

NPO法人市民活動情報センター主催

## 第2回教育創生フォーラム

-人が幸せになる大学の創生をめざして-

開会挨拶・趣旨説明 & 講演(問題提起)

人が幸せになる大学の創生をめざして

(2022年2月26日、オンライン開催(対面から変更))

NPO法人市民活動情報センター代表理事  
愛知東邦大学経営学部准教授

今瀬 政司

(C) Masashi Imase

# 第2回教育創生フォーラム【開催趣旨】①

- 第1回「教育創生フォーラム -人が幸せになる学びと教育の創生をめざして-」 (2020年10月開催)
  - 社会・経済問題の根源は「人」、解決するのも「人」  
⇒「人」の力が弱まる傾向 ⇒「人」の成長が必要
  - 人は何のために「学び」「教育」をするのか
    - 「人が幸せ」になるため、「人を幸せ」にするため
    - この原点がブレると、良い「学び」「教育」はできない
  - 原点に立ち返り、新たなあり方を検討・問題提起
    - ✓ 教育の方法、教育制度、教育機関と企業・行政・NPO等の  
人材育成、リカレント教育など

# 第2回教育創生フォーラム【開催趣旨】②

## ●「第2回教育創生フォーラム

-人が幸せになる大学の創生をめざして-

### ➤「大学」の教育と研究に焦点を当てる

- 最高学府たる大学の「社会的存在意義」が問われ、変化を求められている

### ➤第1回フォーラムでの「問題提起」を深掘りして議論

- 「解決の糸口」を探る
- 10年後を目標とした「新たな大学像の創生」をめざす

### ➤各登壇者からの講演「問題提起」

⇒ ディスカッション (主に3つの論点で)

# 問題提起に対するディスカッションの主な論点

※第1回と第2回のフォーラムでの各講演「問題提起」をベースに議論

## 【論点1】人が幸せになる「**大学教育の質保証**」のあり方

- \*大学生が十分な時間と適切な方法で「学び甲斐」が持てる教育方策
- \*企業等採用での大学生の成績と成長度の正当な外部実績評価の方策
- \*教え育てる[教育]から育つ状態[共育]で成長させる育成方策

## 【論点2】人が幸せになる「**大学教員**」のあり方

- \*教員(兼研究者)の資質の継続的な外部実績評価の方策

## 【論点3】人が幸せになる「**大学経営**」のあり方

- \*大学幹部に対するマネジメント教育と外部実績評価の方策

(\*)は第1回の各講演「問題提起」から一部抜粋

# 人が幸せになる大学の創生をめざして①

## ● 「大学」は何のために存在しているのか

➤ 最高学府たる 大学の「社会的存在意義」は何か



## ● 学びと研究の成果を活かして人が幸せになるため

➤ 人が学んで成長するため (学び甲斐を求める)

➤ 学びの成果を 社会(仕事や生活等)で活かすため

➤ 研究の成果を 社会(人)と教育に活かすため

## ● この原点がブレると、大学の社会的価値はなくなる

# 人が幸せになる大学の創生をめざして②

- 「学生が借金(奨学金)して入学・在学してくれるから、大学の経営は成り立ち、教職員は給料をもらえる」という事実を教職員は忘れてはいけない
  - 大学生の49.6%(2人に1人)が奨学金(2020、JASSO調査)
  - 数百万円の借金をして卒業(・退学)
  - 卒業(・退学)後に返済に困窮して自己破産者が増加
- 在学時だけでなく卒業(・退学)後の「社会的責任」も果たすための教育・研究・大学経営が必要

# 人が幸せになる大学の創生をめざして③

## 日本の大学が少なからず抱える課題

⇒ 原因の多くは、学生や学外でなく学内教職員にある

- なぜ入学後に学ぶ意欲が減退する学生がいるのか
  - 例：「学ぶ」意義とその「活かし方」を十分説明しないから
  - 例：教職員が学生と目的（夢）を十分語り合わないから
- なぜ卒業時に学費に見合う成長がない学生がいるか
  - 例：「成長の度合い」の評価の仕組みがないから  
（「成績（履修・修得）評価」や「教育満足度評価」のみ）
  - 例：その場限りの双方満足感の甘い成績評価があるから

# 人が幸せになる大学の創生をめざして④

- なぜ入学し易くて卒業し易い大学が増加するのか
  - 例：学生の回転(学生獲得と卒業授与)を優先し過ぎるから
- なぜ企業は採用選考で成績を正當に評価しないのか
  - 例：学びの成果を仕事で活かせる実感が少ないから
  - 例：大学の成績評価基準が不透明だから
- なぜ大学でのリカレント教育が増えにくいのか
  - 例：時間と費用に見合った学びの成果が分からないから



# 人が幸せになる大学の創生をめざして⑤

- なぜ研究論文が増えにくく、活かされにくいのか
  - 例：教育（学生獲得）重視で研究成果なくても許されるから
  - 例：過去の「研究や実務の実績の賞味期限」が曖昧だから
- なぜ教員と職員に溝があり教職協働が難しいのか
  - 例：働く目的（学生を幸せにすること）の共有が不十分だから
  - 例：学生との距離・関係性が異なり、理解に差があるから
- なぜ大学教職員は地域と連携したがないのか
  - 例：これまで面倒な利害関係を持たないでも済んできたから

# 人が幸せになる大学の創生をめざして⑥

- なぜ入学者が減り経営が厳しくなるのか
  - 例：日常の具体的な学びの内容(成果)が見えにくいから
  - 例：入学・卒業して「誇り」に思える存在と分かりにくいから
  - 例：目先の学生獲得に力を入れるものの、長い目で腹をくくった自己改革をあまりしないから
- なぜ大学改革の制度・方法は形骸化しがちなのか
  - 例：目的に対して「結果責任」を負わなくて済みがちだから

# 人が幸せになる大学の創生をめざして⑦

## 人が幸せになる大学の創生に向けた方策提案

- 「学習内容の社会での活かし方」のシラバス記載
- 「授業外の学習時間」の履修要件評価システム構築
- 学生の「成長度評価」の導入  
(「成績(履修・修得)評価」「教育満足度評価」にプラス)
- 「卒業筆記試験」・「卒業論文審査」制度の導入
- 就職・採用活動での「成績等の見える化」推進

# 人が幸せになる大学の創生をめざして⑧

- 産学人事交流の推進（大学教員と企業従業員が相互に一定期間派遣等され業務に従事）
- 教員（兼研究者）の研究・実務の継続実績必須化
- 日常授業の公開推進（例：各教員が1年に1回以上）
- 研究論文の公開推進（例：各教員が2年に1回以上）
- 外部有識者からなる大学理事会の評価・助言機関「社会的価値向上委員会」の設置・公開