

「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」

専修学校における リカレント教育実施のための ガイドライン

2021年3月

目次

1. 本冊子の目的と想定読者	1
2. 「専修学校リカレント教育」実施のポイント	2
3. リカレント教育プログラム実施フローに沿った実施事項	3
3.1 「専修学校リカレント教育」の企画・準備 (Plan)	3
3.2 「専修学校リカレント教育」の実施 (Do)	40
3.3 「専修学校リカレント教育」の評価 (Check)	53
3.4 「専修学校リカレント教育」の改善 (Act)	56

本冊子は、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、株式会社三菱総合研究所が実施した令和2年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果をとりまとめたものです。

1. 本冊子の目的と想定読者

専修学校を含む高等教育機関に対する企業・産業界からの要請や、少子化時代における新たな教育活動の必要性等を背景に、社会人等を対象としたリカレント教育の拡充が求められています。

専修学校において、持続可能なリカレント教育プログラムを実施するためには、以下のように様々な取組が求められます。

<持続可能なリカレント教育プログラム実施にあたって求められる取組（例）>

- 職業現場のニーズを反映したプログラムの設計・開発
- 教育効果を高める指導・評価法の設計・実施
- 費用対効果の高い業務プロセスの設計・実施
- これを支える推進体制の整備
- 適切な受講層への広報
- これら一連を継続的に発展させる PDCA サイクルの確立 等

本冊子は、上記を含め、専修学校において持続可能なリカレント教育プログラムを実施するにあたって有効と考えられる活動アイデアを、プログラムの企画・準備から改善までのフローに沿って整理し、関連する事例（専修学校・大学の事例）を紹介したものです。

専修学校において、リカレント教育を新規に導入しようとお考えのご担当者、実施中のプログラムの改善・拡充を検討されているご担当者を中心に、新たな事業展開を模索中の経営層・管理職の皆様にお役立ていただくことを想定しています。各職種の皆様の利便性を高めるため、第3章のそれぞれの節には、各業務が関係する職種を「経営」「企画」「教務」「事務」の4種類に分けてタグ付けをしておりますので、ご利用ください。

各学校がおかれている環境は様々です。学校の財政的・人的資源の制約や、対象とする職業分野、地域の企業集積状況等の多様な状況を踏まえ、各地の専修学校において様々な取組が展開されていく一助になれば幸いです。

2. 「専修学校リカレント教育」実施のポイント

本冊子では、持続可能なリカレント教育プログラムの実施の流れとして、以下を想定しています。

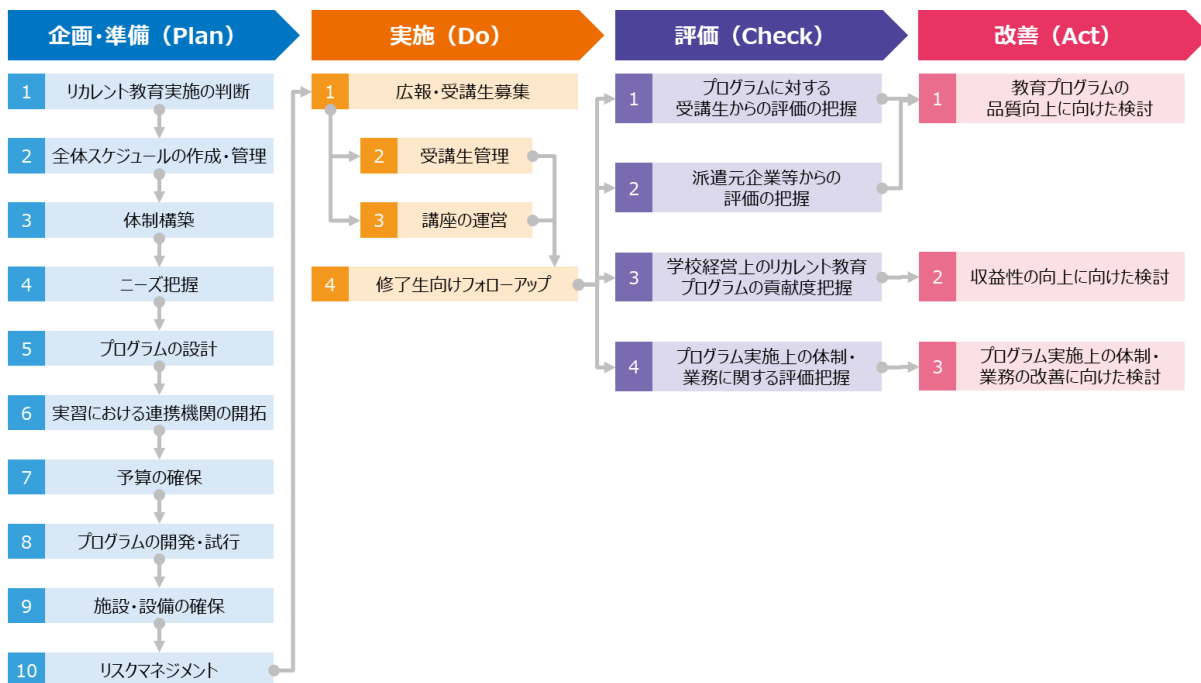


図 1 持続可能なリカレント教育プログラム実施に関する全体の流れ

持続可能なリカレント教育プログラムの実施にあたっては、企画・準備（Plan）、実施（Do）、評価（Check）、改善（Act）を繰り返し、継続的改善を行う（PDCA サイクルを回す）ことが有効です。上図は、PDCA サイクルの各段階において実施すべき事項を抽出し、一般的に考えられる作業順序に従って並べたもので、実際は順序の前後、並行実施など、実情に即して行われていきます。

次節から、各項目を実施する際のポイントを示していきます。なお、ここで示す活動アイデアはあくまで例示であり、各学校の実情に即した取組を検討いただく際の参考として捉えていただければ幸いです。

3. リカレント教育プログラム実施フローに沿った実施事項

3.1 「専修学校リカレント教育」の企画・準備（Plan）

「企画・準備」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) リカレント教育実施の判断
- (2) 全体スケジュールの作成・管理
- (3) 体制構築
- (4) ニーズ把握
- (5) プログラムの設計
- (6) 実習における連携機関の開拓
- (7) 予算の確保
- (8) プログラムの開発・試行
- (9) 施設・設備の確保
- (10) リスクマネジメント

経営

(1) リカレント教育実施の判断

基本的な取組方針

リカレント教育の実施を判断するために、その判断に必要な情報を収集し、意思決定プロセスに沿って検討を行います。

1) 経営判断のための材料の収集

学習・育成ニーズ等に関する情報や、学内のリソース等の活用・調達可能性に関する情報といった、経営判断に有効と考えられる情報を収集します。

- **活動アイデア** 実施パターンの想定
 - リカレント教育プログラムには、下記のような多様なパターンが存在するため、今回実施することを想定するパターンを 3～5 種類程度抽出する。

【リカレント教育の実施パターンの例】**提供対象による分類**

- 個人向けプログラム
- 企業・施設¹向けプログラム（実際に受講するのは企業等内の従業員） 等

提供方法による分類

- 通学
- eラーニング（生配信／オンデマンド）
- 上記の組み合わせ 等

講座の期間や履修証明の方法による分類

- 正規課程
- 短期プログラム 等

講座の開講日時による分類

- 昼間部
- 夜間部
- 休日の開講
- これらの組み合わせ 等

提供内容による分類

- 既存プログラムの活用
- 新規にプログラムを開発
- これらの組み合わせ 等

※「既存プログラムの活用」とは、例えば「3.1（5）対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」で紹介する内容等を指します。

受講生に向けたその他のフォローの有無による分類

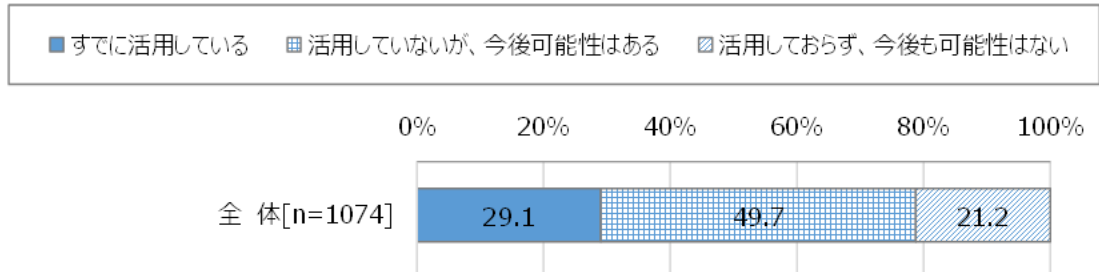
- 個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計
- メンター制の導入
- （就職に直結した）インターンシップの実施
- 受講生のオンラインコミュニティ構築 等

※詳細は「3.1（5）よくある課題③」を参照。

¹ 以下、「企業等」と記載する。

参考事例

- 企業の人事担当者を対象としたアンケート調査では、Off-JT を実施の際の外部機関の活用可能性について「活用していないが、今後可能性はある」と回答している担当者が約半数を占めていた。



(出所)「令和2年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書（株式会社三菱総合研究所）

図2 Off-JT 実施における外部機関活用可能性

- **活動アイデア** 学習ニーズのある分野やその規模の把握
 - 学習ニーズのある分野を特定するため、下記の方法を実施する。
 - ▶ 修了生の就職先企業を訪問し、職業現場の課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - ▶ 現在、既存の教育課程に通学している社会人受講生やオープンキャンパス等の学校行事に参加した社会人を対象として、学習ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - ▶ 実習等で連携している企業等に対して、職業現場の課題や従業員の育成ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - ▶ 教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会等の企業等委員から、職業現場の課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - ▶ 企業等に在籍する非常勤教員から、職業現場の課題や育成ニーズ等を聴取する。
 - 新卒高卒生を主な対象とした既存の課程に、社会人受講生がどの程度入学しているかを指標として、ニーズの規模を定量的に把握する。

※教育プログラムの設計に資するニーズ把握は、別途「(4) ニーズ把握」で行う。

参考事例

- 修了生の就職先企業等を個別に訪問し、活躍状況の確認を行う機会を活用して、当該業界の企業等が求めている知識・スキル等のニーズ調査を行っている。
- 開設にあたり、多数の企業等に対して意見聴取を行った。関連分野の 100 社程度の企業等の社長等を訪問し、事業課題や求める人材像について意見を聴取した。

- **活動アイデア** リカレント教育プログラムに活用できるリソースの把握
 - 想定した各パターンに対して、リカレント教育プログラムの開設・運営に必要なリソース（教職員、教室、広報・プログラム開発費用等）の棚卸しを行い、それらのリソースの調達可能性を把握する。
 - 行政事業としてリカレント教育の推進を目的とした事業があれば、その補助金・助成金・委託費等を活用する。
- **活動アイデア** 大まかな収支の計算
 - 上記で把握したリソースをもとに、新たに調達が必要となるリソースと、その費用の概算を算出する。
 - 想定した各パターンに対して、受講が見込まれる受講生数や、上記で概算した費用をカバーできる単価を見積もる。

2) 意思決定

上記で収集した情報に基づいて、実施の意思決定を行います。**実施の意思決定は、①そもそもリカレント教育を実施するのか、という判断のほかに、②想定したパターンのうちのどのパターンで実施するのか、の2種類が存在します。**

- **活動アイデア** リカレント教育プログラム実施是非及び実施パターンの意思決定
 - リカレント教育プログラムを運営することの目的（収益向上、ブランドイメージ向上、既存の企業等との関係性強化等）を明確化したうえで意思決定を進める。
 - リカレント教育には上述した複数のパターンが存在する。上記で明確化した目的を踏まえた実施パターンを複数想定しながら、以下の意思決定を進める。
 - 教職員から構成される委員会を設置し、経営的視点・教育的視点、及び、短期的・中長期的視点から、自校での対応が可能か、また、設置に向けどのような懸念があるか等の検討を行う。
 - 18 歳人口の減少等、外的な環境の変化による既存課程の収益減が想定される場合は、その収益減を補うためにリカレント教育プログラムの設置・実施が有効であるか検討する。

- 【企業等向けプログラムの場合²】案件の採算性やリソース確保可否を勘案し、案件ごとに実施（契約）するか否かを判断する。
- このような意思決定に当たって重要な点は、「意思決定のチェックリスト」を構築しながら進める（下表に例を示した）。

