

令和4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5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、「中堅教職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努めることが期待される中核的・専門的な役割を担う中堅教員の育成を目的としたものとしております。

今年度は、中堅教職員研修全8科目により構成される研修プログラムのうち、『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）』、『リスクマネジメント（クレーム対応）』、『教職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職員育成研修）』、『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）』、『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）』を実施し、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。また、『キャリア・サポーター養成講座』においてオンライン版の研究をいたしました。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財団の教職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、本書を参考に教職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、今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にご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5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	4
	1. 考え方と構成	
	2. 科目一覧・履修時間（令和4年度版）	
	3. 受講資格	
第1章	今年度（令和4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. 今年度（令和4年度）実施事業の成果	
第2章	キャリア・サポーター養成講座オンライン版の研究について	14
第3章	令和4年度研修会	52
	＜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）＞	
	＜リスクマネジメント（クレーム対応）＞	
	＜教職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職員育成研修）＞	
	＜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）＞	
	＜体系的カリキュラム・シラバス作成 （インストラクショナル・デザイン）＞	
	1. 開催概要	
	2. 受講者アンケート結果	
	＜巻末資料＞	
	○研究過程の概要（委員会議事概要）	73
	○科目ごとのこれまでの受講者数	80

## 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を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

⇒中堅教職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中堅教職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

⇒各教職員の意志によって、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

⇒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ことを推奨する。

##### ⑤中堅教職員が必要とする能力開発計画

⇒中堅教職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職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段階的教職員研修体系

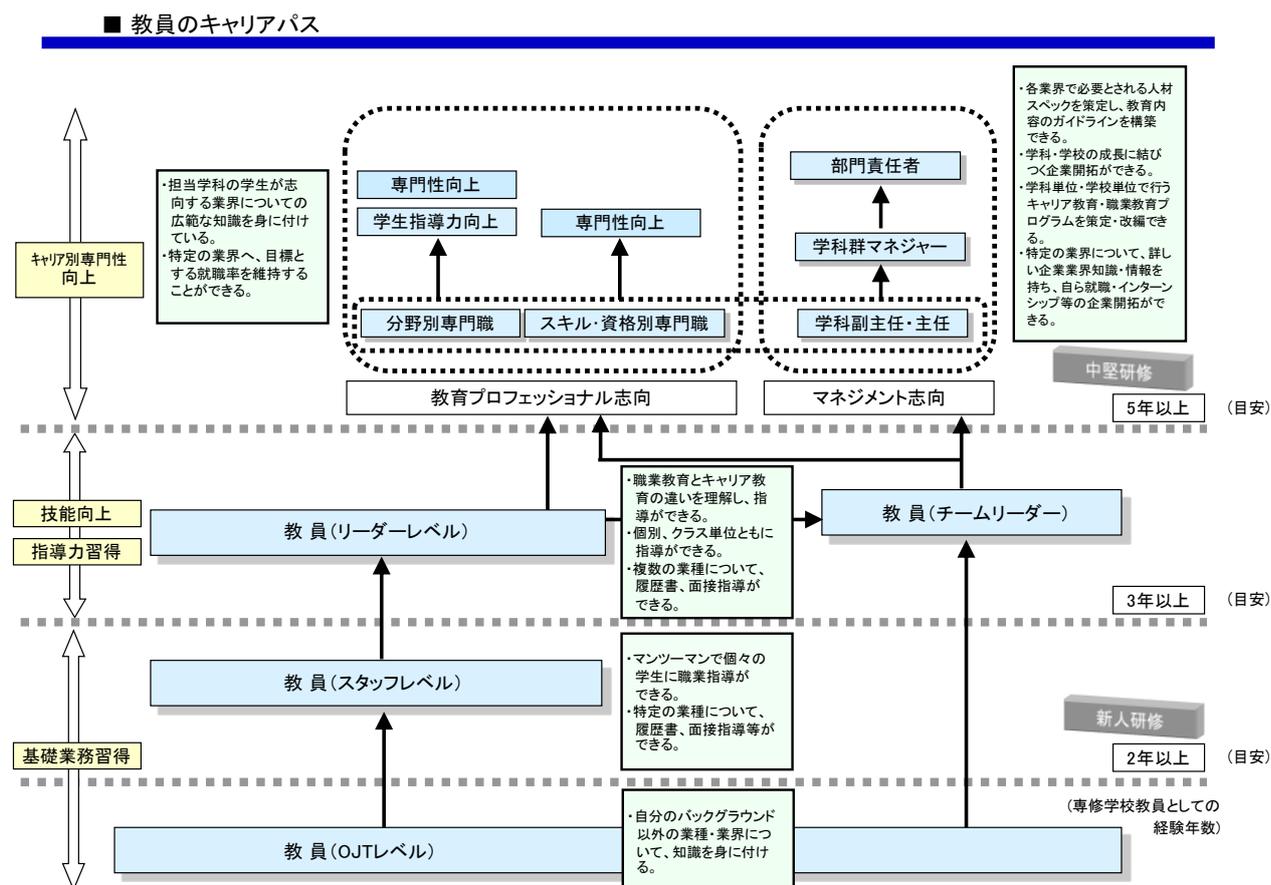
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教職員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専修学校のファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development、FD)の一環とする。

##### ⑦中堅を含む教職員の生涯にわたる能力開発の支援機能

⇒中堅教職員研修は、時代のニーズや環境の変化等に応じて中堅教職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。

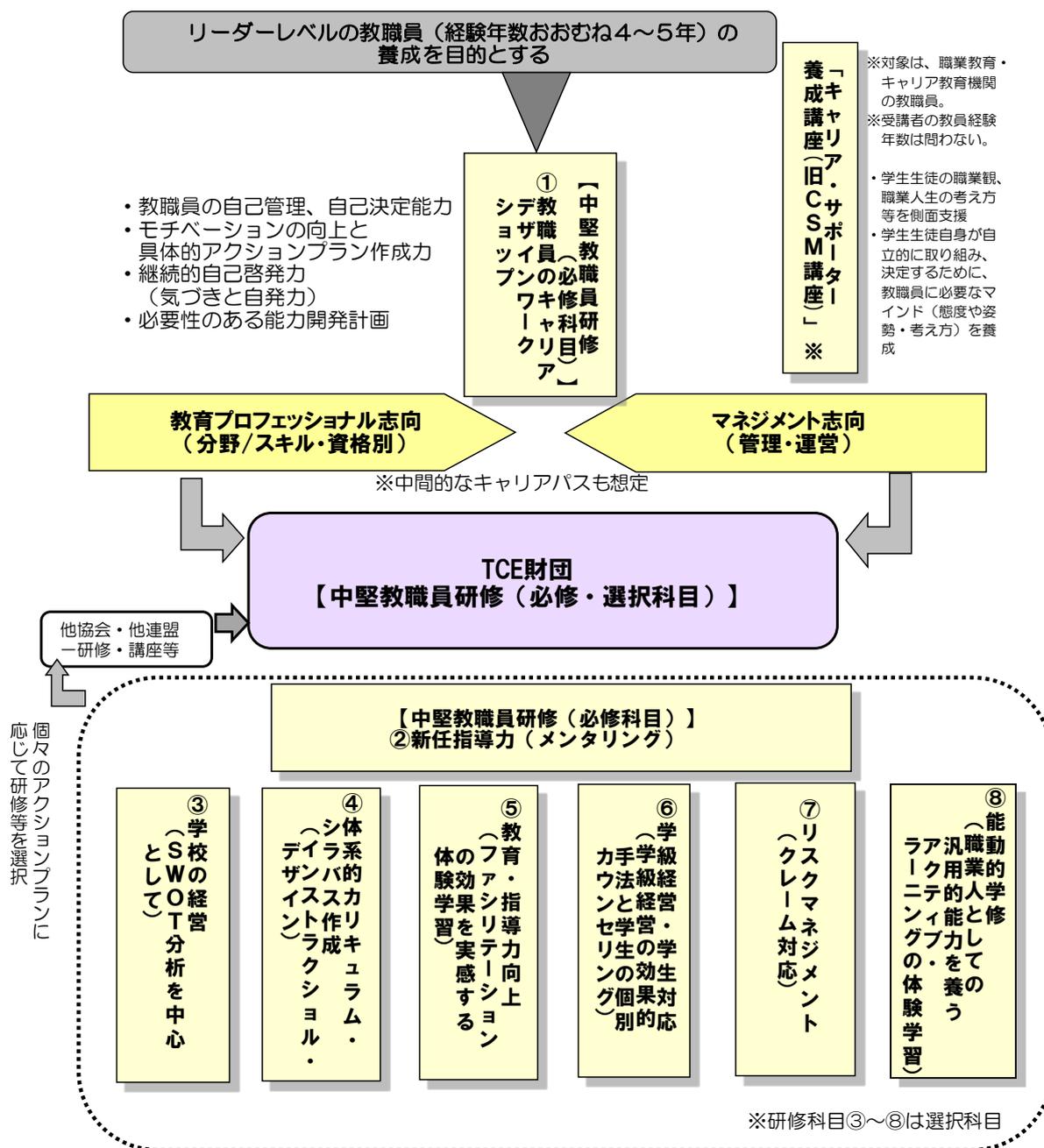
## (2) 教員のキャリアパス

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

中堅教職員研修は、次の図に示すとおり、「①教職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4年度版）

	科目名	時間	・＜キャリアパス＞ ・科目の概要と目標
①	教職員の 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職員として、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、中堅教職員として、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、教職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。中堅教職員（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、中堅教職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、中堅教職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。本科目の中で、特に経営分析手法の一つでもある「SWOT分析」を使い、想定された課題を元にグループ討議して、その成果についてグループ発表を行う等の演習を実施することにより、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、教職員が「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、学生に対する教職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>中堅教職員として、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、中堅教職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われる。なぜアクティブ・ラーニングが必要なのだろうか。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だろうか。</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ぶ。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する。</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する。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す。</p>
---	-------	----	---

### 3. 受講資格と修了要件

次の①～④のいずれかを満たす者とする。

- ① T C E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 T C E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所属校長が推薦する者

※考え方：「中堅教職員」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。教職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、「専修学校の教職員歴について一律に〇年以上」とは定めにくい。「中堅教職員」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。

## 第1章 今年度（令和4年度）実施事業の概要

### 1. 事業の目的等

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ため、令和4年度はTCE財団既存の研修会であるキャリア・サポーター養成講座オンライン版の研究・開発を行う。また、新任教員研修カリキュラム修了程度の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職員の育成を目的とした中堅教職員研修会を開催し検証を行う。

### 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4年度も委員会を開催した。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YIC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4年度の研修会の実施概要は、本報告書第3章に掲載。また、各回委員会での審議の概要は、巻末資料の「研究過程の概要（委員会議事概要）」を参照。

～令和4年度～

○第1回 委員会（令和4年5月18日）

（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

○第2回 委員会（令和4年6月23日）

（1）キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発

○研修会Ⅰ（令和4年7月14日～15日）

- (1) 「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」
- 研修会Ⅱ（令和4年7月22日）
  - (1) 「リスクマネジメント（クレーム対応）」
- 研修会Ⅲ（令和4年8月22日～24日）
  - (1) 「教職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職員育成研修）」
- 研修会Ⅳ（令和4年9月5日～6日）
  - (1) 「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）」
- 研修会Ⅳ（令和4年9月16日）
  - (1) 「体系的カリキュラム・シラバス作成（インストラクショナル・デザイン）」
- 第3回 委員会（令和4年12月15日）
  - (1) 今年度の研修会の検証
  - (2) 今年度の調査研究について
  - (3) キャリアサポート事業について
  - (4) 今年度の成果のとりまとめ
  - (5) 次年度の計画
- 第4回 委員会（令和5年1月13日）
  - (1) 成果報告書のとりまとめ、次年度の計画

#### 4. 今年度（令和4年度）実施事業の成果

今年度は、研修会の実施とあわせてキャリア・サポーター養成講座オンライン版に関する研究を行い、主に次の2点を研究成果とした。

##### （1）キャリア・サポーター養成講座オンライン版の研究

今年度計画していたキャリア・サポーター養成講座のオンライン版の研究については、第2回委員会において検討を行った結果、コミュニケーション方法の課題等により（詳細は「巻末資料：研究課程の概要（委員会議事録概要）」74ページより）、開発は中止としたが、キャリア・サポート関連の取り組みへの端緒とするため、キャリア・サポーターにアンケート調査を行い、次年度の計画を検討した（詳細は本報告書第2章に掲載）。

##### （2）中堅教員研修会5科目の開催

- ①「学級経営・学生対応（学級経営の効果的手法と学生の個別カウンセリング）」  
⇒12時間を対面形式で開催
- ②「リスクマネジメント（クレーム対応）」  
⇒6時間をオンラインで開催
- ③「教職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職員育成研修）」  
⇒24時間を対面形式で開催
- ④「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）」  
⇒12時間を対面形式で開催
- ⑤「体系的カリキュラム・シラバス作成（インストラクショナル・デザイン）」  
⇒5時間分をオンデマンド、7時間をオンラインで開催

（科目ごとの研修会実施概要は、本報告書第3章に掲載。）

## 第2章 キャリア・サポーター養成講座オンライン版の研究について

今年度のテーマであるキャリア・サポーター養成講座オンライン版について、第2回委員会で検討を行った結果、コミュニケーション方法の課題等により（詳細は「巻末資料：研究課程の概要（委員会議事録概要）」74ページより）、開発は中止としたが、キャリア・サポート関連の取り組みへの端緒とするため、キャリア・サポーターにアンケート調査を行った。

### 1. 調査方法

対象者： TCE財団キャリア・サポーター 951名

回答数： 210名（アンケート回収率22%）

（工業71人（34%）、商業実務65人（31%）、教育・社会福祉51人（24%）、医療45人（21%）、衛星32人（15%）、服飾・家政13人（6%）、農業1人（0.5%））

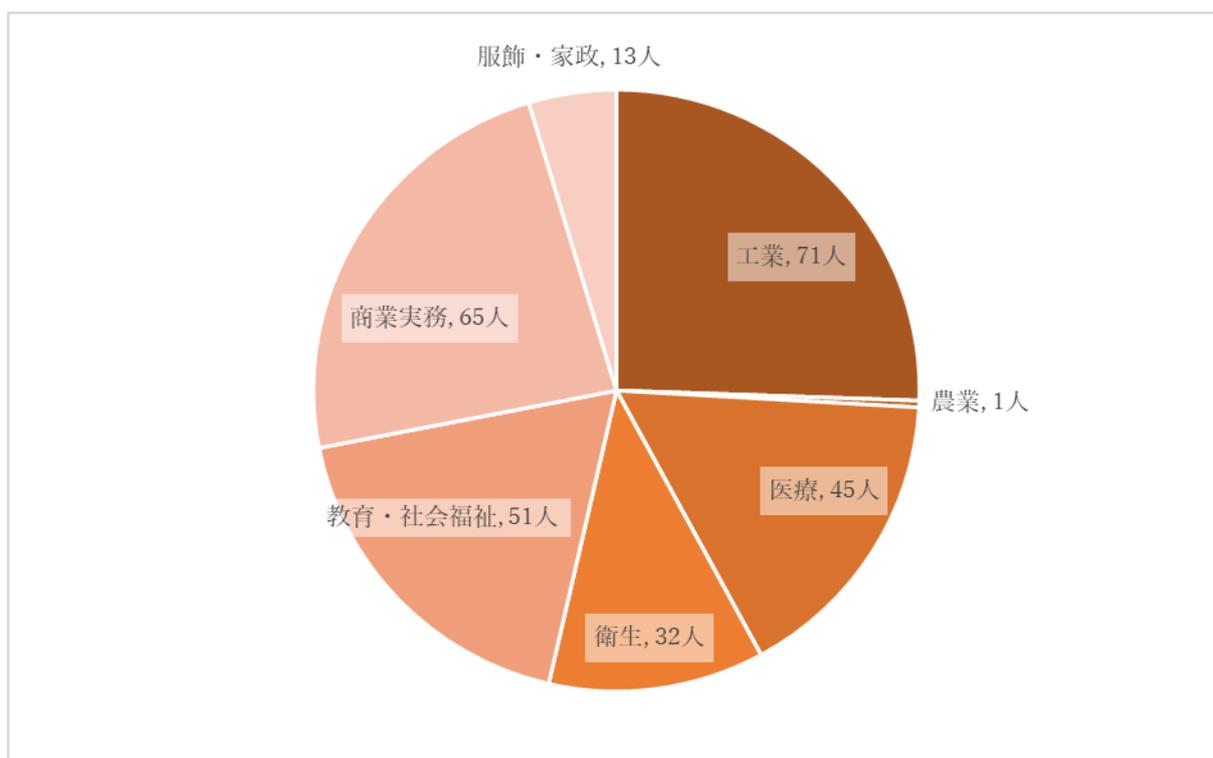
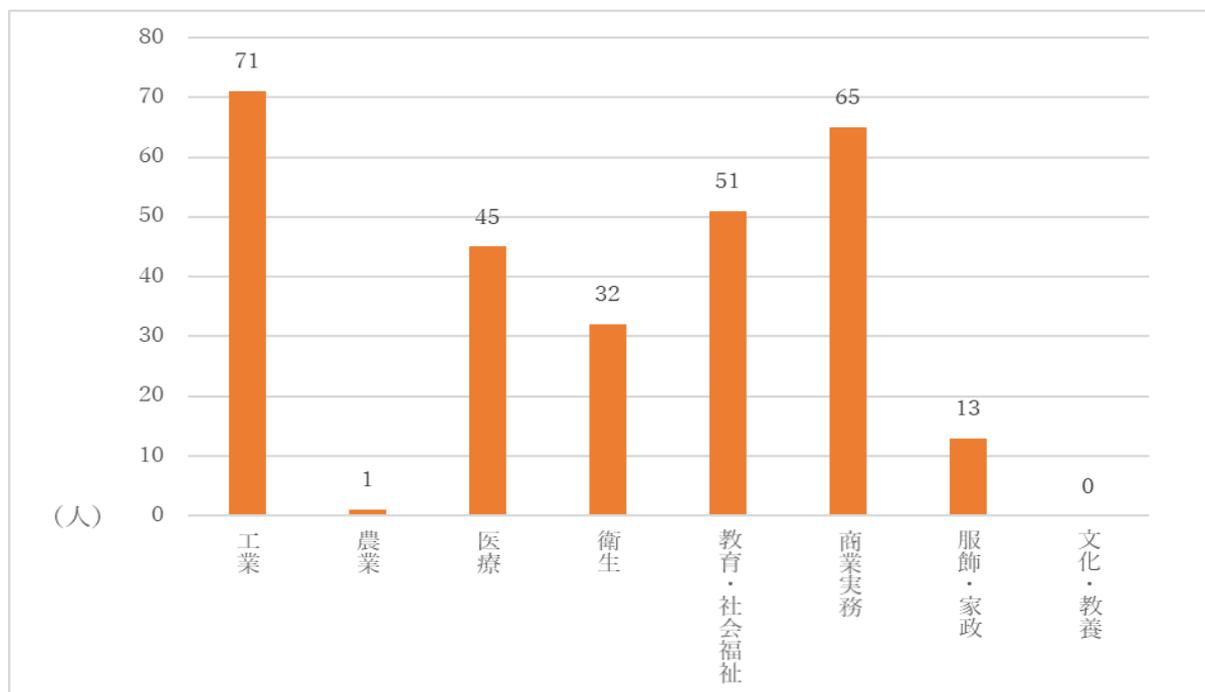
期間： 令和4年10月13日（木）～令和4年11月7日（月）

