経営学部カリキュラムにおける初年次教育の効果と課題

関根　慎吾[1]

The Effects and the Issues concerning the First-Year Experience of the Faculty of Business and Administration of Ishinomaki Senshu University

Shingo SEKINE[1]

[1]*Department of Business and Administration, Faculty of Business and Administration, Ishinomaki Senshu University, Miyagi 986-8580, Japan*

Abstract

Central Council for Education submitted a report about the cooperation of the upper secondary education and higher education for new generation December 2013. It required a conversion of the higher education, particular the first-year experience. Corresponds to the change of higher education need, department of Business and Administration, Faculty of Business and Administration, Ishinomaki Senshu University starts new curriculum from 2017.

This paper verifies the effects of the new program for freshmen, and try to find the issues of the program, particularly form the questionnaires results of the classes. We try to understand the current condition of the classes from this. Also, we will try to improve the teaching and contents for the first-year experience with reference of these data and so on.

1. はじめに

中央教育審議会［2014］では、大学教育の教育内容、学習・指導方法、評価方法、教育環境を抜本的に転換するとしている。具体的には、学生の主体性・多様性・共働性を育成すること、大学初年次教育[1]を重視することが提言された。

このような提言の背景には、大学教育では高等学校教育において培われた「生きる力」、すなわち豊かな人間性、健康・体力、確かな学力の各要素を更に発展･向上させ､社会で主体的に多様な人々と協力して生活をし、仕事をしていくことができるような､各種知識･技能そしてそれを活用して､思考し、判断し、表現する技術を獲得した人材を輩出する（高大接続システム改革会議［2015］28頁）ことが求められていることがある。したがって大学初年次教育は、高等学校等の後期中等教育課程からのいわゆる高大接続の観点から、「高等学校で身に付けるべき基礎学力の単なる補習とは一線を画すべきであり、高等学校教育から大学における学修に移行するに当たって、大学における本格的な学修への導入、より能動的な学修に必要な方法の習得等を目的とするものとして捉えるべきである」（中教審［2014］21頁）とされている[2]。

大学教育に対するこうした改革の要請に対して、石巻専修大学経営学部では平成 29 年度新カリキュラムから、「フレッシュマンセミナー」（1年次必履修）で「より能動的な学修に必要な方法の習得等」を目的とした授業を展開している。本稿では、年に 6 回実施された授業アンケートの分析をもとに、「思考力・判断力・表現力」や「主体性・多様性・協働性」の涵養を目的とする初年次教育の効果を明らかにするとともにこれからの課題についても検討している。

2. アクティブラーニングと自己評価

経営学部のフレッシュマンセミナーは、上記のような教育改革が提唱される背景である「生活者、労働者、市民として、他者と協働しながら『正解のない問題』に対応する力や、生涯にわたって学び続ける力など、高度な知的・社会的能力が必要とされる」（西岡他［2015］92頁）現代社会において、地域の中核人材として地域に貢献できる人材

[1]石巻専修大学経営学部経営学科

の輩出を目的として展開されている。そして本授業では、「思考力・判断力・表現力」や「主体性・多様性・協働性」を涵養するために様々なアクティブラーニングを取り入れている。

こうした非認知的能力はテストなどによってその達成度合いを確認することができないため、こうした能力を自分たちがどれほど伸ばすことができているのかを、確認させることが必要になってくる。そこで本授業では、自己評価アンケートとルーブリックによる自己評価を行い、非認知的能力の習得度合いを把握させるとともに、教員にとっての授業改善のための振り返りの材料として活用している。

3. 自己評価アンケートの解析

平成 29 年度の経営学部フレッシュマンセミナーでは、前期第 1 回目と前期中間の 6 月、前期最終回、後期第 1 回目、後期中間として 11 月、そして後期最終回の計 6 回にわたって、全受講生である 1 年次生全員を対象に、以下の表 1 のようなアンケート調査を行った。なお質問事項は、時間的な経過とともにどのように意識が変化しているかを確認するために、毎回同じものを使用している。

これらの質問について、各々「まったく思わない」、「そう思わない」、「あまり思わない」、「ややそう思う」、「そう思う」、「とてもそう思う」の 6 つの選択肢から 1 つを選んで回答してもらった。そのアンケート結果を、「まったく思わない」の 1 点から、「とてもそう思う」の 6 点まで、1 点刻みで点数化して集計した。表 2 は各設問についての各回での平均値を一覧にしたものである。

