

平成28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会制度の構築」 報告書

平成29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カリキュラムの再精査、認定制度、講師養成、運営方法の研究を行い、中堅教員研修会制度の構築を行いました。

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『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『リスクマネジメント（クレーム対応）』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』の2科目において、昨年度検証した講師養成モデルの実証研究を基に、認定講師を補助講師として研修を実施するとともに、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、中堅教員研修会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、中堅教員研修会制度の実施に係る要項等を昨年度に引き続き検討し、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29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～27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28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29年度以降の検討課題及び計画	

第2章	平成28年度研修会	28
	＜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）＞	
	＜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）＞	
	＜リスクマネジメント（クレーム対応）＞	
	1. 開催概要	
	2. 受講者アンケート結果	
	3. 講師・委員所感	

第3章	科目別シラバス概要（平成27年度改訂版）	82
-----	----------------------	----

＜巻末資料＞

○用語解説	102
○研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）	104

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～28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

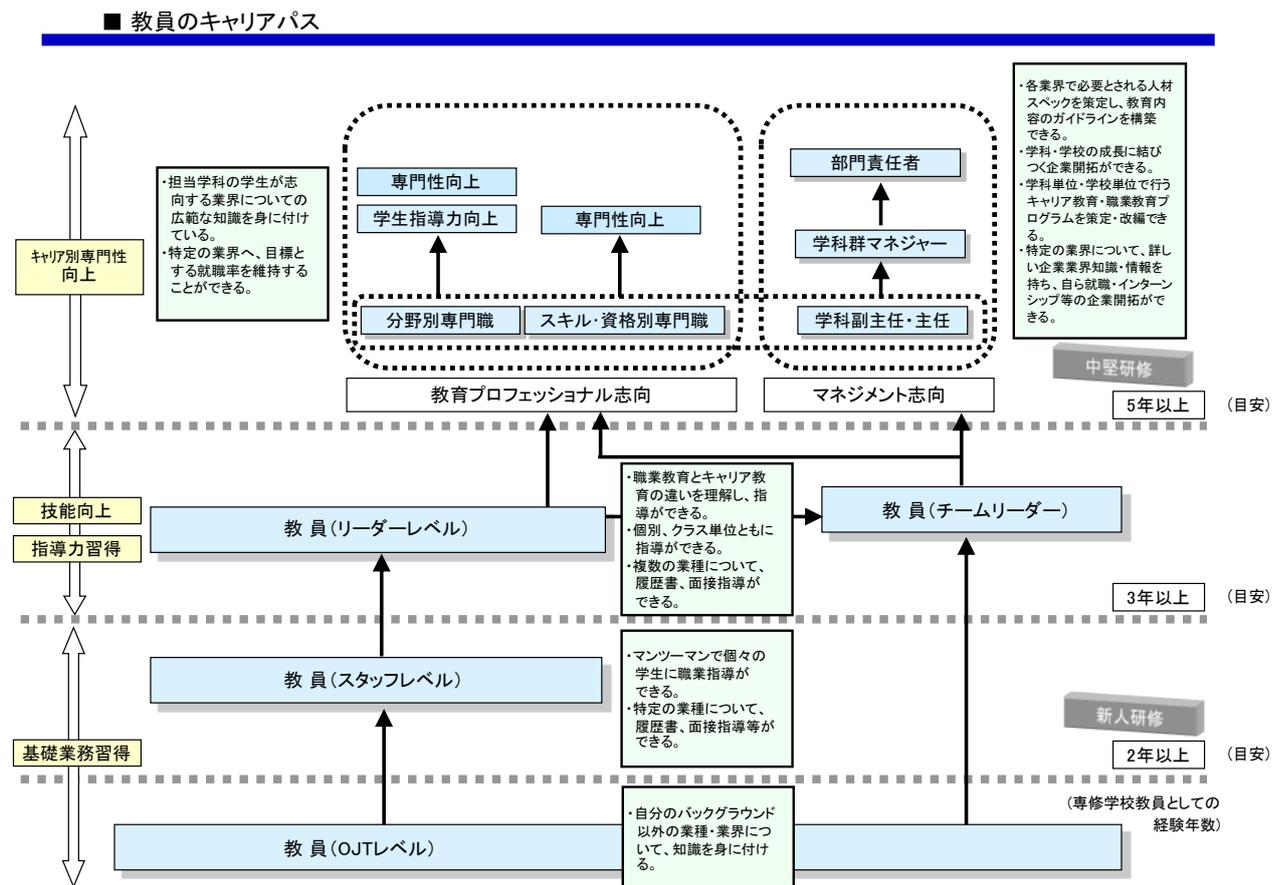
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント（Faculty Development、FD）の一環とする。

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

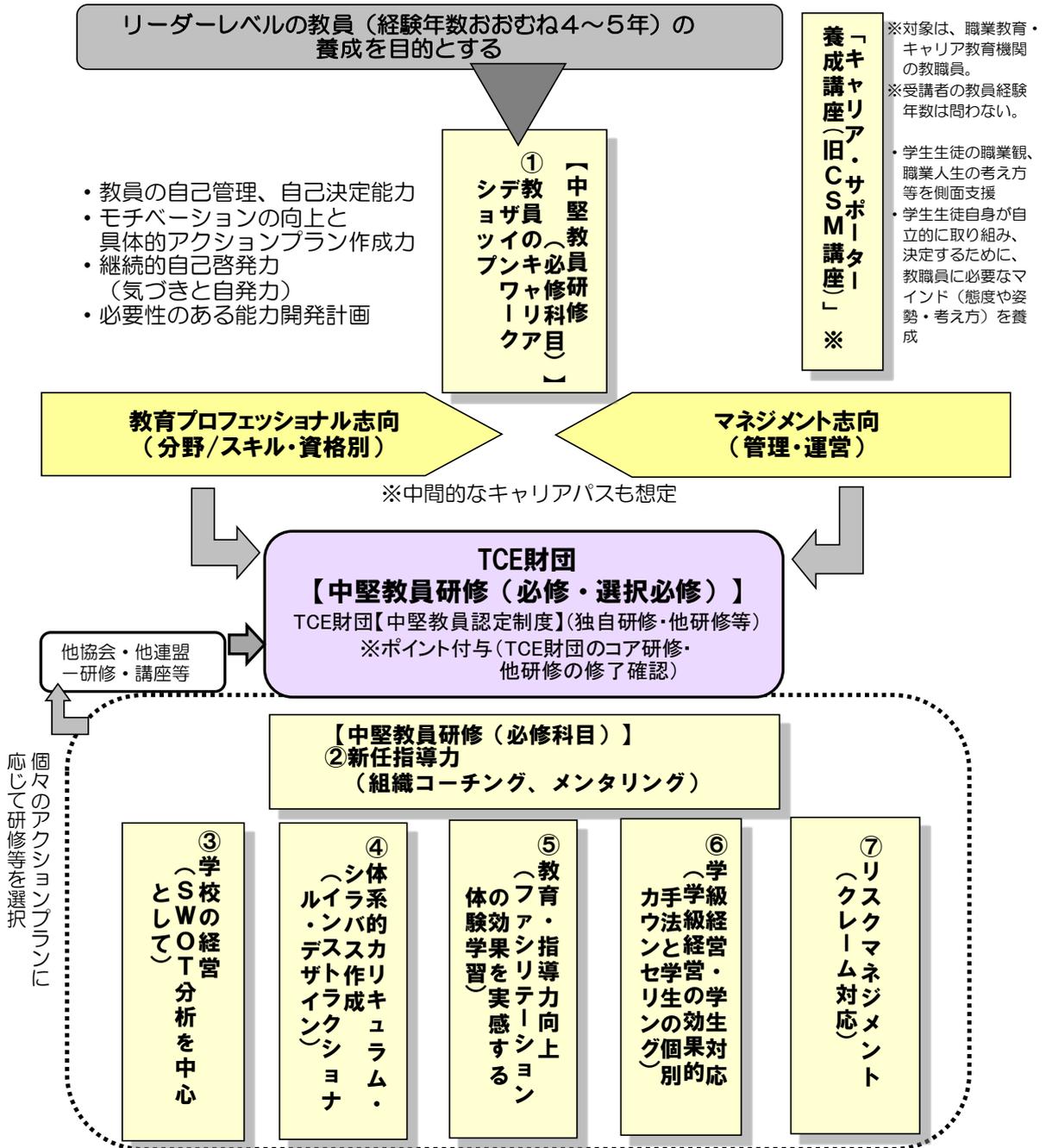
組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、次の図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス（マネジメント志向）と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス（教育プロフェSSIONAL志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(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。



※研修科目③～⑦は選択必修

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	<p><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></p> <p>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。</p>
②	新任指導力（組織コーチング、メンタリング）	12	<p><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></p> <p>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。</p> <p>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。</p>
③	学校の経営（SWOT分析を中心として）	12	<p><キャリアパス：マネジメント志向></p> <p>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。</p> <p>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いが、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。</p> <p>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知識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。</p>
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	<p><キャリアパス：教育プロフェッショナル志向></p> <p>より学生に分かりやすく効率的に学べるカリキュラム・シラバスを作成する手法としてインストラクショナル・デザイン（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。</p>

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	<p><キャリアパス：教育プロフェッショナル志向></p> <p>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。</p> <p>体験から学ぶ方法としての「ラボラトリー方式の体験学習」について理解を深め、教育活動におけるプロセスを大切にしたい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。</p>
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	<p><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></p> <p>これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
⑦	リスクマネジメント（クレーム対応）	6	<p><キャリアパス：マネジメント志向></p> <p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
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（平成28年3月現在）

- 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29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) 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28年3月現在）により行われるキャリア・コンサルタント養成講座等
- i) 公益財団法人日本生産性本部
 - ii) 一般社団法人日本産業カウンセラー協会
 - iii) テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社
 - iv) 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
 - v) 特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
 - vi) 財団法人関西カウンセリングセンター
 - vii) 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
 - viii) 株式会社テクノファ
 - ix) 特定非営利活動法人ICDS
 - 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28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、カリキュラムの再精査、認定制度、講師養成、運営方法の研究を行い、中堅教員研修会制度の構築を行った。

2. 委員名簿

事業実施にあたっては、一昨年度（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、委員会及び講師会等を開催した。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 副校長）

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28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、各回委員会及び講師会での審議の概要は、巻末資料の「研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）」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) TCE財団の研修研究事業、中堅教員研修の必要性
 - (2) 「中堅教員研修カリキュラム」の考え方・構成、実証講習の結果
 - (3) 事例－研修科目「インストラクショナル・デザイン」－
- 第7回 委員会（平成25年1月16日）
 - (1) 実証講習会（12月3日・4日）の結果検証について
 - (2) 今年度事業成果の報告書取りまとめについて
 - (3) 次年度への対応について
- 第8回 委員会（平成25年2月13日）
 - (1) 報告書取りまとめについて

～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

～平成28年度～

- 第1回 委員会（平成28年5月17日）
 - (1) 平成28年度の研究及び研修計画の検討
 - (2) 研修会の開催について
- 研修会Ⅰ（平成28年7月21日～22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）」の実施（東京）
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅱ（平成28年8月11日～12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
- 研修会Ⅲ（平成28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）」の実施（大阪）
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅳ（平成28年8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）」の実施（東京）
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅴ（平成28年8月29日～31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
- 研修会Ⅵ（平成28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Ⅶ（平成28年9月2日）
 - (1) 「リスクマネジメント（クレーム対応）」の実施（東京）
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅷ（平成28年9月15日～17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
- 第1回 講師会（平成28年9月17日）
 - (1) 平成28年度「新任指導力」振り返り
- 第2回 委員会（平成28年11月9日）
 - (1) 研修会の検証
 - (2) 中堅教員研修会の運用について

(3)平成29年度の計画

○第2回 講師会（平成28年12月1日）

(1)平成28年度「教員のキャリアデザインワークショップ」振り返り

○第3回 委員会（平成28年1月19日）

(1)平成28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29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運営方法の検討等を中心に研究を行い、主に次の4点を研究成果とした。

(1) 5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 「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時間実施

④ 「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時間実施

⑤ 「リスクマネジメント（クレーム対応）」

⇒6時間実施

(2) シラバスの検討

<平成28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 「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）」

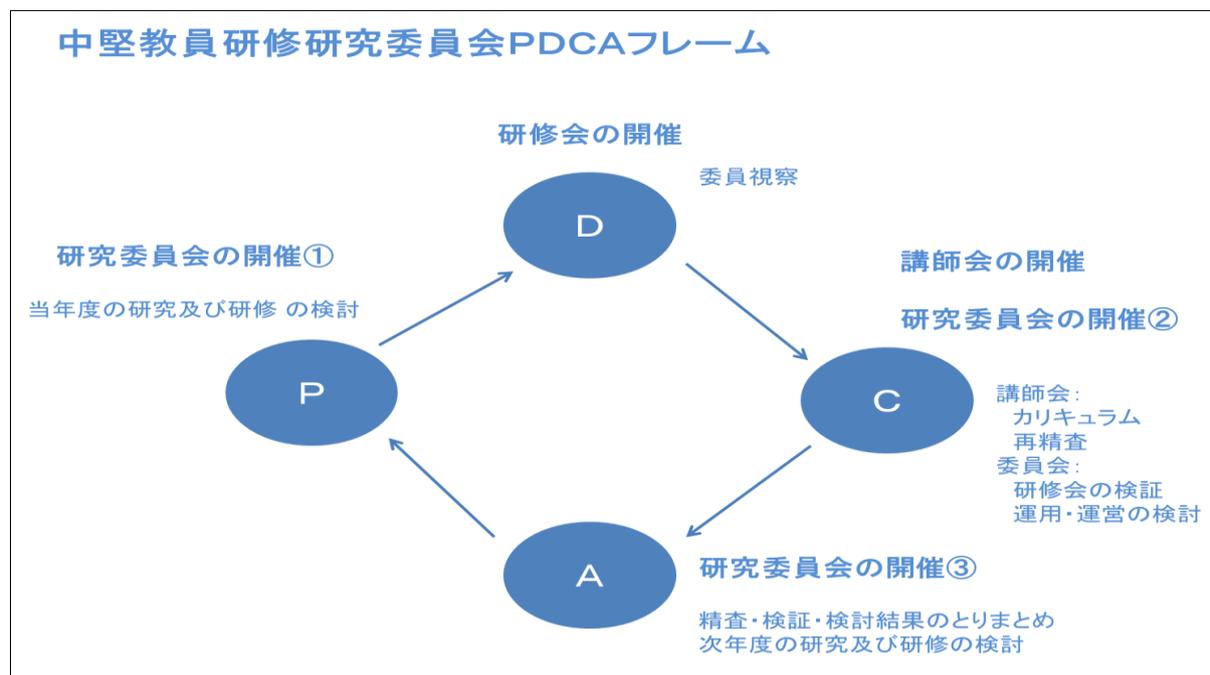
④ 「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」

⑤ 「リスクマネジメント（クレーム対応）」

⇒以上①～⑤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) 中堅教員研修研究委員会の運営方法

中堅教員研修研究委員会のPDCAフレームを策定。



(4) 全7科目受講された方への研修成果のインタビュー

中堅教員研修会全7科目を修了された4名に対し研修成果のインタビューを行った。(4名のプロフィール概要は以下のとおり。) 調査方法はE-mailにて質問シートにご記入いただいた。

