

「教職員の資質能力向上に必要な教職員研修プログラムの構築・普及・推進」事業  
専門学校教員概論研修プログラム開発委員会 2023年度報告書

## 1. はじめに

### (1) 本報告書の目的

本報告書の目的は、専門学校教員の中でも特に新任教員を対象とした『専門学校教員概論』を作成するにあたって、関連団体や学校において、いかなる研修（とくに新任研修）が実施されており、どのような課題があるかを把握することである。本作業を通じて、今後開発していく『専門学校教員概論』の必要性や方向性を決定していくことを目指す。

研修の実態把握にあたり、本委員会では、専門学校関係団体及び、各専門学校が独自で実施している研修に着目し、各団体・教員にインタビュー調査を実施した。本報告書では、これらの調査結果を提示し、その上で『専門学校教員概論』の開発に向けた諸論点を提示する。

### (2) 本報告書の構成

本報告書の構成は、以下の通りである。

1. はじめに（1頁）
2. 専門学校関係団体への調査結果（2頁）
3. 専門学校への調査結果（7頁）
4. 調査のまとめ（13頁）

## 2. 専門学校関係団体への調査結果

本調査は、専門学校教員の資質・能力の向上に関する観点から、教員のキャリア形成及び教員研修（特に新任教員研修）の現状を把握することを目的とした。そこで、専門学校教員の研修を担う一般財団法人職業教育・キャリア教育財団（以下、「TCE 財団」と表記）および各都道府県における実施主体の一つである一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会（以下、「福専各」と表記）を対象に、下記のような項目でインタビュー調査を実施した。なお、インタビューについてはそれぞれ、半構造化の形式を採用した。

### 質問項目

#### ○TCE 財団

- ① 新任教員研修の制度的位置づけと歴史について
  - ・ 新任教員研修の必要性
  - ・ 旧カリキュラム制定の経緯
  - ・ 平成 19 年度文部科学省教育研修活動補助事業における新任教員研修のカリキュラム改訂の経緯や意図、今後の改訂への展望
- ② 新任教員研修の状況把握について
  - ・ 研修プログラム実施状況
  - ・ 近年の研修ニーズとその把握の方法
  - ・ 研修の成果とその把握の方法
  - ・ 新任教員研修にかかわる課題感
- ③ 研修未実施の都道府県専各の状況について
  - ・ 認定制度等の面で連携している都道府県専各との関係
- ④ 専門学校教員（とりわけ新任教員）のキャリアイメージ

#### ○福専各

- ① 新任教員研修全般について
  - ・ 新任教員研修の企画・運営・評価の一連の流れ
- ② 研修プログラムについて
  - ・ 各テーマの設定、講師選定の方法および意図
  - ・ 近年の研修プログラムのニーズをとその把握の方法
  - ・ 実施方法（講義／グループワーク、対面／オンライン等）
  - ・ 研修の成果とその把握の方法
  - ・ 研修実施や研修後の課題感
  - ・ 今後の展望
- ③ 各学校等の参加状況
  - ・ 参加学校の多様性（同じ学校が多いのか、まんべんなく参加しているのか）、分野、参加率、フォローアップの状況
  - ・ 新任教員研修の波及状況
- ④ 各種研修との連続性・体系性について

- ・ 新任教員研修の位置づけ
- ・ 中堅職員研修を独自に実施している理由

⑤ 専門学校教員（とりわけ新任教員）のキャリアイメージ

なお、各調査協力団体に対するインタビュー調査の概要は以下のとおりである。

調査団体	調査日時	調査場所	調査対象者 (敬称略)	調査者
TCE 財団	2023/11/15 15:30～17:00	私学会館別館 11F	菊田、原田、藤井、田口、佐久間	丹田、植上、佐藤、水田
福専各	2023/11/30 13:00～14:30	福岡県専各連事務局（吉塚合同庁舎）	野口	丹田、植上、松田、小田政

