

【外部評価報告書】

挽野 元（アイロボットジャパン合同会社 代表執行役員社長、経済同友会 幹事）

〔第 1 章〕自己点検・評価活動と中長期計画の推進について

- ・ 中長期計画の柱建てや、本学の教育改革のマネジメント（目標や進捗管理、組織間のコミュニケーションや学長方針の履行など）は適切なものであるか。また、時代の要請を踏まえた大学の特色化に繋がるものか。＞ 以下に回答します。
- ・ 東洋大学様の「未来を哲学する 東洋大学」というヴィジョンは、建学者の理念を基盤にした東洋大学様のユニークな立ち位置が盛り込まれており力強いです。これからの 10 年間は、人口構成など社会の構造が大きく変わり、世界各国のパワーバランスが変容し、AI やロボティクスそして自動化などのテクノロジーが凄まじい勢いで浸透していきます。こういう時代だからこそ、ヒューマニティの在り方や本質を問い続け、人々にとって豊かな未来を想像していくために哲学が必要な時代です。言葉を変えると、東洋大学様のこれからの社会に対する付加価値が大いに生きていく時代です。
- ・ 大学評価統括本部を中心にした内部質保証体系は、統括本部の権限、役割、運用体制などが明確でしっかりとデザインされています。特に、3 万人の学生の学修を支えることを中心に位置づけていること、そのために「教職協働」を推進していること、「学生の成長につながっているのか」の問いに基づいた 3 ポリシー等の対話的検証プロセスが始まっていることは非常に高く評価できます。内部質保証を継続的に機能させるために、今後の運用において留意しておいた方がいいポイントを 3 点提案します。
- ・ その 1：PDCA の「P」「C」に時間をかけ“すぎ”ずに、確実に「D」「C」が推進されていくようなレビュープロセスの工夫をする。PDCA は、少々油断すると計画とチェック自体が目的になってしまうリスクがあるので注意が必要です。
- ・ その 2：中長期計画を立ち上げることで満足しないように、学長ヒアリングは 2025 年以降も定期的に継続し中長期計画の進行状況の定点観測を行う。特に、東洋大学様の「総合知教育」は、時代の最先端でとても素晴らしく、学生及び教職員双方が連携してしっかりと定着させるまで相応のエネルギーをかけるべきです。ポストプロジェクトマネジメントのフォローアップが必要かもしれません。
- ・ その 3：学長の改革における学内の「束ね」を保持しつつも、激変する時代の学修ニーズの変化を迅速に察知していくために「OODA ループ」の考え方も参考にする。学内各組織における自律的な改革の促しには、学生の学修現場に近いチームが常にアクティブであるべきです。そのためにはボトム・ミドルアップの風土も創るべきです。
- ・ 産業界においては、複雑化する社会課題の解決を事業創造に結びつけるため、自部門や自業界を超えたコラボレーションが必要不可欠になっています。このコラボレーションにおいては、多種多様なメンバーでアウトカムを導くコミュニケーション能力やプロジェクトマネジメント能力が必要です。この文脈で、東洋大学様の兼任教員制度の導入による教育の更なる活性化は、社会のニーズに応える人財を輩出する可能性を秘めています。兼任教員が専任教員及び職員の皆様方と協働で学生の皆さんの社会課題解決能力の向上を導くことで、東洋大学様の更なる付加価値が生まれます。「総合知教育」を少人数で展開するバージョンのようなイメージでしょうか。この制度のより具体的な目標設定、アウトプットとアウトカムの明確化などを期待します。

〔第 2 章〕教育 DX 推進基本計画について

- ・計画 1 及び計画 2 の方向性について、時代の要請を踏まえた大学の特色化に繋がるものか（学修成果の活用等、いっそう充実させなければならない方向性や目標に対するご助言をお願いします）。> 以下に回答します。
- ・計画 1 の考え方のベースとなっている、学生の入学から卒業までのライフイベントに合わせたシステムの設計は素晴らしいです。デジタルネイティブの学生たちにスマホベースでのインフラを提供することは時代に即しています。また、この公式アプリを全ての学生がフェアに活用できるように、スマホを保持していないあるいは日本語以外が母国語である学生への配慮も必要です。
- ・入学式は学生の皆さんの東洋大学様への接点が最大化するイベントポイントです。従って、この場で公式アプリを使い始めるきっかけを創るのはとても良いです。その後の投稿 Journey による自己省察の促しのアイデアは素晴らしいです。また、生成 AI 活用によるフィードバックコメントによる活性化もユニークです。ただ、手段ファーストになっていないか少々懸念します。投稿 Journey の目的が何かをもう一度振り返ってもいいかもしれません。一番分かりやすいのでは、授業の課題やレポートなどにおける悩みなどを投稿し、それに対するヒントを教職員もしくは生成 AI が提供する。これにより、学修 Journey 上で学生が自己省察する機会が増えていく可能性があります。
- ・東洋大学様は学生 3 万人、卒業生 36 万人の大コミュニティを形成しています。例えば、校友会と連動し 40 万人規模の Learning Journey を構築してもいいのではないのでしょうか。社会に出てからも自己省察は必要です。公式アプリが OB の皆さんの学び直しに繋がるきっかけを提供できると、東洋大学様のスケーラビリティが活かれます。
- ・学生の皆さんが自分の学習成果を公式アプリを通して把握できるのは、成長の足跡をリアルタイムでトラックできて素晴らしいです。GPA 評価値に加えて、知識活用、創造的思考、他者のために自己を磨く態度、やり抜く力などもルーブリック評価で可視化することを期待します。学生の皆さんが自分の個性を伸ばす礎創りに繋がります。
- ・計画 1 のアウトカム指標として「東洋大学への満足度」に加えて「東洋大学に所属する喜び度」を測る仕掛けを考慮してもいいかもしれません。社会人は社会に出るといろいろな困難に直面するのですが、その困難をクリアできるか否かは自分が所属している組織に喜びを感じるか否かに依存する傾向があります。学生に手取り足取りの事細かい指導はしないが、学生がやろうとしていることに真剣に相談にのる。この考え方を志向して、学生及び教職員のエンゲージメントを高めてはいかがでしょうか。
- ・計画 2 によって、「総合知教育」における学生の履修選択を AI がサポートすることは素晴らしいです。また、AI はサポート、学生が意思決定のトーンを保持すべきです。
- ・東洋大学様の対面・オンラインのカリキュラムのデザインポリシーにも拠りますが、オンライン授業の単位認定科目開講数 5% は低すぎないでしょうか。計画 3 のリカレント教育の世界展開を志向しているのであれば、これは 100% に持っていく計画を推進することを推奨します。コロナ禍以降、働く場はオフィスや自宅やサードスペースなど多様化しています。学ぶ場も多様化すべきです。異業種コラボレーションによる社会課題解決人財輩出、FD/SD プログラム促進の観点においても、オンライン学修インフラの整備は、東洋大学様の未来に渡る競争力維持において急務です。