



特集

人生100年時代のキャリアと学びを考える

～新たなキャリアを創るシニアの学び～

「時は『今』、 人生、常に学び直し」

勉強は学校でさんざんやったから、もういいやと考える人も少なくないだろう。そう、強いられてする勉め（勉強）をする必要はもうない。しかし、生きていくための「学習」は、生涯にわたって継続していく必要が出てきている。（下図・参照）

この図を見ると、従来の人生は、左の図の3つのステージで成り立っていた。つまり、学生時代に学んだ内容で、ズーッと働いて、その後はのんびり過ごすというワンパターンの人生でよかった。

しかし、これからの時代は、この従来の人生戦略では対応できなくなってきた。インダストリー4.0（ICT〔通信技術〕革命による第4次産業革命）

などと言われるように、産業構造が大きく変化するからである。また、長命化により、かつては35年程度で良かった就労期間が、50～60年以上に伸びていくからである。

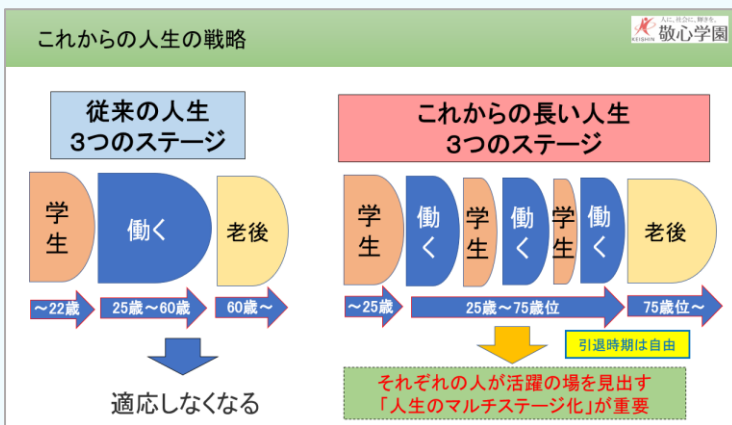
これからの時代は、25歳から100歳近くまでの長い人生の間に、学びと仕事が続けられることになる。引退の時期も、今は65歳位となりつつあるが、この100歳時代では自由となり、それぞれの人が活躍の場を見出す「人生のマルチステージ化」に進んでいくだろう。

2021年の今、日本は世界の主要国に20年以上も遅れていると言われるが、それでも、遅ればせながらもインダストリー5.0（AI〔人工知能〕による第5次産業革命）は、既に始まりつつあると言われている。

人生をどう生きるか、かならずしもインダストリー4.0や5.0に対応する必要はないと考える人もいるだろう。しかし、それらを活用することで、人生を心豊かに楽しみながら暮らしていけるようになることは、否定できない。

とすれば、学び始めるのは、今だ！！

職業教育研究開発センター・センター長・川廷 宗之



第18号の掲載内容

特集	1	人生100年時代のキャリアと学びを考える ～新たなキャリアを創るシニアの学び～ 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター センター長 川廷 宗之
	2	新たなキャリアを創るシニアの学び ～学びで終わらない、その先へ～ 聖徳大学 文学部 教授 菊地 克彦
	6	目指すキャリア創りに向けての学び直し実践事例 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
連載	8	第9回アクティブラーニングを考える 個別指導（アカデミック・ガイダンスを進める）／達成課題と学習評価 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター センター長 川廷 宗之
報告	10	敬心学園 第18回職業教育研究集会（旧学術研究会）開催報告 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
報告	12	第15回公開研究会 開催報告 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

特集

人生100年時代のキャリアと学びを考える

『新たなキャリアを創るシニアの学び』
～学びで終わらない、その先へ～

聖徳大学 文学部 教授 菊地 克彦

本稿のテーマは「シニアのキャリアと学び」である。特にフォーカスしたいのは、定年前後からのセカンドキャリア形成とシニアの学び直しの関係だ。自らの主体的意思に基づくキャリアを築くために、学びを加え、学びを深め、学び直して成長しながら、いきいきとやりがいを持って働き続け、社会に貢献する。こんなシニア像を新たなモデルとし、その拡大に繋がる研究に取り組みたいと考えたことが、このテーマを掲げた動機である。

その前提には「シニアには社会や組織に活かせる貴重な知的資源がある（活かさないのはもったいない）」「シニアでも適切な学びによって新たな能力を修得できる」「学びと仕事を通じてさらに成長できる」「学び直し働き直しは何歳からでもできる」等の筆者の考えがある。本特集でも2名の方が紹介されているように、学び直し働き直しを実践しているシニアは着実に増加しているのである。

■シニア期のキャリア論

近年のシニア期のキャリアはかつての老後という言葉から想起される「受動的」「非生産的」な姿から「能動的」「生産的」なものに変化しつつある。シニア期のキャリアのあり方は多岐にわたり、多様な様相を呈するようになっている。背景には、健康寿命が延伸し、ライフキャリア・ワークキャリアの期間が長くなったことが挙げられる。元気で活動的であり、生産的、創造的な活動に取り組むシニアが増加しているのである。

こういった状況を背景に、様々な制約なく自分らしいキャリア形成に取り組むことができるのが、シニア期のキャリアの特徴ではないかと考えている。シニアこそが、E.H.シャインの基本的な3つの問い「やりたいこと（動機・欲求）」「得意なこと（才能・能力）」「意義があると感じること（価値観）」を起点としたキャリア形成に取り組むことができると考える。それは様々な職務や生活経験を積み重ね、多様な役割を担ってきたことによって、等身大の自分を理解し、本当にありたい自分を見出すことができると考えるからだ。

「セカンドキャリアこそ、ありたい姿に向けたキャリアデザインができる」これが本稿で提唱したいシニア期のキャリア論である。

尚、ここまで「シニア」を定義することなく記述してきたが、高齢者の定義との関係から言えば、65歳以上とするのが一般的と思われる。

ただ、我が国では2013年の高齢者雇用安定法改正で65歳までの雇用確保が義務化されたものの、多くの企業では60歳が第一線から離れ、雇用延長や再雇用となる事実上のキャリアの節目となっている。この実態を踏まえ、60歳～64歳をプレシニア期と位置づけ、本稿においてはこの期間を含めた60歳以上をシニアと定義する。

■学び直しが求められる背景

社会経済は目まぐるしく変化し続け、DX領域を始めとして新しいテクノロジーが次々と生み出され、産業やビジネスのあり方も刻々と変化している。それに伴い、仕事に必要な知識・スキルの陳腐化が急速に進み、業務の高度化・複雑化も相俟って新たな学びなしでは仕事を獲得・維持し、成果をあげることができない状況となっている。つまり、知識・スキルの「アップデート（Update/最新化）」「アップスキリング（Upskilling/高度化）」「リスキリング（Reskilling/新規修得）」のための継続的な学び直しが必要となっているのである。

