

令和元年度
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

令和2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の能力を有する方等を対象に、専修学校教育において、後進の指導等を含め、専修学校教育の振興に尽力することが期待される中核的・専門的な役割を担う中堅教員の育成を目的としたものとしております。

従来の中堅教員研修7科目に加えて、昨年度から3ヵ年計画で新たな研修科目の開発に着手しております。3ヵ年の初年度は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。2年度目の今年度は、①近年の中央教育審議会答申に関する調査、②職業実践専門課程公開情報や大学の学位授与方針に関する調査、③専門学校を対象としたアンケート調査、を行い研修科目の開発の方向性を決めました。

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（メンタリング）』、また、それに続く科目となる『教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）』、『学校の経営（SWOT分析を中心として）』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、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。

令和2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（令和元年度）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	新たな中堅教員研修科目に関する調査研究	15
	1. 調査の背景	
	2. 中央教育審議会答申における職業人としての汎用能力の育成 について	
	3. 専門学校・大学の公開情報による職業人としての汎用能力の育成 について	
	4. 専門学校へのアンケート調査	
	5. まとめ	
	6. 引用文献	
第3章	令和元年度研修会	37
	＜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（メンタリング）＞	
	＜教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）＞	
	＜学校の経営（SWOT分析を中心として）＞	
	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（「学級経営・学生対応」・「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）	66
	○科目ごとのこれまでの受講者数	74

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

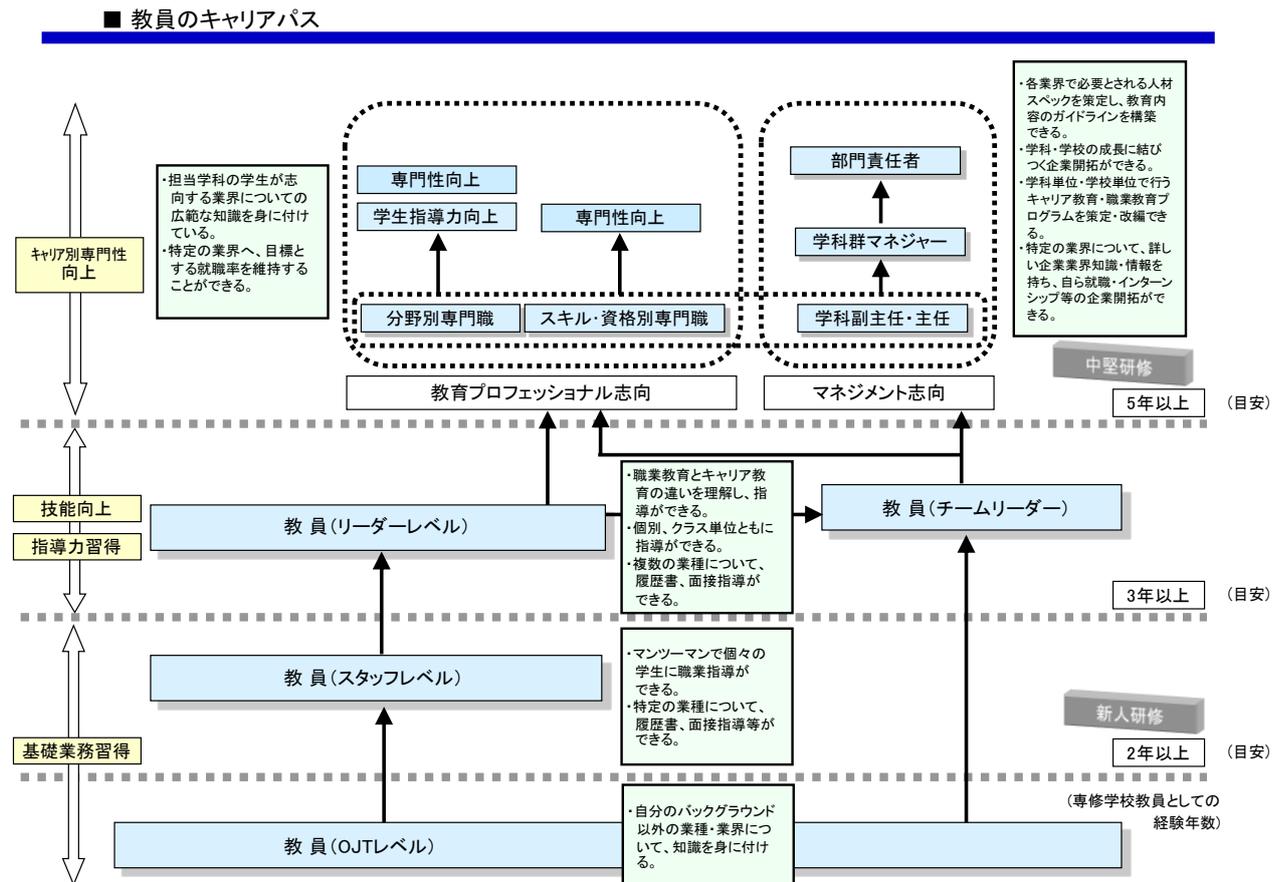
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専門学校のファカルティ・ディベロップメント(Faculty Development、FD)の一環とする。

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

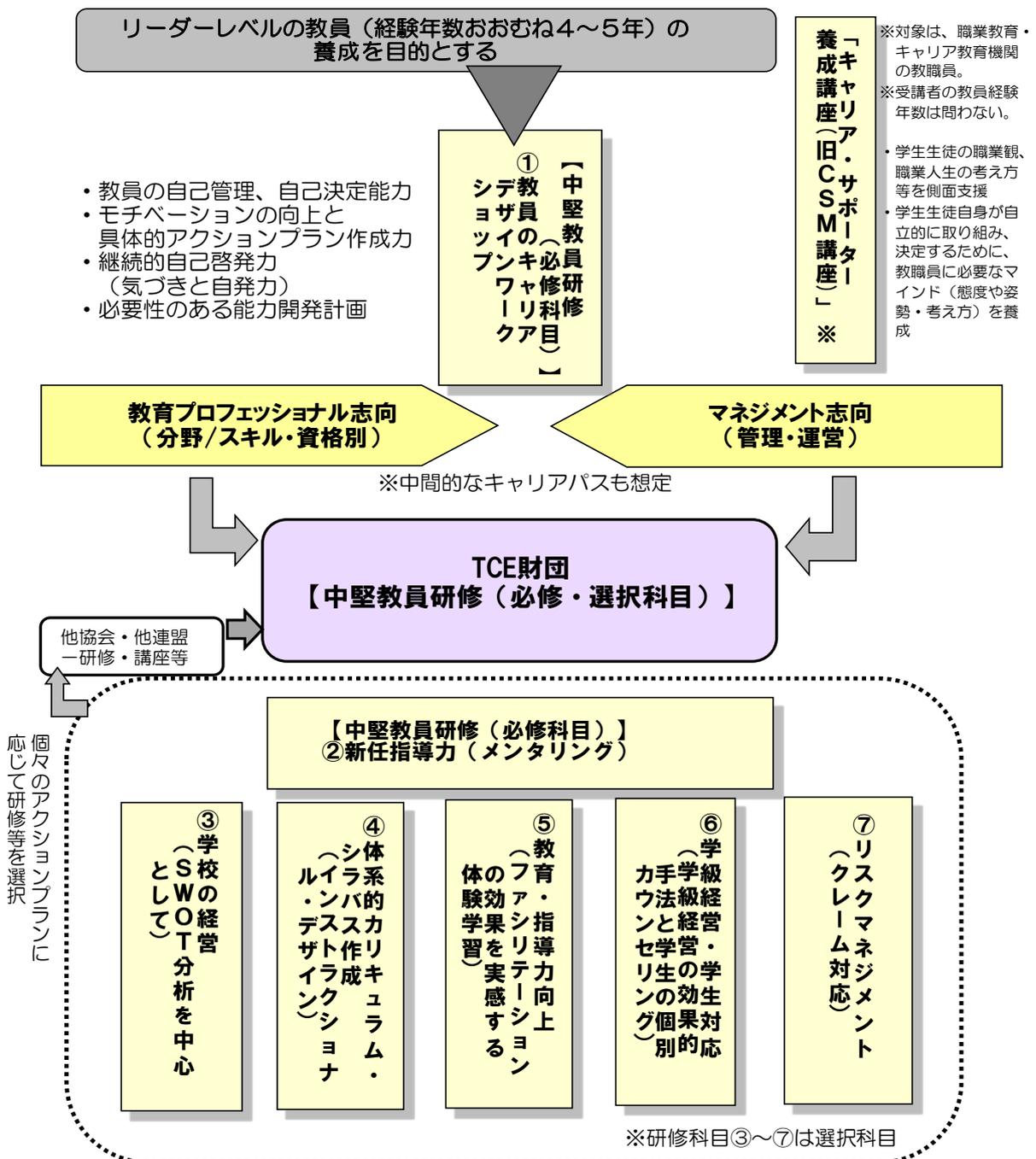
組織が求める役割・立場と教員自身が主体的に選択するキャリアパスについて、次の図のとおり考察した。将来的に「学校経営も担う管理職」へのキャリアパス（マネジメント志向）と、「教員として更に教育力向上を目指す教育専門職」へのキャリアパス（教育プロフェッショナル志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(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。



2. 科目一覧・履修時間（平成30年度版）

	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、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。</p>
②	新任指導力	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メンタリング力をつけることを目指す。</p>
③	学校の経営	12	<p>＜キャリアパス：マネジメント志向＞</p> <p>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。そして、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。</p>
④	体系的カリキュラム・シラバス作成	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	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>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p>
⑥	学級経営・学生対応	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	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>

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、令和元年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) 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（令和元年度）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、令和元年度も委員会・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・学校法人電子学園 理事）

委員 平野 公美子（東京都・日本外国語専門学校 理事・事務局長）

道幸 俊也（神奈川県・関東学院大学人間共生学部 講師）

安田 実（大阪府・学校法人森ノ宮医療学園 理事）

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・大原簿記公務員専門学校宮崎校 副校長）

オブザーバー

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、研修会、講師会の日程及び主な議題等は次のとおり。

なお、令和元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。また、各回委員会・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・講師会議事概要）」を参照。

～令和元年度～

○第1回 講師会（令和元年5月17日）

（1）「教員のキャリアデザインワークショップ」について

（2）「教育・指導力向上」について

（3）「新任指導力」について

- 第1回 委員会（令和元年5月21日）
 - （1）令和元年度の研究及び研修計画の検討
 - ①事業の目標、内容の精査
 - 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
 - （3）「学校の経営」について
- 第2回 委員会（令和元年7月1日）
 - （1）令和元年度の調査・研究の検討
- 研修会Ⅰ（令和元年8月1日～2日）
 - （1）「学校の経営」の実施
 - （2）アンケート聴取
- 研修会Ⅱ（令和元年8月8日～9日）
 - （1）「教育・指導力向上」の実施
 - （2）アンケート聴取
- 研修会Ⅲ（令和元年8月22日～23日）
 - （1）「新任指導力」の実施
 - （2）アンケート聴取
- 研修会Ⅳ（令和元年8月28日～30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 講師会（令和元年11月21日）
 - （1）「新任指導力」について
 - （2）「教育・指導力向上」について
 - （3）「教員のキャリアデザインワークショップ」について
- 第3回 委員会（令和元年12月23日）
 - （1）令和元年度の調査研究について
 - （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「教育・指導力向上」
 - ④「学校の経営」
 - （3）令和2年度の計画
- 第4回 委員会（令和2年1月23日）
 - （1）令和元年度の成果のとりまとめ
 - （2）令和2年度の計画

4. 今年度（令和元年度）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。

1年度目：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（今年度）：①中央教育審議会答申に関する調査
②職業実践専門課程公開情報や学位授与方針に関する調査
③専門学校を対象としたアンケート調査

3年度目：前年度までの調査研究を踏まえた新たな研修科目の開発・実証

「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・講師会議事概要）」を参照。また、アンケート調査結果は本報告書第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（メンタリング）」

⇒12時間実施

③「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」

⇒12時間実施

④「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

⇒12時間実施

令和元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「学級経営・学生対応」・「リスクマネジメント」の開催

福岡県支部において、8月20日（火）9：30～18：00・21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「学級経営・学生対応」を開催。また、12月17日（火）10：00～17：00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

<令和元年度実施科目分>

- 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（メンタリング）」
- ③ 「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体験学習）」
- ④ 「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

⇒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 新たな中堅教員研修科目に関する調査研究

1. 調査の背景

2017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」のなかで、

- ・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。
- ・(専修学校は、)「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である。
- ・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。(報告書6頁)

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、職業人としての汎用能力(本調査研究では、主体性、協調性、コミュニケーション能力等の能力を示す総称を、職業人としての汎用能力と示す事とする)の涵養や人格の形成といった観点に取り組む事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は、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。(報告書57頁)

専攻分野の専門的知識の教育は、専門学校教育の中心であり、分野毎に永年の蓄積や実績を踏まえ、ほぼ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協調・共働性といった職業人としての汎用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、明確とは言い難い。

本調査研究の初年度である2018年度は代表的な専門学校2校を対象に、社会人的汎用能力の育成に関する取組状況についてヒアリング調査を行った。ヒアリング結果より、両校とも職業人としての汎用能力の育成に熱心に取り組んでいる事が確認できた。

取組み方として、一方の専門学校では、①育成人材像のなかに、専門的知識・技能の他に職業人としての汎用能力の育成を定義している、②職業人としての汎用能力の育成方法を教育課程内外で明確に示している、③自己診断ではあるが定期的に職業人としての汎用能力の修得状況を評価している、など取組み方が具体的且つ明文化されている。

対称的に、もう一方の専門学校では職業人としての汎用能力の育成について、育成人材像や教育課程などに特に具体的には示していないが、教員等の共通した指導により、卒業時には自然と身に付いていると認識していた。

