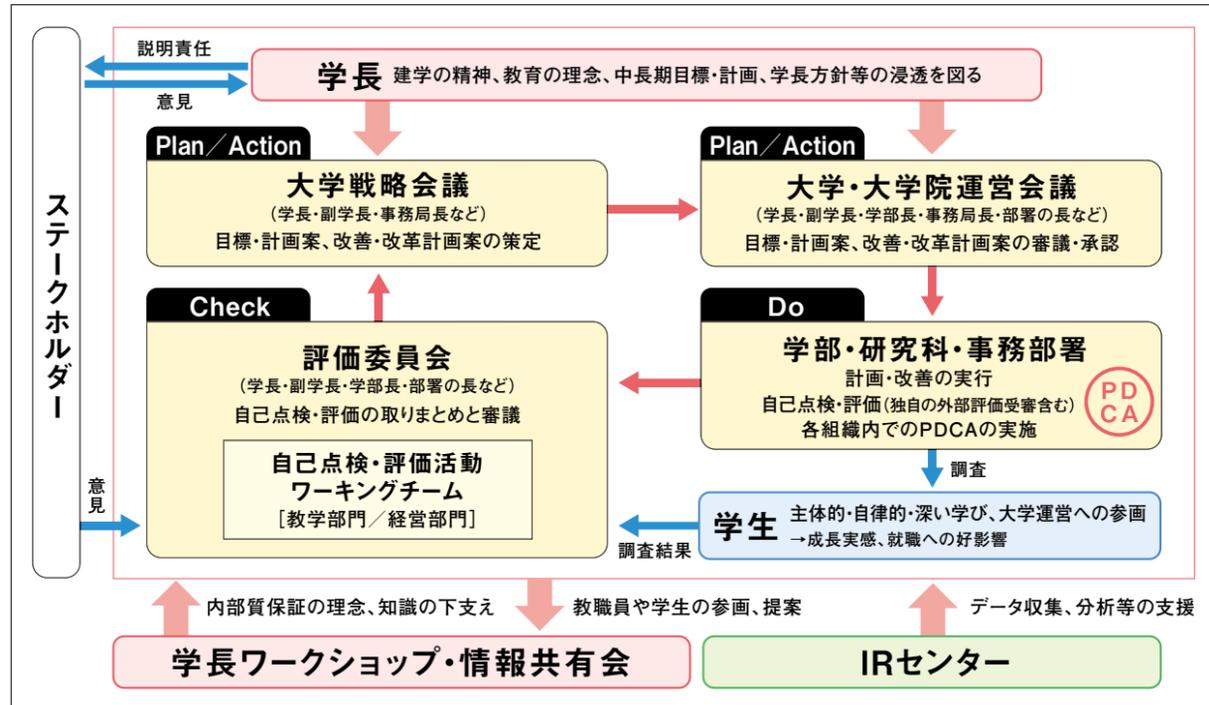




キャンパス / 大阪府寝屋川市、枚方市 学生数 / 9,303人
 学部 / 法、国際、経済、経営、理工、薬、看護、農
 大学院 / 法学、国際言語文化、経済経営学、理工学、薬学、看護学
 THE世界大学ランキング日本版2022 / 201+位

内部質保証の体制図



課題と改善例

- ▶ 自己点検・評価活動ワーキングチームを中心に、各学部のアセスメントプランを見直し。学部間のピアレビューを経て実効性のあるアセスメントに絞った結果、全体的にスリム化した
- ▶ 学ぶ目的が不明確な新生に、「学修キックオフ・セミナー」で主体的な学びを体感させ、学ぶ意義を明確に

注目! 学長ワークショップを起点に広がる組織を超えて提案し合う文化

学長のビジョンや問題意識を学内で共有する場として、2020年11月に始めた学長ワークショップ。質保証に関するテーマも多数扱われている。テーマは学長が決めるが、学長の講演はしない。参加者は、事前に学長による動画を見て基礎知識を得たうえで、当日はグループディスカッションを行う。話し合った内容や提案を各グループがプレゼンするまでが1回分だ。

学内の声を吸い上げる場でもあり、プレゼンされた提案を基にプロジェクトが立ち上がることもある。自分の意見で大学が動くかもしれないという期待感が、参加者に大学改革を自分事化させている。

学生の参加者は、新生の学修や大学生活をサポートする学生スタッフ組織LST (Learning Support Team) や課外活動団体のメンバーが主だ。彼らの声から学生目線を見た教学の課題を知ることができる。学生も自分の考えを言語化するうちに、自学のよさにあらためて気づく機会にもなっている。

