

グローバル化社会における大学の人材育成教育のあり方に関わる研究

小林 正二*

(受領日：2014年5月7日)

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: kobayashi.shoji @kochi-tech.ac.jp

要約：大学の人を育てる教育にとって、学生の多様化がもたらす深刻ともいえる問題は二つ存在する。一つは、やるべきことを先送りしたことで就職戦線に乗り遅れた学生の扱いであり、もう一つは現状レベルのキャリア教育に満足していない学生への対応である。筆者はこれらの問題の本質的な解決の糸口を求めて、大学での人材育成教育のあり方を研究してきた。本論では、本学の沿革や人材育成教育の実態を例えに、グローバル化社会に対応し得る戦略的な人材育成教育—初年次教育及びキャリア教育—のあり方を論じ、その実現に向けた取り組みを提示する。

1. 緒言

この春で大学の“人を育てる教育”に携わって4年目を迎える。これまでの3年間は、学生に理解してもらえぬ授業を目指して試行の連続であった。

大部分の学生は大学を卒業し澆刺として社会へ巣立つが、一部の学生は同じ境遇にしながら社会への旅立ちで躓く。だからといって、このような学生に焦点を当て過ぎると多くの学生は満足しない。かといって躓いた学生を放置することは許されない。ここに、人を育てる難しさと重要性を見出すのである。

ところで、民間企業育ちの筆者には教員経験がなかったことから、このような現実の問題に適切に対処するために、人を育てる教育について本学に着任以来授業と並行して研究してきた。これまで成果の一部は、本学紀要^{1,2)}に中間報告してきたが、当第11巻では研究のまとめとして人を育てる教育の“あり方及びその実現に向けた取り組み”についてその全貌を報告するものである。

2. 人材育成教育の（仮）定義

本論の展開に先立ち、論点の混乱を防止するために本学の人を育てる教育について、現状を考慮しつつ筆者の解釈も交え「仮の定義」をする。本定義

は、今後の取り組み（10.2項）のところで改めて行う。

尚、仮の定義に際しては、本学の学生便覧（2014年度）／授業時間割表（H26年度）及び文部科学省のホームページ（キャリア教育）を参考にした。

<仮の定義>

1. 人を育てる教育は、人材育成教育として本学における人文・社会科学等科目の基礎科目（人材育成）に位置付ける。
2. 人材育成教育は、初年次教育とキャリア教育から成る。教育センター、就職センターの関係については本定義において記述する。
3. 初年次教育とキャリア教育の内容については以下のとおりとする。
 - (1) 初年次教育は、高校までの受身の学びから大学での自主的な学びへの転換を促す教育を意味し、高校から大学への橋渡し役を担う。本学では初年次教育としてスタディスキルズが開講される。
 - (2) キャリア教育は、大学での学びから将来の社会的、職業的な自立に向けた教育を展開することを意味し、大学から社会への橋渡し役を担う。本学では、キャリア教育として2年次のキャリアプラン基礎、3年次のキャリアブ

ラン1／キャリアプラン2／インターンシップ（一部2年生も対象）が開講される。

以後、本論ではこの（仮）定義を用いて、人材育成教育を初年次教育とキャリア教育という両面から論じていく。その際、スタディスキルズをSS、キャリアプランをCP、インターンシップをISと略称する。

3. 人材育成教育の在り方に関わる研究

3.1 研究の背景と目的

本学に教育講師として着任したことをきっかけに、改めて大学の人材育成教育とは何か、を問うことで現行の人材育成教育の改善・改革に資することを目的とする。

3.2 研究の内容

昨今のように、地球規模で急速な変化をしている国際社会を鑑みるに、大学の人材育成教育のあり方の研究もまた、世界の中の日本という視点から大学の理念やビジョンの質を問う内容とする。

3.3 研究の方法

一般に教育問題の研究には個人の恣意性が入り易いことから、本論では客観性を重視するために若干回りくどい論法を取っている。以下に概要を示す。

先ず、本学の紀要に掲載されている人材育成教育に関わる事例報告から本学の沿革・基本理念・人材育成教育の変遷過程を一体的に把握する。次に、筆者が実際に行っている授業の分析結果や学生の評価結果を踏まえ、本学の基本理念を実現するための問題点や課題を社会の動きと絡めて整理する。

さらには、本学の基本理念を生命のメカニズムに照らして理解することで、本学の人材育成教育の課題解決やそのあり方の改善・改革に向けた取り組みの客観性を高めようと試みるものである。

4. 本学の設立経緯と特徴

本学のH26年度学生便覧や紀要等に掲載された基本資料^{3,4)}を参照し、本学の沿革、基本理念、制度の特徴、及び人材育成教育の変遷などについて以下にまとめた。

4.1 本学の設立目的と沿革

本学は、大学工学部がなかった高知県の二次産業を振興する目的で、1997年（平成9年）に公設民営の私学として開学した。開学以来17年の歴史を持つ本学の主要な沿革は以下の通りで、社会に開かれた、そして社会に必要とされる大学を目指している。

<大学の沿革>

- 1997年4月…公設民営の私学（工学部）として開学
- 1999年4月…工学研究科設置
- 2002年…全学的な観点からカリキュラムの見直しと開学時の理念を検証、新たな目標と基本理念を制定
- 2003年4月…教育講師室12名で発足
- 2008年4月…マネジメント学部設置
- 2009年4月…工学部を3学群に改編、同時に私学から公立大学法人へ移行

ところで、2009年に公設民営の私学から公立大学法人へ移行した理由は、高知県の少子化に対応した産業強化の側面もあったとはいえ、他大学の事例も踏まえると地方私学特有の不利の是正策といった要因も大きかったものと推測している。また、公立大学法人として再出発するに際して、公益財団法人・大学基準協会の大学基準の審査を受け適合しているとはいえ、基本理念の周知に関わるどころや制度面の一部で若干の改善を促す指摘⁵⁾が見られる。

つまり、本学はまだ若い大学であるとの認識に立って、今後も管理体制の改善・改革に取り組むことが必要だと考える。

4.2 本学の基本理念

本学は、開学時に「来るべき社会に活躍できる人材の育成」を基本理念（詳細省略）に掲げ、地域に密着した大学を目指しスタートした。開学後6年目の2002年に全学的なカリキュラムの見直しとともに基本理念の検証と見直しを行い、以下の基本理念を設定し現在に至っている。

<目標>

- 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

<基本理念>

- 来るべき社会に活躍できる人材の育成
- 世界の未来に貢献できる研究成果の創出
- 地域社会との連携と貢献

ここに、「世界」と「地域」という相異なる概念が併記されていることで、基本理念の理解を多少困難にしている。詳細は後述する。

4.3 本学の制度面での特徴

本学の教育制度は、入学案内やホームページで確認できるので詳細の記述はしないが、本学の制度面の特徴をまとめ、表1に示す。

これらの内容は、本学もまた昨今の学生の多様化に対し積極的に対応していることを示すもので

表 1. 本学の教育制度の主な特徴

主な制度	構成・概要
1. 学群制度	・システム工学群、環境理工学群、情報学群、マネジメント学部
2. クォーター制度	・1年を4つの学期（4つのクォーター）に分割。1クォーターは約8週間。
3. GPA 制度	・成績評価の数値化。
4. 全科目選択制度	・卒業研究も含めてすべての科目が選択科目。人材育成教育も他の専門科目と同様に選択科目であるが、推奨科目として扱う。
5. その他	・放送大学科目履修制度、他学群・他学部専門科目履修制度

