

NEWS LETTER

短期大学基準協会

ASSOCIATION FOR ADVANCEMENT OF COLLEGES IN JAPAN

VOL.9

平成10年10月

〒102-0073

東京都千代田区九段北4-2-25(私学会館別館内)

TEL03-3261-3594 FAX03-3261-8954

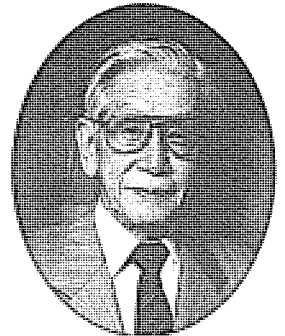
編集・発行 短期大学基準協会

CONTENTS

- 巻頭言
- “失樂園”時代：激化する市場競争
- 「心の教育」－現状とその問題点－
- 委員会から

巻頭言

日下 晃



短期大学基準協会副会長
武庫川女子大学短期大学部
理事長・学長

短期大学基準協会が発足したのは、平成6年4月であった。現在まだ満5年に満たないわけであるが、その間に調査研究委員会と向上充実委員会の委員長並びに委員の方々のご尽力で大きな成果がもたらされ、私立短期大学の自己評価活動を大きく前進させる原動力となっていることは衆目の認めるところであり深く感謝申し上げたい。

短期大学基準協会は発足以来まだ年月も浅いが、日短協の全メンバー校が毎年各々自己点検・自己評価を行い、報告書の刊行件数も多くなっている。また、平成8年10月協会が刊行した「短期大学の自己点検・評価」に見られるように「真剣に切磋琢磨を求める短期大学が自らの意思で相手を探し相互に評価を行い、客観性のある自己点検・評価を創り出す」というユニークな相互評価を提唱しており、本年秋から個々の短期大学の自己点検・評価の経年比較を持ち寄って相互点検・評価をし合うことも準備している。

協会の活動としては、日頃の情報収集や広報活動の他、毎年研修会を企画し、基調講演、シンポジウム、事例発表等を行い、例年多数の参加者による熱心な討議の場を提供している。我々は協会の更なる活動と大きな貢献を期待するものである。

短期大学基準協会の構成員は現在は私立短期大学協会の会員校でもあるが、将来その趣旨に賛同されて申込みがあれば、国公立の短期大学にも加入して頂いて俱に短期高等教育の充実向上に努めたいとの希望を持っていることを明

らかにしておきたい。

さて、大学審議会の7月末の中間報告「21世紀の大学像と今後の改革方策について」によれば、「教育研究の資的向上のためには自己点検・評価の充実、客観的評価の導入など多元的な評価システムの確立が必要」であるとし、「客観的評価を行う組織として、大学団体や学会・協会、大学基準協会が考えられる。」と述べた後で「透明性の高い評価の実施や大学の評価情報の提供、評価の有効性の調査研究を行うため、大学共同利用機関と同様の位置付けの第三者機関を設置する。」とある。

大学の評価を行う組織として、大学団体や学会等が適格であるか否かはともかく、大学基準協会や、ここには例示されていないが短期大学基準協会は、その設立目的から充分適格性をもつものと考えられよう。然し、大学審とは別に「透明性の高い評価の実施……を行うため、大学共同利用機関と同様の位置付けの第三者機関を設置する」と言っているのは、入試センターや学位授与機構なみの官製の大学評価機構の新設を提案しているのだろうか。

若し、そうならば、50年の歴史を持つ大学基準協会も、漸く始動しはじめた短大基準協会も、直ちにその存在意義を失うことになりそうである。これらの大学集団の自発的な意欲を抑制することなく、これを温かく見守り、これを助成することが行政のあり方だと考えるのだが。私の受け取り方が間違っているのであれば幸いである。

調査研究委員会委員

清水 畏 三 (桜美林学園 学園長・理事長)

日本を根底から揺るがす激動の時代、高等教育も激しい“市場”競争の時代に突入している。とりわけ私学の場合、これまでの楽園的経営が不可能になる。“失樂園”時代ともいうべきであろうか…。

