
大学教育の理想像に関する考察

短期大学部から新学部構想に至る一教員の取り組みを通して

谷口俊治

Abstract: Wrestling of a teaching staff with junior college education and with planning of the new faculty at its early stage is reviewed and discussed. Descriptions are tried to be as objective as possible that most of them referred to some research reports and to the datum recorded in it. The research area of the writer is Applied Behavioral Science and it studies a process how any modifications in the real world happen, so to say practical research. This paper provides a case study without wide historical records of the fact. Necessary condition for ideal education of university consists of three aspects of environments. They are physical, social system, and personal environments. Positive attitude of teaching and office workers should be activated by adequate estimation and reward for their performance. Another important factor must be acquisition of proper cognition on relationship between students and workers.

1. はじめに

本論は、短期大学部が廃止されて新学部に移行するにあたり、筆者自身の短大における教育活動と広い意味での改革的な視点からの教育行政への関わり、及び新学部設立の一部に関わった経緯について事例研究的にまとめたものである。そして、それらを踏まえて、理想的な大学像の要件について具体的に論考したものである。

本論は歴史的経緯を事実レベルで記録しようとするものではない。むしろそのような記述は少なく、筆者が主体的にどのように大学の職務に取り組んできたかを示す資料に溢れている。随所に引用、参照される文献の多くは筆者の取り組みの痕跡である。未熟ではあるが、応用心理学的視点から現実の教育行政に取り組んだものでもあり、実践研究的色彩が濃いものである。

2. 短期大学部での教育活動

筆者は、昭和 63 (1988) 年 4 月に椋山女学園大学短期大学部に専任講師として就職した。1998 年に至る 10 年間の短期大学部での主な職務は、教職専門教育科目の担当であり、また短大教職課程の代表者でもあった。日頃の職務を遂行する中で、「理想的な大学教育とは何か」を微力ながら追い求めてきた。短大の教職免許資格は中学校国語と英語であるが、中学校教師の理想像を学生と共に考える中で、それは必然的に大学教育と教員のあり方にも通じるものであった。稚拙な歩みであったが、できる限り努力したと思っている。具体的には次のような目標を自分に課してきた。

(1) 学生と共に過ごす時間を多くとること

このためには、まずできるだけ研究室にいる時

間を長くすることで、学生と会い、話す機会を多くつくるようにした。通常は講義と会議以外ではできるだけ研究室にるようにした。ドアには1週間の講義と在室スケジュール表を印刷して持ち帰れるようにしておいた。長期休暇中も盆と正月、その他の若干の個人的休暇以外は大学に出向くようにした。休暇中に登校する学生は少数であるが、そうした学生は何らかの用事で教員とコンタクトを必要とする者である。また、長い時間研究室にいと、学割発行願いの捺印をもらいに訪ねてくる指導生と会うことができる。指導生以外の学生にも随分印鑑を押した。近年では電子メールを通しての会話が加わったことが特筆すべき点である。

一方、心理学教員であったために、学生相談室員としての役割を与えられていた。このことから、不適応状態にある学生との接点ができ、学生がどのような問題を抱えているかを知ることにもなった。また、他学部の学生と交流する機会を得ることもできた。さらに、「映像芸術論」と「インターパーソナルスキル」の2種類の自主ゼミを主催した。時間的制約もあって十分な活動ができたとは思えないが、また参集した学生もごく一部であったが、これによって、短大の一般的学生から逸脱した特異な欲求をもつ学生と触れあうことができた。

(2) 客観的に学生の実態を把握すること

大学のあり方を考察するためには、何よりも学生を知ることが必要である。前記(1)のようにして個々人の学生と出会うようにすることが基本であるが、同時に学生集団の実態を客観的に把握することも必要である。1994、1995年度の椋山女学園大学キャンパスライフ調査報告書は、全学部にわたる学生生活全般についての調査結果をまとめたデータブックである(江原昭善ら、1995; 杉藤重信ら、1996)。これらは、定量的、定質的データを多様な手法で収集したもので、学生を全体的に把

握するのに貴重なデータを提供するものである。また、こうした調査は椋山女学園大学の歴史上初めての試みでもある。

一方、そうしたアプローチの一端をさらに深く掘り下げたものに、大学生のメンタルヘルスケアに関する研究報告書(谷口俊治ら、1996)がある。適応に困難をきたす学生は少なからずいるし、2年間あるいは4年間の内にそのような状況に陥ることも少なくない。学生相談室では個別の事例に対して援助を行っているが、椋山女学園大学におけるメンタルヘルスに関する実態を網羅的に把握しようとしたのもまた初めての試みである。これらの調査資料に関する考察は、後の「5. 魅力的大学の要件」で一部が引用されている。

(3) 一人一人の学生を大切にすること

我々教職員が「学生」と言う時、それは多くの場合顔がない。つまり、学生という非人格的、集合的呼称であって、具体的人間像が伴わない架空のイメージである。非人格的対象に対しては、人間は非情に対処しがちである。だが、我々人間、教職員は本来一人一人の人間(学生)を相手にしているはずである。あえて私たちは忘れがちなそのことを認識する必要がある。それによって、個々人の学生に対して思いやりをもった対応が生まれてくるはずである。人間は相手の顔を見て対峙するとき、自然と共感的機制が解発され、相手の気持ちになって物事を考えるようになる。つまり、思いやりである。顔が見える対応とはこのことを指す。

これについて象徴的な出来事が平成8年の春にあった。履修登録に際して、これまで幾度となく繰り返されてきたことであるが、履修番号帯の制限のために希望する科目が受講できないことがあった。この訴えが、私がよく知っている学生からあったのである。しかし、教務委員会は杓子定規な対応をした。いくつかの経緯があったが、結果的に筆者は臨時教授会の開催を求めてこの学生

の希望を実現するよう努力した。教員一人一人に教授会開催の賛否を確認し、過半数にいたった賛同の結果を学部長に提出したが、結果的に教授会は開催されなかったのである。万策尽きた感で、学生にその結果を伝えざるを得なかったことを記憶している。

このようなことがあってもなお、学生の要求に耳を貸そうとしない体質は変わっていない。平成10年度の講義登録で、入試広報にも記載されていたある演習が、前記と同様の番号帯の制約があって履修できないという訴えが起きた。その学生はその演習のために本学を選んだのだとさえ言った。しかし、結果的に担当部署は訴えを認めなかったのである。幸いだったのは、学生の気持ちが分かる教員がいて、彼女のために特別の学習機会を設けたことであった。しかし、それは本質的な解決ではなく、体制はなにも変わっていない。番号対履修の趣旨は理解できるが、それと学生の学究意欲のどちらが教育にとって大切だと考えているのか疑問である。

(4) 教育効果の追究

学生に対する教育効果の追究は、教員として最大の課題の一つである。これにはいくつかのアプローチがある。教材研究や教育評価等、教授法の改善は多様であり、これまでも数多く試みられ、研究上の蓄積も多い。これらとは異なるが、筆者が実践形式として選んだのは合宿である。1994年から始めたが、当初は「教育心理学」と「事前及び事後の指導」であった。2年度目からは「事前及び事後の指導」だけについて2泊3日の合宿を行っている。谷口俊治・犬飼守薫・竹内政雄(1995、1996、1997、印刷中)の事前及び事後の指導(教育心理学)集中ゼミ(INSTEP98: Intensive Seminar for Teaching Profession in 1998等と称する)実施報告書は、その計画から実施そして評価に至る詳細を収録している。

