

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3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11月18日(月) 10:00~12:00
場所	リファレンス駅東ビル貸会議室
出席者	事業責任者：岡村 慎一 計1名 委員対面：植上 一希、佐藤 昭宏、大石 法子、松田 義弘、 委員OL：丹田 桂太、小田 茜、佐藤 善邦 計7名 請負業者：飯塚 正成 計1名 <u>合計9名</u>
議題等	○本日の目的について(植上) 前回のご意見をもとに、テキストについて研究者ミーティングで叩き台を書いてきたため、確認と方向性の助言が欲しい。 ○2章のテキスト内容について(丹田) ・第1章では、「専門学校教員になるとはどのようなことか？」について、ワークなどを通して考えてきました。ところで、そもそも専門学校教員というのはどのような仕事なののでしょうか？みなさん自身は、専門学校教員になる前、専門学校教員という仕事にどのようなイメージを持っていたのでしょうか。本章では、そんな専門学校教員の仕事とその社会的位置づけや役割についてみていきます。 ・第1節 専門学校とは？—その社会的意義と役割について ここではまず「そもそも論」を考えてみたいと思います。みなさんが日々職務にあたっている専門学校とは、どのような場所(教育機関)なののでしょうか。 ・専門学校は1975年に制度化された教育機関で、日本の学校史のなかでは比較的新しい教育機関です。その特徴を明確にするために、大学との比較を通してその意義を考えてみましょう。 ・まずはその数です。専門学校は全国に約2700校存在し、約56万人の生徒が学んでいます。これは、全国約800校に約290万人の学生が在籍している大学の状況と比べると、それぞれの学校が小規模に構成されていることがわかります。しかし、専門学校の意義や役割は、その規模と同じように小さいわけではありません。むしろ、その特色

	ある教育が、社会において重要な位置を占めていると言えます。具体的に、どのような意義・役割なのでしょう？ ・専門学校の最大の特徴は、実践的な職業教育を提供することにあります。大学は一般的に、学問的な知識を探究したり、理論的な教育を提供したりすることを重視しています。これに対し専門学校は、特定の職業に特化した知識やスキルを実践的に修得させることを重視します。専門学校には、大きく 8 つの分野（工業、農業、衛生、医療、家政、商業実務、教育・社会福祉、文化教養）がありますが、各分野における「即戦力」となる人材が育成されています。そして、このような職業実践的な教育の一環として、企業との密接な連携によるカリキュラムの設計や授業・実習が取り入れられています。専門学校生は、そうした実践的なカリキュラムにもとづいた授業や実践を往復しながら、「即戦力」としての力を身につけているのです。もう一つの重要な特徴は、専門学校が社会の変化に柔軟に対応できるということです。大学の場合、一度決定したカリキュラムを変えるためには、ある年に入学した学生が卒業するまでの最低 4 年間待たなければなりません。加えて、その改訂には時間も手続きも必要です。他方、専門学校は、それぞれの分野に関係する業界や地域のニーズに即座に対応して、教育内容を見直し、新たな学科やコース、プログラムなどを導入することができます。ここ最近、世の中を大きく変えつつある ChatGPT などの生成 AI の発展を例に出すまでもなく、社会の変化はこれまで以上に急速なものになっています。こうした変化に即応することも専門学校ならではの強みだといえるでしょう。 ・また、専門学校の「地域性」も特徴の一つとして見逃せません。つまり、専門学校は「地域に深く根差している」教育機関なのです。大学と比べてみると、専門学校への進学者の多くは「地元出身者」であり、卒業後も地元の企業へと就職していく比率が高いことが指摘されています。特に地方圏の専門学校では、地域の産業構造に合わせた教育が行われており、地元の企業や医療機関などと連携しながら人材育成が進められています。専門学校はこのように、地域と密接に結びつきながら、現在政策的にも必要性が叫ばれている、地方創生や地域活性化にも寄与する教育機関として、その社会的役割を果たしている。 ・専門学校は長らく、本節で比較の対象としてきた「大学の代替機関」とであるとみなされてきました。つまり、「大学に行けなかった人たちが通う学校が専門学校だ」と言われてきたわけです。しかしながら、ここまでみてきたことをふまえると、専門学校は大学と異なる独自の価値をもつ教育機関であることがわかんと思います。特定の職業に直結した知識やスキルと身につけた「即戦力」となる人材の育成、休息な社会の変化に対応する柔軟かつ多様な教育、そして地域（地元）へ
--	--

の貢献…こうした特徴を通じて、専門学校はこれからもより一層、社会的に重要な意義や役割を果たしていくといえるでしょう。

・第2節 専門学校教員という仕事—その業務や役割について

・前節では、みなさんの働く専門学校の教育機関としての特徴をみてきました。本テキストの中心的なテーマでもある専門学校教員は、そうした専門学校の社会的意義や役割を最前線で活性化していく存在だといえます。ところで、「専門学校教員」とはそもそもどのような仕事なのでしょうか？

みなさん自身は、専門学校教員になる以前、この仕事にどのようなイメージを抱いていたのでしょうか。多くの方は「授業をすること」が主な仕事だと考えていたかもしれません。次節でみるように、確かにそれも専門学校教員としての重要な業務の一つですが、それだけにとどまりません。すでに専門学校教員となられたみなさんの多くが実感しているように、その業務の内容は非常に幅広く、さまざまな役割を担うことが求められます。本節では、専門学校教員の業務の内容とその役割についてみていきましょう。

・まず多くの教員が担当する授業以外の業務としてあげられるのは、クラス担任です。専門学校の多くは、高校までと同じようにクラス制をしています。担任として、生徒一人ひとりの学習や生活についての指導、サポートも行います。時には、生徒たちの保護者への対応も求められるでしょう。さらに、生徒たちの将来に関わる「就職指導」や「進路指導」も重要な業務の一つです。就職指導を例に挙げると、それは単に「履歴書の書き方」や「面接の受け方」といった形式的な指導をするだけではなく、生徒たちが参入していく業界との橋渡し役となり、彼ら／彼女らが適切な進路を選び、社会人・職業人として成長するための支援です。この点で、専門学校教員は、生徒と業界とをつなぐ「ハブ」としての役割を果たしているといえるでしょう。

・上記と関連する専門学校教員の業務として、「業界との連携やネットワークの形成」もあげられます。専門学校教員として働く中で業界との距離ができてしまうことで、専門学校教員となる以前に身につけた知識やスキルが陳腐化してしまうことが、先生方にとっての一つの悩みとしてあげられることがあります。業界の動向や技術・スキルなどを自ら積極的に学び続けることで、生徒たちに常に最新の情報を提供できるとともに、上記の「陳腐化」を防ぐこともできるでしょう。・さらに、その過程で業界とのつながりを強化していくことによって、生徒たちの実習先や就職先を広げたり、自身が日々行っている授業や指導を改善していったりすることにもつながるでしょう。

・一方で専門学校「職員」としての役割も求められます。教育計画やカリキュラムの立案といった、いわゆる「教務」にかかわる仕事や、

オープンキャンパスや入試業務などの学生募集にかかわる「広報」の仕事もその一部です。これらはいずれも、専門学校の運営に直接かかわる重大な仕事です。

- ・専門学校教員は、各分野の専門家であることが求められます。それぞれの分野における実務経験や知識、スキルなどを活かしながら専門学校生に対する教育や指導にあたることは、いわば「職業領域における専門家」としての強みを活かすということでもあります。この点で、専門学校教員には各分野のスペシャリストとしての力量が求められます。他方で、ここまで見てきたような幅広い業務に対応していくためには、ゼネラリストとしての力量も必要です。スペシャリスト＝専門性とゼネラリスト＝汎用性の両立が専門学校教員には求められるといえるでしょう。

- ・ここまで見てきたような幅広い業務に携わるなかで、専門学校教員は生徒一人ひとりの「入学前」から「卒業後」に至るまで、深くかかわることができます。オープンキャンパスなどでの進学を検討する段階の声掛けやサポートから、日々の学習・生活や進路にかかわる指導、そして就職後のフォローや OB・OG 訪問の連絡・調整…といったように、各人のキャリア形成を長期的に支援していくことができます。第一節で比較の対象とした大学の教員が、一般的に講義や研究活動を中心としているのに対し、専門学校教員はより密接に生徒一人ひとりの人生に関与していくという点が、専門学校教員という仕事の大きな特徴であり、また社会的な意義でもあるといえるでしょう。

