平成２６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の運用に向けた
カリキュラムの実証及び構築」
報告書

平成２７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・キャリア教育財団では、一昨年度平成２４年度より、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・開発を進めております。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。

今年度は、「専修学校中堅教員研修の運用に向けたカリキュラムの実証及び構築」を研究課題として、一昨年度及び昨年度開発したカリキュラム及びシラバスの精査・検証等を行いました。

特に、今年度は、全７科目により構成される当該カリキュラムのうち、『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（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)』『学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)』の３科目につい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。また、『新任指導力（組織コーチング、メンタリング)』については、昨年度の検証結果を踏まえて、今年度は正式な研修会として実施しました。

当該カリキュラムにかかる研究開発事業については、今年度で最終的なカリキュラムを取りまとめ、翌年度平成２７年度よりＴＣＥ財団の研修制度の中核に位置付けて施行いたしますが、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。

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、ＴＣＥ財団の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２７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
序章　　平成２４年度～２５年度に開発したカリキュラムの概要 ……03
　　１．考え方と構成
　　２．科目一覧・履修時間
　　３．受講資格と修了要件（案）
第１章　今年度（平成２６年度）実施事業の概要 ……12
　　１．事業の目的等
　　２．委員名簿
　　３．事業の経緯
　　４．事業の成果
　　５．平成２７年度以降の検討課題及び計画
第２章　平成２６年度研修会 ……32
　　１．開催概要
　　２．受講者アンケート結果
　　３．講師・委員所感
第３章　平成２６年実証講習会Ⅰ……42
　　１．開催概要
　　２．受講者アンケート結果
　　３．講師・委員所感
　　４．正式研修に向けた改善・検討事項等
第４章　平成２６年度実証講習会Ⅱ ……55
　　１．開催概要
　　２．受講者アンケート結果
　　３．講師・委員所感
　　４．正式研修に向けた改善・検討事項等
第５章　平成２６年度実証講習会Ⅲ ……65
　　１．開催概要
　　２．受講者アンケート結果
　　３．講師・委員所感
　　４．正式研修に向けた改善・検討事項等
第６章　科目別シラバス概要（平成２６年度改訂版） ……76

＜巻末資料＞
　〇用語解説 ……96
　〇研究過程の概要（委員会及び分科会議事概要） ……98

序章　平成２４年度～２５年度に開発したカリキュラムの概要

平成２４年度、本財団内に中堅教員研修カリキュラム研究委員会を組織し、「中堅教員研修カリキュラム」の研究開発を行った。策定に際しての基本的な考え方及び取りまとめた結果は次のとおり。

なお、平成２５年度～２６年度の研修会・実証講習会の結果、また、平成２６年度から開始した「職業実践専門課程」の認定基準（教員の組織的・計画的な研修の実施）等に関する同委員会の議論を経て、基本的な考え方等の内容に関して一部修正、加筆を行っている。

１．考え方と構成

（１）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（※注１、巻末資料の用語解説参照、以下同様）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中堅教員のモチベーションの向上と具体的アクションプラン（※注２）作成力

⇒各教員の意志によって、自らのキャリアパス（※注３）を考慮した研修の選択を可能とする。

③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。

④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。

⑤中堅教員が必要とする能力開発計画

⇒中堅教員が主体的に決定したキャリアパスに応じた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。

⑥段階的教員研修体系

⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修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(Faculty Development、FD)の一環とする。

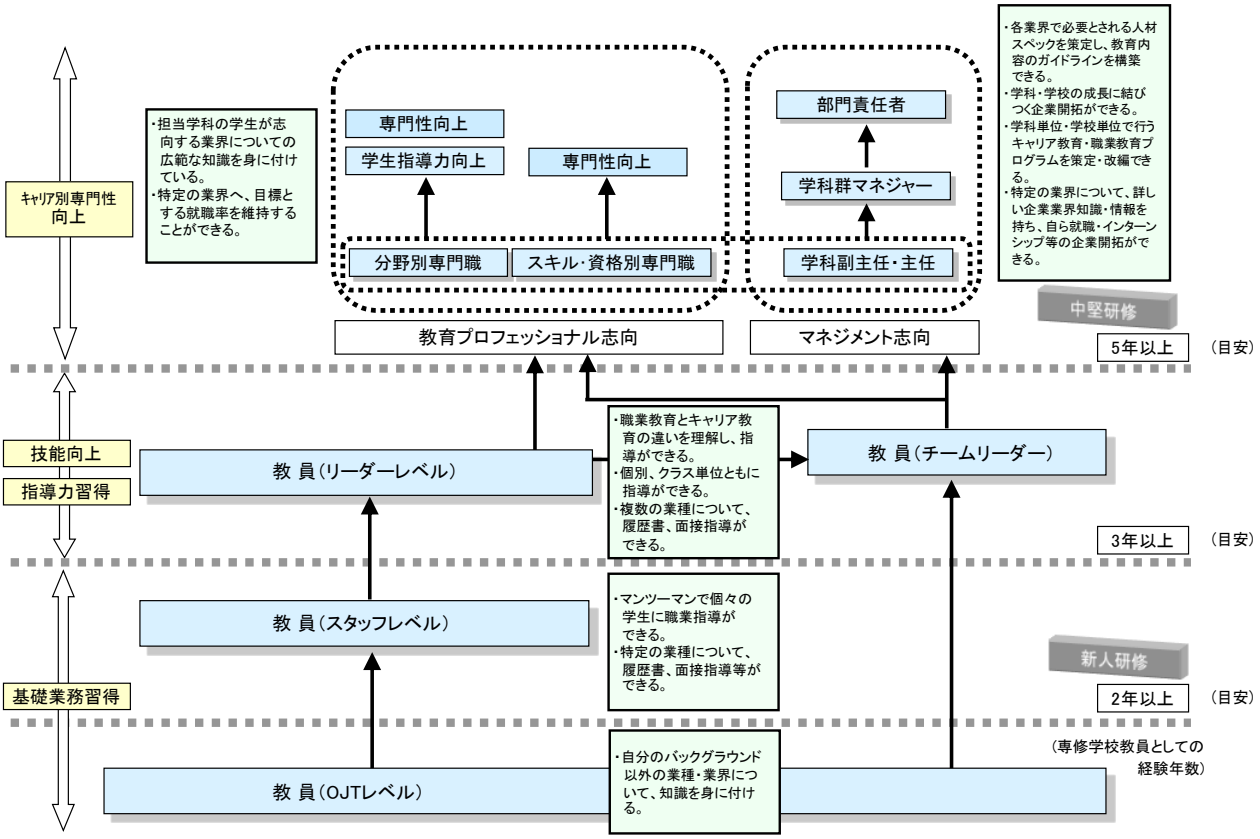
⑦中堅を含む教員の生涯にわたる能力開発の支援機能

⇒中堅教員研修は、時代のニーズや環境の変化等に応じて中堅教員に求められる先端的且つ高度な内容を提供できるよう、計画的に研修科目や編成等を見直し、ひいては既修了者の生涯にわたる能力開発をも支援する。

（２）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、次の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。

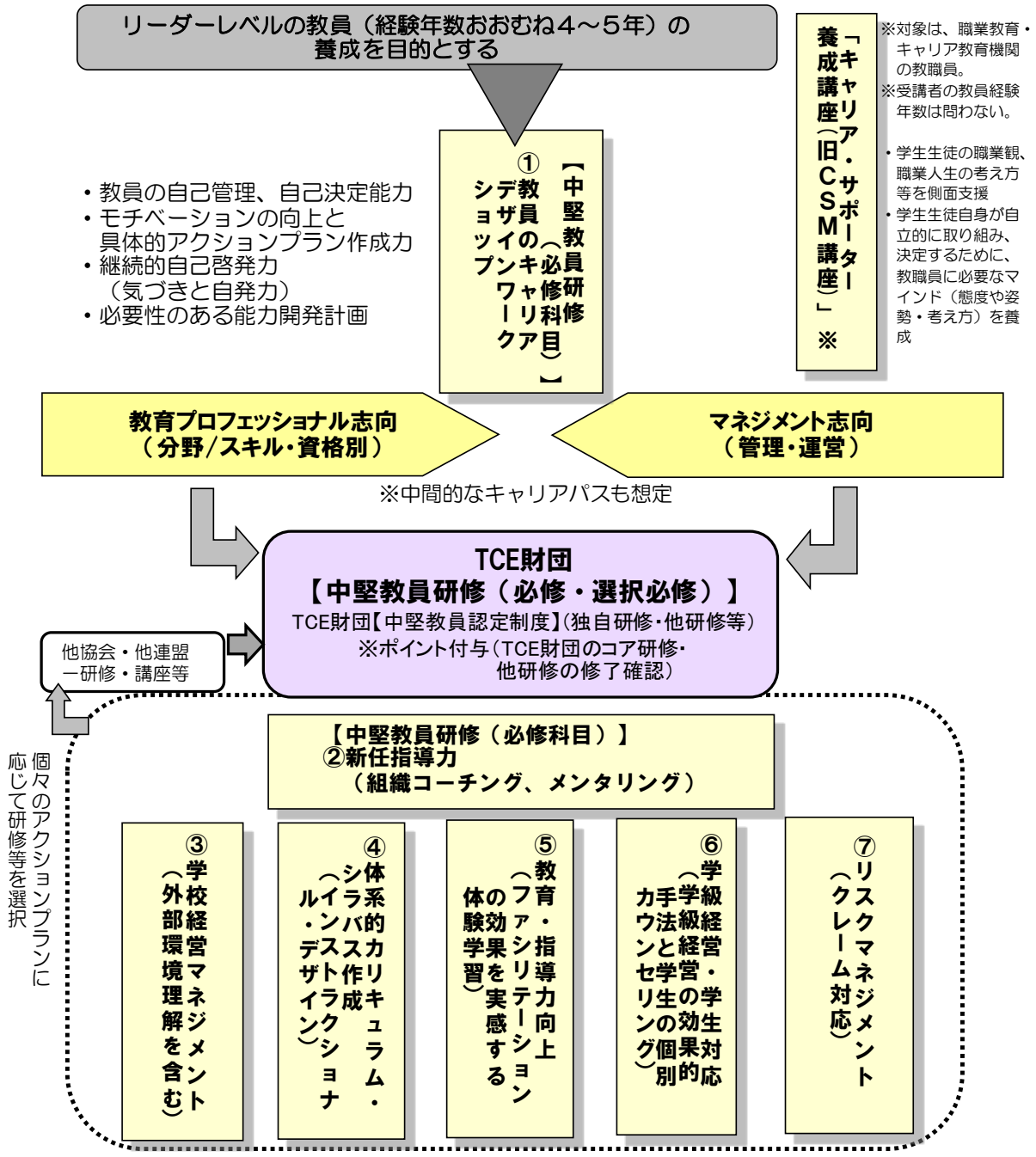
■ 教員のキャリアパス



（３）カリキュラムの構成

中堅教員研修は、次の図に示すとおり、「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）の計７科目を用意。

更に、①～⑦の７科目以外に、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ポイントの付与を行うことを想定。



２．科目一覧・履修時間

	科目名	時間	・＜キャリアパス＞ ・研修の概要と目標
①	教員のキャリアデザインワークショップ	24	＜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＞ 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。
②	新任指導力（組織コーチング、メンタリング）	12	＜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＞ 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。中堅教員（管理職）にとっての役割とは何かを知り、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・メンバーシップを引き出すための適切な指導助言ができるようになることを目指す。 具体的には、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、メンタリング力をつけることを目指す。
③	学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）	12	＜キャリアパス：マネジメント志向＞ この研修は、学校経営の概観を把握することで、中堅教員として学校経営に対する意識を持ち、所属する学校経営と自らに課される仕事の理解を深めることをねらいとする。 我が国の経済の影響を受けて、実学志向・資格志向・専門職業人育成への社会的要請は高く、専門学校に追い風であるが、学校種間・学校間競争は依然厳しく、また 18 歳人口が減少に入る 2018 年度が迫る中で、中堅教員が学校経営を理解し能力を高めることは非常に重要である。 研修では、学校経営における法律や財務をはじめとする様々な知識や手法等の必要性に受講者自らが気づくきっかけとする。受講者同士で課題に取り組みながら、学校経営に関わっていくための経験と能力について演習を通じて理解し、各自のマネジメントスキルの課題を認識することで、自校の中長期の計画策定、将来構想について俯瞰した視点を持てることを目標としたい。
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）	12	＜キャリアパス：教育プロフェッショナル志向＞ 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（ＩＤ）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。

⑤	教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）	12	＜キャリアパス：教育プロフェッショナル志向＞ 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わたるが、教育現場の適用事例も数多く報告されている。 体験から学ぶ方法としての「ラボラトリー方式の体験学習」について理解を深め、教育活動におけるプロセスを大切にした学生との関わり方や観察力の必要性を感じる上で、教員自らが、ファシリテーションを体験する。そして、その体験で得た効果の実感することを通じて、自らがファシリテーターとなるためにどのようなマインドで基礎的な知識とスキルを必要とするか、まずは確認することで、今後の教育・指導力向上に向けた学習のきっかけとしていただきたい。
⑥	学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）	12	＜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＞ 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。 具体的には、小学校・中学校・高等学校の各学校現場で、クラス運営を効果的に行うための手法の一つとして「Ｑ－Ｕアセスメント」というものが活用されている。Ｑ－Ｕは、教員が「①生徒個々の実態」「②学級集団の状態」「③個人と学級集団との関係」を十分に把握し、実態に応じた教育活動が展開できるように、その一助となることを目指したものである。 近年。このＱ－Ｕの専門学校版が開発され、実際に専門学校の現場でクラス運営の改善等に活用され、学生の「対人関係形成能力」や「社会形成能力」を育成する上で教育効果を上げている事例もある。本研修科目では、Ｑ－Ｕの意義や理論、そして実践方法を学び、学生に対する教員個々の指導力を向上させるとともに、校内での教員間の連携を強化し、より効果的なクラス・学科運営が行えるようになることをねらいとする。
⑦	リスクマネジメント（クレーム対応）	6	＜キャリアパス：マネジメント志向＞ 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。
	計	90	

３．受講資格と修了要件（平成２４年度時点の原案）

（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○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○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。

（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。なお、各科目の研修時間数等は、平成２４年度時点の原案）。

○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」を受講し主体的な学習意識を持つ　→レベル１

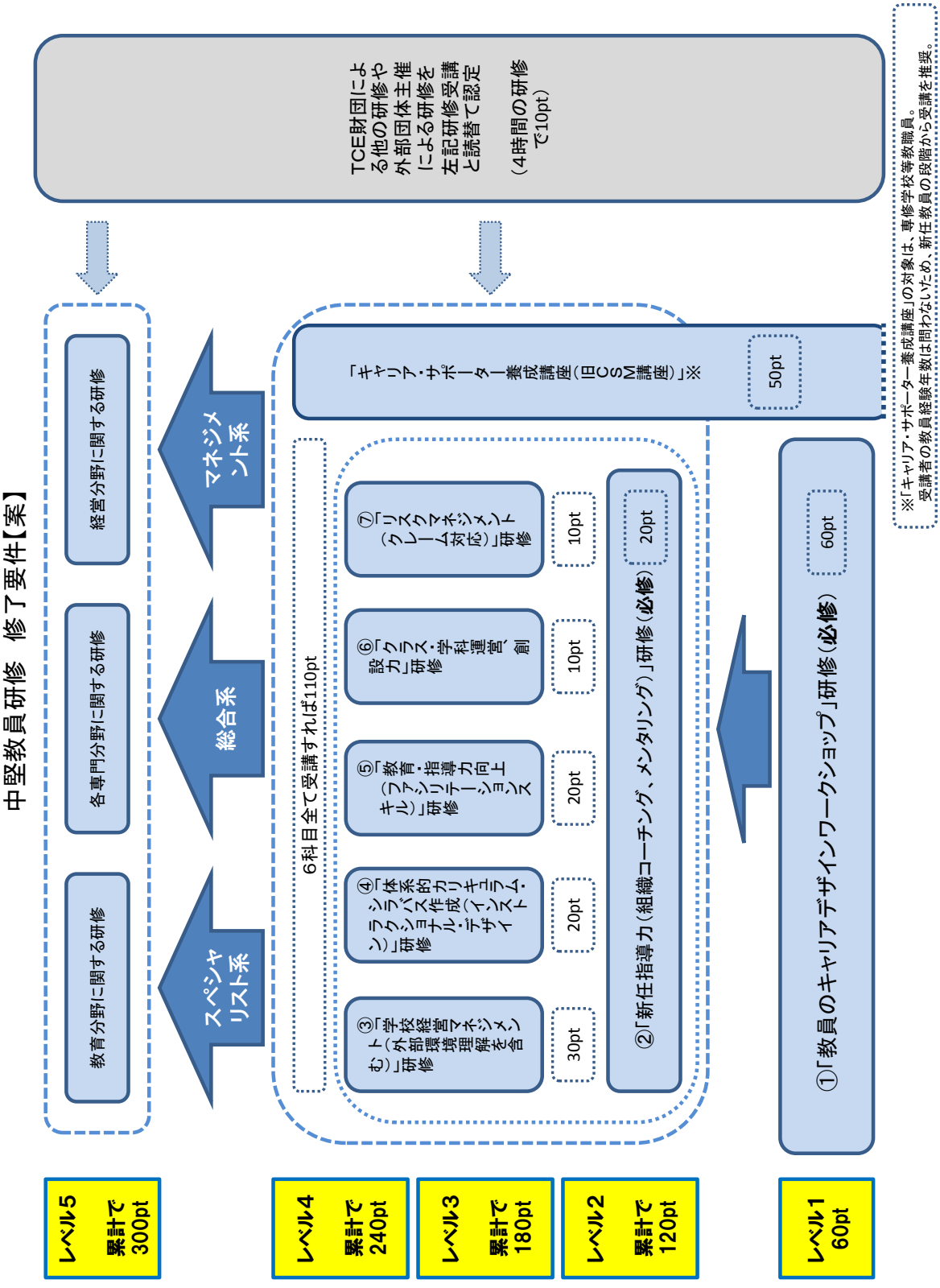
◆常に学習していくスタンスを身に付け、更に中堅教員研修６科目を受講する　→レベル２～４

◆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。



（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」
○株式会社ウチダ人材開発センタ
「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」
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の一例
○「新任教員研修」（計４８時間、北海道・宮城県・福島県・埼玉県・千葉県・東京都・山梨県・岐阜県・愛知県・京都府・大阪府・鳥取県・岡山県・高知県・福岡県・大分県・鹿児島県・沖縄県等で実施）
○宮城県：「中堅教職員研修会」（３時間、１１月下旬）
「管理者・教職員研修」（２時間、３月下旬）
○埼玉県：「埼玉県専修学校各種学校連絡協議会兼教育研修会」（２月）
「政治・経済・社会・教育にかかわる著名な講師による研修会」
「埼玉県私学教育行政についての研修会」
「人権教育研修会」（年２回）
○東京都：「教職員研修夏季宿泊セミナー」（２日間、７～８月頃）
「管理者研修会経営トップセミナー」（２月頃）
「学校会計研修会」（６月頃）
「学生カウンセリング研修会」（２月頃）
「専門学校教育研究会」（３月頃）
「留学生に対する生活指導等講習」（６月頃）
「留学生担当教職員研修」（１月頃、２回）
○山梨県：「教職員の資質向上のための年末研修会」
○長野県：「キャリア・サポーター養成講座」（３日間、２１時間、８月頃）
「発達障害対応研修会」（１日、７時間、７月中）
○奈良県：「教職員・管理職研修会」（半日・２時間程度、２月頃）
○鳥取県：「三部会合同（中高・幼稚園・専各）管理者及び教職員対象研修会」（年２～３回、クレーム対応、人事労務トラブル研修等）
○岡山県：「キャリア・サポーター養成講座」（３日間、２１時間、７月頃）
○広島県：「教職員研修会」（１０・１１月頃）
「設置者・校長・管理職研修会」（２・３月頃）

○山口県：「現職教職員研修会」（年１回、発達障害のある学生への理解と対応について等）
○福岡県：「教職員研修会　教員の質向上のための研修」（１日・６時間）
○熊本県：「熊本県私立専修学校各種学校教職員研修会」（１日・５～６時間程度、８月下旬）
○大分県：「教職員研修会」（１日・４時間、１２月中旬）
「設置者・校長・院長研修会」（１日・４時間、１月下旬）
○鹿児島県：「鹿児島県専修学校各種学校教職員研修会」（３時間程度、１２月）等

③全専各連の分野別専門部会（下記１０団体、平成２６年１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）特定非営利活動法人全国美術デザイン教育振興会
ⅵ）全国予備学校協議会
ⅶ）全国専門学校日語教育協会
ⅷ）公益社団法人全国珠算学校連盟
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２５年６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）公益財団法人日本生産性本部
ⅱ）一般社団法人日本産業カウンセラー協会
ⅲ）テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社
ⅳ）特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
ⅴ）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
ⅵ）財団法人関西カウンセリングセンター
ⅶ）特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
ⅷ）株式会社テクノファ
ⅸ）特定非営利活動法人ＩＣＤＳキャリア・デザイン・サポーターズ
ⅹ）特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習

