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2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9月2日(月) 15:00~17:00
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 <u>計1名</u> 委員対面：植上 一希、佐藤 昭宏、小田 茜、丹田 桂太、 大石 法子、松田 義弘 委員OL：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>1. 本日の目的等</p> <p>(1) スケジュールについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会は全5回開催予定。今回は2回目となる ・ インタビュー調査の実施(3校) ・ 実証講座 YIC(12月25~27日のうち1日) <p>(2) 前回委員会以後の経緯について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全国職業教育委員会第1回(7月10日)での報告(植上) ・ 研究者ミーティングの実施(7月27日) ・ テキスト案やインタビュー調査項目案の作成 ・ インタビュー調査の日程調整 <p>(3) 本日の目的</p> <ol style="list-style-type: none"> ① テキスト案についての検討 ② インタビュー調査案の検討 <p>2. テキスト案についての検討(佐藤(昭))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資料「2024年9月2日テキスト開発の進捗共有」をもとに説明。 ・ 佐藤さんの方からは前回のポイントで、研究者ミーティングの議論になったことを元にお話をいただいた。大きな章立ては大きくは変化しないが、ポイントと3章と4章の変更した点についての報告だった

と思う。この点について小田さんとか丹田さんの方から補足があればと思う。(植上)

(補足なし)

・まず委員の先生方からご質問・ご意見をいただければと思う。なお、章構成については今後変えていくこともある。(植上)

→現段階では核となる情報が取れていない。1章2章のところは、比較的インタビューを待たずに書き始められそう。先行してメンバーの中でも加筆を想定している。1章2章については、準備に乗り掛かろうという話をしている。3章4章については、明日以降のインタビューの状況も踏まえて、取れている情報を参考にする。現状このような構成案では考えているが、少し変更が加わる可能性はあると思う。ただし、アウトラインは大きくずれるものではない。(佐藤(昭))

→また5章6章は書いていくが、今年度は4章までに焦点を当てるという話だったよね。(植上)

→そう、そう。(佐藤(昭))

→これは章構成でしているが、コラムも書いたらいいのではないかという議論があった。章構成に当てはまらないコラムは、岡村先生をはじめ現場の先生やこれまで研修等を担っていただいた先生方にも、打診していく形でいいか。(植上)

→今日先生方にお聞きいただきたいのは、オーソドックスなテーマをシンプルに戻した・寄せたところもあるので、どのような工夫を加えてほしい・オリジナリティを増やしてほしい。そのようなご要望があれば、今日の段階ですすである研修やこのような点が増えられていると非常に良いなど、ご意見いただけたらと思う。(佐藤(昭))

→テキストについての進展状況についてご意見いただく。特に1章2章については書き始めていきたい。また3章4章は後で出てくる小田さんのインタビューとの関係である。このような狙いも含めてインタビューをしていきたいと思うが、まずテキストのところで先生方からご意見・ご質問いただければと思う。(植上)

〈質疑応答・意見交流〉

・改めてテキスト開発の方向性というところで、主な社会課題に3点書いてある。このような専門学校業界での教員の課題感がここに書かれてあることだと私も思う。これをクリアにする教材として、どのようなバリエーションが想定できるのか。これからのインタビューを通じてと思うが。私の拙い出会いの中で見ると、専門学校を知らなかった専門性のある教員が専門学校の教員の深み・業務の多岐にわたる部分や学生との想像以上に近い距離感の部分にギャップを感じ、悩まれていると思う。その辺糸口を理解していただけるといいと思う。また、

逆に専門学校を経験をしている前、専門学校の卒業生が専門学校の教員になろうという。ある意味前向きに入らないうちで、自分の時とは違う学生層にギャップ・戸惑いを感じる。一生懸命距離感の近いところで自分は受けてきて、自分のモチベーションを上げ、それなりの知識技術を身につけたが、期待値をあまり持っていない学生たちに出会ってどのように接していけばいいのかという苦悩している教員たちを見ているなと思う。そのあたりで、私だけじゃないのかなとか、その時に先輩方どのように乗り越えられたのかがあるといいなと思って聞いていた。(岡村)

→今ご指摘いただいたところは、去年の調査の声として拾えている。専門学校自体、自分が経験して先生になっている人と、そうではない人の直面する困難の差はあるだろうと見えてきている。そこは昨年度の続き、調査のデータを生かしてコンテンツには反映していこうと思っている。改めてそこを教えていただいたことがある。ありがとうございます。松本先生はいかがですか。(佐藤(昭))

→3章は教員が一番感じるころなので、このようなことを取り上げていただくのが良いと思う。それと第4章で、一番ここがなかったというか、示していない。何年目ぐらいかわからないが、未来からの反射ではないが事例として事前に分かったら、教員になって、すぐは考えないが1年もすると考え出すので、この第4章は非常に良いと思う。非常にいい内容だと感じた。(松田)

→前回松本先生がコメントをくださったので、研究メンバーの中でもう一度中身を考えるきっかけになった。一旦、松本先生から大枠はご承認いただけたのでよかった。(佐藤(昭))

→特に4章は、展望を示すという章になるかなと。3章で直面しやすい壁と、4章で展望を示しながら、5章・6章で壁を乗り越えながらやっていくための資質能力や研修が結構必要だよなという話に移っていくと思う。4章くらいで光を見せた方がいいという判断を。特にそれを積極的に出していった形だよな、今回の構えとしては。(植上)

→はい。(佐藤(昭))

→壁にぶちかったときに、読み返す本になる気がする。(松田)

→実際に、他で行っている三菱総研のデータを見ても、2年・3年を乗り越えると光が見えてくるというデータもある。そのようなことも頭に置きながら、今回はインタビュー調査をもとに示ししていけると、読む方々にとってもいいと思う。小田先生いかがでしょうか。(植上)

→ありがとうございます。最近だと先生方が入ってきて教員と同じく育たない部分や、やりがいを感じていない先生方もいる。そのあたりに管理職の先生方は苦労している部分だと思うが、今回4章で

可視化していただける。やりがいの部分は、伝えていくことでしか伝えられない。そこが形としてうまくできていなかった部分もあるので、若い先生のやりがいとかモチベーションに上の先生方が悩んでいる。この4章でそのあたりがベースとなって伝えていくのは、すごくありがたいかなと思う。一点質問だが、3章、4章は、例えば3章で困難と克服事例というのは、今回のインタビュー以外にも何か想定されているものはあるのか。(大石)

