

平成26年度未来経営戦略推進経費
(教学改革推進のためのシステム構築・職員育成に係る取組み) 採択事業

| | | | |
|-----|------|-----|------------|
| 法人名 | 永原学園 | 学校名 | 西九州大学短期大学部 |
|-----|------|-----|------------|

| | |
|----|--|
| 表題 | 総合的な教学 IR のシステム運用と教職協働体制によるエンrollment・マネジメント |
|----|--|

取組みの概略

○目的

本学は、教育の質保証の定量化を目指し教育改革に取り組んでいる。途上の段階にある教職協働体制と教学 IR の管理運営体制の確立、および IR 従事者と改革推進者の育成が喫緊の課題となっている。本事業計画では、IR に次の 5 つのシステム基盤を構築し、①及び②の機能を稼働させることを目的とする。

- ①エンrollment・マネジメントの機能
- ②改革・改善の効果検証・評価・アカウントビリティの機能
- ③資源管理（教職員・教材備品・施設設備）の機能
- ④マスタープラン・アクションプラン・ガバナンスへの企画立案機能
- ⑤教育研究基盤整備・研究支援の機能

得られた成果は、本学園全体で適宜共有していくことで、教育改革の相乗効果を図る。5年後を目途に全ての機能を稼働させることで、学長の意思決定支援と教職協働体制を構築する計画である。

○調査分析するデータの内容と活用方法(教学改革への反映状況)

学修の質保証を実現するための IR 活動を効果的にする最も重要な取組は、各教員、各学科、各事務部署が集約している情報を総合的に把握することである。本学の現状を客観的に把握するために以下の調査分析を行い、それらの活用方法を詳細に検討し、現場の教育・支援に反映させる。

【調査内容】

現在実施している各種調査・評価等の電子化(データベース化)を図ると共に、エンrollment・マネジメントに着手し、不足する情報については 3 年計画で調査し補完する。エンrollment・マネジメントでは、次の 5 つの支援区分(期間区分)を設定し、各年度から順に教学 IR を稼働させていく。

- ①入学前の支援(円滑な修学に向けた入学前の支援期間)平成 28 年度
- ②入学当初の支援(およそ 1 年の 4~7 月の支援期間)平成 26 年度
- ③修学期間中支援(およそ 1 年の 8 月~2 年の 7 月を中心とする支援期間)平成 27 年度
- ④卒業に向けた修学支援(およそ 2 年の 8 月~卒業までの就職活動を伴う支援期間)平成 27 年度
- ⑤卒業後の支援(早期離職予防などの卒後 3 年を目途とする支援期間)平成 28 年度

計画初年度の支援区分②を始めに、初年次教育・リメディアル教育・授業参加などの入学初期の支援を分析し充実を図っていき、修学期間の前後を含め、授業参加・成績評価・学修成果に相対する学修・修学支援の実態の比較検証を行っていく。

・調査項目…学修・修学支援状況調査(学修支援状況・学生相談状況・カウンセリング利用状況・奨学金支給状況等)

・調査方法…調査方法は学生アンケート調査システム(平成 26 年後期導入)を用い、全学実施する。また、学生調査内容に相対する全教職員アンケート調査も合わせて実施する。

・データ集計・分析手法…例年実施する学生生活実態調査、学修実態調査(時間外学修時間・学修形態・自己評価等)、授業出席状況・成績評価・学生による授業評価、修学ポートフォリオ(月末の週報日誌・期末の振り返り)調査、学生満足度調査のデータと合わせ、比較・クロス集計の統計分析を行い、修学支援における学生・教職員間での相関関係を見出し評価する。