修了者	学校分野	性別	年齢	学校勤続年数
A	商業実務	男	48	3年
B	医療	男	43	7年
C	医療	女	38	10年
D	医療	男	38	7年

<参考>

科目名	全受講者数
教員のキャリアデザインワークショップ	111名
新任指導力	175名
学校の経営	58名
体系的カリキュラム・シラバス作成	47名
教育・指導力向上	59名
学級経営・学生対応	53名
リスクマネジメント	61名
計(のべ)	564名

全7科目修了までの残り科目	人数
全科目修了者	4名
1科目	0名
2科目	2名
3科目	4名
4科目	12名

① 人としての変化

気づきと行動変化はありましたか。その内容を記述してください。

○学校全体のことや若手職員の育成という点について、受講前よりも意識して行動するようになりました。特に「考えるだけでなく行動する」ということをモットーにし、若手職員のお手本となることはもちろんですが、ベテラン職員の

方々からも信頼されるように行動しています。

- 教員としての職務（教育）だけでなく、教員としてどのようなキャリアを歩んでいくかを考える契機となりました。また自身が与えられた職務をどのような考えで進めて行くかを多元的に考えられるようになりました。
- まず、授業内のグループワークや、個人で参加する研修においては「ファシリテーション」を意識します。また、今年度受講させていただきました「インストラクショナルデザイン」は、次年度のシラバス提出時に生かして見直しを考えております。また、私は防火管理者であることもあり、「リスクマネジメント」について意識することも、同僚に伝える機会も多いように感じます。その他の教科につきましてもテキストを見直したり、用語の確認を行ったりする機会があります。意識面では「キャリアデザインワークショップ」で感じた自身の決意を思い起こすこともあり、貴重な機会であったと認識しております。しかし、日常の雑事に取り紛れて希薄になる瞬間や、浅い知識にとどまり定着していないもどかしさを感じることもありますので継続学習の機会をいただけますとありがたいです。
- 教職員の面談の際に今まで以上に「質問・傾聴・観察・伝達」を意識して行うよう努めてきました。また、質問や伝達といったこちらから発する内容も本研修で学んだものから相談内容に適したものを抽出するように努めました。相手の立場を考慮した上で発言し、相手に答えを導き出させるような対応を自然にできてきたと思っています。個人的には、仕事全体の視野が広がり、専門学校の教職員としての在り方がおぼろげながらも見えてきたような感覚でいます。

特に自身にとって有益で印象が残っている講座とその理由を記述してください。

- 自分自身が意識して行動を起こすことにより、若手職員やベテラン職員も一丸となって同じ方向へ向かって行動することができるようになり、職員間の連携・まとまりが良くなってきたように感じています。全ての講座が役に立っているのはもちろんですが、特に印象深いのは「学校の経営」です。理解して実行するのに時間がかかりますが、今後の学校運営・募集活動等について考える際、現状把握することは当たり前ですが、「SWOT分析」の手法で考えると上手く整理がつくようになりました。
- 中堅教員研修はいずれの内容も、それぞれに大きな気づきを得られるものですが、特に印象に残っているのは「キャリアデザインワークショップ」です。大変お恥ずかしい話ですが、職業教育機関である専門学校の教員でありながら、自分自身がどのような職業人生を送るかについては不明確な部分がとても多くありました。その点について自らを見つめるキッカケをいただいたことで、その後に受講した講座がさらに大きな意味を持つものとなりました。
- 私は、「キャリアデザインワークショップ」が一番大きく影響を受けており、有益であったと感じております。自身の現状を把握し、不足を感じる部分の強化

とスキルアップを目指した結果“全教科受講”に至りました。また、個人的にもこの3年間で学びの機会を自主的に探して参加し、その積み重ねの結果として得られた現在の状況・立場があるように感じております。

- 少なからず各学科が抱える問題点の洗い出しができたことは成果であると思います。どの講座も印象的で有益な講座でありましたが「キャリアデザインワークショップ」が最も印象的でした。受講時は現職場に入職してからの5年半が過ぎたところであり自分について振り返ることや今後について考えることもなく、とにかく目の前の業務をこなしていただけたかなと思います。その為、仕事全体を客観的に捉える大変良い機会になりました。最初にこの研修があったからこそ、その後の6つの研修も業務命令とはいえ、前向きに参加することができていたのだと思います。

今後のキャリアプランを記述してください。また、キャリアデザインワークショップでプランニングしたことが、他の研修受講を含めて実行できているかについて記述してください。

- 管理職や経営者側に立った職務に就きたいと考えています。キャリアデザインワークショップでプランニングした通り、学校運営の基盤である学生募集活動や職員のやる気が出る職場環境づくりというものを常に意識して行動できていると思います。
- できている部分とできていない部分の両面があります。厳しい外部環境の中で内部環境への対応のみに手を付けるわけにも行かず、試行錯誤しながら少しずつ講座で得たことを実行しているという状況です。
- 今後のキャリアプランについては、大きな方向性は3年前にたてたものと変わりません。現在、担当教科の1つであるキャリア教育に関連して技能検定1級取得を目指して昨年より取り掛かりました。実技試験には合格できましたので、学科試験をきっかけに理論や知識の充実を図り、スペシャリストを目指していきたいと考えております。“他の受講生が実行できるか”については、個人差はあることと思いますが、出来ると考えます。ただ、日常に戻り時間の経過の中で行う微調整や変更、比重の変化も含めて『あり』だということをもう少し講座の中で伝えられてもいいように感じます。
- ①課員の教育・指導の材料として各学科長に対して「新任指導力研修」の内容を用いています。②新任教員の業務に対する悩みの解決策の一つとして「教育指導力向上」「インストラクショナルデザイン」の内容を用いています。③広報課・総務課職員との面談や会議において「リスクマネジメント」「学校の経営」の内容を用いています。上記のような形で、適宜各研修で学んだものを自分なりに活用しているのですが、自身のキャリアデザインについて具体的にどうこうというものは見出せていません。受講前に比べて学校で起こる全ての事を自分事として捉え「ただの連結ピン」にはならないように努めてはいます。

②職場組織としての変化

研修後の職場組織への還元（アウトカム）はしましたか。その内容を記述してください。

- 朝礼で研修内容の報告をした後、報告書を作成しています。特に時間をとって研修報告会などは行っていません。若手職員には、随時話し合いをする機会を設けており、その時に悩んでいることや困っていることなどについて研修で学んだことをもとにアドバイスするように心がけています。
- 講座受講後に必ず報告を行います。そこで足りなかった部分や自分の教わってきたことをより明確に伝える必要があると思われる職員には、個別で時間を取って話をしたりしました。自分の受講した講座を他の職員が受講してくれた時に、その思いがはっきり理解してもらえenと思います。※今年は3名の職員に受講してもらえたので、ひとつの大きな変化だと思います。
- タイミングと受講生の人数（1人の負担軽減）の都合で、中堅教員研修の直後ではありませんが、福岡県協会主催でインストラクショナルデザイン・プレゼンテーションスキルについての研修を内部研修の機会を作り還元いたしました。
- 「キャリアデザインワークショップ」と「新任指導力研修」については、報告書を作成し全職員へ回覧しました。また、今年3月に校内での教職員研修会にて「キャリアについて考える」という題目で「エゴグラム」と「キャリアアンカー」を学園全職員に実施しました。自己理解だけでなく、其々の結果を同部署・同学科内の教職員同士で見せ合うようにし「同じ部署で働く人はこんな人なんだ」という他者理解を促進したうえで、次年度の個人目標を設定する場を設けさせていただきました。概ね好評であったと感じています。

職場内の他者からの評価が変わったところはありませんか。その内容を記述してください。

- どのように評価されているかはわかりませんが、私が考えたこと感じたことをいろいろな職員の方に相談すると、賛同・協力していただけることがほとんどなので、少しは信頼されているのかなと感じています。
- 特にこれと言って大きな変化は感じませんが、各職務にはそれぞれの立場で物事を考えなければならないのであろうということを、何となく理解し始めてくれているような気がします。
- 個人的な教員間の会話以外に表される機会はさほどありませんが、職場の管理者や上司には日常的に学びの機会を作っていることも含めて評価していただいているように感じます。（校内での教科担当・責任者を任されることなどから）
- 他者からの本当の意味での評価は測りかねますが、上司・部下関係なく相談を受けることは増えましたのでこれも一つの評価だと受け取っています。

研修受講により、職場に貢献できたと自己評価できる場所はありますか。その内容を記述してください。

- 貢献できているかどうかは分かりませんが、以前に比べて職場環境の雰囲気が良くなってきていることに少しは貢献できているかもしれません。
- 学校運営活動をより組織的に行うことができるように試みを行っています。
- 今年度より本校においてのキャリア教育プログラムを作ることとなりました。まだ初年度でもあり、これから改良・調整が必要ですが、任せられ実施する機会をいただけることはありがたいことだと感じておりますので、貢献につながる働きをしたいと考えております。
- 昨年度は学科長、今年度は教務課長と立場が変わったこともありますが、各部署からの報連相をより多く受ける事で問題・課題の発見が早まり、上長と対応策を練る時間的余裕を捻出できてきたことは組織貢献だと思っています。研修の目的とは逸脱しますが、同じ資格を扱う他校の先生方と研修後も情報交換をさせていただいており、それがカリキュラム作成等の業務に大変役に立っております。

③継続的なトレーニング（研修会の受講等）実施の有無とその内容を記述してください。また、自己啓発の展望を記述してください。

- 中堅教員研修会以外では研修会の受講は行っていません。今後受講できる講座があれば参加していきたいと考えています。
- 必要性があると感じられる研修には積極的に参加をしていきたいと考えています。自分だけではなく組織内で個々が成長していけるようにサポートをしていきたいという希望を持っています。良い環境づくりが良い職場を生むと思うので、自分だけの成長ではなく、個から全体（組織）の大きな成長が成し遂げられる職場を作りたいと考えています。
- 全て業務命令ですが、他業種の方も受講される地元の研修会に年に数回参加しております。半日や一日のものばかりであり、且つ業務と直結し辛い内容も多いのでより本研修のありがたみを感じています。「幹部候補育成セミナー」「マーケティングセミナー」「ファシリテーションセミナー」等を受講しています。最近では業務に忙殺され気味ですので自己啓発を怠っております。

④課題

TCE 財団中堅教員研修会の課題（現在の研修内容や他の要望）を記述してください。

- 研修内容は良いと思います。受講内容によっては、初めて耳にするものもあり、受講中に理解するのが困難な時がありました。「専門用語の解説集」などがあると短い時間でも理解が早くなるのではないかと思います。
- すべての講座に本当に意義のあることが詰まっていると思います。マイナーチ

エンジはあるかも知れませんが、今のままだでも十分素晴らしい講座だと思います。この講座を立ち上げられた先生方や財団職員の皆様の思いが詰まっている、素晴らしい講座だと思っています。

- 実施研修の学び直しの機会や、さらに深めた内容の実施をしていただきたいです。また、各地方の専修学校協会実施の研修との連携や体系的な組み立てを行っていただけますと幸いです。さらに、ポイント制についてもどのように生かすことができるのか明確にしていきたいです。
- どの研修も勉強になるものばかりで各講師の先生方には大変感謝しております。僣越ながら、その中で7つの研修を比較いたしますと「学校の経営」で扱われた内容は普段の業務で接することが少なく、また資料も多かったため個人的には難しい内容でした。もう少し簡素化された内容であるほうが研修効果が期待できるのかなという印象です。また、いくつか事前課題が出されましたが通常業務を優先し不十分なまま研修に臨んでおりましたので、若干申し訳ない気持ちもあったのですが、むしろ研修の時間内だけで完結してもらえる方が個人的にはメリハリもついて有難いです。

個人としての今後の課題を記述してください。

- これまで通り実行していくことはもちろんですが、職員の入れ替わりなどもあるので、新しい職員も戸惑うことなくやる気を持って職務に当たることができるように、マニュアル作成などをしていきたいと考えています。また、学校運営がより良い方向へ向くように他の部署の方との連携を密にしていきたいです。
- 講座で学んだことを、職場に合う形で如何に具現化するかは大きな課題です。
- スペシャリストとしての成長
- ①年上部下への対応 ②ファシリテーション能力 ③自分の時間が取れない

⑤今後、中堅教員研修会を受講される方へのメッセージを記述してください。

- 理解しやすいプログラムもあれば、なかなかすぐには理解できないものもあると思いますが、必ず役に立つ時が来ると信じて受講してほしいと思います。また、様々な専門学校の先生方と交流することで、悩みを共有したり解決の糸口を見出すことができたり、それだけでも研修に参加して良かったと思うことができます。壁にぶつかって悩んでいる方やスキルアップを目指す方にはとても素晴らしいプログラムになっていると思います。ぜひ全てのプログラムのコンプリート目指して頑張ってください。
- 中堅教員研修は間違いなく大きな収穫を得られる講座となります。一つ一つを大切に受講されることで確実に成長していけるとと思います。
- 全ての研修を受講して思うことは、どの専門学校でも抱える問題点・課題点を冷静に振り返り分析できる機会をいただけたのだなということです。研修は元より他校の先生方と利害関係なく率直に意見や情報の交換ができたことも大変有意

義でした。

⑥各地方及び学校等に普及させるためのアイデアやご意見を記述してください。

- 開催地を増やせると良いと思います。北海道ブロックや九州ブロックなど地方ごとに開催地があれば、無理なく参加することもできるし、研修会後の交流も深められるのではないかと思います。ブロックごとに研修内容が違えば担当の講師の先生も違うため同日開催も可能になります。ただし、主催者あいさつとして岡村先生は一箇所にしか行けなくなるため、他の方々に行っていただくか、事前に収録しておいてDVDで流すなどが必要となりますが、対応可能ではないでしょうか。
- 地域毎の開催もあるかと思いますが、開催する財団の方々や講師の先生方のご苦勞を考えると、そうも行かないのが現状でしょうか。地方ごとで開催できる講師の育成も必要かも知れません。
- 先ずは受講した私たちが自分の学校にしっかり還元することなのですが、なかなかそう旨くはいきません。受講者が講師の方々のように研修はできませんし、その時間を捻出すること自体が困難な現状であるとも感じます。しかし、多くの受講者も何かしらの思いや考えを胸に自校に帰っている筈です。例えばTCE財団と地方の専各連とがより密な連携を取ることで、その都道府県（関東や九州といったエリア分けでもよいのですが）のみの「中堅教職員研修受講者の集い」のようなものを開催し、研修後の振り返りを行っていくというのは如何でしょうか。「卒後研修」成らぬ「研修後研修」のようなものでありますが、受講者間のネットワークの強化が普及の一翼を担えるのではないかと考えます。また、「受講された先生が自校に戻ってこんな取り組みをしていますよ、だからそちらの学校でも受講を検討されてみてください。」といった実績作りも今後の宣伝材料には必要であると思います。

