

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No191

新著の紹介(コーナー)

『学びの見える化の理論と実際ー教育イノベーションにむけてー』 齊藤ゆか先生 (神奈川大学人間科学部教授)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】 1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。
公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています

(ご紹介)

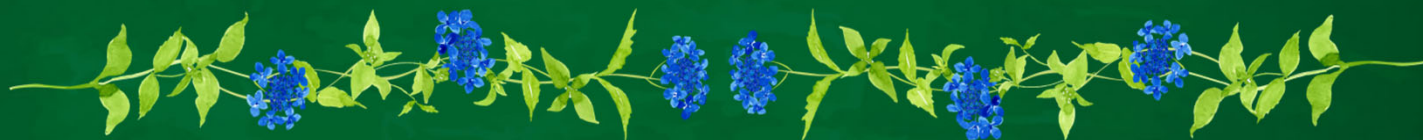
神奈川大学人間科学部教授



齊藤ゆか

さいとう ゆか

博士（学術）。専門は生涯教育学
聖徳大学生涯学習研究所（2005～2016年）を経て、
2016年から神奈川大学に着任。現在、資格教育課程
センター社会教育課程及び教養課程センター体験型研
修部会長。2022年～学長補佐（社会貢献担当）



横浜市・市民協働推進委員会委員

小田原市・社会教育委員、教育振興基本計画策定委員

東京都ボランティア・市民活動センター・配分委員会

委員 ほか多数



新著の紹介



齊藤ゆか・森和夫・西村美東士（編）（2023）.
学びの見える化の理論と実際—教育イノベーションにむけて— 勁草書房



- 第1章 なぜ、学びを見える化するのか
- 第2章 学びの見える化の方法論
- 第3章 企業における学びの見える化の実践
- 第4章 行政・非営利組織における学びの見える化
- 実践
- 第5章 学校における学びの見える化実践
- 第6章 学びの見える化の課題と展望

その他の著書



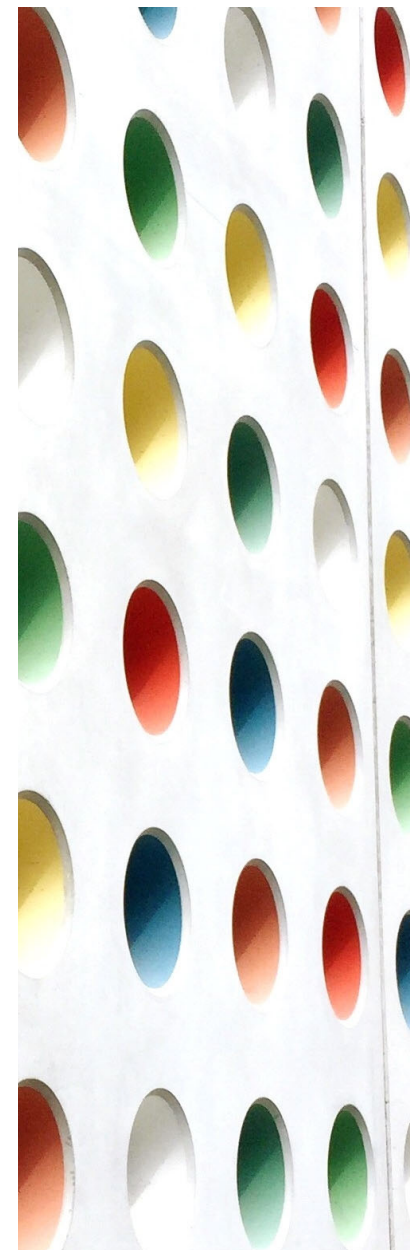
齊藤ゆか (2022). ボランティア評価学ー
CUDBASを用いた評価指標の設定と体系化ー
ミネルヴァ書房



それではご覧ください

学びの見える化の 理論と実際

齊藤ゆか（神奈川大学）



<自己紹介>

齊藤ゆか

(神奈川県 人間科学部教授)

