シラバス

リスキル推進アドバイザー認定講師とは？

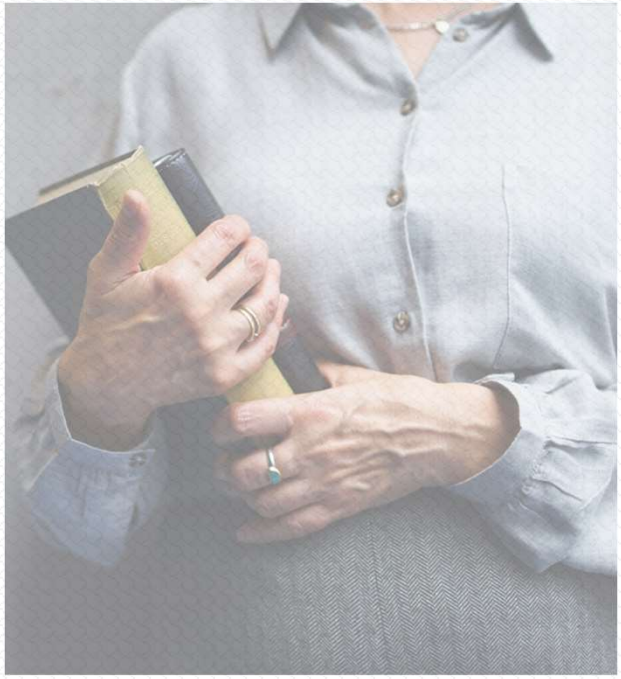
リスキル推進アドバイザー育成を通じた知見を踏まえ、認定講師としては以下の通りに要件を定める。

■育成する対象
リスキル推進アドバイザー（以下アドバイザー）

■目的
アドバイザーがリスキリングを通じて企業や個人を成長させられるように支援する。

■保有資格（望ましい）
・国家資格キャリアコンサルタント有資格者
・技能検定2級以上合格

■実務経験
キャリアコンサルティング実務経験　５年以上（継続的に）



■責任範囲
- アドバイザーが必要なスキル（事業理解、キャリア支援、学習支援、コミュニティ構築）を習得できるよう設計・指導する。
- アドバイザーとしての実践的なスキルを習得させ、現場での応用を促進する。
- アドバイザーの自己成長を支援し、伴走する

リスキル推進アドバイザー認定講師育成の目的

本講座は、企業や個人のリスキリングを支援する リスキル推進アドバイザーの育成を担う講師を養成する。
講師として必要な 指導設計力・ファシリテーション力・評価スキル を習得し、リスキル推進アドバイザーが 実践力を身につけられる指導を行える人材を育成 する。

リスキル推進アドバイザー認定講師は以下の役割を担う

・アドバイザー育成の指導
受講者が リスキリングの意義や支援スキルを体系的に習得できるよう 指導を行う。
学習設計・実践演習・フィードバックを組み合わせた効果的な指導を実践する。

・ファシリテーションと実践支援
受講者が主体的に学び、企業支援の実践スキルを身につけられるよう促す。
企業との対話や学習者支援のケースワークを活用し、実践的なスキルトレーニングを提供する。

・リスキリング教育の質の向上
リスキル推進アドバイザーの指導方針を策定し、継続的に教育内容を改善する。
最新のリスキリング動向やデジタル活用スキルを取り入れ、教育の質を高める。

リスキル推進アドバイザー認定講師育成講座学習プロセス

事前学習（動画学習）とワークショップ（実践学習）を組み合わせ、知識習得とスキル定着を図る。

ステップ	1. 講師としての スタンス醸成	2. 学びの場の設計	3.ファシリテーション実践
目的	**リスキル推進の背景を理解し、自分自身の「学び続ける力」を確認。 講師としてのスタンスを明確化する。**	**学びの場を設計する基礎を理解し、初歩的なデザインスキルを身につける。**	**ファシリテーションの基礎スキルを実践的に身につける。**
事前動画学習（180分）	**①講師としての視座・視点（30分）** WHY: 講師に求められる視座視点。 WHERE: 社会に広く目を向ける。 WHAT: ラーナー実践者であり、学びを編むファシリテーターである。 **②自分のらしさを磨く（15分）** **③学び続ける力と情報収集（20分）** 学びの楽しさを継続するマインドセットと、情報収集の大切さ。 **④AIを味方につける（15分）**	**①学びの場を設計する基礎（30分）** 目的をブラさず、学習者中心のデザインを行うとは。 目的・対象・手法の基本的な構成。 研修とワークショップ **②問いを活用した学びの促進（20分）** 本講師の中心価値、ファシリテーションの学びを引き出すための問いかけの方法。	**①ファシリテーションの基本（25分）** 良いファシリテーションの定義とスキル。 **②多様な学習者への対応（25分）** 異なる背景やニーズに応じた柔軟なアプローチ。 それぞれが持つ視点の違いを理解する。 共同注視の力。
ワークショップ	**6時間／対面** **①相互理解** **②講師としてのマインドセット** 参加者同士でマインドセットを醸成。 自分のくせにも気づく。 **③情報収集地図を作成** マインドセットを具体的なアクションにする。情報を広く取り続けるための施策。 AI活用を絡める。	**3時間／オンライン** **①学びの場を設計するとは？** 効果的な学びの場の事例を共有など。 **②学びの場の設計シナリオ作成実践** 特定のテーマに基づいて学びの場を設計。 シナリオの発表と講師からのフィードバック。	**3時間／オンライン** **①ファシリテーションのロールプレイ** シナリオに基づくファシリテーションを実践。各グループで振り返りと改善案を共有。 **②フィードバックセッション** 講師や他の受講者からの具体的なアドバイスを受ける。

