

平成30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等研究委員会」 報告書

平成31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。

従来の中堅教員研修7科目に加えて、今年度から3ヵ年計画で新たな研修科目の開発に着手しました。3ヵ年の初年度として専修学校の取組みの好事例に関するインタビューを日本電子専門学校と日本外国語専門学校にて実施しました。

また、従来の中堅教員研修全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『体系的カリキュラム・シラバス作成（インストラクショナル・デザイン）』、『学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）』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』の2科目において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。

さらに、中堅教員研修会制度を全国に普及していくために、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。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。

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31年3月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）

中堅教員研修等研究委員会

目次

はじめに 中堅教員研修等研究委員会

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30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30年度インタビュー調査	15
	＜日本電子専門学校＞	
	＜日本外国語専門学校＞	
	1. 計画の背景	
	2. 調査の概要	
	3. 先行研究の学修成果項目	
	4. インタビュー調査結果	
第3章	平成30年度研修会	44
	＜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と学生の個別カウンセリング）＞	
	1. 開催概要	
	2. 受講者アンケート結果	
	＜福岡県支部開催研修会（「新任指導力」・「リスクマネジメント」）＞	
＜巻末資料＞		
	○研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）	73
	○科目ごとのこれまでの受講者数	84

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

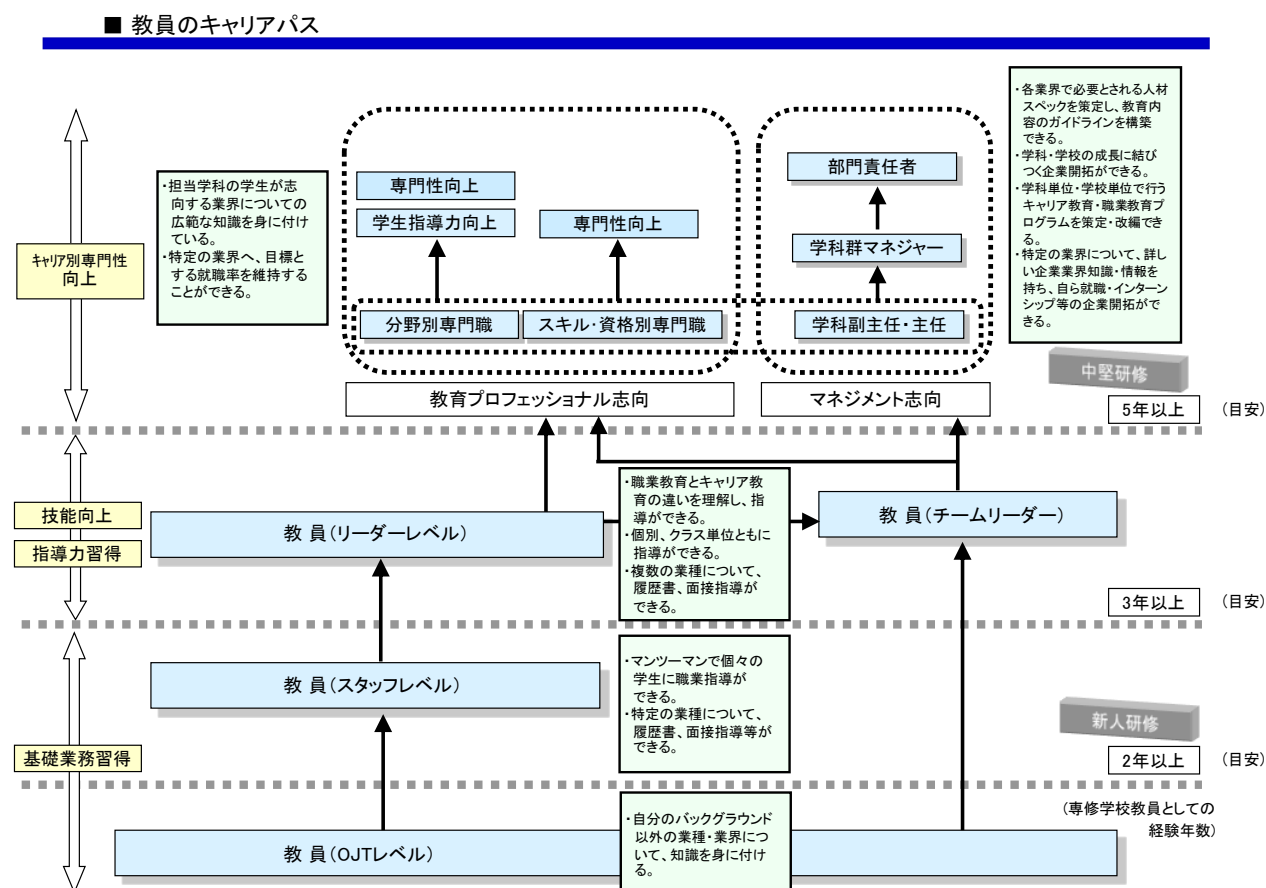
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント(Faculty Development、FD)の一環とする。

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

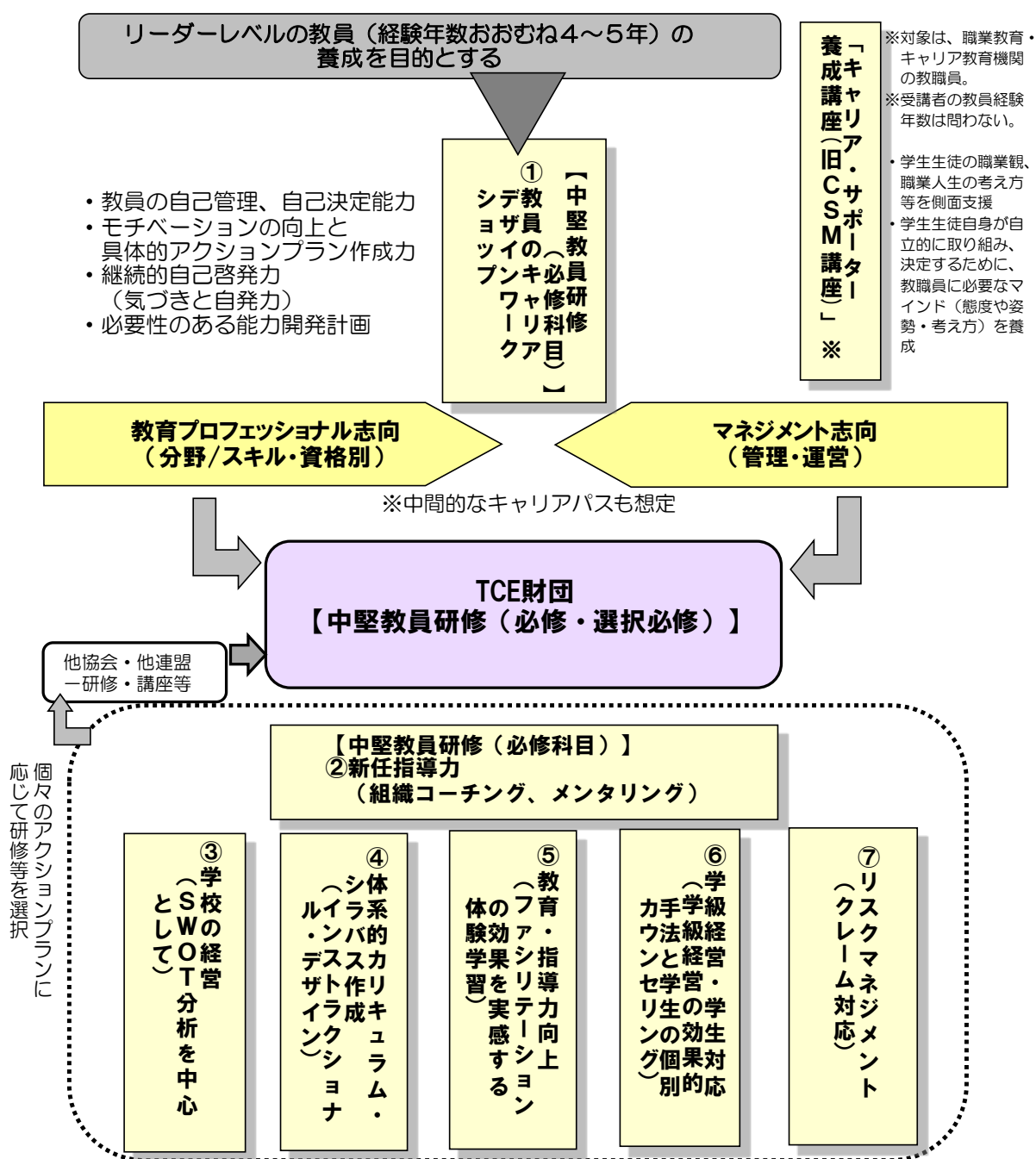
組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、次の図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス（マネジメント志向）と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス（教育プロフェSSIONAL志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(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	＜キャリアパス：教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向＞ 専修学校教員として、教科指導やクラス運営等を経験する中で、更に教育指導力を高め、学科として行う職業教育全般の企画運営や学校運営全体のマネジメントを行う方向に進むか、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。
②	新任指導力	12	＜キャリアパス：教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向＞ 新任指導能力「新任教職員の指導・育成力を高める」ことを目標とする。中堅教員（管理職）にとっての役割とは何かを知り、新任（部下）の指導育成のための目標管理や新任（部下）の能力・メンバーシップを引き出すための適切な指導助言ができるようになることを目指す。 具体的には、新任指導育成のための目標管理能力／新任の能力を引き出すための組織コーチング力、メンタリング力をつけることを目指す。
③	学校の経営	12	＜キャリアパス：マネジメント志向＞ 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。
④	体系的カリキュラム・シラバス作成	12	＜キャリアパス：教育プロフェッショナル志向＞ より学生に分かりやすく効率的に学べるカリキュラム・シラバスを作成する手法としてインストラクショナル・デザイン（ID）がある。このIDとは何かを学び、これを用いてカリキュラム・シラバスを設計・開発できるようになるのが本科目の目標である。

⑤	教育・指導力向上	12	<キャリアパス：教育プロフェッショナル志向> ファシリテーションは、「容易にする」「円滑にする」「スムーズに運ばせる」という原意が示すとおり、問題解決や合意形成を促進する技術としてアメリカから紹介された。主に体験学習やワークショップなどのグループ活動に適用する手法であり、話し合いを促進する、メンバーの相乗効果を発揮する、自律性を育むなどの効果が期待できる。その応用範囲は多岐にわたるが、教育現場の適用事例も数多く報告されている。 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。
⑥	学級経営・学生対応	12	<キャリアパス：教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向> これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。 そのために学生に対する「全体指導」「個別指導」の手法を棚卸しして、学生への効果的な動機付けの手法や、所属する学科の運営方法を学ぶ。 具体的には、小学校・中学校・高等学校の各学校現場で、クラス運営を効果的に行うための手法の一つとして「Q-Uアセスメント」というものが活用されている。Q-Uは、教員が「①生徒個々の実態」「②学級集団の状態」「③個人と学級集団との関係」を十分に把握し、実態に応じた教育活動が展開できるように、その一助となることを目指したものである。 近年、このQ-Uの専門学校版が開発され、実際に専門学校の現場でクラス運営の改善等に活用され、学生の「対人関係形成能力」や「社会形成能力」を育成する上で教育効果を上げている事例もある。本研修科目では、Q-Uの意義や理論、そして実践方法を学び、学生に対する教員個々の指導力を向上させるとともに、校内での教員間の連携を強化し、より効果的なクラス・学科運営が行えるようになることをねらいとする。
⑦	リスクマネジメント	6	<キャリアパス：マネジメント志向> 中堅教員として、リスクマネジメントに関わることは、学校経営の根本的な問題のみならず、日々の運営の中で諸問題に適切に対応し、解決を図る上で強く要請されている。また、クレーム対応には、原理・原則があり、それを踏まえて行動すれば難しいものではない（その中でも最も重要なのは「顧客（学生・ステークホルダー）の心情を理解してふるまう」ことである）。 本科目の受講者は、クレームの基本概念を理解し、過去の代表的な事例からクレーム対応の手順や留意点を知る事で、専修学校におけるクレームの諸問題に対応力を高め、中堅教員としてふさわしい問題解決能力を身に付けられることを目標とする。 また、組織によるクレーム対応についても学ぶことにより、自組織のCS（顧客満足度）改善計画や企画策定など、リスクマネジメントについての理解を深めることも目標とする。

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12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（一例）等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30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。また、3ヵ年計画として、専修学校における「今後の中堅教員研修等に関する調査・研究」を行う。

2. 委員名簿

事業実施にあたっては、平成29年度までの「中堅教員研修研究委員会」を「中堅教員研修等研究委員会」と改組し、委員会・分科会及び講師会等を開催した。委員等構成は次のとおり（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）

オブザーバー 小杉 礼子（東京都・独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究顧問）

堀 有喜衣（東京都・独立行政法人 労働政策研究・研修機構

人材育成部門主任研究員）

3. 事業の経緯

今年度のカリキュラム及びシラバスの研究・検証等のために開催した委員会、分科会、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30年度の科目ごとの研修会の実施概要は、本報告書第2章に掲載。また、各回委員会・分科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・分科会及び講師会議事概要）」を参照。

～平成30年度～

○第1回 講師会（平成30年5月17日）

（1）「新任指導力」について

（2）「教員のキャリアデザインワークショップ」について

○第1回 委員会（平成30年5月17日）

- (1) 平成30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 ○第2回 講師会（平成30年6月20日）
- 第2回 講師会（平成30年6月20日）
 - (1)「体系的カリキュラム・シラバス作成」について
 - (2)「学級経営・学生対応」について
- 第1回 分科会（平成30年7月24日）
 - (1) 平成30年度の研究及び研修計画の検討
- 研修会Ⅰ（平成30年7月26日～27日）
 - (1)「新任指導力」の実施
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅱ（平成30年8月20日～22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
- 研修会Ⅲ（平成30年8月27日～28日）
 - (1)「体系的カリキュラム・シラバス作成」の実施
 - (2) アンケート聴取
- 研修会Ⅳ（平成30年8月30日～31日）
 - (1)「学級経営・学生対応」の実施
 - (2) アンケート聴取
- 分科会打合せ（平成30年9月20日）
 - (1) 平成30年度の研究の精査
- 第2回 分科会（平成30年9月21日）
 - (1) 平成30年度の研究の検討
- 第2回 委員会（平成30年12月13日）
 - (1) 平成30年度成果の取りまとめについて
 - (2) 平成31年度の計画
- インタビューの実施（平成30年11月2日）
 - (1) 日本電子専門学校へのインタビューの実施
- 第3回 講師会（平成30年12月13日）
 - (1) 平成30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30年度「新任指導力」振返り
- インタビューの実施（平成30年12月18日）
 - (1) 日本外国語専門学校へのインタビューの実施
- 第3回 委員会（平成31年1月24日）
 - (1) 平成30年度成果の取りまとめについて
 - (2) 平成2019・2020年度の計画

4. 今年度（平成30年度）実施事業の成果

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）新たな研修科目の開発

今年度より3ヵ年計画で、新たな研修科目の開発を行う。3ヵ年計画の概要は以下の通り。

今年度：これまでの調査の研究・中堅教員研修等研究委員に対する
インタビュー

2年度目：調査票の作成・調査の実施・調査票の回収・分析

3年度目：前年度までの調査研究を踏まえた新たな研修カリキュラムの開発

3ヵ年計画の再検討の審議、「これまでの調査の研究」の概要は巻末資料の「研究過程の概要（委員会・分科会及び分科会打合せ議事概要）」を参照。また、「中堅教員研修等研究委員に対するインタビュー」結果は本報告書第2章に掲載。

