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6回学習評価ワーキンググループ |
| 開催日時 | 令和5年2月14日（火）　13時00分～15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：岡村　慎一、上里　政光　　　　　　　　　計2名  委　　　　員：植上　一樹、佐藤　昭宏、近藤　賢宏、  丹田　桂太（OL）、水田　真理（OL）　　　計5名  請 負 業 者 ：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　計1名  　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計8名 |
| 議題等 | １．スケジュールの確認と今日の位置づけ  ＜学習評価WGについて＞  ・場所は福岡　（オンライン併用）  ・6回の実施：主な議題  6月　2022年度の計画  8月（9月）　2021年度版研修の振り返りと修正に向けて・2022年度版の調査について  10月　3・4時間目のプログラム案の検討①  12月　3・4時間目プログラムの検討②  1月　2022年度版研修の振り返りと修正に向けて  2月　事業全体の評価とまとめ  ＜研修について＞  ・1・2時間目プログラムの研修の実施（7月―10月）  ・3・4時間目プログラムの研修の実施（12月―1月）  ＜調査・評価について＞  ・研修プログラムのとりまとめ  ・研修プログラムの手引きの作成  ・成果の評価レポートの作成  ☆本日は、3つの成果物についての確認をします。  ―――以上―――  ２．事業の成果物について  （１）研修プログラムのパワーポイント（丹田・小田）  丹田  →パワポ資料「20230212 2022年度研修プログラム 統合版」をもとに説明。  ・私の方から研修資料のスライドの方の前回からの修正点等について簡単に説明する。前回から最も大きな修正というか変化としては、以前からちょっとお話しになっていた研修全体の見取り図を冒頭部分に追加をしたという点。こちらは小田さんとも協力しながら作成をしているので、こちらについても、先生方のイメージ通りかどうかというところも含めてご意見いただければと思う。まず本研修の位置付けということで、ここで扱うこの研修の中で扱っている非認知能力というものがどういうものなのかとか、あるいはその非認知能力っていうのをこの研修の中でどういうふうに掴んでいくのかっていうふうな概略を示している。上のところで専門学校が養成する能力っていうのを大別して、認知能力と非認知能力に分けられるでしょうというふうな形で、一応2方向の矢印を出した上で、この研修で取り扱うのはこの赤い内容のところですよと。で、非認知能力を捉えていくときのポイントっていうのがここに書いている通り2点あると。1つ目の所の業界で求められる非認知能力を把握し評価する方法っていうのが主にこの研修プログラムの中でいうと、1限から３限にあたる部分が該当するでしょうというところで、授業とかカリキュラムに、この非認知能力をどういうふうに落とし込んで、また、どういう水準で評価をして行くのかっていうところを見て行きます、というふうな内容。ポイントのもう1つとしては、あの4限目の所にあたる学生1人ひとりが持つ非認知能力を把握して評価する方法っていうところで、個性とか多様性とか成長とかって言ったところを評価するというようなポイントがありますっていう風な形で、非認知能力を見るポイントと、今回の研修の中での関連性等をこの1枚の図で示したというふうな形になっている。残り2枚については、研修全体の目的や、構成というような基本的なところだが、こういった形で最初のところで、この研修全でどういったことを目的としているのか、どういった構成で進めていくのかというふうなことを、スライドの中に入れ込んで示して行くようにしている。この点は前回からの1番大きな変更点になる。その他でちょっとフォントであるとか、あるいはレイアウトっていうのが、それぞれ今回作っていたということもあって、統一されていなかったので、その点を修正しているが、NotoSansというgoogleが提供しているフォントを使って全部統一をしている。一部、時限の書き方とか、タイトルの書き方とかで、少し統一はされてない箇所もあるかと思うが、基本的には全時限にわたって、見出しの示し方などを含めて、統一をしているところ。全体で197枚というふうな形になっていて、ちょっと以前飯塚さん190枚ほどで、という風にお伝えをしたところから増えてしまっているが、先生方にもちょっとご覧頂いて、また今日の意見をいただいた上で、特に問題がないというふうなことであればこちらで確定をさせて頂ければというふうに考えている。簡単ではあるが、私からの報告は以上になる。  →197ページにわたって、とりまとめありがとうございました。私の部分でもう本当に恐縮だが、1時間目のタイトルを、統一してほしいというか、変えてほしい。今、青字で出てきたやつあったと思うが、9ページ目のやつと、あと5ページ目の所とか、人材像からポイントがってあるが、僕、1時間目、人材の話一切していないので、ここはタイトルを変えたいと思っていて、後で学習の手引きのところで触れて、指示するので、ちょっと変えていただきたいっていうのと、それに合わせて4ページ目も書いてほしいって言う話になる、っていうところで細かい点だが。あと2ページ目の図はもうこれでいいかなっていう気がするが、手引きを作る時にちょっとだけ違和感があったのは、3ページの目的と2ページ目のポイント数が違うというか。3ページ目は①がそもそもの非認知能力の重要性について話をしているが、2ページ目は、そこの部分は無視しているっていう話かなって思うし、あと1時間目の位置づけ方が、ポイント①に紐づいているが、多分1時間目の位置づけ方は、上の青線の専門学校が養成する能力が非認知能力に向かっているって青線に、紐づいていくんだろうなあっていうふうに思うので、もし図で工夫ができるんだったら工夫をしてもらったらいいかなって思う。あとポイント①とポイント②が、言葉で書かれていて、これはこれでいいかなと思うが、図式化とかできたらもっと良いかな、みたいな感じ。つまり3ページ目で、目的はもう書いてあるので、でもこれはこれでわかりやすいかなっていう気もするので、もうこれでいいかなって思っているが。（植上）  →以前ちょっと私は参加できていなかったが、岡山の研修の後に水田さんが、おそらく階段状のものを図式化してくださって、最初、実は小田さんと検討する中でそれを参考にしていたが、どうしても図式化すると、例えば階段の数が3つでいいのか、4つでいいのかとか、その図と説明がちゃんとリンクしているのかとか、お互いこう議論をしながら、折り合えないところもあって、なかなか納得できないというか、ちょっとなかなか理解しがたいところもあったということもあって、今回は文章で示した方がっていうような形で、今回このような形にはしているが、例えば岡山研修で出てきたような図の方がっていうことであればちょっとそこも踏まえた上で検討することも可能。（丹田）  →多分、僕、手引き作った関係上、頭がだいぶすっきりしていて、図を作れると思うので、もし締め切りまで間に合うようだったら作ってしまわないか、というのが丹田さんとの相談。（植上）  →もうそれは飯塚さんのご意見次第と言うか、締め切りは関係だと思うので。（丹田）  →全然問題ない。（飯塚）  →では、植上先生とこの後また少しお話させていただいて。（丹田）  →多分、図を書いた方が、この図の意味がパッと見だとこれで通ってくるが、よくよく考えていると意味わかんない図で、という感じになっているので。非認知に矢印が向いているという図と、下の黄色い囲みの関係性っていうのは、デザイン的に意味がない、っていうことを考えると、せめて黄色いところを、教育課程とか学習過程という形で、もうちょっと図の変更が必要かなっていう気がするので、ちょっとここは余裕があれば話し合うということで。