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3回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年11月11日（木）　13時00分～15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 | 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、佐藤　昭宏（オンライン参加）小田　茜　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　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. 前回のWGからの経緯説明と今回のWGの目的について（植上）

(1)経緯について・前回のWGでアクションリサーチ班の報告をいただいたが、本WGで目指す本年度のポイントが曖昧になっており、課題となった。その着地点を決定し、そこに至るまでのプロセスを定めるために、研究者ミーティングを3回実施した。・学習評価WGの今年度の目標・成果物の再確認、今までのアクションリサーチグループの調査の再整理、今後の計画等について練り直した。・KBC学園上里先生・近藤先生とのミーティングを2回実施した。(2)今回のWGの目的について①経緯の説明とアクションリサーチの計画案についての検討②研修プログラム・手引きの計画について・成果物から逆算した時に何をしたら良いのか、前回のWGでいただいたご意見などを考慮し、基本的な方向性をまとめた。（佐藤）1. アクションリサーチの計画について（小田）

・前回は学科の「キーワード」を5つの要素で分類してルーブリック表を作成したが、非認知能力の分解までに至っていない、着地点が不明確だったため、キーワードに含まれうる非認知能力をこれまでの調査データから抽出し再整理、また研修の内容のイメージ案を作成した。•キーワードに含まれうる非認知能力をこれまでの調査データから抽出し再整理する際に、前回の会議のご意見を改めて共有し、①上位目的としての DP 、複数科目の到達目標、各科目の評価内容との関係性、②非認知能力の育成は単一の科目、コマ授業だけでなく授業外活動も視野に入れる、③非認知能力を認知能力と関係づけつつ、その育成を目指した教育活動の可視化、④非認知能力を適切な規準を設定し、ルーブリック基準を最適な形で言語化、⑤人材能力の非認知能力を用いた具体化・分節化、⑥非認知能力を獲得する過程を評価しうる（形成的評価を可能にする）研修内容の6つの視点から整理を行った。・特に分節化・具体化や形成的評価、非認知能力と認知能力の関係、専門的能力と汎用的能力獲得、青年期的な能力獲得に注目して整理を行った。【OIC】（小田）・DPはHPで確認、精神的自立、経済的自立、社会的自立が挙げられており、それぞれ内容を記載している。線を引いた部分は、データを整理した課程で、すでに育成されていることが確認された部分。・⑤については、「思いをかたちにする力」を調査で伺っており、岩﨑先生の演習授業に着目し、どういった力が必要かヒアリング、非認知能力として表現力・観察力・協調性・素直さ・勤勉さ・問題解決能力などの要素を抽出した。・構造として、お客様を観察し思いを表現することが大きな位置を占めており、それを達成するために協調性をもって同志で活動・評価し合う、その協調性を発揮するにあたり、素直さ・勤勉さ・問題解決能力が必要と考えた。・⑥については、6つの非認知能力の要素について考察を加えている。・表現力については、お客様に理解してもらえるような表現、口調をできるか。字が丁寧に書けているか。スタッフ同士でも企画やプレゼンテーション内容を言葉で表現できているかなどが重要。岩﨑先生より、“どの業界でも大切なことだが、特にホテルブライダル業界では求められる”とのお話もあったことから、汎用性もあるが、ホテルブライダル業界では特に求められる専門的な非認知能力であろうと整理した。・観察力については、お客様に目を向けること、ベクトルを外に向けること。