

生涯学習分科会企画部会におけるこれまでの主な意見

下線は第3回における意見

1. 生涯学習全般について
2. 現代的・社会的な課題に対応した学習について
3. 学びの継続・学び直しに関して
4. 生涯を通じた学びにおける MOOC の活用について
5. 少子高齢化社会における生涯学習について
6. その他

1. 生涯学習全般について

- 成人の学習を職業にどう生かしていくのか。生活のために学ぶことが大きなインセンティブになる。そこに応える生涯学習の在り方について考えることが必要である。
- 成人になると、社会や地域における暮らしや職業、ボランティア活動等の文脈と自分自身を結びつけていく力、すなわち、つなぐ力や協働する力が重要になる。社会教育や生涯学習でこれらの力を育んできた事例を積極的に整理していくのはどうか。
- 学習をすれば地域社会に貢献したいという意欲がわき、貢献しているとさらにまた学びたくなる、いわば「学びと活動の循環」の考え方を生かしていきたい。
- 教育振興基本計画の成果目標 3（生涯を通じた自立・協働・創造に向けた力の修得）、4（社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等）、8（互助・共助による活力あるコミュニティの形成）は通底している、連関していると捉えてはどうか。
- 知識やスキルの高度化・価値の多様化が進んでいるため、それらの年代的・職業的ギャップが存在する。これらのギャップをどのように埋め、能力を向上させるかは難しい課題だ。
- 学習の高度化を図る場合、集中と分散という考え方がある。個人が集中的に学習していれば、確かに学力は向上するが、分散型の協働学習・チーム学習をすると学習成果はよりよくなる。分散型の学習スタイルを取り入れていくべき。
- 社会参加型の学習が、アクティブラーニングであると同時に創造的な学習である。個人の知性には限界があるため、集合的知識を取り込むことによって個人の能力をさらに発達させることができる。これらをいかに大人に身につけてもらうかが課題である。
- PISA 型読解力の延長にある「グローバル・コンピテンス」の考え方を踏まえると、これからの大人に求められる生きる力とは、「自立的に生きること」「道具を使うこと」「世界で行動すること」ではないか。
- 学習機会を保障するという場合、障害者支援や高齢者支援の視点をもってほしい。例えば、

高齢者を念頭に置くと、親和的欲求に基づく学習の在り方や移動手段の確保に配慮することになり、ひいては大人全体の生涯学習支援につながっていく。

○今般の学習指導要領改訂にあたっての次のような基本的考え方は、生涯学習とも大きな関連がある。

- ・社会や世界に向き合い関わっていくために求められる資質・能力（コンピテンシー）を明確にする。その上で、何（内容）を教え、どのように（教育方法）学ぶかを考える。
- ・自制心や対人関係能力など非認知的な能力を育むことが重要である。
- ・蓄積された知識を足場に、膨大な情報の中で何が重要かを判断し、問いを立てる。さらに、他者と協働しながら新たな価値を創造することができる資質・能力の育成を目指す。
- ・個々の事実に関する知識を関連付けたり組み合わせたりして、様々な場面で活用できる体系的な概念に高めていく力の育成を目指す。
- ・学んだことがどのように一生涯を支えていくかを捉え直す。
- ・教科を学ぶことによってよりよく生きるという本質に立ち返りつつ、教科横断的に考える。

○答えのないグローバルな課題が出現している中、E S Dや政治、宗教に関する問題も今後は積極的に扱っていかなければならない。

○学力は、知識だけでなく意味や良さ、限界まで理解することだと捉えると、学校教育だけでなくあらゆる教育の局面が変わる。

○答えは自分で決めるものだとすることを教えることが重要であり、決めるときにどのような決め方があるか、決め方の力を身に付けなければならない。また、決める、考える、模索する、うまくいかないときは戻り、再学習するということになるので、再学習する際に何を学ばよいかをきちんと設計し、学べる能力が必要となる。

2. 現代的・社会的な課題に対応した学習について

○首長部局においても、防災や福祉などの地域課題を解決するための、あるいは自助・共助のための学習機会を提供する事例が増えている。このように現代的・社会的な学習は公民館以外にも行われており、教育委員会所管以外の行政や企業、民間団体等による学びの取組にも視野を広げてはどうか。

○ボランティアやNPOなど市民が地域のガバナンスに主体的に関わるようになってきている中、市民性の高い積極的な人材の育成が求められており、社会教育や生涯学習を通じて市民性の教育を推進することが大事。

○生涯学習は「趣味や教養」というレベルではなくなっている。民生委員等の地域で活動している人々はもっと学んだことを活かしたいと思っているが、生かせる場がない。地域課題の学習者と、その人材を求める側をうまくマッチングさせ、学んだことをうまく地域に生かす仕組みづくりが大事。