水田さん、話したそうなので。（植上）  →いやいや、特に話したいというか、この図については最初に言い出してしまったというところもあって、多分、植上さんはまとめられているので、あれだと思うが、基本的には認知能力と非認知能力が、基本的には同じように対置されていた上で、今回、従来はやはり認知能力に偏っていたところを今回の研修は非認知能力にやりますよ、みたいなところと、あとはこの1限・2限、3限っていうところは、実は縦につながって、さらにそれを包括して評価するよ、みたいな感じになっているといいなとは、ちょっと個人的には思っているが、私、本当に作図能力がないので、この作図に対して、文句をつけるっていうのはできないので、こんな感じでお願いしたい。（水田）  →今、水田さん、言葉で言っていただいて、私もなんとなくイメージができた。もう少し研究者グループでちゃんと議論をした上で、提示をすればよかったかなと、反省をしているところ。（丹田）  →他の先生方、この図以外でもいいので、修正点等が何かあればと思うが、岡村先生、どうか。（植上）  →今の議論聞いていて、そうだな、と改めて思った。専門学校が養成する能力っていうところに、双極に、対比されて認知能力と非認知能力が枝葉に分かれるのではなくて、土台があって、その上にこう積み上がっていく能力があるのに、認知能力があるんだっていうイメージを私持っていたので、今の話聞いていて、多分そういうことを言われているのかな、なんて思いながら聞いていた。私、新幹線の前で、OECDのキーコンピテンシーというところをちょうど読んでいて、最近、吉本さんとかあの辺が言っているから、この辺言っているのかなと思いながらちょっと聞いていたので、合点がいった。（岡村）  →上里先生いかがか。（植上）  →いや、言われるまでは別にこれでいいかなと思っていたが、よくよくそういう話を聞いてみると、同じようにやっぱり2手に分かれるっていうこと自体が、別々の生き物のような形に捉えられて、両方やらなきゃいけないっていうところに位置としてはきているのかなっていう風なイメージだが、そもそもが、この認知能力と非認知能力っていうのが対置ではなくて、認知能力の上に非認知能力があるのか、非認知能力の上に認知能力が出てくるのかっていうところの、その関係性というところをもう少し、水田さんがおっしゃった言葉の流れで出てくれば、より分かりやすいイメージがつくのかなと思った。（上里）  →この図だけでなくていいが、佐藤さん、何かあるか。（植上）  →丹田さんたち作ってくださったものなので、あとは代案をどう提示するのかというところで、作成過程のところでコメントができてないところがあるので、私の方でも作成して、植上先生が考えられると思うが、その参考材料になるものを作って提示することができれば、というふうに思う。やっぱ気になるのは認知能力と非認知能力の描き方（分け方？）のところは、結構この研修の中でもこだわってきたところっていうか、非認知能力だけを特化して育成するってわけではなくて、やっぱそこの認知能力として土台として、どういう知識を持っているのかってことを押さえながら、どう評価しているのかっていうこと、特に3限目4限目の所とかでは仕込んでいるところもあるので、丹田さんたちがこうやって形に落としてくださったからこそ、そういう意見が出せると思うので、もうちょっとこういうふうに改訂した方がいいかもっていうアイディアは、早々に作って、今日の夜くらいには、植上先生のとこに送ることができるかと思う。（佐藤）  →近藤先生は、どうか。（植上）  →特には。これだけの情報 たくさんの情報入っていて、あの内容的には、教材としてはすごくいいと思う。（近藤）  →飯塚さんから、パワポ資料について、ご意見等あれば。（植上）  →内容的には、すごくいいものができたというふうに見ている。事務的なところで、後でちょっと。（飯塚）  →最終的には締め切りは。（植上）  →そこについて、最終的に丹田さんからいつぐらいにもらえるかな、っていうところと、あともう1つ確認しておきたいのは、ツーアップ（？）で印刷をする、ということ。それからこれともう1つ対になっているものがあって、こちらのアウトプットがすごくわからない状態で、それによってできればカラー印刷をしたいと思っているが、ただちょっと向こうの関係で、もしかするとモノクロになる可能性がある。できればカラーで刷りたい、というふうに思っている。最終の納品ということで、2月の20日ぐらい目処で大丈夫か。（飯塚）  →2月20日で確定。プログラムのパワーポイントについては、これで終結、ということで。ありがとうございました。（植上）  （２）研修プログラムの手引きについて（植上）  植上  →資料「専門学校が養成する非認知能力に関する学習評価研修プログラムの手引き」をもとに説明。  ・前回、前々回のWGの際に、研修プログラムについて、研修の目的等が、説明できるようなもの、特に普及を目的にするっていう観点から、この研修を活用するような学校管理者とか、また研修講師の候補者を想定する形で作るっていうことで、この手引きを作ってきている次第。ちょっとご覧頂ければと思うが、はじめにのところでは、2段落かけているが、この事業の目的と政策的な位置づけが1段落目、2段落目はこの手引き自体の目的っていうことについて書いている。その上で、この研修プログラムがどういうような目的があるのかっていうことについて、背景と目的と対象ということで書いているのが大文字の2のところになる。プログラムの背景については、大きく2点と書いていて、非認知能力に対する社会的ニーズの強まりと専門学校における非認知能力に関する養成と、それを言語化していくことに必要性、みたいな形で、これが教員の資質能力の向上に置いて非常に大事なキーになるだろうという話を、1つ書いているのと、と2つ目が、平成29年度から令和元年度にかけて、全専研が受けてきた、この前身になるチームのものだが、学習評価プログラムっていう研修プログラムというのをやってきたということを書いて、その研修の発展バージョンとして位置づけなんだっていう話をしている。そういうふうにプログラムの背景を書いた上で、目的を3点、でこの3点は丹田さんがパワポで書いてくれている3ページ目のものをほぼ踏襲する形で、それを言語化する形で書いているもので、1点目が専門学校教育における非認知能力に着目することの意義の理解の促進、2点目が業界で求める非認知能力を抽出し、教育活動に落とし込んで強化するための知識・方法の理解の促進、3点目が学生が持つ非認知能力の伸び成長を把握し、成長を評価するための知識・方法の理解の促進という形で書いており、これらについて、端的な説明を心がけているものになる。丹田さんが作成していただいたパワポの2ページ目の図をここに入れるとわかりやすいかなと思って入れているが、修正した場合は、よりここに入れるとわかりやすいかなというふうに思っている。で、（３）でプログラムの対象という形で、この研修プログラムが対象とするものが教員であり、階層・雇用形態関しては限定していないが、学科ごとのワークっていうのを想定していますよ、ということは書いている。3ページ目からは、各時間帯の目的とねらいについて書くっていう形で書かせてもらっている。1時間目、2時間、3時間、4時間目という形になっている。ここで触れられないような形で、例えば1時間目の所だが、受講生の興味・関心を喚起するためには、非認知能力について学ぶことについての納得感を持たせる必要があるんだ、みたいなことを書いていて、また、2時間に関しても非認知能力を教育活動に落とし込むには、実は学科で育成する人材像の能力に、非認知能力を位置づけて、明確にする必要があるんだ、みたいなことを書いている。