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4回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年12月20日（月）　10時00分～12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、上里　政光、岡村　慎一、近藤　賢宏、丹田　桂太、  岩﨑　千鶴、田澤　初美、佐藤　昭宏  （オンライン参加）  小田　茜　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　計10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12名 |
| 議題等 | 1. 今回のWGの目的について（植上）   (1)経緯について  ・資料を元に説明。  (2)今回のWGの目的について  ①アクションリサーチについての検討  ・調査に対するご意見、補足、また研修プログラムや手引きにおける事例・成果物としての位置づけとなっているので、処理の方法、使い勝手などについてご意見をいただきたい。  ②研修プログラムについて  ・1/21沖縄、1/27に岡山で実施予定。  ・プログラム案に対してご意見をいただき、1/21までに作成したい。   1. アクションリサーチについて   【OIC・YIC】（小田）  ・資料を元に下記項目について説明。  　・調査概要  　・非認知能力の構造図（OIC）  　・非認知能力の構造図（YIC）  　・構造図を作成するためのツールとしての表（OIC事例）  　・構造図を作成するためのツールとしての表（YIC事例）  　・構造図及びツールの作成手順  　・構造図、表があることで可能となること  　・補足：日本生涯学習総合研究所が提示している16の非認知能力要素  　・応用例１：学生のレベルに合わせた基礎・応用の非認知獲得のイメージ図（例）  　・応用例２：学科側が認識する各サロンが求める非認知能力の整理→３サロンで共通で重視する能力を、学科で最低限育成することを検討  　・今年度のARを基にした手引き・研修のイメージ（OIC、YICの事例をもとに）  　・来年度の課題  　・ARで頂いたご意見  【IRC】（丹田）  ・資料を元に下記項目について説明。  　・調査概要  　・11月29日の調査にていただいたご意見・確認事項（主要なもの）  ・参考：ircホテル・ブライダル学科の2021年度版カリキュラム・マップ  ・参考：ircにおける非認知能力の要素の抽出とその育成場面に関する整理（事前に作成いただいたもの）  ・ircにおける「チームワーク」の獲得過程と「観察力」の関係について（当初提示したもの）  ・完成させたいシートの雛形案（調査前の案）  ・主な修正点  ・修正案（雛形）  ・修正案（ircにおける事例を当てはめてみた場合）  ※補足  ・小田先生の資料では、専門学校において養成する人材像・能力像が、非認知能力としてどのような構造になっているか明確化・意識化する必要性について、またツールとしての構造図がどの程度役立つか、構造図を作成するにあたり作成する非認知能力を社会人基礎的・職業専門的能力に分け可視化する表についてご意見をいただきたい。丹田先生の資料では、正課内と正課外の学習契機・教育的な資源に分け、それらが非認知能力の獲得とどう関係しているのかを意識化するためのツールが作成された。このツールはまずは普段の教育活動を非認知能力の観点から捉え直し強化する意図であり、教育プログラムにするにはもう一工夫が必要と考えているが、学習契機における非認知能力の養成を意識化してもらう上で大事なツールになると考えている。使いやすさなどについてご意見をいただきたい。（植上）  ・小田先生の資料では、構造図を作成するためのツールとしての表で社会人基礎的から職業専門的にどう置き換えるかという時に、丹田先生の修正案にあるどのような文脈でその能力を見ていくか、いろいろなバリエーションがあると思うが、プログラムの2・3時間目のカリキュラムの中で学校の課題を解決するような取組が吸収できることを想定し、上手く研修の流れになっていると考える。研修プログラムは非認知能力との関係性で教育をどのように捉え直すのか、学習評価の方法を目的としているが、今年度の着地点としては行けて到達目標の設定になるという部分では次年度に引き継ぎたい。