2校の間でも、職業人としての汎用能力の育成に関する取り組み方は大きく異なる結果となった。

調査研究の2年目である2019年度は、2018年度のヒアリング調査をもとに、専門学校を中心に高等教育機関における職業人としての汎用能力の育成や人格形成について、多角的に調査を行い把握する事とした。

調査方法としては、

- ①中央教育審議会の『2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)』
『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、
大学入学者選抜の一体的改革について(答申)』など、近年の答申に関する調査
- ②専門学校「職業実践専門課程 基本情報(様式4)」や大学の学位授与方針(ディプロマポリシー)などの公開情報に関する調査
- ③中堅教員研修受講者の所属する専門学校へのアンケート調査

とする。これらをまとめ、専門学校における職業人としての汎用能力の育成に関する現状を把握し、新たな専門学校中堅教員研修を検討する。

2. 中央教育審議会答申における職業人としての汎用能力の育成について

2008年以降の主な中央教育審議会答申のなかで、職業人としての汎用能力がどのように定義され、どのような方法で育成する事が示されているかをまとめた。

(1)『学士課程教育の構築に向けて(答申 2008年)』

大学学士課程共通の学習成果に関する参考指針(学士力)が示された。各専攻分野の専門性以外の学習成果として、「汎用的技能」「態度・志向性」「統合的な学習経験と創造的思考」に分けて以下の様に定義されている。

- ・汎用的技能：コミュニケーション・スキル、数量的スキル、
情報リテラシー、論理的思考、問題解決力
- ・態度・志向性：自己管理力、チームワーク、リーダーシップ、倫理観、
市民としての社会的責任、生涯学習力
- ・統合的な学習経験と創造的思考：課題を解決する能力

(答申本文12頁より)

これらの能力を養うための教育方法としては、次の様に示している。

学士力は、課題探求や問題解決等の諸能力を中核としている。学生にそれを達成させるようにするには、既存の知識の一方的な伝達だけでなく、討論を含む双方向型の授業を行うことや、学生が自ら研究に準ずる能動的な活動に参加する機会を設けることが不可欠である。研究という営みを理解し、実践する教員が、学生の実情を踏まえつつ、研究の成果に基づき、自らの知識を統合して教育に当たることが改めて大切な意義を有する。(答申本文23頁より)

職業人としての汎用能力の育成方法として、よくいわれている双方向型の授業や学生自らが能動的に活動する機会の提供が求めている。

具体的な改善方策として、参加型授業、協調・協同学習、課題解決・探求学習、社会奉仕体験活動、フィールドワーク、インターンシップ、海外体験学習、短期留学、等の体験活動を実施する。また、そうした活動をサポートするティーチング・アシスタント等を積極的に活用する事を促している。eラーニング、学習管理システム(LMS: Learning Management System)、理解度把握システム(クリッカー)など、情報通信技術の活用も奨励している。

(2) 『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申 2011年)』

この答申では、社会的・職業的自立や学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力として、知識・技能以外の要素として次のように示している。

- ・基礎的汎用的能力
- ・論理的思考力、創造力
- ・意欲・態度及び価値観

更に、基礎的汎用的能力については、キャリアプランニング能力、課題対応能力、自己理解・自己管理能力、人間関係形成・社会形成能力からなると示している。

こうした能力を養うことが、キャリア教育であるとして、その具体的な方法としては、以下としている。

キャリア教育はそれぞれの学校段階で行っている教科・科目等の教育活動全体を通じて取り組むものであり、単に特定の活動のみを実施すればよいということや、新たな活動を単に追加すればよいというものではないということである。各学校では、日常の教科・科目等の教育活動の中で育成してきた能力や態度について、キャリア教育の視点から改めてその位置付けを見直し、教育課程における明確化・体系化を図りながら点検・改善していくことが求められている。

(答申本文32頁より)

(3) 『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について(答申 2014年)』

この答申では、高等学校教育、大学教育を通じて育むべき「生きる力」を、それを構成する「豊かな人間性」「健康・体力」「確かな学力」それぞれについて捉え直し、次のように示している。

① 豊かな人間性

国家及び社会の責任ある形成者として必要な教養と行動規範と、国・地域社会・国際社会等においてそれぞれの立場で主体的に活動する力。

② 健康・体力

社会で自立して活動するために必要な健康・体力と自己管理等の方法。社会的役割を果たすために必要な肉体的、精神的な能力。

③ 確かな学力（学力の三要素）

(i) これからの時代に社会で生きていくために必要な、「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度（主体性・多様性・協働性）」

(ii) その基盤となる「知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力」

(iii) さらにその基礎となる「知識・技能」を習得させること。

（答申本文6頁より）

また、それらの修得方法について、特に主体性・多様性・協調性について、以下の様に示している。

「主体性・多様性・協働性」を育成する観点からは、大学教育を、従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、学生が主体性を持って多様な人々と協力して問題を発見し解を見だしていくアクティブ・ラーニングに転換し、特に、少人数のチームワーク、集団討論、反転授業、実のある留学や単なる職場体験に終わらないインターンシップ等の学外の学修プログラムなどの教育方法を実践する。

（答申本文20頁より）

（４）『2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申2018年）』

この答申では基礎的で普遍的な知識・理解等に加えて、情報を基盤とした社会においては、数理・データサイエンス等を基盤的リテラシーと捉える点や、予測不可能な時代の到来を見据えて専門性を有するだけでなく、思考力、判断力、俯瞰力、表現力の基礎の上に幅広い教養、高い公共性・倫理性を保持し、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、論理的思考力を持って社会を改善していく資質を有する人材が求められている。

更に、AI時代を意識して、次の様に記述している。

特に、人工知能（AI）などの技術革新が進んでいく中においては、新しい技術を使っていく側として、読解力や数学的思考力を含む基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的な技能を持ち、その知識や技能を活用でき、技術革新と価値創造の源となる飛躍知の発見・創造など新たな社会を牽引する能力が求められる。一言で言えば、AIには果たせない真に人が果たすべき役割を十分に考え、実行できる人材が必要となるのである。

（答申本文4頁より）

また、こうした人材を育成するためには、次の様な教育が必要であると示している。

- ・文理横断、学修の幅を広げる教育
- ・多様で柔軟な教育プログラムと教育研究環境の整備
- ・実務家教員の採用

- ・ 学生が主体的に学修するアクティブ・ラーニングの展開
- ・ 情報通信技術（ICT）を利活用した教育の推進

（答申本文22頁より）

（5）中央教育審議会答申に関する調査のまとめ

2008年～2018年の中央教育審議会の4つの答申を確認した結果、どの答申でも高等教育の学修成果として専攻分野の専門的な知識・技能に加えて、本研究のテーマである職業人としての汎用能力を挙げている。この職業人としての汎用能力を分類すると、

- ・ コミュニケーション能力、チームワーク、人間関係形成、協調性、対人関係能力
- ・ 自己管理能力、自己理解、キャリアプランニング能力、
- ・ 主体性、積極性、意欲、責任感、
- ・ 論理的思考、創造的思考、批判的思考、課題対応能力、判断力、俯瞰力
- ・ 教養、倫理、マナー、数量的思考、情報リテラシー

といったものであった。

これらの修得方法としては、学生が主体的に学修する能動的学修（アクティブ・ラーニング）の展開が期待されている。具体的には、協調・協同学修、課題解決・探求学修、ボランティア活動、フィールドワーク、インターンシップ、文理横断・学修の幅を広げる教育、eラーニング・学習管理システム・理解度把握システム等情報通信技術の活用、実務家教員の採用、などが示されている。また、これらはある特定の科目について行うのではなく、教育課程全般を「職業人としての汎用能力」の育成といった観点で見直して、体系的に行う事が肝要である。

職業人としての汎用能力を養う教育方法として、各種の答申の中に示されているアクティブ・ラーニングは、比較的新しい用語である。2012年中央教育審議会『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて』答申のなかで、

「グループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等による課題解決型の能動的学修（アクティブ・ラーニング）に取り組み、成果を上げる大学も出てきている」（3頁）

といった記述がある。このことから、本稿ではアクティブ・ラーニングの日本語表記を「能動的学修」としている。また、この答申に添付されている用語集で、アクティブ・ラーニングを以下の様に定義している。

<アクティブ・ラーニング>

教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。

（新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申 2012年）用語集より）

3. 専門学校・大学の公開情報による職業人としての汎用能力育成について

ここでは、実際の専門学校や大学での取組み状況を把握する上で、それぞれの学科における目的や育成方針に、職業人としての汎用能力の育成がどの様に表現されているかに着目して確認する事とした。

専門学校では、職業実践専門課程の公開情報である様式4の目的の欄に記述されている内容を確認した。また、大学では近年公開が義務付けられている学位授与方針（ディプロマポリシー）の内容で確認した。

(1) 専門学校学科の目的

職業実践専門課程の様式4目的欄には、その学科の目的が示されている。例として、日本電子専門学校グラフィックデザイン科では、次の様に示されている。

グラフィックデザインの制作において、ワークフロー全体が理解でき、依頼者（以下クライアント）の要望に応じた効果的な提案を、紙媒体、電子媒体問わず幅広く対応できると共に、豊かな想像力とコミュニケーション能力を兼ね備えた、実社会で即戦力として活躍できるデザイナーを育成する。（日本電子専門学校グラフィックデザイン科様式4目的欄2019年度より）

専門知識・技能に加えて、「豊かな想像力」「コミュニケーション能力」と効果的な提案ができる能力を育成すると示している。

この様に専門学校としても専門知識・技能に加えて、職業人としての汎用能力の育成を目的に掲げている学科が見受けられる。更に専門学校全体の状況を把握するために、多くの学科の職業実践専門課程公開情報様式4の「目的」欄を確認する事とした。

平成29年度までの中堅教員研修受講者は延べ556名であり、受講者が所属する専門学校（同じ専門学校から複数の受講者がある場合は1校でカウント）で、職業実践専門課程の認定を受けている161学科を対象とした。各学科の分野分類の内訳は、表1の通りである。

表1 分析対象専門学校の分野分類

分野	学科数	分野割合
工業	47	29.2%
農業	1	0.6%
医療	23	14.3%
衛生	19	11.8%
教育・社会福祉	8	5.0%
商業実務	30	18.6%
服飾・家政	6	3.7%
文化・教養	27	16.8%
合計	161	100.0%

工業分野の割合が最も高い。その内訳は、自動車整備、情報処理、建築といったものである。次に多い商業実務は簿記会計、医療秘書、ホテル関係の学科、医療分野は鍼灸、理学療法、作業療法、看護などの学科である。

これらの学科を対象に、様式4「目的」欄の記述を集め、テキストデータとしてひとつのファイルのまとめ、テキストマイニングを行った。(今回のテキストマイニングに使用したアプリケーションソフトは、立命館大学樋口耕一氏によって開発されたKH C o d e rである。)

「目的」欄に記述されている文章のなかで、学修成果として用いられる「知識」「技能」「態度」「能力」などの出現頻度の高い単語(名詞)を確認した。分析にあたって、「目的」欄によく使われる「学科」や「目的」といった単語や、分野特性に応じた「医療」「自動車」「動物」といった単語は除外する事とした。除外した単語は以下の通りである。

<分析から除外した単語>

目的、学科、学校、人材、専門、能力、分野、基本、教授、本校、医療、自動車、美容、福祉、事務、ビジネス、療法、理学、システム、動物、情報

①出現頻度の高い単語

161学科の職業実践専門課程様式4「目的」に出現する単語(名詞)の出現頻度の高い順上位20語は、表2の通りである。

表2 専門学校職業実践専門課程様式4「目的」単語出現頻度

順位	単語(名詞)	出現頻度	順位	単語(名詞)	出現頻度
1	技術	141	11	戦力	21
2	知識	120	12	基礎	19
3	社会	80	13	教養	19
4	業界	58	14	実務	19
5	資格	43	15	現場	16
6	人間	34	16	マナー	15
7	企業	33	17	国家	15
8	技能	33	18	時代	15
9	職業	28	19	精神	14
10	コミュニケーション	21	20	スペシャリスト	13

学科の目的のなかで、出現度数の高い単語は、「技術」「知識」であり、専門学校の専門性を修得させる目的に合う結果といえる。「社会」が3位となっている点は、「社会に貢献する人材の育成」を目的のなかに掲げている学科が多い事に起因している。出現頻度5位が「資格」となっており、専門学校教育の目的に資格の取得が欠かせない事が窺える。

また、「人間」が34件と6位となっている。この単語と他の単語との繋がりを確認すると、34件中16件が「豊か」と共に使われている事が確認でき、「豊かな人間性」を育成する事を目的に掲げている学科も多い事が分かる。

