

平成27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
講師養成モデルの実証等を通じた
カリキュラム改訂」
報告書**

平成28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、平成24～26年度にかけて、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・開発を実施し、実証を行った上でカリキュラムを作成いたしました。これは、新任教員研修カリキュラム修了程度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としております。

今年度は複数の研修科目における講師養成モデルの実証研究及び各科目のカリキュラムの再精査のほか、認定制度の方向性や整備すべき事項の研究など、中堅教員研修制度の強化を図る事業を行いました。

具体的には、全7科目により構成される研修プログラムのうち、必修科目の『教員のキャリアデザインワークショップ（これからの専修学校を担う自立型教員育成研修）』と『新任指導力（組織コーチング、メンタリング）』を東京・大阪会場にて、それに続く科目となる『学校の経営（SWOT分析を中心として）』と『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）』を東京会場にて、それぞれ実施しました。このうち『教員のキャリアデザインワークショップ』、『新任指導力』及び『教育・指導力向上』の3科目において、講師養成モデルの実証研究を行い、講師養成及び認定に係る要件や手順等を検討し、1つのモデルを開発するとともに、カリキュラムを再精査いたしました。また、各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。これら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。

なお、中堅教員研修制度を全国に普及していくための方策として、TCE財団としての体制の在り方、また、TCE財団以外においても中堅教員研修会を実施できるよう、中堅教員研修制度の実施に係る要項等を検討し、内容を整理いたしました。

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28年3月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）

中堅教員研修研究委員会

目次

はじめに 中堅教員研修研究委員会

序章	平成24年度～26年度に開発したカリキュラムの概要	5
	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27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28年度以降の検討課題及び計画	
第2章	平成27年度研修会	21
	＜教員のキャリアデザインワークショップ （これからの専修学校を担う自立型教員育成研修）＞	
	＜新任指導力（組織コーチング、メンタリング）＞	
	＜学校の経営（SWOT分析を中心として）＞	
	＜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）＞	
	1. 開催概要	
	2. 受講者アンケート結果	
	3. 講師・委員所感	
	参考. 実証講習会・研修会のアンケート累計（項目抜粋）	
第3章	諸規程・実施要項（案）の考え方、講師養成モデルの実証について	86
第4章	科目別シラバス概要（平成27年度改訂版）	98
	＜巻末資料＞	
	○用語解説	118
	○研究過程の概要（委員会及び分科会議事概要）	120

序章 平成24年度～26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～27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

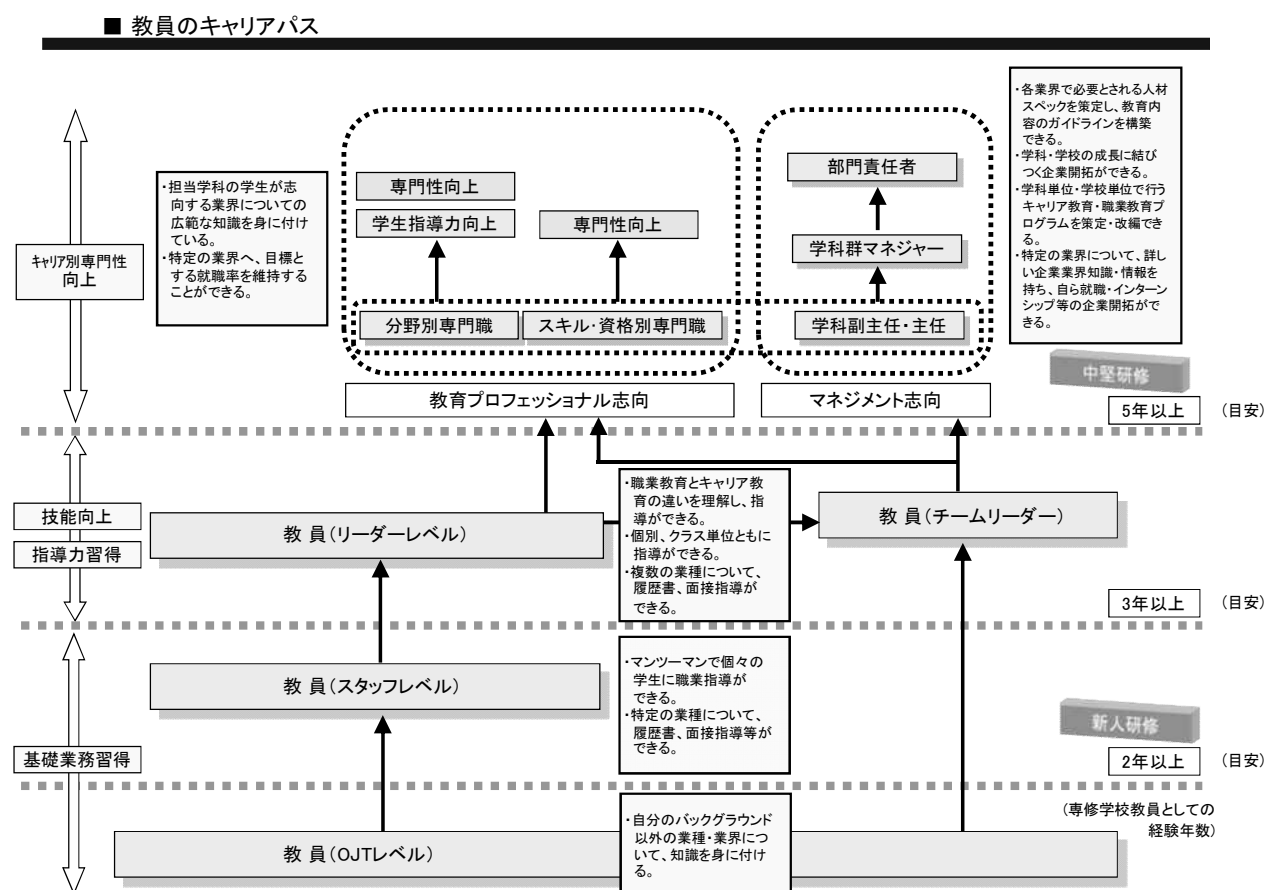
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント（Faculty Development、FD）の一環とする。

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

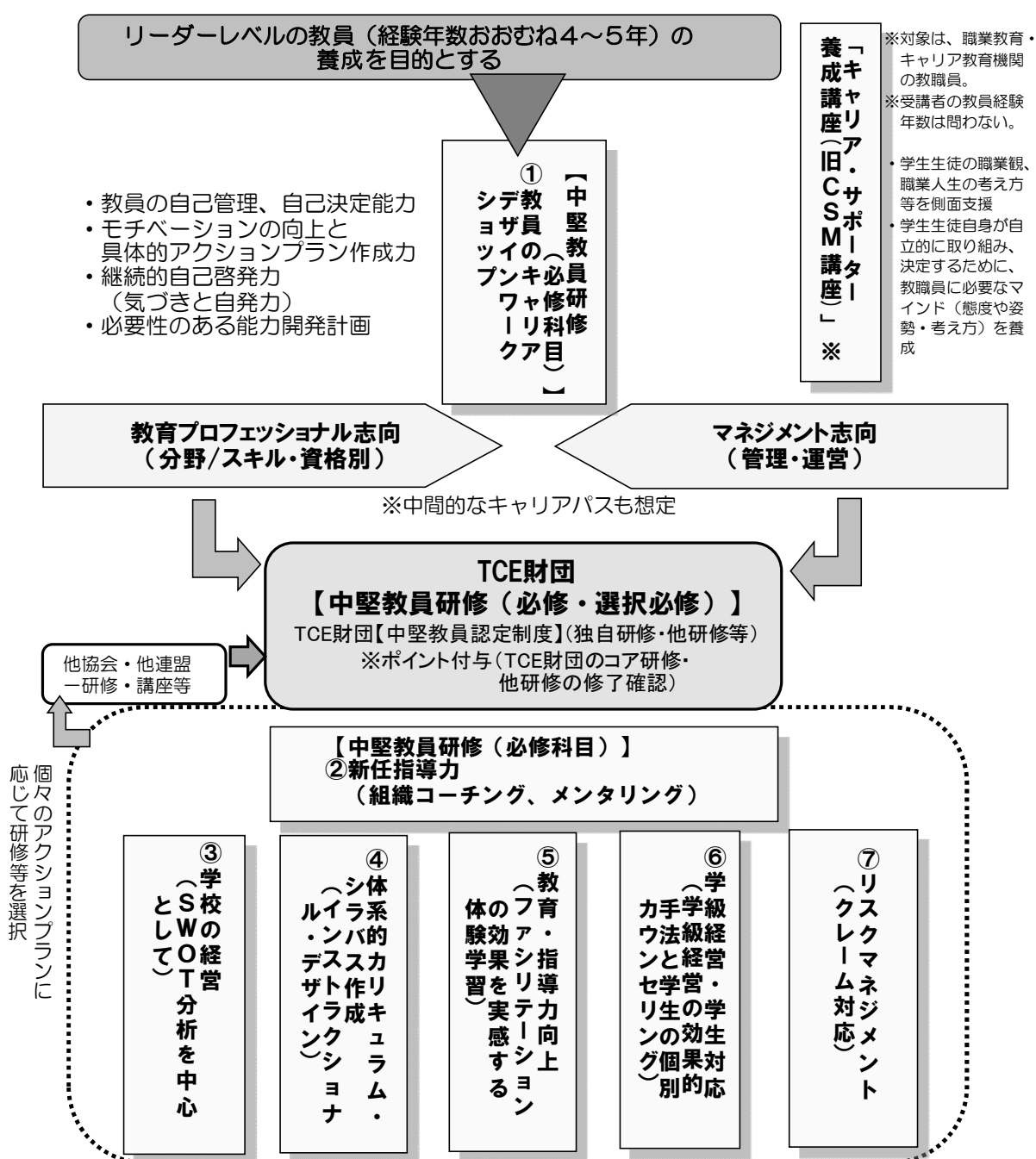
組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、次の図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス（マネジメント志向）と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス（教育プロフェッショナル志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(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能力／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	学校の経営（S W O T 分析を中心として）	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ききっかけとする。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。

（2）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

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) 一般社団法人全国専門学校各種学校日語教育協会
 - 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・マネジメント・カウンセラー協会
 - vi) 公益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
 - ii) ＮＰＯ日本教育カウンセラー協会
 - iii) 産業能率大学産能マネジメントスクール

第1章 今年度（平成27年度）実施事業の概要

1. 事業の目的等

新任教員研修カリキュラム修了程度有能力を有する者等を対象に、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努めることが期待される中核的・専門的な役割を担う教員の育成を目的とした中堅教員研修について、講師養成モデルの実証研究、各科目のカリキュラムの再精査、研修実施体制等の研究を行い、中堅教員研修制度の強化を図った。

2. 委員名簿

事業実施にあたっては、前年度（平成26年度）までの「中堅教員研修カリキュラム研究委員会」を「中堅教員研修研究委員会」と改組し、委員会及びふりかえり会等を開催した。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	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・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27年度の科目ごとの研修会の実施概要は、本報告書第2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）

- (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)TCCE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

～平成25年度～

○第1回 分科会（平成25年5月23日）

- (1)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
- (2)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）

- (1)当年度の研究及び研修計画の検討

- (2)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）
 - (1)実証講習会Ⅱ「新任指導力」の計画検討
 - (2)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）
 - (1)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）
 - (1)「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
 - (2)アンケート聴取
- 講師打ち合わせ（平成25年8月22日）
 - (1)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）
 - (1)「教員のキャリアデザインワークショップ」の正式実施
 - (2)アンケート聴取
- 第2回 委員会（平成25年9月11日）
 - (1)研修会及び実証講習会Ⅰの検証
 - (2)実証講習会Ⅱ・Ⅲの計画検討
 - (3)平成25年度研究成果の取りまとめについて
 - (4)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）
 - (1)実証講習会Ⅱ「新任指導力」の計画検討、講師打ち合わせ
 - (2)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）
 - (1)「新任指導力」「リスクマネジメント」の実証
 - (2)アンケート聴取
- 第3回 委員会（平成25年12月17日）
 - (1)実証講習会Ⅱ・Ⅲの検証
 - (2)今年度事業成果の取りまとめについて
 - (3)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）
 - (1)今年度事業の成果報告書の取りまとめ
 - (2)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）
 - (1)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）

- (1) 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
- (2) 事業の検討課題
- 第2回 分科会（平成26年7月1日）
 - (1) 研修会「新任指導力」の計画検討、講師打ち合わせ
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 事業の検討課題
- 研修会（平成26年8月18日～19日）
 - (1) 「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」の正式実施
 - (2) アンケート聴取
- 実証講習会Ⅰ（平成26年8月25日～26日）
 - (1) 「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）」の実証
 - (2) アンケート聴取
- 実証講習会Ⅱ（平成26年8月27日～28日）
 - (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）」の実証
 - (2) アンケート聴取
- 第2回 委員会（平成26年10月2日）
 - (1) 研修会・実証講習会Ⅰ・Ⅱの検証
 - (2) 実証講習会Ⅲの計画検討
 - (3) 講師養成・運用の検討
- 第3回 分科会（平成26年11月5日）
 - (1) 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）
 - (1) 「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
 - (2) アンケート聴取
- 第3回 委員会（平成26年12月16日）
 - (1) 実証講習会Ⅲの検証
 - (2) 今年度事業の成果報告書の取りまとめ
 - (3) 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～

○第1回 委員会（平成27年5月20日）

- (1) 当年度の研究及び研修計画の検討
- (2) 委員会及び研修の年間スケジュール

○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）
- (2) アンケート聴取
- (3) ふりかえり会の実施（講師養成モデルの実証研究）

○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）
- (2) アンケート聴取
- (3) ふりかえり会の実施（講師養成モデルの実証研究）

○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）
- (2) アンケート聴取
- (3) ふりかえり会の実施（講師養成モデルの実証研究）

○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）
- (2) アンケート聴取
- (3) ふりかえり会の実施（講師養成モデルの実証研究）

○第2回 委員会（平成27年10月15日）

- (1) 研修会Ⅰ～Ⅳの検証
- (2) 研修会Ⅴ、Ⅵの検討
- (3) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について
- (4) 講師養成・外部委託等について

○研修会Ⅴ（平成27年11月12日～13日）

- (1) 「学校の経営（SWOT分析を中心として）」の実施（東京）
- (2) アンケート聴取

○研修会Ⅵ（平成27年11月17日～18日）

- (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（東京）
- (2) アンケート聴取
- (3) ふりかえり会の実施

○第3回 委員会（平成27年12月11日）

- (1) 研修会Ⅴ、Ⅵの検証
- (2) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について
- (3) 平成27年度成果の取りまとめについて
- (4) 平成28年度以降の計画・運用について

○第4回 委員会（平成28年1月19日）

- (1) 平成27年度成果の取りまとめについて
- (2) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について
- (3) 平成28年度以降の計画・運用について

4. 事業の成果

今年度は、研修会の実施とあわせて講師養成モデルの実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）4科目の研修開催

- ① 「教員のキャリアデザインワークショップ」
⇒ 24時間実施
- ② 「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」
⇒ 12時間実施
- ③ 「学校の経営（SWOT分析を中心として）」
⇒ 12時間実施
- ④ 「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

（2）シラバスの修正

＜平成27年度実施科目分＞

- 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（組織コーチング、メンタリング）」
- ③ 「学校の経営（SWOT分析を中心として）」
- ④ 「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）」

⇒以上①～④の各科目について、本研修の結果を踏まえたシラバスの見直し、修正等を行い、継続的に改善を進めていく予定。

（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) 中堅教員研修のうち「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、本研修の体系上また指導力という内容上でも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。

しかしながら、これら3科目の講師はカリキュラムを開発してきた本委員会委員が実証段階から担当してきており、TCE財団が実施する場合でも回数が限られていることから、現在の講師に加え、本委員会として新たに講師を養成・認定し、研修機会の増加に対応できるよう、昨年度から準備を進めてきた。本委員会の協議においては、これら3科目と内容的に関連が深く、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、本年度、講師を養成するモデルを実証的に行うこととした。

(※詳細はP. 87以降に掲載)

- (2)「学校の経営（SWOT分析を中心として）」、「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、学校の経営に関しては、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

「学校の経営」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。

5. 平成28年度以降の検討課題及び計画

研修及び認定実施体制（TCE財団及び各都道府県協会等）の整備

- 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。
- 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。
- 関連の研修研究機関・団体への協力依頼のための情報整理を行う予定。また、認定研修登録機関への説明会の実施を検討する。
- 受講者の認定等に係る制度や講師の多様な養成モデル等を検討する。
- 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際の考え方や認定方法について検討する。
- 学校内で複数の教員がそれぞれ別の科目を受講し、持ち帰って学内で共有する復伝制度について検討する。

研修受講促進に向けた普及啓発活動

- 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、意見集計の実施を検討する。
- 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。
- 中堅教員研修既受講者の受講後の成果や実践・活用の進捗状況等に関する実態調査の実施を検討する。
- 「職業実践専門課程」の認定要件として、教員の指導力についても“教員のキャリアパスや能力に即して、学校が定める研修規程に則り体系的に研修の機会を確保し計画的に実施すること”が規定されている点を踏まえ、認定を受けた学科を設置する専門学校を中心に中堅教員研修の広報を充実させる。
- また、厚生労働省の教育訓練給付制度で拡充された「専門実践職業訓練」では、「職業実践専門課程」と併せて、“業務独占資格又は名称独占資格を付与できる指定養成施設の課程”も対象となっていることから、上記の資格に関わる指定養成施設となっている専門学校に対しても、同様に中堅教員研修の広報を充実させる。

中堅教員研修既受講者の継続的交流体制の整備

キャリア・サポーター事業に関する交流体制を参考としつつ、委員会の議論を踏まえて具体的かつ効果的な体制の整備の方針を整理する（各科目の研修の実施を優先的に進めつつ、順次、交流体制を整備していく）。

平成２８年度の中堅教員研修会実施計画（案）※講師用指導要領の更新を随時行う。

- 「教員のキャリアデザインワークショップ」
東京・大阪会場 各１回
- 「新任指導力」
東京・千葉会場 各１回
- 「体系的カリキュラム・シラバス作成」
東京会場 １回
- 「学級経営・学生対応」
東京会場 １回
- 「リスクマネジメント」
東京会場 １回

第2章 平成27年度研修会

<教員のキャリアデザインワークショップ>

東京会場

1. 開催概要

平成24～26年度において研究開発が行われた中堅教員研修カリキュラムのうち、教員にとって指導力向上及び学校運営等の基礎となる「教員のキャリアデザインワークショップ」について実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「教員のキャリアデザインワークショップ」24時間

(2) 日時

平成27年8月19日（水）13：00～21：00（8時間）

20日（木）9：00～18：00（8時間）

21日（金）9：00～18：00（8時間）

（計24時間）

※2・3日目の12：00～13：00は昼休み

(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22名

- ・平均年齢：44.9歳
- ・専修学校教員勤続平均年数11年5ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：9年10ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
山形県1名、福島県1名、栃木県1名、埼玉県2名
東京都4名、神奈川県2名、新潟県4名
静岡県3名、愛知県1名、島根県1名、福岡県2名