専門領域

- 生涯教育学
- ボランティア学・QSR学
- 生活経営学

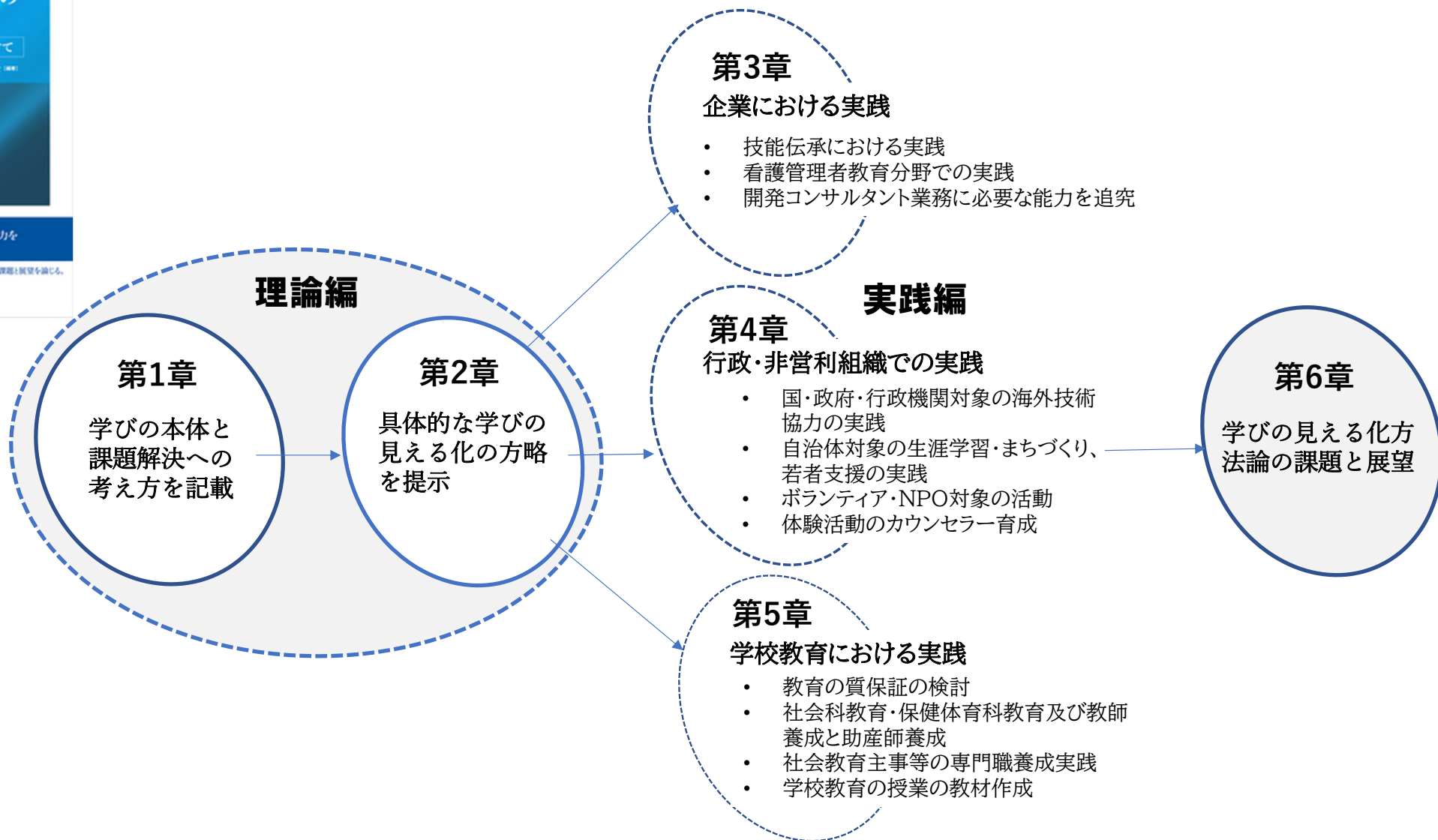
社会的活動・委員

- 横浜市・市民協働推進委員会委員
- 小田原市・社会教育委員、教育振興基本計画策定委員
- 東京都ボランティア・市民活動センター・配分委員会委員
ほか多数





288頁





目次

- 国際的に求められる教育
- 様々な学びの形態と困難性
- 学びの見える化の方法：CUDBAS手法
- 実際：事例紹介
- まとめ

求められる教育

OECD Education 2030 プロジェクト 「変革を起こす力」のあるコンピテンシー

• 新たな価値を創造する力

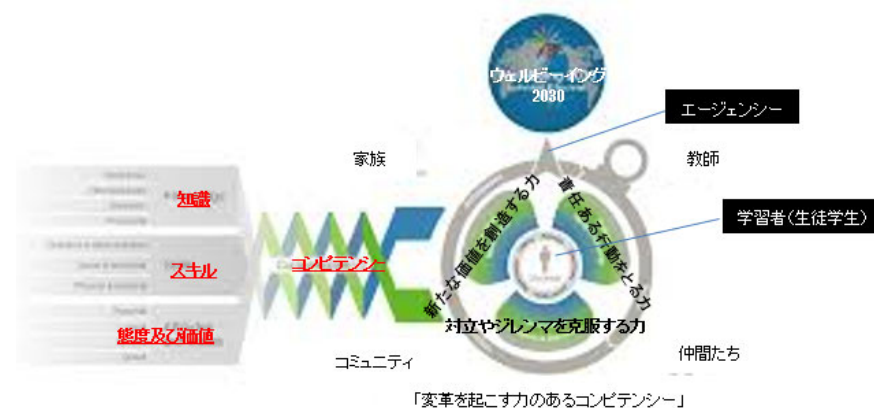
…適応力, 創造力, 好奇心, 新しいもの
に対して開かれた意識

• 対立やジレンマを克服する力

…矛盾した考えや相容れない考えや論理,
立場についても, それらの相互のつながり
や関連性を考慮

• 責任ある行動をとる力

…新しいこと, 変革, 多様性や曖昧さに
対応, 個々人が自分たちのことを考える,
他者と協働



学校での教育を改善する動き
→ トランジション (移行)

出典: 同書(204-206頁)

様々な学びの形態

学びの形態と方法

主体的・対話的で深い学び



出典：同書(5-6頁)

様々な学びの形態

「世代間交流」の導入と展開

教育活動に、世代間交流を意図的に導入した
「社会参画型教育プログラム」を展開した。

2006年～現在までのプロジェクト(PJ)

「稲作体験PJ」「アートパークPJ」「子どもの仕事
体験PJ」「クリスマスKIDS運動会」「町内会の
ヒューマンライブラリー」等がある。

これら活動プロセスにおいて、参画カレベルを
段階的に高める事業創出を試みてきた。



様々な学びの形態



第2段階:
【企画参加・参画】

ヒューマンライブラリー
非常食+1
「人の和」をつなげる
地域コミュニティカフェ
モスクートバスターズ ハザードマップ
かながわユースフォーラム2023
～「人の和」をつなげよう～
【日時】7月1日(土) 13:00～16:30 (12:30開場)
【場所】神奈川大学3号館3階
【対象】大学生・高校生
【定員】300人 【参加費】無料
【申込】事前申込不要。当日直接会場へお越しください
主催 かながわユースフォーラム実行委員会
神奈川大学社会教育課程(学生有志)

かながわユースフォーラム(若者参画型交流事業)

学びの見える化 が困難な理由

判断にブレ 不公平や不平等

人の育成が**形式的に**実施されている。

個人の努力や裁量に依拠している。

人や組織の**課題が把握**できていない。

人や組織の未来予測図や**成功モデル**がない。

担当者の力量に委ねられる。**現場任せ**。

人の育成の方法論や学びの**プロセスが不明**。

目先の**業務に追われて**時間も予算もない。

成果や効果の検証が**曖昧で難しい**。

プロセスや**成果を記録**にとどめるタイミングが難しい。

学びを見える化する 方法とプロセス

学びの見える化 の対象

構成要素	具体的内容	説明
教育主体	○組織、機関(事業内容、組織図、業務分掌、事業計画、予算、経営状況、業務マニュアル、事業実績など) ○指導者(プロフィール、指導実績、研究実績、開発内容)	教育訓練を実施する組織もしくは構成員
対象者	○学習者、研修生、受講者(プロフィール、学習実績、ニーズ、受講動機、獲得能力、既得能力)など	教育訓練を受ける者
内容・方法	○カリキュラム、訓練プログラム、研修計画、指導方法(教育目的、研修目的、ニーズ、実施計画、指導内容、プログラム、主な指導技術)など	教育訓練の内容及び、個々の研修計画、指導手段
評価	○獲得能力の範囲及び水準 ○能力評価方法、職業能力の構成 ○教育訓練全体、しくみ、体制、システム	効果、成果の判断、検証活動
教育理念・計画	○教育に関する理念、組織のビジョン ○価値スケール、教育方針、教育計画	教育の価値尺度、重視する考え方
環境	○施設、設備、備品、教材、教具、設置場所 ○対象者の家族、地域の状況、文化度、利便性など	教育を取り巻く諸条件
管理	○管理対象、管理者の能力資質、人的管理、労務管理、設備管理、学習者管理、教材管理、成績管理	教育の効果的な運営、経営のための活動

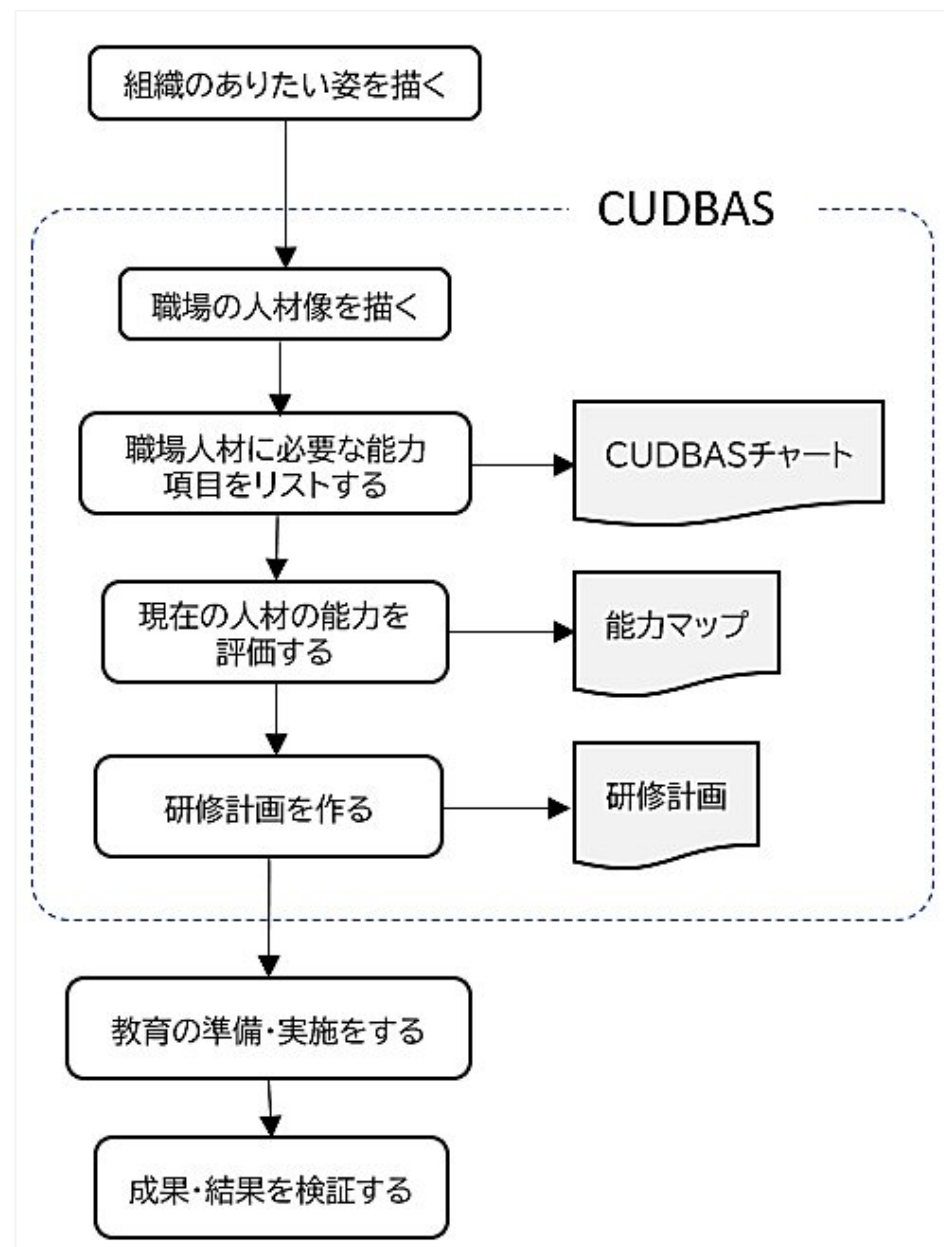
出典：同書(15頁)

