

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教職員研修プログラム開発及び推進」

専門学校教員の研修実態の分析

—アンケート調査・ヒアリング調査をふまえて—

福岡大学人文学部准教授 植 上 一 希
ベネッセ教育総合研究所 佐 藤 昭 宏

【前提①】 調査WGの今年度目標と実行項目

今年度目標

専門学校における教職員研修の課題とニーズを把握し、今後開発が必要な研修を抽出する
(平成29年度 調査WG到達目標)

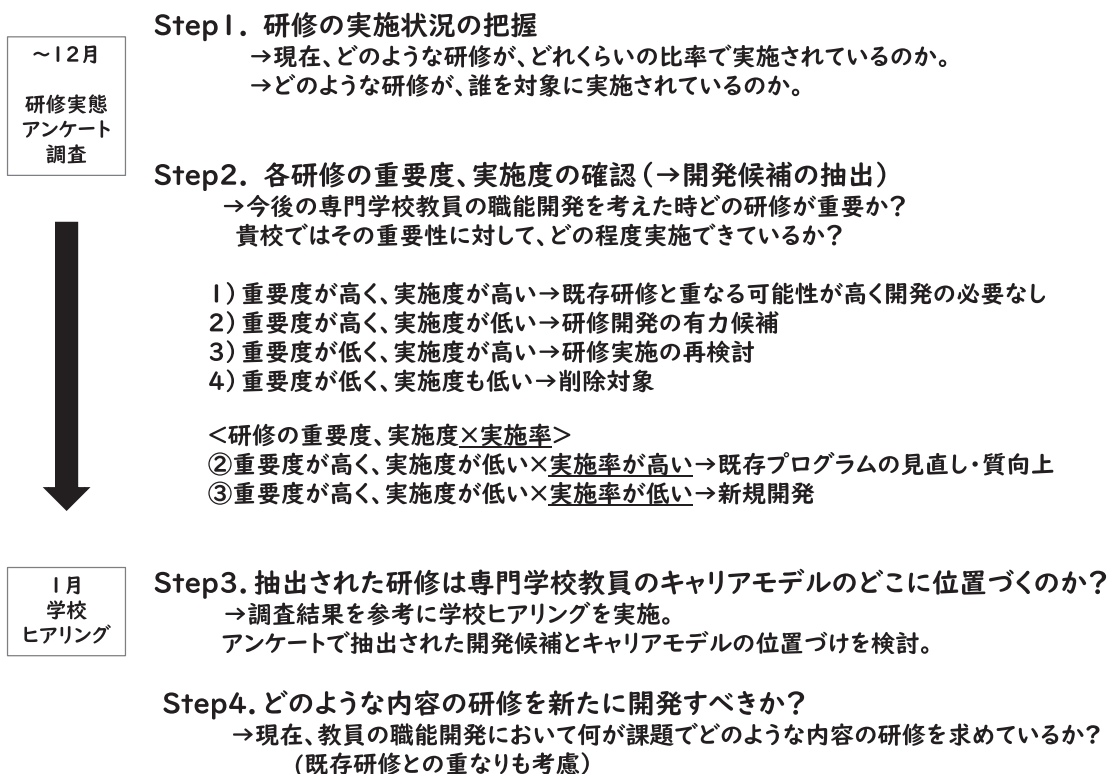
【全専研として開発を検討している研修群(中堅教員対象を想定)】
a.指導法、効果的な指導技術の習得 d.学校経営、学級運営に関するマネジメントスキル
b.キャリア形成支援スキルの習得 e.インクルーシブ教育に関わる知識、教員の心理
c.アクティブラーニング等の教育手法 f.アウトカムを担保するエンロールマネジメント等の習得
+g. 学内で必要な研修を企画・開発していく知識スキルの習得

実行項目

- 1) 今後の研修開発候補を検討するにあたり、まず専門学校教員のキャリアモデルを仮設定
(専門学校教員が今後どのような知識やスキルを獲得していく必要があるか17項目に整理。)【10月上旬】
- 2) キャリアモデルの妥当性について調査WGメンバー間で検討、位置づけを修正。
【10月中旬】
- 3) 一般社団法人 全国専門学校教育研究会(※)の加盟校の
教務責任者を対象に研修実態とニーズに関するアンケート調査を実施【11月中旬～12月上旬】
- 4) アンケート調査結果の分析 【12月中下旬】
- 5) 結果の解釈と妥当性について学校ヒアリングを実施【1月中下旬】
→3～4つの研修開発候補を抽出

※一般社団法人 全国専門学校教育研究会(全専研)：
専門学校の地位の向上と学校経営の健全化を図るため、会員相互の連絡協調を図り、学校運営の改善進歩に関する業務を行うことを目的として1985年に任意団体として設立された全国組織。全国の専門学校(全国30団体126校 総学生数約3万2千人)が集い、教育の成功事例や取り組みなどを共有し、より専門性の高い教育を行うことを目的に情報交換や教職員のレベルアップ研修を図っている。

