

「育てて送り出す」を考える

—短期大学の現状と将来—

Evaluation How to Embody “Educate and Send Out”

- Current Status and the Future of Junior Colleges -

山田 隆文

(Takafumi YAMADA)

キーワード：育てて送り出す、学士力、学修成果、内部質保証、資質向上

Key Words：Educate and Send Out, Bachelor Attributes, Learning Outcomes, Internal Quality Assurance System, Improving the Quality

I. はじめに

目白学園は2023年に創立100周年、目白大学短期大学部としては60周年を迎える。

「主師親」を建学の精神とし、1994年の目白大学設置の際の基本構想の中で示された「育てて送り出す」をモットー、社会的使命として教育を行ってきた。この基本構想には「従来の大学は、入学した学生をいかにその目的にしたがって育成するか、という観点に立った教育的営為に欠ける傾向があった。本学は、この点を反省し、大学における『教育の可能性』を最大限に追究し、『育てて送り出す大学』を実現するため、必要と考えられる適切な手段・方法・システムを開発し、大学の教育の強化に努める」と記されている。

短期大学部では、「目白大学・目白大学短期大学部の卒業認定・学位授与等の方針に関する規程」専門基礎力の前文として、「本学が掲げる『これからの時代を生きる学生たちに必要な3つの力』を身につけることを基本方針とし、本学が提供する専門教育を通じて卒業までに一連の資質・能力を学生が獲得できる事を目標とする。～3つの力～『学び続ける力』『実践する力』『社会に役立つ力』」として、学生の学ぶべき学修成果として提示している。

具体的に、学生を「育てて送り出す」ためには何が必要なのか、それを「どのように教育をすればいいのか」を、短期大学部の教員間で意見交換をした。

2. 短期大学の置かれた状況

(1) 短期大学とは (図1)

短期大学は、学校教育法¹⁾等に定められている、「大学のうち深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成することを目的とする、修業年限3年以下の教育機関」

やまだたかふみ：目白大学短期大学部歯科衛生学科

<p>「教育基本法」抜粋 第1章 教育の目的及び理念 (教育の目的) 第1条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。 (教育の目的) 第2条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。 1 幅広い知識と教養を身に付け、真理を追求する態度を養い、豊かな想像力と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。 2 個人の価値を尊重し、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。 3 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。 4 生命を尊び、自然を大切にし、環境の安全に寄与する態度を養うこと。 5 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。 (生涯学習の理念) 第3条 国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図られなければならない。</p>
<p>「学校教育法」抜粋 (大学) 第81条 1 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。 (短期大学) 第108条 大学は、第83条第1項に規定する目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は実生活に必要な能力を育成することを主な目的とすることができる。 2 前項に規定する目的をその目的とする大学は、第87条第1項の規定にかかわらず、その修業年限を2年又は3年とする。 3 前項の大学は、短期大学と称する。</p>

図1 教育基本法・学校教育法抜粋

である。その他、短期大学は、教育基本法²⁾、学校教育法施行令³⁾、学校教育法施行規則⁴⁾、短期大学設置基準⁵⁾等により規定されている教育機関である。また、学科によってはそれぞれの法等^{6・7)}によって制約を受ける。設置学科別では、2021年度は教育系の学生が35.8%と最も多く、家政17.3%、社会10.5%となっている⁸⁾。また、2005年の学校教育法¹⁾改正により、短期大学卒業生に対し「短期大学士」の学位が授与されている。

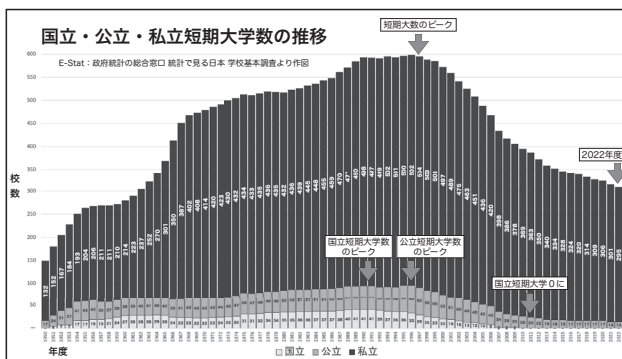


図2 短期大学数の推移

(2) 短期大学数の推移 (図2)

2022年度の学校基本調査^{9・10)}によれば、大学は807校(国立86校・公立101校、私立620校)、短期大学は309校(公立14校・私立295校)である。一方で、専修学校(専門学校含む)は3049校(国立8校・公立182校・私立2859校)と短期大学の10倍近い校数がある¹¹⁾。

大学及び専門学校数は増加傾向にあるものの、短期大学は減少傾向にある。実際に、2022年までの過去10年間で新設された大学数の40校に対し、短期大学はわずか3校にとどまり^{12・13)}、閉校数がこれを回っている。

短期大学数は、1990年の593校をピークに明らかに減少をしている^{9・10)}。国立短期大学41校は2009年までにすべて閉校、うち4校は大学に併合、2校は高等専門学校に改組した。公

立短期大学63校のうち残存しているものは14校のみとなり、47校が大学に改組、6校が他の短期大学に統合した。特に、私立短期大学数は、日本私立学校振興・共済事業団「私立大学・短期大学入学志願者動向^{14・15)}」によれば、1997年の504校をピークに、2022年度現在295校まで急激に減少をしている。その多くは四年制大学への改組転換、併合を選択している。

