

短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その1)

The Need for Career Guidance in Junior Colleges (Part 1)

杉 浦 礼 子¹

Reiko Sugiura

安 部 耕 作²

Kousaku Abe

高 木 直 人³

Naohito Takagi

(要約)

本稿においては、短期大学に求められる社会的ニーズとは何かについて論じた。また、短期大学は2年間という限られた期間で教育を実施しているために、技術を身に付けるにも教養を得るにも期間的に十分ではないという課題がある。しかし、その反面、短期大学への一定数の進学者がいることも事実であり、短期大学に対する社会的ニーズも認められるといえる。短期大学が今後もさらに社会的に必要とされるためには、短期大学でのキャリア教育の充実が不可欠であると筆者たちは考えた。そこで、いろいろな立場から短期大学が存在している意味について論じた。特に、短期大学は、職業教育を充実して職業能力を高めながら、大学としての教養教育を幅広く学ぶことによって自己の適性を発見するという可能性を秘めていることについて本稿で論じた。

(キーワード)

キャリア教育、教育重視、社会力

I. はじめに

現存している短期大学のこれからの可能性について、本稿では、筆者3人の立場から、それぞれの考えを基に検討し、特に、短期大学が存在するために必要な短期大学におけるキャリア教育について意見を述べた。また、短期大学不要説が存在する中で、今後も短期大学が存続し、必要とされていくために目指すべき方向性についての考えをまとめた。

本稿では、専門学校や4年制大学との違いにも考慮しながら、短期大学の社会的意義についてキャリア教育に焦点をしばり、短期大学に必要とされるキャリア教育について考察する。公立短期大学の場合は、地方公共団体が財政を保障し授業料が低めに設定されていることに加え、「公立」というブランドから学生募集も私立より優位な立場であるが、短期大学のほとんどが私学であることから、本稿では私立短期大学に絞って考察する。また、看護や介護福祉、幼児教育系等の専門職を養成する学科に進学する学生はキャリア意識が明確であることが推測されることから、本稿では最もキャリア教育が必要であると考えられる教養系や経済系の学科に焦点をあて論じている。

II. キャリア教育推進の背景

本論に入る前にキャリア教育の定義と意義、キャリア教育が必要とされるに至った背景について整理

したい。キャリア教育についての文部科学省の見解によれば「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」（平成11年12月接続答申）であり、『「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育』」（平成16年1月キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議）である。

文部科学省はホームページ上でキャリア教育について、「今日、少子高齢社会の到来や産業・経済の構造的変化、雇用形態の多様化・流動化などを背景として、将来への不透明さが増幅するとともに、就職・進学を問わず、進路を巡る環境は大きく変化しており、フリーターやいわゆる「ニート」が大きな社会問題となっています。このような状況の中、子どもたちが「生きる力」を身に付け、明確な目的意識を持って日々の学業生活に取り組む姿勢、激しい社会の変化に対応し、主体的に自己の進路を選択・決定できる能力やしっかりとした勤労観、職業観を身に付け、それぞれが直面するであろう様々な課題に柔軟にかつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにするキャリア教育の推進が強く求められています。」と述べている。こうした考えに立てば、キャリア教育とは、変化の激しい不透明な社会においても自己の適性を認識しながら柔軟に強く生きていく力を獲得するための教育ということになるだろう。

このキャリア教育が求められる背景として、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（平成16年1月公表）は、①少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化、②就職・就業をめぐる環境の変化、③若者の勤労観、職業観や社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質をめぐる課題、④若者の精神的・社会的自立が遅れ、人間関係をうまく築くことができない、自分で意思決定ができない、自己肯定感を持ってない、将来に希望を持つことができない、進路を選ぼうとしないなど、子どもたちの生活・意識の変容、⑤高学歴社会におけるモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしなかったり、進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者の増加を指摘している。なかでも④と⑤は現在の若者の資質についての指摘であり、高等教育機関に進学する多くの若者の特質をとらえている。

この④と⑤は、多くの短期大学生にも共通した特質である。短期大学に漠然と入学するまで、問題意識がまったくなかった学生が、就職活動に直面して、はじめて過去を振り返り、自己分析を行い、適職捜しの必要に迫られている。しかも、経済情勢や産業構造、雇用情勢が短期間で大きく変動していく社会の中で、社会の変化に敏感に対応し弾力的に適職を求めていく力が必要となっている。このような厳しい社会情勢の中で、学生がスムーズに就職活動に入り、自己の適性に合った職業を自分の力で発見するためには、これまでのライフスタイルを見直して何が自己に向いていてどんなことをした時に喜びや楽しみを見出すことが出来たのかを振り返り、自己の職業適性を知り、職業選択をする上で軸となるポリシーのようなものを確立し、好きでやりたい仕事を発見しなければならない。

