

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

no.36

2015

専修教育

巻頭特集

職業実践専門課程

さらなる充実をめざして

- 「職業実践専門課程」の現状と今後について
- 事例発表

小特集

専修学校中堅教員研修について

- 実証講習会Ⅱ 教育・指導力向上
(ファシリテーションの効果を実感する体験学習)
- 実証講習会Ⅲ 学級経営・学生対応
(学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)

これからの日本の教育の在り方について

(独)日本学術振興会 理事長 安西祐一郎



巻頭特集/職業実践専門課程

さらなる充実をめざして

- 03 「職業実践専門課程」の現状と今後について
文部科学省 専修学校教育振興室 白鳥 綱重 室長

- 06 事例発表
湘南平塚看護専門学校

- 10 事例発表
麻生情報ビジネス専門学校

- 14 「専門学校これまでとこれから」
全国専修学校各種学校総連合会 事務局長 菊田 薫

- 17 「職業実践専門課程」の概要と認定状況

小特集

専修学校中堅教員研修について

- 18 平成26年度 中堅教員研修カリキュラム
実証講習会Ⅱ 「教育・指導力向上
(ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」
専門学校YICグループ統括本部 統括本部長 岡村 慎一
キャリアサポートOffice Aoki 青木 慶子

- 26 平成26年度 中堅教員研修カリキュラム
実証講習会Ⅲ 「学級経営・学生対応
(学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」
専門学校YICグループ統括本部 統括本部長 岡村 慎一
都留文科大学特任教授 品田 笑子

第24回経営戦略セミナー

- 38 「これからの日本の教育の在り方について」
(独)日本学術振興会 理事長 安西 祐一郎

全国高等専修学校協会 総会研修会

- 44 「小さくても光り輝くブランド」
株式会社クエストリー 代表取締役 櫻田 弘文

専門学校留学生受入担当者協議会

- 52 「非漢字圏留学生の受入事例について」
赤門会日本語学校 常務理事 新井 永鎮

- 58 教科「職業とキャリア」のご紹介

- 60 専修学校1年間の歩み

さらなる充実を めざして

❑ 「職業実践専門課程」の現状と今後について

文部科学省 専修学校教育振興室 白鳥 綱重 室長

❑ 事例発表

湘南平塚看護専門学校

❑ 事例発表

麻生情報ビジネス専門学校

❑ 「専門学校これまでとこれから」

全国専修学校各種学校総連合会 事務局長 菊田 薫

❑ 「職業実践専門課程」の概要と認定状況

「職業実践専門課程」の 現状と今後について

文部科学省 専修学校教育振興室 白鳥綱重 室長



「職業実践専門課程」の現状

平成 23 年の中央教育審議会で示された「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申、いわゆるキャリア答申の中で、職業実践的な教育のための新たな枠組みを整備すること、及び既存の高等教育機関において新たな枠組みの趣旨をいかしていく方策を検討することについて提言がなされました。これを踏まえ、専門学校において「先導的試行」という位置づけとして「職業実践専門課程」が平成 26 年度よりスタートしました。

その特色は、学校組織として企業との連携を行っていく方法を具体的に示していることにあります。また、専門学校側から社会に対して積極的に発信していくことで透明性を確保し、専門学校の質保証・向上を図ることが、もう 1 つの大きな柱となっています。

各専門学校においては、職業教育の質の向上に向けて取り組んでいただいている一方、認定に際して、虚偽申請という残念な事案がありました。これは、「演習・実習等を企業と連携して行う」という点において、連携先として示された企業と実際には連携を行っていなかったにも関わらず、行ったものとして申請されていた

ことが判明したものです。このような場合、認定取消の翌年度から起算して 3 年間は新たに職業実践専門課程の認定は行えないという厳しい対応となります。また、そもそも、職業実践専門課程は、認定がゴールではありませんので、各専門学校は、優れた取組をさらに進めていただくとともに、最新の情報を公開、発信していただきたいと思います。

具体的な認定の要件につきましては告示で定められており、その目的、趣旨を含めて記載されているのが実施要項になります。昨年度認定した時点での留意事項、また気になった点について、若干補足してご説明したいと思います。

教育課程編成委員会の役割

企業等との連携における、教育課程編成委員会の設置においては、当該専攻分野に関わりのある企業等の方に入ってくださいと、また委員会では企業等の委員の方からの意見を踏まえて、自身の学校や学科でこういった取組が可能なかを理解し、必ずカリキュラム編成に活用していくことが求められます。例えば、工業分

野の専門学校にて、自然エネルギーに関わる太陽光発電装置、スマートハウスに関わる意見が出され、実習として具体化するケースなどが考えられます。

教育課程編成委員会の取組で重要なのは、委員会を開催したという事実ではなく、その場で出された意見を活用して教育課程の編成を行う点にあります。教育課程の編成までやって初めて、要件を満たしていることになります。

実習、演習等においても、実習等の実施ということだけでなく、企業等と協定書を締結した上で実習前の事前研修や、実習後のフォローアップを行いながら、最終的には成績評価、単位認定までが1つのサイクルとしてなされているかどうか、これが重要になります。

これに加えて、企業等との連携による教員の研修機会の確保が必要です。研修についてのポイントは2つ。1つは、最新の知識、技術、技能を教員が身につけられること、そしてもう1つは、的確な指導力をあわせて修得できることです。教員に対して、これらを目的とした研修の機会を確保し、計画的に受講させることが必要です。

「外部の目」学校関係者評価

専修学校の学校評価においては、自己評価が義務化されています。自己点検・評価を行い、公表することが義務とされており、学校関係者評価については法令上、努力義務となっていますが、職業実践専門課程においては、学校関係者評価も実施していないといけません。

また、ここにおいても、大切なのは実施することだけでなく、平成25年の「専修学校における学校評価ガイドライン」に沿って、外部アンケートなども活用し、それぞれの学校がPDCAサイクルを機能させ、その質を向上させることにあります。

そのために、学校関係者評価という「外部の目」を入れることがこのしくみの目的であり、企業関係者をはじめ保護者や卒業生、自校との関わりの深い高校の教員など、学校外の方々から、それぞれの項目について評価をいただき、その結果を踏まえて委員会の意見が実際どのように改善、反映されたのかが分かるよう、その対応関係を明確にして、ホームページなどで広く公表することが重要です。

それとともに、自校の教育活動その他の学校運営の状況について、平成25年の「専門学校における情報提供等への取組に関するガイドライン」に沿って、適切に情報公開を行っていることが求められます。さらに、認定校については、具体的に公表しなければいけない様式が定められており、中途退学の状況や中退防止のための取組も含め、広く発信し、取組の「見える化」を進めていくことで、企業等の関係者の理解を深め、さらなる連携・協力につなげていくことが期待されています。

こうして進んでいる職業実践専門課程は、特に学校関係者評価の義務付けや、企業等との組織的な連携という点で、大変注目されています。職業実践専門課程の認定制度の創設を機に、専門学校の優れた取組を専門学校側からより発信していくことが重要です。

「職業実践専門課程」の今後の方向性

職業実践専門課程に関連する平成26年度の取組としては、大きく2つあります。

まず、認定校では実際にどのような取組がされているのか、実態等の調査です。これらは全専各連と各専門学校のご協力を得て、アンケート調査を行っていますので、調査結果をご活用いただきたいと思います。もう1つは、認定校を中心としたさらなる高みを目指した取組です。

すなわち、認定校についても各校・各学科単独取組だけでなく、各分野の他の専門学校、企業等との連携の中で、求める人材像なども共有しながら、特に具体的な認定要件ごとに創意工夫としてどのようなものが可能なかの研究を進めています。そして、その際の重要な視点に、第三者評価があります。

第三者評価に取り組んでいただいている8つの分野は、それぞれの専門分野の特性等を踏まえて、望ましい方策等を希求、模索しながら進めていただいておりますが、第三者評価を通じた質保証・向上に向けて、各分野における取組の参考になるように、文部科学省としても、第三者評価の実施についての分野共通の方向性もお示ししています。

具体的には、共通の方向性としては、評価対象として、「設置基準等」「職業実践専門課程認定要件」「学修成果等」「内部質保証」の4つをお示ししています。設置基準や、職業専門実践課程の認定要件等などは、そもそも最低限クリアしなければいけないものでもあります。

そして、特に、実践的な職業教育を行う以上、社会との接続の視点、すなわち「学修成果」という観点が大変重要になります。「学修成果」の観点から学校教育の状況进行评估するとともに、あわせて「内部質保証」も掲げています。

これは、「自己評価」「学校関係者評価」といった、学校が組織的に質保証の向上に取り組むための「しかけ」「しくみ」が機能しているかどうかを検証するものですが、これを専門学校における第三者評価の視点にも、今後、加えていくべきではないかということです。

第三者評価をはじめとする先進的な取組を一部の分野で進めていただいておりますが、是非、それら以外の学校でも、これらの取組を参考に、質保証・向上に積極的に取り組んでいただきたいと願っています。

事例発表

湘南平塚看護専門学校

本校では、実践的な職業教育を行うこと、その質を高めること、また看護師の教育が大学にかなり移行してきている中で、看護専門学校の強みをきちんと出していこうということで、職業実践専門課程への取り組みを進めていくことにいたしました。

本学園は、幼稚園、歯科衛生士専門学校、看護専門学校の3つがあります。湘南の海に近いですから、それを目指して入学してくる学生も全国からおります。

歯科衛生士と看護師に関しましては国家ライセンスになりますので、3年間の教育で、国家試験を突破することが最も大切な目標です。

看護教育は、従来より病院と連携してきていますので企業連携という点についてはできていたと思います。しかし、課題と認識されながらもカリキュラム上の問題がどこにあるのか、実際に行っている改善策が妥当なのか、実行してみてもどうなのかなど曖昧になっている部分もあり、今回、申請にあわせて整理し強化することを目指しました。

看護を取り巻く環境

国家試験を受けて看護師になりますが、看護師への道はいくつかあります。基礎教育として3年課程や2年課程、大学（4年）などのコースがあります。平成24年度の1学年の定員は5万6,600人でした。その中で、3年課程が

45%で、これはかなり減ってきています。それから大学が30%。そのほか短大（2年課程）や5年課程の出身になります。国家試験に合格して看護師になり、病院に就職するので、大学も専門学校も似た内容をやっているというのが事実です。ですから、どこかに専門学校の良さを出していかないといけないと思っています。

そういった中で、看護を取り巻く環境も変化しています。少子化や高齢化、医療の高度化です。少子化、高齢化の理解がきちんとできなければ看護実践ができないと思いますし、専門医療を行うためには継続学習が必要です。また、医療のニーズの多様化や医療の効率化もあります。入院が短期間化し患者さんが数日しか入院しない状況の中、看護師はその患者さんに一度しか接することができない場合もあります。そのため、短期間でも適切に看護しなければいけない現実があります。

それから看護師が高学歴化しています。3年や4年の看護基礎教育では卒後、即戦力としての能力を身につけることはできません。本校は、病院との連携をしっかり行い、看護師に求められている資質を踏まえて教育をしています。具体的には、ヒューマンケアの基本的な能力、ケア・コミュニケーションとして、患者さんやご家族にきちんと会える、説明できる、同意を得られる、そういったことができるかが大事になってきます。また、根拠に基づいた看護を実践する能力や、患者さんによって健康の段階が

違いますから、急性期医療、慢性期医療等に対応できるだけの能力が必要になります。

また、チーム医療といって、医師をはじめ、他職種の人たちとの連携がきちんと図っている能力も必要になります。看護師の仕事、その他の仕事を理解し、きちんと対応できなければいけません。

医療は日々進化していますので、自己研鑽への意欲も必要です。卒業したら終わりではありません。自分の質を高めていく、これが看護師に求められている大きな資質ですので、意識して教育しなければと思います。

学生は既卒者が40%、新卒者が大体60%ぐらいの現状です。既卒者と新卒者の生活体験や学習体験の差は大変大きいです。新卒者は生活体験が少ないですから、幅広い年齢の人たちに対応するだけのコミュニケーション能力を持っていない方もいて、生活がイメージできないというのが現実的にはあります。そういったことを考えても、病院や施設が求めているものに学校だけで対応しては難しいというのが実感です。

そこで、看護実践能力はもちろん必要ですが、問題を見出していく力、前に踏み出していく力、他職種と連携していく力というように、経済産業省の言う社会人基礎力をきちんと持つことが大事であると考えています。この内容・知識を覚えなさい、こんな実践をきなさいと指導しても、実際には学生は躊躇して患者さんにきちんと応対できない状況になると思っています。

職業実践専門課程と業務との連携

このような環境を踏まえながら、病院と連携を密にしていこうということで、職業実践専門課程の必修項目に沿って業務を点検しました。既に行っていたものを利用しながら整理し、不

足しているところは追加して進めました。

教育課程編成会議についてですが、今まで、年1回の講師会議と、実習指導者会議として連携先の全部の施設からお呼びするのは2回、その他各実習先での会議は一施設に年間大体6回ぐらい実施していますのでそれをまとめました。委員は、教員のほか実習施設の看護部長や副院長などに入っています。カリキュラム改定のための組織になっています。講師会議でも実習指導者会議でも指摘されるのが、学生の主体的な力がなかなか発揮されないことでした。自ら考えて行動する、自ら患者さんとコミュニケーションをとる、そういうのがなかなかできない。かといって、教員が手取り足取り学生に関われば、ますます主体性がなくなっていく状況が続き、検討を重ねた結果、先ほど言いました社会人基礎力を高める関わりを大事にしようということになり、経済産業省から出ている自己評価シートを使用することになりました。1年次、2年次で、どんな看護師になるのか3つの側面からきちんと学生に意識させて、そして面接をします。自己成長シートも実習前に必ず書くことにしています。将来の自分の目標、これまで自分自身の振り返り、向上させたい社会人基礎力や身につけたいスキル、どんな成果を上げようと思っているのか、相談したいことはどんなことか、と毎回の実習のときに書かせ、中間評価をして最終評価をする。これを、学生だけではなく実習先の指導者、教員とあわせて評価をしていきます。これはこの会議の中で出た成果の1つです。

次に、企業との連携では、実習先の病院との契約などについて確認しました。看護学校は病院との連携をすでに行っていましたから、今までやってきたものを整理いたしました。講師会議や実習指導者会議など不十分な状況がいくつかありましたので改善しました。本校の教員はこまめなところがありますので、契約期間の確

認等も以前から行っていましたし、会議議事録等も残しておりましたので、改めて整理し直すということにいたしました。病棟の特徴と実習目録や学生の目標とのマッチング等、企業側との調整において、契約書を見ながら再度確認できたことはよかったと思います。

企業と学校ではどのように連携をしているのか図式化していくと、よく見えるようになりました。実際にやっている部分とやっていない部分がよく分かりました。スペシャリストによる講義・演習を以前から試みていましたから、これはこのままいかすことにしました。看護師のスペシャリストは認定看護師、専門看護師や特定看護師になり、さらに強化しようという決定につながりました。全く手がついていないところがあったということも分かりました。それは、卒後研修やキャリア調査が不足していることでした。実習病院に就職している学生の調査はできていても、実習病院以外に就職している学生の調査まではやっていなかったというのは課題になりました。

また企業と連携しながら教員研修をどう実施していくかという点も検討しました。知識や技術を高めていかないと、専任教員で10年、20年になると実践的でなくなってきました。検討後は教員も病院での研修を行っています。

特に神奈川県では、臨床交流システム事業という県の事業があり、今現在、1カ月ほど病院の研修に行く教員も3人ほどいますし、9カ月ぐらい研修する教員もいます。中身も、摂食嚥下といった専門的なものから、新人看護師の研修をどのようにしているのかを、実際に体験しながら病院の看護師と一緒にやっていく研修など様々です。研修に出している間、学校では補助金によって非常勤教員を雇っています。不足部分は学校からの持ち出しとして、理事長が予算を認めてくれました。

研修は、新人教員、中堅教員、熟達教員と分け、

キャリアの到達目標を持たせて行っています。

学校関係者評価委員会については、実際にやっていく中で、様々なご意見をいただきました。特に同窓会活動がきちんと活性化していないとのことでしたので、今、審議をしています。

それから、学生支援については、昨今奨学金を受ける学生が多くなっています。本校は、病院選択が自由にできるというのが一番のモットーでしたが、1年次の早い段階での病院奨学生が増え、卒業時に自由に病院を選択できなくなりつつあります。この点についても意見をいただきました。

外部への情報公開について、不足していた学校関係者評価の報告書をホームページに掲載しました。

取り組みの結果

今まで各部署で行って管理されていたものが統一され、流れが明確になりました。そして、どこに問題があるのか見つけやすくなりました。ホームページ上で学校の情報をアップしているので、いつでも、外部の方が経営状態を見ることができるようになったことも、結果的に良かったと思います。

それから、企業と様々な契約書を取り交わしていくことは非常に大変でしたが、ひとつひとつ再確認をしていく中で、目標や成果について整理でき、共通理解が進んだということが大きく、そのためにどのような関わりをしていくのかということについても検討できた点が良かったと思います。

また、教員のキャリアアップのために実践能力・教育能力・マネジメント能力を高める研修・講義が増えてきましたし、研修を継続しました。

繰り返しになりますが、本校では、この取り組みを進めていくことで、問題の所在を明らかにすることができました。そして改善に向けて

は、今 80% ぐらいやれているものは後にするのも方法の 1 つだと思います。全くやれていないものを先に着手したり、50% ぐらいしかやれていないものを 70% に引き上げようというように、改善を継続していくことが大事なことだと思います。

事例発表

麻生情報ビジネス専門学校

私も麻生専門学校グループ（学校法人麻生塾）では、現在、全部で12の学校を運営していますが、今回、そのうちの10校56学科で職業実践専門課程の認定を受けることができました。本日はその中で、工業専門課程と商業実務専門課程の16学科を有する麻生情報ビジネス専門学校を例に説明をさせていただきたいと思います。

麻生専門学校グループでは、職業実践的な教育を行っていく上で、産業界との連携が非常に重要なポイントであるという認識をもっていました。したがって、かねてより教育内容、カリキュラム構成に関しては、企業との連携を積極的に図ってきていました。しかし、これまででは連携に関するルール化や明文化がされておらず、教員の個人的な取り組みとなっているケースも少なからずありました。

そこで今回の申請にあたっては、すでに実施している内容を踏まえ、規定や契約書の整備をする作業から始めることとなりました。

本日は、申請の準備にあたってポイントとなった以下の4点に焦点を絞ってお話をさせていただきたいと思います。

1. 教育課程編成委員の選定について
2. 委員会の運営について
3. 情報公開について
4. 認定を受けることによるメリット

特に教育課程編成委員会と学校関係者評価委員会の編成と運営については、注意すべき事項

も多かったことから、少し詳しく説明をいたします。

教育課程編成委員会の委員選定

まず、教育課程編成委員会の委員選定についてです。教育課程編成委員会の企業等委員に関しては、①業界団体・職能団体・地方公共団体等の役職員、②専攻分野に関する学会や学術機関等の有識者、③実務に関する知識・技術・技能について知見を有する企業や関係施設の役職員、という区分が規定されており、①と②から1名以上、③から1名以上の参画が義務付けられています。

特に①については、1企業や関係施設の役職員は該当しないとなっており、これは記入要件にも説明が追加されているところです。①、②の委員の選定に関しては、私どもの認識の誤りもあり、ご指摘をいただき修正が必要となったところでもあります。

その事例を紹介いたします。

医療事務系学科の例です。教育課程編成委員会の編成の際、病院のコンサルや職員研修、検定試験の作成、運営を行っている企業から委員として参画していただくことを予定していたのですが、所属先が企業である場合、①には該当しないとの指摘をいただきました。すでに委員就任に関する本人の同意書とともに所属先企業の承諾書もとっていましたが、修正が必要との

