

## 教育と研究を両輪とする大学教育の在り方に関する検討について 論点整理例（案）

### はじめに（検討の経緯）

大学に求められる役割として、教育基本法（平成18年法律第120号）第7条第1項では、「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するもの」と明記しており、教育、研究、そしてその成果を社会に還元するといった役割が期待されている。

これまでも中央教育審議会答申において、大学における教育と研究の在り方やその関わりについて述べられてきた。

平成20年12月には、「学士課程教育の構築に向けて」を答申し、「研究という営みを理解し、実践する教員が、学生の実情を踏まえつつ、研究の成果に基づき、自らの知識を統合して教育に当たるといことが改めて大切な意義を有する。すなわち、教育と研究の相乗効果が発揮される教育内容・方法を追求することが、ユニバーサル段階の大学にとって一層重要である。」と指摘している。

そして、同答申では、「学士力は課題探究や問題解決等の諸能力を中核としている。学生にそれを達成させるようにするには、既存の知識や一方向的な伝達だけでなく、討論を含む双方向型の授業を行うことや、学生が自ら研究に準ずる能動的な活動に参加する機会を設けることが不可欠である。」と指摘している。

その後、平成30年11月には、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」を答申（以下、「グランドデザイン答申」という。）し、「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、改めて大学の役割として教育と研究の関わりを論じる契機となったところである。

また、大学における研究活動の在り方に目を向けると、現在、国において次期科学技術基本計画（2021～2025年度）の策定に向けて検討が進んでおり、科学技術・学術審議会総合政策特別委員会の中間取りまとめでは、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ている。

教育、そして研究に関する将来ビジョンが示される中で、Society 5.0時代に向けた人材育成やイノベーション創出の基盤となる大学の役割として、教育と研究を両輪とする大学の在り方について考え方を整理する意義は大きいと考えられる。

## 論点例1 大学における「教育」と「研究」の両輪について

教育と研究をめぐる大学教員の意識として、大学教員の国際調査によると、日本では教育よりも研究志向が強く、「教育と研究の両立は困難か」という問に対して52%が困難と回答している。一方で、研究活動が教育活動を補強している、教育能力を獲得するための有効な経験であるとも認識されている。このような中で、大学において「教育」と「研究」を両輪として機能することについて、どのように考えるのか。

### (1) 研究を基盤とした教育について

- 大学教員に蓄積された知識や多様な探究心・問題意識を源泉とする「研究」に基づく専門的知見が、「教育」に反映・還元されるべきではないか。
- 教育面では専門とする関連領域を広く俯瞰し、研究の社会的・学問的意義を十分に理解した上で教育や研究指導に活かすことが必要ではないか。

### (2) 教育と研究のつながりについて

- 大学教員の意識としては、主要国の大学教員と比べても研究志向が高く、教育に専念することで研究時間が奪われるといった考え方があるのではないか。
- 直接的に多くの学生と徹底的に議論を交わすことは、大学教員にとっても、新たな気づきや、アイデアが生み出される研究活動の一端ではないか。
- 研究成果を学問として様々な学生に対して分かりやすく教授するという教育活動そのものが、その研究領域の担い手を育成することにもつながるのではないか。

## 論点例2 教育と研究に基づく大学教育の在り方について

大学への進学率が50%を超えるユニバーサル段階においては、かつての少数エリートを対象とした教育、学問の知識を伝える教育のままでは立ち行かないのではないか。あらゆる分野の人材育成を担う高等教育機関として、教育課程の在り方をどのように考えるのか。この際、学士課程、修士課程、博士課程それぞれの役割が異なることに留意することも必要ではないか。

なお、学士課程教育に関しては、本分科会で策定した「教学マネジメント指針」を参考にすることも考えられる。

### (1) 教育課程について

- 教育は特に組織的、教員がチームとして行うことが求められ、学生の知識・能力を伸長させるために体系的かつ段階的な教育課程を編成することが必要ではないか。
- 一般的には、各学期に学生が密度の濃い十分な学習時間を確保できていない状況であり、大学教員個人の研究の個別課題に基づく授業科目数の過多と細分化、単位が細切れ

で学生の履修科目数が多いといった課題現状の教育課程を抜本的に見直す必要があること~~も~~が必要ではないか。

- 文系の優れた考え方及び理系の優れた考え方を複眼的に組み合わせていく教育課程、教育手法を積極的に取り入れていくことが必要ではないか。

## (2) 教育内容・方法について

- 授業科目の内容が大学教員の裁量に依存することなく、授業担当教員の間での連携・対話（チーム・ティーチング）をさらに推進することが必要ではないか。
- 入学直後から、魅力的な授業内容を通じて学生の知的好奇心を維持・向上させることが、学生自身の学ぶ意欲・創造性を更に高めるのではないか。また、学びを通じて「人間力」を備えていくことも重要ではないか。
- 学生の深い学習を促し、自ら思考するためには、日本型のゼミや卒論という仕組みは有益であり、授業等の中で研究力を有する大学教員との徹底的な対話やレポート・添削などを繰り返し取り入れることで研究の営みを理解し、アカデミック・スキル（研究能力）を獲得していくことが必要ではないか。
- 学生参加型の授業方法が取り入れられるなど教育方法は多様になっているが、その工夫が学生の学習時間の変化には繋がっておらず、教育課程も含めて見直すことが必要ではないか。

