

平成29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制度の構築」 報告書

平成30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、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）』、また、それに続く科目となる『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）』と『リスクマネジメント（クレーム対応）』を実施しました。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』、『教育・指導力向上』の3科目において、検証した講師養成モデルの実証研究を基に、認定講師をメイン講師（『教員のキャリアデザインワークショップ』、『新任指導力』）・サブ講師（『教育・指導力向上』）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。

また、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を検討し、一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会においても中堅教員研修会を実施していただきました。

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30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	
第1章	今年度（平成29年度）実施事業の概要	11
	1. 事業の目的等	
	2. 委員名簿	
	3. 事業の経緯	
	4. 事業の成果	
第2章	平成29年度研修会	25
	＜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）＞	
	＜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29年度改訂版）	56
	＜巻末資料＞	
	○研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）	75
	○科目ごとのこれまでの受講者数	85

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作成力

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

③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

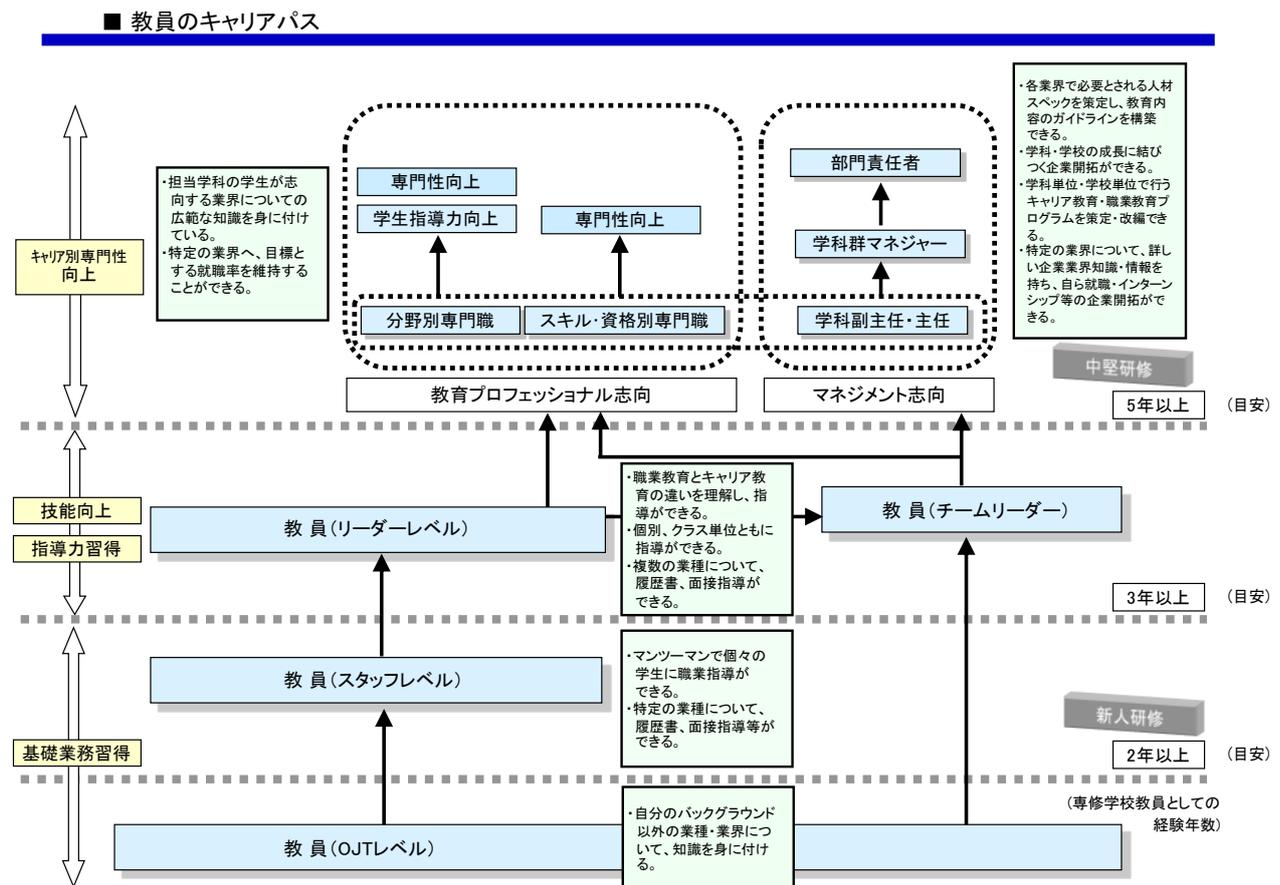
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント(Faculty Development、FD)の一環とする。

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

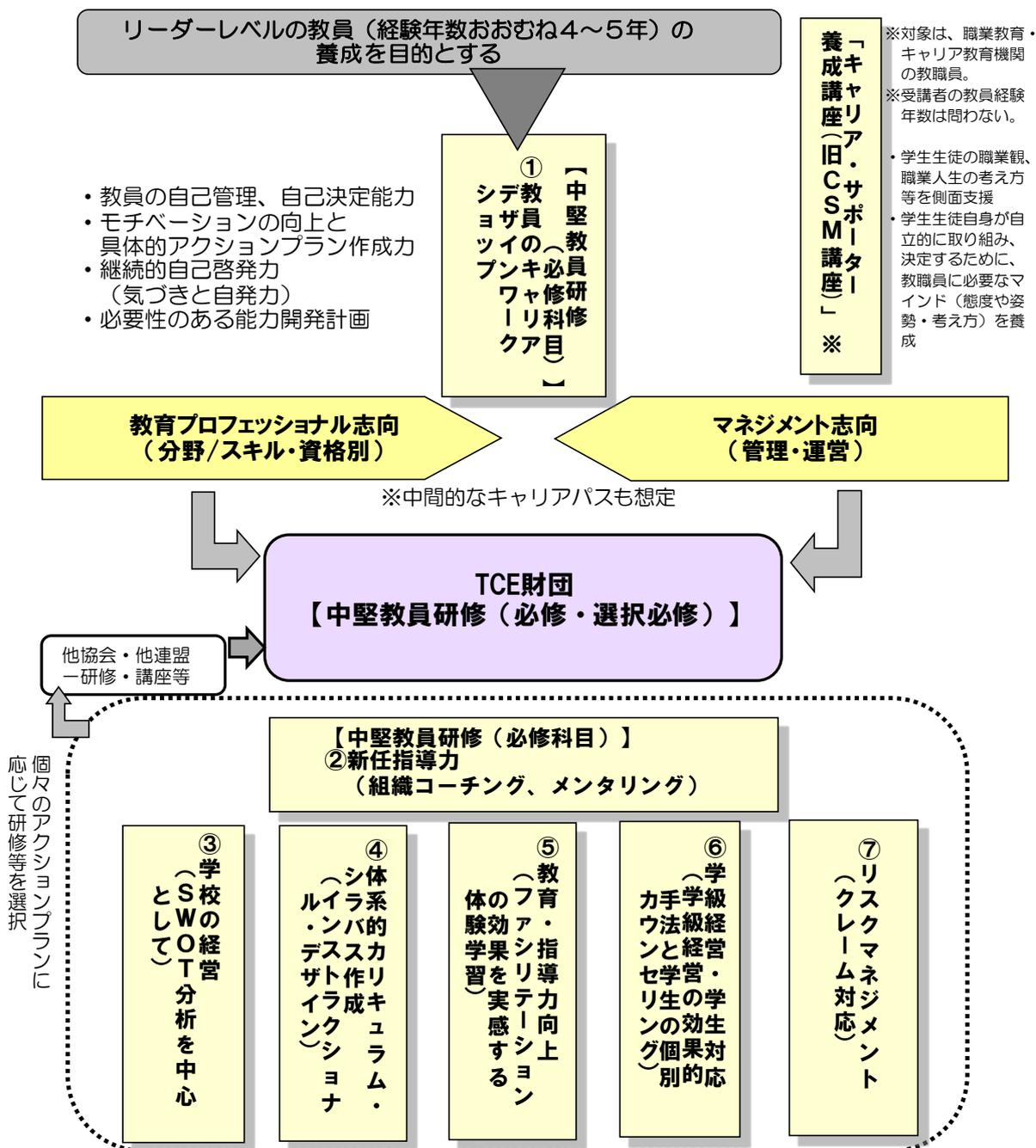
組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、次の図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス（マネジメント志向）と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス（教育プロフェッショナル志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(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。



※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

(1) 受講資格について

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各都道府県協会等が実施する研修会等
- ②全専各連の分野別専門部会（下記10団体、平成30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日本語教育協会
 - 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
- ③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29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、認定制度、講師養成、運営方法の研究を行い、中堅教員研修制度の構築を行う。また、委員会の下に講師会を設置し、カリキュラムの再精査を行う。

2. 委員名簿

事業実施にあたっては、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・宮崎情報ビジネス医療専門学校 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29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) 中堅教員研修会の運用について
- (3) 平成29年度の計画

