〈論文〉

大学スポーツ組織活動を通して獲得する能力に関する一考察
－知識基盤社会でもとめられる能力としての「スポーツぢから」概念について－

A study of human abilities through activities at college sport team
－The concept of the social skill through sport; "Supoutsu Dikara" in the knowledge based society－

齊　藤　隆　志
Takashi SAITO

Abstract

The final purpose of this study is to develop an educational system of social and business skill in the knowledge based society through the experience of college sport activities. As this paper's goal, we made the concept of the human skills; it was the name of "Supoutsu Dikara".

After discussions about the knowledge based society, the human model of the intellectual economy, several grasps of human power and common activities to business and team sport, the concept of "Supoutsu Dikara" is following;

"Supoutsu Dikara" is fundamental social skills of both of organized activities in a sport team and business activities with variety colleagues.

"Supoutsu Dikara" is constructed from 3 factors; a)self-management abilities, b)communication abilities, c)team organizing abilities.

keywords : *Supoutsu Dikara, human abilities, the knowledge based society*

Ⅰ．目　的

現代社会は『知識基盤社会（knowledge-based society)』の時代と言われ，「新たな知の創造・継承・活用が社会の発展の基盤となるため，特に高等教育における教育機能を充実し，先見性・創造性・独創性に富み卓越した指導的人材を幅広い様々な分野で養成・確保することが重要」と考えられている[2)]．

大学のユニバーサル化により激化する学生獲得競争から，各大学は独自の魅力を出して差別化していかなければならず，学習成果をカリキュラム中心の専門的学力というとらえ方ではなく，学生にとって魅力があり，しかも普遍的で且つ特徴的な学習成果の概念を保証することが大学経営にとって重要課題だろう．

これまで我が国では，組織的スポーツ活動に所属する学生を俗に"体育会系"と呼び，就職に有利であるという評価を得ている．就職支援企業では彼らを就職に有利な人材として評価しているが，城の指摘によれば，企業からは彼らが上司の命令に絶対服従する"従順な羊"と揶揄され，極めて保守的な人物として評価されているだけだという．体育会という特殊な組織における「厳しい戒律や絶対服従の上下関係」という経験により，主体性のないロボットのような人材が育成されるのだという[6)]．

しかし，我々は，学生の組織的スポーツ活動に対し経験則から次のように理解できる．体育会系学生組織の多くは，活動目的に準じ，目標設定と計画立案をし，練習メニューや技術・戦術を工夫し，日常的にチーム運営している場合が多い．そしてこのような活動が学生主体で行われている．しかも，学生は，最先端スポーツ科学技術を積極的に取り入れ，目標達成のために創造的な知識創造活動や問題解決行動を展開している．

このような組織活動が合理的に行われているとする

日本女子体育大学（准教授）

ならば，大学の組織的スポーツ活動は知識基盤社会においてまさしく期待されている活動であり，キャリア学習の格好の機会と言えるだろう．

したがって，本研究では，「学生の組織的スポーツ活動は知識基盤社会における人材育成のための格好の教育機会である」という積極的な観点からとらえる．そして学生の組織的スポーツ活動をキャリア教育システムにおけるコアシステムとして位置づけ，プログラム，教材，学習環境，アセスメントなどを開発することができないだろうかと考えた．

以上のように，本研究では，最終的に学生の組織的スポーツ活動が知識基盤社会で求められる人材育成の機会ととらえ，その教育システムの開発を最終目的とする．

Ⅱ．先行研究の検討と本考察の視点

これまでキャリア教育に関する指南書や実践報告が多くなされている[5)，7)，11)，21)，22)]が，教育課程による学習成果が中心の研究である．本研究の目的のように，学生の組織的スポーツ活動を中核的な教育機会であるという視点からのアプローチではない．

一方，スポーツ活動が全人的な人間形成（人間力やライフスキル）に関与するという研究は，ライフスキルプログラム研究会[10)]，高木ら[24)，25)]が報告している．しかし知識基盤社会を基軸にした社会人としてのキャリアとの関連あるいは知識基盤社会で通用する人材育成としての大学教育との関連から研究した内容ではない．また，アルバート・プティパらはアスリートのセカンドキャリア教育を意識した文献[1)]を記しているが，トップアスリートに対するセカンドキャリアであって，大学教育の一環としてのスポーツ活動を念頭にした研究ではない．

