

**平成25年度未来経営戦略推進経費
(持続的な大学改革を支える職員育成に係る取組み) 採択事業**

法人名	羽衣学園	学校名	羽衣国際大学
------------	------	------------	--------

表題	経営及び教学上の重点課題に即応した職員の能力向上を図る取組み
-----------	--------------------------------

取組みの概略

○ 取組みの目的

羽衣国際大学では、これまで経営改善計画の根幹は教学改革にあるとの基本認識のもと、教学充実＝学生・学修支援充実の取組みを行ってきた。平成26年度以降の中期展望においては、本学の使命目的「これからの共生社会において主体的に行動する実践的職業人の育成」を「国際的視野を持ち、地域社会に貢献できるグローバル人材」と捉え、大学の国際化、教育の国際化を強力に推進するとともに、地域との連携教育を通して「グローバル人材」の育成に取り組み、5年後には後発小規模私立大学のフロントランナーとなることを目標に掲げている。

この目標を達成するためには、教学改革を担い推進するプロフェッショナル職員の育成が不可欠である。本取組みは、本学園が推進してきた経営改善計画（H21～H25）の成果と課題を踏まえ、平成26年度以降の中期展望における経営上及び教学上の重点課題について、教育企画面、経営・管理運営面で力量のある大学職員を育成する取組みを組織的、計画的、継続的に行おうとするものである。

○ 取組み内容（概略）

大学改革において職員の担うべき役割の重要性が飛躍的に増していることは多くの専任職員の共通認識となりつつある。しかしながら個々の職員レベルでは、具体的に何をすればいいのか、戸惑いを隠せない職員も多い。「グローバル人材の育成」という教学上の目標を全教職員間で共有しつつ、職員のプロフェッショナル化、部局横断的連携、教職協働、経営戦略強化をキーワードとして以下の人材育成に取り組む。

1. 重点課題に即応した人材育成（FD・SDの実質化）

中期展望における教学上の目標「グローバル人材の育成」に対応した職員の職務能力の向上を図る。具体的には以下の取組みを行う。

- ① **【グローバル化対応人材育成プログラム】** 海外の大学等教育機関との折衝、連携協定の締結、海外交流プログラムの開発、本学情報の発信など英語で仕事をこなせるだけの語学力と職務能力を有するグローバル化対応人材を、他大学への視察（先進事例の研究）、海外派遣、学内外の関連研修への参加を通して育成する（一定の英語力（少なくとも TOEIC800 点レベル以上）を有する職員対象）。
- ② **【地（知）の拠点对応人材の育成プログラム】** 地（知）の拠点化を推進するため、他大学への視察（COC 先進事例の研究）、地元の産業界（大阪府中小企業家同友会など）、地方公共団体やボランティア団体との連携事業の企画・運営を通して、地域社会、地域産業界のニーズに精通し、大学の教育研究シーズとのマッチングができる人材を育成する。

2. プロジェクト方式による人材育成（教職協働の実質化）

若手・中堅教職員を、以下のプロジェクトの構成メンバーとし、教職協働による具体的な事業プロジェクトの推進を通して、職務能力（教育企画力）の高い人材を育成し、教職協働の実質化を図る。

- ① **【アクティブラーニング推進プロジェクト】** 学生の主体的・計画的学修を促進するため、平成24年度に立ち上げられたアクティブラーニング推進プロジェクト（ALP）は、全学的にアクティブラーニングを推進しようとする試みであり、本学教育の質的転換に教職協働で取り組むことを通して、教育企画力の高いプロフェッショナル職員を5カ年計画（H24～H28）で育成する。
- ② **【外部資金獲得プロジェクト】** 「グローバル人材の育成」という教学目標に関連した教育事業の展開と施設・設備の整備を行うため、各種補助金等の新規外部資金への申請をプロジェクト化する。

関係職員が各学部・学科の教員と連携して申請業務を行うことで、各分野の職員の職務能力の向上を図る。

3. 大学間連携によるファカルティ・ディベロッパーの育成

FD・SD を学内で持続的・計画的に進めるために、ファカルティ・ディベロッパーを本学が所属する南大阪地域大学コンソーシアムや他のコンソーシアム組織（SPOD）と連携して育成する。このような人材を育成することで本学における FD・SD 活動の質を高め、持続的発展が期待できる。