職業人としての汎用能力を示す単語として10位に「コミュニケーション」が21の出現度数となっている。課題対応や主体性といった能力に関連する単語は見受けられない。

②単語間の関連性

共起ネットワーク図により、各単語間の関連性を確認した。

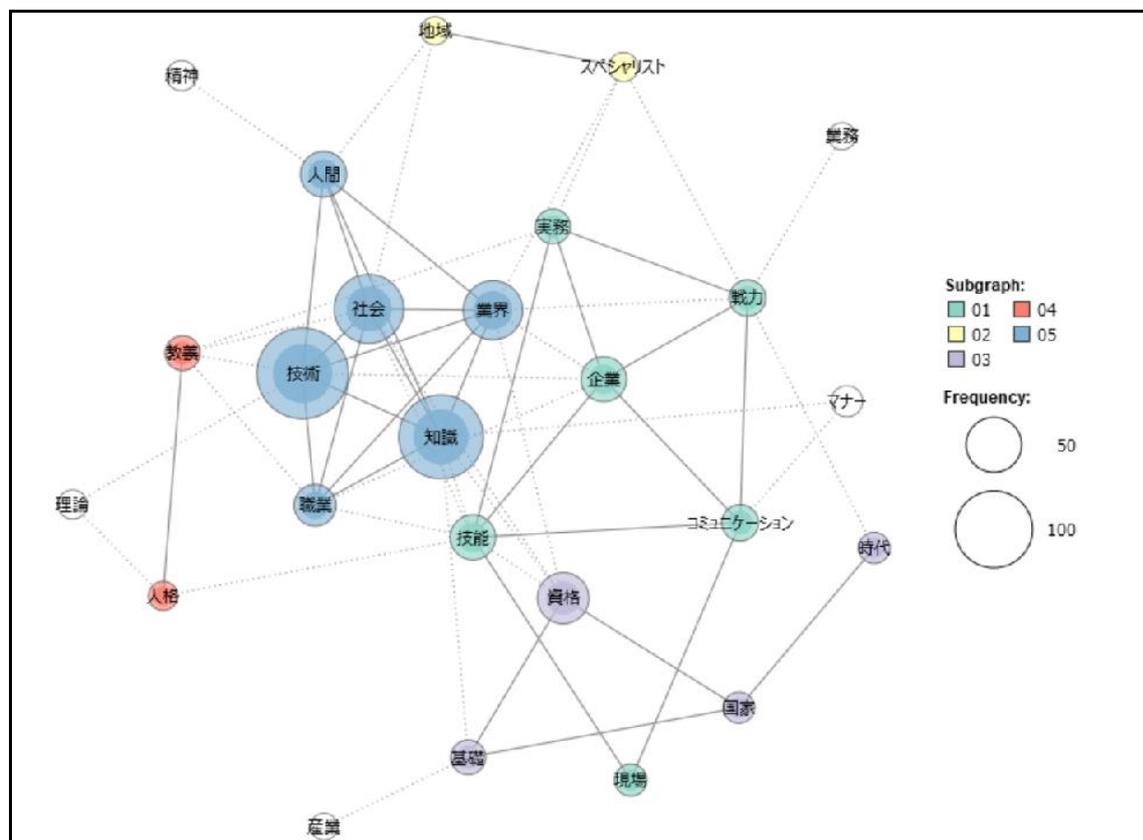


図1. 専門学校「目的」共起ネットワーク図

この図の各単語の円の大きさが出現度数を、単語間の距離や線の太さが単語間の繋がりを示している。全体を俯瞰すると、専門学校教育の目的は、専門的な知識や技術を修得して、社会や業界に貢献する事が中心であると確認できる。一方、人格、教養、コミュニケーション、マナーなどは、学修目標としての存在感は薄い。

(2) 大学の学位授与方針（ディプロマポリシー）

専門学校と大学との教育の違いを比較する上で、近年公開が義務化されている大学のディプロマポリシーを確認した。

専門学校職業実践専門課程様式4「目的」欄のテキストデータ化と同様に、大学のディプロマポリシーを集めテキストデータ化した。

対象としては、入学難易度中堅クラスの大学で、学科構成は先の専門学校の分野構成との類似性を考慮して、表3の通りとした。

表3 分析対象大学学部学科

No.	大学名	学部	学科
1	日本大学	工学部	情報工学科
2	東洋大学	総合情報学部	総合情報学科
3	駒沢大学	経済学部	商学科
4	専修大学	商学部	会計学科
5	大東文化大学	スポーツ・健康科学部	看護学科
6	東海大学	工学部	機械工学科
7	亜細亜大学	経営学部	経営学科
8	帝京大学	医療技術学部	看護学科
9	国士館大学	文学部	教育学科
10	関東学院大学	栄養学部	管理栄養学科
11	杉野服飾大学	服飾学部	服飾学科

①出現頻度の高い単語

ディプロマポリシーに使われている単語の出現頻度を分析するにあたり、専門学校の場合と同様に、単語の除外を行った。出現頻度の上位20位は、表4の通りである。上位3番目までに「知識」「社会」「技術」となっている点は、専門学校の目的と同様であった。

表4 分析対象大学ディプロマポリシー単語出現頻度

順位	単語（名詞）	出現頻度	順位	単語（名詞）	出現頻度
1	知識	38	11	他者	8
2	社会	24	12	態度	8
3	技術	14	13	文化	7
4	教養	13	14	倫理	7
5	技能	12	15	コミュニケーション	6
6	人間	12	16	企業	6
7	基礎	11	17	主体性	6
8	職業	10	18	対象	6
9	意欲	8	19	科学	5
10	課題	8	20	関心	5

専門学校では、業界、資格といった用語が上位に入っていたが、大学では上位20位以内のこれらは入っていない。教養が4位と上位に入っているが、専門学校では13位と下位になっている。11位以降の用語では、態度、文化、倫理、主体性といった、職業人としての汎用能力に関連する、専門学校の20位以内には見受けられない用語が入っている。

②単語間の関連性

専門学校の目的と同様に、大学のディプロマポリシーの共起ネットワーク図により、各単語間の関係を確認した。

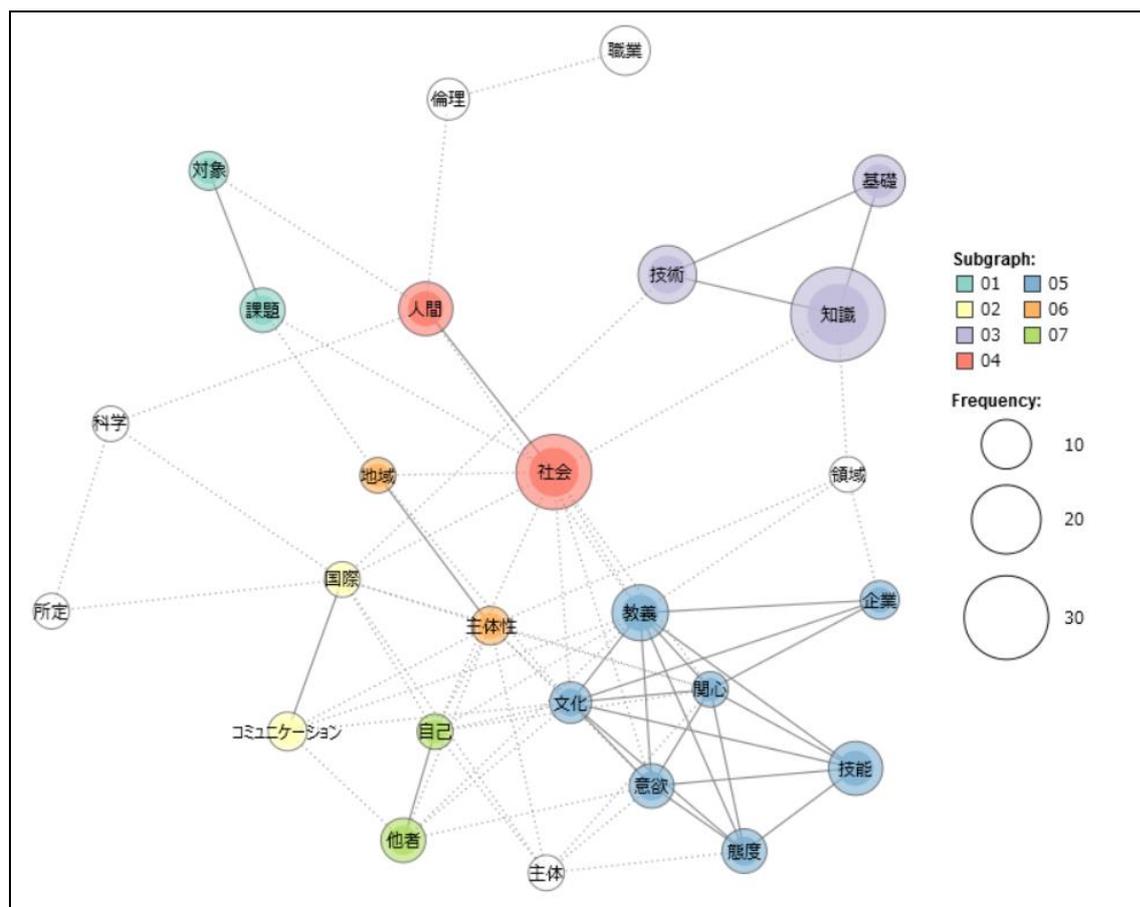


図2. 大学「ディプロマポリシー」共起ネットワーク

ディプロマポリシーの頻出語である「知識」「技術」「社会」の関連性は、専門学校と異なり、「知識」「技術」は強い関連性があるが、「社会」との関連性は弱い事が分かる。「社会」は、「人間」「教養」「主体性」といった言葉との関連性が確認できる。また、「教養」と強い繋がりのある複数の単語からなるネットワークの存在も確認できる。こうした事から、大学教育は単に専門分野の知識・技術を養うだけでなく、教養ある社会人を育成するといった側面があると考えられる。

(3) 専門学校・大学の公開情報の調査のまとめ

専門学校・大学の公開情報による調査では、学科の目的や学位授与方針（ディプロマポリシー）に「職業人としての汎用能力」がどの様に記述されているかを確認した。

専門学校の調査対象となった161学科の「目的」では、「技術」「知識」「社会」「資格」といった単語が出現頻度の高い単語であった。中央教育審議会答申に示されている「職業人としての汎用能力」に関連する単語としては上位20位内では、「コミュニケーション」「教養」「マナー」が見受けられる。

大学のディプロマポリシーでは、専門学校と同様に「知識」「社会」「技術」が上位3位以内の単語である。「教養」については、大学では4位、専門学校では13位となっている。また、「資格」は専門学校では5位になっているのに対して、大学では20位以内に入っていない。この「教養」と「資格」の比較からも専門学校と大学との教育の違いが窺える。大学ディプロマポリシーの「職業人としての汎用能力」に関連する単語としては、「教養」「態度」「倫理」「コミュニケーション」「主体性」などが確認できた。

今回の調査は、専門学校、大学共に総学校数からすると大変少ないデータ数であったが、それぞれの特徴が確認できた。より多くのデータによる分析を行う事で、現状の把握と教育改善に生かせる可能性が期待できる。

4. 専門学校へのアンケート調査

前項までに中央教育審議会答申や専門学校・大学の公開情報により、職業人としての汎用能力の養成状況についてまとめた。それらの結果を考慮して、より専門学校の教育状況の実態を把握するためにアンケート調査を実施した。

調査対象は、TCE財団が平成25年度～平成31年度までに実施した中堅教員研修に参加した専門学校を対象とし、郵送によりアンケート調査を依頼し、各校を代表する1学科についてWebサイトより回答を得る事とした。

