

# 第1回 「未来の教室」とEdTech研究会



2018年1月19日

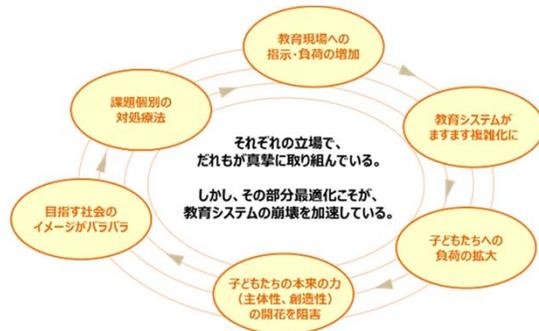
昭和女子大学ダイバーシティ推進機構  
キャリアカレッジ学院長  
熊平美香

# 市民活動 未来教育会議のご紹介

未来教育会議では、マルチステイクホルダーで、「未来の社会」「未来の人」「未来の教育」について対話を重ねてきました。現在は、「人一生の育ち」をテーマに、対話を始めています。3月26日、27日に開催される東京国際教育祭では、マルチステイクホルダーで、「人一生の育ち」を自分事として考える対話イベントを開催する予定です。

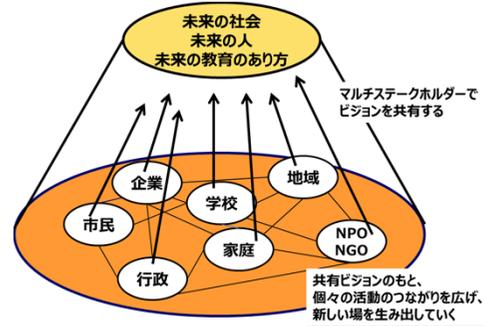
## 課題認識

教育システムが変わらなければ、カリキュラムを改定しても教育は変わらない。



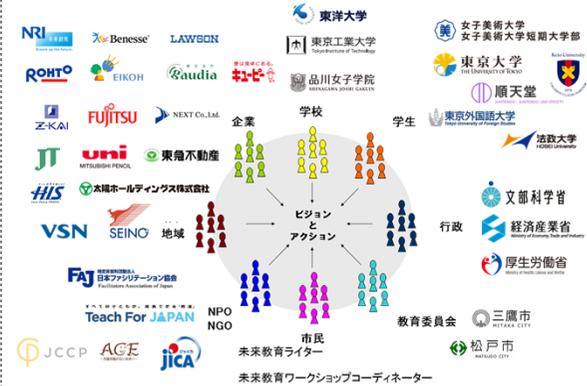
## 2014年 活動スタート

「未来の社会」「未来の人」「未来の教育」について、大きな方向性を共有する中で、教育への取り組みが実現する社会が、子どもを幸せにする。



## 2014-2016年度の参加者

マルチステイクホルダーで対話を行う。



## 2014-2016年のスタディツアー

国内外の視察を通して学ぶ。

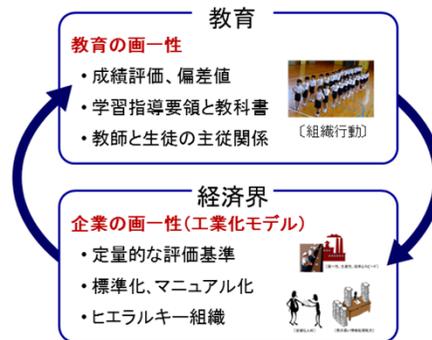
- ・国内 83カ所
- ・デンマーク 20ヶ所
- ・オランダ 17カ所
- ・ドイツ 6カ所

## シナリオ・プランニング

国内外の視察で得た学びを活用し、起こり得る未来のストーリーを描き、「未来の人」、「未来の社会」、「未来の教育」について深く考えた。

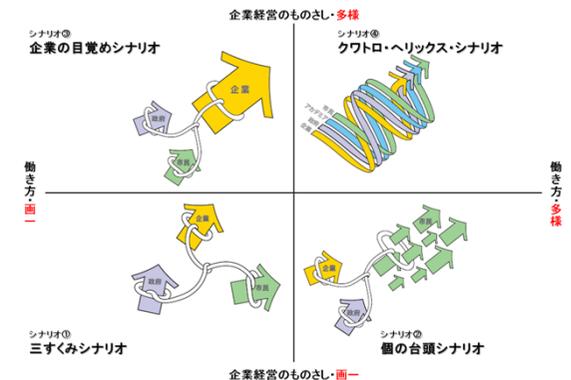
## 2014年 教育の未来シナリオ

明らかになったこと：  
教育と社会が双子(映し鏡)である。  
教育(原因)と社会(結果)は双子(映し鏡)