(5) 講師

TCE財団 研究研修事業中央委員 中堅教員研修研究委員長
岡村 慎一

キャリアサポートOffice Aoki 代表
青木 慶子

(6) 視察委員等

TCE財団 中堅教員研修研究委員会
古賀 稔邦 副委員長、平野 公美子 委員、田口 一子 委員
キャリア・サポーター養成講座トレーナー（講師養成の実証）

(7) 主な研修テーマ及び内容

時間	項目・テーマ	目的・内容等	方式
(初日) 13:00	開会あいさつ ○「キャリアとは？」 ○「キャリアデザインについて」 ○「中堅教員の立場と役割」	☐ 自己紹介 ☐ プロティアン・キャリア・キャリアデザインのポイント・キャリアデザインの考え方・専門学校を取り巻く社会的背景と今後の動向・自分のSWOT分析	講義 演習 グループ共有 グループワーク 全体共有
19:00	○情報交換会		
21:00	初日終了		
(2日目) 9:00	2日目再開 ○「自己のキャリアの棚卸し」 ○「自己理解について」 ○「自分のできることとやる気の根っこ」 ○「キャリアビジョンシートについて」	☐ 1日目の振り返り・中堅教員としてのキャリア・キャリアデザインのポイント・キャリアデザインの考え方・自分がキャリアを意識した時・自分にできること・自分を動かす価値観・本日2日目の振り返り	
18:00	2日目終了		
(3日目) 9:00	3日目再開 ○「当事者意識と被害者意識について」 ○「環境分析について」 ○「これからの自分を考える」 ○今後のキャリアビジョンと具体的な行動プランの考察・発表 ○アンケート記入	☐ 2日目の振り返り・自己責任で考えること・環境の変化への対応・環境がキャリアに与える自身の影響 ☐ 総括: 中堅教員としてどうやっていくのか、どうありたかのか	
18:00	閉会		

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
15名	7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
14名	8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
17名	5名	0名	0名

④ 事前課題

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
8名	11名	3名	0名

⑤ 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	7名	3名	0名

⑥ 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	6名	5名	0名

⑦ 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
10名	12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]

○個人の体力的には、1日の研修が6時間くらいであると良いです。

○中堅という割には、ベテランの先生や年齢が高い先生も多く感じました。中堅の定義が分かりにくいです。

○初日の情報交換会は、他の席に回りにくく場所をもう少し考えて欲しいと思う。

○⑥について…グループワークで話し合う時間が少し長いように感じました。その分、終了時間を短くしたり、日数を少なくしたりした方が今より集中できるように思いました。

○1日目の情報交換会がとても苦痛だった。情報交換が目的であれば、フリートークではなく何かの企画や座席の考慮があると良かったまた、21時までだったので翌日の体調に影響した。

○長いと思っていましたが、終わってみれば丁度良い日程、時間でした。

○最終日の終了時間のみ、少し早いと助かります。

(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
11名	11名	0名	0名

- ② 「キャリアデザイン」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
11名	11名	0名	0名

- ③ 「中堅教員の立場と役割」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
13名	8名	1名	0名

《2日目》

- ④ 「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
16名	5名	1名	0名

- ⑤ 「ライフラインチャート」でその時々の方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
16名	6名	0名	0名

- ⑥ 「自己理解1 (エゴグラム)」で自分の強みと弱みを理解できましたか?

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
15名	7名	0名	0名

- ⑦ 「自己理解2 (キャリア・アンカー)」で自分の原動力となっているアンカーを理解できましたか?

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
18名	4名	0名	0名

- ⑧ 「ライフラインチャート」と「キャリア・アンカー」の関係性を理解できましたか?

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
16名	6名	0名	0名

《3日目》

- ⑨ 「当事者意識と被害者意識」について理解・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
17名	4名	0名	0名

※無回答：1名

⑩ 「環境分析・社会情勢」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
10名	12名	0名	0名

⑪ あなたは具体的で実現可能な「キャリアビジョン」を作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
4名	13名	5名	0名

⑫ 全体を通じて三日間の内容は理解できましたか？

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
11名	11名	0名	0名

⑬ 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？

充分にできそう	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
9名	12名	1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	18名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分自身に対して考えていたことを改めて確認することができ、具体的にどうすべきか、明確になりました。
- ほかの学校の先生方も、同じ悩みを抱えていることがわかりました。
- 自分のキャリアビジョンを明確にでき、今後の仕事に生かすことができます。
- 「キャリア」の意味が改めて分かった。
- 自分自身のことを見つめ、自分をしっかり理解し、今後どういうことをしていくべきかが分かってきたような感じがしました。
- 当事者意識を常にできるようにしたい（今日までは被害者意識の方が強かった）。
- 改めて自己について振り返ることができた。
- 自分には経営の視点が不足していることが分かった。
- 自分の置かれている状況の中だけで、物事を判断していたことが分かった。
- 漠然としていた目標がはっきりした。
- 自己理解が深まり、自分の考えていたものをどう行動に移したらよいかを考えることができた。
- これまでの自分を見つめ直し、今まで漠然と感じていた違和感がスッキリしたように感じます。これから5年後の目標にむけてのアクションプランを頑張ります。
- 自分を理解することができ、今後どのような方向に進んでいくべきか考えることができました。行動することが大事だと思いますので、これから一緒に研修に参加

- 加した職員と声を掛け合いながら頑張っていきます。
- 不安が期待に変わり、明日から励もうと思えたこと。
 - 「L i f e」「W o r k」「J o b」の概念について。
 - 自分がとらえている自分とは真逆の自分がいることを気付かせてもらったこと。
 - エコグラムで「上げたい」と思っていたところが上がっていたこと。
 - 自分の「W I L L」「M U S T」「C A N」が明確になったこと、その他。
 - 動機は上司からの薦めでしたが、自分も必要性を感じていたので参加しました。
自分を良く知ることとやるべきこと、やりたいことが整理でき、明日からの仕事に希望と自信を得ることができました。また、学生教育として、キャリア教育にも生かしていきたいです。
 - これだけの時間、自分自身について考えることができた事で、自己理解が深まり、次に活かしたいと思いました。
 - これからの自分にとって、必要なことを3日間で得られたこと。
 - 自分を改めて見直し客観的に見られた、また自分で思っていた通りの自分であること、自分を変えるきっかけになった。
 - 自己理解を深めるチャンスを頂いたことと、様々な先生方と沢山お話させて頂いた点、又、自分自身の考え、行動というものを聴いていただくことでより自分の事を知る事ができた。自分を知ってから見る外の景色はまた違って見えました。
 - 自身のキャリア・アンカーも理解することができ、今後のキャリアビジョンが明確になったこと。
 - グループワークを通じて①問題解決②時間配分③意見の抽出やまとめ等役割分担の必要性和役割の重要性。
 - 初日に思っていた「難しい」というイメージが、自分を見直す作業をしていくうちに財産になった。他校の先生との出会いが貴重なものになった。
 - 普段、自分自身の事をここまで深く考えなかったが、自己理解という事が非常に大事だという事が解りました。
 - 自分と自分を取り巻く状況を客観的に見直すことができました。また、異業種でも教員の先生方とのお話は参考にさせて頂けるものが多く、共感できるものがあり、視野が広がったと思います。また頑張れる気になりました。
 - 自分が持っていない強み、学ぶ姿勢をみることができました。
 - 忘れかけていた想いを思い出しました。
 - キャリアという言葉の理解と現在自分の置かれている立場の確認。
 - 他校の方と自分の考えの差を知りました。
 - 多くの同朋の皆様とかかわり、知り合いになり、自分を見つめ直すことができました。キッチリ「キャリアビジョン」が出来上がらなかったことが心残りです。
もう一度見つめ直そうと思います。
 - 上司からの推薦で参加したが、自分を見つめ直す良い機会、時間であった。参加して良かったです。

○もう少しコミュニケーションスキルを身に付ける必要があると実感できました

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○グループの課題が分かりにくかった。

○事前課題がほとんど活用されなかった、キャリアについては各自が学習した上で研修に参加した方が良かったと思った。

○研修におけるグラウンドルールが提示されたが、グループメンバーから否定、皮肉と受け取れる発言があり、自分の意見を自由に言えなかった。

○グループ編成によって学びの差が大きいに感じた。

○内容については分かりやすく説明して頂いたのが良かったです。情報交換の場所について、全員と交流できるところが良いかと思います。

○エアコンが強すぎて体調に影響した、もう少し調節できるといい。

○3日間の内容は、もう少しワークの時間があると有り難いと感じました。

○プロジェクターで映している資料は全て綴じてあると良いです。

○環境分析の時に、要因や状況を挙げられるように、もう少し導入説明があると良いと思います。

○キャリアデザインとは何かの説明がもう少し詳しく頂けると良いです。

○スクリーンで書き写したいページで書けないところが多々あった。

○中堅教員といっても私は年齢が高く、どう検討していけばよいかわからない場面もあったが、本校の中堅教員の立場で考えてみた。是非ほかのスタッフにも参加してもらいたいと思った。

(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	「学校経営マネジメント (外部環境理解を含む)」	6名	3名	1名	1名	1名	8名	0名
b	「新任指導力 (組織コーチング、メンタリング)」	10名	4名	2名	1名	2名	1名	0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	1名	2名	7名	5名	1名	0名
d	「教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)」	2名	5名	8名	2名	3名	0名	0名
e	「クラス・学科運営、創設力」	1名	6名	5名	4名	1名	3名	0名
f	「リスクマネジメント (クレーム対応)」	2名	3名	4名	3名	6名	2名	0名
g	その他	1名	0名	0名	0名	0名	0名	0名

g その他：経営に携わったものがいかに後輩に引き継ぐか（以上1件）

(7) 満足度・モチベーション変化

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100% 8名

～90% 3名

～80% 7名

～60% 1名

(※無回答 3名)

2) あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

・受講者個人の変化 ※○：受講前 ●：受講後

	30	40	50	60	70	80	90	100	100～		変化	前	後
1								○	→	● (130)	30%	100%	130%
2							○	→		●	8%	87%	95%
3							○	→		●	10%	85%	95%
4						○	→			●	20%	75%	95%
5			○	→						●	39%	56%	95%
6				○	→					●	25%	65%	90%
7				○	→					●	30%	60%	90%
8					○	→				●	30%	60%	90%
9	○	→								●	60%	30%	90%
10		○	→							●	35%	50%	85%
11					○	→				●	10%	70%	80%
12				○	→					●	20%	60%	80%
13			○	→						●	30%	50%	80%
14			○	→						●	30%	50%	80%
15			○	→						●	30%	50%	80%
16			○	→						●	30%	50%	80%
17				○	→					●	10%	60%	70%
18		○	→							●	10%	50%	60%

無回答：4名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：岡村 慎一 委員長、青木 慶子 講師

<岡村 委員長>

- ・実証講習と平成25年度研修会は委員が講師を務めたが、今後全国展開していくためには複数の認定講師による実施が必要である。プログラムを平準化し安定的に実施したい。今日の意見をもとに委員会で再検討し、プログラムの修正とトレーナーズガイドの作成を進めていく必要がある。
- ・現在のプログラムは初日が長く集中力・体力の面で受講者から毎回指摘がある。各地で実施する場合は開始を午前中にするなど、時間数を確保の上、開始・終了時間等のスライドは認めるなど地域の実情に合わせた弾力的な運用が望まれる。
- ・TCE財団にはキャリア・サポーター養成講座とキャリアデザインワークショップの2研修があるが、「キャリアとは」「キャリアデザインの考え方」の意味が整合するよう調整をはかりたい。

<青木 講師>

- ・ワークの目的を先に説明し理論的背景を理解して進めた方が効果的な場面や、前後のワークのつながりが不明瞭で受講者が迷う場面が見られた。プログラムの順序を入れ替えると良い。
- ・ワークの終盤が抽象的だったため得られるものが薄まってしまった。ワークの順序を整理すると良い。
- ・研修の場で被害者意識を持っていないかと客観的に問えば「被害者意識は悪」となることが明白。それを自分の事としてどう教えるかは難しい。短時間にしてもよいのではないか。また、言葉が強すぎるので、「被害者意識」は「非当事者意識」程度が良いのではないか。ネガティブになりすぎない。
- ・受講者全員がしっかり参加できるようにワークの進め方と適正人数のガイダンスが、講師用ガイドに合った方がよい。(今回、ポスターツアーやクロスインタビュー式のワークの際に十分に時間が取れない受講者が出てしまった。)
- ・ワークシートの中に、言葉遣いが統一されていない(受講者のことを指すのに「私の」「あなたの」が存在した)ところや、欄の構成を見直した方がよいところがあった。(罫線なしで自由に書きやすくしたい欄、詳細を書かせたい欄なのに項目・罫線がない欄など。)

(2) 視察委員：古賀 稔邦 副委員長、平野 公美子 委員、田口 一子 委員

<古賀 副委員長>

カリキュラムが仕上がってきた印象を受けた。情報交換会会場については、狭く暗かったため改善の余地がある。

<平野 委員>

全ての見学はできなかったが、改善が見られ研修会内容が意義深いものとなっている。受講者のアンケート回答を確認すると、情報交換会会場は見直しが必要

である。また、各グループの受講者同士の関係性によっても研修会満足度が異なると感じた。アンケート項目の研修時間数については、「あまり適切でない」が5名いたが、その理由も知りたい。

<田口 委員>

内容は良くなっているが、それぞれの単元が学校現場でどのように生かせるのかをより明確に解説すべき。

大阪会場

1. 開催概要

(1) 実施科目及び実施時間

「教員のキャリアデザインワークショップ」 24時間

(2) 日時

平成27年8月26日(水) 13:00～21:00 (8時間)

27日(木) 9:00～18:00 (8時間)

28日(金) 9:00～18:00 (8時間)

(計24時間)

※2・3日目の12:00～13:00は昼休み

(3) 会場

森ノ宮医療大学(大阪府大阪市)

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員18名

- ・平均年齢：42.6歳
- ・専修学校教員勤続平均年数8年1ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：9年4ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

石川県1名、福井県1名、静岡県1名、京都府1名

大阪府4名、広島県1名、高知県1名、福岡県4名

長崎県3名、大分県1名

(5) 講師

TCE財団 研究研修事業中央委員 中堅教員研修研究委員長
岡村 慎一

TCE財団 中堅教員研修研究委員
道幸 俊也

キャリア・サポーター養成講座トレーナー(講師養成の実証)

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会
安田 実 委員

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
15名	3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
13名	5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
17名	1名	0名	0名

④ 事前課題

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
8名	7名	2名	1名

⑤ 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
10名	8名	0名	0名

⑥ 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
8名	8名	2名	0名

⑦ 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	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]

○研修日数を1日増やし、1日6時間が理想。

○大変勉強になりました。

○時間が長く、休憩時間をもう少し入れて下さい。

○名刺の必要性を伝えてほしい。

○最終日はなるべく早い時間に終わって欲しいです。

○内容も開催時期もちょうど良いと思います。

○3日目の終了時間は16～17時台の方が良いのでは？（地方参加が多いのでその代り1日目の集合時間は10時頃にするなど。

○④事前課題について説明不足でどういった意味があり取り組まなくてはならないのか分からず、後回しになってしまった。

○⑤以降については、自己理解ができているかどうかはまだわからないので、もっと日数や時間があれば良いのかなという意味で⑤は3にしました。（理解が悪くて申し訳ありません）

(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
7名	10名	1名	0名

- ② 「キャリアデザイン」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	0名	0名

- ③ 「中堅教員の立場と役割」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
9名	9名	0名	0名

《2日目》

- ④ 「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
13名	5名	0名	0名

- ⑤ 「ライフラインチャート」でその時々の方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	6名	0名	0名

※無回答：1名

- ⑥ 「自己理解1（エゴグラム）」で自分の強みと弱みを理解できましたか?

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
10名	7名	0名	0名

※無回答：1名

- ⑦ 「自己理解2（キャリア・アンカー）」で自分の原動力となっているアンカーを理解できましたか?

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	5名	0名	0名

※無回答：1名

- ⑧ 「ライフラインチャート」と「キャリア・アンカー」の関係性を理解できましたか?

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
13名	5名	0名	0名

《3日目》

- ⑨ 「当事者意識と被害者意識」について理解・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
15名	3名	0名	0名

- ⑩ 「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
9名	9名	0名	0名

- ⑪ あなたは具体的で実現可能な「キャリアビジョン」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
4名	10名	4名	0名

- ⑫ 全体を通じて三日間の内容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
6名	11名	0名	0名

※無回答：1名

- ⑬ 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
4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	③その他
5名	13名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 強み弱みを実際に言葉にしてみることで意識し考えて行動できるようになるということを実感できたこと。意識を変えれば行動も変わってくる。
- 今後の自分がやるべきことの可視化。
- 学生の声や気持ち、能力をより明確にする方法を学べた→後期に実施します。
- 自己分析をする事で、今までの自分が何を基に動いてきたのかを見つけることができた事が大きな収穫になりました。これを元にこれからしっかりやっていきたいと思います。
- 自らのアンカーを理解・知る事で、今後の自分の動きに参考となりました。また具体的なビジョンを立てることで、具体的な行動に移そうという気になりました。
- 自分自身のことについて深く考えること自体最近はありませんでしたので、自分と向き合う有意義な時間になりました。
- 新たなことを学べた。
- 自分自身の強みが確認でき、今後の方向性（やるべきこと）が見えてきた。
- いろんな人の人生（感）が聞けて参考になった。
- 大学院へ進むか、本部職へ進むか悩んでいましたが、10月から本部の仕事を少しずつやっていこうと思います。

- 自身のキャリアビジョンを考えるきっかけができた事は、とても大きな成果でした。その過程となった自己開示（C a n, W i l l, M u s t）や、アンカーに気付くことが、 ビジョンを導くために必要だと実感している。ただ単に“やりたいこと”だけでなく、全体像から何が課題で何が足りないのか、そのために何が必要か？などの考察力がビジョンを実現するために必要となるため、3年後までには実践に移していきたい。
- 一旦立ち止まり、自分について考えることができた時間になりました、またグループのメンバーとの出会い、とても刺激を受けることができ、収穫となりました。ありがとうございました。
- チームメンバー、上司に甘えていたことに気付いたこと、自立・自律します。
- 自分自身の振り返りが3日間で出来ました。
- 自分自身のキャリア、キャリアビジョンがぼんやりとではあるが見えてきた。自己開示できるようなメンバーと知り合えたこと。
- 他教員、学生にやると効果がある。
- 参加された先生方と信頼関係が作れた。
- 社会の変化によってもたらされる時代を反映した教育への要求を理解すると共に、学生への教育だけでなく自分自身の変容の必要性を感じられた。
- エゴグラム、アンカーを通してなぜ自分が現在もやもやしているのかが判明したのでスッキリしました。
- 研修はやりっぱなしでは意味がない。本当に実現したいのなら、アクションプランを5W1Hでしっかり落とし込むこと。
- J o bとW o r kを分けて、多様な働き方を容認し、教育機関もこれに順応していかなければと思いました。
- 全ての内容において、自己理解をしっかりと深めることがベースであると感じました。またアウトプットの大事さを実感でき、学生に還元できればと思います。3日間ありがとうございました。
- キャリア・アンカーを知る事によって、これからの自分の動きが少し見えてきました。改めてしっかりとした目標ができました。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- もう一度今回の研修を振り返ってみたいと思います。
- 1つのグループの人数を4名にして頂きたいかなと思います。
- “キャリア”を教員自身、学生に対し、どのように活用していけるのか、について体系的な視点を持ちたい。そのためにも“具体的事例”を通してのケースワークをグループで考えて発表してみると、とらえ方やそのヒントが見つかる気がする。恐らく今回の研修の趣旨とは違うのかもしれないが、自分自身の振り返りを今後の教育にどのように結び付け、関連付けていくかまでは自分の中で整理しきれなかった。

