

文部科学省委託事業

2019～2021 年度

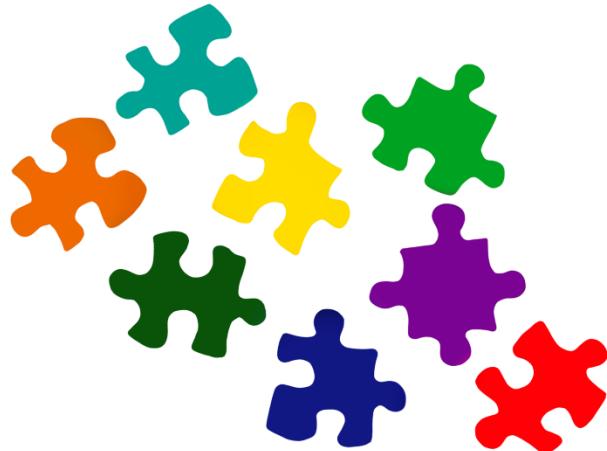
【介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進の
ための分野横断型リカレント教育プログラムの開発事業】

2021 年版

ダイバーシティ・マイスター・ワークブック

領域「共通科目」編

2022 年 2 月 22 日



監修：川廷 宗之(職業教育研究開発センター長)

編著：異文化間交流部会・異世代間交流部会

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

はじめに

この教材は、専門学校の卒業生向け、リカレント教育(卒業後の生涯学習)で使用する教材の試行版です。

私たちが目指したのは、次の3点です。

- ①介護・保育の現場職員の皆さんに容易に理解できること。
- ②学習によって感性を刺激し、何らかの気づきが得られること。
- ③ダイバーシティ(多様性)に係る実践への動機付けを促進すること。

そこで、次のような「視点」を持って、このワークブックや動画、ハイブリッド型の講座の受講、というリカレント教育システムの流れを体験していただき、全体の評価をしてみてほしいと考えています。

- ① この教材は、介護・保育領域のリカレント教育のためのプログラムとして取り組みやすい、楽しい！と思えるものとなっているのだろうか。
- ② 介護・保育領域におけるリカレント教育のための教材として妥当なものとなっているのだろうか。
- ③ この教材は、開発上の留意事項や倫理的配慮、コンプライアンス(守るべきこと)に抵触しているようなことはないだろうか。
- ④ 介護・保育領域におけるリカレント教育のために開発した、このプログラムが、その趣旨に即した「学びのプロセス」として妥当なものとなっていたか。

事前・事後のアンケートで率直なご意見をお聞かせください。

2021(令和3)年12月主催者

目 次

はじめに	3
1 共通科目とは何か	6
2 共通科目での「学びの目標とワーク(演習課題)」	7
3 1節 “違い”を力に～ダイバーシティ(多様性)のススメ～	8
4 2節 実践活動を豊かにするリカレント教育	14
5 3節 ICT と学びの広がり	18
6 まとめ	22

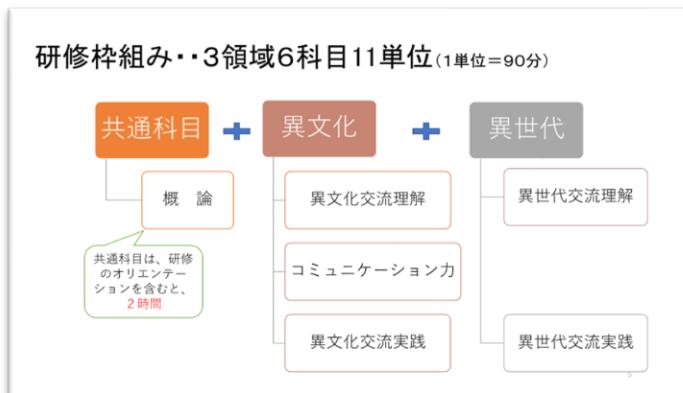
1. 共通科目とは何か

ダイバーシティ・マイスター養成講座は、「異文化交流マイスター・コース」と「異世代交流マイスター・コース」の2つでできています。受講者の皆さん、どのマイスターを目指すのかを選択できる仕組みになっています。どちらも次の図のような学びのプロセスを用意しています。



