

<p>事例 教育力の強化</p> <p>クラス担任制・ゼミ担当制による少人数教育の徹底</p> <p>～金城大学・短期大学部～</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>理事長</p> <p>事務局</p>
--	---------------------------------------

事例内容

【概要】

加藤理事長は、金城大学短期大学部のクラス担任制による学生に対する面倒見のよさを大学のゼミに広げようとした。それが学園全体の教育理念(金城イズム)として定着し、見事な教育重視の大学に脱皮しつつある。

【背景】

短期大学部はクラス担任制の少人数教育のよさを発揮して教育が全体の80%を占めるが、大学は研究50%、教育50%で、もう少し教育に力を入れてほしい状況にあった。現在、理事長は、少人数教育の理念をこれからの3年間で大学に植え付けようとしている。

【取組み内容】

短期大学部の取組み

短期大学部の教員は、高等学校の校長出身者が多く、非常に教育熱心である。事務もしっかりしており、全ての部長職を教員が担当し、そこで短期大学部の重要事項が決められている。短期大学部の専任教員は、拘束時間が決められており、月曜から金曜まで8時45分までに出勤し、全員で朝礼をしている。現在、短期大学部の教員は、自然に2つのタイプに分かれており、校内で学生指導を含めた教育に専念する人と学生募集や社会活動などに貢献する人と役割分担している。短期大学部には、常に学生の面倒を見るクラス担任がおり、問題を抱える学生に対しては、すぐに先生が面接する体制が整っている。一方、高等学校に対する説明会や出前講義では、教員が短期大学部の金城イズムをじっくり説明している。短期大学部の入試広報も教員中心で実に緻密にやっている。

短期大学部で最も力を発揮しているの

がクラス制で、教育上大きな役割を果たしている。毎日8時55分にクラス担任がクラスに出て話をし、担任の教員が学生の様子をじっくり観察している。全ての学生について誰かが詳しく知っている状態にある。「落ちこぼれの学生を一人もださない」という意気込みで学生に対応しているので、退学者は、他の短期大学部と比べて少ない。短期大学部の授業は、学生が動かず、教員が移動して授業をするので、クラスの学生達の結びつきがきわめて強い。それは、クラスごとに盛り上がっている卒業式後のパーティをみれば理解していただけることのであった。

大学の取組み

大学は、設立の際に国立大学の出身者を採用したことにより、金城イズムがうまく機能しなかった。国立大学の出身者は、研究重視で、学生指導や事務的な仕事に熱心に取り組まない傾向がある。そのため大学全体の教員も気楽なほうに流れ、教員の仕事量が大幅に減ってしまった。「学生中心に物事を考えてくれる人がほしい」ので、もう国立大学出身者はあまり採用したくないそうである。「教員の研究は、あくまで学生の教育に直接関係するものでなくてはいけない」という理事長の言葉には説得力があった。

大学は、教育システムや設備の関係で簡単にクラス制にできない。そこで、短期大学部で行われているような教育を行うために少人数ゼミを作り、ゼミの担当者がクラス担任の役割を果たしつつある。たとえば、学生が講義を3回休むと、教務部からゼミ担当の先生に連絡がいき、すぐに面談できる体制が整っている。

【結果】

大学では、国立大学出身の教員がほとんど退職したこと、短期大学部の教職員を大学に異動させることなどにより、教育中心の金城の理念が学園全体に広がりつつある。「大学教育に金城イズムが浸透するには、10年かかる」という理事長の理念の実現が待ち遠しい。

成功のポイント

理事長のリーダーシップ

- ・「教育とは、先生と学生の全人格のぶつかり合いの中から学生の心の中に生まれてくる何らかのよい影響である」と理事長は述べ、学生中心の教育に徹することだという大学・短期大学部の教育理念を明確にした。これにより教職員の努力の方向性や目標が明確になり、教職員に一体感が生まれた。
- ・学部、学科、コースなどの改組は、教授会で検討せず、全て理事長直轄の法人本部企画室で検討し理事会で決定する。それらの問題を教授会で検討すると、教員のエネルギーが消え、教育に集中できないからだということである。大学・短期大学部の方向性は理事会で決定し、その目標と目的を教職員が全力で実施するというガバナンスが確立している。
- ・学生募集の広告など学生募集体制が、理事会を中心に行なわれている。たとえば、3年連続で北国新聞広告賞を取ったラッピング広告などは、表紙から4面まで連続して載せているが、このようなことは理事長の強いリーダーシップがなければできないことだと思われた。

教員の事務職兼務

- ・「教職員が融合するためには、教員に事務の仕事させることだ。一方は、事務職員が教授会に全て出席している」という理事長の言葉のとおり、教員と職員が一つの方向で協力していた。教員が事務を兼務することにより、学園の現状を把握し、危機感

を共有する上でうまく機能しているようである。

今後の課題

現在の理事長が高齢のため、理事長交代後も学生への「教育中心の体制」（金城イズム）が継続できるかどうか、大きな課題である。

委員の所感

「全ての授業を40人程度の受講者数で行なうのが少人数教育であり、一方の授業で300人、他方の授業を3、4人でやるのが少人数教育ではない」という理事長の言葉には説得力があり、少人数教育の本当の意味が理解できた。

短期大学部のクラス制の少人数教育の役割を大学ではゼミで担うという考え方はよいと思われる。教員が個々の学生と接することができるゼミ教育を強化し、そこで教育から就職の世話までしっかりすれば、「ゼミのブランド化」も可能になると思われた。

現在、学生が集まらず、経営難に陥っている地方の中小規模の大学ほど、国立大学の教授会自治理念を導入し、理事会の機能が発揮されていない。私立大学の多くは、最先端の研究者を養成しているのではなく、企業でしっかり働く社会人を養成する場である。したがって、学園の教育中心の生き方は、地方の私立大学の進むべきモデルの一つになるのではないかと確信した。