I　教育改革へのチャレンジ

海老澤　栄　一

はじめに

1988年に新設された経営学部が完成年度を迎え文部省の審査枠から外されるのをきっかけに、これまで実現できなかった学部独自の教育理念を、教育システムの中で具体化しようという機運が芽生えたのは、1990年の秋のことであった。いわゆる教育理念の教育実践化である。大学院の設置についての基本方針の決定がなされたのも丁度この時期であった。

教授会の付託を受けて「カリキュラム検討委員会作業部会」という名称のもとに三名の委員が選ばれ、そのひとりが筆者であった。他の二名が初代の教務委員長斎藤誠毅教授および学科主任（当時）常石敬一教授であったことを考えると、暇な教員を一人お手伝い代わりに入れておけば何かの役にたつかも知れないと、当時の学部長が思ったのかも知れない。これが暗くて長いトンネルへの入口であった。

他大学の仲間にカリキュラム改革の委員をやっていると誇らしげに語ったことが再三あった。その度に、気の毒そうな顔をされたのをついこの間のように思い出す。しかし彼らの同情がこの身に実感されるのには、そうたいして時間はかからなかった。93年度入学生から実施するためには、少なくとも92年の秋までに何らかの答えを教授会に答申し、実施に向けて動き出す必要があった。正味一年半の勝負である。

多少の手直し程度のカリキュラム検討であれば十分な時間であるかも知れない。しかし、本質的な議論をするとなるとかなり厳しい時間幅であることがわかってきた。気がついたときにはすでに遅く、逃げ出すに逃げ出せない状況であった。泥沼の深みにはまり込んだというのが偽らざる心境である。途中、92年４月から「新教育課程調整委員会」へと組織を新たにするとともに、メンバーを入れ換え補強し、後半の具体的かつ、詳細な詰めの段階に入った。企業の経営革新やリストラクチャリングでも同じように、改革に手を染めた人達は現状の仕事の仕組みを大きく変えることになるので、恨まれることはあるにせよ、感謝されることはまずないといって良いであろう。幸いなことにわが学部教授会は、われわれ委員の行動を暖かく見守ってくれ、時に叱咤激励の声をかけてくれたのがせめてもの慰めであった。

ここに特集される「教育改革への挑戦」は、本来ならば関係者全員が何らかの意思表示をすべき性質のものであろう。しかし今回は教育改革に主としてかかわった三名の共同作業で教育改革のプロセスを世に問うことにした。全体の一貫性を意識しながらも、それぞれが独立した形でしかも個人の責任で執筆した。教授会資料や委員会資料を丁寧に追跡し客観的に分析しかつ、それぞれの思い入れや評価を展開している。客観データの主観評価をもとにした何らかの匂いや味を読み手に感じとってもらいたいというのが、三人の共通の願いである。教授会の同僚を初め、関係者からの冷

静かつ真摯な評価をいただければ望外の喜びとするところである。

本特集を担当したのは、新教育課程調整委員長の榎本誠助教授、前教務委員長の照屋行雄、それに無任所で「カリキュラム検討委員会作業部会」および「新教育課程調整委員会」の両方にかかわった海老澤栄一の三名である。当初、前学部長の箕輪成男教授にも大学教育の現状にかんして執筆していただく予定であった。しかし時間の都合がつかないということで、今回は見送ることとなった。前学部長には出版の企画までご相談に乗っていただいた経緯がある。出版企画リーダーの榎本に代わって敬意を表したい。

本特集は、以下に示すように最初に海老澤が教育改革の大きな流れを、次に榎本が新教育課程の詳細な改革プロセスを、さらに照屋が新教育課程の実施上の諸問題を、最後に三人の共同で今後の方向を語る、という四部構成である。教授会資料を随所にわたって引用させていただいたことへ感謝すると同時に、それぞれの担当箇所の文責はあくまでも本人にあることを付記させていただく。

