

## 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4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7年1月9日(木) 9:30~11:30
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 <u>計1名</u> 委員対面：植上 一希、丹田 桂太、松田 義弘 委員OL：佐藤 昭宏、大石 法子、小田 茜、佐藤 善邦 <u>計7名</u> 請負業者：飯塚 正成 <u>計1名</u> <u>合計9名</u>
議題等	<p>○YIC 実証講座について</p> <p>-----植上 1時間目</p> <p>1. 研修内容の反省点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・90分の研修内容が詰め込みすぎだった。特に1時間目後半の情報量が多く、消化不良になった。今後はポイントを絞るか、前半部分をカットすることを検討すべき。</li> <li>・テキストの構成を調整する必要があるため、丹田氏と相談したい。</li> </ul> <p>2. 研修の進め方について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門学校の先生に向けた研修の意義を、より分かりやすく伝える工夫が必要。</li> <li>・特にテキストの内容を丁寧に整理し、分かりやすくすべき。</li> </ul> <p>3. 研修講師のスタンスの難しさ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究者としての研修と、専門学校教員向けの研修の違いを実感。学校評価研修では客観的なデータに基づいて説明できるため進めやすい。しかし、「専門学校教員としての役割」を研究者が説明するのは難しい。専門学校の世界に属さない立場から説明することに違和感があった。</li> </ul> <p>4. 最適な講師のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修開発後、最適な講師は専門学校の先生自身であるべき。研究者がテキストを作成することはできるが、研修の実施には適任ではな</li> </ul>

	<p>い。専門学校の先生が講師を担当することで、より適切な研修ができる。</p> <p>5. 結論</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・研修内容の整理と調整が必要（詰め込みすぎの解消）。</li><li>・専門学校教員向けの研修の伝え方を工夫すべき。</li><li>・研究者が講師を務める難しさがあり、最適な講師は専門学校の先生である。</li></ul> <p>-----佐藤（昭） 2時間目</p> <p>1. 2時間目の課題と改善策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・内容が多すぎて、受講者が「腑に落ちる」時間が足りなかった。戦略的学習計画（YIC の考え方）を重視し、オーナーシップの話をより丁寧に扱うべきだった。ワーク形式を導入することで理解を深める余地があるが、時間確保が必要。</li></ul> <p>2. 1限目と2限目の内容の組み替え提案</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・1限目の「社会的意義」や「教育の重要性」を2限目に移す案が有効かもしれない。2限目で「教える以外の業務の負担」を話した際に、卒業生の成長との関係や教育の意義を伝える方が理解しやすい。1限目をスリム化し、2限目に統合することで、受講者の納得感を高める。</li></ul> <p>3. ワークの課題と改善策</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ワークで強みや課題を出すことはできたが、その後の「改善策」の議論に至らなかった。</li><li>・「頼ること」への個人差（どこまで頼ってよいのかの基準が曖昧）。新人は頼ってよいというメッセージを明確に出すべき（選別しすぎない）。「どのスキルを優先的に伸ばすべきか」を明確にする必要がある。職能開発の視点を入れ、組織としての求めるスキルと個人の学びを結びつける。</li></ul> <p>4. 3限目との連携と学びの強化</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ワーク3（3限目）で「強みをどう作るか」の議論を深めるべき。具体的な人材像を提示した上で、受講者が「どこを強化するか」を考えさせる流れがよい。これにより、2限目が出た課題を3限目で解決しやすくなる。</li></ul> <p>5. 結論・今後の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・2限目の情報量を調整し、ワーク形式を強化する。</li><li>・1限目の「社会的意義」の話をも2限目に移すことで、受講者の理解を深める。</li><li>・ワークでの議論を「改善策」にまでつなげる工夫が必要。</li><li>・3限目との連携を強化し、「学びの方向性」を明確にすることで、職能開発の視点を取り入れる。</li></ul>
--	--

