

非認知能力の育成と
そのキャリア教育への位置づけについて

大 川 友 美

The Development of Non-cognitive Skills
and Their Positioning in Career Education

Tomomi OKAWA

群馬県立女子大学紀要 第45号 別刷

2024年2月

Reprinted from

BULLETIN OF GUNMA PREFECTURAL WOMEN'S UNIVERSITY No. 45

FEBRUARY 2024

JAPAN

非認知能力の育成と そのキャリア教育への位置づけについて

大 川 友 美

The Development of Non-cognitive Skills
and Their Positioning in Career Education

Tomomi OKAWA

1. はじめに

筆者は、個人のキャリア形成における重要な要素を、①知識＋スキルの形成 ②経験の形成 ③人間関係・人脈の形成の三つと考えている。このうち、とりわけ①知識＋スキルや②経験といったものを形成していくためには、「自制心」と「やり抜く力」(GRIT)¹に加え、相応の具体的な努力量も必要となるであろう。

また筆者は、キャリア教育で育成すべき非認知能力とキャリア形成との関係、非認知能力の中でもあまり強調されていない自己理解・自己管理能力について、授業に取り込むべき非認知能力育成プログラムの基礎的な研究を、理論研究と実践報告の両輪で進めていきたいと考えている。本稿は、その足掛かりをつかもうとするものである。

2011(平成23)年の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(中央教育審議会・答申)は、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義している。すなわち、キャリア教育は、自立に不可欠な基礎的能力・態度の育成を図りつつ、同時にキャリア発達²を促していく教育であり、そこでは学生の能力・態度の育成が責務となる。

その上、キャリア教育で育成することが求められる「基礎的・汎用的能力」は、①人間関係形成・社会形成能力 ②自己理解・自己管理能力 ③課題対応能力 ④キャリアプランニング能力の四つで、広範囲にわたるものでもある。筆者は、大学の授業を通し、せめてコア(核心的)な非認知能力の育成だけでも、できるだけ早うちから行うべきだと考えている。

しかしながら、その「基礎的・汎用的能力」は、数値では測り難い非認知能力である。たとえば、①人間関係形成・社会形成能力は、本人が置かれた環境ごとに変動するため客観的には測り難い。③課題対応能力あるいは問題解決能力にしても、数学の問題のように予め正解があってそれが導き出せるものについては測定できるが、正解がないあるいは正解が多数あるような社会問題に対する解決力や対応力があるかどうかの客観的な測定は難しい。

本稿では、キャリア教育で育成すべき能力・態度のうち、大学生における②自己理解・自己管理能力の獲得や育成方法について、キャリア教育科目における学生の行動変容に重点を置いて論じた。

2. 非認知能力と意識の転換

2(1). 非認知能力とは何か

一般財団法人日本生涯学習総合研究所は「非認知能力について」³において、「日本では、各省庁がそれぞれの観点から、新しい時代に求められる能力概念の定義を行っており、その定義には「非認知能力」と解釈できる要素が多く含まれています。」としたうえで、同時に「「非認知能力」にはいまだ学問的に統一された見解がなく、当財団ではそうした現状も踏まえ、研究を進めてきました。」⁴としている。

また、この財団は「(非認知能力には) 大人にも伸ばせる能力はあり、能力向上は一生涯続きます」とする見解を示し、「自分に不足している点に気づき、周囲の人からの助言を受け入れ、他者の優れたところを吸収するなどして、考え方、姿勢、行動を変えていくことで、大人になってからでも伸ばせる能力はたくさんあるはずです。」として、下の表1のとおり独自の構成要素で分類を行っている。

表1 日本生涯学習総合研究所「非認知能力」概念に関する考察〈集約版〉⁵より

表1 能力の要素

認知能力	①基礎学力 ②基礎的な知識・技能 ③専門性・専門知識
非認知能力	④問題解決力 ⑤批判的思考力 ^{※1}
	⑥協働力 ⑦コミュニケーション力 ⑧主体性 ⑨自己管理能力 ⑩自己肯定感
	⑪実行力 ⑫統率力 ⑬創造性 ⑭探究心 ⑮共感性 ⑯道徳心 ⑰倫理観 ⑱規範意識 ⑲公共性 ⑳独自性

※1：④⑤は、認知能力に分類される場合もある

「自制心」の実験として有名なマシュマロ実験の考案者であるウォルター・ミシェル (2015) も、その著『マシュマロ・テスト 成功する子・しない子』⁶の序に、「なぜこの研究を続け、本書を書く気になったかといえば、基本的には、将来のためなら今すぐ欲求を満たすのを我慢するというのは、あとから身につけられる認知的スキルであると信じているからであり、それを裏づける成果が得られたからだ。」として、後天的に伸ばせるスキルであることが研究の動機づけになったと述べている。そして「このスキルには伸びしろがあり、今やわかっている特定の認知的戦略で高められる」と述べ、育成方法についても明らかにされつつあるとする。

一方、非認知能力は「社会情動的スキル」とも呼称される。

ベネッセ教育総合研究所 (2015) がまとめた OECD (経済協力開発機構) のワーキングペーパー⁷は、社会情動的スキルを「個人のウェル・ビーイングや社会経済的進歩の少なくとも一つの側面において影響を与え (生産性)、意義のある測定が可能であり (測定可能性)、環境の変化や投資により変化させることができる (可鍛性) 個々の性質」と定義している。

その社会情動的スキルについて、OECD (2015) は、①目標の達成 (頑張る力、自己抑制、目標への情熱) ②感情のコントロール (自尊心、楽観性、自信) ③他者との協働 (社交性、敬意、思いやり) という三つの要素で定義していたが、OECD (2021) では、①目標の達成 (責任感、自己抑制) ②感情のコントロール (楽観性、ストレス耐性) ③協働性 (共感性、協調性) の他に、④他者とのかわり (社会性、積極性) と⑤複合的な能力 (批判的思考、自己効力感) の二つを加えて再定義し直している。