【前提②】 研修開発候補の抽出までの手順



調査概要

■ 専門学校の研修実態に関するアンケート調査

- 目的:一般社団法人 全国専門学校教育研究会(全専研)加盟校の「教務責任者」を対象に現在の教職員研修の課題とニーズを量的に把握し、今後開発が必要な研修の有力候補を抽出する。
- 調査方法:一般社団法人 全国専門学校教育研究会 経由のインターネット調査
- 時期:2017年11月中旬~12月上旬
- 対象:全専研加盟校の教務責任者
- アンケート回収数 86校(依頼校126校/回収率68.3%)

※内訳

北海道1、青森1、岩手5、山形1、茨城2、栃木5、群馬6、埼玉2、東京1、長野2、新潟8、富山1、静岡3、奈良1、岡山1、広島1、山口5、徳島3、香川9、愛媛6、高知3、福岡6、宮崎5、鹿児島1、沖縄5

○回収校の設立年

~1989		1990~1999		2000~2009		2010~		総回答数
回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
28	32.6%	28	32.6%	26	30.2%	4	4.7%	86

○設置形態

学校法人		その他法人		個人		総回答数
回答数	%	回答数	%	回答数	%	
82	95.3%	3	3.5%	1	1.2%	86

Step I (研修実施率)

研修実施率



※複数回答

●実施率が高い研修(約6割以上)

1. 教育や学習(教えることや学ぶこと)についての基礎的な理解を深める
2. 専門学校において行われる教育の特性について理解を深める
3. 専門学校教員に求められる資質や能力、専門性について理解を深める
5. 業界の現在や今後の動向を理解し、業界で求められる能力、知識、資格に関する知識を深める
7. 科目の特性に応じた授業方法・教育手法について学ぶ【候補c】
11. 進路指導や生活指導に加え、心理面でのサポートなど学生対応に必要な知識・スキルを学ぶ

●実施率にばらつきがある研修(6割未満~4割以上)

4. 専門学校教員の特性についての理解を深める
8. 授業を計画・設計するための知識を学ぶ【候補a】
9. 学級運営や集団づくりなど効果的な授業を行うためのスキルについて学ぶ【候補d】
14. 学校運営、学科運営に必要な知識やスキルを学ぶ【候補d】

●実施率が低い研修(4割未満)

6. カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める
10. 学習状況を把握し、適切に評価するための知識やスキルを高める【候補b】
12. 専門学校に関わる制度・法令・教育政策など社会的状況を学ぶ
13. 自身が所属する専門学校についての理解
15. 学校に関わるステークホルダーとのコミュニケーション・連携・対応方法を学ぶ
16. 入学から卒業までの学生生活や学修状況に関する情報を取得・管理し、学生募集や中退学要因の解明、教育の質を保证していくための知識やスキルを学ぶ【候補f】
17. 自校の教職員の指導力向上に向けた課題等を把握し、必要な研修を企画・設計するための手順や、必要な知識やスキルを学ぶ

Step I (研修別 対象者の内訳)

●「新人対象」の比率が高い研修

1. 教育や学習(教えることや学ぶこと)についての基礎的な理解を深める
2. 専門学校において行われる教育の特性について理解を深める
13. 自身が所属する専門学校についての理解の理解を深める

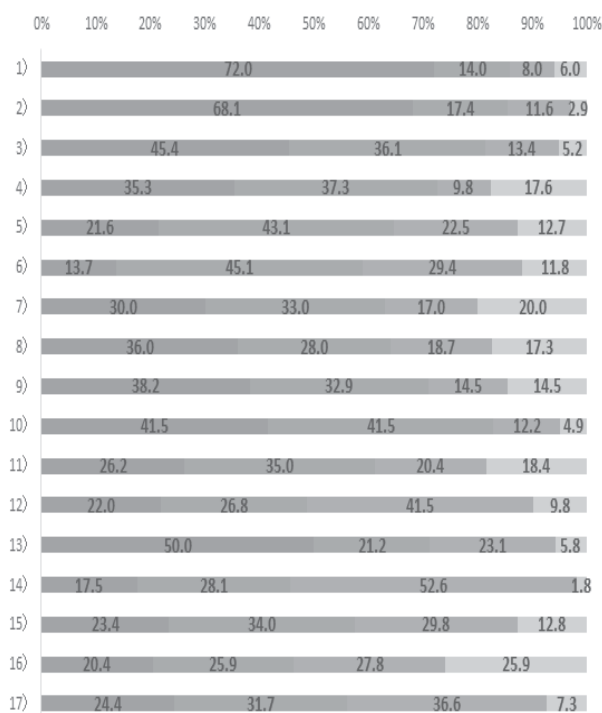
●「中堅対象」の比率が高い研修

5. 業界の現在や今後の動向を理解し、業界で求められる能力、知識、資格に関する知識を深める
6. カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める
10. 学習状況を把握し、適切に評価するための知識やスキルを高める【候補b】

