

如是我聞

Vol.29



仏教系大学会議

<表紙> 芹沢銈介作《釈迦十大弟子尊像 舍利弗》 紙・型絵染 1982年



○芹沢銈介作《釈迦十大弟子尊像 舍利弗》 紙・型絵染 1982年

軸寸 188.3 × 62.0cm 本紙 104.7 × 45.5cm

東北福祉大学芹沢銈介美術工芸館所蔵

型絵染の人間国宝・芹沢銈介による最晩年の代表作《釈迦十大弟子尊像》は、インド・クシナガラに建立された釈迦本堂へおさめるため、十幅の等身大弟子像として制作されました。各図様は、興福寺（奈良）、清凉寺（京都）、大報恩寺（京都）、極楽寺（神奈川）の仏像をもとに構想されたようです。その完成後、二分の一サイズに縮小して型紙を彫り直し、墨一色に染めた十大弟子像が頒布されました。本作はこのなかでも希少な彩色本であり、埼玉県の小川和紙を用いて、黄土を主色に墨や弁柄でぼかしが入れられています。

舍利弗は釈迦の教えを最もよく理解し、衆生教化に尽くした高弟として知られます。団扇を携えて洲浜座に立ち、慈悲深い相形を向ける様はまさに「智慧第一」にふさわしい気高さを宿しています。芹沢は以前から《法然上人絵伝》や《微笑観音像》、《梵字愛染明王》《釈迦三尊像》といった仏教主題を手掛けてきました。自らも浄土宗の信徒であった芹沢にとって、染色家として仏心をも表現しようとする大いなる挑戦は、この大作へと結実したのです。

令和4年度 第29回仏教系大学会議日程表

10月6日（木） オンライン開催

時間	内容	配信場所（形態）	備考
11:00～12:00	幹事校会・幹事校事務担当者打合せ会（合同）	佛教大学 （Zoomミーティング）	幹事校学長（10校） 幹事校事務担当者
13:00～14:00	総会	佛教大学 （Zoomミーティング）	加盟校代表者
14:00～14:30	開会式 1. 仏事（担当：東北福祉大学） 2. 代表幹事校挨拶 伊藤 真宏 氏（佛教大学学長） 3. 担当校挨拶 引田 弘道 氏（愛知学院大学学長） 4. 会場校挨拶 千葉 公慈 氏（東北福祉大学学長）	東北福祉大学 （Zoomウェビナー）	司会：愛知学院大学 記録：愛知学院大学
14:30～14:40	休憩		
14:40～15:50	基調講演 演題：「建学の精神を柱とした教学マネジメント —学修者本位の教育に向けて—」 講師：大森 昭生 氏 （共愛学園前橋国際大学・共愛学園前橋国際大学短期大学部学長）		司会：愛知学院大学

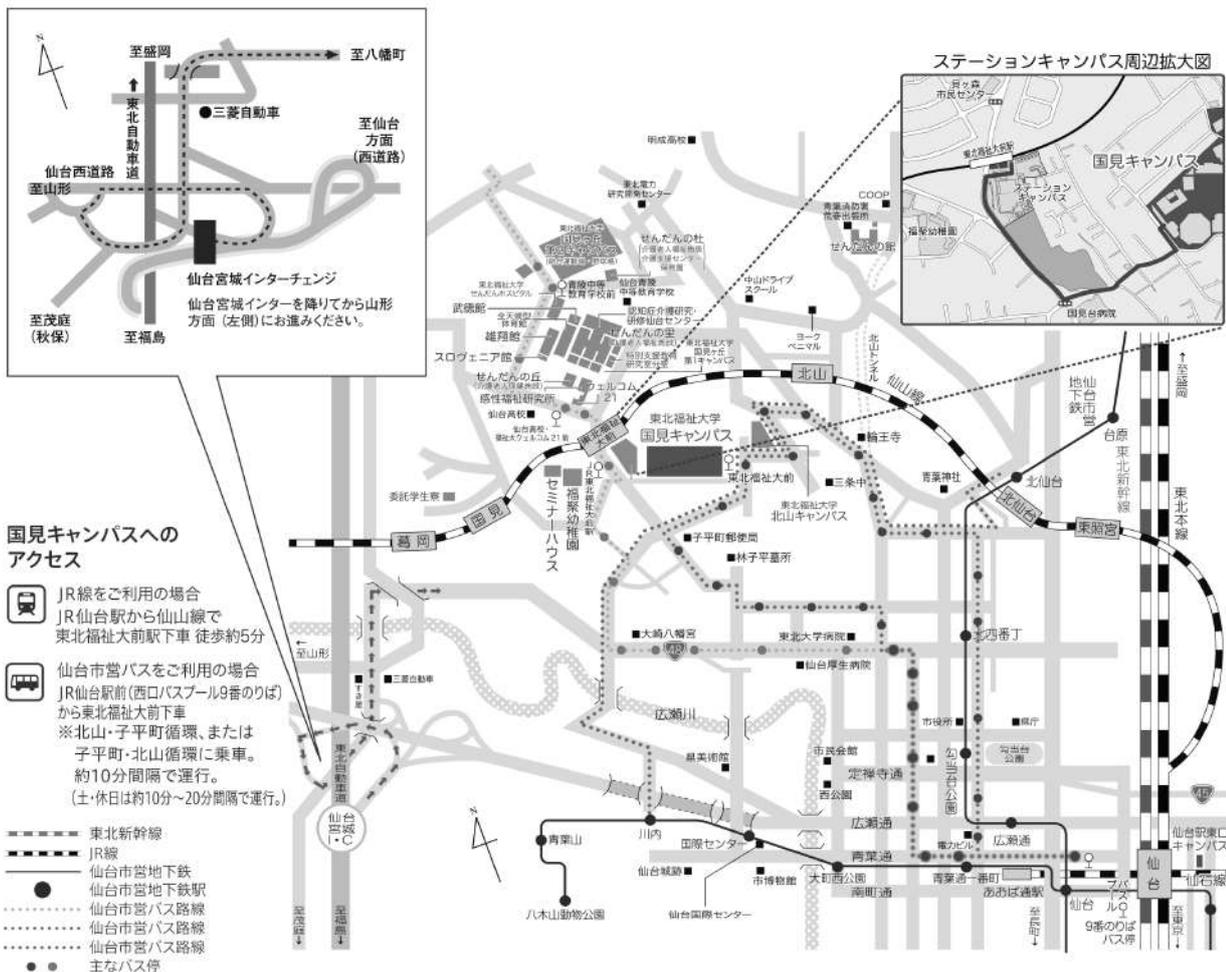
10月7日（金） オンライン開催

時間	内容	配信場所（形態）	備考
9:30～11:00	パネルディスカッション テーマ：「仏教系大学としての質保証」 パネリスト：北條 英勝 氏（武蔵野大学副学長） 神達 知純 氏（大正大学副学長） ファシリテーター：入澤 崇 氏 （龍谷大学・龍谷大学短期大学部学長）	東北福祉大学 （Zoomウェビナー）	司会：愛知学院大学 記録：淑徳大学・ 淑徳大学短期大学部
11:00～11:10	休憩		
11:10～11:40	閉会式 代表幹事校挨拶：伊藤 真宏 氏（佛教大学学長） 次期担当校挨拶：河野 真 氏 （兵庫大学・兵庫大学短期大学部学長） 次期会場校挨拶：須原 祥二 氏 （四天王寺大学・四天王寺大学短期大学部学長）		司会：愛知学院大学

会場：東北福祉大学 国見キャンパス

【アクセス方法】

仙台市営バス JR 仙台駅前（西口バスプール9番のりば）から「東北福祉大前」下車
 （所要時間約 25 分、片道大人 230 円、小児 120 円）、徒歩すぐ
 JR 仙山線 「東北福祉大前」駅下車、徒歩 5 分



国見キャンパスへのアクセス

- JR線をご利用の場合
JR 仙台駅から仙山線で東北福祉大前駅下車 徒歩約5分
- 仙台市営バスをご利用の場合
JR 仙台駅前（西口バスプール9番のりば）から東北福祉大前下車
※北山・子平町循環、または子平町・北山循環に乗車。
約10分間隔で運行。
（土・休日は約10分～20分間隔で運行。）

- 東北新幹線
- - - JR線
- 仙台市営地下鉄
- 仙台市営地下鉄駅
- 仙台市営バス路線
- 仙台市営バス路線
- 仙台市営バス路線
- ● 主なバス停

■ JR 線をご利用の場合

JR 仙台駅 JR 仙山線(約12分)	JR 東北福祉大前駅 徒歩(約5分)
JR 北仙台駅 JR 仙山線(約5分)	JR 東北福祉大前駅 徒歩(約5分)

■ 仙台市営バスをご利用の場合

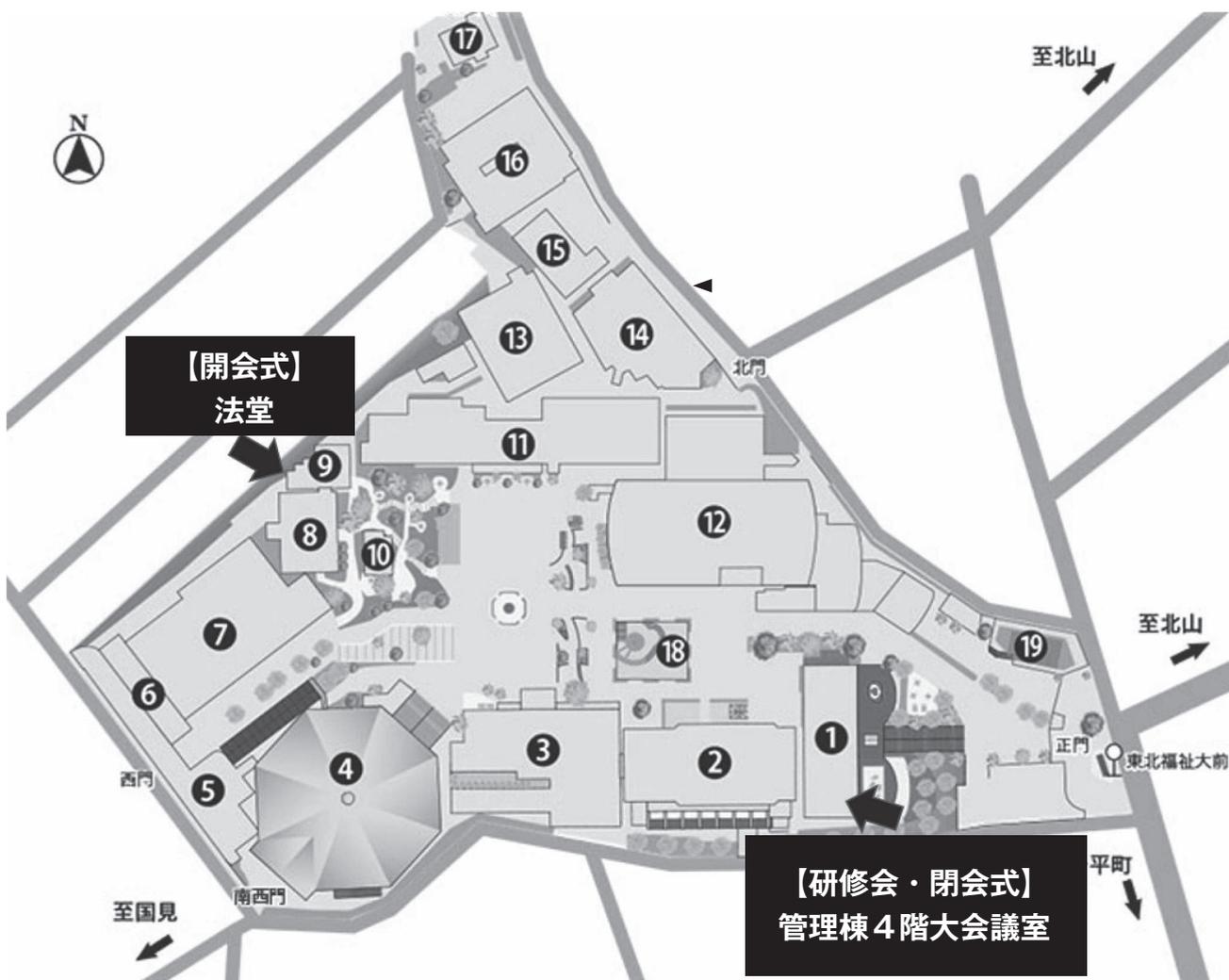
JR 仙台駅 北山・子平町循環または子平町・北山循環(約25分)	東北福祉大前
地下鉄南北線北仙台駅 川内駅行き(約18分)	東北福祉大前
地下鉄東西線川内駅 地下鉄北仙台駅行き(約10分)	東北福祉大前

東北福祉大学

【開催場所・配信会場】

幹事校会		オンライン (佛教大学より)
総会		
研修会	開会式	法堂
	基調講演、パネルディスカッション、閉会式	大会議室

【キャンパスマップ】



テーマ

仏教系大学としての質保証システム

～仏教精神と学修者本位の教育～



▲総会の様子



▲仏事の様子



▲仏事の様子



▲開会式の様子



▲開会式挨拶 佛敎大学 伊藤真宏学長（代表幹事校）



▲開会式挨拶 愛知学院大学 引田弘道学長（担当校）



▲開会式挨拶 東北福祉大学 千葉公慈学長（会場校）



▲閉会式挨拶 佛敎大学 伊藤真宏学長（代表幹事校）



▲閉会式挨拶 兵庫大学・兵庫大学短期大学部
河野真学長（次期担当校）



▲閉会式挨拶 四天王寺大学・
四天王寺大学短期大学部
須原祥二学長（次期会場校）

「建学の精神を柱とした教学マネジメント —学修者本位の教育に向けて—」

10月6日(木)

会場：東北福祉大学 国見キャンパス 管理棟4階大会議室よりオンライン配信

講師：大森 昭生 氏（共愛学園前橋国際大学・共愛学園前橋国際大学短期大学部 学長）

司会 それでは定刻となりましたので、ただいまより、基調講演を始めさせていただきます。

この度の研修会は、「仏教系大学としての質保証システム～仏教精神と学修者本位の教育～」を統一テーマとしております。この統一テーマのもと、基調講演として共愛学園前橋国際大学・共愛学園前橋国際大学短期大学部の大森昭生学長をお招きし、「建学の精神を柱とした教学マネジメント～学修者本位の教育に向けて～」を演題にご講演いただきます。

先生は文部科学省中央教育審議会において多数の委員をお務めされている他、地方公共団体の委員なども多数歴任されております。

また、学長を務められています前橋国際大学は多方面において高い評価を受け、注目される大学としても有名であります。ご講演いただいた後に質問のお時間をとらせていただきます。ご質問ある先生は画面上にありますQ&Aにご記入ください。

後ほど私の方から代読させていただきます。

それでは、大森先生よろしく願いいたします。

大森 皆様こんにちは。ご紹介いただきました、共愛学園前橋国際大学の大森でございます。本日は貴重な機会にお声がけをいただきまして本当にありがとうございます。私は今日、仙台の東北福祉大学国見キャンパスにお邪魔をしています。本当に素敵なキャンパスで講演者の役得だったかと、オンラインでご参加の皆さんには本当は仙台に来ていただければよかったなと思いますけれども、またの機会に是非お越しください。本当に素敵なキャンパスで学生さんたちの声もすごく賑やかに、活発に学ばれているのだからということを感じて今キャンパスにおります。

実は私自身仙台出身でして、このキャンパスにも何度かお邪魔をさせていただいたことがありましたし、駅前のキャンパスはまだ前の学校だった時には友達も通っていたり、私もちょくちょく行ったりし

ておりましたし、先ほど学長先生たちとお話ししていたのですが、東北福祉大学球場という素敵な球場がありまして、中学生だったか高校生だったかときに薬師丸ひろ子の野球チームが来たのを見に来てですね、その後、学生時代も仙台にいましたので、本当にこの辺りは夜景がすごく綺麗で、ドライブなんかもしたりと本当に素敵な街でございます。またどうでもいい余計な情報ですけども、今日何の日かご存知でしょうか？ 実は私の誕生日でございます。これも何かのご縁と今日講演させていただくのは本当にありがたく思っております。