■江崎玲於奈氏の学長体験： 〈評価なし〉平等主義

朝日新聞（4月23日）が江崎玲於奈氏との対談記事を掲載した。在米32年、筑波大学学長6年、さすが普通の学長ではない体験談を、あっさり平気で述べておられる。

- ▽ 国立大学の学長には、十分な人事権と予算配分権なし。国立大学は不思議な世界である。
- ▽ 優秀な教授や若い能力ある人を、海外から招こうとしたが、十分待遇できない。給与が勤続年数による基準で決められる。日本は能力に対しては、金を支払わない。働いた期間の長さを重視する平等主義である。
- ▽ 平等主義とは〈評価しない〉ということだ。そのため、刺激や緊張感がどんどん少なくなる。特に科学の分野は、能力に応じた待遇にチャレンジするチャンス若い人に与えなければだめだ。メリトクラシー（能力主義）を導入しなければ発展しませんよ。

確かにアメリカの給与は根本的に違う。能力主義のみならず、市場原理が強く作用しているからだ。少々、筆者のアメリカ見聞をいわせてもらう。

- ▽ 学問分野別で給与相場が違う。医学や法学は高い。毎年、各公私立大学別／ランク（教授／助教授など）別の教員平均給与額が公表されているが、医学と法学は除外。高額所得を得ている学外の医師や弁護士が、給与相場を吊り上げるからである。例えば、ハーバード大学の医学助教授が、学長より数倍高い給与をもらっていたりする。
- ▽ それ以外の学問分野も同様。例えば経営学や情報科学が高い。体育や家政学は安い。

- ▽ 20年ほど前、某名門リベラル・アーツ・カレッジを訪問した。「教員個人別給与表を見せて欲しい」と頼んだところ、「それは厳重秘密、なぜ見たいか」と聞かれた。そこで趣旨説明、ようやく最高給与は30代前半の物理学担当教員、それに次ぐ第2位は50代後半の人文担当教員であることを知り得た。年功序列給与ではない。
- ▽ アメリカの学長と雑談するとき、必ず給与問題について聞く。公立も私立も、学長にかなりの裁量権がある。カリフォルニア州の名門州立大学学長に質問、「他大学から優秀学者を引き抜くさい、給与をどうするか。」返答「私立大学ではないから、学長裁量の幅が狭い。そこで奥さんの仕事を世話したり、学外で画策、給与に上乗せできる金をもらってきたりする。これは私自身がやらなければならない仕事だ」。
- ▽ そもそも雇用形態が終身雇用ではない。何回か雇用契約更新したのち、有能なら、7年ぐらいでtenure（終身在任権）が得られる。しかし近年、その在り方をめぐり論争、tenure廃止論も高まっている。

■“ユニバーサル”段階の品質評価： 政府か市場か

5月31日、アメリカから招待されたマーチン・トロー（Martin Trow）が高等教育学会で講演した。彼は高等教育の発展段階論＝〈エリート〉→〈マス〉→〈ユニバーサル〉を打ち出した有名学者である。

- ▽ 第2次大戦後、全ての先進諸国が、伝統的エリート大学システムをマス高等教育用システムに転換すべく努力した。とりわけ過去20年間、その努力が加速した。しかし、ヨーロッパ諸国は今なお悪戦苦闘中。しかるに今後10年間の主要任務は、マス高等教育からさらにユニバーサル・アクセスへの移行である。
- ▽ ヨーロッパ型高等教育システムは、急速にアメリカ型に移行中である。アメリカ流とヨーロッパ流が違う重要

相違点。ヨーロッパ流は大学の品質に関する評価や保証を重視する。政府がいわば各種専門職用のライセンスとして、学位水準を保証しているからである。

- ▽ 他方、アメリカ流はその大学の学問的水準／名声など、全て〈市場〉任せにしている。その代わり、それぞれ異なる多種多様な高等教育機関が存在できる。ユニバーサル・アクセスへ進行するには、この在り方が極めて重要になる。政府は詐欺行為に対する消費者保護だけ担当すればよい。

