会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和4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（２）教職員の資質能力向上の推進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回学習評価ワーキンググループ |
| 開催日時 | 令和4年10月17日（水）　10時00分～12時00分 |
| 場所 | リファレンス駅東ビル貸会議室（オンライン併用） |
| 出席者 | 事業責任者等：高岡　信吾、岡村　慎一、上里　政光　　　計3名委　　　　員：植上　一樹、近藤　賢宏、岩崎　千鶴、佐藤　昭宏（OL）、小田　茜（OL）、水田　真理（OL）計6名　　　　　　　　請 負 業 者 ：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　計1名　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　合計10名 |
| 議題等 | 1.スケジュールの確認と今日の位置づけ＜学習評価WGについて＞・場所は福岡　（オンライン併用）・6回の実施：主な議題6月　2022年度の計画8月（9月）　2021年度版研修の振り返りと修正に向けて・2022年度版の調査について10月　3・4時間目のプログラム案の検討①12月（11月）　3・4時間目プログラムの検討②　1月　2022年度版研修の振り返りと修正に向けて2月　事業全体の評価とまとめ＜研修について＞・1・2時間目プログラムの研修の実施（7月―10月）・3・4時間目プログラムの研修の実施（12月―1月）＜調査・評価について＞・研修と並行して、3・4時間目の研修プログラム作成に向けた調査の実施（7月以降）　計6回・研修と並行して、研修事業に関する評価についてもデータを収集する。＜前回のWGからの進捗＞　研究者ミーティングの実施、3・4時間目プログラム案の検討と作成――――――――――――――――――――以上―――２．３・４時間目のプログラム案について：小田・佐藤小田→資料：「学習評価WG　3時間目・4時間目の研修プログラムについて」をもとに、説明。――以下、資料を掲載―――――――――3限目：教育活動のなかで非認知能力を育む１．抽出・分類・構造化した非認知能力を「どこで」「どう」育むか？ 〇非認知能力を育む多様な専門学校内の教育場面（授業だけでなく正課外のボランティア、清掃なども含む） ・ある特定の状況・場面で必要な能力を再現性高く発揮できるか・「習慣」から「コンピテンシー」への引き上げ〇教育課程と各授業・活動の関係性を意識して非認知能力育成を位置づける・正課授業だけでなく、正課外活動を含めて全体的な育成計画をデザインするコラム：先行研究紹介：誠実性を高める指導介入（学習機会）前向きな目標設定・達成、自己管理、責任ある意思決定 →誠実性（課題にしっかり取り組む）→（経済的側面、健康的側面、社会的側面）２．非認知能力を教育活動全体の中で育成するためのデザインを考える（１）非認知能力を育成するコア科目を明確にする・ワーク：カリキュラムマップ・行事表を学科で目を通して、どの科目or行事が非認知能力育成において最もポイントとなるかを定める。・昨年のKBC調査結果を事例として紹介したうえでワーク実施→コア科目を決定する（２） コア科目で何をどこまで育成するかを明確化する・ワーク：２限で取り上げた育成したい能力のうち１つに絞って、ルーブリック表的なものを作成する　＊このルーブリックは、業界ニーズ寄りの「理想」人材イメージのものとする　４限目：学生個人の成長をどう評価するか？１．学生の成長を評価することの重要性・理想的な力の獲得だけでなく、学生自身がどの力は伸ばすことができたかという成長実感できることの重要性：専門学校の青年期教育的機能・成績として評価するものというよりは、学生を励ますための内容２.学生の成長を評価するための効果的な方法と意味・事例紹介：個人面談の実施と成長の伸びの評価・何らかのワークを予定WG会議で先生方に伺いたい点・３限の際に、カリキュラムマップなどを先生方に眺めてもらい、コア科目を決定してもらうというワークについて、実際に行う場合に必要となると思われる説明についてご意見をいただきたい。・ ４限の際に、個人の成長の伸びを把握する方法として、個人面談があるのではないかと考えているが、先生方の学校で当てはめたときに、違和感がないかどうか。―――――――――――――以上―――佐藤：補足→資料：「3限・4限プログラムについて\_加筆」をもとに補足説明。――以下、資料（小田さんの資料に加筆したもの）を掲載。―3限目：教育活動のなかで非認知能力を育む  １．抽出・分類・構造化した非認知能力を「どこで」「どう」育むか？  〇非認知能力を育む多様な専門学校内の教育場面 （授業だけでなく正課外のボランティア、清掃なども含む）  ・ある特定の状況・場面で必要な能力を再現性高く発揮できるか ・「習慣」から「コンピテンシー」への引き上げ  〇教育課程と各授業・活動の関係性を意識して非認知能力育成を位置づける ・正課授業だけでなく、正課外活動を含めて全体的な育成計画をデザインする コラム：先行研究紹介：誠実性を高める指導介入 （学習機会）前向きな目標設定・達成、自己管理、責任ある意思決定 →誠実性（課題にしっかり取り組む）→（経済的側面、健康的側面、社会的側面）  ２．非認知能力を教育活動全体の中で育成するためのデザインを考える  （１）非認知能力を育成するコア科目を明確にする ・ワーク：カリキュラムマップ・行事表を学科で目を通して、どの科目or行事が日認知能力育成において最もポイントとなるかを定める。 ・昨年のKBC調査結果を事例として紹介したうえでワーク実施 →コア科目を決定する  （２）コア科目で何をどこまで育成するかを明確化する ・ワーク：２限で取り上げた育成したい能力のうち１つに絞って、ルーブリック表的なものを作成する  ＊このルーブリックは、業界ニーズ寄りの「理想」人材イメージのものとする  ４限目：学生個人の成長をどう評価するか？  （非認知能力の評価―２観点） ・職業実践に必要な（コアの）非認知能力の育成 （評価）  ・今後のキャリア開発に必要な非認知能力の発揮状態（行動ベース）の可視化  （励まし、勇気づけ）  １．学生の成長を評価することの重要性 ・理想的な力の獲得だけでなく、学生自身がどの力は伸ばすことができたかという成長実感できることの重要性：専門学校の青年期教育的機能 ・成績として評価するものというよりは、学生を励ますための内容  ２． 学生の成長を評価するための効果的な方法と意味  ・事例紹介：個人の成長状態を確認・評価し、学生を応援するための個人評価の実行  （面談実施にあたり学内で準備すべき素材） ＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊ ①学科コースの専門的な知識・技能の習得状況に関わる個人カルテ・帳票 ②職業実践に必要なコア・非認知能力の到達度チェックシート ★３限目（自己、教員、企業担当者） ③「キャリア開発」の状態を把握する非認知能力に関する相互チェックシート ★４限目 （自己、教員） ＋学生自身が考える②や③の資質・能力成長の転機やきっかけ ＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊※①②については卒業時点の目標から逆算した到達度を評価するが、③については「到達水準」を評価するのではなく、これらの観点は能力が発揮された状態を評価する目的で使用する。つまり獲得した能力の高低を評価するのではなく、今まさに成長しつつある様子をキャリア開発の観点から可視化することや伸びている点を評価、動機づけることを目的に行う。   