その目的は、「時空間的に集中した環境で、学生、

教員が相互に密接な交流を展開することを通して、教職課程の履修者としての自覚を深めることである」と述べられている。人間は時間と空間を共有すると必然的にコミュニケーションが活性化される。この合宿はなによりもまず、そのような環境を恣意的に作り出すことを目的としている。当然のことだが、個別の具体的教育目標は、5時限分の正式な授業時間に換算されるセミナーと6時限分のフリーセッションそれぞれにある。しかし、起床、体操、食事から各スケジュールの運営にいたるまで、合宿中のすべてが教育場面としての意味を持つ。そうした時空間的に密な状況下で、どのような人間関係が展開していくかは予想することが困難である。信頼と不信、協調性と自己中心性、嫉妬、尊敬、敵意、連帯等の相互過程がめまぐるしく展開する。教職課程の履修者は、こうした環境の中で自らをみつめる機会を与えられるのである。

このような合宿は、教職員にとっても学生にとっても多くの労力を必要とする。準備段階だけでも、スケジュール調整、宿舎の手配、交通手段、保険等多くの雑務をこなさなければならない。当初のINSTEPは、教室会議から教務委員会、教授会の承認を得なければならず、多大のコストを要した。特筆すべき点は、こうした企画を担当する教職員に対して相応の評価がなければ、よほどの篤志家でもなければ続くものではないということである。多くの教職員はボランティアでないことを確認したい。

3. 短期大学部における改革の試み

(1) 初期の改革の試み

椋山女学園大学においては、短期大学部の改革の必要性は比較的早くから指摘されてきた。もちろん、文学の不人気と18才人口の減少を念頭に置いていることである。最初の契機は、平成3(1991)

年から当時の理事長主導下に行われたものである。ほぼ当時の教員構成で、短大のまま、学科名称を「文学科」からより広範囲の「人間文化学科」に変更するものであった。入学定員もそのまま、司書課程と教職課程は存続することになっていた。筆者の記憶では、最初に四大にする可能性が議論されたが、委員を始めとする教員の多くの反対にあって短大のままとなった経緯があった。理事長主導とはいえ、短大教員主体のワーキングチームの会議では、自由かつ民主的な議論が積み重ねられた。重要な事項については、理事長がオブザーバーとして参加していたことで、必要に応じて助言を得ることができ、円滑に方向性を判断することができた。順調にカリキュラム構成が進み、平成5（1993）年末には文部省への提出書類も順調に準備され、年明けに文部省との事前相談のアポイントもとっていた。しかし、その直前に起きた例の事件のためにすべてが無に帰したのである。

(2) フォーラムの発足

事件に翻弄されながらも、短期大学部の改革の

機運は衰えなかった。凍結された改革案は別にして、平成6（1994）年秋から自由に将来展望を模索する事を目的として、短大フォーラムを定期的に開催することになった。その内容は、短大フォーラム報告書の第1～6号に詳細に記されている（椋山女学園大学短期大学部将来計画委員会、1995 a; 1995 b; 1996; 1997 a; 1997 b; 1998）。フォーラムの運営と改革案の作成は将来計画委員会が担当していた。筆者も一時期、委員としていくつかのフォーラムの計画と実施、及び報告書の作成に参画した。それぞれのフォーラムには特色がある。アカデミズムを地で行くように学問の本質を問いかけ、短大あるいは大学教育の理想を学生と教職員が共に語り合うようなものもあった。片や、現実の改革案を念頭に置いて学科構成やカリキュラムまで議論するようなものもあった。

以下は、平成6（1994）年11月1日に行われた第1回フォーラムで、筆者がプライベート・ノートとして配布した資料からの一部引用である。短大存続を前提とした改革の展望が示されている。

●問題の整理

「短大の将来」—椋山短大の存在価値—

18歳人口が激減していく今後15年間（平成20年頃まで）のパースペクティブとして、椋山短大の社会的存在価値を強くアピールし続けることを目指すべきである。すなわちそれは、学生の要求を満たす教育環境を提供することを第一に意味するが、同時に短大教員にとって魅力ある職場であることも必要である。その具体的課題は、「ある程度の学力水準を維持しながら、入学定員を確保すること」である。

椋山短大の存在価値を規定する3つの側面は次の通りである。

1 学生の短大志向

魅力ある短大教育を受けた後に、良い職場に就職したいという要求。四大志向が高まって行く中で、なおも高卒の学歴では満足できないが、四大に行くほどではない、短大で2年間ほど学んで早々に就職したいという学生がいる。そのような学生は、18歳人口比何%いるのか。また、彼女らが望む教育内容は何か。そして、彼女らの偏差値分布はどうであろう。

2 魅力ある短大教育

短大を志向する学生が期待する教育内容を提供すること。文学を中心とする椋山短大の伝統に沿って徐々に柔軟に対応して行くことが、短大の魅力を維持し、増大することになる。短大志向についてのIdentityが明確な学生は、ある程度の学力をもち、教育目標を達成しようとする動機が高い。そのような学生は、教員にとっても自らの研究成果を教授するに足る魅力的な学生であり、すなわち、魅力的な職場である。

3 短大卒女子学生に対する需要

少なからぬ企業が、引き続き短大学歴の有能な労働力を求めるだろう。つまり、基本的事務処理能力とソーシャルスキルを兼ね備えた教養ある若い女性に対する需要がある。

このノートでは、この後「魅力ある短大教育を目指すための検討項目」として多くの具体的項目が挙げられているが、後に他の資料からの同様の引用があるのでここでは言及しない。他に、「短大の魅力的カリキュラムをいかに効果的に受験生に伝えるか」、「自主ゼミから正式科目へ」、「自己点検、

自己評価」、「何のために改革に関わるか」について意見が述べられている。この内、最後の点について以下に引用する。そこには一教員として、なぜ敢えて労苦の多い改革に前向きに取り組む必要があるのかについて、アイデンティティの不安があったことを知ることができる。

4 何のために改革に関わるか

ただ忙しいばかりの短大改革に関わっても、労働時間の調整があるわけでもない。給料増えるわけでもない。研究時間は減り、つまらない人間関係の確執にとらわれ、目先を見れば損なことばかり。仕事にまつわる利権というほどのものもない。社会的義務感から働こうという気にもなれない。梶山のためというの何かへんだ。大学行政は他人任せにして、園芸に時間を費やしたほうがよっぽど長生きできそうだ。

15年後、30～40代の職員は50才前後の年齢となり、大学運営の中核を担うことになる。その時、楽しく仕事をしたい。今と変わらず、いや、より一層熱意ある学生を相手に誇りをもちながら仕事をしたい。大学はつぶれないだろうが、質の低下は否めないし、活気が無くなるだろう。そんな職場はいやだ。だから改革に前向きに取り組まざるを得ない。

(3) アカデミズムの原点を問う

平成7（1995）年7月1日の第2回フォーラム（副題：学問有情）では、アカデミズムの原点に立ち戻って大学教育の在り方を考えようとした。筆者の友人でドイツ文学を専攻し、ウィーン大学で文学博士を取得した小澤幸夫氏を招いて、「わたしの大学観」の講演を依頼した。講演を通して、オーストリアの大学は、現代においてもなお伝統的な大学の理想像を実現しているように思えた。そして、はたして日本の大学、梶山女学園大学がこのままでいいのだろうかという強い疑念を感じさせられた。閉会後も当時の江原学長を交えて熱い議論が続き、一時、アカデミズムの本質に触れることができたフォーラムであった。直接に改革の具体案につながるものではなかったが、大学人としての認識を深める重要な機会になったと考える。

