

令和6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7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職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）』、『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）』、『新任指導力（メンタリング）』、『体系的カリキュラム・シラバス作成（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、「専修学校教職員研修の内容についての精査・改善」研究を行いました。これら今年度の研究成果について、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、研修を担当してくだ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7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	平成24年度～26年度に開発したカリキュラムの概要	5
	1. 考え方と構成	
	2. 科目一覧・履修時間（令和4年度版）	
	3. 受講資格	
第1章	今年度（令和6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6年度）実施事業の成果	
第2章	「専修学校教職員研修の内容についての精査・改善」	14
第3章	令和6年度研修会	18
	＜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）＞	
	＜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）＞	
	＜新任指導力（メンタリング）＞	
	＜体系的カリキュラム・シラバス作成	
	（インストラクショナル・デザイン）＞	
	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）	36
	○科目ごとのこれまでの受講者数	46

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

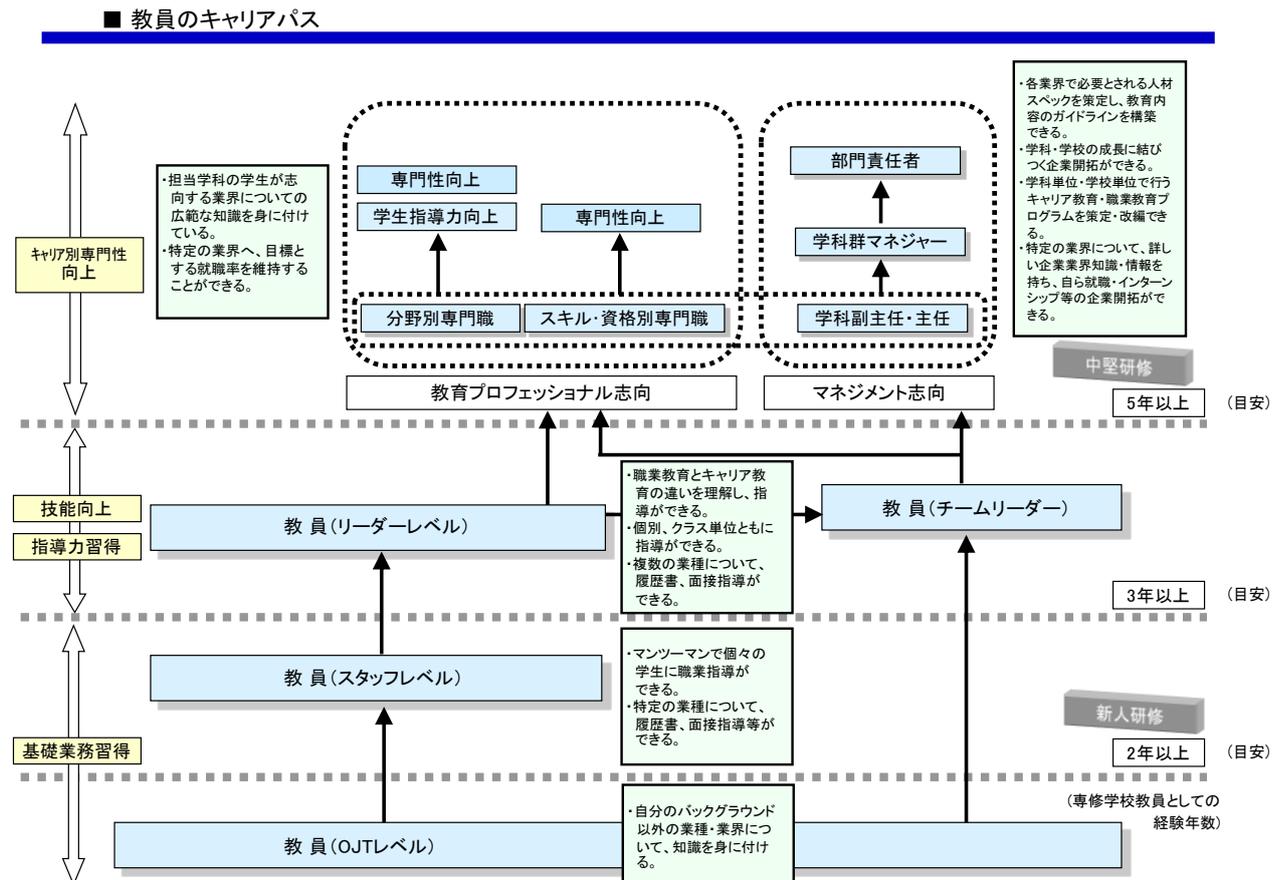
⇒研究開発の最終的な成果として、中堅教職員研修カリキュラムと新任教員研修カリキュラムをあわせ、専修学校のファカルティ・ディベロップメント（Faculty Development、FD）の一環とする。

