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2回学習評価WG |
| 開催日時 | 令和3年10月4日（月）　15時00分～17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（オンライン参加）瀧本　知加、小田　茜、岩﨑　千鶴、田澤　初美、佐藤　昭宏　　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. アクションリサーチ経過報告（瀧本）

(1)アクションリサーチの実施・8月中に3校の先生方を対象に調査を実施した。その結果を元にルーブリックを作成、今年度の目標としては、ルーブリックの完成、評価ツールの開発としてポートフォリオの作成を予定している。(2)ルーブリック（仮）の改良点について・インタビュー調査後検討し、フォーマットを改良した。大きく変えた部分は分かりにくかった用語の変更。「使える」を「活用する」、「できるための姿勢・準備」を「現場で生かせる状態」に変更、インタビューの中で「できる」は現場に出ないと分からないとご指摘をいただいたので、「できる」次元を削除し4階層にした。順番は知っている→わかる→活用する→現場で活かせる状態の階層とし、横の項目は「いつ・どこで評価する？」に科目や実践が入っている。実習、具体的な科目、演習などカリキュラムの中のどういうところで評価しているのかを書いているが、この聞き方も分かりにくいと感じるので、皆さんからルーブリックの文言についてご意見をいただきたい。「何で（どんな方法で）評価する？」に評価物と評価方法を整理し、評価シートやレポート、発表会などを書いている。「到達目標」に規準とあるが、具体的な基準ではなくやや抽象的な大元の規準としている。到達目標は調査テープ起こし後、担当者で詰めて考えたので、3校ともある程度共通している。そこを合わせて「いつ・どこで評価する？」、「何で（どんな方法で）評価する？」で各校の状況に合わせて整列させた。「合格となる状態、行為」は具体的な達成基準もやや共通している部分もあるが、各校の回答を配置している。それ以外に具体例としてインタビューで聞き取った各校の具体的な評価基準や先生方の着眼点や評価方法を示している。(3)各校のルーブリックの説明・各校のルーブリックの説明の際に、各校担当の先生には、評価のタイミング・方法が正しいか確認、また追加することがあればして拡充して欲しい。また、インタビューで聞き取れなかった部分などもあると思うので、具体的に確認をお願いしたい。（瀧本）①KBC（丹田）・KBC学園のIRCのホテルブライダル科に調査を依頼し、田村先生と近藤先生に話を伺った。参加者は瀧本先生、高岡先生、岩﨑先生。・重視する力・能力については、“気付く力”を念頭に話を進めたが、気付く力の前提となるような観察力や好奇心、チームワーク力などを身に付けることが重要とのことで、これらがキーワードとなる。「知っている」の段階についてはどちらかと言うと事実ベースで必要だということを知っているかどうかを基礎的なレベルを示している。入学後の施設見学の中で、ドアを人が通り切るまで開けていられるか、自身の持ち物や身なりなどに目を向けて指導しており、そういったことについて学ぶ事前学習や、見学する施設について学ぶ事前準備の段階が「知っている」という項目に関して評価をするポイントになる。またブライダルコーディネーター技能検定などの国家試験に向けた授業の中で観察力や好奇心、チームワークの重要性を指導しているとのこと。「何で（どんな方法で）評価する？」は評価シートで、具体的には施設見学の事前学習の段階で「調べ学習シート」を作成しているため、その段階でこれらの力について評価をしている。「到達目標」は、これらの力の必要性を知る、教育目標として位置づけられていることを知ることに重きが置かれている。「合格となる状態」は、ホテルブライダル学科で大事にしている力とは？と聞かれた時に答えられるかどうかとなる。「教師の行為」として目標や方向性として説明することが必要。