(4) 学生への問いかけ

平成7（1995）年11月25日の第3回フォーラム（副題：学生諸君にご相談申しあげる！）は、学生の気持ちを知ることを主眼として行なわれた。筆者が直前に行った短大キャンパスライフ調査の結果も含め、学生の期待や不満などに教職員が謙虚に耳を傾けた。フォーラムに積極的に参加した学生は少数であったが、真剣に我々の問いかけに答えてくれた。短期大学部の学生の多数意見ではないにしても、理想的な大学のあり方を考える上で、一部の真摯な学生が、大学や短大に何を求めているのかを知る貴重な機会であった。筆者は、そのような学生の声が、忘れかけた本来大学があるべき姿を思い起こさせてくれたように感じた。

しかしもちろん、大学教育は学生に媚びるものではない。大学は自ら提供する教育カリキュラムを明示し、自信と責任を持って入学してきた学生に対してそれを実施しなければならない。大学は

自らが目指す教育目標を教職員が明確に自覚する必要があるが、同時に、入学してきた学生が求めるものをできるだけ正確に理解することも必要である。理想的なのは、双方がお互いに与え、求めるものが何かを的確に認識することである。とかく、大学は学生に対して一方的な姿勢をとる傾向があるが、このようなフォーラムに見られるように学生からの情報を受け取る体制も必要であろう。

(5) 理事会主導の改革へ

短大内部の最後の大きな動きは、平成8年の春から秋にかけて起きた。経営母体が短大改革についても積極的に動く姿勢を見せ始めた。短大内部でもそろそろ結論を出す時期にきていることを将来計画委員会が感じ始めていた。次の(6)で紹介する第4回フォーラムの副題にそれがよく示されている。筆者も一委員として積極的に学園と短大の組織間を行き来した。夏休み明けには、短大存続の方向で改革案がまとまりかけていた。しかしその頃、大学全体の組織構造が不安定になり、新たな方向に転換する兆しがあった。結果的に短大の自治的発動があったものの、大学の組織的処理に取り入れられず、一方で理事会レベルで短大改革を含めてある程度のリーダーシップをもった動きが始まった。やがて、すべてがそれに取り込まれ

ることになったのである。

(6) 短大から四大への改革案

次は、平成8(1996)年6月4日の第4回フォーラム(副題:短期大学部将来計画最終討論会)で筆者が配布した資料の一部引用である。ここでは、タイトルに「短期大学部を解体して四年制新学部を!」とあるように、これまでの短大存続から四大への可能性を示唆するものになっている。ところがこのタイトルには、その後に小さな文字で、「と思うのですが」とある。筆者自身は、実は短大でも四大でもどちらでも構わなかったのである。膠着した現状を打破する新しい一歩が欲しかっただけである。その後、結果的には短大存続案でまとまっていくが、いずれにせよ、この内容から当時、筆者がどのような新学部像を描いていたのかを知ることができる。実際の新学部構想との共通項が少なくないが、大きな相違点は、当時の構想案が短大だけを母体に行っているのに対して、実際のそれは生活社会科学科の改革との連携という条件が加わったことである。ここでは特に冒頭の「短大改革はどのように展開するか」にあるように、改革の内容ばかりでなく、どのように改革が進められるのかという行政上の手順についても展望を模索していたことを知ることができる。

1 短大改革はどのように展開するか

- 1.1 主導権はどこがもつか、経営者か短大か
- 1.2 将来展望はあるか、それとも目先だけか
- 1.3 短大の教員の何%が改革に前向きか(勢力分布:過激派3名、革新派3名、ノンポリ20名、保守派3名)
- 1.4 経営者と連携する必要があるか
- 1.5 どうでもいい

2 現短大の分析

- 2.1 ポジティブサイド
 - 2.1.1 少人数教育
 - 2.1.2 有名伝統校(御三家)
 - 2.1.3 好立地
- 2.2 ネガティブサイド
 - 2.2.1 四大志向(短大離れ)

- 2.2.2 学科名称（文学科）
- 3 目先の対策
 - 3.1 希少価値としての短大
 - 3.2 積極的広報活動
 - 3.3 教育内容の多様化（生涯教育）
 - 3.4 入試の多様化
 - 3.5 学生の頭数さえそろえるなら何でもやる
- 4 新学部理想像
 - 4.1 教員にとって快適な職場であること
 - 4.2 学生にとって快適な勉学の間であること
 - 4.3 達成動機の高い（やる気のある）学生を集めることができること
 - 4.3.1 偏差値と達成動機にはある程度の相関がある
 - 4.3.2 偏差値の高い学生は、偏差値の高い全国規模の有名大学へ行く
 - 4.3.3 アカデミズム志向の学生は、偏差値の高い有名大学へ行く
 - 4.3.4 中程度の偏差値の学生が地元有名校に来る
 - 4.3.4 中程度の偏差値の学生は余力があり達成動機も高く魅力的である
 - 4.3.5 偏差値の低い学生は達成動機も低くつまらない
 - 4.3.6 学歴のためだけに進学する学生は達成動機が低い
 - 4.3.7 目的意識の明確な学生は達成動機が高い
 - 4.4 地元有名企業が求めるような女子教育
 - 4.4.1 高水準の（浅く）広い教養
 - 4.4.2 特殊技能（司書）
 - 4.4.3 対人関係技術の教育
 - 4.4.4 実務能力（言語〈漢字、文章〉、語学、情報処理〈ワープロ、Internet〉）
- 5 新学部構想
 - 5.1 学部名 キーワード（ヒューマン、ソシオ、テクノ、ネットワーク）
 - 5.2 入学定員 160 名（収容定員 640 名）
 - 5.3 スタッフ
 - 5.3.1 職員 10 名
 - 5.3.2 教員 講師以上 29 名 教育助手 3 名
 - 5.4 カリキュラム構成軸 キーワード（文化、社会、語学、情報、司書）
 - 5.5 選抜方法
 - 5.5.1 センター試験
 - 5.5.2 小論文 英語（翻訳、辞書持込可）
 - 5.5.3 無試験 抽選

(7) 学生と教職員との交流

次は、平成 8 (1996) 年 12 月 21 日に行われた第 5 回フォーラム（副題：学生と教職員が共にすごすメリークリスマス）の報告書にある筆者の論考からの一部引用である。当時は短大改革の方向性が理事会から明確に示され、そのイニシアティブ

も短大の手を離れた状況になっていた。したがって、フォーラムの性質もその副題にあるようにそれまでと異なった趣旨になっている。論考のテーマも直接改革に関わる問題についてではなく、学生と教職員の関係について取り上げている。

さて、話しは変わって、ここで理想的な学生と教職員の関係について考えてみます。日頃の授業の中でもよく話題にしますが、私は、「人生で大事なものは、日々を楽しく過ごすよう目指すこと」であると考えています。といっても、これは即物的なことを言っているわけではありません。もちろん一部

にはそれも含みますし、物的環境を整えることは私たちの生物学的な意味で存在を安定させるのに必要不可欠です。しかし、人間は、他の生物にない高次機能（精神）をもち、そこでは多くのエネルギーが他者との関係性に関する認識処理に費やされています。平たく言えば、多くの人は日々常々人間関係に関わる思いをめぐらしつつ生きているということです。そうすると、先程の「楽しく」生きるための重要なキーは、必然的に人間関係にあると言わざるを得ません。経験的にも、物に起因する苦楽は一過的ですが、人に関わるそれは、長らく尾を引きます。

