

## 会議議事録

事業名	令和6年度「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 (2)教職員の資質能力向上の推進① 効果的な教育成果の公開方法等に関する支援体制づくりの推進
代表校	一般社団法人全国専門学校教育研究会

会議名	第1回専門学校教員概論研修プログラム開発委員会
開催日時	令和6年7月1日(月) 15:00~17:00
場所	学校法人麻生塾
出席者	<p>事業責任者：岡村 慎一(OL) <span style="float:right">計1名</span></p> <p>委員対面：植上 一希、佐藤 昭宏、小田 茜、大石 法子、 松田 義弘</p> <p>委員OL：丹田 桂太 <span style="float:right">計6名</span></p> <p>請負業者：飯塚 正成 <span style="float:right">計1名</span></p> <p style="text-align:right"><u>合計8名</u></p>
議題等	<p>○本日の委員会の目的と構成(植上)</p> <p>以下の事項についての検討を行うことを目的とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会の目的と今年度の目標・成果物、計画について</li> <li>・『専門学校教員概論』案について</li> <li>・インタビュー調査について</li> </ul> <p>○自己紹介</p> <p>1. 委員会の目的(植上)</p> <p>(1) 事業の背景</p> <p>①時代の変化や、専門学校教員の現実をふまえた、教員研修の改善の必要性～資質能力向上</p> <p>②専門学校教員のキャリアモデルの不在とその提示の必要性</p> <p>③専門学校教員の早期離職等の問題</p> <p>専門学校員が抱える問題として、専門学校教員のキャリアモデルが見えないこと、キャリアへの定位の方法等が明確でないことなどが、あげられる。これらが早期離職や、資質能力向上の障壁になっている。それらを解決する方法として、専門学校教員のキャリアモデルの具体的な提示がある。</p>

(2) 事業の目的と構成

- ① 専門学校教員（とくに新人向け）の研修開発
- ② 専門学校教員のキャリア形成モデルの解明～専門学校教員のキャリアに関する調査
- ③ 現行の専門学校の教職員研修プログラムの整理と再検討

上記の背景をふまえ、本事業が設定する目的は、上記の3点である。3つの目的はそれぞれ関連している。②において、専門学校教員のキャリア形成の実態を調査し、キャリア形成の類型ならびにそれぞれの類型において必要とされる資質能力についての概要を把握し提示する。それをもとに、①において、専門学校教員（とくに新任教員）に対して、今後のキャリア形成や資質能力向上の概要を提示し、専門学校教員としてのキャリア意識の向上をはかる。また、②をもとに、③の検討を行うとともに、①においても、今後の研修や自己研鑽のありようなども提示することができる。

(3) 最終的な成果物

○ 専門学校教員のキャリア形成モデル（類型）と資質能力に関する報告書

- ・ 専門学校教員のキャリア形成モデルと資質能力についての概要
- ・ 現行の専門学校教員の教職員研修についての実態と課題

○ 「専門学校教員概論～これからの専門学校教員に求められる資質能力とは」の研修開発

- ・ 4時間～6時間程度の研修プログラムの開発
- ・ 『専門学校教員概論』のテキストの開発

2. 今年度の計画・役割分担について（植上）

2-1. 計画概要について

名称：専門学校教員のキャリア形成モデルおよび教員概論研修プログラムの開発

(1) 令和6年度の到達目標

① 令和5年度調査および本年度実施する専門学校教員のキャリアに関する追加調査の結果を踏まえ「専門学校教員概論」テキストの暫定版を開発する。

② 追加調査やテキスト検証の結果を参考に専門学校教員キャリア形成モデル2024年版を完成する。

(2) 会議等

この件の調査・開発・実証は、専門学校教員概論研修プログラム開発委員会が担当する。

委員会は年間5回程度、実施を予定する。

(3) 令和6年度の取り組み

①令和5年度の検討結果をさらに深堀するために、専門学校3校に委員2名程度を派遣し教員のキャリア形成の追加インタビュー調査を行う。実施時期令和6年7~8月。YIC、麻生、KBCが候補。鈴木学園か新潟も候補に。

②「専門学校教員概論」テキストの暫定版を開発し、実証する。

③実証講座は、専門学校2校程度を選定し、同校において教員キャリア1~3年程度の若手教員10人を対象として実施予定。実施時期令和6年11~12月。実証講座はYIC山口とKBCの12月に2回という案。

④実証講座終了後には、実証担当講師2名および実証担当委員2名にて内容を振り返る。

⑤上記の①~④を通じ、専門学校教員のキャリア形成モデル2024年版を完成する。

⑥成果物

- ・ 専門学校教員のキャリアに関する追加調査報告書 (10頁程度)
- ・ 実証講座実施報告書 (10頁程度)
- ・ 専門学校教員キャリア形成モデル2024年版
- ・ 教員概論テキスト暫定版

