

令和3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4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年度から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。

この2年間は新型コロナウイルス感染症の影響により、対面での開催が難しく、研修会の中止が相次ぎました。昨年度までの3ヵ年計画では従来の中堅教員研修全7科目に加え、新たな研修科目『能動的学修（職業人としての汎用的能力を養うアクティブ・ラーニングの体験学習）』の開発に着手いたしました。（今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により開催は中止となりました。）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）』、それに続く科目となる『学校の経営（SWOT分析を中心として）』も都の緊急事態宣言により中止いたしました。今後、対面形式での開催ができない場合でも研修会が開催できるように、オンライン版の中堅教員研修会等の研究・開発を進めて参ります。各プログラムのオンライン版の開発案については、今年度の研究成果と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確信しております。

つきましては、これまで以上に多くの方々から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、研修を担当して下さった講師の皆様へ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4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

第1章	平成24年度～26年度に開発したカリキュラムの概要	3
	1. 考え方と構成	
	2. 科目一覧・履修時間（令和2年度版）	
	3. 受講資格と修了要件	
第2章	今年度（令和3年度）実施事業の概要	10
	1. 事業の目的等	
	2. 委員名簿	
	3. 事業の経緯	
	4. 今年度（令和3年度）実施事業の成果	
第3章	オンライン版中堅教員研修科目等の開発について	12
	○中堅教員研修のシラバスとオンライン版について	

### <巻末資料>

○研究過程の概要（委員会及び講師会議事概要）	35
○科目ごとのこれまでの受講者数	40

## 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

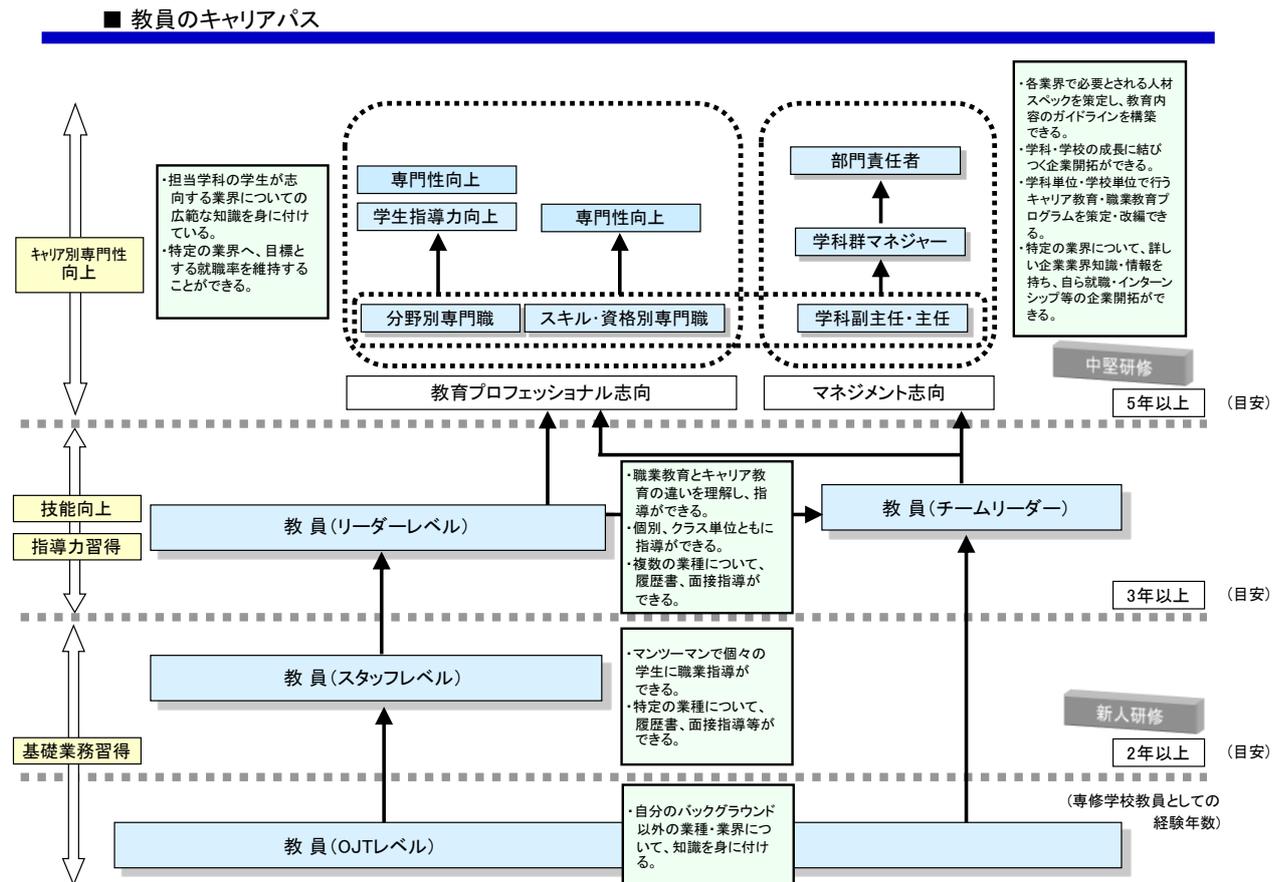
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専修学校のファカルティ・ディベロップメント(Faculty Development、FD)の一環とする。

