

少数精鋭の寮教育で 国際社会で活躍するリーダーを育成

九州工業大学

2013年4月、九州工業大学は廃寮となっていた明専寮を改修し、「第2の教育の場」として再生させた。生まれ変わった寮は、国際社会で活躍するエンジニアリーダーの育成を目標に掲げている。3つの教育プログラムによって、学生の主体性やリーダーシップを高める取り組みを紹介する。

開校時の理念を受け継いだ目標

九州工業大学の前身である明治専門学校(明専)は1909年に開校。当時は全寮制で、徳育教育を重視し、寮を第2の教育の場と位置付けていた。1960年代には学生数の増加を受けて鉄筋コンクリート造りの建物を新築し、明専寮と命名。しかし、近年は入寮者の減少と建物の老朽化が進み、2009年に廃寮となっていた。

この建物を改修した新生・明専寮は、新たなコンセプトの下で2013年4月にオープン。再建は、資金が確保できたことに加え、人間形成とネットワーク作りの場として機能してきた学生寮の伝統を継続したい意向を具体化するためである。

新しい明専寮が掲げる目標は、「グローバルエンジニアリーダーの育成」である。「技術に堪能(かんのう)なる士君子の養成」という開校時の教育理念を受け継ぎ、世界に通用する高度技術者および指導者を育てようとしている。この目標は寮が独自に設定したのではなく、近年、海外への学生の送り出しを強化している大学全体の教育

方針に基づいている。九州工業大学は2009年の創立100周年を機に、国際人材育成基金を設立し、3年次には海外派遣プログラムを、大学院では国際インターンシップ・プログラムを実施している。

「グローバル人材の育成は社会の要請とも、本学が向かう方向とも一致する。明専寮に入寮する学生には、これらのプログラムへの参加を後押しするつもりだ」と前田博工学部長は言う。

共同生活で育むリーダーシップ

明専寮での教育は、少数精鋭の学生を対象とするリーダー育成プログラムでもある。以前は500人以上収容していた建物の一部を改築し、定員を50人に減らした。入寮希望者には小論文と面接を課して選考する。通常の寮では重視される経済状況や通学距離は選考基準から除外し、学習意欲の高さと寮で行う教育に対する共感度、入試成績を加味して選抜する。原則として1年生のみが入れる。卒業後は、同じ学年の卒業生以外の学生のリーダー的役割が期待されている。

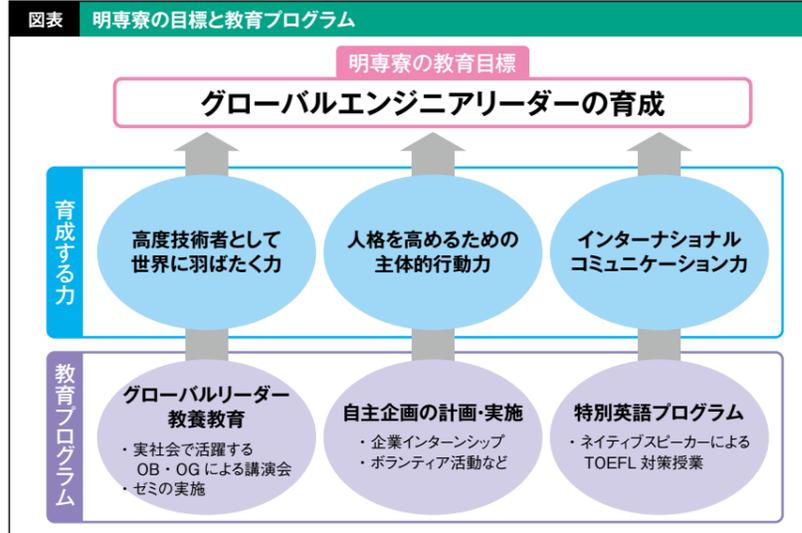
寮での共同生活で、学生の主体性やコミュニケーション力を向上させ、リーダーとしての資質を育むことが見込まれている。

明専寮では、寮生から選ばれた寮長を中心に自治組織を作り、役割分担や規則を決めている。「寮生活はスタートしたばかりだが、学生は自発的に生活のルール作りをしており、積極的なコミュニケーション能力が身に付いていくだろう」(前田工学部長)。