4. IR 機能の強化を担う人材の育成

多種多様な学内情報を収集・整理・分析する組織として総合企画室をあて、同室職員を IR 担当と位置づけるとともに、IR の先進事例の視察、IR に関する各種研修への参加を通して本学における IR 機能の強化を図る。特に卒業時学生満足度調査結果については経年比較し、本学の教育力の向上に役立てる。IR 機能の強化により、本学の強み・弱みを含む各種課題の発見、教学充実戦略の策定に役立つ基本データの構築が期待できる。

5. 経営判断を補佐するアドミニストレーター育成

経営責任を持つ理事会、常務理事会などが適切な経営判断を下すことができるよう補佐する経営人材（アドミニストレーター）を専門職と位置付け、規程を制定して権限と職務を明確化し、経営人材を育成するための制度面での環境整備を行う。経営人材の育成により理事会、常務理事会での経営に係る審議が活性化されるとともに、よりの確で、迅速な判断を行うようになることが期待できる。

6. FD・SD を 継続的計画的に推進するための制度面、環境面の整備

FD・SD 活動を持続的発展性のあるものとするため、現行の研修規程等を見直し、意欲のある専任職員が研修に参加しやすい環境を整備する。

○ これまでの取組みと今後の展開、課題、評価

1. 重点課題に即応した人材育成（FD・SD の実質化）

- ① **【グローバル化対応人材育成プログラム】** 初年度の取組みとして、TOEIC800 点レベル以上の語学力を有する日本人職員を対象として OJT（新規協定校開拓交渉、既存の学生派遣プログラム現地視察、新規国際交流プログラムの開発のすべて又はいずれか）を担当させている。既に新規協定案件が 2 件、新規プログラム開発 3 件進行中となっており、担当業務を通して、単なる語学力を超えた交渉力、企画力の養成に効果が見られつつある。

次年度以降、担当海外研修プログラムの効果検証を行い、最終的に学生にとってより効果の高いプログラムの開発ができる人材を育成する。併せて相手国の教育事情、意欲の高い留学生の確保についてリサーチを行い、知見を広げる。交渉件数、新規プログラム開発数、プログラム内容について定量・定性評価表に基づき企画運営本部（学長、学部長、学科長、事務局長）で評価する。

- ② **【地（知）の拠点对応人材の育成プログラム】** 初年度は、総合企画室、教学センター、キャリアセンターからの指名職員に地元産業界（中小企業同友会）との意見交換、産学連携協定締結に向けた交渉を担当させ、具体的な事業計画に基づく連携協定の締結を行った。また、COC の先進事例の情報収集を行い、地元自治体（二市二区）やボランティア団体との地域活性化連携プログラムの開発に向けた交渉が進行中である。

平成 26 年度は前年度の成果を踏まえつつ、「グローバル」人材育成のためのワーキンググループを編成し、インターンシップ等既存のプログラムの見直しを含め、地域に貢献できる人材育成の方法論について、特にキャリア支援の観点から地元産業界と新規連携キャリア支援プログラムの開発を行う。効果的なプログラムの開発ができるかどうかを人材育成度の指標となることから、学内では企画運営本部（学長、学部長、学科長、事務局長）において新規開発プログラムの評価を行うほか、連携団体の協力を得てプログラム効果についての定性的な他者評価を行う。

2. プロジェクト方式による人材育成（教職協働の実質化）

- ① **【アクティブラーニング推進プロジェクト】** 平成 24 年度より「全学的アクティブラーニング化推進プロジェクト（ALP）」を立ち上げ、本年度からポートフォリオシステム（HAGO フォリオ）を導入し、全学生に半期ごとに学修目標を立ててもらい、半期終了後「振り返り」を行う学生版 PDCA を教職協働で運営している。学生の成長という共通の目標の下、関係教職員が SNS 機能を利用してメッセージ、アドバイスを送る試みは、教職協働の実質化の第一歩として成果を挙げつつある。

平成 26 年度は、同プロジェクトで前年度の成果検証を行いつつ、2 年目に向けた改善をプロジェ

クト所属の教職員が検討し、より効果的な学生・学修支援のツールとしてブラッシュアップを図る。特に、「仲間と議論を深め他者に伝える」、「学修計画とその振り返りを行う」、「学修成果を集積する」ことにより、学生がどのように成長するのかについて、学生自身も評価者に加え教職協働で検証し、検証内容を全学的に共有化する。平成 27 年度以降は、効果測定に基づき学生の主体的に学ぶ力を高める一つのモデルケースへと仕上げていく。