皆さんをマイスターとして認定していくための各コースの学びの内容は、各コースを学ぶときにもう一度、説明します。ここでは、2つのコースには「共通」に学ぶべき領域・科目が用意されていることについて紹介します。リカレント教育として本認定課程では、研修枠組みとして「3領域6科目11単位」を用意しています。その全体像が次の図になっています。

マイスターを目指す皆さんに、本認定課程のオリエンテーションとして、この課程の概要を説明し、学びのための心構えをしていただくために「共通科目」を用意しています。



異文化交流マイスター、異世代交流マイスターの共通科目として学んでほしいことを、3つの科目にまとめました。

まず、1) “違い”を力に ~ダイバーシティ(多様性)のススメ~、続いて2) 実践活動を豊かにするリカレント教育、そして3) ICTと学びの広がり、です。

3つの科目はそれぞれお互いに関係しているわけですが、従来の勉強とは異なる手法で「違い」を学んでいくということ、これまで現場の方々が受けてこられた専門職教育、あるいは学校教育とは異なる、リカレント教育という枠組みにおいてICTを活用しつつ、楽しみながら学んでいくという点で共通しています。

同じことよりも違いから学ぶことの大きさを実感できる仕組みとなっていることに特徴があります。

2. 共通科目での「学びの目標とワーク(演習課題)」

この科目で皆さんのが学ぶ目標と、その目標にどのように到達するのか、こなすべきワーク(演習課題)を一覧表にまとめました。

学びの立ち位置を確認し、学習成果の自己確認につなげましょう。

学習目標とワーク(演習課題)一覧表

節	学習目標	ワーク(演習課題)
1	1)ダイバーシティをすでに日本社会にあるものとして理解する。 2)ダイバーシティとは何かを理解し、ダイバーシティが求められる社会的な背景を理解する。 3)介護・保育の分野におけるダイバーシティの課題と、実践に取り入れることの意義を理解する。	1)「異なるものが、うまく組み合わさって、新しいものを生み出している例」をひとつあげてください。 2)あなたの職場にはどのような多様性がありますか。下の図に○をしてみましょう。 3)あなたが経験した、「様々な人が、個性をいかして協力し、新しいものを生み出した事例」について、簡単に書いてみてください。
2	1)リカレント教育が求められる背景を理解する。 2)私たちの人生とリカレント教育のつながりを理解する。 3)あなたの学びの成果と目標を確認し、整理する。	1)あなたがこれまでに学んできたことはどのようなことでしたか。それはどのような気持ちになるものでしたか。 2)動画をみて、理解できしたこと、不思議に思ったこと、気づいたことを書き出してみましょう。 3)あなたのこれまでの学びの「履歴書」を作成してみましょう。
3	1)ICT 活用で学びの可能性が広がることを理解する 2)視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができるることを理解する	1)あなたは何に課題に感じていますか？どのような学びをしていきたいですか？ 2)ICTによる学び合いでやりたいことやできそうなことをあげ話し合ってみましょう。

共通科目

1節 “違い”を力に ～ダイバーシティ(多様性)のススメ～

確認日／

動画視聴日／

ワーク取組日／

学習目標

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

動画のポイント

- ①具体例を通じ、介護・保育の日々の業務のなかで、既に多様な個人を対象とした実践をしていることに気付くことができる。
- ②介護職員・保育職員は、「日本人」や「外国人」、「女性」や「男性」である前に一人ひとりが多様な能力や個性をもつ「個人」であり、日々の業務においても職員の「個性」を生かすことにより良いサービスが提供できることを理解できる。
- ③それぞれの利用者にあった多様なサービスを提供するためには、業務遂行に必要な専門知識や技術の向上とともに、「多様性を活かすことで生み出される新しい取り組み」(ダイバーシティが生み出す力)が必要なことを理解できる。
- ④異なる文化や生活習慣を持つ職員同士や利用者の個性を生かせる環境を構築できる。
異世代間交流の意義を理解し、業務の中で交流促進活動に創造的に取り組める。

