

“「生きる」をひらく かけがえのない一人に” 育てるための教育改革

平成25～28、30年度、令和元年度 選定

熊本保健科学大学



取組のポイントや補助効果等

- ◆ 学長のリーダーシップによる教学改革に対する教員の意識向上と改革の進展
- ◆ アセスメントプランの実践による教学マネジメントの充実

「保健医療分野の教育と研究を通して社会に貢献できる医療技術者を養成する」ことをミッションとして2003年に短期大学から4年制大学に改組した。

保健科学部に医学検査学科、看護学科、リハビリテーション学科を設置し、臨床検査技師や看護師、理学療法士ほか保健医療系の多彩な国家資格の取得に特化した教育を展開し、全国平均を上回る国家資格合格率と高い就職率を誇る。

2030年を目途に将来ビジョンを策定し、「保健医療系大学として我が国のリーディング大学の一つになる」という大きな目標を掲げ、「10年後も20年後も選ばれ続ける大学」の実現に向けて、学園が一丸となって、まい進している。

取組の目的・背景

18歳人口の減少が始まる2018年問題、3人に1人が65歳以上の高齢者となることによる、介護・医療システムへの影響が懸念される2025年問題への対処、ならびに教育改革の加速を促す国（文部科学省）の動きへの対応から、医療系教育課程を持つ大学として、教育・入試改革の必要性を認識した。

教育改革の目的として、①大学の大量化に伴う学力・資質、コミュニケーション力の低下などの学生の変化に対応し、主体的に学び続けることができる生涯学習力を備えた人材の育成、②少子化、国際化、高度情報化、医

療の進歩、AIの進歩、超高齢化による医療・福祉の姿や制度の変化など、社会の変化に対応できる教育の実現、③高大接続システム改革や、2024年度の新学習指導要領による入学生への対応など、国・文部科学省の動きへの対応、そして、④結果として、10年後も20年後も選ばれる大学であり続けることを挙げている。

これらの目標を達成するためには、将来、医療・福祉はどのように展開するのかを想定したうえで、どのような力を持った人材に育成すればよいか（ディプロマ・ポリシー）、どのように人材を育成するか（カリキュラム・ポリシー）、どのような人材をどのように選抜させればよいか（アドミッション・ポリシー）、という議論から改革の内容と方向性を導き出す必要があるとしている。

取組内容

教育・入試改革

学長のリーダーシップのもと、教育改革の基本となる3つのポリシーの見直しや学修成果の評価方針であるアセスメントプランの策定・改定を行い、効果を上げている。

入試については、入学試験改革委員会を主体に、高大接続システム改革に関する中央教育審議会の答申に基づく2021年度入試に向けて、2019年度入試から段階的に改革を進めている。一般入試では、受験生に「志願者調

書」の提出を求め、顕著な活動実績を評価することにより、学力の3要素を多面的・総合的に評価することとしている。また、すべての出題科目で記述式の問題を一部導入するとともに、学力の3要素をどのような形で評価するのかを明示している。さらに、すべての入試区分について、選抜の評価方法とアドミッション・ポリシーとの対照表を作成し、当大学が求める学生像と一致する受験生の選抜につなげている。入試改革の成果としては、現在、入学後の学生の特性について分析・検証を進めており、将来的には、入学前の活動実績と照らし合わせつつ、リーダー育成をはじめ、大学での教育及び課外活動などに活かせるような仕組みの構築を計画している。

≡ 教学マネジメントの充実

アセスメントプランとして、「大学全体レベル」、「学位プログラム」、「授業科目レベル」、「学生レベル」の4段階で学修成果を把握・評価する方法を定め、3つのポリシーが適正に運用されているかを点検・評価している。

