

多様性に対応した城西短期大学の特色ある教育に関する研究

第二報

草野 素雄* 蓼沼 康子* 栗田 るみ子** 柴沼 真**
Kusano Motoo Tadenuma Yasuko Kurita Rumiko Shibamura Makoto
*城西短期大学 **城西大学経営学部

キーワード : 短期大学教育 初年次教育 キャリア教育

1. はじめに

「多様性に対応した城西短期大学の特色ある教育に関する研究 第一報」では、城西短期大学の沿革および大学建学の理念である「学問による人間形成」と短大の目的である「人間力醸成」ならびに3つのポリシーについて言及した。また短期大学を取り巻く環境の変化と初年次教育の問題点とあり方について社会人基礎力と結びつけて論述した。今回は第二報として、短大における初年次教育のポジショニング、特にキャリア教育について現状を踏まえながら、今後の在り方を追究していく。

初年次教育（導入教育）は、高校まで修得しているはずの学習内容の補習教育（リメディアル教育）、論文・レポートの書き方、プレゼンの方法などの学習スキルの教育、大学生として修得すべき知識・技能・態度などのチューデントスキルの教育、専門教育を学ぶ上で必要となる学問分野の教育ということであるが、それと並行して将来の進路についても大学入学時点から様々な視点でキャリア形成について取り組む必要がある。

城西短期大学の別称は「城西ベースカレッジ」と呼ばれているように、就職や進学の基本となる知識や技能を2年かけて修得し、社会人としての基礎力を養成することが目的である。

したがって、リメディアル教育とキャリア教育を短大のカリキュラムの中に組み込んで人材育成を図ってきた経緯を振り返り、今後の短大における初年次教育に関して提言をしたいと思う。

2. キャリア教育の概観

2-1 キャリア教育

キャリア教育の手引き（文部科学省（2011）において、内閣府の「人間力」、文部科学省の「学士力、就業力」、厚生労働省の「就職基礎力」、経済産業省の「社会人基礎力」を統合した形

で、キャリア教育で育成すべき力として「基礎的・汎用的能力」を提示している。内閣府の「人間力」は、社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力であり、知的能力的要素、社会・対人関係力的要素、自己制御的要素の3つの要素を総合的にバランスよく高めることと定義している。そして構成要素に着目した具体的な例として以下の3点を挙げている。

- ・「基礎学力（主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力）」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの知的能力的要素
- ・「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの社会・対人関係力的要素
- ・上記2点の要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの自己制御的要素

これらを、総合的にバランス良く高めることと述べ、発揮する場として、3つの場面を想定しており、職業生活面、市民生活面、文化生活面としている。

また、中央教育審議会（2011年）の答申では「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」、後期中等教育（高等学校）修了までを基礎として、学校から社会・職業への移行を見据え、教育課程の内外での学習や活動を通じ、高等教育（大学、短大）全般においてキャリア教育を充実することが記述されている。中でも、発達の段階に応じた体系的なキャリア教育の充実として、以下、8つの方策を掲げ、高等教育では、「後期高等教育（高校）終了までを基礎に、学校から社会・職業への移行を見据え、教育課程の内外での学習や活動を通じ、高等教育全般で充実する。」とある。

キャリア教育の学校段階における充実方策

- (ア) 各学校におけるキャリア教に関する方針の明確化
- (イ) 各学校の教育課程への適切な位置付けと計画性、体系性を持った展開
- (ウ) 多様で幅広い他者との人間関係形成糖のための場や機会の設定
- (エ) 経済、社会の仕組みや労働者との権利、義務等についての理解の促進
- (オ) キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価、改善の実施
- (カ) 教職員の意識や指導力の向上
- (キ) 効果的な実施のための体制整備

2-2 短期大学のキャリア教育

短期大学は、学校教育法第108条第1項（平成19年改正前は第69条の2）にあるように、「職業又は实际生活に必要な能力を育成する」ことを目的とすることができる大学と定められ、