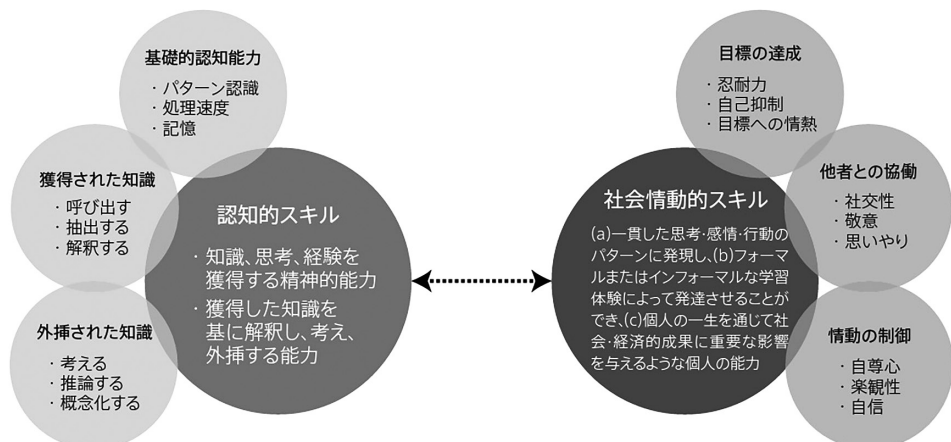
一般財団法人日本生涯学習総合研究所の「非認知能力について」が述べるように「非認知能力」には、いまだ学問的に統一された見識がなく、認知能力以外の能力をすべて非認知能力としてしまった場合、その能力の多くが測定できないことになる。それに対し、非認知能力であるはずの「自制心」（日本生涯学習総合研究所の「自己管理能力」、OECDの「自己抑制」）についてはマシュマロ実験等により測定が可能な能力として認知スキルに分類する見方があり、OECDの定義における「社会情動的スキル」に限定すれば、「意義のある測定が可能（測定可能性）」と見なされている。

これに対し筆者は、前述したとおり非認知能力を数値で測定することはできないと考えている。例えばチームスポーツにおいて、シュート数やドリブルスピードといった個人のプレーを計測して数値化することはできても、特定の状況下において効果的なパスを出すことのできる能力を測定することは難しい。「効果的な」について客観的に測定できるのか否か、その効果的というのはいつでも相手が誰であっても同じに効果的であるのか。パスを出す相手によって効果の度合いが違うのであれば、そもそも客観的に「効果的であること」を評価すること自体が困難である。「効果的なパス」を客観的な指標で表現することはできないものの、その競技に詳しい人が試合を観戦すれば、ある具体的なパスが効果的であったか否かは一目瞭然である。

前提として、非認知能力が向上したかどうかについても客観的な成果が測定できると捉えるか、あるいは客観的な成果は測定できないと捉えるかによって、育成方法が変わってくる可能性がある。繰り返しになるが、筆者は、非認知能力は測定できないという立場に立ち、非認知能力が向上したかについても明確には測定することができないという立場を取っている。

OECD（2015）の「認知的スキルと社会情動的スキルのフレームワーク」では、両者の能力内容とその具体的な要素が一目でわかる（図1参照）。

まだまだ日本の教育現場では、試験や受験、成績評価等が、左側の「認知的スキル」が人生を決定づけると思われることから、測定可能な認知的スキルの育成に教育が偏ってしまっている現状がある。結果として、小中高の教育では、テストで公平な測定や評価ができることを第一義に置き過ぎている印象を受ける。客観性を過度に重視すると測定が可能な認知的スキル（知識テスト）のみの評価になってしまう。客観的な評価が難しい要素について、教師が独自に評価をすると、「あの先生は不公平である」「あの先生は依怙臆戻をしている」と非難されてしまうことがあるから



出典：OECD(2015)

図1 認知的スキル、社会情動的スキルのフレームワーク⁸

だろう。しかし、教師が数値的な測定ができない非認知能力を評価できる、いわば勘のようなものは、先のスポーツの例の、その競技に詳しい人が「効果的なパス」を認識できる力と共通するものがあると考えられる。これはベテランの人事採用担当者であれば、応募者と数分話すだけで、その人物の非認知能力を見抜くことができる能力、熟練の技ともいうべき力を有するのと同じである。

日本の教育が、誰がやっても同じにできることを重視することは、日本が高品質でばらつきが少ないものを、大規模生産工場で大量に効率よく作り出すことで右肩上がりの成長を遂げてきた論理と重なる。しかし、点数のみの評価であれば、今後はAIに成績評価をしてもらえば良い。点数では測定できない非認知能力を教師や指導者等がいかに評価することができるかが、実はとても重要なことになると考えられる。

加えて、標準化された知識の習得、技能の習得の多くは、機械・AIに代行されてしまい、24時間寝ないでフルパワーで働けるAIと競争するのは初めから土台無理である。人間には機械化ができない、機械製作コストをかけるほどの大量生産ができないものの生産、AIやコンピューターでは解答が出しにくい個別の問題の解決策やカスタマイズを考える力、実現する力が求められる。大量生産の発想よりも、職人芸、アーティスト感覚の発想に近づくと考えられる。この教育法においては、伝統的徒弟制のように、親方は弟子に仕事の方法を細かくは教えず、弟子は親方の仕事を模倣して、失敗しながら学んでくスタイルになるであろう。適切なアドバイスを与えることはあっても、教え過ぎない教育である。

一方で、社会や企業は従来より非認知能力を求めており、また今日の高度情報化やグローバル化の急激な進展による社会構造の変化や流動化する状況に対応していくためには、確かな非認知能力が不可欠である。

