

「幸せづくり」「地域の必需品」大学への挑戦

地域社会と連携した教育手法の視点を添えて

住吉 広行

松本大学・副学長



□ はじめに―松本大学の考え方―

(1) 学校法人松商学園の校是と松本大学

「地域社会を幸せにしよう」と取り組む人」づくりを、松本大学のミッションとしています⁽¹⁾。大学の経営母体は学校法人松商学園で、高校野球で名前はご存知かと思えます。松商学園は福沢諭吉の薫陶を受けた木沢鶴人が創設しており、その流れで「自主・独立」を校是としています。法

人ができて、もうすぐ百十周年を迎えますが、大学としては、松商学園短期大学（現在は、松本大学松商短期大学部）が五十数年の歴史を数えています。松本大学は、今年で六十年目に入ろうという、まだ新興の大学です。既設の短期大学部のすぐ西隣にキャンパスがありますが、その設立時の経緯についての紹介から始めます。

(2) 松本大学設立の経緯

―「地域立」的大学―

松本大学設立まで長野県は、短大への進学率は全国上位

にありましたが、四年制大学へのそれは最下位に近い状況でした。県内に四年制の私立大学が殆ど無かったからです。このような事情で、地元で大学が必要だということもあり、大学設立に要する費用のうち、三分の一を長野県、三分の一を松本市、そして残りの三分の一を法人が出すという形



すみよし・ひろゆき ●一九四八年、大阪府生まれ ●主な著書・論文に、『信州の観光と松本大学』松本大学地域総合研究センター。「原子核はまっ黒か」『物理学最前線』No.18 共立出版。『Multiparticle Production in Particle

and Nuclear Collisions I & II」, Progress of Theoretical Physics Supplement No.97 A&B, 「観光をとらえる視点」松商短大論叢 Vol.52。「一票の格差を最小にする議員定数の自動決定システム」松商短大論叢 Vol.48。「衆議院議員定数抜本是正(案)―一票の価値の平等を目指して―」松商短大論叢 Vol.41 など ●理論物理学から始まって、松商短大へ赴任してからはORの授業を担当、そこで四則演算だけでできる面白いテーマを探しているうちに、選挙制度に到達。学生と一緒にかなり長いプログラムを作成し、著名な憲法学者からも評価を受け、学生も大喜び。この辺からすでに、学生の教育には関心を高めていたと思います。四年制大学設立後は、地域の経営という視点で観光に興味を持ち、その延長線上に環境がありました。今では、物理学が最も縁遠い分野になっているようです。何でも面白いと感じたらやってみたくなるタイプかもしれません。趣味は昆虫採集、ソフトボール、囲碁観戦等

になりました。三分の二は公のお金による、謂わば「地域立」的大学ですから、われわれ教職員の中にも、地域に役立たなくてはいけないという気持ちが大きいと思います。

大学を建てようと思ったときの知事は、田中康夫氏の前吉村牛良知事でした。知事が変わった時、ご存知のように田中新知事は直ちに公共事業計画を全部見直すと言いました。ダムも見直す⁽²⁾が、大学づくりも見直すということ、一旦は全部ご破算になったのです。その時ほう校舎も建っていましたので、「ここでご破産になったら、どうなるんだ？」ということで、中野学長を先頭に大学挙げて必死になってガラス張りの知事室に行って、皆で説明していました。一生懸命話したところ、大体納得してくれた感じだったので。しかし、会見が終わったあと、「やはり見直す」と言われたのです。私自身も「なぜ」と腑に落ちませんでした。すると大学が要請したわけでもないのに、「ここまで来て創らせないのはおかしい」「この大学は県民益に適う」と周りの市民が急遽署名を集めてくれたのです。自民党から共産党まで松本大学を調査に来学し、なくてはならない大学という結論に達し応援に回ってくれました。最終的に田中知事が見直さなかつた公共事業は、大学だけだっと思えます。

(3) 地域社会の「幸せづくり」に必要な要素

「地域社会の幸せづくりをできる人」を作ろうというのが教育理念になっていますが、どうすればそんな人が創れるかを考えてみます。①地域社会の実情とニーズを知ることが重要です。②何かを変革する姿勢を持たないと幸せづくりはできない上に、大学ですから教員の基礎的研究や学生の教育活動にベースを置いて、独り善がりにならないよう地域社会と共に歩まねばなりません。さらに、③地域そのものが成り立つために、人類の生存基盤（環境・平和・人権・経済など）について大学が情報発信機能を持つことも重要です。この三つの要素が頭の中に取りました。

(4) 「必需品」であるための条件

さらに松本大学が地域社会から、必需品⁽³⁾とみなされる条件をいくつか考えて見ましよう。

条件 1

人材の供給と派遣

地域の人たちから「こんなことができない人はいないか」と要請された時に、「はい、いますよ」と応えることができないと、必需品とは言えないだろうということ、人材の供給機能は大切です。それは学生のみならず、教職

員も同じで、講演活動やいろいろな公的委員を引き受けるなど、大学としてそういう姿勢を持つとうとしました。

条件 2

生涯学習機能

地域の人たちも学びたいという強い要求を持っています。松本という地域の特徴として、公民館活動や町内会活動が活発で、地域社会の中に生涯学習への強いニーズがあります。これへの対応ができないと必需品とは思われないうと考えました。そのため公開講座、講演会などを頻繁に開催し、多くの市民が学内に足を踏み入れています

条件 3

協働で取り組む姿勢

それから、地域の方々と一緒になうって何かをやろうという協働の姿勢を持ちたいと思いました。地域社会の中で課題になっている問題があるのですが、単に教職員が行ってあれこれ言っているだけでは、なかなか上手くいきません。教員も忙しく、ずっとそこに入り浸りというのは無理なので、解決したいと思っている課題を大学での教育課題として置き換えるようにして、学生も一緒に取り組むのがいいだろうと考えたのです。お互いの利益になるように、「象牙の塔」とは正反対に、大学の垣根を取り払いました。すると地域の人が頻繁に松本大学に入って来るようになりました。この大学に来れば、何とかしてくれ