（2）中堅教員研修会4科目の開催

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

平成30年度の科目ごとの研修会の実施概要は、本報告書第3章に掲載。

（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」・「リスクマネジメント」の開催

福岡県支部において、8月28日（火）9：30～18：00・29日（水）9：30～15：30の日程で、福岡県・博多バスターミナル9階で「新任指導力」を開催。また、12月18日（火）10：00～16：30の日程で、福岡県・博多バスターミナル9階で「リスクマネジメント」を開催。福岡県支部報告書は本報告書第3章に掲載。

(4) シラバスの検討

＜平成30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）」
- ⇒以上①～④の各科目について、本研修の結果を踏まえたシラバスの見直し、修正等を行い、継続的に改善を進めていく予定。

シラバスの検討の概要は、巻末資料「研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）」を参照。

第2章 平成30年度インタビュー調査

1. 計画の背景

平成29年3月にまとめられた『これからの専修学校教育の振興のあり方について』では、専修学校教育の振興の必要性の中で（詳細は19ページ「備考：調査目的の確認」を参照。）、

- ・卒業後に社会で活躍していく上で、十分な専門的知識とともに、主体性、協調性、コミュニケーション能力や社会性などの人間性を育み、個人として自立し社会に生きる人間を育てることが重要となる。
- ・「人格の完成」を目指した全人格的な教育を行うことを目的とする教育基本法の体系下に位置づけられた重要な教育機関。
- ・職業実践的な教育を通じ、職業人としての教育や人間性の涵養のための教育を行う専修学校の重要性は、ますます増していくであろう。

と示されている。

これは、専門学校教育の振興として、専門的な知識・技能の修得以外に基礎的汎用的能力（主体性・協調性、コミュニケーション能力などの基礎力の総称）の涵養や人格の形成といった観点に取り組むことの必要性を示唆するものである。

同時期に株式会社三菱総合研究所により職業実践専門課程を調査した『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』がまとめられた。卒業生を対象とした調査結果で、今職場で求められる能力として、

- 1位 コミュニケーション能力：57.6%
- 2位 専門的知識：53.8%
- 3位 協調・共働性：45.2%

となっている。

同じ卒業生を対象とした専門学校在学期間中に伸びた能力の調査結果としては、

- 1位 専門知識：56.9%
- 2位 あきらめずにやりぬく：53.0%
- 3位 協調・共働性：52.8%

である。今職場で求められる能力第1位のコミュニケーション能力は、41.8%と低い値となっている。

専攻分野の専門的な知識・技能の教育は、専門学校教育そのものであり、分野毎に永年の蓄積や実績を踏まえ、確立されているといえる。一方、コミュニケーション能力や主体性といった基礎的汎用的能力の獲得については、それぞれの専門学校が「どの様に位置付け」「どの様な教育を行い」「どの様な成果が得られているのか」は、明確とはいえない。

平成30年度は、平成29年3月にまとめられた専修学校の今後の振興策にも挙げられている主体性、協調性、コミュニケーションといった基礎的汎用的能力の獲得や人格の形成が如何に図られているかの実態を把握し、今後の中堅教員研修の改善の一助にするものである。

2. 調査の概要

(1) 目的

基礎的汎用的能力の獲得や社会人としての人格の形成が専門学校教育の中で、如何に行われているかを調査研究し、中堅教員研修改善の一助とする。

(2) 調査方法

①ヒアリング調査

専門学校主要数校を対象に、ヒアリングを行う。

ヒアリング結果をもとにアンケート調査の質問紙を作成する。

平成30年度実施

②質問紙によるアンケート調査

i) ヒアリング調査をもとに

(3) 調査項目

①建学の精神、教育理念等での育成人材像

②学修目標の設定

③入学受入れ方針時（アドミッションポリシー）

④教育課程段階（カリキュラムポリシー）

- ・教育内容（専門知識・技能、基礎的汎用的能力、人間性）
- ・教育手法（講義、実習・演習、その他）

⑤卒業時（ディプロマポリシー）

- ・学修成果の評価（専門知識・技能、基礎的汎用的能力、人間性）

(4) ヒアリングの質問の例

①建学の精神や教育目標などに関する下記の質問についての具体的内容。

- ・建学の精神、教育理念には、学園の理想とする人材像（人格）が描かれているか。
- ・学修目標には、専門知識・技能の習得に加えて、社会人として必要となる基礎的汎用的能力の修得や（1）の育成人材像が設定されているか。
- ・教育課程（カリキュラム）は、専門知識・技能の習得以外に、（2）で設定した基礎的汎用的能力の修得や人材像の育成（人格形成）が図られるものとなっているか。

- ・ 学校が提供した教育は、②で設定した基礎的汎用的能力の修得や人材像の育成が十分なされているか。
- ・ 卒業時の学修成果の評価として、基礎的汎用的能力の獲得状況や学園が理想とする人材像（人格）への育成が図られたのかの評価も十分なされているか。

②学校が提供している教育・指導全般についての具体的内容

<教育内容>

- ・ 専門職者としての知識に関する教育・指導。
- ・ 専門職者としての技能に関する教育・指導。
- ・ 専門科目に入る前の準備（基礎学力養成・学習方法等）に関する教育・指導
- ・ 学科が目指す資格取得の指導
- ・ 学生の志向性に応じた選択科目の設定

<学び方>

- ・ 授業におけるグループワーク
- ・ 演習におけるグループワーク
- ・ 卒業研究や卒業製作など学修の集大成を発表する取組み
- ・ 教育課程（カリキュラム）で獲得した知識・技能を活用した課題対応
- ・ 能動的学習法（アクティブラーニング）
- ・ 学内での企業連携による実習・演習
- ・ 企業内での企業連携による実習・演習

<指導面>

- ・ ホームルームにおける生活指導
- ・ 卒業後の職業人としてのキャリア指導
- ・ 就職活動に関する指導
- ・ インターネットを活用した教育・指導

<学園生活>

- ・ クラブ・サークル活動
- ・ 学園祭・体育祭など学生主体の学校行事
- ・ 学外で行われる分野の専門性を活かした大会・コンテストへの参加
- ・ ボランティア活動
- ・ 学生自治組織

<教育体制>

- ・ 専門知識・技能を担当する教員の体制
- ・ 教養や職業倫理を担当する教員の体制
- ・ 教員の専門分野の研修
- ・ 教員の教育的な研修
- ・ 教員をサポートするTA（ティーチングアシスタント）などの体制

<学修環境>

- ・ 授業時間外学修を促進する学修環境（ラーニングコモンズ）
- ・ 授業時間外学修を促進するeラーニングなどの教材
- ・ 図書室
- ・ 学生相談室
- ・ 保健室
- ・ 心理カウンセリング
- ・ 学習カウンセリング

③卒業時点における学修成果の達成状況についての具体的内容

- ・ 専門職者としての知識の学修成果
- ・ 専門職者としての技能の学修成果
- ・ 社会人として必要な下記のような基礎汎用的能力の学修成果
 - 人間関係形成・社会形成能力
 - 自己理解・自己管理能力
 - 課題対応能力
 - キャリアプランニング能力
 - 論理的な思考
 - 常に意欲的に取り組む姿勢
 - 生涯学び続ける能力
- ・ 建学の精神や教育理念で掲げている人材像の育成（人格形成）

④その他

基礎的汎用的能力の獲得や人材像の育成（人格形成）面で、学校が独自に取り組んでいる教育指導について

3. 先行研究の学修成果項目

学修成果に関する調査研究を行うにあたり、専門学校、短期大学、高等専門学校を対象とした他の調査における学修成果項目を3例以下に示す。

(1) 職業実践専門課程の実態調査 平成29年3月株式会社三菱総合研究所

- ・ 専攻分野に直接関わる専門知識
- ・ 専攻分野の関連領域の知識
- ・ 専攻分野の技能
- ・ 優先順位をつけてスピード感を持って物事をこなせること
- ・ 正確に物事をこなせること
- ・ 相手の状況や考え方を考慮して話ができること
- ・ 報告、連絡、相談など仕事で求められるコミュニケーションができること
- ・ 人との関係を大切にし、協調・協働して行動できること
- ・ 筋道を立てて考え、具体的に表現できること
- ・ 問題を発見し、原因を考え、解決に向け取り組めること
- ・ 困難に直面してもあきらめずにやりぬけること
- ・ 様々な情報を活用しながら、自分の将来にわたっての働き方を考えられること
- ・ 仕事に必要な最低限の会話や説明を外国語でできること

(2) 公立短期大学に関する調査報告（J J C S S）平成26年5月全国公立短期大学協会

- ・ 専門分野や学科の知識
- ・ 一般的な教養
- ・ 他の人と協力して物事を遂行する能力
- ・ 人間関係を構築する能力
- ・ コミュニケーション能力
- ・ 時間を効果的に利用する能力
- ・ コンピュータの操作能力
- ・ 分析や問題解決能力
- ・ 文章表現の能力
- ・ 客観的に考える能力
- ・ プレゼンテーション能力
- ・ リーダーシップの能力
- ・ 地域社会が直面している問題の理解
- ・ 多くの国民が直面している問題の理解
- ・ 異文化理解
- ・ グローバルな問題の理解

- ・外国語の運用能力
- ・数理的な能力

(3)『高専教育の発見』岩波書店 矢野眞和、濱中義隆、浅野敬一

- ・専攻した分野に関する専門的知識
- ・工学全般に関する幅広い知識
- ・社会や経済に関する知識
- ・外国語で書いたり話したりする力
- ・自分の手を動かす実験などから問題の本質をつかむ力
- ・自分自身で考えながらものづくりをする力
- ・コンピュータやインターネットを活用する力
- ・他の人と協働する力
- ・新たなアイデアや解決策を見つけ出す力
- ・プレゼンテーション能力

<備考：調査目的の確認>

(「基礎的・汎用的能力」、キー・コンピテンシーの育成がなぜ重要か。)

「これからの専修学校教育の振興のあり方について(報告)」より抜粋

(専修学校教育の振興の必要性)

- 専修学校は、技術・技能を伝習する養成施設であるばかりではなく、学校教育法上に根拠を持つ教育機関であるという特徴を有している。卒業後に社会で活躍していく上で、十分な専門的知識とともに、主体性・協調性、コミュニケーション能力や社会性などの人間性を育み、個人として自立し社会に生きる人間を育てることが重要となる。その点において専修学校は、まさに「人格の完成」を目指した全人格的な教育を行うことを目的とする教育基本法の体系下に位置づけられた重要な教育機関としての役割を果たしてきたものである。
- これからの時代、人生の前半期はもとより、後半期も通じて何度も、仕事と交互に、あるいは仕事と並行しながら学校で学び、その成果を社会で活用していくことが当たり前の時代となるであろう。社会の変化が激しくなり、また「人」ならではの付加価値が求められるようになる中であって、このように臨機応変に最新の専門的・実践的な教育を提供していくことができる特色を持ち、時代が求める専門職の養成を先導的に行うと同時に、学校教育法に基づく制度的に安定した教育機関として、職業実践的な教育を通じ、職業人としての教育や人間性の涵養のための教育を行う専修学校の重要性は、ますます増していくであろう。時代に先駆ける存在として、今後ともこのような専修学校制度の特質を維持しつつ、生涯学習社会の実現に向け、多様性に富んだ教育の一層の向上を支援することが求められる。

4. インタビュー調査結果

【日本電子専門学校】

学校紹介

学校法人電子学園 日本電子専門学校

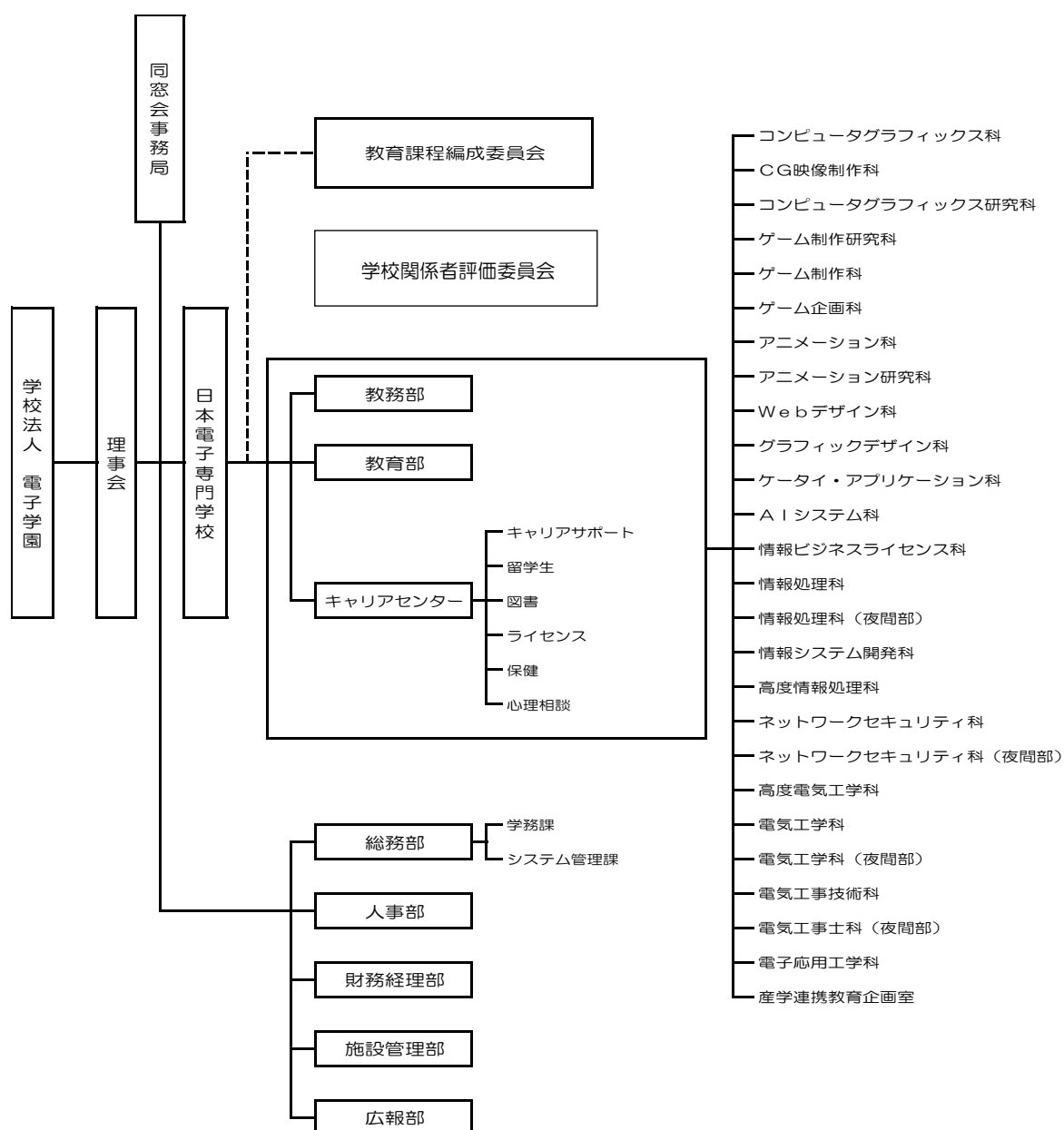
設置認可 昭和51年9月10日

代表者名 多 忠貴

校長名 古賀 稔邦

所在地 東京都新宿区百人町一丁目25番4号

組織図



(以下、古賀校長へのインタビュー内容。)

Q 1. 建学の精神や教育理念には、学園の理想とする育成人材像（人格）がどの様に描かれていますか。

A. 建学の精神は、「電子技術を核とする創造性豊かな技術者の育成を通して世界に貢献する。」であり、育成する人材の人格的なものとしては、豊かな創造性を持った人材となっています。この建学の精神を実現するために、2018年度の教育方針を以下の様に示しています。

「産業界で活躍する専門職業人（スペシャリスト）に求められるものは、高い専門知識・技術（専門性）に加えて、社会人としての基礎的・汎用的能力（汎用性）です。本校では、専門職業人としての専門性と汎用性の両面を、各学科での一連の教育活動と、それを取巻く学園生活全般を通して養うことを教育の方針としています。」