キーワードとその意味

属性：カテゴリー化されたものに共通して備わっているとされる性質や特徴のこと。ここでは、国籍や文化（「日本人」「外国人」）、年齢（「高齢者」「子ども」）、性別（「男性」「女性」）などを基準にしてカテゴリー化された集団を例としています。

個性：個人や個体がもつ、それ特有の性質や特徴のこと。ここでは、「自分らしさ」「私らしさ」を構成しているものとして捉えています。

ダイバーシティ(多様性)：

多様な「属性」や「個性」をもつ人々が集まっている状態のこと。ここでは、社会はもともと異なる「属性」や「個性」をもつ人々で構成されていることを前提に、お互いの「違い」がもつ力を活かしあうことで新しいものを生み出そうとする考え方として紹介しています。

Eラーニング(10:21): “違い”を力に ~ダイバーシティ(多様性)のススメ~

この科目では、介護・保育現場の異文化間交流、異世代間交流を学ぶにあたって、【ダイバーシティ】について学習します。

ダイバーシティ
⇒ 欧米で、差別や不平等をなくすための取り組みとして発祥
↓
日本でも企業の経営手法のなかで使われ始める



身近なことに置き換えてみましょう
介護や保育の現場では「その人らしさ」や「個性」を尊重してケアすることが大切にされています。
では、「**その人らしさ**」・「**個性**」ってどういうことでしょうか？

介護だと…
利用者さんがどのような人生を送ってきたか、職業、趣味、食べ物や服の好みなど…。その人らしさを大切にした介護をすることが重要です。



保育だと…
子どもの好きなこと、得意なこと、体格や運動能力など…。その子の得意なところを伸ばせるような保育をしています。



では、介護職員や保育職員の「個性」は職場で尊重されていますか？

うん…
あまり考えたことがないですね…



介護・保育のそれぞれの現場には多様な属性や背景、個性を持つ職員がいます。

職員の「個性」も尊重される職場だと、働きやすいし、それが力を発揮しやすいのではないでしょうか。

「ダイバーシティ(多様性)」の考え方

- ◆ 「日本人は○○」「外国人は△△」「男性はxx」というステレオタイプな見方ではなく、「個人」の能力や可能性をみていく！
- ◆ 「みんな同じ」ではなく「みんな違う」ことを前提に、一人ひとりの「個性」をいかせる社会をつくろう！



ただし、「違い」を表面的に認めるだけでは、不平等や差別が固定化されたり、見えなくさせられることもあるので、その点には注意が必要です。

違いには
「見えやすい違い」（外見・性別等）
「見えにくい違い」（経験・信条等）
があります。
しかし、見えやすいか見えにくいかにかかわらず、それらの「違い」はひとりひとりの**個性**に影響を与えています。



ダイバーシティ（多様性）が生み出す力とは？具体的に考えてみましょう。

■異なるものがうまく組み合わさって、新しいものを生み出しているケースは？

The diagram illustrates how diverse elements can be combined to create something new. It shows two examples: '抹茶アイス' (Matcha Ice Cream) where matcha powder, ice cream, and a spoon are combined, and '和風パスタ' (Wafu Pasta) where various pasta shapes and toppings are combined. To the right, a box titled '保育や介護の場面では?' (In childcare and care settings?) shows a collage of images: children interacting with seniors, a classroom setting, and a study group. Below this, it says '「介護施設」「日本語教師」「地域のNPO」が協力 ↓ 「日本語」や「介護」を勉強する教室の開催' (Collaboration between 'Care Facilities', 'Japanese Language Teachers', and 'Local NPOs' leads to the establishment of a classroom to study Japanese and care).