	<p style="text-align: center;">-----岡村</p> <p>1. 研修テキストの方向性  研修のテキストは今後の連続性の中で網羅される予定。基本的なコンテンツには異論なし。ただし、研修の進め方や時間配分、専門用語の理解度に配慮が必要。</p> <p>2. 事前学習の必要性和教員層の違い  キャリア形成やキャリアオーナーシップの理解度に差がある。キャリアサポート講座を受けた教員は理解しているが、調理・生科系の教員などは受けておらず、知識に差がある。専門学校全体でも、こうした知識レベルの差が存在するため、セーフティネットを用意すべき。</p> <p>3. 専門学校教員の自己肯定感とモチベーション  医療系教員は専門研修を受ける機会があるが、大学と比較されることで自己肯定感が下がる傾向がある。今回の研修で「専門学校教員の価値」を伝えたことで、モチベーションが向上。今後は、専門学校教員の役割期待や保有能力を明確化し、アクションプランを立てられるようにすべき。</p> <p>4. 学習の継続と戦略的計画  研修の目的は「学習態度の醸成」と「学習計画の策定」。行動変容は難しいが、意識改革を促し、適切な知識を提供することが重要。実践的な共同体の形成が必要（学びの継続には組織内外の研修スタイルの違いを考慮すべき）。</p> <p>5. 研修スタイルの違いと課題  同じ組織内での研修と、異なる学校の合同研修では学びのプロセスが異なる。持続的な学びのためには、こうした違いを理解し、適切な仕組みを整える必要がある。</p> <p>6. 結論・今後の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修テキストの構成を整理し、知識レベルの違いに対応するセーフティネットを導入する。</li> <li>・専門学校教員の自己肯定感を高め、役割期待を明確にする。</li> <li>・学習態度の醸成と計画策定を支援し、持続的な学びを促進する。</li> <li>・研修のスタイル（組織内 vs. 他校合同）に応じた適切な学びの仕組みを設計する。</li> </ul> <p style="text-align: center;">-----意見交換</p> <p>→岡村先生が今おっしゃった味付けをもう少し細くするとどのようなことか。（佐藤（昭））</p> <p>→今他の文科省事業でも、いろんな学校と一緒にライングループを作るなどしているが、活性化しない。自分の組織内であれば、誰が受けているか分かるため追跡しながらそれに仕掛けを作ることができる。</p>
--	---

我々も計画的に人材育成と一貫としてやれるが、そうではない自律的にやれるような仕組みを実際に共同体をどのように作ったらいいか、こちらの方の提案として出せないかなと一つ思っている。具体的に言ってもどの SNS を使うかによっても大分違ってくる。それに誰かが仕組みとして声をかけるかかけないかでも違う。そのようなマニュアルも今後は必要だなというのは、この研修と次の段階。ではないと、実用性がなくなる。研修受けて終わりになる。(岡村)

→だから、先を見越した話を先生もしてくださっている気がする。その戦略的な学習計画を作ったもの自体をどう止めずに運用していき、それを組織地にしていくのか。(佐藤(昭))

→そのためには、実践協同体を作る仕掛けってところの提案を次の課題に入れていく。それをやらないと仲間にならない。さよならって言って全国散らばるものが定期的に、情報交換をする仕掛けを作らないといけないと思っている。(岡村)

→ありがとうございます味付けの意味の解像度が上がった。(佐藤(昭))

→岡村先生ありがとうございました。岡村先生からは、テキストとしては内容、コンテンツは問題ない。特に専門学校教員の意義付け、そのあたりについては効果的だったのではないかという話。一方で、研修を作っていく上で、もしくはテキストを作っていく上でも、読み手とか研修受ける側のレディネスを捉えて丁寧に行う必要がある。特に研修に関しては、研修の場の問題を捉えながらやっていく必要があるという話をしていただいたのかなと思う。テキストができあがると、テキストを読んで上での研修が作れるのかなと思う。小田さんも10時半までということなので、小田さんここまでで聞いておきたいことや気になることがあれば、コメントとか感想があればと思いますけれども。

→ありがとうございます。当日は参加できなかったが、以前の委員会で専門学校のポジティブな意味や役割を話した上で困難を話す方法がバランス的に良いのかなという委員会でいただいた意見で、今回1限でそのような話を盛り込んだ上でその2限で土に移すことで、先生方のアンケートにもあったように実際にKBCでやるときに、もし2限の内容が主体になるとしても冒頭の方で1限の特にポイントとなる箇所は少しお伝えした上で話せるとはよいと今までのお話を聞いて一つ思った。また、