第 3 節 専門学校教員は何を教えているのか？ 第 2 節では、専門学校教員の業務が非常に多岐にわたることを確認しました。その中でも特に重要な位置を占めるのは、やはり生徒の教育にかかわる仕事でしょう。この教育活動こそが、専門学校教員の核となる役割であり、その意義を検討することは、専門学校教員になっていくために欠かせません。

- ・第 1 節で触れたように、専門学校は今でもなお「大学の代替」とみなされることが少なくありません。その一因として、入試における選抜度合いの低さがあげられます。

- ・専門学校は一部の分野を除き、その多くはいわゆる「学力試験」を課していません。そのため、高校や大学とは異なり、多様な学力を持った生徒が入学し、一つのクラスをつくっています。このことから起るのは、そもそも各分野の専門知識を学ぶために必要となる基礎的な学力が十分でない、といったことです。場合によっては、「どんなふうに授業を受ければいいのかわからない」「ノートの取り方がわからない」といった生徒もいるかもしれません。このような生徒に対する学習指導は、もちろん必要でしょう。

	・他方で、専門学校進学者の多くは、各分野や想定する職業世界に対して非常に強い興味や関心を持っています。また、卒業後の「就職」というゴールや、そのために必要な「資格取得」など、目的意識が明確であることも特徴です。このような、学びに対しての積極的な態度＝学習レディネスを持っていることが、専門学校生の大きな強みだと言えます。 ・こうした生徒の特性に応じた教育の工夫が、専門学校教員には求められます。例えば、生徒の興味・関心を引き出しながら、それを学びにつなげていくような授業設計や、就職や資格取得といった生徒の目的意識に直結する具体的な内容を取り入れることが有効でしょう。私たちの行ってきた調査では、専門学校生の多くが、高校以前は持つことのできなかった授業への関心をもつとともに、専門的な学習を通じて多様な能力を身につける経験をしていくことが明らかになっています。こうした経験は「学びの回復」とも表現することのできる重要なプロセスです。 ・ところで今、専門学校生は「専門的な学習を通じて多様な能力を身につける」といいました。ここでいう「様々な能力」とは、具体的にどのようなものなのでしょう？その代表的な例としては「社会人基礎力」や「非認知能力」があげられます。「社会人基礎力」とは、職場で必要とされる基本的な能力であり、例えば、チームで協働する力や、問題を発見し解決していく力などが含まれます。一方「非認知能力」は、例えば自己管理能力や自ら積極的に学ぼうとする力など、行動特性にもかかわる能力です。専門学校では、こうした能力が授業や実習のみならず、あいさつや清掃といった日常的な指導の場面を通じて培われています。 ・以上のような「多様な能力」の育成も、専門学校教員に求められるといえるでしょう。 ・それでは、そのために何が必要か・・・ということを考えるとき、専門学校生の多くが 20 歳前後の「青年」であることも考慮すべき重要なポイントです。Z 世代やα世代と形容されるデジタルネイティブである若者たちが今後の学びの主体となっていくことをふまえると、彼ら／彼女らの価値観や学び方の変化などをふまえたアプローチが必要でしょう。 ・おわりに 本章をつうじてみてきたように、専門学校教員の業務は、授業にとどまらず非常に多岐にわたっています。各分野における専門的な教育をつうじて、生徒たちを社会へと送り出していくことは専門学校教員の重要な役割ですが、上記のような業務の幅広さゆえに専門学校教員として働かれているみなさんのなかには、入職時にギャップを感じた方もいらっしゃるでしょう。あるいはそのようなギャップか
--	--

	ら生じる困難によって、「この先も続けていけるだろうか…」と不安を感じている方もいるかもしれません。そのようなときには、一人で抱え込まず、同僚や上司にあたる教員に相談するなど、学校全体を一つのチームと捉えて行動していくことが大切です。 ・第 3 章では、専門学校教員としての初期キャリアに注目し、この時期に生じやすい困難とその克服の様子を、具体的なケースにもとづきながら見ていきましょう。 ・以下、没案（コラムに？）専門学校は 1975 年の制度化以来、社会や業界から継続的に人材育成に対する期待が寄せられ、またその要請に応じてきました。一方で、それを支えてきた専門学校教員については、その実態が十分に明らかにされてはきませんでした。その要因は、以下の 3 つにあるといえます。 ① 養成課程が存在しないこと 専門学校の教員資格について 専修学校設置基準第 41 条では、第一項に「専修学校の専門課程を修了した後、学校、専修学校、各種学校、研究所、病院、工場等（以下「学校、研究所等」という。）においてその担当する教育に関する教育、研究又は技術に関する業務に従事した者であつて、当該専門課程の修業年限と当該業務に従事した期間とを通算して六年以上となる者」と定められています。このように、専門学校等での学習とその後の実務経験が六年以上あることが、専門学校教員になるために求められています（一部の養成施設等では別個に教員要件が定められている場合もあります）。小学校や中学校、高校の場合は大学等で教職課程を履修することで教員資格を得ることができますが、専門学校の場合はそのような養成課程を経ることがそもそも想定されていないのです。したがって専門学校には、そもそも教職に関する知識を持たないまま教員になったという人が少なくありません。このような教員要件のゆるやかさが、専門学校教員という存在を捉えづらくしている一因でもあるといえます。 ② どんな人が専門学校教員になっているかわからないこと（学歴や職歴など） ①でみてきたように、小学校や中学校などの学校種と比較した教員要件のゆるやかさが、専門学校の一つの特徴でした。それゆえに専門学校教員の中には、学歴や職歴など多種多様な経歴を有した人たちが多くいます。ここでは、三菱総合研究所が行った「職業教育マネジメント充実のための実態調査事業報告書」（2023 年）をもとに、専門学校教員の学歴や職歴の特徴をみていきましょう。
--	--

② 具体的な業務内容が見えづらいこと

最後に、専門学校教員の具体的な仕事の内容が、社会からは見えづらいことも影響しているといえます。小学校や中学校、高校であれば、そこで働く教員がどのような仕事をしているかは、自分自身が児童・生徒として関わってきた経験から少なからずイメージ持つことができるでしょう。しかしながら専門学校教員として働く全員が、専門学校を学生として経験しているわけではありません。加えて後に見るように、専門学校教員の仕事は、単に授業だけではなく、学生の実習指導や就職支援、生活相談のほか、教務や広報、入試に関わる業務など、多岐にわたっています。このような専門学校教員という仕事内容のイメージのしづらさも、これまで専門学校教員の実態が明らかにされてこなかった要因の一つといえるでしょう。

このように、専門学校教員はこれまでその実態がなかなか明らかにされてきませんでした。一方で専門学校教員は、高等教育段階の職業教育を通じて、社会や業界のニーズに基づきながら、学生を職業世界へと送り出すという重要な役割も果たしてきました。以下では、専門学校教員が担っている仕事の内容に触れながら、その社会的な意義や役割についてみていきましょう。

=====補足

・コラムの案について触れていなかったが。(植上)

→コラムの案とかは触れてなかったが、これも研究者ミーティングの方で議論いただいたこととも重なる。一つ、私が書いていた内容の専門学校の先生の実態が十分明らかにされてこなかったことを書いていたが、少し専門的すぎるということで今回没にしている。例えば、この辺りコラムとして書くことがあってもいいのかなと思う。それから社会人リスクリングの話や留学生を対象にした教育もしていることを書いてもいいと思っている。これは主に第1節の内容との関係。それからこれも第1節、特に地方県に向ける専門学校の目的・役割について、私個人にも関心度があるためコラムとして入れ込めたいと今考えている。(丹田)

→丹田さんが45分に出ないといけないうえ、少し短いけど40分から45分くらいまでで研修の話をしてもらうことにして、残り10分弱程で丹田さんが用意してくれた2章について他の委員の方々のご意見を聞ければと思う。丹田さん、特に話してほしい議論のポイントがあれば。

(植上)

→特に教育の内容等。私自身専門学校教員ではないため、現場のご意見に沿っていないところがあると思う。いらないまたは、強化した方がいい点のご意見をいただければと思う(丹田)

→特に 2 節のところ。2 章について全体構造をお話ししないまま先生たちにお示ししているから分かりづらいところもあると思うが、また後で 1 章から 3 章 4 章と続けてお話ししてかつこのテキストのニュアンス、書き方やコラムの位置づけみなども後でお話ししながら全体に関わる議論は丹田さんが退出した後にご意見いただけるとありがたい。丹田さん本人も言っているようにまだ書き方が固いかもしいないという話もある。どのような形で先生たちにどのような知識やスキルを身につけるのか本質的な議論もあると思う。まず、丹田さんが書いているところで悩んでいる 2 節の部分。業務などでご意見いただきたい。(植上)