Ⅲ. 短期大学非教員の立場 (安部の考え)

一般に若年者が明確に自己の進路について確信を持っていることはまれだろう。高校卒業後、高等教育機関に進学する若年者についても、ただ何となく大学や短期大学に入学し、卒業が間近に見えてくるとあわてふためき、進路についてはじめて考え出すという状況ではないのだろうか。

高校卒業後の進路としては、大まかに分けて、専門学校、短期大学、4年制大学、就職するという大きく4つに大別されると考えられる。

短期大学を高等教育の第1段階ととらえる「短期大学ファーストステージ論」や短期大学不要説も存在する中、短期大学に進学する意味・意義とは何なのだろうか⁴。短期大学や大学を含めた高等教育の改革論・展望論については、玉川大学出版部などを中心に多数述べられている。米国大学のように寄付金や奨学金を充実するなどの経営面からの改革案や、カリキュラム改善等に代表される授業改善案など様々な議論がある。しかし、これらが今すぐ地方の私立短期大学がおかれている現状にそぐうものとも思えない。

就職するならば専門学校の方が技術を短期間で身に付ける事ができ、教養を身に付けたり学歴がほしい場合は4年制大学の方がふさわしい。少子化により大学さえ選ばなければ4年制大学ですらほぼ全入状態である。こうした専門学校と4年制大学の間で陥没した短期大学の意義とは何かということはそれほど新しいテーマでもない。少子化・全入問題が露呈してきた時からすでに言われ続けてきた課題である。多くの短期大学はこの間、4年制大学に衣替えしたが、依然一定数の短期大学が存続していることも事実である。多くの短期大学は定員確保に四苦八苦しているが、とにもかくにも存続しているということは何かの社会的ニーズが短期大学にあるということである。

短期大学に求められる社会的ニーズとは何か。それは一言で言うと現在短期大学が取り組んでいるキャリア教育の充実ということなのかもしれない。短期大学は、職業教育を充実して職業能力を高めながら、大学としての教養教育を幅広く学ぶことによって自己の適性を発見するという可能性を秘めているからである。

1. 教育重視

少なくとも私立短期大学に進学する学生は研究志向ではないだろう。地元の短期大学に進学し地元で就職を希望する学生が多いのではないか。就職希望という漠然とした考えで短期大学に進学してきた学生も少なくないだろう。このような学生を対象にして教育サービスを提供する必要がある。したがって、短期大学には研究を重視する教育よりも、学生への教育を重視し、さらに地元で自立して生きていくための力を学生に身に付けさせることが求められていると言えるのではないだろうか。

言うまでもなく短期大学の在学期間は特別な学科でない限り2年間と短い。就職活動が本格的に行われるのは1年次の2月からであるが、就職活動のための準備は1年次の6月から始まっている。2年間と在籍期間が短い分学費は少なく済むことも事実である。今のような経済情勢が長期低迷するような時代には家庭の教育費が少なく済むというメリットは大きい。特に、今年度の4年制大学の女子の就職率は今までよりもかなり厳しいので、4年間にわたり高額な学費を払ってまで4年制大学に行く必要

があるのかということも問われてくるだろう。

2. 短期大学に必要なキャリア教育

では、現在の短期大学に必要なキャリア教育とはどのようなものになるのだろうか。筆者は近江八幡市教育委員会職員として8年間インターンシップ業務を担当し、夏期に3週間程度教育委員会の行事を体験するプログラムや半年間通常の事務を体験するプログラムを企画し、100名以上の大学生を指導してきたが、こうした経験も含めて短期大学に必要と思われるキャリア教育について考察したい⁵。

短期大学の在学期間は2年間と短い。2年次になってあわてて就職活動をはじめてから、就職に必要な技能や資格に気づいても遅いだろう。1年次のうちに簿記やパソコン、ビジネスマナーなど就職するにあたって最低限身につけておくべき職業能力を養成する教育が必要である。

