

## 人間学類と法人化

宮本信也

人間総合科学研究科教授 人間学類長

### 人間学類から人間学群へ

法人化と併行して検討・実施される学群改組の動きの中で、人間学類は発足以来の大きな変革を迎える。人間学類から人間学群への組織改編である。この改組は、法人化の直接の影響ではないが、法人化を踏まえた大学の組織改革の一つであると思われ、その意味では、法人化と関係しているものといえるであろう。

人間学類は、人間の発達と形成に関する専門の人材を養成することを教育目標として、教育学、心理学、心身障害学の3つの主専攻体制で、第二学群に所属する学類として教育活動を行ってきた。

今回の改組により、人間学類は人間学群となり、3つの主専攻はそれぞれ教育学類、心理学類、障害科学類の学類となる。人間学群として目指す教育目標は、人間、社会、自然に関する幅広い興味と関心を基盤としつつ、人間の発達や支援に関して科学的に

分析・理解する態度と専門的な知識や技能を身に付け、これらの態度・知識・技能を活用し実際的な問題を主体的・創造的に解決する能力を有する人材を育成することである。

人間学群の新設に当たり、3つの学類がそれぞれより専門性が高い特色ある教育を行う一方で、密接に関連する分野の学類で構成される学群という特徴を生かした相互に連携する教育体制を構築することとした。具体的には、①3学類の基本科目から成る学群共通科目（コアカリキュラム）を必修授業として位置づけること、②学群共通授業枠を設定しコアカリキュラムが学類の授業と重ならないカリキュラム編成とすること、③3学類共通で学期集中型の授業形態を原則とすること、④学期集中型の授業に単位数は2単位を基本とすること、などである。複数の学類のカリキュラム構造の基本が統一されるということは、3学類が人

間学類の中の主専攻から構成されたという由来によるところが大きい。

いずれにしても、カリキュラムの基本構造を統一化したことにより、新3学類のカリキュラムは、一方では、同じ学群内の学類として統一性が取れた形となり、他方では、それまでの人間学類3主専攻のカリキュラムと大きく異なるものとなることになったのである。このことの意味は大きいと考える。一見、人間学群とその3学類は、人間学類とその中の3主専攻が単に名称を変えただけのように、外部からは見えるかもしれない。しかし、カリキュラムを見ていただければ、決してそうではないことがはっきりするであろう。人間学群のカリキュラム編成は、新しい学群教育を行うのだという私達の決意表明の現れともいえるものである。

### 新旧の学類教育

人間学群は、このように全く新しいカリキュラム体制で始まるものであるため、学年進行で進む人間学類の教育との間で、教員、学生とも混乱を生じる危惧があることは確かである。かなりの授業が新しくなり、同じ授業名でも単位数が変わるため、人間学類生は、これまで以上に履修計画を明確に立てることが要求されることになる。3年生になってから履修しようと思っていた

2年生対象の科目が、学年進行の結果、その学生が3年生になったときには開講されていない可能性が大きいからである。こうした混乱を最小限とするため、人間学類生対象のカリキュラム説明会やクラス代表との会での説明を複数回行っている。しかし、それでも授業の重なりによっては、どうしてもその年度で履修できない場合も出てくるかもしれない。そうした状況を想定した対応策については、学群としての原則的指針を設定し、あとは個別に各学類で対応される予定である。

### 新旧の学類運営

人間学群と人間学類の運営体制をどのようにするかも大きな問題となっている。教育体制は大きく異なることにせよ、教員は、人間学類と同じ教員が人間学群の各学類の構成員となっている。しかし、組織的には、新旧の学類は異なるものとなり、そのため、新旧の両方の学類において、それぞれの教員会議が必要となり、また、全学委員など各種委員会の委員を選出しなければならない。新しい教育のための負担はいくら増えても不平を言う教員はいないであろうが、教育研究以外の部分での業務内容の増加については、頭では理解していても、何とかならないものかと感じる教員は一人や二人ではないはずである。

この問題に対しては、これまであった委員会だから、会議だから、今度も同じものを設置しなければいけない、という考え方ではなく、この機会に、必要な会議や委員会の取捨選択をしていければと考えるものである。そのため、人間学類の各委員会において、新しい委員会のあり方を検討し、人間学群の体制下での会議のあり方を検討していくことにしている。

### 法人化の主体的活用

国立大学法人化については、さまざまな視点からの考え方があるであろう。国立大学法人法では、その特徴は、「自律的運営」、「民間的発想の運営」、「学外者参画」、「非公務員型の弾力的人事システム」、「第三者評価」とされる。端的には、自由、競争、評価がキーワードともいわれる。よくいわれることであるが、この自由は与えられた自由であり、民間的発想にも自律した運営にも慣れていない大学人が、この「自由」をどのように使ってよいものか試行錯誤しているのが現状であろう。

注意しなければいけないのは、自律した自由な運営は、大学に与えられたものであり、大学内の個々の教育組織に付与されたものではない、ということではないだろうか。個性豊かな魅力あふれる大学を目指して、大学が自由な運営を行うことは、総合

大学においては、ときに、大学内の個々の教育組織が取捨選択され重みづけられる結果を生みかねないという危うさを内包しているともいえるであろう。また、「民間的発想」を取り入れることが推奨されると、民間的発想は全てよいことで、そうでないものは今の時代に合わない考え方、とする短絡的な評価状況を生みかねないことにも注意が必要であろう。

こうした危うさを乗り切るためには、私達は、法人化により変化したものを、たとえ与えられたものであっても、自分たちにとってできるだけプラスになるように活用する知恵と、そのように取り組む態度と勇気を持つ必要があるのではないだろうか。例えば、今、大学内における会議の数は膨大なものである。この問題を検討するのに、組織が改編されている今は最適かもしれない。新組織発足のために、一時的に会議が増えるかもしれないが、その機会に意志決定の流れを整理し、結果的に会議を減らすことができればよいのではないだろうか。

(みやもと しんや／発達行動小児科学)