

- 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について認識。
- 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。

大学教員の在り方

教育、研究、社会貢献をも担う大学教員の採用・評価の在り方について各大学でその精度を高めることが重要。

- 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。（例えば、教育重視や研究重視など）
- テニュアトラック制度活用など、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、研究指導実績を評価軸として盛り込む。
- 部長、同僚、学生等の評価を含む多面的な評価を実施。

教育研究機能の活性化

教育研究活動では、教員間の連携、事務職員、技術職員、URA、TA・RA等の活用など、各場面でチームとしての取組が重要。

- 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。
- 例えば、教育面では、TAの役割強化による授業支援の充実などにより、学生の深い学習と教員の授業負担の軽減を図る。
- 例えば、研究面では、RAの活用や技術職員・URA等の高度な専門職人材の配置と育成による研究環境の整備を推進。

教育と研究を両輪とする大学教育

教育と研究を両輪とするバランスは、各大学においても異なり、学部・大学院・専門職・短大の各課程においても多様。

- 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」の重点の置き方は異なる。
- 「教育」と「研究」の重点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。**
- 授業の場で、教員自らが直接的に多くの学生と徹底的に議論を交わすことで、教員自身の新たな発見が期待。
- 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、教育そのものが研究の過程あるいは一部になるが、幅広い体系的なコースワークと研究指導により広い視野と専門的知識の活用・応用力を培う。

社会の発展

人材育成

社会実装

イノベーション

大学運営マネジメントの確立

教育と研究を両輪とする大学教育の実現に向けて、その方策を実行する組織的かつ効果的な運営マネジメントが重要。

- 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・研究科など組織単位での評価についても併せて実施。また、各構成員がその役割を果たし、チームとして有機的に機能するようマネジメントすることが求められ、特に**タイムマネジメント**という観点が必要。
- 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**を図る。
- 教員のほか、**教育研究活動を支える重要なプレーヤーである事務職員、技術職員、URA、TA・RA等の役割や位置付けの明確化、適切な役割分担**を行う。