会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和５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6年1月23日（火）15:00～17:00 |
| 場所 | 学校法人麻生塾　10号館 |
| 出席者 | 事業責任者：岡村　慎一（OL）、　　　　　　　　　　　計1名  委　　　員：植上　一希、松田　義弘、佐藤　昭宏、  丹田　桂太、佐藤　善邦（OL）、水田　真理（OL）、  小田　政江　　　　　　　　　　　　　　　計7名  請負業者　：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　計1名  　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計9名 |
| 議題等 | １．本日の目的（植上）  （１）本日の目的  2023 年度教員概論研修プログラム開発委員会の成果物について進捗状況の報告、最終的な形についての議論。  （２）2023 年度成果物について  ・専門学校教員のキャリア形成および教員研修プログラムに関する調査報告書（中間）  ・専門学校教員概論サンプル版  （３） 前回の委員会からの進捗状況  ・残りの調査の実施（日本工学院、福専各）  ・第 2 回連絡調整会議での進捗状況の報告  ・研究者グループのミーティングを 2 回（12 月 2 日、1 月 17 日）  →調査データからわかる、「現行の専門学校教員研修の概要」についての整理の実施。それをもとに、「専門学校教員概論」の必要性の提示と、その内容のアイデアを検討。  （４） 本日の位置づけ  上記の進捗状況の報告をもとに、とくに、今年度の成果物の最終的な形について議論。  ２．専門学校教員のキャリア形成および教員研修プログラムに関する調査報告書（中間）（植上）  （１） 報告書の位置づけについて  新任専門学校教員を対象とした『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を通して、開発する『専門学校教員概論』の必要性や方向性を決定する。  （２） 調査の進捗状況  開発委員会として実施予定の調査はすべて実施。  10/24 14:30～15:30 YIC グループ  10/26 17:00～18:00 麻生塾  10/30 13:00～15:00 国際総合学園  11/7 14:00～15:00 KBC 学園  11/15 15:30～17:00 TCE 財団  11/27 10:30～12:00 日本工学院専門学校  11/30 13:00～14:30 福岡県専修学校各種学校協会  （３） 報告書の進捗状況 （別資料参照）  各校・団体ごとに、質問項目や調査対象などの調査概要と、調査ヒアリング結果のまとめを作成ずみ。  （４） 報告書の知見として  報告書から得られた知見として、以下のポイントを結論として提示することを、研究者ミーティングで議論。  〇研修の量的な問題への対応としての「専門学校教員概論」の必要性  専門学校教員研修として公共的な性質を有するTCE 財団や専各等が対象とする範囲には限界があり、各学校間でも研修の在り方に差があるのを考えるならば、（新任教員に焦点を当てても）十分な研修を受けることが出来ない専門学校教員は多数存在する。それらの専門学校教員に対して（とくに新任教員に焦点を当てて）、テキスト等の形で作成する必要性。  〇研修の質的な課題①：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の不足  内容面を見た場合、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。新任教員が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ためにも、それらの認識は不可欠であると考える。現場の学校や団体においてもそうした研修を求める声はあるし、また、一般の教職課程においても、それらの授業は実施されていることを考えるならば、こうした内容は、『専門学校教員概論』において重点を置かれるべきである。  〇研修の質的な課題②：専門学校教員に必要な資質能力・価値観等の総体・体系・関連性に関する研修の不足  ほとんどの団体・学校が研修を体系的に構築しきれていないことも、調査で判明した点である。こうしたなかでは、専門学校教員自身が自主的に、様々な学習機会（研修含む）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等の総体や関連性に関する、概括的な認識が必要であり、こうした内容も、『専門学校教員概論』において重点を置かれるべきである。  （５）報告書の構成案  〇構成案（全 20 頁程度）  １．本報告書の目的  ２．専門学校関係団体への調査結果  ３．専門学校への調査結果  ４．調査のまとめ  ３．専門学校教員概論サンプル版について（植上）  （１） 専門学校教員概論サンプル版の位置づけ  来年度、本格的に開発する『専門学校教員概論』について、今年度は調査結果をふまえて、その方向性（目的や章構成等）をまとめておく。  （２） サンプル版（章構成等）の進捗状況について（佐藤さん資料も）  〇コンセプト  専門学校教員（とくに新任を対象）が一人で手にとっても読みやすい・読もうと思う本を。十分な研修を受けることができない人にも、専門学校教員という職業の魅力・やりがいや  特徴、そのキャリア形成の方向性などについて、理解してもらうことをめざす。  