このような中で，齊藤は，大学生の組織的スポーツ活動をキャリア学習機会とし，その教育プログラムの開発を中心に研究を進めている．齊藤は，一連の研究[17)，18)，19)，20)]において，キャリア能力開発ツールの開発，能力開発プログラムの開発を行ってきた．このツールやプログラムは組織的スポーツ活動によるキャリア教育のコアシステムとして重要な要素であり，実践的な活用を行っているが，現在の課題は，このツールとプログラムを使用した場合の学習成果を数量的に実証するためのアセスメントを開発する事である．しかしながら，齊藤はこれまで核となる能力に関する概念を十分に説明できていない．

以上のことから，本研究では大学生の組織的スポーツ活動をキャリア学習機会ととらえ，組織的スポーツ活動を通して学べる能力を「スポーツぢから」[注)]と称することにし，アセスメントの核となる「スポーツぢから」の概念を整理することを中心に議論する．

Ⅲ．方　法

組織的スポーツ活動を通して学べる能力の基本概念を整理することために次のア）とイ）の問題について議論し，ウ）においてスポーツぢから概念を明確にするという手順で議論を進めていく．

ア）知識基盤社会と期待される能力

知識基盤社会という社会観とそこで求められる人間観を確認する．知識基盤社会については，提唱者である中央教育審議会答申，知識社会概念の提唱者であるダニエル・ベルの思想，知識経済の提唱者であるピーター・ドラッカーの思想を確認する．また，知識創造経営の開発者である野中郁次郎の思想（知的体育会系）を確認する．

イ）知識基盤社会におけるビジネス活動とスポーツ活動の共通場面

現代社会で行われるビジネス場面と組織的スポーツ活動には多くの共通項が見られる．これらの共通項からスポーツぢからのキャリア能力としての妥当性を検証する．

ウ）スポーツぢからの概念の検討

「知識基盤社会で期待される能力」および「ビジネス場面とスポーツ活動の共通項の確認作業」から明らかになった諸能力を整理し，大学生が組織的スポーツ活動を通して身につけられる社会で通用する能力としての「スポーツぢから」を概念化する．

Ⅳ．知識基盤社会と期待される能力

１．知識基盤社会とは

知識基盤社会とは，平成17年の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」で示された言葉である．知識基盤社会とは，「新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す社会」であると定義される[2)]．また，この答申では知識基盤社会の特徴として次のようなことを挙げている．①知識には国境がなく，グローバル化が一層進む．②知識は日進月歩であり，競争と技術革新が絶え間なく生まれる．③知識の進展は旧来のパラダイムの転換を伴うことが多く，幅広い知識と柔軟な思考力に基づく判断が一層重要になる．④性別や年齢を問わず参画することが促進される．

知識基盤社会を理解する上で参考となるのは，ダニエル・ベルが言う知識社会とピーター・ドラッカーが言うポスト資本主義という社会観であろう．ベルは，現代社会を，財の生産からサービスに経済活動の重心が移行し，理論的知識が社会の中軸原則となり，改革や政策形成の源泉となる「脱工業社会＝情報社会」であるとした．脱工業社会は，やがて理論的知識の体系化に基づく社会をもっとも適切に評価するようになりそれを「知識社会（intellectual society）」とした．「知識社会」では「知識階級」と呼ばれる専門・技術職層の役割が大きくなり，組織運営の様式も経済外的な要因を配慮する様式に変わる．すなわち「人間相互間のゲームを基本的な原理として運営される社会」が導かれる．そして情報技術の進歩によって，コミュニケーション革命が起こり，コミュニケーションの原理は知的論理性に変わるとする．また知識の経済は所有権の移動ではなく，公開性にあるので，いかに知識をプレゼンテーションできるかによって市場価値が決まるとする[4)]．

ドラッカーは，ベルの社会論を発展させ，ポスト資本主義社会を情報技術が高度に発達した「知識社会・知識経済」である[14)]とし，「知識社会・経済」における組織マネジメント技術を考察している[15)]．ドラッカーの社会観を元に，「知識」と「知識社会・経済」をまとめると次のようになる[16)]．

① 情報は意味を与えられることで「知識」になる．
　情報社会では誰もが簡単に情報を手に入れることができるが，情報は社会で意味があるかどうかによって「知識」となる．

② 情報を「知識」にできるのは専門家である．
　専門家はある分野に深い知識を持っているので，氾濫する情報に対し真の社会的意味を与えることができる．専門家は組織に依存せず，自身のキャリアと専門性により自分と組織をマネジメントできる．

③ 「知識」は目標や社会貢献性を持つと他の「知識」と結合する．
　「知識」は高度化するほど専門化するが，逆に専門化するほど狭く断片的知識であり社会的意味が小さい．ところが目標や社会貢献性を持つと他の知識と連携しさらには結合することにより，社会的価値が飛躍的に大きくなる．したがって知識を結合させるには相手の能力を引き出したり価値を連鎖させたりする技術も必要となる．