(4) メンバーについて

研究者グループ：植上・佐藤・小田・丹田

全専研委員：岡村・林（麻生塾）・松田・佐藤・大石（鈴木学園）

昨年からの変更点：成底先生、水田さん、小田先生⇒林先生・大石先生の加入です。

2-2. 役割分担案

○委員会について（責任：植上、補助：梅林）

- ・ テキスト開発、研修開発についての内容等の検討

<p>・ 専門学校教員キャリア形成モデルの検討（インタビュー調査・データの検討など） ⇒全体の報告パワポ・動画の作成、委員会議事録の資料（梅林）</p> <p>○テキスト開発（責任：佐藤） ・ テキストの内容の構想、執筆等 ⇒テキスト暫定版の作成</p> <p>○調査・キャリア形成モデルの検討（責任：小田） ・ インタビュー調査の企画・実施・分析 ・ キャリア形成モデルの作成 ⇒専門学校教員のキャリア追加調査報告書、専門学校教員キャリア形成モデル作成</p> <p>○実証講座（責任：丹田） ・ 今年度の実証講座の開発・実施・検証 ⇒実証講座実施報告書の作成</p> <p>○研修者ミーティング（責任：植上、補助：梅林） ・ 上記の作業についての研究者でのWG</p> <p>2. 本プログラムの独自性について（丹田） 本プログラムの独自性について－東専各テキストとの比較から－ 大分大学 丹田桂太</p> <p>1. 概要 東専各テキストの構成は下記のとおり。 第一部 教育論 第1章 専門学校教育総論（吉本圭一） 第2章 専門学校の制度（吉本圭一） 第3章 専修学校の教職員（稲永由紀）</p> <p>第二部 教育と指導 第4章 授業における教育指導技術（宮崎考治） 第5章 評価の理論と技術、教育の改善（宮崎考治） 第6章 専修学校における多様な分野の授業と教育の特徴（川口拓也） 第7章 教育指導における産業・職業・地域との連携などの現場を学修させる工夫（稲田真木子）</p>
--

<p>第 8 章 専修学校における職業教育マネジメント（川口拓也）</p> <p>第三部 学生と支援</p> <p>第 9 章 学生理解の理論と技法（本田秀夫、見上陽一郎）</p> <p>第 10 章 学生への特別の配慮とメンタルヘルス（本田秀夫、見上陽一郎）</p> <p>第 11 章 クラス担任が行うカウンセリング（本田秀夫）</p> <p>第 12 章 発達障害の学生との接し方 ケーススタディ（本田秀夫）</p> <p>第 13 章 学生受け入れと生活指導、進路指導（見上陽一郎）</p> <p>第四部 学校マネジメントと教職員の協働</p> <p>第 14 章 学校マネジメント（平野公美子）</p> <p>第 15 章 クラスマネジメント（平野公美子）</p> <p>第 16 章 リスクマネジメント（平野公美子）</p> <p>第五部 ケーススタディ</p> <p>2. 各部の概要と本プログラムとの相違点について（丹田）</p> <p>2.1. テキスト全体について</p> <p>東専各テキストは冒頭にあるように、「現段階で専修学校教員として修得しておくべきこと」「教育活動の道標となる新たなテキストをめざし作成」されたものである。また「職業教育・キャリア教育財団の教職課程基準に即し」内容が構成されている。左記の概要にある通り、制度論から日常的な指導法に至るまで、教職に携わる上で必要な内容が網羅されているといえる。</p> <p>しかしながら各章には、当該の章にてどのようなことを学ぶのか（ポイントや到達目標など）が明示されておらず、いずれも各章タイトルの総論的な解説となっている。そのため、新任教員が研修の場を離れて自己学習を行う場面を想定した時に必ずしも利用しやすい構成とはなっていない。</p> <p>2.2. 第一部について</p> <p>第一部は、専門学校という教育機関やこれを取りまく各種制度等の概論に位置づくが、とりわけ若手の新任教員の利用を想定したときに、その水準が些か高すぎるように思われる。例えば「質保証」という言葉が特段の説明がなく用いられているが、これは高等教育に関する基本的な素養や知識がない学習者にとって、なじみのある言葉ではない。こうした学術用語が多用されることは、新任教員が円滑に学習を行うために必ずしも有効なものであるとはいえないと考えられる。</p>
---

	<p>また、「職業教育の国際動向」や「海外の職業教育教員要件」など、新任教員が身に着けるべき事項としてどこまでニーズがあるか不確かな内容も散見される。</p> <p>第3章では教員要件等について書かれており、能力の陳腐化などにも触れられているが、一般論としての色が強い（現場感覚ではない）。また、ではどのようにその知識・技術等をアップデートしていくのかまでは触れられておらず「教職員集団全体としての能力開発を…」(p.18) など、具体的方策が提示されているわけではない。</p> <p>→本プログラムは、質的調査を中心とした各種調査結果をもとに、現場の声をベースにしながら事例を交えつつ構成されるものであり、この点に大きな特徴があるといえる。</p> <p>2.3. 第二部について</p> <p>第二部は、指導および評価等に関わる内容が中心となっている。このうち、第4章および第5章は指導・評価に関する技術論的な内容だが、「専門学校」の文脈が全く踏まえていない。したがって、本章の内容をもとに具体的な指導場面に活かす力をつけるのは、難度が高いと考えられる。</p> <p>2.4. 第三部について</p> <p>第三部は学生支援等に関する章で構成されている。このうち第12章などは、具体的な症例とそれへの対応方法が十数行で整理されており、その他の章に比べ読みやすい構成となっている。</p> <p>→本プログラムにおいても、学習者が自主的にテキストを利用できるよう、平易な表現や文章構成とすることが求められる。</p> <p>2.5. 第四部について</p> <p>・第四部ではマネジメントがテーマとなっている。しかしながら基本的には総論であって、専門学校教員キャリアとしてマネジメントが位置づけられているわけではない。</p> <p>→本プログラムにおいては、専門学校教員のキャリア形成（入職に至る経緯～入職後の困難やその克服の過程など）に重きを置くことから、学校マネジメント等の必要性を専門学校教員個々人のキャリアと結びつけながら身に着けていくことができる構成となっている。</p> <p>3. テキスト開発の進捗共有（佐藤）</p> <p>4. インタビュー調査計画（小田）</p> <p>調査の目的</p>
--	---

①教員概論テキスト暫定版のうち特に第3章の執筆に向け、インタビューデータを収集すること。具体的には、専門学校教員が入職後、専門学校教育に携わっていくにあたって、重要視する要素とはいかなるもので、いかなる困難に直面し、また成長していこうとするのか、そのパターンを抽出していく。

