



三谷 高康  
桜美林大学 学長

みに・たかやす氏

1950年生まれ  
1976年 同志社大学卒業  
1980年 イェール大学大学院修士課程修了  
1983年 アンドヴァー・ニュートン神学大学院博士課程修了  
2006年 桜美林大学教授  
2009年 宗務部長  
2012年 第4代桜美林大学学長に就任  
専門  
キリスト教神学

## 国際標準の仕組みを取り入れ、真に国際的な大学を目指す

桜美林学園の創立者である清水安三は1917年、キリスト教会の牧師として中国に渡りました。2年後、中国北部を大干ばつが襲いました。その悲惨な状況を目の当たりにして、災童収容所の開設を決意。自ら飢餓地へ赴いて災童を集め、799人の幼い命を救いました。

その際、収容所周辺に広がる貧困地域の子どもの現状を憂えた安三は、救済事業を終了後、直ちに読み書きや自立のための技術を学ぶ場として1921年、北京の朝陽門外に崇貞平民女子工読学校(後に崇貞学園と改名)を設立。これが現在の桜美林学園の源です。

崇貞学園はキリスト教主義に基づき、国籍や人種を超えて門戸を開きました。日本、中国、朝鮮半島の子どもたちが分け隔てなく学ぶ学校として発展し、そのような国際性に富んだ雰囲気がある現在の桜美林大学にもそのまま受け継がれています。

### 科目ナンバリングの運用をスタート

現在、本学は毎年500人以上の留学生を受け入れています。一方で、毎年600人に近い学生が海外の大学へ留学しています。トータルで年間1000人以上の学生が国境を越えて交流する、国際色豊かなキャンパスです。

外国語教育が充実しており、現在18カ国語が学べます。なかでもELPと呼ばれる本学独自の英語教育プログラムは、大学英語教育プログラムのパイオニアと自負しています。世界各国から集まった70人以上のネイティブ・スピーカーやバイリンガル・スピーカーが授業を担当しています。

このような国際性をいっそう際立たせるために、学園の中期目標(2010年度～2014年度)の中で、「高度に国際化された教育システムの確立」に取り組んでいます。「英語・中国語・韓国語などの外国語教育の強化」「英語による学位取得コースの開設」「海外とのダブルディグリープログラムの導入」「留学生受け入れ・派遣プログラムの充実」などを着実に進めています。

このほか、科目の「ナンバリング」も導入し、2013年度カリキュラムより運用を開始しました。本学の教育を

国際的に認知してもらうには、デファクトスタンダードに沿った教育を展開する必要があります。全学科目ナンバリング作成委員会を組織し、学士課程の全科目に具体的な科目ナンバーを割り振る作業を実施。科目コードは、学問分野やレベル、授業種別などを表しています。1000、2000、3000、4000番台で設定し、1000から4000へとより専門的な内容になっていきます。学生はレベルに沿って学習を進めることにより、段階的かつ系統的な学習ができるようになります。従前より導入しているGPA制度と併せて運用することで、海外の大学とも対等な協力関係を築いていけるのではないかと期待しています。なお、今後は大学院の科目についてもナンバリングを行うべく、検討をしています。

### 学群制のメリットを最大限に活かしたい

本学のもうひとつの特長は「学群制」です。日本の私立大学として初めて学群制を採用しましたが、それは「リベラルアーツ」と「プロフェッショナルアーツ」の大きく2つに分けられます。

「リベラルアーツ学群」は、学際的なカレッジとして、人文社会科学と自然科学の基礎から応用までの体系を網羅しており、幅広く学びながら専門的な学術を修めます。2年次秋に37の専攻プログラムから自分の専門を1つ以上選択する「レイトスペシャライゼーション型」のカリキュラムがこの学群の特長。一つを専門的に学ぶ「メジャー」のほか、「メジャー&マイナー」「ダブルメジャー」など、自分の関心や将来の目標に合わせて選択でき、複眼的な視野を身につけ、柔軟な思考力を持った創造性のある人材の養成を目指しています。

プロフェッショナルアーツ系の「ビジネスマネジメント学群」「健康福祉学群」「芸術文化学群」は積み上げ式のカリキュラムを持ち、実際の経験や体験を重視して専門職業人の養成や特定分野の教育を行います。例えばビジネスマネジメント学群には、次世代の空のスペシャリストを育成する「アビエーションマネジメント学類」があります。同学類フライング・オペレーションコース1期生・2期生(2008年度・2009年度入学者)は、全

員がパイロットライセンスを取得し、航空会社に就職しました(2011年度卒業生17人、2012年度卒業生12人、全員ライセンス取得、就職)。本学の専門教育と語学教育の力が立証できたのではないかと思います。

学群制を導入するにあたり、教員組織も改革しました。それまで教員は「学部学科」に所属していましたが、学群制の開始と共に、「人文」「言語」「芸術・文化」「法学・政治」「経済・経営」「心理・教育」「自然科学」「総合科学」という8つの学系に所属することになりました。教員は学系に属し、そこから学群や大学院に赴いて講義を行うというスタイルになったのです。学部の枠組みにとられない学群・学系体制になったことにより、社会や学生のニーズに合わせて柔軟に教育プログラムを展開できるようになったことは、大学の強みだと考えます。

大学運営上の重要事項を審議する場として「教授会」や「学系会議」を設定しています。その上に学群長や学系長などで構成される「大学運営会議」があります。教授会は教育課程の編成や、学生に関する事項を中心とし、学系会議は研究や教員の人事を中心とした議論がなされます。両者のバランスをとり、うまく連動させることが常に問われますが、これまでのところ、組織として良好に機能しているように感じています。

2012年4月に学長となり、あつという間の1年でした。前学長がよく引用していた、「強い者」ではなく、環境に「適応した者」のみが生き残れるというダーウィンの言葉をあらためて噛みしめるようになりました。変えるべきことは変え、変えてはならないことは変えない。つまり、「知恵と勇気」を働かせることが学長の役割であると思っています。しかし、私一人では何もできません。教職員全員と一致団結することが大切なことは言うまでもありません。

これからの大学の発展のカギを握るのは職員だと思っています。アドミッションも、広報も、就職指導も、その道のプロである職員が主導するのがベストでしょう。そうならないかなければ、日本の大学が世界で生き残っていくのは難しいのではないのでしょうか。