参考事例

- 隔週実施の運営会議で、リカレント教育プログラムの実施是非を諮った。本運営会議の構成員には、学科長、教務部長、広報センター長、キャリアセンター長等が含まれている。
- 既存の授業科目を組み合わせたオーダーメイドカリキュラムとして提供することでコストを抑制し、プログラム単体で採算性を確保できるため、実施するに至った。
- 既存学科の運営のみでは収益減が避けられないことを見通し、社会人を対象とした学科の運営により安定的な収益確保を目指している。
- 企業等向け研修を行っており、案件ごとに実施可否を判断している。判断は、①実施により本業である正規課程での教育に支障が出ないこと、②採算性が確保できること、に基づき行っている。

² 広く受講者を募集するのではなく、特定の企業等（群）を対象に実施するプログラム。

表 3-1 意思決定のためのチェックリスト（例）

目的	
目的の明確化	自校でリカレント教育を実施する意義・目的が明確になっているか。
目的を踏まえた実施パターンの想定	上記目的を踏まえ、実施するリカレント教育のパターンの想定がある程度定まっているか。（3～5パターン程度）
初期リソース	
旗振り役となる教職員の確保	リカレント教育の準備を中心となって行う教職員がおり、その教職員の時間を確保できるか。
準備時に必要となる費用の概算	リカレント教育の準備時の費用が、パターンごとに概算されているか。
準備時に必要となる費用の調達方法	上記で概算した費用の調達方法に目途が立っているか。
準備時に必要となる工数の概算	リカレント教育の準備に必要となる教職員の工数が、パターンごとに概算されているか。
準備時に必要となる教職員の確保	上記で概算した工数の確保方法に目途が立っているか。
持続可能性	
実施時の採算性	採算性が確保される見込みがあるか。 ※目的に照らし、必ずしも黒字である必要はない。
実施時に必要となる工数の概算	リカレント教育の実施に必要となる教職員の工数が、パターンごとに概算されているか。 ※授業を行う教員だけでなく、事務職等の職員の確保も想定する。
実施時に必要となる教職員の確保	上記で概算した工数の確保方法に目途が立っているか。
実施時に必要となる施設・設備の確保	リカレント教育の実施に必要となる施設・設備の確保方法に目途が立っているか。
実施時に連携が必要となる企業等の確保	リカレント教育の実施時に連携が必要となる企業等の確保方法に目途が立っているか。
実施時に想定される重大なリスクの管理方法の明確化	リカレント教育を実施しない方がよいと判断されるような重大なリスクはないか。ある場合、そのリスクの管理方法が明確になっているか。 (想定されるリスクは「(10) リスクマネジメント」も参照。)

(2) 全体スケジュールの作成・管理

基本的な取組方針

リカレント教育の実施を判断した後は、実施事項を洗い出したうえで、それらの実施スケジュールを作成し、これに基づいた進捗管理を行います。

全体スケジュールの作成・管理を行う際には、下記のような実施事項が存在します。

- **活動アイデア** 全体スケジュールの作成
 - 実施事項を洗い出し、作業分解図（Work Breakdown Structure ; WBS）やガントチャートを作成する。
 - スケジュールは、既存の教育課程の運営スケジュールを考慮し、教職員の負荷や教室等の確保の実現性を踏まえて作成する。

【作業分解図（WBS）、ガントチャートとは】

作業分解図（WBS）は、ある目的を達成するために必要な作業を分解して構造化したものです。ガントチャートは、その分解した各作業項目を行う期間を見える化したものです。いずれもプロジェクトを管理する際によく使われるツールです。

作業項目	主担当	8月		9月		10月					11月				12月				1月				
		3w	4w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	5w	1w	2w	3w	4w	1w	2w	3w	4w	5w		
イベント		▼関係者キックオフ				▼経営会議																	
体制構築																							
企画体制の検討	Aさん																						
業務A																							
業務B																							
運営体制の検討	Bさん																						
業務A																							
業務B																							
ニーズ把握																							
ニーズ把握方法の検討	Aさん																						
業務A																							
業務B																							
業務C																							
ニーズ把握の実施	Cさん																						
〇〇へのヒアリング																							
△△へのヒアリング																							
プログラムの設計																							
ターゲットの選定	Dさん																						
提供内容の検討	Eさん																						
業務A																							
業務B																							

図3 WBS・ガントチャートの例

参考事例

- スケジュールは、①ニーズ等調査、②カリキュラム検討、③教材等開発、④実証講座の実施、⑤広報・普及、の順で構成した。

- **活動アイデア** スケジュールの進捗管理

- プログラムの責任者が、ガントチャートを活用した進捗管理を行い、これに基づき各作業責任者で構成される定例会議で進捗確認・共有等を行う。

(3) 体制構築

基本的な取組方針

スケジュールに沿って推進するために、組織構造面と人的資源管理面の両面を考慮して推進体制を構築します。

1) 組織構造

リカレント教育を推進する組織構造は、所管部署の独立性や、権限責任体系、コミュニケーション（連携）体系などによって決定します。

- **活動アイデア** リカレント教育所管部署（以下、所管部署）の設置
 - 所管部署には、下記のようなパターンが想定される。
 - ▶ 新規事業開発部等の横断的組織を設置（あるいは既存組織にリカレント教育推進機能を付与）し、関係部署と連携して推進する。
→【横断組織型】と呼称する。
 - ▶ 検討委員会・事務局等の横断的かつ有期性のある組織を設置して推進する。構成員は、教育・事務等を所管する各部署の責任者を中心に横断的に集める。
→【タスクフォース型】と呼称する。
 - ▶ 現場の教員が各学科単位で推進する。
→【現場教員対応型】と呼称する。
 - 上記のパターンの検討に当たっては、各所管部署で推進することのメリット・デメリットを比較したうえで、自校に適切な所管部署を設定する。例えば、必要となる業務量・費用の観点では、下記のようなメリット・デメリットが存在する。

表 3-2 業務量・費用の観点における推進体制別のメリット・デメリット

推進体制	短期的視点 (プログラム検討～開設直後)	長期的視点 (プログラム運営時)
横断組織型	【メリット】 既存教員の負荷が限定的である。	【メリット】 運営が安定するため、業務の質が向上し当該組織の職員の負荷は低減する。
タスクフォース型	【デメリット】 組織や人員を検討する必要がある。 予算を配分する必要がある。	【デメリット】 引き続き予算を配分する必要がある。
現場教員対応型	【メリット】 既存の教員を活用できるため、新たに人員を調達する必要がない。 【デメリット】 対応する既存教員の負荷が増加する。	【メリット】 既存の教員を活用できるため、新たに人員を調達する必要がない。 【デメリット】 受講生が増加した際の対応が困難である。

- 【タスクフォース型の場合】検討委員会の構成員として、学校教員のほか、有識者や企業等、社会人等を加え、多様なニーズを踏まえてプログラムを検討する。
- ニーズ把握や受講生募集、修了生向けフォローアップ等、個別に注力した方がよいと思われる実施事項については、専門の部署や担当者を設置する。

参考事例

- 検討委員会を設置し、研究者や現場に詳しい企業等担当者を委員とすることで、理論と実践の両面からプログラム内容等を検討することができた。
- ニーズ調査で収集した情報をそのままにせず、分析・活用を促進するため、コーディネーターを配置している。コーディネーターは、ニーズ調査の分析だけでなく、分析結果に基づいた実証授業の実施やプログラムの設計を行う役割も担っている。
- 受講者募集に注力するため、専門の部署・担当者を設置している。

- 適切な権限・責任の所在の決定
 - 【横断組織型の場合】横断組織のトップに各種管理的意思決定の権限・責任を付与しつつ、教育、事務等機能別の意思決定については、各既存部署のトップに権限移譲する。これらの意思決定は、校長や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。
 - 【タスクフォース型の場合】事務局のトップに各種管理的意思決定の権限・責任を付与しつつ、その他の意思決定については、事務局内のメンバーに権限移譲する。これらの意思決定は、校長

や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。

- 【現場教員対応型の場合】各学科のトップに各種意思決定の権限・責任を付与する。この意思決定は、校長や経営会議、理事会等の意思決定を踏まえたものとする。

参考事例

- カリキュラムや教員等に関する議論を行う「リカレント教育委員会」を設置し、年5～6回開催している。各学部から2名ずつ委員に就任しているが、これは、①当該課程を全学的に運営していることの自覚を持たせること、また②各学部との協力体制を構築すること（就職先となりうる企業等の紹介、当該課程の受講生が各学部の授業を科目等履修するうえでの助言依頼、学部卒業生への当該課程の紹介等）を企図しているためである。

- リカレント教育に関わる部署間の連携体制の決定
 - 【横断組織型の場合】【現場教員対応型の場合】所管部署と各連携先との定例ミーティング等を行う。
 - ※【タスクフォース型】については、検討委員会等の機会が部署間連携とみなせるため、ここでは記載しない

2) 人的資源管理

リカレント教育を推進するための人的資源管理で決定すべき要素として、教職員の確保、配置、能力開発があります。特に教員に関しては、社会人は高卒で専修学校に入学した生徒よりも求められるレベルが高いという声も既にリカレント教育プログラムを行っている専修学校から聞かれており、適切な配置、能力開発が求められることに留意が必要です。

- **活動アイデア** 職員の人的資源確保・配置方法の決定
 - 【横断組織型（新設）の場合】各部署から本務あるいは兼務で人員を集める。
 - 【横断組織型（既存）の場合】基本的に、既存部署に所属している人員で推進する。必要に応じ、各部署から本務あるいは兼務で人員を集める。
 - 【タスクフォース型の場合】各部署から横断的に事務局の人員を集める。各部署の意向を反映できるよう、人員は基本的に各部署との兼務とする。
 - 【現場教員対応型の場合】所管部署となる学科の教員が推進する。
 - ▶ 【学科専属の事務員を設置している場合】事務面において学科専属の事務員を活用する。
- **活動アイデア** 教員の人的資源確保・配置方法の決定
 - リカレント教育プログラムで実施する各授業と関連性の高い授業を既存学科で担当している教員が授業を行う。
 - 【夜間部の場合】交代勤務制を導入すると同時に、時間割を工夫し、各教員が従来の就業時間数で対応できるようにする。

- 既存の非常勤講師の空き時間（授業の入っていない時間帯のうち、当該非常勤講師が出勤可能な時間等）を活用する。
- 指導の質や安全性確保を考慮し、1人の教員が一度に指導する受講生数をあらかじめ定める。必要教員数に対して対応できる教員数が限られる場合は、クラスを分けて別の時間帯に実施する等の工夫を行う。
- 実務家教員として、業界で実績の多い人物や、自校の既存課程の卒業生で実績を残している人物に依頼する。
- 実務家教員には、大学院修士課程の修了や、実務家教員養成コースの修了を要件とする等、教育の質を担保するための要件を設けたうえで依頼・採用する。

参考事例

- 必要となる教員数について、座学形式では、教員1人あたりで担当できる受講生数は45人程度であると考えてリソースを確保している。但し、実習・演習の場合は、指導の質担保、安全性確保のため、教員1人あたりで担当できる受講生数は25～30人程度と考えている。
- 実務家教員の授業では、実務における体験の共有を求める受講生が多いと感じているので、業界で実績の多い人物や、自校の既存課程の卒業生で実績を残している人物に実務家教員就任の依頼を行っている。
- リカレント教育プログラムの実施に携わる教員は負担が増してしまうため、他の業務を軽減する等して負荷を調整しリソースを確保している。このような取組の継続により、受講生の増加等による教員のモチベーション向上や、教員のリカレント教育実施に関する知見の蓄積に繋がっている。

● 活動アイデア 教職員の能力開発方法

- 社会人受講生に対する教育を行う際の留意点（例：キャリアや目的意識、知識レベルの多様性を考慮した教育を行う必要がある）等について、各所管部署が研修を企画・実施する。
- 外部の教育機関の実務家教員養成コースを活用して、実務家教員に必要な能力の開発を行う。

(4) ニーズ把握

基本的な取組方針

プログラムの内容や、その提供方法、提供価格等に関するニーズを把握し、プログラムに反映させます。

ニーズ把握を行う際には、下記のような実施事項が存在します。

なお、ここで行うニーズ把握は「(1) リカレント教育実施の判断」で行った、**実施の判断に資するニーズ把握**ではなく、**教育プログラムの設計に資するニーズ把握**を行います。