⑦その他、自由に記述してください。

- 研修ではたいへんお世話になりました。まだまだ未熟なため更に受講させていただけるプログラムを作っていただけるととても助かります。
- 岡村先生、講師の先生方をはじめ、講座でご一緒させていただいた多くの先生方、財団の職員の皆様と出会えたことは、自分にとっての大きな財産だと思います。それぞれの先生方の考え方に感心したり、教わったり、魅力を感じたり、本当に刺激の多い7回の講座でした。先生方や財団の皆様の思いをカタチにすることが、専門学校という教育機関をより良いものに変えていく力になるのだと思います。これからも頑張りますので、今後ともよろしくお願い致します。
- キャリアデザインワークショップの冒頭で、岡村先生から「例えこの研修の参加が業務命令であったとしても、この3日間だけは自分自身の事について考えるわがままな時間にしてもらいたい」という旨のお言葉で、フッと肩の力が抜けて自

然体で研修に参加することができました。研修で得た全てを組織に還元できているわけではありません。しかし、個人的にはとても有意義な時間を過ごさせていただけました。同じ境遇の先生方と交流を持つことで業務の捉え方や自身の在り方について真剣に考えるきっかけになりました。どの研修も大変勉強になりました。改めて全ての講師の先生方及び事務局の方々に感謝申し上げます。ありがとうございました。

5. 平成29年度以降の検討課題及び計画

【検討課題】

- 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。
- 各都道府県または各学校で受講希望者が12名以上いる場合は開講を検討する。
その際の受講料設定の検討も行う。
- 開発した中堅教員研修会の開催回数を増やすためにも、他団体と連携し普及・促進策を検討する。また、他団体が行う研修会を把握し、受講者にとって必要な知識・技術を養える他団体の研修会とTCE財団の研修会の連動を検討する。また、ポイント付与の比率算出方法等の検討も行うと共に、受講者と受講者所属校それぞれの認定の在り方を検討する。
- 受講者や講師の認定制度の確立方法を検討する。また、名刺等に印字できる認定マークの検討を行う。
- 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。
- 中堅教員研修カリキュラムの科目の履修のほか、「TCE財団以外の外部団体主催の研修」の履修をポイント化する際、当該研修が中堅教員研修カリキュラムの科目と内容が重複する場合のポイントの付与の仕方も別の基準として検討する
- 講師養成の検討及び講師用指導要領の取りまとめを検討する
- 研修及び認定実施体制（TCE財団及び各都道府県協会等）の整備を検討する。
- 研修及び修了認定の運用に向けた具体的な規程・要項等の策定を検討する。
- 中堅教員研修既受講者の継続的交流体制の整備を検討する。
- 研究啓発交流会の開催を検討する。

【計画】

平成29年度開催の研修会（予定）

- 「教員のキャリアデザインワークショップ」
9月27日（水）～29日（金）東京会場（上浦講師・青木講師）
- 「新任指導力」
8月1日（火）～2日（水）東京会場（梅野講師・青木講師）
- 「学校の経営」
8月30日（水）～31日（木）東京会場（安田講師）
- 「教育・指導力向上」
8月24日（木）～25日（金）東京会場（青木講師・梅野講師・上浦講師）
- 「リスクマネジメント」
未定・東京会場

第2章 平成28年度研修会

<教員のキャリアデザインワークショップ>

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「キャリアデザインワークショップ」について研修会を実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「キャリアデザインワークショップ」 24時間

(2) 日時

平成28年8月29日（月） 11：00～21：00（9時間）

30日（火） 9：00～18：00（8時間）

31日（水） 9：00～17：00（7時間）

（計24時間）

※12：00～13：00は昼休み

(3) 会場

C I V I 研修センター新大阪東（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9名

- ・平均年齢：41.4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：9年11ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
石川県1名、大阪府1名、香川県1名、福岡県3名
長崎県1名、沖縄県2名

(5) 講師

キャリアサポートOffice Aoki代表

青木 慶子

長野県公衆衛生専門学校 准教授

上浦 環

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長

(7) 主な研修テーマ

初日開講

- 「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」
- 情報交換会

初日終了

2日目

- 「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」

2日目終了

3日目

- 「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

3日目終了

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
5名	4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
5名	4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
8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
3名	6名	0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
3名	6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
4名	4名	1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
6名	1名	2名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

- もう少し早い時期、8月初旬頃が参加しやすいです。
- 全体の人数によって時間の割り振りを短くできないでしょうか？
- 8月の最終週は9月の授業開始があるため、もう一週間の方が無理なく受講できる。
- 内容はとても良かった。日数は2日間が良いが、3日間必要なのだと思う。3日から学びが深まるのだと思う。開催は今の時期が良いと思う。
- 開催場所:中堅クラスのメンバーをこの研修に多く参加させたいので、九州でも行って頂きたい。
- 初日に19:00迄の研修はきつかったが、その後の懇談会で親しく色々なお話が出来て楽しかった。

(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
6名	3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
5名	4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
5名	4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
5名	4名	0名	0名

⑤ 「ライフラインチャート」でその時々の方の気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
7名	2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?

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

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

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

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

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	2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
6名	3名	0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
8名	1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
7名	2名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
2名	7名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- とてもたくさん学ばせていただきました。
- 取り巻く環境の変化を知ることができた。他の先生方との情報交換、交流を図ることができた。これから自分がやるべきことの再確認ができた。

- やらなければいけない事が明確になった。
- 今まで考えたことも無かったが、「先輩・後輩の連結ピン」だけでなく、いろいろな立場から見る事が大切だとういう事がわかった。また、言葉で語ることで自分はこんな風に思っているのだと知らない自分を知る事ができた。じっくり考える、見つめることで何が大切なのかを見つけられました。自己理解と他者理解をすることで明日からも頑張れそうです。
- 自己分析ができたこと。中堅教員としての役割が理解できたこと。
- 今迄深く考えてこなかったキャリアについて、じっくりと考える事が出来た。グループワーク中心だったので、他県の先生方と色々意見交換出来て良かった。参加メンバーと打ち解けて話せて良かった。自分の内面とじっくり向き合う事が出来て、気付いていない自分に気付く事が出来た。
- 岡村先生、青木先生の話しや、他の学校の先生方の話。やり方、工夫、これから何をすべきか等、色々勉強になりました。青木先生からは特に“聴く”（私の一番苦手とする事）を教えて頂けた気がします。
- 自分自身の価値観や原動力となるものが何なのか？今の課題は何なのかが把握出来た。
- 自分自身を知れたこと、客観視できたことは非常に良かった。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- アクションプランの立て方がうまくいきにくかったことが心残りではあります。

(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	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	3名	1名	0名	1名	0名	1名	0名	3名
b	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	1名	0名	0名	0名	6名	2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）」	0名	2名	3名	2名	1名	0名	0名	1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）」	3名	3名	1名	1名	0名	0名	0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）」	2名	2名	2名	3名	0名	0名	0名	0名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	0名	1名	3名	2名	1名	2名	0名	0名
g	その他	0名	0名	0名	0名	0名	2名	2名	0名

最後に

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% 2名

～80% 1名

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

2) 受講前

～100% 3名

～80% 1名

～70% 4名

～60% 1名

3) 受講後

～100% 6名

～90% 1名

～80% 2名

3. 講師・委員所感（「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。）

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「キャリアデザインワークショップ」について研修を実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「キャリアデザインワークショップ」 24時間

(2) 日時

平成28年9月15日（木） 11：00～21：00（9時間）

16日（金） 9：00～18：00（8時間）

17日（土） 9：00～17：00（7時間）

（計24時間）

※12：00～13：00は昼休み

(3) 会場

LMJ東京研修センター（東京都千代田区）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員17名

- ・平均年齢：39.5歳
- ・専修学校教員勤続平均年数10年2ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7年6ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
宮城県3名、茨城県1名、栃木県2名、群馬県1名、
埼玉県3名、神奈川県1名、新潟県3名、長野県1名
静岡県1名、福岡県1名

(5) 講師

関東学院大学法学部 助教

TCE財団中堅教員研修研究会 委員

道幸 俊也

長野県公衆衛生専門学校 准教授

上浦 環

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、平野委員、安田委員

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
12名	4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
13名	4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	0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
7名	9名	1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
9名	7名	1名	0名

⑥ 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	7名	1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	6名	2名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

- 8月など夏休み中が良いです。できれば平日にお願いします。
- 9月は授業が始まっているので夏季休暇中が良いと思います。
- 上期（前期）の終わりの頃だったので、もう少し違った時期の方がありがたい。
- 日数、時間数ともに大変多いですが、内容はとても満足しています。
- 3日間のスケジュールを空けることは大変でしたが、参加できて良かったです。
- 参加前は2日間でそれぞれ6時間程度が良いなどと考えていましたが、実際に参加してみるとあっという間に時が過ぎ、やはりこれ位（3日間で24時間）が適しているのではないかと感じました。
- 開催時期は学生の授業がない時が良いですが、やむを得ないと思います。1～3月を除けば、調整可能だと思います。
- 時期は専門学校だと8月辺りが理想かと思います。

(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
1 1 名	5 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
1 4 名	3 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
1 5 名	2 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
1 4 名	3 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
1 1 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
1 2 名	5 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
1 3 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
1 2 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
1 6 名	1 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	あまりできなかつた	全くできなかつた
10名	6名	1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	あまりできなかつた	全くできなかつた
9名	6名	2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	あまりできなかつた	全くできなかつた
12名	5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？

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
9名	8名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
1名	16名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分の強み、弱みを理解して、自分が何を満たせば幸せと感ずるのかわかったこと。
- 改めて自分の大事にしていること、やりたいことが意識できました。考え次第で前向きにとらえて進んでいくことが大事。
- 自己理解を深められ、自身の役割責任、行動目標などの課題が明確になりました。あとは主体的にキャリアビジョンを実現するべく、学校において尽力して参ります。
- 何となくぼんやりしていたキャリアビジョンが明確になった。
- 自分自身を見つめ直し、今後の進み方が見えてきた。
- キャリアビジョンを作成できた事。TFの自覚を持てた事。
- キャリアビジョンが見えたことです。自分のやりたい事と求められている事のギャップが出てきている時でしたので、よい案が浮かび、実行できるような気がします。
- 自分のキャリアビジョンが明確になったこと。他校の先生方との交流が持てたこと。
- どの分野でも同じ悩みを持って日々たくさんの事を考えていると思った。今後自分がどうしていけばよいかを知った。
- 一度立ち止まり、現在（これまで）の棚卸しをする事ができた事。他業種専門学校との情報交換、悩みの共有ができた事。今後のビジョン、アクションプランを計画できた事。
- 今までキャリアについて深く考えていなかったが、改めて考え、理解できた。
- 自分にとって足りないもの、足りているもの、弱み、強みを知ることができた。特に強みの部分については、ぼんやりとしか知らなかった自分の良いところを知るこ

とができたので、自信を持つことができた。

- 今まで漠然としていた「自分」の再確認と新たな「自分」の発見ができたこと。
- 「強み」とは何か？自分の「強み」の気付き、予想していなかった「キャリア・アンカー」の内容、グループワークの有用性、自らの棚卸し行為
- 外的キャリアは変えられないが、内的キャリア（自分の構え）を外的にキャリアに適応させることはできる。
- 内容全てが自分の今後の教員生活に役立つことだと感じています。本当に10年前にこういった研修会に参加していれば今どうなっていたのかと思います。もっと中心的な存在として活躍できていたのではないかと・・・。今後役に立てて行きたいと思います。ありがとうございました。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 勉強不足で分からない単語がありました。
- 講義の中で使わなかった課題があった。使うべきタイミングを提示してほしかった。
- 内容からすれば進行の問題はあると思いますが、敢えて言うと参加者との交流が欲しいので、2日目くらいでグループ入替があると良かったと思います。
- 自己理解の部分でもう少し時間が欲しい。
- 環境分析、社会情勢のまとめ方が難しかったです。
- 分からない単語が多すぎて理解するのに時間がかかった。
- 事前課題の職務経歴シートをどのレベルまで記入すれば良いか少々迷いました。
- ジョブカードをどこまで書いてよいのか、分かりづらかったです。
- 日中だけ少し部屋が暑かったです。

(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	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	2名	2名	1名	2名	2名	3名	0名	2名
b	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	2名	0名	1名	4名	2名	4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）」	2名	3名	2名	2名	4名	2名	0名	0名
d	「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」	5名	6名	0名	2名	1名	0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）」	4名	3名	7名	0名	0名	0名	0名	0名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	3名	0名	3名	4名	4名	2名	0名	0名
g	その他	0名	0名	0名	1名	0名	0名	6名	0名

最後に

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

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

2) 受講前

～100% 1名

～80% 4名

～70% 3名

～60% 3名

～50% 1名

～40% 2名

～30% 3名

3) 受講後

～100% 5名

～90% 5名

～80% 5名

～70% 2名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

(2) 視察委員：岡村委員長、平野委員、安田委員 所感

<岡村委員長>

変わらなければならないという受講者の思いがあった。職場組織との折り合いも付けながら、意志を持ち務めることの大切さを学べたのではないか。また、受講者が多い福岡県での開催も検討すべき。

<平野委員>

受講者の意識が高く研修に参画する態度が良かった。学内でも中核となる方々の集まりで危機意識を持っていた為、良い研修となった。

<安田委員>

受講者のうち男性は工業分野、女性は医療分野や服飾・家政分野の方が多いという中堅教員研修会の傾向が見えてきた。今後も積極的に研修会を利用してほしい。

＜新任指導力＞

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「新任指導力」について研修会を実施。

(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28年8月11日（木） 13：00～18：00（5時間）

12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

LMJ東京研修センター（東京都千代田区）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員34名

- ・平均年齢：43.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：8年6ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10年2ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
栃木県1名、群馬県1名、埼玉県3名、東京都11名
神奈川県3名、新潟県4名、山梨県2名、長野県1名
静岡県2名、香川県1名、福岡県1名、長崎県1名
宮崎県1名、沖縄県2名

(5) 講師

関東学院大学法学部 助教

TCE財団 中堅教員研修研究委員会 委員

道幸 俊也

キャリアコンサルタント

梅野 文子

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長、平野委員

(7) 主な研修テーマ

初日開講

○「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)

初日終了

2日目

○「総合実践演習」

○「ディスカッション・質疑応答」

2日目終了

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
23名	11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
23名	11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
29名	5名	0名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	17名	0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
13名	20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
13名	13名	6名	2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
18名	15名	1名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

○開催時期は7月後半頃を希望。

○お盆前はできれば避けて頂きたいです。

- 初日が全日、2日目が半日というのはいかがでしょうか？
- 開始時間を10時にしていただきたい。
- 東京も大阪もお盆休みに近い時期で交通費・ホテル代が高いので、もう少し負担が少ない時期設定にして欲しい。
- 祝日は避けてほしい。
- 経験年数2, 3年の教員が受講しても良いと思う。
- 更に学びたいという想いが強くなりました。
- 休日の開講はやめていただきたいと思います。

(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？

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	16名	0名	0名

※無回答：2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？

	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
質問の技術	12名	21名	1名	0名
傾聴の技術	23名	11名	0名	0名
観察の技術	10名	21名	3名	0名
伝達の技術	12名	20名	2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？

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
22名	12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？

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
14名	20名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③今後部下を参加させる上での視察
14名	18名	5名

