# 教材

# 目次


| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | 本講座の前提／概観 | 認定講師の要件、育成に対する考え方、カリキュラム・シラバス | |
| 2. | 認定講師育成　教材（案） | 1 | 講師としてのスタンスを理解する |
| | | 2 | 学びの場を設計する |
| | | 3 | ファシリテーションを実践する |
| | | 4 | 総合演習と認定 |
| 3. | 今後に向けて | | |

1.

# 本講座の前提／概観

# リスキル推進アドバイザー認定講師とは？

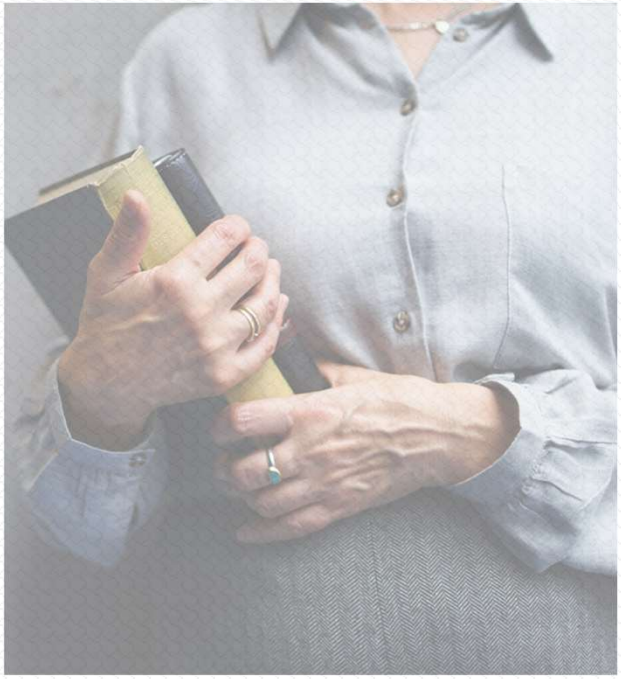
リスキル推進アドバイザー育成を通じた知見を踏まえ、認定講師としては以下の通りに要件を定める。

**■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育成を通じた４つの学び

リスキル推進アドバイザーの育成を通じて多くのことを学び、今回の講師育成プログラムに活かしていく。講師自身が「学び続ける人」であることの重要性や、学びの場を構築するための技術、そしてAIを活用した学びの促進など、リスキル推進に必要な要素をプログラム全体に反映する。

## ライフロングラーナーとしてのマインドセット



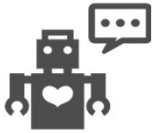
講師自身が「学び続ける人」であることは、単に知識や技術を伝えるだけではなく、自らが変化に対応し続ける姿勢を示すことを意味している。学び続ける力とは、知識を得るだけでなく、それを活用し、他者と共有し、さらに新しい知見を生み出す循環を作ることである。本プログラムでは、学びを楽しむ力、情報を収集し続けるスキル、そしてその知見を周囲と共有する方法を養成している。

## ファシリテーションの技術と実践



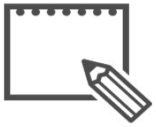
リスキル推進アドバイザーにとって、学びの場を作り、参加者同士の相互作用を促すファシリテーション能力は欠かせない。本プログラムでは、講師として必要なファシリテーションを、実践を通じて深めていく。特に「学びを促進する問いを投げかける技術」や「多様なバックグラウンドを持つ学習者に対応する柔軟性」を重視し、参加者が主体的に学べる場を設計する力を鍛える。

## AIとテクノロジーを味方につける力



急速に進化するAI技術は、学びの形を大きく変えている。AIは単なるツールではなく、コレクティブジーニアス（集合知）を高めるパートナーである。このプログラムでは、AIをどのように活用し、学びの効率化や効果的な場作りに役立てるかにも触れる。AIを活用することで、単なる情報提供を超えた参加者一人ひとりのニーズに応じた学びを提供する方法を実践する。

## 学びのデザイン思考



講師は単なる知識提供者ではなく、学びの場をデザインする創造者である。本プログラムでは、参加者が主体的に関わり、学びの価値を実感できる場を設計する力を養う。具体的には、実践的なシナリオ作りや、効果的なフィードバックの方法を通じて、学びの場が持つ可能性を最大化する技術を鍛える。

# リスキル推進アドバイザー認定講師育成の概観

**目的**

リスキル推進アドバイザーを育成するために、認定講師を養成する講座を設計・実施する。
この講座を通じて、リスキル推進アドバイザーを育成する講師自らが、学び続ける姿勢と実践的なスキルを持つプロフェッショナルとなることを目指す。

