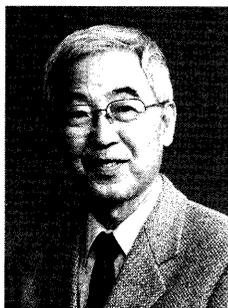


来るべき社会に活躍できる人材の育成 ～新設地方単科大学の挑戦～



岡村 甫

(高知工科大学長)

一 はじめに

公設民営方式で平成九年に創設された高知工科大学は、その創設の趣旨を以下のように述べている。

『わが国は今、高度情報化・技術化・国際化などの進展に伴い、社会経済や生活様式は大きく変化し、大変革の時代を迎えています。こうした中で、高知県においては、県勢の新たな飛躍を目指しさまざまな施策を推進していますが、県内産業の振興を図り豊かな地域社会を実現していくうえで、技術力や研究開発力の強化とそれを担う人材の育成が、大きな課題となっています。高知工科大学はこれらの課題を克服することはもとより、進学機会の拡大や教育、文化の向上、若者の定着など多くの効果が期待されています。高知工科大学は、次代の要請にこたえる深い専門知識と豊かな人間性を持った創造的な人材を育て、地域との連携、産学官の共同研究、国際的な学術交流等を行い、開かれた大学として本県のみならず、わが国全体の発展に寄与し、世界に貢献する大学を

目指しています』

少子高齢化が進行している時代に、新設の地方単科大学が優秀な学生を確保することは一般には容易ではない。設立の趣旨にそって大学を発展させるには多くの工夫と努力とが必要であることは、設立時に参加した教員全員の共通認識となっていたし、その覚悟を持った教員が集まって高知工科大学ができたといえる。これこそが新設大学の最大の強みである。

「大学のあるべき姿を常に追求し、世界一流の大学を目指す」ことを目標に置き、(一) 来るべき社会に活躍できる人材の育成、(二) 世界の未来に貢献できる研究成果の創出、(三) 地域社会との連携と貢献、を基本方針として、さまざまな新しい試みを続けてきた。本稿では、「長所を伸ばす」を教育の中心に位置づけて、システムの思考能力、自己学習能力、専門能力、および、豊かな人間性と倫理観をもつ学生を「来るべき社会に活躍できる人材」として育成することを、教育の基本理念として実行している私達の行ってきた試みを紹介する。

二 質の高い教員

教育にとってもっとも大切なことは、質の高い教員の存在である。なお、研究を中心にする教員であっても、学生の成長を自分の喜びとすることができると人のみが幸福に過ごすことができるのが大学であり、大学は学生と共に一生研鑽を行う場でもある。そのためには、大学はよい教員採用システムとよい教員研鑽システムを持つ必要がある。高知工科大学で採用しているシステムは以下のとおりである。

(一) 教員採用システム

教員の欠員ができると、まず教員選考委員会を設置し、必要分野と公募内容を作成して大学運営委員会の承認

を得たうえで公募し、書類選考により候補者を絞って面接を行い、適任者が得られた場合に、大学運営委員会に推薦して、三分の二の賛成で決定する。

選考委員会の構成は、学長を長とし、当該学科教授二名を含む五名からなる。この方法によって、大学の将来にとって必要な分野に教員を徐々にシフトしていくことが可能となる。大学運営委員会は、教授会の委託を受けて、大学の重要な案件を決定できる組織である。このシステムによって、多くの教員が教育研究に専念できる。

(二) 教員研鑽システム

大学の発展にとって、教員の質と量およびその志の高さが最も重要であり、教員は常に自己研鑽を積むことが要求され、大学はそのシステムを持たなければならない。高知工科大学は、サバティカルクォーター制度、研究旅費制度、教員評価制度など、教員の質向上を自主的に行うシステムでそれに対応している。教員に対する最大限の自由を保証しながらも、大学の目標に向かって各教員が研鑽を積むことを求めるといふ考えである。なお、これらの内容は、高知工科大学のホームページに掲載されているので、紙面の都合で省略する。