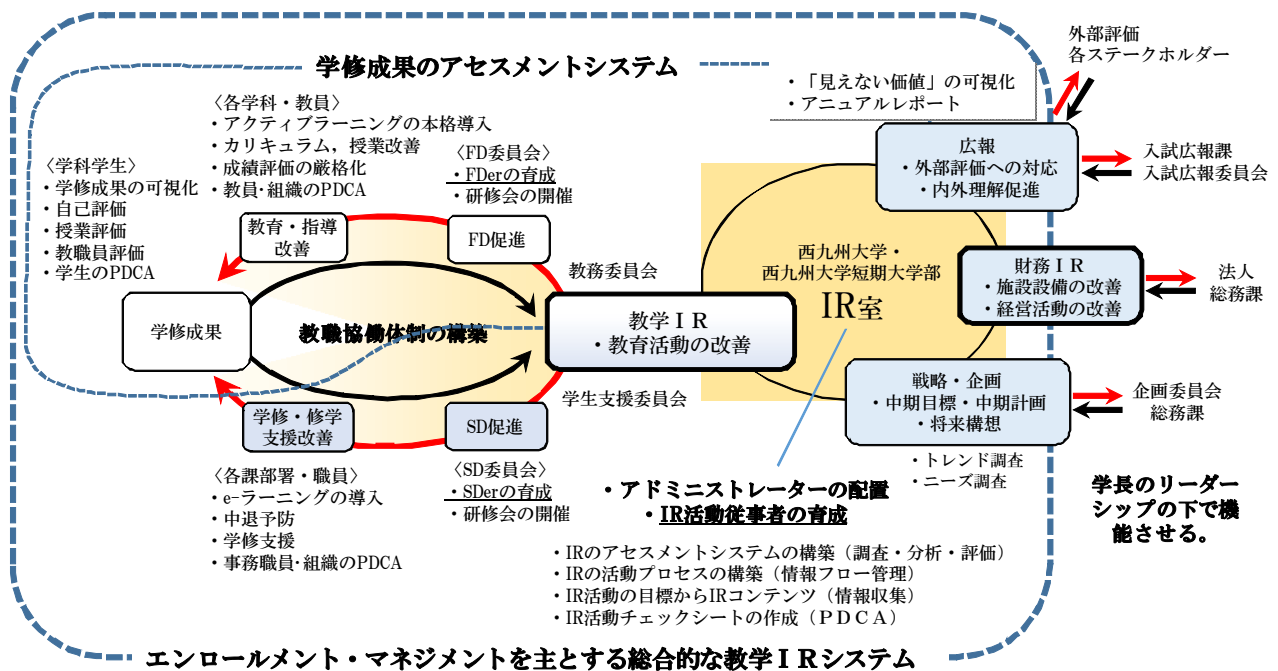
・システム開発と運用管理…システム開発と管理は、IR室で行う。IR室にはIR活動従事者、IR室アドミニストレーター及び業務補助員を配置する。データの多くは個人情報を含むため、集計分析では独立した専用端末を設け、アクセス権限の管理など細心の注意を傾注して運用管理し、個人情報の保護管理にあたる。

【活用方法】

本調査とその分析により、初年次教育、リメディアル教育、その他汎用的技能等に対する学修や修学適応の支援を、学生のタイプに応じてどう変化させれば、良い成果につながるのかを明確にすることができ、e-ラーニングの効果的活用（リメディアル教育として平成27年度導入を検討）や、ピア・サポートなど修学期間中の学修成果の向上等につなげる支援のあり方を示すことができる。結果として、中退予防、修学や目標への意欲の維持向上のほか、修学期間中の支援の見直しを図ることで、学修成果と学生の満足度を向上させる。一方では、支援に貢献する教職員を定量的に評価し、インセンティブを付与することにより、業務への意欲向上を図る。また、データベースの構築により認証評価等の大学基礎情報収集にも役立つ。修学期間の前後(入学前と卒業後)を含めた総合的なエンrollment・マネジメントを確立することによって得られる結果を、各ステークホルダーからの評価や大学間の相互評価等に活用するだけでなく、学生募集にも有効に活かし、その結果として大学経営を好転させる。

○実施管理体制

教職協働による学修成果の向上を図ることを目的に教学IRを実施管理する。IR活動の取組み全体像を下の図に示すとおり、学修成果、教育・支援の改善状況、FD・SD活動状況、各種調査・評価を教学IRに集約し、成果検証と分析評価を実施する。実施管理に際し、改善・改革推進者となるファカルティー・ディベロッパー(FDer)、スタッフ・ディベロッパー(SDer)、IR活動従事者(IRer)及び改革推進の中核となるIR室アドミニストレーターを配置し、教育・支援の改革をリードすることにより、教職協働体制を盤石なものとする。実施管理体制は、各種情報に対して改革推進中核者を中心に、次の仕組みをつくることで実施管理を行う。



