

進捗状況の概要（2 ページ以内）

① 大学改革の加速

これまで経営学部を先導学部として事業を推進し、事業の成果や失敗から学んだ教訓を後続の各学部展開することで効率的に事業を推進できている。この改革モデルを全8学部に対して展開できおり、大学全体の改革を加速できた。

特に本事業により、アクティブ・ラーニング（以下、AL と略す）の導入やAL 導入科目の質的向上が進み、授業外学修時間の増加と授業の理解度の向上が認められる。中でも、授業外学習時間については、全国的な平均値を大幅に上回っており（NIER 調査では1週間あたり1時間以下が約7割）、改革が加速した結果だと考えている。また、様々な評価指標の開発を通じ学修成果の可視化が容易になり、学士課程プログラム全体を通じた学修成果の定量的な把握も本格化した。学生には適時学業の進捗を自覚させ、自己評価力の養成を図っている。同時に、教員側も多様な指標により学生の学修状況を把握でき、改革の推進力となっている。

一方、カリキュラムにアセスメントを組み入れるアセスメント科目を設定し、科目本来の学修目標の到達度評価とは別に、学年進行に応じた学修成果測定を行う3つのアセスメント・ゲートを用意し、教える側と学ぶ側、双方がその科目の目標達成にどの程度貢献できたのかを点検する体制を整えることができた。学生同士の相互評価の実施、学部を超えた教員による同僚会議の実施を通じ、互いに励まし合いながら成長する相互評価文化の醸成が進んでいる。

また全教員の約90%が、ALを意識した授業設計の研修を受けており、大学全体の改革を加速する要因となった。関連して、ピア・アセスメントスタッフ（アセスメントの訓練を受けた学生：通称、PASS）による支援体制を構築できおり、学生目線で授業情報を収集することで、教員が気づきにくい改善点が見出され、個々の教員の問題意識に基づいた授業改善の裾野を広げている。さらに本事業を中心的に推進する教員については、高度な研修を実施し、教育力やファシリテーション力を高めることで、各学部の教育改革の推進力となり、各学部の特徴にあわせた独自の教育改革も着実に進んでいる。こうしたFDの進展につれ、教員一人ひとりが授業改善を考え、自立的な授業改善の流れができたことで、組織的な大学改革にとどまらず、教員の個人レベルのボトムアップから積み上げる形の大学改革が具体化しつつあることは特筆すべき点である。

② 事業の実施体制

学長のリーダーシップの下、教学担当副学長が統括責任者となり学士課程教育機構付置の教育・学習支援センター（以下、CETL と略す）と総合学習支援センター（以下、SPACe と略す）を中心としたAP推進本部が、共通科目運営センターや各学部と連携して計画を遂行できる体制を整備している。各学部にはAP推進チームを置き、学部長、副学部長、教務委員など各学部の中核メンバーに事務職員も加わる教職一体の形で組織されている。予算は、各年度の計画を踏まえつつ統括責任者の指示により各事業に配分し、事務主管である総合学習支援オフィスが一体的に管理することで、適正な補助金執行に努めている。FDに関する意思決定は、全学部長が委員として参加している創価大学FD委員会（以下、全学FD委員会と略す）において行われる。AP事業の実施運営については、毎年、年度初めの全学FD委員会においてチェックを受けている。

③ 事業の実実施計画・継続性

ALの導入推進・普及拡大については、実施計画に謳う数値目標のほとんどが達成、あるいはほぼ達成に至っている。また、学修成果の可視化についても、アセスメント科目の設定は計画通り進み、学部ごとに、卒業までに最低3回は自らの学習成果を振り返る機会を学生に提供する体制が整いつつある。

本事業は、従来からある全学 FD 委員会と CETL の連携による教育改善の取組の上に展開しており、補助期間終了後もその連携体制は継続される。実際、期間終了を待たず、今後 5 年間の事業継承を担う各学部の推進チームを令和元年度春の段階で任命する予定である。加えて、本事業を契機に設置された初年次教育推進室が、SPACe と連携して発展的なサービスを行う予定となっている。

予算の執行に関しても申請調書を元に全体像を概観しながら、各年度の事業実施計画案に則って遺漏なく進めている。一部、予定通りにいかない部分もあったが、学内予算で補填しつつ、結果として平成 30 年度の実施計画は全て完了している。また、申請調書にも書いたように、本学では事業終了後も 5 年間は継続的な取組が可能になるように予算(約 500 万円)を付けている。

④ 事業成果の普及

毎年度末に AP 事業報告会を学内外に公開して実施している。AL の取組についても、学士課程教育機構 FD・SD セミナーの中で特色ある事例を紹介している。FD・SD セミナーにおける事業報告については同機構のニュースレターに掲載し、本学と交流のある大学・教育機関(約 120 校)に送付するなど、本事業の普及に努めている。なお、本事業が始まってから FD・SD セミナー等を 38 回開催し、1158 名(のべ数)の学内教員の参加があり、学外から 359 名(のべ数)の参加があった。

学外の大学等から依頼のあった FD 講演会の講師については、基本的に引き受けることで、本学の AP 事業の成果を共有できるように努めている。これまでに、のべ 22 回、講師を派遣している。

本取組のうち、カリキュラムにアセスメントを組み入れるアセスメント科目については、本年度の大学教育学会のラウンドテーブルにおいて、関西国際大、山口大、宮崎国際大および創価大により取り上げることができた。

本取組では、全教員を対象に大学改革に必要なスキルの向上を図りつつ、教員一人ひとりの意識改革を進めているため、長期的な成果が期待できる。特に教員の同僚性を高め、個人レベルでの教育改善を実質化できると考えている。さらに、学生と教員のそれぞれに相互評価文化を根付かせることができているため、継続性が担保できている。

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

平成 26 年の採択後、学部ごとに 3 ポリシーの策定が進み、それぞれの学位プログラムごとに求める学修成果が明確になった。これを受け、本取組で開発・使用してきた自己成長点検ルーブリックを学部ごとにカスタマイズし、事業終了後には学部の自己点検評価の資料として活用することになっている。

また、本取組で開発・試行してきた自己成長記録データベースを大学全体の e-ポートフォリオシステムに組み込み、より一体的な学修成果の可視化とエビデンスの蓄積を進める計画である。これと連動する形で、Web シラバスの改良を行い、学生のポートフォリオと対応する教員の授業ポートフォリオ作成も促進していく。

本事業を一つの契機に設置した初年次教育推進室には、アドミッションズセンターやキャリアセンターの職員、さらにキャリア科目を担当する教員が構成員として参加している。入学前教育から初年次教育を経て卒業に向ってのキャリア形成を支援する組織連携の要として、推進室は機能している。さらに、各学部から初年次教育担当者を選出し、入口から出口まで 4 年間の全学的な大学教育を推進している。教育のためのアセスメントへの転換が本学の大きなテーマであり、それを今後 AP 事業の成果を踏まえ、推進していく。