非認知能力は、企業や社会が終身雇用制度や年功序列賃金制度の下、主に組織やOJTの現場で育成されてきたスキルである。それは、徒弟制のように経験を積んだ上司や見習いを終えた先輩が手本を示し、それに従って新人は作業をし、それに対するフィードバックをもらうというスタイルである。また前述したように大人になってからでも伸ばせる能力が多くあることから、学校教育では特に力を入れなくても企業に就職するなど社会に出てからで十分であった。ところが、日本の雇用慣行の終焉、即戦力採用、ジョブ型雇用への転換など、雇用環境は大きな変革期を迎えている。そのため、必ずしも誰もが非認知能力のトレーニングを受けられるとは限らなくなった。したがって、これからは学校教育において、十分な非認知能力の育成が求められる。

また暗記力や記憶力など(OECDの基礎的認知能力:パターン認識・処理速度・記憶)の認知的スキルは遺伝や生育環境の影響もあり、認知的スキルのみで優劣をつけ評価することは危険である。もちろん非認知能力も認知的スキルと同様に遺伝や生育環境の影響を受けると考えられるが、学校での評価が、点数で競う受験があること、加えて公平に測定できるがゆえに、認知的スキルの育成・評価に偏ってしまいがちであることには、警鐘を鳴らしたい。

学校教育においても、非認知能力を育成し、非認知能力の優れた生徒や学生を発見・発掘し、日の目を見させることも教育であると考えられる。それが個性を育てる・伸ばすということではないだろうか。もとより、その評価は難しく、教育効果もまたすぐに現れるものではないかもしれない。しかし、非認知能力の育成とその承認は、その人の人生やキャリア選択・開発など、長きにわたり、また広範囲に影響を及ぼすものであると筆者は考えている。

2(2). 必要となる意識の転換

まず、その非認知能力を身につける方法や身につけるための習慣化を図る以前に、教える側にも生徒自身にも意識の転換が必要である。

もはや大学は全入状態なのに、試験で高得点を上げることが第一という価値観が、依然としてかなりの割合を占めているのではないだろうか。進学先を決めるときに大学を比較する際も、入試合格者の偏差値を最重要視し、学校の授業選択や授業以外の自由選択でもこの価値観が支配する。大学入試でもペーパー試験の正答率のみにより受験生を選抜する大学がまだまだ多い。それによってペーパー試験では測れない能力の育成や向上には手を抜く生徒が増え、手を抜けば生徒自身も興味が薄れるようになるという悪循環が起こる。つまり、問題は、受験に出題されないこと、試験で測り難い能力の育成への関心がおのずと薄くなることにある。

筆者はこのことについて拙稿⁹に以下のように整理した。

学習には、体系化されたもの（過去の遺産）を学び、さらに時間内にできるだけ早く要求された条件下で正しい解を出すことが要求されるものと未知・未解決、未開発な課題に対し仮説を立てて検証するなど、失敗のくり返しによって新たな価値を創造するなど、最適な解を生み出していくものがある。前者が、いわゆる正解を早く正確に導き出す受験や資格試験に代表される学びであるのに対し、後者は、試行錯誤を重ねながら自分（たち）なりに最適な解を導いていく探求・研究の学びである。中等教育までに探求学習を体験してきた学生は現時点では少ないため、大学の専門教育の受講には、高いハードルがあると考えられる。そのことから初年次教育には、探求・研究への学びへとシフトしていくための位置づけが求められる。

高校までは、まだまだ受験や資格試験に代表される学びの比重が高い。そのため、大学の初年次教育では、そのような現状を踏まえ、学生に対して学びの意識転換を図る必要がある。

というのも、探求学習や自由研究のような試験で測り難い問題の面白みやその中で鍛えられる能力こそが、現実には、本人の興味や職業適性につながると筆者は考えるからである。

しかし、教える側も生徒自身もその点にはなかなか関心を示そうとしない。そのため、何よりも「絶対解のある学び」中心から、「納得解（最適解）を導く学び」へと意識を転換しなければならない。

このことについて、早稲田大学総長の田中愛治は「今の日本に必要なことは、偏差値を競う受験競争から脱皮し、大学も高校も中学も、学生・生徒たちに、自分の興味のあることを真剣に学ぶ動機づけをし、正解が定まっていない未知の問題への解決策を自分の頭で考えることを促す教育である¹⁰。」と述べている。

