

大学体系との関係における各論点について (教育内容・方法、教員、校地校舎・施設設備、評価)

1. 教育内容・方法等

《これまでの主な意見》

【総論】

- 職業に就いたときに役立つ実践的な知識の体得が可能なカリキュラムが必要。具体的には企業が欲しい能力を教える体系化されたカリキュラムで、Project Based Learning やインターンシップといった実践的な演習を実施することも有効。
- 大学と職業を結び付けるのは非常に重要だが、それは個別の職業専門知識だけを身に付けさせるのではなくて、もう少しそれを含めた一般的な考え方とかコンピテンス、さらに学生が自分で何をしたいのかを明確にするといった総合的な問題。
- 職業教育の全体構造はどうあるべきか、高等教育機関として職業教育がどう必要なのかと考えていく必要がある。
- 確立された資格取得に関わる分野に関しては国際的な基準があり、また職能団体がかなり関わっているので、そうした団体が専門職の養成に関わる際の意向を尊重する必要がある。

【教育方法等】

- 授業の方法等で一番重視されるべきは実務実習。学内実習の更なる充実と現場実習の位置付けの明確化である。実習先の確保が難しい場合があるが、実習を引き受けたことが（企業側にとって）一つの業績になるような制度作りが大切ではないか。
- インターンシップ受入れや社員の派遣に伴う企業側に発生する費用負担が課題。
- 長期のインターンシップや応募前職場見学に加え、日本版デュアルシステムとして、様々な選択肢、様々な進路、実習先等が用意されているような学びの仕組みが必要ではないか。
- 実践的な職業教育でも一定の体系性がなければ制度的な学校としては成立しないので、どのような論理でもって内容が構成されるのかということと、どういう一貫性を持っているのが問題になる。
- 大学が持つ機能、専門学校、専門高校、さらに高等専門学校が持っている機能を生かすことに加えて、実業界・産業界の学びの仕組みを加味した新しい仕組みを構築する方向に向かうべきではないか。

【産業界のニーズの反映】

- 産業界が求めているイノベーション創出を担う人材には、企業のニーズは何かを知っていることが求められる。このため、企業側から大学に対し、企業のニーズを適切に伝えていくことが必要。
- 企業等が参画してカリキュラム編成を行い、企業の具体的な人材ニーズに的確に対応することが重要である。
- 資格系でない分野については教育プログラムを産業界の方で本当に提供していくことが可能なのか。また、提供したプログラムを修了した学生を就職という形で受け入れることが可能なのか。

【高校との接続等】

- 専門高校は、プロジェクトチームのような課題追求型授業で、4から6人のグループを作って、ある課題を追求しながら学んでいくという、実験・実習、体験型の授業をずっとやってきており、専門知識、技術の好奇心、探究心を身に付けている。このような学び方を身に付けた専門高校の生徒が、さらに高度に成長できるような仕組みが必要。
- 専門高校あるいは専門学校では、非常に効率的な学びの仕組みにより、地域の人材育成を有効に行っている。ただ、例えば、もう少し高い立場で人を束ねて指導するというようなマネジメント能力については、まだ欠ける部分があるであろう。
- 既存の大学、短大とは違う継続職業教育という概念を導入し、専門高校で培ったものを更に深化・発展させられるようにした方がよいのではないか。
- 子供達の視点、保護者の視点というような観点も含めて議論すべきではないか。

