

主体性の養成はキャリア教育の核心の一つ

平岡 祥孝

仕事においては以前から、とかく主体性が重要であると言われてきた。指示待ちの受け身ではなく、自ら考えて自ら動くという意味での造語「考動」も、人口に膾炙してきている。経済産業省が提唱している「社会人基礎力」では、二つの力を挙げている。それらは、①前に踏み出す力（アクション）、②考え抜く力（シンキング）、③チームで働く力（チームワーク）である。前に踏み出す力はさらに、主体性、働きかけ力、実行力の三つの能力要素から構成されており、主体性を最初に挙げている点が特徴的である。

それほどまでに主体性が強調されている背景としては、主体性に乏しい新入社員が比較的多いという解釈が成り立つとも言えるのではないか。新入社員に対して実施した調査によれば（複数回答）、「社会人基礎力において仕事上特に重要と考える能力要素」として、「主体性」は、新入社員五九・一％、企業七二・〇％で、両者とも首位を占めていた（東京商工会議所人材・能力開発部『二〇二二年度新入社員意識調査集計結果』（二〇二三年四月））。主体性を「物事に進んで取り組む力」と広義に解釈するならば、学校社会では「学びに

進んで取り組む力」と定義できるであろう。キャリア教育を学校社会から職業社会への架け橋、いわゆるブリッジ教育であると、就職支援に長年携わってきた筆者は考えている。そうであるならば、学校において学びの主体性を養うことは、仕事の基盤の一つを創り上げていくことでもあろう。

しかしながら、主体性を伸ばしていく教育は意外に困難である。二〇二二年に経済協力開発機構（OECD）が実施した「国際学習到達度調査（PIISA）」によれば、「自分でオンラインの学習リソースを探すこと」と「とても自信がある」「自信がある」と回答した日本の高校生の割合は計三二・六％であり、OECD平均（七二・七％）の半分以下であった（『読売新聞』二〇二三年二月二〇日付記事）。日本の高校生は一般的に、控えめに回答する傾向が見られるものの、やはり自主性、言い換えれば主体性を養うことが、教育の課題の一つであると言えよう。

また、社会人基礎力において高校生が考える「将来必要とされる能力」と「現在持っている能力」を比較したならば（複数回答）、「主体性」は「将来必要とされる能力」としては

五五・二％で首位でありながら、「自分が現在持っている能力」では二四・八％であり、最も乖離度が大きい（一般社団法人全国高等学校PTA連合会・株式会社リクルート合同調査『第一〇回高校生と保護者の進路に関する意識調査二〇二二年報告書』（二〇二二年二月））。要するに、高校生自身も主体性の大切さを認識しているようである。

「教え込む教育」あるいは「詰め込む教育」を一概に否定するつもりは毛頭ない。一定の基礎知識すらなければ、思考や推察あるいは課題設定は無理であろう。創造性も既存の知識の融合から新たに生まれる。けれども、「何のために学ぶのか」という明確な目的的確に生徒あるいは学生に提示して、説得的に説明して納得させなければ、本人には主体性が生まれてこないと、筆者は考える。同様に、「何のための仕事であるか」を、上司は新入社員に伝える必要がある。それゆえ、教員と生徒・学生とのコミュニケーションが不可欠であり、それは上司と新入社員とのコミュニケーションと相通ずるところ。

主体性の原点は、新入社員が上司との対面型対話を通して、共感的理解から納得性につながっていくことかと。離職率が高い新規高卒就業者に対する企業側の丁寧な対応が求められる。採用難の昨今、縁あって採用した新入社員の定着率向上は、上司がコミュニケーション力を強化するとともに、本人の主体性を引き出すことからはなないだろうか。

△ひらおか よしゆき・稚内大谷高等学校校長