



キャンパス / 群馬県前橋市 学生数 / 1,327人
 理念 / 共愛・共生の精神
 学部 / 国際社会、デジタル共創(2026年度設置予定)
 THE 日本大学ランキング2025 / 151-200位

CASE STUDY

新DP、新カリキュラム、新体制でグローバル人材育成力を強化

共愛学園前橋国際大学

教育の質で全国に名声をとどろかせながらも、その質保証に向き合い続ける同大学。人材育成目標に立ち返り、2023年度にDPとカリキュラムを一新、体制を立て直した。



副学長 後藤 さゆり

ごとうさゆり ●東京学芸大学連合大学院修了。博士(教育学)。中学校教員を経て2005年共愛学園前橋国際大学に着任。文科省補助事業「大学教育再生加速プログラム」の責任者として教育改革推進を担当し、教育成果の可視化と教育の質保証に取り組む。

増え続ける科目数、広がる学生間の成長差

「学生中心主義」を旗印に、地域と共に全教職員で学生を育ててきました。2012年以降、複数の補助事業採択をてこに、全480科目まで科目を拡充。1学部50科目の大学としては、かなり多様な専門科目を配しました。履修の自由度も高く、意欲ある学生の成長を促したと言えます。

しかし、義務化を受けて策定したDPや学修成果指標「共愛12の力」を既存のカリキュラムに後から当てはめたため、問題が生じていました。多様で自由度の高い科目構成の副作用で、DPとの関連が薄い科目があったほか、グローバル人材の育成効果が高い演習等を避けて卒業する学生も見られ、成長度の個人差が拡大。卒業生調査

全員のDP達成をめざす意識、体制、リソース配分

新カリキュラム策定にあたり、まずDPを改定、地元企業の声が反映され測定可能な学修成果指標「共愛12の力」に置き換えました。新DPと整合するカリキュラムにすべく、科目を精選し346科目までスリム化。コース別専門科目を減らし、12の力を割り当てた全学共通科目を増やしました。その中で、グローバル人材育成が主目的のグローバル科目を選択必修化。同科目内の「グローバルセミナー」は全学生必修とし、学生も教員もコース混合で地域PBLを行います。数的処理能力を育てる必修科目、*2 MIDA科目も新設しました。組織面では、教学マネジメント本部を新設。教学に関する自己点検や内部質保証は、全学を

俯瞰できる専門部署でなければ対応が難しいとの気づきからです。新カリキュラム3年目の今年度、学生が力を入れて取り組んだ学修経験、汎用的能力のアセスメントスコアが明らかに向上しました。学生募集も好調で、文系学部でありながら数的処理能力を身に付けられる魅力を感じて志願する学生も出てきました。管理運営面でも、科目数削減によって「グローバル科目」のような人手や手間がかかる科目にリソースを集中できるようになりました。教員の意識も、自コースの専門性育成から「学部としてのDP達成」に向かう変化が生まれています。

「学生アドバイザー委員会」も2024年度に立ち上げています。公募に応じた11人の学生から年数回、大学への意見を聞く制度で、すでに「〇〇力を育てる科目はそろっているのか」「授業アンケートの意見を受けた大学の対応の公表を」等の指摘があり、改善に動いています。

2026年度には、デジタル面から地域に貢献する新学部の設置を控えています。より一層、地域の一員として地域に必要な人材育成の機能を果たすべく、DP達成度を上げる教育の質向上に取り組んでいきます。