④ 知識社会・経済は，同時に組織社会である．
　専門知識を有機的に連携・結合させる場が組織である．組織とは，企業，政府機関，ＮＰＯなど，人が目標に向かってともに働く場すべてを指す．したがって，知識が中心となる社会は，必然的に組織の社会となる． そして，個人，対人もしくは組織における知識創造とマネジメント能力こそが必要不可欠な能力となる．

⑤ 知識社会では，価値創造のチェンジリーダーが不可欠である．
　知識社会は知の生産性をどうやって高めるかを常に求めている．このために組織は変化のためのメカニズムをシステム化し，変化を創造し続けなければならない．これは価値創造としてのイノベーションであるが，このイノベーションできる人材，すなわちチェンジリーダーの育成こそが人材育成で最も重要である．

２．知識基盤社会における人間観

１）ベルとドラッカーの人間観

ベルが考えた「知識社会」では，知識階級である専門・技術職層の社会的役割が大きくなり，知識階級の人々の行動様式は経済外要因である人間相互のゲームを基本原理とする．このような知識階級には専門的知識や技術を有し，あわせて高度なコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力が求められる．一方，ドラッカーは知識社会における経済活動を知識経済と

名付け，知識経済を支える労働者を知識労働者と呼んだ[14]．知識労働者の特徴として，高度に専門化された知識，勤務先よりも同じ技能を持つグループに対する帰属意識，経済性より社会貢献，知識の連想・接続・発想技術，自己管理とチーム的組織マネジメント，問題解決力などが求められるとしている[16]．

ベルやドラッカーによる知識社会を整理することから次のようなことが，知識社会における人間の力として求められることがわかる．

① 専門的知識を有すること
② セルフマネジメント能力（自己管理，目標達成）とチームマネジメント能力を有すること
③ 自己の強みや他者の強みを引き出すこと（コーチング）ができること
④ コミュニケーションとプレゼンテーションできること
⑤ 問題解決行動ができ，新しい価値のある知識を創造できること
⑥ 社会貢献できること

２）人間の能力をめぐる公的機関が考える諸概念の検討

いくつかの公的機関が現代社会で求められる人間の能力を提案している．代表的な概念に「人間力」「学士力」「社会人基礎力」「就職基礎能力」があげられる．人間力は内閣府の人間力戦略研究会から提案された概念である[23]．人間力戦略研究会によれば，人間力とは「社会を構成し運営するとともに，自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」とし，構成要素として①知的能力的要素，②社会的対人関係的要素，③自己制御的要素の3要素があげられている．これらを総合的にバランス良く高めることが，人間力を高めることだとしている．

一方，中央教育審議会大学分科会は，知識基盤社会において大学生が共通で身につけるべき学習成果を「学士力（仮称）」と規定し，各大学が参考にできる指針を示していくよう国に求めた[3]．「学士力」とは，大学卒業までに学生が最低限身に付けなければならない能力と定義されている．学士力は①知識・理解，②汎用的技能，③態度・志向性，④総合的な学習経験と創造的思考力の4つから構成されている．

さらに厚生労働省からは「就職基礎能力」と言う概念が提案されている[8]．「就職基礎能力」とは，企業が採用に当たって重視し，基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力である．

また経済産業省からは「社会人基礎力」という能力の概念が提案されている[9]．「社会人基礎力」とは，「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事 を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義され，①前に踏み出す力，②考え抜く力，③チームで働く力の3つから構成される．社会人基礎力はその能力が単独で存在するのではなく，専門知識，基礎学力，人間性といった能力とを統合させて社会で活用させる力だとする．

職場等で活躍していく上で，社会人基礎力は必要な能力の一分野ではあるが，それがあれば十分というものではない．例えば，「基礎学力」（読み書き，算数，基本ＩＴスキル等）や「専門知識」（仕事に必要な知識や資格等）は仕事をする上でも，大変重要な能力として理解されている．また，一個の人間として社会に出て活動するからには，「人間性，基本的な生活習慣」（思いやり，公共心，倫理観，基本的なマナー，身の回りのことを自分でしっかりとやる等）をきちんと身に付けていることがあらゆる活動を支える基盤となることは間違いないと考えられる．社会人基礎力は，こうした他の能力と重なりあう部分があるものであり，相互に作用し合いながら，様々な体験等を通じて循環（スパイラル）的に成長していくものと考えられる．

人間力は“人間として生きる総合的な力”，学士力は“学生時代に身につけるべき能力”，就職基礎能力は“就職時に必要な能力”，社会人基礎力は“仕事の上で成果を出す能力”である．4つの概念から，①個人能力②対人能力③組織能力という3つの分類軸を見いだすことができる．

