



特集

どうする！？ “イマドキ”の学生の育て方 ～学生の特性を踏まえた教育実践のあり方とは～

「イマドキの若者は・・・」で済ませていませんか？

ナレッジステーションによると、令和3年度の専門学校（専修学校のうち、「専門課程」を持つ学校）の入学人数は273,462人で、そのうち高等学校及び中等学校後期課程からの入学者の割合は72.2%でした（参照：<https://data.gakkou.net/r3senmontop/>）。医療・看護・福祉・調理・栄養分野など、既卒者・社会人入学者の割合が多い学科はあるものの、やはり入学者の多くは**高校新卒者**です。

きっとどんな世代も、上の世代から「イマドキの若者は・・・」と皮肉まじりに言われてきた経験があるでしょう。ただ、教育現場はそれだけでは済みません。入学者の大多数を占める若い学生たちに共通する特性や傾向を踏まえ、彼ら・彼女らにとって魅力的かつ効果的な教育・学習支援を行うためには・・・これからの専門学校が生き残っていくために、学校や教員が常に意識し、教育活動に反映していかなければならない命題ともいえます。

2022年2月、敬心学園では、中退率削減プロジェクト（前号紹介）と職業教育研究開発センターの共催により、「今どきの18歳思考とは？～多様化する若者の行動や考えなどを知る～」というテーマで教職員

研修を実施しました。講演後の質疑応答では、時間が超過しても途切れないほど数多くの質問が寄せられました。それは、多くの教職員が、若年層の学生に対するコミュニケーションの取り方や教育上の課題や悩みを持っていることを現しています。基礎学力・学ぶことへのモチベーションが低い、最近の学生とどう関わっていいのかわからない、自分たちの頃とは様子がちがう、これまでの教え方では通用しない、どうすれば彼らのやる気を引き出せるのだろうか、途中で辞めさせることなく卒業までの期間伴走ができるだろうか。

さて、それでは何から始めればよいのでしょうか。当然、多様性があるため、「今の学生」とひとくくりにするのは得策とは言えません。それでも、現代の若者の特性・学習傾向等を知っていること、そしてそれを踏まえた関わり方、教育・学習支援方法をフレキシブルに変化させていくことができるかどうかで、結果は大きく違うのではないのでしょうか。また、個々の教員の工夫だけでなく、教学マネジメントの一環として位置づけ、組織をあげて対策を講じたり、変革させることが必要ではないのでしょうか。

そのような思いから本特集を企画し、前出の研修において、講師としてご登壇いただいた吉田涼平氏にご寄稿いただきました。（編集部）

第22号の掲載内容

特集	1	どうする！？ “イマドキ”の学生の育て方 ～学生の特性を踏まえた教育実践のあり方とは～
	2	“イマドキ学生”を理解することからはじめる 学生との関わり方や授業のポイント B.A.O.V株式会社 COO 吉田 涼平
	5	イマドキの学生＝Z世代 ～その学修支援のあり方～ 聖徳大学 文学部 教授/職業教育研究開発センター 研究員 菊地 克彦
連載	6	第12回 学生も教員も楽しくなるアクティブラーニング授業を考える・・・ 達成課題から授業設計へ ～計画的に行わなければ達成課題に到達することができない～ 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	8	職業教育研究フォーラム2022（第18回公開研究会）開催報告 ～専修学校は社会人の学び直しにどう取り組むか～ 学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター
連載	11	『ウェルビーイング Well-being』（研究の仲間から最新の動向を学ぼう9） 東京保健医療専門職大学 教授 宮田 雅之
告知	12	第20回公開研究会 開催情報／次号告知

特集

“イマドキ学生”を理解することからはじめる 学生との関わり方や授業のポイント

B.A.O.V株式会社 COO 吉田 涼平



まずは違いを理解することから

私がこの15年間、全国の大学・専門学校・高校等、本当に多種多様な学校を中から見てきて感じることは“多くの教員が学びに対して真摯に向き合い、自ら学ぶことで学生・生徒により良い学びを提供しようとしている”ということです。

しかし、その高い意識をお持ちの先生方の中でも、今回の特集テーマである「イマドキの学生」を掴むことができている先生とできていない先生がいることも事実です。教育に真摯に向き合っていたとしても生まれるこの差はどこにあるのでしょうか。

それは自分達と彼ら彼女らの「世代の違いを理解できているか」と言う点にあると考えています。

そう聞くと多くの先生が「世代で違うことは理解できている」と答えます。ですが、2022年2月に行った敬心学園の教職員向け講演のアンケートにて「違うということは子どもや学生と接する上で感じていたが、理解できていなかったことに気付きました」という感想をいただいております。このような感想は他の学校で行った講演でも多くいただきます。

「感じている」「知っている」と「理解している」は大きく異なるという大切な気付きだと私は考えています。

そこで、まず、我々教員と「イマドキの学生」の違いを理解することから始めていきたいと思います。

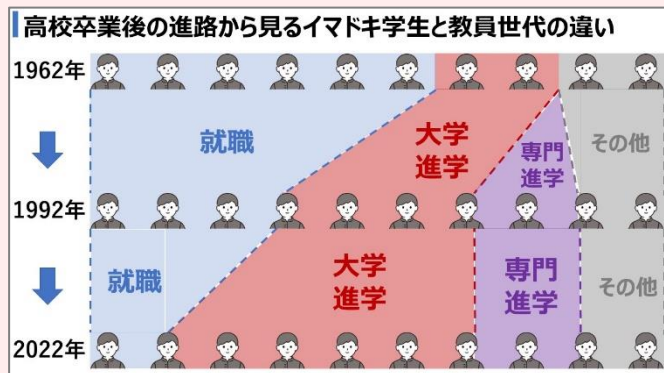
様々な角度から見る

イマドキ学生と教員世代の違い

大学進学者数が初めて就職者数を上回った1992年、この時はまだ就職率は30%を超えており、高校の現場を想像するとクラスの1/3は就職をしていることから、「就職」という選択が当たり前が存在していたことがわかります。そのため、大学に行きたいけれど行けない人の進学先としての役割を担っていた専門学校は、「大学に行けなくても（当たり前の選択肢として存在する）就職は選ばずに学びたい」という、学ぶ意欲の高い高校生の進学先になっていたことがわかります。