以下、各団体への調査結果を示す。

## TCE 財団調査結果概要

<p>新任教員研修の必要性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的に専門学校歴史や制度、教育方法等について学ぶ機会がない中で、基本的な事柄を押さえるという意味で重要な機会だと考えている。</li> </ul>
<p>旧カリキュラム制定の経緯</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TCE 財団の前身にあたる専修学校教育振興会が昭和 53 年 6 月に設立。文部省の最初の専修学校に対する振興策として予算化された教員研修事業に対する補助金の受け皿となった。新任教員研修はこの当時から実施をされている。</li> <li>・財団設立当初は、教育方法等を扱う 24 時間の A 研修、教育概論や専門学校教育論などを扱う 24 時間の B 研修、8 時間の特別研修というかたちでカリキュラムが組まれていた。</li> <li>・制度設計にあたり、専門学校教員の要件について検討を行った。その結果、大学院修士卒レベルを一つの基準とすることになった。</li> <li>・他方、高校教育の延長のように担任制で学級運営をすることの多い専門学校の状況を鑑み、相応の教員免許を取得する仕組みに類するものとして、新任教員研修が実施された。カリキュラムに青年心理学等の科目が組み込まれている理由はこれらのためである。</li> <li>・当時、専門学校の多くを占めていた服飾系の教員養成を行うという目的もあった。</li> <li>・当時、研修の講師を務めていたのは、教職課程を持つ国立大学の教員であった。大学教員に講師を依頼するかたち自体は、現在も継続している。</li> </ul>
<p>平成 19 年度の新任教員研修カリキュラム改訂の意図</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昭和 53 年当時に制定されたカリキュラムは、平成 19 年度の改訂（現行）の前に一度改定されている。</li> <li>・改訂のねらいについては、平成 20 年 3 月に前身である財団法人専修学校教育振興会より出された「専修学校新任教員研修新カリキュラムへの移行に関する調査研究」報告書に詳しい。基本的には、平成 19 年のタイミングで、古くなったカリキュラムの内容を時代に合ったものへ変えていくことが必要という考えがあったのではないかと推察される。</li> <li>・カリキュラムの改訂等にあたって、組織的に公益社団法人東京都専修学校各種学校協会（以下、「東専各」と表記）と連携しているわけではない。また、東専各の発行する『ハンドブック』については、公式のテキストとして取り扱ってはない。他方、研修中央委員会として何らかのオーソライズの必要性は感じている。</li> </ul>
<p>研修プログラムの実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TCE 財団の実施する現行の新任教員研修は、5 つの研修科目（専修学校における職業教育（8 時間）、専修学校教育のあり方と授業実践（16 時間）、専修学校と制度（4 時間）、学生・教員のための実践心理（12 時間）、総合自由科目（8 時間））について計 48 時間のカリキュラムが組まれており、希望する修了者に対して「教員認定証」が発行される（詳細は以下：<a href="https://www.sgec.or.jp/scz_n/shinnin.html">https://www.sgec.or.jp/scz_n/shinnin.html</a>）。</li> <li>・令和 4 年（2022 年）度は 47 都道府県のうち 13 都府県で実施。</li> <li>・上記の研修は、文部科学省の補助事業として実施。</li> <li>・研修実施にあたって、財団としては、研修中央委員会を組織し、ここで各都道府県で行われる研修の内容等をチェックしている。したがって、研修実施の実務的な面はほぼすべて都道府県専各にゆだねられている。</li> </ul>
<p>近年の研修ニーズとその把握の方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行のカリキュラムには、すでに古い内容が含まれているものもある。コロナ禍で進んだオンラインやハイブリッドの環境についての更新が必要。</li> </ul>
<p>研修の成果、その把握の方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の研修ニーズを含め、研修の成果については都道府県での研修実施後に行うアンケート調査から、財団で確認を行っている。</li> </ul>

<p>新任教員研修にかかわる課題感</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 47 都道府県中 13 都府県での実施にとどまっている点。その理由として、各都道府県専各の人手不足があげられる。都道府県に対しては、事務担当者会議を通じて新任教員研修実施のためのノウハウの提供や、質問に対する個別回答を行っている。</li> <li>・ 研修開催に係る金銭的な面については補助で賄い、都道府県の負担はないようにしている。</li> <li>・ 財団としては今後、特に研修の方法論の面で検討をしていく必要性を感じている。具体的にはオンデマンドや e ラーニングを活用した研修の実施など。そうした体制を整備していくことで、自県において新任教員研修が開催されない場合でも教員がこれを受講していくことができるのではないかと。他方で、メンテナンスの難しさがある。</li> </ul>
<p>研修未実施の都道府県専各の状況（研修体制等）について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 北海道のように、都道府県独自の教員研修のための補助金を利用して新任教員研修を実施しているところがある。ここには、財団による研修が補助金事業であり、それゆえに自由度が下がってしまうなどの理由があると考えられる。</li> <li>・ また大阪府のように、独自の新任教員研修を行いつつ、財団のカリキュラムでも新任教員研修を実施しているところもある。</li> <li>・ かつては、北海道のように独自に新任教員研修を実施している場合でも、財団でカリキュラムを確認し、内容等に問題がなければ認定証の発行を行っていたが、現在は行っていない。したがって、都道府県独自の補助金を用いて新任教員研修を実施している都道府県の状況について、財団では把握していない。</li> </ul>
<p>専門学校教員（とりわけ新任教員）のキャリアイメージについて</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門学校教員たちの変化、とりわけ気質の問題はあまり関係ないと考えている。教員の気質の変化以上に、押さえないといけないポイントを研修で押さえておくことが重要。他方、その中身については、最新の学説等を踏まえ、各担当講師の側で適宜アップデートしてもらう必要がある。</li> <li>・ 専門学校教員のキャリアについては、現在財団で実施している 3 つの研修（新任教員研修、中堅者研修、管理者研修）の枠内でしか対応のしようがないと考えている。むしろそれ以上に細分化する意義もあまりないのではないかと。中堅者研修においてマネジメントを扱う内容が組まれているが、その後のキャリアについては、当人や個別の学校で考えていただく必要があると考えている。</li> </ul>