表 2. 開学時の人材育成教育

対象	科目名	構成・概要
新入生	基礎論	・初年次教育、専門系教員担当
		・高校から大学への橋渡し教育
3年生	企業実習	・キャリア教育、専門系教員担当
		・企業実習に関わる教育指導
	進路／就職ガイダンス	・キャリア教育、専門系教員担当 ・進路・就職に関わる教育指導

※上記以外に 3.4 年生を対象に就職指導あり
(専門系の教員対応)

あるが、一方では全科目選択制などはともすれば本学の特色を薄めかねない危険性もある。この件は後述する。

4.4 本学設立時の人材育成教育

開学当時の人材育成教育の構成を表 2 に示す。

ここに、1 年生向けの初年次教育「基礎論」は現行の SS に相当するもので、開学時から少数のセミナー形式で行われていた。また、3 年生向けの「企業研究」と「進路ガイダンス」・「就職ガイダンス」は、現行の IS や CP に相当するもので、開学当時は学科単位で行われていた。

4.5 人材育成教育の変遷と現況

本学では、人材育成教育について、開学以来次の二つの大きな改善・改革が行われた。

まず、開学 6 年目の 2002 年には各学科単位の多種多様な授業形態を是正し、全学的な観点から 1 年生向けの初年次教育「基礎論」は SS に、また、3 年生向けのキャリア教育「企業研究」と「進路ガイダンス」・「就職ガイダンス」はそれぞれ IS、CP1、CP2 に改定された。

そして、開学 12 年後の 2009 年、公立大学法人化に伴い大学の仕組みも変わり、新たに 2 年生向けのキャリア教育（CP 基礎）が設定された。こうして、人材育成教育は 1 年次から 3 年次まで途切れなく連

表 3. 現在の人材育成教育の現況

対象	科目名	構成・概要
新入生	基礎論 → SS へ移行 (2002 年)	・初年次教育、内容は高校から大学への橋渡し。学群・系・学部単位で少数クラス編成。教員は教育講師が担当。
2 年生	CP 基礎 → 新設 (2009 年)	・キャリア教育、内容は自己分析・社会生活・仕事等に関わる教育指導。学群・系・学部単位でクラス編成（H25 年度から混成クラス試行）。教員は教育講師が担当。 ・講義の大半は就職支援部門から外部に委託。教育講師がアテンド。
3 年生	企業実習 → IS へ移行 (2002 年)	・キャリア教育、内容は企業実習、マナー講座など教育指導。学群／系／学部単位で実施。教員は専門系教員及び教育講師が担当、企業との窓口は就職支援部門が担当。
	進路／就職ガイダンス → CP へ移行 (2002 年)	・CP1：キャリア教育、内容はキャリア形成に向けて自己分析や基礎学力を把握し、進路選択の意識醸成を目的とした教育指導。群／系／学部単位でクラス編成。教員は教育講師が主に担当。 ・講義の大半は就職支援部門から外部に委託。教育講師がアテンド。 ・CP2：キャリア教育、内容は企業研究（業種、職種）・履歴書の書き方／面接等に関わる教育指導。CP1 を補完。CP1 と同じクラス編成。教育講師が主に担当。

※上記以外に 3.4 年生を対象に就職指導あり
(専門系の教員と教育講師が対応)

続するようになり、現在に至る。現況は表 3 に示す通りである。課題については後述する。

4.6 人材育成教育と教育講師の役割

教育講師の役割は、2003 年の教育講師室の開設当時、初年次教育の担当のみであったが、やがて持ち前の豊かな経験を生かしてキャリア教育の場にも活躍の場を広げ、今や人材育成教育全般に関わっている⁹⁾。

しかし、本学では開学以来、学生の就職支援は基本的にその学生の卒業研究を指導する教員が対応することになっている。これはこれでいいことだと考えているが、キャリア教育においては前述（表 3 参照）したように、学内は勿論、授業の委託先まで含め多くの人に関係し、管理責任体制に曖昧さをもたらしていることも事実で、これらの改善は進んでいない。

ところで、教育講師室開設以来 12 年、公立大学

法人化以来6年経った現在、本学の創設期における教育講師室の役割は目的を達したものと考えている。その上、本来、初年次教育とキャリア教育の趣旨は仮の定義で示したように異なるものであることなど、本学の「学びの改革」を考えると、教育講師室のあり方そのものが問われる段階に至っていると考えられる。

5. 初年次教育の現状と課題

5.1 筆者が担当する授業

筆者は、初年次教育として、SS (SS1 及び SS2) を担当している。今回の報告では1学期に開講するSS1を取り上げるものとする。尚、SS2はSS1を所定の時期に履修できなかった者に対して行う授業で履修者も年に多くて数人いるかいないかの状態であることから今回は対象外とした。

5.2 筆者が実施するSS1授業の概要

筆者が行うSS1授業の全貌を以下に概観する。

(1) SS1授業の目的

人材育成教育の仮の定義のところ述べてように、SSの目的は、それまでの受け身の学びから自主的な学びへの切り替えを促すことである。したがって、筆者は高校から大学への橋渡しとしての教育指導であることを念頭に、大学の専門課程を学ぶことの意義や意味を教えることに授業の主眼を置いている。

(2) SS1授業の形態

3年前の着任当時、1クォーター(1Q)と2クォーター(2Q)、それぞれ学生を入れ替えて、同じ内容の授業を実施していた。しかし、1Q、2Q単独授業では期間が短く学生が十分理解できないとの認識に立って、H25年度以降は筆者が属するシステム工学群において1Q・2Q通しの授業を行っている。クラス編成は少人数制(約15人)である。

(3) 筆者が行うSS1授業の内容

筆者が1Qと2Qを通して行ったH25年度のSS1授業の概要を表4に示す。主要なレポートにはコメントを朱書して返却することにしている。

尚、授業のテーマは、それぞれの担当の教育講師がシラバスに適合する範囲内で独自に設定している。筆者のSS1は、「夢の実現を構想する」ことで自分と社会との関わりを考え、学生の自立意識を促す授業である。

(4) 筆者が行う1Q・SS1の4つの工夫

一つ目に、1Qでは、お互いにクラス仲間の名前と人柄を覚えさせるために、一クラス(15人前後)をさらに3~4人程度の少人数チームに分け、毎回

表4. 筆者のH25年度SS1授業

1Qと2Qを通して行った授業の例	
1Q	<ul style="list-style-type: none"> ・テーマ:「社会を捉える」 全8回授業 ・内容:2Qに進むためのアプローチ。最初に自己紹介文を作成し、それを起点に、人生、社会、地域、世界、ものづくりへと論点を発展させる。このベースとなる考えは教材を学ぶことで得る。 ・課題:大学周辺の観察を通じ地域と世界の繋がりとという視点で地域の課題解決を考え800字のレポートにまとめる。また、PPTを使い発表(3分以内)する。
2Q	<ul style="list-style-type: none"> ・テーマ:「学生生活を構想する」 全8回授業 ・内容:1Qの授業の成果をもとに自分の夢(関心事)を設定しそれを深掘りし、なりたい自分・就きたい仕事を想定しそれを実現する学生生活を構想する。 ・課題:学生生活を構想した内容を1800字のレポートにまとめる。また、PPTを使い発表(4分以内)する。

15分程度、宿題や当日の課題をテーマにディスカッションを実施している。チーム編成は毎回変え、リーダーは交代制としている。リーダーにはクラスの前でディスカッションした内容を2分で発表させ、責任感の醸成や自発性を促すことを試みている。

二つ目は、最初の宿題としての自己紹介文の中で書かせた夢を起点に自分の人生や社会について考えさせる授業を展開する。ベースとなる教材は、筆者が学生時代をはじめ古くから手にしたものを選んだ。使用した教材については以下のとおりである。