今日いただいたお題「建学の精神を柱とした教学マネジメント」ということでありますけれども、教学マネジメントということが今大学の世界で本当に重要なキーワードになっていると思います。各大学で教学マネジメントを回されているかと思っておりますけれども、教学マネジメントってそもそもどういうことだったのかというお話をまずさせていただきます。そして、それを実際に回したらいろんな方法があるので、これというモデルがあるわけではないですけども、本学でやっていることを少しご紹介したいとも思います。

先ほどご紹介をいただいたのですけれども改めて自己紹介をさせていただくと、なぜ今日私が教学マネジメントの話をするかといえば、文科省の中央教育審議会の中の教学マネジメント特別委員会にて教学マネジメント指針を作ったという経験がございます。私も別に高等教育の専門家ではなくて、実はアメリカ文学が専門でございますので、教育学とかを知っているわけではないのですけれども、この委員会の中で私も学んだのでそういったことをお伝えさせていただければと思います。

今、中教審では教育振興基本計画部会に属してまして、第3期の教育振興基本計画が終わろうとしていて、幼稚園から小中高大学全ての学校種の今後

の第4期の教育振興基本計画を作っているところで、今度の計画のメインテーマはウェルビーイングになると思います。これはもう全世界的にウェルビーイングということになっていきますけれども、欧米型の獲得型ウェルビーイングから日本型の協調型ウェルビーイングに移行していくというような議論をしているところであります。

それから地方大学代表としていろいろやっています。地方国立大の定員増の話であるとかですね、あと最近始まった会議は、これは関係する大学さん、どちらの大学さんもいらっしゃると思うので、微妙な立ち位置なんですけど、23区内の定員抑制、これ10年間の時限立法の5年目なので、それをどうしていくかっていうようなのは内閣官房の方で議論をしているところです。

あと群馬県の中ではですね、より良い社会作りを、それから前橋市というところにある大学なので、前橋市の中では地方創生とかスーパーシティ、デジ田になりましたけれども、ちょっと自慢させていただくと、前橋市はデジタル田園都市国家構想のタイプ1・2・3全て採択された日本唯一の町です。そのまち作りのアーキテクトの統括などもしています。

実は今日10月6日は私の誕生日でもあるのですが、めぶくグラウンドというこのデジ田を遂行していくための官民協働の株式会社を立ち上げて、今日登記日になっていまして、私も取締役に就任するのですけれども、そんなようなことをやっています。

あと高校ではSSHの運営指導委員とかですね。あとプライベートはですね子供たちを育てていて、昨日は地元前橋、群馬でPTA連合会の会合で講演をさせていただいて、全く違うテーマで「今求められるPTA」というお話をしてきましたけれども、あのPTA役員歴も10年になりましたそんなこともやっているところでございます。

早速お話をさせていただこうと思います。

初めに教育改革のトレンドっていうことをちょっと見ていきたいと思うのですけれども、先生方よく



共愛学園前橋国際大学・共愛学園前橋国際大学短期大学部
学長 大森 昭生 氏

ご存知の、グランドデザイン答申が出ましたけれども、このグランドデザイン答申は意外とよくできているかなと思いつつ、キーワードは多様性でした。

多様な学生に多様な教員、多様な教育プログラムに多様なガバナンス、多様な強みと、多様性という画一性を押し付けられているのじゃないかというぐらい多様が使われておりますけれども、これは結構その項目ごとに有機的に繋がっているなということで、このグランドデザイン答申があったので、これは賛否いろいろあるところですけども10月1日付で設置基準の見直しがなされたということが起こっているわけです。

このグランドデザイン答申のいろいろな政策は出ているのですけど、ポイントはここの学修者本位への学びの転換というのがキーワードになっていて、この学修者本位っていうことをやっていくためには、やっぱり教学マネジメントが必要だよっていうことで指針ができてきたという、そんな流れになろうかと思えます。

大学教育の改革は、2012年の時に質転換答申が出て、各大学もずっとこれまで質転換、アクティブラーニングを中心とした学びの転換をやってきたと思います。で、それがこのグランドデザイン答申が出たときに質転換から質保証ということがキーワードになったということになろうかと思えます。

もうアクティブラーニング等の質転換はデフォルトになっていって、これからはその学びの質を保障していくというトレンドに入ってくるのだということだと思っています。でそのために教学マネジメントをやる。初等中等の世界でいうと、カリキュラムマネジメントをやるとかそういうふうになってきているのかなと思います。

ちなみにその初等中等の話でいくと、先生方もよくよくご存知のように、この新しい学習指導要領のトライアングルがあって、何を学ぶかだけが書かれていた指導要領から、どう学ぶかが書かれるようになって、さらにそれで何ができるようになるか、というところまで見ていきたいと思います。つまり我々が言うところのディプロマポリシーのようなことが、高校や中学校でも求められるようになってきている。だから今、各高校で高校のグランドデザインとかいうのを作り始めていますよね。学校の教育目標に即してカリキュラムデザインをしていくというふうに高校もなっています。

アクティブラーニング的なことと言えば、総合的な探究の時間が各高校でも始まっているし、あとは私もこの福井県の高校のアドバイザーに入っているのですけど、地域との連携とか、グローバルとか、どっかで聞いたような授業が高校の世界でも動いています。

つまり、大学が今までやってきた教育改革はその

まま高校教育改革に接続しているというふう実感しています。

なので、私達はもちろん、目の前にいる学生たちのために学びのあり方を見直していくわけですが、それをちょっとやることによってですね、高校の教育改革の半歩先を行く先輩になるわけです。

そうすると、高校との繋がりがってというのがすごく深まってきていて、今各高校、探究をどうしているかってすごく悩んで模索されています。それはもう大学が得意技ですから、そこに関わっていくことができる。次にくるのが高校はカリキュラムマネジメントなのですね。それを我々は教学マネジメントとして半歩先を行っていますので、そのアドバイザーとして高校と関わっていく。目の前の学生のためにやるのだけれども、結果として地域の高校さんのお役にも立つ大学になっていくということは、まさにこれ高大接続に向かう流れなのかなと。そんなふうにも思っているところです。

それでは教学マネジメントと、こういうことについて少し見ていきたいと思います。

これはもう今日ご参加の皆様には釈迦に説法だと思うのですが、改めてちょっと振り返らせていただきたいと思います。

教学マネジメント指針の概要をご覧いただいたり、あるいはお時間のある先生方は指針をお読みいただいたかと思うのですが、こんな概要が出ています。この中で1番大事なのはというと、教学マネジメントはこの3つの層で回していくのだと、大学全体レベル、これは私も含めて学長先生や副学長先生方の役割と教学マネジメントを回せる環境とか体制とかそういったものを作って、それから学位プログラムレベル、そしてそれぞれの先生方が持っている授業レベル、この3つの段階で教学マネジメントが回っていきます。

ただ見ていただくとおわかりのように、1番大きな輪っかが学位プログラムレベルだということなのですね。ここがもう教学マネジメントの肝になってくるということだと思います。学位プログラムレベルでいろいろ回していくのだということです。ちなみに学位プログラムっていうのは今、各大学にあるわけです。学位を出しているの学位プログラムがない大学はないわけですね。今学位プログラムはいろんな形があって、今まで学部学科と学位プログラムが一对一で関係していて、その中で先生方も学生さんも所属をしていてというのが一般的なあり方ですが、同じ学部の中で1つの学位を出す。けれども、その中にメジャーとかサブメジャーがあったり、コースがあったりっていう形も亜流としてはあるかもしれません。

本学はこの形です。いろんなコースが1つの学位の中で走っているっていう形です。

それから最近はですね、学群とか、いろんなチャレンジをされている大学さんもあるかと思いますが、例えば所属組織と学位プログラムが別であったりとか、そのなような形も考えられてきて、最新の制度でいうと学部等連携課程ということで、複数の学部が協力し合いながら新しい学位プログラムを作っていく、そんなようなことも動きが出ているところです。

いずれにしても今、どの大学でも学位プログラムがあって、その学位プログラムごとに教学マネジメントは回っていく。最近重要視されてきていて、この間募集があった、文科省のSPARCという地域連携の大きな事業がありますけれども、SPARCは申請単位が学部とか学科ではなくて、学位プログラム単位で申請してくださいという表現になっています。

なので、学位プログラムっていうことがこれからすごく大事になってくるかなと思います。

教学マネジメントの概要をいっぱい説明していると大変なので少しまとめますと、教学マネジメントっていうのは教育目的を達成するために行うもの。そして内部質保証とも関わりがあると。

教学マネジメントが大切にする視点は、自律的な学修者を育成するために、学修者本位の教育への転換が求められていて、それは供給者目線から学修者目線へと時間軸を変えていくことだ。

私もそうなのですが、これを教えてあげたいから教えると言ってカリキュラムを今まで作ってきたところがあります。あるいは、先生たちの専門はこうだから、この授業を提供しようと言って作ってきたところはあるんですが、これからは学生たちはどうなってほしいかということを決めて、これがDPですね。

そこからバックキャストしてカリキュラムを組んでいくという、そういう順番でカリキュラムができていく時間軸が必要じゃないですかということが書かれています。教学マネジメントのサイクルは3ポリシーによる学修目標の具体化をした後に、それに沿ってカリキュラムができて、一番大事なのはそのカリキュラムによって、このポリシーが達成できたかどうかの学修成果の可視化を行う。

で、その結果を情報公表して社会にお知らせをしていきましょう。この成果を確認したところ、うまく成果が出ていないのであればポリシーが悪いのか、カリキュラムが悪いのか見直しをしていきましょう。それからもちろん、うまく成果が出ているのであればよりそれを維持していくとか、強化していくというこのサイクルを回していかなくちゃいけない。そのベースにFD・SDがありますよねっていうのが、教学マネジメントの考え方になります。

実は教学マネジメント特別委員会の中でいろんな

議論があったので少しご紹介させてください。この教学マネジメント指針をぜひ参照していただきたい人は、この指針が書いてあって、学長、副学長、学部長というふうに書いてあります。

さっきの3つの輪っかを考えれば、大学レベルでいけば学長副学長だし、学位プログラムレベルで言えば、学部長の先生。これからですね、学部長というポジションがすごく重要になってくる。学位プログラムの責任者ですね、学部単位で学位が置かれているとすれば、なので、学部長先生の役割ってすごく重要になってくるということになるかと思えます。

もちろん授業単位でもやっていかなきゃいけないので、全ての先生方に読んでいただきたいのですけれども。それから、あらゆる取り組みはDPから始まるのだと、実は建学の精神という今日のテーマとおもいきり関わってくるころだと思っています。

DPを建学の精神に照らしてどう作っていくかということが、結局そこからスタートしてそこに戻っていくわけですので、すごく大事になってくるのではないかなと思っています。DPというのは、この後ご紹介しますが、本当は文科省の指針的に言うと、「何々ができる。」とかっていう具体的な形でDPを組むのがいいって言うふうに言われていますが、とはいえ、私もなんですが、研究者だとポリシーなのだからもうちょっと抽象度が高くて、何か高邁なものにしたいなって思っちゃうのですよね。本学のポリシーもそうになっています。4つぐらいにまとまっていて。でもそうすると、抽象度が高いとそのポリシーを達成できたかって指標化するのが難しく、何をどうやってそれを検証するのだろうということになる。なので、そのポリシーをベースに、学修成果指標を作って、細かい指標を作っていくという手もあるよねと、そんな議論もありました。

あと、カリキュラムはDPを達成するために組まれていくので、おのずとスリム化されていくということです。本学にもあるのですけれども、それはいい悪いというより、現実として、例えば受講者が5人しかいない授業とかあったりしますよね。

で、その5人にとっては本当に恵まれた環境ということになりますけれども、全ての授業はDPを達成するためにあるのだから、DPに到達できるのはその5人だけですかという話になるわけです。それを突き詰めると、今度は大学らしからぬことが起こって全て必修科目になっていくってことですよね、124単位取るために。

それも大学としていかなものかみたいなのところのバランスを考えていくのが、学部長や学長の役目ということになると思うのですけれども、いずれにしてもDPと紐づかないような授業がいっぱいあ

て、なんとなく「これ教えたいから教える。」みたいにして作ってきた授業がいっぱいあるとしたときに、DPとの紐づけを考えて、本当に必要な授業なのかどうかっていうことを精査していくと、かなり授業科目がスリム化されていくと思います。

後で時間があればご紹介しますが、本学も来年から新しいカリキュラムが動きます。

本学はちっちゃい大学なのでそんなにたくさんあるわけじゃないのですが、400科目を300科目ぐらいにスリム化しました。DPに向かってって思ったら、おのずとそうなるってことなんです。

それから、これが難しいのですが、各授業のアセスメントプランがDPに基づいているか。本学のシラバスも成績のところ、例えば私も今日1時間目授業やってから来たのですけれども、毎回の振り返り25%とか、レポート50%とかって、こう書いてあるわけですよ。

それはそれでいいのですが、その他に書かなきゃいけないのが、共愛12の力という、そのDPという指標と授業との関連、そしてその12の力のどこまで身につけたかを、授業の中でどうアセスメントしていくかまでを書かなきゃいけない。

すいません、学長なのですが、できていません。すごい難しい話で、また学内でも議論をまだしなきゃいけないのは、でも1つの授業を受けたからって、そのDPが達成できるわけじゃなくて、124単位で達成していくわけなので何分の1こで達成すればいいみたいな議論とか、すごく難しいです。これはまだまだで、次の本学のFDのテーマはこれだかなと思ってるのですが、ただ、いずれにしても各授業もDPに向かう一翼を担うわけだから、そのアセスメントができるようにならないといけない、という話になっています。

あとこの議論で、私も目からウロコで学ばせていただいたのはFDとかSD研修ですね。何か先生方の授業技法を学んで、より授業を良くしようと思って本学もやってきたのですけれども、これはDPからFDもスタートするのですよねって言う、FDの専門家って先生がいらっしゃるのですよね。その方が言われていました。

例えば企業さんで言えば、企業の目標があってそれを達成するために社員教育をして、達成できる人材に育ててもらうということをやります。であれば大学もこのDPを達成するための人材になるために先生方は学ばし、職員の皆さんも学ばし、ということですよって話だったんですね。なるほどと思いました。でDPの達成の一番のポイントは可視化できるのかっていう話です。

最初に言ってしまうと、この教学マネジメント指針を最後まで読んでいただくと、最後に、とはいえ全てを可視化できるものではないと書いてありま

す。

100%を目指そうと思ったらやっぱり無理があるし、まだまだ研究途上だと、だからってやらないっていうわけではなくてっていうことが書かれています。だからできることからやりましょう。なんですけれども、基本的な方向性としては、これも建学の精神に関わってきますが、DPは各大学で異なるのだから、その違うものを測っていくのは、測りかたはやっぱり各大学で違っていいよねっていうことです。

一方の議論ではやっぱり認証評価をご専門にしている先生方は、全大学の一律・画一の指標があって、それで測っていかないと比較ができないのだからっていう意見も当然ありました。

あったのですけれども、やっぱり大学っていうのは理念があって、建学の精神があって、そこからディプロマポリシーが定められていて、それぞれの大学の成り立ちやポリシーが違うのだから、それぞれの大学でどうそれをどう可視化していくかを考えていくべきだっていうところで一応まとまっています。

ただ一方で、この学修成果が達成できているかどうかというのを可視化するためには、直接評価が必要ですよと、京都大学の松下先生なんか学修評価の専門家が言われていました。直接評価っていうと、つついすね、先生方が評価しないとイケないと我々考えがちなのですが、そうではなくて、ちゃんとエビデンスと評価する基準というものが定まっていれば、評価者が誰かっていう問題ではないのだと。

単純に主観的にアンケート、学生さんのアンケートとかは間接評価だけど、例えばルーブリックであるとかそういったもので基準が定まっていたら学生さん自身が評価者になるということは十分にあり得るっていう議論があって、そこから学修成果の可視化のお話が一気に加速したのです。

ここからが一番大事なのですが、教学マネジメントを回していこうって言ったときには、学修成果が可視化できないと、そのプログラムの評価もできないので、なのでここが一番、もう本丸なんです。

学修成果を可視化するってどういうことかっていうと、ここにあるように、1人1人の学生が自らの学びの成果として身につけた資質能力を自覚でき、エビデンスとともに自分で説明できるようになること、これが学修成果の可視化なのだというふうに、定義されています。