##### 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。

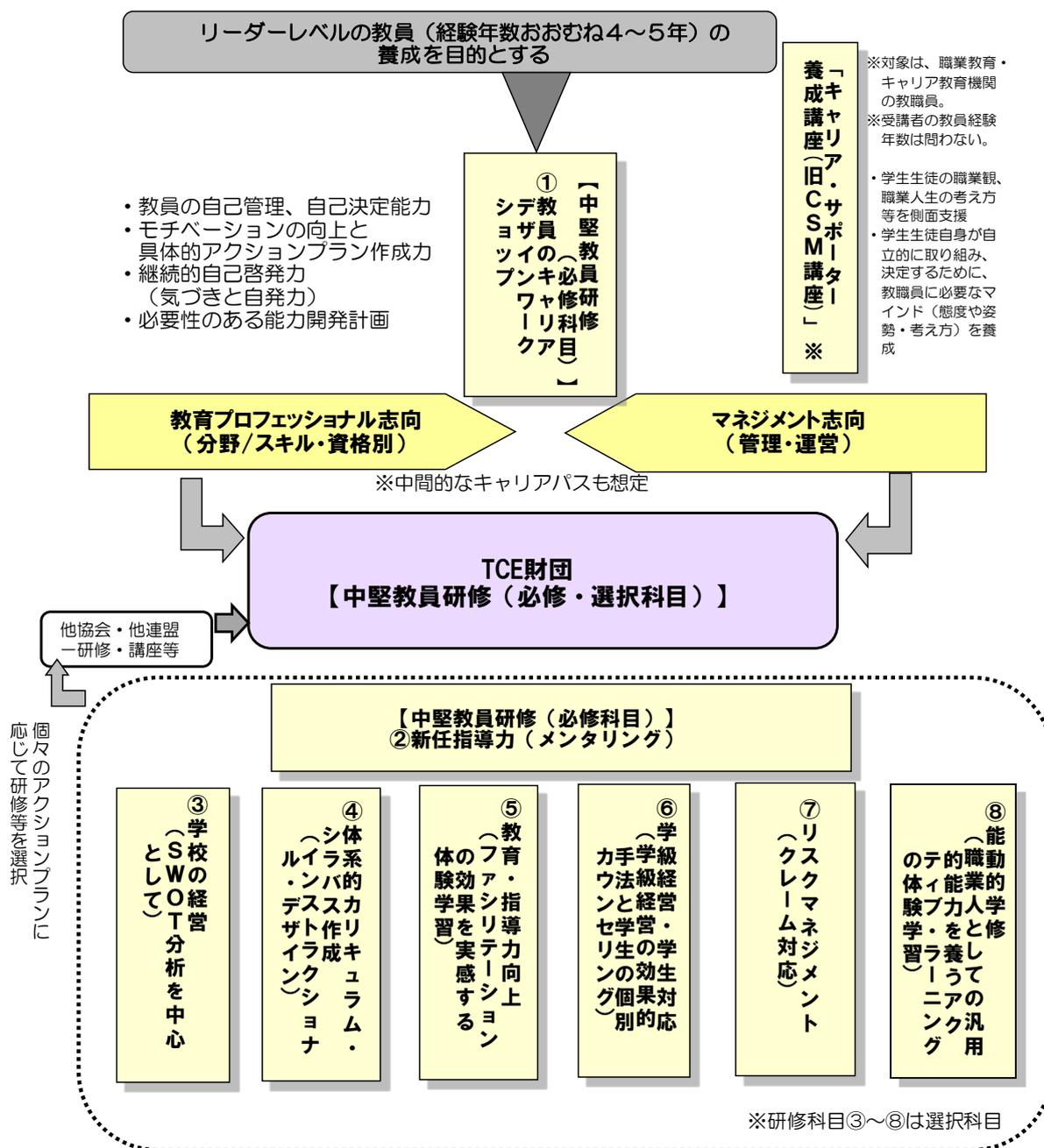
## (2) 教員のキャリアパス

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②～⑧（必修＝②、選択必修＝③～⑧）の計8科目を用意。



## 2. 科目一覧・履修時間（令和2年度版）

	科目名	時間	・＜キャリアパス＞ ・科目の概要と目標
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>学生のキャリア形成支援を行う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、学生対応をより良きものとするために、更に教育指導力を高めようとする。そのような中、中堅教員として、学科として行う職業教育全般の企画運営や学校運営全体のマネジメントを行う方向に進むか、或いは教育専門職としての進路を目指すか等、教員自らのキャリアパスについて考える転機を迎えることになる。そのような時に備える意味で、自らが組織の中で更なる活躍の期待に応え、同時に、自らが主体的かつ自立的に将来設計を行い、学校と自分自身が共に成長するべくアクションプランニングを行う。</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かが問われている。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。</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>&lt;キャリアパス：教育プロフェッショナル志向&gt;</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>本科目は、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>&lt;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&gt;</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>&lt;キャリアパス：マネジメント志向&gt;</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>

⑧	能動的学修	12	<p>&lt;キャリアパス：教育プロフェッショナル志向&gt;</p> <p>アクティブ・ラーニングが必要だ、と言われたことがあると思います。なぜアクティブ・ラーニングが必要なのでしょう。また、アクティブ・ラーニングとは、そもそもどのような学び方なのでしょう。</p> <p>本科目では、アクティブ・ラーニングが必要とされる背景と考え方について学びます。人が学ぶプロセスを「学習サイクル」から考え、具体的な日々の授業で何に気をつけて授業をデザインすれば、より深く、学びを促進できるかを具体的な個々の授業実践の中で検討します。</p> <p>本科目自体をアクティブ・ラーニング形式で、授業で使えるようなツールやテクニックを織り交ぜて実施します。これらを通して、「明日からアクティブ・ラーニング型授業をやってみよう」と思えることを目指します。</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9団体、令和4年3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) 一般財団法人日本ファッション教育振興協会
  - 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) 一般社団法人全国専門学校情報教育協会
  - ix) 全国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3年度）実施事業の概要

### 1. 事業の目的等

新任教員研修カリキュラム修了程度有能力を有する者等を対象に、専修学校教育において、後進の指導等を含め、専修学校教育の振興に努めることが期待される中核的・専門的な役割を担う教員の育成を目的とした中堅教員研修について制度の構築を行う。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。さらに、3ヵ年計画として、新たな研修科目の研究・開発・実証を行う。

### 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3年度も委員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（熊本県・九州工科自動車専門学校 校長）

オブザーバー

船山 世界（東京都・日本電子専門学校 校長）

### 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3年度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3年度～

○第1回 委員会（令和3年5月27日）

（1）令和3年度の研究の検討

（2）中堅教員研修会・セミナーの開催について

○研修会Ⅰ（令和3年7月13日～14日）中止（資料を受講者に無料提供）

（1）「学校の経営」

○研修会Ⅱ（令和3年7月26日～28日）中止

（1）「教員のキャリアデザインワークショップ」

- 研修会Ⅲ（令和3年8月12日～13日）中止
  - （1）「新任指導力」
- 研修会Ⅳ（令和3年8月26日～27日）延期
  - （1）「能動的学修」
- 第2回 委員会（令和3年10月12日）
  - （1）オンラインセミナーの開催について
  - （2）中堅教員研修等研究委員会・CS事業 中間報告と今後の予定
- 第3回 委員会（令和4年1月21日）
  - （1）中堅教員研修等研究委員会・CS事業オンラインセミナーの開発について
  - （2）令和3年度のとりまとめ・令和4年度の計画
- 研修会Ⅳ（令和4年2月14日～15日）中止
  - （1）「能動的学修」

#### **4. 今年度（令和3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1点を研究成果とした。

##### **【オンライン版中堅教員研修会の研究】**

今年度計画していたオンラインセミナーの開発・開催は、開催の目的・方向性を見い出せず中止を決定したが、今後の研修会の在り方を模索する上で、中堅教員研修会7科目とキャリア・サポーター養成講座のオンライン版の開発・実証に向けて研究を行った。

## 第2章 オンライン版中堅教員研修科目等の開発について

### 【中堅教員研修のシラバスとオンライン対応について】

(科目別シラバス概要(平成29年度改訂版)に加筆)

#### 【シラバス(1)】

##### 1. 科目名

「教員のキャリアデザインワークショップ」

##### 2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

##### 3. 必修・選択区分

必修

##### 4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、シート作成等による

##### 5. 履修時間

24時間

##### 6. 研修の概要と目標

専修学校教員として、教科指導やクラス運営等を経験する中で、更に教育指導力を高め、学科として行う職業教育全般の企画運営や学校運営全体のマネジメントを行う方向に進むか、あるいは教育専門職としての進路を目指すか等の教員自らのキャリアパスについて、自立的な将来設計を行い、計画に基づくアクションプランニングを行う。また、本科目修了後に受講する他の中堅教員研修科目をどう選択していくかを行動目標に盛り込むようにする。

