

# SEMINAR HOUSE NEWS

## セミナー・ハウス

No.161  
2001.1・2・3

■対談「FDとSDの接続は可能か」 / 2・3・4・5	理事会・評議員会報告 / 9
■平成12年度教育プログラム白書 / 6	寄贈図書 / 9
■平成12年度業務白書 / 7	寄付 / 9
■教育プログラム報告	■わたしたちの合宿①② / 10
第21回大学教員研修プログラム / 8	■ご利用状況 / 11
第2回フィールドワーク体験セミナー / 8	■2001年度開催教育プログラム一覧 / 12
■法人ニュース	■館長室から / 12



Plain living and high thinking

財団法人 大学セミナー・ハウス  
INTER-UNIVERSITY SEMINAR HOUSE, INC.  
ホームページ <http://www.mesh.ne.jp/iush/>

## 対談

# FDとSDの接続は可能か

—慶應義塾湘南藤沢キャンパスの事例を通して—

(平成13年5月9日)

孫福 弘 (慶應義塾 総合政策学部教授)

絹川 正吉 (大学セミナー・ハウス館長)

絹川 今、大学関係者の間では、大学改革の非常に重要な要素としてのFD (Faculty Development: 大学教員の資質開発) とSD (Staff Development: 大学教員の資質開発) がそれぞれ別個に議論されているようです。しかし、その接続が考えられなければ大学改革の成果は上がらないと思います。そこで、このたびは「大学行政管理学会」を立ち上げられ、SDを考えてこられた孫福さんと、これまでFDを考えてきた私とが、互いの接続点を模索するための話し合いを企画させていただきました。難しいテーマですが、成功すれば日本の大学界では革命的な話し合いということになります。

孫福 いい企画をされたと思いますが、なかなか難しいテーマですね。

絹川 これまでも孫福さんとは何度か話し合いをさせていただきましたが、どうも教員の意識と職員との意識は違うのではないかと印象を受けました。その中で接点を作り出すことは非常に重要なことだと思います。

### SFCにおける教・職員の協力的体制

本来、大学の職員と教員は、一つの仕事を協力して成し遂げていくべき筈なのに、なかなかそのようなシステムがありませんでした。ところが、慶應のSFC (湘南藤沢キャンパス) ではそれが行われたのではないかと思います。

そこで、まず孫福さんのSFCの立ち上げに尽力された経験を伺い、大学の中で職員と教員が一つの仕事を成し遂げられた経験を普遍化できないか考えてみたいと思います。

孫福 慶應の三田キャンパスなどが典型ですが、どうしても歴史の古い伝統の強い大学ですと、古くから教員と職員の従来型の役割としての枠組みがあつて、職員が自分の意欲や資質をフルに稼働させて大学のために尽くそうとしても、その枠組みを崩せないことがあります。

そこへいくと、SFCというのは新構想で作ら

れたキャンパスだったわけ、旧来からの枠組みにとらわれずにスタートできたということはありません。従来型の枠組みの中でそれを突き崩そうと努力してきた、ちょうど理想を実現するためにメイフラワーで新大陸に着いた清教徒の集団のようなところがあつたわけですね。

しかし、最初から100%教・職員の壁がなくパートナーシップが持てたというわけではなく、あちこちから来られた先生方が無意識のうちに、旧来の組織の枠組みを持ち込まれたために、やはり教・職員の意識の垣根のようなものはあつたのです。

その後、完全というわけにはいきませんが、こちらは「SFCのため」という大義名分のもとにその垣根を徐々に崩れてきて、他のキャンパスの職員が活動できる領域をはるかに越えて、互いが結果できることになったのだと思います。

絹川 SFCの構想を練る中心的な組織はどのように作られたのですか。

孫福 SFCができる前は、各学部から委員を出して、どういう学部を作るかという議論をずっとやっていました。そこには職員は実質的に参加していませんでした。ただ、実際に学部を作るためにどのような方法論でやっていくか、例えばAO (アドミッションズ・オフィス) 入試を行うかどうか、授業評価を行うかどうか、シラバスを出すかどうか、開始前からFDを行うかどうかといった具体的な実行段階での議論を直前まで続けたのですが、その辺りになると私などが入ってくるわけです。

### 職員だからできるギルドの閉鎖性の打破

絹川 そこにはどういう身分で入られたのですか。

孫福 準備室の事務局長としてでした。

具体的の実施レベルでは教員は事務局に頼らざるを得ません。例えば、AO入試を例にとっても、「アメリカのアドミッションズ・オフィス

っていいよね」という話が出て「日本ではできない」という話になる。その際、私が「いや、それはできますよ、やりましょう」と言って実施することになったということもありました。私はその前に国際センターにいて、留学生の入試や帰国子女入試の仕事を経験しており、各国の国家試験の評価などを出させるといった成績評価も行っていましたので、既にアドミッションズ・オフィスのようなことをしていたのです。

授業評価についても、最初は学部長も勢いがよかつたけれども、外部から来られた教員から批判的な意見が出されるようになって、だんだん腰砕けになってきて「全員一斉にやらなくてもいいのではないか」と言いだす。教員の世界は一種のギルドですから、仲間から批判の出ることを押し切るような決定はなかなかできないわけで、こちらはそれを説き伏せなければならぬ。結局、私が重要な人を説き伏せて最終的にゴーサインを出してもらいました。

絹川 ギルドの閉鎖性を突き破るわけですね。以前、『カレッジ・マネジメント』で孫福さんが「教員たちはそれぞれの専門性に基づいていいアイデアは出すけれど、それを実現する方法を知らない。それをスタッフがするのだ」とおっしゃっていましたね。

孫福 はい。ものごとを100%実現するためには職員だけでもできないし、教員だけでもできない。それぞれのいいところを持ちよるとというのが両方存在するメリットだと思っております。

絹川 これまでの大学では、考えることは教員で、職員はただ事務の仕事をするだけ、という役割分担でした。ところが、さきほどのお話では孫福さんから教員側をブッシュしたということですから、非常にユニークなことだと思います。

孫福 そうかもしれません。SFCでも、それが表に出るとけしからんという反応が無いわけはありませんでした。ですから、一種の黒子のような形で根回しをしていったわけです。

慶應義塾 総合政策学部教授

1940年生まれ。慶應義塾大学文学部卒業。1962年慶應義塾職員となり、以後、秘書課長、大学国際センター事務長、湘南藤沢キャンパス事務長、人事部長、業務改革推進室長兼務、理事・塾監局長などを経て2001年から現職。

1980～81年度フルブライト上級研究員としてミシガン州立大学などで研究に従事。1988年度慶應義塾賞（教育行政上の功績による）受賞。

桜美林大学客員教授、大学行政管理学会会員（初代会長）、文部科学省学校法人運営調査委員、広島大学高等教育研究開発センター客員研究員などに就いている。

著書は『大学改革2010年への戦略』（共著・PHP研究所1996）、『私立大学のマネジメント（職員必携）』（共著・第一法規1994）ほか。



絹川 しかし、そういう孫福さんの見識というものはどこからきたのか、興味がありますね。相当勉強をしておられたのですか。

孫福 もちろん勉強はしておりましたけれど、これまで国際センターの仕事を通じてアメリカやヨーロッパの大学の授業評価や入試の在り方を知っていたということ。また、個人的なモチベーションとしては、80年代にアメリカの学者で知人のジョン・ゾイグナーから「日本の大学教育は茶番だ」という批判を受けたことや、アメリカからの帰国子女で慶應を卒業したOBから「企業でもセミナー後には受講者から評価を受けるのに日本の大学は授業評価をしていない」という批判を新聞に書かれたのが心に引っかかっていた、というようなことが挙げられます。

