



キャンパス／神奈川県横浜市 学生数／2,366人 創立／1988年
 建学の精神／「社会連帯を基調とした、義務を実行する自由人たれ。」「学問に徹し、求学の精神の持ち主たれ。」「道義の精神を高揚し、誇り高き人格者たれ。」「国を愛し、民族を愛する国民たれ。」「自然を愛し、平和を愛する国際人たれ。」
 学部／法・医工工・スポーツ科学・現代教養学環
 大学院／法学・工学・スポーツ科学

教育の全体像

桐蔭横浜大学ユニバーシティ・ポリシー (UP)

人生と学びの基盤となる力 TOIN 6

- 1 考動力
- 2 複眼的思考力
- 3 共感力
- 4 リーダーシップ
- 5 探究力
- 6 自律的キャリア



注目

課題発見とその解決を通じて非認知能力を養う 準正課「CANDLEプログラム」

元々、野球など、部活動が盛んな同大学。アセスメントの結果、部活動などの課外活動でリーダーシップや協働力が身に付いた学生も多いが、学生にとってそれは、「野球の力」であって社会で生かせる力との認識はなかった。そこで、課外活動に着目し、教育プログラムとして開発したのが、CANDLEプログラムだ。大学の運営改善への参画を通じて資質能力を伸ばすため、テーマは職員が用意するが、その解決に向けた企画と実行、検証までを学生が行う。大学の広報活動として在学生が出身高校に向かい、大学をPRする「里帰りプロジェクト」や、入学前教育などが実現し、成果を挙げている。

正課と部活動の間である“準正課”に位置付けられ、現在、登録者数は200人超。うち約40人がアクティブに活動している。プログラムの肝は、学生の成長に職員がコミットすること。当初は、職員がアルバイトのように細かい指示を出し、学生の考える機会を奪ってしまうこともあった。しかし、今では職員が教育に参画するうえで、学生や教育について知るよい研修となっている。

プログラムの一例

- ▶ 入学前キャリア教育プログラム
 「桐蔭ブレアド (pre-admission)」: チューターとして授業参画
- ▶ オープンキャンパスプロジェクト: プログラムを企画・運営
- ▶ 「桐蔭マルシェ」: 住民と地産地消を行うイベントの企画・運営



学長自らプログラムの趣旨や内容、意義を学生に解説し、その動画もWebサイトに掲出している。

新制度を活用し、教員のベクトルを “学部本位” から “学生本位” へ

CASE STUDY

桐蔭横浜大学

共通教育の刷新、準正課プログラムの整備、現代教養学環の新設。矢張り早くに改革を進める桐蔭横浜大学に、改正設置基準を改革に生かす術を聞く。



副学長・事務局長 河本 達毅

かわもと だつき ● 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策コース修士課程修了。大学職員を経て文科省に転籍。高等教育局大学振興課にて、FD・SD、3つのポリシーやAP事業、専門教育課にて大学教育のDX等の担当を経て、2021年より桐蔭横浜大学に転籍。2022年より現職。

過度な専門教育偏重で大学のカラーがなかった

本学は法学部、スポーツ科学部（現、医工工学部の3学部を擁し、これまで、公務員や専門職人材育成で社会に貢献してきました。反面、専門教育を重視するあまり、大学としての特徴に欠けるという問題がありました。改革のきっかけとなったのは、就職先から言われた「資格だけの学生はもういない。貴学ならではの学生の特色は何か」という問いです。募集環境が厳しくなる中、学部ごとにがんばるだけでなく、大学のカラーをつくり、統一された一つのビジョンの下で、難局を乗り越える必要がありました。

学部等連係課程制度で教教分離の組織に改編

教育改革と並行して進めたのが、現代教養学環の新設です。3学部体制では、いずれ頭打ちが来る。しかし、新学部をつくる資源はありません。そこで、教員が兼任可能な学部等連係課程制度を使い既存学部から教員を集めて学環をつくり、MASTで構築した教養教育の拡張を狙いました。

新設置基準の一番のメリットは、「教教分離」により、理想の教育をつくりやすくなったことではないでしょうか。教員がいる学部に学生を集めるのではなく、学生にとって魅力あるカリキュラムのために教員を集める。財源に乏しい小規模大学にとっては、新設しなくても、自学のカラーを打ち出す追い風になるはず。

ティ・ポリシー (UP) として「人生と学びの基盤となる力 (TOIN 6)」を策定。それらを具現化する施策として、共通教育プログラム「MAST」と「CANDLEプログラム」を始動。2年目ながら、学部を超えた学生の交流の活性化や、学修意欲の向上に手応えを感じています。

を超えた教育への協力を依頼。「あの先生がやるなら」と、他の教員や法学部も参画してくれました。新しい教育に挑戦するためには、何より、教員のやる気が重要です。そのため、無理な異動はさせず、協力を快諾した場合も、授業のみ担当するか、校務も担当するか、各自の意向に合わせています。教員ごとにエフォートが異なる体制は、マネジメントの負荷こそ高まりますが、基幹教員制度移行へのよい布石となりました。

*1 VUCAの時代において重視され、各専門分野を生かす“帆柱”となる非認知能力を育成する共通教育プログラム。各分野のリソースから、現代課題にアプローチする5つの分野別に科目を用意。偏りなく履修させつつ、学部を超えたグループワークにも取り組ませ、他者と協働して社会課題に向き合う力を育む
 *2 大学の運営にかかわる準正課プログラム。左ページコラム参照