



特集

人生100年時代のキャリアと学びを考える【Part Ⅲ】 『働くシニアのキャリアを拓く学びと支援のイノベーション』

聖徳大学 文学部 教授 菊地 克彦

働き続けるシニアの増加と迫られる学び

キャリアの大きな節目となる60歳を起点とした場合、セカンドキャリア期は20年前後の長期にわたる（現行法では希望者の雇用は65歳まで義務付けだが、依然として定年年齢は60歳の企業が多い）。

「働（work）・学（learn）・遊（freedom）」を組み合わせ、この期間をどう過ごすかはシニアにとって極めて重要なテーマだ。そして、この中で最も注目されているのは「働」である。

超高齢少子化社会の中で、シニアの就労は増加し、企業等での人材確保、国の社会保障負担軽減等の観点から更なる就労が期待されている。そして、経済的動機、社会とのつながり、健康維持、自身の能力を活かした社会貢献、望むキャリアの実現等を目的としたシニア自身の就労意欲も高い。改正高齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保が努力義務化され、働き続ける環境は整備されつつある。

一方で、DX化によるビジネスモデルの変化、ICTの活用やデジタル化等による仕事の仕方、働き方の変化等が進む中、働き続けるためには、新たなスキル

の獲得に向けたリスキリングが必要との指摘がなされている。変化に適応するためには、学びが必要だが、学び直しをしないと仕事を継続できないというネガティブな文脈で取り上げられるのは何とも寂しい。

シニアの学びはキャリアの未来を拓く学び

筆者は、長期化するセカンドキャリアを豊かなものにするため、Well-Beingを高めるため、自らのありたい姿・望むキャリアに近づくための内発的動機づけに基づくシニアのポジティブな学びに着目している。

自らのビジョンに向かって、学びを通じて生産的・創造的なキャリアを自律的に築いていくシニアが理想のモデルと考える。こういうシニアが多くなることにより、成熟した社会に活力が生み出されていくだろう。

本稿では、働くシニアがセカンドキャリアを形成するための学びにフォーカスし、学ぶ意欲を喚起し、学ぶ行動を促す要因とは何か、シニアに学びを提供し、セカンドキャリア形成を支援する学校や人材開発機関に期待される取り組みはどのようなものかについて考えてみたい。

第20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【Part Ⅲ】 『働くシニアのキャリアを拓く学びと支援のイノベーション』	聖徳大学文学部 教授 菊地 克彦
	5	人生100年時代のキャリアと学びを考える ～専修学校におけるリカレント教育の展開～	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
連載	7	『世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか?』（研究の仲間と、最新の動向を学ぼう8）	東京保健医療専門職大学 教授 宮田 雅之
連載	8	第10回アクティブラーニングを考える 職業教育における授業目標の達成	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	文部科学省委託事業 成果報告	学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
募集	12	2022年度 介護教員講習会 開講のお知らせ	
報告	13	第16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
報告	14	第17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
告知・募集	16	職業教育研究フォーラム2022 職業教育研究開発センター第18回公開研究会 開催のお知らせ 敬心学園 第19回職業教育研究集会 開催概要	

シニアの学び意欲を喚起し、学び行動を促す要因とは何か

■「キャリア展望」「未来展望」を持つ

石川（2021）は、45歳～59歳の中高年を対象とした学習意欲と学習行動の調査で「**キャリア展望**は中高年の学習意欲と学習行動に強く関わっている」ことが明らかになったと分析している*1。

ここでいうキャリア展望とは、新たな学びにより知識・スキルを身につければ将来のキャリアが拓けるという認識である。そして企業が中高年社員にキャリア展望を持たせるための方策として、以下を挙げている*2。

1. 中長期の企業戦略とともに、**仕事はどう変化するかを説明**すること
2. 現在の**能力やスキルを可視化して自覚**させ、今後従事できる可能性のある職務を複数提示すること

これは企業の対応だが、シニア就労者自身がキャリア展望を持つために、学びやセルフサーバイ等の活用により、仕事の変化の考察や自身の能力・スキルを可視化することに取り組むことも可能だ。

また、藤崎・大川（2019）は、セカンドライフの再構築プロセスにおいて以下を確認している*3。

1. 「人生を**振り返り整理**する」ことが「**これからの人生を自らデザイン**する」プロセスの始まりに繋がる
2. 過去を顧みの中で「**自分を生かせるものを探す**」探索が始まり、本当に「**やりたいことが見えてくる**」気づきの経験をし、内的な再方向づけとして**これからの活動領域を絞る**

このプロセスを参照すると、やりたいこと、取り組みたい活動領域を見出すためには、これまでのキャリアのレビューが有効であることがわかる。

竹内（2019）は、心の老化を防ぐためには、本人の「**未来展望**」が大切であること、加えて、職業的未来展望は、生涯にわたって職業上活躍できる機会と時間がどの程度あると知覚できるかによることを指摘している*4。

例えば60歳で定年を迎えた場合の15～20年の時間は未来展望を持つに十分な時間だろう。職業上の活躍機会の見積りは、過去の振り返りの中から自分を生かせるものを探すプロセスの中で確認できるのではないだろうか。

■「越境する」

ウチ（Home）での仕事は、過去の延長上で、ある程度やっていける連続性の中にあるが、「ソト（Away）」に出ると非連続の環境に置かれ、新しいことへの適応が必要となる。ここに越境の意味がある。職場であれば、仕事に必要な知識・スキル、人間関係、働き方、仕事の仕方、ルール、組織風土や文化等が異なる。そこでは新たな学習や学習棄却（アンラーン）も必要となる。

それまでの行動習慣や考え方、凝り固まった自己等に向き合い、継続すべきものとそうでないものを選別して、捨ててこそ、新たなものを取り込むことができるのである。

これまでに40歳定年制や45歳定年制が提唱されてきたが、これも「ウチ」の連続性に決別して、「ソト」の非連続の環境に身を置くことによって、学び直して新たなキャリア形成に繋げていくべきとの考えに基づくものだと思う。

パーソル総合研究所・中原淳「転職に関する定量調査」では、学ばない人のマインドセットとして、次の3つの因子を抽出し、これらが学び直し意識を減退させていると指摘している。

1. 「仕事は運次第」
2. 「ほどほどキャリア」
3. 「地頭重視（固定的知能観）」

これに対し、学び直し意識を向上させるのは以下であるとしている。

1. 「所属組織内の継続的学習支援」
2. 「同僚との切磋琢磨」の環境
3. 「組織外の交流範囲の広さ」
4. 「自社について話す機会」

そして、3、4の実践方策として「**越境学習**」を挙げている。筆者はこの具体的な取り組みとして、ミドル期からの副業を挙げたい。これも越境学習の一形態だ。外の世界との交流や自分や自社の語り等も必要となり、実践的な学びの場として有効性が高

*1 *2 石川ルチア（2021）「中高年の学習意欲と学習行動に影響を与える要因—職種ごとの違いに注目して—」 Works Discussion Paper No.53

*3 藤崎義久・大川一郎（2019）「男性退職シニアのセカンドライフ構築プロセスの検討 大学等で学ぶ退職後の人生を模索するシニアに着目して」日本心理学会第83回大会発表論文集

*4 竹内規彦（2019）『シニアの「心の高齢化」をいかに防ぐか』DIAMOND/ハーバード・ビジネスレビュー2019年4月号（ダイヤモンド社）

いと考え。しかも、今はギグワーク、オンライン業務等で副業がしやすい環境になっているし、国も働き方改革の一環として副業の普及を図っている。企業側でも、副業に社員のモチベーションやスキルのアップ、人脈の拡大、オープンイノベーションの機会等を期待するようになってきている。

外の組織で働くため、新しい環境に適應するためには、人、組織、制度、ルール、商品・サービス、仕事の仕方、慣習、組織カルチャー等、多くのことを学ぶ必要がある。これがセカンドキャリア作りの効果的な準備になると考える。