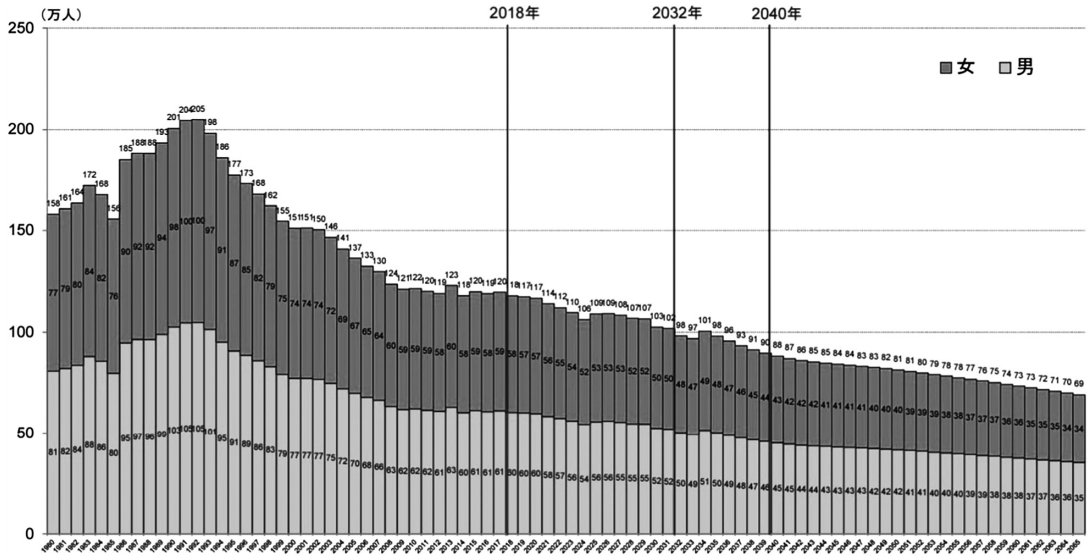
3. 大学教育と非認知能力

3(1). 大学の人材育成と学生の非認知能力の向上

昨今、加速する少子化が問題になっている。図2の我が国の18歳人口（男女別）の推移¹¹を見ると、2018年から2031年までは100万人を維持できるが、2032年に初めて100万人を割り、さらに2040年には約88万人にまで減少する。ところが、昨年の出生数は77万人で、推計を11万人も下回った。新型コロナウイルスの影響もあるだろうが、少子化のスピードは予想をはるかに上回っている。大学の撤退や規模縮小の問題も現実味をおび、大学教育の質がより問われるようになると考えられる。同時に、18歳人口の減少による競争倍率の低下は大学入試が易化することも意味するであろう。

受験倍率が下がることにより入学者の学力のばらつきが大きくなることについて、河合塾教育研究開発本部主席研究員の近藤治は、以下のように述べる。

入学者の学力層は広がっているだろう。初年次の教育で2年目以降の学習に必要な力をつけることが一段と必要になる可能性がある。年内入試で合格した生徒は勉強をしなくなる実態もある。大学が課題を出すなどの入学前教育への関心も高まっているが、頭を悩ませている大学が多い¹²。



(出典) 2031(令和13)年以前は文部科学省「学校基本統計」※2019(令和元)年～2031(令和13)年は令和元年度学校基本統計速報値
2032(令和14)年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)(出生中位・死亡中位)」を基に作成

図2 18歳人口(男女別) 将来推計

したがって、初年次教育の重要性は今後ますます高まると考えられる。AIが簡単に解答を導き出す時代において、AIと共存する力も求められるであろう。初年次教育では、学生が深く・多面的・批判的に考える力を養うこと、そして自ら学ぶ力を養うことが必要である。

以下は、中央教育審議会大学分科会長永田恭介への日本経済新聞社のインタビュー記事の中の「学生の価値を高められる大学か否かは誰が、どう判断しますか。」という質問への回答である。

学生数が判定する。進学しても良い就職先がないと思われれば、定員を充足しなくなる。どう改善するかは学長と大学の知恵。地方の大学同士がコラボレーションするような工夫、大学の特色を出すための意識の改革が必要だ¹³。

学生の就職先は、大学および大学教育に対する社会や企業からの評価指標でもある。ただし、そのことは大手企業・有名企業に入社させることを目的として、就職支援や対策を早期から行うべきということではない。各大学がディプロマ・ポリシーにもとづき、大学が育成する人材像をより鮮明なものとし、魅力的な(特徴のある)学生をより多く輩出することである。学生が主体的にチャレンジし、個性・強みを積極的に伸ばすこと、多様な人々との関りが必要な活動経験を通して社会性並びにコミュニケーション能力をより高めていくこと、すなわち、学生時代からキャリア形成を意識しつつ、学生自らが大学生活を充実させていくことである。このことが非認知能力の育成にも役立つと考えられる。

3(2). 非認知能力育成の到達目標

筆者は大学生のキャリア教育に11年にわたり携わっており、授業では学生からの質問を受けてきたが、その中に「先生はどのように考えますか。」という質問が多々ある。学生は絶対解がないことが理解できたとしても、最適解や納得解を他者や教師に求める傾向が強い。つまり、正解主義や知識習得型の学びからなかなか脱却できず、自分で考える、批判的に考えるといった探求する感覚が持てない学生が多い。

上述の意識の転換が図られた上で、非認知能力の育成を考えると、能力育成には習慣化されるどころまでが最終的な目標となるであろう。

日常的な例で言えば、挨拶や敬語を使うことなども、相手に合わせて自然に振る舞えるレベルになるためには、意識してやるレベルでは対応できず、無意識にできるまでの習慣化が必要である。就職活動で敬語を使わなければと、それまでほとんど意識してやってこなかった学生が面接等に臨むと、敬語パニックに陥り、話の内容よりも敬語自体が間違っていないかどうかばかり意識が行ってしまい、話の内容についてはほとんど覚えていないということが起こる。論理的な思考についても、試験のためではなく、学生生活の大半で論理性が求められる生活が習慣化されていれば、論理的な思考など無意識のうちに身につくはずである。

大学の演習や実習では、PBL (Problem Based Learning あるいは Project Based Learning) と言われる「問題解決型学習」「プロジェクト型学習」を取り入れることがある。それは正解のない問いに対して他者と協同的に、試行錯誤を繰り返していくプロセスであり、それはまた仕事の再現性にもつながる。

4. 非認知能力の育成と PBL

4(1). PBL を取り入れた非認知能力の育成

非認知能力の育成を図るには講義形式は不向きであり、むしろ演習や実習といった他者と協同的に学ぶ授業スタイルが望ましい。というのも、非認知能力は、認知能力のように自習や独学で身に付けられるものではないからである。逆に、認知能力のように、答えがあるもの、調べればわかるものなどについては、協同的な学習はあまり効果がない。唯一あるとするならば、理解していない相手に教えることで、自分の理解度を客観視できる効果であろう。認知能力のように個人の努力で伸ばす能力があるのに対し、非認知能力のように協同の方が伸びる、あるいは協同でないと伸びない能力がある。

筆者は自身の教育実践経験から、早期から PBL を取り入れたキャリア教育が、非認知能力の育成に有効であると考えている。PBL が非認知能力の育成に有効であるならば、初年次教育で設定されているキャリア教育に PBL を組み込むことで、非認知能力が早期より育成され、演習や実習等で繰り返し学ぶことでそのスキルは強固なものになるであろう。