- **活動アイデア** プログラム内容に関するニーズ把握の実施
 - 修了生の就職先企業等を訪問し、職業現場の課題や育成ニーズ等を詳細に聴取する。
 - 現在、既存の教育課程に通学している社会人受講生やオープンキャンパス等の学校行事に参加した社会人を対象として、詳細な学習ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - 実習等で連携している企業等に対して、職業現場の課題や従業員の詳細な育成ニーズに関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。
 - 教育課程編成委員会や学校関係者評価委員会等の企業等委員から、職業現場の課題や育成ニーズ等を詳細に聴取する。
 - 「3.1 (3) 1) 組織構造」で企業等委員を含む委員会を設置した場合は、その委員会内でのニーズ把握を行う。
- **活動アイデア** プログラムの提供方法に関するニーズ把握の実施
 - 主な提供方法には、下記のパターンが存在する。
 - ▶ 受講方法による分類（通学／eラーニング 等）
 - ▶ 講座の期間による分類（正規課程、短期プログラム 等）
 - ▶ 講座の開講日時による分類（昼間部、夜間部、休日の開講、これらの組み合わせ 等）
 - 具体的なニーズ把握方法は、上記の「プログラム内容に関するニーズ把握の実施」に記載した方法と同様である。
- **活動アイデア** プログラムの価格設定に関するニーズ把握の実施
 - 具体的なニーズ把握方法は、上記の「プログラム内容に関するニーズ把握の実施」に記載した方法と同様である。

よくある課題① 潜在受講層のニーズ把握方法が分からない

リカレント教育プログラムを検討するにあたり、潜在受講層からのニーズ把握は非常に重要ですが、文字通り「潜在」しているため、この層からのニーズは把握しづらいのが一般的です。

対応方針①-1：卒業生を対象としたヒアリングの実施

各専修学校にとってもっとも近い存在の社会人である卒業生からヒアリングをすることによって、ニーズを把握する方法が考えられます。

- 本方針を選択することのメリット
 - アプローチがしやすいことや、自校の特色をよく理解したうえで、率直な意見がもらいやすいことが挙げられます。
- 具体的な実施方法
 - まずは卒業生にアプローチし、ヒアリングを打診します。卒業生とのネットワークを組織的に維持している学校は、そのネットワークを活用します。ネットワークをもっていない場合でも、教員が個人的に卒業生とのネットワークをもっているケースがあるため、教員にヒアリングの上、このようなネットワークを活用して卒業生にアプローチすることも可能です。
 - 卒業生へのアプローチと同時に、ヒアリング項目を作成します。ヒアリング項目例を下記に示します。
 - ヒアリング項目が作成でき、卒業生の承諾が得られたら、日程を調整しヒアリング調査を実施します。ヒアリング調査は、できるだけ複数人に行い、潜在受講層のニーズの傾向を掴むことが重要です。
 - 結果はポイントを記録に残し、次項の「（5）プログラムの設計」の検討に活用します。
- 実施上の留意点・工夫
 - ヒアリング実施時に重要なポイントは、**当該卒業生自身が金銭的負担をしてでも学びたいかどうか、という点を常に意識すること**です。そのためには「何を学びたいか」ではなく「何に困っているのか」といった質問により、**時間的・金銭的負担をしてでも解決したいキャリア課題を抽出**することが重要です。

【卒業生ヒアリング項目（例）】

- 現在の業務内容
- 現在の業務を行う上で困っていること、及びその程度
- 上記の困りごとを解決するために身に付けるべきスキル・知識
- 当該スキルを身に付けるために支出可能な金額感
- 学習を行う上での懸念事項（時間の捻出、企業等の理解 等）
- 当該懸念事項を払拭できると考えられる教育プログラムの提供方法

(オンラインでの実施 等)

対応方針①-2：在籍している社会人受講生を対象とした聞き取りの実施

「対応方針①-1：卒業生を対象としたヒアリングの実施」では、ヒアリング調査という比較的フォーマルな形態を紹介しましたが、自校の既存課程に社会人が在籍している場合、日常会話において彼らから要望を聞き取ることも有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - ヒアリング調査は、あらかじめヒアリング項目を準備して臨むこととなりますが、本対応方針は、ヒアリング項目は準備せず、日常的な教員と社会人受講生とのやりとりにおける「こんな授業があったらいいな」といった何気ないニーズ・要望を拾い上げる方法を想定しています。このような日常会話における何気ない率直な意見は、社会人が心から求めている真のニーズである可能性が高いため、重要なニーズ把握方法になります。
- 具体的な実施方法
 - 上記のとおり、日常的な社会人受講生との会話の中での何気ない要望を収集するため、ヒアリング調査と異なり、ニーズを収集するための綿密な準備は不要です。
 - 日常的な会話から、「いま受けているプログラムに加えて、どのような授業やフォローがあるとよいか」等を教員から聞くことも重要ですが、社会人受講生から要望をもらえるケースもあるようです。このような場合でも、重要なニーズとして把握・記録しておくことが重要です。
- 実施上の留意点・工夫
 - この場合、「聞いて終わり」ではなく、聞いたことをニーズとして認識し、具体の教育活動に反映していくといった仕組みづくりが重要となります。各教員が聞いたこのようなニーズを週次会議で拾い上げたり、学内のコミュニケーションツールを使って共有したりと多様な方法が考えられますが、各学校の実情（システム整備状況や教員の人数、空気感等）に応じて、ニーズ集約の方法を検討していく必要があります。
 - 教員から社会人受講生に要望を聞く場合、「対応方針①-1：卒業生を対象としたヒアリングの実施」でも示したとおり、「何を学びたいか」ではなく「何に困っているのか」といった質問により、時間的・金銭的負担をしても解決したいキャリア課題を抽出することが重要です。

対応方針①-3：【企業等向けプログラムの場合】 実習先の企業等や卒業生の就職先企業等へのヒアリングの実施

「対応方針①-1：卒業生を対象としたヒアリングの実施」「対応方針①-2：在籍している社会人受講生を対象とした聞き取りの実施」では、ニーズを把握する対象として受講者本人を想定していましたが、**企業等向けプログラムを提供する場合は、企業等のニーズを把握・反映することも重要**です。企業等の潜在的な提供先へのアプローチ方法として、既に連携のある実習先の企業等や、卒業生の就職先企業等アプローチする方法があります。

- 本方針を選択することのメリット
 - アプローチがしやすいことに加え率直な意見がもらいやすいため、少ない労力で有効な意見を得られることが期待できます。
 - ニーズを反映したプログラムをそのまま当該企業等の研修プログラムとして導入してもらえる可能性も考えられます。

- 具体的な実施方法
 - アプローチしやすい企業等（実習先や卒業生の就職した企業等）にアプローチし、ヒアリングを打診します。
 - なお、ヒアリング対象は、必ずしも普段から関わりのある担当者とは限りません。企業等へのヒアリングでは、自社の従業員に身に付けてほしい知識・技能や、教育機関で研修を行う際の選定要件等を聞くため、人事に関する決定権限をもつ経営層や、人事担当者が望ましいと考えられます。従って、打診の際は、ヒアリング対象者の紹介も合わせて行ってもらう必要があります。
 - 企業等へのアプローチと同時に、ヒアリング項目の作成を行います。ヒアリング項目例を下記に示します。
 - ヒアリング項目が作成でき、企業等担当者の承諾が得られたら、日程を調整し、ヒアリング調査を実施します。**ヒアリング調査は、一つの企業等だけに行うのではなく複数企業等に行い、当該分野の企業等のニーズの傾向を掴むことが重要**です。
 - ヒアリング結果はポイントを記録に残し、次項の「（5）プログラムの設計」の検討に活用します。

- 実施上の留意点・工夫
 - 各地域の業界団体とのネットワークをもっている場合は、個々の企業等にアプローチするのではなく、そのような業界団体にアプローチする方法も考えられます。同じ業界であっても個々の企業等のニーズは異なる可能性があるため、業界全体での現在生じている課題やニーズの傾向を調査することで、プログラムの目指すべき方針が明らかになることが期待できます。

【企業等ヒアリング項目（例）】

- 現在の事業内容
- 現在実施している事業を取り巻く外部環境（社会的要請、競合の状況 等）

- 所在地域での人材に関する業界全体の概況（人材需給の状況、人材流動性 等）
- 上記を踏まえた、自社（業界）で求められているスキル・知識
- 現在行われている人材育成（研修等）と効果・課題
- 現在の従業員が当該スキルを身に付けるために支出可能な金額感
- 学習を行う上での懸念事項（時間の捻出、従業員ロイヤリティの低下 等）
- 当該懸念事項を払拭できると考えられる教育プログラムの提供方法（オンラインでの実施 等）
- 外部研修を行う際の教育機関の選定要件現在の業務内容

参考事例

- 修了生の就職先企業等を個別に訪問し、活躍状況の確認を行う機会を活用して、当該業界の企業等が求めている知識・スキル等のニーズ調査を行っている。
- 開設にあたり、多数の企業等に対して意見聴取を行った。関連分野の 100 社程度の企業等の社長等を訪問し、事業課題や求める人材像について意見を聴取した。

(5) プログラムの設計

基本的な取組方針

ニーズ把握後は、そのニーズをどのように実際のプログラムに落とし込んでいくかを検討します。具体的には、まず主要な受講層（ターゲット）を選定し、その受講層に対して提供するプログラムの内容・提供手段・修了要件・価格等を、ニーズや各学校の特色を踏まえながら検討します。

1) 主要受講層（ターゲット）選定

プログラムの詳細を検討する前に、その検討の前提となる主要受講層（ターゲット）の選定を行います。

- **活動アイデア** 主要受講層（ターゲット）選定
 - 「（4）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。
 - 個人を主な対象とする場合は、受講動機、年齢、就業状況、（就業中の場合は）所属する企業等の業界等、多様な属性を想定した検討を行う。
 - 企業等を主な対象とする場合も、多様な属性を想定した検討を行う。主な属性としては、研修目的、企業等規模、業界、所在地等が考えられる。

2) 提供内容の検討

教育目標、カリキュラム・シラバス、実習時数・割合といった、リカレント教育プログラムの内容を検討します。なお、社会人は高卒で専修学校に入学した生徒よりも、カリキュラムやシラバスを詳細に確認するという声も既にリカレント教育プログラムを行っている専修学校から聞かれている。そのため、これらの検討は特に綿密かつニーズに基づいて行う必要があります。

- **活動アイデア** 教育目標の決定
 - 「（4）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。
- **活動アイデア** カリキュラム・シラバスの決定
 - 「（4）ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。

【社会人のニーズに対応したカリキュラム・シラバスの例】

- まとまった受講期間が必要となるカリキュラムをいくつかのユニットに分け、途中のユニットから学び始めることや、途中のユニットまで学んだらやめることができる柔軟性のあるカリキュラムを構築する。各ユニットに教育目標を設定しておくのが有効と考えられる。
- 今後の事業展開を考慮しながらプログラムを設計する。例えば、全国に展開することを想定している場合は、汎用性の高いプログラムにする必要がある。
- 学修に追いついていけない受講生に対して補講を実施する。なお、補講はプログラム開始当初からスケジュールとして組んでおくと、急遽リソース等を調整する必要がない。
- 【国家資格取得を目指すプログラムの場合】 国家資格取得に向けて最低限必要な科

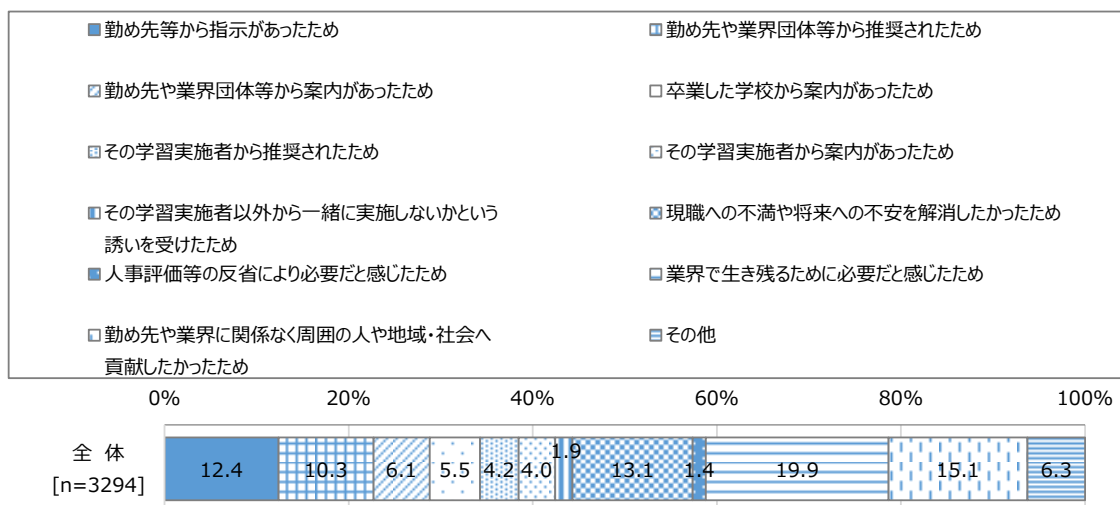
目のみでカリキュラムを構成し、短時間で必要な能力を修得できるようなカリキュラムにする。なお、この方法をとる場合は、個々の受講生の目的意識に応じた個別フォローを行う等、追加的な指導・フォローを行うことが考えられる。