<使用した教材の紹介>

- i) 「教養部新入生へ」⁷⁾…著名な東洋史学者が語る学問の世界の独特の新鮮さとは、「たえず目先を変えて追及する新しさではなく、根気よく研究をつづけ一尺前に進めばその一尺分はこれまでのどの世界にもなかった新しさのことである」という趣旨のことを学生に実感させ、学生に学ぶ意味を理解させ、学生に学ぶ意欲を促す。高校から大学への学びの橋渡しをする。
- ii) 「沈潜の心」⁸⁾…著名な思想家が語る「自己を否定し人生を肯定する」という言葉の意味を噛みしめ、学生の社会への関心を引き出し、将来に向けた憧憬の心(夢)を育む。大学の学びから社会貢献への橋渡しをする。
- iii) 「倭寇の本質と日本の南進」⁹⁾…著名な東洋史学者は、「倭寇を物取り」だとする歴史認識に

対し専門家の立場からどう反論したか、その歴史認識を問うもの。人の意見を鵜呑みにするのではなく、社会人として見識あるエンジニアとしての意見を持つことの重要性を理解してもらおう。

三つ目に、大学周辺を授業の一環で40分ほど探索させ、地域と世界との関わりを観察・調査させた。とにかく何らかの形で地域と世界はつながっていることを発見させ、自分の夢や関心事を実現していくには世界や地域と関わることの重要性を理解させることにある。

四つ目に、レポートやPPTにまとめることで、システム思考を促した。尚、課題に取り組むことの面白さを増幅させる目的で、グループ学習を勧めた。

(5) 筆者が行う2Q・SS1の4つの工夫

第一に、1Qで採用したディスカッション・タイムは2Qでも取り入れたが、人生や社会をより深く議論するためにチーム編成は固定とし、リーダーは輪番制とし、ディスカッションの骨子は1Q同様に発表させた。

第二に、2Qでは学生生活そのものを構想させた。具体的には、1Qで得た夢の実現を最終目標としそこから現在まで逆戻りし、現在から夢の実現に向けたステップを考えるものである。今後の学生生活でどんな能力をどのタイミングで身につけていくか、等について構想させ、アクションプランを練るものである。本学の制度等をよく知ることに通じる。

第三に、学生生活を構想するに際し、その手段となるツール（技術）については事前に講義で説明したり、ワークシート（A3サイズ）に織り込むことで、学生一人でもステップを踏んで構想できるように工夫した。ツールとしては、自分の夢と社会動向とのマッチングを図る方法、開拓すべき能力を見つけるための特性要因図の使い方、および工程を設計する上での留意事項などである。

第四に、こうしたステップを経て構想した学生生活の姿をレポートやPPTにまとめることで、システムの思考の醸成は勿論のこと、戦略性をも体得させようと試みた。1Q同様、チームの気の合う仲間との相談を許可しグループ研究を勧めた。

5.3 SS1に対する学生の授業評価

(1) 授業の評価目的とその方法

大学が学生に対してクォーターごとに行うアンケート方式の授業評価の結果を利用することで、筆者自身の授業の実態を明らかにし、今後の授業の改善・改革に資することを目的とした。SS1ではクラスを単位として評価されているので教員一人ひと

表5. 筆者のSS1に対する学生の総合評価

	H23年度 SS		H24年度 SS		H25年度 SS	
	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q → 2Q	
av.	2.9	3.1	3.2	2.8	3.2	3.4
max.	3.0	3.5	3.2	3.2	3.6	3.5
min.	2.7	2.6	3.2	2.4	2.9	3.3

・回答者数 = H23年度：5クラス67人のうち67人回答 / H24年度：5クラス65人のうち64人回答 / H25年度：1Q / 2Q通しの3クラス43人のうち43人回答。

表6. 筆者のSS1における各問いごとの評点

評価区分	H23年度	H24年度	H25年度	
	1QSS, 2QSS	1QSS, 2QSS	1QSS → 2QSS	
1. 目標明確化	3.3/2.9	3.9/2.7	3.8/3.3	3.6/3.6
2. 教員努力	3.6/3.0	3.7/2.6	3.9/3.3	3.6/3.5
3. 自身努力	3.5/2.4	3.6/2.6	3.7/2.7	3.6/2.9
4. 自身達成	3.6/2.3	3.1/1.7	3.5/2.7	3.4/3.1
5. 将来役立つ	3.5/2.9	3.4/2.5	3.9/3/2	3.7/3.3
6. 科目が好き	3.4/2.0	3.2/2.3	3.3/2.3	3.1/2.9

・回答者数 = H23年度：5クラス67人のうち67人回答 / H24年度：5クラス65人のうち64人回答 / H25年度：1Q / 2Q通しの3クラス43人のうち43人回答。

りの評価として把握できる。

評価項目は、教員の姿勢（目標の明確化・達成努力）、学生自身の受講態度（達成努力、達成度）及び科目（SS1）への関心（役立つ、科目が好き）を問う3区分6項目となっている。

尚、評価は点数化され、0.0～4.0の評点で示される。数値が大きいほど評価は高い。評点が示す実際の意味は概略ではあるが、評点2.5では評価する学生の割合が50%を切り、同3.0では60%～70%が評価し、同3.5では80%近くが評価している状況を示す。

(2) SS1授業に対する学生の評価

1. クラス単位の総合評点

筆者が行ったSS1授業に対するクラス（一クラス約15人）単位の学生総合評点（全6項目の問いに対する評点の平均値）を表5に示す。この表に示すデータは、創成期の教育講師が当時の学生から評価されていた状況^{10,11)}と同等であり、筆者に対する評価も特に悪くはない。課題については後述する。

2. クラス単位の各問いに対する評点

筆者が行ったSS1授業に対するそれぞれの問いごとの学生評点（最高値／最低値）を表6に示す。

この表からは、全体的に良好な評価を得ていると考えられるものの、学生自身が目標達成にあまり

表7. 学生からのSS1に対するコメント

コメント
<p>< H23 年度 > 18 件のコメント有り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほとんどが肯定的なコメントであった。 (課題は大変だったが、一回生の今やることに価値あり/楽しかった/役に立つ/など) ・少数ながら否定的なコメントもあり。 (字が汚い/自分の夢に手を出さないでほしい/もっとわかりやすい説明を/など)

努力していない、あるいは、科目をあまり好きになれない、といったことが今後の課題として残る。

(3) SS1 授業に対する学生からのコメント

学生からのコメントを表7に示す。大部分は肯定的であるが、中には「先生の意見をあまり押し付けないで」といったものもあり、この種の授業の難しさを感じさせる一方、今後の授業に活かさなければならぬと考えている。

5.4 学生のSS1評価に対する考察

(1) 現状の認識

授業評価の結果から、多くの学生はこの授業を将来役に立つと考え、それなりにSS1の授業に取り組んでいる姿が見えるにも関わらず、人生を構想する授業を今は好きになっている時間がないとの心情が伺われる。ここに、学生の本音が表れている。

つまり、一年生にとって就活はまだ先だし、取り敢えず目の前の新しい生活で忙しいことを理由に、勉強や部活、アルバイトを優先させ、自分の人生、将来を考えることを先送りしている様子が伺える。

その背景には、社会が豊かになり、社会の価値観が多様化、若者のモラトリアム化が進む中、若者が社会の動きに切迫感を感じていないことを挙げることができる。そのことは、特に文章の書き方に現れている。