能力管理として CUDBASの位置

組織の改善

指導者
(教師)

学習者
(児童・生徒)



クドバス (CUDBAS) とは

CUDBAS手法

= A Method of **C**urriculum
Development **B**ased on
Vocational **A**bility **S**tructure

= 職業能力の構造に基づく
カリキュラム開発手法

職業教育で養成しようとする人物の能力を書き出し、それらを整理して、カリキュラムを開発する方法。

職業人としてどんな能力を身につければ良いか、その能力構造に着目。

その構造を学習者が早期に習得できるカリキュラムを開発。

グドバスチャート 作成の流れ



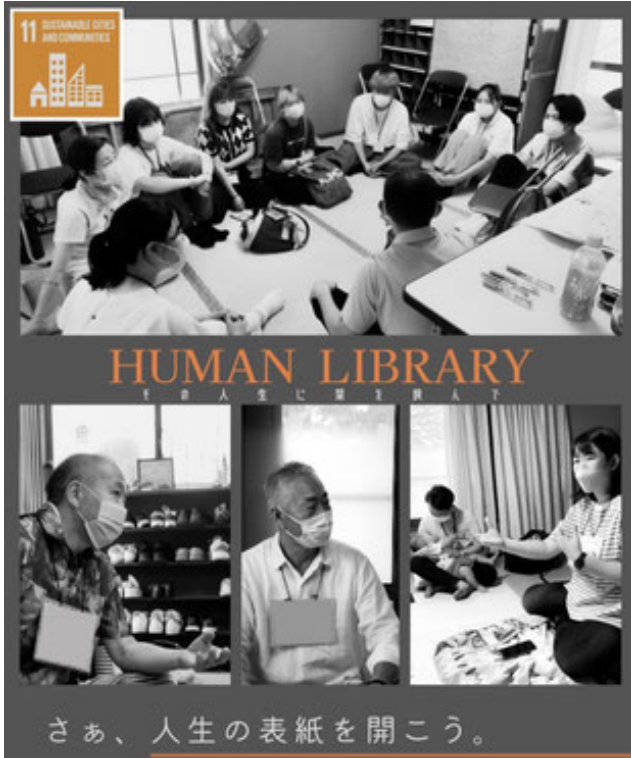
【一人20~30枚】
~できる
~知っている。
~態度がとれる。

出典: 同書(35頁)

文化祭などの行事
探求型学習など

事例1

社会参画型教育プログラム
どんな力をつけていくか？

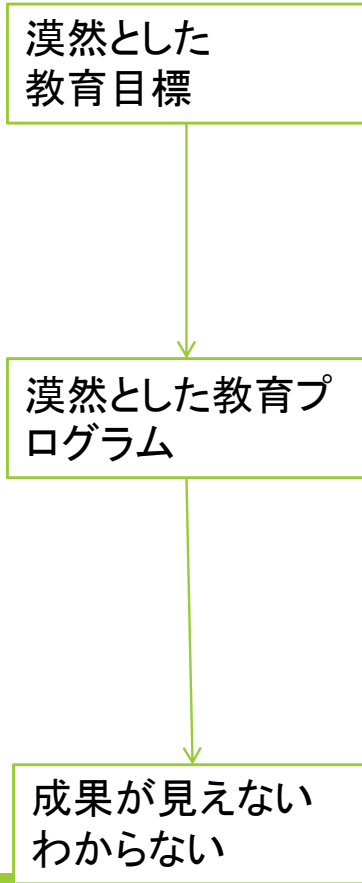


第2段階：
【企画参加・参画】



かながわユースフォーラム
(神奈川県SDGsアワード・ポスター)

従来

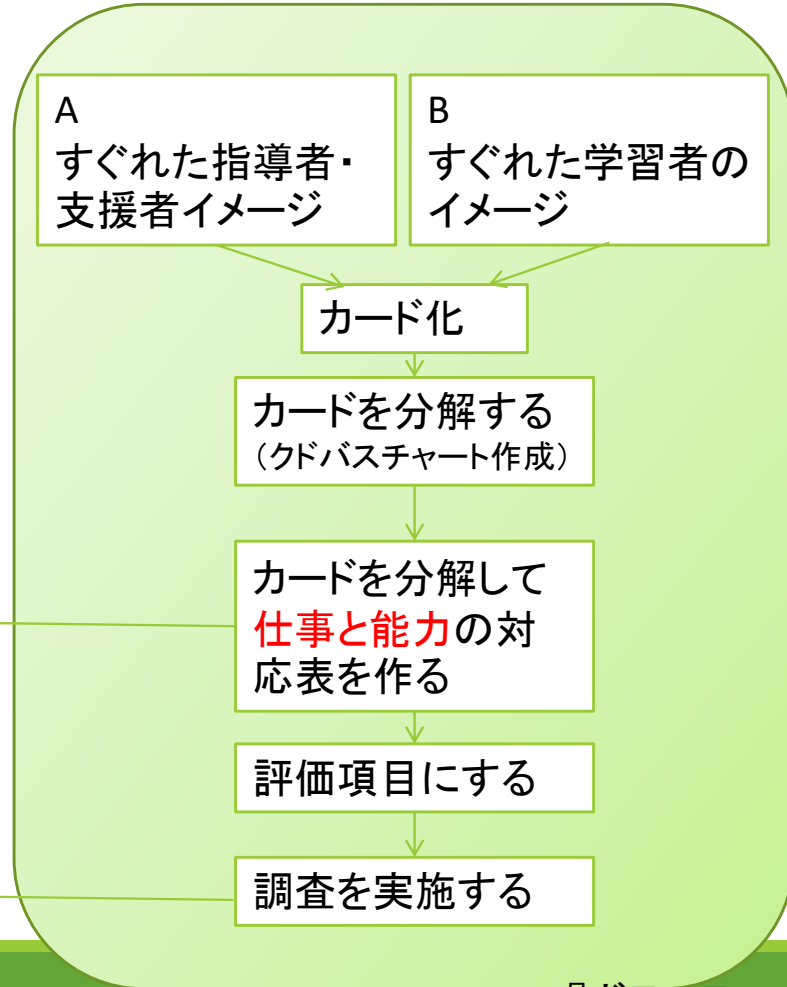


CUDBAS

カリキュラム目標
(プログラムの目標)