なお、平成24度の研究過程では2日間のプログラムとして提示したが、平成25年度に、3日間のプログラムとして再構成し、「⑧講義・演習・グループワーク『自己分析』」のユニットを充実させた。

##### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①研修の目的	<p>○自らを取り巻く仕事環境の変化と自己理解を深め、これからの自分には何が必要なのかを理解する。 →オンデマンドやオンラインでの対応を検討</p> <p>○自分の強みや特徴、一方で弱みや課題を認識し、果たすべき役割責任(学校からの期待)と今後の行動目標を明確にする。 →オンデマンドやオンラインでの対応を検討</p> <p>○自分のキャリアビジョンを実現するための具体的なアクションプランを立て、コミットする。 →オンデマンドやオンラインでの対応を検討</p> <p>○研修のグランドルールを説明する。受講者が相互に気</p>

研修テーマ	研修項目
	<p>持ち良く学び、効果的に進めるために、</p> <p>(1)肩肘張らずに、素直に。 →オンラインでの対応を検討</p> <p>(2)お互いフィードバックを大切に。 →オンラインでの対応を検討</p> <p>(3)グループワークでは主体的に。 →オンラインでの対応を検討 (グループワークをオンライン上でそれぞれが主体的に取り組むことが可能かどうかについて議論が必要。)</p> <p>(4)内容によっては、この場限りで。(守秘義務) →オンラインでの対応を検討</p>
②受講者自己紹介	
③講義とグループワーク 「キャリアとは」	<p>○キャリアについての理解を深める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自律的・他律的キャリア</li> <li>・外的キャリア・内的キャリア</li> </ul> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p>
④講義とグループワーク 「キャリアについて私の考え」	<p>○プロティアン・キャリア →オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○ブランド・パプンスタンス・セオリー →オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○キャリアデザイン（開発）について →オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○幸福感を感じる時 →オンデマンドでの対応を検討</p>
⑤ 講義とグループワーク 「これからの教職員のあり方を考える」	<p>○専門学校を取り巻く社会的背景と今後の動向 →オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○置かれている環境を分析する →オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○専門学校を取り巻く環境の変動と期待される専門学校像 →オンデマンドでの対応を検討</p>
⑥ 1日目の振り返りシート 記入	<p>○これまでの自身のあり方を考える。 →オンデマンドやオンラインでの対応を検討</p>
⑦前日の振り返り	<p>○研修2日目は、前日作成したシート等をグループで振り返る。 →オンデマンドやオンラインでの対応を検討</p>

研修テーマ	研修項目
⑧講義・演習・グループワーク 「自己分析」	○ライフラインチャートの作成、活用からキャリアの棚卸しを行う。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○キャリア・アンカーを見つける。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○自分にはどんなビジネススキルが身についているのか <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○エゴグラムによりコミュニケーション上の特性や性格を理解する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>
⑨2日目振り返り	○2日目の内容から気づいたことを共有する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>
⑩講義と演習 「当事者意識」	○中堅教員として当事者意識をもつことの重要性を理解、認識する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○ロールプレイで体感する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>
⑪環境分析	○Must「何を求められているのか？」(学内・学外の環境分析)について、「これまで」と「これから」を軸にカード分類法で模造紙にまとめる。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○クロスグループインタビュー方式で発表する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> <b>(クロスグループインタビュー方式をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</b>
⑫キャリア開発シート作成	○自己理解と環境分析を踏まえて、今後の自分のキャリアビジョンと具体的なアクションプランを考え、シートを作成する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○個人ワークとグループワークで進める。 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○グループ内で発表し、他のメンバーからアドバイスをもらう。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>
⑬模造紙作成と発表	○キャリアビジョンと具体的な行動目標をまとめる。個人ワークで行う。

研修テーマ	研修項目
	<p>→オンラインでの対応を検討</p> <p>○グループ内で発表する。</p> <p>→オンラインでの対応を検討</p>
⑭まとめ	<p>○総括講義の後、各グループで感想や気づきを述べ、全体で共有して終了する。</p> <p>→オンラインでの対応を検討</p>

## 8. 本科目の修了基準

キャリア開発シートを完成し、自己のキャリアビジョンを明確に表現できている。更に、そのビジョン達成に向けて、具体的なアクションプランが書けている状態をもって修了とする。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

キャリア・サポーター養成講座トレーナーを中心に講師を育成

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目は、まずは中堅教員研修として最初に必修として受けて頂くものである。学生を自立的な人材として育てる上で、教員自らが主体的なキャリア観のある職業人＝専修学校教員としての自覚ある働き方をするために必要なプログラムである。

#### 3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ『キャリア・アンカー〈1〉セルフアセスメント』（白桃書房）

#### 4. 参考図書（例）

- ・高橋俊介『キャリアショック』ソフトバンク文庫 2006年
- ・金井寿宏『キャリアデザイン・ガイド』白桃書房 2003年
- ・エドガー・H・シャイン『キャリア・サバイバル』白桃書房 2003年
- ・ジョン・D・クランボルツ『その幸運は偶然ではないんです！』ダイヤモンド社 2005年
- ・渡辺三枝子『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版 2003年

## 【シラバス（2）】

### 1. 科目名

「新任指導力（組織コーチング、メンタリング）」

### 2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

### 3. 必修・選択区分

必修

### 4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、シート記入

### 5. 履修時間

12時間

### 6. 研修の概要と目標

新任指導能力「新任教職員の指導・育成力」を高めることを目標とする。中堅教員（管理職）にとっての役割とは何かを知り、新任（部下）の指導育成のための目標管理や新任（部下）の能力を引き出すための適切な指導助言ができるようになることを目指す。

具体的には、

- ・学校現場における、管理力／職務執行者としての実践力・マネジメント力
- ・新任指導育成のための目標管理力／新任の能力を引き出すための組織コーチング力、メンタリング力

それぞれの能力について力をつけることを目指す。

事前課題として、現在もしくは過去において「新任（部下）教職員の指導・育成」などで苦労した事例を記入するシートがあります。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①自分に求められているものを再確認する	○組織概論 →オンデマンドでの対応を検討 ○中堅教員にとっての役割とは何か ・リーダーシップとは ・管理者としてのマネジメントとは ・初めての仕事に就かせるとは →オンデマンドでの対応を検討
②指導育成スキルとは	○画一的ではなく状況対応的（助言理論） →オンデマンドでの対応を検討 ○「ティーチング・メンタリング・コーチング」 →オンデマンドでの対応を検討 ○「メンターとメンティー」 →オンデマンドでの対応を検討

