

# 1. 南山短期大学人間関係科の教育の概観

## — 10年の歴史と展望 —



星野 欣 生（南山短期大学教授）

### 1. 人間関係科設立の経緯

1972年12月21日の各新聞は、大学の新增設に関する記事の中で、『南山短大に人間関係科』と大きく報じている。『…複雑な現代の人間関係を社会学、心理学、哲学、教育学など関連諸学科が共同して研究しようとする新しい分野。従来の学部、学科というタテ割りの単独カリキュラムではできなかった総合的な研究体制をとり、“マスコミ”“社会集団”といった生きた素材の中で研究を進める…』（中日新聞）。『…世間で、企業でヒューマンリレーションが叫ばれる折り、全国でも初めての新しい分野で、短期大学のあり方に一石を投じようとしている。…その名の通り人間関係そのものを教育の焦点にした独自の分野。…単なる学問でなく、体験しながら「よりよい人間関係を実際につくれる教育」にするのがねらい。…』（朝日新聞）

人間関係科設立の原動力となられた吉川房枝元教授の資料によれば、南山短大ではその設立当初（1968年）から「英語科」の他にもう一つの科を設けることが考えられていた由。1971年、具体的に新しい科を増設する動きの中で、当時の南山学園 理事長 アルベルト・ボルト師は、新学科への希望を、『これまでの抽象的な基礎的な勉強にとらわれず、現代に生きる人間をとらえ、将来に向かっていけるもの、未来に向かった教え方、習い方がほしい。変動する社会に対処できるもので、原動力は、原点として宗教、キリスト教信仰であること』と述べている。

日本経済の高度成長も終りに近い時期、消費中心、人よりも物が重視された世相を背景にして、人間の回復が求められていた折柄、吉川房枝元教授の「人間関係科などはいかがでしょうか」の発言がきっかけとなって、1971年6月頃から設立に向けて始動しはじめた。南山短大のスタッフは、まず、革新的ともいえるラボラトリー方式による教育 — 具体的にはTグループを中心に展開 — を、日本にはじめて米国から導入し、積極的な教育活動を展開していた

立教大学キリスト教教育研究所（略称JICE、柳原光所長）に相談をもちかけた。コンサルテーションを受けるというよりも、両者が共に考える中で、従来の大学教育の形でなく、それを脱皮した今まで日本にないような革新的なものをめざす、という方向に進んでいった。また、同時に澤田慶輔教授（当時立教大学、東大名誉教授）にも援助を求め、強力なバックアップを得た。その後、大庭副学長を中心に、短大内外のスタッフが度重なる討議を重ね、カリキュラム編成など独自の体系をつくりあげた。そして、1973年4月、スタッフ9人(助手を含む)学生98人で南山短大人間関係科はその第一歩をふみだした。

## 2. 人間関係科の目標

### (1) 設立時(1973年)

人間関係科設置要項によれば、人間関係科の目的は、『人間性のキリスト教的な理解を基礎とし、人間行動諸科学の研究を通じて、人間行動および人間関係の在り方とその過程の理解を深めることによって、集団や組織や社会の中で機能的生産的に行動し得る資質を養うとともに、各種の人間関係における援助的役割を果たす能力、態度を形成することをめざす』とある。そして、その補足説明の中で、『あえて人間関係学科と呼称せず人間関係科とした理由』として、2つあげている。『1つは、短大レベルにおいては、学問の蘊奥をきわめるよりも実践的技能的側面が強調されるべきで、上述の通り「理解を深め…資質を養い…能力・態度を形成することをめざす」のであり、そのための教育過程としてとらえられていること。2つめは、学習の対象は自己を含む人間関係である。すなわち、人間関係を単に社会的事象として客観的理論的に研究するというよりは、むしろ、自己もそこに投入した人間関係そのものを主体的体験的に学習するのが主目的である。従って人間関係学という体系を究明しようとするのではなく、人間関係について教育的な立場から実践的なアプローチをしようとするものである』と説明されている。