- ファシリテーションだから、というのは分かりますが、話し方をもう一息ゆっくりはっきりして頂けるとありがたいです。
- 内容は特にありませんが、最終日の終了時間を早くしてほしいです。
- 3日間の長時間だったが色々と自分自身に向き合うことができた、研修自体は非常に完成されていたと思います、ありがとうございました。あえて言うなら、情報交換会では最初は同じグループで着席し、座席を自由に移動できる、等してほしかったです。
- 時間の長さが気になりました、でも必要ですね。

(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	「学校経営マネジメント (外部環境理解を含む)」	3 名	1 名	3 名	1 名	1 名	3 名	0 名
b	「新任指導力 (組織コーチング、メンタリング)」	4 名	1 名	0 名	1 名	1 名	0 名	0 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)」	1 名	3 名	3 名	1 名	4 名	2 名	0 名
d	「教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)」	2 名	6 名	1 名	2 名	0 名	0 名	0 名
e	「クラス・学科運営、創設力」	5 名	2 名	4 名	1 名	0 名	1 名	0 名
f	「リスクマネジメント (クレーム対応)」	2 名	0 名	1 名	6 名	4 名	1 名	0 名
g	その他	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名

(7) 満足度・モチベーション変化

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100% 7名

～90% 5名

～80% 5名

(※無回答 1名)

2) あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

・受講者個人の変化 ※○：受講前 ●：受講後

	30	40	50	60	70	80	90	100	変化	前	後
1								●	0%	100%	100%
2						○	→	●	20%	80%	100%
3						○	→	●	20%	80%	100%
4				○	→			●	35%	60%	95%
5						○	→	●	10%	80%	90%
6						○	→	●	10%	80%	90%
7					○	→		●	20%	70%	90%
8					○	→		●	20%	70%	90%
9					○	→		●	20%	70%	90%
10					○	→		●	20%	70%	90%
11			○	→				●	40%	50%	90%
12				○	→			●	20%	60%	80%
13	○	→						●	50%	30%	80%
14					○	→		●	10%	65%	75%
15			○	→				●	20%	50%	70%
16			○	→				●	20%	50%	70%
17			○	→				●	10%	50%	60%

無回答：1名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：岡村 慎一 委員長、道幸 俊也 委員

<岡村 委員長>

- ・今回の受講者は、反応が今までと少し異なるように感じた。（「組織（学校）寄り」か「個人寄り」か。）今までにない層の増加傾向は、今後、「教員のキャリアデザインワークショップ」だけでなく全体的に続くかもしれないので意識すべき。
- ・TCE財団が行う中堅教員研修は、これからの専門学校を担う人材育成という視点で実施するというスタンスは守る。社会で（特に企業で）実施されているキャリア開発プログラムは、人事のために実施するケースが多い。講義で企業でのケースを説明することは悪くないが、明確に学校とは区別をして説明すること。
- ・キャリアビジョンやアクションプランの作成時には、自分らしさも意識してもらう。組織内の課題や内容が自分の意思に沿っていればよいが、自分の意思にそっていない場合、学校にとって望ましいパーツになることを当てはめることに引っ張られて、意味のないものになってしまう。自己肯定と組織の「MUST」をすり合わせるようなプロセスで進める必要がある。
- ・選択を強要するものではなく、順序あるいは優先順位程度だと考えている。また、大きく分けると「マネジメント系」か「専門職系」かということになるが、他に選択肢がないわけではない。肝心な点は、小規模校の多い専門学校では様々な役割を兼務することも多いし、教員からマネジメント系に進むことも多いということを理解し、イメージしておくこともキャリアビジョンとなる。
- ・修正したプログラムに基づいて、トレーナーズガイドを作成したい。現在のものは過去の実証研修の記録としてまとめたものだけなので、インストラクションの指示や、手法を使う際のマニュアルが必要になる。今後、講師を担当する人も広がってほしいので活用しやすいものを作成したい。

<道幸 委員>

- ・今後、プログラムの全国展開を目指すにあたって、弾力的な運用ができるよう、開始・終了時間を早めることも可能にしたい。あわせてプログラム上の流れについて、前回のふりかえり会で改善点が出ているので、内容の入れ替え等を行って細部を修正しまとめていきたい。
- ・キャリアビジョンの課題とともに、具体的なアクションプランとして書き上げるため、1つ例としてサンプルに「このような表現をしてもいい」と示したものをテキストに書き込むことで、より整理しやすくなると思う。

(2) 視察委員：安田 実 委員

<安田 委員>

3日間のプログラムの中で日に日に受講者の気持ちに良い変化が見られた。初めは重い雰囲気もあったが、講師が雰囲気を良くしていた。

＜新任指導力＞

大阪会場

1. 開催概要

平成24～26年度において研究開発が行われた中堅教員研修カリキュラムのうち、教員にとって指導力向上及び学校運営等の基礎となる「新任指導力」について実施。

(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）」12時間

(2) 日時

平成27年7月30日（木）13：00～18：00（5時間）

31日（金） 9：00～17：00（7時間）

（計12時間）

※2日目の12：00～13：00は昼休み

(3) 会場

森ノ宮医療大学（大阪府大阪市）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員36名

- ・平均年齢：42.9歳
- ・専修学校教員勤続平均年数11年4ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7年9ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

神奈川県2名、福井県1名、静岡県2名、愛知県2名

京都府4名、大阪府9名、兵庫県2名、奈良県1名

島根県1名、広島県2名、香川県1名、福岡県9名

(5) 講師

TCE財団 研究研修事業中央委員 中堅教員研修研究委員長
岡村 慎一

TCE財団 中堅教員研修研究委員
道幸 俊也

(6) 視察委員等

TCE財団 中堅教員研修研究委員会
安田 実 委員

キャリアサポートOffice Aoki 代表
青木 慶子

キャリア・サポーター養成講座トレーナー（講師養成の実証）

(7) 主な研修テーマ及び内容

時間	項目・テーマ	目的・内容等	方式
(初日) 13:00	開会あいさつ ○「新任指導力・メンタリングとは？」 ○「メンタリング技術」 (質問の技術、傾聴の技術、観察の技術、伝達の技術)	□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 □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 □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	講義 演習 グループ共有 グループワーク 全体共有
18:00	初日終了		
(2日目) 9:00	2日目再開 ○「総合実践演習」 ○「ディスカッション・質疑応答」 ○アンケート記入	□総合演習	
17:00	閉会		

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	20名	0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	22名	1名	0名

(無回答：1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
23名	12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
17名	17名	1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
10名	24名	1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
9名	20名	5名	1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
6名	20名	9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]

○少し盛りだくさんなので、1日目の午前からやっても良いかなと感じた。

○初日の教室が狭く、会場が暑かった。

○シスター制をとる、2～3年目の方に受けさせても良い内容。

○場所が遠い。

○内容は良い、時期もこの時期だから参加できました。

○開催時期については、現在一番業務が立て込む時期なため、期末試験終了後、2～3月、お盆明け、及び8月中下旬が希望です。

○このような研修は初めてですので、大変有意義な研修でした。

○「中堅教員」という枠にとらわれず、仕事や日常生活のあらゆる場面で応用できる内容でとてもためになりました。

○両日共に午前10時頃～だと遠方からでも来やすい。

(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
16名	19名	0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	12名	22名	1名	0名
傾聴の技術	17名	18名	0名	0名
観察の技術	12名	21名	2名	0名
伝達の技術	9名	23名	3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
21名	14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
8名	23名	4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
2名	27名	5名

(無回答：2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- メンタリングの手法については、なんとなく理解できた。
- 職場を離れることでリフレッシュできた。結果、ゆとりをもって相手を見ることができると思う。自分の思考、行動パターンはなかなか変わるものではないが、立場が変わることで、今まで気になっていたことが客観性を持ってとらえることができたり、できにくくなったり面白いと思う。何事も人としての幅？（大げさですが）を広げられて良いと思った。
- 良いアドバイスをしようしようとなりがちだが、第一に相手の目を見て聴くことであるということ。
- メンタリングのシステム。
- 常に自分が喋りすぎてしまうこと。
- メンターは疲れます＝上司も話を聞いてくれてとてもきついただろうと思った。

- 同部署（業種）でなくても、分かり合えるところはたくさんある。
- 刺激になる。
- メンタリングと聞いて最初は身構えていましたが、きちんと訓練を積んでいけば自分にもできる、やってみたいという気持ちになりました。いきなりの体系化は難しいですが、まずは自分の近いところから始めていきます。また各校の先生方と知り合えたことも大きな財産となりました。
- メンタリングを自分が始める前に自分が変わらないといけないと思います。その上でまず傾聴の部分をスキルアップしていきたいかと思いました。
- メンタリングの技術は奥が深く、くり返しの「実践」が必要。
- まずは、技術より前に相手を「受容」する気持ちが大事。
- 傾聴において自分の強み・弱みが分かった。他の先生方の悩みや取り組みがよくわかって楽しかったこと。
- メンタリングの必要性、傾聴の大切さ、事前準備、経験によるスキルアップの重要性。
- メンター、協力者は有益である。傾聴＝「適度な質問」をすること。
- 自分の物差しで測れない。
- メンタリング時の対応。（聴き方、話し方、態度）
- メンター、メンティーの役割とかが初めて体験できて良かったです。身近な問題を今回学んだ視点で、見る事ができればと考えております。
- 今まで部下に対する面談を実施していましたが、どちらかと言うと、指示・指導になっていた感じがしました。今後はメンタリングを意識して目標達成ができる体制を構築できるように取組みます。
- 本当の意味でのコミュニケーションの取り方を学ぶことができたのが収穫です。
- 改めて傾聴の難しさ、質問を投げる難しさを痛感しました。日々の訓練が大切だと思います。
- メンタリングの重要性、傾聴の難しさを感じました。
- メンタリングの自分のクセが発見できました。
- メンタリングの意味と意義、同僚との意思疎通の重要性を感じた。
- 他校の先生方と交流する機会がほとんどありません。今回、研修に参加させて頂いて、悩みの共有が出来ました。少し心が軽くなりました。
- 他校の先生方の生の声が聞けたことが大きな収穫でした。似た境遇で技術を学べたことは良かったと思います。
- 今までは、年齢や経験があれば、メンタリングを行えると考えていましたが、今回の受講で改めて勉強になりました。学生指導にも活用できるので良かったです。
- 当校は企業とのかかわりの強い学校ですので、これまで主に企業で実施されている「コーチング」「ファシリテーション」の講座を受講したことがあります。対学生と置き換えての受講でしたが、傾聴が大切であると認識していました。今回の講座も傾聴が大切だと再認識しました。これまで対学生に意識して実行してきま

したが、部下へは出来ていなかったと思います。今回メンタリングの技術を学び、部下への指導(共に学び成長する)へ導入していきたいと思います。

- 自分ものさしを押し付けない。
- 傾聴をすることは集中力と体力が必要だと感じた。
- 本当に話を聞くことは難しい。何度も練習が必要だと感じました。
- メンタリングにおいて必要な技術は、医療面接のスキルと共通しているものもあったが、内容について再確認できてよかった。今回初めてお会いした人たちとロールプレイをすることによって、たすき掛けのメリットを十分感じる事ができた。又、考えている内容が同様であっても表現方法や伝え方によって相手への伝わり方がかなり異なるのだと感じられた。
- 研修会で参加された方の考え方や情報など知り得た点、コーチングのポイント。
- 傾聴の大切さ、時間をつくることの大切さ。
- 対新任教員だけではなく、生徒や保護者対応などあらゆる場面で活用できる技術なので良かったです。
- カウンセリング研修で傾聴について以前学ぶことができました。本研修で傾聴の先(メンタリング)を学ぶことができました。
- 学生に対しても使え、学生指導にも生かせると感じました。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 運営事務局そのものについて前提的にイメージできてなかった。事務局が無くてもその役割が分かれば職場内で創意工夫できる可能性はあるのか、など。
- 実習は大変でしたが、それを通してすごく理解できた。
- 講義の中で、横文字、英語があまりありすぎると分からない。
- 適度なグループワークがあり、メリハリがついて分かり易かったです。
- メンタリングの研修が非常に勉強となりました。自分自身の問題点は(メンティーとしての)またお問い合わせさせて頂きたいと思います。
- 当校に講演にいらっしゃって欲しいです。(要望)
- ポスターセッションの筆記項目に巾があると、もっと多岐にわたる議論ができたかも。
- メンタリングとカウンセリングの違い。メンタリングを経て、業務目標を設定できるようになるための流れ。
- 例題は学生でなく、新人社員にしてもらった方が自分の中に落としやすいです。
- 今回のメンタリングのロールプレイでは、メンティーが共感できる課題ばかりだったので、傾聴の練習としては良かったが、実際に新人教務をメンターとして引き受けた場合は、共感できない部分も多く出てくると思う。実践できるかが心配。
- 上司との関わりも知りたい。中間の立場としての上下の関わり方。
- 事例が「対学生」という内容のものが多く、今回の「新任指導力」に置き換えることに少し戸惑いました。

- ロープレの時間を増やす。
- 専門用語（なのではないか？と思います）で、幾つかよくわからないものがあったので、それらについて説明があればもっと良かったと思う（説明があったものとなかったものがあったので）。
- 各先生方の問題点をもう少し知りたかった。
- 質問応答などの時間があつたらよかった。

（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	済
a	「教員のキャリアデザイン ワークショップ」	7 名	3 名	6 名	7 名	5 名	0 名	0 名	2 名
b	「学校経営マネジメント (外部環境理解を含む)」	2 名	3 名	6 名	4 名	5 名	9 名	1 名	0 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	7 名	7 名	6 名	4 名	0 名	1 名
d	「教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)」	13 名	10 名	1 名	4 名	1 名	1 名	0 名	1 名
e	「クラス・学科運営、創設力」	7 名	6 名	5 名	4 名	5 名	2 名	0 名	0 名
f	「リスクマネジメント (クレーム対応)」	0 名	5 名	4 名	3 名	7 名	10 名	0 名	0 名
g	その他	0 名	1 名	0 名	0 名	0 名	0 名	5 名	0 名

(g その他：「教員のケア」1 件、その他具体的記入無し)

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：岡村 慎一 委員長、道幸 俊也 委員

<岡村 委員長>

- ・講師養成にあたり、講師のパーソナリティを生かした事例説明をどのように統一するかが課題である。
- ・講師養成や外部委託にあたり、TCE財団の中堅教員研修の目的・意義を明確に伝えることが重要である。TCE財団のみで研修会回数を増やすことは難しく、他団体にも協力要請を行う必要がある。
- ・受講者は、教員という仕事や学生に対して強い思いがある。それを部下や後輩教員にも向けて共に成長していくことが必要である。グループワークでは、聴くことよりも話し過ぎる傾向があること等の課題を持ち帰ってほしい。
- ・傾聴・観察スキルを身に付けるための素材が研修内容にほしい。
- ・中堅教員研修もキャリア・サポーター養成講座も共に必要な研修である。専修学校教員への研修のバリエーションを揃えなければならない。新任指導力においては、内容の改善が必要である。また、講師のパーソナリティを生かした事例説明は、講師独自のものとしてカリキュラムの肉付けとすれば良いが、目的や目標は明確に示す必要がある。また、中堅教員研修の概要説明資料の作成と共に、中堅教員研修会の科目ごとの配布資料にはアイスブレイクを含める必要がある。受講者の気持ちの共有を図るため、初めに各講師がアイスブレイクを行うこととしたい。
- ・講師養成にかかる講師への配布資料には、講師用資料（プロジェクター投影資料）と指導案が一致していなければならない。また、タイムコントロールが重要となる。
- ・グループワークの際の留意事項を講師用資料に明記する必要がある。また、受講者が36名の際のグループワークの行い方を再検討する必要がある。
- ・メンターは組織を構築するツールであることを理解してもらいたい。人との関わり方を学び、気づきを得ることで、組織に良い影響を与える。

<道幸 委員>

- ・新任指導力の大きな流れは、①メンターとは？②メンタリングスキル③実践、である。各講師がこの流れを押さえておけば問題ないのではないかな。

(2) 視察委員：安田 実 委員

会場が狭かった。また受講者も多かった為、圧迫感があった。研修内容は良いものであった。

東京会場

1. 開催概要

(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）」 12時間

(2) 日時

平成27年9月17日（木） 13：00～18：00（5時間）

18日（金） 9：00～17：00（7時間）

（計12時間）

※2日目の12：00～13：00は昼休み

(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36名

※実際の受講希望者数としては、38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、2名の申込をお断りせざるを得なかった。

- ・平均年齢：41.3歳
- ・専修学校教員勤続平均年数11年5ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7年10ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
北海道2名、宮城県1名、山形県1名、福島県1名
栃木県1名、群馬県2名、埼玉県3名、東京都7名
新潟県5名、石川県1名、静岡県3名、岡山県1名
香川県2名、福岡県4名、長崎県2名

(5) 講師

TCE財団 中堅教員研修研究委員

道幸 俊也

キャリアサポートOffice Aoki 代表

青木 慶子

キャリア・サポーター養成講座トレーナー（講師養成の実証）

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村 慎一 委員長、古賀 稔邦 副委員長

平野 公美子 委員、田口 一子 委員、岩村 聡志 委員

一般社団法人千葉県専修学校各種学校協会 研究研修事業支部委員会 委員

笹本 千鶴子

一般社団法人千葉県専修学校各種学校協会 事務局

二階堂 卓寿

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
18名	17名	0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
18名	17名	0名	0名

(無回答：1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
27名	9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
21名	14名	1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
12名	20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
10名	15名	10名	1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	12名	4名	1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]

○とても充実しました、ワークは刺激的でした。

○他の研修に参加した時も同様に感じたのですが、中には「中堅教員」以上の方（ex 管理者レベル）の参加も見受けられます。グループワークの際の視点が異なり、研修効果もお互い半減するように感じるのですが、対象を限定することはできないでしょうか。

○中堅教員にとって、もう少し踏み込んだ内容にして頂けると良いと思いました。色々な事例、他の学校の取組の紹介など。

○開催日は、夏休み（8/1～31）や春休み中がよいです。

○会場のアナウンス（音楽、チャイムなど）が少し気になったため、⑦会場は2をつけました、スピーカーの真下だと講義の妨げになるので蓋をするなど対策を。

○研修時期、日数、時間も良いと思います。

- 研修日数、時間を増やしても良いのでは？
- もっと具体的な質問の方法を知りたかったです。
- 縦に長いので、後ろの先生はスライドが見にくかったのではと思います。
- ようやくスタートラインに立たせてもらった感じがしました。ここから自力学習も必要ですが、もう少し教えてもらいたいと思いました。
- 青木先生の声、スピード等、耳に心地よかったです。
- 道幸先生の講義では、具体的な取り入れ方事例等分かりやすく取り入れられそうだと思います。
- 1日目の内容で、少し説明がはやすぎて、メモを取っている間に、どんどん先に進んでしまうので、もう少し項目ごとに時間を長めに設定して欲しいです。
- ロールプレイは必要でとても勉強になりました。
- 2日間（午前も含め）が良い。
- 完全に学校の問題なのですが、公務員分野の教員は9月だと試験直前の指導と重なってしまいます。もう2週間程度遅らせて頂けると無理なく参加できると思います。
- 参加させて頂く前は「私が…」という少し消極的な態度もありましたが、今回参加させて頂き大変勉強になりました。ぜひ学んだことを学生にもそして後輩にも生かしていきたいと思います。ただしメンター役になるのは大変難しいことなので自分にそれができるか、そのスキルがあるかという点で悩みます。しかし自分にできることは何か「傾聴」からしていきたいと思います。
- 私だけかもしれませんが、傾聴力のロールプレイングなどの話す内容を、制限時間とともに予めお伝え頂けると助かります。なかなか時間内にはまとめることができず、パートナーの方に申し訳なく思いました。
- 東京、大阪だけでなく九州で行って頂ければ、九州の方の参加も増え、私たちももっと参加できると思います。
- 中堅教員ならではの慣れがあるので、今回の組織コーチング、メンタリングに関わることで振り返りができた。
- 大変勉強になりました、ありがとうございます。
- 夏休み中にもう少し長い時間を使ってやってほしい。
- 本来50～60分のメンタリングを、ロールプレイの10分間で行うことは難しさを感じた。もっと長く時間を取るか、メンターの良い例の様なものを見たいと感じた。
- もっとロールプレイを増やしてほしい。
- 学期末は避けてほしい。
- 平日の研修より、土日での開催ではどうか。