これは多くのシニア層の就労についても例外ではなく、今後、学び直しの必要性は一層増すと考えられる。



■ 学び直しの効果と問題点

内閣府は、慶應義塾大学家計パネル調査のデータに基づき、自己啓発・学び直しを行うことの効果を実証している。

1. 労働者の生産性上昇
2. 賃金上昇
3. 非就業者の就業確率上昇
4. 専門性の高い職業に就く確率上昇

学び直しは、生産性、賃金、就業率の向上に寄与するという点である。

一方、学び直しの問題点として本田（2020）は以下を指摘している。

1. 学び直しが「必要視され奨励されればされるほど、人々を絶えざる自己管理と自己変革に駆り立てる圧力が生じる」
2. 学び直しが「人生の初期に経験する学校教育の不平等を補うものと期待されているにもかかわらず、実際には学び直しの機会にも格差や不平等がみられる」
3. 「学び直しの目的、内容や学習者が、政府や企業の意図により、偏りや制約を受ける」

学び直しが必要な社会経済環境にあることは、前述した通りだが、本田の指摘以外にも学び直しに関わる国の政策・支援策、職業訓練制度等のマクロレベルの問題、高等教育機関の学び直し教育提供体制や学び直しに対する雇用者側の協力や評価等のメソレベルの問題、そして学習者の費用負担、時間捻出、学習意欲等のミクロレベルの問題等を踏まえつつ、自らの意思で学ぼうとする人々が、格差なく学びの機会を得て、ありがたい姿に近づくキャリア形成や社会に貢献できる環境を創ることが求められる。

■ プロダクティブ・エイジングへの学び直し

日本のシニアは新たなキャリア形成や就労に結びつく学びをしているだろうか。内閣府が実施した「生涯学習に関する世論調査（平成30年度）」によれば、就職・転職を目的に学習したシニアは50～59歳 10%、60～69歳 5.1%、70歳以上 0.5%と非常に低い（10代～40代も10～20%台後半）

シニア期こそが、自分らしいキャリア形成ができ、これまで積み重ねてきた自らの知見や経験と

いう貴重な知的資源を社会に還元し、貢献できる可能性が広がるにもかかわらず、学びをしないためにこのチャンスを失うことは、シニアにとっても、社会にとっても大きな損失と思われる。

これまで、シニア期は「あがり」の老後ステージで「維持・下降・減退」の時期と捉えられ、新たなキャリアを形成する視点から検討されることは多くなかったが、超高齢者社会においては、シニアの創造的キャリア形成は極めて重要なテーマである。

ロバート.N.バトラーは、高齢者が創造的・生産的な活動を行うことによって 社会により貢献する生き方を「プロダクティブ・エイジング」として提唱したが、様々な社会参加の方法がある中で、就労は核となる重要な活動である。そして、創造的・生産的な活動を行うためには、やはり学び直しが必要なのである。

■ シニア期の多様なキャリアと学びの関係

シニア期のキャリアは、働くこと・生き方等に関する考え方、家族や配偶者等との関係、家計状況、個人の特性、これまでの職務経歴、保有する専門性や能力等によって、いくつにも枝分かれする。では、どのようなキャリアのかたちがあるのか。主なキャリア類型と特徴を学び直しとの関係を含めて、筆者の仮説として以下に整理した。

尚、浦野・大橋（2011）は、シニア学習者が何を重視し生きがいとするかに基づいて、以下の通り4つに分類し、それぞれの学び・キャリアに関する特徴と生涯学習における対応を提示している。次葉に整理した本稿の分類は、より細分化したものになっているが、基本的枠組みは近い。

[表1]

大分類	分類
社会貢献	生涯現役派
	ボランティア派
自己実現	教養派
	趣味派

出典：浦野・大橋「シニアの傾向に着目したシニアのための生涯学習パラダイムの構築」表2 シニア学習者の4つの分類を加工して作成

1) 悠々自適型

リタイアし、仕事には就かず、のんびりと思うままに趣味や興味関心のあること等に取り組む。

学びの意欲はあって、教養・文化・芸術・語学などを中心に学び直しを行う場合が多い。

2) 社会参加・貢献型

ボランティア・地域活動・NPO活動等、世の中に役立つことに価値を見出し携わる。これまでのキャリアで培った経験や知識・スキル等を活かすことが中心で、新たな知識・スキルを身につける学び直しはあまり必要としない。

3) アズイズ (As-Is) 就労型

シニア期以前の仕事を維持して継続するが、異なる雇用形態、労働条件、処遇が前提となる。仕事のために新たな知識・スキルを身につける学びはほとんど必要としない。

4) 自己完結就労型

あまり負荷がかからず定型的で自己完結しやすい単調な仕事をする。これはリクルートワークス研究所(2021)が表現する「仕事が小さくなる、小さな仕事」である。モチベーション管理の手法として職務充実 (Job enrichment) や職務拡大 (Job enlargement) があるが、その逆の職務縮小 (Job reduction) とも言うべきものである。このタイプは組織の人間関係に煩わされたり、業績目標に追われ、仕事のために家庭や生活・余暇等を犠牲にするような働き方はしない。既に保有している知識・スキルでできる仕事に就くことから、新たな知識・スキルを身につける学びもほとんど必要としない。

5) 専門性活用就労型

これまでに身につけてきた専門知識・スキル・経験等を活かして働く。「得意なこと・できること (Can) からのアプローチ。経験してきた専門性ある職務やその関連職務で身につけた業務知識・スキル・経験、あるいは家事、育児や介護経験等を活かして、就職または起業する。みずほインサイト(2018年11月29日)では、ミドル・シニアの学びに関し、Picchio(2015)が「過去、現在の業務との関連が深い学習が効果的である」と指摘していることに基づき「ミドル・シニアにとって有効な学びとは、過去に蓄積した知識や体験と関連付けたり、目の前の業務の課題解決を行うための学び」としている。尚、このタイプではこれまでのキャリアで、「やり残してきたこと (unfinished)」を掘り起こす挑戦もある。知識・スキルを最新化する、学び

を加える、学びを深めるための学び直しが必要。

6) 再出発・再起動型

シニア期であっても、自分で自分のキャリアを創るというキャリアオーナーシップの考え方に基づき、純粋に「やりたいこと (Will)」「やる意義を感じることに」基づいて新しいキャリア創りに挑戦する創造的キャリア形成 (未経験業務、専門職、職人、起業等への挑戦)。

長いキャリアを経た今だからこそ、ありがたい自分に正直なキャリアに挑戦しようとする考えに基づく。新たなキャリアに必要な知識・スキルを獲得するためのリスキングの学び直しが必要。

