

大学改革を担う 実務家教員フェア

2023年12月20日

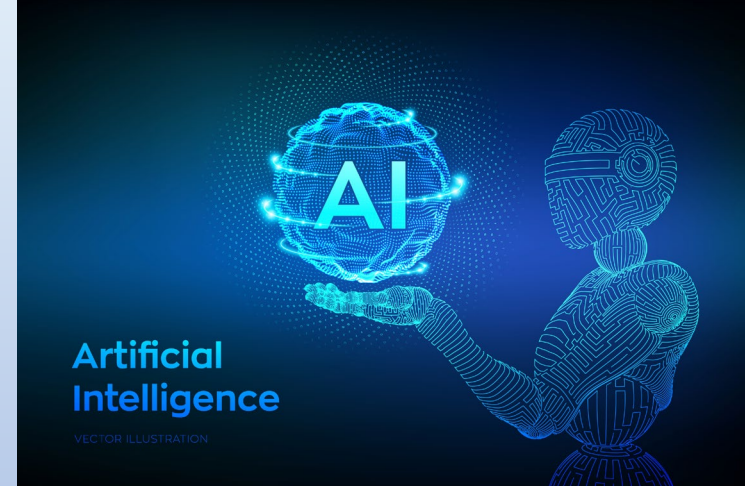
【趣旨説明】

大森 不二雄

文部科学省「持続的な産学共同人材育成システム
構築事業」運営拠点／中核拠点 事業責任者

東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授

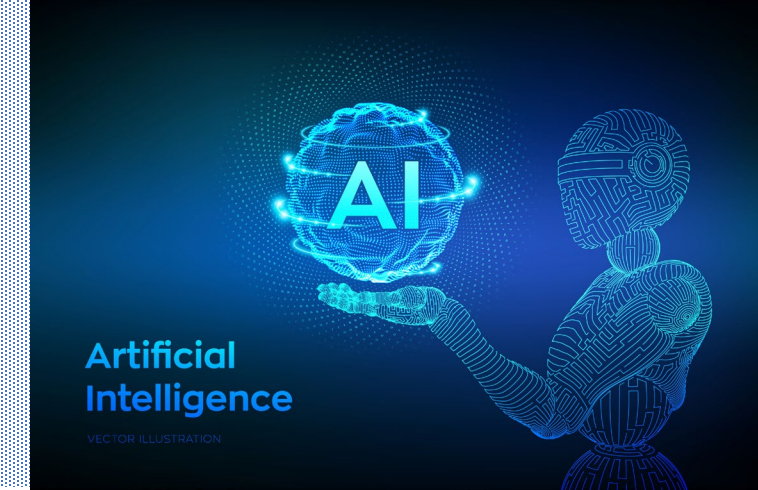
fujio.ohmori.e7@tohoku.ac.jp



Designed by Freepik

持続的な産学共同人材育成システム構築事業

選定された4中核拠点＋運営拠点
5年間(2019～2023年度)取り組み



Designed by Freepik

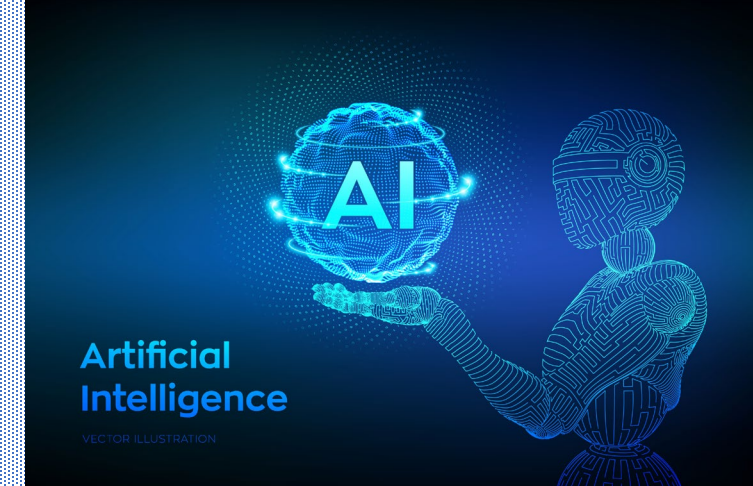
- 創造と変革を先導する産学循環型人材育成システム（代表校：東北大学）
- PBLと多職種連携を活用した進化型実務家教員養成プログラム構築事業
（代表校：名古屋市立大学）
- 実務家教員COEプロジェクト（代表校：社会構想大学院大学）
- KOSEN型産学共同インフラメンテナンス人材育成システムの構築
（代表校：舞鶴工業高等専門学校）