たり、楽しく一緒にやれそうだと思ってもらったりする。これも必需品だと理解してもらえな要素になりました。

(5) 「大学全体としての取り組み」への広がり

最後に、こういうこと全体をサポートするためには、大学挙げての取り組みという形になっていないと困るので。そのためには、教員、職員それぞれのセクターでまともにならないといけない。また、教職員間の意思疎通や協力関係も必要です。そして、それらができるための仕組みが必要で。それが松本大学エクステンション・センター（現在はその枠組が拡がりエクステンション機構）でした。

このように、「幸せづくりをできる人をつくらう」という理念を実現させる体制を作り、試行錯誤を繰り返しながらやって来ています。こうした基盤に立って、今では多様な取り組みが展開できるようになっています⁽⁴⁾。

Ⅲ 人づくりのための教育手法

― 学生の現状認識と、それに基づく対応 ―

次に大学において、学生を「幸せづくりの人」として育成するための教育方針・手法が、学生の現状分析に基づいて考えられています⁽⁵⁾ので、それを紹介します。

(1) 現在の学生に欠けていると思われること

まず、今までの大学教育というのは、これだけのことを言えば学生は理解できるはずで、これがわかればこんなことができるはずで…と、演繹的に上から下への流れを想定し、それで充分やれると思っていました。現在の教員が育ったのは、大学への進学率も今ほど高くはない時代であったのですが、それを踏襲しようと考えているからです。

しかし、今の学生をよく観察していると、このような意識では育てられないと思われれます。一般論なのか、あるいは松本大学で見ている学生だけなのか不明ですが、最近のGPの取り組みを見たり、他大学の教員の話や聞いたたり、書物を読んだりすると、どこも同じようだと思われれます。

現在の学生に共通に欠けていると、教育関係者の多数が感じていることは、次のような諸点ではないかと思われれます。

課題1

現実社会への認識

一つ目は、現実社会と結びついた知識が欠けているという点です。例えば歴史上の言葉や年代を知っているだけでは不十分で、背景はどうか、なぜそうなったのか等を理解して初めて歴史認識になると思われれますが、実際はとりあえず知っている程度です。選択式テストの点数は取

れる知識は持っているても、その背景を論述はできないし、本質は何か、科学的な視点での理解が不十分ではないかと危惧しています。

例えば偏差値ですべてを計ってしまうと、松本大学はさほど大したことはないと思います。われわれは常々「別の尺度も持っているんだ」と学生に言っています。学生が育つかどうかは、「受験問題を解くテクニクを知らなくても大した問題ではなく、それとは関係の薄い所で育つ部分の方が重要だ」という姿勢は打ち出しています。社会で生起する諸問題は、予め正解が決まっています。社会で生起しても受験の能力で課題処理能力の優劣が決まるとは限らず、本物の実力が試される場になっています。

課題2

コミュニケーション力

二つ目は、携帯電話等が発達しているせい、小さなグループの中で是非常によくしゃべりますが、少し違うグループ・世代の人達とは、ほとんどコミュニケーションがとれない。何を共通の話題にしたらいいかも分からない。だからプレゼンテーションも苦手、ということがあります。

そこで、松本大学ではまず挨拶から始めようと言っています。松本大学を訪問された方は、学生が「おはようござ

います」とか「こんにちは」と言うので、「おたくの大学では、どういうふうに教育しているのですか」とよく聞かれます。全員ではないにしろ、かなりの学生は、知らない人でもすれ違ったら挨拶はすると思います。違う世代との会話はこの辺りからだと思ひ、挨拶は重視しています。

また、小グループ化してしまっている状態から脱却させようということ、勉強の方で論点を戦わせるなどといったことが普通にできればいいのですが、それも難しいので、身近な学友会（自治会）活動が、こういう問題を解決するには重要だと位置付けています。例えば運動会を、大学祭をやりましょうとか呼びかける執行部がありますので、教員もそこに出かけて、一緒に方針作りをやっています。その中で違うグループから違う意見が出ると、面白くないとは思いつつ、それも取り入れないといけないと考えるようにはなってきたており、コミュニケーション力を高め、他者に配慮する訓練の場になっています。こうした経験から、教員も授業以外の活動も教育の場としてとらえようという意識を持つようになっていきます。結果的には学生の活動が豊かに展開されるという成果につながっています。

他に、地域づくり考房『ゆめ』があります。これは金沢工業大の「ものづくり」にヒントを得ました。松本大学は

社会科学系なので、対象は「もの」ではなく「地域」だろうと、地域づくり考房『ゆめ』と名付けました。『ゆめ』は「夢と遊眼と結芽」をかけています。考房には地域のおじさんや婦人会の方が来て、学生に「こんなことで困っているのと一緒にやってくれないか」等と話していくのです。そこには、専任教員と嘱託事務職員各一人が常駐しています。異なる世代や高い意識を持った方たちとの交流場所になり、教員以外の地域社会で活躍されている方々とのコミュニケーションも意識的につくり出すことができます。

課題3

好奇心・挑戦・自信

三つ目に、実際に学生たちを育てるという観点に立ったときに、これら欠けているものを回復するための施策が必要です。この点に関しては、「自信を復活するいは持たせない限り学生は育たないな」という思いがどこかにあります。

では、自信はどうすれば獲得できるのか。私達は、学生に「挑戦しろ」という言い方をしています。挑戦してうまくいったときに初めて自信というのは得られるので、挑戦しよう。でも、学生に「成功したらいいが、失敗したらどうするのだ」と聞かれますが、「失敗したらそこから学べばいいのだ」ということくらいしか言わず、「挑戦しろ」

と言います。挑戦する内容についても、「一桁の足し算を百問やって百点取って褒められても誰も嬉しくないだろうし、はなまるをもらっても決して自信にはならない。できるかどうかわからない問題に不安を感じながら挑戦してみても、できたときに初めて自信につながるのだ」と力説するのです。だから挑戦したいと思う好奇心を育むような工夫を、教員の側でもしようと思うのです。