⑤その他に、専修学校を含む各教育機関の教職員等を対象に指導力等の修得・向上のために下記の団体等（一例）が実施する研修会等
ⅰ）一般社団法人全国専門学校教育研究会（http://www.zsenken.gr.jp/）
ⅱ）ＮＰＯ日本教育カウンセラー協会（http://www.jeca.gr.jp/）
ⅲ）産業能率大学産能マネジメントスクール（http://seminar.hj.sanno.ac.jp/）

第１章　今年度（平成２６年度）実施事業の概要

１．事業の目的等

平成２４年度～２５年度に策定した中堅教員研修カリキュラム及びシラバスに基づき、実証及び構築を行うことを平成２６年度の研究課題とした。

具体的には、中堅教員研修カリキュラムの根幹をなす科目の１つ「新任指導力」について、前年度（平成２５年度）の実証の結果を踏まえ、正式な研修会として実施すること、そして、講師養成を目的とした指導要領を策定することを目指した。
また、それに続く科目として「学校経営マネジメント」「教育・指導力向上」「学級経営・学生対応」の実証を行い、検証結果をシラバスの修正に反映させるとともに、講師養成の方法を検討することとした。

２．委員名簿

事業実施にあたっては、前年度（平成２５年度）に引き続き「中堅教員研修カリキュラム研究委員会」を組織し、委員会及び必要に応じて研修科目ごとの分科会等を開催した。委員構成は次のとおり（敬称略、都道府県順)。

委員長	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）
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・高崎ペットワールド専門学校　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

平成２４年度からのカリキュラム及びシラバスの研究・実証・検証等のために開催した委員会、分科会、実証講習会または研修会、講師との打ち合わせ等の日程及び主な議題等は次のとおり。

なお、平成２６年度の科目ごとの研修会・実証講習会の実施概要は、本報告書第２～５章に記述。また、各回委員会及び分科会での審議の概要は、巻末資料の「研究過程の概要（委員会及び分科会議事概要)」を参照。

～平成２４年度～

○第１回　委員会（平成２４年５月３１日）

⑴委員紹介

⑵委員長・副委員長選任

⑶平成２４年度事業の方針・スケジュール等の検討
⑷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）
⑴中堅教員研修カリキュラムの検討
⑵スケジュール等の検討
⑶役割分担の検討

○第３回　委員会（平成２４年８月３１日）
⑴中堅教員研修カリキュラムの検討
⑵中堅教員研修カリキュラム実証研修の検討
⑶スケジュール等の検討
⑷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）
⑴「中堅教員研修カリキュラムの研究状況」報告
⑵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）
⑴中堅教員研修カリキュラムの検討
⑵実証講習会（１２月３日～４日）への対応
⑶報告書の作成について

○第６回　委員会（平成２４年１１月２７日）
⑴実証講習会（１２月３日～４日）への対応
⑵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）
⑴「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
⑵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）
⑴ＴＣＥ財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性
⑵「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
⑶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）
⑴実証講習会（１２月３日・４日）の結果検証について
⑵今年度事業成果の報告書取りまとめについて
⑶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）
⑴報告書取りまとめについて

～平成２５年度～

○第１回　分科会（平成２５年５月２３日）

⑴研修会「教員のキャリアデザインワークショップ」の計画検討

⑵実証講習会Ⅰ「体系的カリキュラム・シラバス作成」の計画検討

○第１回　委員会（平成２５年５月２３日）

⑴当年度の研究及び研修計画の検討

⑵研修会及び実証講習会Ⅰの開催について

○第２回　分科会（平成２５年６月２０日）

⑴実証講習会Ⅱ「新任指導力」の計画検討

⑵実証講習会Ⅲ「リスクマネジメント」の計画検討

○講師打ち合わせ（平成２５年７月１１日）

⑴実証講習会Ⅰ「体系的カリキュラム・シラバス作成」の計画検討

○実証講習会Ⅰ（平成２５年８月１日～８月２日）

⑴「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)」
　理論編・実践編の実証

⑵アンケート聴取

○講師打ち合わせ（平成２５年８月２２日）

⑴実証講習会Ⅰ「体系的カリキュラム・シラバス作成」の結果検証

○研修会（平成２５年８月２６日～８月２８日）

⑴「教員のキャリアデザインワークショップ」の正式実施

⑵アンケート聴取

○第２回　委員会（平成２５年９月１１日）

⑴研修会及び実証講習会Ⅰの検証

⑵実証講習会Ⅱ・Ⅲの計画検討

⑶平成２５年度研究成果の取りまとめについて

⑷平成２６年度の計画について

○第３回　分科会（平成２５年１１月６日）

⑴実証講習会Ⅱ「新任指導力」の計画検討、講師打ち合わせ

⑵実証講習会Ⅲ「リスクマネジメント」の計画検討、講師打ち合わせ

○実証講習会Ⅱ・Ⅲ（平成２５年１１月２７日～１１月２８日）

⑴「新任指導力」「リスクマネジメント」の実証

⑵アンケート聴取

○第３回　委員会（平成２５年１２月１７日）

⑴実証講習会Ⅱ・Ⅲの検証

⑵今年度事業成果の取りまとめについて

⑶次年度への対応について

○第４回　委員会（平成２６年１月２１日）

⑴今年度事業の成果報告書の取りまとめ

⑵次年度への対応について

～平成２６年度～

○第１回　委員会（平成２６年５月２２日）

⑴当年度の研究及び研修計画の検討

○第１回　分科会（平成２６年６月５日）

⑴実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」の計画検討、講師打ち合わせ

⑵事業の検討課題

○第２回　分科会（平成２６年７月１日）

⑴研修会「新任指導力」の計画検討、講師打ち合わせ

⑵実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」の計画検討、講師打ち合わせ

⑶実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」の計画検討、講師打ち合わせ

⑷事業の検討課題

○研修会（平成２６年８月１８日～１９日）

⑴「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」の正式実施

⑵アンケート聴取

○実証講習会Ⅰ（平成２６年８月２５日～２６日）

⑴「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む)」の実証

⑵アンケート聴取

○実証講習会Ⅱ（平成２６年８月２７日～２８日）

⑴「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」の実証

⑵アンケート聴取

○第２回　委員会（平成２６年１０月２日）

⑴研修会・実証講習会Ⅰ・Ⅱの検証

⑵実証講習会Ⅲの計画検討

⑶講師養成・運用の検討

○第３回　分科会（平成２６年１１月５日）

⑴実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」の計画検討、講師打ち合わせ

○実証講習会Ⅲ（平成２６年１１月２５日～２６日）

⑴「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」の実証

⑵アンケート聴取

○第３回　委員会（平成２６年１２月１６日）

⑴実証講習会Ⅲの検証

⑵今年度事業の成果報告書の取りまとめ

⑶中堅教員研修の運用について

○第４回　委員会（平成２７年１月２８日）
(1)今年度事業の成果報告書の取りまとめ
(2)中堅教員研修の運用について

～平成２７年度（予定）～
○研修会Ⅰ（平成２７年７月３０日～３１日）
(1)「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」の実施（大阪）
○研修会Ⅱ（平成２７年８月１９日～２１日）
(1)「教員のキャリアデザインワークショップ」の実施（東京）
○研修会Ⅲ（平成２７年８月２６日～２８日）
(1)「教員のキャリアデザインワークショップ」の実施（大阪）
○研修会Ⅳ（平成２７年９月１７日～１８日）
(1)「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」の実施（東京）
○研修会Ⅴ（平成２７年９月以降に実施・２日間）
(1)「学校経営マネジメント」の実施（東京）
○研修会Ⅵ（平成２７年９月以降に実施・２日間）
(1)「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」の実施（未定）

４．事業の成果

今年度は、実証講習会及び研修会の実施・検証等を中心に研究を行い、主に次の３点を研究成果とした。

（１）３科目の実証及び１科目の本研修開催

＜実証＞
① 「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む)」
⇒１２時間実施、検証
② 「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」
⇒１２時間実施、検証
③ 「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」
⇒８時間実施、検証
＜本研修＞
④「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」
⇒８時間実施

（２）シラバスの修正

＜平成２６年度実施科目分＞
① 「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む)」
② 「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」
③ 「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」

④ 「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」

⇒以上①～④の各科目について、実証または本研修の結果を踏まえたシラバスの見直し、修正等を行った。

（３）講師養成の検討及び講師用指導要領の取りまとめ

○講師養成と進捗状況

（１）「教員のキャリアデザインワークショップ」、「新任指導力（組織コーチング、メンタリング」、「教育・指導力（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」の３科目は、中堅教員研修の中核をなす科目であり、今後、全国のＴＣＥ財団支部や個別の学校等において広く実施されることが見込まれる。そこで、内容に関連が深く、平成１７年度からＴＣＥ財団の教員研修事業としての実績を有する“キャリアサポーター養成講座のトレーナー”の中から希望者を募り、候補者の選考を行うこととなった。平成２７年３月までに書類選考を行い、書類選考合格者は平成２７年度開催の中堅教員研修会の各科目に、インターンとして参加する。その後の面接審査に合格した方を認定講師（仮免）として登録し、その後経験を積んだ上で正式な講師として認定を行う予定。

（２）「学校経営マネジメント（外部環境理解含む)」、「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」、「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング」、「リスクマネジメント（クレーム対応)」の４科目に関しては、これまでの講師を中心に今後も講座運営を行う予定とし、独自の講師養成は行わない。ただし、学校経営マネジメントに関しては、将来的に講師となりうる人材を業界の中から発掘し、数人の講師で担当できることが望ましい。

○講師用指導要領の取りまとめについて

「新任指導力」「教育・指導力向上」「学級経営・学生対応」の３科目について教案（講師用指導要領）の第一次案を取りまとめた。教案の記載内容については、今後の研修実施を通じて、各回の講師の意見等を踏まえ、更に修正、改善を図っていくこととする。

（４）平成２６年度中堅教員研修・実証講習Ⅰ・Ⅱ受講３ヵ月後アンケート集計結果

研修会：「新任指導力」（Ｈ２６/８/１８～１９）

受講者全２４名中、１７名から回答が得られた。

【１】〈研修成果Ⅰ〉

①研修の成果はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
８名	６名	３名	０名	０名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい。

（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｈ

Ａ　教育内容の充実に役立っている

Ｂ　学校の運営で役立っている

Ｃ　学級の経営で成り立っている

Ｄ　勤労意欲、職場の士気の高揚に役立っている

Ｅ　学校の危機管理に役立っている

Ｆ　若い教員の指導に役立っている

Ｇ　教科指導の面で役立っている

Ｈ　その他

Ａ	Ｂ	Ｃ	Ｄ	Ｅ	Ｆ	Ｇ	Ｈ
４名	２名	２名	８名	０名	１０名	２名	１名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由

○日常、意識して活用できないため。

○現実的にメンタリングするだけの時間が取れないため。

・②でＨ「その他」選択理由

○他校の先生方と話をすることで見聞が広まったため。

【２】〈研修成果Ⅱ〉

①研修終了後、意識・行動面での変化はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
６名	１０名	０名	１名	０名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい

（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｊ

Ａ　学生・生徒に対する指導力が養われた

Ｂ　中堅教員としての目標を持って行動するようになった

Ｃ　後輩に対する指導力が養われた

Ｄ　中堅教員としての役割を明確に意識するようになった

Ｅ　積極性が養われた

Ｆ　キャリアビジョンを意識して職務にあたるようになった

G　理論に沿って教育活動を考えるようになった
H　リーダーシップを持って職務にあたるようになった
I　研修の大切さを再確認した
J　その他

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
5名	8名	11名	6名	2名	1名	2名	3名	3名	1名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由
○自分の中で再度知識を構築し直すなどの工夫が不足していて、意識にのぼりにくいため。

・②のJ「その他」選択理由
○学生や同僚の話の傾聴ができるようになり、他の仕事をしながら話を聴く「ながら○○」が無くなったため。

【3】〈研修成果Ⅲ〉
①研修終了後、研修の成果を職場で還元しましたか？

はい	いいえ
15名	2名

②「はい」と答えた方はその内容をお選びください。(複数回答可)
選択肢A～E
A　同僚・部下を対象とした研修報告会・勉強会をした
B　上司へ研修報告会を実施した
C　学校への報告書等を提出した
D　部下への面談を実施した
E　その他

A	B	C	D	E
4名	6名	14名	2名	1名

・①で「いいえ」選択理由
○メンタリングとカウンセリングの線引きが難しく、自分でも解釈しきれていないため還元しておりません。コーチングからアプローチしても面白いかもしれません。ただし第三者が必要だと思います。

・②のE「その他」選択理由
○上司には口頭で報告し、今後の新任育成について話し合いました。

【4】〈評価〉
研修会の成果について、周囲の方からは何か評価をもらっていますか？

はい	いいえ
3名	14名

・自由記述欄（「はい」を選んだ場合の「誰から」得た評価かについて）
○成果が出る、評価を受ける、というのはこれから先の信任や自身の成長次

第だと思います。

○上司より…分野の違う学校の先生方との交流、関わりの中で、相手の考えを聴いて少し視野が広がったのでは... また、研修で学んだことを職員にも伝達して欲しい。

【５】〈交流〉

研修会・実証講習会で知り合った型と現在も情報交換をしていますか？

はい	いいえ
４名	１３名

【６】〈科目別Ｉ〉

部下・後輩への指導に生かしていますか？

はい	いいえ
１２名	５名

・「はい」を選択した場合の、どのように生かしているか

○ミーティングの場での意思確認、面談など。

○悩みを聞いたり、アドバイスしたりする機会がとても増えた。

○細かい指導ができるようになった。

○相手の能力を引き出すためのコーチング力とメンタリング力を養い、コミュニケーションスキルを活用しながら相手のやる気を引き出す指導と、相手の話を聞く、傾聴の大切さを意識しています。

○一対一の時間を増やして、短時間ではあるが定期的に話をする、聴く場を設けている。

○部下との関わりの中で話をよく聞くように意識できるようになりました。

○新任職員が仕事の内容を理解しにくい場合など、できるだけ噛み砕いて、分かりやすく話をするように心がけたり、経過の確認について報告を待つだけでなく、こちらからも確認したりするようにしました。

○業務上の伝達・指導以外に、話をする機会をなるべく増やしました、人としての交流は深まっても、業務上の成長にはなかなか直結しないものなのだと痛感しています。

○積極的に話を聞くようにしている。

○話をする際に研修で習ったことを意識している、また、生徒との面談の際にも役立っている。

○面談の際に手法を活用している。

○定期的に学科長面談を行い、情報共有を行うことで、学校運営が以前より円滑に行えるようになった。

・「いいえ」選択理由

○特に行動面で自分の中に変化がないため。

○研修をした後に部下への面談を行って学んだことを活かしたいと思ったが時間に余裕が無くてできていない。

○なかなか活用までは至っていないが、意識はしております。
○組織の中にメンタリングの考えが浸透していない事や、時期的にも多忙な期間であるため、教えて頂いたような形ではなかなか生かすことはできません。しかしながら、後輩や年下の同僚との会話などの中には活用させて頂きます。

【７】〈現状〉

現在の業務の中で、困っていることや苦労していること等の問題点は何ですか？

○意思疎通、人間関係、自身の思い込みの強さ（我の強さ）自分の裏付けのプライドの強さ。
○職業実践専門課程など、教育現場の状況が刻々と変化している中で、常勤非常勤含め変化に対して認識が薄いというか他人事のように考えていて対応できないケースが見受けられることがあります。また学生の相が大きく変わっているのを感じ、今後の学生指導に不安を感じることもあります。
○学生の学力低下に伴う補修の方法。
○学校の文書整理について。
○発達障害と思われる学生・親への関わり。
○組織内のコミュニケーション。
○教員として常に学ぶ姿勢が必要なこと、人間力を養うことの大切さを改めて痛感し、資料報告書とともに、職員にも伝達したいと思います。自分がこの研修で学んだことを職場全体で共通意識とすることが大切だと思います。
○相談相手が欲しいです。
○自らクラス運営、専門教科の指導力向上や授業研究よりも、マネジメントや様々な調整などに時間が割かれている現状。
○まだまだ教員歴も浅く、まだまだ修行をしたいが、マネジメントのウエイトが大きく、教師力がついていくのか不安になる。
○日々の業務を「こなす」ことに精一杯で、大局的な見方や行動をするのが難しいです。
○アクティブラーニングについての展開方法について。
○改めて教育というものの重さとやりがいを感じています。
○新任指導力の研修で教えて頂いた内容を実践したいと考えて上司に報告しましたが、様々な理由から実践に至っていません、研修で学んだことを実践したいですが、実践に至らないことがとてももったいないと感じています。

【８】〈研修会受講歴〉

「中堅教員研修・実証講習会」受講後、関連するほかの研修会を受講しましたか？

はい	いいえ
３名	１４名

・「はい」選択の場合の研修会名、実施団体名

○「管理者研修会（H26/10/14 仙台）」（一財）職業教育・キャリア教育財団

○「青年懇話会」全専各連全国専門学校青年懇話会

実証講習会Ⅰ：「学校経営マネジメント」（Ｈ２６/８/２５～２６）

受講者全３０名中、２０名から回答が得られた。

【１】〈研修成果Ⅰ〉

①研修の成果はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
７名	１０名	２名	１名	０名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい。

（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｈ

Ａ　教育内容の充実に役立っている

Ｂ　学校の運営で役立っている

Ｃ　学級の経営で成り立っている

Ｄ　勤労意欲、職場の士気の高揚に役立っている

Ｅ　学校の危機管理に役立っている

Ｆ　若い教員の指導に役立っている

Ｇ　教科指導の面で役立っている

Ｈ　その他

A	B	C	D	E	F	G	H
６名	８名	３名	６名	３名	２名	２名	１名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由

○予習とのリンク不足・戦略提案の流れに沿った内容か疑問であったため、結果として消化不足となっています。

○内容に対して時間不足を感じており、期待していた成果は得られていないと思える。

・②でH「その他」選択理由

○業務における思考をするに当たり、広い視野を得られるようになった、また研修後の復習が業務に埋没し不十分であるため悔いが残る。

【２】〈研修成果Ⅱ〉

①研修終了後、意識・行動面での変化はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
７名	１１名	０名	２名	０名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい。
（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｊ

Ａ　学生・生徒に対する指導力が養われた
Ｂ　中堅教員としての目標を持って行動するようになった
Ｃ　後輩に対する指導力が養われた
Ｄ　中堅教員としての役割を明確に意識するようになった
Ｅ　積極性が養われた
Ｆ　キャリアビジョンを意識して職務にあたるようになった
Ｇ　理論に沿って教育活動を考えるようになった
Ｈ　リーダーシップを持って職務にあたるようになった
Ｉ　研修の大切さを再確認した
Ｊ　その他

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
４名	７名	２名	８名	４名	５名	３名	４名	12 名	０名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由
〇研修として消化不足であったことから、残念ながら実際の行動につながることはありませんでした。
〇成果があったとは感じていない為、意識・行動面に変化は生じていない。

【３】〈研修成果Ⅲ〉

①研修終了後、研修の成果を職場で還元しましたか？

はい	いいえ
１７名	３名

②「はい」と答えた方はその内容をお選びください。（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｅ

Ａ　同僚・部下を対象とした研修報告会・勉強会をした
Ｂ　上司へ研修報告会を実施した
Ｃ　学校への報告書等を提出した
Ｄ　部下への面談を実施した
Ｅ　その他

A	B	C	D	E
６名	４名	１１名	３名	１名

・①で「いいえ」選択理由
〇復習が不十分であるため、還元にまで至っていない。
〇成果があったとは感じていない為。
〇説明はしたが、校務に追われているので具体的な会議はできていない。責務を感じている。

【４】〈評価〉

研修会の成果について、周囲の方からは何か評価をもらっていますか？

はい	いいえ
５名	１５名

・自由記述欄（「はい」を選んだ場合の「誰から」得た評価かについて）

○同僚、部下から良い評価をもらっています。

○校長から、学んできたことを即現場での実践に具体的に生かしていることを口答で評価され、理事長の耳にも届けられたよう。

○上司から評価を得た。

【５】〈交流〉

研修会・実証講習会で知り合った型と現在も情報交換をしていますか？

はい	いいえ
５名	１５名

【６】〈科目別Ⅱ〉

学校経営に関する知識・技術の修得を継続的に行っていますか？

はい	いいえ
１０名	１０名

※「学校経営マネジメント」受講者への質問

・「はい」を選択した場合のどのように行っているか

○専門学校は今大きな転換期にあると思っていますので、以前よりも積極的に講習会に出席して経営に活かすようにしています。

○日常業務に追われている日々ですが、研修でご紹介いただいた書籍で習得を継続しています。

○県下で行われるセミナー等に１回／月程度参加している。

○学校経営に関連する書籍を読む。

○自己学習（種々の情報収集、書籍）。

○経営や論理思考力の研修参加（月１回）。

○本校で取り入れているアメーバ経営について再確認。

○文献等による情報収集と知識の充実。

○上司から経営やマネジメントに対する考え方や意見を聞くようにしている。

○実務を通じて修得をしています。

○研修から帰って、さっそく早速職業実践専門課程と教育訓練給付制度の申請を行った。

○全国社会福祉協議会が主催しているキャリアパス講習会の指導者として、講習を行った。

○経営論・経営学の学術的な側面では知識・技術の修得をしていない、どちらかといえば実践面の思考に影響を及ぼしていると感じる。

○生き残り作戦の為に、どのような手段を身に付けなければならないのか、

そのために自校の強み、弱みを分析し、改善策を考え提案、ディスカッションして発言を通じて、学校の将来構造について考えていけるように努力したいと思います。

○生徒募集の際に、学校ＰＲや魅力づくりをどのように実行していくのかをマネジメントを活用し、プランニングしていきました。個々の役割と特徴を生かし、合理的観点から実施していくようにしていきました。継続ではなく、断片的に進めていきます。