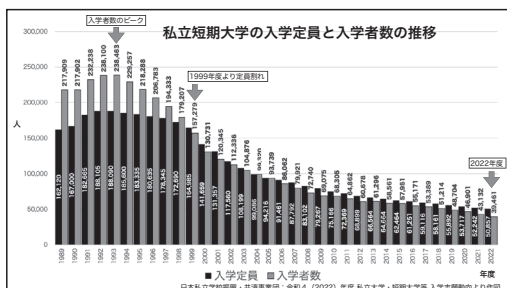


図3 私立短期大学の入学定員と入学者の推移

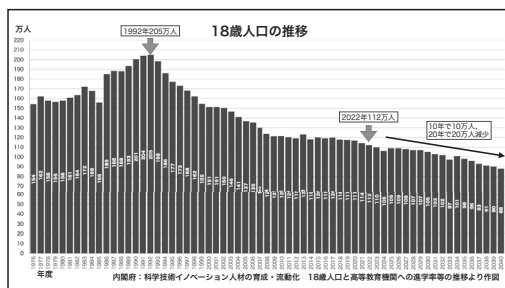


図4 18歳人口の推移

(3) 短期大学の学生数の推移 (図3・4)

学生数は、1993年の238,463人の入学者数をピークに、1998年までは入学者は明らかに入学定員を上回っていたが、1999年以降は定員割れが続き、2022年ではピーク時の16.5%、わずか39,461人まで減少をしている（日本私立学校振興・共済事業団の資料^{14・15)}では集計可能な短期大学のみ公表をしているのため、学校基本調査とは数値に一部ずれがある）。

原因のひとつには18歳人口の減少も考えられ、少子高齢化の日本では、1992年に約205万人あった18歳人口は、2022年には約121万人、約半数まで減少している。出生率から計測した予測では、受験生世代である18歳人口は、今後10年で約10万人余り、20年後には20万人程度減少するとの予想が示されている¹⁶⁻¹⁸⁾

しかし、高等教育機関への進学率、進学者数そのものは全体として増加しているにもかかわらず、短期大学への入学者が減少している現状については、更なる分析も必要である。社会情勢の変化や受験生のニーズの変化を敏感に感じ取り、長期的な戦略が必要とされる。

(4) 進学率の変化 (図5)

学校基本調査^{9・10)}では、高等学校進学率は98.9%となり、大学進学率は54.9%（男子58.1%・女子51.7%）であった。また、専門学校進学率も24.0%¹⁰⁾に達し、四年制大学・短期大学・専門学校等の高等教育機関への進学率は、合計すると83.8%（高等専門学校0.9%を含む）に達している。

一方で、短期大学への進学率は1995年度の13.1%をピークに、2022年度にはわずか4.0%まで減少した。しかし、自県内の入学率は大学の43.4%に比べて、69.2%と高い傾向にあるのが短期大学の特徴である¹³⁾。また、入学者のうち推薦入試の占める割合が69.3%と多く^{14・15)}、

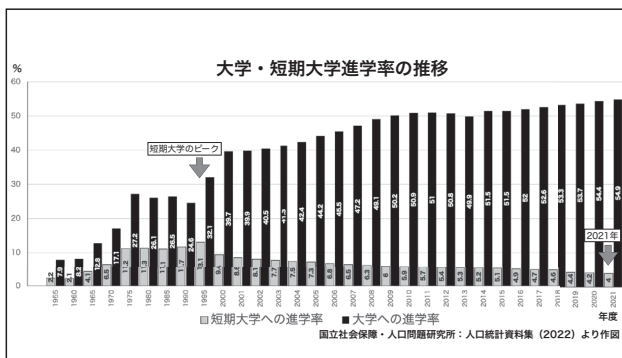


図5 大学・短期大学進学率の推移

年内入試を選択する傾向にあり、一般入試中心の四年制大学とは受験者層の違いが見受けられる。短期大学への進学率は男子の0.9%に対して、女子は7.2%と多く、短期大学はある受験者層の受け入れ先として、一定の役割を果たしていると考えられる¹³⁻¹⁵⁾。また、合格者数に対する入学者数の歩留率は82.19%であり、毎年20%程度は他の教育機関に流出をしている^{14・15)}。

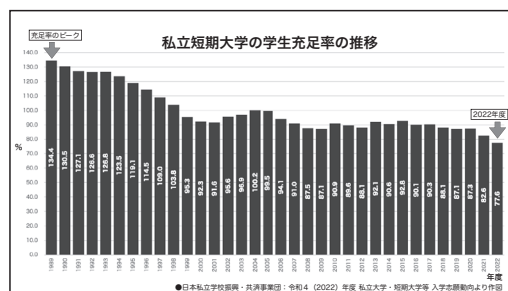


図6 私立短期大学の学生充足率の推移

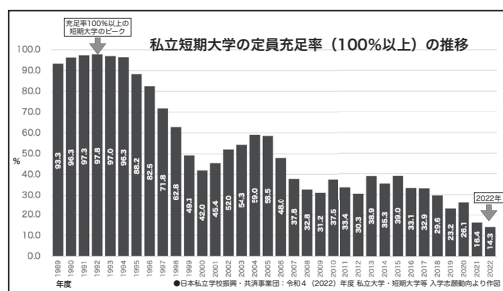


図7 私立短期大学の定員充足率 (100%以上) の推移

(5) 短期大学の学生充足率の推移 (図6・7)

入学者定員の充足率は1989年には134.4%であったものが、2022年には77.6%まで減少をしている。入学者定員を100%充足している私立短期大学は、1992年には97.8%であったものが、2022年ではわずか14.3%にとどまり、昨年の16.4%より更に減少が加速している¹⁵⁾。定員充足率50%未満の短期大学も9.7%に達するという厳しい現状にある¹⁵⁾。2023年度は収容定員の緩和という規制改革の影響も受ける可能性が非常に大きいと考える。

四年制大学への進学率は、オーストラリアの約96%を最高に、先進国の多くは明らかに日本を上回っている。

高等教育機関への進学が、日本では高等学校等の卒業直後がほとんどである一方で、欧米では、社会人が自らのスキルアップや資格取得等、キャリアアップのために大学で勉学する傾向も多く、勉学に対する意識の差が大きな原因であるとも推察される。自らのやりたいことを見

つけた受験生は自主的に進路を選択しているが、自らのやりたいことを見つけられない受験生は、進路の選択にも迷い、総合学科のような進学先を選択する傾向もあり、その受験者層の受け入れの多い短期大学では、教育のあり方も検証し改組していく必要もある。