## 階層性をつき崩すためのSD

絹川 評価の問題になると特にそうですが、教員の側から見ると、職員の分際で何を言うか、けしからんというような、一種の階層性があるわけでしょう。それをつき崩すためには孫福さんのような見識の深さと実力が必要になってきますね。

もう一つ、先ほど「職員の側からの発想を実現するためには黒子でなければならぬ」とおっしゃいましたが、FDとSDの接点では、黒子をきちんと表舞台に出さなければならぬでしょうね。孫福 そうです。ただ、私はSFCに創設から4年間いたのですが、最初はSFCも私自身も発展途上だったのだと思います。その後教員の意識も徐々に変わってきて、4年後三田に帰ってくる頃には私も黒子ではなく、かなり表に出るようになっていました。

絹川 それはやはり孫福さんの実力があつたからでしょう。私が考えたいのは、孫福さんの成功物語ではなく、成功の陰にある問題をもう少し普遍化した、日常的な場面での教員の意思決定と職員の考えがドッキングするシステムなのです。

孫福 システムを考えるとということももちろん必

要ですが、教員側がそういうシステム自体に価値を見出さない、賛同しないということがあります。当然その原因には格差構造が存在するわけです。

したがって、私は組織や制度を前面に出すことと並行して、SDと言ってもいいと思います。職員側の人材育成に力点を置きたいと思っております。とにかく力のあるスタッフを育成し獲得することです。いくら制度ができて職員がリーダーシップを期待されることになったところで、リーダーシップが発揮できなければ仕方がない。実力のある職員が一人だけでは点ですが、それが線になり、面にならないければ駄目なわけです。

絹川 それぞれの大学の中でSDを行うという仕組みが必要で、そのためには、お金も使わなければならないですね。

本当に簡単なことですが、私の大学では、これまで教員だけで意思決定していた主要な委員会に、委員として参加するのではありませんが、職員役職者が必ず一人陪席するということにしました。職員が必ず陪席するという慣行を作ることによって教員が何を考えているのかを職員に理解させるということが目的です。ただ、それも一方通行で、教員が職員の会議に出席するということはないのです。

孫福 多分、職員で構成するような会議は大学における非常に重要なレベルの意思決定の話ではなく、実務執行の話だからでしょうね。しかし、そういういった会議に教員が入ってもしょうがないということはないと思います。職員の会議の場にも教員のしかるべきポストの方が出て一緒に議論しないと、大学の目的や使命と繋がらない官僚主義に陥ってしまうでしょうから、問題ではありませんね。

絹川 先ほどのお話のような政策レベルの段階で、教員と職員が協力するという場面では、必ずと言っていいほど教員中心になってしまいますね。しかし、これからの大学はそれぞれの役割を有機的に結合させるような仕組みがないとやっていけません。それには職員の見識が要求されますから、

実力をつけるためのSDをする必要がありますが、それと平行して実力のある職員が大学の政策決定に関与していく仕組みをやはり新しく作らなければならないと思います。

## 大学の中心を学生に置く

大学の中では教員と職員と学生のそれぞれが固有の存在意味を持っているわけですね。聖書の中に「男でもなく女でもない」という言葉が出てきます。人間が生きていくためには男が女になるのではなく、女が男になるのもないという次元が必要なわけですね。大学でも教員と職員と学生のそれぞれが協力するというようなことが必要になってくると思うのですが、それを実現するためのエネルギーはどこから持ってくるべきかと考えていますか。

孫福 私もそれについてはぜひぶん考えてきました。協力のための方法論は個々の大学によって大きく違いがあると思います。ただ、それ以前の大学の構成メンバーの問題について言いますと、結局大学は絹川さんがおっしゃるような教員と職員と学生で構成されていますし、大学の中心は基本的に学生なのです。

ところが、旧来の大学のコンセプトは暗黙のうち大学に中心は教員だったわけです。私が講演するときにもいつも話しますが、教員は中世の専制君主で、職員はそれに仕える執事で、学生は流民・難民だと。学生は定住する場所がなくて授業時間毎に教室を移動して授業が終わるといなくなってしまうでしょう、明らかに流民・難民ですよ。数年前の夏休みにある教員から「学生のいないキャンパスは最高ですね」と言われたことがあります。アメリカの大学で古くから言われていることわざにも「学生さえいなければここはすごい仕事場だ」というのがありますから、アメリカやヨーロッパでも、まさにそれが教員の意識だったのです。しかし、今は新しいコンセプトで考えていかなければ大学が立ち行かない時代に



(財)大学セミナー・ハウス館長 (国際基督教大学 学長)

現在、大学基準協会監事、日本私立大学連盟理事、大学教育学会会長、日本高等教育学会理事。

専門は数学(解析学)・大学教育論。

著書『大学教育の本質』(ユーリーグ、1995年)、『ヘブライズムとヘレニズム』(共著、新地書房、1985年)、『大学は変わる』(共著、国際書院、1989年)ほか。

## FDとSDの融合

なりました。大学の中心は学生であるというパラダイムの転換が必要になってきたのです。

学生を中心に置くと、大学の最大の目的は学生の学習だということになります。教育などというものも大学の目的ではなく、学生に学習効果を上げさせるための手段だということになります。だとすると、教員というのは学生をサポートする非常に重要なスタッフだということになります。同時に、学生の学習を考えると、教室の中だけが学習を成立させる要素ではありません。ご存知のように、大学の1単位の学習時間は45時間ですが、そのうちの15時間だけが授業の学習で、残りの3分の2は教室外で自学自習しなければならぬことになっております。そこをサポートする学習支援の専門職として、教員だけでなくプロフェッショナルの職員が活躍すべきだと思います。大学のキャンパスにはそういうプロフェッショナルがいっぱいなければならないと思うのです。教員がサポートする場合は1年か2年で変わってしまうことが多いのですが、その点職員は、ずっと継続してサポートできるわけです。業務の中の単純で定型的なものはアウトソーシングしてしまつて、職員は学生の学習を支える専門職としての図書館業務にいたり、ITやネットワーク関係の仕事にいたり、キャリアアカウンセラーや学習指導などの専門職になるべきなのです。そうすると職員の役割は大幅に変わってくるに違いありません。日本にはないのですが、私はノンティーチングのアカデミック・スタッフと、アドミニストレーターが職員の今後目指すべき仕事だと思っています。そうなると、職員も実力がないと勤まらないので、実力のない職員はほとんど排除されていくし、教員の中にも教室で教えるよりもアカデミック・スタッフに向いている人はティーチング・スタッフから移ってもらえばいい。そういう形が進んでいくと、「教員と職員の間」というようなカ

テゴリーが必要になってきます。先ほど絹川さんが、男でもなく女でもないと言われたように。絹川 教員でもない、職員でもないというね。孫福 それができてくるわけです。このところが非常に重要なですね。そうなってくると、これはまさにFDとSDのジョイントというか、むしろ融合ですね。

絹川 つまり、FDとSDの本質的な接点というのは、学生に対する学習支援の領域で実現するというわけですね。学習支援というのは教員だけでやるとは限らないし、職員だけでやることも限らない。教員でもなく職員でもないというような大学の中の構成員としての位置付けができた場合、教員がそれに変わるといことは現実的にはなかなか難しいでしょうが、職員がそれを受け持つというのは可能かもしれません。それには職員がそういう方向に自分の能力を発展させていくというSDが必要でしょうね。

