

【2021 度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」】

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

ダイバーシティ・トレーナー養成講座

異世代間交流マニュアル

Ver. 2.2

異世代間交流部会

本書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人敬心学園が実施した令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果物です。

はじめに

このマニュアルは、2019 年度から3年間のプロジェクトを踏まえて、2022 年度からの社会実装化に向けた取り組みの一環として、如何に介護・保育の現場の職員に「ダイバーシティ感覚」を伝達していくのか、に応えるために作成しました。

プロジェクトが提唱する介護・保育の現場の職員に身につけてほしい「ダイバーシティ感覚」とは何かを具体的に提示し、現場の職員がその必要性を認識したうえで、如何に実践のための一歩を踏み出せばよいのかをダイバーシティ・マイスター養成課程として構築しました。

このダイバーシティ・マイスター養成課程を修了させられる力量を専修学校はじめ、ダイバーシティ・トレーナーには、身につけてほしいと考え、ダイバーシティ・トレーナー養成講座を開催するに至りました。この領域における高等教育を担う教員のための学会・研究会、研修会は日常的な活動として営まれてきましたが、リカレント教育プログラムとしての提供は稀であったと考えられます。

【異文化交流マイスター、あるいは異世代交流マイスター】を養成する教育プログラムの講師になろうとする皆様は、ぜひ、所定のプログラムを修了され、【ダイバーシティ・トレーナー】に認定されますよう、期待させていただくものです。

ダイバーシティ・トレーナーには、プロジェクトが開発した学習教材の使用権を提供します。学習教材をアレンジして、研修会を運営し、運営実績を定期的に報告してもらい、資格認定を更新することも視野にしています。ダイバーシティ・トレーナーとは、次のような方をイメージしています。

【ダイバーシティ・トレーナー】

到達目標 : ダイバーシティ・トレーナーは、異文化交流マイスターあるいは異世代間交流マイスター、並びにその両方のディプロマが理解でき、シラバスに即した研修(講義・演習)ができる。

トレーナーの要件 :

- 1) 異文化交流マイスターあるいは異世代間交流マイスターの認定資格に準じた知見を有する者
- 2) 専修学校等で教育科目を担当した経験がある者(非常勤、常勤、職階は問わない)
- 3) 教育実務能力として、演習・実習指導に準じたアクティブ・ラーニングが行える者
- 4) 対面形式の授業に加え、リモート形式の授業並びに対面+リモートのハイブリッド形式の授業を支障なく展開できる者
- 5) 日本社会におけるダイバーシティ化に関心を持ち、人材育てに価値をおく者

目次

はじめに	3
第1章 領域「共通科目」を伝達するために	5
1-1. ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要	5
1-2. 「“違い”を力に ダイバーシティ(多様性)のススめ~」の伝達	7
1-3. 「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達	10
1-4. 「ICTと学びの広がり」の伝達	15
第2章 異文化交流に関する知識と伝達方法	19
2-1. 目的	19
2-2. 対象	19
2-3. 異文化間交流プログラムの全体構成	19
第3章 領域「異世代交流」に関する知識と伝達方法	22
3-1. 科目「異世代交流理解」のポイント	22
3-2. 科目「異世代交流実践」のポイント	34
第4章 研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方	41
4-1. 対面(集合)形式	41
4-2. リモート(オンライン)形式	41
4-3. ハイブリッド(対面+リモート)形式	44
4-4. 各種形式の特徴を活かした研修の進め方	45
4-5. 多様な受講生に対する配慮	46
第5章 受講者評価の方法	48
5-1 評価について	48
5-2 「学び」を評価する講師・チューターの見取る力	50
5-3 「ルーブリック」と自己チェック	51
資 料	54
1: ダイバーシティ・トレーナー養成研修(実証講座)から 得られた発話・コメント	54
2: 実証講座から抽出された講座の効果	55
3: 実証講座(完全リモート形式)の印象	58
4: 異世代交流実践のためのアイデア	59

第1章 領域「共通科目」を伝達するために

1-1. ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要

ダイバーシティ・マイスター教育課程は、介護・保育の実践現場の職員が日本社会のダイバーシティ化に貢献できる力をもち、100年人生といわれる現在とこれからを「楽しく」働き続けられることを1つの目標として構築されました。

ダイバーシティ・マイスター教育課程は、現場で働く方々にリカレント教育プログラムを提供することを目的としており、その学習支援は、特別のファシリテーション技術が必要となるので、その技法を習得してもらうため、ダイバーシティ・トレーナーを養成する仕組みを構築しました。これを「ダイバーシティ・トレーナー養成課程」と呼び、その中身を伝達する講座を「ダイバーシティ・トレーナー養成講座」と呼びます。

<ダイバーシティ・トレーナー養成講座のポリシー>

- a. リカレント教育プログラムの学習支援は、様々な生活経験を持つ人々が集まるため、それぞれの参加者に合わせてファシリテートを行う必要がある。
- b. アクティブ・ラーニングによる学習支援方法並びにルーブリックを使った学習結果の評価方法を学ぶ。

<ダイバーシティ・トレーナー養成講座の新規性>

ダイバーシティ・トレーナーとして想定される介護福祉士養成校や保育士養成校の教員には、リカレント教育の学習支援方法やファシリテート方法を学ぶ機会が極めて少なかったと考えられます。そこで、この講座では「ダイバーシティ」「リカレント教育」「ICT」に関する理解の促進と、その理解を学生や卒業生、しいては介護・保育の現場で働くすべての方々に如何にして伝えるのかを、社会のハイブリッド化に呼応させて展開させられる仕組みとしました。

<ダイバーシティ・トレーナーがトレーニングするリカレント教育プログラム>

介護・保育の領域におけるリカレント教育プログラムの概要は次のとおりです。ダイバーシティ・トレーナーは、この内容に精通し、キャリアを積んだベテラン職員の熱い思いにも応えていかなければなりません。

1) プログラムを共有する対象

異世代間交流の意義を理解し、日々の業務の中で異世代の違いを有効に生かした交流促進活動に創造的に取り組むことに関心がある介護・保育現場で働く方々です。

2) プログラムの目的

介護・保育現場で一定程度働いた経験がある者が、映像や教材から感覚的・回想的に異世代交流実践の面白さや豊かさを知り、知ったことを自分で考えて実践できる方法を身につけることをめざしました。

3) プログラム修了者の姿

- ① 異世代交流の多様な形、意義を理解し、異世代交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化を知っている

- ② 異世代交流実践のコツと留意事項を知り、実践のための環境・背景に配慮できる
- ③ 自分の職場で実践できるために、何をどのように始めたら良いかを考えられ、効果的に実践するために必要なことを検討し、行動に移すための計画を練ることが出来る
- ④ 異世代交流を効果的継続的に実践でき、自らの実践をパフォーマンス評価できる

<ダイバーシティ・マイスター研修の有効性に関して>

上記①～④のような人材の養成のため2020-21年度、ダイバーシティ・マイスター養成教育課程として開発したプログラムを体験する講座(=以下「実証講座」という。)を幾度も開催し、有効性を評価するコメントを得ました。

1. 協力機関:介護系専修学校、保育園
2. 実施時期:令和2年12月～令和4年1月にかけて 7か所で実施
3. 実証講座参加者:専修学校の卒業生、同教員、実証講座開発関係者の計 184人
4. 実証講座の開催方法:

新型コロナウイルスの影響により、講座をリモートで開催したので、リモートに関する技術的なコメントも多く聴取できました。リモートに関する考察は、第4章で行っています。

(宮嶋 淳)

1-2. 「“違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～」の伝達

ダイバーシティ・マイスターには2種類の認定があります。また、2種類の認定には、「共通領域」と「独自領域」があります。

ここでは領域「共通科目」の「“違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～」の伝達方法について、解説していきます。

【学びの目標】

- 1)ダイバーシティをすでに日本社会にあるものとして理解する。
- 2)ダイバーシティとは何かを理解し、ダイバーシティが求められる社会的な背景を理解する。
- 3)介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義を理解する。

【指導の要点】

ダイバーシティの理解は、まず職員が「介護職員」「保育職員」である前に、一人ひとり多様な背景をもつ「個人」であることを再確認することから始まる。それぞれが生まれてから現在に至るまでに培ってきた「個性」が、専門知識や専門技術の習得の仕方、さらに修得した知識・技術の活かし方そのものにも影響を与えている、と気づくことが重要である。多様なニーズに即した多様なサービスが求められる現代、介護や保育サービスが画一的ではない、多種多様な人間だからこそ提供できるものとして存在し続けるためにも、職員の多様性が認められる必要がある。ダイバーシティを学ぶ意義を自分事として理解し、プログラムを主体的に学ぶ気持ちになれるような導入とすることが大切である。

○ ダイバーシティの理解

本科目を実施する上で最も強調したい点は、受講者(介護・保育職員)一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうことからダイバーシティの学びが始まるという点です。従来の専門職教育では、均質なサービス提供のための専門知識と技術の向上を目標に、画一的なカリキュラムによって同質的な専門職を育てることが求められてきました。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、同質で均質なサービスよりもむしろ、職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスが求められています。自分と自分の職場を中心に、サービス提供者一人ひとりをもつ「個性」や、職場や地域社会がもつ「独自性」「強み」などを再認識し、お互いの「違い」を活かしながら新しいものを生み出していこうと楽しみながら考えることがポイントになります。

動画のなかでは、ダイバーシティについて「様々な属性を持つ人々がいるなかで、『みんな同じ』ではなく『みんな違う』ことを前提に、一人ひとりの『個性』をいかせる社会をつくらうという考

え方のこと」と説明をしました。同時に注意点として、「違いを表面的に認めるだけでは、不平等や差別と結びついたまま固定化されてしまったり、不平等や差別が見えなくさせられてしまったりするリスクがある」とも加えています。例えば、外国人と日本人の日本語レベルや文化の習熟度は違うのだから、外国人には日本語を使わない、日本人と接することのない雑用だけをやらせておけばよいといった考え方や、「みんな違ってみんな良い」のだから、お互いが違うということさえ認めておけば同じ仕事をやらせて同じように評価するのが平等だ、といった考え方を疑うことなく採用してしまう「リスク」のことを念頭においています。

もう少し身近な例で考えてみましょう。恐らく受講者のなかには、眼鏡をかけていたり、コンタクトレンズをしていたりする人がいるでしょう。むしろ、裸眼の人の方が少ないのが現代社会かもしれません。視力には個人で違いがあることは、日常生活において「当たり前」のこととして認められており、現代社会のなかで、「眼鏡やコンタクトをするのはズルイ」「眼鏡をかけるなんて平等じゃない」「なぜ視力が悪い人を優遇するんだ」「視力の良い人に対する逆差別だ」と批判されることはありません。しかし仮に、「すべての人は裸眼で仕事をしなければならない」というルールを設け、「裸眼のまま正確に早く仕事を終えた人が昇給する仕組み」が平等で正当な仕組みである、と考える職場があったらどうなるでしょうか。視力はそれぞれ違って良い、視力が悪い人はできる仕事だけすればよい、しかし、視力の悪い人が行う仕事は低賃金で、昇給のチャンスはないというわけです。視力の良い人を中心に組み立てられたルールは、視力の悪い人を排除したまま、「当たり前」のものとして固定化されてしまうでしょう。つまり、ルールづくりをした際の「当たり前」にそぐわない人々を排除した構造、そのもとで起こる不平等や差別は見えなくなってしまう。この例は多少極端であるかもしれませんが、性別や国籍、年齢や学歴などを基準に、現実には同じようなことが起きているともいえるわけです。

○ マジョリティ側の特権

社会の中心となってルールづくりをしているマジョリティ側にいる人々は、得てして、自分たちのもつ「特権」には無自覚なものです。出口(2021:165)は、「あるマジョリティ側の社会集団に属していることで労なくして得る優位性」を「特権」とし、たまたまマジョリティ側の社会集団に生まれ属することで、努力の成果ではなく自動的に受けられる「恩恵」について説明しています。ここでいう「特権」とは、マジョリティ側にいる人々にとっては、あまりに「当たり前」のことであるがゆえに「恩恵」とは考えたことがなく、ましてや「特権」だとは思えないことを指しています。例えば、日本に生まれた、自分の家がある、読み書きができる等です。能力や努力とは無関係に、その社会集団に属しているというだけで自動的に得られている「恩恵」なのですが、職場においては、誰もが「自分もそれなりに努力してきた」「自分だって苦労はあるし、一生懸命頑張っている」と自負する側面もあるため、社会的マイノリティとされる人々への「配慮」が「優遇」にみえてしまうこともあるかもしれません。

ダイバーシティ推進の際には、このような「特権」に無自覚なままにつくられたルールを基盤として「違い」を表面的に認めるのではなく、背景にある不平等な構造にまで目を向けることが必

要です。また、対話を通して「違い」を生み出している理由を理解しようとする姿勢や、「違い」の背景にある構造をみようとすることが重要になります。お互いの「違い」を認めただうえで、その「違い」に優劣をつけるような不平等な仕組みや、「違い」にもとづく差別をなくせるよう、ルールそのものを変えていく必要があるのです。

【学びの到達点】

- ・ 私たち一人ひとりの「個性」は、固定的な性質のものではないことに気づくことができる。
- ・ 介護・保育の現場におけるダイバーシティの重要性(特にケアする側のダイバーシティ)について気づくことができる。
- ・ ダイバーシティの効果について具体的にあげることができる。
- ・ 異文化間交流研修プログラム・異世代間交流研修プログラムを主体的に学ぶ気持ちになる。

【参考資料】

出口真紀子「論点3 みえない『特権』を可視化するダイバーシティ教育とは？」岩淵功一編著(2021)『多様性との対話 ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社 pp.165-174.

キム・ジヘ著 尹怡景訳『差別はたいてい悪意のない人がする 見えない排除に気づくための10章』(2021)大月書店

加賀美常代編著『多文化共生論－多様性理解のためのヒントとレッスン』(2013)明石書店

(佐々木 綾子)

1-3. 「実践活動を豊かにするリカレント教育」の伝達

領域「共通科目」の2つ目は、リカレント教育についてです。

受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

- 1)リカレント教育が求められる背景を理解する。
- 2)私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。
- 3)あなたの学びの成果と目標を確認し、整理する。

【指導の要点】

学校での「学習」を終え、一旦「学び」から遠ざかると、「本を読む」「レポート書く」が「うっとうしい」「嫌だ」「採点されるのは御免」という方々が多くなります。

そこをあえて、「学習」と「学び」は異なり、「学び」には「楽しさ」「魅力」がいっぱいあることを伝達していくこととなります。

まずは「見てみようよ」と動画の視聴を働きかけるところから始まるでしょう。

そのうえで、ダイバーシティ・トレーナーご自身の経験も活かしつつ、「今、実践していることがもっと楽しく豊かにみんなでできるよ」を伝えていくことが必要になるでしょう。

そのためには、職場や上司の理解、後輩からの突き上げが、受講者へのプレッシャーになること、並びに励みになることを理解し、受講者の多様性に対応していくことが必要になるでしょう。

○ リカレント教育について

リカレント教育は、実践活動を豊かにすると考えられています。リカレント教育という言葉は、スウェーデンの経済学者ゴスタ・レーン(Lars Gosta Rehn)が提唱した概念です。スウェーデンは、生涯教育に関する強い認識と文化をもち、それに対する成人の高い参加率が特徴です。また、国家としても積極的労働市場政策への高い支出割合として生涯教育への財政支出の割合が高いといわれています。スウェーデンの「ライフパズル」とは、人生もキャリアも状況変化やタイミングに応じて、様々な選択肢のピースを柔軟に組み上げていくパズルのようなものとする考え方があります²。

わが国においては、文部科学省が「リカレント教育＝社会人の学び直し」とし、諸外国より広い範疇で概念定義しています。これに従えば、わが国におけるリカレント教育の「目的・方法」は、次のように示されています。

- ・ 学ぶ目的＝職業上必要な知識・スキルの修得のために学ぶ場合や心の豊かさや生きがい

のために学ぶ場合がある。

- ・ 学ぶ方法 = 企業などで働きながら学ぶ場合や、職業志向よりも心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、教育機関(大学や専門学校)以外の場合で学ぶ場合などを含む。

総じて「リカレント教育」を定義すれば、次のとおりです。

個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育である。

生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習すること。

ことばの意味を理解することの重要性は、1. モチベーションの最初の一步となる、2. 理解の第一歩となるということです。学習するとき、人は「自分のいる世界を理解したい」と思い、「自分のいる世界に関する空白を埋めたい」と考えます。そして、自分のいる世界の価値を見出し、自分自身の価値に引き寄せて物事を判断しようとしします。ゆえに学習は、「もっと知りたくなる」という永続性をもたらすのです。したがって、リカレント教育という実践的活動は、自分自身の価値を引き出し、永続性ある活動へと動機づけるのです。