→今回いただいていくインタビューを一つネタにしていくつもり。それ以外にも三菱総研がこの2年間、先生方にご協力いただいていると思うが、全国的な調査。それも年数別に分けていて、新人教員とか。そのような人たちが欲しい能力は何か、トラブルが何かを集めている。例えば、そのような数的な量的なデータは参考になると思う。一方私を中心に、佐藤さんと丹田さんで行ってきたインタビュー調査、30名の専門学校の先生方に対するインタビュー調査をしている。そこでもこのような困難などの話をとっている。この辺りを頭に置きながら、基本的には今回いただくインタビューデータを中心にできると一番スッカリするのかなと。私たちの頭の中にさまざまな例もあるよねとか、このようなパターンもあったよねなど、頭に置きながら書いていけるといいと思っている。だから先ほど岡村先生からもあったように、例えば学生対応というのは本当に大きなテーマ。学生対応についても自分たちがいた時代とも違うという意味でのギャップの学生対応もあると思う。また現場で新人に向き合っている学生対応と就業前の高校生上がりの子に向き合う学生対応の困難みたいなことも、いろんなインタビューで伺っている。また今の若者たち事態が全然理解できない対応の困難も、いろんなところで伺っている。学生対応を一つとっても、実際いろんな典型的な声があると思うので、私たちの中でバランスを取りながら、先生方にも相談しながら書いていけるといいと思う。もちろん、学生対応に留まらず授業の仕方、運営の仕方、それ以外の業務のコントロールの仕方も関係する困難になると思っている。データとしてはそのようなものを使っていければなと思うが、いかがでしょうか。(植上)

→ありがとうございます。(大石)

→大石先生は教員らしく育たないとおっしゃいましたけれども、何かしら企業でも初期に辞めていく仕事の内容に対する困難や職場の人間関係に対する困難や配属先など。そういうのが大体多い。社会人に共通するキャリア発達上の課題の話と、先ほどの元々ベースの持っている職業に対する理解やイメージからの困難。そこは専門学校の先生が習っているところだから、今回は絶対入れようかなと思っている。先生がおっしゃっている教員らしく育たないを、もう少し別の言葉で

ご説明するとどのようなものか。(佐藤(昭))

→教員としての自覚がなかなか難しいという声がある。伝わりきらない。教師になりたいという思いで入ってきた先生とは少し違う。人にもものを教える。学生を育てる。学生の人間性・社会性も含めて育てていくところまであるのが、なかなか伝わらない。自覚が持てない先生もいる。(大石)

→知識ベースの中身を教えれば域の完了じゃないけど、そういうこと。(佐藤(昭))

→そういうことではなさそう。研修はしているが、行動や学生対応に反映されないという悩みは聞く。(大石)

→手立てというか支援をしているが、行動に落ちてこないということ。(佐藤(昭))

→はい。(大石)

→教員アイデンティティが少ないというものもあれば、一方でその人たちに非認知能力的なものが欠けているのかな。(植上)

→はい。(大石)

→先生という教員という概念で。僕は聞いている中で自動車の専門学校の先生は、トヨタやニッサンから来られている。そこで教えてある。新人とかに対して、技術を教える感覚だった。専門学校の先生は技術を教えるだけではない。そのようなところが教員と思ってある。僕は養成施設ばかり、技術の学校ばかりがどちらかとメインだったので、いつも最初に教員になる人に対して。美容師の人、自動車整備の介護の人などがメインだった。そのような話をしたときに、まず先生とはそこからのギャップを埋めた経験がある。そういうことかな、先生。(松田)

→そう。それと合わせて、新設校で私は医療の学校にいと先輩たちが多くいて、そこに入ってくる新人さんはわりとしっかり育つ。一方で新設の学校で、なかなか教員の歴が長い方たちがいない学校のケースでは、教員としての部分を理解している方が非常に少ない学校になる。現場から来ると先生が先ほどおっしゃったように、技術や知識を教えるのが教員だと思ってくるので、実際勤務してみるとそれ以外の業務が多く、保護者さんも含めて。そのような中で、そこも含めて教育を研修の中では何度か伝え、実施はしても日常の業務の中では言動が整ってこない教員がいてクレームが学生や保護者から出てしまい、新しい学校の方は悩んでいる。何かこのようなテキストや研修がベースにあって、そこを最初に伝えていく形があると、そこでの管理職や指導する立場の人たちも同じように教育ができていくのかなと。(大石)

→第3章でいっぱい出てくるかな。(松田)

→そうだね。今言っていたことは、すごく大事。教員という仕事を狭く捉えすぎないという話。単なる技能や知識の伝達ではなく、先ほどあった人間性みたいなものの伝達やそれにまつわる雑務、さまざまな調整も含めて専門学校教員として実は必要なスキル・姿勢なのだという話。すごく分かる。(植上)

→そのようなものをどのように獲得していったのかを、明日以降のインタビューで聞ければいいなとすごく思っている。以前のインタビューでは採用のときに、職場で人事や採用の経験をしたことがあるかどうか、結構違いになっているという話を先生方がおっしゃっていて。そこで待ったり、粘り強く人として向き合いながら引き出していく力が必要なかもしれない。それは、どのような時についていくのか。その辺はどのような取り方ができるか分からないが、明日以降のインタビューで聞いてみたい。(佐藤(昭))

→実際に書く段階になると難しいかもしれない。ここは雑談でいい。雑談でうちの大学でもよく議論になるのは、研究ばかりしていて教員として昇格させていいのかよみたい。(植上)

→大学の先生が一番何も教わずに我流できているから。教え方教わってない。(佐藤(昭))

→ある先生は、俺は論文いっぱい書いているから、お前らは論文書いてないから、教育しろよみたい。(植上) それはその中の雰囲気というか、大学教員はこうあるべきだ、うちの学部ではこうやった方がいいというメンバーシップみたいなものが必要なのかな。でも専門学校っておっしゃる通り、基本的にはいろんな要素を含むことを前提にしながら書いた方がいいと思う。ただ非常勤の先生とかをどうすればいいのか、この辺も議論になってくるとは思う。書くときに気をつけながら。(植上)