## 福専各調査結果概要

新任教員研修の企画・運営・評価の一連の流れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画・運営・評価の流れ自体は、基本的にルーティンの業務</li> <li>・毎年3月から4月に事業計画書の提出依頼があり、様式に合わせて企画書を財団へ提出。</li> <li>・研修科目は全体で48時間あるが、福専各では2年に分けて24時間ずつ開催する形式をとっている。</li> </ul>
各テーマの設定、講師選定の方法および意図	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業計画を行う段階で、講師の依頼を行う。担当講師は固定化しており、異動や退職等で継続できなくなった場合に、新たな講師を探すこととなっている。講師は当初から大学教員に依頼を行っている。</li> <li>・講師の依頼に当たっては、シラバス提供を行う。実際の研修で用いる資料や、研修の進行についてはすべて講師にゆだねている。</li> </ul>
実施方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の通り、各講師にゆだねられている。講義中心の講師もいれば、グループワークを主体にする講師もいる。全体としては半々くらいである。</li> <li>・現状、オンラインでの実施はしていない。</li> <li>・研修の定員は60名程度に設定している。ただし、実際の参加者は30人～40人程度である。新任の教員がそこまで多くはない可能性がある。</li> <li>・対象は、福岡県専各に加盟している各学校と、近隣の佐賀・長崎・熊本の各県の学校である。近隣県のみではそもそも学校数や新任教員数が少なく独自に研修を実施することが難しいため、福岡県で受け入れている。少子化で学校自体が減っており、また小規模な学校においては、そもそも欠員補充でしか教員を採用しない場合もある。そうすると新任教員研修自体が開催できないという状況もある。</li> </ul>
研修成果とその把握の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の成果については、受講者アンケートにより確認を行っている。また、各受講者に課題レポートを提出してもらっている。</li> <li>・アンケート調査票は財団の様式のものを利用しているが、これはもともと福専各が作成したものである。</li> <li>・新任教員研修に対する受講者の評価はどれも高い。</li> </ul>
研修実施や研修後の課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任教員研修自体は既述のとおりルーティン業務であり、福専各として負担は感じていない。これは、各講師等との信頼関係が構築されているためでもある。むしろ研修後の経費の取り扱い等の事務的な手続きに関わる負担感のほうが大きい。</li> <li>・研修受講後のフォローアップが十分にできていないことが課題。アンケートについても、当然ながら受講した人たちの回答なので、受講していない人たちのニーズや意見は全くわからない。</li> <li>・専門学校全体としては、教員の離職率の高さが課題。教員自身の自己肯定感やモチベーションアップ、マインドに着目したカリキュラムが必要。</li> </ul>
今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題感と重なるが、会員校が一斉に受講していることもあり、分野ごとの細かな対応ができていない。特に留学生関係のニーズにはかなり乖離がある。国庫補助事業という枠内で行っている関係で制約等もあり、対策は難しいが、今後研究していきたい。</li> </ul>
参加学校の多様性、分野、参加率、フォローアップの状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講する学校は基本的に固定化されている。特に法人や学校内で研修体制が整っている大手からの受講はほとんどない。</li> <li>・他方、福専各としては研修が必要なところはすでに受講をしている印象がある。</li> </ul>
中堅職員研修を独自に実施している理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅職員研修を独自に実施したのは昨年度のみであり、基本的には財団の実施している中堅者研修を受講してもらっている。</li> </ul>
専門学校教員（とりわけ新任教員）のキャリアイメージについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門学校教員がやりがいをもって仕事を続けられることが必要。</li> <li>・他方、補助事業の枠内であるため、現行の新任教員研修としてどのような工夫が必要かといった点についてのアイデアはない。</li> </ul>

### 3. 専門学校への調査結果

本調査は、専門学校教員の資質・能力の向上に関する観点から、教員のキャリア形成及び教員研修（特に新任教員研修）の現状を把握することを目的とした。そこで、6校の専門学校に対し、主に研修計画を担当する教員を対象に、下記のような項目でインタビュー調査を実施した。

