

教育と研究を両輪とする大学教育の在り方について
大学分科会（第153回）における主な御意見

【大学教員の在り方】

- 教育と研究を両輪とする大学教育の在り方で一番重要なものは、大学教員の在り方であると考えている。当然、大学には指導要領がないのと同じように、大学教員についての教職課程みたいなものがあるわけではない中で、この大学教員の在り方、研究も教育も、今では社会貢献もということになっているが、将来における大学教員の在り方について考えていくことが必要である。
- テニユア制度が導入されているが、日本では十分に機能していないのではないかと。アメリカの場合、テニユアの取得は、教育・研究に相当打ち込まないと取れないものであり、テニユア取得率ゼロなんていう大学もある。そういうシステムが日本に合うかどうかは別として、これを将来的には機能化させれば、自然と教育・研究に専念できるのではないかと。一つの方策として、テニユアトラック制度の機能強化を提案したい。なお、テニユアトラック制度を実質化するというのとは一体どのようなものなのか整理が必要である。
- 本学のテニユアを活用した教員の受入れにおいては、責任者の先生数名が関与するのみで、組織として受け入れるという体制が弱かったという印象を持っている。
- 教職員の評価であるとか、そもそも教員が教える、研究をするために、どうサポートしていくかという職員の在り方であるとか、もっと根本的に経営そのものを考え直さないと、本来の大学教員の在り方というところの理想像に近づかないのではないかと。この大学教員の在り方について、本来こうあるべきだという流れの中で、新しい施策を考えていく、具体的に案を出すということが大切ではないかと考える。
- サバティカルというものが、だんだん制度化されているが、必ずしも制度化されているとは言えない。研究、研究と言う人が多いが、研究と教育に、あるいは学内行政に時間を取られる時代だからこそ、是非ともサバティカルを法令にきちっと義務付けて、1年間は休める。その場合は、5年に一度、あるいは7年に一度取得できるということが制度化されることが大事ではないかと考える。

【大学教員の意識】

- 今までの日本の大学教員に関わるデータを見ていると、やはり日本の大学教員というのは、基本的には、やはり研究志向で、日本の大学教員は、世界の大学、主要国の教員と比べても研究志向、これは疑いないところ。しかも、研究と教育が矛盾していると考えられていて、教育を一所懸命やるということによって、研究時間を取られるという意識が非常に強いのではないかと考えている。
- 日本の大学教員の意識が教育の在り方にもかなり反映しているという面があるのかもしれない。特に、ゼミとか研究室とかというのは非常にこだわっており、そこで何となく一緒にいれば、学生は学習していると思込んでいるというのが、日本型の教員の思想の在り方だと思う。
- 最近の調査では、若手の教員に年長の教員との意識の差が出てきており、例えば、評価をもっとやるべきだというような意見は、かなり若手の方で強くなっている。また、若手は、ゼミとか研究室に対する思いというよりも、きちんと組織化した教育体系でシステマティックに教育した方が良いと思う教員の割合が多くなってきている。

【大学教員の評価】

- 大学教員に対する評価についても各国と比べて少ない、そして、大学間の異動が非常に少ないというデータもある。異動と評価が少ないというのは関わっているわけで、評価がよくあるというのは、結局、異動があるから評価をするわけで、学内での評価というのはあまりない。また、賃金体系も年功が非常に強くて、異動せず学内にとどまる方が良い。これは日本の企業社会と非常に似た特質を持っているのではないかと考える。
- 大学教員の在り方の課題として、きちっとした大学教員の評価が行われていないことがある。大学では職員の評価は行われ、それが給与に反映されているが、教員評価は全然できないのではないか。それをすると、執行部への反感を恐れて踏み込めない。やっぱり法令かどこかに教員評価が必要だということを書く必要があるのではないか。
- 大学間の教員の流動性も少なく、A大学を卒業して、そのまま助手で残って、ずっと講師、准教授、教授になっても同じ大学に残っている。きちっとした教員免許がないわけであり、そういう意味での教員評価、サバティカルの制度化、そういうことが必要ではないかなと感じている。

- グローバルで闘う民間企業は、とにかく人を競争させていく、それによって人材育成をするということをベースにしているわけで、人事に対する厳しさがある。大学でもポリシーにあった教育・研究を行う教員を正確に評価して、競争環境の中で教員の質を高めていくことが必要であるが、評価システムはないという大学が多いのではないか。やはり、教員の明確な評価基準や評価システム、認証といったことを明確にしていけないと大学は変わらないのではないかと考える。
- 大学教員の評価制度をきちんと入れることが必要ではないか。その評価制度の中には、上司からの評価、同僚からの評価、部下からの評価という、三つの評価制度を是非入れていただき、まずは教育に対する気付きをもらうことが重要であり、それが改善されない教員は辞めていただくという覚悟で取り組んでいただきたい。

【大学教育の在り方】

- 大学教員には免許があるわけではないので、教壇に立つときに、1単位何時間教えればいいのか、1単位の学習時間が何時間かを知らない人の方が多いのではないか。1単位は自学自習を入れて45時間勉強させることができている教員がいるのだろうか。日本の大学生の勉強時間が少ないと言うけれど、教員が1単位というものの価値を正確に伝えていないからではないか、教員の責任もあると思う。
- 海外大学では、例えば、45分授業が1学期の月、水、金で続き、どれだけ学生に自習をさせなければならないのかということを組み込んだシラバスを書かされていた。単に参考文献だけを挙げておけば良いのではなく、これを基に議論するから、これとこれを必ず読んでおくという内容を書きおかなければならない。日本のシラバスは何か予定表みたいなもので、そういう裏の学習も含めてシラバスになると良いのではないか。
- 日本の大学の1学期間の授業科目数は多すぎると思う。それを半分くらいにしないと、裏にある学習をやるわけがない。そのためには、セメスターとかも工夫し、授業に出る時間、取る単位の時間は減らすということを考えることが必要だと思う。
- 経験上、一つ一つの授業を組み立てることは、トレンドジャーナルに論文を書くぐらい大変なことであり、授業で研究内容をそのまま話しても意味がな

く、どのように話すかを考えることで、教育と研究の両方がいい効果を生んでいたという実感がある。サポート体制としてのTAもいれば、RAもいるわけで、サバティカルもあれば、事務職員のサポートといったものがセットにならないと実現は難しいかもしれない。

- 昔に比べて教育の方法も変わってきており、教員が学生に発言させるとか、学生参加とかグループワークを行う割合が増えてきている。教育方法に対する考え方はここ10年くらいで随分と変化しているのではないか。ただ、学生の学習時間は変化しておらず、教育方法が学習に努力をもたらすという変化に結び付いていないという課題はある。