この辺りはあ、パワポには実は入れてない、あまり入れてないもので、こちら側が意図していること、特に研修講師とか、こういった研修を引き受けてくれるような学校側の理解を促していくために、こういった文章をつけているものになる。もうちょっと詳しく書こうと思えば書けるが、全体で3ページから4ページっていうような話だったので、あっさり書いてもいいかなと思って、こんな感じで1から4までを書いている。ちょっと時間が足りなくて、終わりには書けなかったが、終わりには、この研修を普及して行くにあたって、っていうことで、そもそもこの研修どういう風に作ったんだろうかっていうことについて、ちょっと触れておきたいなというふうに思っている。やはり専門学校教員と専門学校研究者が、全専研のもと協力しながら、そして試行錯誤しながら、アクションリサーチということだが、そういうことをしながら作ったことによって出来上がったんだということは、この研修の大きな価値になるので、そういった形で作ったからこそ、良いプログラムになっているはずだって話は書いていきたいなというふうに思っているし、そういうふうに開発してきていることが、今後も必要なんだって話みたいなことを、普及に向けての提言とかをしていきたい。で、今のところ講師は研究者がやっているけれども、将来的にこういった教員と研究者と共同活動を通して、研修というものが、例えば現場の教員ができるようにして行くということを、めざしていくことが必要だし、こういう活動の先に、こういったことがあるんじゃないかというふうに書くと、いいんじゃないかなというふうに思っている。ちょっとそこがなんか、かっこいい文言が落ちてこなかったので、ちょっと書けなかったが、ちょっと1日くらいただければ、書いていければなというふうに思っているところ。ちょっとこんな感じで、政策の流れとか、その辺こうかなと思ったが、もういいかなと思って、はじめにのところはちょっと短くして書いているところ。という形で書いてきたが、この手引きについても、ご意見いただいて。で手引きも20日締め切りで、ということで。ご意見いただけると本当に助かるので、ご意見をあの反映させて、より手引きを完成させていきたいなというふうに思う。水田さんに口火を切ってもらって。  →まず自分が関っているという上で、ということになるが、その最初のパワーポイントとか一連の研修の流れについてっていうところが、正直そんなに自分も色々その前にいろいろ言っているし、それ自体にあんまり何もないっていうことが前提で行くと、やはり1番最後、書かれていて無いところ、時間が足りなかったとおっしゃった普及に向けてっていうところが多分1番重要になるのかなっていうような気がしている。やっぱりこういう研修とかって受けたこともあるし、いろんな見たこともあるが、やっぱり最終的には、いろんな方々に普及させていくっていうところ、で、あと自分たちでもできるよ、になるっていうところが1番大事なところかと思うので、その辺り、専門学校の先生が自分たちでもできるし、専門学校の先生だからこそできるみたいなニュアンスの文言があるといいなあっていうふうに思う。（水田）  →ありがとうございます。その辺上手く、取り入れるようにしたいなって思う。丹田さんいかがか。（植上）  →私ももう概ねすでに書いていただいているところは、パワポのスライドのところとかも使っていただいているので、その点は修正の必要があるかなというふうに思ったが、最後の提言・普及に向けてのところを、どういうふうなこう形で書かれる予定なのかなっていうところをちょっともう少しうかがえればなというふうに思いながら、聞いていたところ。水田さんが今言われた専門学校の先生だからこそできるっていうか、この研修をやることの意義というか、強みがあるんだっていうふうな話ももちろん大事なことだと思うが、それ以外のところで、もし先生の中で、今検討されているポイントとかがあれば、それを教えて頂きたいなというふうに思いながらちょっと伺っていたところ。（丹田）  →少し書きづらかったというのもあるが、やっぱり実感としてあるのが、こういうふうに先生方と協働したからこそ、できたプログラムだなというふうに本当に思っている。どうしてもこの専門学校教育の特に非認知能力のところっていうのは、そもそも解明自体も難しいし、それを研修プログラムとしてもう1回落としていくっていうこと自体が難しいと、それを外在的に、つまり専門学校研究、もしくは教育学とか、それ以外の研究者が大々的にあれこれやっていくっていうことに関しては、どうしても限界があるし、効果があるプログラムっていうのは作れないということは、この3年間ないし6年間で強く実感してきたこと。でやっぱりどうしてもこの有意義なプログラムを作っていくためには、研究者そして教職員の連携っていうものが、不可欠なのではないかっていう話を、あんまり嫌味にならない程度でして行きたいなというふうに思っているっていうのが1点。で、それは言い換えると、今までひょっとして実施されてきたような研修が、結構外在的な研修なのかもしれないよねって話もちょっと含んで、そんなことを明示はしないが、そんなことをやりながら、やっていきたいなというのが1つと。あとやっぱりもう1つ大事なのは、各学校とか各学科で抱えている課題とかニーズみたいなものが、やっぱりすごく多様だっていうこと。それにかなり柔軟にというか、対応して行くっていうことが研修開発プログラムには求められるんだっていう話は、この3年間ですごく実感してきたことかなというふうに思う。非認知能力1つ取ったって、美容系の学科だって全然違う目的とか目標を立てていくっていうことを、私たちはこの3年間実感したことがあるわけで。でそういうある種の個別具体性みたいなところに、かなり対応するようなプログラムっていうのを、対応っていうかそれを踏まえた上で、かつ普及できるような汎用性のあるプログラム作るというのは難題だが、そういったことを目指して来たって話をしつつ、だからこそ、また汎用性な観点を持っている研究者と個別具体的な観点を持っている教職員との連携みたいなことが、必要になってくるんじゃないかということはちょっと思っているが、その2点みたいなことを頭に入れながら、どうやって書くのかなみたいなことで、ちょっと悩んであんまり書けていないが、こんなことをうまくこの数行で書けるように言葉を練りたいな、と思う。（植上）  →さっきの外在的な、という言葉が出てきたときに、追いつけていないところがあったが、今、お話を伺いながら、確かに現場の先生方と研究者と協働する中で、かつその学校・学科の事例なんかも取り入れながら、なるべくこう現場に寄り添う形で作ってきたっていうところは、この研修プログラムの特徴だなというふうには私も共感するので、その点は最後のところに強調して書いてもいいところなのかなというふうに感じた。ありがとうございます。（丹田）  →ぜひ他の方々にもお聞きできればと思うが、佐藤さんどうか。（植上）  →私はなんか3つぐらい、メモに書いているので、後で植上先生に共有できればと思う。3つぐらいあるかなと思う。示し方は、成果と残課題っていうのが、残課題の表現でちょっと引っかかるので、むしろ今後の発展に向けてのところかもしれないが、成果としては、それこそ田澤先生から、まだもう一歩ということを、今日メモいただいているが、今話された先生方と一緒に作ったことによって、そもそも研修参加のハードル、心理的負荷をどう下げるのかということは、我々研究者グループで、結構、苦心してきたところかなと思う。ふんだんにヒアリングをしながら、事例を作っていって、なるべく具体的な先生たちがイメージしやすいような場面設定とかをしながら、知識を落とし込んでいくっていうところが、要するにそもそもなんでこんな研究この研修を受けないといけないのっていう、課題価値をやっぱりちゃんと感じてもらうって意味での工夫っていうところは、成果として言っていいのではないかなと思う。この全専研でやっているプログラムって、いかに実際に使ってもらえるかっていうところが、多分すごく端的に言うとだが、1番大事なところかなと思うので、そこは強調してもいいかなってところが1つ。