## 2015年 企業・社会の未来シナリオ

明らかになったこと：  
個人・企業・社会がともに大きく変わる必要がある。



# OECDによる教育改革（2003年）に学ぶ

変化・複雑・相互依存の時代(VUCAワールド)に、幸せに生きるために先例のない複雑な問題に対処する力を誰もが習得する必要があることを、教育関係者のみならずすべての人々が知る必要がある。それは同時に、持続可能な成長と民主的な社会の維持を可能にするために必要な力でもある。

## リフレクション 課題の直視（対話）

### 時代の変化

変化・複雑、相互依存という時代認識に基づき、世界の教育改革がスタートした。

【教育変革の理由】変化・複雑・相互依存若い成人が**未来の挑戦**に対処すべく、果たして十分に準備されているだろうか。彼らは分析し、推論し、自分の考えを意思疎通できるであろうか。彼らは生涯を通しての学習を継続できる能力を身につけているだろうか。父母、生徒、広く国民、そして教育システムを運用する人々は、こうした疑問に対して解答を知っておく必要がある。

2000年OECD「生徒の知識と技術の測定(PISA)」報告書の序文

## ビジョン形成（対話）

### 目指す社会の姿

- 持続可能な成長を実現する社会。
- 多様な人々が安心して共生できる民主的な社会。

### 個人と社会の成功の定義

#### 個人

- 有利な就職と所得
- 個人の健康と安全
- 政治への参加
- 人間関係

#### 社会

- 経済的生産性
- 民主的プロセス
- 社会的まとまりや公正と人権
- 環境維持

#### 必要条件

- 個人のキーコンピテンシー
- 集団のキーコンピテンシー
- 社会的目的へのキーコンピテンシーの活用

## 解決策（対話）

### OECDキーコンピテンシー（2003年）

カテゴリ-1：相互作用的に道具を用いる			
必要理由 ・ 技術を最新のものに続ける ・ 自分の目的に道具を合わせる ・ 世界と活発な対話をする	コンピテンシー-1 A 言語、シンボル、テキストを相互作用的に用いる能力	コンピテンシー-1 B 知識や情報を相互作用的に用いる能力	コンピテンシー-1 C 技術を相互作用的に用いる能力
カテゴリ-2：異なる集団で交流する			
必要理由 ・ 多元的社会的多様性に対応する ・ 思いやり的重要性 ・ 社会的資本の重要性	コンピテンシー-2 A 他人と良い関係を作る能力	コンピテンシー-2 B 協力する能力	コンピテンシー-2 C 争いを処理し、解決する能力
カテゴリ-3：自律的に活動する			
必要理由 ・ 複雑な社会で自分のアイデンティティを実現し、目標を設定する ・ 権利を行使して責任を取る ・ 自分の環境を理解してその働きを知る	コンピテンシー-3 A 大きな展望の中で活動する能力	コンピテンシー-3 B 人生計画や個人的プログラムを設計し実行する能力	コンピテンシー-3 C 自らの権利、利害、限界やニーズを表明する能力

※OECEキーコンピテンシーより翻訳抜粋

キーコンピテンシーの前提となる2つの力  
自ら工夫・創造する力  
リフレクション(キーコンピテンシーの核心)

### オランダの子どものリフレクション

- オランダでは、4歳の子どもがリフレクションを行っている。
  - ・ 過去3ヶ月を振り返り、最も誇りに思うワークは何か？
  - ・ なぜ、そのワークを誇りに思うのか？
  - ・ 一番苦労したことは何か？
  - ・ 次に同様のワークに取り組む時には、何を变えるのか？



教育

### 〔経済界〕VUCA ワールド

- Volatility: 不安定で変化が激しい
- Uncertainty: 先が読めず不確実性が高い
- Complexity: 複雑
- Ambiguity: 曖昧模糊とした

### 〔事例〕持続可能開発目標 SDGs



Copyright© 2018 Atech Kumahira Co., Ltd.

