

専門学校へのキャリア形成追加調査結果報告書

久留米大学 小田 茜

本調査の目的

本調査は、昨年度から続く追加調査として、専門学校教員の初期キャリア（着任後1～2年）の特徴や抱えやすい困難、困難の克服（成長過程）の実態を明らかにすることを目的とした。3校の専門学校に対し、人事または教務担当の方、及び現場で勤務する教員を対象に、インタビュー調査を実施した。

調査対象校と調査概要

調査校	調査日時	調査場所	調査対象者 (敬称略)	調査者
麻生塾	2024年9月6日	麻生塾	田中・高津原、徳久、中村	小田、丹田
鈴木学園	2024年9月10日	オンライン	鈴木、稲葉	小田、丹田、大石、佐藤
YIC 学院	2024年9月3日	YIC Studio 及び オンライン	河津、東、櫻田	丹田、小田、佐藤

質問項目

＜人事担当者の方＞

1. 教職員の状況、採用方針について ※麻生塾は昨年度ヒアリング済

- ①採用人数、法人採用／学校ごとの採用の別、雇用形態、新卒採用・中途採用どちらが中心か、職歴重視か否か、母校就職が主であるかといった実情について
- ②求める教員像について
- ③人材育成のプランやメソッドについて

2. 新任教員の抱える困難について

（1）専門学校教員になって1～2年目の教員が抱える困難として何があるのか

- 授業の実施、学級経営、相談対応、業界の知識・技能の更新、意欲などに関わって

（2）1～2年目の教員が抱える困難と教員になる前の経歴の関連性について

- 教員になる前の経歴【学歴、職歴の長短、前職との関連性の有無など】が、教員になった後のつまずきに影響する点に関する具体的な事例について
(例：大卒教員は専門学校のイメージが持ちづらいため、〇〇な苦労をしやすい等)

（3）1～2年目の教員が抱える困難の克服に関して

- ① 困難克服のために貴校で実施している研修プログラム等について
- ② 困難克服のきっかけとなる出来事について
- ③ どんな人が困難の克服がなされやすいか、逆に克服ができない人の特徴について（知識、技能、態度、価値観など）

3. 教員の成長過程について

- 1～2年目の教員がその後定着し、教員として成長していくプロセスの事例について（例：元々教育にあまり関心が無かった教員が学生と関わることで教育のやりがいを得ていく）
- （もし把握されていれば）教員として働き続ける人以外のパターンについて（一度、退職し、その後また戻ってくる人が居るかどうか等）。専門学校教員として身に付けた知識・スキ

ル・態度などの汎用性について

＜現場で働く先生へのヒアリングについて＞

「A. 着任後教員としてずっと働き続けている教員」、「B. 教員になったあと一度社会に出てもう1度教員として戻ってきた教員」「C. 非常勤教員をしながら業界で働く教員」の3タイプそれぞれを対象に、下記の質問項目を設定。

A～C タイプ共通の質問

- これまでの経歴
- 専門学校教員（非常勤の場合も含む）になった理由・経緯
- 専門学校教員になって（1～2年目で）抱えた困難（教育に関する知識・技能、業界に関する知識・技能、事務対応、相談対応、意欲の面など）
- その困難をどのように乗り越えていったか、あるいは乗り越えられなかった要因について
- 教員を続けていく上でのやりがいについて