教育改革への取り組み
教育課程のリストラクチャリング
新カリキュラム実施上の諸問題
新たなる大学教育を目指して

1. 教育改革関連委員会のクロノジー

90年11月から93年3月までの作業の大きな流れは、以下の通りである。

年月	作業内容
90年11月	「カリキュラム検討委員会作業部会」が発足する。 委員は斎藤誠毅、常石敬一、海老澤栄一の三名である。
91年1月	委員会の名称を「カリキュラム検討ワーキンググループ」に変更した。
4月	この間、委員会が四回開催される。学部教授会で改革の骨子の承認を受ける。 中心テーマは、卒業単位数の削減、半期制の導入、共通科目の設置、外国語教育の充実、演習関連科目の増加、などである。
7月	専任教員向けにアンケートを実施する。 設立当初の理念と現実の認識とのギャップについて厳しい批判が寄せられたのもこの時期である。
9月	作業の増大に備えるために、具体的な操作化を効率よく運営するために、そして専任教員の理解度を高めるために、「カリキュラム検討WG」に教務委員の榎本誠、照屋行雄の二名を加え、「拡大WG」とすることで教授会の合意を得た。 「カリキュラム検討WG」で作成した教育最低達成基準およびカリキュラムの運用方策を学部設置理念・教育目標・教育体系図に連動させる「カリキュラム改定プロセス」の作成に着手する。
12月	学部長（当時）の箕輪成男教授から「教学改革案のまとめへ向けて」と題する16ページからなる箕輪通信が配布される。この中でコース制が運営上の具体的な提案としてクローズアップされ、コース制と海外実習とが運営上有機的に関係することになる。
92年4月	「カリキュラム検討WG」の成果を踏まえて、新たに「新教育課程調整委員会（俗称カリ調）」が設置される。榎本委員長のもとに加藤薫、後藤伸、丸岡洋司、照屋行雄、海老澤栄一の五名が委員として教授会で任命される。

主な課題は、理学部や全学との調整、コースの責任者配置、科目担当者の決定、海外実習の運営方法、シラバス（講義計画）の作成、などである。

5月　基礎演習、文章表現法、速読速記法、身体表現法、地域空間入門、史的背景入門、知的空間入門、などの新カリの目玉となるような新設科目のフレームワーク作成に着手する。

6月　「カリ調委員会」　の委員のベクトル合わせのために、作業手順ごとの担当者を決めたチェックリストを作成する。

7月　成績優良者の単位優遇措置、進級制度、４種類ある演習の履修形態、コース別卒業要件などの学部内調整作業の他に、理学部との調整という水面下での骨の折れる作業がこの時期に集中した。

9月　「カリ調委員会」を解散し、業務を教務委員会に移管する。

10月　教務委員会で新カリの平成五年度実施に向け、運営細目の検討作業に入る。

2．学生に対する教員の現状認識

約２年近くに及ぶカリキュラム改革作業は、改革に参加した教員に様々な議論の機会を与えてくれた。もちろんその結果は、教授会や臨時教授会に反映されることになるので、最終的には、教授会構成メンバー全員の間で共有されることとなる。議論の過程で明らかになった現代学生気質のようなことを少しまとめておくことにしたい。なぜならば、カリキュラムを改定する時にそのことが深くかかわりをもってくると思われるからである。

一部の学生を除くと、一般モラトリアム学生に見られる共通の意識や認識として次のようなことが指摘された。

①　小学生あるいは幼稚園の頃から偏差値の世界に浸ってきた学生は、自分で自分の人生に枠をはめ、その安定した枠の中でものごとを考える癖がある。枠を破るような行動に欠けるきらいがある。

②　大学や学部の選択もその延長線上で行われるので、自分の本当の意志で選んだのではない、単にそこに道があったから選んだという雰囲気がある。彼らの捨てせりふの一つに「経営学が勉強したくて来たんじゃない」というのがある。たとえ入学の動機がそうであれ、入学後の学生としての生き方で前向きの方向を探るべきなのに、である。