職業能力ではないが就職したり社会に出るにあたって人間性も必須の資質である。人間性という曖昧ではあるが、極めて重要な素養である。具体的には、礼儀正しく、明朗で、指示待ち人間ではなく自ら気づいて動き、素直で言われたことに前向きに取り組むといった資質が望まれる。筆者がインターンシップを長期間担当した経験によれば、仕事がよく出来て、このまま職場に残ってほしいと思う人材はこのようなタイプが多かった。具体例を挙げれば、指示しなくても朝にポットのお湯を入れてくれる、課員の予定を予定表の白板に書き込んでくれる、職場のゴミ箱のゴミを言われなくても集めてくれる等指示をしなくても次々に身近で誰の担当でもない仕事を見つけてくれる。指示したことにも素直に前向きに取り組んでくれた。明朗で明るく、考え方が前向きであり、失敗をいつまでも気にしない。常に小さな事でも改善に取り組み、よく気がつく。実際に、この学生はインターンシップ政策提言集に、「朝、ポットにお湯を沸かししたり、ホワイトボードをその日の内容に書きかえたり、小さなことにも気づくようになり、自ら求めればやることはいくらでもあるということがわかりました。」と述べている⁶。

インターン生の中で採用したいと思ったタイプは全てこのタイプの学生であった。しかし、公立から私立、全入校から難関校まで様々な大学の100人以上のインターン生を見てきたが、このようなタイプは少数であったように思う。また、ある程度通常の事務処理を日常的に体験するようなインターンシップでなければこのような素養を見だしにくかったのも確かである。イベント参加・企画型のインターンシップでは人間性は把握しにくかった。通常の事務の何気ない行動から人間性を感じるが多かったのは確かである。

短期大学は地元密着型が多いので、地元企業にこの短期大学の卒業生は上述のような人間性に優れているという評価が定着すれば、地元企業の信頼を得て安定して卒業生を採用してくれる就職先を確保できるのではないだろうか。人間性は天性のもので教えて身に付くものではないと思うが、ゼミの担当教員がゼミ生に何か当番や役を与えて、いろいろなことに気がつくような訓練をしていくことは一定効果があるかもしれない。ゼミ旅行やコンパ、学園祭の模擬店の出店などを学生に積極的に企画させれば協働の意義を学ぶ機会にもなるだろう。

自己肯定感とは自己に価値があり大切であると自己を肯定することが出来る感情であり、こうした感情が高いほど何事にも積極的に取り組むことができると言われている。学生の母校に対する感情につい

短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その1)

でも同じことが言えるのではないだろうか。多くのインターン生を見てきた中で、母校に誇りを持っている学生の方が概ね前向きで何事にも積極的にチャレンジしていた。母校にコンプレックスを持っている学生はどこか元気がない。学生を採用する企業にとっても意欲や自信のない学生よりも、母校に肯定的な感情を持ち精一杯学生生活を満喫した前向きな学生の方を採用したいと思うだろう。

3. 体験学習

筆者はファシリテーターとして、新規採用職員や採用後数年の職員に対して、職場研修としてワークショップを行なっている。ワークショップでは、採用後数年以内の若手職員に対し、なぜ公務員になったのか、これまでの仕事の経験を振り返って今後どのように仕事をしていくのか、といったことに気づくプログラムを企画している。官公庁では採用年次ごとに様々な職場研修を行なっている。座学もよいがワークショップのような参加体験型の教育も受講者は入りやすいようである。

短期大学生が受け身で意欲が低いと断定は出来ないが、ワークショップでは全員が参加・体験し、発表等の形でワークショップが目的とする着地点にむかい、今後どう行動していくかという成果物を出すことが求められるので、受け身で意欲の低い受講者には一定の教育効果が得られるのではないかと思う。例えば、筆者が担当した新規採用職員に対する「採用後半年を振り返って」というテーマのワークショップでは、公務員になる前となった後のイメージを振り返らせたり、今の気持ちを色で表したり、仕事の悩みや喜びをグループで話し合わせたりして、最後にグループでテーマについて模造紙にまとめて発表させ、個人で明日から実行すること、例えば大きな声で挨拶をするといった行動目標をカードに書いていつも目につく所に掲示させるといった作業を受講者に求めている。座学だと聞き流してしまうこともあるが、ワークショップは全員が参加し何らかの作業を行なうので受講者は一定の成果を得ることができる。

職業適性というものは実際にアルバイトやインターンシップなどで仕事を体験してみればじめてわかることも多いだろう。ボランティアやサークル、ゼミ活動、趣味なども自分がどんなことに向いていてどんなことをするのが楽しいのかという自分を振り返る機会となるはずである。インターンシップやボランティア、アルバイトなどの体験は、その数が多いほど、自己の職業適性を知りキャリアを形成する上で有意義であろう。ただし、やみくもに体験させるのではなく、個々の学生の特徴を把握して、個人の特徴に応じた個人別の教育プログラムとして、その学生が自己の職業適性を知りキャリアを形成していけるように計画的に実施していく必要がある。

