会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和4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回学習評価ワーキンググループ |
| 開催日時 | 令和4年6月29日（水）　15時00分～17時00分 |
| 場所 | リファレンス駅東ビル貸会議室（オンライン併用） |
| 出席者 | 事業責任者等：高岡　信吾、岡村　慎一、上里　政光　　　計3名  委　　　　員：植上　一樹、佐藤　昭宏、小田　茜、丹田　桂太、  岩崎　千鶴、近藤　賢宏、水田　真理（オンライン）  計7名  請 負 業 者 ：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　計1名  　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計11名 |
| 議題等 | 〇今年度の事業計画について（植上）  １．2020－22 年度の目的  ・平成 29 年度から教職員研修プログラムの開発・推進を文科省事業としてやってきた。前の事業の継続、発展的なプログラムとして今回、新たに研修事業を作っていくことが2020 年度以降の目的。特に今回、開発を目指していることは、職業教育の中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作り上げることが3年間の目的。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。  2．教員研修プログラム・手引きの構成  ・教員研修プログラムの手引きの構成について、この事業で大きな成果物として創り出していくものが 2 つ。  （1）手引きの構成  ・1つが「手引き」。こちらの手引きは、後日 Slack 共有する。手引きは 5 章だてのものを作成する予定になっている。手引きの内容は、1章で専門学校において非認知能力が非常に重要であるということを理解してもらうような導入の章。2章は専門学校の人材像を設定していく具体化していく上で非認知能力が大事であり、またそこにどうすればいいのかという人材設定との関係の章。3 章がそのような人材設定をしたうえで、カリキュラム、教育課程編成を非認知能力との関係でどのようにしていくのかを考えていく章。この 1～3 章までが大きめの話。一方で、4章 5章は具体的な各授業もしくは授業実践の中で非認知能力というものをどういうふうに組み込んでいくのかということを考えていく、より個々人の先生方に意識していただくような章になっている。特に、4章では到達目標等に非認知能力をどういうように組み込んでいくのか、そしてまた5章では実際に到達目標を立てて授業計画、そして授業実践をした上で学生たちの学びをどういうふうに評価して行くということの締めになっていく。1 章から 5 章までを通じてマクロな観点から各授業のミクロな観点で、非認知能力というキーワードを軸に見ていくっていうのが手引きの構成になる。  （2）教員研修プログラムの構成  ・研修開発は、大きく 2 つに分けている。昨年 2021 年度に開発した研修は、手引きのはじめにと 1章が該当するものが 1時間目のものとして、こちらに書いている非認知能力の観点で、専門学校教育の強みを明確にしていくというようなプログラムが 1つで、こちらは既に作成している。2つ目が「人材像の設定に非認知能力の観点を活用する利点と方法」という題名で、2 時間目のプログラムとして作っているものであり、2章に該当するものになる。この 2 つが 2021 年度版として作成したものになる。  ・続けて、本年度作っていくのは、2021 年度版の続きになるもので、3時間目に該当するものとしては 3章に該当する教育課程編成と非認知能力の関係について、4時間目に該当するものが 4 章、5 章のおそらくシラバスの作成方法のところに焦点を置く、到達目標の設定と評価の仕方というところで非認知能力の観点をどのように入れ込んでいくかというような形のプログラムを作っていくということを今現在イメージしている。  3．2022 年度の目的・計画  (1)2022年度の目的  ・2022 年度は、先ほど述べた手引き、教員研修プログラムについての完成を目指す。  ・最終年度になっていることもあり、今まで作った研修がどういうような問題があるのか、もしくはどういうふうに評価できるのかということも事業として作っていく必要があるので、この研修事業の評価についても最終的に作っていきたいと思っている。  ・具体的にいうと近藤先生、岩崎先生、田澤先生の今回 3 年間に渡って、各協力校のキーパーソンになっていた先生方の意識変容を伺いたいと思っている。研修を一緒に作る、そしてそれを実際に責任者の方として、各学科に落としていくという作業の中で、ご自身（先生方が）がどのような意識変容がうまれたのかを、インタビュー形式で伺いたいと。  （2）2022 年度の計画  ・この学習評価ワーキンググループは６回を予定している。場所は、福岡で、昨年と同様にオンラインを利用しながらやらせていただければと思っている。