③　90分授業を静かに聴いていることはほとんど不可能に近く、騒音の中で授業を進めなければならない。

特に大教室の場合その傾向が強い。

④　黒板に書いた文字をノートに書き写すスピードが遅く、全員が書き写すまで待っていたら、授業運営上支障をきたしてしまう。

⑤　ノート、鉛筆、テキストなど、授業を受けるのに必要な道具を持たないで教室に入って来る学生がいる。

⑥　レポートなどを提出させても、教員に見てもらう工夫が何らなされていない。段落ごとの字下げすらないレポートが上位年次生でも散見される。

⑦　アルバイトに相当の時間を費やすので、いわゆる“額縁”の時間帯にはほとんどの学生がこない。

⑧　強制を嫌い、自由を好む。しかし本当の自由の意味を理解していない。

これらの指摘はわが学部だけではなく、日本全国どこの大学でも類似の症状が現われていること

は、衆知のとおりである。カリキュラム検討委員会（以下カリ検）では、我慢の限界をテレビ番組とみたて、当初50分授業の案を検討したことがあった。しかし遅刻者が相当数いる現状や教員自身時間通りに授業を始めているかどうかも怪しいということになり、50分授業の提案は見送られた。

教授法について専門家から全教員が教わるということも一つの手だてとして考えられよう。学生の受講態度に合わせて教員がいろいろ工夫をこらすことは、顧客満足の立場からは正しいかも知れない。これまで、専門家をお招きし教授法のコツを教わったこともあった。しかし、知性を育むという視点からいえば、母親の胃でいったん消化したどろどろの柔らかい食べ物ばかり雛に与えるのではなく、徐々に堅いものを与え、自立できる準備をする手だてを考えるのも一つの教育の方法ではないかと思われる。われわれはそのことを意識しながら、カリキュラム体系の見直しに入った。キャッチフレーズは“高校3.5年生を大学0.5年生にしよう”であった（榎本「2、『新カリ』策定の経緯」参照）。現実を冷静に見つめながら改革のための方策の検討に入った。

3．改革過程で注入した幾つかの隠し味

カリキュラム改革を進めるうえで、試行錯誤を繰り返しながらも結果として隠し味的に機能したと思われることが、幾つかある。代表的だと思われるものを整理してみると次の三点に集約される。

① 教育理念、教育目標、教育方針、運用方策の連動性、一貫性

わが学部の教育の基本理念は、「経営全般にわたる専門的知識を習得するとともに、世界各国のさまざまな経営風土において活躍するために、必要な基本的知識を身につけ、国際場裏でものおじすることのない国際人の育成」となっている（履修要覧、93ページ）。この理念を受けた教育目標の焦点は、一般企業、公企業、政府、地方自治体などを含む社会全体のニーズに対応する「国際経営」教育におかれることになる。

この理念と目標を受けて、われわれは教育方針を次の二つに求め、それを教育の最低達成基準として認知することにした。「第一は、自分で問題を発見し、考え、解決する能力を備えた学生を育てること、第二は、自分の考えや、思考、感情を口頭、文書、身体などで表現できる学生を育てること」である（91年６月26日、教授会資料）。つまり自律性のある、存在感のある個を確立することが教育方針なのである。

さらにこの二つの教育方針を実際にカリキュラム上で運用していくための方策が検討された。上流工程から下流工程に入り、水が実際に田畑を潤し、住民生活の基盤を形成する部分である。具体的に以下の六項目が提案された（91年６月26日、教授会資料）。

1．卒業単位の削減
2．講義時間の見直し
3．半期制の導入
4．共通科目の新設
5．外国語教育の充実
6．ゼミ関連科目の増加

これら６項目は、少人数教育、双方向教育、留学生への対応、学習機会の増大、コア科目の充実などに対応するものであり、教育理念の具現化の方法として教授会で共通に認識された。設立当初のカリキュラム体系の思想を受け継ぎながら、運用面で新規性を発揮した点が評価されよう。