例えば文章に段落をつけないで脈絡もないまま兎に角自分の思いだけでダラダラと書いており、社会の価値観が動く中で読み手に自分をよりよく理解してもらおうとする姿勢が見えないことに象徴される。このことは、教育講師室の創成期以来存在し続けている課題ではないかと推察している。

(2) 今後の授業への課題

現状では、学生の本音の部分で自発性を促す授業を行っていると言い切るには未だ不十分なところもあって、まだまだ改善・改革の余地があると考えている。そのための改善・改革の方向性を探る意味で、H25年度はいくつか工夫を試みたので、その結果を表8に示す。

表8. H25 年度授業の試行結果の評価

評価項目	試行結果に対する寸評	評価
1. 1Qと2Qの連結	・1Qで社会等に触れたので本題の2Q授業「学生生活の構想」へ円滑に入れた。	○
2. 1Q教材採用	・教材は難解なものであったが、ほとんどの学生は取り組んできた。難しいものでも内容に深みを覚えると楽しい授業に成り得ることが分かった。	○
3. 大学周辺探索	・自分の周辺から世界とのつながりをグループで探索することは、次の休日に改めて探索をし直すほど魅力的だったことが分かった。フィールドワークは学生の社会への関心を引き出す良いツールである。	○
4. ディスカッション・タイム設定	・人の意見を聞き、リーダー/プレゼンの責任を果たすことが、学生の意欲を引き出す。	○
5. 授業のテーマ「学生生活を構想する」	・自分の夢を実現することから逆算して自分の学生生活のあり方を社会動向と絡めて戦略的に構想、企画・立案する授業は、学生の実態を見る上で有効であった。 ・“何を、何時までに為す”ということが学生の先送り体質を構造的に解消する有効な手段となり得る。	○

この試行結果から筆者は、学生が比較的難しい課題に対してもフィールドワークやグループ学習を通じて自ら考える学習、つまり、学生が本音の部分でこの科目を好きになるきっかけを与え得るとの感触を持てた。実際、表6(既出)に示す1Q・2Q通しの授業への取り組み評価の数値にもその科目への関心を底上げしている状況がH25年度のデータで確認できる。

今後、この試行結果を参考に、先ず文章力を如何に鍛えるか、学生の学びへの意欲を如何に早期に引き出すか、その具体策を講じることが課題となる。

6. キャリア教育の現状と課題

6.1 筆者が関与するキャリア授業

筆者は、キャリア教育としてCP基礎/CP1/CP2/ISの授業(以下、キャリア授業)に関与している。この中でSS1のようなオリジナル授業を行うのはCP2のみであってその一部を分担する。これ以外のCP基礎/CP1/CP2/ISでは教育講師は全面的に関わるといえども、実質的には専門業者が授業の主要なところを行っており、基本理念の実現とい

表 9. CP2 に見る筆者の授業

実施時期とテーマ (全 16 回)
・テーマ：企業（あるいは公共組織）の価値を理解する
・授業内容：通期 16 回授業の中で下記 4 回の授業を分担
No2 回：「進路構想」
No5 回：「経営者の世界」
No6 回：「経営指標の見方・企業選定手順」
No8 回：「企業戦略立案、模擬体験」
・課題：宿題として関心のある企業を選んで、その企業戦略を企業の立場で模擬的に企画立案し提出

う面からは授業の発注やそのフォローにおいて課題が残る。

6.2 筆者が実施するキャリア授業

筆者が関わるキャリア教育授業の全貌を以下に概観する。

(1) キャリア授業の目的

仮の定義で述べたように、将来の社会的、職業的な自立に向けた教育の展開を行う授業である。大学から社会への橋渡しの教育指導である。

(2) キャリア授業の形態

授業の形態は、学群・系・学部単位でクラスを編成し、CP 基礎、CP1 及び IS 授業の内容は全学対応である。CP 基礎、CP1 では学内的には教育講師が授業を担当するが、授業の大部分は専門業者に委託しているのが現状である。課題については後述する。尚、CP 基礎では全学混成のクラス編成を H25 年度以降試行している。また、CP2 は学群・系・学部単位でクラスを編成し、教育講師がクラスの事情に即して業界・企業などについて授業を行っている。

(3) キャリア教育授業の内容

キャリア教育の中で教育講師がオリジナル授業を行う唯一の科目が CP2 である。このような状況の中で、学生の社会的、職業的自立を促すことを目的に筆者が特に組み込んだ CP2 授業の全貌を表 9 に示す。

これまでの CP2 では独自の授業を託されているにもかかわらず業界や業種、面接等に関する知識の解説にとどまっておき、学生に長期的な視点での社会的、職業的自立の意識を促すには社会動向に関わる要素が欠けていると感じていたからである。教育講師のオリジナリティを活かせる CP2 を利用して、学生に社会動向に対する関心を喚起させたいがための授業であった。

このような背景に鑑み、企業経験がない学生に対しゴーイングコンサーンとしての企業が社会で存在して行くために企業価値をどう付加しているか、

どんな努力をしているか、といったことを知らしめることは重要であると考え、企画したものである。それは正に自分の将来を考えることに通じる。

尚、この企業戦略立案を模擬体験する授業は H24 年度に試行的に行い、さらに内容を強化し、H25 年度から本格的な授業として取り入れたものである。

(4) 筆者が実施した CP2 授業の工夫

一つに、企業の経営情報をインターネットで情報収集し、ワークシート上で自らが経営者の立場で企業戦略を企画・立案・評価するという模擬体験をできるようにしたことである。

二つに、公務員志望の学生にとっても、このワークシートを活用した企業経営戦略の模擬体験を通じて公務員の仕事のどこに付加価値創造過程を見出すか、考えるきっかけを促すことにもなると考えた上での企画である。

三つに、提出されたワークシートの完成度は不十分ではあったが、ワークシートに筆者のコメントを朱書して学生に返却したのも自立を意識させる工夫の一つであった。

6.3 キャリア授業に対する学生の評価

(1) キャリア授業の評価目的とその方法

基本的に、キャリア教育の授業評価は、SS1 の場合と同じ目的であり、同じ評価方式を用いていることから詳細の説明は省略する。

尚、キャリア教育授業の評価は、SS1 のように少人数クラスを対象にした評価ではなく、当該年次の全学生（約 500 人）が各科目（CP 基礎、CP1、CP2、IS）を評価する方式となっている。ただし、CP2 は学部・学群・系単位で評価する。

(2) キャリア授業に対する学生の評価

1. キャリア教育授業に対する評価

CP 基礎、CP1、CP2、IS の授業に対する学生評価を H25 年度の結果を例に表 10 にまとめた。キャリア教育の授業では総合評点はいずれも高いが、CP 基礎、CP1、CP2 の授業においては SS1 と同じように「この科目は好きになれない」とする学生がかなり存在する。しかし、IS では逆にこの科目を好きだとする学生はかなり多い。この違いが気になる。

2. キャリア授業に対する学生のコメント

H25 年度のキャリア授業に対する学生コメントをまとめると、CP 基礎が 44 件、CP1 が 20 件、CP2 が 2 件であった。一方、IS では H25 年度のコメントはなかったが、H23・H24 年度合せて 5 件あった。

キャリア授業の各科目に対するコメントの大部分は、「就活準備ができた」、「実践的な内容は就活の不安を解消してくれた」のように肯定的な意見が大

表 10. CP 等授業の学生評価

評価項目	H25 年度授業に対する評価
1. CP 基礎 (2 年生対象)	・ H25 年度の学年全体の評点は 3.2。 ・ 「努力した」/「力がついた」/「役に立つ」に対し 3 以上の評点。「好きになった」は評点 2.8。
3. CP1 (3 年生対象)	・ H25 年度の学年全体の評点は 3.2。 ・ 「努力した」/「力がついた」/「役に立つ」に対しそれぞれ 3 以上の評点。「好きになった」評点 2.8。 H23・H24 年度のデータはなし。
4. IS (3 年生対象)	・ H25 年度なし。H24 年度の学年全体の評点は 3.7。 ・ 「努力した」/「力がついた」/「役に立つ」に対し 3 以上の評点。「好きになった」は評点 3.6 (H23 年度も同程度の値)。