4年制大学とは異なる固有の目的を持った「大学」であると法的に位置付けられているように、それぞれの教育理念に基づき、特色ある教育を行ってきた歴史がある。

2021年度の学校基本調査によると、全短期大学の9割以上が私立となっている。つまり、日本における短期大学は、各校独自の教育理念に基づく多様性を持っているといえる（図表2）。

図表2 短期大学数・入学者数・学生数

	学校数	入学者数	学生数
国立	0校	0人	0人
公立	14校	2,377人	5,231人
私立	303校	43,208人	94,185人
合計	317校	45,585人	99,416人

出典) 令和3年度学校基本調査による

また、卒業後の進路を見ると、通常就労77.7%について2位に進学（大学の学部、別科、専攻科）の10%がある。1位と2位の差が大きいにも関わらず、2位に進学がある要因の1つに日本の短期大学の、3分の2が4年制大学を併設している点があると推定される。

1位と2位の差が大きいことも着目する点であるが、通常就労の約8割における学生へのキャリア教育の重要性は論をまたない。また、スキルアップやキャリアアップのためにより高度な職業能力を開発するリカレント教育、あるいは付加価値を付ける資格取得の学習、知的リフレッシュを図り人間性をより高めるための自己啓発など、「学びの場」に関する活動が活発であることから、短期大学独自の教育に独自のキャリア教育を組み込むことは必須といえる。

城西短期大学も城西大学と併設されており、履修科目の相互開放や、4年制大学の3年次に編入学を意識したカリキュラム上の工夫など、接続をスムーズに促す教育が行われている。同一法人が設置するメリットを十分に活用し、特色のある教育の1つとなっている短期大学士課程と4年制学士課程の有機的な連携の下で、併設校の強みを発揮する教育を行っている。

2-3 城西短期大学の三つのポリシー

城西短期大学の教育の理念とポリシーは以下の通りである。短期大学における2年間でキャリア教育科目の内容を吟味するには、ディプロマ・ポリシーとカリキュラムポリシーから、PDCA サイクルの中で具体的に実行できるアクティブラーニング型の科目設定が効果的だと考える。また、キャリア教育の到達は、ディプロマ・ポリシーの3つの項目との相関を明確にする必要がある。

理念

「学問による人間形成」の建学の精神のもと、豊かな人間性と社会性を兼ね備え、地域社会に貢献できる人材を育成する。

3 つのポリシー

◆ディプロマ・ポリシー（学位授与の方針）（短期大学全体）

城西短期大学は、建学の精神「学問による人間形成」に基づき、豊かな人間性と社会性を兼ね備え、社会の発展に貢献できる「人間力」をもった人材を育成する。本学は、以下の能力を修得し、学科の学位授与方針を満たした人に、短期大学士の学位を授与する。

- ・広い教養と、深い専門的な知識や技能を備え、地域社会や国際社会で活躍できる能力
- ・社会人として適切にふるまうことができる思考力、判断力、表現力や道徳的能力
- ・社会の多様性に配慮して主体的かつ協同的に実社会で貢献できる能力

◆カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）（短期大学全体）

城西短期大学のカリキュラムは、建学の精神「学問による人間形成」を具現化した「自立した社会人として求められる人間力」を育成することを目的としている。また、本学の別称「城西ベースカレッジ」という言葉に象徴されるように、どんな進路にも必要な基礎力（ベース）を身につけ、就職はもとより学部への編入・進学、留学など、次のステップにつながるカリキュラムを準備している。

社会で必要とされる基礎的な能力を養成する「基本科目」、専門的知識・技能を養成する「専門科目」、グローバルな人材を養成する多彩な語学教育を含めた「関連科目」を設置し、教育目標である「人間力」の獲得に向けて段階的、体系的なカリキュラム編成を行う。

◆アドミッション・ポリシー（入学者受入の方針）（短期大学全体）

城西短期大学の建学の精神、ならびにその教育目標を理解すると同時に、本学の教育方針に共感し、教育課程に積極的に取り組む姿勢をもつ人の入学を期待する。入学者の受け入れは、種々の点に留意して多面的に評価する。