→別に盛り込みつつ、先生たちがそのテキストをネタに話しやすくなる。そのような観点が網羅されているところが、まずミニマムラインとしては突破しないといけない気がする。そこはなるべく広げて、このような観点でも。先生たちが向き合っている先生の課題に応じて話しやすい内容を盛り込めたらいい。(佐藤(昭))

→たぶん、事例ベースでいけばいいと思う。このような摩擦が起きた話をしながら、やっていけばいいのかなと思う。すみませんね、ありがとうございます。オンラインの佐藤先生、ここまでの意見で、ぜひ、テキストに関してのご意見とか、お願いします。(植上)

→はい。この第3章の1、2年目の退職危機を減らすというのは、本当に必要なことだと思っている。実は私のところも、これに関して研修をここ数年やっている。2年目か3年目の先生を講師として、私は1、2年目このような悩みがあった。それをこのように克服したという

事例を話してもらうことをまず行う。その後に、1年目、2年目の職員、グループワークをしてもらって、こういう悩みがあったよ。私はこうやっている。意見交換して悩みの共有をやって、退職の危機を減らすこともしていたので、これすごく良い話かなと思った。ぜひ、テキストにしていただければと思う。あとは、先ほどの知識や技能を教えるだけが先生じゃないところで、採用の話も出たと思うが、私も採用のところで、必ず最初の会社説明会あるいは個別で相談があるなという方に対しては、そうではない、半分以上は学生の面倒やそのようなことが多いというお話をさせていただいて、納得いただいた上で実際にご応募いただいて採用につなげていくということをしている。そのようなものもどこかに入れていただけると面白いのかなと思った。あとは、明日以降インタビューをされるところで、インタビューの内容を独自にダイレクトに載せる。あとは、ディスカッションした実際の先生方の生の言葉を載せられるような、ポラムというお話もあったと思うが、そのようなものを載せてもいいのかなと思った。はい、私からは以上。(佐藤(善))

→ありがとうございます。佐藤さん、ありますか？(植上)

→1つか2つでも、学校でFSG今回インタビュー対象には入っていないから。可能であれば、先生方の許可をいただいた上で、2、3年目の先生の研修資料などをご提供いただけるのであれば、ぜひ参考にさせていただけるとありがたい。(佐藤(昭))

→いくつかの資料を後ほどスラッグに用意したいと思う。もし良ければ。(佐藤(善))

→ありがとうございます。大変助かります。(佐藤(昭))

→ありがとうございます。(植上)

→今回のインタビューは、データで出すと言っていた。うちのは。(松田)

→本当ですか？(植上)

→困難を乗り越えてのデータを撮っている。そのデータを出すと言っていた。(松田)

→ぜひぜひ。ありがとうございます。飯塚さん、ここまでの研修は。(植上)

→もう、素晴らしい研修ができそうだなという感じ。一つだけ私が感じたことは、困難があるということを前提としてどう乗り越えたのかという話だけではなく、良いことも楽しいこともある。急に慣れることは大変だということを前提として、俺はこのように乗り越えただけではなく、このように学生は成長した、この子はみたい。好事例も入れた議論の場みたいなのがあるといい。研修を終わった後に、明日からワクワクしながら教壇に立てる研修になるといいと思

う。(飯塚)

→ありがとうございます。4章に学びと成長を入れて、どちらかというとポジティブな側面を載せていきたいと思っている。3章が重たくなりすぎないように、暗くなりすぎないようにしたい。(佐藤(昭))

→本当に楽しい話だったね。前向きになるよね。(植上)

→やっぱり、みんな大変だ、で終わらないように。今日、美容師の通信の卒業式だったが、先生方が本当に準備を嬉しそうにしている姿を見て、先生方はやはり卒業式が一つの自分たちが行ってきた達成感を学生からフィードバックで受けて、あのような表情になるのだろう。それがまた次のパワーになるのだろうと思いつつ見ながら見ていた。やはり、距離感というのはすごく専門学校一人一人。学生からもコメントが一人一人の一言、先生方も一人一人の思いがある。そのようなツウエイのやり取りを行い、それがエネルギーになっているとすごく感じる。その辺りで具体的なものが出てくるといいと思う。(岡村)

→そのような心情的な距離感の近さの話。私みたいに初等中等教育などを見ていると、出口の距離感の近さ、出口に本当に送り届ける。その仕事の度直前をしている。そのようなところから得られる充実感や手応えを先生からお話を伺っているとすごく感じる。そこを先ほどの暗く見えすぎないところでご紹介できる。(佐藤(昭))

→今の話は、コラムでも面白そう。(植上)

→そう。先生の生の声。(佐藤(昭))

→卒業式で実感するやりがいか。入れ方を工夫しながら、本文に入れるよりもコラムに落とす方がいいのか。コラムに落とすことを先生方に書いてもらった方がいいのは、コラムに落とすとか、工夫できるといいかもしれない。(植上)

→これは頭の中だけど、時系列で示せたらいいなと思う。卒業という単位もそう。もっと手前のところでのやりがいもあると思う。さまざまな場所にポイントが落ちていることを、表現できるといいかと思う。(佐藤(昭))

→今、岡本先生の話聞きながら、僕も卒業式の風景を思い出す。みんなが思い浮かべられるような、もしくは希望になれるようなものを多く書けるとイメージが湧いていいと思った。(植上)

→やりがいや充実感を改めて反芻できるのが、23年前の卒業生かな。メールとやり取りしていたら、新聞とYouTubeのコメントでインタビューをしていた教員、専門学校の教員をうちの学校ではないところで見ている。その子のメッセージが出ていて、うちの卒業生の彼女だ、みたいな感じで。それですぐメールをして出てみたよという、うちの学校の時の話を彼女がフィードバックして、私もセイラー服の時の記憶がまだあるから、そんなことを思いながらしている学校の先

生というのはいいと思う。あの時こんな話をして、うちに来てくれて、それが今このようなことをしている。そういうのはある。我々が記憶していないが、卒業生はしっかり覚えている。フレーズみたいな。

(岡村)

→やはり卒業生の方々からの教育への思いや関連性の振り返りをさせていただけるというのは、先生たちにとって何よりもやりがい。そのあたりは、4章とかコラボとか入れていければと思う。そのようなイメージだよ、佐藤さん。4章のイメージ。(植上)

→はい。(佐藤(昭))