研修テーマ	研修項目
	<p>○「スキルとコンピテンス」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p>
<p>③部下・後輩教員指導のためのコーチングのアプローチ</p>	<p>○コーチングとは          ・「コーチング概論」          ・「組織コーチング」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○コーチングにおける心構え          ・「他者に対するプラスストロークとマイナスストローク」          ・「部下・後輩の長所を見つける」          ・「部下・後輩の目標を定める」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○コーチングスキル          ・「コーチングの基本原則」          ・「コーチングのコア・スキル」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○目標設定の支援          ・「業績達成のための GROW モデル」          ・「開始時の SMART モデル・終了時の START モデル」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p>
<p>④メンタリングのアプローチ</p>	<p>○メンタリングとは          ・「メンタリング概論」          ・「指導育成担当者の役割、重要度」          ・「新人理解」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○コミュニケーションスキル          ・「基本姿勢」          ・「相互理解、共通認識」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○目標設定          ・「育成計画」「基本メンタリングプログラム」          ・「自己開発計画」  <b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p>
<p>⑤総合実践演習</p>	<p>○学んだ知識・技術を実践する          ※事前課題として持参したケースを活用する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケース 1</li> <li>・ ケース 2</li> </ul>

研修テーマ	研修項目
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参考 対話チェックシート・行動目標シート</li> <li>→オンラインでの対応を検討</li> <li>(総合実践演習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</li> </ul>
⑥まとめ	

## 8. 本科目の修了基準

総合実践演習を通じて、メンターとして自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

キャリア・サポーター養成講座トレーナーを中心に講師を育成

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目は、中堅管理職に必要な管理能力の向上と職務執行者としての実践力の向上を図る。また、職場の活性化を図ることを目標とし、新任（部下）の指導育成のための目標管理や新任（部下）の能力を引き出すための組織コーチング力、メンタリング力の手法を習得し、中間管理職として必要なマネジメント能力の向上を図る。

#### 3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

#### 4. 参考図書（例）

- ・ 本田勝嗣、石川洋『よくわかるビジネス・コーチング入門』日本能率協会マネジメントセンター 2002年

## 【シラバス（3）】

### 1. 科目名

「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

### 2. キャリアパス

マネジメント志向

### 3. 必修・選択区分

選択必修

### 4. 研修形態

講義、演習、グループワーク等による

### 5. 履修時間

12時間

### 6. 研修の概要と目標

専修学校は、そのほとんどが設置主体は学校法人であり、主たる収入は、学生生徒等納付金収入によるところが多い。また我が国の経済の長期低迷動向を受けて実学志向、また資格志向により、専門職業人育成の社会的要請は高く、また、大学等の学校種間・学校間競争は今なお厳しい状況にある。その中で各種統計データを待つまでもなく、2018年度以降更なる18歳人口が減少するという厳しい環境がある。この状況下で、中堅教員がいかに学校経営に参画するのが、今大きく問われている。更にコンプライアンスや内部統制組織の充実の要請、自己点検評価の実質化、学校関係者評価の実質運営、教育課程編成についての外部有識者からのヒアリング実施とその反映、第三者評価の実施等、学内学外の経営にかかる諸問題について対応力を高め、中堅教員としてふさわしい経営感覚と問題解決能力を身に付け実践能力を高めることの重要性が叫ばれて久しい。本科目を受講することにより、学校経営の概観を把握でき、優れた「経営感覚」を身につけることを目指す。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①学校経営とは	○受講者・グループが考える学校経営 →オンラインでの対応を検討 ○本来の学校経営とは →オンラインでの対応を検討
②学校経営にあたっての基本的知識等	○本来の学校経営に必要な知識・スキルの概要の理解 →オンデマンドでの対応を検討 ○SWOT分析・3C・WBCの理解 →オンデマンドでの対応を検討
③SWOT分析手法	○SWOT分析の基礎 →オンデマンドでの対応を検討 ○中堅教員として経営に関わるキャリア認識 →オンデマンドでの対応を検討

研修テーマ	研修項目
④SWOT 分析のケーススタディ	○ケーススタディとして「市ヶ谷医療専門学校」をもとに SWOT 分析の手法を理解する。 →オンラインでの対応を検討
⑤学科新設	「市ヶ谷医療専門学校」で入り口（高校）、出口（企業等）社会動向などあらゆる市場を調査しながら、新設したい学科を検討・整理し、グループ内でディスカッションを行い、学科新設計画や課題を発表する。 →オンラインでの対応を検討 (学科新設の演習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)

## 8. 本科目の修了基準

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

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

学校経営管理業務に関わるものが分担で対応

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

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

#### 3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

#### 4. 参考図書（例）

- ・太田和良幸『大学マネジメントの理論と実際』黎明書房 2003年
- ・長江光男『21世紀の私大経営と財政』学校経理研究会 2005年
- ・石渡朝男『実務者のための私学経営入門』法友社 2008年
- ・山本眞一・田中義郎『大学のマネジメント』日本放送出版協会 2008年
- ・岩田雅明『実践的学校経営戦略』ぎょうせい 2009年

## 【シラバス（４）】

### 1. 科目名

「体系的カリキュラム・シラバス作成(インストラクショナル・デザイン)」

### 2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向

### 3. 必修・選択区分

選択必修

### 4. 研修形態

講義、演習、総合演習のプレゼンテーション

### 5. 履修時間

計 12 時間（2 日間にわたり実施）

（理論・演習 7 時間＋課題の個人作成 1 時間＋プレゼンテーション・討議 4 時間）

### 6. 研修の概要と目標

より学生に分かりやすく効率的に学べるカリキュラム・シラバスを作成する手法としてインストラクショナル・デザインがある。この ID とは何かを学び、これを用いてカリキュラム・シラバスを設計・開発できるようになるのが本科目の目標である。

事前課題としてテキストの読了が必要であり、研修冒頭にて事前テストを実施する。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①ID とは	<ul style="list-style-type: none"><li>○ID の概要、E-learning との関わり →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○何故 ID を用いて教えるのか？教員としての姿勢 →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○現在の自分の授業・姿勢についてディスカッション →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○ID の活用事例(学校での活用事例、企業での活用事例) →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○学習システム（カリキュラム、シラバス、教材等）の設計・開発手順(PDS モデル/ADDIE モデル) →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○今の自分の学校の目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。 →オンデマンドでの対応を検討</li></ul>
②学習目標について	<ul style="list-style-type: none"><li>○目標と目的の違いを知り目標とは何か明確にする。 →オンデマンドでの対応を検討</li><li>○目標の明確化 3 つのポイントである「目標行動/評価条件/合格基準」を知り、実際にそのポイントの含まれた目標を作成、修正が行えるようになる。</li></ul>

研修テーマ	研修項目
	<p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○目標設定の良い例・悪い例から明確化のためのポイントが含まれているかを判別できるようにする。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○【演習】目標例の修正</p> <p>→オンラインでの対応を検討</p>
③目標の種類と効果測定	<p>○授業における目標の分類を学び、自らの行う授業が何を目標とするのかを明確にする。</p> <p>・言語情報、知的技能、運動技能、態度</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○IDにおけるテストの位置付けを知り、どこに辿り着けば達成となるのかを授業で明確にできるようにする。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○IDにおける効果測定方法の一つとして、テストとその種類を知り、実際に3種類のテストを組み立てられるようにする。</p> <p>・前提/事前/事後</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○【演習】目標の分類と設定</p> <p>→オンラインでの対応を検討</p>
④目標の分析方法	<p>○目標の要素を見極める。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○目標の分析による目標のブレイクダウン・詳細化を行えるようにする。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○分析結果による目標の見直しを行い、ADDIEモデル・PDCAモデルにより目標を修正できることを確認する。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○【演習】自分の担当する授業の目標の分析</p> <p>→オンラインでの対応を検討</p>
⑤カリキュラム・シラバスの作成方法	<p>○カリキュラム・シラバスの実例</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○大目標から分析を行い、小目標に分解していくことによりカリキュラムが作成できることを確認する。</p> <p>→オンデマンドでの対応を検討</p> <p>○設定した小目標に対し時間を設定することによりカリ</p>