また、組織の中で職員一人一人がその育成人材像を共有するために、自己点検評価や学校関係者評価を重んじ、PDCAサイクルを回して、大本の疑問や課題を解決し、改善につなげてきました。職員への浸透には時間を要しましたが、学科長委員会を開催し、社会人基礎力の育成に関する具体的な取組みを検討し、教職員に周知してきました。また、教職員に対しての資格取得の義務化や多様な研修会の受講を進め、教職員の資質向上に対する成果を上げています。一つずつ着実に取組んでいくことで、職員が教育について語れる文化が学校にできました。ITやアニメが世界に普及するようになった現代においても、自己点検評価や学校関係者評価の重要性が再認識され、これまでの取組みが間違っていなかったことが証明されました。

Q 2. 学修目標には、専門知識・技能の習得に加えて、社会人として必要となる基礎的汎用的能力の修得やQ 1の育成人材像がどの様に設定されていますか。

A. 職業実践的な知識・技能に関する学修目標は、各学科が『学園生活ガイド』の中で具体的に示しています。基礎的・汎用的能力については、学校全体の学修目標として、経済産業省が提唱している「社会人基礎力」の修得を目標として掲げています。『学園生活ガイド』の「キャリア教育の進め方」の中で、キャリア教育方針として以下の様に示しています。

「学園生活のあらゆる機会をとらえて社会人基礎力を養い、スペシャリストとして産業界に貢献するための基盤を形成することで、キャリア発達を促す。」

Q 3. 教育課程（カリキュラム）はQ 2で設定した基礎的汎用的能力の修得や人材像の育成（人格形成）が図られる具体的な取組みが含まれていますか。

A. 本校の教育の柱である「職業教育」と「キャリア教育」の質向上に向けて以下のカリキュラムポリシーを設定し、企業と業界団体が参加する教育課程編成委員会で検討を行います。学校全体の教育課程の編成方針（カリキュラムポリシー）を以下の様に設定しています。

○高い専門知識・技術力を養成すると共に、企業と連携した職業実践的な教育課程とする。

○社会人としての基礎的・汎用的能力を養成し、人間性を高める教育課程とする。

○自らが学び成長する力を養成すると共に、持続的な学習効果が得られる教育課程とする。

○就職を意識した基礎学力養成科目を含む教育課程とする。

○すべての学生が、学習に関連する目標資格を取得できる教育課程とする。

このカリキュラムポリシーの2番目と3番目は、基礎的汎用的能力の修得を促す項目です。このカリキュラムポリシーは学科横断的なものであり、これを受けて各学科では、学科独自のカリキュラムポリシーの策定に取り組んでいます。また、各学科のカリキュラムでは、各科目のなかでプレゼンテーションスキルやグループワークなどの基礎的汎用的能力の修得に資する学修方法をキャリア教育的要素として、予め学生に示しています。

各学科での教育活動は、育成人材像に応じた先進的かつ実践的なカリキュラムを基軸に、最適な教育環境（実習施設・設備機器、教材、教員）により実施されています。さらに、学内における座学授業や実習に留まらず、学外での各種展示会の見学や出展、専門分野を生かした大会・コンテストへの参加など、多種多様な特別活動も含まれています。

専門知識・技術の修得と並行して、課題解決能力やコミュニケーション能力を養うグループワーク、プレゼンテーション能力を養う作品発表・展示、文章作成能力を養うレポート課題など、基礎的・汎用的能力の育成に向けた、アクティブラーニング（能動的学習）型授業にも力を入れています。

全学的な取組みとして、学生自身のキャリアプランニングや就職活動を円滑に行うための科目の設定、隣接する分野・基礎学力・教養などを個々の学生の指向性に合わせて自由に選択できるエクステンション制度、学外からの学習が可能なeラーニングなど、さまざまな学習の機会を提供しています。

また、学園生活を通して、学園祭（以下、「日専祭」）、体育祭（以下、「スポーツフェスティバル」）といった行事の実行委員会や学校運営を支援する学生スタッフ、クラブ・サークル活動など、学生の希望に応じて自由に参加できる活動の機会を多数設けています。これらは、学科を越えた学生間の交流が図れるとともに、基礎的・汎用的能力の涵養に寄与しています。

Q 4. キャリア教育の実践について教えてください。

A. 基礎的・汎用的能力はさまざまな体験を通して涵養が図られ、各学科におけるグループワークやプレゼンテーション、学校行事の実行委員やクラブ活動などを積極的に体験することが効果的であると考えています。

キャリア教育の実践にあたっては、基本方針を次のように定めています。

「学園生活のあらゆる機会をとらえて社会人基礎力を養い、スペシャリストとして産業界に貢献するための基盤を形成することで、キャリア発達を促す。」

キャリア教育は比較的新しい教育の概念であり、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（中央教育審議答申，2011）と定義されています。この「必要な基盤となる能力や態度」は、「基礎的・汎用的能力」とも示されており、具体的には「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング」を指しています。また、同答申のなかでキャリア教育の在り方も示されており、要約すると「教育活動全般を通して取組むものであり、これまでの教育活動をキャリア教育の視点で見直し、その位置付けを明確化・体系化して行う」としています。

以上を踏まえて、キャリア教育の実践にあたり本校では、基礎的・汎用的能力をより具体的に示すモデルとして経済産業省が提唱している「社会人基礎力」を採用しています。社会人基礎力は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義されています。

本校におけるキャリア教育は、「各学科のカリキュラムに基づく授業の時間」と、「学校行事やクラブ活動など学科を越えて取組む時間」に大別して進めていきます。

- 1) 授業時間内のキャリア教育の取組みとして、各科目の中にグループワークやプレゼンテーションといった社会人基礎力の涵養に資するキャリア教育的要素を多く取入れています。キャリア教育的要素は、課題対応、レポート課題、討論・ディベート、フィールドワーク、インターンシップなども該当します。学科ガイド「24.1～学科別科目一覧表」では、各科目に含まれるキャリア教育的要素を明確化しています。

(「科目一覧表」)

グラフィックデザイン科

7)科目一覧

カテゴリー	科 目	必修 選択	履 修 時 期				単位	時間数	内実習	オリジナル 教材	企業 連携	キャリア教育的要素 (アクティブラーニング型学習)				
			1 年		2 年							グループ ワーク	プレゼン テーション	レポート 課題	課題解決	その他
			前期	後期	前期	後期										
専門基礎科目	デザイン概論	必修	*				2	30		○				○		
	色彩演習	必修	*				2	30		○						
	写真入門	必修	*				2	30		○		○				
	デッサンⅠ	必修	*				4	60				○				
	デッサンⅡ	必修		*			4	60				○				
	基礎デザイン演習	必修	*				2	30		○						
	視覚デザイン発想法Ⅰ	必修	*				2	30		○						
	視覚デザイン発想法Ⅱ	必修		*			2	30		○						
グラフィック デザイン科目	イラストレーション	必修			*		4	60					○			
	広告デザイン演習	必修		*			2	30								
	デザイン法規	必修				*	2	30		○						
	グラフィック実習Ⅰ	必修	*				4	120	120	○						
	グラフィック実習Ⅱ	必修		*			1	30	30							
	グラフィック実習Ⅲ	必修			*		2	60	60	○	○	○	○		○	
	パッケージデザイン	必修			*		1	30	30							
	アドバタイジング	必修			*		4	90	60							
エディトリアル デザイン科目	デザイン設計・プレゼンテーション	必修		*			2	30		○		○	○	○	○	○
	進級制作	必修		*			6	120	60		○	○	○	○	○	○
	卒業制作	必修				*	6	150	120				○	○	○	○
	レイアウト概論	必修	*				2	30		○						
	DTP概論Ⅰ	必修			*		2	30		○						
	DTP概論Ⅱ	必修				*	2	30		○						
	DTP実習Ⅰ	必修	*				1	30	30	○						
	DTP実習Ⅱ	必修		*			1	30	30	○						
インタラクティブ デザイン科目	エディトリアルデザイン	必修			*		2	60	60				○			
	フィールドサーベイ	必修	*				2	30		○		○	○		○	
	情報デザインⅠ	必修		*			2	30		○		○	○		○	
	情報デザインⅡ	必修			*		3	60	30	○		○	○		○	
	Webデザイン制作Ⅰ	必修	*				1	30	30							
	Webデザイン制作Ⅱ	必修		*			1	30	30	○						
	電子書籍制作実習	必修				*	2	60	60	○		○	○			
	デジタルコンテンツ制作	必修			*		2	60	60	○		○	○			
一般基礎科目	モーショングラフィックス	必修				*	2	60	60	○						
	コンピュータリテラシー	必修	*				1	30	30	○						
	就職活動リテラシー	必修		*			2	30		○		○		○		
	業界研究	必修				*	2	30			○					

2) 授業時間以外では、学生主体の学校行事で誰もが参加できる実行委員会を組織し、その運営を行うといった機会を設けています。同様の取組みとして、クラブ活動、募集イベントスタッフ、チューター・学科支援スタッフ、学校支援スタッフなどが挙げられます。在学期間を通して、「挨拶の励行」や「セキュリティカードの着用」を行っているのも、社会人としての規律性を養う、キャリア教育の一環と捉えることができます。

Q 5. キャリア教育において重視されている「社会人基礎力」の把握について教えてください。

各科目のキャリア教育的要素や各種学校行事などが、社会人基礎力のどの能力要素の育成に寄与しているかを「学習科目や学園生活を通して養われる社会人基礎力

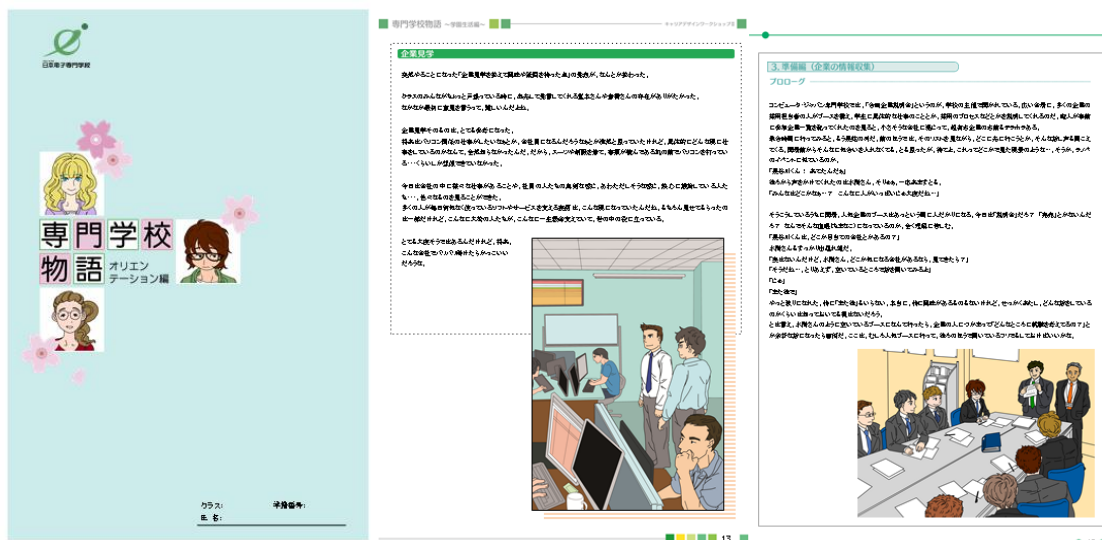
(別表)」により把握することができます。また、本校オリジナル手帳『J e c C a r e e r N a v i 』には、社会人基礎力を定期的に自己評価するチェックシートが設けられています。これは、各自が自分の長所・短所、能力の成長度合を把握し、自己分析を行うためのもので、就職活動時に必須となる自己PRを組立てる上で有効に活用することができます。

Q 6. 基礎的汎用的能力を育成する科目や教材はありますか。

A. 学校の方針として「学園生活全般を通して社会人基礎力の涵養」を図っているので、科目としては全ての学科で行っているものではありません。しかし、社会人基礎力を養う本校オリジナルの教材として、『専門学校物語』という教材を開発しています。

この教材は、SBL（ストーリーベースドラーニング）という手法を用いてまとめられたもので、専門学校生活の日常に起きるストーリーを題材にグループワークを通して学修する教材です。『入学オリエンテーション編』『専門学校生活編』『就職活動編』『新入社員編』の全4部からなります。学科によってはこれらを使った正規科目にしたり、ホームルームに活用したりしています。

基礎的汎用的能力を育成する教材『専門学校物語』から抜粋

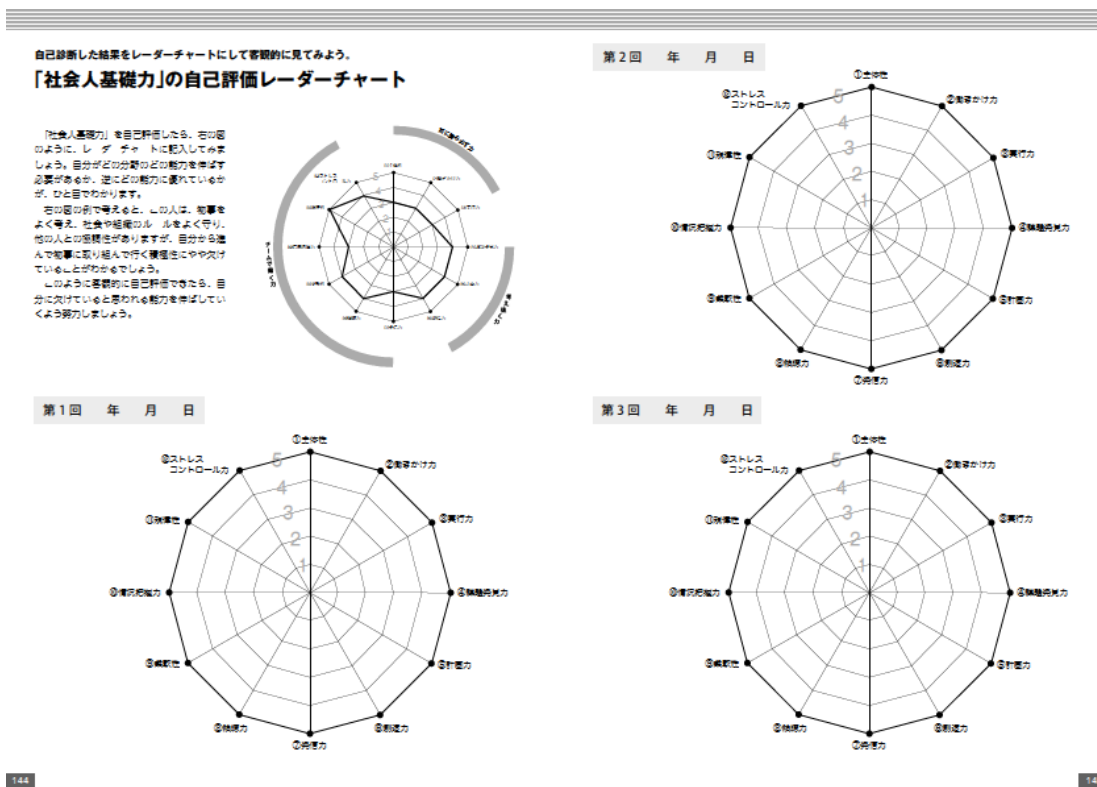


Q 7. 学校が提供した教育による、基礎的汎用的能力の修得についての評価は十分なされていますか。

A. 専門的な知識・技能の修得は、学修成果物である卒業制作や卒業研究、または資格の取得状況により把握できるが、基礎的・汎用的能力の学修成果については、客観的に計る術がなく、個々の学生の自己診断に頼っています。個々の学生が社会人基礎力の取得状況を定期的に自己診断するツールとして、オリジナ

ル手帳『J e c C a r e e r N a v i 』を活用しています。現段階での課題は、基礎的・汎用的能力の修得状況を客観的に計る術がない点にあります、模索していきます。