===== 質疑応答

・全体的には特にはないが、学生が非常に変わってきている。従来の業務だけではとても先生はできないことが起きている。今年あたりから顕著に現れてきている。そのため、学校の教育内容も変わらないといけないことが課題。カルキュラム等も含めて。それが変わるということとは、教員の業務や役割も変わっていく。そのため、今までになかった・しなかったことをしなければならないことが起きてきている。その予測やそのような意味合いのことを入れた方がいいのではないかな。ただ、第何章なのか、僕はわからないが、業務内容という観点を感じている。これからテキストを見る方が、そのようなものを示唆する、織り込まれていると良いと思う。具体的にいうと、外国人と通信制の子どもが増える。そうすると、今までの学生と全然違うため、業務内容が変わってくると思っている。それをどこかで織り込まれたらいいと思う。(松田)

→その点どう、丹田さん。(植上)

→はい、ありがとうございます。本当におっしゃるとおり、今後どう変わっていくのかは、十分記述できていない。また通信生の出身者の方がいうところでも意識できていないところだった。今は 2 章か 4 章かは検討が必要かと思うが、執筆をする際に意識をしておきたいと思う。ありがとうございます。(丹田)

→1 節と関係するところだが、誰に何を教えているのか。誰をどのように育てているのかをもう少し書いてもいいと思う。今は大学との比較を通じて、機能的な部分を書いていると思うがもう少し役割や意義を強調した方が先生たちには刺さると思う。(植上)

→一番始めに議論したときは、今先生がおっしゃったことがものすごく重要なポイント。一章ぐらいいに立てて書いてもいい内容路検討していたが、おっしゃる通りキャリアのところでは薄くでも前半で触れていく必要がある内容かなと思っている。外国人のところでも 18 歳、

	19 歳、20 歳の学年ならではの必要な知識と、生活言語のレベル、学んでいくために必要な学力という意味では学ぶ言語としての力。下の学齢の学校でもものすごくテーマになっているため、そのような人たちが上がってくること自体をどのように先生に分かって指導していただくのかがすごく重要と思っている。その辺はそれまでの 4 章ぐらいまででも触れていくようにしたい。佐藤（昭） →あとコラムで入れていくのも大事だと思う。2 章に入れるか分からないが、学生対応やどのような人たちをどのように送り出していくのか、役割意義のところだと思うので引き受けておこう。丹田さん。では、大石先生。（植上） →業務の内容でクラス運営をしていかなければならない。先生おっしゃったようにモチベーションがこれまでは高く、興味関心高く持って来られる子たちが入学していたが、そうでない子が入ってきている中でモチベーションをどのように上げていくのか。3 章では触れているが、具体的にどのようにしていくといいのか、この後に出てくるのか。（大石） →そこは 5 章 6 章に出てくる。今年は作らないが、2 部の 5 章で教育的な専門性として学生対応面でのスキルや知識が必要だという話。ただその前段階として、そのような話が置かれていかないといけないのはおっしゃる通りと思う。専門学校の大変なところをむしろ出した方がいいのではというところだよ。（植上） →そう。どこまで出すのかという点もあるとは思う。専門学校で教えるだけだと思って入ってみたら、こんなにやることがあると言ってつい最近 2 週間で退職された歯科衛生の先生がいた。全然イメージしていた業務と違ったというところで、そのあたりがうまく出てくるといいと思う。（大石） →もしよろしければ、岡村先生からも一言。（植上） →1 点は、生徒という書き方を法律が改正されたため、学生に統一。それから、経年の変化のところで教員がどのようなキャリアパスによって、どのような役割が変遷していくのかがあった方がいい。管理と教育と研究と社会貢献などの割り振りがある。例えば管理一つとっても、クラス運営のマネジメントから学科のマネジメントを学校のマネジメント。今、職業教育のマネジメントでも言われていること。どこのマネジメントをできるようになるのか、マネジメントそのものの意味合い、知識を。これが能力としては必要と思って聞いていた。先ほど変化という話がある中で、もう少し大きなフレームで、大学も含めた高等教育が経年でどのように変化しているのか、それに伴って専門学校の役割がどのように変化していくのかをどこかで入れておかないと、入ってくる人たちにとっては未来像のところで、自分たち
--	---

	がどのように変化していかなければならないのか。高等教育機関の中での専門学校の役割の変化がないと見えない。今だけを見てもどうなのかなと思っている。できれば可視化される図式化があった方がわかりやすい。以上です。(岡村) →じゃあ、丹田さん時間もないと思うので、お伝えする。丹田さんから、今の段階で何か返答を。(植上) →本当に貴重なご意見いただきましてありがとうございます。十分考えられていなかったことが多々あるので、書き直す段階で見入れていると思います。また、ご意見いただければと思うので、よろしくお願いします。(丹田) 現時点で実証講座についての決定事項(丹田) 【YIC 実証講座】 2024 年 12 月 27 日(金) 13:00-16:00 【KBC 実証講座】 2025 年 1 月 23 日(木) 15:00-17:30 (現時点では、各校に向かうメンバー未定) ・佐藤先生、先ほどの丹田さんの報告について何かご意見等ありましたら伺えればと思いますが、いかがでしょうか。(植上) →専門学校の先生になるために重要なポイントの章。私採用の方もしっていて、採用の際の入社説明会でも似たようなことを説明している。入社後の方に研修で使うテキストと思うが、そこでも活用できるものなのかなと思って確認していた。本当に2週間でやめてしまうというのは、このところが重要だと思ったので、テキストの方を読み込みたいと思う。(佐藤(善)) →ありがとうございます。僕、岡村先生の話とか先生たちの話聞いていると、2章2つに分けた方がいい気がした。2章と3章に。2章で専門学校とは何か、1個。丹田さんかわいそうだったと思う。1節で専門学校の話ギュッと書くのは無理がある。(植上) →今の高等教育の同一付けを書くと大分大きくなる。(佐藤(昭)) →大きい。しかも、それを簡単に書けというオーダーは少し、きつい。(植上) →でも、先ほどの大石さんの話はまさにそこがないと説明がつかないギャップがある。(岡村) →松田先生の話とか大石先生の話すごく大事なところだから、そこをしっかりと書くためには2章だけで対応するのはまだ表面的な話で終わってしまっている。もう少し深い話をするためには、2章3章を分けた方がいいと思った。早く検討していきたいと思う。ありがとうございます。(植上)
--	---

	○1章のテキスト内容について（植上） 1. 専門学校教員の「新人」としての現在に目を向ける あなたは「専門学校教員」？「あなたは何者ですか？」こう聞かれたら、どのように答えますか。 名前で答える人、性別や国籍で答える人、趣味や出身地域で答える人、それぞれだと思います。なかでも多いのは、「専門学校教員です」や「〇〇士です」という職業での答えでしょう。 では、あえて、次の質問をしてみましょう。 「本当にあなたは、自分が専門学校教員になったと言えますか？」 専門学校教員の「新人」としての現在を意識する「変な質問だな」や「失礼な質問だ」と感じた人も多いかもしれません。 そう、たしかにみなさんは専門学校教員です。それは間違いありません。しかし、あえてこの質問をしたのは、「専門学校教員になる」ということを広いスパンでとらえなおし、そのスパンのなかで自身がどの段階にいるのかということを、改めて考えてほしかったからです。 『HUNTER×HUNTER』（富樫義博、集英社）という漫画があります。主人公たちが「ハンター」という職業を目指し、ハンターとして活躍していく物語です。その物語の前半で、主人公たちはハンター試験に合格しハンターのライセンスを得るのですが、そのライセンスを得るだけでは、真の意味でハンターとしては認められず、仕事も紹介されず、活躍もできないことが描かれています。 このハンター資格を得たばかりの主人公たちと同じ段階にいるのが、今のみなさんです。たしかにみなさんは専門学校教員という「ライセンス」は得ました。その意味においては、「専門学校教員である／になった」とは言えるでしょう。しかし、「専門学校教員になる」ということを実質的に、かつ広いスパンでとらえるならば、みなさんは、「専門学校教員になっていく」というライセンスを得た「新人」段階にいる、というのがむしろ正しい把握の仕方ではないでしょうか。 『HUNTER×HUNTER』では、ライセンスを得た主人公たちは、その後ハンターの世界のルールや現実について経験を通して学び、一方で、自分の特性を見極めて自分の能力を伸ばすことで、真の意味でのハンターへと成長していきます。専門学校教員の世界も、同じように考えることができます。専門学校教員が向き合う世界がそもそもどうなっているのか、そのルールは何かを把握していく。そのうえで、自分はどうのような専門学校教員になりたいのかを軸にしながら、みなさんは「専門学校教員になっていく」のです。
--	---

・3章でもふれますが、専門学校教員の多くは前職があります。そしてなかには、就業年数が10年以上の中堅・ベテランクラスの経歴をもつ人も多くいます。

「社会人経験10年未満の若手なら「新人」扱いもわかるけど、中堅・ベテランを「新人」扱いするの?」「〇〇士と、〇〇士を養成する教員は同じ業界なのだから、業界人としては「新人」ではないのでは?」きっと、そんな疑問もわいてくるはずですし、それらの指摘は決して間違いではありません。実際、多くの専門学校教員はこれまでの社会人・業界人経験を専門学校教育に活かしているはずです。これは、社会人や業界人という観点から、職歴と専門学校教員との関連性(教育学での「レリバンス」という概念にあたります)を把握するとらえ方になります。

しかし、一方で、職業(人)という観点に着目するならば、専門学校教員という職業と前職とは、「異なる職業」になります。実は、本書は、この職業的な観点を重視しているのです。その観点からすると、「社会人・職業人としてベテランでも、専門学校教員としては「新人!」というとらえ方になる、と受け取ってもらえたら、と思います。

2. 専門学校教員って何だ?

