

MAENAN SAH Journal Vol.5

～『自分で考え、判断し、行動できる生徒の育成』をめざして～ June 29th, 2023

令和5年度より、群馬県教育委員会から『SAH (Student Agency High School)』の指定を受け、『自ら考え、判断し、行動できる生徒』の育成を目指します。『予測困難な時代』のなかで『生きる力』を育むため、『認知能力』に加え、『非認知能力』の育成に取り組みます。
*Agency・・・自分の人生および周りの世界に対して、よい方向に影響を与える能力や意思を持つこと

『やってみなはれ。やらなわからしまへんで』

『先生が指示してくれれば、勝てる。他の選手のところへ行ってしまったら何をしていたかわからない。』という生徒の言葉に私は愕然とした。私がまだ二十代の頃、テニス部の団体戦中のコートチェンジ時にベンチでアドバイスしていた時のことだ。『自ら考えることを放棄し、他者の思考に依存する生徒』を育ててしまっていることに気づいた私は、この日から指導法を変えた。

それからは『自分で判断し、自分の頭で戦える生徒』を育てることが目標となり、部活動に限らず、授業や、進路指導、大げさに言えば、社会に出てからも『自ら考え、判断し、行動できる』よう、さまざまな場面で生徒にどうヒントを与えるか意識してきた。

『魚を与えるのではなく、釣り方を教えよ。』という格言があるが、『釣り方』だけでは不十分だ。その釣り方が通用しなくなったときの『次の知恵や工夫』が必要だからだ。『うまくいかないとき』に『次の一手を生み出す力』や、すでに紹介した『レジリエンス（精神的回復力）』を、大袈裟だが、『生きる力』と考え、身につけさせたいという思いで、日々生徒たちに訴えてきた。

『目標設定力』『プロセス創造力』『失敗に負けない力』『状況判断・分析力』『工夫力』『逆境を跳ね返す力』など『生きる力』には数え切れないスキルがある。私はこれまでの教員人生で『あらゆるものを駆使して目標へと到達する精神』を育てたいと考えてきた。そういった『生きる力』がある限り、人は『夢や目標を達成』できる。前任校では、『学校にテニスコートがない』という環境であっても、私が大会中にベンチに入らなくても、『前任校で二十数年成し遂げられなかったこと』が、生徒たちの自身の手で、たった一年で達成できた。『生徒には無限の可能性がある』とよく耳にするが、それを実感することができた。

SAH Journalで、すでに『OODA ループ』を紹介したが、まず、「目標」を決め、「現状」を分析する。どうすれば「達成」できるか、「行動」を決める。また、本番の「結果」を分析し、再び「修正」する。どうすれば効率がよくなるのか、どうすればより目標に近づけるのか、どうすれば近づいているという実感を持てるか、試行錯誤を繰り返す。成果が出始めれば『モチベーション』が上がる。『この方法でいいんだ!』という確信も持てる!また、『停滞や失敗に挫けない心』も必要だ。こういった『ループ』を自ら作ることができれば、『苦手科目』も『進路』も『好転』させることができるはず!

これらは『成果を出す人に共通する行動特性』であり、近年『コンピテンシー』と呼ばれ、注目を浴びている。この力があれば苦手な教科も克服でき、無理だと思われた志望校にも合格できる!将来、『ips 細胞』のような未知の研究でも成果を出せるかもしれない。

よく「勉強の仕方がわからない」という発言を聞く。偉大な先人たちが『未知のものを生み出した』背景には『数え切れない試行錯誤と失敗』があったことに気付くべきだ。『やってみなはれ。やらなわからしまへんで』これはサントリー創業者の鳥井信治郎氏が残した名言。『まずやってみる』ことから始めて欲しい。たとえ成果が出なくても、失敗に挫けず、日々試行錯誤を繰り返し、成果を確認し、すぐに修正だ。そして、その『はるか先にある目標』から目を逸らしてはならない。失敗にくじけ、そこで止めてしまっはもったいない!『成功者』として讃えられる方々も、何度も『無理だ』とあきらめてしまおうとした日があったに違いない。『あきらめの悪い奴』が最後に勝つ!



