

平成 24 年度
文部科学省 教育研修活動費補助事業

「専修学校中堅教員研修
カリキュラムの開発に関する研究」
報告書

平成 25 年 3 月
一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）

はじめに

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（平成24年4月に旧・財団法人専修学校教育振興会より移行。以下、TCE財団と略す）では、専修学校制度発足以来、独自のカリキュラムに基づき「新任教員研修」を実施し、専修学校における新任教員の資質向上に努めております。

本年度は、文部科学省の教育研修活動費補助事業の一環として、「中堅教員研修カリキュラム」の研究・開発を進めてまいりました。これは、新任教員研修カリキュラム修了程度の能力を有する方等を対象に、専修学校教育において、後進の指導等を含め、専修学校教育の振興に尽力することが期待される中核的・専門的な役割を担う中堅教員の育成を目的としたものです。

平成24年12月には、研究・開発中の当該カリキュラムのうち、その根幹をなす科目と考えられる「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」につきまして、実証講習会として開催し、プログラムの有用性等に関して、全国より参加された受講者の皆様の貴重なご意見をいただきました。

次年度も引き続き、カリキュラム及びシラバスの精査・検証等を実施する計画ですが、今年度の研究成果につきまして、ここに報告書としてまとめました。

TCE財団では、専修学校が、今後も、職業教育を担う教育機関の中心として社会的使命を果たすために、教育及び学校運営の質の保証・向上、教職員の一層の資質向上を図ることは重要な課題であり、教員研修はその礎となるものと認識しております。

つきましては、これまで以上に多くの方々にTCE財団並びに各都道府県協会等が実施する研修にご参加いただき、また、本書を参考に教員研修の意義等についてより一層のご理解を深めていただければ幸いです。

末筆ながら、本年度の研究事業にご協力をいただきました各都道府県協会等・各学校の関係者の皆様に心より御礼申し上げますとともに、今後とも引き続き宜しくご指導、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成25年3月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）
中堅教員研修カリキュラム研究委員会

目次

はじめに 中堅教員研修カリキュラム研究委員会

第1章 研究開発の概要	3
1. カリキュラム策定の背景とねらい等	
2. 委員名簿	
3. 事業の経緯	
4. 今後の検討課題	
第2章 中堅教員研修 カリキュラムの内容	9
1. 考え方と構成	
2. 科目一覧・履修時間（案）	
3. 科目別シラバス概要	
4. 受講資格と修了要件のモデル例示	
第3章 平成24年度実証講習会	36
1. 開催概要	
2. 受講者アンケート結果	
3. 講師・委員所感	
＜巻末資料＞	
○用語解説	48
○研究過程の概要（第1～8回委員会議事概要）	50
○九州大学「高等教育と学位・資格研究会」 第2回ワークショップ発表資料	74

第1章 研究開発の概要

1. カリキュラム策定の背景とねらい等

(1) カリキュラム策定の背景

高等教育機関では、グローバル化少子化そして雇用情勢の厳しさの中、教育の質保証がこれまで以上に注力されるようになってきている。そのような中、専門学校教育力を向上させるには、教員が組織内で自らのキャリアパスを作成する、いわゆるCDP(Career Development Program ※注1、巻末資料の用語解説参照、以下同様)を作成して、さらには教育専門職としてのキャリアを積み重ねるCPD(継続能力開発：Continuing Professional Development ※注2)を利用することがキーになると考えられる。

文部科学省が発表している「学校教員統計調査報告」(平成22年度)によれば、私立の専門課程を持つ専修学校、すなわち専門学校(抽出校)本務教員約34,000人の平均勤続年数は9.6年、65.2%の教員が10年未満の勤務年数で、うち39.5%の教員が5年未満という状況である。

他の高等教育機関と比較しても、この勤続年数は短く、現状では熟練した教員が少ない組織体となっていると推測できる。また、小規模校も多いため、このような環境では、教員間で満足いく連携を取ることが困難であり、学内の教員のチーム力の低下が懸念される。

これらの解決策としては、中堅教員が専門学校教育で働く自らの意義や意味に気づき、十分に理解した上で、更なる継続的な教育活動に関わること、また、自らの進むべき方向にそったスキルアップを図り、更にはチームメンバー内でのメンター的な役割とチームリーダーとしての役割を担う能力を養成し、意識を涵養することが必要と考えられる。

そこで、今年度、中堅教員研修カリキュラム研究委員会を組織し、専修学校教育にふさわしい中堅教員を計画的に育成するための研修カリキュラムを策定することとなった。

(2) カリキュラム策定のねらい

カリキュラムを検討する上で、特にねらいとした点は次のとおりである。

①自己管理能力・自己決定能力

中堅教員が主体的にキャリアプランを立て実行し、学校の核となる人財に成長する機会となる研修を行う。

②モチベーションの向上と具体的アクションプラン作成力

各教員の意志によって、自らのキャリアパスを考慮した研修の選択を可能とする。

③継続的自己啓発力

中堅教員研修修了認定は、新任教員研修及びTCE財団による他の研修や外

部団体主催研修等を含めた継続的な自己啓発を促進するようなシステムにする。

④必要性のある能力開発計画

マネジメント系スキル或いは教員の更なる教育力の向上を目指す能力開発研修を行う。

⑤統合教育力

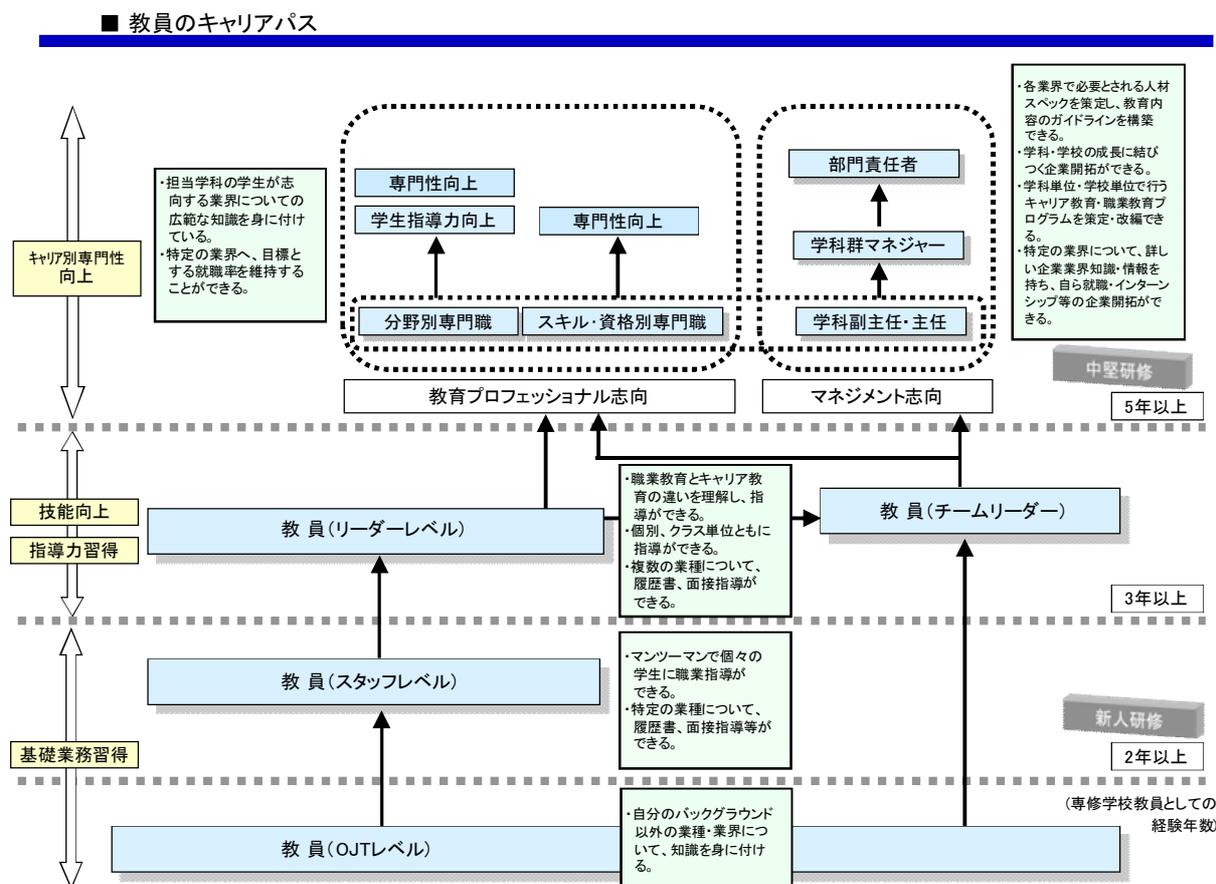
中堅教員研修カリキュラムと新任教員カリキュラムをあわせ、専門学校の方アカルティ・ディベロプメント (Faculty Development、FD)の一環とする。

⑥気づき力と自発力

研修プログラムは、限られた時間の中で更なる学習の必要性を実感できる内容とする。

(3) 教員のキャリアパス

組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、下図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス (マネジメント志向) と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス (教育プロフェッショナル志向) に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



2. 委員名簿

「中堅教員研修カリキュラム研究委員会」（敬称略、都道府県順）

- 委員長 岡村 慎一（山口県・専門学校Y I Cグループ統括本部 統括本部長）
副委員長 古賀 稔邦（東京都・日本電子専門学校 校長）
委員 吉沢 尚志（群馬県・中央情報経理専門学校高崎校 副校長）
平野 公美子（東京都・日本外国語専門学校 事務局長）
道幸 俊也（神奈川県・有限会社Office C&M 代表取締役／
関東学院大学法学部 助教）
安田 実（大阪府・森ノ宮医療学園専門学校 法人本部長）
田口 一子（岡山県・中国デザイン専門学校 校長）
岩村 聡志（宮崎県・宮崎情報ビジネス専門学校 教務部長）

3. 事業の経緯

カリキュラムの研究開発・実証のために開催した委員会、実証講習会等の日程及び主な議題等は次のとおり。なお、各回委員会での討議の概要は、巻末資料の「研究過程の概要（第1～8回委員会議事概要）」を参照。

○第1回 委員会（平成24年5月31日）

- (1) 委員紹介
- (2) 委員長・副委員長選任
- (3) 平成24年度事業の方針・スケジュール等の検討
- (4) 事業の進め方について（目標、作業スケジュール、役割分担等）

○第2回 委員会（平成24年7月19日）

- (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討
- (2) スケジュール等の検討
- (3) 役割分担の検討

○第3回 委員会（平成24年8月31日）

- (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討
- (2) 中堅教員研修カリキュラム実証研修の検討
- (3) スケジュール等の検討
- (4) 役割分担の検討

○第4回 委員会＜指導者研修会での中間報告＞（平成24年9月18日）

- (1) 「中堅教員研修カリキュラムの研究状況」報告
- (2) 新任教員研修「学生・教員のための実践心理Ⅰ－発達と教育－」
授業見学、ガイダンス、ヒアリング、質疑応答、総括

○第5回 委員会（平成24年10月23日）

- (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討
- (2) 実証講習会（12月3日～4日）への対応
- (3) 報告書の作成について

- 第6回 委員会（平成24年11月27日）
 - (1) 実証講習会（12月3日～4日）への対応
 - (2) 今年度事業の取りまとめに向けて
- 実証講習会（平成24年12月3日～12月4日）
 - (1) 「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」の実証
 - (2) アンケート聴取
- 九州大学「高等教育と学位・資格研究会」第2回ワークショップでの発表（平成25年1月13日）
 - (1) TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性
 - (2) 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果
 - (3) 事例－研修科目「インストラクショナル・デザイン」－
- 第7回 委員会（平成25年1月16日）
 - (1) 実証講習会（12月3日・4日）の結果検証について
 - (2) 今年度事業成果の報告書取りまとめについて
 - (3) 次年度への対応について
- 第8回 委員会（平成25年2月13日）
 - (1) 報告書取りまとめについて
 - (2) 次年度への対応について

4. 今後の検討課題

平成24年度の成果を踏まえ、今後の継続的な検討課題として、次のことが想定される。

- ①各科目シラバス（詳細版）の取りまとめ
- ②各研修科目の目的と中堅教員コンピテンシーとの関係の検討
- ③各科目の講師養成または講師手配
- ④研修及び修了認定の運用に向けた具体的な基準・要項等の策定
- ⑤都道府県協会等からの意見聴取等の研修受講促進に向けた普及啓発活動

上記の課題に対応するため、平成25年度の具体的な事業として、以下のとおり実施する予定である。

- (1) 「教員のキャリアデザインワークショップ」の正式な研修会としての実施
 - 平成24年度の実証講習会の検証結果を踏まえた内容で実施
 - 回数(1回)、会場(東京)、時期(平成25年7月<予定>)
 - 合わせて、「講師養成、講師用ガイド作成」への対応が必要
- (2) 実証講習の実施をメインに事業計画立案
 - 実証科目…3科目
 - 優先度①「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」<8h>

【講師候補：カリキュラム研究委員会内部で調整予定】

優先度②「リスクマネジメント（クレーム対応）」〈4h〉

【講師候補：検討中】

優先度③「体系的カリキュラム・シラバス作成」〈8h〉

【講師候補：外部専門家に依頼予定】

○実証講習の講師を依頼する専門家の協力・助言を得てシラバス詳細の策定

(3) 実証講習の実施前、実施期間、実施後にカリキュラム研究委員会を開催。

その他に、各科目担当委員及び専門家講師による分科検討会を開催（各科目の実証講習会の前後における、担当講師との打ち合わせ等）。

○第1回委員会 当年度計画

第2回委員会 研修運営・視察①

第3回委員会 研修運営・視察②

第4回委員会 結果検証

第5回委員会 次年度計画

○分科検討会① 「教員のキャリアデザインワークショップ」の検討

分科検討会② 「体系的カリキュラム・シラバス作成」の検討

分科検討会③ 「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」及び「リスクマネジメント（クレーム対応）」の検討

(4) 平成25年度スケジュール案

○5月 第1回委員会

○7月 「教員のキャリアデザインワークショップ」実施

○8月～12月の間で実証講習会

◆「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」及び「リスクマネジメント（クレーム対応）」を2日連続の日程で実施(…第2回委員会)

◆「体系的カリキュラム・シラバス作成」を別日程で実施(…第3回委員会)

○12・1月 第4・5回委員会

※各科目の実証講習会の前後で、担当講師との打ち合わせを行う。

以上を踏まえて、カリキュラム開発から実際の運用までの工程案について、次のとおりの計画を想定する。

<平成24年度>

○中堅教員に必要とされる能力・役割の検討

○中堅教員研修カリキュラム(全7科目)及びシラバスの策定

○1科目(「教員のキャリアデザインワークショップ」)の実証、検証

○受講資格及び修了要件の検討

↓

<平成 25 年度>

- 中堅教員研修シラバス（詳細版）の取りまとめ
- 各研修科目と中堅教員コンピテンシーとの関係の検討
- 講師養成・講師手配等の研修運営に向けた具体的整備
- 1 科目（「教員のキャリアデザインワークショップ」）の正式実施
- 3 科目（「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」「リスクマネジメント（ク
レーム対応)」「体系的カリキュラム・シラバス作成」）の実証
- 研修及び修了認定の運用に向けた具体的な基準・要項等の策定
- 都道府県協会等からのヒアリング、意見交換
- 研修受講促進に向けた普及啓発活動

↓

<平成 26 年度>

- 3 科目（「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」「教育・指導力向上(フ
シリテーションスキル)」「クラス・学科運営、創設力」）の実証
- 中堅教員研修全 7 科目のシラバス（詳細版）の取りまとめ
- 研修及び認定実施体制（T C E 財団及び各都道府県協会等）の整備

↓

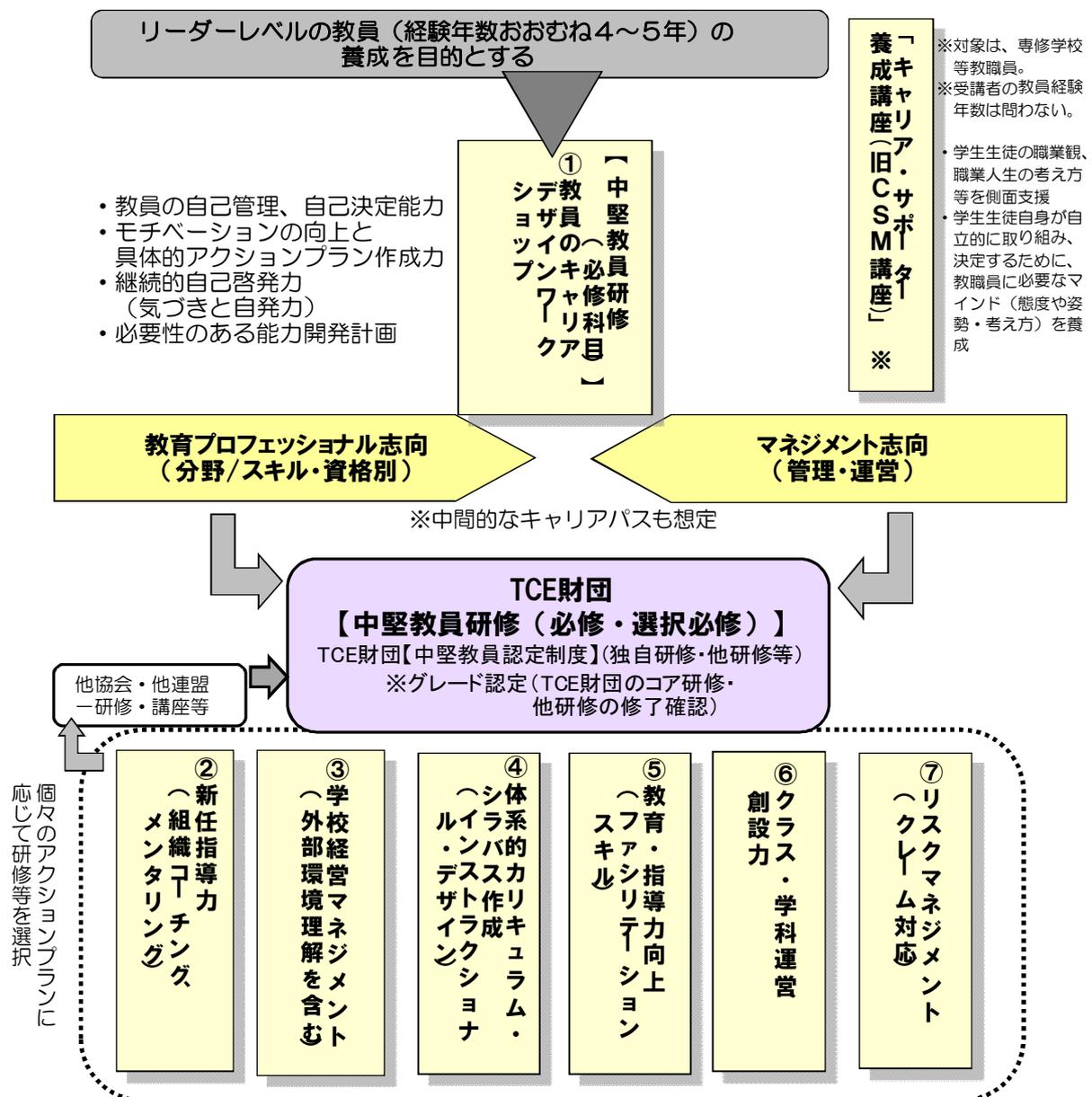
<平成 27 年度>

- 「中堅教員研修」としての全科目の正式実施、修了認定の運用
- 研修実施後の点検評価体制の整備
- 研修内容の継続的な向上のための検討

第2章 中堅教員研修 カリキュラムの内容

1. 考え方と構成

- (1) 中堅教員研修は、「①教員のキャリアデザインワークショップ（必修科目）」をベースとして、キャリアビジョン及び自ら作成するアクションプランに基づくコアとなる研修科目②～⑦（必修＝②・選択必修＝③～⑦）を用意。
- (2) 将来、(1) 以外の他の団体・組織主催の研修を含め、各教員のキャリア・就業年数等に応じた研修の受講（継続的能力開発）を奨励し、修了した研修をもって中堅教員のグレードの認定を実施。



2. 科目一覧・履修時間（案）

	科目名	科目資料 作成担当 委員 (敬称略)	履修時間	キャリアパス (教育プロフ ェッショナル 志向/マネジ メント志向)	優 先 順 位	必修/ 選択必修
1	教員のキャリアデザインワークシ ョップ	道幸 岡村	24 (実証 16)	教・マ	①	必修
2	新任指導力 (組織コーチング、メンタリング)	吉沢 田口	8	教・マ	②	必修
3	学校経営マネジメント (外部環境理解を含む)	安田 岡村	12	マ		選択必修
4	体系的カリキュラム・シラバス作成 (インストラクショナル・デザイン)	古賀 岩村	8	教		選択必修
5	教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)	古賀 平野	8	教		選択必修
6	クラス・学科運営、創設力	吉沢 岩村	4	教・マ		選択必修
7	リスクマネジメント (クレーム対応)	安田 岡村 田口	4	マ		選択必修
		計	68			

3. 科目別シラバス概要

【シラバス（1）】

1. 科目名

「教員のキャリアデザインワークショップ」

2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

3. 必修・選択区分

必修

4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、レポート作成等による

5. 履修時間

24時間

6. 研修の概要と目標

専修学校教員として、教科指導やクラス運営等を経験する中で、更に教育指導力を高め、学科として行う職業教育全般の企画運営や学校運営全体のマネジメントを行う方向に進むか、或いは教育専門職としての進路を目指すか等の教員自らのキャリアパスについて、自立的な将来設計を行い、計画に基づくアクションプランニングを行う。また、本科目修了後に受講する他の中堅教員研修科目をどう選択していくかを行動目標に盛り込むようにする。

なお、下表で示されるモデルは、今年度の研究過程としての2日間のプログラムだが、平成25年度に、3日間のプログラムとして再構成し、「自己理解」のユニットを充実させる予定である。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①研修の目的	<ul style="list-style-type: none">・自らを取り巻く仕事環境の変化と自己理解を深め、これからの自分には何が必要なのかを理解する。・自分の強みや特徴、一方で弱みや課題を認識し、果たすべき役割責任（学校からの期待）と今後の行動目標を明確にする。・自分のキャリアビジョンを実現するための具体的なアクションプランを立て、コミットする。・研修のグランドルールを説明する。受講者が相互に気持ち良く学び、効果的に進めるために、<ol style="list-style-type: none">(1)肩肘張らずに、素直に。(2)お互いフィードバックを大切に。(3)グループワークでは主体的に。(4)内容によっては、この場限りで。(守秘義務)