大学ではどうかというと、家庭のことはともかく、学生同士、教職員同士の人間関係があり、そしてこのフォーラムで主題となった学生と教職員の人間関係があります。一般に、望ましい人間関係の基本は「信頼」であることにはまずどなたも異論はないでしょう。この信頼にはさまざまなレベルがありますが、最小限のレベルでは相手を身体的に傷つけないと思えることであり、最大レベルでは無条件に恩恵を供与（愛）してくれると思えることだと考えています。具体的な例を上げると、前者は「路上ですれ違う見知らぬ人」、後者は「家族」です。私が望むのは、学生と教職員の間にある程度高いレベルの信頼があることです。

さて、「学生、教職員」という言い方は抽象概念ですから、現実にはそのような具体的プロセスはありません。ただ、組織内の区別としては明確にありますので、学則に基づく制度や規則上でよく使われるものです。ところが実生活では、あくまで一人の学生と一人の教職員の関係です。これが、ある教職員がある学生を目の前にして「学生」と認識するか、顔をもった人格として「〇〇さん」と認識するかで大きな違いがあります。人格として接するなら、少なくとも、その後に個別の人間関係が展開するための出発点になりえましょう。ところが往々にして人格的出会いにならないことが多いようです。これは、学生の側でも同じことが言えます。そのような関係がすべてであることは難しいですし、そうでなければならぬわけでもありません。しかし、人格的接点があまりに少ないと、人間を見失いがちになります。教職員の側から言えば、一人一人の個別の状況や心情を理解せずに画一的、機械的に対応することになるのです。

こうした社会集団では、学校にせよ職場にせよ一人一人の構成員は、その場にいることに喜びを感じることができず、そこが生活の中心となる居場所にはなにくくなるのではないのでしょうか。単なる通過点にすぎぬ場となり、無味乾燥な暖かみのない空間になります。つまり、私が言いたいのは、ひょっとして梶山短大はそうした学校になっているのではないかということです。学生も教職員もさまざまな理由が錯綜してのことと思いますが、多くが結果的にそうなっているように感じられてなりません。もちろんけっしてすべてではありませんが、どうしても全体がそう感じられるのです。梶山短大は周知のとおり稀に見る少数教育の環境が整えられています。収容定員 640 人の学生に対して 39 人の専任教職員がいます。一人当りの学生数は単純に割って 16 人あまりです。この数にしてもクラス人数にしても、これほどにゆとりのある教育を行っている大学はきわめて少数でしょう。

人間関係は相手がありますから、当然相性がありますし、もともとそうした個別の接触を望まない学生も教職員もいるでしょう。しかし、この小論の最初にも書きましたが、もし「信頼できる他者と人生の一時を共有することこそ人生の喜び」であるとするなら、いやそのようにより多くの人に考えてほしいのですが、そのためにはもう少し、学生も教職員もお互いに一人一人の人と向かい合ってほしいと思います。先程計算したようにさほど無理な数ではない（実際の在籍数でも 20 人ほど）はずです。交通機関の職員が扱う対象とは、数も関係もまったく異なるのですから、とうてい同じように考えてはなりません。

さて次は、信頼を形成するためのテクニックです。これも先に述べましたが、より高度の信頼は、「無報酬の恩恵の供与」です。しかし、これは程度をわきまえる必要がありますし、よほど悟りの深い人でなければ長続きしません。そこで、多くの人にとって無理のない範囲を考えて、「恩恵の相互供与」ではどうでしょうか。give and take です。これにはいくつかの側面があります。2 点だけ具体例を挙げてみましょう。第 1 は、学生は授業料を払って教育を受け、教職員は学校を営んで生活の糧とする。第 2 は、互いに礼をつくし、相手の喜ぶ顔をみて我が喜びとする。他者との関係の持ち方についてこのような認識をもつことができれば、それに応じて行動が変化してくると思われます。学生と教職員の一人一人の中に、他者が自分のために大事な存在であると感じられてきます。そうすると、他者の喜びが自分の喜びとなるわけです。私は、こうした議論を、社会心理学における対人認知論と臨床心理学における具体的な技法を基礎に展開してきました。またすでにこれは、Interper-

sonal skill として一つの研究領域を成していると思いますし、実践的な特定の理論とテクニックを確立したものもあります。

今まで述べてきたことは、私自身がそうありたいと願うことで、対人関係でトラブルの多い自らの反省が原点にあります。実際に実現することは多少の困難があろうとは思いますが、このように、お互いが相手の顔をみながら喜びを分かち合うように接すれば、短大がより多くの学生と教職員にとってより楽しい場、人生の一ステージになるであろうと私は信じています。

(8) レクイエム

平成9(1997)年7月13日の第6回フォーラムが開催された時期は、すでに新学部構想が具体化しており、短大フォーラムの名称そのものが、「短期大学の将来を考える」から「情報社会と光源氏」に変わった。副題は「これからの文学・語学教育について」である。約6年にわたった短期大学の改革を模索してきた結果は、短大そのものの「廃止」となった。第6回フォーラムの内容は、短期大学部文学科の流れをなんとか新学部の文化情報学部につなげようとする最後のあがきとなった。筆者は、梶山短大の文学を主とする教育が消えゆく様を見て時代の流れを強く感じた。いかに美しく、貴いものであっても、力が無くては大勢に流されてしまい、現実に残ることは困難である。

(9) 改革を規定する要因

かくして短大フォーラムはその幕を閉じ、必然的に将来計画委員会も廃止された。筆者はそれぞれのフォーラムに積極的に参加し、その度ごとに一教員としての考えを提示してきた。またその後に、新学部構想推進ワーキングチームメンバーとして、実際の改革案の立案作業にも参画した。これらの経緯を振り返ると、大学の教育・行政に関わる改革がどのように展開していくかに影響を及ぼす要因がいくつかみえてくる。それをまとめてみると、①学部教員の地位保全欲求、②学部教員の研究教育欲求、③学部教員の自我関与度、④学部教授会の自治能力、⑤経営母体の改革意向、⑥大学組織の機能性、⑦強力なリーダーシップ、となると考える。それぞれは、これまでの改革プロセスで折に触れて筆者に強く印象づけられたもの

である。これらの要素は完全に独立ではなく、むしろ相互に重複するものでもある。いずれにせよ、これらの要素の力動的プロセスによって、改革に関する全体の流れが決まると考えられる。

4. 新学部の理想像

(1) 文化情報学部

年が明けて、平成9(1997)年度からの新学長の下で、短大を廃止し、平成12(2000)年の開学を目指して四年制新学部を創設する基本方針が打ち立てられた。学長指名で構成された新学部構想推進ワーキングチームの精力的な作業により、新学部名称、教育目標、カリキュラム、教員組織等が立案され、早くもその年の夏から秋にかけて文部省を訪問している。平成10(1998)年春からは新メンバーによる実務委員会がつくられ、9月の申請提出に向けて最終的な作業を行っている。

文化情報学の名称は、必ずしも厳密な討論を経て必然的な結果として産出された研究領域を指すものではない。むしろ文化と情報に関する研究を専門とする研究者がいて、彼等が協同して携わることができる教育活動領域を模索した時に、直観的に彷彿したイメージである。しかし、そうした厳密な科学的、論理的経緯に欠けるとしても、この帰結は明確な教育目標を示すことができるものとする。

ここで、すこしだけ「文化と情報」について考察する。まず「文化」の定義についてである。この言葉は、きわめて高度な抽象概念であるが、一方で日常用語としても頻繁に用いられている。そ