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。

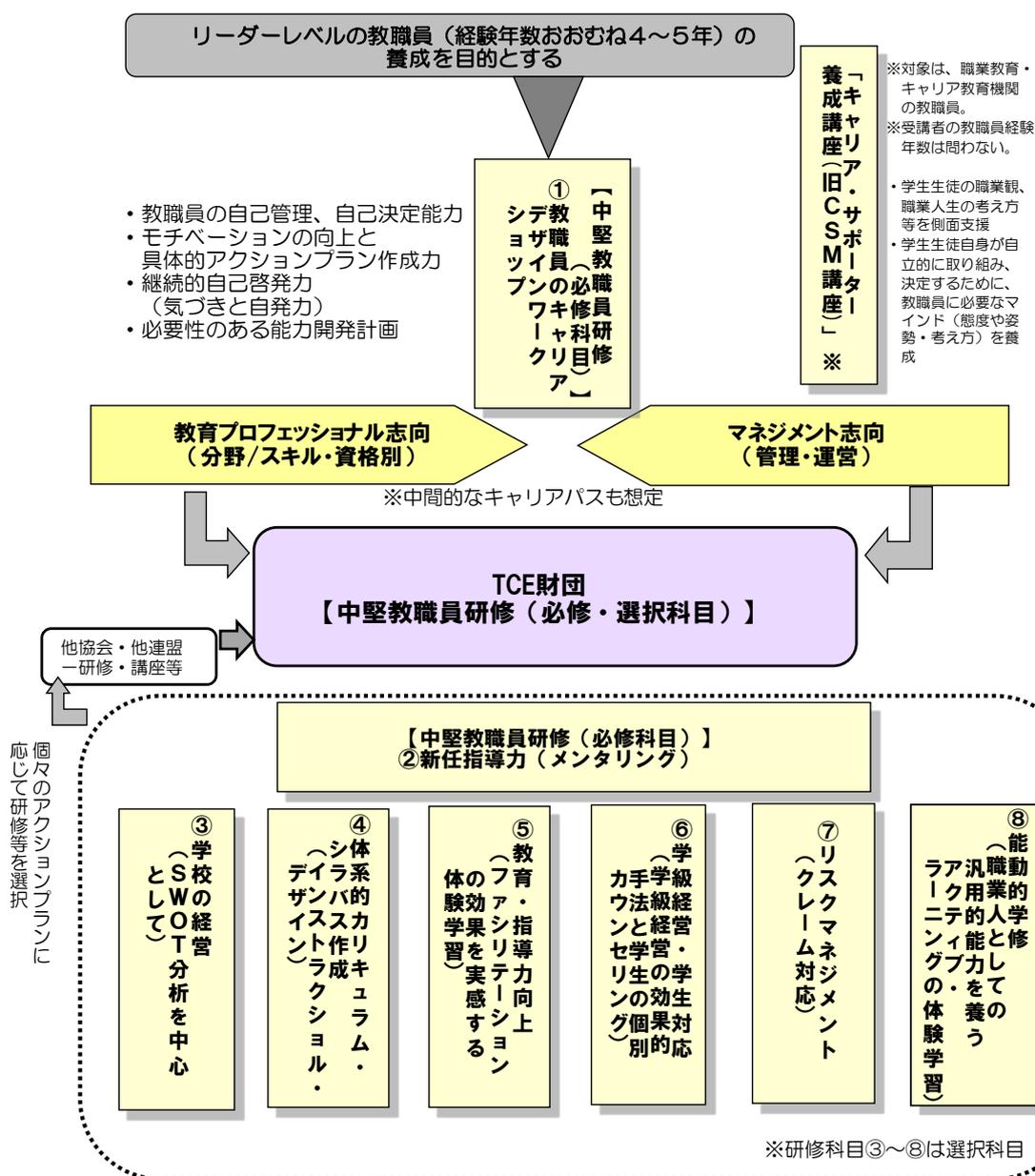
(2) 教員のキャリアパス

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（教育プロフェッショナル志向）に分け、キャリアパスを自らが自己選択・決定することを前提とした。



(3) カリキュラムの構成

中堅教職員研修は、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	2 4	<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	1 2	<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。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	1 2	<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	1 2	<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	1 2	<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	1 2	<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	1 2	<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、授業で使えそ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6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6年度はこれまでと今後の研修会の研究を行った。研究内容は、「専修学校教職員研修の内容についての精査・改善」とした。

そして、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

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「中堅教職員研修等研究委員会」と改組し、令和6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）
	岩村 聡志	（宮崎県・宮崎情報ビジネス専門学校 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）
	三田地 真実	（東京都・教育ファシリテーション研究所 所長）

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6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6年度～

○第1回 委員会（令和6年5月1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と内容の検討

○第2回 委員会（令和6年6月6日）

（1）今年度の研修会・研究の確認

- 研修会Ⅰ（令和6年7月25日～26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6年7月31日～8月2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Ⅲ（令和6年8月8日～9日）
 - （1）「新任指導力（メンタリング）」
- 研修会Ⅳ（令和6年8月30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6年10月10日）
 - （1）今年度の研修会・研究の確認
- 第4回 委員会（令和6年12月12日）
 - （1）今年度の研修会・研究の確認
 - （2）今年度の研究について
 - （3）成果報告書の取りまとめ、次年度の計画
 - （4）その他
- 第5回 委員会（令和7年1月29日）
 - （1）今年度の研究について
 - （2）成果報告書の取りまとめ、次年度の計画
 - （3）その他

4. 今年度（令和6年度）実施事業の成果

今年度は、研修会の実施とあわせて専修学校教職員研修の内容についての精査・改善の研究を行い、主に次の2点を研究成果とした。

（1） 専修学校教職員研修の内容についての精査・改善

中堅教職員研修会全8科目の中から、「教育・指導力向上」の内容についての精査・改善を行った。詳細は本報告書第2章に掲載。

（2） 中堅教職員研修会4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「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
- ③「新任指導力（メンタリング）」
⇒12時間を対面形式で開催
- ④「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 専修学校教職員研修の内容についての精査・改善について

今年度の調査・研究のテーマである、専修学校教職員研修の内容についての精査・改善については、中堅教職員研修会全8科目の中から、「教育・指導力向上」を対象の科目として取り上げた。

1. これまでの「教育・指導力向上」の科目の概要

<キャリアパス：教育プロフェッショナル志向>

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

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

2. 精査・改善を行う経緯

これまでの研修会では、話し合いの中で「何について話し合っているのか」というコンテンツ（結果）と話し合いを「どのように進めていくのか」というプロセス（過程）の違いに気付き、特にプロセスの重要性を実感することを目的に実施してきた。しかし、研修会のグループワークにおいては、コンテンツにフォーカスしてしまうグループもあり、プロセスの重要性に気付きにくい状況が見受けられた。このような現状を踏まえ、異なる視点からファシリテーションの重要性を認識できる研修会の実施を検討し、ファシリテーションを専門としている講師を招いて「教育・指導力向上」の精査・改善を行うこととした。

3. 担当講師について

専門が心理学の一分野である応用行動分析学及びファシリテーションで、教育ファシリテーション研究所所長の三田地真実先生（法政大学 教育開発支援機構 兼任講師、独立行政法人 教職員支援機構 フェロー）に依頼した。

4. 具体的な改善内容

(1) 次年度実証講座開催における科目の概要

ファシリテーションとは、「容易にする」「円滑にする」という意味の「facilitate」の名詞形である。わかりやすい表現に意識すると「意味ある場づくり」となる。ファシリテーションは会議や話し合いを円滑にするだけでなく、教育現場においては、授業や学校・学級経営にも活用することができる「場づくり」の技術である。

なお、本科目では対面による集中講座（10時間）の後、実際にファシリテーションを実践するために約2か月の期間を設け、オンラインでのフォローアップ講座（2時間）を行う予定である。

(2) 行動目標（研修会受講後の具体的なゴール）

受講した後に習得できるであろう具体的な行動目標は以下の通りとした。

- ① 場づくりの技法としてのファシリテーションについて、そもそもの意義を理解する。
- ② 話し合いの基礎となる、コミュニケーションの基本を体得する。
- ③ 場づくりの基本的な技法を実践する。
- ④ 実際に授業・話し合いを企画・実施・省察する（アクティブ・ラーニングを含む）。

(3) 研修会実施回数と時間配分

研修会受講後の継続的な学びを促進するため、2日間連続の対面研修を実施した後、受講者が各自で実践を行う期間を設ける。その成果を、2時間のオンライン研修で受講者が報告・省察し、対面研修のフォローアップを行う。12時間の具体的な実施回数と時間配分は以下の通り。