「人間力」「学士力」「就職基礎能力」「社会人基礎力」ともに，社会やビジネスで必要とされる能力であるが，人間力，学士力は人間の総合的な力であり，就職基礎能力は就職時に役立つ力である．一方「社会人基礎力」は専門的知識，基礎教養および人格とは別の，知識基盤社会特有の社会や組織で上手くやっていく力として考えられており，概念的に特徴がつかみやすい．

大学の学習成果はこれまで，専門的知識，基礎知識，建学の精神などの倫理観から体系化されてきた．多くの大学の場合，組織的スポーツ活動は課外活動のひとつであり，しかも学生主体の活動であるため，教育的働きかけはカリキュラムからは遠いと考えられているのが一般的であろう．したがって，社会人基礎力のように，論理的知識や建学の精神などを統合させる

力として「スポーツぢから」を位置づけることが学習成果としてイメージしやすいのではないかと思われる.

3）知的体育会系

「知識創造」という経営技術を開発した野口は，知識創造に期待される能力を「知的体育会系」という概念を用いて説明している[12), 13)]．知識創造とは「暗黙知」と「形式知」がダイナミックに相互作用によるスパイラルアップされ「知識」が創造されるという経営の最先端技術である.「暗黙知」とは直感や経験から獲得され,「形式知」とは論理や分析から獲得される.この相互作用には頻繁に論理的矛盾や部署間の葛藤が生じるのであるが，現場を大切にし，矛盾や葛藤を粘り強く情熱的に解決できる人材を「知的体育会系」と呼ぶ．知的体育会系とは，様々な矛盾に直面しながら，その都度本質は何かと考え，最適解を出しながら反省をし，次の最適解を求めていく人物である.「理想主義的プラグマティスト」と呼ぶこともできる。つまり，理論ばかりを展開するのではなく，また感情的に現場主義や根性論を貫き通すのではなく，論理と現場を知的体育会系であるキーパーソンが汗をかきながら足繁く行き来することが知識創造では求められるという．そして本人の夢や社会の理想を実現させるための泥臭い情熱が求められる．イチローで言えば，自分がこう打ちたいという理想のフォームをイメージしそれを血の滲む練習によってとことん追求するように，ビジネスもスポーツも同じように理想や真実に向かって現場と理論の双方向からエンドレスに近づこうとするような活動のことである.

図１　知識創造と知的体育会系

つまり，組織的スポーツ活動はまさしく，理論と実践現場とを身体活動を通して行き来する生身の経験のできる場である．大学経営戦略的という立場から「スポーツぢから」を考えるならば，前項で「スポーツぢから」と社会人基礎力と位置づけが似ていると指摘したが，形式知としての専門知識，基礎知識および建学の精神を統合させる中核概念と位置づけてもおかしくない概念だろう.

Ⅴ．知識基盤社会におけるビジネス活動とスポーツ活動の共通場面

これまで検討してきた知識基盤社会で求められる力は，ビジネス活動において当然期待されている能力であるが，このような能力はスポーツ活動（特に好業績者）においても共通に見られる．ここでは，ビジネス界に期待される活動の中でも，特に組織的スポーツ活動において日常的に行われている共通する活動を取り上げていくことにする.

１．自己管理

すべてのトッププレーヤーは常に目標を持っている．たとえそれがオリンピックで金メダルを取るといった大きな目標であったとしても，本気でその目標を立て，数年後の自分をイメージし，そのために3年後，2年後，1年後，1ヶ月後，1週間後，そして当日というように下位の目標まで非常に具体的に立てている．そしてその目標に向けて，毎日練習をして，ひとつひとつ小さな目標をこつこつとクリアーしていく.このためには常に意識を高くし，目標管理と時間・生活管理を正確にしていくことが求められる．しかも，プレッシャーや怠惰な気持ちに打ち克たねばならないし，良好なコンディションを保つための栄養摂取や睡眠時間などの日常生活の管理もしていかなければならない．このような自己管理は，本人の目標設定によってモチベーションが維持される.

