

平成18年度 外部評価委員会報告（和訳）

〔概 評〕

前回の外部評価委員会開催から1年経った今、2005年の報告書で指摘した多くの提案が真摯に受け止められ、それらと直接関連する政策がいくつか実行されたことは喜ばしい。しかし、大学完成年次を1年後に控えたAIUは、開学以来、きわめて重要な時期を迎えており、そのビジョンを実現するためには、今こそ思い切って必要な手段を講じなければいけない。

1. Philosophy and Academic organization of AIU

（大学の理念と教育組織体制）

AIUが「地域・国際社会に貢献し、グローバル化がもたらす諸問題に対応できる人材を輩出する」という明確で独自性のある使命を持った新しい大学であるという印象は変わらない。今もマスコミから注目され、対外的にも好ましい評価を受けている。特に、AIUの理念、使命は、高校生、教員、保護者に広く認知されている。AIUは世界的視野を持った新しいタイプの学生を育成するという明確な目標を掲げて設立されたが、その目標はすでに地域社会に認識されつつある（例えば、今回のキャンパス訪問中、ある主要企業から、AIU生の就職希望者2名の質の高さと、ユニークな資質を褒める電話があったと知らされた）。AIUを訪問すると学生中心の大学であるという印象を受けるが、それを考えると、この企業がAIU生を上記のように評価したことにも納得がいく。

AIUは、明確に定義された野心的な使命に向けて歩みだしたことは明らかである。英語で大学教育を受け、海外留学によって国際的な感覚を磨き、そのすべてを4年間で達成できる学生を育てるという目標は、まちがいなく評価に値する。しかし、このような厳しい条件を満たすことのできない学生に対し、適切な対策が講じられているのかという懸念もあった。また、学長独自のビジョンがどれほど十分かつ効果的に関係者に伝達されているのかを心配する向きもあった。これには、公式非公式を問わず、AIUの「メッセージ」を大学全体に伝えるための手段と、情報や意見が組織の上から下へ、また下から上へと伝わる構造の見直しを提案したい。とりわけ、大学経営会議の構成員については、専任、非専任のバランスの見直しに改善の余地が残っていると感じられた。大学経営会議は年に10回行われているそうだが、可能であれば毎月行うよう勧めたい。

教育研究会議については、すべてのプログラムディレクターがかかわっているため、設立当初に期待した本来の役割を果たしているが、教育研究会議での決定事項はすべての学生、教員、職員に迅速に伝えられるべきである。情報伝達システムの構築には時間を要するであろうが、学生、教員、職員すべてがAIUのビジョンに主体性を持って賛同し

てもらえることを考えれば、好ましい結果を生むであろう。国際社会で活躍する人材を育てるといふ AIU の理念に従い、教員の 60%が外国人、31%が女性であることも最後に述べておきたい。今後もこのバランスを維持していただきたい。

[改善提案]

- ・ すべての教職員に AIU のビジョンを伝える情報伝達システムを再検討すべきである。
- ・ 教職員の性別や国籍などの面でバランスの保持に努める必要がある。

2. Language Program

(語学教育)

語学プログラムは、適切な授業形態と教授法を用いて開講されている。

AIU の語学プログラムには深い感銘を受けた。日本の高校生の英語力低下がしばしばマスコミで取り上げられているが、AIU 生の語学力は賞賛に値する。入学時点での TOEFL-ITP 平均点 474 点は、約 4 か月後の春学期終了時点で 50 点上昇し、524 点となった。英語プログラム (EAP) については、4 人の学生代表との面談を通して評価の対象としたが、4 人全員が流暢に英語を話し、EAP が英語運用能力の向上に役立ったと語っていた。日本語プログラムについては、AIU で学ぶ交換留学生と直接面談することで評価を行った。どちらのプログラムにも学生や提携大学のニーズに合わせてカリキュラムに変更を加える教員の柔軟性に感銘を受けた。