〇章立て  1 部 専門学校教員になるということ  1章 専門学校教員になるってどういうこと  2章 専門学校教員とは何か―その特徴  3章 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―多様なキャリアモデル  2 部 専門学校教員のキャリア形成と必要な資質能力  4章 専門学校教員としての業務と必要な資質能力の概要  5章 専門学校教員に求められる教育専門性について  6章 専門学校教員に求められる職業専門性について  7章 専門学校教員のアイデンティティ  3 部 社会変化と専門学校・専門学校教員  8章 今後の専門学校の変化とは  9章 学生・若者の変化にどう対応するのか  10章　技術発展にどう対応するのか  11章　これからの専門学校教員のキャリアデザイン  ※そのほか、コラムなども入れ込んでいく。  2．専門学校教員概論サンプル版について（佐藤（昭））  →来年度が教員概論を本格的に作っていく年になると思っているが、今年度、委員の先生方にある程度、来年度に向けた課題感みたいなことも含めて話してもらえるとありがたいなと思っているので、そういったことも含めて、議論できればと思う。私から佐藤さんが作ってくれたものへの補足としてあるのは、第1部に関して言うと、専門学校の先生方の参入段階に焦点を当てて、全体として易しめの内容で作りたいというのは徹底している、1人でも読めるような本を作りたいなというところ。で、できるだけ寄り添いながらやりたなと。ただ、ワークとかも作って、実際に研修とかもやっていきたいという思いもあって、そういったワークとかにもつながるようなテキストを作りたい思いはある。1部は理論的には、1章、2章、3章とあるが、1章が個人的なアイデンティティから入っていく、個人的なキャリアの振り返りをしてください、というところから入っていく。なんでそもそもなってるんですか、ということと、あなたは今どう思っていますか、という問いかけから入って、入ったところで、実際に専門学校の先生っていうキャリア、職業の社会的な位置づけどうなってるのっていうようなことを提示する。この社会的な位置づけも、ある程度の枠はあるんだけれども、多様な位置づけがあるっていうようなことも理解してもらう、で、この2章をやったうえで、3章で、もう1度、多様なキャリアモデル、いろんな人がなってきて、その社会的な位置づけの中で、それぞれが折り合いをつけながら、いろんな形で自分なりに誇りをもちながらやっている人たちがいますよね、ってことを伝えた上で、皆さんは実際にどのように折り合いをつけていきますか、どのような専門学校教員になりたいですか、ということをモチベーションとして持ってもらうような形で第3章を作っていく。で、ワークみたいなことを取り入れていけるといいんじゃないかなと思っていて、それこそ、新任教員研修だと、第1章だと「なんでそもそもなったんですか」っていうワークはできると思うし、3章だったら、「どういう専門学校の先生になりたいですか」みたなことをワークとして組み込んでいくと、非常に面白いものになるかなと思う。過去を振り返り、今を見つめ直し、そして社会的な位置づけみたいなことを認識しながら、例えば自分なりのキャリアマップみたなものを作ってみる、みたなことを1部でできるといいかなと考えているところ。これは、おそらくモチベーションを持たせる、自分たちの誇りとか、自分たちのキャリアの振り返りをしていくというところに関連していくところかなと思う。第2部はいろいろと佐藤さんから説明してもらったが、補足すると、ここはかなり理論的な形での整理してもらっているが、具体的には4章で専門学校の先生の日々の仕事の実態みたなことを、1日のスケジュールみたいなことを、A先生の場合、B先生の場合とか、もしくは年間スケジュールみたなところを具体的に出していくのもありかなと思うし、また5章では、専門学校の先生が、実際にどのような授業をしているのかとか、どのような相談対応をしているかみたな事例とかを入れ込んでいきながら、具体的なイメージをしていけたらなと思っているところ。第7章はまだ議論が進んでいないが、専門学校教員としての価値観とか考え方とか、人間関係とか生活の仕方なども含めて、専門学校の先生はおそらく、いろいろな工夫をされていたり、独自のものがあるのではないかと思っていて、そういったところを第7章などで書けると良いかなと思っているところ。第3部は特に補足はなくて、また検討中だが、様々な課題がある中で、それらの課題に対応していくためにっていうことに触れていけると、先生方の5年後、10年後の社会的な位置づけ観みたいなことをある程度、提示することができる、またその意義みたなことを提示することができるかなと思う。（植上）  ○補足  ・丹田  特段、補足はないが、今回TCEと福専各と公的な研修を実施している団体に話を聞かせてもらった。その際に、共通していたのは、文科省の補助事業としてやっているので、課題感を抱えつつも、なかなかやりたいことができない、動かせないというところに課題を抱えているという話だった。そのところに今回の概論でどこまでくさびを打てるかわからないが、そういった今現状やっているTCE財団や福専各に今回調査に行ったが、そういった団体の方とも引き続きやりとりをしながら、こういった概論の必要性を詰めながらやっていきたいなと思う。  ----------------------意見交流  →まず調査報告書について、こういった方向性でいいかとか、こういった知見もあるのではとか、そもそもこういうことを加えてほしいなどの意見や質問をもらえればと思う。あと、専門学校教員概論について、一応、研究者グループとしては、方向性どうですかということを、まだざっくりとした段階で、中身はまた来年詰めていくことになるが、目線だけは合わせたほうがいいと思うので、そこを中心にと思って持ってきた。ぜひこの点について、委員の先生方から意見をもらえればと思う。（植上）  →大変細かく専修学校のことを調査してもらってありがたい、すごく良くまとまっている、ポイントを捉えてもらったと思っている。聞きたいことはたくさんあるが、最も簡単なところから聞くと、これが出来終わった後に、TCE財団の新任教員研修に組み込む可能性はあるのかというのが1点。それがあるということになると、もともと作り方からいって、4時間とか8時間とかっていう時間で、していくと思う。もう1点は、新任教員というのはどの程度の人間を想定されているのか、というところ。