

「アクティブな知」獲得の 創造的思考力育成

私立大学等改革総合支援事業タイプ1（選定：平成25～29年度）



武蔵野大学

取組のポイントや補助効果

- ◆ 全学的な学外学修の実践による学びの動機付けと成長実感
- ◆ 学修成果の可視化によるPDCAサイクルの機能化

武蔵野大学は、1924年に仏教精神に基づき浄土真宗本願寺派の宗門関係学校として創設された「武蔵野女子学院」に端を発する。1965年に武蔵野女子大学を設立し、2003年に武蔵野大学に名称変更、翌2004年には男女共学となり発展してきた。

「仏教による人格教育」を建学の精神に掲げ、2016年4月には建学の精神を具現化していくため新ブランドステートメント「世界の幸せをカタチにする。」を宣言している。

1997年までは文学部のみの単科大学であったが、現在は江東区有明と西東京市にキャンパスを構えて9学部18学科を揃え、学生数は8,000人を超える。

取組に至る背景や問題意識

私立大学等改革総合支援事業が始まる以前より、大学として取り組むべき一つのターゲットとして教育改革を考えてきた。

改革を進めるに当たって建学の精神はよりどころである。2004年の男女共学化を機に「武蔵野大学とは、どのような大学なのか」ということを改めて考え、それに向かってどのような教育プログラムを組めば良いのかを検討してきた。

取組の目標・目的

2012年度の文部科学省中央教育審議会の答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて－生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ－」では、学士課程教育の質的転換の要請が盛り込まれた。

主体的に考える力を持った人材の育成のため、受動的な教育の場ではなく、教員と学生が相互に刺激を与えながら成長する場を作り、学生が自ら問題を発見し、解を見いだしていく主体的学修（アクティブ・ラーニング）への転換を目指して教育改革に着手した。

具体的な取り組みは、次のとおりである。

取組内容

フィールド・スタディーズ（長期学外学修プログラム）

2011年の東日本大震災のボランティア活動を契機に始まった取り組みである。アクティブ・ラーニングへの転換の一施策として、現在は1年次の必修科目となっている。最大の特長は、産官学協働でプログラムを開発・推進していることであり、実社会に貢献する実践的な教育プログラム開発を行っている。1週間（短期）から1か月間（長期）学外で活動する内容で、受け入れ先である地方自治体・企業・他大学等と連携し、学外学修プログラ

ムの質的向上、連携強化を図っている。受け入れ先との継続的な関係性を構築した結果、短期・長期合わせて80近いプログラムを運営し、北海道から鹿児島県及び海外で学外学修を展開できるようになった。

学生は学科横断で希望のプログラムを選択し、地域活性化の企画検討、自治体での就業体験、事前・事後学修など、従来の講義中心ではない実践的な学びの機会を得られる。

長期学外学修プログラムでは、教職協働で学生の引率指導を行っている。失敗や評価を恐れず社会で自己を試すことで、内なる壁を乗り越える経験が得られる。その学びを大学生活での目標設定につなげ、キャリアデザインを実施することに役立てている。授業そのものが、実践的かつ良質なFD・SDの機会となっている。

表 平成 30 年度プログラム内容 (抜粋)

カテゴリー	H30 プログラム内容《抜粋》
長期プログラム	東京都八丈島 離島の保育園 インターンシップ
	福島県大川市 TERRAZZA イベント企画立案PJ
	鹿児島県徳之島町 ふとり農園インターンシップ
	長野県信濃町 都市部と地方が繋がる関係構築PJ
	新潟県十日町市 インターンシップ
短期プログラム	北海道東川町地方行政フィールドワーク
	徳島県阿南市 加茂谷地区 農業体験実習
	USA Los Angeles グローバルビジネス研修
	Taipei ホスピタリティ・ビジネス
学科フィールド スタディーズ	中国FSプログラム (連携大学滞在)
	東京YWCAプログラム (社会問題解決)
	保育・教育海外研修 (カナダ協定校保育教育視察)
	地域資源開発 (長野県天龍村限界集落の地域支援)
	UASロサンゼルス イマージョンスクールアシスタント

≡ 学科ルーブリック

2015年のディプロマ・ポリシー (以下DP) の再構築を機に始まった、教員の評価と学生自身の自己評価を行う取り組みであり、各学部・学科においてゼミ等を中心に行っている。

