

教育講師制度の発展と展望

著者	丹羽 昭男
雑誌名	高知工科大学紀要
巻	6
号	1
ページ	225-231
発行年	2009-06-29
その他のタイトル	The system of the educational lecturers and its development
URL	http://hdl.handle.net/10173/455

教育講師制度の発展と展望

丹羽昭男

高知工科大学 教育講師室
〒 782-8502 高知県香美市土佐山田町宮ノ口 185

E-mail: niwa.akio@kochi-tech.ac.jp

要約：2003 年度より社会人卒業者を教員として発足した教育講師制度は、関係教職員各位のご支援と各教育講師の熱意と努力のもと順調に発展を遂げてきた。当初想定されていたスタディスキルズの授業以外に、各種の学生支援プログラムを提案し実施してきた。本稿では発足当初から加わってきた筆者の目から見た発展の軌跡を振り返り、また今後を展望する。

1. はじめに

本学に教育講師制度が発足してから7年目を迎えた。この間、教員・職員各位のご支援および教育講師自身の熱意と努力のもとに、当初の目論見からは、より広く深い発展を遂げてきたと考えている。本稿ではこの発展の軌跡を振り返るとともに、今後の課題についての展望も試みた。

2. 教育講師制度の創設

2.1 創設前の状況

大学へ入学する学生の心構えや資質は近年大きく変化しているといわれている。とりわけ、高等学校時代の生徒としての心構えから脱却できないまま、形だけ学生として扱われている者も多く、本学発足当初から、初年次生に対する導入教育の必要性が指摘され、どのような方策があるのか議論されてきた。また成績や就職の成否は1年生の前半で決まるとの検討結果¹⁾が報告され、1年生の早い時期に何らかの導入教育、とりわけ、いわゆる人間力教育²⁾が必要との認識が広がり始めた。これに応える形でまず少人数に分かれて行うセミナーが学科ごとにその所属教員が分担して実施された。

しかし教員が多忙な教育研究活動の合間を縫って手間暇のかかる少人数セミナーを実施することは負担が大きいことが分かってきた。またその実施内容を統一のとれたコンセプトと手法で行うこともかなり困難と認識されつつあった。

2.2 教育講師制度の発足

前記問題を抜本的に改善するために、新入生への導入教育の改善策が議論され、これを専任で行う教員の採用が必要との認識が生まれてきた。採用する教員としては社会人としてのキャリアを積み終えた定年前後の社会人を雇用することが望ましいとの方針が打ち出された。この社会人卒業教員の職名は他大学でも例のない「教育講師」とすることとなった。

この方針に基づき2002年秋に募集が行われ、10名の教育講師が2003年度より赴任することとなった。

2.3 所属

教育講師の採用は工学部の5学科(制度導入当時)ごとに行うこととし、所属も各学科に属することとなった。加えて新入生の数学の基礎学力の低下が目立ってきたことから、基礎的な数学の授業を担当する教員を高等学校での数学担当教諭経験者より別途採用することになり、この教員も教育講師として共通教育教室に所属することとなった。さらに各所属学科の必要性に応じて、教育補助業務(学生実験の支援等)、あるいは就職支援業務も担当することとなった。

また所属は異なるものの、初年次教育は共同して行うことから、一体感を醸成しコミュニケーションを良くすることを狙いとして、すべての教育講師は一つの部屋にまとまって配置されることとなった。同じスペースに全教育講師が集まることは、互いの

情報交換、啓発等で大きな意義のあることとなった。

3. スタディスキルズ^{3) 4)}

3.1 開講の狙い

まず教育講師が担当する初年次教育として、従来学科ごとに学科所属教員が分担して初年次教育として実施していた「セミナー」に代えて、「スタディスキルズ」(SS と略称)と称する新しい科目を設置することとなった。その狙いは、大学での学び方は、高校までの生徒としてのそれとは大きく異なることから、いかに学ぶかを教えるものであり、これまでもいくつかの大学で先行事例はあった。しかし専任の教員を社会人卒業者から募集し担当させる形式は今までにないやり方であった。