(『J e c C a r e e r N a v i 』より)



Q 8. 学生に対して、専門職者としての知識・技能に関する教育・指導をしていますか。

A. 昼間部に 21 学科、夜間部に 4 学科を設置しており、それぞれの学科が「学科の目標」や「育成人材像」に応じて、カリキュラムを構成し、教育を行っています。

Q 9. 基礎的・汎用的能力や理想とする人材像に関する教育・指導はしていますか。

A. 先に述べました通り、基礎的・汎用的能力の育成にも具体的な指導をしています。また、各学科での教育活動以外に、学校全体として基礎的・汎用的能力の育成に関する活動として、学校行事实行委員、クラブ・サークル活動、大会・コンテスト参加、ボランティアなどの対外的活動、募集イベントスタッフなどの活動を奨励しています。学生が受身ではなく、主体的に考えて取組める時間をとれるようにしています。

Q 10. 専門科目に入る前の基礎学力養成や学習方法等に関する教育・指導はしていますか。

A. 入学式後の1週間をJ E C W E E Kと命名し、専門科目に入る前の準備や学校・学科・クラスに馴染むための様々な取組みをしています。在校生と新入生の交流も図っています。

Q 1 1. 学科が目指す資格取得に関する教育・指導をしていますか。

A. 各学科が目標とする資格を設定し、その取得に向けた指導をしています。設定される資格には、卒業までの全員が取得する資格と学科が取得を目指す資格の2通りの設定をしています。全員が取得する資格は、平易な資格を設定しており、最低限の質保証を図っています。

Q 1 2. 個々の学生の希望に応じた教育・指導をしていますか。

A. 各学科の必修科目以外に、全学生が自由に選択できる科目を「エクステンション制度」として設定しています。(就職関連科目、資格対策科目、語学や、スキー・スノーボード・スキューバダイビングなど学外の科目もあります。)

Q 1 3. 卒業研究や卒業制作など学修の成果を発表する取組みをしていますか。

A. 多くの学科で、卒業研究や卒業制作の成果発表会を行っており、関連企業・保護者・教職員など学科を取巻く多くの人の参加を促しています。

Q 1 4. 学外からの実際の具体的課題に対応した取組みをしていますか。

A. C G分野やアニメーション分野では、企業からの依頼を受けて、実際に公開される映画の制作に取り組んだりしています。また、グラフィックデザイン科やWebデザイン科などでは、卒業や進級制作で企業が実際に商用利用する作品に取り組んでいます。

Q 1 5. 企業内での企業連携による実習や演習は行っていますか。

A. インターンシップは学生の内定先企業への早期出社という形で行っています。

Q 1 6. ホームルームにおける生活指導は行っていますか。

A. 週1コマ90分クラス担任によるホームルームを設定しています。90分のうち30分程度がキャリアサポーターによる就職指導としています。

Q 1 7. 卒業後に職業人としてのキャリア指導は行っていますか。

A. 就職指導の一環として、将来のキャリアビジョンを考えるとといった指導は行っています。

(以下、「日本電子専門学校『平成30年度学園生活ガイド』」より抜粋。)

建学の精神

「電子技術を核とした創造性豊かな技術者の育成を通して世界に貢献する。」という建学の精神のもと、1951年に創立しました。創立より一貫して、コンピュータ・電気・電子分野のスペシャリスト育成を本校の使命と捉え、産業界への貢献に繋がっています。

教育方針

1) 高等教育の概況

現在の我が国は、専門学校や大学などへの進学率が7割以上となり、誰もが高等教育を受けられるユニバーサル段階にあります。この高等教育の一般化により、高学歴の人材が世の中に多数輩出されるにつれて、単に学歴のみを重視する社会の風潮から、教育機関で「何を学び」、「どんな専門知識・技術を修得したのか」を重視する風潮へと移行しつつあります。ICTの進展やグローバル化といった環境変化に対応し、新たな事業を創造したり、企業で活躍したりできる人材への期待が高まっています。

こうした社会や産業界の要請を受けて、2006年には教育基本法が改正され、教育の目的に「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養う」という勤労観重視の視点が加えられました。さらに文部科学省では、2009・2010年度にかけて、キャリア教育・職業教育をテーマとして、中央教育審議会特別部会が開催され、教育機関から社会への円滑な移行に関する審議が行われました。この審議会のなかで、高等教育機関に対しては、次のように定義されたキャリア教育や職業教育への必要性・重要性が唱えられました。

キャリア教育：一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育

職業教育：一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力を育てる教育

職業教育は、長年、専門学校が行ってきた職業教育とほぼ等しいものと捉えることができます。一方、キャリア教育は、我が国の初等教育から高等教育に至る全ての教育機関においても、比較的新しい概念であり、ここでは、さまざまな教育活動を通じた「基礎的・汎用的能力」の育成が求められています。この「基礎的・汎用的能力」とは、①人間関係形成・社会形成能力、②自己理解・自己管理能力、③課題対応能力、④キャリアプランニング能力であるとされています。この「基礎的・汎用的能力」と同種の能力として、経済産業省では「社会人基礎力」、内閣府では「人間力」を提唱し、その能力の育成が喫緊の課題であるとしています。こうした能力は、総じてコンピテンシー（高い業績を残す人の行動特性）と捉えられ、我が国のみならず欧米先進諸国においても、教育

「日本電子専門学校『平成30年度学園生活ガイド』」より抜粋。

界の課題となっています。

このように高等教育には、大学に象徴される学術偏重主義から、社会人への移行を重視するキャリア教育・職業教育への転換が求められています。

2) 専門学校の概況

専門学校は、「専修学校専門課程」を示す名称であり、「職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」(学校教育法 第124条)を目的としています。我が国の教育機関のなかで、職業教育を主に担う高等教育機関であると位置付けられています。1971年、学校教育法の改訂により発足し、工業、農業、医療、衛生、教育・社会福祉、商業実務、服飾・家政、文化・教養の8分野が設置されています。

発足から40年以上が経過した専門学校ですが、その間、さまざまな制度の充実が図られてきました。一定の条件を満たした2・3年制学科では「専門士」の称号が、4年制学科では「高度専門士」の称号が付与されます。前者では大学への編入が、後者では大学院への入学が可能となっています。留学生は、学習した専門分野であれば、日本国内での就職(就労ビザの発給)が可能です。

2013年8月文部科学省より職業教育の新たな枠組の告示があり、一定の要件を満たす先導的な教育を行っている専門課程の学科を文部科学大臣が「職業実践専門課程」と認定することとなりました。本校でも、現在18学科がその認定を受けています。

また、私立専門学校評価研究機構による第三者評価制度など、専門学校教育の質的保証に向けた施策が行われています。

教育面では、柔軟な学科設置基準により、他の教育機関にはみられない産業界の動向やニーズに即応した教育展開が行われています。インターンシップ(企業内研修)、e-ラーニングによる遠隔履修、他の高等教育機関での取得単位の認定といった、さまざまな教育形態を取込み、充実が図られています。

入学者の多くは高等学校新卒者ではありますが、雇用状況が改善されている中においても、専門知識・技術の修得を目指して、大学・短期大学卒業者や社会人、海外からの入学者も多数います。

高等教育機関として、主に職業教育を担ってきた専門学校は、産業界からの期待も高く、キャリア教育の充実を図ることにより、一層の飛躍が求められています。

3) 2018年度教育方針

産業界で活躍する専門職業人(スペシャリスト)に求められるものは、高い専門知識・技術(専門性)に加えて、社会人としての基礎的・汎用的能力(汎用性)です。本校では、専門職業人としての専門性と汎用性の両面を、各学科での一連の教育活動と、それを取巻く学園生活全般を通して養うことを教育の基本方針としています。

また、教育課程の編成においては、本校の教育の柱である「職業教育」と「キ

キャリア教育」の質向上に向けて以下のカリキュラムポリシーを設定し、企業と業界団体が参加する教育課程編成委員会で検討を行います。

- ① 高い専門知識・技術力を養成すると共に、企業と連携した職業実践的な教育課程とする。
- ② 社会人としての基礎的・汎用的能力を養成し、人間性を高める教育課程とする。
- ③ 自らが学び成長する力を養成すると共に、持続的な学習効果が得られる教育課程とする。
- ④ 就職を意識した基礎学力養成科目を含む教育課程とする。
- ⑤ すべての学生が、学習に関連する目標資格を取得できる教育課程とする。

各学科での教育活動は、育成人材像に応じた先進的かつ実践的なカリキュラムを基軸に、最適な教育環境（実習施設・設備機器、教材、教員）により実施されています。さらに、学内における座学授業や実習に留まらず、学外での各種展示会の見学や出展、専門分野を生かした大会・コンテストへの参加など、多種多様な特別活動も含まれています。

専門知識・技術の修得と並行して、課題解決能力やコミュニケーション能力を養うグループワーク、プレゼンテーション能力を養う作品発表・展示、文章作成能力を養うレポート課題など、基礎的・汎用的能力の育成に向けた、アクティブラーニング（能動的学習）型授業にも力を入れています。

全学的な取組みとして、学生自身のキャリアプランニングや就職活動を円滑に行うための科目の設定、隣接する分野・基礎学力・教養などを個々の学生の指向性に合わせて自由に選択できるエクステンション制度、学外からの学習が可能なeラーニングなど、さまざまな学習の機会を提供しています。

また、学園生活を通して、「日専祭」、「スポーツフェスティバル」といった行事の実行委員会や学校運営を支援する学生スタッフ、クラブ・サークル活動など、学生の希望に応じて自由に参加できる活動の機会を多数設けています。これらは、学科を越えた学生間の交流が図れるとともに、基礎的・汎用的能力の涵養に寄与しています。

教育制度・施策

1) J E C W E E K

新入生が早く学校のことを知り、学園生活に馴染めるよう、入学直後に J E C W E E K（準備教育期間）を設けています。この期間には、学習内容や授業の受け方を理解したり、友人を作るためのユニークなイベントなどを行います。学科ごとに実施する J E C W E E K の取組みによって、安心して学習に臨める環境を整えています。

2) クラス担任制度

「日本電子専門学校『平成30年度学園生活ガイド』」より抜粋。

学園生活を通して、学習・生活指導や就職指導を充実するためにクラス担任制をとっています。クラス担任は、ホームルームなどでのクラス全体への指導や個々の学生に応じた指導を行います。また、学生と学校とをつなぎ、学生の多岐に渡る問題の解決を図る役割を担っています。

3) キャリアサポーター制度

各クラスには専任のキャリアサポーターを配置し、適職の斡旋紹介、就職活動に必要な情報提供、就職試験対策、就職に関連する悩みや問題の個別相談などに対応します。また、学生が希望する業界、職種の求人情報を得るために新規企業開拓や企業との積極的な交流も行っています。

4) エクステンション制度

幅広い教養を身につけ、人間的な資質を豊かにすることを目的に、誰でも自由に選択して科目履修できる制度で、さまざまな分野から多くの科目がラインナップされています。科目の開講については、放課後の時間帯に行われる科目と夏季や冬季に集中的に行われる科目があります。なお、科目によっては実費を必要とする場合があります。

5) 科目認定制度

学校の内外にかかわらず取得した資格や学修した科目を、本校の科目の履修とみなすことができる制度です。科目認定の申請により、内容・時間・修得状況に応じて単位が認定され、成績証明書に「*」と記述されます。

6) インターンシップ制度

学生が在学中に企業において経験する実務を、学科の科目として認定する制度です。インターンシップには事前の申請が必要であり、企業と学校との間で実務内容が学科の特性に合ったものであるかを確認し、学生および保護者（保証人）、企業、学校の合意のもとで実施されます。

7) チューター（TA：Teaching Assistant）制度

教えることは最高の学習活動であることから、高年次生が低年次生の学習をサポートしながら、指導法を学ぶ制度です。

具体的には高年次の学生の中からチューターが採用され、指導教員のもと低年次生の実験・実習やオープン実習での指導、実習環境の準備や管理などを行います。

8) 聴講生制度

昼間部学科の学生でも、夜間部学科の科目を適宜聴講することができます。在

学生の場合には、受講料に関しても特別の便宜が図られています。

9) 編入制度

2年制学科は、卒業後関連する分野の3年制学科の3年次に編入することができます。

10) 授業評価制度

学生の教育活動への参加機会として、各学期末に受講した全ての科目の授業評価を実施し、授業改善に生かしています。また、自由記述形式で意見を集め、教育全般に渡る改善・改革を図っています。

11) 専門科目

各学科が目指す技術者像に向かって、体系的に構成された基幹となる科目群です。産業界で必要となる専門知識や技術を基礎から応用まで修得します。

12) リテラシー科目

全学科で、キャリアプランニングや就職活動に必要な基礎知識を獲得するため、就職活動のリテラシー科目を設定しています。また、学科の特性や必要に応じてコンピュタリテラシー、基礎学力養成、ビジネスコミュニケーションなどの科目を設定しています。

13) 特別活動

各学科の教育活動は、カリキュラムの履修科目と特別活動により構成されています。特別活動は専門性を高めるだけに留まらず、感性を磨くための機会の提供や、学生間の親睦、基礎的・汎用的能力の養成を目的としています。

14) オープン実習

実習室は、学習内容の確認や作品制作（製作）および研究活動のために、必要に応じて開放しています。

15) 各種成果発表イベントの開催・参加

卒業制作（製作）や卒業研究を始めとした学習の成果を公の場で発表できる機会を提供しています。学内での卒業制作・研究発表会、日専祭、スポーツフェスティバルなどの開催はもとより、学外でのロボット、ゲーム、IT、デザインなどの展示会などに出席参加しています。また、各種大会・コンテストへの参加も奨励しています。

16) ソフトウェアライセンスプログラム

「日本電子専門学校『平成30年度学園生活ガイド』」より抜粋。

本校は日本マイクロソフト社とOpen Value Subscription教育ソリューションの契約を交わしています。この契約により、学校所有のパソコンだけではなく学生個人所有のパソコンでも、日本マイクロソフト社のOSのバージョンアップやソフトウェア（MS-Office、Visual Studioなど）を使用することができます。

17) 姉妹校提携

本校は現在、国内はもとより、台湾、韓国の大学・高等学校と姉妹校または教育提携関係にあります。この提携は教職員や学生の学術研究・文化交流を目的としたもので、国際社会を実体験する役割の一端を担っています。

＜姉妹校・教育提携校＞

台 湾：新北市立淡水高級商工職業学校、新竹市私立光復高級中学、
桃園市振聲高級中學

韓 国：瑞逸大学、京畿芸術高等学校、ビョンチョン高等学校、
金海中央女子高等学校、世明コンピュータ高等学校、
釜山デジタル高等学校、京畿映像科学高等学校

日 本：東北生活文化大学高等学校、東京外語専門学校

18) 産学連携

本校は、産業界との連携や省庁からの委託事業などに積極的に取り組んでいます。これらの活動によって、産業界のニーズや先進的な技術をいち早く取込むことができ、教材の研究開発や作品の制作、機器の製作などを通して教育に活用しています。

19) 短期海外研修

海外の最新動向や国際的な視野を身につけることを目的に、主にコンテンツ分野の学生を対象に希望を募り、海外研修を実施しています。

20) 学校行事实行委員会

日専祭やスポーツフェスティバルは、学生の実行委員会組織を通じて、学生主体で運営が行われています。実行委員会には、学生の希望に応じて、自由に参加が可能です。委員会活動を通して、社会人としての基礎的・汎用的能力の涵養が図られます。

21) 学校支援スタッフ

学校の各種業務を支援する、学生スタッフを募集しています。学生スタッフの仕事は、本校への入学生を募集するイベントでの支援や図書室の受付業務などがあります。このスタッフは、本校職員の指導のもと、業務が円滑に