以下は筆者の私見…。

- ▽ 日本の高等教育システムも、品質評価／保証に関する限りヨーロッパ流である。文部省が大学設置基準などで認可指導する。しかるに日本は今やすでにマス段階からユニバーサル段階に移行中、しかも少子化の進行に伴い、学生募集競争がますます激化中である。
- ▽ 今後とも、たとえ政府（文部省）が品質評価するにせよ、事実上、一体どの私学が生きていけるかどうかを決めるのは、まさにトロローが指摘するいわば〈市場評価〉である。
- ▽ 残念ながらトロローに聞き損なったが、ではアメリカの場合、基準協会は一体いかなる役割をはたしているのか。あえて偏見かもしれない私見を述べるなら、アメリカの基準協会は、今や主として連邦政府の御用機能的役割をはたしているのではないか。なぜなら、連邦政府が莫大な各種奨学金をばらまいている、その支給対象、それは基準協会の審査に合格した公私立高等教育機関の在学学生に限定…という仕組みではないか。もしそのような間接的奨学生選抜機能を喪失するなら、基準協会の存在価値は大幅に損なわれるだろう。
- ▽ アメリカの基準協会は審査のさい、〈自己評価〉に基づき現地審査を行い、いわば同業者評価に相当する〈第3者評価〉を下す。この自己評価が日本に導入された。
- ▽ しかし日本の短大基準協会は発足以来、あえて〈自己評価〉のみを重視、〈第3者評価〉を回避している。しかしそれはそれでよいではないか。どうせ厳しい〈市場評価〉の時代が進行するからである。

■アメリカの新経営分析論： 高等教育機関は3類型

アメリカの高等教育専門誌「クロニクル」(98/1/9)が、著名高等教育学者チェスター・フィン (Chester. Finn) の文章を掲載した。彼はブッシュ大統領時代、連邦政府教育省の次官を務めていたこともある。彼にいわせると…。

- ▽ 1970年代、カーネギー高等教育審議会がアメリカの各種高等教育機関を12類型に分類した。(基本的には研究大学、複合大学、リベラル・アーツ・カレッジ、コミュニティ・カレッジなど)。しかしそのような類型分類は、今や市場競争の現状から見て通用しない。

- ▽ ではどのように分類すべきか。それは次ぎの単純3分類である。

第1類型として**brand-name型**：銘柄の名門大学。ハーバードが頂点。入試難関。リベラル・アーツが中核。教員は研究志向。伝統的¹大学管理運営形態。

第2類型として**mass provider型**：いわば公私立の大衆化大学。学位は職業用も含めて多種多様。在学学生年齢はまちまち、パート学生も多い。

第3類型として**convenience型**：まさにコンビニ。コミュニティ・カレッジ、4年制大学の一部分校、Phoenix大学、Motorola大学、美容スクール、トラック運転スクールなど。公立／私立、非営利／営利など各種各様。特色は市場対応／ユーザ志向／職業志向。成人²在学学生が多い。運営はビジネス的／弾力的。学費安価。

- ▽ 市場競争の観点から見た将来予測。以上3類型のうち、経営が最も困難になるのは第2類型 mass providerである。公立も私立も同様、伝統的¹在り方にこだわりながら、今や〈名門大学との競争〉と〈市場変化への対応〉との間で、どちらにしようかと悩む。しかし市場で生存できるためには、錆びついたその在り方を根本的²変革することが不可欠であろう。

以上のような類型分類に基づく経営分析、恐らく日本にも適用可能ではなかろうか。

「心の教育」

—現状とその問題点—

短期大学基準協会理事

川 並 弘 昭 (聖徳大学短期大学部 理事長・学長)