■能動的に行動する（新しいことを始める、異質な人とのかかわる等）

仕事、地域活動、趣味等、これまでとは異なる何か**新しいことを始めると、学ぶ必要性に気づいたり、学びたいという意欲が湧いてくる**ことは多くの人が経験していることだろう。はじめて取り組むことは、未知の部分が多く、それまでの自分の知見や経験では対応できないことも多い。そこに新たな学びへの意欲が生まれると考える。

ミドル・シニアであっても、好奇心を大事にして興味関心を持つことに能動的に探索行動をとり、やってみたいと感じた学びを拡げていくと良いのではないだろうか。

さらに言えば、これまでとは異なる新しい行動の中には、「学び」そのものも含まれると考える。

学び始めると、自分がいかに無知であるかに気づくことができるし、興味関心を持った領域から他の領域への学びの連鎖が始まる。

また、それまで関わってきた人々とは違うものの見方、考え方、価値観や理念、信念等を持つ**異質な人との交流も、新たな気づきや学びの機会**になるだろう。特に会社という比較的同質のコミュニティの中で生きてきたビジネスパーソンは、それとは異なるコミュニティの中で、対話や協働等を通じた関わりを持つことによって、それまでとは異なる学びを獲得したり、新たな学びへの意欲が高まることもあるはずだ。

これに関連して、レイ・オルテンバーグの提唱した「第三の場所（Third place）」をテーマとした、ミドルシニアの居場所に関する研究も行われている。

これまでとは異なるコミュニティに入っていくことによって、異質な人々と出会うことができ、そこから新たな学びが始まることが期待される。

「新しいことを始める、異質な人とのかかわる」という能動的な行動は学びの意欲を喚起し、新たなキャリアの可能性を拓くことにも繋がっていくと考えるが、これに関係する知見として、ジョン・D・クランボルツのキャリアを成功に導く5つの行動特性を挙げておきたい。

・好奇心(Curiosity)

新しいことに興味を持つ、新しい学習機会を模索する

・持続性(Persistence)

失敗しても、うまくいかなくても諦めず努力し続ける

・楽観性(Optimism)

予期していたことと違う出来事もポジティブに捉える

・柔軟性(Flexibility)

信念やこれまでの思考にこだわりすぎず柔軟に受け容れる、状況に合わせて考えや態度等を変える

・冒険心(Risk Taking)

新しいことに挑戦する、失敗を恐れず試してみる

リクルート進学総研の乾氏は、これに「**自己開示**」を加えるべきとの見解を述べている。それは自分が考えていること、ウチに収めていたものを開示することによって、他者に知ってもらうことができ、それがチャンスを引き寄せるという意味と解釈する。大いに共感できる考えである。

学校はセカンドキャリアを拓くための学び直しの支援をどうイノベーションするか

前節で述べたように、シニアには「**自らのキャリア展望・職業的未来展望を描く**」「**越境して非連続の場に身を置く**」「**新しい行動を始める、異質な人と交流する**」等による探索、試行、挑戦、開示等の行動を通じて、セカンドキャリアを拓くための学びを獲得し、ありたい姿やキャリアビジョンを実現していく取り組みが望まれる。では、それらを支援し、シニアのニーズに対応する学習を提供する学校・人材開発機関は、学び直しやキャリア開発に、どのように対応していくことが期待されるだろうか。



■学習ユニット積み上げ方式の短期履修プログラム

社会人の学び直しは、就労中であること＝働きながら学ぶことを大前提としなければならない。ミドルはもちろんのこと、高齢者の就業率が年々上昇している状況に鑑みれば、シニアでも働きながら学ぶことを前提とした学習形態が必要となるだろう。

これを前提とすれば、まず「ラインナップされた短期履修プログラムから学びたいプログラムを選択し、自分のペースに合わせて積み上げていく方式」が必須と考える。

また、学びの入り口のハードルを下げるために、「**試す学び**」を提供してはどうだろうか。例えば、複数の専修学校、大学等が連携して、安価か無料で科目履修を可能とする「シニアトライアル受講システム」が考えられる。登録・予約・決済・連絡・情報提供等ができる専門アプリを作ればシニアの学びのプラットフォームにもなる。

■徹底した企業連携

加えて、即戦力として活躍する力を修得するためには、外部企業等と連携した実践的な学習方式が望まれる。学校での座学＋企業現場での実習OJTで構成される、いわゆる「**デュアル学習方式**」である。できれば、企業での実習時に一定の報酬が支給される形態が望ましい。

尚、産業界との連携強化に向け、実習のみならず学内の学習カリキュラムや評価基準・方法等の策定においても企業と共創できることが望まれる。

■社会人の学び直しを前提とした新たなプログラムの提供

例えば、ミドル・シニア向けには、**セカンドキャリアのあり方を模索**するプログラムが考えられる。

まず『キャリアの終着点（ゴールと時期）』を明確にした上で、これまでの仕事を振り返り、その意味付けをする。一番大切にしたいことや働くことの意味・目的、ありたい自分、自らを活かし何をしたいか等に関し、深く考え、ありたい未来像を描く。更に自分が何かを創造的に産み出すことができる存在であることの自信や気づきを得ることができるのが理想的だ。また、これまでの行動習慣や考え方や、凝り固まった自己に向き合い、好奇心、柔軟性、挑戦心等を取り戻す**マインドシフト**を目的としたプログラムや自身の人材**アセスメント**や**市場価値を確認**

するプログラム等の提供も考えられるだろう。

こういったプログラムを経て、学びの目的とモチベーションをしっかりとった状態で、専門的な学びに移行するプロセスを構築することが学びの効果を確実なものにするのではないだろうか。

■学習成果の明確化と学習者への明示

全ての学習者はそれぞれの「学習成果（Learning Outcomes）」の獲得を目的に学ぶわけだが、とりわけシニアを含む社会人は、成果に対する意識が強い。2020年マイナビ転職『社会人の学び直しに関する実態・意識調査』によれば、期待する成果が得られたのは資格取得だけで、それ以外は、昇進・昇格・転職・独立・起業・副業等に関し期待する成果が得られていない。

では学び直しにおける成果とは何か。それは、知識・スキルの修得や資格の取得に留まるものではなく、**それらを活用して仕事上で成果を産み出す力＝「応用力・実践力・問題解決力等」**の修得ではないだろうか。

特に、ミドル・シニアの学習者は、即戦力で活躍できるようになることを求めているはずだから、学習成果を明確化し、学習への投資が高い確率でリターンされることを示す必要があるだろう。

■コンピテンシーベースのカリキュラム・コンテンツ・評価等への改訂

諸外国の資格枠組み（NQF）ではレベル定義の要素として、知識（Knowledge）、技能（Skills）、能力（Competence）を規定している。能力はEQFでは「責任感と自律性（Responsibility and autonomy）」、AQFでは「知識とスキルの応用（Application of Knowledge and Skills）」とされ、自律性、判断力、責任等が記述されている。川口・江島（2021）によれば、「資格枠組のレベル定義からコンピテンシー要素を抽出すると、ネゴシエーション能力、専門職的能力および**社会的（人間的）能力**にまとめられ」としている*5。

今後、社会人の学び直しにおいては、**職務上の成果に繋がる能力＝コンピテンシーの修得までを学習成果**と位置づけ、それらを身に着けることを目的としたカリキュラム、授業コンテンツや教材、授業手法、評価指標と評価方法等を開発し、展開する必要があるだろう。

*5 川口昭彦・江島夏実（2021）『リカレント教育とその質保証』ぎょうせい



特集

専修学校におけるリカレント教育の展開

リカレント教育の必要性が叫ばれて久しく、国も積極的に推進する動きですが、専修学校での取り組みはまだこれからという段階です。現状多くの専修学校の主なターゲットは高校新卒者であると思われますが、18歳人口の減少や人生100年時代の到来に伴い、今後は社会人の学び直し層にもターゲットを拡大し、学び直し層と高卒学生の学びの仕組みの差別化、リカレントに対応した魅力あるプログラム・サポート体制の構築、広報活動等が必要ではないでしょうか。そのような現状の中、先行してリカレント教育に力を入れて取り組んでいる専修学校の事例を紹介します。

(編集部)

森ノ宮医療学園専門学校

Change & Challenge!