韓国語やモンゴル語といった新しい外国語選択科目も歓迎したいが、日本人学生が第三言語を学ぶべきか、それとも英語力の向上に注力すべきか、適切なアドバイスを受けられるような配慮が必要である。留学前の段階ですべての学生に TOEFL 550 点を取得させるという目標は意欲的であるが、一定の期間内にこの目標に到達できない学生へのケアが必要である。AIU がこのように大きな目標を掲げていることを高く評価したい。

これらのプログラムの教員については、博士号取得者のみの採用活動が気にかかった。果たして職務内容の説明に十分な注意が払われたのだろうか。職務内容によっては、熱心に言語を教えられる教員には必ずしも博士号が必要ではないと感じられた。ここで最も大切なのは、言語を教える教員に対して研究活動を期待すべきか否かである。欧米では、研究中心の教員と言語指導の教員がはっきりと区別される。ここで課題となるのは、後者の道を歩む教員がキャリアを進展させられる昇進の可能性を、業務の詳細を記した書類の中で明確に述べられるか否かである。言語を教える教員は、平等であると見なされながらも、平等ではないキャリアパスを歩み、研究が思うように進まないことに苛立ち、言語指導にも貢献しなければならないというジレンマを抱えている。これらを考えると、必ずしも博士号を必要条件にせずとも、よりよいバランスが図れるのではないか。

[改善提案]

- ・ TOEFL の基準を満たさなければならないと感じている学生への対策を講じる必要がある。
- ・ 適切な資格を有する教員の採用活動について、再考すべきである。

3. Liberal Arts education programs

(教養教育)

教養教育に関するカリキュラムや指導体制は、十分に整備されている。

カリキュラムの柔軟性に感銘を受けた。カリキュラムやシラバスの再構築に深く関わっているベテラン教員が数人いるが、この点において AIU の長所のひとつが活かされているように思える。大学の全体規模を考えると、一般的には、大きな大学と比べて、教職員が互いに何をしているのか気付きやすい。また、創造力のある学生を育成するという目標がカリキュラムにうまく反映されているか確認する機会や、学生一人ひとりが教員からアドバイスを受けられる機会も多くなる。AIU のように小規模の大学では、基本科目を常時開講し、同時に十分な範囲に及ぶ専門科目を開講することは難しいが、全般的に見て、AIU ではこの目標が達成されているように感じられた。

EAP、基盤教育、専門教育がひとつの流れとなっているシステムは大変効果的である。1年間の海外留学が卒業要件となっていることは評価に値するが、3年生、4年生の就職活動に支障をきたす恐れがある。この点で AIU 生が就職活動において、不利にならないような対策が必要である。

クラスサイズについては、学生数がかなり少ないクラスもいくつかあるため、今後は海外提携大学と協力することで、eラーニングの可能性を本格的に探っていただきたい。これには、IT 関連で現代 GP などの外部資金を獲得し、IT 環境を充実させる必要がある。これが可能になれば、AIU で学ぶ学生にとっても利点となるだろう。

それぞれのプログラムで学習を進展させるにあたって、学生の早すぎる専門化を避けさせようとする傾向がうかがえた。しかし、それぞれの段階における必修科目については、ある程度考慮すべきである。現在のところ、学生は特定の科目を他の科目よりも早く履修するよう強く勧められているように見受けられた。おそらくは、履修科目を学生自身に決めさせたいという気持ちから生じたのであろうが、必修科目が少ない印象を受ける。カリキュラム再構築の過程で、特定のプログラムで必要とされるコアスキルにも注意を払い、プログラム初期の段階で必修科目（コアスキル）を提供すべきである。