計12時間（対面10時間＋オンラインのフォローアップ2時間）

8月：10時間分を2日間連続の対面で実施する
（初日4時間、2日目6時間）

10月：2時間分をオンラインで実施する

(4) 使用テキストと参考文献

① 使用テキスト

以下の1～3章を研修会テキストとして使用する。

「ファシリテーター行動指南書 ー意味ある場づくりのために」

監修者：中野 民夫

著者：三田地 真実

発行者：株式会社ナカニシヤ出版

発行年月日：平成13年5月20日

② 参考文献

以下を開催案内にて参考書として案内する。

「ファシリテーションで大学が変わる：大学編 アクティブ・ラーニング
にいのちを吹き込むには」

編著者：中野 民夫、三田地 真実

発行者：株式会社ナカニシヤ出版

発行年月日：平成28年3月30日

(5) 第3回委員会資料

補足資料：第3回委員会資料抜粋

2024年10月10日
三田地真実(教育ファシリテーション研究所)
m-mitachi@gred.seisa.ac.jp

職業教育・キャリア教育財団「中堅教職員研修会:教育・指導力向上」
～ファシリテーションを活用した話し合い・授業づくり～

■ 今回の研修の行動目標（具体的なゴール）

本研修を受講した後に習得できる具体的な行動目標は以下の通り：

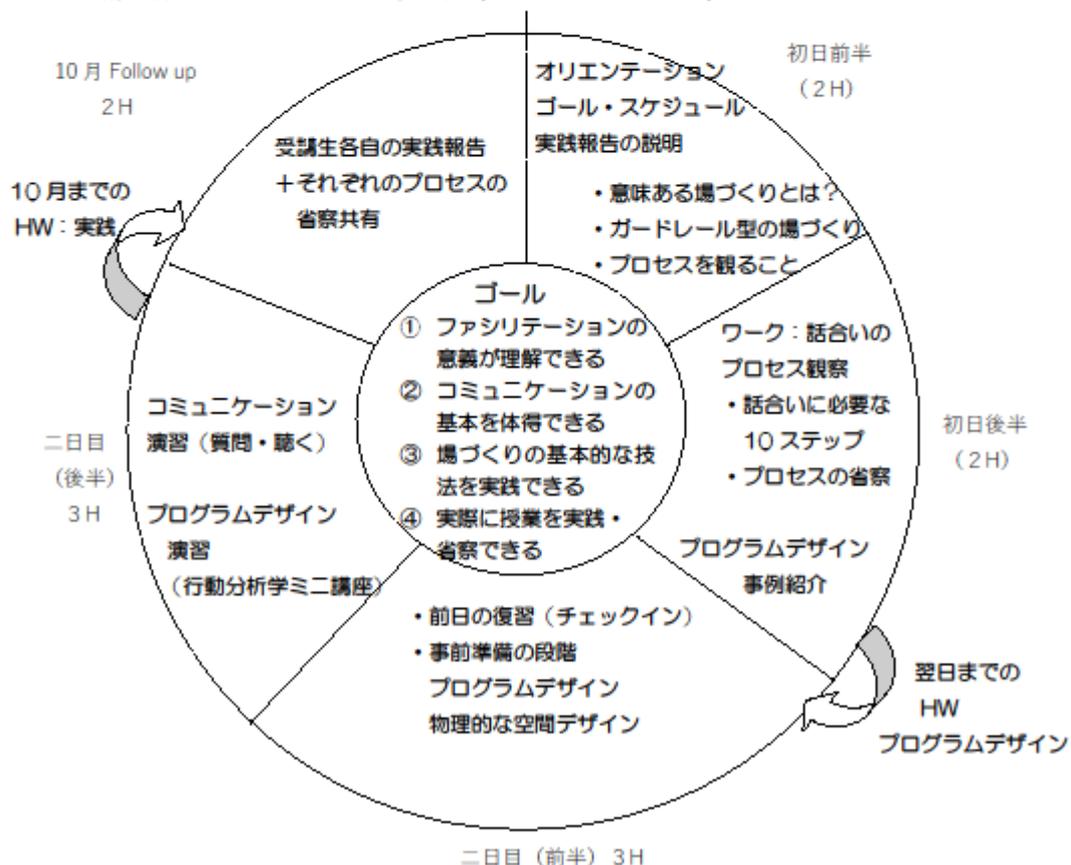
- ⑤ 場づくりの技法としてのファシリテーションについて、そもそもの意義が理解できる。
- ⑥ 話し合いの基礎となる、コミュニケーションの基本を体得できる。
- ⑦ 場づくりの基本的な技法を実践できる。
- ⑧ 実際に授業・話し合いを企画・実施・省察できる。(含むアクティブ・ラーニング)

■ 授業回数と具体的な配分：12時間（10時間+フォローアップ2時間）

2025年8月：10時間分を連続二日間の対面で実施する（初日：4時間、二日目6時間）

2025年10月：各自の実践を報告・省察する会をオンラインで実施する（2時間）

■ 研修全体のプログラムデザイン曼荼羅（=企画のためのツール）



※詳細なタイムテーブル（案）については第4回委員会で報告済みであるが、実証講座開催前であるため掲載しない。

第3章 令和6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6年7月25日（木） 13：00～18：00 （5時間）
26日（金） 9：00～17：00 （7時間）
(計12時間)

※2日目の12：30～13：30は昼休み

(3) 会場

アルカディア市ヶ谷・6階伊吹（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：43歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：10.1年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10.4年
- ・都道府県別参加人数：北海道1名、茨城県1名、群馬県1名、埼玉県3名、千葉県2名、東京都4名、静岡県2名、愛知県1名、大阪府1名、兵庫県1名、広島県1名、香川県1名、高知県1名、福岡県2名、長崎県1名、熊本県1名

(5) 講師

特定非営利活動法人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 中堅教職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
22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
18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
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
15名	7名	2名	0名

⑤ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	12名	1名	0名

⑥ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
11名	6名	7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
16名	6名	2名	0名

(2) 単元ごとの評価

《1日目》

① 講義「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
17名	7名	0名	0名

② 講義「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
18名	5名	1名	0名

《2日目》

③ 講義「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
--------	---------	-----------	----------

12名	11名	0名	0名
-----	-----	----	----

(無回答1名)

④ 演習「事例研究」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
13名	10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その他
15名	9名	0名

(4) この研修で収穫になったこと

- 今まで既存の知識の補強ができたことと、新たな知識を得られたこと。
- 問題解決について。
- 学級集団の作り方。
- まずは話を全て受容して聞くということ。
- 学級作りについて4月の段階でやったらもっと良くなりそうだったの
で取り入れてみたいと思った。カウンセリングの仕方も面談でこちらが発言
してしまうことが多かったのでまず聴くことを意識していきたいと思った。
- 具体的な根拠で学級経営をしていくことが学べた。
- 学級経営とはどういうことかが理解できた。
- 学級運営・学生対応の取り組み方。
- 学生へのアプローチの仕方や順序性。
- 自分の観察でしか学生を評価できなかったが、QUがある事でこちらがわか
らない事も評価でき、問題解決や退学防止に大変効果があると感じた。是非
導入したいと個人的に感じた。
- 学生の観察、面談は普段から多く行っていたが、それでも急な退学や休学す
る学生が出ておりどうする事もできずに困っていた。今回、QUアセスメン
トを知ることができた事で、今まで気がつくことのできなかった学生を客観
的に見つけ出すことができる為、今後の学生対応に活かせると思った。
- カウンセリングの順序と方法。
- 複数の先生とお話しすることで、いろいろな意見や切り口を知ることができ
た。また、すぐに取り入れられるワークもあり参考になった。
- エンカウンターの大切さを改めて知った。
- もっと回数を重ねて人間関係をじっくりと築かせなければと思った。
- 学級経営、学生対応に対する技法は勿論だが、理論的な部分を学ぶことが大
変幸せだった。今後活かしていきたい。