②①を通じて、専門学校教員のキャリア形成モデルを類型化する。

#### テキスト第3章について

「専門学校教員になぜなったのか、どのような教員になっていくのか」について具体的な語り及びその諸パターンを示していくことによって、専門学校教員になる人が、自身の職業への向き合い方や、教員になっていくうえで何を重視してキャリア形成をしていこうとするのか、見通しを見せていく章となる。

昨年までの調査で「なぜなっていくのか」についてはデータを収集できているが、「どのような教員になっていくか」に関する論点は十分にデータを収集できていない。そのため、管理職や人事層の方に、専門学校教員の専門学校教育に対する重点の置き方や、重視する要素に関わってインタビューを行い、具体的な事例を集めていく。

#### 質問項目の作成に向けた仮説

専門学校教員の入職後のキャリアルートを考えていくにあたり、特に、入職した専門学校教員の専門学校教育に対する重点の置き方や、重視する要素とは何であるのかについて、本調査では捉えていきたいと考える。

\*例えば大学教員の場合…入職時点での理想が、研究重視、教育重視、大学運営重視等タイプがあるだろう。研究重視で教員になったとしても、研究以外の業務バランス等で、その重視ポイントが十分に果たせない時に、自身のアイデンティティが保つことが難しくなる。また教育重視(〇〇な力を身に付けさせたい!)という要素が強い場合でも、目の前の学生の学力面や、学科のカリキュラムの都合上、自分が理想としていた教育観が揺らぐこともある。しかしその中で、周囲に相談をしたり、研修を受けたり、折り合いをつけたり、自らの重視要素を更新させていったりする中で、「自分なりの教員像」を作りあげていくことになる。専門学校教員の場合その点はどうなっているだろうか。

現在想定している要素・内訳

<p>業界重視      業界人育成のため      業界への関心が強い。ただし、必ずしも「教員になること」自体にポジティブイメージや強い関心を持っていない場合もある。また、専門学校教員になることへのそもそもの積極的な動機づけが弱いパターンもある</p> <p>知識・理論そのものへの関心 業界に関わる何らかの仕事に就きたいため</p> <p>教育重視      教育・教員への憧れ・関心      教えることへの関心や先生への憧れがあるパターン。</p> <p>専門学校教員への憧れ・関心      専門学校卒の教員の場合、専門学校の先生イメージを抱いており、志望するケースもある。</p> <p>特になし（偶発的）</p> <p>転職先の一つの選択肢としてたまたま浮上、正社員フルタイムの選択肢の一つ</p> <p>これらの要素に影響を与えると思われる側面</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 参入前の経歴…教員の学歴（専門学校卒か・大卒か）、前職で関連職に就いているか・否か</li></ul> <p>入職後に生じるとと思われる困難</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 想定していた学生像と実際の学生像の乖離（能力面、青年理解の側面）</li><li>・ 想定していた業務との食い違い（教育の内容のボリューム、学級運営、事務的業務）</li><li>・ 教育のために必要な知識・技能の獲得に関わる困難（授業、学級担任、相談業務など）</li><li>・ 学科の DP やカリキュラムの理解に関わる困難</li><li>・ 業界の最新知識や技能の習得の困難</li></ul> <p>➡専門学校教員の専門学校教育に対する重点の置き方、専門学校教員の入職前までの要素（学歴や職歴）、入職後の困難といった幾つかの側面に関して仮説を立てつつ、「専門学校教員はどのように教員になっていくのか」を、管理職の方・人事担当の方に具体的にお伺いするための、質問項目を今後設計していく予定である。</p> <p>-----意見交流 松田</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 僕の疑問だけど、これで最終的にどのような先生になるの、イメージとして。僕の疑問は、どのような先生になのか。このようなことに対して何年後かもわからないが、どのような先生になるのか。イメ</li></ul>
---

ジがあって、理想像の先生。専門学校の先生とはこのようになるべきか。何を言いたいかというと、このような何年後かのイメージがあって、今それになるためにこのようなことをやって、こうになりましょう。そしたら、どんな先生になるのか。それが僕は少し見えないので、先生たちはそのイメージがあって、逆算してされていると僕は思った。いや、そうではない、今回は、というかもしれないけど。

普通は目標のイメージ像があって、それになるためにこのようなことをやっていきましょうというのが作り方かなと思ったから、そのような作り方じゃないのであればそれでいいけど。僕は素朴に聞いていて、どんな先生になりましょうかとあまり見えてこない。それが今の専門学校の場合も変わってきている、専門学校自体が。今後の専門学校の先生として、こんなイメージ像というのは何でしょうか、というのが僕に。そのようなことをイメージされて、3年後、5年後の専門学校は今と全然違う形になっていると思う。そのような中での先生は、どんな先生かをイメージされてなのか、それとも基本的なものなのか。先生になる人は将来、こんな先生になっていくのが理想だとか、こんな先生だというのが見えないと、言葉は非常に悪いがこれやって何になるのか、どのような先生になるのか、見えない。僕のイメージかもしれないが、イメージが合わなかったなという気がする。先生たちには、イメージがあるのならば教えてほしい。(松田)

→本当に先生がおっしゃる通りと思うけど、そこに至るまでのファーストステップを切ってもらおうようなテキストの位置づけかなと思う。例えば、1年生向けに学校の先生になりましょうとなったときも、一番初めにあるのは、学校の先生ってどのような人なのって話をしないといけない。ただ、学校の先生のやり方がすごくやりやすいのは、彼らは12年間学校の先生を見ている。知っているから、学校の先生がどのような人なのか分かった状況で、学校の先生このような人だと教えることができる。専門学校の先生の場合は難しいのが、そもそも大卒の人は、専門学校の先生のことを知らない。そのまま入ってくるし、専門学校の卒業の子は2、3年の経験があるから、なんとなく専門学校の先生ってこういうものかなというのは分かるが。専門学校の先生に関するイメージが社会的に少ないから、専門学校の先生というイメージ自体が、わからないまま入り込んでいるというのがリアルと思う。そのようなことを考えると、そもそもどのような先生になりたいかという前の時点で、専門学校の先生ってこういう存在であるというイメージを持たせるのが、ファーストステップになると思う。

