

■■■ 特集「大学における人間性教育の試み」

人間性教育を支える学習共同体の育成

—人間関係科の教育理念と共同体づくりの柱について—

山口 真人 (南山短期大学教授)
伊藤 雅子 (南山短期大学教授)

はじめに

根底にある教育理念と学習方法

学習共同体作りの3つの柱

- ① 教員合宿
- ② 合宿授業 —学習コミュニティ作り合宿
- ③ チームティーチング

おわりに

はじめに

人間関係科の主要選択必修科目である人間関係プロセス論の授業は、他の人間関係科の主要科目がそうであるように、複数（3～4名）の教員がチームを作って担当しているが、こういったチームで担当する授業を進めていく上で欠かせないのがスタッフミーティングと呼ばれる授業前後の打ち合わせである。このスタッフミーティングについては「チームティーチング」の一部として後で述べられるが、他大学で教えながら非常勤でこの授業を担当している一人の教員が、ある時次のようなことを述べたのが印象的であった。それは「南山短期大学の人間関係科は何か違う雰囲気を持っている。何か良くわからないが他の大学とは違う何かがあって、そのことが授業をする私のやり甲斐につながっている」と。表現は少し違うかも知れないが、そのような意味であったと私は思っている。「何か違う雰囲気」、これは好ましいか好ましくないかということではなく、教員はもちろんのこと学生も、そしてそこを訪れる多くの人が感じていることであろう。それは教員同志または教員と学生の関わり方から生ずるものであったり、希望する者にはいつでも閲覧できる授業に関する記録であったり、共同研究室の家具類の配置であったり、事務室の棚に積み上げられたマジックペン、色画用紙、はさみ、のり、忙しく動く印刷機であったりするかもしれないが、そういったものだけでなく、それらすべてを包み込むみながら醸し出されるある種の風土でもある。それを作り出しているものは一体何であろうか？ その「風土」は、創設当初からすでにあったのであろうか？ このように考えてみると、この「風土」は人間関係科の教育理念と深く関わりながら、そこに展開される教育活動を通して、関わった全ての人達によって創りだされてきたものであることに気づかされる。

「全ての」と上でのべたが、これは言い換えるならば、この風土は「共にある学習共同体」が醸し出すものであると言えよう。そして、この学習共同体作りの歩みは1973年の創設に先立つ準備のための会合からスタートした。その後、この歩みは、人間関係科全体で見ると、構成メンバーやカリキュラム等は少しずつ形を変えながらも変わらずに受け継がれている。ここでは、この歩みに特に意味があったと考えられる要素をいくつかとりあげて、検討する。

根底にある教育理念と学習方法

教育理念と方法論があり、それを実践していこうとする一握りの教師の熱意とそれをサポートする理事長とによって、南山短期大学人間関係科の教育の冒険は始まった。1973年のことであった。モデルとなる人間関係の教育システムはアメリカの研究所、あるいは大学院レベルの専門化された教育プログラムとして既に存在していたが、日本の大学レベルはもちろんのこと、短期大学レベルでの教育プログラムとしてはまだ存在していなかった。

〈人間関係科教育の源流〉

第二次世界大戦後のアメリカでグループダイナミクスという新領域を切り開きつつあったクルト・レ빈は、人種的・宗教的差別の解消に取り組む新しい実践的・教育的研究の中で、人種問題に取り組むソーシャルワーカーにたいするグループダイナミクスの教育訓練を目的としたワークショップを実施した。その時に、研修グループの中で起こったプロセスを巡って参加者と研究者とが話し合う機会が偶然生まれたのだが、そこにいた全員がこの話し合いに熱中し、このような話し合いがグループプロセスに対する理解や自己理解を深める上で非常に有効であるということが明らかになった。

レ빈らにとってはこうした出来事は衝撃的であり、グループダイナミクスや人間関係に関する学習では、それらについての専門家の分析や講義よりも学習者がその時その場でまさに体験していることを素材として共に考えていく体験学習(Experiential Learning)が有効であるという結論に到達した。この発見は、NTL(National Training Laboratory)が1947年からメイン州ベセルで開催する「Tグループ」(Human Relations Laboratory)へと発展し、この学習方法はラボラトリー・メソッドとして感受性訓練、コミュニケーションスキルトレーニング、組織開発などの教育・研修に広く使われるようになり、Tグループ以外にもさまざまな体験的な教育方法を産み出してきた。

このようにして生まれたTグループは、データを重視した行動科学的アプローチを強く持っており、カウンセラー養成の中から生まれたエンカウンターグループがカール・ロジャースの持つ人間観を色濃く反映していたのに比較して、人間学的ベースが希薄であった。このことはその後のTグループの発展にとって利点にも欠点にもなった。

日本にTグループが入ってきた経路は大まかに言って二つある。一つは九州大学を中心としたグループダイナミクス研究であった。ここでは小集団研究の方法の一つとして純粋に行動科学的に取り扱われたが、生じる現象が複雑すぎるため研究的には放棄され、むしろ統制されたグループダイナミクス実験の方を重視するようになっていった。

もう一つの経路は米国聖公会の教会集団生活研修会で、教会生活でのリーダー養成プログラムとして導入されたものである。1958年に東京で世界キリスト教教育大会が開催されたときにアメリカとカナダの聖公会教育局が実施したのが最初で、数年後には立教大学内にキリスト教教育研究所（JICE）が生まれ、キリスト教にもとづく明確な人間観を持ったトレーニングを活発に展開していった。このJICEのTグループが日本のTグループおよび体験学習の源流となったのである。

〈人間関係科の誕生〉

人間関係科の教育の原型はこのJICEのTグループにある。人間関係科増設準備当時の南山短期大学副学長で新学科増設の中心的役割を果たした大庭征露は、「人間関係科」のアイディアは当時南山短期大学で心理学を担当していた吉川房枝がJICE（立教大学キリスト教教育研究所）主催のTグループに参加し、そこでの体験の中に今の学校教育に欠けている人間教育の本質があると実感し、学校教育の中で実現するべく提案したものだとして述べている。さらに、人間関係科の構想そのものが当時のJICE所長柳原光やリチャード・メリットらJICEスタッフのコンサルテーションの下に作り上げられたのである。（この過程に関しては吉川房枝のまとめた未刊行の人間関係科設立準備日記に詳しい）

このコンサルテーションの下に作成された人間関係科の目的とカリキュラム作成上の留意点は以下の様なものであった。

人間関係科の目的

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して、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。

カリキュラム作成上の留意点

1. 体験学習と理論学習とを統合すること。
（常に体験をふりかえり、その中に素材を求めつつ、諸理論の光にてらして人間関係を学習するようにする。）
2. ラボラトリー方式による学習を重視すること。
（人間関係のプロセスとそこにある諸問題が浮き彫りにされる体験学習の場を設定し、その中でプロセスについての洞察、諸問題についての解決能力を養い、人間関係の主体的な学習方法を身につけるよう

にする)