(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
21名	15名	0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	22名	14名	0名	0名
傾聴の技術	29名	7名	0名	0名
観察の技術	21名	15名	0名	0名
伝達の技術	15名	21名	0名	0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
26名	10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
11名	22名	2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	③その他
5名	29名	1名

(無回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 質問の技法について、情報収集に頼りすぎず、本人の自立を促すようなかわりが大切であるということ。
- メンターは難しいが、やる価値は十分にあるということ。
- 私の経験や知識は思い込みにより成り立っている部分がある、という側面に気付きました。またこの思い込みが自信となるのですね。
- 上司→部下ではなく、先輩→後輩への支援について、しっかりと学びました。ここ数年職員が定着しないことが本校の問題ですので早速実践していきたいと思えます。また他校では退職される先生はほぼいないという所もあり、そのような学校の先生からお話を伺うことができた事も良かったです。他校の先生と悩みを共有できる事も収穫になりました。
- 傾聴を実践的に学べて、感覚的にもつかめて良かった。

- 教員とのコミュニケーション。
- 問題の早期解決方法。
- どう取り入れるかは今後の課題ですし、学んだことをきちんと振り返り、現状抱えている問題や悩みのヒントになりました。
- メンタリング技術があり、今後職場でも日常的に行っていけることなので勉強になりました。
- メンタリングの大切さを知る事が出来ました。実際にやると思うようにできませんでしたが、ロールプレイを通してわかったこともありました。行動しなければ今回の研修の意味はないと思うように最後はなりました。
- ふつう、他人の話を「聴いている」つもりでいたが、傾聴するという行為が大切で、自分ができていなかったことに気付かされた。今後、職場に戻り、実践していくことで自分の成長につながるモチベーションとなり得る2日間でした。
- 改めて、メンター、メンティー制度が自分の成長にもなり、学校としても成長できる取り組みであると分かりました。
- 根本は「メンターはメンティーを信じ成長する！」という思いがあってこそ様々なことにつながる事が分かりました。
- 技法、テクニックばかりを意識しない事。
- 普段から心がけていたこともあるが、実践できていなかったことに気付く良い機会となりました。自分の考えだけでなく色々な方の意見を聴くことができたので、今後実践していく上でとても参考になりました。
- メンタリングを制度化しなくても、自然発生的に行えるような環境づくりを目指したいと思うようになりました。
- 今回の組織コーチング、メンタリング、必要性を問われれば必要だが、浸透させるには意識の低い企業では時間がかかる。(だが不可能ではない)
- 日々の業務の忙しさとストレスで、向上心を失いかけていましたが、職場で自分ができることを、試してみようと思えました。
- 違う学校の先生方とお話しできた事です。
- 学生、新人、後輩、職員のこれからの接し方を学べて良かったです。
- メンタリングの重要性を再認識できた。
- 傾聴について。
- メンタリングの技法。
- 他分野の先生方とゆっくりお話しできたのは貴重な経験でした。
- 傾聴の技術の面では大変勉強になりました。普段から意識して「聴く」という事は気を付けていましたが、講義演習を受けた事で深く理解することができました。
- メンタリング技術を理解し、実践するための技術も含めたきっかけを頂けたことが大変な収穫でした、今後の新任・後輩職員への指導に取り入れて参ります。特に傾聴に力を入れようと思います。
- メンタリングの理解、具体的方法。

- 他の学校の先生方と意見交換。(職種の違う学校)
- 具体的な言葉で説明・解説して頂いたのでメンタリングを実務に取り入れられそうです。自校へのフィードバックをどのようにするかを考えていかなければなりません。
- メンタリングやメンター、メンティーの立場を理解でき、特に日常に自然な形で支援(メンタリング)することが重要であることが理解できた。
- メンタリングの必要性について、考える時間となりました。普段業務内で意識していなかったことがたくさんあり、自分の気づきにつながりました。
- システムや技術としてのメンタリングではあるものの、その根底にあるのは「成長して欲しいと願う思い」であり、その重要性を再認識しました。
- 日頃の自分自身の振り返りになった、中堅教員としての役割を意識するきっかけとなった、学生や教員とのかかわりの中で手法を取り入れられるよう努力したい。
- 中堅社員としての役割や使命がぼんやりとしていた部分があったので心構えをはじめ、働きにおいて自覚ができた事が収穫です。収穫したことを現場で活用していくよう努力します。
- 専門学校という職場環境は決して特殊なものではなく、組織運営に何が必要なのかを深く考えさせられた。
- 会話の中での「プラスのストローク」「キラーフレーズ」について、メンターの表情作りや、メンターの必要性。
- 質問の出し方を知る事が出来たのが大きかったです。
- 学生に対しては傾聴できていたが、同じ職場の中では仕事に理由を付け、できていない事がわかった。自分自身「話しかけるなオーラ」を出しているつもりはなかったが、報告、連絡、相談が無い者にとっては出ているように感じているのかな、と思わされた。
- メンターとメンティーの関係。
- メンタリング技術の内容。
- 他校の情報。
- 中堅の方々も色々な悩みを抱えていることを知る事が出来たのはある意味で収穫でした。
- 他の職種を目指す先生方と話し合えたこと、様々な情報を得ることができた。
- メンタリングに関する知識と大切さ。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- メンティー、メンターという言葉には慣れない。日本語が一般化されると良い。
- 研修中、参加を指示した上司への不満(なぜ自分がこれを学ばなければならないのか)講師、内容に関する不満を何度も口にする方がおり、そのような不満からワークの時間に講師の指示とは違った話をされたりするので困りました。色々な方が参加されているとは思いますが、受講する上での最低限のマナーでは

ないかと感じます。非常にまれなケースだったかとは思いますが、何かの機会に財団から研修に参加される方のマナーやモチベーションについて各校にお伝え頂けると良いのかなと感じました。

- とても分かり易かったです。
- 前が見づらいので、椅子の並びを改善して欲しい。
- 質問の技法をもっと学びたかったです。(例)1つのケーススタディを全員で学ぶ、講師の先生だったらどう支援していくのかを知りたかったです。
- 新年度になって最初からメンタリングをするなら目標設定をしたり、メンティー自身が問題意識を持って取り組んだりしていけるので良いと思うが、途中でメンタリングを取り入れてやっていくことは難しいのではないかと感じました。
- グループは違ったので良かったが、同じ研修に自分の上司がいるとやりづらく発言がしにくい(評価されていそう)、各校1名ずつでも良いかなと思いました。
- 傾聴についてはとても時間を使っていたが、他の技法については不十分な感じがした。
- コーチングとメンタリングの違いについて。
- 質問の技術はとても難しかったです。相手中心、という事を意識して聴きながら的確な質問をしていくことが今後の自分自身の課題であると分かりました。※自分の問題です。
- メンタリングの適性、能力を向上するロールプレイングの時間に余裕があるともっとよく理解できた気がします。(なかなか時間の制約があって難しいとは思いますが)
- 開催場所を増やして頂きたい。
- もう少しタイムスケジュールに余裕があれば、もっと理解度が深まるかなと。
- せっかく全国から様々な業界(分野)の先生方がお集まりいただいているのだから、もっとグループ内の先生方と雑談の中から研修内容以外の事も話せるような場(時間)があっても良かった。宿泊施設の手配もして頂けるともっと参加しやすくなるのではないのでしょうか。
- ケーススタディをもっと取り入れて欲しい。
→パターンの中で“やる気を起こす言葉”や“キラーフレーズ”の具体的な例を知りたかった。
- 半日おきにグループを変更するともっと交流が持てるため良いのではと思った。
- 講師の方が話をされている時にオブザーバー同士がコショコショと話をしていると凄く気になりました、オブザーバーとして客観的な視点で取り組んでほしい。
- 受講中受講者のスマホの着信音が気になった、使用不可の徹底をお願いしたい。
- 表示してある資料と配布資料の中身で差があるのはどうかと思う。
- 企業ではなく専門学校の問題例や改善例を聞きたい。
- 相手のプラスになる伝達の技術をもっと知りたかった。
- 総合演習の説明を丁寧にしてほしい。

○1日目と2日目でグループを変えてもらえると、より多くの方が経験や悩みを共有できるのではないかと思います。

(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	済
a	「教員のキャリアデザインワークショップ（これからの専修学校を担う自立型教員育成研修）」	2 名	2 名	9 名	7 名	5 名	1 名	0 名	6 名
b	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	4 名	3 名	6 名	3 名	6 名	7 名	0 名	2 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）」	6 名	3 名	5 名	1 1 名	4 名	1 名	0 名	2 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）」	9 名	1 0 名	4 名	5 名	4 名	0 名	1 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）」	1 0 名	6 名	3 名	2 名	5 名	4 名	0 名	3 名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	3 名	1 0 名	5 名	3 名	5 名	7 名	0 名	0 名
g	その他	1 名	0 名	0 名	0 名	0 名	1 名	1 0 名	0 名

(g その他：多様化する学生への対応力、学生たちのネット文化などについて、
 新任教育研修のプログラムの立て方、中堅として必要なこと（心構えなど）
 議事実践、SNS の活用と学生指導上の注意、など)

(7) 満足度・モチベーション変化

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100% 6名

～90% 12名

～80% 9名

～70% 2名

(無回答：7名)

2) あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

・受講者個人の変化 ※○：受講前 ●：受講後

	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100～	変化	前	後
1										○ → ●(120)		20%	100%	120%
2										○ → ●(110)		10%	100%	110%
3										●		0%	100%	100%
4										●		0%	100%	100%
5										●		0%	100%	100%
6										●		0%	100%	100%
7										●		0%	100%	100%
8				○						→ ●		50%	50%	100%
9	○									→ ●		80%	20%	100%
10								○		→ ●		15%	80%	95%
11								○		→ ●		10%	80%	90%
12								○		→ ●		10%	80%	90%
13								○		→ ●		10%	80%	90%
14								○		→ ●		10%	80%	90%
15								○		→ ●		10%	80%	90%
16								○		→ ●		10%	80%	90%
17							○			→ ●		20%	70%	90%
18					○					→ ●		30%	60%	90%
19				○						→ ●		40%	50%	90%
20								○		→ ●		5%	80%	85%
21							○			→ ●		10%	70%	80%
22							○			→ ●		10%	70%	80%
23							○			→ ●		10%	70%	80%
24							○			→ ●		10%	70%	80%
25							○			→ ●		10%	70%	80%
26					○					→ ●		20%	60%	80%
27					○					→ ●		20%	60%	80%
28					○					→ ●		20%	50%	70%
29					○					→ ●		20%	50%	70%
30	○									→ ●		35%	10%	45%

無回答：6名

3. 講師・委員所感

(1)担当講師：道幸 俊也 委員、青木 慶子 講師

<道幸 委員>

「異なる分野の先生に聞いてもらえてよかった」とか「学校が違ふとやり方が違ふのですね」という感想で終わっていた。メンター役、メンティー役になりきるように最初に設定をして説明しないと、今の関係（違ふ学校から参加している受講者同士）で話を聞く人が多く、中身の相談に陥る。

<青木 講師>

- ・今回できるだけ平易な言葉で、メンタリングとは元々あるもの、やっているものとして講義を開始し、技術に入るようにした。流れで不足していると思う点は、メンタリングを学ぶ理由、行う動機づけについて。動機が薄い受講生がいるので前半でこの点を深めるワークがあるとよいと思う。
- ・4つの技術を一度に使うことは難しいと思い、今回の演習では「傾聴」に絞るように指示した。課題解決をはかろうとするペアが多くみられたが、解決は想定していない。演習前に、「解決しようとしなくてよい」と徹底した方がよい。あるいは、初回面談の最初の10分だと想定するように指示してはどうか。（信頼関係を築く10分をやってもらう。）
- ・所々冗長なセッションがあった点と、休憩を適度に挟むように改善したい。

(2)視察委員：岡村 慎一 委員長、古賀 稔邦 副委員長、平野 公美子 委員、 田口 一子 委員、岩村 聡志 委員

<岡村 委員長>

より良い研修環境の設営が重要である。受講者が多いとは感じたが、収入と支出を踏まえて検討すべき。今回、受講者アンケート項目に研修の満足度と、受講前・受講後のモチベーションを追加したが、集計結果報告においては、一人一人のモチベーションの変化を示してほしい。また、受講2ヵ月後の事後アンケートも行い、意識面の変化や学びの活用度合いについても調査すべき。

<古賀 副委員長>

9月中旬は学校の授業期間の為、開催時期が適切でないのではないかと。会場が学校となる場合には夏休み期間が適切である。

<平野 委員>

グループとグループの間隔が近い為、ゆとりある会場設営ができると良い。また、時間を持て余していると見受けられるグループがあった。初日と2日目でグループメンバーを変更することも検討すべき。

<田口 委員>

道幸講師の説明は具体例が分かりやすく良いものであった。

<岩村 委員>

受講者が多かったが、アンケート回答を確認すると、満足度は高いと感じた。

＜学校の経営＞

1. 開催概要

平成24～26年度において研究開発が行われた中堅教員研修カリキュラムのうち、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「学校経営マネジメント」について、「学校の経営（SWOT分析を中心として）」と改題し、正式な研修プログラムとして実施。

（1）実施科目及び実施時間

「学校の経営（SWOT分析を中心として）」12時間

（2）日時

平成27年11月12日（木）13：00～19：00（6時間）

13日（金）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

国立オリンピック記念青少年総合センター（東京都渋谷区）

（4）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員28名

- ・平均年齢：45.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：14年9ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：6年10ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
北海道1名、秋田県1名、福島県1名、埼玉県5名、
東京都7名、神奈川県3名、新潟県1名、愛知県1名、
大阪府2名、島根県1名、福岡県2名、長崎県2名、
熊本県1名

（5）講師

TCE財団 中堅教員研修研究委員

安田 実

（6）視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村 慎一 委員長、古賀 稔邦 副委員長

平野 公美子 委員、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	方式
(初日) 13:00	開会あいさつ	□「目的とねらい(中堅教員全体と本研修の位置づけ)」説明 □アイスブレイキング	講義 演習 グループ共有
	○研修グランドルール ○学校経営とは ○学校経営にあたっての基本的知識等 ○財務分析の基礎 ○SWOT分析手法 ○SWOT分析のケーススタディ	□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 □本来の学校経営に必要な知識・スキルの概要の理解 □専修学校の会計と財務(財務分析)についての事例紹介 □SWOT分析の基本体系とクロス分析の必要性について □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	グループワーク 全体共有
9:00	○1日目の振り返りとまとめ 初日終了		
(2日目) 9:00	2日目再開 ○前日の振り返り ○2日目の流れについて ○「学科新設」について ○学科新設計画の策定とグループごとの検討 ○発表 ○クラス全体で専門学校の将来を考える ○研修総括 ○アンケート記入	□「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 □専門学校の将来を考えるためのヒント □研修のまとめ	
16:00	閉会		

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
1 2 名	1 4 名	2 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
1 2 名	1 5 名	1 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
1 9 名	9 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
1 3 名	1 2 名	2 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	1 4 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	1 7 名	2 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
9 名	1 3 名	3 名	0 名

(無回答：3 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]

○夜7時までというのが少しつらかった。

○情報をもっと交換したかったので、懇親会にもっと人が来て欲しかったが、研修はよく、自分の気付きになった。

○各グループ討議の時間が短かった。

○Fシートは事前課題ではなかったので、時間が欲しかった。

○場所はアクセスが良い方がよい。

○資料と課題を見たとき、グループメンバーの立派そうな様子を見たとき、私は場違いだと確認したが、そう思う私にこそ必要な研修内容であった。

○事前課題が難しく参加に不安を感じていたが、チームのメンバーに助けられ無事終了することができた。

- 内容をもう少し絞って欲しい→1日目：会計（損益計算、財務諸表）、2日目：S W O T 分析。
- 夏（8月）の方が出てきやすい。
- 開催時期は年度末が良い。
- ロールプレイの初期設定（本人や他職員）がはっきりしていると、事前課題をより明確に取り組める。
- 市ヶ谷のWeb ページ、ガイドブックなどがあると良い。
- 非常に濃い内容だったので、研修日数がもう少し長くてもいいのでは？
- 他のセミナーに出たことがなく、中堅レベルの先生方のイメージがわからない。期間だけで中堅教員と決めてしまうのも違和感がある。
- 今後の専門学校の動向をもっと具体的に数値が欲しかった。
- 安田先生のお話は本当にためになった。
- 事前資料の内容が十分理解できず参加したため難しく感じたが、やってみて少しずつ理解できていくのが良かった。
- 課題が理解できず手こずった。
- 事前課題でとても緊張し、勉強する気にはなれたがとても難しかった。事前学習の期間がもう少しあるとよいかと思う。
- もう少しマーケティングの勉強時間が欲しい。
- 事前の資料・課題が多く、未消化な面がある状態で研修に入ってしまった。もう少し容量を減らすことはできないか？

（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	1 7 名	4 名	0 名

- ② 講義「2. 学校経営にあたっての基本的知識」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
6 名	1 8 名	4 名	0 名

- ③ 講義「3. S W O T 分析について」について理解ができましたか？

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
1 4 名	1 3 名	1 名	0 名

- ④ 講義「4. S W O T 分析のケーススタディ」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	あまりできない	全くできない
1 8 名	9 名	1 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	あまりできない	全くできない
16名	10名	2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	あまりできない	全くできない
13名	11名	4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視察
2名	16名	10名

（4）この研修で収穫になったこと

- 様々な分野、様々な規模の学校の先生と交流ができ、またお話を伺うことで、ますます自校の問題が明らかになった。
- 一人ではできないことが多い、人は能力に限界があると感じた。
- 広報や財務の考えを持って経営に関わっていくことが収穫でした。
- 経営に対する考え方と取り組み方。
- この研修に参加させて頂いたことを感謝しています。我が校が衰退期であることがわかりましたが、この研修の成果を伝えて受け入れてもらえるかは分かりません。
- 他分野の先生方と情報の共有をできたことは良かった。
- ケーススタディを経験することで、今後、学校の教員研修にも形を変えて実行できると思った。
- SWOT分析がとても役に立った。本校でも是非実施していきたい。
- SWOTクロス分析と地位別戦略がリンクすることがわかりました。
- グループのメンバー構成に感謝します。
- SWOT分析をきちんと落とし込んで話し合えば、方向性が見出せると感じた。
- 周囲の方々の知識量を知り、自らの知識量の無さを感じた。
- グループワークによってSWOT分析の意味を細かく理解できた。
- 経営の基礎知識を学ぶことができた。
- グループで協働する大切さ。
- 経営について深く考えることが出来た。
- 立場が違ふと考え方、物の見方、捉え方が違い、勉強になった。
- 学部・学科運営主体の思考に新たな思考が加わったと考えています。