●「管理職対象」の比率が高い研修

12. 専門学校に関わる制度・法令・教育政策など社会的状況を学ぶ
14. 学校運営、学科運営に必要な知識やスキルを学ぶ【候補d】
17. 自校の教職員の指導力向上に向けた課題等を把握し、必要な研修を企画・設計するための手順や、必要な知識やスキルを学ぶ

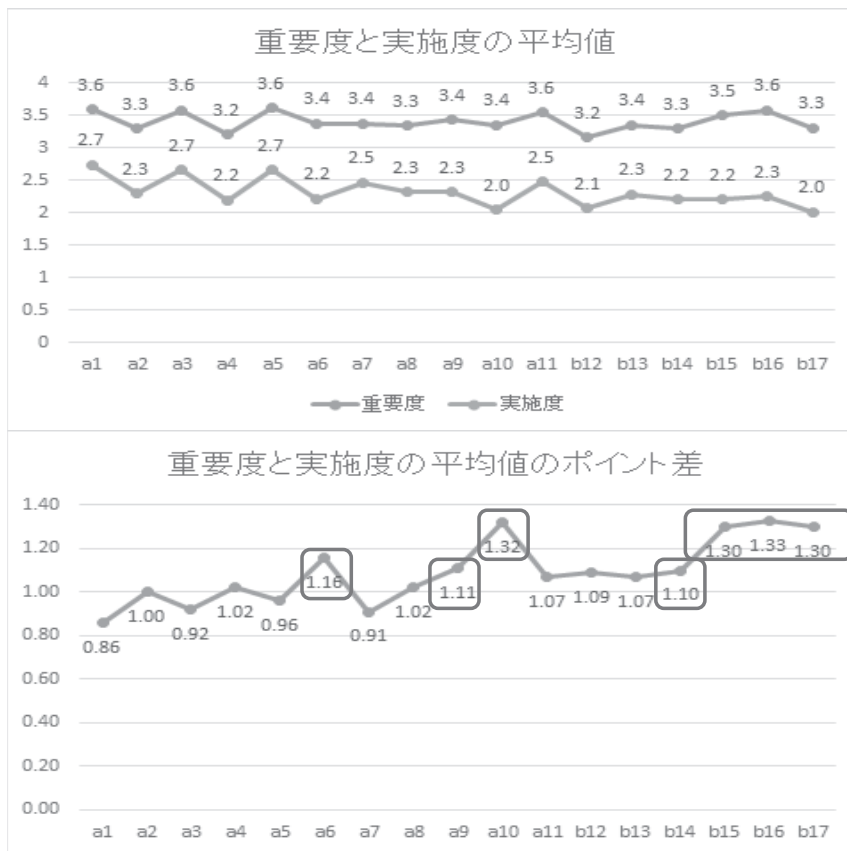
対象者の内訳 (%)



※複数回答

■新人 ■中堅 ■管理職 ■希望者

Step2 各研修の「重要度」・「実施度」の平均値とポイント差



*ポイント差の大きい項目
上位7つに赤囲み

Step2 (アンケート結果から抽出された開発の有力候補【上位7つ】)

6.カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める **中堅**

9. 学級運営や集団づくりなど効果的な授業を行うためのスキルについて学ぶ【候補d】 **新人**

10. 学習状況を把握し、適切に評価するための知識やスキルを高める【候補b】 **中堅**

14. 学校運営、学科運営に必要な知識やスキルを学ぶ【候補d】 **管理職**

15. 学校に関わるステークホルダーとのコミュニケーション・連携・対応方法を学ぶ (学生募集広報、苦情対応、産学連携など) **管理職**

16. 入学から卒業までの学生生活や学修状況に関する情報を取得・管理し、学生募集や中退学要因の解明、教育の質を保証していくための知識やスキルを学ぶ【候補f】

17. 自校の教職員の指導力向上に向けた課題等を把握し、必要な研修を企画・設計するための手順や、必要な知識やスキルを学ぶ **管理職**

Step3・4（学校ヒアリングにおける主な質問内容）

①開発候補として抽出された研修

→そこから想定される現場の課題はどのようなものか？

※抽出された研修の妥当性の確認

②開発候補に挙がってきた研修候補の絞り込み

※どの研修内容が教育現場にとって優先度が高いか？

③各校におけるキャリアモデルの確立状況と確立に向けたポイントについて

「研修抽出」に向けて必要情報の収集

④今後、上記の研修を開発する場合、どのような内容にすべきか

- ・既存研修と重なる部分、充足されていない部分はどこか
- ・研修形式について【研修時間の確保、参加者の当事者意、学校規模等の観点】
- ・今後の社会変化（第4次産業革命、society5.0等）を想定した時、
教員として能力開発していくべきスキルや能力について