２．専門家チームによるサポート

現在のスポーツはスポーツ科学の進歩に伴い技術や戦術が細分化・専門化し，質と量共に高度なトレーニングを効率的に実施している．スポーツ科学の高度専

門化によって，多くのスポーツチームがコーチだけではなくメンタルトレーナーや栄養士といった多様なスポーツ科学の専門家を指導者に加えて各種スポーツ科学分野の専門家集団を組織し，高度な知識を寄せ合って練習をするようになった．チーム北島やマルチサポートシステム（JISS）が代表例である．

ビジネスにおいても商品開発や営業などチームによるプロジェクト活動が主流である．数人によるチームを組み議論やプレゼンテーション，リサーチを繰り返し，新しい商品やサービスの開発，高付加価値の創造，誰も考えたことのない技術の開発を日夜行っている．また，このようなチームの編成メンバーは，各種専門化による構成となっている事が多い．

3．コーチング

指導者とプレーヤーの関係において，コーチによる技術の「教え込み」から，アスリートの可能性を自らが引き出す「コーチング」に重点を置く指導方法が変わっている．

強みを引き出すコーチングとは，プレーヤーと常に対話をし，質問を繰り返し，意見交換あるいはアドバイスを行いながら，プレーヤーの可能性を導き出し，自主的に考えさせることを重視するものである．このようなコーチング技術は広く企業の人材育成においても採用されている．

4．知識創造

知識創造とは企業経営学の最先端理論であり，ビジネス界でもっとも重要視されている経営技術の一つである．このノウハウを身につけることは知識基盤社会において非常に重要であるわけだが，スポーツ活動では人々に認識されていないだけで，むしろ日常的に行われている活動といえるだろう．世界で通用する技術を開発するにはイノベーションが不可欠である．知識創造とは知的体育会系に於いて述べたように暗黙知と形式知の相互作用によってスパイラルアップから導かれる知識であり，このような相互作用からイノベーションが起こるという思考方法である．選手の言葉にならないコツやひらめきといった暗黙知を，論理的で形式的な知識としてチームメイトに伝達し共有していく．このようなプロセスはまさしく知識創造である．

自分たちなりの技術・戦術を考案するためには，いくら新しいトレーニング方法を机上で勉強しても，いくら相手チームのデータを収集しても，それらの情報を勝つために意味のある情報へと適切に加工・分析し，言葉にしづらいようなイメージを感覚的に共有し，自分たちの血となり肉として吸収，具体化していかなければ，たんなる資料でしかない．また，一人のプレーヤーが自分の頭の中で理解できているだけではだめで，チーム全体で共通認識を持っていなくては，チームプレイはできない．チームの血となり肉となるような「知識」，全員が理解できるような「知識」を産み出す仕組みが重要であり，この「知識を創造するプロセス」を仕組みとして，いかに作り上げるかということこそが，チームを強くするためにもっとも重要なチームマネジメントとなっている．

5．問題解決と仮説思考

問題解決行動や仮説思考はビジネス面ばかりでなく，人間力として幅広く重視されている力である．組織的スポーツ活動においても，仮説思考に乗っ取った問題解決行動は日常的に行われている．問題解決とは，創造した知識から問題設定し，その問題を解決するためのプロセスを，“効率的に，論理的に，解決する”ように考えていくことだ．

スポーツにおいて，「自分たちのチームはどうしたら強くなるか」というテーマに対して，チームの状況を多面的に分析し，問題点を洗い出し，シーズンの目標を立てて，年間の期分けをし，各期の下位目標を立て，具体的な練習計画を立てる．計画においては，科学的見地に沿って，技術・戦術面，体力面，心理面をバランスよく冷静に推測した仮説を立案する．そして，立てた計画とおりに“うち手”である練習をして，たびたび評価・反省し，修正を加えて，再度練習内容を立て直し，試合に臨む．

Ⅵ．「スポーツぢから」の概念の検討

1．スポーツぢからとは

これまで，スポーツとビジネスに共通する知識創造活動を見てきたが，つまるところ知識基盤社会で期待される能力は組織的スポーツ活動においてもビジネスにおいても同じである．企業あるいはスポーツ組織に属し、いずれにおいても帰属組織の業績を上げる生活

技術（生きる力）である．したがって，スポーツぢからは次のように定義される．

スポーツぢからとは，
「組織的スポーツ活動を効率的に進めていく基礎的な能力であり，あわせて多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」である．

前項で検討したが，大学における学習成果を念頭に考えるならば，スポーツぢからは社会人基礎力のように大学で学習する基礎学力や専門知識や人間性などを統合させる力として位置づけることが，成果としてイメージしやすい．