（城西短期大学 Web サイトより）

2-4 城西短期大学の初年次教育

城西短期大学の沿革については、第一報で触れたが、当初から経営学科と文学科の二学科体制で、前者の場合はリメディアル教育とキャリア教育（当時はこの表現ではない）が、カリキュラムの中に組み込まれていて、女子学生の就活に役立つ教育が施されていた。経営学科の募集定員が増え 200 名（実際は 300 名以上入学）になっても、「インターンシップ」など女性のキャリアに結び付く科目は存続した。21 世紀になって定員割れが続き募集定員を 120 名に減らしても、「初年次教育」（この名称で定義づけされたことはない）に重点が置かれ、2004 年以降「基

本演習」(数学と国語)が設置され、高校までのリメディアル教育が必修となり、SPI や適性検査の対策としてその後 15 年続いた。また現在は、「ビジネス特別講義」や「キャリアデザイン」という科目が 1 年次に設置され、働くことの意味、社会人と学生の違い、コミュニケーションの必要性などを就職情報関連会社の協力で学び、自己分析、業界研究、自己 PR、グループワーク、プレゼン技法、面接対策を習得し、就活に結び付ける授業を展開している。この 2 年間のコロナ禍で、オンライン面接など全く状況が変わってきたが、基礎ゼミやゼミナールをはじめ、様々な授業を通じて、グループディスカッションや動画の作成技法を身に付け、新時代の就活と内定を実現し、教員と学生のインタラクションで成果を上げている。

3. 関東の短期大学における初年次教育の事例と課題

2014 年夏季に関東地方の短大をヒアリング調査した松崎論文¹をもとに、初年次教育の現状と課題をいくつかピックアップして、要約すると以下の通りである。

3-1 短期大学の初年次教育例

(1) 亜細亜短期大学(経営学科 130 人、現代タウンビジネス学科 70 人)

経営学科では、初年次教育と考えられるのは 1 年次の「教養基礎演習」と「文章表現」で、現代タウンビジネス学科では、「キャリアデザイン I」の中で行われるインターンシップである。資格に関しては、正規授業と課外講座で、司書、簿記、販売士、情報技術などの検定を勧めている。「キャリアチャレンジ科目」でビジネスマナー、ビジネスリテラシーなどを学び、就活に結び付けている。

経営学科は亜細亜大学の 4 年生学部への編入制度があり、約半数が進学している。現代タウンビジネス学科はファッションビジネス、エンタテインメントビジネス、ウエルネスビジネスの 3 コースに分かれ、希望の業界に就職している。

(2) 高崎商科大学短期大学部(現代ビジネス学科 120 人)

1 年次で「ゼミナール(教養演習)」を 4 つのコースに分け、それぞれ教員 2 名がペアになって、スタディスキルから就職の筆記対策まで行う。「コミュニケーション演習」では、コンサルタント講師からプレゼンテーションスキルを学ぶ。その他「ビジネスのための基礎数学」、「社会人基礎力演習」などが必修になっている。

資格に関しては正課とはリンクしていないが、専門学校と提携して、web 通信講座を設け、会計士、IT パスポート、FP、TOEIC、秘書検定などを奨励している。

¹松崎陽子(2014)「短期大学における初年次教育の現状と課題」星稜論苑第 43 号 pp.41-48

(3) 東京経営短期大学（経営総合学科 150 人）

入学前教育として、内定者は12月から課題（作文、漢字プリント、英単語）を出され、3月には建学の精神について感想文を書く。2月～3月にスクーリングを行い、他の新入生とのコミュニケーションの機会が与えられる。1年前期に大手テーマパークでは接客プログラムを学び、後期に「職業選択」という科目を履修して自己分析を学び、1年次終わりに集中講義「職業選択実務」で実践的な就活指導を行っている。ゼミナールは統一プログラムで、同一テキストを使い一般常識を身に付け、秋の学園祭でゼミごとに店出し、損益分岐点分析や配当について競い合う。

