

はじめに

本報告書は、平成29年度文部科学省「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業における区分「Ⅲ.『職業実践専門課程』に係る取組の推進」の中の「(i) 教員の資質能力向上の取組」の一つとして、一般社団法人専門職高等教育質保証機構が受託した事業の成果に著したものです。当機構では、「学校評価の充実につなげる専修学校教職員資質能力向上プログラムの開発」を受託いたしました。

本事業委託要綱によれば、「教員の資質能力向上の取組」は、

職業実践専門課程の教員研修に関する認定要件を踏まえつつ、専修学校教員の資質能力の向上を目的とした、授業及び生徒に対する指導力等の修得・向上や、学校運営・学級運営に関する知識・能力の向上等に資する研修プログラムを開発するとともに、研修講師の養成の取組を実施し、それらの成果を普及する取組を実施する。

というものです。

当機構では、この趣旨に叶う研修プログラムを、当機構が実施する「専門学校第三者評価」の評価基準にしたがって構築することにより、学校評価の充実につなげることを企図しました。たとえば、要綱が述べている「学校運営」や「学級運営」は、当機構評価基準の「基準2 専修学校設置基準および関係法令等の適合性」の中で評価する重要なポイントです。教職員が、学校や学級を運営する力を向上させれば、専修学校をよりよいものにすることができ、そのことを自己評価してアピールできれば、第三者評価もクリアーできるという構図になります。同様に考えれば、評価基準の項目が学校の成り立ちや運用を網羅していることを前提として、その評価項目に沿って資質・能力を向上させることができれば、学校そのものの発展をもたらすでしょうし、学校評価も充実するでしょう。

本事業は、以上のような考え方にに基づき、ともすれば、焦点がぼけやすかったり、領域が偏りやすかったりしがちな教職員研修を、学校評価の充実という一つの目標に向けて、体系化を図り、実際の授業コンテンツを作成しようとするものです。

この取組の1年目にあたる平成29年度は、ニーズ調査を進め、カリキュラムの全体像を描き、一部の講座についてオンライン学修コンテンツを制作し、実験講座を実施するという流れで事業を進めました。本報告書は、その顛末について説明するものです。実験講座では、多くの専修学校の教職員にご協力をいただき、多大な情報のご提供をいただきました。その内容も本報告書に網羅的に示してあります。情報のご提供をいただきましたことを、ここに感謝を申し上げます。

平成30年3月

一般社団法人専門職高等教育質保証機構
教職員資質能力向上プログラム 研究委員会
委員長 川口 昭彦

目次

1 各種調査・ヒアリング	1
1.1 オンライン学修基盤の調査	1
1.1.1 比較的長い期間使用されている基盤	1
1.1.2 4つのLMSの概要	2
1.1.3 Moodleの主な機能	5
1.2 職業実践専門課程認定校における教員研修	7
1.2.1 調査の概要	7
1.2.2 各類型の事例	7
1.2.3 先進的な事例	22
1.3 教職員資質能力向上プログラムへのニーズ	24
1.3.1 ヒアリングシートの作成	24
1.3.2 ヒアリングの結果	33
2 プログラム開発	38
2.1 プログラム開発の考え方とカリキュラム	38
2.2 シラバスとコマシラバス	40
2.2.1 シラバス	40
2.2.2 コマシラバス	43
3 実験講座	50
3.1 実験講座の企画	50
3.1.1 時期・期間	50
3.1.2 受講者募集	50

3.2 実験講座のコンテンツ	52
3.2.1 コース受講者へのお知らせ	52
3.2.2 カウンセリング能力	55
3.2.3 教員学習指導能力	59
3.2.4 学級運営	66
3.2.5 質保証基礎	69
3.2.6 全体アンケート	86
3.3 実験講座の結果	88
3.3.1 履修状況	88
3.3.2 演習問題の実施結果	90
3.3.3 科目別アンケートの実施結果	102
3.3.4 全体アンケートの実施結果	116
3.4 今後の計画	126

教職員資質能力向上プログラム 研究委員会名簿

氏名（敬称略）	所属・職名
川口 昭彦	一般社団法人専門職高等教育質保証機構代表理事
(専門職高等教育機関)	
山中 祥弘	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会会長
田中 由視	学校法人明日香学園理事長
川越 宏樹	学校法人宮崎総合学院理事長
岡本比呂志	学校法人中央情報学園理事長
川島鋼太郎	ハリウッド大学院大学ビューティビジネス研究科専攻長
大野 精一	星槎大学大学院教育実践研究科長
(企業)	
福島 吉功	ICD 世界美容家協会会長
根岸 良征	株式会社根岸情報教育研究所代表取締役
小島 章義	一般社団法人全国ペット協会会長
大山 和次	医療法人社団和晃会理事長
(有識者)	
上別府隆男	福山市立大学教授
吉武 博通	公立大学法人首都大学東京理事
小林 浩	リクルート進学総研所長

ヒアリング実施協力校

学校法人九州総合学院 九州工科自動車専門学校
一般社団法人 奈良県歯科医師会立 奈良歯科衛生士専門学校
学校法人メイ・ウシヤマ学園 ハリウッド美容専門学校
学校法人宮崎総合学院 宮崎ペットワールド専門学校
学校法人中央情報学園 早稲田文理専門学校

1 各種調査・ヒアリング

1.1 オンライン学修基盤の調査

本事業で開発するプログラムは、幅広い普及を図ることを目的として、また、教職員の業務効率性の改善に役立てることの可能性を追求することも目的として、オンデマンドで映像と音声を提供できる「オンライン学修基盤」の上に組み立てることを前提として開発する。

そのために、本事業ではまず、オープンソースの学修管理システム（以下、「LMS、Learning Management System」）の現状を調査し、本事業の趣旨に相応しいものを選ぶことにした。以下は、その選定プロセスについて述べたものである。

1.1.1 比較的長い期間使用されている基盤

オープンソースの LMS が次々に登場したのは、2000 年代に入った頃である。それまでは、いわゆる eラーニングシステムを構築するには、莫大な投資が必要であったが、インターネットの高速化、Web 技術の進化により、世界の（主にアメリカ）大学が中心になって、様々なオープンソースの LMS がリリースされた。

わが国でも、2000 年代はサーバー管理技術やデータベースアプリケーション技術の高い大学や研究所のグループが、パフォーマンスや機能の高さを競い合う時代であったといえる¹。その後、2010 年代に入ると、いわゆる MOOC（Massive Open Online Courses）の時代に突入し、システム開発側から見ると、ワールドワイドなシステム基盤を指向して覇を競う時代に入った。今は、たとえば、本事業で開発した科目について、MOOC 基盤を利用して提供することも当然可能な時代である。しかし、MOOC の基盤もいくつかの種類があること、本事業開始時点で本年度中に単位認定にまで至る授業開発ができるかどうか不明であること、オープンといえどもコストがかかること、などの理由により、今はまだ MOOC を前提にしたプログラム開発は本事業の趣旨にそぐわないと考えた。

¹ たとえば、次の資料には 2000 年代に著名だったオープンソース LMS の機能を紹介した内容が掲載されている。

平成 18 年度文部科学省 専修学校教育重点支援プラン事業、「学校間連携により若者の自立・挑戦を支援する eラーニング基盤モデルの研究と構築」「実態調査報告、連携による eラーニングモデル研究報告 実証実験報告」、東京都専修学校各種学校協会

しかしながら、商用の LMS を活用することも、文科省委託事業という位置づけになじまないため、比較的よく使用されていて、その結果として不具合も少なく、機能も充実した LMS を選択することが事業の趣旨に叶うと判断した。

そこで、従来からよく使用されている 4 つのオープンソース LMS について、活用実態を調べることにした。その 4 つとは、

Sakai (サカイ)

Moodle (ムードウル)

Canvas (キャンバス)

Blackboard (ブラックボード)

である。

1.1.2 4 つの LMS の概要

まずは、4 つの LMS の導入事例を大学で検索した。Moodle や Sakai は例が多く、すべてを尽くし切れてはいないが、実績面で主要な大学は含まれている。機能として挙げているのは、そのような機能しかないという意味ではなく、大学側が主に提供していると述べたものである。

表 1 主な LMS の利用状況

LMS	学校名	URL	呼称	機能(できること)	ゲストログイン	ガイドの閲覧
Sakai	首都大学東京	https://kibaco.tmu.ac.jp/portal	Kibaco 大学標準として Sakai をベースとした "kibaco"	資料の配布 授業内容の事前理解(参考資料・文献等を "kibaco" にあけておく) 小テストの実施	不可	可
Sakai	法政大学	http://www.hosei.ac.jp/campuslife/jugyo/jugyo_shien.html	授業支援システム	教員が利用できる主な機能 お知らせ授業情報の提示、教材の配布、レポート指示および管理、テストおよびアンケート、クリッカー 学生が利用できる主な機能 教材のダウンロードレポート提出掲示板	不可	可
Sakai	京都大学	http://www.iimc.kyoto-u.ac.jp/ja/services/lms/	PandA	学生への資料配布、学生からの課題提出、小テスト	不可	可
Sakai	名古屋大学	https://ct.nagoya-u.ac.jp/portal	NUCT	登録されている授業の資料をダウンロードしたり、課題を提出したりする	不可	可 他に【教員向け】NUCT 利用講習会資料(2017年4月開催)(PDF)

Sakai	関西大学	https://ceas4.gp.kansai-u.ac.jp/CoreEducation/activation/system/	CEAS/Sakai システム CEAS は、授業支援型 e-Learning システム (Web-Based Coordinated Education Activation System) の略称であり、対面型の集合教育を主な対象として教員と学生の授業と学習に関する諸活動を統合的に支援することを目的としたシステム	教員 教材の作成と登録/教材割付 教員 学生 出席確認 授業資料の提示・閲覧 複合式テストの実施・採点 記号入力式テストの実施 レポート課題の提示・提出 アンケートの実施 SCORM 学習教材の利用 グループフォルダの利用 教員 出席情報の確認・変更 授業データの管理	不可	可
LiveCampus	佐賀大学 (全国 39 大学 (h26.8 現在))	http://www.sc.admin.saga-u.ac.jp/livecampus.html		①授業連絡(休講・補講・講義室変更等)、学内連絡(掲示・お知らせ)、緊急連絡が参照可 ②個人時間割参照、個人スケジュール管理が可 ③履修登録(抽選・一般)などの教務関係機能が利用可 ④授業概要(シラバス)や成績情報の参照、学内アンケート回答、メール受信設定が可	不可	学生用のみ可
Moodle	三重大学	http://portal.mie-u.ac.jp/moodle2/	三重大学 Moodle 2(2017 年度用)		不可	不可
Moodle	明治大学	https://oh-o2.meiji.ac.jp/portal/index	Oh-o! Meiji システム	シラバスの閲覧、時間割、ディスカッション、お知らせの配信	可	ゲスト向けのみ ログイン後のヘルプからダウンロード
Moodle	京都産業大学	https://cclms.kyoto-su.ac.jp/	学習支援システム moodle	課題の提出 小テストの実施 教員が作成した文書資料の閲覧 掲示板(フォーラム)の利用	不可	学生用のみ可
Moodle	愛媛大学	https://moodle2x.lms.ehime-u.ac.jp/	愛媛大学 Moodle	講義コースの作成・運用 資料配布・動画配信・ディスカッション・テスト・課題提出・アンケートなどの機能 学生の学習履歴を確認することが可	不可	可 教員用スタートアップガイド 操作方法解説動画(一部ゲストログイン可)

Moodle	上智大学	https://ccweb.cc.sophia.ac.jp/userguide/support/sp_01/	Moodle	<p>教員は Web 上でシラバスや講義資料等の掲載が可能</p> <p>学生に課題を提出したり、提出された課題に評価をつけたり、選択問題や記述問題等の小テストを実施し成績を管理可能</p> <p>学生は掲載された資料のダウンロードが可能</p> <p>実施されたテストに回答・提出された課題にファイルで提出など</p> <p>教員と学生が掲示板機能を利用→教員からお知らせを掲載など、教員/学生間だけでなく学生間の意見交換や議論の場としても利用可能</p>	不可	学生用の受講登録まで
Moodle	熊本大学	http://md.kumamoto-u.ac.jp/	熊本大学ポータル		不可	不可
Blackboard	関西学院大学		LUNA	<p>学生と教員が教材や学習成果物を共有</p> <p>掲示板などでの自由な意見交換</p> <p>→</p> <p>教授者-学習者の為のコミュニケーションツール</p> <p>授業支援ボックスや Web レスポンス、ポートフォリオのシステムを提供</p>	不可	<p>可</p> <p>PDF ファイル</p> <p>2017 LUNA 利用者ガイド_教員用 [8.99 MB]</p> <p>PDF ファイル</p> <p>2017 LUNA 利用者ガイド_学生用 [2.84 MB]</p>
Canvas	東京大学	https://utas.adm.u-tokyo.ac.jp/campusweb/campusportal.do	UTAS (UTokyo Academic affairs System)	<p>履修成績</p> <p>シラバス</p> <p>学籍</p> <p>休講補講・教室変更</p> <p>掲示板</p> <p>アンケート・イベント情報</p> <p>ポータル</p> <p>進路状況調査</p> <p>各種登録・申請</p>	不可	UTAS マニュアルあり(学生向け)

以上の表にまとめたものは、それぞれの大学の取り組みのほんの一部である。上表の URL 以外の検索情報も含めて見れば、Moodle と Sakai の利用割合が群を抜いていた。特に、Moodle は、世界的に見れば「2017 年 9 月現在 234 カ国、82,291 のサイトでムードルはインストールされている」とある²。わが国の大学について見ると、100 を超える大学で利用されているという調査結果もある³。

² <https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%A0%E3%83%BC%E3%83%89%E3%83%AB>

³ <http://katakago.sakura.ne.jp/eL/moodle/univ.html>

1.1.3 Moodle の主な機能

前ページに書いたように Moodle を取り入れている大学は多いが、全学を挙げて取り組んでいるとか、大学の標準的なオンライン学習基盤になっているというケースはさほど多くない。しかし、愛媛大学や三重大学などは、すでに 15 年以上 Moodle を採用し、全学的に普及したオンライン学習基盤となっている。以下は、これらの中から、愛媛大学の教師から見た機能体系の調査結果である。

表 2 愛媛大学が主に活用している Moodle 機能の体系（教職員向け）⁴

ユーザ(学生・TA・SA)の登録	特定の学生や TA を登録と削除	
コースの管理	コースを学生に公開するか否か、コースフォーマットの変更、トピック数の変更、ゲストアクセスを許可するか否かなどを設定する	
	コースの設定	コース名、開講日、コース概要などを設定する
	レポート(アクセスログ)	コースにおける参加者の活動ログを見る。 ユーザのアクセス状況を知りたいときに使用する
	コースのバックアップ	システムとしてのバックアップ以外に、コース全体または一部の情報をバックアップする
	コースのリストア	バックアップファイルを、Moodle に再度展開する (前年度のコースをバックアップし、次年度のコースにリストアするなど活用することができる)
	メッセージの送受信	
	クイックメール	
リソースの追加	授業資料を学生にオンライン提供するには、「リソース」としてラベルやコース内ウェブページ、他のウェブサイトへのリンク、PowerPoint や PDF などのファイルを作成もしくはアップロードを行う	
	教材、資料の追加	
	ファイル、フォルダ、ラベル、ページ、	

⁴ 愛媛大学 Moodle ポータルサイト (<http://moodle.ehime-u.ac.jp/>) にある情報をもとに作成

	URL の追加	
活動の追加	「活動」とは学生がコースの中で何らかの学習行動をとるもの (例えば、課題の提出や小テストを受験するなど)	
	チャット	
	Wiki	
	フォーラム	
	レッスン	
	課題	
	アンケート	
	出欠	
小テスト	問題の作成や受験状況の確認・結果をダウンロードしたり作文問題を評定する	
	作文問題	
	組合せ問題	
	穴埋め問題	
	記述問題	
	多肢選択問題	
	数値問題	
	○×問題	
	受験状況の確認・結果をダウンロード	
	作文問題を評定	

システムの導入では、ソフトウェアのオーバースペックによって、かえって導入が進まないケースもしばしばであるが、多数の使用実績によって、Moodle の機能体系は整理され、分かりやすいものになっている。

Moodle は、使用実績が多く、パフォーマンスに秀でており、本事業ではその実績を重視し、安定運用を図るという面も重視して、Moodle をオンライン学修基盤にすることとした。

1.2 職業実践専門課程認定校における教員研修

1.2.1 調査の概要

職業実践専門課程認定校における教員研修について、企業等と連携して行っている研修を調査した。具体的には、各専修学校のホームページで公開されている職業実践専門課程の情報の様式 4 の“3.「企業等と連携して、教員に対し、専攻分野における実務に関する研修を組織的に行っていること。」関係”を検索し、その記載内容の収集調査を行った。

調査は、平成 25 年度～28 年度に職業実践専門課程に認定された、ゲーム・CG、動物、自動車、歯科、美容の 5 つの分野に関連する課程を対象としている。

調査した専修学校数は 275 校、分野別の課程数はゲーム・CG 分野が 86 課程、動物分野が 100 課程、自動車分野が 112 課程、歯科分野が 54 課程、美容分野が 106 課程であり、合計課程数は 458 課程である。

調査した各課程について教員研修の内容を A～C の類型に分類した。

A 具体的な情報が書いてある

連携した企業の研修名・時期・参加者など、具体例が掲載されている。

B 方針だけが書いてある

具体例は示されていないが、研修についての方針が掲載されている。

C 何も書いていない

ホームページに掲載がない、職業実践専門課程の基本情報のみでそれ以降の情報が記載されていない、などが含まれる。

分野別、類型 A～C 別の課程数は次の表のようになる。

分野	A	B	C	総計
ゲーム・CG	50	30	6	86
動物	57	32	11	100
自動車	64	37	11	112
歯科	31	14	9	54
美容	51	42	13	106
総計	253	155	50	458

1.2.2 各類型の事例

類型 A～C について、いくつかの事例を示す。

■ A 具体的な情報が書いてある

□ ゲーム・CG 分野

【事例 1】文化・教養専門課程 グラフィック科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針

<目的>

教職員の研修を通じて、最新の実務の知識・技術を教育内容・教育方法に反映した教育の実施、及び本校における勉学に必要な学生生活環境の支援を担保する。特に企業等との連携した研修を行うことにより、企業の人材ニーズを汲み取り、学生の就職先開拓につなげることを目的とする。

<対象者>

本校教職員

<研修区分>

【専攻分野における実務に関する研修等】①技術研修②業界・企業動向研修③企業見学研修

【指導力の修得・向上のための研修等】④指導研修⑤入学者動向研修⑥学生支援研修

【その他】⑦その他

<主催者・講師>

広く一般の参加者を募るタイプの集合研修のほか、本校向けにカスタマイズした研修として直接企業に講師派遣を依頼する。後者の場合、特に本校学生への採用意欲が強く、過去に採用実績がある企業を第一条件として選定する。なお、授業時間の関係上、教職員が参加できずに研修が滞るのを防止するため、教職員による相互研修も図っていく。

<実施>

研修は年度初めに計画し、それに基づいて実施する。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

<業界・企業動向研修>

- ・(株)あとらす二十一 業務内容・採用について(平成 28 年 4 月 26 日)
- ・(株)サイバーコネクトツー 業務内容・採用について(平成 28 年 9 月 9 日)
- ・(株)メンバーズ 業務内容・採用について(平成 28 年 12 月 15 日)

<企業見学研修>

- ・竹尾見本帖本店 会社見学 (平成 28 年 4 月 25 日)
- ・GMOメディア(株) 会社見学(平成 28 年 4 月 25 日)

②指導力の修得・向上のための研修等

<指導研修>

- ・(株)人材プロマッシー コーチング研修(平成 28 年 8 月 23・24 日)
- ・(株)人材プロマッシー ファシリテーション研修(平成 28 年 12 月 27 日)

< 学生支援研修 >

・神奈川県警察本部薬物銃器対策課 薬物乱用のおそろしさと正しい知識(平成 28 年 4 月 12 日)

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

技術研修、業界・企業動向研修、企業見学研修、指導研修、入学者動向研修、学生支援研修を行う。教員は 2 区分以上、職員は 1 区分以上の研修に参加することとする。

②指導力の修得・向上のための研修等

技術研修、業界・企業動向研修、企業見学研修、指導研修、入学者動向研修、学生支援研修を行う。教員は 2 区分以上、職員は 1 区分以上の研修に参加することとする。

【事例 2】商業実務専門課程 CG デザイン科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針

①学科の特性に合わせ、現場の活かした知識や、先見的な意見を学ぶ機会を定期的に設ける。

②学生の健全な生活をフォローするために必要となる指導力を向上させる為の研修機会を設置・受講させる。

③各研修で身に付けた知識等を確実に学生にフィードバックするため、研修の報告を義務付ける。

④各自の指導力を高めるため、定期的に研究授業の機会を設け、それに対する評価を全職員に実行させる。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

・研修名:マーケティング&Web デザイン 講師:ポート株式会社 実施日:平成 28 年 6 月 7 日 研修内容:デザインの仕事の流れ、マーケティング、リスティング広告の仕組みを理解し、LP ページを作成する

・研修名:ゲーム市場の現状と今後展開 講師:ソルトライブ株式会社 実施日:平成 29 年 3 月 7 日 研修内容:ゲーム業界でのアプリ開発手法から必要とされるデザインについて理解する

②指導力の修得・向上のための研修等

・研修名:思春期のメンタルヘルス講習会 実施日:平成 27 年 8 月 2 日 研修目的:学生の精神面を理解し、的確な学生指導、教科指導を行うための言動を理解する

・研修名:ゲームプログラミング 講師:株式会社キャリアイノベーション

実施日:平成 29 年 3 月 7 日 研修内容:ゲームプログラミングをカリキュラムに組み込むために必要な期間や環境について学ぶ

(3)研修等の計画 1 専攻分野における実務に関する研修等

・研修名:ドローン講習 講師:株式会社宮崎南印刷 実施日:平成 29 年 5 月 18 日 研修内容:ドローンの現状と活用法を考え、IT・Web・CG の各学科における教科指導の活用を探る

・研修名:VR 講座 講師:株式会社日向屋 実施日:平成 29 年 5 月 26 日 研修内容:VR 体験。VR コンテンツを使った地方創生、今後の展開を考える

・研修名:地域とともに変わるデザインの必要性とディレクション 講師:後藤修デザイン事務所 実施日平成 29 年 8 月 18 日 研修内容:地域に関わるデザインを通して、デザインの可能性を探り、学生が社会貢献できるデザインやディレクションを理解する

②指導力の修得・向上のための研修等

・研修名:アニメ・声優の仕事の現状 講師:サラみやざき 実施日:平成 29 年 5 月 1 日 研修内容:進路指導としての研修。アニメ業界の現状とアニメーションや声優の仕事を理解する。

・研修名:ライフプランニング 講師:ソニー生命ライフプランナー 実施日:平成 29 年 6 月 23 日 研修内容:進路指導としての研修。学生が考えるライフプランをどのように指導していくのかを理解する。

・研修名:世界に挑む!日本のフル 3DCG アニメ 講師:CG-ARTS 協会 実施日:平成 29 年 9 月 9 日 研修内容:フル 3DCG を活用の現状と作品の海外からの受注、連携など今後の展開を学ぶ

□動物分野

【事例 3】文化・教養専門課程 ペット美容トリマー科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
本校・本学科の教員として必要な知識・技術・技能や授業及び学生への指導力について計画的に教育し向上させることを目的に、校内・校外において実施される研修等への参加機会を積極的に設けることを当校研修等規程により定め、組織的に取り組んでいく。

ここでいう研修等には、事業所等から講師を招いて学内で行う研修や学外で事業所等が主催して行われる研修等への参加だけではなく、自己啓発活動への援助も含む。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

FCI ジャパンインターナショナルドッグショー、インターペット～人とペット

トの豊かな暮らしフェア～、グルーミング、トリミング実習、メディカルアロマセミナー、AFC(アニマルファンシィアーズクラブ)、LA 海外研修等

②指導力の修得・向上のための研修等

FCI ジャパンインターナショナルドッグショー、インターペット～人とペットの豊かな暮らしフェア～、グルーミング、トリミング実習、メディカルアロマセミナー、AFC(アニマルファンシィアーズクラブ)、LA 海外研修、ペット業界セミナー、好印象のビジネスマナー、MCL 教職員研修会等

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

FCI ジャパンインターナショナルドッグショー、インターペット～人とペットの豊かな暮らしフェア～等

②指導力の修得・向上のための研修等

FCI ジャパンインターナショナルドッグショー、インターペット～人とペットの豊かな暮らしフェア～、好印象のビジネスマナー、MCL 教職員研修会等

【事例 4】文化教養専門課程 愛犬学科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という)の基本方針

本校、教育研修規定に基づき、動物業界等の団体が主催する研修に参加し、業界の動向等の知識を習得し、学生への指導へと生かしていく。また、授業の進め方やコミュニケーション能力を高める研修を実施し、すべての教員が学生指導を行っていく上で必要な知識、スキルを習得する。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

■平成 29 年 9 月 9 日(土)～10 日(日) 10:00～17:00

日本ペット栄養学会 第 36 回大会 ペットフード総論・ペット基礎栄養学・ペット臨床栄養学

日本ペット栄養学会 開催：日本獣医生命科学大学 会場：E 棟 1F 参加者：山中一馬

②指導力の修得・向上のための研修等

■平成 29 年 3 月 24 日(金) 9:30～12:00 (2.5H) 於：専門学校岡山ビジネスカレッジ 岩田町キャンパス 第 1 校舎

アンガーマネジメント研修 「怒りや、イライラのコントロール」

社団法人日本産業カウンセラー協会中国支部

支部認定講師 秋鹿悦子

参加者：山中一馬

【研修内容】

混沌とした気持ちを整理したり、状況を客観的に見る力を育てることを通じて、衝動性が高まっても自分で沈静化し適切な表現や問題解決ができるような力を学ぶプログラム

- 1 「怒り」の感情とは？
- 2 「怒り」を冷静に見る
- 3 「怒り」をコントロールしよう

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

■平成29年11月28日(火) 13:00～17:00

JKC主催トリマー義務研修 千葉会場

千葉県柏市柏233 ハート柏迎賓館

②指導力の修得・向上のための研修等

■平成29年11月実施予定 18:00～20:00 (2H) 於：専門学校岡山ビジ

ネスカレッジ 岩田町キャンパス 第1校舎

教職員研修 「発達障害を持つ(持つ疑いのある)学生への指導について」

万成病院 臨床心理士 黒田憲佐

【研修内容】

発達障害を持つ(持つ疑いのある)学生に対して、事前に教員が知っておくべき事、及び注意を必要とする指導等について、現状で指導に困っている事例を基に、今後どう対応するべきかを知り、また、教職員の共通認識を行う。

□自動車分野

【事例5】工業専門課程 自動車整備科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という)の基本方針
教職員の組織体制については、教員の専門性や実務経験、取得資格等についても教育上有効に機能させるため適切な配置を考え学科毎に教員の所属を区分し、科長を中心として教育カリキュラムの運営や学生指導にあたっている。

文部科学省および国土交通省により規定されている教員としての資格は備えているが、職業実践的な教育に対し、質の向上をはかるためには、一人一人の教員の専門性向上および教育に対する意識の研鑽が必要であり、企業等の外部と連携を図り、積極的に研修の機会を設けることが重要と考えている。

「小山学園教職員研修規定」並びに「学校法人小山学園自動車系三校(東京工科グループ)教員研修方針」に示されたことを基本として、教職員の能力開

発、資質向上のための研修に取り組んで行く。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

いすゞグループメカニズム学習会(いすゞ自動車株式会社)

新技術・車両診断研修会(全国自動車大学校・整備専門学校協会)

マツダ S K Y A C T I V 技術セミナー(マツダ株式会社)

②指導力の修得・向上のための研修等

教職員夏季研修会(全国自動車大学校・整備専門学校協会)

教授力向上研修(専門学校コンソーシアム Tokyo 教育の会)

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

いすゞグループメカニズム学習会(いすゞ自動車販売株式会社)

新技術・車両診断研修会(全国自動車大学校・整備専門学校協会)

日野自動車体験試乗会(東京日野自動車株式会社)

②指導力の修得・向上のための研修等

コーチング研修(東京都私学財団)

留学生に対する生活指導等講習会(東京都専修学校各種学校協会)

教授力向上研修(専門学校コンソーシアム Tokyo 教育の会)

インストラクショナルデザイン研修(専門学校コンソーシアム Tokyo 教育の会)

【事例 6】工業専門課程 自動車整備科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
学則細則より、教員は、校長の指示により、その専門分野における実務能力の向上及び指導力の修得・向上のために必要な研修を定期的にするものとする。研修は 1 専攻分野における実務に関する知識、技能等の習得・向上、
2 指導力の習得・向上を目的として実施されるものを主として受講研鑽することとする。

(2)研修等の実績(H28 年度)

①専攻分野における実務に関する研修等

(社)大阪府自動車整備振興会による整備技術講習(11 月 11 日)本田技研工業(株)による専門科目の教授に必要な新製品、新技術に関する研修(9 月 2 日、7 日)専門メーカーによる流体解析研修(9 月 20 日)

②指導力の修得・向上のための研修等

大阪府専修学校各種学校連合会による専修学校新任教員研修(8 月 1 日~8 日)
全国自動車大学校整備専門学校協会による夏季教員研修(7 月 25 日~7 月 28 日)

日)内部講師による指導伝達技法講習(8月3日)日産、トヨタとの他校交流教員研修(8月3日~4日)大阪府専修学校各種学校連合会による人権教育研修(5月12日)

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

(社)大阪府自動車整備振興会による自動車整備士資格取得研修(4月3日~9月30日)

本田技研工業(株)による専門科目の教授に必要な新製品、新技術に関する研修(6月・7月・8月・10月)

全国自動車大学校整備専門学校協会による新技術・車両診断技術研修(8月7日~10日)

中央労働災害防止協会による低圧電気取扱いインストラクタ養成講習(9月19日~21日)

②指導力の修得・向上のための研修等

大阪府専修学校各種学校連合会による専修学校新任教員研修(8月1日~8日)

全国自動車大学校整備専門学校協会による夏季教員研修(7月24日~7月27日)

内部講師による指導伝達技法講習(8月3日)

日産、トヨタとの他校交流教員研修(8月2日~3日)

大阪府専修学校各種学校連合会による人権教育研修(5月・6月・9月)

□歯科分野

【事例7】医療専門課程 歯科衛生士科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
教職員研修規程に則り、企業等と連携して、専攻分野における実務に関する研修や指導力の修得・向上のための研修等を教職員の業務経験や能力、担当する授業科目や授業以外の担当業務等に応じて受講させることを基本方針とする。また、校長は計画的に受講させるために年間研修計画を策定し、1専攻分野における実務に関する研修等、あるいは2指導力の修得・向上のための研修等を受講させる。

具体的には、1について、全国歯科衛生士教育協議会専任教員講習会 I~V、認定更新研修 VI の受講と支部組織である北海道歯科衛生士養成機関連絡協議会による年間2回の研修の受講、日本歯科衛生学会、日本歯科衛生教育学会、その他関連学会への参加と歯科衛生士主要3科教育に関わる関連研修会の受講がある。2について、西野学園教職員研修会や公開授業がある。

(2)研修等の実績 1 専攻分野における実務に関する研修等

・全国歯科衛生士教育協議会専任教員講習会 IV 平成 27 年 7 月横浜専任教員
山田雅子

・全国歯科衛生士教育協議会専任教員講習会 VI 平成 27 年 11 月横須賀専任
教員瀧井百合子

・日本歯科衛生学会平成 27 年 9 月札幌専任教員瀧井百合子・稲垣直子・川
平景子・佐々木准子・山田雅子・羽兼淳子

・日本歯科衛生教育学会平成 27 年 11 月横須賀専任教員瀧井百合子・川平景
子

・北海道歯科衛生士養成機関連絡協議会専任教員研修会平成 27 年 8 月札幌
専任教員瀧井百合子・稲垣直子・川平景子・山田雅子

2 指導力の修得・向上のための研修等

・西野学園教職員研修会平成 27 年 1 月札幌専任教員瀧井百合子・稲垣直子・
佐々木准子・羽兼淳子・川平景子・山田雅子

・公開授業平成 27 年 9 月佐々木准子平成 28 年 1 月稲垣直子・平成 28 年 2
月瀧井百合子・川平景子・山田雅子

(3)研修等の計画 1 専攻分野における実務に関する研修等

・全国歯科衛生士教育協議会専任教員講習会 IV 平成 27 年 7 月横浜専任教員
山田雅子

・全国歯科衛生士教育協議会専任教員講習会 VI 平成 27 年 11 月横須賀専任
教員瀧井百合子

・日本歯科衛生学会平成 27 年 9 月札幌専任教員瀧井百合子・稲垣直子・川
平景子・佐々木准子・山田雅子・羽兼淳子

・日本歯科衛生教育学会平成 27 年 11 月横須賀専任教員瀧井百合子・川平景
子

2 指導力の修得・向上のための研修等

職業実践専門課程に関わる研修会平成 28 年 7 月・平成 28 年 12 月専任教員
瀧井百合子・山田雅子

公開授業平成 28 年 6 月佐々木准子平成 28 年 9 月川平景子平成 28 年 10 月
稲垣直子平成 28 年 12 月山田雅子平成 29 年 2 月瀧井百合子

【事例 8】医療専門課程歯科衛生学科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
本校職員就業規程第 57 条及び教職員講習等受講規程により、指導力の修
得・向上および実務における最新の理論・技術等の修得を目的に、本校が必
要と認めた研修を受講する。研修は校内で実施されるものだけでなく、専門
分野に関連した企業・外部機関・学会等で実施される講習等については、指

導力向上又は実務に関するものであれば、これも対象とする。ただし、学校外で行われる研修または講習等は、学校長が参加を認めた場合に参加できるものとする。また、当該研修内容については、非参加の教員に対して後日伝達講習(他の教員に受講者が講習を実施)にて共有を図ることとする。

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

平成 28 年 9 月 4 日 歯科衛生士東毛支部研修会(群馬県歯科衛生士会主催)

平成 28 年 12 月 10・11 日 日本歯科衛生教育学会総会・学術大会(日本歯科衛生教育学会主催)

②指導力の修得・向上のための研修等

平成 28 年 5 月 9・19 日 教員授業能力向上 OJT 研修(太田医療技術専門学校教務部主催)

平成 28 年 7 月 24～28 日 歯科衛生士専任講習会 I (全国歯科衛生士教育協議会主催)

平成 28 年 8 月 22～26 日 歯科衛生士専任講習会 III(全国歯科衛生士教育協議会主催)

平成 29 年 2 月 11 日 あこがれ先生プロジェクト(まごころ塾主催)

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

平成 29 年 11 月 25・26 日 日本歯科衛生教育学会総会・学術大会(日本歯科衛生教育学会主催)

②指導力の修得・向上のための研修等

平成 29 年 4 月 25 日・6 月 13・16 日 教員授業能力向上 OJT 研修(太田医療技術専門学校教務部主催)

平成 29 年 7 月 31 日～8 月 4 日 歯科衛生士専任講習会 II (全国歯科衛生士教育協議会主催)

平成 29 年 8 月 21～25 日 歯科衛生士専任講習会 V(全国歯科衛生士教育協議会主催)

平成 29 年 10 月以降(時期未定) 教員授業能力向上 OJT 研修(太田医療技術専門学校教務部主催)

□美容分野

【事例 9】理容美容専門課程 美容科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
教職員は業務の遂行に必要な知識及び技能等を修得させ、その遂行に必要な教職員の能力及び資質を向上させ、もって教職員の活性化に資するものと

し、国際理容美容専門学校の上を図ることを目的とする

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

○全国理容師美容師養成施設教職員研修会(公益社団法人日本理容美容教育センター)

期間：平成28年8月(3日間)

場所：名古屋東急ホテル 対象：理容科教員美容科教員計4名

内容：理容師美容師養成施設の教職員に課せられた社会的責務を達成するために必要な研修を行うことにより理美容教育の一層の充実を図り、もって理容師美容師の資質の向上に寄与することを目的とする

