

2014年2月25日(火) (於: 中野サンプラザ)
平成25年度一般社団法人全国専門学校情報教育協会
専修学校フォーラム2014「高等教育における職業教育の位置づけ」



第三段階教育における職業教育の位置づけ ー諸外国の動向からー

稲永 由紀(筑波大学)

本日の報告の構成

1. 学校教育制度における職業教育の位置づけ:

OECD Education at a Glanceから

2. 学位・資格枠組(Qualifications Framework: QF):

学位・資格の国際的通用性を巡る議論

3. 第三段階教育での職業教育を担う人材に必要な要件を考える:

短大・専門学校教員調査(日本)と諸外国での職業教育教員要件を手がかりにして

1. 学校教育制度における職業 教育の位置づけ

OECD Education at a Glanceから

- 諸外国の学校教育制度や統計情報の収集

→ OECD *Education at a Glance* (毎年発行)

<http://www.oecd.org/edu/eag.htm>

- 掲載各国毎の情報詳細(基本データ、学校体系図など)

<http://www.oecd.org/edu/educationataglance2013-countrynotesandkeyfacttables.htm>

学校体系の区分

- 普通教育－職業教育・訓練
- (関連して) 単線型－分岐型－複線型
 - － 単線型学校制度
 - (原則として) 進路による学校の分岐なし
 - ex USA、戦後の日本
 - － 分岐型学校制度
 - 初等教育までは共通、中等教育からは分岐
 - ex. 戦前の日本、欧州諸国(普通教育トラック－職業教育トラック)
 - － 複線型学校制度
 - 国民によって学ぶ学校が最初から異なる
 - ex. 階級制度が強固であった時代の欧州
 - (貴族と庶民との間で、最初から通う学校が異なる)
- 学校教育－継続教育

学校から職業への移行形態(OECD 2000)

- **アプレンティスシップ優位型**
 - 50%以上の青少年がアプレンティスシップ型訓練を受ける。〈[ドイツ](#)・[スイス](#)〉
- **混合型**
 - 20%以上 50%以下の青少年がアプレンティスシップ型訓練を受け、高校普通科(普通教育プログラム)在籍率 50%以下。〈[オーストリア](#)、[デンマーク](#)、[オランダ](#)、[ノルウェー](#)〉
- **高校職業学科優位型**
 - 50%以上の青少年が高校職業学科(職業教育プログラム)に在籍し、アプレンティスシップ型訓練の対象者は 20%以下。〈[ベルギー](#)、[チェコ](#)、[フィンランド](#)、[フランス](#)、[ハンガリー](#)、[イタリア](#)、[ポーランド](#)、[スウェーデン](#)、[イギリス](#)〉
- **高校普通科優位型**
 - 50%以上の青少年が高校普通科に在籍。〈[オーストラリア](#)、[カナダ](#)、[ギリシャ](#)、[アイルランド](#)、[日本](#)、[韓国](#)、[ニュージーランド](#)、[ポルトガル](#)、[スペイン](#)、[アメリカ](#)〉

出典: OECD(2000), *From Initial Education to Working Life: Making Transitions Work*, pp.31-32. (訳出: 藤田 晃之・中島 史明(2004)「Ⅲ アメリカにおける若年者就職支援施策の特質と課題」 in JIL-PT『諸外国の若者就業支援政策の展開ードイツとアメリカを中心に』(労働政策研究報告書No.1))

2. 学位・資格枠組 (Qualifications Framework: QF)