3. 将来の実践につらなること。

(創造的変革に資する自己洞察と対人関係能力の開発；研究と応用の技能の習得)

4. キリスト教的であること。

(人間行動の生物学的、社会学的な側面の理解にかたよらず、哲学的基礎についての理解をもつようにする)

5. 教科目間に密接な有機的関連性を持たせることを積極的にするとともに、一つの教科目についてもチームを編成して担当するようにはかること。

6. 短大レベルに適合するように教育内容の十分な精選をはかること。

(できるだけ基礎的かつ典型的な殊別の問題についての適切な研究成果を資料として準備し、これについて精深な学習を行わしめることによって、十分な理解を得させて、体験学習と理論学習との統合の実が上がるようにくふうする)

(人間関係科設立準備関係資料27-a、未刊行)

従来のアカデミックな社会学や心理学のアプローチが人間や集団や人間関係を研究する時、研究対象と距離をとって観察実験してきた(対象化して物として見る)のに対して、ラボラトリー方式の体験学習は自分、他者、集団、組織、さらには永遠なる存在までを、自分とかかわりのあるものとして見る見方を提起した。このアプローチは人間科学の方法論に対する新しいパラダイムを提示したといってもよいことであった。人間関係科の創設者の一人であり初代の人間関係科科长であったリチャード・メリットは言う。

「このような体験学習のアプローチは、健全な人間学の深い洞察と思想、あるいは哲学に根ざしたものであるということはいふまでもありません。人間関係科で目指している教育は近代文明の発達と共に破壊されあるいは失われてきた人間関係を、改めて見直し、人間性をその基盤に置いた人間関係への改善の教育なのです。特に、現代教育がその根底に忘れ去ってきた人間不在の傾向に挑戦する試みなのです。怒濤のように非人間化の進む現代社会にあって、漁火のように微々たる試みに見えるかもしれませんが、こうした考えに基づいた理想が人間関係科の指針であり理想なのです。

しかし、わたし達のこうした教育実践が、はたして、その理想の一部でも実現しているかどうかは、今現在の疑念でもあり、常に自らの内での問いかけなのです。身近な例を挙げれば、人間関係を学ぶ教師と学生とのかかわりの中に、はたして真の人格的かかわりが息づいているかどうか、学生と教師が共に学ぶ関係が出来ているのかどうか、といったことが絶え

ず問われていることなのです。今日の教育界で常に問題とされる管理規制から解放された学生による自主的学習が、本当に推進されているかなども、そうした問題の一つなのです。」

(R.A.メリット「特色ある教育の充実をめざして」人間関係科通信、No.1、1979)

ここには人間関係科の教育にとっての教育風土の重要性が明確な形で述べられている。“学生と教師が共に学ぶ関係”つまり「学習共同体」の形成こそが重要であると言う指摘である。教師と学生とがこの「学習共同体」を形成していくプロセスこそが人間関係科教育の根底をなす体験の場であり、同時にそこに形成された「学習共同体」の質そのものが人間関係科教育の成果なのだといっているのである。

〈学習共同体とは〉

それでは学習共同体とはどのようなものなのか。われわれはこれまでの教育実践の中から、具体的な日々の授業や学校生活の中での学習共同体を考えるポイントとして次の4点を抽出し、人間関係科ではどのようにアプローチしているかを見ていくことにする。

1. 異質性と共存

共同するということは、そこに異質なものがあることが前提されている。つまり、相互の間の異質性を認識し共存することに取り組むことから共同体は生まれるのである。

教室内では、学生や教師の一人ひとりを独立した人格として尊重することによって、異質性を見出すことができる。具体的には授業の中にディスカッションやグループワークを取入れることによって、教師も学生もお互いが、それぞれの思考、感情、行動、欲求、価値観などの違いを個性／独自性として認識すること、それらの適切な表明を促進すること、違いから生じる葛藤に応答すること、効果的に共存／統合すること、などに取り組むことが可能になってくる。

さらに、主要な科目ではチームティーチングによる授業をしており、異なる専門分野の教師がチームを作り、異質性を有効に活かした授業をすることができるシステムとなっており、これによって教師間の共同が促進されている。

このように教師にとっては、授業での学生との対話、チームティーチング、科会、その他の学校業務の場で、学生にとっては授業、小集団活動、教師や他の学生との対話などの場で、異質性と共存することを通して学習共同体の形成が可能になるのである。

2. 共通の目標

共同するという事は、そこに何らかの共通の目標を持つということである。そして共通の目標を形成することを通して、異質性は有効に統合されるのである。

人間関係科の教育は、教育方法の特殊性に由来する明確な目標をいくつか備えている。例えば、体験学習では“今ここ”でのプロセスをデータとして重視すること、知識の詰め込みよりも人間的な成長に重きを置くこと、学生一人ひとりに目を向けて指導すること、などもその一部であるが、これらは人間関係科の教師たちが設立準備のスタッフミーティングの時から話し合いながら作ってきた共通の目標といえる。(人間関係科設立準備関係資料38、未刊行)

人間関係科では、教育目標のような大きな目標は教員合宿や毎週行われる科会などで、またそれぞれの授業のねらいや内容などは各授業のスタッフミーティングでよく話し合われている。さらに授業のねらいなどは、教師のみでなく学生も合意した上で授業を進めるように計画されるし、合宿形式で実施される人間関係トレーニングの中には、学生が主体となって学習のねらいや方法を話し合いながら作り出してゆく合宿もある。

このような話し合いによる合意形成の風土があることは、学習共同体にとって重要な要素であると考えられる。

3. 民主的關係

合意を形成するための話し合いは、議事手続きに則った機械的な話し合いではなく、メンバー一人ひとりが生き生きと有機的に関わり合っている創造的な話し合いにならなければならない。つまり話し合いのプロセスが大切なのである。

学生と教師との関係が民主的であるということとは、一方的な関係ではないということ、つまり、教師が威圧的、支配的、命令的、指示的であっては、本当の意味での民主的な関係は築けない。これは教師の教育観にも関わることで、教えるのは教師で学ぶのは学生という一方通行的な教育観、授業に関する決定は教師が行うもので学生の意見は聞く必要はないという支配的な教育観、教師は学習内容の専門家として接すればいいのであって人間的な影響は行使すべきでないという道具的な教育観などは、民主的關係とは程遠いものである。

人間関係科の教育では、授業は教師のみが作るのではなく、教師と学生が共同して作るものと考えている。そこでの教師は学習の促進者として機能し、授業の進め方やねらいに関しても学生と教師が対等に話し合い、合意の上で進めていくことができることを理想と考えている。そこでは相互の尊敬による影響関係はあるが、権力による支配や力に対する服従とは無縁でありたい。