② 徐々に範囲を拡大していく増分型アプローチ

「1．教育改革関連委員会のグロノジー」を大きな流れとしてみると明らかになることが一つあ

ることに気がつく。それは最初、小さな流れで始まったカリキュラム改善は、関連する要素同士の結びつき方がかなり広範囲にわたっており、次第に大きな改革の流れの中に組み込まれていく様子のことである。

それはあたかも気球の大きさと気球を飛ばすことにかかわっている人達との関係に似ていよう。飛ばす目的、飛ばす距離、季節の予期せぬ変化など、深くかかわればかかわるほど設計変更が朝令暮改的に起こってくるのである。気球のように一度の冒険であれば、適当なところで環境を遮断し、実行に踏み切ることも必要かも知れない。しかし大学組織のように継続性が重要な意味をもち、それに教授会構成員のような多様な価値観をもつ集団では、徹底した議論と試行錯誤を繰り返すプロセスが重要な意味をもつのである。

専制君主が君臨している学部や大学の場合、ワンマン社長のいる企業と同様、教授会は民主的にかつ正常に機能しないであろう。幸いなことにわが学部の場合、民主的運営が底流に流れており、ワーキンググループのメンバーによる護岸工事や運河の建設、橋の設置、工場への水の引き込みなどの企画が比較的自由に認められたという点が、高く評価されても良いのではないかと思われる。微分方程式のように少しずつ計算を展開し、可能性を探索し、障害物があれば立ち止まって関係者の知恵を出し合って解決策を講ずるようなアプローチが望まれるのである。特に事前に障害物がすべて見えないようなケースの場合、増分型アプローチが有効なのである。われわれのカリキュラム改革の場合、内容の深まりと範囲の広まりが時間の経過とともに、試行錯誤を繰り返しながらも徐々に拡大していく様子がわかる。

③　自由度の増大と自律性の認識

旧カリキュラムでは卒業単位が142単位であった。社会科学分野の学部では比較的単位数が多いほうだといわれていた。それでも単位をスムーズに取得できた学生は、３年間で大半の科目の履修を終え４年次の履修科目が演習や外書講読のみという状況であった。それが新カリキュラムでは、さらに減り124単位になった。（榎本、「４．『新カリ』運用の制度の整備」参照）。さらに自由度が増すということは、学生をますますキャンパスから遠ざけることになるので好ましくないという批判もあった。

しかし軍隊方式で縛りをきつくするだけが教育効果を上げる方法ではなく、むしろ柔らかい枠の中で自己学習　意欲を増大させるような方策をとったほうが良いのではないかという結論に達した。具体的には、年間履修単位の制限や２年次から３年次になる時の進級制度のような縛り、逆に成績優秀者への上級年次科目の履修や制限枠を超えた単位履修制度などのような開放は、まさしく自己責任の範囲において自由度が増減する仕組みになっているのである。若者の人生は、入学以前の偏差値で決まるのではなく、入学後の学生の学習態度によっていくらでも改善できるはずであるという暗黙の仮説が立てられているのである。

４．新教育課程の特徴

別稿の榎本稿および照屋稿で詳述されるので、ここでは項目のみを列挙するにとどめておく。

①　一般教育科目と専門教育科目の垣根を取り払い、一体化を図った（照屋、「２．開講科目および担当者の決定」参照）。

②　共通科目のＡ群科目として、基礎演習、文章表現法、速読速記法、身体表現法、などが新規に配備された。基礎演習を除けば、いずれの科目にも「‥‥法」がついている。伝統的学問体系の世界では、このような科目は技術科目として処理されており、専門学校にでも行って学ぶべき科

目であるという議論も一部にはあった。ダブルスクール華やかなりし頃の話である。入学早々の学生に対して、熱いうちに鉄を打つべきではないかというのが、設計に参加したわれわれ共通の認識であった。新カリキュラムを実施した今年度、それなりの成果のあったことがA群担当者会議あるいは　経験交流会議などで報告されている。これらの科目は　教員の間では“コア科目”とか“インフラ科目”などの名称でよばれている、重要な新設科目である（榎本、「２.『新カリ』策定の経緯、照屋、「１. 運営上の諸課題」参照)。