・あなたが考える専門学校教員とは? では、みなさんが「なっていく」専門学校教員とは、そもそもどういう職業でしょうか。その点から考えてみましょう。次ページの表1-1は、専門学校教員が行っている仕事について、整理するためのワークシートです。あなたの経験やイメージをもとに、表1-1を埋めてみましょう。

<ワークシート検討中>

○「教育の仕事」と「教育以外の仕事」に2分類して、それぞれについてもさらに分類した表(枠組み)を作成して、そこに書き込む形で、専門学校教員が行っている仕事(業務)の幅広さを確認する。⇒そのうえで、解説で、それぞれの仕事(業務)にはもちろん、必要な知識・技能・価値観(=専門性)があるよね、という話へ。奥深さ。

<表1-1> ※1ページほどのスペース

ワーク解説～奥深い専門学校教員の世界

・こちらで用意したワーク回答例を提示する。

・ワークの解説を行う。専門学校教員の仕事の幅広さと、必要な専門性の奥深さの提示。

・奥深く幅広いからこそどこに重点を置いていくか?ただそれを知るために、何が共通になっているか知らないと探求できない。2章や4章などとも関連することを提示。

<コラム: 専門学校教員についての情報の乏しさ>

	・専門学校教員をイメージしにくいのは、専門学校教員に関する情報が社会的に欠如しているから。その現実と問題性について。メディアなどの情報のなさなどを指摘しながら。 3. 専門学校教員として働いていくために ・新人にとってまず必要なことは、その世界になじむこと。そして、当然のことながら、みなさんがなじむべき世界は専門学校教員、そして、教員として働く専門学校という世界となります。 では、専門学校・専門学校教員という世界になじんでいくために必要なことは、どのようなことでしょうか？具体的な内容は後で詳しくみることにして、ここではその心得をおさえておきましょう。 専門学校・専門学校教員という世界を知っていく 新しい世界に入ったばかりの新人にとってまず必要なのは、その世界の見取り図とルールを把握すること。みなさんも、見知らぬ地域・国に旅行したり、新しいゲームを始めたりするとき、必ずガイドブックや説明書に目を通すはず。それは、「右も左もわからない」状態でその世界を出歩くのは、難しく危険だからです。それは、専門学校・専門学校教員という世界に入っていくみなさんにも言えること。専門学校・専門学校教員という世界の見取り図とルールをある程度把握しておかないと、専門学校・専門学校教員という世界でやっていくこと自体がそもそも難しい。専門学校教員として新人であるみなさんは、まず、専門学校・専門学校教員とはどういう世界なのかという概要を知る必要があります。たとえば、少しあげるだけでも、専門学校・専門学校教員を構成する要素はたくさんあります。自分が入職した専門学校、学科、コースは具体的にどういう特徴があるのか？専門学校教員とはそもそも何か？自分が属する専門学校教員の特徴とは？専門学校生とは何者か？自分が属する専門学校生の特徴とは？専門学校での授業とは？専門学校で身につけさせる能力とは？授業以外の業務は？専門学校教員に必要な専門性とは？それをどのように身につけるのか？ もちろん、上であげた以外にも専門学校・専門学校教員を構成する要素は多様に存在し、それらが複雑に入り混じっているのが専門学校・専門学校教員という世界です。なかなかその全体像をつかんでいくことは容易ではないのですが、心得として、その見取り図とルールを把握することを意識しておいてください。 <コラム：新人が戸惑いがちな専門学校のルール・慣習とは> ・開発委員会の先生方に書いてもらいたいところ。専門学校教員の仕事・専門性を知っていく具体的な攻略法を知っていく試行錯誤しながらなじんでいく。 4. 自分らしい専門学校教員になっていく
--	--

・新人からメンバーにこうした行為を繰り返していくなかで、みなさんは、専門学校教員という職業世界に次第になじんでいくでしょう。一つひとつの行動に戸惑う場面は減っていき、むしろ、授業や指導等において、自信を持って行動できる場面が増えていきます。はじめは、実施することが困難な仕事に対しても、少しずつ慣れてきて、そのうちにその面白さ・魅力に気づいていくことになるはずです。

専門学校教育という職業世界に対する価値観も変化していきます。どうしても、新人時代はこれまでの職歴にもとづいた価値観で～しかし、専門学校での諸活動たとえば 学生対応 同僚との人間関係などなど 卒業生の送り出し そうした活動を通して、みなさんの価値観も変化していくことになります。

そうした繰り返しの中で、みなさんはいつのまにか、新人から、専門学校教員の中心的なメンバーへと変化していくのです。

・自分らしい専門学校教員になっていく

<コラム：専門学校教員としてのメンバーシップ>

○3 章のテキスト内容について（小田）

・1・2 章では、「専門学校教員になる」とはどういうことなのか、また「専門学校教員とはそもそもどのような存在なのか」について考えてきました。3 章では、「どのように専門学校教員になっていくのか」について、考えていきます。「専門学校教員になっていく」際には、様々なできごとを経験することになります。本章は、専門学校教員が初期キャリア（着任して 1～3 年目くらい）の特徴や、抱えやすい困難、困難の乗り越え、成長過程、という側面に着目し、事例を基に考えていきます。

・第 1 節 「専門学校教員という職に就く」経緯について

「専門学校教員の初期キャリア」について考える前に、まず専門学校教員になっていくパターンにはどのようなものがあるのかを、整理します。あなたは、どんな経緯で専門学校教員になることを決めましたか？専門学校教員は、第 2 章でもみたように、〇〇な期待が求められる一方で、その認知度は必ずしも高いとはいえません。そのため、例えば子どもの頃から「専門学校教員になりたい」という希望を持って専門学校教員になる人は少ないといえます。そのため、専門学校教員になる人たちの多くは「専門学校教員になる」ことは、人からの紹介や、「たまたま」辿り着いた職種であるということが大半ということになります。

そして、第 2 節以降で見ていきますが、「専門学校教員になる人」たちの属性も様々です。例えば、専門学校出身であり学生として被教育

経験をうけるなかで、「専門学校教員になりたい」と考え教員になるケースも一定数ありますが、一方で、大卒など専門学校卒ではない人が、専門学校教員になるケースも多数あります。また、職歴についても入職する専門学校と関連の業界で働いてきたという場合と、関連しない業界で働いてきた場合とがあります。そして、職務の年数の長短、(専門学校教員になる際)新卒採用か中途採用かなど、様々です。

このことから言えるのは、専門学校教員という職に就いてくにあたり、①専門学校教員になる経緯や、教員になることへの期待は様々であること、そして、②経歴も実に様々であること、であるといえます。こうした2点から、先生になってから感じる思いや前職とのギャップ、興味を持つこと、抱く困難などが、その人の教員になった経緯や経歴によっても変わってくるということでしょう。

ワーク①では、①専門学校教員になる経緯に関してワークをしてほしいと思います。

ワーク1 (1) あなたは、どんなことを期待して専門学校教員になりましたか？ (2) 身の回りの新任教員の人どうして、話せる範囲内で意見交換をしましょう。

・第2節 専門学校教員の初期キャリアの特徴 それでは次に、専門学校教員の初期キャリアの特徴を見ていきましょう。初期キャリアの見通しとして、まずそれまでの経歴との関係から考えていきます。