「研修開発」に向けた必要情報の収集

【結論】

研修開発の前提条件：

- ①専門学校教員のキャリア形成モデルが必要で、なおかつその多様性に対応した研修の形が求められる（学科、新卒・中途採用・・・）
- ②専門学校教員研修の必要性について経営サイドや教員サイドの理解が必要であり、それに基づくシステムづくりが必要（どのような目的をもって、誰を派遣するのか。選抜を含めた研修前後の仕組みや設計の不足→研修効果低い）
 - 現場でニーズが高いのは、やはり複雑性が増す教育現場において実践的に役立つような能力。特に6や9の研修ニーズが高い。
 - マネジメントキャリアを対象とするような14や、研修システム構築に携わる17の研修を求める声もあり。

研修開発の有力候補（調査WGとしての見解）：

- 6.カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める
- 9. 学級運営や集団づくりなど効果的な授業を行うためのスキルについて学ぶ【候補d】
- 10. 学習状況を把握し、適切に評価するための知識やスキルを高める【候補b】
- 17. 自校の教職員の指導力向上に向けた課題等を把握し、必要な研修を企画・設計するための手順や、必要な知識やスキルを学ぶ

今後の研修開発にあたって考慮すべき点や課題：

- 6.9.10については既存研修ともテーマが重なる（重複しない研修対象の階層やねらいの設定が必要）
- 研修講師の不足（研修ニーズがあっても、その内容を担当できる講師が不足しており、育成を見据えた開発が必要）

→上記を考慮しながら、現実的に開発できそうな内容を検討。6.9.10.17の中での優先順位を決定（次年度以降）。

【参考資料①】 学校ヒアリング：A学園

■各校の教務責任者が感じている（中堅教員の）専門学校教員の職能開発に関する課題

- ・指導内容に根拠がなく経験だけで指導（我流）
- ・現場の後輩指導＝教育 という勘違い（「あなたはこの職に向いていない」など自己の判断で評価し、育成の視点の不足）
- ・研修があっても参加しない

■アンケート結果から抽出された7項目の妥当性について

- ・職能開発という視点から見れば、アンケート項目すべて（17項目どれも）が重要。
A学園単独の結果をみても、優先度が高い研修と全国の結果が概ね一致。
今回優先度が高く挙がってきた7項目について大きな違和感はない。
- ・A学園に限って言えば、A9、10あたりのニーズが低くでているのが意外。管理層としてはまだまだ質を高めていく必要性を感じているが、日頃から授業の質向上や評価の重要性について発信していることが教務責任者の意識に影響したかもしれない。
- ・9.14の学級や学科運営について
入学生が多様化するなかで、どう学科、学級をまとめていくかは現場の大きな課題。
集団に対する指導に加え、多様化する個々の学生への指導が求められている。
- ・基本的に多くの学校は学科、学級単位で指導体制を形成。職業人育成を考えるとその単位が指導しやすい。
しかし、成長・発達支援の観点からすると、学年単位で教員集団・指導体制を組むのも一つの方策かもしれない。
- ・16の休退学要因の分析は、学校経営に直結する課題だが、人によって解釈の仕方が異なる。
そこには、さまざまな知識やスキルが求められる。A学園では、教務責任者勉強会というものを開催している。
以前は月に2回、今年は月1回で開催。ここで学生や学内の課題に対する状況把握や分析、対応策の検討を行う。
→中堅教員個人が受講するというよりは、組織に対する研修実施のイメージ

■その他、研修実施について感じている課題（乗り越えるべき点）

- ・研修を受講しても、その内容を現場に十分還元できていないという課題がある。
- ・1人で参加しても組織に還元しにくい（学校として研修派遣の仕方の工夫が必要）
- ・研修後、学んだ内容を発揮するような機会や場がない
※研修内容以上に、学内における研修の位置づけや前後の設計・体制づくりが重要か？

■貴校におけるキャリアモデルの確立状況について

- ・まだ確立途中にある。どのような能力を伸ばすことが、学校として望ましいのか、学内における教員の資質能力向上について共通言語、目線を持つ必要がある。そのための体系構築が重要。
→各校における体系構築のプロセスなどを開示し合うなどの研修は1つの可能性としてありうる

