

教育問題委員会（浦野光人委員長）は3月1日、提言「教育の視点から大学を変える—日本のイノベーションを担う自在育成に向けて—」を発表した。

これから日本がグローバル社会の中で活力を維持し、国際的な責務を果たしていくためには、「イノベーション」を原動力に新たな成長を目指すことが重要であり、イノベーションの担い手となる人材の育成が急務である。イノベーションの担い手の人材育成には、家庭・学校・社会等、幅広いステークホルダーが参画することが条件だが、特に、大学に対する期待は大きい。しかし大学改革はまだ端緒にすぎたばかりである。

そこで本委員会では、大学を日本の教育水準向上と教育改革全体の牽引役と位置づけ、大学改革を中心に提言を取りまとめた。

教育問題委員会（浦野光人委員長）提言

「教育の視点から大学を変える」

—日本のイノベーションを担う人材育成に向けて—

提言の概略

I. はじめに—「イノベーション」の観点から教育の再構築を

存在しない時代
「既存の解」が

現在の日本が直面する課題＝日本は「課題先進国」

少子化 人口減少 環境問題 資源・エネルギー競争 等

「イノベーション（革新）」を原動力にした新たな成長

「イノベーション」の推進における最も重要な要素は「人」

思い切った教育改革により、「イノベーションを担う人材」の育成を

これからの社会で活躍する個人に求められる力とは

【高い倫理観】【志】【熱意・意欲】【課題発見・解決力】【問題解決の方法論】
【協働力】【既存のものへの批判力】【国際性】【人それぞれの個性、特性、才能】

上記のような能力、資質の醸成は、人が生まれ、成長していくすべての過程を通じ、幅広いステークホルダーが参画することで、初めて達成される。このような認識に立った上で、「イノベーションを支える人材の育成」を目指す教育改革の牽引役を大学に期待する。

**教育改革全体を牽引する使命を「大学」に対し強く期待。
日本の教育水準向上と、改革をリードする気概を持ち、
大学は自らの改革に取り組むべき。**

II. 大学に何を求めるか—教育・人材育成の場としての大学—

今後の大学改革の大前提は、大学が、改革の結果獲得した自由を最大限活用し、自らの存在意義と社会に提供する価値を問い、個性化・多様化を進めていくことである。

**それぞれの大学が、志と意欲に満ちた個人の育成と輩出に、
どれだけ貢献したかという視点が大事。
個人の人生を豊かにし、人生を切り拓く契機を生む存在に。**

1 教育・人材育成の場としての大学

(1) 高まる人材育成の重要性

・社会の様々な分野でイノベーションに取り組む人材の育成

(2) 軽視される教育に対する責任

・懸念＝人材育成に対する社会的なニーズの高まりと、大学そして大学入る教員の意識（研究中心）の間に大きなギャップ
・大学の最も重要な使命の一つは、教育・人材育成

2 教養ある「社会人」を育てる教育を

(1) 学士課程の役割は、教養ある社会人の育成

＝学士過程における教育の使命は、「専門を通じて、教養を育む」こと

(2) 「生きる力」「学ぶ力」としての教養

- ・教養＝確かな知識や情報、経験に裏づけられた価値観の体系であり、また、人が社会との関わりの中で、自立して生きていくために必要な力であり、さまざまな国、文化、世代の人と理解しあうための共通の基盤（共通言語）

3 きめ細かなリベラルアーツ型教育を

- ・リベラルアーツ型教育に求めるものは、以下の3項目

- 「全体像の俯瞰」＝ある専門分野を学ぶことを通じて、その全体像や近接する分野との関わり、学問の社会的意義等を俯瞰するような視座を養うこと
- 「アカデミック・スキル」＝人文・社会・科学など、さまざまな学問分野に固有の方法論や問題解決の手法を知ること
- 「歴史・古典との対話」＝社会の成り立ちや歴史観、倫理観、人生観を養うことが、人間としての基礎を形成すること

大学は、このような教育を通じて「解のない問題」に取り組み、頭が痛くなる程に考え、自ら知を獲得する経験をさせる場として機能することを期待。

Ⅲ. 「教育の府」としての大学改革を**1 「教育」に取り組むインセンティブを高める****(1) 大学教員の人事制度の再構築を**

- ・「教育・研究・組織運営」という大学教員の責務、それぞれの評価を処遇に反映
- ・教育にしっかりと取り組むインセンティブを付与することを念頭に、大学教員の人事制度の再構築を

(2) 教育に関する評価基準の必要性

- ・自己評価、学生評価、ピアレビュー、客観的評価（例：オフィスアワーの設置、授業時間数、シラバスの公開等）、複眼的な評価を実施

【教員人事制度には透明性・納得性の高い評価基準が必要】

教育
対する
評価

当事者による評価

- ・自己評価
- ・学生の評価
- ・大学教員間のピアレビュー

+

教育に対する取り組みを測る客観的基準

(3) 教授法を磨くファカルティ・ディベロップメント（FD）の制度化**2 改革のリーダーシップを強化するガバナンス改革＝大学のガバナンスの基本は、「教育・研究の質の保証」**

- ・経営に関する課題と教育・研究に関する課題のそれぞれについて、最適な意思決定の場や責任の所在を明確に＝「権限の分離と連携」

3 大学改革から初等中等教育改革へ―「18歳成人論」を共有する**(1) 「18歳成人論」と大学教育**

- ・初等中等教育の役割を再検討＝学ぶ意欲と資質を持った学生を育てること
- ・高校を卒業する段階、一般的には18歳までに社会の中で生きていくための基礎を作ること

(2) 初等中等教育に求められること＝「これからの社会で生きていくための力」の育成

- ①基礎的な知識・学力の習得 ②「正解」のない問題に取り組むための訓練 ③職業観・キャリア観、市民としての責任を担う自覚の育成

(3) 「18歳成人論」を補完する社会システム

- ①学力的な到達度を測るための定量的な試験 ②成人年齢の引き下げ ③経済的自立を促す制度の拡充

(4) 大学と高校の対話の場としての入学者選考システム

- ・高校と大学、それぞれの教育の質を高める上で重要な、「出会い」と「対話」の場として再構築
- ・学習の成果のみならず、個人の多様な能力、資質を総合的に評価する選考へ

4 学ぶこと・働くことをつなぐ企業の役割**(1) 明確なメッセージの発信**

- ・社会変化の潮流や求められる人材像、学校教育への期待などについて、わかりやすく明確なメッセージを発信

(2) 多様な学びと経験を尊重する、柔軟な採用の実施

- ・通年採用等による採用活動の柔軟化
- ・学生が学び、多様な体験を積むための時間を尊重

(3) 社会に触れる機会の提供＝インターンシップのより一層の拡充**(4) 人材・知恵の提供＝教育にける「産学連携」**