論　説

生徒の“志”を育む教材の開発

元広島県立広島工業高等学校長　瀬崎　宣利

1．はじめに

長州藩萩の松下村塾で多くの英才を育てた吉田松陰は，塾生に，ここでは「人たるを学ぶなり」と言っている。

人は一人で生きていくことはできず，相互依存の共同体，すなわち社会の中で生きている。従って，個人として生きながら，社会的役割を担っている存在なのである。そのことをしっかり自覚し，将来の目指すべきものを心の中に持つのが“志”である。

今日，我が国は国際的にはグローバル化の急速な進展の中にあり，国内的には少子高齢化によって人口の減少や地方の衰退など，我々がこれまで経験したことのない大きく多様な課題を抱えている。従って，これからの時代を生きる一人ひとりには将来をしっかりと見据え，相当な覚悟と勇気を持って自分の歩む道を考え，切り拓いていくことが求められている。

とりわけ，社会活動を中心的に支える若者に広い視野に立って社会的役割を自覚させ，責任を果たしていくという志を抱かせる教育が重要である。

2．志を描くプロセスの変革

志を育む中核はキャリア教育であり，それは人間としての在り方，生き方を考え，その具体化の柱として職業を考えていくことである。

生徒が職業を考えるプロセスとして次の２つがある。

先ず１つは，日本のキャリア教育の伝統的なものとしてこれまで多くの生徒が辿ってきたボトムアップ型である。

学校での学習や社会経験を通して自分と向き合い，得意分野を理解し，それを生かせる職業を選択する方法である。

しかし，生徒がこれまでの生活の中で学んだ知識や積みあげた見聞・体験は人生という枠で考えると本当に小さく，それを基にしての将来展望は限られている。

また，自己理解を深めることに重きを置き過ぎると自意識が過剰になり，心の柔らかさや自由度を失い，将来に対しての不安や防御的な心が強くなる。

さらに，生徒達は経済的に豊かで精神的にも自由を享受できる時代に生まれ育ってきており，自分の自由に高い価値観を持ち，安定志向や他者への依存心が強い。そのため，重い責任は負いたくない，できれば苦労や競争は回避したい，今の力でほどほどにできることで満足という考え方から，将来への大きな志を描くことができない生徒も多い。

こうした若者の増加によって，産業界では起業希望者がここ15年間で半減したり，中小企業を中心に後継者不足による廃業という深刻な問題が顕在化している。企業の後継者不在率は全国平均で65％に達しており，現在の経営者の多くが団塊の世代であることから，今後10

年間でその後継者を育成する必要があり，工業高校においても企業経営に関する教育を取り入れ，動機づけをしていくことが求められる。

志を描く２つ目の方法は，例えば家業を継ぐことにしたとか，地震や土砂災害で被災し辛い思いをしたので将来は防災に役立つ技術者になりたい，また，ある人との出会いによってこんな仕事をしてみたいとの思いを持った等，先ず目指す職業を決め，その実現のために必要なことを今後の努力で身につけていこうというトップダウン型である。

自分はこの仕事で社会に貢献したいのだと志が決まると，その実現のために今何をすべきかが見え，苦しいこと嫌いなことでもやらざるを得ないと覚悟を決めて頑張ることができる。こうした行動は，社会的役割を果たし，安心の日々を生き切る悔いのない人生に繋がる。

偶然の出来事や出会いによって今の職業に導かれ，就いた仕事が“天職”と幸せな人生を送っている人の話を紹介しながら，トップダウン型で職業を決めても志があれば将来を切り拓けることを指導し，生徒の意識を変革させることが重要である。

３．能力の肯定的自己概念の形成

生徒の多くは将来の志を描けたとしても，その基盤となる能力が自分には備わっているのかと不安を持ち，志への一歩が踏み出せないでいる。その壁を打破するためには，人間の才能について科学的に理解させ，自分には志を実現する才能があることを確信させなければならない。

若者には無限の可能性があると言われるが，それは各自が持っている才能を伸ばしていくことであって，人は顔立ちや体型が一人ひとり違うように各自が持っている才能も違う。

人間の才能には２つある。１つは生まれつき持っている資質，天資であり，そしてもう１つは，生まれて以降の活動によって身につける資質，後天である。天資が志実現の決定的な才能となるのはまれであり，多くの場合後天によって志を達成できる。