そこで，本論では社会人基礎力を参考にし，図２のようにスポーツぢからを位置づけることにする．

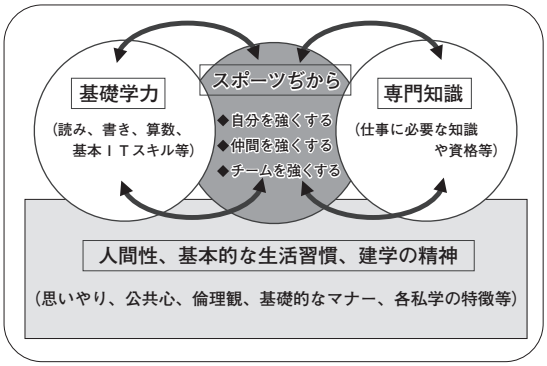

図2　スポーツぢからモデル
「社会人基礎力」を参考に筆者が加筆・改訂

ポイントとなることは，組織的スポーツ活動においてスポーツぢからを伸ばせば，そのスポーツ組織は好業績が上げられる可能性が高いと言うことだろう．これは，組織的スポーツ活動を将来のキャリア能力開発の“手段”に特化する必要がないということである．すなわち，スポーツぢからとは，「スポーツ業績を上げるための生活技術」と「キャリア能力を開発すること」の同時的両価性（アンビバレンス）の概念である．また，キャリアという観点から見れば，学生時代のスポーツ活動と卒後の仕事が生活技術の面で連続している．

学生は組織的スポーツ活動を競技力向上のために実践し，スポーツ活動の成績を上げるためにスポーツぢからを伸ばそうとすればよい．むしろ，スポーツぢからの能力開発が，社会で通用するキャリア能力開発へと連続していると言うことをサブシステムでサポートすればよい．いいかえれば，学生時代の組織的スポーツ活動をキャリア能力開発へと翻訳作業することがサブシステムに求められよう（図３）．

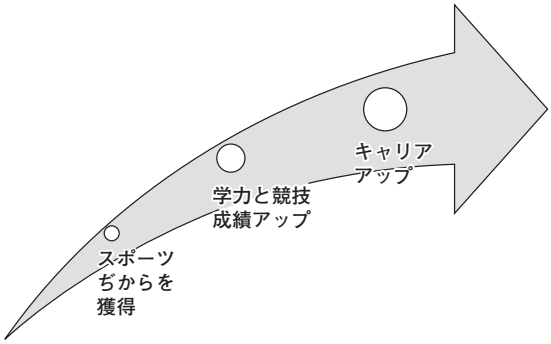

図3　スポーツぢからとキャリア形成

２．スポーツぢからの構成要因

これまでの議論を鑑みると，スポーツぢからには“自分自身に関係すること”，“チームメイトとの対人関係を中心とすること”，“チーム全体の業績を上げること”の3つの視点から考えることができる．そしてこれら3視点について，組織的スポーツ活動を日常的に実践している学生にわかりやすい概念であることが求められるだろう．

そこで，本研究ではスポーツぢからを次の3カテゴリーに分類する．

①　自分を強くする力
②　仲間を強くする力
③　チームを強くする力

〈自分を強くする力〉とは自身の能力を高めるための明確な目標設定や規則正しい生活リズムの獲得といった自己管理をすること，社会で生きられる事への感謝と貢献や高い倫理観を有する社会貢献性，情報に意味を与え知識をつなげるための高度な専門家（プロフェッショナル）としての使命感や強い信念のことである．

〈仲間を強くする力〉とは，良好な対人関係を築くコミュニケーション力，相手の強みを引き出す力（コーチング），積極的に統率を執る（リーダーシップ）などの能力である．

表１　スポーツぢからと他の能力の関係

<table>
<tr><th colspan="2">スポーツぢから</th><th colspan="2">社会人基礎力</th><th colspan="2">人間力</th><th colspan="2">学士力</th><th colspan="2">就職基礎力</th></tr>
<tr><td>自分を
強くする</td><td>自己管理
プロ意識
社会貢献</td><td>前に踏み
出す力</td><td>主体性
働きかけ力
実行力</td><td>自己制御
的要素</td><td>意欲
忍耐力
自分らしい生き方や成功を追求する力</td><td>態度・
志向性</td><td>自己管理力
チームワーク，
リーダーシップ
倫理観
市民としての
社会的責任
生涯学習力</td><td>自己制御</td><td>意欲
忍耐力
成功への追求力</td></tr>
<tr><td>仲間を
強くする</td><td>コミュニケーション
コーチング
リーダーシップ</td><td>チームで
働く力</td><td>発信力
傾聴力
柔軟性
状況把握力
規律性
ストレスコントロール力</td><td>社会・対
人関係力</td><td>コミュニケーションスキル
リーダーシップ
公共心
規範意識
他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力</td><td>汎用的
技能</td><td>コミュニケーションスキル
数量的スキル
情報リテラシー
論理的思考力
問題解決力</td><td>対人関係
力</td><td>コミュニケーションスキル
リーダーシップ
公共心
規範意識
他者の尊重
相互向上力</td></tr>
<tr><td>チームを
強くする</td><td>知識創造
問題解決行動
組織運営</td><td>考え抜く
力</td><td>課題発見力
計画力
創造力</td><td></td><td></td><td>創造的
思考力</td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">専門知識</td><td colspan="2">専門知識</td><td rowspan="3">知識・理解</td><td rowspan="3">多文化・異文化に関する知識の理解
人類の文化、社会と自然に関する知識の理解</td><td rowspan="3"></td><td rowspan="3">知的能力</td><td colspan="2" rowspan="3">基礎学力
専門的知識
論理的思考力
創造力</td></tr>
<tr><td colspan="2">基礎学力</td><td colspan="2">基礎学力</td></tr>
<tr><td colspan="2">人間性</td><td colspan="2">人間性</td></tr>
</table>

