

国際化とグローバル人材育成

— 大学教育改革の観点から

東京大学教授
日本学術会議会員

笠木伸英
かさぎ のぶひで



東日本大震災と福島原発事故は未曾有の広域災害をもたらし、わが国全体の社会・経済・行政システムの再構築を迫ることとなった。さまざまな事象の根底には、人の問題が存在する。世界で科学技術イノベーション競争が始まり、Science-based InnovationからScience-using Innovationへのシフトが進んでいる。主役は科学技術ではなく人である。

最近、あらためて高等教育の国際化やグローバル人材育成が叫ばれ、政府においても積極的な施策が図られている。また、若者の内向き志向、企業の外国人大量採用、大学の秋期入学などが話題を呼んでいる。しかし、声高な議論のなか、一昔前と比べて日本の人材育成力がどれだけ向上したのか、実感が薄い。かつてハーバード大学JFKスクールでの科学技術イノベーション政策のセミナー合宿に参加した際、若者の専門知識、広い視野、ネットワーキング力を同時に涵養する組織化された教育に羨望を抱いた。さらに、欧州域内

の活発な人材流動や新興国による積極的な国外への人材派遣を目にすると、日本の人材育成は世界のなかで周回遅れの感が否めない。

教育改革の要としての国際化

日本学術会議は、日本の大学制度見直しに向けた中長期的展望を提言している^(注1)。そこでは、国民の一人一人が人生を主体的に設計するなかで、「求める高等教育を求めめる時期に享受する機会が得られるような、柔軟な制度を有する開かれた大学」を目指すことを提言している。グローバル人材とは、多様な人的環境によってのみ育成される。大学は、外国人の参加、社会人の回帰などによって、国境や年齢の壁を意識することなく、優れた人材を育成する場として変革すべきである。

高等教育の国際化の実現には実にさまざまな課題がある。難題は言語である。筆者は一年ほど前に東京大学工学部に国際化推進室

を設置し、大学院講義の三割の英語化、そして学生の英語力、特にプレゼン、ディスカッション力を育むことを試みた。しかし、実践英語教育を実施するほど予算が潤沢にはなかった。そこで、複数の英会話学校に協力を要請し、教室提供と受講生確保を条件に格安コースを開設してもらった。こうして、キャンパス内で、安価に英会話教室を提供できる状況になった。授業の質を保証するため、大学教員が各教室を毎回巡回し、学期ごとに講師を交えた反省会を行った。この試みは当たり、一五〇名ほどの熱心な学生や大学院生の参加を得た。その後、全学に広がり昨年度は七〇〇名の学生が受講するまでになった。一つの成功例ではあるが、これを機に教育・研究環境がどのように変わっていくのかフォローアップが必要であると考えている。

指導型教育から参加型育成へ

日本の教育は、人を教える指導型であつ

(注1)日本学術会議提言「人を育む、知の連山としての大学へ向けて」(2010年4月)

ることが必要である。

リーダーシップを育む

グローバル人材のリーダーシップとは何か。それは、論理的な思考力と明晰な説明力、そして高い理想と現実主義を併せ持つことではないか。前者は異なる環境で生まれ育った人たちと目標を共有し、それを達成する源である。後者は、地球規模の持続性、公平性、正統性などを視野に入れつつ、現実の人間を理解する力である。人は私欲で動く。そして、個人の目標を達成させ、社会の活力を生み出す。そのことを受け入れ、理解し、多くの私欲を束ね、公益に、公益に、そして高い理想へつなげる実行力がリーダーシップである。

良い指導者に恵まれることも肝要である。

幼少期には父母や祖父母の生き方が影響する。この時期の育ち方で、おそらく六〜七割は人格が固まるのではないか。したがって、大学や会社が組織的にできることは限定的といわざるを得ないが、一対一の場で若者の人格を鍛え、リーダーとして育てることは可能である。大学の指導教員、会社の上司は、こうした面で極めて重要な役割を担っている。上司は、若者にチャンスとやや高めめの目標を与え、目標の達成とともに若者が育つことを実感し、自らをも高めていく、正のスパイラルを実践する必要がある。

何のためのグローバル人材か

グローバル人材とは、何のための人材かを問い続ける必要があるだろう。それは、産業を担い、経済を強くし、国力を獲得するためだろうか。もしそれだけとすれば、物足りない気がする。われわれの生活の、活動のすべてにおいて、諸外国との関係性を抜きにして語れない時代になっており、そうした時代に生きる誰にとっても、異なる思想や文化に対する理解力と、日本の文化を継承発展させていくための歴史観、価値観、規範を持つことが必要である。それによってこそ、われわれは、地球社会の一員として、堂々と誇りを持って生きて行けるのではないだろうか。

た。これは、組織の秩序を保ち、目標の明らかな仕事を忠実に果たす人材を多数育成するには向いていた。日本人独特の礼節と勤勉を保ち、海外の知識を取り入れ、新たな文化や技術へ昇華させる日本モデルは「Japan as Number One」と賞された。しかし、これからの人材育成は、人、物、資本、情報が国境を越えて動くグローバル社会に通用する、あるいは地球規模の文脈のなかで課題を発見し、解決に取り組みむ力をつけることが必要であろう。すなわち、自ら考え、行動する人材を生み出すために、育み成らしめる、参加型育成が必要である。それは、教える者と教わる者の双方向協働であり、自発学習、ネットワーク学習、社会参加体験、フィールド研究などといった多様な形式により実現されるものである。

これらを達成するために、大学は具体的な行動を起こさねばならない。大学教育に必須な事項は以下の四点である。すなわち、専攻・学科の教育プログラムごとに育成したい人材像を描くこと(ビジョン)、そのような人材が獲得すべき力を定義すること(教育目標)、そうした力を涵養する具体的な教育の手段と方法を構築すること(カリキュラム)、学生個人の人材の達成度の十分なチェックを行うこと(出口管理)である。これらのPDCAサイクルに、学生が責任を持って参加すること、産業界の協力を得ること、社会の期待が反映され

このような力を涵養する有力な方法は、やはり、あらゆる面での多様性の体験である。それは、日本の若者に欠けるとされる、異なる考え、言葉、文化、価値観を許容する心の幅である。自己をことさら過信したり、卑下したりすることなく、自らの力も、そして他者の力も伸ばし発揮させるような包容力と人間愛を獲得するためには、多様な場面で多彩な人たちと体験を共有することがよい。例えば、海外生活、社会奉仕活動、芸術・文化活動などである。若者が海外留学から帰国して大きく変化した例は数多くある。留学生も在日経験を経て大きく変わって帰国している。

(注2) 笠木伸英「工学教育における“産官学学”協働のすすめ」(『工学教育』57巻4号2009)