



教員の資質向上をめざして

～個性豊かな学校づくり～

広島工業大学専門学校
教頭 吉本 恒雄



1. はじめに

18歳人口が急減する中で、大学・短大・専門学校などの教育機関は、学生確保が至上命題となっているが、その決め手は“学生満足度”の向上である。そのため各学校は、学校経営や教育内容・指導法について、教職員一人ひとりの意識改革をベースに大幅な見直しをしている。

社会や企業から認知され、高校生や入学希望者から選択される学校となるには、明確なミッションを掲げ、透明性が高く個性豊かな教育を行うことが望まれる。

こうした時代の要求に応えられる専門学校となるため、本校では、教育の原点である教育力に焦点をあて、教員個々の資質向上と学校全体の組織力の向上に取り組んでいる。

2. 専門学校の変遷

昭和51年に専修学校制度が制定され、今年で30周年を迎えた。

この間、専門学校の卒業生に対して、平成7年度に「専門士」の称号が付与され、平成10年には大学編入の途が開かれ、さらに平成17年には4年課

程の卒業生に対して「高度専門士」の称号が創設され、大学院の入学資格が与えられるまでに至った。

今年度の高校新卒者の進学率を見ると、大学39.3%、短大7.5%に対して専門学校進学率は19.0%に達しており(平成17年度学校基本調査)、専門学校が高等教育機関として明確に位置づけられ、一定の社会的評価を得るまでになったと言える。

3. 今、なぜ教員の資質の向上なのか

(1) 企業が求める人材を育成するために
専門学校は大学・短大と異なり、職業に直結した教育を展開しており、企業が求める資質能力の高い技術者を養成することが、その使命である。

企業が求める即戦力の人材とは、専門的な知識・技術とそれを裏付ける資格取得と同時に、コミュニケーション能力を備えた人材である。専門学校の教員は、常に、企業ニーズを捉え、進展する先端技術を修得し、授業に反映していくことが求められる。

(2) 一人ひとりに対応した教育の展開
本校に入学した学生は全て、授業をとおして学ぶこと(もっと知れた

いと欲求)に興味を持ち、成果に喜びを感じて更に頑張ろうという学習欲求を持っている。しかし、専門学校の入学生は、高校新卒、大学中退、大学新卒、社会人など多様なプロセスを経て入学してきている。そのため画一的な授業展開だけでは、こうした学生の学習満足度を高めることはできない。

多様な能力を持つ学生の学習満足度を高め、かつ企業が求める人材に育成するためには、教員の資質能力を向上し、組織的な教育力を高めることが重要課題である。

教員に求められる資質能力については、個人的には、①知識(変化する専門知識・技術の修得)、②伝達力(学び手である学生に伝える技術)、③心の理解(学生または教員同士の信頼関係の構築)である、と考えている。

4. 教員の資質向上への取り組み

本校では、教員の資質の向上をめざして、さまざまな取り組みを行っている。

(1) 学生による授業アンケート

専任および特任の全教員を対象に、学生による授業アンケートを年2回実施している。実施にあたっては、管理職(校長、副校長、教頭、事務長)が各授業の最後の10分程度を利用して、学生に趣旨説明をし、回答内容が管理職以外に知られないことを伝え、実施する。

アンケート項目は、第1分野(授業環境)8項目、第2分野(授業指導)12項目、第3分野(授業全体の評価)2項目、第4分野(自由コメント)からなる。自由コメント以外は、5段階評

価で行う。

アンケートの集計・分析結果はグラフ化し、教員に周知の上、掲示して学生に公開している。また、授業評価の高い順に「教員評価ベスト20」を一覧表に作成し公開している。教員個別の集計結果は、校長から直接本人にフィードバックされる。

(2) 管理職による授業観察と評価

学生による授業アンケートを実施する際、その授業時間中、管理職はその授業を観察し、授業内容や展開、学生の学習態度等について授業評価を行う。場合によっては、校長から教員に対して授業改善指導が行われる。



(3) 研究授業

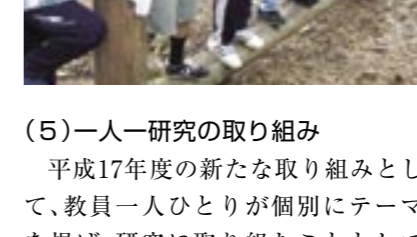
授業アンケートで、特に学生の評価が高く模範的な授業については、日程を調整し全教員がその授業を観察する。放課後、授業担当の教員と授業を見学した教員とで、意見交換し教員相互のスキル向上の機会としている。

(4) 教員研修

教員を対象に、年2回(6月、12月)

の集合研修と、夏季教員研修を行っている。集合研修は、外部講師による講演や教員による出張報告などである。夏季教員研修は、1泊2日の泊り込みで集中的に時間をかけて、各学科、各分掌の取り組みを検討する。

今年は、八千代校舎を利用し、「教員のリーダーシップの養成」をテーマに、プロジェクトアドベンチャーを体験しボランティア活動をした。また、各学科と分掌において、平成17年度の運営計画の進捗状況の確認と平成18年度の運営計画の策定に取り組み、研修の最後に、関係部署のリーダーから成果報告を行った。



(5) 一人一研究の取り組み

平成17年度の新たな取り組みとして、教員一人ひとりが個別にテーマを掲げ、研究に取り組むこととしている。内容は、各自の専門に関わる研究、学生指導の在り方の研究や教材作成などさまざまである。

(6) 教員のインターンシップ

本校は、学生だけでなく教員自身が企業に出向き、インターンシップを体験している。毎年2名の教員が夏期休業中に約2週間、それぞれ専門に関わる内容について企業に出向いて実習を行っている。その目的は、

①専門性を高め実務力を向上し学生への教育効果を高める、②企業ニーズを把握しカリキュラム等の検討に活かす、③教員自身がインターンシップ実施上の課題等を直接認識することにある。

(7) 企業訪問

夏期休業中を中心に、教員一人が最低2社を訪ねる企業訪問を実施している。これは、①企業や業界の様子を知る、②就職やインターンシップのお願いなど、教員自身が学校と企業との橋渡しの役を担い、企業に開かれた学校にするねらいがある。

(8) 自己点検自己評価

4月に全教員が、各学科や分掌、担当クラスの運営などについて、資格取得率、出席率の向上、退学率の低減など、数値目標を自己申告し校長との個別面談で年間の教育目標を定める。教育目標を数値化することで、より具体的に達成度を評価できることになる。これにより、教員個人はもちろん学校全体の教育力を評価し、次年度に向けた改善策を講ずることが可能となる。

5. 成果と今後の課題

こうした取り組みは着実に定着しており授業で活かされつつある。いずれもが学生への教育サービスを充実向上させるためのもので、有機的かつ効率的に機能させ、組織力の向上につなげていくことが今後の課題である。

自己点検自己評価を継続し、さらには第三者評価につなげるなど、社会に望まれる個性豊かな学校とし発展して行きたい。

■平成17年度 前期授業評価アンケート(全体評価)