## 学位を持つスタッフの育成

孫福 そうですね。私たちが就職した時代は、大卒はキャリア組のエリートであり、高卒の人たちも相当いました。慶應でも私が人事部長になってからはかなり大学院出を採用したり、職員を大学院に派遣してマスターを取らせるということをしました。そういう力のある人たちが要所要所に配置していくということは大切なことだと思います。教員の意識としても、意思決定の議論の場で、それこそハーバードの教育大学院でマスターを取ってきた課長が発言すれば、それははじめから無視するわけにはいかないでしょう。そうして聴いてみるとなるほどなということになってきて、そこで対等な関係ができてくるでしょう。そういうことは王道ではないかもしれないけれど、方法的にはそういうことも必要だと思っています。研修で職員をディベロップするということではないけれど、職員集団全体としては、それも一種のディベロップメントですから。

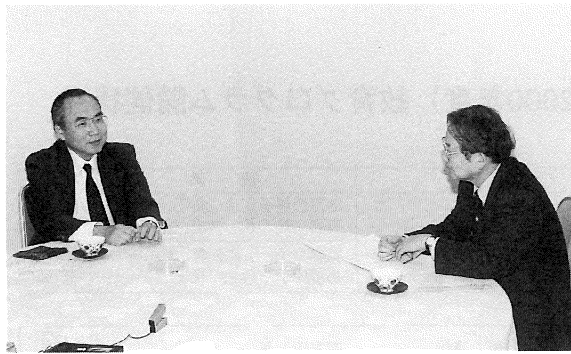
絹川 学位を持ったスタッフが育たないとだめですし、また、そういう人を使えるような大学でないといけないですね。ICUはまだマスターですが、図書館長には専門家を任用しています。アメリカでは大学のチーフ・ライブラリアンはPhDです。なぜPhDでなければならないかと言いますと、大学ですから、ライブラリアンは大学の営みの本質直感を持つていなければいけないわけです。それは単なる知識ではないセンスといったものなのです。残念ながら日本の大学では職員がそういういったセンスを持つていることが少ないように思えます。

孫福 確かに、日本の大学の職員が教員から低く見られるという原因はそういうところにあるのかもしれないですね。普通のサラリーマンと違って、やはり大学職員は人生観、死生観といったレベルできちんと出来上がっていることが必要でしょうね。絹川 セミナー・ハウスではFDのセミナーをやっていたのですが、最近SDプログラムも主催するようになり、スタッフの方たちとも話し合う機会があるので、教員と違って何か違和感があるのです。それは何なのかと思うのですが。

孫福 私は職員がもっと勉強しなければいけないのだと思います。何もそれは本を読むことだけではないのですが。

絹川 大学の本質的なことに対して関心を持つことも大切でしょう。

孫福 アメリカの場合は学位がないと何もできませんから、スタッフもそれこそ働きながら学位を取る努力をするなど一生懸命勉強しています。絹川 アメリカでは、社会の仕組みがマスターを取るとそれなりのメリットがあるようにできています。日本はそれができていませんから、社会もまた変わらないといけませんね。大学の教員の場合でも給与システムは年功序列でしょう。マスターを終えて入ってくる人と、学部を終えてそのまま入ってくる人と給料は同じです。そうすると、給与面ではマスターを取ったということの意味がないわけです。



孫福 しかし、日本もこれから変わっていくのではないのでしょうか。多分5年、10年でずいぶん変わっていくって、企業だけでなく大学も職員としてマスターを取った人を採用していくようになると思います。

## 教・職員ともに求められる視点

絹川 ところで、はじめの話にもどりますが、職員が本質的な協力の場に参加しようとすると、黒子的な自衛をしないとうまくいかないというお話が出ましたが、それは結局教員の側に問題があるわけです。

孫福 そうですね。

絹川 ですから、さきほどは職員のSDについて申しましたが、教員のFDにも、単純に授業法などのテクニカルなものだけでない、大学の在り方に対しての大きな視点や感覚というものを育てることが必要になってくるわけですね。

孫福 はい。そして、先ほども申しましたように教員のSDとの接点は学生です。しかし、いくら理屈で学生が中心だといっても、目の前に学生がいなくてやるているのは限界があるだろうと思います。それは職員でも同じです。FDやSDを実施する際、現実の学生を入れていくことがどうしても必要なのです。私は、SがStaffであるものと、Studentであるものの二通りのSDがあると考えております。

## 価値の転換がディベロップメントの成否を決する

絹川 ところで、これまでのFD、SDの接点についての話は相当高レベルの話なわけです。実は日常的には職員の担っている役割は表面には見えにくい下積み仕事の部分もあるわけで、そういう仕事をする方たちをどうディベロップするか大変難しい問題ではないでしょうか。

孫福 下積みとされる仕事をしている職員には、自分が下積みだという意識の階層構造があつて、

それが一種の役割行動に繋がってきます。それをディベロップさせるためには階層構造そのものを変えなければならぬと思うのです。実は、それは教員と職員の階層構造と同じパターンで、スタッフのディベロップメントを十全に行うためには、それらの職員に対する大学関係者の意識そのものが変わらなければならない。それしか期待されないといふと、その範囲内でしか考えないし行動しないといった職員としての役割行動が生じてしまうのです。つまり、階層構造の上にいる人の意識を変えることができるかがディベロップメントの成否に関わってくるということですね。

絹川 大学という世界の中の価値の転換が行われなければならないわけですね。

孫福 そうですね。例えば、大学では非常にアカデミックな体系的な知識が価値の高いものとされている一方で、職員に任されている、目立たない日常的な仕事は価値の低いものとされます。それは欧米でも多少はあつて理解できなくはないのですが、日本では欧米諸国と較べて極端にアカデミズムに偏っています。それが大学が、学生中心にならず教員中心になってしまうことの原因でもあるのです。つまり、アカデミックな知識をたくさん持っているのが教員であるため、教員が一番強いということになってしまふのです。本来知識を学んだり使ったりする主体は人間なのですから、むしろ知識は人間に奉仕するものなのです。そういう考え方を持つと、旧来の学問体系の知識だけでなく、職員の持つ実践的な知識や行動知といったものの価値を認めなければならぬようになってくるわけです。

そのような意識を大学の教員に持つてもらえるのか、あるいは職員の中の地位の上の人を持つてもらえるのかということですね。そこがガラガラライズされれば職員の意欲や能力、資質のディベロップメントは可能だと思えます。やはり、職員だけにやれと言っただけではだめです。

絹川 そうですね。

先ほどおっしゃった教員のアカデミズムについて考えたのですが、教員は自分の特殊専門的な領域に深入りすることにプレステージを持っていて、専門ということに対して絶対的な価値を置いていくわけです。ところが、専門というものがある意味で相対化しなければ実は教育というものはできない。教員というものは、教育者として特殊専門的な事柄を広く世界の人にコミュニケートできれば、ただ特殊な人種として存在するだけで、世界の発展には貢献しないわけですね。

孫福 私は全ての教員が世界に向かってコミュニケートできると思えないし、そうでない極端な変人と呼ばれる人が教員の中に数パーセントいるのはかえっていいのではないかと気がします。

絹川 いや、大学には極端に変人のグループがあつてはかまはないのですよ。そこを埋める作業が必要だと思えますね。

孫福 そうかもしれません。やはり、教員のファーストアイデンティティは研究のプロフェッショナルということですが、それは内向きの閉鎖された専門職であつてはいけません。先ほどの学生支援においても素人も含めて皆と協力していくという形の専門職を作っていくなければならぬでしょうね。しかし、現実問題として、ディベロップメントの方法論は難しいですね。