経済社会

# ドイツの国家戦略 インダストリー4.0

ドイツの国家戦略インダストリー4.0は、経済界のリフレクションから始まる。インダストリー4.0への到達度調査では、製造業の58.2%が全く準備ができていないという調査結果が出ているが、**対話を通して形成されたビジョンは揺るがない。産官学民連携(クワトロヘリックス)が成功の鍵を握る。**

## リフレクション 課題の直視 (対話)

### ドイツ (EU) の敗北を認める

BDI(ドイツ連邦産業連盟)で受けたプレゼンテーションの slides は、世界トップのIT企業名の一覧表にアメリカとEUの旗を並べて、アメリカの企業が26社ランク入りしているのに対してEU企業が5社しかないという現実を説明していた。



### 課題を直視する

インダストリー4.0への到達度を評価したドイツ全国の実態調査では、製造業の58.2%が全く準備さえできていないという結果に加え、投資資金、スキル不足、標準化、セキュリティ、経済的メリットに多くの企業が課題を感じていることが明らかになったという。

	Mechanical and plant engineering	Manufacturing
Level 0 (outsider)	38.9	58.2
Level 1 (beginner)	37.6	30.9
Level 2 (intermediate)	17.9	8.6
Level 3 (experienced)	4.6	1.7
Level 4 (expert)	1.0	0.6
Phase 5 (top performer)	0.0	0.0
Average readiness	0.9	0.6

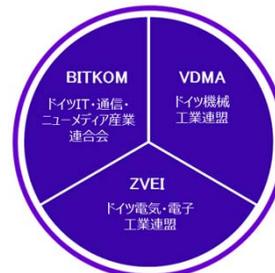
Information for readiness levels 0 to 5 in percent. Information for average readiness: scale of 0 to 5; n = 234 (mechanical and plant engineering); n = 402 (manufacturing industry). Only takes into account companies with more than 20 employees.

報告書のタイト INPULSE(衝動)が、インダストリー4.0の成功に向けた強い意思と覚悟を表している。

## ビジョン形成 (対話)

### 2013年 産業団体による対話が始まる

IT・通信系の産業団体がリーダーシップを取り、インダストリー4.0の対話が始まる。



2013年4月  
インダストリー4.0プラットフォーム事務局立ち上げ

### 2015年新体制のスタート

インダストリー4.0の実現には労働問題、人材育成、法律等、産業界だけの議論では対応できない領域があることが明らかになり、2015年には、政府、産業界、労働組合や研究所も参加する新たなインダストリー4.0プラットフォームがスタートした。

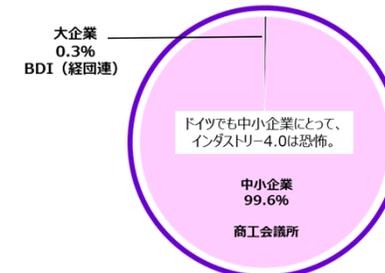


2015年4月  
インダストリー4.0プラットフォーム  
新体制のスタート

## 解決策 (対話)

### 2016年 主役は中小企業

2016年のハノーバメッセのテーマは、中小企業にもできること。中小企業の支援が本格的にスタートする。



2016年4月  
ハノーバメッセ産業統合 中小企業にもできること

### 新技術学習工場

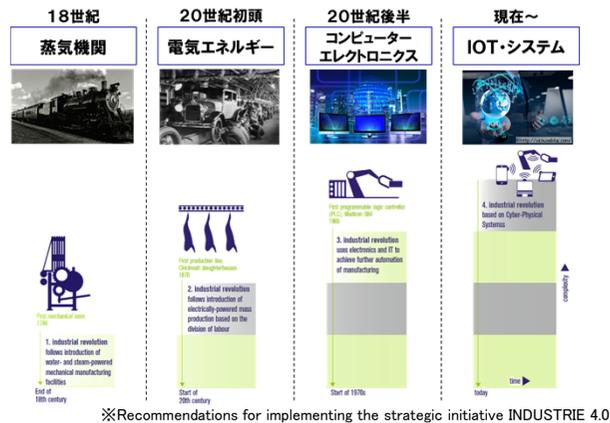
コンピテンシーセンターでは、ドイツの強みである国内製造産業の本格的なデジタル化を図るため、全事業体の99.6%を占める中小企業向けに技能トレーニングを行う。



