

令和5年度
文部科学省 教育研修活動費補助事業

「専修学校中堅教職員研修等研究委員会」
報告書

令和6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、『学校の経営（SWOT分析を中心として）』、『新任指導力（メンタリング）』、『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）』、『リスクマネジメント（クレーム対応）』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、コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（内部質保証人材の養成講習と中堅教職員研修会「リスクマネジメント」）の研修効果の検証に関する研究を行いました。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6年3月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）
中堅教職員研修等研究委員会

目次

はじめに 中堅教職員研修等研究委員会

序章	これまで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5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5年度）実施事業の成果	
第2章	コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会の研修効果について（対面形式とオンライン形式の比較調査結果）	13
第3章	令和5年度研修会	46
	＜学校の経営（SWOT分析を中心として）＞	
	＜新任指導力（メンタリング）＞	
	＜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）＞	
	＜リスクマネジメント（クレーム対応）＞	
	1. 開催概要	
	2. 受講者アンケート結果	
＜巻末資料＞		
	○研究過程の概要（委員会議事概要）	67
	○科目ごとのこれまでの受講者数	71

序章 これまで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、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

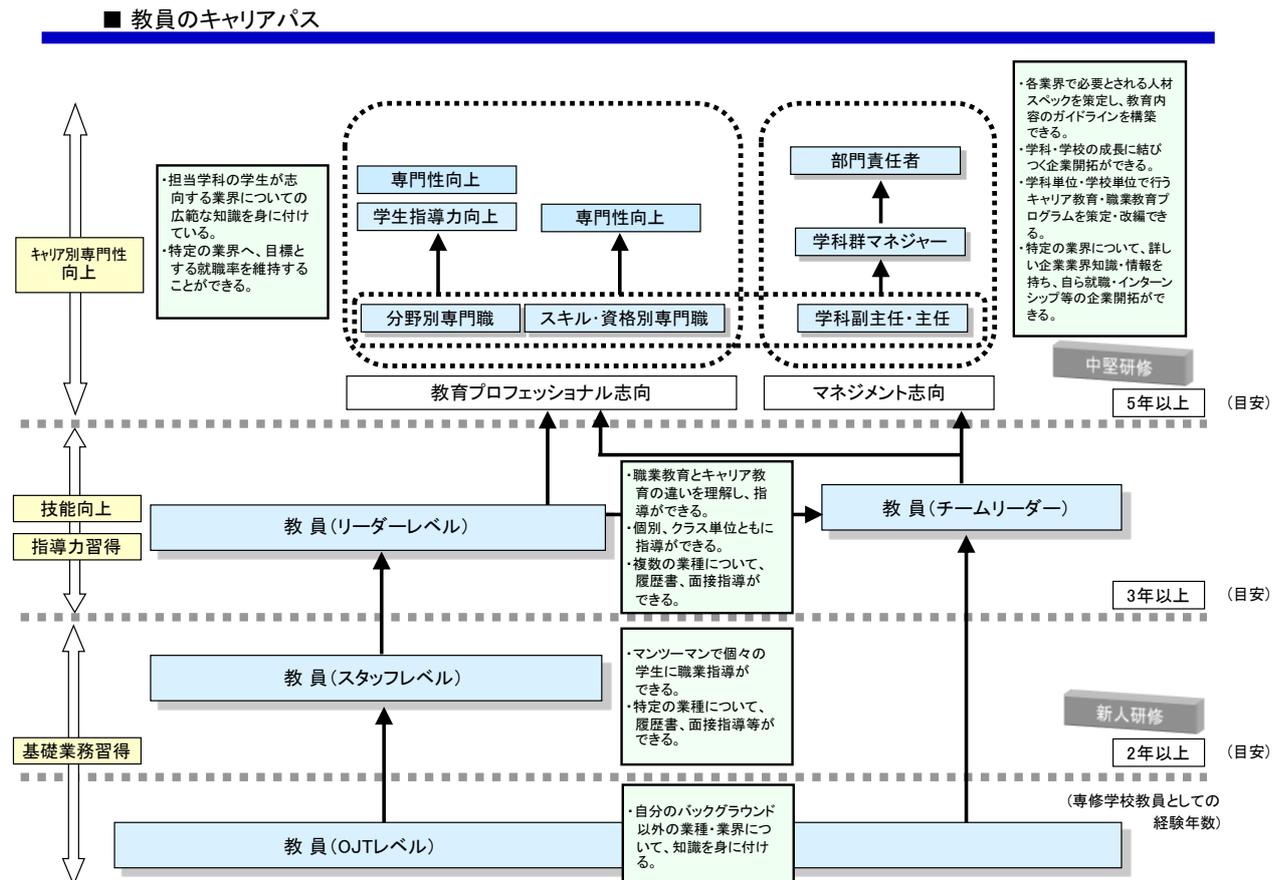
(1) カリキュラム策定のねらい

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。

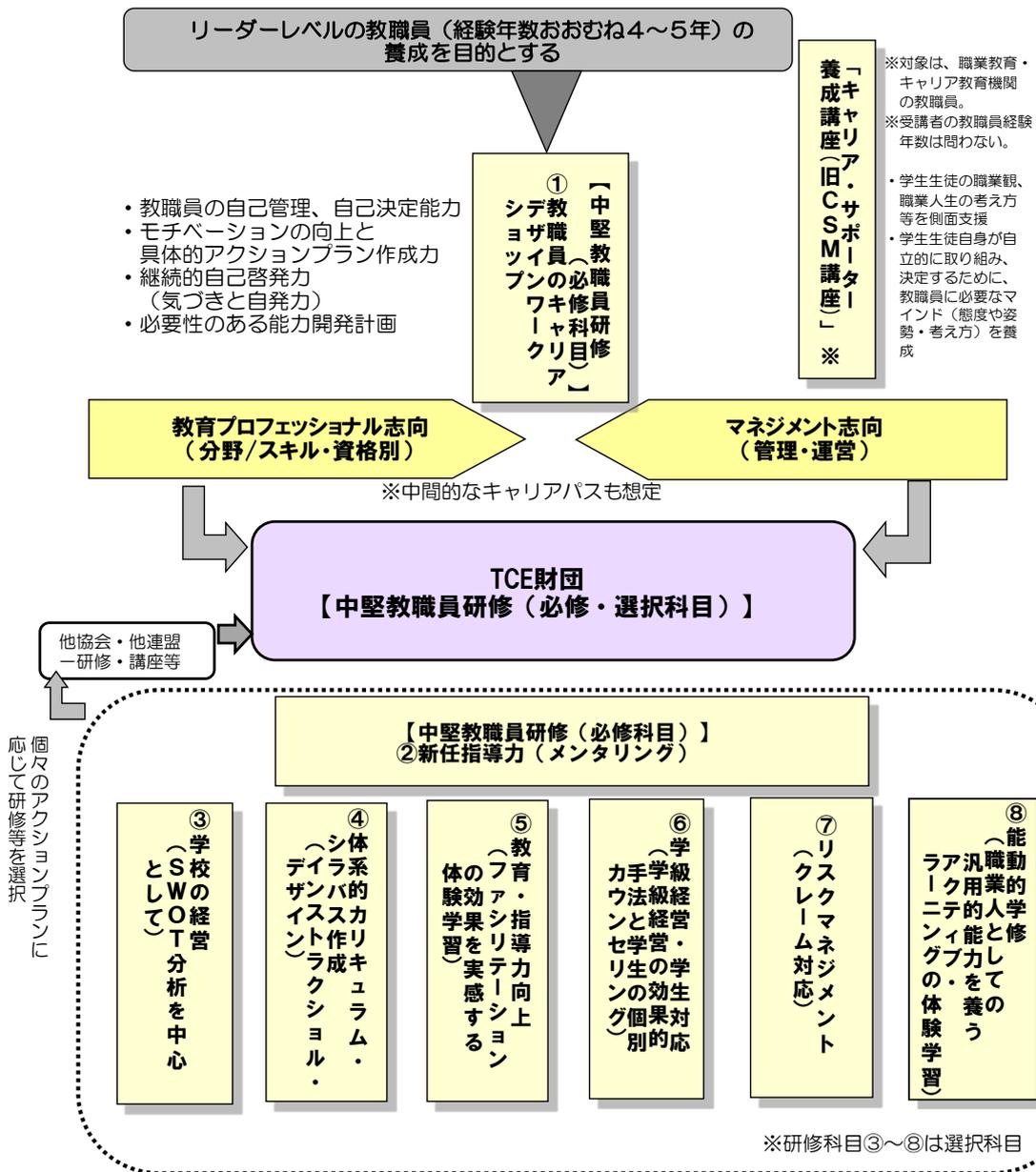
(2) 教員のキャリアパス

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><キャリアパス：教育プロフェッショナル志向></p> <p>ファシリテーションは、「容易にする」「円滑にする」「スムーズに運ばせる」という原意が示すとおり、問題解決や合意形成を促進する技術としてアメリカから紹介された。主に体験学習やワークショップなどのグループ活動に適用する手法であり、話し合いを促進する、メンバーの相乗効果を発揮する、自律性を育むなどの効果が期待できる。その応用範囲は多岐にわたるが、教育現場の適用事例も数多く報告されている。</p> <p>本科目は、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><キャリアパス：教育プロフェッショナル志向、マネジメント志向></p> <p>これまでの教科担当、クラス指導の経験を振り返り、自分の強みと弱みを再確認し、今後学校の中核として業務を遂行できる人材になることを目標とする。</p> <p>そのために学生に対する「全体指導」「個別指導」の手法を棚卸しして、学生への効果的な動機付けの手法や、所属する学科の運営方法を学ぶ。</p> <p>具体的には、小学校・中学校・高等学校の各学校現場で、クラス運営を効果的に行うための手法の一つとして「Q-Uアセスメント」というものが活用されている。Q-Uは、教職員が「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、校内での教職員間の連携を強化し、より効果的なクラス・学科運営が行えるようになることをねらいとする。</p>
⑦	リスクマネジメント	6	<p><キャリアパス：マネジメント志向></p> <p>中堅教職員として、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><キャリアパス：教育プロフェッショナル志向></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

〈受講資格〉

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。

〈修了要件〉

各科目所定の研修時間（一部課題あり）を全て受講すること。

第1章 今年度（令和5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5年度はコロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（中堅教職員研修会「リスクマネジメント」と内部質保証人材の養成講習）の研修効果の検証に関する研究を行った。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った。

2. 委員名簿

委員等構成は次のとおり（敬称略、都道府県順）。

委員長	岡村 慎一	（山口県・専門学校Y I Cグループ統括本部 統括本部長）
副委員長	古賀 稔邦	（東京都・学校法人電子学園 理事）
委員	平野 公美子	（東京都・日本外国語専門学校 理事・事務局長）
	道幸 俊也	（神奈川県・関東学院大学人間共生学部 講師）
	安田 実	（大阪府・学校法人森ノ宮医療学園 理事）
	田口 一子	（岡山県・中国デザイン専門学校 校長）
	岩村 聡志	（宮崎県・宮崎情報ビジネス医療専門学校 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、研修会の日程及び主な議題等は次のとおり。

なお、令和5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5年度～

○第1回 委員会（令和5年5月16日）

（1）令和5年度の研究の検討

○研修会Ⅰ（令和5年7月25日～26日）

（1）「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

○研修会Ⅱ（令和5年8月9日～10日）

（1）「新任指導力（メンタリング）」

○研修会Ⅲ（令和5年8月24日～25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5年9月1日）

（1）「リスクマネジメント（クレーム対応）」

○第2回 委員会（令和5年10月16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）今年度の成果のとりまとめ

○第3回 委員会（令和6年1月15日）

（1）今年度の成果のとりまとめ

（2）次年度の計画

4. 今年度（令和5年度）実施事業の成果

今年度は、研修会の実施とあわせてコロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（中堅教職員研修会「リスクマネジメント」と内部質保証人材の養成講習）の研修効果の検証に関する研究を行い、主に次の2点を研究成果とした。

（1）コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会の研修効果についての研究

これまでの研修会終了直後の受講者アンケート結果において開催形式による違いがあるかを分析した。さらに、受講後の研修効果の差異について、平成24年度～令和4年度までの受講者に新たにアンケート調査を行った。詳細は本報告書第2章に掲載。

（2）中堅教員研修会4科目の開催

①「学校の経営（SWOT分析を中心として）」

⇒12時間を対面形式で開催

②「新任指導力（メンタリング）」

⇒12時間を対面形式で開催

③「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

④「リスクマネジメント（クレーム対応）」

⇒6時間をオンライン形式で開催

（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 コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会 (中堅教職員研修会「リスクマネジメント」と内部質保証人材の養成講習) の研修効果の検証について

今年度の調査・研究のテーマである、コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（中堅教職員研修会「リスクマネジメント」と内部質保証人材の養成講習）の研修会終了直後の受講者アンケート結果を比較分析し、研修効果の検証を行った。

1. リスクマネジメント

(1) 対象年度

対面形式（42名）	平成29年度（2018年）	受講者30名
	令和2年度（2020年）	12名
オンライン形式（58名）	令和4年度（2022年）	30名
	令和5年度（2023年）	28名

	平均年齢	平均教員勤務年数	平均企業勤務年数	研修参加動機 ※複数回答可		
				自ら	上司命令	その他
平成29年度	44.1歳	12.4年	10.3年	12名(40.00%)	17名(56.67%)	1名(3.33%)
令和2年度	42.5歳	9.2年	12.8年	3名(25.00%)	10名(83.33%)	0名(-)
令和4年度	43.1歳	12.5年	12.1年	16名(53.33%)	16名(53.33%)	0名(-)
令和5年度	43.7歳	14.0年	7.6年	15名(53.57%)	15名(53.57%)	0名(-)

(2) 研修時間

対面形式	10:30～17:30（お昼休憩1時間）
オンライン形式	10:00～17:00（お昼休憩1時間）

(3) 受講者アンケート内容

1) プログラム全体の評価をお書きください。

（4＝とても適切、3＝適切、2＝あまり適切ではない、1＝まったく適切ではない）
対面形式とオンライン形式で設問が異なる（共通質問項目は下記下線）。

●対面形式（平成29年度、令和2年度）

①研修内容全体、②対象レベル（中堅教職員を対象とした研修という観点から、内容やレベル設定は適切でしたか？）、③講師、④日数、⑤研修時間、⑥開催時期、⑦会場、自由記述欄（特に対象レベル、日数、時間数、掲載時期についてお書きください。）

●オンライン形式（令和4年度、令和5年度）

①研修内容全体、②対象レベル（中堅教職員を対象とした研修という観点から、内容

やレベル設定は適切でしたか?)、③講師、④研修時間、⑤開催時期、自由記述欄(特に対象レベル、日数、時間数、掲載時期についてお書きください。)

2) 単元ごとの評価をお書きください。

(4 = 十分にできた、3 = ある程度できた、2 = あまりできなかった、1 = まったくできなかった)