例）「キャリア開発」の状態を把握するための非認知能力に関するチェックシート例  A:自己省察力（リフレクション）  自分の行動を振り返り意味づけたりする習慣がある、自分のことを理解・探索しようとしている、自分のことを肯定的に捉えている•  B:探索力と実行力専門分野に関わる学びや興味関心の範囲を広げようとしている 変化に対して柔軟に対応し、試行錯誤しながら自分を変えていくマインドをもっている  目標や目標実現に向けた計画がある将来どのように生きていくか自分なりの考えや見通しがある  ★参考：１限目で説明する研修内容 非認知能力：なかなか言語化しにくい・測りにくいが現場で重要視されていたり、今後の社会変容の中で重視されていく能力  WG会議で先生方に伺いたい点 ・３限の際に、カリキュラムマップなどを先生方に眺めてもらい、コア科目を決定してもらうというワークについて、実際に行う場合に必要となると思われる説明についてご意見をいただきたい。 ・４限の際に、個人の成長の伸びを把握する方法として、個人面談があるのではないかと考えているが、先生方の学校で当てはめたときに、違和感がないかどうか。 ・４限のワーク内容について  ３限目は職業実践に必要なコアな非認知能力を評価するための形成的評価づくりを行うが  ４限目の「キャリア開発」に関わる非認知能力については、一旦、こちらが示すものをベース  に個人面談に必要な準備やその手順を説明し、学校の状況を整理していただく ―――――――以上――――→前回いろいろとご意見をいただいた。いただいた意見の中で、研究者グループの中で大事にしたいと思ったのが2つ。実際の評価をしていく段階になったときに2つの観点を重視する必要があるだろうということを基軸においた。1つ目が職業世界で必要とされる、重視されるような非認知能力の項目から評価を、到達目標を立てて、その観点から学生の学習を評価していくということ。これを具体的なコア科目のようなところに落とし込むという形でワークするといいのではないかという話で3時間目を作成している。これは王道的な、ちゃんと目標を立てて、それに対して評価をしていくということ、そのためのシート、ルーブリックのようなものを作っていくということを3時間目でやっていくということ。4時間目は、前回特に高岡先生をはじめ先生方からいただいたように、教育側が必ずしも意図していないような非認知能力の伸びみたいなもの、また学生の多様な非認知能力の伸びみたいなものを教員側がちゃんと認めていく、それを学生に返していく、FBしていくということが専門学校にとっての大事な取り組みなのでは、というご意見をいただいたので、それを中心にやっていくということで4時間目にしている。それを実際にやっていくときに、どうすればいいのかというような方法とそのためのツールについて、今小田さんと佐藤さんから頂いたのかなと思う。3時間目がある科目を設定して、シラバスみたいなところで目標を立てて、どう評価していくのかというような形で絞っていくが、4時間目は半年から1年単位もしくは2年単位での話でしっかりと評価をしていこうというような流れのものを出している。その際に、佐藤さんから出していただいたような、例えば相互チェックシートを提示して、それに沿った形での提案をしていくということも1つのアイデアになるのではないか、という提案をしていただいたが、それ以外でも、今回はレジュメには出していないが、研究者ミーティングであったのは、丹田さんがKBCやYICでやっているようなアンケート調査、入学時と卒業時の比較みたいなところ、そういったものに学校として取り組みながら、そこでのいくつか出てきた項目をもとに学生のある種の評価するための項目を立てていくということもアイデアとして出てきている。いずれにしても、そういった形で3時間目と4時間目を分けている状況になっている。小田さん、佐藤さんからも説明があったように、そもそもこういった形でいいのか、というご意見、3時間目に関しては、コア科目を暫定的に決定してもらうことになるわけだが、その中で、それが簡単にできることなのか、というところでご意見、質問をいただければと思う。4時間目については、私たちの方では個人面談のようなものが1つ大事な核になるのではないか、担任を想定しての話になるが、これで違和感がないかどうかとか、その際に、佐藤さんが提案してくださったようなシートを使うということについて、違和感がないかどうかのご意見をいただきたい。（植上）＜意見交流＞・全体の流れについて、どうか。前回から、特に4時間目の内容をかなり変えている形になっている。学生の多様な学びを評価していくということを取り入れた形になっていて、これは前回のWGの意見を取り入れたいというのと、私たちとしても大事なことかなと思って出しているところ。全体の流れ等についてご意見いただければと思うが。（植上）→先生方にご意見いただきたい内容をもう一度申し上げると、1限、2限、3限の内容を受けていくと、職業実践に必要な非認知能力を定義していって、それをどう評価していくのか、という話なので、やはり必然的に到達目標で、到達度という観点で評価していく側面が、私自身は強くなるのではないかなと感じている。もちろんその中で、1だったものが3まで伸ばすことができた、とか、5を最終ゴールとしたときにどこまで来ているのかとかを使い方によっては、勇気づけたり、その子の良さをほめたりという使い方もできるが、かなり限定的というか、中心の非認知能力になるので、いわゆる勇気づけのような使い方が難しいのではないかな、と思ったときに、今日新しくご相談させていただいたような「キャリア開発」という目的でその子の非認知能力がどう伸びているのか、というのを捉えるのであれば、その子自身の個人内の変化をより捉えたうえで、FBがしやすくなるのではないかなという想定のもと追加したものを持ってきたが、複雑になりすぎるということであれば、今日の意見を踏まえて、却下したいと思うし、そのあたりもどういう観点で、個人面談で実行していくとなったときに、非認知能力の評価をしていく観点だったりというのを先生方の普段の教育活動を踏まえてご意見をいただけたらと思う。（佐藤）→特に4限のところ、ということ。現場レベルの話を近藤先生、岩崎先生に聞いてもいいか。私たちが今迷っているのは、個人面談とかで担任の先生とかが中心になって、学生を評価するということがあると思うが、4時間目の話は、佐藤さんの繰り返しになるが、その際に非認知能力の観点を教員の方々にもっていただくにはどうしたらいいのか、というのが私たちの問いになり、またそれを有効に支援するためのシートみたいなものを提示していきたいと思っている。1番大事なのは、個人面談の際に非認知能力を意識してもらうこと。意識してもらって、かつ、それが教員にとっても学生にとってもある程度明示化できる形であった方がいいのではないか、というようなことになっている。その明示化というときに、佐藤さんが言ったようにどういったものを中心にやっていくのか、というのが論点になるが、普段、近藤先生や岩崎先生がどのようにされているのか、とか、または学校の先生たちがどのように把握されているのかも含めて、お話聞かせていただければと思う。（植上）→面談の中で非認知能力を提示して、これに対して伸びている・伸びていないみたいな話は、現場ではあまりできていない。どんなことがされているかというと、キャリアのことで、入学して、進路希望の調査をしたりとか、例えば沖縄県だと県外に出たいか、県内で働きたいか、あと学科が目指している業界の分野に進みたいかどうかとか、入社後にできる仕事の内容、職務内容によって所属するべき企業が変わってくるので、そういったところを本人がどう捉えているのかというのは毎月確認したりしていて、結構専門科目の中、おそらくコア科目と呼ばれるような科目の中には、沿い打ったことも知識として得られるような内容があったりとか、あとはそこに就くためには、例えば資格検定が必要とか、こういう力が強い人が評価されている、採用されているとか、そういう話は出てくるので、それをその授業を担当している先生と担任が同じ方だったら、すごく内容の濃い面談をしていたりとか、後は担任の先生が実務経験者ではなくて、例えば英語を専門に教えている先生とか、そういった方が例えばエアラインとか、ホテルの業界の担任になったときには、違う先生と情報共有をしながら進めないといけないので、どうしても進め方とか、話の深さとか広さとかはどうしても差が出ると思っている。例えばうちの学校、学科でいうと、3つのポリシーとか到達目標とか1つ1つを作っていったものの、それがきれいにつながりあるものかとか、毎年それを見直しができているかというと、まだまだ発展途上の状態なので、出してみて改めて見ると相違する部分、合わない部分があるというのが、課題としてあるので、そういったことに気づけるだけでも、「個人面談どのようにされていますか」という話題が、この研修の中で出てくるというのは、すごくいいのかな、と思う。