1. 初めに——「全人教育」の意義

だれもが大学に入ってくる「ユニバーサル型」はすでに始まっている。それにどう対処すべきか。大学審議会が提言するように、「学生や社会のニーズ」に対応した、「教育内容の改善」を、「自らの責任」で行うより他はない。いずれにしても、これまでのように、もはや画一的な教育による同質的な人材の養成では、社会構造や産業構造の急激な変化に対応できなくなっている。マスコミも社会も、大学教育の在り方に疑問を抱き、苟立ちとともにその改善を促している。もしやそれは、単に産業界に「役立つ」人材を期待したのであって、果たして「知・情・意」の調和した人間の育成、すなわち「全人教育」を指向したものであったろうか。「役立つ」人材の育成に異を唱えるのではない。ただ、科学技術の進歩によって、生活の快適さが価値の尺度となってしまった今日、L. マンフォードが警告する、「機械の人間化が、かえって人間性を機械化する」という逆説的効果が気掛かりで、そこに「歪んだ」人間像を思い描くのである。

われわれを取り巻く現実社会はもちろん、教育現場においてさえ、予想もつかない事件や問題が相次いで起こり、「知識や理解」に偏る従来の教育が見直され、「関心や意欲、態度」こそ「新しい学力」である、と修正されたのが平成5年のこと。そして、「心の教育」の重要性が叫ばれ、中教審による中間報告がなされたのがこの3月末のことである。学生たちの生きる気概の欠如はおくとしても、口のきき方も知らず、挨拶さえも満足にできない学生たちを目の前に、学ぶことの喜びをどう伝えてゆくのか、組織的なテーマにしたのはつい2、3年前のことである。指導に際しては、短大生とか大学生として括るのではなく、あくまでも個人に視点を絞るべきことを痛感する。

学園創立以来60年余り、営々として培ってきた「人づくり」も、果たしてどこまで根付いているのか。ささやかな努力を誇示するようで、活字に移すのは恥じられるが、明晰であることの一つは、手のうちのカードを見せてしまう勇気と無縁ではない。その一端をここに披露し、率直なご指導を仰ぎたい。

2. 建学の理念である「和」の精神

教育内容の充実と改善を目指して、本学ではその努力目標として14項目を選び、その冒頭に、1)「建学の精神と教育の目的」を置き、その下位項目として、「和」の精神に基づく全人教育、女子教育、専門的学術・技能教育、幅広い教養の育成、一貫教育、地域社会・国際社会への貢献の6項目を数える。意図しているのは「全人教育」である。

そもそも大学の教育とは、「建学の理念」が日々の教育活動にどう展開され、どう具現されているかである。本学は創立以来、一貫して「和」を建学の理念として掲げてきた。学園の創立者であり、大学の初代の理事長・学長であった川並香順が傾倒する聖徳太子の「和を以て貴しと為す」の「和」の心に由来する。この「憲法」第1条も、「論語」の「礼の用は和を貴しと為す」に遡るとなれば、「和」の精神も、当時の日本文化の揺るぎない基盤であった儒教と仏教との精神を継承するものである。今年創立者の生誕百年を迎え、多彩な記念行事が進められているが、改めて建学の理念を確認し、それをどう継承し、具現するのか、学園全体が決意を新たにしている機会ともなっている。

しかし、「和」という「徳」を支えるものはいったい何か、日々の教育の場に具現することは決して容易なことではない。それは、1) 個人の「協調、協同」する知である、2) 「語り合う」探求心である、3) 他者との連帯を求める、4) 「共存」の思想である、5) 普遍的な「正しさ」を志向する、と捕らえ、そうした「和」の精神から導き出される様々な行為が、当然のこととして実践できる人間を育てることに他ならない。

「和」を語り合う探求心、と捕らえ、その実践例の一つとして、幼稚園から大学に至るまで、全教職員がそれぞれの考えや意見、近況などを記して提出する「学園長へのレター」を挙げるができる。それは「親展」であり、学園長が開封し、それに応える、という形になっている。実践してすでに10年を越え、その数は延べ数千人に及ぶ。学外の宿泊研修など、あらゆる行事に参加して学生や教員と対話を続けてきたが、組織の肥大などでそれが困難となり、それでも対話を、と願う苦肉の策である。