3、4年次に導入し、各時点におけるDPを4段階 (DP1～4) で評価している。相当する能力と技量を測れるルーブリックを作成し、ゼミの時間を使って学生が自己評価を行う。それを回収し、担当教員も評価を行う。それにより相互の評価差異を知ることや、面談等を通じて学生に気づきを与えることができる。また、前年度からの成長度合いを学生自身が確認することができる。

大学側としても、DPとして設定した項目が卒業年次までに必要な達成レベルに至っているかを把握する指標としても活用している。学生と教職員が共通認識をもって取り組むことが大事なことである。

実施体制

私立大学等改革総合支援事業の案内から補助金申請までの学内の意思決定の流れは、以下のとおりである。

副学長を座長とした私立大学等改革総合支援事業のプロジェクトチームを設置し、その会議において各年度のタイプ内容を精査し、設問に対して取り組んでいる事業か、まだ取り組んではないが今後取り組みが可能な事業か、を協議した上で調査票を作成している。作成した調査票は学内理事会会での審議了承を経て、最終的に稟議決裁のうえ提出という流れになる。

本プロジェクトチームの設置により、現場の教員と職員とのコンタクトも密になり、各担当者もより踏み込んだ体制をとることが可能となった。その結果、改革のスピードも格段に上がっていった。

教育改革を進める上でのガバナンス体制としては、学長直轄組織である「教育改革推進

会議」が挙げられる。メンバーは、学長、副学長、大学管理職の一部で、隔週で開催する改革施策の立案や企画協議のために設置された会議である。

本会議の前身であるカリキュラム改革委員会設置時から、会議内で中央教育審議会答申の読み込みや、学生生活実態調査の報告を行う等、この会議を基軸に各委員会と協働し、教育改革を推進している。

庶務的役割は教育改革推進室が担当しているが、この部署は学務課で行っていた教育改革の部分とIR推進室の業務を合わせて設置された。

教育改革推進会議の諮問会議としてテーマ別ワーキンググループ「教育改革推進会議小委員会」がある。小委員会は年に20回程度開催され、隔週で開催される教育改革推進会議に事案を報告する体制となっている。

その他にFD委員会、教務運営会議、学生指導委員会、就職・キャリア開発委員会等を設置している。

また、学長の直轄である学部長会議（学長、副学長、学部長等大学管理職）は、教育改革推進会議や各委員会と連携が図れる体制を構築している。

年に2回程度開催している「ブランドビジョン協議会」においては、教育改革推進会議メンバーと学部・学科で各学科のブランド向上のためのプランニングや前年度の成果、新たな目標値と達成度等について議論している。

さらに、4月と9月に全教員が出席する「大学方針説明会」を開催し、学長が教員に対して大学の方針を説明する等、共通理解と進捗状況の意識付けを行っている。

取組後の変化

長期学外学修が、2015年度に文部科学省「大学教育再生加速プログラム－長期学外学修プログラム（ギャップイヤー）－」事業に採択されたことを受け、フィールド・スタディーズがさらに充実した。その結果、実験・実習・フィールドワーク等を実施し、学生が体験的に学ぶ機会や、授業中に学生同士が議論する場面が多くなった。参加学生からは「物事や社会を見る目が変わった」、「将来やりたいことが見つかった」等の声があり、学生に対して学びの動機付けを行うことができた。また「自分の考えをプレゼンテーションできるようになった」、「リーダーシップ能力が身に付いた」等の声もあり、成長を実感している様子もうかがえる。

学科ルーブリック等の導入により学修成果が可視化され、学生が自身の達成度や課題を把握できるようになり、目標設定や授業への取り組み方に変化が生じた。論理的に物事を考えられるようになったとの意見も聞かれる。

また、2015年度に導入された全学アンケートも授業内外でのさまざまな取り組みの成果を検証する機会となっている。授業評価、学生生活実態調査、卒業時アンケート等の全学調査により、学科ごとの課題を浮き彫りにし、