- ・ 回答期間：2019年10月10日（木）～11月22日（金）
- ・ 調査対象校数：266校 回答校数：126校（回答率：47.4%）

(1) アンケート調査の集計

①回答校数の分野構成と就業年数

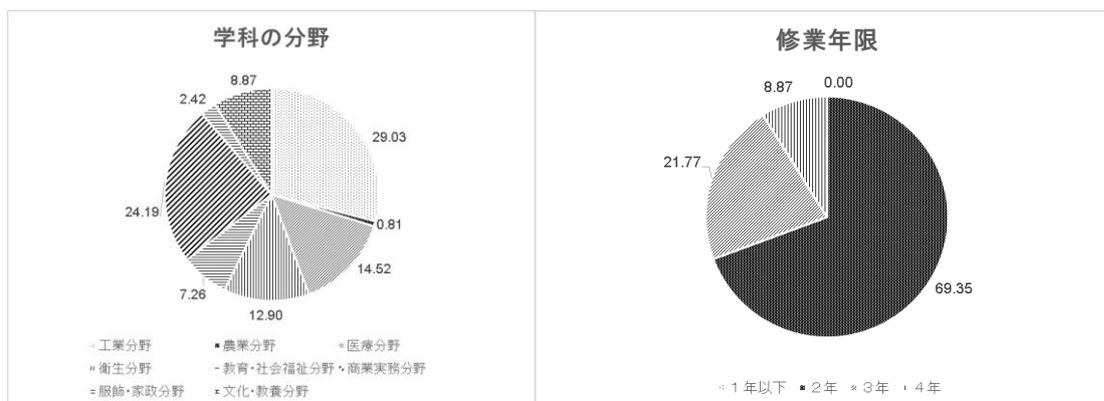


図3. 学科の分野

図4. 修業年限

②学校が提供している教育内容や指導の充実度

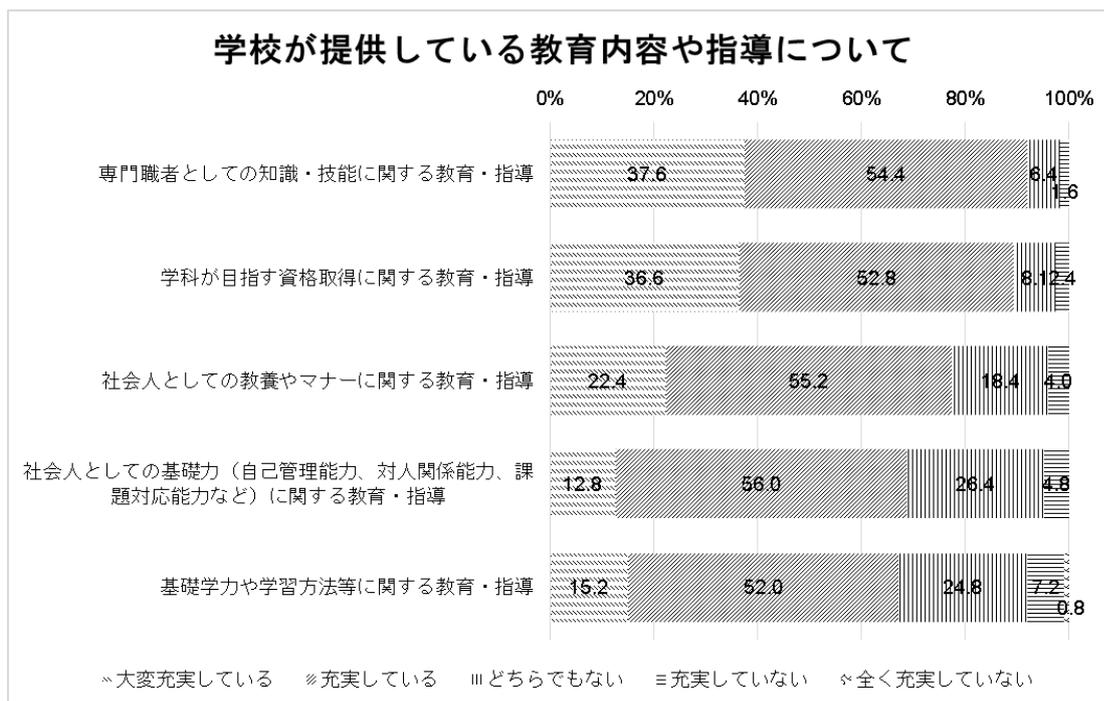


図5. 学校が提供している教育内容や指導について

③ 人格形成や基礎力に関する教育の充実度

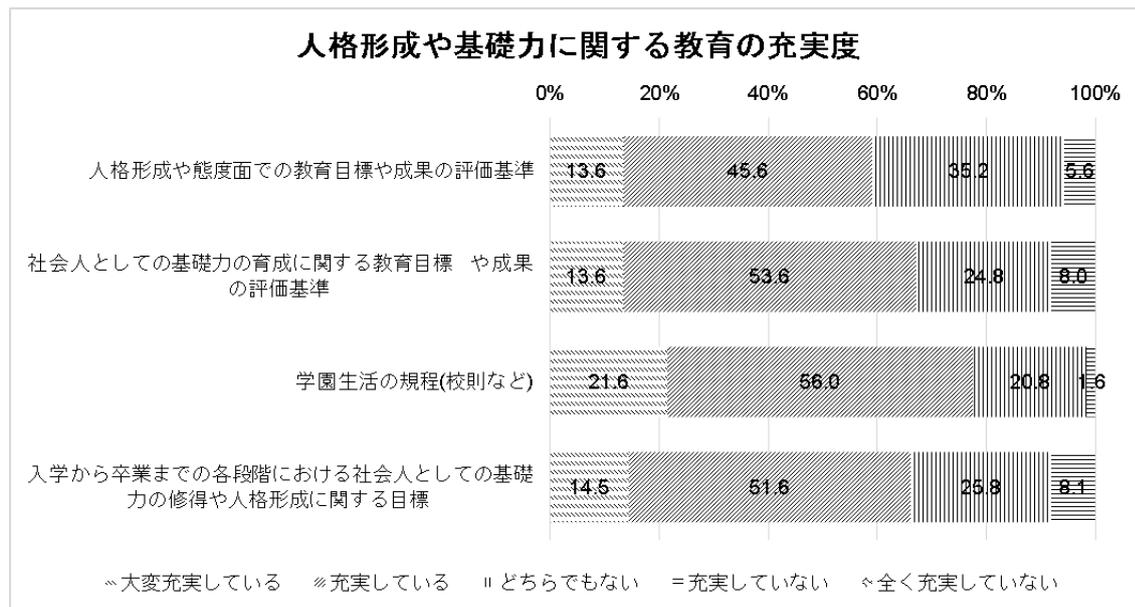


図6. 人格形成や基礎力に関する教育の充実度

④ 学校が提供している教育・指導の在り方や活動・環境の充実度

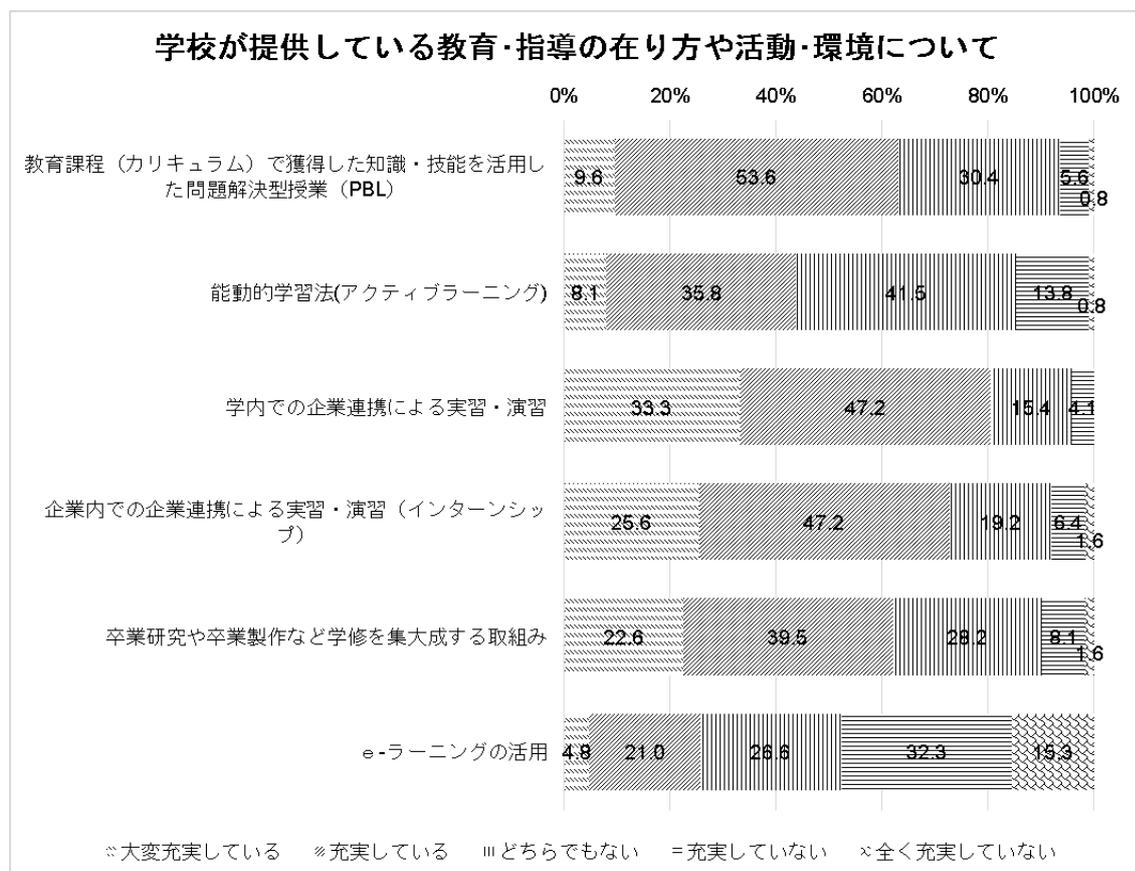


図7. 学校が提供している教育・指導の在り方や活動・環境について

⑤卒業生が就職先等から求められていると思われる学修成果について

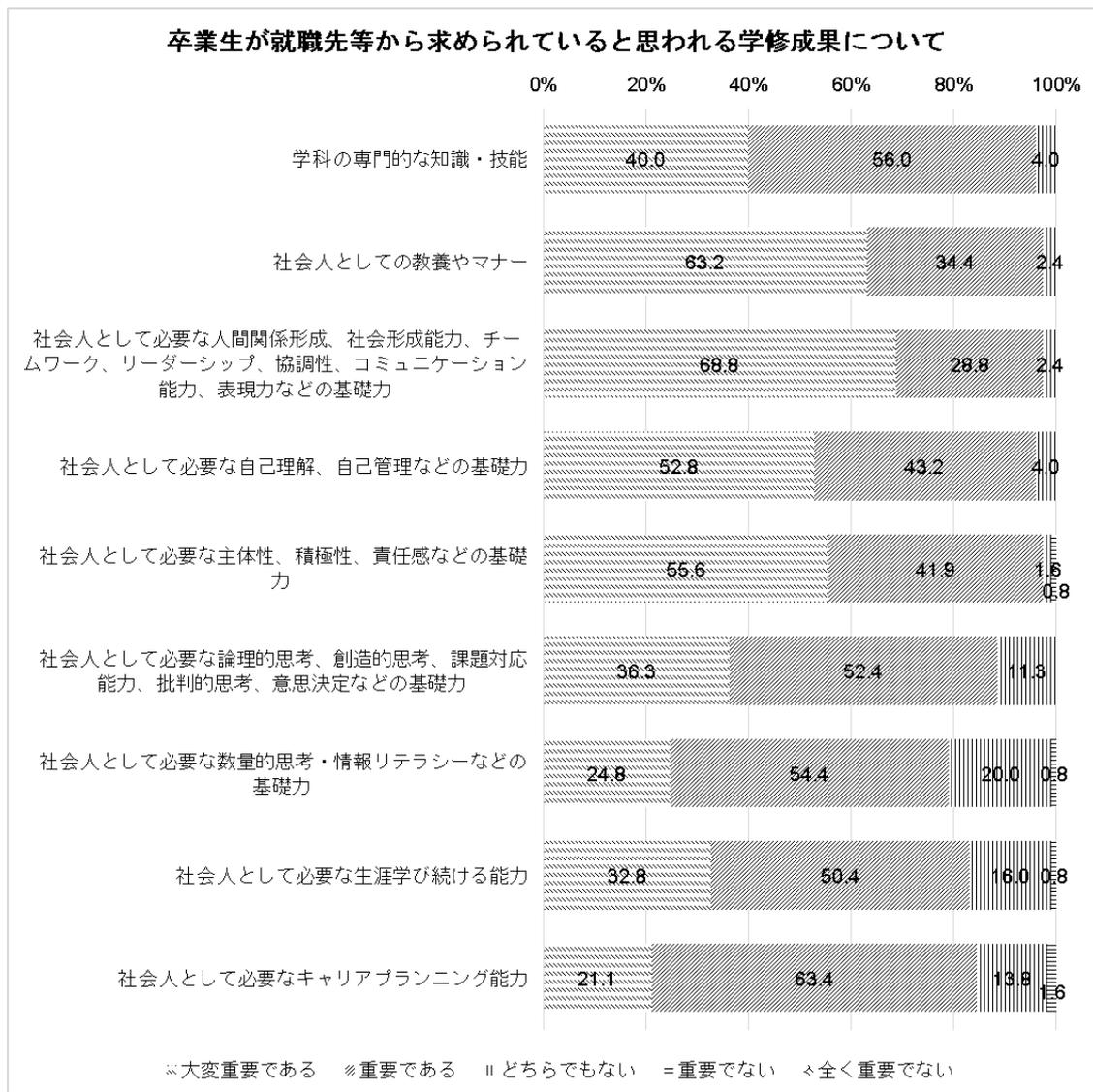


図 8. 卒業生が就職先等から求められていると思われる学修成果について

⑥卒業時点における学科全体の学修成果の達成状況について

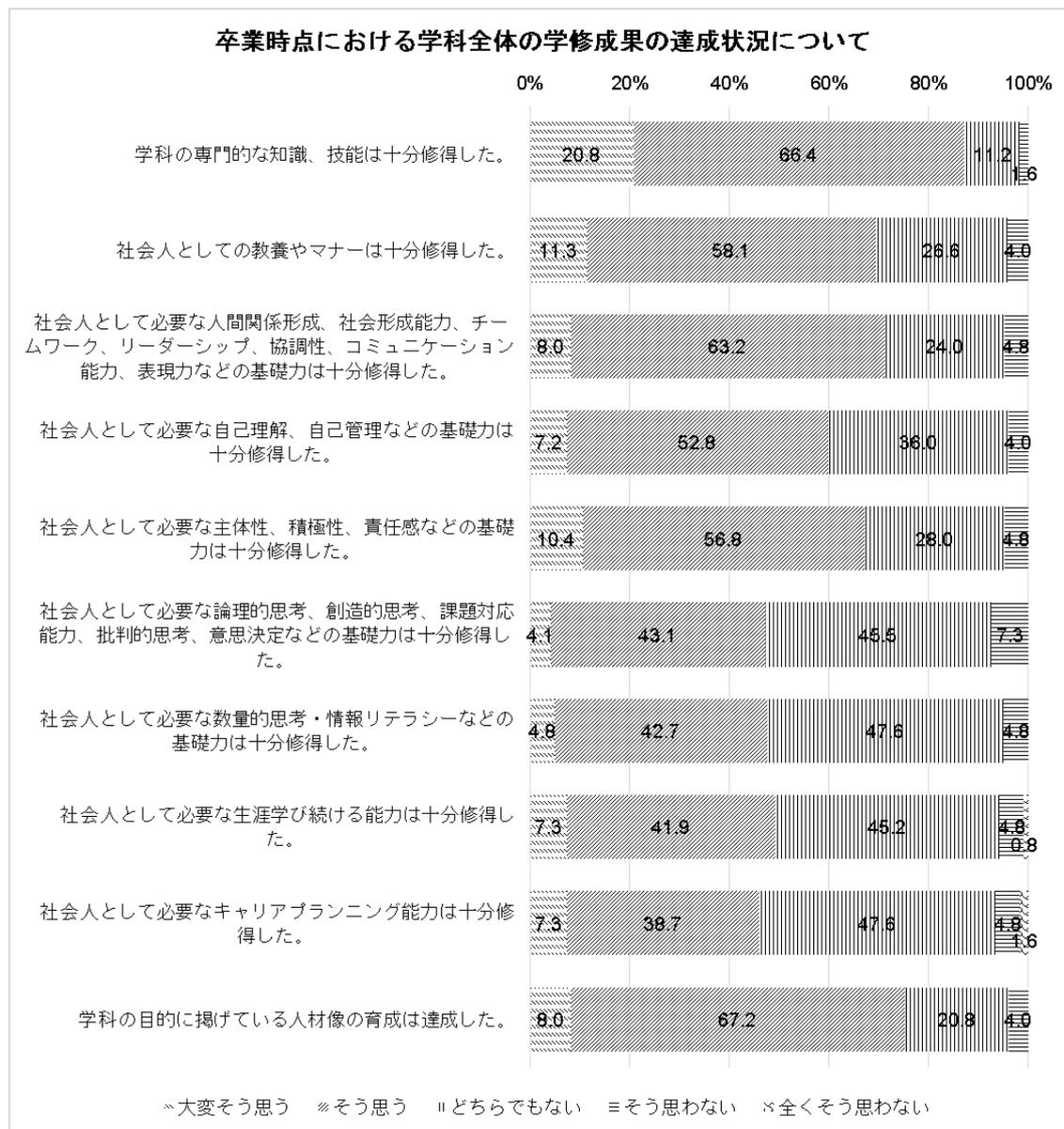


図 9. 卒業時点における学科全体の学修成果の達成状況について

⑦育成人材像について（自由記述）抜粋

- ・豊かな人間性を備え専門職としての誇りと自覚を有する人材
- ・専門力に加えて、問題解決力や創造力、コミュニケーション力、変化に柔軟に対応できる力を身につけ、時代の変化を乗り越えられる人材
- ・豊かな人間性・優れた感性・理性持ち、新しい時代に求められ続ける人材
- ・社会人基礎力を備えた学生、地域社会に貢献できる主体的な力をもった人材
- ・専門知識を修得させ、人間力を併せ持った社会のニーズに即した人材
- ・人好きで好奇心に富み、主体的に課題発見・理解・解決に取り組む、意欲のある人材
- ・実践力、責任力、想像力、コミュニケーション力を身に着け、自発的に物事を考え判断し、率先して行動できる人材を育成する。
- ・職場の仲間と主体的な関わりを持ち、良いチームワークを作ることができる人材
- ・高度な技術力、柔軟な思考力、豊かな人間性を有し、創造力・リーダーシップ・問題解決能力に優れた企業及び社会から必要とされる人材。
- ・人を思いやり、人のために尽くす人間性を養うとともに、周りと協調し物事に取組み助け合いの精神を養い、自ら考えて行動に移せる自主性をもつ人材。