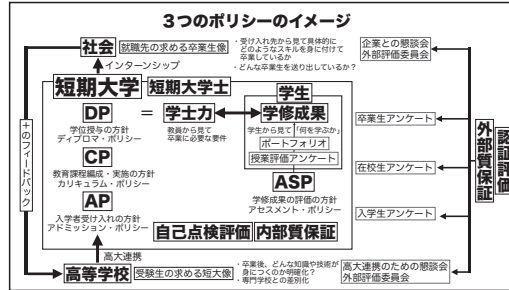


図8 3つのポリシーと質保証のイメージ図

3. 大学教育の変遷

(1) 学士力と3つのポリシー (図8)

文部科学省は、「学士力」は2008年の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて¹⁹⁾」において、分野横断的に日本の学士課程教育が共通して目指す学習成果の参考指針として提案された。学士課程は、専門知識や技能だけではなく、①知識・理解（多文化理解、人類の文化、社会と自然に対する理解等）、②汎用的技能（コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシー、論理的思考力、問題解決能力等）、③態度・志向（自己管理能力、チームワーク・リーダーシップ、倫理観、市民としての社会的な責任、生涯学習力等）、④総合的な学習経験と創造的思考力（批判的思考力（critical thinking）等）の四つからなる。

「学士力」とは、学士（短期大学士）を授与するために、学生が大学（短期大学）で身につけるべき能力であり、近年、医療系教育機関ではコンピテンシーという用語も用いられている。

文部科学省は2016年に「卒業認定・学位授与の方針²⁰⁾」において、「学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の3つのポリシーの策定及び運用に関するガイドラインを公表した。

「学士力」を、学生視点で「何を学んだか」「何を修得すれば卒業できるか」を表現したものが学修成果（学習成果：目白大学では専門基礎力と表現）である。また、学修者の理解力向上のために、学修成果の透明化・可視化も求められ、「何ができれば試験に合格なのか」という成績評価基準を含めて、評価の客観性を担保するためのルーブリックなども質保証としてシラバス等に記載することが必須となっている。

3つのポリシーに加えて、「アセスメント・ポリシー」については、2012年の「質的転換答申の用語集²¹⁾」にすでに記載があるが、実質的な議論は2018年の文部科学省「制度・教育改

革ワーキンググループ²²⁾」のなかで、「個々の学生の学修成果や各大学の教育成果を、学位を与える課程共通の考え方や尺度」として定義され、それぞれの大学が、その目的、達成すべき質的水準、評価の実施方法などについて定めて公開する必要がある。

3つのポリシーは、ステークホルダーにわかりやすくするために、ディプロマ・ポリシーは受け入れ先の企業側にも理解しやすい具体的な表現で、アドミッション・ポリシーは受験生に何をどう学んで受験に臨めばいいのか、どのような人物を求めているのかという具体的な表現で、それぞれの意見を聴取して、定期的な点検を行い公開することが求められている。短期大学部では、外部評価委員会、企業との懇談会、高大連携のための懇談会等を開催し、時代のニーズの変化に応じた見直し作業をすすめている。

(2) 自己点検評価と認証評価

学士力担保のための質保証の内容は「総合規制改革会議における議論の方向性について～高等教育における自由な競争環境の整備～²³⁾」、「総合規制改革会議規制改革の推進に関する第1次答申²⁴⁾」、「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について²⁵⁾」等で議論・提言されている。大学・短期大学は、学校教育法第百九条¹⁾「大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。2 大学は、前項の措置に加え、当該大学の教育研究等の総合的な状況について、政令で定める期間ごとに、文部科学大臣の認証を受けた者を受けるものとする」を根拠として、毎年自己点検評価を行い、これを公表し、また、7年に一度、認証評価機関による認証評価（第三者評価）を受審し公表する義務を有している。

教育の質に係わる客観的指標 <small>(教育にかかわる部分の抜粋)</small>	
全学的チェック体制 ○3つのポリシーを踏まえた取組の点検・評価 ・学外の評価を受ける ・全学的な学修マネジメント体制、ポリシーを踏まえた適切性 ・IR機能の整備、分析、ポリシーを踏まえた適切性 ○情報公開 ・学修期間・学修形態 ・授業評価結果 ・学修成果 ・学生の学修成果を把握するためのアンケート調査 ・単位取得状況 ・学位取得状況 ・学生の試験結果 ・外部の標準化されたテスト結果 等 ・卒業生の資格取得又は進路等にかかる実績 ・資格試験や国家試験の合格者数や合格率 ・語学資格試験実績 ・大学院進学率 ・起業家数 ・就職率 ○全授業科目に係る体系的・有機的連携を確保 ・履修系統図の作成等を活用した教育課程編成の改善	カリキュラムマネジメント体制 ○成績評価 ・GPA・CAP制度の活用 ・進級判定、卒業判定、選学勧告 ・GPAを学修成果把握に活用 ○シラバスへの明記 ・準備学修に必要な時間等 ・課題（試験やレポート等）に対するフィードバックの方法 ・授業における学修の到達目標及び成績評価の方法、基準 ・卒業認定、学位授与の方針と当該授業科目の関連 ・当該授業科目の教育課程内の位置づけや水準を表す数字や記号 （オン/リングを含む） ○入学前教育や初年次教育の実施 学生への学び質保証体制 ○学修成果の可視化、動機付けのための学修成果の把握 ・外部の標準化されたテスト等による学修成果の調査、測定 （アセスメント・テスト） ・学生の学修成果を把握するためのアンケート調査 ・学修評価の観点、基準を定めたルーブリックの活用 ・学修ポートフォリオの活用 ○授業評価による授業の改善を図るための制度的取組 ○卒業生のキャリア（就職、進学等）の状況の把握と教育活動の改善 ・当該年度の卒業生に対するアンケート調査等 ・卒業生の就職先等の進路先の意見聴取等の調査
教員の資質向上等体制 ○教員の教育面における評価制度	