資格については簿記、秘書実務検定、メディカルクラーク、販売士などを勧めている。進路については、就職だけでなく、他大学の指定校推薦枠（28大学43学部）があり、3年次に編入する者もいる。

(4) 新島学園短期大学（キャリアデザイン学科 130 人、コミュニティ子ども学科 50 人）

初年次教育は原則ゼミナールで行い、教員が一人ひとり履修指導をしている。「基礎演習」で読み、書き、聴く、話すという基礎的能力を身に付けさせる。「キャリアデザイン論」は1年前期に専任教員が、「キャリアと人生」は2年後期に外部講師が担当する。

資格については、PCと英語の学内試験、漢検3級が卒業要件となっている。進路については就職以外に、同志社大学への推薦枠（7名）をはじめ関東を中心に30～40名4年制私立大学に編入する。

松崎によると、短期大学では、2年間という短い期間では、初年次教育に割く時間も人員も不足しているため、実現が難しく試行錯誤しているのが現状である。初年次教育と銘打たなくても、それに相当する科目も多く、就職活動を視野に入れた教育を行っているところが多いということである。資格取得を奨励すれば学生の負担が大きくなり、正課に組み入れると初年次教育関連科目にしわ寄せがきてしまう。短期大学における初年次教育のポジショニングが難しく、カリキュラムポリシーとの整合性を検討する必要があるということになる。

4. PBL を活用した初年次教育についての一考察

4-1 短期大学における初年次教育での PBL の活用

初年次教育が日本の高等教育の中でどのようにとらえられ、そしてその必要性が主張されてきた背景、そして短期大学であっても、例えば所属する短大についてのロイヤリティや高校を卒業して学生になったうえでの基礎としてのアカデミックスキルとスチューデントスキルの獲得、そして学生たち自身の Learning Community の形成を初年次教育で行うべきであるという

点については、すでに本研究第一報で述べた通りである²。

しかしながら短大は2年間で課程教育を終えるという性質上、4年制大学と同内容・方法の初年次教育を展開することについては慎重に様々な角度から検討する必要がある。

そこで本稿では、キャリア教育的側面を持つ初年次教育として、PBL (Problem Based Learning/ Project Based Learning) の導入の意義について検討していきたい。

4-2 短期大学において PBL をどうとらえるか

すでにユニバーサル化を迎えて久しい日本の高等教育研究においては、「主体的な学習」、いわゆるアクティブラーニング、についての実践紹介や研究については無数に存在する。このアクティブラーニング自体は、教育史的観点から言えば、決して新しい考え方ではないが³、アクティブラーニングの手法として近年 PBL が取りあげられている。

ところでそのような風潮の中で、Problem Based Learning と Project Based Learning の2種類を合わせて PBL と称し同じような扱いをすることが数多くみられるが、厳密にはそのルーツや目的、そして内容的にも違うものという理解をしてよい。前者は「問題解決学習」で、後者は「プロジェクト学習」として理解され、その学習形態のルーツは別の文脈から発生したものと理解してよい。すなわち、前者が医療教育の中で、患者の「問題」をどのように医療学生が解決できるようになるかを探究する一連のプロセスの中から学ぶという行為から発展していったのに対し、後者はデューイらをルーツとする実生活の中から解決すべき問題を、仮説を立て、先行研究等のレビューを行ったうえで、問題点を抽出・特定し、その問題点を探究するプロセスの中で、学習を行い、その成果を発表するということから発展したものである。その共通点として溝上は、①「実世界の問題解決に取り組む」②「問題解決能力を育てる」③「回答は一つとは限らない」④「自己主導型学習を行う」⑤「協働学習を行う」⑥「構成的アプローチを探る」という点を、また相異点については、Ⅰ「解決すべき問題の設定主体の違い」Ⅱ「プロセス重視型かプロダクト重視型かの違い」Ⅲ「支援者の違い」Ⅳ「カリキュラムにおける位置づけの違い」Ⅴ「問題解決の時間的展望の違い」Ⅵ「時空間における制限の違い」を挙げているが⁴、本稿で取り上げる短期大学生を対象として PBL を考える場合には、その両者ともに効果的であると考えられる。というのも、短期大学では、課程全体が2年間であり、その後は社会に出なくてはならないという時間的制約がある中では、体系化された知識や学問体系の枠組み