②指導力の修得・向上のための研修等

○教授法とインストラクショナルデザイン(全国専門学校情報教育協会)

期間：平成28年8月25日、8月26日

場所：国際理容美容専門学校 4号館 対象：5年以上教員 4名(美容科教員含む)

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

○フィジカルトレーニングとリアシャンプー技術の研修(ヘアサロン根本・根本先生)

期間：平成29年10月～12月

場所：国際理容美容専門学校 新館 対象：理容科美容科教員 10名

内容：シャンプー技術の習得と向上(腰を痛めない為のシャンプー技術と体幹作り)

②指導力の修得・向上のための研修等

○平成29年度教員実践研修～中堅教員のための指導養成講座～(東京都専修学校各種学校協会)

期間：平成29年6月7日(木)～

場所：通常講座『新宿住友スカイルーム47F』 対象：7年以上勤務教員3名(美容科教員含む)

宿泊講座『セミナーハウス クロス・ウェーブ府中』

内容：教育指導の研修を深め、より良い教育環境作りに努めることを目的とする

【事例10】衛生専門課程 ビューティースタylist科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
授業計画や教授法、クラス運営、学生指導など、教員全体に関わるものに

については、学校として研修を計画し、その機会を設ける。同様に、教員全体に関わり、資質向上が見込まれる場合、外部機関が主催する研修への参加を研修計画へ盛り込み、参加を促す。各教員が自身の専門性を高めるため、最新の研究成果や業界の動向や知見を理解する機会として、それぞれの研修会などへの参加を促し、研修機会とする

(2)研修等の実績

①専攻分野における実務に関する研修等

・ネイルパートナー(株)主催サンヤングアイラッシュ体験セミナー 平成28年7月7日

・公益財団法人 日本理容師美容師試験センター 主催美容師実技試験委員 事前研修会 平成28年7月21日

・NPO 法人日本ネイリスト協会主催ジェルネイル検定 検定対策特別セミナー 平成28年7月24日

②指導力の修得・向上のための研修等

・PROG テストの結果および活用についての研修 平成29年6月9日

・横浜 f カレッジ教務部主催ファシリテーター業務文書作成研修 平成29年7月23日

・横浜 f カレッジ教務部主催 ファシリテーター 勉強会 平成29年8月22日

・「業務文書作成のヒントと日本語活用スキルアップ」研修 平成29年8月22日、24日

②指導力の修得・向上のための研修等

・ファシリテーション研修 講師：(株)人材プロマッシー 増島 和彦 氏 平成29年12月27日

・コーチング研修講師：(株)人材プロマッシー 増島 和彦 氏 平成29年1月10日

(3)研修等の計画

①専攻分野における実務に関する研修等

・公益財団法人 日本理容師美容師試験センター 主催美容師実技試験委員 事前研修会 平成29年7月18日

・関東地区理容師美容師養成施設教職員研修協議会 主催 学生指導・技術に関する研修会 2月開催予定

②指導力の修得・向上のための研修等

・PROG テストの結果および活用についての研修 平成29年6月9日

・横浜 f カレッジ教務部主催ファシリテーター業務文書作成研修 平成29年7月23日

- ・横浜 f カレッジ教務部主催 ファシリテーター 勉強会 平成 29 年 8 月 22 日
- ・「業務文書作成のヒントと日本語活用スキルアップ」研修 平成 29 年 8 月 22 日、24 日

■ B 方針だけが書いてある

□ CG・ゲーム分野

【事例 1】 専門課程 グラフィックデザイン科

(教員の研修等の基本方針)専攻分野に係わる教員の資質(知識、技術、技能)が何かを、関連する企業や関連団体等に広く意見を伺い、効果的な指導がなされるよう研修計画を立てて実施する。また、学級運営力の向上や教育法の習得等の研修にも併せて取り組んでいく。研修機会としては、関連する企業や関連団体等から招いた講師による学内研修や、各種団体が開催する学外研修が考えられる。

【事例 2】 文化・教養専門課程 ゲーム・CGクリエイター科(昼間 I 部)

(教員の研修等の基本方針)学園の定める教員研修規定において、教員の授業内容・教育技法の改善並びにクラス運営方法の向上、マネジメント能力を含む指導力の向上を研修の目的と定めています。平成 24 年度においては、中途退学者防止に向けた「学生ひとり一人」に対する対応案の企画立案・実施・評価という P D C A サイクルを展開することを年間の教育活動の中心に据え、ファカルティ・ディベロップメント活動を推進する専任教員に対し、以下の二つの要素が年間を通した授業内容に反映されるよう研修を行う。①キャリア教育の視点、②ひとり一人を見ていく視点、さらに、専任教員と兼任教員で組織する講師会議においてこの方針を共有し、授業内容のチェック、教育技法改善に向けた研修を実施している。

□ 動物分野

【事例 3】 文化・教養専門課程 動物看護学科

(教員の研修等の基本方針)

獣医学会、獣医学ならびに動物看護学に関連する学術研究大会などへの教員派遣を奨励している。

また、動物看護師公的資格化に向けての各種協議会、講習会等に役員および教員を派遣する。動物医療、動物愛護に関して獣医師会との協力・連携に努めている。

【事例 4】文化・教養課程 ペット総合学科

(教員の研修等の基本方針)企業へ担当教員を定期的に派遣し、企業ごとの理念、求める人材像・スキル、学校教育との連動について研究し、該当学生に対して企業から派遣される講師と本校教員が合理的に指導出来るよう逐一打合せを行う。

□自動車分野

【事例 5】工業関係専門課程 自動車整備科

(教員の研修等の基本方針)当校が実施する研修は、①新任者研修、②管理職研修、③養成研修に分けて行われており、県内外の各科に関わる業界関係団体や、教育関係団体が主催する研修などに積極的に参加させている。研修等の参加に当たっては、校長又は部門の長が本人のキャリアや適性、意欲等を考慮し、また学校全体の状況等も踏まえ、戦略的に研修を計画している。

【事例 6】工業専門課程 1級自動車科

(教員の研修等の基本方針)教職員の人材育成プログラムに基づいた教育・研修の中で、次のような部分で企業との連携を行う。自動車販売店等での整備作業の実務経験を活用しているが、実務経験の無い新人教員に対する販売店研修の実施。技術の進歩に対応する教育を行うため、企業と連携し新機構等の研修の参加。関係団体の主催する、指導力向上の研修に資格制度と連携し参加。

□歯科分野

【事例 7】医療専門課程 歯科衛生士科 1部

(教員の研修等の基本方針)学生教育においては、直接携わる教員の資質の向上が望まれる。高度な専門知識や技術の習得のみならず、医療専門職として豊かな人間性と柔軟な対応のできる科学的思考力を養うことを基本方針とする。即ち、企業・業界団体等が開催する研修会や講習会に参加させ、マネージメント能力や授業力及び学生に対する指導力の修得・向上を図る。また、業界の変化やニーズを把握すると共に、最新の技術や知識の習得に努める。なお、教育の場にフィードバックできるよう研究能力の素地作りに努めることとする。

【事例 8】医療専門課程 歯科衛生士学科

(教員の研修等の基本方針)日々進歩する歯科および高齢者の医療現場において、対応できる力を学生につけさせるために、教員も自らの知識・技能を広

げ、それを教育の場で広げていくこととする。

□美容分野

【事例 9】衛生専門課程 美容科

(教員の研修等の基本方針)教員に対して、美容業界について専門的知見を有する企業等の講師による実務に関する知識、技術、技能の研修、及び授業・学生に対する指導力を習得・向上するための研修を、教員個々の教育活動上の役割を考慮した上で計画を策定し実施する事で、美容業界で活躍できる教育活動に反映させる。

【事例 10】美容師養成専門課程 美容師養成科

(教員の研修等の基本方針)美容業界に優れた人材を輩出するために、教職員としての教育力の向上をはかることを目的とし、指導力や業務遂行能力の向上のための自己研鑽をはかるとともに、美容業界との連携等により絶えず研究と修養に努め、実践力を有する教職員を養成する。また厚生労働大臣の認定する資格取得に関する研修等への積極的な参加を促す。

■C 何も書いていない

【事例 1】工業専門課程自動車整備科、文化・教養関係専門課程トリマー学科、医療専門課程歯科技工士学科 など

様式 4 の公開場所がホームページ上に見当たらない。

【事例 2】工業専門課程一級自動車工学科、衛生専門課程美容科 など

職業実践専門課程の基本情報のみでそれ以降の情報が記載されていない。

ホームページを検索してみて、ページ上、職業実践専門課程に関する情報公開の位置が、わかりにくいものが多数あった。また、公開が基本情報のみでそれ以降の情報が掲載されていないものもあった。

【事例 3】工業専門課程自動車整備科 など

職業実践専門課程に認定されたことを掲載しているが、課程名のみで様式 4 の公表がされていない。

1.2.3 先進的な事例

以下の事例では、目的を明確に定め、それに沿って年々着実に研修を実行している。

【事例】衛生専門課程 トータルビューティ科

(1)推薦学科の教員に対する研修・研究(以下「研修等」という。)の基本方針
学園の定める教員研修規定において、教員の授業内容・教育技法の改善並びにクラス運営方法の向上、マネジメント能力を含む指導力の向上を研修の目的と定めています。平成 29 年度においては、中途退学者防止に向けた「学生一人ひとり」に対する対応案の企画立案・実施・評価という PDCA サイクルを展開することを年間の教育活動の中心に捉え、ファカルティ・デベロップメント活動を推進する専任教員に対し、以下の二つの要素が年間を通じた授業内容に反映されるよう研修を行います。

①キャリア教育の視点、②一人ひとりを見ていく視点

さらに、専任教員と兼任教員で組織する講師会議においてこの方針を共有し、授業内容のチェック、教育技法改善に向けた研修を実施しています。

(2)研修等の実績

XXXX 研究所主催の研修会や学会、業界団体の研修などに参加しました。

①専攻分野における実務に関する研修等

・ホスピタリティ・コーディネーター養成講座：H29 年 6 月 1 日～2 日

・日本エステティック業協会認定講師勉強会：H29 年 8 月 17 日

・日本エステティック協会講師スキルアップ研修会(座学編 I)聴講：H29 年 7 月 29 日

②指導力の修得・向上のための研修等

・新入職者研修：H28 年 3 月 29～30 日

・新入職者 FD(ミクロレベル)研修：H28 年 3 月 31 日

・FD ミクロレベル・フォローアップ研修：H28 年 6 月 14 日

・FD ミドルレベル研修：H28 年 7 月 7 日

・進路アドバイザー研修：H28 年 7 月 7 日

・国家試験対策研修会：H28 年 7 月 9 日

・教職員カウンセリング研修<一次研修・二次研修>：H28 年 10 月 13～14 日

・FD マクロレベル研修：H28 年 10 月 25～26 日

・XXXX 教育科学学会：H28 年 12 月 9 日

(3)研修等の計画

XXXX 教育科学研究所主催の研修会や学会、業界団体の研修などに参加します。

① 専攻分野における実務に関する研修等

・日本エステティック協会講師スキルアップ研修会(座学編Ⅰ)：H29年12月9日

・日本エステティック協会講師スキルアップ研修会(応用テクニック編)：H30年2月未定

② 指導力の修得・向上のための研修等

・新入職者研修：H29年3月28～29日

・新入職者FD(ミクロレベル)研修：H29年3月30日

・FDミクロレベル・フォローアップ研修：H29年6月13日

・FDミドルレベル研修：H29年6月14日

・進路アドバイザー研修：H29年7月21日

・国家試験対策研修会：H29年7月22日

・教職員カウンセリング研修<1次研修・2次研修>：H29年9月28～29日

・FDマクロレベル研修：H29年10月12日

・XXXX教育科学学会：H29年12月7日

1.3 教職員資質能力向上プログラムへのニーズ

本事業では教職員資質能力向上プログラムを一から開発することになる。といっても、何も手掛かりがない状況で、同プログラムに対する専修学校のニーズを調査することは雲をつかむようなことである。そこで、本事業では、事業のタイトルにあるとおり「学校評価の充実」につなげることを最終目的に掲げ、そのために、当機構の「専門学校第三者評価基準」の項目に沿った体系化を試みた。

1.3.1 ヒアリングシートの作成

まず、個別の学校にヒアリングを行うことを想定して、次ページ以降に掲げるヒアリングシートを設計した。

1～2 ページは、各学校が行っている研修そのものをたずねるもので、それぞれの学校にとってニーズがあるから研修を行っているはずであり、そのような実態を分析することによって、ニーズのある研修項目を抽出しようとした。

3 ページから 4 ページに掲げた表は、本事業オリジナルで設計したもので、当機構の「専門学校第三者評価基準」の評価基準体系に沿って、研修項目を掲げたものである。本節の冒頭で示したとおり、「学校評価の充実」につなげるということは、内部質保証の力をつけることであり、そのためには、評価基準となっている項目の体系に沿って教職員の資質能力を向上させればよい。本事業ではそのような考えに基づいて、研修項目を例示し、各項目に対するニーズの有無をたずねた。

4 ページの学修成果は、当機構の評価基準 5 に相当するが、それぞれの学校が分類される「職業分野」によって、学修成果を業界標準的にとらえる考え方もあることが想定されるので、その実態についてたずねるものとした。仮に、そのようなものが確立されている職業分野であるとするれば、当然、教職員は学修成果の測定に精通しておく必要があり、であれば、本事業で開発するプログラムに組み込む必要があると思われる。

5 ページ以降は、本事業の構想を説明するためのものである。

▼基本情報

1. 貴校名・分野

貴校名と分野をご記入ください。分野が複数ある場合は、主要なものを下欄にご記入ください。

学校名	分野

2. 回答者氏名・役職

ご回答をいただく方の氏名および役職を下欄にご記入ください。

氏名	役職

▼研修（現状）

3. 外部研修

3-1. 現在、教職員の資質向上を目的として、外部機関による研修を実施していますか。

実施しているかどうかを下欄にご記入ください。該当する方の記号を■に変えてください。

研修受講の有無
<input type="checkbox"/> 実施している <input type="checkbox"/> 実施していない 自由記述[]

※学内において外部講師を招いた研修を実施している場合は「外部研修」とします。

※同一学校法人の中で実施している研修は「内部研修」として4へ記述してください。

3-2. (3-1で「実施している」と回答した場合) その機関名および研修内容など

対象	機関名	研修内容・目的	効果	課題
<input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> 職員			<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> どちらとも <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
<input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> 職員			<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> どちらとも <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
<input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> 職員			<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> どちらとも <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
<input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> 職員			<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> どちらとも <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	
<input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> 職員			<input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> どちらとも <input type="checkbox"/> ない <input type="checkbox"/> 不明	

※機関名を公開できない場合はA社、A会、A氏のように記述してください。

※行が不足する場合は行を挿入して追加してください。

設けたものです。「ご意見」欄に「どのような研修があったらよいか」についてご意見をご記入ください。
 そういうニーズが「高い」「まあまあ」「あり」「低い」「なし」などをご記入いただいても結構です。

No	研修ニーズが高いと想定される項目・内容	ご意見
1	学校経営 学校の経営戦略、経営理念などについて理解を深める	
2	情報公開 学校の情報公開を進める考え方について理解を深める	
3	入学管理 学生募集、入試実施等入口管理全般のマネジメント能力を高める	
4	法令知識 専修学校設置基準等の法令について知識を高める などコンプライアンス能力を高める	
5	組織能力 学校の組織化や組織運営等、学校運営全般の能力を高める	
6	教員学習指導能力 学生の学修成果を高めるための、教員の学習指導能力を高める	
7	学級運営 学生との適切なコミュニケーションを可能とし、学級を運営する能力を高める	
8	カリキュラム等編成能力 授業科目の配置やカリキュラム編成、シラバス作成などの能力を高める	
9	カウンセリング能力 学生に対する履修相談や助言を適切に進めるカウンセリング能力を高める	
10	ファシリテーション能力 学修環境・施設・設備等のファシリテーション能力を高める	
11	特別支援教育 特別な支援を必要とする学生のケアなどに関わる知識と能力を高める	
12	ステークホルダー管理 教育課程編成委員、学校関係者評価委員等外部の会合等をマネジメントする能力を高める	
13	企業連携能力 企業との連携関係構築、その関係の維持等のマネジメント能力を高める	
14	FD・SD能力 授業評価アンケートの企画・実施・分析等のプロセスをマネジメントする能力を高める	
15	行政対応能力 文部科学省や都道府県庁等の行政との関係をマネジメントする能力を高める	
16	内部質保証能力 自己点検・評価、第三者評価等学校評価につながる活動を企画・実施する能力を高める	
17	IT活用能力 IT等を活用して業務の効率化や学修生産性の向上を図る能力	
18	学修成果管理能力(現役学生) 学生の学修成果を正確に把握し、成果を挙げることをマネジメントできる能力	
19	学修成果管理能力(卒業生) 卒業生の学修成果を正確に把握し、成果を挙げることに貢献できる能力	
その他		
その他		
その他		
その他		
その他		

※その他の欄もご活用いただき、忌憚のないご意見をご記入ください。

5-2. 研修方法に対するニーズ

次の表は、研修の実施に関わる外形的な項目について、項目ごとに欄を設けたものです。

「ご意見」欄にご意見をご記入ください。

項目	ポイント	ご意見
研修時間	教職員が研修に割くことのできる時間 1ヵ月当たり何時間ぐらいまでか？	
研修実施方法	対面講義、オンライン講義、実習などが考 えられるが、どれが適当か？	
研修費用	1人の教職員について学校が年間で負担 できる研修費用はいくらぐらいまでか	
その他		
その他		

▼学修成果

6. 学修成果の評価

学生が入学してから卒業するまでは、特定の資格や免許の取得を具体的な学修目標とされている場合が多いかと想像されますが、貴校の目的、育成人材像に照らして、上記以外の学修目標を設定されている場合も多々あると想像されます。本事業で開発する研修プログラムでは、学修成果の把握を、各学修目標の達成具合の評価と考えたとき、その評価を適切に行う能力を高めることがその大きな要素の一つになると考えています。そこで、貴校では学修目標としてどのようなものを設定しているか、また、その達成具合を評価するためにどのような方法を講じているかについて、学校修了時と、修了から一定の時間経過後に分けてお聞きします。

6-1. 学修成果の評価（学校修了時）

在学中に取得を目標としている資格や免許は「学修目標」として必須にしてください。

学修目標	目標の達成具合の評価方法

※行が不足する場合は行を挿入して追加してください。

6-2. 学修成果の評価（修了から一定の時間経過後）

貴校の卒業生が主として所属する業界において、よく用いられている「キャリア達成基準」的なものがあり、かつ、その活用をされている場合は「学修目標」として必須にしてください。

学修目標	目標の達成具合の評価方法

※行が不足する場合は行を挿入して追加してください。

▼本事業の構想について

7. 具体的な研修科目に対するニーズ

別添資料（下図）は、本事業の構想を示したものです。

ア 当機構の「専門学校第三者評価」における基準と観点の体系		イ 各基準に対応して考えられる学修科目の例とその内容の例
基準	観点	研修科目・単元例
1 目的・目標の設定および入学選抜	1-1 学校の目的・目標において、学生が身につける学力・資質・能力や養成しようとする人材像等が、適切かつ明確に定められているか。	A プロフェッショナルディベロップメント 専門職者としての職能開発・倫理規範、アクティブ・ラーニングの考え方や進め方
	1-2 学校の目的・目標が、構成員（教職員および学生）に周知され、社会に広く公表されているか。	B 三つのポリシー アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの構築と学校運営
	1-3 学校の目的・目標に沿って、求める学生像や入学選抜の基本方針等が記載された入学受入方針が明確に定められ、公表、周知されているか。	C 説明責任と情報公開 公益的存在としての学校認識、説明責任の意味、情報公開のあり方と実施規範
	1-4 入学受入方針に沿った学生の受入方法が採用されており、実際の入学選抜が、適切な実施体制により公正に実施されているか。	
	1-5 実入学者数が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっていないか。その場合には、これを改善するための取組が行われるなど、入学定員と実入学者数との関係の適正化が図られているか。	

アは当機構の「専門学校第三者評価」における基準と観点の体系を示しています。イは基準ごとに対応して考えられる研修科目（研修要素）の例です。本事業は、学校における研修ニーズをアに沿って洗い出し、そのニーズに対応する科目・講座を開発しようとするものです。

この別添資料のイ欄には、AからCまで15の科目例が示してあります。これらの各科目について、

- ・ ニーズの有無
- ・ 希望時間数（研修時間としてどれくらいの時間数にしてほしいか）
- ・ 含めたい内容

を次ページの表にご記入ください。

また、これらの科目以外で、このような科目があったらよいのでは？というものがあれば、自由意見欄に記入してください。

研修科目の例と当該科目に対するニーズの回答表（最下行の記入例にしたがって、空欄にご記入ください）

ID	研修科目の名称	単元の例（内容の例）	ニーズ					研修の 時間数	含めたい内容
			大いに あり	あり	どちらとも いえない	ない	まったく ない		
A	プロフェッショナル ディベロップメント	専門職者としての職能開発・倫理規範、ア クティブ・ラーニングの考え方・進め方							
B	三つのポリシー	アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリ シー、ディプロマ・ポリシーの構築と学校運営							
C	説明責任と情報公開	公益的存在としての学校認識、説明責任の 意味、情報公開のあり方と実践規範							
D	専門学校経営におけるガバ ナンスとマネジメント	学校経営における組織マネジメント、ガバ ナンスの観点から見た学校経営							
E	カリキュラムデザイン	学修環境、単元計画、学修者中心授業、授 業デザイン							
F	IT活用教育実践	クラウド・SNS活用、情報セキュリティ知 識、IT活用学修環境設計							
G	カウンセリング・コーチン グ	カウンセリングやコーチングに関わる諸 領域の理論的背景、実践例を通じた理解							
H	ファシリテーション	ファシリテーション、場作り、コミュニケーシ ョン、ワークショップ、プレゼンテーション							
I	発達障害	特別支援教育およびインクルーシブ教育、 ソーシャルスキルトレーニング							
J	職業実践専門課程の実務	教育課程編成委員会・学校関係者評価運 用、企業連携のあり方、情報公開							
K	専修学校設置基準の知識、 (分野ごと)関係法令の知識	専修学校設置基準のポイント、(分野ごと) 規制に関わる法令の知識							
L	実保証の実務	自己評価の進め方、根拠となる資料・デー タの整備、第三者評価への対応							
M	授業改善の実務	授業評価アンケートの実施方法、結果の活 用方法、改善事例研究							
N	キャリアディベロップメン ト	キャリア教育の一般的手法、キャリアカウ ンセリング							
O	(分野ごと)キャリアフレ ームワークに関する知識	(分野ごと)キャリアフレームワークの 知識、キャリア評価の知識							
記入例	パソコンの基礎知識	基本的な設定、メールの使い方、Wordの基 礎、Excelの基礎、PowerPointの基礎		○					30h メールのエチケット、図の作成方法、プレゼ ンテーションの技法など

自由意見欄記入表

No	研修科目名、研修目的など	時間数	研修に含めたい内容
1			
2			
3			
4			
5			

※行が不足する場合は行を挿入して追加してください。

ヒアリング内容は以上です。

ご協力のほどよろしくお願いいたします。

「専門学校第三者評価」の各基準・観点と教職員資質能力向上プログラム研修科目の関係イメージ 別添

一般社団法人専門職高等教育保証機構

基準	観点	研修科目・単元例
1 目的・目標の設定および入学選抜	1-1 学校の目的・目標において、学生が身につける学力、資質・能力や養成しようとする人材像等が、適切かつ明確に定められているか。	A プロフェッショナルディベロップメント 専門識者としての職能開発・倫理規範、アクティブ・ラーニングの考え方・進め方
	1-2 学校の目的・目標が、構成員(教職員および学生)に周知され、社会に広く公表されているか。	B 三つのポリシー アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーの構築と学校選
	1-3 学校の目的・目標に沿って、求める学生像や入学選抜の基本方針等が記載された入学受入方針が明確に定められ、公表、周知されているか。	C 説明責任と情報公開 公益的存在としての学校認識、説明責任の意味、情報公開のあり方と実践規
	1-4 入学受入方針に沿った学生の受入方法が採用されており、実際の入学選抜が、適切な実施体制により公正に実施されているか。	
	1-5 実入学率が、入学定員を大幅に超える、または大幅に下回る状況になっていないか。その場合には、これを改善するための取組が行われるなど、入学定員と実入学率との関係の適正化が図られているか。	
2 専修学校設置基準および関係諸法令との適合性	2-1 教員組織および職員組織の編制のための基本的方針を有しており、それに基づいた教職員の採用および組織編制が行われているか。	D 専門学校経営におけるガバナンスとマネジメント 学校経営における組織マネジメント、ガバナンスの観点から見た学校経営
	2-2 教育課程を遂行するために必要な教員が確保されているか。また、専門分野に関し教育上の指導能力があると認められる専任教員が、関係法令が定める数以上置かれているか。	E カリキュラムデザイン 学修環境、単元計画、学修者中心授業、授業デザイン
	2-3 授業科目(課目)が適切に配置され、教育課程が体系的に編成されているか。教育課程の編成や教育内容が、学生の多様なコース、関係業界の発展動向、社会からの要請等を反映したものになっているか。	F IT活用教育実践 クラウド・SNS活用、情報セキュリティ知識、IT活用学修環境設計
	2-4 学生の履修に配慮した適切な時間割の設定等がなされているか。ひとつの授業科目(課目)について同時に授業を受ける学生数が、授業の方法および施設、設備その他の教育上の諸条件を考慮して、教育効果を十分に上げられるような適当な人数となっているか。	G カウンセリング・コーチング カウンセリングやコーチングに関わる諸領域の理論的背景、実践例を通じた理解
	2-5 学生の履修指導および学習相談・助言が、学生の多様性(履修歴や実務経験の有無等)を踏まえて適切に行われているか。	H ファシリテーション ファシリテーション、場作り、コミュニケーション、ワークショップ、プレゼンテーション
	2-6 教育課程に対応した施設・設備(図書、視聴覚資料その他の教育上必要な資料を含む)が整備され、有効に活用されているか。	I 発達障害 特別支援教育およびインクルーシブ教育、ソーシャルスキルトレーニング
	2-7 学生支援の一環として、学生がその能力および適性、志望に応じて、主体的に進路を選択できるように、必要な情報の収集・管理・提供、ガイダンス、指導、助言が適切に行われているか。	J 職業実践専門課程の実務 教育課程編成委員会・学校関係者評価運用、企業連携のあり方、情報公開
	2-8 特別な支援が必要と考えられる者への学習支援、生活支援等の実施体制が整備されているか。	K 専修学校設置基準の知識、(分野ごと)関係法令の知識 専修学校設置基準のポイント、(分野ごと)規制に関わる法令の知識
3 職業実践専門課程の認定要件の適合性	3-1 教育課程編成委員会等の委員構成が適切であり、委員会が適宜開催され、その結果が教育課程の内容に反映されているか。(なお、教育課程の編成内容に関しては、基本的な観点2-2~2-5において評価する。)	
	3-2 企業等と連携した実習・演習等が適切に実施され、教育課程の中で有効に機能しているか。	
	3-3 教育活動等に関する情報が、ホームページ等により適切に公表されているか。	
4 内部質保証	4-1 学生受入の状況、教育の状況および成果や効果について、自己点検・評価および学校関係者評価が適切かつ組織的に行われているか。その際、学生からの意見、学外関係者の意見や専門職域に係わる社会のニーズが、自己点検・評価および学校関係者評価に適切な形で反映されているか。	L 質保証の実務 自己評価の進め方、根拠となる資料・データの整備、第三者評価への対応
	4-2 自己点検・評価および学校関係者評価の結果が学校内および社会に対して広く公開されているか。	M 授業改善の実務 授業評価アンケートの実施方法、結果の活用方法、改善事例研究
	4-3 自己点検・評価および学校関係者評価の結果がフィードバックされ、教育の質の改善・向上のための取組が組織的に行われ、教育課程の見直し等の具体的な継続的な方策が講じられているか。	
	4-4 企業等と連携した組織的な教員研修(ファカルティ・ディベロップメント)および職員研修(スタッフ・ディベロップメント)が適切に実施され、それらが教育の質の改善・向上に有効に機能しているか。	
5 学修成果	5-1 単位修得、修了状況、資格取得の状況等から判断して、意図している学修成果があがっているか。	N キャリアディベロップメント キャリア教育の一般的な手法、キャリアカウンセリング
	5-2 授業評価等、学生からの意見聴取の結果から判断して、意図している学修成果があがっているか。	O (分野ごと)キャリアフレームワークに関する知識 (分野ごと)にキャリアフレームワークの知識、キャリア評価の知識
	5-3 修了後の進路の状況等の実績や成果から判断して、意図している学修成果があがっているか。	
	5-4 修了生や就職先等の関係者からの意見聴取の結果から判断して、意図している学修成果があがっているか。	

1.3.2 ヒアリングの結果

本年度事業では、職業分野の偏りがなく、かつ、比較的修了生の進路が決まりやすい職業分野として「自動車整備」「歯科衛生士」「美容」「動物」「ゲーム・CG」を取り上げることにした。そして、それぞれの分野を代表して、下記の学校に実施協力校となっただき、ヒアリングを実施した。

自動車整備	九州工科自動車専門学校
歯科衛生士	奈良歯科衛生士専門学校
美容	ハリウッド美容専門学校
動物	宮崎ペットワールド専門学校
ゲーム・CG	早稲田文理専門学校

ヒアリングは、第1回委員会のあと実施した。以下はその要点である。

●現状

① 宮崎ペットワールド専門学校

▼研修(現状)

・外部研修について

外部の講師を招いての研修は2件である。

外部に派遣しての研修は、派遣コストが学校経営の中で課題である。研修後は研修を受けた者が報告書を作成して、その報告書を上司が見て成果が上がったか判断する。その上司のレポートを添えたもの全体を研修結果として研修成果について判断している。

・内部研修について

法人全体で取り組んでいる授業力向上を目指す取り組みである。各学校2名ずつの教員が研究授業を行っている。その授業について授業研究会を開き、対象教員の取り組むべき課題を設定する。さらに、課題が克服できたかを確認するために再び研究授業を行う。(全教員に3年に1度くらい回ってくる)

▼研修(ニーズ)

「学校経営」経営戦略の研修などは、新人の教員には必要ないし、効果がないのではないか。

教員のレベルを上げる取組として、研修に派遣することは、地方の学校にとってはコストの問題が大きい。オンライン学修など、派遣の必要のない効果が上がる研修制度が構築できることに期待している。

▼学修成果

動物系は職業体系が未整備である。職能団体は、日本獣医師会、動物看護師協会のみである。トリマー・ペットショップ/ペットサロン勤務者・動物園の

飼育員など養成する学生がさまざまで、各団体の要望が異なるため統合がなかなか困難である。

動物看護師については、キャリアパスを共同で構築中である。

▼本事業の構想について

教員の採用は、各実務3年以上あれば採用できるが、教員としての基本スキルがないことが問題であり、この研修が必要である。

一方、実務経験のあるものが教員になって年月が過ぎると、実業界とかい離してきてしまう。これを解消するためには、新鮮な情報・技術・知識を享受できる再教育の機会を作る必要がある。

② ハリウッド美容専門学校

▼研修(現状)

・外部研修について

東京都私学財団主催

パソコン

クレーム対応

東京都職業能力開発

キャリアマネジメント

理美容教育センター

教員資格研修会

全国理美容教職員研修会(年1回教職員対象で受けている)

・内部研修について

毎週水曜日 FD・SD 教職員全体で研修をしている。

法人の中にハリウッド大学院大学があるので、教職員も大学院の授業を定期的に聴講してキャリアアップをすることもできる。

日本健康医療学会に会場を提供し、美容健康分野のコラボレーションとして教職員も積極的に参加している。

▼学修成果

国歌試験を受けて、美容師免許を取得することが、明確な目標である。各学校の合格率も、全国的に公開されているので評価方法は明確である。

卒業後の成果は、キャリアセンターで毎週火曜日に卒業生の情報や、再就職の相談などを行っている。キャリア開発センターで学び直しも行っている。

▼その他

美容専門学校は、実務経験が4年以上あれば、実技の教員として採用される。学科の教員は、外部から招くこともあるが、実務経験のあるものが、理美容教育センターの「教員資格研修会」を受ければ教えることができる。教員として

の基礎スキルを得るためには、全国専修各種学校連合会の研修を受けている。それでもまだ十分ではないと感じて、当大学院で教育している。

③ 奈良歯科衛生士専門学校

奈良歯科衛生士専門学校は、経営母体が医師会である。教員はみな歯科衛生士の資格を持っている。歯科衛生士は歯科医の指示の基に業務を行う立場なので、最初は、教えるという立場に戸惑う。

▼研修(現状)

・外部研修について

学会・企業主催の研修会・全国歯科衛生教育学会主催の研修や学会に出来る限り教員を参加させ、また学会での発表も行っている。

【学会発表例】

誤嚥、誤飲を防ぐ方法について、生徒への指導方法を含め教員の研究成果を発表した。

歯科大学に講師の派遣を依頼して歯科医師の基礎知識の講義を受けている。

・内部研修について

内部学会

学生の発表の指導をしたり、教員本人が発表することで、指導のスキルを上げている。

▼学修成果

歯科衛生士の資格を取得させることが目標である。

④ 早稲田文理専門学校

I T系ビジネス系専門学校を運営している立場から、教員の授業力が重要である。

特にI T系の変化は日進月歩であることから、毎年教員のスキルの棚卸をしている。有資格・能力・知識・スキル等精査して、研修計画をたてさせている。それに基づき研修に参加させている。

専門的知識を持ちそれを学生に伝える能力を身に付けていること、すなわち授業力を持った教員を養成できる学修を必要とし重視している。

新しく勉強しなくてはならない分野も次々と出てくる(セキュリティー・クラウド・A I・I O T.etc)。外部企業との教育協定を結ぶなどで対応している。

(九州工科自動車専門学校は、都合により欠席、ヒアリングシートで受け取る)

以上の点をヒアリングシートと同様の形で下記のようにまとめた。

● 研修項目に対するニーズ

ID	項目	内容	動物	自動車	歯科衛生	美容	IT
1	学校経営	学校の経営戦略、経営理念などについて理解を深める	□		△	◎	
2	情報公開	学校の情報公開を進める考え方について理解を深める	△				
3	入学管理	学生募集、入試実施等入口管理全般のマネジメント能力を高める	□			◎	
4	法令知識	専修学校設置基準等の法令について知識を高めるなどコンプライアンス能力を高める	△		△	◎	
5	組織能力	学校の組織化や組織運営等、学校運営全般の能力を高める	□		△		
6	教員学習指導能力	学生の学修成果を高めるための、教員の学習指導能力を高める	□	◎	◎	◎	○
7	学級運営	学生との適切なコミュニケーションを可能とし、学級を運営する能力を高める	□	◎	◎	◎	○
8	カリキュラム等編成能力	授業科目の配置やカリキュラム編成、シラバス作成などの能力を高める	△	◎	◎	○	○
9	カウンセリング能力	学生に対する履修相談や助言を適切に進めるカウンセリング能力を高める	◎	◎	◎	◎	○
10	ファシリテーション能力	学修環境・施設・設備等のファシリテーション能力を高める	△			○	○
11	特別支援教育	特別な支援を必要とする学生のケアなどに関わる知識と能力を高める	□				
12	ステークホルダー管理	教育課程編成委員、学校関係者評価委員等外部の会合等をマネジメントする能力を高める	△		△		
13	企業連携能力	企業との連携関係構築、その関係の維持等のマネジメント能力を高める	◎			○	
14	FD・SD能力	授業評価アンケートの企画・実施・分析等のプロセスをマネジメントする能力を高める	△			○	
15	行政対応能力	文部科学省や都道府県庁等の行政との関係をマネジメントする能力を高める	△		△		
16	内部質保証能力	自己点検・評価、第三者評価等学校評価につながる活動を企画・実施する能力を高める	□			○	
17	IT利活用能力	IT等を活用して業務の効率化や学修生産性の向上を図る能力	◎			○	
18	学修成果管理能力(現役学生)	学生の学修成果を正確に把握し、成果を挙げることをマネジメントできる能力	?	◎		○	
19	学修成果管理能力(卒業生)	卒業生の学修成果を正確に把握し、成果を挙げることに貢献できる能力	?			○	
20	職種別の専門能力	分野ごとの専門知識や技術の能力向上	◎	-	-	-	-

