



## 第14回 安城学園報告討論会

日 時：平成24年6月16日(土) 9:00～13:00

場 所：愛知学泉大学 豊田学舎

テ ー マ：「キャリア教育を問い直す」－真の進路保障のために－



最初に話に入る前に、中京大学に進学した城西高校の卒業生3人がオリンピックに出場することになりました。この100年の中で地域の人材を育成してきましたが、自分でもがんばれる、世界でもがんばれる卒業生を輩出できて、本当に喜ばしいことだと思います。

ところで、現代社会には様々な課題があり、今日の報告討論会で取り上げるテーマではありませんが、「公教育を再定義する」というテーマも非常に大事だと思います。金沢大学の先生の研究で「公共的な市民を育成することが大事だ」と書いてあります。それからもう一つは、佐渡に行った時に読んだ本に「中等教育で本当に民主主義を成立させるためには、政治についての教育、シティズンシップ・エデュケーションが大事だ」とあります。実際にイギリスで進んでいる教育です。昨日消費税について三党合意が行われたので、これからどうなるか分かりませんが、一番大事なことは「国民一人ひとりが消費税について自分の意見をしっかり持てるか」ということであり、そしてそのような教育をするために学校教育があるわけです。

さて、今日のテーマは『キャリア教育を問い直すー真の進路保障のためにー』です。小学校・中学校は義務教育であり、また高校の進学率も大体90数%で、もう義務教育みたいなものです。だれでも入れる、だれでも教育を受けられます。大学の進学率も今は50%です。ちなみに韓国の大学は80%を超えています。高校の進路には色々ありますが、今では大学に入れてしまうので、大学に入れただけではもう学校の仕事をしたことになりません。

それからもう一つのポイントは、大学の就職実績です。しかし大卒で就職して3年たつと、本人の事情もあるかもしれませんが、2割、3割と辞めてしまい、単なる就職実績だけでは評価することができません。

だから『真の進路保障』というのは、高校だったら単に大学に入れただけではクエスチョンマークです。大学・短大の場合も、ただ就職させたそれだけではクエスチョンマークです。このことを頭に『キャリア教育を問い直す』を考えていただければと思います。

～～～～～～～～

学校には『第一世代の学校』『第二世代の学校』『第三世代の学校』があります。同じように教育にも『第一世代の教育』『第二世代の教育』『第三世代の教育』があります。携帯電話はいま第四世代ですが、学校教育はいま第三世代です。『第一世代の学校』というのは、一番典型的なのは500年、600年頃のヨーロッパ、特にイタリア、ドイツ、イギリスの辺りの学校です。同じ『学校』という名前ですが、実は現在の学校とは違います。例えば、坊さんの学校、僧侶養成施設。それから医者の学校、要するに職業学校です。昔は徒弟制度があり、実学を学ぶスペシャリストの養成学校でした。だからこの時代の学校は、すべての人間が行く必要はなく、人間を育成する、養成するのではなくて実利的、実学的で実際に社会に必要なことを学ぶ所でした。

それに対してレジュメの最初に『子どもの誕生』と書きましたが、皆さん『子どもの誕生』と聞かれてどう思いますか。神代の昔から『子ども』は誕生しているので、どのようなことなのかと思われるかもしれませんが、この『子ども』という概念ができたのは最近、近代、国民国家の成立の時代です。余分なことですが、中世は領主の時代で、あのころに大人の学問としてできたのが家政学です。

中世のヨーロッパには『教育』という概念も『子ども時代』という概念もありませんでした。『子ども』ではなく『小さな大人』です。両親を慕って付いてきて、必要なことは見様見真似で自然と身に付け、そして7、8歳になると徒弟修業に出されて『小さな大人』として扱われました。だから学校に行って勉強するか、学校に行かなくてはならないといった、いわゆる学校制度に基づく『教育』、教育の対象としての『子ども』という概念は、近代になってできたものです。中世の時代には不登校なんてありません。今だからある言葉です。昔、前理事長、私の親父に「あんまり勉強しないと、徒弟に出すぞ」と言われたことを本当に覚えています。これまでの話は、フィリップ・アリエ

スの研究です。引用だけではよくないので、一度読んでいただくと、色々なことがお分かりになると思います。

今度は同じように『人間の誕生』についてです。これも昔から人間はいたではないかと思われるかもしれませんが、そうではなくて、近代と共に『人間』という概念が生まれたということです。中世の時代に都市でブルジョアが誕生し、それに伴って実学だけでなく教養も身に付けなければならないということになり、『人間になろう』という概念が誕生しました。ちなみに管理栄養士で負けておりますが、椋山女学園の建学の精神は『人間になろう』です。さておき、中世以前の世界では『人間』は存在せず、中世の都市が発生し、そして近代国家が成立して『人間』が誕生しました。

