

第三部
ディスカッション
パネル

【コーディネーター】

山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 前部長)

【パネリスト】

関 隆晴(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)

上杉賢士(千葉大学大学院教育学研究科 教授)

小杉礼子(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)

宮下和己(国立教育政策研究所生徒指導センター 総括研究官)

立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

【司会】これより第3部パネルディスカッションを開始いたします。

まずディスカッションの登壇者を紹介させていただきます。コーディネーターは、山田兼尚国立教育政策研究所名誉所員です。山田先生は、本研究所退官まで3年間にわたって、先ほど立田研究官から紹介のありました本研究所のキャリア教育の研究代表者を務めてこられました。

続いてパネリストを順にご紹介いたします。関隆晴大阪教育大学准教授（シンポジウム開催時）、上杉賢士千葉大学教授、小杉礼子独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員、宮下和己国立教育政策研究所総括研究官、立田慶裕国立教育政策研究所総括研究官です。では、山田先生に司会とコーディネーターをよろしく願いいたします。

【山田】 紹介いただきました山田です。これから皆さん方からの質問に登壇者に答えていただきますが、数多くのご質問があり、限られた時間ということもあり、こちらの独断と偏見で質問項目を選ばせていただきます。

まず最初に、宮下先生に対して、「現在は、学校現場でキャリア教育についての理解が乏しく、進路指導等に力が入ってしまっていて、なかなかキャリア教育ができない状況であるが、その対応をどう考えたらよいか」について、お話をいただければと思います。先ほど、桐村先生から、大学でもキャリア教育をするということ、アカデミックな授業との対立関係のようなものも存在するのが大学の現状だというお話もありましたが、そういったことも関連して、宮下先生から最初にご回答をお願いいたします。

【宮下】 私の最初の話で、これまでリレー式だったという辺りですね。ご質問の



ペーパーによると、小・中・高・大の理解がなかなか進んでいないということがありました。例えば高・大連携といたり、中・高連携、中・高一貫、現在、小・中連携、義務教育の目標、などという話をしても、例えば、中学校の先生は小学校の教科書、あるいは学習指導要領を全く見ていないような状況が実際にあるということです。今回、それが非常に課題になっていることがあるわけです。



ある人がキャリア教育、情報教育、食育、

教育...と数えたところ、九十幾つあったといいます。それが全部学校教育に覆いかぶさるのかという話を、常に私どもは学校現場から聞かされています。しかしながら、キャリア教育は、私が担当だからというわけではありませんが、ある意味それらをすべてつなぐのがキャリア教育の1つの役割なのかという思いがあります。

そういうわけですから、キャリア教育の理解をすべての方々にとどのように進めていくかについては、かなり大変です。ご質問の中には、教員研修センターの研修の在り方はどうなっているのか、あるいは行政側の理解がまだ地方に行き届いていないのではないかということもありましたが、まさにそういうことを今後進めていくのが、われわれの役割だと思っています。

具体的な話をすると、独立行政法人教員研修センターでは、5日間のキャリアの研修講座を行っています。そして、その中身はホームページでも紹介していて、全国に発信しています。実際、各都道府県では、それを見本にして、3日間ぐらいの研修講座を持っていただいているところもあります。そんなところから、行政の理解や研修センターの理解がまず進まない、すでに各学校でキャリア教育を進めている先生方のほうが1歩も2歩も進んでいる状況があるということも十分承知していますので、それをうまくつないでいくことが必要だろうと思っています。

その点につきましては、国立教育政策研究所も情報提供はできるかぎり心掛けております。内容はホームページで閲覧可能ですので、それをご活用いただければと思います。

それからもう1つ、二者択一論にくみしないということは、私もそのとおりだ

と思っています。先ほどお話ししましたように、中央教育審議会等で、常に「学力とは何なのか」という問い直しが行われているということをご理解いただきたいと思います。学力とは一体何なのかということの中に、学力を高めるためにキャリア教育もあるという視点をぜひとも考えていただきたいと思います。そういう議論もなされているということをご理解いただきたいと思います。

【山田】 どうもありがとうございました。第2部の上杉先生のお話、教育からキャリア教育を引いたらテーブルに何が残るか、何も残らないのではないかとありますが、その同じ輪の中に入っていることを話されているように受け取りました。

次に、桐村先生へのご質問をお願いいたします。桐村先生には、ファーストイヤー・ラーニング・エデュケーションについてのお話をお願いいたします。先生は大学で講義されていますが、高等学校でもそのようなことが行われているのか、いろいろと学校を巡っていらっしゃるようなので、その辺をお話しいただければと思います。