また、PBL で課題対応能力・問題解決能力の育成を図ることで、自身のキャリアの問題に直面した際にも応用できる。雇用環境や働き方が大きく変化する時代において、キャリア教育では、個人あるいは他者の力も借りながら主体的にキャリアの問題解決ができるようになる力を養う必要がある。

前述したチームスポーツの例を再び出すならば、チームで勝利するためには、とっさの判断により「効果的なパス」が出せる能力は必須であり、個人プレー力よりもむしろチームプレー力が重要である。当然のことながら、後者の能力は個人練習だけで育てることはできず、チーム練習の中で育成される能力である。さらに、個人プレーといわれるものであっても、あらゆる状況を想定して

のシュートやドリブルを経験するためには、チームメンバーの協力の下での練習が不可欠である。メンバーとともに練習を重ね、以前の自分のプレーと比較する中で、自身に対する客観的な評価や気づきも生まれる。

以下は、L. トーブと S. セージ (2017)¹⁴ による PBL の定義である。

PBL は、複雑な現実の問題に対する探究とその解決を中心に据えて集中して取り組む、体験的な(身も心も使った)学びです。PBL は、カリキュラム編成と指導法という補い合う二つのプロセスからなり、次の三つの大きな特徴を持っています。

- ・学習者は、問題をはらむ状況の中で、利害関係者として問題を解決する。
- ・教師は、学習者が自分と問題のつながりを感じながら学べるように、適切な方法を用いて包括的な問題を中心に据えてカリキュラムを編成する。
- ・教師は、学びの環境を整え、学習者の思考をコーチし、探究活動をガイドして、深い理解へと促す。

PBL は、主体的な学習(アクティブ・ラーニング)を促し、知識の構造化を支援し、授業と実生活とを自然に統合する本物の体験を学習者に提供します。

PBL 学習の長所は、何といたっても学習者が当事者意識を持って問題に取り組むことにある。筆者は、拙稿¹⁵で「キャリア教育では、社会の急激な変化や雇用環境の問題等を理解し、それを単に批判するばかりでなく、そのような現状や境遇の中で「自分ならどうするのか」「自分はどうしたいのか」といった問いを常に自分に向けられるようにしなければならない。」と述べた。「しょせん他人事」「自分には無関係」という意識のままでは、重要とされる知識をどんなに頭に入れたとしても、それらを活用することはできない。学生は問題解決の当事者になる可能性がゼロではないと想像してはじめて、その問題を自分事として捉えるようになり、本気で考えるようになる。キャリア教育の授業を通じ、ライフイベントとして起こりうるキャリアの諸問題や現在の社会情勢等に関して、受講生が自律・自立的に考え対処できるようになることが理想である。

授業では、個人のキャリア形成や人生の選択といった絶対解のない問題について、グループで共有・助言をし合いながら合意を形成し、納得解を導く演習を繰り返す。同時に、キャリアデザインをする上で役立つ理論や考え方を協同的に学修していく。また、授業後に各学生が記入したりフレクションシートの気づきについて、次の授業で全体共有を図る。非認知能力の高い受講生のふりかえり内容や多様な視点による気づきが、他の受講生に刺激を与え、新たな気づきを生む。キャリア教育と PBL 学習や協同学習は相性が良いと考える。

以下は、イリノイ数理アカデミー(IMSA)で1990年代初頭から、核となる教師グループが PBL の授業やコースを設計・実践し、「PBL から得られるもの」としてまとめた内容の一部抜粋である。

(1) PBL は、学ぶ動機を高める

PBL は、問題が奏でる不協和音や提示する緊張関係が学習者を問題に引きつけ、学習に取り組ませます。彼らは探究活動の成果に夢中になり、積極的に問題に関わって深く掘り下げて考えるようになるのです。

(2) PBL は、学びと現実の世界を関連づける

PBL では、「なぜ、私たちはこんなことを学ばなければならないのですか?」、あるいは「学校でやっていることは、実際の世界となんの関係があるのですか?」といった学習者からの質

問に、明確な答えを示すことができます。

(3) PBLは、高いレベルの思考を促す

「先生が私にみつけさせようとしている答えは何なのだろう？」という連想ゲームのような授業をやめて、認知的コーチングという指導法を用いて学習者に構造化されていない問題に取り組みさせることは、彼らのクリティカルで創造的な思考を呼び覚まします。彼らは、問題解決に向けて必要な情報を集め、その信頼性や正当性を評価します。教師は、学習者が問題に取り組み、根拠のしっかりとした受け入れ可能な解決策を作り出すまでの間、高いレベルの思考を維持するよう働きかける必要があります。教師の仕事は、高いレベルの思考を維持するよう学習者を促すことにあるのです。

(4) PBLは、学び方についての学びを促す

PBLは、メタ認知と自立的な学びを促す力をもっています。学習者は問題解決の取り組みをとおして、課題の明確化、情報の収集、データの分析、仮説の構築と検証などに役立つ方法を自分たちでつくり出します。そしてつくり出した方法を共有し、他の学習者やメンターの方法と比較します。

(5) PBLは、本物の学びをもたらす

PBLは、現実の社会の状況に類似したやり方で学習者に学びに取り組みせ、単なるまねごととしてではなく本当に周囲の人々に対して表現するという方法で、彼らが深めた理解を評価します。(これをパフォーマンス評価と言います。)¹⁶