参考事例

- 特定の国家資格取得のためには、定められた講座・時間数の履修が必須となるが、短期集中的に学修したいという社会人のニーズを充足するため、資格取得のための必要最低限の時間数でプログラムを設計している。ただし、個別の目標やレベルに応じて今後学習すべきことについて、別途指導している。
- 企業等をプログラム提供先として組織内の構成員を受講生とする場合、階層別研修等、役割に応じてクラス分けを行い、クラスにより異なるカリキュラムで研修プログラムを提供している。役割によって受講動機や知識レベルが異なるため、クラス分けを行うことは有効である。
- 2年間のカリキュラムを半期ごとに4つのユニットに分けている。途中のユニットでやめたくなった場合は中断できるようにしている。また、その後、通学を再開したくなった場合は途中のユニットから開始することもできる。その他、一定程度の知識を有する場合は、途中のユニットから開始することも可能である。同学科は、国家資格の取得を目指す講座ではないので、「一定程度の知識」レベルは自己申告でよい。
- 現在開発しているeラーニングプログラムは、全国の組織向けに展開することを想定しているため、汎用性の高い内容としている。ただし、地域によりローカライズする必要性が生じる可能性があるため、短時間のユニットに分けてコンテンツを制作し、各組織のニーズに応じて各ユニットを再構築（並べ替えや削除）して提供することができるようにしている。
- 数学・物理学関連の科目を苦手とする生徒が多いと感じている。そのため、プログラム開講当初から、これらの科目の補講スケジュールを組んでおき、教員・教室等のリソースも、スケジュールにあわせて予め調整している。
- 生徒ごとに既存の授業科目を組み合わせ、オーダーメイドカリキュラムを構築している。プログラム修了後に就職することを目的としている生徒に対しては、オーダーメイドカリキュラムの構築時に、就職活動のスケジュールを考慮したカリキュラムを組むことに留意している。

参考事例

- 社会人を対象としたアンケート調査では、「最も重視して取り組んだと思う学習」を実施したきっかけとして、「現職への不満や将来への不安を解消したかったため」「業界で生き残るために必要だと感じたため」等、学習実施のきっかけが業務である割合が約 3 割を占めている。
- また、「勤め先等から指示があったため」「勤め先や業界団体等から推奨されたため」「勤め先や業界団体等から案内があったため」も約 3 割程度を占めている。



(出所) 「令和 2 年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 4 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」実施のきっかけ

● 活動アイデア 実習時数・割合の決定

- 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果に基づいて検討を行う。

よくある課題① 企業等と受講生のニーズが一致しない。

企業等向け、受講者向けといった対象に関わらず、企業等が受講生に身に付けてほしい知識・スキルと、受講生自身が身に付けたい知識・スキルは、必ずしも一致するとは限りません。

対応方針①-1：企業等のニーズに焦点を当てたプログラム設計

企業等を対象としたリカレント教育プログラムでは、プログラムの提供先は社会人個人であっても、**実質的な提供先は企業等**ですから、**企業等のニーズに焦点を当てるのが有効**です。一方、個人を対象としたリカレント教育プログラムの際も、可能な限り社会人個人のニーズを聞き入れながらも、**企業等のニーズに焦点化した方が有効なケースもある**と考えられます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 対象に関わらず、職業教育は主に企業等で働くための知識・スキルの修得を主目的とするため、企業等のニーズに焦点化した方が、結果的に企業等から評価される可能性があります。
 - 企業等向けプログラムの場合、実質的な提供先である企業等担当者の満足感を得ることができます。
 - 個人向けプログラムの場合、「何を学習すべきか分からない」といった声が多いため、企業等のニーズを踏まえて開発されたプログラムである点を強調することで、このような課題を持つ社会人個人の受講を促進することが期待できます。

- 具体的な実施方法
 - 「3.1 (4) 対応方針①-3：【企業等向けプログラムの場合】 実習先の企業等や卒業生の就職先企業等へのヒアリングの実施」に記載した方法等で企業等ニーズを収集します。
 - 収集したニーズを基に、プログラム内容等を検討します。
 - ニーズを収集した企業等に対して、完成したプログラムを提示し意見を伺い、その意見をさらに反映させます。

※このような流れを複数回繰り返すと、より有効です。

※また「(8) プログラムの開発・試行」で行う試行を、ニーズを収集した企業等の従業員に対して行い、意見をもらう方法も有効です。

- 実施上の留意点・工夫
 - プログラムの提供対象（企業等・個人）を問わず、企業等ニーズに焦点化するとはいえ、**受講生個人のニーズは当然考慮しなければなりません**。いずれの対象の場合も、プログラムを受講するのは社会人個人であり、モチベーションが維持されない限り、知識・スキルの修得は期待できません。
 - 受講生のニーズへの配慮方法は、次項の「対応方針①-2：受講生のレベルに応じた追加教材の整備」もご覧ください。

- 中規模程度以上の企業等の場合、**人事担当者と現場担当者のニーズが乖離している**ことも考えられます。余裕がある場合は、人事担当者・現場担当者いずれにもヒアリングすると、よりニーズに適合したプログラムを構築することができます。

対応方針①-2：受講生のレベルに応じた追加教材の整備

企業等と受講生とで生じるニーズの乖離には、学習分野面の乖離、レベル面の乖離の 2 種類が考えられます。いずれの乖離についても、この乖離を埋められるような追加教材の整備が有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 各受講生のレベルに応じたきめ細かな対応が可能になるため、受講生のモチベーション維持、満足度向上に繋がります。
 - 「対応方針①-1：企業等のニーズに焦点を当てたプログラム設計」の対応を行う場合、受講生のニーズを無視・軽視することなく、企業等ニーズへの焦点化が可能となります。
- 具体的な実施方法
 - 「3.1 (4) 対応方針①-2：在籍している社会人受講生を対象とした聞き取りの実施」に記載した方法等で受講生のニーズを収集します。
 - ニーズを反映した追加教材整備方法は収集したニーズにより様々ですが、下記のような方法があります。

【受講生ニーズに対応した追加教材整備方法（例）】

- 既存課程で使用している基礎的な教材の一部を提供（主にレベル面での乖離への対応）
- 他学科の既存課程で使用している教材の一部を提供（主に学習分野面での乖離への対応）
- 適宜教材を作成して生徒に提供し、提供した教材を蓄積

- 実施上の留意点・工夫
 - 追加教材の整備は、とる対応次第では費用と時間がかかります。上記の追加教材整備方法も参考にしながら、より効率的に整備することが重要です。

よくある課題② 受講生の多様なニーズへの対応方法が分からない。

リカレント教育プログラムの受講生は、既存課程の生徒に比べ、キャリアや年齢、意欲等が多様であるため、これらを背景として生じるニーズも多岐に及ぶ傾向にあります。したがって、このような多様なニーズに対応するのは大きな努力を必要とします。

対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計

求める分野やレベルのニーズが受講生により異なる場合、全受講生に対し画一的なプログラムを提供するのは望ましくありません。そこで、既存課程で提供しているプログラムのうち、受講生が求めているものだけをピックアップし、それらを選択的に受講してもらうという方法が有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 新たにプログラムを開発する必要がないので、リカレント教育実施前の検討・準備にかかる負担が大幅に低減します。
 - オーダーメイドカリキュラムのため、個々の受講生のニーズや状況に応じたきめ細かな対応が可能となり、満足度の向上が期待できます。
- 具体的な実施方法
 - 既存課程で実施している講座の情報を収集・整理します。正規課程で既にシラバス等が整備されている場合、これらを集約するだけで構いません。

【既存課程での実施講座に関する情報の収集・整理が最低限必要な項目（例）】

 - 講座概要
 - 身に付く知識・スキル
 - 受講の前提として必要な知識・スキル（カリキュラムマップ等でも可能）
 - 上記で収集・整理した情報を基に、受講生に対して適切な講座を提案できる教職員を複数名選定します。
 - 受講生募集後、上記で選定した教職員が 60～90 分程度社会人と相談して、受講する講座を決定します。
- 実施上の留意点・工夫
 - 先述のとおり、新たなプログラムを開発する必要がないため、検討・準備にかかる負担は軽減しますが、カスタマイズするための受講生との相談にかかる時間を確保する必要があります。60～90 分程度の時間ではありますが、受講生の人数によっては高負荷となるため、見込まれる受講希望者が多い場合は、「よくある課題②」内の他の対応方針により、多様なニーズに対応することも含めて検討します。

- 受講生は既存の授業に出席しなければならないため、時間の都合上、出席が難しいこともあると考えられます。その場合は、**既存の授業を録画したものをオンライン（オンデマンド形式）で提供する、あるいは、既存の授業を夜間等の別の時間枠で提供する等の方法を検討**します。
- 既存課程で実施している講座は、講座の受講順等がカリキュラムとして確立されているため、カスタマイズの際は講座の受講順や、受講の前提として必要な知識・スキルに留意する必要があります。**既存課程のどの講座をスキップするか、という観点でカスタマイズすると、受講順を変えずにカスタマイズが可能**です。

対応方針②-2：メンター制の導入

「対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」のようにカスタマイズされたプログラムを提供することが難しい場合、メンター制を導入して、個々の受講生のフォローをする方法を検討します。ここでメンターは、受講生の学習上の不安や悩みについて相談することのできる教職員を指します。

- 本方針を選択することのメリット
 - 個々の受講生のニーズに応じて、きめ細かな対応が可能になるため、受講生のモチベーション維持、満足度向上に繋がります。
 - 個別にカリキュラム変更を行う必要がなく、カリキュラム開発等の負担を軽減することができます。
- 具体的な実施方法
 - 相談内容や相談方法、相談回数の上限、予約の要否等、具体的なメンター制度の設計を行います。
 - 上記で設定した相談内容を踏まえ、メンターとしての対応が可能と思われる教職員を選定します。
 - メンター制度の内容等を受講生に周知する資料を作成します。

【具体的なメンター制度の設計例】

- 相談内容として想定される事項
 - ➡ 学習上の悩み / 学習事項の活用に関する悩み / 業務上の悩み / 今後のキャリアに関する不安 等
 - ※ 授業内容に関する質問は、当該授業の講師が受付
- 相談方法、相談回数
 - ➡ オンライン相談の場合は3回／月が上限（予約制）
 - 学校で直接相談する場合は無制限（予約不要）

- 実施上の留意点・工夫
 - メンターとなる教職員は、相談のための時間を確保する必要があり、業務上の負荷が増大することが懸念されます。したがって、現在の教職員の稼働状況等の実態に応じ、**高負荷になりすぎない**

いメンター制度を設計することが重要です。

対応方針②-3：ターゲットの絞り込み

全てのニーズに対応するのが困難な場合、収集できたニーズの中から一定数の受講生を確保できそうなニーズに絞り込み、そのニーズを踏まえたプログラム開発を行うことも有効です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 全てのニーズに「薄く広く」対応するのではなく、特定のニーズに対して「狭く深く」対応することで、特定の受講生層の満足度を向上させることができます。
 - 範囲が限定されたニーズを反映したプログラムを開発すればよいいため、プログラム開発上の負担が軽減できます。
- 具体的な実施方法
 - 下記のような選定軸に基づき、収集できたニーズの中のどのニーズに焦点化してプログラムを開発するのかを決定した上で、プログラム開発に進みます。

【ニーズ絞り込みの軸】

- 自校のミッション
 - リカレント教育実施上の理念
(リカレント教育でどのような人材を育成・輩出すべきと考えているか。)
 - 一定の市場規模の見込まれるニーズ
(キャリアアップやキャリアチェンジ等の受講目的や、分野等のニーズ)
 - 自校の特色や強みを活かして対応できそうなニーズ
 - 自校の所在地域の競合（含：大学や民間教育機関）が対応できていないニーズ
- ※複数の軸を組み合わせて検討することも想定される。

- 実施上の留意点・工夫
 - ターゲットを絞り込むと、アプローチする「潜在受講者」数を絞ることとなるため留意が必要です。
 - 一方、リカレント教育プログラム受講のきっかけは、「友人・知人の口コミ」であるケースが分かっています。初期にアプローチできる社会人層は限定的ではありますが、初期に受講した層のロイヤリティ³を高め、彼らの所属する企業等でプログラムを勧めてもらうような工夫をすると、今後の事業の拡大につながる中長期的な効果も期待できます。