で、2つ目は普及のところについて、今さっき、教務責任者の方にどう運用してもらうのかという視点があったが、私は普及を意識した時に、結構2時間目の内容にこだわった、というか、結局ゴリゴリに指標を掲げて、こじつけてやっても、そんなに普段の先生は評価できないっていうか、負荷がある中で、じゃあコアはどこなんですか、だとか、1番育てたい力は何なんですかって言う形に、ある程度絞り込む中で、評価の運用負荷ということも考えながら、少し普及しやすいようなワークを考えてきたというところは、今度、学んだものを利用していくとか、それでもまだ足りないところ正直あると思うが、その辺りの工夫が結構2限・3限目のところで、少なくとも結構意識して作ってきたところあるかなと思うので、これが先生に渡った後どう使われていくのか、みたいなところでの負荷を、一旦我々なりには考慮しながら作ってきたというところが、2・3限目の工夫のところで言えるかなと思う。ここぐらいまでが成果かな。で最後は今後に向けて発展的な課題というところで言うと、やっぱりこれがどう実質化されていくのか、今回の研修のスコープというか目的は、知識と方法ちゃんと身につけてもらうっていうところなので、そこについては一定の評価が今回得られているかなと思う。もうちょっと時間があったらよかったみたいなコメントもあったが、基本的には内容については、概ね高い評価をいただけたと思うので、その非認知能力を評価していく知識や方法の理解、という点については、ある程度目的達成できたかなと思うが、この辺岡村先生とかもおっしゃっていたが、じゃあこれを先生が実際に利用した時に、なんかどこで引っかかるのか、みたいなところっていうのは、本当はあった上で、それをみんなでこう叩きあったりできれば、より落とし込んでいけるというところがあるが、そこはスコープの範疇外だけれども、今後深めていければ良さそうだ的な感じで、今後に向けた発展的なこととして抑えた形で書くと、流れるかなと思って伺っていた。（佐藤）  →ありがとうございます。なんか今ちょっとお話して、手引きの4を終わりににしないで、4をちょっとこのプログラムの自慢を書こうと思った。プログラムの特色というところと、プログラムのおすすめポイントみたいなことをもうちょっと書いていいかもと思った。確かに、研修参加のハードルを下げてきた、ということはおっしゃる通りだし、特に近藤先生からいただいていたコメントは、本当に我々に、本当に響いていて、専門学校の先生こんなこと言ってもわかんないですよ、とか、このぐらいがいいですよ、みたいなご意見いただいて、ああそうかと思いながらやっていたりとか、やっぱ運用負荷の問題とか、本当にすごく大事だなというふうに、思った。ちょっとそのあたりも工夫してきたってことは書いていきたいなというふうに思う。じゃあちょっと近藤先生の名前をあげちゃったので、近藤先生どうか。（植上）  →4番の普及のところで、ちょっとここ最近もいろいろ各全国の専門学校で、こういう取り組みとかこういうことをやっているということで、例えばうちのカリキュラムマップっていうのを単体で活用しているが、例えばこれを刷新して、カリキュラムブックっていうのを運用している学校があるっていうこととか、本当にいろんな取り組みをされているなというところと、それをずっと掘り下げていくと、ひとりひとりの教員がコマシラバスをもっと充実させていくみたいな話とか、やっぱり話題が結構出てくる中で、それぞれの教員の皆さんが、そういう自校自身のこういうシラバス、コマシラバスをもっといいものにしていこうと考えたときに、いくつかこう研修を受けてきたりとかもあるので、そこのスイッチが入ったら、そういったものを引き出してきてやり始めると思うが、そのスイッチを入れる機会になるのが、この研修すごくいいなと思っていて。ディスカッションとか、こういう資料を見る、見返すことで、あ、そういえばそういう研修をこれまでも受けてきていて、活用していたはずなのに、またちょっと今忘れかけてる、ということが思い出されるとか、っていうことと、あとそういうそれぞれの教員の方が持っている知識を集合させて、じゃあ学科として学校としてみたいなところで、どういうふうに体系的とか、もしくはそれに取り組む体制みたいなものを構築して行くかみたいなヒントもざっくばらんに、職歴とか役職とか関係なく、集まってやる研修の中での話題っていうのが、その後の業務推進とかそういったところに、すごくヒントが得られるような機会になっているのではないかなと思っているので、職業実践専門課程のこととか、就学支援の支援制度とか、そういったところの方で求められていることとか、そういったところも、じゃあどんな風にしてより良いものにしていこうかっていうところの、本当に現場の教員目線の情報とかも、そのグループディスカッションの中で得られてくるのはないかなと思っているので、研修を受けてできることが身につきました、これができるようになりました、っていうこととかも得られつつも、でもこれもまた1年、3年とかって感じで見返してやっていく、本当にこの1つのディスカッションをするだけでも、また、これを思い返すとか、今すぐ学校学年で新しいことに取り組んだけどこれも、やっぱりひとりひとりがこういうこと、例えば評価とかしっかりやっていかなきゃいけないんじゃないのみたいな話題に戻って、っていう感じで、継続した取り組みができるのではないかな、と思う。（近藤）  →その研修の中で、普段の教育活動の振り返り、学科とかでの振り返りみたいなことの契機になると同時に、学んだこととか理論的なものを、入れ込んでいくスイッチになるっていう契機ってこと。確かにそういう契機にもなる。そのあたりも入れ込めればと思う。飯塚さん、ここまでで何かあれば。（植上）  →どちらかというと技術的なところで、ここ変えてくださいっていうことってで。まず1ページ目のはじめにの1番初めに「一般社団法人」を入れてほしいってことで、このままだと人格がないので。それから、（2）の①だが、専門学校教育において非認知能力に着目する～理解を促進するって書いてあるが、他のところは全部体言止めで、ここだけ文書になっている。他は、促進、促進、っていう形だが、だから多分これ「理解の推進」でいいのかなと思っている。それから2ページ目の図については、これが差し替えということで理解をしている。それから3ページ目だが、これ私の経験だから、まあいいのかもしれないが、4時間目の所で、「学生個人の成長と評価するのか？」っていうところで、「？」がくっついているが、「？」の着いた研修って比較的売れない感じ。だからもしかしたら教材の方にもちょっと百何十ページも見ていないから分からないが、このタイトルがもしかすると「成長の評価」みたいなのほうがいいかもしれない。それからもう1つ、これは丹田さんのところにも直接的に関わってくるが、このプログラムの名称は何か。（飯塚）  →そうそう。（植上）  →現状だと丹田さんのもので行くと、なんとかの「報告」になってしまっているので、これがプログラムじゃない状態なので、このプログラムの、要するに研修の名称を、今、文科省的には「学習評価の研修プログラム」という形になっているが、もうちょっと名前を検討した方が良いかなと思う。それから普及のことについては、もう皆さん方もたくさん頂いたので、もうそれまでだと思っている。で、さっき近藤さんがいったことっていうのを、まさに僕も言おうと思っていたことなので、それをやったことによって教員としての棚卸ができたかなっていう感じで、要するに現状の在庫が何であるということが明確になって、在庫が足りない部分はどこで、今後新規の在庫っていうのも明確にしていけると言うようなことっていうのを、個別に、明確にできた良いプログラムじゃないかなというふうに思っている。