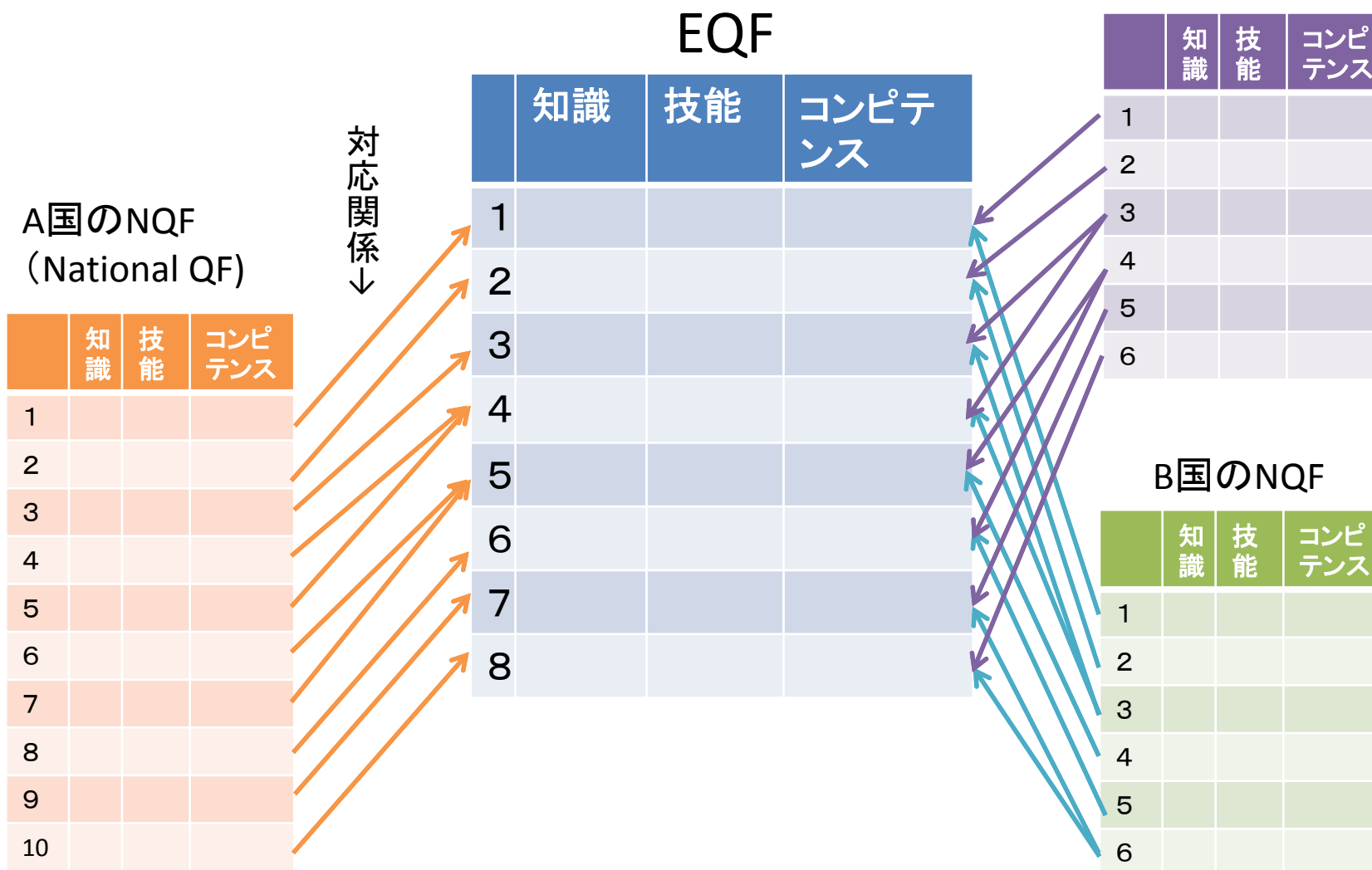
学位・資格の国際的通用性を巡る議論

Qualifications Framework (学位・資格枠組)

- 学位・資格枠組 (EQFの定義を援用)
...(ヨーロッパにおける)国家間の資格の流動性およびポータビリティと、職業教育・訓練における生涯学習へのアクセスを、支援・促進するツール。
 - 学習成果(Learning Outcome: LO)ベース
 - 学習経験の長さや機関種別に焦点を当てた旧来の水準から、実際に何を知っていて何ができるかに焦点を当てた水準
 - LOに焦点を当てることによって期待されること
 - 教育と研修並びに労働市場との適応性向上
 - 「ノンフォーマル」「インフォーマル」教育の認定促進
 - 国を超えた資格の利用・移動性の向上
 - LOの3領域: 知識／技能／能力の3領域
 - 世界全体で約130か国がQF導入または検討中 (2012 UNESCO 国際会議)
 - 日本、USAは含まれていない
 - ASEANなどのアジア・太平洋地域連携フレーム下でも、QF推進の動き

学位・資格の「翻訳機能」としてのEQF

Sectoral QF
(分野別QF)



【参考】資格(Qualifications)の定義

- 資格 (Qualifications)

評価・認定プロセスの公的な結果(認定証・修了証書・称号)であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果(learning outcomes)を達成、および／あるいは特定の業務分野において働くために必要なコンピテンスを持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られるもの。労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与えるものであり、ある業務を行う上での法的な資格となる場合もある。」

(OECD(2007), *Qualifications Systems - Bridges to Lifelong Learning*)

←職業資格や技能検定だけではなく、学位も資格に含まれる

NQFの例：スコットランド(SQF)

THE SCOTTISH CREDIT AND QUALIFICATIONS FRAMEWORK

This Framework diagram has been produced to show the mainstream Scottish qualifications already credit rated by SQA and HEIs. However, there are a diverse number of learning programmes on the Framework, which, due to the limitations of this format, cannot be represented here. For more information, please visit the SCQF website at www.scqf.org.uk to view the interactive version of the Framework or search the Database. N.B. MA Frameworks have a notional level on the SCQF, but all component parts are credit rated



SCQF Levels	SQA Qualifications			Qualifications of Higher Education Institutions	SVQs/MAs
12	Some SQA qualifications are changing between 2013-2016. See www.sqa.org.uk/readyreckoner		↑	Doctoral Degree	Professional Apprenticeship
11				Masters Degree, Integrated Masters Degree, Post Graduate Diploma, Post Graduate Certificate	Professional Apprenticeship SVQ 5
10				Honours Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Professional Apprenticeship
9			Professional Development Award	Bachelors / Ordinary Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Technical Apprenticeship SVQ 4
8		Higher National Diploma		Diploma Of Higher Education	Technical Apprenticeship SVQ 4
7	Advanced Higher Scottish Baccalaureate	Higher National Certificate		Certificate Of Higher Education	Modern Apprenticeship SVQ 3
6	Higher		↓		Modern Apprenticeship SVQ 3
5	National 5 Intermediate 2				Modern Apprenticeship SVQ 2
4	National 4 Intermediate 1	National Certificate	National Progression Award		SVQ 1
3	National 3 Access 3				
2	National 2 Access 2		↓		
1	National 1 Access 1				

QFアプローチ検討の観点

- 評価の平等性
- プログラム相互の連続性・浸透性などの関係性
- プログラム外でのインフォーマル・ノンフォーマル学習を含めた学習成果を適切に位置づけ、学習者のリカレントな学習とその発展を奨励する方法論
- これらの体系性を確立するための連携の仕組み

参考文献

吉本圭一(1996)「学校教育・職業教育・職業訓練の体系化」市川昭午・連合総合生活開発研究所編『生涯かがやき続けるために』第一書林、151-215頁

INENAGA, Yuki, YOSHIMOTO, Keiichi, (2010) *Looking from outside Europe: Japanese perspective on permeability in Higher Education and Training*. at CEDEFOP expert workshop 'Permeability in Education and Training: permeability, a wishful approach?', 26-27 January, 2010, Thessaloniki, Greece

3. 職業教育を担う人材に 必要な要件を考える

短大・専門学校教員調査(日本)と
諸外国での職業教育教員要件を手がかりにして

教員に求められる能力・資質(学校種／機関・本務教員・兼務教員)

	短期大学			専門学校		
	機関	本務教員	兼務教員	機関	本務教員	兼務教員
a 専門に関わる理論的知識	4.45	4.19	4.30	4.61	4.48	4.46
b 専門に関わる最先端的の知識・技能	4.07	3.89	4.07	4.34	4.25	4.23
c 専門に関わる卓越した職業実務能力	3.94	3.65	3.73	4.26	4.12	4.02
d 学習指導の技量	4.47	4.35	4.34	4.59	4.46	4.29
e 精神面で学生を支援する力	4.13	4.34	3.90	4.40	4.45	3.94
f 研究能力	3.85	3.34	3.15	3.37	3.26	3.06
g 教育に関わる革新的なアイデアや企画を提案する力	3.83	3.72	3.25	3.73	3.74	3.44
h 教職員間で協働する力	4.28	4.10	3.31	4.45	4.25	3.69
i 学校経営に参画する力	3.56	3.32	2.31	3.51	3.43	2.64
j 地域業界職業の学外関係者と協働する力	3.75	3.60	2.82	3.63	3.63	3.03