ワークも、少し時間をとって先生方のいろんな経験を共有し合うとか。同じ、似たような立場の人がいるとかに、時間を少し避けられるといいかなと思った。そのワークと実際お伝えする内容のバランスを

研究者側で進めていくのが大事かなと思った。先生方からも、私は10時半で退出してしまうがご意見いただけるとありがたい。(小田)

→今小田さんから1時間目と2時間目のミックスの仕方についての話をしていただいたかなと思う。当日参加した講師そしてまた丹田さん岡村さんからいろいろとご意見をいただいたかなと思うが、今の話を受けですね総合的に佐藤先生に伺えるといいかな。コメント等あれば、まず佐藤先生からいただければと思う。(植上)

→はい、ありがとうございます。研修の方を受けさせていただいて、まず、植上先生、佐藤先生が

技術的なところで話の仕方や声のトーンが、すごい研修に向いているなと感じた。二方とも大変お疲れ様でした。私からは、今の議論の通りだと思う。中身のところで、専門学校の教員というのはこのようなことをやっているというのを訴えたいというのが、あったと思う。そこで高校の教員や

大学の先生と比較して浮き立たせるのも良いと思った。あと表現として職業教育の最初の教育者という表現は、すごく良かったと思うのでここをうまく膨らますともっと伝わると思う。その言葉は、ものすごく印象に残った。あとは時間配分のワークと講義のところとは全体のお話通りかと。2コマ目のところでは岡村先生もおっしゃったように自分の専門学校から教員になられた先生のところを取り上げていただいた。その時に当時の先生は同僚になるよというお話を佐藤先生の方からいただいて、私もよく採用試験の時に言ったりするので、その辺りについても今後そのような事例も何件かあるといいと思う。あとは佐藤先生おっしゃっていたところで日々アップデートしていくことについても、非常に共感したところがあった。私の方で言葉足りないがその辺りも膨らましていくといいと思う。(佐藤(善))

→ありがとうございます。ここまでの振り返りについて、大石先生と松田先生からも少しご意見いただければなと思う。まず、大石先生からご意見いただいてよろしいですか。(植上)

→はい、ありがとうございます。今年も皆さんよろしく願いいたします。今振り返りと聞かせていただいて、植上先生のところの先ほどもあったが、専門学校の教員の定義付けでは、新人の方は様々な理由で専門教員になってきた中で、最後の教育者だよとか専門学校教員のイメージの定義付けを理解できる。腑に落ちると感じた。あとはジェネラリストだよという話。本当にいろんなことに追われている中でそのように呼んでもらえると自分たちの価値観が少し上がる。新人の中では本当に目の前の小さな業務に追われているだけというのが正直ある。その中で少し視野を広げられるという意味では、そのようなキーワードが出て自分に落とし込めるといいのはすごくいいと感じた。

あとは、ワークについて。専門性を持って皆さん専門学校に来られているのでこれまでの専門性や特技が活かせることを再認識できる。そこでもワークで時間を取ってもらってお互いにいろんな特性を持っているというのを共有する中で自信にもつながるのではないかと感じた。先ほど戦略的学習計画など様々な研修の案内も提示していくと思うが、そこに繋げるためには専門学校教員が学び続ける姿勢が必要。それを自分たちが育てていく学生さんの社会人教育のところにつながってくるというメッセージが理解できると研修だけで終わらない形につながれると聞いていて思った。(大石)

→大石先生ありがとうございます。大石先生からは専門学校教員の意義づけというところで言葉を出していくということ。あと、ジェネラリストという言葉もいい。授業では使っていなかったが、業務の大きさでいうとスペシャリストだけではなく、様々なことを行なっていることをはっきり言うのは大事だなと思った。また2コマ目のワークについても、専門性をどのように活かしていくのかについて、互いの共感性を育めるようなワークをとということも、すごくありがたいご意見だったと思う。ありがとうございます。続けて松田先生からもぜひご意見いただければと思う。(植上)