私からすると、1部、2部のところは、新任の方々にお願いしてもいいと思うが、第3部のところについては、これは新任の役割なのか、という話もあるし、特に大人、企業の支援、リスキリングというのは、これは管理者の話ではないか、ということになるので、これやるときに、何を、どこをターゲットにして、新任に話をするのかと。要するに新任じゃなくて、管理者が入り込んじゃっていないか、という議論。私のイメージとしては、財団の方でやっている研修が、既に数時間にわたって手法であるとか、心理であるとかについてはやっているので、この概論に対して期待したことは、あなたは教育者としてどういう役割をどういうふう、というところを主体として、簡単に言うと1章の部分、それから2章の一部、そういうところにフォーカスを当てて、それを4とか8時間で区切っておいて、教育した方が、他との整合性が取れるのではないかなと。要するにオーバーフローしていませんか、ということが1点。もう1つは、新任教員を表舞台に出してきましょうという話、要するに東京や福岡に集めるという話はほぼ非現実的だと私は思っていて、最終的なアウトプットとして、私の周りで奨励されているのは、もう本を読む時代ではない、ビデオにしないといけない。全専研としても、オンラインを整備しましょうっていう予算を次年度から、大きくとっていくことになります。そこのコンテンツとして、一部機能させることになると、どうしても読み物というアウトプットに加えて動画というアウトプットも組み合わさらなければならない。その辺の、最終的なアウトプットみたなものを、今決める必要はないが、ざっくりと頭に入れておかないと、それそこ1月31日に予算のことを話合うことになるが、その話し合いでeラーニングのシステムの予算は出していくと思うので、そこに出すコンテンツが何がのるっていう話で、これに対してはすごく期待しているので、ちょっと聞きたい。（飯塚）  →これは研究者ミーティングでそこまで話をしていないので、私個人の捉え方だが、2点もらったうちの1点目がアウトプットの仕方どうするの、ということだと思うが、言われた通りで、今回テキスト等という形でぼやかしているのは、私の中でもいくつか迷いというか、選択肢があるかなと思っていて、飯塚さんが言われたように、オンライン、今後動画とかをどんどん作っていった方がいいだろうと思っているので、その話が先ではないか。TCE財団に組み込むかどうかについて、TCE財団には組み込めるなら組み込みたいとは思っているが、どのように組み込めばいいのかという現実的なところはわかっていないので、いずれにせよ実績が必要だと思っているので、これは以前ここで話したか覚えていないが、まずは福専各でやってみたいと思っていて、福専各の枠の中で私の授業もありますし、またいくつかのところで、組み込んでいくっていうことで実績を作っていくことで、TCE財団もしくは各専各に入れていく可能性はあるのではないかという思いでいるところだが、ここは先生方のアドバイスをもらえればありがたいと思っている。今は仮の題で、『教員概論』とつけているが、テキスト、本みたな形にするのか、それとも動画みたな形にするのかみたなものにするのかというところだが、私の中ではミニマム、つまり最低限というラインと、ベターのラインがあって、最低限がテキストだと思っている。これは私の感覚だが、テキストは作った方がいいと思っていて、テキストがあると動画が作りやすくなると思っている、これは授業をしている感覚で、1回言語化して、言語化がすごく難しいので、言語化をガーっとやっていって、分かりやすいものを作ると、動画とかはすごい作りやすくなるだろうと思っている。いずれにせよ、動画教材を作るにあたっても、テキストが手元にあるという状況だと、受講生にとっての学習にとっていいと思うので、このテキストは最低限のラインで作りたい。ただ、これは先ほどあったように予算や全専研との関係にもなるが、できることならオンラインも作れるといいかなと。ベターもいくつかあるが、例えばテキスト作りながら、対面型の、飯塚さんが言われたようにちょっと非現実的な部分もあるかもしれないが、対面型の授業を作っていく、今までの学習評価プログラムみたなものを作っていくこともあるし、これをやりながらオンラインを開発していくということもあるので、この辺りはぜひ先生方のアイデアをもらえるとありがたいと思っている。まずはテキストを作るということを、2年目の目的にしていきたいと思うし、このテキストを作りながら、まずは対面型みたなものを作っていくというのが、1つの順番なのではないかと個人的には思っているところ。3部いらないのでは、というのは、そうかもしれないと思った。いらないんじゃないの、というよりは、1部と2部を重点化した方がいいのでは、という意見は、今、そうかもしれないと思ったので、この辺はぜひ先生方の意見をもらえるとありがたい。ただ、当初3部を入れたときには、今後の専門学校の先生方の長いスパンを考えたときには、社会変化というのは、すごく大きな課題になるのではないか、ということは、成底先生や岡村先生かたも意見をもらったので、3部を入れてきたという背景があるが、この辺は書き方次第かもしれないが、1部と2部に重点を置きながら、よりこのテキストの特徴を活かしていくというのは、本当に1つのアイデアかなと思った。（植上）  →今日、そのような意見をもらいたかったので、よかった。3部のところは、8章，9章，10章と11章はものが違っていて、11章は必要かなと思っていて、1部2部を受けるものとしての、これからの教員像なので11は抜けないかなと思うが、8〜10章は先生方が言われたように、ある意味どれくらい学校側の環境変化を抑えた上で教員のやるのかということを、どこまで新任教員が押さえておくべきなのかということだと思うので、調整していくことができるかなと思う。言われたように、1部2部の方を重点的にということであれば、そのような濃淡にすればいいのかなと思った。（佐藤）  →アダプタビリティは専門学校教員にとって必須。