・「わかる」の段階は、「気付く力」の前提となる「観察力」や「好奇心」、「チームワーク」といったものが具体的に示す意味について、ブライダル業界の具体的な場面などを想定しながら、理解ができるようになるということが「到達目標」として挙げられている。「いつ・どこで評価する？」は5つあげたうちABCが実践の現場となり、施設見学、ウェディングプランのプランニング、模擬挙式があげられる。「何で（どんな方法で）評価する？」は実践現場において先生方が学生の様子を観察して評価をしている。KBCではその時の経験や反省などを含めるレポートの提出が重要視されており、施設見学やウェディングプランのプランニングの際の振り返りのレポートを用いて評価をしている。またこれとは別に実践を行う中で発表会など、実践を行う中でグループワークが重要視されている。グループワークでは、周りの人の行動について褒めるところやさらに良くなることを実践の中で必ず伝えるようにし、そのようなやりとりを通じて相手を気遣う力やチームワークの重要性を理解できるようにしているとのこと。このような中で気付く力の前提となる3つの力の必要性について何が必要か、構成要素を含め説明できることが「合格となる状態」としてあげられる。「具体例」として、レポートでは広い目で考えられているか、他者をほめることができているか、他者を観察し自身の行動を振り返られているか、読む側のことを考えて文章が書けているか、またグループワークでは、一人ではできない発表を協力してできているか、オーディエンスはよかった点と悪かった点について指摘できるかということで判断をする。・「活用する」については、「いつ・どこで評価するというポイント」では、「わかる」の階層と重なっており、それに伴い評価方法についても「わかる」の階層と重なるが、「到達目標」は深化しており、観察力や好奇心、チームワークを身につけ発揮するために、何ができるようになることが必要かを主体的に想像し、文脈に即して表現・記述できているかにおかれる。「合格となる状態」は気付く力の前提となる3つの力について具体的な場面での活用を論理的に説明できるかを設定している。「具体例」も「わかる」の階層と同様だが、学生が腑に落ちているか否かというところが重要視される。・「現場で生かせる状態」の階層では、「いつ・どこで評価する」というポイントは課程の最終段階の模擬挙式、評価方法については、現場における行為の観察、また模擬挙式に至るまでのレポートの振り返りなどを通じて評価をされている。「到達目標」は、気付く力の前提となる3つの力を職業現場で生かすことを前提として、自分の現状を認識し現場の状況にあわせた行動をするための観察・判断・準備できているかにポイントがある。さらに自らの行動を省察し改善にむけた動機付けができるかどうかというところも判断の重要なポイントとなる。この点についてはでPDCAと書いているが、自分自身で計画・実行・振り返り、新たな目標を設定して実行していけるかが理想的ということだったので、「合格となる状態」に設定した。「具体例」は、模擬挙式のクラス運営を通じて、プランナー1人では挙式ができないことを実感することができるか、チームとして動くことを意識し、他者の状況を把握した上で、協力的な行動ができるかがポイントとしてあげられた。例として自分一人ですべてやってしまうのではなく、他者が過去にできていなかった部分について、そのチャンスを与えることができるかなど。さらにこれまで書いてきたレポートの振り返りを通じて、気付く力が身についたと実感することができるかがポイントになる。したがって「教師の行為」として、これまでの学習の積み重ねについて学生に気付かせることが必要になるのではと考える。②OIC（小田）・ルーブリック表は非認知能力を授業の中で教えていく際に階層性を意識して非認知能力のどの部分を教えているか分解がなされた上で評価方法も検討されると良いということで作成した。・OICの調査では到達目標が一番確認を要した。昨年度は「思いをかたちにする力」の重要性や授業の概要に関して伺った。今回は実際の授業の中でどのように学生に伝えていこうとしているかを聞き取った。・「知っている」に関しては、「思いをかたちにする力」の意味が分かり必要性を理解している。