年次の若い学生を中心として、「すべての科目を英語で教えるのがベストなのか」という疑問が提起されたが、全般的にはすべての科目を英語で教えるという理念を支持す

る上級の学生が多かったので、先輩が模範となって、後輩にこの方針のプラス面を伝えてくれることを期待したい。また、大学からも、機会あるごとにこの方針の利点について学生に説明していただきたい。評価委員の中には（同じ意見を持っている教員もいたが）、少なくともいくつかの上級生向けの科目は、日本語での開講を検討すべきだと考える者もいた。留学から帰国する学生のほとんどは、就職活動を開始するが、とりわけこの過程において、日本においても海外においても「国際人」として受け入れられるには、洗練された母国語運用能力が欠かせない。

なお、「平和科学（紛争予防外交）」のクラスを以前に見学した評価委員の一人からは、「クラスには 20 人程度の受講者がいたが、討論への積極的な参加が促されたにも関わらず、概して、学生は静かで質問もほとんどなかった。その原因としては、学生が討論についていけるだけの知識を持ち合わせていないことが考えられる。留学生や海外留学から帰国した AIU 生がもっと多く参加していれば、より活発な意見交換が行われたことだろう」との意見があったので、一委員の見解として紹介したい。

[改善提案]

- ・ 就職活動の繁忙期と、海外留学の時期が重なるため、学生が就職活動に遅れをとらないよう、より一層、対策を講じるよう努めること。
- ・ AIU が 21 世紀の高等教育が直面する課題に対処できる体制を整備できるよう、資金調達（寄付など）や補助金申請を含めて、e ラーニングの機会を今まで以上に考慮する必要がある。
- ・ 各プログラムの受講要件（必須科目の見直しなど）の問題について、より一層の改善に努める必要がある。
- ・ （公式、非公式を問わず）上級生を下級生のよき相談相手(mentor)として、より一層活用すべきである。

4. Advanced Education Programs

（専門教育）

AIU の専門教育に関わる評価を行うのは、時期尚早である。しかし、カリキュラムの発展と共に、研究に基づいた教授法を導入する必要性を強調したい。また、海外留学へ出発する学生が増えるにつれ、一人ひとりに対し提携校で履修できる科目とできない科目について、きめ細かなアドバイスをする必要がある。提携校の科目内容が AIU の科目内容とそぐわないことが原因で、希望する提携校に行くことができず、専攻を変えなければならない学生もいたためである。海外留学から帰国する学生が増えるにつれ、上級レベルのカリキュラムの継続的な見直しも必要となる。

[改善提案]

- ・ 研究に基づいた教授法の実施に留意する必要がある。

5. Student Services

(学生支援体制)

前回の外部評価委員会の報告で述べた懸念を受けて、多くの学生支援サービスが改善され、学生全員にサービスが行き届くようにするための努力が見受けられた。特に、以前のような雄和育英会との関係が解消され、財務を含めた学生支援を AIU が直接提供できるようになったことに着目したい。結果として、学生寮、アパート、カフェテリアなどの施設運営費が大幅に削減されたものであり、高い評価を与えることができる。

できる限り早い段階で TOEFL550 点を取得すること、1年間留学すること、可能な限り4年で卒業すること等の学生のプレッシャーを考えると、カウンセリングが極めて重要な役割を担っており、不測の事態においても適切な対応ができる環境を整える必要がある。学生アンケートから判断すると、学生は「必ずしも自分の気持ちや悩みを聞いてもらえない」と感じている。ゆえに、専門職のスタッフではなくとも、学生の精神状態に注意を払い、学生に耳を傾けていただきたい。先にも述べたが、上級生が経験者および良き相談相手として、下級生に情報提供できるシステム（可能であれば、単位認定を含めて）を整えることも選択肢として考えられる。

[改善提案]

- ・学生の「声」に耳を傾ける仕組みをより強化する必要がある。

6. Campus resources and environment

(大学の施設・設備と教育環境)

概して、多くの改善が見られた。留学生の増加に対応して寮の規模を拡大し、図書館を移転する計画は将来を見据えたものであると感じられるし、これにより AIU は比較的スムーズに運営の規模拡大とさらなる効率化が可能になるだろう。かなり大きな投資を必要とするのは、キャンパス内の IT 設備のアップグレードである。大学の運営規模が拡大し、より複雑になるにつれて、eラーニングに依存する度合いが高まり、現在の IT 政策を全般的に見直す必要が生じるからである。

