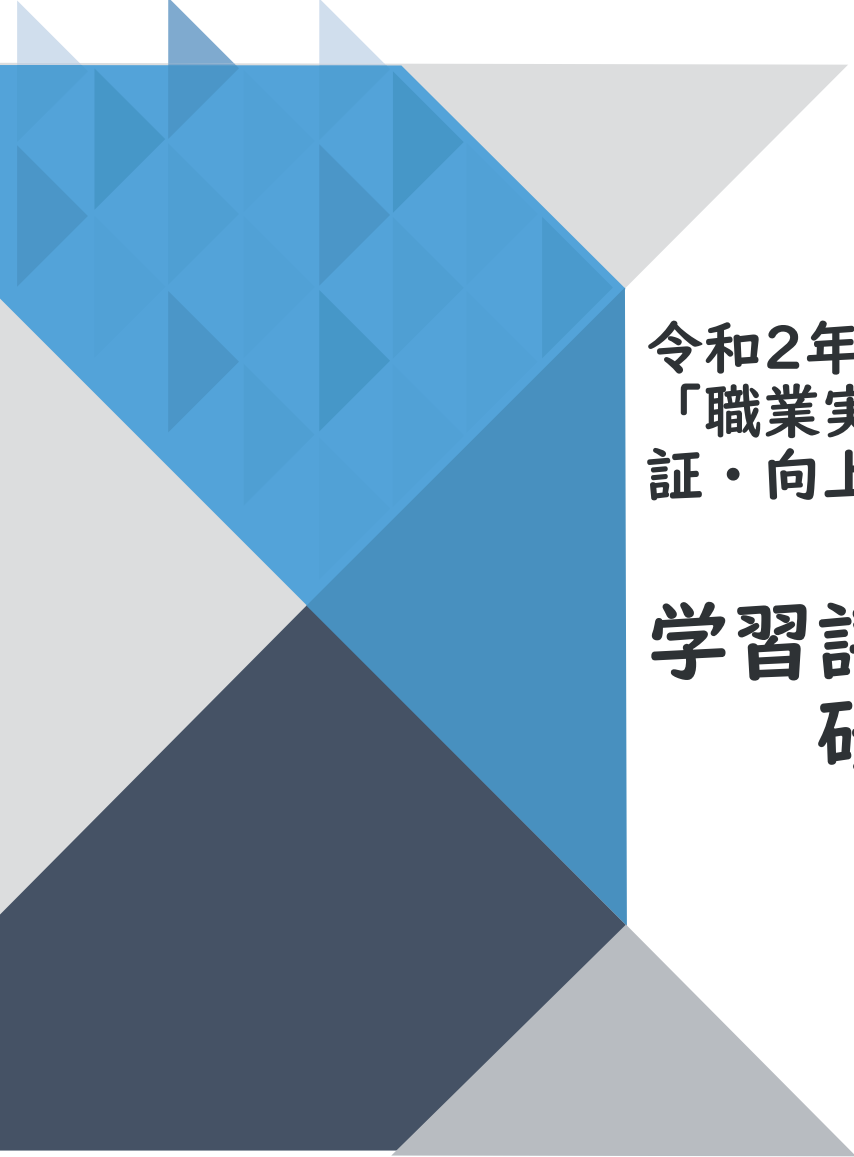




令和2年度
「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業

学習評価（非認知能力）
研修プログラム開発報告書

目次

■事業の目的・概要

事業目的と実行項目（2020年度）

2020年度の位置づけと調査

■教職員研修プログラムの開発に向けたアンケート調査

（対象：教務責任者・一般教諭）

実行項目（2020年度）における本調査の位置づけ

調査概要

アンケート調査から見えた次年度の追加調査および研修開発のポイント①

アンケート調査から見えた次年度の追加調査および研修開発のポイント②

アンケート調査から見えた次年度の追加調査および研修開発のポイント③

■一般教員調査

一般教員の属性（授業担当の有無、学内の役割・立場）

一般教員の属性（実務経験の有無）

職場環境について（一般教員）

教育課程編成に関わる会議の実施について

個別授業の教育内容や指導方法、評価に関わる会議の実施について

評価に関わる職場のサポート環境について

担当の授業で重視していること

【教務責任者・一般教員比較】卒業生のその後の追跡状況について

関連する業界で求められる力について

卒業段階で必要な力と比べた時の現在の学生の到達点について

一般教員が特に重視して育成している力

特に重視して育成している力を育成するための機会について

【分野別】特に重視して育成している力を育成するための機会について

目次

■教務責任者調査

学校規模について

教務責任者の学内での役割や立場について

教務責任者の授業担当や実務経験について

職場環境について（教務責任者）

教育課程編成に関わる会議の実施について

学内関係者のみの教育課程編成に関わる会議の実施について

個別授業の教育内容や指導方法に関わる会議の実施について

個別授業の評価に関わる会議の実施について

あなたの学校が特に重視して育成している力について

「あなたの学校が特に重視して育成している力」の育成機会について

評価に関わる職場環境について

担当する学校で重視していること

関連する業界で求められている力について

関連する業界で求められている力を現段階で学生がどの程度身につけているかの能力（全体）

実務経験の有無と教員が重視する非認知能力（全体）

■教職員研修プログラムの「手引き」作成に向けたアクションリサーチ調査

（対象：教務責任者・一般教諭）

事業目的と2020年度実行項目（再掲）

2020年度実行項目における本調査の位置づけ（再掲）

調査概要

調査で得られた内容①

調査で得られた内容②

調査サマリー

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント（Ⅰ）

調査サマリー

アクションリサーチの今後の方向性と調査課題



事業の目的・概要

事業目的と実行項目 (2020年度)

事業目的:職業教育で重要な「非認知能力」を評価するための教員研修プログラムの開発

実践的な職業教育の担い手である専門学校教員には、職業教育を通じて育成される能力について幅広い評価の専門性が求められる。とりわけ専門学校教育を通じて育成される「非認知能力」については、専門分野ごとに求める能力や水準に異なりがあることや、先行して行った研修ニーズ調査においても「学習状況を適切に評価するための知識やスキルを高める」内容を求める声が多かったことから、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。

2020 年度	2021 年度	2022 年度
1. 非認知能力の評価基準に関する 実態調査 (アンケート調査)	1. 協力校への調査 (アクション・ リサーチの継続) →2020 年度に作成した評価基準を 用いた学習評価の実施	1. 協力校への調査 (ヒアリング調 査)
2. 協力校への調査 (ヒアリング調 査、アクション・リサーチ)	2. 「非認知能力の評価基準の作成 方法の手引き」(プロトタイプ) を 作成する	2. 「非認知能力の評価基準の作成 方法の手引き」(完成版) の作成
3. 調査報告書の作成	3. 教材・研修プログラム開発・研 修会の実施 (プロトタイプ)	3. 教材・研修プログラム開発・研 修会の実施 (完成版) →協力校以外への実施

○2020年度の位置づけ

2020年度はプログラム開発の前段階として、専門学校教育における非認知能力の位置づけられ方、意識のされ方などの実態調査を行う。また、非認知能力の評価基準の具体的作成について、実際に学校と調査者で協力しながら評価基準を作成・試行することを通して、先進例を生み出す。

○量的調査・質的調査

1. 教職員研修プログラムの開発に向けたアンケート調査
2. 教職員研修プログラムの「手引き」作成に向けたアクションリサーチ調査

※新型コロナウイルスの感染により計画していた調査を一部変更している。

教職員研修プログラムの
開発に向けたアンケート調査
(対象：教務責任者・一般教諭)

実行項目(2020年度)における本調査の位置づけ

●2020年度の実行項目

プログラム開発のための客観的な根拠収集

① 非認知能力の評価基準に関する実態調査(アンケート調査)

○調査名:非認知能力の評価基準に関する実態調査(アンケート調査)

○調査目的:専門学校教育において非認知能力の位置づけられ方、意識のされ方などを調査し、「手引き」や「研修プログラム」の必要性の根拠とする。

そもそも現場の教員は、非認知能力に関わる評価をどの程度実施しているのだろうか？
評価を行っている場合、どのような評価を、
どのような方法で実施しているのだろうか？

⇒実態把握を通じて研修の中で扱う非認知能力の絞り込む
とともに、その育成や評価にあたって今後さらに追加調査すべきポイントを明らかにする



② アクションリサーチ

目的:「手引き」作成のための事例収集・モデル作成・検討

(1) 現場での非認知能力の目標化・言語化の現状を聞き取る

(2) 現状を聞き取りながら、先生方のニーズも踏まえながらモデル事例を生成

調査概要

調査時期：11月24日～12月4日

調査対象：一般社団法人 全国専門学校教育研究会に加盟する32法人126校に対して調査を実施。

調査対象は各校に勤務する教務責任者【1名】および一般教員【非常勤教師を含む1～3名】。

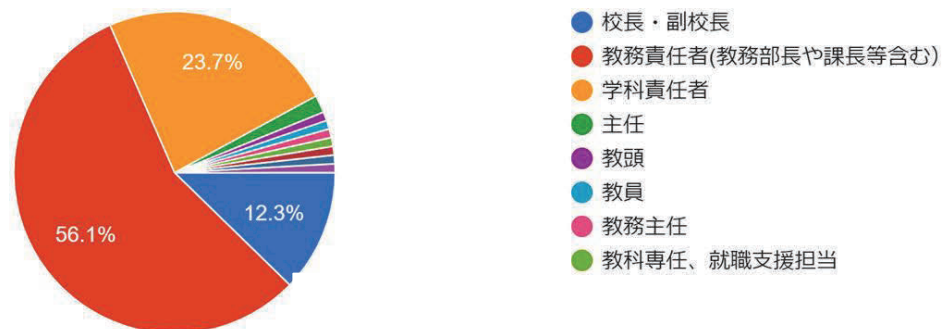
教務責任者調査の回収率は90.5%（一般教員調査は校内での転送数が追跡できないため算出していない）。

調査項目：【教務責任者調査】学校規模、教育課程編成に関する会議の開催の有無や開催頻度、

学校として重視して育成している力、卒業生の追跡状況 等

【一般教員調査】重視して育成している力、その育成方法、評価に関するサポート状況等

●教務責任者調査（N=114）



●一般教諭調査（N=195）



アンケート調査から見た次年度の追加調査および研修開発のポイント①

●教育課程編成に関する会議の開催状況について

学校全体の教育課程編成について企業や業界団体の関係者を交えて検討する場を持っている学校は約9割。
さらに上記とは別に学内関係者のみで検討の場を設けている学校は約75%

企業や業界団体の関係者を含めた教育課程編成委員会とは別に、学内関係者のみで教育課程編成委員会を実施している学校は、それぞれをどのような目的や位置づけで実施しているのかを確認(別途実施することのメリットを含む)

※企業や業界団体を交えた教育課程編成委員会

ほぼすべての学校が実施。実施頻度は約9割の学校が「半年に1回程度」と回答。また主な構成メンバーは「校長・副校長」「教務責任者」「学科責任者」。加えて約55%の学校は「常勤教員」を加えて実施している。

教育課程編成委員会に、常勤教員も巻き込み実施することの良さや運用上の課題を確認

※学内関係者のみの教育課程編成委員会

78.1%の学校が実施。実施頻度は約半数の学校が「半年に1回程度」、約2割の学校が「1年に1回程度」、14.6%の学校が「月に1回程度」と回答。主な構成メンバーは「教務責任者」「学科責任者」「常勤教員」で、そこに「校長・副校長」を加えて実施している学校が約6割。

アンケート調査から見た次年度の追加調査および研修開発のポイント②

●学内で個別授業について検討する会議の開催状況について

「教育内容や指導方法」について検討する会議を実施していると回答した教員は63.6%。「評価」について検討する会議を実施していると回答した教員は49.7%と約半数。また実施していないとの回答も25%を超える。

※「教育内容や指導方法」について検討する会議

教務責任者の約7割が実施していると回答。ただしその頻度は学校によって実に様々で、毎月実施している学校が4割弱ある一方、半年に1回という学校も3割近くある。主な構成員は常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。

※「評価」について検討する会議

教務責任者の55.3%が実施していると回答。実施頻度は「半年に1回程度」が46%、「1年に1回程度」が20.6%と続く。会議に参加する主なメンバーは常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。

非常勤教員も交えて教育の質向上に関わる会議を実施している学校の存在が明らかに。
常勤教員以外のメンバーを交え会議を実施している学校の特徴（学校規模）や目的、その効果を追加で確認する

●評価に関する職場のサポート環境について

「授業評価に関する校内研修や社外セミナーに参加する機会がある」（74.8%）「学内に授業評価の在り方について指導助言してくれる立場の人がいる」（72.1%）などは7割を超える一方、「学校として評価の在り方について説明を受ける機会がある」と回答した教員は6割程度。

「学校として評価の在り方について説明を受ける機会がある」について、具体的にどのような説明が行われているのか？その具体を追加で確認する（内容・目的・対象者・実施時期等）

アンケート調査から見た次年度の追加調査および研修開発のポイント③

●授業で重視していること

「授業計画」や「到達目標の設定」「指導方法・授業内容に対する評価」は8割近い教員が重視していると回答している一方、目標設定自体が適切であったかどうかの評価や評価の観点や方法そのものを評価するものを重視するという比率は低くなる傾向が確認された。

●卒業生の追跡について

「教員個人が不定期に実施している卒業生の追跡」において、教務責任者と一般教員に差あり。一般教員の中での違いを確認するために、「専門学校としての経験年数の長さ」「実務経験」などを確認したところ大きな差はみられない。

具体的にどのような方法で実施されたものを「卒業生の追跡」としてカウントしたのか。
教員調査から明らかになった「卒業生の追跡」の内容や質を具体的に確認する必要あり

●業界で求められる力&身につけさせたいについて

一般教員・教務責任者調査共に、上位は「学び続ける姿勢をもつ」「人と協力しながら物事をすすめる」「困難に直面しても粘り強く取り組む」「自分の考えを相手の立場や状況を踏まえながら話す」「グループの中で責任をもって行動する」などで傾向は大きく変わらない。ただし教員の実務経験の有無別にみると、実務経験「有」で「困難に直面しても粘り強く取り組む」「現状を分析し問題や課題を発見する」を、実務経験「無」で「目標を設定し計画的に行動する」や「人と協働しながら物事を進めること」をより重視する傾向が見られた。教員の経験年数別では、ベテランほど「目標を設定し計画的に行動する」を、若手や中堅ほど「学び続ける姿勢をもつ」などがやや高くなる傾向がうかがえた。