1973年に創設された「大阪鍼灸専門学校」。
2000年には柔道整復学科を開設し、現在の学校名に改称された。『「臨床」の森ノ宮』といわれる同校は、社会人学生の比率が63.7%（2021年3月時点・公式HPより）、鍼灸学科は8割を超えといい、年齢層も20代～70代までと幅広い。この10年、入学者の特性にあわせ、より学びやすい環境づくりに力を入れてきた。国のリカレント教育の推進以前から社会人学生比率も高く、学生にとって何ができるか、大切にを思考し続けた同校の取り組みが注目を集めている。

社会人が学びやすい様々な工夫

- ✓ **生活スタイルにあわせて学び方が選べる**
⇒午前・昼・夜間3つのコースで学ぶ時間帯を選択できることで、仕事と学習の両立を支援。
- ✓ 各種学費サポート
 - ・教科書代、授業内で使用する備品、白衣代は学校が全額負担
 - ・森ノ宮独自のサポート制度（学士・医療資格者の学費優遇制度、学費分納制度）
 - ・教育訓練給付金・専門実践教育訓練給付金

✓ **学生が利用できる保育園**を併設

⇒育児中の学生の強い味方。月極利用だけでなく一時保育も利用可能。オープンキャンパスに足を運ぶ入学希望者も利用できる。

万全の子育て支援体制（保育所完備）



本校では、全国的にもめずらしい、学生専用の学内保育所「みどりの風保育園」を設置し、学業と子育ての両立を支援しています。「勉強して国家資格を取得したいけれど、子どもを預ける場所や人を確保するのがむずかしい」という方も、安心して授業に出席することができます。

✓ **年間700時間を超えるゼミ（実技演習）**の実施

⇒各コースの授業時間後の約1時間。希望者は無償で、朝・昼・夜どの時間帯のゼミでも自由に参加可能。教員との距離が近く、授業とは違う学びが得られ、学生からも好評。

✓ 学生専用の動画配信ページの導入

⇒授業の復習、国家試験の練習問題など、多忙な学生が**場所と時間を選ばず学べる動画コンテンツ**

ツを制作し配信。ゼミに出たくても時間の制約で出られない学生のニーズにも対応。

- ✓ 就職・開業支援の取り組み
⇒**レンタル鍼灸室**を用意し、開業希望者に安価で提供。卒業生が開業前のトライアルとして活用可能。教員の多くが開業者であり、学生の就職・開業に向け、在学中から密度の濃い助言が受けられる。

特徴

- ✓ 他団体が勉強会等で活用できるよう土日に学校を開放、公開講座の実施、健康をテーマにしたフリーペーパーを刊行し、JRの複数の駅に配架、ラジオ放送など、学校にまず足を運んでもらう、学校を知ってもらう機会をとてもしっかりと作っている。
- ✓ 広報媒体として、リーフレットを高校新卒者向け、社会人向けと分けて作成。入学希望者各々のニーズに対して、どう学びを提供できるかを意識し、学校の強みをPRしている。



30代後半～40代で入学する学生の開業支援や就職先の確保は今後も引き続きの課題と語ってくださったのは、同校教務部長でもある鍼灸学科の松下美穂氏。

産学連携について、現在も外部の治療院等とは連携を取っているが、より拡大し、卒業生が学び続けられる体制づくりや卒後教育に一層力を入れていきたいという。また、電子教材の活用を始めとした学生・卒業生が一生学び続けられる教育システムの開発、そして開発だけでなく、各々のニーズに合わせて、その活用方法まで提供していかなければ意味がない、「5年後、10年後に森ノ宮でよかった」といってもらえる学校でありたい、と力強く語る姿が印象的だった。

徹底した学生目線・そして、その先にいる患者の目線に立ち、教育や学生サポートのあり方をフレキシブルに進化させる柔軟性と熱意は、これからの時代に必要とされる専修学校のモデルとなるだろう。



滋慶学園グループ【J Career School】

2021年9月に滋慶学園グループが開校した、社会人向けのオンライン型キャリアスクール。オンデマンドの教育コンテンツを通して、今の自分が持つ専門スキルに、ICTを中心とした最先端の知識やビジネス動向、トレンド等、+αの知識を提供し、社会人のキャリアアップを支援する。J Career事業部 産学連携室長 切明 毅氏に話を伺った。

開校のきっかけは、専門性の高度化が求められる今日、専門学校は正課課程の教育だけでなく、卒業生を中心にした「現任の専門職」が、働きながら高度な専門性や隣接分野能力、マネジメント能力等を身に付ける必要があると考えたため。また、新型コロナ感染拡大の影響によりオンラインによる教育提供が必要となり、教育の在り方を見直す契機となった。Webを通して教育コンテンツを配信し卒業生に役立ててもらえることは、併せて国の推し進めるリカレント教育の充実・拡大に寄与できるという思いからプラットフォームの開発を進めた。

ターゲット

✎ ミレニウム世代・デジタルネイティブ世代の社会人（20代半ば～40歳前後）

⇒SNSや動画コンテンツを日常的に利用し、オンデマンド教育にもなじみやすい世代。新リーダーとなる世代のニーズに見合う講座開発を進めている。

✎ ①滋慶学園グループ同窓生・学生向けのほか、②社会人向け、③企業向けという3つのターゲット別に講座・専用サイトを構築。（J Career School 公式サイト <https://el.jcschool.jp/>）

内容

- ・ 上記①～③のターゲットに対し、それぞれ下図のカテゴリを設定。さらにカテゴリ内に細かな動画コンテンツ（1分台～10分前後の動画）が複数用意されている。
- ・ 各コンテンツは0.5～2倍速でも視聴可能など、自分のペースで視聴できる工夫をこらしている。
- ・ 企業に積極的に活用してもらいながら、講座内容に対するフィードバックをもらい、**現場に即した内容・カリキュラムの見直しやアップデート**を図っている。

対象	講座カテゴリ
同窓生・学生	資格対策、ステップアップ、卒業生限定（ビジネススキル～リーダーシップ、企画・創造力等～）
社会人	マーケティング、ビジネススキル、イノベーション、IT、資格対策、独立・開業・転職、フリーランス・副業、トライアル講座、Zoomセミナー
企業	経営・マーケティング、ビジネススキル、コミュニケーション、IT、WEB知識、DX、メンタルヘルス、投資・お金、くらし・プライベート

特徴

- ・ 受講期間中の受講者のフォローアップに力を入れている。
- ①隙間時間に受けられる無料の**オンライン個別相談・学習計画相談の実施**（期間内での受講計画の立案、不安の解消等）
- ②オンデマンド講座ではあるが、受講者から担当講師への質問ができ、**双方向性を確保**
- ・ 講座修了者への**オープンバッジ**（*）の発行により、修了者の学習歴・リスキリングを客観的に保証する仕組みを導入している。

* 個々人の学習成果やスキルを証明する世界標準規格のデジタル証明・認証のこと（参照：一般財団法人オープンバッジネットワーク <https://www.openbadge.or.jp/>）

開校して間もなく、講座のより一層の充実とともに、認知度や登録者・受講者の拡大、受講後のフォローアップ等、様々な課題は残されているとのことだが、今後の期待は大きい。グループ内の専門学校からも、「J Career School」の動画コンテンツの提供を求められることも増えているという。在校生の教育カリキュラムに組み込むことで、専門学校での職業教育に付加価値を付けることが期待されている。

また、現在はビジネススキルやIT関連等の講座が中心だが、今後は滋慶学園グループが養成する幅広い分野に及ぶ専門教育に関する動画コンテンツの開発や、分野を超えた講座展開など、一歩進んだリカレント教育を生み出していくことにも意欲的だ。

幅広い分野の養成教育を行い、多くの企業・実践現場に卒業生を輩出している滋慶学園グループの強みを存分に生かし、産学連携のもと、本当に求められるリカレント教育の展開に今後も期待したい。