～平成29年度～

- 第1回 委員会（平成29年5月16日）
 - (1)平成29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
 - (3)中堅教員研修会の運用・認定制度について
- 第1回 講師会（平成29年5月16日）
 - (1)「学校の経営」について
- 第2回 講師会（平成29年6月9日）
 - (1)「リスクマネジメント」について
- 第3回 講師会（平成29年6月29日）
 - (1)「新任指導力」について
 - (2)「リスクマネジメント」について
- 研修会Ⅰ（平成29年7月24日）
 - (1)「リスクマネジメント」の実施
 - (2)アンケート聴取
- 研修会Ⅱ（平成29年8月1日～2日）
 - (1)「新任指導力」の実施
 - (2)アンケート聴取
- 第4回 講師会（平成29年8月10日）
 - (1)「教育・指導力」について
- 研修会Ⅲ（平成29年8月24日～25日）
 - (1)「教育・指導力向上」の実施
 - (2)アンケート聴取
- 研修会Ⅳ（平成29年8月30日～31日）
 - (1)「学校の経営」の実施
 - (2)アンケート聴取
- 研修会Ⅴ（平成29年9月27日～29日）
 - (1)「教員のキャリアデザインワークショップ」の実施
 - (2)アンケート聴取
- 第2回 委員会（平成29年11月7日）
 - (1)研修会の検証
 - (2)中堅教員研修会の認定制度・運用について
 - (3)平成30年度の計画
- 第3回 委員会（平成30年1月15日）
 - (1)平成29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30年度の計画
- 第5回 講師会（平成30年1月19日）

- (1)平成29年度「教員のキャリアデザインワークショップ」振返り
- (2)平成29年度「教育・指導力向上」振返り
- (3)平成29年度「新任指導力」振返り

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3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 「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
- 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29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）」
- 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) 一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会（福岡県支部）における 「新任指導力」の開催

12月12日（火）9：30～18：00・13日（水）9：30～15：30の日程で、福岡県支部において、福岡県・博多バスターミナル9階で「新任指導力」を開催。講師（メイン講師・青木慶子、サブ講師・岡村慎一）所感・福岡県支部報告書は以下のとおり。

[講師所感]

（青木講師）

- ・開催事務局について

今回福専各の事務局の方の準備から当日の事務的なサポート、またロールプレイの補助など手厚いサポートをしていただきスムーズな運営をすることができました。「新任指導力」はペアもしくは3人1組のロールプレイなど実習が多いため、参加人数が足りない時のフォローを事前をお願いすることが大切だと実感致しました。

- ・受講者について

全員の方が非常に前向きで熱心にご受講いただきました。

- ・プログラム運営について

受講者の皆さんのお仕事上の都合で、昼休みの前後を抜ける、または遅れてくる、早退するなどが何人かいらっしゃいました。「新任指導力」は2日目は3人1組の実習がメインであるため、その場で抜けた後の対応に苦慮しました。地方開催の場合、研修会場の近隣の専門学校の先生が多いと思われるので、受講者が早退、遅刻、中抜けなど時の対応を想定しておくことが必要と思います。新任指導力はメンタリングというコミュニケーションを学ぶプログラムになっており、体験学習（実習）をメインにすることが効果が高いと思いますが、アンケートにもあったように、中には知識面で物足りなく感じる受講生もいらっしゃるのでは、補完するための資料をつけたほうが良いと思いました。

- ・時間変更について

今回は近くから来られる受講者が多く1日目の開始時間を早めて欲しいと福専各さんから要望があり、1日目9：30～17：30（7時間）・2日目を9：30～15：30（5時間）の合計12時間の構成で実施致しました。

（岡村講師）

まずは、福岡県専修学校各種学校協会が、全国で初めてTCE財団中堅教員研修プログラムを実施していただいたこと、大変嬉しく思っています。そして感謝申し上げます。

また、12月という多忙の中多くの教員の皆様が受講していただき、まずまずの評価をいただいたことに安堵しています。

財団の事務局がない中、協会スタッフが細やかなご準備と当日の対応があり、全体的にスムーズに進行いたしました。感謝いたします。

以下、今後の課題として考えておきたいと思います。

全体を通じて、和やかな雰囲気と学びに対する真摯な姿勢を感じられる2日間でした。

対人支援を役割とするスタッフだからこそ、自らも学び変化すること意識されている様子が見えたことは、同じ空間にいるものとしても、大変有意義なものでした。

1. 受講料が協会負担で無料であったこと。今後このような対応が取れる都道府県が増えることを期待したい。
2. 24名の受講者が超えることで、講師補助がつくこととして今回実施したが、体験型研修のため、ペアワークや3人以上によるワークの組み合わせを考慮した配置が必要。
3. 当日配布の資料が分冊となっている場合は、進行に合わせた資料の利用を進行表等で整理しておくこと、分かりやすい指示ができる。
4. ワークが多いため、そのフィードバックを行うために、講師補助も積極的なグループへの介入・支援がするように事前打ち合わせが必要。
5. 受講アンケートは、協会のもので財団のものでどちらを仕様するかを決めておくこと。

[福岡県支部]

中堅教員研修連携実施団体 研修に係る自己点検・評価報告書

実施機関名：一般社団法人 福岡県専修学校各種学校協会

研修コース名：新任指導力

- (1) カリキュラムの水準・内容（実施前のニーズ、実施後の効果及び満足度、その理由）

全体を通して理解しやすい内容で、参加型のカリキュラムのため満足度も高かったです。また、実施前に、研修後の目標設定（研修後どういう状態をもって修了であるか）を受講者に認識してもらうことで、より受講者が現状及び課題を把握できるのではないかと考えます。いくつかの声として、事前課題の具体的なフィードバックがほしいというご意見もありました。
- (2) 認定講師(評価、その理由)

受講者のアンケート結果より、研修全般及び講師の先生方は好評価をいただいています。全体を通して、分かりやすい内容であり、受講者の発言する機会も多く作っていただきました。その結果、自然と受講者も能動的に研修に参加するようになり、それぞれが終始協力し合い、親和性の高い環境が作られていました。
- (3) 教材(評価、その理由)

教材については、受講者が記入していく欄が多く、アウトプットすることで各々の自己覚知の機会となっていたと思います。

中堅の専門学校の先生方ということもあり、教材の前半にて、例に挙げられているメソッドはすでに知っているのもので、後半のメンタリングプログラムの構造や方法のボリュームを増やしてほしいとお声もありました。
- (4) 会場施設・設備(評価、その理由)

博多駅からも近く、講師及び遠方の受講者にとっても利便性が高く、アクセスが良いためこちらで開催しました。

また、当協会では長年にわたりこの会場を、「新任教員研修」でも利用しているため設備に関しても熟知しており、受講者も迷わず来られるため特に問題はないと思われまます。
- (5) 研修要員(評価、その理由)

人員に限りがあり、両日ともほぼ1人体制だったため、授業参加と急な対応が重なると研修がスムーズに進めないことが懸念されました。
- (6) 受講者からの苦情への対応(評価、その理由)

苦情はありませんでしたが、急な学校の用事のため途中退席する方や講義中に一部抜ける受講者がおり、その度に細かいスケジュール調整が必要となり、講師の先生方にご迷惑おかけいたしました。また受講者にとってもタイムスケジュールが変更となったので、この点は今後の課題であると思います。（(8)でも記載していますが）3人体制をペアでのワークで設定していただけるとより柔軟に対応できるのではと考えます。
- (7) 中堅教員研修制度(評価・要望、その理由)

このようなモデルとなる中堅教員研修制度があることは、専門学校教育の質を高めていく

ために大変重要であると考えます。

当協会では、今回の開催をきっかけに、学校で中核を成す中堅教員同士のネットワークを構築、共有し、単発で終わるのではなくフォローアップできる仕組みづくりが必要であると思います。

(8) 質保証に必要な方策(改善を要する場合の具体的な措置の内容)

今回のカリキュラムにおいて、ロールプレイ時に3人1組という体制でしたが2人1組という形で実施できることが望ましいです。理由としては、受講者が24人以下で講師の先生をお二人呼べない場合や、研修要員が1名配置のため研修中の突発的なことに対応せざるを得ない場合は研修がスムーズに進まないのではと考えるからです。当協会も含め、小規模な専各協会では人員の配置がきびしいのではないかと思います。

(9) その他(中堅教員研修を継続的に実施していくために必要な方策、制度、受講料等)

当協会では、今回の中堅教員研修も、貴団体で開催されている「新任教員研修」のような仕組み作り(制度や受講料等)をしてみてもどうかと考えております。その際、専門学校教育全体の質向上の観点から貴団体を中心に各専各同士の協力や必要な情報の共有ができれば良いのではないかと考えます。

第2章 平成29年度研修会

<教員のキャリアデザインワークショップ>

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29年9月27日(水) 11:00～21:00 (9時間)

28日(木) 9:00～18:00 (8時間)

29日(金) 9:00～17:00 (7時間)

(計24時間)

※12:00～13:00は昼休み

(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13名

- ・平均年齢: 42.2歳
- ・専修学校教員勤続平均年数10年8ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数: 8年7ヵ月
- ・都道府県別参加人数:

埼玉県3名、東京都1名、静岡県5名、福岡県2名、沖縄県2名

(5) 講師

長野県公衆衛生専門学校 准教授

上浦 環

キャリアサポートOffice AOKI 代表

青木 慶子

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、道幸委員

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
11名	2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
11名	2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
13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
5名	8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
7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
7名	6名	0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	5名	0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]