絹川 そうですね。

日本の大学におけるFDとSDの接合、融合は可能だという希望を見出すことができました。嬉しく思います。しかし、その実現にはまだまだ教員側にも職員側にも努力が必要だということもこの話し合いで痛感いたしました。

お忙しい中お時間を割きいただきありがとうございます。 (終了)

# 平成12年度 教育プログラム白書

平成12年度は表1の通り、大学共同セミナー2回、土曜セミナー1回、大学教員懇談会1回、大学教員研修プログラム2回、大学職員研修プログラム1回、国際学生セミナー1回、そして12年度より開催された「世界とアメリカ」セミナー1回、フィールドワーク体験セミナー2回、宿泊大学説明

会1回を加え、計12回を実施した。各教育プログラムの参加状況(表2)は、主に学生を対象とするプログラム(大学共同セミナー・国際学生セミナー・「世界とアメリカ」セミナー)と社会人および学生を対象とするプログラム(土曜セミナー・フィールドワーク体験セミナー)計7回では、参加総数は51校(昨年62校)・457名(昨年365名)で、昨年を上回る参加者を得た。1回あたりの平均参加者は65.2(昨年40名)名となった。

教職員を対象とするセミナーは、大学教員懇談会、大学教員研修プログラム、大学職員研修プログラムを合わせて計4回開催し、合計388名(昨年402名)の参加者が国立の壁を越えて集まり意見交換を行った。今年も時代の要請ともいえるべきアメリカセミナー、海外フィールドワーク(ハワイ・イギリス)、高校生向けの大学説明会という新たなセミナーを実施し、いずれも成功裡に終了することができた。これらについては今後も継続して欲しいという要望が

参加者から寄せられている。最後に、各セミナーで講師を務められた諸先生方、プログラムの企画運営にあられた共同セミナー委員会、大学教員懇談会企画委員会、国際プログラム委員会、大学教員研修プログラム委員会、大学職員研修プログラム委員会、「世界とアメリカ」セミナー委員会、そしてセミナーに参加された方々に改めて感謝の意を表したい。

表1 平成12年度(2000年度)教育プログラム開催状況

■大学共同セミナー				
回数	期間	主題	講師	参加人数
第183回	6月16～18日 (2泊3日)	沖縄/アジア/日本—高岩仁 三部作「教えられなかった戦争」を観る・考える・語り合う	池田恵理子、金 富子、高岩 仁、林 博史、藤岡明義	38名 (12校)
第184回	10月27日～29日 (2泊3日)	平和の文化の担い手になろう—戦争と暴力の世紀を超えるために—	奥本京子、小林正典、杉田明宏、都留康子、目加田説子	34名 (20校)
■土曜セミナー				
第7回	7月22日	忍者漫画の時代	四方田大彦	12名 (4校他)
■大学教員懇談会				
第37回	7月8～9日 (1泊2日)	目標見えぬ大学教育—少子化・大衆化時代の中で—	有馬朗人、潮木守一、黒木哲徳、吉岡元子、寛具博義	98名 (68校)
■大学教員研修(FD)プログラム				
第20回	9月16～17日 (1泊2日)	授業が変われば〇〇が変わる—授業技術の解剖学—	カワン・スタント、徳高平蔵、安岡高志、山中速人	90名 (56校)
第21回	1月13～14日 (1泊2日)	大学の教育力—カリキュラムに求められるもの—	大塚雄作、絹川正吉、小林哲也、美馬義亮、山内正平	90名 (60校)
■大学職員研修(SD)プログラム				
第3回	7月25～26日 (1泊2日)	大学職員の役割—新しい発想の下での教育・研究支援から大学運営まで—	金子誠二、絹川正吉、原田康夫、孫福 弘	98名 (68校)
■国際学生セミナー				
第27回	11月17～19日 (2泊3日)	グローバル化の光と影—世界、日本、市民—	宇佐美 滋、大芝 亮、奥田和彦、勝俣 誠、齋藤 健、関場誓子、滝田賢治、山内康英、山田 敦、山本吉宣、トット・モース	93名 (24校)
■「世界とアメリカ」セミナー				
第1回	6月30～7月2日 (2泊3日)	バクス・アメリカナの50年	リチャード・グリーン、石井 修、宇佐美滋、小久保康之、五味俊樹、佐々木卓也、鈴木祐二、関場誓子、高松基之、滝田賢治、渡邊啓貴	121名 (16校)
■フィールドワーク体験セミナー				
第1回	8月23～29日 (5泊7日)	ハワイオアフ島スタディーツアー「多文化世界と先住民の伝統を訪ねる」	山中速人	9名 (3校他)
第2回	3月6～12日 (5泊7日)	シェークスピアの旅	本橋哲也	34名 (12校他)
■宿泊大学説明会				
第1回	12月23～24日 (1泊2日)	宿泊大学説明会	市村禎二郎、加藤彰彦、北原和夫、絹川正吉、関場誓子、中嶋 嶺雄、本橋哲也 他	116名 (高校58校他)

表2 平成12年度教育プログラム参加状況

学校名	学生対象	教職員対象	合計
筑波	5	2	7
埼玉	1	1	2
お茶の水女子	2	2	4
電気通信	4	4	8
東京	4	1	5
東京医科歯科	1	1	2
東京外国語	28	5	33
東京学芸	5	5	10
東京工業	8	1	9
一橋	14	14	28
防衛大学校	0	4	4
一般国立(25校)	2	61	63
<b>国立小計(36校)</b>	<b>67</b>	<b>82</b>	<b>149</b>
東京都立大学	3	3	6
一般公立(4校)	7	7	14
<b>公立小計(3校)</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>
青山学院	3	3	6
大妻女子	1	1	2
桜美林	5	5	10
学習院	3	3	6
慶應義塾	8	2	10
恵泉女学園	1	1	2
工学院	1	1	2
国際基督教	3	8	11
駒澤	2	2	4
芝浦工業	1	2	3
上智	1	1	2
女子美術	2	2	4
成蹊	2	2	4
聖心女子	19	19	38
中央	37	19	56

学校名	学生対象	教職員対象	合計
帝京	3	2	5
東京家政	1	1	2
東京経済	3	1	4
東京工科	1	2	3
東京女子	3	3	6
東京電機	5	5	10
東京農業	1	1	2
東京薬科	1	5	6
日本	9	14	23
日本女子	4	4	8
武蔵	2	4	6
武蔵工業	4	4	8
法政	3	1	4
明治	1	1	2
明治学院	19	1	20
明星	1	1	2
立教	27	2	29
早稲田	6	2	8
東洋英和女学院	15	1	16
一般私立(96校)	21	196	217
<b>私立小計(130校)</b>	<b>197</b>	<b>284</b>	<b>481</b>
放送大学	7	0	7
<b>他高等教育機関小計(1校)</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
東京都立短期	3	3	6
白梅学園短期	2	2	4
東京工業高等専門	6	6	12
一般短期・高専(6校)	4	5	9
<b>短大・高専小計(5校)</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>
その他(出法人・高校生等)	169	2	171
<b>合 計</b>	<b>457(51校)</b>	<b>388(155校)</b>	<b>845</b>

●年間の宿泊利用者数三二、五三二人  
平成12年度の宿泊利用者数は延べ三二、五三二人(月平均二、七一〇)人、グループ数は六〇九(同五二)グループであった(表一)。対前年比は二、一六二人増加で、一般学生団体の増加が目立った。これは、マレーシア政