この中でも、PBLの(3)高いレベルの思考を促すと(4)学び方についての学びを促すという特徴に着目したい。

PBLが(3)高いレベルの思考を促すことについて、筆者であるL. トープとS. セージ(2017)は、以下のように述べている。

PBLの最大の目標は、学習者に考えさせること、すなわち、学習者が問題をはらむ状況について自分で時間をかけて考え、解決に取り組むことです。そうすることで、彼らははじめに持っていた知識を確認し、学校内でのみならず学校外でも新たな知識やスキルを獲得し、それらを活用して取り組みがいのある状況の中で学ぶのです。PBLに関する研究によれば、思考し続けることができ、様々な視点を取り入れた学びができる学習者は、学びの体験から得た成果を長く持ち続けられることがわかっています。つまり、学習者が将来どのような職業に就こうとも、待ち受ける困難によりよく対応できるようになるのです¹⁷。

最近の学生は効率の重視やタイパ(タイムパフォーマンス)などを強く求めるが、高いレベルの思考を育成するためには、むしろ時間をかけて深く考え、解決に取り組む経験量がものをいうと筆者は考えている。

受験や試験には時間制限があり、時間をかけずに効率よく解答しなければならないことから、解法を暗記・記憶して対策することが多いであろう。正解があるため、できるだけ早く解に到達する力が要求され、それができる人が優秀とされてきた。しかし、瞬時に答えが出るチャットGPTが登場し、その力はAIが補えるようになってきた。

2023年9月6日にNHKで放映された「クローズアップ現代」は、その真逆の概念である「ネガティブ・ケイパビリティ=すぐに解決できない事態に結論を急がず、答えのない状況に耐え迷う、「もやもやする力」」を取り上げた。この力が新たなアイデアを生み出す創造性にもつながると指摘

し、ビジネスや教育、医療などで幅広く活用が進んでいるとあった¹⁸。

高いレベルの思考とは、社会人基礎力で言えば「考え抜く力」に相当するが、それは正解のない問いに対して、もやもやする感情を抱えながら、時間をかけて、くり返し、何度も、何日も、そのことに向き合い続け、アンテナを張りながら過ごしていく中で醸成され、次第に身についていく力である。

なお、PBLが(4)メタ認知と自立的な学びを促すことについて、ここで「メタ認知」について補足しておきたい。『脳科学辞典』は、メタ認知を「自己の認知活動（知覚、情動、記憶、思考など）を客観的に捉え評価した上で制御することである。」とした上で「学習や問題解決場面でいつどのような方略を用いるかといった知識や判断も含まれる。」としている¹⁹。すなわち、自分自身をもう一人の自分によって外側から監視できること、あるいは「自分は何を知りたいのか?」「それをどうやって知るのか?」など学習の組み立て等も含め自問自答できることである。すなわち、それができる者は自律的な学習者である。さらに、「メタ認知は学習の成功を左右するため、教育の場では学生と教師の両者がメタ認知的スキルを身につけることが重要である。」とも書かれている²⁰。であるならば、メタ認知スキルの育成を視野に入れた授業方法を一日も早く導入していきたい。

4(2). メタ認知力と生涯学習力・自己調整学習力の育成

2008（平成20）年、「学士課程教育の構築にむけて」（中央教育審議会・答申）において提言された「学士力」は、学士課程修了者が身につけることを期待されている能力である。

その内容は、①知識・理解 ②汎用的技能 ③態度・志向性 ④総合的な学習経験と創造的思考力の四つからなる。中でも、③の態度・志向性に「生涯学習力」があげられており、生涯学習力には「卒業後も自律・自立して学習できる」と記述されている。

生涯学習力とは、「(様々な分野において)学修の必要性を自ら感じ、知識や技術ならびに能力の向上のため、積極的に学修の機会をつくることができること」である。「必要性を自ら感じ、必要なことを学ぶ」ということは、その必要性を言語化（あるいは図化）して、自分で明確に認識できることであると筆者は考えている。

進学校、塾、予備校のように用意されたカリキュラムを消化するだけで受験勉強を乗り切り進学してきた学生だと、大学でのさらなる学びの必要性を感じることは少なく、自分が何を学ぼうとしているのか、何を経験したいのか、何ができるようになりたいのかを自分の頭で考え、自分の言葉で表現する機会もあまりないと考えられる。そもそも教育を受けることや学ぶこと自体が、外から強制・強要されている場合、本人の中に学ぶ目的はない。学ばされているからである。そのため、何を学ぶかを親や教師や塾講師に決めてもらう、どうやって学んだらいいかを教えてもらう、どこまでできるようになったかはテストの点数で判断する。しかし、これでは生涯学習や自己調整学習は進まない。

自己調整学習とは、自分の学習に対する意欲や学習方法を自ら観察し、調整し、効果的に学習を進めていくことである。そこには自己管理能力が必要となる。

「朝のスケジュール確認」「掃除」「散歩」「あいさつ」「朝食」などの自分の生活習慣を自己管理できることは大切なことである。同様に、自分の学習を自己管理できるようになることも重要である。学習の自己管理が行えるようになるためには、まず学習そのものを自己管理していくスキルが必要であるという認識を持つことから始まる。その認識がないままでは、いつまで経っても生涯学習・自己調整学習のスタートを切ることはできないであろう。

5. 学生の自己管理法

5(1). 生涯学習・自己調整学習と学習の自己管理法

大学の授業に大学生の大半が必要性を感じていないとまでは言わないが、一般的な大学の授業では、その授業を受ける必要性やどんな学びを期待しているのかを具体的に言語化する作業はほとんど行われていない。そのため、授業はおのずと受け身なものとなり、規程時間数の最後にテストを受け、履修した証拠や成績の証明をもらい、その積み重ねとして卒業証書を受領する。もちろん、少人数形式で行われる演習（ゼミ）や大学院等の授業では、初回授業に教員が受講生にニーズを聞き、すり合わせを行っているであろう。学年が上がるにつれて専門が定まれば、興味・関心もはっきりしニーズも明確になっていくはずである。しかし、それでは遅い。大学進学をキャリア形成の場と捉えるなら、入学時より大学で履修する科目を選択する際に、一つ一つの科目について自分のキャリアに必要なか否かという判断が自分でできるかどうかが重要になる。