まだ明確にあの日程を立てているわけではないが、飯塚さん、佐藤さんと相談した中で今立てているのが 6 月（今日）、その後 8 月ないし 9月の上旬に研修がある程度全部終わった段階もしくある程度終わった段階のものとして振り返りと修正に向けた会議、そして 2020年度版の研修プログラムの作成に向けた調査のあり方についてのワーキンググループを実施する。  〇質疑応答・補足  ・手引きの 3 章以降を作っていく上で、21 年度まで作ってきたものも絡んでくると思う。去年２章のところまでで小田さん、丹田さんが作ってきたところで、結局、非認知能力の中でも全部が全部評価できるわけではなく、さしあたってその学校が大事にしているものとすり合わせたときに、何を大事に見ていくか、「観察力」なら「観察力」というように言葉を置き換えながら何を評価するか決めるというところまでを、人材像の設定のところでやってきたと思う。その上で、今年度しないといけないことは、それを測るときにそれが何をもってそれができたとするのかという評価観点を作っていくのが今年の作業になっていくと思っている。4 章、5 章で授業と紐づけた評価に関してとあるが、ベースで学術的な背景として持っておかなければいけ  ないのが形成的な評価をどうしていくのかということについての学術的な手立てみたいなものをちゃんと踏まえながら、そうはいっても実際に先生が使ってもらうという形でどう落としていくのかという点が我々の宿題としては 1 つ大きなものになると考えている。その時に去年いろいろお話を思い出していたが、非認知能力はそうそう変わるものではないということがあるときに、どういうタイムスパン見ればいいのかということや点数としてはかって急激に上がるものではないので、どういう頻度とかどういう粒度で測ることが現実的なのか。評価だけしろといえばそれが出来るのかもしれないが、他にいろいろあるのがそういう運用の上の負荷みたいなものも考えながら、どういう落としどころが良いのかというところが結果的には先ほどの植上先生がおっしゃった研修の評価なのか、いやそれはちょっとやりすぎっていうのがあって。研修の限界なのか、研修のコンテンツに対してもそうであって、実際にその評価を運用していく上での課題みたいなものとかを植上先生や実際に受けている方々からちゃんともらっているっていうことが、今年の活動としてはポイントになってきそうだなと思っている。（佐藤）  ・おっしゃり通り。特に 2022 年度版で作っている時に 4，5 章が各授業において、実際に非認知能力をどのように到達目標として設定して、またそれをどういうふうに評価してはかっていくのかという話になってくると思う。ただ、先ほど佐藤さんもおっしゃったように、割と平成 29 年度にやっていた私たちの事業みたいなものが利用できるかなと思っているのが 1 点。一方であの先ほど言っていただいたように、どのレベル感でやっていくのか。僕も色んなところ見させていただいているが、コマシラバスとかガンガン作っていって非認知能力を設計するというのは、現実的ではないと思う。やっているところもあるが。すごいと思う。とは言え、1 つのシラバスを作る時に、非認知能力の観点をちょっと入れてもらって、また、成績評価に限らず評価を入れる時に非認知能力の観点を入れてもらうということぐらいが到達点かなとイメージぐらい持っている。そこの部分の粒度の問題とかも、現実の先生方との話し合いの中で決めていければなと思っている。（植上）  ・研修に当たっては、昨年の例えば高岡先生からすごくアドバイスをいただいていたように、「点数で測れるものではない」ということを先生たちにちゃんと言っておくということが結構大事かなと思いますし、むしろそうではなくて、「なかなか測りにくいものをちゃんと言語化していくためであるということを意識化していくだめのもの」のようなことを伝える働きかけを研修の中で、より強調できるといいかなと思っている。（植上）  →そのあたりは 5 章のところ。だから、評価に使っていくときに、高岡先生が一貫して良い部分をちゃんと見極める、評価観点が増えれば、褒められるところ、伸ばせるポイントも増える、そういうところは、5 章の評価の使い方、冒頭のフィードバックにも関わってくるとこだが、その内容も 5 章入ってくるのかなというイメージで先  ほど発言を伺っていた。（佐藤）  ・そのプログラムを作っていくっていうことと、専門学校の先生方に将来的にそういった研修をしていただくために、将来的には多分、それ関係の手引きまではいかなくても何かが必要なのかなと、今話を聞いていて。それに向けて、キーパーソンの先生方にもヒアリングしていくことなのかなと、そこが今年の要かなと把握していて、そういう理解で大丈夫か。（小田）  ・その手引きを読めば誰でも研修ができますよというのが100点満点。ただ、この手引きとパワポがあったらちょっとわかるかなくらでも良い気がする。引きが学生でいう教科書で、パワポ教材と教科書があると、ここのメンバーでなくても研修ができるというようなものになるのか、もしくは今後その汎用性を深めていくようなもの作りたいなというイメージ。（植上）  ・研修の 1章のところで、植上先生が非認知能力もあんまり知らない人も非認知能力っていうのに注目してもらうということをまず挙げていた。それは絶対必須だと思う。