独自の工夫と熱意で社会人の学び直しを支援し、教育実践を行っている2つの専修学校の取り組み事例を紹介しました。学び続けるためには本人の意思・意欲だけではなく、学習者が学びやすい環境やシステム・サポート体制がいかに整っているか、また、時間とお金をかけても学び直したいと思えるような魅力あるプログラムが提供されるかが重要なポイントと考えます。

文部科学省の委託研究事業として、専修学校におけるリカレント教育プログラムの開発がこの数年で進められています。研究事業終了後の社会実装化による多様なリカレント教育の展開が期待されます。

7月9日（土）には、「専修学校は社会人の学び直しにどう取り組むか」と題し、ハイブリット方式の公開研究会の開催を予定しています（開催概要はp16に掲載）。ぜひご参加ください！

 連載

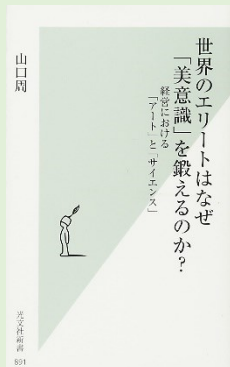
研究の仲間から 最新の動向を学ぼう 8

久しぶりの連載再開です。引き続き職業教育に関連する文献を紹介していきます。（編集部）

『世界のエリートはなぜ「美意識」を鍛えるのか？』

山口 周 著 光文社（2017年）

東京保健医療専門職大学 教授 宮田 雅之



■ ビジネス界で「美意識」が注目されるのは何故か？

- ・ ・ もはや論理的思考だけでは勝てない

2008年のハーバード・ビジネス・レビューに「MFA（芸術学修士）は新しいMBA（経営学修士）である」という記事が、2016年の英国フィナンシャルタイムズに「美術のMBA

が創造的なイノベーションを加速する」という記事が掲載された。「芸術」「美術」と「イノベーション」に一体どんな関連性があるのか。

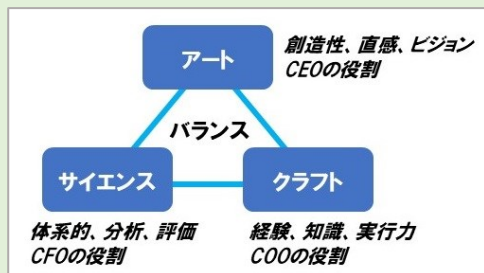
昨今「VUCA」という言葉を耳にするようになった。Vは不安定（Volatility）、Uは不確（Uncertainty）、Cは複雑（Complexity）、Aは曖昧（Ambiguity）。これらの頭文字を並べ、不透明で将来が見通せない現代を表現している。VUCAの時代においては、過去の成功法則は必ずしも通用せず、MBA教育が得意とする「論理的」「理性的」なアプローチだけでは問題解決に至らない。そこで、「美意識」に基づく「直観的」「感情的」なアプローチが大切であることを筆者は主張している。

■ 「美意識」とは何か？

- ・ ・ 無意識の中に潜む判断基準

本書における「美意識」とは、良い・悪いの「判断基準」を指しており、「哲学」に近い。

ヘンリー・ミンツバークは、経営は「アート」「サイエンス」「クラフト」の3要素のバランスが大切と説いている。「美意識」は「アート」に当たる。「サイエンス」は様々な情報の分析に基づくこと。「クラフト」は失敗経験を踏まえること。それに対し「アート」は何となくフワッと良いと思ったことを優先すること。「アート」は、「サイエンス」や「クラフト」と比べて説得力に乏しいため、「アート」による判断は経営の現場で却下されがちである。しかし、欲しいモノが充足されている現代においては、「超論理（非論理ではなく）」なアウトプットが求められている。「超論理」を実現した経営者の代表が



アップルのスティーブ・ジョブズでありダイソンのジェームズ・ダイソンである。彼らが経営の拠り所としたのが「アート」「美意識」という判断基準なのである。

■ 「美意識」はどうしたら磨かれるのか？

- ・ ・ 「アート」のインプットで鍛える

「美意識」を鍛えるためには、「観察眼」を持つことが大切と筆者は指摘している。「観る力」とは、「ちょっとしたヒントから洞察を得る力」のこと。名医は、患部だけではなく、患者のちょっとした行動・表情・習慣などからインスピレーションを得ている。過去の症例に頼るのではなく、セオリーを超えた洞察力があってこそ名医なのである。

具体的に「美意識」を鍛える方法として、「絵画を見る」「哲学に親しむ」「文学を読む」「詩を読む」の4つを筆者は勧めている。本書の中で、その裏付けとなる事例が挙げられているので、興味を持った人は是非本書を当たって欲しい。エール大学の研究グループによって「アートを見ることによって観察力が向上する」ことが証明されるなど、「アート」のインプットにより、「美意識」が鍛えられる研究結果が紹介されている。

■ 評者が本書から得た気づき

- ・ ・ 「リカレント教育」における「教養教育」の重要性

米国のエリートは、大学院（ロースクール、ビジネススクールなど）で「職業教育」を学ぶ前に、学部でしっかり「教養教育」を受けている。一方、私見ではあるが、日本では「教養教育」の存在感は高いとは言えない。

しかし、本書を通し、「教養教育」の土台が無い中で社会に身を投じることの危うさを感じた。「超論理」なアウトプットを生み出すためには、「アート」など「教養教育」で身に付けた「判断基準」が武器になる。

「美意識」を鍛える「教養教育」と「職業教育」を車の両輪と捉える視点が、日本の閉そく感の打破につながる。「リカレント教育」に「教養教育」を積極的に取り入れる姿勢が必要ではないか。

著者は、日本とフランスは、他の国と比べて「美意識」の素養があると指摘している。日本に「美意識」を鍛える文化が根付くことによって、勝ち組国家になれる可能性を信じたい。

連載

第10回 アクティブラーニングを考える・・

職業教育における授業目標の達成



《職業教育の特徴》

私たちが自分の人生を創っていくために学ばなければならないことにはいくつかの側面がある。一つは、学習の仕方である。二つ目は色々な方々との共同の仕方である。社会人としての生き方とも大きく関わり、市民社会の一員としてどういう役割を果たしていくかということでもある。三つ目はどういう職業につくことによって、どの様に社会貢献をしていくか、そのための能力を身に着けることである。

一つ目は基礎的な内容で、学習上の共通事項であるが、二つ目と三つ目は、様々な側面で色々な違いがある。それを取り合えず整理したのが、表－1「職業教育と普通教育の比較」である。

この表に見るように、「職業教育」と普通の高校や（文科系の）大学で行われている、いわゆる「教養教育」とはかなり異なる。主に理科系の大学などでの（厳密な意味での）「専門教育」は、どちらかと言えば「職業教育」に近い要素を持つであろう。

《基礎教育の重要性》

本稿の目的は、「職業教育」の進め方なので、

一つ目の「学習の仕方」についての詳細な検討は、別稿に譲るが、学習の仕方の修得は、職業教育にとっても非常に重要である。特に、基本となる読み書きや他者とのコミュニケーションの取り方などは当たり前であるが、意外に見落とされているのは「学び方」である。

適切な情報収集、集めた情報の分析や構造化などができないと、適切に情報を受け取れないし、自分自身で学びを深めていけない。職業教育は、この基礎の上に立たないとしっかりした展開ができないため、必要であればこの基礎教育の部分は改めて学習（学び方を修得するための訓練）を行っておく必要がある。

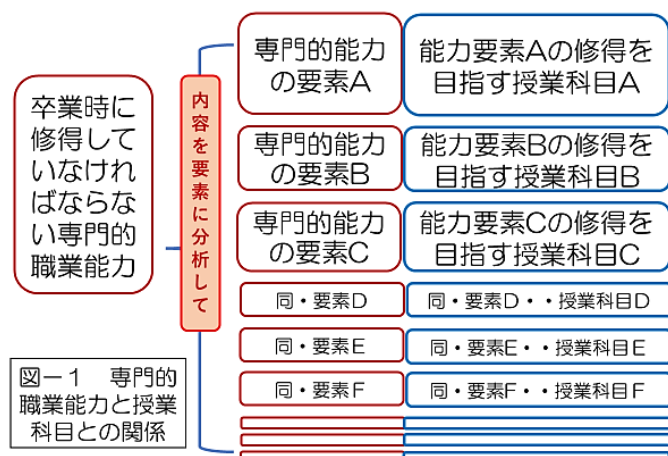
《職業教育と普通教育》

何事を行うにしても普通は、目的が異なれば内容も方法も異なる。その意味で、職業教育と普通教育もその目的が異なるのだから、学ぶ内容も、学び方も異なる。下記の表－1「職業教育と普通教育の比較」は、その点を整理している。「教育」としては共通ではないかという、あまり専門的とは言えない見解もあるだろう。しかし、社会の発展は未分化であったものを、細かく整理しな