私たちが日常的に生活や仕事で使っている能力は，持っている能力からすると氷山の一角で，天才と呼ばれる人でも全体の10％位であると言われる。このことは，人間の能力は必要を感じ潜在能力への刺激，すなわち獲得への努力によって引き出せば良いということを示している。その人ができるかできないかでなく，やるかやらないかであり，生まれつきの能力の優位さで仕事を選ぶことに捉われてはいけない。

例えば，「自分は生まれつき記憶力が弱いので…」と言う生徒がいる。記憶力は脳の海馬という部位が担うが，何かに好奇心を持ったり熱中したりすると，海馬の神経細胞が激しく鍛えられ，記憶力は高まる。

このように生徒が自己概念を肯定的に形成していけるような科学的・具体的なメッセージを教師が日常的に生徒に発していくことが大切である。

４．将来社会を見据える

―人口減少と地方創生―

生涯を通しての志を具体的に描くには，40歳～50歳において自分はどのような人間になりたいかを考え，その実現のためにどんな仕事に就けば良いのか，そして今何をしなければならないのかを考え行動することが大切である。

しかし，生徒が活躍する時代は現在の社会と相当変化していくと考えられ，しっかりと予測しておかなければ志の前提条件が崩れてしまう。

我が国の人口等の変遷

	1947年 (昭和22年)	2014年 (平成26年)	2050年 予測
人　口	7,800万人	1億2,695万人	9,707万人
出生数	268万人	102万人	56万人
合計特殊出生数	4.54人	1.39人	1.35人
65歳以上の人口比率	4.9％	26.1％	38.8％

我が国の人口は終戦後50年間に5,000万人も増加した。資源も資金もない中での人口急増

期，豊かな労働力と勤勉で手先が器用という国民性を生かし，造船・鉄鋼・自動車，更に家庭用電化製品などのものづくり産業を大きく発展させ，世界第2位の経済大国にまで成長した。国民はその果実を分け合い，所得の向上や便利で安心して住める生活環境を手に入れることができた。

しかし問題はこれからである。少子高齢化が急速に進み2006年をピークに人口は減少に転じ，生産年齢人口の減少も著しくなる。

一方，高齢者は急増し，2025年には75歳以上の人が総人口の18.1％（2,179万人）に達し，国民の安心を支える社会福祉が大きな課題となる。

次に深刻なのは，地方の衰退による自治体の崩壊と地域間格差の拡大である。

2011年5月に日本創生会議が発表したデータによると，自治体としての行政機能が成り立たなくなる市町村（消滅可能都市）が全国の半分に，また人口が1万人以下になる市町村は896か所に上る。

こうした地方の厳しい状況を打開するためには，職業を通して地域に貢献したいという高い志を持った若者の育成と，そうした若者が力を発揮できる雇用の場を確保することである。

それには次の2つの方法が効果的である。

① 現在ある企業・事業を継続発展させる。

地域にある事業の多くはその地域の特性を生かし，他地区よりも優位性を持っている。これを再確認し改善・発展させていく。発展の方法はイノベーション（改革）とデファレーション（差異化）による付加価値の創出であるが，このためには異分野との融合が大切で，特定の産業者だけでなく，情報・ビジネスコンサルタント・流通・ものづくり等の専門性を持った事業者が集まることが必要である。

② ベンチャー企業の育成

今日，地方は交通や情報インフラが整備され，国や自治体が起業を支援する政策を掲げており，住宅や事業スペース等の生活基盤が確保しやすい。また資金面や経営相談については民間機関も支援を始めており，今後の大きな課題は人材育成である。

こうした社会的ニーズに対応して，学校教育において起業家への動機づけ教育は必須で，特に工業高校における課題研究等の授業において技術的研究だけでなく，成果を起業に結びつけるためのマーケティングの研究等も取り入れる必要がある。

―ビジネスモデルの変化―

社会の変化が激しい時代，企業が発展を続けていくためには，様々なイノベーションによってビジネスモデルを変革する必要がある。そこで我が国のこれまでのビジネスモデルが今後どのように変化するのかをまとめてみた。