・「いいえ」選択理由

○毎日の業務に追われ、仕事を消化していくことが精いっぱいで、自己研鑽する余裕が無い。

○日常の業務に流されてしまっており、定期的に講習会があるとうれしいです。

○学校経営の立場にない、ただし経営の面で理解できることが多くなった（上司の考えを理解できる）。

○心がけて、疑問は口に出して質問したりして、解決に努めるようにしておりますが、技術習得は日常業務に忙殺されている状況です。

○日常業務に追われてしまい、技術の継続的な修得は出来ていないと思いますが、私の場合は経理を兼務しておりますので、不明なことや問題解決に対する意識改革には大きく影響をうけております。

○いいえに○を付けましたがどちらとも言えない。意識をするようになりました。

○まだ、なかなかその機会がない。機会があれば習得に前向きな気持ちを持っている。

【７】〈現状〉

現在の業務の中で、困っていることや苦労していること等の問題点は何ですか？

○同じ専門分野の他校の先生との交流、実務情報の交換。

○一般教員とのコミュニケーション。

○問題に対する意識の差、情報共有。

○今回の研修テーマはまさに「困っていること」と合致しており、とてもいいと思います。それだけに、テーマと研修内容が見合っているかという点で非常に残念です。自分の理解力と柔軟性の問題も大きいのですが。

○就職一年目で、未だ学校業務の全容がつかめていないため、自身を持って職務遂行に当たれていない。与えられた職務の内容が広範囲ですべての業務を管理できていない。

○業務のボリュームが多く、計画的に個人のスキルアップや職場の業務環境向上までに職務の手が伸びにくい。

○学校経営及びマネジメントに関する知識を得たいと思っている。

○教員が学校経営や教務運営マネジメントに関する考え方を持つことが難しく、運営に関して時に意見が大きく割れることがある。
○介護福祉士養成校であるが、介護の仕事に対するネガティブなイメージが強く、学生を集めるのに苦労している。
○有効な学生募集の方法。
○学校経営のノウハウを知りたい。
○教員として常に学ぶ姿勢が必要なこと、人間力を養うことの大切さを改めて痛感し、資料報告書とともに、職員にも伝達したいと思います。自分がこの研修で学んだことを職場全体で共通意識とすることが大切だと思います。
○相談相手が欲しいです。
○研修で学んだことや、修得したことを職場にフィードバックすることの難しさを感じております。温度差や意識の違いもあり日程調整することから難しい状況です。
○心理的・精神的問題を抱えた学生への指導法。
○保護者の教育への理解。

【８】〈研修会受講歴〉

「中堅教員研修・実証講習会」受講後、関連するほかの研修会を受講しましたか？

はい	いいえ
２名	１８名

・「はい」選択の場合の研修会名、実施団体名
○産能大のセミナー等
○「管理者研修会（H26/10/14 仙台）」（一財）職業教育・キャリア教育財団
○「青年懇話会」全専各連全国専門学校青年懇話会

実証講習会Ⅱ：「教育・指導力向上」（Ｈ２６/８/２７～２８）

受講者全２４名中、１６名から回答が得られた。

【１】〈研修成果Ⅰ〉

①研修の成果はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
５名	９名	１名	１名	０名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい。
（複数回答可）

選択肢Ａ～Ｈ
Ａ　教育内容の充実に役立っている
Ｂ　学校の運営で役立っている
Ｃ　学級の経営で成り立っている

D　勤労意欲、職場の士気の高揚に役立っている
E　学校の危機管理に役立っている
F　若い教員の指導に役立っている
G　教科指導の面で役立っている
H　その他

A	B	C	D	E	F	G	H
9名	1名	4名	5名	1名	3名	5名	0名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由
○正直、ピンとこなかったです、私の勉強不足のためでしょうか。

【2】〈研修成果Ⅱ〉
①研修終了後、意識・行動面での変化はありましたか？

十分あった	少しあった	どちらとも言えない	あまりなかった	全くなかった
7名	7名	1名	1名	0名

②「十分あった」「少しあった」と考える方はその内容をお選び下さい。
（複数回答可）
選択肢Ａ～Ｊ
A　学生・生徒に対する指導力が養われた
B　中堅教員としての目標を持って行動するようになった
C　後輩に対する指導力が養われた
D　中堅教員としての役割を明確に意識するようになった
E　積極性が養われた
F　キャリアビジョンを意識して職務にあたるようになった
G　理論に沿って教育活動を考えるようになった
H　リーダーシップを持って職務にあたるようになった
I　研修の大切さを再確認した
J　その他

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10名	2名	2名	7名	3名	3名	2名	2名	7名	0名

・①で「どちらとも言えない」「あまりなかった」「全くなかった」選択理由
○どこにどのように活用し、変化させるのが分からないため。

【3】〈研修成果Ⅲ〉
①研修終了後、研修の成果を職場で還元しましたか？

はい	いいえ
15名	1名

②「はい」と答えた方はその内容をお選びください。（複数回答可）
選択肢Ａ～Ｅ
A　同僚・部下を対象とした研修報告会・勉強会をした

B　上司へ研修報告会を実施した
C　学校への報告書等を提出した
D　部下への面談を実施した
E　その他

A	B	C	D	E
5名	5名	１２名	0名	1名

・①で「いいえ」選択理由
○説明はしたが、校務に追われているので具体的な会議はできていない。責務を感じている。
・②のE「その他」選択理由
○授業の中のファシリテーションスキルで体験したグループワークを取り入れました。

【4】〈評価〉
研修会の成果について、周囲の方からは何か評価をもらっていますか？

はい	いいえ	無回答
4名	１１名	1名

・自由記述欄（「はい」を選んだ場合の「誰から」得た評価かについて）
○卒業制作やグループワークで活用している、学生同士のフィードバックで利用している。
○学期末の自己の振り返りに研修で行ったグループワークをしたところ、学生の反応も良く、意識も高まった。一緒に関わった教員にも好評を得た。

【5】〈交流〉
研修会・実証講習会で知り合った型と現在も情報交換をしていますか？

はい	いいえ	無回答
4名	１１名	1名

【6】〈科目別Ⅲ〉
ファシリテーションスキルの修得を継続的に行っていますか？

はい	いいえ
１０名	6名

※「教育・指導力向上」受講者への質問
・「はい」を選択した場合のどのように行っているか
○相手の言い分をまずは「素直に受け止める」事を重視した行動を心がけている。
○授業での実践及び今後開催されるファシリテーター研修会に参加予定。
○否定せず聞く姿勢を大切にし相手の気持ち・意見を十分に引き出すようにしている。
○グループワークで相互にフィードバックを行っている。

○文献を読んだり、研修で得たものを実践したりしている。
○関連の資料を見たり、実際の現場で研修のような場面になった時に少し引いて物事を見るようにしたりしている。自分と違う考えの人の気持ちに寄り添う。
○「分かち合い」→「認めて頂ける」→「結果」というファシリテーションを体験し、そこから得る効果を実感しました。ファシリテーターとなるための知識を、今後の指導力向上に向けて、相手の気持ちを意識することによって気付きや学びを深め、お互いに成長していくという事が解りました。
○授業（演習）の中で、グループワークを実施しています。
○授業での実施を継続的に行っております。

・「いいえ」選択理由

○まず基礎知識が無ければグループワークは成立しない。全ての時間をファシリテーションに用いることは出来ない。グループワークは行っているが、時間的にも効率的にもファシリテーションの場合、学習目標の達成があいまいになるため時間を割けない。見守るだけの講義はしないので、深めることよりもファシリテーション以外の教育方法に関しても理解を深めるように努力している。
○書籍による知識学習はできても、実践又は演習をすることができていない。
○現場ではなかなか継続的に行えることがよく分かりません。
○活用方法がうまくわからない。
○ファシリテーションの修得は、必要性は認めることは出来るが、実行に移す場合、周囲の協力と認知が必要とされる。しっかりとした問題解決の糸口を探求しようとする積極的な考えを抱き、受講しようとする気持ちが前向きなことが必要である。

【７】〈現状〉

現在の業務の中で、困っていることや苦労していること等の問題点は何ですか？

○学生の家庭環境のトラブル。
○経営陣と現場の溝が大きいような気がする。
○スマートフォンを使って出席確認の自動化を図りたい。
○短時間しかない中での業務遂行。
○11、12 月になると学生の欠席や遅刻が目立ってくる。
○教員として常に学ぶ姿勢が必要なこと、人間力を養うことの大切さを改めて痛感し、資料報告書とともに、職員にも伝達したいと思います。自分がこの研修で学んだことを職場全体で共通意識とすることが大切だと思います。
○相談相手が欲しいです。
○研修で学んだことや、修得したことを職場にフィードバックすることの

難しさを感じております。温度差や意識の違いもあり日程調整することから難しい状況です。

○ファシリテーションスキルについてしっかりとした学習意欲を持ち、学校を取り巻く環境の問題点を意識し、対応策に取り組もうとすることが必要であり、協議し、論議する上でモチベーションを前面に出して臨むことが必要であるように思う。

【８】〈研修会受講歴〉

「中堅教員研修・実証講習会」受講後、関連するほかの研修会を受講しましたか？

はい	いいえ	無回答
１名	１４名	１名

・「はい」選択の場合の研修会名、実施団体名

○（いいえ選択）ただし、その他教育系の研修や、専門職関連の学会、研修会に関しては参加している。

○「管理者研修会（H26/10/14 仙台）」（一財）職業教育・キャリア教育財団

○「青年懇話会」全専各連全国専門学校青年懇話会

５．平成２７年度以降の検討課題及び計画

○次年度、平成２７年度から研修の本格的な運用を図るため、中堅教員研修研究委員会を発足する。３年後の運営目標を明確化する。
○受講後のインタビューを開催案内等に掲載して、研修のＰＲ等の実施を検討する。
○中堅教員研修の質向上のため、受講３ヵ月後アンケートだけではなく、１年後のアンケートを実施し、意見の集計を行うかを検討する。
○研修会の様子を撮影した動画を使って、プロモーションビデオを作成し、説明会の開催を検討する。
○各都道府県でも各学校でも、受講希望者が１２名以上いる場合は開講を検討する。その際の受講料設定の検討も行う。
○開発した中堅教員研修会の開催回数を増やすためにも、他団体と連携し普及・促進策を検討する。また、他団体が行う研修会を把握し、受講者にとって必要な知識・技術を養える他団体の研修会とＴＣＥ財団の研修会の連動を検討する。その際、ポイント付与の比率の算出方法等の検討も行う。
○講師用指導要領の更新を随時行う。
○受講者や講師の認定制度の確立方法を検討する。
○都道府県協会等で実施の場合の運営規定や、外部講師の審査基準の作成を行う。
○実証講習会と本研修会で研修時間が異なる科目について、実証講習会受講者のポイント付与についての検討を行う。
○研修科目受講の順序について、①「教員のキャリアデザインワークショップ」、②「新任指導力」の必修科目を受講後、他５科目の選択科目を受講することとしていたが、「教員のキャリアデザインワークショップ」と「新任指導力」の開催回数や受講可能者数を考慮し、必修科目を受講していなくても選択科目を受講することを可能とするか否かについての検討を行う。その際に、レベルの認定方法についても検討する。
○平成２７年度は、「キャリアデザインワークショップ」と「新任指導力」を２回ずつ、「教育・指導力向上」と「学校経営」を１回ずつ開催予定であるが、受講者によって、都道府県内の専修学校に、教員にとって指導力向上及び学校運営等の基礎となる「キャリアデザインワークショップ」と「新任指導力」の重要性について周知・普及がはかられることを期待し、文部科学省教育研修活動費補助事業の指導教員研修に位置付け実施する。

第２章　平成２６年度研修会「新任指導力」

１．開催概要

昨年度は実証講習会としてして実施したが、その検証結果を踏まえ、今年度は、正式な研修会として、プログラムを再構成し、特に「メンタリング」のユニットを充実させて実施した。

（１）実施科目及び実施時間

「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」

８時間

（２）日時

平成２６年８月１８日（月）１３：００～１８：００（５時間）

１９日（火）　９：００～１２：００（３時間）

（計８時間）

（３）会場

日本電子専門学校（東京都新宿区）

（４）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員２４名

※実際の受講希望者数としては、４４名申込有り。プログラムを適正に運営する上での定員を考慮し、２０名の申込をお断りせざるを得なかった。

・平均年齢：４０．３歳

・専修学校教員勤続平均年数：９年８ヵ月

・企業、施設等での実務経験平均年数：９年

・都道府県別参加人数：

北海道１名、岩手県２名、山形県２名、栃木県１名、
群馬県１名、埼玉県５名、千葉県１名、東京都１名、
静岡県４名、京都府１名、大阪府１名、広島県１名、
福岡県１名、長崎県１名、大分県１名

（５）講師

ＴＣＥ財団　中堅教員研修カリキュラム研究委員会

道幸俊也委員

（６）視察委員

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、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

（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)				
13:00	○講師紹介			
13:10	○新任指導力・メンタリングとは	□メンタリングの由来・メンターとメンティー・フィロソフィー・目指すところ・支援行動・政府のメンタリングモデル・効果と意義・メリット・支援技術	配布資料	講義 演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有 全体共有
14：00	○メンタリング技術	□メンターとして要求されるもの・双方向コミュニケーションモデル □質問の技術・傾聴の技術・観察の技術・伝達の技術・フィードバックの技術 □メンタリングの禁止事項		
18:00				
(2 日目)				
9:00	○メンタリングプログラム	□メンタリングプログラムの基本・プログラムの流れと方法 □総合演習		講義 演習 ﾛｰﾙﾌﾟﾚｲﾝｸﾞ ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有
	○ディスカッション・質疑応答			
12:00				

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
１４名	１０名	０名	０名

②対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１２名	１２名	０名	０名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１９名	５名	０名	０名

④研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
９名	１０名	４名	１名

⑤研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
５名	１２名	７名	０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
８名	１３名	３名	０名

⑦会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１７名	５名	２名	０名

［※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見］

○研修時間は５時間＋５時間で１０時間位、開催時期は夏休みを外してもらえると助かります。

○研修時間、日数とも最適だと思います。

○お盆休み明けなので、もう少し日程を調整してほしい。また、時間が短い。来週も４日間研修があるので、できれば６日間通し（選択制）で開催して頂いた方が遠方から参加する者には都合がよいです。

○内容が濃く、かけ足な印象でしたが、じっくりと倍の日時をかけての研修会となると参加し難いので、今回のような日時設定が良いと思いました。

○８月の盆明け、新学期直前よりは年度の終わり（２月頃）だと次年度の参考にもなり、業務的には助かります。

○連日でも良いのですが、実習期間をとって数回行うのも良いかもしれません。

○９月が良い。

○もっとゆっくり時間をとって研修を受けたかった。
○もう少し時間があった方が良い（メンタリングのロープレが２回できると良い）。
○もう少し涼しい時期が良い。
○時間としてはあと半日あってもよかったと思います。
○午後＋午前中よりも、丸１日（１０:００-１８:００）か、１日半（１３:００-１８:００、９:００-１６:００）にしてはどうか。
○夏期休暇明けの月・火曜日でしたので、学校をあけてしまう期間が長い。
○初日は冷房が効きすぎて寒かったです。
○キャリアコンサルタント２級、キャリアカウンセラー等の資格保有者向けには、案内文に「内容が重複するところがある」と記載があると助かります。ただし、私自身は資格保有者ですが、重複したとしても改めて自分を見直す機会となりました。
○メンタリングとコーチングの違いがいまひとつわからなかったので、その違いがわかればよかったです。
○是非、講師のロープレは拝見したく思いました。
○メンタリング、ティーチング、コーチングの使い分けについての理解が低い状態です。今回はメンタリングに焦点をあてた講義でしたので、三者の位置関係を今後学ぶ必要があり、その上で実践できればよいかと考えております。
○私個人として一番不足している内容であることだったので、とても大きなインパクトと学びを受けました。内容が易しい、難しいでの判断では答えられませんが、心身ともに少しきびしく感じました。（苦手分野なので）
○ロープレの回数が少なかった。先生のデモンストレーションがあるとうれしい。グループの皆さんから沢山教わりました。
○もう少し勉強しないと不安が残ります。
○内容の濃い研修でした。

（２）単元ごとの評価

①講義「新任指導力・メンタリングとは？」について理解できましたか?

充分にできた	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	１５名	１名	０名

②講義「メンタリング技術」のそれぞれの技術について理解できましたか?

	充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
質問の技術	９名	１３名	２名	０名
傾聴の技術	１３名	１１名	０名	０名
観察の技術	１０名	１０名	３名	０名
伝達の技術	６名	１１名	７名	０名

（※観察の技術　無回答：１名）

③演習をやってみて、講義で学んだ内容の理解が深まりましたか?

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１３名	１１名	０名	０名

④学校に戻ってから、本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうですか?

充分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
１０名	１０名	３名	０名

（無回答：１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	① その他
８名	１６名	２名

（無回答：１名）

（４）この研修で収穫になったこと

○メンターはとても難しいということが理解出来ました（頭で理解出来ていても、実際にやると思うように出来ない）。回数を経験して上達していくしかないと思いました。

○他の専門学校の先生と関わる事で、情報の共有が出来た。自分の欠点にも気づくことが出来た。メンタリングの組織作りに役立ちそうである。

○自分で思っていた以上に人の話を聴いていないことがわかりました。人間関係の構築は難しいと常々感じていましたが、まずは自己開示しながら共感していくことを心がけていきたいと思います。

○自分の価値観への理解・人の話を聴くこと・人の関係は外から見ては分からない・異を認めるのは難しい・まず自分から話しかけて、話してみて、相手の価値観を少しでも理解することが大切。

○自身が後輩に対し行っていた言動が、メンタリングにおいて不適切な点が多くあったことに気づくことができた。

○メンタリングの重要性、有効性がよく理解できました。色々な学校の先生とお話しをする機会を持つことができて良かったです。自分の仕事を客観的にみることができました。

○メンタリングに関する知識と実践・グループワークでの演習

○今まで、この様なコーチング、メンタリングという講義を受けた事がなく知識がとぼしかったので、相手への傾聴が自分自身足りないと実感しました。

○スキルを伝える前に、相手のことをわからなければいけないということ。

○普段は東京都（東専各等）の研修参加が多い為、全国各地から集まった先生方との交流が新鮮でした。「コーチング」という言葉を聞いたことはあっても、実際はあまりよく判っておらず、新任対応でのヒントになれば…と参加しました

が、「コーチングの前にまずはメンタリング」という基本に触れ、驚くとともに安心しました。（少し構えすぎていたかもしれないと思いました。）
○傾聴の大切さです。集中して、相手を目と心でとらえ聴くことを実践します。メンタリングというと難しいのかと思っていましたが、すべて基本的なことばかりで改めて自らの基本を見直すことができました。
○学生対応に活かすことができそうなので、活用していきたい。
○グループの各先生方とお知り合いになれたこと。様々な立場におられて、学校経営の為に頑張っている先生方と悩みを共有できた事は大変意義深い事だと思いました。
○メンタリングの大切さ・手法・位置づけ
○メンタリングの意味がロープレを通して分かったこと。
○メンターはメンティーの状況によって、話しかけ方、話の引き出し方も違うので、同じやり方ではできないことを感じました。
○自分に足りないところにたくさん気づくことができました。また同じグループのメンバーからのプラスのフィードバックをたくさんいただけたことで、自分のポジティブ感情が増えていき、明日への活力を得ることもできました。学校に持ち帰り、課題を具体的に検討し、一歩進めたいと思います。
○ロールプレイングを通してメンターの役割を理解し、会話テクニックが身についた。身近な相談者として、今後学校での教員指導または生徒指導に役立てたい。
○相手を認め否定しないことで対話がどれだけスムーズに進むかが認識できました。
○外の先生方と交流をすることで、自分自身や学校を見直すきっかけとなった。
○具体的なメンタリングシステム導入の参考にすべきケースを知れたこと。
○メンタリングということを意識せずに行っているような、いないようなという状況でしたが、こういう所に配慮する、気をつけるというポイントを具体的に知ることができたので、ぜひ参考にしたいと思いました。
○改めて傾聴することの重要性がわかりました。伝え方で相手の受ける印象が全然変わるということ、他の分野が違う学校の先生も同じような悩みを持っていらしたということ。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○講師から気づいたことなどをアドバイスカードなどでフィードバックがあれば尚良いと思います。（その為には時間が少ないかもしれませんが。）
○もう少しロールプレイの時間がほしいです。
○質疑応答の時間があればよかったと思います。また、事前に「メンタリングとは？」「職場におけるメンタリングの実施」など基礎知識や現状把握のできるものなどを踏まえてからだとさらに理解が深まったかと思います。
○グループワークの課題を具体的なものにするとより討論しやすいかと思いまし