【参考資料②】 学校ヒアリング：B学園

■各校の教務責任者が感じている（中堅教員の）専門学校教員の職能開発に関する課題

- ・マネジメントを嫌がる人が多い。現場にこだわる人多い。
- ・管理職育成の空洞化～30代でのキャリアチェンジが多く、中堅が育ってない
- ・中途退職者と新卒者という、文化を共有していない人との間で意思共有が求められる。

■アンケート結果から抽出された7項目の妥当性について

- 「9.学級運営や集団づくり…」の現場ニーズは依然強い
- ・「学生のモチベーションを上げることがしたい。叱ることへの指導。欠席・遅刻をスルーしてしまう先生への指導。
最初の数か月、学生とどう接するかがカギ。自学では事例集などをまとめている。
母的指導と父的指導の両方が必要。男子学生と女子学生では指導の仕方に違いがある。
特に女子学生については公平に指導するように気を付けている。
★集団のコントロールが重要。その言語化の必要性。

「16.エンロールマネジメント」は管理職がシステム作らないと難しい

- ・システム設計上の工夫は？（学科ごと、学年ごと？）
以前は学科ごとにデスクを分けていたが、今は学年ごとに行っている。はじめは反対もあったが、7年経過し定着。学科ごとの壁を取り払い、学年内での悩み共有をしやすくする。学科の同僚のところに行くために移動が必要になることで、動きが作れる。
→課題が点在しており、それをいかに線にしていけるかが重要。

■その他、研修実施について感じている課題（乗り越えるべき点）

- ・研修を受講しても、その内容を現場に十分還元できていないという課題がある？
→B学園ではかならず2名で研修に派遣、研修後に必ず学内で内容を報告してもらうようにしている

【参考資料③】 学校ヒアリング：C学園

■各校の教務責任者が感じている（中堅教員の）専門学校教員の職能開発に関する課題

- ・（学科による違いはあるだろうが）ITで言えば、知識や技術が日々変わっていく中でそれらを受得を続けていかなければならない（そこに時間がかかりかかっている）現状がある。コマ数も増えていて授業準備に手いっぱい。一方で学生指導には課題があり、教員も色々対応を求められる。環境が整っていれば研修をいっぱいやりたいが、時間がない中で研修実施は難しい。
- ・自分で学ぶ余裕が無くになっている。学生側の質の低下と、教員側の余裕の無さの双方が大きくなってきている。
- ・教授力を上げていく研修が必要。難しい学生が増えてきている中で、クラス運営も含めて卒業までどのように引っ張っていくかが大事。学生を受け入れた以上は、責任を持たないといけない。GP（グッドプラクティス）の交流等があるといい。

■アンケート結果から抽出された7項目の妥当性について

- ・C学園の平均値で9は低いが、個人の感覚ではむしろ9は大事。評価云々は最後のことで、まずちゃんとした授業がちゃんとできること・クラス運営ができることが先にあって、それが出来ての適切な評価だと思っている。（なので10が低い）抽出された7項目に違和感はない。
- ・専門分野が分かれているので、どういう分野かによって変わってくるかもしれない。自分たちのコースを中心に考えると、9が多くなっているかもしれない。
- ・一番9が大事だと思う。やはり授業が一番重要だと感じる。あとは、ステークホルダーとの対応も重要である。出口と入口に関わる人は、学生とは違ってまた大事。オープンキャンパス等での対応も大事。現状として、ステークホルダーとの関わり方についてあまりできておらず、スキルアップが課題。

■その他、研修実施について感じている課題（乗り越えるべき点）

- ・こういう研修受けたら、こういう力が身につくよということが分かるといい。知識研修ベースだけではきつい。
- ・一方で、事例があればいいというものでもない。GPがあったとしても、個人によって受け止め方が違い、現象だけ真似する傾向がある。GPと見た人のつながり・それをどう活かすかという考え方のものの研修もいる。GPには、色んな背景や意図があるので、そうした深い所をちゃんと読み取って真似していく力が必要。講師と現場をつなぎ合わせるコーディネーターの存在が必要。その存在の育成が必要。
- ・時間や空間等の制約から、研修で一堂に会するのは難しい。やり方自体の工夫がある。研修を受けても、報告書を書いて満足しがちであり、先につながらない。聞くだけではだめ。学んできたことを、勉強会など自発的にしたりして、人に教えたりしないと身につかない。
- 数年前から、教務は毎月4金曜日にスキルアップデーを設けている。また、毎年職員表彰をしたり、事例報告をしたり、伝達研修会などもやっている。

■貴校におけるキャリアモデルの確立状況について

- ・すべてではないが、印象論で役割が決まって待っている部分もある。そこに職能開発のミスマッチがある。コンピテンシーで照らして個々の役割の適性を見ることができるようなものがあるといい。