三 教育システム

一八歳人口減少の影響もあって、地方大学では、様々な教育課程を経た幅広い学力分布をもつ「多様な」入学を受け入れている。高知工科大学の例を挙げると、平成一六年度入学生の出身課程は、普通科八〇%、工業科一三%、総合学科一%であり、一般入試三科目の合格者の学力試験成績(一〇〇点満点)は、最高九二点、最低四四点であった。学習意欲あるいは大学への入学動機など、あらゆる面で多様な学生が入学してくる。これら多様な学生の勉学意欲を高め、主体性を引き出し、激動の社会で活躍できる人材として育て上げる一貫した教育課程の構築と運用が必要となるゆえんである。

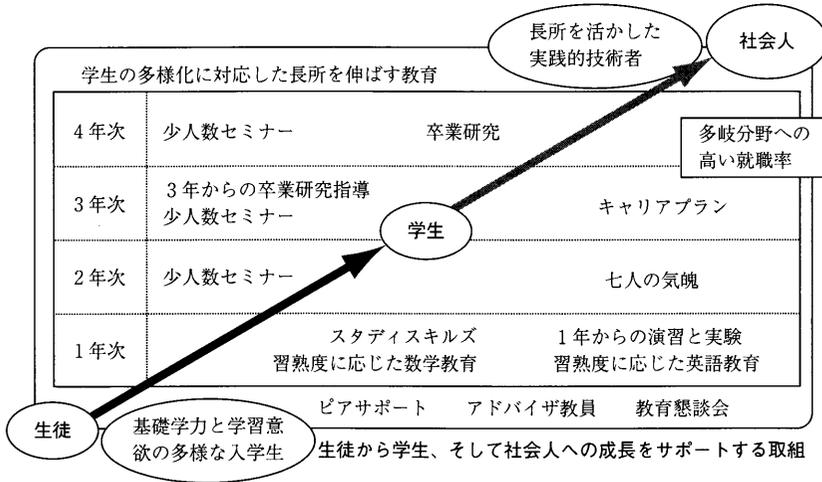
高知工科大学では開学以来、以下に述べる様々な方策を試みてきた(図)。

(一) スタディスキルズとピアサポート

新入生には、高校における「教えられる授業態勢」から「自ら学ぶ姿勢」への意識改革と勉学意欲の助長を入学初期の段階で支援する必要がある。基礎学力や学習意欲の多様な学生を支援するためには、学生に個別に対応しなくてはならない。開学以来、学生生活や履修指導の相談に応じるアドバイザー教員制度、教員フロアーにあるコモンスペースの活用、学資負担者と学科教員との教育懇談会、さらにはセミナーなどの少人数教育を通して学生と教員とのコミュニケーションを図ってきた。

『セミナー』は開学当初から全学科で実施してきた一年次の導入教育であるが、年を追うに従い学科ごとに実施方法や内容にばらつきが目立ち始めた。そこで、平成一五年度からこれに代わる全学的な導入教育『スタディスキルズ』を開講することにした。開講にあたり、これを担当する社会経験豊かな教育講師を全国に公募し、一二名の教育講師を採用し

図 高知工科大学の教育システム



た。『スタディスキルズ』は少人数教育による自己学習能力の育成を目的とし、新入生を少人数に班分けして、個別テーマを通じて様々な情報の収集と分析、さらに記述とプレゼンテーション能力を学習させる。学生自身が主体的にテーマに取り組み、課題解決を図り、その過程を通して大学で必要な学習の基礎スキルを学ぶ。学生が長所を自ら発見し伸ばしていくための支援と、就職に至るまでの社会的適応能力を高める第一歩と位置づけている。大学院生が中心となって、主に学部学生の生活や勉学の相談相手となるピアサポートを、特に新入生に対する支援として、平成一五年度から実施している。教育講師が人生経験豊かな年長者であるのに対し、ピアサポートは同世代の相談相手である。