生涯学習であれば、単位認定書や成績証明書以上に、自分の必要性（学ぶ目的）を満たしたか否かが重要となる。極端な言い方をすれば、前半の半分の授業で自分の必要性を満たしたならば後半の授業は受けないという判断もあれば、逆に、すべての授業を受けてもまだ足りないのであれば、再度受講したり他の科目の受講を検討したりすることなどを自分で判断していくべきである。

自律的な学習者とは、常に自分の必要性（学ぶ目的）と照らしあわせながら学ぶ内容を取捨選択できる人のことを指す。それはある意味、「わがままな学び手」でもある。宮城まり子は、キャリアコンサルタントの更新知識講習の中で、生涯にわたる学習の継続、先行投資のことを「生涯育自」と表現している²¹。大人の学びとは、自分で自分を一生にわたって育て上げていくことであるという発想である。もちろん、学びの過程では予期せぬ「学問」や「分野」との偶発的な出会いがあるかもしれない。そこに必要となるのは、受け身の学び手から脱却して主体的な学び手、大人の学び手になるために、学習者側のニーズや欲求を掻き立てる仕掛けである。

学生が授業を単に自由に選択するだけでは不十分である。それでは、大半の学生は自律を学ぶ機会がほとんどないまま、生涯学習者になることができずに卒業してしまうだろう。選択科目は、自身のキャリア形成において必要性を満たすか否かを熟考し、その上で学びに向かうことができるかどうか重要であり、それが生涯学習者になれるか否かの分かれ目になる。そのためには、大学入学時（遅くとも初年次教育内）に、①大学で何を学びたいのか ②大学で何を体験したいのか ③大学で何ができるようになりたいのかについて、自分なりの答えを述べられるようにしなければならない。また、それは1回書けばよいということではなく、調べたり、体験したりしながら、何度もアップデートさせていく必要もある。

さらに、そこには非認知能力の育成要件も組み込まなければならない。先にも述べたが、数値化できない非認知能力は、評価されにくいがゆえにないがしろにされやすい。しかし、社会や企業は非認知能力を重視している。学生時代からのキャリア形成においては、非認知能力の育成向上は不可欠である。

初回授業において大学で学ぶ目的（自身のキャリア形成においての必要性）と向き合った上で、各授業においても、①この科目で何を学びたいのか ②この科目で何を体験したいのか ③この科目で何ができるようになりたいのか等々、各科目の目標を設定し言語化してもらおう。そして開講期間内に何度もふりかえり、アップデートを重ねていく。同時に毎回の授業冒頭にも①この回で何を学びたいのか ②この回で何を体験したいのか ③この回で何ができるようになりたいのかという目標を書いてもらい、授業終わりに振りかえりを行ってもらおう。生涯学習者は、わがままな学習者であることから、自身のキャリア形成の必要性に照らし合わせた目標は、必ずしも担当講師が目指

す授業目標と重なる必要はない。

この手法は、「学習課題にアプローチする方法の計画やモニタリングした認知活動に関する理解、課題遂行状況の評価、課題遂行に関する動機づけなど²²⁾」といったメタ認知機能に対応しており、メタ認知スキルの向上に役立つと考えられる。

自分の学びを自己管理できる者、つまり自立的な学び手とは、目標設定、目標に到達する手法、実行、振り返りを自分で設計し、自分で実行して、自分で反省する習慣を身につけている人である。その習慣が身につけていないと「教えてもらっていないのでわからない」「教えてもらわないとできない」から抜け出せない。同じ「教えてもらう」でも、自分で試行錯誤し、どうしても上手く行かない時にヒントになることを教えてもらうという姿勢でいるのと、何から何まですべてを教えてもらうのが当然のような姿勢でいるのではまるで違う。後者の場合、「教え方が悪いので理解できない」というクレイマーになることも起こりうる。

5(2). キャリア形成の自己管理法

キャリアデザインについても同様のことが言える。キャリアデザインとは、自身のキャリア形成の企てができるようになることである。社会に出て、自分は何をしたいのか、自分は何を経験したいのか、自分は何ができるようになりたいのか、(そのために)何を学ぶのか、どんな人と関わり、何を試行錯誤するのか等々について自分で認識できていることである。そして、きちんと言語化(あるいは図化)できることである。さらに、その実践をメタ認知して自己管理や自己調整をしていけることである。それこそが主体的な学び方と同様に、主体的な生き方・働き方である。

もちろん、大学入学時点では、ぼんやりとしたことしか書けないかもしれない。そこが出発点であり、そこから自分で調べ、学びや経験を重ね、自分でモニタリングやリフレクションを繰り返して再び書き、バージョンアップを重ねていく。卒業までに、明るく、楽しく、自分で非認知能力を鍛えあげていくことが重要である。

6. おわりに

筆者は、非認知能力が向上したどうかの評価については、必ずしも厳密な客観性を求めずとも自己評価で十分であると考えている。なぜなら自分の人生の評価は、自分自身が行うものであり、あくまで自身の満足度が重要だからである。他者がとやかく言ったり、他者と比較して高低を比べたりする必要など全くない。他者や社会の評価基準ではなく、本人の欲求や希望といった基準で、学び・磨き・生きることが何よりも大切である。キャリア教育でも、学歴や会社名、役職、報酬などの「外的キャリア」よりも、個々人が持つ価値観ややりがい、意味づけなどの「内的キャリア」の重要性を強調している。

最後に、習慣化すべき自己評価の仕方について再度強調しておきたい。一つは、従来の学期末に学生に行うアンケートで、自己評価を含む授業評価である。もう一つは、予め自分の学びの目的・目標や方法等を書いてから授業を受け、その日の授業の振り返りを毎回行い、その科目が終了する学期末に自分で行う自己調整学習的自己評価である。

