

「2040年を見据えた高等教育の将来像」について

答申案が、リカレント教育に真正面から取り組んでいることは、日本の教育にとって大きな一歩となる。

テクノロジーが急速に変化し、社会が変革していく中で、かつて「落ちこぼれ」と言われた人は、既存の縦型社会の中に入れなかった人材を意味したが、これからは学びなおしのできない人のことを指すようになるのではないか。

そのためには、リカレント教育を可能にするための労働時間や費用の問題もあるが、何よりも大切なのはプログラムの中身で、特に25歳以上の学生が2.5%と言われている学士課程でのプログラムが、どれくらい社会のニーズに答えられるものにしていくのかが重要だ。

そのためには産業界との対話が必要で、示されている「地域連携プラットフォーム」の創設には意味がある。ただ、連携からもう一歩進んで、産業界を学内に取り入れるために、後のページに示されている「学内理事」がキーワードになる。案は「学内理事を複数おく」としているが、これを形骸化しないために、大切な事はまず該当者が現役か現役に近い人材であること。急変する社会の中では、会社を離れて5年もすると、社会がわからなくなる。このようなことを申し上げると、「そのような人材はいるのか?」と言うことになるが、私は人材が入ることに期待したい。

そこで恐縮ではあるが、自分の経験を申し上げると、私は6年間、会社を経営しながら大学の理事を務めた。その動機は、これまで生きてきた産業界と違う世界を見てみたい。そこで産業界ではできなかった夢を果たしたいという思い。その経験が、今でも経営に生かされている。これは、働き方改革で副業を認めている理由の1つにも通じるものがあるのではないか。

勤務は週2回であったが、週1回でも月数回でも仕事ができる。なぜなら大学で培ってきた既存の仕事ではなく、それまで大学でできなかった仕事に取り組むわけで、ゼロベースのスタートだから。ノートパソコン1台あればどこでも仕事ができる。仕事が時間ではなく、結果である事は産業界なら誰でも知っているはず。

ただし、そこで必要なのは、外部の人材が働ける環境作り。例えば複雑な意思決定システムや非効率な制度を、外部人材を入れることによって変えていかなければならない。「誰でも学べる大学」も必要だが「誰でも経営参加できる大学」が必要だ。「これが大学」「大学だからこうなのだ」は絶対に禁句。外部人材を内部人材化するのには、あたかも男性社会の中で、男性化した女性を使うのと同じ発想。それではいつまでたっても、大学は柔軟で多様な組織になっていかない。

最後にそれを具現化するには、強い学長のリーダーシップと、他の理事の理解や協力が必要である事は言うまでもないことを申し上げて、今後の制度設計の参考にしていただきたい。