この数値をレーダーチャートで表したものが以下の図 1 である。

この図で見る限り、前期第 1 回の値はかなり低いが、その後は授業を経験するにつれて、各質問項目についての値が収斂していっている様子が見て取れる[3]。

表 1　アンケート質問事項

①	授業の中の演習などでは、教員から指示されたことだけでなく、自分から「これをやってみよう」と考え、積極的に取り組んでいる。
②	グループで活動する際に、自分からグループメンバーに声を掛け、一緒に協力して活動するように働きかけている。
③	各回の授業のねらいをもとに自分自身の目標を立て、目標に向かって実際に行動していくことができている。
④	今の自分を理解できていて、どのようによくしていけば良いか、じっくり考えることができている。
⑤	行動する際に、様々な可能性を考えて計画を立てている（話し合い、グループワーク等）。
⑥	今までのやり方だけでなく、新しい方法を考えてみるように意識している。
⑦	自分の意見をわかりやすく整理し、相手に理解してもらえるように伝えている。
⑧	相手が話しやすいような聞き方を心がけ、相手の意見を丁寧に聞いている。
⑨	自分と相手の意見が異なる場合は、それぞれの意見を大切にし、お互いに理解し合えるように心がけている。
⑩	グループで行動するときに、自分がどのような役割を果たせば良いかを考えて行動することができている。
⑪	社会のルールや人との約束を守って行動することができている（欠席・遅刻をしない、他社に配慮するなど）。
⑫	難しいと感じることがあっても、「自分の成長機会だ」と前向きに捉えて行動することができている。

表 2　アンケート結果平均値

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
前期第 1 回	3.703704	3.777778	3.824074	3.601852	3.62037	3.694444	3.75	4.203704	4.317757	3.981481	4.731481	3.851852
前期中間	4.237624	4.178218	4.316832	4.148515	4.181818	4.09901	4.25	4.554455	4.67	4.217822	4.920792	4.257426
前期最終回	4.586538	4.490385	4.417476	4.326923	4.240385	4.230769	4.339806	4.778846	4.807692	4.519231	5	4.326923
後期第 1 回	4.372549	4.411765	4.343137	4.264706	4.186275	4.267327	4.294118	4.519608	4.637255	4.356436	4.941176	4.45098
後期中間	4.217822	4.294118	4.188119	4.088235	4.196078	4.117647	4.376238	4.715686	4.627451	4.392157	4.921569	4.362745
後期最終回	4.298077	4.247525	4.182692	4.182692	4.086538	4.144231	4.288462	4.548077	4.711538	4.25	4.834951	4.278846

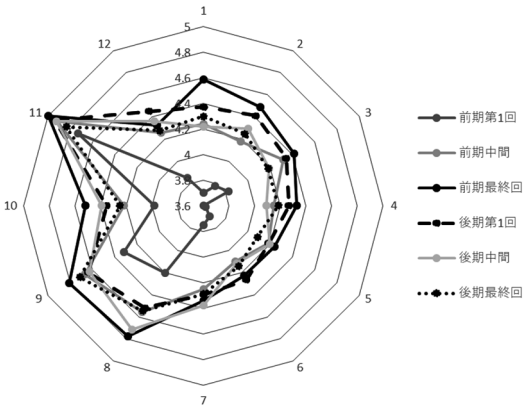

図1　アンケート結果平均値（レーダーチャート）

とはいえ、いくつかの質問項目についてはアンケートの実施時期によって平均値の差があった。そこで、レーダーチャートの形が比較的異なっている、前期最終回と後期第1回、そして後期最終回を詳細に検討してみることにする。

まずは各設問について検討対象とした各回で、各選択肢の人数を集計してみる。その結果を、表3では前期最終回、表4では後期第1回、表5では後期最終回についてまとめている。

この数値をヒストグラムで示したものが、以下の図2から図4である。前期最終回と後期第1回を比較したものが図2であり、後期第1回と後期最終回を比較したものが図3、前期最終回と後期最終回を比較したものが図4である。なおそれぞれの図において、塗りつぶしのグラフが時間的に前に実施したアンケート結果であり、白抜きのグラフが後に実施した結果である。