（等、分野を特定できないよう一部修正。）

育成人材像に関する全回答 122 件のテキストマイニングによる単語の出現頻度を表 5 に示す。

表 5. 育成人材像に関する記述の単語出現頻度（n = 122）

順位	単語（名詞）	出現頻度	順位	単語（名詞）	出現頻度
1	技術	39	10	資格	8
2	社会	29	10	責任	8
3	知識	28	13	技能	7
4	人間	20	14	精神	6
5	戦力	15	15	お客様	5
5	能力	15	15	スキル	5
7	業界	13	15	国家	5
8	コミュニケーション	12	15	国際	5
8	基礎	12	15	主体	5
10	企業	8	15	地域	5

⑧職業人としての汎用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（自由記述）抜粋

- ・オリジナル教材での人間性教育
- ・挨拶・言葉遣い・マナー教育、放課後の教職員・学生全員清掃、ボランティア活動の推進、地域連携活動等
- ・日本ビジネスの理解の一環として授業の中に社会人としてのマナー教育を実施。
- ・キャリアデザイン講座という名称で、職業観を育成する講座を年1回開催。
- ・科目として設定、就職指導
- ・コミュニケーション能力向上の授業を全科にて実施
- ・色々な分野の外部講師を招聘し、講演等を行う
- ・キャリアサポートと連携し、インターンシップ、就職活動に向け教育を行っている。
- ・半期に一度、教員も学生も、自分の社会人基礎力を振り返り、面談やディスカッションの機会を設け、半期ごとに伸ばしたい能力の目標を立てて行動している。最終的には各能力のバランスが取れることを目標としている。
- ・「挨拶運動」「ボランティア活動」「学生主体の学校行事等の運営」などを通して学生全体及び個々のレベルアップに取り組んでいる。

表6. 基礎力や人材像育成に関する記述の単語出現頻度（n = 100）

順位	単語（名詞）	出現頻度	順位	単語（名詞）	出現頻度
1	マナー	16	11	外部	7
2	活動	15	11	講師	7
3	キャリア	11	11	実習	7
3	挨拶	11	14	意識	6
5	企業	10	14	科目	6
5	就職	10	14	行動	6
5	連携	10	14	講座	6
8	ビジネス	9	18	行事	5
8	基礎	9	18	講義	5
10	ボランティア	8	18	参加	5

⑨学科が行っている能動的学修法（アクティブ・ラーニング）の具体的事例を、何でも自由に記述してください（自由記述）抜粋

- ・eラーニングを使用する授業を1コマ実施
- ・eラーニングシステムを活用した授業進行やグループワークを取り入れた授業の推進
- ・各科目の中でその科目にあった進め方を研究して取り組んでいる。その内容については教員会議の中で必要に応じて情報共有している。

- ・ 個々の教員の指導法に任せる状態になっている。
- ・ 3年生の実習では、課題や目標を設定して、そこに向けた学習をサークル単位で行わせ、結果を確認及び発表するような授業を行っている。
- ・ 特に演習の授業においてはグループで課題を与え、課題解決をして、グループで発表をさせ、それについてグループ討議をさせる機会を多く設けている。
- ・ ディベート、シンクペアシェア、クループワーク
- ・ テーマを設定しグループワークを行い、テーマについての意見などを発表する。
- ・ グループ学習、調査・発表等
- ・ PBLによるグループ学習

表7. 能動的学修法の具体的事例に関する記述の単語出現頻度 (n = 96)

順位	単語 (名詞)	出現頻度	順位	単語 (名詞)	出現頻度
1	グループ	28	9	企業	5
2	発表	23	9	検討	5
3	課題	14	10	解決	4
4	ワーク	13	10	活用	4
4	実施	13	10	企画	4
6	指導	8	10	決定	4
7	研究	7	10	実践	4
7	実習	7	10	情報	4
8	テーマ	6	10	目標	4
9	プレゼンテーション	5	11	意見	3

(2) アンケート調査結果のまとめ

①回答校数の分野構成と修業年数

2019年度学校基本調査による専門学校分野別の在籍者数の割合では、工業：15.0%、農業：0.8%、医療：31.2%、衛生：11.3%、教育・社会福祉：5.3%、商業実務：12.5%、服飾・家政：2.7%、文化教養：21.3%となっている。分野別の在籍者数の割合と、このアンケートの分野分類を比較すると、工業分野と商業実務分野の割合が多く、医療分野と文化教養分野の割合が少ない結果となった。学科の修業年限は、約7割が2年制となっている。

②学校が提供している教育内容や指導の充実度

専門職者としての知識・技能に関する教育や資格取得に関する教育は、「大変充実している」「充実している」を合わせると約9割前後となり、大変高い割合となっている。今回のテーマである職業人としての汎用能力育成に関しては、「大変充実している」が12.8%と他の項目と比較して、最も低い割合となっている。

③人格形成や基礎力に関する教育の充実度

この項目は2017年度の2校のヒアリング調査で、1校は人格形成や基礎力の育成に関して、明文化された資料が充実していたのに対して、他の1校はほとんど資料がなかったことから、そうした状況を調査するねらいがあった。人格形成や基礎力の育成目標や評価基準に関して、「大変充実している」と回答する割合は1割台と低い結果となった。

④学校が提供している教育・指導の在り方や活動・環境について

企業連携による実習・演習の割合は、「大変充実している」「充実している」を合わせると約8割となり高い割合となっている。一方、職業人としての汎用能力を養う事に効果的といわれている課題解決型授業や能動的学修法(アクティブ・ラーニング)については、「大変充実している」の割合は、1割未満である。近年、高等教育での普及・活用が期待されているe-ラーニングの活用は、5%以下である。

⑤卒業生が就職先等から求められていると思われる学修成果について

就職先から求められていると思われる学修成果としては、「大変重要である」という回答に着目すると、「人間関係形成、協調性、コミュニケーションなど」の対人関係の基礎力が最も高く、次に「社会人としての教養やマナー」、さらに「主体性・積極性など」の基礎力と続いている。専門学校教育の中心である「専門的な知識・技能」は、質問項目のなかでは5番目であり、職業人としての汎用能力の各種項目より下位となっている。

⑥卒業時点における学科全体の学修成果の達成状況について

ここでの質問項目は、⑤の就職先から求められていると思われる学修成果と同じ項目を設定している。「十分修得した」に対して「大変そう思う」に着目すると、「専門的な知識・技能」が最も高く、次に「社会人としての教養やマナー」となっている。就職先から最も求められている「人間関係形成、協調性、コミュニケーションなど」の基礎力は、「大変そう思う」と回答した割合は8%と低い値となっている。しかし

「そう思う」を含めると7割以上となり、ある程度は修得しているとみる事もできる。

「論理的思考、創造的思考、課題対応能力など」や「数量的思考・情報リテラシーなど」の基礎力は、「大変そう思う」の回答が5%未満と低い水準になっている。

⑦ 育成人材像について（自由記述）

総回答数122件の内「職業人としての汎用能力」を掲げているものを、10件抜粋して示した。「豊かな人間性」「コミュニケーション力」「社会人基礎力」「人間力」「チームワーク」などを備えた人材像となっている。

総回答122件をテキストマイニングして、単語の出現頻度上位20を、表5に示した。「技術」「社会」「知識」「人間」といった単語が上位を占めている。表2 専門学校職業実践専門課程様式4「目的」の結果と同様の傾向にある事が確認できた。

⑧ 職業人としての汎用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（自由記述）

総回答数100件から具体的内容が記述されている10件を抜粋して示した。基礎力や人材像の育成（人格形成）に関して、在学期間中に数回外部講師を招いたマナー講座の開講や教育課程のなかにキャリアデザインなど特定の科目を加えて取り組んでいる場合が多い。

表6にテキストマイニングの結果を示した。出現頻度1位の「マナー」を確認すると「ビジネスマナー」「社会人としてのマナー」といった文章の回答となっている。2位の「活動」では、「ボランティア活動」「クラブ活動」「委員会活動」などといった形で使われており、そうした活動を通して、職業人としての汎用能力獲得や人材像の育成を行っている事が確認できる。

⑨ 能動的学修（アクティブ・ラーニング）の具体的事例について（自由記述）

全回答数96件とアンケートの回答126件の内30件が未回答となっており、能動的学修に取り組んでいない学科が多い事が窺える。具体的な記述を10件抜粋して示した。e-ラーニングを活用した反転授業とグループワークによる課題解決およびその結果発表などの学修方法が主である。

テキストマイニングにより全回答から単語の出現頻度を分析した。出現頻度1位の「グループ」は、「グループワーク」「グループ学習」「グループ制作」「グループ討議」などのような記述がなされている。また、2位の「発表」は、多くが個人やグループで取り組んだ課題を発表するといった内容となっている。

5. まとめ

中央教育審議会答申や専門学校振興策として、専門学校の学修成果は専門知識・技能に加えて、「職業人としての汎用能力」の育成が求められている。

専門学校の職業実践専門課程公開情報様式4の目的からは、ほぼ全ての学科が専門知識・技能の修得を目的としているものの、同様のレベルで職業人としての汎用能力や人格形成まで言及している学科は限られ、むしろ少数派であった。大学の学位授与方針（ディプロマポリシー）では、専門知識・技能に加えて、職業人としての汎用能力や人格形成について、調査対象の全ての学科で示されており、専門学校との違いが確認できた。

専門学校へのアンケート調査では、卒業生が就職先から求められている能力は専門知識・技能より人間関係形成能力・協調性・コミュニケーション能力といった職業人としての汎用能力の方が高い事が確認できた。しかし、卒業時点でのその修得状況は、十分ではないと各専門学校（学科）側では認識されていた。また、専門学校の各学科における職業人としての汎用能力の育成が充実しているとは言い難い状況である事も確認できた。これには、それぞれの専門学校（学科）毎に異なる事情があるのであろうが、その育成を促す能動的学修（アクティブ・ラーニング）に関する教員の知識・技能が十分でない事に起因しているとも考えられる。アンケートの自由記述欄に「アクティブ・ラーニングができる先生とそうでない先生で、偏りがある。」「（アクティブ・ラーニングは、）個々の教員の指導法に任せる状態になっている。」といった回答も見受けられた。

現在行われている7つの中堅教員研修のなかで、よりよい授業を行うための知識・技能に関する研修は、「④体系的カリキュラム・シラバス作成」だけである。そこで、新たな中堅教員研修項目として、以下の様な能動的学修（アクティブ・ラーニング）に関する研修を提案する。

<能動的学修（アクティブ・ラーニング）の研修概要>

- タイトル：職業人としての汎用能力を養う能動的学修（アクティブ・ラーニング）
- 目的：コミュニケーション能力や主体性といった「職業人としての汎用能力」を養う能動的学修（アクティブ・ラーニング）に関する知識や技能を修得し、授業改善に役立てる。
- 時間：12時間（2日間）
- 概要：専門学校教育における職業人としての汎用能力の育成について能動的学修（アクティブ・ラーニング）の基礎（定義、効果、技法、評価）
能動的学修（アクティブ・ラーニング）の各種技法体験
シンク・ペア・シェア、ジグソー法、ポスターツアー、
学習の科学：学修意欲の向上、ARCSモデル、ADDIEモデル
達成度の評価方法（ループリック）、ポートフォリオ他

単に、能動的学修（アクティブ・ラーニング）の基礎知識や各種技法の研修のみならず、学修成果の評価方法として脚光を浴びているルーブリック評価や学修成果の時系列的な蓄積であるポートフォリオなど、近年話題となっている教育関連について学ぶ。

既に実施されている「④体系的カリキュラム・シラバス作成」の研修では教育設計を、提案する「能動的学修（アクティブ・ラーニング）」の研修では学修法を学び、専門学校の授業をよりよくする一助とする。

次年度の本調査研究のテーマとして、能動的学修に関する実証研修の実施や具体的な内容の検討を行い、新たな研修を確立する。

最後に、今年度の調査研究を行うにあたり、検討の大きな方向性や研究の進め方について、独立行政法人労働政策研究・研修機構の堀有喜衣様にご指導頂きました。また、アンケート回答Webサイトの構築とアンケート集計を、学校法人電子学園の海野晴博様に行って頂きました。この場を借りて、お二人に深く感謝申し上げます。

以上

6. 引用文献

これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議 2017 『これからの専修学校の振興のあり方について』

