



経済同友会報告

## 自ら学ぶ力を育てる初等・中等教育の実現に向けて

—将来を生き抜く力を身に付けるために—

概要紹介

拓殖大学名誉教授 山下 省蔵

### 1. はじめに

この報告書では、技術革新の加速や「人生100年時代」の到来等により、誰もが20歳代初頭までの教育機関で連続的に勉強し、就職後はOJT（On-The-Job-Training）等を受けながら働き続けて定年を迎えるという、これまでの人生設計が「リスクフリー」ではないと述べている。

そこでこれからの社会では、継続的なスキルの更新や社会のニーズに応じた「キャリア・チェンジ」が求められ、ライフステージを通じて就業と学びが柔軟に行き来する社会が期待されていると指摘している。

こうした時代を生き抜くためには、人生の早い段階で、子供たちの疑問・好奇心を入口に、自ら学び続ける習慣を身に付けさせる必要がある。特に、技術革新や社会の変化が加速し、予測のつかない未来を生き抜く力を習得するには、子供たちが自ら学び、学びから得られた知識や経験を社会課題の解決に結びつける習慣を身に付けることが不可欠である。

そこで報告書では、「子供たちの多様な学びを実現する」観点から、「教員の養成・研修制度・免許制度」の抜本改革や「テクノロジーを活用した学びの質を高める」規制・制度の改革、さ

らに「企業とコミュニティ」の役割等について提言しているのです、その要点を紹介する。

### 2. 多様な学びを支える基盤づくり

この提言は、新たな学習指導要領の考え方を早期に実現する視点から問題意識を整理している。

#### (1) 子供たちの多様な学びを実現する

新学習指導要領では、教育課程編成の一般方針として、「学校の教育活動を進めるに当たっては、自ら学ぶ意欲と社会の変化に主体的に対応できる能力の育成を図るとともに、基礎的・基本的な内容の指導を徹底し、個性を生かす教育の充実に努めなければならない」としてきた。

しかし、これまで学習指導要領に基づく教育を受けた社会人が、「こうした能力を十分備えているとは言い難い」とし、経営者としては「自らを育てる能力を有する人材」、言い換えれば、

- ① 自身の関心・強みを特定し、アプローチを工夫して結果が出るまでやり抜く責任感と意思の強さを持った人材
- ② 加速する技術革新を適切に利活用できる倫理観と社会性を有する人材
- ③ 多様性を受け止める寛容さと自身を表現する力を有する人材

を求めており、企業に所属するか否かに関わら

ず、将来社会を生き抜く上で、こうした資質・能力がますます重要になっていると指摘している。

そのためには、初等・中等教育において、学習内容が身に付いていても付いていなくても、一定の年齢に達すれば進級でき卒業していく現在の仕組みでは、「自ら学び、課題を解決する方法を模索し、納得のいくまでやり抜く習慣」は身に付かないため、後述するが「小学校高学年以降、年齢主義から修得主義」への転換を図るべきであると提起している。

## (2) 教員養成と教員の資質向上

大学の教員養成課程および国・地方公共団体等が実施している教員研修においては、学びと心の両面で子供の成長を育むためのスキル修得を重視すべきとしている。

特に初等・中等教育の教員は、子供たちが人生の早い段階で、自ら学び続ける習慣を身に付ける上で非常に重要な役割を果たすことから、文部科学省および各地の教育委員会に対し、以下の改善・見直しを求めている。

### ① 教員の専門性の再定義

外国人材の増加や経済格差の拡大等に対応しつつ、子供たちの学びの質を高めるには、学校現場に勤務する人々の機能の見直しが必要である。

遠隔授業、AI教材等、コンテンツのイノベーションが進展する中、教員に求められるのは、子供たちがワクワクするようなカリキュラムを構築・実践し、一人ひとりの興味・関心を引き出すことや、同級生等とのディスカッションを活性化し、各々が自らゴールを設定し、学ぶ習慣を身に付けられるような指導が期待される。