半を占めた。IS も数は少ないが同様に肯定的なコメントであった。

ただし、IS では「マニュアルがなく自分で考えて行動する場面が多く社会人になるにあたって一回り成長できた」というコメントがあり注目した。これが IS を好きな科目にした要因とも考えられる。

しかし、肯定的なコメントが多い中で、現行のキャリア授業に批判的ではあるが、一方では建設的な一面も有するコメントもあり、これを表 11 に示す。

これらのコメントは少数意見といえども今後のキャリア教育のあり方を検討していく上で重要な意味を持つので、今後の課題としたい。

6.4 キャリア授業に対する評価の考察

(1) キャリア授業の現状

ここで、キャリア授業における学生の達成度を考えてみると、以下に示すように、実際は学生が授業評価でいうほど成果が上がったとは考えにくい。

<授業に見る学生の観察事例>

- i) CP 基礎 (2 年生対象) の成果を問う課題レポートで、自身の今後のアクションプランを書かせているが、具体性を以て書ける学生は少ない。
- ii) CP1 & CP2 (3 年生対象) では、企業研究の一環で履歴書 (自己紹介を含めた志望動機等を書くという内容) を模擬的に書かせるが、学生生活と絡めて脈絡のある履歴書を書ける学生は少ない。
- iii) CP2 (3 年生) の企業戦略模擬体験授業では学生が企業にあまり関心を示さないことが改め

表 11. キャリア授業への少数コメント例

キャリア授業	H25 年度コメント
1. CP 基礎	・ この講義の必要性がいまいちわからない (が、講演を聴くのはよかった)。 ・ 前半 (WS?) は必要ない (、後半の就職や院進学の話は非常にいい。ビジョンの決定に既に役に立っている)。 ・ 内容が薄い。
2. CP1	・ 余計な講義が多く毎週だらだらやっていたので、出席してもまじめにやっている人は少なかった。
3. CP1 or CP2	・ キャリアプランは正直通期でやる授業か?むしろ不必要では? (CP1、CP2 の区別はなし)。
4. IS	・ H25 年度はなし。H24 年度に IS に関わる授業情報を正しく伝えて欲しいという趣旨のコメント有り。

て浮き彫りになった。つまり、学生に企業情報が不足していることが、企業で自分を活かすための履歴書を書けなくしていると推定している。

筆者は最初の頃はこのような教員と学生との意識の乖離に戸惑ったものであるが、それでも、一部の学生を除きほとんどの学生が仕事先を決め、社会へ澆刺として巣立っていく姿を見ているうちに、今では次の項で示すように割りと楽観的に学生を見ており、学生の資質を信じることにしている。

(2) キャリア授業と学生の反応

そもそも多くの学生は、自分の将来や自分の進路を、関心があろうがなろうが、大学に入ってから決めればよいと考え先送りしてきた¹²⁾。したがって、キャリア授業にそれほど真剣に取り組めない。ところが、ほとんどの学生が経験する 3 年次の IS でカツを入れられる。というのは、学生のコメントにもあったように「マニュアルがなく自分で考えて行動する場面が多く、実習を通じて成長を実感した」という趣旨のコメントに代表されるように、社会的自立、職業的自立にやっと目覚めるのである。

この結果、学生は履歴書の作成や就職面談で苦労しながらも社会的自立、職業的な自立に向けて就職活動に邁進し、最終的には澆刺として社会に巣立つことになる。一方、進路決定の先送りで準備不足となった学生は別の道を歩むことになる¹³⁾。

ここで重要なことは、現在の講義形式の CP 授業では、学生はその内容そのものを理解しえても科目を好きになるほど十分満足していない可能性が高く、進路意識を高揚させるには不十分であったと想

定される。その点 IS では実社会に半歩、あるいは一歩踏み出すことになり社会からの刺激を受けることで学生と社会人との間に横たわるギャップを乗り越え、学生自身が成長を感じるようになる。このことこそが学生の就職活動の頑張りにつながっていることに間違いはないと考えている。

したがって、現状の学生の意識では3年生の前半あたりまでは自分の進路決定に本腰が入らないが、夏場の IS を経験し就活を開始する3年生終盤には学生の気持ちも逼迫してきて、活動も本格化する。そこで兎に角頑張った学生は何とか就職戦線に間に合い澆刺として社会に巣立つことができるものと考えている。

(3) 今後の授業への課題

このような仮説が正しいとすれば、学生の進路設定に当たって、現在の CP (CP 基礎 & CP1) 授業の専門業者への委託の仕方には何よりも注意を払わなければならない。そして、基本理念の実現に向けキャリア授業全体の構成や内容を見直す必要があると考える。

何も授業のアウトソーシングがすべて悪いというわけではなく、委託の仕様書など契約面や委託授業のフォローアップなど運営面での管理を適正に行うことが必要なのである。

これ迄の検討結果から、現状の講義を主体にしたキャリア授業では、あまり効果的ではないことが分かる。SS1 の大学周辺探索や IS の例に見るようにフィールドワークやグループ学習を取り入れ、学生に早い段階で自立心を意識させる効果的なキャリア授業を考えていく必要がある。グループ学習には少し難しい課題を与えることも一つの手である。

7. 人材育成教育の問題点と課題

7.1 現状認識の整理

これまでの大学の制度や授業の現状分析の結果から、本学の人材育成教育に関わる問題点を大きく二つに整理できる。一つには、やるべきことの先送りや就職戦線に乗り遅れる学生の存在だったり、現状レベルの授業に内容的にも水準的にも満足していない学生の存在など学生自身にも関わる問題を指摘する。二つには、基本理念の理解不足、曖昧な体制、授業内容の不適合、といった大学全体に関わる問題を指摘する。

7.2 学生自身に関わる問題点とその課題

初年次教育 (SS) の授業では、授業の企画から実施、改善まで含めて一人の教員が行っているので授業の管理上の問題点は少ない。しかし、キャリア教

表 12. 評価方式の改善方向

区分	現状	今後
1. SS1	・科目と教員がセットで個別評価が得られ責任の所在が明確…○	・さらにマイナス要因について追跡可能なアンケートとする
2. CP1、CP2、IS	・科目と教員がセットで評価が得られず責任の所在が不明確…×	・責任の所在を明らかにする方向の問いを追加する

育が多く課題を抱える状況は、結局のところ多くの部門・人が関わっており、授業評価でもその実態が十分把握しきれていないところに本質的な問題が存在していると考えられる。

これを解消するために、もっと突っ込んだ実態把握が必要となることは自明である。改善の考え方の一例を表に示す。

実際の改善・改革に当たっては、一つの案として現行の授業評価方式をベースとしながらも、教員が授業の中で補足的なアンケート調査を併行して行うことの制度化も効果的だと考える。

その上で、本学の基本理念の実現というビジョンに沿って、高校から大学への橋渡し、大学から社会への橋渡しとなるような人材育成教育の企画・開発を進めていかなければならない。これまでの検討結果では、フィールドワークを取り入れ少し難しい課題を与える授業の展開も有効な手段だと考える。