※複数回答：3名

(4) この研修で収穫になったこと

- 同じような問題で悩み、模索している先生方と共有・共感でき、解決へ導く技術を学ぶことができた。
- メンタリング技術を面接にも生かすことができる。

- 今までの学生面談の経験が役に立った。教職員に向けては学校としてのシステム構築が必要。
- 質問の方法、メンタリングとは何か
- ロールプレイングを通し、自分の視野の狭さを認識でき、多角的にメンタリングできるようになりたいと感じられた。
- 傾聴からの質問や観察技術の難しさをロールプレイすることで分かりました。また、頭では分かっているが、実践では思うように出来なかったので場数を踏んでやっていきます。帰ったら、新人の先生にやってみたいと思います。
- メンタリングの基本的な知識を学ぶことができました。メンター役として自分の苦手な所を明確にでき、今後の改善点として経験を重ねていけたらと思います。
- 他の研修などでも似た内容の研修に参加したことがありましたが、この研修は参加されている他校の方々の意識が高く、研修の内容はもちろんですが、その他の情報や悩みも共有できたことがとても良かったです。
- 傾聴の技術・ポイントはすぐにでも使える様な内容でとてもためになりました。新任教員はもちろん、学生対応等にも応用できればと考えています。
- 学生対応（特に面談時）にも応用がきく内容だったと感じています。また他の学校の先生との交流も良い刺激になりました。
- これまで部下育成の中で出来ていなかった点、誤っていた点を見直す機会になったこと。（傾聴の姿勢、年上部下への接し方）
- メンタリングの技術
- メンタリングを通して自分の所属する部に活用できると思います。部下（又は学生）との接し方にも活用していきたいと思います。
- 伝え方、質問の仕方（メンタリングモデル）
- 今まで学生にばかり目を向けていたが、学校の発展のためにどうしたら良いか、組織の一員として“中堅社員”という立場を意識しました。内側から改善されていかないと組織も変わらないし、学生に対する対応も良くなれないと感じます。方法や考え方など色々な事が初めてで全てが勉強になりましたが、一番は傾聴の重要性についてです。今回学んだことを少しでも学校に持ち帰り、活かしたいです。
- 傾聴の大切さ
- 新任指導といっても双方のコミュニケーションが成立していないと成り立たないものだと実感した。最終決定はメンティーであることも忘れないようにしたいと思います。グループワークで色々な方の考えが聞けて良かったです。
- 傾聴の大切さ、メンターに必要なこと、たくさんものさしを持つこと、フィードバック
- やはりメンタリングが必要であることが確認できた。
- メンタリングとは何かの概念がわかった。
- 実際にメンタリングをロールプレイとして実施できたことがとても収穫になりました。時間が足りないと感じる程でした。

- メンタリングの重要性、必要性を改めて感じることができました。
- メンタリングの技術はこれからの新任指導に役に立つと感じました。
- 他校の抱えている問題点など共感できました。話を聞くのに時間が必要という事を実感（体感）しました。講師の先生がわかりやすかったので、全て収穫になりましたが、初めて聞く言葉もあり自分自身学ぶことが沢山ありました。学校に持ち帰って振り返りたいと思います。
- フィードバック技術において、身になることと与える、良い所から伝える、こう思う・感じるには「私は」をつける
- 年上に対する枕詞の使い方
- 後輩に対しての指導方法に悩んでいたこともあり、今回の研修で接し方の引き出しが増えたこと。
- 研修会に参加させて頂き、学校に戻ってから何かしら返せるよう努力したいと感じました。
- 新人教員、後輩教員にどうなってほしいか、まずこの気持ちが一番大事だと改めて思いました。ゴール達成できるように導くスキルを知れた事が大きな収穫です。
- 部下、同僚育成の為にメンタリング法を学べた。他県、様々な業種の専門学校の方との交流が一番の収穫です。
- メンタリングプログラムの実際の行い方について
- まずメンタリングという知識と技能について全く知らなかった。ロールプレイングにおけるメンターとメンティーの関係性、メンタリング講義全般、ポスターツアー型発表
- とにかくよく聞く。聞くことによって相手の心も聞き、話す内容もより濃くなると感じました。メンタリングを取り入れられる様にし、学校の意識を変えていければ、より良く思います。
- 相談援助の技術、メンターとメンティーの関係、アクティブラーニングの実践
- 面談を技術として捉えられたこと。又、その技術を意識しながら臨んだロールプレイングにおいて、はっきりとその効果を実感できたこと。
- 同じような問題に悩み、模索している先生方と共有・共感でき、解決へ導く技術を学ぶことができた。
- メンタリング技術を面接にも生かすことができる。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 観察について演習ができるとより良かったです。
- まとめの時間をたくさんとって欲しかったです。
- 傾聴練習→メンタリングモデル演習、というふうにロールプレイの時間がもう少しとれるとなお良いと感じました。
- 具体的なメンタリング技術が身に付かなかった。
- メンタリングを学校現場に取り入れるには、それぞれの学校事情があるので難しい

ところもあり、そのヒントがもっと具体的に欲しかった。

- 事前課題の悩みに対して具体的なF Bが頂きたい。自分の悩みに対して何とかしたいという思いがあるため、アドバイスを頂けると事前課題が活かされると思う。
- ワークの途中でマイクを入れられると言っていることが入って来ないし、グループの人の意見も聞けないと思った。
- 講義も「もう少し」聞きたかったという思いもありますが、体験的で分かりやすく、とても学びの多い研修でした。講師の道幸先生、並びに事務局の方々、本当にありがとうございました。
- 実際にメンタリングを受けた方の評価や感想等が知りたいです。(最終回終了後)
- 自分の集中力がなく、聞き逃してしまった箇所が所々あったのが残念。
- ロールプレイは1回で良いのでは?と思いました。メンバーチェンジの効果はありますが、集中して実践するので1回で十分では?
- 具体例がもっと聞けたらありがたい。かなりタイトで盛りだくさんだったので、帰ってしっかり噛み砕き習得します。
- 数日間に分けて、もう少しロールプレイを多く実施したいと思いました。先生に見ていただいて、評価をいただければ良かったと思っています。
- 最後のまとめの時間が欲しい。(各グループの事例の共有等)

(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)」	7名	5名	5名	4名	4名	1名	0名	4名
b	「学校の経営(SWOT分析を中心として)」	6名	2名	2名	3名	4名	11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)」	5名	4名	5名	6名	4名	2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)」	6名	11名	5名	7名	1名	1名	1名	3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)」	5名	4名	8名	6名	7名	2名	0名	1名
f	「リスクマネジメント(クレーム対応)」	6名	5名	5名	3名	6名	5名	0名	1名
g	その他	0名	0名	0名	0名	0名	0名	7名	0名

※ g その他：特に記載なし

最後に

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% 12名
- ～90% 10名
- ～80% 7名
- ～70% 2名 ※無回答：3名

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

2) 受講前

- ～100% 3名
- ～90% 2名
- ～80% 7名
- ～70% 11名
- ～60% 5名
- ～50% 1名
- ～40% 1名
- ～10% 1名 ※無回答：3名

3) 受講後

- ～100% 9名
- ～90% 7名
- ～80% 10名
- ～70% 5名 ※無回答：3名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

(2) 視察委員：岡村委員長、古賀副委員長、平野委員 所感

<岡村委員長>

指導スキルの種類は同様であるが、新任教員と学生の指導方法は異なる。違いを明確にし、新任教員への指導であることを理解させたい。また、「教員のキャリアデザインワークショップ」を初めに受講することで「新任指導力」の理解が深まると感じる。

<古賀副委員長>

受講者の意欲が感じられた。学内でメンター・メンティー制度を広めるためのディスカッションについては、取り入れることが難しい学校もあるため内容を検討する必要がある。また、交流会の店選びについても検討すべき。

<平野委員>

道幸講師の思いが伝わる良い研修会であった。人を育てることは難しいが、育てることで学校の発展につながる。大変重要な研修であると感じた。

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」について研修を実施。

(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28年8月18日（木）13：00～18：00（5時間）

19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

C I V I 研修センター新大阪東（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24名

- ・平均年齢：41.3歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：12年4ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7年7ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
東京都1名、神奈川県1名、石川県1名、静岡県3名、
愛知県1名、京都府2名、大阪府4名、兵庫県1名、
岡山県4名、広島県1名、山口県1名、香川県1名、
福岡県2名、宮崎県1名

(5) 講師

キャリアサポートOffice Aoki 代表

青木 慶子

キャリアコンサルタント

梅野 文子

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、平野委員、安田委員、岩村委員

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
12名	12名	0名	0名

② 対象レベル

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

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
18名	6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
13名	11名	0名	0名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	12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
8名	15名	1名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	7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]

- もう少し時間があれば良かったかなと思います。日数が増えると参加しづらいので、結果適切だったかと思います。
- 必要な事だと思いますが、内容が高度だと感じました。
- 今回の研修に職員全員を参加させたい。
- 良い内容なので、項目ごとにもう少し時間をかけて勉強したい。
- もっと多くメンターをやりたいと思いました。
- 東京での開催時期を検討して頂きたい。
- 以前に受講した学級経営・学生対応と一部同様の内容ではありましたが、このような機会でもないとゆっくり振り返ることができません。
- 次回も交通の便が良い場所をお願いします。学校行事の都合でお盆や年末休みに開催されると参加しやすいです。
- 新大阪という立地が良い。初日に会場を間違えたので、正しい地図が欲しかった。
- 講師の先生のテンションがほどよく、講習に集中して参加することができました。

(2) 単元ごとの評価

- ① 講義「新任指導力・メンタリングとは？」について理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
12名	10名	0名	0名

※無回答：2名

- ② 講義「メンタリング技術」のそれぞれの技術について理解できましたか？

	充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
質問の技術	9名	13名	2名	0名
傾聴の技術	18名	6名	0名	0名
観察の技術	17名	7名	0名	0名
伝達の技術	10名	11名	3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
18名	6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	16名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③今後部下を参加させる上での視察
5名	17名	2名

※複数回答：2名 ※無回答：2名

(4) この研修で収穫になったこと

- 「傾聴」の大切さに改めて気付いた。その上での的確な質問ができるように努めていきたい。
- いつも行っていることでも意識1つで大きく変わると思い、心がけようと思った。聴くことでも様々なスキルがある。
- 「キラーフレーズ」の存在を知れたこと。
- 同じ学校関係者、同じ職制のメンバーで学習できたこと。
- メンターとして相手の気持ち、意見を引き出すための傾聴時にもう少し時間をかけて深く聴くこと。
- 傾聴が大事。相手の表面だけで捉えない。
- 改めて傾聴することの大切さを学ぶことができました。質問の言葉には、自分が無意識にキラーフレーズを言っているかもしれないと気付くことが出来た。意識して質問をすることの大切さを学んだ。

- 現状のスキルの確認と問題点。これから学習しなくてはならない目標。
- 周囲をみる目を養おうと思った。
- 話し方や人との関わり方でわからないことが多くて校長に相談している中で、この研修に参加させて頂くことになりました。具体的な方法よりも私自身の姿勢や考え方をしっかりと持つことが大切だと再認識しました。
- 学生に対しての目配りの大切さや声のかけ方など、日常の中での何気ない所でも気を付けて活かしていけることがあると思った。
- メンターの知識、他校の先生との交流
- 聴く力を身につけなければいけないと思いました。今まで何気なくキラーフレーズを言っていたのでアイメッセージ、プラスのストロークを言えるようにしたい。
- 改めて職場内で情報共有や、相手の様子を気遣うことの重要性を感じました。
- 特に傾聴とキラーフレーズという言葉を知って気を付けていきたいと思った。
- オープンクエスションの難しさと大事さ、クローズドクエスションからのオープンクエスションへの連携技術、傾聴の際の質問・伝達の複合的技術
- 同業種、他分野の方と意見交換ができてよかった。漠然と考えていた事が整理され、確認ができた。
- 問題や課題、その対策は十分に考えていたつもりだったが、それ以上の気づき（新たな問題や対策）があった。
- メンターとして話を聴く場合のオープンクエスションの仕方。今後も業務を通して磨いて行きます。
- 傾聴の大切さ・深さ。何気なくしていた視線や頷き等がどれだけ相手に伝わる印象が違うのか。上手く傾聴等のメンタリングスキルはできませんでしたが、とても有意義で勉強になりました。日常に取り入れるところから、やってみたいと思います。
- メンタリング技法の基礎を知ることができ、今までなんとなくしていた面談がきちんとした技法でできるのではないかと考えています。また、他職種の先生方の意見が聞けたことも良かったです。
- 傾聴の重要性です。面談時、メンティーから相談を受けた内容をただ表面上(言葉だけ)でのみ受け止めて、それが問題だと決めつけるのではなく、本当の課題をメンティーと一緒に改めて探るのが大切だと気づきました。核心をつく為にも出来るだけ相手から情報を聞き出す＝傾聴に時間をとる意味を再確認出来ました。そして、何より相手の可能性を信じ、成長への思いを持っていることが良い信頼関係・支援関係のkey だということです。
- 傾聴が出来ていると思っていたが甘かった。傾聴・観察・質問・伝達のスキルを上げていきたい。相手を知るには傾聴は必須である。質問が難しい。(自分の考えを早期に提案してしまう)
- 自分自身、メンティー、メンターになることがあると思う。ただ話をする、聴くだけではなく、話を聴いた時に1ステップ2ステップも上につながるようなメンタリング技術が求められると思った。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- いくつかのプログラムの設定時間（ロールプレイング、グループでの共有）が短いと感じるものがありました。もちろん様々な事情や都合があるとは思いますが、ご検討いただければと思います。
- 新任指導というよりメンタリングが主体のイメージです。そして、組織コーチングについてはあまりふれていないように感じる。
- よく理解できました。先生の模範実習が特に良かったです。
- 講義について、丁寧で聞きやすかったのですが、初日にもう少し深い内容、事例等も教えていただきたかったです。
- 2日目のロールプレイについて、先に例を確認させていただきたかった。また、私達の実施内容をご覧になって、良い点・悪い点を合間に伝えてもらえたら、より助かります。
- 配布されている資料（モニターのみ）については、記入(メモ)する時間をもう少し取ってほしかった。グループワークの時間がもう少しあってもよかった。グループワーク前の用紙は、白紙ではなくラインや項目があると書き易かった。記入例なども。
- 急をお願いしたにもかかわらず、デモンストレーションをしていただき、ありがとうございました。青木先生、梅野先生が実際されている様子を見させていただき、さすがだなと痛感しました。本音を聴きだすことができるのか大切だと感じました。一方的に聴くだけの講義ではなく、演習することで身になることが多かったように感じました。ありがとうございました。
- 実践演習が沢山あり、体験出来たのは良かったですのが、最後に青木先生と梅野先生でして下さいましたモデルプレイをもう少し見させて頂きたかったです。非常に参考になりましたし、気づきがあったので、是非先生のモデルプレイを参加者が見られる、聞ける時間枠のあるカリキュラムにさせていただければ、更に効果的で刺激的な研修になるかと思います。
- 先生のデモをもっと見たかったです。動画を撮ることは可能だったのでしょうか？グループを専門学校教員でまとめていただいていたのですが、専門学校でも留学生のみの教員がいて、その先生とは共感できる点が少なかったです。同じ環境の先生がベストに感じました。
- 青木先生のお手本演習の時間を5分ではなく15分位じっくり見てみたかった。