『リテラシー』と『コンピテンシー』

年々、社会で求められる『汎用的な能力（ジェネリックスキル）』を測定するテストを行う企業、大学、高校などが増加している。

現実的な場面を想定して作成されており、知識の有無を問うものや、自己診断的なものが多かった従来のテストとは異なり、『知識を活用して問題を解決する力（リテラシー）』と『人と自分にベストな関係をもたらそうとする力（コンピテンシー）』を測定している。

本校での取組では、これらの能力を測定する予定はないが、特に『コンピテンシー』については言及しておきたい。

『コンピテンシー』を意識しよう！

『コンピテンシー（高い業績を上げている人の行動特性）』を分析し、その行動特性をモデル化して評価基準とし従業員を評価することで従業員全体の質の向上を図ることを目的としている企業や、人事評価に活用している企業がある。

従来の日本型の人材評価は「協調性」「積極性」「規律性」「責任性」などから構成され、従業員の潜在的・顕在的能力を中心に評価していた。ただ、能力が高いことが成果とつながるわけではなく、評価と会社への貢献度がリンクしないことがあった。

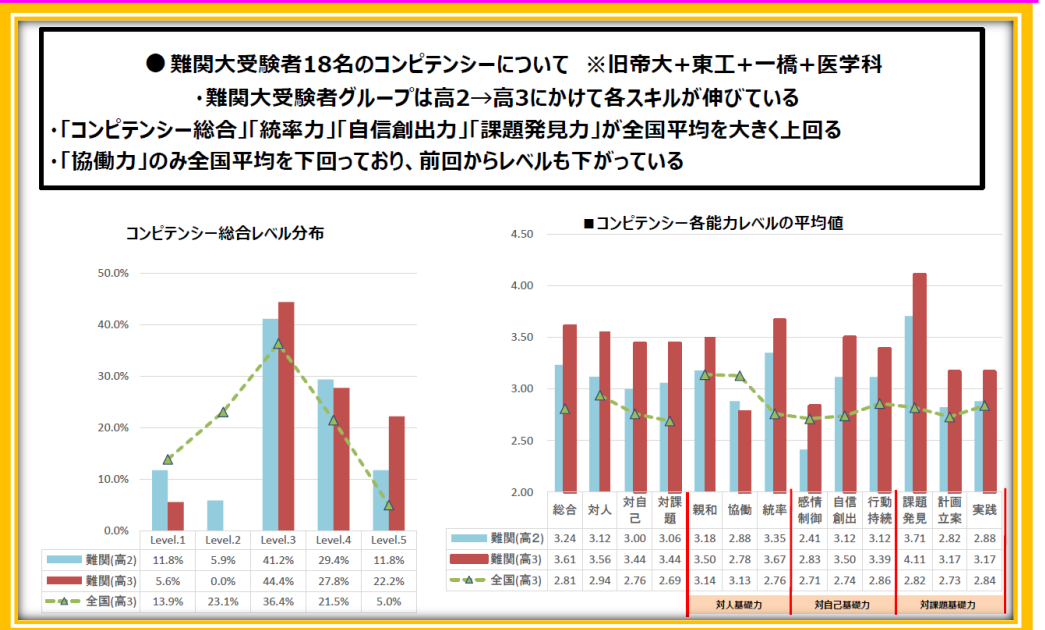
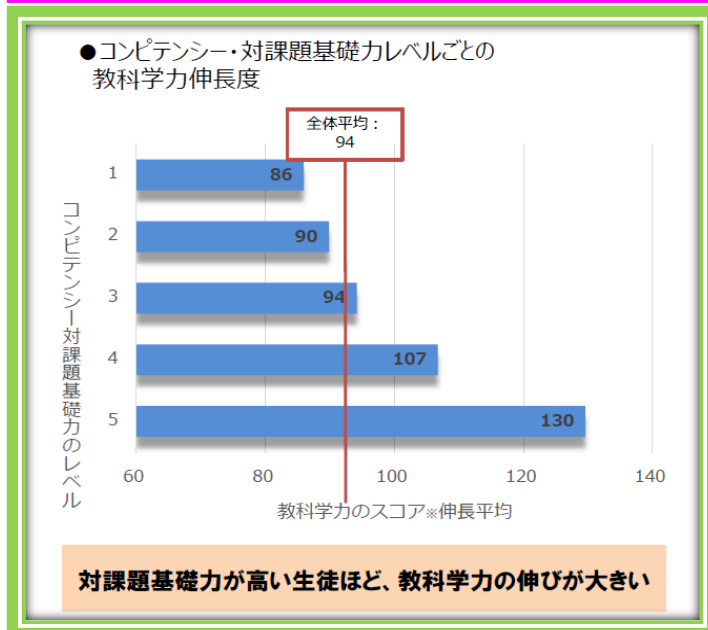
一方、『コンピテンシー』は、右の表にあるように、『実践力』『親和力』『統率力』『感情制御力』『計画力』『発信力』『傾聴力』『状況把握力』『ストレスコントロール』など、具体的な行動現象形態で評価する。そのため評価と会社への貢献度がリンクしやすくなる。

