会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和2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」（２）教職員の資質能力向上の推進①効果的な教育成果②教職員研修プログラムの構築 |
| 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回教員研修プログラム開発委員会 |
| 開催日時 | 令和3年3月3日（水）　14時00分～16時00分 |
| 場所 | リファレンス駅東ビル貸会議室（オンライン開催併用） |
| 出席者 | 事業責任者：高岡 信吾 委　員：上里　政光、岡村　慎一、植上　一希、岩切　直子、（オンライン参加）猪俣　昇、佐藤　昭宏　　　計7名請負業者：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　　　　　計1名　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計8名 |
| 議題等 | 1.ICT活用WG（説明者：猪俣）・アダプティブラーニングに関する実態調査とアダプティブラーニングに関する実態調査の２つの調査を実施した。（猪俣）・調査目的は、専門学校、大学、民間教育機関等のアダプティブラーニングに関する認識や取り組み、教員として必要なスキル、現状の課題等を明らかにすること。・調査対象は、専門学校135校（内、全専研加盟校126校）/大学・短大20校/高校7校/ 学習塾17校/習い事塾13校/社会人向け研修会社3校/障がい者支援5校・アンケート項目は15項目で、googleフォームによりアンケート調査をじっしした。・ヒアリング調査は、先進事例をもつ20の専門学校、大学、短大、高等学校、学習塾等をたー相として実施。・アンケート調査およびヒアリングから以下の事が研修に求められる構成要素は以下の８要素として取りまとめた。　①マインドセットアダプティブラーニングが従来の教育の考え方や方法と比較して異なっていること、高い成果をあげていることを教員や関係者が理解・納得することが求められる。　　②事前のアセスメント学生・生徒の現状特性を必要な知識を以て可能な限り客観視できる教員スキル・仕組み作りも求められる。③授業設計対象に合わせた能力開発、興味開発に資する授業設計スキルを教員が身につけることが求められる。　　④e-ラーニングコンテンツ制作教員があまり労力を掛けず、且つ「教える内容」の学習成果を向上させることができるeラーニングコンテンツ制作スキルが求められる。　　⑤学生・生徒へのアプローチ教えることではなく、適切な問い等を投げかけることで学生・生徒の学びを深める、促進させることができるスキルが求められる。　　⑥ICTを活用した具体的な授業手法「実技指導を、ICTを活用して遠隔で有効に行えるスキル」、「オンライン授業でピアラーニングを行う工夫」「オンライン授業の場合、学生・生徒の能力習得状況を把握しにくい欠点への対処」が必要である。　　⑦評価基準と学習過程・成果の可視化ルーブリック等の評価基準の明確化とそれに伴う学習過程・成果のタイムリーな可視化による把握が求められる。　　⑧ICT基礎リテラシー教員の基礎的なICTリテラシーが求められる。2.学習評価WG（説明者：植上、佐藤）　・事業目的職業教育で重要な「非認知能力」を評価するための教員研修プログラムを開発する。　・2020年度の位置づけ2020 年度はプログラム開発の前段階として、専門学校教育における非認知能力の位置づけられ方、意識のされ方などの実態調査を行った。教職員研修プログラムの開発に向けたアンケート調査を実施。対象：一般社団法人全国専門学校教育研究会に加盟する32法人126校に対して調査を実施。調査対象は各校に勤務する教務責任者【1名】および一般教員【非常勤教師を含む1～3名】。教務責任者調査の回収率は90.5%（一般教員調査は校内での転送数が追跡できないため算出していない）。　　調査項目：【教務責任者調査】学校規模、教育課程編成に関する会議の開催の有無や開催頻度、学校として重視して育成している力、卒業生の追跡状況　等　　【一般教員調査】重視して育成している力、その育成方法、評価に関するサポート状況等【調査結果のポイント等】●教育課程編成に関する会議の開催状況について学校全体の教育課程編成について企業や業界団体の関係者を交えて検討する場を持っている学校は約9割。さらに学内関係者のみで検討の場を設けている学校は約75%。 企業や業界団体の関係者を含めた教育課程編成委員会とは別に、学内関係者のみで教育課程編成委員会を実施している学校は、それぞれをどのような目的や位置づけで実施しているのかを確認(別途実施することのメリットを含む）※企業や業界団体を交えた教育課程編成委員会ほぼすべての学校が実施。実施頻度は約9割の学校が「半年に1回程度」と回答。