こうして比較してみると、平均値の違いとは別に、設問毎に2つの期の間で異なる変化を示して

表3　前期最終回授業時アンケート結果

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
1	0	1	2	0	1	3	0	0	0	0	1	1
2	2	3	0	4	2	1	3	3	1	0	1	2
3	10	15	17	16	20	20	17	9	8	14	4	22
4	40	30	31	39	43	40	37	26	31	39	28	31
5	29	35	40	32	24	25	34	36	34	34	27	33
6	23	20	13	13	14	15	12	30	30	17	43	15

表4　後期第1回授業時アンケート結果

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
2	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2
3	12	12	17	20	22	21	19	12	9	13	7	16
4	46	38	38	45	45	43	34	38	37	47	23	36
5	26	33	30	23	25	22	32	31	34	29	32	25
6	15	15	14	13	9	14	13	19	21	11	38	22

表5　後期最終回授業時アンケート

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3
2	1	5	4	2	5	1	5	4	1	4	4	2
3	17	27	15	15	22	20	11	8	8	14	6	19
4	45	27	51	55	43	50	42	33	30	45	26	34
5	32	29	26	26	27	29	36	40	46	34	29	31
6	9	16	8	6	7	4	9	18	19	7	37	15

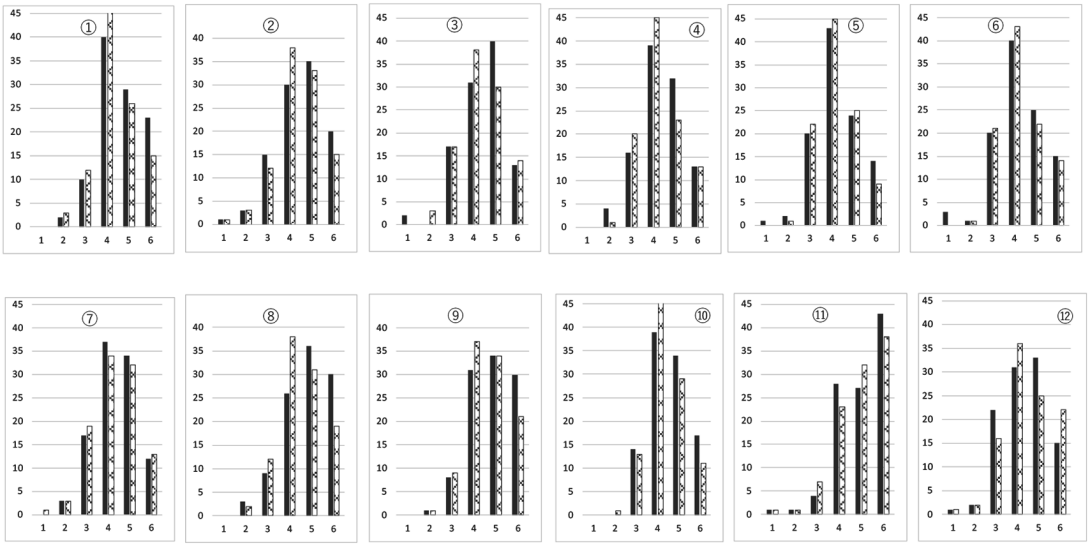

図 2　前期最終回－後期第 1 回アンケート結果比較

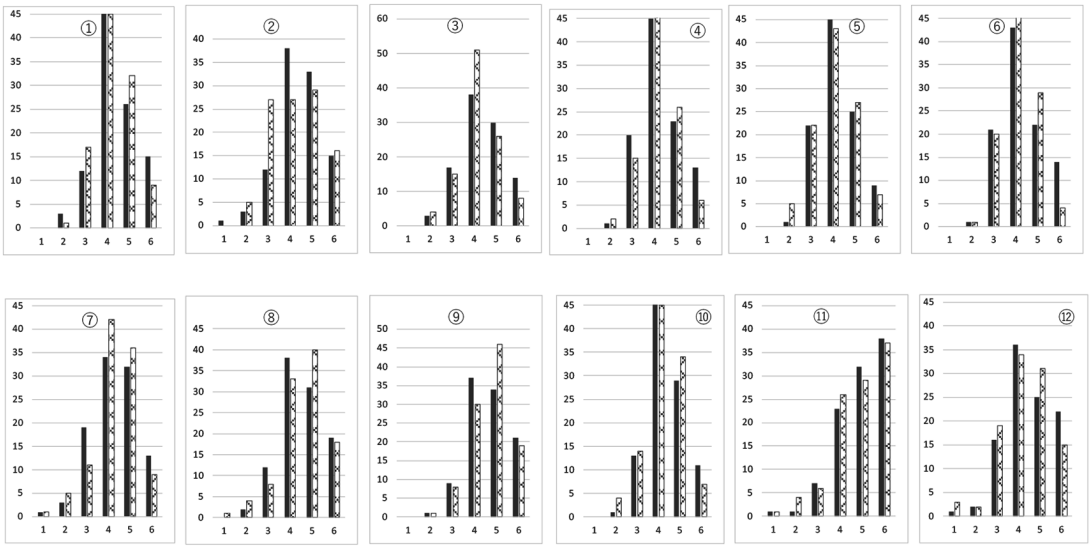

図 3　後期第 1 回－後期最終回アンケート結果比較

いることがわかる。なお、各質問項目の平均値に差があるかを、T 検定を用いて検証してみると、（前期最終回－後期第 1 回）では質問事項①と⑧では 5% 有意で違いがあるという結果が得られた。また、（後期第 1 回－後期最終回）の比較では有意な差は認められなかった。しかしながら、（前期最終回－後期最終回）では質問事項①、③、⑧、⑩で 5% 有意で違いが認められるという結果が得られた。

一方、各質問事項についてのグラフにおける回答のばらつきの変化を数値化するために、分散と歪度を算出して比較した。表 6 と表 7 はそれぞれ、前期最終回と後期第 1 回の各質問項目について分散と歪度を比較した結果であり、表 8 と表 9 は後期第 1 回と後期最終回、表 10 と表 11 は前期最終回と後期最終回の比較結果である。

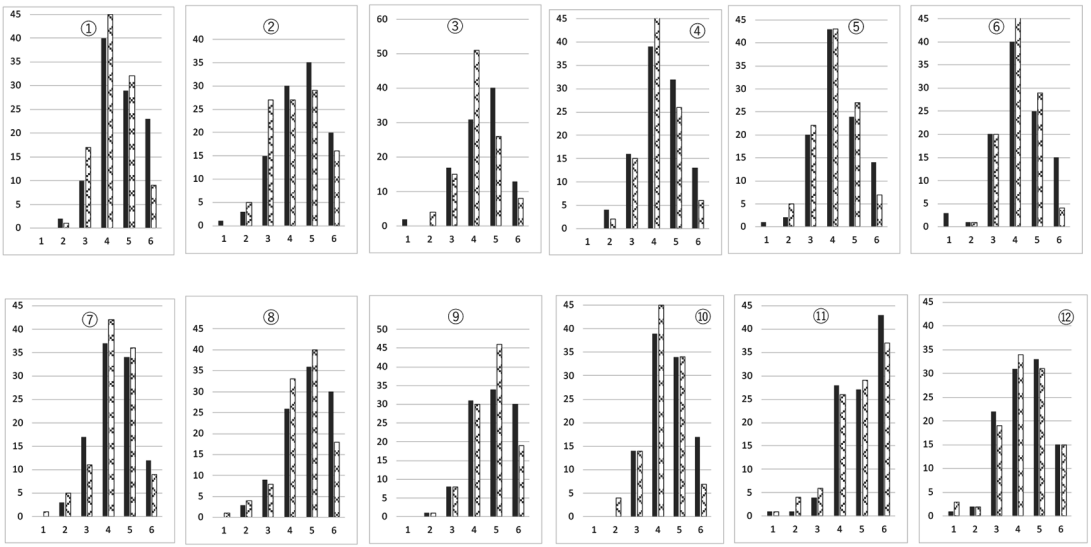

図 4　前期最終回－後期最終回アンケート結果比較

表 6　分散比較（前期最終回－後期第 1 回）

分散	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
前期最終回	211.8889	159.5556	209.1389	269.36	272.24	247.2	199.8056	193.2222	213.2222	226.5556	262.8889	160.2222
後期第 1 回	239.3333	196.3333	184	231.6667	247	211.8056	164.3333	196.6667	219	273.4722	219	155.3333