●特に育成したい力を育成するための指導や機会について

専門に関わる授業や実習演習だけでなく、HR・クラス活動や学校行事、ボランティアなどの場を組み合わせながら育成している実態が明らかに。

研修では正課活動における非認知能力の評価の在り方だけでなく、正課外活動における評価の在り方も含めて研修コンテンツを検討する必要あり

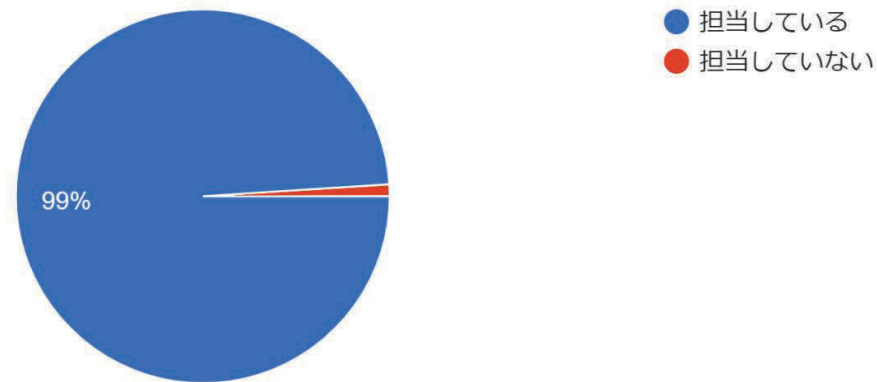
一般教員調査

一般教員の属性（授業担当の有無、学内の役割・立場）

一般教員のほぼ全員が授業を担当しているが、クラス担任を持っている教員は全体の約4分の3程度。

あなたは授業を担当していますか。

195 件の回答



学内での役割や立場について教えてください。

195 件の回答

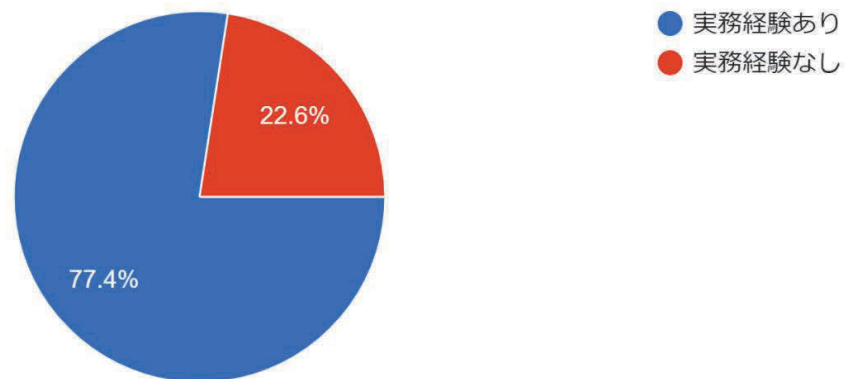


一般教員の属性（実務経験の有無）

一般教員の中で関連業界・領域の実務経験を有している教員は77.4%。

あなたは現在所属している学校と関連のある業界や領域での実務経験を有していますか。

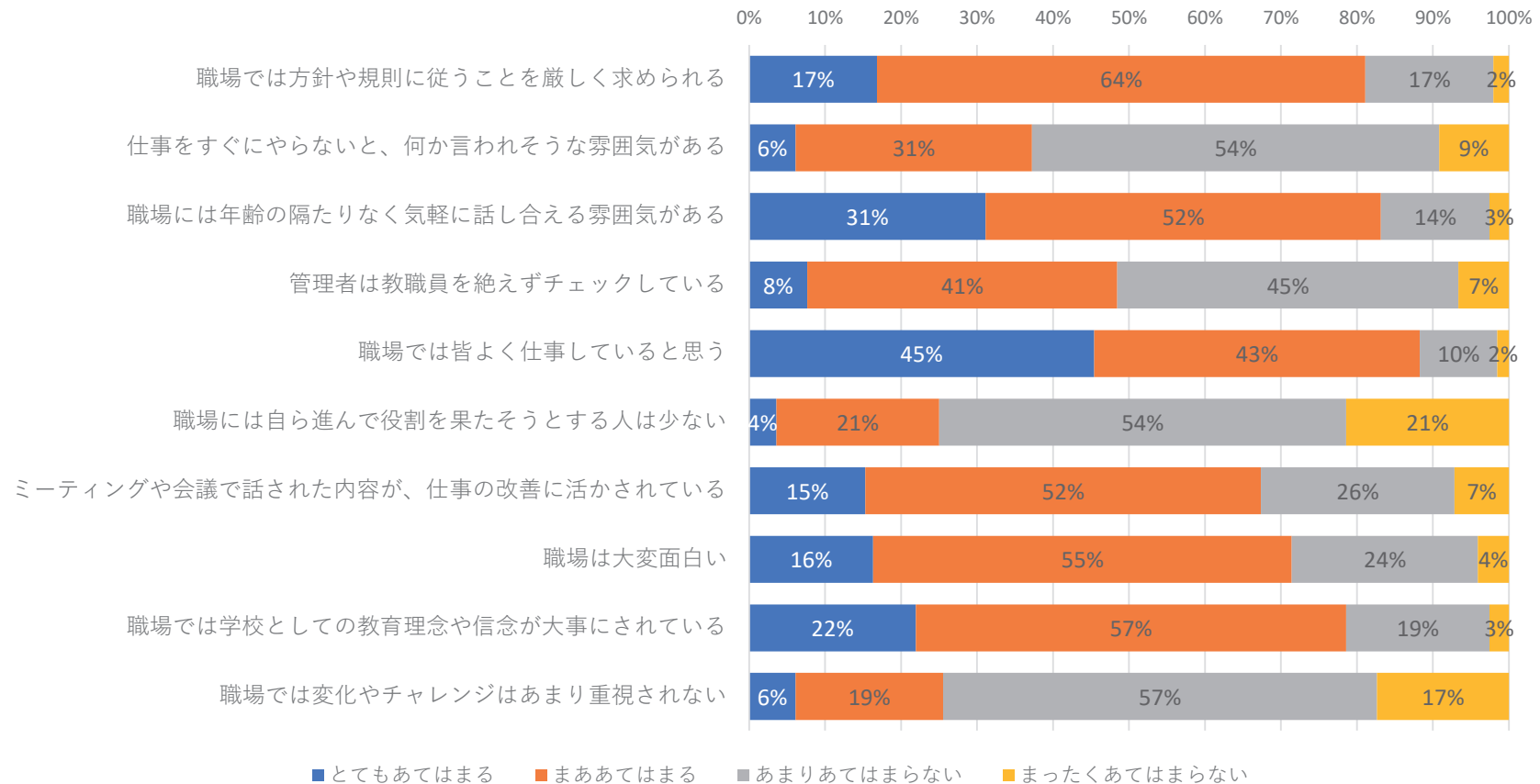
195 件の回答



職場環境について（一般教員）

「とてもあてはまる」のTOP3は、「職場では皆よく仕事をしている」（45.9%）、「職場には年齢の隔たりなく気軽に話し合える雰囲気がある」（30.9%）、「職場では学校としての教育理念や信念が大事にされている」（22.2%）。

あなたが所属している学校の職場環境についてお聞きします。もっとも当てはまるものを1つを選んでください。

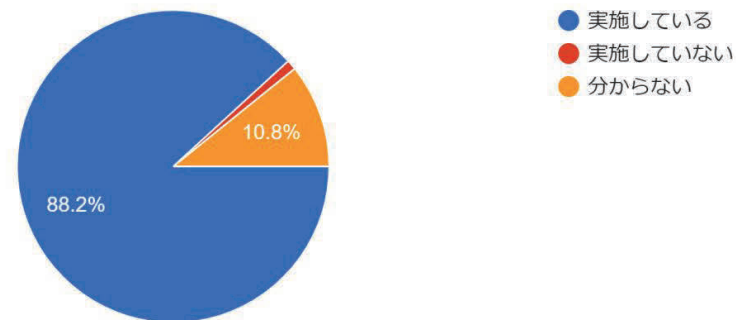


教育課程編成に関わる会議の実施について

学校全体の教育課程編成について企業や業界団体の関係者を交えて検討する場を持っている学校は約9割。
さらに上記とは別に学内関係者のみで検討の場を設けている学校は約75%

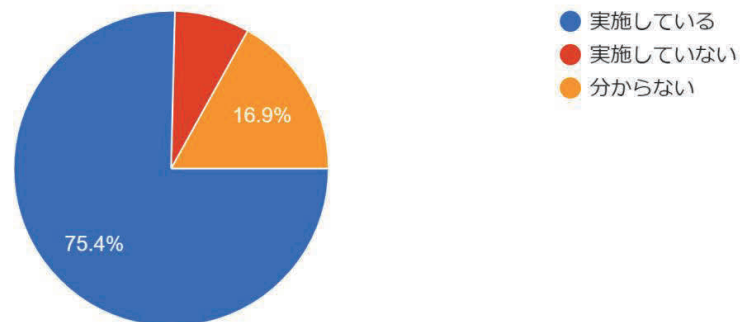
学校全体の教育課程編成について、企業・業界団体等関係者を交えて検討する会議（例：教育課程編成委員会など）

195 件の回答



学校全体の教育課程編成について、学内関係者のみで検討する会議

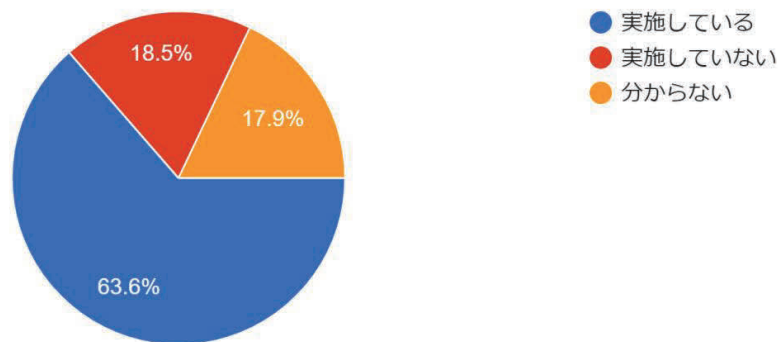
195 件の回答



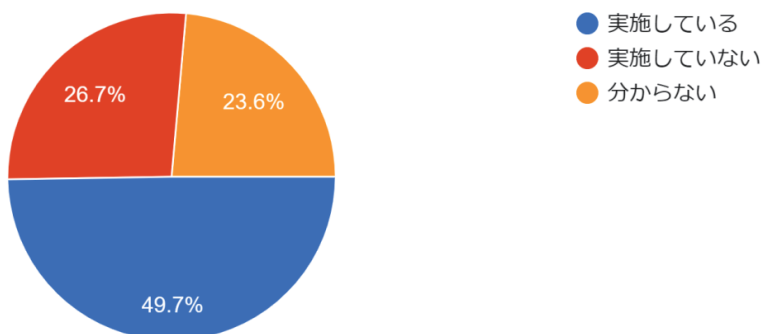
個別授業の教育内容や指導方法、評価に関わる会議の実施について

「教育内容や指導方法」について検討する会議を実施していると回答した教員は63.6%、
「評価」について検討する会議を実施していると回答した教員は49.7%と約半数。

学校の個別授業（実習・演習等を含む）の教育内容や指導方法について検討する会議
195 件の回答

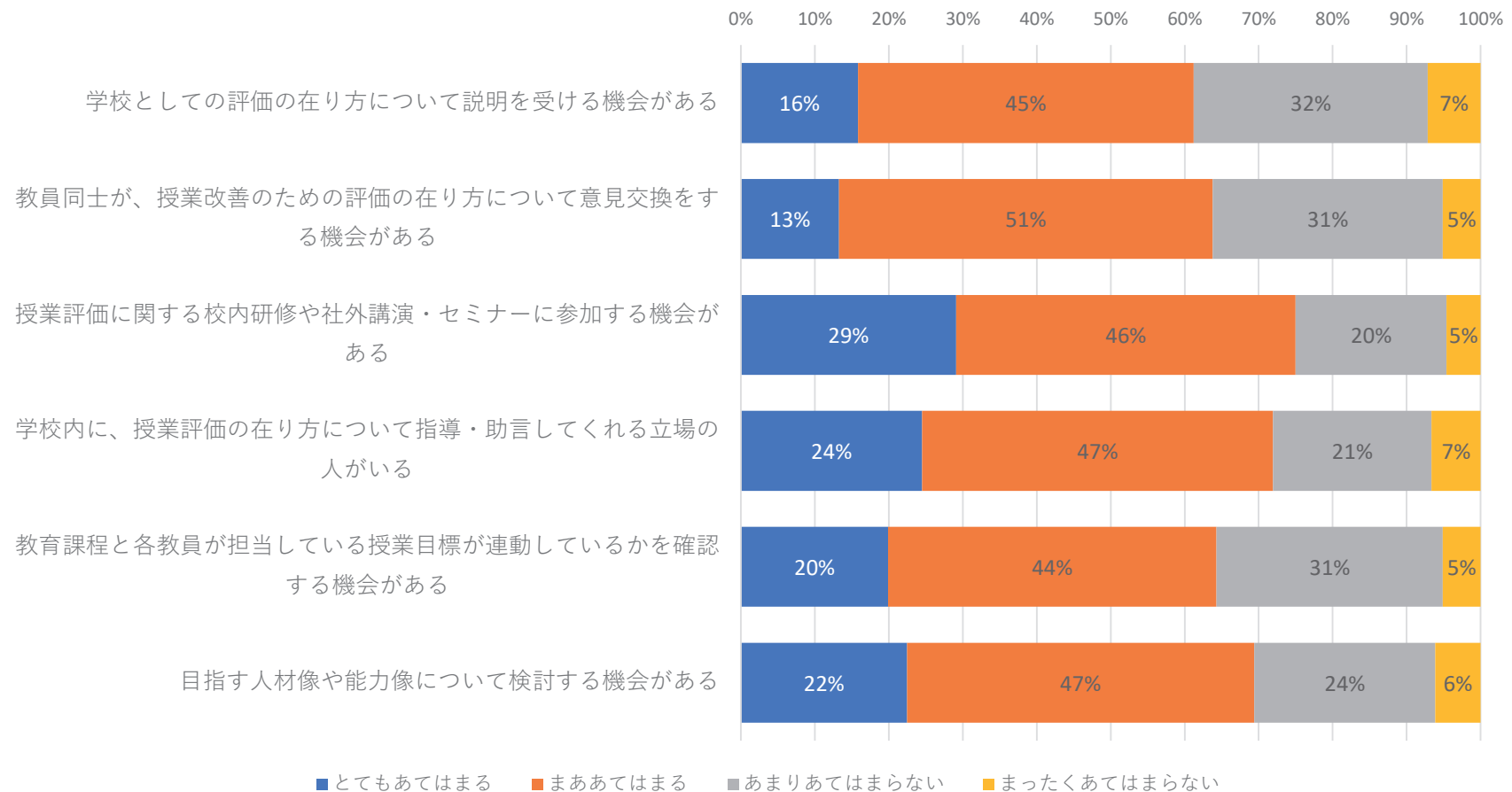


学校の個別授業（実習・演習等を含む）の評価について検討する会議
195 件の回答



評価に関わる職場のサポート環境について

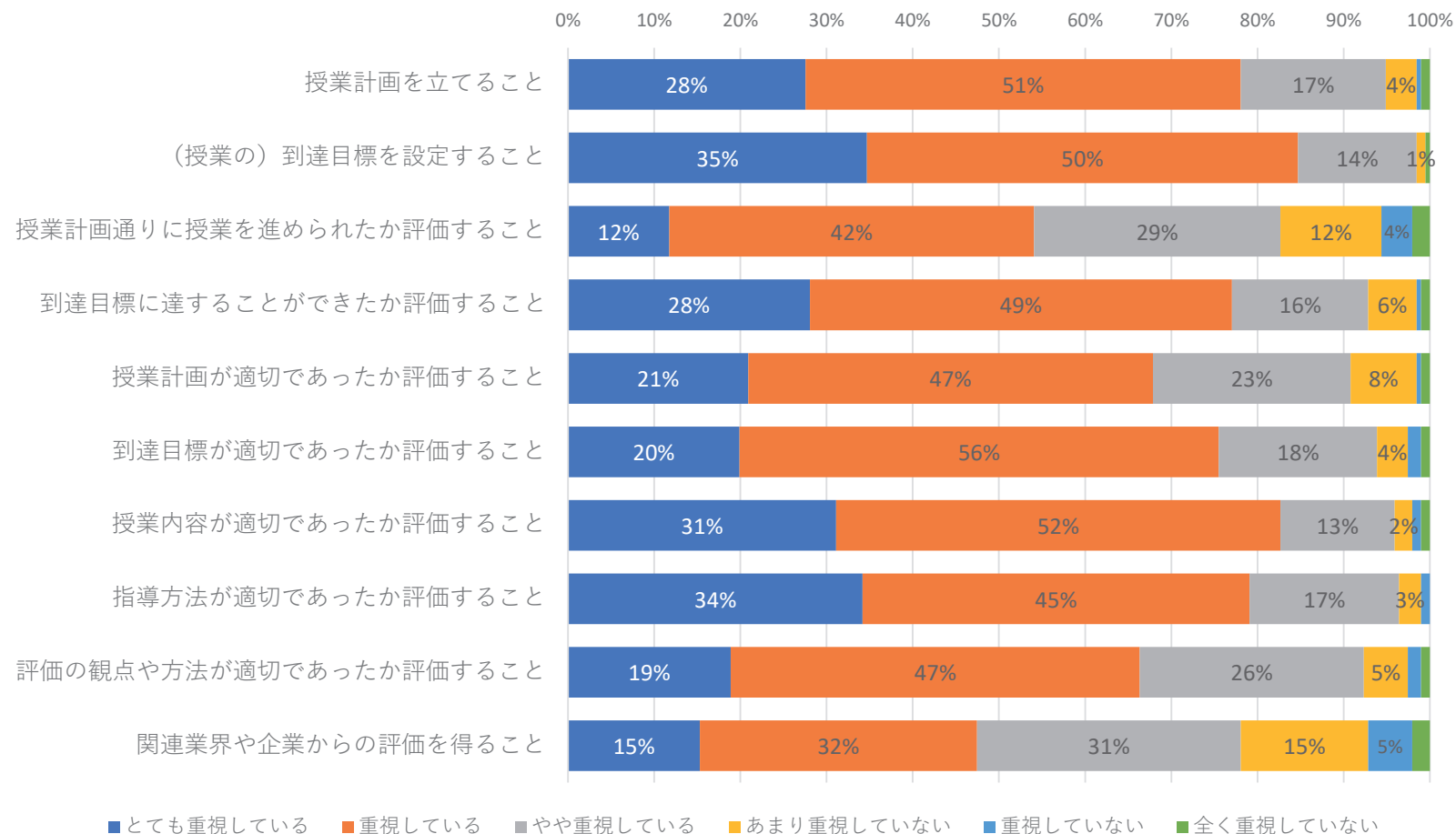
「とてもあてはまる」と回答した項目の上位は「校内研修や社外講演・セミナーに参加する機会がある」（29.4%）、「評価の在り方について指導・助言してくれる立場の人がいる」（24.7%）。



担当の授業で重視していること

「とても重視している」の回答の上位は「到達目標の設定」「指導方法・授業内容に対する評価」。
目標設定自体が適切であったかどうかの評価や評価の観点や方法そのものの評価は2割に留まる。