3.2 授業の方式

本授業は初年次教育として、1学期の第1、第2クォーター(以下Q)の約4カ月間行う。その趣旨から、教科書を基に座学として一方向で教えることはふさわしくないと考え、少人数で演習を主体としながら、実践的に学習に必要なスキルを身につけさせ、上記の狙いを達成することとした。受講する学生は教員が所属する学科以外の学生をも対象とする方式とした。もとより本科目は特定の専門スキルを教えるものでなく、学科に共通の初年次教育として実施するものである。ただし、少人数の班を構成し授業するため学生との親密度が増すことから、授業が終了したのちも種々の指導を学生の特徴に合わせて行うことが容易となる。そのため所属する学科の学生を優先して担当し、今後の個別指導に役立つこととした。

3.3 演習テーマ

前述の演習を行うに当たって、演習テーマの選択は重要であり、各教育講師が社会で活躍した経験を生かした実務的テーマを設定した。

設定されたテーマは大まかには次のように分類できる。

(1) 調査型

地域の調査などを自身で行い、課題を考えるなど

(2) もの作り・実験型

紙飛行機、簡易なロボットの制作、あるいは機械類の分解など

(3) スキル育成型

書物の講読、ディベートなどシラバスに示した育成したいスキルに絞った演習

(4) 社会型

株式の仮想取引、会社の模擬起業など

(5) 総合型

前記(1)から(4)のいろいろな要素を総合的にプログラム化したもの

これらのテーマは各教員のキャリアを反映して、どれも特徴があり、また類似したテーマはほとんどない。そして学生は1Qと2Qで別の教員のテーマを演習するため、異なった興味あるテーマを2回経験できることになる。

各Qは8～10コマであり、短いともいえるが、その中で興味を持たせるようにストーリーを組み立てることは可能と考える。

3.4 授業の評価手法

スタディスキルズの授業がどのような効果があったかを実証することは、現実にはかなり困難な課題ではある。一般には授業終了後に学生にアンケートを取り、受講前と後とでどのようなスキルが変化したかを例えば5段階で評価させる方法がよく用いられる。しかし感覚的な評価となり、また一般

学科名:	学籍番号:	氏名:	評価				
番号	項目名	評価の具体項目 具体項目毎に自己評価にあたる数字を○印で囲んでください	アンケート 形式	満足 できる	まあ いい	満足 できない	その他
			1	2	3	4	5
基礎 スキル 1	読む力	1: 活字をあまご敬愛しない	1	2	3	4	5
		2: 辞書を使って教科書や書籍が読める	2	3	4	5	
		3: 新聞や本(マンガ以外)を正確に読む	3	4	5	6	
		4: 図書館を利用して技術書(本)を読む	4	5	6	7	
		5: 他人の本でも興味のある部分の内容を理解する	5	6	7	8	
基礎 スキル 2	書く力	1: 文章を書く時5W1Hを意識する	6	7	8	9	
		2: 自分自身のことを文章で(自己紹介書など)書くことができる	7	8	9	10	
		3: 授業の趣意やポイントがわかる	8	9	10	11	
		4: 専門科目のレポートが書ける	9	10	11	12	
		5: レポートが論理的に整理されたものになっている	10	11	12	13	
基礎 スキル 3	話す力	1: 人前で話してみせしめることができる	11	12	13	14	
		2: 人前で何処見ずに自己紹介ができる	12	13	14	15	
		3: 大きな声で人の目を見、反応を見ながら話すことができる	13	14	15	16	
		4: 自分の考え(主張)を言葉で他人に伝えることができる	14	15	16	17	

表1 SSスキル調査表(一部)