- 何事にも順序があり、それを飛ばすと問題解決にならない、クラスでの人間関係作りもうまくいかないということが、とても重要だと知れたことが非常にためになった。
- 日々の学生対応が授業よりも多くあり、学生との会話の中から何かヒントにならないかと試行錯誤していた。今回の研修でたくさんのことを学んだ。現在、カリキュラムにセルフマネジメントとソーシャルスキルという授業をキャリアカウンセラーの方にしてもらっている。その授業をより良いものになりたい。
- エゴグラムを自由に出し入れするという事を知り、どう活用すれば良いのかわかった。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 専門士で教職員になったため、教育論を学んでおらず、教育学では頻出するであろうカタカナを用いた用語（エンカウンター等）が出てきても、意味が理解しづらかった。専門用語が出てきた際は漢字表記や当てはまる意味を説明してほしい。
- 「勇気づけ」を具体的にどう行えばいいか理解しづらかった。褒める、励ます前に、相手を肯定し認めると捉えていいのか。
- エゴグラムについて、総エネルギー量が少ない人を増やしたいと考えた時に、他の点が下がる場合は、量を増加させる事は困難であるかどうか質問すれば良かったと思った。
- 2日目講義、カウンセリングの理論等、自分の理解が追いつかないところがあったが、再度振り返りをして、学びにつなげたいと思う。
- スクリーンに表示される資料と配布資料の内容が異なっており、口頭の説明と投影資料のメモを取る事が大変だった。
- 途中、進行が駆け足になった印象を受けた。
- 開催時期について、学期末の試験と重なるため8月中旬から下旬などに開催を検討いただけると日程調整しやすいと感じた。
- 会場の空調が寒かった。

(6) 自由記述欄

- 現在の問題に当てはまることが多く、すぐに活用できると思える内容で大変勉強になった。
- 今後にとっても活かせるようなことが多く自分の知識になった。2日間のことを教員間で共有し、学生に生かしていきたいと思う。
- 学べば学ぶほど奥の深さを感じ、学生に還元できるか不安はあるが、学んだことを自校の教員と共有し、教員同士で不安を解消していきたい。
- ワークが多く大変勉強になり、印象に残った。学校に学んだことを持ち帰り、

取り入れたいと思う。

- 今まで学生対応において色々悩んでいた事や起こった問題の解決のきっかけになった。
- 全体的に良い研修だった。これを活かせるかどうか、学校側が受け入れるかが課題になると思った。
- 非常にためになる講習だった。ぜひ実践したいが、再度確認して、慎重に使っていきたいと思った。先生たちの貴重な経験を聞けたのも良かった。
- 今までの経験談や事例を聞く事で理解がしやすかった。理論の活用の仕方まで教えていただいた。また、ワークのある研修会が苦手だったが、意図的に自己開示、感情を伴う事をお互いにすると安心できること、ルール、意図をしっかりと伝えてあげると心理的負担が変わる事がわかり、そういう場を作りたいと思った。
- 今回受講し、今まで感覚的に行っていた学生への関わり方が概ね間違っていなかった事、また足りなかった点などを知ることができ、まだまだこれからも取り組む方法があると感じた。当校では私が初めての受講となる為、先輩方も含め受講する教員が増えるとより学校運営も改善されるのではと思う。
- 学級経営は、学生に自分達の時代の押し付けをしていたと感じた。なかなか難しいが、一人ひとりの学生と向き合うことを忘れないでいれば、次のステップへ進めるのではないかと、少しの希望がでてきたと感じた。

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%	10名
～90%	8名
～80%	5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%	2名
～90%	5名
～80%	5名
～70%	4名
～60%	3名
～50%	4名
～40%	1名

《受講後》

～100%	5名
～90%	9名
～80%	6名
～70%	2名
～60%	1名
～50%	1名

<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6年7月31日(水) 11:00～19:30 (7.5時間)

8月1日(木) 9:00～19:30 (9.5時間)

2日(金) 9:00～17:00 (7時間)

(計24時間)

※12:00～13:00は昼休み

(3) 会場

アルカディア市ヶ谷・6階伊吹(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6名

- ・平均年齢：41歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数9.6年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：10.6年
- ・都道府県別参加人数：秋田県1名、千葉県1名、東京都1名、愛知県1名、
兵庫県1名、岡山県1名

(5) 講師

梅花女子大学 看護保健学部 口腔保健学科 准教授

上浦 環

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教職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
6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
6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
6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
5名	1名	0名	0名

⑤ 研修日数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
6名	0名	0名	0名

⑥ 研修時間数

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
4名	2名	0名	0名

⑦ 開催時期

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
6名	0名	0名	0名

(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
5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
6名	0名	0名	0名

- ③ 「中堅教職員の立場と役割」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
5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
6名	0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？

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	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？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	0名	1名	0名

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

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	1名	0名	0名

- ⑧ 「ライフラインチャート」と「キャリア・アンカー」の関係性を理解できましたか？

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	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？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	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？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	1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？

十分にできた	ある程度できた	あまりできなかった	全くできなかった
5名	1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？

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
5名	1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	4名	0名

(3) この研修で収穫になったこと

- 他校の取り組みを知ることができたと同時に自分のキャリアを見直し、目指すものを見つめ直すことができた。
- 自己理解を深めることと、これからのキャリアを考えること、自分が向かう方向を明確にできたことが収穫だった。また職場での振る舞いを見直すことができると感じた。
- 自分について改めて振り返り、自己の性格や価値観の分析ができた。これからの仕事に活かして参りたい。
- 自らのキャリア・アンカーを知ることで、これまでの人生に確信が持てた。また、中堅教職員として求められる役割が理解できた。
- 様々なワークを通じて自分の強みを理解し、学生だけのことを考えるのではなく学校全体を見て感じて中堅教職員が今何を求められているのか明確化した。

(4) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

(回答者無し)

(5) 自由記述欄

- 講師の説明が非常にわかりやすく、丁寧にまた自分の経験も踏まえつつキャリアについて一から教えていただき、3日間があっという間に感じた。今後は今回学んだ経験を実践に移し、教職員として一つずつ段階を超えて励んでいきたいと思う。

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% 5名

～90% 1名

あなたの仕事に対する意欲・モチベーションをパーセントで表現すると

2) 受講前

～100% 1名

～80%	2名
～70%	2名
～40%	1名

3) 受講後

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

9日(金) 9:00～17:00 (7時間)

(計12時間)

※2日目12:00～13:00は昼休み

(3) 会場

アルカディア市ヶ谷・6階伊吹(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：41.4歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数11.1年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：9.2年
- ・都道府県別参加人数：宮城県1名、秋田県1名、埼玉県3名、東京都6名、神奈川県1名、静岡県7名、大阪府3名、福岡県1名、沖縄県1名

(5) 講師

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 中堅教職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
20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
20名	4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
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
19名	5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
19名	5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
20名	4名	0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
19名	5名	0名	0名

(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
20名	4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
21名	3名	0名	0名

③ 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
20名	4名	0名	0名

④ 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
18名	6名	0名	0名

⑤ 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
18名	6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
21名	3名	0名	0名

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

十分にできそう	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
10名	14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
10名	13名	1名

(③その他回答内容)

命令と希望の半々。

(4) この研修で収穫になったこと

- 部下の成長への思いを強く意識して日々の業務にあたりたいと改めて思い直せた。
- 相談に対してアドバイスをするよりも聞いてあげることが大切だということ。
- これまでどう対応すればいいか分からなかった問題が、解決に近づいた。
- 話を聴く力、自分の意識ひとつで変える努力ができることを知り、自信に繋がった。
- 自分自身を見つめ直す事ができ、課題を再確認できた。
- メンタリングの技術、傾聴について、支援行動、質問の仕方、キラーフレーズについて学べた。
- メンタリングへの取り組み方だけにとどまらず、普段からの行動、人との関わり方から意識していきたいと、自分を見つめ直す貴重な機会になった。
- 相手に伝えるだけではなく、まずは相手がどのように感じているのかなど、傾聴することが大事なことだと感じた。
- メンタリングの手法が理解できた。状況や人によって様々なやり方があるので、難しいこともあるとは思いますが、実践したいと思う。