アイデンティティだけを固執していても、変化できなかったら、対応できないので、だから、3年をスパンにしてももう無理ということになるので、その覚悟を持つっていうのが、専門学校だってことの位置づけは伝えていく必要がある。だかた、キャリアデザインっていうところも、能力開発も含めながら、3年後、5年後の自分を見据えた自分を考えるということは絶対に必要。（岡村）  →説明聞いているときに、研修中央委員会にこれをかけてばいいのでは、と思った。概論の部分があって、手法の部分があって、マネジメントの部分があって、産学連携みたいなのがあって、社会貢献みたなのがあって、科目別に分かれてきそうな感じのものが、全部に集約されているような感じで、まるでロードマップを見ているような感じで説明を聞いていた。そうなってきた場合に、新任教員というところのターゲット層が結構ぶれている感じがしていて、だから、これ1回研修中央委員会に出てもらって、こういうふうに専門学校教員はながれていくんじゃないのか、という。（飯塚）  →残念ながら、研修中央委員会にそういう議論はない。（岡村）  →ないから、そこの辺をキーワードにして入っていくと、これ概論として使えるのではないのか、と思っていた。（飯塚）  →ただ、1つ今の飯塚さんの話について、飯塚さんが関わった48講習、48講習で現存のもので、各都道府県、13の都道府県がやっている各科目がある、自由科目がある、それとこれを当てはめると、どこにどういうふうに対応しているのかというところを、1回整理をして、見せられるようにしてもらえると、私の方で中央研修委員会とか、中堅か新任の方にアプローチできる。その手順は追いたいが、私がそれを全部整理はできないので、ぜひそこのせっかく調査してもらったので、こういうところがオーバーラップしてます、この教材でここは対応できます、退職されたぎりぎりの先生にお願いして、講座をしてもらうより全然いいですよ、みたいなことはできる。今、各都道府県でご存じのように10年くらい同じ先生がやっていて、古い教育観でやっているわけ。（岡村）  →それは、TCE財団から、ドバっと資料をもらっている、めちゃくちゃ分厚い。（植上）  →いかに陳腐化したものをやっているか、ということが1つと、もう1つ新しいのが東京都専各で吉本さんが同じ教材を作っていて、やっぱりそれを新任教員に入れようとしている中で、このせめぎ合いをしなければいけないわけなので、理論武装をやって関わらないと、やっぱり私たちの方がどうしても弱者だから、弱者ではあるけど、優良だということを、早く出さないと、向こうは一応完成している、でオンラインで全国に発信しようとしているわけ。金がある中で、東京都モデルをTCE財団でやろうとしているので、そこを覆すには、それなりの力が必要なので、ちょっとそこは整理をしたなと思っている。多少コンセプトを変えるとすると、飯塚さんが言うように、新任に本当にターゲットにするのか、専門学校は新任から中堅までの幅があるので、この幅も併せて考えないと、多様な先生たちの入り口の人たちが来るのに、1つの入り口のものだけを整理するのではなくて、いろいろな幅で入れられるような形で教材を作っていますよ、と言うと、第1部だけやって、第2部の方がさっき言った7章から9章までを入れるみたな形で、これは可変で変わっていく、2，3年で変えていくみたなところ。10章とかあったら、1度に変えるのが大変だが、1部と2部で分冊にすると。私は扱いやすいと思う。そうすると、うち後半は自由科目で扱えるということになる、そういうのが現実的な落としどころかなと思って聞いていた。（岡村）  →ほんとに、すごい参考になるし、こういうものを財団に出したい。今あったように、10章みたなものは分野によって大きく変わっていくので、私共の業界で、1年前のことなんでまだそんなことやってんの、ってなってしまうイメージなので、こういうのはフレキシブルに改変できるような体制を整備して、という感じかなと思う。（飯塚）  →校長で素晴らしい経験を積まれた高校の先生とか、それが大学に行って大学の教授になった先生が素晴らしい話をされるが、それって専門学校にどう落とし込むの、みたな話もよくある。教育観としてはいいが、それが教育を全く学んでいなくて、教育を志そうとしていなかった人たちがあるときたまたま教員になりましたっていう人に突然言われても、ちょっとギャップがありすぎる。そういうところを踏まえたところの、最初の入り口として多様性を受け止めるという、自分が現場でバリバリやっていたけども、疲れ切っちゃって辞めた、Ｕターンして現場から離れようかっていう人から、専門学校で自分はいい先生に出会ったから、自分は絶対に専門学校の先生になるぞって思って3年後戻ってきました、みたいな先生から、色々な先生がいるので、そのいろんなことがあるという事例をどうやって伝えられるか、「あ、俺もいていいんだ」ということを伝えられるような教材に最初はしないと、単なるこういう人いますよね、という読み物だと多分伝わらないので、それは飯塚さんが言うように、そういう人たちのインタビュー動画が5，6本あって、それが見られるような、QRくらいだとよかったりするのかなと。（岡村）  →ここは本当にうまいワークの作り方。（植上）  →そう、学習手法としてインプットだけではなくて、外化しないと、こういう気づきって生まれないから、セルフワークをするシートであったりとか、それを共有できるような、それがオンラインでも多面でもいいんだけど、そういうのもあるよね、と交われる場を作らないと、私はだから全専研でやる3日間はそれを大事にしながら、口座をしている。授業デザインと教授法の口座だけども、実際は、多様性を受け入れて、多様なものを共有化していって、自分たちの自己肯定感を高めて、教員にスタートしてもらうというような、そういう3日間にしている。（岡村）  →私もそこは考えた。1番初めに財団に入れるかといったときに、財団って4時間とか8時間でギリで、これはとてもじゃないがそんな時間に収まらないというイメージで。だから、やっぱりいろんな要素が入っているので、体系みたいになっているので、という感じ。（飯塚）  →今、お二人からどのように既存のものに入れていくか、という意見をもらったのと、特に新任の先生方にどのようなことが必要なのかということが特にポイントになるという意見をもらった。