学修成果の評価（アセスメント）方法の具体的内容は次のとおり。

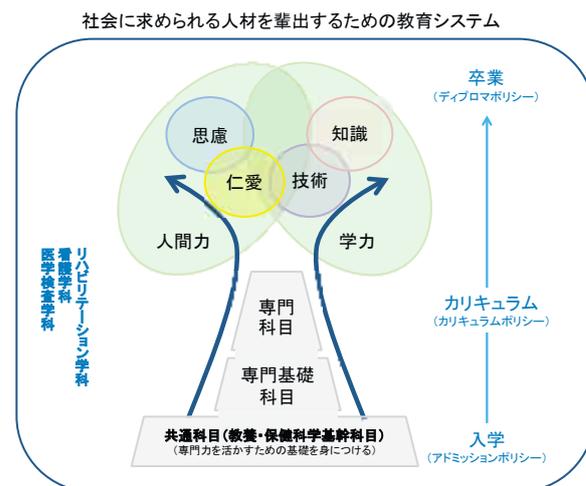
1. 大学全体レベル	
A	国家試験合格率、就職率、進学率、規定年数内卒業率等の分析
B	修学ポートフォリオによる学修成果の評価
C	大学生基礎力レポートⅠによる評価
D	大学生基礎力レポートⅡによる評価
E	学修行動調査の分析と対応
F	卒業・修了時アンケートの分析
G	卒業後1年目アンケートの分析
H	就職先アンケートによる評価
I	大学評価委員による評価
2. 学位プログラムレベル	
A	国家試験合格率、就職率、進学率、規定年数内卒業率等の分析（学位プログラム別）
B	修学ポートフォリオによる学修成果の評価（学位プログラム別）
C	学外実習・卒業（課題）研究に対するルーブリック評価の実施
D	修士学位論文の審査による評価
E	リメディアル教育受講状況の確認
3. 授業科目レベル	
A	レポート等に対するルーブリック評価
B	授業改善アンケートによる評価
4. 学生レベル	
A	修学ポートフォリオの振り返り（個人別）
B	大学生基礎力レポートⅠ・Ⅱの分析（個人別）

アセスメントの実施主体は、このアセスメントプランに沿って、学修成果の点検・評価を行い、教学マネジメントの充実を図っている。

私立大学等経常費補助金ファイル					
（交付額：千円単位）					
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
一般補助	206,155	215,442	241,059	252,983	241,686
特別補助	37,699	88,014	46,346	53,053	46,553
補助金合計	243,854	303,456	287,405	306,036	288,239
改革総合支援事業 選定タイプ数	1	1	0	2	2

※改革総合支援事業は4タイプ中の選定数（2017年度及び2018年度は5タイプ）

≡ カリキュラム改革の実践・教育方法の工夫



社会に求められる人材を輩出するための教育システムをわかりやすく印象づけられるよう大きな木でイメージ化したうえで、入学から卒業までの教育課程を体系的に編成するに当たり、開講されているすべての科目にナンバリングを行い、科目の分野、学修段階及び履修順序を示している。また、カリキュラムマップではディプロマ・ポリシーとの関連性を明示している。

このシステムでは、「学力」と「人間力」の育成を主な目的としている。木の根部分は教養科目と保健科学基幹科目であり、専門基礎と専門科目からなる木の幹へとつながっていく。木の幹は根っこから基礎力という栄養分を吸収して専門力を身につけ成長し、卒業時には、「学力」や「人間力」という葉を茂らせ、大学の4綱領である“知識”、“技術”、“思慮”、“仁愛”という大きな実をつけ、卒業に至ることを表している。

教育方法については、主にアクティブ・ラーニングの浸透やルーブリック評価の導入

などを主導してきた。2017年度からは、教員のアクティブ・ラーニングに関する理解を深める目的で、毎年ワークショップを実施しており、実践集をまとめる他、相互参観を通して教員の資質・能力の向上と授業改善に努めており、その結果、2019年度に専任教員が開講した科目のうち91.4%において、アクティブ・ラーニングが実施されている。

ルーブリック評価は、2015年度に共通科目「基礎セミナー」で初めて導入された。その後、教育方法改革委員会においてルーブリックの雛形が作成され、2019年度からは、学外実習や卒業・課題研究、レポート、実技試験等において、科目担当者がシラバスにルーブリックを添付して学生に明示している。

III 修学ポートフォリオによる学修成果の可視化

学修成果の把握・評価の観点として、ディプロマ・ポリシーを含む12項目の到達目標を設定し、その達成度を可視化するため、修学ポートフォリオを導入し活用している。

具体的には、セメスタが進行するごとに目標値にどれだけ近づいたかをレーダーチャートで表示し、学生が確認できるシステムとなっている。学生は、部活動やボランティア、国際交流などの活動状況を記録するとともに、各セメスタの振り返りと目標管理を行い、自らの成長を実感することができる。また、スモールグループ担任は、セメスタごとに修学ポートフォリオの内容をもとにした学生面談を実施し、学修の動機づけや生活指導、就職支援等を行っている。

面談に対する学生の反応としては、75%がコミュニケーションの機会が持てたことを肯定的に捉えており、「進路や勉強の相談ができた」、「自己の振り返りができ課題が明確になった」等の意見が寄せられている。