対面形式とオンライン形式で設問が異なる(共通質問項目は下記下線)。

●対面形式(平成29年度、令和2年度)

- ① 「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」について理解できましたか
- ② 学校で起こりうるリスククレーム
- ③ 電話対応の基本
- ④ クレーム対応・ロールプレイでは実際にやってみて講義の内容通りに実践できたか
- ⑤ 「組織リスクを管理する」について理解できましたか
- ⑥ 講義と演習を通じて学校におけるリスクマネジメントの全体を理解できたか
- ⑦ 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

●オンライン形式(令和4年度、令和5年度)

- ① 「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」について理解できましたか
- ② 「コンプライアンス」について理解できましたか
- ③ 「学校リスク」について理解できましたか
- ④ 「クレーム対応」について理解できましたか
- ⑤ 「組織リスクを管理する」について理解できましたか
- ⑥ 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

3) あなたがこの研修に参加しようと思った動機について。

(1 = 自らの希望、2 = 上司からの推薦又は命令、3 = その他)

4) この研修であなたにとって収穫になったこと。(自由記述)

5) 「気になった」、「分りづらい」、「改善してほしい」こと。(自由記述)

(4) 比較方法

設問1)、2)における共通質問事項について、4段階評価の平均値と記述欄を元に研修効果の比較をした。

(5) 年度ごとのアンケート結果

①設問 1)、2) における 4 段階評価の比較。

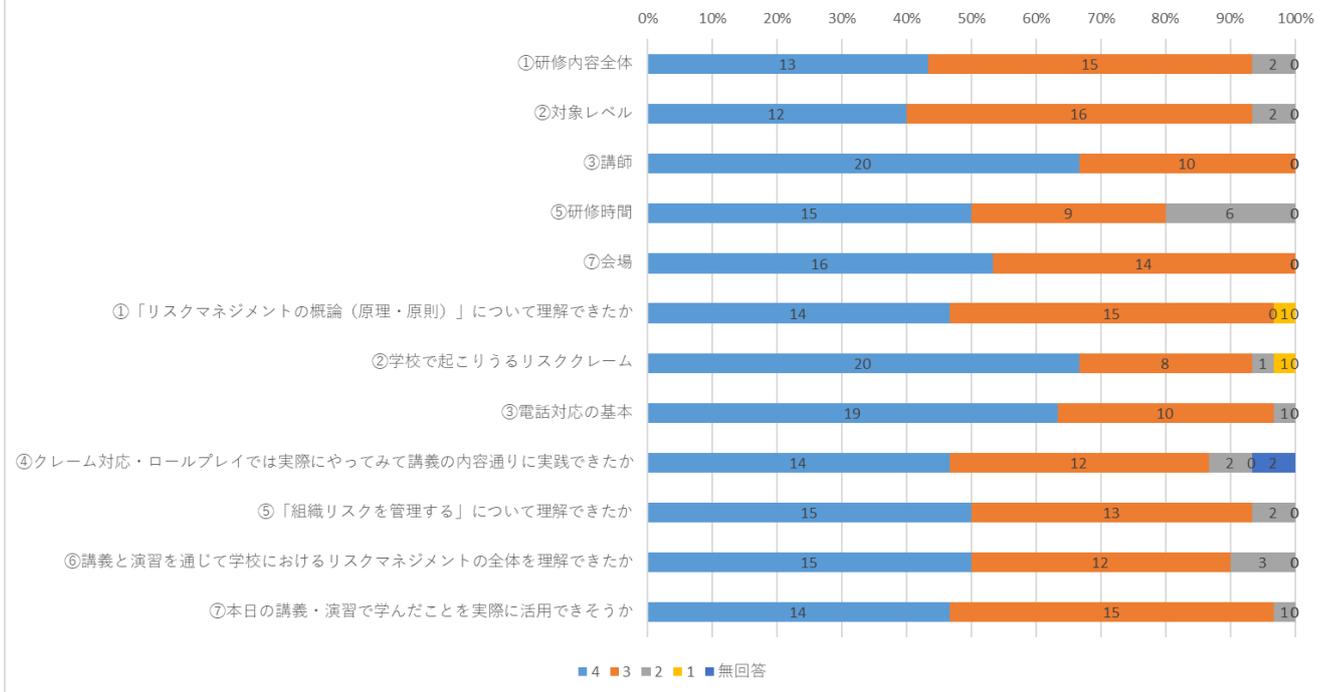
対面形式 (平成 29 年度) 受講者数 30 名				
1)	4 (とても適切)	3 (適切)	2 (あまり適切ではない)	1 (まったく適切ではない)
①研修内容全体	13 名 (43.33%)	15 名 (50.00%)	2 名 (6.67%)	0 名 (-)
②対象レベル	12 名 (40.00%)	16 名 (53.33%)	2 名 (6.67%)	0 名 (-)
③講師	20 名 (66.67%)	10 名 (33.33%)	0 名 (-)	0 名 (-)
④日数	16 名 (53.33%)	7 名 (23.33%)	7 名 (23.33%)	0 名 (-)
⑤研修時間	15 名 (50.00%)	9 名 (30.00%)	6 名 (20.00%)	0 名 (-)
⑥開催時期	12 名 (40.00%)	13 名 (43.33%)	5 名 (16.67%)	0 名 (-)
⑦会場	16 名 (53.33%)	14 名 (46.67%)	0 名 (-)	0 名 (-)
2)	4 (十分にできた)	3 (ある程度できた)	2 (あまりできなかった)	1 (まったくできなかった)
①「リスクマネジメントの概論 (原理・原則)」について理解	14 名 (46.67%)	15 名 (50.00%)	0 名 (-)	0 名 (-)
②学校で起こりうるリスククレーム	20 名 (66.67%)	8 名 (26.67%)	1 名 (3.33%)	0 名 (-)
③電話対応の基本	19 名 (63.33%)	10 名 (33.33%)	1 名 (3.33%)	0 名 (-)
④クレーム対応・ロールプレイでは実際にやってみて講義の内容通りに実践できたか	14 名 (46.67%)	12 名 (40.00%)	2 名 (6.67%)	2 名 (6.67%)
⑤「組織リスクを管理する」について理解できたか	15 名 (50.00%)	13 名 (43.33%)	2 名 (6.67%)	0 名 (-)
⑥講義と演習を通じて学校におけるリスクマネジメントの全体を理解できたか	15 名 (50.00%)	12 名 (40.00%)	3 名 (10.00%)	0 名 (-)
⑦本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できるか	14 名 (46.67%)	15 名 (50.00%)	1 名 (3.33%)	0 名 (-)

対面形式（令和2年度）受講者数12名				
1)	4(とても適切)	3(適切)	2(あまり適切ではない)	1(まったく適切ではない)
①研修内容全体	6名(50.00%)	5名(41.67%)	1名(8.33%)	0名(-)
②対象レベル	6名(50.00%)	5名(41.67%)	1名(8.33%)	0名(-)
③講師	10名(83.33%)	2名(16.67%)	0名(-)	0名(-)
④日数	6名(50.00%)	6名(50.00%)	0名(-)	0名(-)
⑤研修時間	5名(41.67%)	7名(58.33%)	0名(-)	0名(-)
⑥開催時期	5名(41.67%)	6名(50.00%)	1名(8.33%)	0名(-)
⑦会場	7名(58.33%)	5名(41.67%)	0名(-)	0名(-)
2)	4(十分にできた)	3(ある程度できた)	2(あまりできなかった)	1(まったくできなかった)
①「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」について理解	9名(75.00%)	3名(25.00%)	0名(-)	0名(-)
②学校で起こりうるリスククレーム	8名(66.67%)	2名(16.67%)	1名(8.33%)	1名(8.33%)
③電話対応の基本	8名(66.67%)	3名(25.00%)	0名(-)	1名(8.33%)
④「クレーム対応」について理解	3名(25.00%)	8名(66.67%)	1名(8.33%)	0名(-)
⑤「組織リスクを管理する」について理解できたか	6名(50.00%)	4名(33.33%)	1名(8.33%)	1名(8.33%)
⑥講義と演習を通じて学校におけるリスクマネジメントの全体を理解できたか	6名(50.00%)	4名(33.33%)	1名(8.33%)	1名(8.33%)
⑦本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できるか	7名(58.33%)	5名(41.67%)	0名(-)	0名(-)

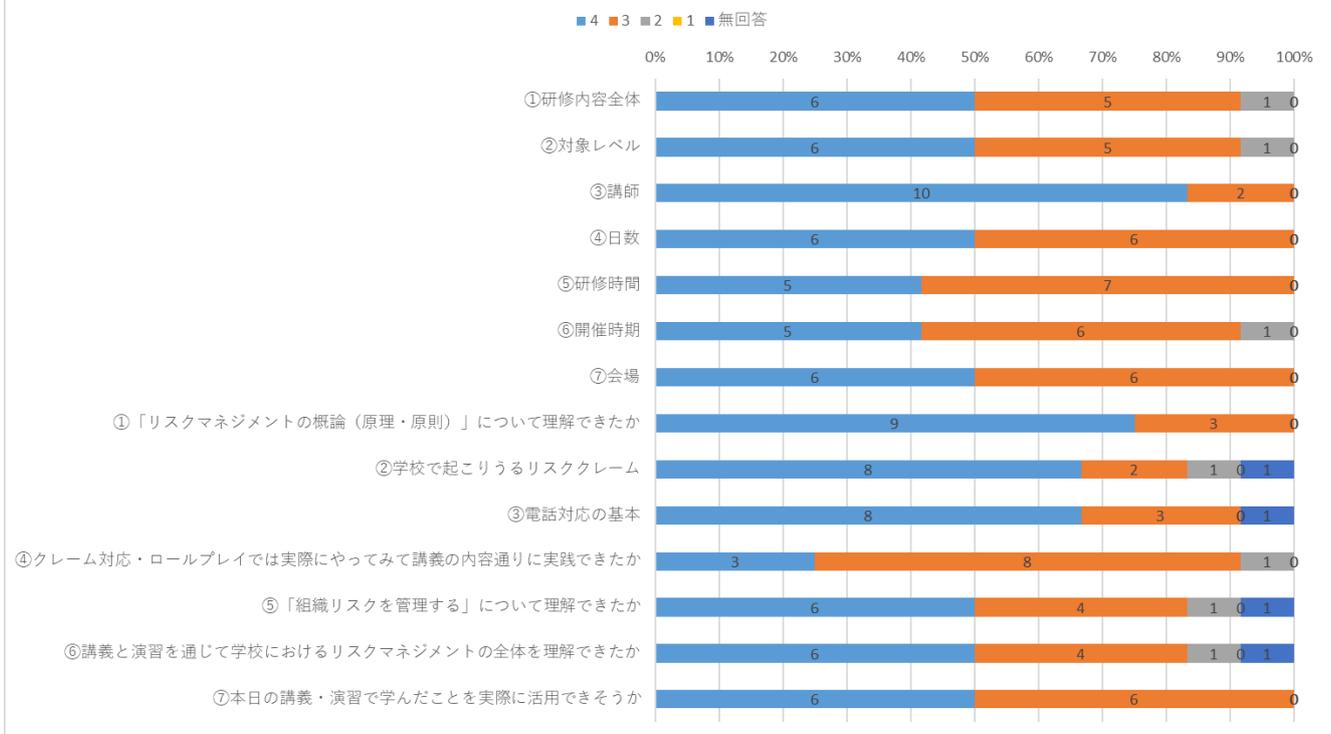
オンライン形式（令和4年度）受講者数30名				
1)	4(とても適切)	3(適切)	2(あまり適切ではない)	1(まったく適切ではない)
①研修内容全体	17名(56.67%)	12名(40.00%)	1名(3.33%)	0名(-)
②対象レベル	15名(50.00%)	11名(36.67%)	4名(13.33%)	0名(-)
③講師	20名(66.67%)	7名(23.33%)	3名(10.00%)	0名(-)
④研修時間	9名(30.00%)	16名(53.33%)	4名(13.33%)	1名(3.33%)
⑤開催時期	14名(46.67%)	14名(46.67%)	1名(3.33%)	1名(3.33%)
2)	4(十分にできた)	3(ある程度できた)	2(あまりできなかった)	1(まったくできなかった)
①「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」について理解	14名(46.67%)	15名(50.00%)	1名(3.33%)	0名(-)
②「コンプライアンス」について理解	16名(53.33%)	12名(40.00%)	2名(6.67%)	0名(-)
③「学校リスク」について理解できましたか	16名(53.33%)	10名(33.33%)	4名(13.33%)	0名(-)
④クレーム対応・ロールプレイでは実際にやってみて講義の内容通りに実践できたか	19名(63.33%)	10名(33.33%)	1名(3.33%)	0名(-)
⑤「組織リスクを管理する」について理解できたか	11名(36.67%)	15名(50.00%)	4名(13.33%)	0名(-)
⑥本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できるか	15名(50.00%)	12名(40.00%)	3名(10.00%)	0名(-)

オンライン形式（令和5年度）受講者数28名				
1)	4(とても適切)	3(適切)	2(あまり適切ではない)	1(まったく適切ではない)
①研修内容全体	10名(35.71%)	16名(57.14%)	2名(7.14%)	0名(-)
②対象レベル	13名(46.43%)	11名(39.29%)	4名(14.29%)	0名(-)
③講師	16名(57.14%)	11名(39.29%)	1名(3.57%)	0名(-)
⑤研修時間	11名(39.29%)	9名(32.14%)	7名(25.00%)	1名(3.57%)
⑥開催時期	16名(57.14%)	9名(32.14%)	2名(7.14%)	1名(3.57%)
2)	4(十分にできた)	3(ある程度できた)	2(あまりできなかった)	1(まったくできなかった)
①「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」について理解	13名(46.43%)	14名(50.00%)	1名(3.57%)	0名(-)
②「コンプライアンス」について理解	15名(53.57%)	12名(42.86%)	1名(3.57%)	0名(-)
③「学校リスク」について理解できましたか	14名(50.00%)	13名(46.43%)	1名(3.57%)	0名(-)
④クレーム対応・ロールプレイでは実際にやってみて講義の内容通りに実践できたか	16名(57.14%)	8名(28.57%)	3名(10.71%)	0名(-)
⑤「組織リスクを管理する」について理解できたか	10名(35.71%)	13名(46.43%)	4名(14.29%)	0名(-)
⑥本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できるか	13名(46.43%)	14名(50.00%)	1名(3.57%)	0名(-)