#### 質問項目

##### 1. 教職員の採用状況について

##### 2. 人材の配置と研修設計について

##### 3. 研修の現状について

(1) 学校独自での、キャリア段階ごと（新任、中堅、管理職）の研修の有無と内容

(2) 外部研修の活用、学内研修との関係性

(3) 外部の研修参加は必須・任意のどちらであるか、予算について

##### 4. (学校独自で行っている) 新任研修について

(1) 新任研修の目的や内容

(2) 現在実施している研修の到達点と課題（悩み）

① 「職業領域の専門家」を目指すにあたっての知識・スキル面で抱える課題・ニーズ

② 「教育領域の専門家」を目指すにあたって、知識・スキル面で抱える課題・ニーズ

③ 「職業領域の専門家」「教育領域の専門家」という側面を兼ね備えた「専門学校教員」になっていくにあたって、価値観やアイデンティティの面で抱える課題・ニーズ

(3) 【A・Bの側面以外】新任教員が将来的に教員としてキャリア形成を遂げていくにあたり、①「社会人」として必要な知識・スキル面で抱える課題・ニーズ、経営マネジメントの知識・スキル面で抱える課題・ニーズ

調査協力校に対するインタビュー調査の概要は以下の通りである。

調査校	調査日時	調査場所	調査対象者 (敬称略)	調査者
YIC 学院	2023/10/24 14:30～15:50	YIC Studio	白井、永岡、小田 (政)	小田 (茜)、丹田、松田
麻生塾	2023/10/26 17:00～18:20	麻生塾 10 号館	秋元、徳久、岩切、倉吉	小田 (茜)、植上、岡村
国際総合学院	2023/10/30 13:00～15:00	学校法人国際総合学園 本部	神田、弥久保、佐藤 (善)	佐藤 (昭)、水田
KBC 学園	2023/11/7 14:00～15:00	国際電子ビジネス専門学校	川満、成底	小田 (茜)、丹田、飯塚、小田 (政)
日本工学院	2023/11/27 10:30～12:00	日本工学院専門学校蒲田キャンパス	和田	植上、水田、小田 (政)

## YIC 学院調査結果概要

教職員の採用状況	職員は新卒だが教員は中途採用が中心。新たに開設した調理系学科については卒業生採用。元教育職といった人は少数である。勤続年数の全職員平均は10年ほどで、定着率は高い。
人材の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員（新卒）→まず広報と社会事業本部へ配置</li> <li>・教員（中途）→職歴や年齢から配置</li> </ul>
研修設計	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員向けSDと教員向けFD</li> <li>・新任向け、新任～管理職向け、非常勤も含めた研修など様々に配置</li> <li>・経営層が欲しい研修、人事部が考える研修、現場が求める研修それぞれある。現場ではFDニーズが高いが、経営層は管理職するための研修ニーズが高い。人事は情報セキュリティ、ハラスメント、メンタルヘルスが必要と考えている</li> <li>・YIC 独自研修はセルフキャリアドック制度を取り入れている（10年前より）。新任研修は入職前の3月末と入職初日の4月の、春2回実施。独自研修は夏・冬に各3～5日間実施。</li> </ul>
キャリア段階毎の研修有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修は昨年からは新任／中堅など段階で意識して行うようになってきているが元々はフレキシブル。新任向け、中堅向けコースなど作っているが管理職向けは未だできていない。管理職の中でも段階があるのでニーズが異なる</li> </ul>
外部の研修と学校研修の関係、予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任研修は、YIC に入ってきた方向けの YIC に関する研修であり、教育の研修ではない。教育の研修は未経験者が必要であるが、それらは全専研・県専各の研修で任せている。</li> <li>・事後の効果は上長が確認するのが現状だが、効果を把握するというのは結構難しい。</li> <li>・任意ではあるが、受けてもらわないといけないものがあるのは必須。予算は本部で取っており、受講補助の研修もある。</li> </ul>
新任研修の内容について（目的、テーマ、講師など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・YIC の理解、ビジネスマナー、情報リテラシー研修とFD（ただし学校による）。経営計画書（全教職員必携）にも新任には研修の機会を多く与えるべきことが書かれている。</li> <li>・新任研修は、学校によっては副担任としてのOJTを必ず1年実施。</li> </ul>
新任研修の到達点と悩み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題：事前学習をさせて研修を実施しているが、事後の確認というのはなかなかできていない。組織として確認したい。事後評価の客観化、業務への活用（業績への影響など）をしたいができていない。</li> </ul>
職業領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術を持っていることと国家資格を合格させることができるのは別。</li> <li>・現場から離れてしまうことで最新の技術等を専任は伝えられないという悩みが過去教員は抱えていたが、現在は非常勤の活用により解消。ただ、その人達が管理職になったり、最新のスキルを求められたりする際は困るのでキャリアパスが見えづらくなることもある。</li> </ul>
教育領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生の体調不良による欠席（2学期から～）へのアプローチ→クラス運営研修などは行っているが、困っているのではないか</li> <li>・副担任としての支援。学生・保護者の相談業務の増加など</li> <li>・学力格差が大きく中間層が少ない。中間層がクラスを引っ張ってくれる役割を持っているが、それがいない。教員のファシリテーション能力が求められる。メンタルケアも重要。</li> </ul>
社会的スキル、マネジメントスキル面の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・YIC は20代が少ないため若手は孤立しやすい</li> </ul>

