

改革総合支援事業による 質的転換

私立大学等改革推進事業タイプ1（選定：平成25、28、29年度）



仙台青葉学院短期大学

取組のポイントや補助効果

- ◆ 教育の質の転換・向上を目指すことでの全学的な教職員の意識改革
- ◆ IR委員会等の設置による情報分析での教育改革の推進

仙台青葉学院短期大学は、「豊かな人間性を育てる教養教育」、「良好な人間関係を築く対人教育」、「地域社会に貢献し得る実学教育」という建学の精神のもと、2009年に開学した。

自信を持って社会で実力を発揮し真に活躍できる職業人の育成に全力を注いでおり、高層ビルが立ち並ぶ仙台駅近くの立地の良い場所で、教育の質を高め、今まさに歴史を作っている当短期大学にお話を伺った。

取組に至る背景とその目標

2018年で開学10年目となる当短期大学は、歴史も浅くまだ伝統と呼べるものが少ない学校である。しかし、そのことを肯定的に捉え、学校の歴史を作るためには何が必要なのか、教育の質や内容として大学の標準とは何なのかを考えた時、この私立大学等改革総合支援事業（以下、改革総合支援事業）のタイプ1にある教育の質的転換、教育の質の向上の設問内容を目指すことが、大学創生につながるのではないかという思いが学内で醸成されていった。

最初は全学的な取り組みではなく、法人本部や短大事務局が中心であった。改革当初は学内から批判の声もあり、それは補助金のための改革なのかという疑念の声だった。しかし、運営協議会の場で学長及び副学長より「この教育改革によって、本学の歴史を作ってい

こう」という決意表明があり、そこに教職員が賛同し、協力的に改革を進める契機となった。

今では学生のために教育改革をやり続けるという意識が教職員に定着している。学生の学修成果の向上、改善のための教育改革は、建学の精神のより高みを目指すことなのだと言われ、各教職員が理解して実施している。

取組内容

当短期大学では、改革の中心は自己点検評価のPDCAサイクルを回すことだと考えている。アドミッション・オフィス及びIR室を設け、入試情報、卒業生の情報などを分析し、何が足りないのか、どこを改善すればいいのかを検討するようになった。散発的に行っていた卒業生調査も、入学時、学内での教育、そして卒業時と学生の一連の成長として調査するようになった。以下に具体的な取り組みを説明する。

SD（スタッフ・ディベロップメント）について

職員育成ポリシーを作成し、それに基づいて毎年SDを実施している。その内容は学内講師等による講演や業務研修等である。特に社会経済の動きを踏まえ、大学の置かれている環境、国の文教政策の流れ等を説明してもらうことで、職員の意識改革をしている。また、キャンパスが3か所に分かれており学科

数も7学科（2019年度から8学科）あることから、そのような場で職員同士の認識の共有ができるようにと実施している。

内部の研修だけでなく学外の研修やセミナーに参加させることで、職員育成の機会を増やしている。

≡ IR委員会の設置

IR委員会を2015年の7月に設置、学生に対する学修行動調査を1年生では7月、2・3年生では2月に行うこととした。始めた頃には、そこから得られた情報を学長の諮問機関である運営協議会にて報告し、その内容から教育課程の編成に関する基本方針を作成する流れとなっていた。速やかに取り組めるものは即実行し、カリキュラムやシラバスの変更が必要な場合は、次年度以降に反映させている。

≡ IR委員会の活動

学修行動調査だけでなく、アドミッション・オフィスと連携して入試に関するさまざまな分析も実施している。3年間の情報が得られた結果、経年的な分析もできるようになり、改革の取り組みが具体化した。学修行動調査は40項目ほどの質問があり、分析すると五つの因子に分けられる。(1)学校への教育、設備、サービスに対する満足度、(2)学修の成果に対する満足度、(3)入学してからの自己学修の習得度、(4)教員のサポート、(5)大学生活に対する満足度、である。分析をした結果、例えば、五つの中で四つは満足度が70%だが、一つだけ60%だとすると、そこが連続して低いのは何か問題があると考え対策を講じる、入学してから自己学習力が身についた学生はGPAが高いことと相関がある、入学早々全体の満足度が低いのは退学等との関係がある等が明らかとなり、早急に対応すべきことが見えてきた。