今までのビジネスモデル	これからのビジネスモデル
① 経済成長（モノ・お金）が幸福の尺度 カラーテレビ，クーラー，自動車が手に入り幸せ	楽しさや，精神的豊かさが幸福の尺度 旅行，絵画・音楽・文化財鑑賞，モノでは安心やデザインに重きを置く
② 同質間競争（目指すはNO.1） ライバルは顔見知りで比較優位性の競争。例）喫茶店は喫茶店と	異質間競争（目指すはOnly One） 今まで予想もしなかった人が競争相手となる。例）喫茶店とコンビニ
③ 職業能力が専門的能力だけでよかった（I型人間）	職業能力に汎用性が求められる（π型人間）例）整備技術＋顧客対応力
④ 価値観が抑制型（～らしくしなさい） 他者依存（上司の指示に従っていればリスクがない），協調性重視，組織は粒ぞろい	価値観が拡張型（さすが～ならでは） 自己依存（自分はこれができる） 自己努力と自己責任，組織は粒違い （多様な価値観や能力を持った人の集まり）
⑤ 製造業は大量生産で安い商品 労働力と設備力で価値を生み出す	付加価値の高い商品の開発と多品種少量生産（顧客の選択幅を広げる） 個性と個性の交差によって新しいものを生み出す（商品やサービスの創造）

このようにビジネスモデルが大きく変化する時代，企業人として求められるスキルも次のように変革する。

これまでの企業に求められたのは，テクニカ

ルスキル（職務遂行能力）；自分に与えられた仕事の専門的知識等，職務を遂行するために必要な能力と，ヒューマンスキル（人間関係調整能力）；周囲の人と良好な人間関係を作り，協力して仕事ができる能力であった。

これからの企業に求められるものは，この2つのスキルに加えてコンセプチュアルスキル（概念形成能力），すなわち社会の動きや人々の生活スタイルの変化を予測して商品やサービスを考える，創造性，革新性である。さらに，企業・職場の組織や行動が目標に照らして適正であるかの組織点検力など，これまでトップリーダーに求められていた能力が若い人にも求められる。

5．先人の生き方に学ぶ

「志を立てて以て万事の根源と為す」（吉田松陰）
「本気になって，真剣に志を立てよう。強い志があれば事は半ば達せられたと言ってもよい」
（松下幸之助）

こうした名言のように，時代が変わっても，また目指すものが異なっても後世に名を残した人の多くが，幸せな人生，すなわち自分の能力を生かして社会に貢献していくには，志を持つことが最も大切であることを指摘している。

このような偉人の生き方に感動を覚えさせ，そのような生き方をしたいと憧れを持たせることは生徒の志育成には欠かせない。

そして，もう1つ大事なことは，生徒が平素の生活の中で身近に接する先輩の考えや行動にも関心を持ち，客観的に評価し，尊敬する人を心に持つことである。

志は人生で唯一不変のものではなく，生涯を通してのものもあれば，日常生活における家族・学校・会社・地域社会など身近な社会のためにというものもある。それも1つに限られたものでなく，自己の成長や社会の変化に対応して進化させるものである。

従って志に悩むことも度々ある。それは自分の考えに自信が持てない時である。そうした時に，尊敬するあの人だったらどのように考えるだろうかと，心の中で考えの擦り合わせをすることができる。そのことによって，自分独りの主観的な考えを他者の考えを取り入れた客観的なものにすることができ，自信につながる。

6．志を育む心理学的アプローチとエクササイズ

志を育てる方法はいくつか存在するが，ここではサイコエデュケーションを紹介する。

サイコエデュケーションは，「育てるカウンセリング」の一形態で「心理教育」つまり，心の教育である。この方法は能動的であり，教えるという色彩が大変強い心理学的手法である。教える中で，感じ取らせ，気付かせ，思考（認知，受け取り方，考え方，価値観，ビリーフなど），行動（人に物を頼む，断る，人を助けるなど），感情（感謝の気持ち，意欲，思いやり，察すること等）をグループを介して育てる。

本エクササイズでは志を持った人物の生き方に接し，その人物の心に近づくため，その人物の立場を第三人称「どこか見知らぬ人」から，第一人称「自分がその人物であったら」，第二人称「その人物が自分の大切な人であったら」へと変化させている。その人物が二人称，つまり大切な人であると仮定して考えると，人は自分のこととして考える以上にその人物を思う強い感情を引き出すことができ，この特別な感情は共感へと繋がる。すなわち，自らがその人物になったつもりより深く考えることで，その人の志をみつけ，それに自分の生き方を重ね合わせ，自らの志を導き出すことができる。