- 平日だけでなく、土日を含めても良いかもしれません。
- 授業期間でない方が業務に支障がなく参加しやすいです。
- 3日間は長いかと思いましたが、内容が難しい部分もありこの時間は必要だと思いました。
- 準備から当日の運営等、至れり尽くせりでした。上浦講師の語りや雰囲気作りのおかげで自分を解放することができました。3日間、本当にありがとうございました。

(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	7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
8名	3名	0名	0名

(無回答：2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	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？

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	2名	0名	0名

- ⑤ 「ライフラインチャート」でその時々のお持ちの振れを内省することができましたか？

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	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
12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
12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
11名	2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	4名	1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	6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	6名	1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
10名	3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
6名	7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	12名	0名

※複数回答：1名

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分自身のふり返りとやりたいことが認識できたこと。
- 他職種の教員と話ができ、様々なことを共有できたこと。
- 自分が今後どのような心持ちでどのように行動すれば良いかが少し具体的に変わった。
- 自分にしかできないことを明確にできた。ワークライフバランスも重要であること。
- 将来のキャリアビジョンを明確にすることができたこと。何のために仕事をしているのかを認識できたこと。同じ悩みを持つ他校の先生と語り合えたこと。
- 自分のことをじっくりと考える時間を持てたこと。
- 自分の課題が明確になりました。自分のことを見つめなおす良い機会になりました。
- 中堅教員の立場だからこそ主体性が重要だと感じた。
- 色々な個性を受け入れることができそうです。目的が同じであれば道があることを知りました。
- 自分のアンカー・ビジョン・キャリアが明確にできました。今までやってきたことが自分の自信になりました。自分のアンカーを大切に、ビジョン・目標を決めても良いことが分かりました。学生のためにがんばります。
- 自分のキャリアアンカーを理解できたところ。キャリアプランが明確になったこと。キャリアビジョンを確認することで目標ができたこと。
- 他学校の先生方の経験を聞いたこと。自分が幸せと感じるものを具体的に知れたこと。自分の改善すべき点に気付けたこと。
- 自分が大切にしてきたことや価値観を知ることができたこと。色々な学校の先生方の仕事の考え方、取り組み方、悩みをたくさん聞いたこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- ワークの説明が分かりづらかった。
- キャリアビジョンを具体的に作ることができませんでした。自分のビジョンがはっきりしていない点もありますが、もう少しヒントが欲しかったです。

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% 8名

～90% 4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

～90% 1名

～80% 5名

～70% 2名

～60% 1名

～50% 3名

～20% 1名

3) 受講後

～100% 6名

～90% 3名

～80% 3名

～70% 1名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：上浦講師、青木講師 所感

(2) 視察委員：岡村委員長、道幸委員 所感

(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

<新任指導力>

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29年8月1日（火） 13:00～18:00（5時間）

2日（水） 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

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24名

- ・平均年齢：40.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：10年8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：

北海道1名、岩手県1名、宮城県1名、茨城県1名、
埼玉県2名、千葉県2名、東京都6名、新潟県3名、
静岡県1名、京都府3名、大阪府1名、香川県1名、
福岡県1名

(5) 講師

オフィス f e m. 代表

梅野 文子

キャリアサポートOffice AOKI 代表

青木 慶子

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長、道幸委員

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
16名	8名	0名	0名

② 対象レベル

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

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
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
14名	6名	4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
14名	7名	2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
19名	5名	0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
16名	7名	1名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

- 研修日数をもう1日増やしてほしいです。3日間あればさらにスキルアップを図れると思います。場所はやや不便でした。
- 少し難しい内容であった。デモ（模範）があれば良いと思った。
- 時間・日程共に良いと思います。中堅教職員だからこそ共感できる内容だったと思います。
- あと半日位のボリュームがあっても良いかもしれません。ロールプレイの時間がもっとほしかったです。
- 時間的に良かったと思います。
- 充実した研修となりました。
- できれば1日で完結してほしい。
- 8月という日程が受けやすく良かったです。
- 中堅教職員が対象であればもう少し内容を高度なものにしても良いと感じました。1日間で終了する講義を希望します。
- メンタリングは一朝一夕にできるものではなく、難しいということを感じました。内容だけを考えるともう1日位あっても良かったかもしれません。
- 中堅教職員にとって丁度良い内容である。コーチング、メンタリングなどを学べ大変良かった。
- 中堅教職員の対象幅が広いと思います。
- 内容や日数が適切である。明日から役に立つ技術を身に付けることができた。

(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？

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	6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？

	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	11名	13名	0名	0名
傾聴の技術	19名	5名	0名	0名
観察の技術	15名	9名	0名	0名
伝達の技術	10名	14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？

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	2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	10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
9名	18名	0名

※複数回答：3名

(4) この研修で収穫になったこと

- 自身の欠点を明確にすることができた。他の先生方との意見交換もコミュニケーションを通して行うことができた。
- 自身の再認識ができました。
- 自分にはできていると思っていたことが未達成であることに気付けた。
- 演習を通して理解を深めることができたと共に、知っていることとできることは違うことを感じました。日々の業務の中で実践しながらスキルアップしていきたいと考えています。
- 解決策を引き出す、背中を押すことができるようになるための技術を演習を通して学びました。
- 観察の重要性に気付かされました。日頃から意識的に行い、当たり前に行えるようになっていけば良いと思いました。
- グループに恵まれ実りある研修になりました。
- 拡大型の質問の意味を理解し、実際に意識して使うことで、対話にどのような影響があるかを実感できました。自分に不足している質問力と傾聴の技術の高め方を実践し、より良い学校を築いていければと思います。

- 立場が変わればメンター役にならなければいけないと思いました。また、場の雰囲気・自分のムードなどがとても大切だということが分かりました。
 - 改めて、指導方法・メンターの役割について知った。
 - 初心に戻り、普段抱えている問題もメンタリングで解決できるのではないかと感じ、有意義なものとなりました。
 - 同じ講義を受講しても色々な解釈があり、学びも違うということ。それぞれの意見を認め合うことの大切さ。
 - メンター制度は教務になる以前の職場で導入されていたが学校組織でもやはり必要だと感じた。改めて対話の仕方を再認識し、主任という立場として部下とのやりとりをしていきたい。
 - 他のセミナーに参加した経験から傾聴の大切さを学び、日々意識をしていました。そのため話をきくということに苦手意識は少なかったのですが、今回の研修では自己解決を促す質問と伝達方法を学び、今の自分に大きく足りないことだと気付きました。今後の課題が見つかってもっと成長できそうです。
 - 人の話を最後まで聞く。信頼関係をつくる。自分の考えを押し付けない。
 - 新任を育てることをしっかりとしてこなかったことを反省し、今後に生かしていきたいと思います。また、同僚に対しての関わり方も意識していきたいと思います。参加して良かったです。
 - メンター、メンティー、観察者としての役割をこなすことにより、各ポジションでの必要なことを理解できた。自分のメンターとしてのスタイルが客観的にでき今後も継続したい。
 - 対話の方法、メンタリングの技法が学べた。多分野の教員の方と話をする機会があり、同じ悩みを共有することができ大変良かった。問題の解決策は1つではなく、違う方法でも解決できることを知った。
 - メンター制度について理解することができて良かったです。これからの新任受入れについて活用できると思いました。
 - 新たな知識を得られたことと、再認識できたことがあり、とても良い勉強になりました。
 - メンタリングの姿勢やメンタリングの技術。上司と新任との間で新任の発達支援という役目。メンターとしての技術。中堅教員としての役割。
 - どこの学校でもそれぞれに問題を抱えていらっしゃると思いました。
- (5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」 こと等**
- 答えが出にくい内容が多いので、状況に応じたアドバイスがほしいと思った。
 - スライドが印刷・配布されるのであれば、最初に配布されるとメモがとれて良いと思います。
 - 総合演習に正解はないのかもしれませんが、講師の一例を見たいと思いました。
 - どこの部分を説明しているか分からない部分があった。
 - 2日間でしたが十分に時間をかけてメンタリングについて学ぶことができた。最

後のまとめの時間は2倍位時間をかけても良いと思いました。

○事前課題の内容が分かりづらかったです。

○メンタリングに触れる講義・演習は役に立ちました。ただ、感情のある人間関係の難しさも共感できると良いと思いました。

○ワークでの課題設定を提示して欲しい。共通認識ができる課題の方がメンターの質問やメンティーの対応も行いやすいと思います。

○演習用の課題については分かりやすい方が良いと思います。

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% 11名

～80% 2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% 3名

～80% 5名

～70% 4名

～60% 7名

～50% 2名 ※無回答：1名

3) 受講後

～100% 8名

～90% 9名

～80% 5名

～70% 1名 ※無回答：1名

3. 講師・委員所感

(1) 担当講師：梅野講師、青木講師 所感

<梅野講師>

今回の研修は、過去5回の研修内容の統合をねらいプログラムを構成した。2日間を通して「組織コーチング&メンタリング」に欠かせない、双方向のコミュニケーションと、信頼関係に基づいた対話の重要性に気づき体感してもらう「場」づくりを心掛けた。そして、この体験が「組織をより良い方向へ導く原動力になる」こと、「組織の活性化」につながることに気付いて欲しいという講師の思いを随所に入れた。1日目は組織として、新任教員への指導の大切さを、またそのための技術の享受に焦点をあてた。2日目は、1日目の学びをロールプレイングで体験し、各自の課題発見へと働きかけた。以下、気づいたことを列記する。