後は、これも佐藤さんが言っていたことだが、ここから先、発展的によく5時間目って言った言い方を中ではしていたが、そこについては、4時間目の閉めのところで、少し加筆していただけるといいのかなと、要するに、実践的にこれを展開していくためには、みたいなことを明確にすると良いかもしれないな、と。（飯塚）  →それを加筆するのは、パワポの方か。（植上）  →パワポじゃなくて、手引き書に中で良いと思う。手引き中の普及に向けてのところにちょっとだけ足していただければいいのかなというふうに思う、というところ。現状として分からないのは、タイトルをどうするかということ。（飯塚）  →タイトルについてだが、僕もそう考えてみたらタイトルがないなと。一応、手引き書のこの見出しはこんなちょっと長めのタイトルを作っているが、「専門学校が養成する非認知能力に関する学習評価研修プログラム」って。（植上）  →これはもう皆さんで決めていただければ。（飯塚）  →仮案だが、どうか。（植上）  →やっていることはそこだと言うこと。まあ、いいかなと思っているが、これちょっと全体的に見ても意見も含めてだが、近藤さんからもあったように、今までやってきている中で、いろんなヒアリングを通してこう言った研修プログラムが出来上がっているっていうことになっている、これをやっていく中で、っていうか、やる前までは多分感覚的に3時間目のこの教育活動の中で非認知能力を育むっていうことを教員自身は感覚的にそこはやっていたと思う。この研修を通すことによって、1限目、2限目で理論とか、狙いとか、っていうところの知識を学んだことによって、あ、感覚でやっていたものが、それを感覚ではなくて、体系立ててやっていく必要性っていうのがあるんだなということが多分このプログラムをやることによって教職員は理解してきたかな、と、していくかなというふうに思っている。でそれによってさらに、今まで感覚的にやっていたその3番目の3限目の内容を、体系立てて、じゃあ狙いとしてどこに狙いを通して育むのかっていうところが、その点と点に結びつくような形で研修プログラムが出来上がってきたのかな、と思っている。で4限目に関しては、さらにこの学生個人に対しては成長をどう評価していくのかというところでは、これ非常に今までできなかった部分、なぜかというと、非認知能力の評価って人によってもうそれぞれ評価項目・評価基準が変わっていたということがあったので、それをさっき言った感覚から理論立てて、全体で共通認識をすることによって、例えば近藤さんが評価したものと私が評価した部分のばらつきがなくなるようなことで、この研修プログラムの4限目で出来ていくのかなというふうに思っていて、非常に良い内容で出来上がってきたのかなというふうに思う。であとは、さっきの普及に向けての飯塚さんからもあったように、やっぱりこの今後この4限目にある個人シートと個人面談のワークを通してっていうのがあった時に、これをやりますよと、そしたら今度、課題としてはこれをやるためにどんな知識だったり、話し方であったり、というのが必要ですよねっていうのが今後出てくるのかなと思っていて、それがこの普及に向けてというところに一言でも入ってくれば、多分4限目でこういうことをやった方が評価としてはいいですよね、という認識ができたと思う。そしたら今度前から言っているように、個人面談をするにも、人によってこの面談の内容が変わったりとか、してくるので、そこもやっぱり体系立てた面談のスタイルっていうのがどこでできてくるのかなっていうのが、この課題として残ってきたのかなと。出来上がったからこそ、これが出てきたのかなっていうふうにちょっと認識はしている。（上里）  →なるほど。日常の感覚的なもの、つまり経験みたいなものを1回理論的整理として、この研修を通じて行っていく、そしてまたその理論的整理をもう1回実践に落としていくっていう、確かにそういう循環をすごく意識していたんだなということ今、上里先生の話を聞いて、思った。（植上）  →これいろんな方からヒアリングをして、この研究者グループの中でいろんなことに意見交換をしながら、こうだよね、こうだよね、と言いながら多分作ってきたと思う。それが実際に、専門学校の中では前からおっしゃっているように非認知能力って非常に大切だよねって言いつつも、ひとりひとりがやっている内容が変わったりとか、評価項目が変わったりとか、人によって評価基準が違うというのは、多分ヒアリングの中で出てきたのかなと思って、だから、今までこの3番っていうのはやっていた、やっていたけど、やっていますよ、で終わっていた。じゃあ、やるに当たって計画ありましたか、といったら、多分なかったと思う。さらに、やった後どういう風に対応しましたか、あるいはこれを使っていましたかって言っても、う～ん？というクエスチョンマークがあったと思うけど、1から4限目までやることによって、あ、こうやれば多分そのひとりひとりの学生の評価というところの、何を伸ばせば良いのかというところと、どうすれば伸びるのかというところと、じゃあ結果どうなったのか、という評価につながっていく。で、ただ評価しただけでは終わらないと思うので、そこをどうフィードバックして、学生にあなたはこれだけ伸びてきましたよね、ということを伝えられるか、ということ。そして、学生もそれぞれが自分の中で認識をして、自身をつけていけるのか、というところに今後つながっていく。（上里）  →ありがとうございます。お話いただいて、そっか、そういうことやったなと思った。（植上）  →すごいことやっていると思う。（上里）  →たしかに、そう。研究者と教員との間のある種の複雑な作業を通して、その研究者と教員との間の理論化もやっている。日常生活のある種の言語化みたいなこと。（植上）  →そうそう。これはなぜそう思ったかというと、うちの職員、これとは別で色々とヒアリングをしていただいたところがあったと思う、丹田さんも含めて。その中で、やっぱりその話すことによって、あ、そういえばそういうことをやっていたんだ、っていうふうに、話すことによって教員がすごい今までやってきたことを思い返してみたら、いいことやっていたなとか、という意見が出てきた。ましてや1時間とか2時間のヒアリングの中で、すごい時間が長いっていうイメージがなかったって、やっていたことを聞かれることによって、教員もやっぱり、あ、よかったんだっていう認識を持ちながら、色々とプラスでどんどん話していたということもあったので。あれは自分の教員の中で、教員の今までやってきたものを整理・整頓する時間になっていたのかな、と思って。（上里）  →本当そう。本当に在庫の棚卸しが出来た感じだと思う。それもすごく整理がされた形で、どういう在庫があって、どういうようなものが不足していてみたいなところっていうのもの整理ができたのではないかと思う。（飯塚）  →ちょっとこのあたりちゃんと書いてこうかなと思う。岡村先生どうか。（植上）  →今、本当に皆さんの話改めて私もこう振り返り、専門学校30数年勤めて、こんな学校があるんだっていうのをずっと思いながら、そのこんな学校ってどんな学校っていうのをずっと自分で思いを起こしながら思ったのは、やっぱりパッと見た目のアウトプットされたものとかで評価をして優劣をつけていたんだけども、実はそこに内実していたものは、彼らが人間的なその成長と言われるようなものがあって、はじめてそういう結果を出して、それが学校としての評価になり、よかったねって言っていた。だから我々は、なんか気が付かないうちに彼らのその人間的な成長に関わってきたんだけど、それがなんだったのかっていうのが言語化されてなかった。自分たちがそれをやっているという自覚も教員にはなかった。でも気がついてみたら、そこで自分たちの職業経験とか職業体験の中で身につけたものをなんとか、日頃の関わりの中で身につけてもらおうという姿勢でやっていたことが、実は彼らの大きな成長になって、それが企業に行った時にそこの評価を受けているという現実があるっていうことを改めてこれで再確認できるのかなと思う。そうなってくると専門学校の先生ってすごいじゃん、という話だと思う。