その柱となっているものは、①キリスト教的な人間理解を基礎においている。②人間行動諸科学を基礎にした学際的アプローチである。③人間の行動および人間関係に焦点をあてる。④実践的、技能的側面が強調されている（研究よりも教育的側面が強調されている）。⑤学習の対象は自分を含む人間関係であること（人間関係を客観的、対象的にのみとらえるのではない）である。そして、教育の結果として期待されるものとして、①人間の行動・人間関係の在り方とその過程の理解を深める。②社会で機能的、生産的に行動できる資質を養う。③社会で、援助的役割を果たす能力、態度を形成する。の3点があげられ、ひいては、社会の凡ゆる領域に必要な人材を育成し、社会に送り出すとともに、個人的には人間性豊かな生活への基礎を築くことにならしている。卒業後、いかなる世界に入ろうとも、その中で有用に社会に奉仕しうる人となるであろうことが期待されているといっていよう。

## (2) 1979年の長期計画策定から現在まで

人間関係科が発足して5年間を経過した1978年8月頃から、教員の間で、これまでの5年間をふりかえり、改めて人間関係科の長期計画を作成しようという動きが起り、その後1年余にわたり、精力的に討議が重ねられた。そこでは、設立時の経緯や目標の確認と共有化からはじまり、科の目標の達成度、5年間の学生と教員の動向、カリキュラムの内容とその変化、授業内容の共有化と相互クリティキング、期待される卒業生の像など、広範囲に突っ込んだ話し合いがなされた。結論的には、発足時の目標、カリキュラムなどを再確認した上で、カリキュラムをつくるための〈各要素〉という形で次のようにまとめられた。

大きくは4つの要素にわけ、各要素について数多くの考えが述べられている。ここでは、各要素の中の最強調点のみをとりあげてみる。

①思想・理念・根本思想は、

「対話的人間」という言葉で表現される。

②学習理論は、

「学習者中心の学習」具体的には「体験学習」(E I A H)である。

③養成されるスキルは、

「関係づくり」と「変革のスキル」である。

④実践面で学生に期待されるものは、

「問題意識をもって、主体的に、今ここに生きる」とことと「愛をもって人間を受容する態度」である。

その後、これらの諸要素に基づいて、逐次カリキュラムの上での具体的提案がなされ、実行されていった。それは、統合学習期間の設置、学外総合実習(合宿)の内容の変更やフィールドワークの発足などである。また、1983年には再度上記長期計画の内容が教員間で再確認され、科内にカリキュラム委員会が設けられた。卒業研究の進め方と評価に関する変更、学外総合実習(合宿)を選択制にし、1,2年生が合同で参加することなどが提案され、実施に移されている。なお、同委員会は現在も継続中で、評価の問題などもあわせて審議される予定である。

## 3. 人間関係科の教育方法の特色

先に述べたような教育目標に従って、カリキュラムが構成され学習が展開されているが、私たちは、その教育方法に関して、通常的高等教育とはちがった幾つかの特色をもっている。

### (1) 体験学習方式が教育方針の中心

(体験学習の場をラボラトリー(Laboratory)とよばれることからラボラトリー方式による教育とも言っている。)

ここでいう体験学習とは、いつも学習者の体験をベースにして展開される学習活動のことで、必ず経験—指摘—分析—仮説化—(試行)経験—の循環過程をとることが要請されている。それは、「今、ここ」に共有されているデ

ータ（学習者の経験）に基づいて、自己、他者、そのかかわり方、その場の状況への気づきなどを通して学習しようとするもので、学習者が自らを変革し、成長させていくことのできる教育方法である。しかも、基本的には学習者の学習欲求に応じてデザインされねばならない。

具体的な授業展開としては、ある学習目標のための体験学習による学習場面を、授業場面に設定して実施する場合（構造化された実習形式）と特に構造化せず、その場で自然に学習者が経験していることを素材として学習を進める場合がある。例えば、前者では、グループ内のコミュニケーションのあり方に気づくために、グループ活動の実習（特に準備された体験学習の教材をつかう）をする類である。後者では、授業中の学生相互のかかわり方や教員と学生のかかわり方を、いまその場で起っていることを素材にしてとりあげ、自他のありようを学ぼうとしたり、学外での活動（養護学校でのフィールドワークのように）の中で経験していることを素材にして学習を進めている。これらの教育過程において特に留意されていることは、学習目標（ねらい）の明確化と共有化が充分なされていること、学習者の主体性が尊重されていること（学習者の主体性が発揮できる場づくり）、コンテンツ（内容）よりはプロセス（その場で起っていること）に焦点をあてた上で両者の統合をめざす、教える者と学ぶ者、学習者同志の援助関係が学習の基本となる、上述した学習の循環過程を重視するなどであり、理念的には人間の尊重ということが強調される。なお、各科目の中で体験学習がどのように展開されているかについては、後記されるものを参照されたい。

