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7回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年3月3日（水）　10時00分～12時00分 |
| 場所 | リファレンス駅東ビル貸会議室（オンライン会議併用） |
| 出席者 | 事業責任者：高岡　信吾 委　　　員：植上　一希、岡村　慎一、近藤　賢宏、丹田　桂太岩﨑　千鶴、小田　茜、佐藤　昭宏　（オンライン参加）瀧本　知加、田澤　初美、　　　　　　　　　 　　　　　　　 計 10名オブザーバー：渡邉　晶帆、内川　穣太　　　　　　　　　　 計 2名請負業者：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　　　　 計 1名　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 合計 13名 |
| 議題等 | 〇今年度の計画と成果、来年度の計画について（植上）・3か年の中で2020年度は、プログラム・手引書開発のための事前準備としての事例収集が目的。その手段としてアンケート調査を実施し、非認知能力の理解し到達目標を設定しているのか、そしてコミュニケーションについて調査した。アクションリサーチについてはCOVID-19の感染拡大に伴い対面調査を縮小し、認識について聞き取りを行うことを主な狙いとした。プログラム開発・手引書作成に伴う本事業の意義の再確認となり、来年度以降の補助線になった。・来年度の計画については、研修プログラムと手引きのプロトタイプの作成。そのために協力校へのAR、それを踏まえた協力校でのワークショップの実施。従来の目標通り、研修プログラム・手引書のプロトタイプの作成が目標。・今年度のWGで、非認知能力の概念の議論を先生方とできたことが大きな収穫。これはAR、研修プログラムの開発にともない、メンバーで共通認識を持ち、現場教員にわかりやすい言葉で伝えていくために重要。このために研究者委員間で月1ペースをめどに研究会を実施し、概念整理をしていく。・来年度の計画については、COVID-19が落ち着いて対面調査ができるという前提で計画を立てている。・体制としては、研究者委員で各学校の窓口を置いて、協力校の委員と綿密にスケジュールをたてていく。COVID-19の感染状況や協力校・研究者のリソースにもよるが、最低でも2校、できれば3校で実施したい。2校の場合でも残り1校の委員は各ワークショップに同行してもらって意見をもらいたい。〇質問・意見・質保障会議にスピード感があるのでこちらの予算の執行を早めて早く結果を出してほしいという意図を感じる。職実の規定を変える、支援制度と別の要素の統合がしたいのだろうと思う。そこに皆さんからの意見を入れて今回の文科省事業に反映したいという思いがあるのかもしれない。だからヒアリングに呼ばれる。それは暗黙のプレッシャーなのかもと思っている。（岡村）・企業との連携の強化とそのエビデンスの確保、国際標準化の意識。この文科事業は職実の申請が4割程度だということ、編成委員会の形骸化という問題意識をもとに必要なフレーム、そのために必要な研修、という展開なのかなと思う。（岡村）・来年の計画について。現在各学校の担当の分野という話になっているが、分野によって話すことは変わっていく予想がある。それなら3校が別の分野のほうがいいと思う。それを最終的にひとつにまとめていくプロトタイプなのか、業界ごとにわけていくプロトタイプなのか。（高岡）・非認知能力の中の業界特殊性と汎用性はわかってきている。業界における活動の中に汎用性の回路はあるのだろうと思う。その抽象化自体は学科を超えて必要になってくると思う。いくつかの具体的なところから抽象化をしていくことでどの学科でも通用するプログラムを作れるのではないかと予想はしているが、できるだけわかりやすいものにしないといけないし業界ごとの具体的な話をしながらでないと伝わりづらいと思う。なので最初は業界に特化した形での研修プログラムを作っていく、そこからいくつかのまとまりのあるものは作れていくと思う。ただいきなりいろんな業界に通用する、ということは難しいと思う。今回の協力校だと接客系。（植上）・そういう展開でないと現実的には難しいと思う。とっかかりとして限定するというのは共感する。ただ全体的な話でいくと、専門学校全体では情報系が伸びていて、そのことを考えると離れていくなと感じる。（高岡）・業界的にはホテル・ブライダルは縮小傾向。それを逆手にとって盛り上げる意図でつくっていくという流れでもありだとは思う。（高岡）・来年度のプロトタイプの作成について。