なお、ひらがなの『ひと』、カタカナの『ヒト』、それから漢字の『人間』、これら3つを私は区別しています。まずは宇宙の中の生命体。これは生物、動物のことですが、この動物の次元はものすごく大事です。これがいわゆるひらがなの『ひと』です。そして、定年退職したら畑などを耕して生活する人もいますが、大地や海の中で生きている、そういう状態がカタカナの『ヒト』です。ところで、ヨーロッパでは『土地の囲い込み』ということが行われました。その際仕事を奪われた農民が労働者として都市にどんどん集まり、人口が増えて衛生が悪くなり、シャーロック・ホームズが活躍する貧民窟が登場したわけです。カタカナの『ヒト』というのは、大地と共に生きていることですが、これはやはり中々難しいです。昔は教育なんかしなくても、共同体の中で自然に学びました。ホテルが栄える田舎などが分かりやすいイメージでしょう。教育のあり方は、黒板に書いて教えるだけではありません。だから自分たちも学習するわけであり、古くからみんな学習していました。

『子どもの誕生』『人間の誕生』について話してい



ますが。昔は武士の子は武士、あるいは商人の子は商人でしたが、明治になって士農工商が廃止されてからは、武士の子は武士でなくてもいい、自由に選べる時代になりました。だから「何になったら良いのか」ということが悩みの種になり、『教養小説』『ビルドゥングスロマン』や『若きウェルテルの悩み』に代表されるような作品ができました。これは結局、土地に縛られずに解放され、自由に生きられるようになり、その代わりに教育を受けないとならない、その代わりに何になるのかを父親の仕事に関係なく決めなければならないって生まれたジレンマです。『ヒト』が自由な主体として解放される近代化」という過程は、同時に『ヒト』は本来的に何者でもない、だから何者にもなれる」ということを意味します。この時に抽象的、主体的な『人間』という概念ができたのです。レジュメに書いてある『学校Ⅱ』は、教育システムの中の教育を行う場として、そして人格の形成、人間の形成を行う場として、そして『ヒト』を『人間』にするための場としての学校です。段々と学校が社会になってきました。

昨今はボーダレス社会と言われていますが、それはもう経済だけのことではありません。大人の社会もボーダレスです。昔は『子ども』という概念がはっきりしていて、『子ども』をいかにして『大人』にするのか、これが教育であり、特に学校教育が担うことでした。しかし、今は子どもと大人の境界がなくなってきました。もう少し詳しく言うと、中々大人になれない、なりたくない若者が増えてきました。子どもみたいな大人が増えてきたとは言いませんが、何にしても、大人と子どもの境界がなくなってきました。

～～～

近代になって大人と子どもの時代になり、日本では戦後に福祉国家が成立し、高度経済成長につながりました。この辺りのことは後ほど自分で埋めていただきたいと思いますが、ちょうど時代の切れ目になるのが石油ショック、1970年代（昭和45～54年代）です。高度経済成長の終焉を迎えてしまいました。そうすると、イギリスもアメリカもどこも同じように、教育の課題、人材の育成という問題を抱えるようになりました。ヨーロッパでは若者の就労が問題になりました。昨年アラブで騒乱が発生しましたが、あれは結局大学を出たのに就職ができないという若者の怒りの表れです。ヨーロッパでは石油ショック後に発生し、

アラブでは遅れて昨年発生しましたが、日本では実は出ませんでした。ここが今日の焦点です。

日本の場合、原因の一つは日本的な雇用システムです。大学、学校を出たら、すぐに切れ目なく就職する、あるいはできるという環境です。それからもう一つは新規学卒の一括採用です。大量に一括採用するから、面接をしても分かりません。本学園はそんなに大きな組織ではなく、5人、10人ぐらいなので、しっかり面接ができますが。面接しても分からないので、企業が欲しい人材は、簡単に言ったら「学校の成績がいい子」、明るくて元気で潜在的な訓練可能性、つまり偏差値が高い子です。一番典型的なのが「東京大学に入れた学生なら潜在能力が抜群だ」ということで、後はそのピラミッドです。ただし、新規学卒だと中々品質が保障できないから、学閥が存在しました。「今度来た子、あんな子を送ってきていかんだろう」とか。昔は良かったかもしれませんが、あれは別に悪い制度ではありません。一種の知恵です。