**学習の柱**

**1.**
どのような視座視点でとらえ、何を学ぶべきかを理解する（WHY/WHERE/WHAT）
→動画教材



・講師としてリスキル、学び続ける姿勢を示すことの大切さを実感する。
・市場動向を常に把握し、学びを促進するスキルを磨く重要性を認識する。
・自身のキャリア背景に応じた強みの違いを認識しつつ、AIを活用しながら、仲間とコレクティブジーニアスの視点で相互支援する姿勢を持つ。

**2.**
講師としての実践力を強化する（HOW）
→ワークショップ



・学びの場を設計し、ファシリテーションスキルを中心に養う。
・情報地図を作成し、アップデートし続ける力を養う。
・AI活用の実践で、ツールを味方につける感覚を養う。
・最終的に学びの場を設計・ファシリテーションできる能力を評価。

# リスキル推進アドバイザー認定講師育成　シラバス

**【講座概要】**
・講座概要本プログラムは、リスキル推進アドバイザーを育成する認定講師を養成することを目的とした全４回の学習プランで構成される。

・事前動画で基礎知識を学び、ワークショップでその内容を実践し深めることで、講師としての基礎力から応用力までを段階的に習得する。

**【対象者】**
・リスキル推進アドバイザーとしての役割を担い、講師として他者を育成する意欲のある方。
・教育、キャリア支援、人材開発の実務経験がある方。

**【プログラムの目標】**
・ライフロングラーナーとしてのマインドセットを確立する。
学びの場を構築・促進するスキルを習得する。AI活用と学びのデザイン思考を実践できる講師としての力を養成する。

# リスキル推進アドバイザー認定講師育成講座カリキュラム

| ステップ | 1. 講師としての<br>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。<br>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<br>（180分） | **①講師としての視座・視点（30分）**<br>WHY: 講師に求められる視座視点。<br>WHERE: 社会に広く目を向ける。<br>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。<br>**②自分のらしさを磨く（15分）**<br>**③学び続ける力と情報収集（20分）**<br>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。<br>**④AIを味方につける（15分）** | **①学びの場を設計する基礎（30分）**<br>目的をブラさず、学習者中心のデザインを行うとは。<br>目的・対象・手法の基本的な構成。<br>研修とワークショップ<br><br>**②問いを活用した学びの促進（20分）**<br>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）**<br>良いファシリテーションの定義とスキル。<br><br>**②多様な学習者への対応（25分）**<br>異なる背景やニーズに応じた柔軟なアプローチ。<br>それぞれが持つ視点の違いを理解する。<br>共同注視の力。 |
| ワークショップ | **6時間／対面**<br>**①相互理解**<br>**②講師としてのマインドセット**<br>参加者同士でマインドセットを醸成。<br>自分のくせにも気づく。<br>**③情報収集地図を作成**<br>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。<br>AI活用を絡める。 | **3時間／オンライン**<br>**①学びの場を設計するとは？**<br>効果的な学びの場の事例を共有など。<br>**②学びの場の設計シナリオ作成実践**<br>特定のテーマに基づいて学びの場を設計。<br>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**<br>**①ファシリテーションのロールプレイ**<br>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。<br>**②フィードバックセッション**<br>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認定講師育成講座カリキュラム

| フェイズ | 4.総合演習と認定 |
|---|---|
| 目的 | 学びの場の設計とファシリテーションスキルを総合的に評価する。 |
| 事前動画学習（180分） | ＜事前課題＞<br>・特定の場面／対象者に対しての、学習の設計とファシリテーションのプランを考える。 |
| ワークショップ | 6時間／対面<br>**①学びの場の総合設計発表**<br>事前に設計した学びの場を実際にファシリテーション。他チームが受講者として参加し、学びの体験をフィードバック。<br>**②認定評価セッション**<br>講師からの最終評価と次へのアドバイス。 |

# 【補足】カリキュラムの調整について

基本的なカリキュラムについては、前述のとおりだが、

「参加者にとって一番学ぶべき点はどこか？」を事前およびキックオフで掴んでおき、アレンジすることが望ましい。

【参考】2025年実証講座
・参加者はキャリアコンサルティングや、就業支援等は既に日常的な業務として行い一定スキルがある方たちだったので、参加者からのニーズを総合的に考え、
「答えのない場をどうファシリテーションするか？」
というところに照準を絞って、場を設計した。

・特に、ファシリテーションスキルを限られた時間の中で習得してもらうのは難しいため、
ビジュアルを使ってワークをしていく（ビジュアル思考）を取り入れることで、スキルを高度に問わない進め方のレクチャーと実践を行った。

※具体的には、実際に行ったワークショップ資料ご参照のこと。

**基本的な知識体系を頭に入れつつ、参加者にとって最も学ぶべきことは何か？
をニーズ把握することが、非常に重要である。**