行われるようさまざまな役割を担当（体験）します。社会人としての業務の疑似体験であり、学校行事の実行委員と同様、基礎的・汎用的能力の涵養に寄与しています。

2 2) 挨拶の励行とセキュリティカードの着用

学園生活を通して、社会人としての基本的マナーを身につけるために、登校時や各授業の開始・終了時に挨拶を実施しています。また、自己管理能力の養成と不審者の学内侵入防止のために、在校中は常時セキュリティカードの着用を義務付けています。

学習の目的

1) 学習目標の設定と心構え

各学科が目的とする職業に従事するため、専門的な知識・技術・能力を修得することを学習目標とし、あわせて社会人としての基礎力を身につけられるように、常に挑戦・努力・継続という向上心を持つように心がけます。

2) 卒業

学科ごとに定められた卒業に必要な単位を取得した者に卒業を認めます。卒業単位数に満たない者は原級に留めます。

3) 専門士の付与

本校の2年制および3年制の学科を修了した者に対し専門士の称号が付与されます。

キャリア教育の進め方

1 キャリア教育の基本方針

キャリア教育の実践にあたり、基本方針を次のように定めています。

「学園生活のあらゆる機会をとらえて社会人基礎力を養い、スペシャリストとして産業界に貢献するための基盤を形成することで、キャリア発達を促す。」

2 キャリア教育と社会人基礎力

キャリア教育は比較的新しい教育の概念であり、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（中央教育審議答申，2011）と定義されています。この「必要な基盤となる能力や態度」は、「基礎的・汎用的能力」とも示されており、具体的には「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング」を指しています。また、同答申のなかでキャリア教育の在り方も示されており、要約すると「教育活動全般を通して取り組むものであり、

これまでの教育活動をキャリア教育の視点で見直し、その位置付けを明確化・体系化して行う」としています。基礎的・汎用的能力はさまざまな体験を通して涵養が図られ、各学科におけるグループワークやプレゼンテーション、学校行事の実行委員やクラブ活動などを積極的に体験することが効果的であると考えています。

以上を踏まえて、キャリア教育の実践にあたり本校では、基礎的・汎用的能力をより具体的に示すモデルとして経済産業省が提唱している「社会人基礎力」を採用しています。社会人基礎力は、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義されています。

3 キャリア教育の進め方

本校におけるキャリア教育は、「各学科のカリキュラムに基づく授業の時間」と、「学校行事やクラブ活動など学科を越えて取り組む時間」に大別して進めていきます。

- 1) 授業時間内のキャリア教育の取組みとして、各科目の中にグループワークやプレゼンテーションといった社会人基礎力の涵養に資するキャリア教育的要素を多く取入れています。キャリア教育的要素は、課題対応、レポート課題、討論・ディベート、フィールドワーク、インターンシップなども該当します。学科ガイド「2.4.1～学科別科目一覧表」では、各科目に含まれるキャリア教育的要素を明確化しています。

授業時間以外では、学生主体の学校行事で誰もが参加できる実行委員会を組織し、その運営を行うといった機会を設けています。同様の取組みとして、クラブ活動、募集イベントスタッフ、チューター・学科支援スタッフ、学校支援スタッフなどが挙げられます。在学期間を通して、「挨拶の励行」や「セキュリティカードの着用」を行っているのも、社会人としての規律性を養う、キャリア教育の一環と捉えることができます。

4 社会人基礎力の把握と評価

各科目のキャリア教育的要素や各種学校行事などが、社会人基礎力のどの能力要素の育成に寄与しているかを「学習科目や学園生活を通して養われる社会人基礎力（別表）」により把握することができます。また、『J E C Career Navi』には、社会人基礎力を定期的に自己評価するチェックシートが設けられています。これは、各自が自分の長所・短所、能力の成長度合を把握し、自己分析を行うためのもので、就職活動時に必須となる自己PRを組立てる上で有効に活用することができます。

学習科目や学園生活を通して養われる社会人基礎力

		学科カリキュラム（学習科目）の授業形態										学園生活				
		グループワーク	プレゼンテーション	制作課題・レポート課題	課題解決	その他			学校行事実行委員	クラブ・サークル活動	大会・コンテスト等 対外的活動等	募集イベント スタッフ	学園支援スタッフ	日常		
						ディスカッション	フィールドワーク	ディスカッション						授業への出席	挨拶の励行	ネームタグの着用
社会人基礎力	前に踏み出す力 (アクション)		○			○			○		○	○				
	考え抜く力 (シンキング)		○	○	○	○	○				○					
	チームで働く力 (チームワーク)	○	○							○		○	○			
	主体性		○						○							
	働きかけ力	○	○			○			○		○	○				
	実行力			○	○		○		○		○	○				
	課題発見力				○	○	○				○					
	計画力		○	○	○						○					
	創造力				○	○					○					
	発信力	○	○													
	傾聴力	○				○			○			○	○			
	柔軟性	○							○			○	○			
	状況把握力	○							○							
	規律性	○							○	○		○			○	○
	ストレスコントロール	○														

「日本電子専門学校『平成30年度学園生活ガイド』より抜粋。

「社会人基礎力」を身につけよう

－ 仕事に就くのに必要な 3 つの能力と 12 の能力要素 －

「社会人基礎力」とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、平成 18 年に経済産業省が定義づけたものです。企業が新入社員の採用にあたって考慮する点も、この社会人基礎力です。

クラブ活動や日専祭、授業でのグループワークなど学園生活でのさまざまな活動は、社会人基礎力を培うことに役立ちますので、これらの活動に積極的に参加することが大切です。

アクション

－ 前に踏み出す力 －

一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力

主 体 性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

他人に働きかけ巻き込む力

実 行 力

目的を設定し確実に行動する力

シンキング

－ 考え抜く力 －

疑問を持ち、考え抜く力

課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計 画 力

課題解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創 造 力

新しい価値を生み出す力

チームワーク

－ チームで働く力 －

多様な人々とともに、目標に向けて協力する力

発 信 力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾 聴 力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔 軟 性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規 律 性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレス
コントロール

ストレスの発生源に対応する力

「日本電子専門学校『平成 30 年度学園生活ガイド』」より抜粋。

学校生活態度・公衆衛生（考え方）

学生は、本校の建学の精神と教育方針を理解し、自らの学習目的を達成するために、学習環境の維持・向上に努めなければなりません。学習環境とは、学生を取巻く校舎、施設、設備、教具、心身の健康、人間関係等、学校生活を送るために必要な要素すべてのことを指します。

学校における生活態度は、学習環境の維持・向上に貢献する観点から、本校の学生として誇りを持ち、高い見識と倫理観によって自らを律し、校友と積極的に交流し、高い志をもって学業に専念するのが望ましい姿勢です。これらの努力を無効にし、または妨害する言動は、行ってはなりません。

学則（目的）

本校は自らの個性を伸ばし創造し体得することを教育方針とし、実技教育を主体として、実社会に適応する人間性豊かな電子技術者、芸術家、商業実務を遂行できる人材の育成を目的とする。

【日本外国語専門学校】

学校紹介

学校法人文際学園 日本外国語専門学校
設置認可 昭和45年
代表者名 伊勢 洋治
校長名 飯塚 憲清
所在地 東京都豊島区目白三丁目1番30号

学科紹介

語学系 総合英語科
英語通訳翻訳科
英語本科
アジア・ヨーロッパ言語科

観光系 国際エアライン科
国際観光科
国際ホテル科
国際ブライダル科

国際ビジネス系 国際ビジネス科
国際関係学科

海外留学科 アメリカ・カナダ留学コース
イギリス・オーストラリア留学コース
アジア・ヨーロッパ留学コース
海外芸術大学留学コース

上級 エアライン専科
英語コミュニケーション専科

(日本外国語専門学校ホームページより抜粋。)

学校概要・沿革

語学の力で
世界の扉を開く。

2020年、そしてその先へ。

2020 and
Beyond

多 様 性
一人ひとりが輝く、Diversityの時代へ。

世界の人々と語り合える「言葉」と「異文化」を学ぶ。
それは自分自身を再確認するとともに、いくつもの国境を軽やかに飛び越える翼を手にする事。
今まさに求められる“グローバル人材の育成”を建学の精神として歩んできた日本外国語。
言葉の壁もない。ビジネスの国境もない。自分自身の可能性にも国境はありません。
そんな素晴らしい世界へ、数多くの卒業生たちも自信を胸に羽ばたいていきました。
2020年、そしてその先へ。皆さんもこの学園でグローバル時代に輝けるチカラを身につけ
地球という大きな舞台上で活躍してほしいと願っています。

日本外国語専門学校は、その前身である「通訳ガイド養成所」の設立から、47年の歳月を迎えます。
私たちはこの小史の中で、設立当初から一貫して、国際化に対応できる人材の育成に努めてきました。
これまでの実績をふまえつつ、今後ますます発展する国際化・国際交流の中で、
私たちはより一層、教育内容の充実を図ってまいります。

グローバル社会で生きる6つの力を養う

「語学力」「専門力」「就職力」「大学編入力」「留学力」「公務員力」の6つの力をバランスよく学び、一人ひとりの能力を伸ばします。日本外国語が目指すのは、それぞれの夢と向き合い可能性を広げ、グローバル社会という広いフィールドで活躍できる人材です。



インタビュー内容

本校は語学の国家資格取得のための学校として創立され、大学生や社会人を受け入れてきました。その後、専修学校制度の誕生に伴い、高校卒業以上の方を受け入れる学校として、語学力の養成はもとより、社会人としての基本やマナーを身に付け、豊かな心を持った若者の育成を目指し今日に至っております。英語（語学力）は一つのスキルではありますが、より重要なことは、人間として内容、教養を備えた社会人としての素養の習得であると考えております。就職に対しても教職員が責任を持ち指導にあたっています。特殊なことではなく、当たり前のことを一つずつ積み重ねることを教育理念の一つに掲げ、若者の可能性と成長を楽しみに教職員一同、日々、学生と接しています。コミュニケーションや人間関係を築くことが苦手な学生もいますが、まず学園で過ごす環境や勉強に馴染めるような配慮も行っています。

システムの構築を優先しすぎると、学生を一定の枠に当てはめることにもなるため、学生一人ひとりの個性や興味・関心を育むために担任制の下でサポートを行います。学生が自らを知り、視野や可能性を広げ能力を発揮できるようにインターンシップや海外研修などのさまざまな場の提供も欠かしません。学校として産学連携を通して多くの企業や官公庁ともつながりを持ち、学科ごとに時代のニーズに合った企業とのマッチングも行っています。学科ごとの専門性を極めるカリキュラムはもちろんのこと、一方で、学生の進路変更に伴い、学科を組み替えるシステムも用意しています。また、さまざまな企業や官公庁を招いて実施する学内企業説明会においては、「エアライン科の学生がホテル業界の企業説明を聞く」等、学科の枠を超えてあらゆる業界の説明を幅広く受けた上で、自らの視野や企業選択の可能性を広げることを推奨しています。

建学の精神は「語学」と「異文化理解」ですが、国境を越え、人と人とのフラットな心の交流を重んじるという意味がこめられています。それぞれの道でプロフェッショナルであった教職員にこの建学の精神が浸透しており、学園としての理念を共有しながら学生の未来のための指導に励んでいます。たとえば、学生の社会人基礎力を育むために、教職員自身が挨拶やマナーの実践を徹底し、ホームルームを通じてその重要性を学生に伝える等、「当たり前の積み重ね」こそが成長の原点であると考えます。そのため、教職員自身にも学ぶ姿勢が求められますし、教育というゴールは次々と開かれていくものです。教職員自らが自己研鑽し、努力し続けることが肝要です。そのような考えの下で指導される学生たちは、少しずつ主体性を確立し、各人がゴールを設定していきます。「卒業課題」として、全学科で個人個人がテーマを決めた卒論を執筆・提出していますが、学生が学んだことの集大成として主体的に取り組む、深めていく過程を大事にしています。

学生が何事にも主体性を持って学び、取り組み、いきいきと自分の人生を切り拓いて進んでいける力を身につけられるように手厚くサポートをしていくことが、教職員の大きな役割であると考えています。

第3章 平成30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30年8月20日（月） 11：00～21：00（9時間）

21日（火） 9：00～18：00（8時間）

22日（水） 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11名

- ・平均年齢：41.0歳

- ・専修学校教員勤続平均年数7年1ヵ月

- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7年3ヵ月

- ・都道府県別参加人数：

宮城県1名、秋田県1名、茨城県2名、埼玉県3名、東京都1名、
神奈川県1名、新潟県1名、京都府1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 中堅教員研修等研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長

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
10名	1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
8名	3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
11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
1名	10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
4名	7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	7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
4名	7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]

○初日の終了時間が遅かった。

○対象レベルがぴったり合っている研修だった。

(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
9名	2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
6名	5名	0名	0名

③ 「中堅教員の立場と役割」について、理解できましたか？

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

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	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？

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

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分を見つめ直す良い機会でした。
- とても充実した内容で自分自身を振り返ることができました。
- チームワークの大切さ。
- 自分にはないタイプの人からの視点を見て感じることができた点。
- キャリアについての考え方・自己分析について。
- 自己を振り返り新しい発見があったこと。やりたいことの後押しをしてもらえたこと。
- 様々な分野の先生方とグループワークを通して意見交換や情報共有をできたこと。
- 自己理解ができたことやビジョンを立てられたこと。
- 今までの経験を掘り下げて自分ができることが分かったこと。
- 視点を変えてみることの大切さ。
- これまで漠然と考えていたことが浮き彫りになった。また、先生方と共有できたことが有難い機会だった。職人から教育への道を歩む中、良い基本ができました。
- 自己を見つめ直せた。強みや弱みが分かった。3日間を通して、順番に理解しやすく構成されていてとても良かった。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 悪いところがありませんでした。
- 空調が不安定で暑かったり寒かったりした。

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% 3名

～80% 1名

～50% 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% 1名

～80% 3名

～70% 2名

～60% 3名

～50% 1名

～20% 1名

3) 受講後

～100% 2名

～90% 6名

～80% 3名

＜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（メンタリング）」 12時間

(2) 日時

平成30年7月26日（木） 13：00～18：00（5時間）

27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

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14名

- ・平均年齢：41.5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：2年10ヵ月
- ・都道府県別参加人数：
秋田県1名、栃木県2名、群馬県1名、埼玉県2名、
神奈川県1名、静岡県2名、愛知県1名、京都府1名、
大阪府1名、宮崎県1名、沖縄県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 中堅教員研修等研究委員会

古賀副委員長

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
5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
4名	10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	5名	1名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9名	4名	1名	0名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	5名	2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
4名	7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
7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]

- 4月からのスタートの心構えとして、3月開催が良い。
- 8月に入ってから開催した方が参加しやすい。
- 中堅教員の定義として、勤続5年程度以上とあるが、早く知るべき内容であるので、中堅教員の定義を見直すべき。

(2) 単元ごとの評価

① 講義「新任指導力・メンタリングとは？」について理解できましたか？

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

	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	8名	6名	0名	0名
傾聴の技術	11名	3名	0名	0名
観察の技術	9名	5名	0名	0名
伝達の技術	5名	8名	1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
10名	4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
4名	9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
3名	12名	1名

※複数回答：2名

(4) この研修で収穫になったこと

- 相手に寄り添って傾聴することで、状況に対する理解力が高まったと感じた。また、モチベーションも高まった。
- 対話の重要性、結論を急かさないということ。
- ロールプレイを実践したことで、自分が実践できていることとできていないことがはっきりと分かった。
- 傾聴の技術。
- 「気付き」等、色々な発見があり良かった。
- 相手の立場になって話を聴くことが大切だと再確認した。初心に戻り、対話していこうと思う。
- メンターとしての技術の大切さ。SMARTモデルの構築。観察の技術の難しさ。
- 新任職員だけではなく、日頃から関わっている人に対しても見つめ直す良い機会となった。
- 観察、傾聴の技術について特に収穫が大きかった。組織力向上の為に、メンターとしての立場、役割を果たす努力をしていきたい。
- 自分から歩み寄る大切さを改めて実感することができた。気付きを得ることができた。
- 今まで何気なく当たり前に行っていた部下の指導でも、多くの失敗があったことに気付くことができた。メンティーの中に答えがあるという言葉が衝撃的で、自ら持っている答えを相手に押し付けていたことに気付けた。
- メンターとしての関わり方が理解できた。肯定質問やキラーフレーズが勉強になった。特に、肯定質問は普段から意識したい。
- 周囲をよく見て、声掛けを行い、しっかりと信頼関係を作っていきたい。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 演習前の説明が不明確であった。
- プログラムの流れ。
- メンティーの話しやすい雰囲気づくりの手法についてもっと知りたい。
- スマートモデル、グローモデルの説明や解説をもっと深掘りしてほしかった。
- 講師の方に個々のロールプレイのフィードバックをいただきたいかった。
- メンティーの性格に左右されてしまう部分がある。