※記号の意味 ◎:大いにあり/高、○:あり □:すでに実施(効果ありなしは別にして) △:管理職向けにはあり 空欄:特にコメントなし -:該当なし(ID20は1校のみ増行回答)?:他項目に含まれる
 ※網掛けの意味 濃い網掛け:5分野のうち3分野以上で◎ある(口も含む)の場合 薄い網掛け:5分野のうち2分野以上で◎ある(口も含む)の場合
 ※各分野から選んだ1校のみの回答をもとに作成したもので、当該分野の学校全体の傾向ではない

「教員学習能力」「学級運営」「カリキュラム等編成能力」「カウンセリング能力」にニーズが集中していることがわかる。

● 研修科目に対するニーズ

ID	研修科目の名称	単元の例(内容の例)	ニーズ				研修の 時間数	含めたい内容	
			大いに あり	あり	どちらとも いえない	ない			まったく ない
A	プロフェッショナル ディベロップメント	専門職者としての職能開発・倫理規範、 アクティブ・ラーニングの考え方・進め方			1			10	△
B	三つのポリシー	アドミッション・ポリシー・カリキュラム・ポリシー・ ディプロマ・ポリシーの構築と学校運営			1			5	△
C	説明責任と情報公開	公益的存在としての学校認識、説明責任 の意味、情報公開のあり方と実践規範			1			5	△
D	専門学校経営におけるガバ ナンスとマネジメント	学校経営における組織マネジメント、ガバ ナンスの観点から見た学校経営			1			5	△
E	カリキュラムデザイン	学修環境、単元計画、学修者中心授業 授業デザイン	1	1				10、10	
F	IT活用教育実践	クラウド・SNS活用、情報セキュリティ知識 IT活用学修環境設計		1				5	
G	カウンセリング・コーチング	カウンセリングやコーチングに関わる諸領域 の理論的背景、実践例を通じた理解	1	1				10、10	
H	ファシリテーション	ファシリテーション、場作り、コミュニケーショ ン、ワークショップ、プレゼンテーション	1	1				10、10	
I	発達障害	特別支援教育およびインクルーシブ教育、 ソーシャルスキルトレーニング	1	2				5、6、10	
J	職業実践専門課程の実務	教育課程編成委員会・学校関係者評価 運用、企業連携のあり方、情報公開		1	1			5	△
K	専修学校設置基準の知識 (分野ごと関係法令の知識)	専修学校設置基準のポイント、(分野ご と)規制に関わる法令の知識			1			5	△
L	質保証の実務	自己評価の進め方、根拠となる資料・ データの整備、第三者評価への対応		1	1			5	△
M	授業改善の実務	授業評価アンケートの実施方法、結果の 活用方法、改善事例研究	1	1	1			10、10	△
N	キャリアディベロップメント	キャリア教育の一般的手法、キャリアカウ ンセリング	1	1				10、10	
O	(分野ごと)キャリアフレーム ワークに関する知識	(分野ごと)キャリアフレームワークの知識 キャリア評価の知識			1			5	△

具体的な回答があった3校について記載。濃い網掛けは2校以上が「大いにあり」または「あり」に○、薄い網掛けは1校が「大いにあり」または「あり」に○
 △…3校のうち1校は、管理職についての研修であると認識
 ※各分野から選んだ1校のみの回答をもとに作成したもので、専門学校全体の傾向ではない

「カリキュラムデザイン」「カウンセリング・コーチング」「ファシリテーション」「発達障害」「授業改善の実務」「キャリアディベロップメント」に対するニーズが大きかった。

ニーズ調査としては多少荒っぽいところはあるが、以上の結果、プログラム開発の方向性や順番が見えた。以下、章を変えて、本事業で描いたプログラムの全体像、具体化の例等について説明する。

2 プログラム開発

2.1 プログラム開発の考え方とカリキュラム

前節で説明したとおり、本事業で開発するプログラムは「学校評価の充実」を最終目的として、そこへ至るステップにおいて、学校評価の基準に沿った体系化を試みた。

ヒアリングシートに示したカリキュラムは、当初の想定であったが、ヒアリングの結果、ニーズの大小はあるものの、カリキュラム全体の構想としては正しかったのではないかと考えている。

そこで、本事業の1年目としては、次のようなカリキュラム表を提案し、これに沿ったシラバス作成等を試みた。カリキュラムは本来、時間数を明示するものであるが、時間数もある程度ニーズを反映したものとしたので、本年度事業終了時点ではそこまでニーズを網羅できていないとの認識から、時間数は明示していない。

表 3 カリキュラム表

ID	項目	ID	科目
A	学校理念	A1	プロフェッショナルディベロップメント
		A2	三つのポリシー
B	学校・学級運営	B1	カリキュラムデザイン
		B2	カウンセリング能力
		B3	ファシリテーション
		B4	発達障害
		B5	学習指導能力
		B6	学級運営
		B7	IT活用教育実践
		B8	専修学校設置基準の知識、(分野ごと)関係法令の知識

C	職業実践専門課程	C1	教育課程編成委員会・学校関係者評価の運用
		C2	説明責任と情報公開
D	内部質保証	D1	専門学校経営におけるガバナンスとマネジメント
		D2	質保証の実務
		D3	授業改善の実務
E	学修成果	E1	キャリアディベロップメント
		E2	(分野ごと)キャリアフレームワークに関する知識

2.2 シラバスとコマシラバス

本年度は、ニーズ調査の結果を踏まえ、かつ、授業の供給可能性の観点から、

「カウンセリング能力」

「教員学習指導能力」

「学級運営」

「質保証基礎」

の4科目を取り上げ、それぞれを3回（受講者から見て1.5時間/回の学修時間を3回、計4.5時間、4科目合計で18時間）分の「科目」を想定して、プログラムの枠組みのうち「シラバス」と「コマシラバス」を作成した。

2.2.1 シラバス

● カウンセリング能力

科目	回	テーマ	講師
B2 カウンセリング能力	01	きく(聞く・聴く・訊く・効く)ことについて	大野 精一
	02	こたえる(答えるanswer・応えるresponse)ことについて	大野 精一
	03	わかる(分かる・理解する・把握する)ことについて	大野 精一
	04		
	05		
	06		
	07		
	08		
	09		
	10		
	11		
	12		
	13		
	14		
	15		

達成目標	履修前提	履修後方向	成績評価方法	オフィスアワー
(1) カウンセリングを知る ここでは、人間学的実存的アプローチによる (2) カウンセリングを自分のものとしてわかる。 腑に落ちる、あるいは納得する (3) カウンセリングを実現できる 実践家としては実際にできることが大事である				
			使用教材	その他

● 教員学習指導能力

科目	回	テーマ	講師
B5 教員学習指導能力	01	教員の資質・能力とは	三輪 建二
	02	教職をふり返る・省察する	三輪 建二
	03	「問題の解決」より「問題の設定」を	三輪 建二
	04		
	05		
	06		
	07		
	08		
	09		
	10		
	11		
	12		
	13		
	14		
	15		

達成目標	履修前提	履修後方向	成績評価方法	オフィスアワー
● 教員に必要な能力とはどんなものか、自身にあてはめて考えることができる。				
			使用教材	その他

● 学級運営

科目	回	テーマ	講師
学級運営	01	一学びの土壌を耕すー「学級」における相互関係の形成	大隅 心平
	02	子どもたちの現状と学級運営の課題	大隅 心平
	03	学級運営（相互関係形成）の基盤ー組織的な取組の視点ー	大隅 心平
	04		
	05		
	06		
	07		
	08		
	09		
	10		
	11		
	12		
	13		
	14		
	15		

達成目標	履修前提	履修後方向	成績評価方法	オフィスアワー
● 学級運営という面から、自校の生徒と学級と位置付けられる場の関係を見直すこと				
			使用教材	その他

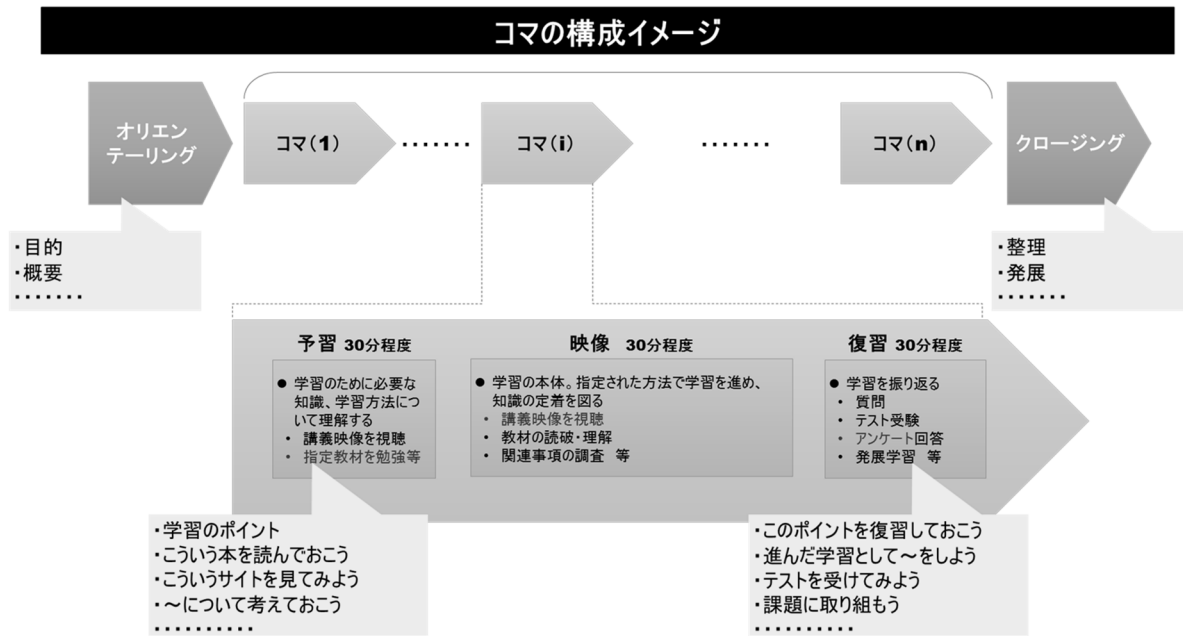
● 質保証基礎

科目	回	テーマ	講師
D2 質保証基礎 ● 学校の質保証の意義、専門学校を含めた高等教育機関の第三者評価のプロセスについて説明します。	01	専門学校に対する期待と質保証・向上	川口 昭彦
	02	高等教育・職業教育に関する質保証・向上動向	江島 夏実
	03	第三者評価プロセスの知識(専門職高等教育質保証機構の「専門学校第三者評価」を事例として)	江島 夏実
	04		
	05		
	06		
	07		
	08		
	09		
	10		
	11		
	12		
	13		
	14		
	15		

達成目標	履修前提	履修後方向	成績評価方法	オフィスアワー
<ul style="list-style-type: none"> ● 質保証の意義を理解する(「質」とは何かについて理解する)。 ● わが国における高等教育機関の質保証の実態について知るとともに、質保証の観点から、専修学校職業実践専門課程の置かれた立場を理解する。 ● 第三者評価のプロセスについて、専門職高等教育質保証機構の事例を通じて知識を獲得する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 専修学校の教職員としてのご経験であれば、特に、前提となる知識・スキルは必要ありません。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自校の内部質保証に対する評価、見直しなどに役立てていただくとともに、「質リテラシー」の向上につなげてください。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実験講座では成績を評価いたしません。修了テストの受験により、自己評価をしてください。 	<ul style="list-style-type: none"> ● ご質問等は iimukyoku@qaphe.com宛送信してください。
			使用教材	その他
			<ul style="list-style-type: none"> ● オリジナル教材をアップロードします。 ● その他、講習の都度必要に応じて指示します。 	

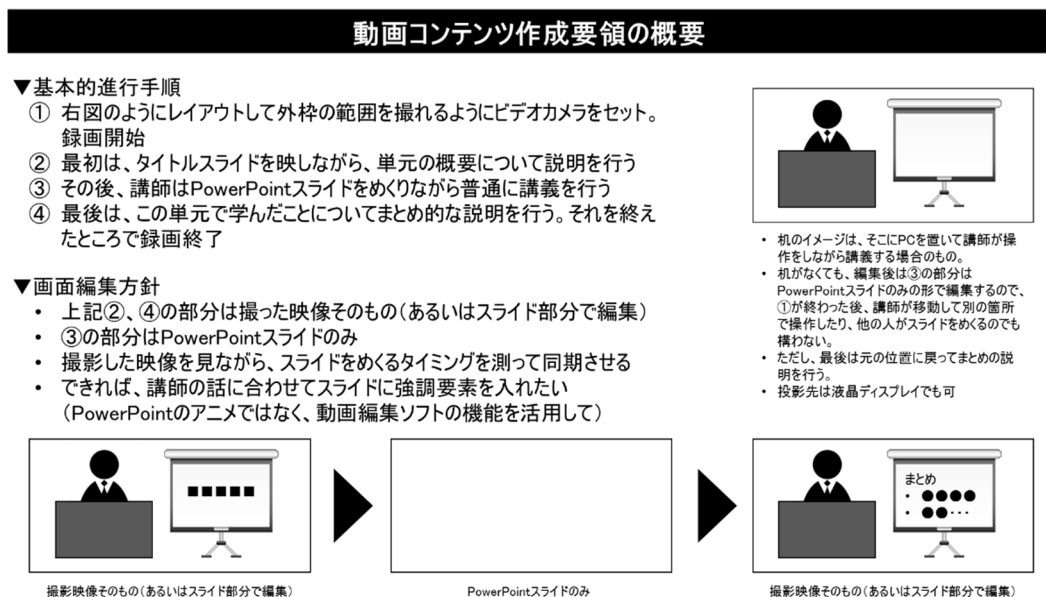
2.2.2 コマシラバス

本事業のプログラム開発では、回ごとの授業の内容をコマシラバスとして作成を試みた。本事業では、オンライン学修のコマの場合、次の図のような構成を考えていた。



すなわち、予習→学修（映像）→復習の流れを標準化し、その考えに沿ったコマシラバスの形式を設計するというこで、この構想に従って実験講座を組み立てていった。

また、動画は次のような標準形を考えて制作することとした。



以下、実験講座化した4つの科目のコマシラバスを掲げる。

● カウンセリング能力

○ 第 1 回

タイトル	きく(聞く・聴く・訊く・効く)ことについて	時間	1.5時間	講師	大野 精一
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度			
<ul style="list-style-type: none"> ● 自身の生徒との面談経験について振り返りしておく 	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	演習問題その1についてまとめる <ul style="list-style-type: none"> ● 目の前にいる人にとって、何を聴くことが重要なのでしょうか ● 目の前にいる人にとって、聴くhear listenだけでなく、訊く(訊ねる)こと question askは、どうして重要なのでしょうか 提出があったものについては、教員が目を通して解説を配信します。			
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント			
<ul style="list-style-type: none"> ● オープンな質問 ● 時制(過去、現在、未来) ● Hear, listen, question, ask 	<ul style="list-style-type: none"> ● 目の前の人に関心を持つとは 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身の考えだけでなく、他の教員がどのように考えているのかを意見交換してみる 			

○ 第 2 回

タイトル	こたえる(答えるanswer・応えるresponse)ことについて	時間	1.5時間	講師	大野 精一
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度			
<ul style="list-style-type: none"> ● 自身の生徒との面談経験について振り返りしておく 	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	演習問題その2についてまとめる <ul style="list-style-type: none"> ● 目の前にいる人にとって応えることanswerと答えることresponseの違いは何故重要なのでしょうか ● 目の前にいる人にとって否定しないことは何故重要なのでしょうか 提出があったものについては、教員が目を通して解説を配信します。			
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント			
<ul style="list-style-type: none"> ● 周辺言語・非言語表現 ● 否定しないこと ● Answer, Response 	<ul style="list-style-type: none"> ● 今、相手がここで話をしながらどんな気持ちしているのか 	<ul style="list-style-type: none"> ● 相手がどんな気持ちしているのか どのように答え合わせをすればいいでしょうか。 			

○ 第 3 回

タイトル	わかる(分かる・理解する・把握する)ことについて	時間	1.5時間	講師	大野 精一
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度			
	<ul style="list-style-type: none"> 映像を視聴 	<ul style="list-style-type: none"> 演習問題その3についてまとめる そもそも目の前にいる人の何をわかることが重要なのでしょうか (全3回の総合問題) 目の前にいる人にとって「早わかり」はどのように信頼関係を崩す契機になるのでしょうか <p>提出があったものについては、教員が目を通して解説を配信します。</p>			
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント			
<ul style="list-style-type: none"> 共感 empathy Professional 	<ul style="list-style-type: none"> カウンセリングを行うにあたり、どんなことを意識しながらすすめると今よりも効果があがりそうか、自分なりのこたえを見つける。 	<p>参考図書</p> <ul style="list-style-type: none"> 大野精一『学校教育相談—理論化の試み』(ほんの森出版、1996) 大野精一『学校教育相談—具体化の試み』(ほんの森出版、1997) C・キャンベル、C・ダヒア著(中野良顯訳)『スクールカウンセリングスタンダード—アメリカのスクールカウンセリングプログラム国家基準』2000年刊、図書文化/C・J・ジェルソー、B・R・フリッツ『カウンセリング心理学』2007年刊、プレーン出版 			

● 教員学習指導能力

○ 第 1 回

タイトル	教員の資質・能力とは	時間	1.5時間	講師	三輪 建二																					
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度																								
<ul style="list-style-type: none"> 過去に自身が受講した、教員学習指導能力に関わる研修について、振り返っておく。 	<ul style="list-style-type: none"> 映像の視聴 	<p>演習問題についてまとめる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 自分が受けていた研修を振り返ってみて、 (1) 全体として、A～Cの内容が多かったでしょうか。 (2) 「D～Fの内容の研修を」という提案についてはどう思いますか。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>内容の難易・評価</th> <th>状況対応</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 勤務校での問題解決、課題達成の技能</td> <td>易</td> <td>個別的</td> </tr> <tr> <td>B 教科指導・生徒指導の知識・技術</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>C 学級・学校マネジメントの知識・技術</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D 子ども・保護者・同僚との対人関係力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>E 授業観・子ども観・教育観の練習</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>F 教職自己成長に向けた探究心</td> <td>難</td> <td>普遍的</td> </tr> </tbody> </table>				内容	内容の難易・評価	状況対応	A 勤務校での問題解決、課題達成の技能	易	個別的	B 教科指導・生徒指導の知識・技術			C 学級・学校マネジメントの知識・技術			D 子ども・保護者・同僚との対人関係力			E 授業観・子ども観・教育観の練習			F 教職自己成長に向けた探究心	難	普遍的
内容	内容の難易・評価	状況対応																								
A 勤務校での問題解決、課題達成の技能	易	個別的																								
B 教科指導・生徒指導の知識・技術																										
C 学級・学校マネジメントの知識・技術																										
D 子ども・保護者・同僚との対人関係力																										
E 授業観・子ども観・教育観の練習																										
F 教職自己成長に向けた探究心	難	普遍的																								
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント																								
<ul style="list-style-type: none"> 教育は 科学とアート(わざ、名人芸) 資質と能力 ラウンドテーブル 	<ul style="list-style-type: none"> 対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心をふり返る(省察する)力の育成へ 																									

○ 第 2 回

タイトル	教職をふり返る・省察する	時間	1.5時間	講師	三輪 建二
予習事項 30分程度	<ul style="list-style-type: none"> ● 過去に自身が受講した、教員学習指導能力に関わる研修について、振り返っておく。 ● 過去に自身が行った授業研究があれば、その記録を見返しておく。 	学習本体	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	復習事項 30分程度	<ul style="list-style-type: none"> ● 演習問題についてまとめる。 <p>(1) もし授業研究(研究授業)を行っているのであれば、その現状がどのようなものか、ふり返りましょう。</p> <p>(2) ラウンドテーブルという提案をどう思いますか。</p> <p>提出されたまとめについて目を通して、後日映像で解説を配信します。</p>
知っておきたいキーフレーズ	<ul style="list-style-type: none"> ● 省察 ● 聴き手の役割 ● 物語るラウンドテーブル 	つかんでほしいポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 知識・技術・技法による指導力の育成から対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心をふり返る(省察する)力の育成へ 	発展のヒント	

○ 第 3 回

タイトル	「問題の解決」より「問題の設定」を	時間	1.5時間	講師	三輪 建二
予習事項 30分程度	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生対応において感じる混乱・困難さについてあげてみる。 	学習本体	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	復習事項 30分程度	<ul style="list-style-type: none"> ● 演習問題についてまとめる ● 3回にわたる「教員学習指導能力」の講義の中で、印象に残ったテーマ、あるいは今後のご自身の研修に取り入れたいと考えるテーマや事例をふり返りましょう。 <p>提出されたまとめについて目を通して、後日映像で解説を配信します。</p>
知っておきたいキーフレーズ	<ul style="list-style-type: none"> ● 知の階層構造(高地・沼地) ● 問題の解決から設定へ ● あいまいさを理解する・受け入れる 	つかんでほしいポイント	<ul style="list-style-type: none"> ● 知識・技術・技法のあてはめによる授業力・指導力の育成から対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心の観点から「問題の設定」を行う能力の育成へ ● 軸足が実践中と実践後(省察)に 	発展のヒント	<p>参考図書</p> <p>『おとなの学びを育む』鳳書房、2009 『おとなの学びとは何か』鳳書房、2018</p> <p>クラントン『おとなの学びを拓く』鳳書房、1999 ショーン『省察的実践とは何か』鳳書房、2007 ラシュトン『教師の省察的実践』鳳書房、2018</p>

● 学級運営

○ 第 1 回

タイトル		時間	講師
—学びの土壌を耕す— 「学級」における相互関係の形成		1.5時間	大隅 心平
予習事項 30分程度 <ul style="list-style-type: none"> ● 自身の所属する学校では、生徒たちにとって、学校生活における基礎的な単位、学習や学校生活の単位となる集団とはどのようなところかイメージしておく。 	学習本体 <ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	復習事項 30分程度 <ul style="list-style-type: none"> ● 課題についてまとめる。 ● 「学びの場としての教室」の観点から、担当する科目の受講者の相互関係の現状と課題についてまとめてみましょう。 	
	▶		▶
知っておきたいキーワード <ul style="list-style-type: none"> ● 主体的・対話的で深い学び ● 学習、生活の基盤としての集団が学級 	つかんでほしいポイント <ul style="list-style-type: none"> ● 「学びの場」としての学級 ● 子どもたちの現状と学級運営の課題 ● 学級の運営と組織的な教育活動 	発展のヒント <ul style="list-style-type: none"> ● 参考文献 白松賢 「授業/学級づくりに関する教育方法学的研究(1) -教育課程にみる「学級経営」概念の日本の特色に着目して-」 愛媛大学教育学部紀要 第61巻 2014 	
		提出されたまとめについて教員が目を通して、後日映像で解説を配信します。	

○ 第 2 回

タイトル		時間	講師
子どもたちの現状と学級運営の課題		1.5時間	大隅 心平
予習事項 30分程度	学習本体 <ul style="list-style-type: none"> ● 映像の視聴 	復習事項 30分程度 <ul style="list-style-type: none"> ● 課題についてまとめる ● 担当科目受講者の相互関係をどのように形成するか、その「場」や「機会」について考えてみましょう。 	
	▶		▶
知っておきたいキーワード <ul style="list-style-type: none"> ● 学級における相互関係 	つかんでほしいポイント <ul style="list-style-type: none"> ● こどもたちにとって、学級はどのように見えているのか、どう機能しているのか 	発展のヒント <ul style="list-style-type: none"> ● 参考文献: 安藤知子「学級を「経営」するとは何か—学級経営研究の立場から—」 上越教育経営研究会「教育経営研究」(21)2015 	
		提出されたまとめについて教員が目を通して、後日映像で解説を配信します。	

○ 第 3 回

タイトル	学級運営(相互関係形成)の基盤—組織的な取組の視点—	時間	1.5時間	講師	大隅 心平
予習事項 30分程度		学習本体		復習事項 30分程度	
		● 映像の視聴		● 課題についてまとめる 「学級」における相互関係の形成（学級運営）について、学校としてのどのような共通理解が必要か、自校の現状をもとに考えてみましょう。 提出されたまとめについて教員が目を通して、後日映像で解説を配信します。	
知っておきたいキーワード		つかんでほしいポイント		発展のヒント	
● 自己指導能力		● 個人の成長と集団の成長を相互補完		参考文献 佐古秀一「学校組織の個性化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究—個性化、協働化、統制化の比較を通して—」 鳴門教育大学研究紀要第2 1巻 2006	

● 質保証基礎

○ 第 1 回

タイトル	専門学校に対する期待と質保証・向上	時間	1.5時間	講師	川口 昭彦
予習事項 30分程度		学習本体		復習事項 30分程度	
● 今回の資料をダウンロードして、一通り目を通しておきましょう。 ● 一般社団法人専門職高等教育質保証機構のホームページ http://gaphe.com/ 、特に、概要や沿革などのページを見て、高等教育に求められている質保証はどのようなものなのか、考えておきましょう。 ● 人生100年時代構想会議のホームページ https://www.kantei.go.jp/jp/singi/insei100nen/ を見て、なぜ人生100年時代と言われているのか？ そのことが高等教育とどのように関係するのか考えておきましょう。 ● 「質」ということについて、そもそも「質」とは何か？ どういうときに使う言葉か？ を考えておきましょう。	● 次の項目から成る映像を視聴してください。 ● 21世紀の社会が求める人材像は？ ● 高等教育のパラダイム・シフト ● 質保証文化の醸成・定着 ● 保証すべき「質」とは？ ● 専門学校の質保証の方向性 ● まとめ	● 映像を振り返りながら、「つかんでほしいポイント」として挙げた点について、理解を深めてください。 ● 知識確認テストが10問あります。それを解いておきましょう。			
知っておきたいキーワード		つかんでほしいポイント		発展のヒント	
● 質保証 ● パラダイム ● 「知識社会」と「産業社会」 ● 人生100年時代 ● リテラシー ● アカウンタビリティ		● 「産業社会」から「知識社会」への移行が、高等教育の内容に及ぼす（及ぼした）変化 ● 人生100年時代となりつつある現在～将来において求められる高等教育の変化 ● 「教育」と「学修」の関係		● 次の参考書を読むことで、本講で学習した内容について、より理解を深めることができます。 一般社団法人専門職高等教育質保証機構 編代表理事川口昭彦著、「専門学校質保証シリーズ 高等職業教育質保証の理論と実践」、ぎょうせい（平成27年12月）	

○ 第 2 回

タイトル	高等教育・職業教育に関する質保証・向上動向	時間	1.5時間	講師	江島 夏実
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度			
<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の資料をダウンロードして、一通り目を通しておきましょう。 ● すべての大学(除く短期大学、高等専門学校)は、次の三つの評価機関のどこかによって、7年に一度第三者評価を受けることが義務化されています。各評価機関のホームページを訪れることによって、確認しておきましょう。 ● 大学改革支援・学位授与機構 http://www.niad.ac.jp/ ● 大学基準協会 http://www.juaa.or.jp/ ● 日本高等教育評価機構 http://www.jiheee.or.jp/ ● 職業実践専門課程としての認定を受けている学校の場合、その認定要件がどういうものであったか、今一度確認しておきましょう。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次の項目から成る映像を視聴してください。 ● わが国の高等教育における経緯 ● 大学等に対する認証評価の実態 ● 専門学校に求められている事項 ● 職業実践専門課程 ● 専門学校の第三者評価の今後 ● 職業教育質保証の国際的動向 	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像を振り返りながら、「つかんでほしいポイント」として挙げた点について、理解を深めてください。 ● 大学の機関別第三者評価報告書の例を見て、大学が課せられている義務について想像してみましょう。「予習事項」に示した評価機関から検索するか、または、直接どこかの大学のホームページから報告書を検索してみてください。 ● 知識確認テストが10問あります。それを解いておきましょう。 			
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント			
<ul style="list-style-type: none"> ● 認証評価 ● 職業実践専門課程 ● 自己点検・評価 ● 学校関係者評価 ● 第三者評価 ● 「機関別評価」と「分野別評価」 ● 専門職大学等 ● NQF 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学等が課せられている「内部質保証」の概念 ● 「内部質保証」の観点から見たとき、あなたの学校がなすべきこと 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しく誕生する専門職大学等の質保証においても、第三者評価が義務化される予定です。その場合、分野別評価の考え方に置きを置いたものになるのではないかと言われています。そこで、その姿がどのようなかをイメージするために、現在すでに実施されている専門職大学院の認証評価について、その種類や評価基準、実際の第三者評価報告書の事例を検索してみてください。 			

○ 第 3 回

タイトル	第三者評価プロセスの知識	時間	1.5時間	講師	江島 夏実
予習事項 30分程度	学習本体	復習事項 30分程度			
<ul style="list-style-type: none"> ● 今回の資料をダウンロードして、一通り目を通しておきましょう。 ● 一般社団法人専門職高等教育質保証機構のホームページ http://qaphe.com/、特に、その中の「評価基準」→「専門学校第三者評価基準」のページを読み、そのページにある「評価基準要綱」をダウンロードして、一通り目を通しておきましょう。 ● そこまで時間に余裕がない場合は、ホームページの「専門学校第三者評価案内」のボタンをクリックしてダウンロードできるチラシを目を通しておきましょう。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次の項目から成る映像を視聴してください。 ● 「専門学校第三者評価」の全体像 ● 全体のスケジュール ● 自己評価書の作成 ● 書面調査と訪問調査 ● 第三者評価報告書の確定・公開プロセス 	<ul style="list-style-type: none"> ● 映像を振り返りながら、「つかんでほしいポイント」として挙げた点について、理解を深めてください。 ● 一般社団法人専門職高等教育質保証機構のホームページ http://qaphe.com/ から「評価結果」→「専修学校職業実践専門課程第三者評価試行」の中に、ある学校の第三者評価報告書の事例があります。これを見て、第三者評価報告書の形や内容について理解に努めてください。 ● 知識確認テストが10問あります。それを解いておきましょう。 			
知っておきたいキーワード	つかんでほしいポイント	発展のヒント			
<ul style="list-style-type: none"> ● 第三者評価 ● 評価基準 ● 自己評価書 ● 書面調査 ● 訪問調査 ● 意見申立て ● 第三者評価報告書 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般的な第三者評価の流れ ● 自己評価書の作成で心掛けるべきこと ● 訪問調査の要素 ● 意見を申立てた場合におけるその取扱い ● 第三者評価報告書の形と表現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般社団法人専門職高等教育質保証機構のホームページの http://qaphe.com/eval/tech/ から「自己評価実施要項」をダウンロードし、自己評価書の作成方法をイメージしましょう。特に、この文書の「別紙2 自己評価の根拠となる資料・データ等例」(11ページ)をイメージできるかが大切です。 			

3 実験講座

3.1 実験講座の企画

3.1.1 時期・期間

実験講座は、コマシラバスまで作成した4科目について、18時間分の学修時間を強いるものであり、いくらオンライン学修といえども、日常的に勤務されている教職員方がこなすには2~3週間は必要と思われた。制作が間に合い、年末年始に近いところを避け、かつ、年度末から遠い時期となると、1月末から2月中旬に設定せざるを得なかった。

また、土日などに学修されることを想定し、曜日を一巡させる（曜日ごとの日数を同じにする）こととし、平成30年1月29日(月)から2月18日(日)を設定した。

3.1.2 受講者募集

受講者の募集は、職業実践専門課程の認定校へのリーフレット送付やメール送信、今までの当機構のイベント参加者へのメール送信、ホームページへの掲載等で行った。

- リーフレット

平成29年度文部科学省委託事業

**専修学校教職員資質能力向上プログラム
実験講座のご案内**

平成30年 **1.29**(月) ~ **2.18**(日) オンライン学修

当機構では、平成29年度文部科学省委託事業「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業のうち、教員の資質能力向上の取組の一つとして、「学校評価の充実につながる専修学校教職員資質能力向上プログラムの開発」を委託しております。このたび開発したプログラムの一部を取り出し、実験講座を実施することとなりました。この取組は、文字通り、専修学校の教職員の資質能力の向上を狙うFD(SD)プログラムを3年かけて開発し、最終的に履修証明プログラムとしての完成を目指すものです。本年度はその取組の1年目にあたり、調査の結果ニーズが大きかった学修分野のうち四つの項目について、それぞれの本質的な知識を獲得するための学修コンテンツを用意しました。

本実験講座は、これらのコンテンツをオンライン学修環境で提供するものです。

◆実験講座の内容(概要)◆

No	学修項目	講師(表紙に紹介があります)	学修時間(h)
1	カウンセリング能力	大野 雅一(聖隷大学大学院教育実践研究科教授)	4.5
2	教員指導力	三輪 建二(聖隷大学大学院教育実践研究科教授)	4.5
3	学級運営	大隅 心平(聖隷大学大学院教育実践研究科助教授)	4.5
4	質保証基礎	川口 昭彦(専門職高等教育質保証機構代表理事) 江島 夏実(専門職高等教育質保証機構事務局長)	4.5

なお、この講座は、今後のプログラム開発に役立てるため、受講者属性に関する詳細な分析を行うことを目的として、受講者数を100名までに限定させていただきます。受講をお申込みの方は、次の手順でお申込みください。


- ① 受講申込書(表紙)をFAX、または、当機構ホームページを利用して受講をお申し込みください。
- ② 受講可能な方(先着100名まで)には、メールで受講方法をご案内します。
- ③ 実験講座期間(平成30年1月29日~2月18日)の任意の時間に受講してください。

※学修コンテンツは確認テストやアンケートが含まれています。プログラム開発に役立てるため積極的に取り組んでください。

※学修コンテンツはブラウザの上で閲覧いただくことになります。PCでもスマートフォンでも動作しますので、特別な環境をご用意いただく必要はありません。

※当機構委員の方は2月19日以後も学修することができます。

~ 受講費用は無料です ~



一般社団法人 専門職高等教育質保証機構

http://qaphe.com/

〒410-0001 静岡県浜松市東区東山町1-1-1 1F (〒410-0001 静岡県浜松市東区東山町1-1-1 1F)

TEL: 053-442-3432 FAX: 053-442-3432 E-MAIL: info@qaphe.com

平成29年度文部科学省委託事業

受講申込書 FAX→ 03-6734-0541

専修学校教職員資質能力向上プログラム 実験講座(1月29日~2月18日)の受講申し込み用紙です。

学校・団体名等			
所 属 番号	[]-[]-[]		
在 住 所			
受 講 者 氏 名	受 講 者 役 職	受 講 者 FAX 番 号	
受 講 者 電 話 番 号			
メー ル ア ド レ ス (必 須)	※		
ご 実 名 ・ ご 受 取 等			

※受講の人数について、1校当たりの制限はございません。
複数のお申込者がいる場合は、お手数ですが、本申込書をコピーしてご使用ください。
※受講のお申込みは、ホームページからも行うことができます。

講師の紹介

 大野 雅一 専修学校/学校教育 研究センター/カウンセ リング/学校カウンセリング / 学級経営、30分 短時間の授業 主幹「学校経営戦略研 究室」の所長/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員	 大隅 心平 専修学校/学校教育 研究センター/教育 研究/現代社会/国際 化/学級経営、30分 短時間の授業 主幹「学校経営戦略研 究室」の所長/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員	 三輪 建二 専修学校/学校教育 研究センター/教育 研究/現代社会/国際 化/学級経営、30分 短時間の授業 主幹「学校経営戦略研 究室」の所長/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員	 川口 昭彦 専修学校/学校教育 研究センター/教育 研究/現代社会/国際 化/学級経営、30分 短時間の授業 主幹「学校経営戦略研 究室」の所長/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員	 江島 夏実 専修学校/学校教育 研究センター/教育 研究/現代社会/国際 化/学級経営、30分 短時間の授業 主幹「学校経営戦略研 究室」の所長/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員/「学校研 究」編集委員
--	---	---	---	---