た（１日目）。２日目は実感を伴い実際に体験できよかったです。
○演習に入る際の問い（質問内容）が分かりづらい部分があり、明確な問いかけを行っていただければと思いました。
○メンタリングの模範例は見てみたかったです。
○少し専門用語があったと思います。何となくカウンセリングとの違いがわかりにくかった。また、もう少しゆっくり進めてほしかったです。
○研修内容は大変有意義でした。しかし、自身の状況（学校）を考えると、組織、体制としてコーチングやメンタリングの事務局導入などは夢物語のように感じられました。
○自分自身の成長、経験が必要だと思うので、メンターになれる自信が持てない。
○小さな学校では校内だけでは改善しにくい部分もあります。今後、フィードバックやコミュニケーションを出来る場を作っていただくとか、場合によっては学会のような形を作っていただけるとこれからの発展につながるのではないかと思います。
○８時間の研修では、頭でいくらか理解出来たのかな…と思える程、まだまだ勉強が必要だと感じました。職場の人間関係がより良く保てる様にこれから努力したいと思います。
○プロジェクターとホワイトボードを併用して説明して頂きたい場面があった。また、全てのスライドのプリントが欲しかった。
○メンタリングの事例をもう少し聞かせていただけると良かったかもしれません。
○隣のグループが指示通りの位置で演習を行っていなかったため、自分たちの話が１００％聞きとれなかったのが残念でした。他者への配慮や、指示を守るという意識に欠けた教員の姿は反面教師としたいと思いました。
○専門学校は小さな組織の場合がほとんどなので、そのスケールに合った例をもっと出していただければよかったと思います。
○グループが固定だったので話のしやすさもあるかもしれませんが、他のグループの方々とはほとんど話ができなくて少し残念でした。
○メンタリングのデモンストレーションは是非見たかったです。表情や態度の部分で具体的にどこをどう見るや、どういう反応だとどうなっているなどをもう少し提示していただけると有難かった。
○二次会は全員参加としていただければと思います。

（６）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	「教員のキャリアデザインワークショップ」	1名	2名	1名	6名	2名	4名	
b	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」	2名	1名	3名	2名	5名	3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)」	3名	1名	6名	2名	5名		
d	「教育･指導力向上(ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」	6名	6名	1名	3名		1名	
e	「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」	3名	5名	5名	1名	2名	1名	
f	「リスクマネジメント（クレーム対応)」	3名	3名	1名	4名	1名	6名	
g	その他							8名

（g その他：具体的内容については記入なし）

３．講師・委員所感

（１） 担当講師：道幸俊也氏所感

メンタリングを中心に組織コーチングとはどういうことなのか？をレクチャーと各セッションにおいて個人ワークとグループワークを取り入れながら実施した。

1 日目：メンタリングとは？

メンタリングとはどういうことなのか？具体的にどんなスキルを活用するのか？を体験学習で実施した。特に、傾聴を重点的に体感していただく内容で展開した。それによって普段からのコミュニケーションスタイルにおいて自身の振り返りや今後メンタリングを実施する上での課題を見出してもらえたかと考える。

また、コーチング的アプローチとして、中堅教員が新任教員に対してどのようなスタンスで関わり、支援していくのかということについても理解･認識されたのではないかと感じた。

1 日目は総論をメインに伝えることにし、各論については実際にメンタリングを実施する上での各自課題を見出すことに着地点を設定し、最後のワークでは各グループで課題を出し合い、また、他のグループで感じている課題を共有することで、更なる気づきを得る時間とした。

グループワークの最中に様々な声があった。

１.メンタリングとカウンセリングとの違いは何か？

２.実際に実施する場合、メンターとしてやっていく自信がもてない
３.組織として仕組み作りをすることを考えると自校では可能だろうか
１．２．については個人レベルの内容であるが、３．については組織レベルの課題となるので、今回はメンタリングを学ぶことに注力していただくために、１．と２．などの個人レベルでの課題を考えていただき、翌日のロールプレイングに臨んでいただくよう意識して伝えるようにした。
２日目：ロールプレイング
メンタリングを実施する上で一般的なプログラムの内容を解説し、その後はロールプレイングを実施した。メンター役、メンティー役、助言役を２名でロールプレイング時間を１５分、フィードバック時間を１０分（バッファ５分間）を目安に実施していただいた。
初回ということなので、まずは体感していただき、傾聴を中心にメンティーと関われていたかどうかをそれぞれに意識して取り組んでいただくこととした。フードバック用紙には留意する項目を冒頭で伝えることで助言役の負担を軽減することも意識した。
本来メンタリング時間は３０～６０分くらいになるので、このわずか１５分間で相談内容に対して解決へと導くことはできない。しかし、何とかしてクロージングの方向へと進めていた人も何人か見受けられた。今回は特に何も言わず、まず体験することを最優先することを意識した。最初から指導ばかり入ってしまうと、かえって萎縮してしまい心理的な負担を与えかねないためである。
アンケートにもあったが、できればもう１クール、可能であれば２クールくらいロールプレイができれば（グループ替えも必要であれば）、出来ている点とまだ十分とは言えない課題を明確にすることができ、実際に現場で実施するときに意識して取り組むことへとつなげられたかもしれない。そう考えると、あと３～４時間くらい必要と考える。
今回は８時間の講座として運営することになったが、今後は１２時間で実施することができれば、全体共有の時間も余裕をもって取り入れることができ、受講者の方たちの納得度や満足度も更に高めることができるのではないかと考える。
全体として、受講者個々が真剣に取り組まれており、流れもスムースに展開することができたのではないかと感じている。
ただ、反省すべき点もある。この研修内容を標準化し、今後全国で実施・運営することを考えた場合、道幸個人のオリジナルを極力排除しなければならなかった。キャリアデザインワークショップでもそうだが、得意とする分野での内容を提供してしまいがちになる傾向が出てしまう。今後、講師育成を鑑みた場合、標準化モデルを構築することが前提となるだけに、プログラムには絶対に入れないようにしたいと考える。

（２）視察委員：岡村委員長・古賀副委員長・平野委員・田口委員・岩村委員所感

＜岡村委員長＞

受講者の反応は概ね良好。自らの日常の振り返りと気づきがあったと感じる。講座時間を後２～４時間追加することがいいか。

最初の挨拶を含めて、アイスブレイクと自己紹介は必要だと感じる。

チェックインとして、研修目的や目標をもう少し明確にしてスタートをすることで、受講者との合意を得ておく。

スポンサーシップ、ロールモデル、ＰＤＣＡ、ＫＪ法などの用語説明を準備。

ワークの説明を言葉だけでなく、画面で表示する。何をどのように、どの位の時間で、ステップで説明するとなお分かりやすい。

発表方法、ワールドカフェ形式は良いアイデア。できれば時間の目安を持って移動すると良いのではないか。五月雨式だと移動しづらい。

＜古賀副委員長＞

教室の横幅が狭く、グループ同士が近かったことで、話が聞き取りづらかったという感想も見られたので、次回は十分なスペースのある会場が望ましい。

＜平野委員＞

・グループ間の距離が近かったが、座り方を工夫し配置できていた。
・ロールプレイングを通して気づいた自身の癖を改善できるようなアクションプランリストを作成して、受講後に取り組めるようにしてはどうか。
・昨年の実証講習会から改善されて大変効果的な内容であった。
・教員間での後輩指導は大変重要だと思う。中堅教員だけではなく管理者にも大事なテーマである。教員は皆、積極的に後輩指導に関わってほしい。

＜田口委員＞

理解しやすい資料で、受講者の満足度も高かったのではないか。

＜岩村委員＞

時間数を追加する場合には、会場まで長距離の移動を要する受講者のことも考慮し、初日開始時間は１０時あるいは１１時、２日目の終了時間は１５時頃が良い。

第３章　平成２６年度実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」

１．開催概要

昨年度・一昨年度研究・開発を行った中堅教員研修カリキュラムのうち、「学校経営マネジメント」は、学校経営の概観を把握し、所属する学校の経営と自らの仕事や課題の理解を深める研修である。今年度はそのプログラムの有用性等の検証を行い、最終的な研修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

「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む)」

１２時間

（２）日時

平成２６年８月２５日（月）１３：００～１９：００（６時間）

２６日（火）　９：００～１６：００（６時間）

（計１２時間。２日目昼休み１時間を除く。）

（３）会場

日本電子専門学校（東京都新宿区）

（４）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員３０名

※実際の受講希望者数としては、３４名申込有り。プログラムを適正に運営する上での定員を考慮し、４名の申込をお断りせざるを得なかった。

・平均年齢：４５．９歳

・専修学校教員勤続平均年数：１４年５ヵ月

・企業、施設等での実務経験平均年数：８年４ヵ月

・都道府県別参加人数：

北海道１名、岩手県１名、宮城県１名、秋田県１名、
山形県１名、栃木県１名、埼玉県５名、千葉県１名、
東京都２名、新潟県１名、福井県１名、静岡県４名、
京都府１名、大阪府２名、兵庫県１名、広島県２名、
山口県２名、福岡県１名、大分県１名

（５）講師

ＴＣＥ財団　中堅教員研修カリキュラム研究委員会

安田実委員

（６）視察委員

ＴＣＥ財団　研修中央委員会

平田眞一委員長

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、古賀稔邦副委員長、平野公美子委員、道幸俊也委員、
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)				
13:00	○開講挨拶と研修の目的	□「目的と狙い（中堅教員全体と本研修の位置づけ)」説明	配布資料	講義
13:10	○研修グランドルール	□アイスブレイキング		講義 演習
	○学校経営とは	□現職・専門分野など既に経営側の者の課題・問題意識の共有		ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有
	○学校経営にあたっての基本的知識等	□本来の学校経営に必要な知識・スキルの概要の理解		
	○財務分析の基礎	□専修学校の会計と財務（財務分析）についての事例紹介		
	○SWOT 分析手法	□SWOT 分析の基本体系とクロス分析の必要性について	配布資料 模造紙	
	○SWOT 分析のケーススタディ	□外部環境(機会･脅威)の理解について □内部要因（強み・弱み）について		
	○１日目の振り返りとまとめ			
19:00				
(2 日目)				
9:00	○前日の振り返り ○２日目の流れについて			講義
	○「学科新設」	□「市ヶ谷医療専門学校」であらゆる市場を調査しながら、新設したい学科を検討・整理	配布資料 模造紙	演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有
12:00				
13:00	○学科新設計画の策定とグループごとの検討			
	○発表			発表
	○クラス全体で専門学校の将来を考える	□専門学校の将来を考える上でのヒント		講義
	○研修総括	□研修のまとめ		
16:00				

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
８名	１７名	２名	０名

（無回答：１名）

②対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１１名	１５名	２名	０名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１２名	１４名	２名	０名

④研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１３名	５名	１０名	０名

⑤研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１１名	７名	１０名	０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
１３名	１２名	３名	０名

⑦会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１９名	９名	０名	０名

［※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見］

○時間が短く、内容が盛りだくさんでよくわかりませんでした。

○課題（グループワーク）前の説明をもう少し丁寧にしていただきたい。内容としては難しすぎたと思います。自分で勉強しないといけないとは思いますが、もう少し説明して頂きたかったです。

○期間はもう少し長い日数が最適だと思われます。充実した環境で講義は参加できましたが、討議内容が深いのに比べて考える時間は少なかったように思われます。

○研修内容のボリュームが多く、時間的な不足を感じました。もう少しポイントを絞ると良いと感じました。

○少し内容が難しかった。もう少し研修時間が長いと理解度が深まったと思う。

○演習内容は課題、研修生の自由な発想を生み出す環境設定、教材他、充実していた。その元となる説明をもう少し丁寧に聞きたかった。

○グループワークに入る前の基礎的知識をもっと学びたかったです。時間的な余裕が

欲しかったです。
○この内容でこの日数（時間）は厳しかった。開催時期は７月後半がありがたい。
○つめこみ過ぎ、かけ足過ぎに感じました。SWOT、３C など一般的なことも多く、より学校に特化した内容を期待していたので少しもの足りなかったです。
○もう一日あっても良い。
○「中堅教員」としてはやや難しいように感じたが、参加者の皆様は「中堅」以上の方が多いように思いました。
○基本演習をとばさず行っていただけるとより良いと思うので、少なくとも３日でしょうか…。
○大切な、興味のある内容だったので、もっとよい講師を立てていただきたかった。
○レベルの高い研修だったと思います。自分の思い込みという壁があり、私自身の理解力のなさに自信をなくした部分もありましたが、チームの皆さんに助けて頂きながら理解することが出来たように思います。

（２）単元ごとの評価

≪１日目≫

①演習「１．学校経営とは？」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
７名	１６名	５名	０名

②講義「２．学校経営にあたっての基本的知識等」について理解できましたか？

充分にできた	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	１４名	６名	０名

③講義「３．SWOT 分析手法」について理解できましたか？

充分にできた	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	１７名	２名	０名

④演習「４．SWOT 分析」について演習で理解が深まりましたか？

充分にできた	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	１５名	２名	０名

≪２日目≫

⑤演習「５．学科新設」では、実際にやってみて、学校経営についての理解が深まりましたか？

充分にできた	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	１９名	３名	０名

⑥学校に戻ってから、本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうですか？

充分にできた	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	２０名	２名	０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今後部下を参加させる上での視察
１２名	１４名	１名

（複数回答可）（無回答：３名）

（４）この研修で収穫になったこと

○「教育・指導力向上」を希望していましたが、理事長よりマネジメントを受講するよう推薦していただきました。学校経営 SWOT についてよく理解することが出来ました。グループ内での話し合い、他の先生の考え方など色々なことに気付かされました。

○他校の中堅教員と話す機会、考え方や情報交換ができ、刺激になった。学校経営の知識と学習すべき課題が見えた。

○グループワークでの、チームとのかかわり方。外部の学校の方と様々な話ができ、良き情報交換の場になった。

○最後に岡村先生が「道があるから進むのではなく、その道を作っていく…」とおっしゃったことが大変響きました。「？」が自分の中で残り解消しないままですが、温かい気持ちになりました。

○チームワークの大切さ。皆さん、各校で学校経営の為に熱心な先生ばかりで話の中から色んな事を学ばせて頂きました。

○SWOT 分析についてやり方及び進め方について勉強になりました。

○モチベーションを高めていくためには、学校全体として新しい取り組みを持つことが大切であること実感致しました。特に研修内容がグループを主に使ったユニークな新鮮な課題に取り組めた様に思っています。将来、そして近い内に新規の学科が設置できるように帰校してからも討議していこうと思っております。

○学校経営に対する考え方、姿勢を理解しました。

○自分自身や学校について SWOT 分析、SWOT クロス分析をすることにより、対策、戦略が立てられるということを知ったこと。実際に研修を受けて、分析の理解や新学科立ち上げの必要事項が分かったこと。

○専門学校経営に必要な基礎知識を十分に感じさせていただきました。

○自校の見直しをする具体的な手法を知った。他校の先生と交流を持てた。

○自校にいては考えることのない事例を分析できたこと。また、はじめて会ったメンバーの先生方とともに考える機会をいただけたことはこのうえない収穫となりました。

○経営という立場で仕事をした事がなかったので、今後仕事をする時に視点を変えて物事に取り組めるような気がします。

○分析手法とプロジェクトチームの運営手法。

○SWOT 分析など、新学科設立だけではなく現状の学科運営についても利用できるので、是非試したいと考えています。

○SWOT 分析の必要性。マーケティングについて理解でき、今後に役立てられると思った。他の学校の先生との出会い。
○全国の先生方と交流、意見交換ができたことです。学校経営の大変さがわかりました。
○わからないことが多く、持ち帰って理解を深めようと思う。導入時のアイスブレイクは新入生対応に有効。
○SWOT 分析の使い方。たくさんの学校の先生方との交流により、いろいろな知識を得ることができました。
○今般は、貴重な体験をさせて頂き、誠に有難うございました。各学校の経験豊富な教職員の先生方のご意見にグループワークを通じて触れることが出来、吸収するものが大変多かったと思います。SWOT という共通のものさしを使ったことにより、手探りの議論に方向性が生まれ、それに安田講師の適切なサジェスチョンが加わり、活発な議論になったと思われる。
○「経営」についてその一部かもしれませんが学ぶことができました。また、マネジメントに携わっていらっしゃる先生方とグループワークできたことが大きな収穫です。
○貴財団の研修には初めて参加させて頂き、他校の先生方との交流、お話をうかがえたこと。自らの所属する学校の立ち位置が再認識できたこと。
○各種分析手法に関し、今回は学科新設に関しての利用であったが、学科内の様々なシチュエーションでの活用を見出していきたい。自分の強み、また弱みは何かを考える機会となりました。専門学校の今後の可能性について、考える良い機会でした。
○「学校経営」についてこれまでほぼ知識がなかったものが、若干の知識を得ることができたことと、「学校経営」に関する視点を持てたことが一番の収穫でした。今後は教務としてのみではなく「経営」も考えた仕事をしていきたいと思います。
○SWOT 分析、考え方。
○マネジメントに必要な手法や考え方について学ばせていただきました。グループメンバーの方々の経験、知識をいただきました。
○SWOT 分析の手法について、知識を得ることができよかったです。グループワークで得られるものがいかに多いかわかりました。よいチームに恵まれました。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○講習を進めていくなかで、資料のどこを説明しているのか分からない部分がありました。
○ワークショップの割合はもう少し少なくてもよいかと思いました。ケーススタディを肉付けした講座形式の授業があると思いました。テキストにあった内容をも

っと絞ってでも深く学びたかったです。
○全体的に内容が多すぎたのでよくわかりませんでした。また、対象（参加している方の層）が幅広いので色々な立場の先生方の意見が聞けたのがよかった点でもあり、悪かった点にでもなると思います。次からは対象（研修の参加者）を明確にして、また研修内容を現在のままでいくのであれば日数を増やし研修内容を減らすのであればこの２日間でもよいと思います。
○１日目の座学の部分が不完全燃焼です。
○事前の学習不足を改めて感じました。せっかく頂いた資料の読み込みが足りなくて申し訳ありませんでした。予習不足の学生の気持ちでした。
○パワポとテキストとの関連性が分かりづらかったと思います。
○事前学習の時間がもう少しあればもっと討論内容の良いアイデアが出せた様に思われます。学習環境は、とても良好でした。
○配布資料は充実していると思いますが、講義で使用される際にもう少し整理して頂けると助かります。講義で使用される資料で手元にない資料がありましたので、全てを配布して頂けると助かります。
○班で研究するときに、他班のこと（声）が気になり、声をひそめるように話したことです。別室が使用できれば班の違いがよりはっきりと出て興味深い発表が出たかもしれません。
○資料に誤字があり気になった。ワークの手順がよくわからなかった。
○資料のページがわかりにくかったこと。P.P 資料が完全に入っているとよかった。１日の流れを最初に説明していただけるとよかった。（タイムスケジュールを具体的に。）
○資料をもう少しわかりやすくして頂けると助かります。
○緑の厚い資料の一部分で十分なので、もう少々手厚く講義いただきたい。
○１日目の研修の際、指示事項がわからないため、どこまで進めていいのか分かりづらい部分がありました。経済財務関係の専門分野の用語が分かりづらいこともありましたが、もう一度調べてみたいと考えています。
○財務、会計、法制度などについても学びたかったです。
○タイムスケジュールを明確にして進行していただけるとありがたかった。
○事前課題は作成に時間がかかり大変でした。
○研修の流れがよく分からなかった。テキストのあちこちに飛んで、話の流れを理解できないことが多々ありました。
○少し分量が多かったと思われる。
○より学校経営に特化した内容があると良かったです。
○気になったこととして、今回のモデル校である医療系学校からの新設学科の検討でなく、もっと広い視点での切り口ではできないのでしょうか。どうしても医療、介護、看護分野にかたよってしまう気がしました。
○グループメンバーの構成により、（各個人の強みの）色が出るのは良い。自分の

グループでは財務についての知識（知見）が生まれなかったので残念です。各セッションで、何をどこまで行うのか少しわかりづらかったです。３Ｃ、SWOT の理解ベースが違う為、共通認識を得るのが大変でした。また、外部環境分析する時間があると良かったです。

○導入部分について分かりづらかった。

○講師の説明はわかりやすく、お人柄もとても好感を持ちました。だからこそ、１つ１つの説明につながりがあったり、学習目標が明確であったりするとより良いと感じました。SWOT でのオプション出しですが「SWOT 分析」というフレームワーク自体、MBA クラスでは否定的なので疑問でした。

○講師の話の内容について、あるいは指示の不明瞭さが気になった。遠方から「学びたい」と思って参加した受講者にとっては、少し残念な感が否めない。次回は別の講師の方でお願いしたいと感じました。