→意見というより質問。研修をして最初の社会的役割・意義が受講生の方にはどのような感じだったのか。(松田)

→悪くはなかったと思う。時間が足りなかったのが本当はゆっくりと。つまり、学校最後の教育者だよという話も本当であれば1コマしても良い内容。もしくは初級教育最初の教育者だよというところも1コマしても良い内容をギューツと詰めてエッセンスだけバーって放り込んでいったのでパーツと通っていったと思う。その差はあったかもしれない。どうしても抽象的な言葉で、具体的な例が少なめになってしまう。もちろんデータを入れていくが、反省点かなと思う。ただ、この反省を活かしてやっていければうまくいくかなという気はしている。(植上)

→ここ非常に大事というか、業界が違うが。非常にその業績が上がったり、社員の非常にモチベーションが高くなって、仕事に対してのやり方が変わったのは、労働条件ではないと。いわゆる労働倫理、言葉が適切ではないが、うちの会社は社会に対してこのような意義がある会社だよなど。その中であなたがやっていることは、このような意義があることを若い人たち、日本人たちに共有したらもうすぐ仕事が皆さんこう違ったと。これ本になって有名な話になってキンビールの高知市でのシェアがポーンと上がっている。日本で一番のシェアがキンビールでありながらなかった。そこに支店長がどのようにしたら良いのかという話の中で、そこに回答が出たという話を聞いた。関

連しているかわからないが、要は何を言いたいかというと、非常に教員としてやっていくという中で理解というか共有共鳴できたらいろんな大変さなどはある。教員が社会的役割というのも当然だが、その前に専門学校の社会的役割・意義がある。その中であなたたちは働いていてこのようなやりがいがあるというところに持っていければ、さらにモチベーションが上がる。他の職業とは違う、専門学校の先生になってよかったな、小学校の先生よかったなとか、同じ先生でもとか、いろんな考えが出てきた。そこがまず始まると思った。結局、研修をやらせてどうだったかが聞きたかった。(松田)

→ありがとうございます。(植上)

→もう一つは、植上先生がもう、講師として大学の先生がとおっしゃったが、何か圧を感じられたのか。何を持って植上先生はそのように感じられたのか。(松田)

→例えば、2つあって1つは普段専門学校の先生たちに研修をしていくときには、先ほども申し上げたように専門学校研究者の立場から様々なデータをもとに、学習評価とはなどもしくは専門学校の意義について外側から話すことは可能。ある意味強みだと思っている。一方で今回のテーマは専門学校教員に迎え入れていくというスタンスでお話をしていく要素が入っていると、例えば私が大学で大学はこのようなところだよとか大学生になっていくとはこのような意味があるという話をするときには大学のメンバーだから話しやすい。一緒に大学のメンバーになっていこうよというところで全然違和感がない。今回そのようなところを少し頭に入れながら、このプログラムを作っている部分がある。実際受講者の方はどう思われるか分からないが、ただ話すときに主観だが、乗らない。(植上)

→僕も研修企画をした時に、先生を誰にするかが必ずある。そのときに、よく企業研修やコンサルの人を見るときに。受講生が、あんたそんなこと言っているが知らないだろみたいな感じで、実際そのような経験してコンサルをしている人がいいのかなとか、葛藤がずっとあった。あまり考えなくていいかなという気もした。実際、僕も講師もやったときに先生に専門学校で教える。でも僕、先生が経験ない。責任者はあるが、実際教壇に立って1年間学生に授業したことはない。ただ就職指導の授業はしたことあるが、少し違う。それを先生とかに僕が話す。責任者と話さないといけない時に、そのような感じで、それ乗り越えて。すいません。素朴な疑問で。実際に受講生の圧があったのかなと。(松田)

→例えば2時間目の佐藤さんの話の時も、専門学校の研究者としてこのようなデータを先生方が言っているのを聞いてきましたという話をしながら、専門学校の教員の戸惑いとかやりがいを話していく。こ