7.3 背景となる制度上の問題点とその課題

制度上の問題点は根が深く次の三つの課題を有すると考える。学生自身に関わる課題も制度上の課題もそれぞれが有機的に関係し合うことから勿論同時並行的な課題解決に向けた動きが必要となる。

(1) 基本理念理解に関わる問題点とその課題

本学の基本理念が学内に十分理解が進んでいない可能性を指摘する。実際、学内で基本理念を耳にすることがほとんどない。というのも本学の基本理念には、相矛盾する概念、つまり、「世界」と「地域」を含んでいるからである。

ここに、「世界」を目指すということは、文明(科学技術も含む)が世界の隅々へ広がり普及することに寄与することを意味しグローバル化の概念につながる。「地域」社会への貢献はその地に根差した文化を育むことを意味し、ローカル化の概念に通じるものである。

したがって、本学の基本理念の実現を目指すには、この矛盾した概念の弊害を取り除く仕組みが必要となるのである。このように、基本理念そのも

の理解を困難にする要因が内在していることが第一の問題であり、これを解消することが課題となる。尚、この問題は、大学全体の問題として、課題の解決にはトップの意思決定を必要とする。

(2) 大学運営の体制の問題点とその課題

本学では、公立大学法人化に際して指摘された大学運営の管理体制や運営手順の曖昧さが潜在的に内在している可能性も考えられる。

例えば、キャリア教育では、専門業者にかなりの程度の授業を委託していることもあって、CP基礎、CPI授業の年間プログラムの企画・計画に主導権が取れていない現状は正に本学基本理念の浸透が不十分であることを示唆し、管理体制や業務の手順に曖昧を残すもととなっている。こういった問題は、別の表現を用いれば、企画部門（企画室）の関与が不十分であると考えられる。

このような大学として全体最適を図りにくい体質になっていることが第二の問題点であり、本学の基本理念を多くの人が理解し全体最適となり得る組織づくりが課題である。

(3) 人材育成教育の問題点とその課題

これまでの調査・検討から、第三の問題点として、人材育成教育は初年次教育を偏重しているのではないかという懸念を挙げる。

というのも、創刊もない頃の本学紀要上で当時の就職センター長の言葉や文献を引用し、「学生の成長は1年前期での成績に大きく依存することが経験的に知られており、入学時の導入教育が大きな意義を持つ」という趣旨の発言が散見¹されるからである。いうまでもなくこのような発言には以下に述べるような誤解があると考えている。

そもそも、一年生前期の学びは大学での学びのスタート点として重要であると考え、こと自体に特に異議があるわけではないが、必ずしも一年生の前期の成績がその後の学生の成長に絶対的な影響を与えることにはならないと考えている。

実際、引用された当時の就職センター長が発表した文献¹⁴⁾を調べると、むしろ、学生の成長には学ぶ意欲が重要であって成績の逆転もあり得るとの主張が見て取れる。また、筆者自身も実際に2014年3月卒業の建築系の学生について、一年次から4年次までの間の成績をGPAで追跡し検証してみたが、学生の成長は必ずしも一年生前期の成績に大きく依存するようなことは見当たらない。四年生になっ

¹学生の成長云々…: 引用部分は、参考文献⁶⁾のp.139、参考文献¹⁰⁾のp.206、および、参考文献¹¹⁾のp.225に示す。

て卒業研究で花開く学生もいる。

このようなことから、本学の基本理念の実現を目指すためには、初年次教育は勿論、キャリア教育にももっと力を注ぐべきだと考える。併せて、キャリア教育のあり方に関する研究成果をもっと本学紀要へ投稿を促す必要があると考える。

8. 社会動向への対応

8.1 大学教育と社会動向

学生の多様化の背後には、少子高齢化、社会の価値観の多様化、若者のモラトリアム化、大学の増加などといった社会の動向が存在する。そして、その学生の多様化現象が若者の意思決定の先送り現象と直結していることを考えると、教育問題もまた、社会の動きをどう捉え、それにどう対応するか、といった戦略的な視点が不可欠となる。

8.2 社会動向の把握とその意味

本学の基本理念においては、世界と地域が対比される関係にあることから、社会の動向を文明と文化という対比で考えて見る。

現在、地上に繁栄している文明は、18世紀後半にヨーロッパで芽生えた産業革命が起源であって、そのうねりは19世紀から20世紀にかけ地球を駆け巡り、我が国にも西洋文明として19世紀後半（幕末）に到来、明治～大正を経て昭和の繁栄をもたらした。この文明の繁栄は21世紀にはアジアからアフリカへとうねっていくものと考えられる。

しかし、文明とはそもそも古代から地球上に定着した文化社会の上に経済的な交流を通じて発生・成長し、台風のごとく世界に拡散している現象のことで、文明の通過地点では一連の成長プロセス—成長→成熟→後退—を辿りつつ¹⁵⁾伝播していく。

ここで、注意を要するのは、文明の成長プロセスは地域の運命を巻き込むことである。我が国では、特に戦後は都市の文明と農村等の文化との戦いとなっており、今や我が国の文化は文明に駆逐されようとしている。そもそも都市文明は自然を開発し続ける文明であり、農村文化は一度自然を開発してもその後は自然と共生する文化であって、起源からして文明のパワーは文化のそれを上回るのである。

ここで重要なことは、今、我が国で話題に上る問題点—地球環境の問題、領土／安全保障／歴史認識など外交の問題、産業／交易／TPPなど経済の問題、原子力や自然エネルギー問題、人口問題、G20など新たな世界秩序の形成など—に対し、単に経済的な側面から捉えるだけではなく、世界にとってどうか、地域にとってどうなのか、といった文明と文

化の対比の視点で捉えることが必要になる。今後我が国にとっても地域にとっても重要な概念となると考える。

8.3 社会動向とこれからの人材像

上述したような世界の動きの中で、本学の教育理念を実現する意味は、21世紀に入って自然重視の方向に傾きつつある社会動向を追い風に、自然の開発を一辺倒とする文明のあり方から、自然と共生し得る科学技術の開発を積極的に担える多くの人材を、世界と地域のために輩出することである。つまり、戦略的な思考・行動ができる多くの人材を世に送り出し、この動きに弾みをつけていくことだと解釈できる。

尚、工学系の人材だからといって、技術オンリーであっていいわけではなく、例えば、あのH25年5月のJ-PARCでの原子力事故の際に見られたアラームを初期化して仕事を続けるようなエンジニアだけは志向してはならないのである。

ここに、工学系の学生でも社会の動きや見識を学ぶための教養科目—もちろん初年次教育(SS)やキャリア教育(CP)も含む—を学び適正な倫理観をもって世界に、地域に活躍しなければならないのである。

9. 大学の人材育成教育のあり方

9.1 人材育成教育の21世紀のあり方

これまで本学の人材育成教育のあり方を巡って研究してきたが、必然的に大学そのもののあり方にも触れざるを得なくなった。つまり、人材育成教育の問題点や課題は、本学の大学としてのあり方に左右されるからである。本学が取るべき今後の方向性についてその考え方を以下に述べる。

例えば、今、学生が4年間の学びの後に、フローエネルギーなど自然エネルギーの活用技術の開発の仕事—自然と共生し得る文明に向けた転換技術の開発—に就きたいと考えた場合のことを想定する。

その学生はおそらく、希望する仕事に就けるチャンス有多さを考えると大学のお膝もとの「香美」を離れて「都会」に出て行こうと考えるのは自然の成り行きである¹⁶⁾。こうした人材が一方向的に流出する傾向は、「香美」の過疎化に通じ、大学の存立基盤を危うくすることを容易に想像できる。