ことで、改めて業界団体として検定協会からの承諾書をいただき、提出することとしました。

また、リハビリ系の学科でも、病院のリハビリテーション科のドクターに有識者として委員就任をお願いしていましたが、これも当初の病院所属ではなく、リハビリテーション学会の所属として手続きをさせていただくこととなりました。

このように、承諾書をとる際に所属先としてどの機関から承諾をいただくかは、要件を満たす上では注意が必要であるといえます。

続いて③についてです。企業関係者が参画するという点では大きな問題はなかったのですが、資料をそろえるうえで苦労した点がありましたのでご報告します。

申請書に添付する資料として、企業等委員の所属先の概要が分かるものを添えることが必要です。企業等委員については個人事業主でも構わないとなっていますが、個人事業主については、ホームページや会社案内がないという方もおり、どのような資料を添付すべきか悩みました。

結局税理士の方については税理士会のホームページに掲載されている税理士一覧を事務所を運営していることを示す資料として添付いたしました。

このほかにも、建築事務所やデザイン事務所などには、小規模な事業所もあり同様のケースが散見されました。このような事業所では、たとえば開業届の控えのコピーや、求人情報サイトに掲載されている会社概要を使用させていただくこととしました。対処方法は様々あるとは思いますが準備に時間を要することもありますので、注意が必要だと思います。

委員会の運営

続いて委員会の運営についてです。教育課程

編成委員会は、学科別、教育分野別に設置をしています。

麻生情報ビジネス専門学校では、コンピューター分野の学科で構成される「システム系」と、CG、ゲーム、漫画、アニメなどの学科で構成される「クリエイティブ系」、そしてビジネス分野の学科で構成される「ビジネス系」という3つの系統を立てています。その3つの系それぞれに教育課程編成委員会を設置しました。

この委員会は、年2回開催されカリキュラム編成に関する討議を行います。

第1回の委員会は5月から7月にかけて開催することとし、当年度のカリキュラムの内容について討議し、次年度に向けた改善ポイントや課題を抽出することを主な目的としています。そして8月から10月にかけて学内の教職員で構成する「カリキュラム会議」を開催して、第1回委員会で指摘された課題等をもとに次年度以降の具体的なカリキュラム案を作成します。

11月から翌年1月にかけて第2回委員会を開催し、先のカリキュラム会議で作成したカリキュラム案を提示しながら、第1回委員会でいただいた意見を学校の教育方針に照らしてどのように反映させたかを説明し、最終的にカリキュラムを確定させていくという流れを踏んでいます。

カリキュラム変更に伴って学則変更が必要となることもあるため、遅くとも1月までにカリキュラムを作成するスケジュールで運営しています。

また、教育課程編成委員会は複数の学科にまたがったかたちで設置していますので、まずは全体に関わる内容を全体会で、そしてより専門的な内容に関してはさらに分科会で討議することで具体的な意見が集約できるよう運営しております。

学校関係者評価委員会については、学校単位

で委員会を設置いたしました。企業関係者はもとより、地域住民の方、高校関係者、保護者、卒業生などかなりの人数の方に委員として参画いただいています。参考までに申し上げますと、麻生情報ビジネス専門学校では全部で28名の委員に参画していただいています。

この委員会は、自己点検・評価の結果と、外部アンケート調査結果（卒業生の就職先に対するアンケート）さらには学校の運営状況等を報告し、評価をいただくというかたちで運営しております。

高校関係者や企業等の方から様々なご意見をいただきながら、次年度以降学校運営において改善すべきポイントをまとめるというかたちで進めております。

委員会開催時期については、当初5月を予定していましたが、前年度の運営状況等の総括に時間を要したことから、今年度については7月の開催となりました。

これら2つの委員会の開催にあたっては、構成員が多いこともあって日程調整に苦労しています。できるだけ全員にご出席いただけるよう、土曜日や平日の夕方に開催しておりますが、時間が限られているので、事前に資料を配布し効率よく会議を運営していくことが求められています。

特に自己点検・評価結果については、項目が多く説明にも時間を要しますので、委員からの要望もあり2週間前には資料を配布し、事前に確認いただくようにしています。

情報公開

情報公開についてですが、職業実践専門課程では「専門学校における情報提供等への取組に関するガイドライン」に対応した情報公開が求められているほか、学校関係者評価結果そして認定学科の基本情報それぞれについてホーム

ページでの公開が求められています。

申請にあたっては、再度、学校のホームページを確認し、教職員の一覧や時間割、カリキュラム等について一部抜粋となっていたものを修正して掲載しました。

また、学校の財務情報については、それまでのステークホルダーからの要請に対して閲覧に供するという対応から、ホームページでの公開が求められることとなりました。どのようなかたちで公開するのか、協議に時間を要しましたが、最終的には公益性の高い法人としての説明責任を果たすという観点から、理事会の承認を得てホームページで公開することといたしました。

認定を受けることによるメリット

最後に認定を受けることによるメリットについて、私なりに感じていることを述べさせていただきます。

企業との連携がシステム化されたことによって、教職員の産業界との連携に関する意識が高まったと感じています。また、企業や業界団体等からの生の声が定期的に入ってくることにより、教職員も非常に刺激を受けております。これが実践的教育のブラッシュアップの動きや、教職員の人材育成に対する意識向上につながっていると思います。

また、厚生労働省施策の専門実践教育訓練給付制度の対象にもなるわけですので、社会人入学者にとってもメリットになると思います。そして、現在進められている「職業実践的な教育を行う高等教育機関」の制度化に向けての布石ともなるでしょう。

申請にあたりましては、いろいろと大変な面もありますが、より良い教育を提供していくためのシステムとして活用していくこと、それによってその苦労以上の成果が得られるというふ

うに感じています。私は、この職業実践専門課程制度の認知度がアップすると同時に専門学校全体の地位向上に少しでもつながれば良いのではないかと感じています。

「専門学校これまでとこれから」

全国専修学校各種学校総連合会

事務局長 菊田 薫

学事出版発行 月刊「高校教育」2014年7月号 特集「変わる専門学校と進路指導のポイント」より

職業実践専門課程の創設

本年4月、一定要件を満たす専修学校専門課程の学科を、「職業実践専門課程」として認定する制度が発足した。この制度は、設置認可に係る基準要件とは全く次元の違う、今後の専門学校教育のあり方を方向付ける画期的なものと言える。

平成23年1月に中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が報告され、その中に高等教育における職業教育の充実方策として、職業実践的な教育のための新たな枠組みを整備する必要性が記述された。具体的には、「新たな学校種の制度を創設する方策」と「既存の高等教育機関において新たな枠組みの趣旨をいかしていく方策」が提言されたのである。

この2つの方策のうち、今回の職業実践専門課程の制度は、後者の方策で、現行の専門学校制度の中で職業実践的な教育に特化した学科を、文部科学大臣が認定し奨励する制度となっている。この制度には、専門学校がこれまで担ってきた高等教育段階の職業教育における優れた方法論が詰まっている。

専門学校の制度と現状

ご承知のように、専修学校には、高校卒業程度を入学資格とする「専門課程（専門学校）」と中学卒業を入学要件とする「高等課程（高等

専修学校）」、そして入学要件のない「一般課程」の3つの課程があり、工業、農業、医療、衛生、教育・社会福祉、商業実務、服飾・家政、文化・教養の8つの分野で教育を展開している。

平成25年度の学校基本調査では、専門課程を設置する専修学校は2811校で、58万7000人が在籍しており、専修学校全体のほぼ9割を占める。専門学校への新規高卒者の進学率は17.0%で、高校の過年度卒業者も入れれば高卒者の約4分の1が専門学校教育を受けていることになる。

昭和51年度に創設された専修学校制度は、各種学校の振興を図るためにそれまでの各種学校制度を格上げするかたちで生まれ、今年で38年目となる。しかし、多くの人が専門学校の存在を認識しつつも、その制度も教育内容も社会的に正確に理解されているとは言い難い。残念ながら教育関係者においても、同様のことが言えるかもしれない。高校の先生方にも、ぜひ近隣の専門学校へ足を運んで、その教育の特色を見ていただきたいと思います。

専門学校は、学校教育法の第1条に定める「学校」には入っていない。そのことが行政の関与を最小限にとどめ、設置基準が緩やかで、従って社会の変化に即応した職業教育を実施することができた要因とも言われる。「即戦力の育成」や「就職に強い」「資格取得の教育」などと評され、着実に社会的評価が向上してきた一方で、教育の質にバラツキがある、経営的な安定性に欠ける、正確な情報が伝わってこない、などと

言われてきたことも事実である。社会的には両面の評価がある中で、より良い職業教育環境の整備のために、国は専門学校の制度改革を順次行ってきた。

専門学校に関する制度改革の変遷を見てみると、平成7年に「専門士」の称号が一定要件を満たす2年制以上の専門課程の学科修了者に付与され、その後平成10年から、専門士とほぼ同様の要件で専門学校卒業者の大学編入学が認められるようになった。

平成17年には4年制専門学校卒業者に「高度専門士」の称号が付与され、同時に大学院入学資格も与えられるようになった。その間、大学が専門学校における学修成果を単位認定できる制度（平成3年）、専門学校で大学の単位を学修成果として認定できる制度（平成11年）など、教育機関間の学修成果の相互認定を可能とする制度が整備されていった。

専門学校教育の質保証

あわせて学校評価や情報公開に関する制度も法的に整備され、平成19年からは学校評価と結果の公表が義務化された。しかし、強制力がないこともあり実施率が上がらなかった。また、学校に関する情報公開に関しても、特に財務状況についてはなかなか公開が進んでいなかった。

教育内容の充実とともに学校評価と情報公開を進めることが、専門学校の新たなステージを作り上げていくための重要な要素であるとの判断から、文部科学省は平成24年4月に「専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議」を立ち上げ、翌年3月に『専修学校における学校評価ガイドライン』を取りまとめ、同時に『専門学校における情報提供等への取組に関するガイドライン』を策定した。

学校評価を実施することにより、教育内容や学校運営を様々な角度からチェックし、人材育

成の過程と成果を確認し、それによって教育内容の質の向上を図っていくサイクルが回っていく。このような取組を推進することで、社会的信頼度を高めていくことが重要であり、学校評価については、自己評価の実施と、その評価結果を学校関係者が評価する学校関係者評価によってより客観性を持たせること、さらには第三者評価の確立と推進が期待されている。

質保証のための学校評価をベースとして、職業実践専門課程の制度は成り立っている。この制度は、申請にあたり自校における産業界等との連携状況について改めて検証し、足らざるところを補い、明確になった強みをアピールポイントとすることでより良い職業教育を継続して展開していくことができる仕組みとなっている。

産業界・企業等との連携がこの制度の中核である。教育課程の編成や実習・演習をはじめとした教育全般に産業界が関わること、教員の資質向上にも産業界との連携が必要であること、そして学校関係者評価においても産業界が関与し、学校情報とともに評価結果も公表することが義務づけられている。

さらには、企業等との連携協定書や委員会への参画を了承する委員個人の同意書や会社の承諾書の提出まで求め、「教育課程編成委員会」「学校関係者評価委員会」の委員名簿の公表も義務化している。

これまで専門学校が個々に行ってきた産業界・企業等との連携ノウハウを規定化し、職業教育の質を保証しようという試みなのである。

職業教育と専門学校の今後の展望

かつて、「専門学校は大学進学率に大きく影響を受け、18歳人口が減少するとともに、大学へ進学できなかった者たちの受け皿としての役割を終えるだろう」とも言われた。しかし、その予想は当たらなかった。確実な就職を希望

する高校卒業者の支持を得たと言えるのかもしれない。

また、専門学校の修業年限は、教育内容の高度化の進展にあわせて長期化する傾向があり、18歳人口がピークだった平成4年度当時、3年制以上の学科は全体の2割に満たなかったが、平成25年度には3割を超えている。そして2年制・3年制の学科のほとんどは「専門士」称号付与学科であり、4年制学科の多くも「高度専門士付与」の指定を受けている。

つまり、多くの専門学校が定められた設置基準より高い基準をクリアしており、さらに職業実践専門課程制度発足によって、新しい職業教育の充実に向けた目標ができたと言える。

戦後のわが国の高等教育は、複雑で相互の関連性の薄い戦前の教育体系が改められ、学術教育のみならず幅広い職業教育を含む多様な役割が大学に集約され、その責務を負うこととなった。しかしその結果、かえって高等教育段階における職業教育の意義や位置づけが不明確になってしまい、実践的な職業教育が展開されなかったと、中教審答申でも指摘されているところである。

専門学校としては国に対して、他の高等教育機関と同様の法律的な位置づけを求め、いわゆる「専門学校の1条校化」を推進すべきとの立場を取ってきた。現状のままで専門学校の法的な位置づけを変えることができないなら、高等教育のフィールドの中に、専門学校がこれまで果たしてきた役割を担う大学とは異なる新たな学校種を作ることが、わが国の高等教育段階の職業教育の発展につながるということを強く主張してきた。これが、冒頭の職業教育充実策の1つである「新たな学校種の制度を創設する方策」に当たる。

大学と並ぶ職業教育機関の確立によって、高等教育段階における普通教育と職業教育の複線化が図られると考えている。このことは、職業

教育の社会的評価を高め、学校から職業・社会への円滑な移行を促進することにも寄与することとなるはずだ。このような社会的要請と、専門学校側からの要望が相まって、新しい時代の職業教育のあり方が見えてきたと言える。

この「職業実践専門課程」という新しい制度が機能していくことで、専門学校教育を含めた高等教育段階の職業教育の環境は変わっていくだろう。

大学等とは異なる、職業教育の質を担保するための一定の方法が明確になったことで、高等教育機関に対する社会的認識が変化し、高卒後の進路先の価値観が大きく転換するきっかけになる可能性がある。「取りあえず大学」の感覚から、目的を持って職業教育へ進路決定していくことに対する評価を、後押しする力となることを期待している。

毎年、「特定非営利活動法人 仕事への架け橋」が高校生・高等専修学校生を対象とした『『私のしごと』作文コンクール』を実施している。毎回5000本もの応募作品が集まるが、そこには様々な職業を将来の自分の夢や目標として、その実現に向け真摯な態度で努力する高校生等の思いがつつづられている。

調理師になりたい、介護福祉士になりたい、看護師になりたい、農業を通じて地域の振興に貢献したいなど、具体的な目標に向かっていくために必要な情報と手だてを提供することも、教育の大切な役目である。様々な職業に対してアプローチできるよう、専門学校を含めた高等教育全体が、高校生たちの夢や目標の実現に向け支援するような教育機関として機能するよう、さらに努力が必要である。

「職業実践専門課程」の概要と認定状況

“新たな枠組み”を視野に、 2年で4分の1が認定校へ

平成26年度の認定状況が平成27年2月17日に発表され、新たに295校、677学科が認定されました。

	学 校 数	学 科 数
H25年度	470	1,365
H26年度	295	677
合 計	673 (24%)	2,042 (25%)

※（ ）内の数字は全専門学校に占める割合。
(全専門学校数(2,814)、学科数(8,166)は平成26年度学校基本調査による。)

※学校数については、昨年度に認定された学科を有する学校が別学科を申請していること等により、単純合計となっていない。

※平成26年度認定申請において、申請を取り下げた学科数は37学科。その他、名称変更17校32学科、取消1校1学科。

分野別認定状況

分 野	学 科 数
工 業	414
農 業	7
医 療	397
衛 生	157
教育・社会福祉	143
商業実務	337
服飾・家政	114
文化・教養	326
その他	147
計	2,042

※上記の数字は、いずれも専門課程名・学科名等から分類して把握した数。

※「その他」は、専門課程名・学科名等からは分類が困難なもの。

職業実践専門課程の目的（概要）

職業実践専門課程は、「高等教育における職業実践的な教育に特化した新たな枠組みづくり」に向けた専修学校専門課程（専門学校）における先導的試行として、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成し、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定し、奨励するものです。

都道府県別認定状況（平成27年2月17日）

No	都 道 府 県	認 定 学 校 数	認 定 学 科 数
1	北海道	51	136
2	青森県	0	0
3	岩手県	7	27
4	宮城県	16	85
5	秋田県	1	4
6	山形県	3	8
7	福島県	6	27
8	茨城県	12	28
9	栃木県	7	14
10	群馬県	22	40
11	埼玉県	15	36
12	千葉県	17	28
13	東京都	99	355
14	神奈川県	31	68
15	新潟県	28	119
16	富山県	2	7
17	石川県	9	17
18	福井県	6	15
19	山梨県	1	1
20	長野県	13	20
21	岐阜県	4	8
22	静岡県	17	35
23	愛知県	34	149
24	三重県	1	1
25	滋賀県	0	0
26	京都府	20	49
27	大阪府	70	260
28	兵庫県	17	56
29	奈良県	1	5
30	和歌山県	2	3
31	鳥取県	1	1
32	島根県	6	12
33	岡山県	10	19
34	広島県	19	48
35	山口県	7	17
36	徳島県	5	14
37	香川県	10	32
38	愛媛県	12	37
39	高知県	4	18
40	福岡県	47	161
41	佐賀県	0	0
42	長崎県	3	10
43	熊本県	10	17
44	大分県	6	7
45	宮崎県	8	18
46	鹿児島県	1	1
47	沖縄県	12	29
合計		673	2,042

専修学校中堅教員研修について

平成26年度 中堅教員研修カリキュラム

実証講習会Ⅱ

「教育・指導力向上 (ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」

〔主 催〕 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

〔開催日〕 2014年8月27日～28日

〔開催場所〕 日本電子専門学校

〔講演者〕 専門学校YICグループ
統括本部 統括本部長
岡村 慎一

キャリアサポートOffice Aoki
青木 慶子



イントロダクション

専門学校 YIC グループ統括本部長 岡村 慎一

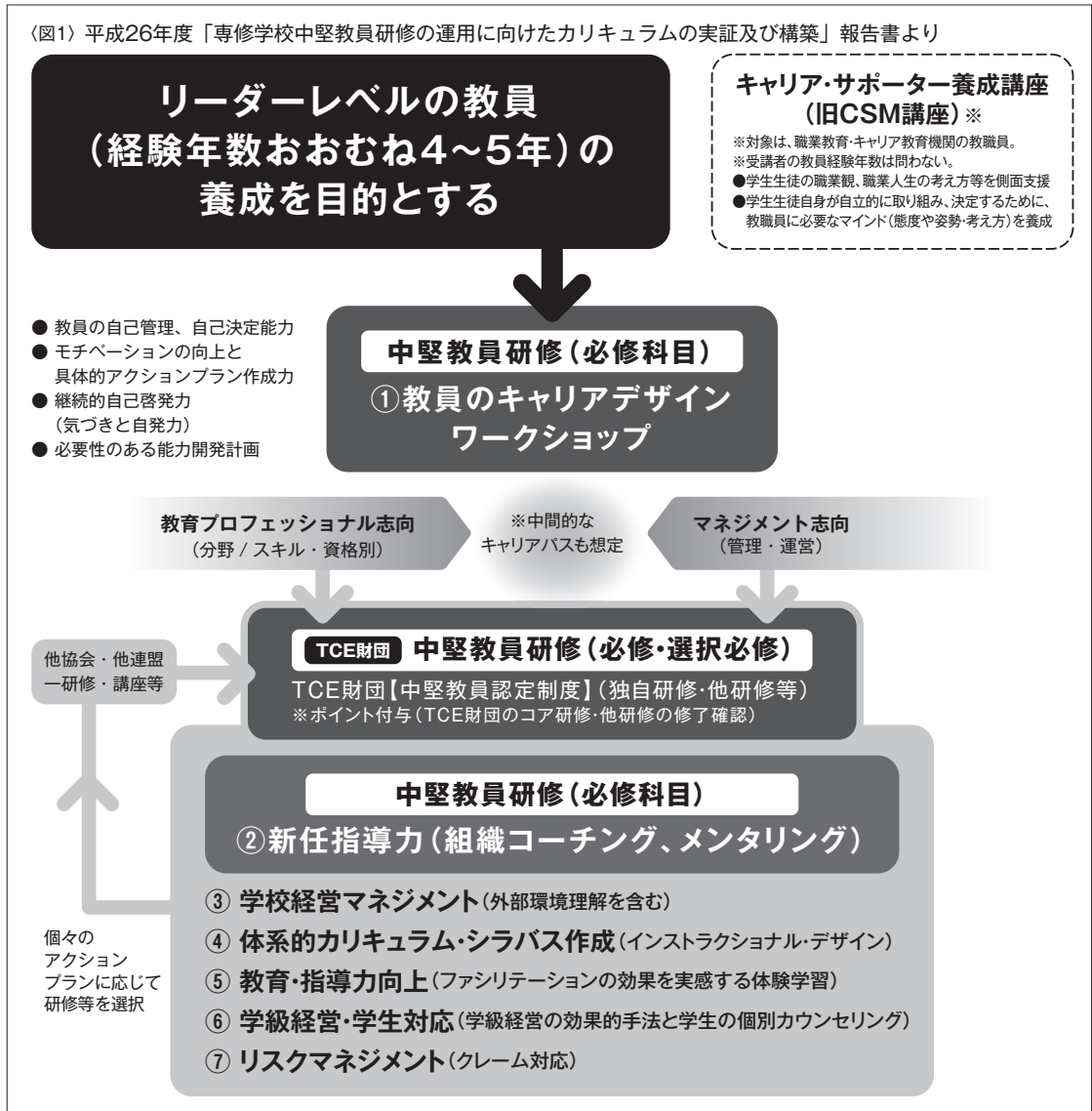
本財団では、一昨年より文部科学省の研修・研究補助金を得て、専門学校の中堅教員研修カリキュラムの研究開発を進めています。現在、研究・開発中のカリキュラムは、全部で7つの科目で構成しています。今日は、教育・指導力の向上・実証講習会を行い、その結果を踏まえ最終的なカリキュラムにとりまとめて反映させていきたいと思います。