専修学校大学院 教育実践研究科は、2017年4月に開設された、日本で唯一、学校教育に関する教育実践専門大学院で、日本全国の専修学校/専修学校教職員の教育者多数が在籍しています。ホームページ: <http://www.ged.nissei.ac.jp/>

● ホームページ

教職員資質能力向上プログラム実験講座(平成30年1月29日～)申込み

HOME > 文科省委託事業 > 平成29年度文科省委託事業 > 教職員資質能力向上 > 教職員資質能力向上プログラム実験講座(平成30年1月29日～)申込み

教職員資質能力向上プログラム実験講座(平成30年1月29日～)お申込み

「学校評価の充実につなげる専修学校教職員資質能力向上プログラムの開発」の事業成果として、平成30年1月29日(月)～平成30年2月18日(日)までの間実施する、教職員資質能力向上プログラム実験講座へのお申し込みをいただくページです。

受講申込書をFAX、または、当ページ内の申込書フォームを利用してお申し込みください。

FAXまたはメールでのお申込み

下記のお申込み用ファイルをダウンロードしてご記入の上、FAXまたはメールしてください。

「教職員資質能力向上プログラム実験講座」案内・申込書 ダウンロード

「教職員資質能力向上プログラム実験講座」案内・申込書ダウンロード(PDF)

「教職員資質能力向上プログラム実験講座」案内・申込書ダウンロード(Word)

「教職員資質能力向上プログラム実験講座」案内・申込書送付先

〒106-0032
東京都港区六本木6-2-33六本木ヒルズノースタワーアネックス 3F
一般社団法人専門職高等教育保証機構
TEL: 03-3403-3432 FAX: 03-6734-0541
E-mail: jimukyoku@qaphe.com

「教職員資質能力向上プログラム実験講座」申込書フォーム

※ご参加の人数について、1校当たりの制限はございません。
複数のお申込み者がいらっしゃる場合、お手数ですがお申込みの方それぞれでフォーム入力をお願いいたします。

学校・団体名等 (必須)	<input type="text"/>
郵便番号 (必須)	<input type="text"/>
住所1 (必須)	<input type="text"/>
住所2 (任意)	<input type="text"/>
参加者氏名 (必須)	<input type="text"/>
参加者ふりがな (必須)	<input type="text"/>
参加者役職 (必須)	<input type="text"/>
参加者電話番号 (必須)	<input type="text"/>
参加者FAX番号 (任意)	<input type="text"/>
メールアドレス (必須)	<input type="text"/>
メールアドレス(確認用) (必須)	<input type="text"/>
ご意見・ご要望等 (任意)	<input type="text"/>

確認画面は表示されません。上記内容にて送信しますよろしいですか? (必須)

はい

ホームページから、または FAX で受講を申し込んだ人は 76 名であり、受講申込者の 76 名と当機構会員の専門学校窓口担当者等 17 名に、実験講座受講環境を準備した。受講者数は合計 93 名で、分野ごとの人数は以下のとおりである。

	IT	デザイン	ビジネス	医療	観光	建設	自動車	調理	動物	美容	その他	総計
教員	2		1	15		5		3		8	1	35
職員	7	3	5	10		3	5		2	10		45
不明	3			6	2						1	12
その他											1	1
総計	12	3	6	31	2	8	5	3	2	18	3	93

複数の受講者が申し込んでいる専門学校もある。

3.2 実験講座のコンテンツ

3.2.1 コース受講者へのお知らせ

実験講座の開始前に各受講者へ、ユーザ ID とパスワード、実験講座の学修方法をメールで通知した。そのメール文は、以下のとおりである。

XX XX 様

お世話になっております。QAPHE 事務局です。

受講のお申し込みをいただいた平成 29 年度文部科学省委託事業の中で実施する「専修学校教職員資質能力向上プログラム 実験講座」(以下「実験講座」)の準備が整いました。

予定通り、1 月 29 日(月)に開講いたします。(当日 0:00 以降、ログイン可能)

本メールでは、ログインに必要なユーザ名とパスワードをお伝えします。

■ユーザ名：〇〇〇〇

■パスワード：*****

以下、ログインと学修の進め方を説明いたします。
PC を使った操作を前提にした説明になっていますが、スマートフォンを使っても同様の操作ができます。

■ 1. URL
次の URL を入力してトップページを表示してください。
<http://fdsd.qaphe.com/>

※当機構ホームページ
<http://qaphe.com/>
の「会員限定」をクリックしても結構です。

→「専修学校教職員資質能力向上プログラム」というタイトルのページが表示されます(以下「トップページ」)。

■ 2. コースの選択
「コース一覧」の中から
学校評価の充実につなげる専修学校教職員資質能力向上プログラムをクリックします。

→ログインの画面が表示されます。

■ 3. ログイン
「ユーザ名」と「パスワード」を入力して「ログイン」をクリックしてください。

→正しいユーザ名とパスワードを入力すると、

学校評価の充実につなげる専修学校教職員資質能力向上プログラム
ダッシュボード/マイコース/教職員資質能力向上

という表示で始まる縦長のページ(「学修ページ」)が表示されます。

■ 4. 学修開始
学修は、この「学修ページ」の順番通りに進めていけば終わるようになっています。

一番上の「コース受講者へのお知らせ」には、受講者に共通するお知らせの必要が生じた場合に、そのつど「お知らせ」を追加していきます。

ログインするつど、新しい「お知らせ」がないかチェックしてください。

※重要な事象が生じたときは、別途メールで連絡を差し上げます。

はじめてこのページを表示したときは、「はじめにお読みください」をクリックして、その内容をご覧ください。

以下、実験講座の 4 科目

- ・ カウンセリング能力
- ・ 教員学習指導能力

・学級運営
・質保証基礎
の順に学修を進めてください。

それぞれの科目が3回構成になっています。
各科目の各回ごとに演習問題があるので、取り組んでください。

科目が終了するごとに「アンケート」があります。
また、最後に「全体アンケート」があります。
本講座は「実験」講座です。忌憚のないご意見を伺いたいと思います。
ご協力をお願いいたします。

※ ページの左上に、常にメニューアイコン(3本の白い横線が重なっている)があり、これをクリックすると、画面左にメニューが現れます。
全体の構造がよく分かりますので活用してください。
メニューが表示されている間、このアイコンは白い×表示になるので、これをクリックすると表示は元に戻ります。

以下、いくつかの注意点について補足いたします。

■ A パスワードの変更
ログイン状態にあるとき、画面の右上に受講者の氏名と人型が並んで表示されています。人型の右側にある白い小さな▼をクリックし、「プリファレンス」をクリックすると、「ユーザアカウント」欄に、「パスワードを変更する」があるので、これをクリックして表示された手順にしたがってください。

このオンライン学修は「Moodle(ムードル)」というアプリケーションで作成していますが、Moodleで使用するパスワードは
・8文字以上
・英大文字、小文字、数字、記号をそれぞれ1つ以上含む
という制約があることにご注意ください。

■ B 演習問題
各科目の各回ごとに「演習問題」があります。

- ・カウンセリング能力
- ・教員学習指導能力
- ・学級運営

これら3科目の場合、問題は記述式、つまり、出された課題について考え、その結果を文章で入力する形式です。じっくり考えてから答えを出すという形式であるため、受験回数を1回に設定してあります。

一方、
・質保証基礎
の場合、各回において、4肢択一形式の問題10問から成るテストのような形式としています。10問解答してそれを送信すると自動的に採点が行われ、解説が表示される形式としています。

反復演習を通じて知識定着を図ることが目的であるため、何度でもトライ可能な設定にしています。

いずれの場合も、解答に一定のパターンがあることが予想されるため、受講期間が終了した時点で各講師がそのパターンを評価し、次の段階の学修に向けた指針となる映像を後日撮ることとしています。

それは、本委託事業の最終日(文科省との契約で3月9日に設定)までの間に閲覧可能な状態にして、各受講者にメール等でお知らせします。

復習と来年度事業において実施する予定の実証講座の受講に向けた学修の指針としてご活用ください。

■ C 問合せ
お問合せがある場合下記いずれかの手段をお願いいたします。

・フォームから
当機構のホームページの問合せフォームからお寄せください。
<https://qaphe.com/contact/>

・メール
jimukyoku@qaphe.com までメールしてください。

・お電話

03-3403-3432 (平日の 10:30~16:30)

・ FAX
03-6374-0541

■ D 会員校の受講者について
当機構の会員校の皆様のアカウントは、2月18日の閉講以降も使用できます。
当機構のホームページ
<http://qaphe.com/>
にある「会員限定」ボタンからログインしてください。

■ E 受講済証について
一部のお申込者から「受講済証」が発行されるの? というお問合せを
いただきました。

本講座は履修証明プログラムの要件を満たすようなものではないので、
公式な受講済証を発行することはできませんが、次の要件をすべて
満たした方に対しては、「文部科学省委託事業 実験講座受講済証」に
相当するメールをお送りします。

要件 1 講義映像をすべて視聴した
要件 2 演習問題にすべて解答した
要件 3 アンケートに回答した

当機構のホームページは
<http://qaphe.com/>
です。新しい情報も随時追加していますので、ぜひ訪れてください。
よろしく願いいたします。

一般社団法人 専門職高等教育質保証機構 事務局
〒106-0032 東京都港区六本木 6-2-33 六本木ヒルズノースタワーアネックス 3F
TEL 03-3403-3432 FAX 03-6734-0541 E-mail jimukyoku@qaphe.com

3.2.2 カウンセリング能力

科目「カウンセリング能力」のコンテンツ概要は、以下のとおりである。

- 講師：大野 精一（星槎大学大学院教育実践研究科教授）
- 教材

カウンセリングの基礎(その1)

きく(聞く・聴く・訊く・効く)ことについて

星槎大学大学院教育実践研究科
教授・研究科長 大野精一

(1) カウンセリングを知る
ここでは、人間学的実存的アプローチによる

(2) カウンセリングを自分のものとしてわかる
腑に落ちる、あるいは納得する

(3) カウンセリングを実現できる
実践家としては実際にできることが大事である

インタビュー-interview(面談)

- ▣ クローズドな質問からオープンな質問へ
- ▣ 周辺の質問から内的な質問へ
- ▣ 一般論から具体的な問題・課題へ
- ▣ 聞くことからその確認へ
- ▣ 現時点での思いや気持ちに焦点化する
- ▣ 過去から現在、そして未来へ

「言語表現(内容)」として

- 相手は、今・ここで何を話しているのか(内容)
- 万遍なく注意を振り向けて聞く
- 時制的ー子どもたちや保護者の方々が使う時制(過去・現在・未来)
- よく聞くhear listenからこそわからないことをそのままにしないで訊くことquestion askになる
- 目の前にいる人を大事にししながら、目の前にいる人に関心を持つconcern)ことになる

演習問題その1用

- ▣ 目の前にいる人にとって、聴くhear listenだけではなく、訊く(訊ねる)ことquestion askは、どうして重要なのでしょうか
- ▣ 目の前にいる人にとって、何を聴くことが重要なのでしょうか

カウンセリングの基礎(その2)

こたえる(答えるanswer・応えるresponse)ことについて

星槎大学大学院教育実践研究科
教授・研究科長 大野精一

「音声(音)」として

- ▣ 目の前にいる人の言っていること(言語内容)だけを聞けばいいのか
- ▣ 周辺言語や非言語表現に注目
- ▣ 今、ここで話をしながらどんな気持ちでいるのか
- ▣ 例えば、音声(音)としての「こえ」の上に乗っている感情に注目

「答える」と「応える」

相手に対して	答える answer	応える response
○	答える(しかし応えず) 答える(しかも応える)	応える(しかし答えず) 応える(しかも答える)
×	答えず(しかし応える) 答えず(しかも応えず)	応えず(しかし答える) 応えず(しかも答えず)

否定しないこと

- ❑ 「肯定する」とはどのようなことか
- ❑ 「肯定しない」とはどのようなことか
- ❑ 「否定する」とはどのようなことか
- ❑ 「否定しない」とは上記の三つの場合と比べてどのようなことが異なっているのか

演習問題その2用

- ❑ 目の前にいる人にとって答えることanswerと応えることresponseの違いは何故重要なのでしょうか
- ❑ 目の前にいる人にとって否定しないことは何故重要なのでしょうか

カウンセリングの基礎(その3)

わかる(分かる・理解する・把握する)ことについて

星槎大学大学院教育実践研究科
教授 研究科長 大野精一

共感(Rogers, 1957)

- ❑ 目の前にいる相手のプライベートな内的世界を、あたかも自分自身のプライベートな内的世界であるかのようにして了解すること、しかし、「目の前にいる相手の内的世界をあたかも自分自身の内的世界であるかのようにしている」という特質(仮定)を決して失わないままで、そうすること—これが共感empathyであり、そしてこれはカウンセリング面接にとって必要不可欠のもののである。

共感(Rogers, 1957)の言い換え

- ❑ もし私が目の前にいる人と同じような状況や立場であったとしたら、どう感じるだろうか？
- ❑ もし私が目の前にいる人であったとしたら、どう感じるだろうか？

全3回のまとめ

- ❑ 責任の所在 プロフェッショナルということ professional→意図・実現・意味あるいは価値、そしてその根拠
- ❑ The smallest good deed is better than the greatest good intention.

演習問題その3用

- ❑ そもそも目の前にいる人の何をわかることが重要なのでしょうか
- ❑ (全3回の総合問題)
目の前にいる人にとって「早わかり」はどうして信頼関係を崩す契機になるのでしょうか

■ 第1回 きく（聞く・聴く・訊く・効く）ことについて

□ 講義映像：32分35秒

□ 演習問題

- 目の前にいる人にとって、聴く **hear** **listen** だけではなく、訊く（訊ねる）こと **question** **ask** は、どうして重要なのでしょうか
- 目の前にいる人にとって、何を聴くことが重要なのでしょうか

■ 第2回 こたえる（答える **answer**・応える **response**）ことについて

□ 講義映像：33分01秒

□ 演習問題

- 目の前にいる人にとって答えること **answer** と応えること **response** の違いは何故重要なのでしょうか
- 目の前にいる人にとって否定しないことは何故重要なのでしょうか

■ 第3回 わかる（分かる・理解する・把握する）ことについて

□ 講義映像：32分18秒

□ 演習問題

- そもそも目の前にいる人の何をわかることが重要なのでしょうか
- 目の前にいる人にとって「早わかり」はどうして信頼関係を崩す契機になるのでしょうか

■ 科目アンケート

- ・ この科目の学修内容は理解できましたか。
大いに理解できた
まあ理解できた
普通
少し理解できなかった
まったく理解できなかった
わからない
- ・ この科目の学修内容の難易度はいかがでしたか？
とても難しかった
どちらかといえば難しかった
ちょうどよかった
どちらかといえば易しかった
とても易しかった
わからない

- この科目で学修したことは役に立ちそうですか。

大いに役立ちそう

まあ役立ちそう

普通

あまり役立ちそうにない

まったく役立ちそうにない

わからない

- この科目に関するご意見を記入してください。

3.2.3 教員学習指導能力

科目「教員学習能力」のコンテンツ概要は、以下のとおりである。

- 講師：三輪 健二（星槎大学大学院教育実践研究科教授）
- 第1回 教員の資質・能力とは
- 教材

専修学校教職員資質能力向上プログラム実験講座

教員学習指導能力

その1 教員の資質・能力とは

2018.1.29～2.18 オンライン学修

三輪 健二
星槎大学大学院 教育実践研究科

自己紹介

東海大学・上智大学・お茶の水女子大学
2016.10～星槎大学 共生科学部 特任教授
2017.04～星槎大学大学院 教育実践研究科 教授

附属中学校長、都生涯学習審議会委員、
全専各連調査委員
現職者(看護師・教員)研修講師

教育の現場経験あり
大学生・高校生の父、子育て失敗談も



主な著書・翻訳書

- 単著
『おとなの学びを育む』風書房、2009
『おとなの学びとは何か』風書房、2018
- 翻訳書
クラントン『おとなの学びを拓く』風書房、1999
ノールズ『成人教育の現代的実践』風書房、2002
ショーン『省察的実践とは何か』風書房、2007
ラシュトン『教師の省察的実践』風書房、2018

教育実践研究科のセールスポイント

- 働きながら学修
 - ・修得に必要な30単位を土日開講で受講
 - ・実習科目以外は土日の履修で修了可能
 - ・通信(音声画像同時双方向)学修が可能
- 入学試験
2018年 2月18日(土) 3月26日(日)

電話 045-212-3830(10:00-17:30)
E-mail info_gr@seisa.ac.jp



3回の講義の流れ

教員学習指導能力

- I 教職員の資質・能力とは
- II 教職を「ふり返る(省察する)」とは
- III 「課題の解決」より「課題の設定」を

○事例を紹介して検討します

教職員の資質・能力

- 用語の氾濫
力量、職能、専門性、成長、資質・能力
能力開発、職能開発、専門能力開発

資質	能力
1 生まれつきの性質	後天的な性質
2 あまり変化・成長しない	教育・訓練により成長・ 変化する知識・技能


○資質よりも後天的な「能力」⇒ 研修・能力開発

「子どもが好き」は教師の資質か能力か

- 生徒指導に疲れて「教師を辞めたい」と思った教師は、子どもが好きという「資質」を持っていなかったからか？
(自分のもとと教師に向いていなかった)
- 「子どもが好き」も「能力」ではないか？
自分の気に入らない子どもとも接する
さまざまなタイプの子どもの理解する
教師の条件は「資質」よりも「能力」

「教職生活の全体を通じた 教員の資質能力の総合的な向上方策について」

- 2012(平成24)年8月28日
○中央教育審議会答申
- 今後は、新たな学びを支える
教員の養成と、学び続ける教員
像の 確立が求められる。(p.1)



学び続ける教員像と「資質・能力」

○教員は、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で知識・技能が陳腐化しないよう絶えざる刷新が必要であり、「学び続ける教員像」を確立する必要がある。このような教員の姿は、子どもたちの模範ともなる。

○知識・技能
 ・教科の専門性
 ・グローバル化や情報化、少子高齢化など
 ・いじめ・暴力行為・不登校等への対応、特別支援教育の充実、ICT活用への対応 (p.3)

観察・評価しにくい資質・能力が鍵

○A・B・CよりD・E・F
 教育は科学と **アート(わざ、名人芸)** ノールズ

○D 対人関係力 コミュニケーション力
 学生を信じる力

E 授業観・子ども(学生)観・教育観
 学生の自主性

F 探究心 教員を続ける原動力

授業観・学生観・教育観・探究心のチェックポイント

○自明ではない教育観(慣れとともに無自覚)
 ↓ D~Fになるために

○ラウンドテーブルという研修法
 4~5人のグループ
 自分の教育実践を物語る
 例:自分の教師人生を変えたできごと
 聴き手はていねいに聴く
 代案は出さないで問いかける(事実確認など)
 2回目の講義で詳しく説明します

演習問題 その1

○自分が受けている(受けていた)研修をふり返ってみましょう。

(1) 全体として、A~Cの内容が多かったでしょうか。

(2) 「D~Fの内容の研修を」という提案についてはどう思いますか。

教師の資質・能力との能力開発の現状

内容	外からの観察・評価	状況対応
A 勤務校での問題解決、課題達成の技能	↑ 易 ↓ 難	↑ 個別的
B 教科指導・生徒指導の知識・技術		
C 学級・学校マネジメントの知識・技術		
D 子ども・保護者・同僚との対人関係力		↓ 普遍的
E 授業観・子ども観・教育観の錬磨		
F 教職自己成長に向けた探究心		

今津孝次郎『教師が育つ条件』岩波書店、2012年、64頁をもとに作成

対人関係力のチェックポイント

○教科の指導力やコミュニケーション力はある(自信)
 例:グループワーク技法を活用し学生が発言している

○グループワークはBの技術的な能力(にすぎない)
 授業の前から計画
 どの学生であれ技法をあてはめる授業

↓ D~Fになるために

目の前の学生に応じて臨機応変に変化
 グループワークを行わない可能性も
 終了後にふり返る(省察する)力

今回のまとめ

○知識・技術・技法による指導力の向上から

↓

○対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心をふり返る(省察する)力の育成へ

□ 講義映像：27分30秒

□ 演習問題

自分が受けている(受けていた)研修をふり返ってみましょう。

(1) 全体として、A~Cの内容が多かったでしょうか。

(2) 「D~Fの内容の研修を」という提案についてはどう思いますか。

■ 第2回 教職をふり返る・省察する

□ 教材

専修学校教職員資質能力向上プログラム実験講座

教員学習指導能力

その2 教職をふり返る・省察する

2018.1.29～2.18 オンライン学修


三輪 建二
星槎大学大学院 教育実践研究科

講師の自己紹介

- ふり返り(省察)を研究・実践
- 単著
『おとなの学びを育む』鳳書房、2009
『おとなの学びとは何か』鳳書房、2018
- 翻訳書
クラントン『おとなの学びを拓く』鳳書房、1999
ショーン『省察的実践とは何か』鳳書房、2007
ラシュトン『教師の省察的実践』鳳書房、2018

3回の講義の流れ

教員学習指導能力



- I 教職員の資質・能力とは
- II 教職を「ふり返る(省察する)」とは
- III 「課題の解決」より「課題の設定」を

- 事例を紹介して検討します

省察(ふり返り)とは

教職者のもととある考え方を大事に実践者(教師)のわざを言語化する



- ドナルド・ショーン(1930 - 1997)
組織心理学者
ショーン『省察的実践とは何か』鳳書房、2007
- 省察(ふり返り)はわざを言語化すること
授業観・学生観・教育観・探究心を再確認し、自信を深める

行為の中の省察

- 『歩きながら考える』『分別をもち続ける』『為すことによって学ぶ』といった言い回し
が示すのは、私たちがでなく、行動の最中におこなっていることそれ自体についても考えることである(p.55)。
- 教職員は、今までの教職員経験を総動員しながら(行為の中の省察を行いながら)、臨機応変な対応(授業、生徒指導など)をしている。

行為についての省察


- 「行為の中にある暗黙のノウハウに関する一種のふり返り」(p.56)
- 行為ののちに、行為の意味について、あるいは行為の中の省察の意味について省察する
- 例:
同僚との話し合い(しばしば愚痴)
研究授業
・通常は問題点の指摘や代案の提示
・これでは省察の入口で止まり、「行為についての省察」にはならないのでは?(後述)

省察の進め方1

同僚性を生かす研究授業・授業研究会



研究授業の工夫



中学教師 牧田秀昭先生

研究主任になり、研究授業を工夫することに従来の研究授業は指導主事訪問日に実施、若い先生が担当、外部公開のため形式的、儀式的に内部に公開する日を作ろうと提案

- ① 指導案はあってもなくても良い(生徒と同じく、授業をわくわくしながら追いかける)
- ② 生徒の顔が見える前のところで参観

- ③ 参観記録を打ち込み、授業者に手渡し
—授業者のねらいを「探り当てる」感想や意見に(あの場面ではこんなことを悩んでいたのでは?)
—代案は出さない
× ああすれば良かったのに
× 自分だったらこうなのに
× 今の教材研究ではこうだ
—全体の印象は語らない(活発だったなど)
- ④ 事前(指導案)よりののちのふり返り(省察)にずらす

授業研究会のあり方の改善

—授業者の反省→質問→意見→同じ教科の教師の考え→指導→主事や校長の助言の流れを断ち切る
—代案ではなく事実確認・意図の質問
—「授業者としてはこんな事をねらっていたが、参観者の意見を聞いてこんなことを再確認した、次の課題が見つかった」

- * 参観者の責任を重く
- * 授業者は子ども観・授業観・教育観・探究心をふり返る(省察する)

牧田秀昭「授業公開と実践記録を中心とした学校改革の試み」『生涯学習実践研究』第4号、2006

省察の進め方2 物語るラウンドテーブル




ラウンドテーブル

○4～5人のグループ

○「“出会い”と“成長につながったできごと”」

例 私を成長させてくれたある生徒との出会い
私を成長させてくれた学校でのあるできごと
私を成長させてくれた同僚教師との出会い
私を成長させてくれたある研究授業
私を成長させてくれたある自主研修
私を成長させてくれたある現職研修
そのほか




報告者(物語る人)

報告者はメモを片手に10数分程度「物語る」

- ・レジュメではなくメモ(なくても良い)
- ・研究発表ではない
- ・聴き手の表情、うなずき具合などを見る
- ・その場で思いついたことを語ってもOK


問いかけを促す司会進行



聴き手の役割

○省察を促す「聴くこと」と「問いかけ」


- 聴くこと
 - ・ていねいに聴くこと
 - ・語り手より力量が問われる
- 問いかけること
 - ・代案やアドバイスより、子ども観・授業観・教育観・探究心の省察(ふり返し)を促す問いかけ
 - 「・・・されたのはどのような理由からですか？」
 - 「もう一度そう対応された意味を確認したいです」



福井大学教職大学院ラウンドテーブル


- 対人関係専門職の現職研修
小学校から高校までの教師
看護師など
- 物語り、聴き合う(1人につき90分)
- 参加者の感想
 - ・自分の授業観・子ども観・教育観を語れた
 - ・共通点に学ぶ 対人援助専門職
 - ・違いに学ぶ 学校教員と看護師

三輪建二『おとなの学びを育む』鳳書房、2009より



今回のまとめ

○知識・技術・技法による指導力の育成から



○対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心をふり返る(省察する)力の育成へ
研究授業の改善
ラウンドテーブル

演習問題 その2

○授業の振り返りの質問になります。

(1) もし授業研究(研究授業)を行っているのであれば、その現状がどのようなものか、ふり返りましょう。

(2) ラウンドテーブルという提案をどう思いますか。

□ 講義映像：28分27秒

□ 演習問題

授業の振り返りの質問になります。

(1) もし授業研究(研究授業)を行っているのであれば、その現状がどのようなものか、ふり返りましょう。

(2) ラウンドテーブルという提案をどう思いますか。

■ 第3回 「問題の解決」より「問題の設定」を
□ 教材

専修学校教職員資質能力向上プログラム実験講座

教員学習指導能力
その3 「問題の解決」より「問題の設定」を

2018.1.29～2.18 オンライン学修

三輪 建二
星槎大学大学院 教育実践研究科

講師の自己紹介

- ふり返り(省察)を研究・実践
- 単著
『おとなの学びを育む』風書房、2009
『おとなの学びとは何か』風書房、2018
- 翻訳書
ショーン『省察的実践とは何か』風書房、2007
ラシュトン『教師の省察的実践』風書房、2018

3回の講義の流れ

教員学習指導能力

- I 教職員の資質・能力とは
- II 教職を「ふり返る(省察する)」とは
- III 「問題の解決」より「問題の設定」を

○ 事例を紹介して検討します

高等教育機関の知の階層構造

出典：ショーン『省察的実践とは何か』風書房、2007年、24頁をもとに作成

問題の解決

- 「プロフェッショナルの実践は問題の(解決)のプロセス」になっていることが多い(p.40)。
- 専門の知を学生に提供して解決(あてはめ)教育の技法を学生にあてはめ
- 「問題の解決ばかり強調すると、私たちは、問題の(設定)を無視することになる。・・・現実世界は、私たちが当惑させ、手を焼かせ、不確実であるような問題状況から構築されている」(ショーン、同、p.40)

「問題の解決」から「問題の設定」へ

問題の解決

現実を部分的に理解する
高地から理論・技法をあてはめる
教職者が解決の主体者となる

↓

問題の設定

現実の複雑性、あいまいさを理解する
沼地の現実(学生、トラブルなど)から問題を設定する
教職者は解決の主体者ではない(主体者は学生)

問題の解決の例

専門学校での教職員の発想にある特徴

- ・ 国家試験の合格率・就職率を維持する(高める)
- ・ 他校との競争に打ち勝つ
- ・ 学生に知識・技能を身につけさせる

問題の解決の発想
市場原理の考え方
市場の、したがって市場の原理を内面化した学生・保護者のニーズに応えなければならない

学生対応における混乱

- 学生のニーズにひたすら応える
何のためにこんなことまで・・・(疲弊)

↑ ↓

- 学生への教育の目的・本質、望む学生像(職業観・職業像)がおろそかに
「今どきの学生は・・・」
「基礎学力が低下している」

「実践力が身につけていない」 } 社会人基礎力

教職員が本来なすべきこと

- 「合格率の向上」と「学生の現状」との乖離にあせり、①学生批判、②対応策を講じて「問題の解決」をはかる。



- ①学生の実態の把握(何を望んでいるのかいいないか)
- ②カリキュラムの見直し(科目のばらばら観はないか、知識と実践とのバランスは、試験合格に傾斜してないか)
- ③授業での提供する知識・技能を再検討(提供するものが多すぎないか、現場と離れたものはないか)
- ④授業科目と「実習」との関係の見直し(実習は知識の当てはめの場だけではない)

事例：看護学生の実態把握看護実習の仕掛け

基礎看護学実習

- 1年次「看護学概論」、2年次に実習
- 実習の目標(「今どきの学生は」ではない！！)

- ① 身体の堅い学生が多い → 身体を柔らかく
- ② 他者である患者を理解しない学生

→ 実習は他者に出会う場

2週間の実習の展開

- 看護を知る:2日間は看護師に同行
- 学生はペアで行動:他者との出会いを話し合う
- TAが実習室に待機、学生にアドバイス
- カンファレンス
毎日8時間中1時間をあてる
テーマを決めない(今日の印象的なことは?)
指導者はすぐアドバイスしない
(学生は他者との出会いで葛藤中)

実習終了時

- 「ケアとしての看護とは」の問いかけ
- 変容を話し合う(看護観のふり回り)

実習前 抽象的な看護観(ナイチンゲールは・・・)
自分のことで精いっぱい
実習後 他者である患者との出会い
他者の視点に立つ看護とは

前川幸子「省察的学習を基盤にした看護学実習」、『生涯学習実践研究』第4号、2006年

4年生のレポート (省察の結果)

- (患者も看護師も)一人一人が、長所と短所を持って生きていくと私は思う。この人はこうあるべき、あらねばならないなどの完璧性を求めると、「そうできないときもある」という結論に辿りつくことは難しい。また同時にその人の強さや弱さを見逃しかねない。固定された価値観で見られることは、見られた人にとっても、とても窮屈だろう。・・・〇でも×でもない「あいまいな状態」を「ありのままに受け入れることが、人間の理解において大切である」と考えるようになった。・・・この「あいまいさ」に耐えることが看護には必要なのだ。

前川「省察的学習を基盤にした看護学実習」2006、p.67

○問題の解決

合格率・就職率の維持・向上
学生の現状への課題と課題の解決
解決の主体は教職員

○問題の設定

学生の実態の把握(他者認識のない学生)
専門学校教育の本質の再検討
実務に役立つ知識と技能+職業観
(身体をやわらかくして、他者である患者の視点
に立つ看護師になる)

今回のまとめ

- 知識・技術・技法のあてはめによる授業力・指導力の育成から



- 対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心の観点から「問題の設定」を行う能力の育成へ
- 軸足が実践中と実践後(省察)に

全体のまとめ

- 教育は科学とアート(わざ、名人芸)
- 専門科目や教育技術・技法の能力開発から



- ①対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心に
- ②教職実践の「省察(ふり回り)」
- ③「問題の解決」よりも「問題の設定」に力点を置くことを通して、それらの能力を育成することへ

全体のまとめ

- 教育は科学とアート(わざ、名人芸)
- 専門科目や教育技術・技法の能力開発から



- ①対人関係力・授業観・学生観・教育観・探究心に
- ②教職実践の「省察(ふり回り)」
- ③「問題の解決」よりも「問題の設定」に力点を置くことを通して、それらの能力を育成することへ

さらに学習を深めたい方のために

- 単著
『おとなの学びを育む』鳳書房、2009
『おとなの学びとは何か』鳳書房、2018
 - 翻訳書
クラントン『おとなの学びを拓く』鳳書房、1999
ショーン『省察的実践とは何か』鳳書房、2007
ラシュトン『教師の省察的実践』鳳書房、2018
- また、教育実践研究科に・・・

□ 講義映像：30分09秒

□ 演習問題

3回にわたる「教員学習指導能力」の講義の中で、印象に残ったテーマ、あるいは今後のご自身の研修に取り入れたいと考えるテーマや事例をふり返りましょう。

■ 科目アンケート

(内容は「カウンセリング能力」と同一なので割愛)

3.2.4 学級運営

科目「学級運営」のコンテンツ概要は、以下のとおりである。

- 講師：大隅 心平（星槎大学大学院教育実践研究科准教授）
- 第1回 「学びの場」としての学級
- 教材

学級運営(1)
—学びの土壌を耕す—
「学級」における相互関係の形成

- 1 「学びの場」としての学級
- 2 子どもたちの現状と学級運営の課題
- 3 学級の運営と組織的な教育活動

学びの場としての「学級」

中教審答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策について」2016

「子ども一人一人の発達をどのように支援するか」(第1部第8章)

「学習活動や学校生活の基盤となる学級経営の充実」

小・中・高等学校を通じた学級・ホームルーム経営の充実

- ・未来社会に向けた準備段階、現実の社会との関わりの中で毎日の生活を築き上げていく場としての学校
- ・子供たち一人一人の豊かな学びの実現(学級経営の充実)

「主体的・対話的で深い学び」の実現
(「どのように学ぶか」学びの質を重視した改善)

主体的：学ぶことへの興味や関心、キャリア形成の方向性との関連付け、学習への見直しや振り返り

対話的：他者との協働や外界との相互作用を通じて自らの考えの広がり

↓

「学級経営の充実」

小・中・高それぞれの課題としての「児童生徒の発達の支援」

内容	目的	方法	留意点
授業の準備(事前)	授業の準備(事前)	授業の準備(事前)	授業の準備(事前)
授業の実施(中)	授業の実施(中)	授業の実施(中)	授業の実施(中)
授業の振り返り(事後)	授業の振り返り(事後)	授業の振り返り(事後)	授業の振り返り(事後)

【学習の枠付け自体を学習者たちが決定・再構成する学習】

社会関係の自治的組織化と再構成(行為システム)

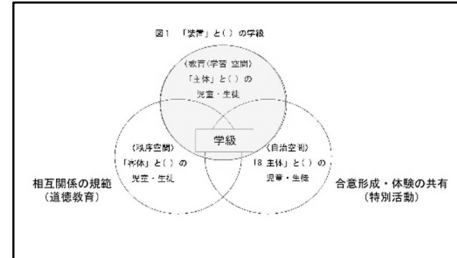
人と人との関わりや所属する共同体・文化についての意識、共同体の運営や自治に関する方法(知識)

生活問題の解決、イベント・企画の立案、社会問題の解決への関与・参画

人間関係の交わり(チームワーク)、ルールと分業、リーダーシップとマネジメント、争いの処理・合意形成、学びの場や共同体の自治的組織化と再構成

社会的責任や倫理意識に根差した社会的動機、道徳的価値観・立場性の確立

(石井英真『今求められる学力と学びとは』より)



課題：「学びの場としての教室」の観点から、担当する科目の受講者の相互関係の現状と課題についてまとめてみましょう。

※参考文献
白松賢
「授業/学級づくりに関する教育方法学的研究(1) —教育課程にみる「学級経営」概念の日本の特色に着目して—」 愛媛大学教育学部紀要 第61巻 2014

- 講義映像：32分19秒
- 演習問題

「学びの場としての教室」の観点から、担当する科目の受講者の相互関係の現状と課題についてまとめてみましょう。

■ 第2回 子どもたちの現状と学級運営の課題
□ 教材

学級運営(2)
子どもたちの現状と学級運営の課題

2008年中教審答申(「知識基盤社会と生きる力」)

- ・小1プロブレム、学級崩壊など自制心や規範意識の希薄化、生活習慣の確立が不十分
- ・問題行動等(不登校児童生徒数の増加、暴力行為等の発件数の増加等)
- ・自分に自信が持てず、人間関係に不安を感じていたり、好ましい人間関係が築けず社会性の育成が不十分であったりする状況(特活)
- ・友達や仲間とて悩む子どもが増加(内閣府の調査)
- ・学習や将来の生活に対して無気力であったり、不安を感じたしている子どもが増加している(内閣府の調査)