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%	3名	
～80%	2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%	1名	
～80%	3名	
～70%	3名	
～60%	4名	
～50%	1名	
～20%	1名	※無回答：1名

3) 受講後

～100%	4名	
～90%	2名	
～80%	5名	
～70%	1名	
～50%	1名	※無回答：1名

<体系的カリキュラム・シラバス作成>

1. 開催概要

(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30年8月27日（月） 13:00～18:00（5時間）

28日（火） 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29名

- ・平均年齢：44.3歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：10年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10年
- ・都道府県別参加人数：

宮城県1名、栃木県2名、埼玉県3名、東京都5名、
神奈川県3名、新潟県1名、長野県1名、静岡県2名、
愛知県1名、大阪府1名、兵庫県2名、山口県1名、
香川県2名、福岡県1名、宮崎県3名

(5) 講師

株式会社ウチダ人材開発センタ 事業推進

ラーニング推進部インストラクション課 担当課長

日暮 薫

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長

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
23名	5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
20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
27名	1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
17名	10名	1名	0名

※無回答：1名

⑤ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
18名	10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
16名	11名	2名	0名

⑦ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	8名	3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]

○もっと深く学習したので3日間が良い。

○後期授業に活用するためには、7月下旬～8月上旬の開催が望ましい。また、初任者用の研修も必要だと思いました。

○もっと自分のキャリアが浅い時に学びたかった。

○事前課題の意図が分からなかった。

(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
19名	10名	0名	0名

- ② 「教材作り」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

- ③ 「学習目標の明確化：3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	8名	0名	0名

※無回答：2名

④ 「IDと効果測定」について、理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
19名	10名	0名	0名

⑤ 「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
17名	12名	0名	0名

⑥ 「授業計画の作り方」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	0名	0名

⑦ 理論編を踏まえて、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
12名	12名	5名	0名

⑧ 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
10名	16名	3名	0名

⑨ 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
19名	9名	1名	0名

⑩ 発表後の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
18名	9名	2名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
18名	9名	2名

(4) この研修で収穫になったこと

- 目標を明確にする大切さ。様々な気づきを持てたこと。
- 新しい手法を知ることができた。他校の先生方の実践方法やアイデアから学ぶこともできた。
- IDについて理解が深められた。
- シラバスの作成手順が、企業の経営理念→経営戦略→経営計画のブレイクダウンと同じであることが参考になった。
- 実際にシラバス作成することで、身に付けることができたと思う。
- 各自の経験で作っていたシラバスを「設計」という観点で作るという考えは非常に有用だった。

- 1年間の目標・課題ごとの目標・1時間ごとの目標を学生に伝える大切さ。学生を主体にグループワークを取り入れることを検討したい。
- 学生を主語にした指導案を作成したい。
- IDを使って、効果・効率の良い授業を知り、広めていきたい。
- 自分の授業に自信を持つことができた。
- 学生目線が大事。
- 授業の中で不足している点に気付くことができた。
- 「できる」目標＝テスト。
- 色々な先生方のお考えを拝聴できたことが収穫です。
- 1コマでできる量を実感できました。
- 目標を明確にし、学生に自信を持たせたい。
- 明日から早速活用します。
- 学校の仕組み作りに役立てる内容でした。自分の授業内容を考え直す良い機会になりました。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 後半の時間が足りなかった。
- 分かっているけど、なかなかうまくできないと感じた部分もあった。
- 続編があれば前向きに検討したい。

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% 11名
- ～90% 9名
- ～80% 5名 ※無回答 4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% 7名
- ～70% 7名
- ～60% 6名
- ～40% 1名 ※無回答 3名

3) 受講後

- ～100% 7名
- ～90% 11名
- ～80% 7名
- ～70% 1名 ※無回答 2名

＜学級経営・学生対応＞

1. 開催概要

(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）」

1 2 時間

(2) 日時

平成30年8月30日（木） 13：00～18：00（5時間）

31日（金） 9：00～17：00（7時間）

（計12時間。2日目昼休み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30名

- ・平均年齢：40.8歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：11年6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：

群馬県2名、埼玉県4名、千葉県2名、東京都1名
神奈川県2名、新潟県1名、静岡県3名、大阪府2名、
兵庫県1名、岡山県1名、広島県1名、山口県1名、
香川県1名、福岡県4名、熊本県1名、宮崎県1名、
沖縄県2名

(5) 講師

都留文科大学 非常勤講師

品田 笑子

会津大学 文化研究センター 教授

荻間澤 勇人

(6) オブザーバー

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長

株式会社図書文化社 営業部 係長

二階堂 知広

2. 受講者アンケート結果

(1) プログラム全体の評価

① 研修内容全体

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	21名	1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
9名	19名	1名	0名

※無回答：1名

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	19名	2名	0名

※無回答：2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	16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
12名	14名	3名	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	18名	2名	1名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	17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]

- 1日目がとても難しく感じました。
- 1日目の研修内容の理解ができない点がありました。
- 日数・時間数・時期は全て丁度良く感じました。
- 学生の夏休み終了後のタイミングであったため、開催時期を早めてほしかった。

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

- ① 「アセスメントツールであるQ-Uを活用した学級づくり」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
17名	12名	1名	0名

- ② 「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	あまりできなかった	全くできなかった
5名	18名	5名	2名

《2日目》

- ③ 「学級経営に活かす構成的グループエンカウンター」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
17名	13名	0名	0名

- ④ 「学級経営に活かすカウンセリング的対応」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
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今後部下を参加させる上での視察
9名	22名	0名

※複数回答：1名

(4) この研修で収穫になったこと

- ☐ 学びがたくさんありました。
- ☐ 入学時に活用できる内容が多く、すぐにでも実践したいと思いました。
- ☐ 参考になりました。
- ☐ オリエンテーションに導入する重要性を強く感じました。
- ☐ 実践できる内容で必ず取り入れたいと思いました。また、グループワークの楽しさ・効果を再認識できました。
- ☐ 実践してみて、楽しいと感じたことは良かったです。
- ☐ 自分の気持ちを素直に相手に伝えることが重要だと思いました。
- ☐ 多くの方と知り合えたこと。また、改めてコミュニケーションの必要性を実感できました。
- ☐ 学生目線になって物事を考えようという意識が高まりました。活かしていきます。
- ☐ 実践する時のために、レクチャーの方法を検討したいと思いました。
- ☐ 学生が学びやすい環境を作ることが大切だと分かりました。
- ☐ 人間関係作りには色々な方法があることを知り、深い学びにつながりました。
- ☐ 「わたしメッセージ」が印象に残っています。
- ☐ コミュニケーションがとれると不安が軽減することを体験して理解しました。
- ☐ 情報交換ができ良かった。また、学生との接し方について今後の在り方が検討できた。
- ☐ 様々なワークを体験できたことで理解が深まりました。
- ☐ 学校で取り入れたいと思います。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- ☐ 会場に自然光が入ると良いです。

- 対象となる学生の層が小・中学生に寄っていたように感じました。
- 演習の時間をもっと多く取っても良いと思います。
- 盛りだくさん過ぎたように感じる。
- 営業色が強く感じられた。
- 1日目のスピードが速く、追いつけない部分がありました。講師の指示が分かりづらかったです。
- 内容自体には満足していますが、時間が少なかった感じがあります。
- 1日目について、研修の目的や目標の説明があると良かったと思います。
- 1日目の内容の理解ができなかった。
- もっと役立てられると期待していたので残念でした。

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% 4名
- ～90% 7名
- ～80% 10名
- ～70% 2名
- ～60% 1名
- ～50% 1名
- ～40% 1名 ※無回答：4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
- ～90% 2名
- ～80% 8名
- ～70% 4名
- ～60% 7名
- ～50% 1名
- ～40% 1名
- ～30% 1名
- ～20% 1名 ※無回答：4名

3) 受講後

- ～100% 8名
- ～90% 10名
- ～80% 6名
- ～70% 2名
- ～40% 1名 ※無回答：3名

＜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」・「リスクマネジメント」の開催＞

開催概要

（１）実施科目及び実施時間

「新任指導力（メンタリング）」 １２時間

（２）日時

平成３０年８月２８日（火） ９：３０～１７：３０（７時間）

２９日（水） ９：３０～１５：３０（５時間）

（計１２時間）

（３）会場

主婦会館プラザエフ（福岡県福岡市）

（４）講師

キャリアサポートＯｆｆｉｃｅ ＡＯＫ Ｉ 代表

青木 慶子

オフィス ｆ ｅ ｍ． 代表

梅野 文子

研修に係る自己点検・評価報告書

（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）

プログラム全体として高い評価をいただき、受講者の満足度も高かった。学校の指示で参加した受講者が多かったようだが、終了後は学校に戻ってから実際に活用できると、満足度の高い結果となった。

（２）認定講師(評価、その理由)

アンケート結果では全て適切以上の評価で、高評価だった。全体を通して熱心にご指導いただけたことと、サブ講師のフォローのおかでかと思われる。今回は「メンターとメンティー」がテーマとなっているので、講師には受講者のメンター役として今後とも活躍いただきたい。

（３）教材(評価、その理由)

参照資料はレジュメとの重複も多く、研修会でも使われなかった。印刷コスト削減のため、配布を中止することはできないか。例えばＰＤＦ版をメール配信するかホームページにアップするなど代替案で対応いただきたい。

（４）会場施設・設備(評価、その理由)

博多駅へ直結しており、講師及び遠方の受講者にとってアクセスが良い。複合商業ビル内にあるため、休憩・昼食の移動にもロスがない。利便性が高い割に会場費も適切である。マイナス評価はないため現状維持で良いと思われる。

(5) 研修要員(評価、その理由)

受講者定員も少なめでサブ講師も加わるため、受付時間以外は1名で対応可能である。

(6) 受講者からの苦情への対応(評価、その理由)

苦情ではないが、当日に途中退席を申し出た受講者がいた。講師と相談しやむなく認めた。しかし、昨年より途中退席者の数は減少し改善している。次第に浸透していくものと思われる。

(7) 中堅教員研修制度(評価・要望、その理由)

この中堅教員研修はテーマ別に体系化されており、大変優れたプログラムだと思う。講師もTCE財団よりご紹介いただけるため、講師の確保に悩む地方都市にとっては有難いシステムである。教員の質向上のためにも、他県に広く普及されると良いと思う。

(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)

時間配分としてワークが多いとの意見が若干見られた。たとえば、合間に講師からの評価を得られると、受講者のモチベーションも上がるのではないだろうか。

(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)

研修時間が授業のない時期(夏休み)に集中するため、講師の調整が課題だと思われる。現在は東京と福岡の2ヶ所での開催であるが、仮に他県に普及した場合、今の登録講師数で回せるのかが懸念される。

受講者アンケート結果

(1) プログラム全体の評価

①研修内容全体

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	14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	14名	4名	0名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	13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
12名	14名	2名	1名

⑤研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9名	18名	1名	1名

⑥開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9 名	1 7 名	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
2 3 名	6 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]

【対象レベル】

- 中堅より上の方が学ばないと活かさない。
- 中堅教員にとっては易しすぎる。新しく得られた知識はあまりなく、ワークも少し多すぎると感じた。復習できたので有意義な研修だったと思う。
- 易しいと思われるが、易しすぎるとは思わない。基本は何度でもやり思い出させることがとても大切である。当たり前のことを少し忘れていた所もあり、とても勉強になった。
- 自分自身が中堅ではなく限りなく新人に近いので、それでもとても学ぶことがあり、充実していた。
- 新任指導の経験はあまりないが、これからの準備として良い研修であったと思う。
- グループワークが多く、しっかりアウトプットする機会もあり、とても効果的な研修だった。
- 初日の内容をもっとコンパクトにできたかなと思う。
- 実習メインで学べたので、自身の問題点がよく理解できた。
- 「中堅教員」の対象者を具体的に示して頂けると良いと思う。(受講者決定のため)

【開催時期】

- 8月上旬～中旬希望(下旬は夏休みが終わり授業が始まるため)
- 8月のお盆過ぎあたりがベスト。
- 学生が夏休みになる8月が良い。
- 7月末～8月中旬くらいの開催が望ましかった。(夏休みが終わり授業が始まる為)
- 夏期の開催は良いが、3週目だと有り難い。(4週目は学生が出校している)
- すでに授業が始まっているので夏休みのもう1週早い所での開催(平日)が助かる。
- 開催時期は春か秋が良い。

【日数・時間数】

- 1日もしくは半日・半日の2日間で良いのでは。
- 1日で終わる内容にしてほしい。
- できれば1日で終わってほしい。

(2) 単元ごとの評価

①講義「新任指導力・メンタリングとは？」について理解できましたか?

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
2 1 名	8 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	14名	15名	0名	0名
傾聴の技術	20名	9名	0名	0名
観察の技術	14名	15名	0名	0名
伝達の技術	13名	16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
20名	8名	0名	0名

(無回答：1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
16名	11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今後部下を参加させる上での視察

① 自らの希望	② 上司からの推薦または命令	③視察
11名	19名	1名

(複数回答：2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分の苦手な所が見えた。話を整理したり、問題の根本を探したり、そこへ相手を導くスキルがないことがわかった。今後、そのスキルを上げていくのが課題。
- 中堅教員の役割は現場で起こった問題を直接解決することではなく、新任教員がそれらの問題を自ら解決できるように支援することだと気づけたことが一番の収穫になった。
- 自分自身の振り返りが出来たこと。伝達の技術を特に勉強しなければいけないと思った。日頃のコミュニケーションも大切にしていけることが大事である。
- 質問・傾聴・観察・伝達の技術について、習得（一部再確認）できたこと。
- 他校の先生方と情報交換・共有できたこと。
- 後輩に憧れられるメンターになるためには、メンタリング技術を日々意識しながら磨かないといけないと気づくことが出来た。
- 自分の価値観を押し付けないようにオープンクエスチョンで質問をすること。
- キラーフレーズを使わない伝達をすること。
- メンターとメンティーの関係において、信頼関係が重要であること。
- 新任指導力とのテーマだったが、学生指導に非常に活かせる所が多く、振り返ると学生指導の際にクローズドクエスチョンやキラーフレーズが多かった所に気付か

された。

- 改めて相手の話を聴く難しさを感じた。経験があるため、答えを導くのではなく、自分の答えに誘導してしまいがちなので、これからは注意していきたい。
- フィードバックで助言しがちだが、極力控えるということ、「励まし」「ほめる」ことが苦手なのだが、スキルを学び少しできるようになった。
- 多忙な業務ではあるが、その中でメンティーへの思いを持つことで自分の業務の軽減と、離職率の減少につながることを学んだ。
- 自分自身の雰囲気—もっと話しかけやすいオーラが出るように余裕をもつこと。
- 「成長への熱意」を持つこと—後輩・学生を決めつけず、期待の心で接すること。
- 肯定過去質問から肯定未来質問へ
- 「答えはメンティーの中にある」この言葉は常に持ち続けたい。またそれを学生との面談等にも活かすべきである。