これは私の診断だが、専門学校の先生たちはその見取り図がないまま入り込んで、すごくアリの視点という言葉たまに使うが、アリの視点で専門学校の世界を模索しながら見ている人が多いと思う。まずは

専門学校先生というのはこのような世界観ですよという見取り図を見せていきたいと思う。松尾先生が言うように、その先の理想像みたいなものも提示した方がいいという話はあるかなと思う。やはり、そこは3章4章の作り方かなと思うけど、ここでこのようなタイプの先生がこのような形でやりがいを持って働いていますよを入れ込みながら、いくつかのタイプの生き生きとした姿を提示できるとイメージが湧きやすいという気はする。ただ、これが正解ですよというような話をしたいわけではない。まずいくつかのモデル像があるが、それに至るまでのファーストステップとしての専門学校というものの専門学校教員イメージみたいなものを作っていく。それと自分というものをすり合わせていくファーストステップをしてもらうのが、これがないと理想像というのは作りにくいという診断をしている。どうですかね。(植上)

→私も植上先生が話したことに近いかな、と。昨年その議論が初めあったと思う。昨年はもっと広げたというか。これからの専門学校キャリア像、教員像、ポスト専門学校教員像の時に、教授法をもっと抜本的に変えないといけない、社会構造が変わる中で専門学校の位置づけ自体が変わっていくから。要するにキャリアの捉え方自体を変えていけないといけないなど広げたけど、それは広げ過ぎではないかという話になった。むしろ今先生がおっしゃったように、そもそものキャリアの動機づけや専門学校教員として歩いていく時に、どのようなイメージに基づいて自分が先生をこれから歩いていけばいいのか。まずはそこにフォーカスしましょうという議論になったので、今日はこのような内容になっている。私は4章に書いているが、3章4章で見せていくコンテンツを見た上で、自分ってどんな専門学校の先生になっていきたいのかな。その先に例えば自分の先輩教員がどのように自分と専門学校教員と仕事の折り合いをつけていき、今どんなやりがいを感じながら働いていらっしゃるのかということ、知る機会というのが一番初めに、初期地点で重要じゃないかという発想で構成していくことを、昨年のフィードバックを受けて作っている。松田先生の話で言うと、目指す目標に対するギャップを考えるコンテンツとして作ろうと思っているところは共通をしている。ただし、目指す教員像をこっちが示すことは想定していない、位置づけとしては。それは個人で考えてもらうというか、個々人がどのような先生にそもそもなりたいたいのだろうかを、自分のイメージを一旦脇に置いて、その時に自分ってどんなことをこれからしていく必要があるのか。今どのようなことが教員像課題になっていきそうかを考えてもらう初めの時間のような形で、機会になるといいと考えている。(佐藤)

→それを分かるのか。(松田)

	<p>→やってみないと分からない。(佐藤)</p> <p>→個々人が今おっしゃったように、こうだとかどうだとか分かるのか。おっしゃったように、このような教員になりたいとは思いますが、一定の場合がないと分からない。分かるかな。(松田)</p> <p>→オープンで考えろというのも難しい気がする。そこにリアルな去年、今年やっていく調査など具体的なケースを学びながら自分はどのような先生のキャリアが近そうなのか。自分は良さそうなのかを考えてもらうのが今、我々はそこに意味があると思って作ろうとしている。(佐藤)</p> <p>→理想像の話でいくと、来年の課題と言っている第二部の話。第二部は、専門学校教員としての教育と必要な質素能力の概要、専門学校教員の求められる教育専門性と職業専門性。教育専門ということがある。これの組み合わせによってその対比ができるというのは、理論的には想定している。例えば、ITとかで、とにかく先進のIT技術に特化した教育専門性が必要な教員というのは必要だろうし、一方で地方の介護の福祉士を要請する専門学校先生であれば、そのような話で無く、とにかく若者や留学生に、どのように寄り添っていくのかが必要になってくるという見取り図ができる。具体的な話をしていくなら二部でいくつかの典型を示していくことになるだろうな、と思う。ただ、それはいくつかの悪い結果になっていくが、先生の話を受け取る。しっかりと受け取ると二部にそこら辺が組み込まれていくと思う。ただ、この間いろいろ考えていくと、二部になるまでに、一部でかなりの専門学校の先生たちの下地を作っておかないといけないのではというところが、一部の3章4章の。先生から見ると、まどろっこしいことをやっているのではと思うかもしれないが、まどろっこしいことをある程度やっておいたほうが良いという感覚はある。たった1、2時間だけど、これを学校の教員は4年間やっている、教職課程だけで。しかも、学校教員は12年間やっているのだから、それに入るまでに、先生像みたいなことをいろいろ見ながら自分は先生に向いているのだろうかを考えながら。要するに16年間の作業を一切しないまま、みんな専門学校の教員の世界に入り込んでいくのが、私リアルだと思う。その16年間の作業みたいなことの一部を、この3章4章くらいで、ある程度やっておいたほうが良いと思っている、たしかにチャレンジといったらチャレンジだけど、結構必要かなという気がする。(植上)</p> <p>→だから、概論として捉えているものの範囲の、守備範囲が今先生がおっしゃっていると、ずれているところがあると思う 新しい場合、教育技術、教育の法をどのようにその子に応じた指導をしていくのか。これから経験してくる子が専門学校に上がってくるので、それはそれ</p>
--	---