B タイプの方への質問項目

- 教員職を1度離れた理由
- 専門学校教員として培った知識・スキル・態度などが転職して役に立った側面
- なぜ教員職に戻ろうと考えたか

C タイプの方への質問項目

- 非常勤を担当するなかで身に付けた知識・スキル・態度などが、本職で役に立っていると思うこと

麻生塾調査結果

① 田中先生（女性）、高津原（こうつはら）先生（男性）聞き取り

- ・ 福岡県の麻生塾専門学校教員に関する2名への聴き取り。
- ・ 長期勤務の先生であり、それぞれの専門学校教員としてのキャリアのお話と、先生方からみた教員が抱えやすい困難とは何であるのかについて、伺った。
- ・ 田中先生：麻生情報ビジネス専門学校卒業生。民間企業の会社員を経験したのち専門学校勤務。営業職経験があるが、専門学校ではマニュアルが何もなく、一から聞きながら教育業務を進めていった。クラス運営、学生対応、保護者対応が特に大変に感じていた。コロナの時期に着任したため、遠隔授業でスタートした。保護者対応がとにかく大変で辞めたいと思ったことはある。ワークライフバランスの確保もなかなか難しい。田中先生の場合、困難については自分から、一個人で、周りに相談していくかたちで進めている印象であった。
田中先生：教員が抱える困難に関して、学生への寄り添い方という点は大きいと思う。かなりクールなタイプと、しっかり寄り添うタイプとがあるが、それぞれに課題もある。
- ・ 高津原先生は麻生リハビリテーション大学卒業生。不動産会社で営業職、福岡リハビリテーション病院で言語聴覚士を経て、専門学校勤務（5年）。専門学校在学時代から教員には憧れていた。田中先生と同じく、コロナの時期に着任したため、オンライン授業からスタート。趣味でパソコン関係をしていたこともあり、オンライン授業のマニュアル作成を担当した。本来1、2年目で抱えるであろう困難は、対面授業が始まった3年目あたりから直面した。教育が8割と思っていたが、事務的なことが多い点にギャップを感じていた。クラス担任業務について、自分ひとりで抱えてしまっていたが、その様子を見た周りの教員から、40名のクラスを一人で見ようとしてはいけないことを学科の先生達から助言され、学科全体（8人のスタッフ）で見るようになったことにより、分散され、困難が軽減されていったと話していた。
- ・ 高津原先生：また、現場と関連する実習を持って働くことができたので、職業専門性の面では維持ができた。前職の働き方がハードであったため、今の職場は楽に感じる。教育に無関心な先生は、退職されてしまうケースもある。
- ・ 2名とも、麻生塾出身の教員であり、在学時代と今の学生の学力能力の差にギャップを覚えたと語っている。田中先生からは、卒業生だからこそ専門学校の事をイメージできるという強みはある一方で、体感として卒業生出身の先生は教育を頑張りすぎてしまう傾向があるのではないかと語っていた。また、専門学校教員はスペシャリストではなく、ジェネラリストとしてチーム体制でやっていくことが大切。上手に頼れることが大切。

② 徳久先生（本部の方）

- ・ 麻生塾における3年未満の新任教員の抱える困りごとについて、スライド資料を投影しながらの説明をしていただいた。
- ・ 福岡県の麻生塾の本部の方への聴き取り。女性。
- ・ 3年未満の新任教員のアンケート調査結果について説明いただいた。
教員3年未満の者に対するアンケート質問項目を、帰属意識、コミュニケーション、セルフマネジメント、リアリティショック、キャリアアンカー、キャリアパスの6要素で整理。
2年目が特に感じやすい困難は、帰属意識（麻生塾の教員であるという意識）、セルフマネジメント（出勤日と休日のオンオフの切り替え）、キャリアパスをめぐる問題。
- ・ リアリティショックが大きい教員ほど、その後の困難を引きずりやすい傾向も考えられる。