コンピテンシーセンター  
Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN

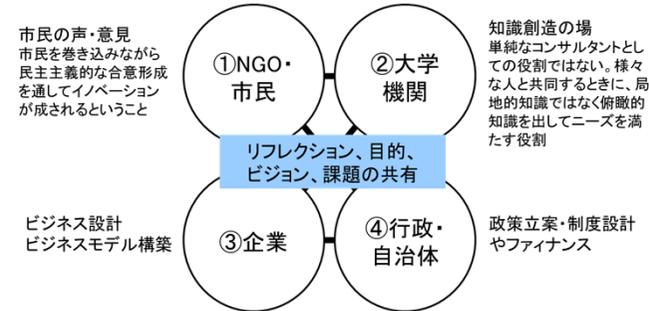
# ドイツの国家戦略 インダストリー4.0を支える人々

ドイツの国家戦略インダストリー4.0は、クワトロ・ヘリックスにより実現する。その前提には、大人たちによるキーコンピテンシーの力がある。テクノロジー革新とともに、**批判的なスタンスでリフレクション**を行う力や複雑な課題解決のために産官学民が協働する力が、国家戦略インダストリー4.0を支える。



## 産官学民連携 クワトロヘリックス

クワトロ・ヘリックスとは、様々な異なるステークホルダーが共に問題解決に関わりながら、共にイノベーションを起こしていくというもので、国家戦略に基づく地域開発、都市開発の基盤となる考え方である。



## 経済と教育の対話が大切な理由

教育は社会の映し鏡であることを認識し、**経済界から21世紀型にシフトする必要がある**。同時に、**経済と教育の対話を通して、21世紀の時代が求める人材像について合意形成を確立する必要がある**。

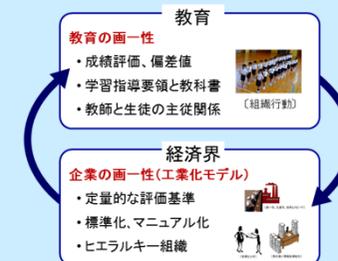
~2017年7月 RIETI BBLセミナーにてお伝えしたメッセージ~

カテゴリー1：相互作用的に道具を用いる			
<b>必要な理由</b> ・ 技術を最新のものにし続ける ・ 自分の目的に道具を合わせる ・ 世界と活発な対話をする	コンピテンシー1 A 言語、シンボル、テキストを相互作用的に用いる能力	コンピテンシー1 B 知識や情報を相互作用的に用いる能力	コンピテンシー1 C 技術を相互作用的に用いる能力
カテゴリー2：異質な集団で交流する			
<b>必要な理由</b> ・ 多様な社会の多様性に対応する ・ 思いやりの重要性 ・ 社会的資本の重要性	コンピテンシー2 A 他人と良い関係を作る能力	コンピテンシー2 B 協力する能力	コンピテンシー2 C 争いを処理し、解決する能力
カテゴリー3：自律的に活動する			
<b>必要な理由</b> ・ 複雑な社会で自分のアイデンティティを実現し、目標を設定する ・ 権利行使して責任を取る ・ 自分の環境を理解してその働きを知る	コンピテンシー3 A 大きな規模の中で活動する能力	コンピテンシー3 B 人生計画や個人的プログラムを設計し実行する能力	コンピテンシー3 C 自らの権利、利益、限界やニーズを表明する能力

※OECEキーコンピテンシーより翻訳抜粋

キーコンピテンシーの前提となる2つの力  
**自ら工夫・創造する力**  
**リフレクション(キーコンピテンシーの核心)**

教育(原因)と社会(結果)は双子(映し鏡)



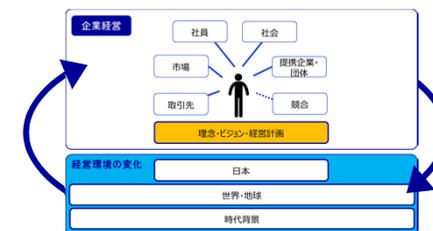
## サマリー

### 我が国産業における人材力強化に向けた研究会への期待

- **社会人基礎力改定の狙い**  
すべての国民が失われた20年に終止符を打ち、21世紀の社会にシフトする覚悟を持つこと
- **期待される成果**  
人々に期待される行動・態度・思考・感情・理念の再定義を行う
- **シフトが必要な理由(環境の変化)**
  - 高齢化社会
  - テクノロジー革新/仕事が機械に代替
  - グローバリゼーション
  - 労働人口の減少
  - イノベーション・起業活動の加速化
  - 新興国の台頭
  - 産業構造の高度化
  - ライフシフト(人生100年時代)
  - COP21、SDGs、ESG投資