約30年後の現在はどうでしょう。最近の進路状況を見ると、就職率は20%を下回り、進学率70%

を超えています。この数字から高校現場を想像すると、就職すること自体がレアケースであり、“進学という選択”が高校生にとって当たり前の選択であるといえます。進学が当たり前の中で、学力や学費等何かしらの理由があって大学ではなく専門学校に入学する層の“学ぶ意欲”と、就職という選択肢を選んでもおかしくない環境であえて専門学校進学を選択する層の“学ぶ意欲”には大きな差があると想像できます。時代の変化と共に進学という選択が、「学びたい人が選択する進路」から「誰もが選択する進路」に変わったことで、専門学校進学者の学ぶ意欲も変わってきているということを、先ずご理解いただきたいと思います。



※参考資料：文部科学省「学校基本調査」

続いて、心理学的な視点からイマドキ学生と我々教員の違いを見ていきましょう。

今回はマーティン・セリグマンの提唱する5種類の幸せに基づいて世代間の違いを見ていきたいと思います。セリグマンの唱える幸せの種類は「達成」「快楽」「没頭」「良好な人間関係」「人生の意義の自覚」の5つに分類され、結論から申し上げますと教員世代（40代以上）は「達成」や「快楽」を、今の世代は「良好な人間関係」「人生の意義の自覚」を重視しています。例えるなら「深夜まで仕事をして成果を残し、会社に認められ役職や報酬を得ることで幸せを感じる世代」と「自分がやりたいと思えるボランティア活動を、同じ気持ちの仲間達と熱中することで幸せを感じる世代」というようなイメージです。極端な例を提示していますので、誰でも同じではありませんが、上司や教員、親などから与えられた目標に対してガムシャラに頑張れる世代ではなく、そこに「自分がやる意味」や「その目標

を一緒に目指す仲間」が必要という世代に変わってきているということをご認識ください。

最後に、学校で行われている教育内容の変化から世代間の違いを見ていきます。

学校での教育は、人格形成において大きな影響を及ぼします。特に義務教育中は教育内容の変化がそのまま世代間の違いになってきます。

学校教育の変化で注目すべきは学習指導要領の変化です。学習指導要領は約10年に1度のペースで変わっており、各教科の細かな内容から教育の目的、家庭教育の重要性等、教育に関わる様々な事項に言及しています。そのため、この学習指導要領で目指す人物像とは何かを読み解くことが可能です。

我々が対象とする高校新卒学生は、多くの教職員と2回～4回程度学習指導要領が改変されている世代だということをご認識いただきたいと思います。

例えば、1970年代に小学生だった人は1968年の学習指導要領改変で今まで半年間かけて習得していたひらがなを1ヶ月間で習う等の「詰め込み型教育」激化の中にいました。この影響で「落ちこぼれ」という言葉が社会現象化し、学校の授業についていけないという理由から多くの私塾がこのタイミングで設立されました。それから学習指導要領が2回改変され、1990年代に小学生だった人はアサガオを育てたりウサギの飼育などを経験したのではないのでしょうか。これも学習指導要領の影響であり、1989年の改変で「新しい学力感」という言葉が使われるようになってから、知識だけでなく授業態度も重要視され、知識を詰め込むこと以外の評価ポイントが生まれました。

この20年を見ても学習で目指す人物像が大きく変わってきていることがわかります。10年以上学校で浴び続ける教育内容が大きく変化しており、世代が離れれば離れるほど異なるということが、感覚ではなく理論として腑に落ちるのではないのでしょうか。

イマドキ学生の特徴

ここまでで解説した違いを踏まえ「イマドキの学生」の特徴をお伝えしていきます。

先ず学生から見た「教師」という職業はとても身近な存在に変わってきています。身近な存在というのはプラスの側面もありますが「尊敬の対象」になりにくくなっているというマイナス側面もあります。

そもそも教員は100万人以上も存在し、その数は例えば医師の約15万人、警察官の約30万人を大

きく上回っており、単一の専門的職業集団としては日本でも最大規模となっています。さらに、大学数／大学進学率の上昇に伴い、教職免許を取得できる機関は1,400を超え、パーパーティーチャーの数も500万人を超えています。親にとっては「友人が教員」もしくは「友人が教員免許を持っている」という人も多く、大学進学率が数%で、その中でも一部の教育大学に進学した人が教員になるような時代とは「教師の希少性」が大きく異なります。

教師が「（希少な）凄い大人」から「よくいる大人」に変わっていくと、必然的に無条件の尊敬は与えられず、教員からの何らかのアクション（優れた指導力や人間力、専門知識や技能など）を提示して初めて、イマドキ学生から「話を聞くべき対象」と認識されるのです。

この傾向は教員に限ったことではなく、親や芸能人など、多くの大人が彼ら彼女らにとって身近な存在になっています。

その他にも、SNSが当たり前に存在することから繋がりを強く意識し、共感されることへの執着が強いことや、少子化で一人っ子が多く競争が苦手な子が多いことも特徴に挙げられます。

イマドキ学生の特徴



教員



SNS



家族

・世の中に当たり前に存在する大人
・身近な存在
・尊敬の対象外

・1台目からスマホ
・繋がりを強く意識
・共感されることへの執着

・1人っ子が多い
・兄弟との競争を経験していない

学生との関り方のポイント

上記のような特徴を持つイマドキ学生と関わる際に先ず必要になってくるのは「話を聞くべき相手」だと認識させることです。これは教員はもちろん職員にも必要な事だと言えます。前述の通り、イマドキ学生は我々教職員のことを「無条件に話を聞く相手」だと認識していません。だからこそ、先ずはその壁を取り払う必要があります。

方法は主に2つあります。

1つ目は「尊敬対象になること」です。無条件の尊敬は無いと書きましたが、尊敬しないわけではありません。そのためには「権威を示すこと」が効果的ですが、自分で「私は凄い人！」と言うと、距離