中堅教員研修カリキュラムの目的と研修のねらい

今回の中堅教員研修カリキュラム実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」のイントロダクションとして、中堅教員研修の目的についてお話します。

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団では、平成24年度から中堅教員研修のカリキュラムを研究・開発しており、このような体系（図1）を作成し、皆さんに提案しております。

〈図1〉平成26年度「専修学校中堅教員研修の運用に向けたカリキュラムの実証及び構築」報告書より



中堅教員研修は、教員になって3～5年程度の先生方を想定しています。これから学校でどのようにキャリアを積んでいくのかを考えていただくためには、キャリアデザインワークショップを最初に受講されることが望ましいと考えています。中堅教員が学校や組織から求められる能力は様々で、新任教員の指導、メンタリング、カリキュラムの作り方やクラス運営をはじめとするより高い教育指導力などがあげられます。そして役割が進むに応じて学科長・教務部長・教頭・副校長といった立場で、クレーム対応や学校経営への関わりなども求められるようになります。その中で中堅教員の方々が、主体的に課題を受けとめながら、自分のキャリアデザインを設計して、自分自身で将来のキャリアを選ぶことができるような研修カリキュラムにしていきたいと思っています。職業実践専門課程の認定要件にも、専攻分野の研修に加え、「教育の指導力」に関する研修が盛り込まれていますので、今後ますます重要だと考えています。

従来の専門学校では、専門的な知識・技能を養成するという専門教育を中心に行っていましたが、キャリア教育においては、小中高で養う基礎的・基本的な知識・技能に加えて、人間関係能力や自己理解、課題解決能力、キャリアプランニング能力などの汎用的な能力、さらに論理的な思考力、想像力、職業観、勤労観を養成することの重要性が中央教育審議会等でも論じられています。つまり「生きていくために主体的に行動する力をつけること」「自らビジョンを描き、そのための人間関係を構築し、変化ある局面においてもやり遂げることができる力をつけること」が重要であると言えます。専門学校では、専門的な技術を習得することと並行して、生きる力としての基礎的なことについても対応して欲しいというのが、今のキャリア教育のねらいなのだろうと思います。

今回の「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果体験から学ぶ）」は、「教育の指導力」養成のための研修として実施しています。中でも、「学生主体の授業への取り組み能力」「人間力向上の取り組み能力」「教育・態度に関する能力」について、その育成に必要な対応を体験していただきます。

私がよく先生方にお話するのは、導き育てるに必要なことは「自分自身が学び続ける姿勢」だということです。最近では「支援」、つまりカウンセリングやファシリテーションということが求められるようになりました。主体的に学生が自立、成長し、自らが考え、向かうべき方向に一步を踏み出せるようになるには、手をひいてあげるのではなく、この「支援」という手法が必要なのではないのでしょうか。皆さんは専門分野を指導する知識・技能はすでにお持ちです。しかしこれまで「支援」についての経験値がないのであれば、今回体験を通して学んで欲しいと考えています。

そして今回の研修の「ねらい」は「教育活動におけるプロセスを大切にしたい学生との関わり方や観察力の必要性を感じてもらうために、ファシリテーションを体験し、体験で得た効果の実感を通じて、自らファシリテーターとなるためには、どのような基礎的な知識とスキルを必要とするかを確認する」ことです。プロセスの大切さ、またこれまでの皆さんと学生との関わり方とどのように違うのかを感じ取っていただきたいと思います。支援には観察力が必要です。相手によって関わり方は変わり、それを見抜く力が必要になります。以上のような点を今回の研修の中で気づいていただければと思っています。

学習者として体験する

この研修は、3つの階層構造になっています。この2日間は、体験学習の「参加者」として、効果を体験する・実感することを重視しています。まず先生としてではなく、単純に学習者となって、そのものを体験してください。つい、自分の役割、教員であることが先に頭の中にありますと、どうやったら授業に使えるかという意識が強くなったり、技にばかり目がいつてしまうものです。振り返りの時間がありますので、「自分でやる時はどうしようか」と、後から体験して味わったことを「自分は」に置き換えて、ここでやったワークやセッションを「これは、ちょっと使えそうだからやってみよう」で大いに結構だと思います。とにかく今回は、学習者の視点で研修を受ける、ということを忘れないでください。

ファシリテーションの活用場面

ファシリテーションは、大きく分けて組織系・社会系・人間系と活用できる3つの分野があります。組織系というのは、チーム活動の中での問題解決や組織を活性化させるためのリーダーシップに、このファシリテーションという考え方を使っているケースです。社会系では、NPO活動や街づくりなど、様々な関係の部署、関係者が集まり、分野の全く異なる集団を、ひとつにまとめるときの合意形成の手段としてファシリテーションが使われる場合もあります。人間系は、先ほどのキャリア教育をはじめ、「主体性を育成する」「人間教育をする」際によく使われます。学校教育の中でいかにファシリテーションが必要かということについて今回の体験で皆さんに気づいていただけたら良いなと思っています。

ファシリテーションをする支援者のことを

「ファシリテーター」といいますが、教育をフィールドとするファシリテーターは、「学習者が体験プロセスから学ぶことを支援する働きをする、学習者を尊重して教育実践を行うことができる人」という定義ができます。

一方、ビジネスシーンでは、グローバル化が進み多国籍企業など価値観や思考が多様な人々が、合意していくことが非常に難しくなっています。その中で中心的・中立的な立場でチームのプロセスを管理し、チームワークを引き出し、そのチームの成果が最大になるようにファシリテーターが活躍しています。

これから学ぶ講座の中で、「過程＝プロセス」の中に、学習のヒントがあります。是非そこを意識して、皆さんが学習者として体験してください。

ファシリテーション基礎研修

キャリアサポートOffice Aoki 青木 慶子

体験と経験は何が違うのか

青木慶子と申します。今回ファシリテーションの基礎研修の講師、ファシリテーターを務めます。職業はキャリアカウンセラーで、キャリア支援が専門になります。

今回、ファシリテーションという関わり方を皆さんに学んでいただきますが、ほとんどが体験です。実習を通して、ファシリテーションを体験し、気づきを得て、学びにつなげていく内容になっています。ですから、学習者になって体験してください。そのために、講座の中ではニックネームでお互いに呼び合いたいと思います。

「体験」とは、「人が広い意味での外界との接触を通して、その人の心や体の引き起こすもので原初的、未加工なもの（要は生そのもの）」

です。皆さんでいえば、この教室に来て、このファシリテーションの研修を今受けている、これが体験です。その体験の中で、自分の中で考えたり感じたことを整理して一般化したものが経験です。つまり、体験を加工し、自分なりに意味づけし、学びにしたものが経験です。私たちの日常は、朝起きてから夜寝るまで体験の連続です。では、その体験の連続がすべて私たちの学びつまり経験になっているかというとそんなことはありません。ほとんどは捨て去ってしまいます。体験はイコール学びではなく、体験を学びにするためには今回皆さんが学ぶ体験学習というものがとても有効なのです。

覚える学び方と体験する学び方

私たちはいろいろなことから学び成長しています。1つは覚える学び方、つまり講義を聴いたり、何か書籍を読んだり、知識を覚えるという学び方です。知識を得ることは必要ですが、知識を覚えただけで、その知識が使えるか、社会で職業人としてやっていけるかというと、それはまた違いますね。皆さんも、いろいろな専門分野の知識・技術を得て、実際に仕事に就き、すぐ知識が実践できたかというところではなく、仕事の中で体験しながら様々なことに気づき、学び、血や肉としていったのだと思います。意識はしていなくても、体験の中で知識を生かすような学び、態度、行動を身につけてきたのです。これが体験する学び方です。

今回は、一人ひとりの体験に光をあて、そこから学ぼうという試みですので、学ぶことはそれぞれ違うでしょう。体験はプロセスが非常に重要で、そこに光をあて、気づくという行為を重視する学び方になります。

体験学習には、ラボラトリー方式という学習方式があります。ラボラトリーというのは実験室という意味のほかに、自分のことをいろいろ

と試す場という意味合いもあります。ですから今日は、ここにいる23人の皆さん自身がそれぞれ素材になり、主体的に体験をして、そこで起きているプロセスを分析し、気づき、行動へと導く、そういう学習方法です。

今回は指導力向上という研修の中の1つとしてファシリテーションが組み入れられています。みなさんは、これまで学習されてきてもうすでに様々な指導力を身につけられてきていると思います。

1つは「教示」教えるということです。これは、知識・技術を教える側が主体となって教示、学習させるという関わり方です。中心は教える側にあり、ともすると対立的、過保護になります。「指導」は少し相手側に立ちますが、こちらの考えに則って相手の考えを自分の考えにまで持っていくというやり方になるので、どちらかというと教える側が中心になります。次に「助言」、アドバイスです。これは相手の立場に立ち、相手の話を聞きながら一緒に適切な方法を考えていくやり方で、少し相手中心になります。そして今回学ぶ「ファシリテーション」は、完全に学習者が中心になります。教育の「教」が教示なら、ファシリテーションが「育」の育むです。一般的に教えるだけでは、なかなか学生は主体的に勉強しない、生活態度が良くならないということで、先生方にいろいろな指導力、関わり方、援助の仕方というのが求められているという話が先ほど岡村先生のお話にありました。ファシリテーターとは、学習者が自律的、主体的に学んでいくように促進する人のことを指します。ファシリテーションも援助の1つの形ですから、教える側、教えられる側の一方通行ではありません。相手の自立を引き出していく関わり方の1つです。

実習 1【私の窓】 見えないプロセスに気づく

自己紹介のワーク「私の窓」という実習のねらいは、参加者皆さんの個々の思いを表明したり、全体で分かち合いお互いに知り合うことです。

また、ここではコンテンツとプロセスという体験を学びにつなげるファシリテーションで非常に重要な2つの視点を学びました。自己紹介を書いて、メンバーで話し合ってもらった内容がコンテンツです。「何を話していたか」「何が課題だったか」という「what」の部分です。そしてもう1つ、皆さん自身の中で起こっていた「話は聞きたいなと思いながら、うまく聞けなかった」「本当は言いたいことがあった」など、いろいろな思いや考えが、プロセスになります。皆さんが振り返り用紙に書いた「どのように自分のことを話したのか」「どのようにメンバーの話を聞いたのか」、そして3人のグループのメンバーは「どのように参加していたのか」というのがプロセスの「how」の部分です。

私たちは、普段は「コンテンツ」、氷山でいえば海面の上に出ている見える部分にばかり焦点をあてて関わっていますが、そこには海の下にもぐっている見えない部分、つまり「プロセス」があり、個人の中で、関係の中で、グループの中で何が起きているのか。そこに光をあて、気づいていくということが、ファシリテーターの非常に大事な視点になります。

また、振り返り用紙はプロセスを見ていくためのいわばデータです。ですから、実習中に思ったことを具体的に書いてください。沢山のことに気づくためのツールになります。振り返り用紙を書き、自分の体験を言葉にすることで、プロセスが明らかになります。その後グループでの分かち合いで、自分の中に起きていたことをメンバーと話し合い、お互いの体験から気づき

を広げていきます。体験した中で何が起こっていたのかのプロセスを明らかにする、この振り返りは体験を学びにつなげる核となります。

実習 2【名画鑑賞】 主体的な学びにつなげる学習のステップ

2つ目に「名画鑑賞」という実習をします。この実習のねらいは、体験を主体的な学びにつなげる方法を知ることにあります。そして、グループの中での自分のありように気づくことです。

このような体験をどのように主体的な学びにつなげていくのか、そのプロセスを皆さんにご紹介します。このプロセスも、ファシリテーションを進めていく中では、非常に大事なモデルです。

ここでは、体験の後、指摘、分析、一般化、仮説化というプロセスに移っていきます。

皆さんは、「名画鑑賞」という実習で、模造紙に一人ずつ線や丸や四角を描き絵を完成するという体験をしました。そして、さらにそれぞれ名画に名前をグループでつけました。そして体験したできごとの中で何が起こっていたのかということについて、お互いに指摘し合いましたが、その指摘の中でそれぞれ気づきがあったと思います。

ここではその「気づき」というデータを集め、集めたデータをもとにして、起きたことの意味付け、なぜ起きたのかについて分析していきます。そして次が仮説化です。

学びにつなげていくためには具体的なことを一般化する必要があります。1つの出来事を分析し一般化した後、一般化したことを次の体験であらたに試みるために仮説を立てるというステップです。

具体的な例をあげると、グループ実習の中で、名画の名前を決める際に、「自分の意見を言っ

ても、自分のあげた題名が皆に受け入れられないのではないかと思い、意見を言わなかった」というようなデータがありました。そのデータを、グループの中で開示し、振り返りで分かち合います。そして、それがなぜ起きたのかについて考えます。結果、「自分の意見が相手に受け入れられるかどうかが不安だ」ということが分かると、「相手からよくみられたいという思いが強い」という理由だった、というように一般化することができます。

さらに、「まわりの人は意外と自分の意見を受け入れてくれた」という事実が分かれば、もし次に何かのグループ実習があるときには、新たな体験として「思い切って自分の意見を言ってみよう」という仮説化ができるようになります。自分が不安に思っていたのとは逆に、自分が意見を言うことによって、グループが活性化したり、自分の意見は案外受け入れてもらえるといったような、体験を学びにつなげる学習のサイクルがうまくまわりだせば、その人の対人関係や行動は変化し成長していきます。それが体験を学びにするというステップです。

そして、このステップを踏んでいくことで、何が身につくかというと、自分やメンバー、グループの中で何が起きていたかということに、自ら気づける感受性が養われます。そして、起きていたことを分析し考えることで、思考力が身につきます。さらに、分析から一般化、仮説化と、自分の課題を見つけることで応用力も身につきます。課題が見つかれば、次の体験で試みる行動力もつくでしょう。つまり、この体験を学びにつなげる学習のステップを意識的に学生に様々な学習の場面で踏ませていくことで、生きる力を育て、問題解決の力を養うことができます。学生は、自律的に問題解決のいろいろな能力を学び身につけることができるわけです。

まとめ

体験を主体的な学びにするために 必要なファシリテーターの働きかけ

体験を学びにつなげる学習のステップを進め、体験を主体的な学びにするために、ファシリテーターにはどのような働きかけが必要なのでしょうか。

まず体験する、指摘するという場面では、自分の中で何が起きていたのかに気づくことが必要です。ですから、気づきの促進がファシリテーターの中で大切な関わり方になります。体験したことから学習者が様々なデータを拾い出せるよう手助けをします。もし、なかなか気づきが得られない、気づけないという人がいれば、その人に対してのアプローチとして、1つは問いかけがあります。「どういうことがありましたか」「何がありましたか」「どんなことを感じましたか」などです。今回の体験学習では、振り返り用紙がその気づきの促進の役目をしていきます。つまり振り返り用紙というツールを使って、その中で問いかけを設定して気づき、データを拾い出す促進をしているというわけです。

次に分かち合いの促進です。分かち合いには、気づいたデータをお互いに報告し、データを開示するということが必要です。そのためには、グループの中で気づいたことを伝えるためのルール、規則、雰囲気作り、何でも言える場を作ることがファシリテーターの役目です。

例えば、グループワークで自分のことを話すときに、「ちゃんと人の話を聞こうね」「人の言っていることを否定しないでおこうね」といったルールを最初に提示して、言いやすい雰囲気を作っていくことも、何か少し問いかけをしてあげるということも、分かち合いの促進になります。

解釈の促進は、個人やグループから出て来たデータの意図を明らかにすることです。このと

きは、問いかけとしては、「なぜそういうことが起きたのでしょうか」「どのように説明できますか」「起きたことはあなたにとってどんな意味がありますか」などの問いかけも解釈の促進になります。

分析したことを一般化するには、具体的に気づいたことを抽象化して、抽象度を上げるわけです。問いかけとしては、「今のことからあなたは何を学びましたか」「体験にどのように結びついていますか」このあたりは、直接ファシリテーターが問いかけるということもできますし、事前に一般化することが難しいと思うグループに対しては、そういう振り返りができるような振り返り用紙を用意するという方法もあります。

そして、概念化したものを新しい状況の中で検証するための仮説や、行動目標を考えるとという応用への促進です。「今日学んだことをほかの場面にどのように応用できますか」という問いかけになります。

最後に、実際に気づいたこと、仮説化したことを実行できるように促進する。「われわれが実行するために必要なことはどんなことですか」「どんな場面でそれを実行しますか」というような問いかけになります。このようにファシリテーターはそれぞれのステップの中での気づき、分かち合い、解釈、一般化、応用、実行と、このサイクルがうまくまわるように働きかけます。その方法は、振り返り用紙の中に入れたり、グループに直接少し関わって働きかけていくこともファシリテーターとして必要になるでしょう。もちろん、それ以前に体験を主体的な学びにするステップがどんなステップを踏んでいくのかということを知っておくことが重要です。

（一日目第2講までを抜粋）

専修学校中堅教員研修について

平成26年度 中堅教員研修カリキュラム

実証講習会Ⅲ

「学級経営・学生対応 (学級経営の効果的手法と 学生の個別カウンセリング)」

〔主 催〕 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

〔開催日〕 2014年11月25日～26日

〔開催場所〕 日本電子専門学校

〔講演者〕 専門学校YICグループ統括本部 統括本部長
岡村 慎一

都留文科大学特任教授
品田 笑子



イントロダクション

専門学校 YIC グループ統括本部長 岡村 慎一

学級経営について

学生の気質、環境の変化に、昨今違和感を抱いていらっしゃる先生方も多いと思います。そうした変化に対して、これからお話しする学級経営力と個別カウンセリング力、この2つのスキルが有効になります。集団に対してアプローチする方法と、個別に対応する方法です。さらに、問題がおこったときに対応する方法と、問題がおこらないようにするための対応方法とに分けられます。今回は、集団に対して行う「予防・開発的な教育カウンセリング」、つまり学級経営における予防的な運営方法についてお話ししたいと思います。

Q-Uとは

今回は、学級の個々（個人）の状態と集団の状態を可視化する手法として、「Q-U」という手法を取り上げます。学級の状態を可視化し、ベテランや新任など、キャリアを問わず、共通の言語で学級経営の改善策について話し合うことが「Q-U」では可能になります。