で必要だが、そのようなスキルセット的なことは今除外して、検討してきている。(佐藤)

→東専各でやっているような、二部以降の話はほぼ抜き。東専各でしているから。東専各でしていることは本当に楽しいかどうかは置いて、二部以降のことは抜きにして専門学校の先生になることの理解と自己認識の捉え直しに焦点を当てるようと思う。(植上)

→そのあたりはすごく重要なところで、大石先生は昨年いらっしやらなかったなので、岡村先生や飯塚さんからそのポジショニングで良かったかをお伺いしておいたほうがいいと思う。(佐藤)

→松田さんがその問いをかけていただいたら。最初に言われた目的というところが、専門学校の教員というのは、切り捨てがいいという話があったので、この社会的な課題というか我々が抱えている課題に、少しでも新人が入ってこられた先生たちが、専門学校はいろいろあるが自分自身が決めたことだから、何年は頑張っこれを目標にやろう。そのような道導、見取り図と言われたが、そのような参考になってくれるといいというのが一つ狙いと思う。3年ではなく5年、5年ではなく10年、10年ではなく年続ける。おそらく20年続けるとなると、20年前にしていた知識は自動化している。そのことを自分で職業というものの先を見て考え、その上で指導者となり得る、自己検査を常にやっていくと。そのような覚悟を持ってもらえるように、アイデンティティと言われたが、私で言うと内定キャリアだと思っている。この内定キャリアを自分自身で確認をしてもらって、それを自分でキャリアプランニングをしていくプロセスをしておくことが、誰に言われるのではなく、学校から言われるのではなく、自分自身が決めたのだからと言ってくれる先生が一人でも二人でも、この先人から育ててくれるといい。非常に抽象だが、私としてはそのような期待をしている。だから概論と言われると、講義というか知識たくさんのような話だが、これを機にいろんな人の話を聞いたり読んだりして、俺ってどうなのだろう、少し書いてみようか。そのようなセルフワークや、場合によっては一緒に学んだ人と話をしてみるなど、教えながら自分のキャリアを考えて、自分なりのキャリアパスを少し描いてみてもらえると、それはあんたが決めたよね、というのが今度は上司としてサポートできる気がする。私、土曜日はキャリアチェンジという講習をしたばかりで、今はセルフキャリアデザインの講習のプログラムを作っているところなので、その後は50歳からのキャリアデザインというのを作っている。そのようなプログラムを作りながら、今の話を聞いていた。(岡村)

→ありがとうございます。概論となると確かにイメージが違うかもしれない。(植上)

→岡村先生が今、内的キャリアというキーワードを出してくださって、私もすごく大事だなと思っている。ある専門学校のモデルに、適応していくよりも、自分が主体的に専門学校教員として働く機会や時間をどのように消化し、その意味で私は、資質能力に触れる意味があると思っている。どのような力を伸ばしていく機会として、専門学校教員という機関を捉えるのか。それは当然、その後ずっと続ける先生もいれば、また違う業界に出ていく先生もいると思うがどのルートを通ろうとしてもスキルアップできる職業なのだということは、言っておく必要があると、去年もその話はしていた気がしたので。(佐藤)

→資質能力は絶対に触れたほうがいい、5章と6章で。自分のキャリア像に応じて資質能力の配置を、自分たちである程度意識してもらおう。自分で必要な研修や自己検査を、自分で拾ってきてもらおうという感覚が必要だと思う。そのような意味のためには、そもそも自分がどのような存在なのか。自分は本当に専門学校の先生になりたいのか。なるのだったら、どのような専門学校の先生になろうかのイメージを、4章・5章くらいまでで、作ってもらうのが一つポイントかなと思っている。その時に、すごい専門学校の先生を、多く上げるよりも、同じ人がすごく苦しんでいる。苦しんでいるが、なんだかんだやりくりしているほうが、新人の先生たちにとっては励みになると思っている。その辺は、3章4章の作り方やデータの集め方にもよるかなと思っている。松田先生とか、そうじゃなくて理想とする先生、バンと出したほうが。(植上)

→理想とする先生を出すというわけではなく、表に出すということをお願いしたいわけではなく、何か先生たちにイメージがあって、そのような方向で専門学校の先生が行けば、専門学校の先生としては非常にいいと言うロードマップがあるのかなと思った。そのための、この部分のテキストかなと思った。ここのとこがどのような感じでそれを持っているのかを、僕は素朴なことを最初に言ったが。何もこのようになりましょうなど、そのようなことではない、僕が言いたかったのは。これをするためには、このような先生に、なるのではないかと。これ、専門学校の先生としては良くない?みたいな。あなたが専門学校の先生としてするには良くない?このようなキャリアって良くない?みたいなものを、ある程度のこの目標イメージが現れるのかなと思った。だから、それは何ですか?どのように思っていますか?というのを、僕はお聞きしたかった。これを目指して、これを目指して、こうやっていきましょうとか、そんなテキストを作っていると言いたいのではない。何かあるから、このようなことがあるんでしょう?というのが、このストーリーが先生たちの中にあるから、ここの今ここをしようとしているんですか?というのを聞きたかった。(松田)

→その点については、その通りと思う。ただ、あるんですか?と言われると、明確にあるかと言われたら、ないかもしれない。(植上)