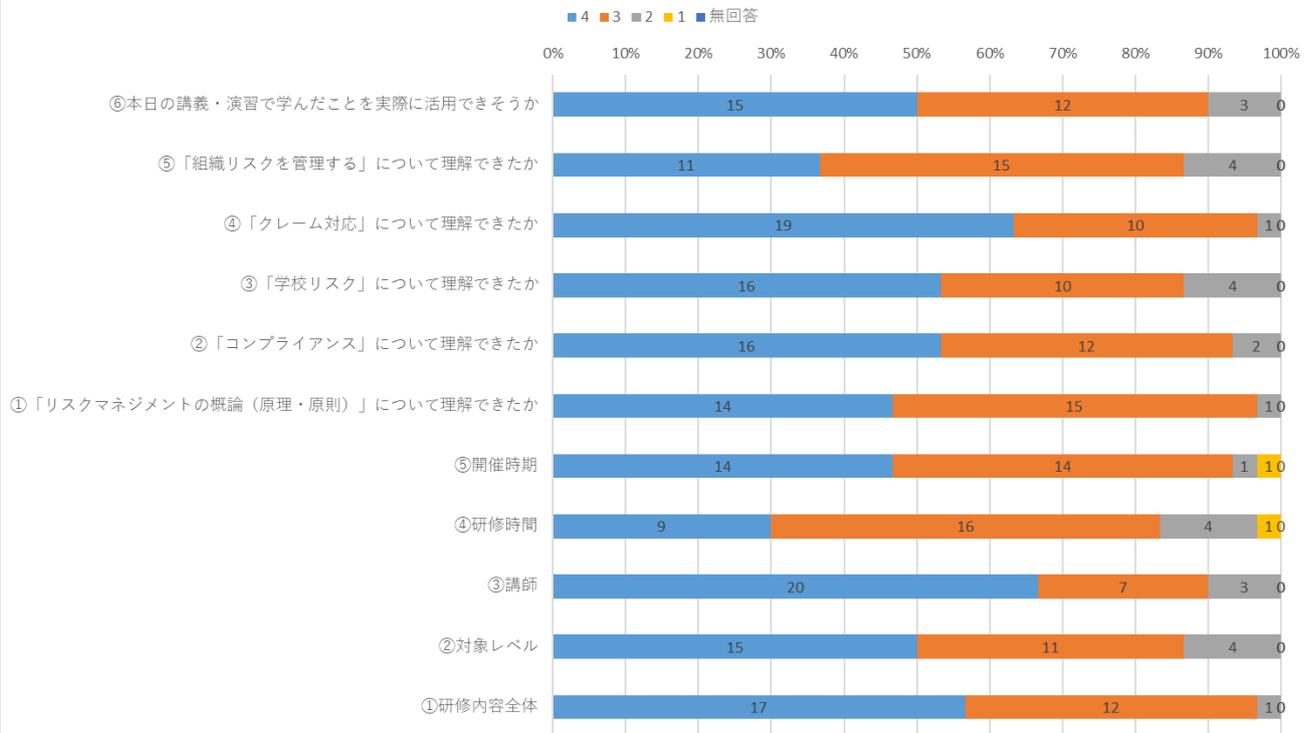
平成29年度 リスクマネジメント（対面）



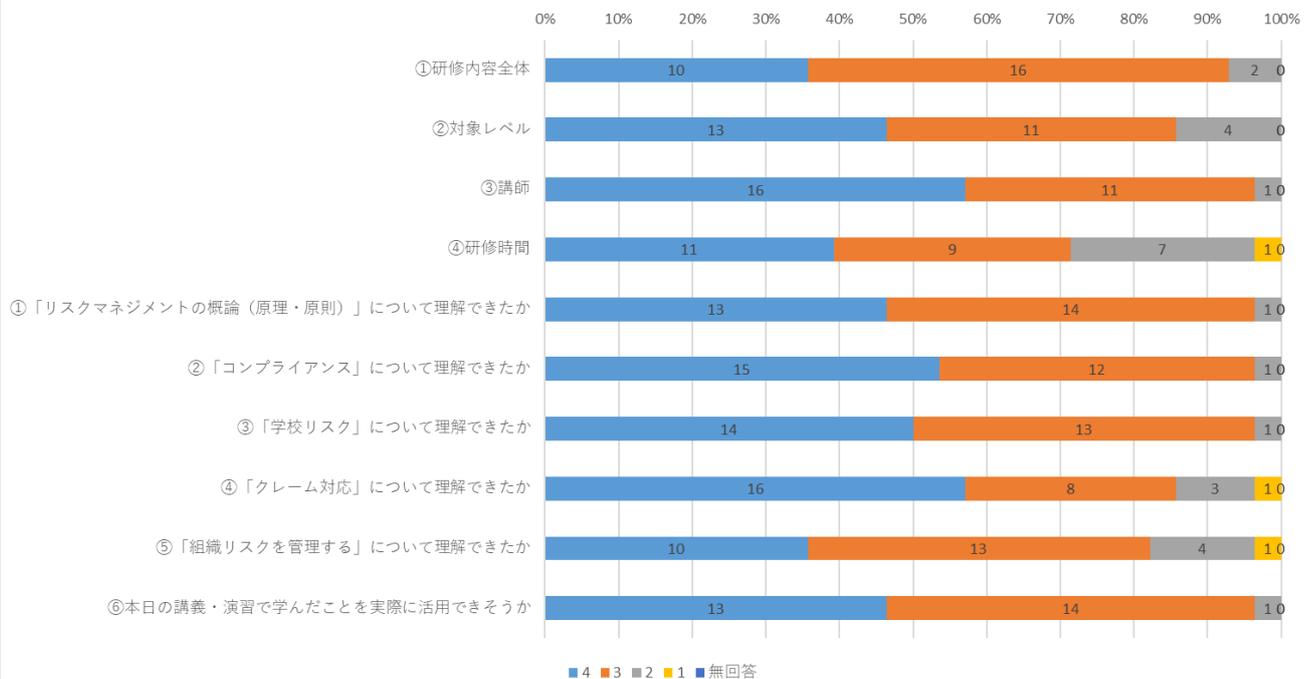
令和2年度 リスクマネジメント(対面)



令和4年度 リスクマネジメント(オンライン)



令和5年度 リスクマネジメント(オンライン)



(6) 形式ごとの4段階評価の平均値

対面形式（平成29年度、令和2年度）、オンライン形式（令和4年度、令和5年度）の回答の4段階評価における平均値は以下の通り。なお、サンプル数が少ないためt検定による統計的な有意差は認められなかった。

※比較対象は共通質問事項のみ。

		対面形式 (平均値) n=42	オンライン形式 (平均値) n=58	対面形式との 平均の差	t検定 結果
1) 満足度を 測る設問	①研修内容全体	3.381	<u>3.422</u>	0.041	ns
	②対象レベル	3.345	<u>3.357</u>	0.012	ns
	③講師	<u>3.714</u>	3.552	-0.163	ns
	⑤研修時間	<u>3.333</u>	3.086	-0.247	ns
	⑥開催時期	3.262	<u>3.397</u>	0.135	ns
2) 理解度を 測る設問	①リスク概略	<u>3.500</u>	3.448	-0.052	ns
	⑤組織リスク	<u>3.439</u>	3.216	-0.224	ns
	⑥実際活用	<u>3.452</u>	3.414	-0.039	ns

※ns・・・有意差無し。

(7)(6) で求めた平均値を記述欄の意見も含めて分析する

1) - ① 研修内容全体の評価

4段階評価における平均値は、対面形式 3.381、オンライン形式 3.422 となっており、オンライン形式の方が 0.041 高くなった（統計的な有意差は無し）。以下、記述欄より抜粋。

●対面開催

- ・視野を広げて物事を考える事を再認識できた。
- ・今までは、指示・命令があったから承諾書等を取っていたが、今回受講してそれが「なぜ」だったのかが分かり、よかったと思う。
- ・固定観念に捕らわれず、自由な発想で物事を考えることの大切さを学べた。
- ・知らず知らずのうちに学校側の考え方になっていた。もっと学生の気持ちにならねばならないと気付かされた。
- ・クレームの事後処理や予防対応を柔軟に考えてみるということが実践できて、とても学びになった。つい、頭が固くなり今までの経験に寄せた考え方になりがちだが、改めて学生や保護者がワクワクする施策を考えていけるようにしていきたいと思う。
- ・現在行っている指導内容が、本日の講座とあまりかけ離れたものではない点が自信となった。

●オンライン開催

- ・リスクマネジメントを深く学ぶ機会が少なかったので、電話での対応等実践的なスキルが学べた。
- ・自分で考えて対応していた内容が、今日の研修を受けて適切に対応できていると分かり今後の対応にも活かしてこうと思った。
- ・リスクマネジメント研修は初めて参加したが、自分の考え方と相違が無く、更なる講習の参加意欲に繋がった。
- ・リスクに対してデメリットの部分ばかりに目がいていたことに気付けた。
- ・学生や保護者に対するクレーム対応の再確認をすることができた。
- ・自分の対応方法を振り返る機会となったこと。
- ・学校へ提案できそうな情報を得ること。
- ・リスクの中にはメリットも含まれているということを考えたことがなかったので、よい気付きになった。今後、リスクに対する向き合い方が変化すると感じている。
- ・チェックテストで知識の定着。

1) - ② 対象レベル

4段階評価における平均値は、対面形式 3.345、オンライン形式 3.357 となっており、オンライン形式の方が 0.012 高くなった（統計的な有意差は無し）。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

- ・中堅教員にとっては、電話応対等もう少し難しい内容でもよかったのではないかと感じた。実際に対面してクレーム対応等も実践練習できると、より学びに繋がると思う。(42歳、教職員歴9年)
- ・中堅教員の先生方にとっては、少し内容が易しすぎると感じた。(35歳、教職員歴7年)
- ・レベルはちょうどよい。(47歳、教職員歴22.5年)
- ・中堅レベルと聞いたが、少し難しく感じることもあった。(37歳、教職員歴10年)

●オンライン形式

- ・内容がどちらかというところ、新任研修向けだったと思う。(51歳、教職員歴11.5年)
- ・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。(41歳、教職員歴12.5年)

1) - ③ 講師

4段階評価における平均値は、対面形式3.714、オンライン形式3.552となっており、オンライン形式の方が0.163低くなった(統計的な有意差は無し)。この設問の評価の平均値は、対面形式・オンライン形式共に最も高くなった項目であったが、オンライン形式では、講師への質問がスムーズにいかない事例もあった。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

- ・講師の熱い指導。

●オンライン形式

- ・講師先生の言葉に励まされた。
- ・チャットでの質問に回答がもらえなかった。

1) - ⑤ 研修時間

4段階評価における平均値は、対面形式3.333、オンライン形式3.086となっており、オンライン形式の方が0.247低くなった(統計的な有意差は無し)。この設問の評価の平均値は、オンライン形式の中では最も低く、また対面形式との差が最も開いた項目であったが、オンライン形式特有の記述(オンラインでの集中できる時間を超えている等)は見受けられず、もっと深い内容を学びたかった等の意見が多くみられた。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

- ・リスクマネジメントとして、2日間くらい日程があるとよいと思った。初日は入門で、2日目で応用として行う方がより実になるのではと感じた。

- ・グループワークを踏まえた内容は、1日ではなく2日間だとより理解が深まったと思った。
- ・特異なケースの How To やその為のリスクマネジメントについてご教示いただきたかった。
- ・午前の部分は分かりづらく必要なかったのではないかと思う。もっと具体的なクレーム対応についてのノウハウを教えていただきたかった。
- ・ディスカッションをもっと長くしたかった。深めるためには、内容が違うため、さらに2日間等にした方がいいと思う。
- ・もう少し事例とその対応が多いと嬉しかった。
- ・クレームがあった時に、あとで法的に問題になりそうな対応をどうやって対応したのかや、あとから言った言わないの問題になった時に、こういうことをしておけばエビデンスになる等の回避要点が知りたかった。
- ・もっとクレマーの心理や、事例を使った対応法を知りたかった。
- ・新しい時代のクレーム等対応方法のマニュアル的な事があるとよい。

●オンライン形式

- ・研修自体の時間数をもう少し増やして、内容も増やして欲しい。
- ・グループワークの発表は毎回全グループにするのではなく、数グループの発表にし、発表についての意見交換をできる時間があってもよい。
- ・具体的なクレーム事例10分間は短すぎたので15分程度が望ましい。
- ・個人的にはクレーム対応について、具体例や対処など、もっと踏み込んだ内容を学べるとありがたかった。
- ・グループに分かれて話し合った後の共有の時間が少し長く感じた。クレーム対応についてももう少し掘り下げて学びたかった。
- ・リスクマップの説明をもう少し詳しく知りたかった。
- ・マニュアルの作成についてももう少し具体的に説明があるとよかった。
- ・もう少し踏み込んだクレーム対応の具体策等を教えて頂きたかった。
- ・研修時間が長時間の為、半日でのコース設定を希望。
- ・もう少し時間が短くてもよいと思う。3時間程度がよい。

1) - ⑥ 開催時期

4段階評価における平均値は、対面形式 3.262、オンライン形式 3.397 となっており、オンライン形式の方が 0.135 高くなった（統計的な有意差は無し）。この設問の評価の平均値は、対面形式の中では最も低くなった項目である。対面形式の記述欄には、移動への負担に関するものがあり、参加のしやすさに影響があったのではないかと推察する。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

- ・研修開始時間を昼からにしてもらえるとありがたい(遠方のため)。あるいは、複数開催地があるとよい。
- ・本日の開催時間が中途半端な時間帯のため一泊の許可もでにくく、日帰りとハードワークになるため検討いただきたい。

2) - ① 「リスクマネジメントの概論(原理・原則)」についての理解できたか

4段階評価における平均値は、対面形式 3.500、オンライン形式 3.448 となっており、オンライン形式の方が 0.052 低くなった(統計的な有意差は無し)。

2) - ⑤ 「組織リスクを管理する」について理解できたか

4段階評価における平均値は、対面形式 3.439、オンライン形式 3.216 となっており、オンライン形式の方が 0.224 低くなった(統計的な有意差は無し)。

2) - ⑥ 本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうか

4段階評価における平均値は、対面形式 3.452、オンライン形式 3.414 となっており、オンライン形式の方が 0.039 低くなった(統計的な有意差は無し)。

研修項目それぞれの理解度を測る設問 2) において、4段階評価の平均値はいずれもオンライン形式の方が低くなった(統計的な有意差は無し)。令和5年度(オンライン開催)は、講師の音声聞き取りづらかった等の意見が多数挙がっており、オンライン環境のトラブルによるものと思われる。また、チェックテストで一部資料にないことが出題されたとの意見があり、このことも理解度に影響したのではないかと思う。設問 2) - ⑥ に関しては、設問 1) - ⑤ で記述した通り、もっと具体的な内容を学びたいとの意見が多数出ている事が影響していたのではないか。以下、記述欄より抜粋。

●オンライン形式

- ・チェックテストで知識の定着が図れたのはよかった点だと思うが、聞き漏らしているかもしれないが、一部資料にない設問や内容があったのが気になった。
- ・確認テストには出題されるが説明されなかったことがあるのではないか。リスクの移転のこと等。