目的： キャリア・サポーターおよびキャリア形成支援を行う専門学校関係者の現状把握（課題の明確化等）を行い、TCE財団として、FD（ファカルティ ディベロップメント）・SD（スタッフ ディベロップメント）の方向性を検討する。また、調査結果を分析して、キャリア・サポーターに、新たなセミナーの提供等を検討する。

## 2. 回答

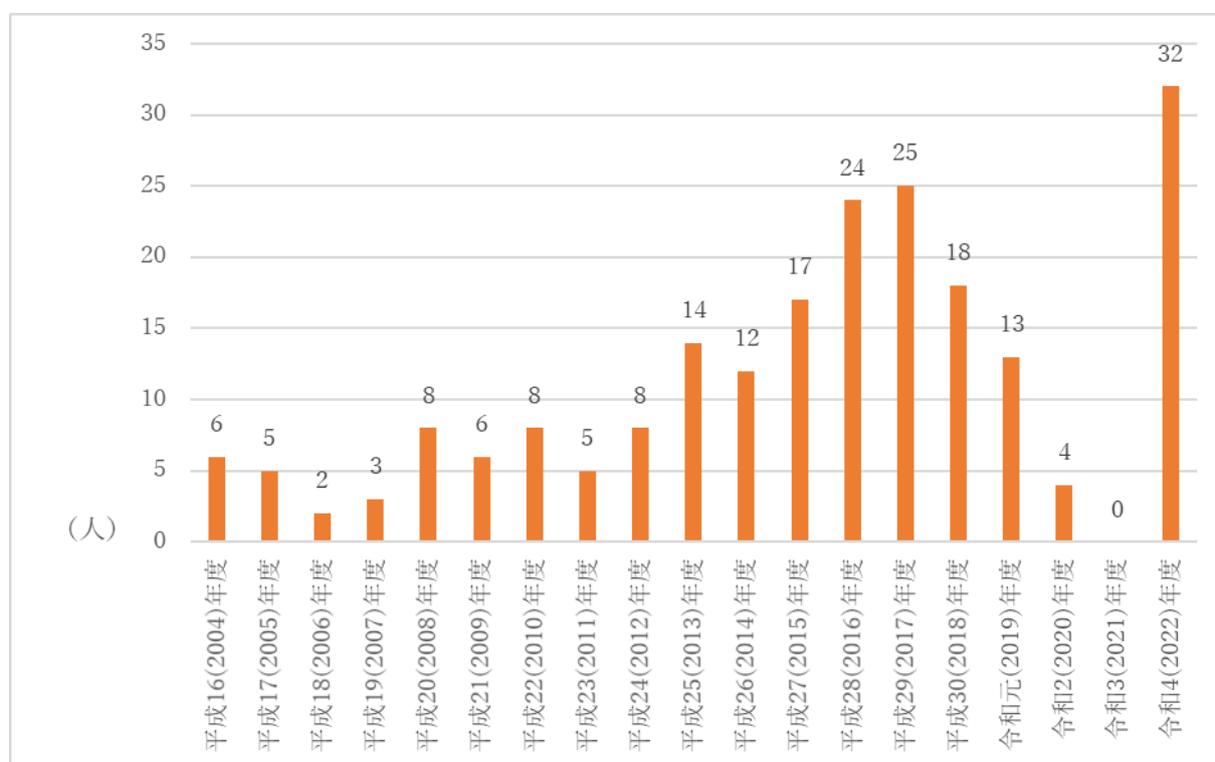
### 問1 学校の分野をお教えてください。(複数選択可)

学校の分野について(複数選択可)、工業71人(34%)、商業実務65人(31%)、教育・社会福祉51人(24%)、医療45人(21%)、衛生32人(15%)、服飾・家政13人(6%)、農業1人(0.5%)の回答があった。



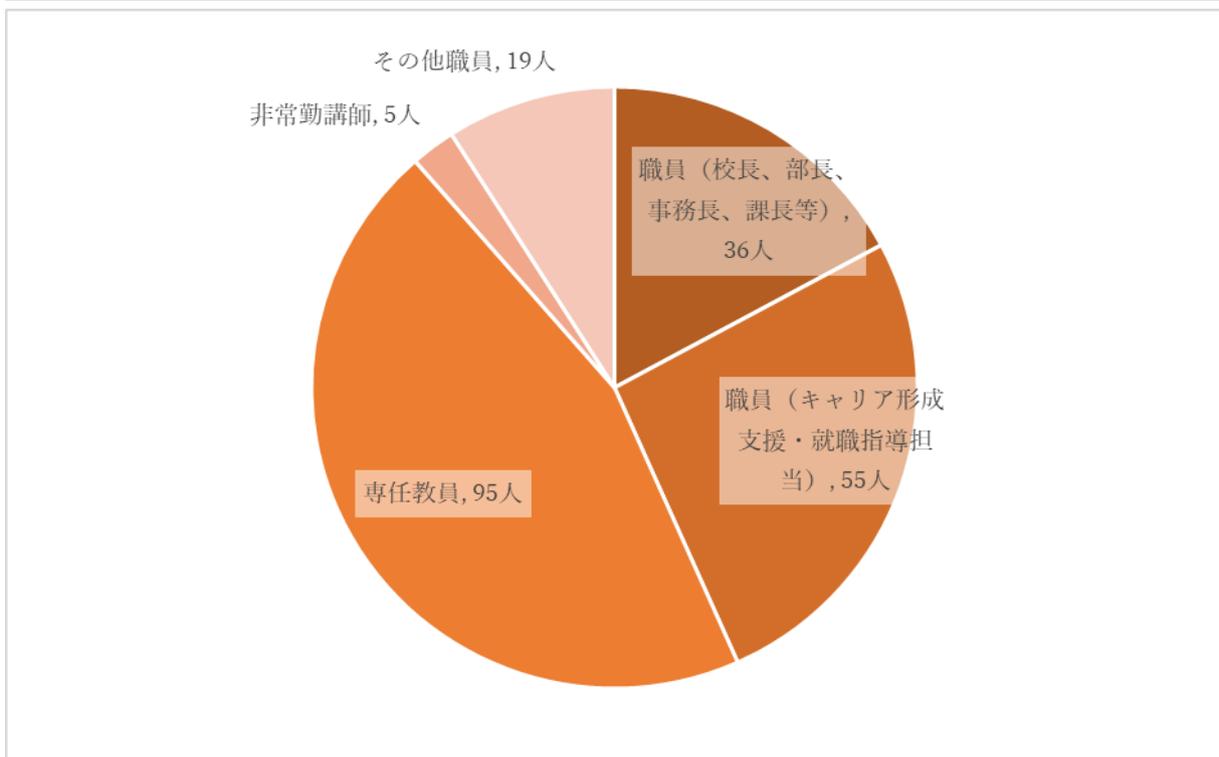
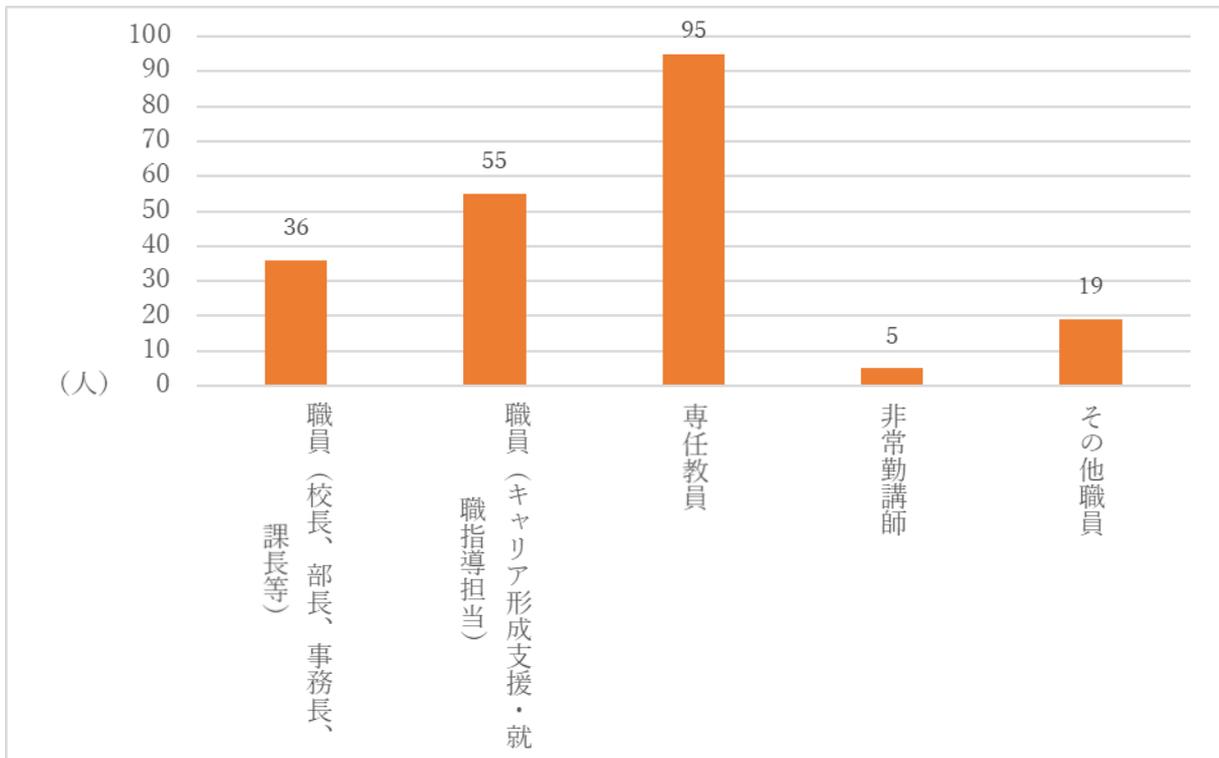
## 問2 キャリア・サポーターの認定(講座受講)年度はいつ頃ですか？

キャリア・サポーターの認定(講座受講)年度について、令和4(2022)年度32人(15%)、平成29(2017)年度25人(12%)、平成28(2016)年度24人(11%)、平成30(2018)年度18人(9%)、平成27(2015)年度17人(8%)、平成25(2013)年度14人(7%)、令和元年(2019)年度13人(6%)、平成26(2014)年度12人(6%)、平成20(2008)年度8人(4%)、平成22(2010)年度8人(4%)、平成24(2012)年度8人(4%)、平成16(2004)年度6人(3%)、平成21(2009)年度6人(3%)、平成17(2005)年度5人(2%)、平成23(2011)年度5人(2%)、令和2(2020)年度4人(2%)、平成19(2007)年度3人(1%)、平成18(2006)年度2人(0.9%)の回答があった。



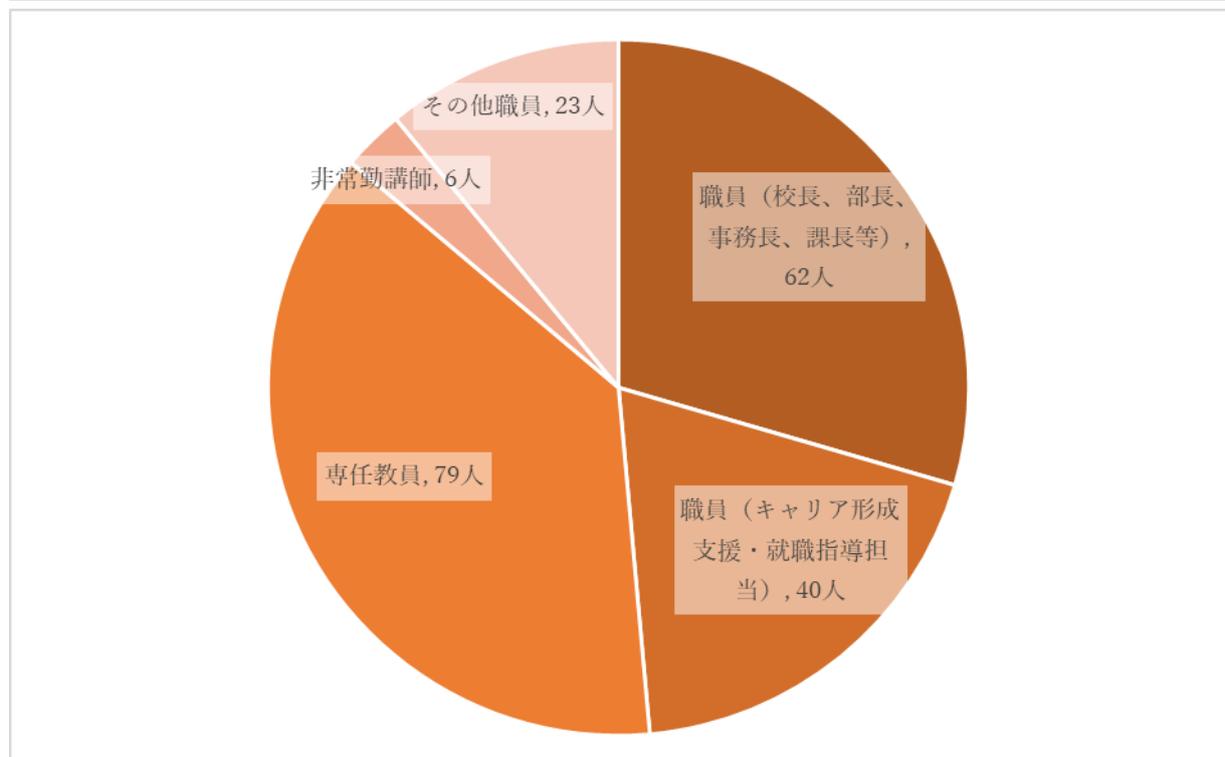
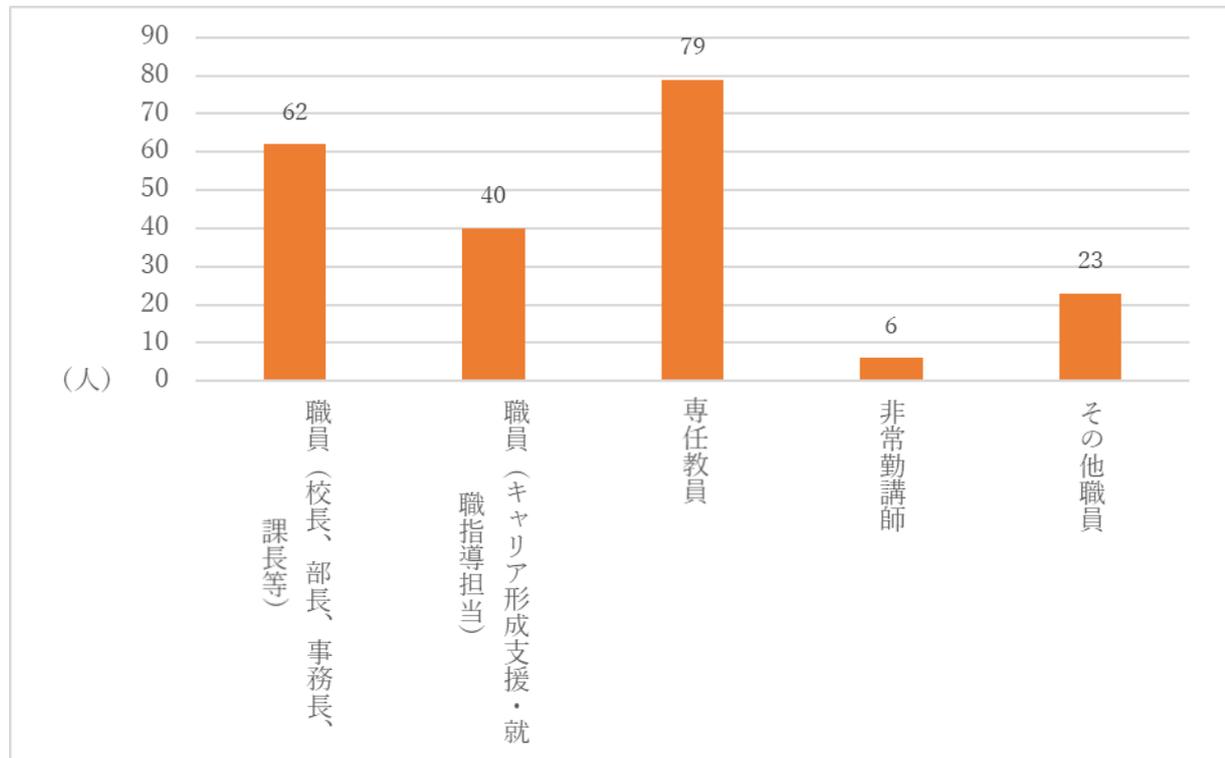
**問3 認定(講座受講)時の職務をお教えてください(職員と教員を兼任している場合は主とする立場で選択してください)。**

認定(講座受講)時の職務を主とする立場について、専任教員95人(45%)職員(キャリア形成支援・就職指導担当者)55人(26%)、職員(校長、部長、事務長、課長等)36人(17%)、その他職員19人(9%)、非常勤講師5人(2%)の回答があった。