## 麻生塾調査結果概要

教職員の採用状況	職員採用が 104 名。(契約社員 24 名で、正社員 69 名で、嘱託社員 11 名)。(2023 年採用) 中途が大部分、新卒が 11 名に対して中途が 93 名。職員・教員とも殆ど欠員補充、職歴重視。母校就職も 4 割いるが、その点は意識していない。
人材の配置	職員に関して：1 年間はいろんな一つの部署に籍を置いて 1 年間、学校や事務局を見て回って、その次の年に本配属。新卒 11 名のうち大卒が 9 名と専門卒が 2 名。幹部候補生であるので、指導性、協調性、自己肯定感、積極性などを視点としてみている。
研修設計	SD：職務基準としては管理職優先で研修を実施。組織マネジメントや学校経営、財務経理、人事労務、対人関係などをテーマとしている。 FD：新任教員研修と、それ以外に分けている。研修の目的としては、①職業実践専門課程における規定の充足のため、②教員が困っていることを拾うため(ルーブリック評価や、ブレンデッドラーニング) 夏と冬に実施し、参加は希望制である。麻生塾は 12 校あり、全校が参加できそうなものを決めている。新しいものが人気で、LGBT 研修など。コーチングとファシリテーションは推進部において力を入れている。
キャリア段階毎の研修有無	職員向け研修は管理職優先で実施 教員：新人研修とそれ以外に分けている。
外部の研修と学校研修の関係、予算	外部研修参加に関しては、各学校に予算をつけている。外部研修と麻生塾研修とのすみわけなどは特に行っておらず、参加は任意。
新任研修の内容について(目的、テーマ、講師など)	・新任研修(1 年間)…目的：クラス運営・学習指導を確実にできるようにする。月 1 回 OFF-JT。年 11 回。テーマは、①知識・技能習得型(コーチング、GCB、広報理解など)、②課題発見・解決型(クラス運営、ロイヤリティ向上、アドラー心理学に基づく学習指導など：2 年目どうありたいか)。 ・新任のキャリアパスとして、研修は OJT、OFF-JT、サポート組織(委員会)の三位一体での取り組みが必要で、Off-JT(標準研修)は特に重要。標準研修は、①共通基盤②専門教育③学習指導④キャリア指導⑤管理運営が柱になる。OJT として、チューター(教務指導)をつけ、面談などでサポートする。 ・内容は学校概要、学内規定、著作権、メンタルヘルス、クラス運営、教員マネジメントなど。 ・入社前はオンデマンド実施(教員心構え、担任としての在り方、基本スキル)、入社時は学校概要、学則、GCB スキル。入社後はリスクマネジメント、メンタルヘルス、麻生教員としての自覚、教員のやりがいなど。
新任研修の到達点と悩み	・職務能力は 6 段階に分けている。新任で目指す段階は 1 段階：指示を仰ぎながらの業務遂行、2 段階：通常業務は自立。学科・コースが非常に多いため、1 段階・2 段階の重視度が学校によって異なる側面がある。共通基盤(担任力)、専門(授業力)それぞれで段階を分けている。→共通項として、全学校「担任力はレベル 2、授業力は各校設定+OJT+キャリア指導」としている
職業領域の専門家面の課題	・職業専門的な力(授業力)重視か、教育専門的な力(担任力)重視か、学校で異なる。 公務員・看護・医療福祉・リハビリ・自動車等は両方ともレベル 2 まで要求。デザイン系は授業力重視、外語系は担任力重視など。
教育領域の専門家面の課題	授業に対する課題感、クラス運営に関する課題、学生との向き合い方、人間関係。 <職業専門性/教育専門性のバランスの課題> 前者が高まりすぎると自分の業界に戻りがち(IT)、後者が高まりすぎると他の教育機関に行ってしまうが(高等学校教員になっていく等)→2つのバランスが大事。
社会的スキル、マネジメントスキル面の課題	① 「社会人スキル」=民間企業で求められるスキルと想定して研修でアプローチ。 ② 「教員スキル」…Edtech&Innovation の概念を基に検討。

