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6回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年1月25日（月）　16時00分～18時00分 |
| 場所 | オンライン会議 |
| 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、瀧本　知加、佐藤　昭宏　　　　　　　　　 　　　　　　　 計 9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 12名 |
| 議題等 | 1. アンケート調査報告（佐藤）

・現在資料の作成を進めている。・現場教員が非認知能力の評価や育成をどの程度おこなっているかについて、全体像を可能な限りとらえようと考えている。その際どのような点を重視しているのかを明らかにすることで、来年以降の研修開発で扱う非認知能力の方向性（幅広い教員に育成の重要性を意識してもらえ、どのような育成方法に着目すれば意義があるのか）について明らかにするのがアンケート調査の意味だと思う。この点についてはアクションリサーチでも調べられているので適宜融合して実態把握していくことが今年度の位置付けだと考える。・サマリー的なスライドは2枚程度で収める予定。・前回は一般教員のデータしか公表できていなかったが、今回の報告資料では教務責任者のデータもまとめている。・報告書の中で盛り込むべきことについてご意見伺いたい。(1) 報告についての議論・重視する非認知能力について、学科別に違いがあり、教員の実務経験の有無で重要視する点が変わってくることが、今回のデータからも読み取れる。（丹田）・一つの学校で複数の学科を持つ場合もある。複数の業界をもっている学校と、一つの学科に特化した学校では異なると思う。その点について整理を踏まえてなにかあったか。（高岡）→幅広い学科での回答もあるので傾向は見られるかもしれない。整理する必要もあると思うが、データ数の限界で学校規模の傾向を比較するというよりは、学校間比較になってしまうかも。（佐藤）→学科の特性による相違にどう対応するかということについては、なるべく中心に合わせる形でやっていった方が良いと思っている。その中で、他業界を見ていく必要性も複数の学科を持つ学校では重要だとは思っていて、教員のその意識づけの重要性は感じているので、そのような傾向がでてくるといいと考える。（高岡）・実務経験の有無のデータについて。実務経験有りの場合は、実務の中で感じたことから出てくると思うが、実務経験無しは教育者としての観点だと思う。大学の見方と実務教育の見方が差として出てきているのではと思っている。（高岡）→実務無しは計画遂行や協調性、実務有の場合は課題解決やレジリエンス　を重視していることが伺えるので、その差は見えると思う。（佐藤）→教員が現場経験から教えることが強みだと思っているが、今後を見据えれば、実務経験無しの教員が実務者をどう育てていくかというところが重要になる。（高岡）・勤続年数の算出方法はどのようにしているか。（高岡）→教職員の勤続年数は、実務は入れず教員としての通算の年数として算出している。（佐藤）→実務経験の勤続年数の差が重要な気がしている。（高岡）(2) 今後の追加分析について（佐藤）・教員がベテランか中堅かという点について・卒業生の追跡をどのようにしているかということについて。・実務経験や分野の関連性について・管理主義的な集団やマネジメントが機能していない集団も存在することがわかる。職場環境の影響について。1. アクションリサーチ報告（小田・瀧本）

・今年度の活動の概要、WGでの議論を元にした非認知能力の目標化・言語化の現状分析、来年度以降の目標・課題について。（小田）1．今年の調査課題、経緯、概要について2．調査を通じて得られたこと3．会議で得られた意見の整理4．アクションリサーチの今後の課題について（瀧本）・4．の☆印は具体的な課題。今後の調査にあたって念頭においていただきたいところ。（瀧本）・4．の2）については、いろんな教員に聞き取りをしないとパターンを導出できないということがわかった。今回の天野先生・渡部先生は対照的だったので、とがっていない教員にも聞き取りをしたい。・3）については天野先生・渡部先生は困り感を表出していなかったが、課題・困難を抱えている教員への聞き取りも行いたい。（瀧本）・4．の4）については可能であれば今後取り組みたい点。たとえば会議の開催状況やその中での議論について（共有の形態）や、共有の過程の中で言語化されていくものだと考える。これは組織の運営という観点からも重要だと感じている。