（５）「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 「抱えている問題点」について。新任指導は内容のレベルがとても高く、理解するのにとても時間がかかり、アドバイスしにくいものも多い。これに関しては、「日頃周囲の人に関して抱えている問題（上司、部下、学生等）」としてもらえたら自由度が上がり、話も理解しやすく、「伝達」がはかどるのではないかと感じた。
- メンタリングの技法は学生面談や学生指導にも流用できるので、メンタリング制度以外の教員としての業務に活かせるセッションがあれば良かった。
- ２回目の演習は、先生にも見て頂き、アドバイスを頂きたかった。
（１回目に梅野先生と同じグループになったので、アドバイスを頂けた。）
- メンティーの置かれている背景を設定してもらえると入りやすかったかもしれない。
- 様々な相談者がいる中、各ケースでのメンターとしての対応はどのように行われるのか。事例を知りたい。
- １日目のワークは、個人で考える時間はあまり取る必要はないかもしれない。
比較的簡単なので、総合演習にしっかり時間をかけてもらえば良いと思った。
- 肯定的質問をなかなか思いつけない。
- プラスとマイナスのストロークの使い分けがよくわからない。
- テキストの記入するときにやりづらい。
- チーム分けがスムーズでない。
- 初めて同士なのでグループワークがやりづらいし多い。
- グループワークのときにリーダー（司会）役を決めておくと、よりスムーズにグループワークに取り組むことが出来たと思う。
- タイムを計る時に何分経ったか言ってほしい。
- ロールプレイが多いように感じた。特に、正解がない分野については難しく感じた。
- 先生のまとめが講習生の発言の繰り返しであった点。確認の意味であれば、テンポ

アップや内容をさらに深めるようなことがあれば間延びした感じにはならなかったかもしれない。

(6) 今後受講を希望する研修テーマ

	テーマ名	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位	6 位	7 位
a	「教員のキャリアデザインワークショップ（これからの専修学校を担う自立型教員育成研修）」	2 名	4 名	1 名	7 名	10 名	5 名	0 名
b	「学校経営（SWOT 分析を中心として）」	3 名	1 名	3 名	2 名	6 名	13 名	0 名
c	「体系的カリキュラム・シラバス作成（インストラクショナル・デザイン）」	4 名	6 名	8 名	3 名	1 名	5 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）」	2 名	7 名	7 名	5 名	7 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）」	8 名	9 名	3 名	5 名	1 名	1 名	0 名
f	「リスクマネジメント（クレーム対応）」	9 名	2 名	6 名	6 名	3 名	2 名	0 名
g	その他	1 名	0 名	1 名	0 名	0 名	1 名	12 名

(7) 2 日間の講座に対する満足度

100%	95%	90%	80%	75%	50%
7 名	4 名	8 名	5 名	1 名	1 名

平均	89%
----	-----

（無回答：3 名）

あなたの仕事に対する意欲・モチベーション

	20%	50%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%	120%
受講前	1 名	1 名	4 名	1 名	4 名	2 名	10 名	1 名	3 名	0 名	1 名	0 名
受講後	0 名	0 名	0 名	0 名	1 名	0 名	9 名	3 名	7 名	4 名	3 名	1 名

受講前(平均)	74%
受講後(平均)	88%

（無回答：受講前 1 名、受講後 1 名）

開催概要

(1) 実施科目及び実施時間

「リスクマネジメント」 6時間

(2) 日時

平成30年12月18日(火) 10:00～16:30 (6時間)

(3) 会場

博多バスターミナル(福岡県福岡市)

(4) 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

研修に係る自己点検・評価報告書

(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)

開催案内後まもなく定員の30名に達し、受講をお断りする事態となった。各校の関心が高いことが伺える。実施後の評価も高く、今後も続けたい。テーマから教員より事務職員向けではないかとのご意見が多かった。次回はマネジメント向けの研修であることの説明と理解に努めたい。

(2) 認定講師(評価、その理由)

電話機などの小道具を使い工夫されており、実践的な講義で大変分りやすい研修だった。司会業がご専門のため、講義の進め方も話術も巧みで理想的であった。アンケート結果も高い評価をいただいた。

(3) 教材(評価、その理由)

6時間の講義内容がコンパクトにまとめられている。

(4) 会場施設・設備(評価、その理由)

博多駅へ直結しており、講師及び遠方の受講者にとってアクセスが良い。複合商業ビル内にあるため、休憩、昼食の移動にも時間的ロスがない。利便性が高い割に会場費も適切である。マイナス評価はないため現状維持で良いと思われる。

(5) 研修要員(評価、その理由)

受付時間以外は1名で対応可能である。

(6) 受講者からの苦情への対応(評価、その理由)

特に苦情はなかったが、記名式アンケートでは書けないとの指摘があった。無記名にしたら課題が寄せられる可能性がある。次回以降、検討したい。

(7) 中堅教員研修制度(評価・要望、その理由)

この中堅研修はテーマ別に体系化されており、大変優れたプログラムだと思う。講師も財団よりご紹介いただけるため、講師の確保に悩む地方都市にとっては有難いシステムである。研修プログラムを履修した教員に対して、段階的に認定する制度があれば良い。

(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)

今回は途中退席者もなく、前回までと比較して大幅に改善した。

(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)

福岡県では理事会の決定で受講料無料としている。協会予算で運営するため、年間に実施できる科目数は限られるが、現状規模で継続できる。

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	9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	14名	4名	0名

③講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
25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
20名	10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
16名	13名	1名	0名

⑥開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9名	10名	9名	1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
21名	9名	0名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

【対象レベル】

○大変わかりやすい内容だった。

○教員よりも、クレーム処理を行う部門のリーダーに適切な研修。

(残念ながら、当校では教員も対応するが、リーダーが率先して対応を行うため)

○電話・来校等、最初にクレームを受けるのは教員より職員の方が多いと思われる。

職員対象でも良かったのではないかと思います。

【開催時期】

- 年末よりも、夏頃（7～8月）の開催が良い。
- 8～10月が良い。
- 国試前・就活等の忙しい時期のため、夏季休暇中の方が良い。
- 夏季休暇・冬期休暇等、長期休校時期が良い。
- クレームについては、新人の着任や学校が年度で動く点を考えると、2～3月に実施し、次年度に備えたい。

【日数・時間数】

- 中堅向けなので、ワークをもう少し増やしてももう少し時間が長くても良いかと思った。
- もう少しだけ時間をかけていただけると良いと思った。
- 丁度良い時間だった。

（２）単元ごとの評価

- ① 講義「１．リスクマネジメントについての概論」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

- ② 講義「２．学校で起こりうるリスク・クレーム」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
22名	7名	1名	0名

- ③ 講義「３．クレーム対応・電話対応の基本」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
24名	5名	0名	1名

- ④ 演習「４．組織でリスクを管理する」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
16名	10名	0名	0名

（無回答：4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	あまりできない	全くできない
16名	12名	1名	0名

（無回答：1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	あまりできない	全くできない
18名	10名	0名	1名

（無回答：1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？

充分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
13名	15名	2名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望 ②上司からの推薦または命令 ③その他

③ 自らの希望	④ 上司からの推薦または命令	⑤ その他
10名	19名	0名

(無回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- クレーム対応についての考え方、方法。
- クレーム対応の基本を学ぶことができ、さらに実践（電話対応）で、今不足しているスキルを再確認できた。
- クレーム処理（対応）よりも、クレーム・苦情が出ないように対応していきたいと思った。
- 顔の見える学校（保護者や地元とのコミュニケーション）。
- リスク対応策を見直し、考え方を様々な角度から考え、改善していかななくてはならないと思った。
- 電話応対を実際に録音してみて自身のクセがわかり、課題が見つかった。
- 電話など、相手が見えないことに対して自分がどのように対応したら良いかを理解できた。
- クレームに関係なく、電話応対の仕方を、職員全員見直す必要があると思った。改めて電話応対のマニュアル作成をしてみようと思う。
- 電話対応のコツ（テクニック）及び、謝罪の気持ちの重要性。
- 他校との情報交換、共有ができた。
- どこの専門学校も同じような悩みがあるのがわかった。
- 他校の取り組みを知り、自校と比較できた。
- 個人情報保護法、管理方法について、とても勉強になった。
- リスクが発生した根本的な原因（ハザード）を学校全体で認識することの大切さ。
- 「お・ひ・た・し」の心得
- わかったつもりのことができるかどうかは定かでないこと、準備とトレーニングが大切であることを肝に銘じて、組織で実践していきたい。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 中堅クラスだけでなく、上層部にも受けてほしいと思った。リスク管理部は必要であると感じた。
- 理論については、まだまだ深い理論があると思うのでその部分について知りたい。
- ロープレ・ディスカッションについては、もっとボリュームを減らして理論を増や

してほしい。

○リスク管理の内容をもう少し厚くしてほしい。

○話の中で、厳しいと人は言わなくなるというお話があった。今回の内容ではないと思うが、厳しすぎと優しいの間が難しいように思う。

今の時代の学生、新人教員に対して、意識を変え、育てていくための研修があれば参加したい。

○おひたしをすると、相談が遅くなるように思う。怒ること（少しだけ）をした方がすぐに相談されていると感じるので、もう少し詳しく聞きたい。

○記名式アンケートでは、感じたままには書けないと感じる。

○スライドが少し見えにくかったので、前の電気を消していただきたい。

（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	無回答	順位
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	6 名	5 名	4 名	1 名	4 名	4 位
b	「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」	4 名	1 名	7 名	5 名	2 名	5 名	0 名	6 名	5 位
c	「学校の経営（SWOT分析を中心として）」	2 名	1 名	5 名	4 名	4 名	8 名	1 名	5 名	6 位
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	6 名	2 名	4 名	7 名	3 名	0 名	5 名	3 位
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	8 名	6 名	2 名	4 名	1 名	0 名	2 名	1 位
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）」	10 名	7 名	1 名	4 名	3 名	3 名	0 名	2 名	2 位
g	その他	1 名	1 名	0 名	0 名	0 名	0 名	5 名	23 名	7 位

（７）講座に対する満足度

1 0 0 %	9 0 %	8 8 %	8 5 %	8 0 %	7 5 %	7 0 %
1 1 名	4 名	1 名	1 名	5 名	1 名	2 名

平均	9 0 %
----	-------

（無回答：5名）

あなたの仕事に対する意欲・モチベーション

	120%	100%	95%	90%	80%	70%	65%	60%	50%	30%
受講前	0 名	2 名	0 名	3 名	4 名	3 名	1 名	3 名	6 名	1 名
受講後	1 名	5 名	1 名	5 名	7 名	4 名	0 名	0 名	0 名	0 名

受講前(平均)	6 8 %
受講後(平均)	8 7 %

(無回答：7 名)

<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回講師会】

1. 日 時 平成30年5月17日（木）
 10:00～12:00 「新任指導力」
 12:00～14:00 「教員のキャリアデザインワークショップ」
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」
3. 議 題
 (1)「新任指導力」について
 (2)「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（都道府県順）
 (1) 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
 (2) 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、上浦環講師
 事務局：菅野次長・上岡
5. 審議概要
 (1)「新任指導力」について
 事務局より開催案内の抜粋（タイムテーブル）を配布。また青木講師が昨年度使用したP Pデータをスクリーンに投影。審議の結果以下のように決定した。
 ○講師について
 メイン：梅野講師、サブ：青木講師の予定だが、岡村委員長と事務局にて確認し、連絡する。
 ○会場について
 24名で一杯でありそれ以上は入らない。定員は36名であることをふまえて会場の再選定を行う必要がある。
 ○資料について
 投影用資料、配布資料、参考資料を分け、ファイル名の付け方を統一することとする。また、すべての資料をリスト化し、配布のタイミングも補助者（事務局等）が配布しやすいようマニュアル化する。なお、ファイル名の付け方については事務局から提示し、昨年度使用したデータリストと併せて委員・講師に送付する。
 ○今年度の資料について
 内容を一部改訂する。梅野講師から6月末を目途に事務局へデータを提出し、事務局より委員に確認をとることとする。
 ○途中退出者について
 途中退出が不可であることを案内に明記する等、開催支部への連絡を徹底する。
 また、委員から次の意見が出た。
 ○昨年度福岡会場では途中参加・退出があり、グループワークに大変苦勞した。事務局に補

助をお願いして良いかどうか分らず困った。また、東京開催とスケジュールの組み方も違うため、シラバスを入れ替えて行わなければならないので注意が必要である。

(2)「教員のキャリアデザインワークショップ」について

事務局より開催案内の抜粋（タイムテーブル）を配布。昨年度使用したP Pデータをスクリーンに投影。審議の結果以下のように決定した。

○会場について

「新任指導力」と同じく会場の再選定が必要である。

○講師について

メイン：青木講師 サブ：上浦講師。24名まではメイン講師1名で開催。24名以上はサブ講師を依頼。6月末頃までに申込者状況を講師へ連絡することとする。

○資料について

内容の一部改訂を行うこととする。青木講師・上浦講師で作成し、7月13日までに事務局へ提出し、事務局から委員へ確認をとることとする。また事務局より提示したファイル名を付け、資料をリスト化する。

○台風等天候不順への対応も検討する必要がある。

【第1回委員会】

1. 日 時 平成30年5月17日（木） 14：00～16：00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

(1) 平成30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

4. 出席者（都道府県順）

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

5. 審議概要

(1) 平成30年度の研修計画の検討

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「事業の目標及び検討課題」、資料2「平成30年度委員会・講師会及び研修会の年間スケジュール」について説明。平成29年度以降の検討課題及び計画について説明。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」、「新任指導力」の会場について、定員36名であり、会場の再選定が必要である。

○今年度は福岡県支部で「新任指導力」、「リスクマネジメント」が開催予定である。

(2) 研修会の開催について

事務局より、資料3「平成30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。5月25日を期日として委員の意見を集め、案内文を修正後委員及び関係講師への確認を行うこととなった。

○表題が長すぎるため研修名は削除し、案内文の中で研修名を1行ずつにして表記することとする。

○案内文に6年の成果として「支部開催を含め約700名が参加」という文言を追加することとする。

○「新任指導力」のサブタイトルから（組織コーチング）を削除することとする。

○定員の「各」を削除（新任、CDWS）することとする。

○新任指導力研修についてはグループワークがあるため「途中退室できない」ことを明記することとする。

○「懇親会」の参加者が少ないため参加を促進するよう「研修交流会」と名称を改め、参加のメリットを追加することとする。

○P, 8～9及び申込書に各学校でも開催できることを追加。

○P, 10「インタビュー」について受講者が言った言葉そのままではなく、読み手に参加を促せるように修正する。

（3）平成30年度の研究計画について

事務局より、資料4「専修学校教育内容等改善研究協力校事業」（文科省提出書類）及び資料6「職業実践専門課程」認定課程一覧」及び資料7「分野学科別認定状況」について説明を行った。審議の結果、研究目的が明確でないため、目標を見定め内容を再度検討することとなった。

【第2回講師会】

1. 日 時 平成30年6月20日（水）

・14:00～15:30 「体系的カリキュラム・シラバス作成」

・16:00～17:30 「学級経営・学生対応」

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

（1）「体系的カリキュラム・シラバス作成」について

（2）「学級経営・学生対応」について

4. 出席者（都道府県順）

（1）岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、日暮薫講師、上田あゆ美（株）ウチダ人材開発センター）

（2）岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、品田笑子講師、二階堂知広（㈱図書文化社）

事務局：藤井

5. 審議概要

（1）「体系的カリキュラム・シラバス作成」について

事務局より平成28年度開催「体系的カリキュラム・シラバス作成」資料を配布。審議の結

果以下のように決定した。

○受講者事前事務連絡について

事前課題については、事前テストにおいて特に重要な箇所を明記するために、日暮講師より事務局へ重要箇所の連絡を行う。また、受講者が現在持っているコマシラバスを持参することを明記する。