## 国際総合学院調査結果概要

教職員の採用状況	教職員全体で120名。3年の有期雇用で、その後無期雇用に転換。新卒採用のみ無期雇用スタート。
人材の配置	教員は中途採用で欠員補充の形で採用。基本的には実務経験が重視されるが、分野により異なる。(例)ゲームなら大手企業の経験、医療系はマネジメントや人材育成の経験等 母校就職についても分野による。
研修設計	設置校に共通する研修は人事が一括して実施し、専門分野の研修等の学校固有のものは各学校の裁量で実施している。 同一法人内に大学及び高校があるため、同じ領域の研修でも違う事例(ハラスメントであればアカハラと部活でのハラスメントに分けるなど)を扱ったりしている。
キャリア段階毎の研修有無	全体研修(コンプライアンス、ハラスメント等)以外に、新卒研修、管理職研修(マネジメント、コーチング等)が実施される。 なお、職階については、①組織管理職(学校長、教務部長)、②教務専門職(教員、学科長)、③専任職(事務のエキスパート)に分かれている。
外部の研修と学校研修の関係、予算	専各が実施する研修の全容については人事では把握していない。ただし、国際総合学園は県内での立ち位置の関係上、どちらかといえば講師を派遣する側である。 上司の指示で参加した研修は法人から支払っている。それ以外に資格奨励制度があり、資格を取得した場合に受験料が出る。対応資格は都度判断する。
新任研修の内容について(目的、テーマ、講師など)	入社後研修(前提理解。毎年4月)やフォローアップ研修(学生とのコミュニケーション、面談スキル等。毎年7月)を実施している。それ以外には各学校で希望があった場合に対応する(過去には募集広報用動画作成等があった)。
新任研修の到達点と悩み	教員は中途採用が多いため、ニーズもレベルもばらばらであり、共通のパスが描きにくい。そのため共通領域の研修が中心となる。また、学生のケアや学校が点在することによる学校全体の帰属意識の醸成が課題となっている。
職業領域の専門家面の課題(知識・スキル、アイデンティ)	基本的に専門家を採用しているため、一定の能力は担保されているが、専門性のアップデートが課題となっている。そのために最近、副業を解禁した。
教育領域の専門家面の課題(知識・スキル、アイデンティ)	学生のメンタル不調への対応が課題となっている。教員が自ら抱え込んでしまったり、教員自身が心理的にやられてしまうこともある。カウンセラーの制度が必要なこともあるが、問題によっては学校の範囲を超えてしまうこともある。
社会人的スキル、マネジメントスキル面の課題	社会人としてのスキルについては、既存の研修で対応できていると考えている。マネジメントスキルに関しては、特に経営マネジメント層の業務(予算、人事労務、法務等)については属人的になっており、今後は本部のサポートが必要である。また、継続的に受講できるような仕組みの構築も課題となっている。