【桐村】 なかなか答えにくい質問です。高等学校でファーストイヤー・ラーニングがあるかどうか、私はちょっと存じません。日本の社会では、おそらく中学校までの教育がきちんとしていけば生活していくことはできます。社会の中で学歴によって差をつけたりしますが、実際には、今、大学卒と中卒と高卒と比べてみて、どこが違うかといわれると、どなたも多分明確には答えられないだろうと思います。大卒の中の特別な一部の人については、思考力が相当高い、課題設定力が高い、問題解決力がある、ということはあると思いますが、会社に入社して10

年、20年も過ぎると、中卒と大卒とどちらが高いかは分かりません。そのぐらい日本人の能力は高く均質的で、断トツの人があまりいない(天才は別ですが)ように思います。

大学入学の時点で切り替わらなければいけないところで切り替わってきてないことに気が付いて、大学ではファーストイヤー・ラーニングということで、これからは自分でいろいろ考えていく、自分で課題を見つける、ということになるでしょう。



私が大学を卒業した昭和30年代は、修士卒という人はほとんどいませんでしたから、大卒者の仕事は、課題を設定して課題を解決するということが大前提であったわけです。ですから、大学を出ると何でも知ってるだろうと、質問がどんどん来ます。質問をどんどん投げ掛けられて、一生懸命勉強する。「早く帰って勉強しろよ」という話はそんなところから出たことだし、社内や学生時代の友人たちと勉強会に次ぐ勉強会でありましたから、学習の方法を相当学んで出ないと恥ずかしいという状況にあったと思います。

今、大学生の数が5倍ぐらいに増えました。東大の学生も私の在学中とくらべて5割ぐらい増えていますから、相当薄まってきているわけです。そういうことから考えると、もう一遍仕切り直しということで、ファーストイヤー・ラーニングをわざわざ取り入れようということなのです。大学といっても、非常に数が多く、細かく見ないと分からないところがありますが、講義の聞き方、ノートの取り方、自分の調査の仕方、そういう項目を立てていって、その中に進路を考えながら勉強しようということを入れているという状況です。

高校までは、文科省がかなり指導していますから、均質的にさまざまなことが行われていると思いますが、ファーストイヤー・ラーニングという形になっているかどうかは、ちょっと私は知りません。しかし、高校全入時代に入って中卒の学力をつけてない人が高校に入り始めていますから初年時教育はいろいろな形でやられています。

【山田】 どうもありがとうございました。

続きまして、立田先生に質問です。立田先生の報告の中で早期教育の弊害について指摘されていましたが、それは「今までのキャリア教育が雇用、とりわけ有給雇用と正規雇用に特化したカリキュラムであるということに起因しているのではないか。社会における自己実現、社会参加を目的とするようなキャリア教育によれば、自己実現の大切さ等を早期から教える意義を強調できると思うが、いかがであろうか」ということです。

【立田】 早期からのキャリア教育の弊害について、これは恐らく2つの意味が出てくると思います。もし昔の職業教育という意味でのキャリア教育、特定の職業についての教育を早期から行うということであれば、これは大きな問題はありませぬ。むしろ新しい意味でのキャリア教育の中で、早期からそういうキャリアに必要な基礎能力を身につけるということをしていくとしたら、それは非常に重要な意味を持っています。特に今、桐村先生がおっしゃっていた課題解決能力については、私は「学習法の学習」と言いましたが、スタディ・スキルと欧米では呼



んでいます。つまり、勉強法の学習ということ。ビジネス書には、いろいろな勉強法の本が出ています。ノートのつけ方、タイムスケジュールの管理の仕方など、なぜ社会人になって、今さらのように学習しなくてはならないのか。本来なら、それは子ども時代にやって身に付けているべきことだと思うのです。

従来のキャリア教育は、確かに有給雇用、正規雇用にて化したカリキュラムであったことではないでしょう。今現在必要

なのは、自己実現や社会参加を目的とするということですが、その自己実現の大切さを教えるためには、実は今までの議論の中で上杉先生が少し触れていましたが、評価が重要なポイントとなります。これは、当研究所では有元研究官が特に専門としています。2週間ほど前にOECDのキー・コンピテンシーが、その後どんな研究をしているかということをやっと尋ねてみたところ、今までやっていた包括的評価（サーマティブ・アセスメント）、それに対して形成的評価・発達の評価（フォーマティブ・アセスメント）が非常に重要で、それをもっと開発していかないといけないということでした。

現実にそれがフィンランドのカリキュラムの中にも入っていますし、デンマーク、スウェーデンのカリキュラムの中でもかなり重要に位置付けられています。日本ではフォーマティブ・アセスメントというと、自己評価のシートを用いてやっていく自己評価法というようにいわれていますが、そういうものを学校レベルでやっていく必要があります。そうすることによって、自分で律する力、自律の能力をつくっていきけるのではないかと思います。