その他に、集団で必要とされる「対人関係形成能力」や「社会形成能力」、例えば、小学校なら席に着くように指示すれば席に着くというようなルール、社会人なら、自然に挨拶をする、名刺交換をするというような対人関係のルールを実践するには、ある程度練習が必要です。それを学級という集団を使って練習していく方法が、対人関係能力の「構成的グループエンカウンター（SGE）」、社会的形成能力の「ソーシャルスキルドトレーニング（SST）」です。「Q-U」を含めたこの3つのキーワードを、体験的に学んでいただくのが今回の研修の全体の骨格

になっています。そして、実際に学級でどう役立つのかを実感していただこうと思います。

学級経営において大切なもの

学級経営とは、学校経営における基本的な活動単位であって、企業同様、そこに大切なのはビジョンや想いです。教員も学級経営においては、その学級のビジョンを伝えなければいけません。辞典には、「教育条件を維持し、運営を遅滞なくする学級管理とは異なり、教師の主体的な意思に支えられた創造的活動であると理解される」とあります。つまり、先生自身が学級をどのように指導していきたいのかという主体的な意思を持って、創造的かつ活動的に運営していくことが学級経営であると定義されているのです。

さらに、「基本方針の基に、学級単位で展開される様々な教育指導の成果を上げるため必要な諸条件の整備…」とあり、物的条件でいえば、「教室をきれいに」から始まり、最近では精神的な条件整備が大きな課題になっています。そのためにも、一番大切なのは、担任である自分自身や学級単位の想いを常に可視化、明示化し、保護者、地域と連携して学級運営をすることにあります。

中堅教員に必要なスキル

専門学校の教員の仕事には、学習指導と学生指導があります。専門学校の教員は、授業だけをしていれば良いと思われがちですが、学生指導、教育相談、進路相談、学級の行事、学校の行事、教科外のイベント、キャリア教育など、学校によっては教務事務と広報活動まで全部というところもありますから仕事は山積み、大変です。アメリカでは、教科指導とは別に学生指導専門のガイダンスカウンセラーがいて機能分

離がされていますが、日本は、小中高と同様に、担任が、学生指導までするのが専門学校の1つの特色になっています。その中でも特に、学生指導が大変なのは、「学生指導は、学生の人間性、個人の成長を援助する教育活動」と定義され、「何をしてはいけない」という指導ではないからです。

学生援助にも、一次援助、二次援助、三次援助とカテゴリがあり、一次援助は、「開発的カウンセリング」といい、学生同士の中で関係性を作ってコントロールすれば、皆うまくつきあえるようになるもので、一斉に言えば大体の学生は分かってくれる状態です。しかし、二次援助では、遅刻が多くなったり、しばしば学校を休んだりする学生に対して、個別の事情にあわせて、ケアが必要だったり、その学生の友人の協力を得ながら就学の方角に持って行く、もう一度進路について考え、その学生自身のモチベーションを上げるような援助をしないとけないケースもあります。このように個別に対応することを「予防的カウンセリング」といいます。

三次援助は、もう少し深刻で、長期にわたって学校を休んだり不登校になっている、あるいは、学級の中でいじめにあっているというようなケースです。三次援助は「治療的カウンセリング」とされ、これについては、臨床心理士の方に定期的に診てもらったり、カウンセラーの方が常駐するなど学校単位で対応し、担任の先生自身が心を痛めてしまわないよう注意する必要があります。

中堅教員に求められるスキルは、教育的な指導の仕方、技能を身につけさせるためのトレーニング手法に加えて、モチベーションを上げるためや目標に向かって主体的に行動できるような関わり方のコーチング、さらに最近は、カウンセリングやファシリテーションスキルまであげられます。しかしながら、すべてをできる方はそうはいませ

ん。ですから、複合的に様々なスキルを使いながら、目の前の学生や集団に対応していくことが、これからの学級経営や個別対応には必要になります。そのために、皆さん自身が自分に今どのようなスキルが必要であるかを自覚し、今後どのような研修を受けるべきかを考えながら学習する必要があると思います。

キャリアに頼らない 「Q-U」というツール

5分前行動をしましょうとか、挨拶をきちんとしましょうなど、学級内での学生同士の良好な人間関係、役割交流、感情交流、内面的な関わりも含め、学級の中のルールや決められた行動様式を身につけさせようとする関わり方は皆さんも多くしているのではないかと思います。しかし、行動や複数の対人関係の中では、必ず感情の揺れ動きがあり、それは、その人のモチベーションや態度・行動に現れたりします。それをコントロールできるようになれば、一人ひとりの学生が学級・学習活動に意欲的に取り組み、学生同士で学び合う姿勢と行動する習慣を身につけた、目指す目標に対して自ら行動して結果を出すような学生が育つようになるのではないのでしょうか。

そのためには、学生を知ることが必要です。まず学生を知ろうとするときは観察をされると思います。見ていて分からなければ面談を個別にして、さらに分からない場合、ここで、今回提案している「Q-U」を使って調査をします。

「Q-U」では、集団そのもののダイナミックな関係性をとらえ、感覚ではなく、実際の個別相談、面談、そしてQ-Uアセスメントの3つで、集団、学生とはどんな状態なのかを把握します。そこで不満があれば満足度を高め、意欲が低ければ意欲を高めようと努力し、学級がうまくいっていないければ円滑にチームが動くよ

うなりレションを構築するために必要な考えるべき材料を得るのが、「Q-U」の目的です。キャリアや能力に関係なく、一般化でき、汎用できるという点が利点です。

学級担任として、学級経営に必要なツールを使えば、成果の上がる満足度の高い学級にすることができ、また学生にとっては、卒業した後も社会で良好な人間関係を作り、社会に適応するために役立てることができます。高校までお茶の出し方も慶弔の対応も知らなかった学生が、学ぶことによって社会に出てから評価を受けることがあります。これまでは、義務教育や家庭などで身につけていた一般常識も、専門学校の中で社会常識として身につけさせる必要がある状況にきています。

人間関係を構築するためには、今は家族や社会が育てるのではなく専門学校も含めて学級というところで育てるという意識が必要です。そのため、学級経営の目指すべきところは、温かい人間関係作りです。適度な緊張感が必要かもしれませんが、人のつながりは、人を癒し、人を育てることもでき、人は人の中で成長すると考えるならば、学級の中でそれを育てていく必要があります。

マズローの欲求段階説を、学級経営にあてはめると、まずは、自分の安全が守られている、そこにもっといたいと思えるような所属感が持てる学級が学生には必要です。「学級に来たら安心だ」「ここに来ると、学級に来ると、友達に会うとほっとする」などです。また委員会活動などを積極的に行っている学級もあるかと思いますが、それは認めてもらいたいというマズローの自尊・承認欲求を満たそうとしているわけで、様々な性格、得意不得意を持っている学生がいる中に、そういう委員会活動を通じて学生を認めていくことも欠かせません。今日の実習で、学級経営をよりよくするために今回体験して気づいたことから自分の課題を見つけ

ていただくことが重要だと思います。

「Q-U」を使って 学級・学生を考える体験学習

都留文科大学特任教授 品田 笑子



学級経営における ルールとリレーション

学級にも経営のニーズがあると思っていなかった方も多いと思います。しかし企業だけでなく、どんな集団にも経営があります。例えば、職員室の居心地にも、校長先生や教頭先生の職員室の経営があって、アウェイやホームといったような居心地の良さや悪さの違いがでます。相手に手を差し出されたとき、握手をしようからこそ自分も手を差し出しますが、もし画びょうをさされると思えば、まず手を引っこめます。これも人間関係を築くために「握手をする」というルールがあるわけですが、それはいつどんな相手に対しても守られるものかという、決してそうではありません。リレーションとルールは相互性があり、ルールの守り方はリレーションがないと単なる社交辞令に、ルールがないとリレーションは確立できません。ですからいわゆるホームというのは、リレーションがかなり高いレベルで確立している集団で、まさにそう

いった集団を作っていくのが学級経営の目標となります。

ビジョン（目標）の必要性

学級経営において、学級目標は絶対必要です。日本教育心理学会の事例に、「こんな学校にしたい」というビジョンを語る校長とそうでない校長のもとでは、職員の働き方にも大きな差が出たという報告もあり、ビジョン、目標がいかに重要であるかということが分かります。そして、目標は、皆がイメージでき、共有できるということが大切です。ある小学校の先生は、「おでん」というユニークな学級目標を立てました。こんな学級にしたいという目標を皆で出し合い、それをまとめてできたものです。それぞれに違った具が個性を発揮する「おでん」は、いわば学級のシンボルです。「おでんをめざそう！」といったときに、こんな学級にしたい、あんな学級にしたいとそれぞれの想いを語り合った体験がよみがえります。だから、お互いに友達の意見をじっくり聞き、相手の良さを知ろうとする気持ちも生まれます。先生も含めて皆でひとつにまとめるための旗印みたいなもの、つまりビジョンが、どの集団においても大事だということです。

こうしてビジョンを作り、そのビジョンのもと、ルールとリレーションを確立していきますが、それもうまくなりなくなることがあります。なぜなら、意図的に人間関係作りをしないと、人というのは、近接性と類似性でまとまる性質があるからです。近接性とは、同じ県出身者、同じ高校であるといったことなど、類似性とは似たもの同士のことで、好みが一緒、例えば映画が趣味といったことなど、そういうことでまとまろうとします。そうすると、グループが広がりません。学級でいえば、GWあけに居場所がなくなってしまう学生がいます。そうならな

いたためには、オリエンテーションのときから意図的にどの学生にも知り合いをつくるチャンスをつくるのが大切です。そうしないと、居心地が良い学生、悪い学生ができて、学級の雰囲気が悪くなります。

教師と学生の関係でも、一方的に教師が命令だけをしている学級と、学生の意見を吸い上げている学級では明らかに集団の状態が違います。前者の学級では、ルールとリレーションに崩れが生じていきます。

このような状態は、「Q-U」を使って確かめることができます。なんとなくの感じや、勘だけではなく、現状を目に見えるかたちで把握することで、プラスの方向に持って行くための方針を共有することができます。リレーションには、学生と教師との一対一の関係、学生同士の関係の2種類があります。

数値に現れるサインで 学生を救うために

「Q-U」では、まず学級満足度尺度という指標で学級のルールとリレーションの状態を確認します。全部で質問が30問あり、2種類に分かれています。学生が「自分なりに充実感がある」「自分の存在や行動が級友から承認されている」と感じているかどうかをはかる尺度が承認尺度です。この点数が高ければ高いほど自分が集団に受け入れられていると感じられているということになります。一方、被侵害不適応尺度は、学生が不適応感をもっているか否か、いじめやひやかしを受けているかどうか、自分にとって嫌なことがないと感じているかどうかを反映しており、この点数は低ければ低いほど良いのです。

いじめによって自殺した学生の事件をきっかけに、この尺度を作った河村茂雄先生は、「学生はいきなり自殺はしないし、いきなり不登校に

もならない。最初は『ちょっとつらいな』から始まり、徐々につらくなって、何かきっかけがあったときに不幸な選択をしてしまうはずだ』と考え、少し前のサインの段階で見つけられたら、救えるのではないかと学会誌に発表されたのです。具体的には、質問の回答の数値は、「5が、とてもそう思う。4が、少しそう思う。3がどちらともいえない、2があまりそう思わない。1、まったくそう思わない。」になります。皆さんの場合は「学級」という項目を「職場」、先生は「上司」、友達は「同僚」に読み替えてやってみてください。

「Q-U」を読み解く

2つの下位尺度の結果から学生たちは、「学校生活満足群」と「非承認群」と「侵害行為不安定群」と「学校生活不満足群、要支援群」と大枠で4つに分かれます。

学校生活満足群は、とりあえず不適応感やトラブルが少なく、学級での生活や活動に満足して意欲的に生活していると考えられるので見守っているという一次対応になります。非承認群は嫌な思いはしていませんが、認められていないと感じています。不適応感やいじめの可能性は低いのですが、学級の中で認められることが少ないため、自主的に動くことや意欲が低い学生ということになります。侵害行為不安定群は、満足感が高いけれど、嫌な思いをしています。少し自己中心的な傾向がある学生で他の学生とトラブルを起こしている可能性があります。そして被害者意識が強い学生が多いです。人の親切には気が付かないけれど、嫌なことにはすごく敏感で、とてもつらく感じてしまうわけです。この2群は集団の中でちょっとした気遣いが必要な二次対応群です。

「Q-U」の良さは、学生本人の認知を理解できるということです。人のつらさ、かなしさ

に共通のものさしはありません。だから嫌な思いが週3回でもすぐこたえてしまう学生と、平気な学生がいます。だからこそ、学生の認知を把握することが大事になります。

そして、学校生活不満足群、要支援群は、対人関係が苦手だったり、また学習成果もあがらなかったりして、クラスで認められていると感じていません。級友からいじめや悪ふざけを受けている可能性があり、不適応になっていることも考えられます。学級に自分の居場所を見出せず退学になる可能性も高いでしょう。常に学級の学生と、まんべんなく対話するのは難しいことですから、こうした三次対応、緊急対応の必要な学生に、まずは先に対応するために、現状の目安をつかむことが必要で、そのために「Q-U」が役立ちます。

回答一覧表で赤字になっている数字があります。承認尺度は1、被侵害不適応尺度は5です。これらは、学生からのヘルプシグナルだと思ってください。それを見逃さないで欲しいのです。ただ、「Q-U」は、学生の負担を考慮して、質問数を絞っているの、いわゆる「ライスケール」がありません。ですから、嘘をつかれると真実が分からなくなりますが、それは先生方が日頃関わることで本当かどうかを見極めて欲しいと思います。ヘルプシグナルがあるときは、項目をひとつひとつ丹念に見て対応します。自分の学級から退学者や自殺者ができれば、先生方もつらいですよ。そういう意味でも先手を取ることが大事で、その1つに「Q-U」という手法があり、こうしたデータを使うことで、その学生がどのあたりで困っているのかをつかむことができます。

もう1つの尺度、学校生活意欲尺度は、一人ひとりの学校生活に対する意欲を見えています。「友人との関係」「学習意欲」「教職員との関係」「学校の支援体制」「進路意識」「学級との関係」がそれぞれの6つの領域の高さで分かるように

なっていて、数値をグラフにしたときに、バランスが悪かったり、ひどく落ち込んでいる項目はその学生のウィークポイントと捉えて、介入の視点で考えることが必要です。この尺度では回答一覧表の1(赤字になっています)がヘルプシグナルになります。

こうした結果を組み合わせ、学生や学級を見ることができますが、例えば、学校生活不満足群の中には、学習意欲はすごく高いのに、学級との関係が低く、友人との関係も低い、つまり対人関係が弱い、という学生がいます。そこから、まじめで成績も良いが、学級になじめていない可能性があるのではないかと、一応の状況をつかみ、その学生が学級になじめるようにするための対策を考え、個別対応していきます。

集団対応の例でいうと、承認得点にすごく差があるのは、管理型(かたさの見られる学級集団)です。学級の学習意欲が全体的に低い、あるいは差があるというのは、学習面で認められている一部の学生とそれ以外になっている可能性があります。そして、それ以外のところから、退学者がでるわけです。そうすると、一部だけではなく、皆を認めていくような学級経営方針にチェンジしていかなければいけないということです。このように2つの尺度をあわせて読み解いて活用していただければと思います。

他の例をあげると、退学した学生たちは、ソーシャルスキル尺度の関わりスキル獲得が極端に低く、人間関係を形成するところからつまづいています。人間関係を維持するには、その前に形成することが必要です。そうでないと、結局孤立して終わってしまいます。

このように学生について、少しでも状態を把握することができれば、学校として対応の方針も決まり、連携してチームを組むこともできます。連携する前提は、担任一人では限界があるということです。ですから、皆で対応するために、共通の理解が必要なのですが、今までは、その

ための共通のものさしがありませんでした。それを「Q-U」で対応していますが、やはり「Q-U」だけでは危険性もあります。前述のように「Q-U」には、ライスケールがないので、もしかしたら学生はよく見せようとしてアンケートに答えているかもしれません。そのために、観察法と面接法を取り入れて、状態を理解することが大切です。そして、定期的の実施し、予防的な視点で結果をとらえ、対応できなくなる前に、サインの段階で救うことが重要です。特に、専門学校では一人で教えるということは少ないと思いますので、チームで分析し、お互いの見えないところを補い合って、対応するのが良いのではないかと思います。

「Q-U」から学生の状況を 読み取り考える体験実習

ソーシャルスキルの「配慮」と「関わり」で、配慮というのは周囲に気を使う、関わりというのは積極的に対人関係を形成しようとするスキルです。学生が抱えている早急に対応が必要な問題面とその対応が学生理解個別支援シートというものに書かれています。

それには、(1) 精神面や情緒面に不安を抱える傾向のある学生、(2) 孤立感が強い学生、(3) 侵害行為を受けていると感じている学生、(4) 退学、転学を考える傾向のある学生、(5) 学習意欲が低い学生、(6) 人間関係やソーシャルスキルに問題のある学生とあります。

(4) 退学、転学を考える傾向のある学生、(2) 孤立感が強い学生、(5) 学習意欲が低い学生の項目は、親和性が高いのでこうした項目に名前の出てくる学生は、優先的に関わりと良いでしょう。また、数値的には(1)と(2)がヘルプシグナルです。

これから、6人の学生のサンプルデータをもとに、グループで話し合って発表していただき

ます。それぞれ、そこにあるいろいろなデータを見ながら、今この学生はどんな問題を抱えているのか、プラス面、資源（リソース）を出し合ってください。この6人の在籍する集団は、集団の状態でいうと「ゆるみのみられる学級」です。個人の問題だけではなく、ルールがいま一つで嫌な思いをしている学生とそうではない学生がいるということで、それがもしかしたら関係しているかもしれません。学級の状態も書いてありますから、皆さんで話し合って発表してください。

Aさんについて話し合ったグループは、総合的に名前があがっているAさんは、無気力で学科自体に興味がなく、あがっている問題点以外に何か良いところがないかとグループで話し合いました。消極的な学生ではあると思うのですが、友人関係でいじめられているというところはなかったもので、同性の友人関係には恵まれているのではないかと思います。孤立感の強い学生の中に名前があがっているのですが、孤立感を生んでいる1つの可能性としては、友人は悪意なく話している話の内容が、学科意欲と一致しているのに対して、孤立感を深めてしまっている。それを彼（彼女）の消極的な性格が受けて孤立感を深めてしまっているのではないかと考えました。そして、考えられる対応としては、学科の内容自体に興味がなくなってきたので、これからどうしていきたいか、現時点での希望の進路を具体的に聞き出すことが必要なのではないかと思います。しっかり話をしつつ、友人に、「相談があったらサポートしてもらえないか」という話をしてもらったり、もしくは、もともと学科のどこに希望があったのかを聞き、具体的に「こういう進路もあるから頑張ってみないか」という話をしてみてもどうかという話になりました。

また、Bさんについては、現在は、いじめを受けている、感じている学生ということで名前

が入っていますが、得点を見ると、学級から存在感があるとか、自分のやっていることが学級から認められているという結果が出ていますので、もしかすると本人の被害妄想というか、自己中心的な部分があるのではないかという話がグループでは出ました。嫌なことだけをカウントし過ぎているような状況があるのではないかと思います。考えられる対応としては、学級において全員が居心地良く過ごすためのルールの徹底や、担任の先生等の面談や面接を通して不安や不満を取り除くことが必要ではないかという話がありました。このBさんは、配慮は「1」で、関わりが「3」です。自分には気を遣わずガンガンやってしまっている、そのあたりが周りとのトラブルになっているかもしれないという発表になりました。

このように、「Q-U」のデータを活用して集団の状況も加味しながら、個別対応を考えることが効果的だと思います。

不安を取り除く ソーシャルスキルトレーニング

昨今では、社会や家庭環境に様々な変化があり、地域や家庭の教育が異なるので、集団の中ではいろいろな問題が生じます。今までは、一定の地域で人と関わり合うために共通認識で大事だと言われていたことが、今は家庭によって違うので共通認識としてそろいません。