③　演習を充実した。従来の３年次、４年次配当の演習の他に、１年次前期対象の基礎演習、２年次後期対象の演習Ｉが新たに設置された。少人数教育並びにツーウエイコミュニケーションを実現する目玉の科目である。しかもすべて必修である（榎本、「２.『新カリ』策定の経緯」)。特に基礎演習は教員の全員参加を歌い文句にして開講された。来年度は、34名の教員が参加する予定である。初年度22名から12名の増員である。

④　緩やかなコース制を採用した。当初、全員の学生を何らかの方法で海外に連れていくという案か当時の箕輪学部長から出された。余りにも大胆な提案であり、運営上様々な問題の発生する危険性があるため、委員会は希望者を募ってその学生を対象に海外に派遣してはどうかという提案をした。他大学の資料を教務事務担当者にお願いして集めてもらって、検討を重ねたのもこの頃である。また海外実習指向の学生を将来学部の“目玉”にすることも可能であるという発想から、コース制のアイディアが生まれてきた。　コース制については、学部内の有力教授から、一学部に複数の学科がある大学と同様に、島があちこちにできてしまい、教員同士の閉鎖的な行動様式が顕著になる例があるので好ましくないという反対意見が出されて、一時デッドロックに乗りかけた。これらの問題は次の方法によって解消することができた。まず全員参加の案に対しては、特定コース以外のコースを選択した学生でも海外実習に参加できるルートを残すという方法である。次にコース硬直化の問題に対しては、コースを事後に変更する余地を残すという方法によって回避する案を提示した。教員間の島づくりの危険性についてはあまり議論の対象にならなかった。コースの相互乗入れと事後変更を採り入れることによって、ダイナミックで開放的なコース体系が生まれたのである。その結果、マネジメント、コミュニケーション、環境という三つのコースが誕生した（榎本、「２.『新カリ』策定の経緯」参照)。

⑤　コア科目同士の有機的連動が実現した。その代表は「基礎演習」と「文章表現法」とのリンケージにみられる。具体的には、「文章表現法」で出題された演習課題レポートを学生は自分が所属する「基礎演習」の教員に添削してもらうというシステムである。レポート作成の問題点を指導教員から直ちに指摘され、その評価結果がコンピュータで処理され、全体の中での自分の位置づけやゼミ単位での位置づけが学習途中でわかるようになっている。結果評価はもちろんのこと、フィードバックサイクルの短い過程評価が明らかになるので、高い教育効果が期待できる（榎本、「２.『新カリ』策定の経緯」参照)。

⑥　シラバス（講義計画）の作成を全面的に採用した。　他学部あるいは他大学では、教員の反対にあって導入できないところもあるやに聞いている。わが学部では　新カリの導入と同時にシラバスの作成に着手した。ひな型が示されそれを参考にしながらシラバスが全教員から提出された（照屋、「１. 運営上の諸課題」および「３. 講義計画（シラバス）の導入」参照)。

⑦　同一キャンパス内教育課程体系表の同一化をはかった。
学生はサークルやクラブで、また図書や設備の利用などでも学部の枠を超えた活動が日常展開されている。教員も相互に乗り入れて授業を担当している。そうであるならば、教育課程の体系も同一基準で考えられないであろうか、というのがわれわれ委員の理解であった。新カリ科目体系

の呼称が教授会で決定した後の折衝だったので、理学部との調整には相当の困難を伴った。榎本が中心になって精力的に調整し、理学部３学科の教務担当教員との折衝を続けた。かなり難航した様子は榎本原稿「３．新カリ編成に伴う学部間調整作業」に詳しく述べられている。最後の切札は、２学部で構成されている平塚キャンパスが共同歩調をとれれば、大学全体に対してそれなりの影響を与えることができるということと、教育関連資源の共有化を図ることの重要性が相互に認識された点であったように思われる。