→ありがとうございます。今、委員の先生方からの方向性と具体的な内容についての了承とご意見をいただいたので、この方向で、研究者グループでもう一度議論して、具体的な章立てとコラム。実際に誰が書くのかを議論していこう。また、委員の先生方にもこの辺りのコラムを書いてもらえないか投げかけていくこともしていけたらと思う。では、これでいいか。(植上)

→はい。大枠の方向性はこれで、皆さんに承認いただけたと思う。あとは各論を集めるところ。(佐藤(昭))

3. インタビュー調査案の検討 (小田)

専門学校教員のキャリア形成に関する調査依頼内容

○質問項目について

<人事担当者の方>

1. 教職員の状況、採用方針について

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

<p>(3) 1～2年目の教員が抱える困難の克服に関して</p> <p>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</p> <p>②困難克服のきっかけとなる出来事について</p> <p>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）</p> <p>3. 教員の成長過程について</p> <ul style="list-style-type: none">・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・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など）。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 <p><現場で働く先生へのヒアリングについて></p> <p>テキスト作成にあたり、専門学校教員のキャリアの多様性を提示していきたいと考えています。ここでは、いくつかのパターンを想定しています。具体的には、「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タイプです。人事担当者の方にインタビューをさせていただき日に、上記のなかでご都合の合う先生に何名かインタビューをお願いできればと考えております。</p> <p>予定している質問項目（A～Cタイプ共通の質問）</p> <ul style="list-style-type: none">・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、意欲等）・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 <p>Bタイプの方への質問項目</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>Cタイプの方への質問項目</p>

・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

〈補足〉

・1点確認。今回得られたデータは研究者側で研究データとして活用していく形でよろしいのか。それがあれば、説明をしないといけないと思っている。その点だけ、ご確認させていただきたいなと思っている。質問項目については、以上。(小田)

→まず質問項目の内容について議論ができればと思う。明日から行うものについて、人事担当者の方へのものと、現場で働く先生へのヒアリングについての案を先ほど佐藤さんの方から説明があったテキストとの関係で小田さん中心に作っていただきましたので、こちらについての議論もと思う。一緒に関わっていただいた丹田さんからも、補足があれば。(植上)

→はい、ありがとうございます。基本的には、小田さんが説明をされた通りでやっていければと思う。今、お話に出たようなやりがいやギャップなく、うまく移行できたこと。特に現場から戻られてきた先生に対しても、現場で項目としては一応載せているがポジティブな面についても、こちら側から打ち出しで知っているような話をしていければと考えている。(丹田)

→その辺は特に、人事担当者の方や現場で働く方。人事担当者の方についてもやりがいということを追加で、意識しながら聞いていきたい。質問項目を明示的に変えるのではなく。(植上)

→わかった。(小田)

→明示的に変える。どっちでもいいよ。(植上)

→前日なので、インタビューの中でしたいと思う。(小田)

〈質疑応答・意見交流〉

・現場で働く人へのインタビューについて、基本的には1、2年目の話を中心に聞いている感じになっている。特に共通のところに関してAタイプの方に関しては、Bタイプ、Cタイプはそれぞれ独自の質問が立てられている。Aタイプの人について、ずっと働き続けている方の意識の変容や仕事の変容については明確に聞いた方がいいと思う。

(植上)

→そう。成長プロセスを捉える狙いからということ。(小田)

→そう。Aタイプの方が基本的に専門学校の中で多いタイプだと思うが、その人たちが新人期に任せられていた仕事があって、それが基本だと思う。例えば、教務主任とか役職が変わっていく場合もあるかもしれない。それこそいろんな能力も変わってきている。また意識も変

わってきているみたいな話は聞かなくていいのか。(植上)
→聞いた方がいいかと思う。抜け落ちていた。(小田)
→そういった話も聞いておくといいのかなと思う。それがあると、5章、6章とのつながりが出てくると思う。(植上)
→ここは反映させる。(小田)
→いかがでしょうか。基本的にはこのような項目を立てながら随時、調査に配ったメンバーで柔軟に対応していくという形になると思う。先生方が何か、この時点でここは入れておいた方がいいとかというご意見があればと思う。佐藤さんどうぞ。(植上)
→今日の前半のお話の中だけでも結構想定される困難のお話が出てきている。それが全てではないと思うが、明日以降せつかくだから聞いちゃえばいいかなと思っている。過去の議論を踏まえると、4つぐらい出てきている気がする。1個はキャリアイメージ。要するに専門学校の学生だったか、そうではなかったかが、初期キャリアにおいて影響を与える。逆にこのパターンは、もともと学生じゃなかった先生は、どのような気づきがその後にあるのか。自分は専門学校の先生・学生ではなかったが、やった時にどんな良いことがあったのか、明るい方向。それは拾えてないから、それに該当する先生が出てきたら、漏れなく聞いてみたいと思ったところが1個。だから、もともと学生だったかどうかというキャリアイメージの有無の問題が1個。2つ目が、仕事の範囲を狭く捉えすぎる。これも冒頭の岡村先生から他の先生方もおっしゃっているが、知識・技能だけではないという話。裏返すと、もっと距離が近い。だからこそ大変なこともあるが、得られる喜びもすごく大きい。ここは割かし放っておいても出てきそうという感じ。ここが困難とそれを乗り越えた時の喜びの2点目。3つ目、これ今日には出てきてないが過去の先生方から、教師の仕事を結構OJT的に捉える。我流すぎる。先生だから底上げはしないといけない。そこが役割なのに、ついてくるやつだけついてこいみたいなパターンに走っちゃうのが、結構今のインタビューで出ていたかなと思う。逆にここは、ある意味高校とかでも、あんまり救われてこなかった人たちが伸びていくことで、社会に出ていくことの喜びや手応え。そのような我流みたいなものが変わったことによる手応えなど。さっきのポジティブな嬉しいやしくじりじゃないが、そのような話が出てくるのか来ないのかわかんないが、拾えたらよさそう。最後は世代の話、俺の時はこんなだったのに今の奴はやる気がないじゃない。世代を同一して、考慮せずに言っちゃうことによるしくじりパターン。それを気づいて乗り越えられた時に、どのような世界が見えてくるのか。過去の議論と今日の話でいうと、この4つぐらいは拾えておくコンテンツになりそうと思って伺っていた。ただのぼやきというか。

(佐藤 (昭))

→いや、全然大事な点。(植上)

→先生方が出されている内容や過去のインタビューの内容を考えると、その辺は結構重要そうだなという感じがして、聞いていた。今の話を整理しながら。(佐藤 (昭))

