

平成 23 年度研究チーム活動中間報告（第 2 回目）

「甲南大学における教育哲学－学生の心に響く大学教育の実践に向けて－」

No.119 研究代表幹事 渡邊順司(理工学部)

【はじめに】

大学をとりまく環境が大きく変わってきている。長く同じ環境にいと、その変化を感じ取りにくいのが、入学から卒業までの一貫した大学教育において、その変化を肌で感じている教員は多いはずであると推察する。平生精神を基軸とした教育理念をもとに、世界に通用する人材の育成に力を入れている甲南大学においても例外ではない。「個性を力へ。」を理念に掲げ、「Student first」の精神で大学教育を推進しているが、この教育環境を使い切れていない学生が極めて多い。ネットワーク社会のまっただ中に生まれ、育ち、限定されたローカルな集団の中で同一の行動をとることを是とする学生が多くなった今、学生の心に響く大学教育とは何であるのか？教職員が持っている理想と大学の内外で起こっている現実の乖離を分析し、甲南大学における教育哲学について総括したい。

【大学を取りまく環境の変遷】

大学の構成員である教職員が確固たる信念をもって教育にあたらなければ、社会における大学の位置づけが不安定になってしまう。大学の入口と出口に位置する高等学校および企業から見た大学の位置づけを考えてみる。

大学の数が増えるのと同期して高等学校の生徒数が減少し、結果として大学に入りやすくなった。学部・学科選びにおいても、何となく選んで入学してくる学生も決して少なくはない。高等学校の生徒から見た大学は、もはや高等教育を受ける機関ではなく、「進学する人が多い教育機関の一つ」になってしまった。大学としても学生の確保が重要課題になっており、入学試験制度を拡充する施策がとられた結果、入学してくる学生の基礎学力が必然的に多様化し幅広いものになってしまった。さらに追い打ちをかけたのが、初等・中等教育における度重なる指導要領の改定や土曜日の休日化であり、大学で必要となる最低限の基礎学力さえもが揺らいでいる。

一方、企業サイドでは、国内市場のみをターゲットにした製品・サービスで高い収益体制を維持していた時代は、企業の求める人材は自ら予算と時間をかけて育成していた。このような仕組みはとうに破綻しており、世界の潮流に乗り損なった結果、資金繰りの悪化とモノ作りの空洞化が生じた。打開策が見出せないまま長らく停滞している経済情勢のため、企業での人材育成に割ける予算や資金が大幅に減少してしまった。企業から見た大学は、高度な専門性をもつ人材を輩出する高等教育機関である必

要はなく、「即戦力として使える人材を要求するための教育機関」になってしまった。さらに、求人数を絞り込むことと同期して、WEBを活用したエントリーシステムが幅をきかせているため、少ない求人枠に大量の就職希望者が必然的に殺到する。小手先の知識や技術の習得に終始し、学生自身がじっくりと学問を修める機会が奪われている。

入学前と卒業後の環境がこの通りであるので、大学生が歩むべき道が不明瞭になってしまった。大学4年間を過ごすためには、ローカルなコミュニティーが不可欠になり、皆と同時に卒業して就職することだけがゴールとしてハッキリと目に映るようになるのは自然な流れである。このような中で典型的に見られる例として、修学意欲が低くなるとともに講義中を含む学生生活全般のマナーの低下が生じる。教職員の想いは、もはや学生の心に届いていない。

【これまでの研究成果】

学生の心に響く大学教育を実践する一つの方法として、「講義自体、教員自体に魅力があって、内容を含めて受講環境全般に有り難みを感じる」ということが重要ではないかと作業仮説を立てた。数名の教員を対象にヒアリングを実施し、担当科目に対する教員の意識の高さと科目の修得に対する要求レベルの高さによって、学生の心に響く教育が実践できることが明らかとなった。基礎を教える科目あるいは応用を教える科目それぞれの位置づけを明確にし、教員が「何を教えたいか」、あるいは「何を学んでほしいか」が明瞭になるに従い、履修意欲が増大する。

さらに、自らが講義する科目に指定席制度を試験的に取り入れた。講義室の前方の座席の中から学生が自由に選び、全15回の講義期間中同じ場所に着席して受講する。教壇からは、学生の顔と名前が常に一致するため出席状況はもとより、小テストの成績との相関、講義の理解状況が把握できる。多人数の講義に適用することは難しいと思われるが、ほとんどのクラスで実施できると考えられる。これらの研究成果を含めて最終の叢書をまとめる予定である。