

**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 濱名学院	学校名 関西国際大学
-----------------	-------------------

表題	「学生支援型 I R の構築」に基づく職員の能力向上を目指す取組み
-----------	-----------------------------------

取組みの概略

[1] 中期計画の目標

本大学は中期目標の大項目として、四つの目標を設定したが、そのうちの 하나가「職員の専門性とモラルを高めること」である。その具体的施策は以下の 4 点。

- (1) 業務マニュアルを作成する
- (2) 人事計画を策定する
- (3) 人事計画に基づいた研修を企画する
- (4) 職員に対するカウンセリング・コーチングの仕組みを作ること

[2] 職員研修の専門性とモラルを高める取組み

(1) 職員の汎用的能力の向上

学生の成長を願う共同体の一員になることを目指し、本学のフィロソフィー（建学の精神、教育目標、K U I S 学修ベンチマーク等）への理解を基礎として、業務上の能力および汎用的能力の向上を図る。

(2) 多様な教育・学修支援プログラムを支えるための職員の能力向上

年間数多く実施される教育・学修支援プログラムを計画的、効率的に企画し、学生の学修効果を上げるためのスケジュール作成及び情報共有のための情報管理システムの改善と、教職協働のためのワークショップを開催し、スキルアップを図る。

(3) 「学生支援型 I R」を有効活用できる人材の育成、I R データを有効活用するため各部局において、

①データベースの知識と活用スキル

②基礎的な統計分析の知識及び統計ソフトの利用スキル

③大学上層部や教員に対し分析結果を効果的に説明することができるプレゼンテーションスキル

④個々の学生に対し支援、助言、指導ができるファシリテーション力などを合わせもった職員の育成を図る。

[3]職員研修による期待できる効果

職員の研修を通じて「学生支援型 I R」の要素を理解し学生一人一人を本学の教育目標にかなった人材へと成長させるためには、それぞれの学生の入学時の性格、学力、モチベーション、経験等を把握するとともに、各学生の学修及び諸経験の履歴を把握し、絶えず、問題がないかを見極める事が必要となる。職員研修を実施することにより「学生支援型 I R」に関する概要を理解し、諸業務を処理する職員の能力を向上させる事が可能となる。

- (1) 学生の個人パネルデータに基づき、経験や背景によって学生を小集団クラスターに分類し、定点観測を行うことによって学生の成長を確認するとともに、教育プログラムや学生支援活動が有効に機能しているかどうかを確認することができるようになる。
- (2) きめ細やかな学生支援や、各部局における学生へのサポートを教職協働で行うことが可能となり、専門部局のみならず、多くの職員が「学生支援型 I R」を理解し、業務を遂行することができるようになる。
- (3) 学生に直接関わる部局においては、データを閲覧・加工・分析できる職員が 1 名以上常駐することにより、「学生支援型 I R」業務がさらに充実する。
- (4) 「学生支援型 I R」を、教職協働により適切に活用することで、教職員と学生との信頼感及び職員の専門性とモラルが高まり、業務効率の向上や、受験生、保護者、あるいは高校からの信頼感が向上する。

[4]職員研修の管理手法

- (1) 職員研修実施後に「学生支援型 I R」に関する概要を理解しているか否かを確認する。各人による理解度調査、管理職による理解度調査等を実施して、年度毎に進捗状況を確認し、理解度不足が認められる場合は、次回研修のはじめに不足分につき補講を加える等の工夫をしてレベルの均等化を図る。
- (2) 「学生支援型 I R」に直接かかわる部局において、管理職者が、データを閲覧・加工・分析できる職員が 1 名以上育成できたかを毎年確認する。職員の育成状況及び関係する業務の遂行状況については、各部局において格差が無いかを「評価室教員」が確認し、それぞれの不足分について指導する。
- (3) 「学生支援型 I R」を、教職協働により適切に業務が遂行されているか否かを確認する。部局長が職員の意見を聴取の上、事務局全体の責任者会議を開催し、教職協働の進捗状況を毎年確認する。業務遂行の不足については「評価室教員」の指導を受け、常にレベルに格差が生じないように努力する。

[5]職員研修の結果・課題

- (1) 教育改革に伴う業務量の増加に対応したマネジメントの改善
本学は、細やかな学生支援に裏付けられた教育力を特色とする大学という評価を学外から受けつつある。学修支援においては全国初の学修支援センターを設置し、その後

も子育て支援センター、地域交流総合センターなど、小規模大学としては多様かつ広範な教育研究活動を展開してきた。これに加え、全学生が参加する海外プログラム「グローバルスタディ」、地域社会が抱える実際の課題に取り組む学修である「サービスマーケティング」「インターンシップ」など多彩な学外体験型教育プログラムを実施し、さらに「学生支援型 I R」の導入により学生の個人パネルデータを用いた教育改善提案と、個々の学生の成績、経験、背景に応じた学生支援を実現しつつある。これらの活発な教育研究活動の展開に伴い、職員の業務量は増加してきており、加えて、学生支援の充実に対応した企画運営・教学・経営面でのマネジメントの改善が急務である。「学生支援型 I R」や職員の汎用的能力の向上等を目標とした職員研修の成果により、業務量の増加への対応や企画運営等のマネジメントの改善にも大きな効果が期待できる。

(2) 職員構成とツインキャンパス化

本学は、歴史が浅いこともあり、職員に中途採用者が多く、一般企業からの転職者も数多くいるため、多様なバックグラウンドを持つ職員構成になっている。そのため、個々の職員の汎用的能力の基準となる「K U I S 職員ベンチマーク」を策定し、目指す職員像を明らかにした。今後さらに能力を伸ばしていくためには、同ベンチマークの評価基準の明確化や、多様で円滑なマネジメントを実践する管理職訓練および専門性を伸ばす訓練が必要である。また、2009 年度から尼崎キャンパスと三木キャンパスのツインキャンパス体制となり、事務組織体制としてはそれぞれのキャンパスに教務、学生、教育推進など同じ課を配置しているが、教員組織は、教務部や学生部といった全学統一組織となっており、情報の共有、意思の疎通、人員配置等、教学マネジメントにおいて解決すべき課題がある。

(3) 「学生支援型 I R」の有効活用

本学では、学生・学修支援のためのデータベースである「学生支援型 I R」を開発し、「評価室」に所属する教員が、データ収集と分析を行っている。データベースへのアクセス権限も、それら専門の担当者に限られている。しかし、本学で実施している様々な教育活動や学生支援活動の効果測定、評価、改善を、当該活動の所管部局で実施することができれば、より適切で、きめ細かい改善策を迅速に実施することが可能となる。従って、各部局において I R データを有効活用できる職員を育成し、適所に配置して各部局でのサポート体制を教職協働によって確立することが必須であり、職員研修がこれらの課題解決に充分貢献すると思われる。併せて「学生支援型 I R」のデータベースには学生の個人情報が多く含まれるため、情報セキュリティについて正しく理解し、データベースへのアクセス権限を付与するに足る職員の育成が必要である。