³ 自校の展開する教育プログラムに対する「愛着度」

よくある課題③ 社会人に対するきめ細かなフォローの方法が分からない。

専修学校は、教員との距離の近さや、生徒へのフォローの細かさが魅力であるとする生徒（高卒で専修学校に入学した生徒）の声も聞かれます。他の学校種との差別化を行う場合、このようなきめ細かなフォローが重要となります。

対応方針③-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計

「対応方針②-1：個に応じてカスタマイズできるプログラムの設計」を参照ください。

対応方針③-2：メンター制の導入

「対応方針②-2：メンター制の導入」を参照ください。

対応方針③-3：（就職に直結した）インターンシップの実施

キャリアチェンジや復職を目的としている受講生は、高卒で専修学校に入学した生徒と同様、就職に結びつく教育や支援にニーズがあると考えられます。そのため、受講生と企業等のマッチング次第では就職の可能性があるようなインターンシップを行うと効果的です。

- 本方針を選択することのメリット
 - インターンシップで実践的な知識・スキルを身に付けることができることに加え、就職のチャンスもあるため、受講生にとって魅力的なプログラムとすることができます。
 - 職業教育機関として企業等とのネットワークをもつ専修学校ならではのサービスのため、他の学校種との差別化を図ることができます。
- 具体的な実施方法
 - ネットワークを持つ企業等（既存課程における実習等の連携企業等や、卒業生が就職した企業等）で中途採用意向のある企業等を、既存の打合の機会などを利用して把握します。
 - その企業等の中で、就職に直結したインターンシップが可能かを聞き、可能であるならば、下記もあわせて把握します。

【就職に直結したインターンシップが可能な企業等から聴取する事項（例）】

- 可能なインターンシップの内容
（どのような業務を体験することが可能か 等）
- インターンシップが可能な曜日・時間帯
- 求める人材要件
- 採用することになった場合、配属が想定される部署

- これらの情報をリスト等に一元管理します。
 - 社会人受講生の入学後、インターンシップを希望する生徒には、各受講生の性格や知識・スキル等を考慮しながらリスト内の企業等からインターンシップ先を選定し、インターンシップを行います。
- 実施上の留意点・工夫
 - 既存課程と同様、あくまで職業教育の一環として行うため、単なる「体験」に留めず、企業等担当者からの指導や学校のフォロー等と組み合わせることが重要です。
 - 企業等に所属している社会人の場合は特に、受入企業等は情報漏洩のリスクを懸念する可能性があります。そのため、機密保持に関する誓約書や連携の覚書等を交わし、責任の所在を明らかにする必要があります。また、企業に履歴書・経歴書を提出して、学校、企業等、受講生の三者が合意したうえで実施することが重要です。

対応方針③-4：受講生のオンラインコミュニティ構築

社会人受講生は、学校から提供されるフォローだけでなく社会人受講生特有の不安や悩みを彼ら同士で共有したいというニーズもあることが予想されます。このようなニーズへの対応のため、受講生向けのオンラインコミュニティの構築が有効です。オンラインコミュニティのプラットフォームとしては、主に SNS が想定されます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 社会人受講生が抱える悩み・不安の解消や、それによる受講生のモチベーション向上につながることを期待されます。
 - コミュニティをオンライン化することにより、時間のない社会人でも気軽に情報交換ができるほか、新型コロナウイルス感染拡大の防止にもつながります。
- 具体的な実施方法
 - オンラインコミュニティに使用するプラットフォームを選定します。
 - オンラインコミュニティの具体的な使用方法（何を会話する場なのか、コミュニティ内での禁止事項は何か 等）を検討・決定します。
 - 上記の使用方法を明文化し、受講生に周知できるようにします。
 - オンラインコミュニティを立ち上げ、受講生をコミュニティに招待します。
- 実施上の留意点・工夫
 - オンラインコミュニティを構築しても、「他人同士の会話なので話しにくい」「大人数の中で発言しにくい」等の理由から、あまり活性化しない可能性も考えられます。そのため、①複数のグループに分けて少人数で運用する、②悩みの共有等を別途個別に行うための関係性構築の場としての

機能に留める（自己紹介のみの場とする）等、受講生のニーズに応じ、運用しながら運用方法を柔軟に変えていくことが重要です。

参考事例

- LMS 上で授業ごとに設置している掲示板を、当該授業の教員を囲む場として用意している。ここでは授業に関する質問等を起点として、活発な議論が行われている。

よくある課題④ 技術等の変遷スピードに対応した教材の作成方法が分からない。

昨今、技術の進展やそれに伴うビジネスモデルの急速な変化、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う生活様式の変化等、社会が非常に速いスピードで変化しており、これに呼応して（分野によっては）職業上必要となるスキルも急速な変化を遂げています。高卒で入学する生徒向けの課程は、時代の流れの中でも比較的变化の少ない基礎的な内容も多く扱っていますが、社会人受講生はより実践的な内容を求めていることが多いため、教材もこれに対応して変化させていく必要があります。しかしながら、このような変化をリアルタイムで捉え、全ての教材を作り直すのは非常に大きな負荷が伴います。

対応方針④-1：マイクロラーニング教材の作成

マイクロラーニング教材とは、3～5分程度で完結する映像教材を指し、このような教材を多く組み合わせることで体系的に知識・スキルを学ぶことが可能です。これにより、改変が必要な学習事項を解説する動画だけを制作し直せば、変化に対応した教材とすることが可能です。また、学習事項が追加になった場合も、その動画だけを制作し、適切な視聴順序の中に配置すれば対応可能です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 教材内で改変が必要な部分が生じた場合でも、該当部分の映像のみ直せばよく、一から作成し直す必要がありません。
 - マイクロラーニング教材により、受講生はいつでもどこでも学習することができ、スキマ時間を活用することもできます。
 - オンデマンド形式のため授業をストックすることができるので、毎回授業を行う必要がなくなり、教員の負担を軽減することができます。
- 具体的な実施方法
 - マイクロラーニング教材を掲載するプラットフォームを選定します⁴。
 - マイクロラーニング教材により身に付ける知識・スキルを決定します。
 - 通常の教材作成方法と同様に、カリキュラム・教材の設計を行います。
(どのような知識・スキルを、どのような順序で指導するのか 等)
 - 既存の映像教材で活用可能なものがあればそれを活用し、新規に制作する映像があれば撮影します。
 - 制作した映像教材を正しい視聴順で視聴できるよう、プラットフォームにアップロードします。
- 実施上の留意点・工夫
 - 本マイクロラーニング教材用に新たに映像を作ると、教材開発の負荷が大きくなってしまいます。そのため、通常行われている（既存課程等の）授業を録画した映像を活用すると、効率的に動画教材を用意できます。開始初期は負担軽減のため、そのような映像を積極的に活用しつつ、

⁴ 掲載先は、動画プラットフォームの限定公開のほか、民間事業者で多数提供されているプラットフォーム等が想定されます。

受講生のニーズに応じて、一部、本マイクロラーニング教材用に撮りなおす等、ニーズと負荷のバランスに応じてアップデートできることもマイクロラーニング教材の魅力です。

- 本対応方針は、企業等の最新動向を把握できる前提で記載しています。最新動向の把握は、既存課程で行っている実習の連携企業等との間で別途行う等、工夫が必要となります。

対応方針④-2：PBL 等の実践的な学びの導入

最近のテーマを題材とした PBL⁵を導入することにより、いま現場で起こっていることや、それに対する適切な対応を学ぶことができます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 最近のテーマを題材とすることにより、いま企業等で起こっていることや、それに対して学んだことをどのように活用していけばよいのかを、リアリティを伴いながら学ぶことができます。
 - 専修学校が強みを持っている実践的な学びを取り入れることにより、他の学校種との差別化を図ることができます。
- 具体的な実施方法
 - 既存課程で実施している PBL の題材があれば、それを活用します。
 - ない場合は、企業等との連携関係を構築し、最近企業等で生じている課題やプロジェクト事例を収集して教材化します。
- 実施上の留意点・工夫
 - 最近生じている課題やプロジェクト事例を継続的に提供してもらえる企業等の協力を得る必要があります。実施初期は、既存課程で既に連携関係を構築している企業等に依頼を行います。
 - 協力企業等が、受講生の在籍している企業等と競合関係にないか等を確認した上で、双方の企業等の了解の上で実施する必要があります。

⁵ Project Based Learning、Problem Based Learning の略。実際のプロジェクトや生じている課題を題材にして学習する方法。現場で実際に生じている事象を題材にするため、職業実践的な知識・スキルの修得が期待できる。

3) 提供方法の検討

ターゲットを想定しながら、プログラムの提供方法を検討します。

- 提供方法の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。
 - 主な提供方法には、下記のパターンが存在する。
 - ▶ 受講方法による分類（通学、eラーニング、これらの組み合わせ 等）
 - ▶ 講座の期間や履修証明の方法による分類（正規課程、短期プログラム 等）
 - ▶ 講座の開講日時による分類（昼間部、夜間部、休日の開講、これらの組み合わせ 等）
 - eラーニングを選択する場合、生配信形式か、オンデマンド形式を選択する。
 - ▶ 生配信形式の場合、リアルタイムに質問を受け付けることが可能等、受講生とのコミュニケーションをとりながら授業を行うことが可能です。
 - ▶ オンデマンド形式の場合、受講生が都合のよいタイミングで受講することが可能です。また、授業動画をストックすることが可能なため、教員の負担軽減も期待できます。

参考事例

- 文部科学省の公式 YouTube チャンネル「文部科学省/mextchannel」では、専修学校が遠隔授業を行うために行った工夫の事例が紹介されている。
※[こちら](#)または、下記の二次元バーコードからアクセスできます。



参考事例

- 基本的な知識は eラーニングで修得させつつ、対面型授業や現場での実習を組み合わせながら実践性も養えるようなカリキュラム設計としている。
- 受講生間の交流は、他の生徒の作品を見ることによって自身の現状のレベルを認識する等の重要な意味をもつため、eラーニングを行う場合も、交流の機会は確保している。
- 授業の開始時刻を 19 時以降・21 時以降等に設定している。

- **活動アイデア** 1コマあたりの授業時間の設定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。
 - e ラーニングに関して、社会人がまとまった時間の確保が難しいことを考慮し、非常に短い時間で必要なことを学び取れるコンテンツを制作する。

参考事例

- 業務中に困りごとが生じた際でも、その部分だけ復習してすぐに業務に活かせるよう、現在配信している e ラーニングコンテンツは、1 ユニット 10 分程度に設定している。

4) 修了要件の検討

ターゲットのもつニーズを想定し、プログラム修了要件を検討します。

- **活動アイデア** 成績評価、修了認定の要否と方法の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果や、学校の特色、リソースの調達可能性に基づいて検討を行う。

5) 提供価格の検討

入学金や受講費用といった提供価格を検討します。

- **活動アイデア** 提供価格の決定
 - 「(4) ニーズ把握」におけるニーズ把握結果と収益性を両立した価格に設定する。
 - 下記の方法（あるいは複数を組み合わせた方法）で提供価格を決定する。なお、提供価格を決定する際には、リカレント教育プログラムを実施することによる間接的効果（学校や学科の認知度の向上、既存課程の学生の増加、企業等との一層の関係強化、社会人を対象に授業を行うことによる教員の指導力向上等）により得られると考えられる利益等も加味する。
 - ▶ プログラム実施にかかるコストに利益を加算して決定する。
 - ▶ 受講するとしたら支払える金額を、ニーズ把握等を通じて明らかにし、その金額を基準にして決定する。
 - ▶ 他の学校における類似のプログラムの提供価格を基準にして決定する。

(6) 実習における連携機関の開拓

基本的な取組方針

専修学校の特色は、企業等との連携に裏付けられた実践的な教育機会の提供です。リカレント教育プログラムでもこの実践性を活かすため、企業等との連携体制の構築を積極的に検討・実施します。

- **活動アイデア** 連携企業等の新規開拓要否の判断
 - 運営するリカレント教育プログラムにおいて、企業等との連携が有効か否かを判断する。企業等との連携が有効な場合は、既存学科で既に連携している企業等が活用できないか検討する。

