

習う「学習」から修める「学修」へ

私立大学等改革総合支援事業タイプ1（選定：平成28、29年度）



東京都市大学

取組のポイントや補助効果

- ◆ 中長期計画「アクションプラン2030」策定による改革事業の明確化と共有化
- ◆ 学修成果の可視化と学生支援による主体的な学修の強化

東京都市大学は、1929年に工業教育の理想を求める学生たちが中心となり武蔵高等工科大学として創設された。1949年に学制改革により武蔵工業大学となり、2009年に東京都市大学に校名変更した。

「公正・自由・自治」を建学の精神に掲げ「ボーダーを超えて、学生と教職員が共に考え、学び、行動することで社会に貢献できる人材を育てる」ことを教育理念としている。現在は、3キャンパス（世田谷、横浜、等々力）に6学部18学科を設置し、学生数は6,800人を数える。

現在、2029年の創立100周年の節目を視野に「アクションプラン2030」のもと改革を進めている。

取組に至る背景や問題意識

近年の入学者に接する中で、高校生の習熟度について懸念されることがあった。それは、入学時に十分な学習習慣が身に付いておらず、大学生活やその後のキャリアについての目的意識が不明確な学生が以前と比べて増えたことである。そのため、入学時点からの対応が必要だと考えた。

2012年6月に文部科学省より「大学改革実行プラン」が発表され、大学は従来にない改

革を求められる時代となった。半年をかけて大学の3ポリシー、教育理念・ビジョンを見直し、2019年の創立90周年、2029年の創立100周年を目指し「アクションプラン2030」と名付けた中長期計画のもと大学改革に着手した。

取組の目標・目的

主要な改革課題は、いかにして主体性を持たせ学生を社会に送り出すかである。大学とは専門的な知識を身に付けるだけではなく、全人的な教育を行う場である。10年先を見据え、陳腐化しない教養、人間スキルを学生に身に付けさせることを目指した。

大学教育の成果とは社会に通用する公正な人材の養成である。卒業後10年を経て35歳を迎える時に社会でどう活躍できるかを念頭に置き、最終的に社会変革のリーダーを育成することを目的としている。

また、完全可視化を目指し、教職員全員での取り組みを目標に、大学に在籍する4年間の教育だけではなく、入学前から卒業後まで持続的な成長を実現するための長期的な観点から教育のあり方を検討することとした。

具体的な取り組みは、次のとおりである。

取組内容

「アクションプラン2030」の策定

東京都市大学の改革への取り組みの特長は、その内容を法人の中長期計画「アクションプラン2030」と具体的に連動させたことである。大学のあるべき姿を実現するため「教育の質保証」、「キャンパス教育環境向上」、「ブランド力向上」、「大学運営向上」の4プロジェクトを設置し、その具体的施策と目標値を「アクションプラン2030」に盛り込んだ。

創立90周年を迎える2019年の翌年2020年度と、100周年の翌年2030年度に目標年を定めており、1プロジェクトのもとに重点施策を設定し、さらにその重点施策のもとに各事業を展開している。

「教育の質保証プロジェクト」では「都市大教育理念に則った教育プログラムの確立」、「教育の質を保証するためのマネジメントシステムの構築」、「グローバル化に対応した人材の育成」、「研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成」の4施策・事業案を設定している。

事業推進のために、以下のようなマネジメントサイクルを策定した(図1)。

事業の実行計画によっては教員組織、職員組織、もしくは教職協働で事業推進に取り組

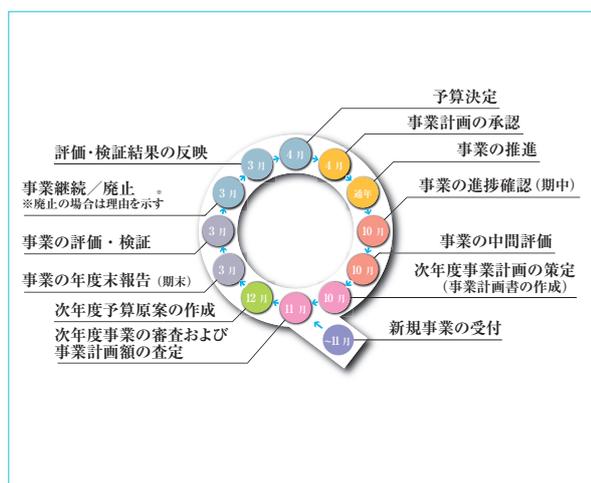


図1 事業推進のためのマネジメントサイクル

んでおり、このサイクルを可視化することで、1年のどの時期に何をすべきかを全教職員が共有し「目指すべき方向・あるべき姿」として改善改革への明確な目標としている。

ディプロマ・サプリメントの開発

社会で通用する学修成果を4年間で育む仕組みと、その成果を目に見える形で示すための仕組みとして「ディプロマ・サプリメント(以下DS)」を開発している。この取り組みは、平成28年度文部科学省「大学教育再生加速プログラム-卒業時における質保証の取組の強化-」にも選定されており、卒業までに身に付けた力を学生と教職員とが客観的に把握・評価でき、さらにその身に付けた成果を見える形で社会へと提示することができる(図2)。