集団を育てていくという視点でこの共通認識について考えると、これはルールにあたります。気持ちよく安全に過ごすための約束事です。それを共有して、皆ができるようにしていけば当然ルールが学級に確立します。例えばソーシャルスキルトレーニングでは、学級で気をつけることと行動の仕方を学びます。それを使って生活すると、確かに学習効率が良いことを感じる事ができたり、皆でやった方が楽しいと感じ

たりします。その結果、このスキルは大事だと実感し、工夫したり、上達を目指して努力したりするようになって行くと、必ず集団に影響がでます。そうするとプラスの循環が始まります。これまでとは違い、高等教育機関のスタートに際して、行動の仕方を教える時代が来たということです。ここで取り上げられているスキルは、主に学級に使われているソーシャルスキルで、私たちはクラスルームソーシャルスキル（CSS）と呼んでいます。

ソーシャルスキルの2種類のうち、「配慮のスキル」とは他者への思いやりやセルフコントロール、対人関係における最低限のマナーやルールのことをさします。そして「関わりのスキル」とは能動的に働きかけることで、対人関係の積極的な維持だとか、集団活動に携わる姿勢、感情交流の形成、どちらかという自分を打ち出していくスキルのことです。この2種類が偏りなく、そして全体的に高いレベルで出せる学生が多い学級の状態が良い状態です。さらに、配慮のスキルは、「基本的配慮・役割、対人マナー、能動的援助」の3つに、関わりのスキルは、「参加と関わり、自主的態度、依頼・被援助」の3つに分類できます。

ソーシャルスキルの指導のコツは、一人ひとりの学生に対して、他者と関わるにはどうすれば良いか、学級の一員として生活するとはどういうことなのかを認識させ、その意欲喚起とスキルの意味を説明することにあります。その説明と同時に前述の目指す学級のビジョンを伝える必要があります。学生は、必要性を感じなければ動きません。そして、入学オリエンテーションやホームルームを使ってこのスキルの体験学習をします。練習後は、スキルの発揮を観察して、ホームルームや授業で褒めて定着を促進します。これは他人を評価する基準が共有されるという点で優れています。皆一緒に挨拶しあおうとか、挨拶の仕方はここに気を付けようとか、

誰に対してもおはようと言いあおうとか、言うときには相手の目を見て言おうとか、挨拶というのは、短いけれども、あなたの存在を認めてますよと言うメッセージだからこそ、スタートする際に大切なんだということを、ビジョンのもとに説明するわけです。

行動様式を共有することで、トラブルや自分の行動に対する不安が減少します。「おはようと言っても返してもらえなかった、私は嫌われているのかしら」と思わずに済むということです。おはようと言われたらおはようと返す、あるいは気づいた人から言おうとか、自分の行動に対する不安が減少する。今の学生は、自分だけ突出することに対してすごく不安を覚えます。浮きたくないのです。だから、ここまでは約束だとしてあげることが、最初は大事だと思います。

ソーシャルスキルは良い集団で良い体験をして身につけるもので、すぐくぎすぎすした集団ではソーシャルスキルは身につけません。またソーシャルスキルは学習によって獲得されるもので、根底に学習理論があります。それは、例えば、挨拶をしても何も返さず仏頂面をしている人に対して、「なんて愛想の悪い奴だ」と思うのをやめましょうということです。おはようと言ったら、おはようと返すとか、加えて天気の話等をすると、一日のスタートを気持ちよく過ごせる、というような学習をしていないのだから、そういう人には教えれば良いという発想です。つまりできないのではなく学習していないという捉え方をし、学習すればできるようになると考えましょうということです。

指導の第一段階は、インストラクションです。言葉でターゲットスキル、つまり、何をこれからやるのか、それがなぜ必要か、身につけるとどんな効果があるのか、身につけないと、どこが困るのかというのを伝えますが、ここが実は一番難しいのです。専門学校生にもなると、おそらく必要性を感じない学生が多く、こういう

ことをしたくないからここにいるんだという学生もいるかもしれない。必要性を感じさせるのは、とても難しいことです。だからこそ、最初に皆で共有する「こんな学級にしよう」というビジョンが必要です。必要性を感じなければ、トレーニングをしても身につかないですから。必要だと思わせて、これからトレーニングにちゃんと参加しようと思わせることが、まず第一ですね。

第二段階はモデリングで、こんな風にするんだよという型を見せます。こうやると効果的だけど、こうやると良くないよと、区別をさせます。すると、それを見て、自分はここが足りない、ここはできているなど目的が明確になって、何をしようかが分かり見通しが立ちます。そして、これからやっていこうとなるわけです。

ソーシャルスキルには練習が必要です。第三段階はリハーサルになります。聞いただけではなく、できるだけ実際の場面とあわせてやります。例えば断り方の場面で断り方を練習します。実際の場面に近づけるには、親しい人に断る場合もあれば、はじめての人に断る場合もあれば、上司に断る場合もあれば、同じ学級の学生に断る場合もあれば、いろいろな場面の予行演習、ロールプレイをしないと使えません。練習して緊張や不安を克服し、できそうだと実行する自信をもたせる段階がここで、効果的なフィードバックが必要です。やっているときに、「ここがうまくいったね(強化)」と褒めてあげると自信がつきます。「ここもう少し、声のトーンを上げるといいよ」と修正してあげる、そうすると良いスキルが身につきます。「それぞれ、今のよかったよ(強化)」と評価します。そうすると、やろうという思いが出てきたり、あるいは良いスキルが身について、実際の発揮に結び付くわけです。

ソーシャルスキルトレーニングとは、実は行動の仕方を学び練習することです。はじめは、行動の仕方を知らなくても、練習を繰り返すう

ちに、こういうときにはこうしたら良いという思考や認知の部分が養われ、友だちに対して断るときにはこんな言い方が良いというのが、練習する中で分かるようになります。そうすると、不安だとかイライラがあるとうまくできなかったことも、状況によって対応できるようになり、感情を克服できる可能性が出てきます。多分、一番感情のコントロールが難しいのです。やれば良いことも分かっている、やり方も分かっているけれどできないのはなぜかと言えば、それは不安があるからです。イライラするとできないというもあります。そのためには定着するまで一定期間やり続けることが必要ですが、それがとても難しいことなのです。

私自身、学校現場でソーシャルスキルトレーニングをたくさんやってきましたが、成果がなかったことがあります。授業の時間を使って1時間トレーニングを行った後、皆さん使ってくださいねと授業の中だけで終わってしまった場合です。そうになるとほとんどの学生は使いません。自信のついた学生だけが使うので、その学生のスキルは高まりますが、自信のない学生は使わないので、結果的に変わらない。結局、何が必要かということ、一定期間全員で使ってみるということです。

今回、ここで体験してもらった、相手の印象をお互いに伝え合う「感じ事典(エンカウンターのエクササイズ)」や自分がしてもらってうれしいことが相手とどのくらい一致するかをチェックしながら仲間への気遣いのコツに気づく「君はどっちがうれしいタイプ(ソーシャルスキルトレーニング)」などは、学級の一番最初のオリエンテーションで、そしてグループでやって欲しいと思います。初対面の人が多いわけですから、どう思われているんだろうと一番わくわくしているはずですよ。最初は、気を遣って一生懸命やりますから、いろいろな印象をもらえたら自分はこんなところもあるんだと気持ちも豊か

になりますし、そういう仲間を大事にしたいと思うことがルールを守ることにつながるわけです。リレーションとルールはセットです。ルールだけで学級経営はできませんし、リレーションあってこそルール。ルールあってこそそのリレーションです。相互関係があり両方が必要です。ご紹介した方法について、ご自身の学級経営に良さそうだと思ったら、使っていただければと思います。

（1 日目を抜粋）

<参考文献>

河村茂雄編著『専門学校の先生のためのhyper-QUガイド～退学予防とキャリアサポートに活かす“学生生活アンケート”～』2011 図書文化社



第24回経営戦略セミナー

「これからの日本の教育の在り方について」

〔主 催〕 全国専修学校各種学校総連合会全国専門学校青年懇話会

〔開催日〕 2014年11月6日

〔開催場所〕 ホテルオークラ神戸

〔講演者〕 (独)日本学術振興会 理事長
安西 祐一郎



日本の教育を取り巻く環境

はじめに、現在の日本の教育を取り巻く環境についてお話ししたいと思います。生産年齢人口（15歳～64歳）が、2025年までのおよそ10年の間に1,000万人近く減るという予測があります。これからも日本が先進国であるためには、子どもたち一人ひとりが力をつけることが大事になるでしょう。特に、今後、中国やインドといったハングリー精神旺盛な国々の若い世代と、日本の若い人たちが世界で一緒に仕事をしていくようになったときに、単なる労働力として使われるような状況にならないためにも、子どもたちがイノベティブな力を持てる教育に変えていく必要性があると感じ、私は様々な教育サポートに携わっています。

また、現代は、「グローバル化社会」とよく言われますが、今日の資料では、「多極化世界」という言葉を使いました。米ソの冷戦構造あるいはアメリカ一極集中の時代とは変わり、中国、インドなどアジア諸国の台頭、アメリカ、EU、中東、アフリカ、BRICSなど、世界の動向は、様々な面で多極化していると言えます。

日本における教育問題では、親の所得格差が子どもの学歴格差の原因となることが指摘されますが、実際に統計でも世帯収入、テスト正答率、進路には相関関係が表れています。例えば、以前に比べて小中高の不登校の生徒数が増加していることがあげられます。特に、高校の不登校の生徒数は一時減りましたが、平成22年に増加に転じました。大きな理由として、「学力がついていかない」ことよりも、「何をしたいかわからない」、「目標が見つからない」といったもので、家庭環境や所得格差などのバックグラウンドが生徒たちの無気力の原因の1つとなっていることが考えられます。

一方、高校生の大学進学率を見ると、都市圏とそれ以外では格段の差があります。これは危

惧すべきことです。一回の入試で公平だと言えるのか、多くの子どもたちが将来希望をもって暮らしていくことができるのか、入試改革も様々な取り組みが必要だと言えるでしょう。

高校生の将来目標についての調査結果では、韓国、中国、アメリカ、日本を国際比較すると、「円満に暮らす」、「高い地位に就く」、「趣味を満たす」、「気楽に暮らす」といった項目すべてで日本の高校生が一番低く、「何をやればいいかわからない」、「自分でやりたいことが見つからない」という結果でした。

普通科の高校生の進路意識調査でも、「将来自分がどうなるか不安になる」、「どちらかという不安になる」と答えた高校生は、日本と韓国は非常に高く、アメリカと中国は低い結果になりました。

そうしたアメリカも深刻な教育問題を抱えています。特に、多くの外国移民を抱え、州が教育をコントロールしているので、教育格差は州、学校でバラバラです。しかし、自分で何かをしていきたいという意識を持つ高校生が日本や韓国の高校生より多いことが分かります。

日本の大学では、文部科学省が初年次教育について推奨・調査をしていますが、これは高等学校卒業生の学力が下がっていることに起因しています。文科省の調査で、大学の初年次教育の具体的な内容の中には、「レポートや論文の書き方などの文章作法」、「プレゼンテーション・ディスカッションなどの口頭発表技法」、「コンピュータを用いた情報処理や通信の基礎技術」といった項目があげられていますが、これは大学が提供すべき内容ではなく、大学に入学する高校生であれば、自分で身につけるべきことです。本来、大学の初年次教育はその大学で何をどのように学んだら良いのかということの内容まで含めて教示するものだと思いますが、前述のような項目を大学の初年次教育として調査するのは世界的にも特異な状況です。

一方、普通科高校では1990年から2006年の15年間に、特に学力中間層といわれる高校生の平均学習時間がほぼ半減しました。原因は、おそらく大学入試が簡単になったからだともっています。1990年から18歳人口が減少に向かい、学力中間層にとっては大学に入りやすくなったため、受験勉強をしなくなり、勉強時間が極端に減りました。それでも受験校に通う高校生の学習時間はそれほど変わりませんでした。つまり、普通科高校における勉強の目的は大学入試だったのではないかと、ということではないでしょうか。

また、大学生の学習時間は、大学1年生の9.7%は、1週間の平均勉強時間が授業以外に0時間。5時間以下を含めると、日本の大学生10人のうち7人は1週間に5時間以下しか勉強していません。欧米に比べ明らかに勉強していないことが分かります。

さらに、日本の大学は極めて一様で多様性がありません。その大きな原因は大学に社会人がいないということです。25歳以上の大学入学者は、OECD諸国の平均が20.6%、日本は2.7%に過ぎません。そもそも、社会人学生という単語が英語にはありませんし、年齢と大学に通うことは関係していないというのが世界では当たり前だからです。若い人たちも経験者も机をならべて一緒に学ぶことが重要ですが、今の日本の大学ではほとんどその機会がありません。4年間をどのような環境で学ぶかが、とても大事です。専門学校には多様な学生が在籍している学校もあり、私は期待を抱いています。

日本では1992年に18歳人口のピークを迎え、2017年から再び減少します。高校の学習指導要領は10年で変わり、今議論されているものが実際に授業として始まるのは2020年よりさらに先になります。つまり高等学校の学習指導要領を考えるということは、環境変化を踏まえ将来国を支える人材を育てる非常に重要な

テーマだということです。

高大接続改革の目指すところ

文科省は、いわゆる学校教育法的一条校としての職業高等教育校を作りたいと教育再生実行会議に提案しています。おそらく、ドイツの大学レベルでの職業教育に特化した学校制度を想定しています。中央教育審議会での議論はこれからになります。

一方、中央教育審議会の高大接続特別部会の中では、特に普通科高校と大学との接続問題を解決するために入試改革の議論が進んでいます。大学入試は、面接、集団討論、高校の調査書、国が実施するテストなど、様々なことを組み合わせて多角的に評価する方向になる可能性があります。

高大接続特別部会とは、高校と大学を自動的に接続しようという話ではありません。その骨子は、高校教育と大学入試、大学教育を一体的に改革しようということです。これからの時代に社会で生きていくために必要な「主体性」、「多様性」、「協働性」を養うため、高校教育・大学教育は変わっていかなければなりません。専門学校でも、高等教育機関として、グローバル化・多極化とあわせて、日本の地域活性化のリーダーになることを見据え、多様な人たちと協働していく力を養うことが大事です。

そのため、部会では今の大学入試を変更し、「高等学校基礎学力テスト（仮称）」、「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」を作ること検討しています。これらは今の日本社会の仕組みとは異なるので、改革はハードルが高いというのが現状です。どうしたら実現できるのかを現在議論しているところです。

大学の話を中心にしていますが、私は、専門学校の卒業生も大学の卒業生も共に世界で活躍して欲しいと思っています。そのためにはこう

した状況を踏まえ、学生に主体性を求めると同時に教える側、教育の側にいる方々も主体性をもってこれからの道筋を考え、実践していかなければいけないのではないかと思います。

これからの時代に求められる力とは

これからの時代、特に、コミュニケーションの質とスピードが速まるでしょう。地域においても国外から様々な企業が入ってきて全く違う文化、違うやり方で、企業の相談事、交渉事、すべてにスピードが求められ、対応できるかどうかが重要になります。

また、地域社会、グローバル社会への個人の関与が強まるでしょう。インターネットの発展により組織を経由せずに個人で社会に入っていけるようになりました。日本にも自分でチャンスを作り、つかんでいる若い人たちが既に何人もいます。多様な人々とのインタラクションを持つ関係を構築することが求められますが、これが今の日本の教育には欠けています。高等学校も大学も、同じような境遇の子どもたちが、同じようなことを目指して集まります。そこでは一生懸命やっているのですが、一旦学校を出れば多様な人たちの中でどのように生きていくかということが問われるわけです。

このような環境の中では、「学習継続力」、「情報を活用する力」、「臨機応変力」といった力も重要です。日本の大学を卒業した人が、世界的なプレゼンテーションの場で原稿をそのまま読んでいた姿を見かけます。自分の言葉で、相手の目を見て語れるようでないという世界の中でリーダー役は務まりません。発言を求められればアドリブでもその場で対応するという臨機応変力は、トレーニングでかなりできるようになりますが、日本の若い人たちはほとんどやっていません。世界で渡り合うには、そうしたトレーニングも必要です。

そして、中でも一番大事なものは、自分の目標を自分で見出して実践する「主体性」です。

主体性とは、「自分の目標を自分で見出し、実践する力」だと思います。進路指導の先生に言われたことを目標にしているだけでは、自分で目標を見出していることにはなりません。「自らこうしたい」、「こういう目標を持とう」と自分で思うことが、主体性の原点です。

そして実践力をつけるためには、トレーニングをしてください。私は大学で主体性を育むためにこのような授業をやっていました。学生は一人ひとり、自分でテーマ・目標を決めます。そのテーマ・目標に対して、それを達成する方策を学生は自分で論理的に考え、それを積み上げてレポートにします。最終的には、それを自分の言葉で発表します。

会社員であれば、上司から漠然としたテーマを与えられ、自分でそれを具体的な目標にして方法を考え実践していく、この繰り返しです。社会に出れば誰もがやっていることだと話すと、学生も一生懸命取り組みます。そうやって、主体性を育むための取り組みを試行錯誤しながら実践しています。

主体性がもたらす大事な点は、問題解決への意識です。答えのない問題を、問題としてとらえて答えを見つけていく力です。学生には少々難しいようですが、問題とは輪郭や目標があるもので、過去、現状、将来のあるべき姿が明らかにできてはじめて問題と呼べ、また自分が問題として理解したということになる、と説明してもなかなか学生は書けません。なぜなら、それが与えられた問題ではないからでしょう。

主体性はチームワークももたらします。多様な他者とチームを結成して、共通の目標を作り、他者の心を感じるコミュニケーションをはかる。仲良し同士が集まって与えられた問題を解くのは、チームワークではありません。企業でプロジェクトチームを作る際は、社長や担当者

がメンバーをピックアップしてチームを作りますが、集められたメンバーは、普段部署が違ってお互いにほとんど知らないことが多いのではないのでしょうか。半年後に、マーケティング戦略についてのレポートを出してくれという課題が与えられるとします。課題といっても、非常に茫漠としている場合もあり、自分たちで考えて、具体的な目標に落とし込まないといけません。メンバーには、気のあわない同僚がいることもあります。そういう中で、目標を決めて、目標を達成していくということが企業では日々行われているのですが、そのようなトレーニングは、高校・大学ではほとんどなされていないと思います。しかし、社会に出て必要な力というのは、このような力です。ですから、高校や大学でこの力を身につけられる方法を、現在考えているところです。

知識や技能を身につけて、社会で役立てていく、幸せになる、他の人を幸せにすることができている状態を目指しているわけですが、それには、人を説得するエネルギー、人と交渉するエネルギーが必要です。では、そのエネルギーはどこから出てくるのかと言えば、自分でつかんだ目標に向かって進む時に出てくると言えます。ですから、自分で目標をつかむというトレーニングをやらなければいけません。

専門学校には、目的意識の高い学生も多いように思います。ITの専門学校で学ぶのであれば、プログラムが書けるということだけではなく、そのスキルを使って、どのように世の中で自分を活かしていくことができるか。一方で、そのエネルギーをどのようにすれば身につけさせてあげられるか、それがこれからのすべての教育機関の勝負どころだと思います。

では、このあと、その事例をお話したいと思います。

フューチャー・スキルズ・プロジェクト (FSP) 研究会

私たちは、フューチャー・スキルズ・プロジェクト (FSP) という研究会を約4年続けています。目的は、「社会性に満ちた教育の場をつくる」、「学生が主体性を身につけられる教育の場をつくる」ことにあります。

