

全学的教学マネジメント体制構築による大学改革

私立大学等改革総合支援事業タイプ1（選定：平成25、26、28、29年度）



相山女学園大学

取組のポイントや補助効果

- ◆ 国の方向性と合致した大学改革意識の浸透
- ◆ 学長のリーダーシップとスピード感を持った意思決定

1905年に創始された相山女学園は、学園の伝統であり教育理念でもある「人間になろう」のもと、女子教育の先駆者として多彩な人材を育成してきた。「ひとを大切にできる人間」、「ひとと支えあえる人間」、「自らががんばれる人間」の三つを「人間になる」の意であると考え、一貫した人間教育を現在まで受け継いでいる。

1949年に家政学部のみで開学した相山女学園大学は、時代のニーズに応える形で大学改革を重ね、2018年現在日本の女子大学の中では最多となる7学部を有し、約6,100名が学ぶ特色ある女子総合大学へと発展を遂げている。

2016年には大学の魅力を明らかにするため「相山女学園大学憲章」を制定し、地域に根ざした伝統ある女子教育を展開している。

取組に至る背景と取組の目的

当大学での私立大学等改革総合支援事業タイプ1（以下、改革総合支援事業）の取り組みは、2013年度から大学独自で策定を開始した改革アクションプランが背景にある。2012年8月に文部科学省中央教育審議会答申で大学教育の質的転換について示されたことを契機に、その1か月後には学長をトップとした「質的転換を図る検討委員会」を設置し、検

討を開始した。

当委員会で改革アクションプランを策定したことで、取り組みを実施していく体制を確立した。まさにその頃、改革総合支援事業の公募が開始されたのである。

大学が掲げる改革アクションプランの内容をより具体的に示したものが改革総合支援事業の各項目であることを学内で確認し、双方をリンクさせた大学改革を推し進めることとなった。

国の施策として打ち出された改革総合支援事業では、全学的な取り組みが強く求められている。大学独自で策定した取り組みを大学全体へ浸透させることを課題と感じていたため、求められている取り組みについて教職員が一丸となって全学的に実施し、女子大学としての教育の質保証につなげることを、大学改革の主な目的とした。

取組内容

当大学では、学修時間の把握や授業に関するアンケートを実施している。その結果、学修時間が少ないことが見えたため、学修時間増加に向けた授業内容の改善を課題としている。課題を克服するために行った三つの取り組みを紹介する。

≡ アクティブ・ラーニングの定義を明確化

全学的にアクティブ・ラーニング授業を導入し施設設備を整え、学部や学科単位で予習、復習を通じた学修時間を増やすことについて検討する取り組みを開始した。

最も有効的でありその後の活動に大きく影響を与えた取り組みは、大学としてアクティブ・ラーニングの定義を明確に定めたことである。当大学では全授業科目3,690科目のうち、グループワーク、ディベート・討議、フィールドワーク、プレゼンテーション、評価・振り返り、ワークショップ学習、PBL、反転授業、課題研究のいずれかの手法を一つ、もしくは複数組み合わせることで実施している授業をアクティブ・ラーニング授業として定義し、大学全体の共通認識として浸透させた。

アクティブ・ラーニングの定義を明確化させたことで、少人数制の授業だけでなく、大教室で実施される授業においてもアクティブ・ラーニングの導入を促進させることができた。設備面でも教員が積極的にアクティブ・ラーニングを導入することができるように取り組みを進め、収容人数200名ほどの大教室(1室)の机、椅子をすべて可動式のものと整備し、さらに複数のスクリーンや、専用用紙に記述した文字や図形が直接教員のPCへ送信されるオープンノートなども使用できるように環境を整えている。

このように設備面を整えたことで教員が積極的に取り組めるようになった。

≡ シラバス記載内容の充実

学内で事前事後学習の重要性や必要となる目安時間等について議論を重ねてきた。その結果、教員が自ら授業の内容に関する課題設定を検討するなど、意識が変化した。これまではシラバスの記載内容に差があったが、学生に伝わるよう細かく明記することで、全体

的にシラバスの質が向上した。時間外学修を増やすことだけが目的ではないため、最終的には学修成果に結びつけるための議論を現在も続けている。

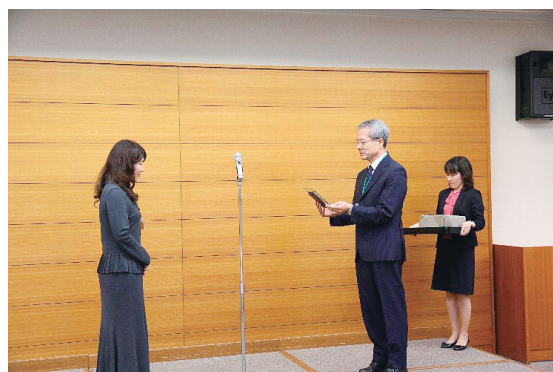
≡ ベストティーチャー賞の創設

年に一度、授業アンケート結果に基づき最も授業の教え方に関しての評価が高い教員1名を「ベストティーチャー賞」と銘打って表彰している。

このベストティーチャー賞は単に教員を表彰し、モチベーションを高めるための取り組みではない。例えば、表彰については保護者が定期的に集まる機会に実施している。表彰式をその場で行うことで、どのような授業を通じて学生の成長へつなげているかを保護者に伝えることができ、表彰された教員の授業だけではなく、大学全体で質の高い授業を展開する取り組みを実施していることを示す絶好の機会となるからだ。

