

機能強化に向けた筑波大学の組織改革

- 筑波大学の学位プログラム -

IMAGINE
THE
FUTURE.

平成24年11月12日

筑波大学副学長・理事

清水一彦

教育改革理念



今こそ大学は、未来知の拠点として、山積する地球規模課題を解決し社会発展の原動力としての機能と責任を果たさなければならない。筑波大学は、新たなスローガンIMAGINE THE FUTURE.の下で、学生の視点、国際社会の視点、そして未来の視点に立って国際的に通用する人材の育成をめざしつつ教育の実質化と学位の質保証に向けた先導的な教育改革を進めている。

それは筑波スタンダードの具現化であり、最も重要な課題は、学位プログラムに基づく教学システムの開発である。

従来の学群・研究科といった組織中心の考え方を脱却し、学生の視点に立った学位中心の考え方に移行するために、各組織が授与する学位ごとに学位授与方針(ディプロマ(ディグリー)ポリシー)、教育課程編成方針(カリキュラムポリシー)、入学者受入れ方針(アドミッションポリシー)の3方針を明確化し、社会に公表するとともに学際的・横断的な融合・連携教育型の世界リーディング大学を樹立することである。こうしたグローバル人材育成のための学位プログラム化を通して、教育の革新と大学の内部質保証を確保し、大学としての社会的使命をしっかりと果たしていきたいと考えている。

目次・構成

教育改革理念

1. 筑波大学の組織改革の方向性
2. 教員組織「系」の新設を骨子とする教育研究体制の改革
3. 新教育研究体制の特色
4. 筑波大学の教育体制図
5. 筑波大学大学院の学際教育の実施体制の変化
6. 筑波大学学士課程の教育組織への担当教員の配置
7. 筑波大学における教育組織と研究組織の分離のメリットや課題等
8. 筑波大学における学位プログラム化の方向性
9. 筑波大学の教育改革の3つの視点

1. 筑波大学の組織改革の方向性



(1) 社会からの期待・要請

大学の教育研究が果たすべき社会的役割はさらに大きくなった

教育面：人口構造や社会構造が大きく変化 → 大学の人材養成機能の強化

(2) 筑波大学の教育研究体制の現状と課題

大学院に関する現状と課題

専攻単位で組織が固定化(教育組織として柔軟性に欠ける)

学群・学類に関する現状と課題

教育上の必要性を教員人事に反映しにくい

学系に関する現状と課題

従来の学系の機能が一部維持され、専攻と学系の二重性が生じている

研究に関する現状と課題

研究の推進に必要な教員間の結び付きが希薄(研究が個人単位になりやすい)

事務支援体制に関する現状と課題

教育組織や教員の研究室と支援室が複雑な対応関係

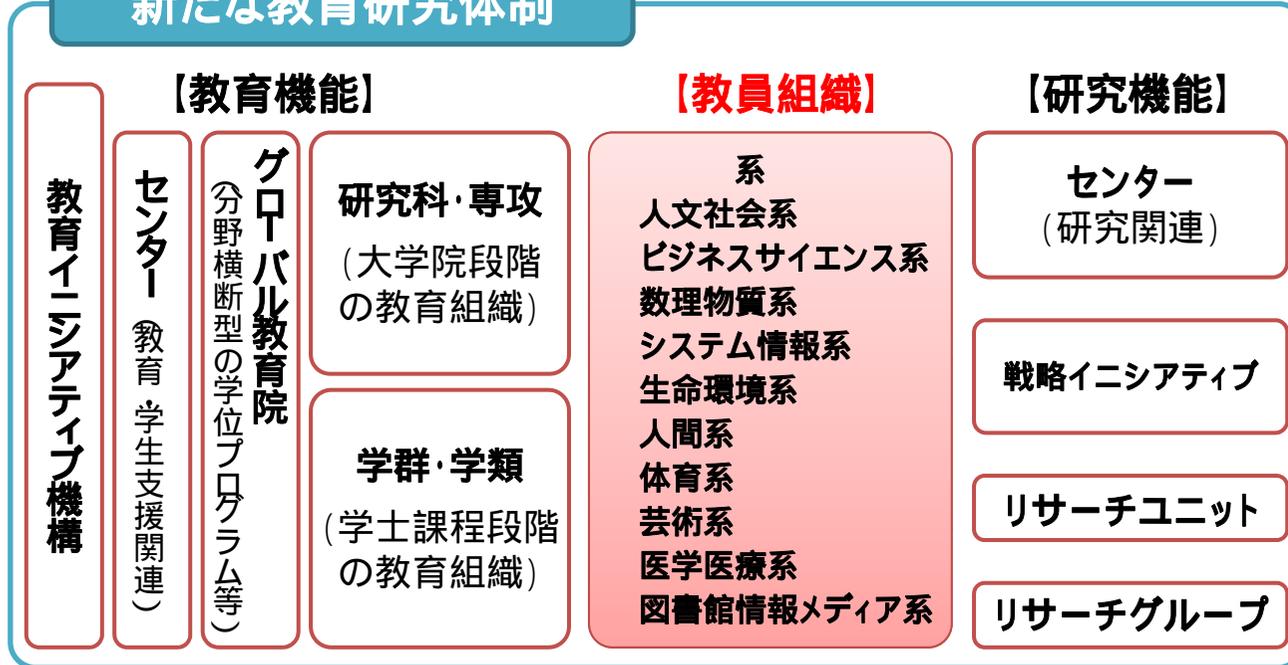
(3) 筑波大学の教育研究体制の改革の方向性

- 教育面では、学生本位の視点に立って、学位を与える課程を中心とした教育の在り方を徹底し、学位の質の保証と、社会のニーズを踏まえた柔軟な教育の展開をよりよく実現できる体制とする
- 研究面では、多様な形態の研究活動をより柔軟に展開できる体制とするとともに、研究グループを活性化するための支援制度やセンターの機能強化策を導入し、研究機能の一層の向上を図る
- 運営面では、新たな教員組織として、教育と研究の双方に基本的な責任を持つ教員集団を形成することにより、人的資源を有効に活用して多様な教育研究活動を機能的に展開し得る体制とする