2018年から全卒業生に対しても調査を実施しており、ディプロマ・ポリシーとしての学修成果が、実際に社会に出た後にどうだった

のかを検証する段階に入っている。WEBによるアンケートを行うため、在学中に卒業後の連絡先アドレス等の使用可否について確認しなければならないが、ほぼ全員の学生から同意を得ることができた。また、今回の在学中の学修成果・学修効果、就職支援等に関する調査の回収率については回答期間を一週間しか設けなかった中で20%の回答率となった。今後は卒業アルバムやサークル活動などの質問を設け、回答率を上げていきたい。IR委員会ができたことにより、入学から卒業までの情報管理がようやくできるようになってきた。

≡ 授業改善アンケート活用制度

授業改善アンケート活用制度には実施の目的を定めていて、アンケートから除外する項目についても全学で審議をして外すこととしている。アンケートの主な活用の流れは四つある。(1)FD・SD委員会にて集計分析、(2)分析結果について学長等で確認し、必要によって学長と教務部長での対策の検討、(3)分析結果を研修会で報告、(4)特徴的な教員による公開授業や事例報告の実施、である。先日この集計結果に基づいて教員3名による事例報告会とシンポジウムを実施した。今は学生から紙媒体でアンケートを回収しているが今後はWEBを使って迅速に対応していきたいと考えている。

≡ 教員の評価制度

教員の評価制度は、次の二つがある。(1)2014年度より実施している専任教員の人事評価規程に基づく成果行動評価と、(2)教員個人調書と教育研究業績書によるものである。

(1)については、領域別活動実績評価と行動特性評価（学園が求める人材像）で構成される。前者については、教育活動、大学・学科運営、研究活動・社会貢献の三つに分類され、教員自身が自己評価し、それに対して学科長が面談を実施し、一次評価を行う。学科

長は評価にコメントをつけ、学長、副学長に説明し、学長、副学長が二次評価を実施する。それを理事会に上げて最終的な評価となる。絶対評価を基本としているが、学科間の評価にばらつきが出ることもあるため、妥当性を検証、最終調整をし、処遇に反映している。

(2) については、毎年更新して提出してもらい、昇任等の参考に使っている。

教員の評価制度は、教員自身が設定した目標に対する自己評価について、面談等により本人と学科長相互の理解を高めるようにしている。このことが、上からの評価だけではない制度であるとの共通認識を深め、スムーズに制度導入できた要因と考えている。

例えば、研究においてはこの職位の教員であれば、「論文を年間何本以上発表することを目指す」などを評価者と被評価者が事前に確認し、評価者はその目標を応援するというスタンスで面談すると、目標設定からその業績までスムーズにつながっていく。目標設定が本人の能力より低い場合は、本人の能力やキャリア等をしっかりと把握し、もう少し高いレベルの設定が可能であることを指導する。当短期大学では、教員の評価制度がコミュニケーションツールの一つにもなっている。また、制度内容は少し違うが、職員にも同時期から人事評価制度を導入している。導入に当たっては所属長などを集め、講習をして、公正な評価になるようにしている。

≡ アクティブ・ラーニングの授業

アクティブ・ラーニングの一例では、NPO法人の「とうほく食育実践協会」と連携協定を締結してのこども学科の授業実践がある。その内容は、親子向けの食育計画を立案する、協会の活動パンフレットを学生の視点で作成するといった活動である。