こちらも汎用性もあるが、特に求められる専門的な非認知能力と考察した。・協調性、問題解決能力については、同志としての周りとの関係を重視されているとのことで、その中での問題解決能力、相互評価において、コメントをしあう際自己評価が低く他者評価が高い学生が多いが、同志としての率直な評価をすることが大切とのこと。この点については、「これを言ったら嫌われるのではないか」といった青年的な友人関係の気遣いや、自尊心の低さが影響している可能性があり、青年期的な人間関係から、職業を軸とした関係性に切り替わったり、自尊心が高まったとき、同志としての率直な相互評価、ひいては「協調性」の獲得につながるのではないかという私的考察として追記した。・勤勉さについては、ホテルブライダル業界での「黒子」な働き方を理解したうえで、チーム全体に気を配り地道に努力をすることができているという側面は専門的な非認知能力として育成されていると考えた。・素直さについては、言われたことをちゃんとできているか、表面上うまくやっているが自分流に平気で変えるなどの対応をしていないかという部分も見抜いて指導されているとのこと。この部分については、「青年としての」素直さを含む非認知能力と考えた。・③認知能力と非認知能力の獲得の関係性については「思いをかたちにする力を、問題解決の知識や考え方の理解にあたり、これまでの青年間での人間関係での想定やこれまでの学校教育的価値観によってグループのリーダーとして目立つのがいいことと表面的に理解している場合がある。他方で、職業人として重要な観察を通じ自らの役割を自覚し、周りに目を向け地道に努力していく学生が、協調性をベースとした問題解決をしうる、「思いをかたちにする力」を発揮できる学生が評価される学生であると考える。・推察として、前回までの調査で一部の学生で「表面的に」理解したり、要領よくやっている学生の不足している点をいかに教員側が見抜き指導していくことが重要かを伺った。この点を考えるにあたり、学生が身につけている「認知能力」と「非認知能力」それぞれの理解、両者の関係性の理解、あるいは青年期で身につけてきた知識・理解や態度をunlearningし、職業人のそれに変化させていくことなどが、重要ではないかと考えている。・研修のイメージとして、手引き 2 章「1，2：非認知能力の言語化を通じて人材像を具体化する、その具体的な手順・方法」で、非認知能力の図式化をしながら手順を示せるような内容を研修モデルとしてOICの事例を元に作成したいと考えている。・今後は、今回お示しした観点による分類がしっくりくるかどうか、違う視点や追加すべき視点は何か、仮説や推察が正しいかどうか、構造図の中の非認知能力の関係性について正しいかどうか、先生方にご意見いただいて研修のモデル作成に向けたアクションリサーチを実施したいと考えている。【YIC】（小田）・DPには学校の教育目標を入れ込んでいる。・学科で共有されるキーワードとして「卒業したら美容師3 年目」、「自ら考えて動く力」、「プレゼン力」、「魅力」、「素直さ」を挙げている。・キーワードに含まれる非認知能力での主体性、観察力として、具体例として、スタッフ学生：自分が担当でない役割の人が、業務対応中だったときに、自分が代わりにその役割をとっさに担うなどの行動を評価。また、元々内向的だった子が動けるようになることと、コミュニケーション能力はそれなりに高いが動けなかった子が動けるようになることは、評価として違う。具体例の学生は何人かの先生から「自分で動くこと」への評価を同時にもらったこともあり、行動につながったようで、ちゃんと評価されることが学生の行動のモチベーションになる、ということを伺った。逆に指示されて言われたことをやるのが「考える」ことだと思ってしまっている子もいる。　　　・また、店舗同士の会議でも、お客様に説明するときやカウンセリングの時もプレゼン力が求められるとのことだったので表現力を挙げた。・具体的な育成場面については、キャリア系の授業、担任によるSHR・ LHR、や美容師になるための目標をクラスや個人面談で提示するなどの場面があった。・⑥については、天野先生からの例では、「反復」に関して、器用な子ほどすぐに出来るので反復しない。