- 運営に少し興味が出て、自分の行動や見方を変えるべきだと感じた。
- 自分が長年担当していた広報以外の学校経営に関することを知らなすぎると実感した。
- 現在、自分の学校でも新学科の設立を検討していますので非常にタイムリーな研修でした。今回の研修ではまだまだ分析が不十分であると強く考えました。今回、分析の手法を学べたので活用していきたいです。
- 他校の情報を交換できて同じような悩み、問題を共有できてよかったです。裏向きの意見ではなく、ポジティブトークができたのが収穫です。
- 本当にわからなかったことがわかろうという気持ちになれたこと。
- 事前学習の重要性について、身をもって体験しました。
- SWOT分析についてどのようにすれば良いのか全くわからずに研修に参加したが、ある程度理解できたので今後に生かしたい。
- マーケティングの落とし込み方が理解出来た。
- 知らないことがたくさんあることを知れた事。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 懇親会をもりあげて下さい。
- 各グループの討議時間。
- いくつかの部分に抽象的な話があったので、具体的に説明してほしい。
- 1日目のグループワークが少なかったなので、もう少し時間があるともっと話し合いができたのではないかと感じます。
- タイムテーブルは事前に頂きたい。
- 新学科設立についてもう少しデータを頂き分析してみたい。
- 初日、グループワークが多過ぎた。
- 事前課題の意味がもっと具体的であればよかった。
- グループ討議はもう少し時間と丁寧な意図を示して欲しいです。
- 安田先生の最後のご説明の部分、資料が配布されていると更に良かった。
- 可能であれば時間をコンパクトに。
- 名刺交換があることを書いて頂ければ良かった。
- 学校経営とは？の内容が結局どう学校経営に関わっていくのか具体的に学べるともっと良かった。
- グループワークにおける実施すること（タスク）の明確な提示。
- 懇親会が非常にもったいなかったです。人数的なこともそうですが、当然事情があるので強制できませんが、場所を変えて個室や敷居があって、もっと活発な意見ができるような場を設けてもよかったと思います。
- ケーススタディをもとに分析の仕方などをやっていただくともっと理解できたように思います。※SWOT分析：個人→グループ→全体、会計について（収支から見る損益分岐点）：個人→グループ→全体、学科新設。

- 落とし込みの方法が立場で変わってしまうという事。
- 講義で一般的に考えが出るものは解答例があれば欲しいです。
- 1日目の講義はついていくのが大変でしたので、もう少し焦点を絞っていただけるとありがたいです。

(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	済
a	「教員のキャリアデザイン ワークショップ」	4 名	6 名	3 名	1 名	2 名	2 名	0 名	2 名
b	「新任指導力 (組織コーチング、メンタリング)」	6 名	3 名	2 名	0 名	3 名	3 名	0 名	5 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)」	1 名	2 名	7 名	3 名	3 名	2 名	0 名	0 名
d	「教育・指導力向上 (ファシリテーションスキル)」	9 名	4 名	2 名	2 名	3 名	0 名	0 名	0 名
e	「学校経営・学生対応 (効果的手法とカウンセリング)」	9 名	2 名	1 名	8 名	2 名	0 名	0 名	0 名
f	「リスクマネジメント (クレーム対応)」	6 名	2 名	3 名	3 名	2 名	6 名	0 名	0 名
g	その他	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	1 名	4 名	0 名

(g その他：「法律」1 件、「経営戦略、専門学校としての C R S」1 件、その他具体的記入無し)

(7) 満足度・モチベーション変化

1) 2日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100% 8名

～90% 7名

～80% 6名

～70% 2名

(無回答：5名)

2) あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

・受講者個人の変化 ※○：受講前 ●：受講後

	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100～	変化	前	後
1										○ → ● (120)		20%	100%	120%
2										○ → ● (110)		10%	100%	110%
3										●		0%	100%	100%
4										●		0%	100%	100%
5										●		0%	100%	100%
6										●		0%	100%	100%
7										●		0%	100%	100%
8				○						●		50%	50%	100%
9	○									●		80%	20%	100%
10								○		●		15%	80%	95%
11								○		●		10%	80%	90%
12								○		●		10%	80%	90%
13								○		●		10%	80%	90%
14								○		●		10%	80%	90%
15								○		●		10%	80%	90%
16								○		●		10%	80%	90%
17							○			●		20%	70%	90%
18					○					●		30%	60%	90%
19				○						●		40%	50%	90%
20								○		●		5%	80%	85%
21								○		●		10%	70%	80%
22								○		●		10%	70%	80%
23								○		●		10%	70%	80%
24								○		●		10%	70%	80%
25								○		●		10%	70%	80%
26								○		●		20%	60%	80%
27								○		●		20%	60%	80%
28					○					●		20%	50%	70%
29					○					●		20%	50%	70%
30	○									●		35%	10%	45%

無回答：6名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：安田実委員

A. 振り返りの総括

① 研修を実施する上で工夫した点

参加者に対して、知識伝達型の研修や講義中心の研修で無いことの理解をいただけるように事前配布資料の中に『学校の経営』研修の実施にあたって」という考え方の明記したものを配布したこと。加えてTCE財団事務局からの助言や昨年（平成26年）度の実証検証の結果を踏まえ、使用テキストの『学校の経営マネジメントガイドブック（入門編）』について重要項目について区分けを行ない、重要度について明示したうえで講義内容を絞ったこと。また、伝達する内容の正確性は若干欠くかも知れないが、できる限り平易な説明を中心とすることで、エッセンスを伝えることに主眼をおきその理解を得られることを目標として設定しました。今回は経営戦略の中でも特にSWOTクロス分析についての理解と演習にポイントを絞り、まず参加者が「学校の経営」についての視座についてSWOTクロス分析の手法を通じて個人認識し、事前課題とすることで、研修に参加した時のグループワークの予習となるように工夫したことなどがあげられます。教材については、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ものについて、(多くの参加者からではないものの) ある一定の理解は得られたと考えます。

しかしながら相変わらずボリュームの多さや内容が多岐にわたり未整理であることについて参加者から指摘する声もありましたが、前回から比較して、的を絞り、事前課題やグループワークなど取組が容易になるよう表現し、研修のねらい、ゴール設定としました。

② 研修を行ってみて良かった点

参加者の中には、専門学校の現在における課題の認識を持った方も多くおり、この研修テーマの特性から、即時有効性等について多くは期待できないものの、地道な活動と専修学校のおかれた状況についての正確な理解を、当事者として把握することの重要性を確認できたこと。さらにその認識の輪を今回の研修を通じて広く専修学校関係者へ拡大できそうな予見を持ったことに尽きます。

また、今回のテーマである「学校の経営」研修の満足度は、各グループにおける参加者同士の関係性も大きく影響する中で、岡村委員長の事前の方向付けや説明はとても有効であったように思われます。知識教授型の一方通行講義では無く、グループワークを中心としたことで、研修参加者同士の関係性や、一体感、グループワークの重要性についての理解とグループの構築ができたかも知れません。

③ 研修を行ってみて改善を要する点

特に改善を要する点としては、グループワーク実施時での参加者への要求、タスクが不明瞭で、それが参加者のストレスや不安を惹起したと思われます。

個別の対応策は次の「項目別課題と対策」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、重要項目の取捨選択、資料の整理と手順書の明示が重要と考えます。それに付け加え高等教育や高度専門職業教育に特化した幅広いしかも専修（専門）学校を中心とした教材開発も実施できればと考えています。

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

参加者が専門分野や学校の規模、さらには自身の役割など極めて多様性に富む中、どの部分を共通項で捉え、討議や情報の共有さらには課題の共通認識に到るかを研修の事前に如何に認識できるかが研修成果の成否を分けるようにも思います。その意味でも、研修中の参画意識や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、日常業務の中に以下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、「研修に参画する」といった意識変革、積極的能動的に参加できるかどうか参加者や参加を求めている学校経営幹部層にも強く求められており、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、参加者の研修の受講満足度の観点からは、講師の研修運営のための知識スキルやファシリテーターとしての技術スキルも研修当日の「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この研修プログラム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。

B. 項目別 課題と対策

	項目	課題	対策
A	教材作成全般について	① 作成したら良かったものとして、「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、レファレンスガイド」の作成。 ② （昨年度の課題点でもあったが、）外部（マクロ）環境の調査の方法についての解説やガイド ③ 研修効果を考えたの事前課題の説明について簡略化もしくは図式化したチャート図などの作成。	①全体ボリュームを考慮しながら作成する ②対応可能 ③対応可能
B	事前送付資料	① 今回も講師による「資料」の完成版提出が遅く、そのことにより、研修申込者への送付が受講直前	①送付の早期化（対応可能）

		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。できれば、研修実施日の6～8週間前ぐらいがベストか。 ② ガイドブックと事前課題、ケーススタディ資料の関連性など、手順書について、手順の説明が十分でなかった。 ③ 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)。	②手順書の精査により対応可 ③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	研修当日のタイムマネジメント	① タイムスケジュールについて研修参加者(事務局やオブザーバも含め)へ十分告知できていなかった。	①対応可
D	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性もあるため、参加者各人の専有できる机の面積も含め、大きな会場が望ましいと思われる(研修参加者の満足度や作業性にも影響する)。	①今回は適切
E	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。	①適切
F	講師スキル(安田)	① 研修セミナー講師経験の無さによる全般的なスキル不足。 ② 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修得が主なのか、もしくは知識での提供なのか。	①今後は経験で可 ②事前準備次第で可
G	岡村委員長からの示唆	① グループワークでのタスク・指示について説明不足。 ② 研修参加者のマクロデータの取り扱いについて重要性について認識したり、そのためのガイドをしたりしてはどうか。 ③ 教職員満足度の分析からハーズバークの二要因論についても言及する場合に、記入式のプリントを準備していれば良かった。	①対応可 ②教材を工夫することで対応可 ③対応可
H	今後の講師	① 昨年(平成26年)度は、他の学校経営者もしくは私学共済事業団等からの外部講師の中で分担し、または外部委託は可能と考えていたが、今後は、中堅研修プログラム研究委員会の中で実施することが望まれる。	①対応可

		② 上記以外となれば、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」を選任することが望ましいと思われる。	②対応可
I	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(昨年度と同様)。 ② 当日事前配布資料に無いパワポ資料の配付(事後アンケートで要望があった)	①対応可 ②考慮する

**(2)視察委員：岡村 慎一 委員長、古賀 稔邦 副委員長、平野 公美子 委員、
田口 一子 委員**

<岡村 委員長>

昨年に比べて大きく改善され、それが受講者アンケートの結果にも表れていた。配布資料については、研修会で実践する部分と受講者への知識提供の部分をどのように活用していくのかを、タイムテーブルに従って示すべき。

<古賀 副委員長>

研修の内容については、焦点が絞られ昨年に比べてまとまっていた。グループワークについても、今年は受講者が目的・役割をきちんと把握しており、充実した内容であった。学校経営は多岐に渡る要素で構成されているが、グループワークでの「新学科創設」においてSWOT分析を学べたことには意義がある。また、その他の学校経営に関わる財務分析等の研修会も実施すべき。

<平野 委員>

冒頭の岡村委員長の研修概要説明と安田講師の雰囲気作りにより、受講者同士の名刺交換や自己紹介も活発であった。時間配分等の課題はあるが、受講者アンケート結果において、研修の目的は達成されていたと感じる。

<田口 委員>

他の研修カリキュラムは教務(教員)の方が大半だが、「学校の経営」受講者は広報・総務など職員で役職付きの方が多く参加されていた。他の講座とは違う部署・役職の方が受講されていた。初日は講義なので、もう少しワーク(演習)をいれてメリハリを付ければ受講者の理解度が上がると思いました。グループワークでSWOT分析を用いた学科創設という高難度の内容だったので、終了時は達成感があり最後のグループプレゼンもみなさん上手でした。最後にはグループがチームになり団結していました。安田先生作成のテキストは難しい内容を解りやすく編集されており、素晴らしいものになっていると思いました。

＜教育・指導力向上＞

1. 開催概要

平成24～26年度において研究開発が行われた中堅教員研修カリキュラムのうち、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「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）」について実施。

（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27年11月17日（火）13：00～19：00（6時間）

18日（水） 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

国立オリンピック記念青少年総合センター（東京都渋谷区）

（4）受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員36名

- ・平均年齢：38.9歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：8年7ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：8年1ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

北海道1名、宮城県1名、山形県1名、福島県1名、
栃木県1名、埼玉県4名、東京都6名、神奈川県1名、
新潟県4名、長野県1名、静岡県2名、愛知県1名、
大阪府1名、岡山県1名、広島県2名、高知県1名、
福岡県5名、長崎県1名、熊本県1名

（5）講師

キャリアサポートOffice Aoki 代表

青木 慶子

TCE財団 研究研修事業中央委員 中堅教員研修研究委員長

岡村 慎一

キャリア・サポーター養成講座トレーナー（講師養成の実証）

（6）視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

安田 実 委員、田口 一子 委員

一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会 事務局

梶山 武志

(7) 主な研修テーマ及び内容

時間	項目・テーマ	目的・内容等	方式
(1日目) 13:00	開会あいさつ ○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「コンテンツとプロセス」 ○実習②「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）	☐ 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、全体で分かちあったりすることでお互いに知り合う ☐ グループの中で起こるプロセスに気づく	講義 演習 グループ共有 グループワーク 全体共有
19:00	初日終了		
(2日目) 9:00	2日目再開 ○昨日のふりかえり		
9:20	○実習③「プロジェクト・チーム」 ○ふりかえりと分かち合い	☐ 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	
13:00	○「今後、現場で生かすために」 ○体験学習を現場でどのような導入するか話し合う ○発表準備 ○プレゼンテーション ○全体のまとめと現場にむけて ○アンケート記入	☐ 体験学習の現場への導入展開を探る	
16:00	閉会		

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
7名	26名	2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
5名	28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
17名	17名	0名	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
6名	25名	3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
5名	23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
6名	23名	6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
5名	25名	3名	2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]

○開催時期は8月、12月、2月下旬～3月上旬(夏休み、冬休み、春休み)の学生が休みの時期の方が参加しやすい。

○会場に宿泊施設があると聞き、事前に案内があると地方からくる方にとって便利である。

○3日間が良い。(2日目をまとめの前に1日使って深めたい)

○1日目の終了時間が遅く、スケジュールがきつい。

○講義のタイムスケジュールが細かく分かれば良いと感じた。

○もう少し時間が長ければ、さらに理解が深まると感じた。

○自分が中堅のレベルに達しているか疑問。

○易しかったので、もっと身につくところまで学びたかった。

○会場が羽田空港からは不便である、またもう少し駅から近いと嬉しい。

○研修内容は経験を積んだ教員ではなく、新任教員向けのものだと思う。

- 現場で直接的な活用場面の例があるとイメージしやすいと思いました。
- 投影されている文字や図形に工夫がなさすぎる。視覚的に乏しく、いくら実習中心とはいえ退屈してしまう。
- ワークの時間配分を調整した方がよい。
- 2日目の昼休みが12時からだと混んでいて大変なので、時間を少しずらして頂いた方がよいと思いました。
- 室温なども考慮して欲しい。
- 2日間の研修を通して、徐々にファシリテーションとは何かを感じることが出来たと思う。
- 対象：適切、日数：もう1日あるとより理解が深まる、時期：年末の学生が冬休みの時期でもいいかと思います。
- 予め内容がもう少し分かっていると良かった。どちらかといえば、実習・演習系科目を持っている先生の方が活用しやすいため。
- 中堅教員にとっては易しいような気がする。
- 開始時間をずらして欲しいです。昼～夜等。

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

- ① 「ファシリテーション」について説明できますか？

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	25名	2名	0名

- ② 「コンテンツとプロセス」について説明できますか？

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	24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？

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
15名	16名	4名	0名

《2日目》

- ④ 「コンセンサスによる集団決定」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	あまりできない	全くできない
23名	12名	0名	0名

- ⑤ 「ファシリテーションを現場で生かすこと」を検討することができましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
11名	22名	2名	0名

- ⑥ まずは、ファシリテーションを現場で実行できそうですか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
10名	22名	3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視察
2名	23名	8名

(無回答：2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- コンセンサスの重要性（有効であり、力のある決定）のためには相手の考えを理解しようと努力すること。
- 中堅教員として、学生のため、組織のためにその力を注ぐには何が大切かを毎回考えさせられます。良い意味で自分を客観視して色々考えられる、全国の先生方との研修の機会はとても貴重です。毎回、運営される先生方に感謝致します。
- ルールが縛りではなく、良い人間関係を築くにあたって必要であるということ。結果としてプロセスがあったということだけで意識して取り組んだわけではないので、知識としてだけでなく技術としてプロセスを生かせる(導入できる)きっかけが見つかったことは良かったです。普段1人でやる業務が多いので、終わることで完結しがちですが、多くの支えがあることにも気が付けたのは今後の人間関係にも変化が出ると思います。
- 自分自身の考え方や職場でのポジション、やるべきこと、授業、学生指導など、たくさんのことについて振り返り、見直すことができました。
- プロセスを見ることが大事、振り返りが大事、相手を尊重して話を聞くことが大事、自分が思っていることを言葉にすることが大事。
- 教員としてファシリテーションをどう扱うか、学生に向けてどう扱うかということが体験することで学べたと思う。
- グループワークをしている中で自分の立ち位置、役割を感じることもできた。グループメンバーが違くと、その役割も変化することも通常思い描いていました。
- 押し付けるのではなく、相手に自分で気付いてもらうことの大切さを感じました。
- 学生の「気づき」を促すにはどうすればよいのか悩む部分がありました。今回の研修で、ファシリテート（支援・サポート）によって学生が主体的に何か気づくよう促すことができるのでは、と少し感じました。
- 学生や教職員の観察や分析を行うことで、より深い理解ができると感じた。
- ふりかえりの重要性。
- これまでの取組の確認ができた。人をよく観察する、聴き出す、導き出す、人と関わる場面では必ず使うことができる手法。
- コンテンツばかりみるのではなく、プロセスを聞く、聞き出す。
- 聴く姿勢（ルール）が大事。
- ものの見方としてコンテンツとプロセスという考え方があるということを知ったこと。