○受講者が終始和やかで温かい空気をつくり出してくれたおかげで、リラックス

して研修を終えることができた。感謝です。

- パワポの資料を配布するタイミングが良かったのか。
- そもそもパワポの資料配布が必要なのか。
- 非表示のスライドを印刷配布してしまい、事務連絡の不十分さを反省している。
- 財団準備のパソコン操作の習熟が必要だと痛感した。

<青木講師>

- 技術、技法、スキルの説明について

丁寧に説明されていましたが、研修の目的からいうとそれを伝えることが重要とは思われないので、できるだけ統一してレジメに技術、技法、スキルの定義を書いておいた方がわかりやすいのではないかと思います。

- カウンセリングの傾聴とメンタリングの傾聴は違うという説明
なにが違うのか、論理的な説明があったほうがよいと思います。

- 視線のワークのやり方

このワークの目的は、視線を合わせる、合わせないでこんなに違うのかと実感してもらうことなので、1回目－1 Aさん視線を合わせない。1回目－2 Aさん視線を合わせる。2回目－1 Bさん視線を合わせない。2回目－2 Bさん視線を合わせるでやった方がよいと思います。

- 質問のワーク

メンターの質問に対してのメンティの気持ちは全体で共有されていましたが、どのような質問をしますか？が共有されていなかったように思います。どのような質問が効果的なのかを検討するのが、このワークのねらいだと思うので全体で共有することが必要と思いました。

- 午後の総合演習

演習の導入部分で、演習の目的をきっちり伝えること。各役割を明確にする。メンター役はこの研修で学んだこと（姿勢、技法）を実践してみることで自分の課題を見つける。メンティはメンティ役になりきる。観察者はふりかえりで良質なフィードバックができるように、やり取りのメモをしっかりと取る。ふりかえりの重要性を伝える。この演習での学びはロールプレイのふりかえりにある。演習でのやりとりをふりかえりシートにもとづき行うことで、メンター役は自分の出きていたこと、できなかったこと（課題）を明確にする。雑談にならないように伝える。

- 演習で学んだスキルを意識して同僚と関わるなら、なんのために演習をしたのか、スキルはあくまでもメンタリングの目的のための手段なので、ここではもう一度メンタリングの目的に戻るよう意識してもらい、それを自身でどう生かしていくかを提示した方がよいと思いました。

(2) 視察委員：岡村委員長、道幸委員 所感

(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

<学校の経営>

1. 開催概要

(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29年8月30日（水）13：00～18：00（5時間）

31日（木）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21名

- ・平均年齢：47.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：18年2ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：11年4ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
埼玉県3名、千葉県1名、東京都4名、神奈川県2名、
新潟県3名、静岡県1名、大阪府2名、広島県1名、
福岡県2名、沖縄県2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

岡村委員長、古賀副委員長、道幸委員

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
11名	9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
7名	11名	1名	0名

(無回答：2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
14名	5名	1名	0名

(無回答：1名)

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
10名	8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
11名	7名	2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	9名	2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
9名	11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]

○中堅教員にとっては内容が易しかったが、時間数の割にボリュームが多かった。

○内容の濃い時間だった。

○内容がやや難しかった。もっと時間がほしかった。

○中堅教員を対象とした場合には現在の立場を主眼とし、参考としてトップマネージャーの視点を学んだ方が取り組みやすいと感じた。

○総合力が問われる内容で大変良かった。

- 難しい課題が多くあり大変だった。
- これまで経営について深く考えたことがなかったので、高いレベルで勉強することができて良かった。
- 事前準備が不足した点を反省しています。話し合いの時間をもう少し増やしてほしいです。マーケティングの考え方も理解しやすく実行していきたいです。
- 用語の基本的な説明がほしかったです。

(2) 単元ごとの評価

≪1日目≫

- ① 演習「1. 学校経営とは？」について理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
10名	9名	1名	0名

(無回答：1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？

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	7名	0名	0名

(無回答：1名)

- ③ 講義「3. SWOT分析について」について理解ができましたか？

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
12名	8名	0名	0名

(無回答：1名)

- ④ 講義「4. SWOT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？

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
12名	7名	1名	0名

(無回答：1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？

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	11名	0名	0名

(無回答：1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？

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	9名	1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視察
10名	10名	1名

(4) この研修で収穫になったこと

- 広く考えることの必要性を強く感じたこと。
- 注目する視点や根拠の探り方、答えの導き方などが勉強になりました。パーソナリティの違いで役割が変わると答えや視点、進み方が異なるので、慎重に検討することが必要であると再認識しました。ベクトルを合わせる大切だと感じました。
- 一人では限界があり、協力することによって大きな力になることが分かりました。SWOT分析はとても勉強になりました。
- 自動車の専門学校でも技術革新の中でカリキュラムの見直しが必要な状況です。経営、そして学生の視点に立って運営に参加していきたいです。
- 分野の違う学校についての理解。
- SWOT分析の手法を知ったことが収穫です。
- 理解することが大変でしたが、学校を俯瞰して見ることの重要性、自校の置かれている立場を改めて考えることができました。最後のグループ発表で全ての戦略に着地するグループがあり、とても興味深かったです。
- 経営戦略を具体的に学ぶことができました。経営の勉強をしたことがなく、事前学習がとても良かった。
- 経営者の視点の重要性。他分野校の現況、考え方。
- 多くの視点からの経営分析、方策。
- 自分の知らない分野のことや学校の経営のことが知れて良かったです。
- 情報の取捨選択。色々な角度で見ることの必要性。
- 中堅教員の方々と交流ができ考え方が分かったこと。学校経営について勉強になった。マーケティングのことを理解できた。
- 経営に関わるには広い視野と共に未来予測できる能力が必要なことが分かった。
- 分析手法を学ぶことができたので、大きな方針を決めるにあたって現場で導入したいと思います。
- 教育という無形のものを分析し収益を上げていく中で、学校の永続的存続に重きを置き仕事をしたいと考えました。
- 経営者としての考え方、視点は理解しやすかったです。自分を客観視することを学びました。学校としての品質のあり方を多方面から課題抽出し改善したいと考えます。
- 分析、話し合い等が非常に大切だと分かりました。
- SWOT分析の理解を深めることができた。ケーススタディは難しかったが楽しかった。今までにない意見が聞けたことはとても良かった。さらなる勉強が必要

だと感じた。

○学校の経営について他業種との意見交換ができたこと。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○宿題のテーマが分かりづらかったです。

○事前に郵送された資料を一読するのが大変でした。

○広報・企画・事務・総務部門から考えたマーケティング・学校経営の講座を受講
したいです。

○レベルが高い研修でした。もう少し分かりやすい説明や課題をお願いしたいです。

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% 6名

～80% 4名

～50% 1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% 2名

～80% 5名

～70% 5名

～60% 1名

～50% 3名

0% 1名 ※無回答：1名

3) 受講後

～100% 11名

～90% 3名

～80% 5名

～70% 1名 ※無回答：1名

3. 講師所感

(1) 担当講師： 安田講師

(A) 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な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。加えて今まで過去2回においての、職業教育・キャリア教育財団事務局からの助言や実施した授業の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。今回実施においては、さらにこのテキストの細部の見直しを図り、平成29年度版としたこと。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。前回実施時と同様に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。中心となるテキストブック教材については、いわゆる通り一遍のものではなく、できるだけ学校経営に資する実態、事例に則したものについて、ある一定の理解は得られたと考えます。

さらに時間配分が受講者に大きく負担にならないように、また講師と受講者、オブザーバーの共通理解と協働を達成するために綿密なスケジュール案を作成し、情報共有することで、受講者の一定の理解や、全体を通しての時間の流れを実感いただけたのではないかと推測します。

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ることについて、参加者から研修の難易度と併せて指摘する声もありましたが、できる限り、的を絞り、事前課題やグループワークなど取組み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。

(B) 研修を行ってみて良かった点

昨年度と同様に、TCE財団事務局のスタッフの皆さまと岡村委員長からは、最大限のご支援をいただきました。深く感謝申し上げます。

また、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なく、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。

(C) 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、事前学習における参加者へのタスクが不明瞭であった点は、実際参加してみた受講者のストレスや不安を惹起したと思われれます。

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

く専修（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。さらに、実際の会場では、事例についての検討や討議しやすい雰囲気醸成が不十分であったと思われます。これは講師側から、一言添えることで場の空気も変わったのではないかと課題認識しています。

（D）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。

2. 項目別 課題と対策、適切性

	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」の作成。 ② 研修効果を考えて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 対応可能 ② 対応可能
B	事前送付資料	① 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。 ② 送付した教材ボリュームが適当であったか(過剰ではなかったか)。	①送付の早期化(対応可能) ②手順書の精査により対応可
C	研修当日のタイムマネジメント	① 今回は詳細なタイムスケジュール案を作成したために大きな混乱はなかった。	① 適切と思われる
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が、今回もまた適切な会場を選定していただいた。	① 適切と思われる
E	研修規模(受講者数)	① 各グループ(チーム)4～5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 適切と思われる
F	講師スキル(安田)	① 今回もセッションによっては、ポイントを絞り込めていなかった。	① 事前準備しつかりと実施する。
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「未来志向」のテーマ設定であれば、より良かった。	① 対応可
H	講師人選	① 当初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 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。	
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。	① 対応可