## 論点例3 大学教員の在り方について

平成8年10月の大学審議会答申「大学教員の任期制について—大学における教育研究の活性化のために—」では、「各大学が教育研究の活性化を図り、多様な発展を遂げていく上で、大学教員の果たす役割は特に大きい。教員の流動性が高まり、異なる経験や発想を持つ多様な人材が交流して、相互に学問的刺激を与え合ったり批判し合ったりすることは、教員の教育研究能力を高める上で有効である」と述べている。改めて、教育及び研究、社会貢献をも担う大学教員の在り方、その理想像、そして教員力の変革あるいは向上について、どのように考えるのか。

### (1) 大学教員にかかる期待について

- 教育研究機能の強化には、その直接的担い手である大学教員に期待するところが大きく、いずれも重要な役割であることを再認識することが必要ではないか。
- 我が国の高等教育の展望を見据え、大学教員が生き生きと教育研究に打ち込む姿を見せることで、大学教員の魅力を多くの学生に実感させることが必要ではないか。

## (2) 大学教員の育成と採用、評価について

- 各大学等において、その特徴やミッションに基づき、採用する大学教員に期待すること、求める人材像を明確にすることが必要ではないか。
- 大学院は学生が学びつつ自ら研究する場であると同時に、大学教員を目指す学生の教育力を養う場としても機能することが必要ではないか。また、大学教員には教員免許があるわけではなく、大学の教育制度に関する理解が求められるのではないか。
- 若手研究者が自立した研究環境で研究・教育者として専念するとともに、また、各大学等が求める人材像に相応しいかを十分に確認できる人事制度として、「テニュアトラック制度」の機能強化、恒常的な仕組みとしての定着が必要ではないか。
- 大学の教育研究機能の強化を支える大学教員が自身の研究力・教育力を向上させることが重要であり、そのため、学内業務の全部または一部を免除し、学内外の教育研究機関等で自らの業務に専念できる「サバティカル制度」を大学運営上の制度として位置付けることが必要ではないか。
- 大学間の教員の流動性が低く、テニュア取得後の雇用が保障されることで大学教員の教育と研究への意識が薄れるのではないか。また、それらの評価が十分に行われているとは言い難いのではないか。各大学のミッションに基づく教育研究の質を高めるためにも、それらを担う大学教員の業績を適正に把握し、評価する仕組みを入れることが必要ではないか。
- 大学教員の評価方法として、部署の特性を鑑み、研究業績のほか、教育業績についても評価軸として入れることが必要であり、その際、上司、同僚、部下からの多面的な評価を行うことが考えられるのではないか。また、教員一人ひとりが評価内容を真摯に受け止め、教育研究活動の改善に努めるべきであり、場合によっては厳しく対処することが必要ではないか。

## (3) 教育支援と研究支援の在り方について

- 教育面では、大学教員の授業負担の軽減とともに、学生の深い学習を両立させるため、TA（ティーチング・アシスタント）による授業支援の充実が必要ではないか。また、特に博士課程学生の教育研究については、研究室の研究活動を通じて学生が十分な研究能力を身に付ける教育に資するRA（リサーチ・アシスタント）の活用・充実が必要ではないか。
- 研究面では、技術職員やURA（リサーチ・アドミニストレーター）等の高度な専門職人材による研究支援体制を実現することが必要ではないか。

## 論点例4 大学運営マネジメントの変革について

大学の機能として、教育・研究・社会貢献が位置付けられている。これらの充実に向けて、知と人材の集積拠点である大学への期待は高まるばかりであるが、大学、教職員にとっての業務負担が増大しているという声もある。教育研究活動等の組織的かつ効果的な運営を図るため、その根幹となる大学運営の在り方をどのように考えるのか。

### (1) 時間マネジメントの意識改革について

- 我が国の高等教育の活性化を図るため、大学教員の教育、研究、社会貢献活動のいずれも充実していくことが必要であるが、そのバランスに留意することが必要ではないか。
- 大学教員の管理運営業務に伴う事務負担も多く、大学教員の時間が有限であることを前提にした大学運営マネジメントを確立していくことが必要ではないか。

### (2) 管理運営業務のマネジメントについて

- 大学教員が事務作業等にも多くの時間が費やされている実態を把握・共有し、大学教員が行う管理運営業務の在り方についても見直しを行うことが必要ではないか。
- 大学教員でないと担えない領域を改めて確認し、それ以外の領域についての業務分担を抜本的に見直すことが必要ではないか。その際、大学職員を管理運営及び事務の専門職として捉え、「教職協働」を進めていくことが必要ではないか。また、事務作業等についても改善・効率化を図ることが必要ではないか。

## 論点例5 その他

本テーマに関して、上記の論点以外に整理すること、上記論点に関する具体的な方策やシステム改革の在り方をどのように考えるのか。