FSP 研究会は、「大学は社会が求める人材を輩出できていないのではないか」という企業の声を課題とし、大学の副総長や学部長、企業の人材開発部長など、人材開発のリーダーとして長年やってきたベテランが集まり、それに私が加わって、2010年に発足しました。議論を重ねていく中で、学生にとって一番大事な力は主体性であり、学生一人ひとりが主体性を身につけるために課題解決型の学習が効果的ではないかという考えに至りました。そして、企業から出される課題に対して、学生はチームワークを重ね、アイデアをプレゼンテーションするというかたちことができました。

試行錯誤を重ね、回を重ねた今では、参加する企業も増え、また大学側でも正課として1年次に取組んでいます。

大学1年の春学期の学生は、ほとんど高校生とかわりません。そういう学生に対して、産業界の方が本気で授業をやります。学生は、7～8人のグループに分かれ、ほとんどお互いのことを知らない相手と、企業から与えられる課題に取り組みます。その課題は、企業側も自分たちが答えを持たないものです。それを大学1年生、高校を卒業したばかりの18～19歳の学生が一生懸命考えて発表します。学生は1学期間に2つの課題に取り組みます。1つの課題だけでは、グループの中で学生の役割が決まってしまうのですが、チームは同じでも課題が変わるとリーダー、フォロワーも変わりますので2つの課題に取り組むようにしています。1つの

課題で中間発表と本発表とがあるので1学期間に4回発表を行います。

講義中は、企業の講師の方も本気で怒ります。遅刻をした学生には、「もう次から来なくていい」となるわけです。大学1年次の春の段階では、遅刻は当たり前ぐらいに思っている学生の中にはいますから、多くの学生が泣き顔になります。あるいは言われていることの意味が全く理解できない学生もいます。「社会（仕事）では遅刻はあり得ないことだ」と言うと、「なぜ？」という感じです。

中間発表の際には、厳しくダメ出しをされることもあり、こちらが心配になるくらいですが、2つの課題を経験して、夏になると、学生は見違えるようになります。「やはり勉強しなければいけない」と言うようになります。それまでは何をして良いか分からないので、ただ勉強している、勉強させられていたのが、自ら「やらなければいけない」ということに気づき、大切さを実感するようです。

FSP研究会は今年5年目に入りました。すでに2,000人近くの学生が受講し、3月には卒業生が出ます。しかし、卒業生は課題に関わった企業に就職するとは限りません。ですから、企業側も採用の思惑でやっていたのでは続きません。

研究会自体は休日に皆さんボランティアで参加してくれています。今は参加が40企業、20大学に増え、東京、東海、関西、北陸でも行われるようになりました。

少しでも多くの若い人たちが、自分で目標をつかみ実現させていく、そういう体験を積み上げたいと思い続けてきましたが、大学側は、大学1年次という早い時期になぜ産学連携の授業をやらなくてはいけないのかというのが多くの方の見解です。しかし、社会のことを早く知るからこそ、大学で主体的、具体的に学ぶ気持ちになるのだと私たちは考えています。

2年前の調査ですが、ある大学のFSP受講者は、講座の平均勉強時間が75.8時間でした。冒頭でお伝えした大学生の平均学習時間が1週間5時間以下が70%。大学の1学期は15週間ですから、1週間5時間だとすると75時間です。つまり大学生の10人に7人は1学期間に75時間しか自分で勉強していないのに比べ、これがFSP受講者は1科目で75時間です。本当に勉強しないと人前では発表できない。そういう授業が3つあれば勉強時間は3倍になります。今までの日本の大学というのは、学生にほとんど勉強させてこなかったということですから。

この調査からも学びの原動力は主体性だと言えると思います。専門学校では「その業種・分野の勉強がしたい」、「将来はそれを活かしていきたい」と思って入学している学生が多いと思いますので、その点では一般の大学生より主体的だと思います。それを活かしていただくことがかなり重要だと思います。

この講座の実施にあたっては、教える側のチームワーク、企業と学校関係者の信頼関係ができていることが大切ですが、企業の規模や地域、業種、大学の規模は関係ありません。現在、皆さん同じように実施しています。そして、学生にとって励みになっています。

最後に、「人はだれでも多くの能力を秘めてこの世に生まれてくる」と皆さんにお伝えします。その能力を自分で発見し、磨いて、他の人たちに貢献することを通して、喜びと毎日の糧を得ていくことが本当に幸せな人生だと思います。できるだけ多くの若い人たち一人ひとりが、そのような人生を歩めるようにするのが教育の役割だと思いますので、ぜひ皆様にも共有していただきたいと思います。

全国高等専修学校協会 総会研修会

「小さくても 光り輝くブランド」

〔主 催〕 全国高等専修学校協会

〔開 催 日〕 2014年 6月25日

〔開催場所〕 アルカディア市ヶ谷（私学会館）

〔講 演 者〕 株式会社クエストリー 代表取締役
櫻田 弘文



学校経営の本当の課題とは何でしょうか？

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました、株式会社クエストリーの櫻田です。本日は、学校経営に求められている「ブランド」、そして「ブランディング」とは何かということについてお話ししたいと思います。

現在の学校経営には少子化や不況、価値観の変化など様々な課題がありますが、真の課題は「同質化競争」ではないでしょうか。「同質化競争」とは、同じような商品・サービスを、同じような価格で、同じような店舗・施設で、同じような販促で販売・提供する競争のことです。

かつては、同質化競争でも皆が仲良く成長できた時代がありました。この時代は、需要が顕在化し、経済が活性化していたので、成功事例をいち早くキャッチアップして自社の中に取り入れるのが成功のポイントでした。

しかし、時代は成長期から成熟期に変わりました。成熟期においては、中小企業は同質化競争を選んではいけません。同質化競争が最終的に行き着くところは、量・スピード・価格の競争です。つまり、潤沢な資本力があってこそ成り立つ競争です。同質化競争に巻き込まれずに、いかにしてブランディングを進めていくかがいまの学校経営の「肝」なのです。

メンタルブロックに気が付くことの重要性

今回、皆さんにまずは利き手で、次には利き手と逆の手で、1分間に自分の名前を数多く書いていただきました。それと負けるジャンケンにもチャレンジしていただきました。やっていたいてお分かりのように、利き手や慣れたやり方なら簡単にできます。しかし、それが逆の手になったり、ルールが変わるだけで思うようにできなくなります。

時代と共に、世の中が求めているものや価値観は変わってきています。「頭では変わらなければいけないと思っていでも、身体が付いていかない」。私たちはいま、世の中に対してこのような感覚を持っているのではないのでしょうか。

また、皆さんに一円玉の大きさを書いていただきましたが、実は90%、ときには100%近くの方が、実際の大きさよりも小さく一円玉を書きます。これは、「一円玉＝小さい」という「メンタルブロック（既成概念）」にとらわれているからです。実際の一円玉は、直径が2cm、重さが1g、厚さが1.5mmです。こうした既成概念、思い込みが、ブランディングを進めていく上で一番の壁になります。

ブランドは他にない 独自の世界観を持っています。

さて、本題の「ブランド」、「ブランディング」とは何なのでしょう。「ブランド」という言葉は、もともと所有権を知らしめるために家畜に押した焼印が語源です。“イメージ”や“商標”のこととも解釈され、非常に曖昧性の強い言葉です。

人によっては「ブランド」という言葉から、シャネルやグッチなど、いわゆる海外の一流ブランドを思い浮かべます。最近ではスターバックスや成城石井、ユニクロ、無印良品などをイメージする人も少なくありません。

例えば、皆さんがスターバックスから思い浮かべるのは、ロゴマークや店内の様子などでしょう。また、多くの人々は「コーヒーを求めにだけ行くのではなく、スターバックスの雰囲気が好きだから行く」と言います。ここでいう雰囲気は、ブランドでは「世界観」という言葉に置き換えることができます。ここが大事なポイントですが、ブランドには独自の世界観がある

のです。

世界観とは文字通り、世界の見方であり、「誰を」、「何を通じて」、「どのように幸せにするのか」、この3つのキーワードで表すことができます。これがブランドの軸になります。背骨と言っても良いかもしれませんね。つまり、「世の中をどのように見ているのか」、「事業を通じて世の中をどうしたいのか」、「そのために具体的にどんな行動をしているのか」、というのが感じられるのが世界観です。

世界観をかたちづくる様々な要素に人々は魅了され、継続的な購入や利用する機会が生まれます。世界観はブランドの持っている大きな資産なのです。この世界観を通じて、顧客にひとつひとつ「幸せのスタンプ」が捺されていきます。

これが強く捺されると、その名前を聞いただけで幸せな気持ちになってきます。Apple と聞くと Apple の製品を使っている自分が誇らしくなり、スターバックスと聞くと、コーヒーの味が浮かんでくるのではなく、居心地の良い空間でゆっくりと本を読んでいる、あるいは勉強している、友達と会話をしている……こんな幸せな気持ちが浮かんでくるのが「ブランド」なのです。

ブランドは幸せの記憶の中にあるのです。ということは、商品やサービスだけでなく、店や団体や企業、すべてのものがブランドになり得ます。もちろん学校もブランドになります。

ブランドになると生まれる 8つの効果とは？

では、ブランドになるとどのようなメリットがあるのでしょうか。「①発見・選択されやすい」、「②競争しないで業績を伸ばせる」、「③大手が手を出しにくい」、「④価格競争に巻き込まれない」、「⑤経営資源を一点に集中化すること

ができる」、「⑥先生と学生の良い関係ができやすい」、「⑦マスメディアに取り上げられやすい」、そして「⑧口コミが広がりやすい」という8つが挙げられます。

ブランドは安売りをしないので、価格競争に巻き込まれることはありません。逆に自分のところがプライスリーダーになっていきます。またブランドといわれるような会社は、広告宣伝費をそれほどかけていません。広告宣伝よりも、広報活動に力を入れているのもブランドの特徴です。

メディアが求めているのはブランド力の強い商品やサービスです。今、編集者や記者は、SNS であるフェイスブックやツイッター、ブログなどの情報をていねいに探しています。「これはスゴイな」「世の中に間う価値がある」ということがあれば、費用をかけずにメディアに登場することができる時代なのです。

ポジティブなイメージが 浮かんでくるのがブランド

先程、皆さんにイタリアやスイスで思い浮かぶものをお聞きしました。イタリアは「靴の形・おいしい・ヴェネツィア」、スイスは「時計・登山電車・ハイジ」などが浮かぶように、イタリアもスイスも、頭の中に記憶のスタンプが捺されています。私もイタリアもスイスに何回も行き、しっかりと幸せの記憶のスタンプが捺されています。

一方、ポーランドやコスタリカについてお聞きしましたが、あまりイメージが浮かんでこないというお声をいただきました。これは記憶のスタンプが捺されていないからです。もちろんポーランドやコスタリカという国をご存知の方も多いと思います。しかし、なかなかイメージが浮かんでできません。このことから分かるのは、必ずしも「認知度が高い＝ブランド」ではない

のです。

認知度も大事ですが、幸せの記憶のスタンプが捺されているかどうか重要なのです。実際には、ポーランドやコスタリカはとても美しい国です。独特の文化も持っています。それでもなかなか幸せのスタンプは捺されていませんね。

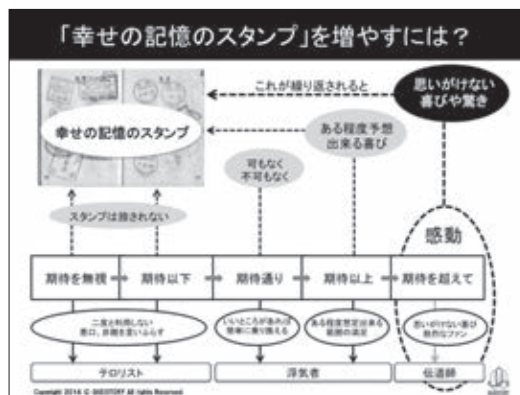
ブランドとして選ばれるためには、ポジティブなイメージが浮かんでこなければいけません。ポジティブなイメージが浮かんでくるためには、色々なかたちでスタンプを捺してもらう取り組みが必要です。皆さんの学校はどんなイメージを持たれているのでしょうか。一度検証していただくと良いかと思います。

「幸せの記憶のスタンプを増やしていくポイント」

では、幸せの記憶のスタンプを捺するにはどうすれば良いのでしょうか。同質化競争では記憶に残りません。同質化していけばいくほど選ばれません。同質化競争は大手の独壇場です。皆さんに対して、中小という表現が合っているかはわかりませんが、中小企業や小さな店は、これからは同質化競争から抜け出し、ますます独自化の経営をしていく必要があります。

仮に飲食店で考えてみてください。皆さんも利用する時には、必ず「期待と要望」をお持ちだと思います。実際に利用した時の印象と反応が、その店の評価になります。要望と期待に対する反応は「期待を無視された」、「期待以下」、「期待通り」、「期待以上」、「期待をはるかに超えて」の5つに分類することができます。(図表①)

「期待を無視された・期待以下」という状態では、二度と利用しないでしょうし、悪口や非難を言いふらす人もいます。「期待通り・期待以上」は良いように思われますが、可



図表①

もなく不可もなく、他に良い所があれば乗り換えるという満足度です。

「期待以上」は、満足度は高いのですが、ある程度想定できた喜びと考えられます。他のお店に浮気をする可能性も残っています。最後に「期待をはるかに超えて」です。思いがけない喜び」「予期しない驚き」、そして、「感動」です。これが繰り返されると、幸せの記憶のスタンプが捺され、結果として熱烈なファンになっていくのです。

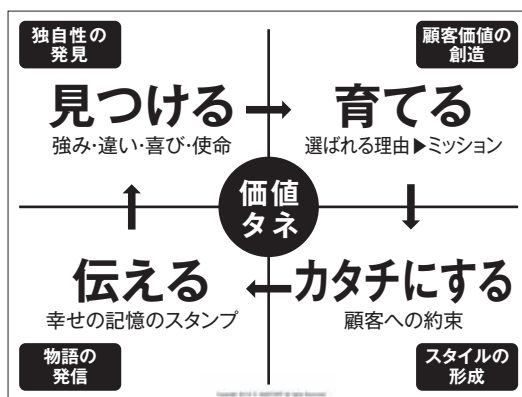
「すごいですよ、あそこ」「絶対に行った方がいいですよ」「あの学校最高!」「あの学校に自分たちの子供を絶対に入りたい!」と、口コミが広がっていきます。相手の期待や要望をはるかに超えていくことが、幸せのスタンプを増やしていくポイントなのです。

時々、「ブランドにする」という言葉に出会いますが、実はこれは誤りだと思います。「ブランドになる」が正しい考え方です。周りの人たちが「あなたの会社(学校)はブランドだよ」と認めてくれなければ、ブランドとはいえません。

ブランディングのための4つの基本ステージ

価値のタネを「見つける」、「育てる」、「カタ

チにする」、「伝える」。これが私たちの取り組んでいるブランディングの基本ステージです。この4つの要素「み・そ・か・つ」と覚えてください。(図表②)



図表②

ブランディングでは、まずは独自化のための「価値のタネ」を見つけ出す作業をします。一例を挙げてご説明いたしましょう。いま地方の温泉は、どんどん観光客が減っています。かつては団体旅行で潤っていたところが、どんどんと落ち込んでいるのです。個人旅行でもなかなか選ばれません。

静岡の稲取という温泉地では、この状況を打破しようと、観光事務局長を公募し、東京でNPOに所属していた女性を選ばれました。彼女は稲取に眠っている価値のタネを探すため、フィールドワークで稲取の町を歩き、人の声を聞き回りました。

そして彼女が始めたのが「世界ラムネ大会」でした。稲取の町を歩き回っていた時に、「ラムネ」というキーワードに出会ったのです。「ラムネ」というのは、稲取の海沿いの岸壁から、子供たちが海に飛び込む遊びのことを言います。飛び込んだときに、泡がシュワッと立つ様子から、稲取では古くから「ラムネ」といったそうです。ここから「世界ラムネ大会」が生ま

れたのです。

海に飛び込むだけの大会ですが、パフォーマンスや、コスプレなども含め、いかにチャームングに飛び込めるかを競い合うのです。キャッチフレーズは「キミよ、太平洋のビー玉になれ!」です。

当初、周りはそんなことで人が集まるわけがないと冷ややかでした。しかし、メディアが飛びついてくれたのです。2年続けて開催された「世界ラムネ大会」は様々なメディアに取り上げられ、稲取への交流人口が増えたのです。

また、我々がブランディングをお手伝いさせていただいた、両国のちゃんこ料理屋さんは、塩ちゃんこが大変美味しいと評判のお店でした。塩ちゃんこのスープに価値のタネが眠っているのではと思い、作るところを見せて欲しいと伝えたところ、料理長は、「長年作っているのだから、こんなの当たり前だ」という返事でした。しかし、2時間以上もかけて作る塩ちゃんこの決め手のスープづくりに実際に立ち会ってみると、そこには大きな価値のタネが眠っていたのです。内側から見ると、その価値に気付いていないだけで、外部から見たらすごいと感じる物語がたくさんあるのです。

学校も同様です。「価値のタネ」のない学校はありません。外部からの視点で見ると、価値のタネが必ず浮かび上がってきます。ただ、その中で精査して、他と明確に差別化、独自化して、利用・選択・購入のよりどころとなるものを絞り込むことです。

この絞り込まれた価値のタネは、学校から見れば、「選ばれる理由」であり、学生・保護者から見れば、「選ぶ理由」です。これがブランドにおける価値のタネです。まず、これが一本立つかどうか重要です。この価値のタネを皆さんの学校の中から見つける作業が学校経営、あるいは生徒募集の重要なカギとなります。

価値のタネを育てる 「ローリング」と「リフトアップ」

次に、価値のタネを「見つける」「育てる」ポイントをご紹介します。1つ目の視点は、「できること」です。言い換えれば「違い」とか「強み」ということになります。2つ目の視点は「やりたいこと」です。「うちの学校はここを目指しています」、「こういう学校でありたい」、「こういう学校法人にしたい」……いまの現実と多少ギャップがあったとしても構いません。

始めはこの2つの視点から価値のタネを見つけていきます。多くの学校は、これが強くて、こういうことをやっていきたいということをアピールしていきます。これを軸にしてホームページや学校案内を作っていくわけですね。

ところが、この2つだけでは欠けている視点があります。3つ目の視点は「求められていること」です。これが加わることで、価値のタネを顧客側の価値に変えられるかどうか重要なポイントになります。

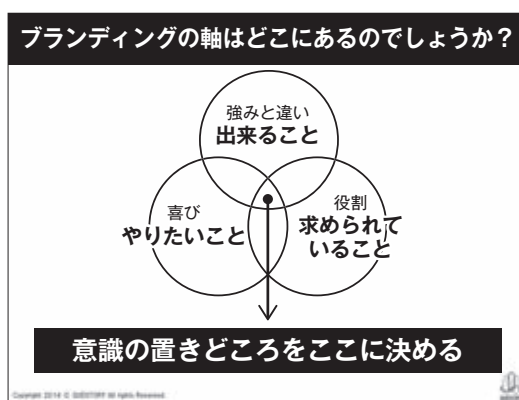
あるとんかつの専門店が「同質化競争」に巻き込まれていました。このお店は、5店舗あるうちの4店舗が西口の高層ビルの中にあります。高層ビルへの出店は成長期を見通した、創業者の予想通りに繁盛したのです。

しかし、いま特別な用事でもない限りは、わざわざ高層ビルにとんかつを食べに行く人はそう多くはいません。調べてみると、このお店のお客で圧倒的に多いのは、高層ビル内の会社で働いている人たちであり、特にランチで利用していたのです。実はここが価値のタネだったのです。ならば、徹底的に絞り込みましょうということで、生まれたコンセプトは「働く人を応援するとんかつ屋」です。

ランチタイムにレジでお金を払うと、「ありがとうございました。午後もお仕事がんばってください！」という挨拶が返ってくるようにな

りました。高層ビルにあるという、行きにくいイメージから、高層ビルで働く人にとっての身近な応援店というイメージに変えることで業績も盛り返してきたのです。この価値のタネの転換のことを「ローリング」と「リフトアップ」と呼んでいます。