ただ、時々外国人職員と考え方や習慣の違いで苦労することも…。もちろん日本人職員同士でも考え方や価値観が違ってもめることもあります。介護はチームケアでやっているので、それぞれの職員の個性をいかしても、ばらばらでは困ります。



若手とベテランの間で話がかみあわないことがあります。
(自分の考え方等と)違う人と距離を置いたりしてしまうと、
チームとしてまとまらないことはありますね。

ダイバーシティを推進する≠それぞれの人が好き勝手にやる
互いの違いを理解できていないと…
⇒対立・トラブルにつながる
⇒管理面・安全面に課題が生じる ことも…

では
どうすればいい?

ダイバーシティの良い面を引き出すことができるよう
に、対話を通して、他者理解とともに自己理解を深め、
相互理解の場をふやしていける、そういう介護・
保育スタッフや職場づくりが必要ですね。



異文化間交流プログラム

異なる
文化や生活習慣を持つ
職員同士や利用者の個性を生か
せる環境を構築できる

E ラーニング
による学び



異世代間交流プログラム

異世代間交流の
意義を理解し、
業務の中で交流促進活動に創造
的に取り組める

集合研修
(アクティブラーニング)
による学び

介護・保育の具体的な取り組みや事例をもとにした動画教材と、受講者同士
でグループワークをしながら、体験的に学べるプログラムです。
異文化間交流、異世代間交流について一緒に学んでいきましょう！

解説…学んで欲しいこと

本科目は、異文化間交流研修プログラム、異世代間交流研修プログラムを学ぶための導入科目です。学習目標のうち最も重要な目標を、「受講者（介護・保育職員）の皆さん一人ひとりが多様な背景をもつ「個人」であり、お互いの「違い」に気づき、認めあうこと」と設定しました。

従来の教育では、「プライベートの自分」と「職場での自分」を明確にわけ、職場において決められたサービスが提供できる専門職として行動できるような知識や技術の向上が求められてきたと思います。しかしながら、多様なニーズを満たすための多様なサービスが必要とされる現代では、画一的で均質なサービスよりもむしろ、職員一人ひとりの「個性」を発揮してこそ生まれる、多様性に富んだサービスが求められるようになってきました。

ダイバーシティの理解は、職員として働く皆さん自身が「介護職員」「保育職員」である前に、一人ひとり多様な背景をもつ「個人」であることを再確認することから始まります。それぞれが生まれてから現在に至るまでに培ってきた「個性」は、専門知識や専門技術の習得の仕方、さらに修得した知識・技術の活かし方そのものにも影響を与えています。同僚のAさんは、食べるのが遅いことで苦労してきたので、利用者さんの食事のスピードにも人一倍気を遣っているかもしれません。先輩のBさんは、ご兄弟に障がいをもつ方がいたからこそ、保育現場の子どもたちの発達状況にもより敏感に対応できているかもしれません。

介護や保育サービスがロボットでは提供できない、人間だからこそ提供できるサービスとして存在し続けるためには、同一プログラムをセットすれば同一の動きができる人材ではなく、多様な人間であるがゆえの「違い」を活かすことのできる人材がますます必要とされます。ダイバーシティを学ぶことは、より良いサービスを提供するために必要であると同時に、皆さんそれぞれの「個性」に改めて気が付き、自分の「個性」に磨きをかけることにもつながっているのです。職場の方々と自分との「違い」に気が付き、認め合い、楽しみながら「多様性」を活かすことで、是非新しい取り組みをはじめてみてください。

ワーク1：「異なるものが、うまく組み合わさって、新しいものを生み出している例」をひとつあげてください。（動画では「抹茶アイス」「和風パスタ」「米粉パン」）

ワーク2：あなたの職場にはどのような多様性がありますか。下の図に○をしてみましょう。

ケアを受ける側(利用者・園児)