一方で大学は何もしなくていいのかっていうとそうじゃなくて、大学はその資質能力を備えた学生を育成できていますよということを説明しなければいけません。これを教育成果というふうに定義しています。

なにせ大学は学修してないですよ。教育はして

いるけれども、なので学修成果を可視化する主体は学生さんであって、そういう成果が出てますよということをはっきりと示していく、教育成果を明らかにしていくのが大学だ、ということなんです。

ここはすごく重要なポイントで、学修成果の可視化をやっているっていうことは、学生さん自身が、こんな力がついたと自分の言葉で言えるっていうこと、そこなんです。これがまた学修者本位というところと紐づいてくる、ということになるかと思えます。

この資料は参考までに、特別委員会の中で、今の主語は誰なのかっていうことを明確にするために出した資料ですので、後でござんになってください。最初ちょっとぐちゃぐちゃだったので、そのポイントをまとめました。

その他ですね、情報公表ということで教学マネジメント指針では4つのフェーズで情報をわけています。全ての大学が情報収集して発表できるよねという情報と、その大学さんによっていろいろだよっていう情報、それから左側の赤い方が、その達成状況を明らかにするための情報で、こちらの白枠の方がそういうふう達成できた条件としてこういう環境を整えましたという、ST比だとかですね、CAP制とかっていうことで4象限ができています。

今度の設置基準の見直し等々、質保証システムの中では、この上の情報はほぼほぼ公表していくことになるという方向で議論がまとまってきていますので、でも今までも集めて公表していたような内容だと思うんですけど、ここは確認をしておいていただいてもいいのかなと思います。

さて、実際っていうところに移っていききたいと思います。今理念とかどんな議論で指針が出てきたかっていうお話をさせていただいたので、じゃあ実際はっていうことのお話をしていきます。教学マネジメント指針の27ページにいろいろ書いてあるんですけど、まとめるとDPの資質能力に合わせて、どうやってそれを明らかにしていくのかっていうのを各大学で検討してください、ということが書かれています。文科省なり、この指針なりがこうしなさいということは言いません。

例えば、この資質能力を明らかにするのだったら、こういったものを集めてくるとこれは明らかにできるかとかも。この資質能力はもう卒論で明らかにできるだろうとかですね。そのような形で個々の能力を変えなくても、これは例示なんですけど、この図が何をいい、意味しているかという、いろんな方法でそれを明らかにしていく努力を各大学がしていきましょうねということを行っています。

実際にはっていうことで、今日お集まりの各大学さんでもう既に始められていると思うので、うちの

事例が出てないじゃないかと思われた大学さんもあると思いますし、「もっといいのやってるよ」っていうところもたくさんあると思うのですけれども。

これ教学マネジメント委員会の中で松下先生が出された資料、これ公表されている資料ですけどもって来ました。いろんな方法っていうことで、卒論とかで見ていくっていう大学さんもあれば、ポートフォリオを活用している大学さんもあれば、アセスメント科目を設定している大学さんもありますよ、というようなことを松下先生が紹介をしてくださっていました。

アセスメント科目って何なのかっていうのを、これすごく参考になったのでちょっとだけご紹介しますと、新潟大学の歯学部さんの例を松下先生が紹介していて、歯学部はもう厚労省管轄ですからやらないといけない授業が決まっているんですよ、6年間。でこれは福祉系の学位であれば同じようにもう決まっているでしょう。あの保育士養成もそうですし、管理栄養士もそうですよ。なかなかですね。いや、薬学もそうですしっていうところの中でどうしたらいいんだ。

この新潟大歯学部はですね、各学年に必修科目を置いて、その科目の中でDPの資質能力も、もちろん他の授業も紐づいていくのですが、より育成をするような内容の授業を置きつつ、その授業の評価がDPの達成度を表せるような仕掛けにしている、学年ごとに段々とその力がついていくっていうようなことを測っていくっていうことをやっている。なるほど、これも1つの方法なのだなと思ってすごく参考になりました。こういう工夫をしている大学さんもあるということです。

とにかく学位プログラムがあってカリキュラムができていて、それを成果指標に従って達成評価をしていくというプロセスになるわけです。

ディプロマサプリメントを出されている大学さんもあるかと思いますが、ここが直接評価であることが大事だよとあの有名なところでいくと、国立の山形大学さんなんかは、毎年度、どこまでいったんだったかな？と学生さんがスマホで達成度テスト全員を受けているんですよ。

そのDPの達成のテストを大学独自で開発した。

すごいなと。ちょっとポリシー的には私たちの大学とは合わないのだけれどもでも、それは言っちゃいけないと思っていて、それは大学さんの考え方なので、しかも自分で開発をして、全学生さんにやってもらう、その努力ってすごいことだなと思うんですね。

それをやって可視化をして、次の学習計画を立ててっていうことを、山形大学さんはされている。

新潟大の歯学部さん、ご説明しましたが、新潟大学全体では124単位による質保証ということに

関わっていて、もういろんな大学さんがされていると思いますけど、この授業はDPのこれと関連しています。というのが紐づいていって、その授業の成績とDPの達成度がリンクしていくっていうふうな形にしているのが新潟大学さんです。

これもすごく参考になるし、集計も実はしやすいし、学生さんにとっても指針になりやすいっていうことで、すごくわかりやすいなと思います。

ただこれをやるためには我々教員は相当にハイレベルな評価能力っていうかですね、例えばコミュニケーション技法という授業を受けたら、コミュニケーション力という指標が伸びるに違いないじゃないですか。そこに紐づくじゃないですか。コミュニケーション技法がS評価だった子は、超コミュニケーション能力が高いってことになるわけですけど、実際本当にそうか？っていうことが起こらないとも限らない。テストの点数はすごく良かったのだけど、あまり人と関わるのが得意じゃないっていうことはありますよね。

そうするとそれがすごくコミュニケーション力高いいんだこの子はと思って採用した企業さんが、実は違うじゃないか。とならないとも限らないので、そうすると、さっき言ったシラバスの中で、各授業ごとのアセスメントプランっていうのはすごく大事になってくるということなんですよ。これすごく高度なことを求められるなというふうには思っています。

本学はその亜流というか、各授業も紐づいているのですが、学生の4年間の成長って実は124単位だけではないよなと。ボランティアに行くこともあれば、1人リュックをしょってインドに行くっていう子もいれば、アルバイトで身に付く力もあるかも知れない。

でも、それは我々の教育成果じゃないかもしれないけど、彼らの側に立ったらそれは成長に違いないのだから、そういうことを網羅的に評価できるような形ができないかなっていうことを考えて、エビデンスベースの自己評価っていうことを本学はやっています。

それをご紹介させていただこうと思います。

本学の取り組みを見ていただいた後にその中身に入りますが、共愛学園っていう学園は、明治21年に開校しています。今日は仏教系の大学の皆さんとのお勉強会ですけど、本学はキリスト教系の大学ということになります。

新島襄も発起人の1人で、新島は京都の人とみんな思っていますけれども、群馬の人です。群馬県安中藩の藩士の息子ですね。群馬県の小学生に「へ」というと「平和の使い、新島襄」ってみんなが言います。

新島の手書きの手紙も残っていたり、新島は共愛

に来てタコを食べてお腹を壊したっていう説があるのですけれども、以前の大河ドラマで新島が「うっ」と言って倒れるシーンがあるのですけど、そこにテロップで前橋って入っているのですよ。134年前にできた学園で段々いろんな学校が加わり、今ではこども園から大学まで全ての学校種を持っている総合学園になっています。

こんな自然豊かなところに、これ「赤城の山も今宵限りか」の赤城山ですけれども、こんなところにある学園です。1個1個の学校は小さいので、こども園から大学まであっても全部で3000名ぐらいが学んでいるということになります。

本学は、大学としては本当にちっちゃい入学定員299名の大学です。1学部の中に、この5つのコースを持っている、だから学位プログラムは一つ、国際社会学士しか出さないのですけど、その中でいろんなプログラムを持っていて、小学校の教員養成まで国際社会学部でやっているという変わった成り立ちをしている大学です。建学の精神は、「共に愛し共に生きる」。聖書から取られた共愛という名前で、「私があなたがたを愛したように互いに愛し合いなさい」という聖句があるんですけど、そこから学園名がとられています。

ずっと、それが理念だと言って曖昧にしてきたのですけど、平成ぐらいになってもう1回読み直そうと言って、共に愛するとは共に生きることで、あと理念を明確にして、「共愛共生の精神」と言っています。

以上、本学の特徴をまとめると教職一体のガバナンスや、学生中心、当たり前ですけれども、小さいので質転換が進んで、1番の特徴は地学一体ということで、国際社会学部も地域の人材を育てるためには国際社会学部だよねって言って作った学部ですけれども、本学の入学者は県内割合が9割です。

群馬県内でしかコマース化していませんし、高校訪問も群馬県内がほとんどです。県内就職が7、8割という地域からお預かりをして、地域にお返しをしていくのがミッションの大学だと思っています。

おかげさまで学長先生方に評価をいただきましてありがとうございます。来年も清き1票をぜひよろしくお願い致します。今年は私1位にいただきました。ありがとうございます。もう本当に地元の子しか来ない大学ではありますけれども、お陰様で受験生は年々増えているという状況になっています。

こういう大学のあり方っていうのも段々認められてきているのかなというふうに感じています。いろんな事例があります。教育改革としてはグローバルプロジェクトというのを、この10年ぐらいまわしてまして、教育の質転換とグローバル人材育成と学

修成果の可視化、これが三位一体なんですけど、背景には文科省がずっとやっていた、GGJ、COC、AP、COC+、これを同時採択を受け同時に回していました。教員数32名という本当にちっちゃな大学でこの四つを同時に回すということをやっていたのです。

目指すのは、飛び立たないグローバル人材の育成であると、地方こそグローバル人材が必要だということやってきています。アクティブラーニングのための建物を建て、アクティブラーニングを日々展開し、グローバルも地域連携の中でグローバルを展開するという、あとから海外大学との連携も結びましたけど、まずは地域連携でグローバルを始めています。地域連携の中では、地学一体ということでもう半年間大学に来なくていいよということで、その代わり市役所とか地元企業でインターンをしてきたり、山間地域のおじいちゃん、おばあちゃんの孫になりに行ったりというようなプロジェクトで、半年間それやってくると12単位出す。というようなことをやっています。海外研修行っても4年間で卒業できるのだから、地域留学だったら、もう全然いいよねっていう、そういう発想です。

この後、参考資料なので後でゆっくりご覧いただきたいと思います。ばーと飛ばしますと、地元特産品を地元企業と一緒に商品化をしていく授業があったり、地元の企業のビジネスミッションを海外のタイのバンコクなんかで街に放り出されてやってくるミッショングローバル研修があったり、地元の子たちのグローバルワークショップを作っていく授業があったり、前橋の街の課題を見つけるPBL型の授業があったり、さっき言ったみなかみ町の限界集落に入り込んで半年、おじいちゃんおばあちゃんの孫になってくることがあったり、世界遺産富岡製糸場のある富岡市の中でフィールドワークをしたり、前橋市は日本で唯二のローシティですけど、こないだうちの学生たちが前橋市長の特使任命を受けて、気仙沼に行っていました。気仙沼と前橋がローシティがイタリア本部から認定を受けている日本で二つの街なんですね。気仙沼との交流を学生が始めたり、ということをしています。慶応の学生と前橋の活性化をやっているプロジェクトが動いていた、地元の企業さんと、うちは超文系大学ですけども、テクノロジーを真ん中に置いた分野融合のワークショップ型の授業を展開してみたり、あるいはこういう群馬の方言かるた、これNスタなんかでも取り上げられていますけれども、を作ってみました。キャンパスの中でも、実はうちのキャンパスは国立大学で今、イノベーションコモンズ構想っていうのが、国立大学のキャンパス構想が動き始めますけど、その見本的な資料として出てきたりしていますけれども、キャンパスの中でもいろんなチャレ

ンジが動いていますということ。あと地元のプラットフォーム、これ前橋市の行政政策として、大学と連携プラットフォームを作ったりと、これも前橋市のお金が出ていて大学のプラットフォームを作っています。だからこのプラットフォームの会長は私じゃなくて市長なんですね。こんなことをやっていたりとかですね。

あと前橋市ともいろんな関係を持っています。それから高校ともさっき言ったちょっと先行く先輩なので、県内の公立高校を中心に、たくさん的高校に学生や教員が行って一緒に学びを作っています。あるいは高校生が大学に来て一緒に学ぶということもやったりしています。

あとですね、こういうことをやっていくとありがたいのが、県教委から高校の先生が来る年と来ない年もあるんですけど、1年間本学に滞在するっていう研修を依頼されたりします。高校の先生が来て一緒にうちの地域に出ていくプログラムとかをやって、1年間終わるとまた現場に帰っていく。

研修費までいただきながらうちのファンが毎年1人ずつ増えていくっていう、こんなありがたいことはない。ちょっと先の先輩をやっていると、地元教育界から信頼を得られてそういう関係が作っていきける。

ちなみに今、群馬県の教育長は、私の前の学長がやっています。うちがやっていることのノウハウを群馬県全体のためにということで、初の女性教育長です。

というようなこともあって、教育委員会とホットラインができていますから今すごくありがたいです。何回も言いますが学生のために教育改革をやってきたんだけど、結果地域の信頼みたいなことが得られて、そうするとより密になっていくことで、地元高校の先生方がやっぱり本音を言うと国公立に行かせたいし、行けというし、いわゆる有名大学にも行かせようと思うけれど、地元だったら先生どこって聞かれたら、共愛でいいんじゃないかっていうぐらいに言ってもらえるという関係ができています。

実はこの公立高校は、授業を本学が担当していて、その授業を受けている高校生には3単位を出しています。というような、公立高校とそういう連携ができる関係にもなってきています。

さて、こういうことをやっていますよっていうのを今までパンフレットには書いていたんですけど、ありていに言うと、海外研修行った方がいいけど、それ行った結果、力が落ちているのだったら行かせちゃ駄目なわけですよ。落ちるわけではないのですけれども。

でも行った結果どうなったのかっていうのが、これからやっぱり求められてくるのだろうということ

で、例えばこういう IR 的なこと、本学も何か見よう見真似でうちは専門家誰もいないのでやっています。アクティブラーニングの導入が増えると時間外学修時間が増えて、学修成果指標も伸びています。学生の満足度も伸びて、外部テストの関係も大体そうなりますみたいなど。これは学修成果の可視化ではないです。

このスライド今日、先生方にお見せしていますけど、うちの学生知りません。つまり、これは教育成果の可視化なんですね、学修成果の可視化ではない。

じゃあ学修成果の可視化をどうやっているかという、本学の場合は共愛キャリアゲートという e ポートフォリオを活用しています。学生たちは入学してから卒業するまで授業の振り返りも、それからいろんなボランティアに行ったとか、なんとかっていう振り返りも全部このポートフォリオに記録をして振り返りをしていきます。それをエビデンスとして、本学の学修成果指標「共愛 12 の力」を自己評価します。さらにここにためたエビデンスを、社会にオープンにしていくショーケースという機能も持っています。このベースになっているのが「共愛 12 の力」という学修成果指標。学生たちは、この力を4年間で伸ばすために、どういう学修をしていったらいいのかなとか、どこまで自分が行ったかになっていうのは、自己評価をしていくということをしています。

この 12 の力をどうやって考えたかっていうと、教職員みんなでディスカッションをして、FD の一環としてこれを考えました。

我々の教育目標なので、ベースは、まずディプロマポリシー。

そして、もっと上位概念で建学の精神、理念です。「共に愛し共に生きる」という建学の精神を、ちゃんと学生たちは4年間で身に付けてくれたんだろうかっていうことを確認していく。なので、共生のための知識とか、共生のための態度っていう項目が入っています。これを学生たち自身が、自分はそういうことができるようになったかなっていうのを確認をして、できるようになったなと思って卒業していったほしいわけです。なのでここで建学の精神というのは非常に重要になってくる。他には、例えば分析し、思考するとか、主体性とか、こういったものはどの大学でも必要な力だと思うんですよ。この指標のところ自分の大学の建学の精神をしっかり入れ込んでいって、その建学の精神が4年間で学生たちに共有できたかどうかを確認して、学生たちにも卒業していってもらおうというところがすごく大事になってくるんじゃないかなというふうに思っています。