次年度の寮運営を主導できると判断された10人の学生は、在寮期間を1年延長できる。新たに入寮する学生はその10人からリーダーシップを学ぶことができる。

寮教育の中心となる3つのプログラム

「グローバルエンジニアリーダーの育成」を実現するために、明専寮で育成する能力として、①高度技術者として世界に羽ばたく力、②人格を高めるための主体的行動力、③国際コミュニケーション力の3つを設定。それぞれに対応する教育プログラムを開発した(図表)。



高度技術者として世界に羽ばたく力は「グローバルリーダー教養教育」により育む。月に一度、土曜日に実施するこのプログラムでは、外部講師による講演会や、学生主体のゼミを開催する。

講演会では、第一線で活躍する研究者や企業経営者が、自らの経験や世の中の動きをどう捉えているのかを語る。寮生の視野を広げ、社会に対する興味を刺激する狙いがある。2013年度は大学や旧明専寮のOB、大手企業の主幹研究員、バイオテクノロジー関連会社社長を招いた。

ゼミは、寮生を10班(各5人)に分け、班ごとに設定したテーマについて研究発表とディスカッションを行う。グループ形式でディスカッションをするのは、価値観の違いや物事の多面性を理解させるためである。学生は幅広い教養を備えるべきという考えから、人文・社会科学分野の研究テーマも設定できる。

人格を高めるための主体的行動力は、自主企画の計画・実施により育成する。具体的な活動としては、夏休み中の企業インターンシップ、ボランティア活動への参加などを想定してい

る。初年度の2013年度は、大学側がある程度手引きをするが、2年目以降は学生の自主性に任せるという。

国際コミュニケーション力を身に付けさせるために、週に一度、特別英語プログラムを寮内で実施している。TOEFL対策を目的に、ネイティブスピーカーが90分間英語で講義をする。3年次の海外派遣プログラムに備え、1年次から英語力を育成するのである。

明専寮にはこれらの教育プログラムを実施できるセミナー室、多目的スペースが設置されている。

「在寮期間の1年でできることは限られている。まずは、海外に出て学ぼうという意欲を持たせることが大事」と前田工学部長は言う。初年次に高いモチベーションを持たせることが、2年次、3年次での成長の度合いに大きく影響するという。

課題は効果測定と学内外へのアピール

明専寮の運営方針は、開寮1年前の2012年3月から検討し始めた。前田工学部長を中心に、副学部長、教務委

員長、学生支援担当委員長、広報委員長、人文学系の教員、英語教員を集めて寮教育検討ワーキンググループが組織された。「第2の教育の場」にするという基本方針を固め、教育プログラムの具体案、寮生の選抜方法、広報、具体的な運営方法について、毎月議論を重ねた。

「検討会では理想論も多く出たが、実際に運用できなければ意味がない。財政面での制限やプログラムを担当する教員の人数など、実現の可能性を加味して、具体案を煮詰めていった」と前田工学部長は振り返る。

寮生の選考基準の設定も苦労した点だという。第1期生のため、どの程度の応募者が集まるのか想定が難しかった。選考では入試の成績も加味されるので、試験区分が異なる学生をどう評価するかという問題もあったが、最終的には、試験区分の募集人員に応じて入寮者数を按分。試験区分ごとに面接を行い、選考基準を厳しく統一した。

今後の課題は、教育プログラムの効果測定方法を確立することである。英語教育に関しては、全学で実施するTOEFL ITPテストで測定可能だが、グローバルリーダー教養教育、自主企画については現在検討中である。2014年度は、試験的にスチューデントEQ(大学生向けの自己発見・自己分析ツール。感情をレーダーチャートで示す)を使って、入寮前から卒業までの心の成長を測る予定である。

生まれ変わった明専寮の存在を、学内外にどうアピールするかということも課題の一つだ。第一期生の募集は大学のウェブサイトや受験票の送付時に告知したが、今年度からは幅広く広報することも考えている。「将来的には明専寮を、優秀なリーダーを育成する大学のシンボルとして周知させたいという思いがある」(前田工学部長)。