（６）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	「教員のキャリアデザインワークショップ」	５名	２名	５名	２名	３名	２名	
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」	１名	３名	７名	１名	２名	４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)」	３名	３名	２名	６名	２名	４名	
d	「教育･指導力向上(ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」	５名	５名		５名	３名	１名	
e	「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング」	３名	２名	５名	２名	６名	２名	
f	「リスクマネジメント（クレーム対応)」	６名	４名		２名	２名	４名	１名
g	その他		１名					５名

（g その他：心のリスクの改善と行動力、財務会計、法制度、ＦＤのデザイン、
リーダー養成など)

３．講師・委員所感

（１）担当講師：安田実氏所感

① 研修を実施する上で工夫した点

１２時間の長丁場でもあったため、できるだけ内容については幅広くしかも専修（専門）学校に特化した教材開発も行いたいと考えたこと。結果的には準備不足ではあったが、いわゆる、通り一遍のものではなく、できるだけ実例に則した教材の作成について研修者の多くからではないものの、一定の理解は得られたと考えます。知識教授型の一方通行講義では無く、グループワークをしたことで、研修参加者同士の関係性は構築できたかも知れません。

② 研修を行ってみて良かった点

講師としては、このような機会を得たことそのものが最大のメリットです。加えて、受講者の中には、専門学校の現在における課題の認識を十分備えた参加者も多く、即効性は期待できないものの、地道な活動を継続していくことの重要性を確認できたこと。さらにその認識の輪を拡大できそうな予見を持ったことに尽きます。

③ 研修を行ってみて改善を要する点

個別な対応策は次ページでの「対策」に記載の通りですが、受講者によりわかりやすくするためにも、教材内容の吟味、取捨選択、資料の整理と手順書の明示が重要と考えます。

④ 事後のアンケート結果を今後どのように研修に反映するか

講師私見では、研修そのものの事前学習と事後のフィードバックが重要であり、さらに最終的には、日常業務の中にいかに経営的視点を取り入れることができるかが、最終の研修目標と考えています。つまり業務遂行面での行動変容こそがもっとも重要との認識に立つならば、従来の「研修を受講する」という受動的態度ではなく、積極的能動的に参加できるかどうかが問われており、このようなスタイル（ケーススタディ、グループワーク型）の研修が多くなってきている現在、学校関係者団体としては、継続的に推進していく必要に迫られていると考えます。一方、講師のスキルも受講者の満足度の観点からは、研修当日の「印象的」なことも極めて重要です。よって、講師・教材の選定や精査、また講師のトレーニング等にも関係者は積極的にコミットする必要性が高くあると考えています。

項目別問題点・課題と対策

	項目	問題点・課題	対策
A	教材作成全般について	① 教材作成の準備期間が十分でなく、内容の検討と吟味、整理、校正、全体のデザイン（項目ごとのバランス）も十分ではなかった。	全体ボリュームの総点検（→可能）

		② 作成すれば良かったもの 用語解説集、専門学校を取り巻く外部環境を知るためのデータベースの在処。 ③ 外部環境の調査の方法についてのガイド ④ 研修効果を考えての教材事前配布、当日配布、事後配付の割り振りが必要であった。	
B	事前送付資料	① 当該科目講師による「資料」作成の完成が遅かった。そのことにより、研修申込者への送付が受講直前となったことで結果的に学習者に予習の時間が十分にとれなかった（ただし、受講者の中には課題図書は買い求めたとの言及もあり、事前の受講準備をしようとする受講者もいた模様)。できれば、研修実施日の6～8 週間前ぐらいがベストか。 ② 事前課題とケーススタディ資料の関連性や、手順書について、手順の説明が十分でなかった。 ③ ケーススタディに関わる公表情報の提供ができていなかった（具体的には例えば、行政から公表されている大阪府の専門学校に関わる統計情報）上述の A③とも関連して。 ④ 送付した教材ボリュームが適当であったか(過剰ではなかったか)。	①送付の早期化（→次回以降は可能） ②手順書の精査 ③準備可 ④受講者のレベルをどこに置くかによる（が、通常、社会人対象や大学院レベルであれば、この程度はやむを得ないかも知れない)。
C	事前送付課題	① 研修受講者の募集要項に、（必須事項では無い旨断った上で）事前課題提出が有ることを明記する。 ② 参加学習者は、自校のパンフレットと募集等要項を事務局に参加者数分送り、事務局がそれをとりまとめ、当日配布したらどうか。 ③ 事前課題の研修当日でのフィードバックがなされていなかった。 ④ 事務局への負担が大きくあった。	①対応可 ②対応可 ③講師の努力次第で対応可 ④事前準備と打ち合わせにより軽減可
D	研修当日の	① スケジュールについて研修参加者（事務	①対応可

	タイムマネジメント	局やオブザーバも含め）へ告知できていなかった。	
E	研修会場	① この研修については、教材の種類が多いことや、パソコン等も駆使して情報を入手調査する必要があるため、参加者各人の専有できる机の面積も含め、もう少し大きな会場が望ましいと思われる。（作業性にも影響する）	①予算次第
F	研修規模（受講者数）	① 各グループ（チーム）6名（5グループ）については、適切であったように思われる。	適切
G	講師スキル（安田）	① 研修セミナー講師の経験の無さによる全般的なスキル不足。 ② 一日のタイムスケジュールの情報提供が不十分だった。 ③ 講師は、タイムマネジメントができていなかった。 ④ ポイントを絞り込めていなかった。 研修による、フレームワークの取得が主なのか、知識での提供	①今後は経験で可 ②事前準備次第で可 ③対応可 ④事前準備次第で可
H	岡村委員長からの示唆	① 時間配分が十分に周知できていなかった。 ② 最後のとりまとめ方法に工夫があれば良かった。 ③ 各グループの発表方法（クロスグループプレゼンテーション）も全員参加型が望ましい。	
I	今後の講師	① 中堅研修プログラム研究委員会の中で分担し可能と考えられる。 ② 研修者がリアル感を持つためにも、専門学校関係者による講師選定が望ましい。	①対応可 ②対応可
J	研修事後	① 研修者同士の事後連絡や同窓会組織を作り上げる仕掛けが欲しかった ② パワポ資料の配付（事後請求があった）	①対応可 ②対応可

（２） 視察委員：岡村委員長・古賀副委員長・平野委員・道幸委員・田口委員・岩村委員所感

＜岡村委員長＞

資料の豊富さには、受講者は満足しているが、講習時間との関係の中では、バランスに課題があった。また、SWOT 分析の具体的活用は、体験を通じて効果はあった。活用法についてさらによくするための検討を加えるとさらによくなるのではないか。具体的には、情報収集方法、分類・分析の方法、重要度の付け方などを理解しておくとさらによくなるだろう。また、SWOT 分析を使った事例検討を通じて学習する方法を最初に行って、演習をするとさらに効果的ではないかと考える。事前に、グループワーク前にチームビルディングを行うステップをワークを通じて行うことで、その後の演習がスムーズに行えるのではないか。進行は提示する資料と受講者の手元で同一のものを利用して行う。

講座フレーム

実施内容は、１日目に管理職研修として、行政・法制動向と財務会計を３～６時間程度で実施。２日目・３日目は中堅教員研修として、現在の内容をベースとして実施してはどうか。内容は、以下のようにしてはどうだろうか。

学校経営の全体像

学校経営に対する理解内容をグループで共有
この内容をベースにこれからの私学経営について解説
SWOT 分析を使った、広報と学生募集をテーマにワーク
SWOT 分析の解説又は事例検討をしながら解説
個人ワーク（一人で情報収集・整理してみる）
グループワーク（チーム内で情報を整理・追加統合、分析したものから発表へ）
全体発表（全員が発表者として）

学校経営を考える視点について

個別の振り返り（学んだこと、気づいたこと、課題）
グループでの振り返り（チーム内でシャア）
全体共有

１０年後の学校の内外環境を考える

グループで検討（視点・情報収集法、予測・対策）

新学科増設について

新規事業の流れと SWOT 分析の活用事例
グループでの方針・方策検討
グループにて学科新設案プレゼン資料作成
発表

活動プロセスについて

振り返り（SWOT 分析、チーム検討）

自らの学校マネジメント人材に向けた課題

個人分析
グループ発表

全体総括

運営課題として、教材のボリューム、講師の選定・育成、受講対象者を明確にする。

＜古賀副委員長＞

・大変密度の濃い内容となったが、今後の運用を考えた際に、安田講師以外に講師が務まるか心配である。

・資料を見やすくすることや、グループワークの課題を分かりやすく説明することが必要である。

＜平野委員＞

・内容が盛りだくさんであったので、ポイントを絞って実施したい。

・良い資料が多く用意されたが、講座ではほとんど触れなかった部分もある。

＜道幸委員＞

・かなり専門的な講義であったので、再度、中堅教員というレベル設定で内容を見直す必要がある。

・開講時に研修全体の説明がなかった。グループワークでは課題説明が不明瞭で、受講者が理解しづらかった。明瞭な説明を加えることで改善できる。

・講師が、最終課題の各グループの結果についての評価をしないと事前に話したが、発表後に特定のグループの内容についての講師からの評価と受け取られるような発言があった。

＜田口委員＞

教員経験年数、年齢ともに高かったために、レベルの高い内容設定であるグループ発表を行えたという印象を持った。

＜岩村委員＞

中堅教員にとっては難しい内容もあったと感じる。

４．正式研修に向けた改善・検討事項等

アンケート集計を再度行い、役職毎の意見の分析を行った上、１２時間での内容として、シラバスの整理を行った。シラバスはＰ，８２～Ｐ，８３に掲載。

第４章　平成２６年度実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」

１．開催概要

昨年度・一昨年度研究・開発を行った中堅教員研修カリキュラムのうち、「教育・指導力向上」は、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や、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、授業の中で取り入れ効果を測ることを目標とする研修である。今年度はそのプログラムの有用性等の検証を行い、最終的な研修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

「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習)」

１２時間

（２）日時

平成２６年８月２７日（水）１３：００～１９：００（６時間）

２８日（木）　９：００～１６：００（６時間）

（計１２時間。２日目昼休み１時間を除く。）

（３）会場

日本電子専門学校（東京都新宿区）

（４）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員２４名

※実際の受講希望者数としては、２７名申込有り。プログラムを適正に運営する上での定員を考慮し、３名の申込をお断りせざるを得なかった。

・平均年齢：４０歳

・専修学校教員勤続平均年数：１０年６ヵ月

・企業、施設等での実務経験平均年数：１０年９ヵ月

・都道府県別参加人数：

北海道１名、山形県１名、栃木県１名、群馬県３名、
埼玉県４名、千葉県１名、静岡県２名、大坂府１名、
兵庫県２名、島根県２名、山口県１名、福岡県４名、
大分県１名

（５）講師

キャリアサポートＯｆｆｉｃｅ　Ａｏｋｉ

青木慶子氏

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

（６）視察委員

ＴＣＥ財団　中堅教員研修カリキュラム研究委員会

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

（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) 13:00	○オリエンテーション ○自己紹介 ○「体験学習とファシリテーションとは」 ○実習①「私の窓」 ○ふりかえりと分かち合い ○小講義「コンテントとプロセス」 ○実習②「名画鑑賞」 ふりかえりと分かち合い ○小講義「体験学習のサイクル」 ○実習③「おもしろレジャーランド」 ○ふりかえりと分かち合い ○小講義「グループプロセスの諸要素」 ○まとめ（今日一日をふりかえって） 19:00	□ねらいを明確にする □受講にあたっての視点とテーマを共有する □参加者個々の思いを表明したり、全体で分かちあうことでお互いに知り合う □ラボラトリー方式の体験学習の学び方を知る □グループの中で起こるプロセスに気づく	配布資料 配布資料 画用紙 模造紙 メモ用紙 情報カード	講義 講義 演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有 全体共有
(2 日目) 9:00	○実習④「伝え合う、こころみる」 ○ふりかえりと分かち合い ○小講義「安心安全な場をつくるために」	□グループの話し合いを通じて、自分の発言や行動の傾向に気づき、新しい行動をこころみる	配布資料 模造紙 付箋	講義 演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有 全体共有

時間	項目・テーマ	目的・内容等	教材等	方式
	○小講義「ファシリテーションとは」			
11:30				
12:30	○実習⑤「現場への導入検討」 ○セッション④までを振り返る ○体験学習を現場でどのよう導入するか話し合う ○発表準備 ○ふりかえりと分かち合い ○プレゼンテーション ○全体のまとめと現場にむけて	□体験学習の現場への導入展開を探る		講義 演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有 ﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝ
16:00				

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	９名	１名	０名

（適切とあまり適切でないの間との回答：１名）

②対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１４名	５名	４名	０名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１６名	６名	０名	０名

（適切とあまり適切でないの間との回答：１名）

④研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１２名	６名	４名	０名

（適切とあまり適切でないの間との回答：１名）

⑤研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１０名	８名	４名	０名

（無回答：１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
９名	１１名	３名	０名

⑦会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１５名	７名	１名	０名

［※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見］

○研修内容に対して日数、時間数ともにもう少し余裕があった方が良いと思いました。３日間１８時間程が良いのではないでしょうか。

○研修日数６時間/日×２日が良い。研修開始時間は、個人的には９時３０分からが良い。開催時期は、８月であればもう少し早い時期が良い。

○少し研修時間が長く感じました。３日間ぐらいに分散していただいたらと思います。

○開催時期は８月前半が良い。

○日数は３日間が良い。

○研修を３日間にしていただきたい。

○もう少し日数、時間が多くてもよい。

○１日目の終了は１８時がよい。
○初日の終了時間が１９時で、少し大変でした。
○教室が狭く、グループワークの時、隣の声が気になりました。
○中堅教員にとっては内容が易しすぎる。開催時期は夏休み初めの方がよい。
○ファシリテーションを学ぶのだと勘違いしていました。
○わかりやすく、またテンポよく進めていただいたので非常に流れがスムーズだったと思います。また、実習、ふりかえり、講評とちょうどよい時間配分だったと思います。
○体験学習を通して、いろいろな事を考えることができました。協力することの大切さ、相手を受け入れる、相手の意見を聴く等、大変楽しい研修でした。
○内容は中堅より初任教員の方が適切に感じられました。至急に実践できる環境はとても必要だと感じました。

（２）単元ごとの評価

≪１日目≫

①「コンテントとプロセス」について理解できましたか？

充分にできた	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	１０名	１名	０名

②「体験学習のサイクル（循環過程）について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１３名	９名	１名	０名

③「グループプロセスの諸要素」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１６名	５名	１名	０名

（ある程度できたとあまりできなかったの間との回答：１名）

≪２日目≫

④「安心・安全な場をつくるために」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１６名	５名	１名	０名

（ある程度できたとあまりできなかったの間との回答：１名）

⑤「ファシリテーションの導入を検討することができましたか？

充分にできた	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	１名	０名

（ある程度できたとあまりできなかったの間との回答：１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今後部下を参加させる上での視察
５名	１９名	１名

（複数回答可）

（４）この研修で収穫になったこと

○コミュニケーションの重要性を感じました。安心、安全な場が作られれば、グループメンバーで協調し、問題解決できることを体験できました。
○プロセスを重視することの大切さを改めて実感することができました。
○自分のグループワークをする上でのクセや特性。またチームワークを行う上での方法。そして初対面の方とのコミュニケーションのとり方、近づき方。
○自ら発言するということができました。新たに作られた人間関係の中ではいつも消極的でしたが、やや積極的に動くことができました。
○ふり返りシートを記入することで、通り一片の研修ではなく、自ら参加型の研修になって、有意義な講義でした。
○すべてが収穫でした。特に課題やふりかえりシートの大切さを知りました。
○ファシリテーションという技術、スキルというものの存在。学校現場以外でも使える技術があると分かりました。
○援助していく姿勢とプロセスを大切に取り組み、全体のバランス意識をつくっていく大切さを実感しました。生徒の心の動きに早急に着手し、対応していくためにはファシリテーションを少しずつ取り入れていく重要性があるのは確実であると思います。
○グループワークの大切さなど。楽しい仲間が出来ました。
○集団での個々の働き、周囲への影響力をあらためて考えることができました。集団の見方、集団の中の個のとらえ方を再学習できました。
○ファシリテーション、マネジメント、リーダーシップ。会議を効率的に行うには根回しが重要。ファシリテーションを行う人数はクラス４０名以上ではキャパオーバー。環境設定の重要性、オープンクエスチョンに対しての確認と、自分がするときにはルールや質問の明確化が重要。
○新たな視点を得ることができた。学生や保護者、教職員とかかわる際に利用していきたい。
○コミュニケーションの大切さ、物事のとらえ方、価値観の違い、観察、中立など。
○多くの方と出会えたこと。分析があったことで自分の盲点が分かった。
○ファシリテーターのあり方の基礎が理解できた。
○答えを求めすぎていたところがありました。答えがない、違う答えをしてもいいと気づけ、その為には雰囲気作り、安心安全の場が大切と感じました。
○現場での活かし方が具体的になった。他校の先生方との情報交換。セッション１～４までのふり返りの時間は、改めて学んだことからの意義や期待される効果を書き出すことで体験と行動が結びつくことが明確になりました。まずは自身

の在り方を変えていきたい。カリキュラムマッピングでこの体験を生かします。
○自分のクセなどがわかり、今後の対応に活かしていきたいと思います。
○ファシリテーションがどのようなものか確認できました。
○初対面の人達とも協力し合い、理解する事で、目的を達成する事ができた。
○ファシリテーターとしての在り方を学びました。この知識は実践することで、より深めて身に付けていきたいです。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○各グループにオブザーバーなどを配置していただき、各実習終了後にフィードバックなどをしていただけると学びが深まるかと思います。
○全部通して色々勉強させていただきました。事務局の方の準備、本当にありがとうございました。
○今まで、自分の知識になかった部分でした。コミュニケーションの取り方等、大変参考になりました。
○講義がもう少しあっても良いと思うのですが、いきなりグループワークに入るよりはいいように思います。ワークショップの時間も長いように思いました。
○目標としているねらいはよく理解できましたが、実践してどのような成果、気持ちの変化が生じていくかについてはとても興味があり、帰校後プログラムに取り入れていこうと思いました。
○自分が向かう方向をもう少し示してもらえるとよかった。ブレーンストーミングのような技法を使う時は、その方法を具体的に教示してほしかった。
○ファシリテーションという概念を自分の中に落とし込むのに時間がかかりました。
○１日目、２日目を通し、グループワークが中心だったので、他者の意見を参考にしたり視点を変えるという点では、とても勉強になりました。それぞれのセッションが点であれば、それをどう線につながるのか少し理解するのに時間がかかりました（自分の理解力不足です）。
○講師陣からのフィードバックがほしかったです。
○最終のワークがわかりづらく、とりかかりが遅れてしまった。
○全国の先生方と知り合いになれる場で非常にありがたく思います。講義の内容を少しずつでも職場などでフィードバックしていきます。
○グループで話し合う時間をもう少し欲しかった。
○資料に、誤字や言葉の不統一があり気になりました。

（６）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	「教員のキャリアデザインワークショップ」	5名	3名	1名	4名	3名	1名	
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング)」	2名	5名	1名	2名	3名	1名	
c	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」	1名	2名	3名	2名	3名	5名	
d	「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	2名	4名	4名	1名	2名	
e	「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」	4名	3名	4名	3名	1名	2名	
f	「リスクマネジメント（クレーム対応)」	4名	3名	3名		4名	3名	
g	その他							6名

（g その他：職員に対する研修）

３．講師・委員所感

（１）担当講師：青木慶子講師・岡村慎一講師所感

＜青木講師＞

今回の研修は、ファーストステップとして、参加していただいた受講者の皆さんが体験学習の中でのプロセスで自分の中に起こる事、グループに起こることを体験していただき、学生に関わる時にプロセスを意識した（ファシリテーション）関わりができるようになるということをねらいにしていました。結果として、参加していただいた受講者の皆さまそれぞれ学びがあったとは思いますが、個人で差が出たように思います。ファシリテーションのスキルのみを求めてこられた方には、ニーズと違っていて物足りなさを感じられた方もいらっしゃったようですが、グループの間での信頼関係が構築でき、最後の発表でのパフォーマンスも高かったグループでは、プロセスの重要性を実感され満足度も高かったように思います。

【課題点】

①「ファシリテーション」の説明について

研修冒頭で岡村様より、ファシリテーションについて説明をしていただいたのですが、「ファシリテーションとは何か」が理解できていない方が多かった様子でした。２日目午前中の実習後の講義で「ファシリテーションとは」を説明したところ、理解されていた様子でした。

②タイムスケジュールについて

かなり時間がタイトだったため、２日目の朝の前日の振り返りや、各実習での

時間が十分に取れませんでした。

③受講生へ講師（ファシリテーター）からのフィードバックについて

ファシリテーターとしての関わりのモデルを講師（ファシリテーター）の私が示していたので、出来るだけグループを見守り介入しないでいましたが、受講者の一部の方からフィードバックが欲しかったという意見をいただきました。