逆に面談の中でそれができるようになると、常に共通で、この学科が育成したい非認知能力のトップ5とか3とかを掲げていて、それはクラスの学生全員に共通でやり取りするようなことができていて、そこにプラスでそこにはないようなこういう力があなたはすごいよね、とかが話題としてできて、それが蓄積されていくのはすごくいいなと思う。（近藤）→今のお話だと、個人面談では進路関係のことをかなり中心的にやられている、ということで、非認知能力に関してはそこまで意識されていないことが多いのではないか、ということ。（植上）→（非認知能力の言葉としては）よく使われることは使っているが、この学科に関わる教員が全員共通して使えているかというと違いがある、というのが前回KBCでやった研修でも出てきたことだった。（近藤）→なるほど。一方で、大事だなと思ったのは、個人面談何していますか、という問いかけから始まるようなワークも、実はいいのではないか、ということ。（植上）→今お話しくださった内容はまさに、キャリア開発系のもので、と設定したものとのつなげやすいと思って入れたところでもあるので、今の話の中でもあったように将来的な業界に就職していくときに、どういう資格が必要だとか、情報収集とか情報伝達みたいなことをなさっているという話があったが、それ自体はそうだが、その中で、例えばその学生さん個人がどう動いているのか、とかをうまく褒めてあげるポイントというか、なかなか知識・技能の側面ではついてきていない部分があるかもしれないが、例えば行動はできているとか、そういう使い方ができればいいなと思う。近藤先生のお話を伺って、さらにどういう肉づけができるか、説明の仕方ができるのかなと思って伺っていた。（佐藤）→お忙しい中、個人面談をされているということ、すごいこと。一方で、進路指導の話を中心にされている過程で、先生方が励ましの言葉とかもかけられているのではないかなと思っていて、そういった言葉の中で、もちろん業界に就くためにはという話だけではなくて、個人の成長とかを見ながら発言されている先生もいるのではないかな、と思うので、そういったところを不可彫りしていけるようなことを、ワークの中で繋げられるといいのかな、と考えた。（小田）→個人面談は月に1回されているのか。（植上）→進路調査は月に1回、ペーパーやGoogleformsとかでやっていて、要所で面談は長期休暇前とかでやっている感じ。（近藤）→だいたい半期に1回くらいでやられているのか、位置づけとしては。（植上）→きちんと間隔は開けてはいないが、1年生の時には少なくとも3～4回は全員共通で、必修でやっている。何か問題があったり、悩みがありそうだったりするときは個別に、というのは別でやっているが、全員同じことを、共通に、同じタイミングで、ということはやっている。あとは、コース選択をしてカリキュラムが変わっていくので、コース選択の時にどっち選ぶかとかを聞いているとか、なぜかとか。（近藤）→3～4回やっている。（植上）→そう。入学してから2年次に進級するまでの間に。（近藤）→すごい。（植上）→数をやっているという感じで、ただ、その内容は。あとは、○○力、○○性といったやり取りをするよりかは、先週その時にこんな場面があって、こんなことをしてくれて、すごくよかったよ、とか、そういうやり取りはある。それをうまく〇〇力とかに使えていないというのが課題だなと。（近藤）→私が伺いたいこととして、こういったことを面談でやるとすると、相応の負荷がかかるだろうなと考えたときに、個人面談すべき子というのを先生たちが自分たちの望む観点でセレクションとかできればいいかなと思っているところがあって、例えば、職業実践に必要な能力をつけていく上で、個別フォローが必要な子とか、あるいはそういう部分はそれなりにできていたとしても今日提示しているようなキャリア開発の観点で見たときに、少し不安があるような子、みたいなのが出てくると、その子に応じた褒め方、励まし方につながってくるのかなと思う。決して職業実践的に直結するわけではないけれども、より多様な評価軸を持って、学生さんを支えたりすることができるということにつながるのかなと。近藤先生にお聞きしたかったのは、全員に対して同じ頻度をやられているのか、ある子に対しては、手厚く個別面談をされているということはKBCではあるか。（佐藤）→時間差はあると思う。例えば全員30分は話してください、とかではなくて、5分、10分で済む子とかも。面談の前後とかのちょっとしたやり取りとかで済んでいる子もいると思うので、人によって時間のかけ方は違うかなと思う。（近藤）→なるほど。（佐藤）→岩崎先生はどうか。（植上）→面談については、これは得意不得意とか、上手下手というか、学生たちに対して、うちでも面談をする時期などは設けているが、それが不得意な教員は回数が少なくなるとか、ただやっているだけになってしまうとか、やりはしたが学生たちから何を引き出せばいいのかというのは無視して、やったという事実関係だけを、うちは個別シートを使って、各学生に何を聞いてどういう状況かということは記録させていくので、そういったことはやっているが、その内容をついていくと全然その学生のことが把握できていない。だから面談において何をすべきなのか、を明確化させることによって、得意不得意、得意な先生はそう言ったことがなくても引き出せていて、それを褒めたりとか、非認知能力に繋げていける先生もいると思うが、不得意な先生であったり、統一化を図ったりするのであれば、面談自体の何をどうしていくのか、ということも明確にしなければ形にはならないのかな、と思った。（岩崎）→今のお話だと、そもそも得意な先生と不得意な先生がいて、ということ。得意な先生は非認知能力みたいなところにもつなげられるけれども、不得意な先生はやっているだけということ。もし面談を用いて非認知能力も含めた評価をしていくなら、面談の設計とかも含めて考える必要があるということ。ちなみに、面談は何回くらいやられているのか。（植上）→KBCと同じ。長期休みの前、入学してすぐ、進級してすぐ、期の変わり目とか、あとはうちもコース選択とかがあるので、そのタイミング、それと研修とか実習とかに行く前タイミングでは、やりましょう、ということになってはいるが、そこを全部やったかどうかの管理まではできていないので、やりましょうとなってはいるが、その差はすごくあると思う。（岩崎）→個人面談をやるのは担任か。（植上）→基本的には担任。キャリアについては、キャリア担当者がいるので、キャリアチェックシートをやってはいる。キャリアチェックシートと面談のシートは別のものになっている。（岩崎）→今先生がお話いただいた通り、いろいろな議論を踏まえて4限で狙っているのは「面談の標準化」というか、結局先生方がもともとの発想は、非認知能力をどう評価するかだったので、私の頭の中では、正課の授業である場合、とか、正課外の活動の中でやる場合みたいな評価のイメージを当初はもっていたが、先生方の話を伺っていると、どうFBするのか、目的に応じたFBという観点がものすごく強いということが、このWGの中で聞いていると感じて、FBの観点も含めて扱える素材って何か、と考えて行きついたのが個人面談、という話だった。なので、あれもこれもというのは難しいので、言ってくださった通り、4限の落としどころは面談の標準化という形になっていきそうな気がする。そのことについて、どう思われるのか、というところはお聞きしたい。（佐藤）→プラスで先生方にお聞きしたこととして、高校とか中学校だと、面談のシートを業者が売っているものもあるが、専門学校では面談シートとかのシートは参考になるものがあるのか、ということをお聞きしたいということと、もしなかったとしたら、学校で独自で作られていると思うが、どういった形で作られているのか、をお聞きしたい。（植上）→自校では共通のシートはない。教材自体はあると思うし、導入してみませんかという紹介を兼ねたセミナー、研修もあると思うが、うちは導入がなくて、担任の先生や教科担任がオリジナルで、きれいに様式化したものというよりは、Excel、Wordで作って使っていることが多い。進路希望のもののみ共通で作ったものがあるので、それに書き込んでもらって、という形。（近藤）→進路希望は共通化されているけど、個人面談とかは教員に任されている、ということ。（植上）→うちも共通的なものはない。（岩崎）→そこに関しては教員に任せる、と。