<教育・指導力向上>

1. 開催概要

(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29年8月24日（木） 13：00～18：00（5時間）

25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22名

- ・平均年齢：42.7歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：10年6ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10年8ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
宮城県1名、東京都8名、神奈川県1名、岐阜県1名、
静岡県2名、大阪府2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

オフィス fem. 代表

梅野 文子

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、古賀副委員長、道幸委員

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
10名	11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
12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
16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
11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
12名	9名	0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
10名	10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	11名	1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]

○駅から近く分かりやすかった。

○起業経験が多くファシリテーション能力はすでについていたと感じました。

○必修科目にすべきだと思います。

○大変有意義な研修となりました。

○終了時間を16：30にすると帰りやすい。

○九州でも開催してほしいです。

○1日半ではなく2日間でも良いかと思っています。

(2) 単元ごとの評価

≪1日目≫

- ① 「ティーチングとファシリテーションの違い」について説明できますか？

十分にできる	ある程度できる	あまりできない	全くできない
13名	9名	0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？

十分にできる	ある程度できる	あまりできない	全くできない
13名	8名	1名	0名

- ③ 実習を通じて「グループの中で起こっているプロセスに気づく」ことができましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
4名	14名	4名	0名

≪2日目≫

- ④ 実習を通じて「プロセスを観る目を養う」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	12名	3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	あまりできなかった	全くできなかった
14名	7名	1名	0名

- ⑥ 「ファシリテーションを現場で生かすこと」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
7名	14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視察
8名	14名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 学校の者としては初めての参加となるため視察を含んでおりました。従って、事務手続きから研修まで全てが収穫になったと思います。
- 気付いてもふたをしてしまう部分があったことや、多くのことを観察しなければならないことへの気づき。
- 観察することの大切さ。学生が話すことをそのまま聞くだけでなく、少しの違いに気づき、本心に近づきたいと思います。学校に戻り、学生一人一人を大切に観察し、気づきを増やしたいと思います。
- 聴くことの重要性を再認識した。
- 良い雰囲気作りによってプロセスは大きく良い方向に進む。ファシリテーションは大切だった。
- 伝えたことと伝わったことが異なることに気づきました。学生が自ら答えられる

ような関わりを持ちたいと考えています。

- ファシリテーションの中で必要になる観察についてしっかりと練習することができた。他校の先生方と学ぶことでより多くのことに気付け有益な時間になった。
 - コンテンツとプロセスを意識して学生対応すると双方のためになると思う。
 - ファシリテーションとティーチングのバランスをとること。
 - プロセスの存在。
 - ファシリテーションの重要性。見えないこと（プロセス）に気付くことの重要性。グループ作業で大切なこと。（計画、分担、気遣い等）
 - ファシリテーションについて知ることができたこと。実習することで学生にも展開していきたい。
 - 学生個々やクラス全体や授業、運営に潜んでいる問題点を探し出すことのヒントや手法の手がかりを得ることができた。観察をすることの大切さを学んだ。コミュニケーションやディスカッションを活発に行うノウハウを学べた。
 - 見えている部分だけで判断しない。見えない部分にあるものを掘り下げていく観察力が大切だということ。
 - 観察方法が分かった。
 - 生徒の気持ちに立つことの大切さ。
 - コンテンツとプロセスのバランスが大事なこと。プロセスをよく見ることにより、達成時の満足度が上がること。
 - コンテンツとプロセスを意識すること、観察する大切さが明確になりました。
 - コンテンツとプロセスのバランスが大切だということ。ファシリテーションの具体的な行動。
 - ファシリテーションの再確認とこれから新しく行っていく内容の検討になった。
 - 観察だけでなくその後のアプローチの難しさ。その難しさを理解するための観察が大事で、その感度を上げること。
 - 気付き、観察、プロセスを意識できるようになった。自分自身の課題が明確になったので、これから成長できると思えたことが収穫。
- (5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」 こと等**
- 今度どのように活用していくのか、観察した後の展開とグループワークで取り入れる場合に、クラスが形成されている学生に対してどう活用するか。
 - ふり返りシートの項目の目的を明確に知りたいと思った。
 - 新任教員にとっても有益な研修だと思うので、対象を広げてほしい。
 - ふり返りシートの設問が分かりづらい部分がありました。
 - ファシリテーションの導入の説明・解説がもう少し詳しくあると良かったです。
 - 休憩回数が少なく集中が切れることがあった。

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% 8名
- ～80% 5名
- ～50% 1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% 3名
- ～90% 1名
- ～80% 5名
- ～70% 6名
- ～60% 2名
- ～50% 5名

3) 受講後

- ～100% 6名
- ～90% 6名
- ～80% 8名
- ～70% 1名
- ～50% 1名

3. 講師・委員所感

(1) 講師：青木 講師、梅野講師、上浦講師 所感

(2) 視察委員：岡村委員長、古賀副委員長、道幸委員 所感

(「<巻末資料>研究課程の概要」に記載。)

<リスクマネジメント>

1. 開催概要

(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29年7月24日（月） 10：30～17：30

(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30名

- ・平均年齢：44.1歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：12年5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：
岩手県1名、宮城県1名、千葉県1名、東京都8名、
神奈川県3名、新潟県1名、福井県1名、静岡県2名、
京都府1名、大阪府4名、兵庫県1名、岡山県2名、
香川県1名、福岡県2名、沖縄県1名

(5) 講師

一般社団法人日本経営危機管理協会 認定講師

野関 由味子 氏

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

岡村委員長

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	16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
12名	17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
20名	10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
16名	8名	6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
14名	9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
13名	14名	3名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	14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]

- 本日の内容を伺い、日数を増やしても良いのではないかと感じました。
- 内容が非常に良く、ためになりました。
- 中堅教員の先生方にとっては少し内容が易しすぎると感じました。開催時期は1月～2月が都合が良いです。
- 10時開始の講座にしていただければ助かります。
- レベルはちょうど良いと思います。開催時期は8月に入ってからでも良いと思います。1日という時間はとても良いと思います。
- 進行スピードが速かった。
- できれば学生が夏休みに入る8月の方が参加しやすいです。お話がテンポ良く分かりやすかったです。
- 午前の部分は分かりづらく必要なかったのではないかと思います。もっと具体的なクレーム対応についてノウハウを教えていただきたいかったです。
- ディスカッションをもっと長くしたかったです。内容が深いため、さらに深めるには2日間にした方が良いと思います。全体を通して非常に興味深い内容でした。ありがとうございました。
- もう少し事例とその対応が多いと嬉しいと思います。
- グループワークを踏まえた内容は1日ではなく2日間だとより理解が深まると思いました。
- 休日開催の方が受講すべき人が受講しやすいと思います。
- 開催時期は8月上旬から下旬がベターだと思います。
- 深い内容ですが日数・時間ともに良かったと思います。
- 少し難しく感じることもありました。

(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
14名	15名	0名	1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	1名	1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
19名	10名	1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
14名	11名	3名	0名

※無回答：2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
15名	14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
15名	12名	3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
14名	15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
12名	18名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- ハインリッヒの法則からハザードを日常から意識し拾い上げてという大切なことを教えていただきました。教員間で学生の問題共有をさらに1歩進めて、学生がこの学校に入って良かったと思える関わりをしていきたいと思えます。
- クレームにつながるミスや失敗は突発的に起こるものではなく、日常のいたるところに要因と原因があることを理解した。学校の中でも視野を広げ、職員・学生

の状況をよく見て、大きな事故などを未然に防げるよう危機管理をしていくべきだと感じました。

- リスクに対する知識よりも、気持ちと行動を学生のために向ける大切さを再認識できました。リスク管理の基本を知ることができて良かったです。
- 大きなリスクの元に小さな予兆がたくさんあることについて、注意していくことが大事だということが分かりました。
- 接客でのクレーム処理と保護者へのクレーム対応の違いを把握しました。
- リスクは組織で対応することが大事だと思いました。
- 学生に愛情をかけることを大切だと感じました。
- 電話対応について生かしていきます。クレームの初期対応の大切さを学びました。
- 講師の方の内容が分かりやすかったです。
- リスクに対する認識が変わりました。
- 言葉遣いの大切さを学びました。学生は教員をお手本にしていることを改めて認識しました。
- 組織でも対応できるように学校にフィードバックします。
- 今まで対応してきたことに間違いがないことが認識できました。
- リスク管理をしていくことの強い思いが生まれました。
- 講師の方の熱い講義に頑張ろうというモチベーションが上がりました。
- 組織的にリスクマネジメントに取り組むことの端緒になった。
- 他分野の学校の先生方と話ができて良かった。
- 電話でのクレーム対応。事例によるワーク。
- 愛情とは学生にどれだけ時間をかけられるか。小さいことを怠ると信頼を失うことになる。クレーム処理はスピードが命。
- 電話対応の奥深さと重要性を認識しました。
- 現在行っている指導・内容が本日の講座と近いところが自信となった。
- クレーム対応の基礎や電話対応の基礎をきちんと学びました。
- リスクの課程が分解されて考えられること。ハザードの減少を踏まえたPDCAが大切であること。
- 働き方・考え方の参考になりました。
- リスクマネジメントの理論を知ることができました。
- クレーム対応に対する考え方や具体的な対応方法を知れたことが収穫になりました。
- いつでも腹をくくって謝る覚悟。テクニック以上にその気持ちが必要であること。
- 毎日のように抱えている問題を他学校の先生と共有できて良かったです。具体的な例もあって参考になりました。
- 初期対応・電話対応。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 情報提供いただいた事例をグループに1部ではなく1人に1部配布すれば、他グループの発表をさらに理解できたと思います。
- 座席の問題もあったと思いますが、プロジェクタ投影画面が見えにくかったです。
- 情報提供いただいた事例を1つに絞ってグループが話し合い、発表した方が共有しやすいと思った。
- 他校のクレーム事例をもっと知りたかったです。
- クレームの回避要点をもっと知りたかったです。
- このような研修の場をより広めてほしいです。
- パワーポイント資料の文字が小さく読みづらかったです。さらなる改善が必要だと思います。
- 1時間程度グループでのフリートークの時間があれば学校相互の意見交換ができると思いました。
- 研修開始時間を午後からにしてほしかったです。(遠方のため。) もしくは複数地での開催を希望します。
- 情報が多く消化不良な気がしました。

