

その面談で生徒が分かりますか？

開催日時：2024年7月26日
15:00～17:00

河合塾×NOLTY プランナース



～生徒が動き始める面談での声かけ術～

アーカイブ動画はこちらから↑
(会員サイトへのログインが必要です)

第1部 基調講演

「明日から使える面談での声かけ術

～多様な個性に合わせた目標達成支援によるウェルビーイング～

東北大学大学院 情報科学研究科 細田 千尋 准教授

東京医科歯科大学大学院博士課程修了(医学博士)。「子育てと社会のかかわり方」や「やり抜く力と個別最適化学習」に関する研究代表の他、テレビ出演も多数。



脳科学の研究と「脳神話」

大学院の情報科学研究科と加齢医学研究所の認知行動脳科学分野で、脳科学をメインとした研究を行っています。子どもから大人まで、生涯にわたるウェルビーイングな教育(学びのあり方)や、子どもにとってのウェルビーイングな養育環境とはどんなものか？、多様な人の個性を脳や心理などから定量化することで、パーソナライズされたウェルビーイングな教育や養育ができないかということの研究をしています。個別最適化教育や個別最適な子育てをどうしていくか、子どもにとって、資質能力を発揮でき、幸せな環境はどういったものか、などの課題に取り組んでいます。

脳科学に関しては、誤った情報も広まっています。例えば男脳・女脳という考え方は、研究では否定されています。「男性と女性は脳が違うから得意なことも違う」という俗説は、生まれつきの脳の差が原因で行動や思考、成績に違いが生まれるという前提を持っていますが、これが間違いです。脳の機能や構造は、経験や学習、加齢などで変わることがわかっています。男脳だから、女脳だから、という形で言えることは今のところないです。さらに、社会において男女に不平等さがあると、男女の脳に構造的な差が出ているという研究結果もあります。不平等であることの結果として、成長した脳に差があるのです。脳と行動や思考、スキルが関連しているというのはイメージがしやすい事柄です。その違いを作っているのはもともとの脳の特徴ではなく、男女の不平等さや教育などを含めた社会の在り方が影響を与えている可能性がとても高いです。男子なんだから、女子なんだから、といった**バイアスに基づく声かけ自体が、脳の構造や行動に影響を与えてしまう**ということです。

アンコンシャスバイアス(隠れた思い込み)に気づく

こういった声かけの背景にあるバイアスは「アンコンシャスバイアス」と言われます。意識せず思い込みに基づいた発言をしてしまうのは、人間の特性として仕方のない部分です。とはいえ、そういう傾向があることを理解しておく必要があります。

日本の理系の女性率は OECD の中でもかなり低いということがわかっています。また、数学の能力や理系の適性に男女差があると言われる環境にいるかどうかで、成績に差が生じるという研究もあります。文理選択を早期に迫る仕組みが日本で理系の女性率が低いことと関連していると考えられる研究者もいます。ジェンダーステレオタイプに関する研究はさまざまあります。男女で差をつける意図があるのでなく、結果としてそうなっているということだと思いますが、隠れた思い込みがないかどうか意識して、気づいていくことが重要です。

ジェンダーステレオタイプについての科学的研究例

- 経歴、テストのスコアなどは全部同じ内容の書類で、名前だけをジョンとジェニファーの2種類に設定。その書類を審査してもらったところ、ジョンのほうが高く評価されました。
男性のほうが高く評価されて、より高い給料をオファーされた(2012年、米国の研究)
- フランスのバリ高等師範学校では、新型コロナの影響で面接をやめ、性別が分からない筆記試験のみを行った結果、合格者の8割程度が女性に(例年は合格者の4割程度が女性)
- 求人広告に『リーダー』と「主要な」などの言葉を入れると、女性の応募率が下がる
- 『その場で○○(性別が入る)が怒りを爆発させた』というシナリオを人に評価させたとき、『男性が怒りを爆発させた』だと、仕方がないよねといった擁護の意見が出るが、女性が同じ行動をとると、それは理性に欠けていて、ヒステリック、と評価