課題4

基礎学力

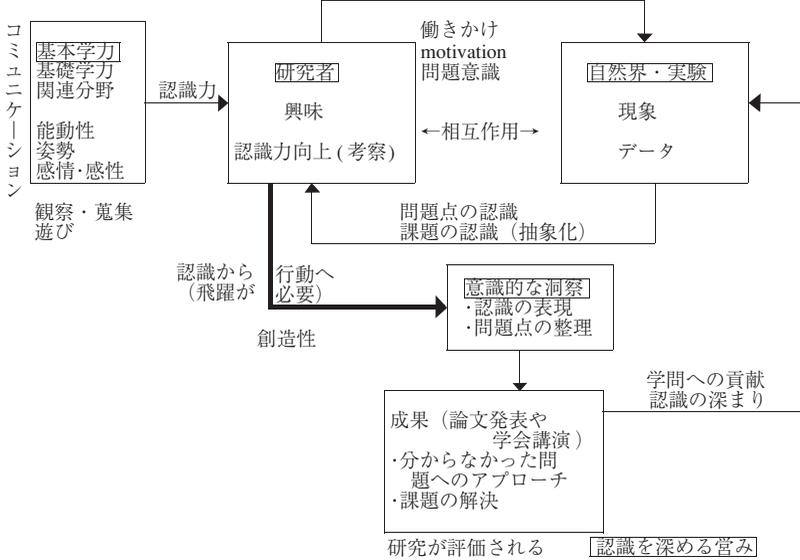
四つ目に基礎学力です。これには基礎教育センターを開設して、高校でうまく教えていた先生たちをリタイアした後で専従としてスカウトし、毎日来てもらっています。また、正規にも「社会教養」という授業を担当してもらっています。簡単なことから就職試験に対応するようなどころまで、また公務員試験対策なども見てもらっています。

(2) 大学教育で課題にいかに対応するのか

— 松本大学の教育手法 —

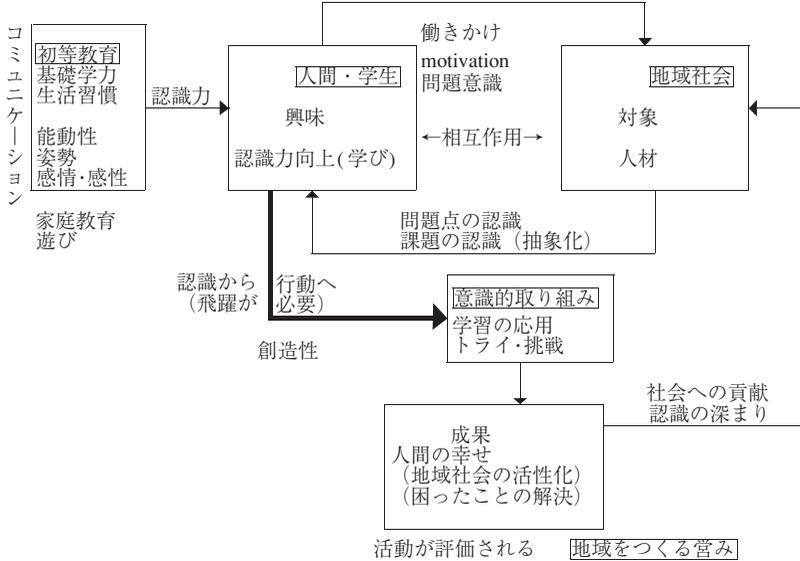
前節のような課題に対して、大学はどういう対応をとるか、そのベースになっているのが、次のような考え方です。松本大学ではアウトキャンパス・スタディとかサポータ教育制度を取り入れ、これまでの演繹的教育手法に加え、帰

図1 自然科学の場合



○単なる相互作用の繰り返しではない(研究者の意識が介在している)
理論的考察と自然界の洞察との連携が不可欠という認識が研究者には必要

図2 社会科学の場合



○単なる相互作用の繰り返しではない(教員の意識が介在している)
認識力向上の学びと地域社会との連携が不可欠という認識が教員には必要

納的教育手法を採用することを特徴としています⁽⁵⁾。

① アウトキャンパス・スタディ

地域社会をフィールドに、
筆者自身の専門は理論物理学
学でしたので、自然科学の
分野での経験から、教育手
法を発想しています。小・中・高
校から大学までは基礎学
力養成の段階かもしれませんが、
大学院に入って、本格的な研究
を進めるようになりました。研究
対象は自然です。自然界の中の
現象や実験データを見ながら、
理論的解釈を考えてみる。それ
を見て「こうだったらこうなる
はず」と、毎日研究室で議論し
ながら思考をぐるぐる回して深
めていくようにした(図1)。現実
(実験データ等)と理論を交錯
させていると、どこかで必ず思
考が飛躍する地点があるのです。
それを論文にまとめる中で、問
題点が整理されていくというス
タイルを研究者としてとってい
たのです。論文を書くときには、
やはりオリジナリティーが要求
されます。論文を書いて成果を
発表するという段階を経て、あ
る程度研究が評価されたらその
研究成果は前の研究サイクルの
中に当然組み込まれてきます。
これを繰り返しながらどんどん
認識が深まっていく。自分の
やってきた研究生活に基づ

いて描いたのが図1です。

では社会科学の場合はどうかと応用して描いてみたのが図2です。対象は実験データではなく、社会そのものです。小・中・高で養ってきた基礎学力で、ある程度の認識力を持って、何かに興味を持って地域社会に働きかけていく。もちろん、学生自身がそういう対象を見つけれない場合は、教員の方からこれをしてみたらと言わざるを得ません。しかし契機はどうあれ、一旦地域社会に働きかけてみると、そこには様々な問題があると分かり、課題も見えてきます。その結果興味がさらに拡がり、「こうすれば良い」と提案も出来るようになってくるのです。つまり学びを動機付け、学ぶ意欲の醸成を狙っているのです。

学びの飛躍を支援する 教員の研究力量

さらにもう少し考察を進めてみます。図1で、研究者が思考を重ねる循環と似たような現象が図2にもあります。社会で見聞し経験した事(実験データに対応)とそれを対象としての大学内に戻っての理論的検証です。しかし、いくつもの社会経験を重ねて、それだけでおわってしまうという可能性がゼロではありません。どこかに行って見てきました、よかったね、すごかった、と
いつて終了では、小・中等での社会見学のレベルで止ま

