

文 献 紹 介

加 野 芳 正

大学教育改革のダイナミックス

——カリキュラムをいかに変革するか——

J. B. L. ヘファリン著

喜多村和之 石田純 友田泰正訳

個人的な話であるが、私が大学院に入学した年、訳者の一人である喜多村和之氏の授業で本書を紹介していただいたことがある。それは今から10年以上も前のことである。その時は、本書を翻訳したものの商業上の理由から出版されなくなったとのことで、その要約を印刷したものを配布された記憶がある。それが、今日出版されて広く世間の注目をあびる背景には、最近のファカルティ・ディベロップメントの動きにみられるように、大学の内部から、大学人がカリキュラムやティーチングを改革して、教育機関としての大学の役割を考え直そうとの気運があるからであろう。大学進学率の停滞や、昭和67年以降予想される18歳人口の急激な減少、学生層の多様化、そして大学審議会の設置にみられる外部からの圧力といった状況の中で、今ほど大学教育のあり方が問われている時代はない。

本書は『訳者解説』の部分で述べられているように、アメリカにおける大学改革—

一特にカリキュラム改革を中心とした教育面での改革の理論と方法の樹立をめざした先駆的な研究である。大学改革という事象を、歴史的事実とデータの収集にもとづいて客観的に分析し、理論化するとともに、その結果からの教訓として、大学改革実施のための方法・手順・戦略を具体的に提示しようとしたものである。原書の出版は1969年のことであるが、我が国の現状に照らして見て、きわめて新鮮さを感じさせてくれる、まさにタイムリーな書物である。

本書の目次は以下の通りである。

- 1章 改革にともなう諸問題
- 2章 大学改革の歴史と過程
- 3章 カリキュラムの改革
- 4章 改革の担い手は誰か
- 5章 ダイナミズムの関連要因
- 6章 改革をめざすもの

考えてみれば大学は、それ事態が持つ独特な性格のゆえに改革されにくい構造をも

ともと有しているように思われる。例えば、授業や教育の効果を測定することは至難であり、その実態をつかみにくいから、観察できないし評価もできない。そうした理由から多くの教授は、教育それ自身の研究にはほとんど重きを置かない。また、大学教授は自分たちを、それぞれ自己の専門を遂行するために、特に一つの大学とむすびついている専門家だと考える。そこで何らかの変革が行なわれるには、その教授の自発的意志によるか、引退や交替という緩慢な自然的過程によってしかない。更に、激しい競争をしている企業と異なり、大学はどんなに伝統にしがみついても結構生き残れる。したがって、革新を実行するのは随意的であって、どうしてもしなければならないというものではない(第1章)。

こうした、改革を阻止するような風土の中で、それでも大学改革はなされてきた。それはいかなる要因でもたらされたか。著者は特に重要な要因として以下の3点を指摘している。

(1) 改革に必要な資源が入手できるか否か。

大学制度やその変革は、多くの場合、大学制度の枠外からもたらされる。現状維持の傾向は大学の土壌に深く根ざしているからである。

(2) 改革を積極的に唱導する個人の存在と学内構成員の人員淘汰によって生じる“新しい血”の存在。他の組織体と同様、大学内におけるイニシアティブは、内部的情性を克服するには不可欠である。個人の積極的な働きかけなしには変革は生じない。そして、その個人は大学内部よりも外部からやってくる。大学改革を実現する最も普通メカニズムは、人員

交替のメカニズムであり、それは大学の指導層や構成員が、他大学からの新来者や教育体制の枠外から来る人々にとって代わられることである。

(3) 大学がこのような改革をもたらす個人に対してオープンな体制になっているか否か。人事の交替が盛んに行なわれているか、若手教員の影響力が強いか、新しく大学に入ってきた者の意見がどの程度受け入れられているか、といった点がその指標となる。

それでは、大学が継続的に大学改革を行っていくために必要な手段と方法は何か。第6章で著者は以下の10点をあげている。

1. 改革を求める市場が存在すること
2. 改革を刺戟するために新しいモデル大学を想像して、模範例、ペースセッター、競争相手として利用していくこと
3. 専門や大学の枠を越えた人事や思想の交流を活発に行うこと
4. 大学と社会をつなぐマージナルマン—例えば卒業生、学生、非常勤講師、理事などの影響力を積極的に活用すること
5. 大がかりな再編成のためには新しい構成員が不可欠である。教授団のメンバーが大幅に変わることで、若手教員が発言し易いこと、学科主任が頻繁に交替するような大学である
6. 改革は最終的には、大学がどのような人材を集め、確保されているかによって左右される。大学のバイタリティは、その大学に在籍する人々によって与えられるからである。
7. 改革へのイニシアティブが広く学内各層に分散していること。改革能力のあるダイナミックな大学は、教授や学生にで

きるだけ広範な行動や自由裁量権を認めている大学である。

8. 権限を一人の学長ないし少数の集団に集中させている“家父長制的支配”は、今日のような変動社会ではふさわしくない。
9. 同僚集団内の合意を求めることは避けること。教授団全体の承認を得なければ何も出来ない状態では、改革の可能性は小さい。
10. 大学はおじの機関であることが望ましい。それは自己の経験や知識をわけ与えるが、命令することはなく、いつでもいるわけではないが必要に応じて援助の手をさしのべるような大学である。
本書をもとにして我が国の大学を考える

時、改革を遂行していくのに極めて難しい構造を持っていると思った。終身雇用制が原則だから教授団の交替はごく狭い範囲に限られている。しかも固定的なタテ社会だから下の世代は上の世代を模倣しがちである。外部からの影響といっても、大学自治の建前があるから容易ではない。我が国の組織における意志決定は全員一致が建前だから、誰か一人でも強硬に反対すれば、前に進むことができない。それらはおよそ日本文化全体にかかわっている。そうであれば、本書を参考にしつつも、一方で日本的あり方を摸索していく必要があるようにも思われる。

(玉川大学出版部, 1987年, 3500円)

大学一試練の時代

天野郁夫著

本書は、いわゆるアカデミックと称されるものではなく、講演を集めてまとめられた書物である。それだけに今日の大学がかかえている問題と脱出の糸口が、そして大学がいかなる方向に動いているかが、わかり易く解説されていると思う。本書をまとめるにあたっての動機を著者は、大学の新しい動きに自分なりに見当を加え、問題の輪郭をはっきりさせるためと述べている。

本書の中で私が特に興味を覚えたのは次のような指摘である。

第1は、大学の「貧しさ」をめぐる問題である。確かに戦後、私立も国公立大学もキャンパスは整備され、建物も立派になっ

てきた。しかし、その中で質の高い教育や研究がなされているかといえば、必ずしもそうとは言えない。人や金といった点で見ると、欧米諸国の平均的な水準にはとても及んでいない。今、我が国において必要なものが、文化的で精神的「ゆたかさ」であるとすれば、それを実現していくための源泉として大学に、今まで以上に期待し、支援を与えていく必要があるのではないか。とりわけ「企業文化」が支配的になりつつある今日、大学を企業と同様に、より効果的な組織に組み替えようとする声が強まっているが、それに対して著者は、大学が本質的に利潤追求のための組織ではないこ