一方では高校の進学率が戦後から上がってきました。そしてその中で、全入運動と共に普通科の増設が進められ、普通科優勢になってきました。さて、これで何がよくなかったのかという話です。企業は、実際に専門的な知識があるかどうかではなくて、学校の成績がよければ潜在能力があるとって採用したので、普通科が増えました。だから、工業科・商業科などは本来の役割を果たさずに、普通科に行けなければ行く学校という本来の意味とは違った教育の入り口になってしまいました。それからもう一つ、『卒業＝就職』という考え方が一般化したのもこの時です。そして定年まで同じ会社に勤務するという考え方が定着したのも同時期で、就社社会が成立したと言われます。それがこの石油ショック、高度経済成長の終焉によって環境が大きく変わりました。日本型の雇用システム、

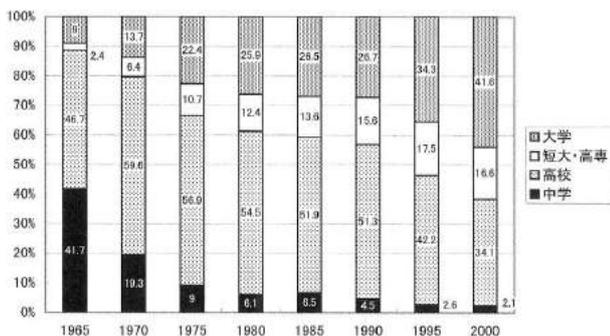


図1 学歴段階別就職者割合の遷移 (5年ごと～学校基本調査より)

(左軸：就職者割合)

引用) 伊藤彰治「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛紀編著『キャリア形成就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—』晃洋書房、2004年、第4章、74頁

出典) 文部科学省『学校基本調査報告書』各年度版

教育システム、経済システムは、全部連関するという点を押さえてください。

このような情勢の中で、日本では中曽根首相、アメリカではレーガン大統領、イギリスではサッチャー首相が登場しました。新自由主義が出てきたのは、大きな政府をどうするのかという課題を先進国がそれぞれ抱えて、それに対する最初の解答です。イギリスが代表的ですが、必然性があるって生まれたものです。当時の臨教審の提案は『教育の個性化』でした。ちなみに『個性』と書いてあると、理事長は必ず消しています。『個性』という言葉は嫌いなので、『特性』を使いましょう。

さて、ここまでは1990年(平成2年)以前の話ですが、ここからは1990年(平成2年)以降の話です。いわゆる就職氷河期が日本で、ヨーロッパでやってきます。それから高校では高卒の求人数は1992年(平成4年)にはまだ167万件ありましたが、2003年(平成15年)には21万9千件(2011年(平成23年)には19万7千件)に激減しました。高校を出て日本の社会で仕事をしようとしても、例えば携帯電話の派遣で、一週間もあれば身に付きませんがモデルチェンジの対応というような仕事以外は、別に日本人に頼まなくてもアジアの国に外注すればよく、最初は韓国、中国でしたが今では高付くので、次はバングラディシュに、そしてこれも高くなってきたので、今ではミャンマーに発注しているの、仕事は減ってきています。

昔は大学に行けなければ就職ということがありましたが、今では逆転しています。高卒で就職するためには、結構優秀でないと学校が推薦してくれません。大学に来たある学生に「君、どうして大学に来たの?」と聞いたら、彼は「僕、クラスで7番でした」と答えました。最初は何のことだか分かりませんでした。よく聞いてみると「5番以内でないと高校で推薦して

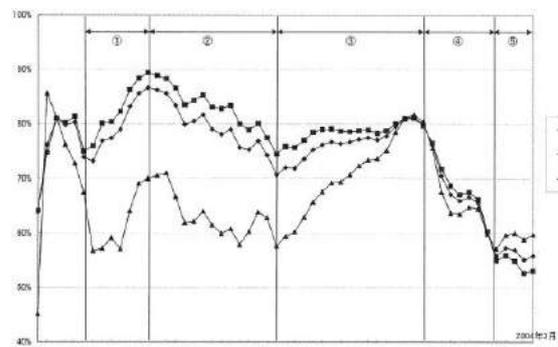


図2 大卒就職率(男女別)の推移

出典) 文部科学省『学校基本調査』2004年3月就職率年次統計に基づく。

くれないから、大学に来ました」とのことでした。良し悪しは別にして、これが現実です。このような中で、大卒の就職がなかなか落ちないのは、高卒の職がなくなっているからであり、そういう意味でもやはり教育は変わらないとなりません。そこで国税庁の資料を読んでいただきたいと思います。今はグローバル化の時代なので、アジアの状況などをにらんでみると、平均年収が12年間で467万円から406万円へと大幅に低下していますが、これは必然のことです。