れは私たち研究者としてのスタンスでの話し方になるわけで、これはいいと思う。この意味みたいなこともあると思いつつも専門学校の先生が実際に、若手でも中堅でもいいが、このような話があつて僕もそうなんだけど、僕もそうだったんだけどという風に話すと、説得力がある。説得力が変わってくる。(植上)

→永遠の課題みたいなところがある。コーチングもそのような課題ができてくると思う。ゴルフのコーチでも、実際競技したことがない人がコーチをしているのと似たようなものがあるので、あまり気にしなくても良いかと。少しずれているかもしれないが。(松田)

→ありがとうございます。松田先生からは、専門学校教員のやる気やモチベーション、労働の効果などを上げていくために労働条件という要素ではなく、専門学校教員の職業的意義、社会的意義を強調していくということが大事という話をしていただいた。後半の部分は、私が先ほど言ったことについて講師の位置づけみたいなのところ。その辺を少しご指摘いただいてフォローしていただいたかなと思う。ありがとうございました。まずここまでを通して他の委員の先生方とか佐藤さんとか何かありますか。じゃあ、ここまでで飯塚さんも何か気になったこととかぜひアドバイスとかあればお願いします。(植上)

→特にないが、感じたこと。時間がないという話の時に、今度30分短くなるためどのようにカスタマイズするのかを考えていた。キャリアオーナーシップがど真ん中にある方向性で、かなり動いていらっしやるので、ただただ期待をしている。やっぱり、一つだけ考えておかなければいけないのが、この研修は個別学校のために作っているのか、それとも専修学校の新任教員全体にカバーするのか。要するにどこでやるか。要するに渡してやってもらうという形になるのか、それとも個別学校でこの学校のタワーとしてやるのか。先ほどのエッセンスの話とかいろいろ出てきたが、運用の仕方が全然違うと思う。だから、ターゲットをもう一度考えた方がいい。先ほど、岡本さんが言っていたが、キャリアの研修を受けた経験のある人間とない人間は、区分してかかった方がいいと思う。最終的にキャリアオーナーシップという教員という仕事のことを好きになってくれる。自分ってこのような役割あったということを見つけてくれる。そういうところに向かっているので大変好感度を高いところで持っておりますので引き続き頑張っていたきたいと思う。時間短縮についてはビデオなども使っていたければと思う。(飯塚)

→ありがとうございました。(植上)

→今の話で、受講対象者というのは、今回決められていなかったのか。(松田)

→今回は1年目から3年目。(植上)

	<p>→それは継続されて1年目から3年目の人対象にこれを今後も、そのままなのか。(松田)</p> <p>→テキスト自体は1.2年目。今回は、一校ということもあり1年目だけだと集まらないこともあって、1年目から3年目という少し広く集めさせてもらったと思う。元々は1年目。(植上)</p> <p>→対象条件は、1年目だけ。今何とかを経験された方とかしてない方とかは。(松田)</p> <p>→正直、今松田先生や飯塚さんからお話を伺ってそうだなって思っであんまり考えてこなかった。レディネスの違いや研修の場。(植上)</p> <p>→例えば法人ベースでやりましようってことになるとう法人文化をみんなで共有している。だから例えば何かのプランを立てましようという話になった時にある程度の方向性が出せると思う。他の学校や違う分野の人たちが集まってくるとプランの立て方も何もそれは分野によっても全然違うし文化によっても全然違うので、キャリアオーナーシップ一本だけに研ぎ澄ませてそこをただただ深くやっていく。私たちに役割はある。教員が好きだと。学生たちの変化というのは激しくなってくるからこそ何とか生存していくところだけに絞ってやっていく。多くを望むと逆に邪魔になる気がする。だから、一学校、一応法人のためにみたいな話だとすれば、ある程度法人文化というのを反映させた上で何かができるが、そうではないとざっくりと、教員とはという話を徹底的にやっていくという方がいいような気がする。(飯塚)</p> <p>→だからテキストはどっちかという汎用性が強いものを作りたいと思っている。ここは、来年の課題にしましようということで。(植上)</p> <p>○第5回委員会日程調整 ・令和7年2月7日(金) 15:30~17:30 福岡</p>
配布資料	