➡ 指導時のアンコンシャスバイアス(隠れた思い込み)に気がつくことが重要

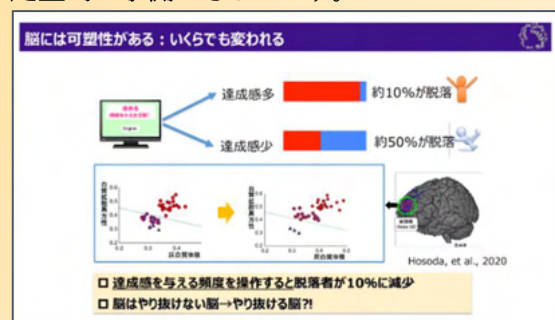
脳から個性はわかるのか

脳に関連した俗説では、「右脳型・左脳型」というものもあります。右脳と左脳のどちらが強いとか、タイプに応じてキャリアパスをアドバイスするものまでありますが、全く適切ではありません。右半球・左半球で異なる機能の処理をすることもあります。個人差やタイプといった形で分けられるものではないのです。このような説が生じる背景には、個性に基づいた声かけ、対応が重要という共通理解があることが言えると思います。個別最適な学びを考えると、目標は共通で異なるアプローチをとる「指導の個別化」と、目標や学習自体も異なる「学習の個性化」の2つがあります。どちらにしても、目標に向かって進んでいくのを強化していく際に、生徒一人ひとりの価値観や資質能力を知ることが重要です。

能力の高い人は過小評価し、能力の低い人ほど過大評価をするという研究があります。自分の能力を正確に見積もるのは難しく、自己評価は正確ではないのです。できない人が自信過剰に見えてしまうのは、経験不足と知識不足が原因で正しく自分を評価することができないからです。テストで点数がわかるものは、それをフィードバックとして自分の能力を知ることができます。自分のことを客観的に知ること、メタ認知をすることは非常に難しいので、テスト以外でも学習に関わるようなものを客観的なデータでフィードバックすることが重要です。それは、その子にとっての強みを見つけることにつながります。メタ認知をつかさどるのが、前頭極(Areal10)と言われる部分です。前頭葉の最先端にある前頭極はヒトでもっとも発達していて、前頭葉の中で前頭極の占める割合が大きいことがわかっています。ここでは、自分のことを客観的に見積もることに加え、遠い将来のことを見通すことを行っています。自己評価などの従来の計測法では、個人のタイプや能力を測ることに難しさがありましたが、最後までやりきれない人とそうではない人の脳に違いがあることが研究レベルではわかってきました。

脳の構造を測定した研究の成果

例えば、私たちの研究から脳の前頭極から、高確率でその人がやり抜けるかどうかを予測できることがわかりました。英語が苦手なモチベーションが高い大学生へのトレーニングで、約半数が脱落しました。このとき、学習目標を達成するまで継続できる人とそうでない人では、英語の能力等に差がないにもかかわらず、トレーニング開始前の Area10 の構造に違いがあることがわかりました。英語以外でも同様の傾向が見られました。目標に向かってやり抜く力、GRITがあるかないかを定量的に予測できるのです。



さらに、私たちは、脳は変わるということも示しています。前頭極の発達程度が低く、脱落をしてしまうと予測されていた人たちも、達成感が多めになるような声かけを行っていくと、脱落率が減る結果が出ました。声かけを最適なタイミングで行うことで脱落率は減ること、その上で前頭極の体積も増えていたということがわかりました。関わり方によって脳が変わり、やり抜けない脳からやり抜ける脳に変化した可能性を示唆する結果です。前頭前野は脳の中では最も発達が遅い部分で、十代にかけてまだゆっくり成長します。また、脳は省エネをしたがる傾向があるなど、柔軟に変化することもわかっています。

モチベーションをどう引き出すか

モチベーションに関わるものは「報酬」「動機」「想定期待値」の3つと考えることができます。「報酬」はお金やご褒美だけでなく、成績がのびるといった結果も報酬です。「動機」は、その個人が何を求めているかです。報酬があるとして、それをどう評価しているかという点です。「想定期待値」は、自分が報酬を手に入れられるかもしれない、という主観的な予想です。本人が、頑張ればできるかもしれない、と思っているときに脳の中でドーパミンがよく出て、やる気が起こります。個人によって動機は異なり、動機によって提示すべき報酬が異なります。モチベーションを操作したいときは、「報酬」「動機」「想定期待値」を調整してあげることが重要ですが、例えば同じ体育祭というイベントであっても、生徒の価値観によって声のかけ方が異なってくるわけです。