研修テーマ	研修項目
②受講者自己紹介	
③講義 「キャリア開発とは」	<ul style="list-style-type: none"> ・これから教員としてどうありたいか、教員自身のキャリアを考え、今後変化していく社会でビジョンを描くことの必要性について理解する。 ・キャリア開発の目的 ・Will/Can/Must ・これまでに、どんな時にキャリアを考えるタイミングがあったのか振り返る。 ・アイスブレイキングの後、個人ワーク、グループワーク、発表を行う。
④講義 「キャリア開発の方法とは」	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解と環境分析についての講義
⑤自己理解とこれまでの棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> ・Will「どうありたいのか?」とCan「何ができるか?」(強み)を認識する。 ・自己の行動の原動力となっているものを理解する。 ・バリューカードとライフラインチャートを使用。 ・個人ワーク、グループワーク、感想発表の順で進め、最後に振り返りシートに記入する。
⑥1 日目の振り返りシート記入	<ul style="list-style-type: none"> ・1 日目の振り返りシートを記入して終了する。
⑦前日の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・研修 2 日目は、昨日作成したシート等をグループで振り返る。
⑧講義 「自律(自立)とは?」	<ul style="list-style-type: none"> ・自立するとはどういうことかを考えるために、自立していない人を反面教師として、カード分類法で「自律(自立)していない人」を書き出して、整理する。
⑨講義 「当事者意識」	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者の立場を認識する。 ・批判者ではなく主体者になっていくこと、また対立ではなく連携していくことの重要性を理解する。 ・自分のこととして捉えられているか ・やらされ感で取り組むのではなく、イベントや職務の中心に自分を位置づけることをロールプレイングで体験する。
⑩環境分析	<ul style="list-style-type: none"> ・Must「何を求められているのか?」(学内・学外の環境分析)について、「これまで」と「これから」を軸にカード分類法で模造紙にまとめる。

研修テーマ	研修項目
	・クロスグループインタビュー方式で発表する。
⑪キャリア開発シート作成	<ul style="list-style-type: none"> ・自己理解と環境分析を踏まえて、今後の自分のキャリアビジョンと具体的なアクションプランを考え、シートを作成する。 ・個人ワークとグループワークで進める。 ・グループ内で発表し、他のメンバーからアドバイスをもらう。
⑫模造紙作成と発表	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアビジョンと具体的な行動目標を模造紙にまとめる。個人ワークで行う。 ・グループ内で発表する。
⑬まとめ	・総括講義の後、各グループで感想や気づきを述べ、全体で共有して終了する。

8. 本科目の修了基準

キャリア開発シートを完成し、自己のキャリアビジョンを明確に表現できている。さらに、そのビジョン達成に向けて、具体的なアクションプランが書けている状態をもって修了要件とする。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

キャリア・サポーター養成講座トレーナーを中心に講師を育成

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目は、まずは中堅教員研修として最初に必修として受けていただくものである。学生を自立的な人材として育てる上で、教員自らが主体的なキャリア観のある職業人＝専修学校教員としての自覚ある働き方をするために必要なプログラムである。

3. テキスト（例）

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

4. 参考図書（例）

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

【シラバス（2）】

1. 科目名

「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」

2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

3. 必修・選択区分

必修

4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、レポート作成による

5. 履修時間

8時間

6. 研修の概要と目標

新任指導能力「新任教職員の指導・育成力を高める」ことを目標とする。新任教職員に求められる能力を自分が実践でき、そのことを前提として、新任教職員の人材育成に関して適切な指導助言ができる。

具体的には、

- ・管理力／職務執行者としての実践力
- ・新任指導育成のための目標管理力／新任の能力を引き出すための組織コーチング(※注3)力、メンタリング(※注4)力
- ・管理監督者として必要なマネジメント力

それぞれの能力について力をつけることができる。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① 自分に求められているものを再確認する	■講義とグループワークによる ・立場を変えて考えてみる ・「長所」「欠点」とのつきあい方 ・メンタリングとは ・コーチングが効果的なこと、効果的でないこと
② コーチングとは	・コーチングが目指すもの ・教える「ティーチング」とサポートする「コーチング」の違い (1)ティーチングとの違い (2)指示・命令を「部下・後輩との共同作業」に変える (3)「ティーチ・ヘルプ」ではなく「サポート・フォロー」
③ コーチングのアプローチ	・部下・後輩の考え方、見方 ・GROWモデル

研修テーマ	研修項目
	(1)GOAL (目標の明確化) (2)REALITY (現状把握) (3)RESOURCE (資源の発見) (4)OPTIONS (選択肢の創造) (5)WILL (意志の確認、計画の策定)
④ 指導・教育のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・指導の前に～部下に対する考え方 ・「ほめること」の効用 ・「ほめること」実践講座 ・「叱る」ということの意味 ・叱り方の「手順」の意味 ・「叱ること」実践講座 ・「きく」ことの意味～3つのきく、「聞く」「聴く」「訊く」の意味
⑤ コーチング実践演習	
⑥ 仕事の管理(監督者としてのマネジメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理とは何か～正しい仕事の進め方とPDCA ・仕事のやりがいとPDCA ・管理における判断のポイント～事実に基づいて考える ・仕事のやり方の原則
⑦ 目標管理・業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・目標の見つけ方 ・目標の実現方法を考える～「初め」と「終わり(ゴール)」について ・実践できる計画づくり ・実現のための方法 ・目標管理実践講座「目標管理シート」

8. 本科目の修了基準

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目は、中堅管理職に必要な管理能力の向上と職務執行者としての実践力の向上を図る。また、職場の活性化を図ることを目標とし、新任(部下)の指導育成のための目標管理や新任(部下)の能力を引き出すための組織コーチング力、メンタリング力の手法を習得し、中間管理職として必要なマネジメント能力の向上を図る。

3. テキスト（例）

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

4. 参考図書（例）

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

【シラバス（3）】

1. 科目名

「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」

2. キャリアパス

マネジメント志向

3. 必修・選択区分

選択必修

4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、レポート作成等による

5. 履修時間

12時間

6. 研修の概要と目標

専修学校は、そのほとんどが設置主体は学校法人であり、主たる収入は、学生生徒等納付金収入によるところが多い。また我が国の経済の長期低迷動向を受けて実学志向、また資格志向により、専門職業人育成の社会的要請は高く、また、大学等の学校種間・学校間競争は今なお増加しつつある。その中で各種統計データを待つまでもなく、2018年度以降さらなる18歳人口が減少するという厳しい環境がある。この状況下で、中堅教員がいかに学校経営に参画するのが、今大きく問われている。さらにコンプライアンスや内部統制組織の充実の要請、自己点検評価の実質化、学校関係者評価・第三者評価等、学内学外の経営にかかる諸問題について対応力を高め、中堅教員としてふさわしい経営感覚と問題解決能力を身に付け実践能力を高めることの重要性が叫ばれて久しい。本科目を受講することにより、学校経営の概観を把握でき、優れた「経営感覚」が身につくようになるだろう。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① 学校経営に当たっての基本的なこと（講義・演習）	■以下の項目について、講義及び演習によって理解する。 (1)戦略と中長期経営計画について (2)サービスのマーケティングについて (3)外部環境(※注5)の理解、SWOT分析(※注6)、日本私立学校振興・共済事業団私学経営情報センターによる「自己診断チェックリスト」(※注7)の活用による、組織運営、財務分析 (4)学校法人会計の概略と財務分析
② 専修学校に係る法令、内部統制と自己点検評価、コンプライアンスについて	■講義による

研修テーマ	研修項目
③ 専門学校の IR(※注 8)、強みを活かした特色ある学生サービスを構築するには	■講義による
④ 学校の広報の基本と学生募集戦略の実際を考える	■講義と演習による ・専門学校教員として、主体的な取組みの必要性を理解し、参加者間で情報交換する。
⑤ 専門学校の将来を考える	■グループワークの演習による ・学校経営力を高めるために自らができることを互いに宣言、エールを贈る。

8. 本科目の修了基準

講義を全て受講した上で、演習・グループワークに積極的に参加し、最終の課題を提出した受講者について本科目を修了したものとする。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

学校経営管理業務に関わるものが分担で対応

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目の学習を通じ、専修学校における中堅教員としての数多くの学校経営に参画する能力、ならびにリスクマネジメント対応能力、問題解決能力を高めることを目標とする。また、若手教員への指導力、リーダーシップをはかる上でも有益となることであろう。

3. テキスト(例)

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

4. 参考図書(例)

- ・太田和良幸『大学マネジメントの理論と実際』黎明書房 2003年
- ・長江光男『21世紀の私大経営と財政』学校経理研究会 2005年
- ・山本眞一・田中義郎『大学のマネジメント』日本放送出版協会 2008年
- ・岩田雅明『実践的学校経営戦略』ぎょうせい 2009年

【シラバス（４）】

1. 科目名

「体系的カリキュラム・シラバス作成(インストラクショナル・デザイン)」

2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向

3. 必修・選択区分

選択必修

4. 研修形態

講義、演習、総合演習のプレゼンテーション

5. 履修時間

8時間

6. 研修の概要と目標

より学生に分かりやすく効率的に学べるカリキュラム・シラバスを作成する手法としてインストラクショナル・デザイン（※注 9、以下「ID」と略す。）がある。このIDとは何かを学び、これを用いてカリキュラム・シラバスを設計・開発できるようになるのが本科目の目標である。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① IDとは	<ul style="list-style-type: none">・ ID の概要、E-learning との関わり・ 何故 ID を用いて教えるのか？教員としての姿勢・ 現在の自分の授業・姿勢についてディスカッション・ ID の活用事例(学校での活用事例、企業での活用事例)・ 学習システム（カリキュラム、シラバス、教材等）の設計・開発手順(PDS モデル/ADDIE モデル)・ 今の自分の学校の目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。
② 学習目標について	<p>(1)目標と目的の違いを知り目標とは何か明確にする。</p> <p>(2)目標の明確化 3つのポイントである「目標行動/評価条件/合格基準」を知り、実際にそのポイントの含まれた目標を作成、修正が行えるようになる。</p> <p>(3)目標設定の良い例・悪い例から明確化のためのポイントが含まれているかを判別できるようにする。</p> <p>【演習】目標例の修正</p>
③ 目標の種類と効果測定	<p>(1)授業における目標の分類を学び、自らの行う授業が何を目標とするのかを明確にする。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 言語情報、知的技能、運動技能、態度 <p>(2)IDにおけるテストの位置付けを知り、どこに辿り着けば達成となるのかを授業で明確にできるようにす</p>

研修テーマ	研修項目
	<p>る。</p> <p>(3)ID における効果測定方法の一つとして、テストとその種類を知り、実際に 3 種類のテストを組み立てられるようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前提/事前/事後 <p>【演習】 目標の分類と設定</p>
④ 目標の分析方法	<p>(1)目標の要素を見極める。</p> <p>(2)目標の分析による目標のブレイクダウン・詳細化を行えるようにする。</p> <p>(3)分析結果による目標の見直しを行い、ADDIE モデル・PDCA モデルにより目標を修正できることを確認する。</p> <p>【演習】 自分の担当する授業の目標の分析</p>
⑤ カリキュラム・シラバスの作成方法	<p>(1)カリキュラム・シラバスの実例</p> <p>(2)大目標から分析を行い、小目標に分解していくことによりカリキュラムが作成できることを確認する。</p> <p>(3)設定した小目標に対し時間を設定することによりカリキュラム・シラバスを作成する。</p>
⑥ 総合演習と発表	<p>【演習】 目標の設定、分析からカリキュラム・シラバスの作成</p> <p>【演習】 作成したカリキュラム・シラバスの発表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フィードバックと修正 ・演習により作成した目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。

8. 本科目の修了基準

事後テスト（選択式 20 問）の 8 割達成、ID に基づくカリキュラム・シラバスが作成できること。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

ID に精通した講師

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

今まで個人に依っていたカリキュラム・シラバスの組み立てが ID の手法を用いると確実に学生や他教員に分かりやすいものになる。その授業はどこへ向かっているのか？目的地にたどり着いたかをどうやって知るのか？が明確なカリキュラム・シラバスを設計できる。クオリティの高い魅力ある授業、学生の自立への手助けとして、専修学校教員は修得することが強く望まれる。

3. テキスト（例）

- ・鈴木克明『教材設計マニュアル』北大路書房 2002年

4. 参考図書（例）

- ・鈴木克明『授業設計マニュアル』北大路書房 2011年
- ・R.M.ガニェほか『インストラクショナルデザインの原理』北大路書房 2007年
- ・島宗理『インストラクショナルデザイン 教師のためのルールブック』米田出版 2004年

【シラバス（5）】

1. 科目名

「教育・指導力向上（ファシリテーションスキル）」

2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向

3. 必修・選択区分

選択必修

4. 研修形態

講義、演習、レポート作成による

5. 履修時間

8時間

6. 研修の概要と目標

ファシリテーションは、「容易にする」「円滑にする」「スムーズに運ばせる」という原意が示すとおり、問題解決や合意形成を促進する技術としてアメリカから紹介された。主に体験学習やワークショップなどのグループ活動に適用する手法であり、話し合いを促進する、メンバーの相乗効果を発揮する、自律性を育むなどの効果が期待できる。その応用範囲は多岐に渡るが、教育現場の適用事例も数多く報告されている。

本研修は、教育現場への適用を想定し、ファーストステップとして概論としての意義づけ、セカンドステップとして実践スキルの習得を目指す。

- ①ファシリテーションによる授業の活性化について、ファシリテーションを導入する理由、その方法・効果を説明できること
- ②ファシリテーターに必要な知識・スキル・マインドを説明できること
- ③上記①②の講義、実践で得た知識・スキルを活用して、授業の中で取り入れ効果を測ること

を目標として実施する。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① アイスブレイク	(1)ファシリテーター自己紹介 (2)研修グランドルールの説明 (3)3択クイズ方式自己紹介 ・グループワーク(a.個人ワーク b.発表 c.リフレクション・シェアリング)
② 講義「今、なぜ、教育現場でファシリテーションが注目されるようになったのか」	(1)学生の変容、教室の変容 (2)ファシリテーターとファシリテーションの対象 (3)ファシリテーターの行動基準 ・相手中心であること ・個の尊重 ・非評価の姿勢

研修テーマ	研修項目
	<ul style="list-style-type: none"> ・非操作ということ ・ともにあること (4)ファシリテーションの3つのスタイルと9つの学習法 ・レクチャー（講義） <ul style="list-style-type: none"> a.聴く b.見る c.考える ・ワークショップ（協働） <ul style="list-style-type: none"> d.話し合う e.体験する f.創作する ・リフレクション（省察） <ul style="list-style-type: none"> g.分かち合う h.内省する i.深め合う
③ 講義「体験学習とファシリテーション」	<ul style="list-style-type: none"> (1)体験学習のステップ (2)体験学習のファシリテーション
④ 講義「ファシリテーションが促進するもの」	<ul style="list-style-type: none"> ・気づき ・分かち合い ・解釈すること ・一般化すること ・応用すること ・実行すること
⑤ ワークショップ体験	<ul style="list-style-type: none"> ・研修講師ファシリテーターによるワークショップ ・ファシリテーションによって促進される話し合いを体験 <p>ワークショップテーマの例 「就職サポートの問題と解決案」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人ワーク ・ グループ内シェアリング ・ 問題のまとめ ・ 解決案の考案 ・ 発表会
⑥ 講義「ワークショップ実践事例に学ぶ」	<ul style="list-style-type: none"> (1)授業を活性化する「活動」～アクティビティ～の数々 <ul style="list-style-type: none"> ・ インタビュー ・ グループディスカッション ・ ディベート ・ ロールプレイ ・ ブレイン・ストーミング (2)ワークショップのねらいとアクティビティの適用 (3)構成的グループエンカウンター

研修テーマ	研修項目
⑦ ロールプレイ「ファシリテーション体験」	(1)ワークショップのプログラム作成 (2)ワークショップの道具の準備 (3)ワークショップの運用 (4)ワークショップのクロージングと事後フォロー ロールプレイテーマの例 「就職サポートの問題と解決案」ワークショップのファシリテーターの所作 <ul style="list-style-type: none"> ・ グランドルール説明 ・ 課題提示 ・ 介入 ・ クロージング
⑧ 講義「ファシリテーションを整理する」	(1)ファシリテーターのマインド (2)授業をデザインする…カリキュラムへの適用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 学習目標へのアプローチ ・ 体験学習型・ワークショップ型授業のデザイン ・ プロセスマネジメント (3)ファシリテーターのツールあれこれ

8. 本科目の修了基準

- ①ファシリテーションによる授業の活性化について、ファシリテーションを導入する理由、その方法・効果を説明できる。
- ②ファシリテーターに必要な知識・スキル・マインドを説明できる。
- ③ファシリテーション技法を取り入れた授業展開を図れる。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

ファシリテーターの育成に精通している講師

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

ファシリテーションは実践とグループダイナミクスが重視されるため、知識を修得する前にワークショップの参加メンバーとして効果を実感することが望ましい。その際に講師のファシリテーションをモデルに、授業の活性化をイメージしていただきたい。本研修は、授業に適用するファシリテーションの入門編として最適である。したがって、専修学校中堅教員としては是非マスターすべきスキルアップ項目である。

3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

4. 参考図書（例）

・津村俊充ほか『ファシリテーター・トレーニング』ナカニシヤ出版 2011年

- ・堀裕嗣『教室ファシリテーション10のアイテム100のステップ』学事出版 2012年
- ・中野民夫『ファシリテーション革命』岩波書店 2003年
- ・堀公俊『ファシリテーション入門』日本経済新聞社 2004年
- ・堀公俊ほか『組織・人材開発を促進する教育研修ファシリテーター』日本経済新聞出版社 2010年

【シラバス（6）】

1. 科目名

「クラス・学科運営、創設力」

2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

3. 必修・選択区分

選択必修

4. 研修形態

講義、事例研究、グループワーク、レポート作成による

5. 履修時間

4時間

6. 研修の概要と目標

これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。

そのために学生に対する「全体指導」「個別指導」の手法を棚卸しして、学生への効果的な動機付けの手法や、所属する学科の運営方法を学ぶ。

さらに、新学科創設のための基本的な手順、手法を身に付ける。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① 教員としての振り返り	(1)クラス運営（学生・保護者との対応）について (2)教職員間のコミュニケーション（学科内・他）について (3)授業について
② クラス・学科運営	■講義及び事例研究による (1)育てるべき人材像の理解 (2)地域・企業・保護者との連携 (3)学校行事の運営 (4)学科の特徴を活かしたイベントの企画・運営 (5)産学官連携・高専連携
③ 学科、コース創設力	■講義による (1)マーケティング能力 i)社会の動向とニーズの把握 ii)業界で必要とされる人材像の明確化 iii)地域性（県民性）の理解 (2)現代の若者気質の理解 (3)教育機関に関する法律の確認と理解

8. 本科目の修了基準

講義終了後の確認テストにて判定する。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

クラス運営、学科運営に精通し、新設学科の立ち上げを担当した事のある講師

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目の学習を通じ、専修学校における中堅教員としての学校（学科）運営能力、問題解決能力を高めることを目標とする。また、若手教員への指導力、リーダーシップをはかる上でも有益となることと思われる。

なお、本科目は、メンテナンス力が求められる「効果的なクラス・学科運営のあり方」と、企画力が求められる「学科創設力」という二つの別種のテーマにより構成されるが、それぞれ独立した科目とするほうが適切か否か、平成25年度以降に再検討する予定である。

3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

4. 参考図書（例）

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

【シラバス（7）】

1. 科目名

「リスクマネジメント（クレーム対応）」

2. キャリアパス

マネジメント志向

3. 必修・選択区分

選択必修

4. 研修形態

講義及び演習

5. 履修時間

4時間

6. 研修の概要と目標

中堅教員として、リスクマネジメントに関わることは、学校経営の根本的な問題のみならず、日々の運営の中で諸問題に適切に対応し、解決を図る上で強く要請されている。また、クレーム対応には、原理・原則があり、それを踏まえて行動すれば難しいものではない（その中でも最も重要なのは「顧客（学生・ステークホルダー）の心情を理解してふるまう」ことである）。

本科目の受講者は、クレームの基本概念を理解し、過去の代表的な事例からクレーム対応の手順や留意点を知る事で、専修学校におけるクレームの諸問題に対応力を高め、中堅教員としてふさわしい問題解決能力を身に付けられることを目標とする。

また、組織によるクレーム対応についても学ぶことにより、自組織のCS（顧客満足度）改善計画や企画策定など、リスクマネジメントについての理解を深めることも目標とする。

7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① 求められる「教職員(学校)像」とは	■グループワークによる (1)私が学生／ステークホルダーだったら教職員(学校)にまず何をしてほしいか (2)教職員(学校)が学生／ステークホルダーに対してしてほしいことはないことは何か
② リスクマネジメントの基本	(1)リスクの所在とその影響を知る (2)リスクマネジメントの基本
③ CS（学生・ステークホルダーの満足度）を考える	■講義による (1)CS（学生／ステークホルダーの満足度）とは何か (2)CS推進のポイント
④ サービスのスタートラインとは	■講義による (1)「対面対応」～第一印象の重要性 (2)良い「電話対応」を構成する要素

研修テーマ	研修項目
⑤ 過去の代表的な事例からみるクレームとは(学生、保護者、就職先企業、地域等)	(1)近年のクレームの一般的傾向、事例 (2)クレームの種類 (3)クレーム対応が上手にできない理由・上手くできた理由
⑥ クレーム対応の基本手順	■基本手順について (1)「組織を代表している」という意識を持ち行動する (2)誠実な態度でお詫びし、相手の心情を理解して話をよく聴く ・学生/ステークホルダーの話を正確にキャッチする～傾聴力 (3)何が問題になっているか「事実を確認」する ・言葉にならない情報を探る～質問力 (4)代替案・解決策を提示する ・相手の気持ちになって話す ・用語の共有化 ・相手を意識した言葉の組み立て
⑦ クレーム対応で留意すべき点	■講義による (1)声、態度に注意する (2)迅速に対応(反応)することが基本 (3)接遇など環境作りも不可欠 (4)クレーム電話対応のポイント (5)書面を要求された場合
⑧ 組織としていかにクレームに対応するか	■講義による (1)職場のCS改善事例 (2)企画事例

