

この人に
大学人間!

神田外語大学

学長 宮内 孝久

学生数 / 4246人 学部 / 外国語、グローバルリベラルアーツ 大学院 / 言語科学

4年間で身に付いた付加価値が評価される時代へ 大学と実社会をつなぐ教育アイデアを実現したい

全入時代の今こそ 問われる質保証

日本では、大学教育を巡る3つの問題があります。1つ目は、大学を偏差値だけで評価していること。高校はむろん、企業でも偏差値の高い大学の学生採用が推奨されます。それは、大学教育に社会が期待していないことを示しています。しかし、人口減が進み、本格的な全入時代に突入すれば、偏差値は機能しなくなるでしょう。

● 生まれ。学式社就り育学保
ひまれ。同長4月中央会大買テ
か都大商事同長4月中央会大買
た京東大商事同長4月中央会大
ち早稲田大商事同長4月中央会
う年早稲田大商事同長4月中央
みやうちたかひさ ● 1975年早稲田大商事同長4月中央会大買テ
1950年早稲田大商事同長4月中央会大買テ
1975年早稲田大商事同長4月中央会大買テ
1975年早稲田大商事同長4月中央会大買テ
1975年早稲田大商事同長4月中央会大買テ



偏差値ではなく人そのものを評価

する、つまり、大学4年間で身に付けた付加価値を見る時代になるのではないかと。これは、そこに主眼を置いて改革にまい進してきた本学にとっては、朗報です。

2つ目は、大学と社会との距離です。キャンパス内での閉じられた学修だけで、変化する社会の中でどう生きるかを、判断できるようにならなければいけません。民間企業から大学に転じた私は、もともと社会とつながる教育が必要だと、初年次教育で、キャリア教育と、現代の「そろばん」であるデータサイエンス教育を必修化しました。

3つ目の問題は、基準を守るだけの形式主義にとどまる質保証です。大学が教育で評価されたいのなら、この質保証に魂を込めるべきです。本学では、3ポリシーを抜本的に見直し、大幅なカリキュラム改革や教学マネジメントを推し進めているところです。

基幹教員制度の活用で 社会に開かれた大学へ

今般の設置基準改正は、変化を好まぬアカデミアの世界を変える大きなチャンスです。例えば基幹教員制度がよい例です。これからの社会に必要な分野は、実社会の人に教わる方が得策です。近隣の企業に声を掛け、週2回は大学で教えるような実務家教員を増やしたい。一方で、教養教育との往還も重要です。教養教育のプロ集団をつくり、他大学に派遣してもいいかもしれない。こういった構想の実現に、基幹教員制度は有用です。新制度下では、各教員の仕事のスコープを明確にした契約と、一定の基準で評価するマネジメントが求められますが、これにより、教員評価の改革が進むでしょう。教育に秀でていたり、希少な分野を教えることができたりする教員は引く手数多になり、人材流動性

の高い時代が来るはず。

本学はこの変化の波に乗って、国際経営データサイエンス学部（仮称）の新設を検討中です。ノウハウを積み重ねてきた語学教育と、ビジネス・データサイエンスを掛け合わせた文理融合型教育で、世界に通じる思考力の養成をめざします。ここにビジネスやデータサイエンスの実務家教員など、従来の大学教員らしくない教員を多数配置したい。基幹教員制度の特長が生きてくるでしょう。

日本の若者は自己肯定感が低いとよく言われますが、努力した分だけ身に付く語学を修めた本学の学生は、しっかりと自信を付けて巣立っています。事実、卒業時アンケートでは、本学の教育への満足度は9割を超えています。開学から36年が経った今、こうした卒業生が職員になり、常識にとらわれない大学づくりを進めてくれています。新基準を生かせるかはアイデア次第。頼れる職員がいる本学の未来は、明るいです。

ココに 注目!

特例制度…ぜひ活用したい。3人の副学長（うち1人は外国人教員）と毎月、自由な発想で活用の糸口を議論している。