【参考資料④】 財団等が提供している既存研修の内容（TCE財団教員研修・研究事業資料を加工）

1. 管理者向け研修（専修学校の学校運営責任者等）

【内容】

- 「専門職大学・専門職短期大学の設置基準その他政省令・告示ならびに申請手続き等について」
- 「専修学校の振興策等を巡る動向について」
- 「中央教育審議会大学分科会の審議状況と今後の高等教育政策の検討に対する専門学校への対応」
- 「専修学校をめぐる動向について」／「文部科学省平成28年度専修学校関係概算要求の概要等」
- 「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関に制度化に関する特別部会審議の状況等について」
- 「学校法人会計基準の改正への対応」
- 「職業実践専門課程の制度内容・認定状況等について～認定校での取組事例を踏まえて～」
- 「学校法人会計基準の改正について」／「労働契約法及び高齢者雇用安定法の改正について」

▶ 12. 専門学校に関わる制度・法令・教育政策など社会的状況を学ぶ

2. 中堅向け（専修学校の中堅教職員【目安：勤続5年程度以上】）

【内容】

- 教員のキャリアデザインワークショップ（24時間）
 - 「キャリアとは？」／「キャリアデザインについて」／「中堅教員の立場と役割」
 - 「情報交換会」／「自己のキャリアの棚卸し」／「自己理解について」
 - 「自分のできることややる気の根っこ」／「キャリアビジョンシートについて」
 - 「当事者意識と被害者意識について」／「環境分析について」
 - 「これからの自分を考える」／「今後のキャリアビジョンと具体的な行動プランの考察・発表」
- 新任指導力（12時間）
 - 「新任指導力・メンタリングとは？」
 - 「メンタリング技術」（質問の技術、傾聴の技術、観察の技術、伝達の技術）
 - 「総合実践演習」／「ディスカッション・質疑応答」
- 学校の経営（12時間）
 - 「学校経営とは」／「学校経営にあたっての基礎知識」／「SWOT分析について」
 - 「SWOT分析のケーススタディ」／「学科創設」
- 体系的カリキュラム・シラバス作成（12時間）
 - 「インストラクショナルデザインの概要と必要性」／「学習目標の明確化」
 - 「課題分析」／「シラバスの作成」／「コマシラバス（授業計画）の作成」
 - 「成果物のディスカッション」／「講師からのフィードバック」

▶ 4. 専門学校教員の特性についての理解を深める

▶ 14. 学校運営、学科運営に必要な知識やスキルを学ぶ

▶ 6. カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める

【参考資料⑤】財団等が提供している既存研修の内容 (TCE財団教員研修・研究事業資料を加工)

2. 中堅向け(専修学校の中堅教職員【目安:勤続5年程度以上】)

【内容】

■教育・指導力向上(12時間)

「体験学習とファシリテーションとは」/「実習①②・「講義」(①「私の窓」、②「おもしろレジャーランド」)
「実習③・講義(③「プロジェクト・チーム」)」/「今後、現場で生かすために」

7.科目の特性に応じた授業方法・教育手法について学ぶ

■学級経営・学生対応(12時間)

「学級経営の基礎基本」/「体系的な手法を活かした学級経営～Q-Uを使った学級づくり～」
「学級経営に活かすソーシャルスキルトレーニング」/
「学級経営に活かすSGE～構成的グループエンカウンター～」/「学級経営と個別面接」

9.学級運営や集団づくりなど効果的な授業を行うためのスキルについて学ぶ

■リスクマネジメント(6時間)

「求められる『教職員(学校)像』とは」/「リスクマネジメントの基本」
「CS(学生・ステークホルダーの満足度)を考える」/「サービスのスタートラインとは」
「過去の代表的な事例からみるクレームとは」/「クレーム対応の基本手順」
「クレーム対応で留意すべき点」/「組織としていかにクレームに対応するか」

15.学校に関わるステークホルダーとのコミュニケーション・連携・対応方法を学ぶ

3. 中堅向け

(専門学校の組織管理・運営、又は正規課程若しくは正規課程以外の教育指導や課程等の編成で、3年以上の実務経験を有し、当該知識を有している教職員)

【内容】

「学校評価ガイドラインに沿った自己評価・学校関係者評価の進め方」
「専修学校における第三者評価の取組」
「自己評価報告書の作成演習(グループ演習・討議)」
「専門学校の職業教育を取り巻く評価制度」
「ISO29990:2010の要求事項」
「監査技法と内部監査事例演習(内部監査の技術・知識の概要並びにISO29990:2010の要求事項に基づく模擬演習)」
「是正処置・マネジメントレビュー」

【参考資料⑥】財団等が提供している既存研修の内容 (TCE財団教員研修・研究事業資料を加工)

4. 新任教員向け

【内容】

■専修学校における職業教育(8時間)