今なぜリカレント教育かと言え、20 世紀の日本社会は、「教育」「勤労」「引退」の3つのフェーズを経験すれば事足りる「単線型」のライフモデルでした。しかし、21 世紀は、いわゆる「デジタル・ディスラプション(創造的破壊)の時代」に突入し、社会全体のデジタル化により既存の産業が破壊される時代になりました。大学や大学院で学んだ知識であったとしても一瞬で陳腐化します。そこで必要となるのが、「仕事」と「学び」を何度も繰り返す「マルチステージ型」のライフモデルであり、それに対応するのがリカレント教育です。リカレント教育は、「マルチステージ型」社会で質の高い生き方をしていくために必要です。

国は 2050 年の社会は「Society5.0」の社会であるとし、社会構造が【狩猟社会→農耕社会→工業社会→情報社会→超スマート社会】のように変化していくとしています。これに示された「超スマート社会」とは、現在の労働集約型の業務や知識の集積に基づく業務が、人的リソースの減少により、経済発展の限界に直結するようになった社会です。働いて収入を得ていくために、想像力と創造力が必要となり、時間ではなく成果や生み出された価値が評価される社会となると考えられています。

「超スマート社会」では、求められる人材像が刻々と変化します。このような変化に対応するために、あらゆる人々が能動的に学び続け、価値観を更新し続けることが必要だと言われています。大変な時代になりそうですね。

生涯にわたり現役として社会とつながり、働き続けなければならないということは、「年金生活 = 豊かな老後」が期待できないという意味でもあります。成果(結果)を出し続けることに意義を感じ、それを追い求めていく人々にとって、「成果(結果)を出し続け、「生涯現役」であり続けるためには、自律的・自主的な学修活動のためのプログラムが必要でしょう。

一定の高等教育を受けた後の仕事の経験を適切に評価した上で、社会人のキャリア・アップあるいはキャリア・チェンジを支援するために有効な学修プログラムの設計・充実を図る必要があるのです。とくに、専門学校は、リカレント教育を中心においた「循環型高等教育」によって、生産性の向上に貢献すべきなのだ。もう一点、リカレント教育の社会的位置づけの理解は、「なぜ、学ばなければならないのか？」に答えることにもなるでしょう。

超スマート社会が求める人材像は、①基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的なスキルをもち、②その知識やスキルを活用できる。そして③ジレンマを克服することも含めた社会的職業的コミュニケーション能力をもち、④自律的で責任ある行動をとれる、となるでしょう。

○ 専門職者らしさ

資格とは、学校教育、職業訓練、高等教育、生涯教育などにより獲得したコンピテンシーの証明です。しかし、わが国の福祉系資格を例にとれば、獲得時から時間が経つにつれ、質が低下する、すなわち、専門性の低下や社会的有用性の劣化を指摘する声は多く聞かれます。

これに対抗してリカレント教育を受けるメリットは、学び直しによるスキルのアップデート、専門的なスキルを身につけることが出来ることがあげられます。リカレント教育の質保証は、ステークホルダー(利害関係者)に対して約束通りの財やサービスが提供されていることを証明・説明する行為なのです。

学習には「必ず更なる学習が必要になる。」これが、不変の真実だといわれます。

全国保育士会倫理綱領には「専門職としての責務」がある。保育士は「研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果たす」としています。

リカレント教育は、18歳中心主義を脱却して、社会人が「学びたい、学んでよかった」と思える仕組みを構築する試みです。

「リカレント」ですから、「通用しなくなった(=専門性の低下した)ものは捨てる(=アンラーニング)」という行為が繰り返されるといふ特徴があります。

新しいことを学ぶフローな状態にあるとき、人は幸福感を覚えます。すなわち、学習は頭を働かせる集中できる「活動」の一種です。現役の学生時代と異なり、必要性を感じながら学ぶリカレント教育は、必然的に能動的となり、最も効果が高い学習となります。学習するとは、単に情報をコピーするだけではなく、事実の意味を理解することです。

人間の強みは、現実世界を理解し、その状況に応じた判断と意味づけをすることができることです。現実世界を体験した上でのリカレント教育は、より一層、学ぶものをエンパワメントします。

○ 学ぶ者をエンパワメント

学習者の学びをエンパワーするためには、専門知識を十分にアップデートし、時代が求める専門性の基本を獲得していなければなりません。その意味で今、ここでの事実情報を得ることは出発点となるはずで

学習の目的は、ある事実や概念についての考え方を変化させることにあります。今、ここでの

事実情報を処理する新たな思考の体系を学ぶことがリカレント教育では重要です。経験知のシステム化を行うことこそ、学びのエンパワーです。したがって、リカレント教育における最大の問題は、学習そのものの質であり、質を担保するための評価の仕組みが確立されている必要があるということです。学びの質を担保する評価の仕組みとして、パフォーマンス評価が注目されています。

○ 学びを「自己」評価する

パフォーマンス評価とは、学習にまつわるメタ認知を拡張することです。メタ認知の確認の方法は「自分に投げかける問い」の核心を明らかにすることです。つまり、自分がわかっていることは「どうしたらわかるのか」と問うことです。すなわち、「自分は、〇〇について、なぜ知っているのか」を考え深める思考法です。あやふやなのはどの点か、なぜ、あやふやなのかを「語り」「書き留め」、獲得していくのです。

自分のパフォーマンスを記録(文章化)していると「向上すること」に意識が向くようになるといわれています。

○ ダイバーシティ(多様性)は、学びを豊かにする

ダイバーシティ、すなわち多様性に関する学びとリカレント教育に関する先駆的知見を引用しておけば、多様性は学びという活動を豊かにするのです。例えば、民族的な多様性は、懐疑心をもたらすことによってクリティカル・シンキングを促します。

クリティカル・シンキングは、他人の視点や意見を判断の材料とし、自らの内なる専門的知識を発展させ、違いを摩擦や不快なものから寛容で調和ある心地よいものへと変化させます。これが学びという活動を豊かにするシステム思考なのです。

社会人の学び直しとしてのリカレント教育は、一定の専門的知識の礎のもと、多様な経験知をシステム思考するディープワークとなって、パフォーマンス評価がなされることが期待されます。

【学びの到達点】

- ・リカレント教育の意味・必要性を理解できている。
- ・リカレント教育へ関心を向けさせるための自己の経験を整理できている。
- ・リカレント教育によって、次の目標を見出せたことを「楽しく」語れる。

【参考資料】

- 1)宮嶋 淳ほか:介護・保育領域におけるダイバーシティ・リカレント教育の焦点－グループインタビューから見えてきたこと－、人間福祉学会誌、第 20 巻 75 頁-79 頁 (2019)

- 2) ティビーエス・ブリタニカほか『第3版ブリタニカ国際大百科事典』(1995)
- 3) OECD『リカレント教育－生涯学習のための戦略』(1973)
- 4) 総務省『情報通信白書平成30年度版』(2018)
- 5) 内閣府『平成30年度年次経済財政報告』(2018)
- 6) 人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」(2018)
- 7) Society 5.0 に向けた人材育成に係る大臣懇談会「Society 5.0 に向けた人材育成～ 社会が変わる、学びが変わる～」(2018)
- 8) 中原 淳『働く大人のための「学び」の教科書』(2018) 株式会社かんき出版
- 9) 大前研一『稼ぐ力をつける「リカレント教育」』(2019) プレジデント社
- 10) 一般社団法人専門職高等教育質保証機構『リカレント教育とその質保証』(2021) ぎょうせい
- 11) アーリック・ボーザー著／月谷真紀訳『Learn Better』(2018) 英治出版

(宮嶋 淳)

1-4. 「ICT と学びの広がり」の伝達

領域「共通科目」の3つ目は、ICTの活用についてです。

受講者の方々に到達してほしい「学びの目標」と、伝達したい「指導の要点」は、次の通りです。

【学びの目標】

- 1) ICT 活用で学びの可能性が広がることを理解する
- 2) 視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する

【指導の要点】

介護・保育の職場は、とかく ICT 革命に乗り遅れたといわれがちで、新型コロナ禍後にやってくる VR 社会を「おもしろい！」と思えない・感じられない職業領域になり得る状況にあるのではないのでしょうか。

そんな職場を「楽しく」「生きがい」に満ち、「一日でも長く働きたい」という意欲を取り戻してもらうためには、ICTが「苦手」から「好き」へ、そして「楽しい」へと展開していくことが望ましいでしょう。

ここでは、ICT 活用支援への動機付けと ICT 活用の大切さを次のような観点から伝えます。

- ① ICT は業務の効率化や質の向上、処遇改善に役立つ
- ② ICT は時間や場所をこえた学びあいを可能とする
- ③ 意見を言いやすい雰囲気づくりや声を吸い上げる仕組みづくりもベースにあるとよい

○ ICTとは何か

ICTとは、「Information and Communication Technology(インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー)」の略称です。日本語では「情報通信技術」と訳されています。

○ ICTが得意なことを知る

ICTを活用することで職場や生活のなかで日常的に学びを広げることができます。人は一人ひとりそれぞれの人生のなかで出会った人や事から様々なことを学んでいます。同業者だけでなく、異なる分野、世代、立場の方と対話をすることでえられる視点は、介護・保育の課題解決やダイバーシティの理解・実践に役立ちます。

ICTという技術が得意とする、双方向のやりとりをいかし、リカレント教育の学びを広げましょう。

○ 国の政策の中でのICT

国は、令和2年度に科学技術・イノベーション創出の振興施策として、以下を示しました。

国の科学技術基本計画は、第5期(平成28年度～令和2年度)を終え、令和3年度から科学技術・イノベーション基本計画・第6期(令和3年度～令和7年度)が「科学技術・イノベーション基本法」のもと施策化されています。

第6期基本計画では、先端技術(AI、量子等)を中核とした国家間の競争の先鋭化を起因とする世界秩序の再編、技術流出問題の顕在化とこれを防ぐ取組の強化、気候変動をはじめとするグローバル・アジェンダの現実化、情報社会(Society 4.0)の限界の露呈が指摘されています。あわせて、これらの変化が今般の新型コロナウイルス感染症の拡大により加速されていることをも指摘しています。

これら背景の下、第6期基本計画では Society 5.0 を具体化し、「直面する脅威や先の見えない不確実な状況に対し、持続可能性と強靱(きょうじん)性を備え、国民の安全と安心を確保するとともに、一人ひとりが多様な幸せ(well-being)を実現できる社会」を創造するとともに、その実現のための具体的な取り組みを以下のとおり掲げています。

① 国民の安全と安心を確保する持続可能で強靱(きょうじん)な社会への変革

我が国の社会を再設計し、世界に先駆けた地球規模課題の解決や国民の安全・安心を確保することにより、国民一人ひとりが多様な幸せを得られる社会への変革を目指す。

このため、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)がダイナミックな好循環を生み出す社会へと変革させ、いつでも、どこでも、だれでも、安心してデータやAIを活用できるようにする。そして、世界のカーボンニュートラルを牽引(けんいん)するとともに、自然災害や新型コロナウイルス感染症などのリスクを低減することなどにより強靱(きょうじん)な社会を構築する。

また、スタートアップを次々と生み出し、多様な主体が連携して価値を共創(きょうそう)する新たな産業基盤を構築するとともに、Society 5.0 を先行的に実現する都市・地域(スマートシティ)を全国・世界に展開していく。

さらには、これらの取組を支えるとともに、新たな社会課題に対応するため、総合知を活用し、次期SIPやムーンショット等の社会課題解決のための研究開発や社会実装の推進、社会変革を支えるための科学技術外交の展開を進める。

② 知のフロンティアを開拓し価値創造の源泉となる研究力の強化

研究者の内在的な動機に基づく多様な研究活動と、自然科学や人文・社会科学の厚みのある「知」の蓄積は、知的・文化的価値以外にも新技術や社会課題解決に資するイノベーションの創出につながる。こうした「知」を育む研究力を強化するため、まず、博士後期課程学生や若手研究者の支援を強化する。また、人文・社会科学も含めた基

礎研究・学術研究の振興や総合知の創出の推進等とともに、研究者が腰を据えて研究に専念しながら、多様な主体との知の交流を通じ、独創的な成果を創出する創発的な研究の推進を強化する。そして、オープンサイエンスを含め、データ駆動型研究など、新たな研究システムの構築を進める。さらに、「知」の結節点であり、最大かつ最先端の「知」の基盤である大学について、個々の強みを伸ばして多様化し、個人の多様な自己実現を後押しするよう大学改革を進める。特に、世界に伍する研究大学のより一層の成長を促進するため、10兆円規模の大学ファンドの創設等を進める。

③ 一人ひとりの多様な幸せ(well-being)と課題への挑戦を実現する教育・人材育成

社会の再設計を進め、Society 5.0 の社会で価値を創造するために、個人の幸せを追求し、試行錯誤しながら課題に立ち向かっていく能力・意欲を持った人材を輩出する教育・人材育成システムの実現を目指す。具体的には、初等中等教育段階におけるSTEAM教育の推進や、「GIGAスクール構想」に基づく取組をはじめとした教育分野のDXの推進、外部人材・資源の学びへの参画・活用等により、好奇心に基づいた学びを実現し探究力を強化する。また、大学等における多様なカリキュラム等の提供、リカレント教育を促進する環境・文化の醸成をはじめ、学び続ける姿勢を強化する環境の整備を行う。

また、これらの科学技術・イノベーション政策を推進すべく、第6期基本計画中に、政府の研究開発投資の総額として約 30 兆円を確保するとともに、官民合わせた研究開発投資総額を約 120 兆円とすることを目標に掲げた。

さらに、第6期基本計画に掲げた取組を着実に進められるよう、総合知を活用する機能の強化と未来に向けた政策の立案、エビデンスシステム(e-CSTI)の活用による政策立案機能強化と実効性の確保、毎年の統合戦略と基本計画に連動した政策評価の実施、司令塔機能の実効性確保を進めることとしている。

ここで注目しておきたいことは、③の中にある下線部分です。様々な意見があると思いますが、国は、「学び続けること」を「一人ひとりの多様な幸せ(well-being)」づくりと結び付けていることは確かです。

【学びの到達点】

ICT活用に関する基礎的な知識とメリット・デメリットを説明できる。 「苦手」を超えた活用への動機づけを学生や現場の職員、市民へ説明できる。 国やグローバル社会でのICTやAI活用の動向を一応、了解している。

【参考資料】

文部科学省「令和 3 年版 科学技術・イノベーション白書」

(https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa202101/1421221_00023.html)

(渡辺 清美)

第2章 異文化交流に関する知識と伝達方法

2-1. 目的

介護や保育の分野では、近年、外国人との接点が増加し、異文化間ダイバーシティを活かした職場作りが大きな課題となっています。

先駆的な介護施設や保育所による取り組みや調査研究は行われていますが、介護・保育職員に対する体系だった研修プログラムがないことを踏まえ、本プログラムを開発しました。

Eラーニングで現状や課題を理解し、集合(オンライン)研修でアクティブ・ラーニングを用いて学びを深めるプログラムになっています。

本プログラムを通じて「異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の違いを生かせる環境を構築できる介護・保育職員」を育成することを目的としています。

具体的には、本プログラムを受講することで、

- ・多文化の介護や保育現場は楽しい、面白い(「大変だ、困った」ではなく)
- ・できることから工夫していこう、取り組んでみよう
- ・「日本人 vs 外国人」ではなく、「日本人も外国人もそれぞれ違う」「違いを尊重する・違いを理解するために対話する」

という意識変化が起こり、これまでの自身の行動や職場のあり方から一歩踏み出せることを目指しています。

2-2. 対象

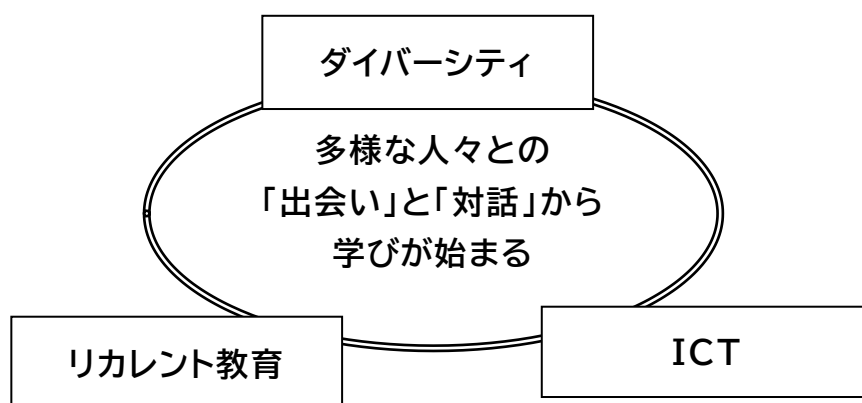
このプログラムは、介護・保育の現場で働く職員に対するリカレント教育(卒後教育)ですので、「介護福祉士および保育士の養成を行う専修学校等の卒業生への卒後教育」あるいは「介護施設や保育所の職場研修」としての実施を想定しています。