1校ごとのワークショップによって改善する形をとるのか、ここでやっていくのか。（高岡）・3つの学校に共通する骨子は作りながら、学校の特徴もあるので、学校ごとに作っていく形をとりたい。そこでそれぞれでグッドプラクティスがつくれたらいいが、その後に実施する3校以外の学校でやってみて差を抽出できるといいかなと思っている。（植上）・企業の観点からみるともっと違う意見がもらえるのではないかと思う。業界特化型であればなおさら必要なのかもと思う。（高岡）→学習評価に関する基礎的な知識が教員にないという問題意識から前回のWGがおこなわれてきた。その中で業界ごとに求められる能力が異なっていて、非認知だけど認知に寄せてとらえる必要性がある。・その蓄積も活かしながら研修で先生方に伝える必要があると思う。そもそも非認知能力がなぜ大事なのか等をおさえる必要がある。その上で昨年度の知見を活かしたほうがいい。（佐藤）・ARでは非認知能力の扱いが人によって違うことがわかった。その言葉をどうそろえていくか、きちんと評価するためには定義が必要で、そのための研修をどう仕立てるのかが先生方が言葉を揃えていきやすいかを～試すのが今年という気がする。先生方の非認知能力のとらえ方のばらつきを学校ごとに合わせていく必要がある。企業の意見をもらう意味はあると思う。（佐藤）・学生にどれだけ伝わっているか、どう変化するかを調べる意味はあると思う。学生のモチベーションアップにもつながるかもと思う。それが教員への説得力にもつながると思う。（高岡）・前回のプロジェクトで、評価シートをつくって教員と学生の面談等に使ってもらった。評価シートを作り上げることがARの作業課題になっていくと思う。このシートを作っていくことも手引き書に入ってくる。そういうシートをつくることも力量が必要。（植上）・何の状態をもとにどの数値で評価するのか等をきめていくのが難しいし、正課外のことも考えないといけない。評価場面と評価シートのバリエーションが増えるとやりやすいと思う。（佐藤）・それを企業に見せていくという形でもいいと思っている。その過程自体を可視化していくことがARの一つのポイントになってくると思う。（植上）・そのように言語化することが教員にとっても学生にとってもわかりやすくていいと思う。（高岡）・共通言語と思っていてもニュアンスが異なる場合もある。接客業はとりわけそういう能力を持たせないといけないと思う。（岩﨑）・たとえば共有化のツールをつくるのも面白いし、ある程度の評価基準をもとにシラバスを作ってもらったり。ワークショップの作り方もたくさんある。学校ごとの強みや課題もあると思うので、そこも含めて協力校と綿密に連携したい。（植上）・COVID-19によって重篤なダメージを受けている業界が飲食、ホテル、航空などである。業界に対してよいことをするのであれば、現状の教育に対してよりもアフターコロナを見据えて設計したほうがいい。せっかく職業教育を対象とするのであれば、業界動向にマッチした人材育成をしていく必要がある。特にコミュニケーションのあり方も変わっている。（飯塚）・企業だけでなく個人事業主を含めてアフターコロナに向けて努力している事例を見ていくのもありだと思う。（佐藤）・非認知能力の話で行くと、それぞれの業界で必要なことはそろっているとは思うが、環境の変化にどう対応するのか、新しい発想をどう創っていくのか等は業界に関係なく求められていると思う。（高岡）・セルフプロデュース力や外から力を借りていく能力が、コロナ禍で共通スキルとして求められている気がする。主要な目的ではないとしても研修として盛り込めるといいのではないかと思う。（佐藤）・現場教員とのすり合わせも含めて、ワークショップは半分研修半分調査のような位置づけでやっていきたいと思う。（瀧本）・アフターコロナでやはり現状は大きく変わっている。たとえば教育課程編成委員会を開催するごとに業界に求められる能力が変わってきているように思う。数年前からSNSへの積極性やフォロワー数（＝発信力）が重視されている。（田澤）・広範囲な議論はいいなと思っているが、新任研修に取り組む際に社会人基礎力も変化しており、学習指導要領にある何を学ぶか・どのように学ぶか・どのように活用するかという視点を含めた新社会人基礎力になってきていることを知った。（岡村）・知識、知的技能と情動的な部分が混在しているので、整理したほうがいいと思う。今は自分が考えてできるようになる人間が欲しいとされている。それをどのような評価の観点でどのようなどのような評価の観点でどのような評価指標をつくるのかというところをやらなければこの研修プログラムは成り立たない。教員のコンピテンシーも変わってきている。なのでまずはどのように言語化するかが大事だと思う。