表 7　歪度比較（前期最終回－後期第 1 回）

歪度	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
前期最終回	0.311393	0.028359	0.447575	0.466738	0.723102	0.468317	0.366172	0.038784	−0.08529	0.291019	0.425144	−0.16604
後期第 1 回	1.068054	0.529604	0.345084	0.849286	0.768269	0.693307	0.1508	0.29789	0.243364	1.022368	0.25773	0.002829

表 8　分散比較（後期第 1 回－後期最終回）

分散	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
後期第 1 回	239.3333	196.3333	184	395.6	238.16	330.4	164.3333	196.6667	219	273.4722	219	155.3333
後期最終回	269.5556	129.5556	296.5556	360.5556	222.2222	325.8889	247.5556	215.2222	273.2222	273.2222	195.1389	152.2222

表 9　歪度比較（後期第 1 回－後期最終回）

歪度	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
後期第 1 回	1.068054	0.529604	0.345084	0.849286	0.768269	0.693307	0.1508	0.29789	0.243364	1.022368	0.25773	0.002829
後期最終回	0.731664	−0.57131	1.358801	1.46039	0.670073	0.951591	0.84645	0.574659	0.768933	0.863531	0.188167	0.07588

表 10　分散比較（前期最終回－後期最終回）

分散	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
前期最終回	211.8889	159.5556	209.1389	395.6	228.56	329.36	199.8056	193.2222	213.2222	226.5556	262.8889	160.2222
後期最終回	269.5556	129.5556	296.5556	360.5556	222.2222	325.8889	247.5556	215.2222	273.2222	273.2222	195.1389	152.2222

表 11　歪度比較（前期最終回－後期最終回）

歪度	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫
前期最終回	0.311393	0.028359	0.447575	0.466738	0.723102	0.468317	0.366172	0.038784	−0.08529	0.291019	0.425144	−0.16604
後期最終回	0.731664	−0.57131	1.358801	1.46039	0.670073	0.951591	0.84645	0.574659	0.768933	0.863531	0.188167	0.07588

F 検定によって自己評価のばらつきの検定を行うと、（前期最終回－後期最終回）の質問事項④および⑥で違いが確認できた。

4. ルーブリックの作成と実施

フレッシュマンセミナー（経営学部）がその涵養を主な教育目標とする、「主体性・多様性・協働性」は学習姿勢を支える能力であり、「思考力・判断力・表現力」は学習の過程で発揮される能力である。こうした能力を評価する方法としてパフォーマンス評価という評価方法が提唱されているが、この際の評価指標としてルーブリックが用いられる。ルーブリックは評価の指標であると同時に受講生の自己評価を促すことも視野に入れている。（西岡他［2015］116 頁）

本授業では、平成 29 年度の後期に入ってから、担当教員の協議によってルーブリックの策定を進めた。そして、試行的に学期末の最終回の授業で、（資料）のルーブルックで受講生に本授業において習得を目指した各能力について、受講生に自己評価を行ってもらった。

今回のルーブリックでは「思考力・判断力・表現力」と「主体性・多様性・協働性」を、知識獲得力、問題解決力、コミュニケーション力、組織的行動力の 4 領域に再編して質問事項を作成した。また、評価尺度はレベル 0 からレベル 3 までの 4 段階とした[4]。各設問領域は 2 から 4 つの質問に細分化されており、各領域並びに質問事項には達成することを目指すべき内容が明示されている。

知識獲得能力は、「継続的に深く広く情報収集に努め、取捨選択した上で、知識やノウハウを習得し、関連付けて活用することができる」として、学習姿勢と情報収集力の達成度合いを、問題解決力では、「課題を正しく理解し、現状と目標（あるべき姿）を把握し、その間にあるギャップの中から、論理的に解決策を導き出すことができる」として、課題発見、論理的思考・課題分析、論理的思考・論理的思考の 3 つについて、コミュニケーション力では、「他人の意見あるいは記述された文章を正しく理解したうえで、それに対する自分の意見を明確に表現する。効果的な説明方法や手段を用いて、関係者を納得させることができる」としたうえで、聴く力、伝える力・対話力、伝える力・伝える力の 3 つを、そして組織的行動力は「チーム、組織の目標を達成するために何をすべきか、複数の視点から多面的、客観的に捉え、適切な判断を下し、当事者意識をもって行動する。その際、他者とお互いの考えを尊重し、信頼関係を築いてそれを維持しつつ行動することができる」として、主体性、率先力、主体性・主体性、協働・協働、協働・役割認識の 4 つについて、自己評価を促した。