一方教職員間も民主的であることが求められており、教員と職員を含めてスタッフと呼び、学生に対しても教職員間での合意に基づく一貫性のある

対応や、科会やスタッフミーティングなどでも全員が対等に議論できる風土を目指している。

4. 信頼関係

異質性が共存し、共通の目標を持ち、民主的関係が築かれたとしてもそれだけで学習共同体が成立するというものではない。最後の要件は相互の信頼関係であろう。

確かに異質性との共存は葛藤を産む。共通目標のための合意形成や民主的であることは忍耐を必要とする。これらの克服には楽観性と言われるポジティブな力を必要とする。このポジティブな力の源泉こそ「信頼」なのである。

体験学習では「やってみる」ことは出発点であるが、授業の中でとにかくやってみようというリスクテイキングができるかどうかは、学生間や学生－教師間に信頼関係がなければできないことである。スタッフにとっても、科会やスタッフミーティングで新しい試みを提案したり創造的な授業を展開することへの勇気は、共同責任体制が組めるスタッフ間の信頼関係から生まれてくるのである。フィールドワークのような大胆な授業も、この“やってみよう精神”があったから可能だったといってもよい。また「共通の目標」の項でも指摘した学生が主体となって作り上げていく授業や合宿などの場合、学生の「学ぶ力」を信頼し、ともすると教師主導型になりがち傾向をたえず修正していくことも重要である。そして教師側は学生が学び、他者と出会うチャンスが生れるよう補助的に（ファシリテーターとして）働きかけていく努力をすることになる。

「ジョハリの窓」と呼ばれている体験学習の方法論に従うと、対人関係から学ぶ時には自己開示とフィードバックが必要とされるが、自分自身や相手に対する信頼がなければ、自分の気持ちや考えや価値観をありのままにオープンにすることはできないことはもちろんである。学生と教師が、授業の中で体験する自分自身の“今ここ”での気持ちを正直に学習のために提供できるかどうかは、信頼関係が成立しているかどうかにかかっており、学習の深さは信頼関係の程度に応じて決まるということが理解できる。

〈人間関係科での実際〉

以上4つのポイントから見たとき、実際に学習共同体を形成維持するために人間関係科はどのような場を有しているのだろうか。

スタッフが共同体を形成していくために、毎週開かれる科会での話し合いは重要であるが、毎年開催される教員合宿も重要な場となっている。これは人間関係科の設立準備会が、宿泊を共にしながら数日間の話し合いをしたことが伝統になったといってもよいものであり、全教員が参加しての徹底した話し合いは、各自の持つ教育観や人間観までも共有するチャンスであり、深くお互いの

信頼関係を育てることに役立ってきた。

このような会議での話し合いの進め方も、形式や権威にとらわれない自由で平等な話し合いが実践されている。このような話し合いの中からすぐれたアイデアや創造的な試みが多数生まれてきた。このような話し合いができるということが、Tグループなどの人間関係トレーニングの実践的な成果であるし、人間関係科の目に見えない財産となっている。

また人間関係科の教師が学生に対して、権威的・命令的でない、評価的に見ない、教え込もうとしない、援助的で友好的である、主体性を尊重し個人を知ろうとする、対話的である、などに価値を置いて関わるため、学生との間に信頼関係が築かれやすいようである。このように人間関係科の教師は、一般的に言われる教師的というよりファシリテーター（促進者）的な関わり方をしているといえる。

例えば、教師は学生に対して対等の存在として丁寧な言葉遣いをしている。また、教師が学生の顔と名前を一致させるための顔写真帳を共同研究室に常備し、名前で学生を覚える努力をしている。授業の展開に学生の意見を積極的に取入れ、授業のふりかえりやプランを立てるスタッフミーティングへも学生の参加を奨励している。授業が少人数なので、学生も教師もお互いを名前で呼ぶし、人間的な対話が成立する。また、専門科目は点数評価をしないので、教師も学生も点数や評価から解放される。

体験学習方式の授業は学生間にコミュニケーションを生み出し、グループワークを通して共同体験が積み上げられていくが、チームティーチングは教師の共同体作りに重要な機能を果たしている。専門領域の異なる複数の教師が、毎週の授業の計画から実施、ふりかえりまでを話し合いながら共同で実施していくのである。このようなチームティーチングを通して教師自身のファシリテーターとしてのスキルの研鑽や関心領域の拡大などの個人的な成長にも影響を与えているのである。

学習共同体作りの為の3つの柱

①教員合宿 ―教員の共同体作り

最初の教員合宿は人間関係科第1期生が卒業し、人間関係科2年間の教育実践の第1サイクルが終わった1975年9月に行われている。その後、教員合宿は専任の全教員と専任人間関係科事務職員が参加して2泊3日で毎年行われてきた。教員は正規の授業以外にガイダンスや委員会などのさまざまな短期大学全

体の役割を分担し、その間に合宿授業等も入るため2泊3日の短い教員合宿の日程をとることは容易ではない。初期のころは9月末から10月始めにかけての学期間の短い休暇が教員合宿の時期として考えられた。この時期は学年暦の中間に当たり、その年度の前期終了の段階での問題点などをふまえ、次の年度のカリキュラム作成の基本方針等を検討するのによい時期であった。したがって1976（昭和51）年度から7月末に前期を終了し、9月半ばの夏休み終了後、後期がスタートする学年暦となっても、秋を教員合宿の時期として、集中授業・合宿やさまざまな行事の間をぬって継承された。しかし1981（昭和56）年度からは、学年末の諸行事を終えた2月末から3月にかけての時期に教員合宿の日程は移された。この時期はすでに次年度のカリキュラムは決定されているため、それらの具体的実施方法などについて現実的に討議することはできるが、さらにその次の年度のカリキュラムについての討議には意識的に取り組む必要性がでてくることとなった。特に人間関係科カリキュラムが大幅に改訂された1989（昭和64,平成元）年度に先立つ1988（昭和63）年度は定例となった早春の教員合宿のほかに、夏休み後に全1日を使った科のスタミ（スタッフミーティング、教員会）を2～3回持たねばならなかった。

職場をともにする人々が合宿形式で研修をするのは決して珍しいことではないが、人間関係科の教員合宿は第一日目の午後から第三日目の昼まで、昼食後に少し長い休憩をとるほかは、朝9時から夜10時まで、いくつかのセッションに分けて討議を重ねる文字通り話し合いのための合宿である。宿舎に到着後、宿泊の部屋割り、会議室のセッティングの後、アジェンダの割ふりをしながら合宿全体のスケジュール作り、司会者・記録係の順番ぎめといった合宿のプログラム設定からスタートする。これらのプログラムの設定や合宿の運営などは、科長や少数の当番の者にまかせるのではなく、参加者全員で作上げる形をとってきた。そこでの話し合いでは様々な当面の課題や問題、長期の構想等を整理したり結論を出したりするが、おそらく結論をだすことよりも人間関係科教育の根底にある人間観・教育観の共有化とあわせて課題や問題の共有化が大切な仕事であろう。この共有化は人間関係科の全教員が一枚岩になることを意味してはいない。むしろひとりひとりの人間を大切にすることでは共通していても、各教員の持つ考え方や方向はさまざまであって、「共有化」とはそういった異なるものをせめぎあい、すり合わせる過程である。