◎短大・専門学校ともに重視: 専門理論知識／学習指導の技量

×あまり重視されない : 研究能力／学校経営参画／地域連携

* 専門学校で強調 : 職業実務能力／先端的知識／学習指導／学生支援

* 短期大学で強調 : 研究能力

* 機関・本務教員・兼務教員で共通の認識、ただし「教職員間の協働」について差

日本における高等教育教員の要件(学校基本法)

- 大学・短期大学(第92条)

大学には、学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。ただし、教育研究上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないことができる。

6 教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。

- 高等専門学校(第120条)

高等専門学校には、校長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。ただし、教育上の組織編制として適切と認められる場合には、准教授、助教又は助手を置かないことができる。

4 教授は、専攻分野について、教育上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者であつて、学生を教授する。

- 専修学校(第129条)

専修学校には、校長及び相当数の教員を置かなければならない。

3 専修学校の教員は、その相当する教育に関する専門的な知識又は技能に関し、文部科学大臣の定める資格を有する者でなければならない。 →次スライドへ

専修学校(専門課程)における教員の要件(設置基準)

- 第18条 専修学校の専門課程の教員は、次の各号の一に該当する者でその担当する教育に関し、専門的な知識、技術、技能等を有するものでなければならない。
 1. 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って、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
 2. 学士の学位を有する者にあつては二年以上、短期大学士の学位又は準学士の称号を有する者にあつては四年以上、学校、研究所等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
 3. 高等学校(中等教育学校の後期課程を含む。)において二年以上主幹教諭、指導教諭又は教諭の経験のある者
 4. 修士の学位又は学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位を有する者
 5. 特定の分野について、特に優れた知識、技術、技能及び経験を有する者
 6. その他前各号に掲げる者と同等以上の能力があると認められる者

職業教育における教員の要件： クワトロ・プロフェッション

- 職業実務卓越性
- 学術卓越性
- 教育資質
- マネジメント能力

要件1：職業実務卓越性

- 2種の卓越性
 - － 知識・技能を持っている(専門人)
 - － それを使って仕事ができる(専門職業人)
- 「卓越」の基準とは何か？
 - － 年数？ 保有資格・検定のレベル？ 実務経験のレベル？
 - * 実務経験年数データ
- 誰が「卓越性」をオーソライズするのか？
 - － 国？ 都道府県？ 学校団体？ 業界？.....

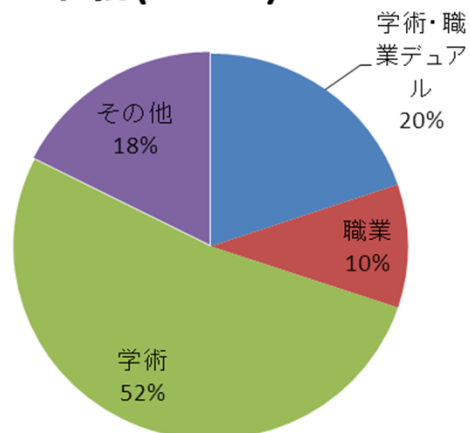
要件2:学術卓越性

- 職業教育に学術の卓越性はどこまで必要か？
 - (× 決められたことができる)
 - 省察(reflection)する、自ら企画・立案する、マネジメント.....
- 高等教育機関の「アカデミック・ドリフト」
 - (ただし)分野による違い ex.看護、「専門職大学院」
- 誰が「卓越性」をオーソライズするのか？
 - 国？ 都道府県？ 学校団体？ 業界？.....

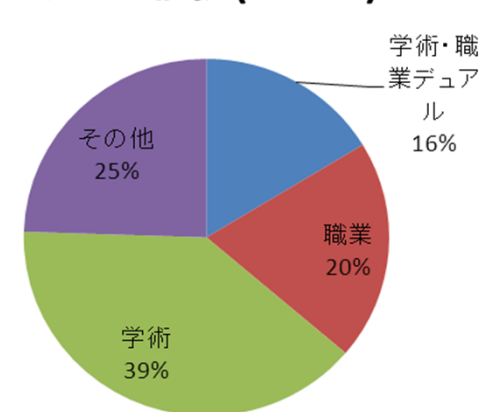
高等教育経験と職業経験からみた、教員経歴の4類型

		【職業経験】教育に直結した職業経験(通算5年以上)	
		○	×
【学術経験】 修士レベル以上	○	デュアル	学術
	×	職業	その他

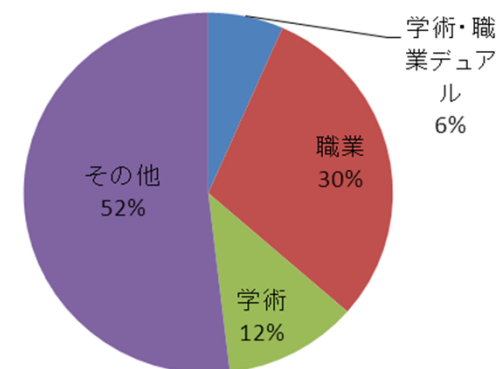
短大本務(n=889)



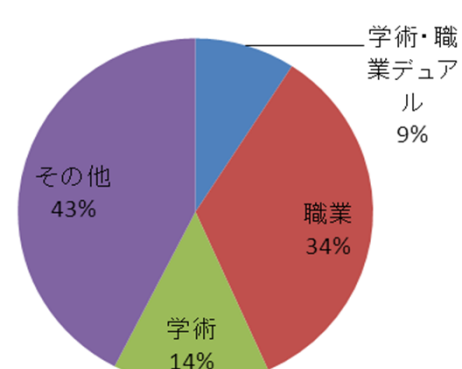
短大兼務(n=196)