で、そこに、確認が入って、自覚が生まれると、ベネッセさんが出してくれたように偏差値44のその前後で、専門学校に来て良かったっていう人が多いっていうところには、彼らが今までダメだダメだって自己肯定感が落とし込まれた学校教育に対して、学校って自分にとって良いところやん、って言って社会に出る、まさにそれを学ぶっていうことが良いことじゃん、って思える。それって生きていく上で、働き続ける上で、すごい力だよねって。分からんよ、あの専門学校の時みたいに、自分も学んだらいいやんみたいなことが、おそらく専門学校で身につけられたんだよねっていうところのことを学習評価として、非認知能力なんだよねっていうことを、もし教員たちがちゃんと説明ができるようになると、すごいことだと。それ大学の先生は残念ながらやってないから。あれだけ色んな科目やってDPを掲げているけれど、それどれで教えているんですか、やっているんですかって言って答えられる先生は残念ながらいない。でも専門学校は担任いる、で学科という集団で、今回みたいにいろいろ喧々諤々しながら普段やっている、で、一人一人を見ている。個別最適化って今で言うけど、昔から専門学校やっていた。（岡村）  →個別最適化とコーチングみたいな話、今で言う。（佐藤）  →それは改めて今回2つの事業に関わっていてすごく感じるとこる。だから成長への評価っていう時に、非認知能力を成長というふうに位置づけて、我々は胸張って学生たちにも伝えられるし、自分たちがやっている、関わっていることも、こんなことに関わっているんですよ、と。なんとか試験に通りました、ということじゃないんだよっていうのが、あるなと感じた。そこをなんか伝えられると、自分たちの職業アイデンティティっていう、植上さんが作ってくれた、まさにそこがうちの看護教員たちも得られると辞めなくて済むのにな、と思う。（岡村）  →まさに今後の課題かなと思って、やっぱりこういうことを通すことによって、今までの専門的教育っていうところに目を向けた教員が、要はさっきの話のように、資格を取ればいい、検定さえ取ればいいというスタイルから、こうした非認知能力っていうのは大切ですよっていうふうに意識として生まれてきた時に、さっきの感覚的な行動で動いている職員が多いので、それをどういうふうにうまく理論立てて理解をさせていくかっていうのは、まさにこの研修プログラムが重要なのかな、と。だからこそ、課題としてその継続だったり、実装であったりというところは、どうしても今後考えて行くことが必要なのかな、と。やっぱり教員はいろんな意味で自己満足の世界なので、自己満足で終わっていくとその学生の成長というのは見えないと思う。だからやったことが学生にどれだけ還元できるかっていうことを考えたときに、それは資格云云もそうだが、人としてどう成長できたか、という、学生にとしてそこをどういう風に見るかというところはやっぱり必要かなと思う。（上里）  →だから普及する意味でも、大事なのは、今回の植上さんとか皆さんやってくれたんだけども、その自分たちがこう言語化して、それをこう表現して行くときの関わり方として、普段の教員が教員として享受しているような形での関わりでは、あの場っていうのは作れなくて、皆さんが知らないことをその場で自由にどうぞっていう場を作ってくれているから、多分先生は話し合えたと思うので、あの場の作り方っていうのを、ちょっと考えないといけないよね、と思う。それはもう植上さんたちがそういう小田さんにしても、そういう謙虚な姿勢っていうかな、私は専門学校のことが分わからないので、教えてくださいっていう姿勢を出してくれているから、自由にそうやって出してくれていたし、って言うのを、私は今回、別件でちょっとPBLを1ヶ月70時間、ずっと職業訓練させていて、彼らの様子を見ていて、本当に正解を求めるというロジックをどう変えるのかっていうのは、改めて大変だなあっていう感じなので、勉強したが、本当にそういう関わり方っていうところの部分が、ちょっと次の先生の育成というところで、指導者の育成では必要だなと思う。（岡村）  →先生方からいただいた意見を元に、手引きの4を中心書き換えられればなと思う。丹田さん、水田さん、付け加え等あれば。（植上）  →付け加え等は特にない。先生方から本当に、すごく大事なことを言っていただいたな、と思う。植上先生からちょっと話があると思うが、研究として、私は3年しか関われていないが、プログラムを研究としてもとりまとめて行きたいな、と思っていて、それに向けた議論も始めていたところだが、今、おっしゃっていただいたことの中に、本当にたくさん大事なポイントがあったかなと思うので、そのあたりでも、引き続きお話を伺いながら、議論を進めていければなというふうに考えていたところ。本当にありがとうございます。（丹田）  →水田さん、何かあれば。（植上）  →特にないが、やっぱり、とにかく専門学校の先生方はすごい真面目だなって言うのを改めて再確認した。ありがとうございます。（水田）  →余談になるが、岡村先生がさっき、大学はちゃんとやっているのか、という話があったが、この時期ってよく転科とか転部とかの相談が来る、本当に。で、他の学科から来て、うちにも文化学科っていう学科があって、いろんなものをカリキュラムとして提供するけど、その繋がりが一切分からないから、で、指導のゼミもないので、だからもう自分の学びたいことは何なのかわからない。本当に迷走する。その辺、優秀というか、コントロールできる子にとって、そういう大学でもいいだけど。（植上）  →そういう大学なんだよね。（岡村）  →そう。でもやっぱり、そうはいかないよな、で、逆に言うと先生たち教員は、それで楽できるんでね、あの生徒のコミットメントがすごく薄くつくれるから、専門学校の先生たちはすごくコミットメントが厚いなあっていうのは、今回の研修を通して改めて思った。最後の岡山研修とかもすごく印象的だった。あの先生たちがひとりひとりの個性とか全部把握しているとか、もう高校生の段階から全部の名前とか知っているのはすごいなって本当に、当たり前だと思うが、専門学校の先生にとっては、ああ、すごいな、と思った。では、手引きの方についても、私の方で先生方のご意見いただいたものを、元にバージョンアップして、責了という形で良いか、私の方で責任を持って作らせてもらえればと思う。  （３）成果の評価レポート（近藤、田澤、岩崎）  植上  ・最後に成果教会ポートということで、田澤先生と近藤先生から、レポートをいただいている。岩崎先生は難しそう、ということか。  →岩崎さんは、今ちょっと高岡さんが体調が今優れていなくて、彼の代わりを全部やっている感じなので、もうちょっとかなり厳しい状態。（飯塚）  →承知した。もしよろしければ、近藤先生が作って頂いたんで、近藤先生のポイントとかいただいて、で先生方からご感想とかいただいて終わってこうかなと思うが、近藤先生、お願いしていいか。（植上）  →配布されているので、もう読んでいただいたらと思うが、本当に3年前、冒頭にも書いているが、やっぱり今まで経験してないような状況下で学校運営とか、こう学生と対応するっていうことがあったので、この時にいろいろ今まで自分たちがやってきたこととか、社会変容によって新しいことが求められている中で、そこに対応していかないといけない部分と、またそれは概況に関係なく基本的にずっとこう継続して重要視して大事にして行かないといけない教育の部分もあるよなと思い返しながら、やってきたが、今日ここでお話が出ていたように、感覚的な取り組みである部分とか、同じ言葉を用いて活動している教員のつもりではあるが、一人一人がその言葉の捉え方が違うことによって、せっかくこれが共通認識化されると、よりすごい推進力が発揮できそうなものも鈍っているようなところとかが、学科単位で見られたりすることで、それに気づけるすごくいい研修だなというふうにまず思っているということと、あと研修はよく受けた後に何ができるようになりましたか、とかっていう感じで、できるようになったこととかっていうところもすごく重要にしている部分だと思うが、それはいいから、ではなくて、それが得られつつ、かつ、その継続的に今日先ほど話したような感じでこう話し合いとかをして行くことによって、どんどんいろんな教員とか職員が、自分にスイッチを入れて、またさらに教育活動を良くしていこうという感じで出来る、すごく良いきっかけづくりになる研修じゃないかなと思っているので、そういったところが後半に少しこう取り入れるとか。