実はその自律性がDeSeCo、OECDで出されたキー・コンピテンシーの中で非常に重視されているんですが、この自律性の有無というのは健康的な習慣を身に付けていくかどうかにも非常に大きな影響を及ぼしています。例えば、小学校のときに健康について一生懸命教えても、中学、高校になったら、全く身に付いていないものから、健康習慣は崩れていきます。大学になったらますます駄目になっていく。ところが自律性を持っている子どもになると、つまり自分で布団の上げ下げをしたり、まあ今はベッドでしょうけど、食事の手伝いをしたり、勉強も自分の時間で時間管理をしていく、そういう子どもたちほど健康の習慣がしっ

かり身に付いているという傾向が出てきます。やはり自律的に活動する能力をどう身に付けたらいいかということを経験教育の中で考えていく必要があるのです。それが、具体的な評価法としてはフォーマティブ・アセスメント（形成的評価、もしくは発達の評価）に重なってくるのではないかと思います。

これは、上杉先生からどんな形でやってられるか、できたらご説明願えたらと思いますので、むしろそこをやっていくことがキャリア教育の要になってくると、私も思っております。以上です。

【山田】 どうもありがとうございました。

続いて関先生にご質問です。キッズ・ベンチャーについて、「総合的な学習の時間として展開したならば学習のテーマはどのようなものになるのでしょうか」ということで、具体的な目標、子どもたちが目指したゴールについてお話しいただきたいと思います。また、子どもたちが素晴らしい成長をしたということですが、それについてどのような評価をしたかということに触れていただきたい、ということ。

【関】 キッズ・ベンチャーに関しては、パンフレットにも挙げていますが、自らの人生を切り拓くことができる力を育てる、経済活動の基本認識を育てる、といった目標を掲げています。これは半年をかけて行う授業で、それぞれの活動の中で全体を通して子どもにとっての一番の目標は、実際に自分たちでつくったものを販売するという具体的な目標があるわけです。その中でそういう力を身に付けていくことにしています。

そして、それがどう評価されたかということですが、1つは、子どもたちの感想文を毎年読んでいます。全部冊子にしていますが、そこで見て評価しているところです。

【小杉】 関先生にぜひ伺いたいことがあります。地域の商工会議所、企業、ボランティアの方をたくさん呼び込んでいましたが、どうやってそれが実現したのでしょうか。

【関】 私が声を掛けました。最初にキッズ・マートというのがあって、それをやってほしいという要望が、商工会の関連の人からありました。キッズ・マートというのは、提供してもらったものを販売するとい



う活動で、本学では、もっと物をつくって売りたいということになって、キッズ・ベンチャーという形で提案し、教育委員会と商工会、市役所の産業振興課に話を持って行って始まりました。教育委員会には、学校と内容はつめてやったら良いという格好で認めていただいて始めたわけです。スタートはそういうことです。地域の活性化ということで、もともと商工会、産業振興課と一緒に協力していったわけです。

その後、ボランティアの人、これはお店が10店舗ぐらいあって、その協力者が欲しかったので、柏原市で環境フェアとか、いろいろなところでこの話をしました。

【小杉】 先生が営業して歩いたのですね。

【関】 簡単に言ったらそういうことです。ちょうどパンフレットができていたもので、これをお見せして、協力してくださいと言ったら、喜んで協力してくださいまして、それが続いているという状況です。

【立田】 学生は動かなかったんですか。

【関】 学生はこちらからあとで動かしていったというところですよ。学生も、組織的にというよりは、今のそれぞれの講座で、特に家政教育の学生、あるいは総合的な学習に対応する学生組織がありますが、その辺の学生に声を掛けて、授業の一環として参加してもらっているという状況です。

【山田】 教員養成課程の中でキャリア教育にかかわる授業の進め方とか教材の提示の仕方等、そういうことに対する質問がありますけれども、今の関先生のご回答内容がそのお答えになるでしょうか。

【関】 はっきり言って、それはまさに今のGPそのものの目的でもあるのですが、そういった活動に学生をどういうふうに参加させるかというシステムづくり、現在、それが一番頭が痛い問題です。教科によって教員組織もつくられていますので、キッズ・ベンチャーはキャリア教育として、それから森林体験学習は環境教育として進めようと思っているのですが、そういう横断的なものに対して、どのようにして組織的に学生を動かしていくかということは本当に課題です。

総合的な学習の時間に対応した総合認識という学生組織は、1学年10名ですが、学生たちはいろいろなプロジェクト、プログラムをやっていますので、全員をそれに当てるわけにはいきません。今は、その1つのプロジェクト・マネジメントとか、そういう授業で少しずつ入れ込んでいこうとしているところです。もっと広くキャリア教育全般を教科で組み立てるため、構想としては地域連携学校教育科目群というような形でできたらいいなと思っています。それを目指していると