- ② **【外部資金獲得プロジェクト】** 「グローバル人材」の育成という本学の教学上の中期目標を達成するため、学長をリーダーとする教職協働の COC プロジェクトを本年度から立ち上げている。COC は次年度補助金申請することが機関決定されており、今年度は特に地元自治体とのこれまでの地域活性化を含む多種多様な事業・プログラムの成果検証と今後開発すべき新規事業を各学科代表教員と関連職員で行っているところである。

平成 26 年度以降は、前年度の成果検証、新規事業開発計画に基づき、同プロジェクトが中心となって、COC 補助金事業への申請を行うとともに、自治体別、地域別、分野別の重点事業を順次実施する。また、COC 以外の「グローバル人材育成」に係る補助金についてもプロジェクトチームを編成し各年度に複数件申請を行う。各申請事業の成果検証は、企画運営本部会議及び当該プロジェクト等において補助金申請数、実施事業件数、各事業内容について評価する他、連携自治体等と評価委員会を編成し、年度ごとに検証を行う予定である。*学生が参加する事業においては学生を評価委員に加える予定。

3. 大学間連携によるファカルティ・ディベロッパーの育成

本学では、3 年前から所属する南大阪地域大学コンソーシアム（本学所属コンソーシアム）が行う FD・SD 研修に毎年 20 名以上の教職員を派遣してきた。平成 24 年度より新たにファカルティ・ディベロッパー育成の先進的研修プログラムを実施している四国地区教職員能力開発ネットワーク（SPOD）と連携し、SPOD 研修に本学中堅職員を派遣し、今年度は南大阪地域大学コンソーシアムと SPOD が共同で夏季研修を実施した（8 月）。ファカルティ・ディベロッパーとしての基本知識と本務校での活動を視野に入れた実践的トレーニングを他大学の職員とともにに行い、ファカルティ・ディベロッパー育成の第一段階とする。

南大阪地域大学コンソーシアムにおいて、前年度の研修内容を更に発展させたファカルティ・ディベロッパー育成研修を計画、実施する予定となっており、平成 26 年度には、前年度派遣職員に加えて、新たに中堅教職員を 2 名派遣する予定。特に職員については、平成 26 年度を研修プログラムの内容を実践する段階と位置付け、実際に本学の夏季職員研修の一部について企画運営してもらう。また、他大学の FD・SD 活動事例の報告も行う。成果検証については、学長、副学長、学部長が当該研修に参加し評価を行う。

4. IR 機能の強化を担う人材の育成

本年度より、本学の強み弱みを含む各種課題の発見と、教学充実戦略の策定に資する学内情報の収集・整理・分析を、総合企画室の重点課題と位置づけた。特に 5 年前から実施している卒業時における学生満足度調査（全 50 項目）については、これまで分析とフィードバックが十分でなかったことから、教学充実諸施策の最重要資料として項目別経年比較を行うとともに、関連事務局、学科等教学部門と連携し重点課題の抽出を本年度中に行う予定である。

平成 26 年度には、学生満足度調査の分析結果から、具体的に抽出された課題点について、具体的な改善策の提言をまとめる。また、併せて IR 機能の優れている他大学の先進事例を研究するため、複数大学への視察を行い、データベースの構築や情報分析について学ぶ。また、他大学の公開情報の中から学生・学修支援に関する定量情報（特に就職率、中退率）について分析を行い、キャリア支援や学生・学修支援の充実に資する情報提供、提言を行う。IR 機能強化の進捗度評価については担当副学長が年度ごとに行い、学長に報告する。

5. 経営判断を補佐するアドミニストレーターの育成

今年度、常務理事会において経営人材（アドミニストレーター）育成の必要性を議論し、次年度中に権限と職務を明確にした規程を制定し、経営人材を育成するための制度面での環境整備を行うことが確認された。学外からの登用も含めて検討する。

6. FD・SD を継続的計画的に推進するための制度面、環境面の整備

FD・SD 活動を持続的発展性のあるものとするため、次年度の予算措置を行った。また、意欲ある教職員が研修等への参加がしやすくなるよう現行の研修規程等の見直しを次年度中に行う。