- 日常のコミュニケーションをひろげることや、雰囲気づくり、正しく傾聴する大切さを学べた。
- メンターとメンティーの言葉、役割の意味、心構えを学べた。また、メンタリングに必要な考え方、手法を再認識できレベルアップできた。
- メンタリング技術はもちろんだが、中堅教職員の悩みを他校かつ分野の異なる先生方と共有できたことが大きいと感じた。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- 最終的には「観察」が一番難しく、事例も含め詳しく説明して欲しかった。
- 演習も学びになったが、できれば先生のアドバイスや講演の時間がもう少し欲しかった。
- スクリーンが着席されていた方の身体の一部隠れてしまい、見づらかった。

(6) 自由記述欄

- 限られた研修時間で、実践の時間も用意されており、効率よく学ぶことができた。今回教えていただいたことをもとに活かしていきたい。
- 良いメンバーに恵まれて楽しい研修だった。
- ある程度理解できた。今後は今までやっていたことを更にレベルアップさせ、メンターとして頑張っていきたい。

最後に

1) 2日間の講座の満足度をパーセントで表すと何%ですか

～100%	9名
～90%	10名
～80%	4名
～70%	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%	4名
～90%	5名
～80%	10名
～70%	3名
～60%	1名
～50%	1名

3) 受講後

～100%	7名
～90%	11名

～ 80%	5名
～ 70%	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時間分）、オンライン（7時間）

(2) 日時

オンデマンド（学習期間）：令和6年8月16～30日（5時間分）

オンライン：令和6年8月30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24名

- ・平均年齢：45.3歳
- ・専修学校教職員勤続平均年数：9.3年
- ・企業、施設等での実務経験平均年数：15年
- ・都道府県別参加人数：秋田県1名、茨城県1名、千葉県3名、東京都7名、
静岡県4名、大阪府2名、岡山県1名、福岡県2名、
長崎県2名、沖縄県1名

(5) 講師

株式会社ウチダ人材開発センタ

営業本部ラーニングデザイン部ラーニングデザイン2課 課長

日暮 薫

(6) 視察委員

TCE財団 中堅教職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
15名	7名	1名	0名

(無回答1名)

② 対象レベル

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

(無回答1名)

③ 講師

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
18名	5名	0名	0名

(無回答1名)

④ 事前課題

とても適切	適切	あまり適切でない	全く適切でない
7名	14名	2名	0名

(無回答1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
10名	9名	4名	0名

(無回答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
12名	10名	1名	0名

(無回答1名)

(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	11名	1名	0名

(無回答1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
16名	6名	1名	0名

(無回答1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
13名	9名	1名	0名

(無回答1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
11名	12名	0名	0名

(無回答1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
13名	10名	0名	0名

(無回答1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
3名	12名	8名	0名

(無回答1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
3名	10名	10名	0名

(無回答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
8名	9名	6名	0名

(無回答1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
10名	12名	1名	0名

(無回答1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
14名	9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	① その他
7名	16名	0名

(無回答1名)

(4) この研修で収穫になったこと

- 授業の目標を明確化しテストと一致させる事が大事である。
- 学生主体のシラバスの設計と目標の明確化、グループワークなどを取り入れたメリハリのある授業。
- 実際に図式化したことで頭の中を整理することができた。
- 授業のやりかた、取り組み方、目標が明確になった。
- 新しく授業に取り入れたい内容がたくさんあった。
- 授業準備や技術を言語化すること。チェックリストを作成する事を学べた。
- これまでは経験や自らの考え・信念に基づいた授業構成だったが、理論に基づいて行うことで教員も学生・生徒も迷わずに学びに関わることができるのだと感じた。
- 留学生にとって分かりやすい目標が大切だと感じた。
- シラバス設計の大切さを再認識できたこと、ARCSモデルや他の方の授業の工夫が知れたこと。
- コマシラバスの作成を通して、授業目標の明確化のほか、「授業目標—練習—テスト」が一貫していることが、学習者の学びにとって、とても大切なことだと気づいた。
- 授業は計画的に進めるべきで、今まで手探りで学生の理解やリアクションを基に練っていた。今回、そのための手法を学んだので、取り入れやすいところから課題分析して授業設計していきたいと思う。また、シラバス作成では学習目標の表現にいつも悩むが、今後はこの研修を活かし、より学生が取り組みやすい目標を立てられると思う。
- 学生の理解を細分化することの大事さ。
- 自分たちの実行していることの一部は、裏付けとなる根拠があると理解できこと。
- 学習目標の分類に適した分析方法を学べたこと。専門性の高い科目を教えている先生方の分析事例が聞けたこと。

(5) 「気になった」、「分かりづらい」、「改善して欲しい」こと等

- ガニエの9教授事象についてもっと解説して欲しい。
- グループワークでは、先生方と意見交換の時間がもっと欲しいと感じた。また、今回の研修会はオンラインだったため、対面の研修会と比べるとコミュニケーションの取りにくさを感じた。

- 事前課題の修正が多くなってしまい、きちんと取り組むべきだったと反省した。
- 参加された教職員の分野が広すぎるように思えた。理系科目など担当分野を絞った方が有益と思う。
- テストをしたうえでの評価に関して、一人一人にできていない状況のため、何か方法があるのかと質問すればよかった。
- 提出物に自信が持てず発表を遠慮してしまい、講師のフィードバックを受けられなかったのが残念だった。
- オンライン形式より対面形式で2日間にするなどじっくり学びたかった。
- 1日の研修では細部のアドバイスをいただけないと感じた。2日間もしくは事前講習が欲しい。
- 書籍を事前購入したが、活用できなかった。

(6) 自由記述欄

- 今後、良い授業ができるよう自己研鑽していく。
- 様々な業種の専門学校の先生方の話が聞けて刺激的な研修だった。
- 楽しい時間であつという間に感じた。講師の説明や時間配分がうまく、手本にしたいと思った。
- 講師の先生が穏やかで安心して参加する事ができた。どんな学生も受け止めて、同じ方向に向けられるようにしたい。同じグループで課題をおこなっていない先生がいたのが残念だった。
- 課題分析を重ね、マスターしたいと思った。

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

(無回答1名)

～100%	4名
～90%	7名
～80%	8名
～70%	2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

(無回答1名)

2) 受講前

～100%	1名
～90%	3名

～80%	8名
～70%	6名
～60%	3名
～50%	2名

3) 受講後

(無回答1名)

～100%	6名
～90%	10名
～80%	5名
～70%	1名
～60%	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6年5月1日（水） 14：00～16：00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 3階「高尾」

3. 議 題

（1）令和6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、古賀稔邦副委員長、道幸俊也委員、安田実委員、船山世界オブザーバー

5. 審議概要

(1)令和6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6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6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6年度中堅教職員研修会開催案内（案）」、資料5_1「令和5年度 専修学校中堅教職員研修等研究委員会 報告書」、資料5_2「学校の経営について」、資料5_3「能動的学修について」を説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

