

退学者減少への挑戦

私立大学等改革総合支援事業タイプ1（選定：平成26～29年度）



千葉工業大学

取組のポイントや補助効果

- ◆ 私立大学等改革総合支援事業タイプ1の設問に対応し、改革がスピードアップ
- ◆ 教職協働により、改革の意識が浸透

千葉工業大学は、1942年に「欧米先進国に負けない工業教育を行う大学をつくり、日本だけではなくアジア全体の工業力を高める」という使命で創設された。現存する日本の私立工科系単科大学としては最古の大学になる。

学部の収容定員は7,960人であり、学生は最先端の設備がそろい緑あふれる津田沼キャンパスと新習志野キャンパスで学んでいる。また、2012年には研究活動を通じて生まれた先端技術を体験することができる東京スカイツリータウンキャンパスがオープンした。年間10万人以上が来場しており、認知度とブランド力がますます向上している。

取組に至る背景や問題意識

2009年度から5年連続で退学率及び留年率が全国平均を上回る状況が続いた。これに伴い、4年の標準年限で卒業する割合も減少傾向が顕著になった。学部や学科により留年・退学率に偏りはあるが、全学的に増加傾向となった要因は、留年率の増加がそのまま退学率の増加につながるという負のスパイラル状態になったことだった。

そのことが志願者の減少をはじめ、入試、教育、就職、財政の多岐にわたる面に悪影響を与えることは理解していたが、単位修得の要

件を満たさない学生に対し、簡単に単位を与えることができないというジレンマがあった。

学生が理解するまで教える、学生に対して責任ある教育を行う、という強い信念のもと理事長、学長をはじめ教職員が一丸となることで改革が始まった。

取組の目標・目的

改革の一番の目的は留年率と退学率の改善であった。2016年度に工学部を改組し、工学部、創造工学部、先進工学部に再編、従前からあった情報科学部、社会システム科学部とあわせて5学部となった際に、全学部のディプロマ・ポリシーを見直し、それに基づいた教育が実践されることとなった。

具体的には、「世界文化に技術で貢献する」という建学の精神と、「広く世界に知識を求める好学心を持つ人材の育成」、「自ら学び、自ら思索し創造する人材の育成」、「自由闊達、機智縦横な人材の育成」、「善隣及び協力をつくり上げていく人材の育成」、「高度な専門知識と豊かな教養を持つ、学理及び技術に優秀な人材の育成」という五つの教育目標との関係性を明確化し、人間力養成や単に知識・技術の修得にとどまらない実践的な体験を通じて学修する科目が開講された。

取組内容

改革を進めるに当たっては、教務課、入試広報課、大学改革推進室において情報を収集し、分析をすることとした。この分析をもとに、入学方法による成績の伸び方等を把握し、以下の取り組みにつなげた。

≡ 入学前ウォーミングアップセミナー

データの分析によりAO入試の学生が低学年で退学する割合が高いことが分かり、この問題に対応するために行った取り組みが入学前ウォーミングアップセミナーである。入学決定が早いAO入試の学生に対し、入学前の2、3月に学生同士のコミュニティを形成することができるだけでなく、在学生や職員とのネットワークを早い段階で作ることができる。

具体的には、AO入試により合格した入学前の高校生を大学に呼び、グループ活動を行う。他の入試方法で入学する学生よりも早く顔を合わせ、勉強や学内見学を行うことにより、大学になじませる狙いがある。

授業についていけない→大学に顔を出さなくなる→孤立し留年・退学してしまうという

流れにならないように、まずは大学に慣れ、仲間を作ることをポイントとしている。

また、参加した学生が、次年度以降先輩の立場でこのセミナーに関わることにより、さらなる成長につなげることができるのもこの取り組みの特長である。

≡ 学生サポートセンター

理工系の科目を学ぶうえで必須となる、数学・物理・化学・英語の基礎学力をサポートするために、学生サポートセンターを設置している。自習スペースで勉強しながら、分からないことは専門講師に質問することができる。また、SA等学生サポーター制度があり、学修補助や履修指導、新入生の相談にも関わっている。

この施設の積極的な利用を促すため、入学前ウォーミングアップセミナーの学内見学時や、必修科目である初年次教育で施設案内を行っている。足を運ばせることで少しでも抵抗感をなくすことが目的だ。職員から声をかけることも心掛けており、訪問しやすい環境づくりをしている。



学生サポートセンターの様子

≡ 初年次教育

大学で4年間学ぶために必要な態度・姿勢や思考・スキル等を学修し、人間力を養成する科目である。人として必要な倫理観や情報リテラシー等の知識・技能や、主体的に考え行動する姿勢を早期に身に付け、大学での学修・生活に生かすことを主な目的としている。教職協働を推進するため、開講テーマによっては職員も授業を担当している。