表－1 職業教育と普通教育の比較

職業教育（専門教育）	視点	普通教育（市民教育）
顧客までを意識した（専門的）職業能力の修得「当該の仕事ができる」	目的	学習者自身の（市民的）教養の修得「理解する」「人生を創れる」
職業上必要な能力養成のための技術や知識（実務的・応用的）	内容	市民社会で人生を創っていくための知識や技術（基本的・基礎的）
アクティブラーニング授業 実習 体験学習 共同学習	方法	アクティブラーニング授業 自己学習 共同学習
若年者 学びなおしの社会人 （年齢層を問わない・希望者）	学習者	主に若年者（すべての人）
「教員（スーパーバイザー的）」 「専門実務上のエキスパート」	教員	「教員（学習方法等の専門家）」 「研究者」等
学校・実習先・職場・インターンシップなど	場所	学校（教室・実験室・実習室など）・主にキャンパス内
学びたいと思った時（社会人など） 職業に就こうとする青年期	時期	主に青年期（少年期）

がら新たな法則を見出し、そのことによってより効率的に展開していった。教育もその意味で、何となく過去に受けた教育体験を繰り返せばよい



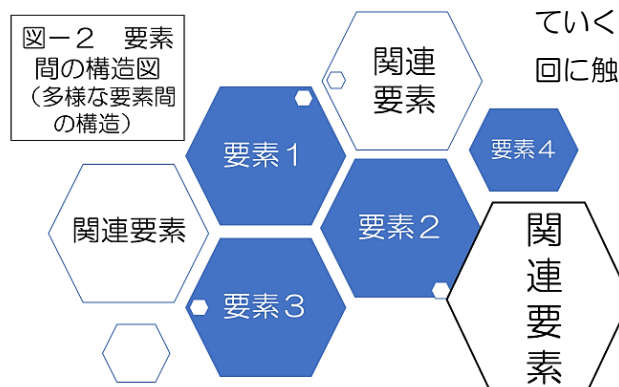
というものではない。特に「職業教育」は、「職業そのもの」が時代の流れの中で大きく（かつ急激に）変化（消えたり生まれたりも）していくため、当然その職業に就くことを前提とする「職業教育」もそれに対応してどんどん変化していく。

《職業教育の全体像と個別授業科目》

とすれば、まずは卒業後に想定される専門的職業能力とは何かを確認しておく必要がある。そのうえで、その専門的職業能力がどういう要素からなっているかを分析し整理する必要がある。その概念を整理したのが、図-1「専門的職業能力と授業科目との関係」である。この考え方からは、求められる「専門的職業能力」を、その構成要素の集合体として考えるべく、その構成要素を確認することから始まる。そのうえで、個々の要素に対応してその要素を修得することを目的に個々の授業科目を設定していくことになる。従って、個々の授業科目が、担当している個別課題を達成していかないと、目標とする専門的職業能力に到達できないということになる。

《個別（要素）科目相互間の関係》

この時に留意しておかなければならないのが、個別の要素の持つ内容や大きさ、全体構造の中での相互関係（足し算的關係・掛け算的

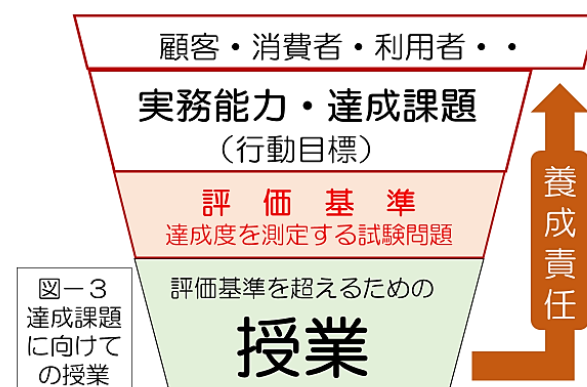


関係・など）や、位置づけである。この相互関係の図解を試みたのが図-2の「要素間の構造図」である。

この図では十分表現しきれないが、実際の「専門職業能力」を分析した場合、その個別要素は、その比重や、位置づけ、内容の性質などから、かなり複雑な構造となる。この図は、平面（二次元）で表現されているが、実際の専門的職業（能力）は、三次元（立体的）、四次元（時間が加わる）などの、複雑な構造になるであろう。また、それらを学ぶ授業科目として展開する場合も、授業形態や学年進行など4次元の構造になる。これらを適切に整理したものが教育課程（カリキュラム）である。従って、教育課程は、この授業の達成課題や内容を踏まえた立体的構造として説明できなければならない。

《個別授業科目の達成課題》

個々の「授業」科目は、以上のように教育課程の中に位置づいており、それぞれの科目で修得すべき内容（＝達成課題＝職業教育の達成課題は実



際に行動で示さなければならないため「行動目標」という場合もあり得る。）は明確である。個々の授業はその達成課題を修了することが目的

である。では、その目的をどう達成していくか、図-3に示した内容は、次回に触れていくことにしよう。

（職業教育研究開発センター長
／大妻女子大学 名誉教授
川廷 宗之）
（作表・作図＝筆者）

研究活動
報告

～文部科学省委託事業 成果報告～

研究3班

 令和3年度「分野横断型リカレント教育プログラムの開発」
 介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
 分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業

成果報告会、成果物、展望

令和4年2月1日（火）、「介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業 ー3年間の取り組みと成果ー」と題した成果報告会が開催されました。

プログラムの内容は、「ミッション」「共通科目」「異文化間プログラム」「異世代間プログラム」「講師養成」「普及啓発/展望」であり、それぞれを担当する委員によって、3年間の取り組みと成果に関する報告が行われました。この日報告された内容は、委員によって進められたeラーニング動画あるいはテキスト教材の制作過程、あるいは事業の成果として捉えられます。

eラーニング動画は、①異文化間交流（ダイバーシティ）・異世代間交流（ダイバーシティ） 共通研修プログラム、②異文化間交流（ダイバーシティ）研修プログラム、③異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラム別に制作しました。

テキスト教材については、まずは異文化間交流と異世代間交流に共通する内容を「共通科目」と定義し概念化した『2021年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック 領域「共通科目」編』、そして異文化間交流研修プログラムの『2021年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック 領域「異文化間交流プログラム」編』と『異文化間交流マニュアル ダイバーシティ・トレーナー養成講座』、さらに異世代間交流（ダイバーシティ）研修プログラムの『2021年版 ダイバーシティ・マイスター・ワークブック 領域「異世代間交流プログラム」編』と『異世代間交流マニュアル ダイバーシティ・トレーナー養成講座』が領域別に制作されていて、これらは受講者用と講師用で構成されています。

次年度以降、これら成果物を如何に活用していくか。事業の最終年度となる令和3年度には、本事業に関心のある業界団体関係者を中心に部会が組織化され、委員は今後の普及啓発の具体的方策について検討しています。その中で想定されているのは、以下の認定制度です。

種	名称	対象者	単位数	認定条件
1	異文化交流マイスター	現場職員、 学生等	6	共通科目は、どちらかで取得
2	異世代交流マイスター		4	
3	ダイバーシティ・トレーナー	講師候補者	2	1と2を取得済み

本事業で開発された研修プログラムは、オンラインで科目別の単位取得も可能、という柔軟な形で実施できるリカレント教育です。働きながら学ぶという、時間的に制約がある社会人にも受け入れられる可能性が高いことを周知しつつ普及を促進していくことが見込まれています。