### ご提案内容

- ①「学び」の質の転換
  - 学校教育に社会人基礎力が含まれる
  - 地位や年齢に関係なく、誰もが学ぶ
- ② VUCAワールドの「学び」が求めること
  - 変化に前向きに対処する
  - 主体性を再定義する
  - 多様性を活かす対話力を持つ
  - 民主的で参画型なコミュニティを作る
  - システムとして物事を捉える
  - テクノロジーを道具にする
  - ソーシャルとビジネスを融合する
  - 高い倫理観を持つ・正しい選択をする
  - 学びを再定義する
- ③「学び」が求める環境
  - 学ぶ環境を創る
- ④ リフレクション(現実を見ること)から始めよう！
  - 世界と同期する社会を創る
  - 社会人基礎力の改定 ⇔ 経済と教育の対話



※未来教育会議資料

# 学校教育に社会人基礎力が含まれる

OECDがキーコンピテンシーを定義した理由：変化・複雑・相互依存の時代（VUCAワールド）に、幸せに生きるために先例のない複雑な問題に対処する力を誰もが習得する必要があることを、教育関係者のみならずすべての人々が知る必要がある。それは同時に、持続可能な成長と民主的な社会の維持を可能にするために必要な力でもある。

## 従来の学校教育

カテゴリー 1：相互作用的に道具を用いる			
<b>必要な理由</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技術を最新のものにし続ける</li> <li>・ 自分の目的に道具を合わせる</li> <li>・ 世界と活発な対話をする</li> </ul>	<b>コンピテンシー 1 A</b> 言語、シンボル、テキストを相互作用的に用いる能力	<b>コンピテンシー 1 B</b> 知識や情報を相互作用的に用いる能力	<b>コンピテンシー 1 C</b> 技術を相互作用的に用いる能力
カテゴリー 2：異質な集団で交流する			
<b>必要な理由</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多面的社会の多様性に対応する</li> <li>・ 思いやりの重要性</li> <li>・ 社会的資本の重要性</li> </ul>	<b>コンピテンシー 2 A</b> 他人と良い関係を作る能力	<b>コンピテンシー 2 B</b> 協力する能力	<b>コンピテンシー 2 C</b> 争いを処理し、解決する能力
カテゴリー 3：自律的に活動する			
<b>必要な理由</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複雑な社会で自分のアイデンティティを実現し、目標を設定する</li> <li>・ 権利を行使して責任を取る</li> <li>・ 自分の環境を理解してその働きを知る</li> </ul>	<b>コンピテンシー 3 A</b> 大きな展望の中で活動する能力	<b>コンピテンシー 3 B</b> 人生計画や個人的プログラムを設計し実行する能力	<b>コンピテンシー 3 C</b> 自らの権利、利害、限界やニーズを表明する能力

キーコンピテンシーの前提となる2つの力  
 自ら工夫・創造する力 リフレクション(キーコンピテンシーの核心)

# 地位や年齢に関係なく、誰もが学ぶ

学習する組織であるGEのリーダーたちは、**リーダーにも専門家的態度ではなく、学習者の姿勢を求める**。変化の時代に、世界中のベストプラクティスを検索し、よいものを最も上手に取り入れることができれば、世界1の会社になれる！というのが信条だ。

## 学習するリーダー

### 学習者(Learner)の姿勢

- いい質問の仕方を知っている
- 選んでリスクを取る、変革する
- 他者が考え、実践することを奨励する
- 選択肢を幅広く探す
- 立場・地位に固執せず、俯瞰する

### 専門家(Knower)の姿勢

- あらゆる答えを知っている
- あらゆるリスクを避ける
- 見た目に焦点を合わせる
- 自分の責任領域しか見ない
- 立場・地位に固執する

## 学習する組織

エリック・リースからリーンスタートアップの手法を学び、組織の力に変える。



リーンスタートアップ  
エリック・リース(日経BP社)

### Our Beliefs = 行動・評価基準

Customers determine our success  
お客さまに選ばれる存在であり続ける  
Stay lean to go fast  
より速く、だからシンプルに