8. 本科目の修了基準

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明示する。

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目の学習を通じ、専修学校における中堅教員として諸問題対応能力、ならびに問題解決能力を高めることを目標とする。また、若手教員への指導力、リーダーシップ向上を図る上でも有益なものになると考えられる。

3. テキスト(例)

平成25年度以降に継続して検討し、今後、最終的に取りまとめる教案において明

示する。

4. 参考図書（例）

- ・古谷治子『ゼロから教えて クレーム対応』かんき出版 2012年
- ・小田順子『これで怖くない! 公務員のクレーム対応術』学陽書房 2012年
- ・塩澤百合子ほか『達人が教える相談面接 虐待・精神疾患・クレーム 困った場面の打開術』日総研出版 2012年
- ・安藤栄一『クレーム対応の技と心得 お客様との妥協点は必ずある』阪急コミュニケーションズ 2012年

4. 受講資格と修了要件のモデル例示

(1) 受講資格について（案）

次の①～④のいずれかを満たす者とする。

- ①本財団が実施する新任教員研修を修了した者
- ②新任教員研修修了と同等の能力を有する者として各所属校長が推薦する者
- ③新任教員研修修了と同等の能力を有する者として本財団研究研修事業中央委員長が認める者
- ④現在各学校において教務の中核をなす者、もしくは近い将来教務の柱になり得る者として各所属校長が推薦する者

<考え方>

※「中堅教員」とは？ 「教員経験年数〇年以上」という定めが必要か？

…「中堅」は、その役割を期待する側(各所属校の校長・上司等)が使う言葉であろう。教員としての経験値を有することによって、各科目の研修効果が高まると考えられるが、「専修学校の教員歴について一律に〇年以上」とは定めにくい。「中堅教員」かどうかは、学校側の経営的判断によるところが大きいと考えられる。

<参考：「専修学校における学校評価ガイドライン（案）」の記述>

※「中間管理者（教職員）研修の充実」

…専修学校の教務の中核的役割を担う学科長等の中間管理職に対し、生徒・学生指導、教務のあり方、資格取得の指導、クラス運営等について、学校評価の相互評価等も含めた他の学校の教員との交流等を通して、中間管理者としてのスキルアップを図れるような研修等を行う。期待される人材像として、卓越した実践・実務的な職業教育のスキルを修得した教員を育成することが期待される。

(2) 修了要件について (案)

「中堅教員グレード認定」「研修時間に応じたポイント制」方式の考え方を提案する (次頁の図参照)。

○中堅教員の能力水準を、レベル1～5程度に区分けし、その内レベル1～4を財団の中堅教員研修として提供。「中堅教員として必要な能力は、中堅教員研修内のみで完結するものではなく、主体的・継続的な自己研鑽・啓発が必要」との考え方に基づき、他団体の行う研修等 (専門分野に関するものを含む、具体的な団体名・研修名等を例示) も視野に入れて、未来志向型のキャリアパスのフレームを提案する。

◆「教員のキャリアデザインワークショップ」を受講し、主体的な勉強意識を持つ→レベル1

◆常に勉強していくスタンスを身に付け、さらに中堅教員研修6科目を受講する→レベル2～4

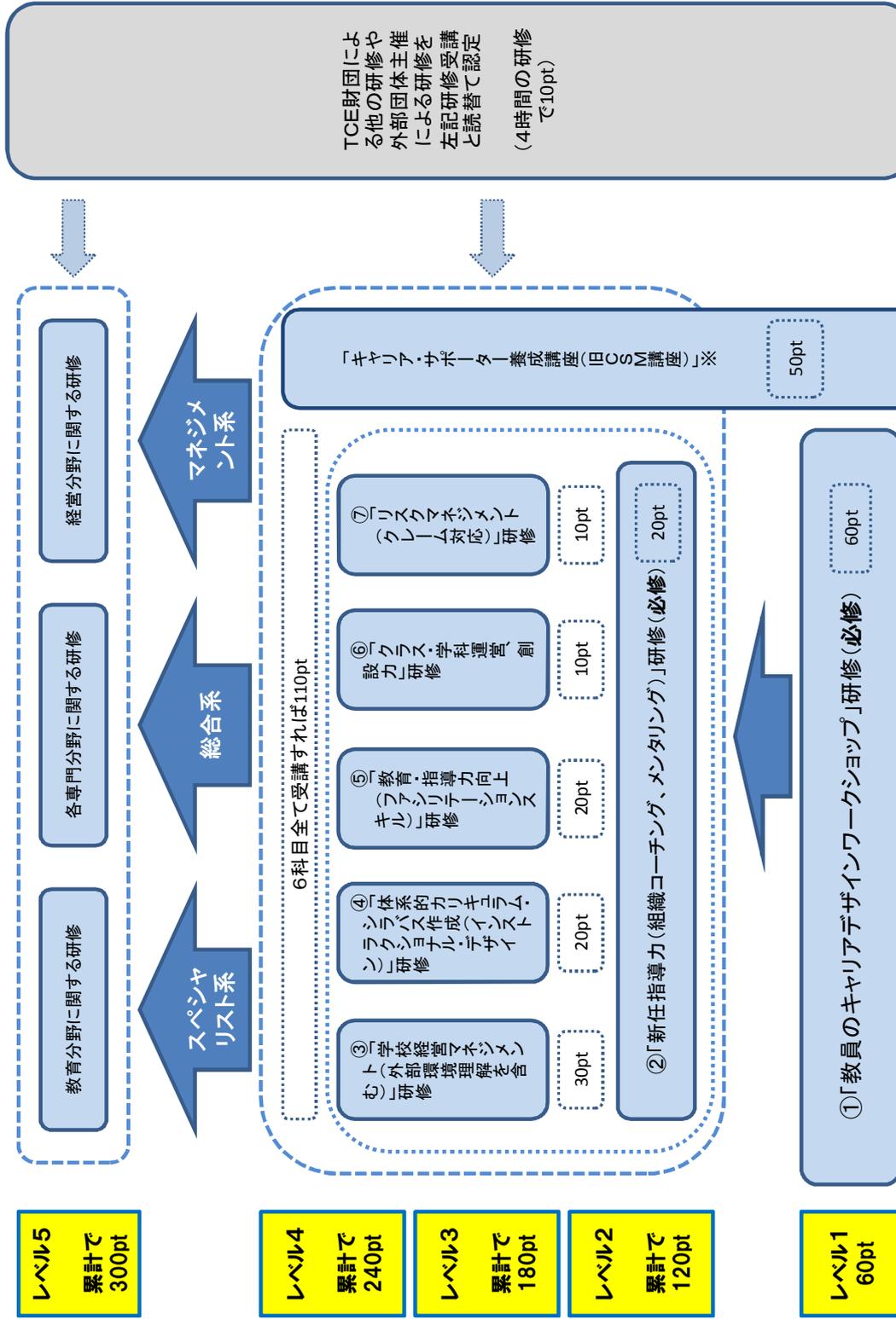
◆更に自己研鑽を広めたり深めたりして、専門分野等に関する他団体実施の研修を受講する→レベル5

○研修時間「4時間」＝「10ポイント」とする。「60ポイント(24時間分。日数ではまる3日間分)」を取得することによって、「レベル1」として認定。120ポイントでレベル2、180ポイントでレベル3、240ポイントでレベル4、300ポイントでレベル5として認定する。

○今後、時代の変化等に応じて、新たに中堅教員に求められる能力・役割等が生じた場合には、カリキュラムを見直して、新たな研修科目も追加する。

○厚労省指定のキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者等については、「教員のキャリアデザインワークショップ」(レベル1)の修了者と同等と認めること等について今後検討する。

中堅教員研修 修了要件【案】



※「キャリア・サポーター養成講座」の対象は、専修学校等教職員。受講者の教員経験年数は問わないため、新任教員の段階から受講を推奨。

(3) 外部団体主催研修等の例示

①中堅教員研修カリキュラムの各科目に関連の深い研修等の例

- i) 「体系的カリキュラム・シラバス作成 (インストラクショナル・デザイン)」
 - 一般社団法人日本能率協会
「インストラクショナルデザインによる研修設計と効果測定基礎セミナー」
(1日)
 - ウチダ人材開発センター
「インストラクショナルデザインによる教育目標・カリキュラム作成講座」
(1日)
- ii) 「教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)」
 - 一般社団法人日本能率協会
「会議、プロジェクト進行プロセスを効果的に管理するための ファシリテーション・スキル修得セミナー」(2日間)
 - 株式会社日本能率協会コンサルティング
「ファシリテーション研修」(2日間)
- iii) 「リスクマネジメント (クレーム対応)」
 - 学校リスクマネジメント推進機構
「学校で発生している危機を知る」講義・情報交換会

②各都道府県協会等が実施する研修会等

③全専各連の分野別専門部会 (下記10団体、平成25年3月現在) が実施する研修会等

- i) 全国工業専門学校協会
- ii) 公益社団法人全国経理教育協会
- iii) 全国語学ビジネス観光教育協会
- iv) 全国服飾学校協会
- v) 全国美術デザイン専門学校協会
- vi) 全国予備学校協議会
- vii) 全国専門学校日語教育協会
- viii) (社) 全国珠算学校連盟
- ix) 一般社団法人全国専門学校情報教育協会
- x) 全国専門学校リハビリテーション協会

④厚生労働省キャリア形成促進助成金 (訓練等支援給付金) 対象のキャリア・コンサルタント能力評価試験の実施機関 (下記10団体、平成24年10月現在) により行われるキャリア・コンサルタント養成講座等

- i) 特定非営利活動法人 ICDS キャリア・デザインサポーターズ

- ii) 特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習
- iii) 財団法人関西カウンセリングセンター
- iv) 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
- v) 公益財団法人日本生産性本部
- vi) 株式会社テクノファ
- vii) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
- viii) 特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
- ix) 社団法人日本産業カウンセラー協会
- x) テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社

第3章 平成24年度実証講習会

1. 開催概要

今年度研究・開発を行ったカリキュラムのうち、その根幹をなすと考えられる科目について、プログラムの有用性等の検証を行い、最終的なカリキュラム及びシラバスの取りまとめへ反映させることを目的として、実証講習会を開催し、受講者の意見を聴取した。

(1) 実施科目及び実施時間

「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」16時間

※24時間のプログラムを実証講習会用に16時間に一部再編して実施。

(2) 日時

平成24年12月3日(月)～4日(火) 9:00～18:00

(1日8時間×2日間=計16時間。昼休み各日1時間を除く。)

(3) 会場

都市センターホテル(東京都千代田区)

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員20名

- ・平均年齢：40.0歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：10.2年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7.0年
- ・都道府県別参加人数：

山形県1名、千葉県1名、東京都3名、長野県2名、岐阜県1名、
愛知県1名、京都府1名、岡山県2名、山口県1名、福岡県1名、
長崎県2名、熊本県1名、宮崎県1名、沖縄県2名

(5) 講師

TCE財団 中堅教員研修カリキュラム研究委員会

岡村慎一委員長、道幸俊也委員

(6) 視察委員

古賀稔邦副委員長、平野公美子委員、安田実委員、田口一子委員

(7) 主な研修テーマ及び内容

時間	項目・テーマ	目的・内容等	教材等	方式
(1日目)				
9:00	○受講者自己紹介	<input type="checkbox"/> アイスブレイキング		
9:30	○講師紹介 ○研修の目的	<input type="checkbox"/> この研修で何を学び、考えるのか? <input type="checkbox"/> 研修終了時のゴールについて		座学

時間	項目・テーマ	目的・内容等	教材等	方式
9:50	○研修グラドルール ○1日目の流れ	<input type="checkbox"/> 研修受講中のルール <input type="checkbox"/> どんな流れで進めていくのか		座学
10:00	○キャリアとは? ○キャリアを意識した時	<input type="checkbox"/> キャリアの定義について <input type="checkbox"/> これまでキャリアを意識した場面 <input type="checkbox"/> どんな気持ちになった?	ノート	座学 個人ワーク グループワーク 全体共有
11:00	○中堅教員としてのキャリア ○キャリアデザインの考え方	<input type="checkbox"/> キャリアデザイン／キャリア開発の意味と必要性を認識する <input type="checkbox"/> どのように考えていけば良いのか視覚化しながらイメージする		座学 個人ワーク グループワーク 全体共有
13:00	○自分にできることは? ○キャリアの棚卸し ○ライフラインチャート	<input type="checkbox"/> CANを考える <input type="checkbox"/> これまでの社会人生活を振り返る <input type="checkbox"/> 気持ちの振れと照らし合わせてみる	棚卸しシート、ライフラインチャート	座学 個人ワーク グループワーク 全体共有
14:45	○自分のやる気の根っこ ○バリューカード	<input type="checkbox"/> WILLを考える <input type="checkbox"/> 価値観探し <input type="checkbox"/> ライフラインチャートの山・谷を価値観で説明してみる	バリューカード、ノート	座学 個人ワーク グループワーク 全体共有
17:30	○1日目の振り返りとまとめ	<input type="checkbox"/> 1日目を終えて感じたこと・気付いたことを書き出し、振り返りをする	ノート	個人ワーク
(2日目) 9:00	○前日の振り返り	<input type="checkbox"/> グループ内で共有する	ノート	グループワーク
9:20	○2日目の流れについて	<input type="checkbox"/> 本日の流れについて説明		座学

時間	項目・テーマ	目的・内容等	教材等	方式
9:30	○当事者意識と被害者意識	<input type="checkbox"/> 講師デモンストレーション <input type="checkbox"/> 当事者意識で考えるとはどういうこと?	ノート	座学 実践 個人ワーク グループワーク
11:00	○環境分析	<input type="checkbox"/> 「これまで」と「これから」をカード分類法によって書き出し、グループ内で考える <input type="checkbox"/> クロスグループインタビューで説明する	マルチラベル 模造紙	個人ワーク グループワーク
	○社会情勢	<input type="checkbox"/> これから起こり得るに対するあらゆる視点	環境分析シート	座学 個人ワーク
13:00	○キャリアビジョンを考える ○教員研修カリキュラム構成図	<input type="checkbox"/> ここまでの研修でアウトプットした題材をもとにして、自分のビジョンを考える	まとめシート、キャリアビジョンシート、模造紙	個人ワーク
16:00	○発表	<input type="checkbox"/> グループ内で発表する <input type="checkbox"/> メンバー相互にフィードバックし合い、ブラッシュアップする		グループワーク 全体共有
17:00	○想いの言葉	<input type="checkbox"/> 共に学び合ったメンバーにメールを送る	マルチラベル	個人ワーク グループワーク
17:30	○研修総括 ○アンケート記入	<input type="checkbox"/> 研修のまとめ <input type="checkbox"/> 中堅教員としてどうやっていくのか? どうありたいのか?		座学 全体共有

2. 受講者アンケート結果

(1) プログラム全体の評価

①研修内容全体

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
12名	7名	1名	名

②講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	3名	名	名

③事前課題・事後課題

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
5名	11名	4名	名

④日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
1名	14名	3名	2名

⑤時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
1名	13名	6名	名

⑥開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
4名	9名	7名	名

[※その他、日数・時間数・開催時期等に対する意見]

- 専門学校の休み期間(夏休み、春休み等)に開催して頂けるとより良いと思います。
- 元々が3日間のプログラムということで、2日間という期間で省略されたプログラムがあると思います。今後どこかで代替プログラムがあればよいと思います。
- 自分自身が考えをまとめるのに時間がかかるため、事前に内容を少し詳しく聞きたかった。もう少し時間をかけて、1日の配分を少なくしてもらいたい。
- 日数・時間数は遠距離を考えてほしい。まとめとして半日間も考えてほしい。開催時期は、学生が休みのときが良いです。
- 8時間がっちは、やはりきつい。月曜はじまりでない方が良い。
- 2日間に時間を詰め込みすぎていると思います。帰りの時間が遅くなりすぎているので、3日間で早めに終わってほしい。
- 3日間よりも2日間の方が良いと感じました。(CSMは3日間だったので)
- けっこう頭を悩ませるワークが多く、また最後のメッセージを記入する時間が短く感じたので、もう少し時間を取っていただけると良い。寒い時期なので、8～10月が良い。
- 内容的に3日間くらいは必要かと思います。
- 長期休暇中の開催が好ましいと考えます。
- 3日間、または2日半といった日程であれば、尚深い研修になると思います。

- ある程度の時間数・日数で行われることが理想ではありますが、参加される先生方の業務状況もありますので、3日前後が適切かと思えます。開催月は、春期・夏期休暇期間等であれば授業に影響なく、私は参加しやすく思えます。
- 1日の時間数が多すぎると感じます。同内容を3日間で行うと余裕があると思えます。
- もう少し、じっくりと研修に取り組めると良かったです。3～4日。
- 複数日の実施の場合は、最終日は早めの終了が助かります。(移動のため)

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

- ①「キャリア」という言葉は、理解できましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
12名	8名	名	名

- ②「キャリア開発」という言葉は、理解できましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
9名	11名	名	名

- ③「キャリアの棚卸し」でこれまでの仕事人生の振り返りができましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
14名	5名	名	1名

- ④「ライフラインチャート」でその時々のお持ちの振れを内省することができましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
11名	8名	名	1名

- ⑤「バリューカード」で自分の価値観を探ることができましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
10名	9名	1名	名

《2日目》

- ⑥組織内での「当事者意識」を理解・認識できましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
11名	7名	2名	名

- ⑦「環境分析・社会情勢」について理解できましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
8名	10名	2名	名

- ⑧あなたの「キャリアビジョン」を具体的に描くことができましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
6名	12名	2名	名

⑨あなたは具体的で実現可能な「キャリアプラン」を作ることができましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	12名	2名	1名

⑩明日からあなたは主体的に行動を変えることができそうですか？

十分にできそう	ある程度できそう	あまりできそうにない	全くできそうにない
5名	13名	2名	名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望 ②上司からの推薦または命令 ③その他

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
4名	15名	名

(無回答：2名。①と②両方を回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- フィードバックの重要性。“これまで”があり“これから”を具体的に計画していくこと。中堅社員を意識しました。自校に戻り、水平展開します。
- 自分自身のライフチャートを分析することによって、自分自身の正の時と負の時の傾向がよく分かったこと。
- 普段学生に伝えていることが、自分の中で言葉ではなく実際に経験できたことが非常に大きいです。今回学んだツールをできるだけ早い時期に実践してみたいと思います。
- 自己理解やFBの重要性。人との繋がり。人には様々な考え方があると改めて感じることができた。
- 自分を振り返ることがなかったので、自己理解することによって今後仕事に生かせそう。このような機会を得られたことに感謝。2日間どうもありがとうございました。
- 自分が何者なのかを他人の視点で聞いたこと。
- 仕事人生の振り返りでのライフラインチャート作成によって、その時の自分の気持ちや、なぜそうなったのか要因の一つを見つけることができた。
- 自分自身を客観的に見ることができた。
- 全く違う環境で働かされている専門学校の教員が共通の問題意識を持っていることや、職場環境が全く違うことがわかったこと。
- とてもいいグループのメンバーに恵まれたこと。他の方の意見を聞いてとても勉強になったし、自分のキャリア・価値観の振り返りにより、自分の考え・行動パターンが明確になった。
- 価値観の違い(同じような職歴でも、目指すキャリアが違えば考えも違う。)
- 自分の強み(学生指導にも活用できそう)を知ることができた。
- 「クロスインタビュー」等の指導、使い方。

- 他校の中堅教員の取り組み方、姿勢、生の声が聞けたことが収穫です。
- FBの内容：メンバーの観察力に感動しました。
- 研修参加前より考えていたキャリア開発について、より一層確信を持つことができた事に加えて、グループ内等々で他校の教職員の方と話が出来た事。
- 同じ組織・学内環境が長く続くと（特に中堅クラス以上）、所属組織以外の動向理解が低下してしまうので、時代性、全国区動向が理解体感でき、情報共有ができた事が大きな収穫となりました。私はCSM講座認定をいただきましたので、自己理解分析や振り返りの部分などの再理解が出来ましたが、少し重複する場面もありました。CSM講座を受講しておられない教員は、プラスで自己理解も兼ねて学べる講習会と思いました。
- [意識][意欲]⇒今までは上司から仕事を頂いた時に、ただ完遂する事だけを考えていましたが、今後は、業務内容をしっかり考え、自分のものにしていきたい。
- [意識]⇒私以外、役職のある方で、現場の生の声を聴けて勉強になった。ただの研修で終わらせず、実行していきたい。
- 職員に対して当事者意識を持たせるようにしたい。被害者意識の職員が多いため。
- 自分の課題を再確認出来た事。チームメンバーから自分の評価をしてもらえた事。
- 振り返り、それを元に先を考える事で自分のやるべき事が少し見えたような気がします。他校の内容も聞けて、参考になりました。
- 2日目のキャリアビジョンが収穫となりましたが、もっと時間をかけて、グループ内だけでなく、参加者全員とシェア出来れば尚良かった。
- 当事者意識を持たないと、今後の業務には太刀打ちできないと痛感。
- 専門学校の職員同士のつながり、接点は本当に大切だと思います。
- 職場を離れないとできない、話せない内容というものがあると思います。その点、勉強会の機会自体有難いです。
- 自分のキャリアについてじっくり考える機会がありませんでしたので、自分の今後について考えるきっかけとなりました。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- セッションによっては議論の時間がもう少し欲しいものもありました。
- グループワークで課題などに取り組む時間をもう少し長くしてほしい。
- ライフラインチャートを、様々な分野で活用してみたいと思います。仕事に特化したらどうなるか？それ以外ならどうか？など。
- 事前課題の少なさ。
- 中堅職員という一区切りでも経験(年齢)の差にもかなりバラつきがあったため、もう少し同じ境遇の方とも話してみたい。
- 時間に追われている感じがしたところは気になりました。集約してされている所はわかりますが、その点を考えてほしいと思いました。
- 当事者意識と被害者意識が分かりづらかった。