５．作業過程での姿勢

約２年にわたる委員会活動で得た、新規なテーマに取り組むときの姿勢としてどのようなことが重要になるであろうか。酒を酌み交わしながら断片的に語り合った事柄をメモにしておいた。今後もこのようなプロジェクトに何らかの形でかかわり合うかも知れないと思われるので、まとめておくことにしよう。

① 断定的にものごとを運ぶのではなく、開放的でしかも試行錯誤を許容する姿勢が大切である。

② 年齢や分野の異なった人達との接触によって、自分では気のつかない新しい分析視点が生まれてくる。

③ 徹底したヒアリングとアンケートを実施し、関係者全員の参画意識を啓蒙することが実施段階でかなり重要な意味をもつ。

④ 他大学の事例をできるだけ多く収集する。そのためには多くの人の手助けを得なければならない。日頃の人間関係の大切さが身にしみた。

⑤ ぎりぎりの議論をするときには、相当の覚悟が必要である。その一つの有力な方法は、予想される質問をあらかじめ想定しておき、事前に問答集を作成しておくことである。かなりの時間がとられるけれども、事前準備の周到性が相手に伝わると、信頼感が自然に醸成され、提案内容をさらなる逆提案によってよりよい方向へもっていってくれることが期待される。またあまり完璧をねらうよりは、相手の胸を借りるつもりで多少の抜けを用意するのも全体をよりよい方向へ導く一つの方法かも知れない。

⑥ 問題の解決方法がうまく見つからないときは、一端現場を離れて異なった角度から発想することが良いように思われる。当事者の案を超えた第三の道の発見、あるいは鳥瞰図的なものの見方の導入などが有用かも知れない。

⑦ 議論した結果のフィードバックはできるだけ短いサイクルで行うのが良いように思われる。時間がたつと、前回までの議論の方向が見えなくなり、堂々めぐりを始めることになりがちである。議論に酔う人、評論家的発言が目立つ人などは、必要以上に議論を混乱に陥れる危険性がある。電子ボードのようなメディアを使い、議論と議事録を同時並行的に進めると、発言も慎重になり発言者の学習効果も生まれてこよう。

⑧ 複数の人間が一つの共同プロジェクトに参画する場合、共通のチェックリストのようなものをお互いにもっていると、運営がスムーズにいくことが多い。

おわりに

経営学部の教授会メンバー全員の参画を得て、何とか新カリはスタートした。今後、設計段階よりも実施段階でさらに難解な問題に直面することが予想される。その時に新カリそのものの評価を一律に“失敗”と結論づけるのは正しくないであろう。なぜならば、成功・失敗の基準は評価する人によって異なるからである。

全貌が見えないときの設計の方法論として有効だと思われるのは、理念と設計対象との連動性および増分型の試行錯誤性の認知であろう。まず理念との連動性は、関係者が右往左往するのを回避し、歩む方向を関係づけるために欠かすことのできない前提行動であろう。われわれの場合、この点では、発足当時からの教育理念を踏襲し尊重しながらそれを新カリ体系表として組み立て直し、しかも随所に新機軸を打ち出している。三人の自己点検ではある程度の成果を収めたのではないかという認識をしている。これも、開放的で、民主的な学部運営が功を奏したことは疑いの余地のないところであろう。

もう一つの増分型の試行錯誤性は、当初予想もつかないような事態が発生したときに、きわめて有効的な方法論である。個の確立していない、無責任なメンバーが数多くいる組織では小田原評定になってしまい何も決まらないことが十分予想される。しかしメンバーそれぞれが一つの学部の管理者であるような発想をすれば、小さな変化でも見逃さずに自分の意思で判断し、その新しい兆候を問題として議論の土俵に載せることができよう。その時に、教授会決定という御旗のもとに分厚い塀で新しい問題を排除するのではなく、風通しの良い環境を作っておくことが重要な意味を持つことになるのではないだろうか。誤解を恐れずに言えば、健全な朝令暮改はむしろこの時代に必要な方法論の一つであるように思われる。