を置かれてしまう危険性もあるため、学校と協力したチームプレーが必要です。教員の経歴や権威に繋がる受賞歴などを、学生向けの教員紹介に付け加えるなど、学生に「凄い人なんだ、、、」と思わせる工夫が必要です。

2つ目は「仲間になること」です。繋がりを意識している学生にとって、一度仲間と認識されることでコミュニケーションがとてもスムーズに進みます。そのためにはコミュニケーションの量が必要です。特に、授業前や放課後などの授業外でのコミュニケーション（授業内容や指導とは関係のないコミュニケーション）が効果的なため、時間がかかる方法となります。この方法は職員の方にもお勧めで、学生への依頼事項や提出物の締切、中退防止などにも効果があります。

学習支援方法、授業展開のポイント

ここでは、学生が得意な学習と苦手な学習について解説した上で、比較的どんな科目でも取り入れやすいポイントを解説していきます。

まずは得意／不得意について簡単に説明すると、イマドキ学生は「情報収集」や「コミュニケーション」を得意とし「深く考えること」を苦手とする傾向にあります。PISA調査の結果を見ても、日本人学生は「情報の取り出し〔知識・理解〕」はトップクラスにも関わらず「熟考・評価〔応用・活用〕」では国際平均を下回る結果が出ています。

このような傾向がある学生に対して本質的な能力アップを目指すのであれば「答えのない問い」に取り組む時間を増やす必要があります。ただ、このような本質的な能力アップを目指す教育や有効な学習方法であるアクティブラーニング、授業でのICT機器の活用など、イマドキの学生に有効な学習支援方法は多くありますが、実施に時間がかかるとともに、どんな科目でもすぐに活用できるような類の方法ではない場合があります。さらに、専門学校のように短い時間で資格取得を目指したり、実学的なスキル習得の時間が必要な学校にとっては、本質的な能力アップのために授業時間を割いている余裕が無いという実情もあります。

そこで、どんな科目でも取り入れやすい授業展開のポイントを最後に解説します。

その方法は、授業参加者を少数グループに分け、何かしらの目標に対して**個人ではなくグループ**で取り組みをさせ、進捗や活動報告をグループ内に共有

する方法です。

この方法のポイントは、グループを1度限りでシャッフルせずに毎回同じグループで実施させることです。

コミュニティの大切さを重んじるイマドキ学生は、個人の提出物を怠けるような子も、グループに迷惑がかかったり、グループ内で自分が怠けていることが晒される事を避けるためにしっかりと活動する傾向にあります。また、LMS（ラーニングマネジメントシステム）を利用すると、活動進捗をグループ内に共有することを必須とすることができ、取り組みを怠らせないという機能を果たせます。LMSを導入していない場合はLINEグループ等のSNSやスプレッドシート等でも簡単に代用が可能です。

前述の通り、この方法は調べ学習やプレゼン、国家試験対策、実技、授業の復習等、アイディア次第で多くの授業で取り入れることが可能です。

このように、取り組みやすい方法から、イマドキの学生に合わせた授業に少しずつ転換していくことで、彼ら彼女らの特性が徐々に理解できるようになります。その結果、それぞれの科目、それぞれの教員のオリジナリティある授業に昇華されていくのだと私は考えています。

まとめ

今回の解説で我々とイマドキの学生が違うということをお伝えしてきましたが、忘れないでいただきたいのは我々も我々の親世代からすると理解ができないほど異なる存在だということです。なぜそんなにだらしない服を着ているのか、なぜ寝る間も惜しんでラジオにかじりついているのか、なぜ同じような曲調の歌ばかり聞いているのか。我々がイマドキの学生を理解できないだけでなく、我々より上の世代は我々のことを理解できない、世代が違うということはそう言う事なのだと思います。先ずはその点を理解することがスタートです。

理解したその先に彼ら彼女らに合った教育方法があるという順序を忘れずに、今回お読みいただいたことをきっかけとして、少しの授業変化から進めていただければ幸いです。



特集

イマドキの学生＝Z世代 ～その学修支援のあり方～

聖徳大学 文学部 教授/職業教育研究開発センター 研究員
 菊地 克彦

イマドキの学生＝Z世代の特徴と学修支援

本稿ではイマドキの学生＝『Z世代』の学生と位置付ける。Z世代は1990年代中盤から2010年代序盤あたりまでに生まれた世代を指し、『ソーシャルネイティブ』と命名されている。インターネットやPC・携帯電話を活用する『デジタルネイティブ』と言われるY世代（ミレニアル世代）より進化し、もの心がついた時からスマホやソーシャルメディア（SNS）に親しみ、それを駆使している世代である。



マーケティングアナリストの原田曜平氏は、Z世代の若者の特徴を「チル&ミー」と表現している。チル（chill outの略）は「マイペースに居心地良く過ごすこと」を大切にすること。ミーは、SNSによって誰もが容易に自己発信が可能になったことに伴う過剰な自己意識を示しているとのこと。そして自己発信に対し、常に「いいね」を求める等、承認欲求が強いこと等を特徴として挙げている。



これらの特徴に対応する学修支援のアプローチとしては「**心理的安全性を確保する**（＝否定・非難されない自由で安心できるクラス環境）」「**個人・個性・各自のスタイルを尊重する**」「**発言・発信・意見を認める/ほめる**」が有効と考える。

Z世代の学習方法のリアル

音声SNSアプリ「Wacha」を展開するCoeto(株)が発表したZ世代の勉強方法に関する調査では、勉強中に活用する主なものとして、以下が挙げられている。

Z世代	Z世代以外
①SNS・動画配信サービス 32.6%	①教科書・参考書 30.4%
②検索エンジン・辞書/ 翻訳ツール 25.7%	②検索エンジン・辞書/翻訳ツール 27.5%
③教科書・参考書 15.7%	③先生に聞く 20.3%
④先生に聞く 10%	④SNS・動画配信サービス 20.2%

※調査結果をもとに筆者が加工して作成（1～4位までを抽出）

Z世代に有効な授業方法（筆者の経験から）

≫ 動画の活用

YouTubeを始めとした多様な動画コンテンツの授業における活用は、Z世代に極めて有効である。筆者は動画視聴では学生の集中度が増すと感じている。「いつでもどこでも何をしていても」動画を視聴して