参考事例

- 社会人向けに夜間部を展開しているが、実習だけは昼間部と一緒に実施することにより、実習先の新規開拓負担を回避し、実践的な教育機会を提供できている。

- **活動アイデア** 連携企業等の新規開拓
 - 新たに企業等との連携が必要な場合は、連携企業等の開拓を行う。

(7) 予算の確保

基本的な取組方針

ここまでの検討により具体化したリカレント教育プログラムを実際に推進するため、収支を積算したうえで、必要な予算を確保します。

- **活動アイデア** 収支の積算
 - リカレント教育プログラム運営に伴う年間の収益・支出を見積もる。
(「(1) リカレント教育実施の判断」で実施した概算を、開設する講座内容を踏まえ、詳細化する。)
 - 収益は主に、入学金と授業料に分かれるため、個々に計算を行う。なお、授業料は「(5) 5) 提供価格の検討」で計算したものを活用する。
- **活動アイデア** 資金調達・予算確保
 - 主にリカレント教育プログラムを構築する際に必要となる経費を見積もり、資金調達・予算確保を行う。
 - 予算確保の1つの方法として、自治体を含む行政からの事業受託や、補助金・助成金を獲得する方法が考えられる。

参考事例

- 政府事業費や自治体資金援助、企業等協賛金等を組み合わせてリカレント教育プログラム運営費を確保することで、持ち出しがなく新規事業への挑戦ができた。

(8) プログラムの開発・試行

基本的な取組方針

検討したプログラムに基づき、実際にプログラムを開発します。また、開発したプログラムを試行し、当初想定していたターゲットのニーズに応えられるプログラムとなっているのかを検証します。

- **活動アイデア** プログラムの開発
 - 「(5) 2) 提供内容の検討」で検討した内容に基づいて教材を作成する。
 - 教材のレベル設定は「(5) 1) 主要受講層 (ターゲット) 選定」で選定したターゲットを想定して行う。
 - 講義中にケーススタディーのような、「自分だったらどうするか」を考えさせ、実践力を高める教育手法も有効である。
- **活動アイデア** プログラムの試行
 - プログラムで提供する知識・スキルの有無を問わず、学校の教職員を受講生として集めてプログラムの試行を行い、意見の収集を行う。
 - 既存の教育課程に在籍する学生や卒業生に簡易版を受講してもらい、アンケートや面談等により意見の収集を行う。
 - 既存の教育課程における連携企業等に出向いて簡易版を受講してもらい、アンケートやヒアリング等により意見の収集を行う。

参考事例

- プログラムの開設当初は、既存課程の卒業生のみを対象とし、小規模に運営することで試行の位置づけも兼ねた運営をしていた。
- 企業等に対するプログラム試行への協力依頼は、自校やグループ校が既に実習等で連携している企業等に対して行っている。必要に応じ、企業等の担当者にアンケートをとり意見を収集している。

(9) 施設・設備の確保

基本的な取組方針

ここまでの検討により具体化したリカレント教育プログラムを実際に推進するため、予算同様、施設・設備等の必要なリソースを見積もったうえで、それらリソースを確保します。

- **活動アイデア** 必要なリソースの見積もり
 - リカレント教育プログラム運営に伴い必要な施設・設備を見積もる。
- **活動アイデア** 施設・設備確保
 - 必要な施設・設備の空き状況を把握し、これらの利活用が可能な時間帯に授業を設定する。
 - 同じ法人内の他の学校や姉妹校における施設・設備の活用可能性を検討する。

参考事例

- e ラーニングと対面授業を組み合わせたプログラムを展開している。e ラーニングは全国で授業を受けることが可能だが、対面授業は実施場所が限られる。そのため、姉妹校の教室を活用して授業を行っている。

(10) リスクマネジメント

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムの運営には様々なリスクが伴います（実習先でのトラブルや、企業人講師によるコンプライアンス違反等）。プログラムの円滑な運営を行うため、あらかじめ起こりうるリスクを想定しておき、そのリスクマネジメントを行います。

- **活動アイデア** 受講生とのトラブル防止策
 - 社会人受講生は、高卒で専修学校に入学した生徒に比べて、年齢、キャリア、家庭等の状況が多様であるため、入学時にアンケートで必要な配慮等の要望を聞く。

参考事例

- 育児中の受講生が増加傾向にあるため、宿泊を伴うような実習が難しいケースが生じている。そのため、入学時にアンケートをとり、要望があれば個別に対応している。

- **活動アイデア** 連携企業等とのトラブル防止策
 - 仕事に対する姿勢・考え方が固定している社会人受講生の中には、実習先企業等でうまく馴染めずトラブルに発展する場合があります。事前学習等、トラブルを未然に防止する方法をとることが有効である。
 - 情報漏洩対策として、学校－企業等間、学校－受講生間等で機密保持契約を締結する。

参考事例

- 企業等内実習において、受講生が企業等の機密情報を漏洩しないよう対策を行っている。具体的には、①学校と企業等、受講生と企業等で秘密保持契約を結ぶのに加え、②事前学習において情報セキュリティ意識の醸成を図っている。特に、SNS への投稿については、丁寧に指導している。

- **活動アイデア** コンプライアンス遵守策
 - 非常勤講師がハラスメント行為等を行わないよう、非常勤講師の雇用前にコンプライアンス研修を実施する。

参考事例

- 企業人講師（非常勤講師）が、自身と年齢の近い社会人受講生に対して教育を行う関係上、ハラスメント行為が起きやすい。そのため、非常勤講師の雇用前にはコンプライアンス研修を行うようにしている。

3.2 「専修学校リカレント教育」の実施（Do）

「実施」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) 広報・受講生募集
- (2) 受講生管理
- (3) 講座の運営
- (4) 修了生向けフォローアップ

企画・事務

(1) 広報・受講生募集

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムにおいて、社会人受講生の確保は収益性に直結する重要な活動です。効果的な広報・受講生募集を行うため、①何を自校の特色として打ち出すのか（伝える内容）、また、②どのような情報発信手段をとるのか（伝える方法）、という主に2点の検討を行います。

- **活動アイデア** 打ち出す特色の検討
 - 自校のプログラムの特色を整理し、社会人に訴求しうる点を検討する。
 - 受講生募集を4月以降も行き、4月以降も出願可能であることを打ち出す。

参考事例

- 隣接する駐車場を無料で活用することができる等、教育とは直接関係のない事柄でも、社会人にとって訴求しうる点であればアピールするようにしている。

- **活動アイデア** 情報発信手段の検討
 - 受講生募集は口コミの影響も大きいため、口コミを意識した取組が重要である。例えば、既に実習先として連携している企業等の従業員に対して無料体験講座を実施し、講座の評判が他者に口コミで伝わることを狙う、といった取組が考えられる。
 - 学校のwebページへの流入を企図し、リスティング広告や、検索エンジン最適化⁶（Search Engine Optimization ; SEO 対策）、社会人向け進学サイトへの掲載を行う。
 - 授業見学の機会を設ける。なお、授業見学は、多様な属性（年齢や性別）の受講生が学んでいる点を見せる機会にもなるため、受講ハードルの低減にもつながる。
 - 受講検討者がいつでも申し込めるよう、説明会を日常的に行う。なお、説明会を行う際は、現役の社会人受講生から話をしてもらう機会を設けると、入学希望者が具体的なイメージを持てるようになり有効である。

⁶ 検索エンジンにおける検索結果で、自校のwebサイトが上位に表示されるようにすること。

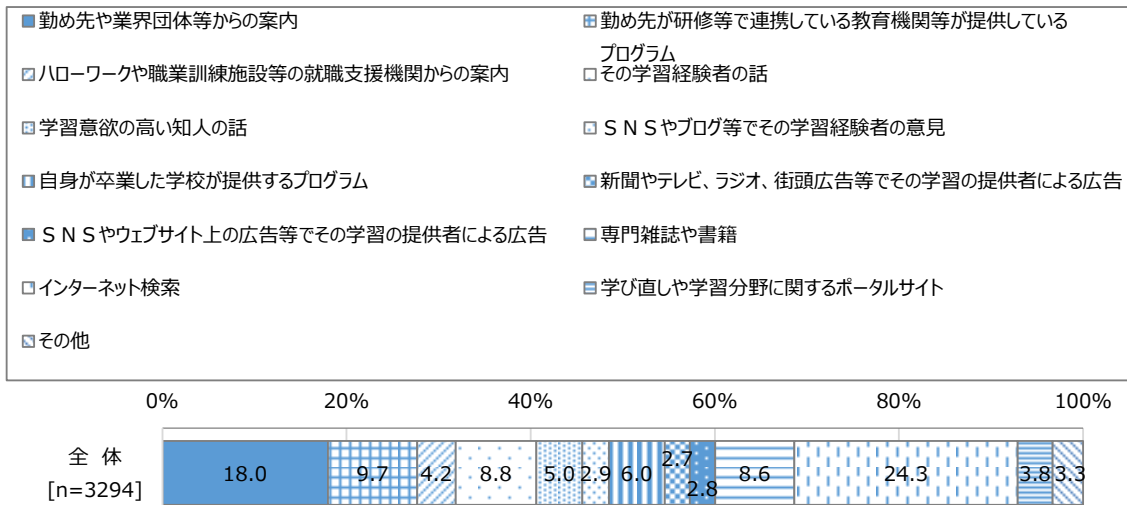
- 入学希望者は、プログラムの効果に興味があることが多いため、教育効果を特色として打ち出す。この打ち出し方には、下記のような方法がある。
 - ▶ 入学希望者、企業等を招いた成果報告会を行う。
 - ▶ Web ページやメディア等の様々な情報発信媒体において、プログラム自体を紹介するのではなく、受講生の入学後の成長や、その後のキャリアへの影響を紹介する。
- 【企業等向けプログラムの場合】既存課程の卒業生の就職先企業等への広報を行う。

参考事例

- 卒業生が就職した企業等において、口コミで自校に関する情報が広まり、リカレント教育の場として認知され、当該企業等の社員受入につながったケースが存在する。
- 現在通学している社会人受講生は、ほとんどが web ページ経由で申込されている。この状況を踏まえ、リスティング広告、SEO 対策、進学サイトへの掲載を行っている。
- 社会人が学校で学ぶ際、「専修学校は若い人ばかりが受講しているのではないか」等、主に年齢の観点で、自身の学習環境としての適否を気にしている人が多いようである。そのため、実際に授業見学を行ってもらい、社会人としても受け込みやすい環境であると感じてもらえるようにしている。
- 広報の一環として、社会人向けの説明会を行っている。この説明会で、現役の社会人受講生により自身の経験を話してもらうことで、入学希望者に入学後の具体的なイメージを持ってもらい、ミスマッチの減少を図っている。

参考事例

- 社会人を対象としたアンケート調査では、「もっとも重視して取り組んだと思う学習」機会の発見方法として、「インターネット検索」が約 1/4 を占めており、学生募集上は SEO 対策、及び web 上の情報の充実が重要であると考えられる。
- また、勤め先や業界団体等からの案内がきっかけであることも多く、企業や業界団体へのアプローチも重要である。
- 一方、SNS や web サイト上の広告の効果は、限定的であると考えられる。

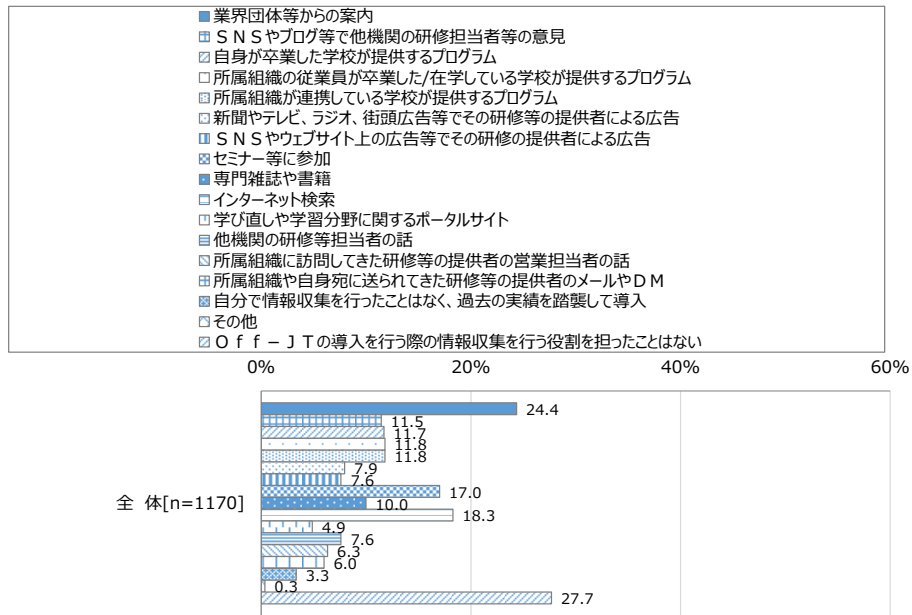


(出所)「令和 2 年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 5 「もっとも重視して取り組んだと思う学習」機会発見方法

参考事例

- 企業の人事担当者を対象としたアンケート調査では、Off-JT 導入のための情報集方法として、社会人同様、「業界団体等からの案内」「インターネット検索」が多かった。
- これに加えて、「セミナー等に参加」することによって情報収集を行っている企業担当者が多いことも明らかになっている。