「つながらない」「つなげれない」子どもたちの現状

「島宇宙」(宮台真二『制服少女たちの憂鬱』)1994
「信頼できる『同じさ』の範囲はどんどん小さくなり、・・・コミュニケーションはより小さな単位に分解して閉じてしまい、たがいに無関心・無関心になっていく。教室ひとつとっても3〜4人ずつの小集団に分解してしまい、『同じクラス』などといった共同性はとうに失われている。」「あらかじめ『共同体的同一性』が先取的に表象されていないとコミュニケーションの可能性が開けない」

「他者性抜き他者」(大澤典幸『「不可能性」の時代』2008)
(オタクたちの共同性)・・・自分が大切にしている同じ趣味を相手も共有しているという事実、このことが、「他者」の他者性を緩和する安全弁としての意味を持つ・・・

小説の場面から
『今日は実験だから、てきとうに座って五人で一組を作れ。先生が何の気なしに言った一言のせいで、理科室にはただならぬ緊張が走った。てきとうに座れと言われて、てきとうな所に座る子なんて、一人もいないんだ。ごく一瞬のうちに働く緻密な計算五人全員友達グループで囲まれるか、それとも足りない分を余り者で補わなければならないかーがなされ、友達を捜し求めて泳ぐ視線同士がみるみるうちに絡み合い、グループが編まれていく。・・・』(橋本みさ『寝たい背中』から)

「教師の権威の不在によって生じる『ただならぬ緊張』」
(小玉重夫「公共性ー異質な他者への開放性」)

「つくられた集団」としての「学級」(義務教育の場合)
現実の学級は、たまたま特定の地域に住む子供が、教育を受けるため割り振られたという意味で、子供たちにとっては「つくられた」集団である。

したがって、学級経営における当面の課題は、この「つくられた」集団の中に、「仲間」または「われら」という連帯感に基づきまとまりをつくりあげ、共通の目的を達成することができるように相互に協力しあう態勢を確立することである。
(文部省1989「生徒指導をめぐる学級経営上の諸問題」から)

↓

「学級」という組織の「パラドクス」
「組織がその存立条件を自らつくりださなければならない」
(水本徳明「社会システムとしての学級」)

「学級」という組織成員としての「意思決定」

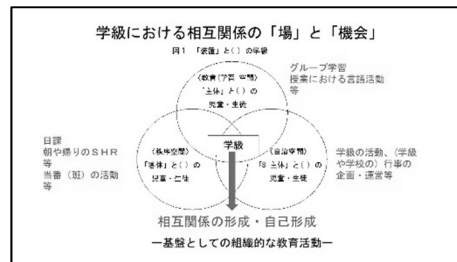
「教師はそのような意思決定の上に教師となっているが、生徒はそうではない。とくに義務教育学校の場合、生徒は自らの選択によって生徒になっているわけではない」(制度的側面の不安定)

↓

「組織がその存立条件を自ら作り出さなければならない、組織目的達成のための条件作りであるものが組織目的になるという関係」

↓

「子ども」から「児童・生徒」へ、成員役割へ
(学級経営の課題)



課題：担当科目受講者の相互関係をどのように形成するか、その「場」や「機会」について考えてみましょう。

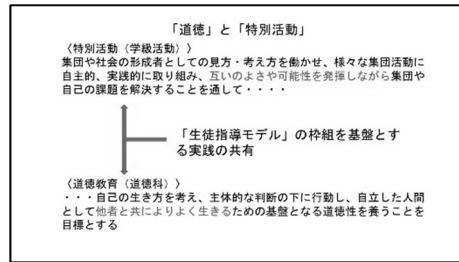
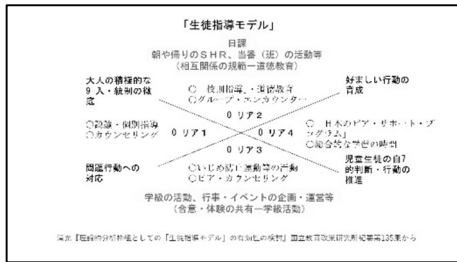
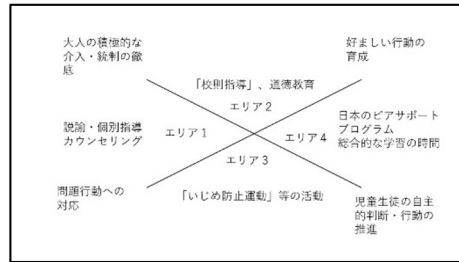
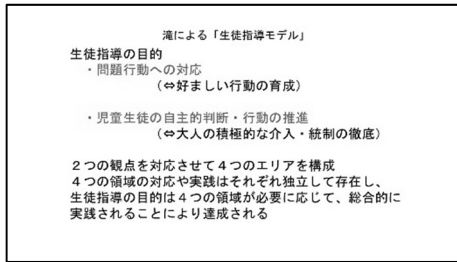
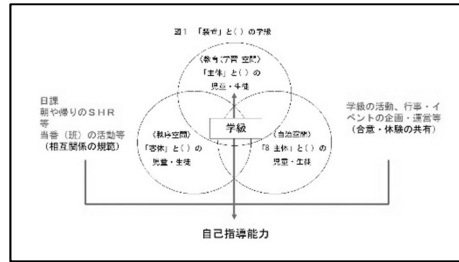
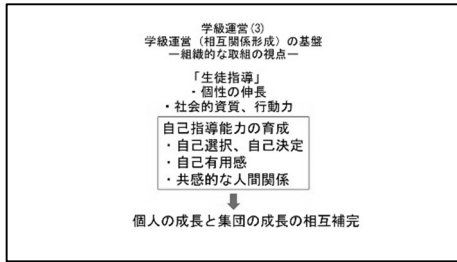
※参考文献：安藤知子「学級を「経営」するとは何かー学級経営研究の立場からー」上越教育経営研究会「教育経営研究」(21)2015

- 講義映像：37分43秒
- 演習問題

担当科目受講者の相互関係をどのように形成するか、その「場」や「機会」について考えてみましょう。

■ 第3回 学級の運営と組織的な教育活動

□ 教材



課題：「学級」における相互関係の形成（学級運営）について、学校としてのどのような共通理解が必要か、自校の現状をもとに考えてみましょう。

※参考文献
 佐古秀一「学校組織の個性化が教育活動に及ぼす影響とその変革方路に関する実証的研究—個性化、協働化、統制化の比較を通して—」 鳴門教育大学研究紀要第21巻 2006

□ 講義映像：31分39秒

□ 演習問題

「学級」における相互関係の形成（学級運営）について、学校としてのどのような共通理解が必要か、自校の現状をもとに考えてみましょう。

■ 科目アンケート

（内容は「カウンセリング能力」と同一なので割愛）

3.2.5 質保証基礎

科目「質保証基礎」のコンテンツ概要は、以下のとおりである。

- 第1回 専門学校に対する期待と質保証・向上
- 講師：川口 昭彦（専門職高等教育質保証機構代表理事）
- 教材



専門学校に対する期待と質保証・向上

- 21世紀社会が求める人材像
- 高等教育のパラダイム・シフト
- 質保証文化の醸成・定着
- 保証すべき「質」とは？
- 専門学校の質保証の方向性
- まとめ

3 21世紀社会が求める人材像

社会のパラダイム・シフト：
知識社会、第四次産業革命(情報革命)そして
人生100年時代
日本の雇用環境の変化

社会のパラダイム・シフト

- 産業社会から知識社会へのパラダイム・シフト
- 第四次産業革命(情報技術、人工知能)によって、産業の高度化、新しい産業・職業の創出
- 少子・高齢化と人生100年時代
- 予測困難な時代に向けて、想定を超える事態に対応できる新しい知に対する渴望
- 人材に期待する資質・能力の変化[キャッチアップ型(既存の知を深める)からフロントランナー(新しい知を求める)へ]
- 専門職(職業)教育およびリカレント教育(生涯学習)に対する期待

知識(基盤)社会(1999 ケルンサミット)

- 高度な知識技能を有する市民・労働者への需要
- 世界各国で知の創造と伝承の機関としての高等教育を重要視
- 世界各国が高等教育改革を先行
- わが国においても教育改革が進行[ただし、大学改革が先行し、専門職(職業)教育については遅れ気味]
- これらの教育改革に共通のキーワードは、第三者評価による「質保証」

知識社会と産業社会に求められる能力

知識社会(21世紀)	産業社会(20世紀)
人間力・時代を生き抜く力	基礎的な学力
ネットワーク形成力・交渉力	協調性・同質性
多様性	標準性
個性あるいは個別性	共通尺度での比較可能性
能動性	順応性
新しい課題に挑戦する意欲・創造性	知識量・知的操作の速度

これからの知識社会が必要としているのは、多様性、創造性、個性そして能動性に富む人材である。

人生100年時代の社会環境

- わが国では急速に少子・高齢化が進んでおり、人生100年時代は、すでに始まっている。
- 知識や技術は日進月歩の進化を続け、産業の高度化が急速に進み、新しい産業・職業が次々と生まれる。一方で、今ある職業の多くが、新しい職業に入れ替わっていくことになる。
- 情報技術(IT)や人工知能(AI)の開発によって、多くの仕事がコンピューターに置き換えられ、人が担う仕事の領域も変貌していく。
- キャリア初期に身につけた専門知識やスキルだけでは、長い勤労人生を生き抜くことは難しくなる。

マルチ・ステージ人生のイメージ

日本で100歳を越えた人は、1963年には153人であったが、2014年には約3万人に達した。現在の状況が続くと仮定すると、2007年に生まれた子供の半数が到達する年齢は、107歳と試算される。
100歳まで生きると仮定して、勤労時代に毎年の所得から約1割を貯蓄し、引退後、最終所得の半分相当の資金で暮らしたいと考えた場合には、80歳まで働く必要がある。

人生100年時代を生き抜くために

- これまでの「教育」「仕事」「引退」の三ステージから、マルチ・ステージを想定する必要がある。
- とくに「仕事」のステージが長くなり、生涯に複数のキャリアを持つことが不可欠となる。
- 長い人生を生産的に活動するために、生涯を通じて知識、スキル、コンピテンシー（態度等を含めた力量）を獲得するための意欲・投資が肝要である。
- 長い人生の間には、多くの変化・選択を経験することになり、多様な選択肢を持っていることの価値が高まる。生涯を通じて、生き方、働き方を柔軟に修正する力を持ち続けることが重要である。

QAPHE

高等教育の基本的使命

- 活力ある社会が持続的に発展していくために、専門分野に関する専門性だけでなく、幅広い教養を身につけ、高い公共性・倫理観をもちつつ、時代の変化に合わせて積極的に社会を支え、あるいは社会を改善していく資質をもつ人材（プロフェッショナル）を育成する。
- プロフェッショナル養成をめざした高等教育の充実が必要である。学修によって、どのような知識、スキル、コンピテンシーを獲得するか？
- 知識・情報社会、人生100年時代あるいは日本の雇用環境に適合した、学修成果、授業設計、カリキュラムなどが必要となる。

QAPHE

高等教育のパラダイム・シフト

- 「教育パラダイム」から「学修パラダイム」へ
- 「教員の視点に立った教育」から「学生の視点に立った学修」へ
- 「何を教えるか」より「何ができるようになるか」へ
- 「授業内容や教育方法の改善」から「学修の質が向上したか、学修成果があがっているか」へ
- いかに学修成果を測定し、その質向上を図るか？
いかに説明責任を果たすか？

QAPHE

高等教育質保証のパラダイム・シフト

- 「教育」重視、教員（教える側）中心から、「学修」重視、学生（学ぶ側）中心へ
- 「インプット（入力）」「アクション（活動）」「アウトプット（結果）」中心の質保証から、「アウトカムズ（成果）」中心の質保証へ
- 「量（アウトプット）の時代」から「質（アウトカムズ）の時代」へ
- 入口管理（入学試験等）から、出口管理（卒業・修了判定）へ

QAPHE

質リテラシー（Quality Literacy）

- 学校には、恒常的な質の改善・向上を図る能力が求められる。これには、つぎの二つの側面がある。
 - 組織文化的側面：質に関する価値・信念・期待・責務が組織内で共有されている（学内の共通認識）。
 - 組織運営的側面：質を向上し、構成員の協働体制やプロセスを有する（学内の運営組織）。
- 学校がもつべきは、「質の文化（Quality Culture）」あるいは「質保証文化（Quality Assurance Culture, QA Culture）」

QAPHE

日本の雇用環境の変化

- これまでの一般的な雇用慣行の特徴
 - 新規卒業者の一括採用、長期雇用を前提とした企業内教育・訓練
 - 学校においては基礎的な知識・技能を身につけさせて、職業に必要な専門的知識・技能は、主に企業内教育・訓練をつうじて、仕事をしながら育成
- 指導する人材の不足
 - 非正規雇用の増加により、企業内教育・訓練に割く時間を圧迫
 - 厳しい経済状況のもとで人材育成に割く費用・時間を縮小
 - 企業内教育・訓練を実施する動機づけが低下
- 企業が人材育成を行う余裕が失っている。

QAPHE

12 高等教育のパラダイム・シフト

「教育パラダイム」から「学修パラダイム」へ
「量の時代」から「質の時代」へ
「質保証」が求められる時代へ

QAPHE

次元の異なる質保証の対象

	具体的内容
インプット（投入）	教育研究活動等を実施するために投入された財政的、人的、物的資源をさす。
アクション（活動）	教育研究活動等を実施するためのプロセスをさす。計画に基づいてインプットを動員して特定のアウトプットを産み出すために行われる行動や作業をさす。
アウトプット（結果）	インプットおよびアクションによって、学校（組織内）で産み出される結果をさす。一般的に、数量的な結果を示すことが多い。
アウトカムズ（成果）	諸活動の対象者に対する効果や影響も含めた結果をさす。学生が実際に達成した内容、最終的に身につけたもの、刊行された論文の効果や影響などである。

QAPHE

16 質保証文化の醸成・定着

質リテラシーと質保証文化
「評価」の三つの機能
高等教育における保証すべき質

QAPHE

18 質保証文化とは

- 質保証情報を自ら価値づけ、自らの責任で次の活動を選択していくこと。
- 質保証結果に基づいて、諸活動の質の改善・向上を図り、説明責任（アカウンタビリティ）を確保することが、社会的な流れとなっている。
- 「評価」は、「質保証」を行うための手段である。「評価」は目的ではない！

QAPHE

「評価」の三つの機能

- アクレディテーション (Accreditation) : 認証
 - 資格証明のための認証
 - 品質認証 (ISO・・・など)
- オーディット (Audit) : 監査あるいは監視
 - 法律やコンプライアンスなどに準拠の確認
 - 内部評価や調査の信頼性を確認
- アセスメント (Assessment) : 分野や対象、行為によって異なる意味 (環境アセスメント、看護アセスメント、ニーズ・アセスメントなど)

QAPHE

資格証明のための認証

- 対象 (ヒト、モノ、組織) が、ある資格を有するに足る水準に達していることを証明する。
- 技能や職業資格の認証 (国家試験、資格試験、民間組織独自の証明書)。
- モノについては、その商品の品質が、一定の基準を満たすものであることを検査や査定によって証明する。
- 組織については、当該組織が開業するに値する資格を有することを証明する。

QAPHE

高等教育におけるアクレディテーション

- 学校やプログラムが、一定の水準 (地位) や適切さを有しているかを決定あるいは再認識するための評価である。
- あらかじめ設定された、教員資格・研究活動・学生の受入・学習資源などに関する最低限の基準に則して行う。

QAPHE

高等教育におけるオーディット

- 学校内部の質保証の取組みや手続き (責任所在、学内の意思疎通や調整作業等) の整備状況や効果についての点検である。
- プログラムレベルよりも学校 (機関) レベルで実施されることが多い。

QAPHE

高等教育におけるアセスメント

- 学校、教育プログラム、特定の構成要素についての測定である。
- インプット、アクション、アウトプット、アウトカムズに関して、学内外で設定された基準 (ベンチマーク) に照らした質的・量的測定が行われる。
- レイティングを伴うこともある。

QAPHE

大学の認証評価の考え方

- 「機関別認証評価」は、大学の機関全体の質保証を目的としたものである。機関全体に共通的な内容 (例えば、組織や管理・運営など) のみを評価するものではなく、各学部等 (分野ごと) の学修成果についても評価する必要がある。
- 「専門分野別認証評価」は、専門職大学院の質保証を目的としたものである。当該大学院の学修成果の評価とともに、組織や管理・運営などの評価も求めている。

QAPHE

25 保証すべき「質」とは？

「質」に関する理解
 質保証するための視点
 高等教育の質保証システム

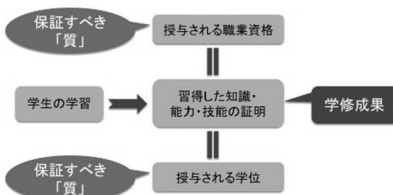
QAPHE

「質」に関する理解

- 決まった基準で判定する質であり、多様性という考え方が入る余地は少ない。質とは、欠点がないこと (zero defects) を意味する (製造業)。
- 欠点を最小限にすることのみならず、顧客に不満がないという視点が入る。質とは、顧客満足 (consumer satisfaction) を意味する (サービス業)。
- 高等教育 (職業教育) における質とは？

QAPHE

保証すべきは職業資格・学位の質



QAPHE

質保証するための視点

- 卓越性 (高い水準の質)
- 関係者の満足度
- 基準に対する適合性
- 目的に対する適合性
- 機関・組織の目標の達成度

QAPHE

質保証の最重要課題は学修成果

- 教育 = 教授 (Teaching) + 学修 (Learning) であり、学生の学修成果 (Learning Outcomes) について社会に明示することが重要である。
- 期待される学修成果 (Expected Learning Outcomes) を明示する。
- その学修成果の達成状況 (Achieved Learning Outcomes) を定期的に分析する。
- その分析結果を社会に向けて発信するとともに質の改善・向上に資することが求められる。

QAPHE

教育の質保証

- 小学校・中学校・高等学校等では、学習指導要領等によって教育内容の一定の質が担保されている。
- 大学については、設置審査等でインプットやプロセスを明確に評価 (事前規制) した上で、自律性と学問の自由の中で行う質保証 (事後チェック) である。
- 専門学校は実践的な職業教育を目的とするものであり、職業に必要な知識、スキル、コンピテンシー (アウトカムズ) に係る質保証の視点を踏まえた評価が重要である。

QAPHE

高等教育における質保証システムの構成

- 内部質保証
 - 高等教育の質の維持・向上、職業資格・学位の水準の保証については、第一義的には学校自身に責任がある。
 - 学校が「自己点検・評価のための自主的な評価基準や評価項目を適切に定めて運用する内部質保証体制」を構築する。
- 第三者 (外部) 質保証 (公的な質保証システム)
 - 設置基準や関係法令等
 - 設置認可 (事前規制)
 - 認証評価 (大学の場合、事後確認)

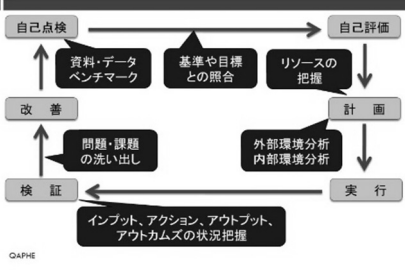
QAPHE

内部質保証システムとは

- 前スライドで定義された内部質保証を継続して行うための学内の方針・手続・体制等の仕組み。
- 教育の質保証の責任は、第一義的には学校自身にある。
 - それぞれの教育プログラムを提供する教員や部局自らがその質を保証する責任。
 - 学校として、その内部で提供する教育プログラムの質保証を行う責任。
- 同時に、教育内容や方法を創造的に進化・発展させ、継続的に質の向上を促進することが必要である。 — 質の文化 (Quality Culture)

QAPHE

内部質保証システムの概要



QAPHE

30 専門学校の質保証の方向性

- 専門学校に求められる質保証
- 内部質保証システム
- 第三者質保証

QAPHE

32 専門学校に求められる質保証

- 養成しようとしている人材像、期待できる学修成果などを明示する。
- 目標としている人材像や学修成果が、どの程度達成されているかを定期的に評価する。
- 学校の質を自ら保証する内部質保証システムを構築し、それを十分機能させる。
- 積極的な情報提供 (評価結果も含む) を行う。
- 第三者質保証では、その内部質保証システムが機能し、質の改善・向上が絶えず図られていることを検証する。

QAPHE

34 内部質保証とは

- 学校が、自らの責任で自学の諸活動について点検・評価を行い、その結果をもとに改革・改善に努め、これによって、その質を保証すること。
- 一般的に、質保証とはステークホルダー (利害関係者) に対して、約束通りの財やサービスが提供されていることを証明し説明する行為をさす。高等教育の質保証の場合、当該関係者に対して、学校がめざす目標のもと、教育が適切な環境の下で、一定の水準とプロセスで行われ、成果をあげていることを証明し、説明する行為をさす。

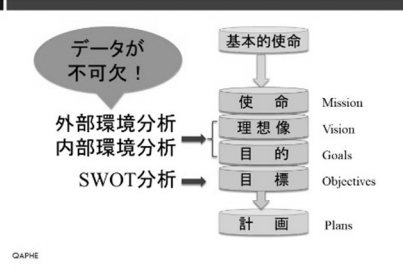
QAPHE

36 専門学校における内部質保証の要素

- 教育に関する目的・目標の設定、それらに対する点検・改善を継続的に実施する責任体制
- 自己評価: 教育プログラムの定期的な自己点検・改善
 - 学習環境や学生支援の点検・改善
 - 教職員の点検・能力開発
- 学校関係者評価: 質保証への学生や外部者の関与
- 教育に関する情報の収集・分析および教育情報等の公表

QAPHE

38 学校がもつリソースの把握



QAPHE

専門学校第三者質保証システム

- 専修学校設置基準および職業実践専門課程の認定要件に適合していることを認定する。
- 学校(あるいは課程)が目的・目標としている学修成果が達成されているかどうかを評価する。
- 学校が機関内部の質保証体制を整備し、それが機能し、絶えず質の改善・向上が図られているかを評価する。

学修成果 + 一定の水準・標準 = 学修成果を基盤に
おいた質保証

QAPHE

「機関別」と「分野別」の考え方

- 専門学校の評価システムを考える上で、「機関別」と「分野別」を対立概念の如く語ることは避けなければならない。
- 複数の分野から構成されている学校法人(この事例が多数である)の評価では、各分野の学修成果の質保証は不可欠である。さらに法人全体の管理・運営についても質保証が求められる。
- アメリカ合衆国では、「機関別」と「分野別」が、それぞれ別々に実施されている例が多い。わが国では、諸般の事情から、これは非現実的であり、社会のニーズに応じた対応が必要である。

QAPHE

41 まとめ

何のための学校評価か？
相互の信頼から社会の信頼へ

QAPHE

42 何のための学校評価か？

- 学校における諸活動の質改善・向上と質保証が目的である。
- 「評価」は、上記の目的を達成するために必要な手段である。評価そのものが目的化してはならない。
- 評価文化(評価情報を自らの責任で価値づけ、次の活動を選択していく)の醸成・定着が必要である(川口昭彦、2006年)。

QAPHE

43 Quality Assurance Trust and Recognition

- Trust
 - 信頼、信用・社会の信頼(Public Trust)、相互の信頼(Mutual Trust)
 - (信頼により生じる)責任、義務
- Recognition
 - (人・モノをそれだと)認識、識別 ⇒ 個性化
 - (業績などへの)評価、称賛 ⇒ Evaluation
 - (組織・文書などへの法的な)承認、認可 ⇒ Accreditation

QAPHE

44 相互の信頼から社会の信頼へ

- 第三者質保証においては、学校と質保証機関の相互信頼が、基本となる。
- 学校の自己点検・評価および学校関係者評価の積み上げを踏まえた第三者質保証でなければならない。
- 学校自らの「内部質保証」および第三者による「外部質保証」が、社会の信頼につながる。
- 「質」の最も重要なものは、学修成果[学修者が身につけた知識、スキル、コンピテンシーなど]である。

QAPHE

- 講義映像：52分 50秒
- 演習問題

問題 1 社会のパラダイム・シフトに関する次の記述の [] に入れる字句の組合せはどれですか。

職業教育や生涯学習に対する社会の期待の高まりは、[a] 社会から [b] 社会へのパラダイム・シフトに起因するものである。

ア a - 産業 b - 知識 イ a - 知識 b - 産業
ウ a - 知識 b - 情報化 エ a - 情報化 b - 産業

問題 2 高等教育の質保証のパラダイム・シフトに関する次の記述のうち、正しいシフトの方向を示したものはどれですか。

ア 「インプット(入力)」「アクション(活動)」「アウトプット(結果)」中心 → 「アウトカムズ(成果)」中心
イ 「学習」あるいは「学修」重視、学生中心 → 「教育」重視、

教員中心

ウ 「質（アウトカムズ）の時代」→「量（アウトプット）の時代」

エ 「出口管理（卒業・修了判定）」→「入口管理（入学試験等）」

問題 3 「アカウンタビリティ」の意味はどれですか。

ア 学修成果 イ 質保証

ウ 説明責任 エ 認証

問題 4 たとえば「ISO の認証を得る」ことを指すことばはどれですか。

ア アクレディテーション（accreditation）

イ アセスメント（assessment）

ウ エバリュエーション（evaluation）

エ オーディット（audit）

問題 5 「オーディット」の意味はどれですか。

ア 監査・監視 イ 質保証

ウ 証明 エ 認証

問題 6 高等教育におけるアクレディテーションについて、正しいものはどれですか。

ア インプット、アクション、アウトプット、アウトカムズに関して、学内外で設定された基準（ベンチマーク）に照らした質的・量的測定が行われる。

イ 学校、教育プログラム、特定の構成要素についての測定である。

ウ 学校やプログラムが、一定の水準（地位）や適切さを有しているかを決定あるいは再認識するための評価である。

エ レイティングを伴うこともある。

問題 7 次元の異なる質保証の対象のうち、「インプット」の内容を示したものはどれですか。

ア 学校（組織内）で産み出される結果をさす。一般的に、数量的な結果を示すことが多い。

イ 教育活動等を実施するためのプロセスをさす。

ウ 教育研究活動等を実施するために投入された財政的、人的、物的資源をさす。

エ 諸活動の対象者に対する効果や影響を含めた結果をさす。

問題 8 次元の異なる質保証の対象のうち、「アウトプット」の内容を示したものはどれですか。

ア 学校（組織内）で産み出される結果をさす。一般的に、数量

的な結果を示すことが多い。

イ 教育活動等を実施するためのプロセスをさす。

ウ 教育研究活動等を実施するために投入された財政的、人的、物的資源をさす。

エ 諸活動の対象者に対する効果や影響を含めた結果をさす。

問題 9 製品やサービスの「質」に関する次の記述の [] に入れる字句の組合せはどれですか。

ア a - 欠点 b - 顧客

イ a - 欠点 b - 卓越性

ウ a - 卓越性 b - 顧客

エ a - 満足 b - 顧客

問題 10 内部質保証について次の記述の [] に入れる字句はどれですか。

内部質保証とは、学校が、自らの責任で自学の諸活動について [] を行い、その結果をもとに改革・改善に努め、これによって、その質を保証すること。

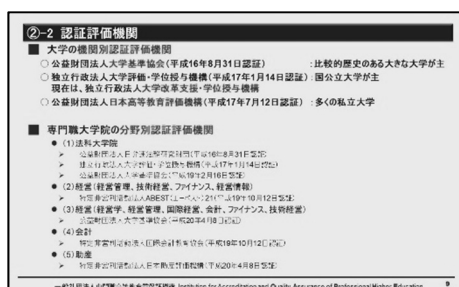
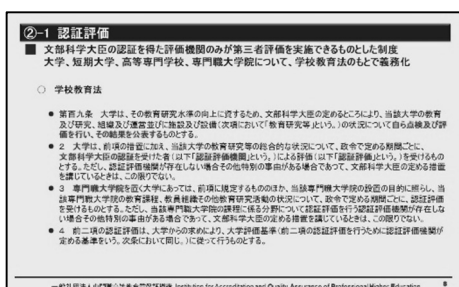
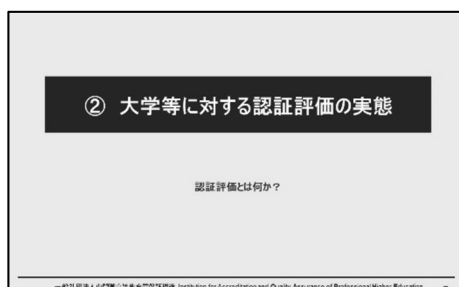
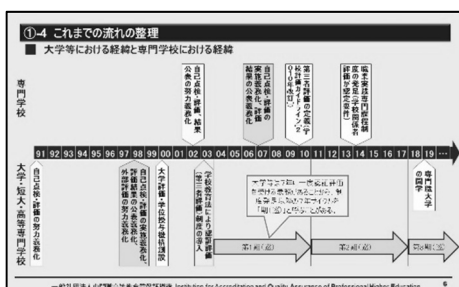
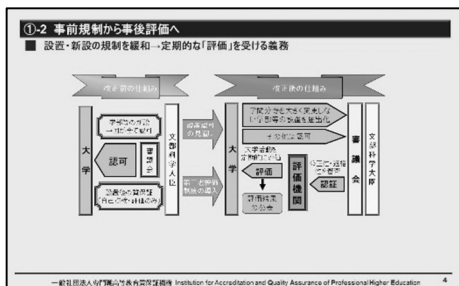
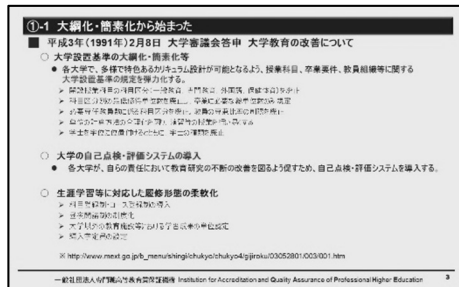
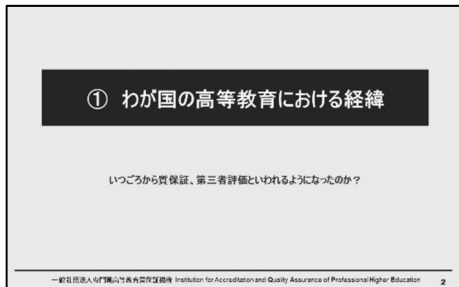
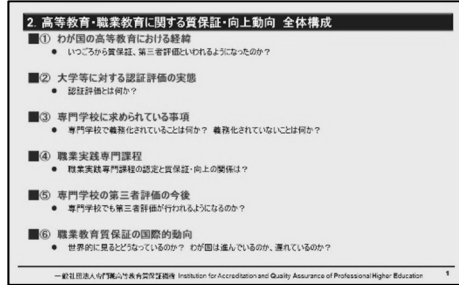
ア 外部評価

イ 点検・評価

ウ 評価依頼

エ 反省

- 第2回 高等教育・職業教育に関する質保証・向上動向
- 講師：江島 夏実（専門職高等教育質保証機構事務局長）
- 教材



②-2 認証評価機関 一つづき

- 認定心電
 - ▶ 財団法人日本職業能力開発協会(平成21年9月4日認定)
- (7) 公共職業
 - ▶ 公益財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (8) アソシエーション
 - ▶ 公益財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (9) 教職大学院、学校教育
 - ▶ 財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (10) 情報、創造技術、福祉分野等
 - ▶ 財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (11) 公衆衛生
 - ▶ 公益財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (12) 短期大学
 - ▶ 財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (13) ビジネス・サービス
 - ▶ 財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)
- (14) 医療・看護
 - ▶ 公益財団法人日本職業能力開発協会(平成22年3月1日認定)

※ 一覧は下記を参照 <http://www.mext.go.jp/menus/dlmain/shingi/chukyochukyokuhokoku129925.htm>

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 19

②-3 大学の機関別評価は平成30年度から第3期へ

7年サイクルの2期(2週)目が平成29年度で終了。これまでの実績を踏まえて評価方法も改善

- 大学改革支援・学位授与機構の例
 - 「教育」の観点から評価(3期)の視点へ
 - 「内部保証」の重視
 - 情報公開の重視

第1期(2週)(H16~22)における評価基準(大項目)	第2期(2週)(H23~29)における評価基準(大項目)
基準1 大学の目的 基準2 教育研究組織(実態体制) 基準3 教員及び教育支援者 基準4 学生の質 基準5 教育内容及び方法 基準6 教育の成果 基準7 学生支援等 基準8 施設・設備 基準9 教育の質の向上及び改善のためのシステム 基準10 評価 基準11 情報公開	基準1 大学の目的 基準2 教育研究組織 基準3 教員及び教育支援者 基準4 学生の質 基準5 教育内容及び方法 基準6 学生の質 基準7 施設・設備及び学生支援 基準8 教育の内部保証システム 基準9 評価基準及び評価制度 基準10 情報公開 基準11 情報公開

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 11

②-3 大学の機関別評価は来年度から第3期へ 一つづき

- 大学基準協会の例
 - 全体の項目を減らした
 - 「内部保証」の重視
 - 「学生」の視点から見た項目のウエイト

第1期(2週)(H16~22)における評価基準(大項目)	第2期(2週)(H23~29)における評価基準(大項目)
1 【理念・目的】 2 【教育内容・方法】 3 【学生の質(人)】 4 【学生支援】 5 【研究環境】 6 【社会貢献】 7 【施設・設備】 8 【情報公開】 9 【事業組織】 10 【施設・設備】 11 【図書・電子化等】 12 【管理運営】 13 【財務】 14 【数値・評価】 15 【情報公開・説明責任】	1 【理念・目的】 2 【教育研究組織】 3 【教員・教育支援者】 4 【教育内容・方法・成果】 5 【学生の質(人)】 6 【学生支援】 7 【教育研究等環境】 8 【社会貢献・社会連携】 9 【管理運営・財務】 10 【内部保証】

※新しい言葉として「内部保証」が見られる

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 12

②-3 大学の機関別評価は来年度から第3期へ 一つづき

- 日本高等教育評価機構の例
 - 全体の項目を減らした
 - 「内部保証」の重視(3期)目から
 - 「人」の要素が多く盛り込まれる

第1期(2週)(H16~22)における評価基準(大項目)	第2期(2週)(H23~29)における評価基準(大項目)	第3期(2週)(H30~36)における評価基準(大項目)
基準1 大学の目的 基準2 教育研究組織 基準3 教員 基準4 学生 基準5 教員 基準6 学生 基準7 管理運営 基準8 施設 基準9 教育研究環境 基準10 社会連携 基準11 社会的責任	基準1 教育・目的等 基準2 教育研究組織 基準3 経営・管理・財務 基準4 自己成長・評価	基準1 教育・目的等 基準2 学生 基準3 教育課程 基準4 教員・職員 基準5 経営・管理・財務 基準6 内部保証

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 13

②-4 まとめ

大学等における経緯と専門学校における経緯

専門学校
大学等

91 92 93 94 95 96 97 98 99 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 ...

内部保証の重視
「教育」成果から「学修」成果へ
情報の公表・公開の重視

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 14

③ 専門学校に求められている事項

専門学校で義務化されていることは何か？ 義務化されていないことは何か？

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 15

③-1 専門学校における経緯

大学等における経緯と専門学校における経緯

専門学校
大学等

91 92 93 94 95 96 97 98 99 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 ...