またIRCのアクションリサーチでの、非認知能力の土台となるマインドセット、広い意味で主体性の部分をどう育成していくのか。落とし込み方はまだ検討する必要がある。また、認知能力・知識を獲得しながら非認知能力を養成するといった中での評価が重要なポイントだと感じた。そのような部分も一緒に考えていきたい。（佐藤）  →主体的になるということは、学生が職業人になるという重要な要素であるが、それを非認知能力の観点で扱いきれるか検討中となっている。（植上）  【意見等】  ・アクションリサーチに関しては回を重ねるたびに求めるべきものが明確になっていると感じている。小田先生の資料では、構造図を作成するための表があることで構造図の作成に持ち込めることが明確にもなっている。丹田先生の資料では修正案を提示いただいたが、KBC学園のやろうとしている部分が盛り込まれてきていると感じた。非認知能力と認知能力をどのように繋げるか、KBC学園では、授業で教えることは簡単だが、その前のモチベーションをいかに高められるか、4・5月でどれだけ動機付けできるか、学生の検定取得、職業への意識を高める大切な時期だと捉えている。その中で新入生のオリエンテーションは目指す職業への知識、目標、そのための必要な要素を学生に意識させる位置付けとなっている。そのような部分を研修で盛り込むのか、課題にするのか、確認しながら進めていただきたい。また構造図を作成するにあたり何を意識するのか、実際に研修を受けた職員がどう感じるかフォローバックに繋げて欲しい。（上里）  →動機付け・主体化は重要だと考えているので、次年度もしくは新プロジェクトで考えていきたい。（植上）  ・YICのアクションリサーチで、現場で思っていることとサロンで求めていることの差を意識しながら育成していると田澤先生がおっしゃっていた。現場での育成では教員側の思い込みなどがあるので、現場・企業で何を求められているのか明確にしながら非認知能力の構造図ができあがることが望ましいと感じた。（岩﨑）  →YICではサロンが何を求めているかから始まり色々と議論をした。その丁寧な作業を研修に入れ込みたい。（植上）  →ぜひ入れ込みたいが、さらに調査が必要だと考えている。（小田）  →構造図を作成するプロセスで現場・職業世界の対話が組み込まれる。また次のステップにも構造図や構造図を作成するための表が役に立つと考えている。（植上）  →IRCでは構造図があることで、実習先で学校が大切にしている非認知能力の評価を守ることに繋がると話があり、実習先での評価の指標となる。このことは研修案の1時間目社会的評価の向上に非認知能力を活かしていくという部分に繋がる。（佐藤）  →本年度の研修、手引きにどのように入れ込んでいくか検討したい。（植上）  ・社会人基礎的な能力では学校と一般的な考えに違いがある。例えば私が考えるコミュニケーション能力と研修で使われる「16の非認知能力要素」のコミュニケーション能力は違う。その違いをどのように捉えればよいか。（田澤）  →違いがあって当たり前だと考えている。非認知能力は非常にあいまいな概念なので、いろいろな規定の仕方がある。研修では実際に教育現場で実施していることを言語化し整理していくことが重要。（植上）  →16の指標は言語化するための一つの補足ツールだということ、狙いや説明を明確に伝えたい。（小田）  ・社会人基礎的な能力と職業専門的な能力はかぶるのではないか。アクションリサーチでは聞き出していただいたので良かったが、実際に研修を受けることになると、社会人基礎的な能力と職業専門的な能力を、学校が求めるレベル1・2・3…と重ねて捉えがちになるのではないか。（田澤）  →職業専門的な能力は企業の求めている能力を頭に置いた上で、自分達が意識している身に付けてもらいたい能力を整理してもらう。（植上）  →その関係性はこちら側で整理したほうが良い。社会人基礎的な能力をどのような文脈で養成するか、違う捉え方もあるので、混乱しないように説明が必要。（佐藤）  →実際の研修ではかなり密なサポート・やりとりが必要だと感じている。説明・手順などワークのためのマニュアルを作成する必要がある。（植上）  ・丹田先生の最終ページの資料が非常に分かりやすく使いやすいが、実際に作成するとなるとかなりの時間がかかるのではないか。研修を受講するにあたり事前に必要資料を持参してもらうと時間の短縮になるのではないかと感じた。（近藤）  →資料の準備について研修前アナウンスをする。（植上）  ・とてもよく整理されている。IRCでの人材像をどのようにカリキュラムに落としていくか見えてきたことは大切なことだと感じた。