結局そういうことで人の能力を上げていくことも可能だということ、絶対評価的な、絶対評価ではないが、例えばその評価というのは、だれかと比べられて良い悪いを付けられるのではないか。だからこの非認知能力というのは、その子の中で何が良いのかって言うところだと思う。これは絶対にどの子でもできること。ただ、1点言っているのは、そうは言っても本人は、先生に「あなたでもここあるじゃない」と褒められても、「でもそれはある人と比べたら」って自分は比べている。その比べると言うことではなくて、あなたのその強みという部分で、非認知能力というもの教師  がアドバイスできるようになればすごくいいと思う。その中で例えば教育課程にそこが関わっていると、専門学校の教育課程というのは育成人材像というと仕事内容で選んだり、考えたりする。どういう仕事ができる、どういう能力を持つという。だけどそこは教育課程編成の中の非認知能力的な部分で、授業を作っていくという側面が出てくれば、それは専門学校の強みになっていくのではないかと。そこは期待している、楽しみな部分、私も。ずっとやっていて思うのは、うまく非認知能力を引き出している先生達というのは、誰かと比較してない。その子の良いところ、あなたにとってというところをちゃんと見る。だからそれは他の成績は全部それだから ABCがつくわけだが、だけどそうではないという、全然違う評価だと思っていて、そこは  大きなポイントだと思う。（高岡）  ・他者と比べるのではなくて、その子の中での成長具合やまたその子のオリジナリティみたいなものところをちゃんと見出すための非認知能力という観点であり、また非認知能力使った評価というところをしっかりと打ち出していく、特に教育課程編成で、この観点を入れ込んでいくことを大事にしたいなと、今改めて思った。（植上）  ・昨年度作成をさせていただいた手引きであるとか研修の案とかを前半後半で区切りをつけてという話ではあったが、とはいえ 1 章から 5 章まで連続性を持った内容にはなっていると思うので、前半の研修をしてみた上で 4 章 5 章の内容というのを変更していくという方法は、おそらくあり得るのかなと。そういう意味で 7月 8月 9月ぐらいに行う研修というのは、後半のことを考えても、肝になってくるのかなと思いながら、聞いていた。今、高岡先生もおっしゃった評価のところは、すごく難しい問題だと感じていて、どのような基準で、どのようにそれをはかって、どうのようにそれらができているとかという形で評価するのかって、ましてや学生さんの成長とか変化っていうのをどういう観点で捉えていくのかすごく難しい問題だと思う。ただ一方で、それをこれまで現場の先生方が何らかの形で捉えられてきたんだろうし、それを踏まえて実際の教育に活かしてこられたというのは間違いないことだと思うので、それを我々がどのように引きつけて学術的な面で「手立て」のお話もあったが、それ研修や手引きという形で先生方にどうお返ししていけるかということも必要になってくるのかなと。難しいことだとは思うが、研修全体としてはそういったことが必要なのかなというふうに思っている。（丹田）  ・非認知能力は、はかり得ない部分をどういうふうに理解をしていきながら学生たちが、自分の成長を認めていけるのかというところが非常にキーなのかなと思っていて。だけど高岡先生がおっしゃっているその人の強みというものを活かすのかと、その強みをどれだけ伸ばせるのかっというのが我々教職員に求められている事だと思っている。最近うちの学園の中でいろいろな検討をしながらやっているが、強みというのが多分個性だと思うが、その個性を活かした教育っていうのがどうできるのか。一律的な知識・技術だけではなく、そのうえでさらにその人の個性を伸ばしていって、その人のオリジナリティが成長でどう見ていくか、最近私たちの学年でキーワードになっているのが「生きる力」をどういうふうに身につけさせるのかなっていうところがキーに。だからこの強みどう活かせるのか、あるいはかかるのかというとこが非常に難しい部分だなと思っている。そういうところが非認知能力の中で、評価としてどう捉えられるか、数値的な評価は難しいと思うが、最終的に、学生自らが私は今までこうだったけど、こういうふうに自信がつきましたっていうように、学生自身が認識できるようなプログラムにできないかなと意識している。私たちだけで評価するのではなくて、学生自身が自己評価、自己成長を認識できるようなプログラムが私たちも作ることができればと思っている。（上里）  ・先生方の中に、すごく非認知能力が伸びている子について、お話を伺ってみると、学生に直接、先生たちがこの子伸びたなと思っているときに、何故がのびたのかというきっかけみたいなのもちゃんと洗い出す。そうすると先生の働きかけよって伸びているパターンと、自助努力というか、自分で気づいて変わっていくパターンに分化できる。（佐藤）  ・さっきの高岡先生の話聞きながらおもったことだが、どういう面談が必要で、そもそも面談の必要性みたいなところもそう、あとどういう面談をすればいいのかとか、その面談をする時に、例えば教員側の持っとくべきツール、個人評価シートとか、いろいろ持っておかないといけないのか、ポートフォリオとかカルテみたいなところとか、そういうのがあるとやっぱ分かりやすい部分はあるのかなと。そのようなツールみたいなもの開発していくか、いくつかの提示みたいなことを含めて 5 章とかが作れるかなって思っている。