内部保証の重視
「教育」成果から「学修」成果へ
情報の公表・公開の重視

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 16

③-2 「職業教育」重視の機運

- 平成18年(2006年) 教育基本法の改正
 - 教育目標の一つに職業及び生涯との関連重視が盛り込まれる
- 平成20年(2008年) 中教審答申
 - 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について
- 平成23年(2011年) 中教審答申
 - 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)
 - 「職業実践的な教育に特化した枠組み」の必要性が示され、合わせて、その枠組みの構築の中で、第三者評価を導入する上でも述べられている。
 - その枠組みの構築の中で、第三者評価を導入する上でも述べられている。
 - http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyochukyokuhokoku1301877.htm
- 平成24年(2012年) 「専修学校の質の保証・向上に関する調査研究協力者会議」の設置
 - 10回の会議(第1回 平成24年5月8日～第10回 平成25年7月12日)を経て、「職業実践専門課程(専修)」の設置について
 - 職業実践的な教育に特化した枠組みの構築をいかに先導的試行(報告)(案)
- 「職業教育の充実」を求める流れに乗り、専門学校の特徴(大学等とは異なる特徴)を活かす考えの下で、「職業実践専門課程」を認定する制度が充足
- 平成29年(2017年)5月に、新しい学校種としての「専門職大学」制度が誕生

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 17

④ 職業実践専門課程

職業実践専門課程の認定と質保証・向上の関係は？

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 18

④-1 職業実践専門課程の認定要件

平成25年8月30日告示

- 〇の認定要件

その1 企業等が参加する教育課程編成委員会
その2 企業等と連携した演習・実習等の授業
その3 企業等と連携して、専修学校の教育実践に関する調査研究協力者会議に参加している
その4 企業等が参加した学校関係者評価
その5 学校のウェブサイトやパンフレット等に、職業実践専門課程の認定について提供している

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 19

④-2 職業実践専門課程認定制度の効果(1)

学校経営の方針・方法や教職員の意識に変化...

91.8% (n=108)

8.2% (n=10)

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 20

④-2 職業実践専門課程認定制度の効果(2)

教職員のモチベーションが上がったか...

教職員のモチベーションが向上した	262 (88%)
内訳	
内訳1 教職員の意識	211
内訳2 教員自身の意識	111
企業等、外部との連携強化	104
コンプライアンス意識の向上	18
情報公開意識の向上	10

一般財団法人 職業能力開発協会 認証評価機関 Institute for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 21

④-2 職業実践専門課程認定制度の効果(3)

■「全般的な効果はあると、全体的に認識されている」

※平成27年度より「認定率」として公表する。*本専修学校(専修学校)認定率(認定率)は認定率(認定率)として公表する。
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_act?ref=actfile/2016/05/26/1371256_1.pdf

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 22

④-2 職業実践専門課程認定制度の効果(4)

■しかし、制度当初から認定された学校ほど、効果がわからない

※平成27年度より「認定率」として公表する。*本専修学校(専修学校)認定率(認定率)は認定率(認定率)として公表する。
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_act?ref=actfile/2016/05/26/1371256_1.pdf

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 23

④-3 職業実践専門課程と第三者評価

■平成29年度における様式4の变化

- 「第三者による学校評価」欄が追加
- 職業実践専門課程の認定を受け、かつ、第三者評価を受ける学校で、第三者評価の結果を「第三者による学校評価」欄に記載できるようになった

- 学修成果を記述する欄、情報公開の状況に記述する欄なども増え、質保証・向上に対する取組状況に関する記載が細かくなっている

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 24

⑤ 専門学校の第三者評価の今後

専門学校でも第三者評価が行われるようになるのか？

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 25

⑤-1 「専門職大学」という学校種の誕生とその影響

■平成28年6月30日 中教審 個人の可能性を最大化させ、全員参加による課題解決社会を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について(答申)

- 新しい学校種 専門職大学の設置が事実上決定、平成29年度から申請、平成31年度開学
- 大学系に位置づけられる学校種であるが、専修学校並みの第三者評価の対象

■当面、専修学校が主として一学校となる流れは消滅

- 専修学校を運営する学校法人
 - 1) 専門職大学系に位置づけられる学校種の設置を目指す学校法人
 - 2) 専修学校として専修学校を運営する学校法人
- 専修学校が主として一学校となる流れは消滅
 - 当面、第三者評価が義務化された学校は、そのことにより、質保証・向上に対する取組、第三者評価に対するニーズが高まっていると認識すべき

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 26

⑤-2 当機構が実施する第三者評価

■認定評価機関としての実績

- 専門職大学院(ユニバーシティ分野)の認定評価機関として、平成24年度、バロッド大学院大学ユニバーシティ研究科にユニバーシティ分野の第三者評価を実施(5年程度(平成29年度)実施中、専門職大学院に対する分野別認定評価の有効期間は5年なので)
- モリが専攻の実績を公表した第三者評価
- 平成26年度に開始された文部科学省「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業に3年連続して関与
 - 平成26年度 専修学校職業実践専門課程第三者評価試行(表等分野)の制度設計・構築
 - 平成27年度 前年度に構築した制度下で専修学校職業実践専門課程(表等分野)の第三者評価を実施
 - 平成28年度 前年度に構築した制度下で専修学校職業実践専門課程(表等分野)の第三者評価を実施
- 平成28年度 前2年度事業を継承し、全分野に適用可能な「専門学校第三者評価」制度を構築(「認定率」として公表する)
 - 「認定率」として公表する
 - 「認定率」として公表する
- 平成29年度から平成30年度にわたって、平成27年度から平成28年度までの実施を活用した「専修学校職業実践専門課程第三者評価試行(表等分野)の実施」1校
- 平成29年度 専門学校第三者評価事業に応募した学校を対象とした第三者評価実施中(3校(理系分野1校、土不-建築分野1校、動物分野1校))

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 27

⑤-3 質保証・向上と第三者評価

■今後は？

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 28

⑥ 職業教育質保証の国際的動向

世界的に見るとどうなっているのか？ わが国は進んでいるのか、遅れているのか？

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 29

⑥-1 職業教育の国際通用性

■職業教育の質保証・向上に対する取組の国際通用性を高めることに対するニーズ

- 「専門上」「高度専門上」は国内のみで通用しない、これらの国際通用性を高める必要はあるのか？
- 「高度専門上」は国内のみで通用しない、これらの国際通用性を高める必要はあるのか？
- 「高度専門上」は国内のみで通用しない、これらの国際通用性を高める必要はあるのか？

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 30

⑥-2 国家資格枠組み(NQF)

■多くの国ではNQF(National Qualification Framework、国家資格枠組み)、NVQ(National Vocational Qualification、国家職業資格枠組み)を整備

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 31

⑥-3 NVQがあれば...

■互いの学校(学生)の質を国が保証できる

単位互換・交流協定を進めやすい → 国際交流の活性化

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 32

⑥-4 NVQがないと...

■比較をフォーマライズできない

大学等は第三者評価が義務化されている(質保証されている)ので、比較は可能

一般社団法人「職業実践専門課程」認定機構 Inhibition for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 33

⑥-5 NVQがなくても...

■ 国際通用性をもった「第三者評価」の受審により質が保証される

単位互換・交流協定を進めるための仕組みがある — 国際交流の活性化

レベル	職業資格	対応科目
1	なし	なし
2	なし	なし
3	なし	なし
4	なし	なし
5	なし	なし
6	なし	なし
7	なし	なし

— 一般社団法人「職業教育の質保証機構」Institution for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 34

⑥-5 NVQがなくても...

■ 当機構の例

- オーストラリア技能保証機関 (Australian Skills Quality Authority, ASQA) と交流協定を締結
- 具体的には、協力覚書 (Memorandum of Cooperation, MoC) を共有
- 協定締結により、自らの職業教育機関間の単位互換や相互認証を後押し可能に

— 一般社団法人「職業教育の質保証機構」Institution for Accreditation and Quality Assurance of Professional Higher Education 35

□ 講義映像：42分29秒

□ 演習問題

問題 1 次の記述は、文部科学行政による規制が緩和された後、一般に、高等教育がどのように変わるかについて述べたものです。適切なものはどれですか。

- ア 学校が設置しにくくなるため、専門学校の数は減少する。
- イ 学生が入学しやすくなる分、逆に、卒業がしにくくなる。
- ウ 他省庁の規制が強まることになるため、カリキュラムを変更しにくくなる。
- エ 多様化が後押しされるため、学校の個性が出しやすくなる。

問題 2 高等教育・職業教育の質保証・向上動向に関する次の記述の [] に入れる字句の組合せはどれですか。

大学の自己点検・評価の努力義務化は [a]年で、専修学校の自己点検・評価の努力義務化は [b]年である。

- ア a-1988 b-2000
- イ a-1991 b-2002
- ウ a-1991 b-2005
- エ a-1997 b-2002

問題 3 専修学校の評価に関する記述のうち、正しいものはどれですか。

- ア 学校関係者評価およびその結果の公開が義務付けられている。
- イ 自己評価およびその結果の公開が義務付けられている。
- ウ 自己評価およびその結果の公開は努力義務となっている。
- エ 第三者評価およびその結果の公開が義務付けられている。"

問題 4 一般的な第三者評価のプロセスとして、正しいものはどれですか。

- ア 自己評価→書面調査→意見申立て→訪問調査
- イ 自己評価→書面調査→訪問調査→意見申立て
- ウ 自己評価→訪問調査→書面調査→意見申立て

エ 訪問調査→自己評価→書面調査→意見申立て

問題 5 大学の認証評価の考え方について、次の記述の[]に入れる字句の組み合わせはどれですか。

「[a]別認証評価」は、専門職大学院の質保証を目的としたものである。この評価では、当該大学院の学修成果の評価とともに、[b]などの評価も求められている。

ア a－機関 b－専門分野に関する学会

イ a－機関 b－組織や管理・運営

ウ a－専門分野 b－専門分野に関する学会

エ a－専門分野 b－組織や管理・運営

問題 6 大学や短期大学、専門職大学院等の「認証評価」における「認証」について説明した記述のうち、適切なものはどれですか。

ア 政府が、文部科学省が大学や短期大学、専門職大学院等の第三者評価を行うことを認めること。

イ 大学や短期大学、専門職大学院等が、入学希望者に対して入学を認めること。

ウ 第三者評価機関が評価基準等を適用して評価を行った結果、適用対象となった大学や短期大学、専門職大学院等が評価基準を満たしていると認めること。

エ 文部科学大臣がある評価機関を、大学や短期大学、専門職大学院等の第三者評価を行う機関であると認めること。

問題 7 大学や短期大学、高等専門学校（以下「大学等」）と専門職大学院が認証評価を受ける間隔について説明した次の記述のうち、適切なものはどれですか。

ア いずれの場合も 5 年以内ごとに認証評価を受けなければならない。

イ いずれの場合も 7 年以内ごとに認証評価を受けなければならない。

ウ 大学等の場合 5 年以内ごと、専門職大学院の場合 7 年以内ごとに認証評価を受けなければならない。

エ 大学等の場合 7 年以内ごと、専門職大学院の場合 5 年以内ごとに認証評価を受けなければならない。

問題 8 次の組織名のうち、認証評価機関ではないものはどれですか。

ア 一般社団法人私立大学連盟

イ 公益財団法人大学基準協会

ウ 公益財団法人日本高等教育評価機構

エ 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構"

問題 9 職業実践専門課程の認定要件として、企業等が参画してカリキュラムの編成を行う組織を有していることが挙げられています。この組織のことを何といいますか。

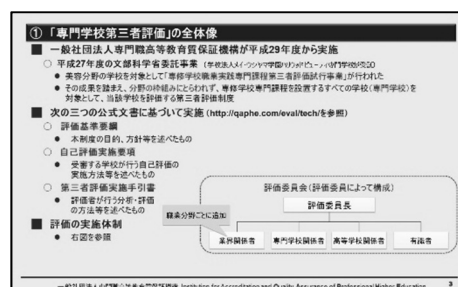
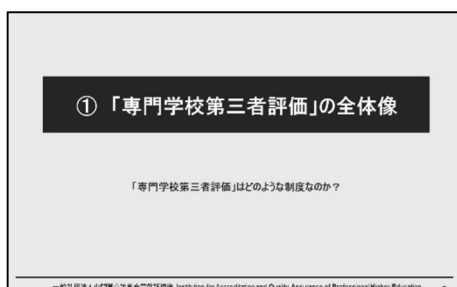
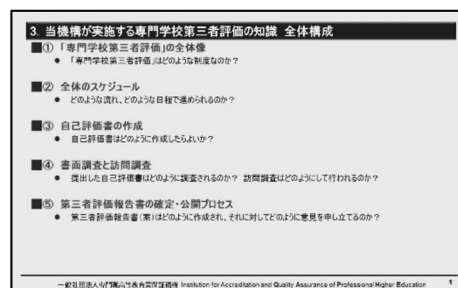
- ア 学校関係者評価委員会
- イ 教育課程編成委員会
- ウ 教育課程連携協議会
- エ 第三者評価委員会"

問題 10 職業実践専門課程と第三者評価の関係に関する次の記述のうち、適切なものはどれですか。

- ア 職業実践専門課程として認定された学科を有していない専門学校は、第三者評価を受けることができない。
- イ 職業実践専門課程として認定された学科を有する専門学校が第三者評価を受けた場合、専門職大学等の設置要件の一部を満たすことになる。
- ウ 職業実践専門課程として認定された学科を有する専門学校は、第三者評価を受けたかどうかについて公開する必要がある。
- エ 職業実践専門課程として認定された学科を有する専門学校は、認定から5年以内に第三者評価を受ける必要がある。

■ 第3回 第三者評価プロセスの知識

- 講師：江島 夏実（専門職高等教育質保証機構事務局長）
- 教材



① 「専門学校第三者評価」の目的と基本の方針

- 評価の目的（評価基準策定から抜粋）
 - この評価は、専門学校の教育水準の維持および向上を図るとともに、その顕著な多様な発展に資するよう、以下のことを目的として実施します。
 - (1) 機構が定める評価基準（以下「評価基準」といいます。）に基づいて、専門学校（以下「学校」といいます。）を定期的に評価することによって、その教育活動等の質を確保すること。
 - (2) 学校の教育活動等について多面的な評価を実施し、評価結果を当該学校にフィードバックすることによって、その教育活動等の改善・向上に資すること。
 - (3) 学校の活動について、広く国民の理解と支持が得られるよう支援・促進するために、その教育活動等の状況を多面的に明らかにし、それを社会に示すことによる、社会的説明責任を果たすこと。
- 基本の方針
 - 評価基準に基づく評価
 - 学習成果を中心とした評価
 - 学校の個性の伸張に資する評価
 - 自己評価に基づく評価
 - ビデオレビューを中心とした評価
 - 透明性の高い開かれた評価
 - 国際通用性のある評価

① 「専門学校第三者評価」の評価基準体系

- 基準1 目的・目標の設定および入学者選抜
 - 1-1 費人材育
 - 1-2 学校の目的・目標
 - 1-3 入学者入学方針
 - 1-4 入学者選抜
 - 1-5 定員の充足
- 基準2 専修学校設置基準および関係法令等の適合性
 - 2-1 教職員経歴の編制・運用
 - 2-2 必要な教員の確保
 - 2-3 教育体系の適切性
 - 2-4 時間制授業の適切性
 - 2-5 学生に対する指導・指導・学習相談
 - 2-6 教育課程に対応した設備
 - 2-7 学生に対する進路指導
 - 2-8 特別な支援が必要な者への対応
- 基準3 職業実践専門課程の認定要件の適合性
 - 3-1 教育課程編制委員会の構成・選任の適切性
 - 3-2 企業等との適切な連携による実習・実習
 - 3-3 教育活動等に関する情報公開
- 基準4 内部質保証
 - 4-1 自己評価・学校関係者評価の適切な実施
 - 4-2 自己評価・学校関係者評価の結果に基づいた改善
 - 4-3 自己評価・学校関係者評価の結果に基づいた改善
 - 4-4 企業等と連携した相補的な教職員研修の実施
- 基準5 学習成果
 - 5-1 資格取得の状況から見た学習成果
 - 5-2 学生からの意見聴取から見た学習成果
 - 5-3 修了後の進路実績から見た学習成果
 - 5-4 修了生や就職先の意見から見た学習成果

② 全体のスケジュール

どのような流れ、どのような日程で進められるのか？

② スケジュール



③ 自己評価書の作成

自己評価書はどのように作成されるのか？

③ 個別説明から自己評価書作成(5月～8月末)

- 個別説明・相談会：受審申込校を対象に実施
- 各校で自己評価書実施～8月31日まで提出
 - 自己評価書
 - 関係となる資料・データを提出

③ 根拠となる資料・データを明示することが大切

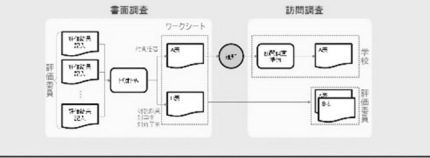
- 以下、「自己評価実施要項」より
 - ……(観)…目的・目標の達成を踏まえて、自己評価書提出時までの間の自己評価が可能な現在の状況を記述してください。この際、取組や活動の内容等の客観的事実を具体的に記述してください。当該観測点の状況が明確になるよう、現在に至るまでの経緯や過去の状況も含めるなど、根拠となる資料・データ等を示すこと、その状況に応じた適切な記述が求められます。
 - 根拠となる資料・データが示されることなく、次のような記述は、具体的ではない例となりますので、ご注意ください。
 - ・学生による授業評価の結果を踏まえて、授業改善を実施している。
 - ・評価結果を参考に活動している。
 - ・活発に活動している。
 - ・多くの成果を上げている。
 - ・高く評価されている。
 - ・学生の満足度が高い。
- 「自己評価実施要項」では、自己評価の根拠となる資料・データ等例を例示しているため、参考として進めたい。

④ 書面調査と訪問調査

提出した自己評価書はどのように調査されるのか？ 訪問調査はどのように行われるのか？

④ 書面調査から訪問調査へ(9月～11月)

- 9月：書面調査 各評価委員ごと(1校あたり5名)に実施
 - ……と決定して、ワークシートを作成
 - 対応者は各校へ通知(訪問調査の2週間前まで)
 - 対象職員、学生、終了生用は各校へ非通知
- 通知受取～訪問調査：各校で訪問調査受入準備



④ 訪問調査(11月前後)

- 自己評価の根拠とされたこと・訪問しなければならぬことの確認
- タイムテーブルの例

項目	時間	内容	出席
10:00	10:00～10:30	訪問開始、挨拶、自己評価書の確認	校長、教務長
10:30	10:30～11:00	資料の提出、説明	校長、教務長
11:00	11:00～11:30	資料の確認、質疑応答	校長、教務長
11:30	11:30～12:00	訪問終了	校長、教務長

④ 訪問調査(11月前後)

- タイムテーブルの例(つづき)

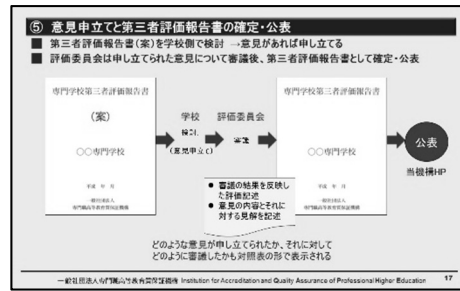
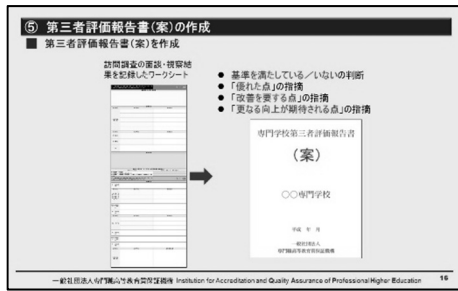
項目	時間	内容	出席
10:00	10:00～10:30	訪問開始、挨拶、自己評価書の確認	校長、教務長
10:30	10:30～11:00	資料の提出、説明	校長、教務長
11:00	11:00～11:30	資料の確認、質疑応答	校長、教務長
11:30	11:30～12:00	訪問終了	校長、教務長

■ 訪問調査の実施上のポイント

- 限られた時間の中で評価作業を効率的に進められるように、評価者側・学校側が互いに協力する
 - 学校責任者は通知に対する返信、資料等準備等に活用する
 - 評価チームは独立した部屋で作業を行う
 - 一般の教職員や学生・卒業生が聞きやすい環境・状況の設定

⑤ 第三者評価報告書(案)と意見申立て

第三者評価報告書(案)はどのように作成され、それに対してどのように意見を申し立てるのか？



□ 講義映像：27分28秒

□ 演習問題

問題 1 QAPHE の第三者評価報告書では、全体的および基準ごとに「基準を満たしている／満たしていない」を述べるとともに、三つの点を指摘します。次の記述のうち、その三つの点ではないものはどれですか。

- ア 新たに取り組まなければならない点
- イ 改善を要する点
- ウ 更なる向上が期待される点
- エ 優れた点

問題 2 QAPHE の第三者評価において、観点 1-3 として、「学校の目的・目標が、構成員(教職員および学生)に周知され、社会に広く公表されているか。」があります。この観点から行う自己評価の根拠となる資料(エビデンス)として、最も適切なものはどれですか。

- ア ウェブサイトで公表しているページの明示とサイトのアクセス状況の集計をまとめる。
- イ 学生便覧を提示する。
- ウ 学校案内パンフレットを提示する。
- エ 学校要覧を提示する。

問題 3 QAPHE の第三者評価において、観点 2-5 として、「学生の履修指導および学習相談・助言が、学生の多様性(履修歴や実務経験の有無等)を踏まえて適切に行われているか。」があります。この観点から行う自己評価の根拠となる資料(エビデンス)を揃える考え方として、最も適切なものはどれですか。

- ア 履修指導や学習相談が有効に機能するための委員会組織を立ち上げ、その第 1 回委員会を速やかに開催して議事録を作成する。
- イ 履修指導や学習相談に相当する学生と教職員との間でやり取りされたメールを集めて整理する。
- ウ 履修指導や学習相談の実施状況に関するアンケートを新た

に作成し、学生を対象として実施する。

- エ 履修指導や学習相談の実施状況に関するアンケートを新たに作成し、教職員を対象として実施する。

問題 4 QAPHE の第三者評価において、観点 3-2 として、「企業等と連携した実習・演習等が適切に実施され、教育課程の中で有効に機能しているか。」があります。この観点から行う自己評価の根拠となる資料（エビデンス）として、最も適切なものはどれですか。

- ア 学校基本調査
- イ 学生便覧
- ウ 国家試験合格率推移表
- エ 実習・演習に関するシラバス

問題 5 QAPHE の第三者評価において、観点 4-3 として、「自己点検・評価および学校関係者評価の結果がフィードバックされ、教育の質の改善・向上のための取組が組織的に行われ、教育課程の見直し等の具体的かつ継続的な方策が講じられているか。」があります。次の記述のうち、「教育課程の見直し」活動に相当するものとして、最も適切なものはどれですか。

- ア ウェブサイトの内容を充実する。
- イ 学生を対象にして、カリキュラム見直しのためのアンケートを実施する。
- ウ 教育課程編成委員会議事録を過去に遡って修正する。
- エ 教育課程編成委員会の結果を踏まえた教員会議を開催する。

問題 6 QAPHE の第三者評価において、観点 5-1 として、「単位修得、終了状況、資格取得の状況等から判断して、意図している学修成果があがっているか。」があります。この観点から行う自己評価の根拠となる資料（エビデンス）として、最も適切なものはどれですか。

- ア 学生アンケート結果
- イ 学生便覧
- ウ 国家試験合格率
- エ 履修要項

問題 7 QAPHE の第三者評価において、書面調査の結果は、「訪問調査」に先立って学校責任者に対して通知されます。その後、学校責任者が「訪問調査」の前に、予め用意しておくべきものはどれですか。

- ア 自己評価書
- イ 通知内容に対する一般教職員の回答や資料
- ウ 通知内容に対する学生の回答や資料

エ 通知内容に対する学校責任者としての回答や資料

問題 8 QAPHE の第三者評価における訪問調査の教員・職員面談について、最も適切な記述はどれですか。

ア 学校責任者が必ず同席しなければならない。

イ 学校責任者は、学校責任者の認識を教員・職員に植え付けるようにしなければならない。

ウ 学校責任者は、教員・職員が自由に発言できる環境をつくり、内容についても関知しない。

エ 面談室は、学校責任者の部屋に隣接させることが望ましい。

問題 9 次の記述は、QAPHE の第三者評価プロセスにおいて、対象校が行う自己評価書の作成方法について述べたものの一部です。[] に入れる字句はどれですか。

「基本的な観点に係る状況」については、目的・目標との関連を踏まえて、自己評価書提出時までの間の自己評価が可能な現在の状況を記述してください。この際、取組や活動の内容等の [] を具体的に記述してください。

ア 客観的事実

イ 客観的推測

ウ 主観的予想

エ 主観的展望

問題 10 QAPHE の第三者評価では、最後のプロセスとして第三者評価報告書（案）を学校に示し、「意見申立て」の機会が与えられます。その取扱いに関する記述として、正しいものはどれですか。

ア 意見を評価チームが審議し、第三者評価報告書（案）を修正して確定させ、確定後の第三者評価報告書のみを公開する。

イ 意見を評価チームが審議し、第三者評価報告書（案）を修正して確定させ、意見そのものおよび確定後の第三者評価報告書を公開する。

ウ 意見を評価チームが審議し、第三者評価報告書（案）を修正して確定させ、意見そのもの、意見に対する審議内容、および、確定後の第三者評価報告書を公開する。

エ 意見を評価チームが審議するが、第三者評価報告書（案）を修正することはせず、意見の審議内容および第三者評価報告書（案）を公開する。

■ 科目アンケート

（内容は「カウンセリング能力」と同一なので割愛）

3.2.6 全体アンケート

全体アンケートは、以下のとおりである。

- 1.この講座を何でお知りになりましたか？
 - 当機構からのチラシで
 - 当機構からのメールで
 - ホームページを見て
 - 学内の別の教職員から聞いた
 - 学外の人から聞いた
 - その他
- 2.全体を通して、この講座の学修内容は理解できましたか。
 - 大いに理解できた
 - まあ理解できた
 - 普通
 - 少し理解できなかった
 - まったく理解できなかった
 - わからない
- 3.全体を通して、この講座で学修したことは役に立ちそうですか。
 - 大いに役立ちそう
 - まあ役立ちそう
 - 普通
 - あまり役立ちそうにない
 - まったく役立ちそうにない
 - わからない
- 4.オンライン学修のシステムは操作しやすかったと思いますか。
 - 大いにそう思う
 - まあそう思う
 - 普通
 - あまりそう思わない
 - まったくそう思わない
 - わからない
- 5.今回の講座で、動画は再生時間は 30 分～40 分を目安に作成していました。この目安に対してどのように思いますか？
 - いくら長くてもよい
 - もう少し長くてもよい（1 時間程度まで）
 - ちょうどよい
 - もう少し短くてもよい（10～20 分程度）

10分以内がよい

わからない

6.1 本の動画再生時間について自由にご意見をご記入ください。

7.この講座に追加してほしい科目や学修内容のイメージを記入してください。

8.オンライン学修システムについて改善の要望を記入してください。

9.(教員の場合)あなたが受け持っている科目名を挙げてください。

(職員の場合)あなたの主な職務を挙げてください。

10.あなたの性別を選んでください。

男

女

その他

11.平成30年1月1日現在のあなたの年齢を選んでください。

29歳以下

30歳～39歳

40歳～49歳

50歳～59歳

60歳～69歳

70歳以上

12.最後に、自由にご意見・ご要望等を記入してください。

3.3 実験講座の結果

3.3.1 履修状況

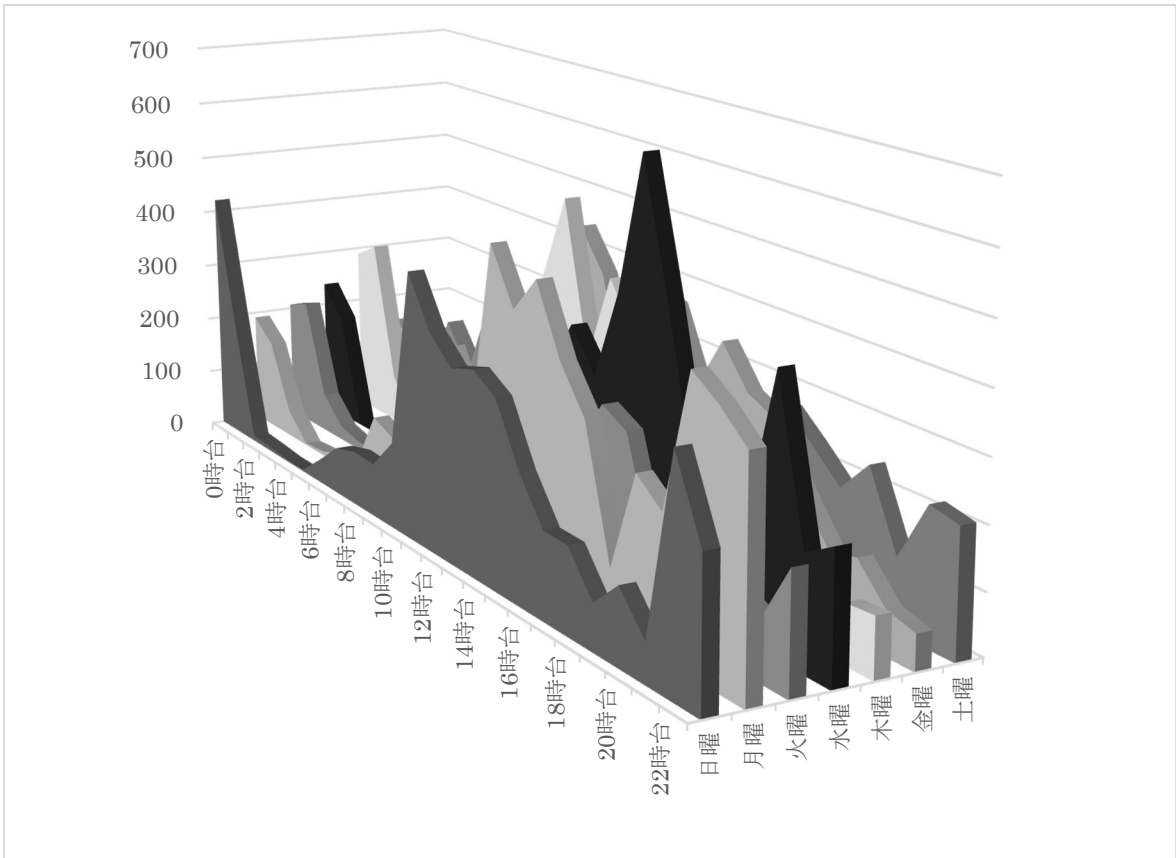
受講期間が終了した平成30年2月18日までの履修状況は下表のとおりである。

	履修完了	履修途中	未着手	計
受講申込者	31	30	15	76
当機構会員の窓口等	1	2	14	17
計	32	32	29	93

自ら履修申込みをした「受講申込者」では31名が履修を完了、30名が履修途中、申込みをしたにもかかわらず、1度もログインしなかった人が15名である。自ら申込みをしていない「当機構会員の窓口等」では、大多数の14名が1度もログインしていないが、履修完了した人が1名、履修途中の人が2名いる。

また、曜日別時間帯別の利用状況を表、およびグラフにした。

	日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	合計
0時台	420	191	207	238	289	152	105	1,602
1時台	207	156	223	186	316	133	143	1,364
2時台	10	46	67	2	85	22	10	242
3時台	7	3	24	1	3	4	21	63
4時台	3	7	14	15	2	7	4	52
5時台	3	20	11	60	57	11	6	168
6時台	40	26	84	87	69	70	51	427
7時台	80	124	45	62	43	67	189	610
8時台	92	106	188	164	131	162	105	948
9時台	90	361	315	187	238	289	113	1,593
10時台	145	214	248	179	396	469	200	1,851
11時台	446	315	377	282	535	401	235	2,591
12時台	363	215	325	275	286	211	190	1,865
13時台	322	512	194	365	432	414	118	2,357
14時台	337	422	283	299	357	396	192	2,286
15時台	310	484	218	447	348	281	124	2,212
16時台	213	373	298	676	277	369	204	2,410
17時台	143	303	274	461	264	304	271	2,020
18時台	142	95	109	214	184	282	229	1,255
19時台	77	260	180	240	86	187	183	1,213
20時台	126	222	261	202	94	120	238	1,263
21時台	66	447	121	431	64	128	117	1,374
22時台	366	414	98	181	95	73	218	1,445
23時台	241	370	194	212	99	59	207	1,382
合計	4,249	5,686	4,358	5,466	4,750	4,611	3,473	32,593



曜日では月曜と水曜の、時間帯では 11 時台と 16 時台の利用が多い。また、0 時台、1 時台の利用も以外に多い。

3.3.2 演習問題の実施結果

■ カウンセリング能力

□ 第1回

解答者数：50名

受講者の解答例：

問1 目の前にいる人にとって、聴く **hear listen** だけではなく、訊く（訊ねる）こと **question ask** は、どうして重要なのでしょうか

- ・ **hear、listen** した内容は **ask、question** によって正確に理解できるため。訊くことにより、互いの認識違いを防ぐ意味でも重要となる。また、インタビューを受ける学生や保護者からすると、話を聞いて、把握してくれていると感じることができるため、信頼関係を構築しやすくなるという効果も生じる。
- ・ 質問する側（きく側）が、ただ聴いている、聴きっぱなしになっているのではなく、目の前にいる人の話したことについて「理解しているよ」を伝えながら、また確認しながら聴いたことに関するより掘り下げた質問を訊ねると「この人は自分の話したことを分かっているな」となり、相手をなごませ、信頼関係をつくることにもつながるので重要であると思います。
- ・ 相手の声や思いに対し真摯に応えることに繋がるから。一辺倒に「はい」だけで答えることは単純な印象、懐疑的な印象に繋がってしまう。しかし、訊ねることはこちらから相手に応答、確認の意思表示をするものであるため、相手を大切にしている印象、つまり相手との信頼構築の一步になる可能性を秘めている。

問2 目の前にいる人にとって、何を聴くことが重要なのでしょうか

- ・ 目の前にいる人に関心を持つことを前提として、現時点での思いや気持ちを聴く。過去にどのように思っていたかということも聞くが、現時点でどのように思っていることを聴くことで、その状況から今後どのような考えや気持ちになっていくのかという話を聞くことができる。また万遍なく注意を払って聞くことが重要である。
- ・ 周辺の質問から具体的な問題・課題へと話を展開する。過去・現在・未来の繋がりはあるが、大切なことは「今、目の前のこと」であり、現時点での思いや気持ちに焦点化し、そこを主軸としてぶれることなく展開していく。注意に関しても、自分のフィルターを通して都合良く捉えてしまう傾向を理解した上で、満遍なく進める。ジェスチャー

や声の向こう側（背景と出口）を想像して読み解くことが重要。

- ・ 目の前の人の現時点での思いや気持ちに焦点化して、過去から現在、そして未来へ向けて話を聴く事が重要。話が繰り返されたり、声の大きさやトーンが変わった時は本音と捉えてよい。
- ・ 最終的には相手の思いや気持ちを聴くことが重要である。しかし、そこにたどり着くにはお互いを理解していない状態でいきなり聞くことは難しいので、クローズドな質問からオープンな質問へ、周辺的な話題から内面的な話題へ、一般論から具体的な内容へと、段階を踏んで聞いていくことが必要となる。また、相手が繰り返し述べたことや感情的に話したことが、相手にとって重要であることが多いので、話以外の情報も活用して要点をとらえることも重要である。

□ 第 2 回

解答者数：48名

受講者の解答例：

問 1 目の前にいる人にとって答えること **answer** と応えること **response** の違いは何故重要なのでしょうか

- ・ **answer** は答えを出すこと **response** はそのヒトの考えを聞き出すこと、と考えられる。最終的には **answer** が必要となるわけだが、相手に答えを問われ、**answer** することよりも相手の気持ちや感情を含めた考えを聞き出しながら (**response** しながら) **answer** していくことが大切である。**response** をすることによって相手が今何を求めているのかを明確にしていくことができる。また相手が発せられる言語には、言葉の意味を含め相手の感情を感じることができる。短い言葉の中に相手のどのような気持ちがあるのか想像する必要がある。
- ・ 学生が質問や相談をする際に、声に出された言葉は文字としてキャッチできるが、その背景に隠された感情は目に見えない。言葉の意味だけを捉えるのではなく、表情や姿勢・ジェスチャーなどの非言語的表現に着目し、感情を読み解くことが重要である。読み解く際にも、こちら側のフィルターを通してため（あくまでこちらの予測の話）、ここでも聴くと訊くを意識する必要がある。そのためにも『内容＋気持ち』にこたえることが重要となる。**response** と **answer** の違いを知ると、目の前のことを決めつけず、先も急がず、その人の気持ちを考慮した上で **answer** を一緒に創り上げる、または導く・招待することが可能となるだろう。なお、**response** は時間がかかるため、事前のスケジュール管理やタイムマネジメントが重要となる。時間がないことに