表1 利用者別状況表

( )内は前年度

利用者	人数	グループ数 (%)	比率	宿泊実人数 (%)	比率	宿泊延人数 (%)	比率	1団体平均人数
会員校	338		55	9,988(10,978)	52	15,530(16,417)	48	30(31)
一般学生団体	(356)		22	6,056(5,254)	32	11,655(7,508)	36	47(37)
学会	136		11	1,890(2,671)	10	3,394(4,746)	10	30(35)
社会人団体	(146)		12	1,239(839)	6	1,943(1,689)	6	17(28)
	64 (97)							
	71 (51)							
合計	609 (650)		100	19,173(19,742)	100	32,522(30,360)	100	32(30)

図1 利用グループ構成比

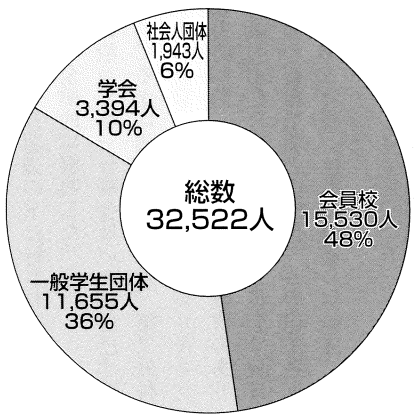
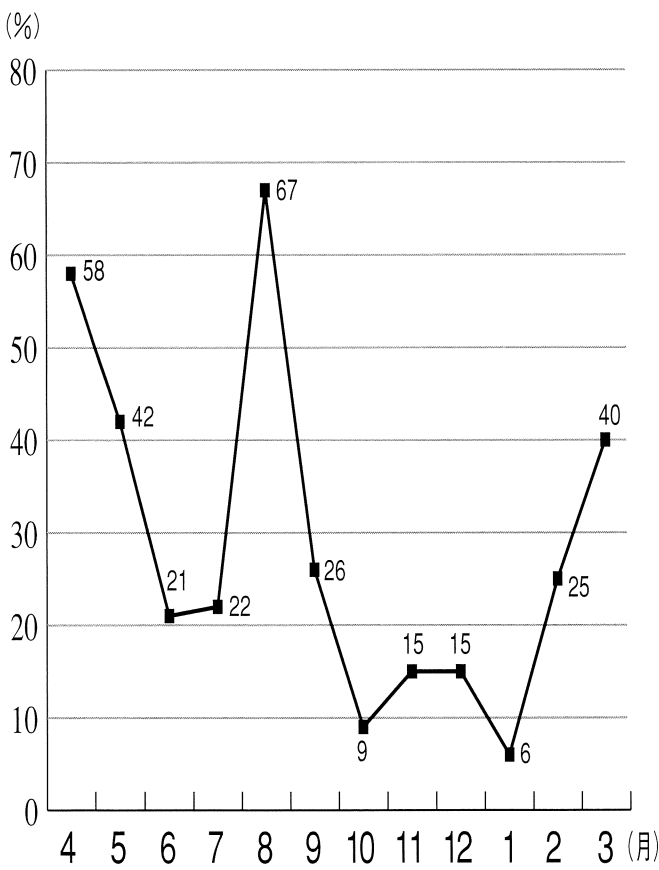


表2 協会員校最多利用上位校

大学名	グループ数	大学名	宿泊延人数
中央大学	37	中央大学	2,493
立教大学	29	明星大学	1,166
日本大学	19	早稲田大学	967
早稲田大学	19	東京工科大学	896
東京学芸大学	17	日本大学	585
一橋大学	15	東京薬科大学	541
東京都立大学	15	白梅学園短期大学	532
学習院大学	12	立教大学	520
東京大学	9	東京都立短期大学	458
慶應義塾大学	8	東京都立大学	447
駒澤大学	8		

府派遣留学生の利用が復活し、52名が41泊と長期にわたって滞在したことによる増加である。これまで、年末年始は休館となっていたが、今年度は通常通り営業することになり、八グループ、延べ92名の利用があった。  
●平成12年度から、グループの種類を会員校を除き、一般学生団体(非会員校、大学連合)

図2 月別平均稼働率



学会(学術・教育団体)、社会人団体(企業・社会人)に変更した。  
●グループ別の利用状況  
宿泊延べ人数に占めるグループ別の構成比は図1に示す通りである。会員校の利用は一五、五三〇人で、構成比は、48%(前年度54%)であった。一般学生団体には、当ハウス主催の各種プログラムをはじめ会員校の教師・学生が多数参加する集会が含まれているので、会員校の利用率は実質的にはこれより高い。大学関係の利用の構成比は計84%となるが、学会にも大学関係者が相当数含まれているので実質的にはこれより高い。  
大学関係の利用の主流は、いわゆるゼミ合宿、次にサークル等課外活動の合宿であり、宿泊数では一泊が圧倒的に多い。また、春から夏にかけて、例年、新入学生の合宿研

修(オリエンテーション)が繰り広げられるが、クラス単位以上の合宿は計36グループ(22校)、延べ五、三七三人を数えた。  
なお、参考までに、本年度最多利用の会員校上位校を表2で紹介した。グループ数・宿泊延べ人数とも中央大学が平成元年度以来一二年連続で一位を維持したことになる。上位二校では通信教育のスクーリングの利用者が大きな割合を占めている。  
●年間の稼働率は29%  
本年度の当ハウスの稼働日数は、六月の施設整備期間三泊分を差し引いた三二二日で、宿舎(収容定員三二〇人)の年間稼働率は29%であった。図2に月別・利用者別の利用状況と稼働率を示した。

## 第21回大学教員研修プログラム 大学の教育力

—カリキュラムに求められるもの—

より創造的で発展したものに努力が求められているという認識の下に行われ、基調講演はそれを全面的に説明した。  
これに沿った第一分科会はいかに自己学習能力を育てるかに議論が集中した。第二分科会では学生の経験、体験に根ざしたカリキュラムのあり方、第三分科会では全人格教育のあり方が討論の中心になった。第四分科会では教員と学生間の情報空間の透明化、共有化が焦点となり、第五分科会では授業評価の信頼度に関する議論が集まった。

一月13～14日(二泊二日)  
【基調講演】  
大学の教育力

国際基督教大学学長

絹川正吉

【提題】

個性的なカリキュラム目指して

プール学院大学学長

小林哲也

カリキュラムだけが大学教育か

—「大学における学生生活の充実方策について」を読む—

千葉大学教授

山内正平

新しい大学を創る

—理念・建築・カリキュラム—

公立はこだて未来大学講師

美馬義亮

授業評価からカリキュラム改善へ

大学評価・学位授与機構教授

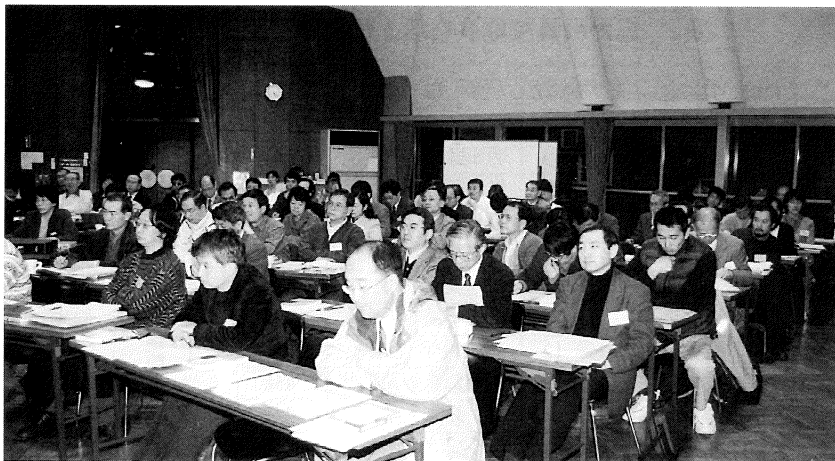
大塚雄作

【参加状況】

60校・90名(男性82名、女性8名)