株式会社三菱総合研究所 2017 『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』

中央教育審議会 2008 「学士課程教育の構築に向けて（答申）」文部科学省

中央教育審議会 2011 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」文部科学省

中央教育審議会 2012 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて（答申）」文部科学省

中央教育審議会 2014 「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」文部科学省

中央教育審議会 2018 「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」文部科学省

樋口耕一 2018 『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版

日本電子専門学校グラフィックデザイン科 2019 「職業実践専門課程様式4」

栗田佳代子 2017 「インタラクティブ・ティーチングーアクティブ・ラーニングを促す授業づくりー」河合出版

※この章は中堅教員研修等研究委員会古賀副委員長の執筆により作成。

第3章 令和元年度研修会

<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

令和元年8月28日(水) 11:00～21:00 (9時間)

29日(木) 9:00～18:00 (8時間)

30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10名

- ・平均年齢：38.7歳
- ・専修学校教員勤続平均年数7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：
北海道1名、岩手県2名、埼玉県1名、千葉県1名、東京都2名、
静岡県1名、沖縄県2名

(5) 講師

キャリアサポートOffice AOKI 代表

青木 慶子

長野県公衆衛生専門学校 准教授

上浦 環

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

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
10名	0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
7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
10名	0名	0名	0名

④ 事前課題

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	2名	1名	0名

⑤ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
6名	4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	3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	4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]

○日数が長いと思っていましたが、実際にはこの位なければ進行が難しいと感じた。

(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	2名	2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	1名	1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
7名	3名	0名	0名

《2日目》

④ 「キャリアの棚卸」でこれまでの仕事人生の振り返りができましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
7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	3名	0名	0名

- ⑥ 「自己理解1（エゴグラム）」で自分の強みと弱みを理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
8名	2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
10名	0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
10名	0名	0名	0名

《3日目》

- ⑨ 「学校・職場における環境分析」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
5名	5名	0名	0名

- ⑩ あなたは具体的で実現可能な「キャリアビジョン」を作ることができましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
6名	3名	1名	0名

- ⑪ 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	0名	0名	0名

- ⑫ 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
8名	2名	0名	0名

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
4名	6名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 自分自身を客観的に見つめ、言語化・視覚化し意識化できたこと。先生方と交流して情報交換できたこと。
- キャリア・アンカーが分かることで悩む理由や今後の指標が見えてきた。

- 自身の振り返りと他者をよく知る事の大切さが確認できた。
- 上司からの命令で来たが、上司が自分にしてほしいことが分かった。
- 自分の気質、強みを再確認することができた。多くの情報交換ができた。
- キャリアを人生全体から捉えることができた。
- 他校の様子を知ることができた。自分にはない発想を与えられた。過去は今につながって未来にも活きると思った。
- 強みや原動力に気付けた。それを大切にしながら must を実現させていきたい。
- 良い刺激になった。
- フィードバックをもらえたこと。視座を上げて考えられたこと。キャリアデザインが明確になったこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」 こと等

- ワークシートの記入時間が短いものがあった。
- 専門学校を取り巻く環境についてもっと知りたかった。

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% 4名

～90% 5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

～80% 1名

～70% 2名

～60% 1名

～50% 3名

～40% 1名

～20% 2名

3) 受講後

～100% 5名

～90% 2名

～80% 2名

～50% 1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

令和元年8月22日（木） 13：00～18：00（5時間）

23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36名

- ・平均年齢：38.2歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：9年5ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：4年
- ・都道府県別参加人数：
茨城県1名、栃木県1名、埼玉県4名、千葉県1名、
東京都17名、神奈川県1名、愛知県1名、京都府1名、
兵庫県1名、広島県2名、徳島県1名、香川県1名、
福岡県1名、宮崎県3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
13名	17名	4名	0名

（無回答：2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	16名	11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
16名	18名	2名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
12名	16名	6名	2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	14名	8名	3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
17名	15名	3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
16名	15名	3名	1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]

- 2日間という日数は妥当だと思いました。
- 今回の内容はもっと上の立場の方に改めて受けてほしいと思いました。
- 1日間でできる内容ではないか。
- 会場が地下だったため閉鎖的な気分になりました。
- 中堅教員には内容が易しすぎると感じた。メンタリングのスキルは十分に備わっている先生がほとんどだと感じた。
- 中堅教員だけでなく新任教員でも役員でもそれぞれに必要な話に感じた。
- ポスター発表で自分の班の発表も聞きたかった。

(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
26名	9名	0名	0名

(無回答：1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	22名	10名	4名	0名
傾聴の技術	28名	7名	1名	0名
観察の技術	22名	13名	1名	0名
伝達の技術	20名	13名	3名	0名

③ 演習をやってみて、講義で学んだ内容の理解が深まりましたか？

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
23名	12名	1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
19名	14名	2名	0名

(無回答：1名)

(3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③今後部下を参加させる上での視察
12名	23名	0名

(無回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- ポスターツアーが勉強になりました。
- 悩みの共有ができたこと。
- メンターやメンティーを体験できて利点や改善点を感じることができた。
- 学校の講義で傾聴などの技術は学生に教えている分野でもあったので振り返りになった。また、「答えは自分の中にある」という言葉も心に響きました。それをメンティーからうまく引き出せるように技術を活用していきたいです。
- 傾聴の技術はよく知っているつもりでしたが、じっくり実践してみてできていないことに気がつきました。良いお手本となる先生方と出会い自分の中のメンター像が明確になってきたことが大きな収穫でした。
- 演習による自身の能力のなさへの気づき。
- 正解を用意しなければと思っていたが、状況を整理したり客観視することからきっかけを見つけることが難しくもあり大切だと学びました。状況を言葉として書き起こすことで改めて考えなおすことができると再認識しました。
- 今後努力していきたいと感じた。
- 普段相談する側にはいない立場なので、ワークで経験して対応・行動を考えなおすことができた。

- 気づかなかったことに気づくことが多く大切なことなので実践したいです。
- 職場全体でメンタリングを意識することが大切だと感じました。
- 決めつけや囚われにより視野が狭くなっていたと気付かされた。先入観を持ちすぎず、聴く力を伸ばしていきたいと思う。
- 先入観を持ちすぎないこと。
- 傾聴や質問のスキルなど知っていたことではありましたが、さらに深く学びたいと思いました。
- 相談されるのを待っていることの方が多かったが、研修の学びを生かしてこちらから声掛けしていきたい。
- 大いに反省させられた。常日頃からのコミュニケーションの大切さを改めて認識することができました。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 参加者の募集について同じ学校の先生はあまり多くない方が良くと思いました。
- メンターの心のケアが気になりました。
- スムーズに演習に入れるように説明してほしい。
- 演習のデモンストレーションを行ってほしい。
- 事前課題の内容が問題解決につながると思っていたが、ロールプレイの材料となるだけで残念だった。研修中に考える程度で良い。
- SNSが発達し、直接話すことのないコミュニケーションでの関係づくりの方法も気になりました。
- メンタリングがプログラムの元で実施されることを事前に知りたかった。
- 現状の業務過多の状態でどこまでできるか不安である。
- ワークに時間がかかり過ぎて飽きていたように感じる。
- ロールプレイの際に、メンターとメンティーの関係性や目的を具体的に説明していただいた方がすべきことが明確になると思います。
- 事前課題の取扱い。

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% | 8名 | |
| ～90% | 7名 | |
| ～80% | 9名 | |
| ～70% | 6名 | |
| ～60% | 1名 | |
| ～50% | 3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%	6名	
～90%	4名	
～80%	7名	
～70%	7名	
～60%	2名	
～50%	7名	
～30%	2名	※無回答：1名

3) 受講後

～100%	12名	
～90%	7名	
～80%	7名	
～70%	6名	
～50%	3名	※無回答：1名

<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

令和元年8月8日（木） 13：00～18：00（5時間）

9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35名

- ・平均年齢：39.9歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：7年5ヵ月
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：9年
- ・都道府県別参加人数：
岩手県1名、埼玉県8名、千葉県4名、東京都8名、神奈川県1名、
新潟県1名、富山県1名、静岡県4名、愛知県2名、京都府1名、
兵庫県1名、徳島県1名、香川県1名、福岡県1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

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

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
18名	15名	2名	0名

② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	18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
23名	12名	0名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	14名	3名	1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
16名	15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
21名	12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
20名	12名	2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]

- 非常に充実した内容でした。興味深く取り組みました。
- 次に何をやるかの説明が分かりやすく学びやすかった。
- 時間が足りない印象。
- 観察によるファシリテーションの続きを学習したいです。
- 内容が難しすぎる。
- 研修日数がもう一日欲しかった。質問の部分を詳しく学びたかったです。
- 一日の研修にしてほしい。
- ファシリテーターとしてのスキルを学ぶ次のステップがあると良い。
- 適切でした。
- 土日にも設定していただきたい。
- 適用事例を加えてほしかった。

(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	21名	3名	0名

- ② 「コンテンツとプロセス」について説明できますか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
15名	9名	1名	0名

- ③ 「グループプロセスの諸要素」について理解できましたか？

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	18名	9名	1名

≪2日目≫

- ④ 「コンセンサスによる集団決定」について理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
5名	10名	15名	5名

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

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
14名	18名	3名	0名

- ① まずは、ファシリテーションを現場で実行できそうですか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
9名	19名	6名	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
15名	20名	1名

(複数回答：2名、未回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 人の関わり方について必要なことを学べた。
- 観察や振返りの重要性。
- 気づきや相乗効果の大切さ。
- プロセスを見ること。
- ファシリテーションの核となる「観察（観る）」を観察者として体験できたことが一番の収穫です。
- グループメンバーと専門学校の状況について分かち合えたこと。
- 動作や言動、表情等を一つ一つ丁寧に見ていくことの大切さを感じました。
- 見えない部分を見ることの大切さ。自身の感情や行動を別の角度から見られるようになったこと。
- ファシリテーションの効果を実感することができました。

- 学生の目標を達成させるための手段の一つとしてうまく活用できるようになりたい。
- 学生との関わり方を改めて見直すことができたこと。
- グループダイナミクス。
- 初心の気持ち。
- 学生自らが学べる環境作りとして質問力を身に付けることが大切であると感じた。
- 自分に足りないことを考えるきっかけになった。
- 観察者の練習ができたので良かった。
- 振り返りをする中で気づきがあるということ。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 具体例を提示していただくと早く理解ができたかもしれない。
- 「介入」についての手法や考え方も気になった。
- 1日目については何を学んだかを感じ取れなかった。
- 説明が少し難しい部分があった。
- ゴールが明確だと今やっていることがより理解できると思います。
- プロセスについて事例等を含めて聞いてみたかった。
- ファシリテーションとしてのスキルを学びたかった。
- テーマは「観察力を身に付ける」等の方が合っていると思った。

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% 18名
- ～90% 5名
- ～80% 5名
- ～70% 4名
- ～60% 1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% 10名
- ～90% 5名
- ～80% 5名
- ～70% 6名
- ～60% 4名
- ～50% 3名
- ～40% 1名 ※無回答：1名

3) 受講後

～100% 15名

～90% 8名

～80% 5名

～70% 5名

～60% 1名 ※無回答：1名

<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

令和元年8月1日（木）13：00～18：00（5時間）

2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21名

- ・平均年齢：44.3歳
- ・専修学校教員勤続平均年数：11年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：8年5ヵ月
- ・都道府県別参加人数：

北海道2名、茨城県2名、栃木県1名、埼玉県2名、東京都1名、
神奈川県1名、新潟県1名、静岡県2名、京都府1名、大阪府1名、
岡山県1名、徳島県1名、香川県2名、福岡県2名、沖縄県1名

(5) 講師

TCE財団 中堅教員研修研究委員

安田 実

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

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
12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
14名	6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
11名	9名	0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
12名	7名	2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	6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
11名	9名	1名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
13名	6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]

○内容としては少し難しく感じました。

○事前課題がやや難しいと感じました。より分かりやすく指示いただくと助かります。

○基礎編と応用編に分けて受講できればさらに学びが深まるように思います。

○分析の方法や着目点など知識も深まった。

○しっかり学びました。

○最初は難しいと感じましたが、チームで進めていく中で学びがあり良い内容だと思いました。

(2) 単元ごとの評価

≪1日目≫

- ① 講義「学校経営の基礎知識」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
11名	9名	1名	0名

- ② 講義「事前課題の解説と発表」について、学校の経営に関する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
7名	13名	1名	0名

≪2日目≫

- ③ 講義「外部環境」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
9名	12名	0名	0名

- ④ 演習「SWOTクロス分析の解析と戦略選定」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
14名	6名	1名	0名

- ⑤ 演習「新学科創設の具体策の提案」について、学校経営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
10名	8名	2名	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
6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
9名	11名	0名

(無回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- SWOT分析を使ったグループワークの経験や他校の教員との交流。
- 改めてSWOT分析や経営等について考えることができた。
- 現在、事項で課題となっている点についても学びました。
- 学校経営の担い手を目指す上で知識を学び、刺激も受けました。
- SWOT分析により戦略の取り方を考えることができた。
- 新学科創設など身近な内容でSWOT分析を試せたのは良かった。

- 5年後、10年後に活かそうな内容だった。また、他校の教員の方の考え方も勉強になった。
- 多様な視点からの教育観を共有することができた。自分自身のキャリアも客観的に振り返ることができた。
- データから今後を想定することの大切さ。
- テキストで考える手順、項目が整理でき大変有意義でした。
- 分析方法、リサーチのテーマ、実務の中での戦略の立案等のノウハウの理解が深まった。
- 収穫になりました。自校にあてはめて考えてみたいと思います。

(5)「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- もう少し学習してから参加するべきだったと思います。
- 事前課題の取組方法が分かりづらかったように感じます。
- 何を目的に行うかを明確にすると良いと思います。
- グループを医療系とビジネス系でしっかり分けると話が具体的になって良いのではないか。
- 問題が漠然としており考えにくい。
- 指導と資料をマッチングしてテーマの統一を図ってほしい。
- 分析の事例があると良かった。