(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(これからの専修学校を担う自立型教員育成研修)」	4名	2名	1名	5名	1名	2名	0名	1名
b	「学校の経営 (SWOT分析を中心として)」	0名	1名	1名	2名	4名	4名	0名	1名
c	「体系的カリキュラム・シラバス作成 (インストラクショナル・デザイン)」	1名	1名	6名	2名	1名	1名	0名	1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)」	2名	4名	3名	1名	1名	1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)」	5名	2名	2名	1名	2名	0名	0名	2名
f	「リスクマネジメント (クレーム対応)」	10名	2名	0名	1名	3名	2名	0名	1名
g	その他	1名	0名	0名	0名	0名	0名	5名	0名

※ g その他：保護者（第三者）対応 （1名）

最後に

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% 7名
- ～90% 9名
- ～80% 5名
- ～70% 2名 ※無回答：1名

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

2) 受講前

- ～100% 2名
- ～90% 4名
- ～80% 7名
- ～70% 7名
- ～50% 1名
- ～30% 2名 ※無回答：1名

3) 受講後

- ～100% 5名
- ～90% 12名
- ～80% 5名
- ～70% 1名 ※無回答：1名

3. 講師・委員所感

(1)担当講師：(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

(2)視察委員：岡村委員長、安田委員、岩村委員 所感

<岡村委員長>

道幸講師は新任指導の必要性に気付きを与える研修会で、青木講師は技術（傾聴）を享受する研修会であった。講師会で方向性を一致させ、プログラムを改めて固めていきたい。また、「新任指導力」サブタイトルである「組織コーチング」の内容について検討すべき。

<安田委員>

受講者満足度が高かった。内容が充実していた。

<岩村委員>

研修内容はほぼ完成されているが、細かい改善が必要である。初日後半については時間が不足していた。青木講師のデモンストレーションによって、受講者の理解を深めると共に、傾聴の技術を身に付ける難しさも実感することができた。また、ロールプレイング後には講師からのフィードバックが重要となる。

<体系的カリキュラム・シラバス作成>

1. 開催概要

平成24年度～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、学生にとってより分かりやすく且つ効果的に学べるカリキュラム・シラバスを作成するための理論・手法をテーマとした「インストラクショナル・デザイン」について研修会を実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「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時間

(2) 日時

平成28年7月21日（木）13：00～18：00（5時間）
22日（金）9：00～17：00（7時間）
（計12時間。2日目昼休み1時間を除く。）

(3) 会場

主婦会館プラザエフ（東京都千代田区）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員25名

- ・平均年齢：41.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：9.4ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：9.5ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

宮城県1名、福島県1名、埼玉県1名、東京都1名、
神奈川県3名、新潟県1名、静岡県2名、愛知県2名、
大阪府2名、福岡県7名、長崎県2名、沖縄県2名

(5) 講師

株式会社ウチダ人材開発センター ラーニングソリューション事業部
日暮 薫

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会
岡村委員長、古賀副委員長、田口委員

(7) 主な研修テーマ

初日開講

- オリエンテーション
- 事前テスト
- インストラクショナル・デザインの概要と必要性
- 学習目標の明確化
- 課題分析
- シラバスの作成

- コマシラバス（授業計画）の作成
- 初日終了
- 2日目再開
- 初日の振り返り
- 成果物のディスカッション
- 講師からのフィードバック
- まとめ・質疑応答
- 2日目終了

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
20名	5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
16名	8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
20名	4名	0名	0名

※無回答：1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
5名	15名	5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
10名	14名	1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	16名	1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
7名	13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]

○作成に時間がかかるので、もう少し時間がほしい。

○講師の説明がとても具体的でわかりやすかったです。分析のアドバイスもとてもた

めになり、斬新な授業計画のヒントを頂くことができました。

- 事前課題はやや難しく、研修会に対して不安になりましたが、事前の知識を入れていくことで、2日間の研修がより有意義なものになりました。
- 自分の中にある既存の概念をまずはクリアにするという所に困難さを感じました。もう少しペースがゆっくりであれば、浸透が深くなりやすいと思います。(自分の頭の堅さを痛感します。)
- 9月か2月の開催希望。事前課題が負担。
- 内容に対して日数が短い、時間が短い。事前課題が大変。全体(1年間)をたてる前にもう一度聞きたい。もう少し若い年数の人でもよいのでは?
- 8月の前半の開催を希望。
- 2日間お世話になりました。細かく、わかりやすい講義をありがとうございました。
- 開催時期に関してはカリキュラムを作成する新年度に入る前の3月より以前の方が良いと思いました。
- 学期末は忙しい。

(2) 単元ごとの評価

- ① 「インストラクショナル・デザイン (ID)」の考え方・必要性について、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
16名	9名	0名	0名

- ② 「学習目標の明確化」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
18名	7名	0名	0名

- ③ 「課題の分析(3つの分析方法)」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
16名	9名	0名	0名

- ④ 「シラバス作成」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	10名	0名	0名

- ⑤ 「コマシラバスの作成」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	9名	0名	0名

※無回答: 1名

- ⑥ 自分なりに納得のいく成果物を作成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
5名	13名	5名	2名

⑦ 成果物について、自分なりに納得のいく発表・共有ができましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
6名	13名	4名	1名

※無回答：1名

⑧ 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？

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	10名	0名	0名

※無回答：2名

⑨ グループディスカッションを通じて、有益な気づきが得られましたか？

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	8名	0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
10名	14名	1名

※その他：日程

(4) この研修で収穫になったこと

- 元中学校教員だったので、学習指導案は何度も作ったことがあり、IDの考え方と同じということで理解しやすかったです。現在の職場ではコマシラバスを作成することはやっていないので、作成することの大切さを改めて感じることができました。特に分析の仕方については若い先生方に伝えていきたいと思います。(学生目線の目標設定、既存のものを打ち破って柔軟な頭に！)
- 既存のカリキュラムにとらわれることなく、学生主体で考える必要性を感じた。
- 全体としてのカリキュラムが本部から出ているため、全てについての改善は難しい。
→学校としてのシラバスから、担当としてのシラバスを作成してみようと思います。
- 全てです。1からと言ってもはげさかもしれませんが、シラバス、授業計画を大々的に変えよう、IDを使っていこうと思いました。
- 目的と目標、課題分析図、ガニエの9教授事象
- 効率の良い授業を作るために何を意識すべきかととても参考になった。自学科だけでなく、他学科にも取り入れることができそうな知識を得られた。どのようにしたら新しい事を作れるかイメージを持つことができた。目標を常に意識して授業を行う大切さを再認識できた。
- 今までなんとなく先輩からの引き継ぎ業務として行ってきた事に理論的な知識で入ることにより、より準備より授業カリキュラムの作成が出来るようになりました。
- 授業の目的を今一度考える機会となった。授業を論理的に組み立てることが分かった。先生主体になりがちであったが、学生主体ということに気付いた点。常に教員

- が前を向いて、専門分野と教育スキルを研究すべきと気付いた点。論理的に授業を見ることでこれまでの授業作成や教材、学生指導方法の不要な点が発見できたこと。
- 習得する、理解するといった説明が学生に迷いを持たせていることが良く分かりました。
 - 実際に I D を使ってシラバスを作成してみると、今の授業内容にはやらなくてもよいことをやっていたり、やるべきことをやっていなかったりするケースがあることに気付きました。目標の立て方や分析によってそれらを解消できると感じています。今後は自校でのカリキュラム作成においても I D を利用し、また周囲にも展開したいと思っています。
 - 授業計画の段階で学生主体のカリキュラムを考える思想が理解できました。シラバスを 1 コマ単位で明確にする大切さと、そうすることで学生の理解度も向上する期待が持てました。自分が教えたい事、話したい事をいかに効率良く伝えるか、多量にある事を削る難しさも感じました。
 - 分析の重要性と難しさです。細かく分析するには、全体像をしっかりと把握していなければ、できないということもあるのだと感じました。新人教員には「試験から作ってみる」ことで授業を組み立てていくという考えは、とても参考になりました。
 - 初めて I D に触れて、学生中心の授業というものがどのように組み立てられるのかが、体系的に理解できた。
 - 成果物はまだ完成していませんが、今まで授業に取り入れたいと考えていた内容に着手しましたので、持ち帰って完成させたいと考えております。大目標から目標のチャンクダウンが課題です。この点に取りかかる機会を得たこと、この学びは大きな収穫です。
 - 漠然と頭の中で組み立てていたものを明確化し、細かい目標設定をすることにより、違う観点から気づきを得られることを実感しました。グループディスカッションでは、対象の職種は異なりますが、悩んでいる事など共有ができ、改善点を一緒に考えることができ、とても有意義な研修となりました。現場で今回学んだことを活かしていこうと思います。
 - 今まで授業をしていましたが、理論的なことを学んだことがなかったので、非常にためになる研修会でした。他校の職員の方の話も聞くことができたので良かったです。教えないといけない項目が漠然と頭の中にあっただのですが、それが整理できてスッキリしました。
 - 他分野の専門学校での現状をお聞きできたこと。I D の手法を使って、学生の立場に立ったシラバス作成の方法を学べたこと。
 - 何を学ばせるかを分析して明確にすること（ステップ）→学生自身もどこでつまづいているのか分かる。事後テストの成績の良し悪しが授業自体の評価にもなること。2 学期以降の指導者のヒントが得られたこと。学んで欲しいことと、学生にとってということが一致しているのか判別が難しいと感じた。
 - シラバスの考え方が明確になった。より具体的な目標を設定することが学生にとっ

ても教える側にとっても効果的な授業になることを知ったこと。他の分野の先生と同じ課題に向き合い、情報交換できたこと。IDを使って学科の全授業の見直しを行いたい。

- シラバスの本当の書き方（作成）を知ることが出来ました。学生に分かりやすく作成しないとイケないのですが、職業語を使ってしまうことがダメであることも知りました。今回色々話をしてみて他の専門学校の良いところを見て勉強してみたいです。
- 普段、学生に「身につける」や「理解する」などの言葉をよく言っているが、「できる」などの言葉にかえてきちんと伝える必要を感じました。
- 既存のカリキュラムの検証は出来るが、リニューアルは難しい。ゼロベースで、目的・目標を立案出来ること、新しいアプローチ。学生が主役で書くことを忘れない。そもそも入学希望者にも有効になるはずのシラバス、課題分析なので、誰が見てもわかるモノにしていくことが大事。実行したら結果は出ると思うので、やってやり続けることが大事。→学校全体のカリキュラムの見直し部門の創立等
- インストラクショナル・デザインについて、より理解が深くなった。学生が“成長（自己）を感じる授業”を実施する為にも課題分析を上手く活用しつつ、細かな授業計画を次年度に学科として取り組み、スタッフで共有しようと考えている。収穫は、①より細かなシラバスの作成方法②学生にどうなってほしいか？練習と目標が一緒であること。③教育の「効率よく、効果的に活用する」手段を学べたこと。
- インストラクショナル・デザインが何なのか、よく分かっていなかった所もありましたが、カリキュラムを組むときに絶対に必要なものだと思います。深い所まで考えて、学生に良いシラバス作成をしていかないとイケないと思います。実践していけるように取り組んでいきたいと思えます。
- 今年4月から民間企業より転職して教員になったばかりのため、どれも新鮮で勉強になった。早速、9月以降の授業に向けてシラバス作成や授業組立に取り入れて実行していきたいと思えます。全てが関連づけられていることを改めて認識しました。
- シラバス作りにおける手法と考え方、特に分析の手法。実際の授業でのブレが無くなりそう。学生の成長を明確に計り、記録できる。

（5）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 時間の確保（時間がなく事前学習が難しかった。）
- 1人1人のシラバスについてのフィードバックをして頂ければと思えます。
- 「メリルのID第一原理」についてもっと詳しく知りたかったです。
- グループ内での情報はとても深く話せましたが、他グループの方々も少し気になりました。2日間の中でグループ間のシャッフルがあっても良いと思えます。
- 研修の内容というよりも自校にどのようにフィードバックさせていくべきか、いつも悩みます。
- 中堅がどの位置を示しているのか分かりにくいと感じました。授業に迷っている2,

3年目辺りの教員の方がすんなりとIDや新しい方法を受け入れ易いかもしれないと思います。

- 例題が分かりづらい。例題をやってみて、その内容であれば目標を変えなければならないと言われた時に、「目標は最初に決まっているのでは？」と思った。
- 現実に関わる作成をもっと増やしたい。
- 「学生にとって」も大切だけど、やらなきゃいけないことも多く、既存のものになってしまいます。
- 1日毎にグループを分けた方がより多くの教員の方と交流できるのでは？
- 授業を受ける学生からのフィードバック「授業アンケート（半期毎）」の内容の作り方、分析の方法もご教授いただける機会があれば聞いてみたいです。
- シラバス練習問題
- 美容系の技術の授業に当てはめることが難しいので、様々な例があればと思いました。
- PCが重くて地方からの参加者には大変。
- 違う職種の説明は理解するまで時間がかかる。
- 実際のシラバスを見てもらえば良かったです。

(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」	3名	3名	4名	5名	1名	1名	0名	4名
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	4名	2名	2名	2名	2名	4名	0名	4名
c	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	3名	4名	1名	2名	4名	4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）」	4名	3名	5名	3名	1名	0名	0名	4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）」	7名	7名	2名	2名	3名	2名	0名	0名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	2名	4名	4名	3名	4名	2名	0名	1名
g	その他	0名	0名	0名	0名	0名	0名	5名	0名

※ g その他：時代が求める専門学校とは？（1名）

最後に

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% 8名

～80% 7名 ※無回答 2名

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

2) 受講前

～100% 3名

～90% 4名

～80% 5名

～70% 4名

～60% 2名

～50% 2名

～30% 1名

～20% 2名 ※無回答 2名

3) 受講後

～100% 7名

～90% 10名

～80% 6名 ※無回答 2名

3. 講師・委員所感

(1) 講師：日暮薫 講師

クラス雰囲気：非常に良かった

全体所感：受講者25名はどなたも積極的で、非常に真面目にインストラクショナル・デザインを自分の授業に取り込もうとしている意識を感じました。グループでは5グループのうちEグループがディスカッションなどが消極的であり盛り上がらなかった印象です。一人ひとりの方は熱心なのですが、フィードバックなどが表面的になってしまいました。原因として全員知らないメンバーということもあるかもしれません。

講師所感：

① 受講生

教育について熱意のある方が多かった印象です。事前に「教材設計マニュアル」を読了、となっていました。やはり行きの飛行機で読んできただけ、というような方も数名いらっしゃいました。事前テストの結果は25名で100点満点中平均点が74.5点と、悪くありません。事後テストは90.4点と、知識ベースのインストラクショナル・デザインの目標はクリアしています。グループワークに於いても5名での相互フィードバックなど積極的に行って頂きました。専門学校の教員同士のディスカッションということで演習問題の内容か