授業展開での留意点としては，ワークシートは一度に配布せず，1つのワークシートが終了した後に次のワークシートを配布する。

また，教師の自己開示では生徒から出てきた内容を取り上げながら，教えたいこと，気付かせたいことを指導する。

エクササイズの進め方

フローチャート	項目	教師の活動	説明の内容
導　入	導入	本時のねらいの説明	・本時のねらいについて説明する ・注意事項等の説明
インストラクション アイスブレーキング	インストラクション	エクササイズの展開方法について説明 リレーションづくり	・エクササイズの進め方等の説明 ・グループ（6人程度）を作り，司会や記録を決める ・題材を読ませる
エクササイズ	エクササイズ	ワークシートの配布 ワークシートへの記入	・事例の説明 ・配付したワークシートに各自の思いを記入させる
グループ・シェアリング	シェアリング	グループで，気づき等を発表させ振り返りをさせる	・グループ内で，記入した内容について，理由や気づいたこと感じたこと等を話し合わせる
発　表	発表	各グループで発表させる	・司会者に，グループ内で話し合った主な内容について発表させる
全体シェアリング	シェアリング	全体で，感じたことや気づいたことを発表させる	・全体で，気づいたことや感じたことを話し合う ・話し合う中で気づいたこと等についても意見を述べさせる
リーダーのまとめ	まとめ	教師がまとめを行う	・教師が，自らの志について自己開示する。気づかせたいこと，教えたいことなどについて，経験をもとに指導を行う

7．授業実践例

実施校；広島県立広島工業高等学校建築科

題材は堀場製作所名誉顧問，堀場雅夫氏の講演「おもしろおかしく」（第23回工業教育全国研究大会での記念講演）を取り上げ，立派な企業経営者の生き方に学びながら，自らの志を導き出すことを狙いとして授業を行った。

題材の内容要旨

・堀場製作所名誉顧問　堀場雅夫氏の経歴
・堀場製作所の概要
昭和20年に堀場雅夫氏が学生ベンチャーとして創業された。現在では自動車の排ガス測定器で世界シェア80％を占める測定器メーカーとして，従業員1,400人，年間売上高520億円の企業。
・ベンチャー企業当時，開発した病気治療用の気体分析装置を売りに行くと，商品の性能の良さは認めてくれるが，会社への信頼感がないため買ってくれなかった。ところが，この装置を応用して自動車の排ガス測定器を開発すると世界の自動車メーカーが買ってくれるようになった。
・大企業に比べて中小企業は仕事のスピードが速いなど優位性がたくさんあり，それを生かして大企業から仕事を受注することができた。
・日本でベンチャー企業が生まれにくいのは，日本人はウキウキするような面白いことがあっても行動に移さないという遺伝子的なことがある。しかし，それは決定的なものではなく，生まれてからの経験，とりわけ学校教育によって能力を育てることが出来る。
・人間と同じようなロボットを作るには，1000億円から5000億円かかると言われる。本当にこれだけの価値を生み出せる人生にしたい。
・仕事が面白いと熱中して時間を忘れ，効率が上がり，良い商品ができ，新しい発想も生まれる。これは会社にとっても働く人にとっても最高ではないかと思い，社是を「おもしろ おかしく」にした。

エクササイズ

堀場氏の経歴・講演要旨を読んで，次の設問に対するあなたの思いを書いてください。

設問－1
堀場氏はどんな思いで会社を創り，経営されて来られたと思いますか。

生徒の答えの例
・戦後働く所が少ない時，自分が会社を起こし，若者の働く場を作り世の中を明るくしたいと思われた。
・会社の利益優先でなく，肺の病気の治療用測定器など社会に役立つ製品をつくりたいと会社を創られた。
・若い社員が誇りと責任を持って働けるようにされたことが会社の発展につながった。
・社員がおもしろく，楽しく仕事ができる会社にしたいと思われた。
・ベンチャー企業の製品ということで性能は良いと認めながら買ってくれないことで，非常に悔しい思いをされたと思う。
・中小企業の強みを発揮して大企業の仕事を受注されるなど諦めない行動力で会社を発展させた。
・自分の出世よりも会社のためを考え行動する人物を後継社長に選ばれた。