3. 「心の教育」を目指して

本学の特色を挙げるとすれば、やはり「人間教育」であろうか。それは建学の理念として「和」を掲げた父・香順以来、一貫して受け継がれている。あらゆる機会を捕らえてそれを強調する。「常識が身に付いていない人間が多数存在しているのなら、それは『高等教育』という名の下に、人間教育を放棄したわれわれの責任である」と。およそ教育の場が、単に知識や技能の修得に終わるなら、それは教育の放棄であり、われわれ教師の怠慢と言えよう。大学に「研究」という文化的な精神なり倫理が求められたのは、それほど遠い昔のことではない。ベルリン大学の創始に関わる「フンボルト理念」だが、それはあくまで教育との有機的関連においてであった。大学とはまず教育機関なのである。本学では全教員に、専門分野の研究テーマとは別に、学生の教育、指導上の問題解決のための研究テーマを設定してもらい、いずれその成果の公表を期して準備を進めている。

さらに、入学式も卒業式も保護者同伴で、年に10回以上もある各地の後援会支部総会でも、その場に保護者を集めて訴える、「勉強は学校で、躰も学校では困る。こうした家庭無責任主義を残したままでは、脱偏差値教育はいつになっても実現できない」と。学生に対する指導は、挨拶の励行、身なりや言葉づかい、箸の持ち方にまで及ぶ。それは、技術や手段が自己目的化しやすい今日の精神的風土のなかで、いつしか忘れてしまった「美しき伝統文化」であったのである。

大学も基本的には「礼儀、作法」を重視する附属の小・中・高校と同じで、クラス担任制をとり、「学外研修」として春は箱根、夏は志賀高原での宿泊研修を実施、教員と学生、学生同士の対話と交流を図っている。アメリカ西海岸でのホーム・ステイによる語学研修、さらに北海道への研修旅行など、ともに学び、語り合う時間と空間が多様に設定される。個人が知識や技能を身に付けるだけでは不十分で、成長とは「孤立から関係への発展」とする、新しい教育観の実践である。新しい世紀は人間のネットワークづくりから始まる。

学生たちには「優れた環境のなかで、一流のものを提供

しよう」というのも創立者の方針で、本学教授だった故・利根山光人の壁画や、流政之の屋外彫刻をちりばめたキャンパス、豊富な名画や資料を展示する常設のギャラリーなど、学生が自然と芸術とに触れられるように配慮している。また、パイプ・オルガンを備える川並記念講堂での、世界の名演奏家たちを招いてのシリーズ・コンサートも心の教育の一環として実施している。すべて学生たちに提供するもので、年間70回を越える。ここ3、4年は、これに能や歌舞伎など、日本の古典芸能も加えている。これらへの参加も学外研修と同様に、「聖徳教育」としてカリキュラムに組み込まれ、必修として単位化されている。教育は教える側の情熱や力量は無論だが、美しい環境や建物、設備や行事もまた人を育てる、という確固とした創立者の遺志を継いだものである。

しかし、多くの私学が看板に掲げ、教育の現場で追求されてきた「人間教育」が、今日ほど困難な時代もない。伸び伸びと育てたい、というもっともらしい「自由」や「個性尊重」が、とりわけインテリ層によって声高に語られ、親も周りも、ときに教師までもが、規律ある生活や躰の指導をためらうからである。幸福の基準が、空虚なエゴイズムを規範として計られる社会にあっては、理想と現実との隔たりはいよいよ大きく、次元を異にした差になっている。挨拶一つを例にとってみても、30余年というスパンで眺めるとき、世相を反映してか、年々挨拶ができなくなってきている。このため「挨拶週間」を設定して、学内では挨拶し合う雰囲気を醸し出すように働きかける必要が生じてきた。にもかかわらず、だからこそ言うべきだろうか、創立以来一貫して、家宝のように引き継いできた「人間性の育成」、という教育の大前提を変更することはできない。

4. 「基礎教養」を意図したカリキュラム

社会の荒廃や教育の不毛に心を痛めるとき、いじめや不登校、学級崩壊などに対応する、いわば対症療法的な教育も必要である。しかし、それが全てであってはならない。アメリカの多くの大学のように、あるべき市民像を視野に入れ、重要視する教養教育、いわゆる精神の「グローバル・スタンダード」を構想する必要がある。大学教育はい