というのが現状です。

【山田】 どうもありがとうございました。

続いて、上杉先生へのご質問です。「PBLの特徴を総合的な学習の時間で生かすには、どのようなことが大切でしょうか」という質問です。

【上杉】 総合的な学習の時間というのはまさに言い得て妙でして、時間枠なのです。先ほど関先生が、前の学習指導要領の改訂のときに総合的な学習の時間が生まれて、それはサプライズであったというふうにおっしゃいましたけれども、実は私そのときに教育課程審議会の委員をやっています、総合的な学習を打ち出したほうだったのです。

その段階で内容は定めずに、例示はするけれども、基本的には学校にお任せしようということでした。残念ながら、今の見通しでは週3時間が2時間に減るとい流れです。

結局、総合的な学習の時間というのは時間枠であって、そこにどういう内容を持ち込むかというのは、まさに学校の実力が問われたわけです。総合的な学習の時間とPBLをどう対比させるかということは、基本的にちょっと考えにくいのですが、その時間枠の中にPBLをどんと入れてしまえばいいと、乱暴な言い方ですが、基本的にそう思います。総合的な学習の時間の運営理念として、PBLは十分こたえ得ますし、恐らく総合的な学習の時間の枠を超えたものがあると思います。

先ほどから、学びのスタイルとして中教審の提案として習得型、活用型、探究型ということがありました。とりわけ探究型の典型としてPBLは君臨するのだと、私は理解しておりますので、総合的な学習の時間を中心に、あるいは各教科の中でも、この企画を立て、評価規準に沿って自らの学びをコントロールし、一連のプロセスを自らのコントロールで追究していくという、そのスタイルは生かせるのではないかと思います。そんな回答になるのかなと思います。

先ほどから、学びのスタイルとして中教審の提案として習得型、活用型、探究型ということがありました。とりわけ探究型の典型としてPBLは君臨するのだと、私は理解しておりますので、総合的な学習の時間を中心に、あるいは各教科の中でも、この企画を立て、評価規準に沿って自らの学びをコントロールし、一連のプロセスを自らのコントロールで追究していくという、そのスタイルは生かせるのではないかと思います。そんな回答になるのかなと思います。

【山田】 どうもありがとうございました。

私もこの総合的な学習が導入されたときに一番気になったのは、履修の時間の中に問題解決的な学習を入れるというのは、大変時間を要する授業だと思ったことです。学校の先生は、なかなか生徒が自分で解決するまで待てません。という



のは、45分とか40分という授業時間が決められていますから。その時間内で課題解決的、問題解決的な学習というのはなかなか狭み込みにくいのではないかという印象を持った記憶があります。その辺はPBLでも問題としてあるだろうと思いますが、定着するためにはそこをクリアすることが必要ではないかと私は思います。その点はいかがでしょうか？

【上杉】 1つだけ補足すると、今現在進行している中教審の審議、それを踏まえて学習指導要領が何かの形で示されるわけです。やはり私たちは、標準時間として示される各教科の時間枠の中をどのように構成するか、残念ながらそういう手順で考えざるを得ません。しかしそういう時間枠の問題を超えて、学びのスタイル、学び方の問題など、さまざまな問題が極めて重要な課題になっていると思いますので、時間枠の設計の問題と学び全体の設計の問題は、別枠で考えたほうがいいのかもしいかなということも基本的には思っています。

【山田】 はい、よく分かりました。

続いて、小杉先生にお願いいたします。お話の中にもありましたが、「キャリア教育に関して企業に期待することはどのようなことでしょうか」ということです。この話は、いわゆるキー・コンピテンシーにかかわる話ではないかと思えます。このコンピテンシーについての質問は、桐村先生、立田先生にも来ていますので、小杉先生のお話の後にお答えいただければと思います。

小杉先生、お願いいたします。

【小杉】 企業に期待することでコンピテンシーにかかわることというと、要するに企業が必要とするものをきちんと明示しろ、ということになるかもしれませんが。今、社会人基礎力などというのは、まさにそういう概念で出ているものであって、枠を示すことはできます。企業としてはこういうことをできるようになってほしいという情報は出せるのですが、ただ一方で、そのコンピテンシーをやっておけば採用試験に合格するののかということ、それが少し違うのです。

というのは、採用試験というのは資格試験ではありませんから、あるポジションに1人しか要らないのに3人が応募して来たら、コンピテンシー的にはよくても、その中の1人を選ばざるを得ません。それからマーケットの中ですから、ほかの企業との競争もあります。