・「わかる」に関しては、「思いをかたちにする力」の意味について具体的な場面の中で言葉の重要性や意味を理解する。・「活用する」に関しては、「思いをかたちにする力」を身につけ、発揮するために、何ができるようになることが必要かを主体的に想像し、具体的な文脈に即して行動の一歩手前として表現・記述できている。・「現場で生かせる状態」に関しては、「思いをかたちにする力」を現場の状況にあわせた行動をするための、観察・判断・準備できているかなど実際の行動レベルに入ってくるような評価と考える。・現在の階層のような分解方法で非認知能力が分解できているのかを確認していただきたい。また今回は岩﨑先生のプロデュースという授業について伺ったが、関連する他の授業についても追加していただきたい。・評価方法については、現在記述シートやレポート、ペーパー試験が中心となっているが、他の方法や案があればご意見いただきたい。・具体例についても、合っているかどうかなど確認をお願いしたい。③YIC（瀧本）・YICは美容科ということで、他のKBC、OICと違う部分が多く、調査を1回追加したほうが良いと考えている。・「到達目標」については、「知っている」の段階では、教師の説明を聞いて、自ら考えて動ける力の必要性やその力が教育目標として、卒業したら“美容師3年目”の中に位置づけられていることを知るという段階。「わかる」の段階では、具体的に示す意味について、お客様とのやりとりの場面などを想定しながら理解、またここが美容の特徴かなと考えるが、美容師としての総合的技術の獲得にとって必要であることを理解しているということで、具体的にハサミを使うなど手を動かす時などに、自ら考えて動ける力が無関係ではないと考える。技術に近接する部分で、自ら考え工夫をすることで技術を獲得、“美容師3年目”を意識持って実習に挑むことでより自ら考えて動ける力の達成が促されて早期技術獲得にもつながるなどが重要だと考え、他2校と違い技術という文言を入れた。「活用する」の階層は抽象的になっている。文脈に即して表現・記述できている部分では、美容ではパーマをする、カラーをする、お客さんへの対応方法など具体物として出てくる場合もあるのではないかと考えるので、現状に追加で考えていきたい。「現場で生かせる状態」では、ここでは3校とも動機付けやPDCAなどのキーワードが出てきた。これはメタ認知の次元であるが、「活用する」でできたことを、「現場で生かせる状態」で自身をメタ的に観察しPDCAをまわせるなど、省察的な思考ができるかというところがこの4段階目にあたる。「活用する」と「現場で生かせる状態」はこのような次元の違いが出てくる。・「いつ・どこで評価する？」と「何で（どんな方法で）評価する？」は十分に聞き取りができなかったので、HPや岡村先生のコメントなどを参考にして埋め込んだ。さらにご意見を聞きながら埋めていきたい。・「教師の行為」は、ルーブリックを作成することで「合格となる状態、行為」が明確になってくると、それに対する教師ができることが明らかになるということを伝えることが目的。また、先生方に具体的な評価の場面や方法を導き出してもらうときに、それぞれの活動の次元の目安になるのではないかと考えた。・「到達目標」の規準が適切かを中心に、また評価については、各学校で持ち帰っていただきブラッシュアップをお願いしたい。【意見等】・ルーブリックの位置付けについて、カリキュラム全体に関するものか、一つの授業に対するものか。（植上）→両方。大きな2～3年間のカリキュラムを見る時、ガイダンスなどの基礎的な科目は「知っている」「わかる」の段階に焦点付けられ、そのような段階を経て2～3年目に「活用する」「現場で生かせる」状態になっていくので長い期間での学びの過程になる。また、例えば一つの授業の中では、「知っている」「わかる」「活用する」など複数の段階が当てはまるものもあるので、評価ツールを作成する時に当てはまる段階のルーブリックを作成すると、評価の目安や基準にすることもできる。カリキュラム全体から科目の位置付けを見ることもできるし、科目からもカリキュラムからも到達目標を見ることができるので、どちらでも使うことができる。