IV. 短期大学教員の立場 (杉浦の考え)

短期大学生が就職し、短期大学生を就職先や社会に適応できる人材に育てることを目的とした際、今の教育現場において取り組むべきことは、社会力(社会に関わる力)の育成、競争社会への適応力の育成、そして就職先や社会で活かすことができる知識・スキルの取得支援などである。

1. 社会力（社会に関わる力）の育成

社会力を育成するためには、学生に地域と関わりを持たせる機会を与えることで効果が期待される。短期大学生を始めとする現代の若年者は、様々な社会経験を体験している割合が低いように見受けられる一方で、社会経験をする機会を被ることに積極的である学生は社会力を身につけている割合が高いようにも見受けられる（前述の表現に対する裏付けは今後、研究調査予定）。本学オフィス情報学科において夏季休暇中に取り組んでいる「社会体験実習」も地域との関わりを持てる機会の提供となっているが、実習経験前後を比較すると、実習後は学生の語彙力が豊かになる他、社会に対する視野・見方が広がっていることを実感した。

学生と地域の関わり方には、アルバイト経験や自治会イベントへの参加などの方法もあるが、短期大学においても学生が地域と関わりを深めることができる独自の教育体制を構築する必要がある。地域との関わりを通じて、地域産業を身近に学習できる。また、地域住民や地域事業者と交流することは、幅広い年齢層、様々な価値観を持った人、さらに多くの体験を有した人々と交流することとなり、これらの人々との交流を介して自己の社会経験を豊かにし、より速く社会力が育成されるからである。特に、短期大学におけるキャリア教育においては、4年制大学に比べ1/2の時間で育成しなければならない時間的制約が大きいことから、様々な社会経験の被体験者を介しての育成は効果が高い。

また、共著の安部は、学生を受け入れた立場からいくつか論文をまとめており、その中で学生が多様な年代の多様な人々と切磋琢磨しながら学生が成長する意義や成果について述べている。⁷

地域との交流により社会力が育成されることで、現代の短期大学生を始めとする若年者層に見受けられる精神年齢の低年齢化を食い止め、引き上げる効果も期待できると考える。

以上のキャリア教育効果を実現するために、短期大学においては授業の枠を超え、地域社会とコラボレーションできるフィールドを構築し、学生に提供することが望まれる。またカリキュラムにおいては、地域について理解・学習できるカリキュラムを提供したり、様々な価値観を持った人々との交流を円滑に進められる人間関係力を高めるカリキュラムを提供したりすることで、地域社会とのコラボレーションをより効果的に進めることができるため、学内外両方向からの育成体制を整備することが有効と考えられる。

学生は義務教育を経て、高等学校、短期大学等の高等教育機関へと進学し成長する過程において接してきたであろう人は、学生自身と年代や価値観が似た同質的な人を選択しているケースが多いと考えられる。それゆえに、社会に出ると様々な価値観を持った人とともに就業していかなければならない現実と直面し、大きなギャップを感じるようになる。本学のカリキュラムにおいても、企業に就職すれば非正規社員から正規社員、部下や上司、取引先、顧客等様々な人間関係が生じ、好き嫌いに関わらず協働し業務を遂げなければいけないことは講じているものの、知ることと体験することの乖離を大きく感じる点であろう。

2. 競争社会への適応力の育成

運動会に見られるリレーの中止や順位判定の変更現象、受験においてもAO入試の導入など、現在の

短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その1)

若年者は、競う経験が少ないまま、短期大学に入学している傾向がある。しかし就職活動に始まり、営利活動を行っている企業に就職した途端に、厳しい競争社会に身を投じることとなる現状は変わっていない。競争社会に適用できる人に育成するために、社会に出る前の在学中に競争社会に適応できるよう育成すべきであり、また、この力はストレス耐性の育成にもつながるものと考ええる。

では、競争社会の中で生き抜いていくストレス耐性の育成につながる教育とはどのような教育が考えられるであろうか。例えば、学生に課すレポート作成において、課題の与え方に工夫を凝らすことでストレス耐性という能力を育成することが可能であろう。教員が本来到達してほしいと望む理想形のレポートを学生に一から構築させる課題提示法では、学生は課題がストレッサーとなりレポート作成に取り組む意欲が芽生えない状況を生む学生も多い。もちろん、到達目標の設定が低すぎても、ストレス耐性の育成には繋がらない。適正なストレス状態を与え続けて学習能力を引き上げていく手法は、学習能力と同時にストレス耐性の育成にも繋がっているものと考えられる。よって、学生のストレス耐性に応じた課題を設定し指導していくことは今後教員に求められる力量であろう。