○地域の活動で学ぶ、人とのネットワークの中で考えるということが大事になっている。「現

代的・社会的な課題に対応した学習」は、地域の様々な課題、活動、と連動した学習というように広げて考えるのがよい。

3. 学びの継続・学び直しに関して

(1) 定義等

- 「生涯学習」や「学び直し」、「学び続ける社会」など生涯学習の用語をめぐるニュアンスに違いがあり、今後、位置づけをどうするか。
- 「学び直し」という言葉には、一定の学びを再び学ぶこと、付加価値をつけるために学ぶこと、職業に関して学ぶことなど様々なイメージを含む。包括的な良さがありつつも、整理していく必要がある。
- 「学び直し」の概念を詰める必要がある。新たな学びとして、例えば人工知能に負けない学びというものもあるし、複数の学び直しもある。さらに故きを温ねて新しきを知る（温故知新）という観点もある。

(2) 現状・課題

- ビジネススクール等、社会科学、実業に役立つ学科の大学・大学院に社会人が入学しないのは、金銭的な理由が非常に大きい。特に40代は、業務と学習とを往還しながら一番有効に大学院の学習を使っていくことができる世代だが、子供の進学の時期と重なり負担が大きい。
- 労働者の自己啓発における課題には、お金がない、時間がない、が上位に上がってくる。これに加え、若年者では、目指すべきキャリアがわからない、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない、といった課題が加わる。
- 非正規雇用労働者が増えており、その中に正規雇用労働者同様、永続的な雇用又はフルタイムの雇用で働くことを希望している人が多くなってきている。一方、これらの者の職業能力開発の機会が正規雇用労働者に比べて限定的であり、非正規雇用労働者の職業能力開発の機会を充実させるべきではないか。
- 中小企業は、大企業に比べ企業内での職業能力開発の機会が少ない。中小企業で働く労働者のためにも、個々の企業ごとではなく、業界規模・関係団体規模で職業能力開発の機会を用意することが重要ではないか。
- 学び直しをする若年層は仕事目的、シニア層は教養目的で行っている者が比較的多い。他方、仕事への関心の高いミドル層では、学び直しの実施率が下がる特徴がある。
- やり直し・キャリアチェンジについて、若年層が多いのは、リターンの期間が多いというものもあるが、それ以上に現職への不満の強さが原動力になっていることが強い。
- 女性が学び直す理由として非常に多く挙げられるのは、「将来に備えて学びたいから」というもの。趣味的内容でも、いずれ収入に繋がるかもしれないと考える人も多い。
- 従業員が大学等の講座を受講することについて、業務命令を行ったり何らかの支援を行ったりしている企業は一定数存在する。以前は、大学等で学ぶことについてあまりプラスに

捉えていない企業が多かったと思うが、その認識が変わってきている。技術の本質が変わってきており、時代にうまく合った形で生涯学習の機会を提供していくことが大事。

- 学び直すメリットとして、知識・スキルや資格を身につけるといよりも、専門家として活動していくためのコミュニケーション能力や問題解決力が挙げられている。
- 一旦学びで成功体験を積んだ人は、その後もずっと学び続ける傾向にある。逆に学びで成功体験を積んだことがない人は積極的に学びに投資しようという意識になりづらい。

(3) 学ぶ機会の充実に向けて

- どんな学校種であったとしても、学び直すための有効な受け皿としては、共同的な学びや実践的な学びができる場所であればよい。その後、知識をアップデートする、学び続けるという観点になると、身軽に手軽に最新の知識が学べることが重要。
- 情報化・技術革新が加速する中、企業固有の技術より横断的かつ専門性の高い技術に関する需要が高まっている。このため、企業内だけでなく外部の教育訓練機関の重要性が高まっていくのではないかと。
- 社会人が仕事のために学ぶ際に、4年間の大学となるとオーバースペックな印象もあるので、履修証明プログラムや科目等履修制度はとても有効なアプローチ。
- 「学び直し」を振興するには、学び始め、学び続けるための資金的・時間的・心理的ハードルを下げる必要がある。このため、以下の施策を行うことが重要。
 - ・学び始める際の費用の支援や、企業における学ぶための有給休暇の導入の促進。
 - ・学び始めた人が学び続けていく学習環境を整えるため、実習・実技、アクティブラーニングなど専門性を育成しやすい教育方法の充実や学習後の活用につなげるコンサルテーションを行う。
 - ・「学び続ける人」が引き続き授業料の高額な大学院等で学びを深めていけるよう、無償化や給付型奨学金などの形で教育費を公的に負担する。
- 学びの有効性に実感が持てない若年・現役世代の学び直しを推進していくための体制を整えていくべき。具体的には、学び直しへの動機付け、学習内容のガイダンス、教育機関とのマッチング、就職等への継続など、学びに関するコーディネートを行う体制を整えていくことが求められる。