→躓きや困難をマイナスからゼロになるわけじゃなく、克服することによってその人の価値観や教育観、学生観がプラスに転じる側面があるということ。それを拾っていった方がいいよね。(植上)

→しくじり先生ではないが、少し明るくこう見せるとなった時。それがひっくり返った時の見え方がどのような発想なのか頑張っけて聞かないと出てこない。なので、丁寧に聞いた方がいいかなと。(佐藤 (昭))

→一つ。さっき大石さんも言われたときの前職の業界の常識とのギャップや困難さは結局、自分の経験とのギャップの大きさに戸惑いが出る。専門学校の先生は前職があるので、前職はこうだったという認識の違いが、自分たちの足枷になっている。戸惑いになっている。でも彼ら送り出すから、そこにも慣れないといけませんが、自分の働き方とのギャップにすごくとらわれている。先週研修をしてすごく実感をした。(岡村)

→どんな事例。(植上)

→だから思いがなきゃダメだ。だから思いでやる仕事なのだが、それをあなた伝えてないのではないかと思う。頑なにそういう。(岡村)

→美容の先生とか過去の人たちはすごくおっしゃっている。要するに腕一本で生き残っていかないといけないのに、なんかそんなやわなことってどうするんだ。自分なんかそれぐらいの覚悟で抜きん出てきたのに、それもなしにやっけて。(佐藤 (昭))

→意外と専門学校に来ている先生は、そこでドロップアウトした先生。他の業界も往々にしてあるのは、そこで息継ぎをしたついでに、なんとなく自分の専門性が生かされて先生と言われるからみたいなどころで来てる先生もいる。往々にしてそのような先生がそういうことを言う。そのギャップがすごく大きい。どのような業界でどのような働き方をその方がされていたのかを聞いた上で、今どのギャップを聞かないと、差分が見えない。そこが大きい人ほど戸惑いが大きいと思う。(岡村)

→私の中ではOJTとか前職経験の話で集約するとそのカテゴリーかなという気がしている。ただその中でも業界によってすごい差が大きいところとそうじゃないところ。その中でもさっき言ったような採用担当や人事担当している人とそうじゃない人の差によって、個人差がありそうな気が個人的にはする。それはこの中での話で研修のコンテ

ンツとどして落とす時には、どのような情報を拾っておけるといいのか、考えないといけない。今、先生の話聞いていた。(佐藤(昭))

→前職と教員になっていたときのギャップは絶対あるので、これは拾っていいところかなと思う。また佐藤さんがおっしゃっているように、自分の学校経験の差。一番大きな学歴。大学や院卒の人が専門学校現場に入ってきて専門学校ってこんな感じだったんだみたいなギャップももちろんある。岡村先生が言っていたギャップは間違いなくある。そのギャップによって生じるつまずきと解消。(植上)

→教育経験ギャップ。前職経験ギャップ。(佐藤(昭))

→働き方とやりがいなどをどのようなところで感じているのか。前職ではこうだった。今はというその違いを確認しないと、その戸惑い感の強度が見えない。(岡田)

→そこは非常に大きなところ。ギャップが広がっていている。入ってくる学生がもう変わってしまったから。特に佐藤さんがさっきおっしゃったように、美容師は特にそれがあって、そのような先生がこうではないと国家試験ダメ。こうではないとサロンに入ってもダメ。自動車でもそうだった。ところが、ついていけない。ついていけないというか、しょうがないところもある。その差が出てくると僕は予想している、インタビューで。特にうちなんかも通信性の子が増えてきている。だんだん入ってきてギャップが、こうじゃないとダメという前職の経験をもとにしている。現実それをどこまで2年間3年間でいって、そのギャップが一番出てきて、それが一番出ると思う。その技術を教えるとかは、そうでもないと思う。今の話題が非常に今回結構出て、それをどうテキストに書かれるのは非常に難しいところかなというイメージもある。一応収集されてその辺は。(松田)

→先日小田さんと一緒に長野の高等専修学校と専修学校一緒に専門課程を併設されている豊野学園さんに行った。そちらであるデザイン関係の先生が言っていたのは、完全にその人は東京のデザイン専門学校で働いている時と、長野の専門学校で働いている時のモードを全部変えないといけないと言っていた。東京はトップを作る方針で行くが、長野でどれだけトップデザイナーが必要なのか。それこそ高等専修学校上がった子たちに、そんなテンションで行っても摩擦が起きるのは当たり前で、そこは完全にモードを変えてる。ただモードを変えるまでにある程度の摩擦や葛藤があったとおっしゃっていた。そのような変化も、本当にいろんな先生方がやられているのだろうと思うが、そのようなところが、すごく大事かなと思っている。その先生がおっしゃっていたのは、職業教育の見方が大きく変わりましたって言っていた。今までは職業教育は人材を作る、即戦力を作るというイメージでやっていたが、目の前にいる子たちに社会に対する信頼感や興

味関心を芽生えさせるものも職業教育だと割り切れる視点を変えられるようになりましたみたいな話も、すごく大事な言葉だなと思った。いろんな価値観があると思うが、そういったことは先ほど佐藤さんが言った職業教育間の変化。(植上)

→世代間ギャップの話？今は戦力じゃなくてってこと？(佐藤(昭))

→そうそう。そこも関係してある種をつまずきが、その人の感性や価値観を豊かにしていく契機でもある。ただここがうまくサポートが入らないと、ジレンマで辞めて行ったり、苦しくなるころだと思う。(植上)

→今度新しく来年度からうちのキャリアデザイン科という学科ができる。そこは専門教育を教えるところではない。その先生はどのような人がするのか。どのような経験の人ができるのか。全然違う部署のものがやるが。まさしくその職業教育が僕からしたら、いろいろ書類作るときに、これ専門学校がやることかと思った。今までの職業教育の観点で。ところがそこは変わっている。専門学校の役割が変わってきている。いわゆる先生の役割も変わってきているという風に流れていくのかなと。それがメインにはならないと思う。でも、そういうことが起きてきている。専門学校の役割が変わってきている役目、先生の役割も当然変わってくる。先生、専門学校の先生とは変わってきてるから、そういうところが困難とかいろいろなことに今出てきている。じゃあこういう風にしようか、でもそれで本当にいいのかどうか。ちょっと話がずれてすみませんけど。(松田)