この教員合宿での話し合いのもちかたのスタイルの伝統は、人間関係科が発足する前の準備委員会から受け継がれているといえる。筆者は人間関係科が出来る前から南山短大に籍をおき、教務関係の担当者として、また専門の社会学が人間関係科の柱の一つであったため、その準備委員会に出席したが、その委員会が大変オープンな雰囲気でも運営され、議題の一つ一つがふりだしから時間をかけ参加者全員が発言する中で進められたことが大変印象的であった。たとえば、新しい科の目標を設定するに当たって、その会議に出席したメンバーの

ひとりひとりが自分はどうのような人間観をもっているか、その新しい科でどのような教育をしようとしているかなどといったことを発言する機会をあたえられ、あらかじめ準備された事柄をそのまま自明のこととはせず、改めてもう一度検討し直すといった手続きを大切にされた。その場ではどのような発言も丁寧にとりあげられ、特に少数意見は異なる視点を導入するものとして大切にされた。話し合いは最終的には仮提示されたことと全く異なるものとなったり、或いはそれに近いところで落ち着くこともあったが、この話し合いは、実は参加者一人一人が、目標を与えられたものとして受け取るのではなく、共有化することと、自分のものにしていく大切な過程であった。これらの一見、非能率的に見える手続きは、決まった事柄を実施していく際に協力的に動くことを可能にする原動力となるだけでなく、実施にあたって常に「最も重要なことは何か」を意識の中に置くことを促していたと言えよう。この過程こそ共にある教育実践のための学習共同体作りの根幹である。

最初の準備委員会のみならず、その後のそれぞれの教員合宿ではさまざまなことがアジェンダとして取り上げられた。アジェンダのなかには、教員一人一人がどのような方向で授業に向かおうとしているかといったこともとりあげられた。異なる学問的出身領域をもち、担当しようとしている授業科目も違う各教員には、当然のこととはいえ、それだけにそれぞれ明確な授業のねらい、展開方向や用いる教授方法をもつことが期待された。また、逆に人間関係科としての目標との関連などで貴重な示唆を得ることも可能であった。教員同士のごく日常的な会話の中に「いまどのように授業を進めていますか？」とか「何を題材としていますか？」、「学生の関心や反応はどうですか？」などといった質問が交わされ、各教員が自分の授業をお互いにオープンにしている雰囲気はこのような教員合宿の習慣から生まれてきたとも言える。現在、各教員は授業記録を作り、授業中に使用した資料等とともにファイルして、共同研究室に保存することが義務づけられており、その授業記録は関心のある者には、たとえ学生であっても自由に閲覧できるようになっている。

現在も毎年行われている教員合宿では、さまざまな事務的な連絡・確認事項に最初の2時間くらいを割いた後は学生・教員・授業の現状について細かい点までを確認し、その後の時間を大きな懸案事項、例えば受験生の募集・選抜方法、成績評価、合宿授業の持ち方、カリキュラム検討と改訂の方向づけ等に用いている。将来構想といったことも、社会全体のこれから動きを含めた変化のなかで、具体的可能性の有無にかかわらず、各教員の方向性をすりあわせる意味で何回かとりあげられたが、ここ数年はより具体性をもったものとして議題となっている。教員の発言は一部の“エキスパート”だけに限定されるのではなく、全員が時にはさまざまな立場に立つものとして自由に発言することが求められている。

人間関係科全教員で作上げてきたこの伝統は今も毎年行われる教員合宿に

受け継がれている。モデル的教員合宿の日程表と、1974年から1996年まで23回にわたって行われてきた教員合宿の日時・場所・アジェンダについては末尾の参考資料1、2をご覧ください。

②合宿授業 一教員と学生の学習共同体作りを促す合宿

教員合宿が、教職員の共同体作りの柱であるのに対し、合宿授業は学生と教職員の共同体作りであると言える。この合宿形式の授業も1973年の人間関係科発足以来、24年間、年平均4回ずつ行われてきたので、もう96回の合宿をしていることになる。短大全体としてみると、もうひとつの科である英語科と共通科目（一般教育科目）等の授業が共通受講できる状況の中で年間授業日程の中に3～4週間の合宿週を組み入れることは容易ではない。創設当初の頃は入学式後のオリエンテーションウィーク、夏休みの第1週、春休み中などが合宿週に振り当てられたが、合宿内容の特定化と平行して実施時期も次第に現在の4月・6月・11月・2月に定着してきた。

科創設以来、合宿が毎年どの時期に実際に実施されてきたかは参考資料3を参照されたい。1～3期生までは5泊6日、1週間の合宿授業でとにかく集中的に人間関係を体験し、それを素材に学習するという内容は決まっていたが、毎回どのようなプログラムにするかはその都度、話し合いで決められ、次の日のプログラム等が決定した時に白々と夜が明けた事も少なくなかった。初期のころはTグループトレーニング的なものと自己啓発的なものが行われていたが、それぞれの合宿を特徴づけ特定化していくためには、多くの検討と議論を重ねる必要があった。その議論を重ねる中で1週間の「Tグループ」合宿授業は必ず実施するものとしてまず定着した。現在、この感受性訓練を中心とした「Tグループトレーニング」は選択必修で、卒業までに少なくとも1回はとることになっているが、この合宿についてはこの紀要の創刊号および第7号で特集が組まれ、その他の号にも多くの実践報告などが出されているので、それらを参照されたい。ここでは現在、「入学時合宿」と「卒業時合宿」と呼んでいる共同体作りの合宿と、1994年度の2年次生まで実施されてきたワークショップ合宿についてのべてみたい。

入学時合宿 15期生まで「生活合宿」として親しまれてきた合宿は、現在は「入学時合宿」と呼ばれているが、1年生の入学後、比較的早い時期の4月下旬ごろ行われる学習共同体作りの合宿である。山村の民宿を4～5軒借切って、20人前後の学生と2名ほどの教員とアシスタント1名が分宿し、一つ屋根

の下で文字通り一つの釜の飯をわけあいながら生活を共にする。教員は教員と学生の間にある壁を取り除くこと、知識の量だけが問題ではないこと、そして学生同士や学生と教員が関わる時に起こっていることに目を向けられるように配慮して、ねらいとプログラムを学生達と共に作り上げていく。いわば、学生と教員が共にあることが出来る共同体作りの第一歩となるわけである。授業の合宿というと堅苦しく考えられがちであるが、教員達は出来るだけ楽しい思い出となるよう工夫し、教員自身の能力だけでは充分でない部分は、どんどん学生が企画・実施に参加することを求める。教員も上にとって教える立場をとらず、学生と対等に共に協力し合う関係を大切にしている。学生にとっては、食事・入浴といった合宿での生活のルール作りから役割分担、やりたいことを含めた日程づくりに至るまで教員と学生でともに作りあげていくことになる。同じ村に滞在する人間関係科1学年の学生全員と全教員とが同一プログラムでレクリエーションを楽しむ時間以外は、学生達は基本的には20名前後の学生と寝食をともにするわけである。100名という学年全体ではなく20名前後の学生と教員での学習共同体作りの体験をすることは、まさに人間関係科における学習の手ほどきともなっている。