（植上）  ・あのデータ結構あるから、それをどう使うか。データだけあっても、解釈できないから。だからそこの先生方からの使っていただき方とかも考えていく必要がありそう。（佐藤）  ・今朝ちょっと実はうちの学校で、私は東京にいたが、オンラインで現状の報告をしてもらう時間をとった。その時に、うちの学校に来た者中に高校の先生がすごく心配している子がいる。本当に通学自体が続くかどうかっていうまずそういうレベルで。だけどその子がうちにきてから伸びていて、その報告すると先生はやっぱりすごく喜んでくれるので、そういう報告はとにかく積極的に広報していこうということになるわけだけど、私がその時にちょっと言ったのは、何でその子が良かった良くなったのかっていうのは何かつかんでいるかという話をした。結局そのときに出たのは、教師、担任とちょっとうまくいっていて、担任が優しいというところで、ある意味厳しい担任だったらひょっとしたら潰れているかもしれない。というところをちゃんといちいち掴んでいかないと、何で伸びるのか、何できっかけを持つのか、佐藤さんが言われたように、教師が大きなきっかけを与える場合もあれば、友達だったりする時ももちろんあるし、そのクラスの雰囲気だったりっていうのもあるし、だから本当に「何が」というところをいちいち多分ちゃんと掴む努力をしないといけないと思う。だから変な話、こんなことで人は変わっていくということは事例としてたくさんあったらそれはそれでいいのではないかなと思う。それが非認知能力とどう関係してくるかというのはあるが、人は伸びていく人そのきっかけってなんだろうけどさそう、必ず何かあると思っている。（高岡）  ・学習方略的な見方をしていて、スキルとか知識を獲得して行く上で、学び方みたいなものを本人が獲得していったら、先生の働き方とかにどのようにかかわってくるかみたいな形でフォーカスしていっていた。その点は、非認知能力を軸にしてもいけそうかなという感じがしていて。ただ、だからその時に先生から見たときに、この子は伸びていそうだなとか、ある程度あたりをつけないとなかなか拾えないところがあるので。ちょっとそういうところを考えなくてはいけない。（佐藤）  ・そういう子たちが、例えばうちに来たら全員が良い方に変わっていれば、もう学校の力とか学校の方向性とかっていうところが要因だと理解されていけばいいと思うが、教師によったり、クラスによったり、教師ではない学生との関係がすごく良かったり、本当にそれによって高校までもう駄目駄目で、本当にギリギリでというのがグッと変わっていっているっていうのはもう沢山あることあるので、今日は、この学校に行ってよかったという学生が、なんでその子がよくなったのか、逆に言えばそういう子はみんな救われていますかという質問したが、そうではない、となる。では、何でこっちは救われなくて、こちらは救われたのか。そこが多分一番大事なところ、それをいちいちちゃんと掴もうとしないと、流れていってしまう、結局。それで考える  ということ自体すごく大事だと思っている。いろんな事例が、多分どこの学校にもあって、うまくいったパターンとそうでないパターンとで何が違うのか。（高岡）  ・今の話って学習者側の話になる。学習者が成長して行く時に、いろいろな要因がありますよねという話で。佐藤先生が整理してくれたように、教育側の要因もある、ということと、教育側が意図しない要因もいくつかあって。その要因の中で、学生たちはいろんな成長していく。また高岡先生がおっしゃったのは、その成長の仕方にひいている要因みたいなことを、ある程度、当たりを付けていく、もしくはある程度、因果関係とか相関関係みたいなことを把握するという部分が、教育の計画と改善にとって大事なことだということだと思う。それすごく大事だなって思いつつ。（植上）  ・なんで今こういう話をしたかというと、ガイダンスにつながると思う。結局は何を使って、今この子にとってチャンスだというふうに思うかということが、個人差や本当に元々そういうことができる教師とそうでない教師がいるので。今、結論 ICT の方でもそんな話をしている部分もあるが、結局、ある程度早いうちにその子がどういうような状況なのかということがつかめれば、対応できるんだけどというところも、分かり切っていることだけど、なかなかできない部分でもある。（高岡）  ・私の中では結構 2 章との関わり、去年は２章の人材像のところで、見学、施設見学、その中でもそれぞれの観察力に求めるということだった。さっき言ったように非認知能力を伸ばすきっかけは授業以外のきっかけだってある可能性は生徒側から出てくる可能性がある。この子伸びたけどといったときに、先生の指導だったら授業で、それ以外の場合も出てくるから、そういう場面だって非認知能力を伸ばす場面としてあり得ると思う。ちょっと今はうまく言語化ができないが、あまり拡散しすぎないように、基本的には目次の中でどう吸収できるのかということを考えながらやっていかないと。（佐藤）  ・私はさっき言ったのは、今朝そんな話をしたから、言おうと思って。でもこれって専門学校の中で一番大切。