尚、パーソル総合研究所/法政大学 石山研究室(2017)は、定年再雇用後に躍進している60歳代のシニアに共通して見られる仕事観・キャリア意識の一つとして、「仕事を通じた成長実感」を抽出している。シニア期であっても、成長は活躍のための重要なモチベーション要素である。そして、成長のためには学び直しが必要となる。

本稿が提唱するシニアのキャリア論に基づけば、拡大を目指すのは5) 6) のキャリアである。それは、そのキャリアに取り組むシニア人材にとっても、社会にとっても有意である。そのいずれも学び直しが前提となる。そこで、次に、シニアの学び直しの実態について確認していきたい。

尚、キャリアは個々人の選択によるもので正解はない。100人100通りのキャリアで良いわけだから、1) ~4) のキャリアもネガティブに捉えるものではない。それぞれの個人によって意味づけされ、価値を持つものであれば良いのである。

■シニアの学び直しの実態

キャリアに繋がるシニアの学び直しはどの程度行われているのだろうか。

【この1年間の生涯学習の実施状況】 [表2]

	該当者数	この1年間の生涯学習の実施状況
		職業において必要な知識・技能 (仕事に関係のある知識の習得や資格の取得など)
20~29歳	144	26.4
30~39歳	220	17.7
40~49歳	303	14.5
50~59歳	263	16.7
60~69歳	334	6.3
70歳以上	389	2.8

出典：平成27年度 教育・生涯学習に関する世論調査 (内閣府) より加工して作成

表2に示した内閣府の調査によれば、60歳代で6.3%、70歳代では僅か2.8%である。また、学習意向と何を学びたいかに関する調査では表3の結果となっている。

【学習意向と学習したい内容】

[表3]

	該当者数	学習したい (%)	今後、学習したい内容 (%)		
			趣味的なもの	健康・スポーツ	職業上必要な知識・技能
20～29歳	174	94.8	42.5	24.7	62.1
30～39歳	204	94.6	42.2	30.9	58.8
40～49歳	272	93	42.6	36.8	46.7
50～59歳	281	88.6	47	40.9	39.5
60～69歳	322	81.4	37.3	39.8	13.4
70歳以上	457	62.6	31.5	28.9	4.8

出典：平成30年度 教育・生涯学習に関する世論調査（内閣府）より加工して作成

年齢とともに学習意欲が低下しているものの、60歳代では80%以上が何らかの学びをしたいと考え、70歳代でも60%以上が学ぶ意欲を持っている。しかし、注目すべきは今後、学習したい内容である。「職業上必要な知識・技能」を身につけるために学習したい割合は、年齢が上がるに従い、顕著な低下が見られる。年齢が上がるほど、仕事やキャリアに繋がる学びをしようとしなくなっている。

尚、このデータは就業しているか否かに影響を受ける。令和2年の年齢階級別就業率をみると、60～64歳 71.0%、65～69歳 49.6%、70～74歳 32.5%（出典：内閣府 令和3年版高齢者白書）で、60歳代の就業率が約50～70%であるのに対し、「職業上必要な知識・技能」を身につけるために学習したい割合は13.4%に留まっている。調査年度と対象が異なるので単純比較はできないが参考になる数値と考える。

■ 学び直しが進まない理由

様々な調査で社会人が学びをしない理由を確認すると、学費負担の大きさ、時間捻出の困難さ、学習の必要性意識の欠如、適した学習がないこと等が抽出されているが、シニアについて言えば、自身の学習能力への不安、それに伴う学習成果への懸念、教育投資とリターンに関する期待の低さ、学習継続・修了への自信のなさ等もあるのではないかと推察する。加えて、長期雇用を前提とした企業に所属し、会社主導のキャリア形成とそれに基づく企業内教育に身を委ねてきたシニアは「自

分で自分に教育投資して成長する」「自分でキャリアを創る」等の意識が弱い面もあるのかもしれない。これに関連して、乾（2020）は、社会人の学び直しは「学ぶ人は学び続けるが、学習を実施しない人はしないままで固定化」と指摘している。そうだとすれば、シニアがセカンドキャリア形成のための学び直しをするハードルは高いと言わざるを得ない。

一方で、生産年齢人口（15～64歳）の減少に伴いシニア層への就労ニーズは高まり、就業率は年々上昇している。今後、さらに労働力人口に占めるシニア割合の増大が予測されているが、そうならば『シニア層の就業拡大 × 学ばないシニア就労者＝生産性の低いシニア労働拡大』といった問題がクローズアップされるのではないだろうか。

こういった問題を解決するために、そして本稿で提唱した「新しいキャリア創りに挑戦するシニアの創造的キャリアモデル」を浸透拡大させるためにも、産学官が連携したシニアの学び直し、働き直しに関する議論や研究が必要である。

次号では、シニアの学び直しを進める職業教育と就労の関係、シニアに適した学びや学び方、シニアの学びに対する雇用者の支援、国の高齢者学習支援の制度や施策、先進諸外国のシニア就労施策等について検討してみたい。

～参考文献～

- 内閣府 平成30年度 年次経済財政報告 第2章 人生100年時代の人材と働き方
- 本田由紀(2020)「世界の変容の中での日本の学び直しの課題」独立行政法人労働政策研究・研修機構(日本労働研究雑誌2020年8月号No.721)
- 内閣府(平成30年度)「生涯学習に関する世論調査」
- 浦野義頼・大橋裕太郎(2011)「シニアの傾向に着目したシニアのための 生涯学習パラダイムの構築」メディア教育研究 第7巻第2号
- リクルートワークス研究所 works report(2021)「定年後のキャリア論」
- みずほインサイト(2018-11-29) みずほ総合研究所 P4,P5
- Matteo Picchio(2015) “Is training effective for older worker?” IZA World of Labor 2015
<https://wol.iza.org/articles/is-training-effective-for-older-workers/long> (参照 2021-10-11)
- パーソル総合研究所・法政大学 石山研究室(2017)「ミドル・シニアの躍進実態調査」
- 平成30年度 教育・生涯学習に関する世論調査(内閣府)
- 平成27年度 教育・生涯学習に関する世論調査(内閣府)
- 内閣府 令和3年版高齢者白書
- 乾喜一郎(2020)「新しい時代の変化に対応する社会人向け教育～学習者の実態から～」内閣府 規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキンググループ資料2-1


 特集

目指すキャリア創りに向けての学び直し実践事例

特集の最後に実践事例の紹介として、実際に学び直し、新たなキャリアに取り組んでおられる方お二人にインタビューを行いました。ご自身の第二のキャリアビジョンを持ち、前向きに取り組んでおられる姿が大変印象的でした。