自由科目に入れ込んでいけるつくりにできると、一番いいかなと思う。（植上）  →柔軟にできる、でないと48時間の枠の中の4時間とかに収まってしまう。それを一緒にすると、6時間とか8時間とか組める。（岡村）  →僕は4〜8くらいは概論と言うところで、アイデンティティであるとか、オーナーシップであるとか、そういうのは無理やりにでも入れたい感じ、これだけいいものができれば。（飯塚）  →事前学習の動画とか、そういうのを入れて、圧縮しても、みんなで共有する場とか、セルフワークしたものを外化して、それをみんなで共有して、それをもう1回気づいたものを落とし込んでいって、自分のモチベーションにつなげていくみたいにしていかないと、私は模擬授業を2回させているが、やっぱり1回目と2回目の格段の違いが出てくるのって、その辺のモチベーションの違いで全然違う、スキルの問題ではない。あと、財団がやっている中堅教員のもので、キャリアデザインワークショップを実は3日間入れている、24時間で、あまりにも日数が長いので日数は少ないけど。でも、必要だと思う、中堅から1つ転機をしていくためには、やっぱり自分の切り替えがないと、さっき言ったキャリアパスどっちに行くのって、決められないから。やっぱり振り返ってもらって、これからどうするかみたいな。それって、新任に必要なのか、と言われると、必要だと思う。だって、前の職場から変わるのに、それを誰もコーディネーションしていない可能性があるから。たまたまあったから、条件よかったから決めました、って、前のキャリアの区切りをつけていないけど、とりあえず来てます、嫌だったら辞めればいいや、みたいなので来ている人たちに、ちゃんとそこの終焉から開始に向けたキャリアチェンジってのをさせないと、やっぱり専門学校教員として覚悟してやれない。それをできていない。キャリアコンサルティングとかすればいいが、それをする学校なんてほとんどない。そこは、私は必要だと思ってる。（岡村）  →フワッとして、来てるってことになってる。（佐藤（昭））  →そう。キャリアのチェンジって自分たちが自覚的にやっていると思っているけれども、たまたまやっている人が大半なんだから、だから色々な落とし物をつけてきてる、それを自覚させてやらないと、そこは学校が対応できない、中小企業は。（岡村）  →ありがとうございます。今すぐに、どう受け取るかは。（植上）  →けど、広げた風呂敷は、間違ってない。けど、どこにもっと焦点化すべきかってことと、そのポジショニングが他と比べてどうかは明確にしてくれということだから。（佐藤（昭））  →章の位置づけを明確にしておけばいい。ここは、もうちょっとキャリアを積んだら考えればいいよ、とか。今、優先すべきなのはここですよってことを、ちゃんと備えた形のテキストであれば、教材化していければ。そこまでお膳立てした教材はない。今、吉本先生が作っているのも、もともとの今の従来の部分に踏襲して作っている。（岡村）  →だから勝てると思う。（飯塚）  →と、思うが。（植上）  →キーはオンライン化だと思う。どの都道府県に言っても、人的にも金銭的にもそんなに余裕のある、新任に対して余裕のある学校はないから、じゃあ1校で30人雇いますみたいな学校もほぼ皆無に近い、年間に2人、3人みたいなレベルで、オーダーして、頼んでいるところなので、オンライン化は絶対キーだと思っていて、そこは東専各が一歩前にいるところかなという気がしている。やっぱりオンラインでやると、ちょっと別の団体もそうだが、同じ研修をオンラインでやると50人来るが、対面でやると7人しか来ない、それが実際。（飯塚）  →学習効果を何にするか。この前のヒアリングで麻生さんのところに行ったが、オンライン使ってますと言っていたが、それの学習効果と、うちがやっているオンラインをたまにやったときの学習効果って、正直、うちはひどい、俺はそう思っているけど、オンラインで受けてくださいって言って、どのくらい身についているのかなってのは、フィードバック見るとひどい。だから、やっぱりそこには、ひと工夫みたいなものが提供する側にないと、オンラインだけだと、2割とか1割は、一生懸命それ聞いて知識を習得するけど。（岡村）  →もともと何をやってもだいたいそう、その比率は。（佐藤）  →そうそう、2倍速で聞いてよくわからんみたいな。（岡村）  →海外と違って日本は、8割を潰さない、潰してしまえばいいのに、そんなものを新しいものにリニューアルできるってところがアメリカと違うところ。日本はダメな奴も引っ張り上げないといけないってのが当たり前になっているから。（飯塚）  →人で不足だから、2割だけではやっていけなくて、6割の中のどれだけをちゃんと実践に活かせるようにしていくかが、一苦労。（岡村）  →いくつか意見をもらったが、最終的なアウトプットは今決めなくてもいいかなと思うが、そして、今、岡村先生から意見をもらったように、どの層のどの学習効果に焦点化していくかが1番大事なポイントになるかなと思うので、その辺りは、是非、先生方から、研究者の意見よりもむしろ先生方の意見の方が大事になると思うので、来年度以降、意見をもらえればと思う。（植上）  →概論に関して、私が長年専門学校で務めて、学校の責任者やって、先生を採用してきたが、たくさんの人が辞めていった、辞めていった人たちを見てきて、そういった経験から、逆になぜ辞めていったのか、ということを考えていて、そうすると、章立ての1部のところは非常に重要なところだと思っていた。1番何が大事かというと、動機、能力、価値観、この3つがない人が辞めていく。動機、何がしたいのか、能力、何を自分ができるのか、1番大事な価値観、何をすることによって意味があると思うのか、この価値づけをできない人が辞めていくと、モチベーションがなくなっていく。瞬間的なモチベーションだけでやっていっている、それがなくなると、もうやっていくモチベーションがない。最後の「価値の付加（？）活動」って勝手に読んでいるが、その価値観を作り出す活動を常にしていかないと、長続きしない、本当に瞬間的なモチベーションだけで、続けている仕事は、長続きしない。