研修テーマ	研修項目
	キュラム・シラバスを作成する。 <b>→オンデマンドでの対応を検討</b>
⑥総合演習と発表	○【演習】目標の設定、分析からカリキュラム・シラバスの作成 <b>→オンラインでの対応を検討</b> ○【演習】作成したカリキュラム・シラバスの発表 ・フィードバックと修正 ・演習により作成した目標・カリキュラム・シラバスについてディスカッションする。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>
⑦振り返りと今後の展開	○【討議】以上の講義、演習、発表を踏まえて、研修全体の振り返りを行う。 ・IDを実際にどのように活用していくか？今後の展開に向けて(できれば教育分野別の)グループでディスカッションする。 ・各教員の置かれた立場に応じて、学校・学科・学年・クラス・授業等の大～小の様々な規模で、研修翌日から実践できる方法を教員自らの「行動目標」として導き出す。 ・各グループで出された意見・感想を受講者全体で共有する。 <b>→オンラインでの対応を検討</b>

## 8. 本科目の修了基準

事後テスト（選択式20問）の8割達成、IDに基づくカリキュラム・シラバスが作成できること。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

IDに精通した講師

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

今まで個人に依っていたカリキュラム・シラバスの組み立てがIDの手法を用いると確実に学生や他教員に分かりやすいものになる。その授業はどこへ向かっているのか？目的地にたどり着いたかをどうやって知るのか？が明確なカリキュラム・シラバスを設計できる。クオリティの高い魅力ある授業、学生の自立への手助けとして、専修学校教員は修得することが強く望まれる。

### 3. テキスト（例）

- ・鈴木克明『教材設計マニュアル』北大路書房 2002年

### 4. 参考図書（例）

- ・鈴木克明『授業設計マニュアル』北大路書房 2011年
- ・R.M.ガニェほか『インストラクショナルデザインの原理』北大路書房 2007年
- ・島宗理『インストラクショナルデザイン 教師のためのルールブック』米田出版 2004年

## 【シラバス（5）】

### 1. 科目名

「教育・指導力向上（ファシリテーションの効果を実感する体感学習）」

### 2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向

### 3. 必修・選択区分

選択必修

### 4. 研修形態

講義、演習、グループワーク、レポート作成による

### 5. 履修時間

12時間

### 6. 研修の概要と目標

ファシリテーションは、「容易にする」「円滑にする」「スムーズに運ばせる」という原意が示すとおり、問題解決や合意形成を促進する技術としてアメリカから紹介された。主に体験学習やワークショップなどのグループ活動に適用する手法であり、話し合いを促進する、メンバーの相乗効果を発揮する、自律性を育むなどの効果が期待できる。その応用範囲は多岐に亘るが、教育現場の適用事例も数多く報告されている。

本研修は、教育現場への適用を想定し、ファーストステップとして概論としての意義づけ、セカンドステップとして実践スキルの習得を目指す。

- ①ファシリテーションによる授業の活性化について、ファシリテーションを導入する理由、その方法・効果を説明できること
- ②ファシリテーターに必要な知識・スキル・マインドを説明できること
- ③上記①②の講義、実践で得た知識・スキルを活用して、授業の中で取り入れ効果を測ることを目標として実施する。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
① オリエンテーション	○自己紹介 →オンラインでの対応を検討 ○ねらいを明確にする 受講にあたっての視点とテーマを共有する。また受講段階に応じて、取り組むスタンスと課題が変わることを事前に説明。 →オンラインでの対応を検討

<p>② 「体験学習とファシリテーションとは」</p>	<p>○ 「体験学習とファシリテーションとは」  ○ 実習① 「私の窓」  <b>→オンラインでの対応を検討</b>  <b>(ファシリテーション関連の実習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</b>  ○ 小講義 「コンテンツとプロセス」  <b>→オンデマンドやオンラインでの対応を検討</b></p>
<p>③ 体験学習の学び方を知る</p>	<p>○ グループの中の自分のありように気づく  ○ 実習② 「持ち寄りホームパーティ」  <b>→オンラインでの対応を検討</b>  <b>(ファシリテーション関連の実習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</b>  ○ 小講義 「体験学習のサイクル」  <b>→オンデマンドやオンラインでの対応を検討</b></p>
<p>④ グループで起こるプロセス (意思決定・リーダーシップ・コミュニケーション) に気づく</p>	<p>○ 実習③ 「おもしろレジャーランド」  <b>→オンラインでの対応を検討</b>  <b>(ファシリテーション関連の実習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</b>  ○ 小講義 「グループプロセスの諸要素」  <b>→オンデマンドやオンラインでの対応を検討</b></p>
<p>⑤ 伝え合う、こころみる、安心安全な場をつくるためには</p>	<p>○ 実習④ 「ハッピーファーマーズ」  ○ 「分かち合い」  ○ まとめ  <b>→オンラインでの対応を検討</b>  <b>(ファシリテーション関連の実習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。)</b>  ○ 小講義 「安心安全な場をつくるために」  <b>→オンデマンドやオンラインでの対応を検討</b>  ○ 小講義 「ファシリテーションとは」  <b>→オンデマンドやオンラインでの対応を検討</b></p>

⑥現場で活用するためには	○実習⑤「現場への導入検討」 →オンラインでの対応を検討 ○導入説明 →オンラインでの対応を検討 ○セッション4までをふりかえり →オンラインでの対応を検討 ○体験学習を現場へどのように導入するか話し合う →オンラインでの対応を検討 ○発表準備 →オンラインでの対応を検討 ○ふりかえりと分かち合い →オンラインでの対応を検討
⑧まとめ	○プレゼンテーション →オンラインでの対応を検討 ○全体のまとめと現場にむけて →オンラインでの対応を検討

## 8. 本科目の修了基準

- ①ファシリテーションによる授業の活性化について、ファシリテーションを導入する理由、その方法・効果を説明できる。
- ②ファシリテーターに必要な知識・スキル・マインドを説明できる。
- ③ファシリテーション技法を取り入れた授業展開を図れる。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

ファシリテーターの育成に精通している講師

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

ファシリテーションは実践とグループダイナミクスが重視されるため、知識を修得する前にワークショップの参加メンバーとして効果を実感することが望ましい。その際に講師のファシリテーションをモデルに、授業の活性化をイメージして頂きたい。本研修は、授業に適用するファシリテーションの入門編として最適である。したがって、専修学校中堅教員として是非マスターすべきスキルアップ項目である。