## （2）集中授業方式

上述したように学習者の体験をベースにした授業展開をしていこうとすると、学習の基礎となる学習者の体験は、コマ切レ的なものよりも、時間的にも内容的にも集中したもの（体験）が必要となる。つまり、人間関係に焦点をあてた集中的な学習場面を設定することが必須の条件となってくる。そのために、初期には基礎論Ⅱ、Ⅲなどで、毎週木～土にかけて連続8コマの授業がなされていた。例えば、基礎論Ⅱ（心理学的基礎）は、前期、毎週木～土8コマをつかって、自分や他者の個人心理的側面に光があたるような体験学習の場面を設定し、継続的に授業を展開した。そこでの経験が消え去らない間に仮説化し、次の経験（行動）につなごうとした訳である。ただ、学生のエネルギー集中度の欠如から惰性に流されるようなこともあり、後には種々の工夫や変更がなされ、現在は殆んど科目が毎週2コマ連続の通年方式をとっている。

## （3）合宿方式の授業

上記の集中授業方式を徹底したのが合宿方式による授業である。通常5泊6日で、ホテルなどを借りきり、学生も教員も全員が参加する。現実の生活から離れた場（文化的孤島）で、純粋な形で自己を含む人間関係にまつわる事柄が浮かびやすくなるような場、つまり、人間関係の学習が容易になる場を設定している。そこでは、学内におけるのとは異った形で、つまり、24時間共に生活する中で、

共通の学習目標を基盤にもった学生・教員、学生相互がふれあえる機会を沢山持つことになり、真のふれあいを通して相互の成長を更に深めることになる。この10年間に合宿の内容もさまざまに変化してきているが、代表的なものは、Tグループを中心においた対話とグループ形成の合宿であろう。ラボラトリー方式の原点といえるTグループの体験は、学生にとってきびしいながらもポジティブな深い体験を与えているようである。

#### (4) 小グループによる授業

人間関係科における専門科目の殆んどが、授業場面においては小グループによる学習活動を展開している。それは、自らをそこに投入した人間関係そのものを主体的体験的に学習するための非常に有効な方法であると考えられるからである。自他の理解を深め、そのかわりよさの気づきを通して自己成長をはかっていくためには、小人数のグループ内での活動体験が有用であり、また、学習のための相互援助の働きも容易になる。相互に反応しやすい場として、小グループが考えられているわけである。更に、将来集団や組織の中で機能的生産的に行動しようするためあるいは、変革のスキルを体得するためには、基本的に言って小グループがその実践の場としてふさわしいものと考えられる。試行錯誤をお互いに認め合い、援助しあえる場として、学生・教員共に小グループを充分活用し得ているかどうかについては、満足できないものがあるにしても有効にはたらいっていることは間違いない。

#### (5) チーム・ティーチング

学際的に人間の行動・人間関係にアプローチし、学習を深めようとする意図で人間関係科がスタートしたことは既に述べたが、その具現化のための一つの形はチーム・ティーチングである。一つの領域の中で、例えば、基礎論Ⅰ(哲学的基礎)という科目では、それぞれ哲学の中での専門領域を異にした複数の教員が考え方の違いなどをすり合わせながら学習者に一つのプログラムを提供していく。また、主専攻の各論などでは、全く異った専門領域をもつ教員が(例えば、「現代社会と人間」では社会学専攻者と哲学専攻者という風に)チームを組んでいる。そのことにより、学習者に幅広い情報を提供しえており、同時に担当教員も相互に刺激しあう中で学習を深めていっている。ただ、このためには授業前の準備と授業後のふりかえり(クリティキング)に長い時間をとり、その上個人としての準備もしなければならず、教員にとっては重い負担となっていることも事実である。他方では繰り返されるチーム・ミーティングが教育目標の共有化をたすけることになり、教員のチームづくりに貢献していることも見逃せない。

