

三重大学人文学部外部評価総評

学校法人 梅村学園 三重高等学校 学監 中沢 薫

人文学部の資料や話を聞くにつれ、国立大学であることの優位性は弱くなっていることを実感した。これから人文学部をどのような方向に改革していくかと言ったことについて、一端を述べてみたい。

三重県内の高校や教育行政に携わった者として、高等学校から見た三重大学の人文学部の在り方について、専門的な内容は先生方にお任せするとして、これからの社会を生きていくために若者に求められていることは、「学生、一人ひとりがミッションを持つ」「チームワークを大切にする」「対話主義を徹底する」の三点が特に強調されていると思う。そこでこれらについて、私見を述べてみたい。

1 一人ひとりの学生のミッションを明確化した人文学部

企業などの組織は、社会の激しい変化や価値観の多様化などに対応するため、常に改革に取り組んでいる。一方、大学は社会から見ると内向きであり、教職員も内向きで社会性に乏しいと指摘を受けている。大学も組織であり組織の改革といった面では企業と同じである。改革する場合、人文学部の「あるべき姿」を描いた理念（ミッション）が必要であることを強調したい。現在つくられている人文学部の目標は組織に浸透していないこと、また、分かりにくいことなど改善すべき内容がおおいように見受けられる。

どのような人文学部にしたいのか。理想とする学部のあるべき姿を理念としてまとめることが問われる。そして、その理念は、学部の教職員及び学部を取り巻く人々にとって、日常の「行動の指針」「判断基準」「コミュニケーションの基」として、教育や研究の活動の中核に位置づけられ、共通に持つ基本的な方向性を示したものとなって組織に浸透することが求められている。そのあるべき姿の内容は、「分かりやすい」ことが大切であり、誰が見ても具体的なイメージが描け、夢が持てるものであることが求められる。

これを受けて学生一人ひとりが明確なミッションを持った人文学部に改革していただきたい。欧米では、「あるべき姿（ミッション）を持たずに人生を送っている人は成功できない」と言われる。ミッションとは簡単に言えば、「自分のやりたいこと」である。つまり、自分自身がやりたいことは何か、あるいは達成したいと思っていることはどういうことかが問われている。また、欧米で企業に就職する場合、企業のミッションと自分のミッションが合致できているかが、採用する側・される側の双方にとって大きな判断基準になる。「組織の中でやりたいこと」を自分自身が明確にできていなければ、高い品質を常に維持できる動機づけは続かない。学部のミッション、それを受けて、学生のミッションが明確になった学部への改革を凶って欲しい。つまり学部、教職員、学生のすべての構成員が「ミッションから始まる人文学部へ」といった考え方である。

2 チームワークを強調した人文学部

これからの社会は、特にチームワークが必要な時代である。理念やあるべき姿を共有した組織集団は、「チームワーク」が確立される。しかし、今の大学はチームワークが弱く、大きな課題となっている。

「お互いに協力し合う」ためには、学部のあるべき姿が共有されていることが重要なこ

とになる。更に、チームワークの基盤は、「情報共有と対話」であり、質の高い対話が実践できれば、協力しあえる文化ができてくる。日産のゴーン氏は、「大切なのは結果である。結果を大切にすることは、チームワークを大切にすることにつながる。努力だけなら個人でもできるが、結果を出すにはチームで協力する必要がある。」と言っている。

また、多様性にシフトした社会が到来しており、学校においても多様性が求められている。多様性を求める社会にあつては、人との違いを尊重し、違いは欠点でなく、長所と考えている。考え方の違う人同志は、全く同じ人よりも、多くのことがやり遂げられる。それは「多様性＝創造のひらめき」を産むチームと捉えているからである。つまり、多様性を求めるためには、一方でチームワークが基盤になることを説いている。

学部の教官、学生一人ひとりがチームワークを大切にしたい学部であることを示すべく、具体的な実践活動を行って欲しい。

3 「対話主義」を徹底した人文学部

今、学生に求められていることとして、コミュニケーション能力の向上がある。人文学部全体が対話を大切にしたい学部であることを強調して欲しい。

対話によって互いの知恵や知識を交換しながら、新しい知恵や知識を創っていくのが「対話主義」である。それには「今までの方法が必ずしも正しいとは限らない」という意識が必要であり、「無理だ」「あり得ない」と断定することは避けるように心がけたい。そして、一人ひとりが自由闊達に意見を述べ、喜んで知識を共有する学校風土ができれば、個々の「知」を共有財産とし活用することで最強の組織体制が編成され、よい結果を生み出すことができる。

伊藤忠商事の社長は、徹底した直接対話に心がけている。現場との直接対話を強調している。直接対話以外に本当のコミュニケーションをとる方法はないとまで言い切っている。すばらしいリーダーは、よきコミュニケーターであり、話す力と言うよりは「質問する能力」や「聴く能力」を磨くことを大切にしている。この二つを磨くとコミュニケーションはよくなる。何故なら、人は誰でも「理解して欲しい」と言う気持ちが強い。これは人の本質であり、人は皆理解されたいのである。対話によって、お互いの体験の世界を混ぜ合わせるにより、思いもつかないことを導き出すことがある。つまりインスパイヤー、誘発という現象である。日ごろの会話においても、相手の話で「アッ」と驚くような発想を思い出すことがある。対話とは説得するのではなく、相手の話を聴くことが何より大切である。また、問いかけによって、心の触れ合いが芽生え、相手の気づきを促すことをねらいとしている。

更に、なぜ対話かという点、成熟社会では、情報が氾濫、「素人でも情報量が多い」時代であり、そんなときは対話を通して納得が必要になる。また、やらされ感や対話やコミュニケーションの不足から生まれるとも言われている。創造的な時代も同じで、道なき道を国も学校も個人も歩むとき、自らが切り開いていかなければならないからである。対話とは相手を理解することであり、受け手の目線で物事を見ることが重要になってくる。次に受け手から見るといふことについて述べてみたい。

上記評価に対する人文学部としての見解

中沢先生からは、学部改革にとって非常に重要な論点を3つ提起して頂きました。学部理念の明確化と学部構成委員の間での共有、そのためのコミュニケーションの必要性です。人文学部は当初、学際性・総合性を理念に掲げましたが、社会科学科では、これまでの教育活動の経験を踏まえ、その成果を反省し、専門性にも配慮する改革をしました。文化学科では、学際性・総合性を地域研究という場で一層追求することを軸に改革をすべきか、あるいは別の方向性を探るべきかをめぐって現在議論がされています。まさに、学生を含めた学部構成員に共有される学部理念の明確化のために、学部として鋭意努力し、議論を積み重ねているのが現状であると考えています。