2. 教員組織「系」の新設を骨子とする教育研究体制の改革

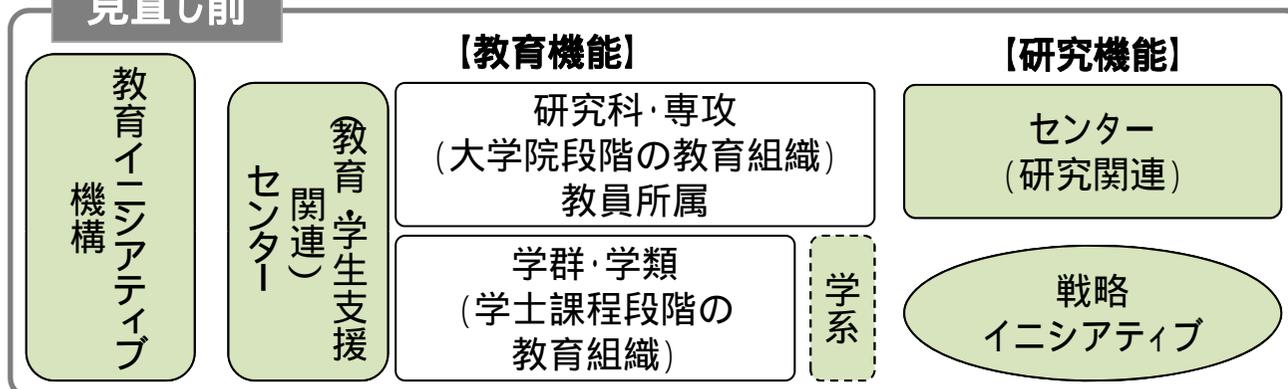
- 教育、研究、運営の全般にわたる機能強化 -

新たな教育研究体制



学位を与える課程を中心とした教育の在り方を徹底
多様な形態の研究活動を機能的に展開する体制を強化
運営の自立性の向上と教育研究活動のさらなる活性化

見直し前



【教育】

- ◆ 学位プログラム化の推進による学位の質保証
- ◆ 社会のニーズを踏まえた柔軟な教育の展開
- ◆ 学術分野横断型プログラムの積極的推進

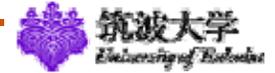
【運営】

- ◆ 人的資源を有効に活用して多様な教育研究活動を機能的に展開
- ◆ 教育研究活動の活性化と持続的な質の向上に向けた評価システムの充実

【研究】

- ◆ 新たな点検・評価・見直しサイクルによるセンターの機能強化
- ◆ リサーチユニット認定制度の導入による研究の組織的展開の推進

3. 新教育研究体制の特色



(1) 教員組織

新設の教員組織 10 の系
系には必要に応じて「域」を置く

(2) 運営体制

教員組織(系)の運営

系に系長を置く: 系長は部局長、「系長選考会議」により選出
系長の全学的役割: 評議員、大学の執行役員 系長会議の構成員
系所属教員の代表 → 運営委員会 系所属教員全員 → 教員会議