ワークショップ合宿 この合宿は人間関係の学習に有効なスキルや教員自身に興味を感じているテーマで教員がワークショップを計画し、学生達はそれらのテーマの中から自分に関心のあるものを選択するという形式で実施されていた。食事と毎日のプログラム終了時に全員が集う「夜のつどい」以外は、各ワークショップ単位のプログラムを教員とそれに参加する学生とが話し合いながら作り上げていくことになる。学生にとっては自分に興味のある領域・テーマをめぐって、プログラムや実施方法を自分達で決めながら参加できる楽しい合宿である。多くの場合、週の後半に設定される「活動報告会」も学生達の企画による場合が多い。このようなことを通して学生たちは結果的に学習共同体作りに寄与しながら、学習することになる。この合宿については「人間関係科信通」No.3「第7期生ワークショップ合宿(1980.12)」、No.24「特集ワークショップ合宿(1991.9)」、No.31「ワークショップ合宿19年の歩みをふりかえって(1995.7)」の記述があるので参照されたい。

ワークショップごとにとりあげる事柄やテーマはさまざまであるが、それをどのように一つの合宿で学習共同体作りの試みとしてプログラム化し、実施するかをねり上げていく過程が意味のあることであって、学生は参画しながら、その過程の中に自分自身を置き、学んでいくのである。

卒業時合宿 第1期生のころから設けられていたこの合宿も紆余曲折を経ながら学生と教員の「やってみよう」という体験中心的な意欲で1988(昭和63)第16期生まで実施された。この間、組織実習・コミュニティ実習のシュミレー

ジョン的形式をとったり、学生が2年生になってから学んだ授業単位で進められたりということがあったが、教員よりも学生が主導権をもって学習共同体作りを試みる形のものが多かった。この合宿は1989（平成元）年度のカリキュラム改訂から1994（平成6）年度まで中断された。1995（平成7）年度に復活された卒業時合宿は基本的には学生達で作り上げていく合宿の形をとり、中心的企画・運営に挑戦しようとする学生スタッフを中心に進められている。入学時に20名前後の学習共同体作りを体験した学生達は、卒業時には、100名前後の学生との学習共同体作りという貴重な体験をする機会にのぞむのである。

「合宿」という授業については文字通り試行錯誤の繰り返しであったといっても、過言ではあるまい。合宿全体の実施状況については末尾の資料2を、また「人間関係科通信」No.33「復活した卒業時合宿」（1996.10）をご覧ください。

③チームティーチング

1つの授業科目を複数の教員が受け持つという形態は決して珍しくないが、ほとんどの場合がオムニバス方式と呼ばれるもので、同じテーマのもとに複数の教員が1回ずつ自分の回を受け持ちリレーのように講義をしていくというやり方をしているようである。しかし、人間関係科の場合は同一科目を異なる領域の複数の教員が常に共同担当している。例えば人間関係プロセス論という授業においては心理学専攻者、教育学専攻者、社会学専攻者の3～4人の教員が授業全体のねらいの設定から授業内容、時間配分、使用する資料の選定など相談し、実際の授業の実施も毎回複数で行なっている。教員達は学生の前に立って話をしたり、資料を配布したり、特に実習の時は授業内容の提示をしたり、学生の状況を観察したりと役割分担をして協力する。役割の分担は授業準備の打ち合わせ会（スタッフミーティング）の話し合いで決められる。このようなやり方は教員同志が自分の殻から出て、お互いに信頼し、それぞれの立場に固執することなく開かれた心で授業のねらいにむけて協力しあうという学習共同体の雰囲気があってはじめて可能になるであろう。

チームティーチングの場合、教員はスタッフミーティングのために実際に行われる授業の2倍から3倍の時間を教材や資料の準備以外に覚悟しなくてはならず、時間的負担はそれだけ増えることになる。しかし、チームで文字通り授業を作り上げていく過程は、教員同志が自分の考えをぶつけあい、違う考え方を理解しとり入れようと努力する中で、お互いに知り合い、補い合ってチームを作り上げていく過程でもある。教育目標の共有化のみならず、教員チームの

お互いの信頼関係の上に築かれる学習共同体の形成となり、そのことが結果的に教員チームと学生間の信頼関係を醸成し、より広い学習共同体の形成へとつながっていくといえるだろう。

当然のことであるが、授業を受けた学生の評価・単位認定、また学生の授業へのフィードバック等も担当教員チームのなかで、慎重にしかしオープンに話し合われている。

課題と展望

本論文では人間性教育を支える学習共同体育成の試みをめぐってその理念を考察したのち、教員合宿、合宿授業とチームティーチングの3つの柱の実践過程を跡づけた。これら3つの柱について共通していることは教職員学生が通常の大学の授業とは比較にならない多くの時間を共にしていることであろう。しかし、長時間共にいれば良いというものではない。そこにはメンバーひとりひとりが相互に信頼感をもつこと、信頼感を育くみ人間的出会いを促進することこそ肝要であろう。そして3つの柱の有機的連携はそのことへ向けてのある種の「仕掛け」とも云えるかも知れない。もちろん「仕掛け」の実現のためには短大側の理解と協力は不可欠であろう。

「真の教育者は、宣伝家と違い、自分自身の中に権利として発見したり認めたりしたことを他者の魂の内に発見し、それを育みます。しかしかれは、自分自身の現実化の戦いによって得たものを他者に強要することはありません。なぜなら、この権利は一人ひとりが独自の方法によって実現しなければならないと信じているからです。客観的に引き離しうる教育の内容というものには存在しません。存在するのは教育の民主的精神であって、それは教育内容よりは根本的信頼の問題なのです。教育意図ではなく、教育的な実を結ぶ出会いこそが肝要です。」

(R.A.メリット「人間関係科における教育の試み—見直された体験学習—」
人間関係研究センター紀要『人間関係』No2・3合併号、1985)

これはリチャード・メリットが教師の在り方について自戒を込めて語った言葉の一部である。教師が注意深く自分自身に気づいていないと、教えずに待つことによって他者が独自の方法で実現するのを育むことよりも、本人とは切り離された“客観的”といわれる内容を教える方に目を奪われ、宣伝家のように自分の発見を他人に強要してしまうというのである。真に存在に値するものは内容ではなくて、信頼であり出会いそのものなのだというのである。立派な意図よりも現実の体験こそ肝要だということである。