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% 5名
- ～80% 8名
- ～70% 1名
- ～50% 1名 ※無回答15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% 1名
- ～80% 4名
- ～70% 5名
- ～60% 1名
- ～50% 4名 ※無回答13名

3) 受講後

- ～100% 6名
- ～90% 5名
- ～80% 6名 ※無回答13名

3. 講師・委員所感

(1) 講師：野関講師

- 6時間の研修時間の中、クレーム対応や電話対応と多めのカリキュラムを組み込み、理解やロールプレイなどに時間の足りなさを感じた。
- 中堅教職員研修でしたが、新人職員から幹部職員までの参加で求められる研修目的も様々でレベル設定が難しいと感じたが、一方で各学校がリスクマネジメントの必要性を感じているという実感もあった。
- はじめにカリキュラムの目的説明、各カリキュラム後の理解度の確認と目的の開示にしっかり時間を取ればもっと理解が深まったと感じた。
- レジメや使用したパワーポイントを見やすくする工夫も必要と感じた。
- 受講者は積極的に講義に参加し意欲的だと感じた。また、リスクマネジメントの理解と学校運営のリスクマネジメントに役立ててもらえると考える。

(2) 視察委員：岡村委員長 所感

全体を通じて、スムーズな進行と内容も満足度のある学びの場になったのではないかと。テキストとパワーポイントデータのつながりを最初に伝えると更にわかりやすい説明となる。チェックテストのグループワーク使用の記入シートを用意しておくとうい。グループのリーダーとファシリテータの役割を説明して行うことで、グループワークの進行がスムーズになる。これを説明として文書またはパワーポイントで明示すると更によい。グループ発表では全員が模造紙を見ることができないため、発表方法をポスターツアーにするなどの工夫が必要。また、グループ発表に対して、他からアイデア・提案が出やすい工夫をすると更によくなる。電話による対応がクレームの対応とどう結びつくか、もう少し解説すると良いかもしれません。電話対応の情報開示については、リスクヘッジという視点での整理が必要。

経営危機管理上で考えるという俯瞰した観点で考えることで、個人情報の取り扱いや学内ルールを整理する必要がある。電話対応の時間配分を少し再考する必要があるかもしれません。

第3章 科目別シラバス概要（平成29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、 <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力、メンタリング力

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厳しい状況にある。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・3C・WBCの理解
③SWOT分析手法	○SWOT分析の基礎 ○中堅教員として経営に関わるキャリア認識
④SWOT分析のケーススタディ	○ケーススタディとして「市ヶ谷医療専門学校」をもとにSWOT分析の手法を理解する。
⑤学科新設	「市ヶ谷医療専門学校」で入り口（高校）、出口（企業等）社会動向などあらゆる市場を調査しながら、新設したい学科を検討・整理し、グループ内でディスカッションを行い、学科新設計画や課題を発表する。

8. 本科目の修了基準

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

◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

1. 想定される担当講師

学校経営管理業務に関わるものが分担で対応

2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

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

3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

4. 参考図書（例）

- ・太田和良幸『大学マネージメントの理論と実際』黎明書房 2003年
- ・長江光男『21世紀の私大経営と財政』学校経理研究会 2005年
- ・石渡朝男『実務者のための私学経営入門』法友社 2008年
- ・山本眞一・田中義郎『大学のマネージメント』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	<ul style="list-style-type: none">○ID の概要、E-learning との関わり○何故 ID を用いて教えるのか？教員としての姿勢○現在の自分の授業・姿勢についてディスカッション○ID の活用事例(学校での活用事例、企業での活用事例)○学習システム（カリキュラム、シラバス、教材等）の設計・開発手順(PDS モデル/ADDIE モデル)○今の自分の学校の目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。
②学習目標について	<ul style="list-style-type: none">○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	<ul style="list-style-type: none">○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○ID におけるテストの位置付けを知り、どこに辿り着け

研修テーマ	研修項目
	<p>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「持ち寄りホームパーティ」 ○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「ハッピーファーマーズ」 ○「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」
⑥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までをふりかえり ○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。
- ② 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」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	○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	○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『専門学校のためのhyper-QUガイド』図書文化社 2011年
- ・『構成的グループエンカウンター事典』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リスクマネジメントについての概論（原理・原則）	○リスクの基本とリスク管理
②学校で起こりうるリスク・クレーム	○予防対策と事後の対応について考える
③クレーム対応（電話の基本）	○クレーム対応の基本 ○電話対応の基本
④組織でリスクを管理する	○組織でリスク管理に取り組む
⑤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：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29年5月16日（火） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

（1）平成29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「学校の経営」

④「教育・指導力向上」

⑤「リスクマネジメント」

（3）中堅教員研修会の運用・認定制度について

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、安田実委員、田口一子委員、

5. 審議概要

（1）平成29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「平成29年度事業の目標及び検討課題」、資料2「平成29年度委員会及び研修会年間スケジュール」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○研修の意義を再確認し、中堅教員研修を広く多くの方に受講してもらえるよう常に改善を図っていく必要がある。

○中堅教員研修会全7科目を受講された教職員が、先を見据えて更なる研鑽に励んでいる姿が見られる。中堅教員研修会成果の一つである。

（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「学校の経営」

④「教育・指導力向上」

⑤「リスクマネジメント」

事務局より、資料3「平成29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。委員からは以下の意見が述べられた。

○理事長や学校長の決定による中堅教職員の受講だけではなく、中堅教職員本人の意志による受講を促進するため、これまで中堅教員研修会を受講した方々にメールでも今年度の開

催案内を送付する必要がある。また、職業実践専門課程認定校についてもメール送付する必要がある。

○各専修学校が人材育成や研修などの窓口を設けているか、また、研修会案内送付を希望するか否かについて調査する必要がある。

(3) 中堅教員研修会の運用・認定制度について

事務局より、資料4「中堅教員研修連携実施団体申請書類等事務手引き」、資料5「中堅教員研修連携実施団体申請書類書式」、資料6「中堅教員研修認定制度(案)」、資料7「教職員認定事業実施要項」について説明。また、岡村委員長より、資料8「教育社会学交流セミナー資料」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○認定を受けるメリットは、認定者や認定校が一定のレベルを担保されることにもある。更なる付加価値を持たせられるよう検討する必要がある。

○教員の能力開発は一元的なものではなく時代傾向によっても変化していく。その時に必要なものを提案し続け、その一定レベルを担保するという意味での認定としたい。

○平成25年度からの中堅教員研修関連収支実績資料を作成し、今後の中堅教員研修の事務局としての方向性を定める必要がある。また、研修に対する補助金が交付される都道府県を調査し、連携実施を推進する必要がある。

○資料8「教育社会学交流セミナー資料」の講演内容を経営者・管理者向けに実施し、中堅教員研修会受講促進を図る必要がある。

【第1回講師会】

1. 日 時 平成29年5月16日(火) 16:00~18:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

(1)「学校の経営」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、安田実委員

5. 審議概要

(1)「学校の経営」について

事務局より、プロジェクタ投影資料(平成27年度開催「学校の経営」関連資料)「事前事務連絡文章」、「研修会会場について」、「教材・資料の事前送付と事前課題について(お知らせとお願ひ)」、「学校の経営配布資料一覧」、資料A『「学校の経営—SWOT分析を中心として—」研修の実施にあたって』、資料B『「学校の経営—SWOT分析を中心として—」シラバス』、資料C「サブテキスト『学校の経営マネジメントガイドブック(入門編)2015年度版』」、資料D「ケーススタディ『学校法人職業教育学園市ヶ谷医療専門学校』の概略(2015年度版)』」、資料E「事前課題『学校経営についての個人認識(①課題、②記入用紙、③SWOT分析用メモシート)』」、資料F「ケーススタディ『学習テーマ』(①帰属収支差額(選択課題)、②人件費比率(必修課題)、③広報概略(必修課題))』」、資料G「財務関係資料『平成26年度版今日の私学財政 専修学校各種学校編(平成21年度~平成25年度)』抜粋(日本私立学校振興・共済事業団平成27年8月発行)」、「タイムテーブルおよび参加者名簿」、資料H「ケーススタディ『学習テーマ(課題、項目及びポイント、記入シート)』(①