「リテラシー基礎力」、「コンピテンシー基礎力」、「語学力」、「基礎学修力」、「専門学修力」、「専門実践力」の6の力を学修成果として可視化した。各能力の目標値は、社会人5年目と15年目の3,000人の卒業生を対象にした調査と、約5,000社の企業対象の人材ニーズ調査を踏まえて設定しており、その点では「社会に通用する」学修成果であると考えている。

1年次から3年次の学生には、DSと同じ書式のプレ・ディプロマ・サプリメント(以下PDS)を設定している。半期に1度作成し、成長の度合いを細かく測定するため、学修到達度の確認と新たな目標設定ができる。

DS、PDSには、学位情報、履修履歴、課外活動やボランティア活動、取得資格等を記載するポートフォリオ機能がある。学生が自分の活動の振り返りや評価等を記録できる。これにより学生が自己の立ち位置を認識し、それを踏まえて次のステップへと踏み出すことができるため、学生自身がPDCAサイクルを回す仕組みとなっている。

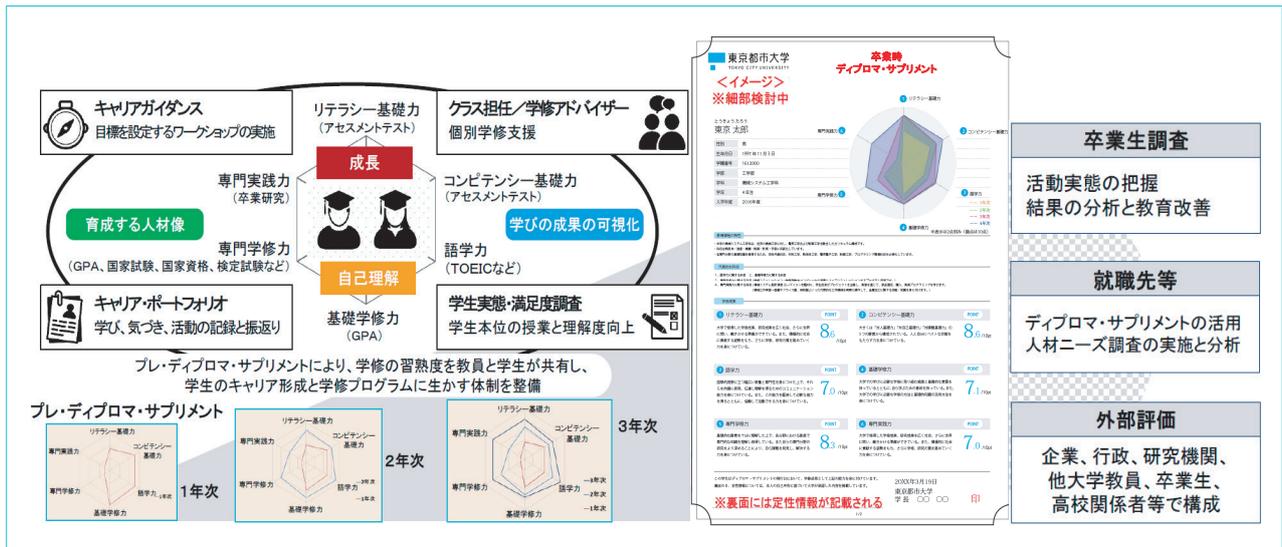


図2 教育の質保証マネジメント体制

ラーニング・コモンズ

語らいエリア、没頭エリア、実践エリアとエリアごとに特色を設けたテーブルや椅子の配置となっており、パソコンは当然のこと、電子黒板やホワイトボード、プロジェクター等の設備も充実している。

スタディ・サポート・デスクには、学習相談員として常にラーニング・サポーターを配置しており、基礎科目の学習については学部の上級生や大学院生が、レポート作成やプレゼンテーションについては博士後期課程の学生である研究助手が、相談に応じている。

また、パソコンなど情報機器の使い方の相談には、大学院生がテクニカル・サポーターとして対応する。

上級生や大学院生も教えることを通じて学びが深くなるため、相乗効果がある。一人ひとりの知のスパイラルアップを学習と情報技術の両面からサポートしている。

実施体制

前述の中長期計画「アクションプラン2030」の策定と計画推進のため2013年に「東京都市大学中長期計画推進会議」を設置した。その具現化のために編成された「東京都市大

