

事例 教育力の強化 <h2 style="text-align: center;">教員の任期制導入</h2> <p style="text-align: right;">～星城大学～</p>	本事例の中心人物 事務局長
---	------------------

事例内容

【概要】

星城大学では、短期大学から大学へ移行した際に、学部学科の構成について大きく見直し、それまでの「英語科」「国際文化科」から、全く分野の異なる「経営学部」「リハビリテーション学部」へと改組するとともに、教員に対する5年任期制の導入を行った。

【背景】

名古屋明德短期大学を開設して10年以上が経過していたが、恒常的な定員割れの状態であった。このような状況の中で、学内の危機感が高まり事務局長を中心として一連の改革に取り組んだ。改革の大きな柱は、短期大学から大学への改組、学部学科の見直し、教員の5年任期制導入である。

【取組み内容】

<学部学科の改組>

学部学科の改組については、受験生がどういった進学ニーズを持っているか、急激な高齢化を迎える社会からのニーズは何かを十分に分析した結果、全く分野の異なる2学部の開設となった。これらの学部では、「あらゆる面において実務に即応できる人材の育成」を目標とし、カリキュラムの策定や実務経験豊かな教員の招聘を行った。

<教員の5年任期制>

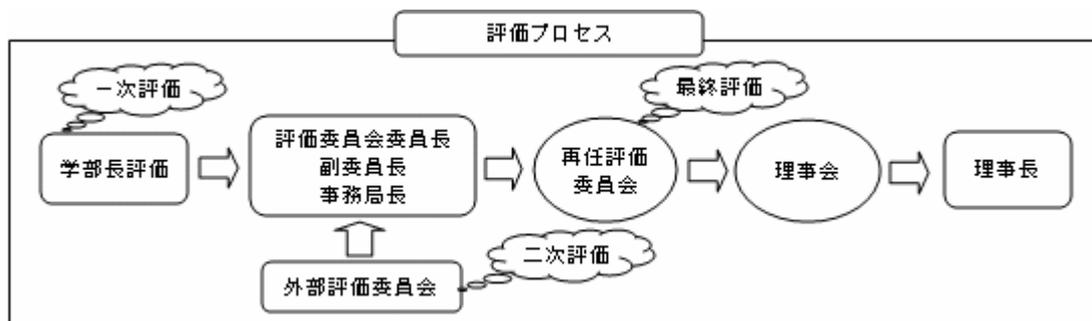
「責任を持たせる教育の実施」という観点から、教員の任期制を導入した。短期大学から大学へ改組するタイミングで一旦全教員を解雇し、大学では5年の任期制承諾を条件として教員の採用を行った。5年という期間は1人の学生が卒業する期間(留年生を考慮して)である。

評価は教育、研究、貢献度を3つの柱とし、「教育貢献度」「大学行政貢献度」「研究貢献度」「著作貢献度」「社会貢献度」について、教育内容の向上を図る立場から改善を促すシステムとして構築されている。

【結果】

学部の改組については事前のニーズ把握の甲斐もあり、平均して約110%の定員充足率を達成した。

任期制については採用の条件として明示していたため、大きな混乱もなくスムーズに進んでいる。また、任期制導入の成果として、学生のニーズに応える授業の実施や、これまで教員の関わりが薄かった学生募集への参加等、教員の意識改革が進んだ。平成18年度末に初めての契約更新を迎えることになるが、現段階では全員が更新できる見通しである。



成功のポイント

平成 15 年の設立以来大学を支えてきた事務局長の先見性や人脈、マネジメント能力等、事務局長の強力なリーダーシップの発揮がこの一連の改革の原動力となっている。

中京地域での先駆的なリハビリテーション学部や平成 18 年度開設の医療マネジメントコースなど、学生や社会のニーズを的確に捉えて将来を見越した学部学科の改組を行ったことが、定員充足率の大幅な増加に繋がっている。また、教員の任期制導入にあたっては、採用の条件として任期制を定めたことにより、現場に大きな混乱が起こることもなく、スムーズなスタートを切ることができた。

このような改革を進めていく上で、改革のスピードについていけない者も出ているが、事務局長の精神面でのフォローや適切な配置転換などで、かえって能力が発揮できるようになることも少なくない。

委員の所感

事務局長の能力の高さや人間的魅力に基づくリーダーシップの発揮は、この一連の改革になくはならない重要な要素の一つであったと感じる。ただ単に改革を押し進めていくだけではなく、それに伴い発生する課題に対しても積極的に対応していくという姿勢が周りの教職員の信頼を得る結果となっているのだろう。

事務局長のリーダーシップが非常に強力であるだけに、次期の事務局長に求められるものも非常に大きなものになると思われるが、事務局長の背中を見ながら、日々業務を遂行する教職員の中から新しいリーダーが誕生することを期待したい。

今後の課題

同大学の場合は、短期大学から 4 年制の大学へ転換するタイミングを上手く活用して改革を成功させた事例であるが、今後、大学が成熟期を迎えるにあたり改革を進めていくためにはより強力な原動力が必要となる。事務局長がこれまでどおり強力なリーダーシップを発揮されることはもちろんであるが、リーダーを補佐する人材、若しくは学内改革を率いていく人材の育成が今後の課題となるであろう。

これまで、学生、社会のニーズを的確に捉えた学部改組で成功してきたが、今後もし仮に、これまでと全く分野の異なる学部を新設するとなると、それに伴う教員の確保が非常に難しくなってくるであろう。これは、教員の任期制にも関わる問題であり、更なる検討が必要である。