てしまおうでしょう。

研究者の論文の場合と同じく、何か課題を認識したら学びを深め、どこかで飛躍させて、自分たちなりの考え方というものを構築し、その妥当性をチェックしながら、課題解決のために取り組んでいくというサイクルをとらせる必要があります。この点は教員が、意識しておかなければいけない部分です。学生任せにすると、ただ面白いからと何度も同様の経験を重ねるだけで終わってしまう可能性があるるので、ここを意識的に一歩引き上げるといふ作業部分はどうしても必要です。能力の引き出しであり開発です。

地域社会での経験と学内での学びのサイクルがうまくいった時には、周りから「良くやった」と褒められたり、新聞で活動が報道され、学生たちは社会的に意味のあることが出来たと認識できます。その成果（自らの影響力）を地域に戻し、一歩飛躍した新しい局面で、再度取り組む。科学者と同様の、未知の課題を切り開く創造的な活動。レベルはともあれ、そういう活動をすることで、自分の周りがあったかたが浮かび上がってくる。このような、自立的学びとそれに基づく社会貢献システムを作ろうと考えているのが、松本大学が描いている、人づくりのイメージです。

この時学外を学びのフィールドとし、地域社会からの学

生への評価(激励)がどうしても必要になってくるのです。

② サポーター教員

地域で活躍されている方
からの学び

— 優れた教育の創出 —

感動もします。共感を覚えることもあり、困惑して大学へ戻ってくることもあるのです。これが動機付けを狙うアウトキャンパス・スタデイのエッセンスでした。

逆に、地域社会でいろいろな課題を抱えながら活躍している人がいます。そういう人達（松本大学ではサポーターと呼んでいます）が大学に来て、問題意識を語って下されば、地域社会における分野毎の問題点がわかります。ここでも再び、学びの動機付けが与えられることとなります。サポーターの導入も、「自から学びたくなる姿勢にどうしたら転換させられるのか」という問題意識から編み出された、地域社会と連携した、特色ある教育手法だと考えています。

教員が一生懸命、情熱を持って臨むのは当然ですが、学生も懸命に学ぼうとするとともに、優れた教育が成立します。それゆえ学生が「自から学ぼう」と仕向けることが重要で、

これが地域社会の教育力を活用する、アウトキャンパス・スタディやサポーター制度の考え方の根拠になっています。それは研究者の研究プロセスを、テーマこそ違え学生にもやらせてみようとする姿勢がどこかにあります。その態度が正しいかどうかはまだ不明ですが、少なくともこの形式で学生の自学の姿勢を引き出そうとする試みは、松本大学では学生の心のある程度つかめているように思えます。

具体例1

JCメンバーとの共同授業

アウトキャンパスに行ったとか、サポーターの教員が来たという例は数多くあります。例えば「松本平・安曇野のまちづくりを皆で考える」という取り組み⁶⁾では、松本青年会議所（JC）の方々が対応してくれました。参加人数が多いので体育館の中で授業は行われました。JCのメンバーが八十人、学生が二百数十人でしたので、JCメンバー一人当たり三〜四人の学生を見てもらいました。事前に資料を配布しておき、当日はKJ法のスタイルでいろいろ話をしながら進めました。実はJCメンバーが来るというので、夕方六時から実施したのですが、そんな時間帯では「バイトがあるから絶対いやだ」とか、また参加しても「早く終わりたい」というだろうと思っていました。しかし予想は見事はずれ、JCの

人達のリードが上手かったのもあり、六時過ぎから始まって終わったのが十時過ぎでした。終電に間に合わない人達には「もう帰りなさい」といったほどで、自分たちが発言しながら考えて、ああだこうだといっていることが楽しかったようで、いろんなアイデアが出てきたのです。終了後も「先生、この成果は今後どうするのですか」と聞きに来た学生がいました。「あんなに一生懸命考えたのに、これを没にするのもつたいない」と言うのです。坂井村の村おこしを担当したのですが、「村の人たちにどうしても聞いてもらいたいから何とかして」といわれ、仕方なく無理を承知で村長に手紙を書きました。この時間帯ならということでもOKが出ました。学生はまだ一年生でしたが、村長に思いを聞いてもらえました。村議会でも「この前新聞に、村長と松本大学生の懇談の記事が載っていたけれど、何を提言してくれたのだ？」と話題になったようです。サポーターの一つの例はこのようなものです。その後の学生の学習態度が変わったのは言うまでもありません。

具体例2

安曇野観光をテーマに

次の例は、安曇野ちひろ美術館における観光案内です。美術館館長はちひろの長男である松本猛さんです。安曇野ちひろ美術館にはたくさんのお客さ

んが来るのですが、都会からの方々が美術以外のことを頻繁に尋ねるようです。それで「私たち館員だけでは大変なので、松本大の学生さんが来てくれないか」と館長から依頼され、学生が館内のインフォメーションセンターに立ちました。館員から事前の訓練も受けたのですが、「どの蕎麦屋がおいしいの」だとか「〇〇へ行くにはどの道をどう行ったら近いのか」等の質問に、地元の学生ですが上手く答えられなかったようでした。「美味しいお蕎麦は、お婆ちゃん打ってくれる家のもの」だったりするので的確に答えられず、それが余程悔しかったようです。その後、学生から「安曇野のことをもっと知りたいので、私達自身が観光してみたい」と提案するところまで変わって来たのです。

そこで、館長が元俳優という異色の「夢穂高美術館」にも出かけました。苦勞しながらも理念を持って、美術館が経営・運営されているのだということを直接聞くだけで、教員がしゃべるよりも、事態の本質をずっと深く理解してくれたように思われます。こういう経験も含め、学生に「本当の勉強」をさせるには、地域の方々の教育力を借りるのも有効であると考え、そういうことを一生懸命工夫をしてやっています⁽⁷⁾。自分は何もせず、連れて行ってただ聞かせているだけなので、一見楽なように見えるかもしれませ

ん。しかし交渉し、学ぶ内容を設定するのに時間がかかるため、自分で授業をしている方がずっと楽だと思います。

(3) 何をしていいかわからない

― 社会が具体的に見えない ―

次に、現在の大学生が高校時代に、現実社会と切り離された受験勉強という形でしか学んでこなかったことからくる「つげ」、つまり将来への漠然とした不安のようなものを、どのように解消するかという角度から考察してみます。