また主な構成メンバーは「校長・副校長」「教務責任者」「学科責任者」。加えて約55%の学校は「常勤教員」を加えて実施している。教育課程編成委員会に、常勤教員も巻き込み実施することの良さや運用上の課題を確認 ※学内関係者のみの教育課程編成委員会78.1%の学校が実施。実施頻度は約半数の学校が「半年に1回程度」、約2割の学校が「1年に1回程度」、14.6%の学校が「月に1回程度」と回答。主な構成メンバーは「教務責任者」「学科責任者」「常勤教員」で、そこに「校長・副校長」を加えて実施している学校が約6割。●学内で個別授業について検討する会議の開催状況について「教育内容や指導方法」について検討する会議を実施していると回答した教員は63.6%。「評価」について検討する会議を実施していると回答した教員は49.7%と約半数。また実施していないとの回答も25%を超える。 ※「教育内容や指導方法」について検討する会議教務責任者の約7割が実施していると回答。ただしその頻度は学校によって実に様々で、毎月実施している学校が4割弱ある一方、半年に1回という学校も3割近くある。主な構成員は常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。※「評価」について検討する会議教務責任者の55.3%が実施していると回答。実施頻度は「半年に1回程度」が46%、「1年に1回程度」が20.6%と続く。会議に参加する主なメンバーは常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。非常勤教員も交えて教育の質向上に関わる会議を実施している学校の存在が明らかになった。常勤教員以外のメンバーを交え会議を実施している学校の特徴（学校規模）や目的、その効果を追加で確認する●評価に関する職場のサポート環境について「授業評価に関する校内研修や社外セミナーに参加する機会がある」（74.8%）「学内に授業評価の在り方について指導助言してくれる立場の人がいる」（72.1%）などは7割を超える一方、「学校として評価の在り方について説明を受ける機会がある」と回答した教員は6割程度。「学校として評価の在り方について説明を受ける機会がある」について、具体的にどのような説明が行われているのか？その具体を追加で確認する（内容・目的・対象者・実施時期等）●授業で重視していること「授業計画」や「到達目標の設定」「指導方法・授業内容に対する評価」は8割近い教員が重視していると回答している一方、目標設定自体が適切であったかどうかの評価や評価の観点や方法そのものを評価するものを重視するという比率は低くなる傾向が確認された。  ●卒業生の追跡について「教員個人が不定期に実施している卒業生の追跡」において、教務責任者と一般教員に差あり。一般教員の中での違いを確認するために、「専門学校としての経験年数の長さ」「実務経験」などを確認したところ大きな差はみられない。具体的にどのような方法で実施されたものを「卒業生の追跡」としてカウントしたのか。教員調査から明らかになった「卒業生の追跡」の内容や質を具体的に確認する必要がある。●業界で求められる力＆身につけさせたいについて一般教員・教務責任者調査共に、上位は「学び続ける姿勢をもつ」「人と協力しながら物事をすすめる」「困難に直面しても粘り強く取り組む」「自分の考えを相手の立場や状況を踏まえながら話す」「グループの中で責任をもって行動する」などで傾向は大きく変わらない。ただし教員の実務経験の有無別にみると、実務経験「有」で「困難に直面しても粘り強く取り組む」「現状を分析し問題や課題を発見する」を、実務経験「無」で「目標を設定し計画的に行動する」や「人と協働しながら物事を進めること」をより重視する傾向が見られた。教員の経験年数別では、ベテランほど「目標を設定し計画的に行動する」を、若手や中堅ほど「学び続ける姿勢をもつ」などがやや高くなる傾向がうかがえた。●特に育成したい力を育成するための指導や機会について専門に関わる授業や実習演習だけでなく、HR・クラス活動や学校行事、ボランティアなどの場を組み合わせながら育成している実態が明らかになった。研修では正課活動における非認知能力の評価の在り方だけでなく、正課外活動における評価の在り方も含めて研修コンテンツを検討する必要がある。意見等・アダプティブラーニングの定義についてさらに検討する必要がある。（岡村）・アダプティブラーニングは、どのようなレベルの教員を対象としてどのようなことを学ばせるのかを検討しなければならない。特に分野や教科によって大きく違いがある。（岩切）・両事業とも次年度計画部分であいまいな部分がある。3月の中旬をめどに具体化したプランについて明確にしてほしい（上里）・次年度のアクションプランや調査・開発体制につて具体的な計画を作成してほしい。（岡村）・到達目標および研修プログラムがカバーする範囲は、更なる検討が必要となる。（岡村） |
| 配布資料 | ・ |

以上