ケアを提供する側(職員)



ワーク3：あなたが経験した、「様々な人が、個性をいかして協力し、新しいものを生み出した事例」について、簡単に書いてみてください（自分の経験で書くことが難しければ、見聞きした話を書いてもかまいません）。

新しい発見

共通科目

2節 実践活動を豊かにするリカレント教育

確認日／

動画視聴日／

ワーク取組日／

学習目標

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

動画のポイント

- ① 登場するキャラクター「カピバラのシーちゃん」が、どのようなキャラクターなのか、その性格に注目してみてほしい。学ぶことにどのように向き合っていこうとしているのでしょうか。
- ② これまで学校で学んできた上に、生涯にわたり学ぶことの意味や意義を自分の仕事や生活に引き寄せて考えてみるきっかけにしてほしい。

キーワードとその意味

リカレント教育…文部科学省によれば、【リカレント教育＝社会人の学び直し】ととらえられています。個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育のことです。生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習するというサイクル、システムを指すこともあります。

100年人生…平成29年に立ち上げられた「人生100年時代構想会議」(議長：安倍内閣総理大臣)において注目されたキーワードです。ここでは100年にわたる人生を「教育・仕事・老後」という3つのステージで充実したものにしていくため、マルチステージを模索することが必要と考えされました。

学びの履歴書…成績評価を行う通知表にかわり、特別支援学校学習指導要領に基づいて学習状況を整理・把握し、学ぶ内容を明確にするために作成された1つのツールとして知られています。それが大学、一般にも広がり、個人の学習歴を記録していくためのツール、あるいは手法として広がりました。

「学びの履歴書」は、今までの学びの意味や成果をふり返り、今、自分がここにあることを実感し、次へのステップを踏み出すための洞察を得る示唆を与えてくれます。

ゾーン…野球でいえば「ストライク・ゾーン」。すなわち、思わず手が出てしまうような「ど真ん中」であり、集中力の高まる点や瞬間。リラックスし、集中し、何をやっても上手くいきそうに感じる。心技体がそろった瞬間。

Eラーニング(▶ 11:01): 実践活動を豊かにするリカレント教育



保育・介護を実践する職場で、異文化交流や異世代交流など、これから将来、大切にされる活動を、豊かにしていくための学びとしての【リカレント教育】について学習していきましょう。

リカレント教育って何？

■人生もキャリアも状況変化やタイミングに応じて様々な選択肢のピースを組み上げていくパズルのようなもの = **ライフパズル**



社会人の学び直し

個々人が、新たな知識やスキルを身につけることによって、社会において価値の高い人材となり、社内での昇進、転職、新たなキャリアへの挑戦などにつながる教育である。生涯教育を発展させた概念であり、職業能力向上に資する高度な知識やスキルなどを生涯にわたって、繰り返し学習すること。

リカレント教育とは、スウェーデンで生まれた言葉です。保育や介護の仕事も、一人ひとりのモノの見方や考え方、社会の状況に応じて、「変化」していく必要があります。



中部学院大学
宮嶋 淳 先生

専門職としての保育士や介護職には専門性を維持する責務があります。介護や保育を必要とする方々の、尊厳ある暮らしを維持し守るために、専門職にとってのリカレント教育が必要です。