(8) オンライン形式時の記述欄でオンラインに関する意見を抜粋

オンライン形式時の記述欄から、オンライン形式に対する意見を抜粋したところ、非常に集中できた等の意見が挙げられた一方で、オンライン開催のリスクは講師・受講者共にあり、対面形式を望む声は少なからずあった。また、他グループの発表内容の共有や受講者同士の情報交換の場が少なかったとの意見も挙げられた。以下、記述欄よ

り抜粋（事務局側のオンライン不具合を除く）。

- ・オンラインでできる最善の研修だったと思う。
- ・非常に集中することができた。
- ・web形式は非常に有難い実施方法。経費削減、時間管理しやすい等、積極的な学びに繋がる。
- ・オンラインでの実施だったため、一部受講生の先生方の声が聞き取りづらかった部分があった。
- ・Zoomに慣れていないため難しかった。また対面で講習を受けることができればと思う。
- ・こちらのインターネットの状況が不安定になり、聞き取れないところがあり残念だった。
- ・ディスカッションを含む内容であるのなら、対面でやりたかった。
- ・オンラインよりも対面形式の方が進めやすいと感じた。
- ・Zoomでも開催できてよかったが、やはり人を対象とする研修は対面してほしい。また、もう少しグループの人と話す時間があればよかったと思う。
- ・他のグループの発表内容の情報の共有。
- ・グループディスカッションの時間配分。
- ・先生がおっしゃる「ワクワクする対応」の意味を先生方は理解しにくかったように感じたので、もう少し説明があったほうがよいと思う。
- ・画面の共有が長時間されていなかったのではないかと思う場面が思い返すとあった。
- ・声の聞き取りづらい機材環境の方がいたので、案内の段階でマイクの使用を推奨してほしい。

（9）総括

今回のアンケート分析では、4段階評価における平均値の差において統計的な有意差はなかったため、開催形式の違いによる研修効果の違いは確認できなかったが、対面形式は移動への負荷があり、オンライン形式では、以下の配慮が必要と思われる。

- ・ネットワーク環境
- ・Zoomに慣れていない受講者への配慮
- ・他グループで出た意見の共有
- ・講師への質問に対する対応

2. 内部質保証人材における養成講習

(1) 対象年度

対面形式 (60名)	平成29年度 (2018年)	受講者20名
	平成30年度 (2019年)	20名
	令和1年度 (2020年)	20名
オンライン形式 (36名)	令和2年度 (2021年)	10名
	令和3年度 (2022年)	22名
	令和4年度 (2023年)	4名

	専修学校での 組織管理・運営の 実務経験年数	専門学校での 教育指導や 課程等の編成の 実務年数	研修参加動機 ※複数回答可			
			理事長・ 校長・ 副校長	直接の上司	自分で 決めた	その他
平成29年度 ※	9.67年	14.37年	4名 (20.00%)	6名 (30.00%)	9名 (45.00%)	-
平成30年度 ※	8.16年	19.79年	3名 (15.00%)	5名 (25.00%)	13名 (65.00%)	-
令和1年度 ※	7年	13年	10名 (50.00%)	4名 (20.00%)	4名 (20.00%)	1名 (5.00%)
令和2年度	7.43年	10.78年	4名 (40.00%)	4名 (40.00%)	2名 (20.00%)	-
令和3年度	9.71年	12.44年	8名 (36.36%)	7名 (31.81%)	4名 (18.18%)	3名 (13.64%)
令和4年度	9.07	9.85	2名 (50.00%)	1名 (25.00%)	1名 (25.00%)	-

※研修参加動機無回答有り。

(2) 研修時間

開催形式問わず以下の通り。

1日目 9:00～17:45 (お昼休憩50分)

2日目 9:30～16:30 (お昼休憩50分)

(3) 受講者アンケート内容

設問はすべて記述形式によるもの。

- 1) 本講習の参加はどなたに勧められましたか。
- 2) 各講座の内容等についてご意見・ご感想をお書きください。
 - ①学校評価ガイドラインに沿った自己評価・学校関係者評価の進め方
専修学校における第三者評価の取組
 - ②自己評価報告書の作成演習 (グループ演習・討議)
 - ③専門学校の職業教育を取り巻く評価制度
 - ④監査技法

⑤IS029993：2017の要求事項①

⑥IS029993：2017の要求事項②

⑦監査技法と内部監査事例演習

- 3) 本講習で参考になった点、分かりにくかった点など、ご意見・ご感想をお書きください。
- 4) 今後、引き続いて質保証の講習・研修等を受講される場合、どのような講座内容、またはテーマを希望されますか。
- 5) 今後、貴校では今回の内容を含め、質保証の講習・研修等を教職員に受講させる、または推奨する予定はありますか。なお、受講または推奨する上での課題・問題点は何ですか。

(4) 比較方法

- ・ 单元ごとに行われるチェックテストの点数による比較。
- ・ 設問2)～5)記述欄からの考察。

(5) チェックテストの点数による比較

チェックテストの点数は以下の通り。なお、サンプル数が少ないためt検定による統計的な有意差は認められなかった。また、記述欄では開催形式を問わず、チェックテストによって理解が高まったとの意見が多数あり、特にオンライン形式の時は集中して受講できたとの意見もあった。以下、点数の比較と記述欄からの抜粋。

	対面形式 (平均値) n=60	オンライン形式 (平均値) n=36	対面との 平均の差	t検定 結果
テスト①	<u>9.267</u>	9.056	-0.211	ns
テスト②	<u>9.100</u>	8.861	-0.239	ns
テスト③	<u>9.333</u>	9.333	-0.000	ns
テスト④	<u>8.750</u>	8.472	-0.278	ns
テスト⑤	9.605	<u>9.833</u>	0.229	ns

※ns・・・有意差無し。

●対面形式

- ・ 確認テストもあり、文面の内容が難しいところをうまく説明していただけて、よかった。
- ・ 最後のテストは振り返り、整理の意味で有効、有意義だった。
- ・ お話を伺っている時は分かった気になるが、テストをしてみるとまだ理解できていない所が多々あった。

- ・理解度テストが難しかった。
- ・1つ1つ確認できたが講義が早くてテストは苦勞した。もう少し自分に知識があればと感じた。
- ・理解度テストでは日本語の難しさを改めて感じた。
- ・理解に苦しみ、ただただ疲れた。テストが全く解けず、言葉の使用の仕方に迷った。

●オンライン形式

- ・小テストが、理解度を高めていると思う。
- ・項目を整理するには時間がかかりそうだが、小分けにされテストが行われたため、集中して受講できた。
- ・テストが初日は嫌だったが、2日目は楽しいに変わった。内容を確認できた為、よかった。
- ・徐々に集中して、テストまで受講できた。おかげでよくわかった。
- ・確認テストが細かく挟んであったことで理解度が高まった。
- ・PDF資料が分かり易く解説されていたため、テストも回答し易かった。
- ・確認テストの間違った問題に対して、理解していなかったのか、文章の捉え方が違うのか、フィードバックが欲しいところがあった。
- ・国際基準を学べて有益だった。テストでの誤りが残念だった。

(6) 設問2)～5) 記述欄からの考察

設問2) 各講座の内容等についてご意見・ご感想をお書きください。

設問3) 本講習で参考になった点、分かりにくかった点など、ご意見・ご感想をお書きください。

設問2)、3)については、「～が理解できた」等の記述が多いため各講座の理解度の違いを測ることは難しかった。そこで、設問2)、3)よりグループワークに関する記述を抜粋し、開催形式による違いがあるかを分析したところ、開催形式を問わずグループワークは有意義だったとの記述が多くみられた一方で、一部オンライン形式の際は意見がしづらかったとの意見が挙がった。また、開催形式を問わずグループワークの時間を延ばしてほしいとの意見があった。以下、記述欄より抜粋。

[グループワークに関する記述]

●対面形式

- ・他校の状況と比較ができた。
- ・客観的な判断を求める必要性を再認識した。
- ・演習は、自分の学校の課題も出て考えられた。
- ・グループ討議は久々だったので楽しかった。
- ・実際のケーススタディであり、いろいろ自分と違う自分の気づかない点が指摘されていて、多様性を感じた。
- ・演習、討議をグループ内で行うことにより、異なる視点が見出せた。

- ・他のメンバーの意見が参考となった。
- ・学内に知っているメンバーはいたが、個人的に色々と知ることができてよかった。今後の広報にも自信を持って取り組める。
- ・1人1人見るポイントが違い、ディスカッションが盛り上がって楽しく学べた。
- ・いろいろな視点から指摘できるが、合意を求める指摘が重要ということを感じた。
- ・うまく議論ができた。
- ・この演習の時間がもう少しあってもよかった。
- ・ワークが知識を深められた。
- ・全般的にわかりやすかった。グループワークが理解の促進に繋がった。
- ・各学校の取組を知ることができて参考になった。
- ・グループリーダーも担当し、勉強になった。
- ・自分自身で作成したことはとても勉強になった。また、他校の状況も聞けて参考になった。
- ・各校の意見、現状を踏まえたグループ演習で、とてもよかった。
- ・実際に演習を行うことにより理解する事項も多く、貴重な時間である。講義時間の確保を願いたい。
- ・グループ内での自校での取り組みの話がためになった。
- ・本番(実際の場面)でもありそうな内容だったので、他の先生の意見も聞きながら、貴重なよい経験になった。
- ・演習する事によって、より現実的に考える事ができた。
- ・異なる分野の学校様のお話を聞く機会を得て、大変新鮮であった。
- ・他校の情報・意見が聞けて、参考になった。
- ・方針、現状、課題のどこにあてはめるべきか参考になったが難しく、もっとたくさんワークをして指導して欲しかった。
- ・意見交換することで自己評価に関して理解が深まった。
- ・演習でさえ難しい部分が多く、実際の内部監査では量も多くなり、更に難しくなると思った。また合意形成をするということの大切さも分かった。
- ・実際に行う事によりどの様なことが不適合なのか分かった。
- ・ロールプレイングができたので、考え方がわかった。
- ・考え方もいろいろあることがわかった。
- ・内部監査の演習が難しかった。もっと理解しないといけないと感じた。
- ・参加者それぞれの個性が見え隠れして、楽しく学ぶことができた。
- ・もう少し話し合う時間が欲しかった。とても参考になった。
- ・難しい。模然としていた部分もあったが、ISOの文章から必要な項番を拾い出して、適・不適が判断できるトレーニングができて、自信がついた。
- ・それぞれ実際の場面を想定して行う演習はとても参考になった。また、グループで話し合うことで、色んな意見が出てきてためになった。
- ・指摘する際の要求事項をどうするかとても難しく、演習は大変勉強になった。

- ・事例演習を通じた技法の学びが深掘りに繋がった。
- ・他の取り組みが参考になった。グループワークがもう少し多くてもよい。人にはいろいろな捉え方があると思った。
- ・グループワークの時間が短かった。
- ・他校の現状も知ることができ、有益だった。
- ・演題とは違うポイントになるが、グループ内で何年も第三者評価まで取り組んでいる学校と、就学支援新制度で約束したので、とにかく学校関係者評価をスタートしなければ...という学校、温度差はありながら、互いの情報交換の機会にもなった。
- ・実際にロールプレイすることにより、具体的な事項を確認する事ができ、実践に活かせると感じた。
- ・他校の先生方と討議ができ、他校の取り組み状況の意見交換ができた。
- ・今回参加された学校の現状を知る事ができ、大変参考になった。又、演習により理解を深める事ができた。
- ・他の学校との情報交換もでき勉強になった。
- ・これから取組む予定なので実施された学校の方の意見を聞いて参考になった。
- ・他校の取り組みを聞くことができてよかった。
- ・他地域の異なる分野の専門学校の方とグループ演習をやらせていただき非業に有効かつ貴重な時間を過ごすことができた。
- ・皆さん(グループ)に色々と助けられ、終えることができた。
- ・自分の学校のことを発表したにもかかわらず、課題が見えていなかった。もう少し考えたい。
- ・学校の規模によって取り組み方の違いがあり参考になった。
- ・様々な学校の現場環境や解決の方法を知るよい機会になった。
- ・他校の先生方が悩まれている点が分かってよかった。
- ・ロールプレイは他の人の意見が聞いてよい演習となった。
- ・実践的で学習が深まった。
- ・1～4の項目を一通り聞き、実際にロールプレイで照らし合わせると、色々な考え方をまとめていく事の重要性を感じた。
- ・演習を行う事により漠然としていた内容が正確なものへと変化した(一部)。
- ・日本語の捉え方が難しく、職場に戻って教員と共有して勉強していきたい。実際に演習することができたのでよかった。
- ・演習をすることで、より理解できたと思う。
- ・具体例に沿っての演習だったので、とてもわかりやすくてよかった。
- ・2日間の受講した研修の中で一番よかった。習った内容に対するロールプレイで、グループワークが非常によかった。
- ・たいへん参考になった。もう少し演習があればと思う。
- ・自己点検報告者、監査ロールプレイ等とても分りやすく参考になった。

●オンライン形式

- ・何よりグループ討議は、よい勉強になった。
- ・意見交換ができ、他校の様子が分かって有意義だった。
- ・グループが3名。意見を出し合うには最適な人数だった。
- ・演習を重ねることで、イメージが湧くようになった。
- ・より実践的な演習ができるとよいと思う。
- ・慣れないことで難しかったが他校の先生方と討議できて有意義だった。
- ・さまざまな学校の取り組み状況を知ることができてよかった。
- ・同じグループとなった先生方の情報も参考になった。
- ・演習は楽しく進められた。
- ・慣れないことで難しかったが他校の先生方と討議でき有意義だった。
- ・様々な意見を聞くことができた。
- ・不慣れな部分もあったが、他の先生方の話を聞くことで勉強になった。
- ・Bグループは比較的円滑に討論できたと思う。数人で意見を出し合うことで話をまとめることができた。
- ・最低限の知識だけでも入れてから参加すべきだと思った。
- ・個人で取りまとめたものと比較して問題解決ができるので、非常に参考になった。
- ・グループワークを実施し、さらに具体方法が理解できた。また、互いの学校と情報共有できた点がとてもよかった。
- ・グループ討議によって、悩んでいるところが共有できた。
- ・グループ討議にもう少し時間があればと思った。
- ・無知に近い状態でのグループ演習だったため、期待に沿えるお答えができないことが多かった。
- ・学校関係者評価についてほとんど無知だったのでグループワークでは他メンバーの先生方にご迷惑をお掛けした。何も意見を言えなかった。

設問4) 今後、引き続いて質保証の講習・研修等を受講される場合、どのような講座内容、またはテーマを希望されますか。

設問4)からは、開催形式の違いによる研修効果の違いは図れない為、今後の参考として記述。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

- ・もう一度同じ内容で聞きたい。それか演習を取り組みたい。
- ・表面的理解から、身に付くようブラッシュアップが必要だと思う。
- ・学校運営において、質保証の理解を教職員1人1人がしっかりとすることが大切だと感じるので、上司に報告したい。
- ・具体的なフォーム(様式)や事例がもらえると有難い。
- ・監査や審査を実施した上での具体的な不適正事例または大変有効な事例。
- ・審査員補の受講を検討したい。