→そのあたりのギャップは少なくともある。そのギャップみたいなところと、ただ今佐藤さんがおっしゃったようにギャップをある種乗り越えた時とかに、どのような気づきとかメリットがあるのかを意識しながら聞いていかないと、聞いていったほうが絶対いいインタビューになる。そこはインタビューするメンバーとして、今ここにいるメンバーがやっていくことになるので、それを意識しながらやっていくのでいいと思った。(植上)

→面白い。今の話も世代間のギャップの話もあれば、地域の中での人材受給に関係性を踏まえた能力育成のチューニングの話も含まれている。専門学校という教育機関がどのような役割、機能を果たしていくのかの話とか変わる。いろいろある、なんか聞くことがいっぱい。あんまりバラバラしないようにしないと。(佐藤(昭))

→少し焦点が。(岡村)

→ばらつきそう。(佐藤(昭))

→職業教育という時に、専門学校が地域の人材配出機関として期待されているというが。そうは言っても職業教育はトップの人材、専門性特化した人材を東京工学院とかなんとか。みんな言うけど、文科省も、

文科大臣もそこを見に行くが。地方はそうでもないのが現実にある。職業教育とキャリア教育というが、どこからがキャリア教育でどこからが職業教育なのかも地域によって求められることが違っている。業界もそう、難しいよね。(岡村)

→長野の先生の声は、結構重要な声なんじゃないかな。そのチューニングをされていて、要するに高ければいいのではなく、今のここに合わせてやっているのは、結構重要なコンテンツになる。研修の素材に。(佐藤(昭))

→スタートからゴールへの成長度が問題であって、ゴールはその地域に適したゴールを設定すればいい。(岡村)

→大半の学校は、中野のパターンじゃないか。大半の学校は。(松田)

→高等選手を持っているというところも、一つあると思う。(岡村)

→生の声ではなく、ペルソナ的にピクトじゃないがそのような観点が入っていると、先生はそれで膨らましてくださる気がする。今のもすごく面白い内容。(佐藤(昭))

→先週キャリアスポーターの講座をしているときに、職業教育とキャリア教育と違っては皆さんどう感じるか。皆さん議論してもらえるか。全ての分野が入ったのグループワークなので、様々な案が出た。地域も高松だけではなく、徳島も広島も来ているから違うよね。(岡村)

→面白いな。この間、北海道に行った。函館高専とか。あそこはラピダス。半導体ができたら、ガンガンあげて、人が足りないから。今度は逆にオーバースペックを目指させる。そこまで基礎学力ないのに、ガチガチに教育してどう人数増やすのか。あそこは高専だけでも全然足りないから、あの手この手で多くの人材を育成しようと、今やっていた。それはそれで上振れしている。いろいろ地域課題が見える。(佐藤(昭))

→大石先生、いかがでしょうか。インタビューのことについて。(植上)

→はい。非常勤の先生にお願いしている先生から、どんな準備をしてきたらいいのか。すごく構えていらっしゃるって、いろいろ資料を読んだりしている。今回特にこちらの提示だけで大丈夫ということで、よろしいでしょうか。(大石)

→はい。(植上)

→お話ししたい内容が、そのままどっかに乗るとか。その困りとか本当にテキストを作るといところが目的だから。本当に思っていることをお話していただけるといい。(佐藤(昭))

→伝えたいと思う。ありがとうございます。(大石)

→事例がそのまま公開されるという誤解がないように説明しておか

ないといけない。この案内のところに事例をもとにテキストを作成文化省より公開予定と書いてあるから、事例がそのまま公開されると慎重になるよね。(岡村)

→急に〇〇さんとかは、喋らなくなるよね。(佐藤(昭))

→そこは完全に匿名性を、本当にわからないようにする形は徹底したい。佐藤先生いかがでしょうか。インタビューの方について。(植上)

→いろんなご意見を聞いているだけで、勉強になる。Bタイプの教員職を一度離れてまた戻ってくる方って、教員の中でどれくらいの割合を想定されているのか。今回のインタビューでする方が特定数いらっしゃるからこのタイプがあるのか。それともある程度2.3割くらいいるのではないかという想定の上で、このタイプを作ったのか。教えていただければと思う。(佐藤(善))

→ありがとうございます。基本的にこのテキストの前提としては、専門学校教員として働き続ける方に向けたテキストにはなっている。専門学校教員のキャリアというのは、それだけではないという議論があって、実際に7月1日の飯塚さんから色々ご意見いただいた。専門学校教員を離れるという方も実態としては実際にあって、その後にもまた戻ってくる事例としてあるだろうという話も伺っていた。できる限り非常勤の方も含めていろんなキャリアパターンがあるということ、先生方に見ていただくことが意味があるのではというところで、項目を作っている。ただこれはあくまでも先ほど申し上げたとおり、専門学校ですっと働いている人を前提としたテキストなので、コラムとして落とし込むのか、そこは少し議論が必要かなと思う。そのような意図で、今回質問をさせていただく先生が何かいらっしゃるというような形になる。(小田)

→すみません。前回出られてなかったので申し訳ない。うちの例だと、一度離れたが教員少ないよと。お前もう一回どうだってこっちから声をかけて、もう一回出してもらうのにパターンが2、3あった。自分から来るのは1人くらいだった。そのような方の例を挙げるのも、面白いのかなと思う。はい、私からは以上。(佐藤(善))

→ありがとうございます。Bタイプに関しては、専門学校教員のキャリアが次のキャリアにどう生きるのかが一番のポイント。ただ出て行っちゃった人に直接聞くことはできないから、出て行ってもう一回戻ってきた人に専門学校教員キャリアのある種の意味、汎用性とかを聞いていくということ。(植上)

→そう。(小田)

→わかった。ありがとうございます。専門学校の先生を辞めた後は、インタビューできないと思うけど。その方が次のキャリアに行った時

に、お前専門学校の教員で何をやってきたんだと言われるのは、すごく人事的には嫌だなということもある。専門学校の先生やってきたら、例えば後輩に教えるのがうまいねとか。もし次のキャリアに行った時に生かせる先生になってもらいたいなというのはあるので、これは良いことかなと。(佐藤(善))

→ありがとうございます。そのような狙いをしっかりと定めて聞いていこう。ここまででインタビューの話で。飯塚さんからもぜひ。(植上)