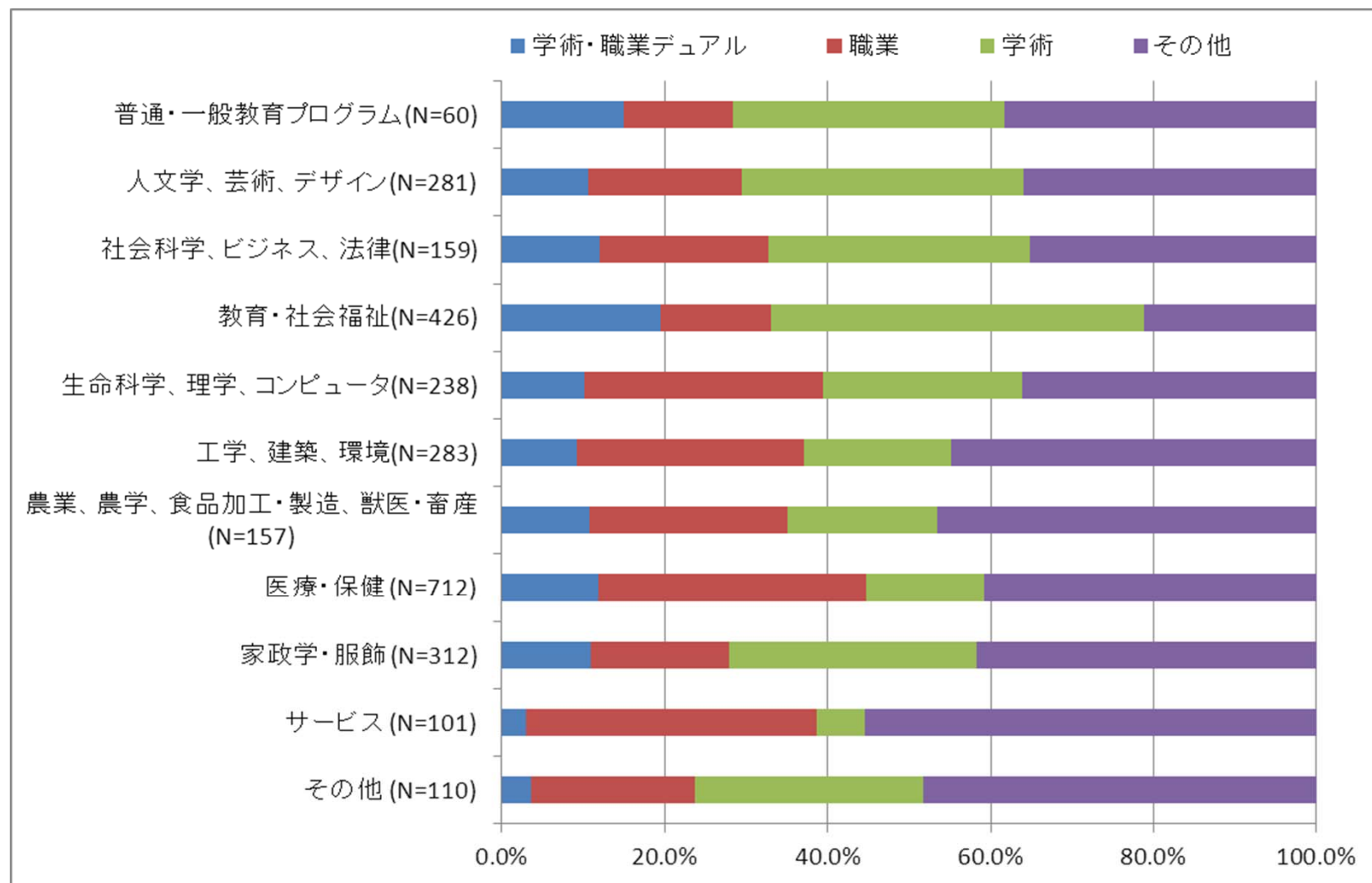
専門学校本務(n=1502)



専門学校兼務(n=372)



高等教育経験と職業経験からみた、教員経歴の4類型： 専門学校本務・領域別



要件3：教育資質

- 職業実務卓越性は教員としての質を保証するか？
cf. 大学(学術卓越性)
→教員としての資質は別に議論すべき
- 高等職業教育を担う教員の資格：諸外国の動向
- 教授・支援の技術さえ身につければ教育資質は上がるのか？
 - － 教育に関わる原理、諸制度まで幅広く知るcf. 「教職に関わる科目」さえ受けていれば教育資質は上がる？
(学校教員養成課程)

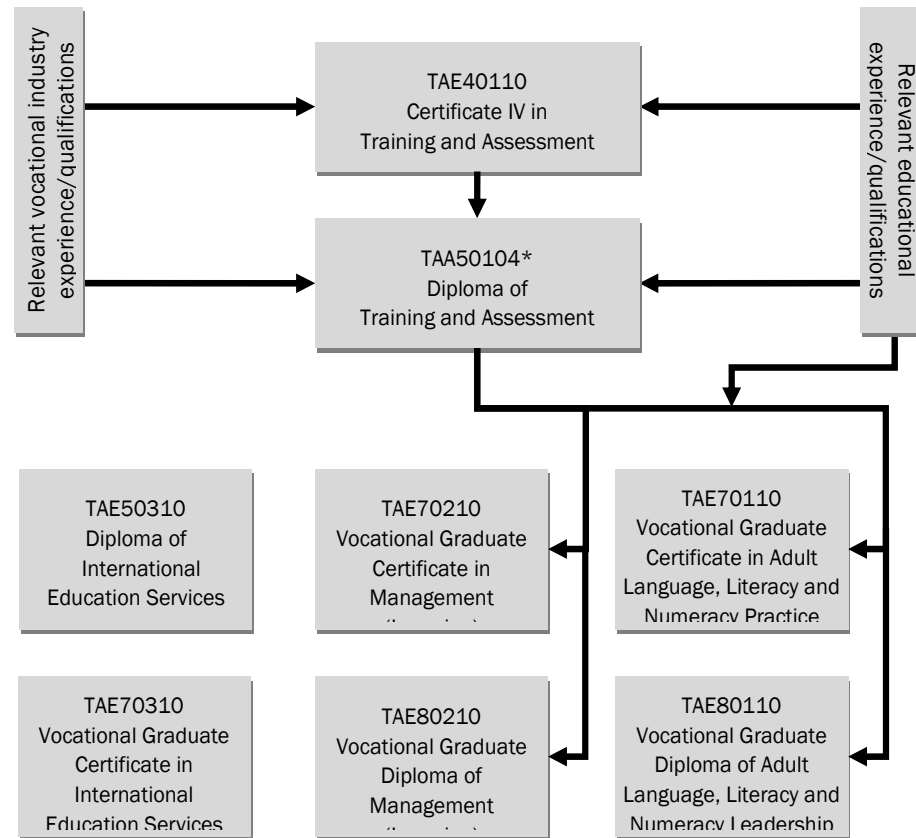
諸外国の職業教育教員要件(MEXT 2013 他)