大学を取りまく環境が今後ますます厳しくなってくることは、確実に予想されている。冬の時代どころか氷河期に向かって進んでいるという実感さえある。このような時代に大学人として何ができるのであろうか、また何をしなければいけないのだろうか。大学の“レジャーランド化”あるいは“遊園地化”がマスコミで叫ばれて久しい。学生の大衆化が進んでいるので、学生にわかりやすく教えるための教授法を大学教員に教えるべきであるという議論もおきてきている。教員は研究よりも教育にエネルギーを注ぐべきであるという議論もある。いわゆる教育優先の考え方である。

われわれは、このような教育優先の単純な議論には賛成しない。また同時に研究優先の議論にも賛成しない。大学教員が教育優先に走ると、学生が大学で本来身につけるべき学問の厳しさ、ものごとの原理を追求する喜びを教員自らが放棄することになりかねないからである。また研究優先の教員は学生との接触をできるだけ回避したがるので、教員という看板を揚げている以上、大学としての立場からいえば望ましくない存在であることは明らかである。教育と研究という２つの相反する要素を、一人の人間の体のなかでいかに統合化するかが依然として問われているように思われる。

最後に執筆者達が合意に達した今後の大学教育の展望を語っておきたい。大学を一つの教育システムとしてみた場合、入口の入学、過程の教育、出口の卒業という一つの流れがある。入口にかんしては、わが学部の入学試験の選別方法が多様化してきているので、入学手続き終了者に対してできるだけ早い時期からウォーミングアップしてもらう、いわば“入学前”教育を導入し、入学後の足並みを揃えることが必要となろう。平成６年度の入学者に対しては、入学前教育の一環として教員全員がメッセージを伝えると同時に、読んでもらいたい本の紹介並びに入学時のレポート提出を制度として組み込んだ。学生本人、保護者、大学が一体となって教育の問題を考えるきっかけになることが期待されよう。今後は、通信添削や入学前面談などによる接触方法も必要となるかもしれない。さらに将来は、高校入学時或いは中学生に対しても何らかの情報提供をし、関係づけを展開する必要性が生まれてくるかもしれない。

一方、出口にかんしては、卒業後のアフターケアを議論しなければならないであろう。これまでも、交友会、ゼミのOB会、サークルのOB会など、さまざまな形でのキャンパスとの交流があった。しかしこれは、ややノスタルジックな響きのある回顧趣味的つながりであったといえよう。これからは人間形成や進化の対象としてキャンパスを位置づけてもらえるような仕組みをわれわれが

考えなければならない。卒業後もOBが精神の拠り所として相談にのってもらえるような仕掛け、あるいは卒業生に対して大学側が情報を発信し刺激を与え続けるような仕掛け、などが必要になるのではないだろうか。そのためにはわれわれ教員自身が卒業生の注文に応えられるだけのインテリジェンスを備え、魅力のある対応をする必要があるだろう。一部の大学で、ホームカミングディのような試みも実行に移されているようである。しかし本格的なOB取り込みにまでは至っていない。わが学部でも今年度から卒業生の組織化のあり方が検討されている。

一世帯当たり1.7人前後の子供しかいない教育市場で生き残っていくためには、従来型の発想をやめ、大胆な提案をできるところから繰り返し繰り返し展開していく必要があるように思われる。ニーズのある科目の昼夜開講、社会人と学生とのコンプレックスゼミ、出張講座、出前講義、学部間・大学間類似講義の相互乗り入れ、かつて日本の若者が先進諸国にでかけ働きながら大学で学んだような外国人学生のための環境整備、定年後の人達に対する勉強の場の提供など、新奇の教育システムの構築準備を今からすぐ始めることが肝要であるように思われる。

附　記

この特集の執筆にあたり、経営学部教授会資料、教授会議事録、教学改革委員会資料、新教育過程調整委員会資料並びに教務委員会資料を一部引用させて頂いた。関係各位のご配慮に深く感謝いたします。