- ワークのやり方の説明が少しわかりづらい点がありました。
- 私は参加するにはキャリアが浅いことと、女性の参加者が少ないことに抵抗を感じました。
- 昼ご飯があれば良かったかなと思います。(コミュニケーションの場になると思うから。)
- 当事者意識のセッションは、とっかかりが難しかったです。もうひと工夫が必要かなと思ったのですが…①続けてロープレではなく進める②2つの意識を明示するのは後にする、等。
- ワークに於いて具体的な実施方法がつかみ難い事がありました。
- 当事者意識のワークにおいては“先ず愚痴等を言いあって下さい”と指示を出し、次々“どの様に解決したかを話してください”と指示する。その後“被害者意識”と“当事者意識”について説明をすると良いのでは？
- 最終日の「私のキャリアビジョン」の理解・完成が一つのステップアップと思いました。タイトなスケジュールでもあったと思われるので、「1年後、5年後、10年後のビジョン」など最終目標～近々の目標と具体的活動内容の完成度を上げられるようになればと思いました。
- 環境分析の時間が短かったこと。しかし、2日間全体を考えると適当かなと思います。
- この内容で2日間では短いと感じました。
- 信頼関係が出来ていないメンバーに個人情報を開示する事。
- 講習内容とは無関係ですが、各先生に各学校の学校案内を持参していただき、休み時間等で自由に見られるようにすると良いと思います。ぜひ次回ご検討ください。
- 1日目の内容はCSMやキャリアコン養成講座の一部とダブる気がします。グループワークにこだわらず、他にもやり方があるような気がします。
- 甘えた意見ですが、「強み」「弱み」を見つけ出すことはなかなか難しいです。
- FBのためには、もう少しグループ内でのコミュニケーションが高い状態が必要だと思います。
- 職務がバラバラなため、グループ内の意見を抽出することは難しいです。
- インプット講義もご用意いただけたらより充実したものになるとかと思いました。(専門的な内容について学ぶ、知る、良い機会だと思いますので。)

(6) 本財団の「キャリア・サポーター養成講座(旧:CSM講座)」受講歴

受講歴有り	受講歴無し
6名	12名

(無回答:2名。)

※受講歴「有り」の方の感想

(今回の研修と、「キャリア・サポーター養成講座」との違いについて)

- 今回の方がより自分を掘り下げる時間が多く、改めて自分を客観視することがで

きました。自分の今抱えている課題にも目を向けることができました。

- 2日目の議題・内容 CSM→自己理解 今回→役職への理解
- 当事者意識を持って仕事にのぞむことの大切さを体感したこと。アクションプランで具体的な行動、対策を明示したこと。※数年前のことなので、キャリアサポーター講座の具体的な内容を忘れていました。
- 立ち位置の違い。
- 大きな違いは、学生カウンセリング用か、中堅レベルの職務遂行の手法もしくは、自己立場の再確認かと思いました。CSM 講座＝学生指導用 中堅教員研修＝部下統率、組織統率レベルの向上に直結できればと思いました。
- 1日目はほとんどダブります。

(7) 今後受講を希望する研修テーマ

	テーマ名	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位
a	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」	6名	2名	4名	2名	1名	4名	
b	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」	3名	5名	4名	4名	1名	1名	1名
c	「体系的カリキュラム・シラバス作成(インストラクショナル・デザイン)」	4名	4名	2名	3名	3名	2名	
d	「教育・指導力向上(ファシリテーションスキル)」	2名	4名	7名	4名	3名		
e	「クラス・学科運営、創設力」	3名	5名	1名	3名	2名	4名	
f	「リスクマネジメント(クレーム対応)」			2名	3名	8名	6名	
g	その他	2名						2名

g : 今更ですが、新任教員研修にも参加してみたいと思います。(7位)
 就職開拓力 (7位)、就職指導 (1位)、就職支援関係 (1位)

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：岡村委員長所感

- 能力開発を目的とした研修とは異なり、キャリア開発を目的とする研修においては、教員自らの気付きによる啓発的な行動を促すことが、各学校が創造性豊かな組織体になるために必要。
- 合計 24 時間の研修時間については、3 日間で均等に 8 時間ずつとするよりも、遠方からの参加者等に配慮し、初日の開始時刻を遅めて、3 日目の終了時刻を早めてはどうか。また、夜の静寂な時間帯に内観する手法も研修運営上有効かと思う。
- 確かにキャリア・サポーター養成講座と重なる部分はあるが、この研修では、キャリアについて理解を深めること、自己理解の本来の意義を学ぶこと、グループワークにより他者評価をもらうことが重要。
- テクニカルスキルの向上のみならず、ヒューマンスキルの充実が求められることについての解説が必要。コンピテンシー（教員の行動特性）について説明を加えてはどうか。平成 25 年度の課題として、「研修によって養うべきコンピテンシー」について調査研究を行ってはどうか。
- 教員としてのキャリア変遷に関する事例研究を加えてみるのはどうか。将来設計の気付きになるのではないか。
- 学校教員を対象とした研修の場合、企業人を対象とする場合に比べて、受講者自身の学習に意識が到達するまでの時間が多くかかる傾向がある。講師は、その特徴に配慮することが必要。
- ワークキャリア（職業人としてのキャリア）と並んでライフキャリアの視点をこの研修でどの程度盛り込むのが適当だろうか。
- 当事者意識の單元では、自ら気付かせることが目標であり、そのためには、モデル提示だけでは不足していたようだ。

(2) 担当講師：道幸委員所感

- 時間がタイトなこともあり、講師側から受講者へ理解を深めるための全体的な働きかけが出来なかった。
- 女性が少なかったこともあり、同じような境遇で共感し合える関わりが、研修の場になかった。
- コレは想定済みでしたが、キャリアカウンセラーの有資格者や CSM 受講者の人たちには、「これからの自分」に焦点化するような伝え方を最初にしておいた方が、研修に対する評価的な態度を軽減できるのではないかと感じた。
- やはり時間が短すぎると感じた。時間をせめてあと半日くらい増やせれば内省できる時間や関わりをもてるのではないかと考える。

(3) 視察委員：古賀副委員長・平野委員・安田委員・田口委員所感

<古賀副委員長>

- 実施時間が短かった。特にキャリアビジョンの作成に時間が不足していたようだ。
- 提示された課題について、キャリア・サポーターは何をしたら良いか分かるだろうが、それ以外の受講者（キャリアに関する研修に初めて参加する人、グループワーク型の研修を初めて体験する人等）は、自分が求められている作業が分からない人もいたようだ。課題の手順や方法について、講師がより具体的に説明することが必要と感じた。
- 初対面の人とグループを作ること、個人情報話すこと（今までの自分を明かすこと）に対抗を感じる人もいたようだ。受講者どうしが打ち解けるまでに時間を要すると思った。
- 参加者の教員経験年数も幅広かった。
- 今後受講していく中堅教員研修の道筋が分かるような説明が研修のなかで必要ではないか。
- 中堅教員が当事者意識を持って働けるようにすることが、この研修の目標の一つであろう。

<平野委員>

- 時間、期間等について検討が必要。
- 実証研修の中では、グループによってグループワークの掘り下げや方向性、総括に差異が生じた感が否めない。グループワークの意義がより効果的に活かされるように、可能であればグループのなかで核となる受講者を見極めたグループ分けが出来る方が良いのではないか。
- 受講者相互の信頼関係を築くためには、研修日数として2.5日もしくは3日間程度を要すると思う。
- 受講後の方向性について、講師側から例示・提示することも一案かもしれないが、中堅教員レベルにおいては、答えがないことも重要。この研修をきっかけにして、自ら落とし込んで各人なりに模索し、教育現場での現状にあわせて答えを導き出すプロセスが、中堅を対象とした今回の教育では必要。
- 単元、テーマによっては時間を要するものもあり、時間配分に強弱を付けて組み立て直すと良い。
- この研修を通じて、教員としての誇りを持って働く意識を向上させたい。

<安田委員>

- 研修参加の満足度は、研修での受講者相互の出会いに左右されるところも大きい。研修終了後も、受講者相互の交流・情報交換等を継続することが大切。受講者アンケートに記載された意見（昼食時間、学校パンフレット持参等）について、運営面での工夫も必要。

○各学校からの業務指示による参加者が多かった現状を踏まえると、事前課題の量を増やしても良いのではないか。

＜田口委員＞

○参加者の教員経験歴も多様であった。同じような境遇の教員どうしでもっと語りたかったのではないだろうか。研修以外の話もできるように促せると良いのではないか。

○各課題の到達目標について分かり難いところがあったため、限られた時間内に何をすれば良いか悩んだ受講者がいたのではないだろうか。

○キャリア・サポーター養成講座と共通する内容や手法があると感じた受講者はいるだろう。それぞれの研修に求められているものの違いを分かり易く示す必要がある。

<巻末資料：用語解説>

※注 1:CDP (p. 3)

Career Development Program。従業員の長期的な視点でキャリア形成を支援する仕組み。中長期的なキャリアビジョンの策定や中長期的な研修計画のみならず、配置・ローテーション、職務経験等を包括的に勘案した実行施策。

※注 2:CPD (p. 3)

Continuing Professional Development。継続能力開発。技術者の継続的な専門教育のことを指す。産学連携のスキームにおいて、常時高い質をもった技術者を輩出できる教育システムが必要とされており、民間ベースでそのシステムを確立するための調査研究が進められている。

※注 3:コーチング (p. 14)

コーチ（支援者）が、クライアント（被支援者）とコミュニケーションを交わすことによって、クライアントが実現したいゴールを明確にし、その目標達成に向けて必要な“知識”と“スキル”を持ち、効率的に（最短の時間で）高い成果が上がるよう継続的にサポートしていく双方向のコミュニケーションプロセスを意味する。

※注 4:メンタリング (p. 14)

組織やコミュニティにおいて個別に行われる“トータルな支援の仕組み”を指す。真の支援マインド（被支援者の自律を意識した）を持ち、特定の領域において知識、スキル、経験、人脈などの豊富な人（メンター）が、未だそうでない人（メンティ）に対して成果と効果の両面において、共に学びながら（共創・共進化しながら）継続して行う支援行動全体を意味する。

※注 5:外部環境 (p. 17)

企業・組織等が経営戦略を決める上で、事業の見直し・再構築や新しい事業機会の発見等を目的として行う経営環境分析の対象のうち、競業他社のみならず、経営に影響を及ぼす自然環境、社会環境、経済環境などいろいろな企業・組織外部の環境のこと。一方、内部環境とは、企業・組織内部の環境で主に人、物、金、技術、情報、文化などの経営資源のこと。

※注 6:SWOT 分析 (p. 17)

経営戦略を検討する際の手法の一つで、自社の内部状況と自社を取り巻く外部環境を正しく分析することが大切であることを踏まえ、企業の Strength(強み)、Weakness(弱み)、Opportunity(機会)、Threat(脅威)の総合的な評価を行うこと。

※注 7:自己診断チェックリスト (p. 17)

大学、短期大学法人と、それらの法人が設置する大学、短期大学部門の自己診断を行うためのチェックリスト。数値データによる定量的なチェックを行う「財務比率等に関するチェックリス

ト」と法人の組織体制を総合的に評価する「管理運営等に関するチェックリスト」の2種類により構成されている。日本私立学校振興・共済事業団「私学経営情報センター 経営支援室」のホームページ (http://www.shigaku.go.jp/s_center_checklist23.htm) を参照のこと。

※注 8: IR (p. 18)

Institutional Research。大学及び高等教育機関内において企画立案、政策形成、意思決定を支援する情報を提供するために行われる研究。学内に散在しているさまざまな情報を収集して数値化・可視化し、評価指標として管理し、教育・研究、経営、学生支援などの活動に分析結果を役立てる活動である。(日本私立学校振興・共済事業団編『速解・大学教職員の基礎知識—平成24年改訂版—』NPO 法人 学校経理研究会発行より)

※注 9: インストラクショナル・デザイン(ID) (p. 19)

最も効果的かつ効率的な教育を設計・開発するための方法論のこと。教育の場などにおいて、学習者の自由度を保ったままで高い学習効果が生じることを意図して、具体的な計画を立てること。IDの意味は、細かく区切られた学習・教育の単位である「インストラクション」を形づくる(デザインする)ということであり、eラーニング教材・学習材の製作にも用いられることもある概念である。元来は米軍の新兵教育手法の研究結果として発表されたものであったが、その後、経営学や教育工学、システム工学など学際的分野で研究が進み、米国では1980年代から企業内教育に広く導入されている。

<巻末資料：研究過程の概要（第1～8回委員会議事概要）>

【第1回委員会】

1. 日 時 平成24年5月31日（木） 13:30～16:30
2. 場 所 東京・アルカディア市ヶ谷 5階 赤城・西
3. 議 題

- (1) 委員紹介
- (2) 委員長・副委員長選任
- (3) 平成24年度事業の方針・スケジュール等の検討
- (4) 事業の進め方について
 - ・目標
 - ・作業スケジュール
 - ・役割分担
- (5) その他

4. 出席者（敬称略、都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、吉沢尚志委員、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

事務局による挨拶に続き、今回の委員会にて検討・審議された内容及び決定事項は以下のとおり。

(1) 委員紹介

委員による自己紹介が行われた。

(2) 委員長・副委員長選任

委員の互選により、委員長に岡村慎一委員が、副委員長に古賀稔邦委員が選出された。以後の進行は議長。

(3) 平成24年度事業の方針・スケジュール等の検討、(4) 事業の進め方について

事務局による配布資料説明の後、「中堅教員に必要となる能力」「経験年数・経験」について委員による自由討議がなされた。主な意見は次の通り。

○中堅教員に必要となる能力

- ・「授業の進め方」は重要な要素である。
- ・「まんねり」な授業にしない工夫が大切。
- ・今回の目的からして、分野毎に必要な専門的能力を除いた共通的な能力を抽出する必要がある。
- ・新任教員は「分かる」が良いが、中堅教員は「できる」ことが肝要。
- ・「○○ができる教員」を中堅教員と定義すれば、中堅教員に必要なカリキュラムが導き出されるだろう。
- ・研修は、「○○ができるようになる研修」にすると良いだろう。

○中堅教員の経験年数・経験

- ・ 5年以上、管理職未満。
- ・ 5年から10年程度。
- ・ 学科の修業年限を2サイクル経験した程度から。
- ・ 客観的に自分を見ることのできる能力を持つレベル。
- ・ 年齢や経験年数では判断し難い。
- ・ 授業のプランニングができる能力を有するレベル。
- ・ 自分のキャリアの棚卸が必要な時期で、自分と組織のビジョン・ミッションが見えるレベル。
- ・ 自分の意志を持ち、学校の意味を理解できるレベル。
- ・ 組織人としての「Must」と自分の考えに折り合いをつけることのできるレベル。

主な意見が出された後、カード分類法にて意見の再考と集約を行った。出された意見及び分類結果は以下の通り。

分類	分類内 番号	意見
1	1	専門スキルの確立がみられる
	2	専門知識が高い
	3	学外に学校に係る情報源を複数持っている
	4	社会の変革に伴い、自己研鑽、スキルアップできる
	5	専門力、就職力、社会人育成力が十分備わっている教員
2	1	コーチング力
	2	退学希望者と十分に話ができ、翻意できる
	3	学生指導能力
	4	学生指導の事例
	5	学生とのかかわり方
	6	学生に対し、適切な生活指導ができる。退学防止に貢献できる能力
3	1	自分の教員としてのビジョンを描くことができる
	2	キャリア開発研修
4	1	手段と目的を混同しない能力
5	1	カリキュラムデザインの一部ができる
	2	学科像をプランニング、カリキュラム設定ができる
	3	カリキュラム・シラバスを設計・組立ができる
	4	学科コンセプト設計の為のSWOT分析
	5	シラバスの項目についてチェックできる
	6	カリキュラム、シラバス事例
	7	カリキュラム（シラバス）作成能力

6	1	自分の強みや弱みを客観的に
	2	自分のCAN（能力）を把握できている
7	1	退学理由について分析できる
	2	データ収集、分析が適切にでき、間違っただ思い込みをしない能力
	3	教育効果の評価、分析ができる
8	1	管理職をフォローする能力
	2	雰囲気の良い職員室をつくる能力
	3	チームワーク力
	4	新任教員の指導ができる（相談も含めて）
	5	新任教員に授業技法のレクチャー、トレーニングができる
	6	学校方針を十分に理解し、新任教員のリーダー的存在になることができる
	7	管理職の意図を理解し、自分の言葉におきかえて、後輩に伝え、納得させられる能力
	8	チームビルディング研修
9	1	学生間トラブルに解決力を持つことができる
	2	クレーム処理等リスクマネジメント
	3	クレーム処理能力
10	1	学校の方針を踏まえたクラス運営ができる
	2	学級経営マネジメント研修
	3	円滑にクラス運営できる
	4	学級運営（構成的グループエンカウンター）
	5	マネジメント能力
	6	学級経営アセスメント研修
11	1	教育現場の各種課題対応能力
	2	学校経営感覚
	3	問題解決能力があり、報連相もしっかりできる
	4	危機管理能力
	5	学校経営について
	6	学校運営全般に対して提案できる能力
	7	学校のミッションを理解し、率先して教育を遂行する人材
	8	同僚、学内プロジェクト等でリーダー役、まとめ役として全体、部分を引っ張れる力
	9	教育現場の自己点検・評価
	10	校内環境の充実策を費用対効果で考えることができる
	11	高等教育の現状に関する知識

	12	専門学校の現状と課題
	13	専門分野のリーダーとして後輩指導ができる能力
	14	大学・短大の情報
12	1	リーダーシップ力
	2	新任の指導・育成
	3	新任教育等の指導・育成力がある
	4	後輩の指導能力
13	1	授業法（共同学習）のファシリテーション技法
	2	積極的に自己啓発の場に参加し、授業や、クラス運営に反映することができる
	3	すぐれた授業研究のもと、良い検定結果を安定的に出せる能力
	4	高い授業力
	5	新任より高い教授能力がある
	6	学科統括（運営）能力
14	1	学校行事の目的を正しく理解、企画、運営できる能力
	2	キャリアカウンセリング技法
	3	学生カウンセリング能力、生活、学習、キャリア
	4	企業が専門学校に求めるもの
	5	学生への指導、支援において状況対応的に実施することができる
	6	就職に向けた知識、指導力がある
	7	学生に対するキャリアアドバイスが出来、かつ現実的なプロセスが示せる
	8	キャリア教育能力
15	1	保護者に学生の学校での様子を説明し、協力を得ること
	2	就職先に営業ができ、信頼を勝ち取ることができる
	3	企業、保護者等、対外に向けたコミュニケーションを的確に遂行できる
	4	父兄への対応ができる
	5	保護者、企業、高校と信頼関係を築ける能力
	6	保護者対応能力
	7	外部との交渉能力
16	1	他校の専門分野の教員にリクルート声掛けできる
17	1	カリキュラム、シラバスにおいてオリジナリティを発揮することができる
	2	発想力豊かに新しい価値を創造する力
18	1	学校の顔として、外部でも講師ができる能力
	2	現状の学生募集手法
	3	広報活動ができる能力
	4	高校へ好印象を持たれるよう営業ができる

その後、上記分類を更に集約した上で中堅教員に必要な能力を次のように区分した。

それぞれの区分については、各 2 名ずつの担当委員を決め、次回委員会までに担当委員がそれぞれの区分を深く考察したうえで、その結果を持ち寄ることとなった。

No.	必要とされる能力	担当者 1	担当者 2
1	学校経営、外部環境理解、リスクマネジメント	安田	岡村
2	クラス、学科運営、創設力	吉沢	岩村
3	自己研鑽（自身のキャリア）	道幸	岡村
4	カリキュラム、シラバス	古賀	岩村
5	新任指導	吉沢	田口
6	教育・指導力	古賀	平野
7	クレーム対応力	安田	田口
8	職業・キャリア教育力	道幸	平野

(4) その他

総時間数、実施方法、認定について、委員からは、以下の意見が出された。

- ・1泊2日を3年間に渡って行う程度だろうか。
- ・学校数の少ない都道府県では実施が難しいと思われる。受講者を増やすためには、ブロック単位での実施、財団本部による実施、実施都道府県以外からの参加を認めることを前提にする等の工夫が必要。
- ・中堅教員レベル以降のキャリアを考えると、管理・運営系に進む教員と教育力を更に深める教員に別れる。そのため、必修科目と選択科目のような形式を取ることが必要と思われる。

【第2回委員会】

1. 日 時 平成24年7月19日（木） 13:30～16:30
2. 場 所 東京・アルカディア市ヶ谷 3階 高尾
3. 議 題
 - (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討
 - (2) スケジュール等の検討
 - (3) 役割分担の検討
 - (4) その他
 - (5) 次回以降の委員会日程確認
4. 出席者（敬称略、都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、吉沢尚志委員、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員
5. 審議概要

今回の委員会にて検討・審議された内容及び決定事項は以下のとおり。

 - (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討

事務局が「総時間数について、当委員会が第1回委員会にて想定した48時間程度以上に対して、7月18日に開催された当財団の研究研修事業を統括する研究研修中央委員会では、“多くの方に受講していただきたい、学校が研修に参加させ易い時間数にしたいという観点から、1日8時間、合計で24時間・3日間程度が妥当だと思われる”という意見があった旨を報告。

委員長が「現実的に実効性があり、多くの方に受講してもらいたいということを考慮した中央委員会の意見を尊重した上で、この委員会としてのカリキュラムを検討しましょう。必須、オプションに区分するというのも一つの選択肢だろう」と述べた後、各々の委員が提案した「必要とされる能力（暫定のカリキュラム名称）のシラバス案」「中堅教員研修・・・どこにフォーカスすべきか？」等（後掲）について審議が行われた。

NO.	必要とされる能力 (提案委員)	提案委員からの解説 他の委員からの主な意見
1	学校経営、外部環境理解、リスクマネジメント（安田・岡村）	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2日（12～16時間）の講義を想定した。 ・学校経営を概観するイメージ。 ・専門学校の特質を考慮して、必須と思われる内容を網羅した。 ・時間を短縮する場合には、「中堅教員のリーダーシップの発揮とは」と「専門学校の将来を考える」は自己研鑽に移動可能。 ・コンパクトながら、スキルの要素も含めてみた。
2	クラス、学科運営、創設力（吉沢・岩村）	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2日の講義を想定した。 ・クラス運営、学科運営、創設力（学科・コース）に分類し、必要なスキルを列挙した。 ・創設力には、地域差（大都市と地方都市）も入れてみた。 <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クラス運営は担任、学科運営は学科長を想定しものか？ ・カウンセリングは、他に含まれるかもしれない。
3	自己研鑽（自身のキャリア）（道幸・岡村）	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・元々5日間として想定したプログラムを3日間に圧縮してみた。宿題にする部分もある。 ・アセスメントのための教材は、今後、要検討。 ・5名1グループ×6グループによる授業を想定している。 ・この後半に「専門学校教員として必要となるスキル」のマップを付け、3日の講座にしたいと思う。