（瀧本）(1) 報告についての議論・学習評価の到達目標を設定していく前提に、そもそも非認知能力の言語化や共有が必要なのではないかという点を言語化したことは成果である。本来であればグッドプラクティスを抽出しながら手引き作成をしていきたかったが、コロナ禍で計画変更した。しかしそのことで原理的・根本的な部分について重点を置いたという事なのだと思う。ただ研修プログラムの開発を今後していく中で、具体的にどうすればよいのかという点についてご意見をいただきたい。（植上）・重要だと思われる指導や機会に関しては、1つ目は回答が分野関わらず　まとまっているが、2つ目になると回答の種類が増え、全体的には、面談やホームルーム、ボランティアに関して重要視している人が多い。また分野別にも重要視している項目が変わってくるので、もう少し内容を見ていきたい。(2) 教員の困り感の扱い方について・OIC渡部先生の報告を聞いて感じたことについて。たとえば公務員は、情報共有があまりできない状況なので、現場にかなり入り込まないといけないという点が課題。ベテランだからできるが、新人にそれを全て教授するのが難しい。実際はその場その場での指導になるので、それらを全てまとめ上げるのは現実問題としては難しいと感じるがどうか。（高岡）→渡部先生は1・2年目についての反省的を元に、卒業生の話を聞くことを通して改善していっていたとのこと。天野先生は実務経験が長い中で、切り替えが大変だったとのこと。そういった聞き取りから困難についてもパターン化した方が良いと感じており、入職した際「どのようなキャリアビジョンを持つか」ということについてフォローできる体制を考えていきたい。いろんなパターンがあっていいということを示すことが研修のひとつの在り方としてよいのではないかと考えている。（瀧本）→新人とベテランの差を埋めるツールとして非認知能力の言語化（マュアル化）が必要なのだと思う。ベテランの場合は具体的なイメージから抽象化するが、イメージが少ない新人が分言語をもつことでイメージ化、事例分析の観点を持つために非認知能力の言語化は必要だと思う。言語化するプロセスについては、言語化したものをもとに事例をイメージしていくという循環を想定しておくとより良いと思う。その際、最低限のモデルを作っていくということになろうかと思う。（植上）→方法としては、今の方向性が一番いいと感じる。ヒアリングでも具体的なことを聞き出して洗い出す必要性がある。現状は非認知能力を評価するというものではない？（高岡）→その前段階。到達目標として打ち出し、到達目標をもとに評価基準を作ったりするときに用いる概念として使っていくにあたって、ARグループでは非認知能力そのものを教員間で言語化・共有化しておく必要があるという意味での前提を洗い出した。（植上）・3年度の成果物の制作に(3) 次年度の作業課題について・今回のARグループの報告について、どのように研修プログラムに還元していくのかを考えたときに、1．と2．はセットだと思う。人によって3つのベース（概念、状態、行為等）について持っている言葉が違うということを教員同士が知っていくことが重要だと感じた。また、共通言語のズレもあるため、コンテンツ化していくときに1．2．はセットにすることが良いのではないか。3．4．は研究としては面白いが、研修のコンテンツとしては難しいので、事例的に扱う方が適していると感じる。5．については非認知能力に限ったことではなく、認知能力についても目標設定の柔軟性は対応する必要性は感じるので、研修のメインからは外れるのではないかと考える。（佐藤）→令和3年度に作成する研修や手引書を考慮すると、観点を注視しなくてはいけない。（植上）・「困り感」について今年度の調査では聞き取れなかったようだが、組織内ので共有の場では課題があると考える。部下の育成など組織のレベルを含めた調査設計が必要ではないか。（高岡）→個人の現在の困り感はなく、過去の困り感について聞き出せたが、組織面での困りごとは聞き出せていない。ベテラン教員という事を把握した上での調査が必要だったように思うが、今後は新人等の困り感をもっている教員に聞き取りたい。（瀧本）→努力している教員の意識では、たとえば対大学生へのアドバンテージ等を強調したいと思っていても、具体的な表現を的確にできない場合、学生の面接指導の場などで上手く引き出すことができないなど、外部に伝える場合に必ず困っていると思う。（高岡）・非認知能力の評価基準の手引きを作成する際に、非認知能力とは何かという点が統一されていない教員集団に対して研修が必要だということはわかる。しかし評価基準の作成を目的としたときに、おぼろげに人材像として表現されているものを能力として評価する際の基準作りを、熟達度に限らず作れるようにしていくことが発端のはず。その落としどころは明確にしておくことが必要。