に受講後を良いスコアにすることが多く、必ずしも正当な評価と言えない面もある。

上記の問題点を改善するため、SSスキル調査表(表1に一部を示す)を考案し2004年度から改良を重ねて実施してきた。その内容はシラバスに記載された向上させたい10種のスキルごとに5問ずつ、計50問の質問を用意して、1Qの授業開始時、中間、2Qの終了時の計3回に分けて、同じ質問に対し4段階評価をさせるものである。前述の方法に比べ、学生の思い込みや恣意を防ぐ効果はあると考える。2、3回目の記入にあたって回答者は前回の記入結果を覚えていることはまれであるため、一人ひとりのスキル獲得を表すことに向けた評価ではな

いが、学生全体としてどのようなスキルがつかはははっきりと傾向として把握できることが分かった。図1にその結果を示す。

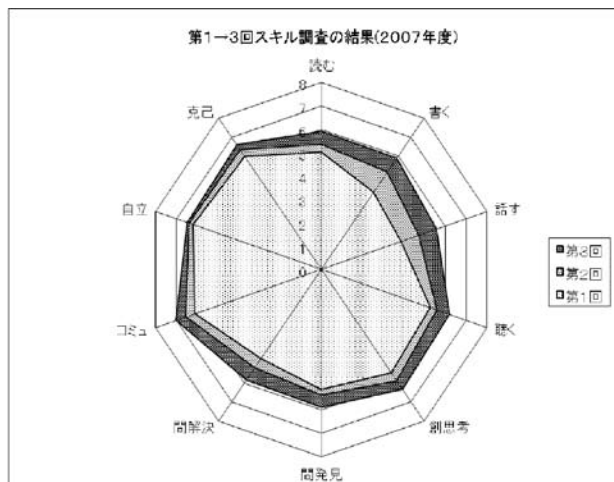


図1 スキル調査結果の一例

3.5 授業評価

図2に、全教育講師のスタディスキルズ授業に対する授業評価の平均値の推移を示す。年々わずかではあるが改善が図られていることがうかがえる。なお、各教員別に年度推移もみているが、学生の演習テーマへの満足度もうかがえるデータとなっている。

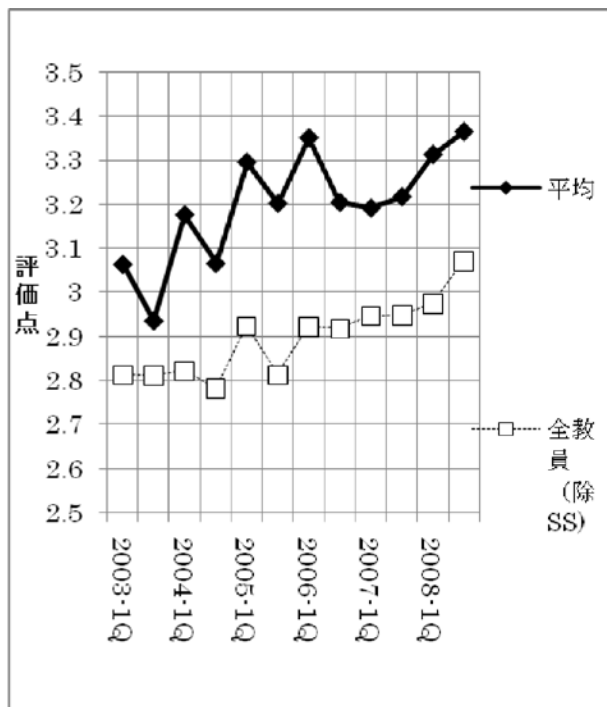


図2 授業評価の推移

3.6 共通課題

スタディスキルズが進展するにつれて、教員ごとに共通に実施した方が効果がある、あるいは過去の

実施例から、一教員だけでなく全教員に水平展開して実施した方が良い課題も見受けられるようになった。そのため全員で協議の上、共通して実施する課題を定めている。そのいくつかを示す。