～新しい世界に飛び込み、 人と出会うことが 道を拓くチャンスに～

あおやま よしみ 青山 芳実 氏

62歳。大学卒業後、地方銀行に就職。30歳で別の業界へ転職後、定年まで勤めあげる。その後新たなキャリアを目指し、ハローワークへ再就職。働きながら、キャリアコンサルタントの資格を取得後、希望していた「職業相談員」の仕事に従事。現在、産業カウンセラーの資格取得のため新たな学びを始めている。



趣味は50代から始めたウォーキング。



ーこれまでのキャリアについて

大学卒業後、希望する地方銀行に就職して融資や貸付業務に8年間従事しました。その後、担当していた建設機械のレンタル事業を運営する企業から声をかけて頂き、30歳で転職したのち定年まで勤めました。

営業所長、支店長、建設機械を管理運営する部門などを経験し、50代から社員教育に携わりました。その中で、社員・スタッフの立場や経験、属性に応じて教育方法や関り方のアプローチを変えていく工夫をすることで、それぞれの社員・スタッフの行動改善や業績という成果につながっていく面白さや喜びを感じるようになりました。

その頃から、少しずつ次のキャリアのことを思い描くようになり、60歳で定年を迎える時には、雇用延長はせず、会社を離れることを決めました。

ただ、退職時点では明確な次のキャリアビジョンを持っていたわけではなかったので、数カ月間はリフレッシュのため、50代から健康改善を目的に始めたウォーキングに時間を割くようになりました。勤めていた時には難しかった地方の大会にも参加してみたのですが、働いていた時に比べてそれほど楽しめないということに気が付きました。そこで初めて、働きながら何とか余暇の時間を捻出して取り組むからこそ楽しかったのだということを実感し、やはり再就職先を探そうという気持ちになったのです。

ー現在の仕事とそこに至るまでの経緯とは？

再就職を目指してハローワークで求職活動を開始。高齢者向けのセミナーに参加した時に講師だった方が60代半ばくらいの女性でした。その時、「この年齢でもこういう仕事ができるのか！これまでやってきた社員

教育の経験が生かせるかもしれない」と思い、セミナー終了後に「どうすればあなたのような仕事につくことができますか？」と相談しました。この出会いが自分にとって、大変重要なものになりました。

講師の女性から、まずはどんな職種でもいいからハローワークに就職することと、キャリアコンサルタントの資格を取る必要があることを教えてもらいました。そこからとにかく臨時職員の採用募集に応募を続け、8か所目でようやく1年間限定の臨時職員として採用されました。雇用保険関連の仕事に従事しながら、並行してキャリアコンサルタントの学校にも通い始めました。クラスメイトや他クラス、他校の学生もまきこんで面接の練習を重ね、資格を取得。原動力になったのは、報酬という要素よりも、何としてもキャリアコンサルタントの仕事をした！という強い思いでした。また、この先の情報交換や互いの経験のシェアができるよう仲間作りをしておきたいという気持ちも強かったと思います。

ハローワークで翌年の募集がかかった際、希望していた「職業相談員」の職種を第一希望にして再応募。縁あって希望の職種に就くことができたのです。

ー今後のキャリアビジョンについて教えてください

現在、産業カウンセラーの勉強も始めています。産業カウンセラーはメンタルヘルス面のサポートも行う職種で、そのことの必要性を感じていたからです。1年ごとに自分なりの目標を定め、それに向けて仲間作りをしたり、学びを深める努力を続けています。就労支援の相談に対応するためには、もっと自分自身の学びを深めることが必要だと思うからです。

今、自分自身がゴールとして描いていることは、キャリアコンサルティングのグループを作り、相談者がより相談しやすい場作り、キャリアコンサルタント自身が育ちあえる場を作っていくことです。

ーシニアの人々が活躍できる社会を作るためには？

自分の中では、ウォーキングを始めてこれまで出会ってなかった人に出会ったことがターニングポイントだったと思っています。町内会の活動等も出会いや学び、人との接点はあります。仕事であるか否かにかかわらず、新しいところに飛び込んで、新しい出会いをすること。それが新しい刺激やキャリアのチャンスにつながるのだと思っています。自分が他者に対してオープンになること、そして、「まずは外に出てみませんか？」と伝えていきたいですね。

～学ぶことは刺激的で楽しい！ これからも社会の中で役割を担える存在でありたい～

たかはだけ いくえ
高畠 郁江 氏

67歳。元小学校教諭。退職前の最後の5年間は中学校の不登校教室の担当をしていた。退職直後に日本医学柔整鍼灸専門学校に入学、現在鍼灸師の資格取得を目指し、学び直している。趣味は登山。



一これまでのキャリアについて

大学卒業後、東京都の小学校で教員として40年余り勤務してきました。最後の5年間は中学校の不登校教室の担当でした。

不登校教室では、高校入試を控えて生徒自身がすごいプレッシャーを抱えている中での関わりで、個別対応が必要でした。無力感を感じている子に対しての寄り添いも必要で、最後は彼ら自身が自分で進路をつかみとったという体験をしてもらったうえで、気持ちよく卒業してもらうことを目指さなければいけない大変さがありました。ですが、この5年間の経験が、痛みを抱えている患者さんに寄り添い治療するという鍼灸師の資格取得に向けた学び直しができるかもしれない、という気持ちにつながったのではないかと考えています。

一学び直しを決めた経過を教えてください

実はもともと、あと5年間の雇用延長を希望していました。再任用の試験も受けたのですが、希望は叶いませんでした。今年の3月半ばまでその後のことを決めていなかったのですが、再任用試験に落ちて、はじめて「何かやりたいことはあったらどうか？」と考えたとき、自分が趣味の登山でけがをした時に経験した鍼灸・柔整の治療や、両親が終末期にリハビリでお世話になっていた理学療法士などの、人の痛みに寄り添い、支える仕事に憧れや興味を抱いていたことを思い出したのです。

3つの職種を考えたとき、柔道整復師や理学療法士の仕事は体力が必要ではないかと思い、それであれば鍼灸師がいいのでは・・・と徐々に次の選択肢が絞れてきました。15、6年前に治療を通じて出会った鍼灸師の方が、40歳過ぎで会社を辞めて鍼灸師になられた方で、その方に治療してもらう中で、とても前向きにさせてくれる仕事だということを感じていました。今の自分の選択に、セカンドキャリアを自ら選んだ先輩であるその方との出会いはとても大きく影響したと思っています。

鍼灸の学校を探そうと動き始めたのが3月後半。本当は今秋の入学に向けて学校探しをするつもりで、初めに見学したのが日本医学柔整鍼灸専門学校でした。ちょうどオープンキャンパスをやっていたので参加した時に、副校長先生から「AO入試を受けてみませんか？」と声をかけてもらいました。あと何校か見るつもりだと伝えたのですが、「年齢的なことを考えたら今秋受験して1