《IR活動プロセスの構築(情報フローの管理)》

各部署からのヒアリング調査を行い、各管理する情報は、改革推進員を介してIR室に全て集約される情報フローチャートを作成する。

《IR活動の目標とコンテンツ収集(データの収集)》

IRシステムの構築導入段階に沿って目標を設定し、情報フローに従って情報収集にあたる。

《IRアセスメントの構築(調査・分析・評価)》

情報データベースに繋がる独立した分析専用端末を設置し、目標に応じた調査からデータを抽出し、比較分析をはじめクロス集計分析などを可能とする統計処理ソフトを用い、分析・評価する。

《IR活動チェックシートの策定と運用(IR活動のPDCA)》

I R活動の運用手順に従った組織活動チェックシートを策定し、I R室の検証評価に基づいた課題に対して改善されているか等の検証評価の報告書を学長及び学長補佐に提出し、学内で検証・評価する体制をつくる。学長は点検評価委員会・企画委員会をはじめ、教授会等においてI R活動を公表するほか、必要な意思決定をI R室にも表明する。また、各ステークホルダー評価・大学間相互評価・第三者評価などの外部評価を積極的に受けることによりI R活動のPDCAサイクルを稼働させる。

I R活動は、学修成果と学生満足度の向上を主たる目的として各種データを分析評価し改善向上を図る。この原動力として、学生はもとより頑張っている教職員の活動を定量的に評価する仕組みをつくることにより、教職協働体制における教育・支援の充実を図る。

○職員の能力向上

I R活動の実施管理に際し、教育・支援の中核となる改革推進者を配置し、教育と支援を補完協働しながら、教職協働体制を盤石なものとする。職員側の学修成果の向上に向けた支援の推進員としてSDerを配置し、学外研修会への参加や学内FD委員会への参加を促すとともに、自らも情報の収集にあたる。SD委員会では学修と修学の支援について改善・改革を図る。また、学修支援ツールとしてeラーニングの導入を予定するが、恒常的支援を図るため、その運用管理は事務職員が担う。FDerとSDerは、それぞれの部門情報を集約し、結果を取りまとめI R室に提出する。I R室には、教学IRerと財務IRerを配置する。各IRerは、それぞれの部門情報について複合的な分析を行い、また教学と財務の情報を合わせた総合的な分析も行っていく。IRerには、高度な情報管理能力、各種統計分析と考察能力、プレゼンテーション能力、トレンド分析などができる広い視野を備えた情報収集能力が必要とされる。改善・改革推進の中核となるI R室アドミニストレーターには、I R情報管理及び処理能力のほか、経営戦略への企画・提案能力、職員の能力向上を図るための人事・業務の管理と育成能力が求められる。学内外で開催されるFD・SD研修会、I R研修会、情報処理講座や統計解析講座等の講習会への参加を勧奨する。さらにI Rシステムでは、教員ばかりではなく頑張っている事務職員も定量的に評価される仕組みをつくることにより、職員の意欲向上及び能力向上を図る。能力向上を図る取組みは、支援や教学I Rに関する業務上の職責を各職員に与え、必要とする職能開発に自らが積極的に臨む風土を醸成することにある。各取組みは次の通りである。

《管理運営体制による取組み》

- ・SD委員会…SDを円滑に進めるためのSD委員会は、FD委員会と連携して学修支援・学生生活支援、国際交流・地域連携・インターンシップなどの社会活動等支援の改善活動を進める。

《IRシステムによる取組み》

- ・頑張っている職員が評価されるシステムの構築…教育の質向上、学修成果の向上並びに学生満足度に寄与する支援活動について定量的に評価するシステムを構築し、業務への意欲向上を図る。

《職員配置による取組み》

- ・SDerの配置…SD改革を推進する事務職員を、FD部門とSD部門に配置し、教職協働体制を推進する。SDerは、学内外の研修会等に参加し、学内研修会を開催することで能力向上を図る。
- ・eラーニングの運営管理担当者の配置…学修支援ツールとしてeラーニングを導入し、恒常的に学修支援が可能となるように事務職員が運営管理を行う。
- ・IRerの配置…教学部門と財務部門にIRerを配置し、学内外の研修会・講習会等に参加することにより能力向上を図る。
- ・I R室アドミニストレーターの配置…人事管理・育成リーダーとして改革推進者を中心に自らも含め職能開発にあたる。