不登校の問題など様々な課題はありますが、今の教育システムで注意しないとならないことは、教育システム全体として競争が緩んでいることです。例えば、中には「これではよくない」といって評価を厳しくして赤点を出しますが、赤点を出したら教えることが大量に増えて大変になるから、一回で止めてしまいます、冗談を言っていますが、しかし、学校から出る所の競争が低下している、これは現実です。

それから一方で、お母さん方の意識を変えていただかないとなりません。今は大学でも保護者向けに進路説明会を行っています。学生が、先生の指導を受けて、自分でこの会社でいい、自分に合っていると選んでも、親は「大学に行ったのに、何で私の知らない会社を選ぶのか」と嘆きます。ほとんどの会社はテレビなんかに出てくるわけがないのに、特に保護者の中小企業に対するリテラシーが少ないです。「ここまで高い学費を払っているのだから、卒業後、正規に就職できるようにしてほしい」と思う。これはその通りで、これを真に受け止めないとなりません。

親には一定限計画が必要なわけです。特に住宅ローンを組む時にはある程度生涯計算をするでしょう。奨学金の場合、日本学生支援機構から400万円ぐらい借ります。これは大学を卒業したら正社員の給料を受け取ることを前提にしていますが、ある人に言わせるものすごくリスクの高い借金だのことです。今は

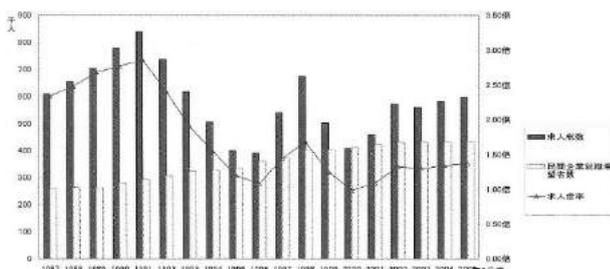


図3 大卒求人倍率の推移

注) 1984年から求人倍率を算出している。ただし1986年卒までは男子のみのため1987年からとした。  
出典) リクルートリサーチおよびワークスの大卒求人倍率調査(2004年4月および1997年7月発表)に基づく。

奨学金を返せないとブラックリストに載ります。学生支援機構は、昔の育英機関ではなく、実は金融機関に変化したということです。ひどい話です。

～～～～～～～～

ところで、『狭い意味のキャリア教育』は絶対に必要です。しかし『狭い意味のキャリア教育』だけではよくないというのが、今回のテーマです。履歴書の書き方だとか、生き方を教えるだとか、なるには講座だとか、これらは当たり前です。大学2年生、3年生になってもなかなか就職の意識がない、このような意欲のない学生をどうするかが課題です。だから『狭い意味のキャリア教育』は最初のワンステップであり、必須です。そのような意味で高校でも実施しているので、大学・短大とお互いに共有する必要があります。今日の方針は、狭いのがいけないのではなく、「狭いキャリア教育だけでいいのか」という問題意識を持っていただきたいということです。

今までは「子どもを大人にする、それも学校の中で」ということでした。しかし今は『第三世代の学校』『第三世代の教育』の時代です。でも実際に展開したら、皆さんは多分「学生さんを育てるために悪戦苦闘しているのに、私も力が身に付いている」と実感していると思います。今は「子どもを大人にする」というキーワードではなくて、「大人と一緒に子どもを大人にする」という観点が必要です。そして大人もまだまだ未熟であり、未熟ということは成長できることで、けなされることではないので、だから「子どもと一緒に大人も大人になろう」ということが『広い意味でのキャリア教育』の一つの発展形です。学校は教育の中心です。学校教育をしっかりと行っているから、塾では「これはこういう意味があるのだ」と塾の先生が威張れると、私は思っています。

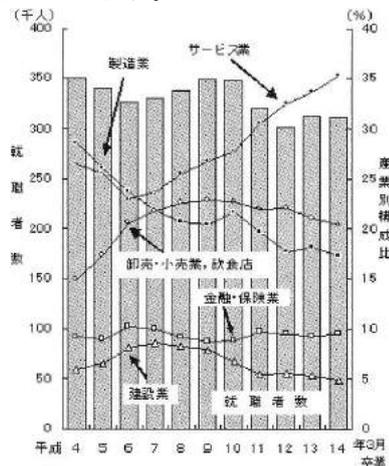


図4 大学(学部)卒業者の就職先業種別(主な5業種)構成の状況

出典) 平成14年度学度基本調査(2003/2)