そういったところを、さっき言った動機、能力、価値っていうところをうまく入れてもらえるといいかなと思っている。先ほど、佐藤さんから、「社会人としての」というところが出たが、そこもうまくできていない人が多くて、学校での働き方が理解できない、分かっていなかったとか、仕事・組織への適応、組織と言っても今までと全然違う組織に入って行くことになる、学校とか、教育という、それまでは教員ではなかった。ところが、全然違う組織に入って、そこでの適応ができない人が辞めていったというところなので、その辺の教員としての仕事への適応と、学校という組織、これはまた特殊だと僕は思っている、他の会社と違って、特殊なところもある、と言わないと語弊があるかもしれないが。そこへの適応の仕方が入ってくると、学校ってこういうところなのかとか、学校での仕事のやり方ってこういうところなのかってところが、分かる内容になっていれば、仕事が長続きしていくのではないかなと。そういった意味では、キャリアデザインは、とにかく自分で作らないと、長くできない。何回も言うが、瞬間的なモチベーションでは、本当に詰まって辞めていく、というのが、僕が見てきた人たちの、辞めていった人たちはそこに尽きるのではないかなと。それに対するフォローの研修とかが全然対応でいていなかった。これは教員の育成計画が、麻生塾だけかもしれないが、全然なかった。そこの育成計画との教員自身のキャリアデザインが噛み合って、やっていかないと、今回は育成計画と概論は違うかもしれないが、実際としてはそこのキャリアデザインと育成計画がかみ合わないと、そこでの教員が育っていかない、長続きしないということを感じている次第。法人というか学校側も、安定性の確保や能力開発の促進、そういったこともバックボーンで考えて、教員と職員はキャリアデザインを考えて行って、そこが上手くかみ合って、やっていかないといけない。今回は、キャリアデザインの話だと思うが、自分自身もキャリアデザインを作っていかないとだめだと、いくら学校側が働きかけても、そこの追いついていかないと、そこはダメになる、辞めていくということを感じた。  →本当に、今、松田先生に言ってもらったところが、このテキスト作りの1つのきっかけ、いかに辞めさせないのか、というところ。そこに先生に言ってもらったように、動機、能力、価値観というところが重要になるという話も、すごく勉強になるし、やっぱり1部中心になるのかなと思うが、入れ込みながら作っていければと思うし、是非、先生からも来年度、実際に書いていく段階でアドバイスをもらえればと思う。（植上）  →本当に皆さんの話を聞きながら、勉強になるなと思っていた。まずテキストというところだと思うので、テキストがあって、その先に研修があって、研修の話になっていたと思うが、章立てで使えるっていうところ、キャリアステージに応じて使えるという気づきがあったので、そこはすごくいいなというのと、オンラインという話があった時に、飯塚さんはオンデマンドではなくて、双方向。（小田政）  →ワークはその場にみんながいないといけない、ただ、知識を身につける部分はオンデマンドでいいと思う。（飯塚）  →事前にこういうの見といて、やっといてねって言って、当日集まって、オンライン上に集まってやり取りする。（佐藤（昭））  →でもいいし、そこだけ集まってやってもいいし、同期の人たちのチームができると本当は良いかなと。（飯塚）  →本当にそう。（佐藤（昭））  →オンライン、オンデマンドもやりようによっては、本当にいいプログラム作れるなとは思うが、やるからには、より馬力が必要かなというところはある。対面の方がやりやすい、集中力も高いし。ただ、オンラインの方が、集客力もあるし、利便性も高いので、本当に良いプログラムを作れば、本当に良いと思うが、この良いプログラムを作るというときに、プログラムを作る側の力量がより洗練させないといけないなというのは、大きな課題感かなというのは、正直思う。（植上）  →できるだけセパレートして、章も少し分けた形で、文改訂がすぐにできる、みたいなくらいの方が、こっちの精神的な負担も少ないし。作るときも一気にガッと作って、これまた全部差し替えるのっていうのは嫌だから、ハイフレックスでやっていくなら、そのくらいの覚悟で、章と章とでつぎはぎでいるというのが、現実的かなと思うし、見る側もその方が楽だと思う。（岡村）  →私も他の講座を受けたときも、このような形で、本を買ってください、でオンラインはオンラインでやって、でそしたら、次の自分が業務に活かすときに、その時の教科書を見ながら、「あ、ここだったな」とか、「この単語どうだったっけ」とか見返せるので、そういう形での利用を考えると、基礎的なところとか、その時の自分はそうだったけど、何年後かにこのテキストを振り返ったときに、自分の価値観の変化に気づけるとか、そのような活用ができるようなワークがあれば、後々すごくいいのかなと思う。（小田（政））  →本当に先生が言う通り、テキストというのは、結構残るものがあるっていうのは、学習者にとってはメリットの1つかなと思うし、先ほども提示したように、テキストで1番わかりやすいものを作ると、オンラインも対面も作りやすくなるっていうすごい実感が最近あって、テキストをちゃんと作れないと良くないっていう。だからテキストで1番わかりやすいものを作った段階で、次の段階のステップがあるのが、良いかなって。それは、この6年間、学習評価の事業を前年度までやってきたときに、あの時はテキストを作っていない。パワポを中心に作ってきて、授業を中心にやってきたと言うのがあって、あれはあれで、全然悪いもの作っていないと思うが、やっぱり課題としてあるのは、すごく属人的になってしまっているっていうのがあって。要するに、植上と佐藤（昭）さんと、一部、小田さんと丹田さんができる、というくらいで、広がりがなかなかないという状況で、テキスト作ると、テキスト作るっていうのは、誰がやってもできるよっていうくらいのレベルまで落とさないといけない。これが、こっち側にとっては1番負担がある、パワポは誤魔化せるので、その時の雰囲気で。