なお、動画教材については、介護・保育関係者のインタビューや取り組みの映像、介護・保育のよくある場面のドラマが収録されており、行政や地域福祉、国際交流などに関心ある団体が活用することも想定されます。

2-3. 異文化間交流プログラムの全体構成

「共通科目(※)」と「異文間交流プログラム」で構成されています(次ページの科目表を参照)。

「共通科目」では、このプログラムの最初に「ダイバーシティ[多様性]」「リカレント教育[卒後教育]」「ICT(による学びの広がり)」について学ぶこととしています。



異文化交流プログラムは「異文化理解」「異文化実践」「コミュニケーション」の3つの科目で構成されており、各科目内に2つのテーマが設定されています。

科目表

	科目名	主な内容
共通科目 (1単位)	“違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティとは何か、ダイバーシティが求められる社会的な背景 ・介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義
	実践活動を豊かにするリカレント教育	<ul style="list-style-type: none"> ・リカレント教育が求められる背景を理解する。 ・私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 ・受講者の学びの成果と目標を確認し、整理する。
	ICTと学びの広がり	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT活用で学びの可能性が広がることを理解する ・視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解する
異文化交流 (6単位)	異文化理解(2単位) 外国人職員、外国人児童の背景理解	外国人職員や外国人児童・保護者の背景を理解し、自身の誤解や固定観念に気づく
	対話による異文化理解	介護・保育の現場での事例をもとに、対話と相互理解により問題解決を図る視点を持つ

異文化実践 (2単位)	多文化共生の現場づくり	多文化の視点をいかした介護・保育の取り組みを学び、体験し、多文化共生の現場づくりを考える
	社会資源・環境をどう活用するか	介護・保育の現場での事例をもとに、社会資源・環境を異文化交流に活用する視点をもつ
コミュニケーション (2単位)	やさしい日本語	コミュニケーション方法として、「やさしい日本語」の基本的な知識と技術を学ぶ
	ICTの活用実習	コミュニケーションにICT(翻訳アプリ)を活用するための、基本的な知識と技術を学ぶ

本プログラムは文部科学省委託事業「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」において作成されました。

共通科目で取り上げる3つの概念は相互に関連しあって、これからの「学び」の重要な要素になります。

(異文化交流部会)

第3章 領域「異世代交流」に関する知識と伝達方法

この章では、異世代交流マイスターを養成するための学びの目標、指導の要点、提供する教材との関連性、シラバス例などを示します。

3-1. 科目「異世代交流理解」のポイント

【学びの目標】

- ①異世代間交流の多様な形、意義を理解することができる。
- ②異世代間交流実践のコツと留意事項を知ることができる。
- ③異世代間交流がもたらす、参加者・対象者並びに職員の変化を知ることができる。
- ④教材を理解した上で、動画視聴・課題の取り組み・グループワークなどのファシリテーターが必要な知識を得ることができる。

【指導の要点】

介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解できること。
学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。
ダイバーシティ(多様性の受け入れ)実践への動機付けを促進すること。
専門職としての経験を活かしながら楽しく新たな学びができること。

(1)ワークブックと動画の使い方

ワークブックは、「学習目標」、「動画のポイント」、「キーワード」、「解説」、「演習」「新しい発見」の共通項目で進めることができるステップ式です。

ワークブックで目指したのは、次の3点です。

- 1)介護・保育の現場職員の皆さんが容易に理解すること。
- 2)学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。
- 3)ダイバーシティ(多様性の受け入れ)実践への動機付けを促進することである。

学習を始めるに当たり「これから私は何を学ぶのかな?」「私が学ぶことの目標やゴールは、どこにあるのかな?」という思いを整理し、自分の関心や立ち位置を確認してもらうために、【学習目標とワーク(演習課題)】の対応表を用意しました。また、この対応表は、学習後の自己評価にも、自己チェックシートと共に活用できます。

教育プログラムは、事前ワークを行った後に、動画の視聴、「ワーク2」以降と「新しい発見」に取り組み、知らなかったこと、驚いたこと、疑問に感じたこと、感心したこと、などを「ワークブック」のそれぞれの欄に、メモする。そのメモを活用してグループワークを行い、参加者が感じられたことを共有するプロセスとしています。

(2) 研修展開上の留意点

科目「異世代交流理解」には、5つの節があります。この5つの節は、「動画・ワーク」の組み合わせになっていますので、順にみてもらう、伝達することを推奨しています。

ただし、1～3節は、異世代交流のバリエーションを紹介しており、順序は関係ありません。

4節と5節は、異世代交流のバリエーションの解説になりますので、学びの効果をどのようにとらえるかで、ダイバーシティ・トレーナーごとで順序を入れ替えることも検討すべきでしょう。

では、各節の解説です。

1) 「出会わない!？」交流

学習目標は、①異世代間交流における、介護の理念(ア利用者本位、イ選択の尊重、ウ自立支援)を理解すること、②高齢者と子どもたち、職員の心のアルバムにどのようなページが増えたのかを知ることです。

動画のポイントは、①出会いの場面での高齢者と子どもの表情・目線②感染予防への配慮、③高齢者と子どもが持つ優しさ、心の温かさ、マナー、いたわりの気持ち、④高齢者が見つめる自分の役割・生きがい・普段の生活の意欲、⑤お別れのときの高齢者と子どもの様子です。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「介護の理念」についてです。

介護の理念の基本は、①利用者本位・・・高齢者の心の動きをみて、高齢者が本当に大切にしたいもの(大切にしたい心)とは何なのか理解すること、②選択の尊重・・・高齢者の選択の自由を尊重すること、③自立支援・・・高齢者の精神的自立を促すこと、です。

動画の中で語られている言葉について確認しておきましょう。

「高齢者と子どもたち、職員の心のアルバム」：人は一生のうちに多くの人と出会い、表現する人あるいは表現される人と、相互に感情の作用をし合うことなどで、精神的または感覚的な生きた証のような心のページが増える。異世代間交流では、高齢者と子どもたち、職員の心に何色ものページが増えていくことです。

「異世代間交流のレジリエンスと自由度、それに対する留意事項」：元気な子どもたちと虚弱な高齢者が関わる時は程良い柔軟性や自由度が必要である反面、交流中の留意も必要です。

実践上の留意点として、①けが・感染防止のリスクマネジメントすること、②双方の行動に制限がないように、さりげない距離感を持ち見守ること、③コミュニケーションが苦手な高齢者と子どもの主催者はフォローをすること、④主催者は参加者に交流終了後のフィードバックをすることが必要です。

2) 地域との交流の重みと豊かさ

学習目標は①異世代間交流を長く続けていくことで、施設と人と地域との間で、どのような変化が生まれるのかを理解する、②異世代間交流を長く続けていくための「コツ」は何かを理解

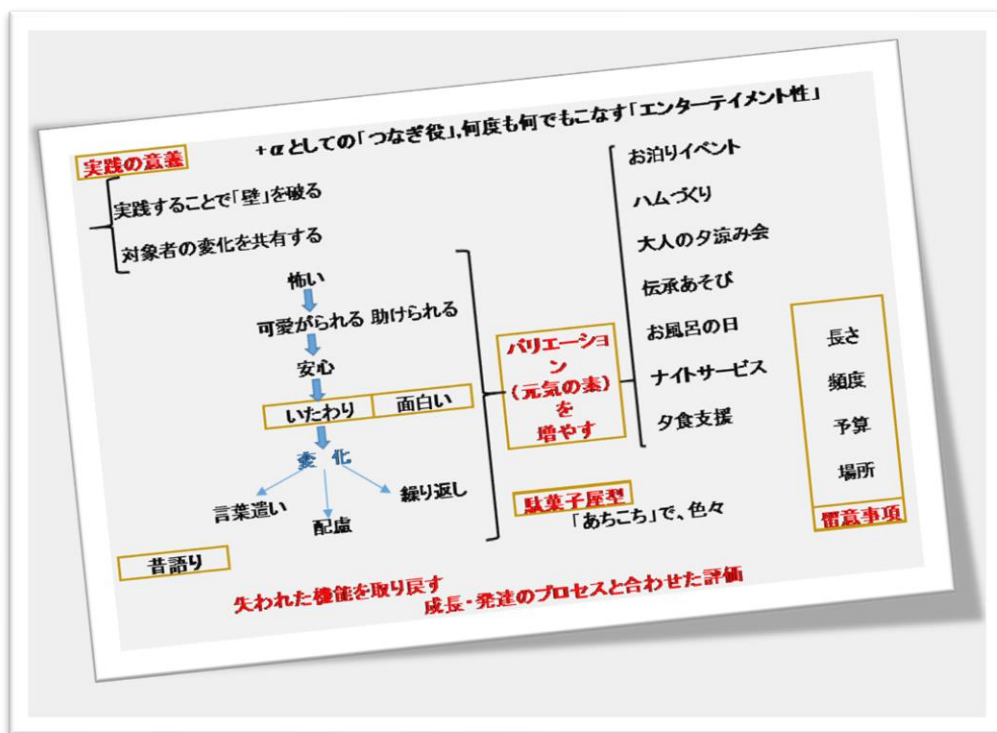
することです。

動画のポイントは、次のような視点と疑問を持って、動画を見させてほしいと考えます。①園長って、どんな人だろう、②なぜ 40 年も仕事が続けてこられたのだろう、③なぜ子どもが卒園した後も、卒園児の親・保護者は、園を応援しているのだろう、④この園に勤めているとしたら、私(受講者)は何が出来るのだろう、などです。つまり、受講者が異世代間交流のバリエーションを受講者自身がいくつ用意できるのかを、思い起こす作業をお手伝いすることがダイバーシティ・トレーナーの役割になるのです。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「ダイバーシティの人財」についてです。

「ダイバーシティの人財」とは、園児は卒園していくけれど、その親・保護者は「卒園」されません。園長など施設が入園の時に保護者に伝えているメッセージ・園児が卒園しても切れない関係性が、「親が主役になれる機会」を提供し、長くつながっていくきっかけを作ります。そうしたメッセージを受け止めた卒園しない親・保護者が【人財】となり、園にとっての支援者となってくれるでしょう。人とのつながりは、次の図のようにどんどん広がります。



ここで「学ばせたいこと」は、①異世代間交流をはじめた園長の思いを「素直に」受け止める力を身につける、②異世代間交流の「コツ」は、「核になれる人」を職員と地域とで発見・確認し、交流を単発で終わらせることなく、異世代間交流が長く続く「地域の文化」(地域のお祭りのようなもの)として続けていけるような仕掛け作りを共に行うことの大切さ、③通常業務以外のイベント調整は、慣れないと職員の負担になることもある。しかし、②で作った地域の【人財】の一言で、「負担」が「楽しみ」に変化することの面白さの伝達です。

「楽しみ」ながらイベントの準備ができ、能動的になれる「人財」を育ててください。それは日本人でも外国籍の方々でも、年配者でも若年でも、実習生やボランティアの学生でも構わないのではないのでしょうか。

3) はじめての仕事、広がる支援

学習目標は、①ダイバーシティでいう「誰も」とは、誰のことなのかを理解させる、②「誰も」が安心して、自由に、居心地良くいられる場所について理解させる、③安心・自由・居心地の良い場所の特徴について理解させる、です。つまり、異世代間交流に誰をどのように、どのような心持で関わってもらうのか、そのバリエーションを理解してもらうことが大切になります。また、異世代間交流は、単なる「イベント」ではなく、「パーマネンシー(継続性)」が大切だという理解を受講者ができるよう、受講者にアプローチしてください。

この動画で扱うキーワードとその意味、解説は、ワークブックに記載したとおりです。

学んで欲しいことは「異世代間交流を行う要件」についてです。

具体的には、令和の時代、「不審者」や「無謀運転」そして「新型コロナ」によって私たちの暮らしは「弧化」の一途を辿っています。そのような中、保育園も学校も「子育て相談」や「教育相談」を掲げ、孤立しがちな親や保護者の支援を行うことが求められています。しかし、そこへ行きつくまでの「壁」は高いと思われます。保護者の支援は、癒しの提供や情報の選択の仕方のサポートになるでしょう。まさに異世代間交流が「お互いの癒し」の場になり、役立つ上の方の交換の場になることが求められます。

昭和の時代の方々には懐かしい「駄菓子屋さん」。ダイバーシティ・トレーナーには日本の文化を楽しく説明できる能力を期待します。その意味で、ここでは「駄菓子屋さん」を例示しました。「駄菓子屋さん」のように気軽に、楽しく、気取らずに「集える場」が地域には必要です。それは今、「居場所」と言い換えられているのかもしれない。異世代間交流を「園(施設)の中」から「外(地域)」に広げていくと、「居場所」に繋がると考えられます。

昭和の【駄菓子屋】≡令和の【居場所】。

みんなの「安心・自由・笑顔・会話」がある場と人が出会えば、まさに「異世代間交流」が生まれるのです。

4) ダイバーシティ実践の意義

受講者に学ばせる学習目標は、異世代間交流の多様な形、意義を理解させることです。

動画のポイントは、①実践することで「壁」を乗り越える、②異世代交流の重要性、③異世代交流の効果、④対象者の変化を共有するです。少し独特な表現をしましたので、解説しておきます。

1) ダイバーシティ(Diversity)の「壁」を乗り越える

ダイバーシティとは、「多様性、相違点、多種多様性」のことであり、「人々の間の違い」を意味である。対象別にダイバーシティには、a. 異世代間の「壁」、b. 職務執行上の「壁」、c. 文化的背景に基づく「壁」、d. 生活習慣に基づく「壁」、e. その他の「壁」と区分でき、かつ重層的に存在し

ています。

堀田は、深層的なダイバーシティが、「意思決定プロセスの質や課題解決能力を高め、創造性やチーム・パフォーマンスに影響する」とし、「集団において、初期のダイバーシティの知覚が、社会的な統合や意思決定と課題解決のプロセスに負の影響を与えるが、時間をかけて協働したときには、ダイバーシティの知覚がなかったときより高い成果を得られる可能性がある」としています(堀田、2015)。

この考え方を介護・保育の職場にあてはめると、人手不足の中でダイバーシティに取り組もうとすると、「負の影響」の大きさが顕在化します。しかし、ここを乗り越えると、業務の幅が広がり、多様な成果が得られる可能性が浮上すると考えられます。

正木らは、日本における職のダイバーシティ研究について、「ダイバーシティ風土」には、①公平性および包摂性、②女性登用、③多様な働き方、④脱性役割分業、に関わる課題があるとしています(正木、2017)。すなわち、ダイバーシティ化した職場は、職場外から影響を受け、職員のモチベーションを高くしていく、原動力を維持できるということになるであろうといえます。

2)異世代交流の重要性

ダイバーシティのうち異世代交流(=本稿では「三世代交流」と同義とします。)の重要性は、これまで多くの実践や研究により、一定の合意形成がなされてきました。例えば、次のような先行研究があります。

林谷は、高齢者と幼児が日常的な交流を推進することが高齢者にとってメリットがあると同時に、幼児にとって教育的意義があると述べています(林谷ら、2012)。

我が国の政策に目を移せば文部科学省は、子どもたちが「高齢者から『生活の知恵』や優れた技を学びつつ、高齢者を尊敬する気持ちや高齢者への理解、思いやりの気持ちをはぐくむことができる」と示しました(文部科学省、1997)。

2010年6月に設立された日本世代間交流学会は、異世代交流が「あらゆる世代の健康と人間発達に寄与する」としました。厚生労働省は『保育所保育指針』で、「高齢者をはじめ地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人と触れ合い、自分の感情や意志を表現しながら共に楽しみ、共感し合う体験を通して、これらの人々などに親しみを持ち、人と関わることの楽しさや人の役に立つ喜びを味わうことができるようにすること。また、生活を通して親や祖父母などの家族の愛情に気付き、家族を大切にしようとする気持ちが育つようにすること。」を求めています(厚生労働省、2017)。

3)異世代交流の効果

今井によれば、世代間交流は、地域の様々な人々の関わりの中で、子どもを豊かに育てようという子育てに関するスローガンを掲げて推進されました。その背景に核家族化した家族の「子どもとの接し方に自信がない」や「仕事や自分の時間を十分にとれない」という親世代の叫びがありました。世代間交流の意味を子どもの側から捉えると、A・H・マズローのヒューマンニーズの階層説が役立ち、世代間交流は、子どもが「安全・自信・自由」を得る機会を増やし、自己実現へ