あなたが担当している授業では次のようなことをどれくらい重視していますか。もっとも当てはまるもの1つを選んでください。

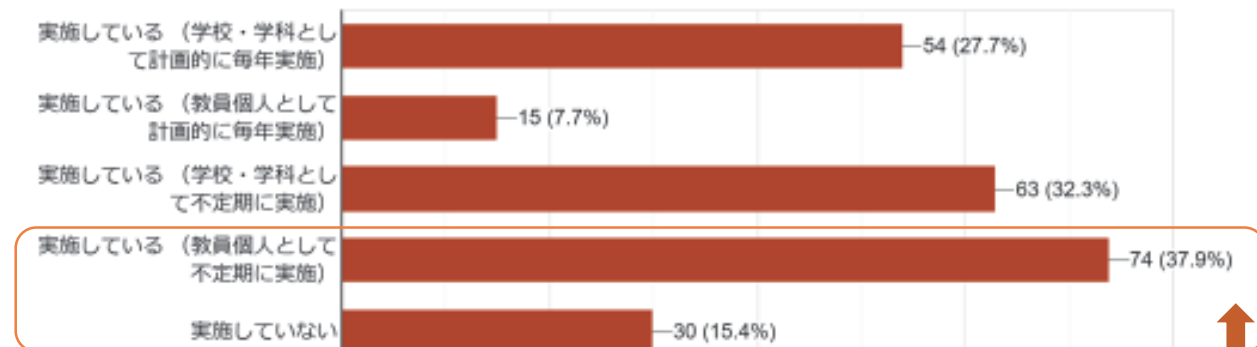


【教務責任者・一般教員比較】卒業生のその後の追跡状況について

「教員個人が不定期に実施している卒業生の追跡」において、教務責任者と一般教員に差あり

あなたの学校では、専門学校で学んだ内容が社会でどう評価されているか卒業生のその後を追跡していますか。当てはまるものすべてを選んでください（複数回答可）。

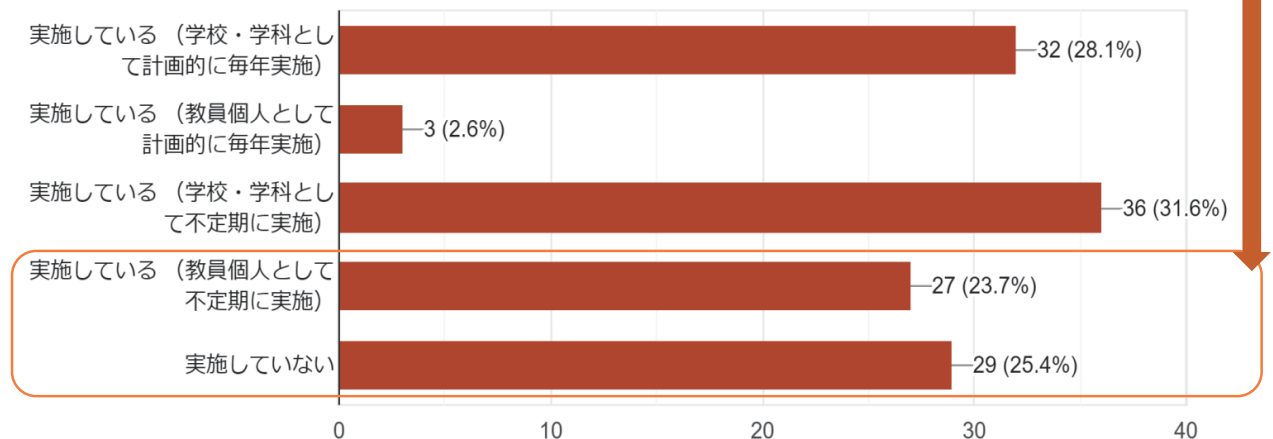
一般教員調査



あなたの学校では、専門学校で学んだ内容が社会でどう評価されているか卒業生のその後を追跡していますか。当てはまるものすべてを選んでください

ややGAP

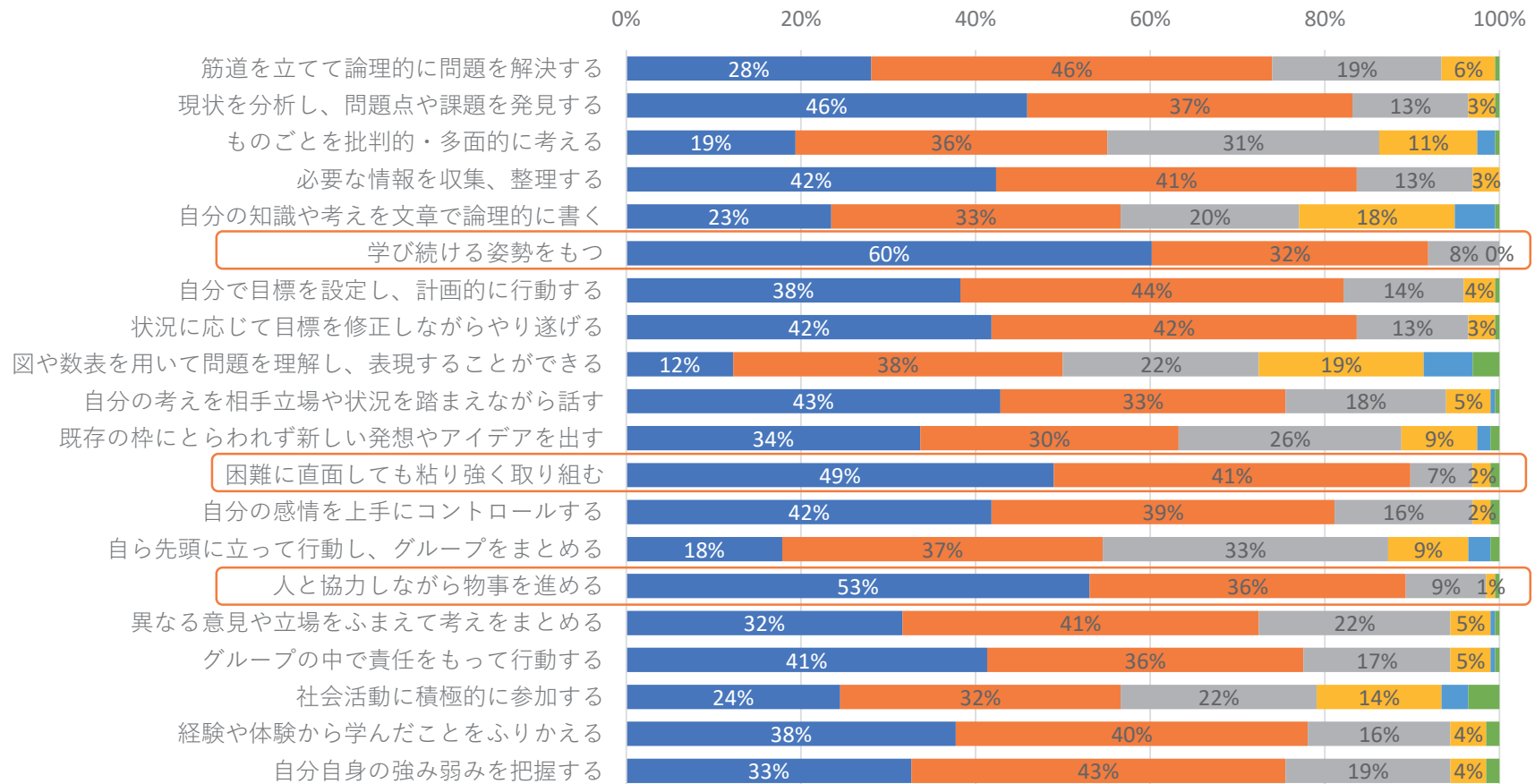
教務責任者調査



関連する業界で求められる力について

回答の上位は「学び続ける姿勢をもつ」、「困難に直面しても粘り強く取り組む」、「人と協力しながら物事を進める」。多くの項目において「まあ求められている」と回答した割合が8割以上となっている。

あなたが担当している授業と関連のある業界では次のような力が求められていますか。もっとも当てはまるもの1つを選んでください。

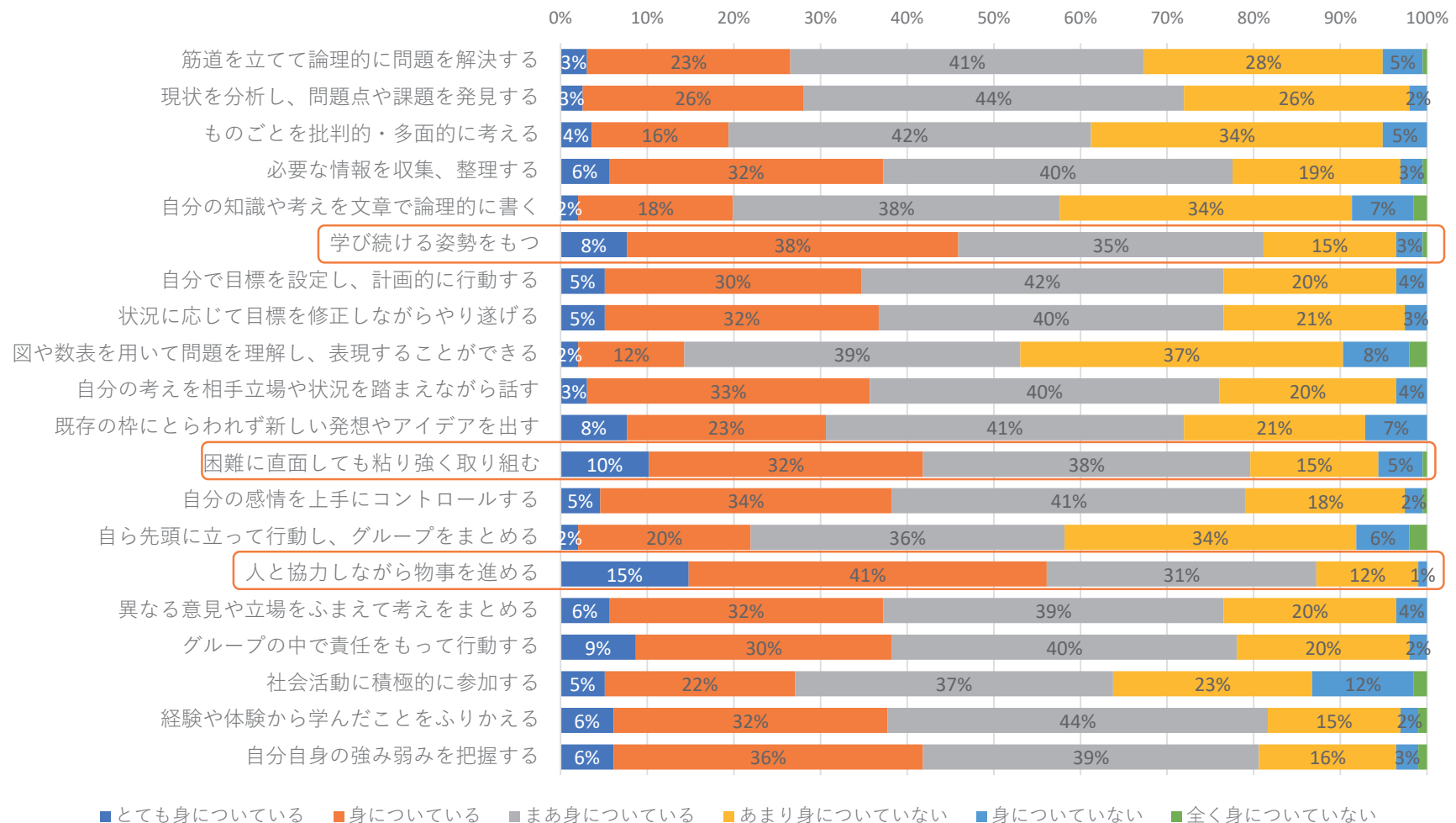


■ とても求められている ■ 求められている ■ まあ求められている ■ あまり求められていない ■ 求められていない ■ まったく求められていない

卒業段階で必要な力と比べた時の現在の学生の到達点について

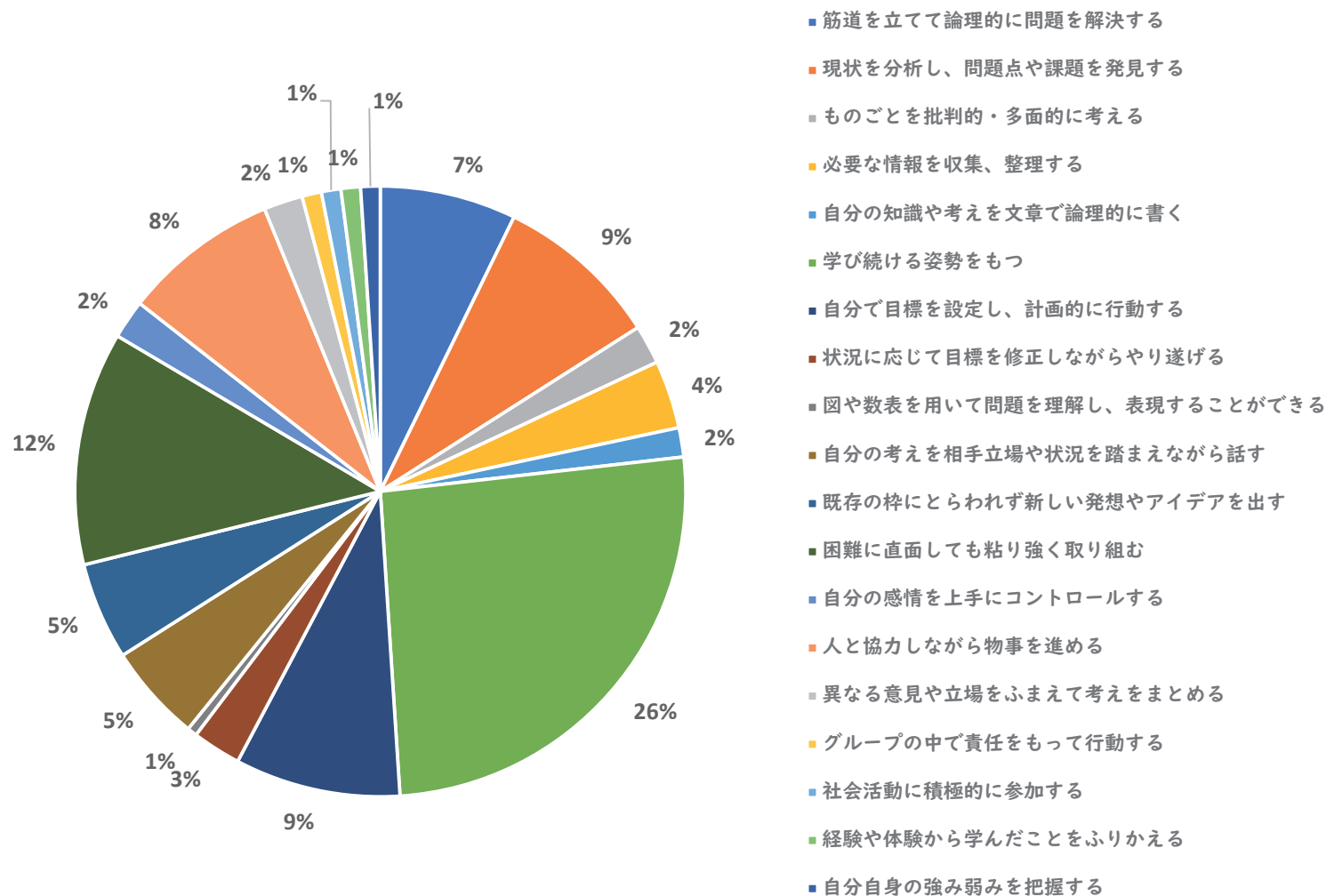
「業界で求められる力」と比較すると、全体的に「あまり身についていない」「身についていない」「全く身についていない」の比率が高いが、「人と協力しながら物事を進める」「学び続ける姿勢を持つ」などでの項目においては比較的「身についている」の比率が高い。

卒業段階に必要な力と比べたとき、あなたが今年度担当している授業の学生は以下のような力がどれくらい身についていると思いますか。もっとも当てはまるもの1つを選んでください。



一般教員が特に重視して育成している力

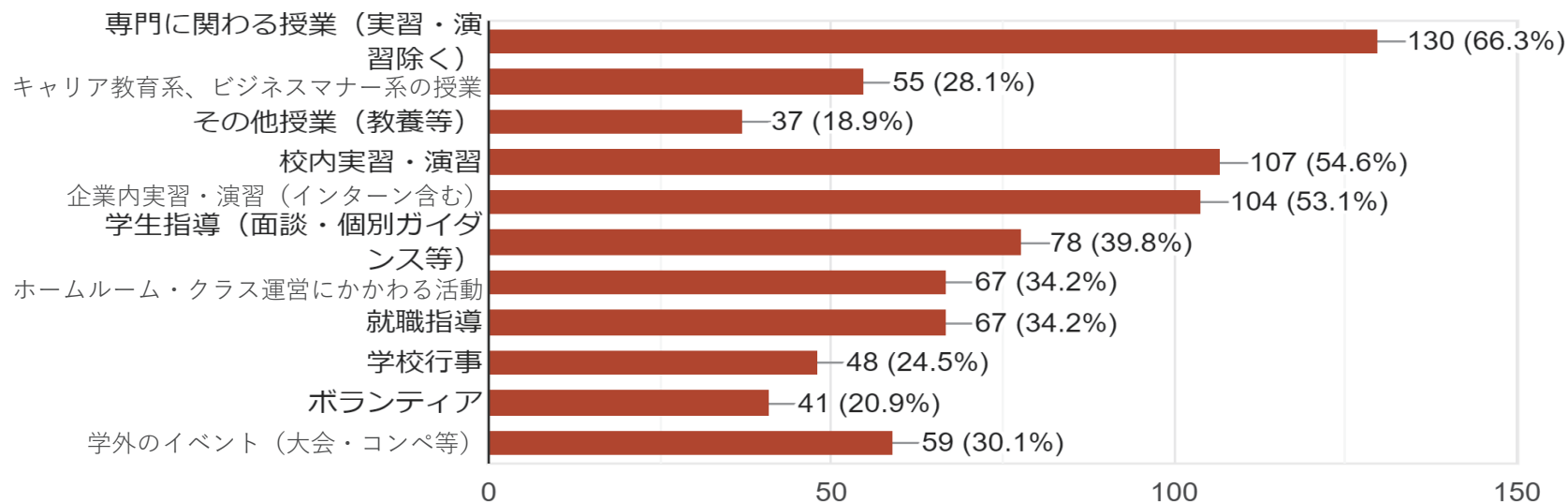
回答率の上位は「学び続ける姿勢をもつ」(26%) 「困難に直面しても粘り強く取り組む」(12%)
「現状を分析し、問題点や課題を発見する」(9%) 「自分で目標を設定し、計画的に行動する」(9%)。



