

ITL NEWS

No.68

立命館学園コンピテンシー・フレームワークの活用と実践 —学園ビジョンR2030「イノベーション・創発性人材」の 輩出を目指して—

立命館学園コンピテンシー・フレームワークの量的調査データを用いた 『校種間接続』分析

立命館大学 一貫教育部 副部長 六車 陽一

附属校では、立命館学園コンピテンシー・フレームワークについて2024年12月に各校の協力のもと、児童・生徒を対象とした量的調査を実施した。今回はこの調査をもとに、学園で共有している学園コンピテンシーを軸に、各校でどのような学びの特徴がありコンピテンシーが育まれているのか、また入学段階の違いがどのように影響しているのかを可視化することを目的として分析を行い、その報告を行った。量的調査では多数の回答が得られ、学園全体としての一貫教育の在り方を検討する上で極めて有意義なデータとなった。

量的調査では、旧版の学園コンピテンシー8項目について身についたかどうかの自己評価、そのコンピテンシー

が主にどのような場面で身についたのか、さらに最も成長したコンピテンシーとその具体的エピソード、2番目に成長したコンピテンシーとその具体的エピソードを尋ねた。また、児童・生徒が今後さらに伸ばしたいと考えているコンピテンシーも併せて確認した。回答者は小学校4年生から高校3年生までと幅広く、入学段階を附属小学校入学(Path1)、附属中学校入学(Path2)、附属高校入学(Path3)に分類して分析を行った。

まず立命館中学校1年生の結果では、Path1とPath2の間に統計的な有意差はみられず、小学校入学者と中学校入学者が同程度にコンピテンシーを身につけていることが確認できた。また全体傾向として、中学校入学者がわずかに高い得点を示す項目が多かったが、新しい環境への適応過程で自己成長を実感しやすいことが背景にあると推察できる。ただし統計的有意差はなく、コンピテンシーの伸長における教育効果の水準が概ね揃っていると言える。

高校1年生の結果では、立命館高校では入学段階による有意差はみられなかった。一方、宇治高校では3つ(自発性、マルチタスキング、変革力)、慶祥高校では4つ(しなやかさ、自発性、チームワーク、共感力)のコンピテンシーにおいて高校入学者が有意に高い得点を示した。高校からの新規入学者が新たな学習環境に刺激を受け、自らの成長を積極的に捉えやすい傾向が表れたものと考えられる。これらの学校では学習文化や生徒構成の多様性が強く影響している可能性がある。

対照的に、守山高校では内部進学者が高い評価を示す点が特筆される。特に自己効力感で有意差がみられ、教育内容の継続性や学校文化への深い適応が影響していると考えられる。附属校の中で唯一この傾向がみられ、学校の教育的蓄積が生徒の自己評価に強く表れた例と言える。

次に「どのような場面で身についたと感じたか」の分析では、全校を通じて「学校内の授業」「学校内の活動」が最も多く、校内の教育活動がコンピテンシー育成に大きく寄与していることが示された。また、共感力と自己効力感は「校内活動」や「他者との関係」で身についたと回答する生徒が多く、部活動や行事、共同学習、委員会活動など、生徒同士が協働する場面や学校外での他者との関わりが成長の契機となっていることがわかる。有意差の出た項目は学校によって異なり、その背景には各校が行っている授業のスタイルや探究活動、課外活動の特性が反映されていると考えられる。

総括として、本調査からは入学段階に関わらず、児童・生徒が総じて学園コンピテンシーを身につけているという点が明らかになった。後から入学した生徒に成長実感が強い傾向はあるものの、いずれの学校でも学習環境がコンピテンシーの伸長に有効に機能していることが確認できた。一方で、学校ごとに異なる特徴や教育文化がコンピテンシーの育成過程に影響している点も浮かび上がった。今後は、量的データに加えてエピソード記述の質的分析や行動変容の観察など、多面的な評価手法を用いることで、より精度の高い学校間の検討が可能になると考える。学園全体で一貫教育の質をさらに高めていく取り組みを継続していきたい。