また、2018年9月には、過去にベストティーチャー賞を受賞した教員を講師として、「学生を引きつける授業とは」というテーマで、全専任教員を対象としたFD研修会を開催した。研修後のアンケートにおいても、ベストティーチャー賞を受賞した教員の努力や、教授法などを十分に理解することができたという前向きなコメントが多く寄せられた。

このように一つの教員表彰制度を通じて、ステークホルダーに対しての情報発信や、成



表彰の様子

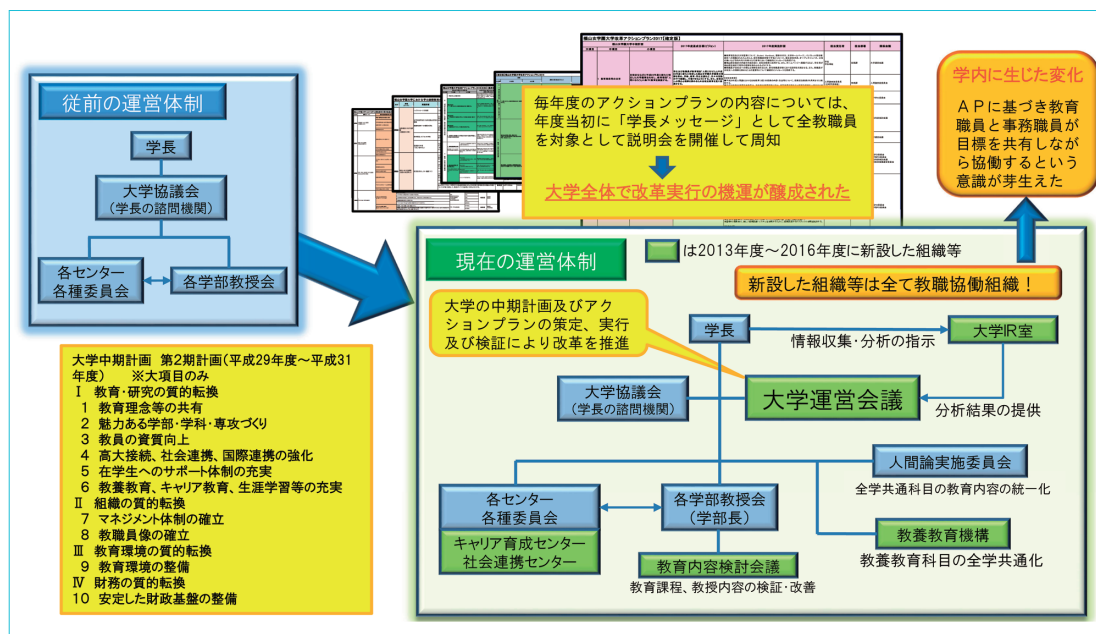


図1 教学マネジメントをはじめとする新たな大学運営体制の構築

功事例の共有による全学的な取り組みの促進へと生かしていることは、非常に有意義かつ特色のある取り組みであると言えるだろう。

実施体制

全学的な教学マネジメントを実施するため2013年から2016年にかけて新たな運営体制を構築した。その中でも取り組みを進展する上で最も重要となった組織が「大学運営会議」である。

「大学運営会議」は既存の三つの組織（学長連絡会、質的転換を図る委員会、大学マネジメント戦略委員会）を一つにまとめ、2014年に学長のもとに設置した組織である。学長、学長補佐、各学部長、事務局部長職等で構成された教職協働組織であり、全学的な視点で大学の課題を速やかに解決することを目的とし、企画、立案、審議を行う大学運営の中心的な役割を担っている。「大学運営会議」では、学長の諮問機関である大学協議会や情報収集や分析を行う大学IR室と連携し、改革アクションプランを毎年見直し、改善を図るPDCAサイクルを構築させている。

このような改革の中心となる組織を設置し役割を明文化することで、各取り組みの実施責任者、担当部署、期限等を明確にすることへとつながっている。

取組後の変化

全学的なアクティブ・ラーニング導入を推進することで、2017年度の全科目に対するアクティブ・ラーニング実施科目の割合は87.2%となっている。設備面では中央図書館内へラーニング・コモンズを設置したことにより、2013年度と比較し2016年度には入館者数および貸出冊数ともに大幅に増加している（図2）。