① キャリアカウンセリング

キャリアカウンセリング 資格と職業が強く結び付く医師、栄養士あるいは弁護士等を目指す学生なら悩まないかもしれない

かもしれませんが、「自分は何をやっていいのかわからない」という学生が大勢います。これも私達がずっと困っていたことの一つです。そこで、ゼミナール担任制度を利用して学生とのコミュニケーションを図り、どういう職場に向いているのか、長所・短所は、など学生の相談にのっていたのです。あるときキャリアアカウンセララーを招き、就職活動をする前に全員に面接をしていただきました。十人くらい

のカウンセラーが、学生一人一時間くらいで、全学生を対象に何日かかけてやりました。「あなたの学生生活はどうでしたか」「特技は何ですか」などいろいろ聞いてもらって、自分はどういう方向が合っているのかを見つけ出そうとしていたのです。終了した学生達が立ち話をしていっているのを傍らで聞いていると、すごく刺激を受け、やる気を出していたのです。「頑張っってこういう方向で就職活動をしようと思うようになった」と言っていたのです。この時点でこんなに変化するなら、入学前にやれば、「私たちこんな勉強しよう」と言ってくれるかも知れないと思い、新入生に対し入学前から一人一時間のキャリアアカウンティングをやるようになったのです。

キャリアアカウンティングの目的

入学前カウンティングの目的は「自己分析等を通して、学ぶ意欲を引き出す」ことです。

入学前に友達ができるか不安に思っていますので、個別面談の他に五〜六人での集団討議をやってみると、カウンセラーの力量もあるのでしょうか、楽しいようです。「友人ができた」「入学前の不安が解消した」など、副産物も多く非常に有効です。

アメリカのある大学では、入学前の学生から夢を聞いて、

「私達の大学はあなたの夢を実現させるのがミッションだから」とやる気を出させていると聞いています。この松本大学版とも言えますが、カウンセラーには「君は中学・高校とどんな生活をしていた?」「その特技を活かし、こういう勉強してこんな方向を目指したらいいんじゃないか」など、学生の特徴を引き出せる相談相手になってもらうのです。このように入学前のキャリアアカウンティングは、意欲と学びの動機を引き出す手立てとなっています。

② セミナール担任制度

次にゼミナール担任制度について紹介します。ゼミ担当教員は、学問的指導の他に、学生生活で生じる様々な問題への相談相手と位置付けられています。それを保証するものとして、松本大学では研究室の前に前室という学生用の部屋を設置しています。研究室の傍らにある学生のためり場を好ましく思う教員は、多くはないでしょう。しかし松本大学では、設計段階から前室を作ると決めていました。それは、①教員が学生達がどのように勉強しているか把握し、質問があれば直ぐに対応できるように考えたこと、②教員は学生の面倒を見るものだという大学の姿勢を打ち出そうと考えたことからです。前室をシンボルとして、学

生をオーダーメイドで育て、その後のキャリアセンターとの協力関係で就職決定にまでつながら、学生支援のための一連の流れの形成に役立つであろうと考えたのです。

入学前からのカウンセリング、資格試験への対応、大学祭や体育大会等学生生活をエンジョイしながらコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力を身につける、アウトキャンパス・スタディやサポータを通して地域の人と関わって勉強を深める、そして最後に就職の面倒も見て、個々人にあつたキャリア形成を支援する。松本大学はそういう姿勢で、大学生活をトータルにサポートしているというところで、二回目の特色GP採択に結び付けています⁽⁸⁾。

③ 健康センター

—心と体の健康づくり—

もう一つの課題は、学生が抱えるメンタルヘルスに関わるものです。こうした問題が松本大学にも、少数ながら存在しています。これに関しては心理学分野、医者である教員、看護や保健の専門家が健康センター（悩みなんでも相談室＋保健室）を通じて対応しています。

目 教職員の課題

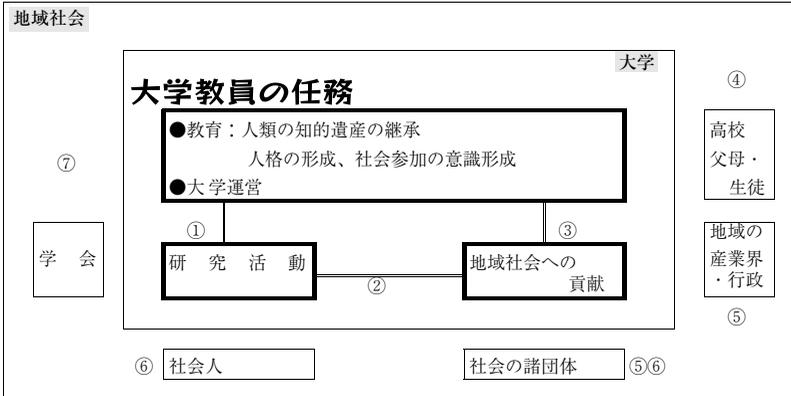
(1) 大学の教員に求められているもの

ここまで学生に見られる問題点をあげ、それへの大学としての対応を見てきました。そこで今度は視点を変えて、教職員はどういう課題意識を持っているのか、大学の教員に求められているものは何かを考えてみます。

① 教員の仕事・三本柱

次図に教員の仕事の三本柱を書いています。この図を作ったのは、平成四年に当時の松商学園短期大学に、経営情報学科という新しい学科を創設した時です。その頃は学科を創るのも二年審査でした。新学科を含む短大の教育方針や運営方針等を、現地調査の段階で聞かれました。筆者も初めての経験であったため、この図を用意して、文部省から見えた調査団に対し説明していました。

平成三年頃に準備していましたから、かなり年季の入った考え方です。大学の教員は研究し、教えているだけではないのではないというのが一番のポイントです。研究・教育は当然で、大学運営にも積極的に関わらないと日常業務も滞るし、短大が地域にその存在を示すには社会に貢献しなければいけないと、三つの柱を考えていたのです。大学内