の場合は使う人々の曖昧な直観的心象を表現するものであり、したがって多様な意味合いを含んでいると考えられる。そのために、この「文化」の意味は必ずしも辞書の定義に基づくものではない。むしろ、およその共通項があるとしても、自在に意味するものが変貌することができる。だから、辞書を繰ってみてもあるいは語源を遡ってその由来を紐といてみても、言葉の定義には不的確である。むしろここでは、自由に私たちが文化と言う言葉を使うときに何を指しているのかを考え、あるいは恣意的に私たちが意図する「文化」を操作的に定義する方がよい。すなわち、ここでいう「文化」とは、精神と物質両者を含むすべての人間活動の所産を指す概念である。哲学、芸術、思想等の精神世界から社会、政治、経済にいたるあらゆる現象を包括するものである。

次に「情報」であるが、新学部におけるイメージはおそらくパソコンに基づくものであろう。いわゆる情報処理機器の代表格であり、現代社会で重要な役割を担っている。インターネット上の電子メールやWWWを駆使して情報収集やコミュニケーションを行い、文字、音、映像等の情報を包括的に処理したり、ワープロ、表計算、プレゼンテーション、データベース、統計処理等多様な技術が展開される。こうしたイメージが発端にあることは自然なことである。しかし、教育カリキュラムの構成はそれより広義の「情報」を意味し、より包括的な視点から社会現象をとらえようとするものである。つまり、ここで言う「情報」とは、個人と、それを取りまく人間社会を中心にした世界とのコミュニケーション過程を意味するものである。「情報」はコンピュータだけを意味する概念ではなく、多様な人間活動の基盤をなす通信、交流、交換過程を意味している。しかしそれでもなお、現代社会に特徴的なパソコンを用いた基礎技能が新学部のカリキュラムでも重要な役割を果たしていることは事実である。

以上のような「文化」と「情報」が総合して一

つの学際的学問領域をなし、その教授を教育目標とするカリキュラム構想が生まれたのである。同様の学部名称が他にも少なからず見られることは、このような発想が一般的かつ自然なものであることを示唆している。本学の新学部では、語学、人文科学、社会科学、自然科学、情報工学が具体的な学問領域の柱になっていると理解している。専門科目として社会科学に重点を置いているとは言え、要するに学問領域は網羅的である。短大の改編という経緯もあるが、女子学生の就職実態を念頭に実学志向を模索すれば、必然的かつ理想的なカリキュラム構成である。

文化情報学部のカリキュラム作成の経緯は、理想に基づく机上の論のみで展開してきたものではない。ただ少なくとも現実の大学教育に何が欠けているか、学生は何を求めているか、そして社会はどのような教育を期待しているかを考慮しながら、それらを融合させてできる限り理想的なカリキュラムを策定するよう努力してきた。短期間ではあったが白熱した議論を展開し、理想と現実の縛りの狭間で苦悩しながら、結局は妥協の産物にならざるを得なかったことは事実である。だが、何よりこれが現実であり、大げさにいうならこのように世界は展開するのである。筆者は決して敗北したとは思わない、もし敗北の烙印を押されたとしても理想を掲げての敗北であって、むしろそのような言葉を投げかける人々に対しては、では貴方にはどのようにできたというのかと問い返したい。

(2) 理想的新学部私案

いよいよ申請書類の完成段階に至ったカリキュラムを見ると、筆者の理想からはやや遠ざかった感がする。しかし、平成10年度からの実務委員の方々のご努力には深く感謝の気持ちと共に敬意を表する。それは何よりも、当初案の骨格がひきつがれているからである。残念に思うのは、当初案でも十分に盛り込むことができなかったのである

が、ソシオスキルの柱が脆弱なことである。パソコン、インターネットを中心とする情報技能と語学能力はどこの大学でも柱に据えている。実は何よりもこれに同等、あるいはそれ以上に強力な対人関係技能の柱を加えたかった。単なる知識ではない、現実の日常生活様態における技能、技法としての対人関係能力である。残念ながらこの領域は学問体系としては未熟であり、したがってその主旨を他の委員会メンバーに対して十全に説明、説得しきれなかったのが心残りである。おそらく臨床心理学や基礎領域の研究知見を駆使すれば、この学問領域は飛躍的に発達するように直感している。皮肉にも新学部では、筆者は応用心理学の担当になっている。応用心理学の一領域として重要な研究課題となるべきものである。かえす

がえす筆者の勉強不足のために、この展望について自信をもってワーキングチームの他のメンバーに示すことができなかったことを悔いている。せめて新学部では中心的な研究課題の一つにしたいと考えている。

以下に、新学部構想推進ワーキングチームメンバーとして、カリキュラム案の作成に携わっていた当時の個人的メモから一部引用する。元は短大の改革案としてもっていたものであるが、四大案の原型としても通用すると考えていた。先にも述べたように、新学部設置は短大改革に端を発していたが、実際には生活社会科学科の改革が新たな条件として加わった。しかし、結果的に多くの部分が他の委員の腹案と共通するものとなった。

0 はじめに

現代のような大衆化した短大、大学は、事実上就職を前提とした教育機関であることは否めない。多くの学生にとっては、過度に抽象的なアカデミズムは理解の範囲を超えて魅力に欠ける。しかしまた、専門学校の様な些末的技術教育だけではあまりに稚拙に過ぎる。大学、短大で学んで後就職しようとする学生の多くは、両者の中間に位置する教育を期待している、あるいは社会から期待されているのではないかと考える。こうした状況から判断すると、新学部の教育カリキュラムの主軸として、アカデミズムとスキル（skill、技能）の融和が望ましいと考えられる。

新学部の教育は、現実世界を的確に把握する技能と、得られた情報から行動の指針を編み出す知恵、そしてそれを実際に行動化していく技能の修得を目指すべきである。文学においては、読、書、話の基礎技能を確実にしてこそ、深みのある鑑賞と創作が可能になる。心理学においては、生理、統計、観察、測定等の知識と技術が基礎の一部にあり、その上で行動の分析と統制が可能となる。社会（企業）から大学に期待される教育は、洗練された知的教養とそれを社会の中で具現化する技能を兼ね備えることである。新設科目として下記に挙げる「ソーシャルスキル」と「情報処理」は、まさにこうした趣旨に沿う科目の一部である。

1 ソーシャルスキル

これを正式科目名とする。直訳すると社会技術。意味としては、対人関係技能。

1.1 教育目標

対人関係に関する諸問題を実際の視点から考察する。扱う事象はいわゆるマナーに類するものであるが、マナー教育ではない。対人関係プロセスに関わる多様な視点や問題についての認識を深めることを目的とする。抽象的な議論だけに終ることなく、現実の対人関係プロセスに焦点をあて、体験的、発見学習的な手法を導入しつつ、対人関係のあり方について考察することを目指す。

下記の授業細目にある項目の多くは、いわゆる「接遇教育」で扱われるものである。しかし、この科目は結果的にそれと同じ教育効果が現われることがあるとしても、決してそのためにあるものではない。

.....

1.4 授業細目（主として、学究素材としての諸問題）

Interpersonal communication（概論）

Verbal skill（対面、電話）

Writing skill (事務文書、私信)
Presentation skill (会議)
Nonverbal skill (服装、姿勢、動作)
Behavioral skill (挨拶、作法)
Business skill (事務技能)
Safety skill (安全)
Interpersonal skill (対人認知技能)

.....