Learn and adapt to win  
試すことで学び、勝利につなげる

Empower and inspire each other  
信頼して任せ、互いに高め合う

Deliver results in an uncertain world  
どんな環境でも、勝ちにこだわる

SMFLキャピタル株式会社

※安淵聖司氏 スタディーツアー資料引用

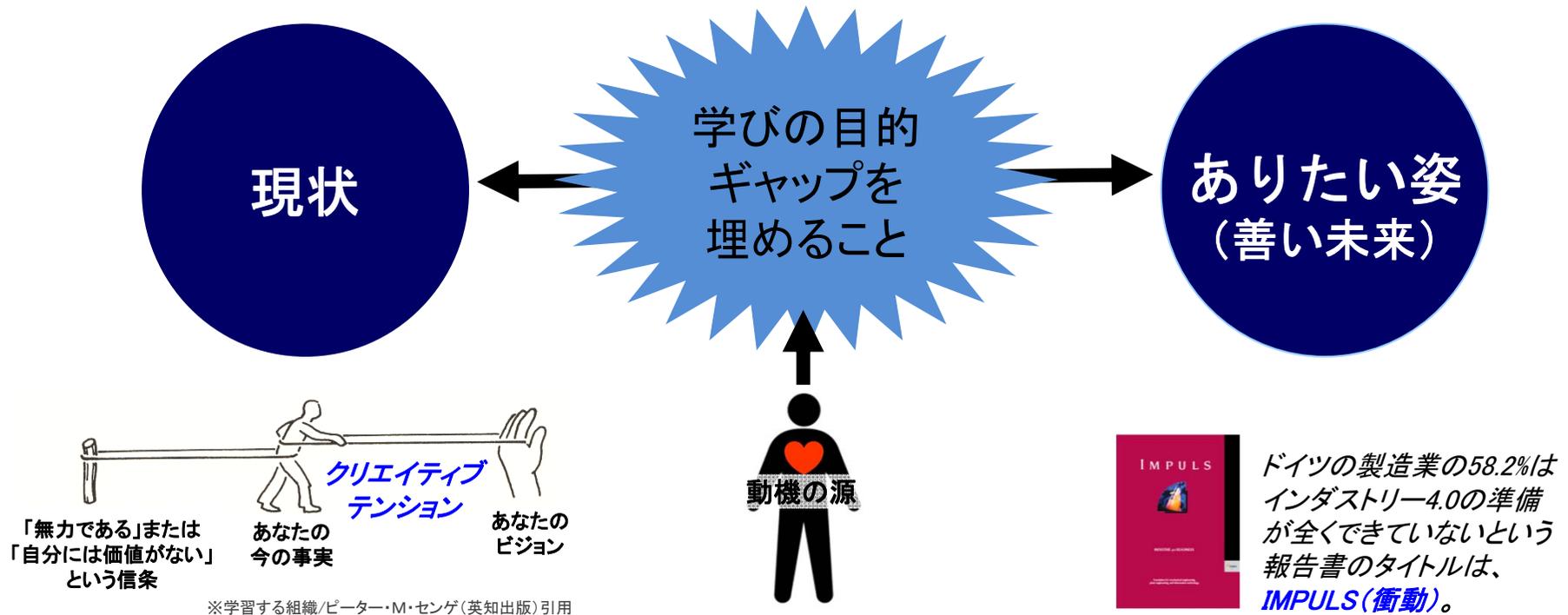
## リバースメンタリング

- デジタル・ネイティブ世代のITリテラシーの高い社員に、経営者のメンターを務めてもらう。
- 仕事のスタイル・プロセス、ツール、情報収集・整理・保存、テクノロジー/アプリの活用、SNSでのネットワーキング、スピード感を学ぶ。
- 無意識に古い仕事のスタイルを繰り返していないかのチェックは重要。
- 2015年に実施して、デジタル世代のスピード感を学んで仕事に取り入れた。