〈チームを強くする力〉とは，チームの問題を発見し適切な手だてを仮説的に考え実行できる力，有形・無形の知識・技術を社会に有益な新しい価値として知識を創造する力，チームを一つにまとめ目的を達成するために一丸となって行動させていく力のことである．

スポーツぢからは先に取り上げたベルやドラッカーの取り上げる能力，公的機関が提唱する諸能力から演繹された概念である．スポーツぢからとこれまで検討した諸能力を比較すると表１のようになる．

３．スポーツぢからをのばす組織的スポーツ活動の前提条件

スポーツぢからは組織的スポーツ活動をすれば伸びるというわけではない．スポーツぢからを意識した主体的な活動や，サブシステムとしての確かなサポートが必要となる．以下にいくつかの条件を述べる．

- コーチや教員に依存せず，学生主体（目標設定，計画立案，事業運営など）の組織経営がされており，日常的に自立的な問題解決行動がなされていること
- 学生が，理論（スポーツ科学，教育学，哲学など）の場と実践現場（練習，試合）を相互に行き来し，スポーツの知識創造が自然と行われていること
- サブステム（キャリア教育などの正課授業やリーダース講習会）により組織的スポーツ活動がキャリアに直結させたり，スポーツぢからの学習方法が教授されたりしていること

Ⅶ．まとめと今後の課題

本研究の最終目的は「学生の組織的スポーツ活動が知識基盤社会で求められる人材育成の機会ととらえ，その教育システムの開発」だった．本論では，知識基盤社会において，学生の組織的スポーツ活動を通して身につけられる力を「スポーツぢから」と称し，その概念を明確にすることを中心に議論を進めた．

まず，知識基盤社会の内容と期待される人間観の検討をし，つぎに知識基盤社会におけるビジネス場面とスポーツ場面の共通性の検討を行った結果，「スポーツぢから」を次のように定義することにした．「スポーツぢから」とは「組織的スポーツ活動を効率的に進めていく基礎的な能力であり，あわせて多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」

である.「スポーツぢから」は①自分を強くする力,②仲間を強くする力,③チームを強くする力の要素から構成される.

また,大学における学習成果として考えるならば,社会人基礎力と同様の位置づけをし,専門的知識,基礎学力,人間性を統合させる能力として考える.

この概念のポイントは「スポーツ業績を上げるための生活技術」と「キャリア能力を開発すること」のアンビバレンスの概念である.

中央教育審議会大学分科会(2007)は,知識基盤社会において大学生が共通で身につけるべき学習成果を「学士力(仮称)」と規定し,各大学が参考にできる指針を示していくよう国に求めたが,「学士力の学習成果は,特定区分の科目のみではなく,課外活動を含め,あらゆる教育活動の中で,修業年限全体を通じて達成し,培うものとして考えていく必要がある」としており,カリキュラムによる学習にとどまらず,大学全体の独自の取り組みを求めていることが伺える.このような学士力の観点からすると,スポーツぢからは学士力の中核として考えることもできよう.学生の組織的スポーツ活動による学力が明確化し到達目標が明らかとなるならば,全て課外活動としてカリキュラム外におかれる内容ではなくなるだろう.むしろ,体育系大学のような理論的知の場が講義として広く展開されているならば,実践的知の場としての組織的スポーツ活動もカリキュラム内で展開されることも可能ではないだろうか.

今後の課題は,まず本論で明確となった「スポーツぢから」の概念を基本にした評価項目を作成する.そして組織的スポーツ活動を行った学生を対象にした「スポーツぢから」の能力を縦断的に調査し,能力の伸張具合を定量的に把握していきたい.このような実証的評価によって,教育システムの効果の測定を実施することでアセスメントを完成させていく.