本学はこの建学の理念と教育の目的、そしてディプロマポリシーを合わせて、かつ本学は地域の人材

育成ですから、地域の産業界にもヒアリングをしたり、アンケートをしたりして、この12の力を決めました。この12の力は、私はオープンキャンパスでもこれを高校生に話しています。この予測困難な時代の中で、君たちはこの12の力を身につけたらきっと幸せに生きることができると先生たちは自信を持っています。けども、これ以外の力をつけたいと思っている人がいたら、ごめんなさい本学にきちゃ駄目です。とオープンキャンパスで言っています。それは他の大学さんのDPとかを見てください。

でもこの力でいいと思ったら、ぜひうちに来ましょう。4年間で一緒に身につけましょう。って、これは受験生に対する約束でもあるというふうに思うんです。ちょっといやらしいですよ。うちに来たら駄目ですってあえて言うと、行こうかなと思う気になるじゃないですか…それは約束なので。

ちゃんとその入学前から、入学した瞬間からずっと学生たちは12の力、シラバスを見れば、この授業は12の力のどれと紐づいているんだろっていうことになるし、活動をすればそれに紐付けて、授業は自動的にシステムで紐づいていますけれども、例えばボランティアに行ったよ、子供への読み聞かせのボランティアに行ったよ、っていうのを記録したときには、学生自身が12の力のどれと関係ある活動だったかなって考えて紐付けをし、ポチっとしておきます。

そうすると振り返りをするとき、例えば主体性っていうのでポチってやると、それに関連する授業や、自分で記録したエビデンスがパアッと出てくるのですよ。それを振り返りながら、見ながら、「あのとき大変だった。子供たちはなかなか言うことを聞いてくれなくて、でも最後には笑顔になってくれた。」みたいなのが書いてあるわけで、それを見ながらこの力をここまで行ったなとかっていう自己評価をする。ただ学生たちは評価者としては未熟ですから、先生たちとリフレクションをします。何でこういう評価にしたのだとか、もっと出来ているんじゃないとか、そういうことを毎年やることによって、評価者としても成長していってもらうということで、エビデンスベースの学修成果の可視化に加えて、このプロセスを通して学生たちに自律的な学修者になってもらう。なぜならば、彼らが卒業した後は、大学にいる間は何か我々がサポートできるけど、卒業したら自分で生きてくれなきゃいけない。そうするとこの時代、常に学び直しを繰り返しながら、自分はこのように学びをしました。っていうことを、自分の言葉で言って自己アピールをしていかなきゃいけない。そういう力もつけてほしいと思ってこれを採用しています。もちろん、えいや～ってつけるわけじゃなくて、ループリックがあって、これはシステムに入っていて、ブルダウン

で選んで、何々ができるようになったみたいなことでやっていくということになります。

あとショーケースなんですけれども、学生たちはこうやってレベルいくつまで行った。なぜならばって力ごとに毎回作文を書きます。それが全体の振り返りなんですけれども、それの他に活動ごとにポチっとやるとURLが生成されて、私の学びを知りたかったらここを見てくださってお知らせすることができます。

うちの履歴書にはそれを書くところがあって、人事の人がそこをポチっとすると、この学生こういう活動していたんだ。こういう学びしていたんだ。っていうことがわかるようになっていて、ポートフォリオの中身を見てもらえる。ショーケースという機能を持って、自分で自分の学びを紹介していくそんな機能も付けているところです。

こういうeポートフォリオをやっていくとデータも蓄積されますので、このあいだPLUS DXに採択されて、AIを使ってそのデータを読み込みながら、個別最適学習ができないかっていう実験を今始めています。

一応動画のリコメンドまではできるとこまで来ているんですけども。一応そのようなこともやっています。本学では2010年からユビキタスキャンパスで、教授会でも1枚も紙配らないでやっているDX拠点ではあったんです。

一方で、カリキュラム、教学マネジメントの進捗はっていうと、本学は本当にもう素人集団なので、例えばアセスメントポリシーなんて作っておきながら、カリキュラムツリーとかカリキュラムマップみたいな基本的なものができてないとかですね、全然駄目駄目なんです。

何かKCGで共愛キャリアゲートで結果が出てきそうだから見てみようかって、この授業とどう12の力が紐づいているのかとか、ツリーを作ってみようと思ったら、もうだぶついたカリキュラムになってツリーも作れないようなことになっていたの、カリキュラムの見直しから始めようということで、結果さっき言った480ぐらいあった科目が来年から300ぐらいになりそうです。まだ最後ガチッと決まっていないので予定なんですけれども、専門科目を60単位から40単位ぐらいに20単位削ります。

その代わりに、DPを達成するための授業、さっきご紹介したような地域とか海外でのチャレンジは、今まで副専攻としてチャレンジする学生がチャレンジしていた科目でした。でもそれじゃ、一部の学生しかDP達成できないよねっていう反省で、全ての学生がこのグローバル科目の中で、何らかのチャレンジをしていく。そういうカリキュラムに変えていく、また、卒業生調査をしたらやっぱり数理・ICT分析の力が弱まっているのが出てきたので、来年そ

の数理 ICT 系科目 10 単位必修にします。

そういうようなことをしながら、DP に向かうカリキュラムに変えていくということでこれも大変でした。

本当はもっと早く、2 年ぐらい前に動き始めるはずだったのですが、カリキュラムってそう簡単じゃないですよ。

先生たちにも思いがたくさん詰まったカリキュラムを変えていくので、結果 2 年ぐらい遅れてですね、やっと来年。毎月毎月、全員で議論をしていたので、すごく時間がかかりましたけど、自分事化されたカリキュラムになるんじゃないかなと思います。こんな構成です。

12 の力を身につける共通科目とコースの専門科目という形になっていくと思います。

この学修成果の可視化っていうのは、学生たちにとってはカリキュラムに紐づいていくというところで考えると、さっきのショーケースなんかを使って地元企業さんと採用プロセスまで考えています。共愛キャリアゲート採用という特別プログラムを作って、その学生の中身がわかるので、それで採用された学生は「海外に何回も行ってた子なんだ。」、じゃあうちの海外事業部の方に配置してみようか。とか、「商品開発やっていたんだ。」、じゃあ営業にぜひとかいう、入ってからの育成にまで繋がっていく。

大学の学びを企業さんが無視するっていうことを我々大学人はいつも悩んでいたわけですけども、そこで学修成果の可視化がキャリアに繋がっていくことを今、地元のすごい人気企業さんと一緒に開発して、今年は一社なのですが、来年から横展開をしていくというようなことも考えているし、12 の力で卒業生の調査を企業さんにお伺いをしたりしています。もちろん一般的な力の卒業生調査も一応うちは 3 割ぐらい回答してくれるのでやったりしています。

最後まとめに入っていく形になりますけれども、これから私達はこのコロナ後の世界をどう生きていくかなんですけれども、私の勝手な思いですけども、コロナ後の世界は画一的でない多様な価値が評価される世界になるだろう、あるいはなっほしいそんなふうには思っています。

それを街づくりの感覚でいくと、都市部一極集中から多様な地方分散へということで、東京の大学さんたくさんあるのですが、東京ってすごく素晴らしい価値をたくさん持っていて、それはもう揺るぎないと思うんですよ。揺るぎないだけども、それもいろんなところの価値の中の 1 つにされていく時代が来るんじゃないかなと感じています。と言うのは、今、街づくりを前橋の人たちと一生懸命やっていると、例えば前橋の人たちは、「新幹線なくてよかったね。ラッキーって言っています。」

ちょっと昭和の時代の街作りは、「新幹線を呼ぼう」って言うていたと思うのですが、もう自分たちの暮らしたい街を作れるからということ。34 万人が前橋にいて、26 万人ぐらいまで減るんですけど、30 万人前後居てくれれば良い街づくりなんですね。東京に住めないから大宮、大宮に住めないから前橋。みたいな順番で前橋は選ばれていた訳ですけど、そうじゃなくて、「前橋に住みたいから前橋に住んでいるんですけど、何か？」って言える時代が今来ていると感じています。

これを大学作りに置き換えると、「うちは大学じゃありませんよ。つまり、大学一般でくくんないでください。固有名詞を持っている前橋国際大学なので。」

だから、「前橋国際大学で学びたいから前橋国際大学に通っていますけど、何か？」っていうことです。何か地方にある小さな大学が、東大になろうと思ってるっていうことが結構あると思うんです。東大は言い過ぎかもしれないけど、たとえば早稲田がやっていることってすごいなと思って、学びも研究もあれはうちには絶対真似できないと思うんですけど、うちがやっていることも早稲田には真似できないと思っています。そこに優劣ではなくて、価値の多様性だったり、役割の違いがあるというだけっていう時代が来ると思っていて、そのためには固有名詞を持った大学。あるいは固有名詞を持った街になっていくっていうことが必要かなと思っています。

それを考えたときに、いきなり固い話ですけど、質保証システムが今見直しされていますが、1 番、質保証システムのプロセスの中で重要なのはこの内部質保証だと思っています。内部質保証っていうのは私達が自分たちでやる質保証であります。

この内部質保証を各大学がもしできなかったらどうなるかっていうと、一律外部質保証になるんですよ。一定の基準で切られて。就職率なんだとかかわかんないけれど、定員充足が何とかとって切られて、駄目なところは駄目って言われちゃうのだから。今の時代の大学の自治っていうのはまさにこの内部質保証なのだろうというふうにも思っているわけですよ。

私達は自分で決めた目標や理念にそって自分たちの質を保証して社会に認めてもらう。この内部質保証ができなくなると、本当に大学の個性というものを、あるいは建学の精神というものをないがしろにした評価がされていくということになりかねないので、この内部質保証を何とかみんな頑張って堅持していくってことが大事な気がします。

文科省もそこは認識していて、ここは何か譲らなくて来ていますね。財務省からはずいぶん一律的な評価っていうことを言われて、だいたい入ってきて

いますよね。私学助成もらうにもいろんな数字出してからじゃないと、とか。

「もう何だよ。」と思いながら昨日も会議やりましたが、それでも内部質保証は譲らないっていう、一応頑張ってるって言っているところなんです。なのでそれを考えたときに、教学マネジメントっていうのは、これうちの組織図なんですけど、内部質保証とイコールではないですよ。内部質保証っていうのは経営のこととかも入ってきますので、ですけども、内部質保証の一部をなす非常に重要な一部で、教学マネジメントができてないのに内部質保証ができていますとは多分言えないぐらいに重要な内部質保証の一部に教学マネジメントはなっているんだというふうに思っています。

最後にこれはどの先生方とも皆さんと共有できるんですけど、大学っていうのは学生の幸せの生涯のためにある。それ以上でもそれ以下でもないというふうに思います。特に私学はそうですね。

学生さんたちからいただいたもので何とか回しているわけです。

もちろん大学には地域のためとか、科学を進展させるとかいろんな役目がありますが、その役目が先にあって学生さんたちがだしになるようなことがあったらやっぱりいけないのだろうというふうに思っています。

その観点から考えたときに、教学マネジメントっていうのは学生たち、これからの時代を生きる学生たちにとって、こういう力をつけなきゃならないのだから、それから学習しているのは学生自身なんだ、ということを見ると教学マネジメントは大学の何とかのため、生き残りのため、文科省に言われてるから、いろいろ理由はあるにしても、1番はやっぱり学生のためにこの教学マネジメントがあるんだ、ということをして全学で共有しながら進めていきたいなと、そんな思いをここにちょっと文章で書きましたけれども、思っているところでございます。

ご清聴いただきましてありがとうございます。拙いお話でございましたけれども、私からは以上です。ありがとうございました。

司会 大森先生、ありがとうございました。教学マネジメントと言葉では短いフレーズですけど本当に難しい内容についてこの講演では、大変わかりやすくご説明いただきました。ありがとうございました。

せっかくの機会ですのでぜひ参加されている先生方からご質問を受けたいと思います。

オンラインで参加の先生方、画面にありますQ&Aの方にご記入いただいて、ぜひいろいろとご質問いただければと思います。

また配信会場であります東北福祉大学にお集まり

の先生方のフロアからも、ぜひ質問いただければと思います。

龍谷大学・龍谷大学短期大学部 入澤 崇 学長

ありがとうございました。本当に刺激的な話でいい勉強になりました。科目のスリム化についてなんですけれども各大学いろいろ科目があってバラエティーにとんでおり、やはり科目が多すぎるっていうのは大学も感じているところですが、やはり先生がおっしゃいましたように、各科目については担当教員の思い入れがどうしてもあるわけで、ベテランの先生になればなるほど、やはりこの科目は非常に重要なのだっていうようなことで、非常にスリム化っていうことになると大議論になるかと思うんですけども、今回400から300にスリム化されたっていう大議論をどのように克服されたのか、その一端を教えていただければと思うんですが。

大森 ありがとうございます

そのベテランの先生じゃなくても若い先生たち、うちみたいなさっきお話したような結構イケイケの大学で、ある程度ビジョンに則ってみんながワウッとこうやっていくような大学だから、ちょっと甘く見ていたってわけじゃないけど、そろそろカリキュラム必要だよっていう話になったらみんなが「よし」ってなると思ったらカリキュラムだけは駄目でしたね。やっぱり各コースで思いもあるし、若い先生とか年配の先生と違って関係なく、何か蜂の巣をつついた的なことになって、だから本当は2年で終わる改革が4年かかった。結論から言うと、時間が解決した。ただそこから一応ぶれなかった。やっぱりこのDP、「共愛12の力」をみんなで作っていたので、それにはみんな賛同なんですよ。それを身につけるためっていうのはみんなそう思っていることだけでも、やっぱり自分のコースの科目が減らされるということとかを考えるといかがなものか、その必要があるのかとかっていう議論があって、ちょうどコロナにもなってるっていうこともあったんだけど、実はそのカリキュラム委員会っていう学長や副学長が主導する委員会である程度原案というか構成を作ったと出したら、ああでもない、こうでもないってなったんで、「委員会である程度作って、先生たちにあんまり面倒かけないつもりだったけど、もうみんなで話し合っても良い？ 時間くれる？」と言ったらみんな良いて言うから、もう毎月カリキュラム検討会議っていうのを全員で集まって、あるいは時にはグループにわかれて、コースにわかれてやりました。

なので2年プラスになりました。でもその議論の中でやっぱり作っていくとこれでいけるなとか、それからその考え方も共有できていったりとか、まだ

あの完璧に納得はいいってないですけど、自分でカリキュラムを作り始めるっていう経験をしてもらうことが自分ごと化されてって、ずるいんですけども、時間に助けてもらったっていうのが正直なところです。

九州大谷短期大学 三明 智彰 学長

短期大学において教学マネジメントや可視化を進めるポイントはいかがでしょうか。

学生募集、経営難を抱えつつということです。

よろしくお願いします。

大森 おっしゃる通りです。短期大学部が本学もあります。あるというのは去年から短期大学部を始めました。前橋市内にある他の法人さんが持っていた短大だけを分離し、設置者変更で久々の短大運営を私もやっているんですけど、栄養士と保育士という厚生労働省系です。

100人しかいない定員で、今60何人しか集まっていますから大変です。でも実は、改革総合支援のタイプ1を取り続けている短大で、中身結構いいんですよね。実は短大の方も共愛10の力っていうのをやっていて、学生さんたちがeポートフォリオではないですけど、ポートフォリオにエビデンスを貯めていって、というのとティーチングポートフォリオもやっていて、何とか同じようなことを展開しています。

短大は来年からそういう資格系で幼稚園教諭と保育士と両方取ると短大計60何単位で卒業できるのに、80何単位取らないと資格が取れないという変な作りになっていて、もうびっちりなんですよ時間。

なんだけと来年からクォーター制を入れます。4学期制にして、第3かな第4かな、2ヶ月間授業入れない時間を作って、その中で、地域にでたり海外に出たり、あるいは商品開発したりっていうプロジェクト・セルフデザイン学習をやります。保育士になるにも栄養士になるにも、やっぱりそういう力を身につけなきゃいけないっていうことで、それをカリキュラム改革で進めていこうと。

その中でそのセルフデザイン学習の評価、自己評価も共愛10の力に紐付けて可視化していくというようにも考えているところです。

まだこれから私もスタートのところなのでなんですけど、そんなチャレンジを今しようとしているところです。

愛知学院大学・愛知学院大学短期大学部 引田 弘道 学長

非常に興味深いお話ありがとうございました。先ほどの龍谷大学の入澤学長の質問にも関連するのですが、やはり本学でも、少人数教育が素晴らしいんだという、ものすごい固定観念を持っている教員が