韓国(専門大学)	フィンランド(AMK)	フランス(IUT、STS)	ドイツ(専門大学)	米国(コミュニティ・カレッジ)
一般の4年制大学の教員資格と同等だが、専任教員に対する兼任教員の比率の制限が緩和されているため、民間企業に勤めながら専門大学で講義を受け持つ兼任教員も多い。	主任講師には「<u>博士号もしくはリセンシアート</u> (いずれも博士課程後期において取得可能な学位)」「<u>当該分野における3年以上の職務経験</u>」、「<u>教職課程の履修</u>」、講師には「<u>修士号</u>」「<u>当該分野における3年以上の職務経験</u>」、「<u>教職課程の履修</u>」が求められる。	STS教員は<u>中等教育上級教員資格</u>が必要で、毎年勤務評定がある。IUTも<u>中等教育上級教員資格</u>が必要で、客員実務家教授もいる。IUTの場合、教員の1/3は客員実務家教員であり、客員実務家教員は、担当学科の専門分野で<u>最低3年以上教員以外の職業に従事した経験</u>が必要とされる。	一般的な大学教員に求められる条件に加え、<u>5年間の職業実践活動</u>、うち<u>3年に上は大学外での当該専門に対応する1領域に従事した学術的認識と方法の応用と開発の実績</u>が必要。	州や分野によってまちまち。 NY州の場合、ほとんどが准学士号、学士号、修士号などが必要。 * 技術職業訓練機関の場合は、<u>教員の資格要件に学位は含まれない</u>。実務経験が重視され、教育については<u>学級運営プログラムの受講</u>が求められる

諸外国との比較で見た、高等職業教育教員の要件

	[UK] FEC teacher [AUS]'dual profession' in TAFE	CN「双師型」 KR(専門大学)	JP (特に専門学校)	(参考) JP大学
学術卓越性		○	△	○
実務卓越性 (職業専門性)	○	○	業界の最先 端を担う 「非常勤」	(学会参加＋ 業績発表)
高等職業 教員資格	○		?	
マネジメント 能力				

(例) 豪州の職業教育・訓練(VET)教員資格と教員養成



* Maintained in the associated TAA04 Training and Assessment Training Package until reviewed into 2010

図出所: IBSA(2010) "TAE10 Training Package: Introduction, Qualifications Framework, Assessment Guidelines, Units of Competency"

- 豪州の場合、「第三段階教育」の場には大きく、**大学と職業教育・訓練機関**(例えば技術继续教育機関(TAFE))がある。
- 大抵の場合、TAFE/VET教員として雇用される場合のベースは**職業実務経験＋最低限のVET教員資格(Certificate IV in Training and Assessment)**が必要
- VET教員の養成は、国家が認定した教育訓練機関(RTOs)において、**産業技能検討審議会(ISCs)**が作成した**トレーニング・パッケージ**に従っておこなわれる
- VET教員在職者への資質開発の場として、**VET Development Center**が設置されている。

VET教員基礎資格の コース例 (TAFE SAの 場合)

A highly sought after qualification that will prepare you to deliver training to both groups and individuals. You will learn the fundamentals of training and assessment including designing and developing learning programs, planning and organising delivery and assessment, assessing competence, and evaluating success.

Designed for
Anyone who delivers training.
Note: this qualification is required for those who deliver Nationally Accredited Training in Australia.

Dates
If choosing the AIM Recommended Pathway, you can commence your qualification at any point throughout the year. If you prefer the Intensive option, you will need to choose one of the intakes listed below.

2013 Intensive dates

Daytime (9.00am till 4.30pm)
Intake 1: Mar 20, 27, Apr 10, 17, 24, May 1, 8, 15
Intake 2: Jun 19, 26, Jul 3, 10, 17, 24, 31, Aug 7
Intake 3: Sep 4, 11, 18, 25, Oct 2, 16, 23, 30
Intake 4: Nov 5, 6, 12, 19, 26, Dec 3, 4

Evening (6.00pm till 9.00pm)
Intake 1: Apr 9, 10, 16, 17, 30, May 1, 7, 8, 14, 15, 21, 22, 28, 29
Intake 2: Oct 1, 2, 15, 16, 22, 23, 29, 30, Nov 5, 6, 12, 13, 19, 20

Investment

**OPTION 1
AIM RECOMMENDED PATHWAY**
\$3,762 Professional Member
\$3,960 Corporate Member
\$4,356 Non-Member

**OPTION 2
INTENSIVE**
\$3,420 Professional Member
\$3,600 Corporate Member
\$3,960 Non-Member

Funding options

This qualification is eligible for subsidies. Please contact us for more information about what you or your organisation could be eligible for.

The next step

Upon completion of this qualification you could look at a Diploma of Training Design and Development or a Diploma of Vocational Education and Training.

To enrol

Visit www.aims.com.au or speak with a Client Relationship Consultant on 08 8241 8000.

OPTION 1 – AIM RECOMMENDED PATHWAY

Qualification Structure	Unit Equivalence	Page
Assessing in the Workplace	3 units	74
Design Learning Programs	3 units	74
Train the Trainer	4 units	75
Total	10 units	

Those new to training or those not using nationally endorsed units of competency should enrol in the 'AIM Recommended Pathway'.

OPTION 2 – INTENSIVE MODE

Qualification Structure	Unit Equivalence	Page
Qualification over 8 set days or 14 set evenings, covering topics like:		
– The VET system in Australia – Training needs analysis – Learning theories and adult learning – Session plans, activities and resources – The assessment process – Understanding group dynamics – Reviewing and evaluating	10 units	76

The intensive mode assumes some knowledge of the VET sector, its terminology and structure.

Assessing in the Workplace

This course gives an overview of the principles of assessing competence in the workplace. You will develop the knowledge and skills to confidently plan, organise, conduct and validate assessment.

You'll learn how to

- Determine assessment approach
- Prepare the assessment plan
- Develop assessment instruments
- Prepare for assessment
- Gather quality evidence
- Support the learner
- Make the assessment decision
- Record and report the assessment decision
- Review the assessment process
- Prepare for validation
- Contribute to the validation process and its outcomes

This course will benefit
Current workplace assessors or people new to competency based assessment.

You could go on from this course and complete
– Certificate IV in Training and Assessment

This course covers the following competency standards
– TAEASS401B Plan assessment activities and processes
– TAEASS402B Assess competence
– TAEASS403B Participate in assessment validation

Investment

\$1,140 Professional Member
\$1,200 Corporate Member
\$1,320 Non-member

Duration

3 Days, 9.00am till 4.30pm

Dates

Apr 9, 10, 16 | Oct 23, 24, 30
Jul 1, 2, 16



Source: AIM SA (2013), *AIM Course Directory 2013*.