教育組織の運営

教育組織にそれぞれ長を置く
研究科及び学群(専門学群を除く.): 所属教員の代表 → 運営委員会
専攻及び学類・専門学群: 所属教員全員 → 教育会議

(3) 教員人事

系の部局人事委員会に一元化

(4) 教育研究組織の担当

教育組織の担当教員 専任教員 兼担教員 協力教員(兼担教員)
系長が所属教員の教育研究担当を決定

(5) 研究

5年ごとの評価制度の導入
リサーチグループ(登録)及びリサーチユニット(認定)を導入

(6) 大学教員業績評価と組織評価

大学教員組織評価 系を評価実施組織として系長が責任者
組織評価 新たに系を加える

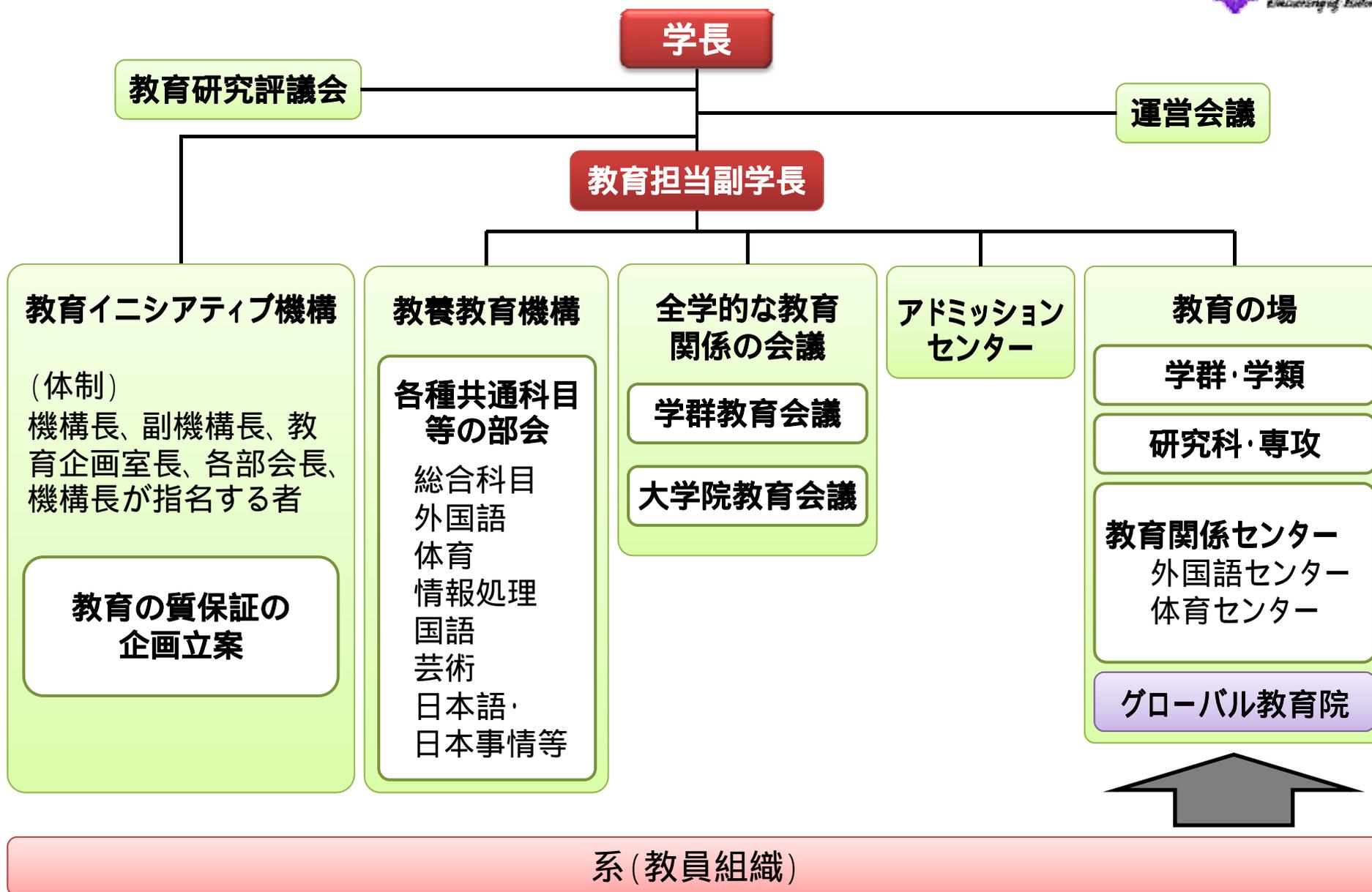
(7) 予算

教育研究基盤経費を以下の区分で配分
系の経営経費
学群・研究科の運営経費及び教育経費

(8) 事務体制

支援室からエリア体制へ

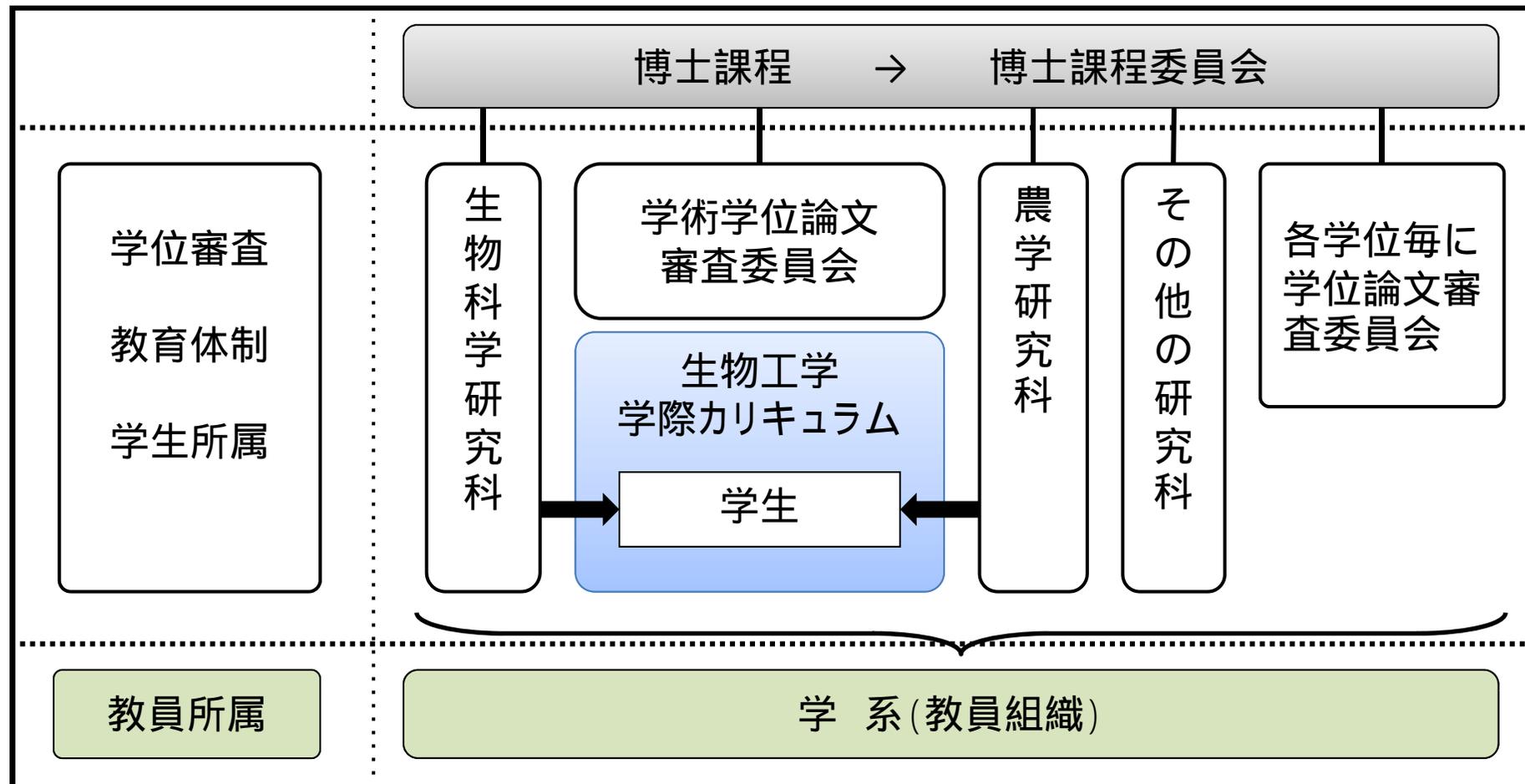
4. 筑波大学の教育体制図



5 . 筑波大学大学院の学際教育の実施体制の変化

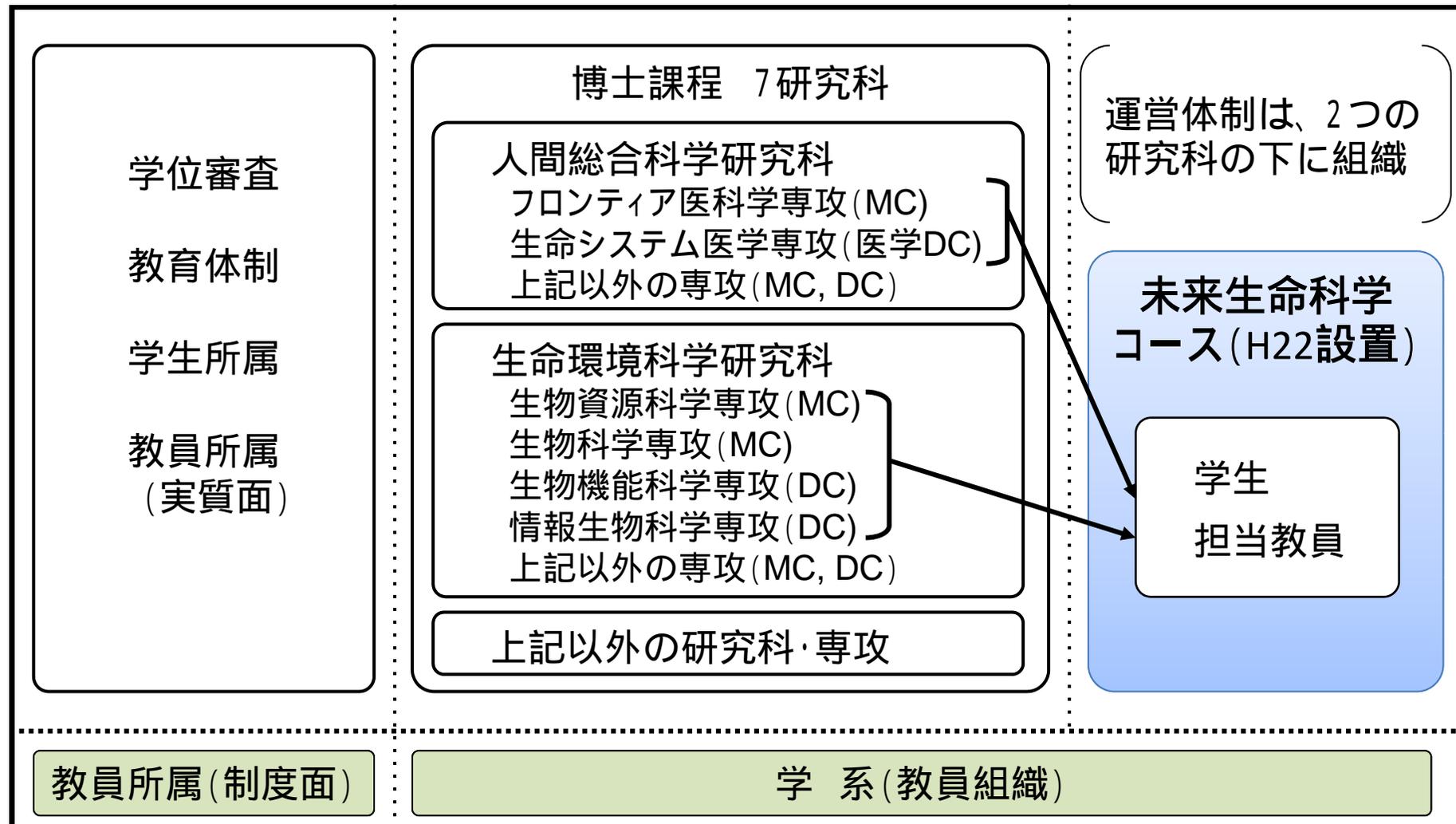
(1) 大学院の課程制のシステム (昭和50年度～平成11、12年度)

研究科をまたがる学際カリキュラムの開設例
(名称: 生物工学学際カリキュラム)