言われてすぐ形にできるが理論的な部分を人に教えられない一方、不器用な子は自分で自覚して反復するので物事を多角的に捉えて理解し人に教えることができる、とのことで、知識・技能の理解？思考力？問題解決能力？忍耐力？の認知能力と非認知能力の要素が絡まっているように考えた。また、田澤先生からの例では、企業と連携した実習では、企業からの質疑は「技術」や「ケア」がメインだが、最終的な評価は「美容への愛」で判断されることが多いと伺った。学科で重視する能力育成と、企業で重視する能力育成に関して、認知能力と非認知能力の関係性という観点から見た場合に、ギャップが生じているのではないかと推察したので、「卒業したら美容師3年目」というキーワードに含まれる非認知能力と企業とのすり合わせについてさらに深く伺いたい。・研修としては、手引き2章「3.関連アクターとの交流の意義：業界・企業への成果発信、ニーズ把握を効果的に進める」を想定。職業実践専門課程では「企業との連携」が重視されており、YIC はその特色ある実践をされている。他方で、非認知能力と認知能力の評価に関する点で、課題が残されていると思われる。学科で育成しようとする非認知能力はいくつかあると思われるが、企業連携の実習において特に養成したいと考える非認知能力は何であるのかを抽出し、整理をしていきモデル事例を作っていく。・追加調査では、企業との連携実習において養成したいと考える非認知能力、これらを専門的、汎用的、青年期的観点から分類しうるかどうか、あるいは別の視点が必要かどうかについて伺いたい。それにより、学校側・企業側の評価のギャップにおける問題を改善するための、人材像の設定・具体化の手順・方法のモデルを作成したい。・このような進め方でいいか、本日ご意見を伺いたい。【IRC】（丹田）・3校の大きな違いは、OIC・YICは特定の授業科目での非認知能力の育成、IRCは2年間のプログラム全体での非認知能力の育成について調査している。前回の調査ではこの点について担当者の認識が統一されていなかったが、今回の再整理で研修に活用できる点が見えてきた。・IRCでは2年間のプログラムを通して「気づく力」を育成。・「気づく力」は、観察力、好奇心、チームワークを身に付けることで身に付けられることを教育。・DPについては、前回の調査では、気づく力とDP、教育理念との繋がりを十分に伺えなかったが、育成する人材像で友情、夢、目標に向かって邁進する人財、などのキーワードが観察力やチームワークといった非認知能力に大きく関係していると考える。今後の調査ではこの辺について深く伺いたい。・調査において具体的な育成場面と評価の方法が重要と考える。観察力については、入学後最初の施設見学やその事前学習で育成・評価、チームワークについては、施設見学後の発表会、その後のプランニングなどで段階的に育成をしているとのこと。レポート、発表会、実践現場での教員の観察が主な評価方法となっている。・留意点としてレポートについて取り上げた。「観察力」が身についているか身についていないかは、実践の現場ではそれが「行動」として現れない限り外部から観察はできないが、それが「個人の内部においては身についているけれども「行動」として発現させられなかった」という状態を確認できるのが、レポートだと考えた。・⑥については、観察力は、汎用性もあるがホテルブライダル業界では特に求められる専門的な要素が大きい。チームワークは、青年期における友人づくりをはじめとした人間関係形成の要素が強いが、「クラス全体がチームになる」「友達ではなくて仲間になりなさい」といった言葉を通じて、ホテルブライダル業界で求められる専門性を持つものでもあると考えられる。・「チームワーク」の獲得過程と「観察力」の関係についてについて図式化した。チームワークという能力は最後の段階である模擬挙式の際に肌で感じられるとの話を伺った。事前学習、施設見学、プランニングなどのコアとなる科目実践を受けることによって獲得されるのではとのこと。各段階で、歩く時の姿勢やバッグの持ち方など、レポートは他者を褒められているか、感想で終わっていないかなどの評価基準を設けてそれに基づき評価している。チームワークと比較すると、観察力はより詳細なレベルで確認されている。