「大学教育および大学」と「地域社会」との相互作用（上図の説明）

- ①教員の研究活動は授業などを通じて学生に反映する [学生の質問・反応が研究の発展を促す?]
- ②教員の研究活動の成果が地域社会の発展に役立つ [地域社会の要請が研究の発展を促す]
- ③人材を地域社会に供給、授業・ゼミ活動や学生の自主的活動が社会に役立つ [社会が学生を鍛える]
- ④大学が地域の高等教育機関としての受け皿となる [社会が大学の方に注文を付ける]
- ⑤地域社会の要請に応え研究成果を還元する [社会からの委託調査などの要望がなされる]
- ⑥社会人の知的な欲求に対応する（公開講座、講演会など）[社会人の課題意識が大学に反映される]
- ⑦人類の知的遺産を積み上げ、発展させる [科学研究費などの評価対象となる]

での教育・研究と地域とがどのようにつながっているのかを、次の②～④で考察します。

② 研究と教育

研究と教育

— 統合か分離か —

多くの教員の場合、自分の専門分野の研究内容がある程度は教育に反映しているはずですが。しかしこのような考え方の他に、研究と教育を分離させ、分業していかうという発想もあります。今でも研究と教育を融合させるのか分離させるのかということは大きなテーマになっていると思います。筆者は自身の経験から、いい研究者いい教育者、だと思っており、全然研究もしないのにいい教育などできるわけがないと確信しています。先ほど二つの図(図1と2)を示しましたが、ここでも研究者としての意識が教育手法に反映しています。教育熱心で教育主体の大学であったならば、教育改革に関するテーマであっても良いので教員は研究すべきです。研究する姿勢を持っていないといいい教育者にはなれないと思うからです。筆者の恩師で、非常にいい物理教育をしてくれた教官が名の知れた研究者であつたというのが根底にあります。十分に透徹した理解があれば、例え難解な内容であっても学生達に噛み砕いて表

現できると換言できるのかもしれませんが。或いはこの教官は外国で学位を取り、教育の訓練を受けてから教壇に立たれたからそうだったのかもしれませんが。「黒板に書いて消し、二回半使う板書が九十分の講義では最適だ」などおっしゃっていましたから。

教職員の意識改革

— 地域社会との信頼関係構築 —

社会に役立つ人材育成の方針を採っていますので、基礎学力を持たせ、市民道徳をきちんと教えないといけないと考えています。例えば、年上の方々と話すときに、敬語が使えないなど、社会常識を持たずにいるのは怖いことです。松本大学でも、地域社会に学生を送り出す際に、このままではまずいという場合が多いのです。しかし、この点でも教員との間で信頼関係に基づく共通理解が進んでいけば、受け入れ側の地域の大人達が、注意して下さるので、安心して出せます。まさに地域の教育力の発揮とその活用です。

研究や教育の話をするもう一方で、それくらい手間をかけて市民道徳の話などを、地域社会と協働してまでも学生にしなければいけない。これも「今の教員の役目」だという状況を認識する必要があります。幸いなことに松本大学では、日々の生活の中で、教職員には浸透してきていると

思われます。完全にベクトルが一致するのは逆に変ですが、逆方向は向いていない状況には達しているようです。

③ 大学運営と管理システム

— 大学行政への視点 —

大学運営については、筆者が管理職という立場からの意見が入ってくるかと思っています。大学運営という場合、日常的には各種委員会の運営があります。松本大学では、これにはどの教員もタッチすることになっています。他にも、将来計画や、大学を取り巻く状況の分析などもあります。こういう体系自体を共通理解として持つことが必要です。

しかしここでも、先ほどの「教育と研究の分離」と同様に「大学運営と研究・教育の分離」という問題があるので、もし分離するとどうなるかという点、大学運営上の面倒なことは全部管理職の人達に任せればいよとなる可能性が高いと思います。今、管理職はどういう方向が必要か、どう判断しなければいけないのかと、一生懸命勉強せざるを得ない状況が進行しています。しかし分業体制になれば他の教職員達には学ぶ強い動機も消失し、ますます乖離していくと思います。

運営には意思決定が付き物です。これも管理職側の意見

と思っていたのですが、こんな時「貴方達ももっと勉強しろ」と思うのです。「こんなことは今常識になっているのに、それも知らないで初歩的な質問をされても困るよ」と怒るのです。「どの大学も大変な時期に、こんなことも知らないで今まで何をやってきたのだ」ということがないわけではありません。本場に民主的な運営をしようと思つたら、誰もが勉強していてもらわないと求められるスピードにはついていけないでしょう。意思決定の高速化への対応、ここに分業論が盛んになる根拠がありそうです。引つ張る人もいない、他も学ばない大学は淘汰されても仕方ない時代になっているのですから。

④ 社会貢献

社交性のある

組織者としての教員

その他に社会貢献の必要性を加えています。自分の専門性を生かして、専門委員会などで意見を言うことも含めて社会貢献ですが、ここでの要求は単なる知識の提供ではありません。地域を組織することが難しく、それを大学教員に求めることがしばしばです。その時求められている資質として、社交性というのがついているように思えます。「あの方にもう一度お願いしたい」と言われる

教員は総じてこの社交性に富んでいると思います。社交的でないと組織することも難しいですし、偉そうに言っているだけの「先生」はあまり有難いと思われないうです。

専門的な力量を持っているのは当然なのですが、素人であつたりそれほど専門的な知識を持ち併せていない聴衆に対して、わかりやすく話題を提供できなければいけません。学生に対するのと全く同じで、わかりやすくプレゼンテーションでできる十分な能力を持っているかいないかは、社会の方では非常に重要視していることです。

教員組織としての
任務分担システム
これら全てを、全教員に要求するのはなかなか大変なことです。全ての教員がいつでも研究・教育、大学運営、社会貢献という三つ全部を併せ持てなくても、教員組織全体としてはこれをカバーできるように分担するというスタイルを大学としては追求しようと考えています。これを確認できるようにしたのが次のアニユアルレポートです。

(2) アニユアルレポートの作成

① アニユアルレポートの内容

すべての教員に対し、どんな論文を書いたか、どうい

報告書を作ったか、大学ではどんな委員会に所属し何をしたか、社会貢献ではどんな委員をやったか、どういう組織を運営したか等、三つの柱全部について書くようになってきます。「研究成果など情報公開していますか」と尋ねられた場合も「これで、ほぼ完璧だと思います」といつてレポートを見れば、あとは何も言われることはなく、「OKです」となるくらい、全ての情報がここに盛り込まれています。「地域総合研究」誌上で公開されており、これだけオープンにしている例は他にはあまりないと思います。