④会場の広さについて

アンケートに会場が狭くて、実習がやりにくかったという意見をいただきました。

【課題点についての改善案】

①ファシリテーションについて理解できなかったひとつに、体験学習という言葉が講義の中で強調して出てきた点があると思います。講義（レジュメ）の伝え方で改善していけると考えています。また、２日目の講義で説明した内容を、研修の初めに伝えることや、各実習の講義の中にも適宜入れていくことで改善できると思います。

②実習の内容を変える。１グループの人数を６→５名にする（振り返りの時間を短縮するため）

③講師からのフィードバックをするためには、今回以上に受講生（グループ）への観察が必要になってくるため、講師１名に対しての受講者数の課題がありますが、例えば１日目、２日目の終了時に各グループに講師（ファシリテーター）から観察したグループグプロセスをフィードバックすることで、ファシリテーションについて理解も促進すると考えています。

＜岡村講師＞

今一度、受講対象者、講座の狙いと構成を解説して募集すると、誤解されないのではないか。成果を求めるビジネスファシリテーションも、まずは体験学習を通じて学習者としての体験を経て行うことで、本来のファシリテーションの有り様を理解したメンバーシップのあるファシリテーターになれると考えている旨を説明する。

実施場所と人数、ファシリテーターの体制として、五人グループを三組程度であれば、一人のファシリテーターで良い。それ以上だとコファシリテーターが必要。グループを見守る為と、適切なコメント、データ提供をする為。

一日目の私の窓は、内容を変更して２０分程度短縮できるセッションにする。

一日目最後に講座全体と２名のファシリテーターからチームへの振り返りをする。

二日目のチェックインで、学習内容の確認とチームメンバーの関係構築をする。

第四セッションは、ワークそのものをスリムにすることで時間短縮をする。

最後のセッションは、テーマを貴方が得たことをこれからどのように活かしますか、という俯瞰したテーマにする。

最後に２名のファシリテーターからチームについてフィードバックを加える。

資料は、誤字等をなおし、わかりやすくする為に、セッション課題は、少し厚い紙にする。振り返りシートはまとめてファイルして渡す。解説は、色付き厚紙でセッ

ションごとに渡す。体裁に工夫することで、資料の整理がしやすいのではないか。
メンタリングのフレーム創りの演習。
学校組織でどのような取り組みをすればいいか、中小規模を想定してグループで考える。そのような中で中堅教員ができることは何かを考えてもらう。

（２）視察委員：古賀副委員長・平野委員・道幸委員・安田委員・田口委員所感

＜古賀副委員長＞

・自校で３回ほどこのような研修を実施しているが、講義（理論）を増やすことで改善されている。
・講義と演習のバランスが大切である。
・交流会に参加するように、開催案内で積極的に告知する必要がある。

＜平野委員＞

理論についての解説が多い方が、理解度が上がり効果的なのではないか。

＜道幸委員＞

説明もゆっくり丁寧に行われ、内容も適切ですばらしかった。「学生になったつもりで体験する時間」か「教員として学ぶ時間」かを明確にし、進行させることが必要。

＜田口委員＞

ファシリテーションという言葉を意識せずに実践している受講者も多い。そのことに気づきを得て、理論を習得することでさらに力をつけられれば良い。

＜岩村委員＞

アンケートからも満足度が高いと感じた。

４．正式研修に向けた改善・検討事項等

１２時間での内容として、シラバスの整理を行った。シラバスはＰ，８７～Ｐ，８９に掲載。

第５章　平成２６年度実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」

１．開催概要

昨年度・一昨年度研究・開発を行った中堅教員研修カリキュラムのうち、「学級経営・学生対応」は、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研修である。今年度はそのプログラムの有用性等の検証を行い、最終的な研修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

「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」
８時間

（２）日時

平成２６年１１月２５日（火）１３：００～１８：００（５時間）
２６日（水）　９：００～１２：００（３時間）
（計８時間）

（３）会場

日本電子専門学校（東京都新宿区）

（４）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員２４名

※実際の受講希望者数としては、４５名申込有り。プログラムを適正に運営する上での定員を考慮し、２１名の申込をお断りせざるを得なかった。

・平均年齢：４１歳
・専修学校教員勤続平均年数：１０年４ヵ月
・企業、施設等での実務経験平均年数：７年２ヵ月
・都道府県別参加人数：
北海道１名、秋田県１名、山形県１名、群馬県１名、千葉県１名
東京都６名、石川県２名、長野県１名、大阪府１名、兵庫県１名
島根県１名、広島県１名、福岡県３名、長崎県１名、沖縄県２名

（５）講師

東京成徳大学　非常勤講師
加勇田修士氏
都留文科大学　特任教授
品田笑子氏
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

（６）視察委員

研究研修事業中央委員会

平田眞一委員長、川合直委員、

ＴＣＥ財団　中堅教員研修カリキュラム研究委員会

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、

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会　教員研修専門委員会

和田美義委員、山下光明委員

株式会社図書文化社　営業部

二階堂知広係長

（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)	（講師：品田氏）			
13:00	○「学級経営の基礎基本」	□教育に活かせるカウンセリングの理論的背景を学び、実際の活用につなげる方策を修得する	配布資料	講義 演習 ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有 全体共有
	○「体系的な手法を活かした学級経営～Ｑ－Ｕを使った学級づくり～」	□学級経営を行う上でのアセスメントであるＱ－Ｕの概論と、そのデータを活用した学級経営、教職員連携やグループでの対応について	配布資料 Ｑ－Ｕ関連資料	
	○「学級経営に生かすソーシャルスキルトレーニング」	□集団内でのルール作りに有効であるソーシャルスキル＝対人関係形成力の育成について	配布資料	
	○シェアリング	□初日の振返りと二日目の導入		
18:00				
(2 日目)	（講師：加勇田氏）			
9:00	○「学級経営に活かすＳＧＥ～構成的グループエンカウンター」	□ＳＧＥの基本的な理論を学んだ上で、実際に体験する。学級経営にどうエンカウンターを組み込めばよいか、実際の授業の流れと年間計画につい	配布資料	講義 演習 ﾛｰﾙﾌﾟﾚｲｲﾝｸﾞ ｸﾞﾙｰﾌﾟ共有

時間	項目・テーマ	目的・内容等	教材等	方式
		て		
	○「学級経営と個別面接」	□学級経営を行う上で必要となる個別対応について、カウンセリングスキルを用いた個別面接の基本基礎を紹介	配布資料	
	○まとめ			
12:00				

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
１６名	８名	０名	０名

②対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１５名	９名	０名	０名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１６名	７名	１名	０名

④研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１５名	７名	１名	０名

（無回答：１名）

⑤研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
９名	１１名	４名	０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
１２名	１１名	１名	０名

⑦会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
１３名	９名	２名	０名

［※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見］

○中堅教員が受講する内容として適切だと思う。しかし、カリキュラム内容を身に付けるには時間として不足を感じた。

○事例を含めて、Ｑ－Ｕの説明をもっと聴きたかった。Ｑ－Ｕの活用法、Ｑ－Ｕによって表われた課題に対してどのように対応したのか等を知りたかった。

○加勇田先生の話をもっと聴きたかった。

○内容量（ボリューム）に対し、日数／時間数が足りないように思いました。

○私は担任になってからの経験が２年ほどと浅いですが、非常に勉強になりました。中堅教員といわず、若手も対象にして実施したらよいと思いました。

○時間数がもう少し欲しかった。

○来年度から各地区で開催されるということで、同じ地区同士が似た分野でグループを組まれると活発になると考えます。

○内容が豊富で少し時間がタイトでしたが、満足できました。
○今回初めて参加させて頂きましたが、学生対応、学級経営を進める中で大変参考になりました。
○研修時間が短かったように思います、両日ともに非常に良いカリキュラムだったのでグループワークのまとめ時間がもっとあっても良かったと思います。
○対象レベルをもう少し下げても良いかと思います。２年目～３年目など。

（２）単元ごとの評価

《１日目》

① 「学級経営の基礎基本」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１７名	７名	０名	０名

② 「体系的な手法を活かした学級経営」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１３名	１０名	１名	０名

③ 「学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニング」の演習を行ってみて、理解が深まりましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
１８名	３名	３名	０名

《２日目》

④ 「学級経営に活かすＳＧＥ」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
１６名	８名	０名	０名

⑤ 「学級経営と個別面接」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
１６名	８名	０名	０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今後部下を参加させる上での視察

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③今後部下を参加させる上での視察
８名	１７名	２名

（複数回答可）

（４）この研修で収穫になったこと

○学級集団の分析、学級づくり、学生個別面接方法。
○学級経営の方法を具体的に学ぶことができ、今後に生かしていけると感じました。
○担任としてクラス経営の具体的手法を学ぶことが出来た。特にＱ－Ｕを利用したクラス、個人の問題点の可視化は教育面での情報共有にとても有効であり、手法を学べたことは収穫であった。
○個別カウンセリングの基礎的知識、学生との関わり方。
○学科・学級の目標の重要さ（１日目）。
○縁や出会い、チャンスを大事にすること。
○Ｑ－Ｕについて、学級・学生の状況について可視化することにより、他教員との認識がはかりやすくなると感じた。
○ソーシャルスキルトレーニングについて、まず教えること・定着させることで不安を取り除く必要があり、オリエンテーションからが大切だと学びました。
○カウンセリングについても、キャリアサポーターとして改めて学ぶことが出来ました。
○年々難しくなっていく学生指導の中で、カウンセリングは本当に学校経営にも関係していると思います。退学者０名をめざし、本校でも職員全員が頭を悩ませていることでもあります。学生が選んだ学校で「入学して良かった」と思って頂ける学校になる様努力していきたいと感じました。学校に戻って、他の職員に伝達します。
○Ｑ－Ｕの考え方や、活用法を学級の状態と照らし合わせて話を聞けたこと。
○学生とのリレーションの大切さについて。
○「学級経営」の考え方を改めて整理出来ました。知識としては知っている技法を具体的に演習することで、今後実際に生かすことができると思います。
○学生のことを事前につかむこと。学級経営に対して目標を共有すること。各内容についての知識・内容を深めていくきっかけになりました。
○基本的な学生とのリレーションづくりや面談スキルに関して、普段出来ていると思っていたことが、実は出来ていないということが認識でき、またその対策法が学べ、大変役に立ちました。
○学級経営の“経営”という考え方と、学級目標の大切さ。
○Ｑ－Ｕの使用の仕方。
○ワンネス、ウイネス、アイネスの大切さ。
○指導と支援はセットであるという事。
○Ｑ－Ｕアンケートの読み取り方。
○クラス運営について体系的に理解できました。
○カウンセリング手法についていくつか実践してみたいものがありました。
○ソーシャルスキルトレーニングやＳＧＥなど、ぜひ取り入れていきたいと思いました。

○学級経営にとって大切なこと、学生対応、個別面接の仕方、リレーション作りの大切さがとてもよくわかりました。今後の授業で活かしていきたいと思います。
○学級を経営するという考え方で今まで行動していなかったことに気付かされました。学生個人に対応することはもちろんであるが、学級全体を良くし、そして一人一人の学習、人格をつくっていくことの大切さを学ぶことが出来ました。職員皆が同じ気持ちでやることの大切さも感じました。
○個別面接の手法。
○人間関係が良く居心地の良いクラスをつくるための具体的方法。
○「リレーションづくりの理論とスキル」を身に付けることがとても重要であったこと。
○「個別カウンセリング」の手法、実践で色々な先生方の話しやアドバイスを聞けたこと。
○「自分のビジョンを明確に伝える」ことの難しさ。
○学級経営のあり方。
○Ｑ－Ｕの使い方。
○ＳＳＴ・ＳＧＥの活用。
○Ｑ－Ｕについて知ることが出来た。
○学級運営に対するモチベーションがさらに高まった。
○学生に対する色々な接し方や話し方などが勉強できました。学生がコミュニケーションをする上での方法や教材などとても役に立ちます。ありがとうございました。
○新しいエクササイズを知ることが出来て良かったです。
○同じグループの方と情報交換できたことも良かった。
○Ｑ－Ｕは帰校したら上司に相談してみます。
○学級経営においての大切な部分、集団での取り組み方や個人との関わり方などを学べてこれからの学級経営に役立つと思いました。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○どの資料を参照したらよいか説明不足の部分があった。
○情報を共有する時間が必要だと感じた（グループ内で）。
○もう少しゆっくりと説明して頂けると理解が深まったのではないかと思いました。資料の提示をしっかりとして頂けると助かります。
○時間不足のためか、Ｋ-１３法などの用語について、前提知識として説明されているような印象を受けました。
○時間が少し足りない様子だったところが気になりました。学ぶことが大変多かった非常にいい講義でした。ぜひ全国で開催してください。
○岡村先生、加勇田先生、品田先生、それぞれ特徴ある講義の中で、時々重複、確認して頂くことにより納得することが出来ました。秋に時期にふさわしく実りあ

る研修でした。今後自分の学校に役立てるよう努力しなければ、と実感しているところです。

○カウンセリングについてはより深い内容があっても良いかと思います。

○言葉の意味が解らなかったことがあったので、もう少し詳しく説明して頂きたかったこと。

○資料の説明の際に、指示が分かりにくい点がありました。ですが、トータルとして大変満足のいく研修内容でした。ありがとうございました。

○とても良い講座であったのでできればもっと時間をかけて聞きたかったです。

○K-１３法について時間が取れたら良かったと思います。

○１日目のＱ－Ｕの資料などが多く、また、説明がはやすぎてちょっと大変でした。

○講師の指示の曖昧さ、初日のエクササイズ後のグループでのシェアリングが無いのが残念でした。

（６）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	「教員のキャリアデザインワークショップ」	２名	２名	３名	４名	６名	４名	
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	５名	２名	２名	５名	５名	１名	
c	「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）」	４名	６名	３名	３名		４名	１名
d	「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）」		７名	２名	５名	４名	３名	
e	「教育・指導力向上（ファシリテーションスキル）」	９名	５名	４名		１名	１名	
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	２名		７名	３名	３名	６名	
g	その他				１名			１名

（g その他：カウンセリングについて、学生の就業意欲を高める体系的カリキュラム・シラバス）

３．講師・委員所感

（１）担当講師：加勇田修士講師・品田笑子講師・岡村慎一講師所感

＜加勇田講師＞（２日目）

・研修内容、演題は適切でしたでしょうか。
⇒適切でした。
・研修時間は適切でしたでしょうか。
⇒できればあと３０分欲しかったです。
・参加者の規模、対象は妥当でしたでしょうか。
⇒妥当です。
・会場でお気付きの点はございましたでしょうか。
⇒問題はありません。
・その他お気付きの点、来年度開催するならば改善すべき点をご指導下さい。
⇒特にありません。
・当日お話しいただき、会場の雰囲気等感想を頂戴できますでしょうか。
⇒皆さん熱心に受講してくださったのでとても話しやすかったです。

＜品田講師＞（１日目）

・研修内容、演題は適切でしたでしょうか。
⇒学級づくりという視点でやるのであればソーシャルスキルだけでなくエンカウンターも少し入れたいと思いました。しかし、エンカウンターはエンカウンターで時間を取ることも必要かと思います。次の質問と関連しますが、３０分程度長ければ可能だったと思います。岡村先生が導入でソーシャルスキルやエンカウンターを少しやってくださったので結果としてはこれで良かったのかと思います。若干の重複は仕方ないのかと思っております。
・研修時間は適切でしたでしょうか。
⇒今回の内容、参加者の疲労度を考えると適当だったのかなと思います。
・参加者の規模、対象は妥当でしたでしょうか。
⇒固定グループなら４人組構成がベストです。グループを変えたりする場合は２４名がベストです。
・会場でお気付きの点はございましたでしょうか。
⇒もう少し余裕があれば良かったと思います。圧迫感がありました。
・その他お気付きの点、来年度開催するならば改善すべき点をご指導下さい。
⇒今は思いつきません。
・当日お話しいただき、会場の雰囲気等感想を頂戴できますでしょうか。
⇒参加者は皆さん熱心でやりがいがありました。視察にいらっしゃる先生方も目的意識を持って見ていただいていたようで気になりませんでした。

＜岡村講師＞

・受講者の評価は高いが合格ラインギリギリという印象を受けた。短い研修時間の為、急ぎ足になっていた。また、講師は２人に分けず１人が適当である。

・Ｑ－Ｕについて、チーム学習時間の確保が必要である。グループで話合い、解決することが実践的であると言える。時間配分について検討すべき。また、講義の進め方と資料との結びつきを工夫する必要がある。まずはＱ－ＵやＳＧＥそのものについての説明をしっかりとした上で、事例を解説する方がより理解が深まる。

・委員の思いが伝わり、親和的に研修を進めることができた。

・就職率や資格試験合格率だけではなく、育成・人材像の目標を担任が持つことが必要である。

（２）視察委員：平田委員長・古賀副委員長・吉沢委員・道幸委員・安田委員・田口委員・岩村委員所感

＜平田委員長＞

学校現場における問題点について教育心理学の立場から問題提起を行い、受講生にグループ学習にて検討させる内容であり、傍聴していて興味のわくものであった。この分野の指導者や研究者は少なく、まだこれから発展する分野であろうけれども、現在専門学校が抱えている学級経営での諸問題解決に役立つ内容であった。

＜古賀副委員長＞

・最初から受講者の雰囲気が良くまとまりがあった。

・特に２日目の研修内容は講師の力量に依存しており、今後の運営を踏まえ、カリキュラムの改善が必要である。

・会場設営の工夫も必要である。

＜吉沢委員＞

・雰囲気が良く、受講者が何か得ようという姿勢が見られた。学級経営は専門学校教員にとっても課題が多いが、分かりやすい理論に裏付けされた良い内容であった。

・時間不足が見られ、時間配分を調整する必要がある。

＜道幸委員＞

・研修会の最初に行うアイスブレイクの重要性を感じた。今後、講師がアイスブレイクの教授法を身に付けることが必要である。

・Ｑ－Ｕは実践的かつ有効度が高いと感じた。

・講師の力量に頼ることのないプログラム、指導案の作成が必要である。

＜安田委員＞

・岡村先生、品田先生とも、この実証講習会の意図を十分に受講者に説明されたこ

とで、本番さながらに真剣に講義を受講するだけではなく、グループワークでも活発な議論がなされていたように思います。

・アンケートに見受けられる研修時間の若干の不足感の意見については、研修内容が充実していた何よりの証左であると考えます。むしろ、中堅教員が専門学校生に普段執り行っている授業とは異なっていることの理解さえあればクリアできることではないでしょうか。

・受講者予測や予算等いろいろな制約のある中で研修会場の手当、ご準備等たいへんだったと拝察します。しかし、研修講師が自由に各班の様子を見たり動き回ることができるようにするためにも、もう少し研修会場のスペースにゆとりがある方が良かったと思われます。

・充実した研修時間を共有できただけではなく、それぞれ学校現場に持ち帰り、その実践、応用が可能である極めて有意義なプログラムであると思われます。

＜田口委員＞

・Ｑ－Ｕを導入することで退学率改善の期待ができる。学校にとってメリットがあり、また、すぐに導入できる。興味深い内容であった。

・時間不足で説明を急いだ部分が見られた。

＜岩村委員＞

受講された先生方のアンケート結果を見ると「とても適切」「適切」の回答がほとんどで、満足度の高い研修であったと思われ、今まで経験等によって行っていたクラス運営を理論立てて運営できる点が評価されたと考えます。また、最近の学生資質から考えると個別の指導はもとよりクラス全体の指導が難しくなっており、この点からもこの研修の有用性があると思われます。講師の先生方の指導も、実例を元に色々な体験談を交えた講義は理解しやすく、受講生が飽きることなく研修を受けられたと思います。ただ、研修時間が少し窮屈であり、グループ討議やディスカッションの時間をもう少し増やせると更に満足度が高まるのではないかと思い、研修時間を増やす検討も必要かと考えます。

４．正式研修に向けた改善・検討事項等

１２時間での内容として、シラバスの整理を行った。シラバスはＰ，９０～Ｐ，９２に掲載。

第６章　科目別シラバス概要（平成２６年度改訂版）

【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、シート作成等による

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、ある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、平成２４度の研究過程では２日間のプログラムとして提示したが、平成２５年度に、３日間のプログラムとして再構成し、「⑧講義・演習・グループワーク『自己分析』」のユニットを充実させた。

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	○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、 (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講義とグループワーク 「キャリアとは」	○キャリアについての理解を深める。 ・自律的・他律的キャリア ・外的キャリア・内的キャリア
④講義とグループワーク 「キャリアについて私の考え」	○プロティアン・キャリア ○プランド・パプンスタンス・セオリー ○キャリアデザイン（開発）について ○幸福感を感じるとき
⑤講義とグループワーク 「これからの教職員のあり方を考える」	○専門学校を取り巻く社会的背景と今後の動向 ○置かれている環境を分析する ○専門学校を取り巻く環境の変動と期待される専門学校像
⑥１日目の振り返りシート記入	○これまでの自身のあり方を考える。
⑦前日の振り返り	○研修２日目は、前日作成したシート等をグループで振り返る。
⑧講義・演習・グループワーク 「自己分析」	○ライフラインチャートの作成、活用からキャリアの棚卸しを行う。 ○キャリア・アンカーを見つける。 ○自分にはどんなビジネススキルが身についているのか ○エゴグラムによりコミュニケーション上の特性や性格を理解する。
⑨２日目振り返り	○２日目の内容から気づいたことを共有する。
⑩講義と演習 「当事者意識」	○中堅教員として当事者意識をもつことの重要性を理解、認識する。 ○ロールプレイで体感する。
⑪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。
⑫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。