#### 3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

#### 4. 参考図書（例）

- ・津村俊充ほか『ファシリテーター・トレーニング』ナカニシヤ出版 2011年
- ・堀裕嗣『教室ファシリテーション10のアイテム100のステップ』学事出版 2012年

- ・中野民夫『ファシリテーション革命』岩波書店 2003年
- ・堀公俊『ファシリテーション入門』日本経済新聞社 2004年
- ・堀公俊ほか『組織・人材開発を促進する教育研修ファシリテーター』日本経済新聞出版社 2010年

## 【シラバス（6）】

### 1. 科目名

「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」

### 2. キャリアパス

教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向

### 3. 必修・選択区分

選択必修

### 4. 研修形態

講義、演習、グループワークによる

### 5. 履修時間

12時間

### 6. 研修の概要と目標

本研修科目では、これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。

そのために学生に対する「全体指導」「個別指導」の手法を棚卸しして、学生への効果的な動機付けの手法や、所属する学科の運営方法を学ぶ。

具体的には、小学校・中学校・高等学校の各学校現場で、クラス運営を効果的に行うための手法の一つとして「Q-Uアセスメント」というものが活用されている。Q-Uは、教員が「①生徒個々の実態」「②学級集団の状態」「③個人と学級集団との関係」を十分に把握し、実態に応じた教育活動が展開できるように、その一助となることを目指したものである。

近年、このQ-Uの専門学校版が開発され、実際に専門学校の現場でクラス運営の改善等に活用され、学生の「対人関係形成能力」や「社会形成能力」を育成する上で教育効果を上げている事例もある。本研修科目では、Q-Uの意義や理論、そして実践方法を学び、学生に対する教員個々の指導力を向上させるとともに、校内での教員間の連携を強化し、より効果的なクラス・学科運営が行えるようになることをねらいとする。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①学級経営とは	○学級経営を通じて教員の仕事とは → <b>オンデマンドでの対応を検討</b> ○教員に必要な教育力（スキル） → <b>オンデマンドでの対応を検討</b> ○望ましい学級集団の状態とは → <b>オンデマンドでの対応を検討</b>
②学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニング	○社会と学生の変化を知る → <b>オンラインでの対応を検討</b>

研修テーマ	研修項目
	<p>○良好な人間関係を形成・維持していくための知識や技術を学ぶ</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○ソーシャルスキルトレーニングの流れ (インストラクション・モデリング・リハーサル フィードバックと強化・定着化)</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p>
③体系的な手法を活かした学級経営（Q-Uの活用）	<p>○居心地の良い学級集団の必要条件とは</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○Q-Uを活用した年間教育実践モデル</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○学級満足度尺度の結果の見方</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○学校生活意欲尺度の結果の見方</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○分布パターンから考える集団の状態</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○退学した学生とQ-U結果との関連</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○事例研究／グループワーク</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p> <p>○Q-U結果を授業に活かす</p> <p><b>→オンラインでの対応を検討</b></p>
④構成的グループエンカウ ンターの理論	<p>○集団の意義（ジョハリの窓）</p> <p><b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○学級集団のアセスメント（ソシオメトリックテスト・Q-U）</p> <p><b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○理想的なリーダー（PM理論）</p> <p><b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○人間関係づくり（ワンネス・ウィネス・アイネス）</p> <p><b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p> <p>○自己開示・自己理解・他者理解・自己受容・感受性の促進を通して、行動の変容と人間的な成長を目指す。</p> <p><b>→オンデマンドでの対応を検討</b></p>
⑤構成的グループエンカウ ンターの実際	<p>○エンカウターの流れ インストラクション・ウォーミングアップ</p>

研修テーマ	研修項目
	エクササイズ・インターベンション・シェアリング →オンラインでの対応を検討
⑥構成的グループエンカウンター の演習	○さまざまな種類の演習を体験し、共有する →オンラインでの対応を検討
⑦個別カウンセリング	○キャリア・アンカー →オンラインでの対応を検討 ○コーヒーカップ方式 →オンラインでの対応を検討 ○一般的理解（エリクソンのライフサイクル） →オンラインでの対応を検討 ○個別的な理解（リレーション） →オンラインでの対応を検討 ○学級満足度（Q-U・マズローの欲求レベル） →オンラインでの対応を検討 ○人間関係づくり（ムスターカスの実存心理学） →オンラインでの対応を検討 ○能動的／受身的援助技法
⑧個別カウンセリング演習	○カウンセラー役、クライアント役に分かれロールプレイ演習 →オンラインでの対応を検討 （カウンセリング関連の実習をオンライン上で実施することが可能かどうかについて議論が必要。） ○振り返り・感想 →オンラインでの対応を検討
⑨今後の活用と展開	○本研修で学んだことを、学校現場に帰ってからどう活用し、展開するか？についてディスカッションする →オンラインでの対応を検討

## 8. 本科目の修了基準

本研修を通じて、自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

Q-Uに関する理論と実践に精通した講師

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目の学習を通じ、専修学校における中堅教員としての学校（学科）運営能力、

問題解決能力を高めることを目標とする。また、若手教員への指導力、リーダーシップを図る上でも有益となることと思われる。

なお、当初、本科目は、メンテナンス力が求められる「効果的なクラス・学科運営のあり方」と、企画力が求められる「学科創設力」という二つの別種のテーマにより構成することを想定していたが、平成25年度に再検討した結果、本科目は「クラス・学科運営」に関する内容に特化し、「学科創設力」に関する内容は、中堅教員研修の別科目「学校経営マネジメント（外部環境理解を含む）」のなかで取り扱うこととした。

### 3. テキスト（例）

オリジナルレジュメ

### 4. 参考図書（例）

- ・河村茂雄『専門学校の先生のためのhyper-QUガイド』図書文化社  
2011年
- ・『構成的グループエンカウンター事典』図書文化社 2004年

## 【シラバス（7）】

### 1. 科目名

「リスクマネジメント（クレーム対応）」

### 2. キャリアパス

マネジメント志向

### 3. 必修・選択区分

選択必修

### 4. 研修形態

講義、演習、グループワークによる

### 5. 履修時間

6時間

### 6. 研修の概要と目標

中堅教員として、リスクマネジメントに関わることは、学校経営の根本的な問題のみならず、日々の運営の中で諸問題に適切に対応し、解決を図る上で強く要請されている。また、クレーム対応には、原理・原則があり、それを踏まえて行動すれば難しいものではない（その中でも最も重要なのは「顧客（学生・ステークホルダー）の心情を理解してふるまう」ことである）。

本科目の受講者は、クレームの基本概念を理解し、過去の代表的な事例からクレーム対応の手順や留意点を知る事で、専修学校におけるクレームの諸問題に対応力を高め、中堅教員としてふさわしい問題解決能力及び判断能力を身に付けることを目標とする。

また、組織によるクレーム対応についても学ぶことにより、自組織のCS（顧客満足度）改善計画や企画策定など、リスクマネジメントについての理解を深めることも目標とする。