(出所)「令和2年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書(株式会社三菱総合研究所)

図6 Off-JT 導入のための情報収集方法

よくある課題① 効果的な広報先を特定できない。

普段行っている中高生等を対象とした広報は、高校に直接訪問したり、高校生向け進学サイトに投稿したりする方法等が考えられます。一方、社会人を対象とした広報は、どこに対して広報を行えばよいのかが分かりにくいことが課題として挙げられます。

対応方針①-1：ニーズ調査を通じた広報の実施

「3.1（4）よくある課題①」の対応方針として、様々なニーズ把握の方法をご紹介しました。これらのニーズ調査は「将来の受講生候補」（企業等向けプログラムの場合は「提供先候補」）に対して行うため、彼らにアプローチする機会も広報として活用します。

- 本方針を選択することのメリット
 - 「将来の受講生候補」（企業等向けプログラムの場合は「提供先候補」）に直接アプローチできるため、彼らのニーズに沿った提案も可能となり、高い広報効果を期待できます。
 - ニーズ調査の機会を利用して広報を行うため、広報にかかるコストを低減することができます。
- 具体的な実施方法
 - 「3.1（4）ニーズ把握」に記載した方法でニーズ調査を実施します。
 - プログラム完成後、ニーズ調査ご協力の御礼の連絡とともにプログラムの紹介を行います。
- 実施上の留意点・工夫
 - ニーズ調査に協力してもらった御礼として、受講料の減額等の工夫をすると、受講のハードルが下がり、受講意欲を一層喚起できます。
 - ニーズ調査対象である目の前の「将来の受講生候補」を「受講生」にすることを目標としながらニーズ調査を行うことは、結果的に広報を行っていることと同義と言えます。そのためには、「何を学びたいか」ではなく「何に困っているのか」を把握して、時間的・金銭的負担をしてでも解決したいキャリア課題を抽出すること、また、そのキャリア課題を解決できるプログラムを提案できることが重要です。
 - 但し、ニーズ調査対象に特化したプログラムを構築すると汎用性がなくなり、他の受講生、企業等への展開ができなくなる可能性があります。他の受講生・企業等にも展開することを常に意識しながら、ニーズの反映を行う必要があります。

対応方針①-2：試行的広報の実施

ごく限られた地域の企業等に対して多様な方法で広報を行い、その中で広報効果の高かった対象、内容、方法を見極めます。その後、その地域以外の社会人に対する広報を行いますが、その際には先ほど明らかになった、広報効果の高い対象に対して、広報効果の高い内容・方法でアプローチすると、投資対効

果の高い広報を行うことができます。

- 本方針を選択することのメリット
 - 開発したプログラムを求めている社会人の属性を明らかにできることが期待されます。
 - 上記で明らかにした社会人属性に対して、特に効果の高いと思われる広報内容・方法を特定することが期待されます。

- 具体的な実施方法
 - 試行的広報を行う地域を選定します。
 - その地域の企業等に対しチラシを配布する、その地域の業界団体の担当者にアプローチする、その地域に住んでいる社会人に対する web 広告が表示されるようにする等、選定した地域の企業等・社会人に対し、様々な方法で一定期間アプローチします。
 - 一定期間の終了後、最も効果の高かった方法や、その方法で入学・受講に至った社会人の属性を特定します。
(最も効果の高い方法の検証は、例えば、web サイト上の申込ページを 1 つに絞り、そこへの流入経路を分析する等の方法があります。)
 - また、その社会人に「どのような理由で入学・受講に至ったのか」をヒアリングすることで、効果的だった広報上の表現等を特定します。
 - 上記で明らかになった適切な広報対象・内容・方法を組み合わせた広報を、他の地域に対しても行います。

- 実施上の留意点・工夫
 - 試行的広報を行う地域は、既存のネットワークを構築済の自治体や業界団体、企業等が存在する地域に設定すると、各機関の担当者にアプローチしやすくなります。
 - 試行的広報を行う際にも、当然、費用面・時間面での負担が生じるので、事前に試行的広報にどの程度の予算が配分可能かを確認しておく必要があります。

対応方針①-3：既存課程の修了生に向けた広報

既存課程の修了生に向け、既に学習している知識・スキルのアップデート・メンテナンスを目的としたリカレント教育プログラムの広報を行います。

- 本方針を選択することのメリット
 - 他の広報に比べ、アプローチしやすいです。
 - ターゲットは自校で知識・スキルを身に付けているため、いまでのような知識・スキルのアップデート・メンテナンスが必要かを予測しやすく、ニーズを踏まえた広報を行うことができます。

- 具体的な実施方法
 - 既存課程の修了時に、各生徒の連絡先を把握します。また、その際に、リカレント教育プログラムを活用した知識・スキルのアップデート・メンテナンスが可能であることに言及します。
 - 知識・スキルのアップデート・メンテナンスが必要と思われる時期に、修了生に対してメール等でプログラムの案内を行います。

- 実施上の留意点・工夫
 - 本方針をとるためには、既存課程修了生との関係性維持が重要となります。この方法については、類似事例として「(4) 修了生向けフォローアップ」が参考になります。

参考事例

- 日本以上に、少子化が進むシンガポールでは、政府が主導してリカレント教育を推進している。国民が長期にわたって社会で活躍するためには、知識のアップデートが必要だからだ。それに応じてシンガポール国立大学（NUS）は、学生の学籍を入学後 20 年間登録し続け、卒業生は社会人向け短期コースを低価格で受講できるようにしている。AI やデータ解析、医療、人文学などのコースがあるという。

（出所）「Between 2019 年 5-6 月号」p.11

（株）ベネッセコーポレーション、（株）ベネッセ i-キャリア、（株）進研アド；

http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2019_5_tokushu03.pdf

よくある課題② 広報すべき内容がどのようなものか分からない。

社会人と中高生等とは訴求できるポイントが異なるため、自校で提供するリカレント教育プログラムのセールスポイントをどのように打ち出すかは、別途検討する必要があります。

対応方針②-1：試行的広報の実施

※「対応方針①-2：試行的広報の実施」を参照ください。

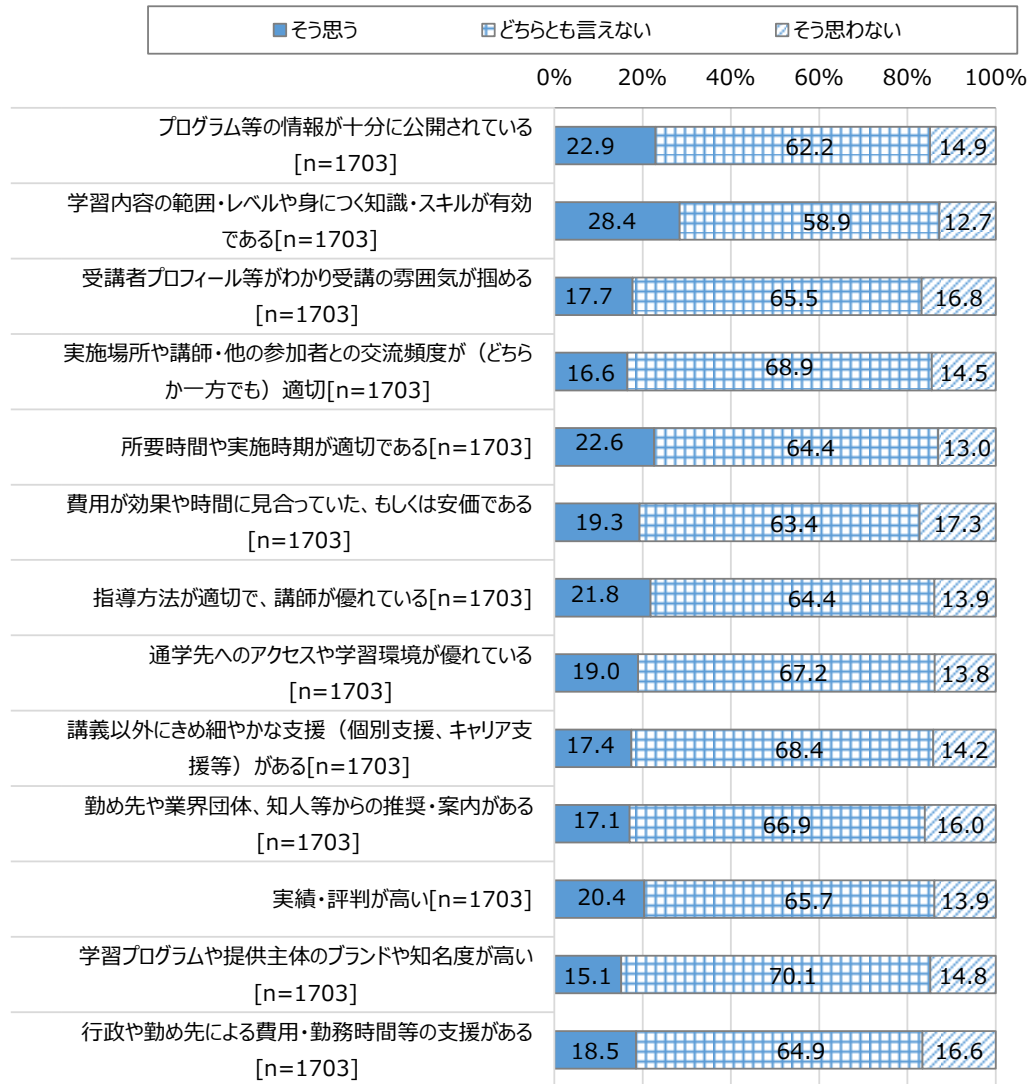
対応方針②-2：「受講後の姿」の提示

プログラムの受講を検討している社会人や企業等は、「将来的にありたい（あってほしい）姿」があってプログラムを探索している場合と、そのような具体的なイメージなく探索している場合の2種類に大別できます。自校の開発したプログラムを受けると、どのような姿になることができるのかという点を、学校側から能動的に示していくことは、具体的な「ありたい姿」のイメージのある対象はもちろんのこと、そのようなイメージがない対象にも効果的です。

- 本方針を選択することのメリット
 - 「ありたい姿」が比較的明確になっている社会人や、人材育成上の課題を抱えた企業等に対して、直接的に自校のプログラムをアピールすることができます。また、「想像したプログラムと違う」といったようなミスマッチの解消にもつながります。
 - 「ありたい姿」があまり明確になっていない社会人や、人材育成上の明確な課題がはっきりとしていない企業等に対しても、将来的な姿を見せることによって、目的意識や学びの意欲を喚起することが期待できます。
 - 広報時の内容面に関する工夫なので、（ほとんどの場合）コストなしにすぐ実施することが可能です。
- 具体的な実施方法
 - カリキュラム開発時に設定した教育目標等から、育成する人材像を検討し、広報物に掲載します。
 - 既にプログラムの修了生がいる場合は、その修了生にインタビュー等の依頼を行ったうえで、「修了生の声」として事例を掲載すると、信ぴょう性が高まり、より大きな効果を期待できます。

参考事例

- 社会人を対象としたアンケート調査では、専修学校を活用したことのない社会人のうち「学習内容の範囲・レベルや身につく知識・スキルが有効である」「プログラム等の情報が十分に公開されている」「所要時間や実施時期が適切である」といった点を期待されている傾向にあった。
- 広報時は、このような情報を分かりやすく発信していくことが重要になると考えられる。



(出所)「令和 2 年度『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』リカレント教育プログラム運営モデルの検証」報告書 (株式会社三菱総合研究所)

図 7 専修学校未活用者が専修学校でのリカレント教育に期待する点 (N=262)

(2) 受講生管理

基本的な取組方針

リカレント教育を実施する場合も、既存の受講生同様、個人情報や出欠情報、成績情報等の情報管理を行います。

- **活動アイデア** 受講生管理方法の決定
 - 既存課程の受講生管理に活用しているシステムがあれば、当該システムを活用して受講生管理を行う。

(3) 講座の運営

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムは、受講生の年齢や職業、受講動機、知識レベル等、受講生により状況が様々であるため、このような多様な属性を想定した授業を実施します。

- **活動アイデア** 教員による指導法の工夫
 - 社会人受講生は、年齢やこれまでのキャリアによって、既知の情報量や受講動機等が様々であり、指導の際はこれを踏まえた指導を行う。
 - 社会人受講生は、すぐに仕事に活かせる実践的な学習ニーズが高いため、各講座を受講すると何ができるようになるのか、という点を授業冒頭に明示するとよい。
 - 授業で学んだ知識の実社会での活用方法を具体的に提示するとよい。
 - 社会人受講生自身による成長実感の獲得や、教育の質の担保のため、毎回の授業冒頭に学習目標を提示し、最後に達成度の確認を行う。