ら多少離れてしまっても、情報交換・気付きの誘発ということで特に止めることなく進行了ました。

② カリキュラム

2日間で初日は午後から座学と演習、2日目を午前は座学と演習、午後は自担当の授業の分析を個人でじっくり行い共有と発表というカリキュラムでした。

「中堅」の教員向けということで、分析図の作成に時間を多く割き、シラバスの作成と分析ができるという目標を重点的にクリアしてもらいました。KJ法を用いた階層分析演習、分かりやすい身近な例を使用した手順分析演習など効果的であったと感じています。一方で分析を行うと既存のもの、もしくはテキストと同じ結果になってしまう、という方が数人いらっしゃいました。これに関しては「ゼロベース」で考え、既存の授業にとらわれない発想をする、学生主体で考える、ということをもっと強調した方が良いと感じました。

③ テキスト

事前に「授業設計マニュアル Ver. 2」を読了してくる、という事前課題に関して、厳しいと感じる方が多かったようです。研修の中では参照に留め、オリジナルテキストを主に使用しました。参照部分には「授業設計マニュアル Ver 2 XX ページ参照」と必ず記載しました。

④ 時間配分

進捗に関してはほぼこちらの意図通りに進めることが出来ました。2日目の午後は自担当の授業の分析でしたが、この演習の時間がもう少し取ればさらに良かったと感じます。2日目午前の一コマの授業案を作る部分など、もう少し短縮しても良かったかもしれません。

今後の対策：上記にも記しましたが、まず分析を中心に据えているということで、自担当の授業を分析するとき「ゼロベース」で考えてみる事、既存の授業にとらわれない発想が大切だ、ということをもっと強調することが必要だと感じました。本来は「どんな目標が大きい目標の中に存在するか」を洗い出す課題分析なのですが、やはり「自分の授業で行いたいこと」、「既存の授業でもうやっていること」を書き出す受講者がいらっしゃいました。学生主体ということをもっと強調し、先生が行いたい授業ではないということをもっと再確認してもらうような導きが必要でしょう。他、大きな改善事項として例題、例示をさらに専門学校に合った事例に変える、量を増やす、ということです。特に一コマの授業案の例題などは工夫が求められる部分です。時間配分は微調整で問題ないと思われます。

(2) 視察委員：岡村委員長、古賀副委員長、田口委員 所感

<岡村委員長>

技術を身に付けることのできる内容にしなければならないが、研修時間に限りがある為、シラバスの必要性を強く理解し、事前課題にしっかり取り組んでいただきたい。

<古賀副委員長>

受講者が熱心であったが、業務多忙の為、事前課題に取り組む時間が少なく、理解し切れない部分があったのではないか。事前課題と研修内容について改めて検討する必要がある。

<田口委員>

日暮講師作成のテキストも改良され専門学校版となっており実用的であった。事前課題をどのようにするかが課題である。

＜学級経営・学生対応＞

1. 開催概要

平成24年度～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、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「学級経営・学生対応」について研修会を実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」
12時間

(2) 日時

平成28年8月25日（木） 13：00～18：00（5時間）

〃 26日（金） 9：00～12：00（3時間）

（計8時間）

(3) 会場

LMJ東京研修センター（東京都千代田区）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員29名

- ・平均年齢：40.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：9年10ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：8年9ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

福島県1名、栃木県1名、埼玉県4名、東京都2名
神奈川県6名、新潟県4名、静岡県2名、愛知県1名
大阪府1名、兵庫県1名、福岡県3名、長崎県1名、
沖縄県2名

(5) 講師

会津大学 上級准教授

荻間澤 勇人

都留文科大学 特任教授

品田 笑子

(6) オブザーバー

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、平野委員、安田委員、田口委員

株式会社図書文化社 営業部 係長

二階堂 知広

(7) 主な研修テーマ

初日開講

- 「学級経営の基礎基本」
- 「体系的な手法を活かした学級経営～Q-Uを使った学級づくり～」
- 「学級経営に活かすS G E～構成的グループエンカウンター～」
- シェアリング

初日終了

2日目

- 「学級経営と個別面接～Q-Uの活用～」
- 「学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニング」

2日目終了

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
13名	15名	1名	0名

② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	14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
18名	11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
13名	13名	3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
8名	16名	5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	18名	1名	0名

※無回答：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
10名	18名	0名	0名

※無回答：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]

- 時間が短い、説明が早口で聞き取りづらい、理解しづらい。
- 初め、Q-Uの宣伝かと思うような内容でしたが、やっていくうちに具体となっていっただけ、Q-Uをやっていないなくても実践の場で活かせるスキルを学べたので良かったです。
- 今後の学級において参考にさせて頂きたいお話ばかりだったので、もう少しゆっくりと時間をかけて学びたいと思いました。
- グループワークの時間が1時間程少ないように思います。
- 内容はとても良かったと思います。ある程度、年数を重ねたからこそその悩みとかもあると思うので、これをまた学校に持ち帰って実践できるかどうか検討していきたいです。日数は個人的には半日の3日間の方が頭の中も整理していったかなと思いましたが、2日目のものを半日に分けるのは難しいかなとも思いました。
- 駅から遠いので、もう少し移動距離が少ない所が良かったです。
- 展開が早いので、もう少し時間を長くしてじっくり行いたかった。
- とても良い研修でしたので、もう1日位あっても良いと感じました。
- 内容が新しい教育研修ゆえ、資料に対し説明が早く、理解するのに大変でした。説明にもう少し時間をかけて欲しい。
- 1日目のSGEの時間は少し長いようにも感じました。
- 内容がとても濃かったので、もう少しゆっくり理解しながら進めていけば、自分自身で活用できる自信がもてるのではと思いました。もう少し長い時間、または3日間で学習できればと思いました。
- もう1日使い、各校のQ-U実例を用いたロールプレイが出来ると更に良いと思いました。2日間お世話になりました。
- 時期は学生の休み中が好ましいです。
- もっと色々な角度からの考え方や見方をすれば、3日間、もしくは1日目を午前からにして頂いても良いと思います。
- とても良い研修であると思いますので、是非日程を増やして欲しいです。2日間の午前・午後、又は3日間(2.5日間)

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

- ① 「学級経営の基礎基本」について理解できましたか?

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	13名	0名	0名

- ② 「体系的な手法を活かした学級経営」について理解できましたか?

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	14名	0名	0名

③ 「学級経営に活かすSGE」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
14名	15名	0名	0名

《2日目》

④ 「学級経営と個別面接」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
9名	18名	2名	0名

⑤ 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？

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
15名	13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今後部下を参加させる上での視察
11名	18名	1名

※複数回答：1名

(4) この研修で収穫になったこと

- hyper-QUというアンケートを知ることができたこと。休学・退学率の増加に歯止めがかかってない現状で、数値でとらえ対応が図れればと思った。
- Q-Uが良い教材だということ。1人1人をもっと深く見ていく必要があるということ。プラスの言葉をもっと学生にもかけてあげたい。
- 講義の組み立て方が勉強になりました。これを参考に自分の授業にも工夫を取り入れていきたいと思えます。また、hyper-QUというツールがあることを初めて知りました。学生や学級を分析するツールとして有効だと思えます。(専門学校には少し活用が難しい気もしますが)
- ソーシャルスキルワークがとても参考になった。
- クラス内で「承認されている」という事が学生満足度にも大きく影響していることを気付かされました。新卒で入学してくる若い学生への対応の1つとして気に掛けてみます。学生に限らず教職員との人間関係構築にも役立ちそうです。
- Q-Uについて初めて学びました。しっかり理解し、学生理解のための1つ方法としてぜひ活用していきたいと思いました。SGEは学校に戻ってから実施していきたいと思えます。他者との相互理解を深め、集団体験を多く取り入れていきたいと今回の自分の体験を通して思いました。ロールプレイングで学生役(中村さん)になり、とても勉強になりました。どういった質問の仕方・話し方がよいかよく分かりました。
- Q-Uの活用法(実例により、よく理解できました。)、M型教員の今後の指導・教育方法(方向性)、観察と面接と調査の3つで成り立つ事(特に観察が大切)

- Q-Uを使用したクラス状況の確認の仕方、グループエンカウンターの利便性、ソーシャルスキルトレーニングの使用について
- h y p e r-Q Uのことがとてもよく理解できました。学校で2年程前から取り組んでいたのですが、ただ実施してこれをどう活用するのかがいまいち分かってなかったです。今回の研修でとても良く理解することができ、きちんと活用していけたらと思います。
- 学級運営と学級経営の違いについて、とてもよく理解ができました。専門学校が教育機関として社会や学生に果たすべき役割を深く理解して取り組んでいきたいと思いました。
- 今年初めてh y p e r-Q Uを実施し、7月末に手元へ届きましたが、説明を見ても活用方法が正直分からず、どの様に利用していこうかと考えていたところでしたので、私にとって大変大きな収穫のある研修でした。クラスの中でも明確に問題のある学生に対してだけでなく、表面に出てこない学生への対応にも有効である事が分かり、早速分析をして活用していこうと考えています。
- 中村明美さんのロールプレイで普段自分がどうなのか、学生と実際に面談している時より客観的に自分を見ることができた。参加者が専門学校の職員ばかりで、他校の事例なども理解できるものが多かった。
- 日本の教育は集団に対して行うことで成立していること。集団から成熟していることを土台として学習が成立すること。よって、まずはクラスを集団にすることに注力し、授業内容・質を高めることも並行して行うべきことを再認識できたこと。
- Q-Uという存在が一番の収穫です。数字で学生の様子が見られるのはとてもいいものだと思います。
- 学級運営と個人との関わり方で悩みの部分もあった中での受講だったので、すごく勉強になりました。学級経営ということとソーシャルスキルについてよく分かりました。早速、何かしら取り入れてみたいと考えています。
- 学生に対しての話の傾聴など。人間コピーを学生にやらせてみたい。
- 客観的に判断できるものとして、Q-Uというのがあるということ。また、その見方・生かし方について説明していただいたので、今後取り入れていきたいと感じました。
- 実際にh y p e r-Q Uを使用したのですが、記入されている意味が分からず困ってました。今回の研修で大部分が理解できたと思います。
- 教育環境を整える時に集団の状態を整えてからではないと、授業が成り立たないと思い、ルール・リレーションの構築のための手法が学べて良かった、
- 学習は集団という視点、ガイダンスの上に学習指導が成り立つということ、Q-Uについて学べたこと
- ここ数年、中堅教員研修を通して多くの学びと覚悟をいただきました。7科目コンプリートしましたが、まだ学びたい・もう一度受講させて頂きたい科目もあ

ります。身に付けること、広げ深めて学ぶことを目標にこれらかも学び続けます。

- Q-Uの存在を知らなかったため、まずQ-Uというものを知ることができて良かったです。SGEなど実際の業務に活用できる知識を得られたので、今後活かしていきたいです。クラス全体への対応、学生個人への対応に自信がなかったり、不安を感じたりする部分がありましたが、今回の研修によって改善できそうです。
- 他校の教員との交流、カリキュラム全般
- 最も知りたかったQ-Uの読み込み方、活用方法を学ぶことができ良かったです。また、モチベーションの高い参加者のみなさんと時間を過ごすことができ、モチベーションアップにつながりました。今回学んだことを校内で伝え、学校全体でQ-Uを有効活用していきたいです。
- クラスの中で学生がどんなことを考えているか、もっと知らなければいけないと感じました。これから色々なトレーニングを取り入れていきたいと思いました。
- 構成的グループエンカウンタープログラムは今後役立てたいと思っています。やっていて楽しく感じましたし、学生にとって最初に他学生とかかわりを持つ事の大切さを実感しました。
- 学生の立場で考える体験、今後の指導に役立てる
- 具体的な学生例を用いて、Q-Uの結果から対策を考えるロールプレイが良かったです。
- クラス経営のポイントをQ-Uを通じて勉強できた事

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 参考資料が多すぎて、どれを見たらよいか分からなかった。探しているうちに説明が終わることが何回かあった。
- 講義資料の中で「児童」という言葉がつかわれていましたが、参加対象は専門学校などの教員だったので、できれば「学生」という言葉であってほしいと思いました。また、配布物が不足することが多くあったため、始業時の確認や配布の仕方の工夫をお願いしたいと思いました。詳しいタイムテーブル（○：○～○：○が△△の単元など）が知りたいと思いました。
- Q-Uについては、もう少し分かりやすい資料が欲しい。
- 配布資料が多く、ディスカッションの要点が絞りづらかったです。資料から情報量を減らすか、ディスカッションの時間を長く取るかのどちらかが必要かと思います。
- K-13法による事例研究を行いました時間が足りなかったのもう少し1人で理解する時間をとっていただけると嬉しいです。（グループワークの時間も含め）K-13法についてももう少し具体的に知りたいと思いました。
- 講師の指示に明確でない所（主語が不明等）があり、特に作業に入る前にとまど

うことがありました。時間が不足している為か、資料のページを前後して説明されていましたが、何の何ページという指示をして頂きたかったです。

- Q-Uについて、専門学校の事例がたまったら、今回のような形で見てみたい。(芸術系、ビジネス系など、分野で分かれているともっといいです。)この講座の実践後のような講座があっても面白そうです。
- Q-U、8月26日午前クラスのアセスメントについて。問題点についての仮設立案と対策立案は時間を分けて行い、その時に考えることの範囲を狭め、テーマが明確になるようにした方がよいかもしれないと思いました。
- 実際に専門学校でQ-Uを使っているところがあれば、事例として見てみたかったです。
- Q-Uを初めて知ったので、もう少し時間があってもよかった。
- 事前にある程度、学習しておいて研修会に臨む方がより理解できるのではないかと思います。
- Q-Uデータの解析、見方、活用法
- 自分の理解力不足で、Q-Uのアセスメントにおける課題抽出と原因の推論のところが難しく感じました。→多くの事例を経験してスキルUPしていきたいと思います。
- もっと時間をかけて理解したかったように感じました。特に2日目は不消化だったことが心残りです。展開が早く、資料とお話が一致しなかったり、不消化を解消する手がかかりとなる復習の書き込み資料を回収されたりした点には、改良の余地を感じました。
- Q-Uの活用の仕方、学級経営の具体的なスキルについて、分けて実施していただけるとさらに理解が深まると思いました。もしくは、Q-Uの内容やどんな結果資料が届くのか、事前に参加者の方全てが把握されると(事前の資料送付など)、アセスメントのグループワークがやりやすかったと思います。傾聴、面接などについては、おそらく他の研修でも何度も学んでいるので、“学級経営”に絞った内容で良かったのでは?1日目と2日目での重複がないよう連携していただけると良かったです。
- ソーシャルスキルトレーニングでは、テンポが少し早く感じました。必要な資料(見る資料)が何なのか?、どこを説明しているのか?、多すぎてしまい、探すだけで説明を聞きそびれてしまう事がたびたびありましたので、手元の資料確認をしてほしかったです。
- 専門用語についての説明を詳しくお願いします。また、具体的な対策の指導方法を知りたいです。
- 各校の事例等をベースに学生やクラス経営について話ができればよかった。

(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」	5名	1名	4名	2名	2名	4名	0名	6名
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	5名	3名	4名	2名	2名	1名	1名	6名
c	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	0名	3名	3名	3名	4名	3名	0名	6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）」	3名	4名	3名	3名	3名	3名	0名	4名
e	「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」	5名	5名	3名	1名	2名	0名	0名	9名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	9名	4名	2名	6名	1名	1名	0名	1名
g	その他	0名	0名	0名	0名	0名	0名	4名	0名