## KBC 学園調査結果概要

教職員の採用状況	教員：欠員補充。中途採用中心。職歴中心採用中心。母校就職者も一定数あり。教員出身者はあまりおらず、1割程度。雇用形態は、①正規（無期限）、②有期1年→無期限、③有期1年→もう1年有期→無期限採用の有無、というようなパターン
人材の配置	職務分掌は、教員／職員で分かれている。所属は KBC 学園ではなく「各学校」。各学校で募集をかけ、学校面接を行い、最後に学園での面接
研修設計	毎年3月に新人職員研修学園全体に関する研修が中心。事務作業に関すること、就業時刻、共通の科目に関するなどがテーマ。
キャリア段階毎の研修有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア段階ごとではなく、全教職員向けの者を中心とし、テーマにスポットを当てて行っている。管理職向けは今後求められるとは思っている。同じキャリア段階でも、習得しているスキルがバラバラなこともあるため、キャリアごとの研修実施が難しいとも考える。</li> <li>・学園全体の全教職員向け研修（年4回位）に加えて、各学校で毎月第4金曜日にスキルアップデーを設け、各校で研修が行われている。全職員向け研修としては、職員の間で、PCスキルの差が大きいのでその対応法、教務系：模擬授業研修、問題を抱えた学生の対応法、広報系の研修など</li> </ul>
外部の研修と学校研修の関係、予算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専各の行っている研修は、新任は全員受ける。8月、1月。教職経験がある人は受講必須ではない。教育の概論的なことは専各研修で学んでもらう。教員は大学教授や、グループ校の校長に依頼。青年心理学などは大学・短大の先生に。職業教育に関する科目は、専門学校教育をきちんと知っている人に依頼。講師選びには苦戦している。各校で予算どりしている。</li> </ul>
新任研修の内容について（目的、テーマ、講師など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3月後半に5日間。学園の基本的理解。模擬授業の準備・実施の研修有り。当日の用意までの大切さを知ってもらう。テーマは、自分が担当する科目の1時間目の最初の20分。</li> </ul>
新任研修の到達点と悩み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業技術面のスキルアップはもっとやらせたいのが課題。現行の新任研修での模擬授業での内容について、その後生かしているのか？は課題。学生指導面では、配慮の必要な学生への研修をしているが、OJTの側面も強い。</li> </ul>
職業領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティティ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験が長くなればなるほど知識が陳腐化する。10年目の教員より、1年目の教員のほうが最新の内容を知っている。しかし若手は提案する立場になく、提案などの裁量権は10年目教員が持っているという現状。現場から離れてしまっているという認識を持つことが必要で、それを解決するために、1週間、現場に戻ってインターンをやるというようなことが案として出ている。</li> <li>・専門学校卒は専門学校のことを知っている。大卒は専門学校にギャップを感じることも多い。</li> <li>・母校就職はやはり強い。→定着率も高い。ただ伸びているかはまた別。</li> <li>・現場経験、マネジメント経験2～3年あるかどうかでも視野の広さが変わる。</li> <li>・現場経験をした人は、3～4年で辞めて行く人も多い。専門技術はしっかりできているが、教育面の業務が負担になっている。3～4年目の悩みを聞き取るフォロー研修があれば…とも思う。</li> </ul>
教育領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティティ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任で足りないのは、評価基準の設定の重要性など。あるいは1時間の授業構成の流れ。</li> <li>・シラバスの制度を高める研修を12月に実施予定。→今後は、各学校の中堅が各学校で回していけるように、中堅教職員向け研修を行いたい</li> <li>・授業を自己流でやっている人がうまくいかなくて退職する例もある…本来であれば入職時に時間をとる必要がある。ただ学校側からはそんなに時間が取れない</li> <li>・最近やって好評だったのは、配慮の必要な学生への対応についてPJチームを作ってワークをやったこと。そこで実際の自分の経験した事例を聞きあう場。</li> <li>＜アイデンティティ＞学生から「なんで現場じゃなくてここにいるの？」と聞かれたときになんて答えれば、という人はいる</li> </ul>
社会的スキル、マネジメントスキル面の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜社会人面＞デザイン系の学校（IDA）教員は、一般的な就職活動のスタンダードを知らない。デザイン系のキャリアパスを考えると社会人スキルの指導も求められると考える。</li> <li>＜マネジメント面＞マネジメント的なところをどう習得させていくかが課題。</li> <li>・経営マネジメント層の育成が追い付いていない。管理と経営は求められる力が別。</li> </ul>

## 日本工学院調査結果概要

教職員の採用状況	教育職員は中途採用。不足を補う形で不定期。毎年、各校 4 名程度。母校採用の枠があるわけではないが、多いイメージ。 事務職員は新卒採用。法人管轄で毎年 5 名程度。
人材の配置	教育職員の配置基準は特になし。昨年からは蒲田と八王子の人事交流スタート。 事務職員は 2～3 年のローテーションを 3 回転して、配置。
研修設計	毎月、「全教職員研修会」をオンラインで実施。情報共有がメインだが、その時の状況に応じて必要な研修（例：ハラスメント研修、ルーブリック評価研修…）を実施。 教育職員は別途学科（カレッジ）ごとに年 2 回程度実施。外部講師への依頼。
キャリア段階毎の研修有無	事務職員には新卒研修に加えて定期的な面談を実施。係長研修・課長研修を不定期で実施。2023 年度からキャリア別に e ラーニングを実施。教育職員については、現在、人材・組織開発に向けて、教員の階層別役割分担を明確にすること、教員人事評価・研修をセットで開発中。
外部の研修と学校研修の関係、予算	専各等による研修は原則、slack 等で全職員に告知。内容によっては上長が指示することもある。学内の研修とは関係していない。 自主参加だが、費用は学校負担。また、学位の取得や資格の取得に関しても補助を出している。
新任研修の内容について（目的、テーマ、講師など）	毎年、4 月上旬に、蒲田・八王子で実施（2 回）。目的は学校についての理解。 1 回目は法人全体で学園全体組織や歴史の説明等。 2 回目は、専門学校主体で、専門学校の説明や年間予定など。交流も。
新任研修の到達点と悩み	具体的な業務のレクチャーや、教育方法等の教育が、OJT が中心になってしまっていることが課題。属人的になってしまうため、共通のレクチャーが必要。研修に対する現場のニーズは高いことは認識している。
職業領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティティ）	業界の変化は急速であるため、教員自らがそれに対応するために学び続ける姿勢と、それを支える仕組みが必要。
教育領域の専門家面の課題（知識・スキル、アイデンティティ）	学生対応・保護者対応が現場からのニーズとして高い。発達障害の学生に対するケアの仕方はとくに。また、最近の学生や保護者の変化に対して、ベテランも含めて対応することが難しくなっている。 教員としての意識が強く、授業だけすればいい、という認識がある人もいる。専門学校はたしかに学校ではあるけれど、業務に企業的な要素もある。教員でもあり、企業人でもあるという 2 つの使い分けが必要で、そうしたことの言語化や指針がほしい。
社会的スキル、マネジメントスキル面の課題	社会人スキルで学科を超えた共通のものはあるはずだが、学科ごとに価値観や勤労観が異なるのが問題。自身の役割認識や、仕事の進め方などギャップが大きく組織として問題。