図 9 教育の質に係わる客観的指標抜粋（私立大学等改革総合支援事業より）

(3) 質保証の課題と観点

2022年の中央教育審議会大学分科会質保証システム部会の「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について²⁶⁾」には、質保証に対する以下のような意見が記されている。

- 学修者本意の観点からも、授業外学習時間が十分でない。
- 「教育の質」＝「学生の学びの質と水準」を如何に確認するのか。
 - ・ 学生が学びたいことを学ぶことができる条件・環境が整っているか。
 - ・ 実際に学生が学びたいことを学ぶことができる条件・環境が整っているか。
 - ・ 実際に学生が何を学び、いかに成長できたのかという意味で、大学において確認。
- 3つのポリシーに基づき、そこにおける学習目標の達成に学生を導くべく、必要な教育環境・教育体制を十全に整えているか（学習は原文まま）。
- 質保証のためには、実際の学修成果の状況や学生の声、ステークホルダーからの要請等を踏まえて大学自らが点検・評価し、課題を抽出し、自主的に教育課程や指導方法を改善していく仕組み（内部質保証）を整えて、その仕組みが機能しているかが評価される。
- ポリシーは、各大学が教育研究の特性を踏まえ、一貫性・整合性のあるものとして整えるとともに、三者の関係をわかりやすく示し、大学内外に積極的に発信し、様々なステークホルダーが十分に理解できる内容として表現することが求められている。
- 大学の構成員である教員、職員、学生にしっかりと理解されているかがとりわけ重要である。

さらに、この審議では、①「学修者本位の大学教育の実現」②「社会に開かれた質保証の実現」を2つの検討方針とし、①「客観性の確保」②「透明性の向上」③「先導性・先進性の確保（柔軟性の向上）」④「厳格性の担保」という4つの視座を示している。

最新の大学設置基準の改正（2022年10月1日施行）²⁶⁻²⁸⁾ や、私立大学等改革総合支援事業²⁹⁾ における質保証の客観的指標の観点（図9）は、毎年、新規に追加された項目も多く、多岐に渡っている。短期大学は、教育を行う上で、責任の所在とその公開が必須となっている。中央教育審議会の提言等は、数年後に大学認証評価等に反映されるため、一歩先を見て十分に余裕を持った改善計画に着手する必要がある。

5. 「育てて送り出す」を考える

「育てて送り出す」ためには何が必要であるかもまた、当然、質保証のために重要な観点であることを鑑み、2022年度短期大学部FD研究発表会の際に、短期大学部教員の意見交換のまとめたものである。

尚、教員のコメントは、研究発表会の際に同意を得たもののみを掲載をした。

（1）教員と学生との距離感に対するイメージ（図10）

短期大学部は「教員との距離が近く、アットホーム」であると、受験生に対してアピールをしている。

「教員と学生との距離感はどの程度であるのか？」という問い掛けに対して、すごく近いが2人、近いが9人、どちらとも言えないが10人、遠いが2名、すごく遠いは0名という意

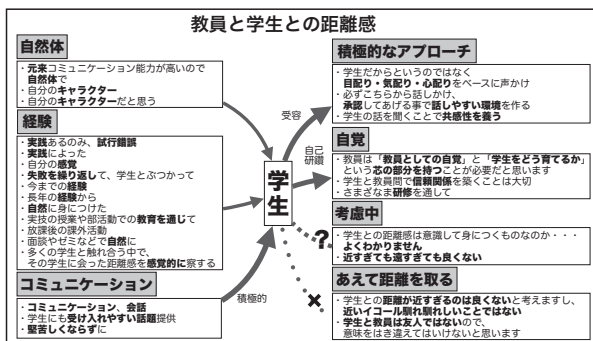


図10 「教員と学生との距離感」に対する教員のイメージ

見を得た。

「学生との距離感」については、「自然体」で「教員自身のキャラクター」である、「経験的に学んだ」という意見が多いようであるが、積極的なアプローチとして、教員から「コミュニケーションを取る」という意見や、積極的に「学生の承認」をしていくというアプローチも見られた。また、教員自身の「自覚」「学生をどう育てるかという芯の部分を持つべきである」「研修が必要である」などの意見も見られた。その一方で、一部では、「わからない」、あるいは「意図してあえて距離感を保っている」という教員も数名見受けられた。もちろん、学生のキャラクター、講義や実習の特性等によっても異なるので、どの方法が正しいとは言い切れない。

「学生が気軽に研究室を訪れるか？」では、はいが13人、いいえが10人という結果であった。頻度は、ほぼ毎日が1名、週に数回が6名、週に1回が4名、たまにが9名であり、ほぼないが3名であった。

学生との距離感が遠いと感じた教員の研究室には学生の訪問も少なく、近いと感じた教員の研究室には学生の訪問は比較的多いという一般的傾向にあるものの、距離が近いと自己評価をしている教員の研究室に学生の訪問が少ない・ないというケースも見受けられ、教員自身の認識や評価と学生の感覚には一部で解離もある。

目白大学および短期大学部では全学的にオフィスアワーを設定し、全教員がシラバスに記載し、本来は、その時間に研究室に在室して、学生の訪問に対応すべき時間であるものの、実際の訪問数などの効果の測定は行われておらず、内部質保証の一環として検証していく必要がある。

いずれにしても、「教員との距離が近い」を謳う短期大学部として、学生が教員に相談するのに躊躇すると感じる場合もあることには解決すべき課題があると考察される。

半期ごとに、学生による授業評価アンケートを実施、教員がコメントと改善方法を記載、要約は目白大学高等教育研究所IR推進部門のウェブサイトで公開し、また、附属図書館に配架し自由に閲覧可能な環境ではあるが、実質的な活用と授業改善にどのような効果があるかの検証も必要である。今後、授業評価アンケート項目の見直しを行い、「教員に気軽に質問しやすいか」などの項目の追加も検討する必要がある。

