

〔特別寄稿〕 次代を担える子どもを育てる「学びの専門家」に

宇都宮大学教育学部 教授 松本 敏



1. これからの社会とそこで求められる能力

(1) 知識基盤社会とは

今の子どもたちが大人になる頃までに、ICT（情報通信技術）や精密機械の進歩はどこまで行くのでしょうか。これまでの加速度的な進歩を振り返ると、もう私たちの想像を超えています。ビジネスモデルがめまぐるしく変わり、少し前の定石が通用しなくなり、正解のない課題に常に向き合わされる——そこは絶え間ない技術革新と競争の社会です。しかもこれからの産業はインフラの整備が小さくて済むので、途上国もあつという間に先進国に追いつき、追い抜いていきます。

アメリカの学者が2年前に「今年小学校に入学する子どもが大学を卒業して就く職業のうち、65%は現在存在していない職種だ」と書いていました。日本でも似たような状況になるでしょう。今人間がしている仕事の多く（特に単純労働）がロボットとコンピュータに代替され、人間のする仕事は、より知的な部分、クリエイティブな部分、そして人の感情・感性に関わる微妙な部分にシフトしていくでしょう。最近では知識創造社会という言い方もされています。

(2) その社会で飯が食える人間

このような社会で生き残るには、幅広い、活用できる生きた知識、柔軟な思考力・判断力、繊細でたくましい人間関係構築の力が求められます。変化のスピードが速いので、どんな天才でも一人の力で組

織を動かすのは無理になります。チームで学び、考え、創造し、評価することが絶対に必要になります。国際的な競争で負けないためには、仲間（自社の人間）だけでなく、競争相手（商売敵）とも一定レベルの情報を共有して共倒れの危険を回避する必要があります。

(3) チームで主体的に働ける人

チームで学び、考え、創造し、評価する人間が必要というと「日本人は昔から集団主義だから得意だ」という声が聞こえてきそうですが、そうではありません。日本の集団主義は、上の意向を下の者が無言のうちに察して身を挺して動くもので、意思決定はチームでなされません。異なる意見を言う者は排除される傾向にあります。上が誤れば全体が崩れます。

そうではなくて、異質な者同士が十分主張し合い議論し合って、良いチームを作る力が必要なのです。私が常々強調している「同僚性」とは、そういう状態を指しており、単なる仲良しとは違います。

(4) 世界が求める力は共通

OECDの「キー・コンピテンシー」、経産省の「社会人基礎力」、内閣府の「人間力」など、これから必要とされる能力を議論した結果は、よく似ています。どれも異質な他者と対等に互恵的に関われる力を重視しているのです。

2. 必要とされる能力をどう高めればよいか

(1) 世界は日本をどう見ているか

日本の子どもは教わったとおりに答えることは得意だが、初めて見る問題に取り組むことは苦手だと評されています。また、学校での勉強と人生とが切り離されており、勉強はテストのためにあると思っている傾向がまだまだ強いのが特徴です。

(2) 「一人の学力」中心から「みんなの学力」へ

チームで働く力が必須の社会なので、授業でもテストでもそういう力を重視しなければいけないわけですが、先生方が自分が受けてきた教育をなぞる傾向がありますし、テストや入学試験のシステムが「知識の定着（一人の学力）」中心なので、「力

を出し合って課題に取り組み解決する力（みんなの学力）」を育てる授業に変わらないのが現状です。（しかしこれからは試験の在り方も急速に変化すると思います。意見のやりとりとその処理過程をコンピュータで分析できれば、学び合う力を評価できるようになるでしょう。）

（3）「言語活動の充実」が目指すもの

そんな中で授業を変えるチャンスは「言語活動の充実」に正面から取り組むことでしょう。コミュニケーション能力を育てるためには、生きたコミュニケーションを必要とする学習活動そのものが重要です。話し合いのマニュアルを覚えてもそれだけでは意味がありません。実際に繰り返す中で、自分の活動を対象化し、どんなところが良かったか、もっと良い話し合いにするにはどうすればよいかなど、メタ認知的・メタ言語的な能力の育成を図ることが重要です。

（4）異質な他者との意見の交流で「学び合い」を鍛える

相手を言い負かす（ディベートなど）だけではこの力は育ちません。意見の違いから新しい価値ある

考え方を一緒に生み出すことが大切です。そのときには勝ち負けではなく双方が学んでいるはずです。教師側としては、子どもたちの多様な考え方が出るような魅力的な課題や教材を準備することと、本気で考えをぶつけ合える集団に育てる学級経営・集団作りがともに重要です。

（5）学び続ける教師でなければこの波を乗り切れない

平成24年8月の中教審答申で「学び続ける教員」を強調しているのは、これからの子どもに必要な力は、それを教える教員も持たなければならないのだから、退職まで学び続け教育の質を向上させ続けなければならないという意味です。この時の「学び」は単に教育内容の刷新だけではありません。むしろ知識の切り売りのような教育観を捨てて、「学ぶ姿勢」を学び直すような学びです。子どもの姿からどれだけ学べるか、同僚の実践からどれだけ学べるか、その中で知的な興奮や心情的な共感をいかに持ち続けるかが問われているのだと思います。教師は「教える専門家」である以上に「学びの専門家」になる必要があるのです。

○キーワード解説 同 僚 性 —どうりょうせい—

松本先生が本文中で触れていた「同僚性」について、「研修ニュースレター12号」で解説したものを再掲いたします。

・誰が提唱したの？

1982年にカリフォルニア大学の J. Little が、学校改革が成功している学校に特徴的な教師間の相互作用を見だし「同僚性 (collegiality)」という概念を広く提唱しました。

・どういう概念なの？

簡単にいえば「同僚とどのような質のコミュニケーションや行動をどの程度とっているか」ということになります。

・同僚性の高い学校の特徴は？

- (1) 相互作用の範囲……「これは私の仕事である」という範囲が広い。
- (2) 相互作用の場所……場所を選ばずに、いつでもどこでも授業や子どもの議論が行われる。
- (3) 相互作用の頻度……より頻繁になる。
- (4) 焦点化と具体性……教室の具体的な実践に議論の焦点が当てられていく。

※教師の能力の問題と切り離して議論することが多い。

- (5) 関連性 ……教師の学校内の諸行為が統合的な関連性をもって結びつけられている。
- (6) 互惠性 ……同僚と互惠的な関係を築く。 ※ここでも実践と能力を区別する。
- (7) 包括性 ……同僚の結果に対して心を配ったり、他者の意思が尊重されるようにしたりしている。

〈参考文献等〉

秋田 喜代美 編 「子どもたちのコミュニケーションを育てる」 教育開発研究所
松本 敏 校内研修会資料 『学ぶ力』をはぐくむための校内研修・体制の在り方