注:組織的スポーツ活動を通して学べる能力を我々は「スポーツぢから」と称することにしたが、その理由として次の2点が挙げられる。

① 「スポーツぢから」はテクニカルタームであるとともに、教育ツールである。したがって学習者から見て親しみやすさが求められる。まず、「スポーツぢから」は語呂が良く、特に女子大学生にとって“ぢから”は仮名文字が親しみやすいと考えた。

② ついで、漢字で「スポーツ力(すぽーつりょく)」とすると“力”が漢字なのかカタカナなのか判別しづらく読みづらい。また漢字表記ではスポーツ技能や運動能力を想起させる。

付記

本研究は平成20年度日本女子体育大学共同研究費「体育大学生の就業能力と組織的スポーツ活動の関係に関する研究」によって行われた成果の一部である。

文献

1)アルバート プティパ,ジュディ チャルトラン,シェーン マーフィー ディライト シャンペーン他,田中ウルヴェ京ら訳(2005) スポーツ選手のためのキャリアプランニング,大修館書店
2)中央教育審議会答申(2005)「我が国の高等教育の将来像」,中央教育審議会
3)中央教育審議会大学分科会制度・教育部会・学士課程教育の在り方に関する小委員会(2007)「学士課程教育の再構築に向けて」(審議経過報告),中央教育審議会
4)ダニエル・ベル,山崎正和訳(1995) 知識社会の衝撃,pp1-2,阪急コミュニケーションズ
5)エドガー H シャイン,金井壽宏訳(2003) キャリアアンカー,白桃書房
6)城 繁幸(2006) 若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来,pp177-178,光文社新書
7)金井壽宏(2003) キャリアデザインガイド,白桃書房
8)厚生労働省HP 「若年者就職基礎能力支援事業(“YES-プログラム”)」についてhttp://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/
9)経済産業省(2006) 社会人基礎力に関する研究会-「中間取りまとめ」-
10)ライフスキルプログラム研究会(2008) 生きる力を育む「種」-人づくりがスポーツの価値を高める-,指導者のためのスポーツジャーナル,pp27-28,(財)日本体育協会
11)三村隆男(2004) キャリア教育入門,実業之日本社
12)野中郁次郎,勝見 明(2004) イノベーションの本質,日経BP社
13)野中郁次郎,坂本幸雄(対談)(2004)「知的体育会系」が最後に勝つ理由,プレジデント 2004年7月号120-125
14)ピーター・ドラッカー,林雄二郎訳(1969) 断絶の時代-来たるべき知識社会の構想,ダイヤモンド社
15)ピーター・ドラッカー,上田惇生訳(1993) ポスト資本主義社会-21世紀の組織と人間はどう変わるか,ダイヤモンド社
16)ピーター・ドラッカー,上田惇生訳(2000) プロフェッショナルの条件-いかに成果をあげ,成長するか,

pp3-136，ダイヤモンド社
17）齊藤隆志（2006） スポーツ選手のキャリアデザインをめぐる教育と研究，日本体育・スポーツ経営学会第29回大会シンポジウム、第29回大会号，pp3-4
18）齊藤隆志（2007） 球技系スポーツチームの競技力向上戦略マネジメントに関す研究－特にプロジェクトマネジメントとスカウティング戦略について－，日本女子体育大学トレーニングセンター紀要vol.10，pp79-84
19）齊藤隆志（2008） 日本体育学会第59回大会一般研究発表，スポーツの組織的活動を通したキャリア開発プログラム－「スポーツぢからプロジェクト」の実践報告－，第59回大会予稿集，p290
20）齊藤隆志（2008）「体育・スポーツ経営事情」，体育大学のキャリア教育事業の事例報告－日本女子体育大学キャリアセンターの取り組み－」，体育・スポーツ経営学研究第22巻，pp75-79，日本体育・スポーツ経営学会
21）笹川孝一（2004） キャリアデザインと大学の役割，生涯学習社会とキャリアデザイン，法政大学出版局
22）谷内篤博（2005） 大学生の職業意識とキャリア教育，勁草書房
23）人間力戦略研究会（2003） 人間力戦略研究会報告書，～若者に夢と目標を抱かせ，意欲を高める：信頼と連携の社会システム～
24）高木英樹，真田　久，坂入洋右，嵯峨　寿（2006） スポーツマンに必要な人間力とは何か？大学体育研究第28号，pp33-pp42，筑波大学体育センター
25）高木英樹，緒形ひとみ，真田　久，坂入洋右，嵯峨　寿（2008），大学アスリートの持つ人間力の特徴－情動的知能尺度（EQS）からみた一考察－，大学体育研究第30巻，pp23-34，筑波大学体育センター

（平成21年９月11日受付
平成21年11月17日受理）