会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和3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1回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年7月27日（火）　15時00分～17時00分 |
| 場所 | 福岡リファレンス駅東会議室（オンライン開催併用） |
| 出席者 | 委　　　員：植上　一希、岡村　慎一、小田　茜、丹田　桂太（オンライン参加）近藤　賢宏、田澤　初美、瀧本　知加、佐藤　昭宏　　計8名オブザーバー：内川　穣太　　　　　　　　　　　　　　　　　 計1名請負業者：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　計1名　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計10名 |
| 議題等 | 1. 事業計画概要（植上）

本事業では、学修成果の可視化の観点から「学習評価研修プログラム 基礎編）」「学習評価研修プログラム（応用編）」を開発してきた。その上で、開発する教育研修として、非認知能力を評価するための教員研修プログラムとなっている。非認知能力の評価に焦点を当て、評価基準作成のための「手引き」と「研修プログラム」を作成することが3か年の目的。2020年度はアンケート調査、ヒアリング調査を中心に実施した。2021年度は、協力校への調査と並行して、昨年度の調査をふまえ、「手引き」・「研修プログラムのプロトタイプ」の作成ならびに、研修会の実施が目的となる。計画としては、7 月から 12 月にかけて複数回の WG ならびに調査の実施。「手引き」と「研修プログラムのプロトタイプ」を 12 月までに作成。12 月から 1 月にかけて研修会を実施し、再検討を行い、 1 月中にプロトタイプを完成させることがゴールラインになる。1. 手引き（案）について（植上）