と導くとされています(今井、2016)。

換言すれば、世代間交流は、子どもの自己肯定感を向上させるのに役立つことにつながる。本田は、「子どもの社会性が高齢者との交流によって育つのではないか」という仮説のもと、「1)感情の分化が促されるのではないか、2)思いやり気持ちや見通しをつける力が育つのではないか、3)コミュニケーションの力が育つのではないか」を検証する研究を行っています。結果として、高齢者との交流活動によって子どもに表れた変化について報告しています(本田、2016)。

4)対象者の変化を共有する

一般社団法人日本事業所内保育団体連合会(2016)は、世代間交流が生み出す影響として、子どもと高齢者の「変化」に着目し、次のような知見を示しています。

- ① 人間関係が良くなることで社会力が向上し、自発性を持ち、社会参画を促進します。自分の殻に閉じこもりがちだった人が自信を取り戻し、積極的に人前に出てくるようになります。
- ② 精神衛生が向上することにもない養護力が向上します。養護力、すなわち子どもを守ろうとする気持ちや相手を敬う気持ちが育まれます。独りよがりになりがちな高齢者が社会に戻ってきます。
- ③ 身体機能の向上と共に行動力が増し、人との交流が活発になります。他人に助けられたり助けたりすることが苦にならなくなり、当たり前のコミュニケーションを取り戻します。

介護・保育領域における異世代交流の実践は、積み重ねられており、現場感覚としての「素晴らしい」は数多あります。2019年度のインタビューを中心とした調査では、その「素晴らしい」感覚を、異世代交流ダイバーシティの視点から捉え、本研修プログラム構築のための基礎的エビデンスとしました。

5)実践による変化と見える化

学習目標は、①異世代間交流で変化する「心情」「行動」の過程を理解させる、②異世代間交流に参加する人々の気持ちや思考を理解させる、③保育・介護スタッフが「異世代間交流は必要」と感じる理由を理解させるです。

動画のポイントは、①高齢者に初めて接する子どもの表情・行動と、何回も経験している子どもの表情・行動の違いを見分ける、②子どもと接することに慣れている高齢者の表情・行動と、慣れていない高齢者の表情・行動の違い③現職の保育・介護スタッフが語る“交流は必要”と感じる瞬間とはどのような習慣なのかを読みとれる、④園児と高校生が語ることの変化を聴き取る、です。つまり、異世代間交流を行っている最中にも、職員は「五感・六感」を働かせられる人材であることが求められるのです。これが「ダイバーシティ感覚」です。

私たちは皆、「見てて!」「聞いてて!」「一緒にいて!」と思い、それが実現することに「喜び」ます。それって「しあわせな瞬間!」を創造していることになります。その意味で、ダイバーシティ感覚は「しあわせの瞬間!」づくりに欠かせない感覚だということになります。

受講者に学んで欲しいことは、「異世代間交流に関する感覚」です。

具体的には……

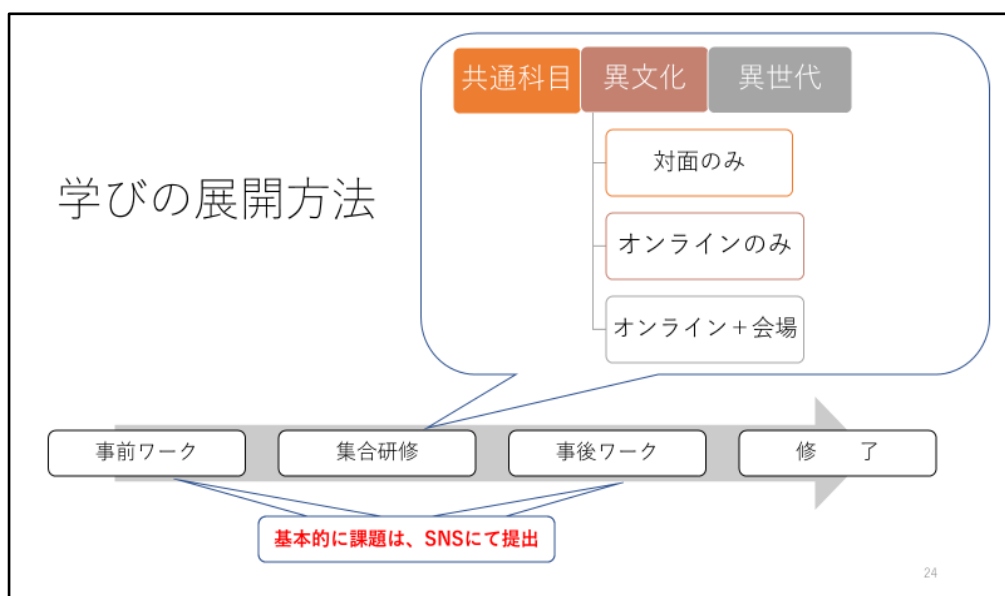
- ①おじいさんおばあさんと僅かしか会ったことがない子どもの多くが、交流を重ねることにより、「怖い・不安」から、実際に可愛がられる経験を経て、「安心・いたわり」へと心情が変化してゆきます。4～5歳児になると自ら話しかけ、会話を楽しみ、会うことを楽しみに思うようになるのです。
- ②子どものことを、我が子を育てるかのように語り掛ける高齢者、普段接していないだけに子どもとのスキンシップ・会話から涙を流す高齢者など、交流によって受ける刺激は多種多様であることを、受講者に腑に落としてほしいのです。
- ③子どもが、保育所保育指針に示されている「人間関係の発達」「社会生活との関わり」を獲得する過程を知ることにより、より質の高い交流実践へと繋がってゆく発展性についてです。
- ④世代間交流は、高齢者施設訪問以外にも小中学生・高校大学生・地域の施設や団体など多世代にわたって行われるものであるので、「いたわりの気持ち」の醸成だけでなく、子どもが「教わり、頼る気持ち」や、中高大学生が「後進を育成する気持ち」「職業の意義・やりがいの理解」をも醸成することができるという創造的な実践であるということです。

「5)実践による変化と見える化」は、動画後半に本動画を制作した講師による「コメント編」が用意されています。

学習目標・動画のポイント・学んで欲しいことなどは、動画及びワークブックで確認できます。

(2)評価方法

このリカレント教育プログラムの全体像は、下図のように構成されています。



プログラム全体は、【共通・異文化・異世代】領域として構成されています。

ここで学ぶ【異世代】領域には、2つの科目（「理解」と「実践」）があります。そのうち、「理解」科目を学ぶための学びは、5つの柱からなり、90分2コマで学びきることを目指しています。

上図のように「左側から右側」に向けて、学びが進展していきます。

【事前ワーク】

受講者は、動画を見る前に、ワークブックの該当箇所をひと通り通読し、事前ワークである「ワーク1」を行い、SNSに自分の回答を登録します。登録された受講者の回答をダイバーシティ・トレーナーは読み、受講者像をイメージし、コメントを検討していきます。いわゆる「授業準備」を進めてください。

【集合研修】

集合研修には、「対面」「オンライン」「対面＋オンライン」の多様な形式を用意していきます。ダイバーシティ・トレーナーは、事務局からどのような形式でのプログラムの開催になるのかを確認し、どのようなことに留意しなければならないのかを検討します。検討いただきたい点について、「第4章 研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方」で解説しています。

【事後ワーク】

受講者は、集合研修の後、事後ワークを行います。事後ワークは、科目ごとに設定してあるワークのいずれかと新しい発見を記述し、自己チェックシート（後述）を記入し提出することになります。

ダイバーシティ・トレーナーは、提出された【ワークへの回答・新しい発見・自己チェックシート】を確認し、科目修了の可否を判定します。また、判定に際しては、次の学びが促進されるように、サポート的なコメントを記述します。いわゆるスーパービジョンの教育的支持的機能を発揮してもらえればと考えています。

（3）留意事項など

上記のようなことから、ダイバーシティ・トレーナーに期待される役割は、従来までの対面授業のような研修の講師ではなく、ハイブリッド時代をリードできるICTを駆使できる伴走者的な役割です。

（4）シラバス・研修展開プロセス例

ここでは、ハイブリッド形式の研修を行う講師として、踏まえておくべき必要事項を授業計画・授業指導案になぞらえて例示しました。

<開催期日： 令和〇年〇月〇日（ ） 16:30～18:00 1コマ(90分)>

<研修を進めるにあたっての留意事項>

オンライン講座の場合、タイムキープ ・ 講師進行は、講師とファシリテーター（チューター）の2名がいると、2ホストでトラブル回避になる。

チューターは、「画面の切り替え・共有」「チャットでの連絡」など、受講環境の管理を行う。

グループワークなどでは、講師とチューターが、受講者人数に応じて、事前に段取りを組む。

<受講者数:〇〇名>

<当日の流れ>

講師、チューターは、開始 30 分前に入室し、直前打ち合わせを行う。

<授業の流れ>

経過時間	研修講師等の動き	活動内容	受講者の動き
0:00	導入	皆さん、こんにちは。今日も、この講座に参加くださり、ありがとうございます。これからの時間を有意義な時間にしていきましょう。 Zoom で参加されている皆さん、聞こえていますか。 大丈夫でしたら、【いいね】ボタンを押してみてください。 はい、ありがとうございました。	会釈する 頷く ボタンを押す
0:05	授業内容の概説	私の方から、今日の授業の【目的】【学習目標】【演習課題】などを説明させていただきます。 皆さんのお手元に、「ダイバーシティ・マイスター・ワークブック 『異世代間交流プログラム』編」がありますか。その1ページをご覧ください。(1 ページを読む) では「本日の内容」について、簡単に確認しておきます。 まず皆さんには5分程度の動画を、ご覧頂きます。 その際、ワークブックの3～4ページの「学習目標」「動画のポイント」「キーワード」などを確認しつつ、見てほしいと思います。 今回は動画の視聴後、「課題1」と「新しい発見」に取り組んでもらいます。 知らなかったこと、驚いたこと、疑問に感じたこと、感心したこと、などを「ワークブック」のそれぞれの欄に、メモしてほしいのです。 そのメモを活用してグループワークを行い、皆さんが感じられたことを【シェア・分かち合い】ます。 大丈夫でしょうか。ここまで了解して頂けましたか。 大丈夫でしたら、【いいね！】を押してください。 はい、ありがとうございます。 これから、動画を流します。	頷く

0:22	次のステップへの声掛け	<p>いかがでしたか。</p> <p>動画を見て、「【新しい発見】」が、何かありましたか？無理に書く必要はありません。</p> <p>後で行う、グループワークの中で、他の人の意見を聞いて、気づくこともあるでしょうから、その様なとき、メモしてください。</p> <p>3～5分程度の時間をとりますね。 (大半が記入できたようなら・・・)</p> <p>次の取り組みに移ります。</p> <p>次に用意した動画では、異世代交流を通じて、参加者の誰もが「笑顔になれる」という感覚を味わってもらおうと思います。5～6ページをご覧ください。</p> <p>動画を見て頂いた後、ワーク【 】を行います。</p> <p>動画の準備が整いましたので、皆さんと一緒に見ていきましょう。どうぞ。</p>	<p>メモする</p> <p>ブックを見る</p> <p>動画を見る</p>
0:40	ワーク2の実践	<p>いかがでしたか。みんなの笑顔を感じて頂けましたか。</p> <p>では、ワーク【 】に取り組んでみましょう。</p> <p>3～5分程度で、大丈夫でしょうか。</p> <p>では、皆さんにお尋ねしますね。皆さんが企画者として世代間交流をする場合、交流の時間をどのくらいとりますか。3択にしますので、手を挙げてみてください。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1～2時間以内 2. 半日程度 3. 一日 <p>はい、ありがとうございました。【 】が、多かったですね。私のこれまでの経験(知識)から、一言コメントすると「 」だと思います。</p> <p>みなさん、考えてみてくださいね。</p> <p>次に「ワークブック」の7～8ページをご覧ください。</p> <p>動画を見て頂いた後、演習課題に即してグループワークを行います。そのつもりで集中して、動画を見てくださいね。動画の準備が整いましたので、皆さんと一緒に見ていきましょう。どうぞ。</p>	<p>演習に取り組む</p> <p>ブックを見る</p>
0:50	チューター	動画を流す。	
1:00	グループワークの準備	同じ時間に同じ動画をみてみました。でも、たぶん、感じられたことが一人一人違うと思います。その違いを感じ	

		<p>合うのがグループワークの目的です。限られた時間ですが、いろいろなお話をなさってくださいね。</p> <p>で、グループワークといえば、「講師」「記録」「発表者」がいるのが定番ですね。</p> <p>もちろん、定番どおりに進めます。グループ内で役割分担してください。</p> <p>グループワークの時間は、「〇〇時〇〇分」までとします。</p> <p>グループごとで時間配分を調整して、時間を有効に活用してください。</p> <p>私たちも、声を聞かせてもらいますね。</p> <p>どうぞ、おはじめください。調整しながら、グループワークを進める。</p> <p>(「役割分担」「タイムキープ」を観察する)</p>	<p>みんなを見渡す</p> <p>役割決めを行う</p> <p>ワイワイ話し合う</p>
1:15	時間を気にしながら、声掛け	<p>グループワーク「終了、5分前です」。</p> <p>(間)</p> <p>はい、予定の時間になりました。</p> <p>講師をした人、立ってください。発表の順番をじゃんけんで決めます。</p> <p>Zoomの方も、大丈夫ですか。</p> <p>「勝ったグループ」から、はじめますね。</p> <p>では、「最初はゲー……」</p> <p>では、一番じゃんけんが強かったチームから、発表をお願いします。</p> <p>(発表)</p> <p>ありがとうございました。多くのことを感じて頂けたのですね。</p> <p>皆さんの意見を聞いて、チューターの〇〇先生、いかがでしたか。〇〇先生も、お願いします。</p> <p>最後にまとめをします。</p>	<p>ジャンケンする</p> <p>喚声</p> <p>発表</p>
1:25	まとめ	<p>「ワークブック」の最後のページを見てください。</p> <p>今回は、様々な異世代交流のバリエーションを見てもらいました。</p> <p>動画は、私たちが皆さんにお伝えしたいと考えた【異世代交流の面白さ・ユニークさ】です。そして、それを図示してみると、〇ページのようになると考えています。</p>	

	<p>皆さん一人一人が、【異世代交流の旅で、『セレンディピティ』をつかみ取ってほしい】と考えました。</p> <p>異世代交流を自分の実践上の武器として、使いこなすためには、まだまだ先が長いかもしれません。どうぞ、異世代交流の旅人＝ダイちゃんともに、この先も旅を続けて頂けたらと思います。</p> <p>これで、本日の研修(授業)は終わりです。</p> <p>このあと、「振り返りシート」の記入をお願いします。</p>	
--	---	--

【参考資料】

今井七重「世代間交流」宮嶋淳編集代表『地方都市「消滅」を乗り越える！岐阜県山県市からの提言』(2016)中央法規 p146-153.

本田恵子・岩谷由起『子どもと高齢者ふれあいのコツ オンデマンド版』(2016)学研コロンファンホールディングス.

正木郁太郎・村木由紀子「多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能、ならびに風土と組織制度との関係」『実験社会心理学研究』(2017)57(1)、p12-28.

堀田 彩「日本におけるダイバーシティ・マネジメント研究の今後に関する一考察」『広島大学マネジメント研究』(2015)16、p17-29.

