

人材育成と大学の機能分化論は適合するか？

羽田 貴史

政治・経済・外交のあらゆる領域で困難を抱え、日本社会が閉塞感に置かれている。とりわけ困難は、閉塞感を打破する主体的な力、人間の力、リーダーシップがあまりにも乏しいことにある。技術のイノベーションは短期間に世界を変えるが、人間育成は短期に実るものではない。企業、有力大学、文部科学省と経済産業省が参加した産学協働人材育成円卓会議は、今年5月にグローバル人材の育成を目指すアクションプランを公表した。縦割り行政を超え、オールジャパンで人材育成を志向する動きとして注目できるものの、まだまだ、動きは遅い。いち早く高等教育の大衆化を達成したアメリカでは、大卒労働市場の変化と学士課程の成熟などを背景に、90年代には大学院博士教育の調査が実施され、改革案が論議されてきた。学位取得率の向上や、大学教員や研究者に限らない多様な分野へ博士課程修了者を接続する大学院教育改革の必要性は、日本と同様であるが、日本は10年立ち遅れている。ようやく2005年に中教審答申『新時代の大学院教育』が出され、2008年『学士課程教育の構築に向けて』、2011年『グローバル化社会の大学院教育』、2012年『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて』と学士課程教育と大学院教育改革に関する政府提言が出始めた。しかし、人材育成は、高等教育だけではなく中等教育も含めた教育のあり方、労働市場への接続、入職後の企業や社会における能力開発や処遇によって行われるものである。高度経済成長を支えてきた人材は、企業が大学教育に専門能力の形成を期待するのではなく、スクリーニング機能を期待し、優秀と思われる人材を早期に抱え込み、企業内教育と移動と昇進をセットにして育成していた。学生は所属する大学での成績どころか、卒業の可能性すら問われることはなかった。たとえば、1991年にある新設大学が、必修科目の単位を落とした学生救済のために履修基準を変更して卒業させる「配慮」を示し、学長が「卒業生が少ないとどんな授業を大学はしているのか、と世間から批判が出る」と釈明し

たことに象徴される。こうした仕組みは、大学と企業との相互関係で出来てしまったものであり、それだけに相互依存的で、人為的に作りかえる戦略が難しい。政府機関だけでなく、大学団体や財団、専門学会などが積極的に発言し、構造的な変化をもたらすような努力が必要である。まだまだ人材育成のために参加するプレーヤーが少ない。

ところで、高等教育の世界では、2005年『我が国の高等教育の将来像』答申以降、「大学の機能的分化」が謳われてきた。グローバル人材の育成は、大学の機能的分化なる施策とどう結びつのだろうか。グローバルな人材に求められる能力は、教養そのものであり、狭い専門分化によってのみ育てられない。しかし、機能的分化のもとでは、教養教育が大学教育の共通項かどうか不明である。もちろん、機能的分化は、機関ごとに固定化する50年代の大学種別化ではなく、大学が持つ機能を分類・構造化し、大学の個性と特色を自覚化しようとする狙いがあり、大学は、「各種の機能を併有」すると語られていた。多様性を強調するあまり、大学としての共通性について明確にできなかったのは、大きな欠陥であった。それもあってか、2008年の『学士課程教育の構築に向けて』答申は、規制緩和路線への反省も示し、「大学とは何かという問題意識が希薄化」したことへ懸念を表明し、専門と教養を含めて「学士力」というタームによって「大学教育を通じた共通基盤の確立」を提言した。では、分化論とどう関連するのか気になるが、最近の『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて』答申は、学修時間の増加という極めて外形的な課題に重点を置き、この問題に回答を示していない。数年おきにトレンドを打ちだしても教育イノベーションは起きない。基礎となる方向付けを明確にし、その成果を検証しながら有効な施策を提示すべきであり、大学としての共通性と分化との関連を明確にすることを期待したい。

(はた・たかし 東北大学高等教育開発推進センター教授)