また、各教員もこの一年間に何をやったかということをしてレポートに書いて提出しているので、今年この分野については手薄だった、ここは全く手付かずだった、この点には力を注いだとか、自分で感じているはずで。

このような効用を持つアニユアルレポートですが、実は地域連携をテーマに特色(GP)に採択^⑤されたとき、こうした活動を毎年実証することが必要だと思つたことが、作成の直接の契機となっています。

② アニユアルレポート作成の意義

— 意思疎通の手段 —

これを作つた意義^⑥は、教員にプレッシャーをかけるこ

とではありません。もちろん少しはプレッシャーを感じることはあるでしょうが、それが主目的ではありません。

松本大学の場合は小規模で、教員の数も多くありませんので、すべての教員が任務分担をし、お互いを理解し、相手の状況はこうなんだと配慮しながら、チームワーク良く進めないとできないことが多いのです。このような時アニユアルレポートを見れば、この教員は今こんなふうに行っている、ここで忙しくしている、頑張っているのだということが読み取れますので、相互理解が進むのです。

職員の中には、全てが見えないことから、このA先生はいつもあのB先生に比べて暇そうにしているとか、このC先生は頑張っているのにあのD先生は何をしているのか、などと思つていたりするので。しかし、アニユアルレポートを作つてからはそれが解消できてきており、客観的に学内事情を把握することにも役立っています。

教員と職員で活動分野が違いますので、見方、思考パターンも異なっています。従つて、コミュニケーションを重ねてもらわないと、相互理解は進みません。しかし、すべての人と、特に職員と教員の間では、なかなかさういうことになりませんが、それで少しは緩和されているのです。

③ 事務部門間の相互理解

今年から事務・管理部門のアニユアルレポートにも着手しました。事務部門でもセクシヨナリズムがあり、教員・職員間と同じような認識不足が生じる可能性があります。

課によって、忙しい時期と忙しくない時期があります。例えば就職課はこの時期すごく忙しい。教務課・学生課も学生が入ってきたらすごく忙しくなるのですが、今は受け入れ準備をしています。つまり忙しい時期の凸凹があつてある部署が活動のピークで、ある部署は閑散期になつていたら、「暇そうじゃないか」ということになるのです。それで「あの人はなにやっているの」という声も聞こえてきていました。これは絶対よくないということ、**「それでは全ての、事務部門や委員会が今何をやっているのか、全部書いて下さい」**そして**「出てきた文書をお互い読んで下さい」**ということをやったのです。そうすると、これも上手くいって、「**お宅の部署はこんなこともやっているのか**」と、声を掛けられた方はこれまであまり知られていなかった仕事内容に光が当たつたようで、ちょっと気分がよくなりますし、言つた方も認識を新たにできるといふことで、一応狙いどおりになつてきていると思います。

④ 自己点検評価

― 第三者評価への基礎データ

このアニユアルレポートを書くことにより、相互理解を深める以外の、本来的な効用があります。どの大学でも第三者評価を受けますが、そのために自己点検評価は前提条件です。この条件を満たすために、アニユアルレポートはその基礎データとしての意味を持ちます。ですから文字通り毎年実施するのです。実施すれば、何が弱いのか、どこが優れているのかということが徐々に鮮明になり、意識できるようになつてきます。例えば事務部門でも、執筆することで職員には、次はこういうふうに改善しようというイメージができてくる。目的意識が明確になれば、新しい方向性や優れた事例を学ぶ意欲もでてくると思います。ルーチンの活動以外の活動はやはり、研究と似て来るのです。

このように、このアニユアルレポートは、教職員が学生を育てるときに、その土台となる自分たちの現在の能力だとか、これからの方向性というものを検討するために、なくてはならないものになつていると思います。

筆者は第三者評価の委員として他大学の評価に派遣されたことがあります。ある大学に行つたときに、アニユアル

レポートを作成するように、三本柱とその充実という視点で見ていると、ここが弱い、ここがおかしい、と感じます。改善するにはここがポイントだと思えたりもしてきます。

第三者評価では、いろんな大学から派遣されていますので、それらの方々と評価チームを組んでいます。チーム内で話していて分かったのは、多くは絶対評価基準を持っていないということです。何をやっているかというところ、必ず自分の大学と比較しています。自分の大学と比べてここがいいとか悪いとかを感じているのです。ですから同じ内容を見ているでも、委員の間で評価点数が異なることは間々あります。この点は第三者評価の欠点でもあり、逆に利点でもあるかと思えます。それに比べ、実質的な改善策を探るのならば、相互点検評価の方に軍配が上がるのではないかと密かに思っています。

⑤ 相互点検評価

松商短大部と湘北短大は、ここ八年間に渡って相互点検評価をやっています。過去四回中、松商短大部は二回特色GPに採択されていますが、湘北短大は三回です。お互張り合ってやろうとしている影響ではないかと思えます。一般的に、相互点検評価というのは形式的で、いいところを

褒めあって終わりというのが多いのではないかと思えますが、両校の場合は「本気でやるぞ」となっています。湘北は厚木で、松商は松本ですけれど、学生同士も頻繁にバスで行き来をし、運動会に参加したり、学園祭に協力する、英語のスピーチコンテストをするや学生も参加する、相手の就職合宿を体験する、海外研修には一緒に行きましようとか、すごく一生懸命やっています。

「ここはおかしい」「ここはこうした方がいいのでは」「お宅はここが弱いから、うちの経験ではこうすればこうなった」等と、互いに建設的に助言し合っているのです。改善できているポイントや面白いことはすぐに取り入れられます。「真似をして、アイデアを利用してくれてもいいよ」という態度ですので、第三者評価に比べて形式にとらわれる部分が少ない分、こまわりが利くような気がしています。

松商でも例えば学生生活支援について、ある程度の到達段階には達していました⁽⁴⁾が、それをもとに(あるいは武器にして)言った方が良くもいれませんが、相互点検評価校としての、格好の相手との偶然の出会いを、その後の展開に生かせたのではないかと思えます。フランクに物事を言い合えれば、すぐに自校をチェックでき、さらに高い地点に引き上げる事ができると思います。