（植上）→どの時期のガイダンスはこういう目的でやりましょうというのは、共通で決まっている。ただ、その時の内容というは学科によって差が出てくるので、各学科に任せているところ。だけど、よりいいものを作ろうとするなら、それを持ち寄ってフォーマットというのを作らないといけないのではないか、と思った。（高岡）→YICはどうか。（植上）→一般的な面談記録はテンプレとしてあると思うが、今回言われているような学習評価、特に非認知能力とかをターゲットとした項目を聞いて、それを記録していくというものはないと思う。あとさっきから私の中で気になっているのは、佐藤さんが言う「キャリア開発」という言葉が唐突に出てくると、若干違和感が出てくるというか、少し定義が必要。専門学校は学校とか学校現場で行くと「キャリア教育」と言われるとわかるが、「キャリア開発」というと、それは企業側の人材育成によっていく話なのかなと捉える。まさにそこのところは私もシートは作っているが、学生にというのではなくて、教員にコンピテンシーのチェックをするためのスクリプトというのは実は用意して、こういう物語をナラティブで答えていく中で、キーワードでルーブリックのこの判断をしましょうね、という話は管理者研修でもするが、そういうことを4限目でどこまでできるのかな、というと、限られた時間の中で、学習評価の研修の4限目、最後のクロージングとして、大事だが、次の宿題にした方が良くない、みたいなことを思う。キャリア開発は私もやっているが、5日間研修とかやるし、ちょっと荷が重いかなという意識が感じとして持ったが、どうか。（岡村）→個人面談に関わるシートは3校に関しては、共通のものはない。岡村先生の方からは、「キャリア開発」というものを4限でいきなり出すのは、荷が重いのではないかということ。（植上）→私も冒頭で申し上げた通り、そこが不整合というか、唐突感があるのはご指摘の通りかなと思う。3限目までのワークが、どちらかというと職業実践的に必要な非認知能力のコアを定めていくというワークをしている中で、キャリア開発に必要な非認知能力は、急に4限目で出てくる話になるとおもうので、そこは今の構成の中でも、どう位置付けられるかな、と伺いながら思っていた。ただ、今日持ってきたのは、海外のイリノイ州の大学の先生とかが定義しているコンピテンシーが結構近そうだなと思って、海外の論文から引っ張ってきているものだが、比較的汎用性が高そうな、なんらかの理論枠組みは参照しないといけないと思うが、そんなに変な例を提示しているわけではないので、なるべく違和感がない形で、うまく滑りこませられるなら、位置付けられると非認知能力の多様な評価の話はしやすいかなと思うが、ちょっとその辺をどうしようかなと思って。岡村先生のご指摘はその通りなので、結構、無理なねじ込みではないか、というのは、資料上残っているのは確か。（佐藤）→やりたいという個人的な思いと、共感できるところはある。ただ、この研修の最後のところの4限目となった3年の完成年度ということを考えたときに、ある1つの区切りなり、次の課題への橋渡しがあって、このキャリア開発の話だと思う。キャリア開発というのは私も重要だと思うし、ここに書いてあるリフレクションというのは、確かに経験学習的に言えばこれがないと学習にはならないし、非認知能力は統合された能力だから、経験から結びつくというのは、もちろん同感。だけど、3時間目から4時間目のパイプが、というところが。そこは佐藤さんも思っているところだと思うけど。（岡村）→そうなると残る選択肢が、3限目の流れを受けて、3限目の中で、そこは極端な話をいうと到達基準がある非認知能力だと思うが、そこに対してどこまで来ているのか、というものの個人内評価をするときのFBの仕方みたいになったときに、先生方がWGで言っていたことが今一つくみ取りづらいなというところがあって、キャリア開発の文脈を持ってきたが、それは唐突感があるというのは、そう思う。（佐藤）→最初に小田さんが説明されたときには、3限目は基本的にはそれぞれの職業に準じたいわゆる人間性の開発というかそういうところでの非認知能力を評価していくという話だと思う。4限目は、必ずしも業界に特化した人間の育成ということではなくて、人として救うべきところ、評価すべきところというのを見つけて、評価していくという、どちらかというとなかなか成績的に上がらない子に対してのフォローのような説明があったと思うが、佐藤さんが言われているものをそれとは違うものになっているのか。（高岡）→今おっしゃった通り。4限目で、なかなか難しいかもしれないけど、うまくその子の良さを引っ張り出して、評価していくような素材を考えたときに、そうはいっても全くその子のその先の社会での活躍につながらないものを能力として掲げて褒めても意味がないので、どのあたりに切片、非認知能力の切片があり得るか、と考えた時に、キャリア開発という文脈で引っ張ってくるのが、専門学校の中での教育活動との親和性も高いかな、と思って持ってきたところなので、高岡先生がおっしゃる狙いはその通り。（佐藤）→今回のプログラムの中で私が1番いいなと思うのは、言語化することによって、沖縄の研修で出たように、同じ表現をしながら捉え方が違っていたとかあったように、言語化して明確にすることによって、共通言語として捉えられるようになってくると、まず教師がそれを共有するということが必要になると思うが、それができるようになると学生の良さの共有にもわかりやすくなると思う、そこはかなり大きなメリットかなと思う。そういうところがベースとしてできれば、ガイダンスにもつながっていくと思う。これは学生にも言語化した非認知能力の説明を入学したときに伝えて、これからあなたたちが勉強することは、もちろん専門的な勉強もするが、人として社会に出たときにどうあるべきか、というのも専門学校は大事にしているから、そのためにあなたたちには、こういう項目、というか言語化されたこういったところをこの学科では、能力として伸ばしたいから、ということも言いやすくなるから、それを今まで、A先生とB先生が違う言葉でやっていたことを、同じ言葉を使って、同じ方向に向けて、今までよりは焦点を合わせやすくなるのかなと。なので、まずは現在浸透していない部分があるので、このプログラムによって共通言語ができて、認識もできるようになる、まずこれは教師。でそれに対して、学生たちも巻き込んでいくのがガイダンスになると思うので、ガイダンスの中で非認知能力に触れたようなフォーマットを使って、ガイダンスをしていけるというか、時系列を追っていけるようなものができれば、あなた入学のときはこうで、こんなこと言っていたよね、にも関わらず今はこんなことが言えるようになったよね、とかいうことを評価していくことにもなると思う。だから、方向性としてはすごくいいと思うので、4限のところもシンプルにそう捉えると良いのではないかなと思う。ただ、今岡村先生が言われたように、言葉として出てきたときに、第3者的に、そこに詳しい人が見たときに、なにこれ、ということにならないようにしないといけないのも、文科省事業だから、確かなので、そこは次の課題として残していくという形がいいのかな、と思うが、だいたいの形としてはいいかなと思った。（高岡）→最初に、非認知能力って一般的にこういう言葉、キーワードで言われているよね、というのが最初にあって、各学校でDPとかそういったもので出している非認知能力と思われるようなキーワードってこういうものが書いてあるよね、と。で、これって具体的にどういう評価でしているのか、というところを共通のコンセンサスをとっていけるといいね、というのが今回のテーマだと思う。そういったときに、さっきから出ているような個別面談というのはもちろん大事だし、こういうのってもっといっぱいレポートとか論文とか、過去の自分の実体験を書いて物語を書いて、そこからキーワードを拾っていくというのももちろん評価の仕方としてはあると思うが、いずれにしてもルーブリックを作って、それで評価をしていくときに、面談の聞き方として、過去のその人が事例としてどのような行動をしていましたか、みたいなことを具体的に聞く中で、このキーワードがあったら、この評価だよねというふうに先生方が割と標準化して聞けるように聞き取れるような聞き方というのが必要だと思う。例えば、うちの教員に、クラスを活気よくするためには、どんなことを働きかけているか、を聞くときに、まずクラスの学生がどういう個性を持っているか、何人くらいか例を挙げて話してみて、ということをする。