AIU は、日本学生支援機構 (JASSO) が提供する奨学金を用いて、学生の経済的支援を行っている。開学以来毎年利用してきたこの奨学金であるが、今後は、より大きな規模で学生をサポートできるように期待したい。また、AIU で学ぶ交換留学生にも、一定の財政支援を用意する必要もある。

前回同様、キャンパスが市の中心から離れた場所にあることが、教員と学生にとって問題のひとつになっていると指摘された。バスの利便性の向上により、今まで以上に容易に最寄りの駅まで行けるようになることを願う。

[改善提案]

- ・ IT 設備へのより一層の投資が求められる。
- ・ より充実した奨学金制度が求められる。
- ・ キャンパスへのより便利な交通手段が引き続き求められている。

7. Administration system and public corporation system of the university

(大学の管理運営体制と法人制度)

複数の教員の契約を更新しないという決断が最近なされたが、外部評価委員が最も注目したのはこのことについてである。この決断が大学内に不安をもたらしたことは当初から明らかであった。私達評価委員は、かなりの時間をかけて、教職員や学生と 3 年間の固定任期制の妥当性に関して議論した。さらに、契約を更新できなかった教員の何人かと非公式に話す機会を得ることができたので、現状について、客観的な評価を行ってみたい。

AIU の教職員はすべて 3 年間の固定任期制であり、何度も議論を重ねた上で決定した明確な政策であるという説明が、昨年の外部評価委員会でなされたし、今回の視察でも何度となく繰り返された。評価委員会は、すべての教職員がこの 3 年任期制を承知の上で、勤務を開始していることを知り安心した。しかし、今年初旬に、契約更新に関する初の決定がなされた際、現在の職に「再応募」しなければならなくなったことに関し、必然的に不満を抱く者がいた。この過程で契約を更新できなかった教員は、当然のことながら、事の成り行きに不満を示した。評価委員会は、上記の経緯に関して以下のとおり所見を述べたい。

3 年任期制は慎重に検討した上で導入が決定されたが、大学は開学時に雇用決定をする際に個々人の経歴や経験についてより注意深く調査しておくべきであったのではないかと思われる。そうすれば、契約未更新とせざるを得ない必要性も減らすことができたであろう。何人かの教員は急いで採用されたようであるし、特に現在は廃校となった学校のある学部の教員を一括採用したことで、そうした教員が以前と同様の考え方をもって新しい考え方を受け入れることに抵抗を感じるような状況を生み出したのかも知れない。

いずれにせよ、我々は、契約の初期段階において、経験からより多くのことを学ぶ時間が必要であったと感じているため、年間評価制度により結びついた仕組みの導入を推奨したい。同制度の解釈においては、あいまいな点があったのではないかと思われる。

短期間の更新可能な契約が提供されるのであれば、明瞭で具体的な目標や目的が最初に設定され、定期的に再検討されることに十分留意しなければならない。（少なくとも、これらの点に注意を払うことは、年次の評価手続きにおいても焦点となるべきであり、この時点で、もし達成されれば契約更新に繋がるような達成目標が設定されるべきである）評価手続きそのものについては、多様な基準に付随した相対的なウェイト付けが少々わかりづらいように思われた。評価委員会としては、評価制度が透明で公平なものであると確実に見なされるよう再検討することが望ましいと思われた。

この「ユニーク」な雇用制度が成功するか否かは、コミュニケーションを円滑に行えるかどうかにかかっている。雇用に関する決定はトップ・ダウンで行われていると理解されていることに少々懸念を感じた。この点でも、すべての教職員がこの雇用制度について「納得」する必要がある。そうすることで、AIU のビジョンを実現するために協力してくれるステークホルダー層を拡大することができる。同時に、実績のある教員に導入するテニユア制度に関して、さらなる議論を行っていただきたい。透明性のある制度を導入することにより、有能な教員が AIU の長期的ビジョンを実現し、今まで以上に強固な研究文化を築くことができるだろう。