フィードバックに関する研究から

やったことに対して「良かった」「悪かった」だけでは、フィードバックとして不十分とされています。今の成功や失敗が次のタスクの達成とどれくらい関連するのかが指導される側には重要です。頻度としてはほどほどが良いとされます。すべてにフィードバックを行うと、依存を高め、集中力を削いでしまいます。前半はこまめにフィードバックを与え、途中から無くすと比較的定着率が良いという結果があります。フィードバックの受け入れ度合いと「知的謙虚さ」「学びに対するモチベーション」「真摯さ」「学校の成績」が関連することもわかっています。フィードバックのタイミングとしては、「本人が気になったとき」が効果が高いというデータがあります。現実的には難しいと思いますが、本人が壁に当たっている認識があり、アドバイスを欲しい状況というのが自律性が育っている、またはこれから育つというタイミングであり、学びに対する効果が高いです。他にも研究でわかってきたことがあります。プレッシャーを制御する点でも脳が役割を果たしていて、前頭葉が扁桃体の活動を抑制できるかが成功するか失敗するかに関わります。前頭葉の活動は、日々のちょっとしたトレーニングや、日常的に気をつけて生活することでうまく動くようになる可能性があります。

ウェルビーイングな教育指導

教育・学習とウェルビーイングは密接に関わりがあります。ウェルビーイングになるための条件は、教育・学習にもそのまま当てはまる内容です。ウェルビーイングな教育からまだまだ遠そうな現状では、生徒がいかにポジティブなエモーションで意義をもって、自律的に学びを達成できているかを意識していく必要があります。また、教育のウェルビーイングを考えると、おもしろいことがわかっています。先生の自己効力感が高いほど、生徒の学力も向上するということが示されています。先生のウェルビーイングも重要です。



THEORY OF CHANGE

多くの人にとって、失敗から学ぶことは難しいことです。人には自分のイメージを良いものとして保ちたいという欲求があり、失敗に向き合うことを無意識的に避けてしまいます。失敗から何に気づけばいいのかを具体的に示唆することが、失敗のループを防ぎます。タスクの実行に対して声かけを含め罰や報酬を与えることは、次の行動に強く影響することがわかっています。本人がおもしろいと思って取り組む自律性を削いでいる可能性があることに気を付けて声かけをする必要があります。学習をふりかえることは重要で、また効果があります。その際、その子どもにとって何が大切だったのかという価値の部分や、何ができて何が苦手かという特性の部分をごまめに記述していくことが、学力格差の是正につながるということがわかってきます。これをふまえ、学習のふりかえりや計画・実行を日記として記録することが効果を持つということを研究で明らかにしようとしています。教育の効果は、定量的に測れない上に、生徒ごとの資質能力のようなものに違いがあるということがあり計測が難しいものです。本来的には、生徒ごとの学習に対する目的の違いもあります。これらを理解し、子どもの成績以外のものを見て、その子のニーズや価値を知ったうえで声かけや面談をしていくことが重要になると思います。

生徒のやる気を引き出す二者面談

～独立した学習者を育成するために～

宮崎第一中学高等学校 神崎 淳 先生

宮崎第一中学高等学校は、もうすぐ創立 70 周年になる宮崎県の私立中高一貫校です。高等学校は4つの学科をもち、今日はその中の進学系である文理科と 1994 年に設立した中等部の話となります。昨年度は進学系の卒業生 92 名のうち、国公立に 69 名が進学しました。

本校の課題としては「難関大学、医学部医学科への合格者数」「現役合格」「若い担任の育成」などがあげられます。本校の強みは、面談の回数が非常に多いところです。保護者を交えた三者面談、生徒と担任との二者面談の他、生徒と教科担当との二者面談も推奨しています。生徒と話す機会がとても多いです。今年の中 1 の担任をしています、7 月末現在、3 回目の面談をしています。「近隣の学校と似てきてしまっている」という悩みもありますが、ここで面談という強みを生かしていきたいと考えています。

本校の現状と課題	
・難関大学、医学部医学科への合格者数	
・現役合格	文理科と言え
・若い担任の育成	①日々演習～仲間とともに実力アップ！～
・近隣校との均質化	②添削指導～習熟度に応じた教材で！～
・強み→面談、添削	③昼休み・放課後～生徒たちと共に～
	④総合学習～自己管理能力を高める！～ (スコーラ手帳)