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% | 5名 | |
| ～90% | 7名 | |
| ～80% | 2名 | |
| ～70% | 4名 | ※無回答：3名 |

あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

- 2) 受講前
- | | | |
|-------|----|---------|
| ～100% | 2名 | |
| ～90% | 5名 | |
| ～80% | 2名 | |
| ～70% | 6名 | |
| ～60% | 1名 | |
| ～40% | 1名 | |
| ～30% | 1名 | ※無回答：3名 |

- 3) 受講後
- | | | |
|-------|----|---------|
| ～100% | 9名 | |
| ～90% | 3名 | |
| ～80% | 5名 | |
| ～50% | 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
「学級経営」・「リスクマネジメント」の開催＞

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）」
12時間

(2) 日時

令和元年8月20日（火）9：30～17：30（7時間）
21日（水）9：30～15：30（5時間）

(3) 会場

博多バスターミナル（福岡県福岡市）

(4) 受講者

28名

(5) 講師

会津大学 文化研究センター 教授
荻間澤 勇人

2. 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）

開講前より終了後の満足度が格段に上がっており、期待以上の内容だったと思われる。事前の情報でセミナーの魅力を伝えきれていないことを反省して、次回は効果的な発信を心掛けたい。

また、セミナーの趣旨から新学期直前の開講が有効と思われたので、次は1～2月頃の開催を検討したい。

(2) 認定講師（評価、その理由）

アンケート結果から、大変わかりやすく充実した研修だったと高評価をいただいている。

多くの受講生が学校全体で共有したいとの感想を持たれており、各校で評判となれば、今後、受講希望者が増えると思われる。

(3) 教材（評価、その理由）

講義内容とリンクしており、大変分かりやすかった。

(4) 会場施設・設備（評価、その理由）

博多駅へ直結しており、講師と受講者の双方にアクセスが良い。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。マイナス評価は無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)

前回からの案件であったが、アンケートでは、無記名希望者に対して氏名欄を空欄で対応した。

(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。また、研修の成果は講師の力量に頼るところが大きい。今回の講師も財団のご紹介がなければ巡り合えなかった。優れた講師とのご縁に感謝している。

(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)

熱心な受講生から受講前に準備したいとの要望があった。講師から事前準備のアドバイスをいただきたい。

(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)

福岡県では原則として受講料無料で運営してきたが、外部講師の場合は経費が増すため、受講料の負担を検討したい。クオリティが高いので、有料でも受講者の確保は見込める。

3. 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
24名	3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
19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
26名	2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	15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
9名	16名	3名	0名

⑥開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
10名	14名	4名	0名

⑦会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	10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]

【対象レベル】

- 管理職対象に行っていただきたい。
- 学級経営には新任にも同じような考え方を伝えていく必要があると感じた。
- 中堅教員に限定するのはもったいないと思いました。学校の全職員で受講したい内容でした。

【開催時期】

- 新入生、新学年の学生に実践したいので、1～2月くらいがよかったですと思います。

【日数・時間数】

- 日数、時間数が少し足りない様に感じました。
- もう少しじっくりと研修を受講したかった。

(2) 単元ごとの評価

① 講義「1. 学級経営とアセスメント」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
18名	10名	0名	0名

② 講義「2. 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
21名	6名	1名	0名

③ 講義「3. 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	あまりできなかった	全くできなかった
15名	13名	0名	0名

④ 演習「4. 学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニングとグループワーク」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	あまりできない	全くできない
16名	10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その他

① 自らの希望	② 上司からの推薦または命令	③ その他
10名	17名	0名

(無回答：1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 学級運営方法を聞く機会がそもそもなかったもので、全てにおいて新鮮な内容でした。
- クラスの満足度を計る方法を知れたこと。初期のクラス形成に大変役立つ内容と思った。
- 「黄金の1週間」がいかに大切かということを確認できたことです。
- 教育カウンセリングと臨床心理士にお願いする学生の切り分けは必要だと思った。
- エンカウターの手法を学べたこと、体験できたこと。
- 学生の自主性の育て方。構成的エンカウターが大変参考になりました。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- より深い学びを得るには事前学習が大切であると感じました。資料で示されている参考文献なども事前の情報があれば夏季休暇を利用して予習をしておきたかったです。
- Q&Aの時間をもう少し欲しかった。
- もう少し時間を取って、ワークなど取組めればよかった。
- 今回の研修内容を継続して学ばせていただく機会があるとありがたいです。

(6) 今後受講を希望する研修テーマ

	テーマ名	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	済	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	4名	8名	4名	2名	3名	0名	0名	4名	4位
b	「新任指導力（メンタリング）」	7名	3名	1名	3名	3名	5名	0名	2名	4名	2位
c	「学校の経営 （SWOT分析を中心として）」	3名	4名	2名	6名	5名	4名	0名	0名	4名	5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）」	6名	2名	6名	5名	3名	1名	1名	2名	2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	9名	1名	4名	2名	0名	0名	0名	5名	1位
f	「リスクマネジメント （クレーム対応）」	2名	2名	4名	0名	7名	6名	1名	1名	5名	6位
g	その他	1名	0名	0名	1名	1名	3名	17名	0名	5名	7位

[g その他：具体的内容について]

- ・社会人として学生を育てるルール、教育方法

(7) 講座に対する満足度

100%	90%～	80%～	70%～	60%～	50%～	40%～
13名	8名	6名	1名	0名	0名	0名

平均	93%
----	-----

(無回答：5名)

あなたの仕事に対する意欲・モチベーション

	200%	100%	90%～	80%～	70%～	60%～	50%～	40%～	30%～	20%～
受講前	0名	4名	3名	3名	10名	3名	2名	1名	2名	0名
受講後	1名	12名	6名	9名	0名	0名	0名	0名	0名	0名

受講前(平均)	72%
受講後(平均)	96%

(無回答：0名)

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

令和元年12月17日（火）10：00～17：00（6時間）

(3) 会場

博多バスターミナル（福岡県福岡市）

(4) 受講者

28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

2. 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。上司からの推薦や命令で参加した受講者も多かったが、終了後の満足度も高く、仕事に対するモチベーションも上がっていたため、全体的に満足度の高い研修となった。

(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か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。マイナス評価は無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、前日に途中退席を申し出た受講者があった。修了証を発行できないことを伝えた上で途中退席を認めた。

(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)

途中退席者をなくすために、研修の案内文の作成時に途中退席は修了証を発行できないことを記載し、終日参加を促す。

(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)

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。

3. 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
9名	17名	2名	0名

②対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
10名	15名	3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
14名	13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
12名	15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
11名	16名	1名	0名

⑥開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
8名	14名	5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
16名	12名	0名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

【対象レベル】

- 中堅教員ではなく、新人教員でも良い。
- 中堅になると運営面（経営面）での危機管理が知りたい。
- 国家資格が必要な就職の学校と資格のない学校では対象が少し違うような気がしたが、思った以上に良い話し合いになった。

【開催時期】

- 年末・年度末は最も忙しい時。8～10月頃が良い。
- 年末は多忙につき、11月頃が適切と思う。
- 開催時期は10月～11月または4月・5月GW明け、夏休み明けが良い。

【日数・時間数】

- 時間を少し長くして、もう少しコアな定義で検討できると深みがでると思う。

(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
13名	15名	0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
16名	11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
16名	11名	0名	0名

(無回答：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
14名	13名	0名	0名

(無回答：1名)

⑤ 演習をやってみて、講義で学んだ内容の理解が深まりましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
15名	13名	0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	あまりできない	全くできない
15名	13名	0名	0名

- ⑦ 学校に戻ってから、本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうですか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
15名	12名	1名	0名

(3) 研修参加の動機

- ①自らの希望 ②上司からの推薦または命令 ③その他

④ 自らの希望	⑤ 上司からの推薦または命令	⑥ その他
12名	14名	0名

(無回答：2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 学校で起こりうるクレームにどのようなものがあり、各校の先生方がどのように対応されているかを知ることができた。
- 電話におけるクレーム対応を学べた。
- 相談、報告が日常業務でうまくいかないことが多く困っていたが、「おひたし」をしっかりと実行していきたいと感じた。
- リスクの体制は普段から意識していることだったので、体制として十分かどうか再確認できた。
- リスクマネジメントの基本的考え方がわかった。
- 具体的なクレーム対応、組織のリスクについて重要性を感じた。
- 学生指導においてNGな部分を指摘するのではなく、その学生の良い部分に対して褒めてあげることが大切だということが理解できた。
- クレームに対しての対策やクレームをゼロにする対策ではなく、リスクを最低限に抑えられるよう、自分だけでなく組織で取り組むことがリスクマネジメントだと感じた。
- 最近のリスクの多様な実態について知ることができた。
- 部下への接し方を変えることで自分自身への接し方が変わり、良い運営へとつながること。
- 見て学ぶことができなくなった現状、叱って伸ばす方法が今後通用しないことが理解できた。
- 全く異なる業種の方々のお話を聞いたことが有意義であった。
- 今、学生に必要なものは、、、自己承認が必要というのがわかりやすく、「認める」ことの大切さを自分と照らし合わせ考える機会となった。
- ～ではない、～ではないの連呼をしている可能性があるなど考えさせられた。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- どの学校でも共通する実際のクレーム事例を提示し、もっと細かく分析して様々な角度からの意見を聞ける時間が欲しかった。
- 具体的な手法がもっと知りたかった。
- ケーススタディを増やしてほしい。
- 使用されている教材で動画などを取り入れてもらえればもっとわかりやすくなるかと思う。
- コンプライアンスが厳しい時代ですので、各法令にあった事例の共有、考えられる事例などをもう少し深く聞きたいと思った。
- マイクの音量が大きい。近いと音割れして聞き取りにくい。
- 研修内容に対して何かしらの経験や意見が「発言できる方」が参加されたほうがグループワークが発展的になると思う。
- リスクマップの演習もしてみたかった。
- グループワークやディスカッションがメインの割には時間（タイムスケジュール）がタイトに感じた。（グループごと違うと思いますが）

(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」	6名	3名	3名	5名	4名	3名	1名	3名	3位
b	「新任指導力 (メンタリング)」	2名	3名	1名	4名	9名	4名	2名	3名	6位
c	「学校の経営 (SWOT分析を中心として)」	4名	2名	4名	6名	4名	6名	0名	2名	5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	6名	3名	5名	2名	0名	3名	2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	7名	7名	3名	0名	1名	0名	3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)」	6名	4名	2名	4名	2名	8名	0名	2名	3位
g	その他	0名	0名	2名	0名	1名	0名	9名	16名	7位

[g その他：具体的内容について]

- ・コンプライアンスについて深く学べる研修
- ・授業構成員
- ・企業課題、産業連携

(7) 講座に対する満足度

100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%
3名	1名	7名	1名	10名	0名	3名

平均	85%
----	-----

(無回答：3名)

あなたの仕事に対する意欲・モチベーション

	100%	90%	85%	80%	75%	70%	60%	50%	30%
受講前	2名	0名	0名	6名	0名	12名	2名	1名	1名
受講後	3名	6名	1名	8名	1名	5名	0名	0名	0名

受講前(平均)	72%
受講後(平均)	83%

(無回答：4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 令和元年5月17日（金）
 - 10：00～12：00 「教員のキャリアデザインワークショップ」
 - 13：00～15：00 「教育・指導力向上」
 - 15：00～17：00 「新任指導力」
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」
3. 議 題
 - (1) 「教員のキャリアデザインワークショップ」について
 - (2) 「教育・指導力向上」について
 - (3) 「新任指導力」について
4. 出席者
 - (1) 岡村慎一委員長、青木慶子講師、上浦環講師
 - (2) 岡村慎一委員長、青木慶子講師、梅野文子講師、上浦環講師
 - (3) 岡村慎一委員長、青木慶子講師、梅野文子講師
5. 審議概要
 - (1) 「教員のキャリアデザインワークショップ」について
事務局よりタイムテーブルと受講者配布レジュメについて説明。また、関連資料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：青木講師、サブ：上浦講師
 - 内容や資料について
 - ・3日目は、環境分析→職場マッピング→教員のキャリアパス→キャリアビジョンシートの流れとする。また、以下の意見が出た。
 - 2日目は受講者個人についての学びを深め、3日目は専門学校に所属する組織における自身についての学びを深める時間として、タイムスケジュールを改善したい。
 - 専門学校教職員として、役割や期待されていることを認識し、組織内でキャリアビジョンを描ける研修としたい。
 - (2) 「教育・指導力向上」について
事務局よりタイムテーブルと受講者配布レジュメについて説明。また、関連資料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：青木講師、サブ：梅野講師、オブザーバー：上浦講師
 - 内容や資料について
 - ・実習3のふりかえりシートについて、①評価に対する理由を明記する項目を作成する、

②設問に関連性を持たせる、③プロセスを意識することができる設問内容にする、こととする。

・導入部分でプロセスに関する説明をしっかりと行い、ファシリテートの技術的な部分の伝達は資料提供や、「学級経営・学生対応」の紹介を行うことで対応する。

・「教育・指導力向上」の研修概要について、修正案を中堅教員研修等研究委員会で審議することとする。

また、以下の意見が出た。

○プロセスを見ることができるようになるのには12時間の研修では短すぎる。コンテンツとプロセスの違いに気づき、視点が增えることが目標である。

○観察シートの記入の難しさが課題である。

(3)「新任指導力」について

事務局よりタイムテーブルと受講者配布レジュメについて説明。また、関連資料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

○内容や資料について

・フィードバックの手法についてプロジェクタ投影資料に追加する。データは青木講師より提供してもらい、梅野講師が作成する。また、配布資料は平成31年度に青木講師が作成したデータを元にするが、変更箇所については事務局より委員に連絡する。

・導入部分で「メンタリング」に関する気づきの場であることの説明を行い、ねらいや意図をしっかりと伝える。課題達成には聴くことが大事であることを認識できるようにする。