それを全部考えた上で、平易な言葉に落としていく、また図を作っていくというかなりハードな作業になるが、この作業をしたうえで、パワポとかを作っていった方が絶対いい。（植上）  →本当はね。（岡村）  →やりたいこととできることは違っていて、やりたいことは佐藤さんがまとめたものになっていて、すごくいいなと思うが、簡単に言うと、今年度は調査をする予算はあるが、報告書を印刷する費用はない。これと同じで、次年度、何かサンプルで授業やりますか、となったときに、これを印刷しますという話になると、印刷費がものすごく高騰しているので、今、全専研の予算の話にもなっているが、1つの事業に4つの項目が入っていて、その4つが2000万を取り合っている状況。そこに1個で、1冊ずつ本ができあがるとなると、それだけで500万なくなることになる。そうすると、会議を全部オンラインでやるか、みたいなことになってしまって、だから私からすると予算が足りないという話をしていて、次年度からアウトプットが出てくるので、今年度みたいに調査だけじゃないから、調査報告書をHP上に貼って、アナウンスすればいいよ、という話だけだが、物を作るとなると、物を作っただけの費用が発生するので、だからそれはいろいろ次年度の予算に跳ね返さないといけないなと思っている。後から予算の話をしようと思っていたが、サンプル教材で実証を3回やるとなっているが、これは本を印刷するという前提かとか、もしくは終わった後に改善したものを、本年度段階でここまでできましたということで、本をいんさつするか。みたいなというところが、みんな予算に跳ね返るので、結構そろばんをはじくと。（飯塚）  →そこまではまだ、正直あまり考えていない。（植上）  →デジタル教材にしていくという形しかないと思う。で、Amazonの方で流すとか、やっていくのが、今後の流通の仕方で、それが世の中のトレンドだし。（岡村）  →その辺は、考えてない、正直。（植上）  →今あったデジタル教材はすごくいいなと思った。印刷費がかかるのであれば、そういった方向で、専門学校って最先端のことやってるんだよってことを見せるのも良いと思った。あとは、できた後の話になるが、社員を辞めさせないという話、そのためにやっていこうという話があったが、これができて、運用していったなら、今度は入っていく時、入社の時になると思うが、うちは先生方安心して、働けますよと、なぜならこのような研修を、概論を使ってやっているので、どなたでも先生できますよ、というような門戸を広げるものになっていくと良いと思っている。特に人事の採用をやっているものなので、毎年、今もそうだが、全員が充足するということはほぼほぼない、どこの学校さんもそうだと思う。なので、そういうことにも活用できるようなテキストになっていけばいいなと、常々委員会に出ながら思っているので、微力ならがお手伝いさせてもらえればと思う。（佐藤（善））  →研究者ミーティングで、このテキストの目的は教員養成で言うと教職概論みたいなもので、「見取り図」という話があったが、そのイメージで説明を聞いていたが、少し変な言い方をするとエピソード0みたいな、その前段階を揃えるようなイメージ、先ほどあったような教員になる覚悟を決めてスタートラインに立つみたいなところを目的として機能させるというのが、この本の趣旨になるという理解でいいか。（水田）  →水田さんに言ってもらったこと、2つ入っていると思っていて、専門学校教員のルーキーになるときに、見取り図は必要で、要するに専門学校教員が、そもそもどのような職業世界なのか、どのようなキャリア形成が行われているのか、そしてそういったところで、どのような業務があり、どのような資質能力が必要なのか、という見取り図は提供していくという。ただ、その見取り図だけを示すのではなく、その見取り図と自身を照らし合わせた時に、ご自身がルーキーとして、今までの自分のキャリアを振り返っていき、また現在のキャリアをもう1回省察して、そして数年ないし5年、10年くらいの自分自身の専門学校教員としてのキャリアマップみたいなことを作っていくっていう、見取り図と照らし合わせながら、自分なりの羅針盤みたいなことを作っていく作業をしていくというのがこのテキストの魅力だと思っていて、それが水田さんに言ってもらった2つの要素が入り込んでいるところだと思う。（植上）  →なるほど、その文脈で今回の第3部は、外の、外部環境の話だから、基本的に今回はオーバーフローなのではないか、という飯塚さんの話につながるということ。（水田）  →そう。見取り図となったときに、かなり射程が広くなってしまうのではないか、という指摘だったかなと思うし、確かにその通りだなと言う思いは持っているので、その見取り図の射程をどの程度にするかというところは重要なポイントかなと思う。（植上）  →となると、個人を省察してというところに関して言うと、かなりの具体例というか、かなりの学校の事例が出てくるイメージになるのか。（水田）  →そこは作り方次第かなと思っていて、事例で攻めていくのか、事例をもう少し抽象化したレベルで個人の文脈に落としていくのかというところはやりかた次第だと思うし、それこそ議論になっているアウトプットの仕方とか、学習効果をどこに焦点を当てるのかというところとも関連してくるので、選択肢はいくつかあるのかなとは思っているが、いずれにせよ方向性としては、見取り図を示しながら、ご自身のキャリアというか、キャリア形成の過去と現在と未来を見つめていくというところにはあてられるのではないかなと思う。（植上）  →なるほど。今回、教職概論という話を受けて、教職課程の教科書を見たが、それは教育とは何かとか、哲学系が多かったが、けど、それとは違うよな、と感じていて、やっぱり具体例を重視していった方がいいのかなと思っての発言。（水田）  →そういうことはしない。（植上）  →ただ、1点付け加えると、今、厚生労働省の方が、日本職業標準分類って改訂を今回久しぶりにした。