たくさんおります。ところが今のように共愛12の力のDPから科目を作っていくというのはなかなか目にウロコで、私どももDPをもちろん作っているのですが、作るために作ったようなところもあって、カリキュラムの科目をもう一度構成し直すというところまでは確かにいいってないなと思って拝聴させていただきました。そういう面で、教員一人一人にこの共愛12のDPを浸透させるというところに、どのようなご苦労があったかどうかというところをお聞かせ願いたいと思います。

大森 ありがとうございます。少人数教育、ちょっとお答えする前に少人数教育はやっぱり決して悪くはないんだと思うんですね。カリキュラム構成をするときにこの授業が必要だと。でも、その1個だけ置くと、うちでもちっちゃい大学でも、学年全員が受けると300人とかになるわけですね。それを例えば3つに分ければ100人だし、6つに分ければ50人だしって言って、その授業を受けることは大事だけどクラス構成をどうするか、また今度はカリキュラムポリシーの部分で出てくる話だと思うので、あの大人数で例えばオンラインの方が適切な授業もあるだろうし、大人数の方が適切な授業もあるし、やっぱり少人数が必要だねっていう授業もあるかもしれないので、少人数であるということとをさっき5人って言ったのは、じゃなくて、DPと紐づいているかどうかの問題だということがすごく大事だということではあります。

12の力の浸透なんですけれども、これに関して言うとき、ちらっと言ったのですけれども、12の力を作るとき、それからさっきのルーブリック、その評価指標を作るときも、これFDでやっています。みんなで何が我々の目標なのだろうってディスカッションをして、あの力を作っていくので、何ていうか、もう作る時点から共有されていくというかそういう感覚です。しかもFD・SD、まあ本学はちっちゃい大学だから、合同でスタッフ会議っていうのでやったので、職員も自分の目標設定とかの中で12の力のこれを学生につけてもらうとか目標設定している職員もいたりとか、学校全体でそれをみんなで作っていくっていうプロセスがすごく大事だったなって今感じています。なので、学位プログラムごとに作るとなれば、学部単位とかでみんなで教育目標をもう1回議論するっていう、それを研修としてやっていくっていうのは、最適かなと思っています。

筑紫女学園大学 中川 正法 学長

教員評価制度について検討していますがなかなか苦勞しています。教員評価制度を導入しておられますか。

大森 これに関してはですね、答えができないとい

うか、教員評価はしておりません。もちろん昇任審査とかそういうときに教育評価もするし、地域貢献とか研究だけじゃない評価をしていますけれども、あの教員評価制度は入れないという方針です。

評価制度の良し悪しは入れておられる大学さんたくさんあると思うのであれなんですけど、評価制度を入れるとその評価項目がおのずとたってきて、でもその項目のことだけをやってくればいいってというような余裕のある大学ではないので、その項目の間を拾ってってくれる人じゃないと困るんですよ。

なので、評価制度は入れてないし、評価するとなると学長とか学部長が1年間評価で苦労する。

そんな暇があったら学生と合宿に行っていた方がよっぽどいいのでそれはいらないってことにしています。ただちょっとうちで厳しいのは完全にテニユアトラック制です。で、最初の3年は任期付なんです。その3年間で、うちの教員として評価されたら後はテニユアにというか定年まで居れますよ。

この3年間でOJTを通して本学のビジョンを共有してくれる。若い先生がですね、私に廊下でアピールしてくるのは学会で発表しましたじゃなくて、この間学生連れてどこどこ地域に行ってきました。っていうのをアピールしてくるわけですよ。この大学で評価されるのはそういうことだってわかったねっていう感じなんですけれど。

そういうことでそこでかなり厳しい評価っていうかドキドキする評価を得てテニユアになっていくってことを通していますね。その後は一切評価しない。みんないい先生に違いないからで、採用のときもかなり教育研究業績も大事ですけども、模擬授業もやるし全員で教員がチームとして一緒にやっていけるかを評価するので、そういう人事でやっていますので、誰をバスにのせるかってすごく大事だと思っています。以上です。

京都文教大学 森 正美 学長

KCGで共愛12の力の中でどのように建学の精神を組み込んでいらっしゃるでしょうか。また科目としては特に建学の精神を意識した科目としてはどのような科目をどの程度設定されていますか。

表現は難しいのですが、宗教的なカラーに対して抵抗感もある学生もおりますので、哲学的な理念を聞いた展開も必要だと思いますので、KCGの事例から教えていただければと思います。

大森 ありがとうございます。まず先ほどのスライドでいくと「共愛12の力」の一番最初に書かれているのは共生のための態度ですから、これは共愛共生の精神っていう建学の精神をそのまま評価指標に入れ込んだということになります。それから共

生のための知識というのも入れています。さらに、グローバルマインドっていうのは今度は建学の精神じゃなくて学部の目的ですね。

これもそのまま入れ込んでいますので、かなりダイレクトに我々は建学の精神を学修成果指標の中に入れ込んだと思っています。ただ、この建学の精神は比較的汎用度の高い精神なので、例えばコミュニケーション、さっき言ったコミュニケーション技法の中でも共生のための態度っていうのが身に付いていくだろうし、キリスト教概論という必修の授業でも、もちろん身に付いていくだろうし、ということでも少し汎用度は高くなっているかもしれません。

科目構成としては共愛コア科目というのを置いていて、そのコア科目がまさに建学の精神、さっき言ったキリスト教概論というのはいくらも必修ですので、必ず受けなきゃいけないし、キリスト教系科目がいくつかある。

それから初年次教育の中では、本学の県の重要文化財である宣教師館みたいなどを見学して学園の歴史を学ぶということももちろんやっていますし、それから毎週1回は礼拝があって1年生が必ずそこに出なきゃならなくてとかいうカリキュラムにもなっていますし、そこはもうかなりしっかりボリュームとしてしっかりするかどうかがあれですけども、しっかりと共愛コアという科目を置いてそこを構成しつつ12の力の一番上の三つは、まさに理念と目的から導かれている力ということになっているかなと思っています。

淑徳大学・淑徳大学短期大学部 山口 光治 学長

私立大学改革総合支援事業へのチャレンジについてお聞かせください。

大森 改革総合はうち最初の頃はタイプ1取れていたんですけども最近取れなくなって、もう追っかけるのやめようかなと思って。私あれ委員なんですけれども、なんかもうどうかなと思ってはいるんですけども、もちろん取れた方がいいには違いないので頑張りますけれども、ある程度のところまでいったらもういいのかなと、改革が結構進んだかなと思っているので、とは思っています。その他のいろんな事業+DXにしても、その前の4つの事業にしてもですね、それはいろんな方法があります。大体やろうって言った人が手を挙げて書いています。APは、その時図書館長だった先生と教務課長と一緒にチームになってやりたいっていうから書いていて、同時に私は並行してその時はスーパーグローバルの書いていました。締め切り同じだったので、スーパーグローバルが落ちてAPが通ったみたいなことなんですけれども、あんまり体制を組まないで、その時に必要な人が必要な形で書いていくということをや

ます。ただ、結構私が書くことが多いかなと思っています。1番大学のことをわかっているのは学長で、私一応文学なんで文章もそれなりに書けるのかなあと思ったりもしているんですけど、そういう感じ
でいます。

ただこういうのを出そうねっていうことは、全学のスタッフ会議という大学の方針を決める会議、これ囑託の職員もパートの職員も委託の職員も参加する会議体で、大学の一番大事なことを決める会議体ですけど、そこに出してこういうの出そうっていう議論をして、みんなで了解をもらってから出すっていう形にはしています。

司会 まだまだ質問いただいておりますけどもお時間になってきておりますので、以上をもちまして、基調講演を終了させていただきます。大森先生、本日は誠にありがとうございました。

今一度、先生にお礼の拍手をお願い致します。ありがとうございました。



仏教系大学としての質保証

10月7日(金)

会場：東北福祉大学 国見キャンパス 管理棟4階大会議室よりオンライン配信

パネリスト：北條 英勝(武蔵野大学 副学長)

神達 知純(大正大学 副学長)

ファシリテーター：入澤 崇(龍谷大学・龍谷大学短期大学部 学長)

司会 皆さん、おはようございます。研修会2日目を始めさせていただきます。

2日目のプログラムは昨日の大森先生の基調講演を受けて仏教系大学としての質保証をテーマにパネルディスカッションを行います。

今回、武蔵野大学北條英勝副学長、大正大学神達知純副学長の両先生をパネリストに龍谷大学入澤崇学長をファシリテーターとしてパネルディスカッションを行います。両先生の事例報告中も画面上のQ&Aを使いまして質問を受付いたします。

いただいた質問は両先生の事例報告後、ファシリテーターより、両先生に質問させていただきますので、Zoomで参加の諸先生方、Q&Aで入力いただけますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、入澤学長ご進行のほどよろしくお願いいたします。

入澤 はい、皆様おはようございます。昨日は共愛学園前橋国際大学の森学長から大変刺激的なお話を頂戴いたしました。

本日は、仏教系大学としての質保証と題してパネルディスカッションを開催いたします。今日はお2方の発表を予定しております、まずお1人目は、武蔵野大学の北條副学長から、「武蔵野大学の質保証の取り組みについて」、そしてもう一方大正大学の神達副学長から「仏教系大学としての質保証システムとは一大正大学の場合」と題して報告をいただきます。

それでは早速北條副学長からよろしくお願いいたします。

武蔵野大学の質保証の取り組みについて

発表者：武蔵野大学副学長／人間科学部人間科学科 教授 北條 英勝

北條 皆様、おはようございます。ただいま紹介をいただきました武蔵野大学の北條と申します。どうぞよろしくお願いいたします。私からは、武蔵野大学の質保証の取り組みについて、事例報告をさせ

ていただきます。画面の共有をお願いいたします。

はじめに、武蔵野大学の紹介をさせていただければと存じます。武蔵野大学は、1924年に高楠順次郎博士によって創設されました武蔵野女子学院が元になっておりまして、その後、大学に発展をいたしました。長らく女子の単科大学的などころであったわけですが、1995年くらいから改革を始めまして、その後、学部を多数作るとともに、2000年代の初めに共学化いたしました。今現在は12学部20学科を数える総合大学に成長したところですが、収容定員は1万人程で、通信教育を合わせますと、1万4000人ぐらいの学生が集う大学になっています。

それでは、本報告の概要をご案内いたします。まず、仏教系の大学ですので、建学の精神にしっかりと基づいているかどうかというのが、大事なポイントであろうと考えております。また、その考え方に基づいて、学修成果の可視化、そして質保証などをしっかりと進めていけるように大学教育改革を進めてきました。また、中長期計画の策定が求められていたところもありますので、中長期計画と質保証の関係の中でいろんな懸案や課題も出てきたところだったのですが、その後、コロナ禍になって、オンライン授業を導入することになりました。このことが、質保証にも影響を与えていると思います。このあたりのことを、本日はあまり長く話すつもりはご



武蔵野大学 北條 英勝 副学長

ございませんけれども、時間がある限りでふれておきたいと思っています。そして最後に本学の質保証上の課題について申し上げようと思います。

1. 建学の精神に基づく質保証

この建学の精神に基づく質保証ですが、本学の建学の精神は仏教の根本精神である「四弘誓願」を基礎とする人格教育ですので、四弘誓願を基調にして建学の精神があるということ、そしてそれを受けて、その精神を現代的にアレンジしたブランドステートメントを発信しております。それは、「世界の幸せをカタチにする」というものです。この建学の精神とブランドステートメントを受ける形で、全学のディプロマポリシーが作られています。

全学のディプロマポリシーは、「アクティブな知を獲得し、創造的に思考・表現する力を備えて、世界の課題に立ち向かう」と表現しています。つまり、アクティブな知を獲得し、創造的に思考・表現する力を身につけ、世界の幸せ作りに寄与できる人材を育成していこうということです。そのための「思考・表現する力」について、細かく申し上げますと、DPの1からDPの4という形で、全学のディプロマポリシーをブレイクダウンした能力別の指標を設定しています。こうした全学DPに基づき、学部学科・研究科ごとの3ポリシー（DP・AP・CP）が整備されています。

基本的にはこのような構造になっているのですが、これを整備してから少し時間が経つにつれて、ちょっと整合性がとれていないところなども出ておりますので、今現在、この3つのポリシーを見直し始めたところで、令和6年度入学生向けに見直し再構築しようと動いている途上です。また、この3つのポリシー体制に合わせて、機関レベル、教育プログラムレベル、科目レベルのアセスメントポリシーを策定いたしまして、それに基づく検証・評価を行う体制を構築しています。

こちらは、本学の建学の精神です。先ほど申し上げたように、高楠順次郎先生の言葉「理想が高まるに従って人格が高まり、人格が高まるに従って高い理想が現出する」と述べられておまして、仏教の開祖である釈尊を理想の人格として仰ぎ、私たちもその理想に向かって、人格向上の歩みを進めることこそ人生の意義である説いております。したがって、本学の教育の目標は四弘誓願を基礎としつつ人格向上を図り、人格向上の実現によって釈尊の理想を具現化することだということです。

こうした考え方に基づいてブランドステートメントが作られています。先ほど申し上げたように、四弘誓願の理念を前提にして、自らの幸せだけでなく他者の幸せをも真摯に希求するところに、目指すべき理想の世界が打ち立てられていくという理念を具

現化するため、ブランドステートメント「世界の幸せをカタチにする」を宣言しています。そして、基本的な目標として、「私たちは、感じ、問い、創りつづけます。一人ひとりの幸せを、世界の幸せを。そのために感性を磨き、知恵を開き、響創力を高めます。」ということを掲げております。この具体的な内容を少し掘り下げたものがブランドビジョンです。

「響き合い、高め合うスパイラル」と表現しております。図を見ていただければと思いますが、1番上の黄色いところが「感性を磨き合う」、それから右の下の「知恵を開き合う」、そして「響創力を高め合う」ということで、1人でそれを成し遂げるのではなく、ご縁のある皆様方とともに互いに響き合い切磋琢磨しつつお互いの人格等を磨き合い、高め合っていくスパイラルを実現していこう、ということです。それを通して「世界の幸せをカタチにする」ということの実現へ私達が導かれていく、あるいは私達自身が導いていくという形になろうと思います。本学の特徴としては1人でということではなくて、他の人との関係の中で、それをしっかりと実現していこうという考え方を行動指針として採用しています。

これらの建学の精神とブランドステートメントに基づきまして、3つの教育方針、DP・CP・APが作られています。まず、全学DPは先ほども紹介しましたが、「アクティブな知を獲得し、創造的に思考・表現する力を備えて、世界の課題に立ち向かう」となっています。これを前提にして、全学のCPそれからAPを定めていて、それに基づいて教育と募集活動を実施するということです。DPにつきましても、DP本文の内容をブレイクダウンする形で能力別の指標を設定しています。

DP 1は「学びの基礎力を基盤とした専門能力」で知識・専門性に関わるものです。DP 2は「他者と自己を理解し、自発的に踏み出す力」で、こちらは関心・態度・人格とカテゴライズしています。DP 3は「課題を多角的に捉え、創造的に考える力」で、思考・判断に関わる能力を示しています。そして、DP 4は「多様な人々の中で自らの考えを表現・



発信する力」ということで、実践的スキル・表現として設定しています。

各学科のDPでは、これらを細かく設定しており、各科目でどのDPの要素を育成するかについて表を作って管理しています。そして、各科目・授業のシラバスに、それらのどの力を育む授業なのかを記載する形になっておりまして、授業評価でもそれに合わせて、適切な授業展開になっているのか、それらの力が伸びたかどうかなどを学生が自己評価するようになっています。このように、DPをブレイクダウンした様々な能力などを明示する形で、シラバス、授業展開、そして授業評価という一連のプロセスが設計されています。