社会に出てからのストレッサーの主要因は人間関係やノルマによるものが多い。その一つである人間関係は短期大学在学中でもクラブやサークル、ゼミナール活動などの場で学ぶことができるのではないだろうか。伊藤順啓は、アンケート調査を考察してクラブやサークル活動にあらわれる短期大学生像として、「正課外の学びや机上では学べないものを求めてクラブ・サークル活動に所属・参加すること、また消極的には正課におけるうつぶんをはらしストレスを解消させるものとしてそこでの活動が求められることも否定しえない姿である。そのクラブやサークル集団に所属・参加する意味は、学内・外を問わずさまざまな世代の人々に出会って、人と人とのつながりや人間的な結びつきをはかり、そこからホッネを出しあってつきあえる友人を見つけだし、熱い友情の交誼にまで深めてゆくことにあるらしい。その中で培われた先輩後輩や同輩同士による友だちとしての絆は、学生生活にかかわる助言や人生の岐路における選択、もしくは青年期に遭遇する種々の悩みや心配ごとなどに際しては、同じクラスの友人や家族・親戚とならんで相談に与ってくれるはずの第一の相手でもある。」と述べている⁸。

伊藤の考察によれば、学生がクラブやサークル集団に所属・参加する意味は、学内・外を問わずさまざまな世代の人々に出会って、人と人とのつながりや人間的な結びつきをはかることであり、学生側にも社会性を身につけたい、人間性を深めたいというニーズがあるということである。そして、その活動の中で得難い親友を見つけて人生を豊かなものにしていくといえる。この意味では、クラブやサークル活動は学生が社会性を身につけたり人間関係を学んだり人生を豊かにする上で非常に高い教育効果があるといえるのではないだろうか。正課の授業のうつぶんをはらすという一面もあるようだが、学生にできるだけクラブやサークル活動に参加するよう導き、また大学側としてもクラブ・サークル活動の活性化に力を入れることは大きな教育的意義があるといえると考ええる。

3. 就職先や社会で活かすことができる知識・スキルの取得支援

現在、短期大学に在籍している学生の多くは、小学校在学時に新学習指導要綱、総合的な学習の時間が実施され、完全週休2日制に切り替わった、まさに「ゆとり教育」世代である。第1期ゆとり教育世

代といわれる1987年生まれの高専卒者を採用した企業において、従来の新人教育指導方法・内容を変更する必要性を感じた企業は少なくない。また、「753退職」と言われる若年者の早期離職比率は、今もなお歯止めがかかっていないのが現状である。このような中、短期大学生に対して生涯を通じた長期キャリア支援を行っていくことは非常に大切である。長期キャリア実現の一つに、働きたい意思を有する学生に対して離職率を低くするキャリア支援に取り組むことがある。

2008年3月に三重県商工会議所連合会から委託を受けた調査報告書⁹において、県内の「753退職」の実態を調査した際、高等学校卒者において商業高校や工業高校などの専門学科で専門性の高い学習を受け就職した学生の離職割合は、普通科を卒業して就職した学生の離職割合に比べ、大幅に低い結果を発表している。経営のスリム化が進む今日においてOJTがうまく機能しなくなっている企業内教育体制の変化、時間をかけて人材を育成する時間的余裕の欠如から即戦力を求められていることにも起因していると考えられる。

このような経済環境下に学生を送り出すことを十分に配慮したキャリア教育の必要性がある。そのためには、就職先で活かせる知識やスキルの基礎を大学で学習・取得し、それらを活かすことができる適職を見つけることで、離職回避が可能となる。

これまでは、高校では普通科神話のようなものがあつた。高校は普通科に進学し、その後大学に入りよい就職を目指すというものである。大学もまた法学部や経済学部などのいわゆる「つぶしのきく」学部へと進学することが一般的な大学生の姿であつたように思う。短期大学も同様で、大学全入時代が始まるまでは、主に進学するのは女子学生で、就職や結婚をする前の教養や学歴を身に付けるといったことが進学動機であつた学生は少なくないであろう。バブル経済が崩壊するまでの経済成長期には、この普通科神話も機能し、多くの学生は普通科高校から偏差値が少しでも高い4年制大学や短期大学への進学を目指し、そして社会に出ていく。また、受入側である企業も仕事や生活面まで従業員の面倒を生涯にわたって見てくれる状況があつた。希望の企業に就職できなかったとしても、多くの学生は正社員として企業に就職し、終身雇用の中で生涯設計をたてることができたのである。