③ 中村先生

- ・ 長期勤務の先生であり、それぞれの専門学校教員としてのキャリアのお話と、先生方からみた教員が抱えやすい困難とは何であるのかについて、伺っている。

- ・ 福岡県の麻生外語観光&ブライダル専門学校で教員（教務担当）。男性。
- ・ 大卒。元々ブライダル業界で働いており、その後、麻生塾教員として勤務。教員歴は8年。
- ・ ブライダル業界でのインターンシップ受け入れ先として、麻生塾の学生を見ていたので、麻生塾へのイメージは抱いていた。大卒で入ったこともあり、専門学校ではここまでの？という思いや、学力面でのギャップが大きかった。また学生がイケてる系が多いので、指導の工夫が必要だった。前任者からの引継ぎがあまりなく、大変だった。不登校学生対応が大変だった。
- ・ ブライダル系学科全体：学生が精神的にもろい者が多く、不登校学生に対する対応が特に苦勞する。教員は4名いるのでチーム体制で取り組んでいる。
- ・ 1年目の教員へはチューターがつき、面談を行う。また学生からの授業評価アンケートがあるが、真面目で意欲のある人ほど、そこで書かれている内容を真面目に受け止めてしんどくなってしまう人もいる。
- ・ ベストティーチャー賞という表彰制度があり、それにより新任教員のモチベーション維持にもつながっていると思う（実際に最初は叱られることが多かった先生が、成長し表彰を受けるケースがあった）。他方、中村先生は表彰制度よりも、卒後に卒業生が訪ねてきてくれる方が嬉しい。また、着任して初期は「みんなに大好きと言われたい」気持ちが強かったが、今は自分の指導が学生の成長のために、どうつながっているかを意識することが多い。

鈴木学園調査結果

① 鈴木学園本部長への聴き取り

- ・ 鈴木学園全体のことについて：専任教員は 140 名。養成施設にもなっている。初年度は有期雇用→その後無期雇用転換。100%中途採用である。調理・製菓系は卒業生雇用が主。半分くらい。以前は、卒業生雇用だと師弟関係がある等して新任の先生が働きづらいという問題が出ていたが、現在はその点はある解消できている。また、例えば製菓の場合、ホテル店勤務か専門店勤務かなど、既に居る教員と職歴に偏りが無いよう採用をしている。動物系はまだ学校ができて 5 年目のため卒業生雇用が難しいので、一般雇用であるが、厳しい状況である。
- ・ **初期キャリアでの困難**：教員は毎日毎日、学生の目にさらされる。新人は学生からのクレームが大きい面もあり、精神的負担が大きい。また授業によっては教科書が無い場合があり、教員は授業の組み立てに苦悩することもある。
- ・ **求める教員像**：クレドも置いているが、教育したいという気持ちを大事にしてほしい。例えば、前職の労働時間が長く労働環境に不満を抱えている人が教員となった場合、教育への興味は持っていない状態である。こうした先生が「この子の成長のために」と思えるのかどうか。一方、卒業生採用の場合は、こうした点が問題になることはない。
- ・ 分野での教員の抱える困難の違い：医療系、歯科衛生系は実務経験＋研修を受けないと教員になれないが、自動車整備系、調理、製菓、動物系は教員経験がなくても教員になれるので、2 通りある。
例えば理学療法士教員は修士レベルだが、調理・製菓・動物は現場出身であり、教員になることの意識の差がある。また、学生の気質も全然違う。アカデミックな分野であるが、学生はやんちゃであるというようなパターンもある。医療系は大きな問題は抱えにくい。
- ・ 新任研修について：年に 2 回実施（2 年前から）。①専門学校とはどんなところか、クラス運営など、②動画教材（イーラーニング）：社会人としての研修など。また、静岡県の職業教育振興会（≡県専各のことを静岡ではこう呼ぶ）・全専各の研修に行ってもらふ。職業実践専門課程であるため、各自計画を立ててもらい、研修に行ってもらふ。
- ・ 昔はクラス担任制であったが、今は学年担任制である。クラス担任制だと、自分のクラスには関心があるが、それ以外には無関心という事が問題となっていたため。
- ・ 教員の成長プロセス：教員と学生の関係でなく、上司と部下の関係をそのまま持ってきてしまうことがある。距離感の掴み方の問題（学生を呼び捨てにになってしまうなど）。ただ、経験を通じて 3 年目くらいから改善されていっている。
- ・ ワークライフバランスの側面：「なんでこんなことしないといけないの？」という問題が出てくる場合もあるが、次第に納得していく。教育への熱意がないと熱意のある他の教員との溝が大きく出来てしまう。
- ・ 学生の成長実感に関し、初期 1～2 年目はそれがない。特に新任の先生は学生からの評価が低いことが多く文句が多いので、モチベーション面で問題を抱えやすい。個人に対するクレームの場合は面談を行う（学科長、校長）。職場サーベイを実施。
- ・ また、大卒の獣医師の先生の場合、自分でキャリアを切り開いてきているため、専門学校教育に対する疑問（ルールを引いて学修管理）を抱きやすい。そこまでやる必要があるのか？となる。
- ・ 学生は職歴や経験に敏感であり、職歴が浅く、無名企業で務めた先生は指導が難しいケースもある。
- ・ 卒業生採用は基本的には強みであるが、既にいる教員が、その新任を既に知っている場合、いつまでも学生扱いで価値づけをされてしまうことがある。逆に、新任教員側が「あの先生は、○○だから」と価値づけしてしまう例もある。
- ・ 学年担任制であるため、企業連携の実習授業は複数の教員で行くが、その際に新任の先生が、周りの先生の授業の進め方を学ぶという機会がある。（新任は副担任として就く）また、調理系の