(1) 初期キャリアと経歴の関連性から、初期キャリア教員の特徴を捉える

●専門学校教育を受けた経験や勤務経験があるか

- ・専門卒の人の事例を出す。…専門学校という場を知っているので教員イメージがしやすい。他方で、自身の先入観が逆に悪影響を与えることも。
- ・大卒の人の事例を出す。専門学校を知らないので、専門学校教育のイメージがしにくい。大学との違いにギャップを抱きやすい。
- ・専門卒と大卒の共通で抱えやすい課題：「教育」だけでない様々な仕事に直面する。

●新規学卒採用か、中途採用か

- ・新卒採用の場合、職歴が無いため、〇〇〇。学生と年齢が近いいため適切な距離感をいかに設定するかが課題。

●関連する職歴かどうか

- ・あなたが着任した専門学校が対応する業界と、あなたのこれまでの職歴は関連性があるでしょうか。関連性がある場合は、業界で求められる知識や技能、態度などが想定されやすい点が考えられます。他方で、全く関連性のない業界に対応する専門学校教員となった場合は、業界の理解がまずは必要となってくるでしょう。

●教育に関する知識・技能の有無について

次に、教育に関する知識・技能の有無についてですが、ここでいう教育に関する知識・技能の有無とは「教員として学生に教えるための知識・技能を有しているか」どうかを指すこととします。例えば、医療系の専門学校教員の場合は、教員になるためには、一定年数の研修や講習を受けることが必須となります。しかし、それ以外の多くの分野の専門学校では、特に研修や講習を受ける条件は必須とはなりません。そのため、多くの専門学校教員は、教育に関する知識・技能を殆ど持たないで参入していくことになるでしょう。もちろん、学校教員経験のある人も少数いるとは思いますが、その数は多くはない。

・以上、ここでは初期キャリア教員の特徴について、経歴との関連性に着目してきました。それでは、あなたの経歴の場合、専門学校教員になっていくにあたり、どんな要素が強みになり、逆に弱みになると考えられるでしょうか。以下のワークを通じて考えてみましょう。

・ワーク（２）あなたの経歴について、整理をしてみましょう。

専門学校で教育を受けた経験 or 勤務経験

新卒採用か中途採用か

職歴（経緯）

関連業界での勤務経験の有無

教育に関する知識・技能について

・（３）あなたの経歴が、専門学校教員としてどんな強みとなりそうかどうか、あるいはどんな課題を抱えることになりそうかどうか、書き出してみましょう。

・第３節 初期キャリアで経験する出来事（特に抱えやすい困難など）
２節では、初期キャリアで経験されやすいできごと、特に困難に着目して整理していきます。

（１）教育業務の幅広さの把握、理解の必要

・専門学校教員は、授業担当や担任業務、学生相談、保護者対応など様々に経験する。新任研修などが各専門学校では実施され、勤務する専門学校教員としての姿勢や、授業の組み立て方などを学ぶ機会がある。しかし OJT が中心となる。

・様々な業務があり１年目はまずは「こなす」が中心となる。周りの先生に相談していくことが鍵。

・教育への熱意が鍵。

（２）職業人としての振舞いと教員としての振舞いのギャップ

・業界での教育（部下への指示）と学校での教育の違うという事の理解が求められる

・職業専門性の維持という面での不安をどう解消するか？→学校によっての対応（実習担当、専門的指導は非常勤が担当）

	・ スペシャリストではなくジェネラリスト、チーム体制勤務 (3) 学生との距離感の取り方や学生からの評価への向き合い方 ・ 「専門学校生像」をめぐって：特に大卒者はイメージがつかみにくい。専門学校生の抱えている問題として、不登校や生活習慣的な面、学力的面など様々にある。 ・ 業界によって学生の雰囲気が違う。 ・ 新任である場合、学生からも厳しく評価されることがあり、いかにモチベーションを保つかも課題になる。 (4) 仕事に対するイメージ、仕事と生活の両立 ・ 新任の場合、仕事のオンオフ意識が曖昧だと困難になりやすい ・ 教員志望理由によっては、大きなギャップを抱えることも？ ・ 前職の経験が生かせる場合は、ギャップが小さくなる場合もある ・ 第4節 新任教員の困難の克服事例 第2節では、新任教員が抱えやすい困難について整理をしました。それでは、この困難を克服するために、どのようにしていけばよいのでしょうか。何よりも大切なのは、一人で抱え込まないこと。第3節では、克服に関し、組織のサポート体制、学生の成長という側面から考えてみたいと思います。 (1) 所属する専門学校組織のサポート体制の活用 ・ 研修の活用、新任研のみならず、様々な研修を用意している学校、外部研修の活用を進めている学校もある ・ 担任制度、チーム制で行っている学校もある。 ・ 教員相談支援サポートなどを行っている場合もある。 K先生の事例をもとに紹介 1人で抱え込みやすい性格で、病んでいた時期があった。しかし私の学校では複数で生徒を見ていく体制を作ることができたため、チーム体制で対応し、それによって一人で抱え込むことが無くなりました。 (2) 先輩教員の授業見学、相談 ・ 先輩教員への相談、先輩教員の授業から学ぶ ・ ●学園では、複数担任制のため実習の授業は他の先生の教え方を見ることができ、学べる。 ・ 稲葉さんの事例：同僚の先生にとにかく相談し、多くの事を教えてもらい、成長できた (3) 学生の成長経験を見ることを通じた成長 ・ 新任教員（特に1年目）の多くの場合は、卒業生の送り出しということろまで行けないのでなかなかモチベーションを感じづらいところかもしれません。しかし、実際に2年以上勤務するようになると、自身が関わった生徒たちが卒業するタイミングに直面するようになります。その際に、卒業生の成長を感じ、それをきっかけに更に教
--	--

	育の在り方を見直していく先生は多くいます。例えば、その一人の事例として、〇〇を見てみましょう。 ・卒業後に、卒業生が遊びに来てくれる時が一番嬉しい瞬間です。 着任して当初は、「みんなに好かれる」先生を目指していました。でも、学生の成長を見るようになってから、「成長できるように指導できる」先生を目指すようになりました。 ・表彰制度などもあり。→モチベーションに繋がる 私は、専門学校教員として着任した当初は、なかなか授業がうまく行かず苦勞し、先輩教員から注意を受けることも度々ありました。しかし、学生のために少しでもいい授業をしたい！と日々努力をしていく中で、学生アンケート評価の評価も上がっていき、学校から表彰を受けました。表彰を通じて自信を持つことができます。 〇4章のテキスト内容について（佐藤（昭）） ・資料「専門学校教員になっていくための学びをデザインする」「テキスト執筆（佐藤）」をもとに説明。 内容研修受講者にどんなメリットがあるのか 研修を通じて届けたい「メッセージ」 1. キャリアステージや目的に応じた既存研修を軸に自身の学びをデザインする ・「教員になっていく」上で日々の経験からより効果的に学ぶためにも、専門学校教員としてこれからどのような知識や技能、価値観・態度を身に付けていく必要があるか、その獲得のための手段について見通しをもっておくと、より効果的な学びやキャリアの開発につながる ・最初はどう「教員になっていくか」必要な学びがわからない。まずは、既存研修の特徴や種類を理解しつつ、参加しながら自分の不足点や必要な学びを明確化ことが大事(困った時に自校の研修や自力で解決以外に、課題を解決する選択肢があることを知る) ・研修主体別（ステークホルダー別）、主な研修一覧 ・キャリアの時期別、主な研修一覧 →もっとも必要な学びは、これまでの職業経験、学校の研修整備状況によっても異なる。 自分でカスタマイズをしながら受講していくことが大事。 【キャリア形成イメージの深めを支える内容】 ＋【これまでの職歴・経験を踏まえた学びのカスタマイズ】 2. 将来の「ありたい自分」を軸に自身の学びをデザインする
--	---