私たち人間関係科の教育が真に高等教育における教育となるためには、明確な原理と方法論の確立とその厳密な実践とがなされなければならない。そういう意味で、私たちは本当に学ぶに値することを学ぶことのできる教育に取り組んでいるのだろうか。少なくとも大学が高等教育機関という名前で呼ばれる機関として存在しようとするならば、我々は大学の教師として学生に学んでもらおうと思っていることが、本当に価値のあることなのかということの吟味を常に忘れてはならないということと、教師としての自分自身が教室の中で学生に対して行なっていることと、学生の気持ちによく気づいていなければならないということである。これらのことを十分に吟味することのできるスタッフと学生との学習共同体を作り出すことは確かに挑戦に値する教育の冒険だといえる。最後に人間関係科の産みの母にたとえられる吉川房枝が語った回顧録の中のエピソードを引用しておきたい。極端かもしれないが今なお脈々と流れるスタッフの心意気に通じるエピソードである。

「一期生は個性的というのでしょうか、ちょっと手に負えないやんちゃでね。専門科目は一日中ぶっ続の授業だったのね。その間は出席をとらないでしょ、抜け出す人も居てね。ある時、大庭先生が不意に出欠をとられたことがあったの。後で先生方間で議論になったの。そういうことはいいことかって。抜け出すことではなくて、せっかく賢く返事をして黙って出たのに、それを不意に出欠をとるのは紳士的ではないってような……。まあそんなことで、一緒に苦労した懐かしい学生達です。」

(会沢俊三「人間関係科設立当初あれこれ」人間関係科通信No8、1983)

参考文献

- 會沢 俊三 人間関係科設立当初あれこれ
人間関係科通信No.8 (1983年)
- 星野 欣生 個を生かす集団・集団を生かす個
南山短期大学人間関係研究センター紀要第5号 (1988年3月)
- 星野 欣生 ともにあること (WITH-ness) —教師・学生関係に
ついての一考察—
南山短期大学紀要第10号 (昭和57年12月)
- R.A.メリット 人間関係科における教育の試み—見直された体験学習—
人間関係研究センター紀要「人間関係」No.2・3 合併号
(1985年)
- R.A.メリット 特色ある教育の充実をめざして
人間関係科通信No.1 (1979年)
- 人間関係科設立準備関係資料27-a (未刊行)
- 山口 真人 自己表現ワークショップからの報告
南山短期大学人間関係研究センター紀要第4号 (1987年3月)
- 山口 真人他 人間関係科の教育における個と集団—関係に定位した教育の実
践をめざして
南山短期大学人間関係研究センター紀要第5号 (1988年3月)
- 山口 真人 人間関係総合実習 (合宿)
南山短期大学人間関係研究センター紀要第2・3号 合併号
(1985年3月)
- 第7期生ワークショップ合宿 (1980. 12.)
人間関係科通信No.3
- 特集ワークショップ合宿 (1991. 9)
人間関係科通信No.24
- ワークショップ合宿19年の歩みをふりかえって (1995. 7)
人間関係科通信No.31
- 復活した卒業時合宿 (1996. 10)
人間関係科通信No.33

参考資料

1. 教員合宿日程の一例
2. 教員合宿年表
3. 合宿授業年表

教員合宿日程の一例

第 1 日	第 2 日	第 3 日
	朝 食	朝 食
	9:00 年度始の日程 教務ガイダンス 入学時合宿 FWオリエンテーションとスタート	9:00 学生からの授業に対する評価
	10:30 休 憩	11:00 教員の予定等の確認
	10:45 教員の役割分担 高校生向け体験学習の会 入試関係 合宿コーディネーター センター運営等	11:30 教員合宿終了後片付け
	12:00	
14:00 宿舍入り 準備	昼 食	
14:30 科会	休 憩	
学生状況 人間関係研究センター紀要 発行計画、原稿募集 研修生等の受け入れ 年度始の日程 事務局連絡事項等	14:00 将来構想	
18:00	15:30 4年制になったときの問題点 ↓ 2～3人のチームで話し合い	
19:30 夕 食	夕 食	
授業のふりかえり 合宿、人間関係原論 フィールドワーク、FW研究法 プロセス論 各論、研究プロジェクト	チームでの話し合いの報告および 全体での検討	
22:30 一応終了	22:30 一応終了	

教 員 合 宿

1973 (昭和48) 年度 人間関係科発足

-1) 設立準備のためのスタッフミーティング

0) 1974 (昭和49) 年度 1974.12.14(土)15(日)

静岡県田方郡天城湯が島町三本松 天城山荘

12月16日スタートの学生の合宿のプレスタッフミーティングとして行われた

1) 1975 (昭和50) 年度 1975.9.18(木)～20(土)

三重県三重郡菰野町 朝明「山水」

研究助成金 (トヨタ、文部省)、事務的な事 (大学展等)

2年生合宿について、小委員会報告、2年間のふりかえり (全体、科目別)、
来年度のカリキュラム、卒業生のこと、人事、今の状況、将来計画 (専攻科・
研究所、研究所設立委員会スタート)

- 2) 1976 (昭和51) 年度 1976.10.2(火)~3(水) (10/30(土)~11/1(月)短大祭)
多治見修道院
次年度の各論、科目のもちかた、設備、合宿のあり方 (出席・評価)、卒研、人事、特入、父母のつどい
- 3) 1977 (昭和52) 年度 1977.10.31(月)~11.1(火)
三ヶ日日産プリンス浜名荘研修所
報告 (大庭・センター)、
来年度カリキュラム (内容・担当者・時間割)
人事 (科・センター等)
合宿のありかた
今年度の授業報告・見通し
- 4) 1978 (昭和53) 年度 1978.11.1. 創立記念日
短大で1日科会
来年度授業担当計画、人事、12月合宿について、
- 5) 1979 (昭和54) 年度 1979.6.2~3
三ヶ日日産プリンス浜名湖研修所
- 6) 1980 (昭和55) 年度 1980.9.19 (金、後期始業日)~20(土)
三ヶ日日産プリンス浜名湖研修所
前期授業のふりかえりと後期授業の予定、学生の状況、4月合宿の場所、各論のジャンル、キリ概、教室 (図書館のあと)、各教員のもちゴマ、父母の集いのもちかた、人事、評価
- 7) 1981 (昭和56) 年度 1982.2.25(木)~27(土)
三ヶ日日産プリンス浜名湖研修所
評価、入試、合宿の基本的なあり方
人関の目標の確認/修正 (メリット宣言)、来年のカリキュラムについての相互理解、将来カリキュラムについて、教員対象の実習、人事、センターパンフ、卒業生プログラム、予算
- 8) 1982 (昭和57) 年度 1983.3.5(土)~7(月)
三ヶ日日産プリンス浜名湖研修所
科会 (入試、卒業合宿ふりかえり、4月統合学習期間)
長期計画 (カリキュラム、合宿、現状の問題点、人事、委員会活動、施設、「10年のまとめ」、センター、卒業生、夢、教員負担、英語科との関係)
- 9) 1983 (昭和58) 年度 1984.3.4(日)~6(火)
日本ガイシ健康保健組合安楽島荘 (鳥羽)
60年度以降のカリキュラムについて
60年度入試について
人関のスタッフ構成について (人事)
人間関係研究センター将来計画について