人間と世界についての幅広い知識(教養教育)とそれを確実に支える技術(技能教育)を共に身に付けた学生を養成する。したがって、カリキュラムは技能と教養の2つの側面から構成される。これは、改革の根幹に関わる視点である。それは、四大編入と就職のいずれにも共通して求められる能力である。卒業後いずれの進路を選択するにしても、十分な基礎技能と教養を身に付けていることになる。

技能教育の主軸は、語学、情報、及び社会の各技能である。語学技能は英語を中心とするが日本語技能の向上も目指す。情報技能はPCの実操作的な操作能力を徹底する。社会技能は対人関係技術の養成である。

.....

司書課程をセールスポイントの一つとする。

形骸的单位認定を否定する実力主義は、現代日本の大学教育のあり方を厳しく批判し、自らを正す意義がある。これは、結果的にマスコミにアピールすることになり(決して為にするのではない)、付随的に宣伝効果が生ずることが推測される。新学部独自の背骨にもなりうるプリンスプルである。

学生に厳しくするならば、まず教員が自らに厳しくなくてはならない。自己点検、評価を教員の自主性に任せず、組織的制度にすれば、新学部として対外的に明示できる集団姿勢となる。

【学部名称】

適切な名称を模索するために、まずキーワードを挙げる。a. 学部を総合するキーワードは、文化、(広義の)情報、人間、(広義の)社会(ソシオ)、システム、ネットワークである。b. カリキュラムの2本柱を意味するキーワードは、技能(スキル)と教養である。c. 技能科目の3本柱を意味するキーワードは、言語(英米語)、(狭義の)情報、(狭義の)社会(ソシオ、対人)である。d. 教養科目の3本柱を意味するキーワードは、人文、(広義の)社会、自然である。

これらを組み合わせた名称例は次のとおりである。

総合するキーワードによる名称

情報文化、人間情報、人間文化、社会情報、人間システム、ソシオシステム、ソシオネットワーク、システム情報

カリキュラムの2本柱のキーワードによる名称

技能教養、教養技能

.....

【科目設置の基本指針に関するメモ】

教養：一般教育科目は既存の科目を基盤とする。専門教育科目は、文学、芸術、社会、人間等を中心とする。

技能：言語(英語/補足的に日本語も)技能、情報処理技能、対人関係技能に関する科目を必修とする。

教養(一般)：講義中心ではなく、体験型(音楽、映画、美術等の鑑賞)の芸術関係科目を設置する。既存の科目を改編(科目名、授業内容)する。

教養(専門)：既存の文学に加えて、芸術、社会、人間等を中心とする講義、演習を設置する。

言語(英米語/補足的に日本語も)技能：読解、文章作成、英語会話等の実際的能力を教育できる科目に改編、設置する。

情報処理技能：パソコン技能(ワープロ、表作成、Internet)の技能を教育する科目を設置する。

対人関係技能：対人関係の基礎的能力を学究的側面(対人認知、人間関係、組織活動)と技術的側面

(会話法、礼儀、マナー)の両面から教育する科目を設置する。

【カリキュラム細目】

専攻を設けず、コース制とする。

全学共通科目の人間論(2単位)を設ける。

主要構成軸は教養と技能の2つに分ける。

教養は、基礎教養(従来の一般教育科目、人文、社会、自然、12単位)と専門教養からなり、必修区分をいくつか設け、そこからの選択とする。

技能は、語学(英米語/補足的に日本語も)技能、情報処理技能、社会技能からなり、すべて必修とする。

1年生を対象とする基礎ゼミ(基礎教養科目、2単位)を設ける。

司書課程を別枠で設ける。一部の科目は専門教養あるいは技能(特に情報処理)と共通にする。

基礎教養は、100人クラス(講義)とする。

専門教養は、50人クラス(講義)あるいは15人(ゼミ)程度とする。

技能は25~50人以下の小人数クラスとする。

入試は英語、小論文、面接等が考えられる。

5. 魅力的大学の要件

(1) 基礎資料の収集

ここで述べることは、2の「短期大学部での教育活動」で述べた筆者の基本姿勢にも通じるものがあるし、またその経験を通して気づいた点もある。まず、大学の価値に関して、カリキュラムの構成と中身がもっとも重要であることは自明である。その一部についてはすでに上でも述べたし、

多くの有用な議論が展開されていて、あらためてこのような小論で扱うまでもない。したがって、ここでは大学が学生にとってより魅力的なものとなるために必要なその他の条件について言及する。筆者は、江原昭善ら(1995)と杉藤重信ら(1996)のキャンパスライフ調査と、谷口俊治ら(1996)のメンタルヘルスケア調査等を通して、大学環境の改善を目的とする基礎資料を収集した。これらの資料を元にして考察することにする。まず、杉藤ら(1996)の中で、筆者はデータ収集の目的について次のように述べている。

これらの調査は、学生の立場を中心として、短期大学部をより快適な勉学の場にするための資料収集が目的の一つであった。流行の言葉で言うならまさに自己点検である。実は筆者は、当局の考える自己点検がどのようなものであるかは、あまり承知していない。学内にそれを担当する部局ができてるのは知っているが、そのメンバーになったこともない。だが、先回のキャンパスライフ調査がそうであったように、今回の調査も結果的に一層それらしい自己点検になってしまったようである。もともとこういう仕事をやろうとした発想は、「実生活における人間集団内で、いかににより多くの快適な時間と空間を確保すべきか」という筆者自身の研究的関心に源がある。筆者の生活で重要な比重を占める短期大学部は、そのフィールド研究として絶好の機会なのである。その重要な構成員は学生と教職員に大別されるが、ここでは両者の間の関係性がメインテーマである。大学が学生にとって快適な勉学の場になり得るか否かは、その学生と教職員との関係がどのようなものかに大きく依存している。学生にとって快適な場であるかどうかは、学生の要求に教職員がどう対応するかに左右される。したがって、教職員が学生に快適な場を提供しようとするなら、その第一段階として、学生が何を感じ、何を求めているのかを知ることは必然のプロセスであり、それがこのような調査となって具現化したのである。

.....

基礎資料が得られた今、次は、それをどのように受け止めてどのように次のステップに進むかが課

題となる。ここでは大まかな今後の指針について述べることにする。そこでまず、教職員が何を目指して大学の運営に関わっているのかという「目標認識」と照らし合わせるが必要になる。筆者の目標を簡潔に言うなら、それは「理想的教育を学生に教授すること」である。ただこれは、教職員学生への一方通行であってはならない。望ましいのは、両者がそれぞれに目標とするものを明確にもち、それらを現実世界に適合するようすり合せたところで実現することである。これは、一見抽象的な考えにすぎないように見えるかもしれないが、けっして空論ではない。

具体的方策は、まず他者の要求を知ることから始まる。他者が現状をどのように感じ、何を求め、そして何を不満に思っているかを理解するのである。しかし、この時注意しなければならないのは、相手の要求に不用意に流されてはいけないということである。常に自らの目指すところ、自らの要求に錨を降ろしておくことを忘れてはならない。特に教職員としては、安易に学生の要求に迎合するのは論外である。言うまでもないが、我々の中に何をどのように教育するかが明確になればならない。こうした我々の「教育目標」が何であるかの議論は別の機会にする。今回の調査に関わるものについては、それにあまり深く言及する段階ではないと考えるからである。

(2) 3つの基本環境

また、キャンパスライフ調査から得られたデータから、大学の環境には次の3つの側面があるとしている。すなわち、①校舎や冷暖房等の施設設備等の物理環境、②制度、学則、ルールなどの社会制度的環境、③個々の教職員と学生の接点に関する人間的環境、である。以下にそれぞれについて説明する。