	・初期キャリアの教員は、まずは教員になっていくために何をすれば良いか、どう適応するかを考えがち ・上記自体は悪いことではないが、「教員になっていく」先で、どのようなことを実現したいのか？ 自分のありたい姿や状態から逆算したときに、専門学校教員という仕事がどう位置づくのかを 考えていくことも大事。 ・「教員」の姿は一通りではない。自分の「ありたい姿や状態」に近づく上で専門学校教員という仕事と自分 はどのような距離感で向き合いたいのか、そうした視点をもつこともこれからは重要。（何のためにこの仕事 についているのか、お金、やりがい、意味・・・？） →「専門学校教員」という仕事を与えられたもの、学校側だけで規定されるものではなく、 自分なりに距離を調整したり変容可能なものであることを知る 例）A先生のケース紹介 ※専門性を高めるために一度転職して、再度教員として復帰 ※卒業生の出口課題を解決するために、NPO代表との兼業で教員を継続・・・etc →自分の「よい人生」の実現手段としての専門学校教員としての向き合い方の選択がシナジー創出へ （「出口」の職場の状況を学生に伝えらえる、学生の状況を知って「出口」の職場を変える） 【キャリア形成イメージの深めを支える内容】 ＋【「ありたい姿」実現の手段として教員を活用】 3. まとめ ・5章の専門学校教員として求められる資質能力育成へのつなぎ 他の章との関係：第3章は、「教員になっていく」上での初期キャリアの教員が直面しやすい困難とそこからの学び・成長の話、4章は5章以降の資質能力育成の話を見据えた、教員の初期キャリアから意識しておきたい学び・キャリアのデザインの話 コラム案： 4章 「専門学校教員になっていく」ための学びをデザインする 1章の目的：「専門学校教員になっていく」上で、どのようにあたりをつけ自分に必要な学びをデザインしていくかや、これから教員キャリアをスタートしていく上でのキャリアの捉え方を知る 4章の到達目標：「専門学校教員になっていく」上で自分にどのような学びが必要そうか、これから積み重ねていく教員キャリアを「自己のありたい」姿の実現軸で捉え直していくことの重要性を理解している
--	--

○テキスト執筆 第 4 章（佐藤）

<前提>これまでの委員会の中で議論、確定させてきた方向性を踏襲どのように「教員になっていく」のか？

A: キャリア初期にどんな課題に直面しどう克服しているか→3 章 B: 教員になっていく上でどう学び・キャリアと向き合うか→4 章 ※具体的に必要なスキルや資質能力の話は 5 章【途中】第 4 章「専門学校教員になっていく」ための学びをデザインする。

3 章では、専門学校教員が初期キャリア（着任して 1～3 年目くらい）において直面しやすい、いくつかの困難を取り挙げるとともに、それらの困難に先輩教員たちがどのように向き合い、克服してきたのかその方法（先輩・学校のサポート体制の活用等）や困難と向き合っていく上でのモチベーション維持の工夫（アンケート・卒業生の送り出し等）について紹介してきました。「専門学校教員になっていく」上で、こうした日々の経験からの学びが大変重要であることは疑いがないものですが、経験からより効果的に学ぶためにも、専門学校教員として、これからどのような知識や技能、価値観・態度を身に付けていく必要があるかやその獲得のための手段について見通しをもっておくと、より効果的な学びやキャリアの開発につながるでしょう。この章ではそのためのポイントを紹介していきます。

・第 1 節：キャリアステージや目的に応じた既存研修を軸に自身の学びをデザインする。専門学校教員になっていく上で、最初に参考にさせていただきたいのが、さまざまな専修学校のステークホルダーが提供している既存研修です。専門学校教員を対象とした研修受講に関する実態調査の結果をみると（三菱総合研究所, 2023）、学校法人や所属先の学校・学科が企画した研修、関連業界団体が提供している研修、その他都道府県の専修学校団体や企業が提供している研修、など実に多様な研修に参加していることが確認されています。

その背景には、多くの専修学校が、自校だけで体系的な研修を設計・提供することが難しいという状況があります。そこで現在は、関連する業界とうまく役割分担をしながら、キャリアステージや目的に沿って必要な研修を提供しようとしています。表●にあるような情報も参考にしながら、受講してみたり、あるいは学校・学科単位の研修として実施してもらえないか相談してみると良いでしょう。

表：ステークホルダーの役割分担別 力量形成に関わる研修

★上記内容を「職業領域の専門家」「教育領域の専門家の両方の側面をもつ「専門学校教員の人材像」（植上, 2022）ベースで位置づけ直し、資質・能力育成ベースで解説するのが 5 章以降慣れない役割や業務への適応で余裕がない時もあるかもしれませんが、専門学校教員とし

てのキャリアに足を踏み入れたばかりの方にとっては、まずはこうした既存研修をうまく活用しながら、キャリアに必要な学びを進めてみることでもっと何を学ぶ必要があるかが明確になっていきます。キャリアの見通しをもつという点でも研修参加は大いに役立つでしょう。

・一方で、専門学校教員になられた方の中には社会人として既にかなり長いキャリアを歩まれてきた方もいれば、比較的短い社会人経験を経て、教員になられた方もいらっしゃると思います。こうした自身のこれまでのキャリアをふまえ、研修で何を学ぶ必要があるか、その優先度を考え、自分なりにカスタマイズしていくことが必要です。

例えば、多くの学校法人が、入職直後に自校の教育方針を理解するための研修を実施しますが、その後どのようなタイミング、頻度で授業力向上や生徒理解・指導、専門学校教員という職業と向き合うか職業アイデンティティの理解についてどれくらい学びの機会を確保するか判断は学校によってまちまちです。またどのような立場・役割を期待されて入職したか（これまでの業界での管理職経験を評価され、近い将来学科や学校経営に携わることを期待されて入職したのか、ある程度若手で、学生に対する専門教科の授業を担う即戦力教員として入職したのか）によっても、学ぶ必要のある内容は大きく異なってくるでしょう。キャリアの時期別に整理された研修一覧です。自身のこれまでのキャリアや課題認識に応じて必要な学びを選択していくと良い。その際、身近な先輩や学校の教育担当の方へどのような研修を受けるとよいかアドバイスを求めてみることをお勧めします。

・第 2 節：将来の「ありたい自分」を軸に自身の学びをデザインする

もう 1 つ専門学校教員としてのこれからの学びをデザインする上で大事にしていいただきたいのが「ありたい自分」という軸です。

今回、教員になられた方の多くが前職で何らかの仕事を経験されてきており、今は専門学校教員という職業に一日でも早く慣れること、適応していくことをお考えかと思えます。これから専門学校教員としてのキャリアを長く継続していきたい方にとっては、1 節で挙げた情報を参考に専門学校教員として必要な能力やスキル、価値観・態度を、適切な時期に形成していくことは、専門学校教育業界の中で、学び続けるための関係性を維持・開拓したり、教育の専門家として実践知を学生に還元したり、職業の専門家として知識技能を更新したりしていく上で助けになるかもしれません。

一方で、「人生 100 年時代」で生涯学び続けることの重要性が指摘されている現代において、専門学校教員のキャリアで職業人としてキャリアを終える人は圧倒的に少ないでしょう。よって「専門学校教員」という役割や立場から得られる経験を、いかに次のキャリアや「ありたい自」の実現に生かすかを自分なりに検討、定期的に棚卸しておく

ことが重要です。そのためには所属先の学校や業界主導だけでなく、自らキャリアや人生の可能性を切り拓くという意識で、日頃から新しい学びを広げておくことがこれまで以上に必要になっています。

ここで A 校の先生の教員キャリアに関する事例をみてみましょう。

- ・キャリアの過程で一度教員を中断して自分の専門性を高めている
- ・積み重ねてきたキャリアを踏まえて教員としての働き方を調整している
- ・教師と NPO の両方のキャリアを大切にすることが、A 先生の人生の幸せ、教員としてのやりがいにつながっている

これから専門学校教員としてのキャリアをスタートさせていく中で、定期的に「キャリアオーナーシップ」の視点で自身が歩んできたキャリアを見直しながら、将来「ありたい自分」に近づいていく上で、専門学校教員という職業からどのような知識や技能、価値観・態度を獲得することができるかを考えていくとよいでしょう。

このことは「ありたい自分」に近づくためだけでなく、教え、教わる関係だけではない——「よき社会人」として、教員自ら学びを通じて自分の人生を豊かにしたり、充実したキャリアを歩んでいる、その姿勢・態度を学生に見せていくことが、これからの学校教育や教師の役割としてより一層求められていく可能性があります。

=====意見交換

・確認だが、専門学校になろうかなと思っている人が手に取るのか。
(松田)

→専門学校の先生になった後。(植上)

→先生になろうと思っている人が手に取るものではないという認識でいいのか。(松田)

→はい。なった人の新人研修用のテキスト。(植上)

→もう一つは、例えば、このテキストを使って研修のやりたいのは、対象になるのか。(松田)

→はい。そうしたいところ。新任教員研修の第 1 回とかでやりたい作り。(植上)

→あまり苦しいと専門学校やめようと思うのでは。(松田)

→参入した人に現実含め、希望も。(植上)

→まだ、その調整をできていない。研修として先生に提供する形に落とし込んでいく。学術的な知見も踏まえながらテキストとして書いていく。みんなで頻度高くは難しいので、書いて擦り合わせる、書いて擦り合わせるという形をして寄ってくるのかと。(佐藤(昭))