国公立大学17校、私立大学41校、その他2校

今回のセミナーは、学生の学力や目的意識の低下という状況のなかで、大学が教育力を備えるため、道案内としてのカリキュラムを



## 第2回フィールドワーク体験セミナー 青山発ロンドン行き 「シェイクスピアの旅」 連続ライブトークと観劇ツアー

【指導・引率】

東京都立大学助教

本橋哲也

【参加状況】

大学生11名、社会人23名合計34名。ライブトークのみの参加は26名。

今回の企画は、8回の事前セミナーと1泊2日の合宿、5泊7日の観劇ツアーを組み合わせたのが特徴。原語のシェイクスピア劇は事前のレクチャーに加え有名作品には日ごろ接していることもあり、十分堪能することができた。またセミナー全体を通じてイギリス社会と諸階層の精神世界への理解を深めた。この結果約半数の参加者が再度イギリス行きを希望している。

■ライブトーク

渋谷ナジック(オーバルビル10階)

10/10「シェイクスピア人と時代」参加44人。

10/24「エリザベス朝の劇場とシェイクスピア演劇」参加47人。

11/7「ロンドンの劇場、イギリスの演劇人」参加47人。

11/21「ロミオとジュリエット」の解説。参加47人。

1/9 オブション、ミュージカルの解説。参加37人。

1/23 「ヘンリー四世第一部」解説。参加36人。

1/30 「ヘンリー四世第二部」解説。参加35人。

2/6 「ハムレット」解説。参加35人。

2月24日～25日 一泊二日大学セミナーハウスで行った。旅行日程の詳細案内と参加者の相互懇親を目的にした。結果的にその後のツアー成功の要因となった。

■観劇ツアー 参加者34名

3月  
6日 成田→ロンドン、ストラットフォード  
7日 ストラットフォード→ロンドン

8日 観劇「ロミオとジュリエット」  
希望者オブションで「レ・ミゼラブル」鑑賞

9日 自由行動  
希望者オブションで「マイフェアレディ」鑑賞

10日 観劇「ヘンリー四世1、2部」

11日 ロンドン→成田(12日午後着)



平成12年度  
第3回常務理事会  
平成13年2月5日／アルカディア市ヶ谷

【出席者（順不同）】  
〈常務理事〉宇野重昭、佐野博敏、荻上紘一、佐藤 保  
〈法人〉中嶋嶺雄（理事長）、絹川正吉（館長）、本江哲郎（専務理事）  
〈オブザーバー〉三宅 彰（評議員会議長）

【主な議事】  
水供給の確保について、ユニット・ハウスの診断結果について、料金体系見直しについて、大学説明会の結果について他。

平成12年度  
第4回常務理事会  
平成13年3月23日／アイビーホール青学会館

【出席者（順不同）】  
〈常務理事〉宇野重昭、小山宙丸、荻上紘一、佐藤 保  
〈法人〉中嶋嶺雄（理事長）、絹川正吉（館長）、本江哲郎（専務理事）  
〈オブザーバー〉三宅 彰（評議員会議長）

【主な議事】  
第99回理事会・第79回評議員会の議題について、濁度計設置について他。

第99回理事会第・79回評議員会  
平成13年3月23日／アイビーホール青学会館

【出席者（順不同）】

〔理事〕中嶋嶺雄、絹川正吉、本江哲郎、宇野重昭、小山宙丸、荻上紘一、佐藤 保、天城 勲、〈評議員〉三宅 彰（議長）、川原栄峰、井早康正、宮本美沙子、秋山正幸、柳井道夫、志村尚子、松本浩之、島海宗樹（代理）

〔委任状による者〕理事13名、評議員50名  
【主な議事】  
中嶋理事長が議長となり、各議案について逐次提案説明があり、それぞれ質疑応答・審議の結果、いずれも原案通り承認された。

◇故飯田名誉館長追悼記念会の実施報告について  
平成12年10月1日に約115名の参列者を得て、盛会裡に無事終了した。

◇携帯電話用無線基地局設置について  
慎重に検討してきた結果、自然環境・景観などを考慮のうえ設置することになった。

◇ユニット・ハウス群内暖房配管の蒸気漏れについて  
蒸気漏れの応急対策を講じるとともに、今年11月から翌年4月までの期間について第3群から7群宿舍を利用停止とする。

◇評議員人事について  
◇平成13年度事業計画案および収支予算案について  
主要な事項は、次の通りである。協力会員校は58校、準協力会員校は4校で計62校（国立15、公立3、私立44）である。協力会員校会費、利用料金については据え置く。  
宿泊利用者については、経済の更なる低迷も予想され、利用者の動向に期待をもてる状況にないこと、加えてユニット・ハウスの老朽化による今年11月以降の一部閉鎖など、年

間利用延人数を三一、〇〇〇人と設定し、事業計画・収支予算を立案した。平成13年度の予算執行執行にあたっては厳しい態度で臨まなければならない。  
協力会員校はじめ各団体への利用促進に努めると同時に専門学校、中小企業の社員研修などについても積極的に働きかける。

教育プログラムへの国庫補助金は、約一〇〇万円が見込まれる。セミナー事業については、大学共同セミナーはじめ各種のプログラムを予定している。

◇将来計画について  
概略以下のような意見が出された。  
ユニット・ハウスについては数字的な裏づけに基づく決断が迫られている。利用者を増やすためには施設改修が先決ではないか。施設を改善すれば利用者は見込めるのではないか。今後は現実に即した施設改修や募金活動に取り組み、借入金は最後まで避けたいなど。

寄贈図書

01年1月～3月

- 『高柳先男先生追想集』 高柳先男先生追想集刊行委員会 京都大学 580円
- 『京都大学百年史 資料編二』 京都大学 580円
- 『成蹊大学の五十年』 成蹊大学 580円
- 『未来をきり拓く大学—ICU五十年の理念と軌跡—』 絹川正吉 580円
- 『立教大学へ全カリのすべて』 東信堂 580円
- 『現代カンボジア短編集』 (財)大同生命国際文化基金 580円

寄付

01年1月～3月

- 植樹用モッコク（一〇、〇〇〇円相当）
- 一、〇〇〇円 住田 友文殿
- 一、〇〇〇円 佐藤 和子殿
- 一、〇〇〇円 青木 純子殿

ホームページをご覧下さい

大学セミナー・ハウスではインターネットのホームページを開設しております。主な内容は、ハウスの歩み、交通案内図、出版物、施設使用料、教育プログラムの開催予告、『ニュース』ダイジェスト、協力会員大学ホームページへのリンク集などで、常に最新の情報をお届けする一方、ご意見やハウス主催のプログラムへの参加の申し込みもいただけるようにしております。どうぞご覧下さい。

ホームページ…<http://www.mesh.ne.jp/ush/>  
●お問い合わせは企画広課まで  
TEL 0426-76-8532  
FAX 0426-76-0266  
E-mail [ush-kikaku@mub.biglobe.ne.jp](mailto:ush-kikaku@mub.biglobe.ne.jp)