一般社団法人日本事業所内保育団体連合会『世代間交流施設の挑戦』(2016)

(今井 七重)

3-2. 科目「異世代交流実践」のポイント

【学びの目標】

- ①異世代間交流を効果的、継続的に実践できるよう環境調整のポイントを理解することができる。
- ②異世代間交流を実践するためのコツと留意点を知ることができる。
- ③異世代間交流が効果的に実践できるよう職員間で情報共有し、計画を可視化することができる。
- ④異世代間交流を実践、評価し改善していくことができる。(PDCA サイクル)
- ⑤ダイバーシティ・トレーナーとして研修(講義・演習)ができる。

【指導の要点】

- ①介護職員・保育職員が異世代間交流の目的を理解し準備が進められること。
- ②外部の方との打ち合わせと情報共有の大切さを理解できること。
- ③思い描いていることを言語化できること。
- ④仲間といっしょに企画書が作成できること。
- ⑤実践し評価、改善ができること。
- ⑥受講者がダイバーシティ・トレーナーとして異世代間交流が実践できること。

(1)ワークブックと動画の使い方

科目「異世代交流実践」においてもワークブックは、「学習目標」「動画のポイント」「キーワード」「解説」「演習」「新しい発見」の共通項目で構成されています。異世代間交流が円滑に進められるために、【準備から実践、評価、改善まで】を受講者に学んでもらいます。

学習にあたり、ダイバーシティ・トレーナーが指導すべき要点を6つ挙げました。

- ①介護職員・保育職員が異世代間交流の目的を理解し準備が進められるには、
 - ・職員間での目的の理解が同じであること。
 - ・いっしょに作るための共通認識をもつこと。
- ②外部の方との打ち合わせと情報共有の大切さを理解するには、
 - ・時間、場所、環境調整など事前の打ち合わせを念入りにしておくこと。
 - ・実践することでのリスクを予測し、対策と対応を考えておくこと。
- ③思い描いていることを言語化するには、
 - ・ひとり一人がやりたいことをイメージできること。
 - ・自分の思いを言葉にできワークシートに書き出せること。
- ④仲間といっしょに企画書が作成するには、
 - ・ワークシートを持ち寄り、意見交換ができること。

- ・計画の見える化を図り、付箋に書き出してみること。
- ・事前準備、当日、事後に分け企画書を作成できること。
- ・子ども、高齢者、職員皆がしあわせを感じられるものが作れること。
- ・一度きりの企画に終わらず、継続できるものであること。

⑤実践し評価、改善ができる。

- ・職員、外部の方とも連携し実践できること。
- ・実践の評価ができ、新たな課題を明確化することができること。(PDCA サイクル)
- ・PDCA サイクルを回し、地域に拡げていくことができること。

⑥受講者がダイバーシティ・トレーナーとして異世代間交流が実践できるには、

- ・介護職員・保育職員が「異世代交流は必要」と感じられること。
- ・異世代間交流の多様な形、意義を理解し伝えられること。

(2)研修展開上の留意点

これらを踏まえ、高齢者と子どもとの関係性が深められるようワークブックと動画を使い理解していきます。

1)世代間交流のPDCA

動画「世代間交流のPDCA」では、保育士が企画の準備をし、地域の高齢者と子どもとの交流です。

核家族化が進み、地域における人とのつながりが希薄化している。一昔前は、近所とのつきあいがあり、味噌、醤油などの貸し借りをしていた時代がありました。しかし現在は、隣に誰が住んでることすら知らない世の中です。特に子どもたちにとっては、日頃高齢者と触れ合う機会がほとんどありません。

異世代間交流は高齢者を深く知る上で貴重な機会でもあります。一緒に取り組む様々な活動をとおして、高齢者に対する尊敬の感情が芽生えます。そして、子どもたちが大人になり、高齢者との共生があたりまえの地域が形成されます。子どもだけではなく、社会参加に恵まれなかった、特に長期間福祉施設で過ごしてきた高齢者も活動意欲が引き上げられるでしょう。

「自分は皆の役にたっている」という感覚は、そこに集うすべての参加者に共通しています。「やればできる」「やってみたい」と意欲を引き出す活動を提案し、実践することで参加者全員にエンパワメント効果が得られます。

学びの目標「①異世代間交流を効果的、継続的に実践できるよう環境調整のポイントを理解することができる」にあるように、事前準備として、安全、環境調整を考える。個人情報取り扱いには十分に気をつけることを意識しなければなりません。

交流会実施を確立するには、PDCA サイクルを回すことを意識化しておくことで、成果が得られます。

PDCA サイクルは、①事業計画の中で良く使われる手法で、②PLAN(計画)目標を決めて、

計画を立て、DO(実行)計画の内容を実行する。そして③CHECK(評価)行動した内容を振り返り、ACTION(改善)振り返った結果、より良い方法を試してみる、というサイクルプロセスです。

計画を立案するには、5W1H にあてはめていくと進行しやすく、ポイントとなるキーワードを上げていくのも進めるには重要です。また、準備にあたり 5W1H について確認をしておきたいことです。5W1Hとは、When(いつ)Where(どこで)Who(だれが)What(何を)Why(なぜ)How(どのように)を意味します。5W1H は様々な場面で応用ができます。

When(いつ)は、時間に関連するワードで、「いつ」といった日時や期限、タイミングを伝えます。Where(どこで)は、「どこで」といった場所や環境を示します。Who(だれが)は、人物と役割、関係を示します。What(何を)は、物や事の対象物を表します。Why(なぜ)は、理由や原因を表します。How(どのように)、方法や手段を示します。このように 5W1H を活用することで、交流会の目的や計画が明確になります。

動画では、保育園児と地域の高齢者とのふれあいで、大根の収穫を共に行っています。一緒に本を読む、読み聞かせをすることの大切さを認識しておきましょう。

○ 自尊感情を育てる共有体験

近藤(2010)は、「自尊感情には基本的自尊感情と社会的自尊感情という、二つの領域がある」と考えています。近藤は、基本的自尊感情(Base Self Esteem:BASE)とは、他者との比較や自らの欲求との関係抜きに自分自身をあるがままに受け入れる感情であるとしています。また、社会的自尊感情(Social Self Esteem:SOSE)とは、他者との競争や勝負に勝った時に高まり負けたときに下がるような相対的な評価に基づく感情であるとしています。つまり、基本的自尊感情は幼少期における養育者の受容や承認によって形成され、それが自尊感情の基礎的な部分ととらえられているのです。そして、それを土台にして他者との比較によって自尊感情が高まったり、低下したりして変動する部分があります。この部分を社会的自尊感情としているのです。近藤は、基本的自尊感情を育むことに着眼し、幼少期の頃に形成される基本的自尊感情を「共有体験」という手立てで形成することを考えつきました。

基本的自尊感情は、共有体験すなわち、異世代間交流もその一つとして考えられるのではないのでしょうか。昨今の学校の社会化にみられるように、教育機能のコミュニティ化は、この表れの例でしょう。近藤の主張にそって、「教師」を「高齢者」に置き換えて、「共有体験」について述べてみましょう。

幼少期を過ぎた発達段階である小学校でもクラスの友だちや地域の人々、高齢者との共有体験を意図的に行うことにより、基本的自尊感情を育むことができる。具体的には、身の回りのさまざまな場面で生じる多様な感情を他者と共有する機会をつくること、すなわち異世代間交流の機会をつくること。その共有とは、ある課題について考えたことの共有よりも、考える過程での共有が大切であると近藤は示唆しています。つまり、子どもと高齢者の異世代間交流に置き換えれば、子どもと高齢者を「参加者」から「参画者」に「参画の梯子」を上るプロセスに絡ま

せることが大切ということになります。

課題を与えられて、それについて「わからない」と悩んだり、反対に答えを発見して驚いたりする感情の共有、これが大切だとされています。与えられた機会においても、動画で見て頂いたとおり、数回の経験で子どもたちも高齢者も「ことばも表情も変化」します。その変化を腑に落とすために「プロセス参画」が必要だといえそうです。

受講者には、子ども、高齢者の表情、言葉には注目してほしいのです。近藤の自尊感情に関する示唆は、次のようなことも指摘しています。「問い」を発してから、仮の解答に到達するまでの心の動きの「共有化」が重要で、特に肯定的な共有体験を重ねることで、自分の感じ方は間違っていない、自分はこれでいいのだという基本的自尊感情の基礎が作られていくと。

このことは科目「異世代交流理解」でも強調した、異世代間交流の意義に通じます。

○ 積み上がる成果

異世代交流は最初から大きな活動ではなく、動画のように施設内での異世代間交流からはじめてみるのも良いでしょう。念入りに打ち合わせをし、計画、実施にいたっても改善しなければならないことが出てきます。いつも成功に終わるとは限らない。PDCA サイクルを回しながらチャレンジしていくことに意味があるのです。そして、異世代間交流は楽しい、おもしろいと思い取り組むことが異世代間交流には欠かせません。

異世代間交流は、保育の現場ではすでに歴史ある活動になっています。この活動の意義を知り、若い世代や経験知の浅い職員に伝達していける力をつけてもらうために、本リカレント教育プログラムは開発され、異世代交流マイスターがいるのです。ダイバーシティ・トレーナーの方々はその意義を声高に伝達していただきたいのです。

2)実践マネジメント・虎の巻

動画「実践マネジメント・虎の巻」では、施設内・外での異世代間交流事例から実践マネジメントについて説明しています。イベント実施までの事前の打ち合わせ、環境調整、参加者の把握などが解説してあります。

ここでのポイントは、学びの目標「③異世代間交流が効果的に実践できるよう職員間で情報共有し、計画を可視化することができる。」にあるように、知り得た情報は共有し一丸となり作っていくと、一緒に楽しむ姿勢が芽生え、実践を成功に導く可能性が高まるということです。

また、施設内・外の行事では、実習生やボランティア、地域の人々を受け入れ、一緒に参加し盛り上げられるという力の重要性を受講者が気づいて、頭の中でイメージを膨らましていくことをダイバーシティ・トレーナーは、サポートしてほしいと考えています。

異世代交流に参加する保育・介護・福祉の利用者には、事前に説明し同意を得ることも忘れてはならない配慮です。主催する側は、参加する利用者の個人情報も遵守しなければなりません。

3) 郷土愛的インクルージョン

動画「郷土愛的インクルージョン」では、方言を通して多様なコミュニケーションが生まれることを示しています。方言に着目するだけでなく、方言を用いて語られる生活や文化、そこに住みそれを愛した人々の指向性や価値観を大切にしていくことを学んでほしいのです。

動画で登場した学生は理学療法士学科の4年生です。すぐに社会人として活躍することが想定され、関りをもった利用者の地元で働いてくれることが期待されています。一方、県域外から来た学生や学年の若い学生とのコミュニケーションは、どのように描かれていたでしょうか。コミュニケーション・スキルは、一朝一夕では身につかず、時間がかかるものであることを伝えてほしいと考えます。異世代交流の機会、コミュニケーション・スキルの向上を図るために段階的に目標を設定するという教育的効果も期待できます。

コミュニケーション・スキルが拙い学生が増えてきたといわれる昨今、子どもたちのコミュニケーション・スキルの向上にも異世代交流は一役買うと考えられています。

コミュニケーション・スキルの向上のためのヒントとして、普段の若者同士の会話が、利用者にはどのように伝わったかを視覚化しました。「面白い」場面と「なかなか通じない」場面がありました。興味がわく、面白いコミュニケーションは、長く続きます。ここに注目しておきたいものです。また、コミュニケーションを通して「笑顔」になれることの魅力についても理解しておきましょう。

最後に、他者に配慮した会話、心地よいサービス、ケアが、異世代交流実践の場でも実践されれば、そこに携わるすべての人を尊重し、その人らしさを理解することに繋がることを再確認しておきます。

多様性(ダイバーシティ)を受け入れた、地域社会は、誰も周縁(周辺)化することのないインクルージョンが息づいた「笑顔」あふれる街になるでしょう。ちなみに、周辺とは「場所や事物、人の近くに広がる土地や事柄」などを表わす言葉で、「ぐるり」と考えると、「とりまく」や「周囲」という意味で、物の外側のふちにそった部分をいうことになります。また、「周縁」は、物のまわりやふちの意味になりますので、「人の周縁化」といえば、「街の人々、高齢者を街のふちに追いやる、放置する」という考え方になります。こうしないのが「ダイバーシティ」であり、ふちに追いやられている人々を見かけたら、それを問題視できる感覚が「ダイバーシティ感覚」ということになります。

4) 実践のためのチェックリスト

動画「実践のためのチェックリスト」では、実践が楽しく前向きに行えるような気持ちになること、交流プログラム立案にあたって必要なことや準備すべきことについて具体的に考えること、実践に移すための手立てのイメージを具体的につかむことを目指しています。

ワークでは、受講者自身が立案者となり、他者に自身のプランを如何に伝達するのかを検討していくプロセスを体験してもらうことを目指しています。そのために「思いの実現シート」を作成し、受講者自身の「思い」がどこまで実現できたのかを確認していく「確認シート」が用意されています。

保育・介護の現場においても「保育計画」や「個別支援計画」が策定され、子どもや高齢者の支援が PDCA サイクルで提供されています。そのような日常的な業務の延長線上に、異世代間交流の「行事化」や「日常的な取り込み」がなされることをイメージしています。つまり、異世代間交流を「特別な取り組み」としない感覚をスムーズに身につけてほしいのです。

○ 混じり合うワーク

保育・介護の仕事を「ルーティーン」としてではなく、「プロセスワーク」として前を向いて実践してほしいと考えました。

一般社団法人日本プロセスワークセンターは「プロセスワーク」を次のように紹介しています。私たちは自分の「器」と「壁」をもち、様々な体験・出来事のうち、ネガティブな体験を遠ざけたくになります。しかし、プロセスワークでは、そこに「生きる入り口」を見出し、目の前にある「まだ生きられていない人生」を見出します。つまり、プロセスワークは、今までの自分より「広範で多様な体験」を得て、「いのちの全体性を生きることがサポートする知恵と技芸」を獲得しようとしています。他者と出会いは、「混じり合い」を意味し、もう一つの世界観に出会わせてくれます。プロセスワークを学び、プロセスワークを生きる時、私たちは、他者との関係が「開かれて／拓かれて／啓かれて」いき、自身の「あり方、態度・姿勢、スキル・知識、関わりとファシリテートの力」が磨き合われ、学び合い、育ち合うことができるということです。プロセスワークは、「一瞬で世界の景色を変え、尽きることのない探求の旅であり、ダイナミックな創造のプロセス」だと示しています。

5)クイズで分かる「リスク管理」のプロセス

動画「クイズで分かる「リスク管理のプロセス」では、異世代間交流の実施に伴う「リスク」を管理する、リスクマネジメントの手法を、クイズ形式で説明しています。リスクを分析できるスキルを身につけ、異世代間交流実践に活用するだけでなく、日常の業務にも生かせるようになっていただきたいと考えました。

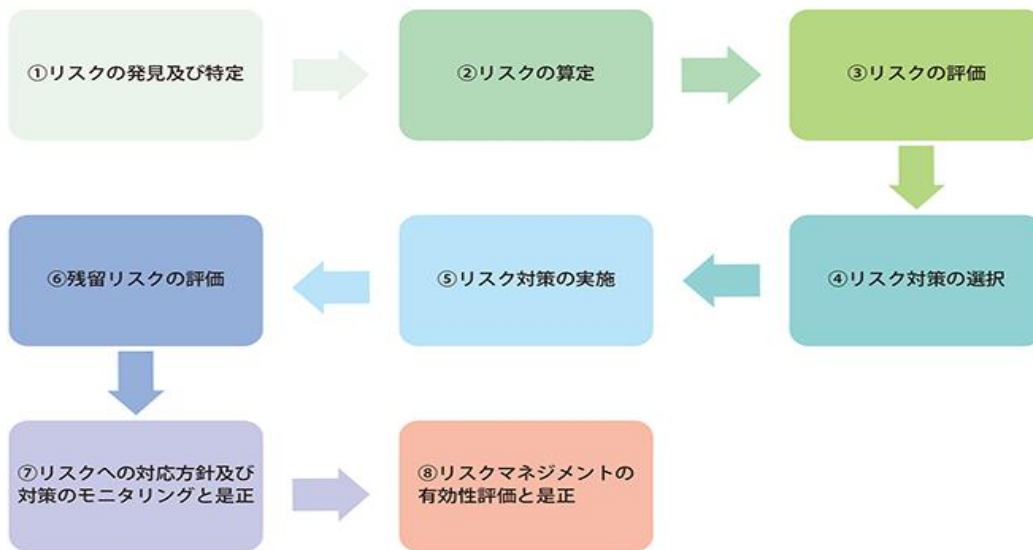
保育・介護の現場におけるリスクマネジメントは、当然のこととして行われています。ですので、ここでは異世代間交流を実践する場合においても、当然にそれを踏まえておく必要があること、それを実践できることを期待していると理解して頂ければと考えます。

ダイバーシティ・トレーナー向けに他領域で示されているリスクマネジメントの考え方を例示しておきます。

中小企業白書(2016)における「リスクマネジメントの必要性」より

リスクマネジメントを実施していく場合、一般的に、〔1〕リスクの発見及び特定、〔2〕リスクの算定、〔3〕リスクの評価、〔4〕リスク対策の選択、〔5〕リスク対策の実施、〔6〕残留リスクの評価、〔7〕リスクへの対応方針及び対策のモニタリングと是正、〔8〕リスクマネジメントの有効性評価と是正というプロセスを経ることとなる(第 2-4-10 図)。

第2-4-10図 リスクマネジメントのプロセス



資料：リスク管理・内部統制に関する研究会「リスク新時代の内部統制」から中小企業庁作成

リスクマネジメントは組織として取り組むことが求められるが、リスクマネジメント体制の構築により全てのリスクに完璧に対応できるわけではない。リスクマネジメントは企業として持続的発展を続けていく上で障壁となるリスクを把握し、対策を講じることが主眼となる。つまり、全てのリスクを管理するのではなく、経営に大きな影響を与えるリスクに対し重点的に対策を講じることが重要となる。