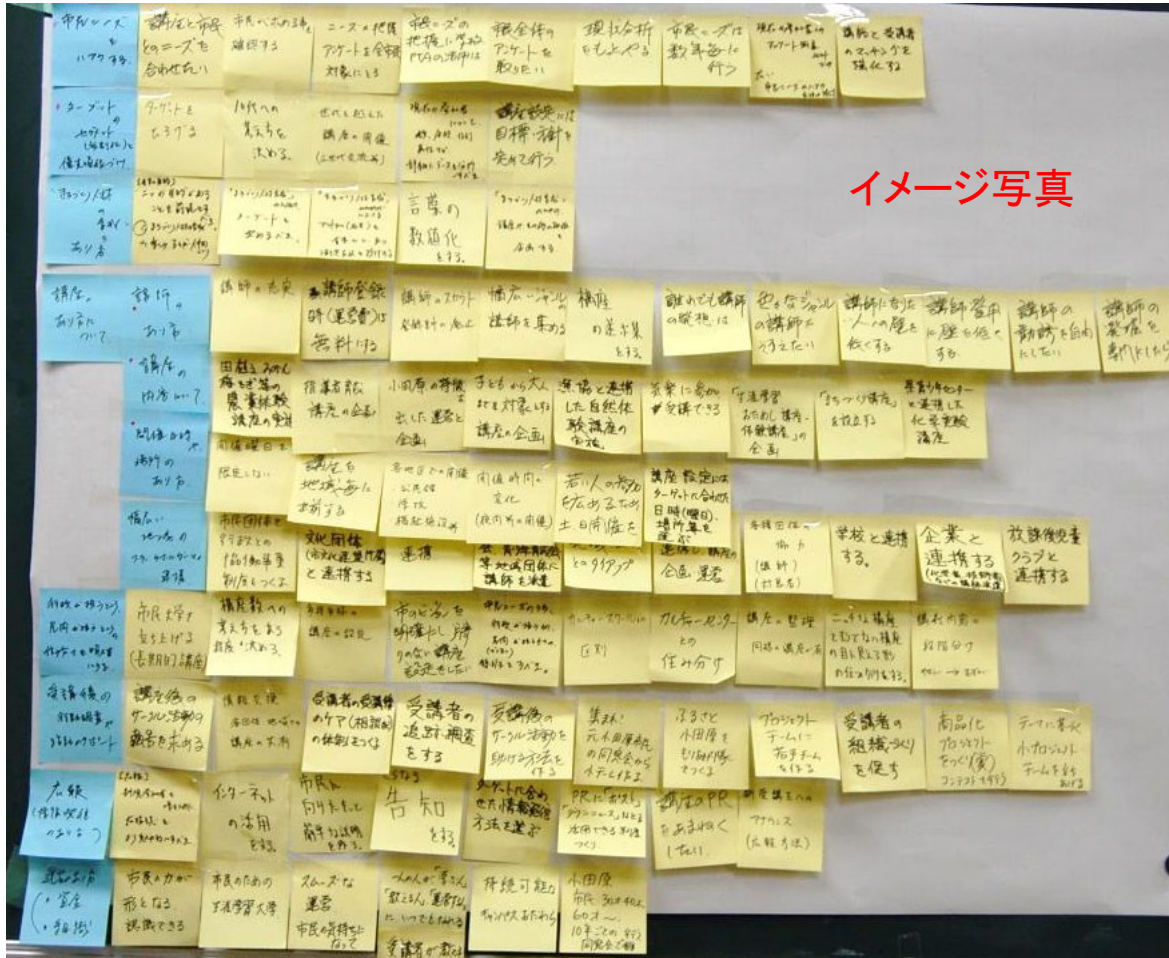
組み合わせて
プログラムにする

成果と結果を
評価する



CUDBAS手法を活かしたワークショップ

項目をリスト化
(4~8)



イメージ写真

用いた手法
グドバス手法

=CUDBAS (A Method of Curriculum Development Based on Vocational Ability Structure

。



項目をリスト化する(9)

「社会参画型教育プログラム」 の実施・運営に必要な能力資質

I. 現状・ニーズ把握

①地域の現状・ニーズ・課題の分析と情報収集

II. 環境・条件設定

②地域環境づくり、③地域の関係づくり・居場所づくり

III. 技術ノウハウ

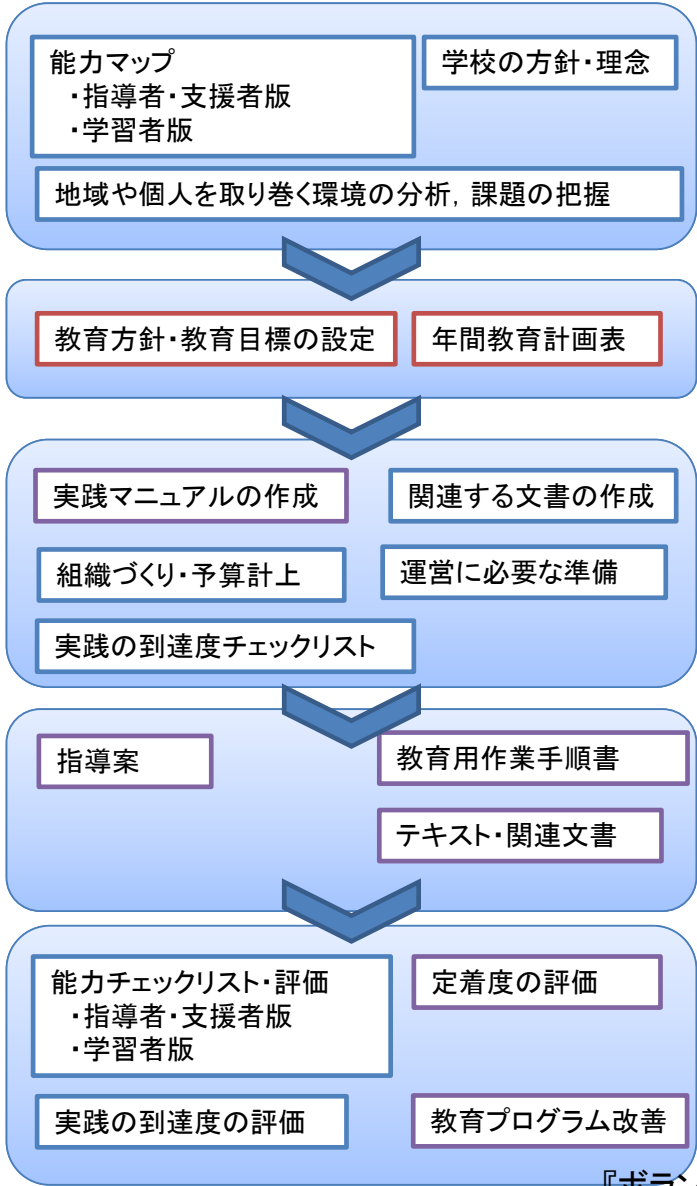
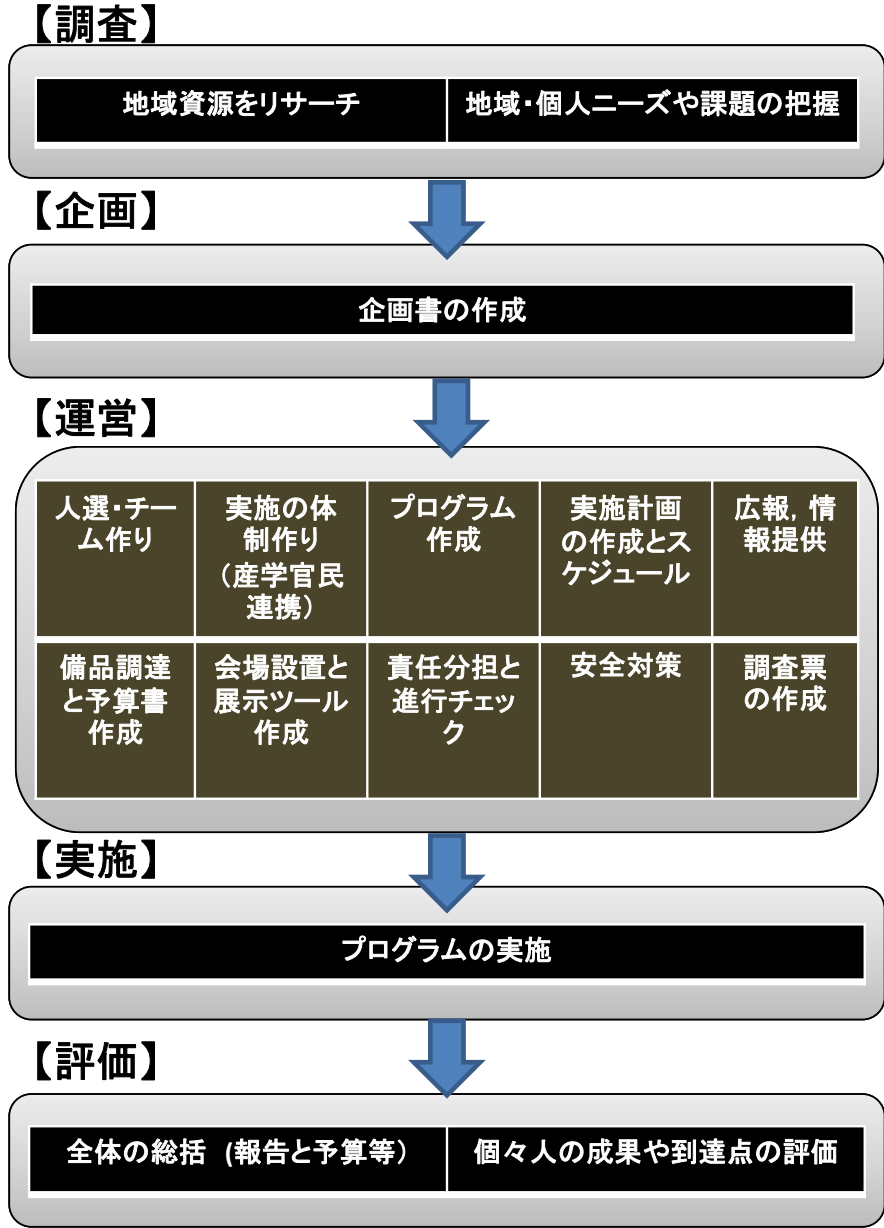
④地域の人材育成・組織化(連携・協働)、⑤地域イベントの企画・運営・実施、⑥地域への情報発信