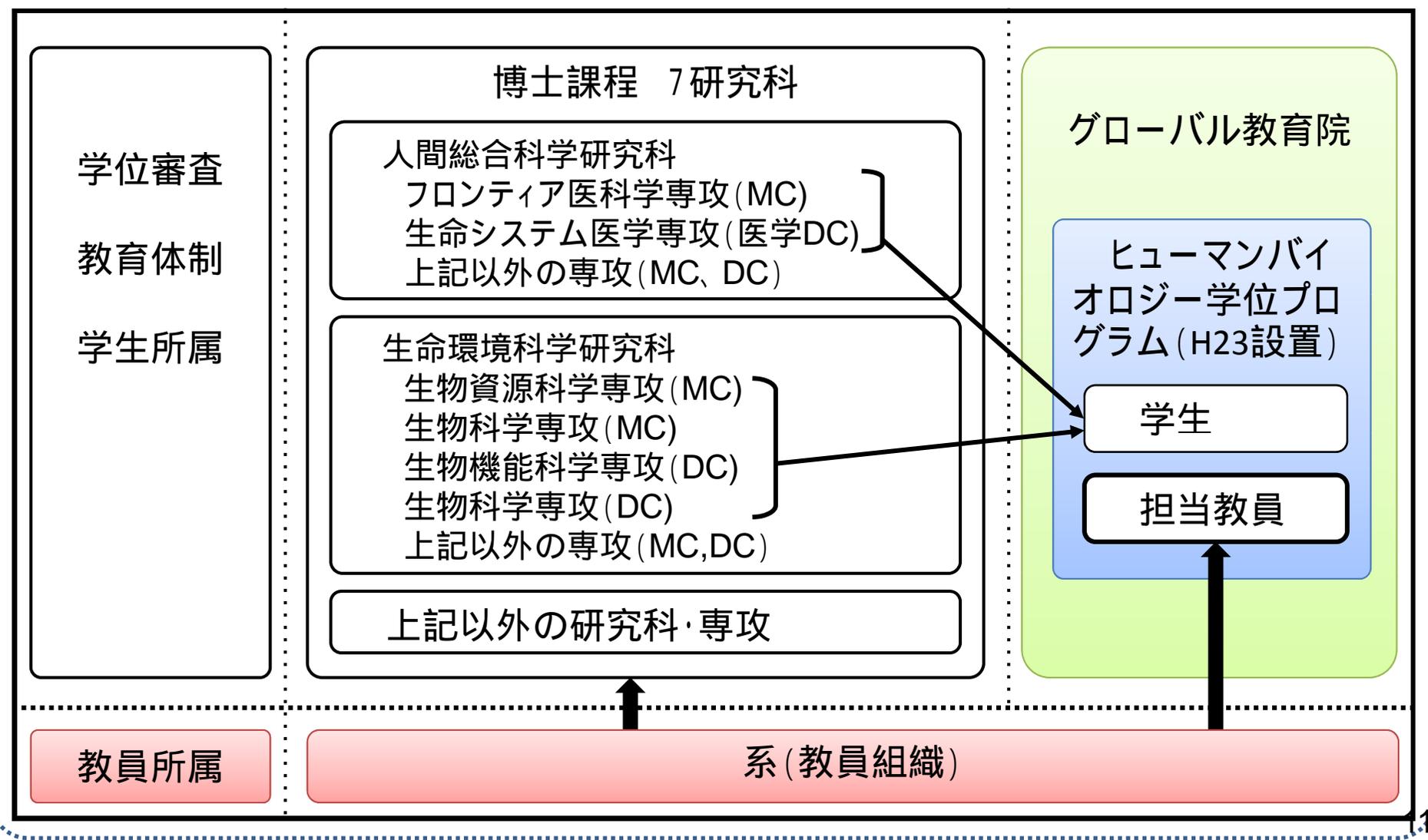
(2) 博士課程研究科の部局化後のシステム (平成12, 13年度 ~ 平成23年度)

研究科をまたがる学際カリキュラムの開設例
(名称: 未来生命科学コース)



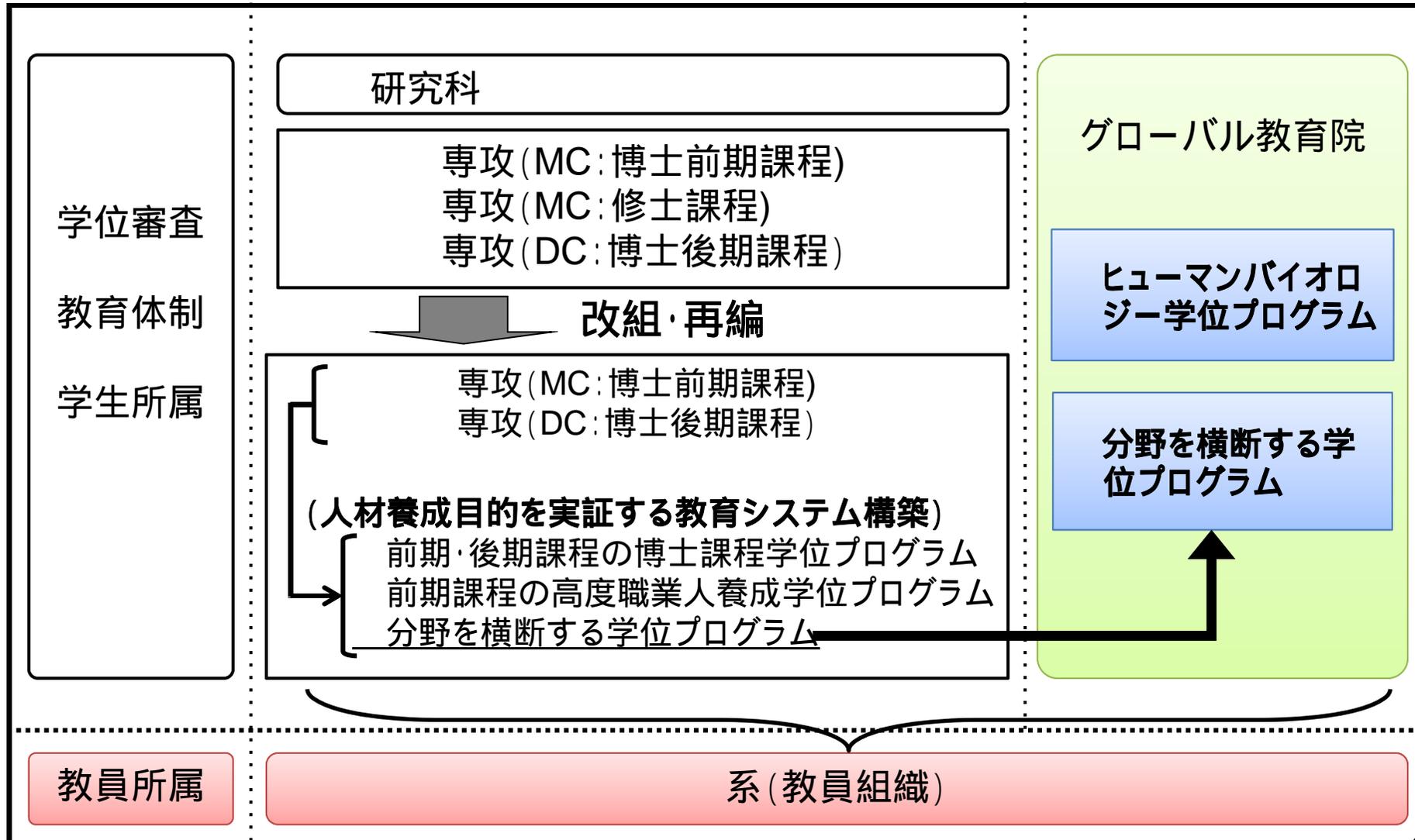
(3) 教育組織と教員組織の分離と博士課程研究科のシステム (平成23年度～)