成果報告書は下記より閲覧できます

 成果報告書
第一部

 成果報告書
第二部


研究活動 報告

～文部科学省委託事業 成果報告～

研究4班

令和3年度「専修学校における先端技術利活用実証研究」

VRやARなどの先端技術を活用した現場実践能力の高い専門的
対人援助職員の効果的な養成プログラム開発に関する実証研究事業

研究の概要

学生一人ひとりに対し、入学前の進路のミスマッチを防ぎ、入学後も途中で挫折することなく学び続けられるように、VRを活用した教育プログラムを開発。教育の差別化をなくすための学習ツールシステムを開発する研究を行い、全国の高等学校、専門学校に普及していく。

令和3年度の取り組み

令和2年度の実態調査に基づき、現場の声を重視した3つの教育プログラムを開発し、全国の高等学校・専門学校14校で実証研究を実施。さらに、文部科学省委託事業【専修学校による地域産業中核的人材養成事業】の参画校との連携を行い、普及啓発に向けて事業に取り組んだ。

実証研究の結果

アンケート、ミニテストによる学習効果測定では、90分の授業展開で学習効果が十分にみられるという検証結果となった。また、開発した先端技術を活用したプログラムを、どの教員も活用できるという検証結果となった。

実証実績 学生教員を含む受講者数 760名

次年度に向けて

最終年度となる令和4年度については、3年度の課題を踏まえ、以下の3つについて取り組む予定。

- ①入学前のキャリア学習について
→2コマから6コマに増やした教育プログラムの開発を行う。
- ②実践を想定した学習ツールシステムについて
→オスキーのコンテンツを1コンテンツから15コンテンツに増やし、15コマの授業で展開できる教育プログラムの開発を行う。
- ③教員向け先端技術活用養成研修の開発

メディアから取材を受けました！

本年度の多くの取材を受けました。

- | | |
|-----------|-------------|
| 【岐阜県】 | 【福島県】 |
| 岐阜新聞 | 福島民友新聞 |
| 東農新聞 | 福島テレビ |
| 週刊高齢者住宅新聞 | KFB福島放送 |
| 【宮城県】 | 中テレ ゴジてれChu |
| 河北新報 | TUFニュース |
| 【香川県】 | |
| 四国新聞 | |
| 【沖縄県】 | |
| 宮古テレビ | |



【取材先：琉球リハビリテーション学院】

事業実施の年次計画

START

令和2年度
実態調査

令和3年度
教育プログラム
開発

令和4年度
教育プログラム
完成

GOAL
社会実装

研究期間 令和2年度～令和4年度

3つの教育プログラムの実証の様子



高専連携

専修学校による地域産業
中核的人材養成事業

NEWS

2月2日に成果報告会を開催！！

令和2年度同様に、対面とオンラインのハイブリッド方式で開催し、参加者は総勢60人となった。3年の事業成果及び次年度に向けての展望を報告した。

また、今回は特別企画として【先端技術×教育】と題し、3名のパネリストを迎え、医療、福祉、教育の立場から未来教育についての課題や可能性について意見を述べてもらった。



調査報告書、成果報告書は下記より閲覧できます

調査報告書
はこちら >>>



成果報告書
はこちら >>>



募集

2022年度 介護教員講習会 開講のお知らせ

予約受付開始！

2022年度（第26期） 介護教員講習会 受講生募集

開催日程

2022年6月11日（土）～2023年2月4日（土）

※土・日のみの開催（9時20分～16時40分）

全日程 zoomによるオンライン講義

講師陣

蟻塚昌克先生 ・ 亀山幸吉先生
 川廷宗之先生 ・ 近藤卓先生
 白井幸久先生 ・ 田中千枝子先生
 八城 薫先生 ・ 安岡高志先生
 芳川玲子先生 ・ 吉田志保先生
 米山泰夫先生

申込受付

2022年4月1日から定員に達するまで

5月31日までに申し込まれた方
は受講料20%割引

受講対象者
介護福祉士・社会福祉士・看護師等の資格取得後、
介護教員を目指す方など。

介護教員講習会とは
厚生労働省が定めた基準により運営される厚生労働省指
定講習会です。修了後は介護福祉士養成施設（大学・
短大・専修学校等）での専任教員任用資格又は 介護教
員科目履修証明書が発行されます。

問合せ先担当者：菊池明/島谷（しまや）

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-16-6 宇田川ビル6F

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

http://www.keishin-group.jp/keishin_fr/rdi/

Tel：03-3200-9074（月～木：10:00～17:00）

Email: supportkaikyo in@keishin-group.jp



ホームページ



メールアドレス

報告

第16回公開研究会 開催報告

『学生と上手に関わるには何が必要か』

～パントマイムから学ぶ！？表現力とコミュニケーション力！～

新年間もない1月14日に開催した令和3年度 3回目の公開研究会は、今までと少し趣向を変え、コロナ禍とコミュニケーションをテーマに、ワークショップ形式を取り入れました。しかし残念ながら、新型コロナ感染予防のため、視聴はオンライン、RDI職員が参加者代表として体験！（右段）チャレンジ、となりました。今回の講師は、マイム歴45年、「カンジャマ・マイム」主宰の藤倉健雄さんです。舞台での活躍はもちろんのこと、教育演劇学の博士でもある藤倉さんは、早稲田大学等で講師を務める他、NHKテレビ「おかあさんといっしょ」の身体表現コーナー「パント！」の振付、監修も担当されていました。長年培われたご経験を基に「表現力とコミュニケーション力」について学びました。



【**枕という武器**】落語協会の正会員でもある藤倉さんは、寄席芸人から得た武器を教えてくださいました。それが『枕噺』です。枕噺には、その日のお客様の雰囲気や層、知識や経験のレベルを探ったり、噺の予備知識を予め紹介し、そして、噺に面白可笑しく導入するという役割があります。この技術を教員が取り入れることが出来れば、今までと違った授業の展開が期待できるのではないのでしょうか。

【大事な事は、無防備になれるかという事】

人間は必ず人と対峙するときに、構えてしまいます。だが、構えるという事は先入観をもったり、その相手の言動に拙速な判断を下してしまうという事。

大事な事は、まずは相手の前で無防備になれるか、そして相手の言動によく耳を傾け、全身でその相手の発しているエネルギーを感じ取ることができるかという事です。

【体験！全身で相手を感じてみよう】

『ミラーリング』相手の先の動きを想像しながら“まねる”。更に、周りを意識しながら相手の動きを“まねる”。最初は外面の形を模倣してゆくうちに、徐々に相手の気分・表情・そしてできれば心の中も模倣してみられるようになるまで進めたらいいですね。



『スタンディングオベーション』

決められたポーズや動きを、拍手を頼りに当てる。相手の考えを読んで動く側と、その動きに近づけるように導く側、双方に表現力が要求されます。

【教えるということ】

『航海術の譬え』子どもに航海術を教えなければ、細かい技術を教える必要はない。まずは海の素晴らしさを教えてあげなさい。すると、自分の創意工夫で問題解決しようと、自ら立ち向かいます。皆様のご指導されていらっしゃる科目はどんな魅力を与えられるのでしょうか？

【**心の歯磨き**】一生分の歯磨きを1日で詰めて行うことはできません。毎日細めに取り除いてゆかなければなりません。心も同じだと思いませんか？教える上で必要のない歯垢（虚栄心、見栄、図り事）を常に落として若者に対峙できますか？

【**最後に**】藤倉さんの本業「パントマイム」の映像を1つ見せて頂きました。その名も『俳句マイム』。俳句という短い文章をマイムで表現するという、永六輔氏のアドバイスではじまったものです。