・③については、座学における不出来が、現場に出た後の不出来につながる可能性があるが、現場での不出来の経験を通して「だから座学で学んだことが大事だったんだ」という腑に落ちる感覚を得られることが、ある能力やそれに関連する行動の重要性を再認識することにつながり 、より大きな「伸び」となることもある。また、実習などで、自分が評価をされる・ダイレクトに見られるという場面では、動かざるをえない。そのときに重要なのはそのような状況において「何をすればいいかを知っているか知らないか」。「やればできる」ということに気づければ、「大勢の中の劣等生」ではない、「行動できる自分」という側面に気づく。それが自信や次の行動につながるということから、非認知能力と認知能力の往還的な関係が見えてくる。・研修では、手引き3章「教育課程編成と非認知能力」のうち、1～3を想定。2年間のカリキュラム全体を横軸で貫く「非認知能力」の存在と、その段階的な獲得過程、各過程における到達目標や評価の観点であった。このようなことを明示することで、教育課程編成において非認知能力を位置づけることの重要性や、その「言語化」の様子をコア科目に注目して例示したい。・追加調査では、今回の内容・観点による分類がしっくりくるかどうか、教育目標との関係など、特に初年次段階での状況、到達目標や観点をどう捉えられているかを伺いたいと考えている。【補足】・1回目のARでは目標が明確ではなかったが、ARで得たデータから各校の特徴や研修に落とし込める内容を言語化し再整理した。OICでは人材像・非認知能力の整理の仕方、YICでは業界・企業との人材像育成について、IRCでは2年間の課程での非認知能力の発達段階の整理、非認知能力の位置付けについて見ていきたいと考えている。（植上）・これまでは研修者側の問題関心の視点での整理だったので、研修のアウトプットとしての整理をするために、青色のフレームワーク（重視した側面）を目線合わせの基準として整理をした。DPと先生方からの言葉、それを細分化するとどのような非認知能力が出てくるか、それがどのように育成されているかという観点で見ることが研修の素材になると考えた。小田さん、丹田さんから内容の確認を、との話があったが、確認すること自体が研修になると考えている。また、どこにフォーカスするか、小田さんのように非認知能力が目指している教育活動の中でどのように言語化されるかなど関係性を整理するコンテンツ、丹田さんのように発達段階ごとに整理し、教育活動の中でどのように仕込んでいくか考えてもらうようなフレームワーク、今後どこに比重を置いて研修を開発していくかご意見をいただきたい。（佐藤）【意見等】・方向性、着地点についてはどうか。（植上）→1年初期から後期にかけてのインターンシップで学校職員、学生以外の第三者からの評価が得られる機会を重要視しているが、その他にもいくつか重要視している科目があるので、次回のARで話をしたいと考えている。また、DPについてもカリキュラムマップなどの繋がりについても説明をしたいと考えている。（近藤）→今回の内容を元に事前にすり合わせをさせていただきたい。（丹田）・IRCについてはどうか。IRCは2年間での非認知能力のグラデーションのような変化を可視化することが着地点になるのではないか。1年生から2年生にかけての科目に焦点を当てながらやっていくスタイルを取りたいと考えている。（植上）→専門学校の教員は青年期の非認知能力の発達課題に関与しているということをほとんど意識していないが、IRCのように、職業に対する準備や意識を持つことの2年間の過程の中でそれに関与しているということを意識してもらえうるようになると関わり方が変わるだろうと感じた。2年間で発達課題に対して一人一人にどう支援できるか、青年期の発達課題に関しての視点を取り入れることが重要。（岡村）→今回の整理内容には共感し納得している。非認知能力に知識が加わることで非認知能力のレベルが上がる。例えばブライダル業界はプランナーが最高峰で、相手の望んでいることに創造を提供していくことが重要だが、全員がそこを目指せるわけではなく、各自の能力に合わせて到達点が違う。非認知能力は実力が追い付かない学生が自分自身を活かせる武器になると考えている。