結局、このことは、本学の基本理念と地域の過疎化とは決して無縁であってはならないことを示す。この意味で、本学の基本理念の実現は、「香美」の活性化なしには成立し得ないと考えている。世界に向けた人材の育成だけではなく、同時並行的に地域

の問題や課題を解決していける人材育成を目指すことが必要である。

つまり、21世紀に本学が「香美」の地に輝き続ける条件は、「香美」の地に文明と文化を両立させ、それを支えることのできる広い視野の人材を輩出する大学であれということに尽きるのである。

9.2 本学が21世紀に役割を果たす条件

筆者は、本学が21世紀に役割を果たす条件として、本学の基本理念に内在する相矛盾する概念を解消する手立てが必要だと考えている。それを実現し得るのは自然の法則^{17,18)}に抗して存在する生命の仕組み¹⁹⁾をおいて他にないと考える。

以下に、生きている社会の仕組みを説明する。人間社会の経済活動は、人間個体の生命の仕組みと同じ原理の下で作用する社会現象である²⁰⁾。つまり、社会は生きるものであることから、社会は、「外界からエネルギーや物質・情報などを内部に取り入れ、それらを加工・処理し生きるためのパワーを生み出し、その結果不要になったものは外界に廃棄する」といった動的平衡を形成すると考えられる。

ここに、得られたパワーは外部に仕事を為し得るヘルムホルツの自由エネルギー²⁾に相当する。自由エネルギーを A とすれば、一般に $A = U - ST$ で示される。ただし、 U は社会に取り入れられたエネルギー(内部エネルギー)を示し、 ST は生命活動の結果不要になった(A として活用し得ない)エネルギーで外部に廃棄される。

ところで、自然の法則(エントロピーの増大則)に従えば人間社会の生命としての動的平衡は時間とともに崩壊に向かうはずであるが、いつまでも社会が機能を維持できているのは人間の絆(筆者はこれを心のDNAと称す)という求心力で人を結び付け、生命という秩序(動的平衡)を維持し、内部では常に新陳代謝を繰り返しているからである。

つまり、大学の存在そのものは、グローバルに仕事をしながら、地域という土地と密着し、ローカル化せざるを得ないのである。

9.3 本学における生きる原理の応用

ここに、本学の基本理念の矛盾を解消する生命のメカニズムを図1のように示すことができる。

この図の云わんとすることは、大学の情報力を媒介とした知的活動によって二つの効果が期待され

²⁾自由エネルギー($A = U - ST$): 参考文献¹⁸⁾の pp. 92-93 及び¹⁹⁾の pp. 73-75 参照。参考文献¹⁹⁾では、自由エネルギーの熱力学的な意味だけではなく、社会的な意味に触れているので注目した。

ただし、 A (自由エネルギー)は何もしなければ最小値に向かう性質があることに留意しなければならない。

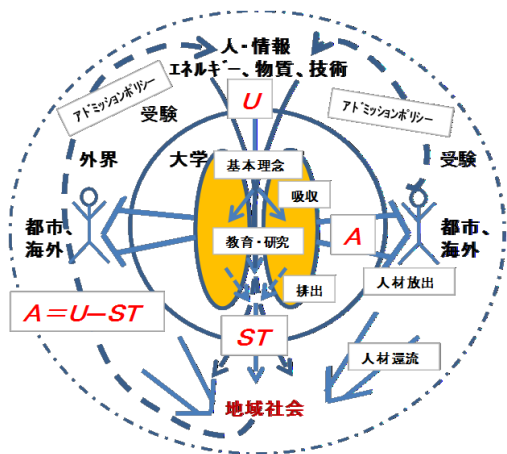


図1. 大学の機能断面図（人材の還流）

ることである。

一つには、大学に吸収された情報量（ U に相当）のうち重要な情報部分（インテリジェンス）は、ワールドワイド（グローバル）に活躍できる人材の輩出や世界に役立つ研究業績の創出の原資（ A に相当）となるもので外部に仕事を成すパワーとして活用される。二つには、大学に吸収された情報からパワー（インテリジェンス）を除いた残りの情報量は、大学としてはあまり価値のある情報ではなく、仕組みとして「香美」という地域に廃棄すべきもの（ ST に相当）となる。

翻って考えるに、「香美」地域にとって大学が廃棄する情報は十分使える価値ある情報である。したがって、大学と地域の連携活動を通じて大学から「香美」への情報移転が進めば「香美」は他地域に対し文化面・産業面で情報力で優位性を持ち、「香美」の雇用の創出、「香美」地域の持続的な活性化へと結びついていく可能性を秘める。この「香美」の持続的活性化は、情報を介した人材の還流「大学→外部にグローバルに拡散→地域へ流入（ $U \& I$ ターン）→大学で吸収」を引き起こす原動力となり得るもので、このことこそが世界と地域の矛盾概念を解消すると考える。

ここに、世界や地域に貢献するという理念・ビジョン（絆相当）の共有で教職員が結びつくためには、教員一人ひとりのオリジナリティを損なうことなく本学の基本理念を共有する仕組みが必要となるのである。その仕組みは、自然の法則に抗することになるから、ビジョンの形成、絆の形成は大きな努力、つまり政策と支出を必要とするのである。この先は本論の趣旨を越えるのでこままでとする。

10. 今後の取組みへの展望

10.1 今後の取組みに関わる基本的な考え方

これまで、本学が抱える教育上の問題点や課題について、人材育成教育を推進する側の立場から主として検討してきた。ここに、今後これらの解決に取り組む基本的な考え方を以下に示す。

まず、21世紀に向けた先駆的な大学であることが大切であり、これを実現するために教育の現場で抱える問題点や課題を現象面から対策するだけでなく構造的な面からの解決を図ることとする。

次に、大学教育の質向上という視点からは、現状の人材育成教育をレビューし、早い時点で学生の意思で社会的自立、職業的自立を行えるようにするためにキャリア授業において長期的視点に立つ教育部分とマナー教育や就職活動に直結した短期的就職支援とに分離する必要がある。

さらには、運用次第では本学の特色を薄めてしまう可能性がある全科目選択制、学群制、推進入試制度などではそうならないための歯止めも必要である。例えば、意欲的に卒業研究を選択していける気風の醸成、学生の進路選択を適切に後押しできる闊達な初年次教育／キャリア教育体制の構築、アドミッションポリシーの厳格な運用が避けて通れない。

10.2 人材育成教育の定義

本論では、仮の定義を行って研究を進めてきたが、ここで改めて、教育の質を上げるために人材育成教育の定義を行う。主たる変更は、教育センターと就職センターの役割の部分であって、次の通り設定する。

<定義>

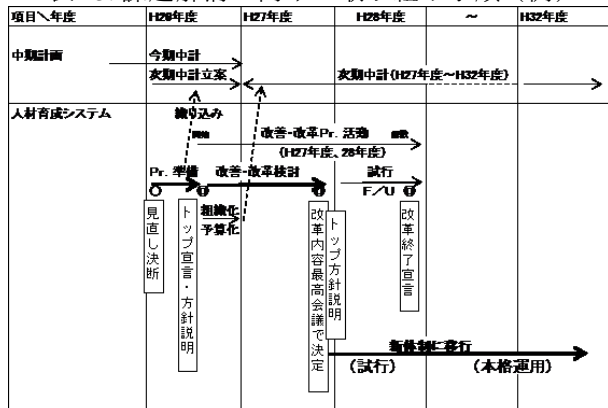
2. 人材育成教育は、初年次教育とキャリア教育から成り、ここに、初年次教育とキャリア教育（ $CP \& IS$ ）は教育センターマターとし、現キャリア教育の求人案内／マナー講座／履歴書／面接等指導などは就職センターマター（就職支援部門担当）とする。ただし、両センター間の意思疎通を図る仕組みを必要とする。