「寝返りをうてば土筆（つくし）は目の高さ」

父親目線で見た子供の成長をマイムで表現。俳句に込められた意味をどうすれば相手に伝わるかを考えること。教員にも通ずるものがあると感じました。

～アンケートの感想をご紹介します（一部抜粋）～

- カンジャマ先生のお話にありました、「相手の前で無防備になる」「まずは海のすばらしさを教える」というメッセージが胸に響きました。先生のお人柄、キャラクターが明るく、聞いていてとてもポジティブな気持ちになりました。ありがとうございました。
- 良好な関係を築くための噺のまぐらの大切さや、学生が自ら進んで学びたいくなる具体的な工夫について、いろいろと示唆いただき、ありがとうございました。楽しい講演で、とても参考になりました。
- 相手に対して無防備になること、相手の反応に合わせて対応できる題材をできるだけ多く持ち合わせておくこと、日々「心の歯磨き」に努める大切さなどを学び、たいへん有意義でした。
- 枕言葉、枕アクティブ授業に取り入れる。知識ではなく、到達すべき目標のすばらしさを教える。

報告

第17回公開研究会 開催報告

『人生100年時代のセカンドキャリアの作り方』

～創造的・生産的なミドル・シニアに向けての学び直しと働き直しを考える～

本誌第18号・19号の特集でも取り上げた『ミドル・シニア世代のセカンドキャリア』に焦点を当て、令和4年2月11日（祝・金）にオンラインによる2部構成の公開研究会を開催しました。第1部では乾喜一郎氏（リクルート進学総研主任研究員／白百合女子大学・淑徳大学兼任講師）に話題提供をしていただき、第2部では、志田秀史氏（滋慶教育科学研究所 職業人教育研究センター長）と太原靖一郎氏（共栄大学国際経営学部 准教授）に加わっていただき、モデレーター菊地克彦氏（聖徳大学文学部 教授）によるパネルディスカッションを行いました。6テーマでのディスカッションから見てきたことなどご紹介いたします。

【第一部】人生100年時代のキャリアと学びを考える ～ミドル・シニアの「学び直し」を進めるために～

＜乾喜一郎氏＞

＜日本の社会人はどれくらい学んでいるのか？＞

自分の意思で「学び事・習い事」を実施している者の比率は1～2割と少数派。また、日本のビジネスパーソンが世界で最も学習していないという国際比較調査もある。さらに、学習実施率は年齢があがるにつれて減少していく。学ぶ人は学び続けている一方で、学習を実施しない人は学ばないことが当たり前になっているのが日本の実態である。

＜学ぶことを阻害する要因は何か＞

一番は、学習費用がかかること。続いて、仕事で疲れていてやる気が起きないとか、関心がない、やってみていことが見当たらないなどの「学習意欲が喚起されないこと」である。また、学びの有効性に実感がないというのも阻害要因の一つと言える。

＜学ぶ社会人を増やすために有効な施策とは＞

1. 現状認識とターゲットの明確化のための調査研究の実施
2. 質の高い社会人向けプログラムの量的拡大
3. 学習経験／疎外要因ごとの学習促進施策の実施

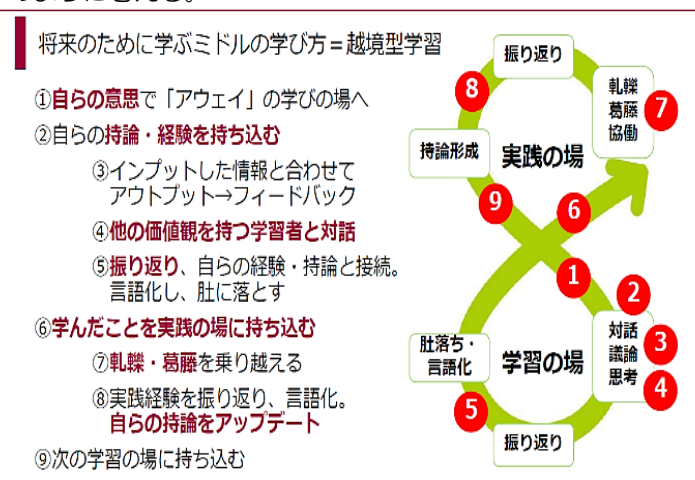
＜学ぶ人が学び続けられる理由＞

学んでいる人は、様々な学びを繰り返している。つまり、単発の「学び直し」ではなく「学び重ね」をしている。「役に立った」「楽しかった」「友人が出来た」などの成功体験が次なる学習開始を支えている。学習後の自分をイメージできたり、学習そのものに対し自分なりの意味付けができる自信を持つ。たとえその学習がつまらなかったとしても「ムダにはならない」と思える。そして、学習者の周囲には学習者が存在する。

＜人生100年時代、「学ぶミドル」の姿＞

ミドルの学びは、「現在の仕事」や「転職・キャリアチェンジ」よりも『将来（≒定年後）に備えるため』が上回っている。ミドルが置かれた環境には、①成長実感の不足、②学ぶ機会の喪失、③将来の資金不安、④将来の雇用不安、といった「もやもや」がある。その「もやもや」を解消していくために、学習を実施していく。つまり、「将来に備えるために」学んだ結果、現状についての「もやもや」を同時に解消できる。

将来のために学ぶミドルの学び方（越境型学習）を下図のように考える。



ミドル世代が学ぶことは、決して珍しいことでも現代に限ったことでもなく、昔からミドルが学ぶ伝統があった。（岩橋善兵衛：大阪貝塚の「魚屋」望遠鏡製作者のお話を紹介していただきました。）

「学び続ける人を多数派にするために」、本日参加してくださった皆さんが、同士となって、その取り組みに携わってくださることを期待します。

【第二部】パネルディスカッション

＜主旨と背景＞シニア期のキャリアについて2つの変化が大きな影響を与えている。

- ①就労期間の変化→セカンドキャリア期の長期化
 - ②就労環境の変化→仕事の内容・仕方、働き方等の変化
- この大きな変化を前提に、ありたい自分の実現に向けてセカンドキャリアをどうつくるかを考えていきたい。

1. セカンドキャリアに関する考え方

セカンドキャリアこそ、キャリアデザインできるはず。長いキャリアを通じて、等身大の自分を理解。やりたいこと、得意なこと、意義を感じることで明確になる。さらに終着点を意識した上での逆算のキャリア設計が可能。また、若い頃よりもある程度リスクテイクができる。ギャンブルではないデザインが可能ではないだろうか。

2. シニアのセカンドキャリアモデル

シニア期を人生やキャリアの新たな意味づけに基づき、「ありたい自分を創造できる」クリエイティブな時期と

位置づけ、生産的で創造的なシニアをプロダクティブシニアと呼びたい。シニアの経験や知見は活かせるはずだし、新たな学びによって成長もできると考える。若い人達に自分の経験を伝えていくこと、教育や学習支援で人材を育成することにも貢献できるのではないかな。企業側も少しずつシニアを受け入れ始めている。

3. シニア期キャリアの現実的問題

組織任せのキャリア形成が可能だった時代を過ぎたミドル・シニア層は、主体的なキャリア形成意識が低く、自ら学び直しをする意欲も低い。学び直しの前にキャリア自律が必要ではないか。

4. セカンドキャリア形成への処方箋

「自分のキャリアは自分で創る」意識への転換、これからの人生に向き合い、人生の目的、一番大切にしたいもの、キャリアの新たな意味付け・目的の明確化、自分の存在価値の再定義等が必要。過去の成功体験への執着、凝り固まった自己概念等のアンインストール（アンラーン）も必要ではないか。

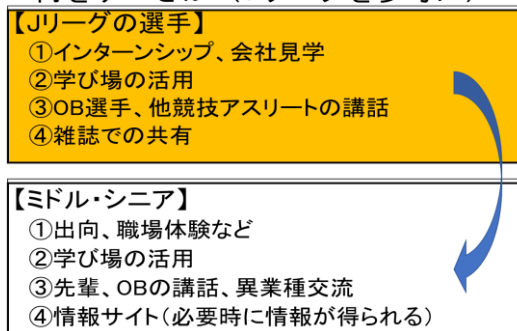
『スポーツ選手のセカンドキャリアの実態から考えるミドル・シニアのセカンドキャリア形成』(太原氏)

アスリートのキャリアに関する先行研究は、1950年代に本格的に開始された。1980年代からセカンドキャリアという名称で研究が行われるようになった。サッカー選手でいる間は、プロとしての成長や、辞めると何もないから選手に固執することが多く、職業としてのプロサッカー選手と言う認識やセカンドキャリアへの意識は低い。