年遅らせるよりは、少しでも早い方がいいのでは？」という先生の言葉が決め手になり、受験を決め、無事に入學が決まりました。3月31日まで学校で働き、4月1日に入學式というすごいスケジュールでした（笑）。

自分のセカンドキャリアを考え始めたときに、つくづく感じたのは年齢のことです。せめてあと5年早く考え始めていればと後悔もあります。教員時代最後の5年のはじめに、ちょうど英語の先生が退職され、自分が担当になりました。面白かったのは、英語の専門でなかった私が右も左もわからない状態で、でもとにかく役割なのだからとたくさん勉強しました。その経験から、自分が学校に入り直したとしても、勉強しなければならぬ状況になればちゃんと勉強できるんだと思えたのです。

一現在の学びに対する自己評価はいかがですか？

授業の内容自体は本当に楽しいです。入学当初は教科同士が結びつかず苦勞がありましたが、半年経ってそれぞれの科目の関連性が自分の中で結びついて、楽しくなりました。

ただ、コロナの影響で授業もテストも完全オンラインになってからは不安が大きく、モチベーションが落ちることもありました。Zoomやスマホの使い方が心配な時には学校に行って事務の方に色々教わっています。親しいクラスメイトにも支えてもらっています。

一今後のキャリアビジョンを教えてください

入学して驚いたのは、別のキャリアを経て入学してきたクラスメイトが明確に自分のビジョンを持っていたことです。ダブルスクールをしていたり、授業後に仕事をしている人もいます。自分ものんびりしてはいけません！と揺り動かしてくれる刺激になります。色々な勉強会の情報を教わることもあって、私も今度初めて参加するのですが、そこで鍼灸師の仕事の実際や患者との接し方等を学べればと思っています。これから、そういう勉強会にもできるだけ参加しながら、今後の道筋を決めていきたいと思っています。まずはテストで点数がとれるように！そして、その先はバラバラな知識をつなげて、身体の全体像を見通して仮説を立てたり、治療の選択ができる専門職になりたいです。

卒業したら報酬のある仕事につきたいし、何より報酬に釣り合っていると思える仕事をしていきたいです。社会とつながっているというのはそういう要素もあるのではないのでしょうか。明確な役割として何か担っているものがあるということは素晴らしいことと思っています。



日本医学柔整鍼灸専門学校 岸本 光正 副校長より

シニア層の入学者は徐々に増えつつあり、その方々に適合する学校側の提供内容を考えていく必要性を認識しています。独立開業支援プログラムの拡充もその中のひとつであり、シニア層のキャリア実現をいかに支援するかが、これからの重要課題です。インターンシップの導入や、その連携先治療院の開拓、学校の臨床施設の活用なども含めて検討していく予定です。


 連載

第9回 アクティブラーニングを考える・・・

- ・ 個別指導（アカデミック・ガイダンスを進める）
- ・ 達成課題と学習評価

教員に求められる能力

教員は、勿論、一定の人数の集合体であるクラスで授業ができなくてはなりません。ですが、教員の基本目標は、一人ひとりの学生が人生を生きていく上での力量を高める事です。そのためには、言うまでもなく、学生の個別指導が必要です。仲間と共に、色々な討論の中で学びを深めると同時に、その前提として、自分の意見を整理するためにも、個別の思考過程を踏まえる必要があります。その支援も教員の重要な役割の一つです。そのために、教員は以下の様なことができなければなりません。

- ① 学生達とのコミュニケーションや、適切な対応をする事（力量・能力）
- ② 学生を理解し把握（個別学生の性格・力量・能力・志向等）する事（力量・能力）・・・担当科目関連はもとより、学生の様々な力量を評価する力量を含む
- ③ 学生達への個別的な学習指導（アカデミック・ガイダンス）ができる事（力量・能力）・・・知識の伝達ではなく、学習方法を修得させる事。（力量・能力）
- ④ 学生達の進路指導を行う（ともに未来を考える）事（力量・能力）

此の中で、①は当然のことです。④は学生の方から相談に来ることも多いでしょう。問題は③のアカデミック・ガイダンス（＝学習の個別指導）ができるかどうかです。そして③ができるためには②ができなくてはなりません。この点について、今回は考えてみましょう。

学習意欲復活のための個別指導

第1のポイントは、「成績を伸ばすことを学生当人は望んでいますか。」という事です。（学生の多くは勉強が嫌いで、成績などどうでもよいと思っている学生も少なくないのでは。）

国際的には、アカデミックガイダンスの基本は学生が伸びようとして相談や質問に来るとというのが前提です。（相談が多過ぎるので、オフィスアワー〔研究室で相談に対応する時間〕を設定して、相談の時間を限定しているくらいです。）

日本では、学生がそこまでは行かない（高校迄の間で、勉強嫌い、教員嫌いにさせられてしまった）ので、教員側から働きかける必要がある場合が多くなるでしょう。

が、その働きかけの多くは、授業科目関連よりは、彼らが「生活の中で」困っている問題に適確に対応しないと、効果が上がりません。生活の中で困っていることを学習課題として取り上げ、その学習によって生活が変わる（改善する）という、実体験をしないと、学習の価値や意味が解らないからです。

よく、教員が学生にどれだけ寄り添っているかという点を問題にする場合があります。その時に、この学生は「これが課題」だと「先生方が」考えている内容で取

り組むと、学生の本当の願望や困窮とずれてしまう場合も多く、その場合は学生の主体的努力を期待できないので、効果が上がりません。（本来の学習以外で困っていること〔例えば、貧困、家族問題、バイト関連、ゲーム中毒、などなど〕があれば、其方の問題解決はどうしたら良いのかを学習するという所から取り組み始める必要があるでしょう。）

つまり、日本での（特に学習意欲の乏しい学生を対象とした）アカデミック・ガイダンスの第1のポイントは、成績を上げるのではなく、学習が生活の改善に役立つことを実感させることです。

本人の学習意欲が前提条件

第2のポイントは、「学習はご本人が学ぼうと主体的に努力しない限り成果は上げられない。」という、ごく当たり前のことを確認していますか、という事です。というのは、その主体的努力の前提となる（学習）意欲は、何等かの形で支えられないと、わりあい簡単にしぼんでしまうものだからです。

ではその意欲はどうすれば維持できるのでしょうか。それは周囲の人達から、継続的に褒められ応援される事です。スポーツ選手が「応援をよろしく」というのは、大変意味のあることなのです。従って、主体的努力を引き出す最初のとりくみは、本人の才能を褒めることなのですが、その為には、②の把握のなかから、個々の学生さんの褒めるべき何らかの才能に気が付いているか、また、他者との比較ではなく、本人の昨日や過去との比較の中で、褒めるべき点を見出しているかということです。そして、それは口に出して本人に伝わってなければなりません。