学びに関するコーディネートを行う際には、学習への動機付けに対する理論、学習内容（職業資格、専門スキル）に関する幅広い知識。成長意欲を引き出すカウンセリングスキル、コーチングスキル、学習後実地経験を積む場とマッチングすることができるコーディネーションスキル、就業や開業へのコンサルテーションスキルが求められる。
- 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した人はそうでない人に比べ自己啓発を行った割合が高い。30代後半になると正規雇用労働者になるハードルは高くなるものの、しっかりした職業資格をとることが正規雇用労働者へ転換するためには現実的な手段。
- 地域の企業と専修学校等が自治体の就労支援・若者支援の取組と連携する際には、企業内の人材育成なのか、地域で社会にうまく参加できていない人たちの社会参加促進なのか、どちらの課題に向かうのか十分に検討して、地域の実情に合わせて、需要と供給をうまく

マッチさせる必要がある。また、そのようなプログラムにおいても、どの水準の成果を求めるか両者ですりあわせすることが大事。

○全国には産業が少なく、若年層が他地域に流出してしまう地域がある。地域の専修学校の力を借りながら、地域における産業の起業や、企業と専修学校の連携による研修の実施、ICTの活用など今の時代に合わせた対応をしていく可能性がある。

○「専門実践教育訓練給付金」について、専門学校¹の職業実践専門課程には 531 の指定講座あるが、受給実績は 70 講座しかなく十分に活用されていない。理由は、日中の開講が多く、社会人の学びやすいプログラムが提供できていないためだと考えられる。非正規社員・非就業者に対しては資格が取れるような講座を、正社員に対しては今後必要となる技術に関する学びの機会を提供することが大事。

4. 生涯を通じた学びにおける MOOC^{*}の活用について

(1) グローバル MOOC について

○グローバルMOOCの受講登録者はのべ 32 万人、修了者数は1万 5000 人に上る。受講者のメインボリュームゾーンは働いている人々の層で、大卒かつ学び直しをしたい人々が主流。最年少は9歳、最年長は90歳。

○2013 年ごろ、トップ層の大学が相次いでグローバル MOOC に参入した。目的は、①世界的なトップ層人材の争奪戦。高等教育機会があまり整備されていないものの、高水準の高等教育を求める人々にリーチできること、②課題発見や創造力の育成など大学教育の高度化が求められる中、授業をパッケージ化して予習教材として活用・普及すること、③MOOCで得た履修証を就職・転職に生かすことなどである。

○グローバル MOOC と日本版 MOOC が異なる点は、主に2点。

①履修証明書の発行とコースの体系化

有料（安価）で個人認証付きの履修・成績証明書が発行されているため、例えば企業内研修や教員研修の代替とすることができる。シンガポール政府では労働政策の一環として履修者に当該費用を補填している。また、個々の授業を束ねてコースの体系化が行われており、高水準の体系的な教育が受けられる。

②学位の付与

オンライン学習による知識習得と、対面やテレビ会議等を活用した論文執筆指導等をかけあわせることで学位を付与する大学もある。自分の居所にしながら安価で高水準の教育を享受できるため、大変な人気がある。

(2) 日本版 MOOC について

○知識や技術の更新頻度が早く、1 回定着した学歴や知識だけではついていけない時代が来ており、生涯学び続ける仕組みが必要であり、日本版 MOOC「gacco」を始めた。特徴は、以下のとおり。

^{*} Massive Open Online Course（大規模公開オンライン講座）の略

- ①本格的な講義がいつでも誰でも無料でオンライン受講できること。
 - ②講座内容は社会のニーズを意識しつつリベラルアーツなどバランスよく選定していること。
 - ③オンラインで予習し、ワークショップ・対面授業で議論するという反転学習、すなわちブレンドラーニングを実施していること。
 - ④オンラインの掲示板を通じて受講者同士でディスカッションしたり、講師や受講者が質問に答えたりと、いわゆるソーシャルラーニングの仕組みを採用していること。
- 「gacco」受講者は30～50代の学び直し世代が多い。男性が6割で、50代以上が多い。女性は20代、30代が多い。学歴は大学卒・大学院卒の割合が高い。高学歴で学びに関心が高い層が比較的多い。子育て世代でもある。