- ・ 高等教育無償化等の指定を受けるために行う整備に関連したもの(シラバス等)。
- ・ 各校の事例をもっと聞きたいと思う。
- ・ 評価の適格者として必要なのは知識の提供。
- ・ 内部監査の研修会 (もっと詳しく)。
- ・ 第三者評価又は認証評価に関するセミナー。
- ・ 内部監査の実技の研修があればまた学びたい。
- ・ 質保証に取り組んでいる学校の監査事例や ISO の認証事例をとりあげて頂くと参考になると思う。
- ・ 資料や手引きにもいくつか紹介されていたが、他校の事例は知りたい。
- ・ 審査員になる為のロールプレイ等。
- ・ 演習を中心としたものだと事例と共に知識を得て、スキルが上昇すると思う。
- ・ 今日と同じ場合、演習の課題数がもう少し多いとより理解できると感じた。
- ・ 監査技法をじっくりやり、演習を実際にやってみたい。
- ・ 評価担当者を対象としたロールプレイ (1日コース)。
- ・ 内部監査手法等。

● オンライン形式

- ・ より実践的な演習ができるとよいと思う。
- ・ ぜひとも審査員補を受講したいと思っているので、具体的事例について数多く知りたい。
- ・ 演習よりも事例を多く知ることができる講習があれば参加したいと考える。
- ・ 退学者対策。
- ・ 演習で理解度を上げたい。
- ・ 長年継続しているうちに自己評価報告書が形骸化してきていると感じる。職業実践専門課程のための学校関係者評価ではなく、より学校の改善に活用できる内容にするためにはどのような取り組みをすればよいか事例研究などを全国の先生方と一緒にできればと思う。
- ・ 今回のシリーズで中級や上級などのコースがあれば受けてみたい。
- ・ 内部監査事例について演習も含め、多くの事例について解説・検討したい。
- ・ 質保証の講習について。
- ・ 初心者向けの講座があるとよいと思う。
- ・ ケーススタディなど実例を踏まえることができると理解しやすいと思う。
- ・ ワークショップ形式のもの。
- ・ これに取り組むことがいかにメリットになるかということがもっと明白になれば、引き続き研修を受講しやすくなる。今回は、個人として、学校としてどこまで入っていけばいいのだろうかという気持ちの面での整理がまだついていない。改めて勉強し直して考えていきたい。
- ・ 対面。

- ・ ISO29993 内部監査のみの研修。
- ・ 自己評価、学校評価の演習的な内容のもの。
- ・ 学内で具体的にどうチェックするか、聞き方や抜けのない調査の実例等。
- ・ 学校運営（経営）が難しくなってくる中で他校との差別化、よりよい学校を世間にアピールできる・図るための認証の講座。
- ・ 演習が多い方がわかりやすい。
- ・ カリキュラム設計とファシリテーター養成研修を受講したい。

設問5) 今後、貴校では今回の内容を含め、質保証の講習・研修等を教職員に受講させる、または推奨する予定はありますか。なお、受講または推奨する上での課題・問題点は何ですか。

設問5) では、特に推奨はしたいが課題があると記述したものについて比較した。対面形式の際に推奨においての課題として挙がっていた距離についてはオンライン形式になり解消された。一方で、費用面・時期・人員不足・授業との兼ね合いについての課題は形式問わず挙がっており、2日間の研修は開催形式を問わず教職員に負荷があることが伺えた。また、開催形式を問わず、本研修に関する意義が現場で浸透していないとの意見が多数挙がっていた。以下、記述欄より抜粋。

●対面形式

<p>推奨したい (14件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・なるべく主たる者には受講してもらいたい。 ・人材の質保証は非常に重要な視点だと思うので他の常勤教師にも受講させたい。 ・予定あり、質保証に関する知識の評準化(学園全体として)。 ・新任の学校責任者を中心に受講して欲しい。 ・予定したい。 ・評価全般が未導入のため、上席の者とも協議し導入をしていきたい。 ・今回は教職員の日程の都合がつかず参加できなかったが、当校の他の職員にも受講してもらいたい。 ・教務主任、副校長・校長等上司に参加してもらいたい。 ・一つ一つ学内の部署に伝えた上でとりまとめてよりよい学校を運営していくために推奨したい。 ・推奨したい。時期が9～10月頃だとありがたい。 ・推奨する予定。 ・自己点検評価・学校関係者評価・第三者評価ともに既に実施済ではある。しかしながら一部の教職員のみがそれらに関与しているのが現状。教職員全体、全員で取り組むためには研修は必要と判断される(課題・問題は経費予算、時間・受講者の意識など)。 ・学校評価ガイドラインや学校関係者評価について、より理解を含めて行く為にも推奨したい。 ・できる限りの受講を予定している。
<p>推奨に 課題がある</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講させたい。ただ、地方からだとな、2泊3日の日程になる。大阪ぐらいの場所でも開催して欲しい。

<p>(16件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・名古屋開催があれば検討したい。 ・未定、講習会場までの距離は問題。 ・是非受講させたい。平日だと授業の関係で受講できる教員が限られてしまう。土日に実施して欲しい。 ・予定はないが初めてみたい。問題点は、教員だと平日が出づらいなので、土日開催があれば参加しやすい。 ・受講させたいが、教員の場合夏休み等、授業のない期間がよい。 ・平日だと授業の関係で受講できる教員が限られてしまう。土日に実施して欲しい。 ・経営層の理解。 ・問題点としてはなぜ受講しないといけないのかを他の教員に理解してもらうのに時間がかかると思う(心配している)。 ・金額がかかる。 ・予定はある。課題は費用。 ・時期や場所等の都合があれば参加したい。 ・まだまだ質保証の必要性を本校が感じてもらえていないことが課題。 ・内容と料金。 ・今後の検討課題。受講料が少し高いのが問題点。 ・人手不足・費用。
<p>推奨予定 無し ・ 検討中 (14件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・上司と検討。 ・特になし。 ・現在未定。 ・特に無し。 ・今は予定なし。 ・予定はないがやっつけていかなければならないという認識である。 ・分からない(課題:教職員の意識づけ、時間の余裕がない)。 ・まずは学校内で展開してから。 ・全員が指導を受けると効果があがると思うが検討中。 ・無し。 ・予定は今のところないが、いずれすぐに必要になると思う。 ・未定。 ・本校の教職員について言えば、まだまだ基本的なところで勉強不足。 ・予定はない。

●オンライン形式

<p>推奨したい (6件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・推奨していくと思う。 ・担当者には、推奨したい。課題・問題点はない。 ・受講予定はある。 ・受講を進める。職場から複数参加するとよいと思う。数人でチームを組んで取り組みたい。 ・この度は教員である私が受講したが、職員の受講も検討していきたい。 ・上司と相談になるが推奨はしたい。
<p>推奨に 課題がある (11件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・(委員が退職するなど) 必要に応じて受講すると思う。ただ、評価制度については一部を除いて必要性をあまり感じていないことが多い。 ・予定はある。課題は時期。国家試験前後だと、人員が不足するため。 ・推奨する予定がある。教員に受けさせたいが、接骨院を開業している教員もいるため、丸々2日、1日かけての研修が難しい可能性もある。週1回2時間を数週間行う方法であれば比較的受講しやすいかもしれない。 ・予定あり。授業との兼ね合いが問題点。 ・忙しくしている中、評価の重要性や必要性をどのように共有、広げられるかと感じている。 ・該当する人員の確保。 ・講習金額がもう少し安くなって欲しい。 ・職員間でコンセンサスを図る手法の一つにはなると思うが、情報共有と意識を向けることが課題。 ・今回は法人からの指名があり参加したが、個人や学校のメリットが明確化されれば、継続的な受講に繋がり、次に繋がる推薦等もしやすくなると思う。 ・自己評価、学校評価が職員全体に浸透させることが最優先。 ・事務局の職員が本研修に対する意義を感じてもらえていない事。今回も本来は事務局から出すと上司も考えていたようだが理解してもらえず、教務からの出席となった。教務としては私自身がリーダーシップをとりながら進めていきたいと思う。そして、本研修を受けて大変有意義であったので、改めて事務局には意義を伝えられるようにしていきたい。
<p>推奨予定 無し ・ 検討中 (13件)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教員全体に意識が浸透していないため、今回学んだことを学内研修会で共有していきたい。 ・今のところは考えていない。 ・現状では検討できていない。日程として授業をもった先生が受講するのが難しいのが推奨する課題点。 ・わからない。 ・予定は責任者に確認してみないとわからない。 ・上司と相談。 ・検討中。 ・教頭を含め4名が受講しているため、直近の検討はない。 ・現在予定はない。 ・ない。 ・特にない。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・現時点では不明。個人的には教職員に受講させたい。ただし、監査員というよりは質向上のためにはエビデンスを残すことの必要性・重要性を身につけて欲しい。・未定。 |
|--|---|

（7）記述欄よりオンライン形式時のオンラインに関する記述を抜粋

記述欄よりオンラインに対するものを抜粋したところ、オンライン形式の方が集中できた、地方校なのでオンライン形式がよいとの意見が挙がった。一方で、2日間のオンライン研修で集中力も必要なため、こまめに休憩を入れて欲しい、満足にグループワークができなかったとの意見もあった。以下、記述欄より抜粋。

- ・先生の話にもあったが、周りの声が聞こえてこないの、集中して取り組むことができた。
- ・オンライン開催で最初は理解が深まるか不安であったが、オンラインならではの手法もあり、有意義な講習であった。
- ・オンラインで最初は戸惑いもあったが回数を重ねることで意見が言いやすくなった。
- ・短い時間でまとめるのは難しいと思った。今回、Zoomで画面共有ができなかったため、口頭のみ確認になりメモをする際の見落としや、整理する際は少々難しかった。
- ・今後、オンラインで開催する場合は、Google Classroom等のスプレッドシートを利用してはどうか。
- ・Zoomのあるあるで、いろいろとトラブルがあったが、同じグループの皆さんと活発な議論ができ、有意義な時間だった。
- ・正直、一つの講義の時間が長いと、集中力が続かないと思ったので、1時間単位にしたいただけると、受講生の気持ちとしてはいいなと感じた。
- ・一つ提案するとすれば、グループワークをする際の、画像共有を全項目で自由にするか、もしくは、Google Classroomのスプレッドシートの活用があれば、よりスピーカーに話し合いができると思った。
- ・対面でするよりグループワークが集中できるというのは確かにそうだった。
- ・リモートのためセッションが十分でなく歯がゆかった。
- ・Zoomの使い方に不慣れであったため、使い方を知ってる前提の時間配分が少々厳しかった。
- ・いまいち理解ができていないままの演習だったので落ち着いて身に付ける事ができまなかったが、2回目は少しできたように思う。グループでやることで色々な意見交換ができて、よかった。Zoomの操作にも慣れないといけないと感じた。
- ・Zoomなのでこの容量を2日間やるのはかなり集中力が必要かと思う。
- ・ワークショップ形式のもの。
- ・受講者も少なく、しかも顔出しオンラインで、小テストまでであったため、緊張感をもって研修に臨めた。

- ・ 1つ目に（自分自身の不勉強もあり）全体像がうまく掴めていなかった。つまり、自身がどの部分について理解しようとしているのかが掴めなかった。まず研修の初めに総論として全体像を示し、今からやる内容はこの部分であると示していただくとありがたかった。2つ目にメールで送付されてきた資料について、とりあえず分からないまま全て印刷したが、どこの講義で使用されるのかがわかると順番に並べて事前準備できたと思う。また、できれば対面で開催して欲しい。
- ・ 今回受講できた内容を学内にフィードバックすると共に学校の質・教職員の質の向上のためにも受講させたい。地方校なので Zoom 等の開講だとありがたい。

（8）総括

今回の調査では t 検定による統計上の有意差がなかったことから、形式の違いによる研修効果の違いは認められなかった。また、対面を望む声もあったが、講師がオンラインのメリットを研修会内で伝えていたこともあり、オンラインの方が集中して取り組めた等の意見が目立った。

本研修を推奨する際の課題として、本研修に関する意義が現場で浸透していないとの意見が多数挙がっていたことから、オンライン開催の方が受講者の負担も少なく推奨の妨げにならないのではないかと。

コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（内部質保証人材の養成講習）の受講後アンケート調査（追加でのアンケート調査）結果を比較分析し、研修効果の検証を行った。以下、調査結果報告書より抜粋。

令和5年度の協力校事業

I. コロナ禍で対面形式からオンライン形式に開催方法が変更になった研修会（内部質保証人材の養成講習会・中堅教職員研修会の一部）の受講者アンケートを比較分析し、研修効果の検証を行う（詳細は別紙）。

II. 内部質保証人材の養成講習会受講後のアンケート調査を行い、オンラインと対面の研修会受講方法の違いによる、受講後の研修効果の差異について検証を行う。

調査(II)内容

設問 i. 所属学校の都道府県と分野・研修会受講年度・現在の業務に影響している研修内容
ii. 受講方法による研修効果の差異
iii. 当該研修会をどちらの受講方法で開催するのが良いか

回答期間 令和5年10月17日(火)～10月31日(火)

回答数(回答率) 70/168名 (41.7%)

目的 令和6年度以降のTCE財団等 研修会の検討

調査(II)詳細

○平成24年度～令和4年度までの「内部質保証人材の養成講習」168名にメールで回答を依頼。(受講者は全194名だが26名はメール送信不可。)

○平成24年度～令和元年度は対面形式での開催。調査対象は133名(全調査対象の79.2%)。回答数は44名。(33.1%。全回答数の62.9%。)

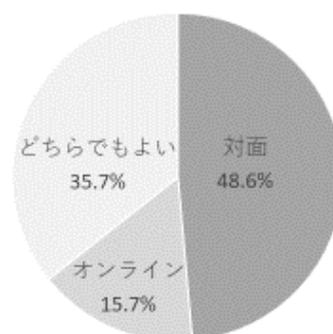
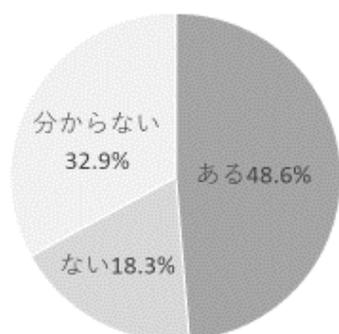
○令和2年度～令和4年度はオンライン形式での開催。調査対象は35名(全調査対象の20.8%)。回答数は26名。(74.3%。全回答数の37.1%。)

調査結果①

全調査回答では

[研修効果に差異がある]

[どちらが良いか]