要件4：マネジメント

- キャリア・ステージに伴った「マネジメント」の変化
（初期）クラス・マネジメント
（中堅）＋ コース・マネジメント
（ベテラン(?)）＋ 学校経営
- 職業教育では協働する力が不可欠
－ 教員間、教職員間、業界、地域.....

教員と教（職）員集団：

「スーパーマン」モデルか「チーム〇〇」モデルか

- とはいえ、全ての教員がクワトロ・プロフェッションでなければならないか？

理想と現実

教育は一人の教員がやっているのではない

→「教員集団」

- 当然、教員が教育の全てを担っているのか？

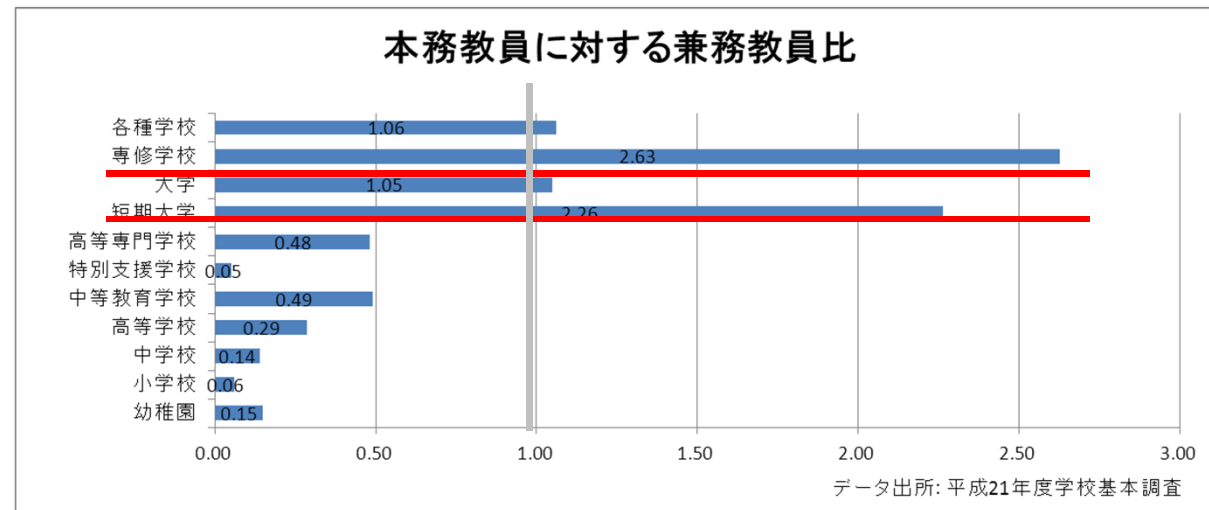
→(職員を含めた)教育を担う集団

- ◎役割分担の中で教員の要件を考える

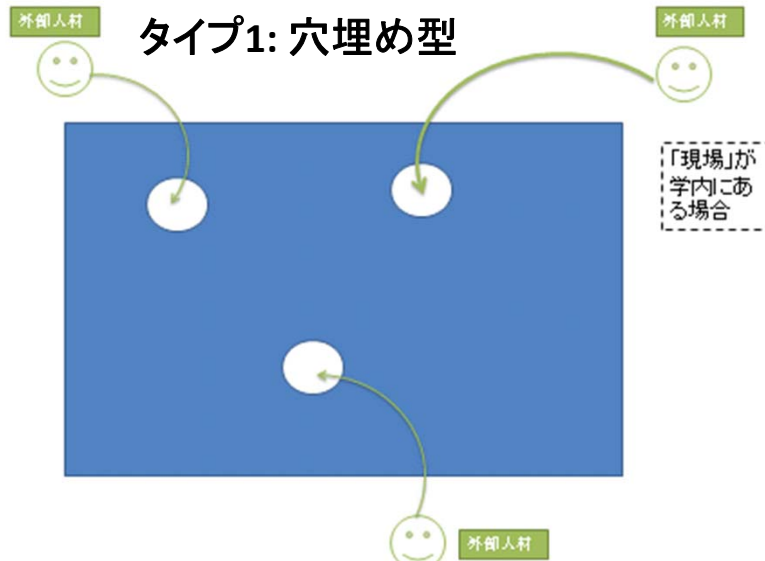
非常勤の役割

- カギとなる非常勤教員
 - 「最先端」「現場」を取り込む工夫
 - カリキュラム、教員....
- 非常勤教員の役割
 - 穴埋め型(主として大学・短大)
 - レリバンス確保型(専門学校一部領域、大学「実務家教員」)
- 分野による違い
- 【課題】非常勤教員は「チーム〇〇」の一員になれるか？

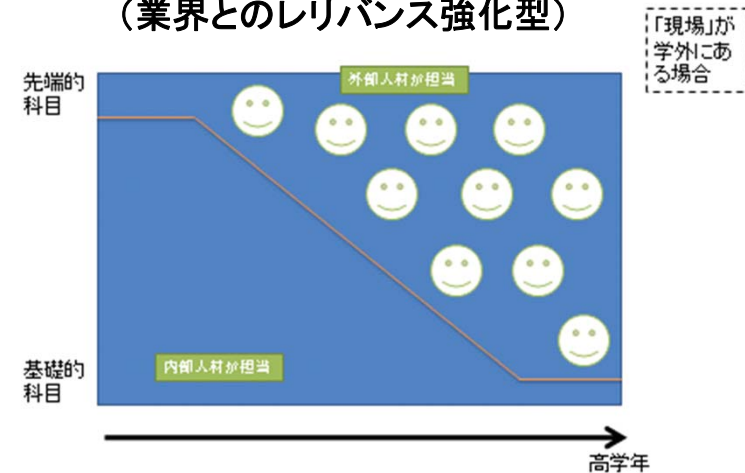
【参考】教員集団内の機能分担：常勤教員と非常勤教員



常勤／非常勤の機能分担



タイプ2:最先端導入型 (業界とのレリバンス強化型)