さらに、褒めるという行為は、ワンパターンで同じことを繰り返しても効果は薄れていきます。褒め方の工夫も必要ですし、褒める内容や視点を少しずつ変えて褒めていく、「褒める工夫」も大切です。つまり、第2のポイントは、褒め続けていますか、ということです。

本人が伸びるための次の課題を示唆する

此処までは、アカデミック・ガイダンスというよりは、個別指導の基本ですが、アカデミック・ガイダンスとしては、もう少し専門的に内容を深めておく必要があるでしょう。つまり、質問や相談があった内容に関して、どのレベルで答えるかと言う事です。学生からの相談や質問の内容は、ことばの意味から、自己の体験と学習内容の矛盾、学習内容の論理的矛盾、問題解決の方法など、多岐にわたります。これらの質問や相談に乗るときに、ネットで検索すれば出てくるような答えをしていたのでは、個別のアカデミック・ガイダンスへの対応としては、余り専門的とは言えません。専門的には相談や質問に答

えないことを含めて、その問答が関連するどのような課題に繋がっているかとか、その問いに答えるためには、何が必要かとか、当面の答えの先には何が予測されるかとか、次の課題に気が付くような答え方をしていくことが重要です。つまり、第3のポイントは、答えすぎないこと、あるいは、新たな課題を含む答え方をするという事です。

結果を出す

時々、努力しても結果が出ないという人がいます。よく聞いてみると、意欲が見えないとか、成績があがらないとか、かなり漠然とした視点で見て、結果が出ないと言っている場合が多い様です。ある程度結果が出ないと褒める活動も続きにくいので、結果は欲しい所です。

では、どうやって結果を出すのでしょうか。多くの場合は、結果は出すのではなく「出ている」のです。つまり、漠然とした特定の目標で考えると、結果が出ていないように見えますが、細かく観察してみると其れなりに変化している場合が多く、つまり結果は出ているのです。しかし、本人も教員もそれに気が付かない。

つまり、「結果ができません」と言う時、そこで想定している「結果」とは、どういう「結果」なのか問題です。その「結果」は個々の学生毎に段階的に想定されているかとか、色々な側面を分析的に観察しているかどうかが課題になります。とすれば、これが適切に整理されていないと、アカデミック・ガイダンスの対応内容がぶれるので、効果が上がりにくくなるし、結果がみえないという疲労感が大きくなりがちです。

これを、視点と基準（段階）で整理したのが、様々な評価によく使われるルーブリックと呼ばれる表です。

**達成課題の明確化・・測定課題（試験問題）の内容
・・評価基準の明確化・・**

結果をきちんと評価するためには、当然のことながら、求める課題を具体的に明らかにする必要があります。さらには、それとセットで、効果測定の課題（試験問題）が想定されていなければなりません。この測定課題は、達成課題とセットで、取組み始める時から明確になっていることが大切です。達成課題というだけでは抽象的な面があっても、効果測定課題となると、課題は具体的に見えてきます。

更に、評価の視点や段階までくると、何をどう努力すれば良いかが明らかになります。

此の視点を示したのが、ルーブリックです。サンプルは下記の通りで、これは、レポート課題一般でも使える様に設計されていますが、視点としては、テーマ設定の仕方、内容構成、エビデンス（根拠）、主張の明確さ、表現方法、文字数の6項目であり、其の6項目に対して、それぞれの段階的評価の内容が示されています。

何回か同じような事を繰り返すうちに、それぞれの視点で、未達成が達成になり、適切な展開になり、と、変化していきます。ここに褒めるネタが出ています。

このルーブリックは、レポート評価用ですが、アカデミック・ガイダンスで最も重要なのは、学ぶことで『生活』や『行動』がどう変わったかです。多くの場合、「生活」や「行動」の変化は、文章的な表現での評価方法になることが多かったため、結果も見えにくかった。しかし、此の点の評価を行う場合は、ルーブリック評価は解りやすく、数量化もある程度有効で最も適した評価方法でしょう。（もちろん、適切な評価表ができることを前提として、ですが）

＜職業教育研究開発センター・
センター長・川廷宗之＞

レポート評価ルーブリック『〇〇に関する解決方法(レポート)』(1500字程度を目安)

視点・・基準	発展する展開期待	適切な展開期待	達成課題の達成	未達成
テーマ設定	テーマの表現が解りやすく、関心を持ちやすい内容である。	論じられる範囲に即して具体的なテーマ設定になっている。	取り上げる内容との整合性で齟齬がない。	漠然としたテーマである。
内容構成	序論・本論・結論ごとに、内容構成が論理的に明快である。	序論・本論・結論が明確である。	論理的に筋の通った構成になっている。	論理に考慮が払われていない。
エビデンス	主張する内容に対し、質量ともに適切なエビデンスが使われている。	エビデンスの出典等が記載されている。	主張に対するエビデンスがある。	エビデンスが不明。有っても極めて少ない。
主張の明確さ	主張の内容で積極的前向きな展望が具体的に示されている。	趣旨が明確。かつ主張が具体的である。	主張が読み取れる。	趣旨が曖昧。主張が読み取れない。
表現方法	小見出し（3個以上）で全体の構成がわかる。	一文が100字程度以下。段落が明確である。小見出しがある。	文法上の誤りがほぼない。誤字脱字がほぼない。	文法上の誤り、誤字脱字を多数（15カ所以上）含む。
文字数	1800字程度	2000字以上	1500字程度	1300字未満

報告

敬心学園 第18回職業教育研究集会 (旧学術研究会) 開催報告

職業に生きる実学としての
コミュニケーション

コロナ禍による非常事態宣言が継続する8月21日(土)、オンラインによる二度目の職業教育研究集会を開催いたしました。

敬心学園小林光俊理事長より開催にあたっての期待などのご挨拶の後、近藤卓先生による講演、そして4分科会で12演題の口演発表を行いました。今回参加いただいたのは151名の皆様でした。来年度は、読者の皆さんもぜひ口演発表をご検討ください。



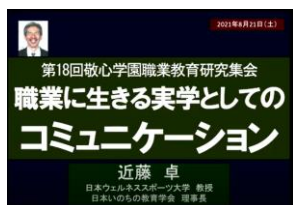
小林 光俊 理事長



抄録集

※講演の主なスライドは「敬心・研究ジャーナル」第5巻第2号(2021.12月末発行)へ掲載を予定しています。

講演



自尊感情(子どもの自尊感情、いじめ、虐待、DV、ハラスメント)、いのちの教育(いのちの大切さ)、心的外傷体験(トラウマ、PTSDの後に成長する可能性PTG)を研究される近藤先生に、コミュニケーションをテーマに4つの項目で実践事例を交え、お話しいただきました。