また、米国では『コンピテンシー』と『採用選考』が結び付けられて議論されることが多く、『コンピテンシー』を人材採用に活用した『コンピテンシー採用』というものもある。これは、アメリカの企業において、同じ学歴で、同じ偏差値なのにも関わらず同じ仕事を任せたとときに何故、功績に差が出てくるのかということに疑問を抱いて、調べ始めたものがきっかけのようだ。

ちなみに、みなさんが模擬試験等でお世話になっている河合塾では、『リテラシー』と『コンピテンシー』を計測するテスト（『学びみらいPASS』）を非認知能力の測定テストとして事業展開している。また、『全統模試』の膨大なデータと『学びみらいPASS』で得た非認知能力のデータを結びつけ、結果分析を行い、『最終的な大学合格結果』まで追跡し、次のような結論を出している。

コンピテンシー（PROGの3領域9能力）			社会人基礎力（経済産業省）	
対課題基礎力	課題発見力	問題の所在を明らかにし、必要な情報分析を行う	考え抜く力	課題発見力
	計画立案力	問題解決のための効果的な計画を立てる		計画力
	実践力	効果的な計画に沿った実践行動をとる		創造力
対人基礎力	親和力	円満な人間関係を築く	チームで働く力	発信力
	協働力	協力的に仕事を進める		傾聴力
	統率力	場を読み、目標に向かって組織を動かす		柔軟性
対自己基礎力	感情制御力	気持ちの揺れをコントロールする	前に踏み出す力	状況把握力
	自信創出力	ポジティブな考え方やモチベーションを維持する		規律性
	行動持続力	主体的に動き、良い行動を習慣づける(学習行動を含む)		ストレスコントロール
				主体性
				働きかけ力
				実行力

コンピテンシーの「対課題基礎力」が高い生徒は、教科学力が伸びる傾向が見られる



河合塾の調査によると、高3の最終模試の判定が『E判定』であった受験生のなかで、『実際に第一志望大学合格を勝ち取った人（大逆転を成し遂げた人）』のジェネリックスキルをデータ分析してみると、『対課題基礎力』などの『コンピテンシーが高い生徒の割合が大幅に高かった』そうだ。『逆境に立ち向かう力』『努力を継続する力』『自分を信じる力』『自分の力を客観視し、課題を発見し、克服する力』が高い生徒は、最後の最後まで緻密に努力し、『E判定からの大逆転勝利』を収める割合が高かったということであろう。

今後、AIがますます発達していき、多くの職業がロボットに置き換わるようになってくると言われている。ただ『ペーパーテストの偏差値が高いだけ』の人間が必要とされるのはそろそろ終わりとなるだろう。ロボット（AI）でもマネできない、生み出せない、人間だからこそできる、というチカラが必要になってきているのは言うまでもない。工夫力が試される時代なのだ！ 文責：星野 亨（教頭）

★校長より★

今号のMAENAN SAH Journalを見て、「教頭先生は今回、『相田みつを』できたか。」とってしまった。咄嗟に思うことと内容をよく読んで思うことは、これほどまでに違うのかと感じた。でもコンピテンシーの3領域9能力を見ていて、やっぱり「人間力」が大事だと改めて感じた。前南生、とにかく「やってみなはれ」。私は「話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば人は育たず」の精神で、皆さんが何とかして欲しいとき、校長室を訪れることを待つとしよう。それにしても難関大を目指すグループの「協働力」の低さは問題だ。負けるな 前南生！

校長 関根 正弘