※SWUキャリアアカレッジエグゼクティブ共創コース  
ビザ・ワールドワイド・ジャパン 代表取締役  
安淵聖司氏 講義資料引用

# 変化に前向きに対処する

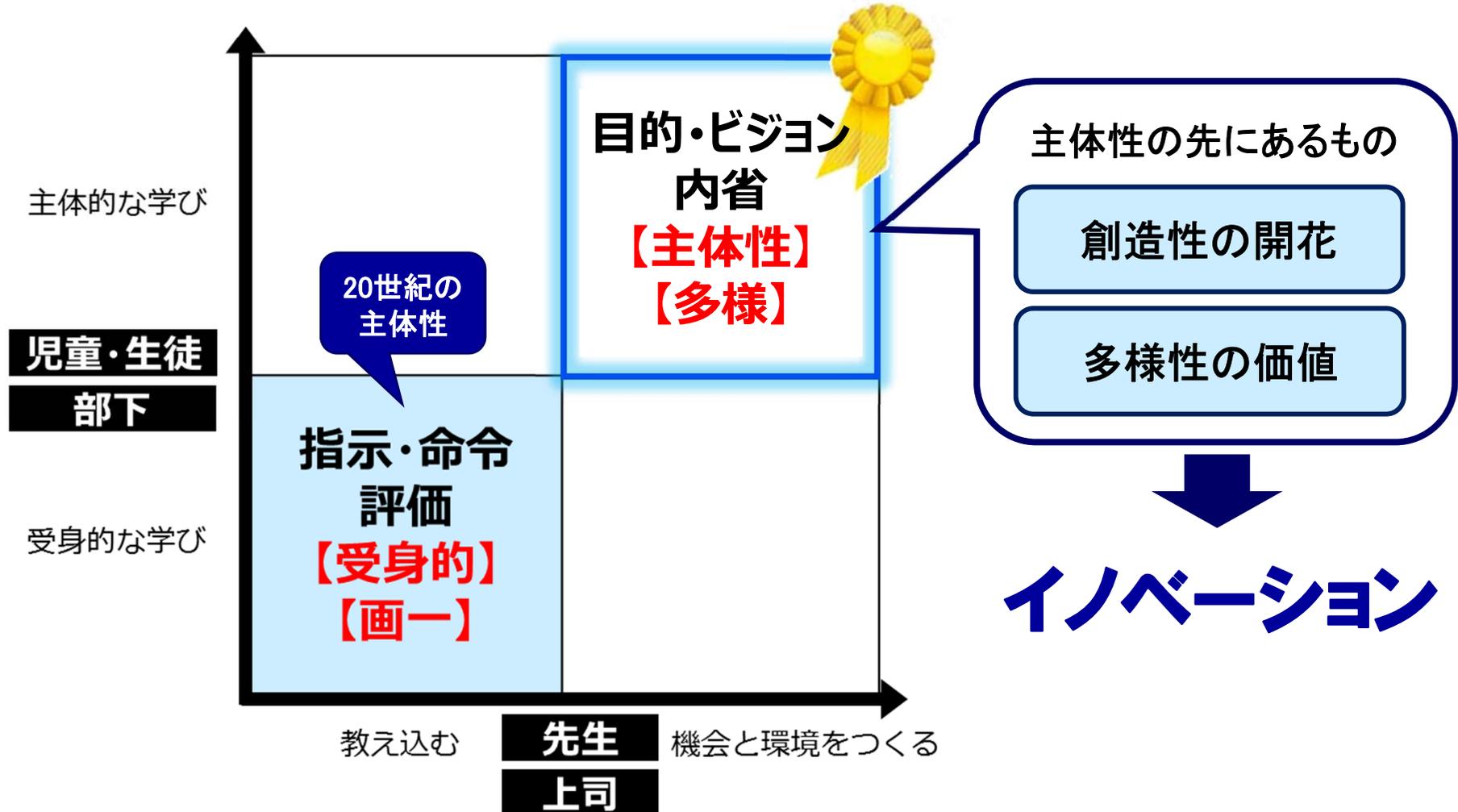
時代が求める変化を、現状の否定(自己否定)と捉えるのではなく、**ありたい姿と現状のギャップを埋めるための目的**に変える。世界のイノベーションが加速する背景には、テクノロジー革新に加えて、人々が前例のない複雑な問題解決に向かう「衝動」が存在する。学習する組織論では、この**衝動を、クリエイティブテンション**と呼ぶ。



関連するキーワード  
自己肯定感、自己効力感、グロースマインド、マインドフルネス、リフレクション、クリエイティブテンション、チェンジメーカーシップ、アントレプレナーシップ、リーダーシップ、課題発見力、課題解決力