大枠としてのコンピテンシー、自律型の人間が必要であるといった発信は必要だと思いますし、それ自体は間違っていない。ただ、それをもっと正確に出して、これで何点取れば合格というような資格試験にはならないのです。

企業に対して、「どういう人材が必要かきちんと明示しろ」「不採用の場合は、

できれば本人に不採用理由を知らせてほしい」といったこともあるのですが、しかし、必ずしも明確な理由があって不採用だったとは限りませんし、知らせにくい部分です。ですから、企業に対して期待するとしたら、大枠としての示し方をするということしかないかもしれません。

それからもう1つ、キャリア教育との問題で言えば、キャリア教育のフィールドを提供するというか、企業が協力して就業体験する、あるいは企業から学校に来て、まさにボランティアで学校教育と一緒に手伝う、そういうタイプの人たちをどんどん出してほしいということもあります。

実は、そこで「何が必要か」というのが非常によく伝わるのです。文章で、「これが必要」とするのも大事なことでありますが、それだけではなくて、実際に教育場面に入り込んで一緒にやる、ということです。まさに、商工会の人が一緒にやってきてくれて、商店の人たちが、「値札はこう貼るんじゃないんだよ」と教えてくれると、「ああ、そうか、そういうことまで考えてやってるのか」ということが分かります。そこで、ものの見方みたいなものが1つ開発されるわけで、そういった協働が多分大事ではないかと、私は思います。

【山田】 ありがとうございます。

それでは、桐村先生、立田先生にも、「知識基盤社会で求められるコンピテンシーとはどのようなものか」という質問にお答えいただきたいと思えます。

【桐村】 コンピテンシーについていろいろいわれています。コンピテンシーとは能力ですが、それと、日本が今取ろうとしている成果主義との間の連携が、実は全くできてないと、私は思います。

従って、自分の学習目標がなかなか分からない人に対してコンピテンシーということを使うのはいいと思うのですが、アメリカから入ってきてそのまま翻訳されて使われることには、私は懐疑的です。というのは、日本は職務能力の資格によって給料を決めていましたから、このレベルに達するにはこういう能力がなくてはいけないというのは細かく決まっていたのです。だからそのことについての大きな変化はないと思います。

現実には日本は、成果で動いているだけではなくて、その人が持っているコンピ



テンシーと言ってもいいし、職務能力と言ってもいいと思いますが、それで動いています。例えば営業をずっとやっていた人が、「2年間だけ自分は経理をやった、数字の分かる営業マンになりたい」と言うと、会社がこの人を営業マンの柱として育てたいと思ったら、2年間、経理に異動させます。これは会社の方針で自由にやります。営業マンとしては優秀でも経理については全くの素人ですから、全部誰からか習わなくてはならないくらいレベルが低いのに、彼が異動したときに給料が下がることはありません。では、コンピテンシーはそこになかったのかというと、そういう文字で書かれるコンピテンシーではなくて、人に聞く能力、ネットワークを組む能力、対人能力を持っていれば仕事はできるわけです。日本的な経営の中で考えられるコンピテンシーとアメリカで考えるコンピテンシー（ハーバード大学のマクレランが言った話ですが）とを混ぜて考えると、大変な混乱が起こるので、多くの会社ではコンピテンシーという名前を取りながら、日本的経営に相当置き換えています。

そして昔から伝わってきた最も大事なことが、もうどんどん忘れられていっています。一例を挙げます。新人を採用するときに、どういうことが大事かということ、日本経団連の「採用で重要視する項目」の調査ではコミュニケーション能力が大事であるという企業が断トツに多くなっています。今の学生はインターネットも使う、メールも使う、コミュニケーション能力があるではないか、プレゼンテーションも非常に上手いではないか、というかもしれません。しかしコミュニケーション能力というのは、プレゼンテーション能力でも傾聴能力でもないのです。話し合いによって解決を見出す、そのディスカッションができるかどうか、ということです。

例えば、上司から何か指示をされたときに、昔、僕らの時代であれば、立ち上がる時に必ずメモ用紙を持って、「今ご指示されたのはこういうことですね。このことについて間違いありませんか」と念を押して、上司が「自分が出した課題はこうだ」と言うと、「そのことについて自分はこう調べようと思いますが、それでいいですか」というディスカッションがありました。今の若者は、名前を呼べば「はい」と元気よく立ち上がってきて、「来週までにこれをやってくれないか」、「はい、分かりました」と戻ってしまいます。どこかでディスカッションが消えていった。何が原因かということは、いろいろ考えられます。全てのことが昔はよかったという訳ではありませんが、昔はあったいい方法、そのことによって解決方法を見出すような、これがまさにコンピテンシーだと思うんですが、そういうものが消えていってる。先輩たちの能力開発の方法でよいと思うことを社会全体