→はい。意識をしているのは、キャリアチェンジ。もともと専門性がないところ。この前お話ししたのは、小学校の教員だった人が専門学校で教え出す。この人たちは、子どもの扱いがすごく慣れていて、かつ教育的な手法をある程度理解している。そういう人間に対して学校側で、例えば僕の場合には IT を教えて教壇に立てちゃった方か、検定の合格率が高くなってくるとか。キャリアチェンジということだと思っていて、教員だった人が他に行くというのもそうだし、他の業界から専門学校教員になるという話が頭の中にある。そのギャップという話は、さっきからずっと出ている。逆に同一性、この業界とこの業界とここは同じだったよねという話も参考になるのではと思う。あと、議論の全体の方向性というのが、いかに教育を継続的に実施させる教員というのを育成するのかを、皆さんが議論されているが、実際教材を作るときにそれはいいと思う。私は、根本的に教員が辞めちゃうところは、人間関係だと思っている。上司との関係性や同僚との関係性。クラスルームの中での自分のポジションなど。あとは作業量。今は自分で持っている能力じゃないものまで教員であるのに許容されてしまう。それに対して対価が見合っているのか。そういうところというのが、本当は本音じゃないかと思っている。ただ、これを教材に載せるかどうかというのは、議論していただいて。もう少し正論系でいっちゃってもいいと思うが、ど真ん中は外れているがサポートになりそうだな。期待できるかなと思う。ど真ん中の部分はどっちかという、このような研修でやるよりは、違うところだと思う。(飯塚)

→ありがとうございます。対価が見合わない。(植上)

→仕事でいうと、さっきまで狭く取りすぎると言っていたが、広く取りすぎるパターンもある気がする。メンタルのことや先生だからというので、追いすぎて先生が病んでいっちゃうパターン。あと飯塚さんがおっしゃっていたように、共通項とか、あるよね。けど、それをどう扱うのが結構難しいなと、お話聞きながら思っていた。けど、あるよね、絶対。(佐藤(昭))

→そこなんかあると、絶対連続性が出てくる。なんかいいかな。あと、物理的に情報の絶対量が足りないんじゃないの? というのは。3校だ

けでしょ? 今年は3個でやってみて。(岡村)

→共通の情報って、過去もそんなとってない。(佐藤(昭))

→キャリアチェンジはやっぱり厄介だから。飯塚さんがおっしゃったのは、業界を超えるキャリアチェンジと、職種を超えるキャリアチェンジが、そもそもある。その組み合わせもあるわけで、私たちが今想定しているのは同じ業界内での、職種が少し変わるという意味でのキャリアチェンジかなと。美容業界というところで今まで美容師だったが、美容の専門学校に。ただ、先ほど飯塚さんがおっしゃったのは、小学校の教員から専門学校の教員。職種は結構似ているが、業界は全然違うところにいるキャリアチェンジだったのかなと思う。キャリアチェンジも、本当にいろんな要素が絡んでいるので、厄介であんまり誰もやってない。(植上)

→うちやっているからわかりますよ。それってまさに保育士の経験をしていて、ワークショップの開発とかファシリテーションをさせたらすごく高い。そのまさにキャリアチェンジの好事例。頭にすぐ浮かぶ。(佐藤(昭))

→先行事例は、そっちの方が多いと思う。美容業界において美容師の育成にという方向よりは、キャリアチェンジで成功した事例の方が多いと思う。(岡村)

→リアルな世界は。(佐藤(昭))

→そう、リアルな世界は。(岡村)

→そうだよね。(佐藤(昭))

→あと、さっき伊塚さんがおっしゃったいくつかの例で、対価とか。触れる、触れられないという部分。少しかっこつけた言い方になるけど、先生だからこそ対価が低くてもやりがいがある。岡村先生がおっしゃった卒業式の感動、卒業生が訪ねてくる感動。あと、結婚式に呼ばれる感動とか。そういったものが対価は低いかも分からない。大変かも分からない。でも、他の業種では味わえないものがあるというのは、嘘でもなくある。それが、やりがいに見せられるのではないか。人間関係とかは、どこに行っても一緒だと思う。仕事の量の大変さやお金が。先生安いかも分からない。非常に一般的に。それは、他の業種では味わえないものがある。例えば、トヨタで同じ新人に整備の仕事をしていただけ、学校では異なる感動がある。そういうので表現ができるのかなという気はしている。(松田)

→そこがね、継続性だと思っている。要するに、給料が安い。特に僕らがITだから給料安いよねという話ばかり。じゃあ何で辞めないのという話になると給料が安いということは分かるが、学生の成長が嬉しい。そういうことを楽しみとしていられるというのが、本来の職業教育を担当する教員として、そもそも持っていなければいけないこと

という気がしている。だから、あえて費用のことを聞くと、その費用が安いという人たちって苦情ばかり出てくる。それよりも、低いとは思いますが、違った楽しみ、わくわく感がある。(飯塚)

→入れ方が難しい。教職ならではの社会貢献。共通項は、他の教職ともあると思う。一方で、そこに搾取される表現の仕方がある。けど、その辺はすごくリアリティがある。(佐藤(昭))

→いろんなところの人事の人たちと話を聞くと、どうしてもそこが出てきちゃう。辞める人間の〇パンセントは人間関係でというのがどうしても出てくる。それが世代間のギャップやいろんな言い方をしている。(岡村)

→ペラペラ剥がしていくと、そこ。(佐藤(昭))

→対価についてはわからない。難しい。(植上)

→無理やり、変更しないで。でみ、本当のところはそこじゃないのという。(飯塚)

→そうは触れなくても、ある程度そういうリアリティに関するの、入れないと。(佐藤(昭))

→入れる？メッセージの出し方が。(植上)

→お金は生々しいなと思うが、キャリアアンカー的に私毎年やっている。生活様式が一般的に、高い人が多いと思う。(岡村)

→生活様式が高い？(佐藤(昭))

→生活様式に対する重きに置いている人たちの、ウェイトが多いなというの。(岡村)

→どういうこと。(佐藤(昭))