人材像の中に認知能力と非認知能力があるが、評価しにくい非認知能力は抽象的なもので粒度が高いので明確化するというのが今回のアプローチ。それをやろうとした時に具体的にどの科目、どの時にやるかがIRCの見取り図、それをする上で一つ一つをどのように捉えているかOIC・YICで言語化した。全体の設計図があって設計の評価をどのようにするか。企業の目線、学校の目線の評価基準のすり合わせ作業が研修に入ってくる、また学生にも伝えられるようになると面白い。社会的・職業的能力の分類については、分野からするとそれぞれに基礎と応用がある。非認知能力は総括的な評価には使わず、個人の学習の目安を示すものにすると良いと感じている。（岡村）  →非認知能力の評価については岡村先生に同意。非認知能力の評価の活用を考えると、学習評価と同じようにABCを付けるものではない。本人、業界で求められる指標に基づいて、自分が求められているものをどれだけできているか、自分がどこに向かっていくのか一つの方向性を持たせるような部分で活用していくことが良いと感じる。例えば観察力が気づく力を示す場合、授業・学問を通して自然に習得していける部分もあるが、あるべき姿に気付いてどうすればいいか考えるような問題解決力に繋がる部分は人によって差が出てくるので実習や現場で養うしかない。専門学校では学問的な授業で基礎を習得、実践を通して業界で求められる非認知能力をあげることに繋げる。そう考えると小田先生と丹田先生の資料がミックスされると人材像とカリキュラムを教員側がより意識しやすくなる。（高岡）  →非認知能力の評価の意味は、学生の自己認識や職業に関する意識を方向付けたりするためのものだということを研修や手引きの中で取り込んでいきたい。（植上）  ・先生方のお話を伺う中で、研修の中でワークをする上で説明の仕方が大事だと感じた。非認知能力を抽出する前に、まず学科で育成する力は何か、その中で非認知能力を考えよう、という流れの話が必要なのではないか。また社会人基礎的・職業専門的な能力は分野によって重視の度合いが違うが、YIC・OICでは二つが混じり合っているのではないかと感じた。その2つの能力はそれぞれ基礎と応用に分かれている部分をどのように研修に反映できるか検討していきたい。（小田）  ・実際に研修を実施することを考えると、学校で求める人材像やその育成カリキュラムについてどのくらい考えられているか事前に確認する必要があり、実際に資料がある場合は研修に持参していただくことが必要だと感じた。また非認知能力の評価については、意味が非常に重要だと感じた。認知的な能力の評価とは違い、非認知能力の評価は、意識付けや方向性を示す目的を持っているということを全面的に出すべきだと感じた。（丹田）   1. 研修プログラムについて（植上）   (1)手引き案について  ・章構成は、5章プラスはじめに、おわりに、の構成となっている。アクションリサーチが2章、3章の内容が中心のものだったので、今年度の手引きの作成は1章、2章、3章を中心に行う予定。研修にプログラムを実施後、アンケートを作成する。  (2)研修プログラムについて  ・手引きは教科書のように総体的かつ説明的なものを作成するが、研修プログラムは手引きを前提に、部分的かつワークなどを取り入れた実践的な役割を考えている。必ずしも、手引きの章に対応する形でのプログラムを作成するわけではないが、今回は1、2、3章から抽出しプログラムを作成する。  ・今年度の研修の位置づけについては、アクションリサーチをもとにした研修プログラムの試行・改善、手引き作成のための試行としての位置付け。あくまで、全体的な研修プログラムのなかでの一部として抽出していく。  ・資料を元に下記研修プログラム案について説明  Ⅰ.研修の目的・目標研修自体として  Ⅱ.研修の対象  Ⅲ.研修の構成  ・1時間目：非認知能力への着目-専門学校教育の強みを認識し活かしていこう  ・2時間目：人材像の設定に非認知能力を用いよう  ・3時間目：カリキュラムの設計に非認知能力を用いよう  ・1時間目は、研修の導入としての位置づけ。研修を通して、非認知能力を活用していくこと、学ぶことをまず、受講生に納得してもらうことを目的とする。  ・2時間目は、OIC、YICで作成した人材・能力像の構造図の紹介・作成を中心とする。研修を通して、人材・能力像の設定における非認知能力の重要性を納得してもらうこと、ならびに、その方法の一部を経験してもらい、学科で意識・活用してもらうことを目指す。  ・3時間目は、KBCで作成した1年生の学習過程と非認知能力の図の紹介・作成を中心とする。2時間目の研修を前提とした研修。研修を通してカリキュラム設計における非認知能力の重要性を納得してもらうこと、ならびにその方法の一部を経験してもらい、学科で意識・活用してもらうことを目指す。  (3)議論・助言いただきたいこと  ・今年度の研修の方向性について  ・ワークと事例の説明について  ・担当は、ファシリテーターは植上、事例紹介は小田先生と丹田先生にお願いしたいと考えている。  【意見等】  ・方向性はいいと思うが、3時間の中でこのプログラムが可能かどうか。ワークをするにあたって知識などを含めいかに事前準備をしてもらうか。事例の説明も10分15分で済むのか。（上里）  →厳しいと感じている。思い切って2時間目までにし構造図作成に時間を取り、2時限目で作成した構造図が将来的にIRCのようなカリキュラムマップに繋がるという展望を出し、IRCの調査を活かすようにするか。（植上）  →2時間目までのプログラムに同意。時間的に慌ただしいとせっかくの研修がもったいないと感じる。（近藤）  →同意。あくまで実証研修なので、実施した内容についての反応を見るのが大切だが、時間が足りなかったとなると成果を得られない。1時間目はオンデマンドで事前学習にするとワークに時間が取れるのでは。（高岡）  →皆さんに同意。事前学習と事後学習を入れるのは一つの手。実証なので事後学習のフィードバックをいただき次の研修に反映することが、プログラムの4章以降を考える上でも必要。（岡村）  →2時間目の作業が前提にないと3時間目は進められないので、2時間目に時間を取った方が良い。（丹田）  →育成する人材像・能力像はディプロマポリシーをベースにするのか。（岡村）  →第1回のアクションリサーチでディプロマポリシーや学生の現実、現場の職業感覚などが落とし込まれている。研修でもディプロマポリシーの落とし込みを入れ込みたい。（植上）  →時間を考えると、ディプロマポリシーの落とし込みは事前学習としてワークシートなどを準備していただかないと時間的に難しいのでは。（岡村）  →非認知能力の観点が無い時に落とし込みをするのは難しいので、1時間目で改めて説明を入れたほうがいいかと考えている。（植上）  →最近いろいろな機会でヒアリングをしているが、専門学校の教員のほとんどが非認知能力を理解されていない。そのような受講者を対象にすると1時間目は非常に重要なので、非認知能力を理解するためのオンデマンド教材は良い。検討事項として、今回のアクションリサーチではほぼ創造的な学科だったので、研修でも同じように絞り込んだ方がよいのかどうか。時間は3時間で良いか。また事前学習も重要だが、終了後次年度に向けて情報収集すべきものは何か。最終的に重要なこととして、研修を標準化するための懸念事項として、非認知能力が理解されていない学校に展開するための情報収集が必要となる。（飯塚）  →そういう意味でいくと研修対象の責任者・中堅レベルを外し、幅広く意見を収集したほうが良いと感じる。（高岡）  →グループワークは、同じ学科・コースでチームを作成、ワークは難しいので、チームごとにコーディネーターで入り一緒にワークを進める形にしたい。コーディネーターは小田先生、丹田先生、佐藤さん、私で対応、プラス岩﨑先生、田澤先生も入っていただけたら5チーム受講が可能。研修開催校ではそのように参加者を調整いただきたい。（植上）  ・事前学習のオンデマンドはどうか。（植上）  →今回は時間的に厳しいのではないか。（飯塚）  →1時間目は短めにし、2時間目のワークに時間を取る。3時間目に関しては、1時間目に入れ込むか、2時間目終了後の今後のポイントとしてお知らせする形で検討する。開催校では20名程度で学科ごとに4～5チームで参加者を調整いただきたい。コーディネーターはチーム数によって岩﨑先生・田澤先生にも協力いただきたい。（植上）   1. 今後のスケジュールについて（植上）   ・検証研修・第5回学習評価WG…1月21日（金）13:30〜@沖縄・IRC  ・検証研修・第6回学習評価WG…1月27日（木）13:00〜@岡山・OIC  ・第7回学習評価WG…2月16日（水）10:00～@福岡  ・研修者ミーティング…1月上旬～中旬 |
| 配布資料 | ・2021年度学習評価第4回  ・12月20日学習評価WG報告（小田）  ・irc第2回AR整理（20211220学習評価WG資料）  ・手引き20210727  ・2021年度学習評価研修プログラム案 |

以上