まず学生がどういう人であるかを知らないと、そこは多様な個性を配慮したことはできないわけだから、具体的に本人がそういうことを言えるかどうか、ということを聞く。で、その個別の個性の子に対しては、最近どのような働きかけをしたか、ということを聞く。すると、またそれに対して具体的な話を聞く。こういう面談ができるといわゆるルーブリックのどの物差しになるかな、みたいなことができるよね、と。で、先生はその配慮した関わり方ってどのような目的でしました、ということを本人に内省させることができると、その人の教科（強化？）がそういう意図でやるんだ、というのがメタ認知できる、みたいなことを、教員に対する働きかけとして、行っている。おそらく佐藤さんがやろうとしているのは、そのような面談の基本的なフェイスシートみたいな項目で、グランドスタッフのKBCのもので行くと、強い精神力と忍耐力というのがあるとすれば、強い精神力というのが、具体的にどのようなCandoがあるのか、みたいなものを出して、それをルーブリックで考えてみましょうか、みたいな話におそらくなるのかな、と思っている。それを今言ったみたいに、物語をナラティブで出してもらうのが、キャリア開発だとやっていくかなと思っている。だから、背後にキャリア開発があるけど、それは今言ったみたいなアプローチの仕方があるよね、ということを伝えられたらいいかな、という気はしている。（岡村）→だいぶすっきりした。だから、個人面談の文脈は変えずに、キャリ開発の文脈でやるよりは、3限目の流れを受けて、3限目と4限目を延長つながりではないが、その文脈で、面談でどのようなことをすべきか、ということを手順化していくことの方が、前段からの流れを受けてもいいのかな、という気がした。（佐藤）→議論の整理だが、個別面談で4時間目をやっていくという方向は違和感ないか。学生の非認知能力の把握と評価を、授業で明確な到達目標を立てるのではなくて、むしろ学生の多様な非認知能力の伸びだったり、長所・短所だったりをFBしていくということが個人面談でやっていければと思っているが、方向性はOKということで。私たちとしては、個別面談が一番いいのかな、とは思うが、個別面談のほかに何かあるか。（植上）→欲を言えば、なかなかそこまでは無理だと思うが、さっき言ったように、共通言語で同じようなイメージを持てるようになるとすれば、それを担任だけがその子と話をしてその子の評価をしていくのではなくて、そこのクラスに関わっている他の教師も含めて、その子の評価をしていくということ、だからガイダンスもすごく大事だが、ガイダンス＋その子の、例えば自分が担当している授業以外の授業でどのような動きをしているのかを評価として出してもらわないと、実はガイダンスでは、担任と学生の評価だけでは決めきれないところもあると思う。ただ、かなり時間もかかると思うので、ベストはそこなのかな、というだけで。（高岡）→個別面談のデータを元に教員間の学生の評価、学生についての共有ということ。（植上）→特に問題がある子に対してだけでもいいから、この子のこういうところ伸ばしてあげたいから、他の科目でもこういうところやってください、みたいなことができれば、より効果的なのかな、と。（高岡）→なるほど。理想としては、そのような教員間の会議というかミーティングみたいなものがあればいい、ということはちょっと頭においておきたい。その前段階としての、個別面談・ガイダンスというものをあてていくということで。もう1つ今の議論とも関係していて、研究者ミーティングでも話題になっていたのが、水田さんが出してくれたアイデアで、非認知能力の通知表を作る、というアイデアについて。（植上）→さっきの流れで質問をしようと思っていたが、面談をするにしても、材料、何をもとに話をしていくのかというところで、今丹田さんがされているYICさんとKBCさんでやられている非認知能力の定期的なアンケート、であれは個人に紐付けた形でやられているということをお聞きしているが、まずそれを面談とかのところで、FBの材料として活用しているということはあるか。（水田）→ないよね、してないと思う。（植上）→せっかくそのような情報を経年でとられていて、いうなればYICさんならYICさん全体の傾向というのもその中に情報が詰まっている、それが時系列で並んでいるとなったときに、専門学校全体というのは難しいと思うが、今いる在校生全体の傾向はこういう形で、そのＡさんという学生が、それは自己評価になりはするが、入学時にはこういう評価をしていた、それが全体の学生から見るとどういうところに位置付きますよ、と。それから、半期なのか、1年修了時になるのかは分からないが、終わったときに同じ質問をしたときにどういうふうに変化しているのか、ということは各個人ごとに作ることはできるのかなと思っていて、具体的にこういう活動をしていたよね、よかったよね、ということは、例えば10人なら10人チェックしないといけないが、まず数値化できるものがあるのであれば、そういった全学生のなかでその子がどういうように位置付いていて、それが時期的にこういうふうに変わったよ、みたいな表を作るだけでもその子の伸びを自己評価、それとそれを知っている先生がこの数字ってこういうことがあったよね、とか、逆にそれを本人から聞き取るだとか、そういったところで面談の材料にすることはできるのはないかなと思った。そういう使い方が可能なのか。（水田）→先ほどの教員同士で共有するという話と同じで、そこまでできるかどうか。相当な負荷があると思う。（高岡）→負荷の問題かな、と思う。研究者ミーティングで理想としてあるならば、非認知能力に関するアンケートを学校・学科として、今KBCさんとYICさんがやられていることだが、入学時にとる、1年生が終わったときにとる、卒業時にとる、ということがあると、学科としての傾向がわかる、学科としての傾向は今丹田さんを中心に分析をして出している訳だが、学科としての傾向が出たときに、例えば、この学科は平均値がこんな感じになっている、と、あなたの答えはこうでしたよ、と、あくまであなたの答えは、ということ。そうなってくると平均値とあなたの答えを見ながら、担任教員は、あなたはここに強みと感じていて、ここに弱みを感じているのかもしれないね、みたいなところから話ができるのかな、と思う。ただ、平均値であなたは低く捉えているけど、実は結構高いよ、という評価もできるし、逆になんかあなた自意識高いのかもしれないけど、ひょっとしたらそうでもないかもしれないよ、みたいな話もできるかもしれないよ、みたいな話もできるかもしれないが、いずれにせよこれも非認知能力の言語化のデータをとることに。（植上）→面談の材料にはなる。（高岡）→そうそう、そういうことをやると、例えば自己意識とそしてその自己意識を自分でとらせた上で、先生方はそれをもとに、あなたはここに強みを感じていて、こういうところに弱みを感じているんだね、とかあなたの成長観をここで、成長していると答えられる、1年前はここに4をつけていたけど、今回は5をつけている、ということってどういうことなんだろうね、とかを例えばすることって、できるよね、とは思っているが、これは結構な負荷がかかるな、というのが話として出た。（植上）→そう、100人いたら、100枚作らないといけないので。ただ、そこまで登録自体は学生がするので、あとはそれを1枚1枚グラフにして落としていくということなので、複雑な作業ではない気がする。（水田）→いざやろうと思えば、やって、実は担任の教員にとっては、データとともにできるから、楽と言えば楽だよな、というのが1案だった。ただ今回は出していないが、1案であった、という話。それはおいといて、これは数字に基づいた形でのFBみたいな話での通知表という話だが、そこまで通知表とかとらずに、もう少し項目バーって見ていって、佐藤さんの案と関係しているが、非認知能力の項目をみて、あなたの強みとか弱みみたいなものを教えて、みたいな形でチェックする欄とかを作りながら、半年とか1年で見ていくという形でも、それが現実できかな、みたいな話をしている。そんな話をしながら、個人面談の中にその欄を1つでも加えていく、強みと弱みの欄みたいなものとか、伸びたと思うところ、とかそういったことを加えていくだけでも個人面談としては良くなる、これは数字ではでないし、通知表みたいな形では出ないが、個人面談の履歴としては残っていくのかな、みたいな話は研究者ミーティングでは出ていた。