○グループ分けについて

平成28年度は同一分野が同グループになるようにグループ分けを行ったが、今年度は他分野の受講者が同グループになることも可とする。

○今年度の資料について

資料を加筆修正し、日暮講師から8月10日（金）までに事務局へデータを提出する。

○準備物について

基本的には平成28年度と同様とする。

○事後テストについて

事前テストを基本とするが、研修成果が明確になるように、学んだことのふりかえりや改善点等のレポートを記述するフリースペースを設ける等の工夫をする。

また、委員・講師からは以下の意見が出た。

○学生や専修学校、専修学校教員との結び付けを持たせ、研修成果を大きくしたい。

○学校（全体）・学科・シラバス・コマシラバス（部分）のどの点についての説明・ワークであるかを明確にする必要がある。また、それぞれのつながりを持たせると共に、行動レベルの目標と落とし込みの重要性についても加味したい。

（2）「学級経営・学生対応」について

事務局より平成26年度開催「学級経営・学生対応」資料を配布。審議の結果以下のように決定した。

○資料について

資料・カリキュラムを加筆修正し、二階堂氏から8月10日（金）までに事務局へデータを提出する。

○グループ分けについて

1グループ4名とするが、研修の始めにグループづくりのセッションを設ける。

また、委員・講師からは以下の意見が出た。

○学級運営の重要性を認識できるように、繰り返しの体験を通して多くの提案を行いたい。

○学校内でのオリエンテーションの時間の重要性・取り組み方についての提案も行いたい。

○お互いに認め合い、高め合うことの繰り返しの経験が、学生が社会に出てからの心理的基盤を作ることを受講者に伝えたい。

○ルールを守らない（守れない）のは確認が無いことが原因でもある。初めに決まりごとを提示することが大切である。また、約束を繰り返して守ることが、学生が社会人となつてからも必要であるため、クラス活動は訓練の場とし、ルールとリレーションを意識した学

級経営が重要である。

○配慮が必要な学生についての説明を行う必要がある。個別対応で疲弊する教員が多いため、対応方法の説明やグループ内での情報共有も必要である。

○自己の責任、組織としての責任のそれぞれの責任を果たせる教育が必要である。そのトレーニングを行う場所の一つがホームルームである。

【第1回分科会】

1. 日 時 平成30年7月24日（火） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

（1）平成30年度の研究及び研修計画の検討

4. 出席者（都道府県順）

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長

5. 審議概要

（1）平成30年度の研修計画の検討

事務局より、資料「平成30年度中堅教員研修等研究委員会の目的・調査内容・メモ」、
「中教審が示すキャリア教育新たな方向性」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○新たに今年度事業の目的を定める必要がある。

○一般財団法人職業教育・キャリア教育財団の理念・目的という原点に立ち返り、研修を含めた職業教育・キャリア教育の推進・普及を図るための調査・研究としたい。

○学生に必要な能力として、中教審が示す「基礎的・汎用的能力」が挙げられるが、専修学校は知識・技術の育成に強みを持つ一方で、「基礎的・汎用的能力」の育成には弱みがあると考えられる。「調査内容（案）」は誘導的な設問となっており、弱みの部分を数値化しづらいものとなっている。「基礎的・汎用的能力」の育成を目標としていない学校が多いことを数値化することで課題の抽出を行い、3ヵ年計画の2年度目のテーマの材料としたい。今年度のテーマは実態調査であり、課題抽出のための設問を工夫する必要がある。偶発的に「基礎的・汎用的能力」が育成されているのではなく、カリキュラム等で意識的・体系的に育成されていることの実態を把握する必要がある。また、アンケート回答者の所属・役職を一定に定める必要がある。以前の調査との比較も有効的である。

○調査内容として挙げられる項目は、

- ・ 人格形成や態度面での教育目標（学習成果）について、また、教育目標に対する教員の理解について（設問は選択肢ではなく、記述式が望ましい。）
- ・ 「基礎的・汎用的能力」の育成をカリキュラム等で定めているかについて
- ・ 実習について
- ・ 職業実践専門課程について
- ・ 学校行事の取組み（教育的側面の有無等）について
- ・ 学園生活、生活面での学校規程について

- ・ホームルーム（教員が意識的に工夫している点等）について
- ・学生組織（クラス委員）等の学生が主体的に取り組む場について
- ・教育パッケージ（スタートからゴールまでの道標）について
- ・手厚い指導を行えている面について
- ・カリキュラム外で行われている活動の成果について
- ・アクティブラーニングについて
- ・イーランニングについて
- ・初期（導入）教育について
- ・留学生について
- ・地域性について
- ・教員の育成について

8月中旬に、事務局にてアンケート（案）作成（大項目・中項目・小項目の分類等）をし、9月（予定）の委員会で精査することとなった。

【分科会打合せ】

1. 日 時 平成30年9月20日（木） 10:00～11:00

2. 場 所 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

3. 議 題

（1）平成30年度の研究の精査

4. 出席者

古賀稔邦副委員長

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 小杉礼子研究顧問

堀有喜衣人材育成部門主任研究員

5. 審議概要

（1）平成30年度の研究の精査

古賀副委員長より、資料「これからの専修学校教育の振興のあり方について（報告）」、「『職業実践専門課程』の実態等に関する調査研究報告書」、「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年度TCE財団国庫補助事業専修学校教育内容等改善研究協力校事業アンケート」について説明。また、事務局より、資料「平成30年度専修学校教育内容等改善研究協力校事業（中堅教員研修等研究委員会）計画」、「第1回『中堅教員研修研究委員会分科会』議事概要」について説明。出席者からは以下の意見が述べられた。

○高校専門学校・短大・大学との比較が分析に大変有効である。それぞれ実施している調査を確認する必要がある。また、これまで実施された調査を確認し、同項目の調査内容を含めることで、時系列の分析が行える。

○専門学校は分野が多岐に渡るため、専門性ではなく、「基礎的・汎用的能力」の育成に関する調査・研究・改善を目標とする。

○「基礎的・汎用的能力」の育成に関する調査は重要であるが、アンケート調査における

設問等が難しく、第一歩目として、中堅教員研修等研究委員会委員に対してヒアリング調査を行い、専門学校等のあるべき姿を見出したい。

○「基礎的・汎用的能力」について、現状、PDCAサイクルを元に育成されているかを確認したい。

○大学に少ない付加価値として、専門学校にはホームルームがある。ホームルームに関する研修カリキュラムの研究・開発等も専門学校の特徴を生かした良いアイデアである。

○主体性や協調性、コミュニケーション能力の育成方法の体系化・組織化は大変重要である。

9月21日（金）第2回中堅教員研修研究委員会分科会に、小杉氏がオブザーバーとして出席することとなった。

【第2回分科会】

1. 日 時 平成30年9月21日（金） 10:00～12:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

（1）平成30年度の研究の検討

4. 出席者

岡村委員長、古賀稔邦副委員長

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 小杉礼子研究顧問

5. 審議概要

（1）平成30年度の研究の精査

古賀副委員長より、資料「平成30年度TCE財団国庫補助事業専修学校教育内容等改善研究協力校事業アンケート」、資料「短期大学のインパクト（JJCS2009より）」について説明。また、事務局より、資料「第1回『中堅教員研修研究委員会分科会』議事概要」・「『中堅教員研修研究委員会分科会打合せ』議事概要」について説明。出席者からは以下の意見が述べられた。

○まず、事前調査が必要である。大学・短大・高等専門学校や国際的に実施している「基礎的・汎用的能力」やキー・コンピテンシーの育成に関するこれまでの調査・論文を研究し、専門学校として差別化できる優位性を見出し、再構築してきたい。これまでの調査のベースがあつてこそ、今後の調査の価値が高まる。

○小学校・中学校の「基礎的・汎用的能力」に関する指導要領の分析も有益である。

○3ヵ年計画の見直しについて、

今年度：これまでの調査の研究・中堅教員研修等研究委員に対するインタビュー

2年度目：調査票の作成・調査の実施・調査票の回収・分析

3年度目：「基礎的・汎用的能力」を計画的に育成するホームルームに関する研修カリキュラムの研究・開発

とする。

○日本においては基礎学力と仕事での成果が結びついていないケースがある。これは日本

の雇用環境（企業内での経験を重視すること）と関連している。

○現代の急激な変化を乗り越えていくためにも、職業と直結する教育機関である専門学校
の果たすべき役割も大きい。「基礎的・汎用的能力」やキー・コンピテンシーの育成方法
の確立は大変重要である。職業訓練ではなく、職業教育であることの意味付けを行い、
専門学校の教育の質の担保を行いたい。

○中堅教員研修等研究委員に対するインタビューについて、「基礎的・汎用的能力」やキー・
コンピテンシーの育成方法の好事例を収集するため、古賀副委員長が調査票を作成する。
また、インタビューの実施については、事務局より委員に事前確認を行う必要がある。

○ルーブリックを教員が作成するための研修カリキュラムの研究・開発も重要である。ル
ーブリックの実施方法については、道幸委員にヒアリングを行う必要がある。

9月28日（金）10：00より、古賀副委員長・事務局で日本電子専門学校において打合
せを行うこととなった。また、12月13日（木）に第2回中堅教員研修等研究委員会・第
3回中堅教員研修等研究委員会講師会を行うこととなった。

【第2回委員会】

1. 日 時 平成30年12月13日（木） 10：00～12：00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

（1）平成30年度の調査内容の分析

（2）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 「体系的カリキュラム・シラバス作成」

④ 「学級経営・学生対応」

（3）平成31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、田口一子委員、

5. 審議概要

（1）平成30年度の調査内容の分析

事務局より、資料1「平成30年度中堅教員研修等研究委員会報告書（案）」、古賀副委員長
より、資料「平成30年度中堅教員研修等研究委員会報告書修正案」について説明。委員か
らは以下の意見が述べられた。

○インタビュー結果については、新たに章立てを行う必要がある。また、構成を見直す必要
がある。

○「今年度（平成30年度）実施事業の成果」については、当初の計画から委員会・分科会
で修正された内容や経緯等を明記する必要がある。

○12月18日（火）実施の日本外国語専門学校へのインタビュー調査については、学校の
日常の取組みと学生のいきいきとした姿が関連づけられるよう、取組み内容のエビデンス

の聴き取りを丁寧に行う必要がある。

12月21日（金）までに事務局が報告書修正案を作成・提出することとなった。

（２）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「体系的カリキュラム・シラバス作成」
- ④「学級経営・学生対応」

事務局より、資料1「平成30年度中堅教員研修等研究委員会報告書（案）」、資料2「平成30年度福岡県支部開催中堅教員研修会関連資料」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」、「新任指導力」とともに改善がなされ、受講者満足度の高い研修会となった。
- 「体系的カリキュラム・シラバス作成」についても完成度の高い研修会となっている。
- 「学級経営・学生対応」については、（株）図書文化社との情報共有や調整が必要である。また、Q-Uアセスメントが営業的にならないよう説明を工夫する必要がある。
- 都道府県支部開催は受講者の利便性があり必要がある。1年に1科目でも開催してもらえようようにツールの作成や促進を行う必要がある。また、質の担保を図るため、委員会でのチェック体制を整える必要がある。

詳細については、平成30年12月13日（木）開催の「新任指導力」「教員のキャリアデザインワークショップ」講師会で検討することとなった。

（３）平成31年度の計画

事務局より、資料3「平成31年度の計画」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 調査の実施について、調査票作成の工夫が必要である。体系的・計画的に基礎的・汎用的能力や社会人基礎力の育成を行っていることを証明するために、シラバスに当該能力の育成について明記していること等、エビデンスの有無を確認する設問が有効である。
- 平成28年度文部科学省委託事業「職業実践専門課程の実態等に関する調査研究」の元データを活用し、専修学校調査のための分析を行いたい。
- 初等教育・中等教育におけるホームルームの研究が必要である。
- 研修会については、年間200名程度の受講数を目指し、早い段階での中堅教員研修会受講者数の倍、2,000名を目指す。
- 次年度の研修会開催日程を早めに決定する必要がある。
- 専門学校教員の離職という課題をどのように解決していくのか検討が必要である。

第3回中堅教員研修研究委員会は、平成31年1月24日（木）15:00～17:00・アルカディア市ヶ谷6階貴船で開催することとなった。

【第3回講師会】

- 1. 日 時 平成30年12月13日（木）13:00～16:30
- 2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

(1) 中堅教員研修会振返り

- 「新任指導力」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
- その他

4. 出席者

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、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

事務局より、資料「平成30年度中堅教員研修等研究委員会報告書（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。

- 良い研修内容であった。講師2名の傾聴に関するデモンストレーションも、受講者の理解度向上につながった。
- 受講者数が少なかったため研修会を進めやすかった。ただ、グループワーク等の時間配分が難しかった。

○傾聴のトレーニングは答えを導くことがゴールではない。信頼関係を築くことが目的である。

目的の再確認が必要である。この研修会では傾聴と観察が特に重要である。

また、審議の結果以下のように決定した。

○傾聴のワークに使用する観察シートについては、設問を傾聴と観察に関する項目だけに特化させる。（設問1・3・4・5・6・7のみとする。）また、観察者はメンティーを観察することも必要であり、理解を深めるフィードバックを行うためにメモをたくさんとることを意識させる。観察も学びとなり、重要なトレーニングであることを説明する。

○TCE財団と福岡県支部開催の配布資料を統一する。

「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、資料「平成30年度中堅教員研修等研究委員会報告書（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。

- 建設的な意見が話せるグループの雰囲気作りを心がけたことが、受講者満足度の高さにつながった。
- 1つ1つのワークがつながり、自己理解が深まる研修会となった。
- プログラムが改善され、受講者満足度の高い研修会となったが、受講者が新たな気づきを得ることによる離職が懸念される。

また、審議の結果以下のように決定した。

○環境分析シートの記入も事前課題とする。

○本体資料はA4縦原稿2in1印刷とする。

○専門学校を取り巻く社会的背景と動向についての資料作成と講演については、岡村委員長や古賀副委員長との事前調整を行う。

○「キャリア・アンカー」に関する補足説明を行う。

○学校からの期待を実感するために、組織の中で自身がコミットする手法（「キャリア・サバイバ

ル)を次年度に取り入れる。

その他

審議の結果以下のように決定した。

- 「教員のキャリアデザインワークショップ」、「教育・指導力向上」については、次年度にシラバス改訂を行う。
- 次年度の研修会開催前に改めて講師会を開催する。
- 次年度の研修会日程案については、事前にホームページ上で告知する。
- 開催案内を工夫し受講者数増を目指す。

【第3回委員会】

1. 日 時 平成31年1月24日(木) 15:00～17:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 6階「貴船」

3. 議 題

- (1) 平成30年度の成果とりまとめについて
- (2) 2019・2020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、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30年度の成果とりまとめについて

報告書のとりまとめに向けて、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、印刷・発行することとなった。

- (2) 2019・2020年度の計画

事務局より、資料3「2019・2020年度の計画」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 3ヶ年計画の2年度目の調査・研究の調査票の作成についても検討を進める必要がある。
「できているか」や「できていないか」を問う設問ではなく、どのような教育を行っているかを確認し、基礎的・汎用的能力の育成に関する分析につなげるのはどうか。また、評価の観点を取り入れ、知識のみの点数評価による成績表の作成ではなく、態度をどのように成績評価しているかの実態把握も行いたい。
- 基礎的・汎用的能力を理論的に体系化した研修カリキュラムを策定するために、次年度より研究を進め、専門家の助言も得たい。
- 次年度開催予定の研修会「学校の経営」についても日程調整を進める必要がある。また、2020年度の東京における研修会開催については、オリンピック開催を思慮する必要がある。

<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	1 3 5 名	8 回
新任指導力	2 6 2 名	1 0 回（福岡支部開催を含む）
学校の経営	7 9 名	3 回
体系的カリキュラム・シラバス作成	7 6 名	3 回
教育・指導力向上	8 1 名	3 回
学級経営・学生対応	8 3 名	3 回
リスクマネジメント	1 2 1 名	4 回（福岡支部開催を含む）

**平成30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研究等委員会」報告書**

平成31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。）