さらに、卒業までの4年間で到達目標に対して、どのように成長したかを示すレーダーチャートをディプロマサプリメントと位置付け、卒業時に希望する学生に交付している。

III その他

シラバスは、教育課程を構成する科目がディプロマ・ポリシー及びカリキュラム・ポリシーと整合した内容であることを担保するために、すべての科目について共通のチェックシートである「シラバスセルフチェックシート」に基づき、作成することを各科目担当責任者に課している。

チェックシートでは、到達目標と授業計画の妥当性、準備学習の明示などを確認項目としており、電子シラバスに入力後に、教務委員会による第三者チェックを行っている。さらに、成績評価については総合評価比率に加え、個別到達目標ごとの評価手段と評価比率を明示し、可視化を進めている。

また、教員には“自己評価表”において、年度当初に“教育”、“学内運営”、“研究”、“社会貢献”に対する目標とエフォートの提出を求め、年度末にその達成度も踏まえた自己評価を実施しており、この内、“教育”に対する部分をティーチングポートフォリオと位置付けている。さらに、これらを教員の人事評価にも活用し、処遇へ反映させている。

実施体制

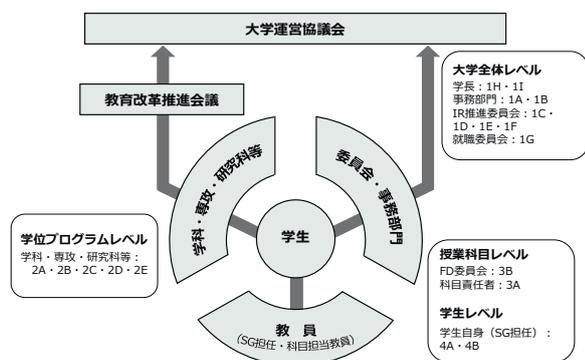


教育改革推進会議の組織図(略式)

学長が議長を務める「教育改革推進会議」が主導しており、そのもとに設置された「教育方法改革委員会」と「カリキュラム改革委員会」は学部長が委員長を務めている。「入学試験改革委員会」は副学長が委員長を務めており、これらが教学マネジメントの中核を担っている。

教育改革推進会議の構成員は、学長、副学長、学部長の他、大学院研究科長や学科長等の各組織の長に事務部門からも法人局長と大

学事務局長が加わり、会議で審議・決定されたことが各組織に円滑に伝わるような体制となっている。また、アセスメントプランにおいて、各アセスメントの実施時期、対象及び実施主体を明示することにより、どの部署が、いつ、どのような方法で学修成果を評価していくのかを全教職員に明示している。



熊本保健科学大学におけるアセスメント実施体制

※各レベル内の記号は、「教学マネジメントの充実」の項で示した表中の記号でアセスメント方法の具体的内容を示している

成功のポイントや苦労した点

教育改革の推進を図ることを目的とした「大学教育改革推進プログラム（学長裁量経費）」を導入し、毎年度、一定の予算枠を確保している。この制度の活用により、教育改革推進会議で検討すべきテーマの調査研究のため、教員からの積極的な申請が相次いだことも、この改革が全学的なものとして広がった要因として挙げられる。

また、私立大学等改革総合支援事業をはじめとする各種補助金につながる取り組みに対して、学長のリーダーシップのもと、関係教職員が一丸となり協働で取り組んでいることは、単に補助金を獲得できただけでなく、同じベクトルに向かって意識が共有できたという観点で、認証評価等その後の組織的な対応に大きなプラス要因となっている。

就職率100%を達成し続けていることや、改革成果を示す客観的な数値データが示すように、卒業率、中退率をはじめとした実績項目で良好な結果で推移していることも、取り組みに対する教職員の動機づけにつながっているものと思われる。

今後の課題・展望

これまで各部署で取り組んできた各種アセスメントについて、アセスメントプランという一つの指標に集約できたことは大きな成果である。今後は、現在行っている各種アセスメントの結果の集計、分析、情報提供などをIRレポートとして集約し、中長期計画や事業計画に戦略的に活用できるよう作成方針を定めることを検討している。そのためにも、毎年度のデータ処理の効率化等を図り、無理なく改善につなげていくことができる仕組みを構築することが必要であると感じている。

改革成果を示す客観的な数値データ（抜粋）

実績項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
修業年限卒業率	90.7%	87.7%	91.9%	89.7%	-
退学率	1.20%	1.02%	1.68%	1.23%	-
基礎力レポート/アンケート 入学満足度「入学してよかったか」	93.6%	97.1%	95.7%	96.6%	98.1%
卒業時アンケート 専門教育に関する満足度	92.0%	96.0%	94.6%	93.9%	-