雇用形態： 「本務／兼務」「本業／副業」「常勤／非常勤」

認識と実労働時間からみた雇用実態（学校種 × 本務／兼務）

本業	実労働時間35時間以上	短大本務	短大兼務	専門学校本務	専門学校兼務
○	○	86.1	16.6	90.7	39.6
○	×	12.7	12.4	7.7	15.2
×	○	.2	24.3	.8	13.6
×	×	1.0	46.7	.9	31.6
合計		100.0	100.0	100.0	100.0
N		840	169	169	323
表注：本業＝（勤務校での仕事）が「主な職業である」と回答した者					

各種活動に対する兼務教員の関与

	委員会等で、統括的・ 中心的な活動に関わっ ている	委員会等に属していな いが、統括的・中心的 な活動に関わっている	特段の関与はない	合計	N
学生募集・入試、広報					
短大	8.6%	11.2%	80.2%	100.0%	197
専門学校	10.8%	23.5%	65.6%	100.0%	378
カリキュラム編成や教務					
短大	10.7%	12.7%	76.6%	100.0%	197
専門学校	14.3%	23.0%	62.7%	100.0%	378
進学・就職に関する業務					
短大	4.6%	13.3%	82.1%	100.0%	196
専門学校	9.0%	23.6%	67.4%	100.0%	377
学生の生活全般に関する指導					
短大	4.6%	16.8%	78.7%	100.0%	197
専門学校	11.1%	27.3%	61.5%	100.0%	377
資格・検定試験などの運営					
短大	4.6%	11.2%	84.3%	100.0%	197
専門学校	8.0%	25.0%	67.0%	100.0%	376
社会貢献活動					
短大	2.5%	16.2%	81.2%	100.0%	197
専門学校	2.9%	16.3%	80.8%	100.0%	375
学校全般の管理運営					
短大	5.1%	9.2%	85.6%	100.0%	195
専門学校	9.4%	14.0%	76.5%	100.0%	377

教職員間の機能分担(機関票)

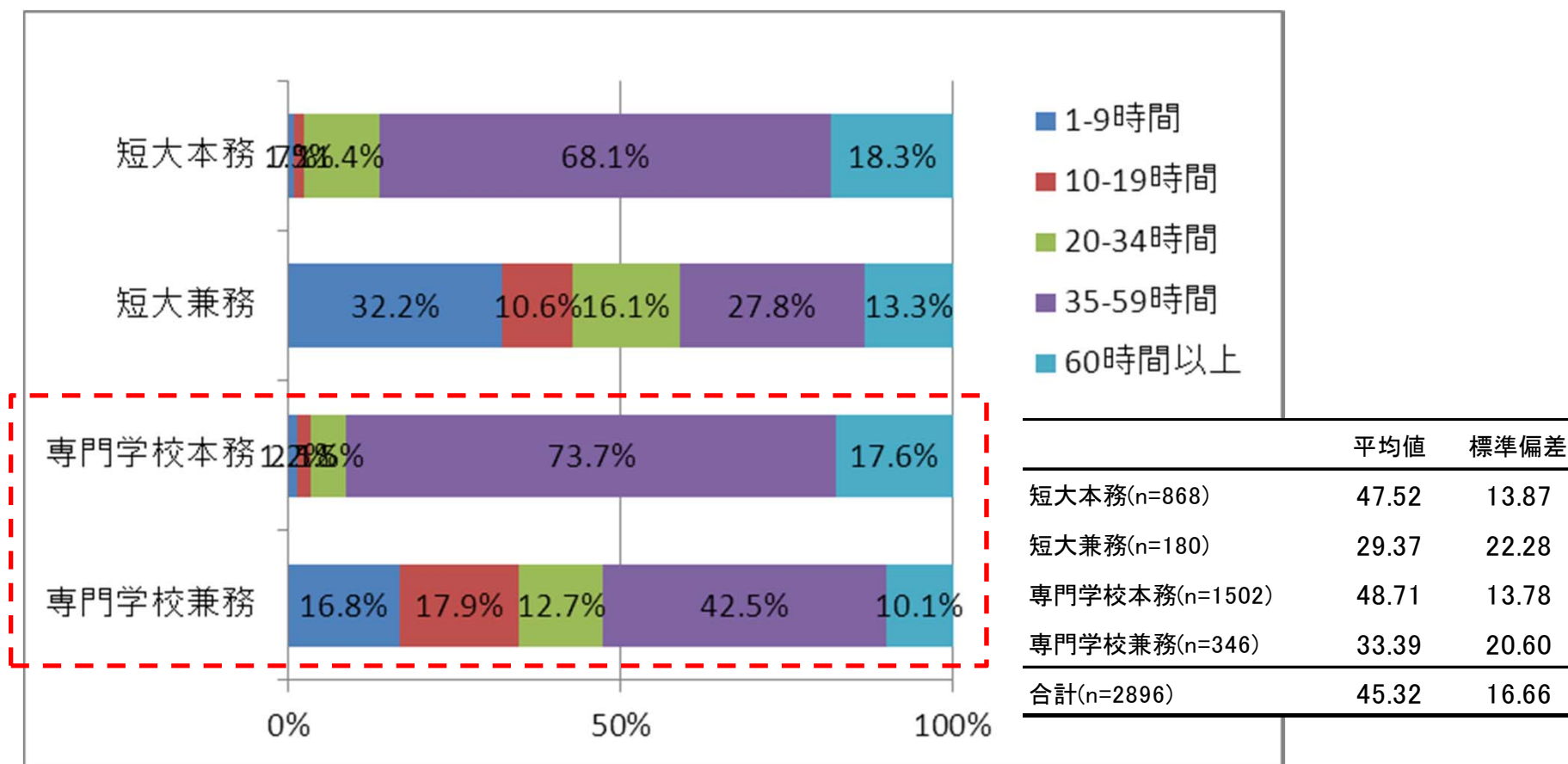
		一般本務教 員	一般兼務教 員	一般職員	当該領域の 専門家	その他:外 部委託等
D4a 学生の学習支援	短大	97.4	25.3	31.8	15.6	3.2
	専門学校	93.8	28.4	5.5	19.7	2.7
D4g 学生募集・入試・広報	短大	85.8	7.1	90.3	11.0	12.3
	専門学校	75.5	7.8	63.0	12.5	5.5
D4b 学生の生活全般に関する指導	短大	88.4	7.7	78.7	8.4	5.8
	専門学校	93.5	11.5	26.0	4.0	4.3
D4d 学生の精神・心理面での個別支援	短大	77.4	12.9	58.7	54.2	12.3
	専門学校	87.2	11.1	18.6	26.9	10.1
D4e 資格・検定試験関連業務	短大	87.2	21.2	56.4	21.8	9.6
	専門学校	90.4	16.2	15.9	12.9	2.3
D4c 学生の進路・就職指導	短大	88.3	9.7	84.4	20.1	9.1
	専門学校	93.0	10.7	28.4	10.2	1.7
D4f 就職先開拓や進路先との情報交換	短大	71.8	8.3	86.5	15.4	6.4
	専門学校	84.0	9.8	36.6	10.5	2.5
D4h 学校の維持管理	短大	7.1	0.6	56.8	3.9	85.2
	専門学校	46.5	6.3	52.5	6.0	60.3

