

【平成17年度専修学校教育重点支援プラン事業】

事業名	人間教育に重点をおいた、個人に応じた高等専修学校教育プログラム開発		
学校法人名	学校法人細谷学園		
学校名	細谷高等専修学校		
代表者	細谷 貢	担当者・連絡先	細谷 祥之 TEL 0296-22-2733 FAX 0296-25-6820

<事業の概要>

高等専修学校（高等学校）卒業後に早期退職者やフリーター・ニートとなる若者が多いという現実、忍耐力不足・コミュニケーション能力不足・仕事に取り組む姿勢等、若年者の未熟さが原因であると感じることが多い。そこで、高等専修学校生（高校生）が職業人として成長していくために身につけておくことが必要と思われる能力（人柄、社会性、仕事に対する姿勢等）を学校で育成する為の教育プログラムについて研究開発した。

研究開発の方法は、「実施委員会（8回）」「コミュニケーション能力育成分科会（6回）」「職業意識啓発分科会（6回）」「進路決定支援分科会（6回）」を開催し、そこで『人間教育に重点をおいた、個人に応じた高等専修学校教育プログラム』を開発した。また、それに基づき細谷高等専修学校の生徒に実証講座を実施した。

研究開発と実証講座を平行して行うことにより、実証講座での様子や問題点を各委員会・分科会に随時フィードバックしていき、高等専修学校生に対する、より実践的で効果的な教育プログラムとなるよう留意して開発を進めた。

今回開発した教育プログラムは、以下の【1】(①②③)、【2】(①②)、【3】で、その他に、地元企業のニーズを踏まえたより現実に即した実践的な教育を行う為『新入社員の雇用に関するミスマッチ解消のためのアンケート調査』【4】を実施した。

<内容・実証講座・成果>

【1】 **コミュニケーション能力育成プログラム**

【1】 コミュニケーション能力育成分科会に係わる教育プログラム及び実証講座内容	受講生人数	時間数
①日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる指導の為の職員研修プログラム	6名	40時間
①日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる個人に応じたコミュニケーション能力育成プログラム	25名	32時間
②ホームヘルパー2級に係わる学習をとおした教育プログラム	25名	109時間（校内） 4日間（施設）
③外部の方達（初対面の方）との交流を通じたコミュニケーション能力育成プログラム	5～25名	10回

内容

卒業後社会に出てから必ず必要になるコミュニケーション能力を、個人に応じて育成する為のプログラムを開発した。

コミュニケーションに必要な基本的な知識・スキル (①) や、今後訪れる高齢社会を想定した豊かな感性を備えたコミュニケーション能力 (②③) を身につけることを目的とし、ホームヘルパー2級に係わる学習 (②) や各施設・団体等との交流 (コミュニケーションの実戦) (③) を行いながら、全員が楽しみながら自然にコミュニケーション能力を高められるようなプログラムとなるよう留意して研究・開発を行った。

【1】に関して開発した教育プログラムの内容・実証講座及び成果は、以下の3つ (①～③) である。

①日本語コミュニケーション能力認定試験に係わるコミュニケーション能力育成プログラム

コミュニケーション全般の基本的内容について職員が生徒に指導出来るようにする為、日本語コミュニケーション能力認定試験に基づいた指導方策を身につける為の職員研修プログラムとして、

☆日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる指導の為の職員研修プログラム
(40時間)

を開発した。また、職員研修終了後、実際に生徒に指導する際の教育プログラムとして、
☆日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる個人に応じたコミュニケーション能力育成プログラム (32時間)

を開発し、それらに基づき実証講座を実施した。

実証講座【1】—①

日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる指導の為の職員研修プログラム実施時期
平成17年9月10日～11月23日 (40時間)

日本語コミュニケーション能力認定試験に係わる個人に応じたコミュニケーション能力育成プログラム実証講座実施時期
平成17年11月24日～平成18年1月30日 (32時間)

はじめに5日間の職員研修を実施し、職員研修終了後、コミュニケーション技法・プレゼンテーション技法・日本語コミュニケーション能力認定試験「3級直前対策」・ビジュアル教材 (ビデオ) 等をテキストとして用いながらコミュニケーション全般の基本的な部分について、職員が受講生に対し指導した。