博士課程教育リーディングプログラムの例
(名称: ヒューマンバイオロジー学位プログラム)



(4) 現在の検討状況(博士課程研究科)
- 学位プログラムと既存の教育組織の並存 -

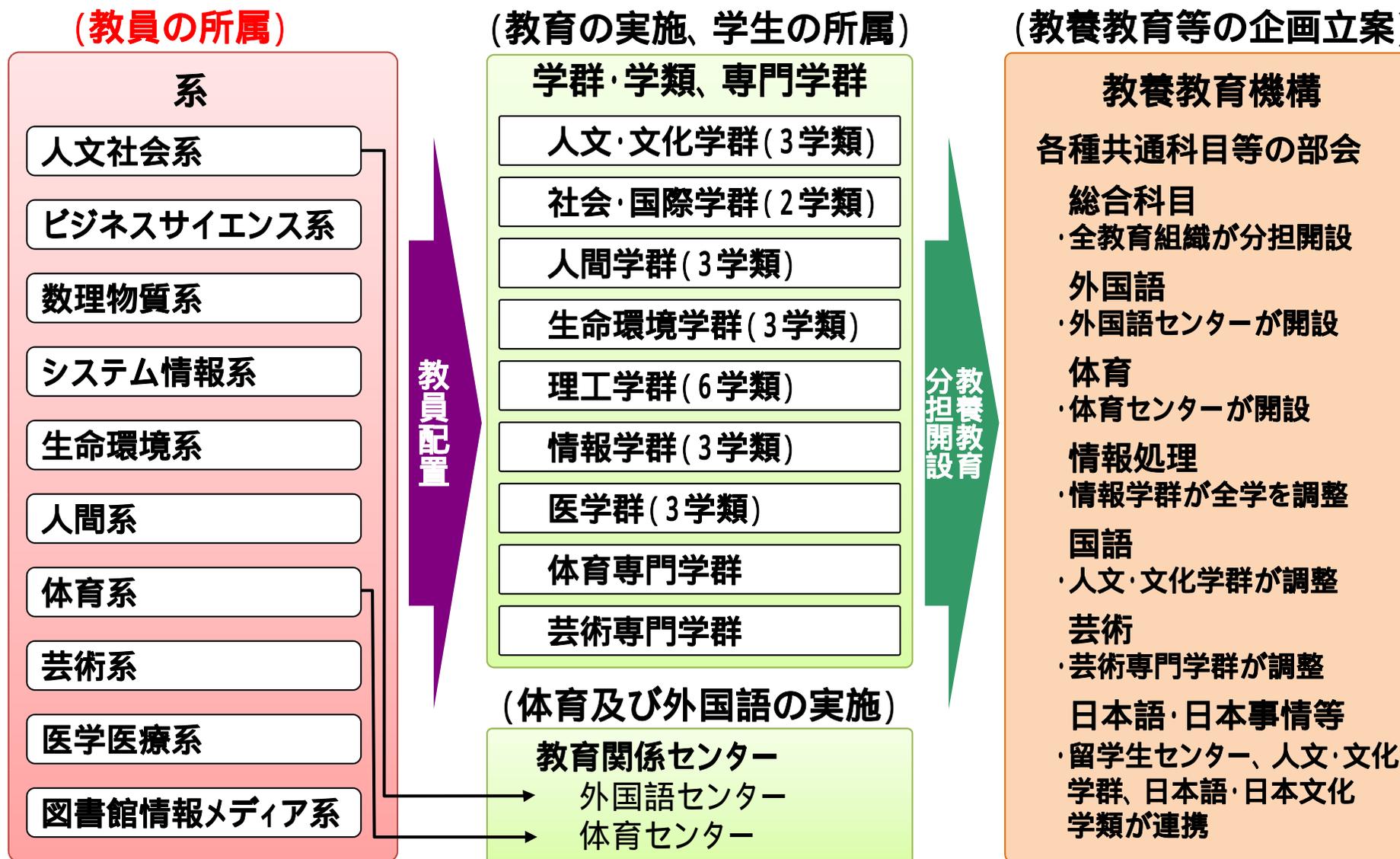
人材養成目的を実証するシステム(一例)