(加えて) **教員の資質開発を支える:**
キャリア・ステージに応じた適切なキャリア開発支援

- **職業教育を担う教員の宿命**
 - 専門知識・技能の陳腐化(専門人)
 - 「現場感覚」の陳腐化(専門職業人)
- **ジレンマ:勤務時間と資質開発活動**
 - 教員の熱意と手薄な資質開発活動支援
- **研修プログラムでできることとできないこと**
 - 理論的知識や最先端の知識・技能は研修プログラムで向上可能
 - 教育資質は別。基本(教職要件)＋経験その他

雇用形態：週当たりの実労働時間

週あたりの実労働時間（合計：学校種 × 本務／兼務）



職務:「研究活動」をめぐって

• 「研究活動」の意味

– 週あたり時間

- 短大本務:5.88時間 > 専門学校本務:2.27時間

Cf. CAP調査(有本編 2008) 大学教員(学期中):16.7時間

– 授業には必ずしも直接関係しない研究活動のための時間がある「まったく当てはまらない」

- 短大本務:17.9% < 専門学校本務:31.3%

– 研究のための校費が用意されている「まったく当てはまらない」

- 短大本務:7.3% < 専門学校本務:38.4%

*ただし、「研究動向の最新情報収集」「現場情報の収集」「授業スキルの改善のための努力」は、短大教員も専門学校教員もやっている

表 あなたの
「研究活動」
について

	短大本務	短大兼務	専門学校 本務	専門学校 兼務
研究動向の最新情報収集	63.7%	80.8%	59.5%	70.3%
現場情報の収集	64.8%	50.0%	67.8%	59.9%
授業スキルの改善のための努力	85.4%	84.3%	79.7%	79.7%

表注:セル内は、それぞれの項目に対し、「5. とてもあてはまる」～「1. とてもあてはまらない」の5件法で回答させたもののうち、「5とてもあてはまる」と「4」を足した数値。

研修への参加

(択一回答: %)

		たびたび研究発表など をしている 団体等がある	大会等に積極的 に参加している 団体等がある	メンバーに なっている が大会等に 積極的には 参加してい ない団体等 がある	メンバーに なっている 団体等がな い	合計	対象者数(人)
自分の専門分野に関する学術的な団体学協会	短大	34.7	32.0	23.4	9.9	100.0	958
	専門学校	10.7	18.6	22.2	48.5	100.0	1607
自分の専門分野に関する職業的な団体学協会	短大	16.2	29.3	23.4	31.1	100.0	939
	専門学校	8.3	20.3	22.0	49.5	100.0	1603
自分の保有する専門資格に関する団体学協会	短大	11.0	22.4	21.9	44.7	100.0	939
	専門学校	7.4	20.1	23.8	48.7	100.0	1594
短期大学(専門学校)での教育に関する専門的な団体学協会	短大	4.2	15.7	16.7	63.5	100.0	939
	専門学校	5.8	15.9	18.0	60.3	100.0	1588
勤務校で実施されたさまざまな専門的な研究会	短大	7.9	27.8	17.0	47.3	100.0	931
	専門学校	7.8	22.0	16.0	54.2	100.0	1584

設問: あなたは、専門分野における資質・能力を向上させたり、研究成果を発表したりするために、どのような団体・学協会や研究会などに参加していますか。

+ どの団体、学協会にも属していない専門学校教員(本務・兼務含む)は3割程存在

教員（本務＋兼務）の能力向上と研修等

教員個人調査	短大				専門学校			
	A.採用時	B.現在	C.能力の向上 (B－A)	D.研修での向上	A.採用時	B.現在	C.能力の向上 (B－A)	D.研修での向上
a 理論的知識	3.12	3.72	0.60	3.86	2.83	3.56	0.73	3.57
b 最先端的の専門知識・技能	3.13	3.58	0.45	3.82	2.88	3.43	0.56	3.55
c 卓越した職業実務能力	2.97	3.42	0.44	2.78	2.86	3.39	0.53	2.97
d 学習指導の技量	2.95	3.80	0.85	3.00	2.56	3.56	1.00	3.10
e 精神面で学生を支援する力	3.01	3.80	0.79	2.84	2.67	3.57	0.90	2.93
f 研究能力	2.96	3.28	0.32	3.30	2.58	2.97	0.39	2.72
g 教育革新的アイデアや企画力	2.80	3.39	0.59	2.97	2.55	3.18	0.63	2.83
h 教職員間で協働する力	3.08	3.65	0.57	2.76	2.91	3.51	0.61	2.88
i 学校経営に参画する力	2.52	3.09	0.57	2.31	2.36	2.96	0.60	2.44
j 地域業界職業との協働する力	2.72	3.32	0.60	2.96	2.55	3.12	0.57	2.82

(関連して)「専門学校教育」のプロを如何に育てるか

- 職業教育のプロ＝専門学校教育のプロ？
 - － 専門学校の価値は、＋社会化(socialization)機能
 - 専門学校基幹人材を如何に育てるか
- 専門学校教育を担うトータルな教育開発と、
機関による適切な支援の必然性
 - － 業界、学校団体は、機関による資質開発支援を
どこまで支援することができるか



ご静聴いただき、ありがとうございました

Mail to inenaga.yuki.fw@u.tsukuba.ac.jp

- * 本日お示した教員調査のデータ(概要)は、ウェブサイトからダウンロードできます。
<http://eq.kyushu-u.ac.jp/pdf/chousagaiyou.pdf>
- * その他、文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業」グローバル分野職域プロジェクト等の活動については、以下のウェブサイトをご参照ください。
高等教育と学位・資格研究会(EQ)ウェブサイト <http://eq.kyushu-u.ac.jp/index.html>