そこの分類に、中分類が03のところに学校関係者の分類があるが、相変わらず専門学校教員は入っていない、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、高等専門学校、大学教員というふうに細かく分けて分類されているにも関わらず、「その他」になる。これは厚労省の人に文句をいったが、私が言ってもどうにもならないので、相変わらず専門学校の分類はない、一条校ではないから。我々が求人票を出すときは「その他」。それって、どうなの、って。何が言いたいかというと、概論入れるときに、こういう社会フレームで我々の教育は、良いも悪いも含めて、囚われている、ということ。だから、みなさんがここに来たことはとても貴重なことで、これを選ぶことは、すごく意味があることだよ、ということは伝えたい、どういう違いがあるか。彼らは文科省から言われたことをその通りにする人が学校教員と言われるけど、我々はオリジナリティのものを社会の中からくみ取って、カリキュラムにして作り出して、人材育成するんだよと、すごい志のある広いことをやっているんだよ、みたいなところを伝えたいなと、熱くなるけど、思う。これが、社会の現実なんだと。（岡村）  →指導要領ないよってね。（佐藤（昭））  →やっぱりそこら辺は、第2章を膨らませていく、もしくは分けてもいいのかなと。（植上）  →けど、今日の話聞いていて、一旦広げて多き所を描いたもののいろんな理由から焦点化する必要があると思っていて、1個はそもそものテキストを作るということと並行して、Web上で出していくとうものが、アウトプットもさることながら、コンテンツの差別化にもつながるから必要ということでれば、それは受け止めなければいけない部分かと思うと、必然的にデジタル系で展開していくコンテンツを作らなければいけないということと、一方でやっぱり植上先生が言ったようにしっかり書くというか、それが本質的な中身を作ることにつながるということを併存させるとなると、必然的に量をどこに絞って、小さく作っていくかという話だと思うので、話を聞いていると期待感としては、第1章だっていうのが、先生たちのフィードバックだと思うので、そこだけに絞っても、そこのテキストとWebで展開するものをどう作るのかというのでいいのかなという気はしていた。（佐藤（昭））  →アイデンティティという言葉を出してくれているからこそ、アイデンティティは自ら作らないといけないもので、誰も社会が認めていないものなんだなと、皮肉も込めて言うが。（岡村）  →是非、財団に組み込んでほしい。（飯塚）  →先生は先生、塾とはまた違う、学校という母体がある中の先生だから。（松田）  →ただ、厳密に言うと、学校とは、という。（岡村）  →一条校ではないかもしれないが、でも学校の先生だと思う。そこの自覚は専門学校の先生に持ってもらいたい。（松田）  →より上位の、クリエイティビティのあるものであって、教科書通りにやりましょうと言っているのが我々ではないんだということを、もっと思ってほしい。（岡村）  →一条校ではないメリットを出していくみたいなイメージ。（飯塚）  →そうそう。（岡村）  →先生は先生ということは、自分は伝えてきたし、教えるっていうことを仕事としてやっているんだよ、ということを。（松田）  →それは間違いない。（岡村）  →いろいろな論点があるかなと思うので、専門学校教員としての社会的意義、を法律論や制度論に留まらない形で、実態レベル、そして多様な意義づけみたいなところをしっかり示していくというところは非常に大事だと思うので、第2章ないし第3章を膨らませる形でやっていきたいと思う。（植上）  →専門学校教員って自信を持ってこんなことをやっているんだ、ということを内外に言えるというのが、1番最初の2点のうちの1点かなと思うので、そこをすごく意識したいと思った。（水田）  →この辺は大事な論点。（植上）  ３．次回の委員会について  日程：2月22日　15：00～  〇成果物について（植上）  ・報告書は、全20ページくらいのPDFで作って、これはWeb上に上げる（印刷はなし）。  ・サンプル版については、今回もらった意見を基に、今回作りたい概論の狙い、目的、対象、位置づけ、章構成等について示したものを、4〜5枚くらい（佐藤さんのスライドのようになるか、文章になるかは未定）のものを作っていくという形でまとめていく。  ・教員のキャリア形成モデルについて  今年は出さない。次年度は検討くらいに（新任段階のキャリア形成モデルは出せるけど）。  ・次年度の予算について  →サンプル教材を作って、3箇所で実証ということになっているが、どのようなイメージか。（飯塚）  →これは先生方からアドバイスを貰いたいと思っていて、以前、成底先生からも、どこでやるのか、という意見をもらっていた点なので。（植上）  →第1部の抜粋みたいな形で、1個3時間くらいのイメージでやってみるか。（飯塚）  →それはできると思う。例えば、麻生さんやYICさん、そこに入れ込むのは難しい。（植上）  →うちはフレキシブルに、全然。（小田（政））  →例えばYICさんとかで、新人、1年目から3年目の方を集めてもらって、麻生さんも可能であればとか、工学院さんとかそういったところでやるっていうのは、1つ手かなと思うし、来年、福専各で自由科目枠が私あるので、そこで入れてみたいと思っている。  →そうすると、年末になるか、1月、とか12月。（飯塚）  →福専各は8月。（植上）  →その辺にできるか。1部抜粋という形でやる。（飯塚）  →そう、1部抜粋という形で。（植上）  →いずれにしても、実証を3回を目処にということ。（飯塚）  →工学院でやるってなったら、やれるか、ちょっと違うか。（植上）  →ちょっと厳しいかもしれない。（水田）  ◎今年度の報告書の最終締め切り  →3月11日にHPに載っておけばOK。次回（2月）の委員会までに作って、先生方に見せて、確認してもらって終わりという形。できれば、事前に共有してもらって、当日は良いよね、で終わりたいので、2月19日までを締め切りに（飯塚） |
| 配布資料 | ・第4回専門学校教員概論研修プログラム開発委員会資料  ・研究者ミーティング資料  ・報告書構成案 |

以上