あと自分のキャリアでもそうだと思うが、一教員が入っていて、人によってはあのスペシャリスト的に極めていく方もいれば、マネジメントの方に進む方もいると思うが、いずれの立場であっても、この研修に定期的に触れることによって、ご自身のキャリアにもすごくプラスになるような気づきとか、バーってスイッチが入ってこれやろうとかっていう、そういったものになるんじゃないかなっていうのをちょっと終盤に書いて終わったつもり。ちょっと日本語に自信がないが。（近藤）  →やっぱりあの今回の研修プログラムの仕組みとして、すごく大事なのは、ただただ受けた受講生の方へのアンケートだけじゃなくて、その媒介として、開発側でもあり受け入れ側でもあるっていう形で近藤先生、田澤先生、岩崎先生に関わっていただいて、その媒介者としての観点から、この事業を、つまり開発する側でもあり、受ける側でもありっていうような、そしてコーディネートする側でありっていうような、たぶんおそらく今後その役割っていうのがこういう研修を作っていったい、広げていったりする上で非常に重要なんじゃないかなというふうに考えている。で、その観点からレポートを書いていただいて、率直な意見を書いていただいて、すごくありがたいなというふうに思っている。これも文科省に提出するっていうことか。（植上）  →冊子にしてとかではなくて、実績報告書の中に添付で入れていこうかなと、思っている。（飯塚）  →田澤先生からもいただいているので、皆さんで後共有いただければと思う。上里先生、この点に関して、近藤先生の上司でもある、ということで。（植上）  →先ほど、お話をした通り。要は、研修を通して、今まで感覚的な部分が、理論立てて、やっぱり理解をしていくというところと、今、学園の中でもずっと前から課題になっているのが、同じ言葉を使っても、その言葉の意味、ひとりひとりによって意味が違ったり、レベルが違ったりとかっていうのがあるので、そこはやっぱり標準化して行くっていう意味では、同じ言葉を使うにしても、この意図の、理由とあとはレベルとしてここまでですよねっていうところが、評価の中で出てくればいいのかなというふうに思う。でやっぱりその近藤先生の文書にあるように、3，4限目は多分比較的入りやすかったっていうのがあって、1，2限目がやっぱ難しいというのは、やっぱりそこもやっぱり3，4限目というのは今まで感覚的にやっていたのが、そういえばやっていたねっていうことがつながっていた。だけど1，2限目はどちらかというと理論で、専門学校の教員が1番苦手な部分だと思う。なので、理論立てて、体系立ててやっていくということが重要だよっていうのが、いかに理解できるかなっていうところがキーかなと、思う。（上里）  →そうだと思う。（植上）  →だけど、面白いのは、2限をやっていて、2限のフレーム自体、他でもあるが、こんなに合わない、ズレは確認できるが、例えばうちの社内とかで言うと「思考力」の教材を作りましょう、といっても、全然違う、作問やっている人の思考力って話と、営業やっている人の思考力とは全然違うから、そういう時もやっぱこういう風に、どういうふうに共通言語を作っていくかというワークをするが、そこって個々が受けてきた教育とかのイメージがあるから、結構合わないが、2限目やっていて面白いなと思ったのは、専門学校の先生方はある程度、すり寄っていくのりしろ、みたいなことの先生たちが持っているから、大阪の私大で似たようなことやったときも、やっぱりなかなかかみ合わない。先生たちの議論で、ずれているんけど、やっぱこの辺が落としどころだよ、みたいなことをそれなりに岡山のワークとかでも、落とされているのが、すごい面白いっていうか、この先生たちとやる研修の面白さかなみたいな。今先生がおっしゃったような共通言語を作りっていうところでは、面白いところだなと。（佐藤）  →それって、昨日、寝ながら思ったのは、専門学校って職員室ある、だから学科で先生が集まる。大学は研究室作れって文科省言うけど、学科のコンセプトなんてあらへんよね。（岡村）  →無理やりつなげてなんか作っているだけ。（佐藤）  →そうそう。かっこいいのは作っているけど、それをみんなで目指しているってことは無い。でも専門学校の先生って、やっぱり地域でこんな卒業生がこんなこと言われているんやとか、今時だったら企業の人が本当に辛辣なことを言われるような教育編成委員会もあったりとかするから、それを聞いてなんとかしようよってしないといけない、としたら、その集団がみんな毎日のひとりひとりの学生の様子を聞きながら、修正しながらやっている、PDCAを回している。この集団って、多分すごい集団だと思う。そこは、意外と専門学校自覚していない、自分たちがそういうことやっているって。残念ながら小中高がそこまでやっているかっていうと、割とやっていないんじゃないかなって最近思っていて、指導要領に則ってなんか自分のところでやるみたいな。担任がいて、学科の先生方がそれでコーディネーションして、それこそ課題達成の機能とその心理サポートの両方のメンターをやっているっていう、この集団作れているってすごい妙だなと思って。これもっとアピールしたいなといけないなと思って。（岡村）  →だけど、おっしゃることものすごく刺さるのは、やっぱり今教科書がめちゃくちゃ良く出来ている。本当に教科書通りにある程度作ればいい、教材作れちゃうみたいなことがあるが、社内の課題で、逆にそれが教材開発者のスキルとか落ちているのではないか、っていうことを課題視しているところもある。本当に昔だったら、膝をつき合わせて、どうする、ああする、っていったものが、ある程度それにそってやれば作れちゃうってことは、もしかしたら弊害みたいなものが、うちに引きつけて言えばそうだし、小学校の先生とかもあるかもしれない。（佐藤）  →16日に植上さんと出る三菱総研の分で、要はそういう目標設定に沿ってどういうふうにやったらいいですか、みたいなのが質問として出ている、それにコメントしてくださいってなっているが、それって統一したものを作ったらいいでしょうみたいななんか、そういう発想が見え隠れする。全国で一律なものを作れるかいや、と思うが。情報システム科だったからIPFを作っているんだから同じでしょ、っていうのは、そんな分けないだろ、と。あんた本当に現場知ってんのかいと思うが、それを私はどういうふうに説明しようかなと思いながら今日来ている、皆さんはやっぱり各地域地域の置かれている事業の中で考えて、なおかつ、そして、ひとりひとりの成長をそれこそどこまで伸ばしたらOKなのかなって合意を本人としながら、格闘している。こういう学びの場を作るって、先生方本当に素直なんだろうな、と思う。大上段に、私教員だって言う風に考えて無い。だからそれができるんだろうな、一緒になんか格闘しているみたいなことが、できている教育集団なんだなあって。職員室と研究室で私は思った。なんか保育について作った時に、衝立でも作れと言われた。保育はその養成施設にするためには、教員の研究室を作れと言われる。研究室なんて専門学校で作れないから、どうするかって言うと、こういう棚を、衝立を置く。これ設置要件になっている、後から外せばいいんだけど。来たときはまたつけているんだけど。だから研究室を作れっていう。（岡村）  →学生数が多くなっていらない土地って言うのをどう売るかっていうと、土地にラインひけって。そうすると駐車場になる。最後、ちょっと先に良いか。私から、文科省に報告するにあたって、ちょっと欲しいなあと思っている情報があって、7月と10月で1，2限のプログラムを実施というか、実験的にやった。