特に重視して育成している力を育成するための機会について

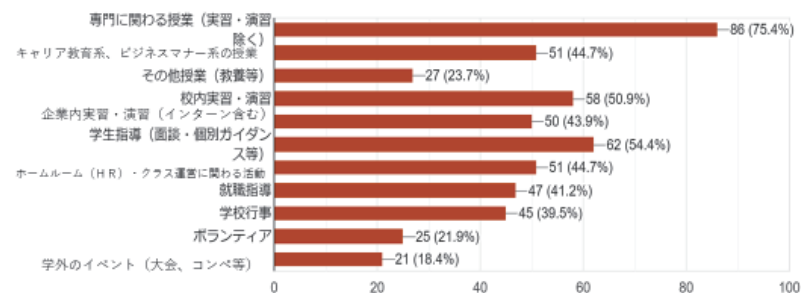
複数回答可の設問。「専門に関わる授業」が129件と最も多くなっている。その後、「校内実習・演習」（107件）、「企業内実習・演習（インターン含む）」と続く。

「あなたの学校が特に重視して育成している力」を育成するにあたり、特に有効だと思う指導や機会をすべて選んでください。（複数回答可）



教務責任者調査

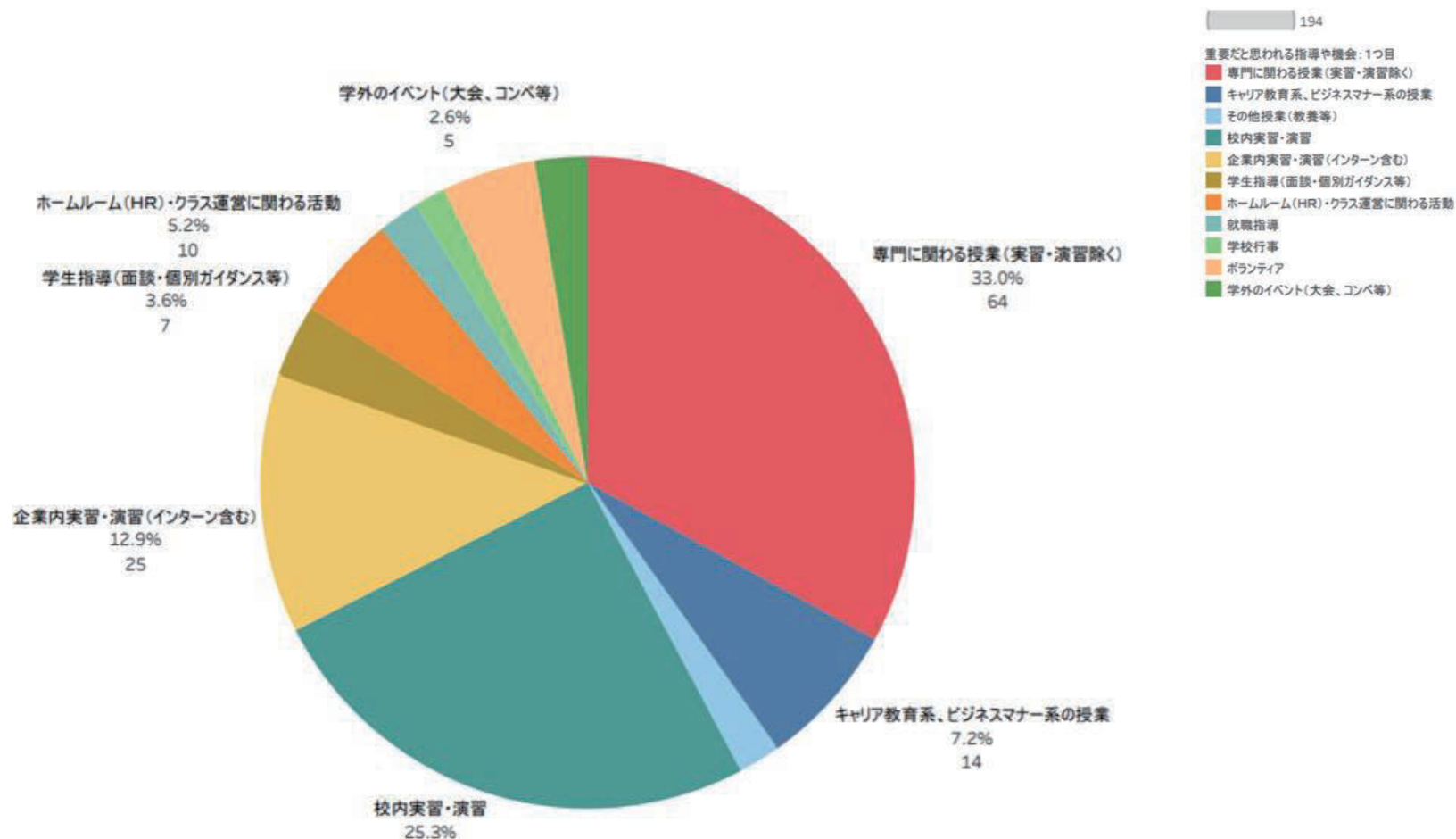
「あなたの学校が特に重視して育成している力」を育成するにあたり、特に有効だと思う指導や機会をすべて選んでください。（複数回答可）



特に重視して育成している力を育成するための機会について

上記で選択した力を育成するにあたり、特に重要だと思われる指導や機会を2つ選び、具体的に記述してもらう設問において、第一に重要な指導や機会と見なされたのは「専門に関わる授業（実習・演習を除く）」（33.0%）であった。次点で「校内実習・演習」（25.3%）、「企業内実習・演習」（12.9%）と続いており、現場あるいは現場を模した場での活動に重きが置かれつつも、その前提となる知識や技術を習得する日ごろの授業が重要であるとみなされていることがわかる。

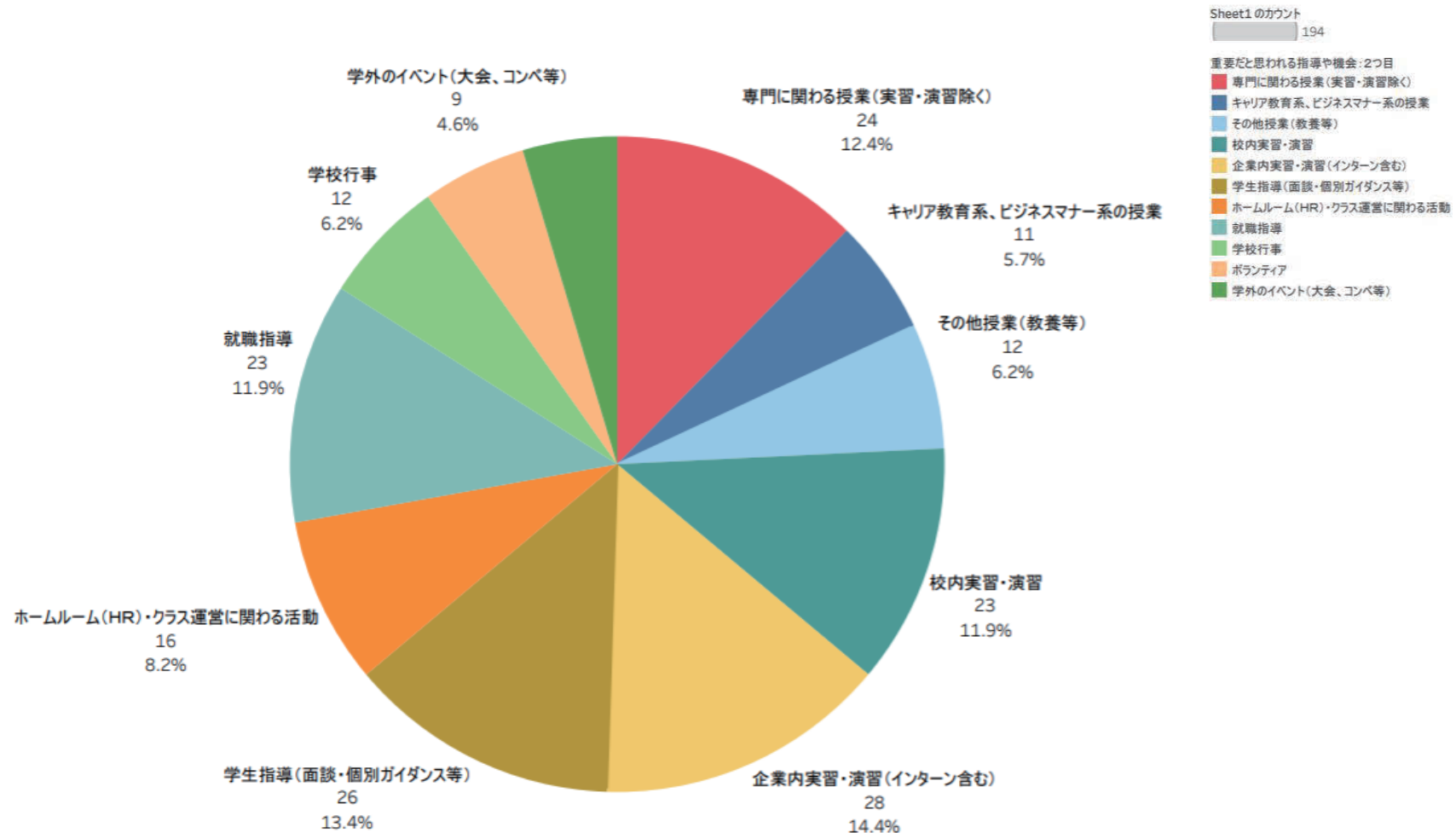
重要1つ目(全体)



特に重視して育成している力を育成するための機会について

同上の設問の二つ目として最も多く選択されたのは、「企業内実習・演習」（14.4%）であった。だが一つ目とは異なり、いずれの項目も満遍なく選択がなされている傾向にある点が特徴的である。

重要2つ目(全体)



特に重視して育成している力を育成するための機会について

「重視している力を育成する機会」のうち最も重要なものとして多く挙げられたのは「専門に関わる授業（実習・演習除く）」（64件）であり、二つ目として多く挙げられたのは「企業内実習・演習（インターン含む）」（28件）であった。一つ目については、上記および「校内実習・演習」（49件）に回答が集中しているが、二つ目についてはかなりばらつきがみられるのが特徴的である。

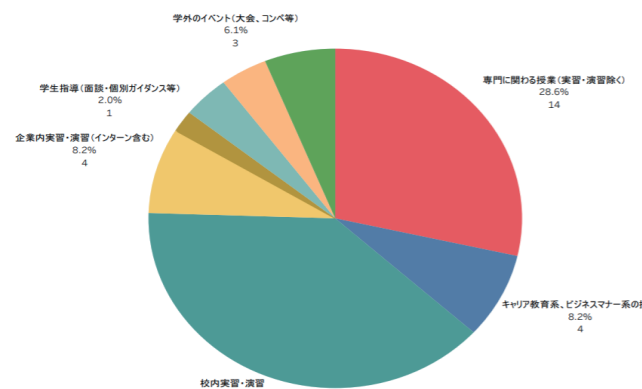
重要①×重要②クロス

重要だと思われる指導や機会:1つ目	重要だと思われる指導や機会:2つ目											総計
	キャリア教..	その他授..	ホームルー..	ボランティア	学外のイ..	学校行事	学生指導..	企業内実..	校内実習..	就職指導	専門に関..	
キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業	1	2	1				2	1		4	3	14
その他授業(教養等)	1						1	1			1	4
ホームルーム(HR)・クラス運営に関わる活動				1	2		2		1	2	2	10
ボランティア			5	2				2				9
学外のイベント(大会、コンペ等)							1	1	3			5
学校行事					1				2			3
学生指導(面談・個別ガイダンス等)			2			1				2	2	7
企業内実習・演習(インターン含む)	2	2	1	3	1	4	4		6		2	25
校内実習・演習	3	1	1	2	3	4	7	12	1	5	10	49
就職指導							2	1	1			4
専門に関わる授業(実習・演習除く)	4	7	6	2	2	3	7	10	9	10	4	64
総計	11	12	16	10	9	12	26	28	23	23	24	194

【分野別】特に重視して育成している力を育成するための機会について

回答者の所属を分野別に分け、比較的回答者の多い工業分野および商業実務分野について「重視して育成している力」を育成する機会を見てみると、商業実務分野では工業分野と比較して「キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業」を重視していることがわかる。

重要1つ目（工業）

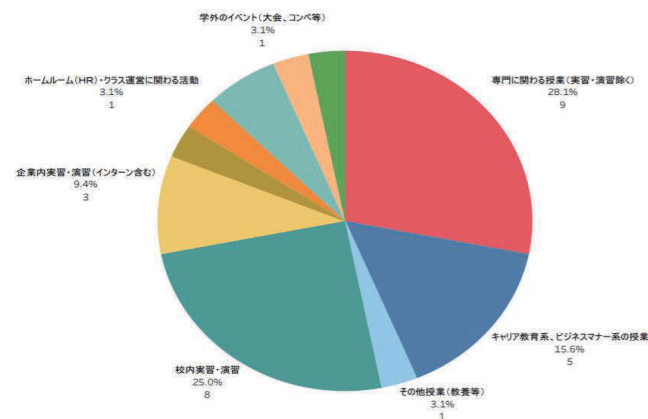


49

重要だと思われる指導や機会：1つ目

- 専門に関わる授業(実習・演習除く)
- キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業
- 校内実習・演習
- 企業内実習・演習(インターン含む)
- 学生指導(面談・個別ガイダンス等)
- 就職指導
- ボランティア
- 学外のイベント(大会、コンペ等)

重要1つ目（商業実務）



32

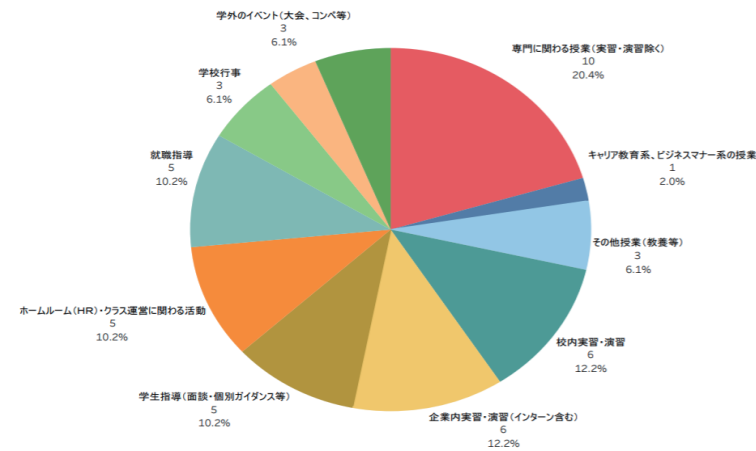
重要だと思われる指導や機会：1つ目

- 専門に関わる授業(実習・演習除く)
- キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業
- その他授業(教養等)
- 校内実習・演習
- 企業内実習・演習(インターン含む)
- 学生指導(面談・個別ガイダンス等)
- ホームルーム(HR)・クラス運営に関わる活動
- 就職指導
- ボランティア
- 学外のイベント(大会、コンペ等)

【分野別】特に重視して育成している力を育成するための機会について

同様の項目の2つ目については、分野による差異がより顕著になっている。工業分野では依然として「専門に関わる授業（実習・演習除く）」（10件）の回答比率が高くなっているが、商業実務系は「企業内実習・演習（インターン含む）」（10件）が最も多く、次いで「キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業」（7件）となっている。これらの結果からは、育成する機会について、分野ごとの特徴があることが示唆される。

重要2つ目（工業）



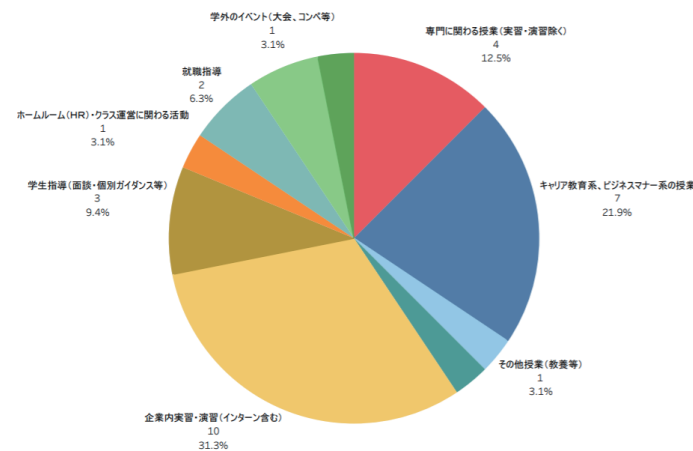
Sheet1のカウント

49

重要と思われる指導や機会: 2つ目

- 専門に関わる授業(実習・演習除く)
- キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業
- その他授業(教養等)
- 校内実習・演習
- 企業内実習・演習(インターン含む)
- 学生指導(面談・個別ガイダンス等)
- ホームルーム(HR)・クラス運営に関わる活動
- 就職指導
- 学校行事
- ボランティア
- 学外のイベント(大会、コンペ等)

重要2つ目（商業実務）



Sheet1のカウント

32

重要と思われる指導や機会: 2つ目

- 専門に関わる授業(実習・演習除く)
- キャリア教育系、ビジネスマナー系の授業
- その他授業(教養等)
- 校内実習・演習
- 企業内実習・演習(インターン含む)
- 学生指導(面談・個別ガイダンス等)
- ホームルーム(HR)・クラス運営に関わる活動
- 就職指導
- 学校行事
- ボランティア
- 学外のイベント(大会、コンペ等)