いる学生にとって、動画による学修は親和性が高く、受け容れやすい方法なのだ。もちろん、授業目的に合致し、学生の興味関心を喚起する良質な動画素材の選択が重要である。ここで教員の選択眼が問われる。

動画の活用を前提に、本格的な反転授業の実施やそれに対応させる良質なオンデマンド動画の製作（ex. 短時間集中型のマイクロラーニング方式）、その共有や学修管理を行うLMS等の導入・浸透が望まれる。

≫ 協同学習

特集記事でも触れられていたが、筆者は動画視聴後に、学び・気づき・感想等を周囲の学生と共有するスモールグループワークも有効と感じている。Z世代は他者との繋がりを好むと言われているが、対面・オンラインを問わず、協同学習の仕掛けをバランスよく授業に組み込むことが効果的である。

≫ チャット機能の活用

オンライン授業では「教員からの質問⇒チャットによる学生回答」がよく行われているが、SNSの発信に慣れているソーシャルネイティブは、チャットだと躊躇なく発信できる。そして、他の学生の意見や考えが全員で共有できることが良いとの学生評価が多く寄せられる。対面授業でも、学修用チャットツールとスマホを組み合わせ、実施したい効果的な手法である。



≫ 授業後のリアクションペーパーの活用

筆者はこれを“学修者マーケティング”と位置付けているが、学生理解に役立ち、授業改善への貴重なフィードバック情報が得られる。これもZ世代の正しい理解に向けた有効な手段と考える。

学生本位、学修成果を前提とした学修支援

学生と教員の意識・価値観・考え方・行動等のギャップが拡大する状況下、これからの教員に求められるのは「学生は授業でどんな学び・気づきがあったか、何が分かり何が分からなかったか。何をもっと知りたいか、どんな授業を望むか」等を的確に掴み、それに応える授業を設計することだと考える。加えて、教員目線で「何を教えるか」ではなく、学生が「何ができるようになるか」を追求すること、そして「Teach」に留まらず、学生の能動的な学修を支援、促進する「Facilitate」ではないかと考える。

連載

第12回 学生も教員も楽しくなるアクティブラーニング授業を考える・・・
達成課題から授業設計へ

～計画的に行わなければ達成課題に到達することができない～

《授業目標と達成課題》

前回までの連載で、職業教育における授業目標の達成についてふれた。しかし、職業教育においては「授業目標」というよりはむしろ「達成課題」の方が重要なので、以下「達成課題」として考えていくことにしよう。なぜならば「職業教育」においては、達成課題は一般教育とは異なり、必達の課題であるからである。

《達成課題到達には計画的取り組みが必要》

達成課題に到達するためには、短い授業時間をいかに有効に活用して、学生達にとって効率的な学習を展開するかが課題となる。そのためには授業を相当計画的に展開する必要がある。この計画の内容を資料としてまとめたのが「授業設計」である。ではどのような「授業」を展開するのか、展開次第では学習効率も、学習効果もかなり異なるので、まずその展開に関して考えてみることにする。

《計画の最重要ポイントは達成課題》

授業展開で、一番大事なことは達成課題にどう到達させるか、である。とすれば、達成課題の内容をどう整理するかがポイントとなる。職業教育では、○●▽◇ができるという課題となるであろう。

《いくつかの方法①・・・テキストを覚える》

○●▽◇ができるようになるための第1の方法は、多くの授業で行われているように、教科書（高等教育では、「検定（済）教科書」はない。いわゆる教科書風にまとめられている解説書は、その執筆者の考える内容の解説である点に留意が必要である。その意味で以下「テキスト」とい

う。）を解説し、その内容を覚えさせるという授業である。しかし、「テキストは自分で読めばよく」、それを解説するというのでは内容を使いなせるようにはならないので、「授業」とは言えないだろう。（図-1・・・参照）

《いくつかの方法②・・・学生が教材を使う》

とすれば、学生が楽しく学べ、効率的に学習を展開させるにはどうしたらよいのだろうか。その一つの方法は、学ぶべき達成課題に対応する「現場見学や体験」をさせることである。もう一つは、解決しなければならない内容（達成課題）を含む「実践事例」の解決を学生が考えるという方法である。

前者の場合は、当該授業で必要とする達成課題（テーマ）に対応した実習を設定する必要がある。実習先と相当細かい調整が行われている必要がある。そのための予備的学習をどうするか、実習で出てきた問題点をどう解決するか、などのかなり細かな準備学習の設定が必要である。

ドイツでは、この方法がデュアル教育として行われている（授業のほぼ半分が実習。日本でも看護教育ではほぼ1/3が実習）。日本でもこの授業は行われている。

後者は、その授業が担当している達成課題に到達するために、○と●と▽と◇ができなければならないとすれば、それが一つひとつできるようになるための問題事例に基づいて、その解を探る学習方法（PBL）である。専門学校の教員は実務家教員が多いので実際の現場で起きる問題点について、どう問題が起きるのか、「これをどう解決するか」という事例問題はたくさん作れる。また、

その事例をどう解決するかに関しても、複数の解を持っているし、それはなぜかも説明できるであろう。実践事例問題は、先輩の学生たちが実習に行って、困った体験などを事例問題化して蓄積し