初年次教育の最終授業においては、ループリックに基づいた基礎能力の自己評価を行い、自身の位置付けを明確にさせている。この学生の自己評価を、初年次と3年次及び4年次で行い、評価結果を学生のポートフォリオに記録することで、自身の成長度を可視化できる仕組みを構築している。

≡ 補充授業

単位修得率の低い授業については、理解できるまで指導する必要があるとの考えから実施した取り組みである。当初は単位修得率の低い授業すべてを対象として補充授業を実施していたが、夏休み等を利用することから教員の負担がかなり大きいため、現在は再試験制度・仮進級制度等、他の対応策も取り入れている。

この取り組みについては教員の協力が不可欠であり、制度変更する過程で教員と職員が話し合いながら協力する体制が出来上がるきっかけの一つとなった。

≡ ヒアリングシート

ヒアリングシートとは、学部4年生と大学院修士2年生の進路状況を各研究室の教員が把握し、就職等の進路状況を就職課に集約させるよう作成されたものである。就職が決まっていない学生については、職員が研究室を訪問しface to faceで面談を行い、一人ひ

とりに丁寧な進路サポートをしている。これは、学生の顔を見て支援をするという理事長の方針により行われており、この取り組みの実施が就職内定率を高くしている要因の一つでもある。



就職課の様子

≡ CAP制

単位に見合う学修時間の確保と確実な知識や技術の修得を目的とし、年間40単位までを上限としている。1年次から3年次の各学年において、32単位取らないと進級できないという要件を設けているため、40単位のうち8割以上修得しなければならない。

留年率が高いという状況の中、CAP制について教員から「厳しすぎないか」との声も上がったが、補充授業等の協力を依頼し対応している。なお、単位修得率は、CAP制見直し前と比較すると4.3%上昇している。

≡ 授業支援システム

学生の授業に対する事前・事後学修の推進や反転授業、授業内での理解度確認を実施するため、民間企業等と共同で開発したソフトウェアを使用している。入学生全員にiPadを配付しており、支援システムを使ってテキスト、参考資料の配付やレポートの課題提示と提出、電子テスト、振り返りのアンケート等を行っている。時間や場所を問わずに学修でき

るe-Learning教材の活用にも力を入れている。

≡ 産学連携協議会

当大学と産業界や公的機関との間で、教育研究情報、技術情報、就職情報等の交換をするために、2013年度に発足した交流会である。相互の理解と親睦を深め、産業界や地域社会に貢献することを目的としている。大学がさらに発展するために、アンケートや外部評価を依頼している。

実施体制

教職協働で問題解決に当たるという方針が理事長から示され、それを具現化するための方策を学長が行っている。

全体のスケジュールや進捗管理は、年に6回開催する自己点検委員会を中心に、学部長会や部長会と連携を取りながら行っている。特に隔週で開催される部長会では、改革状況の確認や、次の段階に向けての検討を行い、改革推進の後押しをしている。

取組後の変化

留年・退学率は半減し、全国平均を大幅に下回る結果となり、取り組みの成果が現れた。AO入試による入学者の退学率も、ピーク時のおよそ半分になった。留年率が改善されたことで、標準年限の卒業率の上昇にもつながっている。学修を継続する機会を提供することで、学生の学ぶ意欲が高まっている。

教職員については、対等の立場で物事に取り組む姿勢が顕著になり、その結果、改革の速度が上がっている。

学生の就職活動状況においても、職員が密接に関わることで、進路決定率99%という大きな成果を上げている。実践型教育プログラムを展開し、「社会から求められる人材の育

成」に取り組んでいることで企業からの採用意欲も高く、2018年度の産学懇談会では過去最高の参加希望社数となった。

認知度の上昇やブランド力アップに伴い、高校や企業等、外部からの評価が上がったことで、志願者の増加にもつながっており、一般入学試験の志願者数は3年連続全国ベスト10以内である。

成功のポイントや苦勞した点

成功のポイントは、理事長・学長のリーダーシップにより、大学全体の方針として、教職協働が強く意識付けされたことにある。全教職員が共通した問題意識を持つことで、一丸となって対応することができている。

一方で、教育改革においては専任教員だけでなく非常勤教員の協力も不可欠であるため、大学の方針や取り組み内容に理解を求めの必要があり、現在のように浸透するまでは少し時間がかかった。

今後の課題・展望

教職協働の意識を継続し、改善されてきた留年率、退学率、標準修業年限での卒業率に満足することなく、さらなる改善を図っていく。そのためにはデータ分析をうまく使い、これからも改革を仕掛けていくつもりである。

また、工学部改組に伴う新たな教育課程や教育システムについて検証を行い、世界文化に技術で貢献できる人材の育成をさらに具現化する考えである。