このDPの能力別のところを少し具体的に、私は人間科学科に属しておりますので、自分の学科のものを例示しておきました。ここにあるDP1とDP3、DP4については、本当はもっと細かく書かれているのですが、今回はちょっと割愛して、DP2を詳細に記載しておきました。DP2は「他者と自己を理解し、自発的に踏み出す力」ですが、「自己と他者への深い洞察にもとづいて、社会において様々な人々と円滑な関係を築くことができる」自己認識力・他者理解力、「人間が直面する様々な問題について自ら積極的に考え、継続してその解決に取り組むことができる」主体性・実行力、「人間社会のストレスの問題について理解し、自己の心理的問題について対処することができる」ストレスコントロール力、そして、「哲学・倫理学の知識にもとづき、仏教精神にもとづく人間尊重の倫理・道徳観を身につけている」という人格形成・使命感が設定されています。本日のテーマになっている仏教系大学の質保証という点で言えば、本学においては、このDP2が関心・態度・人格に関わる力ですので、ここに建学の精神やブランドステートメントと直接的に紐づくような能力が指標化されています。その意味では、建学の精神に基づくDP2が非常に重要なDPの構成要素になっているはずです。

続いてはCPについてです。これはDPを受ける形で作られています。全学のものを記載しておきました。すなわち、「武蔵野大学のカリキュラムは、卒業生の一人ひとりが地球規模のつながりの中で生きる1人の人間として、どんな社会においても、またどんな状況・場面にあっても普遍的に求められるさまざまなスキルをすべての学部学生の基礎力として涵養・育成し、時代や国・地域を超えた貢献を適える人材を未来に向けて輩出することを目的としています」と、教育の目的を最初に提示した上で、「この目的を実現するために体系化された初年次からの全学共通基礎課程『武蔵野 INITIAL』の学修により、その能力開発および定着を徹底する。また、各学部における専門分野の知識と技能が身につけられるよ

うに段階的、体系的なカリキュラム編成を行い、それとの連続性をもって学士課程における目標を達成していきます」と書かれています。この全学共通基礎課程の中に「建学科目」として「仏教（生き方を考える）基礎」と「仏教（生き方を考える）発展」という2つの必修科目を配置しています。

次は、AP、アドミッション・ポリシーです（資料10ページ）が、細かくは申し上げませんので、文章のところは後でご覧いただければと思います。DPとの関係性という点で言いますと、資料下段のところに、知識・専門性、関心・態度・人格、思考・判断、実践的スキル・表現という形で、DP1から4に対応するようにAPの表示がなされているということを押さえていただければと存じます。

本学の建学の精神に基づく質保証の仕組みは、全体的には以上のような構造になっておりまして、建学の精神とブランドステートメント、ブランドビジョンがあって、DP・CP・APという3ポリシー体制が全学から学部学科にも展開されていますし、各授業にもそれが紐づいた形で構成されているわけです。全体の考え方としては、学修成果の可視化、そしてそれに応じて質保証ができるようにという考え方で、体制を構築して参りました。

2. 学修成果の可視化と質保証

こうした質保証を考えるにあたって、私共はアセスメントポリシーが一つ大事な構成要素になっていると考えています。全学のアセスメントポリシーとしては、「内部質保証制度の一環として、ディプロマポリシー、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーの3ポリシーに基づいて、機関レベル(大学全体)、教育課程レベル(学部・学科・研究科等)、科目レベル(授業・科目)の3つのレベルで、学修成果等を測定・評価し、その結果を教育の改善につなげていく」としています。また、各レベルでどのような指標に基づいて、検証・評価するのか公表しています。

本学の試みとして一つ特徴的なのは、「2. 教育課程レベル(学部・学科・研究科等)」のところに青字で記載した「学科DPルーブリック評価」というものです。

学修成果の可視化ということで、各学科のDP1から4のそれぞれをルーブリックの形で作っていて、3年生と4年生(薬学科は5年生と6年生)を対象に、どのくらい各能力を伸ばしたのかについて測定するようにしています。これは、学生がDP1から4までをルールブックに従って、今の自分の能力を自己評価するとともに、ゼミの担当教員が個々の学生のDP達成度を評価する形で運用しています。そして、それらを全て集計することで、3年生と4年生の学修到達度が、本学の考えるDPの水準

(レベル3)以上になっているかどうかを評価しています。個々の学生が、自分が成長したのかどうかということを自己評価するところが非常に大事な取り組みだと考えておりまして、この取り組みは令和元年度に受審した認証評価でも高い評価を得られたということをお伝えしておきます。

その他、授業評価や学生生活実態調査等、様々な取り組みを行っておりますし、最近では、コンピテンシーをより直接的に測定するようなテストも導入し始めたところです。

DPに基づいたカリキュラム運営のPDCAサイクルを例にしておりますが、左上からカリキュラムを設定するプランニング、それらを受けて授業がしっかりと実施されます。そして下におりましてC、すなわちチェックですが、成果を可視化していく。これについては、学科DPルーブリック評価、学生生活実態調査、授業評価、教員のアンケートなどで行っていますし、最近では先ほど申し上げたように、コンピテンシーを測るような課題解決能力測定テストのようなものも採用したところです。そして、それらの結果等についてアセスメントを行い、学科のFD、全学のFD、そして目的別全学FDといったFD/SDなどの活動を通じて次の課題あるいはそれを改善する実践へと向かう形でPDCAを回しているというのが、本学の質保証のサイクルです。

全学の質保証体制の組織図ですが、中央の1番上に学内理事者会があり、その下に学長がおります。学長は学内理事者会のメンバーでもありますが、その学長のもとに全学の内部質保証推進組織として教育改革推進会議という組織を設けております。これは、学長、副学長、教務部長、学生部長、キャリア開発部長、教養教育部会部長と、各センター（国際センター、学外学修推進センター、武蔵野大学スマートインテリジェンスセンター）の長、教学事務部門の各部長などからなる組織で、内部質保証に責任を負う組織と位置付けています。そこで様々な施策などを決めていったりしているのですが、学部・研究科や各部局との関係で申し上げますと、ブランドビジョン協議会というものを、この教育改革推進会議と学部・研究科の皆さんとの間で年に2回開催しております。これは、それぞれがしっかりと質保証ができていのかどうかとか、それからアウトプットがしっかりとできていのかどうかなどについて、意見調整を行ったり、相談を行ったりすることで、PDCAがしっかりと回るように、そして質保証がしっかりと機能するように連携しているということです。そして左の方に自己点検評価委員会、それから外部評価委員会がありますので、それらと連携をする形で、全体としての質保証を回せる体制をとっています。

3. 本学中長期計画とコロナ禍における授業のオンライン化経験をふまえて

ここまですが本学の質保証体制、あるいは取り組んでいることですが、中長期計画が同時並行的に動いておりまして、その中で将来の大学のあり方や施策が、様々な形で検討、あるいは予定されています。中長期計画の中で、コロナ禍前に計画していたものとして「BYOD」があります。つまり、1人ひとりの学生が、端末を持ってキャンパスに通う体制を整えようということと、更に将来的には、それらの端末をネットワークとしっかりと結び付けることで「サイバーフィジカルな学修環境」を作り出していこうと考えていました。その前提として2021年度には新しいLMSを導入することでオンデマンド授業を全学的に導入する計画でした。そういう中でコロナ禍に入ってしまったので、この計画を一部前倒しして動かすということをしていきました。

そしてもう1つ計画していたのが、学修者本位の教育をしっかりと推進していくために、武蔵野大学独自の学修のあり方を組み立てるために、スパイラル学修というものを取り入れる計画をしていました。これまでは、全体的に積み上げ型のカリキュラムを作っておりましたが、PBLを踏まえて、毎年同じような課題に取り組んだとしても1年生の時の取り組みと、2年生での取り組みでは成果の質が違って来る。各学年で同じ課題に取り組む続けることで、学生が成長していくことを期待してスパイラル型の学修を組み立てる必要があると考えたわけです。そういう中でコロナ禍に突入しました。

コロナ禍ではありましたが、本学では「響学スパイラル」と名付けた学修スタイルを、今展開をしているところです。上の紫色のクエスションマークがついているところがスタート地点で、「問う」ところから始まります。武蔵野大学の学びは問いから始まり、続いて、考えたり、行動したりする。「考動する」という用語を当てておりますが、情報を収集し分析するとか、他の人びととコミュニケーションをとって意見交換をしていくとか、あるいは様々な実践があるわけですが、そういうことを行って、何らかの仕方で「カタチにする」。それは、研究の成果を論文にまとめたり、発表したりすることかもしれませんし、あるいは地域の課題などに何らかのソリューションを与えるということかもしれませんが、「考動した」成果を何らかの仕方で「カタチにする」ということを行います。そして図の左側になりますが、最終的にはそれらを「見つめ直す」。すなわち、自分たちの取り組みを反省的に見直すことで、次の「問い」へとステップアップしていく。この学びのスパイラルは、決して一人だけで行うものではなく、他者と響き合い、学び合って行うという意味合いを込めて、「響学」という言葉で表現し

ています。

資料の表は、こうした「問う」「考動する」「カタチにする」「見つめ直す」というステップのそれぞれに該当する学修活動の例などをまとめたものです。こうしたことを先生方と学生に周知することで、今年度から、響学スパイラルに基づいた学修のあり方を各授業で取り入れ、その内容をシラバスに記載するように徹底をしているところです。

資料は、各授業だけではなく、カリキュラムの構築においても、響学スパイラルを前提にして組み直す試み、あるいは位置づけをしっかりと見直すということの一例です。本学では全学の1年生に「フィールド・スタディーズ」という学外学修科目を必修化しているのですが、その学外学修科目と他の科目との関係の中でも、「問い」「考動する」「カタチにする」「見つめ直す」という学修のスパイラルが回っていくようにすることが企図されています。このように、響学スパイラルという学び方はカリキュラム設計上でも位置づけられてきています。

コロナ禍においても、本学ではこうした試みをはじめ、様々な施策を推し進めて参りましたが、なかでも、コロナ禍によって授業教材のデジタル化が大きく進んだという点が挙げられます。例えば、LMSの使用が普及したこと、同時双方向型オンライン授業でもチャット機能を使うことで質問が促進されるなど、色々な知見も蓄積されてきました。こうした経験を通じて、例えば、オンライン授業を利用することで、学期中に長期の学外学修や留学と通常の正課教育を両立できる可能性が広がるとともに、今後の新しい授業形態を開発可能になってきているとも考えられます。ただし、オンライン授業での厳正な試験の実施については、まだまだかなりの工夫が必要だと思いますし、オンライン授業の質保証については、これまでの対面授業とは違った形で工夫する余地があると考えています。いずれにしても、新たな大学教育を目指して、学修者本位の教育、そして個々の学生の力をどのように伸ばしていけるかということを意識して、質保証の問題を考えて参りたいと思っています。

質保証の課題について

最後に、質保証をめぐる本学の課題を挙げておきます。

第1に、本学では現在、3ポリシーの再検討を進めておまして、令和6年度入学生向けに再編成をしているところです。その中で、本日のこの会議で「仏教系大学としての質保証」というお題をいただいて、思いを新たにすることは、最初のところで申し上げましたように、建学の精神に基づいているDPについてです。とりわけ、能力という点でいうと、本学ではDP2が最重要であるわけですけれど

も、学科の専門教育の中ではDP1の知識・専門性やDP3の思考・判断というところが非常に重視されていたり、あるいは焦点化されたりしているために、DP2の関心・態度・人格については少し弱いところがあるという点を再認識させていただいたところです。このあたりを全学的に強化していく必要があるということを考えさせられました。

それから2点目は、この3ポリシー体制の中でAPの実質化について、もう少し考えていく必要があると思っています。私立大学ではAPをしっかりと実質化することはなかなか難しい課題なのですが、多様な学生が入学しているわけですので、それについての対応を強化する必要があると考えています。これは私見ですが、例えば、入学前教育と初年次教育とを再編成して、大学生としての学び方を学ぶということであるとか、入学の最初の方で徹底することによって主体的な学修者を育て、1年生から大学という環境の中にうまく適応できるような仕掛けが必要なのではないかと、あらためて考えているところです。

そして、3点目として、管理コスト増への対応と書きましたけれども、質保証体制をしっかりと進めようとする、どうしても管理コストがますますかかっていくという点が挙げられます。コロナ禍もあってZoom等を使って会議を行なうことが簡単にできるようになったことも手伝って、学内での会議体が増えつつあるのではありませんでしょうか。ちょっと私事で申し訳ありませんが、私は年間を通じて45種類以上の会議に参加しているのですが、ものすごい量だということと、その一つひとつに日程調整がありますから毎日膨大な量のメールが押し寄せてくる状態に直面させられているところです。それはともかくとしても、質保証体制を整えるために、色々な部門が新設されたり、整備されたりするというのも相まって、組織的あるいは人的なリソースの必要性がますます増えてしまっているのは確かだと感じています。例えば、本学の質保証の推進組織は、先ほど体制図のところでも申し上げた教育改革推進会議という会議体なのですが、設置当初は比較的小規模な人数だったので、様々な話が実質的にできていたのですが、近年は様々な部門を整備・強化しておりますので、その新しい管理職が加わるようになって、次第に大きな組織になってきました。そのため、次第に、実質的な話し合いが難しくなるという状態に近づいてきているとも感じております。そういう点で、管理コスト増への対応を考えていくことは非常に大事な要素になってきていると考えているところです。

本日はこのパネルディスカッションを通じて、皆様方からのご質問、ご意見等もお受けし、更に勉強させていただければと存じます。どうぞよろしくお

願いたします。雑駁な内容で大変恐縮ですが、私からの事例報告は以上でございます。ご清聴、どうもありがとうございました。

入澤 北條先生ありがとうございました。

ただ今は武蔵野大学の質保証の取り組み、質保証の体制、それから学修スタイルにまで言及をしていただきました。そして最後に質保証の課題のところでは、これは各仏教系大学がまさに直面しているところであろうかと思っておりますので、後ほど議論ができればと思っております。

続きまして大正大学の神達副学長から、大正大学の質保証システムについてご報告いただければと思いますよろしくお願いいたします。

仏教系大学としての質保証システムとは —大正大学の場合—

発表者：大正大学副学長／仏教学部仏教学科教授
神達 知純

皆さんおはようございます。大正大学で副学長をしております神達知純と申します。

今、北條先生の大変緻密なご報告の後で、私の報告は大変雑駁なものですけれども、どうかお許しいただきたいと思っております。それではよろしくお願いいたします。

今日のコンテンツでございますが、このように考えております。どうしてこのような構成にしたかにつきましては、また後ほどお話する機会がございますので、よろしくお願いいたします。

まず「大正大学について」ということで、大正大学の建学の理念それからディプロマポリシー等についてもここで話したいと思っております。大正大学は、大正15年1926年に開学をいたしました。

当時の仏教連合大学構想のもとで、日本仏教の複数の宗派の教育機関が合同してできたのが、大正大学という大学でございます。初代学長には教育者の澤柳政太郎氏がついております。開学当時は、500名ほどの学生が在籍していたわけですが、もう95年が経過した今、約10倍の大規模になっております。学部数も増えて、教育・研究の幅も広がりを見せているというところです。

伝統的には仏教学、文学、歴史学がありますが、近年は地域創生学部、社会共生学部といった社会科学系の学部の設置もございました。

大正大学の建学の理念は「智慧と慈悲の実践」と言います。これは初代学長の澤柳政太郎先生のスピーチに大乘仏教の精神という言葉がございますが、これに基づくものでございます。

大乘仏教では菩薩の生き方を理想としておりまし

て、菩薩は自分のためそして他者のために生きる人でございます。

その菩薩の生き方を端的に示したものの、表現したものがこの智慧と慈悲の実践となるというふうには本学では捉えております。現在ではこの建学の理念を教育ビジョン「四つの人となる」にブレイクダウンして、本学のDPの根幹としております。

この四つの人というのはここに示しておりますが慈悲・自灯明・中道・共生となっております。仏教を専門としている方から見れば、自灯明、法灯明とセットではないかと思われるかもしれませんが、自灯明だけを取り出してこの教育ビジョンの一つにしているわけでございます。

今、この四つの人をDPの根幹していると申しましたが、本学は大学全体のディプロマポリシーの前文のところにこの四つの人を出して、こういう人になってほしいというようなことを書いております

例えば、さっきの自灯明でいきますと「自灯明の人となるとは真実を探求し、自らを頼りとして生きられる人となること。自ら問いを立て、社会地域の問題解決のために様々な知識を得て学融合的な考察ができる」と、そんなようなことを書いておましてこの四つの人それぞれに理念を書いて、その後で大学でこういうことを学んでください、こういう力を身に付けてくださいということを書いています。