そこで確認したいことは、学校法人安城学園の原点は職業教育ということです。戦前は学校で農業も教えていました。農業作家である山下惣一氏は、お父さんに反抗して農業も必要だと言った時、お父さんは猛反対をしました。その時（山下氏のお父さんが）言った言葉は「今の学校教育はサラリーマンにさせる教育をしている。農業に従事する、そういうことは一切ない」と怒っていました。先程の普通高校と普通科の部分に関することです。だから、今反省しないとならないのは、教養は大事ですが、職業教育を結局は軽視していたことです。このツケを今の大学教育でも払わされている、日本の社会でも払わされているのではないかと思います。

そこで『広い意義』についてですが、全体に対してコンポーネントが大事であり、いわゆる職業教育、キャリア教育、これが構成要素です。これからの変化の激しい時代では、中教審の答申を読んでも大体このような感じで進むように思います。文科省は大学の改革のための計画を作成しましたが、中身を見ると正直言ってよくできています。社会の変革のエンジンとなる大学教育をねらっていますが、その中でグローバル化と同じようにローカリゼーションの観点があり、グローバルな人材育成と書いてありますが、同時に地域を支える、地域の人材についても書いてあります。これら両方の観点が日本にとって大事なのだということです。豊田学舎にある経営学研究所とコミュニティ政策研究所を統合した時の名前を、どうして

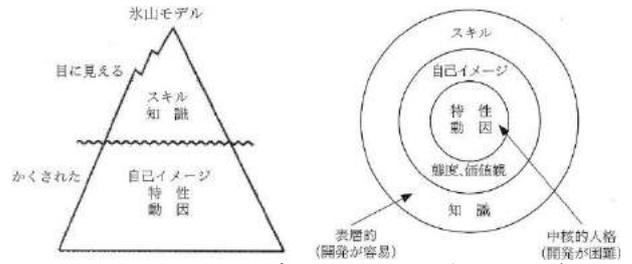


図5 中核と表層のコンピテンシーイメージ：氷山モデル  
 出典) ライル・M. スペンサー、シグネ・M. スペンサー著、梅津祐良・成田 攻・横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開—導入・構築・活用』生産性出版、2001年、14頁。

現代マネジメント研究所ではなく地域社会デザイン研究所にしたのかという理由はここにあります。

用意した資料があり、全部見れば皆さん分かりますので、後ほど家で見てください。特に教育と政治と経済の3つの関係が重要なので、この時期区分の資料を見ていただくと「なるほど、そうなのだ」と分かります。そこで9ページを開いてください。今まで話したことを展開して進めるためには、やはり能力が2種類あることを意識する必要があります。ここに書いてあるのは氷山モデル（図5）といい、一番外側が『スキル』で、この『スキル』は時間を掛ければ身に付きやすいものです。そして『自己イメージ』『態度・価値観』という中核的な人格、例えば「まじめな性格」など、ここのようなものは中々変わる部分ではありません。そのような中で特に今注目しているのは、潜在的な能力も大事ですが、水面下の水の奥に隠れた部分ではなく、水際の部分のこの顕在的な能力で、ここが実は社会人基礎力です。