ルーブリックの結果は、レベル 0 を 0 点とし、レベル 3 まで 1 点ずつ加算して集計した。表 12 はその集計結果である。また、表 12 をレーダーチャート図にしたものが図 5 である。

5. 経営学部カリキュラムにおける初年次教育の効果と課題

アンケートを集計した結果、質問事項①「授業の中で演習などでは、教員から指示されたことだけでなく、自分から『これをやってみよう』と考え、積極的に取り組んでいる。」と⑧「相手が話しやすいような聞き方を心がけ、相手の意見を丁寧に聞いている。」で、授業の進行に伴い平均値が下がっていることが観察できた。また、③「各回の授業のねらいをもとに自分自身の目標を立て、目

表 12　ルーブリック集計結果

学習姿勢	情報収集	課題発見	課題分析	論理思考	聴く	対話力	伝える	率先力	主体性	協働	役割認識
2.676471	2.891089	2.84	2.6	2.479167	3.169811	3.080808	2.83	2.5	3.05	3.07	3.040404

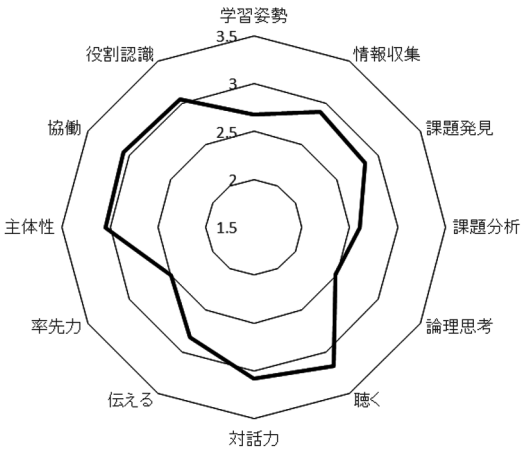

図 5　ルーブリック平均値

標に向かって実際に行動していくことができている。」では前期最終回－後期第 1 回間では変化が見られなかったが、前期最終回－後期最終回間では同じく、平均値が下がっていることが確認された。これらの質問事項ではいずれも、その回答パターンは最初､高く評価する傾向にあったものが､最終的には低く評価する割合も減っているが、高く評価する割合も減り、平均値近辺で評価する割合が高くなっている。これらはいずれも､「自分ではこうしよう」というような「意欲」に関する質問事項であるが、自分を客観的に評価できるようになってきているということが言えそうである。その一方で､「働きかける」､「計画を立てる」､「ルールを守って行動する」といった実際の行動については変化が見られなかった。

回答のばらつきについては、④「今の自分を理解できていて、どのようによくしていければ良いか、じっくり考えることができている。」と⑥「今までのやり方だけでなく、新しい方法を考えてみるように意識している。」で全体的に評価が低い方にまとまってきている。これをどのように解釈すべきは、更なる分析と観察が必要であろう。

6. おわりに

今回はアンケート結果から受講生の変化を見いだそうとしたが、実際には前期第 1 回とそれ以外の回とでは明らかに回答パターンの違いが観察できるが、前期中間以降は大きな違いが見られなかった。その一方で、後期の授業では受講生が次年度の新入生歓迎企画を立案プレゼンするという、実践的な課題に取り組んでおり、そこでの経験がアンケート結果に反映されなかったように思われる。この原因を検討する必要があるであろう。また、前期最終回から後期第 1 回までの期間である夏休みを経て、平均値が上がりながらその後下落した⑫「難しいと感じることがあっても、『自分の成長機会だ』と前向きに捉えて行動することができている。」のような質問事項もあった。特に、夏休み期間の有効な時間の過ごし方、すなわち夏休みの課題の提示という観点から、この点についても検討が必要と考える。

注

1　ここで重視することが謳われた「大学初年次教育」は、中央教育審議会 大学分科会制度・教育部会［2008］の中で、「高等学校や他大学からの円滑な移行を図り、学習及び人格的な成長に向け、大学での学問的・社会的な諸経験を成功させるべく、主に新入生を対象に総合的につくられた教育プログラム」あるいは「初年次学生が大学生になることを支援するプログラム」（35 頁）と定義されている。