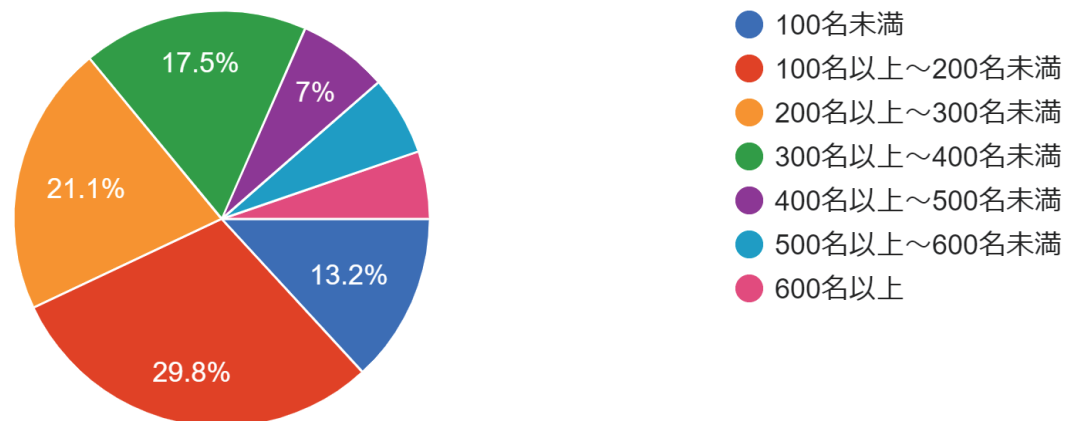
教務責任者調査

学校規模について

「100名以上～200名未満」（29.8%）「200名以上～300名未満」（21.1%）で約半数。
さらに「300名以上～400名未満」（17.5%）、「100名未満」（13.2%）が続く。

あなたが所属している学校の現在の学生数（学校単位）を教えてください。

114 件の回答

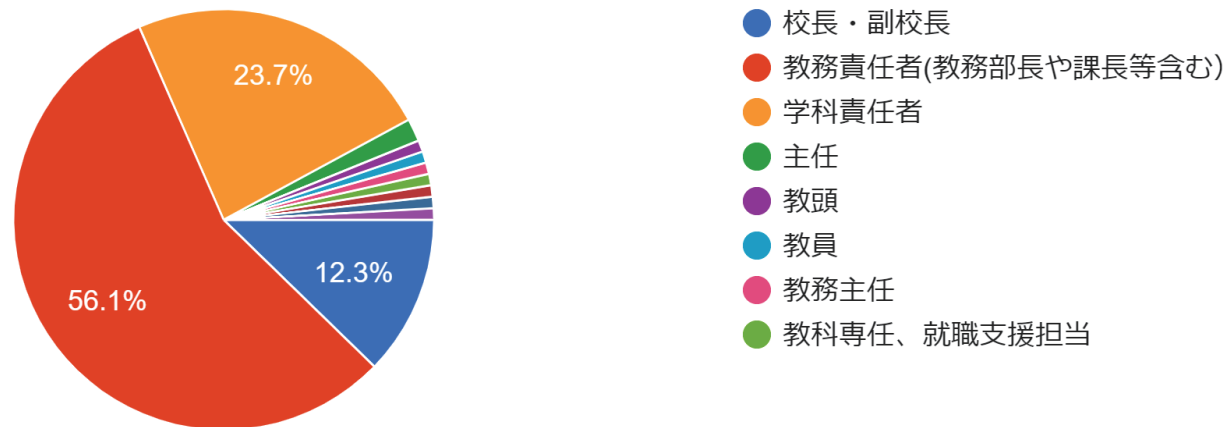


教務責任者の学内での役割や立場について

回答者の属性をみると約8割が「教務責任者」（56.1%）、「学科責任者」（23.7%）。次いで「校長・副校長」が（12.3%）と高い。

学内での役割や立場について教えてください。

114 件の回答

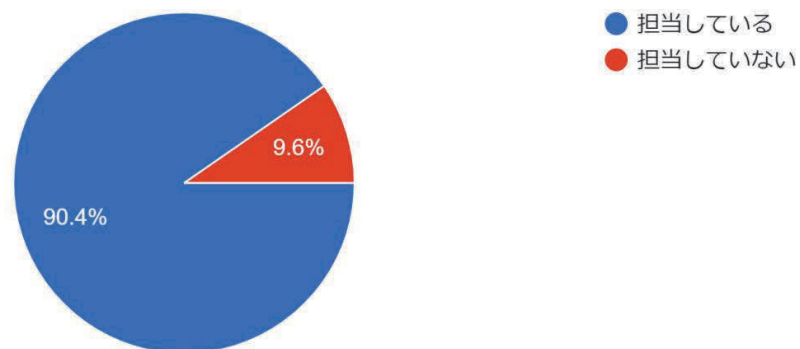


教務責任者の授業担当や実務経験について

約9割の教務責任者が授業も担当、ただし約3割は関連業界の実務経験を有していない。

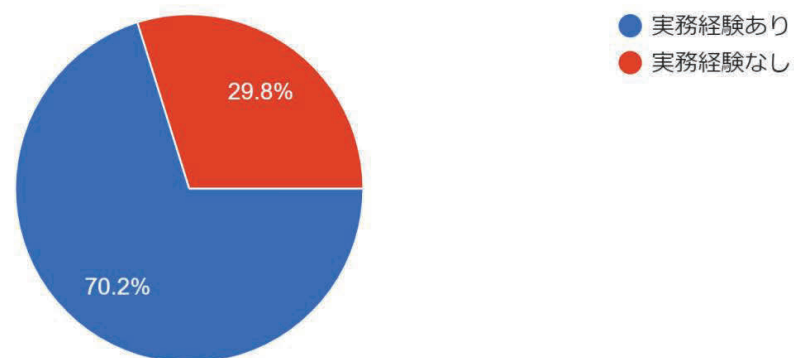
あなたは授業を担当していますか。

114 件の回答



あなたは現在所属している学校と関連のある業界や領域での実務経験を有していますか。

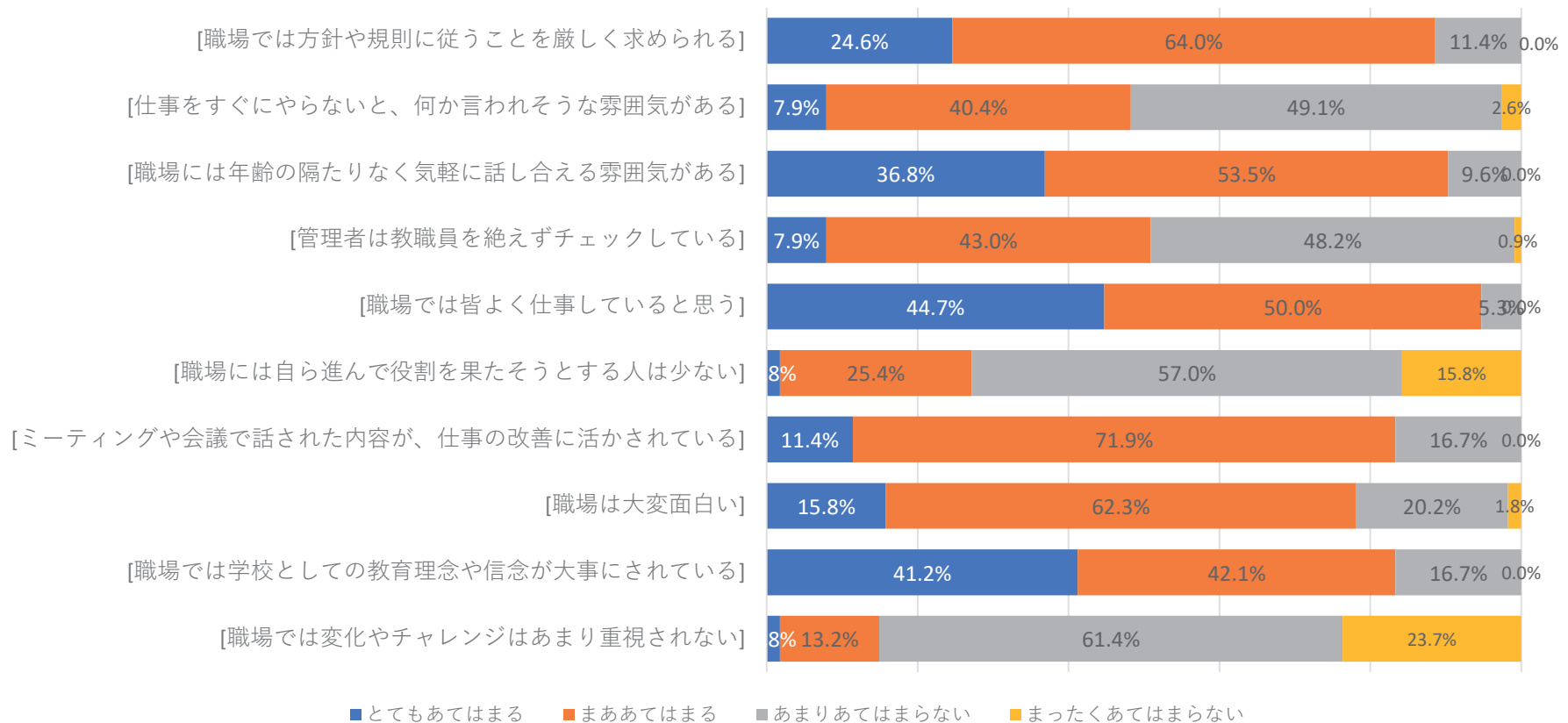
114 件の回答



職場環境について（教務責任者）

「とてもあてはまる」のTOP3は、「職場では皆よく仕事をしている」（44.7%）、「職場では学校としての教育理念や信念が大事にされている」（41.2%）「職場には年齢の隔たりなく気軽に話し合える雰囲気がある」（36.8%）。

あなたの職場において、次のようなことはどれくらいあてはまりますか

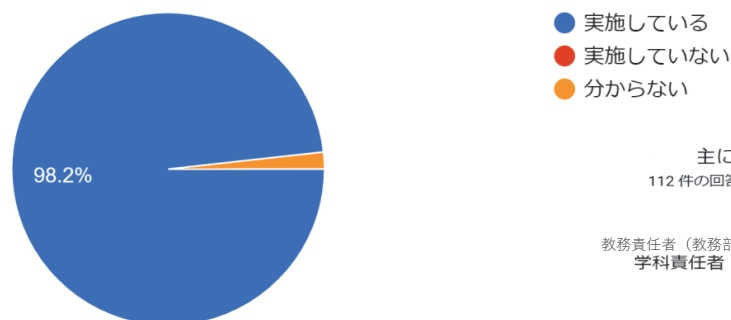


教育課程編成に関わる会議の実施について

企業や業界団体を交えた教育課程編成委員会はほぼすべての学校が実施。実施頻度は約9割の学校が「半年に1回程度」と回答。また主な構成メンバーは「校長・副校長」「教務責任者」「学科責任者」。加えて約55%の学校は「常勤教員」を加えて実施している。

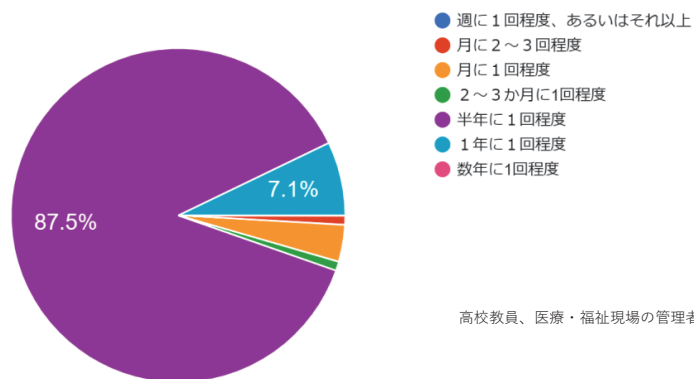
学校全体の教育課程編成について、企業・業界団体等関係者を交えて検討する会議（例：教育課程編成委員会など）

114 件の回答



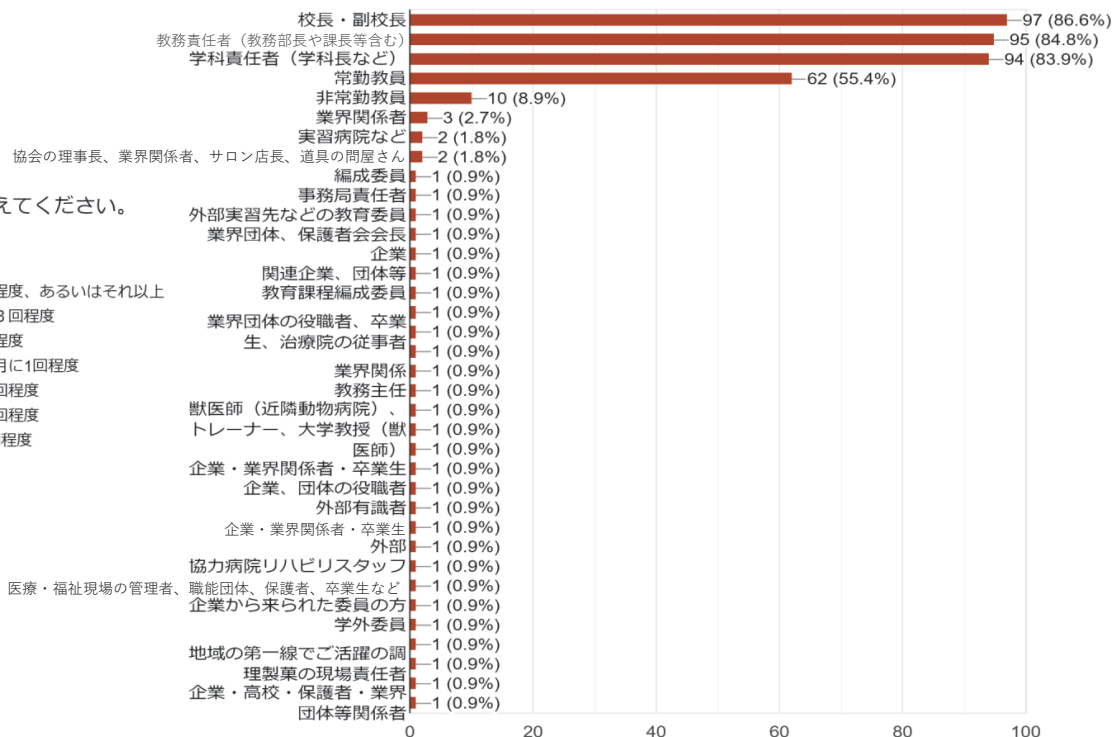
主にどれくらいの頻度で実施していますか。おおよその頻度を教えてください。

112 件の回答



主にどのようなメンバーで実施していますか。該当する方すべてを教えてください。

112 件の回答

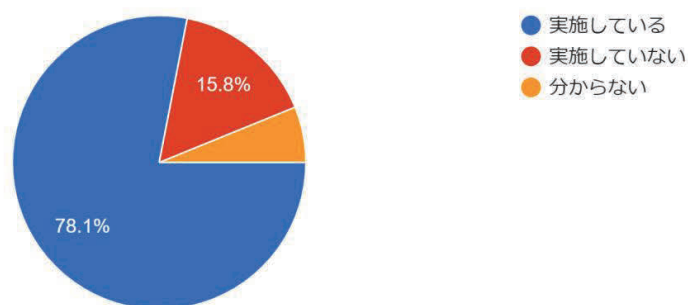


学内関係者のみの教育課程編成に関わる会議の実施について

学内関係者のみの教育課程編成委員会は78.1%の学校が実施。実施頻度は約半数の学校が「半年に1回程度」、約2割の学校が「1年に1回程度」、14.6%の学校が「月に1回程度」と回答。主な構成メンバーは「教務責任者」「学科責任者」「常勤教員」で、そこに「校長・副校長」を加えて実施している学校が約6割。