テキスト準拠型
解説方式授業

学生は受け身で
楽しくない。
身に付きにくい。

期待
される
転換

解決策模索型
学生参加型授業

学生は自ら参加し
自己表現ができるの
で楽しい。身につく。

実習教育型
事例演習型

計画的な
展開が求
められる

図-1 学生も教員も楽しい効率的な授業展開へ

ておく方法もあり得る。授業科目の達成課題の内容によっては、学生や初心者がぶつかる問題のほう、教員が考える実践事例問題よりも有効である場合もあるだろう。

《細かい準備を必要とする授業》

このような事例学習に関して学習効果を上げるには、進め方が重要である。その進め方に関して図-2に見るように、個人での学習も組み合わせた、丁寧な展開が必要である。

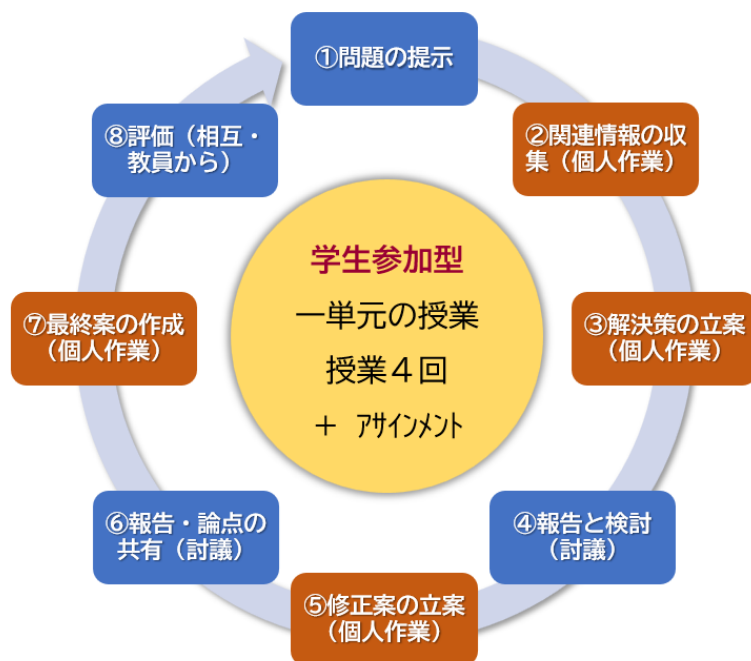


図-2 学生参加型授業の展開

①事例問題の提示

まずは提示する問題をリアルに感じてもらうためには様々な工夫が必要であり、文字情報だけでなく、動画教材等を使った問題提示もあり得る。また解決すべき焦点がどこなのか、どのレベルで解決が求められているのか、などの確認も重要である。

②問題解決のための準備知識や技術の情報収集

さらに、その事例にどう取り組んでいくのか、そのツール（道具）となる情報がどこにあるのか、参照すべきテキストや参考文献のページなど、また参考にすべき動画の参照箇所を全部指定しておく必要もある。この部分は、個人で行えばよいので、通常はアサインメント（宿題）として授業外で行うのであるが、不慣れな学生が多い場合は1回だけは授業内で行って個別的な学習支援を行う場合もあるだろう。アサインメントの出題は、最初から予告しておき、計画的に取り組ませれば、

学生はこの授業での学習はそういうものだ、と対応してくれるので大丈夫である。

③解決方法の立案

主に②で学んだ情報をベースに問題解決の「解」を考えてみる。

④問題解決案の立案（模索）

このようにアサインメントを出して事前に準備してきた問題解決策が適切かどうかを、グループディスカッションや発表等、色々な方法で確認していく（この問題解決策は、内容の適否はともかく、その学生の「実績」として評価されるべきである）。

⑤問題解決案の修正

班での討議に基づいて修正する。

⑥修正案の報告・討議・論点の共有

討議結果（結論・・・この出し方、討議の進め方も丁寧にサポートする必要がある）を、クラスで共有する場合も必要であり、そこでは教員からのコメントも加えられる。

⑦最終案の作成 ⑧学習効果測定

これらを踏まえ最終案が作成され、自己評価と教員による学習効果測定が行われる。

《単元としてのサイクル》

授業の中ではこれを一つの単元として数回で行うことになる。

《学生も教員も共に楽しめる授業》

授業の基本目標は学生が一定の達成目標に到達することである。そのためにはまずは授業は楽しくなければならない。**楽しい授業**というのは基本的にその学生がその場で自己実現（表現）ができるということである。学生の自己実現中心の展開や課題の共有に抵抗感を示す学生も一部いるが、体験して楽しくなれば乗り越えられる。本来、人間が楽しめる「**参加し、ともに創っていく**」授業をどう創りあげていくかが教員の課題である。従って、授業は丁寧な準備が必要であり、そのためには、「授業設計」を作る必要がある。〈これは、次回の課題としよう〉

《職業教育研究開発センター長／川廷 宗之》
 （作図＝筆者）

報告

 職業教育研究フォーラム2022（第18回公開研究会） 開催報告
 ～専修学校は社会人の学び直しにどう取り組むか～

本誌第18号・19号・20号でも取り上げた「社会人の学び直し」に焦点をあて、「職業教育の日（7月11日）」に合わせた令和4年7月9日（土）に、職業教育研究フォーラム2022を開催しました。リカレント教育の機運が高まる中、「専修学校は社会人の学び直しにどう取り組むか」をテーマに、学び直しに関する様々な問題提起や討論が行われました。

当日はTAP高田馬場を本会場とし、対面とオンラインのハイブリット形式で開催しました。

本フォーラムにおける問題提起や基調講演、総括討論から見えてきたことをご紹介します。

1. 問題提起

社会人は学び直しを望んでいるか

—「学ぶこと」の意味を考える—

川廷 宗之

敬心学園 職業教育研究開発センター長

／大妻女子大学 名誉教授



問題提起では、「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」として、「**専修学校の取り組み**」、「**社会人は学び直しを望むか**」、「**専修学校の課題**」という3つの視点から問題提起を行いました。

まず、**専修学校の取り組み**について、1950年代からの社会背景と比較して振り返りました。「近年、資格取得を目指すことのみを目的としてしまっている学校が多くみられる。1970年代は、それぞれの専修学校が非常に特徴があり、たとえ資格を取得しても、学校が決めた基準を満たさないと卒業させてもらえないという学校もあった。そういったことを踏まえると、近年の資格取得のみを目指している専修学校に対して、非常に危機感を覚える」と問題提起をしました。

次に、**社会人は学び直しを望むか**について、「社会人が学びに熱心だった1970年代までは、地域で開催される勉強会や講座への参加者が非常に多かったが、1970年後半以降は、そういった参加者がどんどん減少していった。私は人生において『学ぶこと』は当たり前だと思っていたが、私が関わった勉強会において、『学ぶことに興味があるのは、生活に余裕のある一部の高給取りのみであり、庶民の生活には“学ぶ”余裕などなく、普段の生活に精一杯