【教養教育等】

- 産業界が望むグローバルに戦える人材としては、まずリベラルアーツというか、教養を持っていないと話にならない。
- 高等教育段階において職業教育というのは、汎用的な能力を高める方向をより求めることであり、また、変化に対応する発達の力をつけていくということが重要なのではないか。
- 日本の教育制度は、一般にまず基礎をやって、それからだんだん専門に移って行くが、その逆があってもいいのではないか。普通高校を出た者には、専門教育をしっかりと全体としてバランスがよいと思うが、専門高校を出てきた者には逆にもう少し一般教養的なことも必要ではないか。
- 戦後の日本における学校教育制度は、高校までを普通教育を行う機関とし、教養教育は大学で行うというアメリカ型を採っているため、日本の大学では教養教育が必要。
- ドイツ型か、アメリカ型かというところが決定的な鍵になる。ドイツ型では教養教育は行っていない。アメリカ型では、2年若しくは3年の短期のコースであっても、3分の1程度というように下限の割合を決めつつも教養教育を実践している。日本では、その中間を取ったらどうか。専門あるいは実践に重点を置きつつ、一定の教養教育も行いながら、年限も3年から4年という複数のオプションをおいた新しいものがないのではないか。
- 新たな高等教育機関における教養教育については、概ね20単位程度修得をもって学位授与の構成要件として認めるという扱いが良いのではないか。
- 新たな高等教育機関における教養教育とは何かということがゼロから議論されるべきでないか。社会に出て働いて自立して生きていくために必要な専門の知識、技能を勉強すると同時に、そのために必要な新たな教養教育の考え方があるべきではないか。
- アメリカのリベラルアーツというのはまさに全体が学士課程で、メジャー（資料のオレンジ色）と一般教育（緑色）とスキル（青色）、これらで4年間のリベラルアーツを構成している。我が国の一般教育はだんだん減らされていったけれども、ここの部分をどう設計するかというのが、新たな学校種的设计の大事なところだと考える。

2. 教員の資格・実務家教員

《これまでの主な意見》

【実務家教員】

- 教員も職業に詳しい実務者であるべきで、実務者を教員として採用しやすい制度が必要。例えば企業等の実務者が大学の教員を兼務する制度を作ってはどうか。
- 最先端の技能を新たな高等教育機関で身に付けられることが重要で、教える人も常に最先端の人に新陳代謝していくような仕組みを企業と組んで用意すべき。
- 新たな高等教育機関では、常勤の専任教員というものに加えて、兼任教員（非常勤講師）で、実際に何らかの実務に携わりながら教育活動にも並行して従事するという仕組みが重要（例えば、システム開発をやって一定の時間学校に来て教えてくれるなど）。専任が足りないから非常勤で何とか運営しているのではなく、教育内容の充実の観点から、専任教員と非常勤講師の組み合わせということが重視されるべき。
- 企業の人材を実務家教員としてきちんと社会的にも認めて、有期雇用等により、また企業に戻るような流動性のある仕組みが必要。
- 実務経験の教員の問題に関しては、科目によって考えていかないと、一律に実務経験何年以上だとか、例えば教養教育をする人に実務経験を求めるとするのは合わないと思う。専門科目の非常に高度な内容を教授するのに実務経験を求めても意味がない。何割以上と決めてしまうと、既存の機関の以降の際などにも、身動きがとれなくなってしまう。やはり教育課程、カリキュラムごとに考えていくことが必要。

【教員資格】

- 教員要件として質の高い実務家教員の確保とその位置付けが重要であり、研究業績中心ではない柔軟な教員の業績評価が必要。実務家の教員としての研修の充実、実務家教員の意思を尊重した上での任期や配属、また、アカデミック教員との調整、業績評価、職位などの位置付けも考慮する必要がある。
- 大学・短大ではある程度やはり研究業績等を掲げないと教授になれないという現状と、研究業績

を持っている者が実践的な職業教育ができるかという点が悩ましい。今後新たに実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関が出来ることを前提とするならば、教員の資格がポイントになってくるが、現実にある大学・短期大学とのギャップが大きすぎるのはいかがか。

- 系統的な教育を行うということの中には当然研究的な要素が入ってくるが、新たな高等教育機関では実務家教員に求められる実務卓越性も必要。
- カレッジがユニバーシティになった契機は、研究という機能を加えたこと。研究と教養というのは大学の基本的要素であり、それは中核に据えなければならない。
- 産業界が求めるのは仕上がり基準で、それに向かって、どういうカリキュラムを作るかが重要である。日進月歩で技術革新がなされていくときに、それに合ったカリキュラムをきちんと維持し、刷新する能力を教員等が持つことが非常に重要。

【組織・研修】

- 学生の相談に乗ったり、アドミニストレーションをやる教員については、教育機関において安定的な身分を有した者でないと難しい。
- 新たな高等教育機関の教員には、実務に関する知識・技術と同時に、教員としての指導力が必要であり、これらを教員研修に通じて確保するようにすべき。

