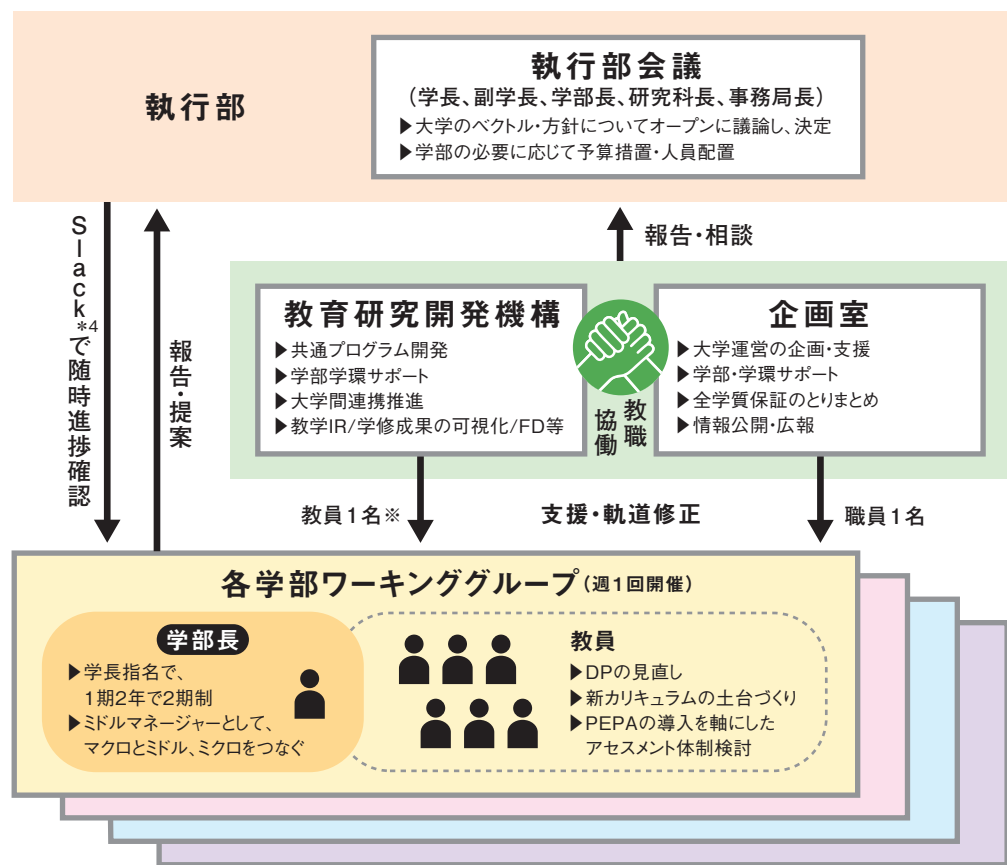




キャンパス／神奈川県横浜市 学生数／2,233人 設置者／学校法人桐蔭学園 創立／1988年  
建学の精神／「社会連帯を基調とした、義務を実行する自由人たれ。」「学問に徹し、求学の精神の持ち主たれ。」  
「道義の精神を高揚し、誇り高き人格者たれ。」「国を愛し、民族を愛する国民たれ。」「自然を愛し、平和を愛する国際人たれ。」  
学部／法・医工用・スポーツ科学・現代教養学環  
大学院／法学・工学・スポーツ科学

## 学部・学環ごとの教育の質向上に向けた推進体制図



※現代教養学環は機構から派遣する教員を2名に増員

## 注目！ 学修成果を社会に開く 多面的評価システム「VUE」

桐蔭横浜大学は学修成果の可視化について、学生視点と社会の視点の両面で取り組んでいる。河本氏は前者については、「本学は、初等中等教育ではうまく成長できず、自信のないまま入学した学生が多いので、大学教育で力をつけ自分が成長した証、自信の根拠としての可視化が重要」、後者については、「社会がコストを払って支援すべき大学なのか問われる今、学修成果を社会に開かれたものにするのも欠かせない」と話す。

こうした考えから同大学は、企業や他大学と連携し、新たな評価システム「VUE」<sup>\*5</sup>の開発を進めている。教員、他の学生、企業・地域人材など多様な主体が学生の学びを評価し、学生自身がレポートとして振り返るシステムだ。すでに大学間越境学習プログラム<sup>\*6</sup>で試行されている。今後は授業やゼミ、PBLなどにも広げるために、外部の視点をさらに教育に組み込んでいく。また、卒業生の社会での活躍を把握する調査を行うべく、同窓会に協力を要請、学生の成長が社会でどのように発揮されているのかを明らかにしていく考えだ。