IV. 指導技術

⑦相手のニーズや課題の把握、⑧指導者・支援者の態度、
⑨相手・他者(主に子ども・若者)との関わり方、⑩子ども・若者を引っ張る力

これら詳細項目の設定により、「参画力」のレベルの評価が可能となる

大分類	中分類	能力-1	能力-2	能力-3	能力-4	能力-5	能力-6	能力-7	能力-8	能力-9	能力-10
I 現状・ニーズ把握	①地域の現状・ニーズ・課題の分析と情報収集	1-1 A 地域を知ろうという気持ちを持つことが出来る	1-2 A 地域・環境のよき、悪さを知っている	1-3 A 行政のしくみや政策・方針等を知っている	1-4 A 地域がし、異い環境を築いている	1-5 A 外から見た地域の姿を知っている	1-6 B 他の地域と比較・検討出来る	1-7 C 行政と協働できる部署を探ることが出来る	1-8 C 各地域の先進事例を知っている		
	②地域の環境づくり	2-1 A 地域にとって大切なことが分かる	2-2 A まち中を歩き、地域スポットについて知っている	2-3 A 失敗しても良い環境づくりが出来る	2-4 A 活動がし、異い環境を築けることが出来る	2-5 B いろいろな立場の人を集める環境が整えられる	2-6 B 市の様々な活動情報を容易に受け取れる環境がつけられる	2-7 B 地域団体の協働が幅広い子ども環境づくりが出来る			
II 環境・条件設定	③地域の関係づくり・居場所作り	3-1 A 心も体も安全な場所があることを知っている	3-2 A 地域の居場所やたまり場を探ることが出来る	3-3 A 気軽に話ができる安心できる場を作り、与えることが出来る	3-4 A 人と出遭えるきっかけを作ることが出来る	3-5 B 対象者(友人)のつくり方を知っている	3-6 C 地域に愛着をもっている	3-7 C 学校外に友達を持つことが出来る	3-8 C 第二のふるさとを作ることが出来る	3-9 C 食べることが楽しいことを知っている	3-10 C 共に飲む、食べる時間を増やすことが出来る
	④地域の人材育成・組織化	4-1 A まちに誇りを持たせることが出来る	4-2 A 自らスキル(特技・趣味)等を持っている	4-3 A 自ら気軽にボランティアが出来る	4-4 A 子ども、若者に地域を理解させることが出来る	4-5 A 参加者のアイディア・フューチャーが出来る	4-6 A おもしろい人材、ユニークな人材を集めることが出来る	4-7 B 学校外にコミュニティを築き出し、子どもを導き入れる	4-8 B 若者、子どもが育ち出せる	4-9 B 参加者の中からファシリテーターを育成出来る	4-10 B それぞれの立場から関わり方を促進・アドバイス出来る
III 技術ノウハウ	⑤地域イベントの企画・運営・実施	5-1 A 社会参画型イベントを企画・実施することが出来る	5-2 A また参加したいイベントを実施することが出来る	5-3 A 一緒に楽しむことが出来る	5-4 A 地域の魅力を引き出すことが出来る	5-5 B 夢や将来に結びつく活動を提供出来る	5-6 B 産学官民で協働運営することが出来る	5-7 B 地域にお金を落とす仕組みが出来る	5-8 B 子どもにもつづり体験の場を提供出来る	5-9 B 互いのセクターに合った活動を生み出せる	5-10 B 事後評価が出来る
	⑥地域への情報発信	6-1 A 様々な活動の情報発信が出来る	6-2 A 自分の活動の広報(HP、市報、チラシ他)が出来る	6-3 A 多様な人のスキル(特技・趣味)等を知っているし、発信できる	6-4 A 人材の見え方を知っている	6-5 B 地域で活動メニューを増やすことが出来る	6-6 B 多様な地域の人や団体の顔が見える	6-7 B 色々な仕事や団体の人を紹介出来る	6-8 B 活動による成果(成功した話)が情報発信が出来る	6-9 B 活動や連携・関わり方を活かすことが出来る	
IV 指導技術	⑦相手(対象者)のニーズや課題の把握	7-1 A 相手のニーズを聞くことが出来る	7-2 A 相手(子ども・若者)が触れられることをよく知っている	7-3 A 相手の話がかかる	7-4 B 相手(子どもたち)特有の繋がりや流儀を知っている	7-5 B 相手の状況(例:子ども)の遊び時間が少ないを知っている	7-6 C 世代間の資質の違いを知っている	7-7 C 相手の未来について展望できている	7-8 C 事後にニーズや満足度、不足点等の調査・評価が出来る		
	⑧指導者・支援者の態度	8-1 A 自分から率先して進められる	8-2 A あそび心を知っている	8-3 A 苦なく楽しむことが出来る	8-4 A おもしろいと思うことを増やせる	8-5 A 自分の良いところを知っている	8-6 A リスクや不安を察知することが出来る	8-7 A 失敗してもやりぬきおこなえる雰囲気づくりが出来る	8-8 A 相手を自己責任で決めない	8-9 B 関わり過ぎない態度を取れる	8-10 B 自分の出来ることを提示できる
	⑨相手・他者(主に子ども・若者)との関わり方	9-1 A 相手を信頼・信じている	9-2 A 相手の人を知ろうとする態度をとれる	9-3 A 相手の結果をすぐ求めず、待つことが出来る	9-4 A 笑顔で迎えることが出来る	9-5 A 相手に「一緒にやれる」と思わせることが出来る	9-6 A 相手との時間を創ることが出来る	9-7 A 相手の失敗を責めない態度がとれる	9-8 A 自身の価値観を相手に押し付けない態度がとれる	9-9 A 相手の不安を取り除ける	9-10 A 互いの違いを尊重出来る
	⑩子ども・若者を引っ張る力	10-1 A 小さなことから一緒にやることを出来る	10-2 A 参加・参画することの後押し出来る	10-3 A 地域で子どもや若者を見守り支える人を増やせる	10-4 A 関わられる人の意欲ややる気を引き出せる	10-5 A 支援者や活動の場を築めることが出来る	10-6 A つながる、関わる人の背中を押すことが出来る	10-7 A 産学官民のボランティアネットワークを創ることが出来る	10-8 A 知ろうという意欲をもつことが出来る	10-9 A 触発するよう話が出来	10-10 B 好きなことを見つけて出来る