各教科の指導法では、アクティブ・ラーニングの視点が求められ、そのために強化すべきは、教科を問わず教員には専門性の一つであるファシリテーション・スキル（集団活動のスムーズな進行と成果を出しやすい環境等の構築を目的

とした支援技術）の修得や教員が提供すべき最大の付加価値である、学びと心の両面で子供の成長を育むためのスキルの修得について、教員養成課程における強化を求めている。

### ② 教員養成課程・教員研修等への企業インターンシップの強化

児童・生徒一人ひとりの興味・関心に応じた学びの機会を用意する上で不可欠な「社会に開かれた教育課程」を実現するためには、その核となる教員が、教育現場のみならず、企業を含む社会のさまざまな現場を経験することが有益である。

また、教員の働き方改革を着実に進めるためには、学校現場のマネジメント力の向上が不可欠である。

このため、教員養成課程に在籍する学生については、教育職員免許法施行規則を改正し、企業インターンシップについても、教育実習の単位として認定すべきである。

また、現職の教員についても、着実にマネジメント力の向上を図り、また子供たちに多様な選択肢を提示できるように、幅広い経験を積む観点から、特に校長・副校長・教頭等を目指す教員には、夏休み期間等を活用し、4週間程度の企業インターンシップを経験させることを任命権者に義務づけるべきである。そのため各地経済団体等は、中堅教諭等を含め、インターンシップを希望する教員に対する企業の機会提供を積極的に支援すべきとしている。

### ③ 教員免許制度の抜本改革

加速する技術革新および学習の個性化への対応を進めるためには、幅広い経験と高度な専門性を有する多様な人材が学校運営に参画し、学びの質を向上させる必要がある。

そのためには、教員の専門性および教育関係者の役割の再定義を進めると同時に、免許制度や評価制度等の抜本改革を求めている。

その一例として、特別免許状制度の活用を促

進すべきとし、具体的には2021年度からプログラミングの内容が倍増される中学校の技術および高等学校の情報の分野で同制度の活用を強力に促進すべきとしている。

### 3. テクノロジーを活用し、学びの質を高めるための規制・制度の改革

児童・生徒たちの学びの質を高めるためには、テクノロジーの活用による、学びの効率化と教員の働き方改革が不可欠である。

しかし、学校におけるICT環境の整備とテクノロジーの活用は、社会全般に比して大きく遅れているとし、その充実を求めている。

#### (1) 年齢主義から修得主義への転換

児童・生徒一人ひとりの進度・理解度に応じた学びを提供するには途方もないマンパワーが必要だったが、テクノロジーを活用することで、一定の領域においては、指導の個別化と児童・生徒の学びの効率化が図れるようになり、将来は一人ひとりに最適ナカリキュラムをAIが導き出せるようになることが期待される。

また、例えば歴史の年号等、暗記しなくとも検索すれば直ちに調べられる等の情報も多くなった半面、自分が関心を持った情報にしかアクセスせず、その真偽や大局的な観点からの検証を経ないまま、信じてしまうという問題が生じている。こうした中、自ら適切にゴールを設定するための基礎的な知識構造と読解力の重要性がこれまで以上に求められる。

また、AIの普及が加速する中、革新の進む技術を適切に活用するための倫理観や、AIに代替されない能力を発揮するためのリベラル・アーツにつながる全人的な教育の基礎も義務教育段階において確実に身に付けさせる必要があるとしている。

また、学校教育法第17条は、義務教育の範囲を年齢で定め、同施行規則は、各教科等それ

ぞれの授業時数や各学年におけるこれらの総授業時数の標準を定めているが、スタディ・ログ（各個人の学習成果等の履歴）の活用により、一人ひとりの進度・理解度をより精緻に把握することが可能になった現在、こうした一律の定めは撤廃すべきである。

さらに、将来にわたり個々人の能力を最大限に発揮させる観点から、いわゆる飛び級制度の拡充や前述した原級留置の運用についても改めて検討し、本人の修得レベルに応じた教育を提供し、人生を通じて一人ひとりとその能力を最大限発揮するための礎となる義務教育制度へと変革すべきとしている。