ったい何を志向していたのか？カリキュラムも学生や時代の要請に応えるという形で、実学志向の傾向を見事になぞっている。各大学の「教養課程」の惨状と解体。それが時代の流れだった。

そのことの反省のうえに、本学では「基礎教養科目」を開設、フレキシブルなカリキュラムの構築を目指したものである。言語と文化、社会と制度、自然と数理、女性と子ども、生活の科学、基礎演習の6つの群からなり、120を越える科目が開講されている。学生は将来の自己実現を念頭に、任意の科目を選択できることで、学際的な分野の学習の自由度は格段に高まり、同時に、日ごろは接触する機会のない学部や他学科の学生と机を並べることで、交流の輪を広げるメリットを生み出すことになった。専任の全教員が担当し、小人数のクラス編成に心掛け、学生理解にも効果を上げている

さらに、明治以降の外国語教育に見られる偏向と非現実性を正すために、まず改善が期待されたのは、これまで主流であった英・独・仏以外の言語が履修できることである。すなわち、隣国の言語ともいうべき中国語、朝鮮語、ロシア語を加え、8か国語から任意の外国語を選択必修とした。その授業内容も従来の文法偏重、訳読中心の授業を避け、児童英語やトラベル英会話などまで含み、多様である。

しかし、英語は中・高校時代にすでに嫌いなものになっていたのか、それを選択する学生が半数を割る結果となる。地球規模の分布と普及度が示す国際性からも、日本人にとって重要な言語とは英語であることに変わりはなく、そのことを理解させても、学生の自主的な学習には余り期待できないとして、次年度からは英語を必修として加えることにした。ただ、コミュニケーションの手段としての英語となると、従来のような、日本人による週1度の授業では効果が期待できないので、学内に英会話学校「ウイスト・ゲイト」を併設、学生の進度に応じて10名程度の少人数クラスを編成し、「英語教育」を専攻したアメリカ人講師による「課外英会話講座」を開講している。学生は自分の空き時間を利用して前期50回、後期50回（1回50分授業）受講する。実用英語検定やトフル（TOEFL）などの受験クラスもあり、英語力の向上ばかりか、国際理解の機会ともなっ

ている。平成10年度からこの課外講座の評価が外国語の英語の単位として認定されるようになった。

5. 女子教育の伝統を担って

「全人教育」に不可欠なのは、やはり、新しい意味での「良妻賢母」の育成である。ところが、「女子大」と聞くと、伝統的な役割分担に基づく「古い」教育と思いがちで、その存立意義はないとさえ語り、それを肯定する人も多い。いや、女子教育の意義は厳然として存在する。「共学志向」の時流に迎合し、創立者が掲げた「女子教育」の理念と伝統を、いとも簡単に放棄してよいものであろうか。

それなら、今、なぜ女子大なのか？確かに「男女差別」や「女性の社会進出」といった、男女の対立を意識させる言葉がはびこっている。果たして男性と女性の利害は、今の社会では一致しないのだろうか。「女性の自立」を叫ぶ混迷の社会だからなおのこと、「女性の生き方、女性の幸せとは何か」を問い直してみる必要がある。なぜなら、時代や環境の変化にも関わらず、働く女性の背後には、やはり家庭と家族の問題があるからである。

もし、男性と女性とが、互いに補い合う存在とするなら、生まれながらの適性に副うように生きるのが自然で、そこに熱っぽい論争など起こる余地はない。共学志向は、一見、歴史の流れのように見えても、存立の意義が徹底的に検証されての結果ではない。子どもを生み、育てるという生理的特徴こそ、女性の女性的な機能であり、適性ではないか。男性と女性は違って、互いに補い合う立場でなければとするなら、「共学が望ましい」という論拠もきわめて薄弱なもの。女性には永遠に女性的なものがある。これは生来的なもので、この違いを伸ばし、育てることこそ価値があるのであって、特定のイデオロギーの介在によって、それが阻害されてはならない、と考える。

