

「平均的な大学」の改革モデルを提示したい

拓殖大学 学長

渡辺 利夫



わたなべ・としお氏

1939年生まれ
 1970年 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程修了
 経済学博士(1980年)
 1975年 筑波大学助教授
 1980年 筑波大学教授
 1988年 東京工業大学教授
 2000年 拓殖大学国際開発学部(現・国際学部)学部長
 2005年 拓殖大学学長
 東京工業大学名誉教授、第17期学術会議会員、日本総合研究所顧問、経団連二一世紀政策研究所顧問、松下政経塾理事、
 『成長のアジア停滞のアジア』(吉野作造賞)、『神経症の時代』(開高健賞正賞)、『開発経済学』(太平正芳記念賞)、『西太平洋の時代』(アジア太平洋賞大賞)など著書多数。

ご承知の通り、わが国は日清戦争の勝利により、初の海外領土を所有するに至りました。そのひとつである台湾を開発する人材養成のために、1900年(明治33年)に創立された「台湾協会学校」が本学の前身です。1918年に拓殖大学に改称しますが、すなわち「拓殖」とは、台湾の「開拓殖産」に由来しています。

当時、西欧列強による植民活動には徹底した搾取があったようですが、台湾におけるわが国の開拓はそれとは対極のものを目指しました。本学の校歌に「人種の色と地の境 我が立つ前に差別なし」というくだりがあります。こうした公明正大の精神を持ち、日本を超えるほどの近代化、理想社会の実現を目指し、そのための人材を育成したのが本学の起源です。

台湾の発展に貢献した後も、国際協力や開発援助に資する人材を数多く育成してまいりました。台湾のみならずインドネシアやブラジルなど世界各国にOBが定着しているのが本学のひとつの特長といえます。愛校心が強く、協力的な彼らのところにしばしば学生を送り込み、教育してもらっています。

たとえば国際学部には「開発研修」という制度があり、国内外での研修、ボランティア、農業実習などを単位認定しています。ジャカルタでの自治会作りや内モンゴルでの植林事業など、本学OBや教員が関わり現地で高い評価を得ているプロジェクトがあるのですが、そういうところへ学生を送り込むと、驚くほど成長します。教室では何も変わらなかった子が、人のために汗を流す体験をすることでどんなにか誇らしい気持ちになり、胸に灯をともして戻ってくる。そんな学生たちを見ていると、ああ拓大はこうして人を育てる大学なのだ、改めて本学の価値に気づかされるのです。

1年次に最大限のパワーをかける

昨今の大学生をして「知的レベルが下がった」という向きもありますが、その認識は誤っていると思います。かつてなら大学進学がかなわなかった層が入学で

きるようになったという「高等教育の大衆化」の結果ですから、目の前の大学生を嘆くことは無意味です。現代の大学生に合わせて教材や教授法、果てはコース、学科、学部といったものまで見直していくことが今の大学経営には必須と私は考えています。

とりわけ本学は高校時代の成績がちょうど真ん中あたりだった学生が集まる、最も「平均的な大学」といえます。そんな本学が変われば、この国は確実に変わるでしょう。「平均的な大学の改革モデルを提示したい」というのが学長就任以来の私の目標ですが、この間に私がやってきたことは、まさしくそれに尽きます。

たとえば本学の「初年次教育」は2000年より、私が学部長を務めた国際開発学部(現・国際学部)においてスタートしました。私はそれまでの経験から、大学1年次に学生の心をつかまなければ、その学生が学びのレールから外れる危険性は極めて高いと感じていました。ひとりの学生を卒業させるまでに100のパワーが必要とされるなら、初年次に50を費やすべきと考え、1年次からゼミを始めたのです。教員とアシスタントのコンビで入学時より30人ほどの学生を受け持ち、勉強が滞らないよういつでも相談に乗り、面倒を見る体制を導入しました。この方法で成果が見られたため、全学に広めていきました。

同時に教員の側に「オフィスアワー」を設定することにしました。何日の何時～何時はオフィスアワーであると公表し、アポイントメントなしで学生が研究室に訪れられるようにし、どのような相談を受けたかを教員にレポートしてもらうようにしています。

テキストも工夫しています。平易な表現とイラストを多用し、セメスターを意識した12章立てで、1章が70分ほどで終わる『プレステップシリーズ』という教科書を出版社と共同開発。授業で使用し、基礎学力に不安のある学生にも好評を博しています。

その一方でエリート教育にも乗り出しています。本学創立者の名を冠した「桂 太郎塾」を昨年4月から開講し、リーダーやスペシャリストを目指す精鋭に各

界著名人による講義やゼミナール、海外研修などの特別教育を1年間実施しています。35人の枠に倍以上の応募があり、面接で絞り込んでいきました。通常授業だけでは飽き足りない優秀な学生にとって満足度の高いプログラムになっているようで、われわれも彼らの将来を大いに期待しているところです。

教員評価をすべてオープンに

社会に価値をもたらす大学であり続けるには、教育内容を評価し、評価をもとに改善してまた評価する。そのサイクルを恒常化させることが不可欠です。構造改革だ、教員の意識改革だと言っても、言葉だけでは何も変わりません。仕組みをつくり、それをいかに周知・徹底させるかでしょう。本学は「授業改善のための学生アンケート」や、全教員による授業総合参観などを以前から取り入れています。実施して、報告書をまとめて終わるのではなく、何が問題なのかをきちんと議論し、当事者が改善策を考えて公表します。

学生によるアンケートの結果はオープンにしています。どの教員のどの項目が何点だったのかを、学生も教員も自由に閲覧できる。レーダーチャートの面積が小さな先生は、当然ながらそれを大きくする努力をしなければなりません。「どうして先生は私語の多い学生を注意しないのか」という学生コメントが散見される授業は、すでに崩壊しているはず。危機感を持ち、先生方自らの努力でそうした難局を乗り切っていたきたいのです。

様々な改革に着手し、それなりに成果が上がった実感もありますが、経営が易しくなる感覚はありません。教育や研究の権限をできる限り学長に集中させようと努めてきましたが、新しい取り組みには多大なエネルギーを要します。しかし、どんな形でもスタートし、少しでも実績が出れば、先生方も動き出す。そこまで粘り強く持ちこたえるのが、変わらぬ私の役割だと思っています。 ■