結局、高校の側から何を求められているのか、高校の教員側から不安があって、この生徒本当に大丈夫ですかねっていうことがあるが、逆にそういう生徒が頑張ることで、大丈夫ですよって言ったときに、じゃあ何がどう変わったのかというときに、きっかけというのが伝えられないと、高校現場も、あそこに行けばこういうふうに変わっていける、だけどなぜ変わっていくのかはわからない、となったら、継続的に見ていくしかないのかもしれないけど。（高岡）  ・きっかけをちゃんとある程度把握するっていうようなアプローチとかを入れるっていうことは可能か。（植上）  ・そこは最初に植上さんが言われたように、コマシラバスに非認知能力の目標設定するのではなくて、佐藤さんが言われて人材像っていうその専門職者に対しては多くの場合はこういう非認知能力が長けている人が多い、だからそれを我々は目標にした人材育成と思って、それはカリキュラムの教科と学校での行事含めて、育成するようなプログラムを散りばめている、そのスケールはこういう形で、最初はこうで、卒業の時にはこういうふうに伸びている、これが我々のエビデンス、なので今後来てください、いうそういう説明したいと思っている。非認知能力というとすごくいろいろ最初に言われていて 21 世紀スキルとか言われて、この前もうちの教員から言われたのは、論文を入れている大学も多いが、専門学校どうでしょうか、という訳。うちはあの基礎力リサーチをいれたりしているけど、どう違うか、と。またそのテクニカルな話の、そのどう違うかから話をし出すと、本当に何が必要なのかから手段を選ぼうとしてない。あなたは何をしたいのかって思う、なんでこれを使いたいのか、と聞くと、いやほかの学校もみんな入れているから、うちも入れたほうがいいのではないかでしょうか、と言い出すから、そもそも論考えようね、みたいな。うちは８月にコンピテンシーの研修からもう一回やり直すことにしたんが、そうなってしまう。（高岡）  ・僕も今お話聞いていて話が整理できてきた。専門学校の多分現場でおこなわれているメカニズムにはいくつかあって。１つが、先ほど先生おっしゃってくれたような形で、研修プログラムの 1 つの主軸がそっちにあるが、要するに人材像があって、その人材像に基づいて教育カリキュラムをつくっていき、そしてそれを各授業のシラバスとかに落としていって評価をしましょうって。そこでミクロな評価をしながらも、大きな評価、その最終的に卒業時とか卒業した後のことの評価も含めたところでやって行きましょうという、どちらかと言うと、本当に教育者側の目線、教育をかなり設計する側の目線のものが 1 つの筋で立っている。その筋で作ってきている部分がありつつ。一方で、やはり専門学校で大事なのは、先ほど先生おっしゃったように、職業上必要だからとかという筋だけではなく、目の前でいる子どもたちとか入ってきた子どもたちの関係で、実際に先生方はいろんなアプローチとか実践をされていて、そしてまた一人一人の子供どもたちが成長の違いがあるというところで、実は働きかけると評価をしているという現実もあって。その両輪の中でおそらく専門学校の先生とか学生たちというのは、成長を実感したり、してなかったりする部分がある。ただ、いずれにしろ後者に関してはほとんど言語化されてなかったりするし、前者に関しても非認知能力という観点が薄いという問題があるという話は共有できている。先ほど言った後者の部分で、学生主体のものをどういうふうに評価していくのか、もしくは学生それぞれが違う成長の仕方をどう整理していくのかという話を、どう組み込んでいって、たぶんそこも含めて今 1 章と 2 章を作っているが、ただここの話を丁寧にやればやるほど、ちょっと大変になるかなという気がする。（植上）  ・そこの扱いの仕方をあまり散らかしすぎると大変になる。だから、今日の共通項っていうのは、評価したものをどう使うかということ、使い方を想定して、だからこういう評価をしようということが、使う先生方にわかりやすく入っていると、より良いものになっていくというところが、上里先生と高岡先生がおっしゃったことの共通項かなと思っている。その辺の情報をどうコンテンツにまぶすのかというところ。（佐藤）  ・これをわかりやすく誤解がないようにお話しするというのが、結構難しいなあというふうに伺いながらちょっと思っていた。（植上）  ・章のタイトルで授業実践と非認知能力というのが、4 章、5 章になるいここでいう「授業実践」というのはなんなのかというのが、最初の植上さんが言われたことと今までの話でちょっと引っかかった。（岡村）  ・平成 29 年度からやってきた時に 29 年度の時に作っていたのは、どっちかっていうと現場の先生たちがシラバス作る時に、どうしようかみたいな話を結構していた時は、割と本当に現場の先生方に寄り添う形での評価を作ろうという話を結構していた部分がある。ただその時にやはりどうしても頭の片隅というか、色々なそのカリキュラム全体のこととか、人材像との関係で作んないといけないよねという話がすごくあって。それとの関係でやはり今回は 1 章、2 章、3 章という形で、学校として、もしくは学科として、コースとして、どのような人材を作りたいのかとか、どういうカリキュラムをつくっていくのか、そのカリキュラム全体の構成の中で各授業の能力であるどういうふうに位置づくのかという話がまず必要だよねということが 1～3章であって。4 章、5 章はそれを受けつつも実際の現実の生徒たちの学びとか成長みたいなものを、やはりちゃんと評価していくということが先生達に必要だという話を入れ込もうという立て方になっている。