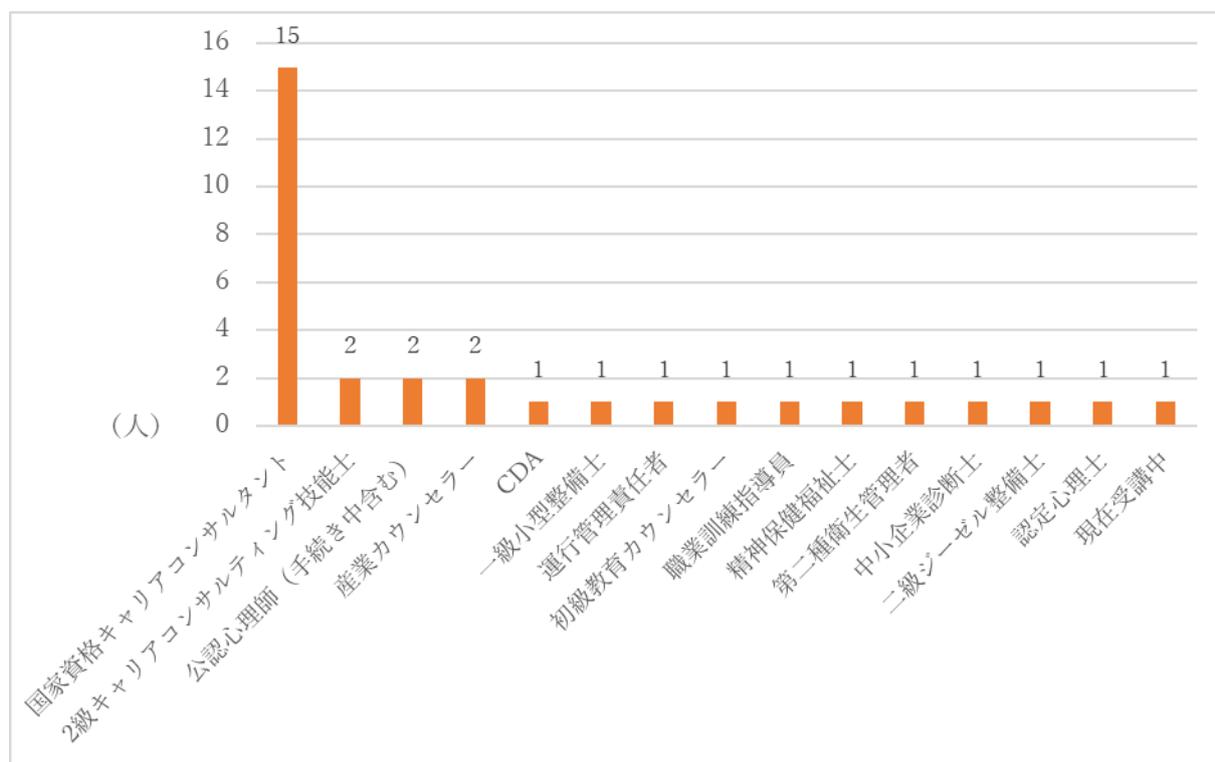
**問 4 現在の職務をお教えてください。(職員と教員を兼任している場合は主とする立場で選択してください。)**

認定(講座受講)時の職務を主とする立場について、専任教員79人(38%)職員(校長、部長、事務長、課長等)62人(30%)、職員(キャリア形成支援・就職指導担当者)40人(19%)、その他職員23人(11%)、非常勤講師6人(3%)の回答があった。



### 問5 認定(講座受講)後に取得したキャリア関連の国家資格等をお教えてください。

認定(講座受講)後に取得したキャリア関連の国家資格等について、国家資格キャリアコンサルタント15人(7%)、2級キャリアコンサルティング技能士2人(1%)、公認心理師(手続き中含む)2人(1%)、産業カウンセラー2人(1%)、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)1人(0.5%)、一級小型整備士1人(0.5%)、運行管理責任者1人(0.5%)、初級教育カウンセラー1人(0.5%)、職業訓練指導員1人(0.5%)、精神保健福祉士1人(0.5%)、第二種衛生管理者1人(0.5%)、中小企業診断士1人(0.5%)、二級ジーゼル整備士1人(0.5%)、認定心理士1人(0.5%)、現在受講中1人(0.5%)の回答があった。



### 問6 講座受講による業務への意識・行動変化をお教えてください。

講座受講による業務への意識・行動変化について(自由記述)、162人(77%)から回答があった。特に、学生に対して傾聴を心がけるようになった、責任感が身についた、学生の立場に立って考えるようになったなど、学生とのコミュニケーションの取り方の変化についての回答が多くみられた。また、資格を取得をした、アクティブラーニング型で授業を取り入れるようになった、キャリアに関する動画配信を始めてみたなど、自分自身の変化についての回答もあった(以下アンケートの回答)。

- 部署設置、採用・育成。
- 早期離職を防ぐべくマッチングを重視するようになりました。
- 学生の立場にたって指導することをより意識するようになりました。

- 学生の進路相談の際は、受講内容を復習して意識して対応するようにしている。
- 学生指導において、大変役に立っています。
- 学生主体の指導に意識が変化した。
- 責任感、一方的に伝えるではなく双方でのコミュニケーション力が身に付いている。
- おぼろげな経験値に頼っていたものが、理論に基づいて指導できるようになりました。
- 就活の授業を担当。
- 学生指導で長期ビジョンの大切さを意識させるようになった。
- 退学希望の学生のサポートがうまくできるようになった。キャリアについての動画配信をするようになった。
- 多種多様な考え方や行動を尊重するようにしたこと。
- 学生の気持ちになって考える。
- 傾聴を心がけるようになった。
- 学生把握視点の多様化。
- 全国の専門学校の間ととも学生支援を盛り上げていこうという意識が上がった。
- 学生との関わり方・指導が指示的なものから傾聴を重視した関わり方へ変わった。
- キャリア形成支援を意識することが多くなった。
- 傾聴への意識。
- 学生指導時の自分の態度。
- 学生に対しての話の聞き方に気を付けるようになった。
- 学生主体の指導になった。また就職指導ではなくキャリアアドバイスという意識になった。
- 就職指導業務に必要な周辺知識をより広範囲に学ぶ意識が強くなり、カウンセリング手法についても、より丁寧に工夫するようになった。
- 学生との会話で傾聴を意識するようになった。
- それまでは知識伝達型の講義が多かったところ、受講後は学生がワーク等を通じて主体的に動いていくような授業を多く取り入れるようになった。
- 単に就職することだけでなく、学生一人ひとりの将来に向けての目標設定を考えるようになった。
- アクティブラーニング型での授業を取り入れることになった。
- ガイダンスに対する姿勢が丁寧になりました。
- カウンセリングマインドを持った就職指導。
- 校内にキャリアサポートチームを結成しました(専門学校においては、全ての科目がキャリア教育の一部であることを共通認識としました)。
- 学生個々の適性に合ったアドバイスが出来るようになった。
- より責任をもって面接指導等に当たるようになった。
- 傾聴の姿勢を持って接するように心がけています。

- 生徒との会話を意識的に増やすようにし、進路活動等につなげるようにしている。
- 経験値から体系的な指導に変化した。
- キャリアサポート室の担当。
- 傾聴の意識が強くなった。
- より学生目線での支援をしている。
- 学生に丁寧に対応するよう心掛けている。
- 学生との面談における態勢の見直しができた。
- キャリアについてより具体的に考えるようになった。
- 学生と接する際に、自分の考えや思いを伝えることを重視するよりも、できるだけ傾聴を心がけるようになりました。
- 就職相談の幅が増えた。
- 学生とのかかわり方。
- 学生が主体的に自分のキャリアを考えていけるような授業展開を実施するようになりました（授業のベースは、「未来ノート」を活用しています）。
- 職業訓練生への就職支援等での対応が少し丁寧になった。
- 学生に対する行動注視と会話への傾聴。
- 傾聴を意識するようになった。
- 国家資格キャリアコンサルタントを取得していたので、大きくはありませんが、主体性の大切さ、多様な視野を持つことの大切さなどを学内で共有できるように意識を強くしました。
- キャリアアンカーという考え方を知って、ひとにはキャリア上のタイプ種別があることを知りました。
- 学生の就職相談に乗る際に、人生設計という期間でのアドバイスを意識するようになりました。
- 学生への対応。
- ワークを通して実践的な学生のキャリア形成の支援方法を学んだことで寄り添うことを意識した支援にシフトすることができ、それが現在の学生対応に関して当時以上に効果的に活きている。
- キャリア支援ならびに学生指導、学生の置かれている状況などの理解が深まったように思われます。
- 受容・共感・傾聴の難しさを理解できたとともに、学生に寄り添い、導いていくキャリアサポートがどのような関わり方なのか、その基礎を学ぶことができたと感じています。その経験を通して、さらに専門的なスキルを取得したい、プロとして学生に関わりたい、と強く感じるようになりました。資格取得へ挑戦したい気持ちを高めてくれ、今の学生との関わり方に大きな影響を及ぼしていることは間違いありません。ご指導いただいた岡村先生には、心から感謝をしています。
- 教育を考慮した指導を得た。
- 発達障害を抱えた生徒への対応に講座内容を活かせるようになった。

- 高校生等への言葉の使い方、表情をより意識するようになった。
- 学生対応は傾聴の姿勢でおこなうということ。
- 就職指導、面談等学生への問いかけを意識しています。
- 学校の2年間だけでなく、「人生」として学生をみる視点で伝えることを意識するようになった。
- キャリアコンサルティングの技能や知識について勉強たいと思い、資格を取得した。
- 学生への指導方法、接し方、話し方を更に工夫するようになりました。
- 講座の中で「傾聴」について教わって、学生から質問や相談を受けたり、廊下で呼び止められたりした際に、学生の話聴く姿勢が大きく変わった。
- 学生対応でより親身に話を聞いたり、声掛けの回数が増えた。
- 相手の話を聞くということ。つい自分が話してしまうことを抑えること。学生や職員に対しても同様。
- 多様性への配慮。
- 傾聴する姿勢をとるよう努力する。相手のよいところを褒める。
- 前向きになった。
- 「キャリア」への認識が変わり、幅広い視野で学生のキャリアをサポートしていこうと思う。
- 学生への対応の仕方に変化が出た。まずは聞くことを意識するようになっている。
- 就職活動の積極的な関与。
- 傾聴を心掛ける。
- 本校でのキャリア教育について高校生や保護者へ説明。
- 現在の職務も就職支援の部署であり、より学生への就職支援の意識が高まった。現在は、学生の教材づくり、SPI指導への協力、学生研修の運営など職域が広がった。
- 新たな視点で受講をしたい。
- 傾聴を心がけるようになりました。
- 学生との個別面談において、受容するということが増えた。
- 各個人に合った就職支援。
- 学生との対話の仕方。
- スキルアップへの再確認。
- 指導をする前に傾聴を意識するようになりました。
- 指導の参考となる情報を得ることが出来た。より自信を持って指導が行えたと記憶している。
- 進路指導に従事していた頃は学生との相談時に意識しながら対応を行っていました。
- キャリア支援の個別相談を理論の元、構築していく意識を持てた。
- 学生の人生を背負う覚悟ができた。
- 面談や授業を進めることにおいて、傾聴を意識しています。必要性をワークでしっ

かり学べた事が、この講座の最大の学びになりました。

- 面談で意識するようになった。
- すぐに答えを教える・探すよりは、まずは仮説を立てるなど考えることを実践し、授業でも同様の指導をしています。
- 学生指導をする際に、相手の意見に基づいて道筋を立てていくことを心がけられるようになったと感じています。問いかけの引き出しが多くなったと実感しております。
- 相談者への対応はより一層丁寧に接するように努めています。
- 学生と向きあう時間に傾聴を意識した。
- 専門学校の間ができてモチベーションが上がったのと、ロールモデルになって頂けた。
- 傾聴するよう気を配った。
- より一層一人ひとりの人生を考えて指導をするようになりました。
- 就活生に寄り添えるサポートができるようになった。
- 就職指導に対して責任を感じるようになり、軽はずみの発言をしなくなった。
- 傾聴ということ意識するようになりました。
- 「学生ファーストの意識」を常に意識している。
- 必ず、始めに学生の話聞くようにしている。
- 学生のキャリア指導時には、目標とする業界知識だけでなく社会全体の変革や産業構造の状態など、最新の情報にアップデートして指導するようになった。
- 肩書として名刺に記載している。
- 学生への職業理解を推奨するために、自己研鑽意欲が高まった。
- 特に学生に接する際の「距離感」を一層意識するようになっている。
- 学生との接し方は少し意識するようになったと思います。
- 体系的なキャリア教育をカリキュラムに組み込むこと。
- 相手の意見や思いに対し余裕を持って対応できるようになった。
- 学生面談において理論的に行動できるようになった。
- 学生たちへの対応として傾聴含めて、落ち着いて対応できるようになった。
- 特に学生の就職に対する意識は今だけでなく、先の人生にも繋がるということで意識が変わりました。
- 入社前研修で受講したため担当業務への不安が軽減された。
- 学生対応時には研修内容を意識した対応ができるようになりました。
- 傾聴の意味、学生の変化に気づけるよう、より意識するようになった。
- まずは傾聴を心掛けています。
- 要支援者の就職フォロー（ハローワークと協力して）。
- 職業選択の重要性を学生・生徒にどう持ってもらうか、強く考えるようになった。
- 就職活動の支援サポートや学生相談での傾聴に活かさせてもらっております。
- 講座の中で具体的な手法として「傾聴」の方法を学びました。学生から話を聞く際

は傾聴を心がけています。

- 学生への対応について学んだり、自身職業人生の振り返りを通じて、学生への指導において活かされるポイントを再認識できた。それにより、在校生のみならず中高生へのキャリア指導・就活指導へ生かすことができている。
- 学生とコミュニケーションを取る際に、傾聴のスキルを意識するようになった。
- 学生への許容範囲が広がった。
- 学生に対し、より細かい配慮を心掛けるようになった。
- 実習で習った（傾聴実習）ことを授業に落とし込んで実践したりしています。
- 学生との接し方、話し方等の変化。
- 学生に対する指導方法の変化。
- 学生に対して安易な進路選択を迫るような指導が減った。
- 学生対応において傾聴の姿勢に気をつけるようになりました。
- 12年前ですので、正確にお答えできません。
- 学ぶところが多く実用的で大変ためになりました。
- 卒業時のみならず学生の将来のキャリア形成を意識してサポートしている。
- 学生だけでなく、同僚・企業の方との話し方に傾聴意識が生まれた。
- 自己研鑽継続の必要を強く感じた。
- 学生との個別ガイダンスにおいて傾聴するよう意識している。情報提供をする場合も学生が安心して取り組めるように「一緒に」というスタンスも大事にしている。また、学生の行動についても結果だけではなく、その過程も理解できるようコミュニケーションを図り、信頼関係を築くよう心掛けている。
- 学生と話をする際、常に傾聴を意識するようになり、それが現在も継続しています。
- キャリア教育において学生に寄り添った指導ができるようになった。
- 学生に寄り添うように意識してる。
- 学生が主体的に取り組めるようにという事を、以前より意識するようになった。
- 話している相手の考えている事の背景に何があるのかを理解する為により話を聴くようになりました。
- 学生の将来に携わるのに必要なスキルの見直し、心理学などの学びを実施。相手の回答を焦らせないこと。学費や奨学金に関する業務は、学生の価値観や将来に影響する大切な手助けをしているという自覚が強くなった。
- 留学生コースの担当となり、業務内容が大きく変わりました。
- 学生の気持ちをしっかり聞くようになった。
- 傾聴の姿勢を相手に示す事で、相手と共有したい情報が多く聴き取れるようになった。
- 就職相談にのる際に、聞き出すことを今まで以上に意識してやるようになった。
- 傾聴を意識するようになった。
- 学生に対して傾聴を意識するようになった。
- 職業教育の向上。

- 講座で学んだことを活かして、個々の学生にあった進路選択の支援をしている。
- 傾聴姿勢の意識。
- 職業人としてのマナーなど、学生に対して特に規範となるよう意識を高く持つようになった。
- 学生面談時の実施方法、就職支援など。
- 積極的に声掛けをするようになった。
- 学生に対して、寄り添う気持ちが強くなった。
- 学生対応の時に意識化できるようになった。
- 画一的な指導にならぬよう、相談者主体で支援を進めるよう意識するようになった。
- 職員、学生との話を聞く際に、相手の意図していることを意識して聞くようにし、私自身の考えを無理強いをしないようにしている。
- ①就職指導担当者間における情報共有が積極的にできるようになったこと。②キャリア支援と就職指導のすみ分けについて、教職員が理解を深めることにつながったこと。
- 学生の立場になっての指導の重要性を理解。

#### **問7 講座の中で、現在の業務に影響している知識・体験内容をお教えてください。**

現在の業務に影響している知識・体験内容について(自由記述)、142人(68%)から回答があった。知識の面では、学生とのコミュニケーション方法についてが多く、体験内容の面では、ロールプレイング、グループワーク、自己分析についての回答が多くあった(以下アンケートの回答)。

- 人材育成に注力。
- 講座で重要視されていた事がきっかけで、大学で心理学の勉強をしました。
- コーチング意識や相手の相談をどのように受け止めるかを確認しながら対応している。
- 学生への聞き取りや励まし方など。
- 将来を考える生徒に対しては勿論ですが、留学生の履歴書作成時、自身を見つめ直す際の導き方にも良い影響が出ているように感じています。
- グループワークを通じた共同作業。
- キャリアマインド。
- 働く意義・意味について。幸せの4つの条件の話が印象に残っています。
- 学生対応。
- 自己理解、現状理解、仕事理解等。
- 学生対応に特に変化があった。
- 学生の欠席がかさんだ時の対応。
- 他校教職員との会話、他校教職員の経験。
- 講座最後にお互いにカードを送り言葉とともに送るところ(大人になるとなかなか