ひとつの学習内容に集中できるよう、1つの授業が2時間位で完結するようにプログラムを構成し実施した。

また、短期間で教育効果をあげる為に、全員が飽きずについて来られるように講義だけではなくワークショップ (グループ形式での演習) を随所に盛り込み、受講生の理解の度合いやワークショップの進み具合に応じて授業の内容や進行速度を調整しながら進めた。また、ワークショップに関しては、個人の能力の違いに応じて、全員がそれぞれの能力を高められるよう配慮しながら授業を行った。

指導する職員については、項目ごとに担当職員を決め、全職員が指導を行う形で実証講座を行った。

通常は1人で指導する教育プログラムだが、今回は実証講座の内容を基に問題点等を委員会・分科会にフィードバックして研究開発を進める必要があった為、指導教員の他に観察者・補助者として常に数名の職員が授業に立会い、授業内容の観察・分析・補助等を行う形式で進めた。

成果【1】—①

- ・コミュニケーション全般に係わる基本的な内容について、職員が体系的に学習しそれを基に実際に指導することにより、どのような項目を受講生（生徒）にどのように指導すればよいか、確認することができた。
- ・コミュニケーション能力を育成するために、全生徒がそれぞれの能力に応じて成長していくための教育プログラムを開発でき、それを実際に確認できた。特に、受講生が途中で飽きずに楽しみながら体系的に学習できる教育プログラムを開発できた。
- ・コミュニケーションの学習で、受講生（生徒）がつまづきやすい箇所を把握し、それに対する指導方策を完成することができた。
- ・コミュニケーション全般について、受講生（生徒）の全体的な能力及び特徴を把握することができた。
- ・新入社員研修（社会人に必要なもの）での学習と、日本語コミュニケーション能力認定試験に係る学習において、双方に共通の内容（あいさつ・返事・笑顔・明るさ・相手の話を聴く・協力・お辞儀・敬語・・・）があり、その内容についてそれぞれの教育プログラムで指導していくことにより、大きな相乗効果が得られた。

②ホームヘルパー2級に係わる学習をとおした教育プログラム

これからの高齢社会で生きていく若者に求められる知識・技術・心構え・感性などについて効果的に育成する為のホームヘルパー2級に係わる教育プログラムとして、

☆ホームヘルパー2級の学習内容に係わる講義プログラム（24時間）

☆ホームヘルパー2級に係わる演習プログラム（85時間）

☆ホームヘルパー2級に係わる施設実習プログラム（4日間）

を開発し、それに基づき実証講座を実施した。

実証講座【1】—②

ホームヘルパー2級の学習内容に係わる講義プログラム実施時期
平成17年9月5日～11月30日（24時間）
ホームヘルパー2級に係わる演習プログラム実施時期
平成17年9月12日～10月26日（85時間）
ホームヘルパー2級に係わる施設実習プログラム実施時期
平成17年10月27日～平成18年1月5日（4日間）

ホームヘルパー2級に係わる教育プログラムにおいて受講生（生徒）が学んだ学習内容について、職員もある程度知っておくことが望ましいと考え、職員も受講生として実証講座に参加した。また、教育プログラムに全員が最後までしっかりとついてこられる様、学習の目的を受講生に常に意識させるとともに、指導講師・補助講師とは別に各グループ（5名前後）に1人～2人の職員が入り、理解し難い項目や理解が完全でない生徒への補助的指導を行う形式で実証講座を進めた。

教育プログラムに関しては、受講生（生徒）及び保護者の余計な負担がなるべくかからないように配慮し実証講座を実施した。例えば、講義プログラム及び演習プログラムについては校内で全ての学習ができるようにし、受講生（生徒）は普段どおり学校へ通ってくれば学べるような学習環境（教室に介護用ベッドや車椅子等を持ち込む等）を整えた。施設実習プログラムについては、共働き等の理由により、保護者による実習先への送り迎えが困難な受講生にも配慮し、実習日・実習先について十分に時間をかけて調整を行った。