2　文部科学省［2015］では、「『知識・技能』のみならず、『知識・技能を活用して、自ら課題を発見し、その解決に向けて探究し、成果等を表現するために必要な思考力・判断力・表現力等の能力』（以下『思考力・判断力・表現力』という。）や主体性をもって多様な人々と協働する態度（以下『主体性・多様性・協働性』という。）などの真の学力の育成・評価に取り組むこと」（文部科学省［2015］1 頁）を重視する視点として掲げている。

3　一元分散配置分析を行うと、1%有意という結果が得られている。また多重比較によって、前期第 1 回が他の全てのアンケート結果と差があるという結果が得られた。

4　例えばスティーブンス他［2014］では、「ルーブリックの評価尺度に決められた段階数はないが、ほとんどの教員は 3 － 5 段階の評価尺度で行動を記述することを好んでおり、5 段階が上限である。」（7 頁）としている。

参考文献

落合一泰（2017）「学びの鏡としての受講者感想 ― 明星大学の初年次教育『自立と体験 1』（2010～2016）の 9,270 例は何を語るか ―」明星―明星大学明星教育セ

ンター研究紀要第 7 号 27 － 38 頁。
ダネル・スティーブンス他（2014）『大学教員のためのルーブリック評価入門』佐藤浩章監訳、玉川大学出版部。
中山郁（2015）「導入教育とアクティブラーニング ―『教える』から『主体的・能動的学習者』の育成へ ―」國學院大學教育開発推進機構紀要第 6 号 27 － 45 頁。
西岡加名恵・石井英真・田中耕治［編］（2015）『新しい教育評価入門』有斐閣。
高大接続システム改革会議（2015）「中間まとめ」
――――――（2016）「最終報告」
中央教育審議会 大学分科会制度・教育部会（2008）「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」
中央教育審議会（2014）「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた 高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について ～ すべての若者が夢や目標を芽吹かせ、未来に花開かせるために ～（答申）」
文部科学省（2015）「高大接続改革実行プラン」