「育てて送り出す」を考える

学生に対して、ただ単に「質問があったら、来なさい」と接するのではなく、「教員に声を掛けやすい環境を整えていく」のが、教員の重要な役割ではないかと考える。

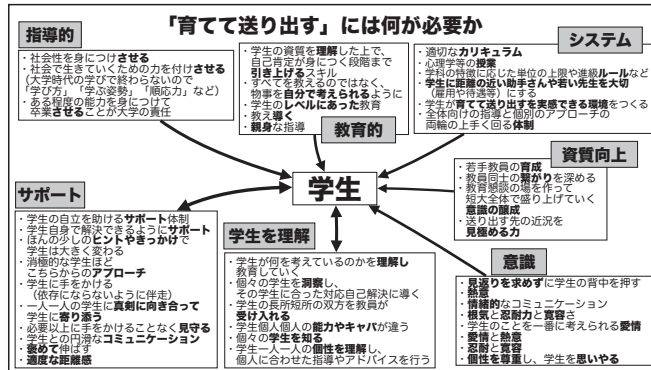


図11 「育てて送り出す」には何が必要か

(2) 育てて送り出すには何が必要か (図11)

具体的に、「育てて送り出すには何が必要か？」については、ほぼすべての教員が、「コミュニケーション」「見守る」「寄り添う」「自己解決を促す」「個性の尊重」「思いやる」等の学生へのポジティブな接し方が必要であると回答をした。

学生と接する態度としては、「引き上げる」「自分で考えられるように」「レベルにあった」「導く」「親身な」などの教育的な表現、「真剣に向き合う」「寄り添う」などのサポート的な表現、「洞察」「受け入れる」など学生を理解する視点が多いが、一部で「させる」という指導的な表現もみられた。

また、教員の意識として「見返りを求めない」「熱意」「根気・忍耐・寛容」「愛情」「思いやる」や、資質向上として「若手教員の育成」「意識の醸成」「見極める力」などが必要であるとの意見もあった。

一方で、システムとして、それに見合った「授業のカリキュラム」が必要であり、「育てて送り出す」ための環境・体制を構築していくことも必要であるとの指摘もあった。

教員の意識向上のためには、個々の教員の資質に委ねるだけではなく、「適切なカリキュラム」というシステム面を整えていく、また教員の「資質向上のための仕組みの構築」をしていくことも検討課題としたい。

(3) 教育と指導の相違点 (図12・13)

「教育と指導の相違点」については、ほとんどの教員がほぼ同様の認識を持ち、用語の意味や知識としては十分に理解されているものと考えられる。

どちらもその「人の成長を考える点で共通」であるとしながらも、方向性としては「指導は

「教育」と「指導」	
教育	指導
<ul style="list-style-type: none"> ・双方向性 ・双方向性な関係 ・真むために教える、理解させて自らの探究心を発掘 ・学生と寄り添い対話をしながら教える 	<ul style="list-style-type: none"> ・一方的 ・一方通行 ・教師からの一方的なイメージ ・上下関係が強く働く
<ul style="list-style-type: none"> ・長期あるいは生涯を通じて育てること ・段階的の進み方で、時間がかかる ・長期にわたる関わり ・ある程度の時間をかけてじっくりと行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期的、技術的なもの ・短期的の関わり ・短期的、手短に行う ・短期間で導く
<ul style="list-style-type: none"> ・教養を育てる ・学生自身の育ち ・学生の個性に応じた全般的な向上を支援 ・学生自身で考えさせ、答えに導く ・自信達成に向けて「自分の力で出来るよう」に育てる ・エビデンスまで示し「なぜ」というところまで ・学生が理解できるように伝える ・失敗を広く許容し糧として成長を促す環境を整える ・自立 	<ul style="list-style-type: none"> ・あらかじめ決まった答えに導く ・一定のルールから進められないようにさせる ・知識や技術を「こういうものだ」と教え込むイメージ ・押し示し導く ・学生に対して成果を求める ・能力の向上
<ul style="list-style-type: none"> ・感情的 ・短期だけでなく感情面も訴えかけて士気を鼓舞す ・人格形成への介入の有無 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務的 ・理屈や数値目標を相手に押しつけて教条主義的に押しつける ・人格形成への介入の有無
・どちらもその人の成長を考える点で共通	
<ul style="list-style-type: none"> ・知識、技術を一から教える ・スタンダードな知識や技術を教えること 	<ul style="list-style-type: none"> ・その上で向上させる教育が指導 ・教え導く。方向性を押し示すことで、多種多様な方向性を示すことが出来れば学生自らが進む方向を選択出来る助けになる

図12 「教育と指導」に対するイメージ

	教育	指導
答え(成果)を求める側	学生	指導者
答え(成果)を見つめる側	学生	指導者
評価者	指導者(成績評価)・学生自身(学修成果)	指導者
答えを見つめるプロセス	きっかけ	「なぜ?」という好奇心がベース
	情報収集	授業・教科書だけでなく、参考書等で情報収集
	情報の整理	学生自身が整理を行う
	疑問の余地	ある
終わり	納得・理解・思考力・判断力・表現力・応用力	指導したとおり行動をしている(一定のレベルに達した)方向性を与えられる
時間	長時間	短時間
教員のスキル	必要	なくても可能である
教員と学生の距離感	カウンセリング・コーチング・メンタリング・アサーティビネス	教科書・マニュアルをそのまま読む
感情面	学生側	近い
	教員側	含む
利点・欠点	学生の成長を見て喜びを感じる	指示通りに動かないと怒りを感じる
効果の持続	学生個々の学習状況に応じた対応が必要	管理しやすい 教員の負担も少ない
効果の持続	長期間・継続性	短期間

図13 教育と指導

「一方的」に対し「教育は双方向的」である。そのために必要な時間は、「指導が短期的」である一方で、「教育には時間が必要」である。問題解決能力は、指導には「決まった答えを求める傾向」にあり、教育では「なぜ」まで考えさせ、「個性に応じた支援」と、「失敗も許容」しながら成長を促し、「自立」を目指す。心理面では、指導は「事務的」「教条主義的」で「人格形成がない」一方で、教育は「感情的」で「人格形成を促す」との意見がある。

