

進捗状況の概要（2 ページ以内）

① 大学改革の加速

本学の教育改革のフレームは大きく「機能別分化」および「教授方法の質的転換」とそれによる「質保証」によって構成され、その中核を成す「教授方法の質的転換」を実現するための具体的方策が本事業である。「機能別分化」については平成 27 年 4 月に教養力育成センターを設置し、実践型人材育成の礎となる教養教育カリキュラムの検討を開始、平成 30 年度に新カリキュラムを導入した。導入にあたっては、本学学生に必要な「基盤知識」「基盤能力」を明示し、その修得方法として「AL の実践」を挙げ、同年度後期には全授業で AL の実施を果たしている。「教授方法の質的転換」では平成 26 年度に教育技術開発 WG が設置されたことを皮切りに、FD の活動がさらに活発化した。平成 27 年度に設置された AL 実践研究会では、教員相互に授業実践事例を共有し、効率的・効果的な AL 手法について検討を行う基盤ができたこと、またファカルティディベロッパー（以下、FDer）の認定を機に教育活動に先進的に取り組む教員を評価する気運が高まり、これらの活動が背景となって AL の実施が進展、平成 29 年度には全学での AL 実施率が最終年度の目標であった 80%を超える状況にいたっている。

② 事業の実施体制

学内の実施体制は、学長を機構長とする FD 推進機構のもとに教職協働組織である教育技術開発ワーキンググループ（以下、WG）を設置。WG は、AL 導入促進の主体として実施状況・成果の分析、学内研修会開催、事例調査・視察の計画や振り返りを行い、FD 推進機構運営委員会で報告を行うとともに、得た知見を学内に水平展開することを目的に活動している。事業の実施状況は各学部や教養力育成センターの FD 部会を通じて全教員に共有を図り、実施の意義について共通理解を深めている。年間数回開催される FD 研修会や AL 実践研究会には教員のみならず、職員にも参加を推奨し教職での事業推進を図っている。また新任教員 FD 研修会（年 1 回）や非常勤講師オリエンテーション（年 2 回）でも AL をテーマとしたワークショップを開催し、全学でのムラのない理解を促進している。

取組の評価については WG で取組の日常的な自己評価を担い、各取組の達成度チェックや評価指標に対応する各種データによる取組効果の検証を行っている。さらに、評価指標の設定とその達成状況の報告・確認を行うため、評価委員会を設置しており、外部委員として産業界・高等学校・専門家から参画を得ている。評価委員会は、年間に 2 回開催し、本学から AL 型授業の展開状況やその効果など、事業の進捗状況と、必須指標および本学独自の事業目標の達成状況（P7～8 参照）について半期ごとの自己点検結果の報告を行い、それに基づいて外部委員からの評価・意見を聴取している。

本事業では PDCA サイクルに基づいた評価体制を整備しており、点検・評価においては、必須指標および本学独自の事業目標の数値を年度ごとに示した計画表を作成し、それに基づいて PDCA サイクルを回して実施している。また、AL の進展に伴う成果の測定項目を、学生の「知識の定着」と「能動的な学習態度の涵養」のそれぞれについて設定（P11「○成果の測定項目」参照）しており、その測定データによるエビデンスを踏まえて取組の改善を行っている。

③ 事業の実実施計画・継続性

取組に当たっては全事業期間を 3 つのフェーズに整理し、第 1 フェーズ（平成 26～27 年度）では条件整備を、第 2 フェーズ（平成 28～29 年度）では全学展開を着実に進めてきた。現在は第 3 フェーズ（平成 30～令和元年度）として評価・改善を主要なテーマとして取組を行っている。

具体的には、これまで通り「AL 型授業推進プログラム」にある各取組を継続するとともに、ここまでの成果を可視化し、卒業時の質保証につなげるためにアセスメント・ポリシーや成績評価のガイドラインの検討・導入を進めた他、学習ポートフォリオ（FIT-AIM）の導入・活用を通じて授業改善や「能動的な学習態度の涵養」を図っている。また卒業生調査や企業インタビュー等にも着手、取組が社会で活かされるものになっているかについての評価も進めることにしている。