学習者一人ひとり 保有能力の 自己評価と分析

- 5 優れてできる (赤)
4. よくできる、よく知っている
3. 一人でできる、知っている (黄)
2. 少しできる
1. できない、知らない (緑)

要 能力・資質項目	保有水準	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24		
A 自らコミュニケーションを取り、積極的な態度がとれる	1・2・3・4・5	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5	2	5	2	3	5	4	4	4	5	4	3.6	
A 初参入のメンバーに積極的に関わり、仲間である態度がとれる	1・2・3・4・5	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	1	3.3	
A 地域、組織とコミュニケーションを取り、他者と信頼関係を築くことができる	1・2・3・4・5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	2	5	2	3	4	3	5	3	4	4	3.3	
A 専門職等の人と交流を持つことができる	1・2・3・4・5	2	3	3	3	5	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	5	3	4	5	3
A 知識を取り入れ、新たなアイデアを生み出す柔軟な考えを持つことができる	1・2・3・4・5	2	3	4	3	4	1	2	5	4	2	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3.3	
B 自身の考えを活動に落とし込み、熱意をもって活動ができる	1・2・3・4・5	4	3	4	3	3	1	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3.7	
B 想定外の事態が発生しても、視野を広く持ち、落ち着いた態度がとれる	1・2・3・4・5	2	2	2	1	2	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3.1	
C 緊急時に周りの動揺をおさえる態度がとれる	1・2・3・4・5	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	2	3.1	
A 客観的な視点を持って課題発見ができる	1・2・3・4・5	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3.3	
A どのような調査をすれば、地域の課題を見つけれらるかを知っている	1・2・3・4・5	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	1	2.3		
A 分析結果から地域課題の解決策を導き出すことができる	1・2・3・4・5	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	2.7	
A 既存の活動を再評価し目標・課題を設定できる	1・2・3・4・5	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2.8	
B 調査の結果を分析し、まとめることができる	1・2・3・4・5	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	2	2.8	
B 地域課題を知るために有効な調査計画を立てることができる	1・2・3・4・5	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2.5	
B 立案した計画に沿って調査を実行することができる	1・2・3・4・5	3	3	4	3	4	1	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3.2	
C 地域 住民の特徴や地域の良さを知っている	1・2・3・4・5	3	3	4	3	5	1	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	1	3.1	
C 地域 組織の現状や課題を知っている	1・2・3・4・5	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	
A 事後にも調査データを取り、次の活動に役立てる方法を知っている	1・2・3・4・5	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2.9	
A 活動や評価を記録に残し、伝えることができる	1・2・3・4・5	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3.3	
B 行なった企画を評価する方法を知っている	1・2・3・4・5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	5	3	3	
B 企画活動に対して評価することができる	1・2・3・4・5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	4	5	3	4	3	
A 他者の意見を取り入れることができる	1・2・3・4・5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3.5	
A その地域にあった方法を見つけることができる	1・2・3・4・5	3	5	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	1	3.1	
A 要望から課題を解決する方法を立案できる	1・2・3・4・5	3	3	4	3	4	1	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3.4	
A SWIHを明確にして企画を行うことができる	1・2・3・4・5	2	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2	3	4	4	2	3	3	
A 導き出した課題解決案から、活動の具体的な計画を立案できる	1・2・3・4・5	2	4	3	3	5	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	5	4	4	3	3.2	
A 人と地域をつなげることができる	1・2・3・4・5	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	5	4	4	1	3.2	
B どんな人に協力、賛同を得れば良いのかを知っている	1・2・3・4・5	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3.2	
B 事業に参加した人が満足感が得られる方法を知っている	1・2・3・4・5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3.2	
B やりたいこと、やってほしいことを理解し、双方の利益となる方法を知っている	1・2・3・4・5	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	1	3	
B 地域や関係者が積極的に役割を担えるようなシステムを構築できる	1・2・3・4・5	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2.5	
B 広い視野を持って課題解決できる	1・2・3・4・5	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	3.3	
C 安全性や地域住民に配慮したプログラムの企画立案ができる	1・2・3・4・5	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3.4	
C 緊急時でも対応できるような予備のプログラムを作ることができる	1・2・3・4・5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3.2	
C 企画運営の際のチームワークを大切にできる	1・2・3・4・5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	
A 1人1人が持つ個性などを理解し、適切な対応がとれる	1・2・3・4・5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3.7	
A 悩みを抱えている人の気持ちを理解し、相手に寄り添う態度がとれる	1・2・3・4・5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3.8	
A 障害のある方に配慮した態度がとれる	1・2・3・4・5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3.8	
A 違う言語を使う人とも円滑にコミュニケーションをとれる	1・2・3・4・5	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	1	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2.5	
A 子連れの方や妊婦の方に配慮した態度がとれる	1・2・3・4・5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	3	3.9	
B 活動する地域と団体、参加者に対し利益をもたらすことができる	1・2・3・4・5	2	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	3	
B 意見が対立した時に譲れないポイントを見極め、折衷案を提示できる	1・2・3・4・5	2	2	3	4	2	1	2	4	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3.1	
B 相手の立場になって最も良い選択ができる	1・2・3・4・5	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	3.1	
B 誰に対しても同じ口調・態度を取ることができる	1・2・3・4・5	5	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	3	3.6	
B 他の参加者の意図をくみ取ることができる	1・2・3・4・5	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	
C タイミングや礼儀などを把握した上で必要な人に連絡ができる	1・2・3・4・5	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	2	4	5	4	5	4	3.3	
C 常に連携相手を尊重し、礼儀を重んじた態度がとれる	1・2・3・4・5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	
		2.8	3.1	3.2	3.1	3.4	1.8	3.1	3.1	3.3	2.9	3.5	3.7	2.8	3.7	2.6	3.6	3.4	2.9	4.1	3.6	3.9	3.3		

能力マップ

一列
学習者



出典：同書(114頁)

組織改善
教師訓練など

事例2

小田原市教育行政

教育機関の理念
指導者・学習者の必要な能力

テーマに基づく議論

1・2・3

議論は、情報の収集整理から分析検討、企画立案に至るまで委員と職員が主体的に参加する手法を適用。

(具体的に)カード書きによるブレインストーミングおよび分類・配列に際しての活発な議論過程がもたらす効果を意図して実施した。



議題	WS参加者			計
	行政	運営委員	NPO (事務局)	
1 小田原の地域資源を生かした キャンパスおだわらのあり方と 方向性(ビジョンの検討:誰のため に、何をすべきか、期待される 成果を具体的に示す)	1	3	2	6
2 キャンパスおだわらの企画・実 施運営に求められる人材とは (キャンパスおだわらの運営者の 仕事分析)	2	3	2	7
3 「学んだことを地域に生かす」主 体的な市民(個人・組織)を育成 していくために (「潜在的ボランティア希望者」を 活動に導く人材育成戦略)	2	4	0	6