² 「多様性に対応した城西短期大学の特色ある研究 第一報」

³ 例えばソクラテスの「助産術」も、手法としてはアクティブラーニングとして分類することもできよう。少なくとも教育史的には、被教育対象への一方的な情報伝達にならないような教育方法論については時代や場所を問わず探究されていたといえる。

⁴ 溝上慎一・成田秀夫編『アクティブラーニングとしての PBL と探究的な学習』 東信堂 2021 11-15 頁

を総合化しつつ超えていかななくてはいけない学びを通して実社会に適應できるようになることが求められるからである。この2種類のPBLのうち問題解決型の学習は、高校卒業直後の学生に対して、知識の教授を中心とした授業だけではなく、発生した問題を、既知の分野の整理をしつつ、未知の分野を探究する中でどのように解決するのかという探究型の学習形式を初年次教育として導入することで、2年次には就職活動を行う学生たちにとって、社会に出たときの問題解決の様式に類似するという意識を醸成させることは非常に重要であると考えられる。

また、プロジェクト学習は、その学習成果として最終プロダクトを作成するのが一般的である。それゆえ、そのプロジェクトが、実社会とのつながりの中から導かれたプロジェクトであった場合、その学びを通して、実社会で働くリアリティを学生たちに与えることができる。すなわち、実社会では、どのような問題が存在し、その問題にたいしてどのようなアプローチであれば解決できるのか？を探究するのが働くということである、というリアルなプロセスを学生たちは自らの最終プロダクトを作成する中から学ぶことができるのである。

以上から、短期大学におけるPBLは、課程全体が2年と短いからこそ非常に有用であるといえる。

4-3 短期大学の初年次教育としてPBLをどのように設定するべきか。

このように、PBLはキャリア教育を兼ねることができる。そのためには、どのように授業を設計することがより効果的であるのだろうか。

まず前提になるのは、先に述べたとおりPBLは既存の教科の枠組みを超える学びであるという認識である。このことは、一方では参加学生の共有されたもしくはされるべき知識が一定になりえない可能性があるということにつながる。すなわち、ある課題に対して、参加学生それぞれの知の土壌の基にその解決策が模索されるのであり、その土壌自体は全く同質ということではない。例えば、社会問題を解決するためのPBLが提示された場合、高校までに現代社会を学んできた学生と、学んでこなかった学生では、その課題解決のためのアプローチは、思考段階で変わってくるはずである。

そういう前提があるうえで、教員は学生一人一人の知識や思考様式などについて、統一化するよりは、その多様性の中から解決策を模索させることが重要になってくると考える。PBLでの学びの特徴の一つである「協働学習」とは、すなわちそのような多様性を学ぶという観点を持つことである。

では、このような多様な背景の中で、どのように初年次教育でPBLを設定するべきだろうか。カギとなる概念は、学生にとってのリアリティとRelativity(相関・つながり)である。

学生にとって、PBLで掲げられた課題自体が、自分の生活にとってリアリティを持っているものであるということは非常に重要である。というのは、学生にとってはその課題自体のイメー

ジがしやすいかどうかという点が、そのPBLに取り組むモチベーションに関係するからである。それゆえ、教員としてはいかに学生にとってリアリティのある課題を設定するのかという点を強く意識するべきである。

それとともに、その課題においてはRelativityが意識されるべきである。Relativityとは、既知の知識や概念同士がつながっているということであるが、学生たちにとっては、関連性を意識していなかった概念同士のつながりを意識することで新しい視野を形成することができるのである。例えば、環境問題とは、個別の教科である化学や社会、地理、家庭科で習得した知識や概念をつなげた環境問題として、つながりをもって捉えなおすことができる。このように、今まで学生たちが高校までに習得してきた知識や概念を意識させ、新しいものを獲得させるような課題設定であるという点も、強く意識するべき点である。