だから実は 1～3 章と 4，5 章はめちゃくちゃ整合的にくっついているわけでもないが、ここにある種のずれがある可能性もあるが、これこそが魅力かなと思っていて。ここをどういうふうにやっていくかなーというふうに思っている。ただ、今こういう話が出来て僕も頭が整理できている気がしているが。（植上）  ・2 章のところで昨年のそういう議論になった気がするが、必ずしも授業だけではない場面みたいなものも、戦略的に使いながら育成してという話が、むしろ我々もはじめの想定では、そこまで射程に入れていなかったけど、実際に活動する中で出てきた。だから、その話を踏まえたときに、授業実践というワードに絞ることで言うと、去年までの議論の上で去年までで作ってきた 2 章までのコンテンツとの若干のずれみたいな部分を指摘されたのかなっていうそういう認識。（佐藤）  ・最初のときにいわゆる成績表などが出てきたときに英数国理社で評価する以外に、一般的な評価をつけますよねっていうのが最初にあったと思う。今まさに学習指導要領が変わって、「協同性」とか「社会性」とかって言っている時に、この評価ってどうするのということと同じことだと思う、非認知能力というのは。それは授業実践だけにカテゴライズしてしまうと、どうやって評価するのって言うと、いやこれはそれこそ情報だったらプログラミングができればいいという話になってくると、そこでグループワークしているからグループワークに参加してないからそこは不可にするのかって、話になるのではという話に、極端ないい方をすればだが、出てくるようなというのがあって。その辺のバランスというか、その授業の中に統合されていろん  な評価育成する項目のバランスをどういう風にするのかみたいな話まで出てくる可能性があると、結構厄介だなと。だから、そこから外さないと、非認知能力でなかなかしづらくないか、みたいな気がする。育成はするよ、それが授業中で、先生方も意識するけど。でもそれは評価の評価がなんかの総括的評価に入れよう、みたいな思ってしまうと、今までみたいに出席ができなかったら評価しないみたいな話と同じことにならないか、みたいな感じがちょっとする。（岡村）  ・どうなのか、現実的に。例えば大学とかだったら、僕今やっている大学とかだったら、シラバスの到達目標に日々の入れる、思考性とか。でもそれは全く成績には絡めないでやる。成績はまたその知識と技能だけ評価する、成績には。で、思考性とかに関しては、別個で、成績評価に入れないという話で到達目標に入れてもいいと思うし、それこそ実習系とか卒論系であれば、別に成績評価だけではなくて、僕がやっているのは個人面談で、あなたのこういうところ伸びたよねという話をするのも 1 つの学習評価だなあと思っている。でもこういうことも含めて例えばシラバスに書いてあげるというのは、結構大事なことかなと思っているが。ただどうでしょう、専門学校の先生達の場合だと、シラバスに入れるっていうこと、到達目標に入れて、それは総  括的評価して、特に成績として入れ込むっていうイメージになりやすいのか。（植上）  ・それは本当に学校の方針に関わってくるところ。私は、入れない方がいいと思う。そしたら入れないとするなら、入れない意味をちゃんと伝えないと、その育成するには結構努力が必要だなという気がする。義務にするかどうなのかというところ。（岡村）  ・3，4 章あたりで教育課程編成の話とか、そこからシラバス作っていくという話があるときに、自分の学校・学園だったらどういうふうにしているかなって考えたときに、その学科の職員が学園・学校の方針を踏まえて、教育課程の前年度の振り返りから新年度の教育課程編成に向けてやっていく中で、職業実践の要の教育課程編成委員会、教育企業団体と教育課程の話をしていくという仕組みもあるので、非認知能力の部分の評価というところで考えた時に、例えば国家検定とか機能的なもので養成校とかでも全国でこれはもう国家資格で、こういう教育を受けて資格が付与されます、決まっているものであると統一感があるかなと思う。自分の学校もそうだが、特に指定がなくて、無資格でも一応なろうと思えばなれるような職業かもしれないが、学校でも専門的に教えていますっていう時に、特にうちみたいな学校の学科でいうと、結構、自由度が高い、学校の方で何を育てていきたいとかが決められる。だから、企業とかの声を聞いて、そういった力を身に着けてほしいというものが、1 つその評価の枠組みになっている。学校の教員の評価と企業の評価、学生の自己評価の 3 つ合わせた評価を学生がフィードバックしてもらえると学生はすごく嬉しい。特に学校の教員からだけではなくて企業から言われた評価というのがすごく学生にとって大きくて、自信もつくだろし。小中高のように、指導要領があって、統一感があるという評価というのは専門学校ではやりづらいと思うので、その首都圏とか日本を代表するような所のイメージで評価基準を設けようとする学校もあるかもしれないし、地元の地域性みてやりたいっていう学校もあるだろし、どっちも正解、不正解ないと思っていて。そういうものを考えて、行動に起こせることが 3 章、4 章とかで触れてくれると、やりやすいのかなと。