対する焦り・表情・態度を出さないように留意する。

- ・ **answer** とは相手の言語内容に言葉を返すことで、**response** とはその言語内容を発している背景にある理由や気持ちを汲み取ることである。そのため、まず **response** しながら相手と一緒に適切な **answer** を作り上げていく。

問 2 目の前にいる人にとって否定しないことは何故重要なのでしょうか

- ・ 否定をすることにより、話が止まってしまうことになり、相手が伝えたかったことを聴けなくなってしまうため。質問者や相談者は、否定されることにより、面談したくないという気持ちが生まれ、結果として信頼関係が築けなくなってしまう可能性もある
- ・ 気持ちにこたえる **response** において『否定』＝『気持ちを分かってくれない人』という方程式が成り立つ。そのため、答えることも応えることも大げさにならない方が良い。迷いがある際や確信が持てない質問に対して強く肯定をすると、相手も「本当に？」と思われる可能性もあるため、安易に答えないことも必要である。二者択一で決めないことが重要である。
- ・ 否定することは、話がそこで止まってしまうこと、肯定することは、相手がまだ躊躇している可能性があるのも関わらず、反応を過剰にさせてしまうことに繋がる。しかし否定しないということは、相手が発想を自由に広げていく可能性を含んでいることから、とても大切なことである。

□ 第 3 回

解答者数：45 名

受講者の解答例：

問 1 そもそも目の前にいる人の何をわかることが重要なのでしょうか

- ・ その人自身を全体的に理解することが重要である。相手がどういう人間なのかを考えながら、相手が言っていることを理解する必要がある。
- ・ どういう人、人間なのかを考えながら相手を徹底的に理解していくことが重要。また、相手の気持ちにも寄り添い、どう感じているかを自分に置き換え受け止めていかないといけない。その人が感じることと同じことを感じることを意識しないといけない。
- ・ 相手の立場や状況を客観的にみるのではなく、相手を全体的に理解することが大切なことである。しかしながら究極的に相手との共感を得ることは、本来不可能である。つまり相手の言っていることをもとに、相手を理解しようと考え続けること、接点を持ち続けること、原点に

立ち戻ったり、様々な視点を想像して、（実際にはできないけれども）あたかも相手のように考えることを継続することが重要である。

- ・ 人間は日々、変化成長するので今の状態が不変であることはない。そのため目の前の人にもつわる状況、立場をよく理解し、その人がどう考えているかを理解できるように努力し続けることが重要。

問 2 目の前にいる人にとって「早わかり」はどうして信頼関係を崩す契機になるのでしょうか

- ・ 他人ことを完全に理解することは到底できないことである。それゆえ、共感するという時間も時間をかけ、自分の置きかえて考えるという努力なしには、得られないものである。それにもかかわらず、すこし話ただけで共感した気になり、理解した気になっている目の前の人に対しては、信頼関係を築くに至らないことであるから。
- ・ 「早わかり」とは、こんなもんだろうと、目の前にいる人のいくつかの部分だけを知って、その人をわかった気になることだと思います。目の前にいる人の客観的事実だけを知って、その人を分かったつもりになってはいけないと思います。目の前にいる人がどんな人間なのかを、相手の内的世界まで理解しなければ、本当の共感（empathy）には至らず信頼関係を崩す契機になると思います。
- ・ 目の前にいる人を理解することは、その人にもつわる状況、立場を理解し続けることである。しかし、「早わかり」はその人を理解したつもりになっているだけで、自分はその人の立場だったらどう思うか、という自分の考え、価値観をその人に押し付けることでしかない。そのため目の前にいる人は相手が自分のことを決めつけて、わかったふりをしていると感じ、信頼関係を崩す契機になる。

■ 教員学習指導能力

□ 第 1 回

解答者数：42名

受講者の解答例：

自分が受けている（受けていた）研修をふり返ってみましょう。

(1) 全体として、A～Cの内容が多かったでしょうか。

- ・ 公開授業やその後の検討会では、A～Cの内容が多かったように思う。研修を企画したこともあったが、振り返ると知識・技能に係わる内容であったので、観察・評価しやすい研修だった。

- ・ 特に A～C の研修が多いとは感じていない。教職員研修会等で D～F に関係する内容も研修内容としてはある。
- ・ 講義で教わったとおりの一昔前までは確かに A～C の内容が多かったと思います。しかし、近年、モンスターペアレントという言葉に象徴されるように、保護者対応に疲れ果てて休職や退職を余儀なくされる先生方が多発する状況を受けて、D～F の研修も徐々に増えつつあるように思います。特に、コミュニケーション能力の開発は、学生同様教職員にも必要不可欠な研修となってきた、校内研修でもそこに焦点を当てた試みが始まっています。

(2) 「D～F の内容の研修を」という提案についてはどう思いますか。

- ・ 教員にとって観察・評価しにくい能力 (D～F) こそが重要であり、それらの研修を多く実施すべきと思います。目の前の学生に応じた臨機応変な対応、終了後に振り返る力の重要性に気づきました。
- ・ D のコミュニケーション力については、対人の仕事である以上必要な能力であると考えます。また、研修によりその能力を磨き高める事ができると思う。しかしながら、E、F といった、考え方や概念は、なかなか研修を通じて身につくものではないように感じる。能力を向上しにくい分野なのではないかと思う。
- ・ 学生指導においては、「これが指導できれば良い」というものはなく、臨機応変な対応や即時の対応また個別の対応、全体的対応など様々な対応が必要となり、教師が指導能力を高めていくうえで、その根幹、基礎となるものがぶれないようにすることは重要だと感じますので D～F の内容の研修にも力をいれることに賛成です。

□ 第 2 回

解答者数：41 名

受講者の解答例：

授業の振り返りの質問になります。

(1) もし授業研究 (研究授業) を行っているのであれば、その現状がどのようなものか、ふり返りましょう。

- ・ 各教員、授業研究を必須で年 1 回実施している。現状では授業研究後 20～30 分程度、授業者の反省、感想→参観者からの感想、アドバイス→スタッフディベロップメント担当から感想、アドバイス→校長から感想、アドバイスを実施している。授業者はアドバイスにより気が付かなかった点を指摘されることで気づく場となる。しかし、授業者は

年 1 回の授業研究に大きな負担を感じる者もいる。おそらく授業研究において授業案を作成する作業負担が大きいことから「授業研究」に対して前向きな教員が少ないように思う。授業研究の良さを生かし切れていない現状になり、そのシステムを見直す必要がある。

- ・ 自分の授業（90 min）を録画し、視聴していただき、コメントをもらうという新人の授業研究があります。自分も他の先生の授業の録画を見ることができ、いい所や思うところを伝えることができます。同じ分野ではなく、まったく違った分野の方々に説明したり、理解を求めするため、こちらも工夫をしますし、いただくコメントは、まったく考えてもいなかったことだったり、とても刺激になりました。
- ・ 授業研究は今までに行った事がなく、自分自身の授業あるいは他の教員の方々の授業を見てもらう・見聞きする機会というものがなく、お互い干渉しない状況が現状である。
- ・ 授業研究（授業聴講）が以前は行われていたが、やはり指摘（ダメだし）とアドバイスに終始するもので、聴講される側がいやがり長続きしなかった。授業やその中の仕掛けの意図を聴くことは、授業担当者の大きな気づきになると思う。

（2）ラウンドテーブルという提案をどう思いますか。

- ・ ラウンドテーブルという言葉は初めて知った言葉であるが、昨年リハビリ校の教員研修というのものに参加した。3週間、全国各地から100名程度の教員が集まり、グループワーク中心とした研修であった。今、振り返るとこのラウンドテーブルを行った講義がいくつもあった。グループには私のような経験年数の浅いものから20年以上のベテランもおり、教育感やこれまでの事例を振り返ってどう対応したかのような様々なテーマで実施した。その際に感じたことは日々、悩んでいたこと自分の中で考えを整理することができ、相手に伝えることができたことで、次どうしていくとよいかというところまで考えを深めることができたと思う。また様々な教育者の方の考えを聞くことで、考えの幅が広がったと感じる。
- ・ ラウンドテーブルは、とても興味深い提案だと思います。自分の教育実践をふり返り、言語化して人に伝えると同時に、参加者からの問いかけによって、さらに省察が深まっていくと思います。単に「仕事の愚痴の言い合い」とは異なり、よりポジティブにプラス思考でふり返る（省察する）ことで、自分の実践の再認識を深め、新たな原動力にもなると思いました。

- ・ ラウンドテーブルを企画した場合、積極的に参集を希望する教員は多くいるのか疑問である。ランドテーブル自体は意味高いものである。業務多忙の中、ランドテーブルに時間を割く時間があるのか といったところが懸念される。

□第3回

解答者数：42名

受講者の解答例：

3回にわたる「教員学習指導能力」の講義の中で、印象に残ったテーマ、あるいは今後のご自身の研修に取り入れたいと考えるテーマや事例をふり返りましょう。

- ・ 事前ではなく事後の省察が重要ということで、特にラウンドテーブルに関して自分の経験や想いをリアクションを見ながら語り、省察することや聴き手の大切さなど実際に取り入れてみても面白そうだなと感じました。今、実際に国家試験の合格率や学生募集に繋がることを最優先しがちですが、改めて教育の目的や本質をおろそかにしてはいなかった等、ふり返りをすることが出来ました。看護実習の問題定義での「身体の堅い学生」には、そういう捉え方、定義の仕方があるのだなと感心致しました。
- ・ 私が「教員学習指導能力」の講義の中で、印象に残ったテーマは、「教員の資質・能力とは」です。資質よりも後天的な「能力」を研修、能力開発、訓練などでいかに高めていくかが大切だと感じました。さらに知識・技術等の伝達はもちろんですが、対人関係力、授業観・学生観・教育観、探求心などの普遍的な、教育の根幹となる部分を固めなおすことが学生指導において大切であると感じました。2回目の講義からは、その方法として省察をおこない教員が自分で自分を考え気づき行動に移すということ、さらに学生にも与えるだけでなく自ら行動できる指導をすることが大切だと感じました。3回目の講義からは目先のことばかりにとらわれ過ぎると本来学ぶべき本質の部分や職業観などが無いがしろになってしまい本末転倒となってしまうよう感じました。今後は、目先の小さな問題解決をやりがちですが、それだけでなく同時に大きな視点で考え行動できるようにしていきたいです。
- ・ 今回、印象に残ったテーマ、印象に残った言葉として、教育は「科学とアート」である。問題解決能力や生徒指導の知識・技術等を臨機応変に活かしていくか、その能力を高めていくにはどうしていけばよいのか。そのあたりをもっと磨いていかなければならないと感じた。そのために、

経験も必要であるが、日々の中でいかにそれを振り返るかが重要となる。日々のなかでそれを取り入れるために、可能な範囲で授業や学生対応を振り返ってみて、それを同僚に伝え、話をしていこうと思う。ただ話すのではなく、自分の頭の中で整理し、話をすることが重要と思う。

- ・ 3回にわたる講義の中で、印象に残ったのは対人関係力・授業観・学生観・教育観・探求心をふり返る（省察する）力の育成ということでラウンドテーブルが印象に残りました。これは、わたしのような職員にもあてはまります。最近、職員でも学納金等で学生と面談することもあり、対応力が必要となって来ております。この仕事を15年もしていると、自分の価値基準ですべてを決めてしまう傾向があります。機会があれば、他の専門学校の職員の方とラウンドテーブルを行うことにより、対人関係力などの省察する力を養って行きたいと考えます。
 - ・ 下記二点が非常に印象に残った。
 - ①教える力を高めていく事も大事であるが、知識や技能をブラッシュアップし向上していく教員が大切である事
 - ②話せる力伝える力は教員の多くは持っているし大変であるが、しっかりと話し手の内容に耳を傾け聴く方が力量が問われるという事
- 授業を進める中でシラバスやレッスンプランだけにとらわれるのではなく、学生に伝える・理解してもらえ話し方や学生の反応や声に柔軟に対応できる授業の展開が出来る様今回の講義を参考に授業を作り上げていきたいと思った。

■ 学級運営

□ 第1回

解答者数：40名

受講者の解答例：

「学びの場としての教室」の観点から、担当する科目の受講者の相互関係の現状と課題についてまとめてみましょう。

- ・ 学びあい、知識の共同構築に関しては出来ている部分と出来ていない部分があり、学生が主体的に学ぼうとする意欲の有無に深く関わっていると思われまます。成功体験を与えることや教科への関心、内発的動機をいかに植えつけるかという部分が課題だと思っています。
- ・ 担当する科目にもよりますが、国家試験等の対策であれば、学級は、教育の装置としての働きのみをしているように感じます。つまり先生と学生のやり取りはあるが、生徒間のやり取りはあまりありません。

しかし、資格対策は、一見個人でチャレンジするものだと思われがちですが、周りの学生と刺激を与え合いながら、切磋琢磨したほうが合格率はあがります。教育の装置としてだけの学級だけでなく、クラスメイトとコミュニケーションを取れるような仕組みや、チームで学習する方法も検討したいと感じています。課題は、チームでの学習をどのようにすれば、高い教育効果は得られるのか、どのようにする方法がよいのか悩まされています。

- ・ 教員が説明するだけでは、生徒が自主的に学ぼうという姿勢になかなかならないので、グループワークやロールプレイングを通して、演習を行っている。しかし、グループのメンバーの組み合わせによっては、役割分担がうまくできず、あまり効果を得られないこともある。
- ・ 基本的に目標設定が学生自身になされることで学級運営に関する問題はかなり解決されていくことが多いというのが実感です。クラス全体の共通目標が設定できればよいが、様々な学生がいるので、一様にはいかないのが現状で、そこが一番難しくつらい部分です。学校全体としては、目標を「就職」、そのためには「資格」などの「技術力」、社会人としての「コミュニケーション力」、人として生きていくうえでの「人間力」を個別目標としながら、授業運営、学級運営を考えていくこととなります。講義系科目の中では秩序性が、実習系の科目の中では、主体的な学習及び共同活動としての教え合いなどを意識しながら、その枠から外れる学生に着目しながら教育を行っています。枠から外れる学生には個別対応することとなります。その中でも、注意すべきは、専修学校は、これから社会に出ていくことが前提になるので、出来る限り、教員の干渉を少なくして、積極的自立的に学んでいく習慣を身に着けさせること、様々なことに問題意識を持たせながら自己解決させていく方策を探ることが大事だと思っています。近頃の課題として、枠から外れるミスマッチな学生が増えたことです。学校経営との関係で、今は全てを受け入れています、教員はしんどいですね。

□ 第 2 回

解答者数：40名

受講者の解答例：

担当科目受講者の相互関係をどのように形成するか、その「場」や「機会」について考えてみましょう。

- ・ 私の担当する1年生クラスはまさに「島宇宙」を形成している。仲の

良い少人数グループが複数出来上がり、その間を行き来できるものは非常に少ない。また、現状、1年生は3分の1が留学生となっており、日本人と留学生の間の溝も小さくない。この状況で適当にグループワークを行っても、必ず同じメンバーが集まる結果となる。それでも現状、私は多少のアドバイスをした上で、最終的には学生の自主性に任せてグループを作成させる。それは、社会において自らチームメンバーを募ることになった際、どのような観点でメンバーを集めるべきかを学ぶ機会と考えているからである。仲の良し悪しだけで選択せず、各々の持つ性格や特長まで踏まえて集まることこそ、よりよい結果を出せるチームであると学んでほしいと考えている。

- ・ 私の担当する科目の中には、卒業後、実際に現場にでて接客業を行うために必要なスキルや対応も学びます。その科目で言うなら、このような場面ではこうしましょう。と解決策を教えてしまうのではなく、二人一組でお客様役と施術者役に分かれてのイメージ練習を行うのもよいなと感じました。グループワークを行うこともありますが、人数が増えれば増えるほど、他人任せになってしまう場面もみかけますので、2人組でペアを変えながら進めていくのもよいなと感じました。
- ・ 今まで授業において4人一組などのグループを作らせるときに適当に組みなさいと言っていたが、教員と学生、学生と学生のお互いの信頼関係などがない中で行うのはだめだと言うことに気づかされた。このような場面においては、何かのきっかけ(出席番号や出身地など)を与えてグループを作り、そこから徐々に自主性を養っていけば良いのかと考えてみました。
- ・ 自分の考えを表出するため、グループディスカッションを多く取り入れています。グループ内でも司会やタイムキーパーなど役割を持ちまわりで担当し、それを遂行してもらっています。仕事に必要な他者の意見を話を聞き、自分の考えとの違いを受け入れる機会を設けることも心掛けています。

□第3回

解答者数：40名

受講者の解答例：

「学級」における相互関係の形成（学級運営）について、学校としてのどのような共通理解が必要か、自校の現状をもとに考えてみましょう。

- ・ 昔のような、学校とはこういうもの、教師とはこういうもの、という概念ではなく、学生たちが主役となって、他社とともにどう生きてい

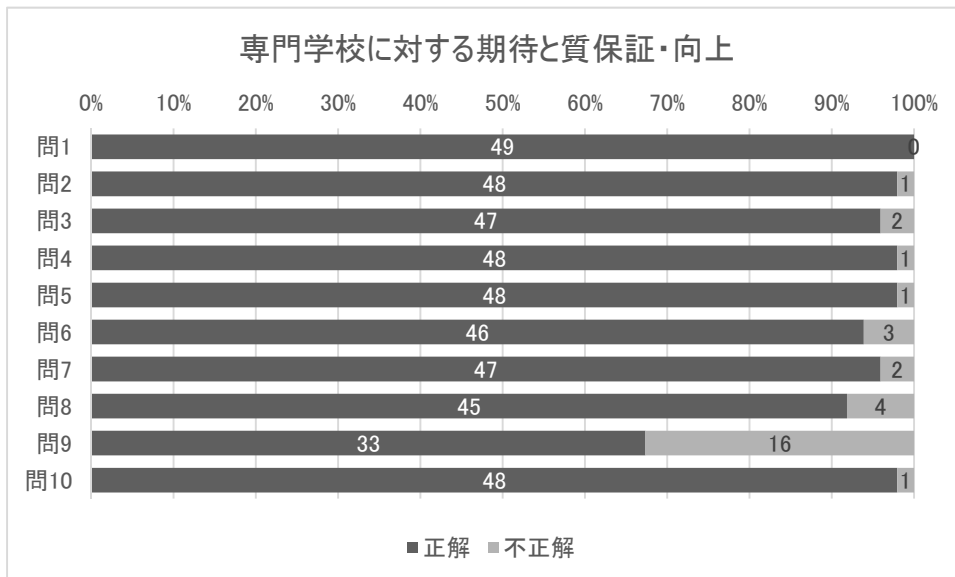
るのか、その基盤を養うことと、一人ひとり、個を尊重しながら生活できるよう、その中で、問題解決する力をつけられるようにしていくのが課題。偏った考えではなく、生徒指導モデルのように相反するものが常に存在していることを、みんなが理解していると良いと思う。

- 個々の教員の資質及び経験のみに依存することなく、複数の教職員による相互協力体制を採ることによって、特定のクラスの学級力の弱体化を防ぎ、生徒対応の均一化が図れる。校務分掌としての関わりを、担任との共通理解に立脚したクラス運営方針の深化徹底が必要です。
- 本校では、レジメにありました「生徒指導モデル」のエリア2とエリア3のどちらを進めていくのかがはっきり共有できていません。学級によってエリア2を進めている先生もいれば、エリア3を進めている先生もいます。学校として方針が決まっているわけではなく、全てはクラス担任にゆだねられています。そのため、学校行事やイベント活動を進めていく上で問題が生じることがあります。学校の方針なので口出しはできませんが、やはり、学校として大きな指針を持って指導にあたることが大切であることを改めてこの講義で感じましたので、提案してみようと思います。
- 私の勤務先の学校でも、学級運営が一人ひとりの先生に委ねられて、それで完結してしまう傾向が強いと感じます。その先生の経験や資質に依存してしまっていて、学級運営にも大きな温度差を生じてしまっていると感じています。だからこそ、学校としての組織的な教育活動の基盤が必要であり、これを教職員間で共有しなくてはならないと思います。学生たちがお互いのよさや可能性を發揮できることと、他者と共によりよく生きることに軸足を置きながら、学校としてどんな学生づくりを推進していくのかを掲げ、学校全体の共通理解として取り組んでいく必要があると思っています。
- お話を伺い、学級運営の大切さが分かりました。ただ残念ながら、私の所属している学校では、学級運営については、あまり重要視されていないように感じます。まずは、教職員の共通理解として、学級が学生にとって学びにどのような影響を与え、学級運営の重要さを認識するところから始めなければならないと感じました。クラスとはどういう意味をもち、役割があるのか、十分に考えたことがなく、ただの枠組みのように感じていました。まずは、クラス運営の必要性を認識し、そこで何ができるのかを学校として考えていきたいと思っています。

■ 質保証基礎

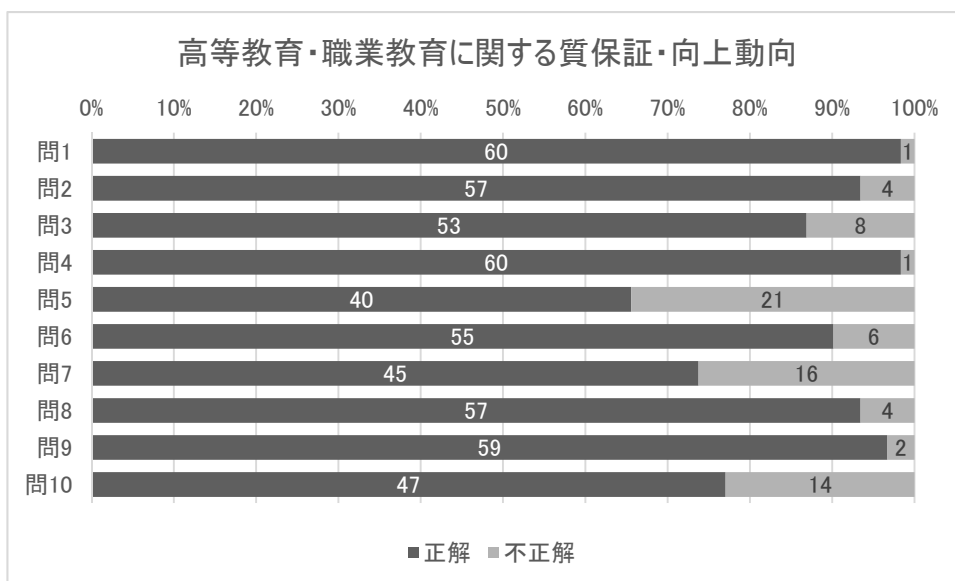
演習問題は、記号選択式の 10 問である。正解、不正解の状況をグラフ化した。

□ 第 1 回 解答数：49 名（複数回の回答可とした延べ回数）



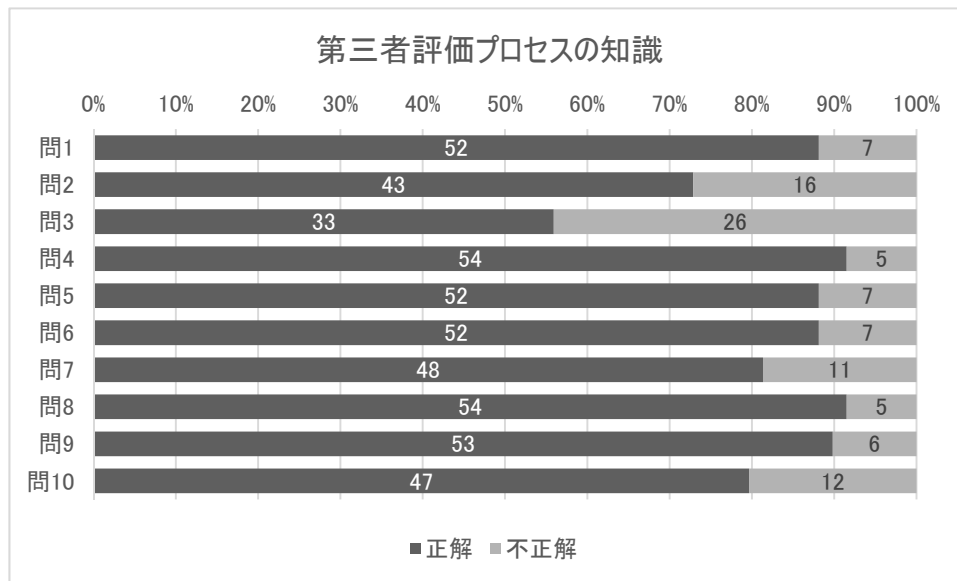
問 9 の正解率が他に比べて低いのが、問題に不備があり正答を導き出しづらい問題であった。他の問は、正答率が 90% を超えており、この講義は受講者に理解されたものと考えられる。

□ 第 2 回 解答者数：61 名（複数回の回答可とした延べ回数）



問 5 と問 7、問 10 の正答率が他の問に比べて低い。これらは、配布資料に明確な記載がないことが一因となっていることが考えられる。

□ 第 3 回 解答者数：59 名（複数回の回答可とした延べ回数）

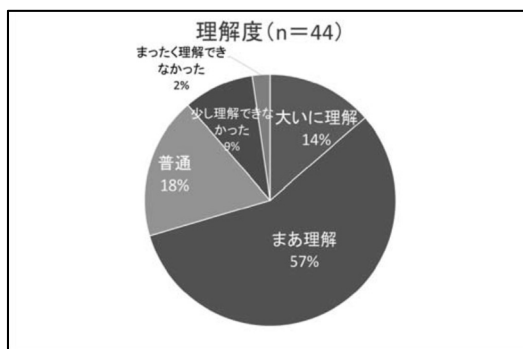


今回の演習問題の正答率が第 1 回、第 2 回に比べて全般的に低い。特に問 3 は正解率 56%、問 2 は 73%と低い。

3.3.3 科目別アンケートの実施結果

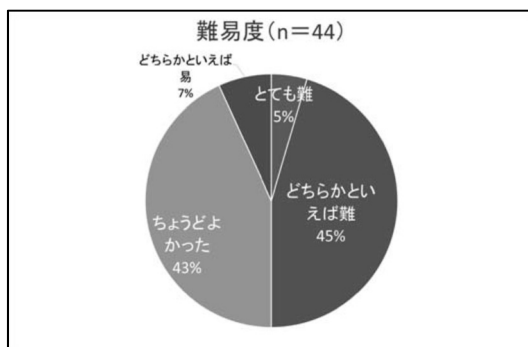
カウンセリング能力、教員学習指導能力、学級運営、質保証基礎の各科目のアンケートでは、理解度、難易度、役立ち度の 3 つの視点について、6 段階で評価してもらった結果をグラフで示した。

■ カウンセリング能力



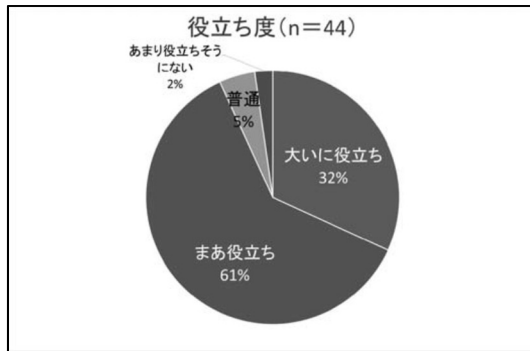
□ 理解度

7 割の受講者が理解できたとしているが、理解できなかった受講者が 1 割強いる。



□ 難易度

“難しかった”と“ちょうどよかった”が約半々となっている。



□ 役立ち度

役立ちそうだと感じている受講者が 9 割以上である。

□ この科目に関するご意見

➤ 役立つ・理解できた

- ・ これまで数々の学校教育相談に関する書物や雑誌などを読んできましたが、今回はちょっと切り口の違う、聴いて「なるほど」と思える深みのある講義で今後の学校経営にも大いに役立つと感じました。
- ・ カウンセリングの基本的な考え方を改めて学ぶことができてよかったです。
- ・ カウンセリング第 3 回 の講義説明を理解するのにやや時間がかかった。しかし、相手になりきること（共感）が重要であることが良く分かった。
- ・ したい、してるつもり等ではなく本当に出来ているか、取り組んでいるかに留意しながら学生に携わります。
- ・ まさに大学の授業そのものであり、常日頃無意識に行っていることに対し、理論を教えて頂いた。
- ・ 専門学校における学生との接し方、周辺言語、非言語表現等から察することの大切さを今後の授業に生かしていきたいと思います。また共感を早計しないよう心がけます。
- ・ 非常に考えさせられる講義でした。明確な結論に至ることができなかった（できない）ので、今後も考え続けたいと思います。
- ・ 面談はインタビューであるという点が非常に腑に落ちました。共感ということの本質を知ることによってその難しさを知り、しかしそうするために、努力が必要であることを学びました。日々、面談でどう答えればよかったのかと思い悩むこともあるので、今後活かしていきたいと思います。
- ・ 前職が営業職だったため、コミュニケーション講座等の内容に近い箇所もあり、比較的頭に入りやすく感じました。

➤ 講座の内容・構成について

- ・ 2 回目の資料に載っていた否定に関する内容が、3 回目の冒頭に説

明があった為資料と講義がマッチしていた方が理解しやすいと感じました。

- ・ 多少時間が長いと感じられた。
- ・ カウンセリングの具体例などの資料があるとより理解が深まるのではないかと感じます。
- ・ きく、こたえるは、分かりやすかったです。わかるは、言いたいことが少ないため、コンパクトにするか、先生の経験してきた事例を説明しても良かった気がしました。でも、とても勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ その3 共感についての説明は複雑だった。
- ・ 専門用語や、含みのある話し方で、わかりやすいとは言えなかったが、雰囲気的には、理解できた部分があったと感じた。
- ・ 講義では専門学校に向けている事を意識しているような話もありましたが、内容としては教育心理学に基づく一般的な話に終始しており、専門学校の学生の特徴を捉えた観点が無かったので、できれば具体的なケーススタディがあるといいと思いました。
- ・ 第2回について。講座公開時には修正されると思いますが「こたえる」の漢字表現が途中から逆転していました。念のためお伝えしておきます。「こたえる」は日本語だと同じ音になってしまうので、個人的には英語標記がわかりやすかったです。
- ・ 第2回の答えると応えるの理解が難しかった。この使い方の事例が多くあると理解しやすいと感じた。
- ・ 内容が大学の講義のようで、やや実践的ではないと思うが、カウンセリングについての理論を学ぶ講座と考えれば腑に落ちる。
- ・ 3回分の時間をかけて行うのであれば、もう少し具体的なカウンセリング手法についても言及されていると、なおよかったと思います。
- ・ 否定しないについて第3回の冒頭に復習として入っていたが、第2回の中に入っていた方が良かった。

➤ 映像について

- ・ 学修内容ではないが、動画を撮影した部屋の外の話声が聞こえるのが気になりました。
- ・ 他の教室で行っていると思われる授業の音声が少し気になりました。
- ・ 音声に撮影場所の雑音（話し声）が入っており、やや気になる。

➤ 難しかった

- ・ ①は理解しやすかったが、②、③になるにつれて話が難しく理解するのが困難だった。私の知能レベルの問題ではありますが、もう少しかみ砕いて分かりやすい授業にして欲しいです。
- ・ "話の主語述語がバラバラで、理解し辛い部分が多かったです。"
- ・ こちら側で考えて解釈することで理解度は深まりましたが、何度も動画を再生しました。すみません。"
- ・ 「肯定する」、「肯定しない」、「否定する」、「否定しない」の違いが理解できたか不安である。

▶ 役に立たない

- ・ 講師の方が専門学校の事をどれだけ理解しているのかはなはだ疑問に思いました。今の専門学校で問題になっている学生は、小学校、中学校、高校で放置されてしまった学生で、その先生方が解決できなかった問題です。それを、教育の専門家（教職課程を経ていない）ではない専門学校の先生に押し付けるのは危険だと思います。カウンセリングと面談は大きくその目的が異なっていて、そのことも理解されていないようなのであまり意味のない講義だと感じました。

難解な善問答のような部分があって、哲学的な部分は不要ですので、思い付きの話をするのではなく、論理的構成をすっきりとさせて話してほしいと思います。暇な大学生なら許されるかもしれませんが、時間のない先生方には無用だと感じます。

面談にしても様々な段階を踏みながら行っていきます。また、その学生に接している複数の先生方とも情報交換しながら総合的に見つめていきます。この人はこうだと決めつけることは到底できないこともよくわかっています。

面談では解決できない場合は、本格的なカウンセリングになります。この場合は、専門のカウンセラーにお願いすることになります。問題が深いからです。特に家庭問題など。

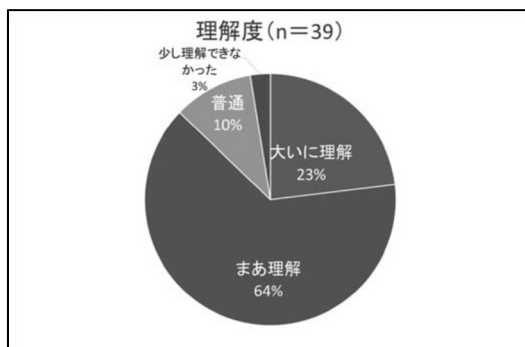
専門学校でも、悩みながらいろいろな取り組みをしておりますのでその辺のことを理解されてからでないとも時間の無駄になると感じました。

▶ その他

- ・ カウンセリングの基本について丁寧にお話しいただきありがとうございます。
- ・ なんとなくでやっていた事の裏づけが出来たような気がします。ありがとうございました。

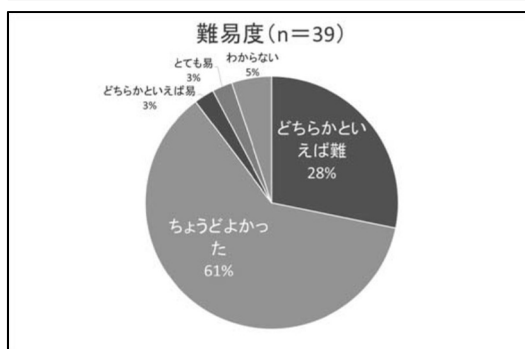
- ・ "カウンセリングの基本的手法について学ぶことができた。今後の学生指導・支援には欠かせない知識とスキルとなるが、これをいかに実践するかが課題だと思う。頭では分かっているが。。
- ・ 学生を理解できた・共感したなどと軽はずみなことは決して言えないと思う。理解しようという努力を続けようと思う。
大志は持っているが、簡単にできることではないと後回しにしてきたというか諦めていたが、そこに繋がる小さな一歩を照れずに始める後押しをもらえた。
对学生としての学びに止まらず、自分自身の成長に繋がる素晴らしい学びができました。

■ 教員学習指導能力



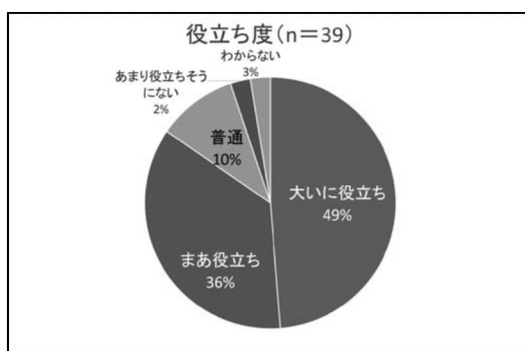
□ 理解度

8割以上の受講者が理解できたとしている。



□ 難易度

“難しかった”と感じた受講者が4分の1いる。



□ 役立ち度

役立ちそうだと感じている受講者が8割以上である。

□ この科目に関するご意見

➤ 役立つ・理解できた

- ・ 授業研究会の在り方は目から鱗が落ちた思いでした。ありがとうございました。
- ・ これまで教員として取り組んできた自分自身を振り返る機会を、ぜひ持ちたいと思います。
- ・ ぜひやってみたいと思いました。
- ・ とても興味深く学べました。ありがとうございました。
- ・ 医療の教育現場にいるが、医療も教育現場も沼地であるということが、とても納得した話でした。以前、生きてきた医療の現場と共通した部分もあり、今後につながると感じました。
- ・ 改めて自分自身を振り返ることができました。ありがとうございました。
- ・ 学習指導に関する知識だけでなく、それを向上させるための取り