また、PBLの授業環境という観点からの設定段階でも意識するべき点がある。PBLという学習形態は先述のとおり、「自己主導型学習を行う」ことや「協働学習を行う」中では、学生たちは集団の中で課題を解決するためにはどのようにふるまうべきかという点も学ぶことができる。そういう意味では、課題の設定とともに、協働学習の中での環境を、例えば実際の職業の役職に近い形にするなど、どのようにリアリティに基づいて設定するかという点を教員は意識する必要がある。

このような、内容としてのリアリティやRelativityのある設計と、リアリティに基づく環境設定が、学生の学習意欲向上と社会へのリアルなまなごしの形成につながるといえ、キャリア教育という側面を持つPBL設定のカギとなるといえる。

以上、短期大学におけるキャリア教育的側面をもつPBLの可能性について述べてみた。

2年という短い課程だからこそ、逆にキャリア教育と密接に連携したPBLを初年次より導入することで、1年次の終わりからはじまる就職活動やその後のキャリア形成において、しっかりと足がかりができるのではないだろうか。

5. おわりに

短期大学は「男女雇用機会均等法」施行以来大きく変容し、女子学生の4年制大学への進学が主流となる中、「2年制」という縮小するマーケットセグメントで生き残るため、女性だけでなく、男性や留学生、あるいは学校という集団での生活に上手く適応できなかった人達というニッチなセグメントにフォーカスしてきた。

短期大学は、在学期間が短いため、これまで、「初年次教育」がクローズアップされることはなかったが、意識下での初年次教育が4年制大学より凝縮された形で行われており、むしろ「初年次教育」という呼称での体系化が遅れていたとみるべきだろう。

コロナ禍では、大学の文系学部と比べ短期大学は規模が小さい利点を生かして対面式の授業

(城西短期大学では全て対面授業)が行われ、教員と学生の距離がコロナ禍以前より濃密になったと思われる。オフィスアワーは時間と場所にとらわれず行われ、オンライン教育のノウハウが蓄積され、新たな教育アプローチが創造されている。PBLはProblem-basedでは課題解決の基礎教育を、Project-basedでは1年次後半で進学か就職を決めてキャリア形成に有利になるような準備教育を行っている。したがって、2年間という一見不利に思える条件が、逆に密度の濃いキャリア教育として結実しているのではないだろうか。

今後は、女性、男性、留学生、ハンディキャップを持った学生など、多様な人材を育成する初年次教育がコロナウイルスをきっかけにオフラインとオンラインでPBLをブレンドして強化されることを期待したい。

参考文献

- 草野素雄・蓼沼康子・栗田るみ子・柴沼真 (2021)：多様性に対応した城西短期大学の特色ある教育に関する研究第一報、城西短期大学研究紀要、2021
- 神殿織江・服部圭悟 (2020)：「日本初の取組みとなる短期大学におけるコーオプ教育・その目的と準備に関して」、大阪夕陽丘学園短期大学紀要第63号 pp.91-100
- 城西女子短期大学部および城西短期大学の講義要覧・シラバス (1983-2021)
- 城西短期大学ビジネス総合学科公式サイト：(2022/3access)
- 我が国産業における人材力強化に向けた研究会 2018/3、経済産業省公式HP、(2022/3access)
- 社会人基礎力協議会公式サイト：<https://biz100.org/>、(2022/3access)
- 日本学生支援機構 (2010)：「学生生活調査」
- 文部科学省 (1999)：中央教育審議会答申「今後の初等教育と高等教育の接続の改善について」
- 溝上慎一・成田秀夫編『アクティブラーニングとしてのPBLと探究的な学習』、東信堂 2021 pp.11-15
- 松崎陽子 (2014)「短期大学における初年次教育の現状と課題」星稜論苑第43号 pp.41-48