

<p>事例 学生募集活動の強化</p> <p>学科の刷新(コース制の導入)と外部からの人材招聘</p> <p>～高崎商科大学短期大学部～</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>理事長</p> <p>教授(学外の人材の招聘)</p> <p>学科長(学外の人材)</p>
---	--

事例内容

【概要】

高崎商科大学短期大学部は平成 10 年以降入学者数微減の傾向が続いていたが、理事長が短期大学部を存続させる強いリーダーシップを発揮し、同大学教授に改革責任者として学長補佐役を任命した。同大学教授は改革の成功している他の短期大学の教員を招聘した。

その同大学教授と招聘した教員を中心として、コースの再編、教員の招聘を行った。コース再編は、専門学校のようなコース設定をし、受験生のニーズ、地域性、受験者層(専門学校を希望する受験者)を捕らえている。今後の短期大学の生き残る一つの形を示しているといえる。

【背景】

同短期大学部は平成 10 年以降入学者数の微減の傾向が続いていた。平成 13 年には名称変更し定員を確保したが平成 14 年からさらに厳しい状況となってしまった。

今後短期大学はどうすればいいのか、理事長より教職員全員に企画書を提出するように指示があった。そのなかには、短期大学を

やめるという内容もあったが、平成 16 年に理事長が「もう一度頑張ってみよう。」と強いリーダーシップを発揮し、改革することとなった。

【取組み内容】

マーケティング、地域性を考慮し新コースを設定した。コースの設定後、コースの責任者を決定し、カリキュラム、教員の配置・招聘を行った。

新コース設定時には、次の点について注意した。教員の顔(専門領域)を考えないで、コースを考える。教職員同士の危機感の共有を図る。人気のある幼児や福祉関係の学科ははずした。

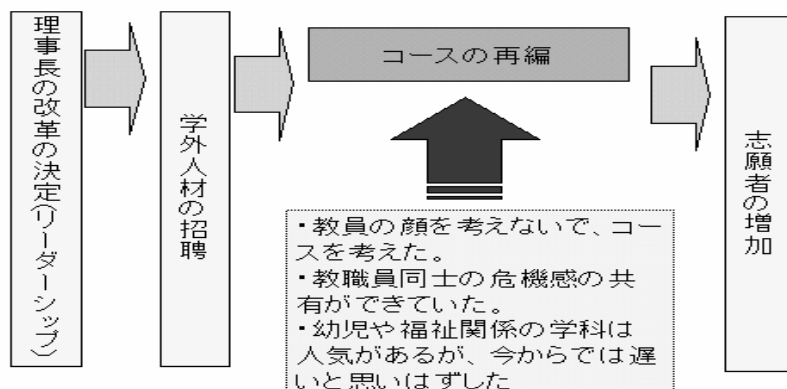
学生募集は、新コースの PR、学校案内・ホームページの一新、高校・塾訪問時の資料の刷新、オープンキャンパスの充実、資格特待生制度の新設等を行った。

【結果】

平成 18 年度入学者数は前年度の約 2 倍以上に増加している。

短期大学の魅力を受け入れてもらえ、系列高等学校のなかでも優秀な生徒の進学者が特に増加した。

【イメージ】



成功のポイント

職業志向の強い学生に対して卒業後の姿を明確に示すことのできるコース編成ができている。

従来であれば専門学校への進学を希望するような職業志向の強い学生に対して、教養と職業技能の両方を修得できる場として、出口を明確にしたアピールができている。

理事長の強いリーダーシップを背景に改革がなされた。

教員の改革グループによる発想では、既存の教員と担当科目を前提に考えるため、大規模な改革はできなかった。今回は理事長の命を受けた学長補佐役が一人でカリキュラムとコースの再編に取り組み、首尾一貫した、革新的な変革ができた。

自分の提供するカリキュラムやコースに自信を持っていないように見られてしまうため、一般の高校に意見を聞くことはできないが、附属高校を持っていたため、事前に高校教師の進路指導にあたっての感触を確認することができた。

学生募集資料等の広報メディアのコンテンツを変えた。

パンフレット、リーフレット、ビラ等の内容について、制作会社を変え、よりアピールできるものに作り変えることができた。この内容はホームページの内容ともリンクしており、ホームページのアクセス記録は平成17年9月以降、それ以前の2倍を超える水準となっている。

学生募集地域を群馬県および隣接県に限定した。

キャンパス見学会を通じて、学生募集の促進と在学生の意識改革の2つを同時に図ることができた。学生にボランティアとして学校の説明を行ってもらうことにより、応募候補者に歳の近い学生から生の声を聞いてもらうとともに、在学生については人前で話してもらうことにより意識改革を図ることができた。

今後の課題

コース設定で謳っているとおりの職業に卒業生が就けるかどうかには学校の信頼性がかかっている。地元産業界とのパイプを太くするとともに、学生に就職活動地域を首都圏でもとらえてもらうようにしている。

コース設定については、職業需要に応じて機動的に変更していく必要がある。具体的には、現在、心理系のカリキュラムを介護や医学系に変えていくことが考えられている。

上記の機動性を確保するために、教員の配置を柔軟にしておく必要がある。現在は、専任6名、特任4名、その他非常勤でまかなっており、職業需要の動きについていくためには、専任教員を増やすことに躊躇がある。

実施年度3月末で、教員2名が定年で退職したこともあり、新コースへの変更に大きな混乱はなかった。ただ、実施年度は旧カリキュラムと新カリキュラムが平行しているため、今後は旧カリキュラムの教員をどうするかという大きな課題が残っている。

委員の所感

今回のコース制導入の成否は、定員充足率の大幅アップだけでは十分でなく、入学した学生がコースで謳っているとおりの職業に就けるかどうか勝負となる。また、コースには「流行り廃り」があるため、毎年度機動的なコース改編を行えるような体制作りがポイントとなる。その意味では、一時の成功に甘んじることなく、状況に敏速に反応していく必要があり、厳しい舵取りが迫られ続ける。在校生が学外からの訪問者に対してきちんと挨拶するような、今のすばらしい校風を壊さずに、改革が成功することを切に願っている。