そういう体験がないので)。

- キャリアコンサルティングにおける基礎的知識。
- グループワーク。
- 傾聴。
- 学生側の気持ちを考える。学生への、話しかけ方、言葉遣い等。
- 傾聴の部分。
- 傾聴。キャリアアンカー。
- 各種適性検査の手法とカウンセリングにおける傾聴の重視。
- 会話のシミュレーション。
- 学生と個別面談を行う際のカウンセリングに大いに役立っています。学生に問いかけ、話しをさせる技術の重要性を実感しています。
- 高校生などに話をする機会があるので、社会を生き抜くためについて話をしている授業内でのディスカッションの方法を学んだ。養成講座ではないが、平成23年度キャリア教育技法研修会で先生が担当された授業デモンストレーションに感動し、今でも先生を目標に授業をしている。
- 就職指導。
- ガイダンススキル講座の部分で、共感することを意識するようになりました。
- 講座内の『自己理解』関連ワークの経験を通して得た認識や納得、疑問等が、現在の学生指導に影響しています。
- グループワーク。
- 頻度は高くありませんが、悩みに対して個人的に相談に来てくれる学生がいます。
- 現在3年担任をしているが、例年より早く進路活動ができています。
- 自信を待ってキャリア指導できる。
- 相談者への対応と聞く力。
- 学生対応の変化、動じることがなくなった。
- 個々に合わせた支援。
- 学生相談への対応。
- 悩んでいる学生がなかなか気持ちを言葉に出せないときに、気持ちに寄り添ったり、言葉のヒントを出したりし、答えを提示しないようにした。「聴く」姿勢だと伝わるように面談すると、学生からの言葉を聞き出すことができた。
- アセスメントの手法と講師の体験談。
- 私は学校職員なので、教員と比較すると密接に関わる機会は少ないですが、朝の挨拶や窓口対応で学生と関わる際に、学生の変化や情報を担任の先生と共有することを意識しています。
- カウンセリングのようにこちらから意見を言わないというよりは、ある程度は引っぱっていき必要性を感じた。
- ロールプレイング。
- 学生へのガイダンス。

- 業務内容が大きく変わったのであまり現在は役に立っていない気がする。
- 主体性の大切さについて学んだ講義、ロールプレイング。
- 自身のライフイベントや価値観を見える化したことで色々な気づきが得られました。
- 学生と面談を行う時は話しやすい雰囲気と座る位置に注意している。
- 学生の就職支援や生活指導に役立っている。
- 5年以上前に受講した内容の具体的な知識・体験内容を記憶はしていませんが、他分野の先生方とのワークや情報交換などが印象に残っています。
- ファシリテーターの役割・かかわり方について、1人1人に気づきを得てもらうための関わり方がとても学びになりました。履歴書を自分自身で作し、学生の努力や一生懸命さを体感できたことは今のキャリアサポートのベースになっています。
- 教育を考慮した指導を得た。
- 車椅子で面談にいらっしゃった保護者の方への対応に、講座の実践研修が役立った。
- 傾聴スキルワーク。
- 学校の教員としての立場からと、キャリアサポートの先生方やカウンセラーの方を交えて様々な方向から学生をサポートしようと取り組んでいます。
- 多様化する学生に応じたコミュニケーションをとる時に学んだことを役立てている。
- 寡黙な学生などといった心を開きづらい学生に対して、いきなり本題からではなく、身近な話題や学生に寄り添った内容になるよう事前にストーリーだてて、行うようにしています。
- 全グループワークと心理学の部分です。
- 多様性への配慮。
- IR部門としてアセスメントを通してデータ収集やそれらから導かれる傾向をしっかり理解しておくことがサポーター側には必要であるというところ。
- いくつか自己分析のようなワークを行い、さらにグループ内でシェアし合った事で、自己理解の大切さを痛感し、授業内に取り入れている。
- 傾聴に対する姿勢。
- 傾聴。
- 職員が多い中で、なかなか他校の教員と学生支援についての意見を交換する機会がなかったが、グループワークを通して、教育について誠意をもって、仕事をしようと思うようになった。
- 傾聴技法。
- 学生の進路相談を受けた際、真正面での対話ではなく、話しやすい環境を作ろうとしている。
- ロールプレイング。
- どのような職務内容に向いているかの支援。
- 学生指導。

- 就職支援。
- まだ受講してから日が浅く影響が及ぶまでには至っていません。
- 特に傾聴、言動を反復することで学生が安心して様々な悩みを吐露してくれている。
- 言葉が出てこない人、話がそれる人、話が長くまとまりがない人など、対応する学生は様々です。持ち時間の中でいかに効果的な面談ができるか、体験を通して学べた事が役に立ってます。
- 面談の方法。
- ミニケース実習や自身の仕事観等。
- キャリア教育。相づちや承認と言った、相手が話しやすい環境をつくること。
- 専門学校生及び職業訓練生に対する就職支援。
- 学生面談のスキルや姿勢。
- 相手の話を良く聞き、受け入れる事で心を開いてもらい、アドバイスをしやすい雰囲気をつくれた。
- 傾聴することで学生が納得して進路選択できるようになっています。
- 学生が一番何を重要としているかを考える。
- 傾聴を心掛けるということが留学生の進路相談時に生きているかと思えます。
- 学生と職業をマッチングさせる手法としてのキャリアアンカーの考察やエコグラム分析・職業興味検査など様々な自己理解・仕事理解の方法。
- 決して自分自身の価値観や経験を押し付けたり誘導したりすることではないという姿勢。
- 学生とのコミュニケーションの取り方。相手に合わせて適切な距離感を取るようになった。
- 傾聴。
- 自身のキャリア形成や学生のキャリア支援での知識。
- 「コンサルティング」「ティーチング」「コーチング」の違い。
- 職種が理解が深まった。
- 学生面談等。
- 学生指導の場面で、”聞き出す”ことを意識しています。
- 学生ガイダンスで、少し悩みや不満を持った学生に対して冷静に対応できるようになった。
- 对学生への接し方。
- 同グループで3日間過ごした体験は大きかったです。信頼度を高めていくには自己開示や他者理解が必要不可欠なんだと改めて実感しましたし、授業の中でも失敗談が大切だと思い、色々な場面で開示するようになりました。
- 様々なタイプの学生に対して冷静かつ柔軟な対応ができるようになった。
- 現在の学生気質について理解できるようになった。
- 進学担当のため、学生からの相談があるときは、傾聴を心掛けている。
- 講座の中で傾聴の大切さを学べたことは非常に仕事に活かされています。また、余

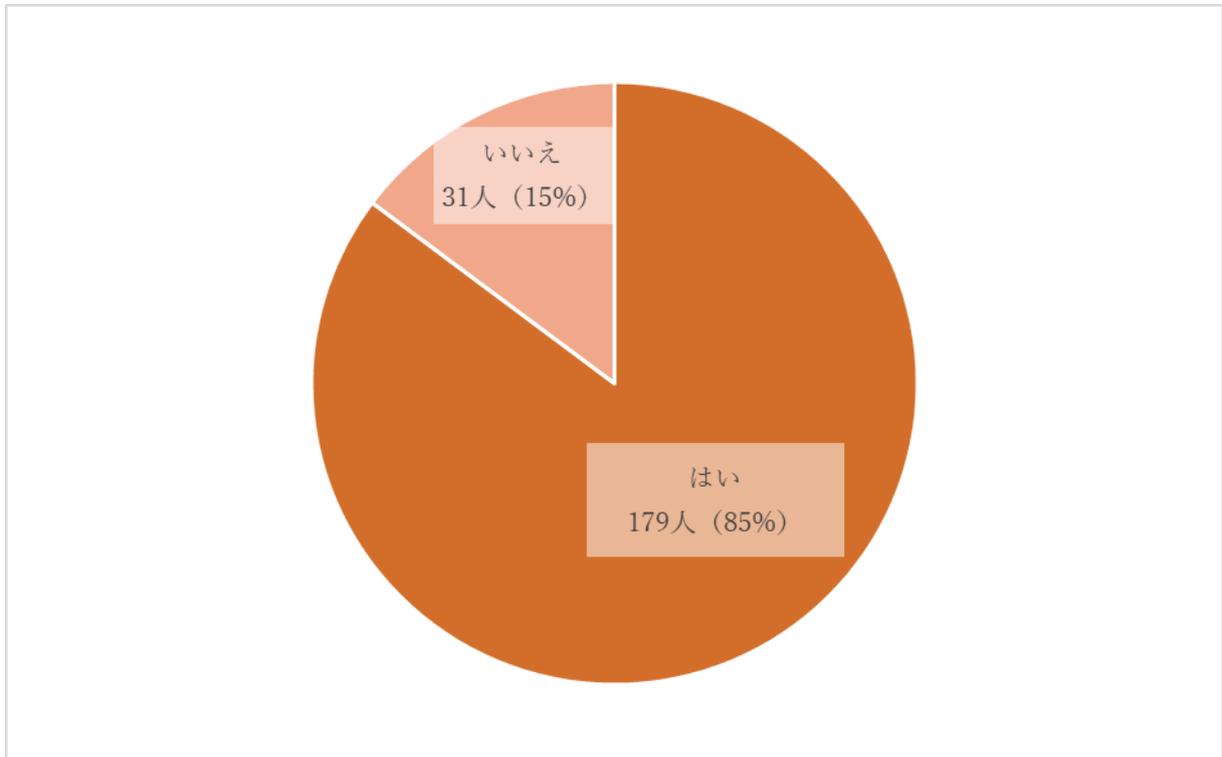
談ですが講座の中であと人生が1日しかなかったら？という問いに対して海外旅行に行きたいと答え、その後すぐにヨーロッパへ一人旅に出掛けた後様々な出会いがあり、念願ではあったものの諦めていた英語が話せるようになりました。

- まずは、相手の話を一通り聞いてから、質問や判断をする。
- 傾聴と共感。
- 就職活動の支援サポートや学生相談での傾聴に活かさせてもらっております。
- 講座の中で「今どきの学生について」というテーマでディスカッションを行いました。「以前の学生と比較して能力が劣っている」という意見が参加者全員から出ました。次に「今の学生が育ってきた環境について」というテーマで再びディスカッションを行いました。「育ってきた環境（親の離婚等）を考えたら仕方がない。むしろかなり頑張っているのではないか」という意見に落ち着きました。このディスカッションで気づいたことは今でも人前で話しますし、聴いた方から賛同を得られます。
- キャリアサポートの在り方（学生への傾聴・受容の大切さ。学生自身の自己理解を促す大切さ。就労や職業への意識づけ強化）。私自身ができることの振返り（職務歴、職務以外での体験、働き続ける女性として、グローバルな目線）。
- キャリアサポートを推進する上で課題について、グループワーク形式で、課題の洗い出し・方策の検討・発表を行った。
- 就職先の職種を幅広く見られるようになった（整備職以外での就職希望にも対応）。
- 学生に対して、過去の経験代謝から自分の強みや方向性を考えることや、数年後のキャリアプランを考えて行動することの大切さを話せるようになった。
- 日々の学生との会話の中で、将来を見据えた内容を盛り込むようになった。なぜ今やらなければいけないのかなど。
- 色々な先生方とのディスカッションでの本校との違い、傾聴の考え方。
- 入学者に対する指導がオープンクエスチョンになった。
- 12年前ですので、正確にお答えできません。
- ほぼ全面的に使っています。特に自己分析。
- 全般。
- 聴く態度や相手を否定しないことをロールプレイングしたこと。
- ロールプレイングです。教師役を行った際に、もっと話を聞いてほしかった、説得されている感じがしたというコメントを頂いたので、自分の足りない部分を実感しました。学生と話をする際は、安心できる環境で、基本姿勢や受容と共感を伝え返して相手が話しやすい質問をすることなどを意識して行っています。また、学生が頑張っていることを認め、モチベーションの維持向上につなげられるよう努めています。
- とにかくスキル取得や技術習得、社会人常識マナー教育だけに集中しがちな専門学校教育において、キャリア教育、キャリア形成をからめた教育活動ができています。
- 8年前になるので、講座の具体的な内容は、あまり記憶にありません。すみません。

- コミュニケーションスキルの中で学んだ、オープンクエスチョン、クローズドクエスチョン、沈黙を意識する事で、以前よりも学生とのコミュニケーションが取りやすくなった。
- 就職活動で悩んでいる学生と話をする際、相手の感じている事をまとめ今後の目標設定につなげられるよう意識してガイダンスを行っています。
- ガイダンスの手法。学生との向き合い方。
- 相談を受けるときに傾聴の姿勢を心がけ質問する言葉をうまく選び会話を進めていくことで、目の前の問題だけでなく相手の本心までが伝わってきて、より「力になりたい」という気持ちを感じながら解決策を提案するようにしている。
- 学生の就職活動の相談に応えられるようになった。
- 学生が相談しに来た時、傾聴を意識し学生が自ら答えを出せるようにサポートした。
- 学生、教員側にわかれてのグループワーク。
- キャリア・サポーターは、学生が自己理解、仕事理解を深め、自身で進路選択ができるよう支援するものと考え、実践している。
- 傾聴姿勢の意識。
- 一般企業での職務経験が学校教育の中でも役に立っていると思われる。
- 面談の実施方法。
- 就職相談での対応は講座で実際に行った方法や話し方に影響し以前と変わった。
- 教職員に対し、キャリアサポート業務に対するアドバイスなど。
- 学生相談の時に知識を活かしています。
- コミュニケーション論の講義の中で、ジョハリの窓などグループワークを活用し、心に向き合う機会を持つようになった。
- 受講したことで、各学校で同様の苦労や悩みがあることを知り、前向きな気持ちになれたこと。また、ワークを中心にした講座内容は、職場へ戻り、すぐに形にして学生へ展開でき、役立ったこと。授業内ではないが、希望学生に対し自己分析講座等を実施。
- 学生の個々の性格に対応したコミュニケーション。

**問8 「職業教育」・「キャリア教育」・「就職支援」の区別は認識されていますか？**

「職業教育」・「キャリア教育」・「就職支援」の区別の認識について、はい（認識している）179人（85%）、いいえ（認識していない）31人（15%）の回答があった。



**問9 キャリア教育として学内等で実施されている内容をお教えてください。**

キャリア教育として学内等で実施されている内容について（自由記述）、144人（69%）から回答があった（以下アンケートの回答）。

- 学外にて実施。
- 企業インターンの実施。
- キャリア・アンカーやライフラインチャートは浸透してきていると思います。
- 就職対策講座等。
- 組織マネジメントについて、授業の中に取り入れています。
- 社内研修。
- 講師を招いての就業支援講座を実施しています。
- 自己理解や長期ビジョンなど。
- 報告、連絡、相談。
- 教職員の研修はあるが、学生に対しては主だったものはない。
- 職業紹介など。
- 自己分析や業界研究への工夫。
- 現在は現場を離れての管理職ですが、教職員に対しての研修を企画しています。

- キャリアデザインなどの、授業科目を持っている。
- 金融について、お金の話を交えて学生に話をしている。
- キャリアデザイン、キャリアゼミなどで自己理解、適性診断など。
- 各学科において、「キャリアプラン」という必修科目を設けて、「社会人基礎力」をベースにしてキャリア形成を考える授業を展開している。
- 外部キャリアコンサルタントを招いて学生向けの講座を年に数回実施しており、これと連動する形で学内でも人物試験対策の時間を設けることで、計画的・効果的な取組みとなるように留意している。また、教職員による作業部会を設け、学内における指導の基本方針の作成を行った。
- 社会人基礎講座の授業。
- 未来ノートを使った授業を実施している。
- 学内で作られたキャリア教育の教材を利用している。
- 「キャリアチャレンジ2 days」という、キャリアについて学生指導を学校全体で行う特別講座を実施しています。また、「志セミナー」という企画では、起業して業界の前線で活躍されている方にお越しいただき、キャリアについて講演いただく機会が年に1度実施されています。
- 就活に関する指導。
- 地域貢献イベントなどを通して社会的自立を促す。
- 教科として3部構成でキャリア教育を実施しています。(1部では、未来ノートを活用させていただき、自己理解を実施しています。)
- 求人事業所の採用担当者をお呼びして、社会・事業所がどのような人材を求めているのかについて、また学生時代に身に付けておくべきことについて話をしてもらう機会を作っています。
- マナー講習会実施、模擬面接会の実施。
- キャリア授業展開(教材：未来ノート)。
- 学科別ガイダンス。
- 授業形式の就職ガイダンス・キャリアサポート・就職対策。
- 「ジブンデザイン」という授業。
- コミュニケーション学、文書表現学、キャリアデザイン学。
- まだよく理解できていない。
- 授業科目に設定している。キャリアとは、自己分析、能力発見、就職支援。
- キャリアの授業。
- キャリア・センターとのより密な連携。
- 金融知識の講座。
- オープンキャンパスの学生スタッフ、学園祭の実行委員、などを通じて、コミュニケーション能力や自らが考えて行動できる力の育成をしています。
- 今のところ未実施。
- キャリア形成サポートセンターに依頼したキャリア教育、国家資格キャリアコンサ

- ルタントを取得している職員からの講話。
- 学内で企画実施している就職セミナーで、固定概念に縛られないようなキャリアを築いている講師を招いて、トークセッションを行いました。
  - 学生のライフイベントの振り返り、自身の価値観の見える化、就職活動の一般的な流れや面接練習・履歴書添削など、法人内の職員との交流をカリキュラムとして設定した。
  - キャリアデザインの授業。
  - 社会に出た際自立するために必要な職業人としての能力を身に付けることを目的とした科目、働くことの意義や職業観を学ぶことで、意欲的に仕事に取り組む姿勢を身に付け、自分の進路を主体的に選択・決定できるようにする科目の両輪でキャリア教育を行っている。
  - 専任講師として担当科目内で外部専門機関との連携教育等の取り組み。
  - 「志セミナー」（地元出身の経営者の方を学内にお招きして、ご本人の人生観やキャリアデザインについての想いを語って頂く時間）・「人生100年時代に生きる知恵講座」（将来のライフプランに必要なお金についての学びを得られる講座）、「親学」（親について考える授業、親とのかかわり方や、親の姿を振り返り、自分のライフデザインについても考える時間）。
  - 取引先とのインターンシップ。
  - キャリアデザインなどの授業で自己理解、仕事理解など行っています。
  - まだこれからです。
  - キャリアサポートプログラムの一環として、キャリアの棚卸しや将来設計をしている。
  - 就職の流れを教示するキャリアガイダンスや、スーツの着こなし、メイクの仕方といったマナーを専門の方に来ていただきセミナーの開催、内定者と進級期学生の交流などを実施。
  - 2016年以降から3学科のカリキュラムに「キャリアデザイン」の教科（教科書は未来ノートを使用）を導入し、私が教科担当として継続してきた。今年度から4学科に増え、教科担当が各学科の1年担任に変わり継続している。
  - 学園独自の人間性教育「志学」を通して積極的に発言、発信できる、関わる人に影響を与える、自立できる新しい分野に挑戦できる人材育成プログラム。
  - 企業連携授業など。
  - インターンシップや面談指導。
  - 志学・C I S行動学(一部学科のみ)・卒業生との交流会。
  - 印象を大事に、基本的な挨拶をしっかりと行う。
  - HR等での継続的な連続指導。
  - 就職指導。
  - 進路指導セミナー（外部講師、本校教職員）、社会人セミナー（外部講師）、内部進学のための説明会（本校教職員）等。