#### (6) 評価方法

人間関係科では、専門科目の成績については所謂ABC評価方式をとらず、S(合格)、F(不合格)方式をとっている。人間関係科の目標が、学生一人一人がそこでの学びを通して自己成長をはかっていくことにあるとすれば、それを他者が一定の基準に従って評価することは非常に困難なことである。特に体験を

ベースにして、学習展開がなされているので、学習の内容、深度は各自の体験の質と量によってさまざまなものとなる。従ってその概念化、応用もさまざまでそれらを一律に評点化することは容易ではないし、また、評点化するにふさわしくないと考えられる。結論的には、学習者自身が自己の成長をどのように評価しているかに焦点があてられることになり、教員が他者として評価できることは、学習者自身が自己評価をより正確にできるための有力な援助手段としての価値があるにすぎないといえよう。と共に、学習者の自己評価と教員による他者評価をすり合わせることは、教授方法へのフィードバックにつながっていることも見逃してはならないだろう。他方、仮りにある科目についてABCをつけたとしても、それはその時点でのことであり、学習者がそのあと変化し成長する可能性をもっている筈なのにそのことが社会的には打ち消されてしまっていることが多いのも事実である。社会的には、いつまでもその成績が一人歩きしてしまう現実を誰も否定することはできないだろう。成績中心主義の一つの弊害である。これらのことを考慮した結果がS、F方式を産んだものといえる。現実には、指導上、中間的にI（インコンプリート）という評価を設けて、学習成果が不十分であると思われる学生に対しては、いきなりS、Fの評価をせずIの評価とし、教員との面接、未完成部分の補完などにより、最終的にS或はFの認定をしている。

#### 4.人間関係科のカリキュラムの変遷の概観

人間関係科設立時にたてられたカリキュラム編成の考え方の基本は殆んど変更なく現在に至っているが、科目名称の変更や運用の仕方などで変化したものがあるので概観してみたい。

##### (1) 科目名称の変更

当初、人間関係実験演習Ⅰ(実践法)、Ⅱ(研究法)、Ⅲ(実践・研究応用)とされていたものが、1976年より、それぞれ人間関係総合実習、人間関係研究法、卒業研究とよばれるようになったが、内容については、実験演習Ⅰに於て1974年まで学外合宿の他、学内でも集中的なプログラムを展開したことで、実験演習Ⅱは、1976年まで研究法として独自のプログラムをもっていたのが、以後基礎論Ⅱ、Ⅲに組み込まれていったことをのぞいて変更はなされていない。また、人間関係各論については、1979年より領域制をとるようになった。それまで、毎年数多くの各論を羅列し提示していたが、必ずしも毎年同じものが開講されるとは限らず、新しいものが増加してきたのに対応して、各論を5つの領域、つまり、家族、集団・組織、教育、文化、援助法にわけ、具体的な各論名は毎年開講するものを、その領域を明示しながら提示することにした。なお、開講された各論数が最も多かったのは1983年で24である。

##### (2) 集中授業形態の変化

先にも触れたが、当初は毎週木～土曜日8コマというようになりかなり徹底した集中授業が学内でなされていたが、その集中形態は徐々に変更され、現在は多くの科目が毎

週2コマ連続で通年の形をとるようになっている。学生の集中度に限界があることや一つの科目を長期に展開するメリットなどが考えられてのことである。

### (3) 学外実習 — フィールド・ワークの導入 —

1980年より、人間関係を現実の社会の場で実習するためにフィールド・ワークが導入された。科目としては、人間関係基礎論Ⅱ、Ⅲ、研究法の実習という形でなされている。詳細は別に述べるが、初期より基礎論Ⅲや一部の各論に学外での活動が導入され、その有効性が認められていたことから、愛知県立の養護学校を中心に他の社会福祉施設などにも協力援助を求めて実施されるようになった。そこでの経験の一般化などに問題を残しながらも、多くの学生にとっては非常に有用な学びとなっているようである。