それから10ページの表（表3）は、欧米と日本の

表1 時期区分一覧表

本研究における時代区分	第Ⅰ期 (～中教審第20回答申)		第Ⅱ期 つづき		第Ⅲ期 (～中教審第21回答申)		第Ⅳ期 (～中教審第22回答申)		第Ⅴ期 (～中教審第23回答申)		第Ⅵ期 (1990年代後半以降)					
	量的充実の要望・専門教育重視		大学側重点要求と質的要素への意識・一元的多様化要求中心		国際化と創造性要求の出現・多元的多様化要求への移行		グローバル化と新しい価値・リベラルアーツ概念の導入		大学の規制緩和		提言内容の本格化・変質 “新しい教育”・創造性要求の多様化					
一般のマクロ経済区分(官用)による区分	戦後復興期		高度成長期		激動の時代		輸出主導からグローバルへ		失われた10年の平穏							
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)	復興から再建		経済自立から高度成長		開放経済体制への移行		安定成長への転換		財政再建と行政改革		円高の進行と構造調整		民主化の時代(規制緩和と自由化)			
戦後復興期			高度成長期		オイルショック、任官制への移行		第1次石油危機と構造調整期		円高不況下パナソニック、パナソニックから構造調整期へ							
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)			木下田一(1990年代後半)		彼々本道		石原謙		蓮水楼		牛尾海清		小林隆太郎		北村隆太郎	
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)			供給不足(就職率・相対賃金の上昇)		供給過剰(就職率・相対賃金の下落)		供給不足(就職率・相対賃金の上昇)		供給過剰(就職率・相対賃金の下落)							
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)			大企業～製造業、卸売、小売業で(産業構造変化に伴って)「大企業」(製造業)で(学歴代替効果)		大企業～卸売、小売業、サービス業で(学歴代替効果)「大企業」(製造業)で(学歴代替効果)		大企業～サービス業、製造業での(産業構造変化に伴って)「大企業」(製造業)で(学歴代替効果)		大企業～サービス業、製造業での(産業構造変化に伴って)「大企業」(製造業)で(学歴代替効果)							
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)			新長期経済計画		中期経済計画		経済社会発展計画		新長期経済計画		1000年代経済社会の発展と設計		世界ととも生きる日本～経済発展と社会課題			
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)			経済成長への手段としての教育(高度成長期)		国民生活の重要な一環としての教育と前期目標への対応(国社連携)		社会構造の実態を踏まえた教育(構造転換)									
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)	教育関係委員会		教育関係委員会		中教審設置(1982～現在まで)		中教審(二六等)		中教審(二六等)		中教審(二六等)		中教審(二六等)		中教審(二六等)	
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)																
経済区分による区分(官用)による区分(1990年代後半以降)																