定義の改定に伴って、人材育成教育の質を上げるための工夫の一例を以下に示す。

まず、初年次教育では、専門課程を学ぶ心構えを醸成することを目的に、現状のスタディスキルズに科学史、現代史、文化／文明論、ものづくり哲学など一般教養科目を加え、専門課程への登竜門とする。

次に、キャリア教育では、学んだ専門知識・技術を世にどう生かすか、あるいは、職業的自立、社会

表 13. 課題解消に向けた取り組み手順（例）



的自立をどうすべきか、を考えることを目的に、仕事の研究（社会学、社会動向、企業論、経営論、財務論、戦略論含む）を新設し、加えて現状のISとCPを統合し少し難しい課題を与えながらフィールドワークを中心とした研究型の企業研究（企業比較、選定）を提案する。その場合、グループ学習の成果発表を取り入れることも一つの手である。

尚、現行のキャリア教育のうち就職支援に関わるマナー教育、面接指導、書類添削などは就職センター（就職支援部門）マターに分離移管する。

10.3 取り組み方針とその手順

人材育成教育の問題点や課題が生じている背景を加味し、取り組み方針を適正に設定する必要がある。ここでは戦略性を重視する立場から、改善・改革の目標を明確に定め、取り組む期間を限定し、プロジェクト体制を組んで推進することを推奨する。プロジェクトの開始と終了はトツプの宣言によって行う。プロジェクトによる人材育成システムの見直し取り組み手順（例）を表13に示す。

表13の手順において、重要なことはあくまでも部分最適ではなく全体最適を目指す取り組みとすべきである。また、幸い本学の中期計画の切り替え時期に当たるのでこのチャンスを大いに活用することが望ましい。

10.4 プロジェクトのアクションアイテム

これまで見てきた本学が抱える課題を整理し、これを解消していくには、世界のグローバル化に対応した取り組みの戦略的アクションアイテム（案）を以下に示す。

＜プロジェクトのアクションアイテム（案）＞

(1) 全学での取り組み

- 大学の基本理念、ビジョン確認
- 大学を取り囲む社会動向の質的变化把握
- 大学のあり方検討（組織・財務の適正化含む）

- 基本理念と専門教育・人材育成教育との関係性強化

(2) 人材育成教育の見直し、再構築

- 初年次教育とキャリア教育との関係性検証
- 人材育成教育と専門教育との関係性検証
- 人材育成教育の理念・ビジョン設定
 - 現行・人材育成教育の見直し
 - 新・人材育成教育の構想と企画・立案（組織、財務）
 - 新・人材育成教育から就職支援業務を分離、再編
 - 新・キャリア教育の責任体制構築、業務の手順化
 - 授業委託に関する方針設定、契約手順等整備
 - 就職支援の責任体制構築、業務の手順化
 - 就職ハンドブックの改定

(3) 全体の検証（全体最適化）

- アクションア項目と基本理念との整合性検証
- 大学全体の職務分掌、業務手順の明確化
- 地域との関わり検証
- 地域と世界との繋がり検証

11. おわりに

これまで3回にわたった本学紀要への投稿も、今回を以て人材育成教育に関するあり方を論ずることができたことで筆者の所期の目的は達した。

しかし、大学を取り巻く環境は激しく変動しており、一度人材育成教育のあり方を論じたからといって、それで十分とはならない。常に見直していかないと世の中の変化に遅れを取ってしまう。

現在の教育環境—グローバルな課題が山積みしている状況—を鑑みるに大学の人材育成教育は未来志向で取り組むことの重要性が増してきている。本学の基本理念は地域に根ざし、そこからグローバルな課題に未来志向の考え方で取り組んでこそ価値がある。ただし、ここに示したことは、あくまでも一つの考え方であって、唯一絶対ではない。

大学としての今後の取組みに期待したいと考えている。

文献

- 1) 小林正二, “本学理念につながるキャリア教育に向けて.” 高知工科大学紀要第9巻, pp. 177-184, 2012.
- 2) 小林正二, “大学と連動する初等・中等教育のあり方に関する研究.” 高知工科大学紀要第10巻, pp. 165-176, 2013.
- 3) 高知工科大学事務局, “高知工科大学創設へ.” 高知工科大学紀要第1巻, pp. 7-13, 2004.
- 4) 坂本明雄, “工学部の教育体制.” 高知工科大学紀要第1巻, pp. 14-21, 2004.
- 5) 高知工科大学, 高知工科大学ホームページ>情報公開>認証評価に関する情報, 2014.
- 6) 岡村甫, “教育講師制度の創生.” 高知工科大学紀要第7巻第1号, pp. 139-140, 2010.
- 7) 宮崎市定, “教養部新入生へ.” 宮崎市定全集 23, pp. 153-154, 岩波書店, 1993.
- 8) 阿部次郎, “沈潜の心.” 新版合本 三太郎の日記, pp. 127-138, 角川学芸出版, 2009.
- 9) 宮崎市定, “倭寇の本質と日本の南進.” 日出づる国と日暮るる処, pp. 34-82, 中央公論社, 1997.
- 10) 玉置寛他, “新入生への「スタディスキルズ教育」システム.” 高知工科大学紀要第2巻第1号, pp. 206-217, 2005.
- 11) 丹波昭男, “教育講師制度の発展と展望.” 高知工科大学紀要第6巻第1号, pp. 225-231, 2009.
- 12) 日本経済新聞, H24.10.8, 22面, “将来像決めた時期 海外早く.”
- 13) 日本経済新聞, H24.10.7, 19面, “「新卒ニート3万人」の背景.”
- 14) 河田耕一, “精密工学会春季大会学術講演会講演論文集.” p538, 2003.
- 15) O・シュペングラー (村松正俊訳), “西洋の没落 第1巻.” 緒論, 五月書房, 2007年普及版.
- 16) 小林正二, “農村等地域の過疎化を誘発するメカニズムの研究.” 学会誌・地域活性研究 Vol. 5, pp. 101-110, 2014.
- 17) 岡村定矩, 池内了, 海部宣男, 佐藤勝彦, 永原裕子 編, “人類の住む宇宙 (シリーズ現代天文学) 第I巻.” 第1章・第2章, 日本評論社, 2010.
- 18) イリヤ・プリゴジン, ディリプ・コンデブデイ (妹尾学 岩本和敏訳), “現代熱力学—熱機関から散逸構造へ—.” 朝倉書店, 2001年初版.
- 19) 清水博, “生命を捉えなおす.” 第I部, 中央新書, 2008年増補版9版.
- 20) N. ジョージェスク・レーゲン (高橋正立訳), “エントロピー法則と経済過程.” 序章, みすず書房, 2006年第2刷.

The Study on How the Human Resource Education Should be Taught in the University Under the Globalized Society

Shoji Kobayashi*

(Received: May 7th, 2014)

Educational Lecturers' Office, Kochi University of Technology
185 Tosayamadacho-Miyanokuchi, Kami, Kochi, 782-8502, JAPAN

* E-mail: kobayashi.shoji @kochi-tech.ac.jp

Abstract: For the human resource education in our university, there are two serious problems on the surface. One is the treatment of the students who are missed to ride a battle front to get job, the other is the response to the students who aren't satisfied with current programs of our human resource educations. So the author has been studying on how the human resource education should be taught in the university with surveying our history, our basic policy, the change of our human resource education, and also the trend of our recent society. In this report, the author will propose the essential prescriptions of improving the current our human resource education.