① 物理環境

現在の椋山女学園大学は、快適な物理環境を少なからず充足していると言えよう。美しい校舎、快適なエアコン、充実した図書館等、他大学と比較して遜色ない。しかし、一層充実すべき点はいくつかある。その一つが食堂である。昼食時の混雑は大変なもので、休むべき時間を長蛇の列の中で一層疲弊するばかりである。また、食事メニューはけっして自慢できるものでない。食堂の環境も素気ない。淑女の教育は充実した物理環境によってもっとも効率よく行われるであろう。テーブルクロスと音楽、豊富なメニュー等、改善すべき点は多々ある。

また、美しいはずの校舎の微部細部を確認すると良い。確かに床は丁寧に磨かれているし、教室や黒板は整然と掃除されている。しかしその一方で、切れた電球や蛍光灯が放置され、掲示物を剝がしたセロテープの跡、めくれた床タイル、ひび割れたブロック、薄汚れたガラス窓が随所に目に

付く。これらは一流の企業・組織のオフィスには見られないものであり、施設管理スタッフである教職員の意識の低さを象徴するものである。そのようなスタッフが運営する大学では、そのレベル以下でしか学生を教育できないだろう。魅力的な大学となるには、まずより美しく、より快適な大学環境をつくりあげることである。そうした環境にいと学生の品位もマナーも向上することであろう。これは理想的な社会スキルを育成するための環境整備として重要である。

次に、社会制度的環境と人間的環境であるが、いずれも「人」要因の重みが大いことを意味している。

② 社会制度的環境

大学の制度、学則、ルール等の社会体制は、本来大学教育の目標を円滑かつ十分に達成するためのものである。これには数々の項目があるが、それを作ったのは教職員である。そして、それを運用するのも我々教職員である。ところが一般的に言えることだが、規則がやがて一人歩きして、実際の効果が本来の目的とかけ離れてしまうことがある。手段がやがて目的となる類である。教育のためとか学生のためということを忘れてしまい、たとえ無意味な規則となってもただ守らせるためだけの規則として強制する場合である。

また、運用の仕方にも問題が生ずることがある。いわゆる建て前と本音のダブルスタンダードであ

る。ふだんは見過ごしているが、ある時突然に思い出したように規則を振りかざして権力を振るう場合があり、あるいは人がいる。大学の教職員からこのような対応を経験した学生は、戸惑うばかりであろう。細々とした例になるが、エレベータの学生利用に関するルールは建前と実態の齟齬が顕著であり、この中に教職員の教育姿勢を象徴する問題を見出すことができる。このような対応はいかにも日本的であり、その意味で立派な日本人教育を実施しているとも言える。学生もしたたかで、「長いものには巻かれろ」的な対応を学ぶ。筆者

者が地下駐車場から乗り、学生が多く乗る階でエレベータの扉が開くと、神妙なにらめっこが始まるのである。「この教員は乗せてくれるかな？」もっとも、筆者の知る限り 10 年の議論を経たようだが、近年ついにこのダブルスタンダードにも変化が生じたようである。

③ 人間的環境

よりよい大学環境を構築するにあたって、教職員が学生との関係性をどのように認識するかが重要であるとして次のように述べている。

最後に、きわめて重要な根源的な問題に論点をしぼりたい。それは、人の生き方についての価値観にも関わる問題である。もっとも自分のそれを押し付けようとする気は毛頭ない。ただ、もし教職員の多くにこのような共通理解が得られたなら、きっと学生と教職員の両者にとってより快適な短大になるだろうと考えていることである。教職員が学生との関係性についてのもつべき認識として、筆者は次のようなことが望ましいと考えている。

1. 学生は我々に何を求め、我々は学生に何を与えることができるのか、また、我々は学生に何を求め、学生は我々に何を与えてくれるのかをよく考えること。
2. 学生が求めるものを我々が与えることができた時の学生の喜びは、同時に我々にとっても喜びであると考えること。

教職員の多くが、学生との関係性についてこのような認識をもつことができれば、学生に対する対応の仕方や大学行政への取組姿勢も自ずと変わるであろう。

さらに論を展開するなら、こうした基本的姿勢が具体的成果へと結実していくプロセスにおいては、組織運営や対人関係についての科学的知識と技術が重要なポイントとなってくるであろう。何事についても言えることだが、単に理想を追う気持ちだけでは不十分である。それを確実に実現するには、周到な技能が必要である。これについての詳細な議論を続けるには紙面が限られているので、また別の機会に譲ることにする。ここでは、先に述べたような基本的認識のあり方が重要だということを指摘するにとどめたい。人間とそれを取りまく世界に関する認識の変容は、行動の変容すなわち生活を変えていくプロセスの第 1 歩である。

.....

我々教職員と学生にとって、椋山女学園大学は人生のある時期を過ごす一場面である。多くの教職員にとっては人生の大半を占めるといってもよい。また多感な青年期にあたる学生にとっては、社会への門出に至る意味深いステージであり、また後に振り返れば、輝かしい人生のエポックにもなり得る。だから私はこの職場を教職員と学生すべてにとって、少しでも快適な人と人との関わりの場であって欲しいと願っている。この対人的関係性は、生活の快適感を決定するもっとも重要なファクターであり、その中核にあるのが「信頼」だと考えている。一方で、人は競いあうものでもある。動物的な生存本能に関わる攻撃動因も抱えている。一人一人の考え方も要求も異なるのであって、これを調整して信頼を築き、維持していく現実のプロセスには困難な課題が山積している。そうではあるが、一つ一つ努力して少しでも快適感の比率を高めようとするのが大切であると考え。このレポートも、そうした理想を実現するためのささやかな試みの一つである。この後も、椋山女学園大学が少しでも多くの場面と時間で、少しでも多くの学生と教職員が「イイ時を過ごした」と思えるようになることを祈念してやまない。

このように、一人一人の学生を大切にし、教職

員と学生が人間対人間として接してゆくことの重

要性を指摘している。これを具体化する一つの施策になると思われるが、メンタルヘルス調査（谷口、1995）では、学生相談室の意義について、本

学の建学の理念に触れながら次のように述べている。

建学の理念と学生相談室

最後に、椋山女学園大学における学生相談室の充実は、「大学冬の時代」を生き残るための目先の対策としての学生サービスとは異なることに注意しなければならない。とりわけ本学では、建学の理念である「人間になろう」を具現するものの一つとして、学生相談室は適切な素材となる。本学に集う学生は、他大学の学生と同様に青年期に特有の多様な困難を抱えている。そうした学生を非人格的に扱うのではなく、大学が彼女らに一人一人の人間として対応する姿勢をもつことは、価値観が多様化して日々の生活でたいせつにすべきものが見えにくい中でも、最低限のひととひとの信頼を尊ぶことにつながる。自分ばかりでなく他者と喜びを分かち、他者と自らが共に快適に過ごすことは日常の幸福感の礎となろう。それを具現化する場として、学生相談室はとりわけ貴重な機会の一つであると考ええる。