- 個人面談の実施。
- 将来について考えてもらい、作文に書いてもらう。
- 大まかな課題の中から自分で考え実行できる（自立を促す）実習を意識したカリキュラムの実施。
- 進路指導の授業を実施しています。また、進学先候補となる複数の専門学校をお呼びし、進路ガイダンスを行ったりしています。
- 現在は行っていません。
- 「就職講座」という名称で入学時～卒業まで授業を行っている。基本的には「就職するため」の講座だが、話の中には「自分にとって良い人生を送るためには」と人生単位で考える時間も設けている。
- CSM講座への新入社員参加。
- 面接指導、職業講話、インターンシップなど。
- 授業として成立している。
- 日経新聞電子版を活用したワークショップやビッグデータ利活用ワークショップ等。
- 学生との進路面談。
- 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる国家試験や各種検定試験の勉強を通して能力を養う指導。
- 学外の講師を招き、受講できる機会を設けた。
- 1年次は「見る、知る」で、学校見学や職業講話実施。2年次は「体験する」でインターンシップ実施。3年次は、「創造する」で、具体的な進路決定へ向け、小論・面接指導等の実施。
- 自分はどうなりたいか、どうなっていたいかを考える。
- 認定サポーターによる講義（未来ノート等）。
- 入学時より週に1度のキャリアサポートの授業を設けている。
- 色々な業種の企業に、様々な職種の仕事について説明をしてもらっている。
- 進級期に対する業界セミナーガイダンス実施等。
- 実践行動学、外部講師による講演(年数回)、アサーショントレーニング等。
- 学校オリジナル科目・社会教養等、学校のカリキュラムに組み込んでいる。
- キャリアデザインセミナー開催。
- ボランティア活動の推奨や、インターンシップへの参加。
- 業界人を招いた講演会の実施・卒業生を招いた卒業生講話の実施等。
- ショップビジネス論。
- 卒業後直ぐ、5年後、10年後を見据えた目標設定（夢地図作成など）。
- 「志学」という科目を開発し、人間性教育を行っている。
- 面接対策を全進級年次を対象に行っています。そして学生手帳を導入し、スケジュール管理や講話等のメモ意識向上を狙っています。
- 今後の人生を考えての行動を行うように学生へ話している。

- 未来ノートを使用しての授業。
- キャリアプランシートの作成。
- 来年度から実施予定（現在はカリキュラムの検討中）。
- 自分の興味、適性の把握と実現のためのステップと計画立案・実行。
- 本校のオリジナル教材である「就活論」、「社会論」などを活用して、今までの振り返りから将来像の描き方を学べる授業を実施しています。
- 自己管理能力や協調性を育てるカリキュラムを設けています。
- 社会人基礎講座（授業のカリキュラムとして）。
- 学生の自己理解の促進（性格、適性など）。
- マナー授業、就職意識対策。
- キャリアデザインの授業。
- キャリア教育を専門とする立ち位置の職員が出来た。
- キャリアプランニング1、2、3の授業（それぞれ17時間程度）。
- 卒業生・企業講話。
- ビジネスの授業を通して一般常識の能力を伸ばしています。
- 就職指導。
- 中学生高校生等へのキャリア教育支援。
- 1年生初めから週1コマの「就職ガイダンス」授業。就職担当職員による個人面談数回。担任による面談数回。
- 年間10回程度のキャリアガイダンスと個別の進路相談。
- 企業研究、職業とキャリア科目で、重点的にキャリア教育を行っています。
- 病院実習、講演会。
- 就職が決まらない学生に関しては目先の就職でなく、人生を通してどう働いていくかを考えて指導している。
- 「社会人基礎講座」という科目を全学科で実施している。
- 未来ノートを教材に未来構成、キャリア実習、就職対策講座。
- 生きる力の育成、知恵の育成。
- 日本語能力の向上、整備技術の習得、日本や学校のルール、在留資格やアルバイト、免許取得など日々多種多様な業務があり、キャリア教育まで手が回らないのが現状です。
- 自己分析等。
- キャリアカウンセラーの講師を招いた授業を開講している。
- 社会性を身に付けるための授業やビジネスマナー、インターンシップの実施等。
- 学生個別相談、進路指導。
- キャリアコンサルティング。
- アセスメントツールを使って、学生が自己理解を深めることに取り組み、職場見学等で、仕事理解を深めることにも取り組んでいる。
- 外国人留学生が多いことから在留資格に絡んだ職業教育。

- 現状できていない。
- 職業理解・自分理解・職場開拓。
- 社会人基礎力評価表を全学生に展開。
- 特別に決まった内容での実施はしていない。
- 1年次基礎科目の基盤としてキャリア教育があり、職業観を醸成した上で科目ごとの職業教育を実施している。
- 外部企業等によるガイダンスの実施。
- 入学後にキャリア支援授業をおこない、「キャリア形成」という視点を持つことの大切さを伝えている。6月、7月、10月に各クラス2時間ずつ行い、「自分ふりかえり」「自己分析」を体験し、具体的な就職指導も1／3ずつ織り込んだ内容としている。
- 外部における実習。

#### 問10 ご自身が継続的な学びをされている内容をお教えてください。

継続的な学びについて（自由記述）、124人（59%）から回答があった。特に、キャリアに関して、コミュニケーション力、自身の専門分野についての回答が多くあった（以下アンケートの回答）。

- 更新講習等で積極的に参加している。
- メンタルヘルス分野。
- キャリアカウンセラーを目指しています。
- 専門知識、技術のスキルアップ
- ネット、新聞等でキャリア教育に関する情報を収集しています。
- コーチング、傾聴。
- 内的キャリアについて。
- 企業状況把握のための会計知識。
- 事例検討、資格取得。
- キャリアコンサルティング更新講習。
- カウンセリング。
- 放送大学。今年度はU d e m y も始めました。
- 専門が歯科なので、専門職種のための研修を受けている。
- ICT関連で効率化を図る内容。具体的にはJ a v a S c r i p t、HTML、C S S等。
- デザイン業務、専門知識、技能。
- 定年退職を経て、嘱託職員として就職指導業務の補助と「キャリアプラン」授業を担当しており、関連する知識については、新しい情報を取得するよう心掛けている。
- キャリアに関する研修会等への参加。
- 担当授業のマーケティング、デザイン史、広告などの知識。

- 業務改善、業務効率化。
- キャリア教育、職業教育への興味関心から、大学院進学および研究活動、学会に参加しています。
- キャリアコンサルタントのセミナーでキャリア支援を継続して学んでいます。
- 専門教育に関する内容が主になります。
- 保健体育の教材研究。
- 各分野の専門知識と企業・社会福祉法人の把握。
- コーチング。
- 現在はしていない。実践中心。
- 専門科目。
- 発達障害に関する学習や関連する資格取得。
- マネジメント、人材育成、コンピテンシー、考える技術。
- 現在はしておりませんが、キャリアコンサルタントにも少し興味があるので情報収集をしていきます。また、業務に直結する学びとしてE x c e lやW o r dの勉強をしていきたいと考えております。
- キャリアコンサルタント資格の取得を考えている。
- コロナ禍で学生の気質が変わっていく中で、どのように学生とかかわっていくのか、変化に対応していくにはどうすれば良いのか、こういった事が学べる機会があればいいなと感じています。
- プログラミング。
- 国家資格キャリアコンサルタントの更新講習。
- キャリアコンサルタント資格を取得するべく、昨年学科試験に合格し、今年はこれから実技試験を受験予定です。
- 世の中の流れに取り残されないように、一般的な情報収集は欠かさないようにしています。
- 解剖生理学。
- 学生、若者とのコミュニケーション方法。
- その後、大学院博士課程に進学して研究活動を継続しています。授業改善や専門学生のキャリア意識や職種定着をテーマに、東京都私学財団や学会等の奨励研究などの取り組みを継続しています。
- キャリアコンサルタント養成講座の資料や、論述問題、書籍などをキャリアサポートの振り返りとして活用しております。
- キャリアコンサルタントとして活動している。
- 3学年担当になった時の担任としての進路指導。
- 傾聴スキル、キャリア支援について。
- 読書を心がけ、常に様々な視点を取り入れるようにすること。
- キャリアコンサルタントに必要な知識および技能講習の受講、地域のキャリア教育のメンター（ボランティア）。

- 担当学生が学校で学んでいる業界・分野について。
- 心理学。
- 自動車新技術・労務管理（社会保険労務士）・留学生届出関連（行政書士）・ハラスメント・教育方法（ID やコーチング、シラバス等）。
- データ収集と分析手法。
- コミュニケーションの取り方。
- 学生の教材、SPI の勉強。
- 特にできていない。事務作業中心となっている。
- キャリア・サポーター養成講座の復習。
- 自動車新技術・心理学。
- 自身の日本語教育と合わせて英語とプログラミングは勉強しています。
- 日々の業務によるOJT。
- 読書、研修受講、身近な方の仕事の仕方を真似る等。
- 経済・マーケティング・データ利活用について。
- 相手の話の聞き方。相手から想いを引き出す話し方。話の段取りをとって効果的に伝えていく手法。
- 手話講座への取り組み。
- スキル（WEB講師研修、シニア支援、DISCやMBTI）、身体との連携（ゲシュタルト、ポリヴェーガル）、あり方（社会正義とキャリアカウンセリング）等。
- IT技術。
- キャリア関連の国家資格取得に向けた学び。
- 学生ガイダンス方法。
- 日本語教育。
- 日々学生と関わりながら、学生の性質に応じた指導の仕方について。
- 専門学校に必要なキャリア教育の情報収集。
- 専門分野は継続的に学びの機会があるときは参加している。
- 業界誌・専門誌の購読。
- 英語。
- セミナーや読書でインプットしている。
- 授業力向上に向け、読書と講演会参加を積極的に行い、得た知識は授業でアウトプット。
- 社会保険労務士資格取得の為の勉強。
- いずれキャリアコンサルタントの資格を目指したいと考えています。
- 傾聴とチームビルディング。
- 事実の把握と共感の重要性の認識。
- 教育全般、就職支援、プログラミングなどの授業教材などの研究をしています。
- 上記の自己管理能力や協調性を育てる教育をどう学生に浸透させるか研究しております。

- 中学校・高等学校教育に関わる講座受講に伴い、近年の教育課題や情報・研究事例などを学んだ。
- 学生の気持ちを引き出すためのコミュニケーションスキル。
- 対人コミュニケーション。
- 職業教育を主に実施している。
- キャリア教育。
- 学生とのコミュニケーションを通して学生の考えを聞き、それに対するアドバイスなどを分かりやすく答えるような考え持ち接しています。
- キャリアを含むカウンセリング。
- 第三者評価。
- 各社人事部の採用担当者との面談により企業のニーズの変化をとらえる。
- SNSを使用した周知の方法などの勉強している。
- 学生支援（精神障害・発達障害等）関係。
- キャリア教育についての情報収集を常々行っています。しばらく参加していませんが、キャリア教育研修にも臨みました。
- コーチング。
- 専門分野の知識、文科省・厚労省といった教育や保育の分野（年齢）からの教育の必要性と意義。
- 奨学金に関する知識を深め、学生や親からの相談ごとに的確なアドバイスができるよう心がけている。
- 時代の変化に応じた対応の変化が必要なこと。
- キャリアコンサルタントの講習を継続受講しています。
- 日本語教育。
- ドイツ語。
- 動物看護師に必要な感染症や犬猫の形態機能、療法食など。
- キャリアコンサルティング。
- キャリアコンサルタントの資格取得講座を受講している。
- キャリア教育。
- ほぼ100%の学生が資格を生かした専門就職であることから業界の動向などをリサーチしている。
- 工業系技術分野（自動車、CAD、IT系情報技術）。
- 衛生関連項目の知識。
- 傾聴スキルを向上させるため、グループエンカウンターに参加していたが、コロナ禍で中断中。自主学習に努めている。

**問11 現在の業務におけるキャリア教育支援者として問題や課題をお教えてください。**

キャリア教育支援者として問題や課題を問うたところ、141人(67%)から回答があった。特に、様々な事情を抱えた学生への対応、コロナ化における学生の変化、時間の確保についての回答が多くあった(以下アンケートの回答)。

- キャリア教育プログラムの企画・運営者の育成。
- 一定数、心の問題を抱えている学生がいます。対応には専門的な知識が必要と感じています。
- 学生の家庭環境が複雑化し、経済格差も出てきているため、一律の支援がしにくくなっています。キャリア教育の中でマネープランや福祉支援に関する知識を増やす必要性を感じます。
- 学生自身が何をしたいのか決めかねている場合、それを見つけるための行動を促すのが難しい。
- 多様な学生への対応(学習能力・社会適応の差)と留学生対応。
- 多様化する職業理解に悩む。
- 今の学生は、コロナ禍により高校時代から“体験”する機会が減ったと思います。これをどう補完できるか、気にしております。
- コロナ禍での対面コミュニケーション、現状理解が難しい。
- 外国人(留学生)のキャリア教育。
- コロナ過だった学生に対しての学習意欲を高める方法。
- 適切なキャリアカリキュラムの構築。
- 各自の温度差があり組織全体でキャリア教育への関心が高まらない。
- 発達障害を含めた障害を持つ学生やグレーゾーンの学生に対しての支援。
- 教職員に対して実施する場合は、やはり時間の調整と確保が課題です。
- 専門学生の年齢層にあった教材がないこと。
- デザイン系の学校で、就職意識の低い学生が入学してくる傾向がある。
- 対象学生のキャリア意識のレベル格差が大きくて、グループ対応よりも個別対応が中心になり、業務全体の時間がかかりすぎる傾向がある。
- 学生に主体的に考えさせるような取組みや、面談におけるカウンセリング術の重要性について、教職員間で意識の差が大きい。このため、学内で統一的な方針を浸透させることができていない。
- 人手不足で、キャリア教育支援者の後任を養成できないこと。
- DX推進による学生の就職先の職場環境の変化に対応させること。
- キャリアに関しての勉強より、学科に必要な知識の勉強を優先してしまっており、知識不足であると感じています。
- コロナ禍における変化。
- 学生の思考力、表現力およびその習慣の低下を課題と捉えています。
- 就労意欲の向上が課題。

- 留学生の就活への意識の向上。
- 学生だけでなく職員への支援も必要と感ずることがあります。
- キャリア教育支援は十人十色なため、幅広い知識が必要。
- 学生のメンタルサポートと向上方法。
- 高校時代くらいから、キャリア教育を導入してほしい。
- 教員一同における情報共有。
- 学生の質がだいぶ変わってきている。
- 職業に直接結びつく専門学校なので、自己をみつめることはできるが職業選択のような支援はしばらく(キャリア教育をすることで進路変更をしたいという学生が出てこないとは限らない)。
- 社会の変化に伴う、新しい知見の習得。
- 発達障害と思われる学生の支援、総合的で基礎的な学力の育成、個別指導。
- 学生自身の意識や行動に差があることが課題であると考えております。私は教員でもなければ、キャリア関係の職員でもないので学生の就職活動状況や学生の悩みなどを直接知る機会は少ないです。しかし、そのような状況でも窓口で学生と関わる時やミーティングなどで学生が書類を出すスピードや就職活動の意識などでもとても差があると実感しています。その差を軽減するためにも、日々学生と関わった時に感じる変化に気づけるように周りに気を配ることを大切にしていきたいと考えています。
- 学力の低い、授業についていけない学生の進路指導。
- 主体的に自分のキャリアを考えていくうえで、学校内だけではなく、学外に出て活動していけるような学生をどう育てていくのかが課題です。
- 一度取得した人が、業務を離れると、キャリア教育支援者として能力が低下すると思うので、取得した人が学び直す場があればいいのかなと感じる。
- まだ組織としてまとまって動くことができていないので早急に対応する。
- 主体性がない職員(原因を自分自身ではなく、学生・職場・世の中など外部に求めようとする職員)の意識改革の時間の確保。
- 学内での就職イベントの告知がうまくできないこと(学生がメールを見ないなど)。デザインの学校なので、協力してもらえる外部組織が少ないこと(デザイン系の就職活動についての知識がある方がいない)。
- 自身の価値観と合致する就職先とのマッチング、自身のライフプランを学生にイメージさせること。
- 学生への理解。
- 自立し自分で考え主体的に動ける学生と、行動の意図が組めず上手く動くことのできない学生との差が激しくなっている。
- 間接的に教務へのキャリア支援業務を担っています。クラス担任の個々のマインドや資質の違いなどを感じることがあります。職業教育・キャリア教育・就職指導は、明確には線引きできない部分もあると感じます。特にクラス担任の力量が大きく問