学中長期計画推進本部」がこの会議を支えてきたが、現在は推進本部に代わり2014年に設置した「大学戦略室」が「アクションプラン2030」の推進業務を担っている。

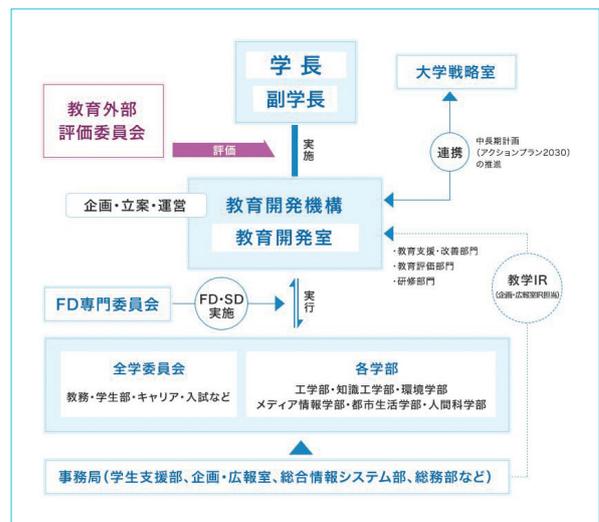


図3 教育改革実施体制

2016年には新たに「教育開発機構」(機構長:教育担当副学長)を立ち上げ、機構内には教育支援・改善部門、教育評価部門、研修部門の3部門を置いた(図3)。

これは、学長と各学部及び全学委員会をつなぐ位置付けにあり、具体的な改革プランの企画・立案をするための組織である。こうした体制にすることで、学長のリーダーシップによる事業の実施を可能としている。

教育開発室は、教務委員会をはじめとする

学内組織と連携している。主体的な学びの促進、ICTの教育への活用、学修成果を重視した教育制度と教育方法の開発、それに伴う研修の企画に取り組んでいる。

取組後の変化

アクションプランの策定と可視化により、全教職員の目的意識を共有することができた。4プロジェクトのもとに7事業を置き、各事業の担当部署を明確化したことで各々にプロジェクトに携わる意識が芽生え、自覚を持って積極的に取り組むことができたため改革が加速した。

教育開発機構の構成員は、副学長を機構長として8名の教員と関連部署の職員など、学長によって指名された合計16名である。1か月に1、2回の全体会議とタスクチームによる検討を並行して行っている。教員のみならず、全学の意向をくんだ組織構成とし、会議の頻度も高くすることで課題が格段に速く処理されるようになった。

DSの導入と学修成果の可視化は取り組みから3年目を迎えた。学修の習熟度を学生と教職員が共有することができ、主体的な学修と学修支援を強化できる体制は整った。ただ、導入から間もないため、成果を公表するには数年の経過観察と改善が必要である。

また、世田谷キャンパスでは、ラーニング・コモンズの開設により、学生の自習時間が2倍近くに増えたとのアンケート結果が出ている。

成功のポイントや苦労した点

「アクションプラン2030」の策定に至る過程で問題が明確になり、教職員間で共通認識を持てたことが大きかった。

FDやGP事業、AP事業への取り組みを通じて、教員が職員の頑張りやその力の必要性を感じる場面を経験したことで、教職協働の

意識付けができたことは要因の一つである。

大学では、ボトムアップを含みつつも、一定のトップダウンによる決断がないと改革は進まない。学長のリーダーシップが大きく影響したことは言うまでもなく「教育開発機構」を学長の意向と全学の意向もくんだ組織構成としたことで、スピード感ある課題処理が可能となり、改革を押し進められた。

また、クラス担任や学修アドバイザー、キャリアカウンセラー等、人的支援体制を設けてきたことも学生の成長サポートにつながった。学生が主体性を持って学ぶようになるためには、学生自身の努力はもちろんであるが、やはり他者からの支援も必要である。

改革を実行するに当たっては、システムづくりと、そのシステムを稼働させる人の体制を設けることが必要である。また、学部や学科等の階層ごとのリーダーに自覚と責任を持たせ、階層ごとにPDCAが回せる体制にしたことや、成功体験や成功事例を全学で共有すること等も重要である。

今後の課題・展望

急速な経済社会の高度化や、私学を取り巻く経営環境が厳しさを増す中、社会情勢の変化に対応した教育改革と人材育成が急務である。学生が主体的に学修目標を達成できるよう、全学共通PBL科目の設定や評価の可視化など授業・カリキュラム設計を充実させたい。また、学生自身がPDCAを回すきっかけとするためにポートフォリオの機能を充実させていきたい。

「学習」から「学修」へ。議論に終始することなく、実践と改善を重ね、学生の「心に学びの灯をつける」教育と人材育成により一層取り組みたいと考えている。