しかし、このモデルは完全に崩れてしまっている。企業は採用を控え、正規社員として採用されるのは容易ではない。何か技術や専門的な知識がなければ、なかなか企業は採用しないからである。そうした状況を反映するかのように、バブル経済が崩壊して以降、大学や短期大学が新規に開設した学部・学科は、雇用に不安を抱く学生のニーズを反映させたと思われる、介護福祉、看護、薬学、教員養成系などの直接職業につながる資格が取得できるところが並ぶのが現実である。

このような環境下で、職業直結学科を持たない短期大学はいかにして就職につながる能力を学生につけさせるべきであろうか。例えば、語学やパソコン、簿記に関するスキルは、現在、有名大学ですらエクステンションセンターを開設して、専門学校と提携して学生に高度な職業能力の修得を支援している。短期大学がこの中で活路を見いだすとするれば、小規模で一人一人の学生に目が届く指導を実施し、学生の能力を着実に高めていくことで、大規模大学の教育に対抗していく体制が必要であろう。しかし、最も肝心なものが学生の意欲である。意欲のある学生は自主的に関連科目を受講し、補習などにも積極的に参加しスキルをあげていくと思われる。一方で多数存在する関心の低い学生に対しても、一人一人の

短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その1)

学生に目が届く指導が可能な短期大学の優位性を発揮し、積極的な姿勢を示していない学生を発見し、また学生にスキルアップの必要性を説き、一人ひとりの学生に対してきめ細かなサポートができる体制を築くことで、ボトムアップをはかるべきであろう。このようなきめ細かい体制のもとに職業直結能力を学生に身に付けさせるかということが短期大学には求められている。また、スキルとしての能力のみならず、共著の高木が後述するように、「常識力」「あいさつ力」「コミュニケーション力」など人間性、あるいは人間力とでもいうべき三大能力の育成にも注力すべきである。同じく安部もインターシップの指導体験の中で、こうした人間性豊かな学生が最も採用したい学生であったと述べているようにこれらの能力は必須であることは明確である。この三大能力を学生にどのようにして身に付けさせるかということは高木がV以降で述べている。この三大能力に加えて、何か職業直結能力があれば盤石である。

では、短期大学に地元企業が現在求めている職業直結能力とは何か。常にリサーチして企業ニーズを把握して、きめ細かい体制のもとで、その地元企業が求める能力を学内にて修得できるカリキュラムを開設して学生に提供することが短期大学には求められている。

V. 短期大学に本当に必要なもの（高木の考え）

もし、私たち教員が、「ただ教育をすればいい」「卒業や資格取得に必要な単位を取らせればいい」そのような気持ちで教育をしていけば、自然と学生は遠ざかり、短期大学は消えるであろう。

私たち教員は、教育に哲学を持つことが必要である。その哲学は、決して難しいものでなくていい。ただし、哲学が存在しない教育は、教育とは呼ぶことができないであろう。

筆者が教育にもっている哲学はそれほど難しいものでない。筆者の教育哲学は、「学生は必ず自ら気がつき成長する」である。どんな人物でも、必ず自分を成長させたいと考えているものである。しかし、どのようにすれば成長できるのかがわかっていない場合もあり、学生は成長するチャンスを待っている場合もある。その手助けをするのが教育であると筆者は考えている。すなわち、学生自身が成長するためのきっかけを与えてやる。そして、高度な学生指導よりも、その場で必要な適切なアドバイスを行う。そうすることにより、学生自身は必ず自ら気がつき成長しようとする。その時にこそ、筆者は学生から目を離さずに指導する。学生は口では言わないが、教員からの指導とアドバイスを待っているものなのである。

このように、具体的に筆者が行っていることはそれほど難しいことではない。また、入学してきた全学生に対して入学すぐに面談をしているわけでもない。筆者ができることは、せいぜい10名前後の学生に対する個人指導である。その理由には、どのような学科にも、その他の先生がおられるからである。学生への教育指導の方法は教員によって違うが、教育することに対する目標は同じであるはずだ。その目標は、地域社会（高田短期大学なら三重県内）で活躍できる人材を育成することであるはずだ。もし、教育目標が異なる場合は、学科での教員協議会でよく話し合いを行うことであろう。

筆者は、学生との信頼関係を少しでも築くことを考え、学生と話す機会を講義以外のオフィスアワー、サークルの時間、研究室での学生とのランチなどを有効に利用している。それは、学生とコミュニケー