われるのが課題ではないかと感じます。

- 就業構造の変化。ジョブ型雇用へのシフト等による学校としての対応が課題と捉えています。新卒一括採用時代から転換点を迎えてつつある今、キャリアサポートスタッフとして、どこを目指していく必要があるかを模索しています。「就職率100%」「大企業就職」などを広報戦略としていた専門学校の在り方から、変化が求められるように感じます。どのような数値目標を掲げるか。また目の前の学生に対して、どのようにメッセージを伝えていくのか。柔軟な考え方と取り組みが必要と感じています。
- キャリアの概念の肥大化。
- 発達障害を抱えた生徒を通常就職へ進めるか、障害者枠での求人を進めるかの判断基準。
- 学生の自己理解不足、仕事理解不足への働きかける時間の確保。
- 学校教員としてとキャリア支援として時には異なる指導が出てくるのではと感じています。
- 目先の目標（就職等）のみでなく、自己のキャリア構築という点に目を向けてもらうためにキャリアコンサルタントとして、どのように関われるかが課題。
- 学生との面談時間、求人を公開するシステム開発が現代の流れに追いついていないのが現状です。「これまでがそうだったから。」ではなく、「今だからこうする。」というようにしていかなければならないと思っております。
- これまで学生の就職支援部署の長として、就職ガイダンスやインターンシップガイダンスを開催したり、企業様の窓口業務を行ったりしてきたが、今年度から当該部署が実質的に解体され、各学科に分担されるようになり、1学科の就職担当者となった。担当学科には唯一キャリアデザインの科目が導入されておらず、今後の課題である。また、学校全体にもキャリア教育の重要性が十分に浸透しているとは言えず、キャリアデザインの教科担当もキャリア・サポーター養成講座修了者ではない。
- 学生のキャリア形成に係る教員の育成。
- 授業アンケートなどのデータ収集から分かる学生のクラス内の状況や退学傾向、ハラスメント等に関する気づき。
- 準備の時間がなかなかとれない。
- 組織全体でキャリア教育の認識を統一する事への難しさを感じる。それぞれの勤務歴、経験に頼った対応になってしまっていないか。職員は定期的なスキルアップを続けていく必要があると思う。
- 学生との接し方。
- 現在学校配属ではなく、就職課の職員として勤務しているが、担任を持たない事務局の立場から、どのような学生支援ができるかが課題。
- 本校で勤務している先生は、中途入社の方が多く、その方々も含め、学校としての全体での取り組み・目指す方向が、今ひとつ統一されていない気がします。留学生の在籍の影響もあるかもしれません。

- 校内のキャリア教育の共通認識の浸透が課題です。
- 様々な背景、進路希望を持つ学生を指導するに当たっての、知識不足と経験不足。
- 一人ひとりの必要な細やかな支援をする時間。
- 進路先が多様なため、進学先の情報収集が足りないこと。また、就職希望者に対してビザに関する知識が少ないことです。
- 年々「仕事に対する考え方」が変化しており、それぞれの世代に対応に苦慮する場面がある。
- 支援が必要な人の増加。
- 学内の学生に対しての指導のみに留まっている点。
- 支援者の中にはやや障害などを抱えている実情がある。
- コロナ禍を過ごしてきた学生が社会との関わりが縮小し以前と大きな変化となっている。
- キャリア支援課の業務なので、「就職支援」に活動が限定されること。
- 専門課程から高等課程へ異動し、予想以上の違いがあり戸惑いもあったが、対応できてきた。
- まず第一に就職を考える。
- SPIなどに対する全体的な学力の低下。
- 留学生の多岐にわたるバックグラウンドとその進路について、それに十分に対応できていないと感じている。
- 就職する気が全くない学生、それを放置する保護者への対応。
- 卒業期・進級期それぞれの期に対するタイムリーな情報提供。
- 担任との温度差。
- コロナ禍で学生の質が大きく変わったと思う。同じ業界を目指す学科内でも一人ひとり思い描く将来像が変わってきた。
- 早期離職、あいさつなどの人間力醸成。
- 留学生へのキャリア支援、キャリア教育。
- 「コンサルティング」「ティーチング」「コーチング」の場面に応じた使いわけについて。
- 学生の多様化による、支援の幅の広さに限界を感じています。例えば、明らかに発達障害と分かる学生(本人が認識していない場合)や、高校までに不登校を経験し、社会に出るよりもまず学校生活を送ることが目標になっている学生、メンタル的に問題を抱えた学生などに対する指導や保護者との接し方についてです。
- 横断的な教員の協力。
- コロナの影響だけではないが業務の機会が減少したため以前ほどの活動ができていない。
- 学生の価値観の多様性、コロナ禍で高校生活時代に通常体験し得る活動が極端に少ない学生の支援等。
- 専修学校教員の必須単位としてサポーター理論を広げていきたい。

- 我々の学生時代と大きく考え方が違うのが、今の学生たちなので、新しい常識をなるべく理解しながら、学生と支援者と就職先とのギャップを埋めることが今後の課題。
- キャリア教育の理解。
- 専門分野の能力は順調に身につけていくが、対人関係の構築が苦手な学生が就職活動でつまづいてしまう。
- 学生と触れ合う職員が同じ方向性を持って教育に向かう難しさは日々感じます。全員の考えを合わせたいとは思っていませんが、私どもであれば学園の方向性をしっかりと自身の中に持って学生の前に立つ…課題だと思っています。
- 卒業までに専門職者への熱意が消えてしまう学生への支援。
- 健康相談（身体・精神）の導入の仕方（専門のカウンセラーに継ぐまで）。
- 生徒・学生に対し、しっかりして人生観・職業観を持ってもらうこと。
- 学生及び保護者とのコミュニケーションの取り方が年々変化しており、また対応の仕方も変わってきていること。
- 近年の国家試験や公務員試験の難化に伴い職業教育の学科の部分において学習時間がそちらに割かれるためキャリア教育の割合が減少していることです。
- 不登校経験のある学生や発達障害など特別支援の必要な学生についての対応。
- 学生によっては、自身を振り返ることができず、自己理解が進まない場合がある。
- 指示や約束が守れない学生が『どうにかなる』という気持ちを持っていることが多いので、その対処の難しさが浮き彫りになっている。
- 学生を能動的に行動されるために、支援者として促すべきこと、できること、は何か。
- 学力の低下。
- 学生の家庭の経済問題について。
- 自分自身のキャリア形成がイメージできていない。
- いったん就職をあきらめた学生に対してどのように意欲を復活させるか。目指していた業界の求人がなくなった場合に、どのように他業種に目を向けさせるか。
- 個別指導するうえで学生が時間に追われ十分な時間が取れない（アルバイト等）。
- 学生や企業の為に時間を作り出すこと。
- 学生のキャリアはもちろんだが、自分のキャリアについて考える機会を増やしてほしい。
- コミュニケーションを取ることが苦手だったり、プレッシャーに弱かったりする学生が増えてきている。休退学にも繋がりがねない学生対応が今後の課題である。
- 時間がないのもあり準備が十分にできなくてなかなかスキルが上がらない。
- 一般的な内容でのキャリア教育は現在でも行えていると思うが、専門分野に関連する内容を取り入れたキャリア教育が十分な形で行えていない。
- 学生それぞれの自己分析をしたり、一人ひとりと話をしたりする時間を設けたいがなかなか時間を設ける事ができない。

- 変化の目まぐるしい中で、どう「生きる力」「しなやかな心（レジリエンス）」を強化するのか。配慮とは何をどこまで行うことが必要なのか。
- 成人年齢が下がり以前より金銭的な責任も強く求められる世の中になってきているが、親共に自覚や変化があまり見られず、貴重な経験を子どもにさせず親が全てやってしまう様子を見受けることがある。
- なかなか不慣れな為、資料が無く難しい。
- 留学生を相手としたキャリア教育。
- 私自身の就職関連の知識が浅いこと。
- 障害・アレルギー等ハンディキャップを抱えている方の支援。
- 親の理解が得られない、障がいを持っているのではないかと思われる学生に対しての支援に苦慮している。
- 時間がない。
- 外国人留学生に対するキャリア教育。
- 他職員を巻き込んだキャリア教育、入学から卒業までのキャリア形成。
- 学生の取組には個人差があり、積極的ではない学生への支援が課題。
- 教員個々のスキルの違いにより支援内容に差が生じており、標準化、平準化が必要。経験を積む必要があると考えています。
- 学生個人の申し出により支援をする体制であり、申し出ないが悩みを抱えている者への支援が手薄であると思われる。
- 十分に体系化できていない。
- メンタル面が不安な学生の増加による指導方法。

## 問 12 ご自身のキャリアプランについてお教えてください。

自身のキャリアプランについて（自由記述）、111人（53%）から回答があった。特に、キャリア教育について今後も学んでいきたいという回答が多くあった（以下アンケートの回答）。

- 教員として専門性を高めていきたいと考えています。
- 関わっている方々にキャリア・サポーター養成講座で受講した知識を駆使して伝えられる役割を果たしたい。
- 専門科目の知識をさらに深め、学生に提供する際に伝えやすくするにはどうするか工夫する。つまり、教員としての経験を深める。
- 研修講師などを継続していきたい。
- 今年職員定年後、再雇用で今の職場に戻りました。このまま継続して指導出来たら、と思っています。
- 現状維持。
- キャリアコンサルタントとしてスキルを上げ指導者を目指したい。
- 現在検討中。

- コロナ禍を経て、ICTを用いた効率的な授業の展開を行い、教員への負担を減らし、より良い教育環境を整える。
- 自己価値を高める資格など取得していきたい。
- 既にリタイアの領域に入りつつあるが、仕事から離れた立場でこれからのキャリア教育について、広く学んでいきたい。
- キャリア教育の担当は今年で担当を外れる予定。
- コロナ禍対応により自身のDX知識に不安もあり、後任に管理職（学科長）を譲りました。
- 30代後半に業務改善や業務効率化に関する知識、情報収集を行い、40代にて、業務改善の分野で中心となる存在を目指したい。
- 長期計画で、スペシャリストとゼネラリストの両立を目指したいと考えております。
- メンタルケアが本格的にできるよう心理学を専攻していますが、まずは認定心理士になり、可能ならば公認心理師を目指します。
- 現在は先を考え過ぎず与えられた職責を全うすることを心掛けています。
- キャリアサポート新人の採用・各分野に精通した人材確保。
- 現状継続。
- キャリアの理論的な知識をつけていきたい。
- 定年を控え、次世代の育成。将来的には非常勤としてのキャリア支援。
- 学校の顧問・監査の立場からキャリア教育・個別指導の教育カリキュラム編成支援。
- 教育分野に携わり、学生が過ごしやすい環境づくりをしていく仕事に関わり続けたいと考えています。
- 残りの人生をどうするか。生きている限りは、一教員でありたい。
- 年齢的に後進の育成が課題としてありますので、自分の後に続く人材をどう育てていくのかを考えて日々、教員の育成に努めていきたい。
- 自分が生きていくうえで何を望みキャリアを積み重ねていくのか大事にしていきたい。
- 後学のためベンダー系の資格を取得したい。
- 外国人留学生支援の為に日本語教師免許の取得、心理系資格の取得を行い、できるだけリファーをしなくても良いようにする。
- 学外でのキャリア支援や子供へのキャリア教育に興味があります。
- 教育業界において、自身の考えを世間に伝えることを多く行っていきたいです。
- 将来的には、キャリアコンサルタントの資格を取得したいと考えています。何種類かあるので、どれを選ぶべきか、悩んでいます。
- 目の前の学生や教職員を喜ばせ続け、日本を誇る最高の専門学校を仲間と一緒に作ることです。
- 常に先を見て多くのチャンスを作り上げようとしている。
- 家族問題実家問題等あり、プラン通りにいかないことが多く、あまり考えられない。
- キャリア教育で地域活動を深めていく。

- ざっくりですが、正規社員となり定年までこの学校で活躍したいです。
- 自分のできることを増やしていきたい。
- 学生達が自身の未来、将来に希望をもってキャリアプラン、ライフプランを構築できるようサポートをしていくと共に、私自身の専門分野を活かしたスキルアップを並行していき、充実感のある日々していきたい。
- 一教員、一担任として専門知識を教えるだけでなく、個人の将来にも寄り添っていきけるようになりたい。
- 学生の弱点を強化できる授業ができるよう、現在はS P Iの勉強や学校への取り組みに参加している。
- これからの人（教員・担任）、特に自分より若い人を育てていきたい。
- 現在の仕事を継続。定年後、非常勤、若しくはアルバイトで日本語教師を継続。
- 今後自動車分野で益々発展していく分野のキャリアアップと業務マネジメントの能力の向上しリーダーとしての立場になる事が目標です。
- 日本語教育だけでなく、広報力と他分野の専門性を身につけ、自身のブランド力を鍛えたいと思っています。
- 本部にて人事総務経理担当。
- 学校現場のキャリア支援者としてだけでなく、学校運営者として業務の幅を広げていく計画を立てている。
- 今やるべき事に集中し、結果を残す。その繰り返しを通して自身もスキルアップし、人財育成に繋げたい。
- データ利活用＋マーケティングを更に高め、地域社会に還元できるようなサービスなどで起業。
- 学内の学生だけでなく、本校に進学を考えている方、本校と提携を結んでいる学校等への支援業務にも携われたらと考えております。
- 改めて学び直しの機会を作っている。
- 世界のどこにいてもキャリア支援ができるキャリア支援家になること。自分の得意分野で、キャリア×●●を持つ（キャリア×若年者、キャリア×経営、キャリア×ワイン、など）。
- 教えることが好きなため、教育に関わっていきたいと考えている。
- 今後も一人一人丁寧に指導できる仕事をしたい。
- 部下のキャリアに関する支援も管理職としての業務に組み込んでいく。
- 今後も現職を続けてまいりたい。
- 学生指導をする先生方の育成に力を入れる。
- 具体的な動きには繋がっていないが、「1つのことを継続的に」というよりも良い意味で「移り気」な意識の持ち方を目指している。
- 現在は1学科をまとめる学科長を務めておりますが、将来的には学校内にある全学科に目を向けられる立場になって、学生指導の問題点や学校の質の向上により深く関われる立場になりたいと思っています。カウンセリング系の資格にも興味があり

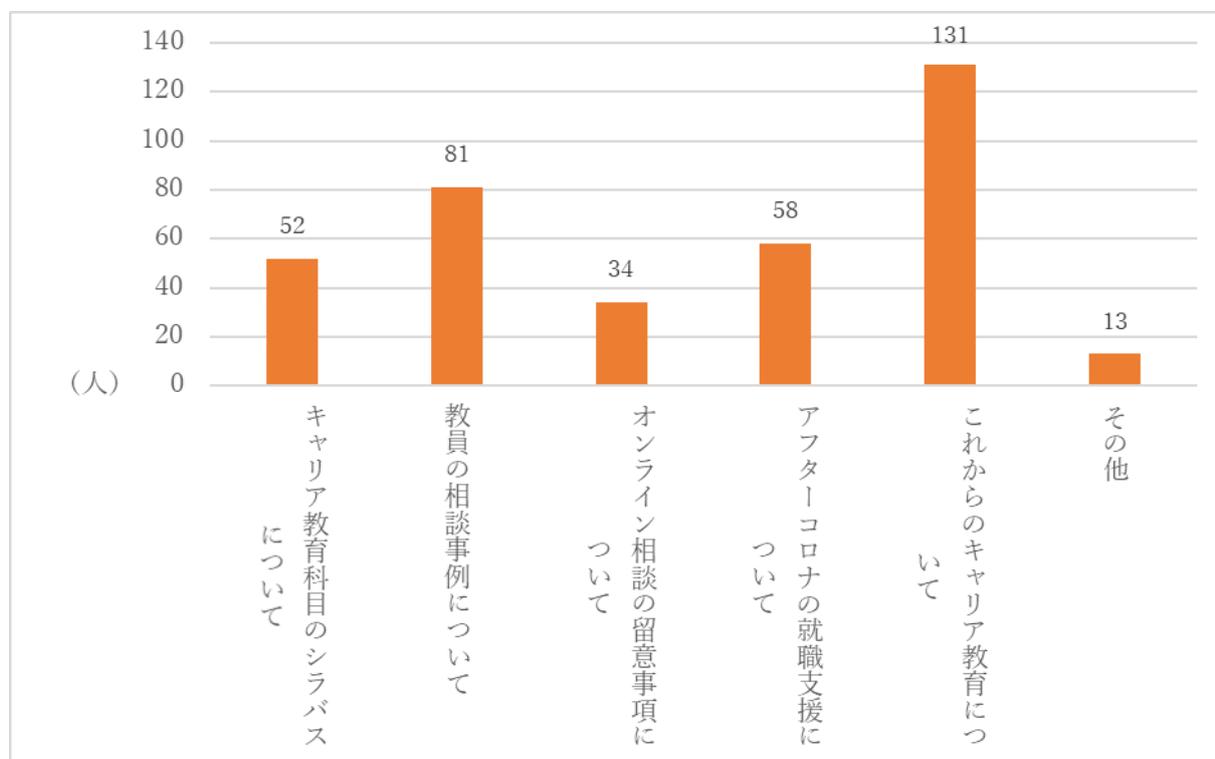
ますが、日常業務が忙しく、そこまで手を伸ばせていないのが現状です。

- フリーランスも含めて、実践を常に行いながら学生に還元する。
- ゆくゆくは個人的には教務職員のサポーター的役割、外部での講演活動をしていきたいと考えています。
- 現在は具体的には考えていないが、講座受講後、キャリアプランを見つめ直すきっかけとなった。
- 司会者と平行してY I Cにはパソコン関係の非常勤講師として伺っていました。コロナで司会が激減したことにより現在は県立高校の I C T 支援員として働いている為にお声を掛けて頂けても伺えないのこともありました。今後は資格を取るなどして平日の仕事を考えていきたいと思っています。
- 自分の職業にかかわる知識などは、できるだけ習得・収集するようにしている。
- 教育活動を通じて、活躍できる人材育成を行い、地元の高知に貢献すること。
- 自身はもちろん学園全体で職業教育を通したキャリア教育を実践することです。現状では仕事に重点を置かなければならないのですが決して家庭をおろそかにしないよう努めます。
- 学ばせていただいたことを活かし、少しでも多くの子どもたち、若者たちと関わりながら、職業・キャリア教育を微力ながら実践し、多くの方が幸せな職業人生が送れるようサポートしてまいりたいです。
- カウンセリング技法を習得したい。
- 様々模索中。
- キャリアに関する新しい資格の取得を目指す。
- まだしばらくは専任を続けていく予定です。
- 少しでも長くキャリア教育に携わりたい。
- 今後も学生が目指すものに対してサポートし、自身の考えも柔軟な考え方を持つこと。
- 今後10年間は若手を育成する。
- プランというほど計画的なものではありませんが、「一人暮らし支援」を学校に提案してみたいと考えています。高校を卒業して初めての一人暮らしで、生活が乱れたり家事をうまく回せなくなったりして、学校を休みがちになったり中退する学生が毎年いるのです。
- まもなく前期高齢者となるため、これまで培ってきた経験を通して、かけ離れた世代の学生たちに「人生とは」を伝えるよう心掛けています。
- 学生に信頼される教師。
- 経験を積み、卒業生も相談や報告に来てくれるような職員になる。
- 自分自身の（長期的な）理想像の明確化はできていない。まず、そういったことを見出すための時間の確保（働き方と自分の生き方）を模索することが目下の課題。成人年齢も下がったところにより、学費や奨学金の手続きについてより責任感や主体性を持って取り組んでほしいとしっかり発信していきたい。

