

20190301(Fri.)13:40～13:49  
大学トップマネジメント研修  
総括シンポジウム

産業界と連携した分野横断的な INNOVATIVE THINKING は「教える」ことができるか？

～ある授業開発の挑戦～

新潟大学教授／副学長  
高橋秀樹

## 本シンポジウムのお題

各大学における**ガバナンス**ないし**マネジメント**改革の試み

しかし、今のところ新潟大学で進められている施策は他の大学で行われているものとほぼ同じ

- 全学会議や執行部の会議を減らし、  
マネジメント人材が業務そのものに従事する時間を増やす。

※但し、単に会議を減らすだけで業務が向上するか否かは疑問。  
Cf. 30年度研修まとめ：シカゴ大学の例

- 人事ポイント制の導入と部局による人事計画遂行自由度の向上

※但し、全体として人件費圧縮の趨勢は変わらないので、  
「不可避的縮小のなかでの自由」に過ぎない恨みがある。

- 他大学の理事経験者が理事に就任、Etc. ……

に目新しいことではないものを話してもいかなものかと思われ、  
また「**内容とタイトルは各報告者にお任せ、何でもよい**」とのことなので、お題とは趣きを変えて……

今年度、トップマネジメント研修では、**大学発イノベーション、アントレプレナーシップ、エコ環境、知財**等が取り上げられる機会が多かった。

○では、日本の大学で**イノベーションのための人材を育成するためにどんなことができるか。**

= 様々なことをやっていたら偶発的にそのような人材が出てきた、というようなものではなく、学生の意識を集約的にイノベーションに向けて鍛えていくためにどんなことができるか。

## Innovative thinkingを身に着けるような教育の難しさ：現実的な実態における矛盾

○社会からの要望として、また国策として、即戦力となる人材の育成が求められている。

⇒各部局、各専門でできるだけ早く専門技能の教育を始めようとする。

= 初年次で思考が柔軟なときから「専門教育」が詰め込まれがちになる。

⇒分野横断的な対話や発想の必要が叫ばれながら、実態としては蝸壺化しがちになる。

⇒実践的な（すぐに使える）新技術を開発するよう無言の圧力がかかる。

⇒現在の技術についてすぐできる小粒な改良・改善を行って、即効的に新技術に向かおうとする。

⇒世界中で多くの関係者がやっていることと同じことを行う結果になる。

また、AIで瞬時に行われる膨大な計算と競争する結果になる。

⇒現状から突き抜けた新奇で根底的な、つまりinnovativeな、開発構想を考える余裕がない。

現実に縛られない理想形を思い描き、

その後に現状を振り返ってその理想形に向かうために必要なことを考える態度・姿勢、

つまり、バックキャスト／ムーンショットで考える習慣を持つ人材を養成する必要性

現実には、**新規な根底的理想形**を、**多分野協働**で、**産業界とつながりながら**考える教育を進めることが**難しい**。

**このことについて、持ち時間で事例紹介をしたい。**