→普通は大抵そうだけど、イメージがあってこのようなストーリーがあれば、専門学校の先生としては、一つのパターン。全てが良いとは思わないが、専門学校になって良かったと思わない?みたいなところで、ストーリーがあるのかなと思った。そのイメージ像は何かあまり見えてこなかったの、素朴な疑問として、この辺がどうでしょうか?という意味での僕は質問だった。キャリアプラントの方があったのは、それ。これがあるから、キャリアプランがあって、ここだけじゃないでしょ、キャリアプラントというのは。やはりイメージ像が絶対に人間にあると思うが、将来10年後、20年後は、自分はこんな先生になっていたい。それだけのロードマップのキャリアプラントなので。僕はこれを作るのではなく、今ここを作っているが、じゃあ今ここはどのようなイメージですか?それを僕は聞きたかった。それが全然分からなかったから、どんな思いで先生たちはこれを作って、どのようなイメージで作っているのかな。このようなものを出しましょうよと言いたいわけではない。今されていることがずれている。そのようなことではない、僕が言いたかったのは。ただ、そういうこと、僕が言いたかったのは。(松田)

→余談について言うと、大事な話だと思うが油断について言うと。率直なところ、これ僕です。率直なところ、このモデルがあると言われると、ないかもしれないというのは正直なことはある。もちろん岡山先生・松田先生、いろんな優秀な先生たちを私たち拝見しているから、そのようなモデル像は私の中にはあるが、どうだろう。自分自身が例えば大学教員をしていて、モデルとする大学教員が今あるかというのはよく分からない。自分自身が中堅で、あと10年、20年、自分ほどのような大学教員になったらモデルなのだろうかって、今僕ははっきりと分からないものがある。あと5年どのようにやり過ごすのだろうかばかり考えている。正直ある、正直。僕でさえ、10年くらいのスパンでしか物事を考えられない、これは僕の感覚だけど、やはり若い専門学校の先生とかが10年20年のスパンを考えるのって、結構難しいというのは僕の中ではある。先ほど岡間先生が言っていた、初めの5年を何とか乗り越えてもらうくらいの感覚も結構大事というのは正直なところはある。ただその先に先生がおっしゃったように、いいモデルにたどり着くだろうという確信はあるが、逆に言うところをゴールにしながら話すというよりも、何とかここを乗り越えてくれたら先があるというような。そして、先のことは次の研修とかで考えていきましょうよという先送りの感覚を、率直な話ではある。(植上)

→正確にはないと思うが、素朴な疑問で聞かれたとして、自分が上司でその時にある程度持っておかないと、僕の経験上。今乗り越えれば何とかなるだったら、誰もしないと思う。ある程度イメージがあって、キャリアプラン、同じくキャリアマップをある程度しておかないと思う。そのための逆算的なここだよということ、その通りになるか誰も分からないが、このようなキャリアプランもあるのではないか。いくつかの中で、これというものがないと、僕は何の説得力もないと思う。僕の経験からいくとそんな気がする。(松田)

→そう。逆算型と積み上げ型のキャリアの提示の仕方の違和感の話とされている。逆算型は一つすごくやりやすい提示の仕方だなと思っている。今1章から4章の作り方がどっちかというと積み上げ型の作り方になっている。しかも積み上げ型がすごくスパンが短い積み上げ型の話にしているので、そこが和感なのかなと思った。もちろん逆算型の提示の仕方はしたいと思っている。(植上)

→絶対じゃないよ、逆算は。でもある程度プランがないと、説得力がないとは言わないが。(松田)

→私の中ではゴールと言うと、あなたは専門学校の先生になってどう活かしたいの、キャリアを。ちゃんと初期地点で据えるということなのかなと思う。要するに、例えばこの会社で学ぶでもいいんし、麻生塾で先生になってもいいが、それを通じてどうなっていきたいのか、それは別途個人が持っている。その間に例えば、麻生塾の教員のキャリアを挟むこと自体が、あなたにとってどのような意味があるのかを初めに聞いてあげることが、この研修のスタート地点の意味だと思う。私はその想定で作っている。そのときに、そもそも選択肢・ルートが見えない先生がたくさんいると思うから、例えばこのように活かしている先生先生がいる。例えば、このように活かしている先生がいる。このように活かしている先生がいる。じゃあ、あなたはどう活かしたいのか、これからの新人からのキャリアで。今松田先生がおっしゃっているゴールは何かということと言うと、私の中ではそのようなイメージをゴールとしては描いているし、自分がこれからここで働いていった先、どのような状態になりたいのかというゴールをむしろ、セッティングしていく機会になるということ。それを引いては岡山先生がおっしゃっている内的キャリアを自分でオーナーシップを持ちながら開発していくことのスタート地点として、今回設計しようとしている6時間が基盤になるというか土台になるようなコンテンツと思っている。(佐藤)

→未来型のワークや内容は入れた方がいいと思う。(植上)

→けどそこが見えにくいぞというのは、今日を宿題していただいたところだと思うけど。(佐藤)

→明確にしないとイケないと言っているわけではない。今、佐藤さんがおっしゃったのは、明らかに未来の話をされているよね。それを僕が言いたい。それが全然出てこなかったから、具体的にあるのではと。

(松田)

→それは、僕らもデータがないまま書いているから、データを入れながら書くと書けるかなという気がしている。でも未来型の話は少し入れないとイケないのかな。(植上)

→研修を受講した先の状態なのか。まだリンクができてないけど、おっしゃっていただいたことはわかる。(佐藤)

→僕もうまく言えない。(松田)