前者の授業評価(の中の自己評価)は、受け身の学び手をより受け身にするリスクを孕み、かえってマイナスであるとすら言える。授業開始前に学びの目的等を検討せず、それを不明確にしたまま、とりわけ授業の内容に必要性も感じず、予習や自己学習もしない受講者が、授業について評価することはできない。そんな受講生が評価をすれば、教員のあら捜しや「授業がおもしろくない」「授業がわかりにくい」「～はやりたくない」といった単なる感想や個人的な要望などに

なってしまうだけである。

学士力が求める生涯学習力を育成するためには、自ら学びの管理を行えるようになる必要がある。それは、学生に予め自分の学びの必要性を自覚させるところから始まり、自己調整学習のサイクルを履修したすべての科目で回し、学生生活を通じて習慣になるくらいまで徹底的に行うことに尽きる。スキルを身につけるためには、無意識にできるようになるまで習慣化させることしかないであろう。習慣化できてしまえば、苦しさも負担感もなく自然に行えるようになる。

昨今、キャリア自律・自立が強く求められるようになった。キャリア自律をする上で最も大切なことは、自分が書(描)いた人生キャリアや職業キャリアの企てを、定期的に自己評価する行為にあると考える。それを定期的に見直し、自分の求め望む人生を生きることができるよう、修正や更新等を繰り返していくことが重要である。そして、そのことを習慣化させる必要がある。なぜなら、寿命が延び人生が長くなる中で、ドナルド・E・スーパースが言うように「キャリアは生涯にわたって発達し変化する」からである。そのため、定期的な自分とのすり合わせが重要になる。

注

- 1 GRIT：Guts 度胸、Resilience 復活力、Initiative 主導権、Tenacity 粘り強さ
- 2 キャリア発達とは：人が生涯の中で様々な役割を果たしながら、自分らしく生きていく過程 (2011)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(中央教育審議会・答申)
- 3 日本生涯学習総合研究所「非認知能力について」<https://www.shogai-soken.or.jp/non-cognitive-skills/>
- 4 日本生涯学習総合研究所 非認知能力概念に関する考察(集約版)(2022年9月)https://www.shogai-soken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/10/non-cog3_202209.pdf
- 5 日本生涯学習総合研究所 非認知能力概念に関する考察(集約版)https://www.shogai-soken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/10/non-cog3_202209.pdf
- 6 ウォルター・ミシェル(2015)『マシユマロ・テスト 成功する子・しない子』pp.9-10
- 7 池迫浩子、宮本晃司、ベネッセ教育総合研究所(訳)(2015)「家庭、学校、地域社会における社会情動的スキルの育成—国際的エビデンスのまとめと日本の教育実践・研究に対する示唆—」p.12 <https://www.oecd.org/education/ceeri/FosteringSocialAndEmotionalSkillsJAPANESE.pdf>
- 8 池迫浩子、宮本晃司「家庭、学校、地域社会における社会情動的スキルの育成—国際的エビデンスのまとめと日本の教育実践・研究に対する示唆—」ベネッセ教育総合研究所(訳)<https://www.oecd.org/education/ceeri/FosteringSocialAndEmotionalSkillsJAPANESE.pdf>
- 9 大川友美(2023)「試行錯誤を通じた実践的思考力の育成を目指して—初年次教育科目「ロジカルシンキング」実践報告—」高崎商科大学コミュニティ・パートナーシップ・センター紀要、第9号
- 10 田中愛治「文理横断教育の必要性」日本経済新聞 2023年9月5日朝刊 教育面
- 11 https://www.mext.go.jp/content/20201029-mext-koutou-000010662_03.pdf
- 12 近藤治「18歳人口減でゆるむ大学入試」日本経済新聞 6月27日朝刊 教育面
- 13 永田恭介「大学の存続、改革が条件に」日本経済新聞 6月27日朝刊 教育岩盤 子どもが消える
- 14 L. トープ、S. セージ(2017) 訳者 伊藤通子、定村誠、吉田新一郎『PBL 学びの可能性をひらく授業づくり—日常生活の問題から確かな学力を育成する—』北大路書房 p.18
- 15 大川友美(2022)「日本の雇用慣行の終焉と来るべきキャリア教育」高崎商科大学紀要、第37巻、p.284
- 16 L. トープ、S. セージ(2017) 訳者 伊藤通子、定村誠、吉田新一郎『PBL 学びの可能性をひらく授業づくり—日常生活の問題から確かな学力を育成する—』北大路書房 pp.30-34
- 17 L. トープ、S. セージ(2017) 訳者 伊藤通子、定村誠、吉田新一郎『PBL 学びの可能性をひらく授業づくり—日常生活の問題から確かな学力を育成する—』北大路書房 p.136
- 18 NHK クローズアップ現代「迷って悩んでいいんです 注目される“もやもやする力”」<https://>

www.nhk.or.jp/gendai/articles/4820/ (2023年9月6日放映)

- 19 メタ認知：中山遼平、四本裕子 (2012年) <https://bsd.neuroinf.jp/wiki/%E3%83%A1%E3%82%BF%E8%AA%8D%E7%9F%A5> 脳科学辞典
- 20 メタ認知：中山遼平、四本裕子 (2012年) <https://bsd.neuroinf.jp/wiki/%E3%83%A1%E3%82%BF%E8%AA%8D%E7%9F%A5> 脳科学辞典
- 21 宮城まり子 (2022) 「生涯育自」一般社団法人日本産業カウンセラー協会 キャリアコンサルタント更新知識講習資料 (eラーニング)
- 22 メタ認知：中山遼平、四本裕子 (2012年) <https://bsd.neuroinf.jp/wiki/%E3%83%A1%E3%82%BF%E8%AA%8D%E7%9F%A5>