1. コミュニケーションの大切さ

健康の基本として「①食べる⇒②咀嚼・消化吸収⇒③出す」がありますが、一般化すると「①入れる⇒②処理する⇒③出す」です。

WHOでの健康の定義(要点)は『身体的、精神的、社会的にも良い状態』であり、この精神的、社会的にも良い状態は

「①は見る、聞く、読む ②は考える、蓄える ③は話す、書く」ことができる状態です。③の出すには受け止めることが必要で、コロナ禍で話す相手がない(出せない)状態は心の便秘状態になります。聞いた話を拡散するだけ(処理せず、考えず、人に伝えるだけ)は一種の下痢状態であり、コミュニケーションには、それらを防ぐ、大切な意味があります。



2. コミュニケーションの成り立ち

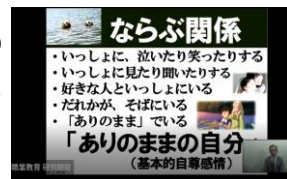
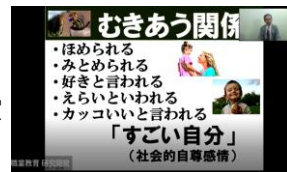
コミュニケーションは、第三者から見えるコミュニケーション(インターパーソナル・コミュニケーション)だけではなく、イントラパーソナルコミュニケーション(自問自答)も重要です。信号(言葉等)に置き換えキャッチボールをしますが、この信号には、言語コミュニ



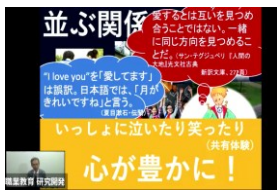
ケーション(ことばの意味そのもの)と、非言語的コミュニケーション(声の大きさ・速さなど準言語、表情、被服や化粧、しぐさ・姿勢、視線、距離、身体接触、環境)の2つがあります。この非言語の影響が大きく、コミュニケーション論の世界では、性別・年齢・関係性によりますが、ことばの役割は7%、ことば以外の役割が93%と言われます。非言語コミュニケーションが、大きな役割を占めていることを理解しておく必要があります。

3. コミュニケーションと関係性

3つめは心理、人間の心に踏み入り、人と人の関係性について考えます。人と人のかかわりは2つに整理ができます。「むきあう」(関係ができる、関係をつくるためにむきあう)、その後、前に向かうため必要な「ならぶ」(関係が深まる)です。「むきあう」の最初は、産まれた子どもと母親など養育者です。その後大切なのは一緒に見ること(共同注視: Joint Attention)ですが、それまでは見つめ合うことが大切です。「むきあう」は出会い、確認する、二人の閉じた関係(心理学での二項関係)で、その中でほめられ、認められ、「すごい自分」(自分にはできることがある、自分は役に立つ、自分には価値がある)社会的自尊感情が育ちます。そしてならぶ関係(心理学での三項関係)に続きます。一緒に見たり聞いたり、泣いたり笑ったり体験すること(共有体験)で関係は深まり、自分はこのままでいいのだ、自分は生きていていいのだ、という基本的自尊感情が育まれます。だからこそ、この並ぶ関係が大切になります。



共同注視の話をしましたが、これは視覚には限りません。人は生まれてから、この世界とのコミュニケーションは味覚・触覚・臭覚と、五感の届く距離を伸ばしていきます。この距離の近さが、確かさに関係しています。赤ちゃんが生まれこの世界との関係をスタートさせるのは口、栄養をとる（おっぱいを飲むなど）一番確かで原初的な感覚、最初のコミュニケーションが味覚、次にお母さんに触る、匂いを感じ、声を聞く…と距離を伸ばします。共同注視ができるようになると、一緒に「嬉しい、楽しい、悲しい、つらい」など同じものを感じ共鳴し、心がはぐくまれます。ならば関係で二人の間に心ができます。むきあう関係も大切ですが、ならば関係が大切で、心理学では間主観性 (Inter-subjectivity) と言います。ならば関係を繰り返すことで、心が豊かになっていきます。サン・テグジュペリや夏目漱石も言っています。「同じものを見る、一緒に愛でることにより愛が伝わる」と漱石は言ったそうです。一緒に泣いたり笑ったりすることで心が豊かになります。ならばコミュニケーション、共有体験がいかに大事か、私も力説したいと考えています。



4. コミュニケーションと創造性

まとめると、二人の関係には向き合う関係と並ぶ関係があり、「向き合う」は関係の始まりですが、

向き合っていると、ある意味正反対の方向を見ていて、世界を共有できているわけではありません。二項関係＝閉じた関係の特徴です。対して「並ぶ」は関係が深まります。三項関係＝開いた関係で、同じ方向、同じ世界を見て感じる、このコミュニケーションが重要です。様々な方とこういった議論をする中、ある発達心理学の方が「生涯発達の図が違ったものに見えてきた」「年を重ねるごとに前を向いて歩く＝熱が冷め、お互いを見なくなる、と解説していたが、同じ時を過ごすことで関係が深まり、同じ方向を見る、並ぶ関係になったことに気がついた」と話されました。



ここ迄「二人の関係」で話をしましたが、チームで働く事を考え、三隅二不のPM理論 (Performance と Maintenance のバランスのとり方によるリーダーシップ論) に関連付けます。一番作業量が高く、集団の士気が高いのは、P：目標達成とM：人間関係両方に力を入れたリーダーシップです。向き合う/並ぶ関係と関連づけると、前者はとどまる、維持するメンテナンスの関係です。その上で、並ぶ関係が重要で、チームとして創造する、同じ体験を積み重ね、共に進み、成長することで基本的自尊感情が育まれます。



学習支援の進め方 (分科会1)

《座長》浮谷 英邦 先生 (日本医学柔整鍼灸専門学校)

- ☆2020年度 オンライン講義小テストについて
 - 3つの実践方法—
- 住吉 泰之 (日本医学柔整鍼灸専門学校)
- ☆オンライン授業における休退学の兆しについての調査
 - ズームでの画面オフについて—
- 西野 祐介 (日本医学柔整鍼灸専門学校)
- ☆若年無業者と支援をめぐる一考察
 - 状態像と統計資料から—
- 檜垣 昌也 (聖徳大学短期大学部)

現代の福祉課題を考える (分科会3)

《座長》原 葉子 先生 (日本福祉教育専門学校)