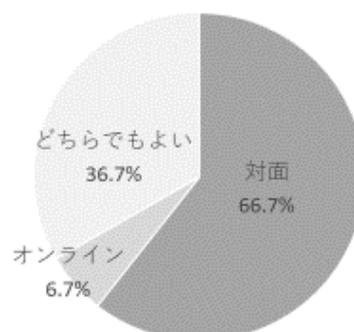
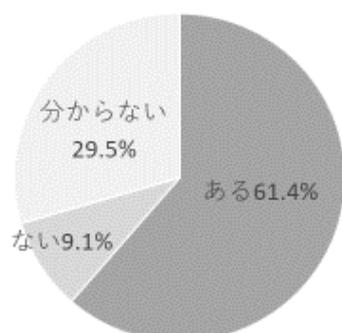


調査結果②

対面形式開催年度の回答では

[研修効果に差異がある]

[どちらが良いか]

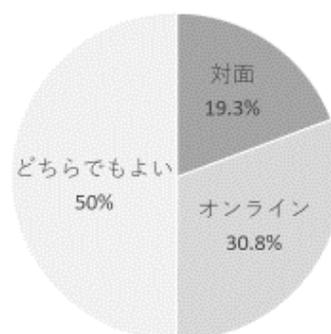
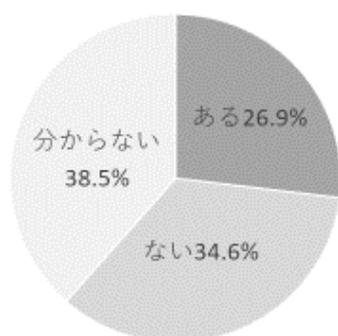


調査結果③

オンライン形式開催年度の回答では

[研修効果に差異がある]

[どちらが良いか]



調査結果④

受講者所属都道府県別・分野別の比較でも

[研修効果に差異がある]

[どちらが良いか]

ある 対面形式開催年度が高い

対面 対面形式開催年度が高い

ない オンライン形式開催年度が高い

オンライン オンライン形式開催年度が高い

分からない オンライン形式開催年度が高い

どちらでもよい オンライン形式開催年度が高い

調査結果⑤-1

対面形式開催年度の回答では

- ・グループワークはオンラインではやはり限界があると思う。
- ・他校からの参加者を行うグループワークは対面の方が良いと考えられる。
- ・対面でないと、演習などを行ってもリアリティが無いし、突っ込んだ話もできないと思うため。
- ・オンラインでは参加者本人の意識意欲に左右されやすく、易き方向へ流れやすいと感じている。
- ・オンラインよりは対面である方がディベートがし易いことから、習熟度が深まると感じる。
(互いの情報交換を交えながら、話ができるところが個人的には気持ちが入る。)
- ・対面のほうが集中し受講でき、理解が深いと感じます。
- ・講義形式のみなら差異はない。その後のグループワークやディスカッションであれば、初対面の方同士のオンラインでのディスカッションは空気感が分からず、効果的ではない。
- ・オンラインだと受け身になりがちで気も散ります。実際に自分自身が体験することが有意義だと考えます。
- ・講師の先生方の工夫で差異は少なくなっていると思う。
- ・留学生が増え、教育到達状況に不安があるため、大切なのは講習内容を身につける事なのでオンラインでも大差はないかと思う。受講した側での受け止め方の違いになるかと思う。”
- ・当該研修のオンライン受講未経験のため不明。
- ・オンラインでのディスカッションもしっかりできるようになっているので、問題ないかと思えます。
- ・グループ演習・討議の部分においては対面の方がより活発な意見交換や意見のまとめができるため。
- ・オンラインでは、質問のタイミングがつかみにくい。
- ・同時に発言しあえない。雑談が出来ないが、雑談にも意外と価値がある。
- ・2日間にわたる研修がオンラインだと集中力に欠けると思われる。
- ・コロナ以降オンラインにより、地方に居住している者は東京にいかずともさまざまな研修が受講できている実感がある。
- ・受講した時期がしばらく前のため研修内容の記憶があいまいですが、対面の方がグループワークのメンバーと相談しやすいかと思いました。
- ・実際に比較してみなければ判別が難しいが、対面の場合は他法人の状況を聞いたり情報交換できるメリットがあった。
- ・オンラインで受講していないため不明。
- ・グループワークにおいては対面のほうが深く意見が交換できるように感じます。

調査結果⑤-2

対面形式開催年度の回答では

- ・グループワークで得る見識もあるため、対面の方が効果があると思えます。
- ・オンラインは便利ではありますが、どうしても受講者が受け身になってしまうため。
- ・対面の方がベターだと思いますが、地方からの東京への参加はハードルが高い。2つから選択できることが望ましい。
- ・対面形式の方がより理解が深まると思えます。
- ・コスト的にはオンラインが圧倒的に有利ですが、真のコストパフォーマンスは低いのではないかと考えています。
- ・どちらもメリット・デメリットはある為。
- ・もし可能であれば対面形式とオンライン形式の両方を開催してもらえると参加しやすいのではないかと。
- ・遠方からの参加が難しい場合や対面参加者数に制限がある場合、オンライン参加の選択肢を残すほうが良いと思います。
- ・参加者同士の意見交換・情報交換の機会が持てることもある。
- ・(対面形式は)講習の効果がより高められると思われるから。
- ・実施目的が講義による知識の伝達か、参加者同士の意見交換かによって、推奨する形式が異なる。
- ・講習自体も大切だが、そこに参加した他の人との情報交換もとても重要だと思うので。
- ・オンラインでは、わかった気になって終わりがち。
- ・対面型で実際に頭を使って考え、実践的に行う方が得るものが大きいと感じます。
- ・開催形式における研修効果の差異は少なくなっていると思う。
- ・対面での質問のしやすさ、模擬演習を通じ、他の参加者とのコミュニケーションの取りやすさ。
- ・グループワーク等があるのなら対面形式が理想的ですが、時間や費用面を考慮するとオンライン形式も有難いです。
- ・知識習得ではなく技術実践の場であるべきと考えるから。
- ・集団でのロールプレイングに価値を感じたから。
- ・実際に受講した個人的な意見としては、
グループワークなどで実際に顔をつきあわせての講習がとて為になりました。
- ・講習の休み時間などで各学校の現状など意見交換することも出来ました。
オンラインでも良いですが、他のチームの方との話など勉強になったので対面が良いのではないかと思います。
- ・学校が関西(大阪府)なので、出張の必要がないオンライン開催はありがたい。移動時間、経費の両面で。
- ・講義形式ならどちらでもよい。

調査結果⑤-3

対面形式開催年度の回答では

- ・対面は対話形式となるので充分理解しながらすすめることができます。
- ・少人数での講義だったので、能動的に受けられる方であればオンラインでも問題ないと考えます。
- ・遠方からだと、東京に行くために、費用も時間も費やすので。
- ・講義や受講生の全体の雰囲気や受講生同士とコミュニケーションがとりやすく、交流が図りやすい。
- ・講習会全体に占めるグループワークの時間を考えると、移動時間や旅費等の経費負担なしのメリットの方が高いため。
- ・対面の方が、「グループワーク」しやすいと思う。
- ・グループワーク等参加者同士の交流がしやすい。
- ・グループワークで他のグループの会話が聞こえて来たり、途中で講師がメンター的な役割りをしたり、とにかくオンラインでは得られない効果が沢山あると感じる。
- ・やはりこのような研修は対面の方が集中して講義を聞けるように思います。
- ・時間節約・負担軽減のためオンラインがよい。
- ・物理的に余裕があれば対面、そうでなければオンラインでとハイブリッド受講できることが多くの方に受講してもらえないのではないかと思います。
- ・プログラムの時間以外にも養成校や業務の課題を情報交換できること。
- ・対面は参加にあたり移動時間や交通費・宿泊費がかかるが、オンラインは場所を問わず時間を調整すれば受講できる。
- ・両方に良い点、そうでない点があり、甲乙つけがたいです。
- ・リアルタイムに他者の意見等を聞くことができる。また実践形式でのワークが出来る。
- ・ほかの先生との何気ない会話が新たな気づきになることも多いが、オンラインの場合は難しいと感じます
- ・対面の方が質疑しやすい
- ・オンラインで受講したことがないので何とも言えない。東京までの道のりを考えるとオンラインもよいと思うが、対面だったからこそ、テキストの説明をより懸命に聞いたようにも思う。よって、どちらでも良いと思う。

対面開催のメリット・オンライン開催のデメリットについての回答が多い。

調査結果⑥-1

オンライン形式開催年度の回答では

- ・オンラインだと他の業務の連絡が入ってくるなど集中できない
- ・講演者の顔が見えること、テキストや資料も画面に映ること、他の参加者との話し合いができること、講演者とのやり取り（質問を含む）ができること、以上から、受講者各人が感じる感覚的な理由や機器操作に不慣れ等の理由を除いて、対面でできてオンラインでできないことが見当たらないため。
- ・相手の表情や周囲の雰囲気を感じながらのGWができる。
- ・オンラインだと講義やディスカッションの最中の会話の機微がない為、理解度が下がる。
- ・オンラインで受講したが、直接聞くことで学ぶことも多いと思う。
- ・特に対面で行う場合はその場での質問や授業後の確認などもしやすい気がします。また受講者同士の情報共有・交換の場になると思います。正直画面越しで長時間の受講はしんどい。
- ・対面により集中、グループワーク中に講師等との質疑、参加者間での意見交換がし易い。
- ・オンラインの方が画面にいつも映っており緊張感があった。対面の方が油断があったかもしれない。
- ・研修効果にはさほど影響はないかと思いますが、ワークをする場合には対面が望ましいと思います。
- ・オンラインの方が、スライドを見やすい、声が聞き取りやすいため。
- ・オンライン研修を受講していないため不明。
- ・オンライン研修を経験していない為分からない。
- ・対面形式を受けていないので分かりません。

オンライン開催のメリットについて・不明の回答も多い。

調査結果⑥-2

オンライン形式開催年度の回答では

- ・対面形式の方が集中できる。
- ・遠方の場合、費用も時間もかかる。
- ・オンラインで対面同等の効果が得られると考えている。
そうであれば、地方の方は、地方から東京へ行く時間や費用を考えれば、オンラインの方が効率的であると考えられる。
またそれにより、都心のみではなく、全国各地からの参加する方が増えると考えられるため。
- ・対面の方が相手の表情や周囲の雰囲気を感じながらのGWができる。
- ・オンライン形式で受講させていただいたが、問題なかったため。
- ・講義の履修を考えると対面の方が効果が出るが、オンラインだと移動時間のロスや業務スケジュールの調整が減る為、どちらも良し悪しがつけ難い。
- ・開催者・参加者状況に応じて柔軟に対応できることが望ましいため。
- ・オンラインは時間や経費削減につながる。
- ・グループワークを含むため緊張感や、研修時間内外の意見交換や情報収集を含めた研修効果が優れると思うが、移動時間や経費を考慮するとどちらともいえない。
- ・講習から学べる内容に差がない為。ただ、オンラインの方が、講習の内容に集中できたり、決められた短い時間の中で発言していくことに意識を集中できたようにも感じました。
- ・対面で行っていないのでわかりませんが、オンラインで支障を感じなかったため。
- ・学校内のコスト面も含めて、基本は対面で、オンラインも可のスタイルでいいと思います。
- ・集団でのロールプレイングに価値を感じたから。
- ・職場で受けられることで時間が節約できる。
- ・効果に極端な違いがない以上、専修学校関連の団体が主催するのであれば、学校の経費を圧迫する交通費・宿泊費を余分にかけような方策は極力とるべきではないと思念する。
- ・対面でのワークは直接交流ができるのでよい。
- ・大きな差はないと思われるため。
- ・どちらでもよいのではなく、どちらも選べると良いです。

調査結果⑥-2

オンライン形式開催年度の回答では

- ・選択肢は多い方が良いと思います。
- ・対面は参加者と直接コミュニケーションをとれる。
- ・講習受けやすさに一長一短あるのでどちらでも構いません。
- ・質問がしやすい。また場の雰囲気がわかるのは対面だと思います。オンラインも便利ですが、業務の都合で選べる方が受講機会チャンスが広がるため遠方の参加者はオンラインの方が参加しやすいと思いますし、対面だと参加者の雰囲気を直接感じることが出来ると思いますし、双方にメリット・デメリットがあると考えられる。
- ・関東方面方は良いが、地方は時間も旅費もかかるので、オンラインなら費用もかからないのでそちらの方がいい。

対面開催・オンライン開催ともにメリットについての回答が多い。

調査結果⑦

対面とオンラインのメリットとデメリット

	対 面	オンライン
メリット	(内容によっては)理解が深まりやすい 参加者同士の情報交換がしやすい	移動コスト・時間を要さない (内容によっては)集中しやすい
デメリット	移動コスト・時間を要する	(内容によっては)グループワーク等に 適さない オンライントラブルのリスクがある

令和6年度以降のTCE財団等研修会の検討

- ☆ 対面形式での受講者は対面形式にメリットがあることに関して、オンライン形式での受講者は比較的オンライン形式にメリット（どちらにもメリット）があることに関しての回答が多かった。
- ☆ それぞれの研修会内容等で、対面形式・オンライン形式（・両方）での開催を検討していくことが必要。
- ☆ 受講者にとっての利益（研修受講効果だけでなく、費用・移動時間・疲労度合等も含む）を考慮して研修会を計画することが重要。

第3章 令和5年度研修会

<学校の経営>

1. 開催概要

(1) 実施科目及び実施時間

「学校の経営（SWOT分析を中心として）」 12時間

(2) 日時

令和5年7月25日（火） 13:00～18:00 （5時間）

26日（水） 9:00～17:00 （7時間）

（計12時間）

※2日目の11:30～12:30は昼休み

(3) 会場

主婦会館プラザエフ・8階スイセン（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：44歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：13年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：5年
- ・都道府県別参加人数：群馬県1名、千葉県1名、東京都4名、神奈川県2名、新潟県2名、石川県1名、岐阜県1名、静岡県1名、愛知県1名、京都府1名、大阪府1名、兵庫県1名、山口県1名、宮崎県1名、沖縄県2名

(5) 講師

学校法人森ノ宮医療学園 理事

安田 実

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教員研修等研究委員会

岡村委員長、古賀副委員長、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
8名	12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
9名	10名	2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
9名	10名	2名	0名

④ 研修日数

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

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9名	9名	3名	0名

⑥ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
9名	10名	2名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	9名	1名	0名

[※自由記述欄]

- 「経営」という言葉に、教育の長い自分に合っているのかという思いがあったが、研修の中で今やっていることも経営の大切な一部分というお話にリラックスして受けることができた。
- 経営についての苦手意識が薄まった。
- もう少し「SWOT分析」について深く教えて欲しかった。
- 他校の先生方との交流や情報交換をすることができ参加した意義を感じたが、「学校の経営」として募集をかける内容ではなかったと感じた。
- 発表内容についてまとめる事が難しかった。
- 資料ですべて網羅されているため、どの手法・どの情報を選択するのが難しかった。
- 経営戦略、マネジメント等授業で指導しているのももう少しコアな部分を聞きたかった。講師が時間不足のようだったので、進め方を変えるか、時間を増やす必要があると思う。
- 事前課題が難しかった。1日目の研修を受けて内容が理解できたので、2日目までの課題としての方がいいのではないかと感じた。
- 休憩をもう少し多く挟んでほしい。
- 7月は授業があるので、8月が良い。
- 忙しい事務の中だと、1.5日は適当。
- 時期、日数、時間はよかった。