場合は若い先生が学生に対し、先輩の様な位置づけで入っていくことがあるので、授業だけでなくミーティングやボランティアに関与するので、学生とのコミュニケーションを取る機会があり、そこで学んでいく側面がある。

- ・ 困難を克服しやすい人・しにくい人：経験している内容で差が出たりする。指摘を素直に受け入れられる人は困難を克服しやすい。
- ・ 精神的負荷は1年目が一番大きく、2年目でだいぶ変わってくる。1年目は次が終わったら次、と目まぐるしい。1年目を一巡して進級すると2年目落ち着いてくる。経験しているものを基に、前準備をするようになる。
- ・ カリキュラムマップを作成しており、各行事で生徒のこの能力を伸ばすと設定をしているが、それによって「学生に何を身に付けさせるか」が明確になるため、教員側もやりやすくなる。
- ・ また、教員として働く中で、出来る人脈がある。会社の社長や人事担当など。現場に戻って、また教職に戻るケースは結構いる（子育てひと段落したのち、など）。

② 稲葉先生（非常勤講師）への聴き取り

- ・ 稲葉先生は、静岡県鈴木学園の動物看護専門学校で非常勤講師を務めている。
- ・ 経歴としては、高校卒業後、美術系大学（事務職内定していたが就職氷河期で内定取り消し）→アルバイトをしていた動物病院で正社員として勤務5年→臨床検査センター勤務1年半→鈴木学園とは別の専門学校で8年半、専任教員として勤務。→一度退職し、社団法人（研究所）を立ち上げ独立して8年目。研究所で働きつつ鈴木学園で非常勤講師、現在6年目。
- ・ 小学校の頃一度、教員になりたい夢を持っていたがその後諦め、違う道を進んでいた。元々動物が好きでアルバイトをし、動物病院に勤めていたが、大学などで勉強しないままに現場に入っただけで、勉強をしたいという気持ちで、臨床検査センター勤務→専門学校勤務を経験した。専門学校での勤務を通じて専門学校教員として働くことの喜びを感じるようになった。しかし周りで働く教員は楽しみなさそうにしている人も多く、学生を送り出す業界も厳しさがあることから、法人を立ち上げて現場研修を行う等をするようになった。専門学校教育が好きであり、本当はそこへの思いが強いので、専門学校教員を続けるために、研究所を立ち上げているような思いでキャリアを遂げている。
- ・ 元々アルバイトで動物病院勤務→正社員となったが、専門的な勉強をしていないため、それがコンプレックスで、専門的な勉強をしたいという思いから、専門学校教員になったという経緯がある。そして専門学校教員（前任校）での経験から教員としてのやりがいを持つようになり、専門学校教育の面白さを感じるようになる。教員を続けたい、また送り出していく現場に卒業生が定着できるようにしていきたいという思いから、研究所を立ち上げ、現在は研究所と非常勤講師を務めている。現場に卒業生が定着出来るために何ができるのか、「出口」に対する支援にも強い関心を抱くようになっていっている。