で、そんなことは言ってもらえない』という意見をいただいた。そのときは、本当にショックであった。このことは、日本において、『学ぶこと』の“本当”の意味が、浸透していないことを意味していると考える。本来、『教育』とは、個人が主体となる、つまり、『自分自身が自由になる』ために行うものであるが、日本ではそのようになっていないことを象徴しているのではないかと。多くの学生にとって、学校の授業は単なる『居場所』であり、授業や学ぶ中身は自分の人生に関係ないと思っていることが多いようだ。学ぼうとする意欲が薄れてきたと感じる。改めて、『学ぶこと』が、自分自身を自由にすることや、現実の生活を豊かにする、ということにつながるということを再認識させないといけない」としました。

最後に、**専修学校の課題**として、「近年、『学び』は単なる資格取得の受験勉強しかしなくなっている。専修学校における『学び直し』を考えるにあたり、『学ぶことの本質的な意味』を改めて考え、取り組んでいくことが課題である」と締めくくりました。

2. 基調講演

初期教育から学び直し(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

寺田 盛紀 氏

名古屋大学 名誉教授

／京都先端科学大学 研究員



基調講演では諸外国の事例を通して日本の職業教育の課題を上げました。

まず、寺田氏は、「学び直し」を「初期教育のやり直し」「再教育・転換訓練」「能力向上・昇進教育」の3段階に分類しました。次に、海外の動向を踏まえて、職業教育の方向性を整理しました。職業教育の制度パターンとして、デュアルシステム^{注1)}を典型とする「同時並行型」と、学習と仕事を離れた「前後分担型」を取り上げ、「海外ではいずれも実践志向が高まっている」として、米国のCO-OP教育^{注2)}やドイツの企業実習などが長期化・義務化の傾向にあることを紹介しました。また、再教育や向上教育における各国の共通枠組み等の目標要素として、「コンピテンス」を「権限を伴う能力」、

「コンピテンシー」を「知識・スキルなどの資質」と定義した上で、「知識やスキルを磨く『コンピテンシー』に加えて、権限を伴う能力である『コンピテンス』の導入と、その水準化が進んでいる」と述べました。

次に、EUやドイツ、オーストラリア、ASEANの国際的・各国資格枠組みにおけるコンピテンシーとコンピテンスの位置づけを紹介しました。EUのEQF（European Qualification Framework：欧州資格枠組み）は、①知識、②技能、③コンピテンスで8段階に分けられるとしました。その他、DQR（Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen：ドイツ資格枠組み）やAQF（Australian Qualifications Framework：オーストラリア資格枠組み）、ASEANの枠組みなどが紹介されました。更に、注目すべきものとしてPIAAC（国際成人力調査）をあげ、そこでは基礎スキルのほかに、①作業の段取り、②仕事での学習、③影響を与えるスキル、④協働スキル、⑤自己組織化スキル、⑥器用さ、⑦身体スキルを水準化していることが紹介されました。

そして、「コンピテンシーやコンピテンスにおける、仕事マネジメント力やコミュニケーション力、自己実現志向といったものは、**長期インターンシップを行うほど高い数値になる**という結果が出ている。職業教育の展開として長期実習は非常に重要である」としました。また、ドイツではバチェラー（学士）プロフェッショナルなど、職業教育においても、学士や修士の学位が与えられるようになっていることを報告されました。

寺田氏はこうした諸外国の動向を踏まえ、「**Work-based 課程の推進をどうするか**」、「**専門職大学との連携をどう深めていくか**」、「**国際通用性なる職業体系の仕組みをどう構築するか**」の3点を日本の専修学校が考えるべき課題として提言し、基調講演を締めくくりました。（図1）

6. 専修学校の課題

（図1）

■ 6-1. work-based or Dual programmes と実践課程

* 日本の実践課程の可能性と現況

・デュアル教育のコンテキストで制度化されたのに、実感が追いついていない。

* 1か月以上のインターンで、やっと専門教育・職業教育らしくなり、有効性が高まる（表6以外にも多数の研究、とくにアメリカ、ドイツで進んでいる）。

6-2. 専門職大学との連携 ⇒ ドイツのデュアル課程型の課程設置

三菱調査（2019）では、連携実習・演習でさえ17.6%（N=756）、企業内実習では25.1%が非実施。全員履修如何は不明。まずは、この規定の「**実質化**」が肝心。そのうえで、実践課程を通じた専門職大学との接続化を。

6-3. 国際的に耐えうる（通用性ある）職業教育体系（資格枠組み）の構築へ

初期－継続－高等－継続を繋ぐ基盤としての資格枠組み（質の社会的認証システム）の構築：産業界と連携した大掛かりな作業をとくに仕事・職業コンピテンシーの明確化；“autonomy and responsibility”，“work design and management”

3. 総括討議

専修学校は社会人の

学びなおしにどう取り組むか

モデレーター 乾 喜一郎 氏

リクルート進学総研主任研究員



第二部では、まず、松下美穂氏（森ノ宮医療学園専門学校 教務部長・鍼灸学科教員）、江川 敦氏（日本医学柔整鍼灸専門学校 学生）、小野塚邦子氏（キリンアンドコミュニケーションズ株式会社 元 代表取締役社長／大妻女子大学 大妻マネジメントアカデミー 講師）の3名からそれぞれ話題提供いただきました。それらを踏まえて、モデレーターを乾 喜一郎氏（リクルート進学総研主任研究員）に務めていただき、寺田盛紀氏と川廷宗之の職業教育研究開発センター長をコメンテーターに迎え、「専門職養成機関に求められる役割」「社会人の学びをどう増やすか」「専修学校が担うべき役割とは何か」の3つの論点から総括討論が行われました。

最初に、討論の前提となる話題提供として、社会人の学び直しが多い専門学校の紹介、専門学校で学ぶ社会人学生の意見、キャリア採用に積極的な企業の取り組み事例が紹介されました。