の中で掘り出していかないといけないという問題があると思います。

【山田】 ありがとうございます。

立田さん、先ほどのお話の中でもOECD関係のコンピテンシーのことについて触れていましたが、簡単をお願いいたします。

【立田】 コンピテンシーについて分かりやすいのは、今日、関先生からキッズ・ベンチャーについて配られた「育成すべき能力と『キッズ・ベンチャー』における能力形成の場面」という表です。この表を見ていただくと、コンピテンシーがかなり含まれています。

実は、コンピテンシーについてはいろいろな定義があります。今までで一番分かりやすいのは、従来の能力観、知識や技能だけの能力観ではなくて態度を含むということ、それから動機を含むということ、態度や動機を持った上で知識や技能を行動につなげるということです。行動につながらない知識や技能はあっても意味がないのです。例えば、英語の資格をたくさん持っていて、現場で英語を使えなくては何の意味もありません。非常に優れた教育技術の専門家であっても、それできちんとした教育をすることができない教育技術の専門家には何の意味もない。つまり行動につながらないとコンピテンシーとはいえないのです。さらにその上にもう1つ、成果につながらないのも、コンピテンシーでないという定義があります。

ですから、動機付けが大切だということです。動機付けについては桐村先生がおっしゃっていましたが、学生の学習意欲が落ちてきています。それから、職業人、社会人の労働意欲も落ちてきています。実はコンピテンシーが求められる背景には、学習意欲を上げていく、労働意欲を上げていくことが重要視されているという社会的背景があるのだと思います。

最近、成果主義が強調されるようになりましたが、成果ということばかり強調すると問題があります。成果があってもなくてもいい、むしろその動機が重要です。どんなふうにする気があるか。この点については、小杉先生が過去何をしてきたかがキャリアに問われると言いましたが、未来をこれからどうしようかということについて、学生がどんな希望を持っているかとか、社会人・企業人がどんなことをしたいかとか、学校の先生がどんな教育をしていきたいかということがあったとしても、それがどんどん抑えられる社会になっているとしたら発展は望めません。社会が発展して、個人を発展させるということを考えたら、未来にどんなことをしたいかということを考えている人こそ、実は大事だと私は思います。

キャリア教育が要請されるのは、企業の要請か学校の要請かという上杉先生の質問もありましたが、私は子どもたちが要請しているのではないかと思います。

これは後で述べようと思っていたことですが、「希望する仕事に就くためにどう勉強をすればよいかを考えなければいけない」と考えている子どもたちは、中学生92%、高校生95%います。将来仕事に就きたいということ、つまりキャリアがはっきりしているかいないかにかかわらず、はっきり希望のある高校生の97%、希望がなくても91%は、「希望する仕事に就くためにどういう勉強をすればよいかを考えなければならない」と思っているのです。ところが、そのための学校の環境が整えられていない、教育内容が整えられていないという現状があります。私は、そこが一番大きな問題ではないかと考えています。仕事のために何かを身に付けようとして、どんな仕事があるかを知りたいといったときに、テレビとか親の話とか雑誌とか、そういうものでしか情報が得られないというところに、実はキャリア教育の大きな不幸があるのではないかと。だからこそ、10年前と状況が変わっていないのです。

これを変えていくためには、キャリアガイダンス、スクールカウンセリングといった形で、もっとキャリア教育のためのシステムづくりを進めていかなければならないと、私は思います。そのためにコンピテンシーという考え方も出てきていると考えていただければいいかと思います。

図表5-1(本文p.54参照)には、人間関係形成能力があります。それから将来設計能力、これはDeSeCoのほう、OECDのほうでは自己形成能力。パースペクティブを変える、物語をつくる、それから自分を表現する。それから人間関係形成能力のほうでは、いい関係づくりをする、チームワークをする、ネットワークをつくるというのがコンピテンシーになっています。それから情報活用能力。これは、道具活用能力として言葉を使う、知識を使う、そして技術を使うという活用能力があがってきています。そういうコンピテンシーの背景に考える力、自律的な力があるということを考えておいていただくといいのではないかと思います。

【山田】 どうもありがとうございました。パネリストの皆さんに、最後にまとめの話をいただく予定でしたので、今の立田さんの話はまとめということで。次に上杉先生、お願いいたします。

【上杉】 ただ今の立田先生の話を受け継ぐ形で、少しだけ自説を述べたいと思います。

私が本日、PBLを持ち込んで提案したのは、基本的にそのコンピテンシーが何

かの形で明らかになったときに、それを細分化して1つ1つスキルとして子どもたちに教えていくのか、あるいは子どもたちが追究のプロセスを総合的に身に付けるのかという、まさにそこが今、問われていることなのだろうと思っているからです。