教育には、「ある人間を望ましい姿に変化させるために、心身両面にわたって、意図的、計画的に働きかけること。知識の啓発、技能の教授、人間性の涵養などを図り、その人の持つ能力を伸ばそうと試みること³⁰⁾」という意味があり、精神面も含めて、学生の成長をサポートする(育成する)というニュアンスが含有されている。

一方で、指導には、「教え導くこと」という意味の他に、「人の不適切な言動に対し、叱責や説論などを行い反省を促す³⁰⁾」という意味も含まれている。単に、教えるだけではなく、方向性を「指示」する、「取り締まる」、「管理する」、「仕込む」、「権威をもって命じる」というニュアンスも含有されている³⁰⁾が、感情的な要素は含まれていないところに特徴がある。

実際には、辞書的な意味と実用的な解釈、個人的な解釈との相違から、指導の実際の運用面

では、「命令・禁止・指示・監督」などの一方通行になりやすい心理的アンコンシャス・バイアス（ヒューリスティクス）があり、安易に「恐怖による管理」に陥りやすい誤謬がある。

一例として、「いいこ」は本来の意味は「子供を褒めていう言葉³⁰⁾」であるものの、代表的な使用例は「いいこだから静かにしてね」「自分だけいいこにする」であり、教員側から見た管理しやすい学生がいいこである。学生は主人公ではなく、自由意志を抑圧され我慢を強いられており、一般的なイメージとは大きく解離をしている。

学修者にとって初めての知識はゼロから指導的に与えていく必要性もあるが、ある程度の学力のついた学修者にいつまでも一方的な方法では教育効果が上がりにくい。学修者の自立的・自律的な学修のためには、教育者はアサーティブ・コミュニケーションなどを利用してアプローチし、アクティブ・ラーニングを行っていくことが求められている。学修者の疑問や質問に応えるためにはコンサルティングのスキルが必要であるし、学修者の悩みやメンタル面のサポートのためにはカウンセリングやメンタリングのスキルも必要になる。問題解決能力を培うためには、コーチングやファシリテーションなどのスキルを駆使して、個々の学修者の個性に応じた行動変容を促して目標を達成できるように、その進捗状況に応じてどのようにサポートしていくかを臨機応変に考える必要もある。

教育者には十分なトレーニングによるスキルの修得と、教育に対する意識の向上が必要であり、その基盤がなければ対象者への行動変容のための介入はあり得ないし、危険を伴う。

教育では学生に「できた」という「達成感」から「喜びによるモチベーションの向上」が期待できる。教員は、古い「威圧・恐怖」による観念を捨て、「喜び」を与える手法へシフトチェンジすることが必須である。指導は、あくまでも教育の一手段としての側面にすぎない。

小・中・高等学校の指導要領³²⁾では、指導とは書かれているものの、教育基本法¹⁾を冒頭に掲げ、単に知識や技術を指導するのではなく、「人格の形成を目指し」「心身ともに健康な国民の育成」をするものであるという、もっとも基幹となる原則をきちんと再認識している（図1）。ここでは、新たに「育成すべき資質・能力の三つの柱」として「観点別評価」が明記された。「確かな学力」「健やかな体」「豊かな心」を総合的にとらえて構造化し、「知識・技能」として「何を理解しているか、何ができるか」、「思考力・判断力・表現力等」として「理解していること・できることをどう使うか」をベースに、「学びに向かう力、人間性等」として「どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るか」が求められる。

この新しい観点別評価は数年後の入学試験から成績証明書（調査書）に反映され、大学側も高大連携の中で、新しい評価基準に対応していく必要に迫られている。

指導という立場で、この3つの観点を図れるかどうかを再考しなくてはならない。

（4）教員として必要なスキルをどのようにして学んだか

実践面として「教員として必要なスキルをどのようにして学んだか」では、「先輩の姿を参考に」が12名と最も多く、「学生時代の教員の姿を参考に」が10人と半数を占め、「学んだこ

とがない」との回答も 4 名あった。

自主的に学んだ方法としては、ビジネスマナー・接遇、カウンセリング、コーチング、アサーティブ・コミュニケーション、FD 講習会などへの「講習会への参加」が多いが、一方で、「講習会などに参加したことはない」との回答も 8 名で見られた。

このことから、一部の教員が、自らの経験や知識のみに頼っているというバイアスに大きく影響を受けている可能性があるという危険性も意識していく必要がある。どちらにしても、教職課程を履修してきた教員は 4 名と少なく、多くの教員が自らの経験で授業を行っている傾向にあることは否めない。

(5) 「育てて送り出す」ことのできる教員の育成

「教員の育成」方法について、何が正解であり、何が間違っているかを、単純に判断することは難しい。

本来は、教員自身の成長も「指導」により強制されるものではなく、自ら成長をするものである。しかし、自己研鑽の機会をどのように獲得するかは、教員自身の意識に委ねられていることもまた事実である。教員として今ある姿は、教員自身のアイデンティティであり、その人としての人格そのものである。当然、教員にも学生と同様に個性があり、成長過程は教員個々により異なっており、サポート体制をいかに構築するかも課題である。

教員もまた一個の感情を持った人間である。あえて「学生と距離を取る」という教員が、学生のそれぞれの環境やキャラクターや感情も含めた上できちんと学生を受容し、教育効果を考えて「意図的に適切な距離を設定」しているならまったく問題はない。もし、教員自身がネガティブな感情を感じることへの恐怖や、学生への共感を否定した上で学生対応を行っているのであればとしたら、それは適切な距離感とは言えないかもしれない。

学生は、そういった教員の態度を、教員自身が考えている以上に敏感に感じ取っている。教員は、授業評価アンケートの結果や、学生が教員に接する姿を通して、自らの姿を客観的に鏡に写している。さらに、それは教員自身を成長、向上させるための有益で貴重で希少な機会であるのだということに気づくべきである。