6. 筑波大学学士課程の教育組織への担当教員を配置

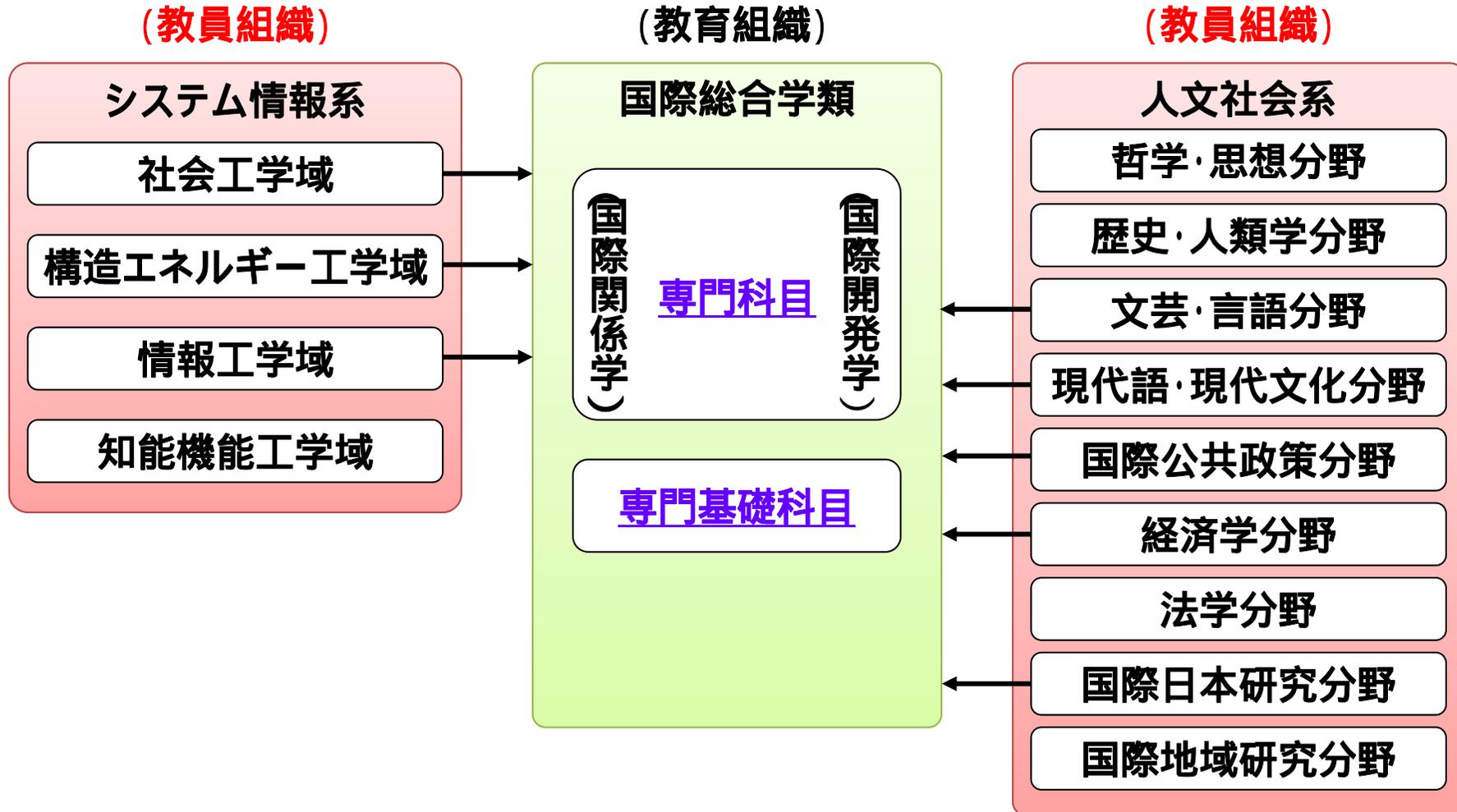


(1) 学際分野の学類へは複数の系から担当教員を配置(平成24年度～)



(2) 学際分野の学類への複数の系(分野等)からの担当教員の配置状況

参考例: 社会・国際学群国際総合学類



7. 筑波大学における教育組織と研究組織の分離のメリットや課題等



(1) 教育研究体制の在り方に関する基本的な考え方(観点等)

観点1: 学位を与える課程を中心とした教育の在り方を徹底する
～大学・大学院課程の国際的通用性、社会的信頼性の向上に向けて～

→ 学位の質の保証を進めていく上で、教員の所属の機能の観点から過度に制約を受けることなく、教育改革が実現できる。

教育組織の改組再編等を行う場合、教育上の目的に応じて柔軟に対応できる。

教育プログラム等を柔軟に創出できる。

観点2: 多様な形態の研究活動をより機能的に展開するための体制を強化する
～研究機能の一層の向上に向けて～

→ 研究の組織的展開を強化するために、多様な研究グループの形成と活動の活性化が推進できる。

教員同士の自由な結び付きによる多様な研究活動の展開を図る上では、研究科・専攻又は学群・学類の組織編制にとらわれず、柔軟に活動ができる。

観点3：部局運営の自立性の向上と教育研究活動のさらなる活性化を図る ～教育研究の質の維持的向上に向けて～

→ 学問分野の区分に添った教員のまとまりごとに、過度の細分化することなく基本的な人的基盤を形成し、それを基盤として多様な教育研究活動が展開できる。

限られた人的資源を有効に活用して、教育研究の質を持続的に向上できる。

(2) 課題等

教育組織の担当教員の配置等に関する課題

教育組織の担当教員数(担当の規模)の決定の方法

担当教員の所属が複数の教員組織にまたがる教育研究組織について、その教育研究上の必要性に応じて、教員人事を適切に反映して担当教員を配置する手順

重点的・戦略的に推進する研究を推進することに関する課題

教育研究活動の効果的な推進という創設時の目的を超えたセンターの機能・役割を一層明確化し、大学全体としての教育研究活動の更なる向上

教員の業務実績を適正に把握することの課題

個々の教員は、学群・学類、研究科・専攻、あるいはセンター等、複数の教育研究組織を担当

8. 筑波大学における学位プログラム化の方向性



当面は次の2つの方向性

(1) 博士課程のリーディング大学院学位プログラムの推進

平成23年度博士課程教育リーディングプログラムに「**ヒューマンバイオロジー学位プログラム**」が採択

【規定整備】

「筑波大学グローバル教育院ヒューマンバイオロジー学位プログラム運営委員会要項」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラムの設置に伴う新たな学位の設置について」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラムの人材養成目的等に関する法人細則」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラム博士研究課題ならびに研究指導教員の決定に関する申合わせ」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラムのアドミッション・ポリシー」

「平成24年度学位プログラムの入学者選抜に関わる基本的事項」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラム学生表彰の推薦基準について」