		<ul style="list-style-type: none"> ・幅広い教員とのシェアリングを行うことにより、教員の多様性を理解してもらいたい。 ・環境分析は、学内・学内個々について分析することを想定している。 ・企業や他の学校種とは異なる専門学校のポジションを考慮したカリキュラムにしたい。 ・「能力開発」という言葉には「主体性のない上からの指示による研修」のイメージを感じるため、「教員キャリア開発ワークショップ」という研修プログラム名にしてみた。「これからの教員人生を生き活きとしたものに」という趣旨が伝わるようなプログラム名にしたい。 <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中堅教員には、気づきとモチベーションが重要なので、時間を掛けるべきカリキュラムだろう。 ・根本となる精神こそ非常に大切であり、スキルはその後に身につく（つける）ものだと考える。受講者が「受講させられている」と感じてしまえば、研修の効果は低くなるだろう。 ・軸がしっかりしてこそ、次に進むことができる。このことは経営層にも理解を得られるのではないのか。 ・経営層は、熱意が大切ということを理解していても、研修には即効性を求めるのではないか。 ・外部環境の厳しさを教えて欲しい（→自己研鑽に入れる予定） ・「自己研鑽」というカリキュラム名称を再検討するのはいかがでしょうか。 ・自分の強み、弱みを理解できるようになるプログラムだと思う。 ・講師養成は難しいだろう。
4	カリキュラム、シラバス (古賀・岩村)	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2日の講義を想定した。 ・新任教員研修カリキュラムにも関係するものがあるので、同じ内容にはならないようにした。 ・カリキュラムやシラバスは、自己流（先輩達からの指導等を含む）で作っている人が殆どだと思われる。 ・学術的手法を知らなくてもカリキュラムやシラバスを作ることはできるが、学術的手法のひとつを知ることが、自ら設計・開発する上での指針として有効になると考え、教育工学において既に確立されている「インストラクショナルデザイン（ID）」の標準的な学習方法を取り上げてみた。 ・このことから、オリジナルのカリキュラムとはいえない。 ・講師は専門の業者または本手法の権威者を想定。 ・（古賀委員の在籍校ではこの研修を行ったが）受講した教員からは「（カリキュラム・シラバスの作成方法が）自動化される」という話をよく聞

		<p>く。</p> <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任教員研修のカリキュラムには、専門学校先生以外が講師になることを前提としたカリキュラムはあるのか→「学生・教員のための実践心理」は大学の心理学系の先生にお願いしているのが殆どのはず。 ・共通言語、共通の考え方があるのは良いことだろう。
5	新任指導（吉沢・田口）	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門学校の特性に応じて、「新任教員に求められる能力を中堅教員自身が実践できる」「新任教員に対して適切な指導助言ができる」ようになるカリキュラムにした。 ・幅広い知識とスキルを含んでいる。 <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「自己研鑽」とともに、メインにすべき重要なカリキュラムだと思われる。 ・コーチングを含みますね。 ・メンター（身近な相談者）の意識も必要か。 ・自分の立ち位置を確認・理解する事が重要。 ・専門学校の「新任」は年齢だけでは決められない。そのため、「年上の新任」を指導する場合もある。その場合でも、対人関係を上手に行える能力が必要。 ・教員は個人としての仕事が多いためか、ベテラン教員でも、他の教員をまとめる力がない場合があるようだ。 ・専門学校教員には縦の序列のようなものがなく、例えば「主任」といっても交替制で担当させることがあるようだ。フラットな環境には強味と弱味があることを理解すべきだろう。 ・新任教員が新任教員研修で何を学んだのかを理解している必要がある。 ・うちの場合、学科長は、授業以外の諸々の庶務を担当しているという感があり、やりたがらない教員がいる。このようなことから、年齢の高い教員の多くには、授業に専念させている。 ・非常勤講師との関係も上手にできる必要がある。 ・合意形成を行える能力（チームを纏める力）やファシリテーション能力を身につけないと、自分一人で多くの仕事を引き受けざるを得なくなり、疲れ切ってしまうだろう。 ・ユニットの名称も「ファシリテーション・スキルを高める」のような感じにするのが良いだろう。
6	教育・指導力（古賀・平野）	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任教員研修カリキュラムでかなり多くの内容が網羅されているため、現状把握と改善を中心にしたカリキュラムにした。

		<ul style="list-style-type: none"> ・模擬授業を行い、録画による確認と他者からの評価を受けることに多くの時間を割いている。 <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他校の人に模擬授業を見てもらい評価を受けること、自らの姿をビデオで確認することは、教育・指導力の改善にとっても役立つ。 ・自分の学校で実施している方法は、模擬授業を5分程度、その後で他者評価、ビデオ評価を行っている。 ・受講者全員が模擬授業を行えるようにしたい。
7	クレーム対応力 (安田・田口)	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校へのクレームは、学生又はステークホルダーからのものになるということを前提に組んだ。 ・原理原則を教授した後、学校で起こった事例をもととしたロールプレイングを行う。 ・マニュアルどおりにはいかないのが普通であることを理解した上で、多くの事例をお互いに学ぶようにする。 ・内容量（多くは必要ないと思う）からして、他のカリキュラムに含めることも考えられる。 ・初動（初期対応）が大切であることを理解してもらいたい。 ・「いじめ対応」も必要だろう。 ・高校までの場合との差は、専門学校では企業（就職先）からのクレームに対する対応が必要になることだろう。 <p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任指導や学生指導に含めることも考えられる。 ・高校までと違い纏まった参考資料等がないため、専門学校では他校の対応を知る機会が殆ど無い。 ・中堅レベルの教員が対応することで、返ってねじれさせてしまうことはないか？ ・私の学校では、総務課が対応するようにしている。 ・初期段階において、自分の力で対応できるか否かを判断できる力を身につけて欲しい。 ・カリキュラム1の「リスクマネジメント」に含めてはどうか。 ・クラス運営に含まれる部分もあると思う。
8	職業・キャリア教育力 (道幸・平野)	<p>○解説</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒューマンスキルだけではなく、「まとめる能力」も身につけられるようにした。 ・職業教育とキャリア教育を分けて考えることは、やや違和感はある。 ・「就職支援は教員にとって重要なことである」ということを理解してもらいたい。

		<p>○主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的や内容の殆どがキャリア・サポーター養成研修と重複するのではないかと思われる。 ・専門教育とキャリア教育を区別して教えることができるようにしたい。 ・名称は「職業教育力・キャリア教育力」だと思われる。 ・インターンシップへの対応力（企業への対応力）も必要だろう。 ・「私は教えるだけ」という教員にはなって欲しくない。 ・「企業との接点をうまく調整できる能力は、社会が求めている能力（人材）を知ることになる」ということを自覚して欲しい。 ・学生のキャリアデザインができることだけに留めず、外部に対して発信できる力をつけて欲しい。→クラス・学科運営に含めるのが望ましいだろう。 ・「キャリアガイダンスをやるなら“やる気の根っこ”を使ってください」、「先生方がキャリアについて理解するなら“キャリア・サポーター養成講座”を受講してください」でまとめることができないだろうか。 ・職業教育とキャリア教育の区分については、文科省答申を紹介してはどうか。
*	全体に関する意見	<ul style="list-style-type: none"> ・明らかな重複は、整理する必要がある。 ・ベーシックスキルの上に、スペシャル系（教員系）、ジェネラル系（マネジメント系）のスキルがあると思われる。 ・専門学校教員の場合、ジェネラル系の業務に就くためにも、スペシャル系の知識・スキルが重要。 ・受講のしやすさや、幅広い地域・分野の教員と知り合うことは大きな研修成果に繋がることから、全国的に繋がりのある方法（A県でカリキュラム①を、B県でカリキュラム②を受講できる等）で実施されることが望ましく、かつそのことが全国的に周知・広報されると良いだろう。 ・当財団の本部と支部の関係は、本店・支店のような指示系統（権限）があるものではないため、実施は、理解と協力のある都道府県に限られるだろう。 ・内容の深さによるが、字面上から見た場合、新任教員研修とも重複する部分が未だあるように感じられる。 ・モチベーションを高めるとともにスキルをUPすることのできる研修にしたい。 ・中堅教員研修のベーシックとすべきものは、自己研鑽と新任指導だと思う。 ・「スキルチェックをして方向性を決め、必要となるスキルを知る」ことに最初の3日を掛けてみてはどうか。 ・教員が職員と一緒に研修を受けると、学校運営・学校経営に対する理解

		<p>が深まるだろう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員のための研修も必要。特に、キャリア開発（自己研鑽）においては。 ・「これを受ければこうなる」というカリキュラムにしたい。 ・「開発」という単語は、学校関係者にとって理解が難しいようである。 ・単純に言えば「キャリアのスキルアップ研修」なのだが、「キャリア」という言葉を強調しすぎると違和感を覚える経営層がいるかもしれない。 ・「キャリア」＝「学生のためのキャリア教育」としてとられるかもしれない。 ・専門学校には、他の学校種には少ないであろう環境があると思われる。このことに配慮すれば、専門学校を対象とした特徴のあるカリキュラムができるのではないか。
--	--	---

(2) スケジュール等の検討

(事務局報告事項)

平成 24 年 9 月 18 日に開催される専修学校新任教員研修指導者研修会（職業教育・キャリア教育財団主催）にて、本委員会の岡村委員長が委員会の研究内容について中間報告を行うこととなった。

この研修会には研究研修中央委員会委員、各都道府県の研修担当者が参加するため、現在、当委員会にて検討中の中堅教員研修カリキュラムに対する意見を伺える機会ともなる。そこで、参加者からの意見聴取と新任教員研修の視察を兼ねた委員会をこの研修会に並行して行うこととする。

そのため、9 月 18 日までにはある程度の形を整えていただきたい。

(3) 役割分担の検討

○岡村委員長・道幸委員

自己研鑽（と新任指導力？）+これ以後に何を学ぶべきか（どのユニットを受講すべきか）を考えるためのスキルマップの原案作成。

○全委員

- ① 担当する各ユニットについて、時間数と名称の検討を含めたブラッシュアップを行う。
- ② 内容の重複について、WEB グループ上で検討する。（8/31 第 3 回委員会時点では、重複が無いようにしたい）

○留意事項

「これをやればこの能力が身につく」を明確にする。（＝スキルを明確にする）

(4) その他

カリキュラム・シラバスを纏めるフォームは「安田委員が提案した“学校経営、外部

環境理解、リスクマネジメント”を利用することとする。

【第3回委員会】

1. 日 時 平成24年8月31日（金） 13:00～16:00
2. 場 所 東京・アルカディア市ヶ谷 5階 赤城・西
3. 議 題

(1) 中堅教員研修カリキュラムについて

- ・カリキュラムの検討
- ・実証講習の検討
- ・今後のスケジュールについて

(2) その他

4. 出席者（敬称略、都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、吉沢尚志委員、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 中堅教員研修カリキュラムの検討

中堅教員研修プログラムの全体構成案を確認した後、科目ごとの指導案について、各担当委員より説明の後、質疑応答を行った。委員より示された意見は以下のとおり。

①「教員のキャリアデザインワークショップ（自己研鑽）」について

- ・実証講習会で実施する科目とする。講師は、岡村委員長・道幸委員。時間数は、24時間のうちの16時間分。会場は、東京1会場のみ。
- ・「教員のキャリアパス」に関する資料も合わせて提示する。

②「学校経営マネジメント・外部環境理解」について

- ・「参加者は所属校の現状環境に関してレポートにまとめておく」等の事前課題を求め、することも必要と考えられるが、所属校の内部環境を部外者に提示することについて抵抗感を持たれるかもしれない。
- ・教員が自校に対して客観的な視点を持つきっかけにしたい。

③「クラス・学科運営、創設力」について

- ・「1. クラス運営」については、既に新任教員研修科目「専修学校における職業教育」に同一項目がある。従って、中堅教員研修では割愛（重複して扱うことはしない）。
- ・「2. 学科運営」が中心的内容となる。事例研究を取り入れることが有効だろう。
- ・「④地域・企業・保護者との連携」については、産学連携の視点が重要。
- ・「GKB48(学校広報ソーシャルメディア活用勉強会)」を要参照。

④「リスクマネジメント・クレーム対応力」について

- ・新任教員にとっても必要な内容と考えられるが、新任教員研修の総合自由科目としての実施は可能だろうか。この内容に関する講師手配の関係上、東京・大阪等で合

同で開催するのが有効だろうか。合同開催の研修会受講について、各県の新任教員研修履修単位として読み替えることは可能なのか。

⑤「カリキュラム・シラバス作成（インストラクショナルデザイン）」について

⑥「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」について

- ・校内でコーチングを実施する上では、中堅が新任を育てるための下地や雰囲気が必要。
- ・スキルの一つとして紹介することを目的とし、教員個人がさらに勉強を深めることにつながれば良いだろう。
- ・この研修テーマに関して、各県単位等で、安価な予算での講師手配が難しいのではないか。

⑦「教育・指導力向上」について

- ・新任教員研修科目「専修学校教育のあり方と授業実践」と重複する内容となる可能性がある。
- ・ティーチングとは異なる視点から、ファシリテーションの基本スキルについて取り上げてはどうか。

<科目全体を通じての意見>

○科目間で重複する内容等を再整理する必要がある。

○新任教員研修から中堅教員研修、そしてその後の研修等への継続性や、研修受講修了・認定後の更新制等についても検討が必要。

○各教員の所属校内や本財団以外の団体が実施する研修の受講も、(中堅)教員認定の対象に含めるべき。

(2) 今後のスケジュール

○第4回委員会 平成24年9月18日(火) 17:10~21:00 於:文化服装学院

→岡村委員長が委員会の研究内容について中間報告を行う。研究研修中央委員会委員、各都道府県の研修担当者が参加予定。本委員会にて検討中の中堅教員研修カリキュラムに対する意見交換、新任教員研修の視察を行う。

○第5回委員会 平成24年10月23日(火)13:30~16:30 於:アルカディア市ヶ谷

→第5回委員会までに、各担当委員による現指導案の再精査を行い、今後の委員会で報告書への記載に向けた具体的な対応を検討予定。

○第6回委員会 平成24年11月27日(火)13:30~16:30 於:アルカディア市ヶ谷

○実証講習会 平成24年12月3日(月)・4日(火)9:00~18:00 於:都市センターホテル

【第4回 委員会】

1. 日 時 平成24年9月18日(火) 17:20~21:00

2. 場 所 東京・文化服装学院 B館4階044会議室

3. 議 題

- (1) 「中堅教員研修カリキュラムの研究状況」 報告
- (2) 新任教員研修「学生・教員のための実践心理Ⅰ－発達と教育－」
授業見学、ガイダンス、ヒアリング、質疑応答、総括

4. 出席者（敬称略、都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、吉沢尚志委員、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員

5. 審議概要

(1) 「中堅教員研修カリキュラムの研究状況」 報告

岡村委員長が、本委員会でのこれまでの検討状況について、研究研修事業中央委員会及び研究研修事業支部委員会の委員等へ説明後、出席者との質疑応答、意見交換を行った。出席者より示された質疑・意見等は以下のとおり。

○「教員のキャリアデザインワークショップ（自己研鑽）」について、24 時間のワークショップと、21 時間のキャリア・サポーター養成講座の内容の共通点・相違点は？単位互換は可能か？

→「教員のキャリアデザインワークショップ（自己研鑽）」は、教員自らのキャリアプランを考えることが目的であり、一方、キャリア・サポーター養成講座は、教員が学生に学生自身のキャリアを考えさせるために必要なマインドを身に付けることが目的であり、それぞれ研修の意図が異なるものである。

○中堅教員研修を「合計 32 単位修了」としていることについて、新任教員研修 48 時間に加えた時間数か？

→「新任教員研修 48 時間+中堅教員研修 32 時間=計 80 時間」という想定である。

○新任教員研修の受講修了者だけが中堅教員研修を受けられるのか？

→この点はこれからの議論の対象となるが、「新任教員研修から中堅教員研修まで」段階的に受けられるようにしたいというのが元々の狙いである。

○キャリア・サポーター養成講座の位置付けは？受講研修・科目の選択は、受講者側が判断するのか、それとも開催者側が提示するのか？開催者側から、教員着任後 10 年間程度の受講モデルを示してもらえると良い。

○開催地域はどこが想定されるか？

→まずは東京・大阪での開催から着手することになるだろう。

○研修受講定員は？

→ワークショップ形式の科目については、補助講師有りを前提として、受講者 48 名程度までは可能だろう。他の科目も同程度(40～50 名)は可能だろう。

○異分野の教員との交流が特に有意義である。従って、財団主催以外の研修会も単位算入に含めたい。(受講の管理が難しいという課題はあるが、教員の主体的な受講意欲を重ん

じたい。)

○中堅教員研修カリキュラムのなかには、新任教員のうちから身に付けさせたい項目がある。

○「新任指導力」という言葉があまり馴染まない。「後輩の育成」としたほうが良いのではないか。

(2) 新任教員研修 授業見学及び見学後の意見交換

東京都研究研修事業支部委員会における新任教員研修「学生・教員のための実践心理 I - 発達と教育-」を見学した後、講師の河野義章氏を交え、全体で授業見学の感想等を述べて、全日程を終了。

【第5回委員会】

1. 日 時 平成24年10月23日(火) 13:30~16:30

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 6階「伊吹・西」

3. 議 題

- (1) 中堅教員研修カリキュラムの検討
- (2) 実証講習会(12月3日~4日)への対応
- (3) 報告書の作成について
- (4) その他

4. 出席者(都道府県順)

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長

吉沢尚志委員、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、

岩村聡志委員、船山世界氏(オブザーバー)

5. 審議概要

(1) 中堅教員研修カリキュラムの検討

本委員会でのこれまでの検討状況を踏まえて、今後の課題及び目標について、事務局より資料の内容を説明した後、委員全体で討議を行った。

<今年度中の成果目標>

- ⇒①カリキュラム ②シラバス概要 ③実証講習(1科目) ④受講資格と修了要件
⑤報告書

<次年度以降の成果目標>

- ⇒①シラバス詳細 ②実証講習(できれば2科目以上) ③講師手配(または養成)のあり方
④研修運用のための実施要項 ⑤修了認定基準

<中堅教員グレード認定の考え方>

- ⇒修了要件について、「グレード認定方式」とすることを提案。中堅教員の能力水準を、例えば、レベル1~5程度に区分けし、そのレベル1、2を財団の中堅教員研修として提供。

「中堅教員として必要な能力は、中堅教員研修内のみで完結するものではなく、主体的・継続的な自己研鑽・啓発が必要」との考え方に基づき、他団体の行う研修等（専門分野に関するものを含む）も視野に入れて、未来志向型のキャリアパスのフレームを構想してはどうか。

<「教育・指導力向上（ファシリテーションスキル）」について>

⇒資料3-⑤に基づき、オブザーバーの船山氏よりご説明。

委員より示された質問・意見等は以下のとおり。

- グレード認定の趣旨は、賛同できるが、研修運営上のことを考慮すると、中堅教員研修の基盤的科目となる「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」は毎年開催できるのか。この科目を経て、次の他科目受講に進むことを前提としている以上、キャリアデザインワークショップの定期開催(出来れば毎年)が必須となるだろう。
- 研修実施科目の優先順位を検討することが必要。当面は財団で推進して研修を実施し、その後都道府県での実施に拡大できると良い。
- 「キャリアデザインワークショップを最初に受講すること」を条件とすれば、それ以外については、科目の受講順序や組み合わせは自由にする等、柔軟性を持たせてはどうか。
- 他団体等が実施する研修の受講も推奨し、内容・レベル等を審査の上、中堅教員研修の科目履修に相当するものとして認めてはどうか。
- 研修の修了要件や認定基準について、言語化・可視化しておくことが必要。担当委員を決めて、たたき台を作ってもらい、委員会全体で検討したい。
- 12月の実証講習会においても、受講者自身に今後のキャリアビジョンを考えてもらう上で、中堅教員研修の科目構成図を提示したい。
- 研修及び認定のフレームを作る上では、研究研修事業中央委員会との合同協議が必要。
- 新任教員研修から管理者研修まで含めた全体像を作るべき。
- 例えば、◆キャリアデザインワークショップを受講し、主体的な勉強意識を持つ→レベル1
 - ◆常に勉強していくスタンスを身に付け、中堅教員研修6科目を受講する→レベル2～3
 - ◆更に自己研鑽を広めたり深めたりして、専門分野等に関する他団体実施の研修を受講する→レベル4～5
 - ◆（15年程度で管理者候補？）…というキャリアパスを提案してはどうか。
- 今後、時代の変化等に応じて、新たに中堅教員に求められる能力・役割等が判明した場合には、カリキュラムを見直して、新たな研修科目も追加していけるようにしたい。
- キャリアデザインワークショップについて、キャリア・サポーター養成講座と内容が混同するのでは？と誤解される恐れもある。両者の目的の差異を示す工夫が必要。

○厚労省指定のキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者等については、キャリアデザインワークショップの修了者同等と認める措置が必要ではないか。

(2) 実証講習会（12月3日～4日）への対応

道幸委員より実証講習会の研修実施計画について説明した後、委員全体で討議を行った。委員より示された質問・意見等は以下のとおり。

○今後のアクションプランを考えてもらう際に、中堅教員研修カリキュラムの科目構成図を提示することが必要。

○環境分析を行う際に、社会情勢に加えて、学外環境の一つとして、「家族」に関する視点を持つことが重要。

○受講後にも継続的な情報交換等の場を作り、相互に触発を受けられるようにしたい。

○「被害者意識」に関する学校内の事例について、どのようなケースが想定されるか。

○受講前と後の「中堅教員としての意識の変化」が定量的に示せると良い。受講後の追跡調査を行い、アクションプランの達成度合いや、それに対する上司の評価等の効果が測れると良い。