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

- ① 講義「学校経営の基礎知識」について理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
6名	9名	6名	0名

- ② 講義「事前課題の解説と発表」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
4名	16名	1名	0名

《2日目》

- ③ 講義「外部環境の理解」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	11名	1名	0名

(無回答1名)

- ④ 演習「SWOTクロス分析の解析と戦略選定」について理解が深まりましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
12名	8名	0名	0名

(無回答1名)

- ⑤ 演習「新学科創設の具体策の提案」について、学校経営の理解が深まりましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
6名	12名	2名	0名

(無回答1名)

- ⑥ 学校に戻ってから、本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうですか。

十分にできた	ある程度できた	あまりできない	全くできない
7名	13名	0名	0名

(無回答1名)

(3) 研修参加の動機（複数回答含む。）

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
11名	11名	1名

(複数回答4名、無回答3名)

(4) この研修で収穫になったこと

- SWOT分析とNPSの知識を講義とグループワークを通して内容を理解することができたこと。自分の普段の業務そのものが経営であることに気づくことができたこと。

- 「SWOT分析」を行うことにより、客観的に自校を分析する、という視点を学んだこと。

- 自身の学校の強み、弱み、機械、脅威を客観的に分析できるようになったこと。また、グループワークを通して行動指針の重要性を学んだこと。
- 他校他分野の先生方とグループワークをすることで「自校の不足点」「自身の不足点」を認識することができたこと。
- 他校・他地域の教職員の方と、現場の実情について意見交換できたこと。
- 資料。
- 企業経験を経て専門学校でお仕事されている方が多く、様々な視点から学校経営について聞くことができたこと。
- 日頃は授業が主であるため、学校全体を考えるいい機会となったこと。また、今後は違う視点で日頃の業務に携わろうと改めて思う機会となった。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- スライドの文字が小さくて見づらい。
- 開催案内はメール配信して欲しい。
- 事前課題が分かりづらい。内容的には事前の必要はなく、初日のグループワークで実施でもよかったのではないかな。
- 「資料D」はなんのために使用するのかを分かっていたら、読み込んでから来場した。
- 資料が多く簡潔にしてほしい。
- 「学校の経営」に特化した講義を受けられると思っていたので、もちろん全く異なっていたわけではないが、テーマの設定を明確にさせていただきたかった。
- グループワークの学科新設が分かりにくかった（具体的に検討するには内容が不明）。
- 研修内容をファシリテートして欲しかった。
- 他のグループの先生方の職種、部署が聴けるタイミングが欲しい。
- 講師の話す時間が長く、グループワークの時間を増やしてほしい。共同学習型にしてほしい。具体例・結論が欲しい。
- 多くの資料をもらったが、使い方（大切なポイント）が分かりにくかった。どこの資料が大切なのか、どんな意味があるのかを教授いただきたい。
- アンケートにもNSPを取り入れるべき。
- 経営で実際困ったこと、実施内容を聞きたかった。
- 説明がなかった資料や内容があったので、研修時間を増やすなどして、全部聞きたかった。

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% | 4名 |
| ～90% | 5名 |
| ～80% | 7名 |

～70%	1名
～60%	3名
～50%	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%	4名
～90%	1名
～80%	6名
～70%	3名
～60%	3名
～50%	3名
～40%	1名

《受講後》

100%～	2名
～100%	4名
～90%	6名
～80%	4名
～70%	3名
～60%	1名
～50%	1名

<新任指導力>

1. 開催概要

(1) 実施科目及び実施時間

「新任指導力」 12時間

(2) 日時

令和5年8月 9日(水) 13:00～18:00 (5時間)
10日(木) 9:00～19:30 (7時間)
(計12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22名

- ・平均年齢：43.5歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数11.2年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7.5年
- ・都道府県別参加人数：福島県1名、茨城県1名、栃木県1名、千葉県1名、東京都3名、神奈川県1名、新潟県2名、石川県2名、静岡県2名、愛知県1名、京都府2名、大阪府1名、岡山県1名、福岡県2名、沖縄県1名

(5) 講師

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

長野支部長野職業能力開発促進センター ポリテクセンター長野
梅野 文子

(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、道幸委員

2. 受講者アンケート結果

(1) プログラム全体の評価

① 研修内容全体

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
18名	4名	0名	0名

② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
14名	7名	1名	0名

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
17名	5名	0名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	3名	3名	0名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	4名	3名	0名

⑥ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	5名	2名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
18名	4名	0名	0名

[※自由記述欄]

- 研修の形式が非常によく、実体験として理解し多くのことに気づかされた。
- 授業を持つ新任の先生向けに初心者向けの研修会も開催して欲しい。
- ロールプレイングの時間を増やして欲しい。
- 学校として職員に順次参加させたい内容だった。
- 傾聴の演習は他の研修でもよくあるプログラムなので、開催案内に研修内容をもう少し詳しく明示していただくと、まだ経験していない教職員を出席させることができた。
- 夏休み期間は授業がないため8月開催でよいと思う。
- お盆前は期末試験のため8月下旬にして欲しい。
- 1日で終わる日程だと参加がしやすい。

(2) 単元ごとの評価

① 講義「新任指導力・メンタリングとは？」について理解できましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
16名	6名	0名	0名

② 講義「メンタリング技術」のそれぞれの技術について理解できましたか？

傾聴の技術

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	5名	0名	0名

質問の技術

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	9名	0名	0名

観察の技術

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	6名	0名	0名

伝達の技術

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	9名	0名	0名

⑥ 演習をやってみて、講義で学んだ内容の理解が深まりましたか？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
19名	2名	0名	0名

(無回答1名)

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

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	11名	0名	0名

(3) 研修参加の動機 (複数回答)

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	13名	1名

(複数回答1名、無回答1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- メンタリングの重要性について学んだ。メンティーと話すときに気を付けるポイントが理解できた。
- 質問の技術、聴くこと、プラスのストローク。
- 共に成長する意識を持つこと。
- メンティーの成長、成長の支援、ともに成長するという意識。「解決しなければ」、「アドバイスをしなければ」と思わなくてもよいこと。
- メンターとしての4つのスキルを学んだことで、今後の関わり方に大きな変化が期待できると思った。また、研修会に参加したことで自信にも繋がった。研修内容を職場でも共有したい。
- ロールプレイングにより、コミュニケーションスキルがポイントとなることが理解できた。
- メンティー・メンター役をそれぞれ行ったことで、自分を客観視することができた。指導の仕方のスタンダードが学べて指標となった。また、他業種の先生方との交流も刺激になった。
- 自身がやってきたことの言語化ができるようになり、自身の振り返りにもなった。
- グループを超えて様々な参加者とロールプレイングができたこと。
- 新任教育の時だけでなく、学生にも使える技術だと思った。

- 改めて心構えができたこと。新任の教職員だけでなく、他の人にも生かせる内容だった。付箋にまとめて、ストーリーにする発表の仕方を参考にしたい。
- 今まで後輩や学生に対して行っていた面談はあくまで我流で、終わった後にあれでよかったのか迷うことも多かった。しかし、今回の研修会で多くの先生方と考えを共有し、よいメンタリング技術を学ぶことができ自信に繋がった。
- 今まで感じてはいたものの、明確な形になっていなかった部分がクリアになった。
- 聴き役に徹することを学んだ。
- 他の先生方と悩みを共有できた。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- グループ分けの時の指示が分かりづらく、時間がかかってしまっていたので、先に決めておいてもよいと思う。
- グループで話し合いをした後に全体発表の流れが多く、別のシェアの在り方があってもよいのではないかと感じた。
- 演習の説明が分かりづらかった。
- 技術一つずつに具体例を挙げて欲しかった。
- 関係性の作り方や、成長する気のない人に接した例などあれば知りたかった。
- 実際に職場で運用していくときのことをもっと詳しく教えて頂きたかった。
- 初日の説明はゆっくりやってほしい。演習の時に戸惑った。

最後に

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

100%～	1名
～100%	9名
～90%	5名
～80%	1名
無回答	6名

あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

2) 受講前

～90%	2名
～80%	9名
～70%	2名
～60%	1名
～50%	3名
～30%	1名
～10%	1名
無回答	3名

3) 受講後

～100%	6名
～90%	5名
～80%	5名
～70%	1名
～60%	1名
～50%	1名
無回答	3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5年8月24日（木） 13:00～18:00 （5時間）

25日（金） 9:00～17:00 （7時間）

（計12時間）

※2日目の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24名

- ・平均年齢：38.5歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：6.3年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：5.1年
- ・都道府県別参加人数：茨城県2名、群馬県3名、埼玉県2名、東京都7名、新潟県4名、愛知県1名、大阪府1名、香川県1名、福岡県2名、宮崎県1名

(5) 講師

京都大学 教育学研究科 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
16名	8名	0名	0名

② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
14名	9名	1名	0名

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
21名	3名	0名	0名

④ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	8名	4名	1名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
10名	9名	4名	1名

⑥ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
16名	7名	1名	0名

⑦ 会場

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
15名	7名	1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]

- 一定の実務経験を持つ教員のさらなるレベルアップに資する素晴らしい内容だった。
- 中堅教職員のみならず、新卒の教職員や教員養成レベルの人にも参加していただきたい内容だった。
- 専門学校教職員は教育学や教育実習、模擬授業等をやっている先生は少ないので、知識量の差が大きいと感じた。
- 開催時期はよかった。
- 発表やディスカッションの時間・日数がもっと欲しかった。
- 研修日数と時間を増やして欲しい。
- 模擬授業をするのであればもう1日時間が欲しい。2日目は授業作成の時間にし、3日目はできれば学生を入れて模擬授業を実施して欲しい（大人だと反応が良すぎるため）。
- 内容に対しては時間が短すぎた。あるいは人数が多すぎた。
- 休憩時間は少なくてよい。
- オンライン開催も考えて欲しい。
- リモートと対面のハイブリット形式にして欲しい。
- 実習の多い専門学校ではアクティブ・ラーニングと結びつけにくいと感じた。自分が持っている授業をどのようにアクティブ・ラーニングに発展させていけばよいかわからなかった。
- グループメンバーのバランスがよかった。
- 模擬授業を行うために具体的に必要なもの、時間、こういった形式で行うか

等、事前にわかると準備がしやすかった。

(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
17名	5名	2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
16名	7名	1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
13名	10名	1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	8名	0名	0名

(無回答1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	8名	2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
15名	8名	1名	0名

(3) 研修参加の動機（複数回答可）

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
6名	17名	3名

(複数回答2名)

(4) この研修で収穫になったこと

- アクティブ・ラーニングを使用した授業の作り方、評価のポイントなど。
- アクティブ・ラーニングについて自分の認識が甘かったと実感できたこと。
- アクティブ・ラーニングとは、ただ一方的に教員が実施する授業ではなく、時に頭・体を動かしながら行う授業であると知ることができたこと。意欲の高い学生のみが入学してくるわけではないので、意欲を沸き立たせる授業展開を心がけて行きたい。
- 学生をただ動かすだけでは理解は深まらないことを知り、いかにして頭を働

かせるかが重要だとわかったこと。

- 教員になって1年が経過し、教科書通りに進める事はできるようになったが、学生が自ら考えて学習する授業はできていないと感じていた。しかし、今回の研修を経て、どうすれば学生を巻き込んで授業ができるのかを学べたこと。
- 能動的学修の技術だけでなく、授業の目的・目標の整理がどれだけ重要か改めて実感したこと。
- 授業内容の精査、まとめる大切さ。
- わかりやすい・理解しやすい講義を中心に考えていたが、「学生に何を学ばせるのか」をより明確にして授業を組み立てること。
- 無機質だった授業の一部を大人数でリ・デザインできたこと。
- 他の先生方から授業の組み立て方のアドバイスをもらい、改善したことで、より学生の学びとなるようにしていかなければと感じたこと。質問した際に答えなかったら、考えていなかったら等の対処法も様々で、とても勉強になった。
- 授業構成の方法で学びに深く違いが出ることが分かったこと。学生にとってより良い授業ができるよう自分の授業を見直すきっかけになった。
- 様々な分野の授業を聞く機会に恵まれたこと。
- 他業種の学校の意見・考え方が新鮮で、見る角度の違いが学びになった。
- 他の分野との共通点、相違点を知れたこと。
- 他業種の先生方の教え方、考え方等を共有できたこと。
- 大学全入時代での学生の意識の変化がどの分野でもあるとわかったこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 多くの先生が発表できる場が欲しい。
- 自分の講義も修正して欲しかった。
- ある程度、受講者の知識・技術（教授法）のレベルを合わせられると、レベル向上に繋がると思った。
- 「学生の活動を設計するデザイナー」の部分をもっと深く勉強したかった。
- 講義の時間が短く理解が追い付かなかった。
- カタカナやローマ字が多く、知らないものもあったので、もう少し説明が欲しかった。
- 長いので集中力が続くような工夫をお願いしたい。
- グループにどんな職種の先生がいるかわかるとリ・デザインしやすかった。
- 具体例があると、理解が深まった。
- 「動機付け」の具体例があれば教えて欲しかった。

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%	11名
～90%	8名
～80%	3名
～60%	1名
～50%	1名

あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

2) 受講前

～100%	1名
～90%	5名
～80%	5名
～70%	3名
～60%	2名
～50%	4名
～40%	2名
～30%	1名
～10%	1名

3) 受講後

100%～	1名
～100%	11名
～90%	4名
～80%	3名
～70%	1名
～60%	2名
～50%	2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5年9月1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28名

- ・平均年齢：43.6歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：14.0年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：7.5年
- ・都道府県別参加人数：宮城県1名、茨城県1名、栃木県1名、群馬県1名、埼玉県3名、千葉県1名、東京都4名、神奈川県3名、静岡県2名、愛知県2名、京都府3名、大阪府1名、岡山県1名、山口県1名、福岡県1名、宮崎県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
10名	16名	2名	0名

② 対象レベル

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
13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
16名	11名	1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
11名	9名	7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
16名	9名	2名	1名

[※その他自由記述欄]