→内的キャリアの話もあるし、アイデンティティの話でいうと、一つは時間軸。過去と現在と未来の。今どちらかという、過去と現在をどう見つめるかという話を中心になっているが、5年後、10年後、20年後、自分がどのような専門学校の教員になりたいのかという見取り図も含めて時間軸、自己アイデンティティになる。どちらかと言うと、未来のところは少し分かりづらいつくりになっているのは、今おっしゃる通りと思う。この未来像を入れ込んで。ただ、余談ですけどって話をしたのは、この未来像と社会的位置づけである専門学校が、少し分かりづらい。20年後の専門学校がどうなっているのか、誰も分からない。20年後の大学教員がどうなっているか、よく分からないなと思いつながらいる。正直しんどいよなというのは思った部分だけど、そのあたりは少し。今まではお前の20年後は俺だぞって言えた。もしくは、あなたの20年後は輝かしい先生ですよ、40代、50代の先生ですよって言えたと思うが、今入職する人たちに対して、あなたの20年後はこの40代のベテランの先生ですよって言うのは、結構難しくなっているかなという実感はある。(植上)

→じゃあ、そのような時代の中でこの研究を受けることでどんな良いことがあるのかというのに対する、シンプルな回答をたぶん準備するということなのかなと。そこが今見えないのかなと思った。宿題として。(佐藤)

→素朴なあれで。(松田)

→いやいや、大事な点だと思う。(植上)

-----意見交流 大石

私も最初のテキストと言うと。例えば、うちの学園でもそのような新人の離職にはすごく悩んでいたりと、いろんな職種からくるので、本当にキャリアが様々すぎて。この人たちをどうしたら辞めさせないでいい先生になってもらえるんだろうみたいなことをすごく悩んでいて。例えばこのテキストを使っていくことで、受講をしていただく

ことで、そのような問題解決がされるのかなと言うところでは、例えば学園が求める専門学校教員像が、先生たちになんとなくあって、そのようなものが集約されているのかなと概要を見たときには思っていた。今の一連のやり取りを聞かせていただく中で、スキル・資質の統一が後ろのところで出てくるよとお伺いして、このアイデンティティの部分は、専門学校教員のアイデンティティというのが、すごく憧れてなる先生って全然いない、キャリアの前のところから。小さい頃から専門学校の先生になりたかったという子たちはいないし。今の若い先生を見ていると、ここの職場ですっと一緒にいたいという子たちは、ほとんどいないのが現状。そう考えると、このようなワークをもっているいろんなキャリアの人たちがいる職場なのだとことを知っていただける。その中で自分はどうして行こうと考えるのは、すごくいい機会だと思う。管理職とか、新人の上の先生たち、少し上の先輩たちも、このような集団なのだとするのが認識できるということ、全体をまとめていく上でも役に立つのかなと感じた。ありがとうございました。この先を楽しみに待っている。(大石)

————意見交流 飯塚

まず、丹田くんの担当のところ、今東専各ベースで見ているが、一回埼玉を聞いてもらえる？(飯塚)

→埼玉？(丹田)

→埼玉の県専各でしている新人教員研修の教材というのが、埼玉大学の教育学部関係の人たちが書いている。その人たちは、岡村さんなんかも一緒にやった人たちだよ。だから、ここは一回見てみるとどうかなと思う。それから、さっきの話だけど途中で岡村さんが言ったのがキャリアチェンジの話というのがあったが、今の時代ってキャリアチェンジなしで、自分のキャリアオーナーシップというのは置けないと言われている。キャリアアイデンティティということを出してしまうと、どうしても自己同一性を追っかけていってしまっていて、私はこうなるべきなどのロールモデルを作って、それに近づいていくみたいなことで。要するに学校にいるということを前提としてことを運んでしまっていて、この人の最終的な一生には携われないイメージ。

だから、例えば僕もこの前初めてこのようなことかと理解したのは、ITの教員をしていると家電量販店でお客様に売れる。全然わからない人たちに対する説明とかがすごく上手になっていて、教員をしているからという話だが。デザイン系の教員をしている人たちは、服にしても何か造形物にしても売るのがうまい。ちゃんと説明できるということ。だからこのプログラムが、この学校に留めておくためにこのようにしたいという仕組みなのか。それとも一人の人間に対して教員とい

う立場に一回立ってみたということも、ここから糧にもなるし、またそこがリサイクルというカリムーブというか、一度社会に出た後にもう一度教育に戻るとか。そのような循環型のモデルよりも、意識してやられてもいいのかなという感じはした。

それから小田さんの部分は、逆に小田さんに聞きたいけど、2 ページ目の重視している要素。ここは僕からすると、僕の周りの人間って学生重視というのはほとんど。その学生重視というのは、この中のどこにポジションをしていますか。これは特にこの前、高等専修の教員の方々とお話をする時間があって、高等専修の子たちって彼いわく、だいたい 60%ぐらいが気持ちやいろんなところに障害を持った子たちだって。そのような子たちに、AI で絵とか描かせる。そうすると、チャット GPT 開いて何とか絵描いてみたいな話にすると、絵ができる。そうすると、この子たちってそこで、あ、できたんだという初めて成功体験をしていって、どんどんどんどん、もっとこうしようとか欲が出てくる。その学生の成長というのを見ていきたい。学生の成長と一緒に、自分も成長していきたいと考えることが、教員って必ずいる。それは業界重視にしても、教育重視にしてもと思うけど、新規の軸として学生重視という軸を入れるか。もしくはこの中に散りばめて、学生重視の人だとすれば、教育型の学生重視だとこうですよというのが、もう一つあるかなと思う。あと資質能力という話があるが、僕は資質能力では足りないと思っている。そこに態度であるとか、そのようなものがくっついていかないと、やはり人格っていうか、その辺がついてこない。一つ、資質能力だけではなく、態度みたいなことも、一度お考えいただけたらどうかなと感じた。(飯塚)