リスキル推進アドバイザー育成講座動画教材一覧

テーマ	セクション	セクションテーマ	目的
テーマ1 講師としてのスタンスを理解する	1	リスキル推進アドバイザー認定講師とは？	
	2	認定講師に求められるマインド・スキルは？	・人材要件（求められるものはとても多い） ・視座視点（広い社会への関心） ・自らがラーナーである
	3	自分らしさを活かす	・自分の背景を理解し、強みと余白を理解する ・コレクティブジーニアス（再）
	4	AIを味方につける	・AIを味方につける
	5	ライフロングラーナーとしての視界	・情報地図を持つことの大切さ
テーマ2 学びの場を設計する	1	学びの場を設計する(基礎)	・目的を捉え、学習者を中心に据える～学びの場の設計とは ・ワークショップ的な手法を取り入れる
テーマ3 ファシリテーションを実践する	1	ファシリテーションの基本	・描いた学びの場を実装する
	2	多様な学習者を捉える	・それぞれから見える景色を尊重する ・共同注視で場にまとまりをつくる
テーマ4 総合演習と認定	1	これまでのまとめ／事前課題	

養成講座　修了要件（全体評価基準）

【１】講義の受講完了

すべての講義・ワークショップに参加し、指定の学習プロセスを修了していること。

【２】実践スキルの習得

以下の3つの領域において、適切な指導スキルを実践できること。
① リスキリングの基礎知識とアドバイザー支援の理論を指導できる
② ファシリテーションを通じて、受講者の主体的な学びを促せる
③ ケーススタディや演習を用い、企業支援の実践力を高める指導ができる

【３】模擬講義（ワークショップ）の実施 & フィードバックの活用

・リスキル推進アドバイザー育成のための課題を作成し、提出する。
・それに基づき、模擬講義（ワークショップ）を行い、他の受講者・講師からフィードバックを受ける。
　フィードバックをもとに指導改善ができる。

【４】総合評価（講師による最終確認）

模擬講義・指導計画・ワークショップ実施状況を総合的に評価し、修了判定を行う。
一定の基準を満たさない場合は、追加課題の提出や再試験を求める場合がある

評価基準表（全体観点について）

項目	内容
① 出席	すべての講座・ワークショップに出席していること（欠席は要補講対応）
② 学びの姿勢	対話・ワーク・フィードバックなどに積極的に参加し、内省・発言があること
③ 提出物	以下の2点（フォーマットは異なってもいいが観点として入れる）を期限内に提出すること ①講座構想メモ（シート①相当） ②講座設計シート（シート②相当・タイムスケジュール等）
④ 発表	最終回で講座構想を時間内で発表し、他の発表にも真摯に関わること
⑤ フィードバック活用	他者からのコメントを受け止め、必要に応じて改善や言語化を進める姿勢が見られること

評価基準表（提出課題について）

評価観点	チェックポイント	参考になるアウトプット例
① 講座設計の意図の明確さ	・社会・現場に対する課題意識が語られているか	シート①「なんのために」欄の記述、冒頭プレゼン
	・自分の経験や価値観と結びついているか	
② 対象者の具体性	・誰に向けた講座かが具体的に描かれているか	シート①「誰のために」欄、ペルソナ設定
	・その人の“モヤモヤ”や状況がイメージできるか	
③ 渡したい問いと学びの設計	・受講者の気づき・変化を促す問いがあるか	講座タイトル、ワークの設計、問いの表現
	・知識伝達に偏らず、体験的な学びになっているか	
④ プログラム構成（時間設計含む）	・講座全体の構成が明確で、時間配分が妥当か	設計シート②（時間・活動・空間）
	・導入・展開・まとめの流れがあるか	
⑤ ファシリテーションの意図	・参加者の主体性をどう引き出すかが示されているか	設計シート②「人（ふるまい）」欄、ワーク内容
	・問いかけ・対話・動きの工夫があるか	
⑥ しつらえの創意工夫	・空間、ツール、雰囲気などの“演出”に意識があるか	道具・空間・導入時の工夫、「私の持ち味・癖」への言及
	・講師の“how we show up”が設計に反映されているか	
⑦ 自分らしさ（講師性）の発揮	・講座にその人らしさがにじみ出ているか	プレゼン全体の語り口、まとめのメッセージ、タイトルなど
	・講師として立つ意味が自分の言葉で語られているか	
⑧ フィードバックへの応答力（任意）	・他者の意見を受けて改善の兆しが見られるか	発表時のコメントへの応答、提出物
	・「自分だけでは見えなかった視点」を取り入れているか	

評価基準表（未達例）

※以下のケースは、講座設計や参加状況において一定の水準に満たないと判断される例。
　講座設計案や発表内容については、別途設定された観点表を用いて確認する。

基準未達成のケース	想定される問題	対応策
講義内容の理解不足	リスキリングの基礎知識や企業支援の流れを十分に理解していない	追加の学習課題や確認テストを実施 / 必要に応じて補講を受ける
模擬講義（WS）の質が基準を満たしていない	受講者を主体的に学ばせる設計・実践ができていない、ファシリテーションが機能していない	計画の再提出/模擬講義の再実施 / ファシリテーションの追加トレーニングを受ける
受講態度・参加状況の問題	講義やワークショップに十分参加していない、他の受講者との協力が消極的	未受講分の補講を受ける / 受講態度が著しく不適切な場合は修了認定の見送り
総合評価（実践力不足）	知識はあるが、実際の企業支援やアドバイザー育成の実践力が不足している	追加トレーニング（ロールプレイ・事例演習）を受ける / 再評価の機会を設ける