子どもたちや利用者様を守るために専門職としての責務ですね。



保育・介護職にとって

子どもたちや保護者 & 利用者やその家族



しあわせの支援

(専門職としての責務)
人間性と専門性の向上に努める



(専門的サービスの提供)
豊かな感性と的確な判断力、深い洞察力をもってサービス提供する



専門職は学び続けていかなければいけない

リカレント教育の必要性と意味

こんな言葉を知っていますか？
①人は、人生の楽しさ・意味を知れば知るほど、長く生きたくなる
②人生に意義を感じる人は、健康で人生への満足感が高い

楽しいときって、すぐ時間が来ちゃうから、今がもっと続いてほしいと思う！



自分の人生を振り返ってみると、小学校から学び始め、今も大学で学び続けています。学ぶことで多少「ストレス」だけれど、「思い出」ができる面白さもあるなあと感じます。

どんな時に「楽しい！」「もっと続いてほしい！」を感じるのか、「現在の自分の位置」を確認することが大切です。

リカレント教育の役割と効果

■リカレント教育は、
強みを発見し、有効に活用する方法を学ぶ



新しい自分を見つける



「新しい自分」、私の
中にもあるのかなあ。

きっと見つかるよ。
そのために、自分に
質問を投げかけるこ
とが必要なんだよ。



これまでの私の学びとこれからの学び

保育や介護の専門職である、受
講者の皆さんには保育や介護のこ
とを知っています。

「自分が保育、あるいは介護に
ついて、なぜ知っているのか」
を考えてみると、そこには歴史
や履歴があるはずです。

まずはそれを思い出し、ワーク
ブックに記入してみましょう。

そうすることで、「自分がこれ
から何を学ぶべきか、今どれだ
け学べているのか」がわかつて
くるはずです。



このテーマについての学習課題

■自己理解のために、自分に質問を投げかける

(例)

「自分は〇〇について、なぜ知っているのか」



(その結果)

「これから何を学ぶべきか、今どれだけ学べているのか」を理解

リカレント教育のスタート地点



私は、カピバラ小学校を卒業し
て、カピバラ中学に行き…、それ
から…



リカレント教育って、自分が学んできたことを
確認し、次は何を学びたいのかを見つけるこ
と。そして、目指したい学びの教材やコースを
探すことなんだよ。

リカレント教育とは、皆さん的人生を豊かに輝かせる「学び直しの機会」です。

私たちと一緒にそんな学びを体験してみませんか？

解説…・学んで欲しいこと

リカレント教育とは、皆さん的人生を豊かに輝かせる「学び直しの機会」です。ここで学んでほしいことは、学びが「苦行」ではなく、私たちが笑顔で健康で、Human Well-being を生涯にわたって享受していくために、学びが「効果的な手段」となるということの理解です。

また、学びが人生を「ワクワクさせてくれる」ことへの気づきを与えてくれるということについて、自分自身で確認してほしいのです。

ワーク1：あなたがこれまでに学んできたことはどのようなことでしたか。それはどのような気持ちになるものでしたか。

ワーク2：動画を見て、理解できしたこと、不思議に思ったこと、気づいたことを書き出してみましょう。

理解できたこと	不思議に思ったこと	気づいたこと

ワーク3：あなたのこれまでの学びの「履歴書」を作成してみましょう。

年齢	場所	好き・得意な科目など	得られた成果・資格



共通科目

3節 ICT と学びの広がり

確認日／

動画視聴日／

ワーク取組日／

学習目標

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

動画のポイント

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

キーワードとその意味

ICT…「Information and Communication Technology(インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー)」の略称。情報通信技術を活用しコミュニケーションをとることです。

Eラーニング(▶ 6:12):ICT と学びの広がり

保育・介護の現場でも、ICT を活用した学びや実践が少しずつ増えてきています。ここでは、ICT を活用することで、自身の、そして職場全体の学びの可能性やコミュニケーションが広がることについて学習しましょう。