○研修の最後に考察するキャリアビジョンについては、現実的な「5年」のプラン（ライフプランとキャリアプランが連動するもの）が適切だろう。

○事前課題として本人による自己評価と上司による自己評価を行いたい。

○アンケートにおいて、研修の单元ごとの内容による意見聴取を行うのが良い。書式について事務局が修正する。

(3) 報告書の作成について

本年度の成果報告書について、構成及び執筆役割分担を検討し、以下のとおりとなった。

①はじめに(カリキュラム策定の背景とねらい)＜岡村委員長＞

②カリキュラム全体表＜事務局＞

③科目別シラバス概要＜各担当委員＞

④受講資格と修了要件のモデル例示＜受講資格：吉沢委員、修了要件：岩村委員＞

⑤今後の検討課題＜保留＞

⑥実証講習会の概要＜事務局＞

⑦実証講習会のアンケート結果＜事務局＞

⑧研究過程の概要(第1回～第8回委員会議事概要)＜事務局＞

【第6回委員会】

1. 日時 平成24年11月27日(火) 13:30～16:30

2. 場所 アルカディア市ヶ谷 5階「赤城・西」

3. 議題

(1) 実証講習会（12月3日～4日）への対応

(2) 今年度事業の取りまとめに向けて

(3) 次回委員会日程

(4) その他

4. 出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、

道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 実証講習会（12月3日～4日）への対応

12月3日～4日に開催する実証講習会について、受講申込者、配布資料等について確認した後、講師を担当する道幸委員が研修の進め方について説明した。

(2) 今年度事業の取りまとめに向けて

報告書の作成、受講資格と修了要件、次年度の計画等について検討を行った。概要は次のとおり。

< I 本年度の成果報告書について >

①はじめに(カリキュラム策定の背景とねらい)…岡村委員長

②カリキュラム全体表…事務局

③科目別シラバス概要…各担当委員

④受講資格と修了要件のモデル例示…受講資格：吉沢委員、修了要件：岩村委員

⑤今後の検討課題…保留

⑥実証講習会の概要…事務局

⑦実証講習会のアンケート結果…事務局

⑧研究過程の概要(第1回～第8回委員会議事概要)…事務局

< II 受講資格について(案) >

①本財団が実施する新任教員研修を修了した者

②または、新任教員研修修了と同等の能力を有する者として各所属校長が推薦する者

※「中堅教員」とは？ 「教員経験年数〇年以上」という定めが必要か？

…「中堅」は、その役割を期待する側(各所属校の校長・上司等)が使う言葉であろう。教員としての経験値を有することによって、各科目の研修効果が高まると考えられるが、「専修学校の教員歴について一律に〇年以上」とは定めにくい。「中堅教員」かどうかは、学校側の経営的判断によるところが大きいと考えられる。

< III 修了要件について(案) >

「中堅教員グレード認定」「研修時間に応じたポイント制」方式の考え方

○中堅教員の能力水準を、レベル1～4程度に区分けし、そのレベル1～3を財団の中堅教員研修として提供。「中堅教員として必要な能力は、中堅教員研修内のみで完結するものではなく、主体的・継続的な自己研鑽・啓発が必要」との考え方に基づき、他団体の行う研修等(専門分野に関するものを含む、具体的な団体名・研修名の例示が必要)も視野に入れて、未来志向型のキャリアパスのフレームを提案。

- ◆「教員のキャリアデザインワークショップ」を受講し、主体的な勉強意識を持つ
→レベル 1
- ◆常に勉強していくスタンスを身に付け、さらに中堅教員研修 6 科目を受講する
→レベル 2～3
- ◆更に自己研鑽を広めたり深めたりして、専門分野等に関する他団体実施の研修を受講する
→レベル 4

○研修時間「8 時間」＝「20 ポイント」とする(日数にすると、「まる 1 日」の研修)。

「60 ポイント(24 時間分。日数ではまる 3 日間分)」を取得することによって、「レベル 1」として認定。120 ポイントでレベル 2、180 ポイントでレベル 3、240 ポイントでレベル 4 として認定。

○今後、時代の変化等に応じて、新たに中堅教員に求められる能力・役割等が生じた場合には、カリキュラムを見直して、新たな研修科目も追加する。

○厚労省指定のキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者等については、「教員のキャリアデザインワークショップ」(レベル 1)の修了者と同等と認めてはどうか。

<IV 次年度以降の計画について(案)>

1. 「教員のキャリアデザインワークショップ」の正式な研修会としての実施

- 平成 24 年度の実証講習会の検証結果を踏まえた内容で実施
- 回数(1 回)、会場(東京)、時期(平成 25 年 7 月<予定>)
- 合わせて、「講師養成、講師用ガイド作成」への対応が必要

2. 実証講習の実施をメインに事業計画立案

- 実証科目…3 科目
 - 優先度①「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」<8h>
【講師候補：カリキュラム研究委員会内部で調整予定】
 - 優先度②「リスクマネジメント(クレーム対応)」<4h>
【講師候補：検討中】
 - 優先度③「体系的カリキュラム・シラバス作成」<8h>
【講師候補：外部専門家に依頼予定】

○実証講習の講師を依頼する専門家の協力・助言を得てシラバス詳細の策定

3. 実証講習の実施前、実施期間、実施後にカリキュラム研究委員会を開催

- 第 1 回委員会 当年度計画
- 第 2 回委員会 研修運営・視察①
- 第 3 回委員会 研修運営・視察②
- 第 4 回委員会 結果検証
- 第 5 回委員会 次年度計画

4. 平成 25 年度スケジュール案

○5月 第1回委員会

○7月 「教員のキャリアデザインワークショップ」実施

○8月～12月の間で実証講習会

◆「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」及び「リスクマネジメント(クレーム対応)」を2日連続の日程で実施(…第2回委員会)

◆「体系的カリキュラム・シラバス作成」を別日程で実施(…第3回委員会)

○12・1月 第4・5回委員会

※各科目の実証講習会の前後で、担当講師との打ち合わせを行う。

【第7回委員会】

1. 日時 平成 25 年 1 月 16 日 (水) 13:30～16:30

2. 場所 アルカディア市ヶ谷 7階「白山」

3. 議題

(1) 実証講習会(12月3日・4日)の結果検証について

(2) 今年度事業成果の報告書取りまとめについて

(3) 次年度への対応について

(4) その他

4. 出席者(都道府県順)

岡村慎一委員長、古賀稔副委員長、

吉沢尚志委員、平野公美子委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 実証講習会(12月3日～4日)の結果検証について

12月3日～4日に開催した実証講習会について、講師所感、受講者アンケート結果等を踏まえ、各委員が所感を述べた後、カリキュラム及びシラバス取りまとめへの反映について検討を行った。委員より提起された主な意見は次のとおり。

○古賀副委員長

- ・実施時間が短かった。特にキャリアビジョンの作成に時間が不足していたようだ。
- ・提示された課題について、キャリア・サポーターは何をしたら良いか分かるだろうが、それ以外の受講者(キャリアに関する研修に初めて参加する人、グループワーク型の研修を初めて体験する人等)は、自分が求められている作業が分からない人もいたようだ。課題の手順や方法について、講師がより具体的に説明することが必要と感じた。
- ・初対面の人とグループを作ること、個人情報話すこと(今までの自分を明かすこと)に對抗を感じる人もいたようだ。受講者どうしが打ち解けるまでに時間を要すると思った。

- ・参加者の教員経験年数も幅広かった。
- ・今後受講していく中堅教員研修の道筋が分かるような説明が研修のなかで必要ではないか。
- ・中堅教員が当事者意識を持って働けるようにすることが、この研修の目標の一つであろう。

○田口委員

- ・参加者の教員経験歴も多様であった。同じような境遇の教員どうしでもっと語りたかったのではないだろうか。研修以外の話もできるように促せると良いのではないか。
- ・各課題の到達目標について分かり難いところがあったため、限られた時間内に何をすれば良いか悩んだ受講者がいたのではないだろうか。
- ・キャリア・サポーター養成講座と共通する内容や手法があると感じた受講者はいるだろう。それぞれの研修に求められているものの違いを分かり易く示す必要がある。

○岩村委員

- ・参加した本校教員からは、「今後やるべきことが見えた」という感想を聞き、本研修の意義は伝わったのではないかと思う。次にどのような研修を受けていくかというモデルカリキュラムが示せると良い。

○吉沢委員

- ・グループワークとセルフワークを中心とする研修に戸惑った受講者もいたのではないか。本人の性格によるところがあるだろうか（「出たところ勝負タイプ」なのか「準備型タイプ」なのか等）。自身の参加グループを和ませるような雰囲気作りも教員に求められる資質であることを情報として伝えられると良い。

○安田委員

- ・研修参加の満足度は、研修での受講者相互の出会いに左右されるところも大きい。研修終了後も、受講者相互の交流・情報交換等を継続することが大切。受講者アンケートに記載された意見（昼食時間、学校パンフレット持参等）について、運営面での工夫も必要。
- ・各学校からの業務指示による参加者が多かった現状を踏まえると、事前課題の量を増やしても良いのではないか。

○平野委員

- ・時間、期間等について検討が必要。
- ・実証研修の中では、グループによってグループワークの掘り下げや方向性、総括に差異が生じた感が否めない。グループワークの意義がより効果的に活かされるように、可能であればグループのなかで核となる受講者を見極めたグループ分けが出来ると良いのではないか。

- ・受講者相互の信頼関係を築くためには、研修日数として2.5日もしくは3日間程度を要すると思う。
- ・受講後の方向性について、講師側から例示・提示することも一案かもしれないが、中堅教員レベルにおいては、答えがないことも重要。この研修をきっかけにして、自ら落とし込んで各人なりに模索し、教育現場での現状にあわせて答えを導き出すプロセスが、中堅を対象とした今回の教育では必要。
- ・単元、テーマによっては時間を要するものもあり、時間配分に強弱を付けて組み立て直すと良い。
- ・この研修を通じて、教員としての誇りを持って働く意識を向上させたい。

○岡村委員長

- ・能力開発を目的とした研修とは異なり、キャリア開発を目的とする研修においては、教員自らの気付きによる啓発的な行動を促すことが、各学校が創造性豊かな組織体になるために必要。
- ・合計24時間の研修時間については、3日間で均等に8時間ずつとするよりも、遠方からの参加者等に配慮し、初日の開始時刻を遅めて、3日目の終了時刻を早めてはどうか。また、夜の静寂な時間帯に内観する手法も研修運営上有効かと思う。
- ・確かにキャリア・サポーター養成講座と重なる部分はあるが、この研修では、キャリアについて理解を深めること、自己理解の本来の意義を学ぶこと、グループワークにより他者評価をもらうことが重要。
- ・テクニカルスキルの向上のみならず、ヒューマンスキルの充実が求められることについての解説が必要。コンピテンシー（教員の行動特性）について説明を加えてはどうか。平成25年度の課題として、「研修によって養うべきコンピテンシー」について調査研究を行ってはどうか。
- ・教員としてのキャリア変遷に関する事例研究を加えてみるのはどうか。将来設計の気付きになるのではないか。
- ・学校教員を対象とした研修の場合、企業人を対象とする場合に比べて、受講者自身の学習に意識が到達するまでの時間が多くかかる傾向がある。講師は、その特徴に配慮することが必要。
- ・ワークキャリア（職業人としてのキャリア）と並んでライフキャリアの視点をこの研修でどの程度盛り込むのが適当だろうか。
- ・当事者意識の単元では、自ら気付かせることが目標であり、そのためには、モデル提示だけでは不足していたようだ。

(2) 今年度事業成果の報告書取りまとめ及び次年度への対応について

報告書の原稿案をもとに、成果報告書の記載項目、受講資格と修了要件、次年度の計画等につ

いて協議を行い、次回第8回委員会(2月13日)で最終取りまとめを行うこととなった。委員から提起された主な意見は次のとおり。

○「キャリアデザインワークショップ」(必修科目)を受講後に、中堅教員研修の次の科目受講へ進むことが原則であるが、平成25年度の実証講習会(新任指導力、リスクマネジメント、体系的カリキュラム・シラバス作成)においては、キャリアデザインワークショップの受講の有無にかかわらず、参加を呼びかけるべき。(キャリアデザインワークショップの修了者数がまだ少ないため。)

○キャリア・サポーター養成講座の対象者との違いを明確に示すべき。

<修了要件について>

○「ポイント制度」は、継続的な学習を促していく上では、適切な考え方である。新任教員研修を含む財団が実施する他の研修についても、「単位」ではなく「ポイント」に統一したほうが良いのではないかと。誤解を避けるため、「単位」という語は用いないほうが良い。

○「60ポイント」につき「1レベル」相当とするのが分かり易い。「60/120/180/240ポイント」に応じて、「レベル1/2/3/4」までを想定し、さらなる向上・研鑽を目指す方式にしてはどうか。

<受講資格について>

○学校評価ガイドラインに記述された教員研修の文言を参照すべき。

⇒「中間管理(教職員)者研修の充実」

…専修学校の教務内容の充実に欠かすことができない課長・学科長等の中間管理職に対し、生徒・学生指導、教務のあり方、ライセンスの指導、クラス管理、スクールカウンセラー、リスクマネジメント研修等、他の学校の教員との交流等の研修を通して、中間管理者としてのスキルアップを図れるような研修等を行う。期待される人材像として、卓越した実践・実務的な職業教育のスキルを修得した教員を育成することが必要。

○「新任教員研修修了者」、「新任教員研修修了と同等の能力を有する者として各所属校長が推薦する者」に加えて、(所属校の長の推薦を経ずに、業務命令ではなく自己希望により受講する場合の救済策として)「研修中央委員会が認める者」という項目を加筆しておくのが良い。

○中堅教員の背景は多様であるから、受講料の設定に関しては、新任教員研修の受講の有無を加味しないほうが良い。新任教員研修受講者のインセンティブについて、ポイント制度のなかで検討してはどうか。

【第8回委員会】

1. 日時 平成25年2月13日(水) 13:30~16:30

2. 場所 アルカディア市ヶ谷 7階「白山の間」

3. 議題

(1) 今年度事業成果の報告書取りまとめについて

(2) 次年度への対応について

(3) その他

4. 出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、

吉沢尚志委員、平野公美子委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 今年度事業成果の報告書取りまとめについて

報告書の取りまとめに向けて、原稿案の精査を行った。委員からの指摘事項に基づき、事務局が修正し（2月15日まで）、その後、委員に確認を依頼することとなった（2月22日まで）。

なお、主な修正事項は次のとおり。

○「教員のキャリアパス」について、「マネジメント志向」に対するものを「教育プロフェッショナル志向」と表記する。

○科目別シラバス概要について、受講者向けに提示する項目を記述することとし、今後取りまとめる教案に関する項目を分離する。

○難解と思われる語句について、巻末に注釈のページを設ける。

○「効果的なクラス・学科運営のあり方、学科創設力」の科目について、「効果的なクラス・学科運営のあり方」と「学科創設力」の2つに分離するのが適切か否か平成25年度に再検討することを加筆する。

○外部団体主催研修等の例示について、各都道府県協会等が実施する研修を含める。

(2) 次年度への対応について

事務局より報告書原稿案9ページの説明。次年度への対応について確認した。

受講者のデータベース化を行うために、登録管理料・受講料・認定料などの取り決めについて検討が必要であることが話し合われた。

(3) その他

平成24年度実証講習会受講者の認定措置について、16時間分の受講修了（40ポイント）を認める意向が示された。また、自己啓発の継続を促すことなどを目的とし、研修受講後の自身の行動変容についてレポートを提出してもらうことにより、追加8時間分（+20ポイント）の受講修了同等とみなすことが適当であるとの意向が示された。

2013年1月13日
 新大阪丸ビル新館804号室

九州大学「高等教育と学位・資格研究会」
 文部科学省委託「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」
 第2回ワークショップ「専修学校教育の質保証と教職員の資質向上」
 第2セッション－教職員の資質と能力開発－
 「専修学校における中堅教職員の能力開発」

一般財団法人職業教育・キャリア教育財団(TCE財団)
 における中堅教員研修カリキュラムの調査研究の状況

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

第一平田学園 理事長 平田 眞一

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

専門学校YICグループ総括本部 理事・総括本部長 岡村 慎一

III 事例－研修科目「インストラクショナル・デザイン」－

電子学園 日本電子専門学校 校長 古賀 稔邦

1

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

(1) TCE財団が実施する研修研究事業－①

- 現在、TCE財団は、「研究研修事業等に関する規程」に基づき、研究研修事業中央委員会(研修中央委員会)が**実施要項を定めた以下の研修研究事業**を実施。

No.	種別	目的	受講資格
1	校長・教頭研修(国庫補助事業)	中央委員会が認めた職業教育・キャリア教育機関(教育機関)が直面する諸問題について研修し、もって教育機関の適切な運営に資する。	教育機関の校長・教頭及び中央委員会が認めた者
2	指導教員研修(国庫補助事業)	都道府県名を冠する研究研修事業支部委員会(支部委員会)が実施する研修で教育機関に関する教育科目等を教授する人材、その他中央委員会が必要と認める人材を育成する。	教育機関の設置者及び教職員又は職業教育・キャリア教育関係者(教職員)で、中央委員会又は支部委員会の推薦する者
3	新任教員研修(国庫補助事業)	専修学校教育における原理原則を実践的に学ぶためのカリキュラムに基づき、専修学校教員として必要な基礎的知識を身につけさせ、今後の専修学校教育を担う人材を育成する。	専修学校設置基準に定められた教員の資格を有する者で、専修学校教員の職にある者又はこれを志望する者
4	派遣研修事業(国庫補助事業)	教育機関の教職員を国内外の教育機関又は研究機関、企業等の派遣研修を行うのに適正な施設に一定期間派遣し、広く教育機関に関し必要な知識及び技術を研修させ、その資質の向上と指導力の充実涵養に資する。	教育機関の教職員の職にあり、中央委員会が適格と認めた者(勤務する教育機関の学校長の推薦が必要)
5	調査研究事業(国庫補助事業)	教育機関における調査研究活動を推進・奨励し、広く教育機関の教育の質的向上、内容充実に資する(成果は研究紀要としてまとめる)。	教育機関の教職員の職にあり、中央委員会が適格と認めた者(勤務する教育機関の学校長等の推薦が必要)
6	教育内容等改善研究協力校事業(国庫補助事業)	教育機関が直面する諸問題等に関し調査及び研究を行い、今後の教育機関の行う教育の内容等を向上させていく。	中央委員会は事業趣旨に賛同する教育機関(協力校)の設置者、校長及び教職員を委員に委嘱、指導委員会を組織
7	教員研究協議会事業(国庫補助事業)	教育機関が直面する問題に関し研究及び協議等を行い、今後の教育機関の資質を向上させていく。	教育機関の設置者、校長及び教職員
※	准教員研修	要項に定める科目、履修時間及び内容のうち、支部委員会が専修学校教員を志望する者が身につけるべき教職的実力の基礎として必要十分と認める内容を習得させる。	専門学校で当該教科に関する学科を1年以上修了した者若しくはこれに相当すると支部委員会が認めた者

2

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

(1) TCE財団が実施する研修研究事業②

- また、研修中央委員会に事業別委員会のキャリア・サポート事業運営委員会（運営委員会）を設置、**キャリア・サポーター養成など関連研修事業**を実施。

No.	種別	目的	受講資格
1	キャリア・サポーター養成講座	教員等のキャリア・サポート・マインド（学生が自身の「キャリア（働く意味、進路選択、職業適性、仕事人生等）」を自発的に設計・選択・決定できるように支援する上で、教職員が有するべき態度や姿勢）を培う。	①教職員かつ当該教育機関の長の推薦する者（非常勤の者及び就任予定の者を含む）、又は②中央委員会が認める職業教育・キャリア教育関係者のいずれかの要件を満たす者
2	「キャリア・サポーター養成講座」講師養成研修	「キャリア・サポーター養成講座」の講師（キャリア・サポーター養成トレーナー）を養成し、認定・登録する。	①所定カウンセラー資格（キャリア・コンサルティング技能士、教育カウンセラー、産業カウンセラー、キャリア・カウンセラー、キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）対象のキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者）又は同等以上の能力を有すること、②キャリア・カウンセリングの経験を有すること（可能ならばトレーナー経験を有すること）、③TCE財団キャリア・サポーター養成講座修了者であることの全要件を同時に満たす者
3	研究啓発・交流会	事例研究や意見交換等を通じて、自己啓発や相互交流を促進する。	原則としてキャリア・サポーター認定者
4	「やる気の根っこ」活用研修会	キャリア教育教材「チーム学習型キャリア教育ワークブック」の普及、具体的活用法を周知する。	教育機関の設置者、校長及び教職員又は職業教育・キャリア教育関係者

3

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

(2) 専門学校教員(専任・兼任別)の状況

平成23年度文部科学省委託「専修学校実態調査 専修学校を設置する法人等の組織等に関する調査、学科・教員に関する調査（概要）」

【最終学歴】

- 専任は「**専門学校**」が最多で(40.0%)、次に「**大学学部**」(36.1%)。
- 兼任は「**大学学部**」が最多で(44.0%)、次に「**専門学校**」(19.1%)。

【年齢層】

- 「**40代**」が最多で(専任31.4%・兼任28.2%)、次に専任「**30代**」(27.2%)、兼任「**50代**」(26.4%)。

【実務経験年数】

- 「**10年以上**」が最多で(専任44.2%・兼任56.6%)、次も「**5年以上10年未満**」(専任25.3%・兼任17.9%)。

【専修学校での指導経験年数】

- 「**5年以上**」が最多で(専任62.0%・兼任55.7%)、次も「**1年未満**」(専任12.9%・兼任15.1%)。

【専修学校以外での指導経験年数】

- 「**1年未満**」が最多で(専任73.3%・兼任53.0%)、次も「**5年以上**」(専任19.1%・兼任37.9%)。

【担当授業時間数】

- 専任は「**5時間以上15時間未満**」が最多で(35.8%)、次に「**5時間未満**」(30.1%)。
- 兼任は「**5時間未満**」が最多で(75.4%)、次に「**5時間以上15時間未満**」(18.0%)。

4

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

(3) 専門学校が求める教員の資質・条件、資質向上に向けた研究・研修活動の実態

平成20年度全国学校法人立専門学校協会委託研究「専門学校の職業教育に関する総合的調査研究報告書」(九州大学専門学校教育研究会)