このように、アクティブ・ラーニング実施科目数の増加と学びの環境を整備したことで、以前からの課題であった学修時間の改善へとつながることに成功した。

学修時間が改善されたことに合わせて、卒業時における学修満足度も向上し、就職率や求人件数も順調に推移している。

また、年度当初に「学長メッセージ」と称した説明会を開催し、学長自ら全教職員へ改革アクションプランの内容を伝えることや、

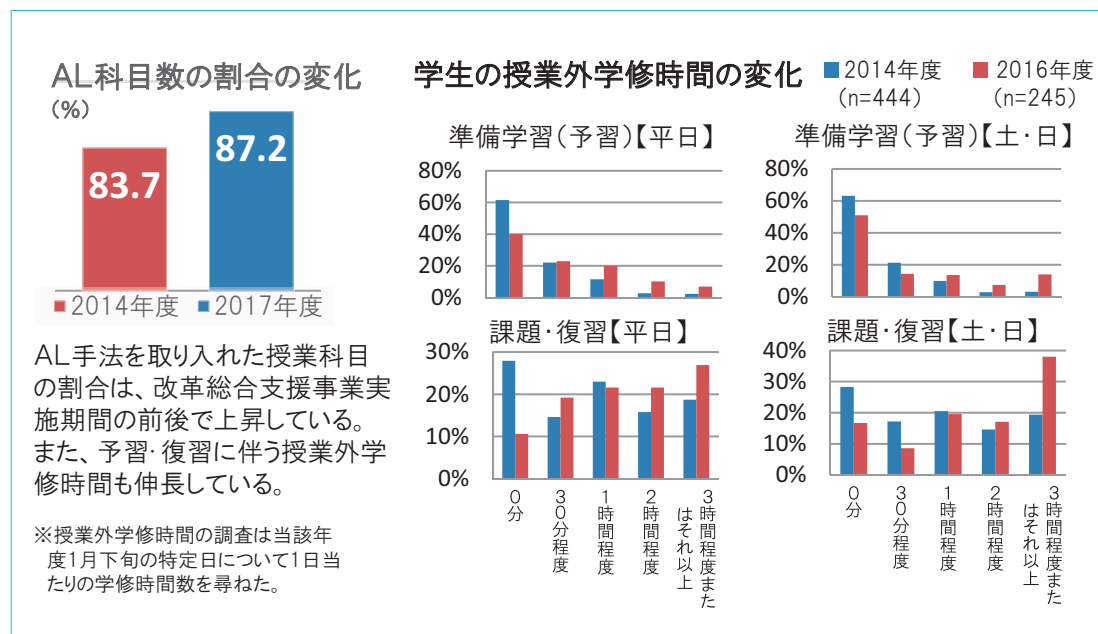


図2 アクティブ・ラーニングの導入の促進による変化

教職協働組織を多く設置することで、教職員が目標を共有しながら協働して業務を遂行するという意識改革へとつながった。

成功のポイントや苦労した点

今回の取り組みを成功させた一つの要因は、答申に対して大学として早急に改革を検討した点が挙げられる。答申後、約1か月という短い時間で機関決定し、委員会を設置することで、国の政策に対応した改革をスムーズに推進することが可能となった。

さらに既存組織をスリム化させ、リーダーシップを持つ学長のもとに大学運営に関する中心的な役割を持つ組織を設置したことで、これまでにないスピード感を持った意思決定を可能とした点も成功のポイントと言えるだろう。

従来から、全学的な取り組みに対する教職員の理解浸透を図ることが課題であったが、大学独自で考えてきた取り組みと国の方向性が合致したことで、先述した「学長メッセージ」にも力強さが増し、大学全体で改革実行に対する機運を醸成させることができた。

今後の課題・展望

これまでの取り組みを通じて、学びの環境整備と教育の質の向上は確実に進んできていると実感している。今後はその取り組みに対しての結果、すなわち学修成果を可視化することが最も重要な課題であると認識している。

2018年現在では、入学時と卒業時に加え、各学年の修了時にも学生の満足度調査を実施している。主観的な評価のみではなく、客観的な要素を含んだ評価を導入することで学修成果の可視化を図り、更なる教育改善へとつなげていくことを検討している。

IR室を整備しGPAや満足度調査結果などを活用した学部ごとの分析も進んでいるため、総合的に測定可能な評価指標項目の設定についても検討を重ねていく予定である。

当大学では現状の把握と課題を検討しながら、2020年度から2029年度までの中長期計画の策定に着手している。先述した「大学運営会議」が大車輪となり、大学改革を進めていく体制が機能しており、中心組織を十分に活用し他組織とも有機的に連携していくことで、地域に根ざした伝統ある女子教育を発展、充実させていく。