皆さんの学校の「できること」「やりたいこと」「求められていること」。その三点の重なった部分に価値のタネが眠っています。ここを深く掘り下げていくと見えてくるものがあります。(図表③)



図表③

「学校の校舎がこれだけありますよ」、とか、「歴史がこれだけありますよ」、というのは学校側の価値のタネであって、顧客からみて価値を感じるかどうかは別物です。実際には顧客側の価値に変えることは、簡単そうでいてなかなか難しいのです。だからこそ、先程の「ローリング」と「リフトアップ」が重要になります。

重要なのは、全体の世界観を カタチにして伝えること

ここまでを整理しましょう。まずはブランドの価値のタネを見つけました。次にその価値のタネを育てました。その次は顧客にとっての価

値に変換することです。

次は「カタチにする」と「伝える」のステージです。これまでに、いろいろな学校の学校案内やホームページを拝見しました。しかし、残念ながら、自分たちにとって都合の良い価値だけを訴えているだけで、相手から見たらどう感じるのかが見えにくいものが多いのが実情です。利便性や機能や特徴だけが中心に打ち出され、「誰を、何を通じて、どのように幸せにするのか」という軸が伝わってこないのです。

ここで、私がお手伝いさせていただいた武蔵野高等専修学校様の学校案内についてご紹介します。「誰に、何を通じて、どのように幸せにするのか」の軸が立ってくるように、世界観のキーワードを「リアルな力」としました。「学ぶ力」「生きる力」「働く力」という3つの力が「リアルな力」なのですが、ここに「誰に、何を通じて、どのように幸せにするのか」が込められています。

次に物語の力を利用しました。いろいろなお話を伺って、「混合教育」*という武蔵野高等専修学校の大きな特徴を、今回は、2人の生徒が、入学して、バディを組み、自信を取り戻し、素晴らしい学校生活を叶えるために歩み始めるという物語にしました。

この物語を読んでいただけると、武蔵野高等専修学校の「混合教育」というものがすんなりと頭に入ってきます。物語の力を利用することは、ブランディングではとても大事なことです。物語には抵抗勢力とかアレルギーを解きほぐす力があります。

物語というと、日本昔話やイソップ童話が思い出されますが、いまの若者たちにとって、物語の代表はアニメの「ワンピース」です。参考になりますので、ぜひご覧になると良いと思います。実は「ワンピース」は非常に教訓的な内容に満ちているのです。そこからいまの若者たちは、自分の人生の生き方を学んでいるのです。

そういう若者たちや、その保護者の方たちが、学校案内を見たときに、それと同じ価値観を求めた場合に、いまの学校案内は、よく分からないと感じるのではないのでしょうか。重要なのは、全体の世界観を見せることです。「この学校は、こういう学校で、こういう楽しさがあるんだ」ということを相手の側に立って、カタチにして伝えることです。

まとめ

今回は、ブランディングの前提の話を中心にお伝えしました。大手がやらない、できないステージで、自校ならではの価値に光を当てましょう。学校から見れば「選ばれる理由」、学生・保護者から見ると「選ぶ理由」を明確にして、熱烈なファンを創造し、維持する仕組みを作ることがブランディングです。もちろん一筋縄ではいきませんけれども、コツコツ積み上げて、幸せの記憶のスタンプをつないでいくと、必ず学校はブランドになっていきます。

「誰に、何を通じて、どのように幸せにするのか」、を一本立てることです。ここが立たないまま、小手先のテクニックや時代性に迎合したやり方に四苦八苦しても成果はなかなか出ません。

「星の王子様」を書いたフランスの作家、サン＝テグジュペリがこんな言葉を残しています。「船を作りたかったら、人に作業を割り振るのではなく、果てしなく続く広大な海を慕うことを教えよ」。これはブランドのための最高の言葉だと思います。

いくつか生意気なお話もさせていただきましたが、何か皆さんのこれからのヒントになればと思います。ご清聴どうもありがとうございました。

*編集部注：

混合教育…健常児と自閉症児が一緒に学び合

うこと。

自閉症児は健常児から活気に満ちた刺激を受けて成長し、健常児は仲間として多様性を受入れる心、友愛の心、生きた福祉の心を自然に育む。学園全体の教育の根本にある考え方で、昭和39年に自閉症児が幼稚園に入園して以来、取り組みが続いている。

専門学校留学生受入担当者協議会

「非漢字圏留学生の 受入事例について」

〔主 催〕 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団

〔開 催 日〕 2015年1月27日

〔開催場所〕 アルカディア市ヶ谷（私学会館）

〔講 演 者〕 赤門会日本語学校 常務理事
新井 永鎮



今回、ご紹介するのは赤門会日本語学校で行っている教育・指導と、学生を対象に行ったアンケートをもとにしています。1つの事例としてご理解いただければと思います。

非漢字圏の学生増加の背景

最近では、非漢字圏といったとき、ベトナムやネパールのことを意味することが多くなっています。一般財団法人日本語教育振興協会より出されている平成24年度と、25年度の日本語教育機関の国別在籍者数を比較すると、ベトナムが2039名から8436名の約4倍、ネパールが1372名から3095名と2倍強に増えています。

ベトナムとネパールの学生が急増している背景には、ベトナムでは政府間の経済協定締結や日系企業の増加、ネパールでは日本に関する情報の拡散や就労を目的としていることが考えられます。ベトナム、ネパールといった非漢字圏の学生で、日本語学校等の日本語教育機関に留学した学生の多くが、専門学校あるいは大学等へ進学します。つまり、日本企業に就職したい、あるいは残りたいと希望を持っていると考えています。それを前提に、「学習指導」「生活指導」「進路指導」の3つに分けてお話ししたいと思います。

学習指導

非漢字圏の学生、ベトナム、ネパールをはじめとする東南アジアの学生が苦勞するのは、やはり漢字です。私たちは、「漢字ができない」イコール「読解ができない」という前提で教育を行っています。ひらがな、カタカナは覚えられても漢字を覚えるのは不得意であるというケースが多くみられ、現場のクラスを担当する教師は、「テレビを見る（視覚）」、「音楽を聴く

（聴覚）」、「反復練習」の3つの方法で、漢字を覚えるように指導しています。

まず「テレビを見る」ですが、字幕をできるだけ意識して見ることによって慣れさせます。番組内容によっては様々な知識も得られます。また、日本の「音楽を聴く」ことは、日本語の歌詞を覚えることです。聴覚から入ってきた言葉を記憶にとどめ、思い浮かべながら歌を聴くことで、よりスムーズに定着すると思います。そして、私たちが、一番重要視しているのは、「漢字の反復練習」です。漢字を覚えるというのは、とても難解で多くの非漢字圏の学生にとっては、絵を描くようだと感じたり、なぜ覚えなければいけないのかと、疑問を持つ学生も多くいます。

それに対して、私たちの学校では、入学時に漢字練習帳を配布します。小学生が常用漢字を覚えるのと同じことだとお考えいただければいいと思いますが、漢字を覚えることについては、厳しく指導しています。なぜなら、漢字が弱い＝読解が弱いという構図が成立しやすく、漢字学習についていけるかどうかで、その学生の日本語能力の将来が決まってしまうと言っても過言ではないからです。

週1回テストを行い、個人の漢字の習熟度を確認したり、中間、期末テストでは漢字の配点を高くして、習熟度によるレベル分けを行うなどの漢字修得に力を入れています。これについては、会話の上手な学生が漢字でつまずき、レベルが上がっていかないという弊害もありまして、そのあたりは、今後の取り組み課題でもあります。

次に、非漢字圏の学生の授業態度や学習姿勢など、学生の傾向について、大まかですがアンケートをもとにご紹介します。

例えば、ネパールの学生は、明るくユーモアがあり、話し好きという点があげられ、会話の上達度は早いのですが、座学が苦手な学生が多

いのが特徴です。基本的に英語を話せる学生が多いので、英語での会話、ないしは日本語は上達しますが、漢字、日本語の全体的な習得については、やはり他の国に比べて、平均的にみて遅いように思われます。

ベトナムの学生は、発音がまず日本語と異なるため、自分の発音が日本人に通じるのかどうかで悩んでしまうという、非常にまじめな結果がでています。発音、漢字の習得で悩んでしまうと、日本語学習全体のつまずきの要因になってしまう傾向がみられます。ただ、ベトナム人の学生は、総じて素直で勤勉です。企業の担当者からの評価も高く、昭和40年代の高度成長期の日本人をみるようだとの声も聞きます。

生活指導

生活指導をどのように行うかでリスクを減らすことができると思います。そこで私たちは、留学生の指導で気を付けていることが、大きく3つあります。

1、＜時間厳守の意識づけ＞東南アジアの学生（ヨーロッパの学生にもよく見受けられますが）は、時間やルールに対してルーズなところがあります。そこで、母国とは違い日本では遵守すべきことであり、仮に守れない場合は厳しく対応することを最初のオリエンテーションで話します。ルールを破れば、最悪退学、除籍となり、帰国を余儀なくされることもあること、入管法をはじめとする法令に違反すればビザの延長ができなくなるペナルティが科されることは、最初にきちんと伝えるべきだと考えています。これは、私たちの学校の外国人スタッフから、「やさしいことを言うと、同国人は甘いところがあるので、最初から厳しくした方がよい」という提案があり実施しています。もちろん、国を問わず当校に在籍する多くの学生がこ

のルールや日本の法律等を守って生活していると思います。

2、＜教える側がその国を知ること＞留学生たちは、生まれた国の背景、文化、風習、国の制度も、すべてが違うところから来ています。相手の国のことを知らずに、一方的に上から目線で日本や学校のルールを押し付けるよりも、相手（留学生）の国について知ること、「私の国のことを知ってくれている」、「日本の先生は私の国について勉強してくれた」という信頼関係が生まれ、心を開いてくれるという傾向がでています。国数が多くなると大変ではありますが、できるだけ代表的な部分だけでも、知識として、チャンスがあれば経験として、知ろう先生たちに指導しています。今後、政府の施策のもと、外国人留学生、労働者の受け入れを進める上で、日本側にとっても「相手を知る」ということが大切だと考えています。

加えて言うなら、その中に宗教の問題も出てきます。日本は、宗教に対して弱い部分が多々ありますが、留学生を預かる入口の教育機関として、代表的な宗教に関する留意事項を把握して、問題に対応できるようにはしていきたいと思っています。

3、＜出席率の変化を見逃さない＞欠席がちになることは、必ず何かのサインであると考え、すぐに面談を実施するなどの対応をすることが必要です。これについては、日本語学校、各専門学校ともにそれぞれのルールに従って実施されていると思います。

進路指導

私たちの学校では、進路指導の担当者と、卒業クラスの担任、副担任が情報を共有しながら進路指導を行っています。昨年の3月卒業者が約400名いましたが、その中の約70%が高等教育機関に、さらにその中の約60%が専門学

校に進学しています。今春卒業する対象者 450 名にアンケートを実施しました。

アンケートの内容は、非漢字圏の学生が専門学校に進学したいときに、何を重視するかということについてです。結果は、1 位が学費、2 位が授業内容、3 位が評判となりました。学費については皆さんご理解いただいていると思いますが、安さだけではなく、支払方法や奨学金の有無なども重要です。

授業内容については、まじめな学生ほど、希望する学校の授業がどうなっているのか興味を持っており、ホームページ、facebook、パンフレットなど真剣に読み、分からないことについては、担任や進路指導の先生に聞いたりしているようです。

3 位の評判は、曖昧なようにも思いますが、日本語教育機関の立場からすると専門学校は全国にたくさんあって、なかなかすべての専門学校を学生に紹介することはできません。様々な会社が発行している専門学校のガイドブックや専門学校の一覧が掲載されているものもありますが、やはり学生にとっては、身近な人のアドバイスが大きく影響するのではないかと思います。

進路指導を担当する先生方も、専門学校について、すべてを頭に入れて指導することはできませんので、学生の希望を聞きながら、その希望にあった学校について、調べて話すという指導にならざるを得ないのが実情です。裏を返せば、その担任の先生が持つ専門学校の情報量によって、学生の進路が決まってしまうこともありますので、なるべく偏ることなく、学生の希望にあうように指導をするようにしていますが、難しい部分もあると思います。

また、進路指導において、留学生には活動パターンが 2 つあります。1 つは、非常に優秀でまじめな学生は、進路を決定する際に、様々な要因・要素を含めた上で、自ら分野を決め、い

くつかの学校に絞って、この学校はどうかと相談してくる場合が多いです。この場合の学生の進路決定時期は夏頃で、7 月～9 月、遅くても 10 月中旬にはある程度の具体的な進路として出願する学校を決めている傾向があります。

もう 1 つのパターンは、行動が遅く、自ら進路先を決定することができない学生です。専門学校に行きたいけれど、どの分野に進むべきか、また大学と専門学校のどちらが良いのか、あるいは帰国した方が良いのか、それ以外にも、日本語の勉強で精一杯で進路については考えてこなかったという学生もいたりします。そういう学生に対しては、私たちが積極的に情報を提示して、背中を押してあげなければなりません。担任や進路指導の先生、母国語の担当の先生が、なるべく親身になって、その学生の希望を聞き、進路についてアドバイスをしていくことが必要になります。ただ、忘れてはいけないのは、最終的に進路先を決定するのは、本人だということです。

専門学校の情報入手については、1 位、ホームページ、2 位、学校の先生や卒業生、あるいは同国人の先輩の評判やアドバイス、3 位は進学説明会となっています。

専門学校に留学生が望むこと

最後に、アンケートの中で、非漢字圏学生が専門学校に望むことがいくつか出て来ましたので、その中でも多かった理由の 4 つをご紹介します。「学費の分納」、「奨学金制度や留学生割引制度の拡充」、「試験結果通知の期間を、受験後 1 週間程度にして欲しい」、「願書提出時に健康診断書の提出はできればないほうが良い」というのがありました。学生の受付に煩雑をきわめている中だとは思いますが、合格決定や合格通知が、1 ヶ月や 1 ヶ月半かかっても届かない状況が見受けられ、相談も多数ありましたので、

ここで発表させていただきました。

今後に向けて

現在、私たちの学校の在籍者は国籍数 45 か国・地域、在籍者数 1346 名になります。

国籍比率でいえば、中国（香港・台湾含む）：32%、韓国：23%、ベトナム：19%、欧米：11%、モンゴル：7%、ネパール：6%、その他アジア：2% となっています。

赤門会日本語学校としても、今後、専門学校との連携については、非常に重要だと考えています。現在、訪日観光客が増加しています。これから数年は、ベトナム、ネパールに限らず、世界各国から留学生が増えるでしょう。その中で、入学後の日本語学習のサポートや、将来的には学生の募集を一緒に行ったり、あるいは日本語教育機関の中に専門的なプログラムを組んでいくなど、全国の専門学校と各地域の日本語学校との連携によって、多様な協力ができるかと思います。専門学校におかれましては日本語教育機関と上手に連携して、今後、留学生に関して一緒に対応していければと考えています。



教科「職業とキャリア」のご紹介



TCE 財団では、J検（情報検定）とB検（ビジネス能力検定ジョブパス）の検定事業をはじめ、研修事業、保険事業、出版事業などを行っています。ここでは、今年度、出版事業にあらたに加わりました教科「職業とキャリア」をご紹介します。

開発の背景について

TCE 財団（以下、財団）が教科「職業とキャリア」の開発に着手したのは2010年です。1990年代以降、社会・経済のグローバル化が進む中、長引く不況もあいまって雇用環境が一変しました。失業率の高止まりや高い離職率に加えて、若者の勤労観・職業観の未熟さや、基本的なマナーの欠如など、働くための基礎的資質の低下が社会全体で問題になりました。それまで専門学校の入学者は、他の高等教育機関に比べて、明確な進路選択を経ているので一定の職業観を持つ学生が多くいましたが、時代とともに変容し、この基礎的な部分の教育に時間をかける必要性が高まりました。

そこで、財団では、健全な職業観・勤労観を育成するプログラムの必要性を感じ、キャリア教育・職業教育のベースとなりうる統一的な内容の科目を開発することにしました。

開発にあたり、以前からこの分野の教育を熱心に行ってきた実績がある専門学校関係者をはじめ、キャリア教育のエキスパートを加えたプロジェクトチームを組織し検討を重ねました。

経済産業省では2006年に「社会人基礎力」という言葉を掲げています。財団では、いわゆる一般常識と呼ばれるような基礎知識から社会生活を送る上での心がけ（マインド）—これを、“基礎的能力”と呼び、基礎的能力と専門能力をつなぐ力を“専門分野依存基礎的能力”と考えました。

教科「職業とキャリア」は、この“基礎的能力”に該当します。社会人リテラシー、業務リテラシー、情報リテラシーの中から、まずはじめに身につけたい内容を学習します。

学習ポイント

主な学習ポイントは、4つ（①仕事の目的意義、職業人の概念を知る、②職業人としての意識・姿勢を知る、③職業と社会の関係、位置づけや役割を知る、④組織や社会の一員としての責任を知る）あります。専門学校では従来からこの分野の教育も行われてきたことと思いますが、このプログラムは4つのポイントをより体系的に習得できるものになっています。

昨今は、大学等でもキャリア教育・職業教育は盛んに行われていますが内容は様々です。就職活動前に、数時間程度で指導するなど即時的な内容では真の力は身につかず、他の科目と連動・有機的な結びつきを持たせてこそ生きるものだと考えます。その点、専門学校では既に取り組んでおりますので、教科「職業とキャリア」が開始されたことは、カリキュラム編成を再点検する絶好のタイミングと捉えていただきたいと思います。標準学習時間は22.5時間を設定しています。

学習教材について

学生向けには教科書とCBT評価テストがあります。CBTとは、コンピュータで受ける試験方式です。本試験は学習の習熟度を確認するためのもので、履歴書に記載できる資格試験とは異なります。300点満点中280点を理解度到達の目安にしていますが、B検などの検定試験のように合否判定は出ませんので、各学校で修了基準

を設けてご利用ください。教科書には、CBT 評価テストを行うためのログイン ID・パスワードがセットで発行されます。教科書の販売価格は 2500 円で、購入後 CBT 評価テストを 2 年間、いつでも何回でも利用いただくことができます。

教員用には、指導手引書と e-learning（指導手引書の解説）があります。指導手引書では、座学による知識の習得だけでなく、演習としてグループディスカッションなどの授業展開例が示されています。各学校・各分野で指導しやすいかたちがあるかと思います。適切に実施していただければと思います。

教科「職業とキャリア」ポータルサイト

教科「職業とキャリア」の専用ホームページを開設しています。このページから、教科書のお申込、CBT 試験の実施、教員用 e-learning の受講、SNS での教員同士の交流など、教科「職業とキャリア」に関わる手続きやサービスがワンストップで可能です。

▶教科「職業とキャリア」ポータルサイト <http://sc-tce.sgec.or.jp/>

教科書の販売方法については、一般的な書籍とは異なっております。ご自身の学校がある都道府県の専修学校各種学校の協会（連合会）が取扱いをする場合は、そちらからお申し込いただけます。

そうでない場合は財団で直接申込を受け付けます。詳細は専用のホームページをご覧ください。

指導教員養成 e-learning

インターネットを活用した遠隔教材です。教科書及び指導手引書の章、節ごとに沿った指導のポイントや演習テーマなど、専門的知識がなくても理解できる内容です。空き時間やご自宅でも受講することができます。全プログラムを修了した方は本教科の指導教員として登録されます。



指導教員 SNS

指導教員養成 e-learning を受講された方全員に、本教科のポータル Web サイトの指導教員 SNS（教科「職業とキャリア教員勉強会」）に参加できる ID を付与します。指導上のアドバイスや独自の教材など、全国の指導教員と情報交換など指導に役立つ情報が集まります。