- 専門学校が教員の資質・条件としてとても重要と考えるものは、「実務に精通していること」「教育科目への造詣が深いこと」より、「**学生に対して熱意があること**」「**教育力向上に熱心であること**」が多く、「**授業の準備が周到であること**」「**学生の生活指導を行う力があること**」も2/3程度。
- 専門学校が教員の研究・研修活動として奨励するものは、「**各県協会・全専各連(各専門部会)・専教振による研修**」「学校・法人・グループ校による研修」「専門職団体の研修」の順で、実際の参加状況も同様。
- 専門学校の団体等で、新任教員研修やキャリア・サポーター養成講座、専門性向上の研修以外に、**教員に必要な資質・条件に係る研修体制がないことが課題**。

優れた教員の資質・条件と考えるもの	回答校数	とても重要	教員の資質向上に向けた研究・研修活動の内容	1,074校	1,027校
				奨励	参加
a. 実務に精通していること	1,182	71.1%	a. 学校・法人・グループ校による研修	65.8%	62.2%
b. 教育科目への造詣が深いこと	1,188	71.5%	b. 各県協会・全専各連(各専門部会)・専教振による研修	74.7%	71.4%
c. 授業の準備が周到であること	1,187	66.2%	c. 企業等への派遣	12.7%	14.2%
d. 学生に対して熱意があること	1,195	93.8%	d. 大学への派遣	11.1%	14.2%
e. 学生の生活指導を行う力があること	1,192	65.4%	e. 専門職団体の研修	59.2%	58.7%
f. 就職の指導力があること	1,183	38.1%	f. 専門的な学協会の研究活動	51.6%	47.8%
g. 学生の心をケアする力があること	1,193	59.7%			
h. 研究能力が高いこと	1,180	33.1%			
i. 教育力向上に熱心であること	1,190	76.8%			
j. 高い学歴を有していること	1,183	4.7%			
k. 学科関連の資格を有していること	1,192	4.7%			

5

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

(4) 研修中央委員会で検討した専修学校教員研修の将来像(平成22年10月時点)

- 研修中央委員会は、既存の研究・研修事業(新任教員研修を科目に区分)に、継続的に教員が習得すべき能力を追加・整理した**研修の将来像**を取りまとめた。

群	科目	単位数
第1群	新任教員研修「専修学校における職業教育」及び「専修学校と制度」	16
第2群	新任教員研修「専修学校教育のあり方と授業実践」	16
第3群	新任教員研修「学生・教員のための実践心理」	16
第4群	キャリア・サポーター養成講座	16
第5群	①自校の教育理念・ビジョンと教育方針の理解と徹底、②年間計画・業務計画・カリキュラム・科目の設定・時間割等の作り方・教員の手配	16
第6群	①式典・行事・インターンシップ・入試・教務業務等の管理運営、②学生とのかかわり：クラス運営(担任)・クラブ活動・進路指導・留学生の指導、③家族とのかかわり：保護者会の開催・個別相談等	16
第7群	①校舎・施設・教室・教員の管理・整備、②予算・実績の管理、準学校法人会計の理解、③労務管理・人事考課、④危機管理・コンプライアンスの徹底・学校評価等	16
第8群	①広報・学生募集、②対外活動(地域・関係業界等)	16
第9群	①後輩教員の指導育成・管理、②授業(改善)研究、③教員のあるべき姿、④モチベーションの高揚	16
第10群	①指導教員研修	24
	②「キャリア・サポーター養成講座」講師養成研修	24
	③分野別教員研修※1 注1:全専各連の分野別専門部会等で実施する研修事業	8
	④(国内)派遣研修事業	16
	⑤海外派遣研修事業※2 注2:専門学校個別に実施する研修事業(過去に財団では非実施)	24
	⑥調査研究事業(研究奨励事業)	24

■新任教員研修 パターンA 第1群 + 第2群 + 第3群 = 48単位

パターンB 第1群 + 第2群 + 第4群 = 48単位

■中堅教員研修：第5群～第10群を選択し、48単位以上を取得/1時限45分を1単位、1日8時限で8単位又は相当分

①24単位は3日又は相当分

②48単位は6日または相当分

6

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(1) 中堅教員研修カリキュラムの作成の背景－①

- 高等教育が教育の質保証を重視する中、**専門学校**の教育力を向上するキ－とは、
 - ・ **教員自らがキャリアパスを作成するCDP**（Career Development Program注1）の構築
 - ・ **教育専門職のキャリアを積み重ねるCPD**（継続能力開発：Continuing Professional Development注2）の利活用
- 注1：CDPとは従業員の長期的な視点でキャリア形成を支援する仕組み。中長期的なキャリアビジョンの策定や中長期的な研修計画のほか、配置・ローテーション、職務経験等を包括的に勘案した実行施策。
- 注2：CPDとは技術者の継続的な専門教育の制度。産学連携のスキームで、常時、質の高い技術者を輩出できる教育システムが必要とされ、民間ベースで様々な職種等の教育システムの確立に向けて調査・研究。
- 私立専門学校の教員は他の教育機関と比べ勤務年数が短く注3、熟練教員が少ない組織体である実態が推測でき、また、小規模校も多いため、**教育の質保証の面で教員間の連携が十分に取れず、学内の教員のチーム力の低下**が懸念される。
- 注3：平成22年度文部科学省「学校教員統計調査報告」-私立専門学校（抽出校）本務教員約34千人の勤務年数・平均勤務年数9.6年、勤務年数10年未満は65.2%（うち39.5%が5年未満）
- 安定的学校運営を含め、教育の質の維持・向上に、次の中堅教員の取組が重要。
 - ・ **専門学校で働く自らの意義・意味**に気づき、納得した上で、更に**継続的な教育活動**に関わること。
 - ・ **自らの進むべき方向にそったスキルアップ**を図り、更にチームでの**メンタ的な役割**と**リーダーとしての役割**を担う能力を養うこと。



- **専門学校教育に相応しい中堅教員を計画的に育成する研修カリキュラム**策定のため、中堅教員研修カリキュラム研究委員会（研究委員会）を組織、議論開始。7

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(1) 中堅教員研修カリキュラムの作成の背景－②

- 研究委員会は、自校で教員の能力開発に携わる専修学校関係者、研修科目が対象とする能力要素に係る学識者など次の8名の委員をもって構成。

氏名（敬称略）	都道府県名	所属・役職
吉 沢 尚 志	群 馬 県	中央情報経理専門学校高崎校 副校長
○古 賀 稔 邦	東 京 都	日本電子専門学校 校長
平 野 公美子	東 京 都	日本外国語専門学校 事務局長
道 幸 俊 也	神 奈 川 県	有限会社Office C&M 代表取締役、 関東学院大学法学部 助教
安 田 実	大 阪 府	森ノ宮医療学園専門学校 法人本部長
田 口 一 子	岡 山 県	中国デザイン専門学校 校長
◎岡 村 慎 一	山 口 県	専門学校YICグループ統括本部 統括本部長
岩 村 聡 志	宮 崎 県	宮崎情報ビジネス専門学校 教務部長

※1 都道府県名別の五十音順。
 ※2 ◎は委員長、○は副委員長。

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(2) 中堅教員研修カリキュラムを検討・編成する上で主要な観点

① 自己管理能力・自己決定能力

中堅教員が主体的にキャリアプランを立案・実行し、学校の核となる人財に成長する機会となる研修とする。

② モチベーションの向上と具体的アクションプラン作成力

各教員の意思によって、自らのキャリアパスを考慮した研修の選択を可能とする。

③ 継続的自己啓発力

中堅教員研修修了認定は、新任教員研修及び財団主催研修等を含めた継続的な自己啓発を促進するようなシステムにする。

④ 必要性のある能力開発計画

マネジメント系スキルあるいは教員の更なる教育力の向上を目指す能力開発研修を行う。

⑤ 統合教育力

中堅教員研修カリキュラムと新任教員カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント(FD: Faculty Development)の一環とする。

⑥ 気づき力と自発力

研修プログラムは、限られた時間の中で更なる学習の必要性を実感できる内容とする。

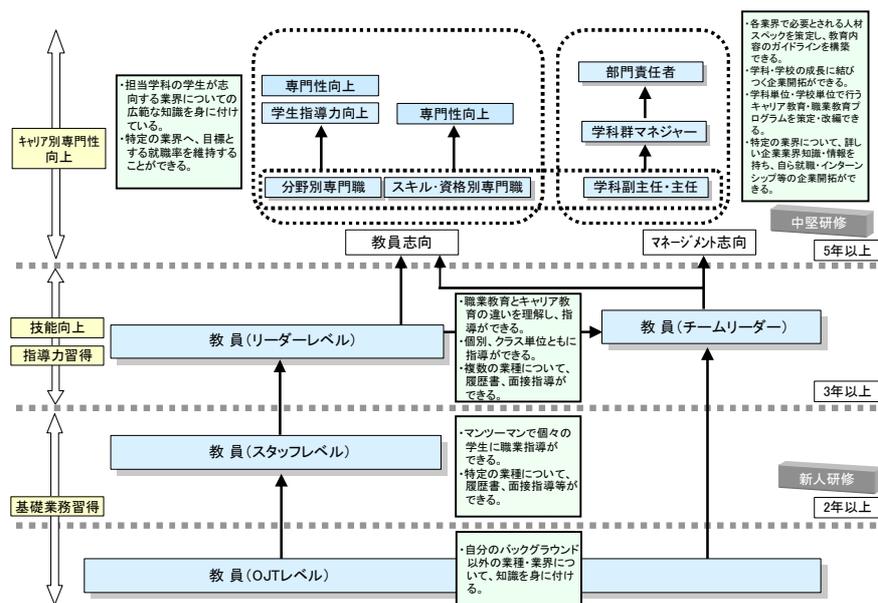
9

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(3) 教員のキャリアパスに則した「職業教育・キャリア教育」スキル

- 組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスを図示すると、下図のとおりとなる。
- 将来的に「**管理職**」へのキャリアパス、**「専門教員として更に教育力向上を目指す」**キャリアパスを自らが自己選択・決定する。

■ 教員のキャリアパスに則した「職業・キャリア教育」スキル



10

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(4) 研究委員会での研修カリキュラムの科目の検討の経過

- 平成22年10月の「研修中央委員会による将来像」をベースとしつつ、新任教員研修の受講者数が500名前後で推移する現状を考慮し、中堅教員研修は、新任教員研修やキャリア・サポーター養成講座など、**適切なキャリアパスの選択・決定に資すると認める研修プログラムも積極的に受講を促し、自らの納得感ある研修プログラムを選択をできる**ことを前提に検討。
- 研究委員会で「中堅教員に必要となる能力」を議論し、委員から出された18区分の能力要素を集約し、次の**8つの能力を設定**（順不同）。
 - ①学校経営、外部環境理解、リスクマネジメント、②クラス、学科運営、創設力、③自己研鑽（自身のキャリア）、④カリキュラム、シラバス、⑤新任指導、⑥教育・指導力、⑦クレーム対応力、⑧職業・キャリア教育力
- その後、研究委員会は、担当委員が検討した8つの能力を養成する各科目のプログラムの概要等を議論・調整した結果、以下の観点から**全体で7つの科目をもってカリキュラムを構成する方向で内容を整理**。
 - ・「**自己研鑽（自身のキャリア）**」（**キャリアデザイン**）を**必須**とし、その上で**スペシャル系（教員系）**と**マネジメント系**の両スキルの科目を置く。
 - ・新任教員研修など**既存の研修内容と重複する科目は、当該研修の科目の受講で代替**する（具体的に、「職業・キャリア教育力」は新任教員研修「専修学校における職業教育」と同等水準と位置づける）。

11

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(5) 「中堅教員研修カリキュラム」の各科目（案）の概要①

- 現在、研究委員会が最終的な整理を行っている各科目の概要等は、次のとおり。

No.	科目名	形態	履修時間	概要と目標	研修テーマ
1	教員のキャリアデザインワークショップ	講義、演習、グループワーク（GW）、レポート作成等	24時間	専修学校教員として、教科指導、クラス運営等を経験する中で、さらに教育指導力を高め、学科として行う職業教育全般を企画運営するか、学校運営全体のマネジメントを行う方向に進むか、あるいは教員専門職としての進路を目指すか等、自立的に将来設計を行い、計画に基づくアクションプランニングを行う。 3日間のプログラムとして「自己理解」のユニットを充実させるとともに、今後受講する中堅教員研修の他科目をどのように選択していくか、行動目標に盛り込むようにする。	①研修の目的 ②受講者自己紹介 ③講義-キャリア開発とは ④講義-キャリア開発の方法とは ⑤自己理解とこれまでの棚卸し ⑥1日目の振り返りシート記入 ⑦前日の振り返り ⑧講義-自律（自立）とは ⑨講義-当事者意識 ⑩環境分析 ⑪キャリア開発シート作成 ⑫模造紙作成と発表 ⑬まとめ
2	学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）	講義、演習、グループワーク（GW）、レポート作成等	12時間	専修学校の設置主体は学校法人が多く、主たる収入は学生生徒等納付金収入である。また、昨今の専門職業人育成の社会的要請に伴い、実学や資格取得の志向が高まり、大学等の学校種間・専修学校間の競争が激しさを増している。なお、2018年度以降、さらに18歳人口が減少する厳しい環境も控えている。この状況下で、いかに中堅教員が学校経営に参画するかが大きく問われている。 本プログラムは、中堅教員が学校経営の概観を把握でき、優れた「経験感覚」を身に付けるため、コンプライアンスや内部統制組織の充実の要請、自己点検・評価の問題、学内外の経営など諸問題に関する対応力を高めて、中堅教員として相応しい経営感覚と問題解決能力の習得、実践能力の向上を目標とする。	①講義・演習-学校経営に当たっての基本的事項 ②講義-専修学校に係る法令、内部統制と自己点検評価、コンプライアンス ③講義-専門学校のIR、強みを活かした特色ある学生サービスを構築するには ④講義・演習・GW-学校の広報の基本と学生募集戦略の実際を考える ⑤GW-専門学校の将来を考える

12

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(5) 「中堅教員研修カリキュラム」の各科目(案)の概要-②

No.	科目名	形態	履修時間	概要と目標	研修テーマ
3	新任指導力 (組織コー チング、メン タリング)	講義、演習、 グループ ワーク (G W)、レ ポート作成 等	8時間	<p>新任指導能力(新任教職員の指導・育成力)の向上、つまり、中堅教員として、新任教職員の人材育成に関して適切な指導・助言をでき、かつ新任教職員に求められる能力を自ら実践できることを目標とする。</p> <p>具体的に次の能力の向上を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○管理力、職務執行者としての実践力 ○新任指導育成のための目標管理力、新任の能力を引き出すための組織コーチング力、メンタリング力 ○管理監督者として必要なマネジメント力 	<ul style="list-style-type: none"> ①講義・GW-自分に求められているものを再確認する ②講義・演習-コーチングとは ③講義・演習-コーチングのアップローチ ④講義・GW-指導・教育のポイント ⑤コーチング実践演習 ⑥講義・演習-仕事の管理(監督者としてのマネジメント) ⑦講義・演習-目標管理・業務改善
4	体系的カリ キュラム・シ ラバス作 成(インス トラクショ ナル・デザ イン)	講義、演習、 グループ ワーク (G W)、総合 演習、プレ ゼンテー ション等	8時間	<p>より学生に分かりやすく、効率的に学べるカリキュラム・シラバスを作成する手法として「インストラクショナル・デザイン」がある。</p> <p>本プログラムは、「インストラクショナル・デザイン」とは何かを学び、中堅教員として「インストラクショナル・デザイン」を用いてカリキュラム・シラバスを設計・開発できるようになることを目標とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①講義・GW-インストラクショナル・デザインとは ②講義・演習-学習目標について ③講義・演習-目標の種類と効果測定 ④講義・演習-目標と分析方法 ⑤講義・演習-カリキュラム・シラバスの作成方法 ⑥演習・プレゼンテーション-総合演習と発表

13

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(5) 「中堅教員研修カリキュラム」の各科目(案)の概要-③

No.	科目名	形態	履修時間	概要と目標	研修テーマ
5	教育・指導 力向上 (ファシリ テーション スキル)	講義、演習、 グループ ワーク (W G)、レ ポート作成 等	8時間	<p>本プログラムは、中堅教員として次の知識・能力の習得を目標とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①ファシリテーションによる授業の活性化について、ファシリテーションを導入する理由、その方法・効果を説明できる。 ②ファシリテーターに必要な知識・スキル・マインドを説明できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ①GW-アイスブレイク ②講義-今、なぜ、教育現場でファシリテーションが注目されるようになったのか ③講義-体験学習とファシリテーション ④講義-ファシリテーションが促進するもの ⑤演習-GW-ワークショップ体験 ⑥講義-ワークショップ実践事例に学ぶ ⑦ロールプレイ-ファシリテーション体験 ⑧講義-ファシリテーションを整理する
6	効果的なク ラス・学科 運営のあり 方、学科創 設力	講義、事例 研究、グ ループワ ーク (GW)、 レポート作 成	4時間	<p>これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。</p> <p>具体的には、学生に対する「全体指導」や「個別指導」の手法を棚卸しし、学生への効果的な動機付けの手法や所属する学科の運営方法を学ぶとともに、さらに新学科創設のための基本的な手順、手法を身に付ける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①演習-GW-教員としての振り返り ②講義-事例研究-クラス・学科運営 ③講義-学科、コース創設力

14

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(5) 「中堅教員研修カリキュラム」の各科目（案）の概要－④

No.	科目名	形態	履修時間	概要と目標	研修テーマ
7	リスクマネジメントの基本とクレーム対応力	講義、演習、グループワーク（GW）	4時間	<p>中堅教員がリスクマネジメントに関わることは、学校経営の根本的な問題のみならず、日々の運営における諸問題への適切な対応・解決の観点から強く要請されており、例えばクレーム対応は、原理・原則を踏まえて行動すれば難しいものではない（最も重要な点は「顧客（学生・ステークホルダー）の心情を理解して振る舞う」ことである）。</p> <p>本プログラムは、クレームの基本概念を理解し、過去の代表的な事例からクレーム対応の手順や留意点を知ること、中堅教員として学校におけるクレームの諸問題への対応力を高め、相応しい問題解決能力を身に付けることを目標とする。</p> <p>また、組織によるクレーム対応についても学ぶことで、学校のCS（顧客満足度）改善計画や企画を策定などリスクマネジメントに関する理解も深めることを目指す。</p>	<p>①GW-求められる「教職員（学校）像」とは</p> <p>②講義・演習-リスクマネジメントの基本</p> <p>③講義-CS（学生・ステークホルダーの満足度）を考える</p> <p>④講義-サービスのスタートラインとは</p> <p>⑤講義・演習-過去の代表的な事例からみるクレームとは（学生、保護者、就職先企業、地域等）</p> <p>⑥講義・演習・GW-クレーム対応の基本手順</p> <p>⑦講義-クレーム対応で留意すべき点</p> <p>⑧講義-組織としていかにクレームに対応するか</p>

- 現在、カリキュラムの各科目について、担当講師（基準・要件）、研修テーマごとの項目、使用テキスト、参考図書例、研修の修了基準等を検討・整理。シラバスにまとめて、3月末に報告書として公表する予定。

15

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(6) 「中堅教員研修」の受講・修了要件並びにCPD（継続能力開発）の検討

- 研究委員会は、カリキュラムと同時に、中堅教員研修の受講要件について議論。

① 受講要件（受講資格）の考え方

- ・ 現行のTCE財団の研修体系を踏まえた場合、「①TCE財団が実施する**新任教員研修を修了した者**」又は「②当該新任教員研修修了と同等の能力を有する者として所属する教育機関の校長が推薦する者」が考えられる。
- ・ 教員の指導経験を要件とすることで、各科目の研修効果を高めることが期待されるが、**「中堅教員」を一律的に「教員経験年数が所定年数以上」と規定することは困難。**
- ・ 各専修学校の「中堅教員」の判断と整合させる上で、何らかの工夫が必要。

② 修了要件（中堅教員のグレードの認定制度）の考え方

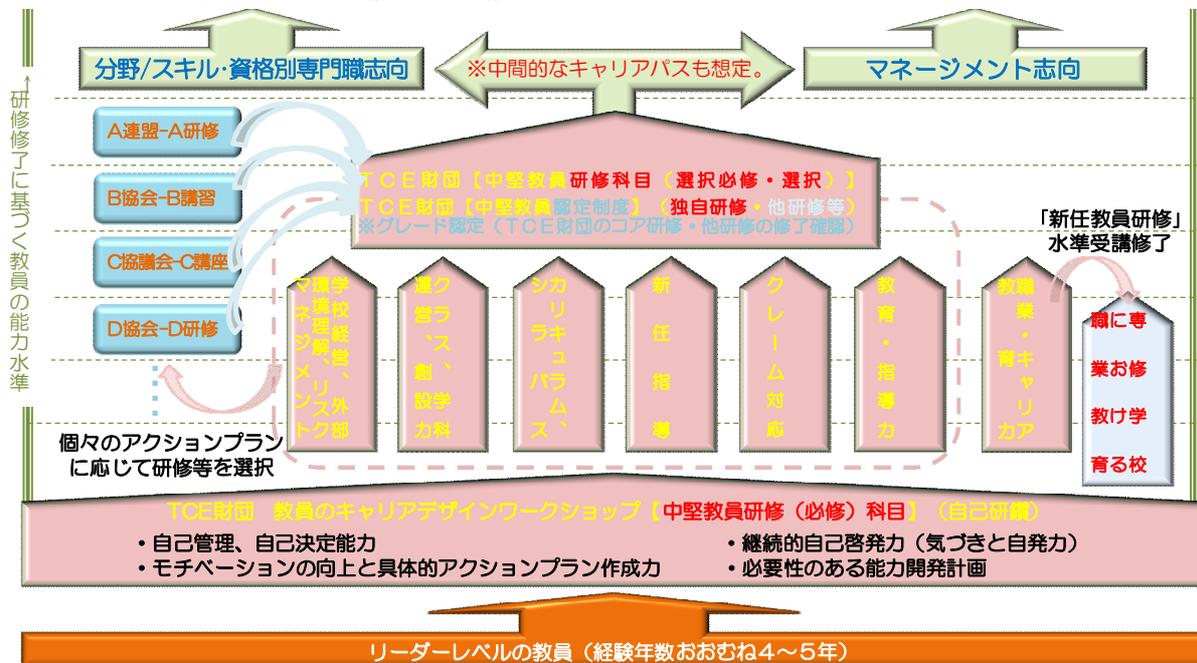
- ・ 中堅教員に必要な能力は、「中堅教員研修で完結するものではなく、各自の主体的・継続的な自己研鑽・啓発が必要」との考え方に基づき、将来的に、**他団体が行う研修等（専門分野の知識・スキル等の習得を含む）も視野に入れた、未来志向型のキャリアパスのフレームの構築**を提案。
- ・ 新任教員研修（同等水準の研修を含む）をはじめ、中堅教員研修の各科目、キャリア・サポーター養成講座などTCE財団が行う研修、他団体の研修に**所定のポイントを付与**（例：研修の時間数・日数をポイントに換算）。
- ・ **「教員のキャリアデザインワークショップ」を基幹科目**とし、その後を受講した研修のポイントの合計により、**中堅教員の水準をレベル1～4で認定。**