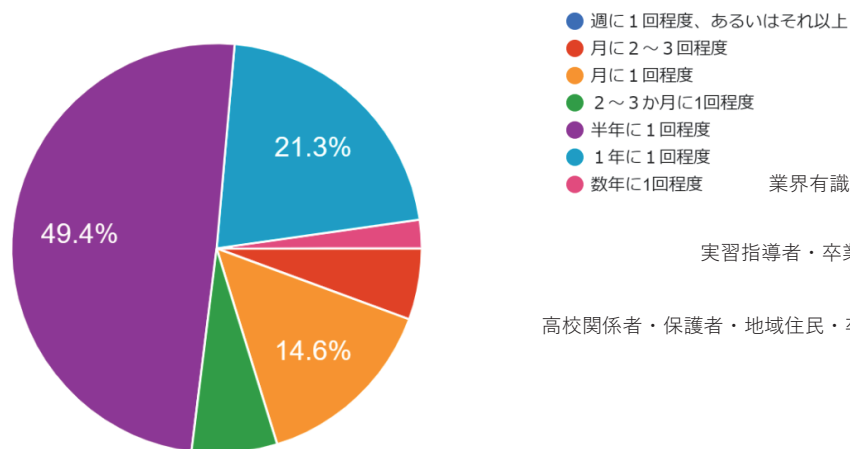
学校全体の教育課程編成について、学内関係者のみで検討する会議

114 件の回答



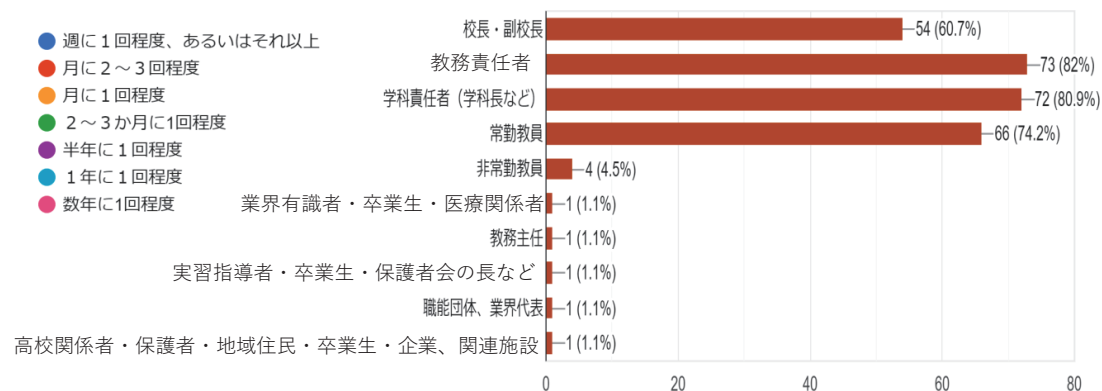
主にどれくらいの頻度で実施していますか。おおよその頻度を教えてください。

89 件の回答



主にどのようなメンバーで実施していますか。該当する方すべてを教えてください。

89 件の回答

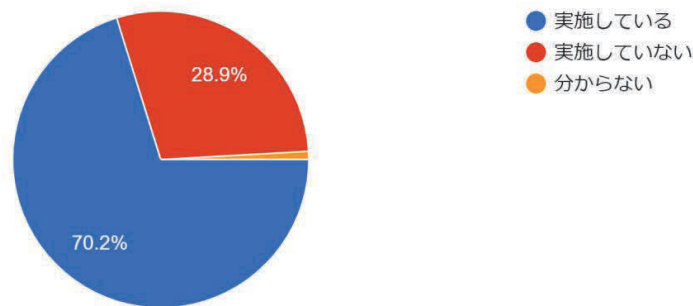


個別授業の教育内容や指導方法に関わる会議の実施について

「教育内容や指導方法」について検討する会議を実施していると回答した教務責任者は約7割。ただしその頻度は学校によって実に様々で、毎月実施している学校が4割弱ある一方、半年に1回という学校も3割近くある。主な構成員は常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。

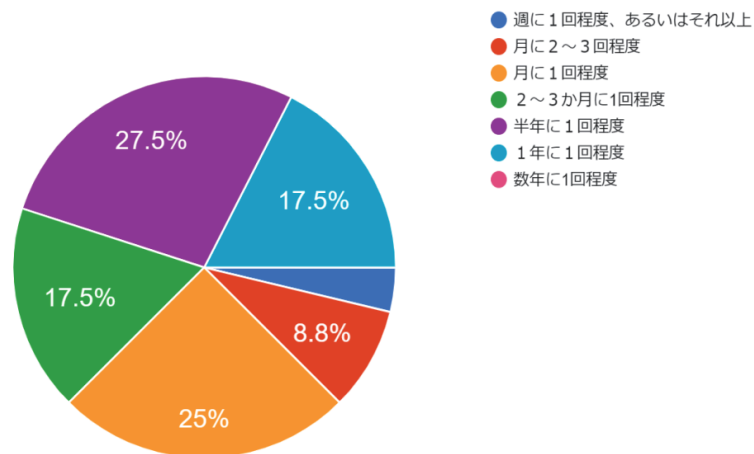
学校の個別授業（実習・演習等を含む）の教育内容や指導方法について検討する会議

114 件の回答



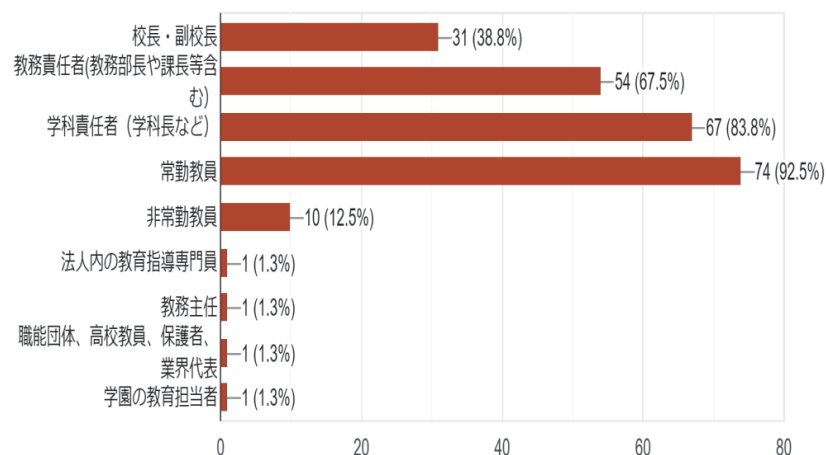
主にどれくらいの頻度で実施していますか。おおよその頻度を教えてください。

80 件の回答



主にどのようなメンバーで実施していますか。該当する方すべてを教えてください。

80 件の回答

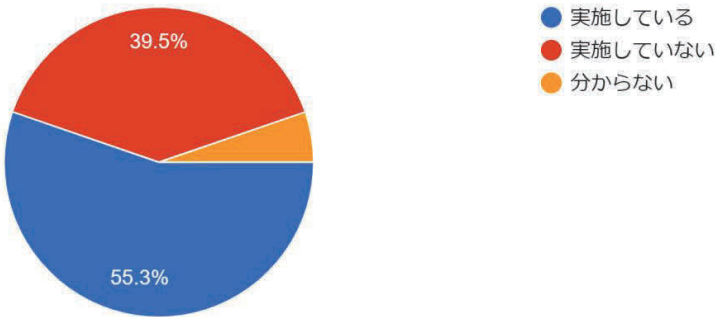


個別授業の評価に関わる会議の実施について

「評価」について検討する会議を実施していると回答した教務責任者は55.3%と半数をやや超える。実施頻度は「半年に1回程度」が46%、「1年に1回程度」が20.6%と続く。会議に参加する主なメンバーは常勤教諭や学科責任者、教務責任者で、校長・副校長や非常勤教員を含めて実施しているところもある。

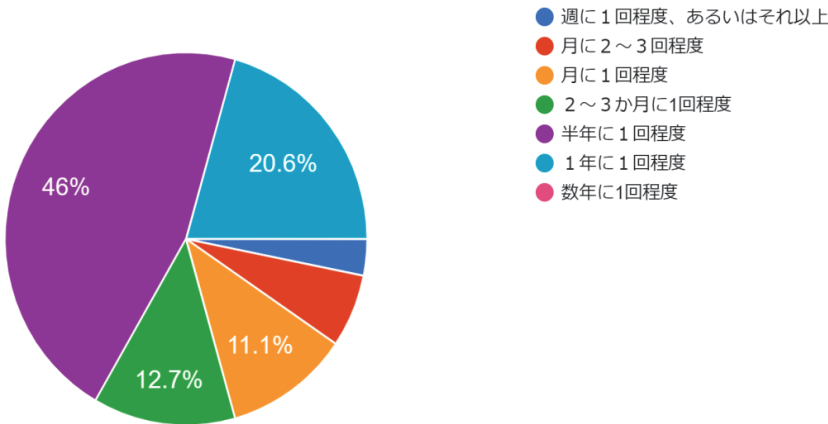
学校の個別授業（実習・演習等を含む）の評価について検討する会議

114 件の回答



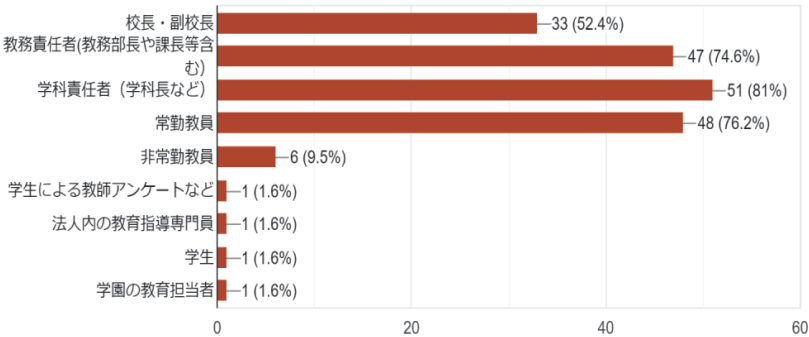
主にどれくらいの頻度で実施していますか。おおよその頻度を教えてください。

63 件の回答



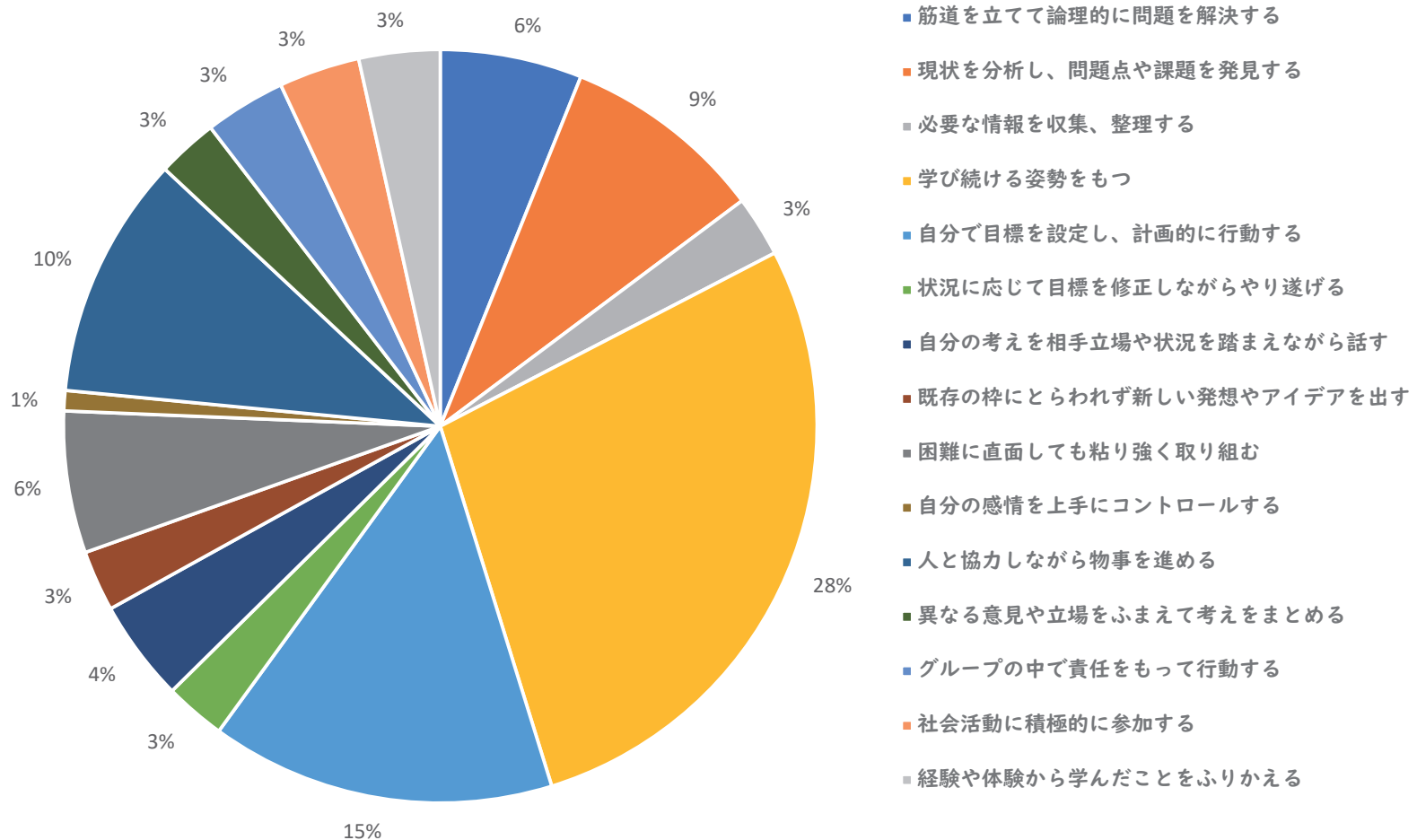
主にどのようなメンバーで実施していますか。該当する方すべてを教えてください。

63 件の回答



あなたの学校が特に重視して育成している力について

回答率の上位は「学び続ける姿勢をもつ」（28%）「自分で目標を設定し、計画的に行動する」（15%）「人と協働しながら物事を進める」（10%）など。優先順に多少の違いはあるが、優先度が高い項目は一般教員とほぼ同じ傾向。

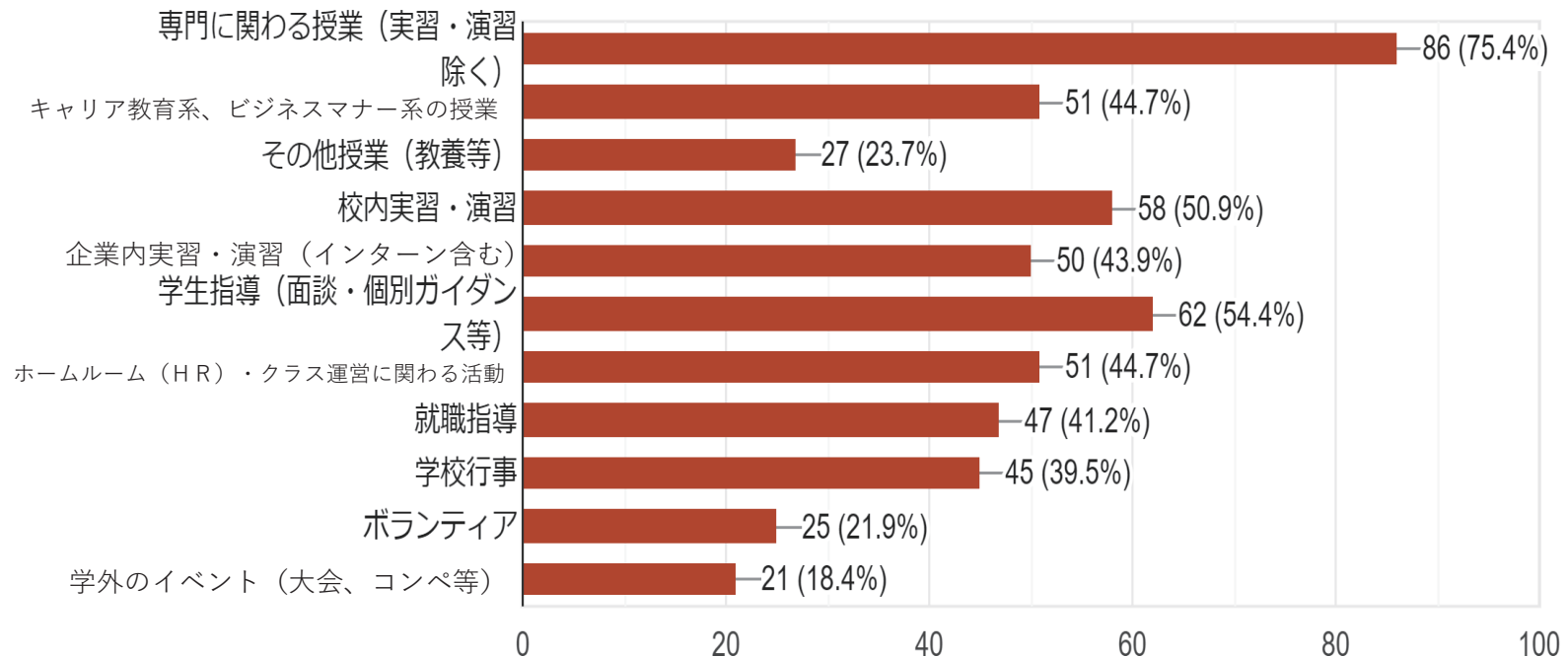


「あなたの学校が特に重視して育成している力」の育成機会について

「重視して育成している力」の育成機会として上位にあげられたのは「専門に関わる授業（実習・演習除く）」（75.4%）、「学生指導（面談・個別ガイダンスなど）」（54.4%）、「校内実習・演習」（50.9%）。