4月から6月にかけて研究者ミーティングを行い「手引き」と「研修プログラム」案について議論を行った。まずは「手引き」をしっかり作成することを目標としている。テキストのような位置付けとし、読めば一定の理解ができ網羅的なものとする。(1)はじめに手引きの目的、概要・対象など。この手引き書を、今後汎用的に利用していくという狙い。教育課程責任者や経営者向けに耐えうる内容をつくっておいて、研修ではその内容を授業担当教員向けにポイントを絞ってお伝えするようにする。また、分かり易くするために語り口は「ですます」調などできるだけ柔らかめに。キーワードをあらかじめここで説明・まとめておくと利用しやすいかと考えている。(2)1章：専門学校の 「 鍵 」は非認知能力！導入のようなもの。専門学校教育を充実したものにするために非認知能力に注目すべきだということを納得してもらえるようなものにしたい。KBCやYICでの調査を元に“専門学校において非認知能力が向上している、またアピールポイントになる”というデータを入れ込み活用していく。非認知能力が重要なポイントになるということを示し、研修の冒頭で活用できるような章になるかと思う。(3)2章：人材像の設定・具体化と非認知能力主たる読者設定は、教育課程責任者や経営者などを設定。既存の人材像により非認知能力の観点から具体化する提案・方法を説明する。YIC の教育課程編成委員会などの事例をもとに、非認知能力の位置付け、人材像との関係性をアピールし分かり易く説明する章とする。研修ではあまり扱わないと思われるが、研修の前提や研修後に受講者に読んでもらうと良い。(4)3章：教育課程編成と非認知能力主たる読者設定は、教育課程責任者、教員としている。人材設計を受けた形でカリキュラム設計をし、評価する際に非認知能力を入れるとより良くなるということ、また入れ込み方を説明する章となる。各校のカリキュラムMAPの作成、教育課程の成果の可視化などのケース紹介を中心に、方法や手順、グッドプラクティスを入れ込みたい。(5)4章：授業実践と非認知能力①-目標を立てる/5章：授業実践と非認知能力②-評価する2章・3章は人材像・カリキュラムという大きめな話だったが、4章・5章はそれぞれの教員が授業設計をする際に、非認知能力を意識して欲しい、またどのように非認知能力を使っていくのかに焦点をあてた章となる。4章は到達目標を立てる際の非認知能力の観点の明確化、5章はそれをどのように評価するかのセットとなる。到達目標の設定において非認知能力を言語化する、シラバスの到達目標における非認知能力を明確にする、コマシラバスの到達目標における非認知能力を明確にする、の3節となる。また、課外教育や生徒指導と非認知能力の関係については、コラムとして入れ込む予定。5章は実際に設定した到達目標、シラバスに対して、どのように学習評価をしていくのか、という章になる。1節では、学習評価を通して養成した非認知能力を可視化する、2節ではシラバスでの評価基準・方法を明確にし、非認知能力を可視化するということ。評価シート、学習ポートフォリオを用いた評価についての内容。アクションリサーチと大きく関連してくる内容となる。3節はコマシラバスでの評価基準・方法を明確にし、非認知能力を可視化する、という章になる。（6）補足点・手引きのメインは4章・5章。2章・3章で部分的に授業担当者の方にも押さえてもらいたい点があるので軽く研修に取り入れたい。2章では人材像の明確化で、関連アクターとどのように交流していくか。例えば卒業生との関わり方、取り組みの蓄積方法などは授業改善、品質評価をする上で重要だと考える。3章では、卒業時や学年ごとの到達目標に対してどのように品質能力を育成していくのかなどを研修で落とし込みたい。4章・5章では、現状非認知能力をどのような場面でどのように評価していくのかの認識、その上での改善点、育成方法・場面にどのように入れ込んでいくのかが重要になると考えるので、その辺りをきちんと落とし込む形で設計していければと思う。（佐藤）・手引きの4章・5章の内容をアクションリサーチからグッドプラクティスとして導き出していくイメージとなっている。（瀧本）【課題・意見等】・非認知能力という言葉がどういったものなのか最初でちゃんと落とし込めるとその後がスムーズだと考える。始めの部分で内容が理解できると良い。またケース紹介が多く出てくるので、アクションリサーチを受ける側として可能な限り多くの学科や教員の対応ができるようにしたい。（近藤）→始めに難しいと感じると良くない、また使用している言葉への違和感がある場合もあると思うので、冒頭でのキーワード説明は丁寧に、なぜこれをやるのか、身近な感覚として落とし込みたい。専門学校の先生方の事例を盛り込み、納得感があるように作成していきたい。（植上）　・1章の「非認知能力を言語化して教育改善へ」のケースはどのようなイメージを想定しているのか。非認知能力の言語化ができていないケースがあると良いのでは。（田澤）→バッドプラクティスなど今後近藤先生・田澤先生に相談しながら出していきたい。実は非認知能力を養成しているが、教育改善や教育成果となると資格・就職・退学率などが全面に出て、非認知能力がしっかり評価されていない、授業改善で全面に出てこないことはもったいない。非認知能力を意識することでより良い教育改善ができるということを話せれば良いと思う。ピッタリと来るようなケースやアイデアを紹介いただきたい。（植上）　→昨年度のアクションリサーチで今のようなケースの聞き取りもできている。バッドプラクティスや共感ケースなどの作成をアクションリサーチで引き受けて、先生方に聞き取りをすると良いかと感じた。（瀧本）・自分でも非認知能力の説明ができないところもあるが、カウンセリングなどをしていて変わりにくい所・変容しやすい部分、評価できるもの・評価しにくいものなどで区別して、非認知能力の中でもカテゴライズされた言葉がある。その中で専門学校が限られた年数で本人が主体的に気付いて成長点として自覚できるような非認知能力にフォーカスすると良いかと思う。コミュニケーション能力のような表面的な非認知能力ではなく、その背後にある出来ることから見て汎用的な非認知能力が変わり、チャレンジ精神みたいな領域に入っていくことが専門学校の優位性なんだということが言えると良い。（岡村）　→はじめにの部分のキーワードでしっかり説明すること、強みは非認知能力にある、という部分で岡村先生のおっしゃたようなことにポイントをあてていくと良いかと思った。（植上）・アウトプットの方法は最終年度に検討して欲しい。研修を受ける際に事前学習が必要と感じる。「非認知能力とは」という部分は動画にすると理解力が深まるのでは。（飯塚）→最終年度までにアウトプット方法を検討する。手引きは議論を進める中で内容が変わることもあるかと思うが、このような枠組みで進めていきたい。（植上）1. 研修プログラムについて（植上）