組みについても言及されていて、非常に良かったと思います。

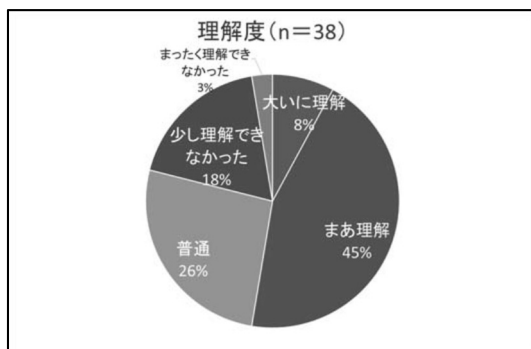
- ・ 具体的な話が多く、実際に自分だったらと落とし込みやすかった。
- ・ 現場の実態を意識された講義でした。
- ・ 講師の先生の内容も非常に分かりやすく気づかされることがたくさんあり、とても良かった。
- ・ 今後ご提示いただいた研修が開催されれば、是非参加させていただきたいと感じました。
- ・ 三輪先生の話がとても興味深く、また今まで受けた研修で教わったこととかなり異なる内容でしたが、考え方はとても共感できるものでした。1年間授業をしてきて、授業の運営の仕方や資料作りにばかり目が行きがちになっていましたが、あらためて自分がどのような教員になりたかったのかということを考えるきっかけになった講義でした。
- ・ 私は先生の意見に大賛成です。学校は市場原理に踊らされているのは、最終的に淘汰されると考えます。最後に選ばれるのは、本当に大切な本質をおろそかにせず、常に理想の職業人を養成する目的のために力を注ぐ教員集団（学校）だと思っています。しかし、本校も例外に漏れず損得勘定の市場原理を重要視する職員・教員でかためられてきています。教育の理想を追求している学校があるなら、即転職したいほどです。ご教授ありがとうございました。
- ・ 実例を交えた話で、理解度が増しました。ありがとうございました。
- ・ 省察の必要性を改めて感じました。具体例などがあればもっと助かります。
- ・ 日常生活の中で感じている課題と共に受講できた点が多くありました。周りの人をどのようにして巻き込んでいくかが課題です。
- ・ 面白い科目で、教員に対してインパクトを与え、考える場を提供していると思いました。長さも適切だったと思います。
- ・ 様々な学生を指導する中で、過去の経験の中から学生を分類し経験をもとに指導しがちでしたが、実際には同じ学生ではないので当てはまらないことも多い。まさに学び続けることが大切だと感じました。

➤ その他

- ・ 具体的な **how to** を研修しているのではないので、すぐに役立てることは難しいと思います。私立学校ですので、経営者からの要請という事も考えねばならないので、本当に、泥沼をあえぐような気

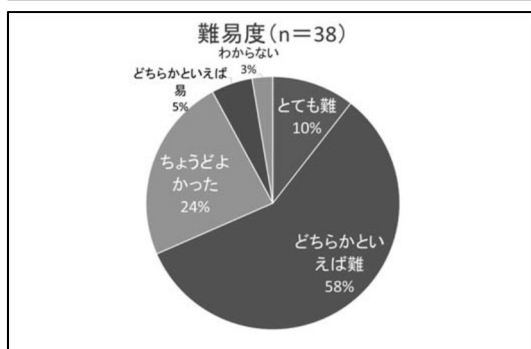
持ちです。また、過去には、専修学校は技術教育のみでも成立していた。しかし、昨今の状況を見ると、中学や高校などもその重要な位置を持っているので、教員間の連携をとれるような社会的なシステムがあると良いと感じている。

■ 学級運営



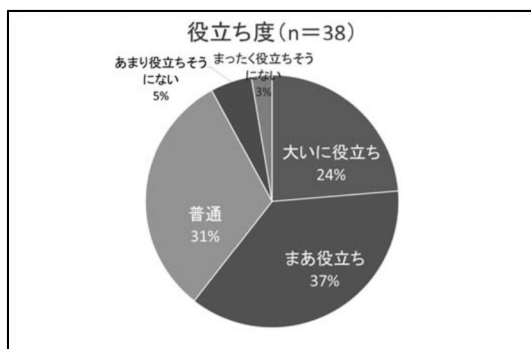
□ 理解度

約半数の受講者が理解できたとしているが、約 2 割が理解できなかったとしている。



□ 難易度

“難しかった”と感じた受講者が約 7 割である。



□ 役立ち度

役立ちそうだと感じている受講者が約 6 割である。

□ この科目に関するご意見

▶ 役立つ・理解できた

- ・ 「学級」を「学校」に代えて講義や課題に取り組みました。示唆に富んだお話しが聞けました。今後の学校運営に活かしていきたい。
- ・ 一番最後に聞いたせいではなく、「百姓は田を作る。米は田がこしらえる。」が一番印象に残りました。学生に学ぶ姿勢を身につけさせることが出来れば、就職後も学び続け成長し、社会貢献できるということですね、改めて、学校は知識を修得させるのみならず、人間共育の場だと確認できました。ありがとうございました。
- ・ 学級運営をしていくにあたって、学級を構成する個人に目を向け、そして学級を含む学校（組織）としてどうあるべきか、その双方向からのアプローチが重要であると感じた。またそれに対しどう学校として共通認識を持たなければいけないか、今後の課題にし

ていこうと思います。

- ・ 教員だけでなく学生が目線からも考えられるようになりたい、そのために必要な知識だと思いました。
- ・ 個には着目しやすいですが、学級という集団にはあまり意識が向きにくかったと感じました。学級という集団を考える良い機会となりました。
- ・ 個別指導、道徳教育、学級活動、教育学習の4つのエリアから構成される生徒指導モデルが大変わかりやすく、斜めに軸を取ることによってグレイゾーンを設けている点がとても印象に残りました。特に本校における課題、私自身の課題に対応できた点もとても参考になりました。
- ・ 百姓は田を作る、米は田がこさえるという言葉に感銘を受けました。
- ・ 合意・共有・自主的・主体的など言葉先行ではなく、目の前の学生に合わせた対応ができるように努めたいと思います。

➤ 課題は大きい

- ・ 学生を取り巻く現状が浮き彫りにされ、学びの場としての学級運営、学生の相互関係づくりの難しさが実感できる内容であった。専門学校には、とくに自尊感情や自己有用感の乏しい学生が多く、このような多様性を持った学生たちを勇気づけ、いかに結びつけていくか課題は大きいと感じた。また、学校としての共通理解として、教員の共通理解はもちろんのこと、私学を中心とした専門学校では、まずはトップを巻き込まないと難しい。

➤ 難しかった

- ・ まず私にまだ学級運営の経験がないため、そこに存在する具体的な問題や課題がわかっていないことが内容の理解を難しくしていました。大隅先生の言われていた共同性の問題や、学生の相互関係の課題の本質は、むしろ小学校から大学・専門学校まで共通したものがあると思います。しかし、集団としての目的が、義務教育なのか教養教育なのか、または職業教育なのかにより、問題や課題へのアプローチが大きく異なってくるのではと思います。なので、その辺の具体的な事例の話が聞けると、もっとわかりやすいものになったかと思いました。
- ・ とても興味深い内容であったが、少し見解が難しく時間を要しました。
- ・ 事務職員のため実務で現状に接することがないため難しいと感じ

ました

- ・ 難しい言葉や聞いたことのない言葉が多く、理解するのに時間がかかりましたが、大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 例示が少ないため、イメージしにくかったです。すみません。上手くいく事例ではなく、上手くいかなかった事例の方が役立ち、応用できる気がします。

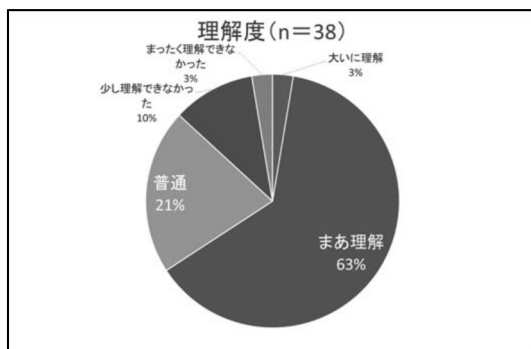
➤ 役に立たない

- ・ 今の私の学校の体制では、担任制をしていますが、目的は個別の学生を大切にすることで、集団活動を行うことが目的ではありません。そのような活動がないわけではないが、そこはあまり重要視していない。特に18歳を超えて、これから就職という場合に様々な問題に直面する学生の個々をしっかりとサポートするためです。専門学校に入学する学生は、それなりに目的意識を持っているので、過度の介入は不要だと思います。また、自立の面からも。従って、今回の講座は、少し的外れな部分が多かったと感じました。

➤ その他

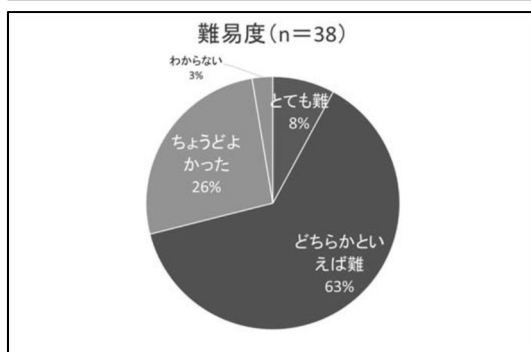
- ・ 教員ではない私が、このような講座を受講するのは、大変もったいなく、申し訳ありませんでした。内容は、極めて興味深いものでした。
- ・ 具体的な話が良かったので、内容の理解はしやすかったが、実際に自分に当てはめるのが少々難しかった。
- ・ 弊校は少人数のクラスもあり、人数によって何か変わる部分が出てくるのでしょうか？
- ・ 目から鱗の講義でした。ありがとうございます。
- ・ 文献がなかなかヒットせずに探すのが大変でした。

■ 質保証基礎



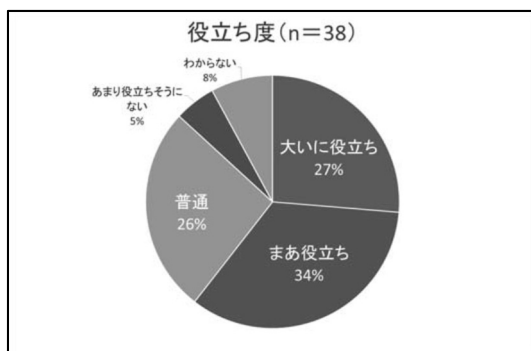
□ 理解度

約 6 割の受講者が理解できたとしている。



□ 難易度

“難しかった”と感じた受講者が約 7 割である。



□ 役立ち度

役立ちそうだと感じている受講者が約 6 割である。

□ この科目に関するご意見

▶ 理解できた・良かった

- ・ 管理職向けの内容だと思えます。しかし、一般教員として評価について知ることが、授業の質を向上させることの一助にはなると思えます。すぐに役立つ内容ではありませんでしたが、学ぶことができ良かったです。ありがとうございました。
- ・ 大変興味深く拝聴しました。特に川口先生の講演は素晴らしく、明確に理解できました。一方理屈では分かっているつもりでも、具体的な話となると、第 3 回の問題演習等で間違えた部分など、まだまだ理解不足を感じざるを得ません。本研修は極めて有効な組立と思えます。
- ・ 現在の高等教育全般に関する社会的な認識や、専修学校の位置づけ、また法的な位置づけや認定の要件が理解できたのは良かったと思えます。また、教育の質に関して、エビデンスを残すという

観点からどのような事を行っていく必要があるのかという事も明確になりました。

- ・ 社会が大きく変わりつつある中で学校として何をすべきなのかを考えていく大きな柱となる科目であると感じました。
- ・ 専門職大学と一般の専門学校が置かれた環境や、社会から認知を受けるための専門学校の存在価値、その取得のためのプロセスについて学ぶことができた点がとても有意義なものでした。同時に本校において危惧する点も多く発見することができました。
- ・ 専門職大学構想と職業実践専門課程成立の過程が相關的に説明され、概要がわかりました。
- ・ 第三者評価のスケジュールや作成しなければならないものなどがよく分かった。知識確認テスト内容も自己評価作成において役立つ。
- ・ 当校は専門職大学を申請を現在見合わせているが、将来的に自身の専門学校の質保証をどうしていくか、またその流れを初めて知ることができた。今後、何かしら関わっていくことが考えられるため、勉強になりました。
- ・ 難しい内容ですが、第三者評価の知識を知るきっかけになりとても勉強になりました。情報量の多さをこれからどう処理するか、時間をかけて取り組もうと思います。

➤ 質保証の効果に疑問

- ・ 1回目の講義については無理やり質向上を言いたい論理だったような気がして、あまり論理的には納得できな部分が多かった。質保証制度については考えるところもあるが、それが本当に高校にアピールになるかであり、結局、募集に繋がらなければ意味がない。私自身が感じる高校の進路指導自体に疑問を持つことも多く、特に第三者評価を高校の先生方に認知してもらえるのかという疑問は払拭できない。専門学校は、様々な高校生の受け皿として、今、存在している。一部では、高校の後始末をしている状況となっていて、大変な思いを先生方はしている。本当に変わらないといけないのは高校ではないでしょうか？

➤ 構成について

- ・ 演習問題が選択式なので、答えやすくて良かった。あと、何回も繰り返し演習問題を解くことが出来て、理解しやすかったです。
- ・ 第1回の理解度確認テストで、穴埋め問題なのに問題文がなく、

回答できない箇所がありました。

- ・ テストの内容ですが、2回・3回については、講義内容やスライドには無く、狙いがわかり難い点があると思いました。

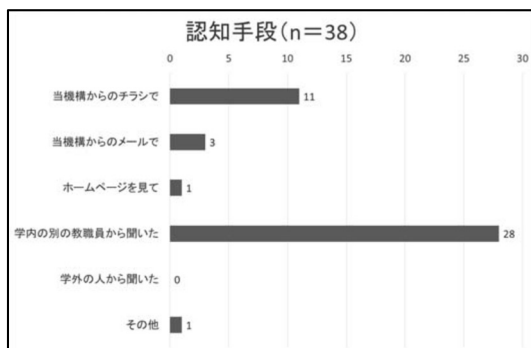
▶ 自分には不要

- ・ 一般の講師である私にとって、必要な知識であるかもしれませんが、どのようにして第三者評価を行うかなどはあまり必要のない内容であると感じた。
- ・ 学校運営に関与していない私にとってはあまり意味のない講義でした。

▶ その他

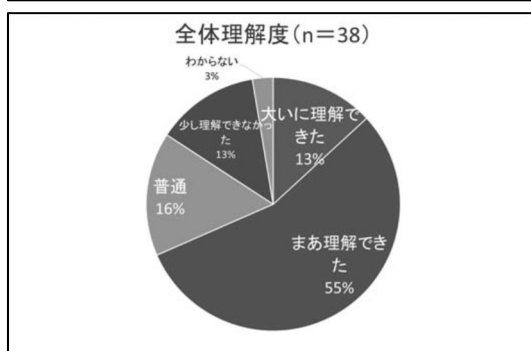
- ・ 少々理解不足でした。ありがとうございました。
- ・ 仕組みが理解できました。

3.3.4 全体アンケートの実施結果



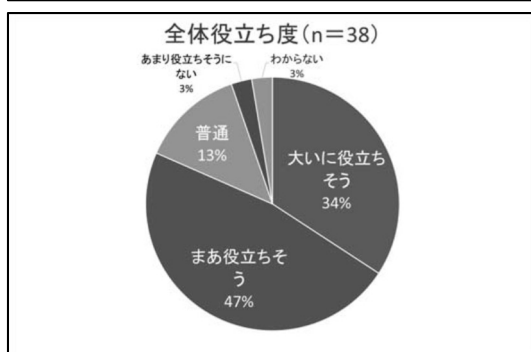
□1.この講座を何で知ったか

“学内の別の教職員から聞いた”がダントツに多い。次が“当機構からのチラシで”だが、チラシで知った人が伝えたという流れが推測される。



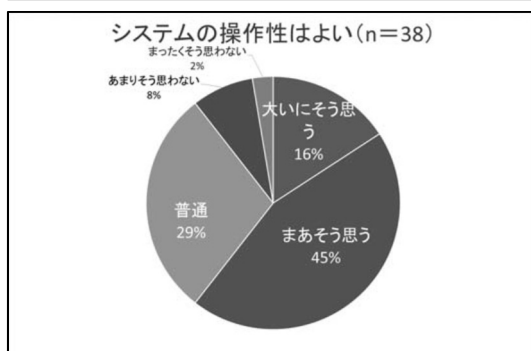
□2.この講座の学修内容は理解できたか

68%の受講者が理解できたとしているが、理解できなかったとしている受講者が16%いる。



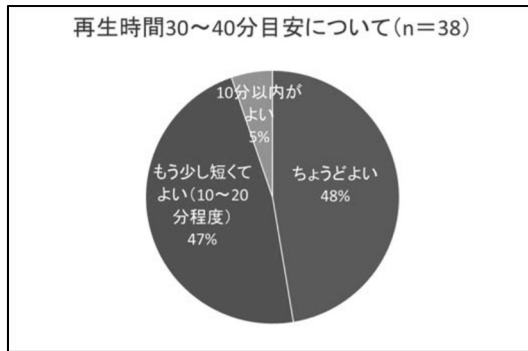
□3.この講座で学修したことは役に立ちそうか

約8割の受講者が役立ちそうとしている。



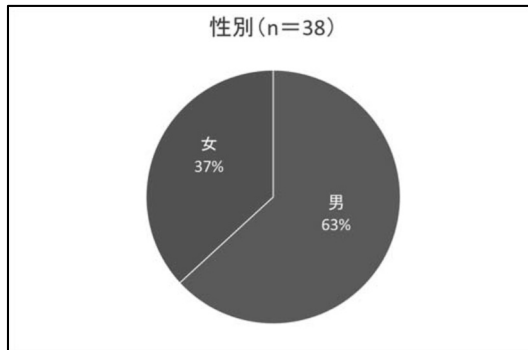
□4.システムの操作性はよかったか

約6割の受講者が操作性はよいとしているが、そう思わないとしている受講者が1割いる。



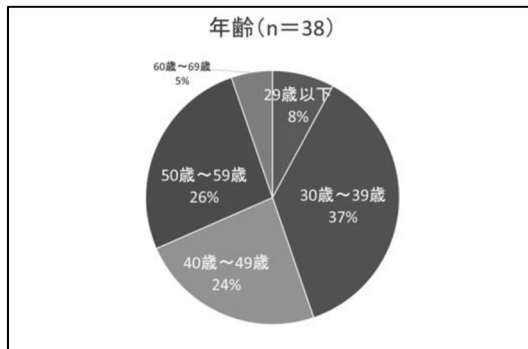
□5.動画の再生時間は 30~40 分でもよかったか

“ちょうどよい”と、“もう少し短くてもよい”が半々である。“10分以内がよい”もある。



□10.性別

男女比は 6:4 で、やや男性が多い。



□11.年齢

30代が一番多く、40代、50代が次に多い。

□6.動画再生時間についての意見

➤ 20分

- ・ 20分前後が最も集中できて良いような印象である。そのために資料をわかりやすく要約する必要があると思うが・・・。
- ・ 短期間での空き時間での受講となれば、15分から20分がありがたいです。

➤ 30分

- ・ 30分程度のものは問題ないと思います。
- ・ 30分を基準にして頂いたので、集中力を持続することができた。
- ・ 30分以上のものは長く感じた。業務の間に受講することが難しかった。一方的な講義なので、長時間はつらい。30分程度が目安だと感じた
- ・ 実際に受講してみて、1本の動画再生時間は30分が限度で、これを超えると厳しいと感じた。
- ・ 集中できるのは、30分が限界かと思います。30分ぐらいで動

画を作成していただくと、効率的かと思います。

➤ 良い

- ・ コンパクトで良かったと思います。
- ・ 適度な長さでいいと思います
- ・ 講義としての時間は適切です。
- ・ 様々な合間で動画を再生することが多かったので、30分程度の再生時間はちょうど良いと感じた。
- ・ 仕組みが理解できました。

➤ 時間圧縮・再生速度アップ

- ・ YouTube の再生速度 1.5 倍で視聴して丁度よく感じました。
- ・ 今回の講座に関しては、セミナー等の講義をそのまま移植しているが、可能であれば専用画面を作成し、時間の圧縮を行った方が良いかと思われれます。
- ・ 動画の URL をコピーして youtube で別に再生しました。理由は再生速度を速めることができるためです。
- ・ どのような状況で動画を作成されているのかわかりませんが、座学の講義を収録しているのではなくオンライン学習用として収録しているのであれば、編集により間を調整するなどの工夫があってもいいと思いました。
- ・ 1時間近くあるのは見るのがちょっと大変でした。
- ・ 講座の内容にもよりますが、もっと短くても良かったと思います。
- ・ 一気に見るには、もう少し短い方がいいが、あまり短いと、内容がなくなるので、難しい所。
- ・ 質保証の第一回目、50分の動画は内容も多くてとても大変でした。

➤ その他

- ・ スマートフォン等で閲覧できるため移動中でも勉強できるといわれていたが、1本あたりの内容が多いので、移動中に閲覧しようとすると何度かに分割してみることになる。また、移動中はメモも取れないため、冒頭にあった説明の内容を忘れてしまうことがあり、結局自宅で見ることになった。
- ・ 大学の先生方の講義を居ながらにして受けられるメリットはかなり大きいと思います。
- ・ 同じ再生時間でも、講師の先生により内容の密度に差があるため、時間では一概に適切さを判断できないと思います。
- ・ 特定の講師による経歴や著作を含む自己紹介に有する時間が多い気がしました。

□7.追加してほしい科目や学修内容について

➤ 追加希望科目

- ・ 学生対応方法(メンタル面)、コーチング、学生との面談の仕方。最近の学生とどう関わっていくかのヒントとなるものがあれば感じました
- ・ 講義の手法について解説してくださると実務に直結して良いと感じました。
- ・ 学校経営上の諸問題、危機管理などもあれば管理職としてはありがたい。
- ・ 『カウンセリング能力』がありました。具体的な、学生、保護者向けなどもぜひお願いします。
- ・ ICT 環境について
- ・ わかりやすい授業の方法について
- ・ 今回の講義にも多々出てきましたが、世の中で教えている社会学を学びたい。教育や観光にも多分に共通するところが多いため。
- ・ 授業実践の講座などがあると聞いてみたいです。

➤ 事例

- ・ 事例報告ではなく事例研究の発表など、実践的なものを学びたいです。
- ・ いじめ問題、現代の生徒・学生の傾向（小中高専門大学別）と対策の具体的な事例。
- ・ 学生指導における事例集。確かにアカデミックな理論も大切かも知れませんが、専門学校では本当に学生個人を指導していくため、こんな学生はこのように指導したよという事例集の方が役に立ちます。
- ・ 専修学校におけるアクティブラーニングやグループワークの導入事例などがあるともっといいと思いました。特に、自分の所属する電気工学科など。前提となる知識が多く必要な分野でどのようにアクティブラーニングが実施されているのか参考にできる事例があると助かります。
- ・ 専修学校学生の指導における実際
- ・ 第三者評価の実務・評価基準につき、「質保証基礎第3回」の演習にあったような、具体的な内容をご教授頂ければ幸いです。

➤ その他

- ・ 講座によっては教員のみ、職員のみを対象にする内容があると思

うので対象を明記していただけると自分にあった講座を選択でき、より深く学習できるのではないかと感じました。

- ・ ありません。
- ・ 資格取得に重点を置き、実力の伴わない卒業生を輩出することへの危機感を感じています。「質」の重要性を、講座や研修等で強く広めてほしいと思います。
- ・ 特になし
- ・ 今回の3テーマでいいと思います。

□8.オンライン学修システムについて改善の要望

➤ システム

- ・ カウンセリング・教育学習指導能力・学級運営の項目で演習問題を送付してもチェックされていない状態になります。
- ・ 左側のメニューだけでは、どこに何があるのかよくわからない。また、今回の受講に当たっては不要なものが多すぎる。カテゴリごとにグループ化していただき、アイコンを分けるとよい。また、不要な項目が多い理由はよくわからないが、ほかの用途で使うユーザとページを共用しているのであれば、その属性ごとにメニューを変えるなどの工夫が必要だと感じた。

➤ 映像機能

- ・ 動画にチャプター再生があれば、振り返りがしやすいと感じた。
- ・ 動画再生スピードの調整

➤ スライド

- ・ スライドの画質が悪い箇所があり、PDFの画面と切り替えながら見る必要があり、集中できなかつたところが何か所かありました
- ・ スライドの文字の色を変えるなどして、どの項目について分かるようにしてほしい。
- ・ スライドのセンス・文字以外の図などの提示（ただ文字や内容を羅列するだけだと印象に残りづらかったです）

➤ 画面

- ・ オンラインだとなかなか講師の顔もはっきりしないので、インパクトが薄い。画面を工夫して分かりやすくしないと、注意が散漫になってしまう。
- ・ 講座収録時の講師映像は不要

➤ 音声

- ・ 周りの音声が耳障りとなった場面もあったので、もう少しマイク

を工夫していただけるといいと思います。

- ・ 撮影場所が問題なのか講師が話す声が部屋に響き良く聞き取れないことが多くあったので撮影に関しては録音状況を最適にすることを望む。
- ・ 講義全体を撮影している形のため雑音が気になりました。難しいとは思いますが、タイピング音や別教室の音がもう少し小さければより講義に集中できるのではないかと思います。音声が悪化されれば、さらに倍速再生機能などで時短学修が可能になり、より効率よい学修が可能になると思いました。
- ・ 動画の音声聞き取りづらかった点が残念でした。音量が小さい、周囲のざわつきが聞こえる、音が割れているなどを感じました。
- ・ 動画の音声聞き取りにくいものがありました。こちらのパソコンが悪い可能性もありますが、内容が聞き取りにくいものがありましたので、改善していただけたらと思います。
- ・ 動画を収録されている環境について、改善の必要性を感じる。オンライン学修システムでは、普段はあまり気にしない話し声やPCのキーボード音などの生活音ですらも、雑音として耳障りに感じてしまう。なぜか気になって、つい集中力がそがれてしまう。

▶ 役立つ

- ・ 初めての経験なので新鮮でした。教職員の資質能力向上のための有効な手段だと思います。
- ・ 学ぶ場が多様化している現状であり、今後も継続してオンライン学修システム自体は大いに必要であると考え
- ・ 自宅でも学習できるのでいいと思います。

▶ その他

- ・ このままでも良いです。
- ・ 期間が年度末のため短く感じました。できれば夏休みなど休みが利用できる時期がよかったですと感じました。
- ・ 特になし

□9.(教員の場合)あなたが受け持っている科目名、(職員の場合)あなたの主な職務

受講者の属性としての、担当科目(教員)、担当職務(職員)は、以下のとおりである。

▶ 医療系教員

- ・ 医師事務作業補助関連全般

- ・ 運動学
 - ・ 作業療法士科 専任教員、身体機能運動学Ⅱ、身体障害作業療法評価学Ⅰ、身体障害作業療法評価学実習、生理学実習、神経障害学、身体運動機能学実習、身体障害作業療法学、身体障害作業療法学実習、作業療法総合演習Ⅱ、作業療法学特論、作業療法学特論演習、理学療法障害学特論演習
 - ・ 障害別リハビリテーションアプローチ
 - ・ 物理療法学、日常生活活動学、運動療法学、骨関節障害
 - ・ 理学療法評価学(実習)、運動療法学(実習)、義肢装具学(実習)、
職務：理学療法士の資格を持った専任講師およびクラス担任
 - ・ 基礎解剖生理学・運動機能解剖学・理学療法教育論・骨関節理学療法学・基礎臨床医学
- 衛生系教員
- ・ 衛生管理
 - ・ 美容技術理論、美容実習、メイク技術
 - ・ 美容文化論・美容実習・美容技術理論
 - ・ 理容技術理論 理容実習、文化論
 - ・ エステティック
 - ・ ネイル
- 工業系教員
- ・ システム設計、ハードウェア、C言語、Java、Windowsプログラミング、Linuxサーバー構築、資格対策、卒業制作
 - ・ 施工学、社会基盤、ワークショップ、安全教育実習、施工管理演習、土木工学、情報処理、総合演習、CAD製図
 - ・ 電気工学科の教員。経験年数は1年と数か月。電気製図、電気磁気学、技術英語、電子回路、電気設備設計、電気数学、初蓄電システム設計など。担任業務
 - ・ 情報処理関係の基礎科目と入門的な実習科目、IT技術基礎、アルゴリズム、パソコン実習、教務部長
 - ・ 不動産学(宅建対策)ほか。
- 商業実務系教員
- ・ ウエディングプランナー演習、ブライダル業界研究、ブライダル企業研究、ブライダルプロジェクト(卒業研究)
 - ・ ビジネスマナー、担任
 - ・ 観光概論、企画提案、観光マーケティング、世界地理、インバウンド観光、日本地理、地域観光、ビジネスベーシックスキル、国

家試験対策、旅行業法、旅行業約款、国内旅行基礎、日本文化と歴史から学ぶ観光（一般教員）

➤ 職員・管理職

- ・ 校長
- ・ 学園事務部長。学園財務・総務・人事・事務等の統括
- ・ 学校事務全般
- ・ 教務業務
- ・ 事務一般
- ・ 就職および学生生活に関する相談業務

□12. ご意見・ご要望等

➤ オンライン学修に期待

- ・ 教員としての資質能力向上について、もっと深く学びたいと思いました。特に、前の項目にも書きましたが、これからの教育に必要な、アクティブラーニングやグループワークの技法について習得できるオンライン学習があれば、受けてみたいです。
- ・ 隙間時間に動画を見て行うことが多く、定期的に時間を決めて実施することはなかなかできなかったです。これは教員の仕事の関係上、仕方ないことですが、動画再生および復習の時間で30分以内で完了するシステムであれば定期的に実施できそうだなと感じました。中身自体は本当に勉強になりました。まだまだ不足事項だらけなので、これから学習を進めていきます。このような機会を与えて頂いて感謝いたします。本当にありがとうございました。
- ・ 昨年、別の3週間の教員研修に参加することができましたが、普段の煩雑な毎日で教育というものに対して研修を受けるということが、なかなか出来ない現状があります。その中で、こうしてオンラインで講義を受講できるというのは、良かったと思います。

➤ 良かった

- ・ よい取り組みです。今後の質の向上に期待します。
- ・ 企業から転職し教員となり、キャリアが僅かしかないため、とても勉強になりました。普段なかなか教えあう環境にないため、不安に感じることが多い中で、とても助けになりました。ただ今回の研修がキャリアが最も少ない私だけでなく、もっと多くの教員が受講できれば尚本校の改善、発展にも繋がるだろうとも感じています。社会との連携、社会からの認知、一専門学校としての価

値を学生のみならず社会に創っていかねばならないと感じました。

- ・ 貴重な学習の機会をありがとうございました。ここで学んだことを、ぜひ今後の教育活動で1つ1つ実践していきたいと思います。ありがとうございました。
- ・ 初めてオンライン講義を受講しました。ストレスを感じることなく拝聴いたしました。川口昭彦先生の講義はシンプルに要点が絞ってあり、特に拝聴し易い講義でした。ありがとうございました。
- ・ 全体的にとっても興味深い内容でした。業務の時間上、ゆっくりと学ぶことができなかつたことが少し残念でした。
- ・ 大変勉強になりました。講義で教わったことの中には早速教育活動に役立つものも多々あり教職員に還元させてもらいました。

➤ 受講対象者を明記

- ・ オンライン学修につき、対象とする教職員の層や狙いを明確に示して頂ければ、当方から受講者を事前に選定することが可能かと思われました。私は、事務職員のため、実務的に理解が乏しい旨もあり、適切な本システムに関する評価が行えなかつたと思います。大変ご迷惑をおかけいたしました。お詫び申し上げます。内容的には「気付き」が多数盛り込まれた良い内容ではなかつたかと思えます。専修学校の教員には、このような理論的なものを学ぶ機会をより増やすべきかと考えます。専任教員にも受講をさせたかと思えます。最後にこのような、学修システムの実証実験に参加させて頂き、誠に有難うございました。
- ・ その立場に合った研修であればなお良かったです。教員である私にとっては、質保証の話などは、実務ではあまり使いません。
- ・ 面白い内容のものもあったが、ためになるのであろうが、あまり実感の持てないものもあった。

➤ 映像・教材の誤りチェックを

- ・ 確認テストの範囲において、次のコマ内容が含まれている箇所があったことがありました。
- ・ 事務職員なので、演習問題の回答が難しかったですが、大変勉強になりました。演習問題で、文章の（ ）に入れる語句を選択という問題で、文章が無い演習問題があったり、アクセスがサクセスになっていたり誤字もあつたりしたので、リリースされる前にチェックされたほうが良いかと思いました。大きなお世話かも知れませんが、聞き流していただけたらと思います。失礼しま

した。

▶ オンライン学修の限界

- ・ オンラインでは、内容が伝わりにくいと感じたので、内容をかみ砕いて説明した方が分かりやすいと感じた
- ・ モバイル向での利用を想定する場合、理解度確認テストは自由記述をなるべく少なくした方がよいと思います。
- ・ 教育という明確な答えがでない分野でオンラインの特性上、ディスカッションができないという制約がある点が難しいなと思いました。

▶ その他

- ・ 今回の内容が役に立ちそうならば、他の教員にも進めようと思ったが、少し、アカデミックすぎてやめることにしました。教員も学生指導で、様々苦勞していて、そのような問題を解決する手段があればと切望しています。高校の教員から見捨てられた学生などを受け入れて、必死に社会に送り出そうとしていますが、やはりなかなか難しいものがあります。その様な問題を解決する手段があったら、また、是非とも教えて下さい。
- ・ 今回は 3 日間で全てを聴講したため、問題も見直しややり直す余裕がなく、定着に不安が残ります。自由記載のものは、思うに任せて書きたいことを書いてしまいました。本当は時間をかけて参考図書なども読んで記載すべきと理解はしております。大変でしたが、勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 今回初めて参加させていただきましたが、年度末ということもあり、すべての講座を受講することができませんでした。開講時期の検討をお願いします。ありがとうございました。

3.4 今後の計画

実験講座では、受講者が予想以上に熱心に取り組んでいただいた。「カウンセリング能力」「教員学習指導能力」「学級運営」「質保証基礎」という科目設定もニーズが大きく当を得たものであったと思う。

本年度実績を基軸とした科目開発の方向としては、

- アンケート回答でも多く見られた「事例学習」を取り入れるなどして、これらの科目の充実を図る
- アンケート回答として寄せられた他の科目に対するご意見なども踏まえて、次にニーズの大きな科目の新規開発を図る

という大きく2つの方向が考えられる。

下図は、本年度当初に描いた3年間のスケジュールである。1年目はほぼ計画どおり進めることができた。2年目は上記した方向性にしたがって、カリキュラムの精緻化、シラバス、コマシラバスの作成を進めたい。

		実験講座 20h程度	実証講座 120h程度 (一般教職員向け)	実証講座 150h程度 (学内研修講師向け)
講座化				
プログラムの設計・開発	全体描写・カリキュラム	カリキュラム改善・シラバス 作成・授業作成		研修能力育成要素を追加 次年度以降の自立を想定
調査・要件定義	調査・分析 要件定義	実験講座を踏ま えた要件調整		実証講座を踏ま えた要件調整
オンライン学修基盤	初期構築	実験運用	実証講座運用 (一般教職員向け)	実証講座運用 (学内研修講師向け)
	H29年度(1年目)		H30年度(2年目)	H31年度(3年目)

また、一方で、この取組みの普及、個別学校における自走化などを目的として、「研修を行う講師の育成」も解決すべき課題として、2年目に取り組みの端緒を切りたい。

平成 29 年度文部科学省

職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進事業

学校評価の充実につなげる
専修学校教職員資質能力
向上プログラムの開発

事業成果報告書

発行日 平成 30 年 3 月

発行者 一般社団法人専門職高等教育質保証機構

〒106-0032 東京都港区六本木 6-2-33 六本木ヒルズノースタワーアネックス 3F

■ 禁無断転載 ■