### 7. 研修テーマ及び研修項目

研修テーマ	研修項目
①リスクマネジメントについての概論（原理・原則）	○リスクの基本とリスク管理 →オンラインでの対応を検討
②学校で起こりうるリスク・クレーム	○予防対策と事後の対応について考える →オンラインでの対応を検討
③クレーム対応（電話の基本）	○クレーム対応の基本 →オンラインでの対応を検討 ○電話対応の基本 →オンラインでの対応を検討
④組織でリスクを管理する	○組織でリスク管理に取り組む →オンラインでの対応を検討
⑤組織としていかにクレームに対応するか	○職場のCS改善事例 →オンラインでの対応を検討

研修テーマ	研修項目
	○企画事例 <b>→オンラインでの対応を検討</b>

## 8. 本科目の修了基準

本研修を通じて、自らの課題を見出し、今後の自身の研鑽に努められる。

### ◆今後、本科目の教案を作成する上での検討事項の概要

#### 1. 想定される担当講師

学校現場におけるリスクマネジメント、クレーム対応に精通した講師

#### 2. 中堅教員研修における本科目の位置付けや受講後の効果等

本科目の学習を通じ、専修学校における中堅教員として諸問題対応能力、ならびに問題解決能力を高めることを目標とする。また、若手教員への指導力、リーダーシップ向上を図る上でも有益なものになると考えられる。

#### 3. テキスト（例）

オリジナルテキスト

#### 4. 参考図書（例）

- ・古谷治子『ゼロから教えて クレーム対応』かんき出版 2012年
- ・小田順子『これで怖くない! 公務員のクレーム対応術』学陽書房 2012年
- ・塩澤百合子ほか『達人が教える相談面接 虐待・精神疾患・クレーム 困った場面の打開術』日総研出版 2012年
- ・安藤栄一『クレーム対応の技と心得 お客様との妥協点は必ずある』阪急コミュニケーションズ 2012年

## <巻末資料：研究過程の概要（委員会議事概要）>

### 【第1回委員会】

1. 日 時 令和3年5月27日（木） 14:30～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「妙高」+ オンライン

#### 3. 議 題

(1) 令和3年度の研究の検討

①事業の目標

②調査・研究・委員会及び研修の年間スケジュール

(2) 中堅教員研修会・セミナーの開催について

#### 4. 出席者

岡村慎一委員長（オンライン）、古賀稔邦副委員長（来場）、平野公美子委員（オンライン）、道幸俊也委員（来場）、安田実委員（来場）、田ロー子委員（オンライン）、岩村聡委員（オンライン）

#### 5. 審議概要

(1) 令和3年度の研究の検討

① 事業の目標

② 調査・研究・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2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。

(2) 中堅教員研修会・セミナーの開催について

事務局より、資料3「令和3年度中堅教員研修会開催案内（案）」、資料4「オンラインセミナー（案）」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○「学校の経営」が7月13日から開催されるため、緊急事態宣言中ではあるが、開催案内は6月の早めに送付すべき。また、12月開催予定のオンラインセミナーの案内も早めに行い、受講者が計画しやすいように工夫したい。

○今年度は「教員のキャリアデザインワークショップ」「新任指導力」「学校の経営」「能動的学修」を開催予定だが、特に「学校の経営」については、コロナ禍における喫緊のリスクマネジメントについての内容を追加したい。

○開催案内については、講師への確認、都道府県支部や学校法人主催による開催についての記載、状況により開催中止になる可能性があることを明記する等修正が必要である。

○オンラインセミナーについては、講演形式にはせず、ディスカッション形式にしたい。研修会の広報を目的にするのではなく、現在の中堅教員としての資質向上や教育力向上に関する取組みや課題、今後に必要な研修内容等について議論できる場にしたい。そして、教職員の問題解決等のために、委員会として今後どのような学びを提供していくかを検討していきたい。

○各科目の案内は担当委員がそれぞれオンデマンドで作成して、オンラインセミナー申込者がいつでも確認できるようにしたい。セミナーでは受講者をグループに分けて、委員がファシ

リテーターとなり議論を深めていくような時間を設けたい。その後、全員場で発表する等してまとめを行うのはどうか。

○中堅教員研修カリキュラムでは、必修科目の「教員のキャリアデザインワークショップ」と「新任指導力」を受講後、教育プロフェッショナル志向かマネジメント志向に進むことを推奨しているが、全体で必修科目について共有した後、グループ分けは教育プロフェッショナル志向とマネジメント志向に分けるのはどうか。オンラインセミナーの受講申込状況に応じて、グループ分けや組立てを検討したい。

○案内は中堅教員研修会やキャリア・サポーター養成講座をこれまで受講した教職員にメールで送付するのはどうか。受講した教職員に定期的に学びや情報交換の場を提供することは、研修会受講のメリットにもなる。

○専門学校や組織としての目標や課題についても意見を聞きたいし、職業実践専門課程の認定後にどのように継続的な教員の資質向上の取組みを行っているかも確認したい。

また、審議の結果以下のように決定した。

○今年度の「学校の経営」については、これまでの内容（SWOT分析を応用した学校新設について）を中心として、コロナ禍における喫緊のリスクマネジメントについての内容も追加する。大きなプログラムの変更や新しいプログラムの開発は今後の検討課題とする。

○委員会での意見を踏まえて、研修会開催案内とオンラインセミナーについて事務局がまとめ、委員が確認・修正を行う。

## 【第2回委員会】

1. 日 時 令和3年10月12日（火） 14:30～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「妙高」+ オンライン

3. 議 題

(1) オンラインセミナーの開催について

(2) 中堅教員研修等研究委員会・CS事業 中間報告と今後の予定

4. 出席者

岡村慎一委員長（オンライン）、古賀稔邦副委員長（来場）、平野公美子委員（来場）、道幸俊也委員（来場）、安田実委員（オンライン）、田口一子委員（オンライン）、岩村聡委員（オンライン）、船山世界オブザーバー（来場）

5. 審議概要

(1) オンラインセミナーの開催について

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3「オンラインセミナー（案）」、参考資料1「第1回中堅教員研修等研究委員会議事概要」、参考資料2「第1回キャリア・サポート事業運営委員会議事概要」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○目的は「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」ことだが、具体的にオンラインでディスカッションする内容と落としどころを設定していないと、受講者が消化不良をおこす。テーマを絞りたい。