保育士のいくみさん、介護福祉士のりかさんが久しぶりに再会して近況報告をしています。



いくみ（保育士）
ニュージーランドで保育
を学ぶ。保育所で短時
間勤務中。

子どもの個性を生かす教
育を体感できてよかったです
よ！最初は慣れるのに大
変だったけど、楽しかっ
たし働きやすかった。IT
で効率化できる部分はし
てました。

久しぶり！
ニュージーランドで
の保育の仕事はどう
だった？



りか（介護福祉士）
中間管理職になったばかり。
子育て中で少しお疲れ気味。

介護業界の悩みの共有



本当は時代にあった新しい研修づくりとか、利用者さんにもっと丁寧に関わりたいんだけど…。
家のこともあるから残業もできないし…。

リカレント教育の実践

社会福祉士の勉強を始めたの。動画で講義をみたりオンラインでディスカッションしたり。色々な地域の人と学べて楽しいよ。

介護の職場で負担があるみたいだけど、上司に相談できるてるの？

すごいね！ ニュージーランドの次は社会福祉士？ 仕事の幅も広がりそう。

日々の業務の話はするけど、ゆっくり相談する機会はないな。

りかの職場も ICT 化することでうまくいくことがあるんじゃないかな？

保育・介護における ICT 化のメリット



ICT 化には

- ・事務負担を減らす
 - ・情報共有をスムーズにする
 - ・ケアの質を向上する
- といった **メリット** があります。

最近は「**IT 補助金**」という制度もあり、介護・保育の現場でも以前に比べて取り入れやすくなっています。

職場で使えたなら便利になりそう！
でも…難しそうなイメージがあるな。職場では操作が苦手な人もいるから、まずは研修でICTに慣れてもらうところから始めようかな。最近は感染症のリスクもあって集まるのも難しいし。



オンライン研修も便利だよ。交通費をかけずに遠くの人からも学べるよ。
外部講師からだけでなく**職場内での学び合いもデジタル化**すると便利だよ。録画して共有したり、気がついたときに気づきを書き込めるようにするのもいいよ！
ICTは**双方向でやり取りできる**点がいいよね

いいあえる雰囲気づくり・行動への決意

ICT化もだけど、意見を言い合える雰囲気づくりが大事。
私の職場ではグループウェアという情報共有ソフトでスタッフ同士の思いを共有しているよ。



お互いに意見を言い合えたり、日頃から学び合える職場になるといいな。

受講者の皆さんのお職場はどうですか？
職場ですぐに取りいれるのが難しくても、インターネットでは色々な教材や勉強会の情報を探すことができます。学びはいつでもどこでもできる！
あなたの視点や経験をぜひ発信していってください。



ワーク1：あなたは何に課題に感じていますか？ どのような学びをしていきたいですか？

ワーク2：ICTによる学び合いでやりたいことやできそうなことをあげ話し合ってみましょう。

新しい発見 

まとめ

3つのことを学び、皆さんはどのような心境に至りましたか？

以下の「自己チェック」に記述し、不足していることがあれば、もう一度、チャレンジしてみてください。

是非、楽しみながらご活用いただけたら幸いです。

節	到達規準	十分できた		まあできた		まだ不十分		不十分
		/	/	/	/	/	/	
1	1) ダイバーシティと日本社会の状況を理解できている。	/	/	/	/	/	/	
2	2) ダイバーシティとは何か、それが求められる社会的な背景を理解できた。	/	/	/	/	/	/	
3	3) 介護・保育分野のダイバーシティの課題と実践する意義について理解できた。	/	/	/	/	/	/	
1	1) リカレント教育が求められる背景を理解できた。	/	/	/	/	/	/	
2	2) 自らの人生とリカレント教育のつながりが理解できた。	/	/	/	/	/	/	
3	3) 自らの学びの成果と目標を確認し、整理できた。	/	/	/	/	/	/	
1	1) ICT活用で学びの可能性が広がることを理解できた。	/	/	/	/	/	/	
2	2) 視点や経験を共有しあうことで日ごろから学び合いができることを理解できた。	/	/	/	/	/	/	

文部科学省委託事業 『専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト』
介護・保育分野における異文化間異世代間の交流促進のための
分野横断型リカレント教育プログラムの開発(2019~2021 年度)

2021 年版
ダイバーシティ・マイスター・ワークブック
領域「共通科目」編

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

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