・専修学校は、学生生徒の職業観を形成し、業界で活躍できる(仕事ができる)人材を養成するところであることを理解する
・職業(現場)と関連する場面を具体的にイメージできる授業(学習指導)を学生生徒に提供し、学ぶ「意欲」「必要性」「目標」が明確になるよう計画し、実行できるようにする。(授業の計画・準備・実行・検証)
・授業以外でも、学校が実行するすべての活動は、職業教育に役立つよう計画し、運営されるものであることを理解する。

■専修学校教育のあり方と授業実践(16時間)

・教員は、学生が身近に接する社会人であることを認識し、学生の手本となるように、プロとして、組織の一員として、自己啓発に努めリーダーシップを発揮できるようにする。
・教育環境の変化など教育の現状と問題点を認識し、学生への対応でどのようなことに配慮すべきかを理解する。
・「教育とは、人間として生まれ、人間として成長し、人間となるために、心身両面に意図的にまた計画的に働きかけをする人間形成のための営みである。」という教育の基本精神を認識する。
・授業は、教育理念を達成する大事な手段であり、計画をしっかり立て、基本的な教え方を身につけて実践できるようにする。
・教育メソッドの種類や特徴、活用の仕方、留意点等を体験として理解し、授業へ適切に導入できるようにする。
・レッスンプランの作成、実習(見学)を通して一連の要点を学び、日頃の自身の授業を振り返り、授業に活かす。

■専修学校と制度(4時間)

・専修学校制度の成立経緯や意義を日本の教育制度全体との関連の中で理解するとともに、現在までの発展過程、現状を理解する。特に、現状についてはデータもあわせて理解する。
・学校教育制度を定める法律について概要を理解する。特に、専修学校設置基準を学び、専修学校の特質を理解する。
・専修学校3課程(専門課程・高等課程・一般課程)のそれぞれの役割と状況を知り、展望する。
・専修学校が当面する問題や、教育課題について理解する。
・私学としての役割と学校運営の基本について学ぶ。

■学生・教員のための実践心理(12時間)

・青年期の意味と特質及びその問題点について理解し、指導的人間関係の構築や学級運営に活かせるようにする。
・教員として具体的なスタディスキルを理解し、学生をどう引きつけていくか、授業の心理的方法・展開を学ぶ。
・学習者の心理的特性を理解し、授業展開に活かせるようにする。
・カウンセリングの基礎を学び、専門職としてのカウンセラーではなく、教員としての学生との関わり方を理解し学生をサポートできるようにする。

■総合自由科目(8時間)

※できるだけグループワークなどを取り入れ、講義のみにならないよう配慮
※新任教員研修のレベルに相当する講義・演習等を、開催地の実情にあわせて実施

【参考資料⑦】財団等が提供している既存研修の内容（TCE財団教員研修・研究事業資料を加工）

5.その他

- (1) 専門学校で留学生に携わっている方又は留学生受け入れを希望する方
 「出入国管理の現状及び諸施策」／「出入国・在籍関係等申請の実務について」／「専修学校留学生に対する支援について」
 (2) 次の①または②いずれかの要件を満たす方。
 ① 財団が認める職業教育・キャリア教育機関の教職員で且つ当該機関の長が推薦する方（非常勤及び就任予定者を含む）。
 ② 上記以外の教育機関の教職員で学生・生徒のキャリア教育やキャリア支援に携わっている方。

【内容】

- 「若者を受け止めよう」
- 「仕事、キャリア、キャリア開発」
- 「キャリア・サポートのためのコミュニケーションスキル」
- 「自己理解の促進」
- 「仕事理解とキャリア・ガイダンス」
- 「キャリア・サポートの姿」

【参考資料⑧】教員アンケート（自由記述）— 専門学校教職員のキャリアモデルの必要性について

キャリアモデルの必要性、不足を多くの教務責任者が実感

多いに感じている。しかし、3年後・5年後に何ができなくてはいけないというモデルが確立されていないのが現状。
各教員が持っているスキル・経験が異なり、また将来のキャリアモデルも様々であるため、管理職による面談を通じて各人の意向を確認し、それに沿った人材育成を行っていく必要があると感じている。
個々のスキルに応じた育成計画立案が理想ではありますが時間の制約が大きく、どうしても集団研修までしか落とし込めていないのが現状である。ただ、毎年同内容で実施されている外部研修や外部講師招聘で学内実施の研修には計画的・段階的に教員を派遣しています。
これまで受けた学校教育の中で、何人もの教員と接してはいるが、キャリアモデルとして意識していない。どのような教員に憧れるのか、どのような教育を受けると意識が高まるのか想定されていると将来の働き方が描きやすい。
キャリアモデルを想定できる学内システムの構築が必要。 （教員が研修を受けた先の“将来像”を想像させるモデルがない）
教職員のキャリアモデルは非常に重要だと感じています。 学園としても学校としてもキャリアモデルがないので、今後キャリアモデルの必要性を感じています。
基本的には研修は個人の自由意志で、必要ではあるがあまり感じていない。しかし、学園が定めた規定研修は必ず受講。医療専門団体のキャリアモデルがあるので、ほとんどの教員がそのモデルで動いている。
基礎から中堅向けの教員に対する、教員としての自覚、意識などの研修の必要性を感じるが、実施できていない。
必要性を感じているが、研修ありきになってしまっている。
必要性を感じるが、業界・分野・要請施設か否かなどによりかなり異なる。
職員数が少なく、全職員が他職員のキャリアを理解している為、必要性はあまり感じられない。
必要であっても、教員数がギリギリでがくせいたちにかかわっているために余裕がない状況