この後に、学力の3要素に応じた全学版のディプロマポリシーを示しているという構成にしているところでございます。

今お見せしているスライドに、本学の大学案内に掲載している学長の言葉を示しましたけれども、これも建学の理念を、現代風に表現したものと、そういうふうには理解しています。本学では、学んだことを人として生きること、そして実社会の中で体現できる人を養成することを使命にしているというわけでございます。

開学からまもなく100年が経ちますけれども大正大学の教育研究というのは多様に展開してまいりました。そんな中で開学から現在に至るまで、大正大



大正大学 神達 知純 副学長

学の教育というものを振り返るとそのアイデンティティというところに実践という言葉が想起されます。

開学当時の社会事業研究室のセツルメント活動、地域住民とともに生活向上に努める運動から現在の地域創生学部の取り組み、連携自治体を拠点とした地域実習など実践的な教育研究が脈々と行われてきたのが大正大学の特色でございます

先ほどの大乘仏教の菩薩の生き方っていうのも、私は実践性というところが非常に大事になってくると思います。また社会の変容に応じた教育改革というのも本学では継続しておりまして、令和2年に文科省の「知識集約型社会を支える人材育成事業」に本学の「新しい地域のあり方を構想する地域戦略人材育成事業」という事業を採択していただきました。それに伴って、本学では卒業要件の見直しとか共通教育の改編を行ったところでございます。

2番目に「大学教育における質保証に関する議論」ということで、今回どういった報告発表しようかと悩んだときに、今年の3月の「新たな時代を見据えた質保証システムの改善充実について」という中教審の審議まとめを参考にさせていただきまして構成を考えさせていただいております。

ここのところに太字で記してはいますが、「最低限の水準を厳格に担保しつつ、大学教育の多様性先導性を向上させる方向で改善充実を図っていくことが求められる」というようなことが書いてあります。

厳格であり、かつ柔軟であれというのは大変難しいタスクであるというふうに思いますけれども、この厳格という点については、大正大学がこれまで行ってきた内部質保証、本学の自己点検評価の体制についてお話をします。柔軟というところで見れば、この審議まとめの検討方針に示されておりますように現在求められている学修者本位の教育の実現に大正大学が今どんなアプローチをしているかというお話をしようというふうに考えましてこの報告の構成をいたしました。

まず大正大学で行っている自己点検評価の仕組みについてお話しします。

大正大学では平成25年（2013年）、大学基準協会の認証評価を受審した際に教学マネジメント内部質保証体制についていくつかの指摘を受けました。

それを受けて、本学は全学的なマネジメントサイクルの構築に注力をしてその成果としてその2年後になりますが、平成27年からTSRの枠組みを用いた自己点検評価の体制を整えました。

また内部質保証体制に関する方針を明文化して建学の理念教育ビジョン、中期マスタープランに則って大学の諸活動を行っていくことを明確にしまし

た。

それ以来、各学科はTSRマネジメントシートというものを運用してPDCAサイクルを回すことで、教育研究の質向上に努めてまいりました。このTSRというのはなんぞやと申しますと、実は平成21年の大正大学の第1次中期マスタープランに大正大学の社会的責任、世の中でCSRという言葉がありますが、それをTSRと本学では言っているわけですが、「大正大学の社会的責任」として謳われたものでございます。

このTSRは5つの社会的責任と3つの経営基盤という枠組みに分化され、それに沿って、大学の事業の企画・実施・進捗・管理・改善・推進を行うというものでございます。

学部・学科の自己点検でTSRマネジメントシートというものをを用いるのでありますが、これはこの図にあります5つの枠組み、優れた教育研究、充実した学生生活、特色ある地域・社会貢献、ミッションに基づく学風の醸成、TSRによる大学運営この5つの枠組みにそって、PDCAの各項にKPIを設定し、点検評価を実施すると、そういうようなことで本学は自己点検評価を進めているわけでございます。

学部・学科・全学の自己点検評価の1年間の流れを示したのがこのスライドでございます。

年度が始まるちょっと前でございましてけれども、学科それから大学院専攻の自己点検評価をお願いして、そしてそれを学部、大学院の研究科で取りまとめます。学部、大学院研究科ではそれを検証しそれを報告会という形で全学で共有いたします。つい先日、教授連合会を開き、学長・副学長が学部と大学院研究科の点検評価を検証し、そしてそれをさらに自己点検評価委員会等へ上げて来年度の次年度の方針に結びつけると、そういうような流れをとっているところでございます。

この自己点検評価において、内部質保証において基本となるのがやはり3つのポリシーというところになるかと思っておりますけれども、大正大学では3つのポリシーの原型というのが6年前に作られております。

これはここに書いてありますように学校教育法施行規則の改正で、2017年の4月までに各大学が公表することを義務化されましたが、大正大学ではこれをカリキュラムアセスメントの好機だというふうに捉えまして、大学全体、学科それから大学院専攻の3つのポリシーの見直しを実施いたしました。作文にはならない、実質的な3つのポリシーを作ろうという、そういった取り組みでございました。

まず最初に、各学科そして学科内のコースにおいて、学生像調査を実施しました。

コース内で学びを高度に達成しつつある学生というものを選出して、その学生に対する評価を明確にしました。学科コースで目指すべき人物像を言語化いたしました。

大学執行部はどうしたかという、今度は建学の理念からブレイクダウンする形で、大学全体の3つのポリシーを作成し、この大学全体のポリシーと、学科のポリシーを突き合わせて対話させて、ブラッシュアップするというような手順をとったわけですね。この中で学内のIRによるデータ分析、それからFDで自学科の中での検討あるいは他の学科との意見交換などを通じて、このポリシーのブラッシュアップというものを図っていったというようなことがございました。

これが今の大正大学の3つのポリシーの原型を作るときの1つの流れです。

次にカリキュラム評価について話しておきたいのですが、先ほど武蔵野大学さんではアセスメントポリシーを示されておりましたが大正大学ではアセスメントポリシーは未策定でございます。

2017年度からカリキュラムアセスメントを実施しております。各学科でチェックリストを用いて、自学科のカリキュラムを点検するという方法です。

その手順については、このスライドに示す通りでございますが、本学のカリキュラム評価の特色は、自己評価報告会を開催しているところにあります。ここで自己評価のみならず、FD委員会や他学科からの他者評価を交えることで、その先の改善に向けたアクションに繋げることが意図されているということでございます。

ここまで大正大学における自己点検評価の仕組みについてご説明しましたが、本学ではTSRマネジメントによる学部学科の自己点検評価を継続して実施する予定です。これからもやっていこうというふうに思っておりますが、点検評価にかかる負担を嘆く声というのがやはり現場の先生たちからは聞こえてまいります。

そのあたりが今後の課題になってくるのではないかと考えております。

ここからは4番目のコンテンツで「学修者本位の教育に対する試み」ということでお話をいたします。

先ほどお話ししましたが、大正大学では幸いにも知識集約型社会を支える人材育成事業に採択されたということで、今それに伴う教育改革を推進しております。

本学では近年、地域主義を掲げて日本各所の地域課題に向き合っております。そして自治体との連携体制を整えてまいりました。またこの事業の推進に当たって大正大学ではデータサイエンス、アントレプレナーシップ育成、学融合など課題解決型の

教育プログラムを導入して全学的な教育改革を進めてきました

そのあたりを評価していただいたようでございます。このスライドの左下に大正大学に入学してから卒業するまでの教育課程を示しております。本学では1、2年次の全学共通教育を第Ⅰ類と、在籍する学科の専門教育を第Ⅱ類と、2、3年次以降の全学共通教育を第Ⅲ類と呼んでいます。

本事業の推進に当たっては、この全学共通教育の第Ⅰ類・第Ⅲ類というところにテコ入れを図ったわけですが本日はそのうちの第Ⅰ類の改編について少しお話をしたいと思います。

第Ⅰ類教育というのは初年次教育、キャリア教育、教養教育をその内容としておりましてチュートリアル教育がその手法の特色になっております。

全学共通教育といえば、私が大学生の頃は一般教養がその役割を担っていました。しかし今日の大学では共通教育はどちらかという汎用的なスキルを身につけることを目的としています。

その背景にはいろいろなことがあるのでしょうかけれどもSociety4.0以降のめまぐるしく変化する社会ってというのはなかなか待たなしで、社会が基礎学力よりも生きる力を、標準性よりも多様性・新規性を、知識量よりも意欲・創造力を求めるという傾向にあると言われております。

中教審の「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」答申に描かれたものもそのような予測不可能な時代を生きる人材像であったわけでございます。

本学の第Ⅰ類教育の構成する授業科目はここにあります、「人間の探究」、「社会の探究」、「自然の探究」、「総合英語」、「データサイエンス」、「リーダーシップ」という授業科目から構成されて総じて30単位が必修となっています。

このスライドではこれらの科目で育成を目指す資質能力を示しました、総じて主体的学修態度の涵養というものを第1の目標にしています。これは学修者本位の教育の実現に対する本学からの回答と解釈していただいて差し支えございません。

先ほどお話ししました第Ⅰ類教育の特色がチュートリアル教育になります。本来チュートリアル教育というのは別の意味なのでしょうけれども、大正大学ではチュートリアル教育を総合的な学修支援と意味つけています。学ぶための心・技・体を支援していくと捉えております。この第Ⅰ類教育の授業というものは、複数の教員とチューターが共同して運営するチームティーチング体制をとっているところも一つの特徴といえます。

それでさらにeポートフォリオを活用して学生の学修習慣を身につけさせる。学生は、授業で学んだ

ことをeポートフォリオのリフレクションに記入するということを習慣付けております。

その第Ⅰ類教育で学修成果の可視化の試みということでお話ししたいのですが、昨日の大森先生の基調講演をお聴きになった方からすれば、これは学修成果の可視化ではないのではないかと突っ込まれてしまいそうですけど、確かにそうなんです。私もではまだ学修成果の可視化というところは途上にあると考えております。これは、今どんな指標を設定できるかというところで、まだ検討しているところでございます。

まだ可視化に向けては道半ばでございますけれども、今どんなことをしているかということで、ご紹介をしたいと思っております。先ほどお話したように、第Ⅰ類の授業では、学生が授業のリフレクションをeポートフォリオに記入することになっています。

私達教員やチューターはそのリフレクションの記述を分析することで、学修成果を見える化し、授業改善とか学修支援というもののあり方を改善しているというところになります。

ここに示したのは、「社会の探究」という授業で行われているリフレクションの分析ですけれども、やはり私も見てまして、リフレクションの内容が深まりを見せているという学生が結構見られるんですね。ただ字数が多くなっているだけではなくて、最初の授業では感想程度しか書けなかった学生が段々と他の授業での気づき、それから自分の経験などを交えてリフレクションの内容を深めていくという様子が見てとれます。

こういったことを学生自身が気づいてさらに自分の学びを深めていっていければというふうに考えているところです。

もう1つ、このeポートフォリオでは「学びと成長の記録」というフォーマットがございまして、この1年次の学生が自らの目標・計画と行動・振り返りを記入することができるようになっています。

これは言うまでもなく学生のキャリア形成にすることを目的に作られたものです。

この第Ⅰ類教育をつかさどる総合学修支援機構DACでは、学びと成長の記録を用いて、1年生対象の全員面談を実施しています。

面談者、教員とチューターで、この定期面談での学生との対話、それから、この学びと成長の記録の記述などを踏まえて、学生の主体的学修態度の総合的印象度を分析したものをここに示しております。やはり学生の学びへの向き合い方というのは多様であって、一律の学修支援というのは現実的ではありません。

主体的学修態度をある程度身に付けつつある学生には、より高次の学びへの後押しが必要だと思えますし、また、学修習慣が見られない学生には健康や

環境に配慮しつつ支援することが求められるのではないかと思います。

つまりグラデーションをつけた学修支援を目指していきたいと思っております。

ここまで学修者本位の教育に対する試みということでお話ししましたがこれに関しては本学には課題がいくつかございます。

まず先に述べた3つのポリシーについては、学生の学びと成長の視点に立って、つまりは身につける資質・能力を精査して、より三つのポリシーをブラッシュアップする必要があるだろうと考えています。

また教員が何をどう教えるかということではなくて、学生が何をどのように学んで資質・能力を身につけていくかという視点からカリキュラムや授業の改善を図っていかねばならないだろうということをおもいます。

また第3に大正大学では、LMSの活用が遅れています。先ほど述べたように、授業運営や学修支援に役立つだけではなくて、学生が自らの学びを蓄積し、活用するような仕組みを整えることが求められているのではないかと、そのように考えております。

今日のまとめです。本日は前半に大正大学がこれまで行ってきた自己点検評価の仕組みを紹介し、後半では、学修者本位の教育へのアプローチについてお話ししました。本日の内容をこのスライドにまとめました。建学の理念ですがこれは目指すべき人材像であって、大学卒業時に達成できるような目標ではないと思っております。大正大学の場合、大乘仏教の菩薩のような生き方、智慧と慈悲の実践の体験は、決して容易ではありません。

一生かけてもできないかもしれないわけですね。建学の理念とは、その大学に入学して卒業する者が一生をかけて目指すべき目標と言えるのではないかとそのようにも思います。そのような願いが建学の理念に込められているのではないかと、私は思います。

その意味で、生涯を自律的に学び続けるという学修者本位の教育は、大正大学のというより、仏教系大学の建学の理念によく呼応するものだとそういうふうに考えます。

また、そう考えると、高大接続の視点というものも重要になってくるのではないかと思います。学修者本位の教育への大転換は高等学校でも行われておりますし、新しい学習指導要領に沿った教育が始まっています。

1人の若者が、高校から大学へ、大学から社会へと進む過程を彼らの学びと成長を信じて支援していくことが私達に求められているようにも感じるわけでございます。

大正大学の取り組みを御紹介させていただきました。ご清聴どうもありがとうございました。

入澤 神達先生どうもありがとうございました。

大正大学における自己点検評価の仕組み、それから後半では学修者本位の教育について、詳しくご報告いただきました。

今オンラインで参加していただいている方々から質問を受けているところではありますが、まずその前に私の方から仏教系大学としてという部分で、1つ2人の先生方にお尋ねをしたいと思います。と言いますのは武蔵野大学の北條先生から最後に、建学の精神に関するところで武蔵野大学ではDP 2の部分が気になるというご説明ございました。

ただ一方で北條先生が指摘されましたように、学科の教育の部分で知識専門性あるいは思考判断というものに焦点化してまいりますとどうしても建学の精神の部分がちょっと後退してしまうというような、これは今、各仏教系大学が共通して抱えている課題ではないかと思えます。建学の精神の具現化ということはもう古くから言われているのですが、この質保証に関連して、より具体的に各大学でどのような取り組みをされているかというところを教えてくださいたいと思います。まず北條先生から、それから大正大学の事例もお聞かせいただければと思います。

北條 入澤先生、どうもありがとうございます。

課題として申し上げましたけれども、よく考えてみると1番大事な科目であるにもかかわらず、科目立てとしては確かに必修化されているのですが、従前は1年次に「仏教概説」という1科目があるだけでした。これだと、特に、卒業が近づく頃にはもう内容を忘れていて、あるいは覚えていないというようなことも起こっているのではないかと、あるいはより専門的な学びとの関係性が担保できなくなっているのではないかとということが懸念されておりました。そのため、従前「武蔵野BASIS」という名称の全学共通基礎課程を新たに「武蔵野INITIAL」という教育課程に改編するに際して、建学科目である仏教の学びについては1年生で学ぶ部分と3年生になってから学ぶ部分を分けて、1年と3年に必修で2つの建学科目（「仏教（生き方を考える）基礎」、「仏教（生き方を考える）発展」）を配置しました。これによって、各専門の学びとの関係性も、より意識した形で授業内容を考えることもできますし、学生たち自身が専門で学んでいることと、仏教とがどういところで繋がっているのかについても、考えられるような条件がより整備されてくるのではないかと考えています。まずはそういうカリキュラムで少し工夫したところがあります。

もう1つは、授業という科目立てだけではなく、入学式や卒業式といった式典、あるいは色々なイベント等でも仏教行事的なものがありますので、そうした様々な機会をとらえて、本学が仏教系の大学であることを周知していきたいと考えています。それからちょっと話が前後して申し訳ありませんが、もう一つ、「武蔵野INITIAL」という全学共通基礎課程の中で、「SDGs科目」というのを配置しました。全て必修なのですが、「SDGs基礎」、それから「SDGs発展1」から「同発展3」までの4科目があり、1年生の4つの学期を通じてSDGsについての学びが行われています。これらは、本学の建学の精神と紐づいた形でSDGsを取り上げていることを強調しておりますので、そういう科目立てとの関係の中で、建学の精神に関する理解の醸成を考えていくことがより重要なのではないかと考えて、実践しているところです。取り急ぎ以上でございます。