ションが取れなければ、学生と筆者の距離が近くないあらである。学生との距離が近くなければ、当然であるが信頼関係ができない。学生からの信頼がない場合は、いくら教育に関する知識が高くても効果が出ない場合が多い。学生と筆者に信頼関係ができれば、おそらく学生の学生生活での教員との関係は楽しいものになり、学生は充実した学生生活を送れるであろう。楽しい学生生活を送ることは、学生自身も成長してくれる可能性が高くなる。

筆者が教育哲学として、「学生は必ず自ら気がつき成長する」を掲げるといことは、学生との関係に日夜努力し、学生に適切なアドバイスを行うことにより、短期大学の在学中に学生が少しでも成長してくれることを期待しているからである。筆者自身が、そのための努力を惜しんではいけないと考えている。

VI. 短期大学の学生に必要な三大能力の育成

短期大学の教員の間でよく話題になるのが、学生が卒業して新社会人になった場合に必要不可欠な能力とは具体的になんであるのかである。社会人として企業や先輩が求めている能力は、それほど複雑なものではない。そこで、必ず出てくるのが、「常識力」「あいさつ力」「コミュニケーション力」の三大能力と言われるものである。この三大能力を短期大学での学生生活において、さらに向上させることが、学生にとって必要なことである。すなわち、この能力こそが、地域社会で活躍できる人材を育成するのに必要とされる能力なのである。「常識力」「あいさつ力」「コミュニケーション力」の三大能力を簡単に説明すると以下のようなことである。

「常識力」とは、基礎学力や一般教養のことである。当然、一般教養にはビジネス社会で必要とされる常識も含まれる。「常識力」は、短期大学で開講されている科目で力を付けさせることができる。

「あいさつ力」とは、社会に出て、あいさつができる人材になってもらうことである。あいさつができない人は、仕事もできないと評価される場合が多い。普段からあいさつができる学生に成ってくれるために、あいさつ活動の取り組みを実施しなければならない。

「コミュニケーション力」とは、複数に人間と話ができる能力と人間関係が上手くできる人が求められている。具体的には、社会に出て仕事は、一人でするものではなく複数の人の集まりで行う。いくら万能な能力を持った人物でも、良い人間関係が築けないと仕事はスムーズに行えない。そこで、良い人間関係を築くために必要なコミュニケーション力を身につけた人材育成を実施しなければならない。

ではどのようにして、三大能力の向上を短期大学の教育として目指すことが必要であるのかを考えた場合、1年生の入学時に三大能力に関する自己分析を実施し、1年間の努力目標を設定させる。各自が掲げた目標により、「常識力」「あいさつ力」「コミュニケーション力」の向上を目指す。ここで学生が作成した努力目標を教員は知っておく必要があり、卒業までの2年間で適切なアドバイスを行うことである。

また学生は、1年生終了時に、学生自身が掲げた努力目標について自己点検を行う。その結果を踏まえて、現在不足している能力についての克服課題とその対策計画を作成させる。その対策計画を基に、不足している部分を補うために学生自身が、最終学年である2年生で課題克服のための努力をする。そ

短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その1)

のときも教員は必ずその課題が克服できるのに必要な適切なアドバイスを行わなければならない。2年生終了時には、学生自身の成長具合を自己点検させ、各自の成長を確認させる。

入学から卒業まで、学生自身が必ず課題を持って、その課題を克服するために努力することを学べば、学生は自然と成長していることになる。このことが、短期大学で本当に必要とされている教育であろう。

VII. 短期大学のキャリア教育の課題

短期大学でキャリア教育を推進していく上での課題について考察したい。特に、短期大学の特性の負の面についてはどのようなものがあるのだろうか。

一般に自己のキャリア適性を知るにはインターンシップ、アルバイト、ボランティア、趣味など様々な体験をすることが必須であろう。そうした様々な体験に一生懸命に取り組むことにより自己の適性が見えてくるはずである。短期大学が課題となるのは在学期間が2年間と短いことだ。しかも2年次には就職活動があり、実質1年次で様々な体験をする必要がある。この課題に対しては、大学やゼミの教員が学生の適性をよく把握して、この学生にはこのような体験をさせた方がよいのではないかということをおアドバイスすることにより、効率的に体験をさせ、体験の無駄打ちを極力排除していくという方法しか現時点では提言できない。例えば、旅行好きな学生なら旅行や旅行会社へのインターンシップをすすめることや、ゼミのテーマも旅行に関連したテーマを与える。さらに、旅行好きななら接客業も向いているかもしれないので、小売業などのインターンシップもすすめてみる。旅行や接客という固定観念にとらわれているかもしれないので、全く逆の事務職も何か体験させてみるのもよいだろう。全く興味ない業務を体験することにより、やはり自分には事務より接客が向いていると確信を深める契機となるかもしれないからだ。短期大学の教員は、このように学生の特質を見極めた上で助言・指導していくことも必要となるだろう。そのためには、特にゼミの指導教員には学生とコミュニケーションを密にし、学生の特性を把握していくことが求められるといえよう。

