

研修報告 C-3 班【HAPPY Lab.】

1. 第1部 全体会を受けての気づき(1日目)

上智学院木村様のイントロダクション、創価大学石橋様・大手前大学正田様の情報提供を受け、得た気づき・疑問をグループで共有したが、ハード面から捉えるメンバーがいれば、ソフト面を問うメンバーもあり、さらには ICT のユニバーサル化に欠かせない、障がい者へのフォローに関する言及までもがあった。メンバーそれぞれが異なる視点から問題を捉えており、そのような「それまでの自分になかった新しい視点を確認できた」ということが一番の収穫であったように感じる。

2-1. 第2部 グループ討議 発表テーマと選定理由 ～大学の役割と現状～

テーマ：「大学が世の中の幸せをつくる！ハッピーファクトリー！」

◆大学の役割

大学の本来的使命を問う際に立ち戻るべきもののひとつに、大学を規定する法がある。学校教育法第83条には「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的としている」とあり、「教育」「研究」は、大学の使命・役割としてまず第一に掲げられるべきものである。また、近年の社会的要請として、たとえば大学改革実行プランで示された大学 COC 機能の強化等による「社会貢献」も大学の第三の使命として挙げることができる。

グループ討議においては、テーマとしてどの部分を扱うかさまざまな声が上がったが、最終的には、メタ的観点から大学という高等教育機関を捉え直し、3本柱のすべてを網羅して考えてみようという結論に至った。私たちの議論は、「教育」「研究」「社会貢献」を俯瞰し、共通項を探し出すというプロセスを経た結果、3本柱すべてに共通するのは「人の幸せを創る」ためのものだということ意見が一致した。私たちは大学を「人の幸せを創る」機関として、それを「ハッピーファクトリー」と呼ぶことにした。

◆大学が為すべきことと、現状との乖離

人の幸せを創る機関・ハッピーファクトリーとして大学が為すべきことは以下の3点であると考えた。「1、そもそも『幸せ』とはなんなのか、長期的視点で、クリティカル（批判的）に考えていける力を養う」「2、ダイバーシティ（多様性）を受け入れる度量をもつ」「3、自分たちで社会を創っていこうとする意志・パッションをもった人材を育む」。しかしそれらに反して現状では、社会が、大学が長期的育成の視点や多様性をもつことを許さず、たとえば大卒新入社員が企業の即戦力になることを求めたり、大学をいわゆる「就職予備校」としてしか見ていないのではないかという意見が出た。本来は、大学が社会の新しい価値・幸せを創造していくはずが、現状では、社会背景が大学を画一的に規定してしまっている。私たちはこのことを課題として取り上げることにした。

2-2. 大学機関が抱える課題

上記現状の原因を、私たちは大学組織がうまく機能していないからではないかと考えた。大学構成員である学生・教員・職員の三者間における歯車がうまく噛み合っていないがために、教育・研究のパフォーマンスが落ち、それにより大学の社会的評価が低くなり、結果として大学が社会から過度のプレッシャーをかけられているのではないかというものである。たとえば教員においては、学内外における業務の負担が大きく、十分な研究時間が確保できていない。教育のためのスキル向上に割ける時間も少なく学生指導が非効率的であるという問題もある。また、学生においては、教職員の過剰サービスにより手取り足取りなんでもやってもらえてしまう環境があり、お客様扱い・子ども扱いによって自立心が育たない問題があるのではないかという意見も出た。さらに、職員においては、教育を専ら教員に任せ、「自

分たちはあくまでも事務屋だ」という意識も課題であると考えた。「ハッピーファクトリー」として製造ラインの各箇所がうまく機能せず、また連携できていないことにより、ハッピーの生産性が大きく落ちているのではないかという仮説のもとに解決策を検討した。

2-3. 課題解決策と大学職員が果たすべき役割

我々は、ハッピーを生み出すサイクルを活性化させなければならない。そのためには、大学構成員としての三者、学生・教員・職員が協同し、それぞれに相互のウィークポイントを補い合えるような体制を構築しなければならないと考えた。これは、神戸女学院大学名誉教授で倫理学者の内田樹氏が述べるところの、「私たちは、自分が欲するものを他人にまず贈ることによってしか手に入れることができない」という「贈与」の考え方に基づくものであり、ボールゲームでいえば「ボールを自分のところで止めず、パスを出す」ことで実現できないかという提案である。

大学の現場に具体的に落とし込むと、それはまず、学生をお客様扱いするのではなく、大学の一構成員として認めるというところから始まる。彼らもまた、教職員と協同し、共に大学を創っていく仲間である。「大学改革案コンペ」など学生を対象として公募コンペを行ったり、SD・FD研修の企画・運営者として積極的に参加してもらうことが一案として挙げられるのではないだろうか。また、職員はアドミニストレーターとしての自覚を持ち、積極的に大学経営に参画する必要があるだろう。それは結果的に教員の負担を減らすことにもつながり、教員は教育力・研究力の向上に多くの時間を割くことができるようになるのではないだろうか。IRによる大学間ネットワークの構築や、FD 拡充など、大学の根幹となる教育・研究部分の底上げが見込まれる。私たちの討議は、課題解決後の姿をさらにクリアに把握すべく継続された。

2-4. 課題解決後の姿

大学構成員である学生・教員・職員の三者間における歯車がうまく噛み合うようになると、三者間にwin-win-win の関係ができあがり、ハッピーを生み出すサイクルのパフォーマンスは最大化される。そのような環境の中で育った学生は、前述した「◆大学が為すべきことと、現状との乖離」で挙げた能力を培うことができる。そのような能力をもった学生が大学を卒業し、社会に出て新しい幸せの形を提案できれば、大学に対する社会的信頼はさらに増し、社会が大学に「強制」していた大学像を、社会と大学が「共生」しながら創造していくという新たな関係性が構築できるのではないか。以上が、最終的に導き出された課題解決後の姿である。

3. 反省と所感

「歯車」をうまく噛み合わせるためには、学生・教員・職員ひとりひとりの意識の転換が必要となる。大学改革などと声高に謳っていても自分事として捉えられていないのでは意味がなく、「自分が改革の担い手だ」と強く自覚することが求められる。発表後に局長からもご指摘をいただいたが、そのような現状を打破するためのより具体的な提案を出すことができればなお良かったと感じる。

さて、大学についてこれだけ多彩なメンバーで長い時間をかけて議論する機会は珍しい。所属大学も、部署も、職歴も、生まれ育った地域・環境も違う他者がもつ「大学観」は新鮮であり、大変良い刺激となった。テーマが高次的なものだったので議論の進め方に迷うところもあったが、大学職員として今後の高等教育をどう支えていくのか、幅広い視野を養えたことは大きな収穫である。今後も交流を深め意見を交換する中で、職員がおこせるアクションを模索していき、大学界全体の改革につながるよう努めていきたい。

以上