(二) 必修科目のない全科目選択制

学生各自の素養に応じた学修を可能とするため、必修科目を設けず、すべての科目を選択科目としており、学生は自己責任で履修計画を立てることが求められる。この制度は、適切なシラバスの提供と標準履修モデルの提示、指導教員の適切なアドバイスがあつて初めてうまく機能するものである。シラバスをホームページに掲載している、その長さを気にすることなく、詳細に最新のものを記述することができる。

(三) 短期集中して学べるクォーター制

一年を四期に分けたクォーター制を開学時より採用している。一週二回の授業を標準とし、八週間で一科目を終了するシステムである。ひとつの科目の内容が頭から離れる期間を短くする効果を期待している。

(四) ガラス張りの教員室と自由空間スペース

学生達が自然と集まってきては情報を交換し、課題について話し合うコモンスペースと呼ばれる空間を囲むよ

うに教員室を配置している。教員室はガラス張りとなっており、コモンスペースから教員の執務状況が見え、学生と教員が触れ合う機会を容易とするしかけである。

(五) 一年次からの専門科目導入と少人数セミナー

一、二年次の早い時期から、専門分野の研究の入門編となるセミナーや課題解決型の学生実験を全学科で実施している。知の冒険に触れることによって、その後の勉学意欲の向上につながり、より高いレベルを目指す学生の増加につながっている。

(六) 数学と英語の習熟度別クラス編成

数学と英語は、重要な基礎科目と位置づけ、入学直後にプレースメントテストを行い、数学は四段階、英語は三段階の習熟度別クラス編成としている。学生のも後の進捗状況に応じて、他の段階への移行が容易となる工夫を重ね、常に改良を加えている。

(七) 学生から社会人となるために

自己分析力と自己表現力の向上を目的とした授業科目『キャリアアプラン』と実践的な社会訓練を目的とした『インターンシップ』とを設けている。これらの科目は、学生から社会人となるために必要な科目と位置づけている。前述の教育講師はこの分野でも活躍している。

『七人の気魄』は、産学連携授業の一環として開講されているユニークな科目である。人生の早期にできるだけ多くの一流の人々の体験談に耳を傾け、世界に通じる人間像に接するとともに、グループワークを通して問題解決手法を身につけることを目的としている。学外からの講師陣を広く国内外に求め、財界人、経営者、作家、米

国土木学会をリードする女性指導者など、世界の最先端で活躍している人材を揃えている。グループワークは、問題を設定し、その背景にあるものを様々な手法で分類して問題解決へ向けての目標を決める経験をさせるものである。

四 おわりに

「生徒から学生、そして社会人への成長をサポート」する教育課程を設定し、実施しながら各々の手段の有効性を検証し改善してきている。少人数導入教育『スタデイスキルズ』の実施は、近い将来には主体的な学生の増加にともなうベンチャー起業数の増加や学生の学会発表の増加などの形で更なる効果が出てくると期待している。社会人としての育成教育では、「就職ガイダンス」から発展させた『キャリアプラン』の実施が、高水準の就職率を今後も維持していく原動力になると考えている。

導入教育を担当する教育講師は個々の学生の特性を把握しており、社会人への成長をサポートする部分での更なる活躍が期待できる。現在、学生の就職を支援する就職センターのメンバーは各学科からの就職担当教員と就職職員であり、『キャリアプラン』の企画と実施および学生個々への就職指導を行っている。各学科の就職担当教員の役割を教育講師にシフトしていくことで、各学科の専門教員は学部および大学院の専門教育と自らの研究に今以上に専念できる体制に移行することも可能であろう。これは、「学生指導に手がかかりすぎる」という専門教員からの声と、「多様な学生が入学してくる」という現実に対する一つの解決策である。

地方にある新設の単科大学において、教員と職員そして学生が一体となって「大学のあるべき姿を常に追求し、世界一流の大学を目指す」という目標に、今後も引き続き邁進していきたい。