終わりに

最後に、実証実験に参加してくださった学校の学生さんの感想をご紹介します。

「就職というのは自分の人生の分岐点。しかたなくではダメ。この授業を受けて、働ければ何でもいいやではなくて、なぜその企業なのか、なぜその職種なのか、しっかり考えて後悔しないように、就職活動をしたと思いました。」

「働いたら給料がもらえるけれど、責任が生じるということを学びました。4月から始まる就職活動にいかしていきたい。」

社会人講話や、体験型授業で「気づき」を大切にされることも多いと思いますが、学びの目的は、学んだことを定着させるため、行動として再現させるためです。そのためには、繰り返し行うこと、知識もあわせて習得することが大事になってきます。

是非、本教科をカリキュラムに導入し、ご活用ください。

専修学校1年間の歩み（平成26年4月～27年3月）

平成26年（2014年）				
月	日	内 容	場 所	解 説
4月	18日	平成26年度事務担当者会議	千代田区	都道府県協会等事務局に対して1年の事業計画等について説明するとともに、意見交換を行う会議
5月	24日	第55回外国人による日本語弁論大会	松江市	日本に住む外国人が日本語により日本の文化や社会について考えを述べる大会
6月	5日	教育訓練制度（専門実践教育訓練）説明会	千代田区	3月末の雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付について、拡充の趣旨や指定基準の内容についての説明会
	10日	TCE財団第114回理事会	千代田区	平成25年度事業報告、決算報告・監査報告審議、承認
	18日	全専各連第63回総会・第119回理事会	千代田区	平成25年度事業報告、決算報告・監査報告審議、承認。役員改選を行い小林光俊会長を再選
	26日	TCE財団第79回評議員会	千代田区	平成25年度事業報告、決算報告・監査報告審議、承認
	27日	チーム学習型キャリア教育ワークブック「やる気の根っこ」活用研修会	福岡市	キャリア教育について「重要性は理解しているつもりだが、指導技法に不安がある」「新しい教育技法を具体的に学んでみたい」等の要望を持つ教職員を対象に、キャリア教育ワークブック「やる気の根っこ」を活用した教育方法を教授する研修会。8月1日（新宿区）、4日（松山市）、20日（京都市）
7月	10日	中国ブロック会議	鳥取市	中国ブロック（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）
	11日	「職業教育の日」		昭和51年7月11日の専修学校制度制定を記念して
	15日	TCE財団第115回理事会	千代田区	代表理事等の選任について審議、承認
	16日	近畿ブロック会議	大津市	近畿ブロック（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）
	19日～20日	2014日本留学フェア	台湾	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。19日（高雄）・20日（台北）
	24日～25日	九州ブロック会議	大分市	九州ブロック（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県）
	28日～30日	第24回全国高等専修学校体育大会	富士吉田市	高等専修学校相互の交流とスポーツを通して生徒の健全な精神の涵養、体力の向上などを目的とした体育大会。11都府県、20校の選手が参加。10競技38種目で熱戦が繰り広げられる
8月	4日～7日	第23回全国専門学校バレーボール選手権大会	札幌市	全国8ブロックの予選を勝ち抜いた男女30チームが出場
	5日	四国ブロック会議	高松市	四国ブロック（徳島県、香川県、愛媛県、高知県）
	6日～8日	職業教育・キャリア教育に携わる全ての教職員のためのキャリア・サポーター養成講座	新宿区	専修学校等でのキャリア・サポート（学生生徒が自分自身のキャリア（仕事人生）を主体的に設計・選択・決定できるよう支援する）を推進するために、教職員が有すべきマインド（態度や姿勢・考え方）を養成することを目的とした研修会。8月20日～22日（大阪市）
	18日～19日	【中堅教員研修】新任指導力（組織コーチング・メンタリング）研修	新宿区	専修学校の中堅教員として働くことの意義に自ら気づき、更なる継続的な教育活動に関わり、各校での中核的・専門的な役割を担うための能力を育成することを目的とした研修会
	18日～22日	第19回全国専門学校バスケットボール選手権大会	仙台市	全国9ブロックの予選を突破した男女28チームが出場
	25日	第11回全国理美容学校kawaii選手権大会	千代田区	「かわいい」をテーマに、全国22校の理容美容学校が参加。選抜された54人が感性と創造力を競う
	25日～26日	平成26年度 中堅教員研修カリキュラム実証講習会Ⅰ	新宿区	「学校経営マネジメント研修（外部環境分析を含む）」を実証講習会として開催。
	27日～28日	平成26年度 中堅教員研修カリキュラム実証講習会Ⅱ	新宿区	「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」を実証講習会として開催。
	28日	北関東信越ブロック会議	上田市	北関東信越ブロック（茨城県、栃木県、群馬県、新潟県、長野県）
	28日～29日	中部ブロック会議	津市	中部ブロック（富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県）
9月	5日～6日	北海道ブロック会議	函館市	北海道ブロック（北海道）
	7日	平成26年度全国簿記電卓競技大会	文京区	全国8地方会の予選を勝ち抜いた48チーム、203人の選手が出場
	13日～14日	2014日本留学フェア	韓国	日本への留学を希望する学生等に対して現地で相談会を開催し、日本の教育機関の最新情報を提供。13日（釜山）・14日（ソウル）
	22日	東北ブロック会議	会津若松市	東北ブロック（青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県）
10月	4日	第29回全国専門学校対抗陸上競技大会	江戸川区	15校から約220人が参加
	6日～11日	第24回全国専門学校サッカー選手権大会	札幌市	各地区の代表21校が参加

月	日	内 容	場 所	解 説
10月	7日	第1回「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議」の開催	千代田区	我が国の高等教育における実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の位置付けについて、また新たな高等教育機関に関する制度設計の基本的方向性について（～平成27年3月18日、全12回）
	9日	管理者研修会	千代田区	「職業実践専門課程の制度内容・認定状況等について～認定校での取組事例を踏まえて～」 「教育訓練給付「専門実践教育訓練」の申請について」をテーマとした研修会。14日（仙台市）、22日（大阪市）
	23日	TCE財団第116回理事会	千代田区	平成26年度事業中間報告、評議員会の招集について等審議、承認
	24日	南関東ブロック会議	さいたま市	南関東ブロック（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県）
	27日～31日	第14回全国テニス選手権大会	倉敷市	地区大会を勝ち抜いた男女延べ26校190人が参加
	28日	第5回全国理容美容学生技術大会	札幌市	予選を勝ち抜いた776人が出場。理美容技術と感性を競い合う大会
	30～31日	第69回全国私立学校審議会連合会総会	岡山市	第1専門部会（専修学校・各種学校関係）の協議題は専修学校・各種学校に対する現状の把握及び指導等について、各専門部会共通の協議題は私立学校法改正に伴う措置命令や役員の解任勧告に係る対応等について
11月	2日	職業教育の日制定記念「第10回全国高校生・高等専修学校生「私のしごと」作文コンクール」表彰式	千代田区	「職業」や「仕事」について考える機会と、発表の場を提供するコンクール。テーマは①私の理想とする職業人 ②好きな仕事で、夢をかなえる！ ③《特別テーマ》あれから3年、私は3・11を忘れない！ 応募総数4016編
	2日～7日	第26回全国専門学校軟式野球選手権大会	倉敷市	全国各地区の予選を勝ち抜いた20校が参加
	6日～8日	第24回全国専門学校青年懇話会経営戦略セミナー	神戸市	次代の専門学校経営者及び後継者並びに経営の一翼を担う方々を対象として、宿泊形式で行うセミナー
	15日	第26回全日本高校デザイン・イラスト展表彰式	千代田区	デザイン・イラストレーション等を創造・制作・発表することで、最も感性が豊かな年代の高校生の創造力や表現力を啓発することを目的として実施
	25日～26日	平成26年度 中堅教員研修カリキュラム実証講習会Ⅲ	新宿区	「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」を実証講習会として開催。
	26日	第19回全国学生技術コンテスト	品川区	ヘア技術と感性を競うコンテスト。20校・約200人が参加
	28日	全専各連都道府県協会等代表者会議	千代田区	文部科学省関連施策について説明
12月	2日	第32回全国専門学校英語スピーチコンテスト	中央区	専門学校生の英語による表現力向上を目的としたコンテスト
	3日～4日	第30回全国専門学校卓球選手権大会	世田谷区	地区予選を勝ち抜いた30校100人の選手が出場
	5日	キャリア・サポーター対象「第8回研究啓発・交流会」	千代田区	キャリア・サポートの実践事例について討議・研究し、情報交換を目的とした研修会
	8日	専門学校留学生担当者研修会	千代田区	専門学校の適切な留学生受け入れを目的とした研修会
	23日	第23回全国専門学校ロボット競技会	江東区	テーマは「スチールファイト」。ロボットの創造性とスピードを競う競技会。全国9都府県11校57チーム、136人の選手が出場
平成 27 年（2015年）				
1月	22日	第27回全国専門学校日本語学習外国人留学生日本語弁論大会	渋谷区	専門学校で学ぶ外国人留学生が日本語の表現能力を競う弁論大会
	27日	専門学校留学生受け入れ担当者協議会	千代田区	専門学校の留学生受け入れを担当する学校関係者を対象とした説明会
2月	7日～8日	第7回製菓衛生師養成施設技術コンクール全国大会	仙台市	決勝大会にはレシビ審査を通過した60人の選手が出場
	9日	「服の日」記念行事・第21回繊維ファッション産学交流会	新宿区	全国服飾学校ファッション画コンクール表彰式、服飾教育顕彰式、服の日記念・産学交流会合同パーティー開催
	9日～10日	専門学校の教育訓練・運営に係る内部質保証人材の養成講習	千代田区	受講対象者は、専門学校の組織管理・運営、または正規課程もしくは正規課程以外の教育指導や課程等の編成で、3年以上の実務を有し、当該知識を有している教職員
	12日	専門学校留学生就職指導担当者研修会	千代田区	専門学校留学生の就職指導を担当する学校関係者と専門学校留学生を採用する企業関係者を対象とする研修会
	24日～25日	第5回全国調理師養成施設協会「食育フェスタ」（第30回調理師養成施設調理技術コンクール全国大会）	港区	調理技術の基本と創造性を競う全国大会を開催。地区大会から選抜された150人の選手が決勝大会に出場
	26日	職業実践専門課程官報告示		認定学校数：673校、認定学科数：2,042学科
	26日	全専各連120回理事会	千代田区	平成27年度事業計画原案、収支予算原案を審議、承認。
3月	11日	文部科学省・厚生労働省平成27年度関係予算及び関連施策に関する説明会	千代田区	文部科学省生涯学習政策局専修学校教育振興室の担当官、厚生労働省職業能力開発局関係課の担当官が、予算や関連施策等を説明
	17日	TCE財団第80回評議員会・第117回理事会	千代田区	平成27年度事業計画案、収支予算案等を審議、承認



一般財団法人
職業教育・キャリア教育財団

専修教育 No.36

発行日 2015年3月31日

発行人 福田 益和

編集人 菊田 薫

発行所 一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25 私学会館別館 11 階

TEL : 03(3230)4814 FAX : 03(3230)2688

ISSN 0388-1385

専修学校各種学校学生・生徒災害傷害保険のご案内

補償内容

学生・生徒の日常の大半を占める、正課中、学校行事中、学内休憩時間中、課外活動中の急激かつ偶然な外来の事故による傷害

正課中、実習中（医療関連実習を除きます。）学校行事、課外活動その他の学校管理下における活動に起因する賠償事故

通学中等傷害危険担保特約を付帯することにより、通学中、学校施設等相互間の移動中の傷害事故等も補償できます。

学校の授業等、学校行事または課外活動への参加の目的をもって、合理的な経路及び方法により、住居と学校施設との間を往復する場合等急激かつ偶然な外来の事故による傷害・賠償事故

病院または診療所等の臨床実習が行われる施設内において、被保険者が直接間接を問わず、感染症の病原体に予期せず接触し、医師の指示または指導に基づき、感染または発症を予防することを目的とする検査、授業等の感染症予防措置を受けた場合に保険金をお支払します。

補償金額・保険料（一時払）

補償内容		死亡保険金		後遺障害保険金		入院保険金		手術保険金		通院保険金	
		昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部	昼間部	夜間部
傷害事故補償額	正課中 学校行事参加中 学内休憩時間中	2,000万円	1,200万円	程度に 120万円～ 3,000万円	程度に 72万円～ 1,800万円	事故の日から その日を含めて 180日以内の 手術 手術の種類に 応じて 180日を限度に	事故の日から その日を含めて 180日以内の 手術 手術の種類に 応じて 2万円、4万円 入院保険金 日額の5倍 （入院中以外の手術） または10倍 （入院中の手術）	事故の日から その日を含めて 180日以内の 通院に限り 90日を限度に	事故の日から その日を含めて 180日以内の 通院に限り 90日を限度に	事故の日から その日を含めて 180日以内の 通院に限り 90日を限度に	
	上記以外で学校施設 内にある間	1,000万円	600万円	程度に 60万円～ 1,500万円	程度に 36万円～ 900万円						
	学校施設外で学校に 届け出た、課外活動を行 っている間										
	通 学 中（※）										
	学校施設等 相互間の移動中（※）										
	臨床実習中	接触感染予防保険金（特約加入者が接触感染予防措置を受けた場合） 支払保険金：1事故につき15,000円（定額払い）									
賠償責任補償額 対人（1名/1事故につき） 対物（1事故につき）		支払限度額		対人賠償：1名につき5,000万円/1事故につき5億円 対物賠償：1事故につき500万円 （免責金額 なし）							

（※）通学中等傷害危険担保特約を付帯した場合に限りです。

下記は学生生徒1人あたりの保険料です。

保険 期間	昼間部		夜間部		接触感染予 防保険金 支払特約 昼間部、 夜間部共通
	通学特約 無	通学特約 有	通学特約 無	通学特約 有	
6ヶ月	370円	620円	390円	580円	10円
1年	530円	900円	540円	810円	20円
1年6ヶ月	720円	1,240円	770円	1,140円	30円
2年	940円	1,610円	1,010円	1,490円	40円
2年6ヶ月	1,160円	1,980円	1,250円	1,840円	50円
3年	1,370円	2,340円	1,460円	2,160円	50円
3年6ヶ月	1,580円	2,690円	1,680円	2,490円	60円
4年	1,740円	2,970円	1,870円	2,750円	70円

※半年単位でのご契約も可能です

インターンシップ活動賠償責任保険

学生がインターンシップ活動により、他人にケガをさせたり、他人の財物を損壊した（受託物については、損壊、紛失、盗取または詐取された）ことにより法律上の賠償責任を負った場合に保険金をお支払いする、賠償責任保険制度です。

補償の対象者 学生・生徒災害傷害保険に加入の学生に限りです

補償金額・年間保険料

活動内容	正課・学校行事または課外活動として行われるインターンシップ活動
支払限度額	対人 施設・生産物事故：1名・1事故1億円 （生産物事故は保険期間中限度額も1億円です。）
	対物 施設・受託者事故：1事故250万円 （受託者事故は保険期間中限度額も250万円です。） 生産物事故：1事故・保険期間中1億円
免責金額 （自己負担額）	1事故につき5,000円
保険料（1人につき）	250円

医療分野学生生徒賠償責任保険

「学生・生徒災害傷害保険」に付帯されている賠償事故補償においては、「臨床検査、看護、歯科衛生・技工、診療放射線、理学療法、柔道整復、あんま、マッサージ、はり、きゅう」などの医療関連実習の際の学生生徒の賠償責任事故が対象外となっています。この保険では、正課および学校行事として行われる上記医療関連実習（インターンシップ活動も含まれます。）における学生生徒の賠償責任事故を補償します。

補償の対象者 学生・生徒災害傷害保険に加入の学生に限りです

補償金額・年間保険料

支払限度額	対人 施設事故：1名・1事故1億円 対物 施設・受託者事故：1事故1億円 （受託者事故は保険期間中限度額も1億円です。）
自己負担額 （免責金額）	なし
保険料（1人につき）	1,000円

学校賠償責任保険

<基本タイプ：施設賠償責任保険>

学校およびその教職員の過失によって、学生生徒または第三者に対する賠償事故が発生し、学校や、教職員が法律上の損害賠償責任を負った場合に保険金をお支払いする保険制度です。

補償の対象者 各学校及びその教職員

補償金額・年間保険料

支払限度額	対人 1名につき 5,000万円 1事故につき 5億円
	対物 1事故につき 500万円 （免責金額：1事故につき1万円）
保険料（生徒1人につき）	4月1日～翌年3月31日 42円 （中途加入も可能です。）

<拡充タイプ：施設賠償責任保険（基本タイプ）+学校教育活動賠償責任保険>

学校教育活動の遂行または侵害行為に起因して、被保険者に対して損害賠償請求がなされたことについて、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害に対して、保険金をお支払いする保険です。

補償の対象者 各学校及びその役員・教職員

補償金額・年間保険料

	支払限度額	免責金額
基礎部分	1請求・保険期間中 3,000万円	1請求あたり 10万円
事故対応費用 担保特約	1事故あたり 300万円	1事故あたり 10万円
災害被災者対応 費用担保特約	1事故・保険期間中 1,000万円	1事故あたり 見舞金以外：10万円 見舞金：なし
犯罪被害者対応 費用担保特約	1事故・保険期間中 1,000万円	1事故あたり 見舞金以外：10万円 見舞金：なし
保険料 （生徒1人につき）	4月1日～翌年3月31日 823円 （中途加入も可能です。）	

個人情報漏えい保険

本保険は、2つの補償で構成されております。

- 賠償責任部分：個人情報の漏えい起因して、学校や教職員等が法律上の賠償責任を負担することによって被る損害に対して保険金をお支払いします。
- 費用特約部分：個人情報漏えいし、学校や教職員等が事故への対応のために支出した必要不可欠な各種費用について保険金をお支払いいたします。

補償の対象者 各学校およびその役員・使用人（教職員・事務員等）

補償金額・年間保険料

	ご契約タイプ	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
支払 限度 額	賠償責任部分 (1請求・保険期間中)	1,000万円	3,000万円	1億円
	費用部分 (1事故・保険期間中)	100万円	300万円	1,000万円
	自己負担額 (免責金額)	賠償・費用ともに1請求・1事故につき 各20万円		
保 険 料	学生生徒数	Aタイプ	Bタイプ	Cタイプ
	～350名	3万円	5万円	10万円
	351～500名	※	※	※
	501～1,000名			
	1,001名～			

※保険料が記載されていないゾーン（※部分）の保険料については、※第一成和事務所でお問い合わせ下さい。

※このご案内は専修学校各種学校学生・生徒災害傷害保険、施設賠償責任保険、生産物賠償責任保険、受託者賠償責任保険、学校教育活動賠償責任保険、個人情報漏えい保険の概要についてご紹介したものです。ご加入にあたってはパンフレット（重要事項説明書）をよくお読みください。詳細は契約者である団体の代表者の方にお渡しする保険約款により、ご不明の点がありましたら、取扱代理店または保険会社までお問い合わせください。

<取扱代理店>

株式会社 第一成和事務所

東京都中央区日本橋久松町11番6号 日本橋TSビル8階 電話 03-3669-2831

引受保険会社（幹事）



TOKIO MARINE
NICHIDO

東京海上日動火災保険株式会社

（担当課）公務第2部公務第1課

東京都千代田区三番町6-4 電話 03-3515-4133

インターンシップ活動賠償責任保険、個人情報漏えい保険につきましては、東京海上日動火災保険株式会社の単独引受となります。

学生・生徒災害傷害保険、医療分野学生生徒賠償責任保険、学校賠償責任保険につきましては、上記保険会社による共同保険契約であり、東京海上日動火災保険株式会社が他の引受保険会社の代理・代行を行います。各引受保険会社は、契約締結時に決定する引受割合に応じて、連帯することなく単独別個に保険契約上の責任を負います。なお、引受割合につきましては、団体窓口にご確認ください。



Insurance for the Earth

東京海上日動は、マングローブ植林を通じて
地球の安心・安全をひろげます。

MS&AD

三井住友海上



損保ジャパン日本興亜