YIC 学院調査結果

① 河津先生

YIC ビジネス情報専門学校で副校長として勤務。着任後ずっと専門学校教員として勤務しており、A タイプに該当。山口大附属の工業短大を卒業した後、YIC（当時は個人立）に 20 歳で就職、以後、グループ内での異動を経ながら、現在勤続 33 年目である。就職当時（新任時代）は YIC 自体がまだできたばかりということもあり、先輩にあたる教員はおらず、その中で学生に対する自身の立ち位置について悩んでいた。学生と年齢が近いため、「部活の先輩」のような関わり方をすることで、教育の場面で工夫を行っていた。就職当時、専門学校に対するイメージも全くない中で、就職当時、新潟で 2 週間にわたって行われた研修で教授法や学生対応について学んだことは、とても役に立った。

専門学校の教員としてのやりがいや学生の成長を見ることの喜びを語り、オープンキャンパスなど入学前から学生と関わりを持っていることが、成長を見届ける基盤になっている。また、教員同士の情報共有が行いやすい環境が、悩みを解決する助けとなっている。

② 東先生

YIC 看護福祉専門学校の看護学科で学科長をされている。B タイプ（一度教員をやめたあとに再度教員になった）に該当。もともと県立の看護専門学校を卒業し、その県立病院で約 13 年勤務、人事異動で母校でもある県立学校の教員になられたという経歴で、その異動についても子育てなどのライフキャリアを重視したもの（子育てのために夜勤を避けたい）であったため、もともと「教員になりたい」と思い、専門学校教員に参入したわけではなかった。教員には人事異動というかたちでなったため、なかなか看護師としての立場が抜けず、教員になった当初は、「学生指導をする立場」という立ち位置をどうすればよいか悩んでいた。

県立学校では教員として 3 年勤務し、その後退職。開業医の病院で勤務するなどし、YIC 看護福祉専門学校が開校されるタイミングで教員募集があったことから、再就職をした。YIC では 6 年務められた後、一度、引っ越しや両親の介護などのために離職したが、その間も外部講師として年 70 時間、授業を担当していた。そして、YIC 看護福祉専門学校のカリキュラム改正を担当することを契機に、学科長として再び戻り、現在 3 年目である。

「教員時代に培った能力の転用可能性」については「ない」とのことだった。一方、現場を離れることで看護師としての勘が戻らない（とっさの判断ができないなど）ことから、教員は頭でっかちになりがちだが、だからこそ「わかっているけど動けない」という学生の気持ちがわかるとも考えている。

③ 櫻田先生（経営管理部）

- ・ 教員採用は、欠員補充が基本である。
- ・ 昨年からアシスタント雇用制度を導入し、卒業生の雇用を開始している。ただ、専門学校卒業では教員の資格が満たされていないため、教務助手として年度単位での有期雇用で採用している。その後教員資格要件を満たした時点（職業教育の基本理念の理解、専門分野の教授や学生指導基礎的なことが身についたうえで、教員として正規採用することとしている。
- ・ 上記のような卒業生雇用を開始しているが、現状としては専門卒、大卒それぞれいるが、半数以上は大卒である。大卒者のため、専門学校の在学経験が無い人はまずは職業教育機関の専門学校がよくわからない、といったところの課題は生じやすい。
- ・ 1～2 年目の教員が抱えやすい困難は、上述の専門学校の理解をめぐること、教授法、学生指導、学生との接し方。授業準備において、授業の進め方でとても悩み不安になって、もう無限大に授業準備が終わらない等、そういう風になる人も多い。完璧主義、な人はそうなりやすい。
- ・ 専門学校教員が抱えやすい困難について：医療の現場で看護師とか理学療法士として働いてきた後に、専門学校教員になって、医療職として働いていた時と比べ、教員の業務は、やる事の種類