(1) オリエンテーション

第1回目に下記の説明等を行う。

- ・スタディスキルズの狙いと仕組み
- ・シラバスと演習の概要、受講にあたっての注意事項
- ・第2回に実施する自己紹介の方法、自己紹介文の書き方の説明

(2) 自己紹介

お互いを知るだけでなく、簡潔に自己を表現する文章の作り方、発表の仕方を習得させる。

(3) 恩師へのはがき

フォーマルな文章を作成した経験が少ないことを改善するため、高等学校でお世話になった恩師へ、ややかしこまった文章を季節のあいさつもまじえて書かせ、実際に投函する。

(4) 図書館ツアー

図書館に親しませるため、図書館職員に依頼して、図書館ツアーを実施する。

(5) 論文作成と発表会

論文形式でレポートを書かせ、その記述形式に慣れさせる。演習成果を最後の発表会の場で披露する。

3.7 スタディスキルズ2

上記のように進めてきたスタディスキルズであるが、中には怠け出して結局スタディスキルズを修了できないものも1~2割は出てくる。その原因はさまざまであるが、宿題を怠りずる分からもなるなど、早期に改善しないと今後の勉学にも支障をきたすことが懸念される学生も散見されることが分かった。また、追跡調査によると、1年時のスタディスキルズの成績と卒業率とが密接に関連することも分かってきた(図3に1例を示す)。その対策として、スタディスキルズを履修出来なかった立ち直り可能と判断される学生を対象と

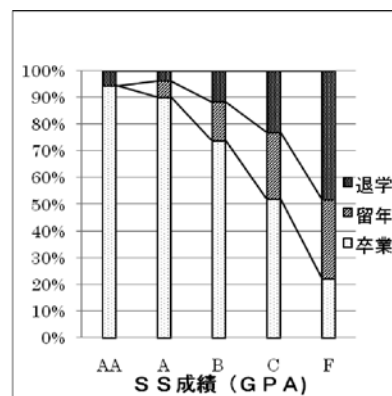


図3 成績と卒業率の一例

して、スタディスキルズの補講的な科目「スタディスキルズ2」を設け、その学生の所属する学科の教育講師により1対1の綿密な指導を2カ月にわたり行うこととした。

4. 活動範囲の拡大

4.1 基本的マインド

教育講師は上述のスタディスキルズを担当し、学生の現状が分かるにつれて、学生を総合的に支援したい、学生のためになることはトライしてみようとの気持ちが高まり、自主的に活動範囲を広げていった。その基本にあるのは各教育講師の学生を愛する気持ちと、それに応えてくれる素直な学生の存在ではないかと考えている。そのうちのいくつかの取り組みについて述べる。

4.2 履修支援

学生の中には履修が順調に進まないものも少なくはないのが現状である。そのためスタディスキルズで得た学生のプロフィールを基に、

- ・履修困難学生の発見
- ・履修困難学生への面談と細かな指導
- ・学生の履修相談の随時実施

を行い、できるだけ早期に問題が解決されるよう努めている。これらは担当する学科の学生を対象とする形で分担して行っている。

4.3 就職支援

本学では学生の就職を担当支援するのは、基本的にはその学生の卒業研究を指導する教員とされている。加えて学科の就職担当教員および就職支援部が支援を行う形をとっている。

一方会社での豊富な経験を有する教育講師としては、その補助として具体的な就職アドバイスを行うことや、就職活動が困難な学生への実践的支援を行うといったサポート活動は、そのキャリアを生かす良い機会と考えている。

具体的には次の活動を行っている。

(1) キャリアプラン1の担当

当初就職支援部が担当していた3年生に対する就職支援科目であるが、これに教育講師も加わることにより、よりきめ細かで有効な支援が可能となった。また宿題を教育講師に提出し指導を受ける形式としたため、記述内容や期限の順守に大きな改善が見られた。

(2) キャリアプラン2のサポート

キャリアプラン1に続けて学科ごとに実施され

る就職支援プログラム「キャリアプラン2」についても、学科の教員をサポートして実践的なアドバイスを行っている。

(3) インターンシップの支援

3年次学生に対して行われるインターンシップの実施にあたって、実習先の決定支援、実習先とのコンタクト、実習にあたっての心構えの指導、実習後の報告会の開催と評価などを学科の担当教員に協力して行っている。