→希望の方はもう少し書き方がある。コラムやデータを入れると読みやすい。まだ、字のみであるため、固くて暗い印象がある。先ほど岡

	村先生がおっしゃったように、可視化できるとバランスが取れると思う。コラムやデータを増やしたいというのがある。暗いのかもかもしれないということだね。(植上) →暗くはないが、苦しいことを出すより希望が見える方が。暴露法というと極端だが、実態を出すと。(松田) →例えば、2章の専門学校の意義を出していきたい。専門学校の先生が果たしているいい役割の話を2章で膨らませたい。小田さんの3章のところでも、ギャップが展開されている。書き方次第だが、うまく展開できればと思う。ありがとうございます。(植上) →小田先生の第2節の特徴のところで、データの的なものが多い方がいい。事例が多い方がそれだけ取れるかどうか分からないが。(松田) →3章に関して、小田さん。3章は、初期キャリアについては、特徴は書くのか。2節が初期キャリアの特徴って書いてある。ただ、特徴を書いているのか。初期キャリアとは、何か。職務の内容や業務の内容ではなく、どちらかというと参入前経歴の話。(植上) →そう。研究者ミーティングでは新任1から3年目の方向けのテキストで、そこで抱える初期キャリアでの困難の話を書き。3節が中心にはなるが、参入前の経歴が抱える困難が異なる可能性があるため、履歴の話もここで入れた方が、先生たち個人が抱える強みや課題を認識できると思って持ってきた。(小田) →そのように明確化した方がいいと思う。今2節は、初期キャリアの特徴を把握しようという話をしている。(植上) →確かに。2節のタイトルが合っていないかもしれない。(小田) →そう。初期キャリアの特徴を把握するのではなく、3章でやられていることは初期キャリアで起きがちな困難の要因に、参入前の経歴の多様性や参入前の経歴の関連性の言語化がされていないがゆえに、初期キャリアの困難というのができている。その困難を確認していくと、困難の対応もしやすい。一方で、一方で参入前のキャラが活かせる部分もある。活かし方も考えていけるという整理をしていく話が3章のポイント。打ち出しがまだ弱いので少し読みにくい。ここはより工夫していただけるといいと思う。(植上) →先生のおっしゃっていただいたような狙いで書いたページだったが、書けてなかったのを書く。(小田) →そこはリード文やうまく文章展開をしてもらおうと小田さんが今書こうとしていることについて、僕は問題ないと思う。組み立て方と問いかけ方と着地点とかを工夫していただけるといいと思う。例えば、一節で多様性を理解するところは多様性を理解したところだと話になるので、もう一歩先の解説とかを丁寧に提示してあげるとよりいいと思う。その辺りも今後工夫していただけるといいと思う(植上)
--	--

	→すみません、ありがとうございます。 →研究所グループのミーティングしていた時に、3 節の内容を中心に していく中で、例えば業務の幅の広さの把握や理解、学生の距離感の ところ。専門学校を学生時代に経験していると想定しやすいポジティ ブな側面もある一方で、学生との距離感が近くなりすぎる。あとは母 校に就職すると元いた先生との距離感を勘違いしやすい。リアルな声 として先生のインタビューから拾えているものとかもあったと思う ので場合によっては、3 節の内容に 2 節の内容とか観点をどう盛り込 んで構成するか。そのほうが、小田さんが言いたいことは反映しやす くなる。その辺は前にしていた途中で切れちゃったから。(佐藤(昭)) →その辺は修正していこう。では、岡村先生大石先生からもご意見い ただけたら。(植上) →新人の先生たちは入ると目の前の業務に追われて、どれが何につな がっているのか。どのような意味があるのかがわからないまま。困難 や大変さが起こっているが、それが学生の将来のためにつながってい るのが見えてくると新人の方もただ大変というだけではなくるの ではないか。そのあたりをどこかで伝えられるといいと思う。(大石) →本当は 2 章で書かないといけない。(植上) →様々な業務がある中で、プラスにという意味ではその辺りが明確落 ちてくるとしている方も整理ができる。(大石) →2 章で専門学校教育の意義について打ち出した上で、3 章で展開し ている個々の業務が学生のどのような能力や活躍など、将来的なとこ ろに結びついていくのかを書けるとよりいいと思う。(植上) →1 年目だと将来にどのようにつながるのかという視野では見られな い部分があるので、その辺が分かるといい。4 章はすごく面白いと思 った。専門学校教員になっていくために必要な研修を示されるとき に、そもそも専門学校の教員に求められる能力や資質が何かを可視化 できると、自分はこのような研修が必要というところに落ちてくると 思っている。その辺はあるのか。(大石) →実は迷ったところで、植上先生がこれまでのいろいろ資料で作られ ている人材像、設定されているもの。教育の専門家としての教員とい う像と、職業の専門家としての教員像と、それを組み合わせたもの。 その像をもとにどのような資質の育成が必要かという話を展開して いこうと思うと、今、5 章でそれを述べるイメージは自分の中にはい た。だからこっちはよりキャリアの見通しを持つことの重要性を置い た。今 5 章で想定するものを前に持ってくる手もある。(佐藤(昭)) →5 章でいいと思う。一部の 1 章から 4 章までがスタンスや心得の話 をして、2 部が能力のリストの話というのが僕はいいと思う。5・6 章
--	---

	が厄介。能力のリストの話を誰もしていないため、1 年ほど掛けたいのが正直なところ。ただ僕、佐藤さんの今回の 4 章いい。(植上) →学び方とキャリアのトライに振っている。(佐藤(昭)) →すごくわかりやすいと思います。ただ学び方をするとときに研修だけで学ぶわけではない。フォーマルエデュケーションとインフォーマルエデュケーションがある。研修はフォーマルで出されているものだが、専門学校の先生たちはインフォーマル。つまり、先生同士の学び合いや自己啓発的なところで学んでいるところがすごくあるのでそこも入れたい。フォーマルエデュケーションとインフォーマルエデュケーションの考え方の 2 説。エデュケーションとは別に、そもそも自分でキャリアモデルを考えないといけない側面もあるという話の方がよりいいと思った。(植上) →もう個 1 の 1 と 1 の 2 みたいな形で、もう 1 個作る。それは確かにある。(佐藤(昭)) →学び方の学習契機学習機会としての研修と研修以外という観点と、自分のキャリアモデルがあるとスッキリする。すみません、大石先生取ってしまって。そもそも、資質能力のリストがないと学び方と言われてもよくわからないという話はその通りだと思う。それは 5 章 6 章で埋めていかないといけない。逆に言うとそれがない状態で専門学校の先生たちはやっている。(植上) →コラムはこの 4 章で入れるのかわからないが、それこそ普通の学校教員は新任教員研修が組織化されているのがあるのに対しての専門学校の実態について、話のコラムであるといいかも。その話 4 章でしなくてもいいかもしれない。学習論とかの話。(植上) →5 章以降のところ。これから先生をしていく学び・学び方のセットが変わってきている可能性がある。(佐藤(昭)) →岡田先生、また飯塚さんからもぜひともお願いします。(植上) →新入先生からして、どのような業務が意外だったのか、具体的にエビデンスとしてデータがあるのかと思った。彼らが予想外で戸惑っていることは、実際どのようなものなのか。これが一つあるとよいと思う。1 章の方でも何をしたくて入ったのか触れているが、統計的にカテゴライズされていると良い。色々あるが経歴を含め、このような人が入っているのか数量化したものがあれば、どこに当てはまっているのかわかる。自分だけではないという安心感が持てる。そして、その人が何に困っていてどのようにしていくのかモデルできると思う。それから佐藤さんの、ありたいという姿というのはまさに理想だが、専門学校はなりたくて入ってきた人たちばかりではない。そのため、なりたいとの折り合いがどうしても必要だと現実的には思っている。ありたいところはあるが社会環境、今の置かれている環境の中
--	---