基調講演 越境人材

～産学を越境する実務家教員の役割について～

法政大学 大学院政策創造研究科 教授

石山 恒貴 先生



Designed by Freepik

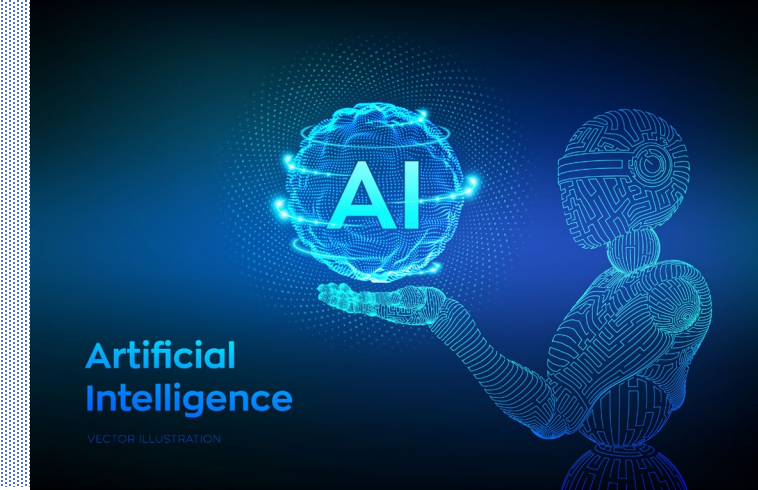
講師紹介：一橋社会学部卒業、産業能率大学大学院経営情報学研究科修士課程修了、法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程修了、博士（政策学）。

一橋大学卒業後、NEC、GE、米系ライフサイエンス会社を経て、現職。

2019年4月～2021年3月同研究科長。専門：経営学（人的資源管理、組織行動）、越境学習（越境的学習）、キャリア開発。

著書：『カゴメの人事改革』（共著、中央経済社）、『越境学習入門』（共著、日本能率協会マネジメントセンター）、『越境学習入門』『日本企業のタレントマネジメント』（中央経済社）、『地域とゆるくつながろうーサードプレイスと関係人口の時代ー』（編者、静岡新聞社）、『越境的学習のメカニズム』（福村出版）など。主な受賞：2022年日本の人事部HRアワード書籍部門最優秀賞、2021年経済行動科学学会優秀研究賞（JAASアワード）、2018年人材育成学会論文賞など。

持続的な産学共同人材育成システム構築事業 「公募要領」(2019年3月)より抜粋



Designed by Freepik

- 我が国の産学連携は、欧米に比べて低調であることが産業界等から強く指摘されているところです。特に、研究と比較すると、**教育に関する産学連携はまだまだ不十分な状況です。**
- 個別の企業や業界を超えたオープンイノベーションを促進するため、社会人学生の学び直しも含め、産学がともに人材育成に主体的に参画し、実践的な産学共同教育の場やプログラムを提供するために不可欠な**実務家教員**(専攻分野における実務の経験及び高度の実務の能力を有する教員)の質・量の充実に資する取組を支援することを通じて、**アカデミアと社会を自由に行き来できる学びと社会生活の好循環を醸成**し、もって、中長期的かつ持続的に社会の要請に応えることができる産学共同による人材育成システムを構築することを目的とするものです。

実務家教員の育成に いかに取り組むか

～ 教育・雇用一体改革の視点から ～

2020年5月21日

名古屋大学 高等教育研究センター 招聘セミナー
(共催: 東北大学 高度教養教育・学生支援機構)

大森 不二雄

東北大学 高度教養教育・学生支援機構 教授
大学教育支援センター長



課題解決の主役としての実務家教員

- 学生の大学教育への動機付けを高め、社会人をリカレント教育へ惹き付けるなど、大学において**学びと社会を繋ぐ**
- 学習成果のエビデンスに基づく**効果的な教育方法を産学両方において普及**
- **産学間の人材と知の往還**を先導
- 「**越境人材**」として、産から学への片道切符ではなく、産学間の越境を繰り返す人材、あるいは、産・産間や学・学間を含め越境する人材として、日本の**人材育成の变革を主導**