(3) 大学の関わり方

- 世界的にはオンライン学習をきっかけに、大学が社会人の学び直しのプロバイダーとして自らを再定義しつつある。
- 居住国において働きながらオンラインによる知識習得を先行して行い、現地の大学に入学した後に対面授業を受ければ、非常に短い時間と安いコストで修士号を取得することができる。アメリカの大学では、このような形態で最先端の教育を提供しつつ、世界から多くの社会人を呼び込むことをビジネス戦略として検討している。
- オンラインと対面型を組み合わせるブレンド型学習は、どちらか一方だけよりも非常に効果的であることが研究で明らかになっており、主流になりつつある。
- 高等教育レベルの高い水準の学びを求める全ての人たちのため、大学はユニバーサルサービスに転換していくべき。その際、オンラインと対面の学習を組み合わせることにより高度な能力育成機関としての役割を果たし、広く生涯学習の振興に寄与することが期待される。
- 国内においては、大学が身近にない地域でもアクセスできるユニバーサルサービスとして日本版MOOCが今後きちんと展開できるように日本の大学が参画することが求められる。
- オンライン学習を通じて、大学が従来のプロバイダーである公民館や図書館等と協力することによって、より高度な生涯学習を実現するための一つの回路が開かれつつある。

(4) MOOCによる学習機会の拡大

- 貧困や不登校の子どもたちへの学習支援におけるMOOCの活用を期待したい。
- 字幕が付いているため、聴覚障害の方にも利用いただける。また、不登校、院内学級、移動が困難な高齢者など様々な方の社会参画の方法として、オンラインは、同じ興味を持つ方を見つけ、会い、活動を広げるためのきっかけ作りになる。
- 介護等で地元から離れられない人がMOOCを活用して資格をとり、地元で貢献できる人材になるということも考えられる。グローバルとローカルの視点から活用を推進してほしい。

○日本のオンライン学習についても、ここ数年のうちに様々なプレーヤーが協力して体系化・カリキュラム化を進めるとともに、潜在的なニーズを掘り起こして多くの人が受けられるようにしていかなければならない。

(5) 生涯学習推進に当たっての MOOC の可能性

○オンライン学習は、学校教育の各段階と生涯学習に分かれていたところを崩したり、つながっていなかったところをつなげて付加価値を高めることができる。これにより実質的な生涯学習のための仕組みを作ることができる。

○オンラインを使用して、またはオンラインをベースに知識習得し、学習のコミュニティに参加して学び続ける生涯学習のプラットフォームにしたい。

○自律した学習者を増やす・維持するためにはコミュニティの力が重要。オンラインで予習し、公民館や図書館をうまく活用して対面授業を実施し、学び合うコミュニティを築いたらどうか。議論がとても活発に行われ、多世代交流も円滑に行われる。

○対面授業で多世代交流を意図的に組み込むことは大事。個人が幼い時から一貫して学ぶということと、ほかの世代と交流して学ぶことは生涯学習の真骨頂。

○10代など若い世代に対し、学校卒業後もコミュニティに入って学び続けるという学習スタイルを提供していきたい。

○MOOC は生涯学習の機会の喚起と社会教育施設の利用の促進をサイクルさせる、ある種のカンフル剤にもなる。

○オンライ授業とセットの対面型の授業が公民館、図書館、博物館において実施されると良い反応が生まれるのではないか。

○大きな博物館や図書館が、プロバイダーとして世界に主体的に乗り出し、オンラインで情報発信を積極的に取り組んでいくことも考えられる。

○幼少期の学習者に対しても、ICTを通じて学びの環境を提供することで、生涯学習を支える学習歴を付けていく形にしたい。学んできたことがオープンになり、評価される社会を作っていけたらよい。

○本人の意思で用途に応じて MOOC 学習歴を公開し、自己アピールできる仕組みや、修了証をアピールできるような仕組みづくりも考えられる。

5. 少子高齢化社会における生涯学習について

○高齢化社会を迎えて社会の持続可能性を維持する観点から、高齢者に対する教育施策として何ができるかを考えるべき。

○健康寿命を延ばす政策はできないか。高齢化社会において、人生の最後まで元気でいるような新しい人間像・社会像を出さなければならぬ。その際、食・運動（スポーツ）・ボランティアの3つの視点で考えたい。

○地域の学び、社会の学びにおいては若い人と高齢者が出会う多世代交流という視点が大事になる。

- 自治体の現場は少子長寿化の中で動いており、保育士や介護に関する人材の確保が喫緊の課題である。介護支援員を養成する研修を公募したところすぐに定員が埋まった。60歳以上の方も積極的に応募する。コミュニティに必要なサービスを担う人材育成は、職業的自立だけでなく地域課題の解決にもつながるものだ。

6. その他

- 現場の活動に専門家や専門性が欠如している。リーダー的人材を育成するため、社会教育主事の資格を含む資格制度の在り方を改めて考える必要がある。
- これからは家庭教育、青少年教育、社会教育、福祉などそれぞれの分野での事業を一緒にやっていくべき。
- 放送大学では、高校卒、短大卒、専門学校卒、大学卒と多様な学歴の学生が入ってくるが、いずれも同じように学習することができる。これは学校教育における成果と思う。