

教育におけるイノベーションとは

1

「日本人はいつからチャレンジすることや改革することを好まなくなったのだろうか」

政治・経済界で痛みを伴う改革を先送りしてきたことに、こんな言葉が向けられる。

社会環境が変わり、経済環境が変わり、経営環境が変わり、仕事環境が変化している。現在はそのような時代である。

少子高齢化は以前から話題になっている。一方、「若者の労働力が減る」という将来の事態に対して、準備している企業は少ない。

ここにイノベーションが萌芽^{ほうが}する原点の一つがあると言える。

こうした問題提起は、こと経済に限ったことでなく、教育においてもなされるべきことだろう。

「変化の時代」とされる二十一世紀の教育はどうあるべきか。

既存の教育カリキュラムに、新たな価値の創造につながるものを見いだす…これが教育のイノベーションと言えよう。

「イノベーションとは意識的かつ組織的に変化を探すことである。それらの変化が提供する経済的、

社会的イノベーションの機会を体系的に分析することである」(ドラッカー『イノベーションと企業家精神』)

ドラッカーによれば、イノベーションとは「意識的、組織的に変化を探すこと」であるという。そして、イノベーションの本質とは、経営資源の使い方を変え、富の創出能力を増大させることとする。

この場合の「富」とは企業の場合の目標で、教育では「人材育成」の創出能力を指すことにでもなろうか。

イノベーションは、すでにある知識を結合や組み合わせで得る新しい知識から生み出される。これを商品(教育カリキュラム)として、市場へ(教育環境)に投入していく。この成果は、「歴史を変える」可能性すら秘めている。

2

入試偏差値と就職先。世間から見た客観的な大学の評価は、要するところこの入口と出口の二点いかに尽きる…と言われるが、その間の道程で何を、いかに学ぶか。

「大学で何を学ぶか」といったテーマの本が何冊も刊行されていて、どれもよく読まれている。

就職事情が氷河期に入れば入るほど「実学志向」が高まることは否めない。就職氷河期を反映し

て、学生の実学志向は一段と強まる。「資格が取れる学部で、確実に何かを身に付けたい」という目的意識を持った学生が増える。

しかし今、学生にとって必要なのは、「学ぶこと」が世の中―企業、地域コミュニティーでどんな意義があるかを考えることだと言われる。

企業側からは「日本の大学は、一部を除き社会に役立つ学生を育成する実力が無い」と苦言が寄せられる。

日本の大学が、世の中で、どういう役割を持つかという問いに対しては、まだ明確な答えは出されていない。大学側の模索が続いている。

現代は多様な価値観のもと「判断する力」がより一層問われている。ここで、大学教育において専門知識以外に判断力、問題処理能力に求められるものが多いことが分かってくる。究極に求められるものはスキル、パワーであり、人間力、コミュニケーション力である。

こうした観点の中、安城学園では、これを

「社会人基礎力」として標榜^{ひょうぼう}し、その育成をイノベーションの根幹として掲げた。

ふとしたひらめきからヒットが生まれる可能性は、どんな事業にも存在している（ドラッカー）というが、安城学園の「社会人基礎力」育成は、寺部曉現^{あきま}理事長の着想―それは「素晴らしいひらめき」でもあった―によるイノベーションのスタートだった。

◆導入の「戦略」

新しい知識（「社会人基礎力」）に到達したうえで、社会、経済、認識の変化などをすべて総合した分析結果に基づいて商品化（カリキュラム化）を検討する。

◆戦略的な投入

新しい意識から生まれたイノベーションを教育の差別化として、選択を求める。

◆経営者の舵取り

新技術は生まれたが、市場志向にあわず、合わなくなるということもある。その時にはうまくリードすることが重要。検討と修正―「カイゼン」を積み重ねる。

「社会人基礎力」育成の実施にあたっては、イノベーション実現のセオリーが忠実に実行されていた。

学園教職員には、「リーダーとして組織を率いるものに求められている考え方、物の見方は何か」。リーダーとして行動し考える―組織を率いるマネジメントが育成されていた。教職員向けの研修会を恒例開催して、その認識を共有することに努めた。そこでは、学園で教える者として、教育者であり、ときに経営コンサルタントとして、「管理者のマネジメント」の重要性を確かめ合う。

「自らの知識、あるいは地位のゆえに組織の活動や業績に実質的な貢献をなすべき知識労働者は、すべてエグゼクティブである。」（ドラッカー『経営者の条件』）

ドラッカーは、組織全体の活動や業績に対して、重要な影響を持つ意思決定を行う知識労働者を「エグゼクティブ」（上級管理職）と定義している。重要な仕事を任され成果をあげる、いわゆる「でき人」だ。

寺部理事長は、こうした意味で学園の教職員にエグゼクティブであることを、求め望んでいる。こうして安城学園において、寺部曉理事長就任の平成八（一九九六）年から行ってきた改革は、平成十九（二〇〇七）年から新たな「イノベーション」として強力に「社会人基礎力」育成が取り入れられていったのだった…。