◆登壇者からの話題提供◆

松下氏は、まず、「臨床家を目指すことを目標としている専門学校のため、教員は実際に開業しながら教育することで、実践を大切にしている」と述べました。次に、「学び直しの比率が7割を占めているため、社会人に向けた広報活動のためにリーフレットの作成や平日夜の授業見学会を行っていること、学生が自分のスタイルで選べるように、午前・昼間・夜間の3つのコースの設置をはじめ、学費優遇制度や教材の無償提供、自習スペースの解放、保育所の完備、自習用動画コンテンツ配信といった**社会人学生が学びやすい環境作りや広報活動に取り組んでいる**」ことを説明いただきました。また、「就職支援だけでなく、開業支援についても力を入れており、レンタル鍼灸室を設けて、開業を目指すサポートを行っている」と説明されました。



注1）主にドイツにおける「働きながら学べる」職業訓練制度をいう。

注2）アメリカが発祥の、大学と企業との提携による、企業研修を主体とした実践的な教育形態のこと。

江川氏は、「入学前に舞台俳優を経験し、舞台現場で役者の怪我の多さや、治療の必要性を感じたことから柔道整復師を志した」とし、「現在は、鍼灸学科に通いながら、整骨院に勤務している」と述べ、社会人の学び直しについては、「専門実践教育訓練給付金など金銭面の支援をさらに充実させるとともに、スケジュールを早期開示するなど社会人学生の要望に対して熱意を持った対応が必要」と訴えました。



小野塚氏には、キャリア採用が多いキリングループの取り組みについてご紹介いただきました。「産業界が求める専門職とは、高度な専門知識や技術、経験、人脈等を有しており、即戦力となる人材」とし、「常に知識や技術をアップデートする必要があるが、それに対して、個人の主体的な取り組みだけではなく、企業や教育機関等における適切な育成のカリキュラム、仕組み、環境等の提供が求められる」と解説いただきました。



◆話題提供を受けて総括討議◆

話題提供を受けた討論では、モデレーターが示した「専門職養成機関に求められる役割」「社会人の学びをどう増やすか」「専修学校が担うべき役割とは何か」の3つの論点で議論が行われました。

専門職養成機関に求められる役割では、「知識・技術・人間性への教育と即戦力の育成が重要（松下氏）」、「社会人の先輩からの指導も受けられるようにしてもらいたい（江川氏）」、「即戦力となる実践力を備えた人的資源の輩出が重要（小野塚氏）」などの声が上がりました。寺田氏は「専修学校が即戦力となりうる人的資源を輩出するためには、学校と企業との間での目標合わせとカリキュラム作りが必要」とし、「専修学校は企業から出てきた意見をきちんと押さえて、卒業生が就職する企業側がどのような人的資源が必要であるかを整理する必要がある」としました。

社会人の学びをどう増やすかについては、「社会人の学び直しにかかる金銭の補助や支援を知ることや、そのようなサポートが必要である。セカンドキャリアを求める風潮が高まるなか、学び直しの潜在ニーズは実際に学ぶ社会人学生より多い（松下氏）」、「柔道整復師や鍼灸師がどんな職業か理解

されていない。仕事を理解してもらうことによって、学生に目標を持ってもらうことが必要。そのために、SNS等を活用した広報活動も重要（江川氏）」、「会社員の場合は、勤務先企業が目指すビジョンを明確に把握し、その実現に寄与するために何を学ぶかを考えることが必要（小野塚氏）」としました。さらに、川廷センター長は、「学ぶことは自分が客体から主体に変わることである。それが資格取得のみに目を奪われて『学び』にしっかりと落とし込めていないのではないか。向かうビジョンを長いスパンや国際的な視点から考え、学ぶ者が客体から主体へと変わる教育を目指していかないといけない」としました。

専修学校が担うべき役割について、「新たな職業の魅力を広く伝えるとともに、学び直すことによってどれだけ自分の人生を拓くことができるかを積極的に発信することが必要。また、専門学校自体も社会や業界から求められる人材像をしっかりと把握しなければならない」と松下氏が述べました。寺田氏は「新たな層の学生の確保が必要である」とし、「そのためには、資格訓練の強化をベースとして、多様な人々への教育を行う」、「高校や大学のキャリアセンターと連携し専門学校で出来ることをアピールする」ことをあげました。川廷センター長は「職業教育こそが人間形成の基本であることを、改めて専修学校が考え直すことが求められている」、「学習こそが人生を豊かにすると体験してもらう役割を担わなければならない。そのために、職業の楽しさを知っている人を専修学校の教員にすべきである」としました。

最後に「職業が人を作る、ということが今回の研究会で得た大きな学びである。今後も議論を継続し効果的な職業教育の実現につなげていきたい」と乾氏が締めくくり、閉会となりました。

＜職業教育研究開発センター＞

さらに詳しく知りたい方は・・・

職業教育研究フォーラム2022の
アーカイブ配信を再公開します！

お申込は
11月末まで！

視聴料金 **1,000円**

お申込は
こちらから！

一般の方はお申込みいただいたメールアドレスに、ご入金方法などお送りいたします。（敬心学園教職員、職業教育研究開発センター会員及び研究員は無料です）



連載

研究の仲間から 最新の動向を学ぼう9

今回は「ウェルビーイング」という概念の中からリカレント教育の意義をとらえた書評をお届けします（編集部）

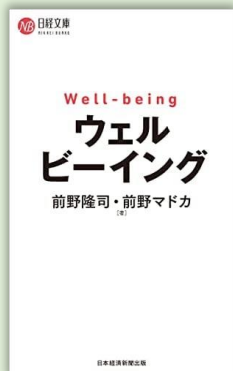
『ウェルビーイング Well-being』

前野隆司・前野マドカ 著 日本経済新聞出版（2022年）

東京保健医療専門職大学 教授 宮田 雅之

■ ウェルビーイングとは何か？

≫ 「健康」「幸せ」「福祉」を含む広い概念



ウェルビーイングとは何か。WHO憲章にある広義の健康の定義に見出すことができる。「健康とは、単に疾病や病弱な状態ではないということではなく、身体的、精神的、そして社会的に完全に良好で、すべてが満たされている状態である。」