○ 中堅教職員研修会の精査・改善について

- ・委員会で、改善が必要な研修科目・研修の開発が必要な研修科目の有無について共有しておきたい。
- ・「体系的カリキュラム・シラバス作成」は、一人ずつ発表を行う為、受講者の待ち時間が長いという課題がある。発表は前半と後半に時間を分けて2つのグループで行うことも検討してはどうか。
- ・「能動的学修」ではグループで一人しか発表の場がなく、受講者の理解度に差が生まれやすいが、時間に限りがあるので発表の時間を増やすことは難しいのではないかと。
- ・三菱総研では文科省の委託事業で、研修成果の効果測定を行う。研修会の満足度が高くても、効果がないと検証された場合には課題が残る。
- ・文科省では新任教職員研修会の見直しを検討している。中堅教職員研修会での取り組みも精査したい。

○ 中堅教職員研修会「教育・指導力向上」について

- ・講師任せではなく、まずは委員会として「教育・指導力向上」をどのように進めていくのか整理を行いたい。

- ・「教育・指導力向上」とは別に「ファシリテーション」に関する研修会を新たに開発するか、現状の「教育・指導力向上」を改善していくかについては、第2回委員会で検討を進めていきたい。
- ・三田地真実先生（星槎大学大学院講師）には、専門学校の教職員向けの研修会として何を求めているかを事前に共有することが望ましい。特に「教育・指導力向上」は、アクティブ・ラーニングに力を入れると「能動的学修」と内容が重複してしまうため、他の科目との棲み分けについても共有しておきたい。
- ・三田地先生に中堅教職員研修会を見学に来てもらうこともよいのではないかな。
- ・三田地先生の YouTube 動画（教職員支援機構）を委員に共有して確認する必要がある。
- ・「教育・指導力向上」は、限られた研修時間の中でマインド（ファシリテーションを授業で取り入れるために、今までの教授的な関わり方と何が違うのか）をまずは伝えようとしたが、受講する側は授業ですぐに使える実践的なスキルを求めている。現場では、「体系的カリキュラム・シラバス作成」・「能動的学修」を学んだが、実際に学内で実践してみるとうまくいかないことがある。これはファシリテーションスキルが不足していることに気付いていない教員も多い。この点を提案していく研修会にしていく必要があるのではないかな。
- ・学生の意見をひろって上手に返答すること、一緒に考えることもファシリテーションの要素である。準備や計画だけしても知識やスキルがないと授業運営が難しいことにも受講者に気づいてもらえるとよい。実際のクラス内でどのような言動が学生により効果を与えていることが分かると研修での学びが深まり定着すると考える。
- ・傾聴＋コーチングといったエッセンスも入ってくるのではないかな。
- ・オンデマンド＋体験型（実習、対話が多い）の研修内容にするのがよい。
- ・現在、小学校では対話を重視しながらクラス運営を進めている。小学校での教え方が変わっていることも専門学校の先生が確認する必要がある。

○ 研修会の開催案内について

- ・郵便料金の値上り等を考慮し、開催案内をメールで通知できる方法を検討してはどうか。
- ・特にキャリア・サポーター養成講座の良さは紙面では伝わりづらい。動画を交えた宣伝等も有効なのではないかな。
- ・対面形式とオンライン形式についての記載方法は工夫する必要がある。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 第2回委員会前に依頼内容をまとめ、古賀先生と道幸先生と事務局で三田地先生に正式に依頼する（三田地先生が研修で提供できる内容を、第2回委員会で共有できるように相談しておく）。

【第2回委員会】

1. 日 時 令和6年6月6日（木）14:00～16:00

2. 場 所 TCE財団事務局 会議室

3. 議 題

(1) 今年度の研修会・研究の確認

4. 出席者

岡村慎一委員長、平野公美子委員、道幸俊也委員、岩村聡志委員、船山世界オブザーバー、三田地真実オブザーバー

5. 審議概要

(1) 今年度の研修会・研究の確認

事務局より、資料1「令和6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年度キャリア・サポーター養成講座開催案内」、資料3「令和6年度中堅教職員研修会開催案内」、資料4_1「教育・指導力向上（2019）タイムスケジュール」、資料4_2「教育・指導力向上（2019）資料」、資料5「キャリア・サポーター養成講座ステップガイド別添資料（案）」を説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

○ 中堅教職員研修会「教育・指導力向上」について

- ・これまでの「教育・指導力向上」は、プロセスを見る振り返りの時間が不足していたことや、講師と受講者で振り返る観点が違ったこと（講師はプロセスを振り返ってほしいが、受講者はコンテンツを振り返る傾向があること）、研修受講後の授業でどのように実践すればよいか分らなかったことが原因で、研修成果を高めることができなかったのではないかと。
- ・新たな「教育・指導力向上」は三田地先生の行動分析学を中心に開発を進める。これまでの「教育・指導力向上」は体験型であったが、新たな「教育・指導力向上」は基礎編として、ファシリテーションやワークの本質を捉えていきたい。
- ・事前課題として「ファシリテーター行動指南書（意味ある場づくりのために）」（三田地真実）を購入して学習し、「ファシリテーションで大学が変わる（大学編-アクティブ・ラーニングにいのちを吹き込むには）」（中野民夫・三田地真実）を参考図書として、研修内で紹介したい。
- ・TCE財団中堅教職員研修会は12時間（初日13:00～18:00、2日目9:00～17:00）の科目が多く、今回も12時間で凝縮させて研修を開催したいが、研修時間を分け、期間を設けて（その期間中に課題を行う）複数回研修を実施することで研修効果が上がる。
- ・今回は2日間（7月～8月頃）で10時間の対面での研修を行い、9月に受講者が授業で実践し、10月頃にオンラインで研修成果の確認を行うのはどうか。
- ・研修受講後のフォローアップで受講者同士が成果を確認し合うことが学びの場となり、その学びを実際に授業で学生に対して実践してみると、より成果が上がる。具

体的な事象を抽象化して自分事に戻す。そのためには相互評価は重要である。深い気づきは更なる学びにつながる。学習者は課題が多くても得られるものが多いと満足する。

- ・授業や研修を組み立てる際に、曼荼羅（まんだら）図の作成は有効である。
 - ・TCE財団で学習管理等どこまで環境を整えられるかは確認が必要である。特に、Google クラウドの活用について確認すべき。アカウントをとり、教師役と学生役でシミュレーションするのがよい。
 - ・全国団体としてTCE財団が全県に広く多く研修が提供できるように、事業のコンセプトを見直すべき。これまでの取り組みを変更して、研修事業をより充実させることは重要である。
- キャリア・サポーター養成講座について
- ・「キャリア・サポーター養成講座ステップガイド別添資料（案）」について、離職率や離職理由を示した追加資料は有効だが、離職についても解釈やメリット・デメリットが複数あるため、ステップガイドの掲載は慎重に検討すべき。
 - ・講座内では統計データはあまり説明していない（キャリア・サポーター養成講座においては、統計データはそこまで重要ではない）。職業に関わる支援者としてキャリア・サポーター養成講座があると考えよう。
 - ・キャリアレジリエンスが仕事を取り組む上で重要である。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 次年度の「教育・指導力向上（基礎編）」（案）の実証講座開催に向けて、今年度内に研修内容をある程度確定する。10月もしくは11月の委員会で内容を定められるよう、事務局は環境整備に向けた確認を進め、三田地先生・委員に共有する。
- 今年度開催の中堅教職員研修会のいずれかを三田地先生が見学する。

【第3回委員会】

1. 日 時 令和6年10月10日（木）14:00～16:00

2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 5階「赤城」＋オンライン

3. 議 題

（1）今年度の研修会・研究の確認

4. 出席者

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、岩村聡志委員、三田地真実オブザーバー

5. 審議概要

（1）今年度の研修会・研究の確認

事務局より、資料1「令和6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年度中堅教職員研修会『学級経営・学生対応』報告」、資料3「令和6年度中堅教職員研修会『教職員のキャリアデザインワークショップ』報告」、資料4「令和6年度中堅教職員研