(4) 就職困難学生への支援

具体的なエントリーシート記述法等の指導、および就職面接への対処策、SPI等の試験対策など、幅広く支援を行っている。また個別に支援を希望する学生に対しても、随時サポートを行っている。

4.4 チャレンジポイント

我々が大学へ来て出会う学生は、昔の学生と異なり素直であるが、指示したことしか行わないパッシブな気風が目立つように感じている。学生時代こそ挑戦する最後ともいえる機会であるが、本学では授業の質が高いこともあり、それについて行くだけで精一杯という学生も散見される。そのため学生のチャレンジ精神の涵養を図ることを狙って、チャレンジポイントという他大学では行われていない新しい科目の設置を教育講師室として企画し、2006年度より運用を開始した。⁵⁾

4.5 初年次教育に関する調査・研究

2008年度は「初年次教育に関する調査・研究」をテーマに私学助成資金を得て、次の事業を行った。

(1) 初年次教育の実施状況調査

他大学での実施状況を、初年次教育学会⁶⁾への参加、各種セミナーへの参加、他大学の訪問調査等の活動を行った。

(2) スタディスキルズの強化

スタディスキルズを履修出来なかった学生に実施しているスタディスキルズ2は現状では必ずしも効果を上げているとは言い難い。これを打開する一環として、合宿形式による集中教育を実施する試みを試行した。今後成果を分析して一層の改善を図ってゆく。

(3) 初年次教育に必要な書籍・機材の整備

調査研究に必要な標記の整備を進めた。

5. 教育講師室の発足

5.1 所属と任用

当初教育講師は各学科に所属し、学科の責任で任用が行われていた。そのため所属学科の教員とのコミュニケーションは円滑に進み、学科所属の問題学生の指導、就職困難学生の指導も円滑に実施できた。さらに、スタディスキルズにおいても所属学科の学生を優先的に指導する体制としたため、1年次より各学生のプロファイルがよく把握でき、2年次以降の指導に有効に役立てることができた。

一方服務・予算の配算と執行等はすべて所属学科で行われた。そのため教育講師としての必要な予算の配算のルールがない、教育講師業務に必要な資産管理等も所属学科で行うため、異動があると学科間で書き換え処理を行うなど、問題点も顕在化してきた。

5.2 教育講師室の新設

上記の問題を解決するため、新たに「教育講師室」を教育本部の下に設け、教育講師全員を同室所属とすることが提案された。新設に当たってはこれまでの各学科(以下学群を含む)との結び付きも重要で効果を上げてきたことから

- (1) 教育講師は教育講師室所属とするが、各学科の担当も兼ねる
 - (2) 教育講師の本来業務の費用は教育講師室に配算する
 - (3) 学科固有の業務(就職支援等)を担当するのに必要な費用は、各学科で支弁する
- とのルールを策定した上で、2008年度より開室した。

5.3 学群制への移行

2009年度からの工学部の学群制への移行に伴い、各教育講師は学群に所属する1年生を担当することとなった。一方2年生以上の工学系学生は従来通り学科に所属するため、引き続きその支援を行うこととなる。そのため当分の間は学群と学科を担当することになり、そのときの上司も学群長と学科長の2名となる。このような過渡期への対応は未経験であり、生じる問題ごとに対処してゆくこととなろう。ただし、教育講師の本来業務である初年次教育は学群ベースで実施されるので、ここに軸足を置いて問題に対処することとなろう。

6. 今後の課題

6.1 公立大学法人への移行

2009年度からの公立大学法人への移行に伴い、

入学する学生の質的な変化が想定される。その際学力の変化がまず予想されるが、初年次教育の狙いは学力の向上にあるのではなく、生徒から学生への変革を促すこと、またいわゆる人間力、あるいは学士力⁷⁾の向上を狙うものである。そのためたとえ学力面での変化があったとしても、狙いとする力をつける観点からは大きな変化はないと考えられるが、従来の概念にとらわれず適切なフィードバックをかけながら実施する必要がある。