つまり、一般的な「健康」に、「幸せ」「福祉」といった要素が内

包されている。「楽しい」「嬉しい」といった感情を指す英語の「ハピネス」とはニュアンスが異なり、やる気、思いやり、チャレンジ精神、理念、夢に賛同する心、やりがい、つながり、利他性などが関係する。

■ 「働き方改革」の問題点は？

≫ ウェルビーイングの観点が必要

内閣府の「働き方改革」。時短労働、ダイバーシティの推進などにより、働くだけではなく、自らの時間を大切にするライフスタイルが推奨されている。一見、ウェルビーイングと似たコンセプトに見える。

しかし、「働き方改革」で生活が豊かになった、との声はあまり聞かれない。定時に強制的に帰宅させられ、残業代が減り、しかも仕事は減らないため結局自宅で仕事をしている、といった事例が散見される。

筆者は、「働き方改革」にウェルビーイングの観点を積極的に取り入れるべきと主張している。「時短」は幸せになるための手段であり、目的ではない。手段が目的化しては、本末転倒である。

■ なぜ働く人たちのウェルビーイングが必要か？

≫ 幸せな社員は創造性や生産性が高い

「ハーバード・ビジネス・レビュー」2012年5月号に、幸福度の高い社員は、そうでない社員と比べ、創造性が3倍、生産性が31%高く、売上が37%高いとの調査結果が掲載されている。

つまり、働く人たちのウェルビーイングは、企業業績の向上に結び付く。そして、従業員の処遇にプラスに作用し、さらにウェルビーイングが進む。つまり、経営とウェルビーイングはwin-winの関係にある。

■ 日本人の幸福度は？

≫ 日本人は遺伝的に心配性が多い

遺伝子工学の研究によると、セロトニンが運ばれにくい遺伝子「ソロトニントランスポーターS型」を日本人の8割が持っていることが分かった。セロトニンの不足は、うつ病の原因となる。

しかし、性格は先天性のものだけではなく、その半分は生活環境など後天的な要素の影響を受けると言われている。訓練や心がけによって、心配性を克服し、幸福度を上げることは可能である。

■ どうしたら幸福度を上げられるのか？

≫ 幸せの四つの因子を高める

筆者の研究によると、日本人の幸せになるための因子は、以下の四つに整理される。

幸せになるための4つの因子		幸福度を高める具体的な方法例
やってみよう因子	やりがいを 持っている人 は幸せ	夢や目標を持つ。夢や目標について語り合うワークショップに参加する。ワクワクするときめき体験をする。
ありがとう因子	感謝、思いやりを持つ人は幸せ	対話をする。ワンオンワン・ミーティング（上司と部下が一对一で、仕事の話ではない軽い相談事や身の上話をする）を行う。
なんとかなる因子	ポジティブな人は幸せ	幸せであるように振る舞う。無理やり口角を上げる。上を向いて大股で歩く。胸を張る。
ありのまま因子	自分らしさを持っている人は幸せ	揺るぎない自分の軸を持つ。自己を確立し、自分らしさを自覚する。そのために、創造性を発揮するような何かに挑戦する。

■ 評者が本書から得た気づき

≫ リカレント教育はウェルビーイング実現の手段

リカレント教育の動機として、キャリア・アップ、キャリア・チェンジなどが挙げられる。しかし、人生の究極の目的は仕事をする事ではない。仕事などを通して「幸せ」になることである。つまり、リカレント教育は、「幸せ」になるための手段である。

学びの本来の目的を意識することは、モチベーションの向上につながる。ウェルビーイングの観点を取り入れた仕掛け（プログラム）を組み入れることにより、教育効率・教育効果を高められる可能性があることを感じることができた。

告知

第20回 公開研究会 開催情報

多様化した社会とどう向き合うか

ーダイバーシティ（多様性）や異文化での暮らしを楽しむ人から学ぶー

今回の公開研究会では、日本という異なる環境の中に外国から入ってきて、生活を楽しんでいる外国人の皆さんが、「みんなが同じであることが良い」とされがちな日本という環境において、どのように人生を楽しんでいるのか、話を聞いてみたいと思います。そのことを通して、「多様であること」や「違うこと」を「困ったこと」「面倒なこと」と捉えるのではなく、戸惑いや違和感から新しい発見を得つつ、これまで思っていた「当たり前」を問い直しながら楽しんで生きるという生き方、異文化間のゆらぎを楽しむ生き方を、私たちも学びたいと思っています。

また、併せて、日本人同士にも「違いがある」ということを、どう理解すれば自分たちの生活を心豊かにすることに活用できるのか、今までわかってきているダイバーシティに関する最近の国際的な研究成果も参考にしつつ、楽しむための法則を含めて、学びたいと考えています。

と一緒に、新たなチャンスを発見する道を考えてみませんか。

開催日程（予定）

2022年12月17日(土) 9:30~12:00

開催形式

Zoomによるオンライン開催

プログラム（予定）

第一部 ディスカッション

外国人に聞く、日本での暮らしの実際

司会：蔵本 孝治 氏（職業教育研究開発センター 客員研究員）
 討論者：日本で暮らす外国人の方々（調整中）

第二部 総括講演

自分事としてのダイバーシティ

講師：佐々木 綾子 氏（千葉大学 大学院国際学術研究院 准教授）

詳細はこちらから
 （10月中にHP
 掲載予定）



佐々木 綾子 氏

日程およびタイトル、内容は変更する場合がありますので、予めご了承ください。
 ホームページにて、随時情報更新します。上記のQRコードからアクセスください。

次号告知（2023年1月15日発行予定）

- 特集 最先端の職業教育で学生の心をつかむ！
- 連載 アクティブラーニング授業を考える / 書評
- 報告 第19回 公開研究会開催報告
 敬心学園 第19回職業教育研究集会開催報告

ほか

読者の皆様の声を聴かせてください！



読者アンケートへの回答は
 こちらからお願いします



*いただいたご意見・ご感想には原則としてお返事は
 いたしませんので、ご理解ください