【第1回委員会】

1. 日 時 令和元年5月21日(火) 14:00～17:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

(1) 令和元年度の研究及び研修計画の検討

①事業の目標、内容の精査

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

(3) 「学校の経営」について(岡村慎一委員長・安田実委員)

4. 出席者

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) 令和元年度の研究及び研修計画の検討

① 事業の目標、内容の精査

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「令和元年度委員会・講師会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「専修学校教育内容等改善研究協力校事業計画の概要」について説明。また、古賀副委員長より、資料3「専修学校教育内容等改善研究協力校事業ヒアリング調査項目」、「令和元年度専修学校教育内容等改善研究協力校事業計画（案）」、「2040年の展望と高等教育が目指すべき姿」、「中堅教員研修会参加者校の職業実践専門課程の『学科の目的』」、「研修会参加者校の職業実践専門課程認定学科の目的・教員研修方針・教育課程の編成方針」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○職業実践専門課程認定校の様式4のデータのテキストマイニングによる分析を進めたい。

○アンケート調査も行うが、社会人基礎力をどのような学び方で、どのような基礎力を身につけられるように意識して取り組んでいるのか、設問を絞って効果的に実施したい。また、アンケート回答はWeb入力的方式を検討する。

○新たな研修会開発のため、今年度より準備をしていく必要がある。

(2) 研修会の開催について

事務局より、資料4「令和元年度中堅教員研修会開催案内（案）」、「第1回中堅教員研修等研究委員会講師会議事概要」、「ファシリテーションの解釈」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。

○開催案内（案）の「教員のキャリアデザインワークショップ」の予定内容を修正する必要がある。

○開催案内（案）の「科目一覧」（科目名・時間・キャリアパス・研修の概要と目標）を削除し、「教員のキャリアパス」を掲載する必要がある。

○「新任指導力」のサブタイトルから（組織コーチング）を削除する必要がある。

(3) 「学校の経営」について（岡村委員長・安田委員）

事務局より、資料「平成29年度『学校の経営』事前送付・当日配布資料」について説明を行った。委員からは以下の意見が述べられた。

○学校の経営について学び続けることのきっかけ作りの場としたい。

○資料に優先順位や重要度を示し、メリハリのある研修会としたい。

また、審議の結果以下のように決定した。

○平成29年度使用した「学校の経営」に関する資料データを事務局より安田委員に送る。

○開催案内（案）の「学校の経営」の予定内容を修正する。

○研修会においては、ノートPCやタブレット等での自由な情報収集や、自由な発想で話し合える場の提供を心掛ける。

【第2回委員会】

1. 日 時 令和元年7月1日（月） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「天城」

3. 議 題

(1) 令和元年度の調査・研究の検討

4. 出席者

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、堀有喜衣オブザーバー

5. 審議概要

(1) 令和元年度の調査・研究の検討

- ① 事業の目標、内容の精査
- 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「専修学校教育内容等改善研究協力校事業計画の概要」、資料4「令和元年度委員会・講師会及び研修会の年間スケジュール」、参考資料「基礎的・汎用的能力の育成～年間のホームルーム等を通じた活動の提案～」について説明。また、古賀副委員長より、資料2「専修学校教育内容等改善研究協力校事業ヒアリング調査項目」、資料3「令和元年度専修学校教育内容等改善研究協力校事業計画(案)」・「2040年の展望と高等教育が目指すべき姿」・「基礎的・汎用的能力に関するアンケート調査」・「職業実践専門課程様式4『目的』欄のテキストマイニング」・「研修会参加者校の職業実践専門課程認定学科の目的・教員研修方針・教育課程の編成方針」について説明。委員・オブザーバーからは以下の意見が述べられた。

- 専門学校のあり方・専門学校教職員の意識をより良くするための機会としたい。
- 職業実践専門課程様式4「目的」の調査により、専門学校の教育が基礎的・汎用的能力の育成を主流としていないことが証明できる。大学のディプロマ・ポリシーの調査も進め、専門学校と大学の比較も行いたい。
- 中堅教員研修会受講者所属校は医療分野と工業分野の教職員が多いが、専門学校の分野ごとの特性を考慮した調査内容としたい。
- 古賀副委員長がアンケート調査の設問を行い、加筆・修正を行った上で、10月頃を目途にアンケート調査を実施したい。TCE財団事務局が中堅教員研修会受講者に対してアンケート回答の依頼等を行い、日本電子専門学校がWebによるアンケート回収と集計を行う。回答の依頼を行う中堅教員研修会受講者は各学校より1名ずつとする。
- 今年度の調査・研究の報告書掲載事項は、「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」の「2040年の展望と高等教育が目指すべき姿」に関する内容と、職業実践専門課程様式4の調査内容と、基礎的・汎用的能力に関するアンケート調査内容とし、研修カリキュラム開発の材料としたい。
- 「基礎的・汎用的能力」の中の「社会形成能力」・「自己管理能力」・「課題対応能力」に重点を置き、就職だけがゴールではなく、卒業してからの社会の中で生き抜く力(例えば、組織の中でも目的を持って働き続けることができるなど)の大切さに教職員が気づくことができる研修カリキュラムの開発を行いたい。アンケート調査の設問についても、学生が卒業後に社会の中で発揮している力や発揮できていない課題に対しても触れたい。また、自由記述の項目を増やし、基礎的・汎用的能力に関する回答を広く収集したい。
- TCE財団としての「職業教育」と「キャリア教育」の定義付けを行い、専門学校の教育に落とし込む必要がある。

【第2回講師会】

1. 日 時 令和元年11月21日(木)

10:00～12:00 「新任指導力」

13:00～15:00 「教育・指導力向上」

15:00～17:00 「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「高尾」

3. 議 題

(1) 「新任指導力」について

(2) 「教育・指導力向上」について

(3) 「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

(1) 岡村委員長、古賀副委員長、道幸委員、青木慶子講師、梅野文子講師

(2) 古賀副委員長、道幸委員、青木慶子講師、梅野文子講師、上浦環講師

(3) 古賀副委員長、道幸委員、青木慶子講師、梅野文子講師

5. 審議概要

(1) 「新任指導力」について

事務局より報告書類について説明。また、関連資料をスクリーンに投影。審議の結果以下のように決定した。

○観察者ワークシートについて、研修内容に応じたルーブリック評価の観点を取入れた文言に改善を行う。事務局にて改善案を提示し、講師と委員にて加筆修正を行う。

○当該研修会の到達目標を明確にし、研修会において講師が繰り返し説明を行う。

○「傾聴」のデモンストレーションとして活用できる動画を事務局が調査・報告する。

○開催案内には「1校で複数名お申込みされた場合には個別にご相談させていただきます。」と明記する。

○事前課題には「演習の際に使用いたします。ただし、記述していただいた問題点を解決するためのものではありません。」と明記する。

また、以下の意見が出た。

○「知っていること」と「できること」は別である。どこまでできているのかを誰もがレベル分けできるような具体的な内容で表現された明確なルーブリック評価の指標作成が必要である。まずは到達目標を明確にし、そこから目標を細分化していく作業が必要である。

○単元の目的と役割を繰り返し説明し、受講者が取組む内容の意図をしっかりと理解できている状態にすることが必要である。

○福岡県では開催しているが、中堅教員研修会開催県を増やすための取組みが必要である。

(2) 「教育・指導力向上」について

事務局より報告書類について説明。また、関連資料をスクリーンに投影。審議の結果以下のように決定した。

○ワーク後の振り返りにおいて、プロセスをより確認し合える時間にできるようにプロセスシートを改善する。青木講師が改善案を提示し、梅野講師と委員にて加筆修正を行う。

○開催案内に到達目標を明記する。

○アンケート設問内容をカリキュラムと合致させる。

○次年度当該科目は開催予定ではないが、講師会は開催する。

また、以下の意見が出た。

○当該科目においても観察（プロセス）シートにルーブリック評価の指標を取入れる必要がある。何をどこまでできればゴールであるのかを明確にしたい。同時に、「プロセス」や「コンテンツ」などの研修内で用いる表現について、受講者が理解を深められるような説明や問いかけなどを適宜実施することによって、受講者が同じ理解度で進められるように講師は意識する。

○受講者個々のスタートラインが異なることは当然であるが、自分のレベルを知ることと到達すべきレベルを知ることが重要である。

(3) 「教員のキャリアデザインワークショップ」について

事務局より報告書類について説明。また、関連資料をスクリーンに投影。審議の結果以下のように決定した。

○研修会の質の担保の上で定員を15名（現在は36名）にすることを委員会で審議する。

○事前課題の校正を行う。

○次年度も「学校・職場における環境分析」のワークを実施する。

また、以下の意見が出た。

○8年間に及ぶ改善でカリキュラムがほぼ完成したと言える。

○今回の研修会では良いグループダイナミクスが起り、満足度の高い内容となった。

○「学校・職場における環境分析」のワークの印象が受講者にとって強くなり過ぎるため、3日目に1日目・2日目の学びを思い出させる仕組み作りが必要である。

○文部科学省や厚生労働省が定めている「キャリア」の定義に関する説明も行い、専門学校中堅教員である受講者自身の「キャリア」に対する理解を深めたい。

【第3回委員会】

1. 日 時 令和元年12月23日（月） 14:00～16:30

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

(1) 令和元年度の調査研究について

(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 「教育・指導力向上」

④ 「学校の経営」

(3) 令和2年度の計画

4. 出席者

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、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 令和元年度の調査研究について

古賀副委員長より、資料1「社会人としての基礎力の育成に関する調査研究」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 専門学校の強みのエビデンスを言語化・可視化していく取組みが必要である。
- まずは、カリキュラムマップやナンバリング、ディプロマポリシー、ルーブリック評価等の重要性について専門学校中堅教職員が知ることが肝要である。
- アクティブラーニングには知の定着ができていることが必要である。ワークだけで身に付かないことを定着させる仕組みもできるようにしたい。相互評価を取入れる必要もある。
- アクティブラーニングの必要性については専門学校にも分野特性がある。
- 新たなカリキュラム開発は難易度が高いが大変重要な研修となる。
- 7科目の中堅教員研修会から新たな見地が必要であり、非認知的スキルをエビデンスをもって評価する調査・研究・研修の開発が進んでいる中で、どのように専門学校に落とし込んでいくのか。目的・目標から体系的に言語化・可視化して学ぶということを体験的に知るためのカリキュラム開発が望ましい。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 古賀副委員長と事務局にて新たなカリキュラム開発のための具体的提案を、次回委員会(令和2年1月23日)に行う。
- 調査・研究・開発・実証で使用する一連の文言を「『社会人的汎用能力』の育成」で統一する。

(2) 研修会の検証

事務局より、資料2「令和元年度中堅教員研修会報告書」、資料3「令和元年度『学校の経営』講師所感」、資料4「第2回中堅教員研修等研究委員会講師会議事概要」、資料5「福岡県支部開催『学級経営・学生対応』報告書」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 中堅教員研修会を含めたTCE財団全体の研修会日程を早めに公表する必要がある。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 質の担保と収支バランスの上で、「教員のキャリアデザインワークショップ」の定員は24名とする。
- 開催案内で明記する「教育・指導力向上」の到達目標には、ファシリテーションスキルの習得ではなく、12時間の研修会で到達可能でルーブリック評価を取り入れた、「ファシリテーションについて～を～まで知る」・「～を～まで理解する」ことと明記する。
- 事務局が今年度の中堅教員研修会を反映させた受講者数の集計を行う。

(3) 令和2年度の計画

事務局より、資料6「令和2年度の計画案」について説明を行った。委員からは以下の意見

が述べられた。

○早めに講師選定等を行い、調整を進める必要がある。

また、審議の結果以下のように決定した。

○夏頃までに新しいカリキュラム開発を行い、令和2年内に実証を行う。

○6月～12月の期間で東京において「教員のキャリアデザインワークショップ」、「新任指導力」、「体系的カリキュラム・シラバス作成」、「リスクマネジメント」を開催する。

【第4回委員会】

1. 日 時 令和2年1月23日(木) 14:00～16:30

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

(1) 令和元年度の成果のとりまとめ

(2) 令和2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、道幸俊也委員、安田実委員、田口一子委員、岩村聡志委員

5. 審議概要

(1) 令和元年度の成果のとりまとめ

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。

また、審議の結果以下のように決定した。

○調査・研究・開発・実証で使用する一連の文言を「社会人的汎用能力」から「職業人としての汎用能力」に修正する。

(2) 令和2年度の計画

事務局より令和2年度以降の計画案について説明を行った。委員からは以下の意見が述べられた。

○次年度は3ヵ年計画の3年度目であるが、それ以降の協力校事業については、専門学校の全国団体として、各都道府県支部や分野別専門部会が実施している研修会を調査し、それぞれの研修会受講を促進させるための取組み(情報提供の一元化や地方開催等)を検討するのはどうか。

○学校側で研修会受講による効果測定も実施し、教員の資質向上に取り組んでほしい。

○深い学びとはアクティブラーニングのことだけを指すのではない。また、深い学びは専門学校の強みであると感じる。その強みを意味付けし言語化していくことが必要である。

また、審議の結果以下のように決定した。

○次年度開催予定である「体系的カリキュラム・シラバス作成」、「リスクマネジメント」は9月以降に東京にて開催し、「教員のキャリアデザインワークショップ」については宮城県開催が可能かを宮城県支部に確認し、「新任指導力」については岡山県開催が可能かを岡山県支部に確認を行う。

○次年度の新科目の実証については、講師として京都大学の田口真奈先生に依頼を行う。

また、11月に東京での開催とし、定員は20名とする。

<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	145名	9回
新任指導力	298名	11回（福岡支部開催を含む）
学校の経営	100名	4回
体系的カリキュラム・シラバス作成	76名	3回
教育・指導力向上	116名	4回
学級経営・学生対応	111名	4回（福岡支部開催を含む）
リスクマネジメント	149名	5回（福岡支部開催を含む）

**令和元年度 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**

令和2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。）