で、個人面談でやったときに、具体的に手元にある資料とか、シートみたいなものを今後作っていく作業が必要かな、と思うが、どのレベルのものを目指すのかとか、負担感との関係で先生方にお聞きしたいな、というのがある。水田さんが言ったような案というのは、私たちとしては数字としてパッと出るから、やったらいいのではないなかな、と思うが、ちょっと難しいのかなとも思う。（植上）→私が勘違いしていたんだなと思ったが、今の話だと、要するにアンケートのような形でとったものをもとに、その子が全体的なところでいくとあなたこんな感じだよというのを、通知表というからそれを最後渡すのかな、と思っていた。それは最終的に渡すのか。（高岡）→渡してもいいし、渡さなくてもいい。（植上）→それをガイダンスの中のツールとして、指標ということ、平均よりも上か下かとか。それは分かりやすいし、良いと思う。（高岡）→日本電子さんがそれを社会人基礎力のプロットということで、基本的に自己評価を定点で、入学から卒業までをということで、いわゆる非認知能力の説明としてやっている。それは学生便覧にも書いて発表している。それを私も参考にしながら、どういうふうに育成しているのかっていうのが専門学校でやっているっていうのはあるだろうなと思いながら、まあ基礎力リサーチを使わせてもらうとか、丹田さんの方に協力いただいて、本人が、個人が紐付けできるような、経年で見られるようにしたいと思って今やっているが。最近この前もちょっと植上さんにお話ししたのはAIGlowみたいな、そういうスマホを見て自分で自己評価ができるっていうのもあるので、キャリア教育と紐付けられるっていうのを、なんか繋げられないかなと。あれがいいのは、360°評価っていうことで、自分の知り合い三人の評価をそこに入れて他者評価を入れて総合的に評価することがある。それってやっぱり大事だろうなあっていうのは思っていて、自分の知っている評価だけではなくて、他者からの評価を受けて指数化するっていうのが出来るので、それにスマホでできるっていうのが魅力的だったのでどうかなと思うが、教員から総スカンで。やっぱり資質とか性格、パーソナリティとかのところに入ろうとするとちょっと引く、教員は、そのへんのところはパーソナリティ理論でこういうふうに統計的にも証明されているものですよ、っていうふうに言っても、なかなか引いて使おうとしない。（岡村）→それによってもちろん教育っていう部分がすごく大きいが、その子のタイプを知ることもできる、そうすると逆に知ることによってやりやすくなるんじゃないかなと思う。（高岡）→そうそう、可視化されるから。スマホで2か月前にやった時と、半年とか3か月前にやったことと今だったら、この前にインターンシップやった後なんか数字変わっているじゃん、とかそういうイベントごとに定点で、スマホで手軽に、10分で、自分でやれるんだから良いじゃんと思うけど、先生がなんで介入しようとするのか、あなたができるわけないじゃん、と。（岡村）→それも取っていくうちにひょっとしたら何か見えてくるかもしれないし、やっぱり変化ってそういうものだから、すごくいいなと思った。（高岡）→キャリアは自分でアップダウンは自分で考えればいいわけなので、あんまり教員側でも、ああでもないこうでもないっていうのではなくて、手伝ってとか教えてって言われたら手伝えばいいわけだから。何でも先生が教えようと思うから困る。（岡村） →うちの福岡大学の実践で言うと、私のところも、うちの学科だけだが、キャリアセンターがコンピテンシーテストにお金払っていて、使いたい放題なので、必ずうちの学科だけ、2年生の前期の段階と2年生の中盤、後期前と後期終わった時に、コンピテンシーペースを学生にとらしている。で、特にインターンシップ実習ということをやっているので、その時に、実習前にはコンピテンシーテストの成績を持ってきて、個人面談して、で強みこう出てるね、弱みこう出てるね、って話をしながらインターンシップ実習ではどういう強みを伸ばしていこうかね、みたいな話をして、またインターンシップし終わって、コンピテンシーテストとやってみると、彼なりの主観だが、あくまで主観だが、それが出てきた時はテストでも出てるじゃん、みたいな話ができたりすると、やっぱ自信にはなる、きっかけになる、話の。そういうのは結構大事かなっていうふうに思う。で、その時になんでもいいと思うが、テストをするのかとか、アンケートをとるのか、またはキャリア開発のものを使うのかとか、何でもいいと思うが、その時に何を使うのかっていうところは、ある程度ちょっと先生が、やっぱり負担とか負担感とか、先生方の違和感みたいなものとかっていうのがあるから、どの程度までここで、やっぱりさっき言った水田さんの案だと、めちゃくちゃ負担が強いので、学校全体をとりまく話になるので、ちょっと現実的じゃないかなとか思ったりするのと、この辺は、特に岩崎先生おっしゃったように個人面談が嫌いな人っていうか、苦手な先生がいる時に、アンケートまでしなきゃいけないみたいなところから入ると、ちょっとしんどいかなと思った時に、どの辺が落としどころなのかなあという。（植上）→スマホで、岡村先生が今言われたようなスマホで、個人で、やっていけるようなアンケートは、全然負担じゃないと思うので、教師にとって。すごくいいなと思った。（高岡）→色々出てきたが、どうか、小田さんと佐藤さん。（植上）→岡村先生の今のお話、興味深いなと思って、私もやっぱ360°っていうか、他者評価みたいなものを参照できることは、実はすごく重要なのではないかという気がしていて、うちもあるし、まずはマネジメントスタイルというか、コミュニケーションスタイルにもすごく影響するところなので、それはあまり治りにくいけれども、なぜこういうタイプの人とだと自分はコミュニケーションが上手くいきやすくて、逆にこういう人はうまくいきにくいのか、みたいなことをメタで把握した上でコミュニケーション取れるっていうこと自体が、例えば我々のような社会人として仕事をしていく上では、いろんな人と、すごく重要な気づきだったりするし、学生の子たちもそういうことに気づけると、前もってひょっとするとよりいいのかな、みたいなことを思って聞いていた。だから物差しはいろんなあの意識調査とやり方があると思うが、私はそのことよりもうまくそういう他人の評価みたいなことも吸収しながら考える機会が作れるということは、すごく重要なことなのかなと思って伺っていたことが1つ。それと、なるべく先生方の負担を減らすようなやり方ということで、さっきおっしゃったようなアンケート調査とその差分と、なぜそれが発生しているのかみたいなことは、実は何年か前にYICさんとか麻生（ASO？）さんでやらせていただいたりしたものがあるので、小田さんもその時一緒に確か動いてもらったかなと思うが、ある程度そういう評価ツールというかセットみたいなものはベースになるものは、もちろんそのままっていうよりは目的が違うので修正は必要だが、ある程度そこで網羅できているようなものが既にあるのはあるかなって気はするので、その辺をどう出したりするのか、ただそこから数年間経っているので、私が思うのは、無理にその全部提供しなくても、もうすでに学内が持っていたりするものを、うまく使ってもらうような視点みたいなものも、研修の中に入れた方がいいかなとは思っている。ちょっと4限目の話が、今日ちょっといろんな絞り込んでいる部分と、またさらにちょっと広がっている部分もあるが、言ってももう10月の中旬なので、ちょっとどう落とし込むのかっていう方に、頭を寄せていきたいかなっていうふうに思っている。（佐藤）→小田さんと佐藤さんの方に私がちょっと聞き落としているのかもしれないが、ルーブリックを作りましょうというのはわかっているが、ルーブリックの評価の基準というのは、どういうふうな視点で作っていきましょうかという大きなところのフレームとして、職業教育というか専門学校として、そこは統一な意見交換というのをしたほうが良いのかなという気がしているが、どっかでやっていたか。今までのワークの中でも、企業寄りから、入学者の実体の学生よりから、みたいな所でどういうふうにルーブリックの評価で、その到達すべき点というのを作りましょうかみたいな話はあるが、4段階にする時に、要は2と3との真ん中の部分というのをどこにするのかみたいなのは、やっぱり職業教育としてのあるべき姿みたいなものはちょっとすり合わせっていうのはどこかでしておいた方がいいのではないか、みたいな、一応職実だしみたいなところがあって思う。