研修テーマ	研修項目
⑬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まとめる。個人ワークで行う。 ○グループ内で発表する。
⑭まとめ	○総括講義の後、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。

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。更に、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頂くものである。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）

オリジナルレジュメ・『キャリアアンカー〈1〉セルフアセスメント』（白桃書房）

４．参考図書（例）

・高橋俊介『キャリアショック』ソフトバンク文庫 2006 年
・金井寿宏『キャリアデザイン・ガイド』白桃書房 2003 年
・エドガー・H・シャイン『キャリア・サバイバル』白桃書房 2003 年
・ジョン・D・クランボルツ『その幸運は偶然ではないんです！』ダイヤモンド社 2005 年
・渡辺三枝子『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版 2003 年

【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、シート記入

５．履修時間

１２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。中堅教員（管理職）にとっての役割とは何かを知り、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適切な指導助言ができるようになることを目指す。

具体的には、

・学校現場における、管理力／職務執行者としての実践力・マネジメント力

・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 4）力、メンタリング（※注 5）力

それぞれの能力について力をつけることを目指す。

事前課題として、現在もしくは過去において「新任（部下）教職員の指導・育成」などで苦労した事例を記入するシートがあります。

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	○組織概論 ○中堅教員にとっての役割とは何か ・リーダーシップとは ・管理者としてのマネジメントとは ・初めての仕事に就かせるとは
②指導育成スキルとは	○画一的ではなく状況対応的（助言理論） ○「ティーチング・メンタリング・コーチング」 ○「メンターとメンティー」 ○「スキルとコンピテンス」
③部下・後輩教員指導のためのコーチングのアプローチ	○コーチングとは ・「コーチング概論」 ・「組織コーチング」 ○コーチングにおける心構え

研修テーマ	研修項目
	・「他者に対するプラスストロークとマイナスストローク」 ・「部下・後輩の長所を見つける」 ・「部下・後輩の目標を定める」 ○コーチングスキル ・「コーチングの基本原則」 ・「コーチングのコア・スキル」 ○目標設定の支援 ・「業績達成のための GROW モデル」 ・「開始時の SMART モデル・終了時の START モデル」
④メンタリングのアプローチ	○メンタリングとは ・「メンタリング概論」 ・「指導育成担当者の役割、重要度」 ・「新人理解」 ○コミュニケーションスキル ・「基本姿勢」 ・「相互理解、共通認識」 ○目標設定 ・「育成計画」「基本メンタリングプログラム」 ・「自己開発計画」
⑤総合実践演習	○学んだ知識・技術を実践する ※事前課題として持参したケースを活用する ・ ケース１ ・ ケース２ ・ 参考　対話チェックシート・行動目標シート
⑥まとめ	

８．本科目の修了基準

総合実践演習を通じて、メンターとして自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

◆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

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、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）

オリジナルレジュメ

４．参考図書（例）

・本田勝嗣、石川洋『よくわかるビジネス・コーチング入門』日本能率協会マネジメントセンター　2002 年

【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 年度以降更なる 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かが、今大きく問われている。更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、学校関係者評価の実質運営、教育課程編成についての外部有識者からのヒアリング実施とその反映、第三者評価の実施等、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」を身につけることを目指す。

７．研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①学級経営とは	○受講者・グループが考える学校経営 ○本来の学校経営とは
②学校経営にあたっての基本的知識等	○本来の学校経営に必要な知識・スキルの概要の理解 ○SWOT 分析（※注 6)・3C・WBC の理解
③SWOT 分析手法	○SWOT 分析の基礎 ○中堅教員として経営に関わるキャリア認識
④SWOT 分析のケーススタディ	○ケーススタディとして「市ヶ谷医療専門学校」をもとに SWOT 分析の手法を理解する。
⑤学科新設	「市ヶ谷医療専門学校」で入り口（高校)、出口（企業等) 社会動向などあらゆる市場を調査しながら、新設したい学科を検討・整理し、グループ内でディスカッションを行い、学科新設計画や課題を発表する。

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、リーダーシップを図る上でも有益となることであろう。

３．テキスト（例）

オリジナルレジュメ

４．参考図書（例）

・太田和良幸『大学マネー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
・石渡朝男『実務者のための私学経営入門』法友社　2008 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

計１２時間（２日間にわたり実施）

（理論・演習７時間＋課題の個人作成１時間＋プレゼンテーション・討議４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 7、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。

事前課題としてテキストの読了が必要であり、研修冒頭にて事前テストを実施する。

7．研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①ID とは	○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	○目標と目的の違いを知り目標とは何か明確にする。 ○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。 ○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目標の種類と効果測定	○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

研修テーマ	研修項目
	○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。 ○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。 ・前提/事前/事後 ○【演習】目標の分類と設定
④目標の分析方法	○目標の要素を見極める。 ○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。 ○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カリキュラム・シラバスの作成方法	○カリキュラム・シラバスの実例 ○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。 ○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。
⑦振り返りと今後の展開	○【討議】以上の講義、演習、発表を踏まえて、研修全体の振り返りを行う。 ・ID を実際にどのように活用していくか？ 今後の展開に向けて(できれば教育分野別の)グループでディスカッションする。 ・各教員の置かれた立場に応じて、学校・学科・学年・クラス・授業等の大～小の様々な規模で、研修翌日から実践できる方法を教員自らの「行動目標」として導き出す。 ・各グループで出された意見・感想を受講者全体で共有する。

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の効果を実感する体感学習)」

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、グループワーク、レポート作成による

５．履修時間

１２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亘るが、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 オリエンテーション	○自己紹介 ○ねらいを明確にする 受講にあたっての視点とテーマを共有する。また受講段階に応じて、取り組むスタンスと課題が変わることを事前に説明。
②「体験学習とファシリテーションとは」	○「体験学習とファシリテーションとは」 ○実習①「私の窓」 ○小講義「コンテントとプロセス」
③ 体験学習の学び方を知る	○グループの中の自分のありように気づく ○実習②「名画鑑賞」 ○小講義「体験学習のサイクル」

④グループで起こるプロセス（意思決定・リーダーシップ・コミュニケーション）に気づく	○実習③「おもしろレジャーランド」 ○小講義「グループプロセスの諸要素」
⑤まとめ（今日一日をふりかえって）	
⑥伝え合う、こころみる、安心安全な場をつくるためには	○実習④「伝え合う、こころみる」 ○実習④－１「ディスカッション」 ○実習④－２「ディスカッション」振り返り ○「分かち合い・フィードバックカード交換」 ○「取り組みたいことを宣言」 ○実習④－３「順位決定」 ○実習④－４「順位決定」振り返り ○「分かち合い」 ○まとめ ○小講義「安心安全な場をつくるために」 ○小講義「ファシリテーションとは」
⑦現場で活用するためには	○実習⑤「現場への導入検討」 ○導入説明 ○セッション４までをふりかえる ○体験学習を現場へどのように導入するか話し合う ○発表準備 ○ふりかえりと分かち合い
⑧まとめ	○プレゼンテーション ○全体のまとめと現場にむけて

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頂きたい。

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

「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング)」

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

選択必修

４．研修形態

講義、演習、グループワークによる

５．履修時間

１２時間

６．研修の概要と目標

本研修科目では、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。

具体的には、小学校・中学校・高等学校の各学校現場で、クラス運営を効果的に行うための手法の一つとして「Ｑ－Ｕアセスメント（※注 8)」というものが活用されている。Ｑ－Ｕは、教員が「①生徒個々の実態」「②学級集団の状態」「③個人と学級集団との関係」を十分に把握し、実態に応じた教育活動が展開できるように、その一助となることを目指したものである。

近年、このＱ－Ｕの専門学校版が開発され、実際に専門学校の現場でクラス運営の改善等に活用され、学生の「対人関係形成能力」や「社会形成能力」を育成する上で教育効果を上げている事例もある。本研修科目では、Ｑ－Ｕの意義や理論、そして実践方法を学び、学生に対する教員個々の指導力を向上させるとともに、校内での教員間の連携を強化し、より効果的なクラス・学科運営が行えるようになることをねらいとする。

７．研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①学級経営とは	○学級経営を通じて教員の仕事とは ○教員に必要な教育力（スキル） ○望ましい学級集団の状態とは
②学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニング	○社会と学生の変化を知る ○良好な人間関係を形成･維持していくための知識や技術を学ぶ ○ソーシャルスキルトレーニングの流れ （インストラクション・モデリング・リハーサル

研修テーマ	研修項目
	フィードバックと強化・定着化）
③体系的な手法を活かした学級経営（Ｑ－Ｕの活用）	○居心地の良い学級集団の必要条件とは ○Ｑ－Ｕを活用した年間教育実践モデル ○学級満足度尺度の結果の見方 ○学校生活意欲尺度の結果の見方 ○分布パターンから考える集団の状態 ○退学した学生とＱ－Ｕ結果との関連 ○事例研究／グループワーク ○Ｑ－Ｕ結果を授業に活かす
④構成的グループエンカウンターの理論	○集団の意義（ジョハリの窓） ○学級集団のアセスメント（ソシオメトリックテスト・Ｑ－Ｕ） ○理想的なリーダー（ＰＭ理論） ○人間関係づくり（ワンネス・ウィネス・アイネス） ○自己開示・自己理解・他者理解・自己受容・感受性の促進を通して、行動の変容と人間的な成長を目指す。
⑤構成的グループエンカウンターの実際	○エンカウンターの流れ インストラクション・ウォーミングアップ エクササイズ・インターベンション・シェアリング
③ 構成的グループエンカウンターの演習	○さまざま種類の演習を体験し、共有する
④ 個別カウンセリング	○キャリアアンカー ○コーヒーカップ方式 ○一般的理解（エリクソンのライフサイクル） ○個別的理解（リレーション） ○学級満足度（Ｑ－Ｕ・マズローの欲求レベル） ○人間関係づくり（ムスターカスの実存心理学） ○能動的／受身的援助技法
⑤ 個別カウンセリング演習	○カウンセラー役、クライアント役に分かれロールプレイ演習 ○振り返り・感想
⑨今後の活用と展開	○本研修で学んだことを、学校現場に帰ってからどう活用し、展開するか？についてディスカッションする

８．本科目の修了基準

本研修を通じて、自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

◆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

Ｑ－Ｕに関する理論と実践に精通した講師

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

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、リーダーシップを図る上でも有益となることと思われる。

なお、当初、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することを想定していたが、平成２５年度に再検討した結果、本科目は「クラス・学科運営」に関する内容に特化し、「学科創設力」に関する内容は、中堅教員研修の別科目「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）」のなかで取り扱うこととした。

３．テキスト（例）

オリジナルレジュメ

４．参考図書（例）

・河村茂雄『専門学校の先生のための hyper-QU ガイド』図書文化社　2011 年

・『構成的エンカウンター辞典』図書文化社　2004 年

【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、演習、グループワークによる

５．履修時間

６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及び判断能力を身に付け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	○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 ○教職員（学校）が学生／ステークホルダーに対してしてほしくないことは何か
②リスクマネジメントの基本	○リスクの所在とその影響を知る ○リスクマネジメントの基本 ○リスクマネジメントに関わる重要な一要素として、「防災対策」及び「天災・震災時の対応」の基本について取り上げる
③ＣＳ（学生・ステークホルダーの満足度）を考える	○ＣＳ（学生／ステークホルダーの満足度）とは何か ○ＣＳ推進のポイント

研修テーマ	研修項目
④サービスのスタートラインとは	○「対面応対」～第一印象の重要性 ○良い「電話応対」を構成する要素
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）	○近年のクレームの一般的傾向、事例 ○クレームの種類 ○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	○「組織を代表している」という意識を持ち行動する ○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 ○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 ○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	○声、態度に注意する ○迅速に対応（反応）することが基本 ○接遇など環境作りも不可欠 ○クレーム電話対応のポイント ○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	○職場のＣＳ改善事例 ○企画事例

８．本科目の修了基準

本研修を通じて、自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

◆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

学校現場におけるリスクマネジメント、クレーム対応に精通した講師

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

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）

オリジナルテキスト

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

＜巻末資料：用語解説＞

※注 1:キャリアプラン（p.3）

キャリアプランとは、「自分の仕事人生において、（近い将来～遠い将来に）どうありたいか？どういう働きかたをしたいか？」という姿（それを「キャリアビジョン」と言う）を思い描いて、自分のなりたい姿・ありたい姿を実現していくために立てる計画のことである。

なお、キャリアプランには、広義のキャリアプランと狭義のキャリアプランがあると考えられる。広義のキャリアプランは、「人生プラン（どんな人生を生きたいか？）」と言うことができる。「仕事を含めた人生設計」であり、働くことと深く関連する家族・人間関係・結婚・出産・転勤・転居・お金など人生の多岐にわたる要素を含む。

一方、狭義のキャリアプランは、「仕事に関するプラン」であり、例えば「将来こんな仕事がしたい」「○歳ではこんな仕事をしていたい」というようなプランである。勤務先、勤務地、勤務形態、職種、職務、報酬など様々なポイントがある。

キャリアをプランニングするとは、こういった将来の自分の人生を計画・設計するということである。

※注 2:アクションプラン（p.3）

アクションプランとは、一般的には、「（戦略や改革のための）具体的な施策」のことである。

キャリアプランに基づくアクションプランと言う場合は、「自分がどのような生き方・働き方をしたいか？」という仕事人生の目標と計画を立て、その実現のために必要な「具体的な行動」の計画を指す。

キャリアプランを実現するために、行動レベルの計画には、例えば、2～3 年程度の時間軸で設定した「中期プラン」（どのような手順で何を実行するのかという道筋を大まかに設定したもの）と、数ヶ月程度の「短期実行プラン」（当面何から手を着けるのかを、作業レベルで明らかにしたもの）の 2 種類を想定するのが適切と考えられる。

※注 3:キャリアパス（p.3）

個人が仕事の経験を積み、スキルを磨きながら、自らの能力・専門性を高めていくための順序を系統立て、昇進・昇格を含めて、人材が最終的に目指すべき領域（ゴール）に達するまでの道筋を示したモデル、基本的なパターンのこと。

キャリアパスは、個人の自己啓発を促進するために活用するものであると同時に、企業・組織等の人事部門などが大勢の従業員等の適性を的確に把握し、従業員等に最適な職務を与えるための判断材料として活用されるものでもある。

企業・組織等がキャリアパスを示すことで、従業員等は中長期的にどのようなスキルを身に付け、専門性を高めていくべきかを理解できるとともに、自己の目指すべき道を自己で考察する材料ともなり、自己啓発意識の醸成、モチベーション向上等に資することができる。

ちみなに、キャリアパスは、「Career Path」であり、直訳すると「キャリアの道」となる。

※注 4:コーチング（p.79）

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 5:メンタリング（p.79）

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 6:SWOT 分析（p.82）

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:インストラクショナル・デザイン(ID) （p.84）

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成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。

※注 8:Q-U アセスメント（p.90）

Questionnaire-Utilities の略。早稲田大学教育学部の河村茂雄教授による学級診断尺度。図書文化社から『楽しい学校生活を送るためのアンケート Q-U』という標準化された心理テストとして発行されている。児童・生徒の学校生活における満足度を測るためのアンケートであり、「児童生徒一人一人の実態」「学級集団の状態」を同時に把握し、教育実践に活かしやすい尺度として開発された。種類は、小学校用(低学年用・高学年用)、中学校用、高等学校用があり、いじめや不登校、学級崩壊の予防、そしてよりよい教育実践のために全国で活用されている。
この Q-U の専門学校版が『専門学校の先生のための hyper-QU ガイド　～退学予防とキャリアサポートに活かす“学生生活アンケート”～』として平成 23 年に図書文化社より発行された。QU アセスメントの結果を専門学校のクラス運営に効果的に活用して、専門学校生に対して、社会から期待される「専門的な高度な知識・技能」と「人間関係形成・社会形成能力」を育成すること目指したものである。

＜巻末資料：研究過程の概要（委員会及び分科会議事概要）＞

【第１回委員会】

１．日　時　　平成２６年５月２２日（木）　１３：３０～１６：３０

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　３階「高尾の間」

３．議　題

（１）当年度の研究及び研修計画の検討

①事業の目標、検討課題

②委員会及び研修の年間スケジュール

（２）研修会及び実証講習会の開催について

①研修会「新任指導力」

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」

④実証講習会Ⅲ「クラス・学科運営」

（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、
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）当年度の研究及び研修計画の検討

①事業の目標、検討課題

事務局より、資料１「事業の目標及び検討課題」・参考資料「ＴＣＥ財団国庫補助事業の新任教員研修実施支部の状況」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○「修了要件（案）」において、まず「教員のキャリアデザインワークショップ」を受講した後に、「新任指導力」を受講し、他５科目を受講するステップであることを明示しているが、「教員のキャリアデザインワークショップ」は現在２回の開催のみで、受講者数は少ない。ファーストステップの「教員のキャリアデザインワークショップ」を全国で実施し受講者を増やすためには、講師養成が必要となる。講師養成の課程を構築し、複数県での実施を行いたい。

○ＴＣＥ財団キャリアサポート運営委員会と同様に、中堅教員研修運営委員会が必要となる。

○科目ごとに講師の要件を定めるべき。専修学校での経歴や専修学校に対する知識の深さも参考となる。今年度中に委員会で要件を決めたい。

○今年度までは国庫補助事業として研修会を実施しているが、複数県での開催による経費の増加を踏まえ、国庫補助事業ではなく、財団が行う独自の研修として移行を行うことも視野に入れるべき。その際に、受講料設定や都道府県ごとの受講料単価の統一を図ることが必要となる。都道府県ごとの研修会実施希望有無の調査も行いたい。また、学校に運営を委託することも想定できる。

○今年度は計４科目の研修会・実証講習会を開催するとともに、今後の運営方法の検討などすべきことが多くある。研修会での視察や分科会の際にも議論を進めたい。

②委員会及び研修の年間スケジュール

今後の分科会の日程は以下のとおりに決定した。

［第１回分科会］

○実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」（岡村委員長・安田委員）

担当委員により、日程・会場を調整。

［第２回分科会］

○研修会「新任指導力」（吉沢委員・道幸委員・田口委員）

○実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」（岡村委員長・古賀副委員長・平野委員）

７月１日（火）１３：３０～１６：３０、アルカディア市ヶ谷にて開催。

（２）研修会及び実証講習会の開催について

①研修会「新任指導力」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○今後、キャリアサポーター養成講座トレーナー等で、「新任指導力」の講師を担当することが可能か検証を行う。

○「新任指導力」は、中堅教員が行う、学生に対しての指導ではなく、新任教員に対しての指導であることを、開催案内に明記する。

○本研修が８時間という短時間で実施することを考慮し、必要なスキルに受講者自身が気付き、身に付ける意識を持つための基本レベルの講座とする。

○中途採用の教員を含め、新任教員への指導は入社後１ヵ月までが肝要である。その１ヵ月間の指導に参考となるような資料を配布してはどうか。

○「新任指導力」では、コーチングとメンタリングについて特化したカリキュラムとし、マネジメントについてはカリキュラムに含めない。

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○中堅教員として知っておきたい学校経営に関する法律や経営資源などについて示し、経営者の視点を学び、学校経営に対する意識を持たせる講座とする。

○開催案内の「内容・目的」の文章に加筆・修正を行う。

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○キャリアカウンセラーの青木慶子氏と岡村委員長を講師とし、カリキュラムを作成する。

○２日間の研修でファシリテーターになることは難しく、「ファシリテーションの効果を実感する体験学習」であることを開催案内に明記する。

④実証講習会Ⅲ「クラス・学科運営」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○開催日を１１月２５日（火）１３：００～１８：００・２６日（水）９：００～１２：００とし、会場は日本電子専門学校を予定とする。

○講師はカウンセラーの加勇田修士氏を予定とし、調整を行う。

○開催案内において、Ｑ－Ｕについての補足説明を行う。

（３）その他

決定事項は以下のとおり。

○３科目ともに初日の研修会終了後に交流会を開催する。

○各教科担当委員により、開催案内の加筆・修正を行い、６月４日（水）までにご提出いただく。

○定員は、「新任指導力」を２４名、「学校経営マネジメント」を３０名、「教育・指導力向上」を２４名とし、申込みが定員を超えた際には、ホームページに掲示する。

【第１回分科会】

１．日　時　　平成２６年6月５日（木）　１５：３０～１７：００

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　３階「高尾の間」

３．議　題

（１）実証講習会（「学校経営マネジメント」）の検討

（２）事業の検討課題

４．出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、安田実委員

5. 審議概要

（１）実証講習会（「学校経営マネジメント」）の検討

委員からは以下の意見が述べられた。

○「学校経営マネジメント」を受講し何を得られるかというゴールを明確にする必要がある。

○学校に関する「管理」や「運営」の研修は存在するが、「学校経営」に関する研修は多くない。「学校経営」のエッセンスを詰め込んだ知識習得型の研修にしたい。

○経営者や上位管理者として必要なマネジメントスキルと、中堅教員として求められる知識・スキルは異なる。この研修会では、知識の教授を包含させた中でも実践を取入れたものにして、体験を通して得られる実感や納得感により、行動変容を促すものにしたい。