- さらに成長したい。
- 積極的に資格等の習得を目指す。
- 教員も続けながら、現場にも参加していけるようになりたいです。
- キャリアコンサルティングに従事する。
- キャリアコンサルタントの資格を取得し、学生や職業訓練生の支援をしていきたいと考えている。
- 外国人労働者が日本企業に溶け込み円滑な労使関係が築けるようなキャリアコンサルタント。
- 定年を迎えゆっくりしたいので・・・。
- ワークライフバランスを考慮し、無理のない働き方をしていきたい。
- 衛生関連の教材作成。
- キャリアコンサルタント資格への挑戦。

### 問 13 今後どのようなセミナーを実施してほしいですか。（複数選択可）

今後どのようなセミナーを実施してほしいか（複数回答）について、これからのキャリア教育について131人（62%）、教員の相談事例について81人（39%）、アフターコロナの就職支援について58人（28%）、キャリア教育科目のシラバスについて52人（25%）、オンライン相談の留意事項について34人（16%）、その他13人（6%）の回答があった（その他の意見については後述に記述）。



## その他の意見

- マネープランの指導法
- キャリア関連理論の学びなおし及び、実践事例研究。
- キャリア・サポーター認定後の継続的な研修。
- すでに講座を受講した職員対象とした講習。
- 義務教育・高等学校現場でのキャリア教育内容について。
- リカレント教育におけるキャリア教育について。
- 障がいをもっているのではないかとと思われる学生の支援について。
- 企業人事担当者との交流会や、新入社員の様々な事例を聞くパネルディスカッションなどを企画してほしい。
- 教員自身のキャリアプランニングについて。
- 留学生は就職意欲も勉強意欲も高いが、アルバイトもありどうしても出欠が悪い。そんな留学生を支える指導系のセミナーなどあれば。

## ～総括～

(第3回委員会より)

- 20年近く前に受講した方を含め200名以上からご回答いただき、今でもキャリア関連の取り組みを前向きに実施していることに感銘を受けた。事業を続けてきて良かったと思う。
- 今後、情報提供を行う等して支援する必要がある。セミナーや交流会等コミュニティの場を提供するのも良い。

※当該調査により、キャリア・サポーターにおいて、養成講座を受講したことによって意識・行動変容があり、一定程度の割合で、現在の業務や学内等にも良い影響を及ぼし、また、継続的な学びを実施していることが分かった。

ただ、キャリア教育支援者として問題や課題も多くあり、課題解決のためにもTCE財団として、今後も研修会やセミナーを提供し続ける等果たすべき役割がある。

次年度以降、キャリア・サポーター向けの情報提供やセミナー、交流会（コミュニティの場の提供）等の実施を検討することとした。



### 第3章 令和4年度研修会

#### <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）」  
12時間

###### (2) 日時

令和4年7月14日（木） 13:00～18:00（5時間）

15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・4階シャトレ（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職員12名

- ・平均年齢：37歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：9年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：11年（無回答1名）
- ・都道府県別参加人数：宮城県1名、秋田県1名、栃木県1名、  
埼玉県1名、東京都1名、静岡県4名、大阪府2名、長崎県1名

###### (5) 講師

NPO日本教育カウンセラー協会 理事  
藤川 章

###### (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	2名	0名	0名

###### ② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	5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	1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
8名	4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
8名	4名	0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	5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	4名	1名	0名

[※自由記述欄]

- グループワークの時間が短くなってしまったので、もう1日あれば多くの意見交換ができた。
- 演習時間を多く確保して欲しい。
- 7月下旬～8月上旬の夏休み中の開催が良い。
- 翌年の入学時期に間に合うように12月頃の開催が良い。
- 次年度から取り入れるために、年度末に開催して欲しい。
- 中堅社員だけではなく、新任教員にとっても参考になるなる内容。クラス運営にかかわる人も対象にして欲しい。

(2) 単元ごとの評価

＜1日目＞

① 「学級経営とは」について理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
8名	4名	0名	0名

② 「人間関係作り」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
9名	3名	0名	0名

＜2日目＞

③ 「個別カウンセリング」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	4名	0名	0名

④「事例研究」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	5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今後部下を参加させる上での視察
1名	10名	0名

(無回答1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 学級経営について困っていることが聞けたこと。
- 自己開示をすることで、相手も自己開示しやすくなること。
- 挨拶の重要性。
- エンカウンターを使い方。
- 学生を勇気づけることや、学生の立場で考えること、学生に気づきを与える教育の重要性。
- 個別カウンセリングの力が身についたこと。
- ロールプレイング時に、他の先生方からのフィードバックがあり、自分の足りないところに気づけたこと。
- Q-Uの見方を改めて学ぶことができたこと。また、SGE、SSTなどを体験できたこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 難しい題材に対して、考える時間が欲しかった。
- 専門用語や横文字が多くわかりづらかった。
- 全体でグループシャッフルをしてほしい。

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% 9名
- ～90% 2名
- ～80% 0名
- ～70% 1名

2) 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

《受講前》

- ～100% 1名
- ～90% 2名
- ～80% 6名
- ～70% 1名
- ～60% 1名
- ～50% 1名

《受講後》

～100%	7名
～90%	2名
～80%	2名
～70%	1名

## <リスクマネジメント>

### 1. 開催概要

#### (1) 実施科目及び実施時間

「リスクマネジメント（クレーム対応）」6時間（オンライン形式）

#### (2) 日時

令和4年7月22日（金）10:00～17:00（6時間）

※12:00～13:00は昼休み

#### (3) 会場

オンライン形式（ZOOM）にて開催。

#### (4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教職員31名

- ・平均年齢：41歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：10年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：11年
- ・都道府県別参加人数：宮城県1名、福島県1名、埼玉県6名、千葉県2名、東京都4名、静岡県1名、愛知県1名、大阪府7名、島根県1名、山口県1名、香川県1名、福岡県1名、熊本県1名、宮崎県1名、沖縄県2名

#### (5) 講師

一般社団法人日本経営危機管理協会 認定講師

野関 由味子 氏

#### (6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修研究委員会

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
17名	13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
16名	11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
21名	7名	3名	0名

④ 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	5名	1名

⑤ 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
14名	15名	1名	1名

[※その他自由記述欄]

- テーマ毎にテストがあることで、理解度の確認やポイントの再確認ができた。他校の先生方も様々な問題と日々真摯に向き合っていることが分かり、非常に励みになった。
- リスクマネジメントを深く学ぶ機会が少なかったが、電話での対応等、実践的なスキルが学べる良い機会だった。
- 学生や保護者への対応が参考になった。
- 一次感情、二次感情の話が参考になった。
- ディスカッションで、他校の先生方と話せたことは非常に良い機会となった。
- クレーム対応内容が新人対象のように感じたので、より対応が難しいクレーム内容のディスカッションや具体的な対応例を聞きたかった。また、学校でできるリスクマネジメントも講師自身の話が多く、あまり参考にならなかった。講師として抽象的な話ばかりではなく一般的な講義を聞きたかった。
- 他校事例の共有よりも、ノウハウについての時間を多く設けてほしかった。一つの事例を掘り下げて分析する課題があるとより理解が深まったと思う。
- グループワークの発表後、意見交換をできる時間が欲しい。
- 30代の中堅職員と40代・50代の中堅職員では、研修内容の中身によっては追加の説明や補足が必要な部分もあったのではないかと感じた。
- 講師の自己紹介があると良かった。前半部分は予備知識・背景知識のように感じただため、短時間で終わらせ、半日のプログラムにできたらより参加しやすかった。
- 慌ただしい時期を避けて欲しい。
- 研修自体の時間数を増やして、内容も増やして欲しい。

(2) 単元ごとの評価

- ① 講義「リスクマネジメントについての概論（原理・原則）」を理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
15名	14名	2名	0名

- ② コンプライアンスについて理解できたか？

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	2名	0名

③ 「コロナ化における学校リスク」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
17名	10名	4名	0名

④ 「クレーム対応」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
20名	10名	1名	0名

⑤ 「組織リスクを管理する」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	あまりできなかった	全くできなかった
13名	14名	4名	0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
15名	13名	3名	0名

(2) 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
17名	16名	0名

(複数回答：2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- クライシスマネジメントとリスクマネジメントについてが一番収穫になった。  
また、組織のマニュアルをバージョンアップしていく必要性を感じた。
- クレームの事後対策をグループで話し合ったこと。
- クレームは文句ではなく、改善案であるという基本から学べたこと。また、「申し訳ございません」に限らず、多くの謝罪の言葉が身についた。
- 感情のコントロールの仕方を学べたこと。
- 普段お話を聞く機会のない別分野の先生方との情報の共有ができたこと。また、他校の先生方の対応が聞けて良かった。
- 利害関係者と普段からコミュニケーションをとること。
- リスクマネジメントを行う上でのリーダーの役割が知れたこと。
- 学生対応の本質に目を向けるきっかけになったこと。
- マニュアルを繰り返し周知することの大切さ。
- 問題解決は仲間で協力して行うこと。
- 電話での対応方法。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- やはり人を対象とする研修は対面でしていただくとありがたい。また、もう少しグループの人と話す時間があれば良かったと思う。
- 他のグループの発表内容の情報の共有が欲しかった。
- 学校内で出来る組織内準備の方法、リスクマップ、マニュアルの作成について詳

しくお話を伺いたかった。

○聞き慣れない用語が多く、聞きづらかった。

○具体的なクレーム事例が10分間と短すぎたので、15分程度あると良かった。

○開催時間を短縮してほしい。

## 最後に

1) 講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

100%～	1名
～100%	3名
～90%	1名
～80%	2名
～60%	1名
～50%	2名
～40%	0名
～30%	0名
～20%	1名

2) 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

《受講前》

～100%	5名
～90%	4名
～80%	10名
～70%	3名
～60%	4名
～50%	4名
～40%	1名

《受講後》

100%～	2名
～100%	8名
～90%	5名
～80%	8名
～70%	4名
～60%	1名
～50%	1名
～40%	0名
～30%	1名 (※改善する点が多く見つかり、疲れたため。)

## <教職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

「教職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4年8月22日(月) 11:00～19:30 (7.5時間)

23日(火) 9:00～19:30 (9.5時間)

24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職員8名

- ・平均年齢: 41歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数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: 北海道1名、福島県1名、東京都1名、静岡県3名、福岡県1名、長崎県1名

#### (5) 講師

関東学院大学人間共生学部 講師

道幸 俊也

株式会社ウェルネス研究所 代表取締役

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
8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
8名	0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	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
4名	3名	1名	0名

## ① 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	1名	0名	0名

## ② 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
6名	2名	0名	0名

## ③ 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
5名	2名	1名	0名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

○最初は時間数が長いと感じていたが、実際に受けると必要な時間設定だった。

## (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
7名	1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
7名	1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
7名	1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	1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
8名	0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
5名	3名	0名	0名

- ⑦ 「自己理解2（キャリア・アンカー）」で自分の原動力となっているアンカーを理解できましたか？

充分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
8名	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
8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
7名	1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
3名	5名	0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
5名	3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
5名	3名	0名	0名

### (3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
2名	6名	0名

### (4) この研修で収穫になったこと

- 自分自身のキャリアについて考えることが出来たこと。
- 自分自身が大事にしたいことが明確化され今後の方針が見えてきたこと。

○自分の性格が可視化出来たことにより、自身の特性を今後どう生かすのかを考えるきっかけになったこと。また、自身の課題も明確になりどう解決していくか考えるきっかけになったこと。

○学校・職場における環境分析が出来たこと。

○具体的なキャリアビジョンを作ることが出来たこと。

#### **(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等**

○SWOT分析が難しかった。

○幅広い意見を取り入れるために、グループの入れ替えを行ってほしい。

○事前課題は研修会中の記入でもいいのではないか。

#### **(6) オンライン開催について。**

○オンライン開催では同じ効果は得られないと思う。グループワークが多いので、表情や声のトーンを感じながら行いたい。

○オンライン開催ではニュアンスが伝わりにくいのではないか。

○お互いに意見や質問、フィードバックをする場面も多いので、直接顔をつきあわせた方が学びの効果は高いと考える。また、講師の方とも直接話すことができることもよかった。

○対面形式だからこそ、課題に真剣に取り組めた。没頭できる環境がよかった。

○オンライン開催であれば、遠方からも参加がしやすい。

### **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% 3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% 2名

～70% 2名

～60% 2名

～50% 1名

～10% 1名

3) 受講後

～100% 2名

～90% 5名

～80% 1名

## <能動的学修>

### 1. 開催概要

#### (1) 実施科目及び実施時間

『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）』 12時間

#### (2) 日時

令和4年9月5日（月） 13：00～18：00 （5時間）

令和4年9月6日（火） 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職員21名

- ・平均年齢：40.2歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数9.8年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：6.5年
- ・都道府県別参加人数：

北海道3名、秋田県1名、福島県1名、茨城県1名、東京都1名、  
静岡県8名、大阪府2名、宮崎県1名、鹿児島県1名、沖縄県2名

#### (5) 講師

京都大学高等教育研究開発推進センター 准教授

田口 真奈

#### (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、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
19名	2名	0名	0名

##### ② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	6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
19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
13名	8名	0名	0名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
13名	8名	0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
7名	10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
10名	11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]

- 地域によって開催時期の良いタイミングは異なると思いますが、7～8月を希望します。
- アクティブ・ラーニングの経験は個人差があると思うので、基本的なことを学ぶことと体験すること、グループで話し合うことはよかったです。
- 名古屋（東海）会場での開催があれば嬉しいです。
- 実習で上手に活用する方法があれば教えていただきたいです。
- 夏休み時期に開講してほしい。
- 難しそうだなと思いましたが、講師の田口先生が楽しく進めてくださったので短く感じました。
- 対面開催に意味があると感じたのでとてもよかったです。
- 次のカリキュラムに活かしたいので秋から冬頃の開催でも良いと思いました。

**(2) 単元ごとの評価**

① 講義「アクティブ・ラーニングとは何か」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	5名	0名	0名

② 講義「アクティブ・ラーニングを促す授業デザイン」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
10名	11名	0名	0名

③ 講義「ジグゾー法でアクティブ・ラーニングの技法を学ぼう」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	15名	0名	0名

- ④ グループワーク1「アクティブ・ラーニング型授業への『リ・デザイン』」をやってみて、内容の理解が深まりましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
15名	6名	0名	0名

- ⑤ グループワーク2「マイクロティーチングのための準備」をやってみて、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
14名	7名	0名	0名

- ⑥ 発表「マイクロティーチング」をやってみて、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
14名	7名	0名	0名

### (3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
8名	12名	0名

(無回答：1名)

### (4) この研修で収穫になったこと

- アクティブ・ラーニングの定義を理解できた。
- 自身の授業に取り入れることができそうな事柄がいくつもあったのでアクティブ・ラーニングの実際を理解することができた。
- 1回1回のゴールを明確にすること。学生への問いかけを大事にすること。想定外を想定して授業をデザインする。
- 授業をつくる際に役立つと思いました。ワークの教材を使用したいと思います。
- 分野は違っても共通の悩みや授業構成などは似ているところもあり、参考になることも多かった。
- 今回の研修でどれだけ効果的か、また、別の方法・カリキュラムのデザインについて知れた。
- アクティブ・ラーニングに対しての理解が深まり、授業計画のポイントなど留意する点も理解することができた。アクティブ・ラーニングに対しての学内での研修の計画、新任教員に対しての指導などにも役立てることができると感じた。
- 教師が教え過ぎないことの重要性を感じました。今後の授業形態に活かしていきたいと思います。
- アクティブ・ラーニングの導入の仕方、やり方、理解度の向上や学生の意識向上など実際に学ぶことができました。
- アクティブ・ラーニングに対して前向きな考えになりました。
- アクティブ・ラーニングは何を身に付けるのかを明確にする必要があることを知

った。

- 効果的な手法を学ぶことができた。
- アクティブ・ラーニングの定義が曖昧な状態で研修に来たが、研修が進むにつれて真の目的が理解できた。導入できるように工夫し目標が達成できるようにしたい。
- アクティブ・ラーニングに関わる教育用語の概念が整理できた。
- アクティブ・ラーニングの技法を学ぶことで自分の授業のヒントになりました。ゲーム性を持たせたり、グループワークを取り入れたりしながらメリハリのある授業にしたいです。
- アクティブ・ラーニングに有用なツールを知ることができた。早速、授業で活用したい。今回、有益であると感じた内容をすでに実施していたことに気づき自信がついた。
- 他の専門学校の情報を聞いたことも収穫になりました。
- 授業を実施していく中で、ゴールや目的の明確化や話し方など他の先生方から学ぶことができた。

#### **(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等**

- 作成したワークシートへの個人的な講評もほしかったです。
- 自分自身が日常的に意識して取り組まなければならないことを痛感しています
- 講義のテンポが速いと感じました。一泊二日は短いと思います。
- 理解しきれていなかったアクティブ・ラーニングについてある程度理解ができたこと。
- 授業内容において一般教養科目（筆記試験）に関しては勉強の意義＝試験突破となる。テーマに沿うのが難しいと感じた。
- リ・デザイン、発表の機会がより多くの人に割り当てられるとよかったと思います。
- アクティブ・ラーニングを実施したい一方で、準備の大変さも感じています。
- グループワークをする際に内容をもう少し具体的に伝えてほしかった。
- 具体的なテクニックも学びたかった。
- グループワークが苦手な学生に対してどう説明すればよいか知りたかった。
- とても分かりやすく、学生側の立場として考えられるのがよかったです。
- アクティブ・ラーニングの成功事例があるとより参考にできると思った。
- 実際の講義例も知りたいと思った。

## 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%～ 1名

～100% 9名

～90% 7名

～80% 3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% 6名

～90% 5名

～80% 2名

～70% 3名

～60% 1名

～50% 1名

～40% 1名

～20% 1名

(無回答：1名)

3) 受講後

100%～ 5名

～100% 6名

～90% 3名

～80% 6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）」  
オンデマンド（5時間）、オンライン（7時間）