大学入試で合格した生徒を見ると、A 判定・B 判定をとっていた生徒が多いです。これは当たり前ですが、A 判定・B 判定をとっていた生徒が合格するかという疑問が残ります。初めて高校3年生を担当したときに、あるベテランの先生から「この生徒は A 判定だけど落ちると思う」と言われました。それはどういうことだろう？と思っていたところ、そこから十数年経って自分も同じようなことを感じるようになりました。この感覚を共有できるいいけど伝わる方法はないだろうか、ということを考えていました。また、成績がいい生徒はだいたい勉強している、と言えると思いますが、勉強している生徒は成績がいい、ということはいえませんが、頑張っているこの子たちを伸ばしてあげたい、なぜ伸びないのだろう、と考え、伸びる生徒がなぜ伸びているのかを教員間で話したりするようになりました。計画性がある、自分の弱点を見つけるのが得意、などが上がりましたが、生徒によって違い見る先生によっても違います。これを定量化して共有できないか、と考えるようになりました。

ある生徒について、「この子は受からなさそう」と感じたことがありました。説明のできない勘のようなもので、思い過ごしで終わればいいと思っていましたが、不合格になってしまいました。その生徒が浪人した際に河合塾で受けた「学びみらい PASS」のデータを見て、これは自分たちが欲しかったデータではないかと思いました。合格するだろうと思っていたのに不合格になった別の生徒についても、データを見て思い返せば受験前にふさぎ込んでいた姿があり、受験の前にデータがあれば、中学校から得意なところをのばしていれば、違う結果になったのではないかと考えました。このようなことから「学びみらい PASS」を導入しました。

現在はまだ少しずつ活用を浸透させていく段階ですが、導入の前と後で面談が変わったと感じている例があります。以前なら模擬試験の成績で A 判定や B 判定が出れば「このまま頑張れよ」と終わったような生徒でも、練習受験をするかどうかを「学びみらい PASS」のデータをもとに話し合ったり、コンピテンシーが低い生徒には一回目の試験を絶対に本命にさせないよう働きかけ、それが不合格だったあと行動持続力のなさや気持ちの落ち込みのケアを意図して放課後一緒に勉強したりしました。また、対人基礎力が低い子の面接練習を繰り返し行い不安の解消につとめました。

さまざまなデータがありますが、例えばコンピテンシーが低い生徒の一回目の試験を本命にしないとか、そういうことを生徒や保護者と共有するだけでも違いが出そうと感じています。

今の高校3年生では、「学びみらい PASS」のデータを生徒・保護者と一緒に見ながら面談を進めていくための資料を作っています。親和力・協働力が低いある生徒に関しては、「突っ走る傾向がある」というような欠点を伝えることが難しいところ、データをもとに「どんな医者になりたいか」という話をする中で、親和力・協働力を改善していく意識を持てたということです。ある生徒は普段の様子通りに自信創出力が低く出て、本人がそれを見て考えて部活動でキャプテンに挑戦をしたそうです。今までだと「自信持とうよ」と伝え、それだけで変わらなかったのではないかと思います、生徒から変わっていくというのが嬉しい成果だと感じました。成績が伸びてきていた別の生徒は、なぜ成績が伸びたのかを面談で共有できたそうです。PDCA を回せることが強みということを共有したうえで、「このまま頑張っていこう」と言えたのが変化です。

中学1年生と高校1年生では、体育祭の振り返りシートにコンピテンシーの観点を取り入れました。「身につけたい力」、「具体的にどんな行動をするか」を書いたうえで、行事後に振り返るということをしています。言語化していくというのもいいことだと感じています。NOLTY の手帳も導入しているので、普段からこのようなことを書くことに慣れていて言語化することは比較的得意な子たちということも言えるかもしれません。

振り返りシート（体育祭に向けて）

コンピテンシー（PROG-Hの3領域の能力）		自己記入能力	自己記入能力
知識・理解力	知識の習得を促し、理解の深さを確認する。	計画力	計画力
計画立案力	計画立案の力を高める。	実行力	実行力
実行力	計画立案の力を高める。	評価力	評価力
評価力	計画立案の力を高める。	自己記入能力	自己記入能力
自己記入能力	計画立案の力を高める。	自己記入能力	自己記入能力