- ☆ヤングケアラーに関する新聞社説の論調から見えること
 - 主な新聞の社説の比較検討から—
- 河本 秀樹 (職業教育研究開発センター客員研究員)
- ☆日本のNPO (特に福祉分野) の設立の背景と意義、課題
 - 地域活動支援センターの活動—
- 根本 典子 (日本福祉教育専門学校)
- ☆「介護予防」問題を通してみる、現代日本の教育社会的
 - 考察 —「介護予防研究」は何故、栄養や身体的健康中心なのか—
- 川廷 宗之 (職業教育研究開発センター)

授業 (授業設計・授業案の展開) 実践に向けて (分科会2)

《座長》阿久津 摂 先生 (日本児童教育専門学校)

- ☆社会福祉士養成教育に求められる教育内容の変遷と主題
 - その先を見据えた新カリキュラムへの対応—
- 東 康祐 (日本福祉教育専門学校)
- ☆施設実習指導における産学連携授業の成果と課題
- 井上 恵理・東郷 結香 (日本児童教育専門学校)
- ☆リトミック教育の非認知能力を育む体験的アプローチに注目して
 - 保育士指針・幼稚園教育要領に照らした考察—
- 木下 裕子 (日本児童教育専門学校)

パラ・メディカルの諸課題について (分科会4)

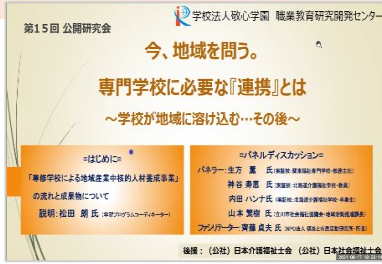
《座長》木下 修 先生 (日本リハビリテーション専門学校)

- ☆脳血管障害者のスピリチュアリティおよびスピリチュアルケアについての文献的検討
- 坂本 俊夫 (東京保健医療専門職大学)
- ☆あん摩マッサージ指圧師はり師きゅう師国家試験の東洋医学系症例問題の検討
 - 計量テキスト分析を用いて—
- 天野 陽介 (日本医学柔整鍼灸専門学校)
- ☆理学療法士の専門性は介護予防に不可欠
 - 個別訪問指導における理学療法的評価の重要性 (第1報)—
- 望月 彬也 (日本リハビリテーション専門学校)

報告

第15回公開研究会 開催報告

今、地域に問う。専門学校に必要な『連携』とは
～学校が地域に溶け込む…その後～



去る9月17日（金）「第15回公開研究会」をオンラインにて開催しました。今回は、2018年度～2020年度の3年間、文部科学省よ

り受託した「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」を基に「コロナ禍と地域」をテーマとしました。

はじめに、委託事業時の学習プログラムコーディネーター 松田 朗氏より、事業の概要についてご説明いただきました。3年間の成果としては、当初の目標であった「地域社会と関係を作る」までは至らなかったものの、第一段階として、学生自らの力で地域社会に入っていける体験学習を展開する力を引き出したという点が良かったとの報告がありました。

パネルディスカッションでは、ファシリテーターに元委員の齊藤貞夫さん、パネラーには実証校であった関東福祉専門学校の生方 薫先生、北海道介護福祉学校の神谷 寿恵先生、同校を今年3月に卒業した内田ハンナさん、地域の一機関・立川市社会福祉協議会の山本繁樹さんにご登壇いただきました。皆さんからの実のあるお話の中から、ほんの一部ですが、ご紹介いたします。



【生方先生】 関東福祉専門学校の特徴は、半数が留学生であること。多くの国から集まっていることをプラスに捉え、母国の食事を地域の人と一緒に作って食べる会を開いたり、市が主催する「国際フェスティバル」に、民族衣装のファッションショーや踊りなどのパフォーマンスで参加するなどしている。この事業を通じて、地域の人に学校に来てもらうことから、学校から地域へ出ていくという発想も持ち、学生が色々なプログラムを考えて実践していくようになった。

【神谷先生】 北海道介護福祉専門学校は、全国で唯一の町立校である。卒業論文からグループで地域から学ぶ地域活動研究という科目に変更。テーマは

『「くりやま」で学び「くりやま」に返す』。学生が主体的に地域で学ぶことで、学校の認知度があがっていった。また、シート（本事業成果物）を使用することで、地域に出ていく敷居が低くなった。自己評価シートは、個々が活動を具体的に振り返り、失敗の原因を考えることができるのが良かった。

【内田さん】 高齢者へのインタビューや1日レストランの企画・実施、アンケート結果をもとにお散歩マップの作成など、体験を通じて、やりたいことを考えて行動する楽しさ、大変さ、やりがいを感じることが出来た。また、自分自身が自ら積極的に行動できるようになったり、小さなコミュニティーに入っていくハードルが低くなったと感じるようになったことが、大きな変化だと思う。

【山本さん】

役割づくり、地域づくりの中で地域のご縁をつなぐのが社協の役割。コロナ禍を通じて顕在化した地域課題が沢山あるが、それらはそこから何が出来るのかを考えるニーズでもある。専門学校生が地域と関われることは沢山ありそう。地域から学生が教えてもらう事もあれば、学校や学生から地域へ伝えられる事も多くある。

「コロナ禍と地域」・専門学校の可能性

- 専門学校が持つ知識、技術、情報、ノウハウの地域社会への還元
⇒学校というハード、会場、設備の提供
⇒教員、職員、学生が持つ知識、技術、情報、ノウハウの提供
- 地域の高齢者をはじめ、地域関係者は若い世代との交流の機会を望んでいる。
- デジタル格差、フレイルの進行、あらゆる世代における地域交流の減少、生活困窮、外国籍居住者の困窮、情報格差、等のコロナ禍における社会課題、地域課題等は顕在化された生活ニーズ
⇒何らかのできる範囲での支援活動が専門学校として可能
- 福祉、介護、ケアを学ぶ機会、学習する機会はある世代に必要

【最後に】 キーワードは“つなぐ”。学生はストレートに地域に入っていけるわけではないので、コーディネーターのようにつなぐ人が必要。そしてもう一つ“**創造すること**”。介護は、その人の生活の一部であるから、生活全体を見て一人ひとりの生活を支えなくてはならない。コロナ禍であっても「できない」ではなく「どうしたらできるか」「どう活かすか」「地域とどう協働していくか」を常に考えられる学生を育てていくことが大事ではないか…と、ファシリテーター齊藤さんのまとめで閉会しました。 <職業教育研究開発センター>

★次回の公開研究会★ 2022.1.14(金)予定
「コロナ禍とコミュニケーション」をテーマに、パントマイムと教育演劇学といった違った分野から、学生と上手に関わるには何が必要か、ともに考えていきます。詳しくはホームページ等をご覧ください。

次号予告 2022年 1月15日発行予定

<特集> 『人生100年時代のキャリアと学びを考える
～新たなキャリアを創るシニアの学び～』パートⅡ ほか