で、12月と1月で3，4時間目をやった。これの受講者の属性と人数が知りたい。現場の先生から、具体的な個人名とかいらないので、何人が受講したか、ということと、あとはいいとこ何学科の担当の方ですか、とか、どういう教科を担当してらっしゃる方ですか、くらいの属性で、よろしいと思う。それと2月の20日で、とりあえず原稿は締め切りということで、基本的には校了で。丹田さんと植上さんから出てくると言うことで。あと感想的には、僕がこのプログラム開発で自分がかなり学習したことっていうのがあって、で自分が間違っていたと思っていることっていうのは、僕らが子どもの頃って、知識を知恵に変えましょうみたいな話がすごく多かった。知識を得たら、それを知恵に変えて、それで大きな財産をみたいな話になってきて、でそれが、もうちょっとしてくると、丁度僕ら暴走族世代だから、暴走族の総長っていうのをやった、もう突拍子もない経験を持った人間っていうのは、頭はばかだけれども、会社設立してすごいでかい会社作っちゃうみたいな話とか、応用が利く人間とか、つぶしが利く人間とか、そういう言葉で、いろいろ知恵みたいなことっていうのがすごくアバウトなポジションにいた。で、そもそもは知識っていうものをベースにして、それを変更して自由にしていきますっていうことで、僕ら育ってきて、そこは今回やったことによって、これはもう明確に違うなって言うところ、やっぱり知識が知識で、知恵は知恵で、で生きていく術っていうのは、そういう今の非認知能力みたいな所っていうのが、今後また非常に大事になってくるなあっていうことを逆に自分で学んだことだった。（飯塚）  →ありがとうございます。（植上）  ３．上里先生、岡村先生からの総括  植上  ・さてじゃあ岡村先生と上里先生から、この事業の両責任者から一言ずついただいて終わろうかなと思うが、まず岡村先生からいただいていいか。  →ちょっと途中、紆余曲折があってどうなるかな、っていう不安感もありつつ、ここまで来たってことがすごい成果だなというふうに思っている。で、それはまあ学習評価というところが、我々の教育成果を図る上でとても大事だけれども、教員が充分その辺の知見がない中で、なんとなくの自分の感覚でやっている部分があるのではないかという、そういう見立ての中でやっていて、でも気が付いてみたら、いやいや結構なことやってんじゃん、っていうことがこの非認知能力を評価して行く上で見えてきたっていうのは、とっても大きな財産だったなというふうに思っている。で、これはやっぱり多くの先生方に伝えることによって、オレたちすごいことやっていたぞっていう、本当にさっきも言ったように職業に対する自分のアイデンティティを確立していただいて、専門学校のひいては地位向上につながるように、今まさに教員の質向上っていうところに、学校の質向上からそっちにちょっとシフトしつつある雰囲気もあるので、そういう意味でも、先生がモチベーションを持って自分がもっと学び続けよう、それが結果として学生たちの成長にもつながるんだからって言う風になってほしいなあと、うちの学校の今事情の中で、学生が悪いんだから、国家資格が取れないみたいなことを言っている教員がまだいて、頭にきているところがあるので、学生習慣がないのが当たり前できているんだから、それをどうするかがあんたの仕事やんってことを思うが、それがわからない、というのをちょっと抱えておるところ。ありがとうございます。（岡村）  →ありがとうございます。では、上里先生。（植上）  →ありがとうございます。植上先生からも先ほど言ったように、この事業って3年ではなくて、平成29年からスタートして、いろんな質向上に向けてスタートした経緯があったと思うが、この教員研修プログラムの委員長として3年間務めさせてもらったが、本当に有意義な時間過ごしたな、というところと、あとは、何て言うか、岡村先生から今あったように、この学校の質保証というところはもちろん経営者として狙うべきところだと思うが、そこが先ではなくて、やっぱりそこの中で働いている人を向上させない限り、学校は向上しないんですっていうところになってくるので、だからその教員をどういうふうに質を上げていくかっていうところが、今求められているところ。で、今、学園の中でも、いろいろと、私の方からもいろんな言葉を投げちゃいるが、何が言いたいかって言ったら、結局専門学校に採用される教員というのは、自分の専門知識を学生に伝えたいっていうところで入ってくるが、その分野は自己啓発でどんどん自己学習しながら、いろんな資格も取っていくが、岡村先生が言った教授力、それをどういうふうに伝えればいいのかっていう、その技術向上、その専門知識をどういうふうに伝えていけばいい、授業としてどうすればいいのかっていう教授力っていうところがちょっと後回しになっている。その教授力＝ひとりひとりの学生にどういうふうに接していけばいいのかというところにつながっていくと思うので、 20名だったら20名、40名だったら40名いる教室の中で、ただやりたいことだけ、計画したシラバスの通り、コマシラバスの通り進めていくのかって言ったらそうじゃなくて、そこに居る学生たちの雰囲気だったりとか、理解力だったりっていうのを表情を見ながら理解して、そこでストップするのか、進めていくのかという判断ができなければいけないし、そこには、やっぱり学生たちが、これが多分、非認知能力だと思うが、理解しているか、してないかっていうところをどういうふうに自己表現できるか、というところも含めて、コミュニケーションが取れるかというところになってくるので、そこをいかに察知して、早期に対応でいるのか、というとことがひとりひとりの教員に求められるこれからの能力なのかな、という話をしていた。と、うちの教職員の責任者には、近藤さんも含めてずっと言い続けているのは、私たちは、岡村先生にいろいろ頼りながら、新人研修の中でコーチング研修っていうのをさせてもらっているが、コーチング能力というのを1番必要としている階層はどこかって言ったら、ひょっとしたら我々責任者かもしれない。結局、責任者が教員、自分たちの部下、職員に対してどうコーチングしているか、というところが、できないと、ひとりひとりの教員の質を上げることはできない、というところにもなってくるかなと思う。そこは、やっぱそのコーチング能力も多分、非認知能力で、そういう部分をいかに上げていけるか、というところが、今の専門学校の課題かなと思う。やっぱり新人であったり、一教員に対してのコーチングであったり、責任者としてどうコーチングして行くのかという能力が必要かなと思う、といった課題があるので、こういった研修プログラムというのは非常に良い内容に仕上がっていると思うし、非常に嬉しく思う。ありがとうございました。（上里）  →両先生から、総括をいただいた。ありがとうございました。3年間WGの責任者をやらせていただいたが、途中でいろいろあったが、何とか乗り切ることができてよかったなというふうに思うし、やっぱり何よりも、やっぱり「大きな財産」とか「有意義な時間」という言葉を頂けたのがすごく嬉しい。結構、研究者グループも大変だった、本当に大変だったな、と思うが、でも、やっぱり6年間関わらせてもらったが、普通の研究じゃ絶対できないような、経験をいただいたのが、何より私にとってもすごく大きな財産だし、丹田さんとか小田さんとか、院生の人たちにとっても、あの若手の研究者にとって非常に大きな財産だったんじゃないかなと思う。私も本当にここにやっぱり専門学校のポイントに専門学校の先生たちがあるんだってことを確信持てた3年間、そして6年間だったなというふうに思っているので、やっぱりこういう体制で、何とかまた次の機会とかやって、研修の拡大、そしてまた教員の資質能力の拡大というところに寄与できたらなというふうに思っているので、また来年度以降もぜひ宜しくお願いします。ありがとうございました。（植上） |
| 配布資料 |  |

以上