また、複数の学科の授業でディスカッションやグループワーク、発表やプレゼンテーションなどを取り入れている。専門職業人の養成を行っており、実習、校外実習、学外実

習を実施している。実習のない学科はインターンシップを実施しており、実質的にはすべての学科がアクティブ・ラーニングを取り入れた授業を実施していることになる。

≡ 学修成果の把握

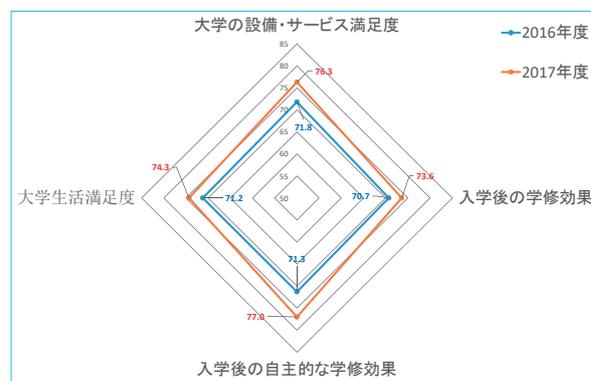


図 学修行動調査結果

学修成果の把握にはIR機能が重要だと考えた。そのきっかけは改革総合支援事業の設問の数々であった。当初は、入試センターには入試情報、教務には在学生の情報、学生総合支援センターには就職情報とばらばらにデータを持ち、それを一体的に使うという部門がなかった。その複数部署にある情報を一つにまとめ、使用する許可を学長から得るという形で始めた。

2018年度からIR室になり、教員が7名、職員が3名兼務で行っているが、学内にあるデータの一元管理システムやデータを入力する専門職員の必要性を感じている。どの大学も苦勞しているだろうが、やはり、IR専門にトレーニングを受けてきた人材を配置し、組織として動けるようにするのが今後の課題である。

また、アドミッション・ポリシーの公表に伴い、アドミッション・オフィスを作り、大学入試改革に向けた準備や情報の収集、入試区分ごとの学生の分析などを担っている。アドミッション・オフィスはIR室と両輪であり、お互いに分析をすることで見えてきたデータもある。

実施体制

改革を全学的な取り組みとするために、学長を中心として、全学科の学科長、全学委員会の委員長、職員の幹部等を構成員とする運営協議会に諮って運営をしている。

【運営協議会の構成】

学長、副学長、学長室長、学科長、全学委員会委員長、事務局長、センター長及びキャンパス長、学長が指名した者（2018年12月1日現在 19名）

取組後の変化

教職員の意識は大きく変わってきており、学生に対する教育に関しては、まさに学生ファーストになっている。この補助金は改革総合支援事業であり、改革とは連続して進めていかなければならないと考えている。改革当初から、この補助事業にある取り組みの実施が標準の大学への近道であるという意識改革から始めているため、教職員の意識が変わってきたことから当初の目的は達成している。

改革総合支援事業の項目の多くは国の答申等にも示されており、本来は大学が自主的、自発的に取り組まなければならないものだが、具体的に示されることでそれが一つの推進力になっている。

また、当短期大学にとっては学科単位で動きがちだった中で、全学で取り組むという機運につながったことは、補助金の効果によるものと考えられる。実際に組織としてもアドミッション・オフィスや、IR室が設置され、学長裁量経費も拡充された。さまざまところで補助効果は発揮されている。

成功のポイントや苦労した点

歴史が浅い短期大学であるため、理想的な大学の姿というものを追い求めている過程

で、改革総合支援事業タイプ1という教育の質の転換、質の向上という補助金が改革のエンジンとして機能したことが成功のポイントの一つといえる。新しい大学を作っていくというところに、教育の質をどうすべきかという議論がうまくはまり、教職員の意識が高まるという相乗効果があった。

苦労している点は、やはり人材の確保である。人数の少ない短期大学の教職員において改革に割ける人数は限られてしまう。

しかし、当短期大学は、補助金の項目を闇雲に追いかけるのではなく、全学的な改革意識を持って、特にIR室を機能させることに集中して改革を行った。IR室での分析結果等により、さまざまなデータにははっきりとした相関関係があるということが分かり、改革に直接つなげることができたからこそ、今後の課題を専門的な人材が欲しいというところまで絞り込めてきたのである。これも学校の成長であり、補助金の効果であるといえる。

今後の課題・展望

これからは第4次産業革命の時代といわれているが、その中で生きる学生をどう育てていくかを真剣に考えている。学生だけが社会の変革に翻弄されるのではなく、大学自身も、その流れの中で改革していかなくてはならない。

IRが非常に重要だと考えるのは、これからの社会はデータなどの情報にいかにも価値を付けて発信するのかが問われる時代になっていくからである。それができる学生を育ていく必要があり、それならば、大学もその育てる仕組みを作るため、自らを改革していかなければならない。ただし、教育には時間をかけて深く思考するという部分が大事でもあり、そのバランスに注意しつつこれからも改革を進めていく。