### (4) 主専攻各論の導入

1979年より、2年次の自由選択であった6単位の大きい各論科目については、開講される中から必ず一つは選択履修しなければならなくなった。通称主専攻とよばれているものである。それまでは学生は広範囲にコマ切れる的に選択していたのだが、少なくとも一つは主だったものを決めて長期的に学習を続けることが良いと考えられたためである。当初は、「家族」「コミュニティー」「教育」の3つであったが、1981年には「カウンセリング」が、現在は更に「現代社会と人間」が加わり、5つの中から一つは必ず選択することになっている。なお、「カウンセリング」は1983年より「対人関係における自己成長」にかわっている。

### (5) 合宿授業の内容の変更

当初は学内での授業科目（例えば基礎論Ⅱ）などと関連するような要素を加えて、例えばコミュニケーションを中心としたプログラムをつくるなど、その都度内容にも変化があったが、1976年からワークショップ形式の合宿が導入され、除々に合宿の内容が固定化してきた。実施時期については、年度により違いはあるが、最近では、1年次に生活合宿、Tグループ合宿、2年次にはワークショップ合宿、卒業合宿がそれぞれ前期、後期に実施されている。

## 5. 人間関係科の将来の展望

### (1) 人間関係科の社会的位置づけ

人間関係科が設立された時期は高度経済成長期の終り頃であり、人間疎外が喧ましく言われ始めた頃であった。それに比して現在は、経済的には低成長になったものの、教育をはじめ社会の凡ゆる分野でヒトよりもモノ重視の傾向がますます強くなってきている。ハイテクノロジーの急速な進歩の中で、人々は科学技術の進歩に目を奪われ、人間の問題は二の次になりかねない状況である。また、機械文明の進歩は知らぬ間に、人間に、人間関係に複雑な影を投げ落しはじめている。このような傾向は、ますます強くなっていくものと思われるが、その中で、人間の行動や人間関係についての研究を深めていくこと、そして、それ

を実際の教育場面に実践的に導入し進めていくことは、正しく社会の要請に応えていくものであるということが出来る。いま程「人間の尊厳」を強調する必要がある時はないと思われるが、人間関係科は、正に、教育の実践の場で、学習者と共に「人間の尊厳」を実現していく役割を担わされていると言ってよいだろう。人間をいつも中心において、“人間を大切にする教育”の場で、人間の行動や人間関係を学んだ学生たちが、社会にでて社会のモノ化傾向に少しでも歯止めをかける役割を果してくれることを強く期待したいものである。

## (2) 将来に向っての課題と展望

学校という決められた社会的仕組みの中で活動しなければならない制約は、あまりにも大きく、もっと自由な形で自由に教育実践をしたいと私たちは希っているが、将来に向っていま抱えている課題を最後に列挙してみたい。

- i) 「学び方を学ぶ」ということの重要性の確認と教育の場でそれをより強く実践することが必要である。
- ii) ラボラトリー方式(体験学習)をより徹底して実施する。
- iii) 学生の学習への動機づけを高める意味で、科目の巾広い選択制を導入する。
- iv) 人間関係科での学習に関心をもつ学生を選択するための入試制度の抜本的な見直しをはかる。
- v) 学習のためのリソースの有効な活用のために、学年制をなくすことは有用ではないだろうか。
- vi) 学習の援助者としての教員のスキルの向上をはかることが必要である。特に関係のプロセスに介入できるスキルは必須のものである。
- vii) チームティーチングの強化をはかること。学習のためのリソースの増大と教員の巾広い成長のため。
- viii) 教員の負担減のための対策が是非とも必要である。
- ix) 社会人も学習できるような場や制度の提供を考えねばならない。
- x) 体験と知識の統合のためには、2年間という期間はあまりにも短かく、学習内容を充実するためには4年制大学も含めた新たな構想を考えることも必要であろう。

### [参考資料]

- 吉川房枝 「人間関係科設立準備資料」 非公開  
大庭征露 「人間関係科創立当初をかえりみて」 南山短期大学15年史