（担当者 桐山雅子・谷口俊治）

さらに、学生相談室の役割を拡大した総合的なインフォメーションサービスの導入も考えられる。現在でも指導教員制度があるが、教員の不在は少なくないし、学生と教員との間に利害関係がある場合には不適當である。学生に対する有効な援助体制は、学生が複数の選択肢から選べるものであることが望ましい。総合インフォメーションサービスはその一つになり得る。多様な要求、目標を達成しようとする学生に対して必要な情報を提供したり、ガイダンスを行うことができる。キャンパスライフを円滑かつ充実したものにするために、ケースワーカー的な役割を担う部署が求められる。教職員と学生とのコーディネーターの役割を担う部署があれば、一層コミュニケーションが促進されるであろう。学生が自らの困難の解決を援助してくれる人がいると思えることは何より大切である。なぜなら、それが人間関係における信頼の基本であり、社会生活をポジティブにする出発点だからである。

(3) 教職員の職務姿勢

現在、もっとも筆者が腐心しているのは、新学部での教員の職務への参加意識についてである。短期大学部でもこの点は個人差が大きく、日常の教育、行政に携わる中でそれらの展開や成否を左

右する重要な要因となっていると感じていた。多くの教員は義務を果たしていたが、それは最小限のものであり、積極性や創造性が十分であったとは考えられない。そのような姿勢は平穏な情勢下では特に問題なく、むしろ安定して組織運営が行われるものである。しかし、この数年短期大学部が直面してきたような変革を要する状況下では十分とは言えない。機に応じた迅速な行動が求められる時に、集団構成員の多くが傍観者の、評論家的な立場にいては、その組織に斬新な変化は生じない。

元来、少なくとも大学の教員は、その行動について良識に任せることができる人々であったはずだと理解している。その象徴として、少なからぬ権限を付与された教授会があった。短期大学部にはそのような伝統があったと考えている。しかし、その認識を持つ構成員がどれだけいたであろうか。筆者はこの数年の短期大学部の激動期に、民主主義という名の下に、多勢に無勢で無気力に流れていく教授会を目の当たりにして、自治権という言葉が空虚な過去の遺物になってしまったことを感じた。自らの短大の行く末を議論しようとする姿勢が見られず、いよいよ差し迫った時期においてさえ、共同研究室は閑散としていたように記憶している。

これと同じことが新学部でも起きないだろうか。幸いにも有能なリーダーが現れて、それを援護する有能なメンバーからなる小集団が構成されたために、新学部が実現しようとしている。ほとんどすべてのお膳立てができあがりつつある。しかし、カリキュラムにしても制度にしてもそれを現場で遂行するのは一人一人の教職員である。彼らが、かつての短期大学部と同じように最小の参加意識で取り組むとすれば、現実の運用段階で生ずる数々の問題に対して、積極的、創造的に対処していくことができるであろうか。華々しくデビューする新学部には、多くの期待を胸に有能な学生が集うであろう。しかし彼らは、新学部のスタッフが教育、行政に対してどのように取り組んでいるかを敏感に感じるはずである。もしも情熱のない姿勢を感じ取れば、いかに立派に構成されたカリキュラムや制度であっても、新学部は十分な魅力を発揮できないであろう。そしてそれは急速に次の志願者に伝わるのである。

では、スタッフの参加意識を高める方策は何であろう。それはなによりも評価と報酬であると考えられる。雇用者が被雇用者に対して明確に職務内容を提示し、それぞれの勤務実績を評価して具体的にフィードバックするのである。今や、多くの教職員の勤務姿勢は、過去の大学人の理想にあるような本人の良識に任せられるものとは異なる。社会的責務は契約によって生ずるのである。相応の報酬無くして献身的に職務に邁進する者は希である。教職員に対して雇用者の求める職務を明示し、適正な評価と相応の報酬があれば、多くがより積極的に職務に取り組むようになると思う。そして、それに加えて理想的な大学人としての価値観について、もしも学生と教職員とが世界を共有することの意義について肯定的な認識が成立するならば、理想に近い大学を実現する強力な条件になると考える。

8. まとめ

本論は、一教員の視点で、短大及び新学部構想に至る改革への取り組みを振り返り、それらを基にして理想的な大学像について考察した。全体に机上の空論にならないよう、実際の行動、事実に基づくようにした。したがって、報告書の記述やそこで収録されたデータに言及しつつ論を展開した。筆者の研究領域は応用行動科学であり、主に心理学の研究知見に基づいて、それを駆使して現実世界に何らかの変化を実現するプロセスが研究課題である。いわゆる実践研究である。本来ならば、より広い視点からの事実の記述とその分析が求められるが、量的制限から一教員の取り組みという事例研究に止めた。これまでの経験と学生に対する調査データに基づき、理想的な大学を実現する条件として、物理、社会制度、人間の3つの環境を挙げた。また、教職員の職務姿勢について、その積極性を喚起するには評価と報酬が効果的であるとした。これに加えて、学生と教職員の関係性に関して肯定的な認識をもつことは、理想的な大学の実現に重要な条件になると考えた。小論を締めくくるに当たって、やはり念頭にあるのは、平成12年度から予定通りに新学部が開設され、椋山女学園大学が理想像により近づくための施策の模索である。

文 献

- 江原昭善・米田公則・杉藤重信・谷口俊治・塚田守・丸山文裕 1994年度椋山女学園大学キャンパスライフ調査報告書 椋山女学園大学キャンパスライフ研究会 1995
- 杉藤重信・江原昭善・鎌田大資・米田公則・谷口俊治・塚田守・丸山文裕 1995年度椋山女学園大学キャンパスライフ調査報告書 椋山女学園大学キャンパスライフ研究会 1996
- 椋山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第1号（フォーラム：短期大学の将来を考え

- る一短大に明日はあるか一) 梶山女学園大学短期大学部 1995 a
- 梶山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第2号(フォーラム：短期大学の将来を考える一学問有情一) 梶山女学園大学短期大学部 1995 b
- 梶山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第3号(フォーラム：短期大学の将来を考える一学生諸君にご相談申し上げる！一) 梶山女学園大学短期大学部 1996
- 梶山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第4号(フォーラム：短期大学の将来を考える一短期大学部将来計画最終討論会一) 梶山女学園大学短期大学部 1997 a
- 梶山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第5号(フォーラム：短期大学の将来を考える一学生と教職員が共にすごすメリークリスマス一) 梶山女学園大学短期大学部 1997 b
- 梶山女学園大学短期大学部将来計画委員会 短大フォーラム報告書第6号(フォーラム：情報社会と光源氏一これからの文学・語学教育について一) 梶山女学園大学短期大学部 1998
- 谷口俊治・犬飼守薫・竹内政雄 1994 年度事前及び事後の指導・教育心理学集中ゼミ実施報告書 梶山女学園大学短期大学部教職課程 1995
- 谷口俊治・犬飼守薫・竹内政雄 1995 年度事前及び事後の指導集中ゼミ実施報告書 梶山女学園大学短期大学部教職課程 1996
- 谷口俊治・村上英治・中西由里・山根一郎・成田善弘・宮川充司・麦谷郁子・桐山雅子 大学生のメンタルヘルスケアに関する研究報告書 梶山女学園大学学生相談室 1996
- 谷口俊治・犬飼守薫・竹内政雄 1996 年度事前及び事後の指導集中ゼミ実施報告書 梶山女学園大学短期大学部教職課程 1997
- 谷口俊治・犬飼守薫・竹内政雄 1997 年度事前及び事後の指導集中ゼミ実施報告書 梶山女学園大学短期大学部教職課程 印刷中
- 谷口俊治 東海心理学会 1996 年度第5 回例会シンポジウム若手心理学者による心理学の将来展望報告書(高橋啓介編)心理学の将来展望と現実的課題一科学、基礎、臨床、応用一 1997

たにぐち・しゅんじ/短期大学部助教授
e-mail: tanshn@jc.sugiyama-u.ac.jp