以前行った研究で、①プロ選手になる前から引退までの「セカンドキャリアの方向性を準備すること」②若くして選手になる人へのサポート③プロ選手も一般人の就職・転職活動と同じプロセスであることを理解した上での支援、といった3つの必要性を導き出した。そこで、ミドル・シニアとの共通点は何かを考えてみた。

- 現状に大きな問題がない場合が多い。
- 視野がせまくなりがち
- 変化が突然やってくると感じる

何をすべきか（Jリーグを参考に）



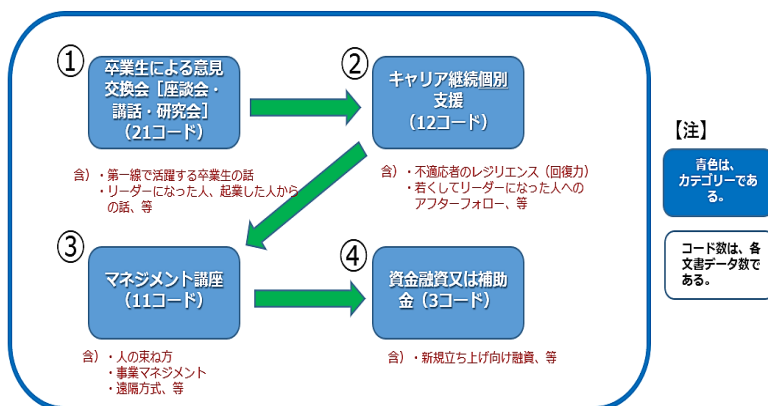
5. シニアのセカンドキャリアのつくり方

人の縁・繋がり、出会いからキャリアチャンスは生まれる。年齢を重ねるほどその傾向は強くなる。外との繋がりを持つために、名刺交換レベルではなく、何らかの協働体験が必要。さらに、40歳後半までにセカンドキャリアに向けた準備を始めることが望ましい。そこでは、副業・複業が有効。実践力を作る学びの場になる。

6. 専門学校におけるシニア層の学修支援

『専門学校におけるリカレント教育に関する考察』(志田氏)

高等教育機関における社会人学習者は、大学通信制、大学院、専門学校で学んでいる層が多い。特に、短期プログラムにおいては、63%が専門学校となっている。専門学校におけるリカレント教育として、正課課程は主に“キャリアチェンジ”が、短期プログラムは“キャリアアップ”が目的であると考えられる。専門学校におけるリカレント教育に関する研究は非常に少ないが、福祉系専門学校入学者の30%近くを社会人入学者が占めており、特に就職にこだわらない、夢を実現するための入学があるとした。現在継続中の調査から、キャリアアップのために卒業生に必要なカリキュラム導入プロセス結果は下図のとおり。



出典: 志田秀史(2021)「専門学校職業実践専門課程におけるカリキュラム設計に関する研究」令和3年度第28回滋慶教育科学学会発表資料

本研究で、社会人経験を経て入学した6名をシニアのリカレント教育に関連してみると、全員が複数の専門性を持つ「連続スペシャリスト」と言える。健康寿命が延びれば卒業生の年齢も伸びることはあり得るだろうし、今後、専門学校教育において、その他アントレプレナー（起業家）やマネジメントの教育が必要になるかもしれない。

【日本医学柔整鍼灸専門学校の取り組み】

日本医学柔整鍼灸専門学校 岸本副校長

毎年入学してくる学生の約8割が社会人や大卒・専門学校卒の方で、キャリアチェンジ・キャリアアップ層である。また、アスリートのキャリア支援制度も設けている。その中で、ミドルシニア層のセカンドキャリア組に対し、学校としてどのように支援するかが課題となっている。一つは学習面・学校生活面、もう一つはキャリア支援。資格を取って終わりではなく、卒業後5～10年に活躍する医療人を育成するためのプログラムづくりに取り組んでいる。(例: 独立開業ゼミの開講、美容鍼灸サロンの開業等)

【まとめ】今後、専修学校がミドルやシニアのマーケットを取り込んでいくためには、利用しやすく負担感の少ない学修形態、短期集中型で学べるカリキュラム、企業との徹底した連携、リーズナブルな受講料等が求められるだろう。とりわけ産業界との連携に関しては、実践場面に求められる力を前提に学修成果を明確化し、それに対応した学修プログラム、指導法、評価、実習内容等を考える必要があるだろう。引き続き、これらを検討していきたい。



告知・募集

職業教育研究フォーラム2022 職業教育研究開発センター第18回公開研究会 専修学校は社会人の学び直しにどう取り組むか

ハイブリッド
開催

趣旨（目的）：社会・経済、産業・ビジネス環境等の変化に伴い、働く人々に求められる職務スキル・能力は目まぐるしく変化しています。このような状況に対応するため、国は社会人の学び直しを推進、**専修学校には、社会人の学び直しに対応した学修成果の再定義、それに基づくカリキュラム・授業方法・評価指標と評価方法・教材等の改善・変革が求められていると考えられます。**今後、これにいかに取り組み、職業教育・専門職教育をどう変革すべきかを、リカレント教育の学習者、職業教育関係者、産業界関係者、行政機関関係者と課題を共有し、目指すべき姿を議論したいと思います。

＜開催概要＞（申込み方法など詳細は、間もなくホームページに掲載予定）

日時：2022年7月9日（土）13:00～16:00

会場：TAP高田馬場（先着50名予定「高田馬場駅」戸山口より徒歩約3分）＋Zoom

プログラム：開会挨拶～基調報告 「専修学校における社会人の学び直しへの取り組みと課題」（仮）

（予定）ご挨拶：小林 光俊 敬心学園理事長 報告：川廷 宗之 敬心学園 職業教育研究開発センター長

基調講演 「初期教育から学び直し（職業継続教育）にわたる職業教育の課題

：海外の若干の事例を参考にして」（仮）

講演：寺田 盛紀 先生 名古屋大学名誉教授／京都先端科学大学 経済経営学部客員研究員

フォーラム総括討論

コメンテーター：寺田 盛紀 先生

モデレーター：乾 喜一郎 先生 リクルート進学総研 主任研究員（社会人領域）

討論者：①森ノ宮医療学園専門学校 教員 ②日本医学柔整鍼灸専門学校 学生

③産業界・経済団体等の人材育成関係者（調整中）

HP >>



告知・募集

敬心学園 第19回職業教育研究集会 開催概要

職業教育におけるディプロマポリシーと授業の達成課題

～コンピテンシー（能力）との関係で、評価とも関連して～（仮）

趣旨（目的）：専門学校等を中心とする高等教育機関における「職業教育」の内容や方法の発展に関する研究開発を促進すべく、関連研究に関する 情報交換、研究発表の場として開催します。「職業教育」…様々な学生が存在する
＜専門学校・専門職大学＞での、実践報告、臨床研究、教育のための背景の調査（研究）などすべてが発表の対象です。

＜開催概要・募集要項＞詳細は、6月上中旬目安でホームページへ掲載予定です。

日時・会場：2022年10月22日（土）10:00～13:00 / Zoom開催

プログラム：10:00～ 開会の挨拶～口演発表

（予定）敬心学園教職員・職業教育研究開発センター研究員による分科会

11:30～ シンポジウム（仮）職業教育におけるディプロマポリシーと授業の達成課題

～コンピテンシー（能力）との関係で、評価とも関連して～

教員による創造的な授業展開が行われている専門学校など数校による発表

口演（分科会）演題募集：2022年8月31日締切予定 6月以降募集要項をホームページで確認の上、申込用紙・

抄録用紙をダウンロードし、お送りください。

提出宛先：journal@keishin-group.jp

ホームページ



*人を対象とする研究では、予め所属校や学会などで研究倫理審査を終えてください。当センターの設置する「研究倫理専門委員会」による倫理審査は、偶数月（4、6、8、10、12、2月）開催です。

審査をご希望の方は該当月10日までに、ホームページをご確認の上、申請をお願いします。