- プロセスに目を向けることの大切さ。学生がプロセスを振り返る時、ファシリテーターとして、その学生との関係構築が大切だということ。
- 気づきや問いかけに対する自分の技量が足りなかったため、役に立てそうだった。
- 人間関係構築からのプロセス→目標達成の大切さ、気づきの大切さ。
- 物の見方、考え方の違い、リーダーとしてバランスをとる。
- 目に見える行動は目に見えない。認知、心的過程を知る必要がある。
- コンテンツの見える部分の他に、見えない部分のプロセスがたくさんあること。
- 相手に対して敬意を払った距離感が潤滑剤となって意見交換ができる。
- ファシリテーションについて根本的に認識が間違っていたことに気付くことができた。自分自身のグループワーク時の様子を客観的に捉えることができ、できているところや改善すべきところが明確になった。コンセンサスについて会議や研修の場で活用できるものをたくさん学べた。
- 教員同士ですら、まずは信頼関係がないとコンセンサスをとるのが難しい。条件や制限があった方がコンセンサスを取りやすい。どのプロセスを経てこの結果になったというのが分からないと次の機会での改善に繋がらない。
- 集団意思決定をすることでどんな影響をもたらすのか。
- グループワークの進め方で他の先生のやり方を見ることができた。
- コンテンツとプロセスと両方考えることの大切さを学びました。またコンセンサスを得ること(一方的に同意を求めるのではなく、皆が納得できる話し合いをすること)の重要性を学びました。物事に取り組んだ際には振り返りをするということが大切であると学びました。
- 全員の意見を聞くことで、自分が気づくことがたくさんありました。
- 流れに身を任せるばかりでなく、積極的に意見を出していくこと。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 教員がファシリテーターとして役割を発揮する場面が「授業」だけでなく、「指導力(人間力)」の2つに大きく分かれていると感じました。その場面ごとにプロセスを学生自身がどう自己理解・自己分析するか、またファシリテーターとして、教員が学生から何をくみ取れるかも自分自身の課題として浮かびました。
- スクリーンの文字をもう少し大きな文字にしてほしい。(角度的に少し見にくかったのだ)
- プロセスを見るという話し合いの中で非言語であたりをもっと見る実感が出来ればよかった。
- 今回は体験がメイン。つまりファシリテートされるという研修であることをもう少し参加者へ共有されるとよかったかなと思いました。グループ内で少しファシリテーターとしての意見ばかりになってしまう時があったように思いました。
- 1日目の19時終了時間を延ばさないで欲しい。(予定がある)

- 具体的な活用事例があると良いと思いました。
- ゴールが分かりにくい、時間配分。
- 実習では資料があまりなかったが、それが返って自分自身の気付き等につなげていくことができた。
- 時間配分、ファシリテーター役の促し方。
- 最後にはファシリテーションとは何かという講義を頂けるとスッキリ出来るように思いました。(ファシリテーション研修の目的とズレてしまうかもしれませんが)ただ、2日間の体験でファシリテーションとはということを人に話せるようになれたと思います。
- ファシリテーションのフィードバックにもう少し時間を割いて欲しい→私たち受講者のふり返りについて、オブザーバーなどの第三者からの意見があると主観に偏らずにすむ？
- 学びの場として自由度がものすごく高いものだったので、最後のまとめとしても良いのですが、ポイントとして何か提示があると良かったです。
- ファシリテーターをすることで見えない部分に気付くことができるようになるので、全員が交代でファシリテーターをできると良いのではないかと思います。(例) 1対1でもいいので、話を聞いた中で「なぜそうしたのか」とか「なぜそう思ったのですか？」というやりとりをする。その後、グループ全体でのやりとりの演習をすると深まっていくのではないかと思います。
- 1日目に「何を学びたいですか」という問いには答えにくい点がありました。最初に「目標」「目的」がはっきり示される講義の流れが良いのではという印象を持ちました。
- 学生同士、お互いのことをよく知り、好き嫌いなどの私的な感情が入る中でのグループワークにおいて注意すべき点や進め方に工夫があるのかなどの内容を知りたい。
- 例えば、どのようにプロセスの中でメンバーの中で「起こっていること」が表出されるのか、その具体例について、より専門家としての意見が欲しい。→頷き、下を向いてしまう、身を乗り出す、などや言葉の端々に生じる変化など。
- 個人ワークの時間が少々長い。教員は文章を書きなれているので、もう少し短くてもよい。
- ファシリテーション型授業について、ファシリテーション型授業を受ける事で学ぶという事なので、どこまでが体験していて、どこからが説明を受けているのかの区別が付き辛かった。
- 時間が長すぎたり、短すぎたりという事がありました。もっと聞きたかった所もあるので、全体を見ながら時間を決定して頂けると嬉しいです。

(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	済
a	「教員のキャリアデザインワークショップ」	9 名	3 名	7 名	6 名	1 名	3 名	0 名	3 名
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	4 名	8 名	6 名	6 名	5 名	2 名	0 名	4 名
c	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	4 名	2 名	2 名	0 名	8 名	15 名	0 名	0 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	9 名	5 名	5 名	4 名	2 名	0 名	0 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）」	10 名	8 名	6 名	7 名	1 名	0 名	1 名	0 名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	3 名	3 名	7 名	5 名	10 名	5 名	0 名	0 名
g	その他	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	1 名	9 名	0 名

(g その他：1 名 職業実務実践課程対策、他は無回答)

(7) 満足度・モチベーション変化

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

~100% 7名
 ~90% 6名
 ~80% 16名
 ~70% 3名
 ~60% 1名
 ~50% 2名

2) あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

・受講者個人の変化 ※○：受講前 ●：受講後

	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100~	変化	前	後
1										○ → ●(120)		20%	100%	120%
2										●		0%	100%	100%
3										●		0%	100%	100%
4							○ →			●		30%	70%	100%
5							○ →			●		30%	70%	100%
6								○ →		●		10%	85%	95%
7								○ →		●		15%	80%	95%
8							○ →			●		18%	75%	93%
9										●		0%	90%	90%
10										●		0%	90%	90%
11								○ →		●		10%	80%	90%
12								○ →		●		10%	80%	90%
13							○ →			●		20%	70%	90%
14								○ →		●		5%	80%	85%
15								○ →		●		5%	80%	85%
16										●		0%	80%	80%
17							○ →			●		10%	70%	80%
18							○ →			●		10%	70%	80%
19							○ →			●		10%	70%	80%
20							○ →			●		20%	60%	80%
21							○ →			●		20%	60%	80%
22				○ →						●		30%	50%	80%
23				○ →						●		30%	50%	80%
24				○ →						●		30%	50%	80%
25				○ →						●		20%	55%	75%
26										●		0%	70%	70%
27										●		0%	70%	70%
28							○ →			●		10%	60%	70%
29							○ →			●		10%	60%	70%
30				○ →						●		20%	50%	70%
31			○ →							●		30%	40%	70%
32			○ →							●		10%	50%	60%
33										●		0%	50%	50%
34										●		0%	50%	50%
35	○ →									●		35%	15%	50%

3. 講師・委員所感

(1)担当 講師：青木 慶子 講師

①全体の印象

- ・この研修では、ティーチングではなくファシリテーションを体験してもらい、体験からプロセスの重要性を学んでもらうことが目的であったので、意図的にティーチングの要素は入れない構成でした。6グループありましたが、プロセスを学ぶ核である「ふりかえり」が充実していたグループでは、プロセスの重要性を実感し、気づきも多くあったと思いますが、「ふりかえり」が表面的になっていたグループでは、学びや気づきが少なかったように思います。
- ・「ふりかえり」でプロセスに関わる話しが各自から出ると、時間は30分かかることを想定し、タイムスケジュールを組んでいました。実際に「ふりかえり」が深まったグループは想定の時間を使ってふりかえりを行っていましたが、「ふりかえり」が深まらなかったグループは早くに終わってしまっており、アンケートでは「時間配分を改善してほしい」と書かれていました。原因はふりかえりの時間配分にあるのではなく、「ふりかえり」でプロセスに関わる話しが出来なかったことにあります。個人によりますが、教員（教えること＝ティーチング）が職業であるがゆえに、「プロセス」が理解しづらい面があるのではないかと感じました。

②研修目的到達へのギャップとその理由

- ・「ふりかえり」で深まらなかったグループがあったこと、また、アンケートを見るとファシリテーターである講師のコンテンツしか見ていない受講生がいらっしゃいました。それは、プロセスを観るということが理解できていなかったからではないかと思っています。

③次回に向けての改良点

- ・受講人数：講師（ファシリテーター）が関われる人数は、4テーブルでMAXです。36名ではファシリテーションは物理的に無理なので、次回以降はMAX 4テーブル（24名まで）を定員とする。
- ・講師（ファシリテーター）を2人にすると、グループに深く関わるができる。
- ・ふりかえり用紙の工夫：コンテンツとプロセスを理解できなかったため、ふりかえりが深まらないグループがあったので、ふりかえり用紙を具体的にかけるようにする。
- ・実習①の「私の窓」のふりかえり記入例を作成し、コンテンツとプロセスを色分けしてそれを1つの書き方モデルとして提示する（ティーチングになりますが）
- ・「ティーチングとファシリテーションの違い」のスライドに加筆して、研修最後にそのスライドを投影し、講師が自分のファシリテーターとしての2日間の関わりを話すことを最後のまとめとする。

(2)視察委員：岡村 慎一 委員長、安田 実 委員、田口 一子 委員

<岡村 委員長>

研修会の内容が個人の感情の機微に関わるものであることから、受講者同士の些細な言動の行き違いから、コミュニケーションが閉ざされ、学びを深められない受講者がいたが、これもプロセスとして捉えて学びにつなげて欲しい。また、講師1人に対して受講者36名の研修ではなく、2人体制でグループへのフィードバックを行うことが必要である。本研修のグループワークにおいてはプロセスに焦点を当てることが重要であるため、結果（コンテンツ）にフォーカスするグループにおいては、講師が介入する必要がある。また一方で、プロセスの重要性を根本的に理解できる仕組み作りについても検討する必要がある。次回の研修会開催までに分科会を開催し、講師養成、研修の内容や流れ等について改めて検討すべき。

<安田 委員>

36人の受講者を1人で指導した講師の力量を評価したい。グループで受講者同士が互いの意見を尊重しあい、学びを深める時間が十分に確保されていた印象があった。

<田口 委員>

受講者アンケートに「個人ワークの時間が長い」、また2日目終了時受講者に感想を聞くと、「ふりかえりグループワークの時間が長い」との意見がありました。他の講師のコメントにもあるように、ふりかえりも初めてだと何をふりかえればいいのか考えてしまうので、何か工夫が必要だと思いました。他の講師が資料配付などアシストされていたが、やはり36名を一人講師で担当されるのは物理的に難しいと思いました。

参考．実証講習会・研修会のアンケート累計(項目抜粋)

①研修内容全体は適切でしたか

日時	科目名	参加人数	①研修内容全体				備考
			とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない	
平成24年12月3～4日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	20	12	7	1	0	
平成25年8月1～2日	「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)」 (実証講習会)	22	10	12	0	0	
平成25年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	25	17	8	0	0	
平成25年11月27～28日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	27	6	17	2	1	無回答 1名
平成25年11月28日	「リスクマネジメント(クレーム対応)」 (実証講習会)	33	19	14	0	0	
平成26年8月18～19日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	24	14	10	0	0	
平成26年8月25～26日	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」 (実証講習会)	28	8	17	2	0	無回答 1名
平成26年8月27～28日	「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)」 (実証講習会)	23	12	9	1	0	適切とあまり適切ではないの間 1名
平成26年11月25～26日	「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)」(実証講習会)	24	16	8	0	0	
平成27年7月30～31日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」大阪会場	35	14	20	0	0	無回答 1名
平成27年8月19～21日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」東京会場	22	15	7	0	0	
平成27年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」大阪会場	18	15	3	0	0	
平成27年9月17～18日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」東京会場	36	18	17	0	0	無回答 1名
平成27年11月12～13日	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	28	12	14	2	0	
平成27年11月17～18日	「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)」	35	7	26	2	0	
	計	400	195	189	10	1	

②講師は適切でしたか

日時	科目名	参加人数	②講師				備考
			とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない	
平成24年12月3～4日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	20	17	3	0	0	
平成25年8月1～2日	「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)」 (実証講習会)	22	13	8	1	0	
平成25年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	25	23	1	1	0	
平成25年11月27～28日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	27	10	14	2	1	
平成25年11月28日	「リスクマネジメント(クレーム対応)」 (実証講習会)	33	25	7	0	0	無回答 1名
平成26年8月18～19日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	24	19	5	0	0	
平成26年8月25～26日	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」 (実証講習会)	28	12	14	2	0	
平成26年8月27～28日	「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)」 (実証講習会)	23	16	6	0	0	適切とあまり適切ではないの間 1名
平成26年11月25～26日	「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)」(実証講習会)	24	16	7	1	0	
平成27年7月30～31日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」大阪会場	35	23	12	0	0	
平成27年8月19～21日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」東京会場	22	17	5	0	0	
平成27年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」大阪会場	18	17	1	0	0	
平成27年9月17～18日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」東京会場	36	27	9	0	0	
平成27年11月12～13日	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	28	19	9	0	0	
平成27年11月17～18日	「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)」	35	17	17	0	1	
	計	400	271	118	7	2	

③講義内容について理解できましたか

日時	科目名	参加人数	③講義内容について理解できたか				備考
			充分にできた	ある程度はできた	あまりできなかった	全くできなかった	
平成24年12月3～4日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	20	12	8	0	0	
平成25年8月1～2日	「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)」 (実証講習会)	22	9	13	0	0	
平成25年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	25	11	14	0	0	
平成25年11月27～28日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	27	9	16	2	0	
平成25年11月28日	「リスクマネジメント(クレーム対応)」 (実証講習会)	33	13	20	0	0	
平成26年8月18～19日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	24	8	15	1	0	
平成26年8月25～26日	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」 (実証講習会)	28	7	16	5	0	
平成26年8月27～28日	「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)」 (実証講習会)	23	12	10	1	0	
平成26年11月25～26日	「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)」(実証講習会)	24	17	7	0	0	
平成27年7月30～31日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」大阪会場	35	16	19	0	0	
平成27年8月19～21日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」東京会場	22	11	11	0	0	
平成27年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」大阪会場	18	7	10	1	0	
平成27年9月17～18日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」東京会場	36	21	15	0	0	
平成27年11月12～13日	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	28	7	17	4	0	
平成27年11月17～18日	「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)」	35	8	25	2	0	
	計	400	168	216	16	0	

④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

日時	科目名	参加人数	「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」 (※及び同趣旨の問い)	充分に できた	ある程度は できた	あまり できなかった	全く できなかった	備考
平成24年12月3～4日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	20	「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	9	11	0	0	
平成25年8月1～2日	「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)」 (実証講習会)	22	成果物の発表に対する講師からのフィードバックについて、理解できましたか ※演習受講者は17名	8	9	0	0	
平成25年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	25	「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	16	9	0	0	
平成25年11月27～28日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	27	「コーチング」を演習してみ、自分なりに納得のいくように実践できましたか	1	12	7	2	
平成25年11月28日	「リスクマネジメント(クレーム対応)」 (実証講習会)	33	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	17	15	1	0	
平成26年8月18～19日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	24	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	13	11	0	0	
平成26年8月25～26日	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」 (実証講習会)	28	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	6	19	3	0	
平成26年8月27～28日	「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)」 (実証講習会)	23	「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	13	9	1	0	
平成26年11月25～26日	「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)」(実証講習会)	24	「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	18	3	3	0	
平成27年7月30～31日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」大阪会場	35	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	21	14	0	0	
平成27年8月19～21日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」東京会場	22	全体を通じて三日間の内容は理解できましたか	11	11	0	0	
平成27年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」大阪会場	18	全体を通じて三日間の内容は理解できましたか	6	11	0	0	無回答:1名
平成27年9月17～18日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」東京会場	36	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	26	10	0	0	
平成27年11月12～13日	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	28	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	16	10	2	0	
平成27年11月17～18日	「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)」	35	「ファシリテーション」を現場で生かすこと」を検討することができましたか？	11	22	2	0	
	計	400		192	176	19	2	

⑤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

日時	科目名	参加人数	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？(※及び同趣旨の問い)	充分にできそう(十分に出来た)	ある程度できそう(ある程度できた)	あまりできそうにない(あまりできなかつた)	全くできそうにない(全くできなかつた)	備考
平成24年12月3～4日 (実証講習会)	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」	20	明日から主体的に行動を変えられることができそうですか？	5	13	2	0	
平成25年8月1～2日 (実証講習会)	「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)」	22						同趣旨の問いなし
平成25年8月26～28日 (実証講習会)	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」	25	明日から主体的に行動を変えられることができそうですか？	11	13	1	0	
平成25年11月27～28日 (実証講習会)	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」	27	学校に戻ってから、部下の育成法として「コーチング」等を実際に活用できそうですか？	7	14	4	1	無回答:1名
平成25年11月28日 (実証講習会)	「リスクマネジメント(クレーム対応)」	33	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？	13	19	1	0	
平成26年8月18～19日 (実証講習会)	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」	24	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？	10	10	3	0	
平成26年8月25～26日 (実証講習会)	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」	28	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？	6	20	2	0	
平成26年8月27～28日 (実証講習会)	「教育・指導力向上(フアンリテーションの効果を実感する体験学習)」	23	フアンリテーションの導入を検討することができましたか	12	8	1	0	
平成26年11月25～26日 (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)」(実証講習会)		24						同趣旨の問いなし
平成27年7月30～31日 (新任指導力(組織コーチング、メンタリング))大阪会場		35	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？	8	23	4	0	
平成27年8月19～21日 (専修学校教員のキャリアデザインワークショップ)東京会場		22	明日から主体的に行動を変えられることができそうですか？	9	12	1	0	
平成27年8月26～28日 (専修学校教員のキャリアデザインワークショップ)大阪会場		18	明日から主体的に行動を変えられることができそうですか？	4	10	3	0	無回答:1名
平成27年9月17～18日 (新任指導力(組織コーチング、メンタリング))東京会場		36	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？	11	22	2	0	無回答:1名
平成27年11月12～13日 (「学校の経営(SWOT分析を中心として)」		28	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？	13	11	4	0	
平成27年11月17～18日 (「教育・指導力向上(フアンリテーションの効果を実感する体験学習)」		35	まずは、フアンリテーションを現場で実行できそうですか？	10	22	3	0	
	計	400		119	197	31	1	

⑥研修参加の動機は

日時	科目名	参加人数	研修参加の動機			備考
			1.自らの希望	2.上司からの推薦または命令	3.その他	
平成24年12月3～4日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	20	4	15	0	
平成25年8月1～2日	「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)」 (実証講習会)	22	1	22	0	
平成25年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ(仮称)」 (実証講習会)	25	2	25	0	1と2両方を回答:2名
平成25年11月27～28日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	27	5	21	1	1と2両方を回答:1名 無回答:1名
平成25年11月28日	「リスクマネジメント(クレーム対応)」 (実証講習会)	33	12	23	1	1と2両方を回答:3名
平成26年8月18～19日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」 (実証講習会)	24	8	16	2	1と2両方を回答:1名 無回答:1名
平成26年8月25～26日	「学校経営マネジメント(外部環境理解を含む)」 (実証講習会)	28	12	14	1	無回答:3名
平成26年8月27～28日	「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)」 (実証講習会)	23	5	19	1	1と2両方を回答:1名
平成26年11月25～26日	「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)」(実証講習会)	24	8	18	2	※選択肢3＝今後部下を参加させる上での観察 1,2,3、すべて選択:2名 1と2を選択:1名 2と3を選択:1名
平成27年7月30～31日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」大阪会場	35	2	27	5	無回答:2名
平成27年8月19～21日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」東京会場	22	4	18	0	
平成27年8月26～28日	「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」大阪会場	18	5	13	0	
平成27年9月17～18日	「新任指導力(組織コーチング、メンタリング)」東京会場	36	5	29	1	無回答:1名
平成27年11月12～13日	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	28	2	16	10	
平成27年11月17～18日	「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)」	35	2	23	8	
	計	400	77	299	32	