比較ですが、これが新しい教養のイメージです。古い教養も大事です。しかし新しい教養は行動に結びついた行動特性で、これが今まで余りに欠けていたということです。日本の制度は元々科挙だからです。競争させて中学校で優秀だったらいい高校に入れて、そしてまた高校で競争させる。お金を掛けずに競争させるものすごくよくできているシステムです。頭がいいと思います。そして今度は大学に進学する。このようなものを経済ではシグナリング効果と言います。このようなシステムでいい会社に入っても、それは単に競争に勝ただけで、本当に仕事ができるのかを評価することはできません。ここに人材のミスマッチを引き起こす原因が詰まっています。そこで注目されているのが、新しい教養であり、だから本学園はいち早く社会人基礎力に力を入れているわけです。

~~~~~

しかし、この社会人基礎力だけに力を入れているわけではありません。自分で筋肉を鍛えるボディビルディングのように、従来の学校教育、『第二世代の教育』、『第二世代の学校』で『知・徳・体』を鍛えることは悪くはありません。でも、これから子どもたちは、これからまだ10年、20年と日本にいたいと思っています。そして子どもたちだけでなく私たちも、まだ10年、20年、30年と日本で生きていたいと思っています。だから『知・徳・体・行』の新しい教育モデルが必要です。何か向こうの方で新たに「いい」と言っているから真似しようと言うのではなく、もっと骨太の方針で教育モデルを変えようということです。改善する必要があるということです。特に『知』に関し

表2 能力分類と顕在性・潜在性

|                                                                                                                | II 教養                         | III 専門基礎                                                                       | IV 基礎知識                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) 実力が客観的には<br>かりやすいもの<br>【知識スキルに関<br>わるもの】                                                                    | II 教養<br>V 専門知識スキル<br>VI 職業技能 | III 専門基礎<br>III 基本的リテラ<br>シー                                                   | IV 基礎知識<br>III 英語力・語学力<br>III IT スキル<br>IV 専門知識・研究能力<br>IV 専門スキル<br>IV 職業知識                                                               |
| b) その力を発揮した<br>結果が比較的に<br>見える形で現れや<br>すいもの<br>【行動力や実際の<br>行動と結びつきや<br>すい力】                                     | II 教養<br>I 意欲・姿勢・資質           | III 人間性・倫理<br>観<br>IV 幅広い知識<br>III 基本的リテラ<br>シー<br>IV リベラルア<br>ーツ<br>VII 新しい教養 | IV 実行力・意欲・姿勢<br>IV リーダーシップ<br>IV 幅広い知識・教養<br>IV 社会貢献力<br>IV 国際能力<br>IV コミュニケーション力・自己表現<br>力<br>IV リベラルア<br>ーツ<br>IV 自発的問題発見解決力・論理的思<br>考力 |
|                                                                                                                | III 国際性<br>IV 創造性             |                                                                                | IV 国際性・グローバル化に対応でき<br>る力<br>IV 創造性<br>IV 応用力・開発力                                                                                          |
| c) その力自体やその<br>成果が顕然として<br>いて把握しにく<br>く、成果との関連<br>を明確に証明する<br>ことがかなり困難<br>な力<br>【個人の内面や意<br>識の問題と関連し<br>ているもの】 | I 意欲・姿勢・資質<br>II 教養           | III 人間性・倫理<br>観<br>II 教養主義                                                     | IV 人間性<br>IV 倫理性・公共性<br>IV 古典主義・読書（人文科学分野等<br>の知識）<br>IV 愛国心<br>IV 個性・多様性<br>IV 職業観                                                       |

ては『PISA型学  
力』、それから『行』  
に関しては『社会人  
基礎力』です。

それからもう一つ  
の視点で、右側に  
『K』が入った表を  
見てください。『1  
K』から『3K』とい  
うことです。『3K』  
という昔は「きつ  
い」「汚い」「危険」で

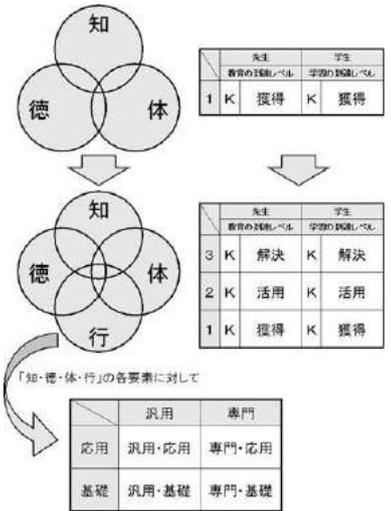


図6 教育の枠組みについて

すが、それはさておき、昔の学校の先生はサボっていたわけではありません。知識・技術を身に付けさせるのが自分たちの仕事であり、そのプロでした。そして学生は勉強します。お父さん、お母さん方はなぜテストの成績を気にするのか、学力リサーチなど行いましたが、要は学校で子どもが知識・技術を獲得しているかどうか、これに関心があった、そういう時代でした。

しかし、今は世の中の変化が激しい時代です。だから知識・技術を獲得すること、これは当たり前です、大変ですが。さらに、それらを活用できることが必要です。車の免許を取っただけではよくないです。教習所を出て、一晩置いてネットで見る。それから車を買

表3 「高等教育と人材育成に関する日欧比較調査」における  
コンピテンシーの分類

| コンピテンシー                 | 本書分類 (表3-1 教育界)                            | 表3-1-3-2 産業界 |
|-------------------------|--------------------------------------------|--------------|
| 1 幅広い知識・教養              | II 教養の [4]                                 | (9)          |
| 2 学際的な知識や考え方            | [4]                                        | (9)          |
| 3 特定の分野に関する理論的知識        | 専門知識・スキル                                   | (2) (5)      |
| 4 特定の分野で必要な方法論や分析技法の知識  | 専門知識・スキル                                   | (2) (5) (9)  |
| 5 外国語の能力                | [5]                                        | (1)          |
| 6 コンピュータを扱うスキル          | [5]                                        | (1)          |
| 7 複雑な社会・組織・技術の体系を理解する能力 | [(7)]                                      | (6)          |
| 8 計画立案・調整・組織化の能力        | 計画力・[(7)]                                  | (3) (6)      |
| 9 複雑な現実の場面で柔軟に運用する能力    | [(7)]                                      | (6) (9)      |