出典:同書(146-152頁)

「キャンパスおだわら」あり方の検討会

組織のありたい姿

1. 「キャンパスおだわら」のビジョンを一致
→全体の方向性・独自性を明確に示すこと。

職場の人物像・ 職場人材の必要能力

2. 行政と市民とで協働で行う「キャンパスおだわら」の運営者の人材の見える化。市民主体の事業を安定的にしていくこと。
→普遍的な人材モデルを提示
→必要に応じて、運営者の現状把握
→人材育成に向けた学習プログラム等の作成及び実施

学習者の獲得能力

3. 「キャンパスおだわら」における新講座(主体的市民育成)の設定
→小田原を応援してくれる地域市民を育む戦略を、協働作成。

テーマ1 小田原市の地域資源を生かした 「キャンパスおだわら」のあり方と方向性



重要度	大項目	水準	小項目-1	小項目-2	小項目-3	小項目-4	小項目-5	小項目-6	小項目-7	小項目-8
1	市民ニーズの把握	A	1-1 A 社会の状況を分析する	1-2 A 市民の学習ニーズを把握する	1-3 A 講座と市民の学習ニーズを合わせる	1-4 B 市民を対象にアンケートをとる				
2	ターゲットのセグメント(差別化)と優先順位付け	A	2-1 A 受講者の数、年齢、性別、属性などの詳細データを分析する	2-2 A 目標・方針を定めて、講座を認定する	2-3 B ターゲットに応じた講座を開催する	2-4 C 世代を越えた講座を開催する	2-5 C 10代をターゲットにした講座を開催する			
3	まちづくり人材の育成、まちづくり人材のあり方	A	3-1 B ①まちづくり人材の育成 ②楽しみ、生きがい、仲間づくりという2つの目的を前提としてキャンパスおだわらを開催する	3-2 A まちづくりに生かす人材の育成のための講座を企画する	3-3 B ターゲットを定めて、まちづくりに生かす人材の育成をする	3-4 B まちづくりに生かす人材の育成のためのプログラム(成果)を数値化する	3-5 C まちづくりに生かす人材の育成のためのその他の取組みを企画する			
4	講師のあり方について	B	4-1 B 幅広いジャンルの講師を集める	4-2 B 講師の知識や指導能力を向上する	4-3 B 簡単な手続きで講師登録する	4-4 B 誰でも講師になれるという発想を持った仕組みにする	4-5 C 講師の動線(スクワット)を自由にする	4-6 C 講師を発掘する専門の人がいる		
5	講座①(企画内容)	B	5-1-1 A 市民誰もが「キャンパスおだわら」の講座に参加する機会がある	5-1-2 B 小田原の特徴を出した企画・運営をする	5-1-3 B 「まちづくりに関する講座を企画・実施する	5-1-4 C 子どもから大人までを対象とする講座を企画・実施する	5-1-5 C 田植え、みかん、梅もぎ等の農業体験講座を実施する	5-1-6 C 池田と連携した自然体験講座を実施する	5-1-7 C 県青少年センターと連携した科学実験講座をする	5-1-8 C 「生涯学習おだわら」講座・体験講座を企画・実施する
	講座②(日時や場所)	B	5-2-1 A 講座設定にはターゲットに合わせた日時(曜日)、場所等を選ぶ	5-2-2 B 若い人の参加を増やすために、土日の開催を多くする	5-2-3 B 各地区でも開催(公民館、学校、福祉施設等)する	5-2-4 C 各地区で、出前講座を実施する	5-2-5 C 夜間等の講座を開催する			
	講座③(地域との連携)	B	5-3-1 B 自治会や地域組織と連携し、講座を企画・運営する	5-3-2 B 市民団体と行政が連携し、講座を企画・運営する	5-3-3 B 文化団体(市文化連盟等)と連携し、講座を企画・運営する	5-3-4 B 小中高の学校と連携し、講座を企画・運営する	5-3-5 C 放課後児童クラブと連携し、講座を企画・運営する	5-3-6 C 科学者、技術者などの講師派遣など企業と連携し、講座を企画・運営する	5-3-7 C 地域の要望に応えて、自治会、子ども会、青少年育成会等、地域団体に講師を派遣する	
6	行政が担うところ、民間が担うところの住み分けを明確にする	B	6-1 A 行政が担うもの(ビジネス・カルチャー・スクール)が担うものとの線引きをする	6-2 A 市のビジョンに沿った講座を企画・実施する	6-3 C 特定なターゲットを対象とした講座と幅広いターゲットを対象とした講座との住み分けをする	6-4 C 講座内容を初級者向けや上級者向けなど、段階分けをする	6-5 B 人材育成のために、年間を通じて長期的講座を設定する			
7	受講後の行動調査や活動のサポート	B	7-1 A 受講者の受講後のケア(相談などの体制)を確立する	7-2 A 受講後の活動状況について把握する	7-3 B 講座後のサークル活動の紹介をする	7-4 B テーマに沿った学習グループをつくる	7-5 B ふるさと小田原もりあげ隊をつくる	7-6 B 集まれ!元小田原市民の同窓会からチームを作る	7-7 C 情報交換会を開催し、各団体・地域での講座を共有する	7-8 C 商品化プロジェクトを作り、コンテスト(賞)を行う
8	広報(情報発信)のあり方	A	8-1 A 様々な活動の情報発信をする	8-2 A 情報誌をより魅力的にして、参加者を増やす	8-3 B ターゲットに合わせた情報発信方法(インターネット・ポスター広告・タウンニュース)を選ぶ	8-4 B キャンパスおだわらについて市民に向けたわかりやすい説明をする				
9	運営のあり方(資金、組織)	A	9-1 A 運営する市民の力が成果として形となって認識する	9-2 A キャンパスおだわらの運営を認める	9-3 A 市民の気持ちになって企画運営する	9-4 A キャンパスおだわらの運営者にも役割があるようにする	9-5 A 持続可能なキャンパスおだわらの仕組みがある	9-6 A キャンパスおだわらが市民のための生涯学習大学として機能する	9-7 B キャンパスおだわら企業が市民の力で運営する	9-8 C 小田原市民30才、40才、60才~10年ごとの同窓会がキャンパスおだわらの運営にあたる

注1:カードは重要度順に配列している。大項目は重要度の最も高い事項は最上段へ、低い事項は下へ配列。小項目は最も重要なものは左端、最も重要でないものは右端へ配列。
注2:項目内のABCは保有水準を表している。Aは「非常に重要」、Bは「普通であって一般的」、Cは「あまり重要でなく、あればよい」

テーマ1
小田原市の地域資源を
生かした「キャンパス
おだわら」のあり方と
方向性を明確に。



- 「キャンパスおだわら」
の仕事分析
- 評価項目の設定
 - * 緊急性
 - * 重要度
 - * 難易度
- 評価の対象 **計23名**
 - * 行政担当者(6名)
 - * 運営委員 (11名)
 - * NPO事務局(6名)

大項目(8)、中項目(11)、小項目(64)

項目をリスト
化する

- I. 市民ニーズを把握すること
- II. ターゲットを分別化し、優先順位すること
- III. まちづくりの人材育成、まちづくりの人材のあり方
- IV. 講座について
 - ①内容について
 - ②開催日時や場所のあり方
 - ③幅広い地域のステークホルダーとの連携
- V. 行政が担うところ、民間が担うところの棲み分けを明確に。
- VI. 受講後の行動調査や活動のサポート。
- VII. 広報(情報発信のあり方)
- VIII. 運営のあり方

出典:同書(146-152頁)