→ありがとうございます。それぞれ受け取っていただければなと思う。飯塚さんからいただいた指摘、本当にそれも勉強になるなと思った。特に、アイデンティティのところは、この 10 年考え方がガラッと変わってきていて、職業的なアイデンティティを私物化していくことは、ほとんどたどれない。一つの仕事でやっていくところがたどりづらいうちで、どのようにそれを。今アイデンティティの議論で主流なのは、どのように柔軟にアイデンティティを切り替えていくか。もしくは多面的なアイデンティティを、どのようにコントロールしていくかのような議論が、主になってきているの。だからアイデンティティって言葉を前面で使うかどうかは、まだ分からないが、頭の中でそのようなことがあるっていうこと。今後の委員会で、ぜひ先生方からもご意見いただきたいのは、飯塚さんからいただいたお話は、微妙というか難しいところがあって。学校の側からするとどう?やはり位置付けてほしいという思いはあるのかなという気がするが、事実としては転職というのはこれだけ当たり前になってきている中で転職を見据

えた形であなた方一人一人の専門学校教員キャリアは多様であっていいというメッセージをするのか。もちろんミックスしながら作っていくことになると思うが、今後作っていく際にどうしても研究者だけで作ると、どちらかに偏ってしまう可能性があるから、ぜひ岡村先生はじめ大石先生、松田先生のご意見をいただきながら、偏っているとかこのような意見があったほうがいいよということをしていただけるとありがたいと思う。教職の授業をしても教職上がりの先生と、例えば教育学上がりの先生では全然違う話をする。校長先生とかが教職をガイドにするときには、学校って素晴らしいから 40 年ずっといてねという話をする。僕ら教育学の研究者は、教職はひとつの仕事だからねって。いろんなキャリアの中のひとつだよみたいな話をしていて、先生で言うことが全然違うみたいな話がある。ただその多様性はすごく大事なことで。専門学校の教員のキャリアをめぐったって、このような捉え方もあるし、このような捉え方もあるという話があること自体が実は大事なことだと思うけど、あまりにも議論が少なすぎるので大変だというところが前提であると思う。いずれにせよ、このテキストを作る上でぜひ先生方のご意見を主にしながら書きたいなと思っているので、ご意見いただければまた後日中身を作っていく段階でいただければと思う。(植上)

→飯塚さんの今の話を聞いて私、去年も少し出したが、卒業生のその後を追いかけるときに、辞めた人もできたら入れたいなと思っていた。今の飯塚さんの話は、辞めた。もしくは辞めてもう一回専門学校の先生に戻ってきた先生をこの調査対象に入れる必要性を話されたのかなと思っている。その人から見たときの専門学校の先生として働いた経験の価値は何なのかということデータを取っておくことが、冒頭で言っていたこの研修を通じて自分の目指しているキャリアに向かっていく上でこの専門学校教員という経験を、自分は活かすのかということを考える素材として専門学校の先生だけ続けている人に聞いても、その声はなかなか拾えないのかなと思う。間で一回辞めているないし、一回辞めて出ているけども当時の経験が生きているぞという感覚を持っている人の声を聞かないことには、さっきの声は拾えないと思うと、調査対象者の話にかかってくると思うので、その後を追跡するときの教員とか対象がどのような人であるべきかということはこれも宿題として考えてもいいのかなと思った。(佐藤)

→だから一回学校に入って一生その学校でというモデルは、もう私崩壊すると思っている。そうではなくて、一回したけど面倒くさいみたいな話で、一回辞めて外に出たと。そしたら思わぬところで能力がついていて、もう一回リターンしてくるのが教員になりたい魅力の一部だと僕は思っている。要するに新規に入って、一生うちで教員として

	<p>働いてくださいということ为前提とするとビビると思う。それよりは循環型?経済循と同じ、循環させていくことができる職種の一つなのだということにポジションすると、俺英語やりたいから教員してみようかなというところが出るのかもしれないし。少し今までのキャリア形成とは違うキャリア形成になってくると思っている。(飯塚)</p> <p>→ 今後は分からないが、今までの人が技術とか知識を教えるだけが自分の教員の仕事だと思っている人は 辞める確率が高くなる。そうではなくて、ずっとしている人は学生、人を育てるとか。むしろ高校の先生や中学の先生に近い状態になるが、それに生きがいを感じている人、ややりがいを感じている人は、辞めるケースが少ない。それは今後どうなるのか。僕はその法人とか学校がどんな先生を求めているかがひとつに関わる。うちはもう先生辞めてもいいよ、極端な言い方だけど。技術が高い人がいて、何年かしてまたそのような人が来てくれればいいんだよと、うちの先生はそんな先生でいいんだよ。極端な言い方だけど。そのような法人の学校と、うちはちゃんとした教育の場として、ただ単に知識と技術を教えるだけではない。先生の仕事は、うちの先生は。そこら辺で違いとして合う合わない先生がいる。いくら技術や知識だけでいいんだよと言っても、いや私はこういう先生になりたいんだと言っても、その法人はもう認めない、評価として。あんたはそういうのはうまいかもしれんけど、下手くそじゃん。技術とか教える知識あるいは、そのような人は評価が上がらなくてここで辞めていく。でも先生としては僕らがしたら非常に先生。学生のあれも高い、評価も。だから、法人は大きく2つに分かれるから、両方とも持ち合わせた先生がいた方がいいと思うけど、法人分かれてこうなる気がする。ズレているかもしれないけど、今の飯塚さんの話とか聞いて少し思った。(松田)</p> <p>→ ぜひその話をインタビューでお話に聞きたい。(植上)</p> <p>○インタビューの対象校と次回の委員会の日程調節について</p> <p>〈インタビューの対象校〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・麻生塾、鈴木学園、YIC</li> </ul> <p>〈インタビューの予定時期〉</p> <p>7月中旬にインタビュー依頼      8月または9月の上旬</p> <p>〈委員会の日程調節〉</p> <p>9月2日 15時 (場所：福岡ハイブリット)</p>
配布資料	