#### (2) 遠隔教育に関する規制の緩和とICT環境の整備

文部科学省は、中学校においてプログラミングの内容が倍増される2021年度に先立ち、2020年度までに遠隔教育の推進に向けた施策方針を見直し、高等学校同様、小・中学校においても、ニーズに柔軟に対応して「教科・科目充実型」の遠隔授業を実施可能にすべきである。また、学校におけるICT環境の整備については、2014～2017年度は毎年1,678億円（総額6,712億円）、2018年度からは同1,805億円の地方財政措置を講じてきたが、地方公共団体においては社会保障等の支出が優先され、教育現場のICT化は進んでいない。こうした現状を踏まえ、国の学校現場へのICT強化策を求め、企業としてはICT支援員等の人材供給に協力する。

#### (3) 教科書制度の改革

2019年4月の改正学校教育法等の施行により、検定済教科書の内容を電磁的に記録したデジタル教科書がある場合には、教育課程の一部において、紙の教科書に代えて使用できることとなったが、あくまで紙の教科書が主で、必要に応じてデジタル教科書を併用するという位置づけである。

教育の情報化に対応するとともに、学習の質

を高める観点から、教科書制度の本質的な見直しが必要であり、デジタル教科書単体での発行を可能にする検定等のあり方についても検討を急ぎ、早期に結論を得るべきである。

#### 4. 企業・コミュニティの役割

中央教育審議会は、働き方改革答申において、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務のうち、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に該当するものを整理し、限られたリソースを教員が真に専門性を発揮すべき領域に集中的に投入することを目指している。

学習の質を高める観点から、こうした働き方改革を実現するためには、さまざまなステークホルダー（利害関係者）の理解と協力が不可欠であり、保護者でありコミュニティの構成員でもある社員を抱える企業としても応分の役割を果たしていくとしている。

##### (1) 採用プロセスの変革

企業は近年、プロかどうかの判断を大学の卒業証書等の学歴に頼ってきた。

各企業は自社のビジネス領域において確固たる“プロ”の評価基準を整えるとともに、コンテスト等を主催して、義務教育を終えた10代の資質・能力を顕在化させる。また、そうした人材には、年功序列に代表される伝統的雇用慣行にとらわれない契約・報酬体系とキャリアプランを用意し、社会人としての成長を促しつつ、ビジネスの現場で早期に活躍の機会を提供すべきとしている。

こうした人材がライフステージを通じて就業と学びを行き来して活躍するためには、企業と教育現場の双方に柔軟性が求められる。

##### (2) 通年採用の主流化を図る

企業の行動は、高等教育機関における人材育

成に影響を与え、ひいては初等・中等教育にも影響を与えている。経営者は、教育課程とのインターフェースである採用プロセスの変革、特に通年採用の主流化を図るとともに、学業成績および社会課題への取組を重視した採用への転換を着実に進めていくとしている。

##### (3) 社員等の学校教育への関与の推進

各分野における専門性や幅広い経験を有する人材に、学校教育に関与してもらうことが重要である。そのためには、教員免許制度の見直しとあわせ、企業がこうした人材の供給源となることが欠かせない。

現役社員については、ボランティア休暇等を活用し、教壇に立ったり、教材開発・提供に貢献したりすることを推進する。

また、定年等で新たなライフステージを迎える社員は、海外経験を含む幅広い経験と専門性を活かして教壇に立つことに加え、保護者等への対応や事務の効率化をはじめとする学校運営においても、企業で培った経験を活かすことができるので、活躍の場を支援する。

#### 5. おわりに

報告書のまとめでは、「われわれ経営者は、横並び主義やことなかれ主義、自前主義、総花主義といった、日本企業が競争力を損なっている諸慣習の打破に取り組むとともに、教育委員として地域の教育政策に携わることや、企業における人材供給やインターンシップの受け入れ、実践的な課題の提供等を通じ、将来社会を生き抜く力を有する次世代の育成にさまざまな側面から主体的に携わっていく」とまとめている。