第3章 諸規程・実施要項（案）の考え方・講師養成モデルの実証について

諸規程・実施要項（案）の考え方

1. 中堅教員研修の運営等を所管する組織（委員会）に係る規程（案）

中堅教員研修に係る業務全般等を恒常的に所管する組織（委員会）を設置する場合において、必要となる規程に定めるべき項目と考え方（案）を整理した。

①組織（委員会）の位置づけと目的

②組織（委員会）の事業等

研修の計画・運営、カリキュラム・コースの見直し、講師の養成、など

③組織（委員会）の構成等

定数、要件、任期など

④組織（委員会）の運営等

2. 中堅教員研修のコース・カリキュラム、その他実施・修了等に係る要項（案）

過去の研究開発の成果等を踏まえ、中堅教員研修（各研修コース）を実施する場合において、必要となる要項に定めるべき項目と考え方（案）を整理した。

①中堅教員研修の目的等、受講資格

②中堅教員研修の他の団体での実施等

③各研修コースの内容

研修コースの区分・内容・履修時間・日数、講師、教材、研修設備など

④各研修コースの講師の要件

⑤修了・認定等

3. 連携又は外部委託による中堅教員研修実施の際の手續及び業務等に係る規程（案）

中堅教員研修をTCE財団以外の団体と連携又は外部委託して実施する場合において、必要となる規程に定めるべき項目と考え方（案）を整理した。

①連携又は外部委託の対象となる団体

②対象となる中堅教員研修の種類

③連携する団体の基準、手續、業務など

④外部委託する団体の基準、手續、業務など

講師養成モデルの実証について

中堅教員研修のうち「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、本研修の体系上また指導力という内容上でも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。

しかしながら、これら3科目の講師はカリキュラムを開発してきた本委員会委員が実証段階から担当してきており、TCE財団が実施する場合でも回数が限られていることから、現在の講師に加え、本委員会として新たに講師を養成・認定し、研修機会の増加に対応できるよう、昨年度から準備を進めてきた。

本委員会の協議においては、これら3科目と内容的に関連が深く、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、本年度、講師を養成するモデルを実証的に行うこととしていた。

[参考]

キャリア・サポーター養成講座のトレーナーは、下記の応募要件を満たした上で、書類審査と面接審査を経て、3日間のトレーナー養成研修に参加し実技審査に合格することが課せられている。

なお、応募要件は、次のとおり。

(1) 次のいずれか、またはそれらと同等以上の能力を有すること。

- ① 国家資格「キャリア・コンサルティング技能士」
- ② NPO日本教育カウンセラー協会認定「教育カウンセラー」
- ③ (一社)日本産業カウンセラー協会認定「産業カウンセラー」
- ④ 日本キャリア教育学会認定「キャリア・カウンセラー」
- ⑤ 厚生労働省キャリア形成促進助成金対象のキャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者

(2) キャリア・カウンセリングの経験を有すること。また、可能ならばトレーナー経験を有すること。

(3) 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団が行う「キャリア・サポーター養成講座（旧・CSM講座）」の修了者であること。

(※厚生労働省では、職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門家として「キャリアコンサルタント」を平成28年4月に法定化するとともに、キャリアコンサルタントを登録制（5年の更新）の名称独占資格とし、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務を課すこととしている。）

<講師養成モデルのスケジュール>

[昨年度の準備段階]

- | | |
|----------|------------------------|
| 平成26年11月 | ①募集案内と応募書類の配布 |
| 平成27年1月 | ②本委員会における書類選考 |
| 平成27年2月 | ③選考結果の通知と研修計画・養成の流れの案内 |

[本年度の講師養成モデルの実証]

- | | |
|--------------|----------------|
| 平成27年7月～11月 | ④講師養成モデルの実証の実施 |
| 平成27年11月～12月 | ⑤本委員会における最終判定 |

①募集案内と応募書類の配布

キャリア・サポーター養成講座トレーナーに対して、募集案内と応募書類（書式はp. 96、97を参照）を配布した。

②中堅研修委員会における書類選考

キャリア・サポーター養成講座トレーナーの中で希望者から提出された応募書類を参考に、本委員会にて作成した講師養成モデルの実証用の内規に基づいて、「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科目ごとに審査を実施した。

③選考結果の通知と研修計画・養成の流れの案内

書類審査の結果を通知するとともに、平成27年度の中堅教員研修の日程・会場を連絡し、それぞれの科目で2回ずつ参加（1回目はオブザーバーとして実際の研修・受講状況等の見学と自身の意見等の整理のための参加、2回目は1回目同様の職務に加え、研修の一部を担当する形等での参加）を案内した。なお、本委員会委員の講師と相談の上、講師養成モデルの実証が研修自体の実施に支障がないように、1研修につき最少の定員を設定した。

その上で、参加が決定した対象者に、事前学習として、希望する科目の研修会の資料等を参考に、過去の研修会の記録映像の視聴を課した。また、本委員会で作成した各科目の講師に求められるスキルや経験をまとめた実証用のリスト（講師セルフチェックシート）を配布した。

④講師養成モデルの実証の実施

p. 16に記載した日程で開催した各研修にあわせて講師養成モデルの実証を実施し、1回目は実際の研修の内容・流れや方法等の確認、受講状況の観察や効果・課題の把握等を目的に、また、2回目は1回目の目的とあわせて、特にグループワーク時の講師のサポート役として全日程に参加した。

その後、毎回、講師及び本委員会委員との間で「ふりかえり会（面談を通じた審

査)」を実施した。「ふりかえり会」では研修の内容・流れや方法あるいは配付資料の内容等に至るまで詳細な事項について意見交換や質疑応答を実施し、中堅教員研修としての科目内容に理解を深めてもらうと同時に、また、過去の自身の経験や専門的知見等からカリキュラムの改善点の指摘や提案がなされた。その際の内容の実証をもって、応募書類だけでは判断が困難な点について講師養成モデルの審査に活用できることを本委員会として確認した。(なお、「ふりかえり会」の概要報告はp. 90以降を参照。)

一方、本年度の研修実施計画上で1回のみ開催の科目「教育・指導力向上」に関しては、他科目では2回目となる1回目同様の職務（実際の研修・受講状況等の見学と自身の意見等の整理）に加え、研修の一部を担当する形等での参加とすることとした。理由は、キャリア・サポーター養成講座トレーナーは、「教育・指導力向上研修」の運営に欠かせないファシリテーションスキルが強く求められ、体験学習のプロセスへの理解やファシリテーションの留意点は既に心得ていると見込まれること、また、応募書類から、この分野への体系的な学びと実践がなされていることが確認できたためである。

⑤本委員会における最終判定

本委員会において、本委員会委員の講師ならびに「ふりかえり会」参加の委員から、講師養成モデルの実証を通じた審査結果が報告された後、最終判定が行われ、「教員のキャリアデザインワークショップ」1名、「新任指導力」1名、「教育・指導力向上」2名を認定講師とすることとし、来年度以降に開催する各研修会に出講を依頼することとなった。ただし、本年度の研修会の結果、カリキュラムや配付資料等について若干の見直しが必要となったこと、また、認定講師として研修全体を担当していないことから、当初は、本委員会委員の講師と連携して研修を担当すること、その後、本委員会において受講定員等を勘案しつつ単独又は二人体制で各科目の研修を担当することを判断することとなった。

本年度のような研修と講師養成を同時かつ一体的に実施する方法は、オブザーバーが多くなるため受講者ならびに認定講師に対する配慮が不可欠である。今回の講師養成モデルの実証では研修自体に及ぼす影響を抑えるよう努め、大きな問題も起きることなく実施できたが、常に問題なく実施できるとは言い難い面がある。また、キャリア・サポーター養成講座トレーナーは中堅教員研修の科目内容に密接に関連する学習歴・実績等を有しているだけでなく、専修学校教職員として制度・実態等を理解していることもあるため、本年度のような講師養成の方法が可能であった面もある。今後とも、本委員会では、本年度の講師養成モデルの実証結果を踏まえつつ、また、3科目それぞれの特徴等を踏まえた新たな講師養成モデルを検討・検証することとしたい。

(1)「教員のキャリアデザインワークショップ」

【東京会場】

1. 日 時 平成27年8月21日（金）

2. 場 所 日本電子専門学校

3. 意見交換・質疑応答等の概要は以下のとおり。

- ワークの目的を先に説明し理論的背景を理解して進めたほうが効果的な場面や、前後のワークのつながりが不明瞭で受講者が迷う場面が見られた。プログラムの順序を入れ替えるとよい。
- ワークで使用する資料⑩「私の棚卸しとライフラインシート」は、左 3/4 は自分のことを具体的に、右 1/4 は抽象的に記入させる構成になっており、ワークの終盤が抽象だったため、得られるものが薄まってしまった。一部は他のシートに移す、あるいはワークの順序を全体的に見直し整理するとよい。
- 研修の場で受講者に「あなたは被害者意識を持っていないか」と客観的に問えば「被害者意識は悪」となることが明白。それを自分の事としてどう気づきを得るかは難しい。短時間にしてもよいのではないか。また、言葉が強すぎるので、「被害者意識」は「非当事者意識」にすると、ネガティブになりすぎない。
- 受講者全員がしっかり参加できるように、ワークの進め方と適正人数のガイダンス等を記したトレーナーズガイドにあったほうがよい。（今回、ポスターツアーやクロスインタビュー式のワークの際に、十分に時間が取れない受講者が出てしまった。）
- ワークシートの中に、言葉遣いが統一されていない（例えば、受講者を指す言葉に「私の」や「あなたの」が存在した。）ところや、欄の構成を見直したほうがよいところがあった。（罫線を消して自由に書きやすくしたい欄、項目や罫線が引いて詳細を書かせたい欄など。）
- 実証講習と平成25年度研修会では本委員会委員が講師を務めたが、今後、この科目を全国展開していくためには複数の講師が必要になると考える。プログラムを平準化し安定的に実施したい。今日の意見をもとに本委員会で再検討し、この科目のプログラムの修正とトレーナーズガイドの作成を進めていく必要がある。
- 現在のプログラムは初日が長く、毎回、受講者から集中力・体力の面での負担の指摘がある。全国展開する場合は初日の開始を午前中にするなど、講習時間数を確保した上、開始・終了時間等の繰り上げを認めるなど地域の実情に合わせた弾力的な運用が望まれる。
- TCE財団では「キャリア・サポーター養成講座」と「教員のキャリアデザインワークショップ」の2つの研修を実施しているが、「キャリアとは」、「キャリアデザインの考え方」の意味が整合するよう調整をはかりたい。

- 次回の研修は受講者が18名で3グループなので講師として一部内容を担当する形ではなく、1グループに全面的に関わり、コメントを行うなど講師と連携して進行してもらいたい。
- 修正が求められる事項は、講師とオブザーバーから修正案を提案してもらい、委員会へ提出したい。

【大阪会場】

1. 日 時 平成27年8月28日（金）
2. 場 所 森ノ宮医療大学
3. 意見交換・質疑応答等の概要は以下のとおり。
 - 今回の受講者は、反応が今までと少し異なるように感じた。（「組織（学校）寄り」か「個人寄り」か。）今までにない層の増加傾向は、今後、「教員のキャリアデザインワークショップ」だけでなく全体的に続くかもしれないので意識すべき。
 - TCE財団が行う中堅教員研修は、これからの専門学校を担う人材育成という視点で実施するというスタンスは守る。社会で（特に企業で）実施されているキャリア開発プログラムは、人事のために実施するケースが多い。講義で企業でのケースを説明することは悪くないが、明確に学校とは区別をして説明すること。
 - キャリアビジョンやアクションプランの作成時には、自分らしさも意識してもらおう。組織内の課題や内容が自分の意思に沿っていればよいが、自分の意思にそっていない場合、学校にとって望ましいパーツになることを当てはめることに引っ張られて、意味のないものになってしまう。自己肯定と組織の「MUST」をすり合わせるようなプロセスで進める必要がある。
 - 開催案内の文中に、「管理職に進むのか」、「専門や教育のスペシャリストに進むのか」という選択をするような記述があり、自分の方向性を決めるワークショップと思って参加している受講者もいるように見えた。
 - 選択を強要するものではなく、順序あるいは優先順位程度だと考えている。また、大きく分けると「マネジメント系」か「専門職系」かということになるが、他に選択肢がないわけではない。肝心な点は、小規模校の多い専門学校では様々な役割を兼務すること多いし、教員からマネジメント系に進むことも多いということを理解し、イメージしておくこともキャリアビジョンとなる。
 - 今後、プログラムの全国展開を目指すにあたって、弾力的な運用ができるよう、開始・終了時間を早めることも可能にしたい。あわせてプログラム上の流れについて、前回のふりかえり会で改善点が出ているので、内容の入れ替え等を行って細部を修正しまとめていきたい。
 - 修正したプログラムに基づいて、トレーナーズガイドを作成したい。現在のものは過去の実証研修の記録としてまとめたものだけなので、インストラクションの指示や、手法を使う際のマニュアルが必要になる。今後、講師を担当する人も広がってほしいので活用しやすいものを作成したい。

(2)「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」

【大阪会場】

1. 日 時 平成27年7月31日（金）
2. 場 所 森ノ宮医療大学
3. 意見交換・質疑応答等の概要は以下のとおり。
 - 講師養成にあたり、講師のパーソナリティを生かした事例説明をどのように統一するかが課題である。
 - 单元ごとの内容は理解できるが、全体のストーリーが見えなかった。また、事例の紹介等で専門学校に即した内容でない部分があった。キャリア・サポーター養成講座には受講者が現場で活用できる素材があるが、この研修にはなかった。
 - 中堅教員研修は、直ぐに活用できる素材を身に付けることではなく、多くの困難を抱える中堅教員が、夢を持って、今後、中心となって学校を支えていくためのメンタリティやモチベーションを培うことが目的である。本来は「教員のキャリアデザインワークショップ」を最初に受講し、自身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った後、必修科目として「新任指導力」を受講する位置づけにしている。
 - 「新任指導力」は、部下や後輩教員に対する良きメンターとして、共に成長し合う気持ちを醸成するものである。12時間の研修内容でメンターとしての技術を身に付けることは難しいが、体験することにより気づきを得て、現場で反復練習をして身に付けてほしい。気づきこそが、中堅教員研修の大きな目的の一つである。
 - 講師に関する養成又は外部委託にあたり、TCE財団の中堅教員研修の目的・意義を明確に伝えることが重要である。TCE財団のみで研修会回数を増やすことは難しく、他団体にも協力要請を行う必要がある。
 - グループワークを観察した印象としては、受講者が相手の話を聞くことに慣れている印象を受けた。日常的に学生の話をしているためだと感じるが、意識が高いと感じた。
 - 受講者は、教員という仕事や学生に対して強い思いがある。その思いを部下や後輩教員にも向けて、共に成長していくことが必要である。グループワークでは、聴くことよりも話し過ぎる傾向があること等の課題を持ち帰ってほしい。
 - 傾聴・観察スキルを身に付けるための素材が研修内容にほしい。
 - 研修で紹介される事例は、講師のパーソナリティによるところが大きい。あくまでも事例は講師独自のカリキュラムの肉付けと位置づける必要がある。この研修の目的や目標を明確に示し、骨子を平準化して講師全員で共通認識をはかれるよう改善したい。
 - 中堅教員研修の概要説明資料の作成とともに、中堅教員研修の科目ごとの配布資料にはアイスブレイクを含める必要がある。受講者の気持ちの共有を図るため、

冒頭で各講師がアイスブレイクを行うこととしたい。

- 学校個別にこのプログラムを導入する際には、メンターとメンティーのルールを明確にする必要がある。口外しない等の関わり方を意識する必要があることを受講者に理解してもらう。報告書は厳重保管し、閲覧不可とする必要がある。
- 配布するレジュメは、講師用資料（プロジェクター投影資料）等と同様のものにする必要がある。
- グループワークの際の留意事項をトレーナーズガイドに明記する必要がある。また、受講者が36名の際のグループワークの進め方を再検討する必要がある。
- 講義の中で「メンターを外部委託できるか」と質問を受けた。メンターとは「金銭の授受がないこと、共に成長すること」が前提とされており、外部委託は基本的には不可である。
- メンターは組織を構築するツールであることを理解してもらいたいと考えている。人との関わり方を学び、気づきを得ることで、組織に良い影響を与える。
- 参考資料や事例等を学校の教員向けにする必要がある。
- 「新任指導力」の大きな流れは、①メンターとは？、②メンタリングスキル、③実践の順である。各講師がこの流れを理解していれば問題ないのではないか。
- キャリア・サポーター養成講座と同様に、配布資料や指導案を整理する必要がある。
- 次回の研修の役割分担については、改めて調整したい。

【東京会場】

1. 日 時 平成27年9月18日（金）
2. 場 所 日本電子専門学校
3. 意見交換・質疑応答等の概要は以下のとおり。
 - 今日の流れは順序立ても良く理解しやすかった。1日目の最後のセッションで講師からのコメントによって、受講者の中には知識として得たことをどう活かすかまで自問自答でき、2日目朝のふりかえりで課題まで導き考えられていた点も素晴らしかった。ただし、お互いの価値観の違いを納得すること、相手の気持ちを受けとめること、この点に関して何らかの改善が必要かという場面があった。
 - 今回できる限り平易な言葉で、メンタリングとは元々あるもの、やっているものとして講義を開始し、技術に入るようにした。流れで不足していると思う点は、メンタリングを学ぶ理由、行う動機づけ。動機が薄い受講生がいるので、前半でこの点を深めるワークがあるとよいと思う。
 - 組織全体の力が上がれば、全体が活性化し、自分の手から離れる業務も生まれる。講師が直接的に言うのではなく自ら気づけることが理想である。
 - ふりかえりの際に、自分の現場の話をする人や批評的なコメントをする人もいたのでコメントを行った。
 - 演習時には、メンター、メンティー、観察者ごとに3項目くらいを設定し、そ

れにしたがってフィードバックを行うよう、ワークの最初に徹底させることが必要。

- 自発的な思いになるように、自らの気づきを大切にしたい。
- 4つの技術を一度に使うことは難しいと考え、今回の演習では「傾聴」に絞るように指示した。課題解決を図ろうとするペアが多く見られたが、解決は想定していない。演習前に「解決しようとしなくてよい」と徹底したほうがよい。あるいは、初回面談の最初の10分（信頼関係を築く10分）だと想定するように指示してはどうか。
- 成長支援なので課題解決ではない。答えを教えてもらわずに、支援されて一人でできるようになることが目的だということを理解してもらいたい。
- 「異なる分野の先生に聞いてもらえてよかった」、「学校が違ふとやり方が違うのですね」という感想で終わっていたケースも見られた。メンター役、メンティー役になりきるように最初にしっかりと説明しないと、研修中での関係（違う学校から参加している受講者同士）で話を聞く人が多く、中身の相談に陥ってしまう。
- 「GROWモデル」や「SMARTモデル」は紹介する程度にしたが、「GROWモデル」だけの説明でも講座としては十分だと考える。
- ところどころ冗長なセッションがあった点と、休憩を適度に挟むように改善したい。
- 講師からシナリオの流れを修正して内容がわかる資料を提案してもらい、次回委員会に提出したい。
- トレーナーズガイドを作り、テキストも標準化したい。

（3）教育・指導力向上研修

1. 日 時 平成27年11月18日（水）
2. 場 所 国立青少年オリンピックセンター
3. 意見交換・質疑応答等の概要は以下のとおり。
 - （当初の予定になかった冒頭の）名刺交換は、研修開始前の様子から、グループ間で自発的な名刺交換の進み具合に差があり、統一を取るために行った。しかし、このワーク自体はプロセスに気付ける側面があるので、名刺交換を盛り込む場合は感想をシェアしたほうがよい。もし、単なるアイスブレイクとして位置づける場合は別のワークでもよい。
 - TCE財団の研修は他校の教員同士の交流が図れることもよい点。名刺交換のタイミングについては改めて検討したい。
 - 本年度は、実習を1つ減らして、ふりかえりに時間をかけるよう変更した。しかし、受講者の個人の内省不足、また、グループ内でのシェアでもふりかえりが少なく早く終わってしまい、時間を持て余す受講者、グループが多かった。研修