- 講師の伝え方がよく、とても聞きやすく受講できた。
- クレームへの向き合い方の再確認ができた。
- リスクマネジメント・クレーム対応の仕方など、改めて確認できた所と新たに学ぶ事ができた。
- 具体例を多く含んでいて、とてもわかりやすく勉強になった。また、ディスカッションで各校の先生方から出た話も大変参考になり、実際に取り組みとしてやられている事例の中で、今後当校へも紹介・提案していきたいと思うものが複数あった。
- 他校の状況・対応等が聞けて大変参考になった。本校にも是非取り入れるべきものがあつたので、来年度には採用したい。
- 他校の先生との意見交換は有意義であつた。
- グループワークが設けられており、他の学校様の問題点などが共有できてよかった。
- オンライン形式は経費削減、時間管理しやすいこともあり、積極的な学びにつながる。講義内容、講師はとてもよく多くの学びがあつた。
- 入職2年目の経験が浅い中参加したが、勉強になることばかりでとても貴重な経験となつた。組織的な事は難しい内容だったが、電話対応など、個人の業務に活かせることを、明日からの業務に落とし込んでいきたい。
- こちら側の問題の可能性もあるが、後半の声が聴きとりづらかつた
- リスクマネジメントやクレーム対応の基本について学ぶことができたが、個人的にはクレーム対応について具体例や対処など、もっと踏み込んだ内容を学びたかつた。
- 講師のマイクが聞き取りにくく、特に高音や語尾がわかりづらかつた。グループワークなど楽しく取り組めたが、クレーム対応のもう少し踏み込んだ、対応の方法などの具体策を教えてくださいたかつた。
- クレーム対応についてももう少し掘り下げて学びたかつた。
- 具体的な指示がなく、どうすればいいのかが分からない状況があつた。グループワークにおいては、リーダーを決めておけばスムーズに進行できたと思う。また、チャットで質問を送ったが対応してもらえなかつた。内容としては深掘りするものを期待したが違つていた。
- 受講者名簿は事前にもらえるとディスカッションがしやすかつた。

- 講師の声が聞き取りづらかった。また、グループに分かれて話し合った後の共有の時間が長かった。
- 音声の不具合が多く聴講しづらいところがあった。
- オンライン形式でグループディスカッションもありよかったが、それぞれの環境や慣れ不慣れもあり、聞き取りづらいことが多くあった。
- 自分で思っていた内容だけでは不十分なことも多くあり、改めて勉強になった。オンラインでの実施だったため、一部講師の先生と、受講生の先生方の声が聞き取りづらかった部分があった。
- クレームや保護者、学生からの相談は年々事案が複雑なものが増えてきたように感じる。現状としてはあまり大きなクレームが来ない理由として本校はレストラン経営や百貨店での産学連携を行っており、地域の人たちからよい評価がいただけていることや、よく理解していただいていることも悪質なクレームが起きない要因だと思った。外部での販売は学生にとってある意味ストレスで負荷のかかるものであり、学校にとってはリスクもあるが、その分得られるものが大きく、本校の学生が誇りをもって社会に旅立つためにも必要であると再認識できた。

(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
13名	14名	1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
15名	12名	1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
14名	13名	1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
16名	8名	3名	1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
10名	13名	4名	1名

- ⑥ 学校に戻ってから、本日の講義・演習で学んだことを実際に活用できそうですか？

十分にできそう	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
13名	14名	1名	0名

(3) 研修参加の動機（複数回答可）

①自らの希望	②上司からの推薦または命令	③その他
15名	15名	0名

（複数回答2名）

(4) この研修で収穫になったこと

- クレーム対応の初動について。
- 学生や保護者に対するクレーム対応の再確認をすることができた。
- リスクのデメリット部分ばかりに目がいていたことに気づけた。
- リスク査定、リスクマップ。
- 今後のクレーム対応でのマニュアル作りに参考になった。
- リスクマネジメントの重要性。
- クレーム対応で自分の対応方法を振り返る機会となったこと。
- クレームの向き合い方の再確認。
- リスクとは何かといった内容を理解することができた。怖いものではなく、きっちりと状況を把握しながら対応しようと感じた。
- 電話の対応（初期対応）一つで、トラブル解決方法が変わることが収穫になった。
- 電話の対応の仕方や、実際に起きた場合の対応を想定することができた。
- 電話対応についてとても勉強になった。苦手意識があるが、失敗を恐れてばかりいずに、今日学んだことを活かしていきたい。
- 日常におけるリスクというものの捉え方が変わったこと。
- リスクを完全になくすことはできないこと。
- リスクの中にはメリットも含まれているということを考えたことがなかったのによい気づきになった。今後、リスクに対する向き合い方が変化すると感じている。また、クレームに対しては迅速に対応することが効果的であることを再認識できた。情報公開はこれまでも行っているが、さらに広がりを持って地域に根差した教育機関となるためには、透明性の高い情報を発信し続け、ステークホルダーからの信頼を得ていきたいと感じた。
- 個人情報の取り扱いについて再確認ができた。リスクを減らそうとしすぎるとチャレンジができなくなる可能性があり、学生を子ども扱いすることになるのでバランスを考える。
- クレーム内容がどの学校も似たものが多かったので、その内容を聞くことができたこと。
- 他校の運営を聞くことができ、とても参考になった。同じようなことで皆さん苦労されていることも分かったこと。
- 他校の先生の意見交換の場を提供していただいたこと。
- 他の学校のクレーム事例や対応事例を数多く知る事ができた事。
- 他校様の状況を知れたのは良かった。

- 他校での事例や対応を知ることができたこと。
- グループワークでの他校の状況や、取り組み。
- 学校へ提案できそうな情報を得ることができたこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- さらに踏み込んだ内容を伺いたかった。
- 2日あれば実際のクレーム対応の実技も可能かと思う。そうするともっと自信がついた。
- 3時間程度で十分。
- ディスカッションを含む内容であるのなら、対面でやりたかった。やりづらかった。先生の音声割れてしまい、聞き取りにくかった。
- Zoomで受講したので、音声若干聞きにくかった。
- 音声の聞き取りづらさの改善をお願いしたい。講師のお話はとても興味深かったため、もったいない気持ち。
- 全体を通じて講師の音声途切れることがあり、音声だけでは意味の取りづらき部分があった。資料が事前に配布されていたためその点は補完することができ大きな問題はなかったが、おそらく使用されているネットワークの帯域がZoom利用に対して低いのが原因と思われるので、今後はその点を改善された方がよいと思う。確認テストで説明されていない内容が含まれていたように思う。
- 音質がやや悪かった。グループワークの時間配分。
- ディスカッションが入ったり理解度チェックが入ったりしていたが、音声が聞き取りにくいときもあり、オンライン講座としては集中できる時間を超えると感じた。ディスカッションは面白かったが、管理型の指導をしている学校が多いせいか、先生がおっしゃる「ワクワクする対応」の意味を理解しにくかったので、もう少し説明があったほうがよいと思う。
- 講師のマイクの状態
- 多少音声途切れてしまった所があり、聞き取りにくかった。
- 声のききとりづらき機材環境の方がいたので、案内の段階でマイクの使用を推奨していただくと、よりよくなるかもしれないと感じた。
- オンラインよりも対面形式の方が進めやすいと感じた。
- 講師の先生の話が聞き取りづらき部分があった。
- チェックテストで知識の定着がはかれたのはよかった点だと思うが、聞き漏らしているかもしれないが、一部資料にない設問や内容があったのが気になった。
- 確認テストには出題されるが説明されなかったことがあるのではないか。リスクの移転のことなど。
- このフォームの作りがよく分からなかった。自由記述欄は最後でよいと思う。また、何問かの質問に答える中で、日本語の表現が曖昧で答えに窮する質問

がいくつかあった。

最後に

1) 3日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100%	4名
～90%	9名
～80%	8名
～70%	4名
～60%	1名
～50%	1名
～30%	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%	2名
～80%	9名
～70%	8名
～50%	3名

3) 受講後

～100%	10名
～90%	5名
～80%	6名
～70%	5名
～50%	2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5年5月17日（火） 14:00～16:00
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5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と内容の検討
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（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）令和5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と内容の検討
事務局より、資料1「令和5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5年度キャリア・サポーター養成講座開催案内（案）」、資料4「令和5年度中堅教員研修会開催案内（案）」、資料5「今年度の調査・研究の概要とスケジュール」、資料6「中堅教職員研修会『教育・指導力』に関する資料」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。
 - 新型コロナウイルス感染症が5類に移行された。今後、研修会をどのようにしていくか議論したい。
 - 今年度の調査・研究については、対面形式とオンライン形式の研修会が、同年度ではなく異なる年度（コロナ前とコロナ禍）で行われているし、コロナ禍で対面形式での開催ができないということで実施したオンライン形式での研修会のアンケート結果で、しっかりとした調査になるかは疑問である。追加で実施するアンケート調査では、仮説をもって設問を工夫する必要がある。既に実施済みのアンケートについては、設問が限られていたため分析に限界があるのではないか。
 - キャリア・サポーター養成講座、中堅教職員研修会の開催案内は見やすくなった。それぞれ工夫して、さらに修正を行う必要はある。
 - 中堅教職員研修会「学校の経営」の講義部分は、修学支援新制度や私学法改正による専門学校の影響についても資料を加えた方が良い。
 - 次年度開催予定の中堅教職員研修会「教育・指導力向上」は、受講者や学校が期待している内容と提供している内容がずれていると考えられる。ファシリテーションの技術は12時間の研修会では身に付かない。スキル習得を求められるが、当該研修会では受講者が意

識変容を起こすことを期待している。ただ、そのための素材が観察するだけのものになっている点は改善が必要であるし、ファシリテーションの説明もしっかりとしなければならない。

- （「教育・指導力向上」は、）導入編・基礎編・応用編に分けて、どこの部分の研修会であるかを伝える必要がある。また、前回のアンケートの設問も良くない。開催案内では何を目的とする研修会であるかを明記し（研修会名の変更も検討必要）、そして、研修会の内容を案内と一致させて、アンケートの設問も目的・内容と一致させたものにする必要がある。
- （「教育・指導力向上」は、）「能動的学修」のようにチェックリストを作成して、自己理解を深める素材が必要であるかもしれない。「教育・指導力向上」と「能動的学修」をつなげて研修会として提案するのも良いかもしれない。アンケートの設問は「技術が身に付いたか」という設問よりかは、「意識が変更したか」という設問が適切である。
- （「教育・指導力向上」）答えがない、もしくは、たくさんある中で最善の結論を出すために、ファシリテーションは大変重要である。意識変容につながる仕組み作りが必要である。ファシリテーションが必要な背景を知り、良質なファシリテーションを体感する研修としたい。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 「令和5年度キャリア・サポーター養成講座開催案内」と「令和5年度中堅教員研修会開催案内」を修正して、印刷・発送手配を行う。
- 中堅教職員研修会「学校の経営」は、事前資料や課題もデータをメールで送ることとして、メール本文で著作権厳守のお願いをする。講師の安田委員が資料を調整し、7月7日締切で事務局に提出する。
- 中堅教職員研修会「教育・指導力向上」は、次年度（実証・定員数を減らして）開催に向けて、次回委員会の際に事務局が改善案を提案する。

【第2回委員会】

1. 日 時 令和5年10月16日（月） 14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」+ 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) 今年度の成果のとりまとめ

4. 出席者

岡村慎一委員長（来場）、古賀稔邦副委員長（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）今年度の研修会の検証

事務局より、資料1「令和5年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「中堅教職員研修会『学校の経営』報告書」、資料3「中堅教職員研修会『新任指導力』報告書」、資料4

「中堅教職員研修会『能動的学修』報告書」、資料5「中堅教職員研修会『リスクマネジメント』」、資料6「『キャリア・サポーター養成講座』報告書」、資料7「中堅教職員研修会『教育・指導力向上』改善案」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」については、資料自体は良いが、事前課題の説明を明確にしたり、資料のポイントや研修会で触れる箇所等の説明を具体的にした方が良い。「学校の経営」やSWOT分析がどのようなものなのかについても説明を分かりやすくする必要がある。
- 「新任指導力」については、仕上がったプログラムになっているため、次年度もそのままで開催できる。傾聴等のメンタリング技術を深める応用編のプログラム開発については検討が必要。傾聴トレーニングの事例（応答）集作成は難易度が高いと思われる。
- 「能動的学修」については、当初プログラムにあった調査研究結果を研修会冒頭で古賀副委員長から説明して、研修会の目的を説明する必要がある。受講者にアクティブラーニングの重要性等を理解してから取り組んでもらいたい。
- 「リスクマネジメント」については、オンラインの課題（雑音等の環境・受講者の疲労等）にどのように対応するか検討が必要。次回は対面形式の開催にしてはどうか。
- 「キャリア・サポーター養成講座」については、トレーナーが良くキャリア・サポートマインドがしっかりと受講者に伝わった。ただ、毎年開催している岡山支部やKBC学園でも受講者は減少しており、集客の工夫が必要である。都道府県支部や法人が開催しやすい仕組みを検討する必要がある。「新任指導力」とも重複するが、応用編（カウンセリング）の講座を提供するのも良い。
- 「教育・指導力向上」については、ファシリテーションに関する課題が山積である。あくまでも体験する場としての研修会であることを伝えきれていない。ファシリテーションの模擬授業を取り入れるのも良いが、2日間の研修会では限界がある。

（2）今年度の調査研究について

事務局より、資料8「令和5年度調査報告書案」、資料9「『内部質保証人材の養成講習』アンケート（追跡）調査票」について説明。委員からは以下の意見が述べられた。

- 調査データはt検定を用いて修正や改善を行う必要がある。
- アンケート（追加）調査の設問については、対面形式での開催地（東京）を加筆する必要がある。また、メールによりアンケート回答依頼を送るが、本文に調査の主旨を記載する必要がある。
- 全専研や三菱総研が調査する今年度の内容について確認する必要がある。TCE財団として地域差がないように、地方での研修会開催も検討すべき。

（3）今年度の成果のとりまとめ

事務局より、資料10「事業中間報告」について説明。事務局が委員会での意見等を反映させて、報告書案を作成する。次回委員会（議題：成果のとりまとめ、次年度の計画）は1月15日（月）。

【第3回委員会】

1. 日 時 令和6年1月15日（月） 14:00～16:00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「白根」＋ オンライン

3. 議 題

- (1) 成果報告書の取りまとめ
- (2) 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）、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) 成果報告書の取りまとめ
- (2) 次年度の計画

事務局より、資料1「令和5年度委員会及び研修会の年間スケジュール」、資料2「令和6年度事業計画」、資料3「令和5年度中堅教職員研修等研究委員会報告書案」、資料4「第2回中堅教職員研修等研究委員会議事概要」、資料5「令和6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。

○教職員に資質向上として研修受講のニーズは高い。今年度の総括とともに、次年度に向けて新しい取組みも検討する必要がある。

○SDの研修開発はニーズが高いし、FDの研修も専門性を高めて開発する必要がある。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（平成24年～令和5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	329名	13回 (福岡県支部開催を含む)
学校の経営	121名	5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 (福岡県支部開催を含む)
リスクマネジメント	221名	8回 (福岡県支部開催を含む)
能動的学修	59名	3回

**令和5年度 文部科学省 教育研修活動費補助事業
「専修学校中堅教職員研修等研究委員会」報告書**

令和6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/>