そこは何かあったか。（岡村）→3年前にYIC山口でやらせていただいたときに、それこそ課題として挙がったのが、その時はまだルーブリックを厳密に作るという意味合いではなかったので、あるボランティア活動を評価するワークシート、そういう評価シートを作るというイメージで、その時にもちろんある能力が、例えば一番いいのがAでBが中間でCがあまりできてない、みたいな評価だったが、そこの評価基準をあまり厳密に書きすぎると、先生方によってちょっと基準とかハードルとかが違うので、そこは少し緩やかに内容を変えた方がいいのではないか、みたいなことで作った経緯はある。ただこの段階になってくると、そこがむしろあまり曖昧すぎると、逆に問題かなということを今になって思っているので、2限目でやったような非認知能力の分類とか、抽出というところを経た上で、どの程度までのハードルを設定するか、みたいなところもちょっとすり合わせがあった上で、そういう評価シートやルーブリック的なものが出来ていく必要があるのかなと思ったので、そういった先生方の中でのハードルというかそういうすり合わせも含めたルーブリックづくりが必要なのかなと今岡村先生の話を聞いて思った。（小田）→大学だって、専門学校だって単位が取れなかったら大学卒業できないという学位授与のディプロマなわけだから、そういう意味で非認知能力にしたってDPに掲げているということであれば、最低限これ1つで落とすということはしないが、社会的な所でうちが定めている卒業基準としては、成長の度合いがいただけないよ、みたいなことはどこかでガイドラインが必要なのかなという気はする。そういう意味で、1はいいけど、まあ1はだめだけど、2は許すのか、2は許さないのか、そういったところは、やっぱ目指すべきところを定めて、伝えておくというのは、昨日吉本さんも言っていたような気もするので、入れた方が良いのかなと。（岡村）→うまく組み取れているかどうかというところだが、そこは3限目の範囲内のかなっていうふうに思っていて。もともと1つの重視すべき非認知能力を定める、でそれをいつどこで育成するのかということを考えるという話だったと思うが、その次のところで行動指標、要するにその場面でそれができる、となった時にはどういう状態なのかを、多分参加する先生たちで、さっきCandoと言われたが、Candoレベルのものを書き出していただく必要があるかなというふうに思っている。そこにその先生方の認識とか捉えの差が出てくると思うが、そのCandoを列挙していただいて、並べ替えをしていただく、という作業がおそらく認識をすり合わせたりすることに繋がってくるかなと思うので、個人ワークとしてその場面、例えば1年生のこの授業と2年生のこの場面と2年生の後半の場面で、決まった時に、それぞれその状況、段階で出来ていてほしい非認知能力とは、どういうレベルなのか、それは具体的にどういう場面で、何ができることなのか、ということを書き出してもらうというワークが発生するので、そこで今日の話伺っていて、そこを広げればいいんだなという認識でオーソドックスにそこやった方が良いのかなと思って聞いていた。その時に水準を合わせるということ、今言ってくださったように、学校としてどこまでは最低ラインきてもらわないと困るかという話をセットで盛り込んだ方が良いというようなご提案を頂いたのかなと思ったが、それであっているか。だからCandoレベルの先生方の中の水準合わせの話と、学校としてそうは言ってもこのレベルが最低ラインだよね、とか、ミニマムラインだよね、みたいなことを聞く議論は入れたほうがいいよねという話を言ってくださったということであっているか。（佐藤）→ディプロマに掲げているところが、抽象度が高いコメントだけではなくて、できるだけそれをCnaDoにしたものを、各学科の科目ないしは行事等を含めて目指しているということがわかるようにして、でどこのCandoのどれだけの数を最低限卒業まで目指そうね、みたいなことが明示されると、とてもわかりやすいな、と。すべてをパーフェクトにしろというふうには思ってないけど、10個あれば4つぐらいは出来るように、あるいはできなかったことができるようになっているよね、というふうに言えるというのがあったほうが良いのかな、という気はしている。（岡村）→なるほど、わかった。その時に学年ごとに、そういう到達のものというのは学校で決まっていたりするのか。例えば1年生までに、とか。（佐藤）→だからそれが今はだいたいががみんな抽象的なもので、具体的なものが決まってない。（岡村）→なるほど、そういうこと。むしろだからそこが明確になるようなものが3限4限の中でできてくると、ということ。（佐藤）→そう。だからまずは、Candoの項目はこういうものではないか、というのが全部出た時に、これ全部できるようになったらそれはすごいけど、それはむりだよね、と。じゃあどこまでを2年間で目指すのか、どのぐらいできるようになったらまあ良しとするのかという、うちのカリキュラムでやっているとしたらば、というところ。評価はやっぱりこちらが与えているものがあって、それで評価なので、与えてないのに目指したものはあなたの自己努力よというのは、それはちょっと無謀だから。→そう。だからその4時間目の授業を作るにあたっては、そこの具体例を何か示した方がいいかなという感じがしていて、そこでちょっと先生方のまたご協力をちょっとピンポイントでお願いする必要があるかなということを思った。ちょっと岡山で研修やった時に、田澤先生とかとは話した気がするが、汎用的な非認知能力のレベルと、職業実践レベルで必要なその専門的な非認知能力のところで、このレベルまで、みたいなこととかを、ある程度具体的な例を示してあげた方が分かりやすいかなと思うので、そこは今つぶやきだが、考える。ここは岡村先生のおっしゃっていることは承知した。（佐藤）→岡村先生から頂いたところ、特に3限のところだと思うが、入れ込んでやっていこうかな、と。（植上）→そう思う。そうなると結構3限目の時間がかなり長くなるかなという覚悟はしといた方がいいかなという気がしていて、かなり4限目に食い込むというか、だから3限、4限セットでどういう落としをするのかなみたいな、多分私の頭の中では、だが、落とし込みになってくるかなという感じがする。結構3限目のところでそこは時間かかるところだし、時間をかけないとできないかなというのはある。また、そこはご相談します。（佐藤）→そろそろちょっと時間なので、内容についてはあと5分ぐらいで、と思うが、ここまで3，4限の内容について、言っておきたいこと、確認とか。小田さんと佐藤さんはどうか、ここまで、ここはぜひ今後のことで絶対確認しておきたいというところはあるか。今、4限の方向性については、OK出てきたかなと思っていて、個人面談を中心にやっていくということと、非認知能力をそこに入れ込んでいく、そこでちょっと何を指標にしていくのか、物差しにしていくのかということは、今後ちょっと要検討になると思うが、そこは多分調査1回かけないといけないと思うが、方向性はある程度了承いただいたかなというふうに思っている。で3限ついても方向性は了承いただいたのかなというふうに思っているが、小田さんと佐藤さん追加で今後作っていくにあたって、ここを確認しておきたいということ、抜け落ちているところがあれば。→確認というか少し気になっているところだが、個人面談を基本的方向で予定を作るということだが、それこそ個人面談する場面とか時期とかがいろいろあると思っていて、その先ほどの先生方も色んな実習の前後とか学期末とか、それでお話を伺う中で、どの場面、結構具体的な場面を想定したワークにした方がいいのかということを今考えていてもし、3限とセットにするとかだったら、あるコア科目に関わっての半期を通した成長を評価する、それを個人面談でどういう視点を持って評価するか、みたいな感じで3限のこともセットで考えたほうがいいのか、4限は4限でそこはちょっと置いておいて、もっと別の場面で考えた方がいいのか、そもそも個別のことを考えるのではなくて、その基盤となる評価シート、その土台を作ってもらうことをワークすればいいのかというところで、研究者間で詰めるべき話ではあると思うが、そこ今のところどこイメージしたらいいかというところを確認できたらありがたい。（小田）→佐藤さんは確認したいことあるか。