修会『新任指導力』報告」、資料5「令和6年度中堅教職員研修会『体系的カリキュラム・シラバス作成』報告」、資料6「TCE財団研修関連新委員名簿」、資料7「キャリア・サポーター養成講座レポート課題A Iの使用について」、資料8「長崎県支部での中堅教職員研修会について」、資料9「三菱総合研究所アンケート調査について」、資料10（10-1～5）「今年度の研究（中堅教職員研修会「教育・指導力向上」）について」を説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

- 今年度開催 中堅教職員研修会「学級経営・学生対応」について
 - ・研修自体はよかった。ただ、開催案内にグループワークがあることや、講師の指導に従ってほしいこと、積極的な参加をお願いすることを明記した方がよい。
- 今年度開催 中堅教職員研修会「教職員のキャリアデザインワークショップ」について
 - ・受講者が6名と少なかった。参加すべき教職員はもう参加し尽くしたのではないか。
 - ・専門学校を取り巻く環境については、中堅教職員にとって重要な内容であり、より詳細に説明を加えるべき。
 - ・受講者が少ない分、内容が濃く行き届いた研修になった。
- 今年度開催 中堅教職員研修会「新任指導力」について
 - ・雰囲気よくにぎやかに盛り上がった研修会であったが、3人1組のワークを行うには会場が狭かった。
 - ・12時間の研修ではメンタリングを学べても使えるようにはなっていない。研修成果を持ち帰ってぜひ実践してほしい。
 - ・実習が多く満足度は高かった。
- 今年度開催 中堅教職員研修会「体系的カリキュラム・シラバス作成」について
 - ・より深く学ぶためもう1日研修日数がほしかったという声があった。発表者は計12名のため、講師のフィードバックがもらえない受講者もいることは課題。発表していない受講者はフィードバックを受けた方の講師のコメントを参考に、自身の振り返りを行うようにするのがよい。発表者以外はワークシートを用いて評価表を記入することをウチダ人材に提案すべき。
 - ・2年前の内容と比べ、全員が発表することによる受講者の退屈さが無くなる等して劇的によくはなった。
 - ・対面形式での開催に戻すことも検討すべき。
- 長崎県支部での中堅教職員研修会（2月21日（金）15：30～17：00）について
 - ・1時間半のオンライン形式で、40～50名の中堅教職員研修会を開催するには、オリジナルを作成する必要があると手間がかかる。
 - ・専門学校の質保証向上のためにもフィードバックが重要で中堅教職員等研修会は必要だと分かっているが、地方では経済的・人的に開催できない実情がある。
 - ・研修内で受講者にインタビューして、受講成果を報告してもらった時間を設けるのはどうか。

- ・三菱総合研究所の藪本研究員に地方における研修会開催の状況や課題・方向性を説明してもらおうのはどうか。
 - ・道幸委員に中堅教職員研修概要やこれまでの取組・受講の推進について説明してもらい、事務局から事業説明・研修体系を説明する必要がある。
- 次年度実証講座開催 中堅教職員研修会「教育・指導力向上」について
- ・ゴールが明確になっている。よいと思う。
 - ・対象者は教員とする。職員向けではなく、教員向け（授業で活用するため）の内容とする。職員向けの開発は今後の検討課題とする。
 - ・科目名サブタイトルは「基礎編」とする。
 - ・研修会開催日程調整は、学校の計画・予算計上があるため開催年度前に行うべき。また、年度前に「教育・指導力向上（基礎編）」の実証講座を開催することを告知したい。
 - ・開催案内や報告書に掲載する説明には、ファシリテーション（「教育・指導力向上」）とアクティブ・ラーニング（「能動的学習」）の違いを明記すべき。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 次回第4回委員会は12月12日（木）14：00～16：00・アルカディア市ヶ谷+オンラインで開催する。

長崎県支部での中堅教職員研修会については、事務局で講演者等に確認をとり次回委員会で再提案する。

【第4回委員会】

1. 日 時 令和6年12月12日（木）14：00～16：00
2. 場 所 アルカディア市ヶ谷 7階「雲取」+オンライン
3. 議 題
 - (1) 今年度の研究について
 - (2) 成果報告書の取りまとめ、次年度の計画
 - (3) その他（長崎専各の教職員研修会について、第5回委員会日程調整）
4. 出席者

岡村慎一委員長、道幸俊也委員、安田実委員、岩村聡志委員、船山世界オブザーバー、三田地真実オブザーバー
5. 審議概要

（1）今年度の研修会・研究の確認

事務局より、資料1-1「ファシリテーション研修検討事項」、資料1-2「ファシリテーションプログラム・デザイン案」、資料2「委員会及び研修会年間スケジュール」、資料3「CS養成講座」、資料4「中堅報告書_②本体案」、資料5「次年度計画について」、資料6「長崎専各中堅導入研修」を説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

- 今年度の研究（教育・指導力向上）について
 - ・ファシリテーションプログラム・デザイン案については、研修会受講後すぐに実践できるものにしたい。
 - ・受講者案内文は、専門学校におけるファシリテーションの必要性を伝える内容とし、目的意識を持って受講できるよう、三田地先生に改善後の研修会に沿ったものに改善を依頼する。
 - ・「能動的学修」との関連する内容については、委員会内で整理する必要がある。
 - ・日程については、「能動的学修」を先に実施し、「教育・指導力向上」をその後に実施する方が良い。
 - ・フォローアップ2時間の実施方法について、三田地先生より以下の3案の提案があった。
 - ① 2時間×n回（別日で開催）で、参加者全員の発表を行う。
 - ② 2時間×1回で、任意の発表者6～8名の発表にとどめる。
 - ③ 対面での研修開催時に発表者の希望を伺い、希望者数に基づき実施回数を決定する。
 実証講座では、まずは②で実施し、負担感等を確認する。
 - ・「ファシリテーター行動指南書」は研修会テキストとして1～3章を使用して開催する。「ファシリテーションで大学が変わる」は参考書として案内する。
 - ・テキスト代を含めた受講料を案内するか検討する。
 - ・三田地先生と事務局で日程を確定後、委員に共有する。

- 報告書について
 - ・報告書全体を通して、半角・英数字等の文言の統一を図る。
 - ・「第2章 専修学校教職員研修の内容についての精査・改善について」の「2、精査・改善を行う経緯」について、これまでの方法では伝わりづらかったファシリテーターとしてのマインドセットを、視点を変えてアップデートした経緯がうまく伝わっていないため、該当部分は全文修正する。
 - ・「第2章 専修学校教職員研修の内容についての精査・改善について」の「3、担当講師について」の記載において、「ファシリテーション学」の記載を、適切な表現に修正する。
 - ・「巻末資料：科目ごとのこれまでの受講者数」について、「受講者がどのような組み合わせで研修会を受講しているか」、「全科目を受講した人数」、「マネジメント思考/教育プロフェッショナル思考/共通の3つの受講者の内訳」を記載してみてもどうか。

- 次年度計画について
 - ・「教育・指導力向上」、「リスクマネジメント」、「能動的学修」の3科目とすることで確定。
 - ・実証講座「教育・指導力向上」の運用方法については、受講料は13,500円（+テキスト代）、開催案内は他2科目についても案内、修了証も通常通り発行する。