その他 人関アルバイトの後任、研修生、研究計画、テキスト作り

- 10) 1984 (昭和59) 年度 1985.3.4(月)～6(水)
名古屋市御岳市民休暇村セントラルロッジ
科会 (卒業合宿のふりかえり、人関センター、人事、教務、新年度OW、役割分担、卒研、学生の状況、FW、卒業証書のわたし方)、人関の卒業生、人関の展望、人関の教科書
- 11) 1985 (昭和60) 年度 1996.2.26(水)～3.1(土)
日間賀島、日間賀島ホテル
総合実習について、予算、卒業合宿、教務から、聴講生、留学について、推薦入試について、カリキュラムについてかなり時間をかけた、委員会担当について、人関の日常、将来計画 (早く実現できるものをあげる、科目の整理・統合)
- 12) 1986 (昭和61) 年度 1987.2.25(水)～27(金)
福井県坂井郡芦原町 芦泉荘 (公立学校共済組合保養所)
科会
カリキュラム、入試 (推薦制度)、センター、卒研のありかた
留学・国際化プログラム
- 13) 1987 (昭和62) 年度 1988.3.1.(水)～4.(金) 星野先生に蟹をお送りした。
福井県坂井郡芦原町 芦泉荘 (公立学校共済組合保養所)
科会
留学、卒業式、センター規定、
カリキュラム改正案の骨子を作る
- 14) 1988 (昭和63) 年度 1989.2.27(月)～3.1.(水)
和歌山県東牟婁郡那智勝浦町
サンかつうら (公立学校共済組合保養所)
科会、学生の状況、新しいカリキュラムの実施案、新科目担当者
チーム別話し合い、募集対策入試、センター、将来展望
科の役割分担
- 15) 1989 (昭和64、平成1) 年度 1990.2.28～3.2.
岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮 (保養所)
科会、入試、教務ガイダンス、オリエンテーション、チーム授業の打ち合わせ、90年度の役割分担、新年度人関の流れ、新カリキュラム、募集、授業、センター、将来の人関、卒業合宿のふりかえり、「神の宮」の練習、スタッフのこの1年の抱負、これからやってみたいこと、通信、今南短の人関の中で問題として感じていること
- 16) 1990 (平成2) 年度 1991.2.28(木)～3.2(土)
岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮 (保養所)
科会、教務ガイダンス、合宿について、合宿等交通費について、

91年度役割分担、入試、センター、FWまとめ、研修生、新カリキュラム
ふりかえり、評価、科目担当チーム（原論中心）話し合い、1年間の目標・
夢・希望、人関20年（教員の劇）、人関将来計画、21世紀の南短、お互
いが自由でいられる南山組織論の実現、人関幻想（VISION）

17) 1991（平成3）年度 1992.2.27.(木)～29(土)

岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮（保養所）

科会、92年度教員役割分担、4月オリエンテーションの計画、指導生配分、
人関トレーニング参加変更の件、20周年記念行事

FWの評価・総括、学生の状況、研修生報告会日程、合宿の担当者センター
紀要、本、授業分担の変更－グループアプローチ、創造性開発、生活合宿に
ついて、聖霊との合併、将来計画

18) 1992（平成4）年度 1993.3.1(月)～3(水)

岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮（保養所）

93年度教員役割、4月オリエンテーションの計画、カリキュラム評価の見直し、
大各論の位置づけ、具体的将来案を作ってみる、各スタッフの近況・関心領
域

19) 1993（平成5）年度 1994.2.27(日)～3.1(火)

岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮（保養所）

入学時合宿、役割分担、オリエンテーション、自己表現の授業について、個
人の将来計画、人関センターと紀要、入試とそのフォローアップ、人関のけ
じめ、科会

20) 1994（平成6）年度 1995.2.23(木)～25(土)

三重県志摩郡阿児町鶴方 旭化成 賢島保養所

将来計画、オープニング合宿、教務、卒業合宿、FW、入学時アンケート、
入試、評価

21) 1995（平成7）年度 1996.3.1(金)～3(日)

岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮（保養所）

科会、オープニング合宿、教員の役割分担、授業評価、F合宿ポストスタミ、
将来構想

22) 1996（平成8）年度 1997.2.28(金)～3.2(日)

神奈川県小田原市根府川 ねぶかわゲストハウス

科会、教員役割分担－97、F合宿ふりかえり、FW、オリエンテーションウィー
ク、オープニング合宿、人関2年間の見通し、将来構想、評価（コンテンツ
評価とプロセス評価）

23) 1997（平成9）年度 1998.2.21(日)～2.3(火)

岐阜県下呂町 日本ガイシ益田寮（保養所）

科会、次年度始のスケジュール、教員の役割分担、評価、卒業時合宿ふりか
えり、将来計画、2000年までの日程

合 宿 授 業

期	年 度	授業科目名	日 時
1	1973(昭和48)年度	実験演習Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ	4/9~14, 7/9~14 10/3~9
2	1974(昭和49)年度	実験演習Ⅰ、Ⅱ 1、2年 実験演習Ⅲ 2年	4/8~13(1年),7/8~13(1年) 12/16~21(合同),2/24~28
3	1975(昭和50)年度	実験演習Ⅰ(実践法) 実験演習Ⅰ(研究法) 実験演習Ⅰ(実践・研究応用)	4/7~12(1年) 7/7~12(1年) 10/1~6(2年) 2/23~28(2年) 3/24~29(1年)
4	1976(昭和51)年度	人間関係総合実習A 1年 人間関係総合実習B 2年 人間関係研究法 1・2年 卒業研究(合宿なし) 2年	4/5~10(0W) 7/5~10(2年) ワークショップ合宿 9/19~24(1年) 12/13~17(2年) 2/28~3/5(1年)
(この年度より7月に前期試験実施)			
5	1977(昭和52)年度	人間関係総合実習A 1年 人間関係総合実習B 2年 人間関係研究法 1・2年 卒業研究(合宿なし) 2年	4/6~9(0W) 5/27~5/28(1,2年) 7/4~9(2年) ワークショップ合宿 9/19~24(1年) 12/12~16(2年) 2/27~3/4(1年)
6	1978(昭和53)年度	人間関係総合実習A 1年 人間関係総合実習B 2年 人間関係研究法 1年 卒業研究(合宿なし) 2年	4/6~8(0W) 5/11~5/13(1,2年) 7/10~15(2年) ワークショップ合宿 9/25~30(1年) 12/11~15(2年) 2/26~3/3(1年)
(この年度より学年暦に合宿を学外総合実習と表記)			
7	1979(昭和54)年度	人間関係総合実習A 1年 人間関係総合実習B 2年 人間関係研究法 1年 卒業研究(合宿なし) 2年	7/2~7(2年) ワークショップ合宿 9/24~29(1年) ワークショップ合宿 12/9~14(2年) Tグループ合宿 2/25~3/1(1年)