【参考資料⑨】 教員アンケート(自由記述)－研修実施上の障壁や課題

今後、研修の効果を高めていく上での主な課題は
「時間確保」「予算確保」「キャリアモデルに基づく研修計画」「参加意識の向上」など

授業や担任業務の負担が大きく、時間の確保が困難となっている。また教員のなかで研修の優先順位が低く、参加意識が低い。
1. 時間確保 2. 必要としている研修の有無と情報が少ない
・教職員のキャリアラダーに基づいた研修計画の立案ができていない。 ・研修の予算枠という制約がある。
研修の計画的な遂行と、学んだことを継続的に実行する仕組みの欠如と、全体に周知する仕組みの欠如と、時間確保。
授業や業務があり、時間確保が難しい。
時間の確保が一番の課題です。あとは必要としている研修の顕在化が出来ておらず又必要な研修情報等の入手ルートが少ない
費用面(研修費用や渡航費など)
年間スケジュールの時間確保を含めた調整。参加対象選定、講師等調整など
時間の確保が厳しい。
授業準備・授業時間や学生指導などで研修日や時間が合わない時がある。(組織が大きいと1校のスケジュールで研修日が組めないため)
多くの異なる学科が混在しているので体制的に厳しい。
研修体系は作っているが、新任研修と教育課程編成等の研修は実施できているが、職業教育機関の教員としての意識・自覚・学生対応の実践などの研修が実施できていないが、実はここが最も重要だと感じている。
経験年数が経つほど、参加意識が低くなる傾向にある。また、授業や学校行事と重なってしまう場合が多々あり、参加を見合わせる者もいる。(人員配置体制、時間の確保)
時間確保、参加費や交通費、宿泊費を含めた費用
時間の確保
年間を通じて研修できる時間は決まっているので、十分な研修ができていないとは言えない。

【参考資料⑩】 教員アンケート－学校規模別 研修実施率

学校規模による研修実施率の違いなども考慮しながら、開発対象を検討

	大規模 (職員数56以上)	中規模 (職員数27-55)	小規模 (職員数26以下)	
	28	28	30	
1教育や学習についての基礎的な理解を深める	89.3	92.9	83.3	
2専門学校において行われる教育の特性について理解を深める	60.7	50.0	70.0	
3専門学校教員に求められる資質や能力、専門性について理解を深める	64.3	57.1	80.0	
4専門学校教員の特性についての理解を深める	35.7	42.9	46.7	
5業界の現在や今後の動向を理解し、業界で求められる能力、知識、資格に関する知識を深める	67.9	71.4	76.7	
6カリキュラム編成に関する知識・スキルを高める	35.7	35.7	46.7	★
7科目の特性に応じた授業方法・教育手法について学ぶ	64.3	60.7	70.0	
8授業を計画・設計するための知識を学ぶ	64.3	53.6	50.0	
9学級運営や集団づくりなど効果的な授業を行うためのスキルについて学ぶ	67.9	57.1	43.3	
10学習状況を把握し、適切に評価するための知識やスキルを高める	35.7	21.4	30.0	★
11進路指導や生活指導に加え、心理面でのサポートなど学生対応に必要な知識・スキルを学ぶ	71.4	64.3	66.7	
12専門学校に関わる制度・法令・教育政策など社会的状況を学ぶ	32.1	35.7	43.3	
13自身が所属する専門学校についての理解	21.4	42.9	46.7	
14学校運営、学科運営に必要な知識やスキルを学ぶ	53.6	39.3	40.0	
15学校に関わるステークホルダーとのコミュニケーション・連携・対応方法を学ぶ	32.1	35.7	33.3	★
16入学から卒業までの学生生活や学修状況に関する情報を取得・管理し、学生募集や中退要因の解明、教育の質を保証していくための知識やスキルを学ぶ	39.3	39.3	40.0	★
17自校の教職員の指導力向上に向けた課題等を把握し、必要な研修を企画・設計するための手順や、必要な知識やスキルを学ぶ	35.7	25.0	20.0	★