- コロナ禍で対応して良かったことや課題等の棚卸しをテーマに含ませ、ポストコロナ時代にもどのように学校で対策を行うのかについて意見交換をしたい。
  - 教職員が自身の担当分野でない新たな領域を学ぶことも必要とされている。このことへの気付きから、個人のキャリアパスを見直すきっかけとなるのも良い。
  - 研修会受講者は上長からの命令で受講した方が多い。受講して学校へ持ち帰り、しばらく時間が過ぎてからもう一度学びたいと思った方が申込みをする。その方々へ何かしらのギフトがなければならない。受講しても意味のないセミナーを開催しても仕方ない。
  - 研修会受講者が受講後に学内でどのように研修内容を還元したかをディスカッションし、成功事例や失敗事例、導入のメリットやデメリット等の事例を共有するもの良い。このようなセミナーが継続的に行える仕組みがあると良い。
  - SNS等を活用して、事務局等がこれまでの受講者と相互に連携をとるのが望ましい。また、受講者が自発的に議論の場を作っていくことも重要である。
  - オンラインセミナーの申込みの際には、研修内容を学内で活用した事例を記載する項目を作るのが良い。受講者や学校のこれまでとこれからについて議論するのであるから、受講者から材料を情報提供してもらおうのが良い。
  - 事前に受講者に依頼し、中堅教員研修会やキャリア・サポーター養成講座受講後、内容を取り入れたり推進して成功していることを発表してもらうのはどうか。今後の受講促進にもつながる。
  - セミナーの目的は、研修会受講促進か教職員の資質向上かという議論があるが、前回の委員会において、受講促進ではなく、学校や教職員にメリットがある教職員の資質向上に重きを置くこととなった。
  - セミナーは、岡村先生による中堅教員研修会について、船山先生によるCS事業について、中堅教員研修会受講者による事例発表、CS養成講座受講者による事例発表、ディスカッションとなるが、ディスカッションの落としどころが決まらない。
  - 受講後の成果については調査が必要である。調査結果という材料がないとセミナーの落としどころが不明確になる。
  - 調査内容にはオンラインでの授業での成功事例や課題も確認してほしい。
- (2) 中堅教員研修等研究委員会・CS事業 中間報告と今後の予定
- 事務局より、資料2「令和3年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、について説明。委員からは以下の意見が述べられた。
- 計画した研修会の多くが中止となり残念だが、前を向いて取り組みたい。教職員の質を担保するためにも研修は重要である。
- また、審議の結果以下のように決定した。
- オンラインセミナーは開催を見合わせる。
  - 次回委員会は12月か2月（もしくは両方として）、後日、日程調整を行う。
  - 研修会受講後の成果等に関するアンケート調査の実施を検討する。

### 【第3回委員会】

1. 日 時 令和4年1月21日（金） 14:30～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「雲取」+ オンライン

#### 3. 議 題

(1) 中堅教員研修等研究委員会・CS事業 オンラインセミナーの開発について

(2) 成果報告書の取りまとめ、次年度の計画

#### 4. 出席者

岡村慎一委員長（オンライン）、古賀稔邦副委員長（来場）、平野公美子委員（来場）、道幸俊也委員（来場）、安田実委員（来場）、田口一子委員（オンライン）、岩村聡委員（オンライン）、船山世界オブザーバー（来場）

#### 5. 審議概要

(1) 中堅教員研修等研究委員会・CS事業 オンラインセミナーの開発について

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2「令和3年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、資料3「令和3年度事業中間報告」、資料4「中堅教員研修会・キャリア・サポーター養成講座オンラインセミナーの開発」、参考資料「第2回中堅教員研修等研究委員会議事概要」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○今年度TCE財団開催予定の中堅教員研修会とキャリア・サポーター養成講座は全て中止になった。オンライン版セミナーの開発を検討する必要がある。キャリア・サポーター養成講座も対面形式で体験学習型の研修会のため、どのようにオンラインで対応していくか、知見を吸い上げて組み直していく必要がある。

○中堅教員研修全8科目とキャリア・サポーター養成講座は単純に意見交換だけのグループワークばかりではないため、ノンバーバルの部分等をオンラインで対応することは難しい。また、主催者側のみではなく受講者側の通信環境をどのように整えるかも課題である。通信トラブルの発生は起こり得ることなので、色んな場面を想定して事務局がサポートできるようにしたい。

○対面形式の場合には会場内で様々なコミュニケーションがとれるが、オンラインの場合は画面を見続けて限られたコミュニケーションで、全員の顔が常に見られる状態になっていて圧迫感がある。そのため12時間や24時間の対面形式の研修会をそのままオンラインで実施すると、受講者が疲弊してしまう。この点においてもオンライン版で対応させることはハードルが高い。

○オンライン版の開発には、これまでの対面形式の研修と認定の差別化をどのように図るか検討が必要である。オンライン版と対面形式でバージョンを分けることによって、内容が異なる研修会になっても良いと考える。オンデマンドの開発も必要になる。対面・オンデマンド・オンライン・ハイブリッドのそれぞれの活用や、どのようなコンテンツにするか検討する必要がある。令和4年度は国庫補助事業として、キャリア・サポーター養成講座も含めた中堅教員研修等のオンライン版の開発を検討していく必要がある。

○当該事業（専修学校教育内容等改善研究協力校事業）の予算規模は年200～300万程度のため、大規模なシステム構築やソフト購入の大きな予算は見込めない。通常、オンライン

版研修会の開発にはコストがかかるが、構成をうまく行い対応したい。

- 「リスクマネジメント」はオンデマンドと確認テスト、ワークショップ（オンライン）で対応できないか。対面形式の時間数とオンライン版の時間数を合わせるのではなく、到達目標に対する達成状況で認定や修了証発行を行うべき。オンライン版ではそれぞれの到達点を考えていく必要がある。
- 講師やトレーナーがオンラインでの対応を行えるか等、講師やトレーナーの情報リテラシーの確認も必要であるし、育成も必要である。

## (2) 成果報告書の取りまとめ、次年度の計画

事務局より、資料5「令和4年度事業計画」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 次年度開催予定の中堅教員研修会5科目のうち、講師を外部委託して（TCE財団で講師養成を行っておらず）、対応が可能な科目はオンラインでの開催としたい。委員会の研究テーマはキャリア・サポーター養成講座のオンライン版の長期的開発にするのはどうか。
- キャリア・サポーター養成講座等はKJ法や傾聴等のワークを、オンラインでどのように対応するかしっかりと検討する必要がある。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 令和4年度開催予定科目は「教員のキャリアデザインワークショップ」（対面形式）、「能動的学修」（対面形式・「新任指導力」を予定していたが、実証後に本研修会を令和3年度に実施できなかったため、令和4年度は「新任指導力」に代わり「能動的学修」を開催する。）、「体系的カリキュラム・シラバス作成」（オンライン版を検討）、「学級経営・学生対応」（対面形式）、「リスクマネジメント」（オンライン版を検討）とする。次年度の開催に向けて、事務局が委託先や講師に確認をとる。
- 中堅教員研修等研究委員会（協力校事業）の令和4年度の研究テーマは、キャリア・サポーター養成講座を中心とした専修学校教員研修のオンライン開催に向けての研究・開発とする。次年度に向けて、事務局がキャリア・サポーター養成講座のワークごとの一覧表を作成する。（次回委員会では、一覧表の項目ごとにオンデマンド・オンライン・対面での対応方法を検討する。）
- 今年度の成果報告書については、委員会の内容を踏まえて、事務局が叩き台を作成し、委員とオブザーバーがチェックを行う。印刷製本・発送は行わず、TCE財団ホームページ上での公開・案内とする。

<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	151名	10回
新任指導力	307名	12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	161名	6回（福岡支部開催を含む）
能動的学修	14名	1回



**令和3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4年3月

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/>