立命館学園コンピテンシー・フレームワークを用いた 『万博学生委員会「おおきに」』における学生の成長実感の可視化

立命館大学 学生部 学生オフィス 課員 三好 翔太
立命館大学 学生部 学生オフィス 課長補佐 細川 千絵

学生オフィスでは、2025年大阪・関西万博に向けて活動する学生団体『万博学生委員会「おおきに」』の支援において、立命館学園コンピテンシー・フレームワーク（以下、立命館CF）を用いた学生の成長実感の可視化を試み、本フォーラムでその実践報告を行った。本取り組みは、万博を通じた社会課題解決への参画を学生の育成と成長の機会と捉え、そのプロセスと成果を共通指標で把握・検証することを目的としている。

「おおきに」は、学内の多様な学生団体と連携し、8団体で23回の企画を実施、約2,000人の来場者と交流するなど大規模な活動を展開した。この活動を通じた成長を測るため、旧版の立命館CF8項目（R・I・T・S・U・M・E・I）をプログラム固有の行動目標に落とし込み、活動前後での自己評価（成長度レーダー）および振り返りレポートの記述内容から定量的・定性的な分析を行った。

分析の結果、全てのコンピテンシー要素において活動前後で1ポイント近い明確な成長実感が確認された。特に「共感力（Empathy）」は平均1.28ポイント増と最も高い伸びを示し、学生が万博という場を通じて社会課題を「ジブンゴト」として受け止め、自らの貢献意義を深く考えて行動する能力が顕著に向上したことが明らかになった。また役割別の傾向として、活動初期から意欲的だったリーダー層の成長が著しい一方で、「チームワーク」に関してはリーダー以外のメンバー層も高いフォローシップを発揮し、全体として大きな成長を遂げている点が特筆される。

さらに、自由記述のテキストマイニングを用いた定性分析では、各コンピテンシーがどのような過程において伸ばしたのかを可視化した。その結果、学生がある程度共通の体験から成長を感じていることが明らかとなり、成長を促すために必要な経験や環境づくりのヒントを得ることができた。また、自由記述からは「1つの出来事や経験が単一の要素にとどまらず、複数のコンピテンシーの複合的な伸長に繋がっている」様子も読み取れ、実体験に基づく成長の複雑さと深さが確認された。本報告では、これらの成長が決して一本道ではなく、活動の苦難を経て獲得された点に着目し、「課外活動を通じた成長ラダー（6段階）」¹⁾を援用して、段階的な変遷とフェーズに合わせた伴走支援の重要性も併せて報告した。

総括として、本取り組みを通じて立命館CFは学業以外の多様な側面からの成長を捉える指標として極めて有効に機能した。正課と課外、学内外を「越境」し、再び「往還」する経験が、学生の充実した成長実感と次なるモチベーションを生み出すことが確認された。一方で、今回は総括の段階で指標を活用する側面が強かったため、今後は活動の初期段階からこの共通指標をどのように設計に組み込むかが課題となる。加えて、可視化されたデータを基にした対学生へのフィードバックの在り方や、部門を超えた支援者同士の連携・共通認識の形成も不可欠である。今後は、例えば、「成長ラダー」による段階的な理解（縦の理解）と、立命館CFを用いた成長の質感の把握（横の理解）を掛け合わせるなど、多角的に学生の成長を捉えていきたい。学生オフィスでは今後もこのような成長機会の創出を目指しており、学生支援において「共創」を呼びかけ、学内の様々な部署と知見の共有や意見交換を行いながら、支援の高度化を実現していきたい。

1) 河井亨「課外活動を通じた成長を捉える成長ラダーの開発ー2018年度立命館大学成長調査プロジェクトを通じてー」
『立命館高等教育』第22号、2022年、145-163頁

立命館学園コンピテンシー・フレームワークの活用事例集と今後の展望

立命館大学 教学部 副部長／薬学部 教授 近藤 雪絵

立命館学園コンピテンシー・フレームワーク（立命館 CF）¹⁾ は、Resilience（立ち直る力）／Initiative（自発性）／Teamwork（チームワーク）／Self-efficacy（自己効力感）／Understanding（理解力）／Multitasking（マルチタスキング）／Empathy（共感力）／Innovation（変革力）の8つの観点から、児童・生徒から大学生・大学院生まで理解できる言葉で「立命館らしさ・立命館らしい学びと成長」を語ることでできる枠組みを目指しています（表1）。