取組成果として、AL 型授業の有用性の認識、ノウハウの蓄積、FDer の存在等が以降の事業展開をさらに加速していく。また WG を起点した教職協働体制による事業の推進と成果が、本学の教育改革に関する PDCA サイクルの実質化・高度化に寄与しており、今後とも成果が見込めるものとなっている。補助期間終了後の発展に向けても、教職協働の組織的枠組みを維持し、中心的な役割である WG の活動を継続するとともに、FDer は永続的な職責として認定を継続、クラス・サポーター（以下 CS）も補助期間内と同様に雇用することで AL 型授業の定着を図ることができる。また、学生 FD スタッフの活動を定常化させることにより、学生および教職員の意識改革が進展し、AL の実質化に繋げていく。

事業開始初年度（平成 26 年度）は補助金のみで賄われているが、平成 27 年度以降は自己収入として本事業に係る本学の予算配分額を加算しており、補助期間中、当初の事業規模を縮小することなく計画を遂行する。また、補助期間終了後の予算措置については、本事業の推進費は FD 推進機構の特別予算を充てること、本事業で整備した設備・備品の保守管理費については法人事務局の一般予算を充当することが決まっており、事業の継続に資金的問題は無い。

④ 事業成果の普及

本事業の全体の目的は、本学の人材育成目標「自律的に考え、行動し、様々な分野で創造性を発揮できるような人材（実践型人材）」を達成するため、学生の「知識の定着」と「能動的な学習態度の涵養」の実現を図ることである。本事業で推進する AL 型授業の展開は制度的枠組みの構築にとどまらず、教育現場での具体的、実際の教授方法の改善、実践をもって、「実践的人材」の育成の一層の加速を図ったものである。ともすれば導入が目的となりがちな AL の正しいあり方を示すモデルとして提示できるものとする。また他学での AL 実施が特定学部や科目に限定されることも多い中、本学ではすでに全学で 80%以上の実施が果たされていることについては導入の考え方や実施体制、教職員の参画方法等、有用な事例として広く活用できるものとなる。

さらに平成 30 年度からは評価・改善のフェーズとして AL 型授業の成果を可視化するため、本学ディプロマ・ポリシーの非認知的能力（主体性）に対応するルーブリックを作成した。そのことを起点としてアセスメント・ポリシーを策定した上で、成績評価ガイドラインの作成や学生の自己評価を促す学習ポートフォリオを開発・導入したが、これらのことも一連の PDCA 活動として全学的、組織的な教育改革をめざす他大学にとっても有用なモデルになると考える。

⑤ 選定されたテーマの取組を中核にした総合的な大学教育改革の取組

これまでの取組の中で、本学では、3つのポリシーに基づく教学マネジメントの確立とALの全学展開による教育の質的転換の取組を推進してきた。特にディプロマ・ポリシー（以下DP）及びカリキュラム・ポリシー（以下CP）については、体系的で組織的な教育を実施するための目標や評価（アセスメント）基準として機能すべく要請されていることから、本学でもその視点で見直しや確認を行い、各学科のカリキュラム・ポリシーに「学修成果の評価の在り方」について記載を加えるなどの改訂を行った（平成29年4月実施）。しかしながら、本学がこれらのポリシーに基づいて、「質保証」に向けたPDCA サイクルをより適切に機能させるためには、個々の学生の学修成果や教育プログラム全体の教育成果を可視化し、全学共通の考え方や尺度によって評価し、その結果を改善につなげる必要がある。そこで、成績評価を含む個々の学生の学修成果を測るものから教育プログラム単位でDPの達成を測るものまでの全学共通の評価の考え方を、本学のアセスメント・ポリシーとして明確化し、さらなる教育の質向上に資するものとするため、全学的な検討を行い、平成31年4月に制定、公表、それに照らした評価を試行的に実施することとなった。また、アセスメント・ポリシーとともに、「成績評価ガイドライン」を策定、成績評価の基準を統一することで、評価の客観性と適切性を担保し、教育の質保証を図ることとした。同ガイドラインには、DPを知識・能力・態度といった性質ごとにカテゴリ化し、それぞれに対応する達成目標を評価するための課題と評価の方法を例示するとともに、特に本取組で育成しようとする「能動的学習態度（主体性）」をルーブリックとして示し、評価の参照とした。これらの内容は本事業での取組成果が活かされたものであり、本学の人材育成目標の達成に向けて、本事業が寄与する点であるといえる。

（テーマ：I、大学等名：福岡工業大学）