参考 専門職大学院設置基準

第5条 専門職大学院には、前条に規定する教員のうち次の各号のいずれかに該当し、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められる専任教員を、専攻ごとに、文部科学大臣が定める数置くものとする。

- 一 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- 二 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- 三 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

2 (略)

- 3 第一項に規定する専任教員のうちには、文部科学大臣が定めるところにより、専攻分野における実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者を含むものとする。

専門職大学院に関し必要な事項について定める件

第二条 前条第一項の規定により専攻ごとに置くものとされる専任教員の数又は同条第二項及び第三項若しくは同条第四項の規定によりそれぞれの専門職大学院に置く当該共同教育課程を置くものとされる専任教員の数を合計した数のおおむね三割以上は、専攻分野におけるおおむね五年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者とする。

- 2 前項に規定する概ね三割の専任教員の数に三分の二を乗じて算出される数(小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。)の範囲内については、専任教員以外の者であっても、一年につき六単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の専門職学位課程を置く組織の運営について責任を担う者で足りるものとする。

3～6 (略)

3. 校地・校舎面積、運動場・図書館等の諸施設

《これまでの主な意見》

- 国の設置認可に関しては他の高等教育機関と同様の審査過程を経るべきだが、個々の基準は柔軟でよいのではないかと。基準を弾力的にするから認証評価が緩くなると考えない方がいいのではないかと。逆に市場、世の中での競争性が非常に強く求められるので、教育の質が非常にきつく評価されてくると思う。
- 新たな高等教育機関を大学体系の中に位置付ける場合、現在の大学設置基準または短期大学の設置基準をある程度柔軟にしていて、その中に組み込むというような考え方は一切ないものなのか。
- 地域における公共の文化ホールや体育館などをきちんと使わせていただく形が可能になることによって、新たにグラウンドを買えとか、体育館を造れという話にならない方がよい。
- 既存の大学・短大に課されている要件とは別に新たな設置要件を検討すべき。

参考 専門職大学院設置基準第 17 条

専門職大学院の施設及び設備その他諸条件は、専門職大学院の目的に照らし十分な教育効果を上げることができると認められるものとする。

4. 評価

《これまでの主な意見》

【総論】

- 設置認可は基本的に国がやり、認証評価に関しては専門団体に委ねるという形がよいのではないかと。
- まずその教育機関がどのような目的を明示しているのか、次にその目的を実現するための資源（教育プログラム、人材、施設、資金）を有しているか、3番目が、現にその目的を実現し得ているか、4番目が、今後ともそれを維持し続けることができるか、この4つの点から見るとというのがアメリカのアクレディテーションの基本的スタンス。それぞれの分野での相違点はあるとしても、こういう共通点を持つておくことはできるのではないかと。
- 認証評価に関しては、当然国際的にも通用するという含めて、留学生なり日本の学生が不利益にならないような国際化の視点で考えていただきたい。
- 学位名称が既存の学位名称と同じものを付けるとしたら、質保証の枠組みも同じ中に入っていくのが分かりやすいのではないかと。

【産業界等の関係者による評価】

- 学校評価の在り方については、企業等から参画する委員会等による評価や積極的な情報提供が必要。

【分野別評価・プログラム評価】

- 新しい高等教育機関の質保証システムを構築する際、当面は機関別評価の枠組みの中でプログラム評価を行う方がよいのではないかと。
- 実践的な職業教育が主眼であれば、機関評価にあってもプログラム評価が非常に重要な位置を占めるであろう。そうすると、どういうプログラムが良いのかを決めるのはどこかということが問題になってくる。機関別認証評価機関の場合、例えば大学基準協会のように、学部基準のようなものが蓄積され、分野別にきちんと検討できるようにしている例があり、そういう蓄積機能も持つことが必要になってくると思う。
- 現在の専門職大学院は、まだ評価機関ができていない分野もあり、ほとんど質保証ができなくなっている危険もある。各分野において評価機関ができるということが前提とならないと、この新しい学校種の議論はできないのではないかと。