サンプリングとして非認知能力がいくつかあって、最大公約数をとっていかなければならない。（岡村）→ベテランと新人の差を埋める手立てとして、最低限の非認知能力を把握した上で評価基準を作成するのがゴールだと思っている。最低限の非認知能力の言語化に困難があるのでまずはそこをやっている。ただ個人的な意見だが、非認知能力の言語化ができれば評価基準も作れると思う。言語化から評価には距離感があるように見えるが、言語化ができれば、評価基準の作成はスムーズではないかと感じている。（瀧本）→言語化にも種類があり、これについては委員間にも距離があるので、並行して詰めていく必要がある。ただ岡村先生の言うように、4年度には完成物の作成、3年度はプロトタイプの作成を進めたい。（植上）・アクションリサーチをしていくということと、評価基準の関係性は何か。現状コロナ禍でアクションリサーチができておらず、プレ調査をする中で言語化が大きな課題だということがわかった。その為リサーチをしいるが、2年目に入るにあたり、アクションリサーチをするのか、リサーチをもう少し進めて評価基準作りを落としどころなのか。（瀧本）→来年度はアクションリサーチを強化する予定。手引書、研修プログラムの作成にしても具体的な事例がないとわかりにくい。来年度は協力校にアクションリサーチしていく必要がある。（植上）・非認知能力に該当するようなキーワードを使って専門学校は人材育成をしているが、それが非認知能力という形で認知的な領域と同じレベルで、評価もせずに育成するような自画自賛の教育を客観的に説明ができるようにしていきたい。今回の調査で、試験合格だけではなく、専門学校は他の部分の人材育成も大事にして教育しているということについて分かったことが重要だと感じる（岡村）・現場の人間としてここまで議論されてされたものを、実際に現場を見ながら検討していきたい。（岩﨑）・学校には教員経験に加え実務経験の有無の違いなど様々な教員がいる。　その中で新人は最新の企業・団体の情報を持っているが、本人自身のキャリアも含めて短いから不安もある。ベテランの方はそれだけのキャリアを持つが、前職の経験は過去のものになる。そこで、例えば応用編の研修のインターンシップ・企業研修の評価については、チームメンバーの属性等話題作りをしてから評価シートを作成したり、インターンシップの位置づけがコロナの影響等で例年共有している内容と相違が出た場合に、チームで事前に今回のインターンシップの変更内容、評価の方向性の変更を自ら提案していけるなそ、研修前に気付きを与えられるような仕掛けがあると、良いと感じた。（近藤）3. 成果報告と普及について・今年度の事業成果報告はオンラインになったため、ビデオの作成と報告原稿の作成が追加となる。文科省への報告書の作成が1番メインになり、3月上旬に提出予定。構成としては、資料に書いてあるようにしたい。学習評価WGの会議議事録は事務局作成、アンケート調査グループの結果については、佐藤さんにまとめていただく。アクションリサーチグループの概要については、PPTで作成をお願いする。インタビュー調査5人分を掲載してほしい。これで報告書という形で文部科学省に提出する予定。（植上）・締め切りは2月15日。全専研のホームページで今年は動画報告をすることになっており、このWG全体で約15分の動画を作成する。PPT資料を元に植上が作る予定。そのPPTを佐藤委員が作成したものと小田さん・瀧本さんに作成いただいた2つの資料をまとめ、そこ音声をのせる予定。（植上）→私が想定していたものは、学習評価の1番で、植上さんがPPTで約2〜3ページ。3番4番でPPTで約40ページだったので、瀧本さん・小田さんもPPTで約20ページ作成いただきたい。動画についても、報告したいものをピックアップして植上さんのお話プラス詳しくは資料をダウンロードという形で考えている。（飯塚）4. 調査データの研究利用について・前回の事業の時に調査で得られたデータを文科省に提出した後は、ある程度研究利用はしていいのではないかという意見があった。今回の非認知能力の調査や、アクションリサーチの方でも非常に貴重なデータになっているので、例えば学会などで報告するのも非常に社会的に有用と考える。認められれば、調査データを活用したい。（植上）→コンテンツ使用について文科省の許可が前提となる（申請書提出）。許可がおりれば自由に活用できる。（飯塚）5. スケジュール確認・第7回WG会議は福岡で3月3日　午前10時～。※現時点では、この時間で予定していただき状況を見て最終的な確定をする。 |
| 配布資料 | ・1月25日WG会議 アクションリサーチ報告・1224学習評価WGAR報告・アンケート調査グループ報告・学習評価ＷＧ資料1214アンケートチーム再・学習評価WG報告 |

以上