「ヒューマンバイオロジー学位プログラムQualifying Examination(QE)の実施方法」

今後、学士課程のリーディング構想

(2) 既存の学類・専攻の学位プログラム化作業

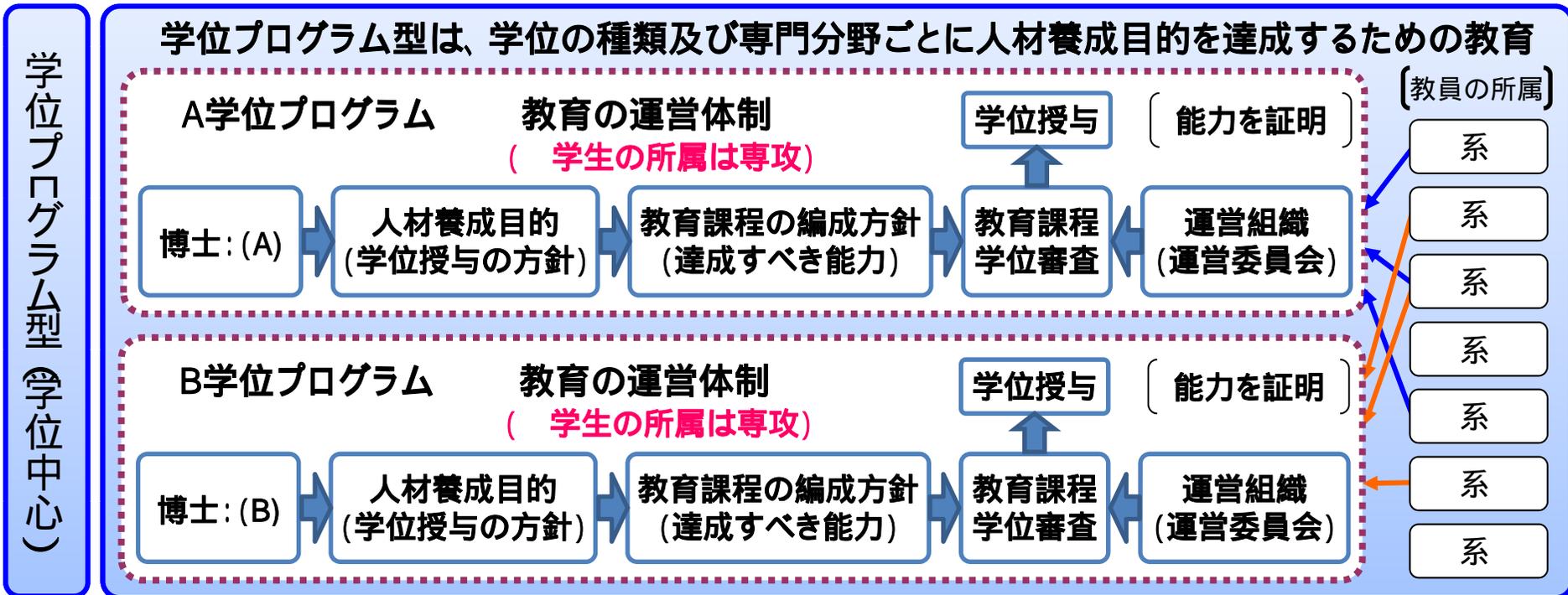
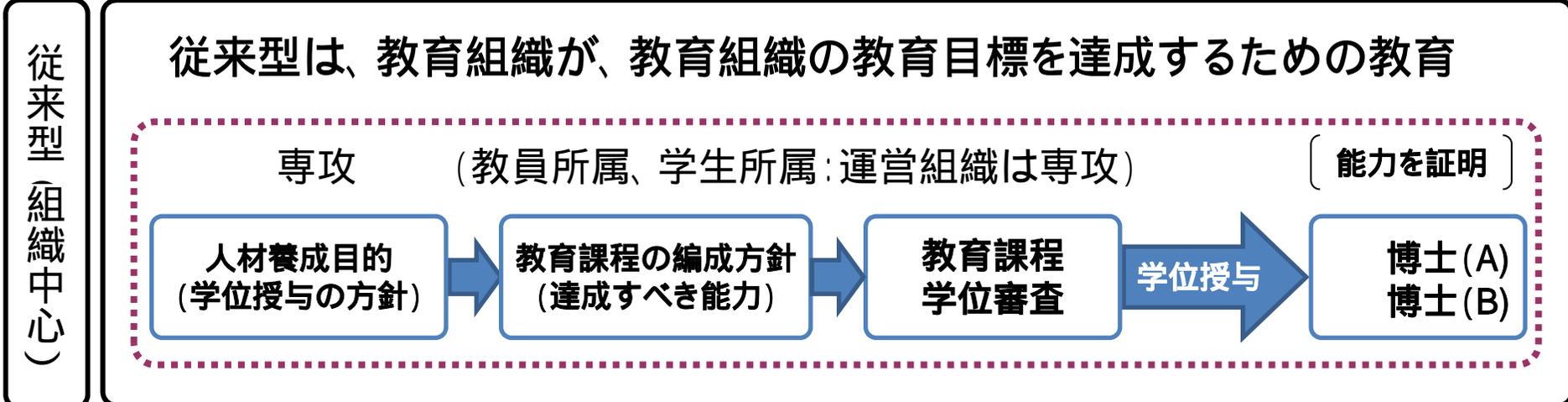
学士課程：「学士力」+「専門的能力」

学士力 : 5つの教育目標から16の能力を抽出

専門的能力: 39学位ごとに身に付ける能力を明示

大学院課程：「修士力」「博士力」+「専門能力」

従来型(組織中心) → 学位プログラム型(学位中心)



9 . 筑波大学の教育改革の3つの視点



学生本位の視点: 学生本位の視点に立った教育の在り方を徹底し、学位の質の保証

国際的視点: 国際的通用性と競争力のある教育研究システムの整備

未来の視点: 激しい変化の中で卓越性を確保するガバナンスの確立

ご清聴、有り難うございました