帰属収支差額（選択課題）、②人件費比率（選択課題）、③広報戦略（必修課題）」、資料I「ケーススタディ（新学科創設）『課題・手順（項目及びポイント）シート』」、資料J「ケーススタディ『学科新設プロジェクトについての役割分担記入シート』」資料K「ケーススタディ（新学科創設）『SWOT分析・SWOTクロス分析シート』（①解説シート、②記入シート）」、資料L「ケーススタディ（新学科創設）『SWOT分析・SWOTクロス分析』（共通版）」、「受講者アンケート用紙」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

○事前送付資料を含め、配布資料が膨大な量となるため、事前の事務連絡を工夫する必要がある。

○平成27年度開催の「学校の経営」関連資料を、事務局より安田講師へ送付し、平成27年度のデータから更新が必要な資料については、安田講師と事務局にて加筆する必要がある。

8月30日（水）・31日（木）の研修会開催に向け、安田講師・岡村委員長・事務局にて調整していくこととした。

【第2回講師会】

1. 日 時 平成29年6月9日（金） 13:00～16:00

2. 場 所 専門学校YICグループ

3. 議 題

（1）「リスクマネジメント」について

4. 出席者

岡村慎一委員長、野関由味子講師

5. 審議概要

（1）「リスクマネジメント」について

事務局より、資料（平成28年度開催「リスクマネジメント」関連資料）「タイムテーブル」、「受講者名簿・グループ分けデータ」、「リスクマネジメント（クレーム対応）レジュメ」、「薬物乱用防止研修機関一覧表」、「ロールプレイング記入シート」、「アンケート」、「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」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

○リスクマネジメントを行う上で大切なことは、コミュニケーションをとりながら人間関係を円滑にすることである。リスクマネジメントは、事故予防と事故発生後の対応の二つの側面があり、対応により、クレームの予防・収束につながるか、怒りを増幅させるかの分かれ道となることもある。ロールプレイング（電話対応・クレーム対応）により受講者に気付きを持たせ、教育活動に生かしてほしい。

○TCE財団中堅教員研修会の意義の一つは、知識・技術・技能の習得だけでなく、受講者が気付きを持つことで、教職員の継続的能力開発を行うきっかけ作りにもある。

○「リスクマネジメント」の研修時間が6時間であることを考慮し、最初のオリエンテーションの時間は10分程度としたい。

○受講者へ事前事務連絡を行う際に、保護者・近隣・その他で発生しているクレームを確認・集約し、ロールプレイングに活用することとする。

- グループは6名×5グループ（定員30名の場合）とし、グループ分けの際には、学校所在地・学校分野・性別・年齢を考慮することとする。
- 6月14日（水）までに野関講師がレジュメ案を岡村委員長・事務局へ送付し、岡村委員長の確認後、7月14日（金）までに野関講師が受講者配布資料データを事務局へ送付することとする。
- 7月24日（月）の研修会開催に向け、野関講師・岡村委員長・事務局にて調整していくこととする。

【第3回講師会】

1. 日 時 平成29年6月29日（木） 10:00～17:00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」
3. 議 題
 - (1) 「新任指導力」について
 - (2) 「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」について
4. 出席者

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、上浦環講師
5. 審議概要

(1) 「新任指導力」について

事務局より、配布資料1「平成28年度第1回中堅研修研究委員会講師会議事概要」、プロジェクト投影資料（平成28年度開催「新任指導力」関連資料）「タイムテーブル」、「受講者名簿・グループ分けデータ」、「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）レジュメ」、「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）参考資料」、「グループワークフィードバック用紙」、「メンタリング実施報告書」、「メンタリングレビュー報告書」について、梅野講師より、配布資料2「新任指導力トレーナーズマニュアル（指導案）」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

- 「メンタリング」の解釈は複数あるため、専修学校中堅教職員としての「メンタリング」の定義を定める必要がある。また、研修会における「傾聴」の捉え方を定める必要がある。
- 新任教職員が仕事を放棄しないためにも、中堅教職員が「メンタリング」を実施する必要があり、新任教職員のビジョンと現状のギャップ（問題）から、課題と解決策を肯定しながら導き出す必要がある。
- 研修会最初の1時間を新任教職員への「心理的支援を含めた課題の達成」をテーマにし、ゴール設定してはどうか。ゴール設定により、研修会がスムーズに展開するのではないか。
- 学生・教職員の良好な関係が最終的には学生募集につながる。このことも示してはどうか。
- グループワークにおいて、質問されることによる受け手側の気付きを促進させたいが、質問の意図を明確にする必要があり、また、質問の意図が伝わらないケース・受け止め方によっては不快な思いをさせるケースがあることも加味したい。

8月1日（火）、2日（水）の研修会開催に向け、梅野講師・青木講師・道幸委員・岡村委員

長・事務局にて調整していくこととする。

(2)「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」について

事務局より、配布資料3「平成28年度第2回中堅研修研究委員会講師会議事概要」、配布資料4「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ構成(指導案)1日目」、配布資料5「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ構成(指導案)2・3日目」、プロジェクタ投影資料(平成28年度開催「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」関連資料)「タイムテーブル」、「受講者名簿・グループ分けデータ」、「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1日目」、「環境分析シート」、「ジョブカードシート」、「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2・3日目」、「ライフラインチャートシート」、「エゴグラム質問・集計シート」、「エゴグラム分析シート」、「エゴグラム振り返りシート」、「『キャリアアンカーI』」、「キャリアアンカーI振り返りシート」、「当事者・被害者意識のワーク振り返りシート」、「キャリアビジョンワークシート」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

- 職業実践専門課程や専門職大学・専門職短期大学についての展開がある中でも、専修学校教職員として一人一人がきちんと取り組むことが重要である。その上で、研修会は大切であり、TCE財団中堅教員研修の根幹をなす科目「専修学校教員のキャリアデザインワークショップ」が必要である。
- 事務局にて、事前課題シート・ライフラインチャートシートについて修正を加える必要がある。また、コンピテンシーに関わる資料を青木講師が加筆し、配布資料とする。
- 複数あるワークにストーリー性を持たせ、中堅教職員の今後のキャリアの布石としたい。
- 「エゴグラム」のワークは性格診断をするのではなく、自我状態を心的エネルギーとして使いこなすことへの気付きを持たせるものとする。
- ワークライフバランスが注目されている中、個人生活も踏まえたキャリアデザインを考える必要があるが、あくまでも専修学校中堅教職員としてのキャリアデザインであることを念頭に置く必要がある。
- 専門学校を取り巻く環境について、事務局が資料を加筆・修正し、岡村委員長が説明することとしたい。

9月27日(水)～29日(金)の研修会開催に向け、上浦講師・青木講師・道幸委員・岡村委員長・事務局にて調整していくこととする。

【第4回講師会】

1. 日 時 平成29年8月10日(金) 13:00～16:00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」
3. 議 題
(1)「教育・指導力向上」について
4. 出席者
岡村慎一委員長、道幸俊也委員、青木慶子講師、梅野文子講師、上浦環講師
5. 審議概要

(1)「教育・指導力向上」について

青木講師より、配布資料1「平成27年度中堅教員研修会『教育・指導力向上タイムテーブル』」、配布資料2「平成29年度中堅教員研修会『教育・指導力向上タイムテーブル修正案』」、プロジェクト投影資料（平成27年度開催「教育・指導力向上」関連資料）「タイムテーブル」、「受講者名簿・グループ分けデータ」、「教育・指導力向上オリエンテーション資料」「教育・指導力向上レジュメ」、「実習1『私の窓』振返り用紙」、「実習2『おもしろレジャーランド』振返り用紙」、「実習2『グループプロセスの諸要素』」、「一日目の振返り用紙」、「実習3『プロジェクトチーム』個人決定表」、「実習3『プロジェクト・チーム』グループ決定表」、「実習3『コンセンサスによる集団決定をする際の留意点』」、「実習3『ファシリテーター観察メモ』」、「『プロジェクト・チーム』振返り用紙」、「今後現場で生かすために（個人ワークシート）」について説明。委員・講師からは以下の意見が述べられた。

- コンテンツとプロセスにおけるプロセスの大切さを実感するため、概要説明と体験（演習）の組立てを調整したい。
 - 観察者のフィードバックが受講者個々の見え方によって相違するため難しい内容となる。
 - セッションごとで目標（何を理解するか）を明確にする必要がある。形式的で無機質な演習とならないようにしたい。
 - 2名のサブ講師のワークでの働きかけも重要となる。
 - テクニックを知るのではなくファシリテーションを体験し実感する研修としたい。ワークではプロセスや本質の重要性に気付けるように落とし込む必要がある。
 - 授業での具体的事例等も説明して、ねらいを理解できるようにしたい。
 - 振返りにおいても受講者それぞれの理解度が異なる。質を担保するため、振返りが浅い際にはサブ講師がファシリテートする必要がある。また、見守ることも必要である。
 - 振返り用紙には「講師の言葉でどのような気付きがありましたか？」や「学びとったことは何ですか？」等の文言を加筆する必要がある。
 - 受講者はファシリテーションのテクニックを求めていることが多いが、2日間の研修では完璧にできるようにはならない。グループワークにおいても座学においても多くの深い学びをし、応用していく姿勢が大切である。
 - 「ファシリテーター観察メモ」について修正する必要がある。また、観察メモサンプルシートを作成する必要がある。ワークの際に、観察者は「どのような反応があったか」に重点を置きメモし、コンテンツはサブ講師が把握しておく必要がある。沈黙の時間もプロセスであり、記録し振返りにつなげたい。振返りが重要となる。
 - 梅野講師は受講者に加わりワークを行い、上浦講師はファシリテートを行うこととしたい。
 - 8月17日（木）までに青木講師が事務局へ修正版配布資料を送付し、19日（土）までにサブ講師・委員が確認し、21日（月）までに配布資料を完成させることとしたい。
- 8月24日（木）、25日（金）の研修会開催に向け、青木講師・梅野講師・上浦講師岡村委員長・道幸委員・事務局にて調整していくこととする。