○中堅教員研修は「キャリアデザインワークショップ」と「新任指導力」を受講した後、「教育プロフェッショナル志向」と「マネジメント志向」（中間的キャリアパスも想定）に分かれるが、「学校経営マネジメント」は「マネジメント志向」の導入であるので、今後、自身で学ぶためのモチベーションを持つ場としたい。

○実践ワークを取入れるのであれば、フィールド設定の上、グループで学校・学科を創設する課題を行い、プレゼン発表を行うような形式はどうか。

分科会での決定事項は以下のとおり。

○７月１日（火）の第２回分科会について、「新任指導力」と「教育指導力」の検討のみを予定していたが、「学校経営マネジメント」も同日程・同会場にて開催する。

○「学校経営マネジメント」のタイムスケジュールは、「学校経営に当たっての基本的知識」

→ショートワーク「経営戦略プロセスの理解と演習」→グループワーク「学校経営ビジョンの策定と学校・学科新設事例による演習」→「専門学校の将来を考える」とし、開催案内に明記する。

【第２回分科会】

１．日　時　　平成２６年７月１日（火）　１３：３０～１６：３０

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　６階「伊吹南の間」

３．議　題

（１）研修会及び実証講習会の検討

①研修会「新任指導力」

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」

（２）事業の検討課題

４．出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、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）研修会及び実証講習会の検討

①研修会「新任指導力」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○グループは４名×６グループとし、グループ内の専門分野は問わず、年齢構成・男女比率を全てのグループで合わせる。

○テキストは、道幸委員のメンタリングプログラムを専修学校向けに加筆・修正したものとする。７月中に道幸委員が事務局へテキストデータを配信する。

○導入として、中堅教員が新任指導の際にどのようなことが問題となっているかについて取上げ、共有を図る。

○学校としてメンター制度のグラウンドルールを導入する必要性について補足説明を行う。メンター制度導入に活用できる「メンタリングプログラムの基本事例」を受講後に配布する。

○講師養成について、実証講習会の指導案を作成・確認の上、ＣＳＭトレーナーを養成する方向で検討を行う。

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○グループは５名×６グループとし、グループ内の専門分野は問わず、年齢構成・男女比率を全てのグループで合わせる。

○事前送付資料やオリジナルテキストの作成は安田委員が行い、事務局へデータを配信する。

○各グループにネット環境を用意し、ワークの際に情報収集を行えるようにする。

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○グループは６名×４グループとして、属性を考慮して分ける。

○テキストは使用せず、プリント配布しながら進める。参考文献を紹介する資料あり。

○事前課題なし。

○研修内容は、他校で行ったプログラムを元に、岡村委員長と青木講師が精査を行う。

○導入では、教育にファシリテーションという手法が取り入れられるに至った背景や経緯を踏まえたい。また、講師の手法を真似ようとするのではなく、“ファシリテーションの効果を実感する体験学習”とあるように、まずは参加者自身にその効果を理解してもらえるよう、学生の目線・姿勢で臨むように伝えたい。

○本編では、理論や背景を２０分程度で解説し、各受講者がファシリテーションの取入れ方を考え、グループで共有し、グループ発表・振り返りを行う。

○まとめでは、学生一人ひとりの個性や能力を引き出すためにこのような新しい手法を学んで取入れて欲しいこと、研修での体験を深めるために今後どのような取り組みをしたらよいかを伝えたい。

【第２回委員会】

１．日　時　　平成２６年１０月２日（木）　１４：００～１７：００

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　４階「飛鳥東の間」

３．議　題

（１）平成２６年度研修会・実証講習会Ⅰ・Ⅱの検証

①研修会「新任指導力」(8 月 18 日・19 日)

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」(8 月 25 日・26 日)

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」(8 月 27 日・28 日)

（２）平成２６年度実証講習会Ⅲの検討

①実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」(11 月 25 日・26 日)

（３）講師養成・運用の検討

４．出席者（都道府県順）

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

５．審議概要

（１） 平成２６年度研修会・実証講習会Ⅰ・Ⅱの検証

①研修会「新任指導力」(8 月 18 日・19 日)

８月１８日・１９日に開催した研修会について、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。講師・委員からは以下の意見が述べられた。

○道幸講師

・時間不足と感じた。ロールプレイングをあと１クールとすること、ロールプレイングの

受講者自身の振り返り、講師からのフィードバックの時間の確保をする必要がある。

・時間数を４時間増やせば、受講者満足度がより高まる。

・専門用語の多用は受講者の理解不足につながる。

・交流会参加者が少ないので、昼食時間を受講者が共有するのはどうか。

・受講者の交流、共有、学びを継続するしくみづくりとして、ＳＮＳなどを活用すると良い。

○岡村委員長

・時間数を２～４時間を増やすべき。

・定員を超える申込みがあり、今回２０名の方の受講をお断りした。この科目も中堅教員研修のコアとなる科目のため、できるだけ多くの受講者に受けていただきたい。しかし、研修の質の確保のため、講師１名では２４名が限度と言える。講師を２名とすれば受講者３６名での運営が可能になる。

・研修の最初に、中堅教員研修全体の説明と当該科目の目的・概要の説明を明確にし、スタートしたい。また、アイスブレイクと自己紹介が必要である。

・受講３ヵ月後のアンケートで、研修終了後に受講者が学校で実践したことを聞きたい。また、許諾を得て上で、次年度以降の研修会開催案内に掲載したい。

○古賀副委員長

・教室の横幅が狭く、グループ同士が近かったことで、話が聞き取りづらかったという感想も見られたので、次回は十分なスペースのある会場が望ましい。

○平野委員

・グループ間の距離が近かったが、座り方を工夫し配置できていた。

・ロールプレイングを通して気づいた自身の癖を改善できるようなアクションプランリストを作成して、受講後に取り組めるようにしてはどうか。

・昨年の実証講習会から改善されて大変効果的な内容であった。

・教員間での後輩指導は大変重要だと思う。中堅教員だけではなく管理者にも大事なテーマである。教員は皆、積極的に後輩指導に関わってほしい。

○田口委員

・理解しやすい資料で、受講者の満足度も高かったのではないか。

○岩村委員

・時間数を追加する場合には、会場まで長距離の移動を要する受講者のことも考慮し、初日開始時間は１０時あるいは１１時、２日目の終了時間は１５時頃が良い。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○研修時間を４時間増やし、計１２時間のカリキュラムとする。

○受講者への研修終了３ヵ月後のアンケートを実施し、受講後に心がけている点や取組んで

いる点等を調査する。

②実証講習会Ⅰ「学校経営マネジメント」(8 月 25 日・26 日)

８月２５日・２６日に開催した実証講習会Ⅰ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。講師・委員からは以下の意見が述べられた。

○安田講師

(P,37 講師所感・課題と対策のとおり。)

○岡村委員長

・受講者の役職は管理職も多く好評だったと言える。しかし、教員経験５年程度の中堅教員の意見をまとめ、改善していきたい。

・自身のキャリアパスとして、マネジメントに進もうとしている中堅教員にマネジメントに興味を持たせる内容であることが大切である。今後は、サブテキストを中心にして、１２時間で構成できる内容にする必要がある。受講者配布資料とスクリーンに投影する資料をそろえる必要もある。

・SWOT 分析手法を学び、学科創設のグループワークで SWOT 分析を実践し、チームビルディングを経験することを主眼においた流れが良いのではないか。

○古賀副委員長

・大変密度の濃い内容となったが、今後の運用を考えた際に、安田講師以外に講師が務まるか心配である。

・資料を見やすくすることや、グループワークの課題を分かりやすく説明することが必要である。

・中堅教員に必要な知識に関する講義の時間を長くしても良いのではないか。

○平野委員

・内容が盛りだくさんであったので、ポイントを絞って実施したい。

・良い資料が多く用意されたが、講座ではほとんど触れなかった部分もある。

○道幸委員

・かなり専門的な講義であったので、再度、中堅教員というレベル設定で内容を見直す必要がある。

・開講時に研修全体の説明がなかった。グループワークでは課題説明が不明瞭で、受講者が理解しづらかった。明瞭な説明を加えることで改善できる。

・講師が、最終課題の各グループの結果についての評価をしないと事前に話したが、発表後に特定のグループの内容について、講師からの評価と受け取られるような発言があった。

○田口委員

・教員経験年数、年齢ともに高かったために、レベルの高い内容設定であるグループ発表を行えたという印象を持った。

○岩村委員

・中堅教員にとっては難しい内容もあったと感じる。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○アンケート集計を再度行い、役職毎の意見の分析を行う。

○１２時間での内容として、ポイントを絞り、再度カリキュラムを整理する。

○私学事業団実施の経営に関する研修会の情報収集を行う。

③実証講習会Ⅱ「教育・指導力向上」(8 月 27 日・28 日)

８月２７・２８日に開催した実証講習会Ⅰ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。委員からは以下の意見が述べられた。

○岡村委員長

・ファシリテーションにはマインドが大切であり、今回、ラボラトリー方式での研修を行ったが、即戦的な結果を求めた受講者には物足りない部分があったのではないか。開催案内で研修形式を明確に記す必要がある。

・この研修の元は南山大学で開発されており、定型では１３時間となっている。今回は１２時間で実施し、振り返りが短かった部分もあったが、グループの人数を減らすなど１２時間でも振り返りが十分できるよう、青木講師より改善提案を行っていただく。

○古賀副委員長

・自校で３回ほどこのような研修を実施しているが、講義（理論）を増やすことで改善されている。

・講義と演習のバランスが大切である。

・交流会に参加するように、開催案内で積極的に告知する必要がある。

○平野委員

・理論についての解説が多い方が、理解度が上がり効果的なのではないか。

○道幸委員

・説明もゆっくり丁寧に行われ、内容も適切ですばらしかった。「学生になったつもりで体験する時間」か「教員として学ぶ時間」かを明確にし、進行させることが必要。

○田口委員

・ファシリテーションという言葉を意識せずに実践している受講者も多い。そのことに気づきを得て、理論を習得することでさらに力をつけられれば良い。

○岩村委員

・アンケートからも満足度が高いと感じた。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○実証講習会を踏まえた、プログラムの改善案を青木講師よりいただく。

（２）平成２６年度実証講習会Ⅲの検討

①実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」（11 月 25 日・26 日）

事務局より、資料４-①②③の説明を行った。１１月初旬に分科会を開いて詳細を検討することとなった。

（３）講師養成・運用の検討

□講師養成について

事務局より資料６の説明。来年度から研修の本格的な展開を図るため、中堅教員研修のコアとなる科目「教員のためのキャリアデザインワークショップ」、「新任指導力」、「教育・指導力向上」の講師養成が急務であり、科目の特性上、ＴＣＥ財団のキャリアサポーター養成講座トレーナーに協力をいただくことをＣＳＭ運営委員会にて行ったことを報告した。

□次年度以降の委員会予定、研修予定と今後の運用について

事務局より、中堅教員研修カリキュラム開発の３ヶ年が本年度で最終年度を迎えること、次年度以降、中堅教員研修運営委員会として引き続き活動を行う説明した。また、今後の研修計画について資料６にもとづいて説明を行った。

委員からは次のような意見が述べられた。

・受講後のインタビューを開催案内等に掲載して、研修のＰＲを実施してはどうか。

・研修会の様子を撮影した動画を使って、プロモーションビデオを作成し、説明会を開くのはどうか。

・各都道府県でも各学校でも、受講希望者が１２名以上いれば開講してはどうか。１２名で実施団体の採算が合うような受講料設定にしてはどうか。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○今後、希望者に書類選考・面接選考・研修受講（インターンシップ参加）を行い、講師認定を行うための、エントリー用紙の書式、面接方法、トレナーズガイドを検討する。

○ＴＣＥ財団として、中堅教員研修全７科目をローテーションしながら都市圏を中心に実施していく。

○中堅研修会を各地で実施できる環境を作りたいが、すぐに全国で実施すること難しい。今後、普及策に関するアイデアを検討する。

（４）その他

岡村委員長が、研修全体（資料４-④）について提案を行った。

【第３回分科会】

１．日　時　　平成２６年１１月５日（水）　１４：００～１６：００

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　５階「赤城東の間」

３．議　題

（１）実証講習会の検討

①実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」

４．出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、吉沢尚志委員、岩村聡志委員、

株式会社図書文化社営業部　二階堂知広係長

5．審議概要

（１）実証講習会の検討

①実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」

委員会での決定事項は以下のとおり。

○グループワークに連動する講義を行い、振り返りの時間も設ける。

○Ｑ－Ｕの講義の際にはリーフレットを使用し解説し、グループワークではＱ－Ｕのモデルケース（サンプル）を元に演習を行う。

○「学級経営と個別面接」の際には、教員の何気ない声掛け等により、学生が受け止められている意識を持ち、学生自身の心を育てることにつながっている点についても講義を行い、受講者が理解を深め、実践できるようにする。

○グループは４名×６グループとし、グループ内の専門分野は問わず、年齢構成・男女比率を全てのグループで統一する。

○テキストは、岡村委員長・二階堂係長が１１月１４日（金）までにＴＣＥ財団事務局へデータ等を送る。また、二階堂係長があらかじめ方向性を示した配布資料の叩き台を岡村委員長へ送り、精査を行う。テキスト購入は行わないが、配布資料に図書目録を同封する。

○資料の配布、写真・ビデオ撮影、専修教育への掲載について、二階堂係長より加勇田・品田両講師の承諾を得る。

○初日の事務連絡において、交流会への参加を促す。

【第３回委員会】

１．日　時　　平成２６年１２月１６日（火）　１４：００～１７：００

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　５階「赤城西の間」

３．議　題

（１）平成２６年度　実証講習会Ⅲの検証

実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」（11 月 25 日・26 日）

（２）平成２６年度成果の取りまとめについて

（３）平成２７年度以降の計画・運用について

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、

田口一子委員

５．審議概要

（１）平成２６年度実証講習会Ⅲの検証

実証講習会Ⅲ「学級経営・学生対応」

１１月２５日・２６日に開催した実証講習会Ⅲ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。講師・委員からは以下の意見が述べられた。

○岡村委員長

・受講者の評価は高いが合格ラインギリギリという印象を受けた。短い研修時間の為、急ぎ足になっていた。また、講師は２人に分けず１人が適当である。

・Ｑ－Ｕについて、チーム学習時間の確保が必要である。グループで話合い、解決することが実践的であると言える。時間配分について検討すべき。また、講義の進め方と資料との結びつきを工夫する必要がある。まずはＱ－ＵやＳＧＥそのものについての説明をしっかりとした上で、事例を解説する方がより理解が深まる。

・委員の思いが伝わり、親和的に研修を進めることができた。

・就職率や資格試験合格率だけではなく、育成・人材像の目標を担任が持つことが必要である。

○古賀副委員長

・１１月下旬は学校業務が多忙の為、開催に向かないのではないか。

・最初から受講者の雰囲気が良くまとまりがあった。

・特に２日目の研修内容は講師の力量に依存しており、今後の運営を踏まえ、カリキュラムの改善が必要である。

・会場設営の工夫も必要である。

○吉沢委員

・雰囲気が良く、受講者が何か得ようという姿勢が見られた。学級経営は専門学校教員にとっても課題が多いが、分かりやすい理論に裏付けされた良い内容であった。

・時間不足が見られ、時間配分を調整する必要がある。

○道幸委員

・研修会の最初に行うアイスブレイクの重要性を感じた。今後、講師がアイスブレイクの教授法を身に付けることが必要である。

・Ｑ－Ｕは実践的かつ有効度が高いと感じた。大学で取り入れることも効果的だと感じた。

・講師の力量に頼ることのないプログラム・指導案の作成が必要である。

○田口委員

・Ｑ－Ｕを導入することで退学率改善の期待ができる。学校にとってメリットがあり、また、すぐに導入できる。興味深い内容であった。

・時間不足で説明を急いだ部分が見られた。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○研修時間を４時間増やし、計１２時間のカリキュラムとする。１２時間のカリキュラムは、

岡村委員長が作成を行う。

（２） 平成２６年度成果の取りまとめについて

平成２６年度報告書に掲載する「科目別シラバス概要（平成２６年度改訂版)」作成の役割分担は以下のとおり。

○岡村委員長　「教育・指導力向上」、「学級経営・学生対応」（退学の予防について「研修の概要と目標」の中に盛り込む）

○吉沢委員　「学級経営・学生対応」

○平野委員　「リスクマネジメント」

○道幸委員　「教員のキャリアデザインワークショップ」、「新任指導力」

○安田委員　「学校経営マネジメント」（「研修テーマ及び研修項目」を再構築し、平成２７年度の検討課題とする）

（３）平成２７年度以降の計画・運用について

事務局より資料４の説明。来年度から研修の本格的な運用を図るため、中堅教員研修運営委員会の発足について報告した。

委員からは以下の意見が述べられた。

○開発した中堅教員研修会の研修回数を増やすためにも、他団体と連携し普及・促進を図る必要がある。

○中堅教員研修を受講するメリットとＰＲ方法を検討すべき。

○他団体が行う研修会を把握し、受講者にとって必要な知識・技術を養える他団体の研修会とＴＣＥ財団の研修会を集約させるべき。その際には、ポイント付与の比率の算出方法の検討も必要となる。

○中堅教員研修の３年後の目標を明確にすべき。

○学校単位での受講の対応についても検討すべき。

○「キャリアデザインワークショップ」、「新任指導力」、「教育・指導力向上」の講師養成について、インターン回数を増やす等の質の担保が必要である。また、個人トレーナーや他団体所属のトレーナーへの依頼も検討すべき。

以上の内容について、今後、中堅教員研修運営委員会で検討することとなった。

（４）その他

次回、第４回委員会は平成２７年１月２８日（水）１４：００～１７：００、アルカディア市ヶ谷で開催することとなった。

【第４回委員会】

１．日　時　　平成２７年１月２８日（水）　１４：００～１７：００

２．場　所　　アルカディア市ヶ谷　７階「鳥海の間」

３．議　題

（１）平成２６年度成果の取りまとめについて

（２）平成２７年度以降の計画・運用について

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、道幸俊也委員、安田実委員、岩村聡志委員

５．審議概要

（１）平成２６年度成果の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、その後、委員に確認を依頼し、印刷・発行することとなった。なお、主な修正事項、委員からの意見は次のとおり。

○書体・記号・単語などの統一性をもたせるよう校正を行う。また、専門用語を分かりやすい単語に変換し、不明瞭な文面は一部削除する。

○第１章の（平成２６年度）事業の成果の中に「受講３ヵ月後アンケート結果」を掲載する。

○第１章の「講師養成の検討及び講師用指導要領の取りまとめ」の掲載文面の修正を行う。また、「平成２７年度以降の検討課題及び計画」について、「中堅教員研修の質向上のため、受講３ヵ月後アンケートだけではなく、１年後のアンケートを実施し、意見の集計を行うかを検討する。」、「研修科目受講の順序について、①『教員のキャリアデザインワークショップ』、②『新任指導力』の必修科目を受講後、他５科目の選択科目を受講することとしていたが、『教員のキャリアデザインワークショップ』と『新任指導力』の開催回数や受講可能者数を考慮し、必修科目を受講していなくても選択科目を受講することを可能とするか否かについての検討を行う。その際に、レベルの認定方法についても検討する。」を加筆する。

○第５章の「平成２６年度実証講習会Ⅲ」について、講師が２名いるため、どの項目をどちらの講師が務めたかを明記する。

（２）平成２７年度以降の計画・運用について

①事務局より、資料２－Ⅰ「講師選考規定（案）」について説明。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○認定期間については、５年として設定する。

○インターンの際の「審査チェックリスト」を作成する。

②事務局より、資料２－Ⅱ「応募書類」・Ⅲ「年度の研修計画とインターン・仮免講師の　受入について」・追加資料「講師選考について」の説明。

委員会での決定事項は以下のとおり。

○研修講師審査のとおりの審査結果とする。

○インターンの際の、認定講師・サブ講師の役割分担を改めて行う。

○平成２７年度の研修会について、年度の初回の中堅教員研修会の開催案内発送前に、財団ホームページにて年間の研修科目と日程を告知する。また、初回の開催案内にも年間の研修科目と日程を掲載する。

○平成２７年度の研修会会場については、東京会場は日本電子専門学校、大阪会場は森ノ宮医療大学として、古賀委員、安田委員が確認を行う。

○９月以降に開催予定の「教育・指導力向上」と「学級経営マネジメント」について、講師との日程調整を行う。

（３）その他

事務局より、資料４「Ｈ２６研修会受講３ヵ月後アンケート集計結果」の説明。また、３ヶ年計画の当委員会が終了することと、次年度発足の中堅教員研修研究委員会についての説明を行った。

平成２６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の運用に向けたカリキュラムの実証及び構築」報告書

平成２７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。）