相互点検評価をやるメリットは、自分達が何らかの理由でできない試みを相手校がやった、あるいは既にやり終えていた時、その結果を教えていただけるといふ点にもあります。相手校の経験を、自校の擬似的な経験として取り入れられる。しかも考えられる影響についてどういふ結果をもたらしたのかについても聞く事が出来るので、大変優れています。もちろん相手校と互いにフランクに言い合える関係を築いているという前提が必要です。形式的なつきあひなら続けていても、あまり意味があるとは思えません。

何とかして学生の学習環境、生活環境を良くしよう、そのためには貪欲かつ率直に相手校から学ぼうという姿勢がありさえすれば、二回、三回と相互点検を続けるうちにGPの取得にも結び付くような、やっつけて利益もある上に楽しい活動が展開できると思います。

第三者評価Ⅱいくつもの相互点検評価の組み合わせ、という関係になっていけば、評価される側にも多大のメリットが出てくるものと思われまます。

四 おわりに

大学淘汰といわれる時代だからこそ「教育の原点に立ち返る」ことが試されているのではないかと考えていますが、

松本大学にとつての教育の原点とは何だろうか。

学生を中心に据える

まず、学生を正面に据えるということです。学生を育てるといふことに全力を注ぐ。それを教員は教える側、職員は学びをサポートする側として、それぞれが責任を持って育てようとするというのが原点だと思います。特に大学のミッションと研究・教育活動の展開とをどう関係させるかを考えて、教育の中身を展開する必要があります。

学生の現状を把握する

— 見合つた教育手法の展開 —
も、学生が今どういう状況にあるかということも、認識できなければ、それに見合つた教育ができないのは当然です。夫々の持ち場で現状をきっちり認識し、それでどうするか自主的に考え、工夫して、「彼らを育てられる教育のやり方」というものを編み出さなければ、たぶん育てられないんだらうなということです。

地域社会との信頼関係

この頃よく言われている、地域社会との連携についての認識についてです。松本の場合は幸せなことに、地域の潜在能力が高く、協働することのすばらしいさを認識することができます。その結果、地域に大胆に依拠した方が、有効な教

育をしていける場合があると確信していますので、そういう姿勢を採用しています。今では、松本大学を取り巻く地域の人も、学生にそっぽを向くことはないと思いますが、信頼関係をこつこつと築くことが重要です。

学内での雰囲気づくりと 運営体制の整備

それから学内的には、信頼関係を基盤に何でも言える雰囲気がないと良好な教育環境を作ることはできません。その上である程度ベクトルを一致させることが、活力を生み出す源です。もう少し長い目で見れば、年齢構成を考え、継続性が取れるような組織・運営体制にしていく、つまり後継者育成をきちんと考えた運営をしていくことが重要だと思われまます。

学生生活を

トータルにとらえる余裕

最後に、ここまでは一応勉学、学びを中心に考えてきました。クラブとか学友会活動というのは教育と何の関係もないと見る考え方もありますが、たぶん今の学生はそれでは充分な対応がとれないだろうと思っています。学生生活全般を支援していくような体制をきちんと構築していくことが必要だ、との意思統一が教職員の間でなされないと、学生の満足度は上らないと思います。昔の自分達を基準にするかどうかで、意見の分か

れるところでもありますが。

こまかい点に配慮しながら、今日の前にいる学生を育てることが大学の使命だと思えます。「今時の学生は何もわからない連中だ」といつて済ますのは逃避でしかないでしょう。しかし、その学生の入学を許可しているのだから、きちんと育てるといふ方向で、どうすれば良いのかを考えるのが重要になります。多くの大学はそうしたいと思っているのだけれども、簡単ではなくどうすれば良いか五里霧中の状態でしょう。しかし「この点にこそ果敢に挑戦する面白さ・楽しさがある」これくらいのことの余裕が必要だと思えます。教職員の腕の見せ所というところでしょう。

この論文は、東海高等教育研究所の二〇〇七年最初の例会における講演内容をもとに、大幅に加筆・修正したものです。とどこころに話した二月と校正している五月とのギャップがでています。講演の機会を与えて下さいました、新村洋史先生や講演会場でいろいろ有益な質問を出して下さい下さった多くの先生方に感謝の意を表します。

〈参考文献〉

- (1) 中野和郎「幸せづくりの人」づくり」松本大学出版会、二〇〇四年十二月。

- (2) 田中康夫「田中康夫主義」ダイヤモンド社、二〇〇一年四月。
- (3) 中野和郎「幸せづくり大学」地域の必需品大学への挑戦」経済、第一二七号、五二～五三頁、二〇〇六年四月。
- (4) 住吉広行「地域に根ざした大学づくりと生協への期待」生活協同組合研究 Vol.三二五、一七～二三頁、二〇〇二年四月。
- 住吉広行「地方短期大学の挑戦―松本大学松商短期大学部―」私学経営第三六八号、二二～二九頁、二〇〇五年十月。
- (5) 住吉広行「文部科学省「特色ある教育支援プログラム」に採択された「多チャンネルを通して培う地域社会との連携―地域社会で存在感のある大学を目指して―」地域総合研究第三号、二五～四七頁、二〇〇三年十月。
- (6) 住吉広行「松本大学の教育理念・教育手法と『地球経営と科学』の教育実践」地域総合研究第二号、二九～六九頁、二〇〇一年十月。
- (7) 住吉広行編「信州の観光と松本大学」地域総合研究センター、二〇〇四年十二月。
- 住吉広行「信州でのグリーンツーリズムと地域の活性化」経済教育 No.24、六七～七二頁、二〇〇五年九月。
- 住吉広行「安曇野における滞在型観光の新しい形態と環境保全」神戸学院経済論集三十七巻、六五～七九頁、二〇〇五年九月。
- (8) 糸井重夫・青島金吾・丸山勝弘「地域の大学としてのキャリア教育の展開―松本大学松商短期大学の就職支援活動とその方向性―」地域総合研究第六号、一九～七八頁、二〇〇六年六月。
- (9) 住吉広行「教育・研究活動とアニュアル・レポート作成の意義」地域総合研究第四号、五五～七四頁、二〇〇四年六月。
- (10) 住吉広行「松商学園短期大学における学生生活支援体制の到達段階と課題」松商短大論叢第五十号、二〇〇一年三月。