#### (2) 日時

オンデマンド（学習期間）：令和4年9月2～14日（5時間分）  
オンライン：令和4年9月16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

オンデマンド、オンライン（ZOOM）にて開催。

#### (4) 受講者

全国から公募で参加された専修学校中堅教職員20名

- ・平均年齢：41歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：10.8年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10.8年
- ・都道府県別参加人数：  
茨城県1名、埼玉県3名、千葉県1名、東京都1名、  
静岡県4名、京都府1名、大阪府5名、山口県1名、  
福岡県2名、長崎県1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、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
13名	6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	8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
16名	4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
8名	12名	0名	0名

⑤ 研修日程

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
8名	8名	4名	0名

⑥ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	8名	4名	1名

[※その他、対象レベル・日数・時間数・開催時期等に対する意見]

- 学期開講前の時期は避けて欲しい。
- 開催時期は夏休み中などが良かった。
- 業務の都合上10:00～16:00ぐらいが適切。
- 事前学習をしたが、1日だけの研修では時間が足りなかった。

(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
11名	8名	1名	0名

- ② 「学習目標の明確化」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
11名	9名	0名	0名

- ③ 「課題分析」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
11名	9名	0名	0名

- ④ 「シラバスの作成」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
7名	13名	0名	0名

- ⑤ 「コマシラバス(授業計画)」の作成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
7名	11名	1名	0名

- ⑥ 事前学習・オンデマンド学習を踏まえて、自分なりに納得のいく成果物(「課題分析図」及び「授業計画」)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
0名	12名	8名	0名

⑦ 成果物について自分なりに納得のいく発表ができましたか？

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
0名	12名	7名	1名

⑧ 成果物の発表に対して納得のいくフィードバックが得られましたか？

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
10名	9名	1名	0名

⑨ グループディスカッションを通じて有益な気づきを得られましたか？

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
1名	7名	9名	3名

⑩ 研修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	あまりできなかった	全くできなかった
13名	7名	0名	0名

### (3) 研修参加の動機

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	① その他
6名	16名	0名

※複数回答2名

### (4) この研修で収穫になったこと

- 学習目標が明確化したことで、自校のシラバスについて、改善すべき点が明らかになったこと。
- シラバスの作成について体系的に整理できたこと。
- シラバスの作成や授業計画を作成することにより、学習目標の明確化ができ学生に分かりやすい授業運営ができると感じたこと。
- 授業の内容を文字化することで、授業の振り返りができたこと。学生が目標に到達するために、教わった分析を実践するべきだと感じた。
- マンネリ化していた授業の見直しができること。
- IDを踏まえた授業設計について、考えるきっかけを得られたこと。
- 授業は学生主体であることを再認識したこと。
- カリキュラムデザインを考えるとときに、広い視野で考えるためのヒントが得られたこと。
- 自身のミッションを再確認でき、意欲の向上に繋がったこと。
- 具体的な目標を作成し提示することが、生徒だけでなく自身にとっても効果的なものになるということを学んだ。
- 授業を組み立てていく上で目標をコマ毎に持つことの重要性。
- 講師の魅力がどれだけ学生のアテンションを引くかということを実感したこと。
- 研修に参加をした先生方の目指していることは、同じだと気付いたこと。

○事前課題について、先生から一人ひとりに丁寧なフィードバックをもらったこと。

#### (5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

○事前学習の先生の声が少し聞き取りにくかった。

○皆さんの発表の時間について、参考になる部分が多かったが、時間が長く感じた。

○講師だけでなく、受講者からもフィードバックがあるとより効果があるのではないかと思います。

○グループワークをする時間など、発言する機会（アウトプット）が欲しかった

○時間管理の部分で、発表だけで大半の時間が過ぎてしまうのはもったいない。

○研修の時間管理に問題があった。

○配布しているタイムスケジュールどおりに実施していただきたかった。午前中の内容は事前学習と重なる部分が多かったので、もっとディスカッションに時間を割いて欲しかった。

○個別発表は、発表2分、フィードバック3分など5分以内が良いと思う。

○少人数制で講座を数回に分けて欲しい。

○対面での研修であるとさらにいい研修になると思う。

○事前に参加名簿があると良かった。

#### 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%～ 1名

～100% 5名

～90% 5名

～80% 7名

～70% 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

～90% 3名

～80% 8名

～70% 7名

～60% 1名

3) 受講後

～100% 7名

～90% 4名

～80% 8名

～70% 1名

## <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4年5月18日（水） 14:30～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「吉野」+ オンライン

3. 議 題

(1) 令和4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) キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発

4. 出席者

岡村慎一委員長（来場）、古賀稔邦副委員長（来場）、平野公美子委員（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）、船山世界オブザーバー（来場）

5. 審議概要

(1) 令和4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4年度委員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」、資料3「令和4年度中堅教員研修会開催案内（案）」、資料4「令和4年度キャリア・サポーター養成講座開催案内（案）」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○コロナ禍で中堅教職員研修会も新たなステージとなった。方向性を定めて改善していく。

専門学校は教職員の質でもあり、教職員を育てる重要な研修会として開催していきたい。

○今年はオンラインでも研修会を開催したい。

○キャリア・サポーター養成講座のオンライン版開発に向けてもご検討ください。

○コロナ禍でどのように取り組むか学内でも模索している。今後のどのような環境変化があるのかも確認しながら研修会を実施してほしい。

○暗記はオンデマンド学習が向いていて、実習や議論を深めるには対面での学習が向いている。中堅教職員研修会も実習が多いので、プログラム内容に沿った手段を検討してほしい。

○オンラインでの研修が実施できれば地方の学校の教職員が参加しやすくなる。

○教員だけでなく、職員の学びの重要性も高まっている。「中堅教員研修」ではなく「中堅教職員研修」として取り扱うべき。職員の学びの重要性については研修会開催案内にも追記する必要がある。

○「リスクマネジメント」はオンライン、「学級経営・学生対応」は（体験型のワークが多いため）対面、「キャリア・サポーター養成講座」「教職員のキャリアデザインワークショップ」は（オンライン版開発の検証のため）対面、「能動的学修」は（実証後初の研修会で、オンライン版の開発の検証のためにも）対面、「体系的カリキュラム・シラバス作成」はオ

ンデマンドとオンライン形式で開催する。

○研修会開催案内に明記している感染症対策については書き方を工夫する必要がある。また、中堅教職員研修会の図式については、TCE財団全体の研修会を図式して今回開催する研修会の位置付けを示すように書き方を工夫してほしい。

## (2) キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発

事務局より、資料5「キャリア・サポーター養成講座オンライン版の対応可否」、資料6「文部科学省質保証部会資料」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

○学びを深めていくキャリア・サポーター養成講座はオンライン・オンデマンドで実施するのが難しい。専門家の意見も取り入れたい。

○エビデンスがない中でのプログラムの組み立てとなるので、テストケースとして実証して見解を示したい。心理学等の専門家がこれまでの対面形式でのプログラムを作成しており、内容が充実していて受講者満足度の高い研修会をどのようにオンライン版で取り組むか議論が必要である。

○対面形式とは別のものとしてオンライン版開発のチャレンジをする価値はあると思う。受講者を送り出す学校側のニーズも高まる。

○どのツールを使えばワークを実践できるか確認が必要である。内省を促すようなツールも確認したい。

○受講者がオンラインで初対面の方々と自己開示できるか（語り合えるか）が難しいと感じる。

○受講料はとらないでまずはオンラインで実施してみたい。キャリア・サポーター養成講座認定トレーナーの方々に、実証に向けて協力してもらうのが良い。プログラムの検討や、実証での講師・受講者の役割も担ってもらうのが良い。

○2月もしくは次年度の実証に向けて、認定トレーナーの知見をいただきながら議論を深めていきたい。

また、審議の結果以下のように決定した。

○これまでの「中堅教員研修会」を「中堅教職員研修会」とする。（正式な名称変更はタイミングを確認して行う。）

○開催案内を委員・オブザーバー・事務局で修正し、6月初旬～中旬に発送する。

○「キャリア・サポーター養成講座」オンライン版開発に向けて、事務局が認定トレーナーに協力依頼を行う。

## 【第2回委員会】

1. 日 時 令和4年6月23日（木） 14：30～16：00
2. 場 所 主婦会館プラザエフ 4階「エミール」＋ オンライン
3. 議 題

### (1) キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発

#### 4. 出席者

岡村慎一委員長（来場）、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）、田ロー子委員（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）、梅野文子オブザーバー（オンライン）、犬塚尚美オブザーバー（来場）、吉岡教江オブザーバー（オンライン）

## 5. 審議概要

### （1）キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発

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「キャリア・サポーター養成トレーナーコメント（抜粋）」、資料3「キャリア・サポーター養成講座オンライン版対応の可否（案）」、資料4「キャリア・サポーター養成講座トレーナーズガイド」、資料5「文部科学省質保証部会資料」、参考資料「第1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。

- （一財）職業教育・キャリア教育財団としてオンライン版の研修会を充実させて提供していく。今年度の文科省の補助事業として、キャリア・サポーター養成講座のオンライン版の開発をテーマとしている。アドバイスをいただきたい。
- 21時間の対面形式をどのようにオンライン版で対応させていくか、チャレンジしていきたい。
- キャリア・サポーター養成講座のオンライン版開発は良い取組みである。
- オンラインで知識伝達はできるが、スキル習得は難しいと感じる。ただ、工夫すればスキル習得も可能だと思う。
- キャリア・サポーター養成講座は知識・技術・態度の習得要素が散りばめられている。内容が良いので、オンラインで対応できれば素晴らしいと思う。工夫してできれば良い。
- オンライン版のカリキュラムを作るとして、導入機材や具体的内容を検討する必要がある。オンラインでどのようにコミュニケーションをとるのかは難しい課題である。
- キャリア・サポーター養成講座で、受講を指示する学校側は教職員（受講者）にマインドの養成を期待している一方で、教職員（受講者）は学生指導で使える素材（ツール）にも期待している。オンラインで両方をどのように提供していくのか。
- グループワークについて、対面の場合にはそれぞれのグループの状況をその場で確認しファシリテートできるが、オンラインの場合には不可である。その状況で3日間・21時間をオンラインで実施するのは難しい。また、ワークに使用する教材の著作権の取扱いも注意すべき。
- 現行の対面形式とは異なる新しいカリキュラムを作るのはどうか。オンデマンド・オンラインの特性を活かして日にちや時間を複数に分けて実施することもできる。もしくは、キャリア・サポーター養成講座とは別のオンラインカウンセリングの場を提供するのはどうか。
- オンラインでの学びは1日6時間程度が（疲労等の観点から）限界を感じる。7時間を3日間続けるのは厳しく、日程を分けた方が良い。
- ネット環境により受講が一部できなかった時の対応（ネットのリスク対策）等、細かいルール決めが必要になる。受講者が途中で席を外すことも考えられる。
- 知識伝達はオンデマンドで十分可能で、振り返り・俯瞰・意味付けはオンラインのグループワークで可能である。ただし、講師側が行うファシリテーションをオンラインで個別にで

きるかが問題である。講師の学びやロールプレイ等（教案・トレーナーズガイド）も必要になる。オンラインでどこまでできるかが課題で、不安な部分は対面形式で実施するのも良い。

- 機材等の使用方法・言動・所作等の講師の研修が必要である。また、アシスタントはどのようにするか。テクニカルサポートを雇うのか。内容以外についても検討が必要である。
- 対面では可能な、その場の状況に応じた細やかなファシリテーションの軌道修正をどのように行うのか。通信制の学校や海外の事例も参考にしたい。
- オンデマンド学習も研修時間に含むことができるため、例えば90分のオンデマンド学習教材を複数コマ作成しても良いと思う。ただ、そもそもこのオンライン版の目的・コンセプトは何か。原点に戻る必要がある。
- 反転学習の手法を取り入れても良い。オンデマンドで学習した内容を、対面形式で深めるのはどうか。
- 認定についても検討する必要がある。知識・技術・態度の習得が現行のキャリア・サポーター養成講座と同様に達成できるのであれば、オンライン版でも認定可能である。
- キャリア・サポーター養成講座の知識・技術・態度の習得目標を明確にして、オンラインで対応させていくべき。
- オンラインでは関係構築が難しい。特に音声聞きづらい場合等にはストレスを感じる。
- 今年度は残り3～4回の委員会を開催予定である。次回委員会に向けてすべきタスクは何か。
- キャリア・サポーター養成講座オンライン版のスキーム案を挙げてほしい。
- 教材を見ながら一つずつオンライン化に向けて議論するのが良い。その場面一つずつをイメージしながら、実際に講師を務める方が検討するのが良いのではないか。
- 知識・技術・態度の習得目標（あるべき姿）を明確にするのが先ではないか。目的・目標が定まっていない中で細部を決めるのは難しい。
- オンライン版の認定はどうするのか。現行の講座とは別物にするのか。TCE財団として委員会にオーダーしてほしい。

審議の結果以下のように決定した。

- 事務局がキャリア・サポーター養成講座オンライン版について確定して委員会に報告する。

※（7月5日）キャリア・サポーター養成講座オンライン版の開発は中止とし、キャリア・サポーターへアンケート調査を行うこととした。

### 【第3回委員会】

1. 日 時 令和4年12月15日（木） 15:00～17:00
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) 今年度の研修会の検証
  - (2) 今年度の調査研究について

- (3) キャリアサポート事業について
- (4) 今年度の成果のとりまとめ
- (5) 次年度の計画

#### 4. 出席者

岡村慎一委員長（来場）、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）、田ロー子委員（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）、青木慶子オブザーバー（来場）

#### 5. 審議概要

##### (1) 今年度の研修会の検証

事務局より、資料1「令和4年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「令和4年度事業中間報告」、資料3「キャリア・サポーター養成講座開催状況」、資料4「夏期開催研修会各種タイムテーブル」、資料5「事業報告書案」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- コロナ禍ではあるが、対面形式での研修会が発展的に実施できた。中堅教職員研修が専門学校とのさらなる質保証・向上につながるよう取り組んでほしい。
- 「教職員のキャリアデザインワークショップ」24時間をそのままオンラインで実施することは、学びが深まらないため不可。ただ、3日間の研修を東京で受講することは、地方の学校にとっては経済的負担が大きいため、オンラインやオンデマンドの活用についての模索が必要である。
- 事前学習によって、「教職員のキャリアデザインワークショップ」の内容を組み直したり、研修時間短縮を検討する必要がある。
- 次年度以降「教職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」を開催する際には、目的等の再確認（学習領域やカリキュラムの再確認も）を行う必要がある。
- 「体系的カリキュラム・シラバス作成」については、5時間分のオンデマンド学習・7時間のオンラインでの研修を実施したが、オンラインでの発表（7分/人）とフィードバック（3分/人）を行う（10分×20人＝3時間20分）ことより効果的な組み立てを検討・提案する必要がある。
- オンデマンドで学習した場合にも、受講者が振り返り、講師がフィードバックを行えた方が良い。
- 対面形式とオンデマンド・オンライン形式での開催による、アンケート結果の差異を分析すべき。

##### (2) 今年度の調査研究について

事務局より、資料5「事業報告書案」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 20年近く前に受講した方を含め200名以上からご回答いただき、今でもキャリア関連の取り組みを前向きに実施していることに感銘を受けた。事業を続けてきて良かったと思う。
- 今後、情報提供を行う等して支援する必要がある。セミナーや交流会等コミュニティの場を提供するのも良い。

○ホームページでの広報は映像を使用する等して伝わりやすくする工夫が必要。

(3) キャリア・サポート事業について

事務局より、資料6「キャリア・サポート事業検討案」について説明。審議の結果以下のように決定した。

○キャリア・サポーター養成講座ガイドブック、未来ノートのデータが古い箇所は更新し、改訂する。

(4) 今年度の成果のとりまとめ

事務局より、資料5「事業報告書案」について説明。審議の結果以下のように決定した。

○事務局が委員会での意見等を反映させて報告書案を再提出し、次回委員会（1月15日）までに委員が確認する。

(5) 次年度の計画

事務局より、資料7「令和5年度事業計画案」について説明。審議の結果以下のように決定した。

○令和5年度について、委員会は3～5回開催する。中堅教職員研修会は「新任指導力」（対面形式）、「学校の経営」（対面形式）、「リスクマネジメント」（オンライン形式）、「能動的学修」（対面形式）を開催し、キャリア・サポーター養成講座（対面形式）も開催する。調査・研究では、内部質保証人材の養成講習受講者へのアンケート調査、「体系的カリキュラム・シラバス作成」「リスクマネジメント」の受講アンケート分析（対面・オンライン・オンデマンドの開催形式によるアンケート結果の違いを分析）、キャリア・サポーターへの情報提供（案）を実施する。

**【第4回委員会】**

1. 日 時 令和5年1月13日（金） 15:00～16:30

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) 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（オンライン）、道幸俊也委員（来場）、安田実委員（オンライン）、田ロー子委員（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) 成果報告書の取りまとめ、次年度の計画

事務局より、資料1「令和4年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「令和5年度事業計画」、資料3「令和4年度中堅教員研修等研究委員会報告書案」、資料4「第3回中堅教員研修等研究委員会議事概要」、資料5「令和5年度専修学校関係予算案」、参考資料「内部質保証人材の養成講習開催案内」について説明。主に、今年度の成果報告書案の加筆修正を行った。委員からは以下の意見が述べられた。

○専門学校教職員の質向上のため、研修は重要であり、これまで実施してきた研修プログラ

ムだけでなく、専門学校関連の研修にはどのようなものがあるのか全体像をまとめて、団体間で連携していく必要がある。TCE財団として専門学校の質保証を高める仕組み作りを先導的にやっていきたい。アフターコロナの教員の質の向上についても、前向きに発展的に協力をお願いしたい。

また、審議の結果以下のように決定した。

○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、事務局が叩き台を再度作成し、委員とオブザーバーが最終確認を行う。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（2012～2022年）の受講者数>

科目	受講者数	開催回数
教職員のキャリアデザインワークショップ	159名	11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	96名	4回
教育・指導力向上	116名	4回
学級経営・学生対応	123名	5回（福岡支部開催を含む）
リスクマネジメント	193名	7回（福岡支部開催を含む）
能動的学修	35名	2回



**令和4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5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/>