がかなり多いという部分があって、その辺のギャップを感じやすい傾向がある。

- ・ 専門学校教員として長くやるための要件は、人の成長を支援することが好きであることと、教育が好きであることだと思う。専門学校での職業教育は普遍的なものではないため、常に時代とともに進化しておりそうしたなかで、トレンドを売っていくため、その時代に合わせて、教える内容も変わっていくので、そういうことに対応できる器用さを持ち合わせた人材が長続きすると考えている。
- ・ 教員の困難の解決の糸口として：YICには総合支援室があり、何でも教職員が相談できる場所となっている。専門の相談員がおり、教授法、学生指導等の悩みなどを解決するための方法をアドバイスするものであり、教員はよく利用している。
- ・ 分野による教員の特徴の違いについて：美容の先生や調理の先生は辛抱強い傾向にあり、組織で動こうとする傾向がある。
- ・ 専門学校教員が業務を通じて身につける汎用的スキル：業種的に教育サービス業であるため、対人的な仕事をしてるということで、相手の話をよく聴く力はあるのではないかなと思う。

調査結果のまとめ

■初期キャリア困難と経歴の関係性

- ・大卒だと専門学校イメージがしにくいのは予想通り。特に教育に関して「ここまでやる？」というギャップを感じやすい。
- ・専門卒、特に母校卒だと専門学校のイメージは持っていて教育熱心な先生が多い。他方、自身の在学時代と今の学生のギャップに悩んだり、自分が在学生時代持っていたイメージで同僚の教員を捉えてしまったり（逆に既にいる先生が新任教員を「学生」で捉えつづけてしまったり）、教育熱心だからこそ頑張りすぎてしまう場合もある。
- ・専門学校卒業後にストレートで就職する場合、学生と年齢がかなり近いこと距離感の測り方に困難が生じる。➡部活の先輩イメージで接するなどに対応
- ・大卒、専門卒共通して、「教育」メインと思ったら思っていた以上に事務作業が多いことをギャップに感じる。
- ・職歴の長短に関し、職歴が短い、あるいは有名店勤務でない場合、学生からの評価が低くなり、信頼関係が築きにくくなる場合がある。
- ・職業人としてのふるまい➡教員としてのふるまいのギャップ

■初期キャリア困難、その他の要素との関連性

- ・教育に対する熱意がなく、単に「前の職場より労働環境が良い」などの理由の場合、定着が難しくなる傾向がある。
- ・分野により、着任時の教員意識の差がある（教員要件のある医療系と、そうしたものが不要の分野）。
- ・前職での「上司一部下」関係を学生に持ち込んでしまうことで、問題が生じることもある。
- ・麻生塾：2年目の先生が困難を抱えやすい。（帰属意識、セルフマネジメント、キャリアパス）
個人のバイタリティの高さ

■初期キャリア困難の乗り越え

- ・学校の体制により、困難の乗り越え方に違いが出てくる。例えば、麻生のように担任はいるもののチーム（教員複数名）でクラスを見ていく体制や、鈴木学園のように学級担任制ではなく学年担任制を取り入れることで、新任教員が一人で抱え込み過ぎず困難を軽減できる場合がある。
- ・他方、麻生の田中先生のように体制があまりない場合には、ひたすら自分から相談に行くという熱意によって、自力で課題解決をしていく場合もある。
- ・麻生塾のように学生評価アンケート結果に基づくベストティーチャー表彰制度があると、それで表彰されることを通じて自信を抱き、成長を遂げていくケースがある。
- ・一方で、まじめすぎる先生の場合、学生評価アンケートを真に受け止めすぎてしまい、しんどくなるケースがある。特に、新任の先生は学生から文句が出がちになることもありなおさら。
- ・専門学校の先生はスペシャリストではなく、ジェネラリストとしてチーム体制で動いていくものであるという理解が重要

■成長過程

- ・「好かれる先生」を目指すのではなく、「学生のために何ができるか」という観点をもって教育をするようになった。
- ・鈴木学園の場合、学年担任制であるため実習時は新任の先生は他の先生の教育の仕方を見ることができ、そこから学ぶことが多い。
- ・学生に何を身につけさせるのかという能力イメージを学科行事等で明示しておくことで、教員自身も何を身につけさせればいいのかを考えやすくなる。

以上