

# 「教育」と「研究」を両輪とする高等教育の在り方について（概要イメージ）

- デジタルトランスフォーメーションやグローバル化の進展により、世界的規模で激しく社会と価値観が変化している中で、**大学は教育と研究の本来的な機能の発揮を通じて、社会の将来的な発展を支え、推進する基盤**となるものである。そして、**大学が知識集約型の価値創造システムの中核**として機能し、**変革の原動力**となることが期待される。
- 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン答申においても、「**学生と教員を擁している大学が、自由な発想をその源泉とし、教育と研究を一体不可分のものとして人材育成と研究活動を行っている仕組みが「知識の共通基盤」として社会を支えている**」と述べられており、教育と研究を両輪とする大学教育の重要性とともに、持続的な人材育成とイノベーションを生み出していくためにも、大学の研究力を引き上げていくことが重要である。

## 目指すべき方向性

大学内外の人的・物的リソースを様々な組み合わせ、総合的に教育研究機能を最大化し、教育・研究・社会貢献を実行する。

### 大学教員の意識

大学教員は、教育者の側面と研究者の側面を併せ持つが、研究志向が強い傾向。

- 教育に比べて研究活動への関心が高い。
- 教育と研究の両立は困難と考えている割合が高い。
- 研究面では、**一つのディシプリンに対する意識が高く、社会貢献や異分野交流への意識が低い。**
- 他分野や事務職員らと協働するといった意識が必ずしも高くない。
- 教育と研究のつながりの重要性は認識。
- 大学教員の**管理運営業務に係る負担が大きく、**教育研究に専念する時間の確保が難しい。

### 教育研究を担う大学教職員の在り方

教育、研究、社会貢献を担う大学教職員の採用・評価の在り方について各大学でその実質化を図ることが重要。

- 各大学のミッションに基づき募集段階で求める人材像を明示（**教育重視教員や研究重視教員**など）し、**教員組織のダイバーシティ**を実現。
- テニュアトラック制の活用など、厳正な審査を経て人材確保。
- 教員の**業績を適正に把握し、定期的に評価**を実施。
- 教員の業績評価として**研究業績のみならず教育業績、研究指導実績などを評価軸として盛り込む。**
- 教員が**自らの研究が学生の教育に活かされているのか自己評価**するとともに、部局長、同僚、学生等の評価を含む多面的な評価を実施。
- 教育研究活動を支える重要なプレーヤー（高度専門職人材）である**事務職員、技術職員、URA等の育成強化とともに、役割や位置付けの明確化、人事・給与体系の見直し、適切な役割分担**を行う。

### 教育と研究を両輪とするバランス

教育と研究を両輪とするバランスの捉え方は、各大学で異なり、学部・大学院・専門職・短大の各課程でも多様。

- 教員レベル、部局レベル、大学全体レベルそれぞれで、「**教育」と「研究」のバランスは異なるもの。**
- 教育と研究の**軸足の置き方が異なる教員がチームとして教育課程を編成し、両輪とする大学教育が成り立つ。**
- 各大学が自らのミッションに応じた教育と研究のバランスを明らかにし、学内外で理解を深めることが必要。
- 授業等の場で、教員が直接的に学生と徹底的に議論を交わすことで、学生と教員が共に学ぶという営みが重要。
- 学士課程では、学問の知識を体系的に理解しつつ、ゼミ等の活動を通じて、学生が自ら思考し、教員との対話等により学術的な考え方を培う。
- 大学院では、教育が研究の過程あるいは一部という側面もあるが、体系的なコースワークと研究指導により、学生が広い視野と専門的知識の活用・応用力を培う。

### 教育と研究を一体不可分とした人材育成の在り方

教育研究活動では、学生を主役として、専門分野の異なる教員間の連携、高度専門職人材（事務職員、技術職員、URA）の役割強化、TA・RA制度の活用など、各場面においてチームとして取り組むことが重要。

- 教育課程の編成において、**組織的に授業を担当する教員間の連携、チーム・ティーチングを実施。**この際、細分化された授業科目の統合等により、研究分野の異なる教員同士、教員と学生の対話機会を推進し、相互に新しい知を創出。
- 教育研究面では、**TA・RAの処遇改善を前提に、TAの役割強化による直接的な授業支援**などにより、学生の学習の深化や教員の授業負担軽減を図る。また、**RAの活用や技術職員・URA等の戦略的な育成と配置による研究環境の整備**を推進。

### 大学における組織マネジメントの確立・推進

大学全体の教育研究機能を活性化させるため、第一義的には大学自らが組織マネジメントを確立することが重要。

- 組織マネジメントの中で、**大学経営の観点からも事務職員の役割を明確に置付け、**管理運営業務を委ねてみるという転換期。
- 教育研究機能を最大限に発揮するため、**教職員の人事評価とともに、学部・研究科などの部局単位での評価を実施。**
- 教職員一人ひとりが輝き、その役割を最大限に発揮し、大学のミッションや課題を自分事として捉え、行動することが重要。
- 時間は有限であり、**タイムマネジメントという観点**も重要であり、教員が教育研究活動に専念できるよう、入試業務を始めとして、**教員が携わっている管理運営業務の見直しや事務作業等の改善・効率化**を図るとともに、大学構成員の職務分担（権限と責任）の明確化などについて、民間企業等の取組なども参考にして進める。それによりサバティカル制度の活用も期待。
- 組織マネジメントを推進するため、**大学の活動全体を横断的・俯瞰的に捉えた大学運営IR体制を確立。**

### 大学教育のニューノーマル

コロナ禍の経験を活かした学修者本位の大学教育への転換。

- 新たな**ハイブリッド型授業による教育方法の確立・定着**に向けた支援。
- 反転授業など密度の濃い教育内容・方法に変革し、**学生の学習時間が増加。**
- 学生の視点を取り入れ、例えば、**学生参加型のFD等の導入・定着。**

社会の発展

人材育成

社会実装

イノベーション