ましてや、従来の産業主義的な男性社会の歪みが反省されている今日、柔軟な女性の視点で育児や家庭教育、環境問題や高齢化社会、さては人種問題や国際交流など、その問題解決に貢献するためにも、日本の伝統文化に裏付けられた、国際性豊かな「新しい女性」の育成は急務のはずで、活躍の場は大きく開かれている。

■自己点検・評価と設置基準■

—設置基準の補完ではなく、代替を
目指す自己点検・評価を—

平成3年、大学、大学院、短期大学のそれぞれの設置基準の第2条に全く同文の自己評価等の項がおかれ、文部省の強い行政指導もあって、各学校とも自校の学則の中に自己点検・評価の条項を設け、これに努めることを謳った。そしてわが国の高等教育に携わる学校全体としては、この定着化の方向に急速に進んできたといえよう。その結果というべきか、私の手許にも送付していただいた点検結果の報告書や教育・研究年鑑の類が山積みとなった。いわゆる自己点検・評価にとどまらない数多くの事例を拝見させて頂いて、わが校の実施案作成についても学ばせていただく事も色々あった。その中で自己反省を伴いながらあえて指摘しておかなければならない点が3点ほどある。

第1点は、どの報告書等にも研究業績については、具体的に質的にも量的にも適切な項目で報告されている。ところが、教育業績およびその評価に関わる項目については、具体性を伴った項目としては、ほとんど明瞭な表現、なかなか量的側面も伴った表現に接し得なかった。今後不十

—向上充実委員会から—

大塚 圭 介 (兵庫大学短期大学部学長
兵庫大学学長)

分であっても早急に解決すべき最重要課題であろう。

第2点は、自己点検・評価がモデルとした米国のアクレディテーション (accreditation) システムの内容としての二つの側面、自己点検 (self-study) と評価 (evaluation) が結びつきながらも明瞭に区分されていることである。この点については他校との相互評価のシステムを構築する等の中にしか解決の途はないのではないかと考えられる。

第3点は、これが最も重要で、先に述べた第1、第2点ともこれから起因していると考えられるものである。米国の場合アクレディテーションは、下 (個別) から上 (一般) への方向がとられているが、日本のそれは教育の法制度的構造が異なるために、上 (一般基準) から下 (個別基準) へ向う形となっている。したがって自己点検・評価システムは、設置基準の補完的機能にとどまる自己点検・評価システムではなく、設置基準の代替機能をもつシステムの構築を目指すべきではないかという事である。

委員会から

■多様化する高等教育機関■

—調査研究委員会から—

溝 上 智恵子 (長岡技術科学大学 助教授)

大学審議会は、本年6月「21世紀の大学像と今後の改革方策について—競争的環境の中で個性が輝く大学」(中間まとめ)を発表した。しかしながら、今回の「中間まとめ」では、短大に関しては、極めて簡単にふれられているのみで、高専ともども「別途専門的な調査検討を進める」とされ、短大の将来像や改革の方向性について、必ずしも明確な指針が出されたとは言えない。むしろ問題の先送り感が強いことも否めない。まもなく最終答申が出されるが、大学審議会において今後どのような短大像が示されるのか、気になるところである。ここでは多様化する高等教育機関といった視点から短大の課題を考えてみたい。

18歳人口の減少や女子学生の4年制大学指向の高まりなど社会の変化を受けて、すでに各短大では、入試方法の改善、カリキュラムの見直し、学科の新設・改組など様々な改革に着手している。その一環として、学生の専門的職業教育への指向を反映し、従来の短大教育には見られなかつ