（資料）平成29年度フレッシュマンセミナー（経営学部）ルーブリック

知識獲得力		継続的に深く広く情報収集に努め、取捨選択した上で、知識やノウハウを習得し、関連付けて活用することができる。	レベル０（習得できていない、または習得の意欲が無い状態）	レベル１（学習した内容を理解しているが、主体的に活用できていない状態）	レベル２（学習した内容を、授業中であれば主体的に活用できる状態）	レベル３（学習した内容を、日常的に活用できる状態）
学習姿勢		専門知識のみならず自然科学および人文社会科学に関するものも含めて、幅広い分野で知識やノウハウを深く習得することを継続する。	自ら新しい知識やノウハウを習得できていない。	学習した内容を理解し、他者に説明できるが、新しい知識を自主的に獲得する意欲に欠ける。	授業中の様々な場面で、それまでに学習した内容を関連付けることができる。	学習した内容を手がかりとして、主体的に新しい知識を習得できる。
情報収集力		必要な情報を入手し、精査した上で、取捨選択して自分のものとする。	必要な情報が入手できない。	情報を収集する手法を理解しているが、主体的に入手しようとはしていない。	入手した情報の内容を理解し、目的に応じて分類することができる。	書籍や情報ツール等を通じて情報を主体的に入手し、取捨選択して自分のものとしている。
問題解決力		課題を正しく理解し、現状と目標（あるべき姿）を把握し、その間にあるギャップの中から、論理的に解決策を導き出すことができる。	レベル０（習得できていない、または習得の意欲が無い状態）	レベル１（与えられて課題に対して、根拠に基づいて取り組んでいない状態）	レベル２（与えられた課題について、客観的に分析できる状態）	レベル３（与えられた課題について、解決策を立てることができる状態）
課題発見		現状と目標（あるべき姿）を把握し、その間にあるギャップの中から、解決すべき課題を見つけ出す	与えられた課題を理解できない	与えられた課題を自分なりに解釈しているが、現状との間にあるギャップを認識できていない	与えられて課題について、現状との間にあるギャップを認識できる	現状と目標を把握し、その間にあるギャップの中から、解決すべき課題を見つけ出すことができる
論理的思考	課題分析	課題間の因果関係を理解し、真の原因（本質）を見出す	課題間の因果関係や本質を理解できない、または、見出せない	課題間の因果関係や本質を理解しようとしている	課題間の因果関係を理解し、そこから本質を見出そうと努力している	課題間の因果関係を理解し、本質を見出している
	論理的思考	複雑な事象の本質を整理し、構造化（誰が見てもわかりやすく）できる。論理的に自分の意見や手順を構築・展開できる	複雑な事象を整理し、構造化できない	複雑な事象を整理し、構造化しようと努力している	複雑な事象を整理し、構造化し、図表等を使って思考の結果を表すことができる	複雑な事象を整理し、構造化できる。自分の意見や手順を論理的に展開できる
コミュニケーション力		他人の意見あるいは記述された文章を正しく理解したうえで、それに対する自分の意見を明確に表現する。効果的な説明方法や手段を用いて、関係者を納得させることができる。	レベル０（相手との意思疎通ができない、または意思疎通の意欲が無い状態）	レベル１（相手と意思疎通を図ろうという意思はあるが、相手に伝えられていない状態）	レベル２（相手との意思疎通はできるが、効果的に行えていない状態）	レベル３（相手との意思疎通を効果的に行える状態）
聴く力		他者の意見を聞き、正しく理解し、尊重する	他者から意見を聞き、理解することができていない。またその状態を他者も態度などから認識している。	他者から意見を聞き、理解しようとしている。またその状態を他者も態度などから認識している。	他者から意見を聞き、十分理解している。またその状態を他者も態度などから認識している。	他者から意見を受容的・共感的な態度で聴き、十分理解している。またその状態を他者も態度などから認識している。
伝える力	対話力	互いに考えを表明し、相互に理解し合う	意見を述べない。	一方的な考えの表明に終始している。	自分の考えを表明し、相手の会話を促すことができる。	自分の考えを表明し、相手の考えを引き出すことができる。
	33.75	適切な手順・手段を用いてわかりやすく説明したうえで、自分の意見を効果的に伝える	説明できず、意見も伝わらない。	説明しようとしているが、意見が伝わりづらい。	論理的に筋道立てて説明しているが、自分の意見を効果的に伝えるには至らない。	論理的に筋道立てて説明したうえで、自分の意見を効果的に伝えている。
組織的行動能力		チーム、組織の目標を達成するために何をすべきか、複数の視点から多面的、客観的に捉え、適切な判断を下し、当事者意識をもって行動する。その際、他者とお互いの考えを尊重し、信頼関係を築いてそれを維持しつつ行動することができる。	レベル０（チーム、組織の目標を理解しておらず、組織的行動が全くできていない状態）	レベル１（チーム、組織の目標を理解し、組織的行動に踏み出しているが、当事者意識を持った行動には移せていない状態）	レベル２（チーム、組織の目標を理解し、組織的行動に踏み出し、チームの中での役割を理解したうえで当事者意識を持って行動できる状態）	レベル３（複数の視点から多面的、客観的に捉え、適切な判断を下し、当事者意識をもって行動できる、または他者を尊重し、信頼関係を維持しつつ行動できる状態）
主体性	率先力	先に立って実践する。先に立って模範を示し、他を誘導する	行動しない	他者に従って、あるいは真似をして行動している	先に立って実践している	先に立って実践している。先に立って模範を示し、他を誘導している
	主体性	物事に対して自分の意志・判断で責任を持って行動する	誰かに指示されてもやらない、できない	誰かに指示されたことのみ行っている	何も言われなくても行動は起こすが、定型的行動をとる	物事に対して自分の意志・判断で責任を持って行動している
協働	協働	共通の目標を達成するためにお互いの考えを尊重し、信頼関係を築くような行動をとる	チームで作業ができない	チームで作業できるが、目標を達成するために他者に働きかけができない	チームでの作業、行動において共通の目標を達成するため行動できる	チームでの作業、行動をするとき、共通の目標を達成するためにお互いの考えを尊重し、信頼関係を築くような行動をとる
	役割認識	チーム、組織の目標を達成するために個人の役割を理解し、当事者意識を持って行動する	チーム、組織の目標を理解しておらず、個人の役割も認識できていない	チーム、組織の目標は理解しているが、個人の役割を認識していない。または当事者意識を持った行動ができていない。	個人の役割を理解し、当事者意識を持って行動している	個人の役割を理解し、当事者意識を持って行動する。また状況によって役割を柔軟に変え行動する