#### 4. 調査のまとめ

以上の各団体・各学校への調査からは、現行の専門学校教員研修における以下の課題が明らかとなった。

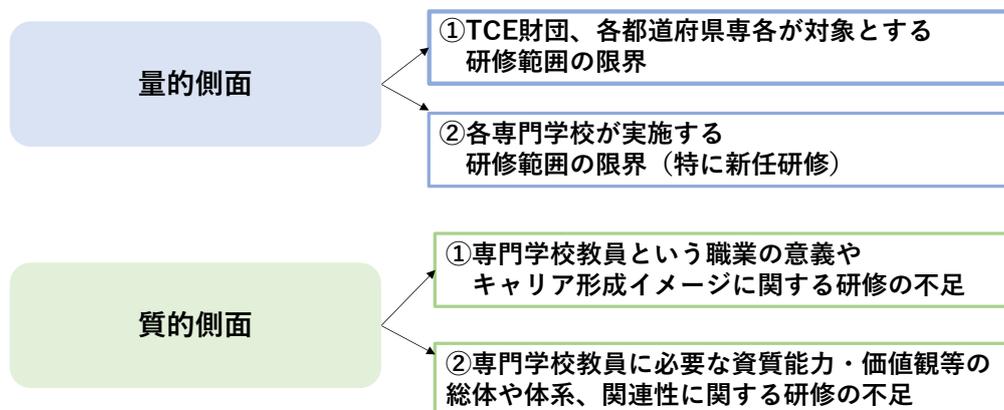
第一に、量的な面での不足である。専門学校教員研修として公共的な性質を有する TCE 財団や各都道府県専各が対象とする範囲には限界があり、また各学校間でも研修の在り方に差があることを考慮すると、(新任教員に焦点を当てても)十分な研修を受けることのできない専門学校教員が多数存在していると推測される。こうした専門学校教員に対して、特に新任教員に焦点を当てた汎用的なテキスト等を作成するとともに、これを活用することで研修の間口を拡大していくことが求められる。

第二に、質的な面での不足である。これは、研修の内容面にかかわる二つの課題に分けられる。一つは、専門学校教員という職業の意義やキャリア形成イメージに関する研修が不足している点である。現在行われている各種研修において決定的に不足しているのが、専門学校教員という職業やキャリア形成に関する認識を形成するためのプログラムである。とりわけ新任教員にとっては、専門学校教員という職業に自信や誇りを持ち、キャリア形成に関するモチベーションを維持することが重要となる。こうしたプログラムの必要性については、今回の調査先である各団体および現場の各学校関係者からも声があげられている。初等中等教育における教員養成課程においても、上記のような内容を含む授業が行われていることを鑑みれば、専門学校教員研修においてもこれらは重点を置かれるべきものであるといえる。

もう一つは、専門学校教員に必要な資質能力・価値観等の総体や体系、関連性についての研修が不足している点である。今回の調査対象である団体や学校においては一定の体系性をもった研修が実施をされているものの、その他多くの学校においては、人的・財政的な問題から、必ずしも体系的に研修を構築できていない。こうした中では、専門学校教員自身が自主的に、さまざまな(研修を含む)学習機会を活用し、専門学校教員として必要な資質能力等を獲得していくことが求められる。そのためには、専門学校教員に必要な資質能力や価値観の総体および関連性についての、概括的な認識が必要であるといえる。

以上のような課題を踏まえつつ、次年度以降、『専門学校教員概論』の作成を進めていく予定である。

## 現行の専門学校教員研修の課題



次年度以降、上記の課題を踏まえて  
『専門学校教員概論』を開発