参考事例

- 過去に実施した授業アンケートの自由記述欄の記載において、講師が社会での実践にもとづく体験談を話してくれることへの期待が確認されたため、意識的に実践するようにしている。

- **活動アイデア** 受講生の評価
 - 【オンラインで評価を行う場合】受講生の様子が見えないので、対面での評価以上に厳密な確認及びフォローを行う。具体的には、毎回の授業後の小テストや、小テストの評価が高くない受講生へのヒアリングを行う等の方法がある。
 - 【キャリアアップを目的とした受講生の場合】ペーパーテストのみで評価を行うのではなく、プログラム期間中における、修得事項の職場での活用程度と合わせて評価を行う。
(企業等担当者との連携が必要である。)

参考事例

- 受講生が講座をオンラインで受講する際、その前後に修得度の評価を行えるシステムを構築して評価している。化学分野では、結果ではなくプロセスで修得技術を評価することが重要であるため、このように頻繁に評価を行う仕組みを構築することが重要である。

- **活動アイデア** 実習・演習の実施
 - 既存課程における企業等とのネットワークを活用し、企業等と連携した実践的なプログラムを展

開する。

- 比較的長期間に及ぶ実習・演習であっても、短期的に学修成果・成長実感を得られるよう、マイルストーンを設定することが有効である。

参考事例

- 夏と秋にインターンシップを企画し、企業等担当者にこれまでの成果を見せることのできる機会を設けている。このような機会を学習上のマイルストーンとし、これに向けた中間成果物作成を行っている。また、当該マイルストーンに向けた個別指導も実施している。

● 活動アイデア 就職支援の実施

- 既存課程の生徒に対して行っている就職支援とは別に、リカレント教育プログラム受講生を対象とした就職支援を別途実施する。

参考事例

- リカレント教育プログラム受講生のみを対象とした就職支援を実施している。当該プログラム受講生対象の企業等説明会や、非常勤のキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリングを実施している。

(4) 修了生向けフォローアップ

基本的な取組方針

修了生との関係を維持し続けることは、修了生の継続的な動機付けや能力向上にとっても、学校による教育効果の把握、実習先の確保、新たなプログラムの受講生確保等の観点でも有効です。

- **活動アイデア** フォローアップ研修の実施
 - リカレント教育プログラムの修了生向けにフォローアップ研修を実施する。新規にフォローアップ研修を実施することが難しい場合は、通常のリカレント教育プログラムのカリキュラムのうち、当該修了生が受講していない講座を案内する等、既存リソースの活用を図る。なお、フォローアップ研修は、特に技術進歩の早い IT 分野、ゲーム・CG 分野等で有効との指摘がある。
- **活動アイデア** 修了生コミュニティの形成
 - 修了生がお互いに比較的近い業界に就職するという専修学校の特徴を活かし、リカレント教育プログラムの修了生同士で意見交換できるような修了生コミュニティを形成する。
 - 形成した修了生コミュニティに対し、先述のフォローアップ研修の案内や、コンテスト参加支援等を継続的に行い、関係性を維持する。
 - 上記のような修了生コミュニティの形成が難しい場合でも、少人数での対面授業を行うことにより、自然と受講生間の修了生コミュニティが形成されることもある。

参考事例

- プログラム修了生を対象として、模擬試験の実施やポイントを絞ったミニ講座の開講を行っている。修了生の住所情報は名簿として管理しており、その住所にこれらの案内を郵送している。
- リカレント教育プログラムの OB 会を開催し、OB のフォローを行っている。具体的には、国内外の展示会出展支援（学校経費による旅費援助等）、コンテスト参加支援等を行っている。
- 事務局が修了生の連絡先を把握しており、イベント情報や支援サービス等の情報提供を行っている。
- 修了生に対し生涯アドレスを付与して、関係性を維持している。
- 現在は修了生に対して特別なアプローチは行っていないが、定員が限られていることもあり、在学中に強い結束力が生まれ、修了後も随時近況報告等を行う関係性が築かれている。

3.3 「専修学校リカレント教育」の評価（Check）

「評価」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) プログラムに対する受講生からの評価把握
- (2) （企業等を対象としたプログラムの場合）派遣元企業等からの評価把握
- (3) 学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握
- (4) プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握

教務・企画

(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握

基本的な取組方針

受講生から、プログラムに対する評価を把握します。

- **活動アイデア** 各講義・実習に対する受講生からの評価の把握
 - 授業後に提出するレポートや出席確認を兼ねた、簡単な授業アンケートを実施する。
 - 授業アンケートには、下記の項目を含めることが有効である。
 - ▶ 受講生のレベルやコースとの合致度（例：難易度の妥当性、自身の目的意識との適合性）
 - ▶ 学修成果（例：成長実感、今後の業務における知識・スキルの活用可能性）
 - ▶ 講師や教材に対する評価（例：説明や教材の分かりやすさ、質問に対する回答の精度）
 - ▶ 集中度の自己評価（授業を複数のパート（理論を解説する時間、具体的な事例を解説する時間等）に区切って評価を得るとよい）
 - ▶ 自由記述による授業に対する意見

参考事例

- 実務家教員が担当する授業に関しては、受講生から毎授業、Web 上でのフィードバックシートを出席確認も兼ね提出させている。授業や教員に対する意見、質問、良かった点・悪かった点等を収集し、授業終了直後に教員にフィードバックしている。教員は次の授業で質問等への回答、授業改善を実施していく。
- Web システム化した実習日誌において、実習指導者へのコメントや評価等を受講生が記入できるようにしている。教員がこれらのコメント・評価を確認できるようにしておくことで、実習期間中の指導効果を高めることができている。

- **活動アイデア** プログラム全体に対する受講生からの評価の把握
 - 授業アンケートとは別に、プログラム全体に対するアンケートを実施する。

参考事例

- 受講生を対象として、科目単位の授業アンケートの他にコース全体に対するアンケートを年1回実施している（受講期間は1～2年間）。コース全体に対するアンケートは、自由記述形式で改善要望等を質問する形式としている。

教務・企画

(2) 派遣元企業等からの評価の把握

基本的な取組方針

企業等が受講生を派遣しているケースでは、派遣元企業等からの評価も把握します。

- **活動アイデア** 派遣元企業等からの評価の把握
 - 派遣元企業等を対象にアンケート調査・ヒアリング調査を実施し、派遣した従業員の教育効果の実感に関する評価の把握を行う。

経営・企画

(3) 学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握

基本的な取組方針

学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度の把握も行い、持続的な運営に向けた検討素材とします。

- **活動アイデア** 経営的側面でのプログラム評価
 - 主に下記の観点からプログラム評価を行う。
 - ▶ リカレント教育プログラムが学校全体の収益にどの程度貢献しているか。
 - ▶ リカレント教育単体で利益を確保できているか。
 - ▶ 単体で利益を確保できている場合でも、労務面や施設・設備面で無理のある運用が行われていないか（持続可能な運営を行えているか）。
 - ▶ 利益以外の効果（学校のブランド価値向上、企業等との関係強化等）としてどのようなものが発生しているか。

(4) プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握

基本的な取組方針

リカレント教育プログラムの実施に関わった教職員から、現状の体制や業務に対する評価や、感じている課題を把握します。

- **活動アイデア** プログラム実施上の体制・業務に関する、教職員からの評価把握
 - リカレント教育プログラムの実施に関わった教職員に対し、アンケート調査やヒアリング調査を行い、体制や業務に関する評価や抱えている課題を把握する。評価や課題を把握する項目としては、例えば下記が考えられる。
 - ▶ 業務フロー
 - ▶ 実施スケジュール
 - ▶ 実施体制
 - ▶ 連携機関との連携に関わる業務
 - ▶ リスクマネジメント
 - ▶ 広報・受講生募集
 - ▶ 受講生管理方法
 - ▶ 授業の運営方法

3.4 「専修学校リカレント教育」の改善（Act）

「改善」のフェーズでは、以下を実施します。

- (1) 教育プログラムの品質向上に向けた検討
- (2) 収益性の向上に向けた検討
- (3) プログラム実施上の体制・業務の改善に向けた検討

教務・企画

(1) 教育プログラムの品質向上に向けた検討

基本的な取組方針

継続的にリカレント教育プログラムの品質を向上させるため、「2.4(1)プログラムに対する受講生からの評価の把握」や「2.4(2)派遣元企業等からの評価の把握」における評価結果をプログラムや指導法に反映します。

- **活動アイデア** 受講生の評価に基づいた教育プログラム・授業の品質向上
 - 前節「(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握」「(2) 派遣元企業等からの評価の把握」で得られた評価を学校内の担当者間で共有し、学習目標や、カリキュラム・シラバスの見直し（科目の可否等の検討も含む）を行う。担当者間での共有のために、評価委員会を設置することも検討する。
 - 「(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握」における授業アンケート結果に基づいて、授業を担当した講師に対してフィードバックを行う。また、このフィードバックは、下記の項目が含まれる「フィードバックシート」に取りまとめたうえで行うと有効である。
 - ▶ アンケート項目を類型化したうえで、類型ごとの評価結果を集計・提示する。
（類型化は「受講生のレベルやニーズとの合致度」「学修成果」「講師や教材に対する評価」「集中度の自己評価」「自由記述」といった前節の(1) プログラムに対する受講生からの評価の把握で示した項目ごとに類型化するとよい。）
 - ▶ 説明のわかりやすさや集中度の自己評価等、授業を複数のパートに区切って評価を得た設問については、そのパート別に評価を提示する。
 - ▶ 自由記述欄の回答をそのまま掲載する。
 - 授業時に授業を行っている講師とは別の講師が授業に出席し、授業を行っていた講師へのフィードバックを行う。

参考事例

- 時代の動向等に合わせ、学長や事務局職員等が常に科目の要否を検討している。科目を入れ替える頻度は高く、1年しか開講しなかった科目もある。
- リカレント教育プログラムに特化したプログラム評価委員会を設置している。委員会では、主にカリキュラム内容や時間割、非常勤教員に対する評価やフィードバック内容等について検討している。
- 「前節（1）プログラムに対する受講生からの評価の把握」の再掲）実務家教員が担当する授業に関しては、受講生から毎授業、Web 上でのフィードバックシートを出席確認も兼ね提出させている。授業や教員に対する意見、質問、良かった点・悪かった点等を収集し、授業終了直後にフィードバックしている。教員は次の授業で質問等への回答、授業改善を実施していく。
- 「前節（1）プログラムに対する受講生からの評価の把握」の再掲）Web システム化した実習日誌において、実習指導者へのコメントや評価等を受講生が記入することができるようにしている。教員がこれらのコメント・評価を確認できるようにしておくことで、実習期間中の指導効果を高めることができている。

教務・企画

(2) 収益性の向上に向けた検討

基本的な取組方針

「2.5(1)教育プログラムの品質向上に向けた検討」と同様、経営的側面においても「2.4(3)学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握」における評価結果をプログラムに反映します。

- **活動アイデア** 収益性に関する評価結果に基づいた検討
 - 「（3）学校経営上のリカレント教育プログラムの貢献度把握」での検討結果に基づいて、下記を検討する。
 - ▶ リカレント教育プログラム継続の是非
 - ▶ 社会人受講生 1 人あたりの入学金・授業料（企業等 1 者あたりの研修費）の見直し
 - ▶ 受講生数増加のための検討（定員の見直しや、広報活動の見直し）
 - ▶ プログラムの期間の見直し⁷

参考事例

- 社会人を主な対象とした学科について、受講生のニーズに基づき修業年限の短期化を図った。一方で、収益性確保のため、社会人受講生 1 人あたりの授業料を値上げした。

⁷ 一般に、プログラム期間が長くなると収益が増加するが、社会人は短期プログラムの受講ニーズが高い傾向にあることに留意が必要。

(3) プログラム実施上の体制・業務の改善に向けた検討

基本的な取組方針

「2.4(4)プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握」の結果を受けて、プログラム実施上の体制・業務の改善策を検討します。

- **活動アイデア** 体制・業務に関する教職員からの評価結果に基づいた検討
 - 「(4) プログラム実施上の体制・業務に関する評価把握」の評価結果に基づいて、所管部署で会議体を設けて改善策を検討する。課題の解決策は、各課題の重要性・緊急性を勘案し、優先順位をつけながら検討する。

「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」

専修学校におけるリカレント教育実施のためのガイドライン

2021年3月

株式会社三菱総合研究所
キャリア・イノベーション本部