※ g その他：特に記載なし

最後に

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% 6名
- ～90% 8名
- ～80% 8名
- ～70% 3名
- ～60% 1名 ※無回答：3名

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

2) 受講前

- ～100% 4名
- ～90% 4名
- ～80% 6名
- ～70% 6名
- ～60% 7名 ※無回答：2名

3) 受講後

- ～100% 7名
- ～90% 11名
- ～80% 6名
- ～70% 3名 ※無回答：2名

3. 講師・委員所感

(1) 講師：

<苅間澤 勇人 講師>

【全体像について】

「学級経営」という言葉を用いると高校までの学校と専門学校も同じような内容であると思ってしまう。私たちは、専門学校の学級経営を詳しく知らないので、講義の内容が希望されている内容と合っているかという不安をもっていました。また同時に、多少の違いは各先生方にうまく工夫していただきたいとも思いました。違いがあると考えられるのは、例えば

- (1) 1学級の構成人数、男女のばらつき
- (2) 年次による学級編成がないこと
- (3) 担任とのかかわる時間
- (4) 朝のHR、帰りのHR、LHRなどが無いのでは
- (5) (生徒指導)の対処の仕方

などでしょうか。

ということで、専門学校の事例を集めて分析しないと、根拠のある話にならない、という気持ちが強いです（おそらく品田先生の担当の部分はとくにそうだったと思います）。

私が話した部分については、Q-Uの理解のところと集団育成の基本的なところでしたし、大学生や大人にも役立つSGE（構成的グループエンカウンター）でしたので、先生方の参考になるところがあったらと思います。

【研修の進め方について】

理解を深めようとする、1日目はQ-Uを基本から応用までぎっしりとやり、2日目はSGEやCSS（クラスソーシャルスキル：教室で行う対人関係スキル）の技法的なものを学ぶという方がよかったのではないのでしょうか。

しかし、体験を入れながら飽きないように学ぶという点では今回の構成がよかったのではないのでしょうか。今回、厳しかったのは担当が二人であり、かつQUを分けて解説したという部分でしょう。しかし、それでも品田先生が柔軟に対応くださったので、うまくつながっただろうと私は予想しています。

個人的な意見ですが、私が担当した部分はどちらも2.5hは最低欲しいところでした。

そういう点で伝えたい事や技法の説明などが十分に話せなかったと思います。

<品田 笑子 講師>

1. 内容について

今回はK-13法（早稲田大学教育学部河村茂雄教授が提唱する学級集団を分析するための手法）を実施したが、現実問題として現場でこれを活用するのは難しいと思います。昨年度やった個別のアセスメントを中心にした内容の方が活用につながるのではないかと考えています。また、昨年度は加勇田先生がエンカウンターと

個別カウンセリングを担当したように思います。今回は昨年度と同じ科目名でしたが苅間澤先生への依頼内容にも私の方にも個別カウンセリングは入っていませんでした。これに全く触れないのはまずいと思い、時間的に長い私の方でソーシャルスキルの延長として入れてみました。私の個人的な感触としてはK-13法の体験より個別カウンセリングの技術を磨く方が現場の問題解決につながると思います。また、CSSの実践より個別のアセスメントをもとにした個別カウンセリングの方が、実現可能性が高いように思います。

2. 「学級経営・学生対応」のプログラム修正案について

時間的に1日半（初日は半日・2日目は終日）で考えるならば、今年度の反省を活かして以下のようなプログラムが考えられるのではないかと。

<A案>

（初日）13：00開講

1. オリエンテーション
2. 学級経営の基礎基本
3. 構成的グループエンカウンター
4. ソーシャルスキルトレーニング
5. シェアリング

（2日目）9：00再開

6. Q-Uを活用した学級経営：理論編
7. Q-Uを活用した個別アセスメント：一昨年のような事例研究
8. カウンセリングの基本技法と個別対応の実習
9. シェアリング（まとめ的な内容のクロージングセッション）

<B案>

（初日）13：00開講

1. オリエンテーション
2. 学級経営の基本
3. Q-Uを活用した学級経営：理論編
4. Q-Uを活用した個別アセスメント：一昨年のような事例研究
※この内容は、特に個別アセスメントは必ず2日目の講師に引き継ぐ
5. シェアリング

（2日目）9：00再開

6. 構成的グループエンカウンター ※こちらを長く
7. ソーシャルスキルトレーニング
8. カウンセリングの基本技法と個別カウンセリングの実習
9. シェアリング（まとめ的な内容のクロージングセッション）

3. 参加人数について

会場の大きさにもよりますが、4の倍数がよくて、構成的グループエンカウンターの実習を考えると24人がベストです。急なキャンセルで奇数になると

きついです。今回は主催者に入っただき助かりました。

4. その他

今回は急にやることになったので慌てましたが、最初から分かっていたら、9のシェアリングは2日目担当者がやった方が流れはよいと思います。いずれにしても打ち合わせは大切だと思いました。気心の知れた苅間澤先生からの引き継ぎでしたのでその点は良かったです。プログラムが固まるまではチームで試行錯誤する必要がありますのだと思います。

(2) 視察委員：岡村委員長、平野委員、安田委員、田口委員

<岡村委員長>

専門学校の特色を生かしたQ-Uの活用ができると良い。研修時間に限りはあるが、スキルを身に付け応用してほしい。

<平野委員>

理論と実践共に受講者が理解できていた。熱心に受講している様子が伺えた。

<安田委員>

講師所感を確認しても、より良くなることが期待できると感じた。

<田口委員>

グループワークで配布した資料が多く、受講者が取り組みづらい点があったのではないかと。配布資料について検討すべき。また、学内で導入できなくてもQ-Uを活用する為のスキルを学べたと感じる。

<リスクマネジメント>

1. 開催概要

平成24年度～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、クレームの基本概念を理解し、専修学校におけるクレームの諸問題への対応力を高め、中堅教員としてふさわしい問題解決能力を身に付けることを目的とした「リスクマネジメント（クレーム対応）」について研修会を実施。

(1) 実施科目及び実施時間

「リスクマネジメント（クレーム対応）」 6時間

(2) 日時

平成28年9月2日（金） 10：30～17：30

(3) 会場

LMJ 東京研修センター（東京都千代田区）

(4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教員28名

- ・平均年齢：43.4歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：12年1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：

宮城県1名、秋田県1名、福島県1名、埼玉県6名、
東京都5名、神奈川県2名、新潟県3名、静岡県2名、
大阪府2名、岡山県1名、長崎県2名、沖縄県2名

(5) 講師

学校リスクマネジメント推進機構 代表

宮下 賢路

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修カリキュラム研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長、平野委員、安田委員、田口委員

(7) 主な研修テーマ

- 危機管理及びリスクマネジメントのポイント
- クレーム対応の知識・技術の原則
- 人間関係を円滑にするための技術
- クレーム対応ロールプレイング

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
19名	9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
18名	9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
22名	6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	8名	3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
15名	9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
11名	16名	1名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	10名	2名	0名

※無回答：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]

- もう少し時間があっても良い。2日間かけてやりたい内容でした。
- 時間が短い、説明が早口で聞き取りづらい、理解しづらい。
- 中堅レベルということにおいては、もう少しロールプレイングを多くした方がよいかと思います。又、時期は学校の入試受付の多忙な時期のため、年末時だともう少し余裕をもって受けられると思います。
- 中堅教員にとってはちょうど良いのかもしれないが、今回の参加者はそれなりに上の人に来ていたようなので、もう少しレベルが高い内容でも良かったかも。また、もう少し日数を増やしてじっくりやれると良い。
- 9月は学校が始まったばかりで多忙なため、可能であれば8月が良い。しかし、本日はとてもためになり、明日から実践したいと思います。
- 中堅教員にとって内容は適切であると思うが、実際の受講者は管理職の方などが多くいると感じた。
- 開催時期は2～3月を希望。授業のなるべく無い時期が良い。年度末であれば、次年度への準備にもなる。
- 開催時期は年明けの方が閑散期なのでよいと思う。
- 時期はもう少し早くても良いかもしれません。
- 会場の空調が悪く、暑かった。

(2) 単元ごとの評価

- ① 講義「1. 危機管理及びリスクマネジメントのポイント」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
16名	12名	0名	0名

- ② 講義「2. クレーム対応の知識・技術の原則」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
20名	8名	0名	0名

- ③ 講義「3. 人間関係を円滑にするための技術(4つのポイント)」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
20名	8名	0名	0名

- ④ 演習「4. クレーム対応ロールプレイング」では、実際にやってみて、講義の内容どおりに実践できましたか?

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	5名	14名	3名

※無回答：1名

- ⑤ 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?

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	10名	1名	0名

- ⑥ 講義と演習を通じて、「学校におけるリスクマネジメントの全体像」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	12名	0名	0名

- ⑦ 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?

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
16名	12名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
13名	14名	1名

※その他：学校から

(4) この研修で収穫になったこと

- リスクマネジメントのための「リスクセンス」を高めることの必要性が理解できた。職場のメンバーとどのような方向性でこの課題に向き合えば良いか見えた。
- 少しはリスクマネジメント（クレーム対応）を理解しました。あまりにも本校は無防備でした。まずはリスクを全職員で共有したいと思います。
- ロールプレイで自分の癖を把握できた。クレーム対応は1つ1つ固有で、本校ではマニュアル化できないが、初期対応の重要性を意識した対応への準備をしたい。
- リスクセンスを高める意識。クレーム初期対応の大切さ。ラポール形成→リーディング
- 初期対応において目標をしっかりと設定し、謝罪や傾聴などを心がけることが大切だと改めて感じました。
- 知識として持っていたも「できていない」と自覚できたこと
- クレームに対する対応への注意点、対応技術が学べて大変良かった。
- 危機管理からクレーム対応まで全て収穫となった。
- いつもやっていた事ではあるが、整理し、よく理解できてよかったです。
- リスクセンスを高める必要性とクレームの初期対応について
- リスクマネジメントと危機管理の違い。苦情を言ってくる人に対して1番大切なのは、相手の気持ちを理解すること
- 話すよりも聴く、そして謝罪、相手に合わせることが重要。特に演じることも大切。自分の意見、学校の方針など、いきなり強く言うのではなく、やはり信頼関係。まずは相手が落ち着いてから。
- ラポール、クレームへの初期対応の目標「拡大させない」。相手の立場に立つ。
- クレームを言う側の感情の気付き、現実には相手を落ち着かせるまで時間がかかる事の気付き
- クレームを拡大させないために謝罪、説明や正当性よりまず謝罪
- リスクに対する包括的な理解ができた。具体的なクレーム対応の知識・技術を学ぶことができた。ロールプレイングでは気づきも多く、他校の先生方の経験もお聞きすることができて参考になった。今後の行動改善のポイントを多く学べた。
- リスクセンスを磨き続けることが全体のマネジメント（予防）力を上げることができると学んだ。クレームに対する基本対応スキルを学ばせてもらった。
- クレームの数値化・共有化、クレームゼロを目指さない。
- クレームが宝の山であること、想定外には対処できないのでリスクセンスを上げる
- 相手が冷静になった後でないと正論は逆効果である。つまり、ラポールを築いた後の正論であれば、クレームの解決に結びつく。
- クレーム対応だけでなく、通常業務の学生指導、配下職員指導にも活用できる。
- 今までやっていたクレーム対応が知識としてつながったこと。
- クレームは初期対応によって天国と地獄にわかれるという事。初期対応の大切さ。

- ラポールにあるようにコミュニケーションは全てにおいて重要だと感じました。全職員が理解していると学校の評価が大きく変わるとも思いました。
- クレームする側が期待することがわかった。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 保護者、近隣以外への対応も気になった。
- グループワーク、メンバーの交流が深まるきっかけを午前から入れてもらえると、情報交換がしやすいです。
- 問題の設定がよりリアルで、キャストが行う等すると良いかもしれません。
- 前半が講義形式のみだったので、話し合いの場などがあると良かった。
- 資料がカラーでとても見やすかったが、記入しにくかったのが残念。色をもう少し薄く、余白がもう少し欲しいです。
- 机の並べ方は、スクリーンに対してまっすぐの方が話を聞きやすいと思いました。ロールプレイングになった際に机を移動すれば良いと思います。
- リスクは非常に種類が多いので、ロールプレイの時間と質問のバックグラウンドの必要性を感じました。また、ロールプレイも必要ですが、サンプルもみてみたいですね。
- ロールプレイングでクレーム役は難しいので、講師の方に役をお願いした方がクレーム対応のよい体験になるかと思う。
- クレームに対して個人だけでなく、組織としてどのように取り組むべきかを内容に入れてほしいと思います。

(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」	2名	2名	5名	4名	1名	0名	0名	2名
b	新任指導力 (組織コーチング、メンタリング)」	3名	3名	3名	1名	2名	2名	0名	3名
c	「学校の経営 (SWOT分析を中心として)」	7名	3名	0名	2名	2名	2名	0名	2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)」	0名	3名	4名	1名	2名	3名	0名	2名
e	「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)」	7名	4名	2名	3名	0名	3名	0名	1名
f	「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)」	7名	1名	2名	3名	3名	0名	1名	2名
g	その他	1名 ※	0名	0名	0名	1名	0名	1名	0名

※ g → 「若手のコーチング」 他2名はgの内容について特に記載なし

最後に

1) 講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

- ～100% 7名
- ～90% 9名
- ～80% 3名
- ～70% 2名
- ～50% 1名 ※無回答 6名

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

2) 受講前

- ～100% 3名
- ～90% 2名
- ～80% 4名
- ～70% 7名
- ～60% 4名
- ～50% 2名 ※無回答 6名

3) 受講後

- ～100% 9名
- ～90% 7名
- ～80% 4名
- ～70% 2名 ※無回答 6名

3. 講師・委員所感

(1) 講師：宮下賢路 講師

事務局との細かな連携やこの事業への認識が不足していたように思えました。配布資料などの事前連絡を密にとる必要があります。また、ロールプレイングの展開方法などあるべきプログラムが決まっているのであれば、研修前にお伝えいただけると良かったと思います。また、研修会の雰囲気作りへのご協力をよりいただけると大変良かったと思います。

(2) 視察委員：岡村委員長、平野委員、安田委員、田口委員 所感

<岡村委員長>

「リスクマネジメント」も対人関係を学べるニーズのある研修会である。事務局は講師とより密な調整を行い、より良いものを提供し続ける必要がある。

<平野委員>

経験豊かな受講者で理解力が高いと感じた。

<安田委員>

実証講習会を経て今回に至るが、専門学校の全体像を踏まえた「リスクマネジメント」の解説が少ないと感じた。

<田口委員>

受講申し込み数が定員数を超過しておりニーズの高い研修だと感じた。また、配布資料を工夫すべき。

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

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 ○幸福感を感じる時
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
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ○メンタリングとは <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <ul style="list-style-type: none"> ・「基本姿勢」 ・「相互理解、共通認識」 ○目標設定 <ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ○学んだ知識・技術を実践する <ul style="list-style-type: none"> ※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。