- ・次年度の研修会の日程が決まり次第、委員に共有する。
 - ・研究課題については、「実証講座の結果分析」、「追跡調査アンケートの実施」、「研修会後に実施するアンケートの改善」で確定。
 - ・追跡調査については、研修会を受講したことで、受講者のキャリアパスにどのような影響を与えたのかについても調査項目に盛り込む。
- 長崎県支部での中堅教職員研修会について
 - ・職業実践専門課程の認定要件の一つに研修会受講に関する情報公開が含まれている事等、専修学校制度の背景も踏まえ、研修会受講の必要性を伝えること。
 - ・科目ごとの受講者数を分析したものを道幸先生に共有する。
 - その他検討事項
 - ・次回第5回委員会は1月29日（水）14：00～16：00・オンラインで開催する。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 「能動的学修」、「教育・指導力向上」の開催順で日程調整を行う。
- 「教育・指導力向上」のフォローアップ（2時間）については、実証講座では実施回数を2時間×1回とし任意の発表者6～8名の発表にとどめる。
- 「ファシリテーター行動指南書」はテキストとして1～3章を使用し開催。「ファシリテーションで大学が変わる」は参考書として案内。
- 報告書全体を通して、半角・英数字等の文言の統一を図り、第5回委員会で提出する。
- 「第2章 専修学校教職員研修の内容についての精査・改善について」の「2、精査・改善を行う経緯」については全文修正する。
- 「巻末資料：科目ごとのこれまでの受講者数」については、「受講者がどのような組み合わせで研修会を受講しているか」「全科目を受講した人数」「マネジメント思考/教育プロフェッショナル思考/共通の3つの受講者の内訳」を記載する。
- 次年度計画は資料5の通りで確定。
- 長崎県専各での中堅教職員研修会については、道幸先生、事務局で資料を作成し、第5回委員会で提出する。
- 次回第5回委員会は、1月29日（水）14：00～16：00・オンラインで開催する。

【第5回委員会】

1. 日 時 令和7年1月29日（水）14：00～16：00
2. 場 所 オンライン
3. 議 題
 - (1) . 今年度の研究について
 - (2) . 成果報告書の取りまとめ、次年度の計画

(3) . その他（長崎専各の教職員研修会について）

4. 出席者

岡村慎一委員長、古賀稔邦副委員長、平野公美子委員、道幸俊也委員、安田実委員、岩村聡志委員、船山世界オブザーバー、三田地真実オブザーバー

5. 審議概要

(1) 今年度の研修会・研究の確認

事務局より、資料1「令和6年度委員会及び研修会年間スケジュール」、資料2「令和6年度中堅報告書」、資料3「次年度計画について」、資料4「R7事業計画(常務理事会提出資料)」、資料5-1「長崎専各中堅導入研修」、資料5-2「長崎専各中堅導入研修(道幸先生提出資料)」、資料5-3「長崎専各中堅導入研修(事務局資料)案」、資料5-4「長崎専各中堅導入研修(事務局投影資料)」を説明。

委員からは以下の意見が述べられた。

○ 今年度の研究（教育・指導力向上）について

〈テキストの事前購入について〉

- ・テキスト代と受講料を合算して徴収する件について、経費計上の都合で、受講料と合算せずに、受講者による事前購入とすることが決まった。
- ・一方で、受講者によってテキストの読了状況にばらつきが出ることは、講師が研修会を進行する上で、やりづらいのではないか。
- ・テキストの事前購入ということは、事前に読んでくることが前提なのではないか。

〈概要欄について〉

- ・研修会の概要の為、行動目標ではなく到達目標として記載し、「できる」ではなく「できるであろう」程度にとどめておいた方が良いのではないか。
- ・研修会後の実践期間とフォローアップ講座も含めて、目標ができるようになることが伝わるとよいのではないか。

〈能動的学習と教育・指導力向上との棲み分けについて〉

- ・能動的学修では、授業の中におけるアクティブ・ラーニングの実践的な活用手法を学ぶ。
- ・教育・指導力向上では、授業の中だけではなく、会議や中堅教職員としての後輩指導にも活用できる手法として、ファシリテーションを学ぶ。
- ・ファシリテーションにおいて重要なのは、行動分析学であり、行動変容を起こす事が学生の学修効果を高める。また、グループワークが適切にデザインされていない場合、学生が疲弊する原因にもなるため、効果的なグループワークの設計と問いかけの仕方が重要であり、行動変容を起こす問いかけの仕方についても教育・指導力向上の内容に組み込まれる。

- 報告書について
 - ・「受講資格と修了要件」について、修了要件の内容を追記する。
 - ・追記した複数科目の受講率は今後の課題であり、場合によっては講師との打ち合わせも必要ではないか。
- 次年度計画について
 - ・キャリアに関係する研修会（教職員のキャリアデザインワークショップ、キャリア・サポーター養成講座）受講者と、未来ノートを導入している学校についての相関関係を調査することで、未来ノートの購入と研修会受講の促進を相互に促す事ができるのではないか。
- 長崎専各の研修会について
 - ・他の講演内容について確認する。
 - ・TCE財団の研修会についてを掘り下げて説明する。
 - ・中堅教職員研修会を都道府県や学校でも開催できる事についても言及する。
- その他
 - ・事務担当者会議で中堅教職員研修会とキャリア・サポーター養成講座の案内を積極的に行って欲しい。

また、審議の結果以下のように決定した。

- 次年度の中堅研修会の開催案内で「教育・指導力向上」については、事前購入テキストを受講前に一読するように案内する。
- 報告書の第2章については、三田地先生に修正を依頼する。
- 事務局は報告書の修正版を委員にメールで送付する。
- 次年度の調査項目に、キャリアに関係する研修会受講者と、未来ノートを導入している学校の相関関係を調査することを追加する。
- 長崎専各の研修会については、他の講演者の内容について道幸先生に共有する。
- 長崎専各の研修会については、県単位や学校単位で研修実施ができる事を言及する。

<巻末資料：科目ごとのこれまで（平成24年度～令和6年度）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 〈教育プロフェッショナル志向・マネジメント志向〉	165名	12回
新任指導力 〈教育プロフェッショナル志向・マネジメント志向〉	353名	14回 (福岡県支部開催を含む)
学校の経営 〈マネジメント志向〉	121名	5回
体系的カリキュラム・シラバス作成 〈教育プロフェッショナル志向〉	120名	5回
教育・指導力向上 〈教育プロフェッショナル志向〉	116名	4回
学級経営・学生対応 〈教育プロフェッショナル志向・マネジメント志向〉	147名	6回 (福岡県支部開催を含む)
リスクマネジメント 〈マネジメント志向〉	221名	8回 (福岡県支部開催を含む)
能動的学修 〈教育プロフェッショナル志向〉	60名	3回

延べ受講者数 1,159人 (支部開催分含まず)

受講者実数	890人	8科目(全科目)受講者	0人	
		7科目受講者	5人	(0.6%)
		6科目受講者	2人	(0.2%)
		5科目受講者	4人	(0.4%)
		4科目受講者	18人	(2.0%)
		3科目受講者	26人	(2.9%)
		2科目受講者	107人	(12.0%)
		1科目受講者	728人	(81.8%)

令和6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7年3月

一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団（TCCE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/>