また、多くの教員が学部と大学院の両プログラムで教鞭をとる計画があると知った。慎重に議論を重ねたうえでの決議であろうが、大学院の運営が定着するにつれて、教員数についてじっくり議論する必要がある。

本件に関する結論としては、能力の高い教職員が大学に残るように明確な目的に基づいた透明性の高い制度を確立することが雇用戦略の狙いである、ということを経験者に再認識してもらうことである。このために、AIU 当局は、核となる有能な教職員を確保し、これらの人々を信頼して、政策の実行に尽力していただきたい。

研究に関しては、現在学長プロジェクト研究資金の援助を受けて6つのプロジェクトが動いている点が興味深い。これらの研究成果は、今まで以上に周知されつつあり（例えば、「国際観光立県を目指して」と題した2回の公開講座や、県内全域に配布された独自言語学習に関する小冊子など）。地域社会における AIU の存在をより強固なものにするためには、これらの研究活動と利用者が一体となった取り組みを維持、強化する必要がある。

地域貢献活動には、公開講座、英語教員のための指導力向上ワークショップ、国際会議、講演が含まれていることを確認した。また、県の文化、芸術面においても貢献がなされている。例えば、AIU で特任助教授を務める世界的に有名なバイオリニスト渡辺玲子氏は、定期的にコンサートを開催している。このような地域貢献活動は県民に好評であり、AIU の存在を目に見える形で示す効果的な方法である。

60人の職員のうち12人が県からの派遣であるが、大学の予算の68%が県から賄われていることを考慮すれば、止むを得ないであろう。しかし、県職員（業績評価の対象とならない）とその他のAIU職員（対象となる）との間に摩擦が生じるのではないかという懸念がある。学生と提携校が増えるにつれ、高度な英語能力を備えた職員を必要とする業務も増える。このことが限られた事務職員に過度なプレッシャーを与えかねない。県職員とプロパー職員の職務内容のバランスを再検討することを推奨する。

[改善提案]

- ・ テンユア制度の導入を検討するとともに、3年任期制を再考する必要がある。
- ・ 評価制度と昇進等の関係を明示したうえで、年に1度行われる点検と評価のシステムをより効果的に利用すべきである。
- ・ 地域における研究活動と地域連携について、引き続き実施すべきである。

(総括)

全般的に言って、日本の教育を改善しようとするAIUの意欲的な取り組みに感銘を受けた。今の課題は、AIU生の就職活動をしっかりとサポートし、「顧客満足度」を高めなければいけない点である。日本の人口統計が急速に変化しつつある今日、AIUは入学者の選抜と就職指導に関して、これまで以上に柔軟に対応する必要がある（18～22歳の年齢層が全体的に減少しているばかりではなく、世界的なトレンドに追いつく形で、教育の傾向は、生涯学習と継続的な専門教育へと移行しつつある。その結果、今までの典型的な学生とは異なる中高年の学生が増加すると考えられる）。ビジョンを共有することで、教職員はステークホルダーとして、平等にかつ補完的にこの大学の変革プロセスに貢献しなければならない。さらに具体的に言えば、AIUが掲げる目標を達成するには、できるだけ早急に資金調達／マーケティングマネージャーのポストを担う人材を確保するとともに、「同窓会事務局」を近い将来設置することが望まれる。

AIUの最終的評価は、我々外部評価委員会ではなく、日本社会がAIUの卒業生をどのように評価するかにかかっている。このため、第一期生に然るべき就職先を確保させられるように最大限の努力をする必要がある。今後は、成果を収めているユニークな大学として広く一般に認められ、全国的な名声をより強固なものにしてほしい。

以上