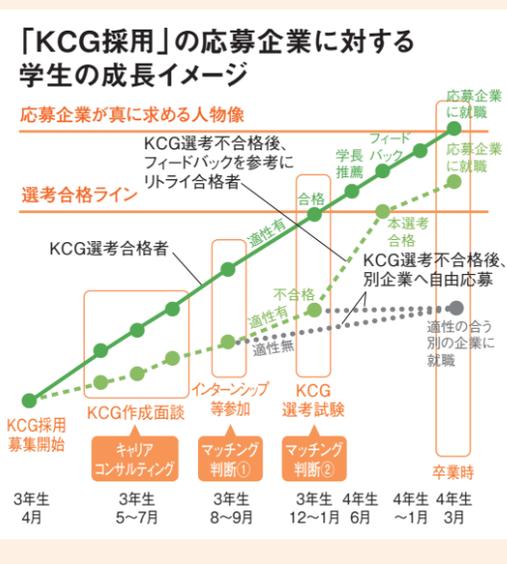
教育機関として成長する大学への取り組み

	Before	課題	After
質施策	<ul style="list-style-type: none"> ▶文科省のAP事業選定をてこに学修の質保証システムとしてeポートフォリオ「KYOAI Career Gate」を構築 ▶学修成果測定用にDPとは別に、地域企業と共に「共愛12の力」を策定し、各学生の学修成果や自己評価を「ショーケース」*3にまとめる ▶カリキュラムマップ・ツリーの策定 	<ul style="list-style-type: none"> ▶すでにカリキュラムがある状態で、後からDPや学修成果測定用の「共愛12の力」をつかったため、カリキュラムとの整合性に欠けていた。科目ごとに「共愛12の力」のどの力を担うかを個別に評価する方法をとったため、カリキュラムとしてのDPの達成度が測りにくい ▶教務部など従来の組織だけでは、教学マネジメントがしにくい体制 	<ul style="list-style-type: none"> ▶DPを見直し、「共愛12の力」をDPに置き換え ▶学修成果の蓄積と可視化を活用した産学連携採用「KCG採用」を開始し、インターンシップや入社前教育による出口保証のしこみを強化 ▶教育実践は教務部署が担い、教学マネジメントは「教学マネジメント本部」が担当
教育改革・改善	<ul style="list-style-type: none"> ▶文科省のGGJ/COC/AP/COC+事業の選定をてこに、グローバル人材育成教育を拡充 ▶2つの副専攻制度 ▶5つのコースごとに学科並みの多彩な専門科目を用意 ▶アクティブラーニング中心の授業や、地域で学ぶグローバル科目を設置 ▶自由度の高い全480科目(700クラス) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶複雑なカリキュラムになり、多彩な科目をコースごとに用意した結果、DPとの関連性が低い科目もあった ▶多彩な科目を用意するための手間や人件費がかさむ ▶教員の意識がDP達成よりもコースごとの専門性に向かいがち 	<ul style="list-style-type: none"> ▶新DP達成に向けた新カリキュラム策定(DPとの関連を重視してコース専門科目を減らし、必修科目を増加、全科目数346科目に。統合科目として必修のグローバルセミナー科目設置) ▶数的処理能力を身に付けるMIDA科目の設置
成果例	<ul style="list-style-type: none"> ▶学生の満足度の向上。意欲のある学生は、アクティブラーニングやグローバル科目に積極的に取り組み、グローバル人材として成長 ▶地域での評判が向上し、志願者増 	<ul style="list-style-type: none"> ▶自由度の高いカリキュラムにした結果、グローバル人材育成上重要だが大変そうな科目を取らない学生も一定数存在し、学生全員の質保証ができない ▶卒業生調査で数的処理能力の習得度が弱みであることが判明 	<ul style="list-style-type: none"> ▶「共愛12の力」の自己評価の向上 ▶卒業生に対する「共愛12の力」についての外部評価の向上 ▶就職決定先への志望度や満足度の向上

注目

学生を成長させ、企業の採用安定に資するeポートフォリオを活用した産学連携採用

同大学の学修ポートフォリオ「KYOAI Career Gate(KCG)」には、応募企業が内容の一部を閲覧したり、学生にフィードバックできるショーケース機能が備わり、「共愛12の力」の伸長等の学修成果が採用活動で使われている。地域PBLや就職で同大学の学生、卒業生に接した企業が、その教育力に注目、「KCGを利用したい」企業が92.5%、「選考材料に加える」企業が77.5%に上っている*4。キャリアセンターが地元企業と構築した「KCG採用」は、企業がインターンシップや就活での評価を通じて学生の成長をサポートする「産学連携採用」だ。利用したい学生はまずキャリアセンターでのショーケース作成指導や面談を経て登録、希望する企業のインターンシップに参加し、互いのマッチ度を確認。学内選考後、ショーケースの内容を基にした企業選考を通過すれば採用が内定。学生はその後卒業まで、ショーケースを通じて企業に活動を報告し、企業はフィードバックを行う。学生は就活によって成長の機会が得られ、企業も求める人材の安定的確保や入社前教育ができるメリットがある。応募企業は7社*5で、今後も増加の見込みだ。



*3 eポートフォリオに蓄積された大学生生活全般にわたる学びとその学修成果について、学生自身が抜粋して表示した「学生の学びや経験のエビデンス」
 *4 同大学のヒアリング調査(2019年)による *5 2024年度実績

*1 GGJ: 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援事業(2012年採択)、COC: 地(知)の拠点整備事業(2013年採択)、AP: 大学教育再生加速プログラム(2014年採択)、COC+: 地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(2014年採択)
 *2 Mathematics, ICT, Data Science, AI

取材・文 / 児山雄介 撮影 / 森下剛