（植上）→いや私は一旦大丈夫、今日のお話を伺って、ある意味ちょっと迷っていたところの選択肢が絞り込めた気がするので、私からは大丈夫。（佐藤）→小田さんからの質問は、4限の作り方というか4限の位置付け方ということだが、3限のコア科目がバーっと出てきて、そのコア科目の前後の個人面談というのを想定しながらやっていくのか、それは抜きにして、個別面談というところに、非認知能力ということを入れ込む形で、学生のフィードバックっていうのをちゃんとやって行きましょうという話にするのか。3点目はちょっと違うことか。（植上）→3点目は2点目と話が近いと思う。具体的な場面を想定した個人面談的なワークを入れ込むのか、もっとどんな個人面談でもこういう視点とかこういうことは考えたほうがいいよねというワークを中心に置くのかみたいな、というところ。（小田）→小田さんとか佐藤さんが作ってきてくれていたのは、どっちかというと後者の話。個別面談を軸にしながら、学生の2年間なり3年間なりの成長を評価していくという話だと思う。それで議論進んできているので。（植上）→今の個人面談のところは、多分各学校が課題視しているところだと思う。先ほどあったように個人によって、面談の能力とかというのはやっぱりそれぞれによって違ってくるので、うまくできる人というのはその学生の個性を引き伸ばそうとしていろんな質問をしながら、その人の神髄に迫るような内容も聞き出せる方もいれば、逆に言えば形式的にただ聞いて終わっているというパターン、後者の方が多いかもしれない。今回の場合、非認知能力というところにターゲットを置いているので、面談に関しては、先ほど高岡先生のお話にもあったようにこの時に何を聞くのか、というところがやっぱあった方がいいのかなというところがあって。実はずっといろんな話を聞きながら考えていたときに、やはり1限目から3限目までの非認知能力の大切さであったりとか、その学科の特性としたコア科目であったりとか、そこで必要な非認知能力っていうのが多分3限目までで出てくるのかなというイメージで聞いているが、最終的にこの学生を0か100ではないが、入学時から卒業時までに個々によってどれだけ成長したかというふうな確認をしたいということと、あとさっきから出ているように誰がするのかというと担任というふうにターゲットを置いたときに、コア科目に関してのターゲットではなくてやはり全体的な非認知能力に関する面談を取り入れるということをした方がいいと思う。でそのタイミングということであったが、だいたいKBC学園でタイミング的に言うと、入学時の状況把握、で中間期というところではだいたい夏休み前、それからまあ進級前といったタイミングがだいたいある。その中で人によって聞き方であったり、問いかけだったりとかは変わってくるので、そこで非認知能力というところにターゲットを置いたときに、それぞれの学科で卒業という条件があるときに、そこまでにこの学科に関して非認知能力といったところが大事だ、というのが3限目までに出てくるのであれば、例えば入学時にはその能力がどれぐらいなのかというまずは状況把握をする、で中間時にはどれぐらい伸びたのかというところを聞く、で最終的にどこまで成長しているのかっていうのを聞くという、そういった面談のポイントを雛形として作っていった方が、担任によっての個人面談のレベル差は縮まってくるのかなということと、学生の成長の確認というところもできてくるのかなと思っていた。やはりそこに必要なのは、前回も話が出たように、ルーブリックとかポートフォリオというのが、どれだけ担任と教科担当、あるいは進級時で引き継ぐときのタイミングで継続的に共有が出来ているかというのは、そこは大切になってくるのかなと感じた。（上里）→今、先生が言われた通りなので要約はしないが、小田さんと佐藤さんもいいか。（植上）→ありがとうございます。（小田）→では、そういう形でまず個人面談というのは、どういうふうにされているのかとか、また個人面談でどういうような設定がされているのか、でそこに非認知能力の把握とFBをどういうふうに入れ込んでいくのかということを研修作る前に協力校の先生たちと相談しながら作っていければなと思うが、佐藤さんと小田さん、そういう方向でいいか。（植上）→私は面談の方は結構イメージが湧くが、むしろCandoをどう作っていくのかみたいなレベル感の方が難易度が高く、先生たちの力を借りないと、研修するにしてもサンプル、どのレベル感まで落とし込んで欲しいのかみたいなことを、多分研修側が提示する必要があると思う、年度末にやるときに。そのシートを作るとか、素材づくりにぜひ皆さん本当に年度末にかけてお忙しいところだと思うが、ちょっと先生方のご協力が必要かなと思って伺っていた。→そうなった時に、佐藤さんと小田さんに今後の日程調整のために聞きたくて、僕としては1回か2回、先生方のところに尋ねて、先生方にも集まってもらって、例えば岡山に3人なり2人の先生方に集まってもらうみたいな形で、岡山でなくてもどこでもいいが、で研究者が何人か聞き取りに行きながら、3章と4章、Candoの話と面談のことという話しでいければなと思うが、調査としては1回でいけそうか、2回した方がいいか。（植上）→いや、なので2限までやってもらった後の続編版というか、あれがどういうタイミングに落ちるのか、そのタイミングで実際にどこまで育成されているというか到達している必要があるのか、というそのCandoリストみたいなものをあらい出してもらうワークをどこかで少し時間をとってやっていただくみたいなことが必要かなと。ただその場で出して、というときついと思うので、事前にこういうことを考えておいていただきたいとお願いをして、当日持ち寄ってみたいな形でCandoとして出す場合のばらつき具合の例みたいなこととかがケースとして収集できると、それ自体が結構研修コンテンツとしては重要な素材になるかなと思う。ああこれぐらいまで具体的に書かないといけないんだとか、こういうばらつきが出てきそうなんだ、みたいなことがイメージ持っていただければ、後はその場でワークしていただくという流れが出てくると思うので。（佐藤）→それはだから研修に行く前の前準備ということ。（植上）→前準備としての、先生方へのヒアリングというか、ワークに協力いただいたりみたいなことが、 個別ヒアリングでもいいと思う。（佐藤）→ヒアリングしに行ったほうがいいかなと思っているが、近藤先生とか岩崎先生とかに1回はした方がいいよね。（植上）→した方がいいと思う。（佐藤）→1回ぐらい多分オンラインで実際考えて、で実際にそれをベースに今度集まってというふうにした方が、初めてなので、すべてにおいて。この間こういうふうに言ったけど、あれから考えてみたら、とかということになりそうなので、オンラインで集まって、1回オンラインでこう考えてみて、どういう方向でどういう事を考えればいいのかということをそれぞれの先生方の意見を聞いてもらって。でもちろん会ったほうがいいと思うので、どこかに集まって、ということで2回ぐらいはいるかなと思う。（高岡）→ではその方向で、オンラインで1回研究者と協力校の先生方で集まる機会を設けるのと、その後、具体的に調査、調査というか対面で集まる機会を11月ぐらいまで設定して、で12月以降に3回研修をやりに行くということでいければな、と思う。（植上）〇日程調整　（※以下は、WG後のSlackでのやりとりで決定したことも反映しています。）【調査】11月4日 （金）9：30～：調査①（オンライン）　　・参加者：岩崎、近藤、植上、小田、佐藤、水田　　・要確認：田澤、丹田→ある程度、想定しているセットやツールをもとに、書き出してもらう方針を先生方と確定。（佐藤）11月22日（火）13：00～：調査②（岡山／対面）　　・参加者：岩崎、植上、佐藤、岡山研修参加者　　・要確認：近藤、田澤（←WG内で明確な確認がなかったが、おそらく参加？）→4日の調査を踏まえて、そこからもう1個掘り下げると、どういうCandoの書きぶりになるのか、ということを、ケース作りにいくということを考えると対面で集まった方が良い。（佐藤）【研修】12月9日（金）13：30～17：30：沖縄（研修＋調査）　　・講師：小田、佐藤12月23日（金）10：00～14：00：京都（研修＋調査）　　・講師：小田、丹田1月12日（木）13：00～17：00：岡山（研修＋調査）　　・講師：植上、佐藤【次回のWG】12月19日（月）10：00～：（福岡＋オンライン） |
| 配布資料 |  |

以上