おそらく経済界が出してくるコンピテンシー、学校教育側から出すコンピテンシー、あるいは保護者のニーズとして出してくるコンピテンシー、それぞれ違いがあって、それらを1つに絞るのはしよせん無理な話だし、意味のないことです。ただ、「将来、自分の人生を豊かにたくましく生きてもらうためにこんな能力が必要だ」というふうに仮定された場合、関先生が提示されているこの図表5-1でもよろしいかと思うのです。問題はこういう形で1つ1つ示されたものをスキルとして小分けして子どもたちに教え込んでいく、果たしてそれでトータルの力になっていくのか、あるいは問題追究のプロセスで子どもたちが現実具体に触れて総合的に身に付けていくのかという、まさにその方法論が、実はキャリア教育には問われているのだということです。それをあえてPBLという方法で子どもたちが問題追究の中で総合的に身に付けていく。あるいは、先ほど立田先生もご指摘くださいましたけれども、PBLの中ではあらかじめ評価規準が示されます。そして子どもたちは自分の目的に向かって追究するわけですが、その結果、どの規準をクリアできるかということを見当をつけながらその自分の学びをコントロールしていく。そういう学びのスタイルの中に、総合的にさまざまなコンピテンシーを、必要に応じてきちっと身に付けるということが実現できるのではないかと見通しのもとに提案したという補足をさせていただきます。以上です。

【山田】 それでは、関先生、お願いいたします。

【関】 キッズ・ベンチャーをやっていて、日本の教育改革の流れの中で非常に大事だという感じを持っています。今、本当にどのような子どもを育てたいかということが、学校の現場の先生方とも一緒にやっていますが、何かそこが十分に伝わっていない感じがしています。

今日もいろいろお話を伺っていて、果たして今、現場の先生方がどういう思いで、どういう子どもを育てようとしておられるのかということとつながっているのかなということ、非常に感じています。はっきり言うと、例えば、学級崩壊を防ぐために子どもたちを集団として指導していくには、いかにしたらいいかということに、非常に強く努力されている側面も見受けます。ところがキッズ・ベンチャーの場合は、あえて葛藤場面を創出するという形でやろうとしているわけ

で、その辺の思いの違いを感じるのです。子どもをどう育てたいかという、その辺に非常に大きなギャップを感じています。

キャリア教育というのも、私としては今後、将来、日本も含めて世界、グローバルに地球人類としてどういう集団運営をするかということが求められると思います。ちょっと話が大きくなり過ぎますが、20年、30年先にはその問題が本当に現実化してくるし、今既に現実化してきていると思います。そういう中で、自分の生きる力というか、たくましい力を持つことが必要になってくるので、そういう子どもを育てるためには、ただ集団を守っていくという発想だけでいいのかなという疑問を感じています。そういう授業をもっともっと取り入れていくにはどうしたらいいかというのが非常に大きな課題であるという感じを持っています。以上です。

【山田】 それでは、小杉先生、お願いします。

【小杉】 私は、コンピテンシーという言葉が入ったことはとてもよかったと思っています。というのは、今学校で勉強していることと、大人になって社会の中で何かやっていくことには連続性があるということを伝えられるからです。

なぜ勉強しなければならないかというのがどんどん見えなくなる中で、ここで頑張ったことが、社会に出てから、大人になって人のために何かしようとするときには必ず必要な能力で、それが連続しているということが分かります。自分の今の学びと将来が連続しているということを伝えやすい、いい言葉、いい概念だと思ったのです。そのところが、多分一番、私はこのキャリア教育の中でこのコンピテンシーを1つのキーにすることの重要なところだと思います。

今のあなたが将来のあなたにつながっているということを分かりやすい形で示せて、自己肯定感を持つためにも、努力をするためにも、とても将来につなげやすい、子どもたちにも分かりやすい、そういういい言葉になるのではないかと、そのようにぜひ使っていきたいと思っています。以上です。

【山田】 どうもありがとうございました。

それでは最後に、宮下さん、お願いいたします。

【宮下】 幾つか端的にお話しさせていただきたいと思います。

今回のテーマは、生涯を通じてのキャリア教育ということです。私が分担しているのは、そのキャリア教育の基盤となる学校教育がどのような役割を果たすかということだと思っています。先ほど私は二者択一論という話をしましたが、やはり生涯を通じて学び続ける子どもたちを育成するのが、私どもの役割かという思いがひとつあります。

それから、キャリア教育の定義にはそれぞれの立場でさまざまな考え方があるが、結局それは立場が違うからこそお互いの力を出し合うことが大切という話をしました。私どもの教育の場でいきますと、小学校からは道徳教育、生き方教育から高校の職業教育まで、これが学習指導要領の中にちゃんと入っているんです。私は、やはり広い意味で、その子どもたちの生き方から進路決定というか、そういうところまでをひっくるめて包括的にできるのが、キャリア教育だと思います。