当然、内部質保証は大学という組織のみならず教員自身にもあてはまるものと考えられ、教員の業績評価^{25・28)}の客観性の担保をどのように行うかという議論は、中教審を中心に現在も継続して行われている。

現在、短期大学部独自のFDとして、教員の研究発表の場としての研究発表会、外部講師を招聘しての研究交流会、客観的に自らの授業を見直す機会としての相互授業参観等を通して研鑽の場や環境を整えているが、今後、教員間でのさらなるディスカッションやワークショップ等も考えていく必要があるかもしれない。

先行研究における「意識・行動面を含めた仕事に必要な能力等」の人の能力等の全体像56項目

意識、行動面	ビジネスカ	スキル	知識
意欲・積極性 自発性 ねばり強さ 向上心・探究心 責任感・まじめさ 信頼感・誠実さ 人に好かれること リーダーシップ 協調性 柔軟性 注意深さ・ミスがないこと スピード 社会常識・マナー 身だしなみ・清潔感 体力・スタミナ ストレス耐性 社会人、職業人としての自覚 現在の職業に特有の態度・行動	情報収集 状況変化の把握 的確な予測 的確な決定 問題発見力 ビジネス創造 革新性 戦略性 客観視 察知力 交渉力 交渉力	基礎スキル 学習スキル 教養スキル 言語スキル・文章 テクニカルスキル コミュニケーションスキル モノ等管理スキル 資金管理スキル 段取りのスキル	科学・技術 化学・生物学 芸術・人文 医療・保健 ビジネス・経営 外国語 土木・建築 警備・保安
	基礎的機能 知的機能 感覚機能 運動機能	その他 仕事に関連する人脈 資金力 仕事に関連する免許・資格 現在の仕事に特有な知識や経験	

独立行政法人労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」より作成
 文字は2015年当時の56の能力等に対する需要で上位10項目

図14 先行研究による人の能力の全体像

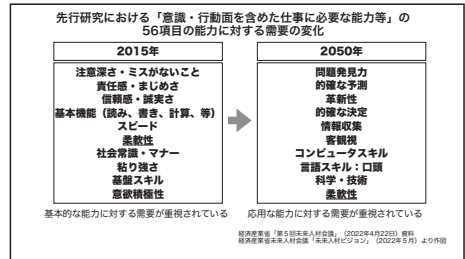


図15 将来における人の能力に対する需要の変化

6. 短期大学の将来像

短期大学は、四年制大学と専門学校の間の微妙な立ち位置にある。

受験生の獲得という面で考えると、短期大学と競合するのは専門学校である。専門学校は学校教育法¹⁾が定める正規の学校であり、「職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、または教養の向上を図ることを目的として組織的な教育を行う」教育施設を専修学校という。

専門学校は、1976年に誕生して以来、2021年度にはおよそ24.0%と短期大学の6倍の進学率、273,462人の入学者を要している。その特徴は、専門教育を中心に行うため、資格取得、即戦力を養うことを謳っている。従って、教養科目がなく、また、キャンパス・校舎などの制限が大学に比べて寛容であり、比較的立地条件の良い校舎を持ち、比較的授業料が安い、放課の時間の早いことや、夜間の開講などもアピールをしている。

短期大学は、教養課程が必要であるものの、学位（短期大学士）を授与されること、進路として四年制大学への編入（2021年度は8,293人のうち短期大学：4,035人と最も多く、高等専門学校：2,374人、専門学校：1,849人と最も有利である⁸⁾）が有利などの利点も多い。

しかし、大学への社会的なニーズは今後、大きく変化をしていく。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.176 職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—³⁾」における必要な能力の2015年の分析では、「意識・行動面を含めた仕事に必要な能力等」人の能力等の全体像56の能力で、「注意深さ・ミスがないこと」「責任感・まじめさ」「信頼感・誠実さ」などが上位を占めている（図14）が、経済産業省の「未来人材ビジョン³⁴⁾」によれば、2050年は、「問題発見能力」「的確な予測」「革新性」などが重視されていく方向にシフトをしていくとの予想が出ている（図15）。

同様に日本経済団体連合会「新しい時代に対応した大学教育改革の推進—主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて—」等のなかで、企業の求める資質・能力・知識として、資質としては「主体性やチームワーク・リーダーシップ・協調性」を、能力としては「課題設定・解決能力、論理的思考力」、知識としては「文系・理系の枠を超えた知識・教養」などを挙げている³⁵⁻³⁹⁾。

短期大学の教育は2年あるいは3年（一部の医療系等）という教育年限のために、以前に「社会人基礎力」で提唱された、基本的な学習能力である「基本機能（読み、書き、計算、等）」「社会常識・マナー」「基盤スキル」などを重視してしまいがちである。しかし、社会的需要・受験生からの需要が急速にシフトチェンジし、高度化する中で、それに対応するためには、カリキュラムや教育内容のあり方を改善し、卒業までに「応用力」「問題解決能力」などを十全に身につけられるような教育改革が求められる。当然、物的資源としての学科編成やカリキュラムだけではなく、人的資源としての教員の教育力の強化が必須であることはいうまでもない。

短期大学は、

- 短期大学としてのブランド力（専門学校との差別化）
- 何が学べるのではなく、何が身につくのかというキャリア形成の仕組み作り
- 指導から教育・育成への教員の意識改革と育成
- 就職先の研究（将来性、待遇面を含め）

を、考えて質保証の強化を進めていく必要がある。

文部科学省の2022年10月施行の「大学設置基準の改正^{26・27)}」において、教員組織の変更（専任教員から基幹教員）の改正しており、中央教育審議会質保証システム部会「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について¹²⁾」では、教員の資質向上もまた重要な質保証であると明記されている。