た学科も登場してきた。確かに、多様な学習機会の提供という理念からみると、こうした新分野の学科誕生はむしろ推進されるべき動きである。しかし選択する学生の側からこれをとらえるとどうなるか。短大では、短期高等教育という時間的制限から、現在でもカリキュラムは過密気味である。その上、専門的職業教育に特化した教育を提供するとなると、受験生は専門学校と短大との違いをどこに求めたらよいのだろうか。その答えが各短大から明確に示されているとは必ずしも言えない。むしろ個性的な短大であればあるほど、専門学校に近くなる可能性も捨てきれないのではないだろうか。さらに来年度から専門学校の卒業生にも4年制大学編入学の道が開かれることとなった。単なる実務教育のみでは終わらない、専門的職業教育とは何か。またこうした教育をいかにして提供していくことができるのか。このような視点も含めた短大像を、今後は探っていく必要があるのではないだろうか。

- 4.17 第17回理事会
1. 平成9年度事業報告(案)について
 2. 平成10年度事業計画(案)について
 3. 役員の変更について
 4. 向上充実委員会及び調査研究委員会委員の改選について
 5. 平成10年度「第9回定期総会」協議題について
 6. その他
- 4.22 第9回定期総会
1. 平成9年度事業報告について
 2. 役員の変更について
 3. 平成10年度事業計画(案)について
 4. その他
- 5.14 第1回短期高等教育研究会
1. 早急に取り上げる検討課題について
 2. 「21世紀の短期大学像をめぐる研究会(仮題)」の開催について
 3. その他
- 5.21 第16回調査研究委員会
1. 平成10年度事業計画について
—本年度の具体的な活動計画について—
 2. その他
- 6.12 第2回短期高等教育研究会
1. 短期高等教育研究会における検討課題等について
 2. 「21世紀の短期大学像をめぐる研究会」の開催について
 3. その他
- 6.12 第16回向上充実委員会
1. 平成10年度事業計画について
—本年度の具体的な活動計画について—
 2. その他
- 6.18 第17回調査研究委員会
1. 平成10年度事業計画(案)について
 2. その他
- 6.26 第18回理事会
1. 短期高等教育研究会の審議状況について
 2. 「21世紀の短期大学像をめぐる研究会」の開催について
 3. 平成10年度委員会委員について(報告)
 4. その他
- 7.3 平成10年度 21世紀の短期大学像をめぐる研究会
- 講演 『大学改革と短期高等教育』
講師 天野郁夫氏 国立学校財務センター教授
- シンポジウム 『21世紀の短期大学像を求めて』
- ・「短大生に期待すること」
浦野隆史氏 (株)伊勢丹 人材開発担当課長
 - ・「出口がはっきり見える教育の展開を」
田村富彦氏 (株)学研 進路・進学情報センター主幹
 - ・「短期大学の教育研究改革への取り組み」
森脇道子氏 産能短期大学長
- 7.10 第3回短期高等教育研究会
1. 「大学審議会(中間まとめ)」の意見について
 2. 平成10年度「21世紀の短期大学像をめぐる研究会」について(報告)
 3. その他
- 7.10 第18回調査研究委員会
1. 「短期大学における職業教育, 実務教育」について
今野雅氏 政策研究大学院大学 教授
 2. 「大学審議会(中間まとめ)」の意見について
 3. その他
- 7.23 第4回短期高等教育研究会
1. 「大学審議会(中間まとめ)」に対する意見等(案)について
- 7.24 第19回理事会
1. 「大学審議会(中間まとめ)」についての意見等について
 2. その他
- 9.25 第20回理事会
1. 平成10年度事業の活動状況について(中間報告)
 2. 第10回定期総会議題(案)について
 3. 短期高等教育研究会の今後の取り組みについて
 4. その他

編集後記

大学審議会が6月に出した中間報告では、自己点検・評価の充実などが話題となっています。背景が異なっているので、単純な比較はできませんが、高等教育を考えるとアメリカの例と比較することが多いのは、大学が多いという共通の特徴があるからです。中教審が3月に出した中間報告では、心の教育の重要性を取り上げています。この心の教育はわが国私学の特徴の一つです。60年余りの歴史をもつ事例を紹介しました。

森本 晴生(東京文化短期大学 常務理事)

〈訂正とお詫び〉前号(VOL.8)の巻頭言の文中「オキス」と記載したのは「キオス」の誤りでした。ここに訂正をし、お詫び申し上げます。