「手引き」の中から、より重要度の高いかつ研修に向いている部分をピックアップして研修を作成する。研修では、グループワークなどを活用する予定。そのプログラムも調査を通して開発する予定。アクションリサーチを実施しながら手引き、研修プログラムの開発に力を入れたい。1. 担当について（植上）

担当は下記の通り。・WG 全体のとりまとめ：植上・「手引き」「研修プログラム」作成責任者：植上・調査チーム全体責任者：瀧本さん協力校ごとの担当者…京都：瀧本さん、岡山：小田さん、沖縄：丹田さん他の委員も適宜、アクションリサーチやワークショップに参加する。・アンケートデータの整理等：佐藤さん・研究補助：内川さん※視察調査について、新規感染者が10万人あたり15人以上の地域では基本的に会合は行わない事となっているので、都度確認して欲しい。（飯塚）1. アクションリサーチについて（瀧本）

手引きの内容をアクションリサーチで充実させ、事例を作成する。昨年度の調査では、先生方の非認知能力に関する認識がバラバラで、言語化に注目したが、言語化がされている・されていないもあるが、できている先生の中でも次元やレベル等様々であり、整理が必要となり5つの課題をあげた。今年度は課題をクリアできるような研修内容の計画を目標として、ルーブリックやポートフォリオなどの評価ツールを、アクションリサーチを通して3校の皆さんと共同作成していきたい。非認知能力の育成は、意識化し、日々の授業実践に落とし込むことが重要であるが難しい。研修では、①育成すべき能力の明確化（言語化：手引き2章）、②育成すべき能力に対応する目標を設定（手引き4章）、③シラバスに落とし込む（手引き5章）を進めたい。そのためには前年度聞き取った①言語化された人材像をもとに、②育成すべき能力に対応する目標設定を「ルーブリック」の作成を通して行いたい。「学校で育てる能力の階層性（質的レベル）を捉える枠組み」の表をヒントに、能力の階層に注目した気付きに関するルーブリックを作成してみた。また、ルーブリックのフォーマット案を作成した。「知っている」→「わかる」→「使える」→「できるための姿勢・準備」→「できる」の階層は同じ、到達目標として○○の部分に取得させたい非認知能力を入れていく。非認知能力を選択するための“考える作業”をアクションリサーチの中で進めていきたい。また、非認知能力の評価については、多様な教員間で議論・すり合わせをして個人の教員が評価をしていくことが重要なポイントであることを、アクションリサーチで行った議論を入れ込むことで受講者に伝えたい。「いつ・どこで評価する？」は、講義・演習・実習などのテスト・ケースワーク課題などを記入。「何で評価する？」はテストやノート、ポートフォリオ、日誌、面談など。「合格となる状態・行為」は成果物の水準や具体的な行為。このルーブリックをまとめることによって、講義から実習まで一貫した評価が可能に、抽象的な能力観もある程度具体的に捉え直すことができ、評価場面も合わせて整理することができる。また評価場面に合わせたシラバス作成に繋がり、学習評価を軸にした授業設計が自動的にできるのでは、と考える。次回9月のWGまで、8月中に各校でこのフォーマットに基づいたルーブリックをまとめる作業をしていきたいので、各校で準備をしていただきたい。また1人ではなくても複数の方に参加していただいて“考えていく”というアクションリサーチにしても良いかと思う。そこでできたルーブリックを次回WGでもんでもらいたい。このルーブリックを作成することで課題がクリアになるのではないかと考える。【補足点】・フォーマット案についての枠組みは学校教育の文脈を職業教育に落とし込んだので、アクションリサーチを通じて内容を詰めていくが、適切なのかどうかについてもご意見をいただきたい。また、学科でどのように非認知能力をイメージしているのか明確になっていないとルーブリックを作成することができないので、明確化する作業も必要と考える。（小田）・今回は「気付く力」を例としてあげているが、話をしていく中で学科別に具体的な場面に違いが出てくる。アクションリサーチでより具体的なにすることも一つの方法かと考える。また、フォーマットを埋めていくプロセスで教員側の気付きが出ると思うので、そこが非常に重要だと感じている。