## わたしたちの合宿①

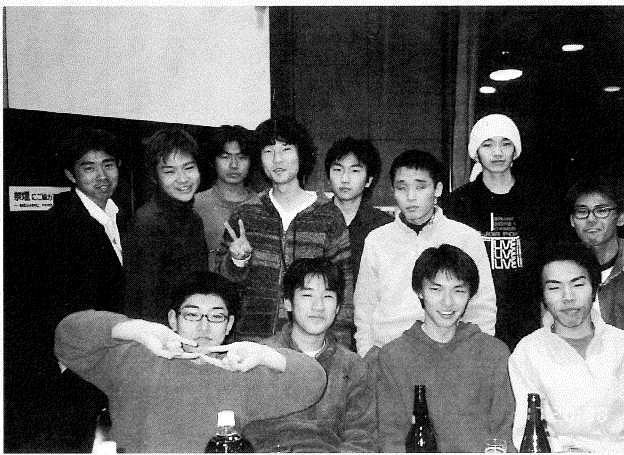
議論を交わし、「コミュニケーションをとる」ということ

—文化会の基本方針をめぐって—  
東京経済大学文化会委員長

天野 浩樹

毎年三月に私たち東京経済大学文化会は、次年度の文化会の方針を話し合うために、35サークルの幹事・副幹事と文化会の本部役員と促進委員が参加して、リーダーズマーンキャンプを行っています。これより、文化会の活動概念を定めています。

文化会は、東京経済大学の文化・芸術・芸術の発展と向上に寄与し、学生生活の充



実に努めようという団体です。現在35サークルが独自に活動を行っている一方で、分科会全体としても行事を行っています。

五月中旬は、代々木にある国立オリンピックセンターにて、一年生を対象としたフレジューマーンキャンプを行い、一年生の親睦を深めています。六月下旬には、文化会サークルの発表会である文化の花道を行います。各サークルによる発表と文化会としてのイベントがあり、学生から一般の人々に楽しんで頂いています。そして十一月に行われる学園祭では、各サークルの持ち味を生かし、有意義なものとしています。

これらの活動の方針や運営について議論を交わしました。サークルの代表である幹事と副幹事ということで、活発に意見が出されて、各自が理解を深めていくことができたと思います。

その他にも、活動場所や部屋、学校の環境問題なども話し合いました。自分のサークルだけでなく、他のサークルの問題点や考えを知ることができ、そして、文化会とはどのようなものなのかを考えることができたのではないかと思います。

この合宿は文化会の基本方針を決めること以外に、参加者の親睦を深める意味もあります。一日目はよそよそしい雰囲気が始まりましたが、寝食を共にするうちに打ち解けることができ、二日目の夜の懇親会では、大いに盛り上がる事ができたと思います。四月から始まる新入生歓迎期間を皮切りに、新体制で望む新しいリーダー達にとっては、有意義な合宿だったと思います。

合宿を通して感じたことは、議論をすることの大切さとコミュニケーションの必要性です。多種多様な個性が集まった文化会の活動を円滑に行うためには、それぞれの意見を尊重することが重要です。この合宿に参加した人はこのことを実感することが

できたと思います。

これまで毎年利用し続けてきたこのセミナー・ハウスは、親睦を深めつつ、議論するには最適な施設です。自然が多く、参加者に解放感と安心感を与えてくれます。これからもセミナー・ハウスを文化会の活動のスタート台として活用していきたいと思っています。

## わたしたちの合宿②

キリスト教八王子合宿

聖学院大学 人文学部人間福祉学科2年

佐々木俊哉

ぼくたちは今回、八王子の大学セミナーハウスで二泊三日の合宿を行いました。この合宿では毎年テーマを決めてディスカッションをしています。今年のテーマは「希望」今、わたしたちができる事」でした。

当初、軽い気持ちでこのテーマを決めたのですが、これはなかなか難しいものでした。希望と言うと一人一人思い浮かべるイメージがあると思います。例えば、受験などで第一希望と言うときの望みであるとか、「希望を持って」と言うときのような将来の明るい展望であったり、何かそれに向かって動いて行けないものは希望とは言わないのではないかとというようにいろいろな意見が出ました。しかし、話し合いを続けていく中で、かなわなかったとき失望しあるいは絶望へと変わるような希望ではなく、どんなことがあってもなくならない希望はないのだろうかという話しになりました。

自分で抱く希望というのは、ときとして

思い通りにならない現実にはぶつかります。そんな時、ある人は絶望し、またある人は自分の思いを正しいと信じそれが通らない現実を間違っていると感じつけその現実を変えようとするのではないのでしょうか。しかし、そこに安心があるのでしょか？

話し合いも終わりに近づいた時、「人間関係の中で与えられる希望ってあるよね。」という意見が出ました。人と話す時自分の存在を確認できたり、つらい時に受け止めてもらえたり、人間関係があるから安心して一人にもなれるという意見も出ました。受け入れられている、愛されていると感じることが出来る初めて人は色々な事に踏み出せるのではないのでしょうか。人はそれほど強くないと思います。

今回の八王子合宿でのテーマに添った聖書の箇所はエレミヤ書29章 11節でした。

「主は言われる、わたしがあなたの方に対していっている計画はわたしが知っており、これは災を与えようというのではなく、あなたがたに将来を与え、希望を与えようとするものである。」この言葉は、国が征服され、捕虜として連れ去られた人々に対して語られた言葉です。神様はそのような中では、それはあなたに災いを与えるためのものではなく、あなたがたに将来を与え希望を与えるためだと言われるのです。

希望には色々なものがあると思いますが、大きく分けて二つあるのではないのでしょうか？一つは能動的な希望、自ら抱く希望、死のときには終わってしまおう希望です。二つ目は与えられる希望、現実の中でできない事や締め付けはあるし、絶望してしまおうような事もあるけど、そんな中でも愛され用いられているという希望です。

今回の合宿ではこんな事を話し合いました。他にもレクリエーションや卒業生を送るパーティーなどとても楽しい合宿でした。

# ご利用状況

01年1月、3月  
 \* 尚月2回利用。  
 \* 11回月3回以上利用  
 日帰りはグループ数のみ  
 (延べ人数には日帰りの利用者は含まず)

〈日帰り〉

郡内研究会

現代経営学研究会

第2回フィールドワーク「シエイク  
 スピアの旅」合宿

明星大学春期スクーリング合宿

一橋大学教授

東京会計法律学園\*

久富善之  
 哲学研究会

■2月(39グループ、延二、一五八人)

駒澤大学助教授

学習院大学助教授

駒澤大学教授

中央大学教授

法政大学

中央大学音楽研究会

明治大学教授

青山学院大学教授

東京学芸大学教授

中央大学山村研究会

中央大学教授

明治大学教授

専修大学助教授

帝京大学書道部

一橋大学助教授

一橋大学国際部

明治学院大学II部体育会執行部

東京学芸大学助教授

東京都立大学助教授

千葉大学教授

創価大学教授

神奈川大学教授

聖学院大学ハンドベル・クワイヤ

聖学院大学キリスト教八王子合宿

東京会計法律学園

アジア科学教育経済発展機構

数土直紀  
 受験生

瀬戸岡紘  
 種生物学会

音無道宏  
 日本野鳥の会

H E L P  
 日本山岳協会

アスター精機\*  
 日本POP広告協会

西野万理  
 東京フロームータ研究所

寺東寛治  
 氏森英亜

鳥居伸好

池上秋彦  
 大阪市役所 根来讓二

坂爪一幸

〈個人〉

〈日帰り〉

第8回ワインアカデミー

■3月(63グループ、延三、八一八人)