入澤 ありがとうございます。

それでは、神達先生お願いいたします。

神達 先ほど私は大正大学で3つのポリシーの原型がどう作られたかというところで、「3つのポリシーの原型は」っていう言い方をしたんですね。「大学執行部の方で建学の理念に基づいた形で大学全体のDPを作って学科で作られたDPと対話させた」というふうに言いましたが、あれから年月が経ちまして各学科でもいろいろな教育の改善が行われていく中で、やっぱりDPも変わっていています。学部や学科の設置中もあったので、建学の理念とどちらかというところと離れて現実的なDPが作られているってことで、ちょっとそういう意味では、建学の理念との関連づけというところでは、今全学的に整っていないところもあるのかもしれない。

やはり本学では、そうなるとう共通教育の部分で、建学の理念に根ざした教育というものを行っていくのが大事になってくるかと思うんですが、いわゆる



龍谷大学・龍谷大学短期大学部 入澤 崇 学長

自校教育的なところも、なかなか今そんなに共通教育の中でも組み込まれておらず、そこら辺も課題になるかなと思います。それから、今の北條先生が最後おっしゃったことと関連するんですけども、やはり大正大学も建学の理念を今のこの時代に現代的に解釈するとどうなるか、例えば大正大学が行っている地域課題に向き合うことも建学の理念の現代的な解釈です。そういうふうにして各学科で建学の理念をうちの学科で解釈するとどうなるんだっていうことを先生方に理解していただいて、それを学生に説明することが建学の理念を広めていくことにもなるんじゃないかと、うちの大学でも考えているところです。

以上です。

入澤 それではオンラインで参加されている学長先生方から、質問を受けます

まず大谷大学の一楽学長から北條先生に、「響学スパイラルについて、教員・学生にも周知ということでしたが、その具体的方法について教えていただけるとありがたいです。」という質問をいただいていますので、まずお答えをお願いします。

北條 一楽先生、どうもありがとうございます。

響学スパイラルについては今年度から全学で展開させていくということでしたが、実は昨年度もいくつか科目群においては、先行して試行をしておりました。どういう科目で先行実施してきたかという、まず情報教育の先生方がこのスパイラル学修という考え方に非常に共感していただいていたので、響学スパイラルを創る小委員会に多数ご参加いただきました。そして、情報教育の授業の中で、学生たちに考えてほしいこととして、「問い」から始まって「考動する」「カタチにする」「見つめ直す」というスパイラルを意識した形で、様々な課題に取り組むことが学修において大切だということをいつも取り上げてもらいました。また、この小委員会に参加した他学科の先生方にも、ご自身の授業などで同様の取り組みを試行してもらいました。

そして今年度は、そうした試行の経験をふまえて、「響学スパイラル」として定式化・図案化を行うことで、情報教育の授業でも、よりブラッシュアップした形で展開をしております。これは全学の必修科目の中で行っておりますので、そういうところからまず入っていったということです。

また、各学科の先生方にも、この響学スパイラルを創っている途上の、ここ2年ほど前から、武蔵野大学独自の学修スタイルを検討中であること、このような形で整備されつつあること、試行的に今年はこれを実施する予定であるといったことをずっと申し上げてきました。そして今年度、全学展開をする

ということをお願いしてきたわけです。ですので、数年かけて準備をしております。そして、さらには今年度からシラバスの中にも、響学スパイラルの「問う」「考動する」「カタチにする」「見つめ直す」というステップを何らかの形で各授業に取り入れていただいています。なかには、全体的にスパイラルを回す形で取り入れているものもあれば、それが本当は1番好ましいのですが、この授業では「問う」というステップを重視して、そこを練り上げていくという形でお考えいただいている授業もありますし、そしてさらには学科の中でしっかりと相談をして自分たちの科目で、誰がどこを重視した形で授業を展開するか、学科で取り組んでくれているところもあります。そのような形で段階を踏んで、全学に周知をすることで教員にご協力をいただいているということです。

学生については、ホームページ等でも提示しているだけではなく、履修要覧にも載せていますし、情報科目や各ゼミなどの必修科目等で響学スパイラルについてアナウンスするとともに、それを取り入れた形の授業展開をすることで理解を深めていこうという施策を実施しているところです。

以上です。

入澤 ありがとうございます。大谷大学の一楽先生からは神達先生にも質問が届いております、大正大学のDACの具体的な活動についてお聞かせください

神達 総合学修支援機構DACという組織は、先ほど申したように、本学の事業が知識集約型社会を支える人材育成事業の方に採択をされたということで、この事業の推進を担う司令塔的な役割を果たす組織として立ち上げられたものでございます。学内の第3の組織というふうには本学で言うておりますけれども、教職協働体制をとりながら、DACの活動をしておりますが、知識集約型の社会の事業の推進に伴って大正大学では共通教育というものを大幅な改編をいたしました。ですのでその共通教育を担う役割がございます。特に1、2年次の前期共通教育、第I類教育の運営を担うというのが、主たる活動内容ということになります。

知識集約型事業の方の進捗管理もDACの方で行っているということです。

簡単ですが以上でございます。

ありがとうございます。

入澤 続きまして京都文教大学の森先生から質問を受けております。先生方から、大変詳細な取り組みについて教えていただき感謝申し上げます。大正大

学さんへの質問です。

チューター制度の効果と、課題を教えてください。学修者本位の個別最適化された学びのためにチューター制度の導入は大変素晴らしいと思います。チューターの要件・業務は具体的にはどのようなもので予算措置はどうされていますか。またそこで支援を受けている学生たちからはどのような評価ができていますか。ご教示いただければ幸いです。

神達 ありがとうございます。チューター制度を始めて、全学的に展開して2年でしょうかというところでまだ日が浅いので、なかなか課題も多くございます。特に全学共通教育でやっているということで、全ての授業でチュートリアル教育ということになると、どうしてもチューターの役割等も「仕事化する」っていうのでしょうか、どうしてもルールを決めてやらなければならないということで、学修支援は先ほど申したように学生それぞれにあるものなので、一律ではないはずなのですが、どうしてもチューターの動きが仕事のようになってしまったりとか、それからあと先生の普通の授業運営のサポートだけになってしまったりとか、そういうようなことがやはり現状としてはございます。

大正大学では学生それぞれの学修態度がどんな程度身についたかってことに応じてグラデーションつけた学修支援ができればと考えています。チューターにそこを担っていただければと思っております。

チューターの役割としては学生がリフレクションを書いたときのコメント、これ全部やっているわけではないですが、リフレクションにコメントを返したりとか、それから先ほどちょっと紹介しましたけれども、面談等を行ったりしているところです。

このチューターを本学でどういうふう採用しているかという、チューター育成プログラムというプログラムを設けて、それを受講した方、さらにそれで面接して採用というような流れでございます。

ちょっと予算措置についてはちょっと私今ここで答えられないので申し訳ございません。

学生たちからはこれも様々ですね。チューターにある意味先生より近いところでサポートしてもらうので、いろんなことが相談できたりということで、学生から評価を受けていたりということもございませう。

簡単ですが以上でございます。

森先生からもう1つ質問を受けております。両方の大学へのご質問です。「学生に建学の理念を、折に触れ、また専門教育の中で伝えていくためには、教職員に建学の理念を学んでもらう必要があると思いますが、何か特に工夫されていることはありますか

か。建学の理念に紐づいたDPへの科目の関係性をシラバスに明記してもらうなどの仕組みは、教員にとっては、一定建学の理念を意識してもらう機会にはなっていると思いますか。」という質問です。

まず北條先生からお願いいたします。

北條 すごく大事な点だと思っています。本学では、創立記念日にFD/SDを実施する形になっているとともに、法要等も行うのですが、専任教職員がそこに参加するようになっております。式典への参加等も含めて、FD/SDの機会であると考えています。

また、事務職員については建学の精神を学ぶための研修会を定期的に行っておりまして、そこで新任の方はしっかりと建学の精神についての学びを行う形になっています。あとは、教員の採用時には、学長と常務理事との面談がありますが、そのときに建学の精神についての理解を簡単に伺いつつ、本学が仏教精神に基づいて教育を行っている大学であることをご理解いただけるような形で少しお話をすることも行っています。

常日ごろより、様々なFDなどの中でも建学の精神を意識してもらうとともに、「ブランドブック」という冊子を作成し、そこに建学の精神、ブランドステートメント、ブランドビジョンとともに、来年度版については響学スパイラルも組み込もうと思っておりますが、この冊子を全ての教職員と学生に配布することで、さらに建学の精神を周知徹底できるようにしていきたいと考えているところです。以上です。

入澤 それでは、神達先生お願いいたします。

神達 なかなか教職員の方々に建学の理念を学んでもらう機会ってあるかと問われると、なかなかないというふうに今思ったところでございます。北條先生と同じですね、例えば教員の採用のときの面談時に建学の理念、仏教系の大学だけど仏教との関わりっていうものはどうですかみたいな質問を学長がするときにはございます。

それと大正大学では採用1年目の教員には新任教員FDプログラムっていうものを年間35時間設けているんですけども、その中で建学の理念に関する説明等は十分にしているところでございます。

ただそれ以降、普段教職員に建学の理念に触れていただく機会というと、うちも式典には必ず出席してもらうとかそういうこともないので…教授会の始めと終わりに合掌するっていうのはちょっと違いますかね。ちょっと今それぐらいしか思い浮かばないところです。はい、以上です。

入澤 ありがとうございます。

それでは最後になりますが、駒澤大学の各務学長からのご質問であります。

「両先生にお伺いいたします建学の理念を具現化させる全学共通のプログラムの実施の際に、各学部の意向、各学部長教授会とのすり合わせはどのように進められましたでしょうか。大学全体と各学部の協力関係の築き方についてご教示いただけましたら幸いです。」

非常に難しい質問ですが、北條先生お願いいたします。

北條 各務先生、どうもありがとうございます。すごく大事な点であるとともに、気を遣う必要があるといつも思っているところです。

「武蔵野 INITIAL」という、新しい全学共通基礎課程をスタートさせましたが、この課程は学部学科が主体となって行っているプログラムではなく、あくまでも全学共通の課程ですので、まずは学長のリーダーシップのもと、教育改革推進会議にて基本的な枠組みを設計しています。そして、ブランドビジョン協議会で、各学科の要望等も聞いておりますので、そこでの情報に基づいて枠組みを調整しています。そして、教養教育部会の部長が各学部学科に説明をし、更なる調整を進めていきました。また、全学の方針説明会等で、新しいカリキュラムの目的や概要などについて教務部長から全学に説明をする形で、徐々に理解を深めて進めていくということをしております。

そうした調整や相談において各学科の先生方からよく言われたことは、全学共通基礎課程は単位数が多すぎて専門科目を配置する余裕がないということでした。特に資格課程を有する学科では科目配置に余裕のないカリキュラムになっているところもありましたので、1年生で学ぶべき単位数を少し低減させていく方向を作りつつ、3年生や4年生でも学べるような形で科目の配分等を見直すことを検討しました。そして専門科目との連携性も高められる条件を作り出していくというようなことも考えながら進めていったところです。取り急ぎ、以上です。

入澤 それでは、神達先生お願いいたします。

神達 ご質問ありがとうございます。建学の理念を直接的に具現化するような共通教育というのがあられるわけではないのですが、全学共通の教育というのが建学の理念を現代的にでも具現化するものであれば、その共通教育をどういうふうに周知させているかというお話になるかと思います。

大正大学では、教学運営協議会という学長・副学長・学長補佐・学部長が出席する会議体がございます。この中で協議されるというような段取りに

なっておりますが、共通教育の改編の場合は学長のトップダウンで行われていると、本学ではなっておりますので、こちらの方は学部長に学部・学科に持ち帰っていただいています。

今、北條先生もお話になられたように、専門教育と共通教育の接続は、実は大変難しいところで、特に共通教育が、やはり単位数などが多いと、専門教育はそれだけ削られてというところもあるかと思うので、そのせめぎ合いが大変なんですけれども、そういった学部長出席の会議などを通じて学部・学科に広めていっているというような形を本学ではとっているところです。以上です。

入澤 先ほど最後の質問と申し上げましたが、もう1つ届きましたのでこれを最後にさせていただきたいと思います。

九州大谷短期大学の三明学長からの質問であります。「経営難の短期大学の場合、学修の期間が短く、より効率的に進めなければなりません。昨日は共愛学園前橋国際大学短期大学部でのクォーター制の案がありましたが、両先生から何かポイントをお示しいただければありがたいです。」というご質問です。

では、北條先生お願いいたします。

北條 三明先生、ご質問ありがとうございます。本学はクォーター制を採用しておりますが、全ての科目がクォーターになっているわけではありません。多くの科目が原則的にはクォーター制になっておりますが、クォーターでは学修期間が短いと効果的ではないと考えられるようなゼミや実習科目等については半期科目や通年科目になっています。そのような形でいくつかに分けてクォーターのもの、半期のもの、それから通年のものという3本立てのクォーター制が運用されています。クォーター制を導入すると、1つの授業が週2回分ありますので、知識を習得するものについては、より効率化されるというところはあろうかと思っていますし、それが狙いで導入したところがあります。ただし、全ての科目をクォーター制にしてしまうと、短期的な成長だけに視点が集中してしまい、学生のより長期的な成長、例えば1年間でどのように伸びたかとか、4年間でどのように成長したかといったようなところが把握できなくなる可能性、あるいはそこが焦点化されなくなるということもあろうかと思っています。ですので、一方で短期的に集中して学ぶべきものと、中長期的に成長を促進していかなければいけないものとを区分けして運用することが肝要なのではないかと、本学では考えて実施しているところです。以上です。

神達 ご質問ありがとうございます。大正大学で

は現在先ほどお話しした共通教育は実はクォーター的な運用をしておりますが、学科の専門はほとんどの学科においてセメスターでやっておりますので、一部クォーター制で実施しているというような感じになります。大正大学でいち早くクォーター制で教育を行ったのが地域創生学部地域創生学科なんです。実は今の期間は第3クォーターなんですけれども、この期間に地域実習に行っております。日本の各地に赴いて、実習活動を行うというような教育をしております。ですからこのような実践的な教育においては、このクォーターというのはやはり有効なかなというところは思っておりますが、元々が通年からセメスターになってセメスターの期間が結構長いので、なかなかそれをクォーターにすると時間がかかるという見通しを持っております。以上です。

これをもって、本日の研修会を閉じさせていただきます。

入澤 時間がそろそろ参りました。本日は武蔵野大学そして大正大学の副学長から質保証について、ご報告をいただきました。大正大学のご報告の中にありました通り、仏教系大学として、菩薩の生き方、菩薩としていうところですが、武蔵野大学の建学の精神にしても四弘誓願、これも菩薩の誓願でありますので、やはり仏教系大学として菩薩を育成していく、そのぐらいの意気込みを持って私達は教育に当たらねばならないのではないかと考えます。そして、これまではそうした建学の理念ということでどうしても理論の方が先行して、なかなか実践に結びつかなかった面があるわけですが、今日2つの大学からの報告にありましたとおり、両大学とも実践学習を重視しつつある。これはおそらく各仏教系大学としても、今SDGsをはじめとして、このような実践教育に力を入れておられるのではないかと思います。

こうした仏教系大学における事例報告や他大学がどのような活動しているか、どのような教育をしているかということに触れて自分たちの大学を見直すという貴重な機会になるのではないかと思いますし、昨日は大森先生から共愛学園前橋国際大学の非常に優れた教学マネジメントのお話を聞かせていただきました。同大学は、キリスト教系大学であります。キリスト教系の大学がここまでやっているというようなことで、おそらく今日ご参加いただいている学長先生方、大きな刺激を受けられたのではないかと思います。

今回のこの仏教系大学の研修会、非常に実りのあるものではなかったかと思います。

ご参加賜りました学長先生方、本当にお忙しい中ありがとうございました。

そして武蔵野大学の北條副学長、それから大正大学の神達副学長、ご報告誠にありがとうございました。