「あなたの学校が特に重視して育成している力」を育成するにあたり、特に有効だと思う指導や機会をすべて選んでください。（複数回答可）

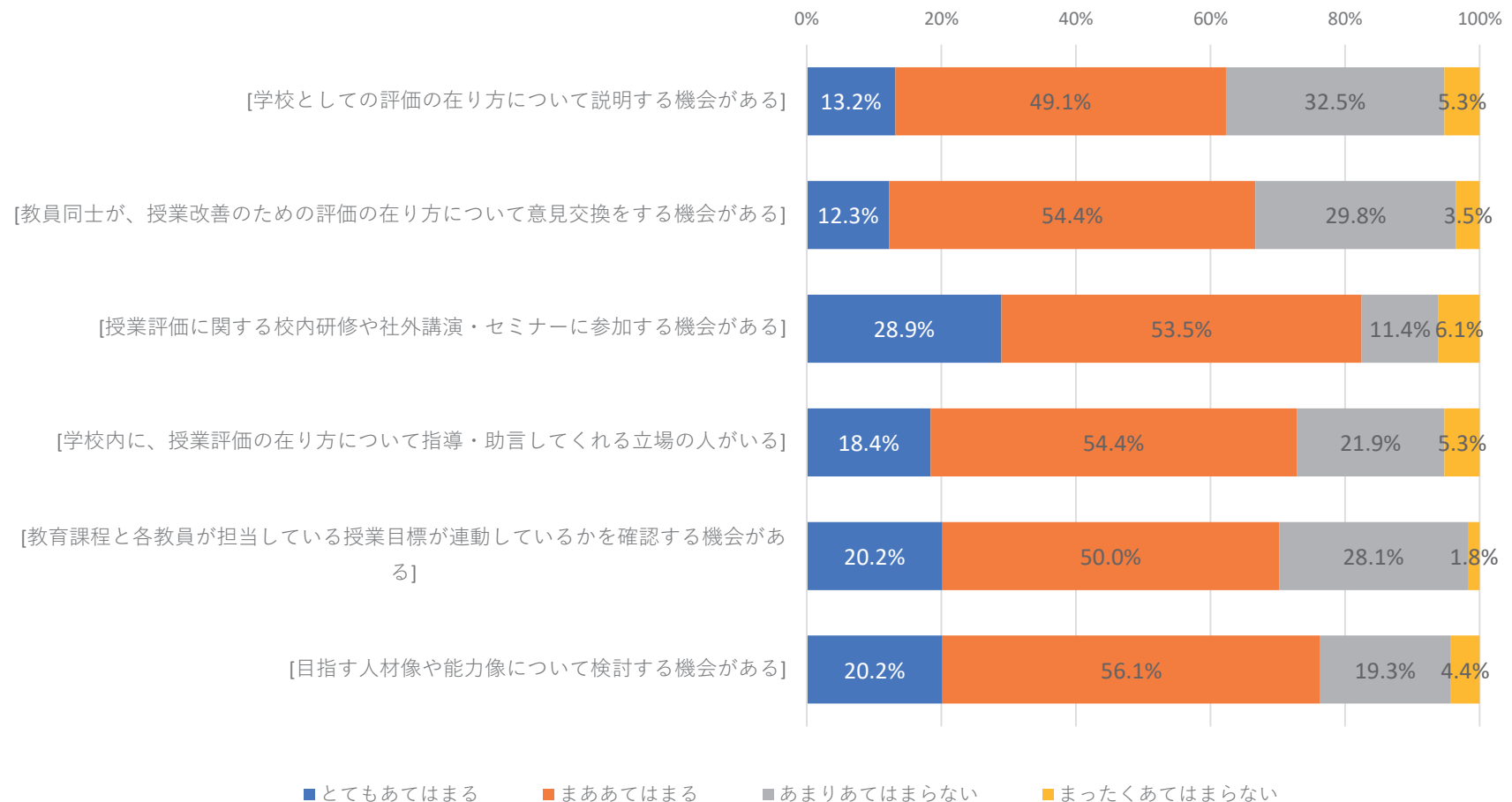
114件の回答



評価に関わる職場環境について

「とても+まああてはまる」と回答した項目の上位は「校内研修や社外講演・セミナーに参加する機会がある」（82.4%）、「目指す人材像や能力増について検討する機会がある」（76.3%）

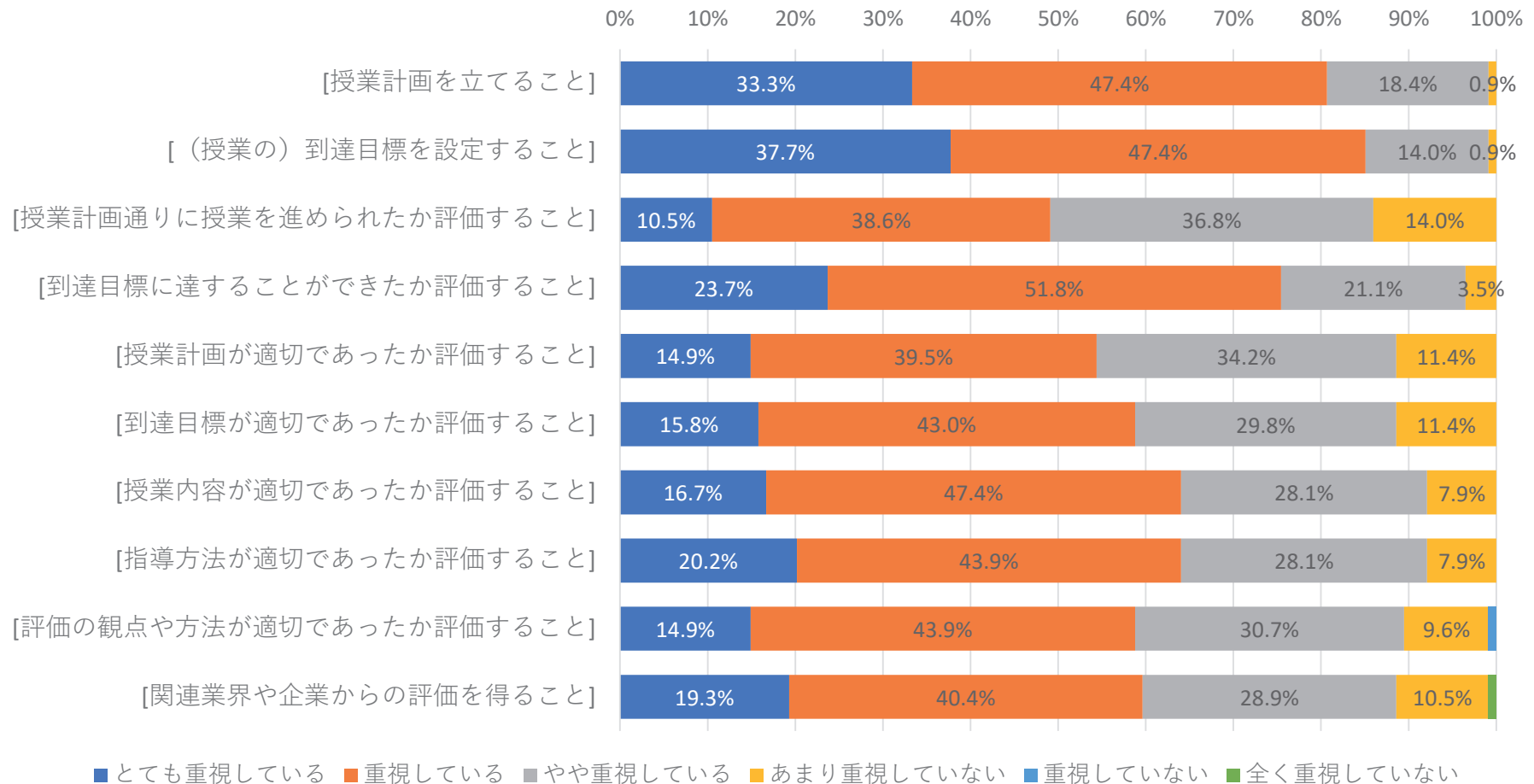
あなたの学校では次のようなことはどれくらいあてはまりますか



担当する学校で重視していること

「とても重視している」の回答の上位は「授業計画を立てること」「（授業の）到達目標を設定すること」も、到達目標に到達することができたかの評価や、評価の観点や方法が適切であったかどうかの評価においてはやや低下する傾向。

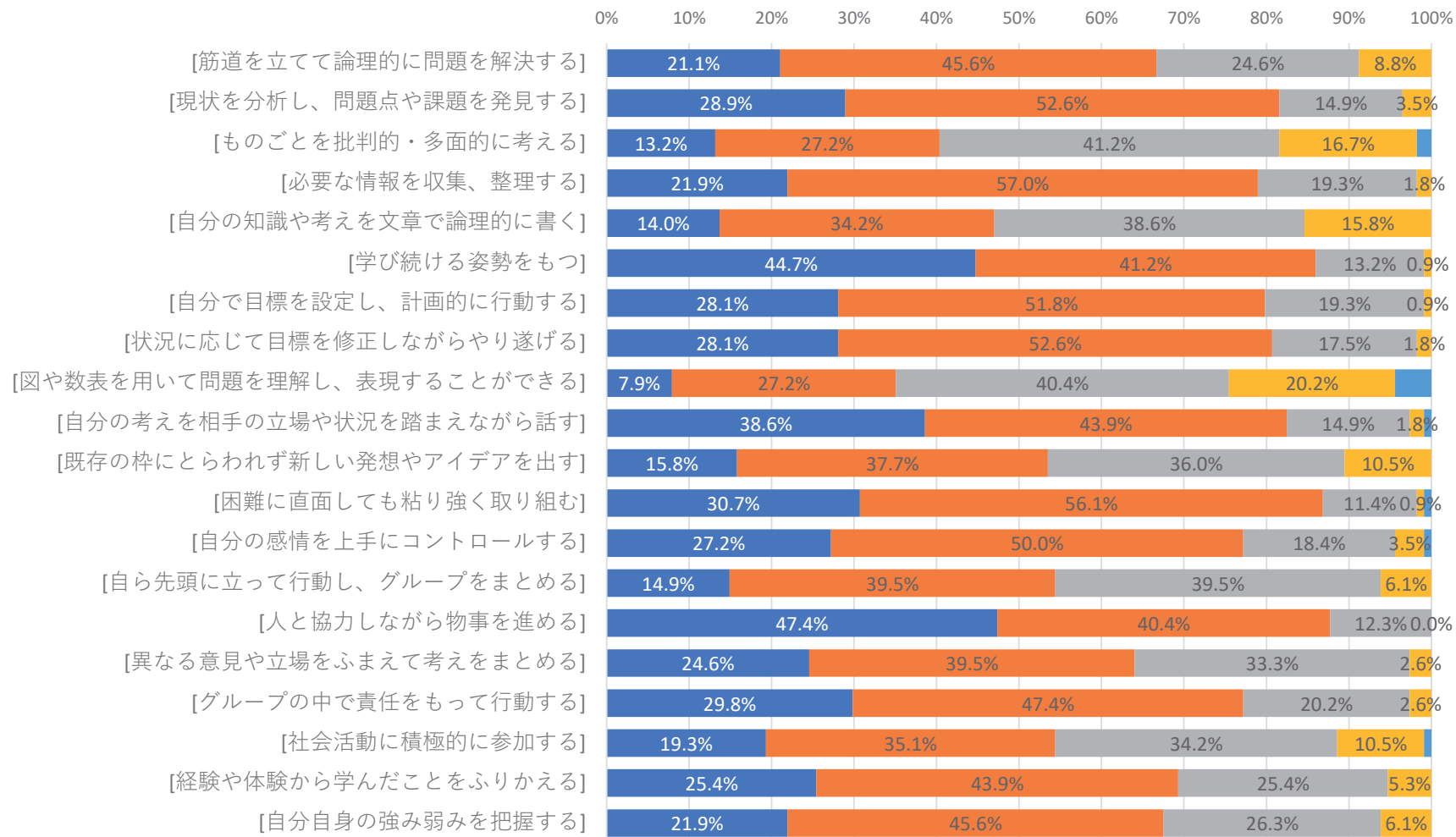
あなたの学校では次のようなことをどれくらい重視していますか



関連する業界で求められている力について

「とても求められている＋求められている」の上位は「学び続ける姿勢をもつ」「人と協力しながら物事をすすめる」「困難に直面しても粘り強く取り組む」「自分の考えを相手の立場や状況を踏まえながら話す」

関連する業界では次のような力が求められていますか

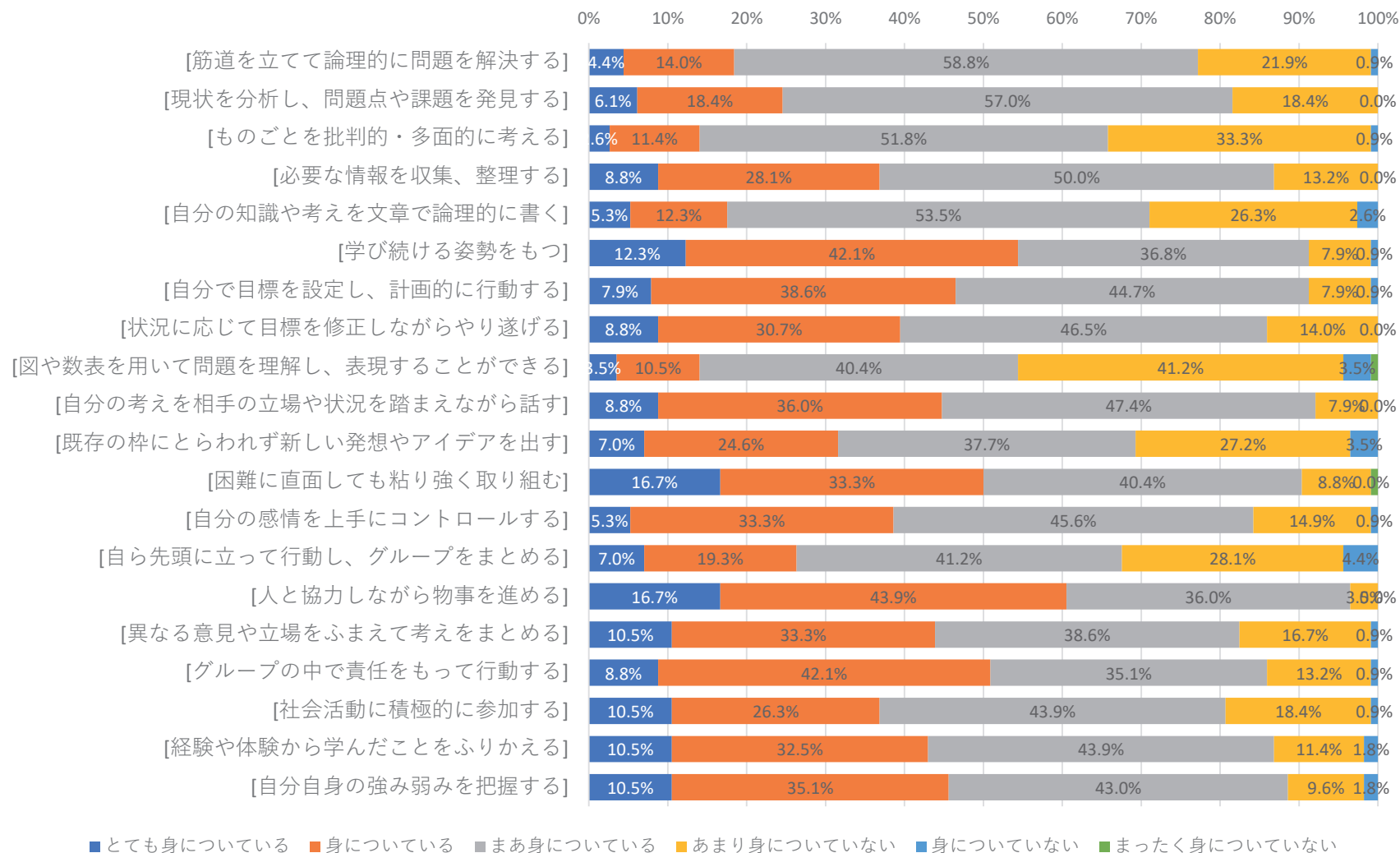


■とても求められている ■求められている ■まあ求められている ■あまり求められていない ■求められていない ■まったく求められていない

関連する業界で求められている力を現段階で学生がどの程度身につけているか

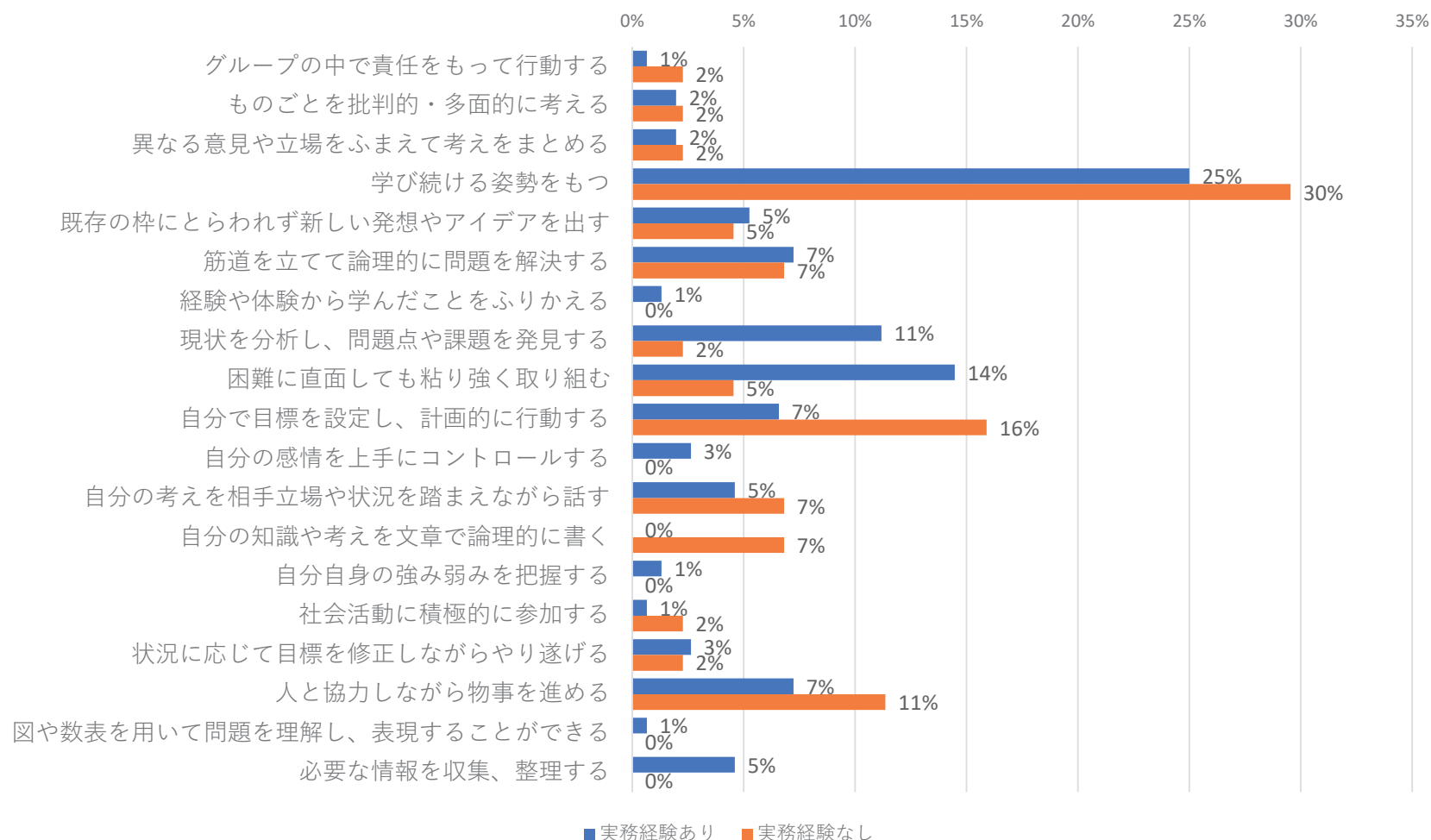
「とても身につけている+身につけている」の上位は「学び続ける姿勢をもつ」「人と協力しながら物事をすすめる」「困難に直面しても粘り強く取り組む」「グループの中で責任をもって行動する」