（瀧本）→今回の3校はどちらになるのか。（植上）→全部カリキュラムで科目からも見てもらえたら良い。ツールとして使用するのはこれから開発するポートフォリオなどのツールに落とし込むと思うが、その際の評価の基準として整理したものなので、一つ一つの科目の評価の基準としても使用でき、カリキュラムの整理にも使用できる。（瀧本）・ルーブリックの改良点で、能力の階層性を整理しとあるが、それは何を指しているのか。能力の階層性とは、能力そのものが階層化されている、例えば気付く力は細分化すると観察力や好奇心、チームワーク力に階層化されて、さらにそれが能力分解されて結果的にCan Doになるといったイメージだが、このあたりはどうか。（岡村）→ここで言う階層性というのは、「知っている」「わかる」「活用する」「現場で生かせる」の4つの階層。能力の階層性というよりは次元の階層性と言ったほうがいいかもしれない。このように次元を段階付けるといいのではないか、ということ。（瀧本）→能力評価基準を非認知能力ではこのような「知っている」から「現場で生かせる状態」のステージで、職業教育の中での特に非認知能力は基準としてルーブリックの記述をしてみようという意味合いか。（岡村）→ガイダンスなどで学ぶ「知っている」という次元も、非認知能力の育成の第1歩だという意味付けが重要で、段階付けることによって非認知能力の育成の柱みたいなものがカリキュラムに立ってくるというイメージで作成している。（瀧本）→能力の大きなイメージ像は学校・学科のディプロマポリシーに書いてあるような内容が各校キーワードとして出ていて、それを具体的に学校の教育活動の中に落とし込んでいくと、気付く力は3つの能力があって…ということがスクリプトとして研修で出てくるのか。先生方は言語化、階層化するのが難しいのではないか。恐らくどこもディプロマポリシーにある人材像をどのようにカリキュラムに落とし込んでいるのか言語化ができていないので、そのままルーブリックにすると焦点がぼやけてしまうのではないか。（岡村）→開発する研修の目的にもよるが、能力の要素の細分化まで必要なのかどうか。（瀧本）→カリキュラム全体と各授業、また岡村先生がおっしゃっていた人材像に関する能力を具体化・分節化の3つに関してそれぞれツールが必要だと考えている。人材像に関する能力の具体化・分節化をした上で、それぞれの能力をどの科目でどの程度身に付けさせるのかというカリキュラムマップという年間性のものと、授業などの学習契機においてどの程度到達目標として設定して、それを具体的にどのように評価するのか、学習として位置付けていくのか、これがかなり綿密なルーブリックなる、そのような作業になるかと考えていた。カリキュラム全体の到達目標や合格となる状態をこの表にするのは難しいと感じるので、もう少しシンプルでも良いかと思う。（植上）→階層分析をしてチャンクダウンしたものの一つのCan Doに値するものをルーブリックにするとこうだよね、というところまで出せるようにしないと、評価が曖昧になって粒度が高いレベルになってしまう。抽象的なディプロマポリシーをチャンクダウンするとこうなる、それをルーブリックで表せる、そこまで先生が描けるようになると良い。（岡村）・アクションリサーチ対応時、もう少し科目よりに話したほうが良かったと感じた。（近藤）・ヒアリングの際どのように整理していくのかと考えていたので、このような形でまとめられたということはすごいと感じている。KBCで出ていた観察力や好奇心、チームワーク力などが非認知能力でそれを評価していくことだと考えているので、現在の内容ではどういう人材を育成したいのかというのは分かるが、非認知能力とは違うのではないかと感じている。（高岡）・KBCでは人材像から話が始まってしまったので抽象的になってしまった。授業科目の中で…という話を聞いていくことがルーブリック作成に必要だったと考えている。（丹田）・具現化されているカリキュラムの中でどのような授業方法で育成しようとしているかが網羅的に見えるこのプロセスも大事だと考える。そこを先生方が意識統一でき、どれだけ自覚してどれだけやろうとしているかが重要。