

## 「学生が社会で生き抜く力を身につけるには？」

### 1. 問題の設定

#### (1) 大学の役割

本グループでは、「学生が社会で生き抜く力を身につけるには？」というテーマを設定して議論を進めた。大学の役割の一つとして、変化の激しい社会の中で生き抜く力を身につけさせることが重要であると考えたためである。

そして本グループでは、上記の役割を定義するため、「社会で生き抜く」とはどのような状態かについて検討した。その検討においては、①仕事（就労）の継続、②仕事での活躍、③急速に変動する社会への適応、の3点が提案された。上記3点が提案された理由は次の通りである。

##### ①仕事（就労）の継続：

正規雇用から早期に離職してしまったケースの多くは非正規雇用に移行する可能性が高い。また、就労自体できないままに「ひきこもり」や「ニート化」へと移行する可能性も考えられる。そのため、「社会で生き抜く」ためには仕事（就労）の継続は必要であると考えられる。

##### ②仕事での活躍：

①に加えて、ただ仕事を継続するだけではなく、ある仕事/職場/職域で活躍することもまた「社会で生き抜く」ことのひとつに該当する。

##### ③急速に変動する社会への適応：

グローバル化、18歳人口の減少、経済の低迷など、急速な社会変動の中で、その変動に置き去りにされることなく柔軟に適応していく能力がこれからの社会を生き抜くためには求められると考えられる。

本グループでは、以上で挙げた「社会で生き抜く」状態に至るための能力を抽象化し、それぞれ「主体性」、「適応力」、「考える力」、「柔軟性」、「知力」、「専門性」の6点の能力/特性を導くとともに、これらを統合した「人間にしかできない力（人間力）」（以下、「人間力」とする）を備えた学生こそが「社会で生き抜く力」を備えた学生であるとの結論に至った。

#### (2) 大学の現状/問題点の深堀り

そのために大学がすべきこととして、「学生の主体的な学びを促す機会（きっかけ）作り」が提案された。なぜならば、「人間力」は職員や教員ではなく学生自身が主体とならなければ養成され得ないと考えられるためである。

翻って、現在の大学には、授業の場面での「アクティブ・ラーニング」、大学をあげての「留学」制度、正課内/外を問わない豊富な「異文化交流」の機会、サークルやボランティアなどの多くの「課外活動」など、学生がうまく利用すればより良く能力を形成/発展できるだろう「機会」が設定されている。

しかしながら本グループでは、自身の職場や学生時代の経験から、これらの「機会」は設定されているだけになってしまっており、大学経営上の種々の問題——時間的・金銭的なコストとの葛藤、教育課程と制度の不整合、広報の不足——が原因で、実際には学生にうまく活用されていない実態が指摘された。そして、大学が投入できる資源が限られている現状において、これらの活用されない「機会」を十分に活用していく（させていく）ことが求められるとの意見で一致した。

## 2. 解決策の検討・提示

### (1) 「教員」の力の利用

そこで本グループは、大学の資源の最たるものである「人材」——その中でも特に教育に直接的に携わっている「教員」に着目した。「教職協働」の推進によって埋もれた「機会」を活かすことで、学生に能力形成/発展の「機会」を提供し、その「機会」を学生が利用することで「人間力」・「社会で生き抜く力」を養成する、という解決の道程である。

教員の力を利用するために、まず本グループが検討したのは、教員の労働条件の改善である。教員は事務職員と異なり、勤務先を転々とする人も少なくない。それを促進する要因として、教員の報酬の低下と多忙化——つまり、労働条件の悪化が推測される。教員の多くは研究者であり、研究者の労働のインセンティブは「(高額の)報酬」あるいは「恵まれた研究環境」だと考えられる。そのため、報酬が下がったり、研究環境が悪化したりすることによって、より労働条件の良い職場へ容易に移動し得る。

しかし一般的に考えられるように、ある職場(大学)に継続して勤務することによって教員が学生に提供する「教育の質」は大きく向上し得る。また、教員にとって待遇の良い職場であるならば、そこでの労働を継続するためのインセンティブも生まれるだろう。さらに、教員は授業の実施というかたちで教育に携わっているだけでなく、課外活動、留学などの豊富な経験を有している。教員のインセンティブが高まれば、それらの経験を積極的に活用できると考えられる。一方で、理想を追求した教育計画、効率的な制度、優れた教育課程、先進的な授業法を職員がどれだけ苦心し導入しようとも、実際に学生を(直接的に)教育する教員にインセンティブがなければ、職員の努力のほとんどは簡単に霧消し得る。

要約すれば、教員の労働条件を改善することで継続勤務のインセンティブを高めれば、大学が提供する各種の「機会」の質が向上すると考えられるのである。

### (2) 具体的な解決策

本グループは教員のインセンティブの向上のために職員ができることとして、①教員の専門性の把握、②建学の精神、大学運営や教育方針の理解、③ICTの活用、の3点を提示した。①は、職員が教員の専門性を把握していなければそれを活かした提案をすることはできず、改善のための技術を知らなければ提案もできないためである。②については、大学の経営方針や教育方針を理解していなければ、先に述べた「学生がより良く能力を発揮できる『機会』」の制度や仕組みづくりを正しい方向へ変えていくことができない。

その中でも特に教員の研究時間の確保という観点から、③ICTの特性——同じ「場所」・「時間」からの解放——を活かした以下の具体的な仕組みの導入を提案した。すなわち、(a) Web会議の導入、(b) 電子決裁システムの導入、(c) ICカードを利用した学生の出欠管理、の3つである。これらの導入によって、業務の効率化を図り、教職員の多忙化が解消され、「人間」にしかできない部分(業務)に注力することで、教育や研究の質の担保につながると考える。

## 3. まとめ

以上(a)～(c)の提案はあくまでも一例である。重要なのは、ICTをただ導入するだけでなく、その強みを活かした運用をすることで教員(と職員)のインセンティブを引き出し、大学が多くの質の高い「機会」を学生に提供していくことである。質の高い「機会」が提供できれば、自ずと「社会で生き抜く力」を有する学生が養成されると考えられる。