（高岡）→一般的に使われている観察力、チームワーク力などのキーワードと、教育心理学や青年教育で使われている概念との関係性も研修で扱えると良い。（岡村）→専門学校は教育心理学などの概念だけではおさえられないものが多くあると感じているので、既存のアカデミックな概念・用語との関係性は距離があり難しいが、学問・政策にアピールするには重要だと考える。（植上）・OICについてはどうか。（植上）→表現的な部分など含め、これは違うなと感じるところはなかった。（岩﨑）・岩﨑先生のように能力を分けて教育されているところをモデルにしたいと考えている。ほとんどの先生がその部分ができていないと考えているので、次回のARでは、能力の分け方などそのツールや整理の仕方を伺って作成していきたい。その方向性についてはどうか。（植上）→他の教職員に言葉では伝えるが、明確な資料がないので、ぜひやっていただきたい。（岩﨑）→思いをかたちにする力に対する非認知能力のキーワード、資料などについて再度確認をとらせていただきたい。次回のARに向けて事前に調査概要をまとめる。（小田）・OICの調査では、人材像を非認知能力で分類すると一つの言葉でもいろんな構造があるということが見えてきた。この点についてはどうか。（植上）→とても整理されている。素晴らしい。（岡村）→調査当日も伝えたと思うが、これは岩﨑先生が誰かに教わってやっていることではない。教師の能力による部分のもので、誰もがマスターできることではないが、できない人に教える時に活用できる資料が作成されると非常にありがたい。各分野で求められるものは違うので、必要な非認知能力を分類・整理し明確化することはとても良いと思うのでこの方向性に賛成する。（高岡）・YICの調査では、企業側のニーズと教育側のニーズ、非認知能力の言語化のズレが見えてきたので、教育側で整理・調整していくことが必要だと考えている。また、職実を上手く働かせていくためにも専門学校が非認知能力において武器・ツールを持つことが必要。その辺りをYICの事例を元に洗い出しからしていくことが今年度の課題と考えている。（植上）→良いと思う。ただYIC内でスタッフの入れ替えがあり田澤先生の負荷が大きくなっているのでそこが不安。美容部門では業界ではなく店舗ごとに違うので、それをどれだけ咀嚼できるかが教育現場で問われているので、どうやって汲み取り、教育プログラムに落とし込んで、言語化していくのかが課題だと感じている。ぜひ取り組んでいただきたい。ARは田澤先生に確認していただき、場合によっては他の分野で調整しても良い。（岡村）→この業界の経営者は職人的な感覚。職人となると範囲がとめどないので、どこに焦点を合わせるかが重要。人に喜んでもらう為に自分が何ができるのか、そのような部分は大切だと感じるので、組み込んで欲しい。（高岡）→とめどもない要求を食い止めながら、専門学校独自の到達目標を立てていくことが課題なので、そこをキーワードにしながら逆も含めて議論できればと考えている。今日いただいた意見を元にARを進めていく。（植上）・小田さん、丹田さんには大量なデータを分かりやすく整理していただき感謝している。このように視える化をし、明確な資料があると個人が持っている能力を非常に分かりやすく伝えることができると感じた。研修に関しては3校の特徴的な内容が含まれているので、研修の実施・検証が非常に重要だと思うので、1月の研修実施後、2月の最終的なWGで検証していただきたい。（上里）1. 今後の計画と事務局連絡（植上・飯塚）

【アクションリサーチ】・11月16日（火）10:00〜12:00　岡山・OIC・11月29日（月）11:00〜13:00　沖縄・IRC・YICは後日調整【学習評価WG】・第4回WG　12月20日（月）　10:00〜12:00　福岡・第5回WG　2月16日（水）　10:00〜12:00　福岡【検証研修】・1月21日（金）13:30〜16:30　沖縄・IRC・1月27日（木）13:00〜16:00　岡山・OIC |
| 配布資料 | ・2021年度学習評価　第３回　・11月11日学習評価WG会議（アクションリサーチ報告　小田）・20211112 学習評価WG資料（丹田） |

以上