大学教育は、大学という物理的・組織的な器と、教員という人的資源の両方がなければ成立をしない。教員には、助教からの叩き上げ教員と、社会的経験や実績による実務家教員も併存している。こういったすべての教員が教育方法を学んできているわけではなく、教員自身の学歴や知識や経験によって、教育に対する意識、取り組み姿勢や教育方法も異なっている。しかし、これからの教育は、昔の知識や経験のみで成立する時代ではなくなったという認識をしておくことが重要である。

いずれにしても、優れた教員の育成には多くの経験や時間を必要とする。

今後、長い目で見た「育てて送り出す」ための教育集団の実現のためには、教育機関として早急に、教員の教育力向上のための組織的な仕組み作りをしていくことが重要であると考えられる。

学習（文部科学省）と学修（短期大学基準協会）は使用法が混在をしているが、なるべく学修に統一をした。

【参考文献】

- 1) 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）施行日：令和二年四月一日
- 2) 教育基本法（平成十八年法律第二十号）施行日：平成十八年八月一日

- 3) 学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）施行日：令和三年四月一日
- 4) 学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）施行日：令和四年八月三十一日
- 5) 短期大学設置基準（昭和五十年文部省令第二十一号）施行日：令和四年八月一日
- 6) 製菓衛生師法（昭和四十一年法律第百十五号）施行日：令和三年六月一日
- 7) 歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）施行日：平成二十八年四月一日
- 8) 文部科学省：短期大学について。 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tandai/index.htm, 2022年10月7日アクセス
- 9) 文部科学省：学校基本調査—令和4年度（速報値）結果の概要—。 https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1419591_00007.htm, 2022年10月7日アクセス
- 10) E-Stat：政府統計の総合窓口 統計で見る日本 学校基本調査。 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search>, 2022年10月7日アクセス
- 11) ナレッジステーション：令和3年度専門学校への入学状況。 <https://data.gakkou.net/r3senmontop/>, 2022年10月7日アクセス
- 12) 文部科学省：中央教育審議会質保証システム部会（第14回）会議資料 新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について（審議まとめ）。 https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/mext_00355.html, 2022年10月7日アクセス
- 13) 文部科学省大学設置・学校法人審議会。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/daigaku/index.htm, 2022年10月7日アクセス
- 14) 日本私立学校振興・共済事業団：令和3（2021）年度 私立大学・短期大学等 入学志願動向
- 15) 日本私立学校振興・共済事業団：令和4（2022）年度 私立大学・短期大学等 入学志願動向
- 16) 内閣府：科学技術イノベーション人材の育成・流動化 18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移。 <https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/kihon5/1kai/siryoy6-2-7.pdf>, 2022年10月7日アクセス
- 17) リクルート進学総研：マーケットリポート 18歳人口予測 大学・短期大学・専門学校進学率 地元残留率の動向。 https://souken.shingakunet.com/research/pdf/202205_souken_report.pdf, 2022年10月7日アクセス
- 18) 国立社会保障・人口問題研究所：人口統計資料集（2022）。 https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2022.asp?fname=T11-03.htm, 2022年10月7日アクセス
- 19) 中央教育審議会：学士課程教育の構築に向けて。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm, 2022年10月7日アクセス
- 20) 中央教育審議会：「卒業認定・学位授与の方針」（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1369248.htm, 2022年10月7日アクセス
- 21) 中央教育審議会：質的転換答申の用語集。 https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afeldfile/2012/10/04/1325048_3.pdf, 2022年10月7日アクセス
- 22) 文部科学省：制度・教育改革ワーキンググループ。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/043/, 2022年10月7日アクセス
- 23) 中央教育審議会：大学分科会 総合規制改革会議における議論の方向性について～高等教育における自由な競争環境の整備～。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1410649.htm, 2022年10月7日アクセス
- 24) 総合規制改革会議：規制改革の推進に関する第1次答申： <https://www8.cao.go.jp/kisei/siryoy/011211/>, 2022年10月7日アクセス
- 25) 中央教育審議会：大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について（答申）。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/020801.htm, 2022年10月7日アクセス
- 26) 中央教育審議会大学分科会質保証システム部会：新たな時代を見据えた質保証システムの改善・

- 充実について. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00012.html, 2022年11月18日アクセス
- 27) 中央教育審議会：大学分科会（第169回）会議資料 大学設置基準等の改正について. https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/mext_00427.html, 2022年10月7日アクセス
- 28) 文部科学省：令和4年度大学設置基準等の改正について. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/index_00001.htm, 2022年10月7日アクセス
- 29) 中央教育審議会：大学分科会「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について」（審議まとめ）. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00012.html, 2022年10月7日アクセス
- 30) 文部科学省：私立大学等改革総合支援事業. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/002/002/1340519.htm, 2022年10月7日アクセス
- 31) 小学館国語辞典編集部：大辞泉. 小学館, 東京, 2012
- 32) 高等学校学習指導要領（平成30年告示）
- 33) 独立行政法人労働政策研究・研修機構：労働政策研究報告書 No.176 職務構造に関する研究Ⅱ－5万人の就業者Web職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析－. <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/0176.html>, 2022年10月7日アクセス
- 34) 経済産業省：第5回 未来人材会議 未来ビジョン. https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/mirai_jinzai/005.html, 2022年10月7日アクセス
- 35) 一般社団法人日本経済団体連合会：新しい時代に対応した大学教育改革の推進－主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて－. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/003.html>, 2022年10月7日アクセス
- 36) 中央教育審議会：大学分科会大学振興部会（第3回）会議資料 大学教育に関する経団連の考え方～文理融合・STEAM・リベラルアーツ教育、大学教育の質保証、情報公開～. https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/mext_00419.html, 2022年10月7日アクセス
- 37) 一般社団法人日本経済団体連合会：大学教育に関する経団連の考え方～文理融合・STEAM・リベラルアーツ教育、大学教育の質保証、情報公開～. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/051/siryoy/1422495_00002.html, 2022年10月7日アクセス
- 38) 中央教育審議会：大学分科会大学振興部会（第3回）会議【資料1】大学教育に関する経団連の考え方. https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/mext_00419.html, 2022年10月7日アクセス