成果【1】—②

- ・今後の高齢社会に備えた知識・技術・心構え・感性等について、ホームヘルパーの学習を通して育成する為の教育プログラムを開発でき、それらについて、実証講座を通して学ぶことができた。
- ・実証講座実施後の各委員の評価や受講生の変化・感想、保護者の反応から、開発した教育プログラムの成功（教育効果）を確認できた。
- ・受講生（生徒）及び保護者の負担が出来る限り少なくなるように配慮して教育プログラムを実施した為、希望者全員がホームヘルパー2級の資格を取得できた。
- ・福祉に関する専門的な施設・設備等のない学校が、校内でホームヘルパー2級を生徒に取得させる為のプログラムを開発できた。
- ・施設実習において、コミュニケーションをとる難しさ及び自分のコミュニケーション能力不足を実感し、コミュニケーション能力の向上を図る為の行動を意識的に考える受講生が多く見受けられるようになった。

③外部の方達（初対面の方）との交流を通したコミュニケーション能力育成プログラム

ボランティア活動やお年寄りなど外部の方々との様々な交流、社会体験活動を通して、社会に出てからの豊かなコミュニケーション能力を育成する為の教育プログラムとして、

☆外部の方達（初対面の方）との交流を通したコミュニケーション能力育成プログラム

(10回)

を開発し、それに基づき実証講座を実施した。

実証講座【1】—③

外部の方達（初対面の方）との交流を通した

コミュニケーション能力育成プログラム実施時期

平成17年8月26日～平成18年2月20日

全10回のうち、6回は受講生全員（25名）に対し実施する内容とし、残り4回については希望者から数名（5～6名）を選出して実施した。

初対面の方とのコミュニケーションの実戦を学ぶことが目的のひとつとしてあった為、ひとつのグループに仲の良い受講生同士がかたまらないようにグループを編成し、いろいろなタイプの受講生が混ざるように配慮して実証講座を行った。

第1回	年上の方とのコミュニケーション 受講生保護者とのコミュニケーション（コミュニケーションゲーム他）
第2回	高齢者とのコミュニケーション（老人ホームバス旅行に参加）（希望者）
第3回	年上の方とのコミュニケーション（独居老人宅給食サービスに参加） （希望者）
第4回	年上の方とのコミュニケーション 受講生保護者とのコミュニケーション（バーベキュー）
第5回	ボランティア活動を通じた様々な方とのコミュニケーション 地域ボランティア活動「SLウォークラリー」各係りとして参加（希望者）
第6回	高齢者とのコミュニケーション 第1回老人ホーム訪問 （手芸作品製作及びプレゼントを通じたコミュニケーション）
第7回	老人ホーム訪問（手芸作品プレゼント）（希望者）
第8回	小学生とのコミュニケーション（ガールスカウトの方と手芸作品製作）
第9回	高齢者とのコミュニケーション 第2回老人ホーム訪問 （手芸作品製作及びプレゼントを通じたコミュニケーション）
第10回	保育園児とのコミュニケーション

成果【1】—③

- ・豊かなコミュニケーション能力を育成する為の効果的な社会体験活動プログラムを開発できた。内容としては、上記①～③までを総合的に考え、『コミュニケーションの大切さを学ぶ⇒コミュニケーションの内容（知識）について具体的・体系的に学ぶ⇒実際にコミュニケーションを実践する⇒コミュニケーションの楽しさや、難しさ（自分にとっての今後の課題）を学ぶ』というひとつの理想的な一連の流れを作ることが出来た。
- ・社会人として経験する場面が多い、様々な年齢層の方や初対面の方とのコミュニケーションの取り方を学習するための社会体験活動プログラムを開発できた。

【2】職業意識啓発プログラム

【2】職業意識啓発委員会に係わる 教育プログラム実証講座内容	受講生人数	時間数
①学生に向けた新入社員研修プログラム	25名	42時間

①講演プログラム	25名	18時間
②職場見学プログラム	25名	2回
②就業体験事前指導・就業体験プログラム	25名	50時間

内容

学生の職業意識を啓発し、職業人になる際に必要な人間形成を支援する為の、新入社員研修プログラムを開発した(①)。また、短期間で効果的に学生の視野を広め、職業理解を援助し、学生の職業意識を啓発・育成しながら雇用に関するミスマッチ解消につなげる為のプログラムを開発した(②)。