そういう意味からすると、小・中・高を貫く体系性、系統性のようなものがキャリア教育に求められるし、教科の中であつたり、道徳、総合的な学習の時間、特別活動、その中での体験活動、それぞれのポイントになるところをつないでいく必要があるというように、私は広く考えていきたいと思っています。

そして、それが縦の流れとしたら、やはり今、ある方が中央教育審議会の中で言われましたけれども、子どもたちは制限された社会の中にいるのではないかと、いった問題があります。制限しているのは誰かということになるかも分かりませんが、社会と接する場面が、小さい頃から本当に極端に少なくなってきました。ですから、社会との接点をどう求めていくかとなると、やはり横のつながりをどうするか、地域社会や家庭とどうつながっていくかを考えることが必要です。つまり縦と横をどうコーディネートしていくかということが、子どもたちが小さい頃から求められていくのではないかと思います。それが今後の課題かと思っています。

最後に、教育基本法の第13条に、学校、家庭、地域住民、その他の関係者が、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚しようというメッセージが今回書かれています。これは、私は強いメッセージではないかと思っています。以上です。

【山田】 どうもありがとうございました。これまで長時間にわたって議論いただきましたが、登壇者の皆さん共通していたのは、キャリア教育の究極の目的は、「自立する、あるいは自らを律する」ということではないかと感じました。

私のように研究所で長く調査研究に携わっている者の立場からすると、「では、そのキャリア教育の効果はどうしたら測定で



きるか」ということが気になります。桐村先生はキャリア教育の効果の測定が難しいということをご指摘されましたが、何らかの方法で、自律する、あるいは自立する、それを具体的にどういう状態が自立、自律しているのかというのを具体的な項目に落として、それが達しているか達していないかということから始めて、その効果を測っていくことができないかどうか。

それからもちろん、先ほど立田総括研究官から出た、自分が就きたい職業をどの程度把握しているかという問題もあります。われわれの調査では、自分が将来どんな職業に就きたいかが明確でない子どもも多い。そういったことを明確にさせていくということも、キャリア教育の効果測定していく1つの方法であろうと思います。

そのほか、キャリア教育が目指すところに、職業観の形成とか勤労観の形成といったものが記述されています。それがキャリア教育の目的の1つであるというふうにも示されていますが、では、この職業観とか勤労観をどのようにとらえるかというのなかなか難しいことです。過去において、職業観をとらえる職業観診断テストなるものが存在した時期がありました。しかし、最近では職業的価値観のようなものを問うのは、なかなか調査しにくい部分もあります。

かつて勤労体験学習が導入された頃、勤労体験学習が目指すところに望ましい職業観、勤労観を養成するというような言葉が書かれていました。では、「望ましい職業観というのは何だ」ということです。それは価値観のようなものですから、指導要領のようなところに記述するわけにはいきません。私なりに、職業観診断テストを使って、学校の先生が望ましいと判断する職業観、子どもたちの親が望ましいとする職業観、あるいは子どもたち自身に「あなたが望ましいと思う職業観はどんなものですか」ということで、職業観をとらえる項目を10項目つくりました。そしてその項目で分析したことがあります。

すると、どの調査でも、自己実現とか自己の適性、それから社会的な貢献、そういう内容がトップにきました。最近の子どもたちの様子を見ると、何か職業観が変わってきているのではないかという印象を持ちます。先ほどから紹介している報告書の中で、私は20年前の小中高校生が持っていた職業観と、最近の生徒たちの職業観を比較してみました（調査方法は全く同じではありませんでしたが）。その結果は、ほとんど変わっていないのです。職業に就くときに重視する価値観のようなものをランキングすると、上位5位までに来る項目がほとんど変わっていない。社会的評価が高い職業、要するに外から見て格好のいい職業に人気があり、必ずしも経済性が上位にあるわけではありません。そういったことも

従前とあまり変わってないという結果が得られて、「行動のレベルではいろいろ違った様子が見えるけれど、バックにある職業観はほとんど変わってない」ということを実感しました。余談になってしまいましたが、このような項目でもって職業観、キャリア教育の効果測定するのも1つの方法ではないかと思います。

そんなことを、今日、お話を聞かせていただいて思いました。おそらく今後は、このキャリア教育の評価が課題になってくるのではないかと感じた次第です。

それでは、登壇者の皆さんに拍手をお送りして、閉会といたします。どうもありがとうございました。

【司会】 コーディネーターの山田先生、パネリスト及び、講演者の皆様方、ありがとうございました。これで、国立教育政策研究所教育研究公開シンポジウムの全日程を終了いたします。