が進んでも同様の状況が見受けられたので、介入し、意識をプロセスにつなげられるよう声かけを行った。最後に全員の気づきの発表を聞いて、各々の受講者が気づきを持てたことがわかったと思う。

- 受講者には「何をふりかえるのか」がわからなかったと思う。「プロセスとは何か」が理解できていない。
- プロセスについて、最初は少し丁寧に導くことが大切となる。実習3「プロジェクト・チーム」で深まったが、最初からより効果的に進めることができれば、もっと良い成果が生まれると思う。
- ふりかえりを深めるために、「ふりかえりのふりかえり」時間を設けてはどうか。「ふりかえりのふりかえり」として内省させて、コメントを記入する欄をシートに設ける方法もある。気づいたことを文章化することで、顕在化を促進できる。
- 実習3で、グループごとに受講者の中からファシリテーター役を選出したが、その際に3～4つのポイントを記したガイドを渡しておく、やりやすかったかもしれない。ファシリテーター役によって成果に差が出てしまった。また、教員なので、どうしても、評価的なことを発言してしまう人がいて気になった。
- 来年に向けて、ふりかえりの方法を再考したい。
- 講師1人で受講者24人、4グループまでが限度である。
- 他者の気づきで助けを借りて、学びも深まることを受講者に理解してほしい。
- パワーポイントの配布資料を印刷する際は、A4縦使いで、上半分にスライドを、下半分は余白でレイアウトしてほしい。また、バインダーに資料をはさんで配布してもらいたい。

以上

フリガナ：			
氏名：	生年月日：（西暦） 年 月 日生		
住所：〒			
E-Mail：		電話：	
関連する主な経歴：			
応募の理由：			
応募科目：（複数選択可）（□にチェックをつけてください）			
☐ （1）「教員のためのキャリアデザインワークショップ」			
☐ （2）「新任指導力（組織コーチング・メンタリング）」			
☐ （3）「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）」			

(関連経歴について)

1. カウンセリングの年間実施時間数

26 年度[]時間 25 年度[]時間 24 年度[]時間

カウンセリング関連講座等の年間実施時間数

26 年度[]時間 25 年度[]時間 24 年度[]時間

2. キャリア開発（デザイン）ワークショップのファシリテーション実施経験 ※1

26 年度[]時間 25 年度[]時間 24 年度[]時間

自らのキャリア開発をするためにワークショップを受講されたことはありますか

ある方は、いつ・どこの主催のものを何時間受けていますか。

3. メンタリングの経験の程度

26 年度〔 〕時間 25 年度〔 〕時間 24 年度〔 〕時間

(自由記入欄)

4. ファシリテーションの経験の程度 ※2

(自由記入欄)

自らの学びのためにファシリテーション関連講座を受講されたことはありますか
ある方は、いつ・どこの主催のものを何時間受けていますか。

()

5. 今後、連続した2日間ないし3日間の講座の講師を行うことができますか。

(自由記入欄)

6. 事前に、平成27年度実施する研修会ヘインターンとしての参加が可能ですか。(日程は追ってご連絡します)

(自由記入欄)

7. 講師として認定された後、謝金は1万円/時間(税引前)、交通費は最も経済的な通常の経路及び方法により計算(財団役員規定に則る)の支払となりますが、ご了承いただけますか。

[はい・いいえ]

以上

※1 対象は社会人のみとします。CSM 以外の内容をお答えください。

※2 ここでいうファシリテーションとは、南山大学が提唱している“教育ファシリテーション”の考え方が近いものになります。(ビジネスファシリテーションとは若干異なります。)

「教育ファシリテーションとは、学校をはじめとする教育現場において、学ぶ者がその主体性を発揮できるように、様々なスキルを用いて支援することです。教育プログラムや学習環境の整備を行ったりすることから、クラスや小集団単位での学習を促進させたりすることまで、様々なレベルでの活動が考えられます。そのような活動を引っ張っていくリーダーとしてではなく、集団のもっている力を引き出せるファシリテーターとしてかわる力を育てることをめざしています。」南山大学大学院人間文化研究科ホームページより

<http://www.ic.nanzan-u.ac.jp/Daigakuin/Edufacili/>

<参考ウェブサイト>

日本体験学習研究所 <http://www.jiel.jp/index.html>

(特非) 日本ファシリテーション協会 https://www.faj.or.jp/modules/contents/index.php?content_id=23

第4章 科目別シラバス概要（平成27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 ○ブランド・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。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

「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

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学校経営とは	○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「コンテンツとプロセス」
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	○さまざまな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	○「対面対応」～第一印象の重要性 ○良い「電話対応」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. 5)

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?)」とすることができる。「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」「〇歳ではこんな仕事をしたい」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. 5)

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. 5)

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。

ちなみに、キャリアパスは、「C a r e e r P a t h」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. 101)

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. 101)

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（メンティー）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. 104)

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 *S t r e n g t h*（強み）、*W e a k n e s s*（弱み）、*O p p o r t u n i t y*（機会）、*T h r e a t*（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 (I D) (p. 106)

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。I D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. 112)

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27年5月20日（水） 14：00～17：00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「白山の間」
3. 議 題
 - （1）3ヶ年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）研修会の開催について
 - ①研修会「学校経営のマネジメント」
 - （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、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）3ヶ年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」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○平成24～26年度の中堅教員研修カリキュラム研究委員会において、7科目の中堅教員研修を開発した。今年度より、中堅教員研修研究委員会として事業を継続することとなった。社会情勢と合わせながら、専修学校教員の資質向上のために、進化し続ける研修となるように議論していきたい。

○「社会人の学び直し」の重要性を鑑み、教員にも学び続ける場を提供し続けていきたい。

○「職業実践専門課程」や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化」の動向を見ながら、中堅教員研修の在り方を検討していく。

○他団体と連動し、専修学校教員の研修を発展させる必要がある。中堅教員は学校にとっても大切な位置付けとなるため、まずはTCE財団の中堅教員研修プログラムをより良くしていきたい。

○これまで中堅教員研修会を複数回受講された方の声を聞き、意義を発信していきたい。

決定事項は以下のとおり。

○3ヶ年の事業の目標を、中堅教員研修7科目の完成度向上、ポイント認定制度・講師の養成・認定（実証を含む）制度の確立、運営・運用システムの確立・マニュアル作成、他団体との連携等による専修学校教員の研修の普及とする。

○講師養成を行わない科目については、実証講習会の講師が所属する他団体との委託契約等を進め、早い段階での地方開催を目指す。

②委員会及び研修の年間スケジュール

資料2「平成27年度委員会及び研修会の年間スケジュール」について確認。

（２）研修会の開催について

①研修会「学校経営のマネジメント」

決定事項は以下のとおり。

○研修会名を「学校の経営（ＳＷＯＴ分析を中心として）」に変更する。

○７月３０～３１日の中堅教員研修会（「新任指導力」）の際に、「学校の経営」分科会を開催する。

○受講者に学校経営についての興味を持たせられるシンプルなカリキュラムを再構築し、８月中に単元ごとの目標と内容を明確化させる。

（３）その他

①岡村委員長より、一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会での研修会資料「職業教育の質の向上を目指す教員研修の取組み～専修学校における中堅教員の能力開発～」について報告。

②資料「中堅教員研修講師選考について」をもとに、養成モデルの実証の流れ、本年度の計画の確認を行った。

③７月～９月開催の中堅教員研修会開催案内の加筆・修正を行った。また、１１月１２～１３日開催「学校の経営」の定員を３０名、１１月１７～１８日開催「教育・指導力向上」の定員を３６名とすることとした。

【第２回委員会】

１．日 時 平成２７年１０月１５日（木） １３：３０～１６：３０

２．場 所 アルカディア市ヶ谷 ５階「赤城東の間」

３．議 題

（１）研修会の検証

①「教員のキャリアデザインワークショップ」（東京会場・大阪会場）

②「新任指導力」（大阪会場・東京会場）

（２）研修会の検討

①「学校の経営」（東京会場）

②「教育・指導力向上」（東京会場）

（３）中堅教員研修関連諸規程・実施要項について

（４）講師養成（実証結果）等について

（５）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、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）研修会の検証

①「教員のキャリアデザインワークショップ」（東京会場・大阪会場）

事務局より、資料１-①「教員のキャリアデザインワークショップ報告書」について説明。研修会視察委員からは以下の意見が述べられた。

(東京会場)

- (古賀委員)カリキュラムが仕上がってきた印象を受けた。情報交換会会場については、狭く暗かったため改善の余地がある。
- (平野委員)全ての見学はできなかったが、改善が見られ研修会内容が意義深いものとなっている。受講者のアンケート回答を確認すると、情報交換会会場は見直しが必要である。また、グループごとの受講者同士の関係性によっても研修会満足度が異なると感じた。アンケート項目の研修時間数については、「あまり適切でない」が5名いたが、その理由も知りたい。
- (田口委員)内容は良くなっているが、それぞれの単元が学校現場でどのように生かせるのかをより明確に解説すべき。

(大阪会場)

- (安田委員)3日間のプログラムの中で日に日に受講者の気持ちに良い変化が見られた。初めは重い雰囲気もあったが、講師が雰囲気を良くしていた。

②「新任指導力」(大阪会場・東京会場)

事務局より、資料1-②「新任指導力報告書」について説明。研修会視察委員からは以下の意見が述べられた。

(大阪会場)

- (安田委員)会場が狭かった。また受講者も多かった為、圧迫感があった。研修内容は良いものであった。

(東京会場)

- (古賀委員)9月中旬は学校の授業期間の為、開催時期が適切でないのではないか。会場が学校となる場合には夏休み期間が適切である。
- (平野委員)グループとグループの間隔が近い為、ゆとりある会場設営ができると良い。また、時間を持て余していると見受けられるグループがあった。初日と2日目でグループメンバーを変更することも検討すべき。
- (田口委員)道幸講師の説明は具体例が分かりやすく良いものであった。
- (岩村委員)受講者が多かったが、アンケート回答を確認すると満足度は高いと感じた。
- (岡村委員長)より良い研修環境の設営が重要である。受講者が多いとは感じたが、収入と支出を踏まえて検討すべき。今回、受講者アンケート項目に研修の満足度と、受講前・受講後のモチベーションを追加したが、集計結果報告においては、一人一人のモチベーションの変化を示してほしい。また、受講2ヵ月後の事後アンケートも行い、意識面の変化や学びの活用度合いについても調査すべき。

また、岡村委員長より、資料1-③「新任指導力プログラム改善案」について報告がされた。

(2) 研修会の検討

①「学校の経営」(東京会場)

②「教育・指導力向上」(東京会場)

事務局より、資料2-①「研修会開催案内」、資料2-②「学校の経営、教育・指導力向上シラバス」、資料2-③「学校の経営配布資料一覧」、岡村委員長より、資料2-④「教育・指導力向上講師用指導要領案」について説明。研修会視察委員からは以下の意見が述べられた。

○開催案内は研修科目ごとに分かりやすく明記するよう改善すべき。

(3) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について

事務局より、資料3「中堅教員研修関連諸規程・実施要項（委員会運営規程、研修実施要項及び研修実施認定機関に関する規程（素案）」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○業務委託についての規程を精査する必要がある。

○教員の継続的な能力開発制度を立ち上げる場合、「推奨する年間取得ポイント」は1年間区切りの取得ポイントとせず、「推奨する3年間での取得ポイント」とすべき。TCE財団支部主催の研修会や、TCE財団が行う他の研修会についてのポイント設定等についても検討が必要。受講履歴のデータベース化や管理等には特に留意が必要である。

次回委員会以降、改めて意見集約を行うこととなった。

(4) 講師養成（実証結果）等について

事務局より、資料4「中堅教員研修（3科目）講師養成（実証の実施結果）等の関連資料」について説明。また、実証結果等に基づく講師の認定について、事務局より、当該科目の講師を担当した道幸委員の意見報告と、岡村委員長より意見が述べられた。

審議の結果、2名を認定講師とすることとなった。なお、2名の認定講師は、次年度以降、岡村委員長・道幸委員と連携して研修を担当した後、受講定員に応じて単独又は二人体制で各科目の研修を担当することとなった。

(5) その他

次回委員会は12月11日（金）13：30～16：00にて開催することとなった。

【第3回委員会】

1. 日 時 平成27年12月11日（金） 13：30～16：00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城の間」

3. 議 題

(1) 研修会の検証

①「学校の経営」（東京会場）

②「教育・指導力向上」（東京会場）

(2) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について

(3) 平成27年度成果取りまとめについて

(4) 平成28年度以降の計画・運用について

(5) 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、平野公美子委員、安田実委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 研修会の検証

事務局より、資料1-①「学校の経営報告書・教育・指導力向上報告書」、資料1-①追加「中堅教員研修（3科目）講師養成に関する報告ならびに講師の認定について」、資料1-②「平成27年度策定中堅教員研修講師用指導要領『学校の経営（SWOT分析を中心として）』」、

について説明。研修会視察委員からは以下の意見が述べられた。

①「学校の経営」（東京会場）

- （岡村委員長）昨年に比べて大きく改善され、それが受講者アンケートの結果にも表れていた。配布資料については、研修会で実践する部分と受講者への知識提供の部分をどのように活用していくのかを、タイムテーブルに従って示すべき。
- （古賀副委員）研修の内容については、焦点が絞られ昨年に比べてまとまっていた。グループワークについても、今年は受講者が目的・役割をきちんと把握しており、充実した内容であった。学校経営は多岐に渡る要素で構成されているが、グループワークでの「新学科創設」においてSWOT分析を学べたことには意義がある。また、その他の学校経営に関わる財務分析等の研修会も実施すべき。
- （平野委員）冒頭の岡村委員長の研修概要説明と安田講師の雰囲気作りにより、受講者同士の名刺交換や自己紹介も活発であった。時間配分等の課題はあるが、受講者アンケート結果において、研修の目的は達成されていたと感じる。

②「教育・指導力向上」（東京会場）

- （岡村委員長）研修会の内容が個人の感情の機微に関わるものであることから、受講者同士の些細な言動の行き違いから、コミュニケーションが閉ざされ、学びを深められない受講者がいたが、これもプロセスとして捉えて学びにつなげて欲しい。また、講師1人に対して受講者36名の研修ではなく、2人体制でグループへのフィードバックを行うことが必要である。本研修のグループワークにおいてはプロセスに焦点を当てることが重要であるため、結果（コンテンツ）にフォーカスするグループにおいては、講師が介入する必要がある。また一方で、プロセスの重要性を根本的に理解できる仕組み作りについても検討する必要がある。次回の研修会開催までに分科会を開催し、講師養成、研修の内容や流れ等について改めて検討すべき。
- （安田委員）36人の受講者を1人で指導した講師の力量を評価したい。グループで受講者同士が互いの意見を尊重しあい、学びを深める時間が十分に確保されていた印象があった。

講師養成（実証結果）等について（教育・指導力向上）

事務局より、資料1-①追加「中堅教員研修（3科目）講師養成に関する報告ならびに講師の認定について その2」について説明。また、実証結果等に基づく講師の認定について、事務局より、当該科目の講師を担当した青木講師の意見報告と、岡村委員長より意見が述べられた。

審議の結果、2名を当科目の認定講師とすることとなった。なお、2名の認定講師は、次年度以降、岡村委員長・担当講師と連携して研修を担当した後、受講定員に応じて単独又は二人体制で各科目の研修を担当することとなった。

両研修共通事項

- 専修学校では職員と教員がボーダレスに業務を行っている場合も多く、また「学校の経営」に関しては関心が高い職員が多いため、中堅教員研修の受講資格を「教職員」と明記することにより、受講者数増加と認知度向上にも繋がるのではないかと。
- 交流会について、参加者から「より活発な情報交換の場にして欲しい」という意見があ

り、交流会実施の有無も含め検討していく必要がある。

(2) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について

事務局より、資料3「中堅教員研修関連諸規程・実施要項（委員会運営規程、研修実施要項及び研修連携実施機関に関する規程（案）」及び本年度の実証の実施結果を踏まえた「中堅教員研修（3科目）認定講師の養成等についての内規（案）」等について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○財団としてどのようにポイント設定をし、他団体の研修と連動させていくかについては検討が必要である。

○小規模校が多い専修学校における中堅教員は、他の業務を兼務する実態もあり、マネジメント系の研修科目も設定されていることから、職員の受講も認める必要がある。

○学校内で複数の教員がそれぞれ別の科目を受講し、持ち帰って学内で共有することについては、学校側にとっては教員を派遣しやすく、また見聞を広めることにもなるが、財団が学校に対してポイントを付与することは難しく、ポイント付与の対象はあくまでも教員個人が望ましい。

○キャリア・サポーター養成講座と同様に名刺に修了認定証明などを示せると良い。

(3) 平成27年度成果の取りまとめについて

事務局より、資料2「専修学校中堅教員研修会報告書（案）」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○受講者アンケートのモチベーションの変化に関する項目について、研修科目に従った設問に修正する必要がある。

○実証講習会・研修会のアンケートの累積結果について記載する必要がある。

○講師養成における、振り返り会の議論についても記載する必要がある。

また、次回委員会にて、報告書の加筆・修正についての意見集約を行うこととなった。

(4) 平成28年度以降の計画・運用について

事務局より、資料4-①「中堅教員研修研究委員会事業の目標及び検討課題」、資料4-②「中堅教員研修研究委員会平成27年度委員会及び研修会の年間スケジュール」について報告。

(5) その他

次回委員会は1月19日（火）14：30～17：00アルカディア市ヶ谷にて開催することとなった。

【第4回委員会】

1. 日 時 平成28年1月19日（火） 14：30～17：00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 6階「伊吹南の間」
3. 議 題

- (1) 平成27年度成果の取りまとめについて
- (2) 中堅教員研修関連諸規程・実施要項について
- (3) 平成28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、平野公美子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

（１）平成２７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、委員の確認後、印刷・発行することとなった。

（２）中堅教員研修関連諸規程・実施要項について

事務局より、資料３「中堅教員研修関連諸規程・実施要項（委員会運営規程、研修実施要項及び研修連携実施機関に関する規程（案）」及び本年度の実証の実施結果を踏まえた「中堅教員研修（３科目）認定講師の養成等についての内規（案）」等について説明。研究研修事業中央委員会に諮ることを報告した。委員からは以下の意見が述べられた。

○受講資格の「学校長が推薦する者」について、学校長だけでなく事務（局）長も追記すべき。

○「中堅教員研修連携実施機関（仮称）受講料試算表」については、規程や要項に記載はしないが、連携実施機関に例示すべき。

○都道府県支部での実施のためには、受講者を集める工夫と経費削減が必要になる。

○研修会の修了認定料については、財団認定中堅教員における継続的研修・研究実績登録制度（仮称）と共に今後検討していく。また、これまでの中堅教員実証講習会・研修会受講者への修了認定方法も検討する必要がある。

（３）平成２８年度以降の計画・運用について

事務局より、資料２「平成２７年度委員会及び研修会年間スケジュール」、参考資料「平成２８年度中堅教員研修事業計画案（事務局素案）」について説明。

平成27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 講師養成モデルの実証等を通じたカリキュラム改訂」報告書

平成28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。）