（岡村）・これまで非認知能力としてざっくりやってきたがその中でも混在しているので、どのように切り取っていくかを今後定めていかないといけないと思う。（植上）・スコアで測りきれなかったり文脈依存性もあったりするので難しい。ただ定義はする必要がある。（佐藤）・少なくとも各学科では、この非認知能力を評価していこうというところまでは出せなければいけない。（岡村）・どういう言葉が現場に撒きやすいのかと思っている。今までは専門的知識技能の対地としての非認知能力という認識を想定していたが、これだとうまくいかないと思っている。それは学問的にも、実践的にも。適した言葉については悩み中。ただ複雑になりすぎると現場では使えない。（植上）・教員の評価だけだと本当に求められているものか定かではないので企業の声も聞く必要があると思う。企業の選定も大事になってくるが。（岡村）・他の事業にも関わっているが、問題は評価の視点をほとんど持っていないことにあると思う。新しい技術や学んだものをどう使っていくかというメタ的な視点も大事だと思っている。（植上）・企業が人事考課する場合の評価がどれほど確かなのかも長年の課題ではあるが、参照してもいいと思う。企業が情動的な側面をどうとらえているのかは摺合せしていってもいいと思う。専門学校側は情動的な側面について報告はしているが基準がなくエビデンスも不十分。（岡村）・ARやワークショップをする際に、どの学年、どのタイミングでするかは統一感を出したほうがいいように思っている。インターンシップだけに焦点を当ててやるよりは、入学して卒業までの段階で育成したい部分を評価するものを出すというのを意識してARやワークショップに協力していかないと違ったものになると思った。そこの共通認識は持っておいて人選したほうがいいと思う。（近藤）・全体的な人材像や能力像を考える人と授業を担当する人とコマ・シラバスレベルでの目標は担当者によって順番があると思う。事業を通して共通の人間像がないということも気づくかもしれない。授業レベルでやっていった方が見やすいと思っている。（植上）・ゴールとして人材像がないと、そこが明確にならないと非認知能力の何が大事なのかという業界ごとのものも作れないと思う。今回サービス系に特化すると、ほかの業界に比べるとやりやすいのかなと思う。（高岡）・学年よりは分野に応じて統一感を出したほうがいいと思う。その力をどういう時期に育てていきたいかは分野によって違うと思う。資格取得のタイミング等もある。学園縛りは難しいかもと思う。（佐藤）・YICで美容系は一つはっきりしているが、KBCとOICはどうするか。（高岡）・協力校の委員の所属しているところに合わせるほうがやりやすいと思う。YICは美容、KBCはエアライン、OICはブライダルで。それぞれ責任者なので適宜知見を出してもらいながら好事例をつくっていきたい。各校で相談しながら学年・時期を決めていく。（植上）・どこかの分野を絞ればいい。どうやって作っていくかを今回やるわけだから。企業のほうからのアプローチとしてのグループインタビューを学校側が持つようになれば、教育課程編成委員会で終わるわけではない形で評価の観点をつくっていくことができる。（岡村）・教育課程編成委員会も義務感でやっているところがあるので、そこを実質的に機能させる意味でもやっていったほうがいいと思う。（高岡）・YICでは業界団体と連携をとっていく取り組みをやっているが、ある程度定量的・定性的なものをモニタリングして、そこから評価基準を作って何年かごとに改訂していくと本来あるべき姿だと思う。非認知的能力という言葉は使わずに業界団体にどういう人材がいいのかということについてアンケートを取ること、グループでインタビューをしていくことは有意義だと思う。（岡村）・業界側が考えている非認知能力についても聞く機会がある。細かい業界によってもそれが異なっているので、そのあたり聞き取りしてもいいのかなと思う。ネットワークサロンは今年度実施していないが、例年であれば12月に懇談会、3月に懇親会。例年だと12月は40サロン以上、参加される方はサロンによって違う。（田澤）・そのプロセスを2021年度で追っていく必要性はあると思う。（植上）・ARの受け入れは京都・岡山・沖縄が可能。7月までにARについて決める。・事務的にコントロールしていないところで費用が発生するのは困る。証拠書類と紐づいた実効が必要になる。・次年度は、会議やアクションリサーチについて誰がどこに何時から何時まで入っていくかを数週間前に知らせるなど。その手続きや管理については追って連絡する。・予算は、ミニマムだけでも4月中旬には確定してほしい。ワクチン接種のスケジュール等を考えるとリモートも想定したほうがいい。予算は実行可能な計算で立てるべき。 |
| 配布資料 | ・第7回学習評価WG資料 |

以上