

2012 年度明治学院大学外部評価委員会提言

委員長 本間政雄

今年度の外部評価は、教員・教員組織、教育研究環境、管理運営の3点について行った。以下、具体的な提言を行うので、今後の大学運営に生かしていただくことを期待する。

【教員・教育組織】

大学の教育・研究の質は、基本的に教員によって決まると言っても過言ではなく、どのような方針、基準で教員を採用していくかは極めて重要である。本学では、教員の採用方針は、基本的に各学部で任されているが、大学全体としての明確な方針は存在しない。学部の特性や事情があり、大学として一律の方針や基準を設けて、一律に適用していくことは適切でも可能でもない。しかしながら、一般的に言って大学の教育・研究は、教員が同質集団ではなく、女性、外国人、実務家など多様なバックグラウンド、経歴、考え方をもち、異質集団で構成されている方が活性化することは間違いない。今後、大学として女性、外国人、実務家などについて一定の採用目標を設け、各学部の教育・研究上の特性に配慮しながら、採用を増やしていくことを検討すべきと考える。教員定数について一定数の学長裁量枠を設け、「異質な」背景を持つ教員を積極的に採用することも検討に値する。

また、教員は、職務の特殊性に応じた手厚い処遇、例えば柔軟な勤務形態、一定額の研究費・研究室支給、サバティカル・リープ、兼業兼職の大幅な自由、業績評価からの大幅な自由など様々な特権を享受しているが、外国語のコミュニケーション能力の育成、ICT活用力の育成といった「訓練」的要素の大きい仕事を担当している教員については、こうした特権的扱いの継続の可否について検討を行うべきである。さらに、「教員」の肩書を持ちながら、重要性が急速に高まっている国際交流、知的財産、産学連携、学生支援、IRなど専門性の高い職務を行う者に関し、処遇について独自のシステムを設けることも提言したい。

「教員業績DB」の入力率が63%と低すぎるので、直ちに義務化すべきである。それでも入力しない教員には、芝浦工大のように学部長が面談し、入力を促すべきである。入力率は、教員評価の基礎になるものであり、社会的説明責任を果たす上でも必ず行わなければならない。教員の業績評価が行われないような組織は、いずれ衰退することを念頭に、学生の評価・授業満足度も含めて全

学的な方針を打ち出し、早急に実施すべきである。評価結果は、まず教員に伝え、特に結果の低調な教員については、先輩教員による指導や研修受講を義務化して、授業改善と学生の満足度向上につなげていくべきである。

教員採用時に、担当予定科目のシラバスを提出させるとともに、学生も同席する模擬授業を通じて教育力や教育に対する情熱度を測ったうえで、教員として採用された場合は、教育心理学や教材開発法など一定の講義の受講を義務付けること、学生による授業評価や満足度調査を受けること、結果が低調な場合には研修を受けること、結果を昇進検討の際の評価要素とすることに同意するよう義務付けるべきである。現に教員であるものに評価を受けさせることには一定の限界があるとしても、これから採用する教員にはこれらを義務付けることは可能である。さらに、学生による授業評価や満足度調査の結果、何がどのように具体的に改善されたかは、必ず学生にフィードバックすることが重要である。それにより、信頼度の高い評価につながり、回収率も向上すると思われる。

【教育研究等組織環境】

年次計画を立て、それに従って施設等の整備が行われているが、教育の利便性、自立型エネルギーの構築、耐災害性の強化などの基準に従って優先順位をつけるとともに、実施状況について適切な評価が行われることが必要である。

TA、RAについては、整備が進まないのは、各研究科の定員の充足状況とも関係があるので、まず大学院の定員の充足に注力する必要がある。国立大学が大学院の拡充を行っている中で、本学に限らず多くの私立大学の大学院は定員の確保に苦勞している。広報の拡充や授業料の減免といった施策だけではなく、カリキュラムや教授法の見直し、教員の資質等より本質的な見直しと改善を早急に行わない限り、「惨憺たる状況」の改善は見えてこない。

教員の教育、研究負担は、教員の資質や意欲、専門分野などに左右されるので、一律にすることは現実問題として難しい。問題は、そういう負担の軽重をいかにして処遇に反映させるかであり、その意味でも前述の教育・研究業績等の評価は不可避である。

英語のコミュニケーション力の育成やICT教育などは、狭義の教育（物事の本質を考えさせること）というより、一種の訓練であり、博士号の有無や研究論文で採用・評価される教員に任せることは、効果が疑問であるだけでなく、研究費・研究室・勤務時間・兼業兼職の大幅な自由などの手厚い処遇を与えることが非効率でもある。経済学部が行ったように、ビジネス英語の教育などは積極的に外部委託すべきである。

学生に社会で通用する力を確実に身につけさせて社会に送り出すことこそが、

社会から評価される道であり、他の競合大学が、内部での軋轢を恐れて逡巡している今のうちに思い切った施策を導入することが、本学が生き残る唯一の道であることを理解すべきである。英語教育の充実についても、3年も4年もかけている時間的な余裕はない。

【管理運営】

学長権限の強化、FDによる事務職員の能力強化、事務組織の抜本的強化、教職協働の推進など、迅速で思い切った改革ができるような体制を早急に構築すべきである。種々の会議体を設け、「有効に機能している」と自己評価しているが、実績を見てみると、課題の先送りが少なくなく、実質的な決定が行えるようさらなる改善が必要である。