16

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(6) (参考) 「中堅教員研修」を中心とした修了認定・CPDの考え方(案)

- ①中堅教員研修には、「教員のキャリアデザインワークショップ(必修)」をベースとして、キャリアビジョン及び自ら作成したアクションプランに基づくコアとなる研修科目(選択必修・選択)を用意。
- ②将来、①以外の他の団体・組織主催の研修を含め、各教員のキャリア・就業年数等に応じた研修の受講(継続的能力開発)を奨励、修了した研修をもって中堅教員のグレードの認定を実施。



17

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習①

- 12月3日(月)~4日(火)(各日9時~18時)、受講者20名を得て研修カリキュラムの基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習を東京で開催(実施したプログラム内容は次のとおり)。

日程	研修テーマ	研修項目
①研修の目的		<ul style="list-style-type: none"> ○自らを取り巻く仕事環境の変化と自己理解を深め、「これからの自分には何が必要なのか?」を理解する。 ○自分の強みや特徴、一方で弱みや課題を認識し、果たすべき役割責任(学校からの期待)と今後の行動目標を明確にする。 ○自分のキャリアビジョンを実現するための具体的なアクションプランを立て、コミットする。 ○研修のグラドルールを説明する。受講者が相互に気持ち良く学び、効果的に進めるために、 <ul style="list-style-type: none"> (1)肩肘張らずに、素直に。 (2)お互いフィードバックを大切に。 (3)グループワークでは主体的に。 (4)内容によっては、この場限りで。(守秘義務)
1	②受講者自己紹介	
③講義-キャリア開発とは		<ul style="list-style-type: none"> ○これから教員としてどうありたいか、教員自身のキャリアを考え、今後変化していく社会でビジョンを描くことの必要性について理解する。 ○キャリア開発の目的 ○Will/Can/Must ○これまでに、どんな時にキャリアを考えるタイミングがあったのか振り返る。 ○アイスブレイキングの後、個人ワーク、グループワーク、発表を行う。
④講義-キャリア開発の方法とは		○自己理解と環境分析についての講義
⑤自己理解とこれまでの棚卸し		<ul style="list-style-type: none"> ○Will「どうありたいのか?」とCan「何ができるか?」(強み)を認識する。 ○自己の行動の原動力となっているものを理解する。 ○バリューカードとライフラインチャートを使用。 ○個人ワーク、グループワーク、感想発表の順で進め、最後に振り返りシートに記入する。
⑥1日目の振り返りシート記入		○1日目の振り返りシートを記入して終了する。

18

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習一②

日程	研修テーマ	研修項目
2	⑦前日の振り返り	○研修2日目は、昨日作成したシート等をグループで振り返る。
	⑧講義-自律（自立）とは	○自立するとはどういうことかを考えるために、自立していない人を反面教師として、カード分類法で「自律（自立）していない人」を書き出して、整理する。
	⑨講義-当事者意識	○経営者の立場を認識する。 ○批判者ではなく主体者になっていくこと、また対立ではなく連携していくことの重要性を理解する。 ○自分のこととして捉えられているか？ ○やらされ感で取り組むのではなく、イベントや職務の中心に自分を位置づけることをロールプレイングで体験する。
	⑩環境分析	○Must「何を求められているのか？」（学内・学外の環境分析）について、「これまで」と「これから」を軸にカード分類法で模造紙にまとめる。 ○クロスグループインタビュー方式で発表する。
	⑪キャリア開発シート作成	○自己理解と環境分析を踏まえて、今後の自分のキャリアビジョンと具体的なアクションプランを考え、シートを作成する。 ○個人ワークとグループワークを進める。 ○グループ内で発表し、他のメンバーからアドバイスをもらう。
	⑫模造紙作成と発表	○キャリアビジョンと具体的な行動目標を模造紙にまとめる。個人ワークで行う。 ○グループ内で発表する。
	⑬まとめ	○総括講義のあと、各グループで感想や気付きを述べ、全体で共有して終了する。

- 実証講習は、科目内容の開発を担当した委員が講師となり、本来3日間で予定しているプログラムを2日間で実施。受講者から、テーマごとの4段階評価や自由記述による意見を聴取。

※ 実証講習の教材（配布資料）は、再検討中のためプロジェクターでの投影のみ。¹⁹

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習一③

- 「プログラム全体の評価」は次のとおり。

評価項目	とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
①研修内容全体	12名	7名	1名	0名
②講師	17名	3名	0名	0名
③事前課題・事後課題	5名	11名	4名	0名
④日数	1名	14名	3名	2名
⑤時間数	1名	13名	6名	0名
⑥開催時期	4名	9名	7名	0名

- ④の自由記述(8件)…作業量・移動の都合(遠方者)から3日(2日半)~4日が大半
- ⑤の自由記述(5件)…1日8時間は詰め込み過ぎ、考えをまとめる時間が少ない等
- ⑥の自由記述(6件)…長期休暇(春期・夏期休暇)が適当、月曜日の開始は不適

- 「テーマごとの評価」は以下のとおり。

評価項目	十分にできた(できそう)	ある程度できた(できそう)	あまりできなかった(できそうにない)	全くできなかった(できそうにない)
①「キャリア」という言葉は、理解できましたか？	12名	8名	0名	0名
②「キャリア開発」という言葉は、理解できましたか？	9名	11名	0名	0名
③「キャリアの棚卸し」でこれまでの仕事人生の振り返りができましたか？	14名	5名	0名	1名
④「ライフラインチャート」でその時々の気持ちの振れを内省することができましたか？	11名	8名	0名	1名
⑤「バリューカード」で自分の価値観を探ることができましたか？	10名	9名	1名	0名

20

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習一④

評価項目	十分にできた (できそう)	ある程度できた (できそう)	あまりできなかった (できそうにない)	全くできなかった (できそうにない)
⑥組織内での「当事者意識」を理解・認識できましたか？	11名	7名	2名	0名
⑦「環境分析・社会情勢」について理解できましたか？	8名	10名	2名	0名
⑧あなたの「キャリアビジョン」を具体的に描くことができましたか？	6名	12名	2名	0名
⑨あなたは具体的に実現可能な「キャリアプラン」を作ることができましたか？	5名	12名	2名	1名
⑩明日からあなたは主体的に行動を変えることができそうですか？	5名	13名	2名	0名

- 「受講によって収穫となったこと等」の主な意見は以下のとおり。
- ・ **自己理解** (自分を他人の視点・客観的に見ること) 及び **フィードバック** の重要性。
 - ・ キャリアや価値観の振り返りにより、**自分の考えや行動パターン、課題等が明確** になったこと。
 - ・ 受講前に考えていた **キャリア開発に、より一層確信を持つ** ことができたこと。
 - ・ **学生指導にも活用できそうな自分の強み** を知ることができたこと。
 - ・ 被害者意識の職員が多いため、**当事者意識を持つことの重要性** を徹底したい。
 - ・ **他校の中堅教員の取り組み方、姿勢、生の声** が聞けたこと。
 - ・ 特に中堅クラス以上では、所属組織や学内環境に変更・変化のない時期が長く、他の組織や環境の動向理解が低下するため、**時代性や全国的動向を理解・体感し、情報共有** できたこと。

21

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習一⑤

- 「気になった、分かりづらい、改善してほしいこと等」の主な意見は以下のとおり。
- ・ セッションやグループワークごとに **議論や課題に取組む時間を長く** してほしい。
 - ・ フィードバックのために、もう少し **グループ内でのコミュニケーション** が高い状態が必要。
 - ・ **職務がバラバラ** だったため、グループ内の意見を抽出することが難しかった。
 - ・ **経験（年齢）の差にバラつき** があった。同じ境遇の受講者の参加を増やしてほしい (**女性の受講者が少ない**) 。
 - ・ **ワークのやり方の説明** が少し分かりづらい点があった。
 - ・ **当事者意識と被害者意識** が分かりづらかった。ワークの手法に工夫が必要。
 - ・ **「私のキャリアビジョン」** では、「最終目標～近々の目標・各々の具体的活動内容」の理解度・完成度を上げる工夫が必要。
 - ・ **「環境分析」** の時間が短かった。
 - ・ **自分の「強み」と「弱み」** を見つけ出すことはなかなか難しい。
 - ・ 専門的な内容について学ぶ・知る機会として、**インプット講義も用意** できたら、より充実したものになると思う。

22

Ⅱ 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

(7) 基幹科目「キャリアデザインワークショップ」の実証講習一⑥

- 「“キャリアデザイン”と“キャリア・サポーター養成講座(IBC SM講座)”との違いについて」^{注1}の主な意見は以下のとおり。

注1：「キャリアデザインワークショップ」は「キャリア・サポーター養成講座」と重複する内容が多いという意見があり、『養成講座の受講をもって代替できるのではないか』との提案に対して、実際にキャリア・サポーターとして登録された受講者6名から別途意見を聴取した。

- ・ 中堅教員研修は、**自分を掘り下げる時間が多く**、改めて自分を客観視でき、**今抱えている課題にも目を向ける**ことができた。
- ・ **1日目の内容はCSM講座とほぼ重複**する。
- ・ 2日目の研修内容を見ると、**CSM講座は「自己理解」に、中堅教員研修は「役職への理解」に**、それぞれ重点が置かれている。
- ・ 中堅教員研修には、**「当事者意識を持って仕事に臨むことの大切さの体感」、「アクションプランにおける具体的な行動、対策の明示」**が盛り込まれている。
- ・ **立ち位置の違い**、具体的には、CSM講座は「学生カウンセリング用」、中堅教員研修は「中堅レベルの職務遂行の手法若しくは自己立場の再確認」が大きな違い。「**CSM講座＝学生指導用**」、「**中堅教員研修＝部下統率、組織統率レベルの向上**」に直結できればと思う。

- ◎ **実証講習を担当した講師、見学した中央委員会及び研究委員会等の委員**の意見並びに**受講者**の意見を踏まえ、「キャリアデザインワークショップ」の内容をブラッシュアップ、適切な研修日程・時間を設定して、報告書に整理・公表する予定。

23

Ⅲ 事例一研修科目「インストラクショナル・デザイン」一

(1) 「カリキュラム・シラバス（インストラクショナル・デザイン）」の重要性

- **高等教育の質保証**では、各学生の知識・技術等の習得度を高め、教育目標・目的を達成する観点から、**体系的なカリキュラムの編成**は重要な要素。
- 実践的な職業教育を行う専門学校には、演習・実習等をはじめ産学連携による多様な教育方法を活用し、**目標とする人材像に必須の科目群を設定**すること、**授業の進め方やスキルの評価基準等を可視化したシラバスの作成**が要請される。
- 私立専門学校等評価研究機構の評価基準^{注1}にも、**カリキュラム・シラバスに関連する項目**が多数設定され、**自己点検・評価の対象として重要視**されている。

注1：カリキュラム・シラバスに関連する基準は、「基準3 教育活動」で中項目9・小項目26、「基準4 教育成果」で中項目4・小項目10を設定。

- ※ **インストラクショナル・デザイン** (ID: Instructional Design)
教育を科学的に分析し、短期間に効率的・効果的に人材を育成する手法で、**教員の属人的な能力に頼らず、一定の教育品質を保証**するように教育を設計・提供するための方法論。「**分析→設計→開発→実施→評価 (ADDIEモデル)**」のサイクルを標準化したモデルを用い、**学習効果の高いコースをデザイン・開発するためのシステムティックな技法**。

≪IDについて更に詳しく知りたい人のために≫

熊本大学大学院 教授システム学専攻による

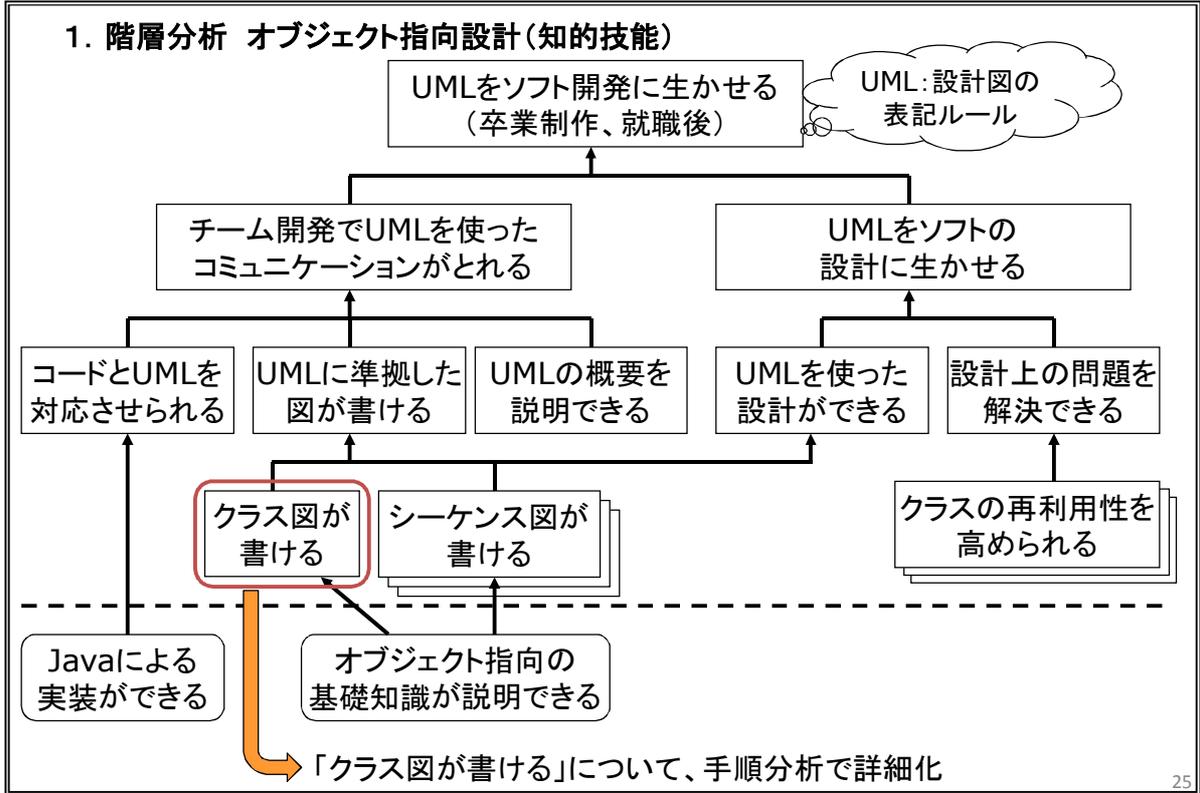
「ID(Instructional Design: インストラクショナル・デザイン)を学ぶ人への応援サイト」

(<http://www2.gsis.kumamoto-u.ac.jp/~idportal/>) をご覧下さい。

24

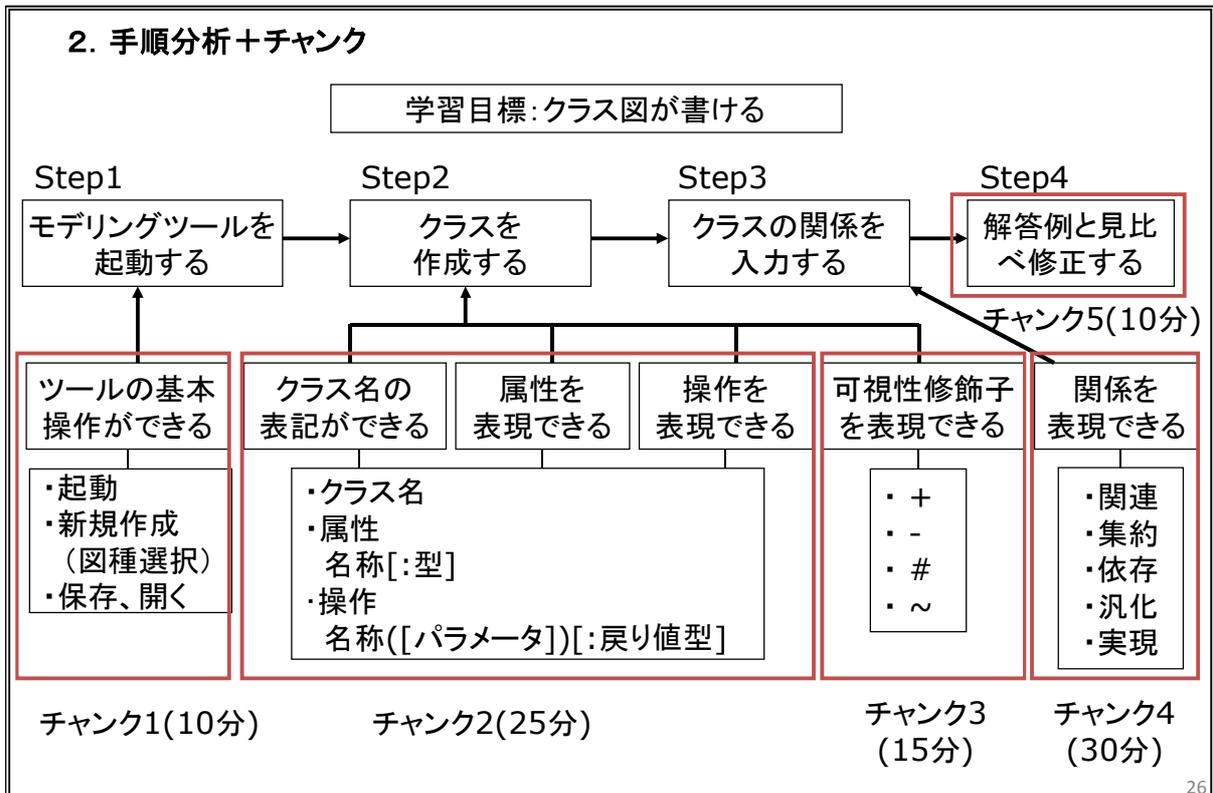
Ⅲ 事例—研修科目「インストラクショナル・デザイン」—

(2) 「インストラクショナル・デザインを用いて授業を分析・設計した事例」—①



Ⅲ 事例—研修科目「インストラクショナル・デザイン」—

(2) 「インストラクショナル・デザインを用いて授業を分析・設計した事例」—②



Ⅲ 事例一研修科目「インストラクショナル・デザイン」

(2) 「インストラクショナル・デザイン」の研修テーマ(案)

○ 研究委員会が最終的な整理を行っている科目の研修テーマ等は、次のとおり。

研修テーマ	研修項目
① 講義・GW- インストラ クショナ ル・デザイ ン(ID)とは	OIDの概要、E-learningとの関わり ○何故IDを用いて教えるのか?—教員としての姿勢— ○現在の自分の授業・姿勢についてディスカッション ○IDの活用事例(学校での活用事例、企業での活用事例) ○学習システム(カリキュラム、シラバス、教材等)の設計・開発手順(PDSモデル/ADDIEモデル) ○今の自分の学校の目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする
② 講義・演習- 学習目標に ついて	(1) 目標と目的の違いを知り目標とは何か明確にする (2) 目標の明確化の3つのポイントである「目標行動/評価条件/合格基準」を知り、実際にそのポイントの含まれた目標を作成、修正が行えるようになる (3) 目標設定の良い例・悪い例から明確化のためのポイントが含まれているかを判別できるようにする 【演習】目標例の修正
③ 講義・演習- 目標の種類 と効果測定	(1) 授業における目標の分類を学び、自らの行う授業が何を目標とするのかを明確にする(言語情報、知的技能、運動技能、態度) (2) IDにおけるテストの位置付けを知り、どこに辿り着けば達成となるのかを授業で明確にできるようにする (3) IDにおける効果測定方法の1つとして、テストとその種類を知り、実際に3種類のテストを組み立てられるようにする(前提/事前/事後) 【演習】目標の分類と設定
④ 講義・演習- 目標と分析 方法	(1) 目標の要素を見極める (2) 目標の分析による目標のブレイクダウン・詳細化を行えるようになる (3) 分析結果による目標の見直しを行い、ADDIEモデル・PDCAモデルにより目標を修正できることを確認する 【演習】自分の担当する授業の目標の分析
⑤ 講義・演習- カリキュラ ム・シラバ スの作成方 法	(1) カリキュラム・シラバスの実例 (2) 大目標から分析を行い、小目標に分解していくことによりカリキュラムが作成できることを確認する (3) 設定した小目標に対し時間を設定することによりカリキュラム・シラバスを作成する
⑥ 演習・プレ ゼンテー ション-総合 演習と発表	【演習】目標の設定、分析からカリキュラム・シラバスの作成 【演習】作成したカリキュラム・シラバスの発表 ○フィードバックと修正 ○演習により作成した目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする

27

TCE財団における「中堅教員研修カリキュラム」調査研究への質疑応答・意見・要望

I TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性

II 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果

III 事例一研修科目「インストラクショナル・デザイン」

以上の説明について、ご清聴ありがとうございました。

ご質問・ご意見・ご要望がありましたら、お願いします。

本資料をご覧になり、今後の中堅教員研修カリキュラムの策定について、ご意見やご要望がありましたら、(一財)職業教育・キャリア教育財団事務局[FAX(03-3230-2688)またはE-mail(tce-kensyu@sgec.or.jp)]へご連絡をお願いします。

28

平成 24 年度 文部科学省 教育研修活動費補助事業

「専修学校中堅教員研修カリキュラムの開発に関する研究」報告書

平成 25 年 3 月発行

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE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

電話 03 (3230) 4814

ホームページ <http://www.sgec.or.jp/>

（※本報告書 PDF 版をホームページの「ダウンロードセンター」に掲載しております。）