●それぞれの領域で

知識・理解力：知識の習得を促し、理解の深さを確認する。

計画立案力：計画立案の力を高める。

実行力：計画立案の力を高める。

評価力：計画立案の力を高める。

自己記入能力：計画立案の力を高める。

今後は中学校からできることとして、「中学生みんなの自信創出力をあげよう」というのを今年のテーマとしています。そういわれると部活や授業中などでも、ちょっとしたことで機会を見つけて褒めていこうという雰囲気が出てきているかなと思います。もうひとつは、コンピテンシーや「自信創出力」「親和力」といった言葉を共通言語にしたいということです。行事やテストのたびに振り返りを書かせたり、保護者に発信したり、教員たちで話をしていく中で、教員・生徒・保護者の共通言語の中にコンピテンシーやリテラシーの言葉が入っていくことを次の目標にしようと考えています。

細田先生への質問

- Q. 前頭極、前頭葉の変化は何歳くらいまでみられるのでしょうか？
- 前頭極の変化は何歳までと正確に言えるものではないですが、脳の変化自体は高齢者になっても変化することがわかっています。行動が変われば脳もいくつまでも変化するというのがひとつの答えです。前頭葉に関して、発達のピークを迎えるのは十代後半です。
- Q. 記録する上で、手書きとキーボード入力で効果に差があるとお考えですか？
- 差はないと思っています。書くことが目的ではなくて、自分の状態を整理することや自分の特徴を知ることが目的なので、入力の形態がどのようなものでも、本人がやりやすい方法で目的を達成することができれば、手段はどちらでもいいと思います。
- Q. 動機付けやフィードバック、自己効力感、振り返りなどあるなかで、どこから面談の改善をしたら、より効果的ですか？
- 大事なのは、まず子ども本人の客観的に定量されたデータを知っていることです。そしてネガティブな面を追及するのではなく、自己効力感を高める、報酬期待をあげるということを目的に、高いところをむしろ強調してあげて、さらにそれを伸ばすという方向で話をするのが良いと思います。自己効力感や承認されるということから来る安心感を醸成することが一番大事だと思います。欠けているところに関しては自信がついた後に、本人がそこを伸ばしたいと思えることが重要だと思います。
- Q. 生徒の求める「報酬」を知る手立てとして、生徒に「あなたの報酬は何？」とストレートに聞いてもよいのでしょうか？
- 本人に聞くことは全く問題ないと思います。研究の中でも本人にインタビュー形式で聞くことがあります。ただ、「報酬」という言葉ではわからない、伝わらないと思うので、そこは噛み砕いて先生の言葉で話してもらうのが良いと思います。
- Q. アンコンシャスバイアスに気づくためや解消するためにどのようなことを心掛けたいですか？
- 本人が自覚がないことに気づくには、指摘してもらうのがひとつの方法です。可能であればそれについて話し合う場を作る方法があります。あとは、勉強する、自分の行動を記録にとる、振り返る、ということになるかと思います。

神崎先生への質問

- Q. 学びみらい PASS は、いつ実施して面談につなげていますか？
- 4 月、5 月に実施をして、その後の夏の面談などで活用しています。実施は一年に一回なので、去年は活用の仕方が薄くなってしまったように思います。今年度は行事のときなどに小出しにしていって、意識をさせることを考えています。
- Q. 学びみらい PASS を活用するようになって、生徒との関わりや自己効力感など、先生たちの変化はありますか？
- 先生たちが生徒に対して優しくなったように感じます。生徒の苦手が数値化されて、苦手だったんだね、一緒にやってあげなきゃいけないね、というような話が増えました。
- Q. 学びみらい PASS を面談へ活かすためには、先生方の能力も問われる気がします。先生同士の情報共有は、職員室の雑談の中でやっているのでしょうか？ それとも、分析会を開催しているのでしょうか？
- 分析会もあり、学年全体など教員で共有する場はあります。もちろん雑談の中でも情報共有をしています。能力が問われるかどうかですが、経験のある先生たちが経験で手に入れて積み上げてきたものを、若い先生が数値として見ることができるという印象です。若い先生や、まだよく生徒と話をしていない先生にもわかりやすいデータだと思うので、あまり能力の高い低いというのは関係ないような気がします。