

博士課程教育リーディングプログラム現地視察報告書(平成26年度)

博士課程教育リーディングプログラム委員会

プログラム名称	グローバル秩序変容時代のリーダー養成プログラム	申請大学名	政策研究大学院大学
申請大学長名	白石 隆		
プログラム責任者	北岡 伸一		
<p>1. 進捗状況概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度入学学生の募集については、採択決定後の時間的余裕がなかったこともあり、日本人学生向けの広報活動は十分でなかったが、留学生については従来からのネットワークを利用して広報し多くの応募者を集め、選抜試験の結果、日本人学生1名、留学生11名の合格を決定した。ただ、10月入学ということもあり、今回の現地視察ではプログラム参加学生からの意見聴取はできなかった。 ・入学後の学生の学修環境について、奨励金・研究費支給をはじめ博士論文執筆に集中できる条件を準備中である。また、一人の学生の指導に複数の教員が関与することによる客観性の担保や、理解の不十分な科目に関するチュートリアルの再受講要請など学生に対するケアも図る方向で指導体制作りを進めている。 ・組織・マネジメント体制については、プログラム担当者全員が参加する委員会を設置して、プログラム実施状況をチェックし必要な改善をする体制作りも進めている。また、英語によるコミュニケーションができる事務スタッフが従来から揃っており、留学生のケアに対応できる事務体制もできている。 <p>2. 意見（改善を要する点、実施した助言等）</p> <p>政策研究大学院大学が従来から持っていた研究教育資源を利用してできる準備はある程度進められているが、従来の体制や方針の改革に積極的に取り組む努力が未だ十分になされているとは言えない。特に、次の点について、実効性のある真摯な改善努力を早急に進めることを強く要望したい。</p> <p>①日本人学生の募集・獲得の推進：</p> <p>申請時調書においては「日本人学生は全体の半数以下とする」と記載されているが、留学生の入学予定者数が11名であるのに対し、日本人学生は1名というのは、内向きになりがちな日本人学生にグローバルな舞台で活躍する能力を身に付けさせるというリーディングプログラムの重要な目的に照らして、バランスを失していると言わざるを得ない。したがって、日本人学生は少なくとも半数程度に近づけることが望ましく、そのために実効的な措置をとることが必要である。特に、政策研究大学院大学がこれまで主たる対象にしてきたミッドキャリアの実務家だけでなく、広く一般の若い日本人学部学生への広報をより積極的に行い、選抜基準についても、一般の学生については選抜段階での達成度だけでなくポテンシャルな成長力を見るなど、様々な工夫が試みられてよい。</p> <p>また、ミッドキャリアの実務家についても、出身組織の理解の下、本プログラムの教育目的と履修課題に積極的にコミットし、フルタイムで全力投球できるだけの自由と高い動機付けを保有できる人材を、より多く確保する努力が望まれる。</p>			

②養成すべき人材像と教育プログラムの明確化・具体化：

本プログラムは「leader of leaders」というキャッチフレーズの下に、大局観・俯瞰力を持って専門家を使いこなし、グローバルな舞台で問題解決に当たる能力を持った人材の養成を基本理念に掲げているが、その具体的イメージが教育プログラムの中でまだ十分には明確にされていない。大局観・俯瞰力の有無の程度をどのような基準で評価するのか、教育課程において学生のかかる能力の達成度・未達成度をどのように測定するのか、ある分野についての専門的知識の習得とそれを超えた大局観・俯瞰力の養成とを、どのようにして「二兎を追うものは一兎をも得ず」に終わらないように統合するのか、かかる能力養成を段階的に着実に進めるために、履修科目配当年次にどのような工夫がなされているのか、等々の点を更に明確化する必要がある。特に「歴史基礎講座」「エグゼクティブ・セミナー」などの特徴ある取組が、「大局観」「俯瞰力」の育成と「現実的な問題に対する実務的な解決方法」を提案する力にどう繋がるかを示していただきたい。