筆者は、以前、短期大学に在職していた。そこでは、学生のモチベーションが極めて低いことが大きな課題であり、授業やゼミで質問を求めても全く反応がない、といった教員からの悩みもよく聞いた。恐らくこれらの学生にインターンシップやアルバイト、趣味やボランティアをすすめても反応はないだろう。こうした学生にいかに意欲を持たせることができるかが今後の大きな課題である。

VIII. 今後の展望

短期大学が何かのきっかけで急激に志願者が増えることは考えにくい。少子化の傾向は今後も続くことが予測されており、大学経営にとって厳しい状況が今後も続くことは疑いようがない。経済不況の状況によっては、大学・短期大学への進学率が減少していくことすら推測される。

しかし、短期大学の地域密着、地方立地、教育重視、小規模教育、短期在学期間といったキーワードは今後も変わらないだろう。経済の長期低迷が予想される中で、これらのキーワードを逆に強みと考え、大規模校にはない面倒見のよさとアットホームな教育環境、地域に密着したキャリア形成のための教育を強化していくことは一つの方向性を示すことになるだろう。

グローバル化の流れのもと、自己責任が叫ばれ、厳しい競争社会が訪れている。年功序列、終身雇用といった日本的経営の要素はすっかり色あせてしまっている。そればかりか正規社員になることすら難しい時代となってしまった。少子化、核家族化も進み、何か殺伐とした社会になりつつある。かつての日本社会にあった相互扶助の精神が何か懐かしく感じてしまう。大学も同様に、各大学は学生獲得に明け暮れて、入試改革、学部学科の改組転換、組織改革に追われている。目先の学生獲得と出口評価となる就職率の向上にのみ血眼になっているようにも見える。

短期大学は地元密着で小規模であるがゆえに教職員と学生の密着度は高い。バブル崩壊後、大学や日本社会が失ってきた相互扶助精神とアットホームで楽しい雰囲気、これらを再生させる可能性を最も秘めているのは地方に立地する地域密着の短期大学ではないだろうか。そして、これこそ大規模大学にはない短期大学の魅力である。こうした魅力が地元で高まれば、短期大学の再評価もなされるだろう。

短期大学が今後も存続していくためには、短期大学の魅力とは何なのか今一度考察し、地元の高校や就職先、保護者等から評価を得るようなキャリア教育を充実させ、学生の満足度を高め、何か居心地のよいアットホームな居場所のような雰囲気を学内に醸成し、地道に地元で信頼を勝ち得ていくしかないのではないだろうか。

註

- 1 執筆者である杉浦礼子はIVを中心に担当。
- 2 執筆者である安部耕作は、II、III、VII、VIIIを中心に担当。
- 3 執筆者である高木直人はI、V、VIを中心に担当。
- 4 詳細は、高鳥正夫・館昭編著『短期大学ファーストステージ論』東信堂、1998年を参照。
- 5 近江八幡市教育委員会でのインターンシップ実習内容や学生の感想については、近江八幡市教育委員会生涯学習課が編集した平成12年度から16年度の『生涯学習課就業体験実習生政策提言集』に詳細に記載している。
- 6 近江八幡市教育委員会生涯学習課 『平成15年度生涯学習課就業体験実習生政策提言集』 近江八幡市教育委員会、2003年、127-129頁。
- 7 安部耕作「人文・社会科学系分野の官学連携による教育プログラムの開発の試み」『日本産業科学学会研究論叢第9号』日本産業科学学会、2004年。
安部耕作「人文・社会科学系分野での官学連携についての考察」『日本産業科学学会研究論叢第10号』日本産業科学学会、2005年。
安部耕作「官学連携による子育て支援情報提供の新しい試みとその検証」『日本産業科学学会研究論叢第10号』日本産業科学学会、2007年。
安部耕作「教育行政における大学資源の活用」『日本生涯教育学会論集27』日本生涯教育学会、2006年。
- 8 伊藤順啓著 『短期大学の社会学』 国際書院、1991年、326-327頁。
- 9 杉浦礼子『若年者早期離職防止委託検討事業報告書』三重県商工会議所連合会、2007年。