【参考文献】

高山忠雄監修／安梅勅江／芳香会社会福祉研究所編著『いのちの輝きに寄り添うエンパワメント科学：だれもが主人公 新しい共生のかたち』（2014）北大路書房
山田滋 『介護リスクマネジメント』（2018）講談社
近藤卓『自尊感情と共有体験の心理学：理論・測定・実践』（2010）金子書房
一般社団法人日本プロセスワークセンター（<https://jpwc.or.jp/>）
勝俣良介『世界一わかりやすいリスクマネジメント集中講座』（2017）ニュートンコンサルティング
中小企業庁『2016年度「小規模企業白書」』（<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/>）

（岩上 由紀子）

第4章 研修形式の特徴と留意点並びに研修の進め方

ダイバーシティ養成研修を行っていく方法には、様々な方法があります。指定された教育プログラムや教材に従って、対面研修、リモート研修、ハイブリッド研修等の様々な研修方法が想定できます。本章では、ダイバーシティ研修をすすめていくうえでの、教材提供の行い方、教育方法を解説します。

4-1. 対面(集合)形式

ダイバーシティのような感性や感覚を伝える授業科目にとって、対面授業はとても効果的な方法である。多様性(ダイバーシティ)は、学修者の「ゆらぎ」や「気づき」を共有することをひとつの目的とするからです。そのため、対面形式の授業や研修では少なくとも以下の視点に留意をしてください。

- ①講義一辺倒ではなく、対話を重視した授業を展開する。
- ②ペアワークやグループワークを大切にしていく。
- ③学修者の「ゆらぎ」を大切に「答え」を求めるのではなく、他者との考え方の違いや価値観を共有する。

対面形式の研修のメリットは、「受講者の反応が解りやすい」「個人ワークやグループワークの進捗状況が理解しやすい」「資料提示が容易、受講者の学習の進捗」など、様々な利点があります。しかし、一方では、「受講者の時間や場所を合わせる手間がある」「授業時間や研修時間の確保が難しい」などのデメリットもあります。後述をするリモート形式の授業等、との併用をはかればより効果的な研修が設計をできると考えます。

4-2. リモート(オンライン)形式

○ ICTとは

ICT については、領域「共通科目」並びに領域「異文化交流」において、詳細に示しています。したがって、ここでは簡単に「定義」「メリット」「デメリット」のみ示します。

ICT教育とは、パソコンやタブレット端末、インターネットなどの情報通信技術を活用した教育手法のことです。ICT教育の「ICT」は、Information and Communication Technology の頭文字をとった言葉で、日本語の意味は「情報通信技術」です。そして ICT は、IT(Information Technology)の異称として使われることがあります。つまり、IT と ICT は同じ意味だと考えても問題ないということです。

文部科学省は「もはや学校の ICT 環境は、その導入が学習に効果的であるかどうかを議論する段階ではなく、鉛筆やノート等の文房具と同様に教育現場において不可欠なものとなっていることを強く認識する必要がある」と述べています。

ICT 化が進んでいる変化の激しい社会を生き抜いていくには、ICT を活用し情報収集や判

断、解決する力が必要になります。ICT 教育では、世の中の様々な事象を情報とその結び付きとして捉え、情報及び情報技術を適切かつ効果的に活用して、問題を発見・解決したり自分の考えを形成したりしていくために、情報活用能力を養うことを目的としています。

○ リモート形式の特徴

リモート形式はオンデマンド授業と同時配信授業がありますが、同時配信授業を中心に解説します。同時配信授業は講師が講義室や研究室から、ビデオや音声を使ってリアルタイムに授業を配信します。受講者は自宅等からビデオや音声を受信します。新型コロナウイルスの世界的流行の影響を受け、オンライン授業が急速に広がっています。オンライン授業の利点としては、インターネットを利用することで時間や場所を選ばずに受けられる授業のことです。もともとは海外で導入されていた授業のスタイルでしたが、日本でも新型コロナウイルスの感染抑止の観点からリモート環境での仕事や学習が推奨されるようになったことを受けて普及し始めています。現在ではパソコンやタブレットなどの IT 端末が多くのご家庭に普及していることもあり、オンライン授業を加速させる理由のひとつとなりました。講師と受講者の討論や意見交換をリアルタイムで行えます。

ただし、講師や受講者は映像配信ツールの使い方に習熟する必要があります。さらに大人数の受講者が安定してビデオや音声を受信できるインターネット環境が必要です。授業を携帯通信網で受信する場合、大量のデータ通信量を消費します。高圧縮のビデオ配信で 90 分の授業を受信した場合のデータ通信量は 80MB~300MB 程度になりモバイル環境では費用面が気になります。また、速度が遅い回線や電波が弱い地域などでは、映像や音声の途切れや遅延といった現象が起きがちです。使用する回線環境や端末の種類や能力の影響を受けやすいのも難点の一つになります。

リモート授業は、自宅で授業が受けられるため、通学の時間がかかりません。通学にかかる無駄な時間を省き、その分を学習に充てることで、効率的に学習を進められるようになると思われます。また、日本全国どこからでも同じ授業を受けられるため、地域格差が発生せず、住む場所を選ばず質の高い教育を受けることができます。しかし、インターネットを活用すれば生徒の居住地は問題ではなくなり、地方でも都会と同じ水準の教育を受けられるようになります。

インターネット環境さえあれば受けることができるため、災害時や緊急時にも柔軟に対応できます。新型コロナウイルスの経験からもわかるように、予想外の事態が起こったとき、通常の授業は継続するのが困難ですが、リモート授業はネット環境さえ整っていれば授業を継続することができるため、学びを止めることになりません。授業を受けるためにカメラやマイクを使ったり、画面共有で情報共有をしたり、チャット機能でテキストを送ったりと、さまざまなパソコン機能を使います。それにより、身につくパソコンスキルは、大学生や社会人になっても使えるデジタル社会のリテラシーとなることでしょう。

★実証講座から見えてきたリモート形式の研修の特徴

〈メリット〉

- ・多様な講師を招きやすいので良い。
- ・活きた教材・経験を学ぶことができる。
- ・いろいろなものを作りやすい。
- ・アップデートして自分たちでつくっていくことが重要。

〈デメリット〉

- ・オンラインでリモートになっていくと、感じてもらう教材はどうしても薄く、または鈍くなるので、教員が確認をして気をつけなければならないこと。
- ・ファシリテート(説明者)の存在が重要。
- ・オリエンテーションを丁寧に行い、事前に可視化をする。
- ・オンラインホワイトボードなど、受講者と講師のコミュニケーションツールが重要。

参考：一般論としてのメリット・デメリット

○ ICT 教育のメリット

- 1 今までの授業では実現できなかった事ができる
- 2 受講者のモチベーションが上がる
- 3 受講者の情報活用能力を養える
- 4 受講者もダイバーシティ・トレーナーも楽しみながら、効率的な学びができる
- 5 受講者が研修に積極的に参加しやすくなる
- 6 ダイバーシティ・トレーナーが効率的に授業を行うことができる
- 7 ダイバーシティ・トレーナーの時間短縮が図られる
- 8 ダイバーシティ・トレーナー・ファシリテーター間での情報共有も簡単にできる

○ ICT 教育のデメリット

- 1 端末購入の負担がある
- 2 ICT 機器の管理や故障対応でダイバーシティ・トレーナーなどの負担増に繋がることもある
- 3 ICT 機器に苦手意識を持つダイバーシティ・トレーナーの負担になることもある
- 4 PC の機種や性能によって授業展開が遅くなる可能性がある
- 5 ICT 機器によって特性があり、作業が限定されることもある
- 6 ICT 機器を「使うこと」に気を取られると授業効率が悪くなる
- 7 受講者の想像力が低下する可能性もある

4-3. ハイブリッド(対面+リモート)形式

ハイブリッド授業は同じ内容の授業をこれまでの対面授業とリモート授業を同時に成立させる授業方法です。受講者は同じ内容の授業をオンラインでも対面でも受講できます。講師は対面で授業を行い、学生は自身の状況に応じて対面授業を受講するか同時双方向型のオンライン授業を受講するかを選びます。ただし、コロナ下では教室に入れる人数に制限があるので、対面かオンラインかをあらかじめ決めておく必要がある場合があります。受講者はその時に置かれた状況に応じて、オンライン授業を受けるか対面授業を受けるか選択できます。対面授業の実施が不可能になった場合にも、フルオンライン授業への移行が容易です。

教室環境の設定が重要となります。ハイブリッド授業ではリモート授業の様にノートパソコン1台では無理があります。iPad の様なタブレット端末を1台パソコンに接続し三脚を活用すれば、機動性のあるカメラとマイクの役目を果たしてくれます。ハイブリッド授業を行うには、最低でもこのくらいの機器は必要でしょう。教室と対面の両方の授業者を気にしながら講義を行うため、講師の負荷が高くなります。講師の負荷を減らすためには、情報機器事前のテストを欠かすことはできません。ハイブリッド授業の円滑なる運営のためには、これらの作業を行ってくれる視聴覚機器エンジニア兼 TA がいることが望ましいです。

それでもハイブリッド授業の授業運営ノウハウを蓄積することは教員や大学等の教育にとっての投資にもなると捉えることができます。

★ハイブリット形式の授業の特徴

対面形式とリモート形式を組み合わせた授業方法がハイブリッド形式の授業です。研修を主催する側は対面形式とリモート形式の両方を用意して、受講者の都合にあわせてどちらかを選択をしてもらうメリットがあります。

★補足

「ブレンド形式」というハイブリッド形式の応用も把握をしていきましょう。コロナ禍でのテレビ番組では定番となりつつあるスタイルです。スタジオにいるタレント、司会者の隣にモニター設置してあり、そこにオンラインで参加しているタレントがあたかもリアルに座っているかのよう映っているのを観る機会が多いでしょう。これがブレンド形式です。対面研修を行う際に、対面の研修講師とオンラインの研修講師の双方が登壇して、研修をすすめる方法です。また、受講生は集合型で研修をしていて、プロジェクタースクリーンを用いてリモート形式で講師の研修を受ける方法もあります。

4-4. 各種形式の特徴を活かした研修の進め方

(1) アクティブラーニング授業の展開

文部科学省による定義では、アクティブラーニングは「学習者の能動的な参加を取り入れた授業、学習法の総称」とされています。従来の教育や研修では、教員・講師が教え、生徒がそれを聞く、という一方通行の講義形式を採用していました。一方、アクティブラーニングは、グループディスカッションやディベートを通して、生徒自身が調査、発見をしながら課題の解決に取り組みます。従来の方向性とは真逆の学習方法と言えるでしょう。

ダイバーシティ研修では、おおよそ講師・教員が以下のトレーニングを経たうえで実施する必要があります。

【講師が身に付けるべきアクティブラーニングスキル】

- ① 受講生の発問方法のスキル
- ② グループワークのスキル(手順、方法)
- ③ レポートなどを用いて、受講者の振り返りを行うスキル(フィードバック方法も含む)

(2) 研修の展開方法の一例(オンライン形式の進め方)

- ① 事前説明(ファシリテーター等による事前説明や事前動画視聴)
- ② 参加者名簿をもとにグループわけをする(オンラインの場合等は画面上でのグループ構成に配慮する)
- ③ 授業前等に「事前課題」を提示しておくことで学習の動機づけとなる
- ④ 授業開始、出席確認、講師紹介など
- ⑤ グループワーク、発表、コメントを2～3回程度
 - ※随所に動画視聴を行うこともできる
 - ※グループワーク中では、「一人一言お願いね」「発表をするときに前にでてきて」などと補足助言する。
- ⑥ 講義のまとめと振り返り
 - ※次回課題の提示もあると良い

(3) その他研修をすすめるうえでの留意事項

異世代・異文化のダイバーシティ研修をすすめるうえでは、重複をするが、テーマ性が一見すると具体的では側面があるので、講師は主に以下の点に留意する必要があります。

- ・感じるための時間(グループワーク)をどのようにすれば伝わるのか。
- ・研修課題や教材紹介の方法や工夫はどの程度できるか。
- ・学習者同士の双方向の交流を促し、お互いを意識したり、相互に意識をしたりすると良い。
- ・リモート形式やハイブリッド形式であるとしても、講師と受講者、受講者同士の「共有

体験」ができたという感覚が持ちづらいのではないか。

研修や授業の進め方は、まさに講師の「腕の見せ所」と言える。しかし、授業設定や方法については環境設定を含めた事前の計画が必要となります。ダイバーシティ授業内容は、感覚や感性について学習する特性があることから研修内容の展開や方法については講師各位の授業方法の研鑽をする必要があると言えます。

4-5. 多様な受講生に対する配慮

○ 研修教育環境に関する配慮等について

Zoom というアプリの使い方に受講者や研修講師等が精通し、トラブルは減少しました。それに加えても、事前に受講環境を確認しておくことは重要です。

普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きいと考えられ、現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチシステムが重要だと考えられます。

リカレント教育のプログラムを標榜してきたが、在学生に対しても活用できる可能性があります。その意味でも、カリキュラムの「時間配分」が重要であり、教育効果を測定するために「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要があります。

教材を含めた教育プログラムの多言語化が求められています。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要性があります。

○ 多様な受講者が参加する場合について

「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられます。対面並びにリモートにおいても「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になります。

世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要があります。経験豊かなベテランの保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果があると考えられます。そして、若い時に実践していた「経験」を今思い返し、異世代交流実践の「『壁』は高くない」と、ベテランの経験知が、実践への一步を踏み出すことを促します。そこに世代間ギャップや経験値ギャップが生まれないように配慮する必要があります。例えば裁量や権限、上下関係があることに留意させましょう。

短時間の個人並びにグループワークでも、実施時期と交流内容について様々なアイデアが示されることがあります。

ー 1月:コマ回りなど昔遊び、お餅こね 7月:夏野菜の植え付け 9月:ふれあい遊び
一年中:体操、音楽、踊り

これらは、現場経験のある者の様々なアイデアが、動画を視聴するという「刺激」を通して蘇

り、現出させる効果があるからだと考えられます。

介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されています。それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともあります。

受講者が現有する力量に負う効果のほか、講師等の力量として、受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的になり、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性があります。これを克服するスーパーバイズ能力が求められます。

○ 本プロジェクトが意図した教育プログラムについて

先行研究や先行する実践事例で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれました。このことから、企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられました。

「わかりやすい」は、魅力的に感じられるようで、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようです。そのうえで、基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要があります。

研修の効果を考えて、次のような課題が残っていますので、アレンジして活用されることを期待します。

- ① 「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか
- ② 視覚からの情報の優位が顕著
- ③ 『ワークブック』は事前課題というよりも、ふり返り(事後)課題として、受講経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらう
- ④ そのような意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もある

【参考文献】

文部科学省「新時代の学びを支える先端技術活用推進方策(最終まとめ)」(2019) 文部科学省「教育の情報化の手引き-追補版-(令和2年6月)第2章」(2020)

(田村 禎章・渡辺 清美)

第5章 受講者評価の方法

私たちはとかく自分が評価されることに用心深くなっています。結果だけが通知される「入試」を経験し、多くの方は「トラウマ」を抱えているからでしょう。この教育プログラムでは「選別」型の評価を行う者でなく、「協働」するための位置を確認するために評価という手法を活用します。したがって、受講者に深い学びを提供し、それを確認してもらうために、評価に関する情報を受講者と共有するシステムとしました。

○ 「何ができるか」を確認

この教育プログラムを修了することで「何が出来るようになるか(知識・技能の構造化)」が、最優先の課題です。その観点に立てば、評価の視点として

- 1) 知識及び技能・・・何を理解しているか、何が出来るか
- 2) 思考力、判断力、表現力等・・・理解していること・できることをどう使えるか
- 3) 学びに向かう力、人間性等・・・どのように職場・社会と関わることができるのか

リカレント教育にのぞむ受講者は、職場からの派遣や即戦力としての期待を寄せられています。それは、職場に持ち帰って、即役立てられるような学びを、一人ひとりが獲得し、確かに身につけていることを証明する必要に迫られた学習ということになりかねません。

イメージを覆す、評価をしなければ、「あの研修はよかった！」につながらないでしょう。

5-1 評価について

そうはいつでもダイバーシティ・トレーナーとして、評価とは何かという基本は押さえておいてもらいたいと思います。簡単に「定義」や「形態」「手法」などを項目立てておきます。

「深い学び」を「知識・技能の構造化(「粒」を組み立てて、「塊」にする)」と仮定すれば、受講者が、知識や情報をインプット(内化)し、それをアウトプット(外化)する認知プロセスを活性化することが研修の役割になります。