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

学校経営管理業務に関わるものが分担で対応

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

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

3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

4. 参考図書（例）

- ・太田和良幸『大学マネージメントの理論と実際』黎明書房 2003年
- ・長江光男『21世紀の私大経営と財政』学校経理研究会 2005年
- ・石渡朝男『実務者のための私学経営入門』法友社 2008年
- ・山本眞一・田中義郎『大学のマネージメント』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
	<p>○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。</p> <p>○IDにおける効果測定方法の一つとして、テストとその種類を知り、実際に3種類のテストを組み立てられるようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前提/事前/事後 <p>○【演習】目標の分類と設定</p>
④目標の分析方法	<p>○目標の要素を見極める。</p> <p>○目標の分析による目標のブレイクダウン・詳細化を行えるようにする。</p> <p>○分析結果による目標の見直しを行い、ADDIEモデル・PDCAモデルにより目標を修正できることを確認する。</p> <p>○【演習】自分の担当する授業の目標の分析</p>
⑤カリキュラム・シラバスの作成方法	<p>○カリキュラム・シラバスの実例</p> <p>○大目標から分析を行い、小目標に分解していくことによりカリキュラムが作成できることを確認する。</p> <p>○設定した小目標に対し時間を設定することによりカリキュラム・シラバスを作成する。</p>
⑥総合演習と発表	<p>○【演習】目標の設定、分析からカリキュラム・シラバスの作成</p> <p>○【演習】作成したカリキュラム・シラバスの発表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フィードバックと修正 ・演習により作成した目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。
⑦振り返りと今後の展開	<p>○【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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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
⑥構成的グループエンカウ ンターの演習	<ul style="list-style-type: none"> ○さまざま種類の演習を体験し、共有する
⑦個別カウンセリング	<ul style="list-style-type: none"> ○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) ○個別的な理解 (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
⑧個別カウンセリング演習	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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「将来こんな仕事をしたい」「〇歳ではこんな仕事をしていたい」というようなプランである。勤務先、勤務地、勤務形態、職種、職務、報酬など様々なポイントがある。

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

※注2: アクションプラン (p. 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. 85)

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. 85)

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. 88)

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

※注 7: インストラクショナル・デザイン (ID) (p. 90)

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

※注 8: Q-Uアセスメント (p. 96)

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（委員会及び講師会議事概要）>

【第1回委員会】

1. 日 時 平成28年5月17日（火） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 6階「伊吹南」

3. 議 題

(1) 平成28年度の研究及び研修計画の検討

- ①事業の目標、検討課題
- ②委員会及び研修の年間スケジュール

(2) 研修会の開催について

- 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」
- ③「体系的カリキュラム・シラバス作成」
- ④「学級経営・学生対応」
- ⑤「リスクマネジメント」

(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) 平成28年度の研究及び研修計画の検討

- ①事業の目標、検討課題
- ②委員会及び研修の年間スケジュール

事務局より、資料1-①「平成28年度事業の目標及び検討課題」、資料1-②「平成28年度委員会及び研修会年間スケジュール」、参考資料①「公益社団法人土木学会CPD（継続教育）ガイドブック」、参考資料②「日本公認会計士協会CPE（継続的専門研修）制度紹介」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 専修学校教員への継続的な教育は必要であるが、修了認定のメリットを見出さなければ有意義なCPD制度にならないのではないか。
- 文部科学省や都道府県所轄庁にCPD制度への理解を求める必要がある。
- 教員研修プログラムのスキームを今後も継続的に検討する必要がある。

(2) 研修会の開催について

- 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」
- ③「体系的カリキュラム・シラバス作成」
- ④「学級経営・学生対応」
- ⑤「リスクマネジメント」

事務局より、資料2-①「平成28年度中堅教員研修会開催案内（案）」について説明。開催案内原稿の精査を行った。また、事務局より、資料2-②「中堅教員研修会指導演」、資料2-③「中

堅教員研修会シラバス」について説明。指導案の大幅な改訂の際には、委員会での承認を得た上で該当講師への原稿執筆依頼を行うこととなった。また、研修会での委員の役割やオリエンテーションの講師決めを行うこととなった。

(3) その他

事務局より、資料3「平成27年度中堅教員研修会受講後アンケート結果」について説明。受講者間の継続的な交流が行われる仕組み作りを検討していくこととなった。

【第1回講師会】

1. 日 時 平成28年9月17日(土) 17:30~21:00

2. 場 所 LMJ東京研修センター 3階大会議室

3. 議 題

(1) 平成28年度「新任指導力」振り返り

4. 出席者(都道府県順)

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、道幸俊也委員、青木慶子講師、梅野文子講師

5. 審議概要

(1) 平成28年度「新任指導力」振り返り

事務局より、配布資料1『『新任指導力』トレーナーズガイド(案)』、資料2-①「道幸講師『新任指導力』レジュメ」、資料2-②「青木講師『新任指導力』レジュメ」、資料3-①「道幸講師『新任指導力』プロジェクター投影資料」、資料3-②「青木講師『新任指導力』プロジェクター投影資料」、参考資料『『メンタリングが職場に及ぼす影響～個と組織の強さが両立する職場作りにかかわる研究～』(2009.1 神戸大学大学院経営学研究科 竹内雄司)』について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

○平成24年度よりプログラム開発を行い、実証講習会を経て正式なプログラムとした。講師養成を進める中で、青木講師・梅野講師が認定講師となり、青木講師はメイン講師を務め、梅野講師はサブ講師を務めていただいた。次年度は梅野講師にメイン講師として「新任指導力」を務めていただきたい。道幸講師を含め3人の講師の個性を尊重すると共に、TCE財団中堅教員研修会「新任指導力」の目標とベクトルを統一し、受講者にとってより有益な科目とするための意見のすり合わせと合意を行う必要がある。

○今年度2回実施した「新任指導力」において、受講者が感じる気付きをより明確にしたいと感じた。

○中堅教員研修カリキュラム研究委員会において、「新任指導力『新任教職員の指導育成力』」を高めること、「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「新任指導力」の目標と定めている。この目標達成のために、更なるプログラムの改善が必要である。

○「新任指導力」のサブタイトルである「組織コーチング、メンタリング」の、「メンタリング」スキルをより特化し、受講者が体で身に付け、学校へ持ち帰ることで、学校のメリットとなるのではないか。

○12時間の研修でメンタリングスキルとしての傾聴を身に付けることは難しいが、演習を工夫

することで受講者の気付きを深めることができる。時間を考慮し、知識編については一部削除しても良いのではないかと。配布資料のレジюмеとプロジェクター投影資料の改編を行う必要がある。

今後、演習内容・レジюме・プロジェクター投影資料・トレーナーズガイド改訂のため、岡村委員長・道幸講師・青木講師・梅野講師・事務局にて検討していくこととなった。その後、委員会の承認を得て、次年度の研修会を実施することとした。

【第2回委員会】

1. 日 時 平成28年11月9日（水） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾の間」

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」（大阪会場・東京会場）
- ②「新任指導力」（東京会場・大阪会場）
- ③「体系的カリキュラム・シラバス作成」（東京会場）
- ④「学級経営・学生対応」（東京会場）
- ⑤「リスクマネジメント」（東京会場）

(2) 中堅教員研修会の運用について

(3) 平成29年度の計画

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」（大阪会場・東京会場）
- ②「新任指導力」（東京会場・大阪会場）
- ③「体系的カリキュラム・シラバス作成」（東京会場）
- ④「学級経営・学生対応」（東京会場）
- ⑤「リスクマネジメント」（東京会場）

事務局より、資料1-①「平成28年度中堅教員研修会受講者アンケート結果」、資料1-②「第1回中堅研修研究委員会講師会議事概要」、資料4「中堅教員研修会事務マニュアル」、資料5「平成28年度中堅教員研修研究委員会報告書」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。

「教員のキャリアデザインワークショップ」（東京会場）

「教員のキャリアデザインワークショップ」（大阪会場）

- （岡村委員長）変わらなければならないという受講者の思いがあった。職場組織との折り合いも付けながら、意志を持ち務めることの大切さを学べたのではないかと。また、受講者が多い福岡県での開催も検討すべき。
- （平野委員）受講者の意識が高く研修に参画する態度が良かった。学内でも中核となる方々の

集まりで危機意識を持っていた為、良い研修となった。

- (安田委員) 受講者のうち男性は工業分野、女性は医療分野や服飾・家政分野の方が多いという中堅教員研修会の傾向が見えてきた。今後も積極的に研修会を利用してほしい。

「新任指導力」(東京会場)

- (古賀副委員長) 受講者の意欲が感じられた。学内でメンター・メンティー制度を広めるためのディスカッションについては、取り入れることが難しい学校もあるため内容を検討する必要がある。また、交流会の店選びについても検討すべき。
- (平野委員) 道幸講師の思いが伝わる良い研修会であった。人を育てることは難しいが、育てることで学校の発展につながる。大変重要な研修であると感じた。
- (岡村委員長) 指導スキルの種類は同様であるが、新任教員と学生の指導方法は異なる。違いを明確にし、新任教員への指導であることを理解させたい。また、「教員のキャリアデザインワークショップ」を初めに受講することで「新任指導力」の理解が深まると感じる。

「新任指導力」(大阪会場)

- (安田委員) 受講者満足度が高かった。内容が充実していた。
- (岩村委員) 研修内容はほぼ完成されているが、細かい改善が必要である。初日後半については時間が不足していた。青木講師のデモンストレーションは、受講者の理解を深めると共に、傾聴の技術を身に付ける難しさも実感していた。また、ロールプレイング後には講師からのフィードバックが重要となる。
- (岡村委員長) 道幸講師は新任指導の必要性に気付きを与える研修会で、青木講師は技術(傾聴)を享受する研修会であった。講師会で方向性を一致させ、プログラムを改めて固めていきたい。また、「新任指導力」サブタイトルである「組織コーチング」の内容について検討すべき。

「体系的カリキュラム・シラバス作成」(東京会場)

- (古賀副委員長) 受講者が熱心であったが、業務多忙の為、事前課題に取り組む時間が少なく、理解し切れない部分があったのではないかと。事前課題と研修内容について改めて検討する必要がある。
- (田口委員) 日暮講師作成のテキストも改良され専門学校版となっており実用的であった。事前課題をどのようにするかが課題である。
- (岡村委員長) 技術を身に付けることのできる内容にしなければならないが、研修時間に限りがある為、シラバスの必要性を強く理解し、事前課題にしっかり取り組んでいただきたい。

「学級経営・学生対応」(東京会場)

- (平野委員) 理論と実践共に受講者が理解できていた。熱心に受講している様子が伺えた。
- (安田委員) 講師所感を確認しても、より良くなることが期待できると感じた。
- (田口委員) グループワークで配布した資料が多く、受講者が取り組みづらい点があったのではないかと。配布資料について検討すべき。また、学内で導入できなくてもQ-Uを活用する為のスキルを学べたと感じる。
- (岡村委員長) 専門学校の特色を生かしたQ-Uの活用ができると良い。研修時間に限りはあるが、スキルを身に付け応用してほしい。

「リスクマネジメント」(東京会場)

- （平野委員）経験豊かな受講者で理解力が高いと感じた。
- （安田委員）実証講習会を経て今回に至るが、専門学校の全体像を踏まえた「リスクマネジメント」の解説が少ないと感じた。
- （田口委員）受講申し込み数が定員数を超過しておりニーズの高い研修だと感じた。また、配布資料を工夫すべき。
- （岡村委員長）「リスクマネジメント」も対人関係を学べるニーズのある研修会である。事務局は講師とより密な調整を行い、より良いものを提供し続ける必要がある。

(2) 中堅教員研修会の運用について

(3) 平成29年度の計画

事務局より、資料2「中堅教員研修研究委員会事業の目標及び検討課題」、資料3「中堅教員研修研究委員会平成28年度委員会及び研修会の年間スケジュール」について説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

○次年度の研修会は事務局と委員1名により運営し、運用体制の検証をすべき。

○都道府県協会等に研修会開催依頼をすべき。

(4) その他

次回委員会は1月19日（木）14:00～16:00にて開催することとなった。また、平成29年度に開催する研修科目や会場について次回委員会で検討することとなった。

【第2回講師会】

1. 日 時 平成28年12月1日（木） 18:00～20:00

2. 場 所 TCE財団事務局 会議室

3. 議 題

(1) 平成28年度「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」振り返り

4. 出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、道幸俊也委員、青木慶子講師、上浦環講師

5. 審議概要

(1) 平成28年度「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」振り返り

事務局より、配布資料1「『専修学校教員のキャリアデザインワークショップ』トレーナーズガイド（案）」、資料2-①「青木講師『専修学校教員のキャリアデザインワークショップ』プロジェクト投影資料」、資料2-②「青木講師『専修学校教員のキャリアデザインワークショップ』レジュメ」、資料3-①「道幸講師『新任指導力』プロジェクト投影資料・レジュメ」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

○配布資料1「『専修学校教員のキャリアデザインワークショップ』トレーナーズガイド（案）」では、項目ごとに目的・目標を明記した。講師それぞれが目的・目標を共有することにより意志統一ができる。また、それぞれのワークの意図を明確にし、受講者にとってより意義のあるものにしていきたい。

○年度や社会状況、専門学校を取り巻く環境、受講者の年齢・勤続年数・実務経験年数などにより環境が変化していくことを踏まえ、トレーナーズガイドにより目的・目標を明確にし

た上で、項目ごとに費やす時間やボリュームを柔軟に対応させていくべき。

○「中堅教員」であっても年齢や勤続年数・役職などに大きく幅がある。管理者向けのキャリアデザインと新任教員向けのキャリアデザインは異なるため、受講資格をより限定する必要がある。また、多分野を持つ専修学校の特色を前提に進行する必要がある。

○この科目の目的は、「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。」ことにある。管理者向けのキャリアデザインと新任教員向けのキャリアデザインを分けることはせず、グループ分けや進行の工夫などで対策を講じたい。

○平成29年度は東京会場にて1回の実施予定であるため、メイン講師を上浦先生、サブ講師を青木先生と定め、オブザーバーを道幸先生とするのはどうか。

今後、演習内容・レジュメ・プロジェクト投影資料・トレーナーズガイド改訂のため、岡村委員長・道幸講師・青木講師・上浦講師・事務局にて検討していくこととなった。その後、委員会の承認を得て、次年度の研修会を実施することとした。

【第3回委員会】

1. 日 時 平成29年1月19日（木） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城の間」

3. 議 題

(1) 平成28年度成果の取りまとめについて

(2) 中堅教員研修会の運用について

(3) 平成29年度の計画

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) 平成28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) 中堅教員研修会の運用について

(3) 平成29年度の計画

事務局より、資料2「平成28年度委員会及び研修会年間スケジュール」、資料3「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。

○次年度は成果・ゴールを明確に定める必要がある。教員研修スキームの提案をできるような形を定めるべき。

○次年度は制度構築の委員会と研修会運営の委員会（講師会）をそれぞれ開催し、委員には研

修会のオブザーバーではなく制度構築に重点を置いていただく必要がある。

- 全科目修了後の受講者にも継続的に研修受講ができるよう筋道を作りたい。TCE財団関連団体の研修会を把握し、連携の上、TCE財団ホームページに掲載する等して継続的な能力開発支援を実施すべき。

**平成28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会制度の構築」報告書**

平成29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。)