表1 立命館学園コンピテンシー・フレームワーク

R	Resilience	立ち直る力	困ったことや失敗したことから学び立ち直る
I	Initiative	自発性	他の人に言われなくとも、自分で自分の目標を立てて取り組む
T	Teamwork	チームワーク	目的を達成するために他の人と協力する
S	Self-efficacy	自己効力感	自分の能力を信じ、自分ならできると感じている
U	Understanding	理解力	論理的に物事をとらえ、考えることができる
M	Multitasking	マルチタスキング	順序ややり方を工夫して複数の課題をうまく進める
E	Empathy	共感力	他の人の気持ちを想像して、その人に寄り添う
I	Innovation	変革力	新しい考え方で、物事に変化を生み出す

立命館 CF は、学修者が自らの学びを振り返り、成長を実感するための「共通言語」として位置づけられています。今回は、立命館 CF の活用を（1）成長の可視化、（2）自己省察、（3）エピソード DB の3つに整理し、現場での活用方法を具体的に紹介します。

活用方法①：成長の可視化（言語化を含む）

正課内外の各種プログラムで、学修者の変化や成長を可視化し、成長実感を確認することに用いる方法です。主な方法としては（a）立命館 CF の文言をアンケート等の質問項目として活用する、（b）立命館 CF の文言を各種プログラムの行動目標に応じて具体化し、学修者に分かりやすく調整して活用する、（c）各種プログラムの行動目標の作成に立命館 CF の文言を活用するなどの複数のパターンが考えられます。

活用方法②：自己省察（AI アプリ活用）

現在開発中の立命館 CF の AI アプリ²⁾ は、学修者が選んだ授業や課外活動などの出来事を起点に、AI が深掘りの質問を行い、関連しうるコンピテンシーを提示しながら経験の整理と言語化を支援するものです。AI と対話を重ねることで「状況→行動→結果→学び」に沿ってエピソードがまとまり、最後にタグ付けや自己評価を行ってマイページに蓄積されます。時系列でエピソードを振り返ることで、学修者が自分の学びの軌跡と成長を実感できる仕組みを想定しています。

活用方法③：エピソード DB (AI アプリ活用)

AI アプリで蓄積された自己省察データを、同意に基づき匿名化し、学園側の教育改善リソースとして活用する構想です。これにより、既存の尺度だけでは捉えにくい教育効果を示す質的エビデンスとして活用できる可能性があります。キャリア支援では、学生の強みや興味関心の傾向把握や、個別最適な助言やマッチングへの応用が期待されます。また、各種プログラム間の補完関係や相乗効果を捉え、必要な事例を検索・推薦できるような仕組みも構想しています。

運用上の留意点として、立命館 CF は評価・序列化のための指標ではないこと、名称・定義は変更せず、独自の文言に具体化する場合は原文との対応関係を明記すること、8つのコンピテンシーすべてを一様に伸ばすことを目的とはしていないこと（多様性の尊重）を確認しておきます。

これらの活用方法や先行事例は「立命館 CF 事例集」としてまとめ、2026 年度春学期に公開します。この事例集は、静的な冊子ではなく、成長するデータベースとして継続的に更新していく予定です。今後は、各プログラムでの活用事例の収集・共有を進め、自己省察を支援する AI アプリの試行を通じて問いかけや可視化の設計を改善しながら、エピソード DB を整備して、FD/SD や教育の質保証、キャリア支援へと還元していきます。これらを段階的に進めることで、正課・正課外を横断した学びのつながりや相乗効果が把握しやすくなると期待しています。学修者の成長実感と教育改善を接続することにより、学園全体での「立命館らしい学びと成長」を捉える基盤の強化につながると考えています。

- 1) 立命館大学「立命館学園コンピテンシー・フレームワーク特設サイト」
(<https://www.ritsumei.ac.jp/competency>, 2026.3.5)
- 2) 立命館学園コンピテンシーを可視化する ——生成 AI 活用アプリの実証結果に見る学修支援の新段階
(<https://www.ritsumei.ac.jp/news/detail/?id=4448>)



立命館大学教育開発推進機構 〒603-8577 京都市北区等持院北町 56-1

TEL : 075-465-7865 FAX : 075-465-7874 email : fd7lcer@st.ritsumei.ac.jp <http://www.ritsumei.ac.jp/itl/>

発行日：2026 年 4 月 編集・発行：立命館大学 教育開発推進機構