卒業段階と比較してどの程度力が身についていますか



実務経験の有無と教員が重視する非認知能力（全体）

「重視する能力」について、その回答を実務経験の有無とクロスさせてみると、回答の傾向に差が生じていることがわかる。「学び続ける姿勢をもつ」が「実務経験あり」「実務経験なし」でともにもっとも高くなっているものの、例えば「現状を分析し、問題点や課題を発見する」「困難に直面しても粘り強く取り組む」への回答は「実務経験なし」において高くなっている。



**教職員研修プログラムの「手引き」
作成に向けたアクションリサーチ調査
(対象：教務責任者・一般教諭)**

事業目的と2020年度実行項目（再掲）

事業目的：職業教育で重要な「非認知能力」を評価するための教員研修プログラムの開発

実践的な職業教育の担い手である専門学校教員には、職業教育を通じて育成される能力について幅広い評価の専門性が求められる。とりわけ専門学校教育を通じて育成される「非認知能力」については、専門分野ごとに求める能力や水準に異なりがあることや、先行して行った研修ニーズ調査においても「学習状況を適切に評価するための知識やスキルを高める」内容を求める声が多かったことから、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。

2020 年度	2021 年度	2022 年度
1. 非認知能力の評価基準に関する 実態調査（アンケート調査）	1. 協力校への調査（アクション・ リサーチの継続） →2020 年度に作成した評価基準を 用いた学習評価の実施	1. 協力校への調査（ヒアリング調 査）
2. 協力校への調査（ヒアリング調 査、アクション・リサーチ）	2. 「非認知能力の評価基準の作成 方法の手引き」（プロトタイプ）を 作成する	2. 「非認知能力の評価基準の作成 方法の手引き」（完成版）の作成
3. 調査報告書の作成	3. 教材・研修プログラム開発・研 修会の実施（プロトタイプ）	3. 教材・研修プログラム開発・研 修会の実施（完成版） →協力校以外への実施

2020年度実行項目における本調査の位置づけ（再掲）

●2020年度の実行項目

当初の予定：

手引き作成のための事例収集・モデル作成・検討

(1) 非認知能力の目標化・言語化の現状の聞き取り

(2) モデル事例を生成

⇒新型コロナウイルス感染拡大下でアクションリサーチが困難

変更：

2020年度は(1)に関するインタビュー調査を行い、
(2)に向けた論点整理を実施。



(再掲)

そもそも現場の先生方は非認知能力に関わる評価をどの程度実施しているのか？
評価している場合、評価の何を重視し、
どのような方法で評価に取り組まれているのか？

⇒実態把握を通じて、研修の中で扱う非認知能力の絞り込み
(専門学校教育を通じて比較的共通して重視されている能力)
&その育成・評価にあたって今後深掘りすべきポイントの焦点化

調査概要

調査実施日

①教務担当者を対象とした事前調査

調査実施日：10月28日

調査対象者：近藤先生、岩崎先生、田澤先生

調査項目：学科・コースにおける非認知能力の育成目標、契機および課題

②クラス担任を対象としたインタビュー調査

調査実施日：11月6日

調査対象者：YIC京都ビューティー専門学校 天野先生（美容科学科長）

調査項目：学科・コースおよびクラスにおける非認知能力の育成目標、契機および課題

③クラス担任を対象としたインタビュー調査

調査実施日：11月16日

調査対象者：岡山情報ビジネス学院 渡部先生（公務員学科学科長）

調査項目：クラスにおける非認知能力の育成目標、契機および課題

調査で得られた内容①

10月28日調査サマリー

<近藤先生から>

・学んだことを本当に行動に移して事項できるのかというところについて、どれくらい学校が学習する機会を提供できるか？（非認知能力の育成だけでなく実践までの射程に入れる必要性）

その上での当面の課題

・順序性が大切・志学との連動・評価とその水準の設定・教育プログラムのブラッシュアップ・実践の積み重ね

<岩崎先生から>

・非認知能力を自分の言葉として落とし込めない教師、個教師の得手不得手の問題。（先生自身が学生のことを気づくか？）

・核となる科目（プロデュース）以外の科目やクラス運営で生かされなければ身につかない（実践機会が必要）

シラバスに落とし込めていない

<田澤先生から>

・教師の思いの強さ（非認知能力育成に関する）卒業後、就職してつなげていくという意識（これまでの経験が影響しているのでは？）

ひとつひとつの授業の意味・価値づけ、非認知能力を数値化・評価したところで個々の指導は教員任せになるのでは？

調査で得られた内容②

<天野先生への調査から>

■美容師に求められる能力

- ・学科で共有されている「就職したら美容師3年目」をゴールに置く
- ・「自分のコミュニティで集客する力」
お客さんを集めることが求められる。例) 在学中からSNS等を活用して人々にアプローチ
- ・「プレゼン力」
店舗数の多いサロンに就職すると会議が増えるため、プレゼン力は大切。また美容師は口下手な人も多いので、就職のときプレゼン力をアピールできると武器になる
- ・「反復」
一つの物事を色んな角度で見ることができる。別の技術に置き換えることができるため、何度も繰り返すことが大切と伝える。
- ・「素直さ、人間力」(企業の方が言う言葉)を授業でどう落とし込むか?
素直さ: 言われたことをすぐやる吸収力、かわいがられたほうがいいでしょう?という問いかけ
人間力: 学生に伝える上でかみ砕いた言葉として「魅力」(お箸の持ち方、ペンの持ち方)

<渡部先生への調査から>

■公務員に求められる能力

- ・「公務員をめざす」ことを重きに置くがゴールの置き方は「社会人」
- ・「自分で考えて、自分で行動出来て」というような自分で自分のことができるということを重視している。
- ・人に言われたことは素直に聞き入れて、どんどん実践して振り返って、周りから愛される人になってほしい。
- ・自分で予定立てられるかどうか…公務員試験のスケジュール把握との関係で
- ・提出物を書き直しになっても何度もやり直すなどということから、「忍耐力」を身に付けることで試験を受ける際の役に立つ
- ・公務員だからとかではなく、一社会人という観点から指導にあたっている。
- ・職場見学で「集団生活を学べる」。
- ・ボランティア参加させることを通じて、「自分たちで主体的に出来ることとは何なのか」を学ばせられている。

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント

1. 実態としては非認知能力が育成されている側面があるが、言語化されている場合とされていない場合とがある。言語化できる先生の中にも、その言語化の次元やレベルが様々である。その様相を整理する必要がある。
2. アクションリサーチの前段階として専門学校の先生方が非認知能力を言語化していくにあたって必要な工夫や課題とは何なのかについて整理する必要がある。

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント

1. 実態としては非認知能力が育成されている側面があるが、言語化されている場合とされていない場合とがある。言語化できる先生の中にも、その言語化の次元やレベルが様々である。その様相を整理する必要がある。

把握しておくべき論点

- ①言語化の仕方のバリエーション
- ②言語化の背景にある能力観
- ③非認知能力の多層性
- ④非認知能力を言語化していく契機を捉える必要性
- ⑤非認知能力に関する目標設定における柔軟性に対する視点

今後のアクションリサーチ実施の前提として把握しておくべき論点

①言語化のバリエーション

- 専門学校の先生の言語化にはいくつかバリエーションがあり、文脈に応じて使い分けられている
 - ・概念ベース…例：「永久戦力」、「人財」
 - ・状態ベース…例：就職したら美容師3年目、現場でかわいがられる
 - ・行為ベース…例：気づく力、反復、思いを形に、プレゼン力、覚悟、素直さ
- それぞれの力の内実には分野特性が反映されている
（分野への活用を前提とした汎用性）

今後のアクションリサーチ実施の前提として把握しておくべき論点

②言語化の背景にある能力観

- 先生方が能力観をどのようなところから引き出しているかについては、汎用的な能力が先に出発点のイメージの場合もあれば、専門的具体的技術が出発点になっている場合がある。

例：渡部先生の場合

「公務員試験に合格すること」が目標にはなるが、ゴールの置き方は「社会人」であると考えておられた。社会人であるからこそ、自分で考えて自分で行動する力、提出物がやり直しになってもやり直す忍耐力などが求められるというところから、非認知能力育成をしようとしていた。

→汎用的な能力イメージ

例：天野先生の場合

美容師という職業の特性から、お客さんを自分集めていくための力、現在の美容業界のニーズにこたえられるよう、また武器ともなりうるプレゼン力の育成、技術の反復を繰り返すことで物事を多面的にみる力を養うなど、お話されていた。

→専門的具体的技術イメージ

今後のアクションリサーチ実施の前提として把握しておくべき論点

③非認知能力の多層性

- ・ 非認知能力には、「汎用性が高いもの」と、専門性の高い「個別性が高いもの」が存在する。例えば、社会人として求められる汎用的なコミュニケーション能力と、美容師として求められるより専門的なコミュニケーション能力は異なる。また個別性が高い非認知能力のなかにも、業種／職種／企業／地域それぞれの個別性がある。

＊学科で育成が求められる非認知能力は、社会人として、業界人として、職業人として、〇〇という企業に就職するにあたって、〇〇県という地域特性から、など様々な層で構成されていると思われる。どの層をどのように意識化しているかについては、学科の方針や先生の学生の就職イメージによって規定される側面がある。

今後のアクションリサーチ実施の前提として把握しておくべき論点

④非認知能力を言語化していく契機（きっかけ）を捉える必要性

- ・ どういった契機から学生の非認知能力を養成しようとしているのかを捉えていくことが重要。
- ・ 実習を通じて個別性の高い非認知能力を身に付けさせるのか、実習を通じても汎用的な非認知能力は身につけているか、実習ではなく生徒指導でなければ汎用的な非認知能力は身につかないのか、など、非認知能力の言語化や目標化にあたっての契機を整理することも重要である。

例) 天野先生の場合

個別性から非認知能力を導き出すというベクトルで考えられているので、非認知能力の育成の契機として学科の専門授業をあげていた。

今後のアクションリサーチ実施の前提として把握しておくべき論点

⑤非認知能力に関する目標設定における柔軟性に対する視点

- ・ 天野先生、渡部先生双方とも、学生の多様性に対応していく難しさを語っていた。被教育者に対応した能力・教育設定の柔軟さをもたせる必要を、はっきりとは言語化されておらずとも、考えておられるのではないか。

→業界の求める能力像、人材像を意識化して言語化し教育実践に落とし込んでいくアプローチ、教育対象の有する能力に寄り添いながら能力像や教育像を柔軟に組み替えるアプローチ、の2つがすりあわせされながら教育実践がなされているのではないか

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント

1. 実態としては非認知能力が育成されている側面があるが、言語化されている場合とされていない場合とがある。言語化できる先生の中にも、その言語化の次元やレベルが様々である。その様相を整理する必要がある。
2. アクションリサーチの前段階として専門学校の先生方が非認知能力を言語化していくにあたって必要な工夫や課題とは何なのかについて整理する必要がある。

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント

2. アクションリサーチの前段階として専門学校の先生方が非認知能力を言語化していくにあたって必要な工夫や課題とは何なのかについて整理する必要がある。

<WG会議で得られた意見：言語化のために必要な工夫>

- ・ 状態やCanDoベースの聞き方が必要（第3回WG会議）
 - ・ イベントやカリキュラム外の学校行事なども視野に入れる必要性（第3回WG会議、高岡先生）
 - ・ 言語化のされ方の想定として複数のパターンを想定しその状況に合わせて聞き出していく必要がある。
 - a. 明文化された非認知能力について知っていて目標を立て実践をしている
 - b. 明文化された非認知能力を知っているが目標を立て実践していない
 - c. 明文化されていないが非認知能力を知っていて目標を立て実践している
 - d. 明文化されていないものの非認知能力を知っているが目標を立て実践していない
 - e. 非認知能力を知っておらず非認知能力を目標としていないが実践している
- ⇒意識化していないが実践している人には「これって非認知能力って言いますよね」と掘り起こしていくことが求められる。（第3回WG会議）
- ・ シラバスに非認知能力が明記されているのか、されていないながらもプログラムにどう落とし込んでいるのか、学校行事を意識している場合もあればそうでない場合もある（第2回WG会議）
 - ・ クラス担任という立場から社会人としてのルールをホームルーム等で無意識に教えている可能性がある（第3回WG会議、岡村先生）
 - ・ 教員の能力評価や能力測定に関する困り感について、十分に聴く必要がある。

聞き取り調査から見えてきた手引き作成に向けたポイント

2. アクションリサーチの前段階として専門学校の先生方が非認知能力を言語化していくにあたって必要な工夫や課題とは何なのかについて整理する必要がある。

<WG会議で得られた意見：非認知能力の教員間の共有に関する課題>

- ・ 教務担当者の先生から各学科の授業担当の先生にどう話が下りていっているのか。例えば数回下す機会を設けているか、学科コース別で取り組んでいるか等。(WG第2回会議)
- ・ 今回の調査からは、先生方は教員間での共有のニーズはあまり抱いていないことが分かった。

…卒業生をもっている教員は自分が育てた子をイメージしてできる。そうでない先生はそれがなかなかできない。言われても想像できないから。だから普段からそういう話をして共有されているかどうか差になる(第2回WG会議)

…(天野先生が「魅力」という言葉で表現して授業で伝えている点について)教員間で全く同じ言葉を共有しなくても、個人が言語化しているもののなかに、学科で育成しようとしている能力のここを教えている、と先生方が認識していることが大切。それを学生や高校生、サロンさんに伝えていくことがまずは必要。(第4回WG会議)

- ・ 非認知能力の言語化には新人とベテランでは言語化のバリエーションやされ方に差が生じてしまう。その差を埋めるために、非認知能力の言語化・マニュアル化が求められる。

アクションリサーチの今後の方向性と調査課題

今年の調査で明らかになった知見

1. ベテラン教員は卒業生からのフィードバックや教育実践の積み重ねにより、言語化や教育実践に十分な成果を出している。
2. 一方で、実践はできているけれど、言語化できていないケースや、言語化の次元が多様・多彩で共通した能力観として把握されていない課題があった。
3. ベテラン・新人ともに非認知能力の育成の意義を理解し、言語化し、外部に発信していく指向性が弱い。

＜今後の調査の目標（確認）＞

・専門学校では非認知能力を実態としては評価してきたが、それが明確に・対外的に示せるような形になっていない⇒評価の基準を作っていく必要性

＜今後のアクション・リサーチ調査の位置づけ＞

- ・ アクション・リサーチを通じて、非認知能力の学習評価を行なっていくための研修を作成
- ・ 非認知能力の言語化についての研修＋実際に言語化をして評価基準を作成するワークショップの実施
★現場の先生のフィードバックを得ながら進めていく（**プレ研修**の実施）



今後の作業課題：プレ研修に向けて研修のニーズの具体的把握

アクションリサーチの今後の方向性と調査課題

<今後の研修デザイン>

- ①ベテランと新人の差を埋める最低限の手当として、非認知能力評価の基準づくりの力をつけてもらう
- ②①にあたって必要な非認知能力に関する知識（言語化・経路・共有に関する）を身につけてもらう
- ③これらの研修を通して、非認知能力を意識的に育成し、専門学校教育の強みとして意識化する

<二年目の調査課題：非認知能力の学習評価につなげるために必要なデータは？>

- ・ 言語化の方法（どのように言語化すればいいのか？）
 - …キャリア別の方法の提示 → 別キャリアの方の状況を知るのも共有の際に大切
 - …言語化の次元・層について理解 → 言語化ってそういうことだったのか！？という気づき
- ・ 言語化したものを評価基準に落とし込む
 - …言語化した能力を「授業場面」における「行為」まで落とし込む
 - ☐ どのような場面・行為を評価しているか
 - …特別活動における「行為」の評価（⇨教育機会としての意識化）
 - ☐ どのような場面・行為を評価しているか

<具体的な調査・検討課題>

- キャリアに注目した、補足的調査（教育歴の浅い方、教育経験のかなり長い方、など）
- 言語化された非認知能力の評価の方法についての検討
- プレ研修のデザイン（昨年度の研修の振り返りも含め）

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」事業

学習評価（非認知能力）研修プログラム開発事業 報告書

一般社団法人 全国専門学校教育研究会
〒107-0062 東京都港区南青山2-2-15 ウイン青山1403

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。