1 つに合わしていく、これがスタンダードとしてやりますというよりは、その職業だったり、目指している業界だったり、地域性だったり、いろんなことに合わせて、教育課程編成とか企業とのやり取りとかも踏まえて、  いろいろなパターンがあるということを意識したものでもいいのかなと思う。（近藤）  ・私の持っているイメージもそういうイメージ思っていて。だから 3 章でやはり教育課程の中に、非認知能力っていうものを入れ込んで行きたいし、それがそこで入れ込むと、入れ込んでいっても、実際のシラバスに非認知能力が入って行かないと到達目標として入って行かないと、良くないかなという気がしている。だからこそ、今、近藤先生おっしゃったように、シラバスの中にもすべて非認知能力を入れるという話ではないが、1 個か 2 個くらい重要なキーワードとして入ってくるイメージで考えたいなって思っている。（植上）  ・3 章のところは、結構、形骸化してしまうような側面もあるみたいな話とか。逆にだから、今おっしゃったようなどういうものを戦略的に学校としてその場で情報収集するかみたいなこととかが、ひょっとするとそういう研修の場で提示してあげるだけでも先生方にとっては重要なことかもしれない。逆に言うと今おっしゃった企業側の評判というのは、情報を得る意味では絶好の機会けれども、状況によっ  ては、という話も実際に先生方から伺った。だから教育課程編成委員会がちゃんと非認知能力にかかわる情報をちゃんと企業側から収集するための教育課程編成委員会の準備なのか段取りなのか、そういうところとかがうまくコンテンツに活かせたらいいなと思う。（佐藤）  ・新参者なのでなかなか発言をしづらい、あのこれまでの議論の流れがまったくわからないところもあるので発言しづらいところはあるが、先ほど近藤先生おっしゃったことを私も比較的近いというか、非常に分野によって、学校というか学科の雰囲気、その先生方の非認知能力というとちょっと変だが、その学科の雰囲気が全然違うなと思っていて。特に国家資格系統とそうでないところは全く雰囲気が違って。私がいろいろな学科を持っていて、いろいろな教員のところに話しにいくと、けんもほろろにされるところもあれば、やあやあって言って受け入れてくれるところとか、話を聞いてくれる所もあれば、聞いているふりして全くやってくれないところとか、そういう結構教員の雰囲気、学科によって雰囲気違うし、一応、私が 2 つ持っていて、同じ学校になっているが、違うキャンパスでも同じ学科の先生って結構似ているなというのがある。かなり分野によって違うなというのが直感的な感想みたいになるが、その中で、例えば資格のところだと、一応、資格を取れると業界には出られるよというような雰囲気にはなっているが、一方で資格を取ったから活躍できるとも限らないので、やはり次の目標として、この資格を取って今何年後かに活躍できるよ  うな人材育成を目指しますという言い方を資格系のことはしている。そうではないところは、その教育課程の中からいろいろやっていこうみたいな方に話が動いていくというところで、やはり分野によって違うなというのがあるというところぐらいまでで、私の感想的な感じになってしまうが、その違いがあるので、どこにでも使えるような手引きということがあると思うが、そういう分野の違いもあるなというの  が前提になるのかなと思う。（水田）  ・分野によってはシラバスの中にその割と自由度が高くて、非認知能力的なものを入れ込んでいくっていうことがしやすい、もしくは積極的にするところもあれば、やはり資格系とかになると、もうシラバスガチガチになっていて、なかなかそういうところからうまく浸透しない、もしくはそもそも話が通じないところもあるという事。（植上）  ・逆にその国家資格系の方が、その入学した学生の将来のことを考えたときに非認知能力系の力っていうところをある程度意識して卒業していた方が良いのではないかな。その普通の汎用性の高いところは、なんとなくそれっぽい授業の中でもそういう雰囲気で話が進んでいくが、資格の場合やはり、一応、医療だったら医療人とかって言っているが、資格を取るというところが第一目標になってくるとこ  ろがあるので、その中で前提となる「活躍できる」という意味での非認知能力のところ、をそっちの方が意識した方がいいのではないかなという気がする。（水田）  ・2人の先生方のご意見いただきながらになると思うが、1 つ目の方針としては、例えば非資格系のところだったらシラバスにも入れ込んでくというようなイメージを持ちながら、しかしそれがすべてではなくて、例えばシラバスには明確には書かないけれども、各先生方のある種の思いとして、そしてまた学生への向き合い方としてもそういうふうな意識してもらうのをやっていくというその頭を持ちながら、考えていければなというふうに思う。ただ今回対象とする 3 つの学校にも合わせながら、作っていければなというふうに思っている。（植上）  ・学科の話をちょっとしたいなと思うが、岩崎先生にもご意見とかいただければと思うので、今までの話であれば。（植上）  ・私はその学生たちというか、教師にも言っているが、人って何を言われたらしいかなって、それがそこを 1 番考えたときに、誰しもが自分を認められたら嬉しいよね、と。学生もそうだし、今は教師も  うすぐ辞めてしまうとか、その教師育成というかそこにも頭抱えているので、その時にどうしてもできてないことを指摘したがる。