大学改革のための学長ワークショップ 2021年度開催実績

日時	テーマ	参加者
4/3	大学マネジメント — 摂南大学のさらなる発展のために —	教職員管理職 43人
6/4	大学での主体的・自律的学修のために 必要な能力と入学前・初年次教育	教職員46人
6/29		教職員25人
7/1	入学させたい学生の資質・能力と それを評価する入学選考	教職員46人
7/27		教職員24人
7/17	現代社会学部(仮称)の カリキュラムデザインを考える	現代社会学部 就任予定者16人
11/20	受験生・学生に響いている魅力・ 届いていない魅力と大学広報	在学生・ 教職員30人
12/16	寝屋川キャンパスのフリースペースを 魅力的にデザインしよう	在学生・ 教職員31人
12/18	ラーニングサポートチーム(LST)の 活動について	LSTメンバー 28人
2/26	大学マネジメント — 摂南大学のさらなる発展のために —	教職員管理職 46人
3/29	THE世界大学ランキングへの ランクインを目指した研究推進について	教職員55人

教職学三者に自分事化を促し 学生の成長実感を保証する

CASE STUDY

摂南大学

学長主導で進む内部質保証の背景には、自身の薬学部での体験がある。この数年で教職員間に質保証の意義が浸透、今後は学生の参画に力を入れる。



学長 萩田 喜代一

おぎたきよかず ● 1977年近畿大学薬学部薬学科卒業。1983年大阪市立大学大学院医学研究科生薬学専攻博士課程修了。1984年摂南大学薬学部に着任。2004年教授、薬学部長、教務部長、副学長等を経て、2019年より現職。

学部や立場、年齢を超え 質保証を学び提案し合う

2019年11月の学長就任以降、志してきたのは、教育の質保証の文化を全学に根づかせることでした。学部長を務めていた薬学部には、入学者を薬剤師に育て上げるという明確な使命があり、質保証は当たり前。学生の能力を随時アセスメントで測り、外部評価も受けていました。ところが、学長になり全学の教育を見渡すと、他学部ではそれは当たり前ではない。教員はどんな質を保証すればいいか、学生は何を目的に学ぶのか不明のまま教育が行われ、質保証ができない状態でした。

当初、認証評価のため学長室と学部長で「評価委員会」を設け取り組んでいたものの、学部の現場を動かすには至りませんでした。そこで、各学部から教学運営の実

成長を実感するための 自ら学ぶ姿勢づくり

質保証で最も大切なのは、学生の成長実感の保証です。「学生第一」ではなく「学生の成長第一」。学生自身が「大学に面倒を見てもらう」態度では、その実現が困難です。「目標に向かって自ら学ぶ」姿勢をつくるべく、自身の成長の「自分事化」を促しています。

例えば、全新生に学びの動機づけを行う「学修キックオフ・セ

務を担う教員を集めてワーキングチームを組織。互いの質保証の状況をピアレビューしてもらいました。特に質保証になじみが薄かった人文社会学系の学部が取り組みが進む他学部で学ぶと、「これまでの可視化は形式的だった」「卒業試験を検討すべきか」「第三者によるアセスメントも必要だ」などの声が始まりました。各学部にとって質保証が「自分事化」してきたのです。

対話が進んだ背景に「学長ワークショップ」があるかもしれません。この3年間、職種、役職、年齢を問わずフラットに話せる場を提供してきました。組織を超えて知見を共有し、相互に提案し合うスタイルが浸透し始めています。

「ミナー」。学部を超えて互いにインタビューやディスカッションを学生が自ら行い、主体的な学びとはどのようなものかを体感します。全学DPの達成度を学生が自己評価する「摂大アセスメント」も始めました。各学年の前期に実施し、目標を自覚する機会としています。

教育面も、COC+を機に始めた地域でのPBLプロジェクトを継続的に推進して学生の成長を加速させるとともに、学生が主体的に専攻以外の分野を選んで学ぶ副専攻課程を、全学共通教育に導入しました。これらにより、学びの質が変わりつつあります。

今後は、学生の声も質保証に積極的に生かします。学長ワークショップには、すでに何度も学生を招いており、FDに学生を交えることも検討中です。それらを通して学生から質保証についての理解や疑問の声を集めるほか、将来的には、「何を保証すべきか」を決める段階から教職学の三者で協議したいと思っています。学生の参画を進める鍵は、教員の思いを正直に伝えることでしょう。経験上、教員が思いをさらけ出し、「力を貸して」と呼びかけると、学生は意気を感じて一緒に考えてくれます。学生が主役の質保証を、学生と共に作り上げていきます。

*文部科学省が2015年度から実施した「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業」のこと

取材・文 / 見山雄介 撮影 / 近藤編り