| 10 コスト感覚をもつてものごとに対処する能力 |                                            |              |
| 11 情報やアイデアを収集し整理する能力    | [(7)]                                      | (6) (9)      |
| 12 問題解決の能力              | [(7)]                                      | (6)          |
| 13 分析能力                 | [(7)]                                      | (6)          |
| 14 学習能力                 | [(7)]                                      | (6)          |
| 15 自分の仕事を客観的に評価する能力     | 教養全体：自己相対化・職業観                             | (6)          |
| 16 創造性                  | 創造性                                        | (9)          |
| 17 プレッシャーの下でも仕事ができる精神力  | (粘り強さ)                                     | (1)          |
| 18 倫理性・細部に目配りする能力       |                                            |              |
| 19 時間を管理できる能力           |                                            | (3)          |
| 20 交渉能力・折衝能力            | III コミュニケーション力 (視<br>覚力) + [(7) (リーダーシップ)] | (6) (9)      |
| 21 仕事をすることへの心がまえや十分な体力  | 体力                                         | (3)          |
| 22 からだや手先を使う技能          |                                            |              |
| 23 独力で仕事ができる能力          | 自立性・自律性・[(7) 自発的知的<br>探求性]                 | (1) (6)      |
| 24 チームの中で仕事を遂行する能力      | 協調性                                        | (1)          |
| 25 自覚性・自主性              | 自主性・[(7) 自発的知的探求性]                         | (1) (6)      |
| 26 柔軟性・順応性              |                                            |              |
| 27 自分の意見をはっきりと主張すること    | III コミュニケーション力 +<br>[(7)]                  | (6) (9)      |
| 28 集中力                  |                                            |              |
| 29 ものごとに没頭できる能力・資質      |                                            |              |
| 30 謙遜さ                  | 謙遜さ                                        | (1)          |
| 31 ものごとを批判的に吟味・検討する能力   | [(7)]                                      | (6)          |
| 32 話しことばによるコミュニケーション能力  | [(5)]                                      | (6)          |
| 33 書きことばによるコミュニケーション能力  | [(5)]                                      | (6)          |
| 34 自分とは異なる考えを理解し、受容する力量 | IV 国際性 (異文化理解力)                            | (6) (9)      |
| 35 リーダーシップを発揮する力量       | [(1)]                                      | (6)          |
| 36 自分の責任で決定を下す力量        | [(7)・[(1)] (リーダーシップ)]                      | (6) (9)      |

出典) 日本労働研究機構『日欧の大学と職業—高等教育に関する12カ国比較調査結果』、2001年より作成。

う。どの車を買ってもいいです。実際に車を動かせる。でも車を動かして悪いことをしてはなりません。そして、社会にとって必要な問題解決する力、これがやはり必要です。だから、これからの教育は三階建ての教育が必要です。しかし、この三階建ての教育をするためには従来の『知・徳・体』モデルと整合性はありません。だから、行動特性の『行』を加えて、産学連携など色々なことに取り組んでいます。要は、『知・徳・体・行』をしっかりとバランスよく身に付けることが重要です。

先程も言いましたが、売り子さんであろうがどこの職場であろうが、人は仕事をしながら勉強をしています。仕事をしながら勉強しようとする意識がないと、お客さんが物を買ってくれません。僕らの世代の人口グラフはひょうたん型ですが、結婚して子どもが増えないと、ひょうたんの膨らみが必ずこのまま上がります。これから日本で何が起こるか分からないと言いますが、確実に言えることは、一年たつと一歳年を取ることです。今は子どもの数、人口が段々減ってきています。しかし、これは幸でも不幸でもありません。これを不幸と思うから、発達の転換ができない、創造力が乏しいのです。いきなり災害が来たようなもので不可抗力だから、自分の力で幸にすることはできませんが、「もっと前向きにとらえよう」ということです。

「もっと前向きに」ということは、今は教育の話をしているので、幼稚園の園児、それから小学生・中学生・高校生、そして短大生・大学生にということです。しかし僕らは子どもたちを教えながら、やはり自分たちも学習しています。その時の学習モデルが実はこのモデルです。幼稚園の教育モデルと、小学校の教育モデルと、中学校の教育モデルとが違っていたら、子どもたちが一番の被害者になります。この教育モデルは、人間が生まれた時からもう始まって、人間が成長する間ずっと続く教育モデルなのです。しかも日本人だけでなく、アメリカ人も、他の国の人もみんな同じ、汎用的なモデルです。そしてこの教育モデルを、「子どもたちの教育についてのことだ」という受け止め方だ

けでなくて、自分たちが仕事を通じて成長する時の学習モデルであると受け止めてください。

例えば『知』に関して『応用・基礎』と『汎用・専門』があります。教務ならば教務に関する専門的な知識、これをどれだけ持っているのかということです。総務ならば総務でやはり専門的な知識が要ります、もちろん技術も。コンピューターに関するリテラシーは汎用的な基礎レベルです。だから、事務職員の方は、経理ならば経理に関する基礎知識・専門知識が必要で、自分がいい仕事をするためには専門的な知識、これが一番大事です。

今はややこしい時代で、上から言ってはならない時代、やりにくい時代です。僕らの時代は上から「ガツン」と言われて、「クソッ」と思いましたが、「なるほど」と思って行いました。今は色々ありますが、やはり自分自身が成長する必要があります。だから、本学園の「だれでも無限の可能性を持っている。そして潜在能力を可能性の限界まで開発することが教育だ」という教育信条は、目の前の子どもたちだけが対象ではなく、同じように僕らも対象になります。学校の先生だけ「もう他に学ぶ必要がない」と言っていたら、それは教育のやり方ではございません。

これからはキャリア教育が大事です。しかし色々な視点が大事です。子どもたちにとって、保護者にとって「真の進路保障とは何だ」という観点で、今日の研修会に臨んでいただければと思います。これで基調講演を終わります。ご清聴ありがとうございました。