### VUEシステムの概要

| 特徴          | 内容                                  |
|-------------|-------------------------------------|
| 多面的評価       | 教員だけでなく、他学生や企業・地域など、多様な関係者が学生を評価する。 |
| 社会とつながる評価   | 学内だけで完結せず、社会との協働の中で発揮された力を評価できる。    |
| 評価情報の集約・可視化 | さまざまな評価を一つのプラットフォームに蓄積し、成長を見える化する。  |
| 学生への還元      | 学生自身がレポートを確認し、自らの成長や強みを認識できる。       |

### 都市と地方の学生が協働して課題に挑む越境学習



▶全国の高校生・大学生が混成チームを組み、企業人も交えながら課題解決型の深い学びを行う。

\*4 コミュニケーションアプリの一種 \*5 Value & Understanding Evaluation \*6 同大学が推進する、学生が属性や地域等を越境し学びを深化させるプログラム。  
文部科学省「少子化時代を支える新たな私立大学等の経営改革支援」においては、東京家政学院大学、京都文教大学、日本文理大学との連携事業が採択されている

## 「新たな評価」制度を徹底活用し 学生の成長力で選ばれる大学へ

### 桐蔭横浜大学

偏差値や伝統とは異なる軸で、大学の価値をどう示すか。学生を育てる力をブランドにしようとする桐蔭横浜大学の、新たな評価制度を見据えた改革を聞く。

## CASE STUDY



副学長・事務局長

### 河本 達毅

かわもと たつき ●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。FD・SD、3つのポリシー策定やAP事業、大学教育のDX推進等の担当を経て、2021年より桐蔭横浜大学に転籍。2022年より現職。

### 「新たな評価」を追い風に 専門教育改革に着手

本学は近年、資格取得中心の専門教育を見直し、学生の成長を大学のブランドとして示す教育改革に取り組んできました。非認知能力を養う全学共通教育の拡充、現代教養学環の新設に加え、学生が企業や自治体と接する機会を拡大。「本当に学生を育てようとしている大学」という声も頂戴するようになりました。

受験市場では依然として偏差値や伝統、ブランドが重視されていますが、学生の成長力で勝負する本学にとって、教育の質向上を学部ごとに評価する制度への転換は、生き残りをかけた教育改革を進める契機と捉えています。

そのための課題は3つあります。第一に、DPの見直し。第二に、全学共通教育の一方で後回しに

なっていた専門教育の改革。第三に、全学共通教育と専門教育相互の機能と関係性の見直しです。

### 学修成果への道筋を示す カリキュラムへの転換

2027年度から全学部で新カリキュラム開始をめざし、まずはDPの見直しに着手しています。各学部にも、学部長を責任者とする5、6人規模のワーキンググループを設置し、週1回のペースで議論の場を設定。教育研究開発機構の教職員も加わり、学部ごとの検討に横串を通す体制にしました。

従来のDPは事務方主導で作った抽象的な文章だったため、各学部で教員が一から議論しました。例えば法学部では、「そもそも法学の基礎とは何か」を出し合います。民法、刑法などの学修対象全てをカリキュラムに入れるのは難しく、かつ、それらの列挙だけでは学生は到達水準がわかりません。そこで、知識や能力を小さな単位で整理する「ラーニングタグ」<sup>\*2</sup>を導入。履修モデルごとに必要なタグの組み合わせを示し、DP達成の道筋を具体化しました。

その上で、新カリキュラムでは、新DPと科目、アセスメントを一体で検討。200を超える開講科

目を90程度にまで精選しつつ、高校生の関心と教員の研究が合致する分野の新科目も設けます。

学修成果の評価にはPEPA<sup>\*3</sup>を導入。各科目で学んだことを統合しその成果を測る重要科目としてゼミや卒業研究を必修化、ルーブリックや評価基準の統一も図ります。全学共通教育については、学部側から注文を出してもらい、専門教育の土台や補強教育として再設計します。

私は担当副学長として各学部に、学修成果に至るまでの道をどう描くかに注力しようと伝えていきます。なぜなら、それが内蔵されていないカリキュラムでは、学修成果の可視化が無意味だからです。

これまで教学マネジメントは現場の教員にとって自分事になりにくい面がありました。しかし、「自分の専門科目を通じて学生にどのような力を身に付けさせるのか」を問う形にしたことで、主体的にチームとして、学生の成長に臨む動きが生まれています。

「学部教育の成果をアカデミックに証明できるカリキュラムとは何か」という問いの先には、入学時は自分に自信がなかった学生が、卒業時には自信を持ち社会に羽ばたく姿があります。そこに本学が生き残る道があるはずだ。

\*1 専門教育の前提である、7つの汎用的能力を育成する全学共通科目。2022年度より導入  
\*2 他事例として、ミネルバ大学のHCs(Habits of mind and Foundational concepts)が挙げられる  
\*3 重要科目での埋め込み型パフォーマンス評価。DPIに直結する科目での学修成果から、学位到達度を評価する