越境するeラーニング戦略

—大学と企業のボーダーレス化、学びと実践の融合—

大森 不二雄 首都大学東京 大学教育センター
花木 喜英 熊本大学大学院社会文化科学研究科
株式会社レビックグローバル
宇野 令一郎 ビジネス・ブレイクスルー大学

第17回大学教育研究フォーラム
於：京都大学 2011年3月18日

職業人教育システム ＜内外の状況＞

■ 海外では

- 産学連携教育を含め、**高等教育と企業内教育等がシームレスにリンクした職業人教育システム**が珍しくない
- そこでは、eラーニングによる遠隔教育のほか、対面指導・集合研修とeラーニングを組み合わせたブレンディッド・ラーニング等、**ITの活用**は、教育機会の拡大や学習の効果・効率の向上の重要な手段となっている

■ ところが、日本では

- **高等教育における職業人教育が未成熟**
- **高等教育と企業内教育の間に断絶**
- かつてOJTを強みとした日本企業も、経済の長期低迷の中で人材育成の余裕を失っている
- 官民とも**IT活用の遅れ**が指摘される



科目名『社会の構造』
授業題目「社会人になるための社会分析」

【第14回授業】
日本の人事制度再考(その2)

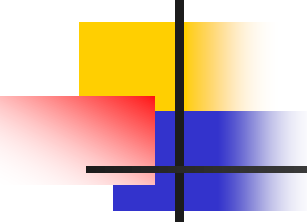
大森 不二雄
(東北大学 高度教養教育・学生支援機構)

2022年1月19日



「マージナル・マン」 ～変革と創造の担い手～

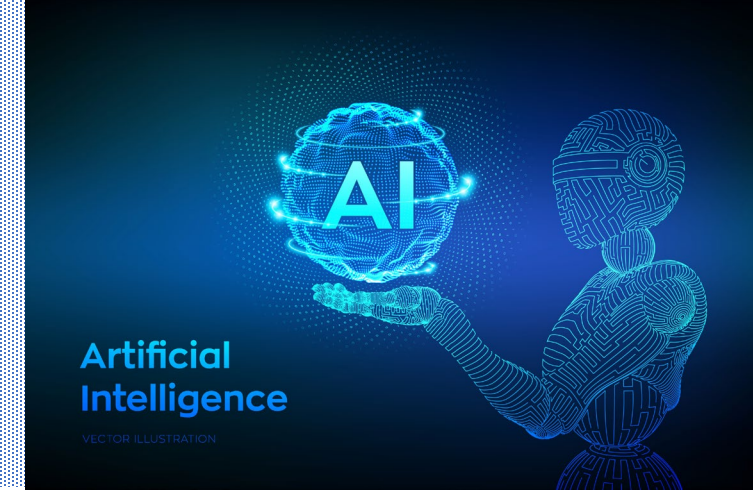
- 「よそ者、バカ者、若者」が組織変革やイノベーションに必要ななどと言われる。地域社会、組織、大人社会などで主流の価値観にどっぷりつかっておらず、心地よい人間関係のしがらみから自由な存在で、当人は、所属・帰属の不明確・不安定な社会的位置にあり、時には偏見や排斥の対象ともなり、精神的にも葛藤を経験し、不安定になる傾向がある。しかし、それが省察や多様な視点を伴う批判的思考や創造性の源にもなる。
- 社会学では「境界人」(marginal man)という概念で知られる。例を挙げれば、転職者、Uターン組、青年期、ユダヤ人(欧米の企業家、思想家、芸術家、学者などに多い)など、多様な文脈に適用される。



マージナル・マンを活かす 「多様性」と「流動性」

- 「ダイバーシティ」(多様性)と「モビリティ」(流動性)が重要な理由の一つは、この「マージナル・マン」(境界人)に活躍の場と機会を提供するには、組織や社会全体が流動化し、多様性を包摂することが必要だからである。
- 日本は、高度経済成長までは、農村から都会へ、サラリーマンへの社会移動、企業等の増殖・成長などによって、意図しない流動性と多様性が確保されていた。
- 今や社会・経済が固まってしまい、格差の固定化も指摘される。

越境人材は 今の日本に必要で、足りない人材



Designed by Freepik

- 境界人(マージナル・マン)は、変革人材、自律型人材
- 境界人は、越境人材
- 実務家教員は、越境人材