	でなければならぬ部分との折り合いをつけて、ありたい姿というのがないといけない。我々からすると、ありたい姿を求められると、研究職になる。大学行く。色々な別のキャリアパスに行かれるというのが出てくる。ありたいところとなりたいところのせめぎ合いで、ありたい姿をこの環境下で作っていく。この覚悟を持ってもらわないと、専門学校教員は、私は残念ながら減ってしまうのではないかと。インフラ整備が変われば別だが。高等教育と言われながらも、そこは難しいなと思っている。(岡村) →教員としてやるべきことと。(佐藤(昭)) →そこに意義を見出してもらわないとありたい姿を求めば求めるほど、他にみたいな話になってくる。→専門学校教員のやりがいや専門学校教員のアイデンティティをより可視化、言語化していく方向性でなりたいものを作っていくという働きかけも必要という提示はしないと。専門学校の先生になっていくとことだから。(植上) →この先生はそのような意味では良すぎ。やるべきことは大前提の上で。(佐藤(昭)) →どうしても職業人はそういうことがある。自由人ではないから。枠の中に入っていく人材を育てていくというところに覚悟して、自分自身も職業人としてのありたい姿を求めていく。そのような教員像が自分の中にないと難しい気がする。(岡村) →そこは難しいと思いながら話したところ。1章のところで最後、専門学校教員のメンバーになっていく。メンバーシップを得るとはどのようなことなのか。コラムは用意しているが、もう少し詳しくやるのが全体のテーマだけど。(植上) →前職の経歴で、それを活かして職業人の育成に携わるが前職を肯定的に思っている人と、そこから逃げた人と。そこからさらに超えてありたい姿として自分たちのありたい職業人を作ろうと覚悟しなければ難しいと思う。(岡村) →だからネガティブなケースでありたいみたいなものの組み合わせをやられた時のケースが厄介で、困るという話だよね。(佐藤(昭)) →医療従事者の人たちは、じゃあ戻るみたいな。普通に言う。大学院で修士もなったら、講師になると言える。いろんな条件からすると、難しいからね。短大の教員よりも、将来給与や待遇もある。(岡村) →その辺すごく難しい。そのような流出を防ぐ。だが、先生の意図はわかった。(佐藤(昭)) →松田さんが最初に言われたところにもつながる。(岡村) →求めている内容とは違う先生が生まれる可能性があるという今のご指摘で理解した。(佐藤(昭)) →ただでさえ今の若い方々は、ポンポン出ていく。それが自重だから。(岡村)
--	--

	→その辺本文にエッセンスを入れ込みなが。これは先生たちに再度お願いをかけていくつもりだが、岡村先生はじめ先生たちにこれだったら書けるよ、我が校の事例や何々先生の成長のコラムでも全然嬉しいと思うので。(植上) →組織的に教員の体制を整えていく中規模より少し大きな仕組み作っている所。また、小規模では昔ながらの家族経営で、家族だから神話的に組織作っている学校もある。それはそれで条件が悪くてもそこで働く。ありがたい姿はそこで求める学校もある。どっちもどっちだと思っている。どちらにも行かないところは教員が残らない。(岡村) →確認だが、今新人の先生ということでテキストを作っているが、年代はどれくらいを想定しているのか。(佐藤(善)) →年代は、1章でも少し書いているが全員。(植上) →難しい。実は私、HUNTER×HUNTER 読んだことがなく。(佐藤(善)) →HUNTER×HUNTER たしかにそう。意味がわからないかも。(植上) →分かりやすいところで作っていただければ。あとは、2章の部分も、どのような学生が対象になるのか、詳しくどこかで書いておく必要がある。これは5章とかに入ってくるのか。(佐藤(善)) →やはり、2章で書かなければと思っている。どのような学生に対してどのような教育をして、どのように送り出しているのか。そこに専門学校のこのような意味があるというところを、まだ2章で書き切れてない。そこは、専門学校の意義として書くように進めていきたいと思う。特に学生対応。丹田さんを擁護するわけではないが、2章がすごく難しく書かなければならないことが多い。2章・3章、2つ程に分けてやらないとうまくいかないと思った。(植上) →その時留学生って入れる。(佐藤(善)) →丹田さん、今回コラムでさらっとやっているが、留学生と社会人は本文に入れていかないといけない。どのような学生に何をしているのかを章立ててやらないとダメだなと思ってきた。留学生と社会人は入れた方がいいと思う。 →第3章のところではいかに「困難」を平たくまたは優しくしていくのかがポイント。なかなか題外の言葉がないと思い、何かうまくできるものがあればいいと思った。あと、小田先生にお願いしたいところがある。第3章第1節1段目の最後。専門学校教員になる人たちの多くは専門学校教員になることは人の紹介やたまたまどり着いた職種であるということが大変ということになります。ここの部分だと、そうではないという人や最終的に選んでもらって、自分になりたいと思って専門学校の先生になったという動機づけも必要だと思う。そのため、書き方を変えていただけると、テキストを読んでも新人の先生たちは、そうだよなと思う。(佐藤(善))
--	---

	→ありがとうございます。修正させていただきます。(小田) →あと、映画の専門学校とかの映画がないというお話があったと思うが、十何年前に、ハサミがあった。(佐藤(善)) →美容師のやつだね、あれはいい。(植上) →私も、あれが出た時に新人の先生に、これを見たら専門学校のことが全部わかるという話をしたことがあった。もしご覧になられていない方は見ていただけると。サブスクもなく、DVDしかない。(佐藤(善)) →僕も買った。2人の教員の対立があって専門性をやるのがいいという古い先生と、ベテランの先生と若手がでもそうではないという対立が描かれている。竹下健吾が出ているやつ。(植上) →退学に関しても学生が言っているから仕方ないと保護者が言ってそのまま辞めさせ、お金が払えなくて辞めるのはそのままだと思った。(佐藤(善)) →じゃあ、ハサミに紹介しよう。(植上) →どこかコラムですと面白いかと。私からは以上。(佐藤(善)) →佐藤先生、ありがとうございました。ぜひ、飯塚さんからもお願いします。(植上) →内容的なところでチェックしている面は、大石先生と松田さんが言われたことが、結構肝になると思っている。4章第1節のところで、これはモデルを示すのという話や能力のリストを示すことがないと、研修につながってこないと思った。僕、事務的なところを話したい。まず、丹田くんの文章の途中に学校数や生徒数を単独でボコッと入れると、書いた時点で遅れていくため何年時点を入れなければ使えないデータになる。そこは確認をしてください。それから、HUNTER×HUNTERの話は佐藤さんからも出たが、これについては知的財産権の確認ができていいのか。内容的に少し触れるという話になると。(飯塚) →このようなニュアンスで書き換えていきますよという感じ。(植上) →この授業の最終的なアウトプットとして植上さんがこだわっていたところが読んで分かるものを作りたいという話になっていたが、小田さんのところにワークがいくつか入っていたが、どのように文字化して表現するのか。これはもう大量のデータがないと、自分の書いたものがどのようなポジションにあるかはっきりしないため、有効性が損なわれてしまう。もう一つ、岡村さんがポイントを言ったが、高等教育の根本も要するに2章の厚み出す話を他のものも全部トータルして考えたときに仕上がりは何時間の研修ぐらいを想定してやるのか。これから必ず出てくる普及の問題。普及の問題というのをすると財団がやっている4パチ研修との連携の話が出てくる。そのため、それに合わせた時間構成を今やることではないがもう先でやらなければ、話聞けば聞くほど1章から4章で1泊2日のような感じになっ
--	--

	ている。結構重いボリュームのものになりそう。そこを意識した作りをされた方がいいと思う。それから、イメージとして大学と比較して専門学校を触れている部分が丹田くんのところであるが、触れるのは構わないがあくまで私たちがやっていることは職業教育を担当する教員としてどのようなポジションなのかが重要。また、松田さんがものすごく大事なことを言ったのは、新人でモチベーションが一番高い段階。要するに僕ら IT で言うと学校を卒業した時点で一番レベルのモチベーション、企業に入って仕事すればするほどモチベーションがダウンしてくる。そして、3 年後程でほぼモチベーションない形というのが一般的。このモチベーションが最も高い状況の時に何を言ってあげるのが一番効果的なのか。これを読んだことによって楽しい未来が見えてくるものにしてほしい。(飯塚) →そうだけど、難しい。(植上) →前者で言われていたのはそう。オンライン形式でどのように活用できるのかが肝。初めの委員会ではそこを話していた。いただいたフィードバックを我々メンバーもこれも拾わないとこれも拾わないという形でどんどん広げていくところもあると思う。一旦、取捨選択をさせていただいて、差別化していくキーとなるポイントは外しちゃいけない気がする。その範囲の中で扱える粒度を考えていかなければならないと思った。ありがとうございます。(佐藤(昭)) →小田さんのワークのところは、僕も今日になったのでその辺は調整かけておこうと思う。研修にどのように落とし込んでいくのか、実は直近の課題。YIC と KBC で実際に、今何するか悩んでいるところ。今のところグループで話しているのは 1 章から 3 章ぐらいまでのところ。2 時間、3 時間だとせいぜい 1 章から 3 章までのところという話はしたところ。いろいろとご意見ありがとうございました。 ○第 4 回委員会日程調整 ・令和 6 年 1 月 9 日(木) 9:30~11:30 福岡
配布資料	