また、本プログラムに選抜された学生が、政策研究大学院大学の他の学生たちに比して特段に手厚い指導を実質的に受けられる体制になっているのか、指導の「客観性」を担保するために、一人の学生に対する複数教員指導体制がとられることになっているが、これがどの教員も当該学生に特別の責任を負わない無責任体制としない保証をどのように図っていくのか、エグゼクティブ・セミナーやチュートリアルにどのような教員がどのような方針でどれほどの時間とエネルギーを割き、どのように教育効果を担保するのか、等々についても更に明確にされたい。

③キャリアパスの新規開拓と多様化：

②の問題に効果的に対処するために、「トップリーダー（leader of leaders）」に相応しいキャリアパスとしてどのような進路を開拓しようとしているのかを、より明確にする必要がある。政策研究大学院大学はこれまで、ミッドキャリアの実務家を一旦「預かり」、教育を施して、元のキャリアないしその延長線上のキャリアに「返す」という仕方で、学生のキャリアパスを保証できる面があったかと思われるが、リーディングプログラムの目的に資するためには、「古巣に戻る」こととは違った新たな多様なキャリアパスを明示し、学生の目指すキャリアパスに必要な能力の養成という観点から教育プログラムの改善・構築を行う必要がある。その際、政府機関・国際組織等の要職に就く権力エリートや、多国籍企業・国際金融資本等の要職に就くビジネスエリートだけではなく、国際人権 NGO など市民社会的組織で活躍できる対抗エリートも含めて、養成すべきグローバルリーダーのキャリアパスの多様化を検討していただきたい。

また、グローバルな舞台で指導力を発揮するためには語学力が重要で、本プログラムが英語によるコミュニケーション能力の養成に力を入れていることは評価できる。しかし、国際組織で活躍するにはフランス語も重要であり、また中国の台頭が著しい近年のアジア情勢に鑑みるなら、中国語も重要性を高めている。英語を基本にするのはよいが、そのみに特化せず、国際的重要性を高めている他の言語によるコミュニケーション能力の養成を図るコースも副次的に提供することが、学生のキャリアパスの多様化という点からも望ましい。

④プログラム推進のための組織・マネジメント改革：

以上、①、②、③の問題点について改善策を早急かつ強力で推進することが必要であるが、現在の組織・マネジメント体制には以下の点で不十分と思われる面がある。

第一に、採択にあたって早急な責任ある体制の確立を求めていたところであったが、今回の現地視察で確認したところ、プログラム採択時に示された改善要望が十分には実現されておらず、特に上記①、②、③の指摘に対する実質的な対応を含め、本事業の目的の実現に不可欠な喫緊の課題への早急な対応を遂行するためのリーダーシップが十分に発揮されうるとは考えにくい。プログラム運営委員会を月に1回、タスクフォースを月に2回ずつ開催するなど、体制の整備は図られつつあるものの、プログラムの改善要望への対応に真摯かつ迅速に取り組む誠意とコミットメントを明確に示すようなプログラム執行部体制の改革案の提示を望みたい。

第二に、計画調書によると、平成26年度の本プログラムに対するエフォート率が5～10%の教員が多い。これについては本プログラムが要請する教育改善努力のための負担の大きさが十分理解されていないのではないかとの疑念を生じさせる。研究時間を確保することは教育の質を向上させるためにももちろん必要ではあるが、エフォート率5～10%は低すぎるように思われる。本プログラムは大学院教育改革のためのプロジェクトであり、大学スタッフ全体が負担の増加を厭わずこの教育プロジェクトに真摯にコミットするの でなければ、実現は危うい。各学生に対する集団指導体制が無責任体制に帰着しないためにも、この点は肝要である。上記の執行部体制の改革に加えて、一般教員の意識改革も徹底し、大学が一致団結して本プログラムを推進する努力を示すことを望みたい。