なぜできないのか、学生にもそうだと思うが。そうではなくて、やはり人として認めてあげなと、その人って行き場所が無くなってしまう。だからどこかその人の良いというか人よりも挨拶ができるなというところでもいいから、まずは認めてあげる、そうすると「この先生、私のこと見てくれているんだ」とか「認めてくれるんだ」と。そこから人間性を作っていく、ということを学生にも言うし、それが、私がペーペーの教師だった時も、それもなんかもう貪欲にというか、泥臭くやってきた結果。いつも言っているのが、その学生に「周りと比べるな」と。これは実は私が本当にしんどかった時にここにいらっしゃる先生  から言われた言葉でもあって。自分が本当にしんどかったときに、人と比べているからしんどいんだ、と、言われて、まさにそうだな、と気づかされて。それを学生達にも同じように言うことで、学生たちが大体こう人と比べられるとか自分も人と比べているから、そこに苦しむ。だったら過去の自分と比べようよ、と。そうすると自分で成長したっていうことが、分かってくる。ということを積み重ねていくと、知らず知らずのうちにみるみる表情は変わってきて、この先生だったら認めてくれる、と。それはが全体にその普及していけば、教師の中で普及していけばいいなと思う。だからあの失敗している教師は、まずはそこを指摘している。（岩崎）  ・今の話は、高校の時に伸びなかった子がどう伸びるのかという話とすごく繋がる話で。やはり非認知能力を伸ばすという意味での個人内評価の重要性もそうだし、個人の中での自己効力感、そこをまず担保してあげる。岩崎先生が言われたように、認めるために、個人内の変化をどう評価するのかというのも専門学校だからこそ必要になることで。そこに来ている学生を教育していく上での重要性みたいなものを改めてと言ってくださったと思った。（佐藤）  ・わかりました、すごく腑に落ちた。やはり 2 本立てが必要。佐藤さんが言ってくれたように、非認知能力を伸ばすためにという評価を意識しつつ、一方で個人がやはりさまざまな成長をしっかりと認めてあげるために非認知能力という観点を専門学校の教員は特に持つべきだという話と。2 本立てを軸に行きたいなって思った。これをちょっと意識しながら創っていきましょう。ということで方向性とかを確認できたかなと思うが。（植上）  ・教育実践の筋と個人の成長をとらえていくという筋で、両方で非認知能力を育てていくことが重要という話、本当に私も先生方の話を聞いて感じて。実際に去年の調査のことも思い出していて、例えば、非認知能力のやや教育実践力での話かもしれないが、個人面談をできるだけ最初するようにして、この学科で、いろんな力でこれから必要だけど、特にどれを伸ばしたいっていうようなことを聞いて、その個人個人の力の話、伸ばす事を確認させるという話があったので。だから、実際かなり業務的なところで一人ひとりをその後、丁寧に過程を見ていくことは難しいという話もあったが、そういう筋で、例えば個人面談の重要性みたいなことを、非認知能力を育成するというカリキュラム上の観点の話でも繋げていけるかなというふうに思った。あるいは以前、麻生の美容専門学校の話を聞いた時も、それこそ資格系だったら国家資格を取ることが第一のゴールにはなるが、一方で、クラスでの居場所づくりというのを意識しないと、なかなか学生が成長していくことも大変だ、みたいな話があって、そういったクラスでの居場所づくりっていうのもある。そのさっきの両輪の話も、単独で動いているというよりは、その教育課程カリキュラムで非認知能力を意識する  ことで、それ以外でのいろんな活動にもこういう考え方でそういう実践をしていくっていうことは、それがプログラムで言語化されていくとなおいいのかなと思った。（小田）  ・そういうような観点でもし 2021 年の版も変更が必要だったら、していければと思う。（植上）  〇日程調整  （1）2021 年度版の研修・調査についての日程の確定  ・京都：8 月 9 日（火）13：00～  　講師→植上、小田  　検証委員→近藤、高岡、水田  　事務局飯塚  　対象学科→美容、ブライダル、エステの教員 8 名  ・沖縄：8 月 22 日（月）13：00～  講師→植上、丹田  検証委員→岩崎、岡村、小田、高岡  事務局飯塚  対象学科→エアライン、エアポートの関係の教員 6 名  ・岡山：9 月 8 日（木）13：00～  講師→小田、佐藤  検証委員→近藤  事務局飯塚  対象学科：ホテルブライダル（3 名）、医療（5 名）の教員 8 名  ・富山：10 月の 1～3 週目で調整  　セミナー形式で、全教員を対象にすることも検討  →2021 年度の 1 時間目を中心に  ※時間について： 研修 13：00～16：00（3 時間）  調査 16：00～18：00（2 時間）  ※教材について： 2021 年度版を使用  （2）次回のＷＧの日程について  ・9 月 1 日（木）15：00～17：00／福岡にて  （3）事務局から：旅費について （飯塚）  ・朝食は委託対象外となる。  ・適切な時間の移動をお願いしたい。  ・確認のために旅程表を提出してほしい。  ・不明な点は、手配前に事務局に連絡してください。 |
| 配布資料 | ・学習評価WG　第1回会議資料 |

以上