インプット＝視聴、傾聴＝パッシブ・ラーニング(受動的学習)

アウトプット＝言語化、記述＝アクティブ・ラーニング(能動的学習)

知識の構造化には、3種の知識の獲得があるといわれます。

- ① 宣言的知識・・・「事実に関する知識」が獲得されているかを評価します。ここでは、評価の観点は、受講者が知識を「つなげる(構造化)」できているかを確認することになります。
 - 1) 個別の事実に関する知識が、数珠つながりで、概念的知識となる
 - 2) 中核(コア)概念と結びつく、ネットワーク化による構造化

- ② 手続き的知識・・・受講者が「手順、それを可能にするテクニック、方法に関する知識」を獲得し、連続した「パターン化」した一連の知識として習得しているかを確認します。
- ③ 宣言的知識と手続き的知識をつなげる・・・これをおこなうためには、思考スキルが必要です。受講者が学びをニューラル化＝【宣言的知識】と【手続き的知識】と【個性(資質・能力)】することになります。一人ひとりの個性に配慮し、それを受け止めて評価していくという仕組みです。

これをみると私たちは、点数で計れる「知識」と実践ができる「技術」に加え、その課題に臨む「態度・姿勢・意欲」を認めてほしいと願っているのではないのでしょうか。仕事を長く続けていくうえで、3つ目の評価点、「態度・姿勢・意欲」を明確に評価することが望まれているのでしょうか。

教育現場では、学習評価に関する研究がさまざまに進んできていると思います。学習評価の機能には、以下の4つがあるといわれています。

- 1) 指導と評価の一体化・・・講師が提供する研修プログラムは、常に見直され、改善を重ねながら受講者にとってふさわしいものとして具現化されていかなければならない。
- 2) 説明責任の遂行・・・学習評価は、その結果を伝えることに使われなければならない。学校という社会資本の存在や、教育という営みの公共性や社会性を保障することが求められています。
- 3) 自己評価能力の育成・・・学習評価は、子ども一人ひとりの確かな成長に結ぶつくものでなければならない。受講者に学習評価(評価規準や評価方法など)を明示するとともに、講師と受講者が、あらかじめ合意して行うものでなければならない。
- 4) カリキュラムの評価・・・編成した教育課程の改善に資するものでなければならない。

まとめれば、学習評価とは次のように言えそうです。

- 1) 教育課程にも、受講者自身にも、地域や職場にとっても機能すべき重要な行為である。
- 2) 誰もが分かりやすいものであること、複雑ではなく簡便であること、個人や実施者によって違いが生まれるのではなく安定的であること
- 3) 多くの講師(マイスター認定者)が理解し、実施できるものでなければならない。
- 4) 「いつでも、どこでも、だれでも」実施できるもの。

5-2 「学び」を評価するダイバーシティ・トレーナーの見取る力

「学び」の成果を見取る力は、ダイバーシティ・トレーナー間でかなりの差があると考えられます。同じ研修(授業)を見ていても、「こういう受講者の学びがあった」と丁寧に語れる講師とそうでない講師がいるでしょう。ゆえに、受講者の姿を「見取り」、評価する「ぶれない仕組み」が必要になります。しいていえば、そうした「ぶれない評価」でできなければ、本人の評価に委ねた評価を行うしかないことになります。

○ 「ぶれない評価」のために

「ぶれない評価」を行うために、ダイバーシティ・トレーナーはどこを、どのように見て受け取り、学びの状況を把握していけばよいのでしょうか。

例えば、グループワークは「参加度」という言葉が使われます。よく発言する生徒や受講生の印象が良く、そのまま評価してしまうことがないでしょうか。それは「学び」の評価とは言えない場合もあることに留意しておきましょう。「グループワーク」という学びのスタイルからその特徴を抽出すると、次のような構造になります。

【アクティブラーニング】＝「思考の活性化」「身体の変化」

+

【話し合い活動】＝対話の量と質

＝個々の受講者が一定の長さの文章で語れるか＝量

ただの「おしゃべり」になっていないか＝質

↓

「広い目、長い目、基本の目」による【評 価】

空間軸、時間軸、態度・姿勢

上述のようにグループワークでの態度をとらえると、グループワークの中で注目すべき A が、今回の講座で「よくしゃべり、立ち上がって自分の主張をする」という事実に基づき、この回の評価を行うとします。どのように評価したらよいでしょう。

・いつもそうだから「S」 ・今回は活躍したから「S」 ・いつもと違うから様子見「保留」

本教育プログラムでは、第 1 章「1-1ダイバーシティ・マイスター教育課程の概要」で示したように、受講者が所定のプログラムを受講し、自己チェックをするという自己認識に規準をおいて、プログラムの修了と「マイスター」の認定を行うという仕組みとしました。

そこには「ダイバーシティ感覚」という理念を広く日本社会に広め、社会をダイバーシティ化していきたい。それによって、日本社会の隅々まで、周縁化され、見捨てられた方々一人もいないようにしていきたいという願いがあるからです。

以前の日本人は「自己に厳しい」といわれました。しかし、平成以降に生まれ、育ってきた人々は「自己に優しい」といわれます。生き方そのものに世代間ギャップがありますので、ダイバーシティ・トレーナーと受講者の間でこのギャップを埋め、適切な評価を行う必要があることを念頭に入れておいてほしいのです。

5-3 「ルーブリック」と自己チェック

受講者が行う「自己チェック」は、この教育プログラムを提供する側の到達してほしいと考えている規準があり、それを提示する形式になります。

先に示したように「評価されたくない」気持ちに逆らい、「修了した」「認定する」を行うのですから、提供側に明確な「修了／認定」の根拠が求められます。

それを示す、一つの試みとして、「自己チェック」の裏に、「ルーブリック」を構築しています。

○ ルーブリックとは何か

ルーブリックとは、学習到達度を示す評価基準を、観点と尺度からなる表として示したものです。受講者・学習者のパフォーマンスの質を評価するためのツールとして使用されています。

ルーブリックを用いると、評価者による評価の偏りを少なくし、明示された評価基準によってより細かな評価をすることができます。

パフォーマンス(参加度合)を見る場合、その評価が、評価者によって異なりやすいので「できる／できない」の二分法では、高度な能力を適切にとらえることができません。そこで、「どの程度できたのか」という段階的な評価(本教育プログラムでは「4段階」)によって、把握すべきです。そこで、評価者間で一定の信頼性を確保するために、複数の水準(レベル)を設けた評価基準として、ルーブリックが重要な役割を果たすといわれています。

○ 学習評価を意図的・計画的に整理した評価の計画(4つの要素)

- 1)いつ ..評価時期や評価場面
- 2)誰が ..評価者
- 3)何を ..評価規準
- 4)どのように ..評価方法

○ 基準と規準

評価規準・・・「規準」「クライテリオン(到達目標)」による質的な評価・・・何を
評価基準・・・「基準」「スタンダード(標準)」による量的な評価・・・どの程度

ルーブリックによる評価規準の設定のプロセスは、次の通りです。

- 1)単位(学習活動のまとまり)を構想する → 本講座では領域と科目を設けました
- 2)評価規準を設定する → 同じく学習目標とワークを対応させる仕組みにしました

3) 評価規準、プログラム開発の意図、学習活動を互いに照合して見直す → 今後の課題

参考にルーブリックを作成するための視点を提示しておきます。

○ 深いスキル(規準)の種類:

多面的にみる、順序立てる、焦点化する、比較する、分類する、変化を捉える、関係づける、関連付ける、変換する、理由づける、見通す、抽象化する、具体化する、応用する、推論する、広げてみる、構造化する、要約する、評価する

○ 評価規準例

- ・見付けて～思い起こして、感じて、気にしながら、意識しながら
- ・比べて～特徴でまとめながら、違いで分けて、順序を考えながら
- ・たとえて～知っていることを表しながら、関連付けながら、置き換えて、見立てて
- ・試して～実際に確かめながら、調べたりやってみたりして、練習しながら
- ・見通して～思い描きながら、予想しながら、ふり返って
- ・工夫して～生かしながら、見直して

○ 思考・判断・表現の描出 ・・思考ツールで表す(課題(修了試験など)の出し方)

- ・ベン図・・・異なる対象を比べて考えたり、対象の特徴を分類して考えたりする
- ・ウェビングマップ・・・思考を拡散させ、関連付けて考える
- ・ピラミッドチャート・・・多様な情報や意見を1つにまとめたり、より良い考えへと練り上げたりする

本講座の評価規準は、異文化交流や異世代交流に関する多くの場面や状況、対象としての事実に関する宣言的知識(理解)と手続き的知識(実践)が関連づけられ、自由自在に獲得した学びを活用できるように受講者になることを目指しました。

受講者が自分自身の成長を発見したり、成功や達成に至る要因を明らかにしたりすることは、言語化による自己変容の自覚、手ごたえの実感を受講者に与えます。その意味でも学習の評価は、受講者の視点に立つ評価であることが極めて重要なのです。

まとめ

- ・評価は、変化や変容を価値判断し、次に生かすことが多い。
- ・評価の「結果」は、次に生かす発想をする。
- ・評価を次に生かすとは、次の学びの「計画」に生かせるようにすること。
- ・評価規準を設定し、評価の計画を立案することは、研修の質を高め、研修課程の質を高める。
- ・評価のイメージは、「結果の診断」「数値化」「評定」=「受講者の品定め」っぽくなることに注意。
- ・評価と研修の計画が連動し、評価と研修課程の編成とが深くかかわり精度を上げる。
- ・研修の精度を上げるためには、評価基準の設定方法や価値判断基準が、公になっていなければならない(ブラックボックスではダメ)。
- ・研修による学習で、知識の粒を獲得し、その粒が確かに機能し、自在に動き回れるような「駆動力」を持ち、構造的に獲得されていることが求められる。

【参考文献】

- ダネル・スティーブンスほか／佐藤浩章監訳『大学教員のためのルーブリック評価入門』
(2014)玉川大学出版部
- 濱名 篤「教育講演「社会福祉教育研究とルーブリック評価」」『日本社会福祉教育学会第 3
回春季研究集会』(2013)
- 梶田勲一『教育評価第 2 版補訂 2 版』(2002)有斐閣双書
- OECD 編／松田岳士訳『学習成果の認証と評価 働くための知識・スキル・能力の可視化』
(2011)明石書店
- 田代直人他『新しい教育の原理 現代教育学への招待』(2010)ミネルヴァ書房
- 田中耕治『教育評価』(2008)岩波書店
- 高浦勝義他『ルーブリックを活用した授業作りと評価 ①小学校編』(2006)教育開発研究
所
- 高浦勝義『絶対評価とルーブリック』(2004)黎明書房

(宮嶋 淳)

資料

1: ダイバーシティ・トレーナー養成研修(実証講座)から得られた発話・コ

メント

- 異世代交流について話を聞いたことはあったが、何から取り組んでよいのかわからなかった。動画を観て、色々なやりかたがあることが分かった。
- クラス内の取り組みから園全体に広がれば、大きなこともできると思う。園内の小さな活動から地域に結び付き、それが引き継がれて園の歴史になっていくのだと感じた。
- 自分の子どもの小学校では、おやじの会の活動が盛ん。デイキャンプやバザーでの焼き鳥などをやっており、子どもが小・中学生の年齢位からやるものだと思っていた。ひとつの活動が、少しのきっかけでどんどん広がっていくのだと思った。
- ハムづくりの動画を観て、実際には「どのようにしたら、できるのか?」「感染症対策は?」など疑問もでてきたが、新しい発見ができた。
- 子どもの通っていた幼稚園にもおやじの会があった。動画を観て、自分が経験した異世代交流の場面を思いだした。地域の人を巻き込んで夏祭りなどをした。
- 以前の職場では老人ホームが隣にあり、子どもたちと高齢者のふれあいがあったのを思い出した。自分でも役に立てたらいいと思う。
- 何かしなければと重く考え込むのではなく、子どもと高齢者が少し遊んだり、話したりするだけでも楽しむことができる。
- 特別な行事がなくても、高齢者が保育園に遊びに来る機会を作ればと思う。動画を観ていて、高齢者が嬉しそうにしていた。
- この動画の交流場面であったように、子どもたちと高齢者の交流は、最初、探り探りでも、最後にはお互いが楽しみにできるような場所を作れば良いと思う。
- 高齢者にとって、普段のリハビリだけでなく「ここに来れば子どもたちの元気な顔が見られる」という楽しみにつながるとよい。
- 今後、1~2時間程度の交流から少しずつ取り組んでいければと思う。
- 子どもたちは高齢者に対して気をつけることや言ってはいけないことなどを学ぶことができる。高齢者は体も元気になり、子どもからもパワーをもらえる、生きる楽しみのある場所になっていけるのではないかと思う。病院、施設、保育園、デイケアといったさまざまな施設があるなら、その特徴を活かして、交流の場として確立していきたい。
- ダイバーシティ、異世代交流感覚を身につけて入職すれば、新しい風を吹かせることができる。
- 現任教育(職場の研修)としても、メッセージ性のあるVTRなので良いと思う。
- ワークブックも分かりやすい表現で良かった。ワークブックの内容の実証も必要である。動

画教材とワークブックをセットにして、ワークブックの演習を行うシミュレーションが今後、必要である。

- 2時間という時間の中では、動画とワークブックを行き来して活用しきることは難しい。
- 予習・復習を組み込んだイメージなので、個人学習にも使える。
- オフライン研修とオンライン研修では、動画教材とワークブックの活用方法が異なる。
- お正月に保育園にお年寄りを呼んで、一緒にコマ回しや箱作りをし、一緒に食事をするのはどうか(感染症対策が必要な今の時期は難しいが・・)。話をできる機会を持ち、笑顔で過ごせればと思う。
- 山形の保育園では一緒にお餅をこねる機会があった。作りながら昔の話をし、なぜこれをするのか?などの会話が生まれていた。
- 敬老週間にお年寄りとのふれあい遊び、肩たたきなど、自分のおじいちゃんおばあちゃんをよく知らない子どももいる。子どもが、自然に労わる気持ちを持てるように触れ合ってほしい。
- 7, 8, 9月頃に、近隣の老人ホームやデイサービスの高齢者と一緒に、夏野菜の植え付けと収穫を行う。近くの畑を借りることができると良い。高齢者には野菜作りや畑仕事に長けている人もいるので、子どもたちが色々と教わる良いきっかけになると思う。
- 親が入院していた時、車いすに座ってもできることを職員の人がやってくれていた。体操や音楽を聴いたりすることが一番楽しかったと話していた。子どもたちも踊りや楽器が好きなので、歌を歌いながら演奏をし、元気に体操している姿を見せる機会があると、高齢者も元気をもらえるのではないか。

2: 実証講座から抽出された講座の効果

- 地域との関わりが保育園ではなかなかできていない。この研修にヒントをいただいた。
- ハードルを高くしなくても、やりやすい方法で取り組めることが分かった。
- やりたいことは色々あるが、環境が整っていない側面もある。
- 運動会や餅つき大会に高齢者の参加を呼びかけたが参加が少なかったため、地域性もあるのか取り組みにくいのも現状。
- 動画で観た「かしのき保育園」では、子どもが卒業しても親との関わりを続けていることが印象に残った。そこから地域とのふれあいの場ができていくのではと感じた。
- 孫ができるまでお付き合いできる人たちが増えることも考え、始めてみるのも良いと思った。
- 世代間交流というと高齢者との交流が思い浮かびやすいが、小学校・中学校との交流に目を向けても取り組みやすいことがありそう。
- 小・中学校の頃に小さな子どもたちから褒められたり、頼られることが心の糧になる。保育園の子どもたちは、小学生、中学生に憧れて、「あんなことができるようになりたい」と思