評価チェック リストの作成

保有水準に て状況把握

大分類	中分類	番号	小分類	緊急性	重要度	緊十重	難易度	実施
				5段階	5段階	10段階	5段階	5段階
I 市民ニーズを把握する	① 市民ニーズを把握する	1-1	社会の状況を分析する	3.9	4.1	8.0	3.5	2.0
		1-2	市民の学習ニーズを把握する	4.3	4.5	8.8	3.7	2.3
		1-3	講座と市民の学習ニーズを合わせる	3.8	4.2	8.0	3.7	2.5
		1-4	市民を対象にアンケートをとる	3.7	4.1	7.7	3.2	2.3
			平均(小計)	3.9	4.2	8.2	3.5	2.3
II ターゲットのセグメント(分別化)と優先順位付け	② ターゲットのセグメント(分別化)と優先順位付け	2-1	受講者の数、年齢、性別、属性などの詳細データを分析する	3.9	4.1	8.0	2.8	2.3
		2-2	目標・方針を定めて、講座を認定する	3.9	4.2	8.0	3.3	2.6
		2-3	ターゲットに応じて、多様な講座を開催する	3.4	3.9	7.3	3.7	2.2
		2-4	世代を越えた講座を開催する	3.0	3.6	6.6	3.5	2.4
		2-5	10代をターゲットにした講座を開催する	3.0	3.4	6.4	3.4	2.1
			平均	3.5	3.8	7.3	3.4	2.3
III まちづくり人材の育成	③ まちづくり人材の育成	3-1	①まちづくり人材の育成 ②楽しみ、生きがい、仲間づくりという2つの目的を前提としてキャンパスおだわらを運営する	4.0	4.4	8.3	3.6	2.2
		3-2	まちづくりに生かす人材の育成のための講座を企画する	3.9	4.1	8.0	3.7	2.2
		3-3	ターゲットを定めて、まちづくりに生かす人材の育成をする	3.5	3.8	7.3	3.8	1.7
		3-4	まちづくりに生かす人材の育成におけるアウトカム(成果)を数値化する	3.5	3.9	7.4	4.3	1.4
		3-5	まちづくりに生かす人材の育成のためのその他の取り組みを企画する	3.2	3.7	6.9	3.6	1.5
			平均	3.6	4.0	7.6	3.8	1.8
IV 講師のあり方について	④ 講師のあり方について	4-1	幅広いジャンルの講師を集める	3.9	4.0	7.9	3.7	2.7
		4-2	講師の知識や指導能力を向上する	3.3	3.7	7.1	4.0	2.2
		4-3	簡易な手続きで講師登録する	3.2	3.4	6.7	2.8	2.9
		4-4	誰でも講師になれるという発想を持った仕組みにする	3.1	3.3	6.4	3.1	2.9
		4-5	講師の勧誘(スカウト)を自由にする	3.0	3.1	6.0	3.0	2.6
		4-6	講師を発掘する専門の人がいる	2.8	3.0	5.8	3.6	1.5

テーマ1 中分類のランキング

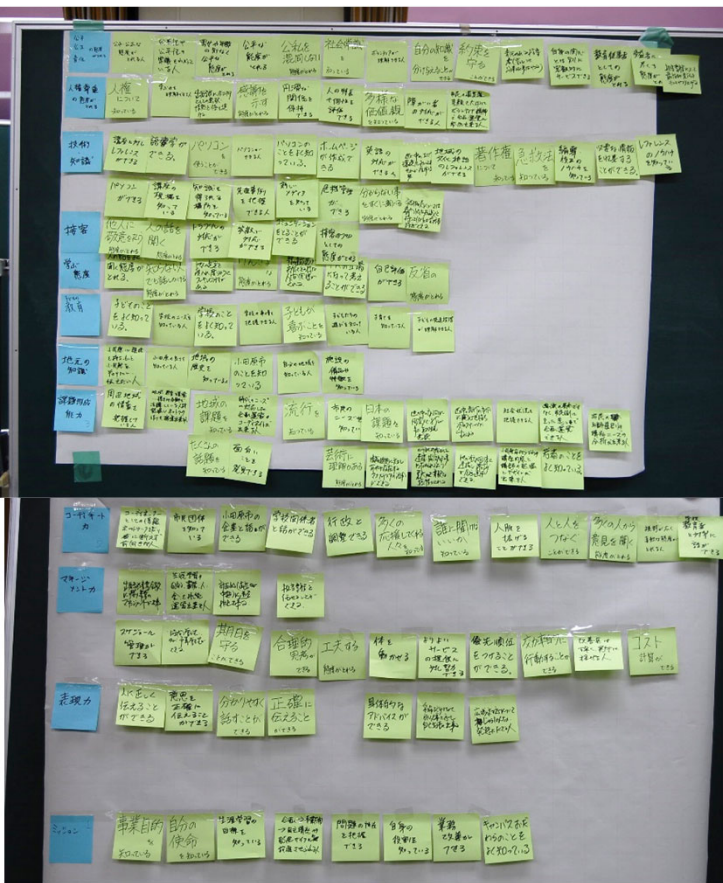
	大分類	中分類	重要 + 緊急性
1	I 市民ニーズを把握する	①市民ニーズを把握する	8.2
2	VIII 広報(情報発信のあり方)	⑩広報(情報発信のあり方)	8.1
3	III まちづくり人材の育成、まちづくり人材のあり方	③まちづくり人材の育成、まちづくり人材のあり方	7.6
4	VI 行政が担うところ、民間が担うところの住み分けを明確にする	⑧行政が担うところ、民間が担うところの住み分けを明確にする	7.5
5	IX 運営のあり方(資金、組織)	⑪運営のあり方(資金、組織)	7.4
6	II ターゲットのセグメント(分別化)と優先順位付け	②ターゲットのセグメント(分別化)と優先順位付け	7.1
7	V 講座について	⑦幅広い地域のステークホルダーとの連携	7.1
8	V 講座について	⑥開催日時や場所のあり方	7.0
9	IV 講師のあり方について	④講師のあり方について	6.2

テーマ2

「キャンパスおだわら」の企画・実施・運営に求められる人材



- 「キャンパスおだわら」人材の現状分析
- 評価項目の設定
5段階評価(自己分析)
- 評価の対象 **合計23名**
キャンパスおだわら運営者
(行政6名、NPO23名)



項目をリスト化する

大項目(6)、中項目(17)、小項目(155)

- I. ミッション
- II. 課題意識・解決能力
- III. コーディネート力
- IV. マネージメント力
- V. 技術・知識
 - ①知識・技術
 - ②地元の知識
 - ③子どもの教育に関する知識
- VI. コミュニケーション
 - ①公平・公正・責任
 - ②接客
 - ③人権尊重
 - ④態度、姿勢
 - ⑤表現力

出典:同書(148頁)

研究の成果

□ 得られたこと

→課題を明瞭化し、実現可能な企画・施策に結実した。

□ 組織内の協働

→活気と達成感に満ちたものとなる。

→一人ひとりの発言を反映した協働した議論ができた。

□ 企画・施策の構造化

→企画の構造化と評価項目の自動書き上げが可能となった。

□ 企画・施策の優先順位

→最適な評価及び施策の優先順位も明瞭化した。

まとめ：学びの見える化の実際

見える化の道標

学びの見える化は**観点**であり、**事実の捉え方**と関係している。

事実を**どのような目的**のもとにとらえ、整理するか？

その結果が目的とどのような距離にあるのか？

目的は、実践の種類、適用場面によって異なる。

実践者は、**何を重要視**するのか？

学びの見える化の取り組みは、**目的の精細な検討**からはじめること。

見える化の諸相の記述：曖昧を明瞭に

○学びの可視化の手段：文章（記述、言語化）、数量化、データ化、図化、写真、動画、音声データ。

○学びの諸相は、時間軸、内容軸、人との関わり軸、学習者軸、教材との関わり軸

学びの見える化の原動力は、**現場**にあり、**実践**が発展の道を拓く