→要はワークライフバランスみたいところを、重きに置いている。自分の趣味や家族とかを考えて、前職から変わってきた感じは多い。毎年アセスメントを私やっているから、感じるどころ。そこがギャップとして入ってきたら土日オープンキャンパスあるし。そこがすごくストレスの要因になっている。それこそギャップとして、想像していたものと違う。そこは、専門学校の教員になってあれみたいな感じは、先生がそこまで忙しいとは思ってない。彼らが出会っている先生方と違って部活の先生とか結構大変だけど。最後に会ったその大学の先生とかいろいろ先生を見ていて自分も先生と言われる立場になってみたらとんでもなかったと感じる。いろいろな人たちの不満を聞いていると思う。そこが譲れないところが、どうしても壁になっちゃってというのはある。辞める要因として。(岡村)

→近い声があった気がする。地元に戻ったり、地元での生活を大事にしたいと帰ってきたが、思ったより忙しくて。だから、新人校の担任は絶対したくない担当はしたくない。(佐藤(昭))

→それはまず、自分がそうだったから本当に申し訳ないなと子供にず

<p>っと思いつけている。(岡村)</p> <p>→これはコラムで書こう。専門学校が先生が忙しすぎる(?)みたいな感じで。(植上)</p> <p>→小中高も今も言われている。教務手当を13%あげますって、いうそういう問題じゃない。13%あげても。そこは問題じゃない。(岡村)</p> <p>→でも忙しすぎるって話は書いてもいいのかな。お金の話はきつい。忙しすぎる話とセットだけど、教員の聖職者論みたいな話になる。(植上)</p> <p>→目的に立ち返ってどのような触れ方をするのか。忙しすぎるのは触れても。どう回収するのか、見立てがいいきがするが。どう解釈するのか。(佐藤(昭))</p> <p>→能力とかその辺を程度可視化していくと、私はそれを分業化していったらいいだろうかと、すごく今後のあり方としては思っている。専門学校教員万能論なんて、そんなものできるわけないから。担任が特化したものは担任。専門の教授できる人は専門の教授のように、特化しないと両方できる人なんて採用できない。そこはそう思う。(岡村)</p> <p>→そうすると、初期キャリアの人というか新任の人に対する環境の問題が結構要素が入ってくるから、個人でどう学ぶのか。やはり個人要因をどう解決するのが、この研修ではメインになる。環境要因の方にどれだけ突っ込むのか。それは完全に問題としてあるから、触れること自体は重要な気がする。どれくらい突っ込むかは。(佐藤(昭))</p> <p>→教員として必要な専門学校で求められる能力や業務があるよ。だけど、その中で自分が得意や得ていないものは自覚しておく必要がある。その自覚したものを組織としても把握してバランスよく副担任をつけてあげるとか。いろいろなことの仕掛けをしないと。これから専門学校も人手不足で人が集まらないのは分かっているから難しいよねと私は思っている。(岡村)</p> <p>→自分の不得意、得意を考えて周りを頼ることも重要。(佐藤(昭))</p> <p>→そう。そこを無理してやろうとするから、潰れる。(岡村)</p> <p>→散らかして、すみません。とりあえず本当はそこだけという感じの確認ができたかな。あとは整理していただいて、ここからここまで入れるここからここまで入れないという。(飯塚)</p> <p>→専門学校の先生は意外といろいろなものを期待されている。生徒と学生に変わったけれど、生徒の対応する教員でもあるし、学生に対応する教員でもある。(岡村)</p> <p>→外的条件の話は、やはりコラムか何かで入れよう。(植上)</p> <p>→いや、むしろそれは5章以降ではないか。スキルとか資質能力の話の中で、どううまく外を頼っていくのか。(佐藤(昭))</p> <p>→あと一部にコラムに入れてもいいかなと思う。リアルだし。今北九</p>

州の看護の協会からお願いされているのは、看護教員どうしたら辞めないですかって公演してくれって言われている。望まれているのはこっちだけど、本音はもう少し待遇上げればいいという話はしたいけど、それはなしで。(植上)

→触れるのだったら、2章とかじゃないか。(佐藤(昭))

→2章が社会的条件の話。今回の作り方はどちらかというところ、内的条件の話を中心にしながら、やっている。外的条件は学校にもよっても差がある。分野によっても差があるので触れづらい。一般論としては。ただ外的条件を無視しているわけじゃないですよってことは、どこかで触れちゃうといいのかなという気はする。(植上)

→最終的にわくわくすること書いてね(飯塚)

→いやかけない。苦しいと思う。(植上)

→やっぱり金より学生の成長だよ。(飯塚)

→そう思わないとやれない。先生はやるからには絶対条件はそこだとか。自分の業界の後輩を育成したいとか志がないと普通考えたらやめる。絶対、僕がいつも辞めるとき先生に、とにかく卒業式を経験してくださいと言っている。卒業式を経験して何も思わなかったらもう辞めた方がいいかもしれません。卒業式、謝恩会を経験してやっぱり残る人多かった。だから、とにかく2年間頑張ってください卒業式を経験してくださいというのが、いつも辞めますと言ってきたときの言葉だった。でもそれでも辞める人。今それが通用するかどうかわからないが、今後通用するかどうか分からない。まだそう思っている。辞めないポイントだと思う。(松田)

→でも早めにそこは見極めてもらった方がいいよね1年ぐらい。あんま向かない人はね。(岡村)

→いや感動しなかったら。(松田)

→学生も不幸だから。(岡村)

→そうだね。(植上)

→苦しいしか残らない、大変だし。何も思わない人は。給料がもうずっと高ければ別だけど。すいません。少し横に逸れて。(松田)

→ありがとうございます。小田さん何かある。(植上)

→すごくいろんな論点がある。まずはこれまでの調査とか今日伺ったお話を踏まえると、どのような困難があると考えられるかというのは、整理できると思う。それは明日までやれる範囲で、資料を見るぐらいはして頭に入れながら、調査した。岡村先生が前職の業界の常識とのギャップみたいな。時間的にどこまで聞けるか。それももし聞けるところがあれば聞いていきたいと思う。あとは結構中間の議論であったマイナスからゼロというかマイナスからプラスにしていくそこをしっかりと聞けるように意識していきたいなと思う。いろいろ他にも思った

	<p>ことはあるが、基本的な方向としては。(小田)</p> <p>4. 日程確認・次回の日程調節</p> <ul style="list-style-type: none">・インタビューの日程について <ol style="list-style-type: none">①YIC (9月3日)②麻生塾 (9月6日)③鈴木学園 (9月10日) <p>・次回の委員会</p> <p>11月18日(月) 10時から 福岡にてハイブリッド</p>
配布資料	

以上