開発したプログラムの内容及び成果は、以下の2つ(①～②)である。

①学生に向けた新入社員研修及び講演プログラム

職業人に必要な人間形成の支援をする目的で

☆学生に向けた新入社員研修プログラム(施設20時間)(校内21時間)を開発した。また、学生の視野を広め、職業意識を啓発する目的で、

☆講演プログラム(16時間)

を開発し、それに基づき実証講座を実施した。

実証講座【2】—①

学生に向けた新入社員研修プログラム実施時期

平成17年9月22日～平成18年2月17日(42時間)

講演プログラム(パネルディスカッションを含む)実施時期

平成17年11月12日～平成18年2月3日(16時間)

結果及び問題点を委員会・分科会へ報告し、来年度以降本校職員が生徒へ指導できるようにする為、実証講座には毎回職員が数名参加した。また、グループごとに、円滑に研修が進むよう、各グループのメンバーの調整を慎重に行った。また、必要に応じてビデオ撮影を行った。

成果【2】—①

- ・社会人として必要なことを身につける為の様々な教育プログラムを開発・実施できた。
- ・同じ内容でも、職員だけに指導されるのと、いろいろな方々に入れ替わり立ち代わり指導されるのでは、教育効果が全く異なった。

各分野で活躍されている多くの講師の方々に同じようなこと(あいさつ・返事・明るさ・礼儀・素直さ・真面目さ・元気・やる気・コミュニケーションなど)について繰り返し指導していただくことにより、受講生も心から納得できたようで、生徒の感想文等から判断して大きな教育効果が得られた。

②職場見学及び就業体験プログラム

短期間で効果的に学生の視野を広め、仕事理解を援助し、職業意識の啓発、育成を行い、学生と企業側ニーズとのミスマッチ解消につなげていく為の教育プログラムとして、

☆職場見学プログラム（2回）

☆就業体験事前指導プログラム（4時間）

☆就業体験（50時間）

を開発し、それに基づき実証講座を実施した。

実証講座【2】—②

教育プログラム	実施時期及び時間数など
職場見学プログラム	平成18年1月31日、2月8日
就業体験事前指導プログラム	平成17年10月28日、12月12日
就業体験事前指導時間数	4時間（2時間×2回）
就業体験プログラム実施時期	平成17年12月15日～平成18年2月21日
就業体験プログラム平均体験企業数	平均1.8企業
就業体験プログラム平均総時間数	平均46時間/人
就業体験振り返りシート	1企業につき1人2枚（日報・感想文）
就業体験評価シート	企業の方に依頼し受け入れ受講生1人につき1枚
その他	就業体験終了後に生徒が担当者へ礼状送付

- ・就業体験については、生徒へのアンケート（希望調査）及びキャリアカウンセリング数回を実施し、それを基に体験先企業を決定し、本人が納得しやる気を出せるよう実施した。
- ・就業体験プログラムに関しては、保護者の負担をなるべく減らすよう、受け入れ企業について生徒が1人で通える場所を中心に協力を依頼した。

成果【2】—②

- ・まだアルバイトもほとんど経験した事がないような受講生たちに、仕事の楽しさ・厳しさ等について指導してもなかなかピンと来ない場合が多かったが、実際に職場で仕事をさせてもらうことにより、言葉で説明しても伝わりにくかった事柄について実体験を通して深く感じてもらうことが出来た。
- ・就業体験を真剣に行い、実際の現場を体験させていただくことにより、これからの学校生活で身につけなければならない事柄について受講生一人ひとりが具体的にイメージすることが出来た。
- ・生徒の希望を基に就業体験を実施することにより、新たな企業との関係を築くことが出来た。
- ・仕事の厳しさを受講生が肌で感じると共に、将来の仕事に対する意欲を喚起できた。
- ・就業体験を通した様々な教育効果について確認できた。