- 8 1980(昭和55)年度 人間関係総合実習 A 1年 4/14~19(1年) 生活合宿
人間関係総合実習 B 2年 6/30~7/5(2年) ワークショップ合宿
人間関係研究法 1年 11/30~12/5(1年) Tグループ合宿
卒業研究(合宿なし)2年 2/16~2/21(2年)
- 9 1981(昭和56)年度 人間関係総合実習 A 1年 4/13~18(1年) 生活合宿
人間関係総合実習 B 2年 6/29~7/4(2年) ワークショップ合宿
人間関係研究法 1年 11/30~12/5(1年) Tグループ合宿
卒業研究(合宿なし) 2年 2/15~2/20(2年)
- 10 1982(昭和57)年度 人間関係総合実習 A 1年 4/26~5/1(1年) 生活合宿
人間関係総合実習 B 2年 6/28~7/3(2年) ワークショップ合宿
人間関係研究法 1年 11/15~11/20(1年) Tグループ合宿
卒業研究(合宿なし) 2年 2/21~2/26(2年)
- 11 1983(昭和58)年度 人間関係総合実習 A 1年 4/23~4/30(1年) 生活合宿
人間関係総合実習 B 2年 6/27~7/2(2年) ワークショップ合宿
人間関係研究法 1年 11/17~11/22(1年) Tグループ合宿
卒業研究(合宿なし) 2年 2/13~2/18(2年)
- 12 1984(昭和59)年度 人間関係総合実習 A 1年? 4/23~4/30(1年) 生活合宿
人間関係総合実習 B 2年 6/25~6/30(2年) ワークショップ合宿
人間関係研究法 1年 11/17~11/22(1年) Tグループ合宿
卒業合宿 2年 2/13~2/18(2年) 村役場(清里)
- 13 1985(昭和60)年度 人間関係総合実習 A 1年 生活づくり
4/21~26+学内4/10,17, 11/18~23,11/6,13
人間関係総合実習 B 1年 人間関係トレーニング合宿
11/25~30+学内11/13,20, 12/4
人間関係総合実習 C 2年 人間関係トレーニング合宿
6/24~29+学内6/12,19,30
人間関係総合実習 D 2年 ワークショップ合宿
12/9~14+学内11/27, 12/4,
人間関係総合実習 E 2年 卒業合宿 2/17~20
- 14 1986(昭和61)年度 人間関係総合実習 A 1年 生活づくり合宿 4/21~26+学内4/9,16
人間関係総合実習 B 1・2年 } ワークショップ合宿、人間関係トレーニング合宿
人間関係総合実習 C 1・2年 } 同時実施
6/23~28+学内6/4,11,18
人間関係総合実習 D 1・2年 } 11/10~15+学内10/22,29, 11/5
人間関係総合実習 E 2年 卒業合宿2/16~19
- (この期よりTグループ合宿選択となる)
- 15 1987(昭和62)年度 人間関係総合実習 A 1年 生活づくり合宿4/20~25+学内4/10,11
人間関係総合実習 B 1年 ワークショップ合宿6/22~27+学内6/13,20
人間関係総合実習 C 2年 ワークショップ合宿11/9~14+学内10/31,11/7
人間関係総合実習 D 2年 人間関係トレーニング合宿
11/9~14+学内10/31,11/21
人間関係総合実習 E 2年 卒業合宿2/15~18+学内1/27,2/10,12,13
- 16 1988(昭和63)年度 人間関係総合実習 A 1年 生活づくり合宿4/18~23+学内4/9,16
人間関係総合実習 B 1年 ワークショップ合宿6/20~25+学内6/11,18

人間関係総合実習 C 2年 ワークショップ合宿11/7~12+学内10/22,11/5
人間関係総合実習 D 2年 人間関係トレーニング合宿
11/7~12+学内11/5,11/19
人間関係総合実習 E 2年 卒業合宿2/14~17+学内1/28,2/9,10,13

(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 17 1989(平成元)年度 人間関係総合実習 A 1年
人間関係総合実習 B 1年
人間関係総合実習 C 2年 6/26~7/1+学内6/17,24,7/8
人間関係総合実習 D 2年 11/6~11/11+学内10/21,11/4,18
人間関係総合実習 E 2年 卒業合宿2/13~16+学内1/27,2/8,9,10
人間関係トレーニング A 1年 6/26~7/1+学内6/17,24,7/8
人間関係トレーニング B 1年 11/6~11/11+学内10/21,11/4,18
人間関係トレーニング C 2年
人間関係トレーニング D 2年

(カリキュラム改正により新旧併記, A~Dは新旧共通(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施))

- 18 1990(平成2)年度 人間関係トレーニング A1・2年
人間関係トレーニング B1・2年
人間関係トレーニング C1・2年 6/11~6/16+学内6/2,9,23
人間関係トレーニング D1・2年 11/12~11/17+学内10/20,11/10,24

(A・Bは休講)(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 19 1991(平成3)年度 人間関係トレーニング A1・2年 6/17~6/22+学内6/8,15,29
人間関係トレーニング B1・2年 11/11~11/16+学内11/2,9,30
人間関係トレーニング C1・2年
人間関係トレーニング D1・2年

(C・Dは休講)(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 20 1992(平成4)年度 人間関係トレーニング A1・2年
人間関係トレーニング B1・2年
人間関係トレーニング C1・2年 6/15~6/20+学内5/30,6/6,13,27
人間関係トレーニング D1・2年 11/9~11/14+学内10/17,31,11/7,21

(A・Bは休講)(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 21 1993(平成5)年度 人間関係トレーニング A1・2年 6/14~19+学内5/29,6/5,12,26
人間関係トレーニング B1・2年 11/8~13+学内10/16,11/6,20
人間関係トレーニング C1・2年
人間関係トレーニング D1・2年

(C・Dは休講)(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 22 1994(平成6)年度 人間関係トレーニング A 1年 →学内+4/20~23(入学時合宿)
人間関係トレーニング B 2年
人間関係トレーニング C 2年 6/13~18+学内5/28,6/4,11,25

人間関係トレーニングD1・2年 11/7~12+学内10/22,11/5,19

(Bは休講, Aは必修)(ワークショップ合宿とTグループ合宿を同時実施)

- 23 1995(平成7)年度 人間関係トレーニングA 1年 →学内+4/19~22(入学時合宿)
人間関係トレーニングB 2年 →学内+2/13~17(卒業時合宿)
人間関係トレーニングC 2年 →6/5~10 (Tグループ・トレーニング)
人間関係トレーニングD1・2年 →11/13~18 (Tグループ・トレーニング)
- 24 1996(平成8)年度 人間関係トレーニングA 1年 →学内+4/17~20(入学時合宿)
人間関係トレーニングB 2年 →学内+2/11~15(卒業時合宿)
人間関係トレーニングC 2年 →6/3~8 (Tグループ・トレーニング)
人間関係トレーニングD1・2年 →11/11~16 (Tグループ・トレーニング)