【第2回委員会】

1. 日 時 平成29年11月7日(火) 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「雲取」

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」
- ②「新任指導力」
- ③「学校の経営」
- ④「教育・指導力向上」
- ⑤「リスクマネジメント」

(2) 中堅教員研修会の認定制度・運用について

(3) 平成30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」
- ②「新任指導力」
- ③「学校の経営」
- ④「教育・指導力向上」
- ⑤「リスクマネジメント」

事務局より、資料1「平成29年度委員会・講師会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「平成29年度中堅教員研修研究委員会・講師会議事概要」、資料3「平成29年度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。

- 「教員のキャリアデザインワークショップ」については、受講者を増やすために開催時期や広報を工夫すべき。
- 「新任指導力」については、講師の個性を生かした研修内容のさらなる発展を目指すべき。
- 「学校の経営」については、知識習得の重要性と実践の両立に対する時間数の課題を改善すべき。
- 「教育・指導力向上」については、受講者に対するファシリテートへの気付きを促す工夫が必要である。
- 「リスクマネジメント」については、6時間の中での時間配分(アンケート記入までの時間を含む)の改善が必要である。

平成30年1月19日(金)開催「教員のキャリアデザインワークショップ」「新任指導力」「教育・指導力向上」講師会で検討していくこととなった。

(2) 中堅教員研修会の認定制度・運用について

事務局より、資料4「福岡県支部開催中堅研修会関連資料」について説明。実施計画の承認

決定をした。

(3) 平成30年度の計画

岡村委員長より、資料5「平成29年度『職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進』事業計画書」、事務局より、参考資料「中堅教員研修研究委員会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7年目を迎える中堅教員研修研究委員会について、中堅教員研修会に関する審議の承認機関とするか、新たな研究研修事業の開発機関とするか検討が必要である。

○キャリア・サポーター養成事業と連携していく必要がある。

○学生や教職員、学校のために尽力し続ける必要がある。

第3回中堅教員研修研究委員会は、平成30年1月15日（月）14:00～17:00・アルカディア市ヶ谷5階赤城で開催することとなった。

【第3回委員会】

1. 日時 平成30年1月15日（月） 14:00～17:00

2. 場所 アルカディア市ヶ谷 5階「赤城」

3. 議題

(1) 平成29年度の成果のとりまとめについて

(2) 平成30年度以降の計画

(3) 福岡県支部開催中堅教員研修会について

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、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29年度の成果のとりまとめについて

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) 平成30年度以降の計画

事務局より、資料2「平成29年度委員会及び研修会年間スケジュール」、資料3「平成30年度以降の中堅教員研修研究委員会」について説明。岡村委員長・古賀副委員長・事務局にて検討していくこととなった。

(3) 福岡県支部開催中堅教員研修会について

岡村委員長・事務局より、福岡県支部開催中堅教員研修会「新任指導力」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○TCE財団開催とは異なる点（金額・時間・オブザーバー等）を加味し、質の担保を図る必要がある。あらかじめ修了要件を提示することや、報告書を配布しオリエンテーションを工夫する必要がある。

○他団体開催の中堅教員研修会についてもPDCAサイクルを回せるよう、まずは課題の洗い出しが必要である。

委員会による、実施計画の承認→配布資料等の確認→講師所感・実績書類等の確認によって、

TCE財団修了証を発行することとなった。また、1月19日（金）開催の第5回中堅教員研修研究会講師会にて検討していくこととなった。

【第5回講師会】

1. 日 時 平成30年1月19（金）10：00～17：00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「鳥海」

3. 議 題

（1）中堅教員研修会振返り

○「新任指導力」について

○「教育・指導力向上」について

○「教員のキャリアデザインワークショップ」について

4. 出席者

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、上浦環講師

5. 審議概要

（1）中堅教員研修会振返り

「新任指導力」について

<委員所感>

視察委員：

岡村委員長

複数の講師が務めることやTCE財団以外での開催を考慮し、プログラム等の標準化が必要である。限られた時間数の中で伝えたいことが多過ぎるため、学びを深めること（気付きをもたせること）により、研修会受講後にも受講者自身で学ぶ姿勢を持たせることが重要である。

道幸委員

学びを深めることや気付きをもたせるには、まず実際に体験し、その後に深く解説することが適している。技術・技法・スキルの解説ではなく、メンタリングの演習による気付き（問題を解決することだけではなく、相談できるという環境作りが必要であることを知ること）が重要である。

また、委員・講師からは以下の意見が述べられた。

○シラバスの再改訂が必要である。

○オリエンテーションを事務局員で行えるよう、オリエンテーションマニュアルを作成する必要がある。

○研修会前に講師会を開催し、同年度の同研修会についてのプログラム・資料の統一を行い、質の担保を図る必要がある。

○福岡支部開催「新任指導力」については、

・開催案内に修了要件（全日程の受講が必要であること）を明記すべき。

・中堅教員研修研究委員会報告書を用意すべき。

「教育・指導力向上」について

<講師・委員所感>

担当講師：

青木講師

サブ講師が2人いることにより手厚いサポートができた。体験学習による気づきの促進には、講師がファシリテートする必要があると感じた。

梅野講師

ワークでは個人だけを観察すると全体が見えづらくなると感じた。どのように全体の中での個人を観察すべきか検討が必要である。また、「プロセス」についての議論ができるよう、ふりかえり用紙の工夫が必要である。「プロセス」に気付くための新たなワークの作成についても検討すべき。

上浦講師

ワークにおいてプロセスを記録したことにより学びを深めることができた。①シンプルな解説、②体験学習、③深い解説の順番が適切である。また、受講者が「コンテンツ」について議論するケースが見られるため、サブ講師による助言が必要である。

視察委員：

岡村委員長

指導力向上のため、「プロセス」を体験することによる気づきから、教員としての資質を上げることが重要である。また、受講者に対して事前に主旨や「プロセス」が成果につながることを説明する必要がある。

古賀副委員長

受講者が求めていること（手軽な技術）とは異なると感じた。また、ワーク自体に没頭し、「プロセス」に気づきづらいと感じた。アンケート項目については、シラバスに沿った内容にすべきである。

道幸委員

ディープラーニングには知識享受だけでは限界がある。体験学習による学生理解のための重要な研修会である。動画などでプロセスを確認する時間を設けることを検討すべき。学生を見て、読み取ることが肝心である。また、アンケートでは「学生のモチベーションを上げることができそうか」という項目も必要である。

「教員のキャリアデザインワークショップ」について

<講師・委員所感>

担当講師：

上浦講師

3点を意識して研修を行った。1つ目は、3日間という長いプログラムと複数のワークを行う研修の中で、ゴールにどのようにつなげていくかという点。2つ目は、概念的な「内的キャリア」の理解をしっかりと伝えるという点。3つ目は、専門学校・受講者を取り巻く環境分析を大事にするという点。これまでサブ講師として研修会を観察してきたため改善が図れた。ただ、受講者が自身の強み・弱み等を「言語化する」ことは難しいと感じた。また、「当事者意識」のワークをゴールにつなげることは難しいと感じる。研修が親和的な雰囲気で行ったが、グループ分けには留意する必要がある。

青木講師

強み・弱みを言語化するには時間を要する。限られた時間の中で、効率的な事前課題・ワークを行い、自己理解を深めることが必要となる。今回の研修会の親和的な雰囲気は、上浦講師の進行が良かったためである。安心した場作りが研修会を良いものにすると感じた。

視察委員：

岡村委員長

上浦講師の進め方が良かった。また、青木講師もサブ講師として対応が良かった。岐路に立たされている専門学校教員として貴重な研修となった。

道幸委員

中堅教員の環境分析の理解度を上げたい。5年後・10年後の社会がどのようになっているのか、そこで自身はどのようにしていくのかを模索するという点においても、自学することの意識付けは大切である。また、「これから」につなげるためにも、自身以外の意見を知ることができるグループワークは貴重である。

<巻末資料：科目ごとのこれまでの受講者数>

科目	受講者数	開催回数
教員のキャリアデザインワークショップ	124名	7回
新任指導力	224名	8回（福岡支部開催を含む）
学校の経営	79名	3回
体系的カリキュラム・シラバス作成	47名	2回
教育・指導力向上	81名	3回
学級経営・学生対応	53名	2回
リスクマネジメント	91名	3回

**平成29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制度の構築」報告書**

平成30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 版をホームページに掲載しております。)