【3】進路決定支援プログラム

【3】進路決定支援委員会に係わる 教育プログラム実証講座内容	受講生人数	時間数
キャリアカウンセリングに係わる職員研修プログラム	6名	72時間
キャリアカウンセリングプログラム	25名	2～5回+25時間
教育効果判断の為のプログラム	25名	性格診断2回 作文10～15回

内容

職員がキャリアカウンセリング能力を身につけ、適職診断・各種アセスメントツール等を用いながら、生徒が自分自身と向き合い将来について考えていくことを効果的に支援するためのプログラムを開発した。また、各実証講座における教育効果判断方策について性格診断等を用いた研究・開発を行った。開発したプログラムの内容は、以下の通りである。

☆キャリアカウンセリングに係わる職員研修プログラム（72時間）

生徒の進路決定をより効果的に支援する為に、職員がキャリアカウンセリングに係わる知識・能力を身につける為の教育プログラム

☆キャリアカウンセリングプログラム

（キャリアカウンセリング2～5回、キャリアに関する授業25時間、適職診断1回）
生徒の進路決定を効果的に支援する為の教育プログラムで、個別のキャリアカウンセリングと全体のキャリアに関する授業から構成される

☆教育効果判断の為のプログラム（性格診断2回 作文10～15回）

今回の事業で開発した教育プログラム実施後の教育効果について判断を行う

実証講座【3】

教育プログラム	実証講座受講生人数	実施時期
キャリアカウンセリングに係わる 職員研修プログラム	5名	平成17年8月25日 ～10月27日
キャリアカウンセリングプログラム	25名	平成17年9月2日 ～平成18年2月21日
教育効果判断の為のプログラム	25名	平成17年8月26日 ～平成18年2月27日

成果

- ・生徒の進路決定を支援していく方策について、具体的方策が身についた。
- ・職員の、今後の生徒との関わりあい方について基本的姿勢・知識・能力が身についた。
- ・職員のキャリアカウンセリング能力について、今後身につけていく基礎固めが出来た。
- ・教育効果を判断する方策について、実証講座を通して研究を進めることができた。
- ・社会人向けのアセスメントツールを学生向けに改良・開発し、その効果について実証することが出来た。

【4】若年労働者と企業側ニーズとの雇用に関するミスマッチを解消する為のアンケート調査

【4】アンケート調査に係わる内容	受講生人数	時間数
新入社員の雇用に関する ミスマッチ解消の為のアンケート調査	213社 (企業)	1回
	110名 (学生)	1回

内容

多くの企業に望まれる職業人を育成する為に必要な教育内容について、学校及び生徒が考える内容と、企業側が考える内容が一致していないと、結果として有効な教育を実施しにくい。企業側が若年新入社員に対して望む内容を、学校側がより正確に把握した上で効果的な教育が出来るよう、地元企業に対し、若年労働者（学生）の考える内容と企業側ニーズとのミスマッチに関するアンケート調査を以下の43項目について実施した。

- ・新入社員に求められる資質・能力について（24項目）
- ・若年新入社員を採用する際の重視項目について（19項目）

成果

- ・地元企業を中心に213社（返送率 約28%）のアンケートに対する回答を得られ、地元企業が新入社員（若年者）に求める資質・能力について把握することが出来た。また、地元企業が若年者を採用する際に、何を重視しているか（履歴書・調査書・面接など）について把握することが出来た。
- ・地元の高等専修学校生・高校生・専門学校生について、合計110名のアンケート結果を基に、学生は「企業が自分たちに求めている資質・能力」についてどのように考えているか（想像しているか）について把握することが出来た。また、就職試験で企業側は何を重視しているかについて、学生側の考えを把握することが出来た。
- ・『若年新入社員に求められる資質』や『若年新入社員を採用する際に重要視する項目』について、「企業側の考え」と「学生側の考え」のギャップ（ミスマッチ）について把握することが出来た。
- ・企業に対するアンケートの回収率を上げるために、どのような点に留意して進めたらよいかについて、研究することが出来た。

- ・アンケート結果を基に、今事業で行ってきた教育内容（全般的なコミュニケーション能力）の意義・重要性について再確認することが出来た。