う、そのような交流も考えていきたいと思う。

- 参加者の発言(コメント)に対するレスポンスは、参加者の発言をどのように講師・補助者が受け止めたか、研修を行う上での受け止め方のモデルとなる。すなわち、グループワークにおけるコメントは、ライブ・スーパービジョンでもある。そういう認識をもって、講師用テキストに活用したい。
- グループワークの様子を見ていて、現場の職員さんであるということもあり、すぐにいろいろなアイデアが出てきている様子が分かった。人数が多ければ、もっと盛り上がったかもしれない。
- 業務終了後 2 時間の設定は確かに厳しいと思う。1chapter に絞って 1 時間を何度かやるという工夫はできるかもしれない。
- 各ワークシートへの書き込みを行い、グループワークの時間も設けるとやはり時間がかかる。
- 動画視聴やアンケート入力を講座の時間内に入れ込んでいるが、オンラインで行う研修の効果測定という視点で、構成を見直す必要がある。
- ダイバーシティの意義について丁寧な説明があったため、受講者もワークシートやアンケートに何を書き込めばよいか分かりやすかった様子。
- 受講者が社会人のためグループワークでも具体的な意見が出ていた。受講者が学生の場合は、現場の経験から話が膨らむことは考えにくいので、ワークの課題や発表内容を工夫する必要がある。
- このような国レベルの事業で行っている研修は受けたことがなかった。でも、オンラインだからこそ、離れた場所にいる講師からも講義を受けることができ、勉強になった。
- グループとして、4 月に保育園が開園になるので、良いタイミングで異世代間交流の研修が受けられたのではないかと思う。
- 家庭持ちの職員が多いため、研修の時間設定的にもあまり人を集めることができなかった。職員の意欲の問題もあると思うが、仕事が終わってからの 2 時間の研修の設定は厳しいかもしれない。1 時間の講座であればもう少し参加者が増えるか。業務時間内で、全員は難しいが、各拠点から 2 名ずつくらい、16 時～の設定ならば調整次第で可能性が広がるかもしれない。
- 動画教材では、自然な交流の様子が見られ、心を打たれる内容だった。
- 普段、受講できない講座を「出向かない」で受講できるメリットは大きい。
- 現場のニーズに即した研修プログラムの提供は重要であり、ニーズ・キャッチシステムが重要だと考えられる
- 「短時間で、受けやすく」が保育・介護現場では重要な研修ニーズと考えられる。
- 「事前学習」「事後学習」をどのようにアレンジしていくのか、課題が残っている。
- 基本的概念やキーワードについては、丁寧に説明する必要がある。
- 受講者の「知識」や「経験」に差がある場合、グループワークの話題の広がりが限定的にな

り、学びの深さと広がりが未熟なままになる可能性がある。

- 先行研究や実践で認められる異世代間交流の効果や特徴を、受講生が言語化してくれている。
- 受講者は1年生のため、異世代交流のイメージは湧きづらかったと思う。現状は子どもとの関わりは少ないが、これから実習や仕事が始まったときには、新たな出会いがあると思う。今日学んだことを、今後役立ててほしい。
- 講師の言葉がとても聞き取りやすかった。(学生より)
- 動画教材のキャラクターがかわいい。楽しかった。(学生より)
- 動画を見て設問を理解するまでに時間がかかり、少し難しかった。(学生より)
- もう少しメモをとる時間が長いと良かった。(学生より)
- 今回は留学生が4名(中国人3名、インドネシア人1名)。英語版があると良いとの意見が出た。
- 13時前から準備していたが、PC やスクリーン、音声のセッティングに手間取った。
- 企画者が意図したコンセプトに受講者が素直に反応し、感性的側面での満足が得られていると考えられた。
- 教材を含めた、研究プログラムの多言語化が求められている。今後、国際的な社会実装化も視野に置く必要がある。
- Zoom というアプリの使い方に、精通してくれば、トラブルは減少するだろう。
- 事前に受講環境を確認しておくことは重要である。
- リカレント教育プログラムだが、在学生に対しても活用できる可能性がある。
- 「わかりやすい」は、魅力的に感じられる。
- カリキュラムの「時間配分」は重要で、研究効果を測定するためには欠かせない。したがって、「コマシラバス」をきちんと整備し、検証する必要がある。
- 対面も、リモートも「グループワーク」を行う場合、メンバー間の「信頼関係」が重要になる。世代を超えた受講者が集まる場合の「その場での」「信頼関係づくり」を工夫する必要がある。
- 経験豊かなベテラン保育士にとって、動画の視聴は「経験の再発見」になる効果がある。
- 若い時に実践していた「経験」を、今思い返し「『壁』は高くない」と、経験知が促している。それは、裁量や権限の拡張によるものか。
- 現場の経験のある受講者の方々からは、様々なアイデアが、動画を視聴するという「刺激」を通して、蘇り、現出される効果があるようだ。
- 介護現場の日常、保育現場の日常、それぞれを知りあえば、お互いを生かし合い、楽しめる要素は「日常」の中にたくさんあることが理解されている。
- それは、機材の使用方法をマスターするだけで、オンライン下でも実践できるし、オンラインの方がやりやすいこともある。
- 動画を通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。

- 研修の効果を考えると、視覚からの情報の優位が顕著である。
- 『ワークブック』は、事前課題というよりも、ふり返り(事後)課題として、研修という経験をまとめておく「整理ノート」として活用してもらえそうだ。その意味では、さらに「メモ欄」を工夫する必要もある。
- 動画やワークを通して、主催者側が伝えようとしたことが伝わっているようだ。

3: 実証講座(完全リモート形式)の印象

- 音がなく、マスクで表情も分からないのは、きついですね。
- カメラが回ることに、抵抗感があるのかも。
- 受講者に関する情報(性別構成割合、資格:保育士?幼稚園教諭?両方?)がほどほどであると良い
- 進行中の連携・情報交換も「チャット」機能(グループワークを邪魔しない、チャットは良いですね!)を使うことで可能
- 受講者の近況、共通項(・来週から幼稚園に2週間の実習に出ます、・近くに行つて、音は拾えますか、・話は盛り上がりつつある様子です)も分かると展開させやすい
- リモートの場合の「会場=集合側」の雰囲気(・伝わりにくいですか?)をどう把握するかが課題
- カメラの使い方も工夫(・どうですか?広報カメラを広角にしました、・会場全体よりクローズアップの方が、わかるかも、・今の感じ)が必要
- グループワークの進行に合わせて、変化する学生の動き(・Q1・2のときと、Q3では、だいぶ違いますか、・盛り上がりとか、・Q3 だいぶ違います)の把握
- グループワークの「発表」→「連携」→「調整」(発表者の声が聞こえませんでした。マイク大きくなりますか。)
- 「90分」でなく、「60分」を1コマで組み立てるのもありかも。
- リモートの場合、講師が受講者の様子を確認する方法に特に留意する必要があり、受講者の様子を確認でき、研修会場における機材の取り扱い方に精通したチューターを配置することが望まれる。

4: 異世代交流実践のためのアイデア

- 園では 20 代から 60 代までの3世代に渡って一緒に働いている。
- 子どもの自己肯定感を乳幼児期から。できない時から、その能力がない時からその子どもが意欲的に取り組むような対応を当たり前にしていく。
- ここに来て来年で 50 年。40 年近くに渡り、毎年 11 月に〇〇を行っている。保護者も巻き込んで、現役だけではなく卒園した保護者も含めて大勢が参加する。
- 親が子どもへ、おじいさんが若い親たちへ伝承する。夏場は、大人のための夕涼み会。
- 有名な行政の長、週 2 回だけ仕事をしよう。色々な課題を色々な角度から。
- 情報を共有するだけじゃダメだ、価値観も含めて共有していくことが必要だ。共有したら共感が生まれ、共感から行動が生まれ、それが長続きする為には面白さだ。
- 「直接体験の積み重ね」が、色々な人を受け入れたり、助言ができたりできる力。
- 制度にしちゃうとやらなきゃいけないと思う。そういう若い子が増えるデメリットも。
- 意外と都心部の方が、銭湯がいっぱいある。
- 都心は良い世代間交流の場になっていて、近所のおじいさんや交流をした人たちが、今日の午後銭湯に行くんですということが分かった瞬間に、一緒についていきたいみたいな感覚から、交流が生まれた。保育園で使わなかったとしても、交流で覚える。
- 町内会の会合と老人会の会合を保育園の空き保育室を、無料で貸し出す。
- 転倒による怪我みたいなものへの配慮、感染症とともにリスク管理。
- 異世代間交流について、本当に貴重な時間なのでやり続ける以外の選択肢はない。
- 40・50 代の園長たちは、全員はやるべきであると考え、自分たちの意志でやります。
- 困ることと必要な配慮はあるけれど、デメリットだと思ったことは一度もない。
- 20 代の保育士にとって、とても必要な経験の積み重ねとなっている。
- 自身の中の保育士中心の保育とか、子ども中心の保育とかみたいなのところの葛藤を、自然に乗り越えていけたりするようなプロセスにさりげなく触れられていたら面白い。
- 学生さんには学生さんの視点があって、うまくいなくて色々修正していくという経緯が面白い。スマートフォン上で、エントリーしたものを全員、人の分まで閲覧ができる。
- 自然な形で、子どもと高齢者が過ごしていた。
- 多世代の交流は、いいものだなと感じて、多世代が暮らせるシェアハウスを建てた。
- 「職員間で意見の相違等困ったことや解決しなければならなかったこと」があったとき、地域に困りごとを投げかけて、地域の人に参画してもらうことで解決できた。
- 参画してくれた人の生きがいくくりになっている。「自然に生まれる」ということが大事だと語っていた。
- 子連れ出勤。
- 「自分らしく生き生き過ごすこと」、皆が生き生き暮らすためには、意見の食い違いや面倒くささが必ず伴う。コンセプトとしての「ゴジカラ村」～五時から交流、五時から生き生き。単

なる交流ということよりは移り住んでくる人たちにとっても故郷になるように、それぞれの場所で色々な形で交流がなされている。

- ナチュラル型の異世代交流。居住型と活動型という分け方
- 我々の気づきとしてなるほどと感じたのは、異世代間交流をしましょうという枠組みを先に作ったわけではなく、自然発生的に生まれた。
- プログラムや枠組みを作って交流するということではなく、本当にナチュラルにできてきてそれがまた継続できているということ。
- 色々な人が入ってくることで、もめごとは日常的に起きるのだけれど、それは人が暮らしているのだから当たり前、もめごとをプラスに捉えることで継続してきた。
- 長は「元気に挨拶」と背中に書かれたユニフォームを着て街を歩いている。
- 長の理念は「里山を残したい」、原風景としての故郷(ふるさと)を残すということ。
- 里山で子どもたちが駆け回ることによるケガのリスク。
- 若い人には分からない高齢者の知恵がある。
- 人はもともと群れる本能を持っているにも拘らず、その群れ社会を阻害するような要素がある。なのに、関係性が切れてしまっている。新しい社会を作りたいというエネルギーを発散。環境は人を育てるというのは事実。
- 人がどう環境とうまくマッチングして、子どもと関わっているのかによって見え方が違ってくるのではないか。
- 「マイホーム」が成り立たない状況が日本の社会にまん延している。
- 子どもが成功する姿を見る。「ああそうか」と納得できることがある。
- 子どもたちが薪を割って釜でご飯を焚いて、地域のお年寄りにお届けして一緒に食べる
- 子どもの可能性や地域の方々の対応が信頼関係を引き出し、いい形で実践している。
- リスクを先読みして、子どもの可能性を信じてできるのではないかと感じる。
- 実際に活動していて、歴史も長く、地域ぐるみで活動している。
- 課題があっても、克服しながら積み上げながら改善して継続している。
- 「まちづくり」というところまで広げて考える。段階的に積み上げていく。
- 特に土日もやっていたものですから、保育園を使えない日曜日に働いているお母さんが来たりすることがありました。
- 土地柄、都会でもないし田舎でもないという中途半端なところで、頼れる身内がないけれども、24時間預かってくれるような民間の保育施設がある。
- もう1人のおばあちゃんは「いいじゃない、子供が脱いじゃったんだから脱がせておきなさいよ」と言う。
- 順番どおり食べなきゃいけないとか、子供なんか好きに食べさせておけばいいのよという、自由派としつけない派。やっぱり一番相性がいいのは2歳児に結構限定されてくる。
- 親離れが多少できるようになって、その場に慣れてしまうと、際限なく遊び続ける。
- 何度も何度も同じことを繰り返して、「見て」「見て」と。多少、認知のある高齢者というのは、

何度も何度も同じことを繰り返していることに、別に違和感がない。

- 知的障害の方や精神障害の方、いわゆる社会の中で生きていくことが難しい、福祉のサービスを使わないとちょっと生きていくのがしんどい人たちが集まった中に、多様な人たちがいたほうが、その相性のバリエーションがたくさんとれる。
- 多様なものの見方、子育て・介護観、子育てに対する感じ方、介護に対する感じ方をやわらかく。「やわらかく」というのがすごく難しく、かつ大事。感じ方はみんな違います。
- 価値観はそれぞれ違う。細かいことが一つ一つ違う。それを生活の場では出し合わなければいけない。ちょっと難しいなというような人があらわれたときでも、「まあまあ」と言ってみんなが受け入れる度量、土壌がある。
- ルールがないとその場が壊れてしまう。ルールというのは何かというと、その時々でつくられる、その日のルールだったりするし、その時間帯でのルールだったりする。
- それは、その時その時の、いるメンバーでの話し合いによって行われていく。
- 4歳5歳だと、もう当然、2人で遊んじゃうんですけれど。
- 1つの集団にしか所属できない状況というのは、生きていく上で、子供にとってしんどい
- 最初は20代ばかりの法人だったのですが、みんな40代になってしまいました。
- 福祉の場を使ったコミュニティ～漬物交換、お漬物のできる世代があまりいない。
- 簡単に能力を引き出せちゃうのは、やっぱり子供をあやす。身体機能の部分では、子供を追いかけるとか、子供が危ないことをしていると、そういうおばあちゃんというのは自然と体が、立ち上がって行ってしまうので、座りきりにならない。
- ふだんだったらぼーっと、スタッフが声をかけなければこうしているおばあちゃんでも、子供がその辺をうろうろしていると、そのたびに、大丈夫かな、大丈夫かな、と、こういう運動し続ける。
- 生活は、作業ではなく、自分が主体となってやろうとするときに力が発揮される。
- 年配の女性に特に、子供のことにに関して、面倒を見ようという母性の力が働いたときには、昔の力がよみがえってきて、機能が戻ってくる。地域公益に発展した。
- 小学校のお友達とかを連れて遊びに来るような、まさしく地域に開かれた施設な空気感が生まれてきたんじゃないかなと。
- リスクマネジメントをしなければいけない。
- どうしても特養だと皆さん高齢者なので、高齢者のコロニーの住人になるわけです。
- そこに子供たちがいる、ほかの高齢者もいる、お母さんたちもいるという環境でご飯を食べるとなると、いつもご飯を食べていなかった方が食べたりするんです。
- ナイトサービス。最初は1名のボランティアさん。あの人の本業は何なんだろうね
- 屋上で野菜をつくったり、園芸クラブに地域の小学生が来てくれたり。
- 演劇とかも、日中、外に出てお芝居をする場合は勤務とします。
- 買い物送迎支援、地域の子供たちを集めて、子ども食堂、地域ニーズにアウトリーチをかけて。自転車に乗って。地域ニーズ、地域課題として、送迎支援が全部連鎖している。

- 専門学校の活用。
- 昔の遊び。
- 女性の高齢者は、特にイケメンが好き。イケメンでマナーがよかったら、もう、その子に集中して、積極的に話しかけに行きます。その子のうわさもします。女性の利用者はイケメンが好きって、これは全国共通かなと。
- その現場に出くわしたスタッフのストレスマネジメントも、その後必要になってくる。
- 向こうが全然準備ができていなくて、場当たりの＝リスク。
- 今、ニュータウンの中で生活しているせいもあり、高齢者との接点ってかなり意識しないと、核家族で、じいちゃんばあちゃんと生活している子供たちは、もちろんいないわけで、かなり数は少ない。子供が自由に来ることによって、グループホームの人たちが否応なく接点を持ち、元気になっていく。
- 国の制度・施策の活用
- 中学生ぐらいになると、交流離れ。授業で来るとか学校ごと来るということはあっても、自発的な交流に来るというのはなくなっていく。

執筆者一覧

編集 宮嶋 淳(中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授)

第1章

- 1 宮嶋 淳(中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授)
- 2 佐々木 綾子(千葉大学大学院 国際学術研究院 国際教養学部・准教授)
- 3 宮嶋 淳(中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授)
- 4 渡辺 清美(サイボウズ株式会社)

第2章 蔵本 孝治(異文化間交流部会 部会長)

第3章

- 1 今井 七重(中部学院大学 看護リハビリテーション学部 看護学科・教授)
- 2 岩上 由紀子(学校法人川口学園 早稲田速記医療福祉専門学校 看護福祉科・学科長)

第4章 田村 禎章(ユマニテク短期大学 幼児保育学科・准教授)

渡辺 清美(サイボウズ株式会社)

第5章 宮嶋 淳(中部学院大学 人間福祉学部 人間福祉学科・教授)

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
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(2019～2021年度)

2021年版
ダイバーシティ・トレーナー養成講座
異世代間交流マニュアル
Ver. 2.2

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

発行年月日	令和4年2月22日
発行	小林 光俊 (事業代表者) 〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-16-6 宇田川ビル 6階 学校法人敬心学園 電話 03-3200-9074 FAX 03-3200-9088
編著	異世代間交流部会
監修	川廷 宗之 (事業責任者)
印刷・製本	城島印刷株式会社 〒810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6 電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411