（岡村）→例えばOICでキーワードとなった「思いをかたちにする力」を協調性・観察力といった非認知能力に分解して、分解された能力それぞれがどの科目で養成されているか考え、それに適した評価ツールを作成していく、ということで良いか。（小田）→その通り。現在の4つの階層はどちらかというとカリキュラム向けだと考えている。ある授業を切り取って考えるとこの階層の有効性は別のものになるのでは。以前作成した授業評価シートのほうが適しているのではないか。例えば観察力をさらに分節し、評価するポイントがいくつかあり、それをA～Dなどランク評価するというイメージ。評価の粒度や精度を考えると現状の表現を変えたほうが良いのではないかと感じている。（植上）→話した内容をここまでまとめていただいたことはすごいと感じている。実際に話を進める中で、育成したい人材像を中心に、それがどの科目に値しているか、どのように評価しているかを話したので、今回の趣旨に合う話ができなかったと感じている。（岩﨑）→アクションリサーチを受けている際、どのように答えていいのか分からなくなる場面があった。本科では育成したい学生像からの学科コンセプトがあり、コンセプトからカリキュラムを作成、各科目・行事がある。カリキュラム全体なのか科目ごとのことなのか明確にすると具体的に答えやすいと感じた。（田澤）→各授業でどう評価するかにシートを活用できると良いと考えている。また、好奇心などはブレイクダウンしていくことが動機付けに繋がり、気付く力に繋がっていくので、出てくるキーワードの関係性を整理することが、シートの活用場面・活用方法を考えていく上で必要だと感じた。他「活用する」と「現場で生かせる」の違いをどのように分けるのかに関心を持った。「現場で生かせる」で学生の振り返りと改善に自身の行動の価値付けの視点をもう少し盛り込んでも良いかと考えた。（佐藤）・今後の方向性についてはどうか。（植上）→KBCの件については、調査の目的の認識不足だったと反省している。一方で気付く力の3つの要素がどのように育成されるのか、またその関係性を考慮しながら再度ヒアリングが必要だと感じている。（丹田）→今後の方向性については、研究者チームで再度検討が必要だと感じている。（小田）→今回の調査で得られたことは多いので、そのまとめ方に作業の仕方がポイントになる。カリキュラム全体に関するデータは得られていると思うので、作業の仕方を深めた上で、次回調査で一つの授業に沿った形での評価シートの作成、能力の分節化などを進めていきたい。（植上）・今後の調査・開発については、研究チームで一度打ち合わせをし、各学校2回程度の調査、10月・11月に対面インタビューを進める。（植上）1. ICT活用研修WGとの連動性について（岡村）

・ICT活用研修WGでは、個別学習の最適化をするためにICTを活用してどのように学生の状況をリサーチし支援を行えるか、そのための授業計画と学生に関する教員の関わり方を、コーチング手法を用いてプログラムにすることを目的としている。デジタルハリウッド大学院の調査で得られたルーブリックの作成・活用についてプログラムに組み込もうとしているが、ICT活用研修WGでは、ルーブリック作成方法よりも下位層の学生の引き上げに重きを置きたい。なので、ルーブリック作成について、学習評価WGで行っている非認知能力のルーブリック作成が参考になるのではと考えており、共有化できる部分について打ち合わせを要望している。学習評価WGのルーブリックが固まってきたらお互いのオブサーブ参加で進めていきたい。1. 手引きについて（植上）

・調査データを元に執筆のスケジュールなどをお願いしたいと考えている。1. スケジュール（植上）

・第3回学習評価WG…11月11日（木）13時～15時　＠福岡（オンライン開催併用）1. その他（高岡）

　・研修プログラムや手引きの中で、専門学校生を捉えるときの観点を大切に、非認知能力を成績評価とあまり結びつけないようにすることをお願いしたい。 |
| 配布資料 | ・アクションリサーチ経過報告20211004・KBC学園　第1回AR ルーブリック表・OICルーブリック案1004・YICルーブリック表 |

以上