中央大学教授

岩立京子  
 中央大学教授

山川 仁  
 日本大学芸術学部合唱団「楽友会」

武蔵武彦  
 立教大学教授

池田義人  
 早稲田大学教授

長谷部秀孝  
 中央大学教授

深澤俊昭  
 慶應義塾大学英語会

武蔵工業大学助教授

電気通信大学教授

早稲田大学教授

早稲田大学教授

東京理科大学教授

東京経済大学文化会リーダーズマン

キャン

千葉大学教授

中央大学講師

一橋大学教授

早稲田大学教授

上智大学あるこう会

東京工科大学Advanced Creators

日本大学助教授

大妻女子大学教授

早稲田大学劇団「コンツェルト」

東京学芸大学教授

明治大学教授

一橋大学教授

日本大学教授

国際基督教大学ICU祭実行委員会

日本大学教授

日本大学助教授

明治学院大学助教授

明星大学教授

住田友文  
 東洋大学教授

佐竹元一郎  
 弘前学院大学教授

西郷 浩  
 第21回大学教員研修プログラム委員会

狩野紀昭  
 東日本国際大学硬式野球部

竹内信夫  
 獨協大学講師 永野隆行

工藤秀明  
 郡内研究会\*

木下徳明  
 杏林大学教授 斎藤元秀

鶴飼 哲  
 アジア科学教育経済発展機構

丹尾安典  
 朝日カルチャーセンター・新宿

古田智久  
 多摩中央信用金庫東大和支店

大野清志  
 国立とさわ会

金谷 憲  
 文学教育研究者集団

播 里枝  
 アスター精機

田中孝彦  
 酒井薬品

春田素夫  
 生活協同組合コピーとうきょう

今福愛志  
 〈日帰り〉

宗形賢二  
 長岡技術科学大学

水谷史男  
 日本人間工学会

光成豊明  
 ハッピーチャイルド

山口桂子  
 第9回ワインアカデミー

石塚伸一

■1月(21グループ、延五九六人)

一橋大学教授

東京都立大学教授

慶應義塾大学教授

一橋大学教授

立教大学助教授

東京都立大学教授

明星大学助教授

東京都立大学教授

東京外国語大学教授

東京神学大学第32回教職セミナー

第21回大学教員研修プログラム

F. A. ネットワーク

朝日カルチャーセンター・横浜

経営21研究会

コニカ

〈年末年始〉

劇団ラフタク

東京都立立川高等保育学院講師

東京都立大学名誉教授

野宮真紀子

鈴木二郎  
 鈴木謙  
 永町謙

森玲子  
 創価大学教授

池田義人  
 長谷部秀孝

深澤俊昭  
 武蔵工業大学英語会

武蔵工業大学助教授

# 2001年度（平成13年度）開催教育プログラム一覧

## ■大学共同セミナー

回数	期間	主題	講師
第185回	6月23日～24日 (1泊2日)	マスメディアの現場から —これでもキミはマスコミに来るのか?!—	長藺安浩、内田勝、萱島治子、川人博、 篠田節子、関口和夫、椿阪妙子、 中野潔ほか

## ■国際学生セミナー

第28回	11月16日～18日 (2泊3日)	グローバルイシューと日本	有馬龍夫、星野智、松下和夫、今井圭子、 勝俣誠、納屋政嗣、山本吉宣、関場誓子、 滝田賢治、奥田和彦、ワフラ・オクム
------	----------------------	--------------	---

## ■大学教員懇談会

第38回	7月7日～8日 (1泊2日)	大学の近未来	寺島実郎、有本章、風間晴子、 馬場錬成、吉田文
------	-------------------	--------	----------------------------

## ■大学教員研修（FD）プログラム

第22回	9月22日～23日 (1泊2日)	授業を分析し、創造する	石村雅雄、鶴野省三、向後千春、サン ドゥー・アダルシュ、古藤晃
第23回	2002年1月26日～27日 (1泊2日)	内容未定	講師未定

## ■大学職員研修（SD）プログラム

第4回	7月23日～25日 (2泊3日)	存在意義のある大学へ —問われる職員の自己改革—	阿部謹也、諸星裕、高橋輝義、堀坂浩 太郎、河上一雄、鹿沼昭彦、西田誠一
-----	---------------------	-----------------------------	--

## ■「世界とアメリカ」セミナー

第2回	6月15日～17日 (2泊3日)	アメリカの21世紀像 —ブッシュ政権の政策を多角的に分析する—	趙全勝、石井修、宇佐美滋、佐々木卓也、 鈴木佑二、関場誓子、高松基之、 滝田賢治、永田雅啓、山田敦、渡邊啓貴
-----	---------------------	------------------------------------	--

## ■高校生のための「大学」セミナー

第2回	12月22日～23日 (1泊2日)	「大学で学ぶとは」、「キミは高校で何を すべきか」、模擬授業、学生との交流	石弘光、絹川正吉、市村禎二郎、 大芝亮、本橋哲也ほか
-----	----------------------	--	-------------------------------

## ■フィールドワーク体験セミナー

第3回	11月～02年1月（7回の日帰りセミナー） 2002年2月19日～25日 (5泊7日)	八王子発南仏プロヴァンス行き 絵画鑑賞とスケッチの旅	御田寺紀也
第4回	12月～02年1月（4回の日帰りライブトーク） 2002年3月19日～25日 (5泊7日)	青山発ロンドン行き シェイクスピアへの旅Ⅱ	本橋哲也

お問い合わせ・お申し込みは企画広報課まで

TEL...0426-76-8532

FAX...0426-76-0266

E-mail...iush-kikaku@mub.biglobe.ne.jp

URL http://www.mesh.ne.jp/iush/

## ●●●館長室から●●●

館長室の窓から、ハウスのシンボルである枝垂れ桜がよく見える。春の花咲く頃、夕暮れどきの枝垂れ桜は、平安の都の舞姫のように幻想的に映っている。広場ではセミナーを終えた学生達がボール遊びに興じている。彼らの歓声によって幻想から覚まされ、館長としてすぐに思うことは、一人でも多くの学生に、ハウスの自然を味わっていただきたいということに尽きる。というのも、最近ハウスの利用率が目立って減少し始めているからである。なぜだろうか。ハウスの施設が老朽化して、豊かさには慣れた現代の学生には、魅力に欠けるからだろうか。「思想は高潔に、生活は簡素に」をモットーとするハウスの施設は、市井のホテルの豪華さと競うことはしない。ハウスの豊かさは、恵まれた自然の中で、生活を共にしながら、永遠の真理を共同で学習する、そういう営みの豊かさである。もちろん、施設は清潔で快適でなければならぬ。より快適な学習の場を提供することが、ハウスの職員一同の責任である。その責任を果たすべく、鳩首を重ねている。

ハウスの利用率が減少している理由は、施設の老朽化が原因というよりは、現代の学生の気風による、という意見がある。学生の多くが、ハウスで行われるような合宿を好まなくなってきたというのである。最近次のような論を耳にした。「あたらしい世代の意識とは携帯電話の普及などに象徴されるように、生身の身体で人に接するという日常を持たず他者に対して濃い人間関係を求めない」というのである。ヒキコモリ症候群が蔓延しているらしいのである。

そんな思いを否定するように、ハウスの広場で、また学生達の歓声があがった。ハウスに集う学生達は明るくて元気だ。

表紙の写真は第21回大学教員研修プログラムにご参加のみなさん。左は第2回フィールドワーク体験セミナーの様子（ストラットフォード）。