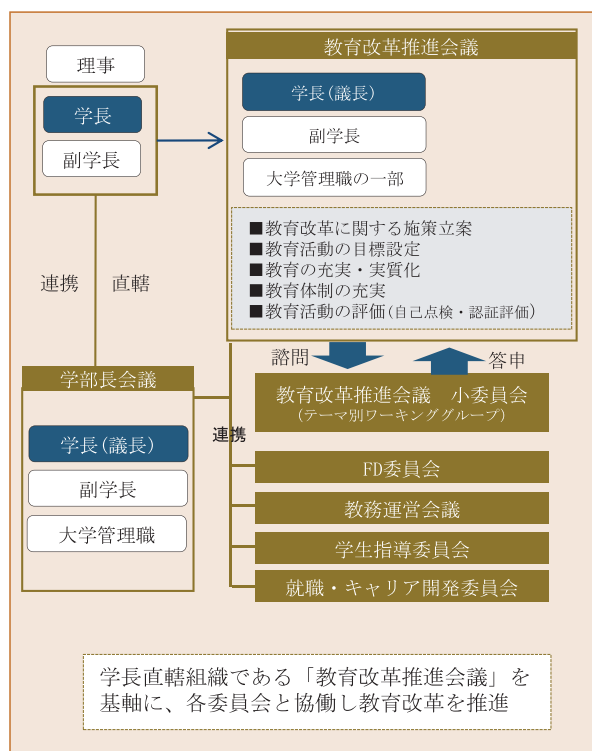


図 改革推進運営体制

その結果をもとに授業等の改善を促していくことで教育施策の効果を上げていくことへつなげている。

このようなPDCAサイクルが機能したことも大きな変化である。

成功のポイントや苦労した点

建学の精神は、抽象的なものになりがちであるが、それを具現化させていく作業において、私立大学等改革総合支援事業が良い契機となった。もともと大学が取り組んでいた教育改革と事業の方向性は一致していた。そこに、私立大学等改革総合支援事業が教育制度の内容にまで踏み込んだ補助金制度として導入されたことを受け、その内容を取り込んだ上で、全学的に検討を重ね、具体的な取り組みへとつなげていくことができた。

学長を中心としたガバナンス体制の構築がスピード感ある意思決定を可能にしている。教育改革の推進に当たっては、前述した「教育改革推進会議」で改革立案・学部調整・予算調整等を行い、それをサポートする専門事務組織（教育改革推進室）が設置されたことで、よりスピーディーに、かつ実質的な改革が推進された。

学長自らが、全教員及び大学事務部の管理職職員の出席のもと大学の方針を説明する機会を設け、教職員全体で積極的に改革へ取り組む教職協働の体制が確立されたことも、改革を進めることができた要因の一つである。

また、大学教育再生加速プログラムにも採択されているフィールド・スタディーズを、その事業のみの枠組みとしてだけでなく、アクティブ・ラーニング推進の一施策としてさらに内容を精査・拡充させたことも効果として挙げられるだろう。

一方で、設置学部・学科が増え規模が大きくなるにつれ、同一の目標達成に向けて全学で取り組みを行うことや、予算や経費がかかる取り組みへの対応が難しくなりつつあるこ

とが懸念事項である。

今後の課題・展望

今後の課題は、学生の授業時間外の学修時間・自習時間や満足度を上げていくことである。仮に第一志望ではなかった場合でも、学業等に努力を重ねる学生は、納得のいく進路先を得ている傾向がうかがえる。このことから大学での積極的な活動に学生の意識を向けることが大学の満足度につながっていくのではないだろうか。

教員が自分の関心だけを押し付けるのではなく、学生がいかに成長できるのか、学修者の視点で施策を考えていくことが必要である。受け手がどう捉えているのかによって、優先すべきこと、大事にすべきことが変わってくるため、その流れを捉え損ねると、その大学は教育機関として意味をなさなくなる。

学生は大学を構成する重要な一員である。不満は教職員と共有し、改善策を共に考える。その改善が目に見えるようになれば、学生のやる気にも充実感にもつながると考える。

学内FDへの学生の参加や意見発表、授業評価アンケートへの学生視点の設問設定等、学生の力が大学の成長を促すある種の武器となるよう、大学の質向上、教育の質向上にも積極的に関わってもらえる体制を構築したい。

また、アセスメント・ポリシーに則した成果の評価、その結果を踏まえたプログラムの改善・進化という一連の改革サイクルを機能させるために、全学的な教学マネジメントの確立を図りたい。加えて、全学的なアクティブ・ラーニングへの転換を目指し、学修活動の深化、自立的な学修者の育成に取り組むたい。そのために、各教員へのFD研修を強化し、制度だけでなく教授法の改革を推進することで、教育の質向上を果たしていきたいと考える。