（丹田）・学びの過程として、階層を全て通らずにできる学生もいるが、道筋として学びの過程を示すことが重要、またできても他の過程を知ることが重要と考えている。この辺りについても意見を聞きたい。（瀧本）【課題・意見等】・フォーマット案はこれからも変わっていくのかもしれないが、アクションリサーチでどのように作成していくのかが、これまでの授業での課題を解決することに繋がると考える。非認知能力でも測定可能性の部分でどのような分類ができるのが、また分野ごとでどのような力を重要視するのか、職業教育としての重要度などいろいろな観点がある。昨年度の研修で課題の与え方など共通言語化に課題があったが、そこに繋がるようなシートやフォーマットが出来ると良い。評価は教員にとっては負荷でもあるので、いつ・どこで評価すればいいのか明確化されると、重要な情報になるので、研修を通じてネタの収集ができるともう一歩踏み込んだ研修設計が出来るかと思う。（佐藤）・インターンシップを想定するとインターンシップの場面だけを想像しがちなので、インターンシップまでの講義や授業も繋がっているということを意識させてフォーマット作成に入ると良いと感じた。（近藤）→現存のカリキュラムとは別に、カリキュラムを非認知能力でつなぐというイメージ。非認知能力は一つの授業で意識的にやることも大切だが、中長期的な視点を持たないといけないので、階層性に注目すればどちらでも使えるのではと考えた。近藤先生のおっしゃる通り、「実習だけでできるわけではない」と言うことを意識してもらえると、教育課程全体、初年次からの実習の準備など意識できるかと思う。（瀧本）→「知っている・分かる」は非認知能力の中の認知能力。その後をどう育成していくかが専門学校の強み。ここを出せると良い。最後の行動が継続・改善していけることを自己評価できるようにする事が必要なので、「できる」の階層に厚みを持たせ具体的に細分化できると良い。（岡村）→レディネスで括るとある程度対応できるのではないか。（佐藤）→最終的な目標達成のために“小さなできる”が重なっていることをアクションリサーチで導けていけたらいいと感じた。（小田）→現状演習系の授業では「協力する」「コミュニケーションを取る」「リーダーシップを取る」などの評価基準になっているが、どうやって評価しているのか明確化されていないので、アクションリサーチではいろいろな意見が出てくるのではないかと思う。また、出来る状態は様々なパターンがあると評価測定しやすいと感じた。担当している授業形態によって埋め方も変わってくると考える。（田澤）→やり方として、具体的に何を評価しているのか紙に書いて、フォーマットのどの階層に当てはまるのか考えながら目標に到達する方法もある。（瀧本）→先生方が想定しにくいものは研修で扱わずに、目線があっているものから進めると良いと考えている。日頃の行動を評価指標に落としていくのがブレやすいと感じているのでその課題感は大切。ブレイクダウンしやすい選択肢などアクションリサーチの中で情報収集しないといけないと感じた。（佐藤）→カリキュラム全体で作るフォーマットと授業ごとで作るフォーマットは変えたほうが良いかと考える。講義の種類で必要な階層が違うと思う。（植上）→授業についてはこの後、コマシラバス・ポートフォリオの作成も視野に入れているので、そこで対応できるのではないかと考える。（瀧本）→今日の意見を元に再度検討。（植上）・「できる」が到達度というところに若干違和感がある。継続的にできる、できることの意図・意味・意義が説明できることが上位に行くのではないかと考える。（岡村）・ホテル・ブライダル学科などでは、「どういう行動がとれる」がベースにあるので、そこと非認知能力の関係性がどのように紐づくのか分かると良い。またルーブリックのアウトプット方法なども検討して欲しい。視察に関しては担当者ベースで実施していってほしいが、その中で研修などを実施することになったら皆さんにも声がけをしてほしい。人数の連絡は欲しい。旅費の申請がきちんとできれば事後報告でも構わない。視察の回数も状況により増やしても良い。（飯塚）1. スケジュール（植上）

・第2回学習評価WG…9月27日（月）10時～12時　＠福岡（オンライン開催併用） |
| 配布資料 | ・令和3年度事業計画書・2021年度学習評価　第1回　・学習評価WGアクションリサーチ0727・手引き　20210727 |

以上