6.2 初年次教育の効果と改善方向の提示

スタディスキルズから始まった初年次教育であるが、最近では各大学でも取り組みが進んでいる。その先進大学としての自負をもとに、方法論や授業の評価法等、より一般的で他大学の範となる成果の取りまとめと情報発信が必要と考えている。

6.3 支援の一層の充実

昨今の経済状況の変化、学生の就職に対する意識・意欲の変化を考えると、従来の就職支援に教育の視点も強化し、キャリア教育として充実を図る必要性を感じている。

さらに、ものづくりに対する意欲の減退傾向も考えると、工学系の学生に対して何らかのものづくりへのインセンティブを与える施策も必要と感じている。今年度からこのような支援の充実に取り組むこととして準備を重ねている。

6.4 支援の総合化

今まで述べてきたように、教育講師としての「本来業務」であるスタディスキルズの授業に加え、数々の学生支援策を提起し、関係各位の承認を得て実施してきた。これからは学内で行われている諸支援を加えて総合的に見直し、1学年から4学年までのシームレスという視点、あるいは分野に抜けがなにかという視点など、まとまった視点で検証し、総合的に体系化する段階に来ていると考える。今年度からこのような視点から再構築を考えてみたい。

7. まとめ

6年の歴史のある教育講師制度について、教育講師室を代表して、また最初からかかわった一人として、その沿革を俯瞰し課題と展望を示した。振り返ってみると学生のためになればと、各教育講師がいろいろの施策を試み改善を加えてきた6年だったといえよう。

今後は工学部の学群制への移行、公立大学法人化

という新しい変化を前向きにとらえて、さらに学生に役立つ組織としていきたい。

ここまで述べてきてあらためて、教育講師が明示的なオブリゲーションもなく、何らインセンティブもない状況下で、自然発生的かつ自発的に学生を支援する手法を次々考え実践してきたことは、同じ仲間として教育講師各位の志の高さと学生への愛情の深さに心から尊敬の念を覚える。

ここまで来られたのは、教育講師各位の絶えざる向上心と努力によるところが大きいのは言うまでもないが、佐久間健人学長をはじめ教員・職員各位のご指導によるところも非常に大きく、ここに謝意を表する次第である。

また「初年次教育に関する調査・研究」に共同して参加いただきご指導をいただいた坂本明雄教育本部長、マネジメント学科山口信次講師に対しても厚くお礼を申し上げたい。

最後に、本教育講師制度を発案され引き続きご指導いただく岡村甫理事長、河田耕一名誉教授に改めて感謝を申し上げます。

文献

- 1) 河田耕一、“工学系教育と社会のつながり”、2003年精密工学学会春季大会、2003。
- 2) 河田耕一、“大学としての人間力教育”、2004年精密工学学会春季大会、2004。
- 3) 丹羽昭男、“新入生への「スタディスキルズ」の講義”、2004年精密工学会第9回メカトロニクスワークショップ、2005。
- 4) 丹羽ほか、“新入生への「スタディスキルズ教育」システム”、高知工科大学紀要、vol. 2、no.1、pp.206-217、Mar. 2005。
- 5) 丹羽昭男、“新科目「チャレンジポイント」の開発”、高知工科大学紀要、vol. 4、no.1、pp.121-130、Mar. 2007。
- 6) 山田礼子、“初年次教育の組織的展開”、初年次教育学会誌、vol. 1、no.1、pp.65-72、Nov. 2008。
- 7) 中央教育審議会、「学士課程教育の構築に向けて（答申）」、平成20年12月24日。

The system of the educational lecturers and its development

Akio Niwa

Department of Educational Lecturers, Kochi University of Technology
185 Miyanokuchi, Tosayamada, Kami city, Kochi 782-8502 JAPAN

Email: niwa.akio@kochi-tech.ac.jp

Abstract: The unique educational lecturers system was founded in 2003 academic year at KUT. Since then, the lecturers are continuously developing several new supporting programs. This article describes the history, circumstances of the system and tries to view future development.