設問－2
もし，あなたが堀場さんだったらどのようにして会社を発展させたと思いますか。

生徒の答えの例
・自分の考えへの強いこだわりと，他人の意見に耳を傾けるバランスを大事にして経営する。
・社員一人ひとりの優れたところを伸ばし，グループで新商品を開発させる。

・ベンチャー企業の製品でも品質が良いことを証明するデータをつくりマスコミなどで公表する。
・社員からアイデアを募り，社会に役立つものであれば最後まで諦めないで製品化する。
・人間の苦労を助けるロボットの開発に力を入れ，一般の人でも買える値段にする。
・若者に肩書や給与だけでなく，仕事が楽しくできる会社をアピールして優秀な人を採用する。

設問－3
もし，堀場氏があなたの親とか大切な人であったら，あなたはどのようにして会社を発展させますか。

生徒の答えの例
・「おもしろ おかしく」仕事ができる会社づくりは共感できるので入社して全面的に支える。
・社長と同じ仕事はできないので，相談相手になるとか自分で担えることを提案する。
・会社の発展につながる情報を集め，自分の意見を率直に伝え，社長の判断に役立てる。
・堀場氏から経営を学びベンチャー企業を立ち上げ，海外進出の一翼を担いたい。
・学校の授業において色々なことに関心を持ち，疑問を追求し，ベンチャー企業に必要な思考力を磨く。
・将来の社会を予測し，10年後に売り出せる商品を提案する。

担当教師のまとめ

日頃，ホームルーム活動等において生徒の将来の生き方について参考になる話はしているが，良い話と受け止めるもなかなか心に響かない。

この度のように，具体的な人の生き方，考え方を教材として準備し，時間をかけて読ませ，その後のエクササイズによって能動的にその人の心に近づき，生き方に共感することができれば心に強く残り，行動変容に繋がる。

題材の内容がベンチャー企業とか社是等々生徒にとっては難解な語句もあり，読み切るのに時間を要した。しかし，内容が具体的であり，生徒は多くのことを学んだ。そして，殆どの生徒が堀場氏の「社会のためになる製品開発」，「おもしろおかしく仕事ができる会社づくり」という志をみつけ，自分も是非将来そのような働き方をしたいとの思いを強く持ったようで，将来の生き方，志を考える一歩にすることができた。

8. おわりに

私が生徒の志を育む教育が必要と考えるに至ったには教師人生への深い反省がある。

昨年，私が教師就任2年目で初めて担任したクラスの同窓会に招かれた。彼らは卒業後様々な社会経験を積み重ね，企業の社長や公務員の役職等立派に活躍し，すでに定年を迎えた同窓生が多かった。

在学中，私は生徒を成長させたいとの一念で教育活動に当たった。授業研究も十分に行い，生徒には復習に役立つノートづくりに取り組ませた。また，実験・実習では“やって見せる”ことで関心を持たせた。資格取得においても，全員合格を目指して指導した。資格のレベルが高くなるにつれ問題は難解になり，ギブアップしそうになる生徒もいたが，合格まで辿り着くと「やればできる」と自己肯定感を身につけた。同窓生は資格試験の学習内容よりもこの経験が職場で大変役立ったと話してくれた。

ここまでは，教師としては未熟ながら，私の思いが伝わっていたのだと感激した。

しかし，その後の同窓生の話の中で，「先生は情熱を持って私達を導いてくださった。このことは素晴らしく魅力であったが，卒業してからの人生を振り返ってみると，知識や技術も大事であるが，もっと人としての生き方や将来展望などについて教えてほしかった。先生は大学卒業直後であり，社会経験知に基づく指導については正直わからなかったと思う。しかし、卒業後すぐに就職する生徒が多い工業高校においてはこのことは非常に大切であり，若い先生のこうした不足部分を人生経験豊かな先生が補っていく工夫が必要ではないか」と話してくれた。この教訓は若い先生や学校経営を担っておられる先生方にぜひ引き継いでおかねばとの思いを強くした。

参考文献

・国分康孝他3名著「育てるカウンセリング－考え方と進め方－」図書文化社