# 主体性を再定義する

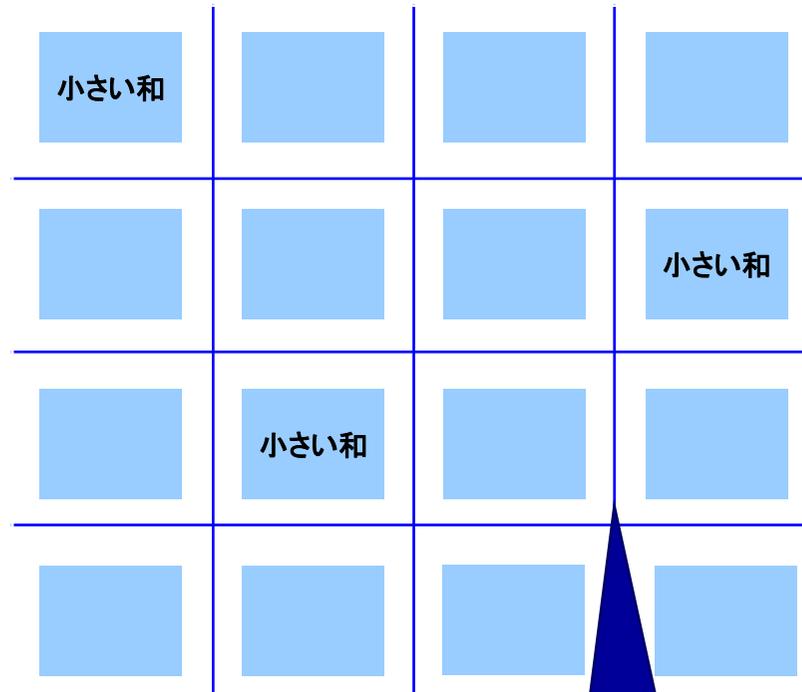
自ら考え、行動と内省を繰り返し、得たい結果を自ら創る主体性を実践する。自己を知り、真の自分を生きる。その先に、創造性の開花や多様性の価値を生かしたイノベーションが生まれやすい社会がある。



# 多様性を活かす対話力を持つ

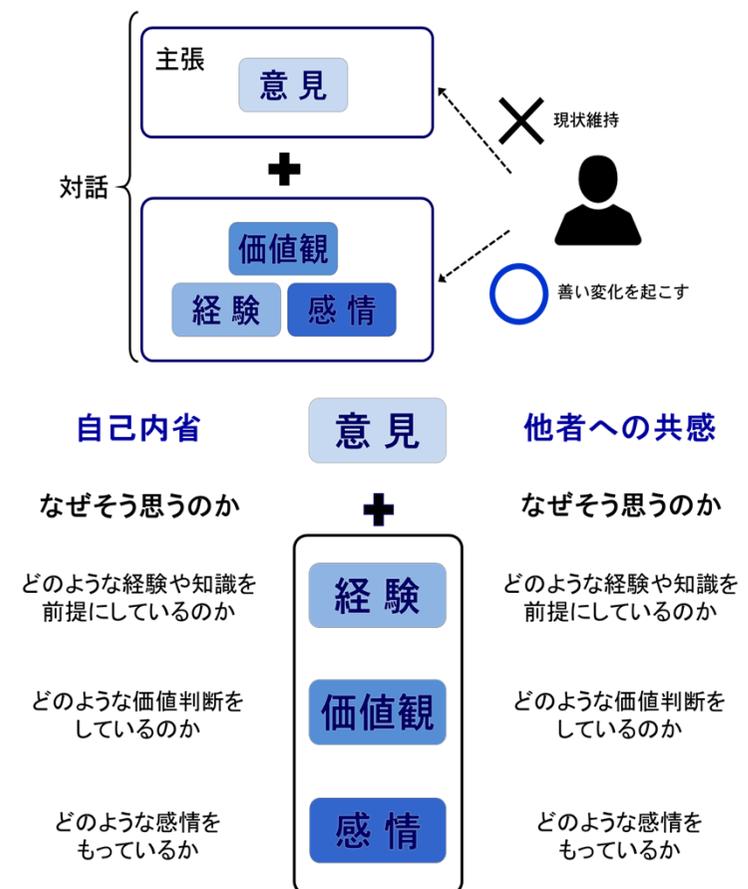
多様性を活かすためには専門性、言語、組織、文化等の壁を超えて、相互理解と相互学習を行える対話力が必要になる。違和感を乗り越えるためには、感情のコントロールと、思考の柔軟性(評価判断を保留にする力)が求められる。

現在の日本



壁を作っているのは人間

多様性を活かす対話力





# システムとして物事を捉える

変化・複雑・相互依存の時代には、目の前の問題に対処するのではなく、問題を俯瞰し構造やシステムを理解する必要がある。社会起業家の父・アショカ創立者のビル・ドレイトン氏は、社会変革の手法としてシステム・チェンジを提唱している。今月には、ビル&メリンダ・ゲイツ、eBay創業者ジェフ・スコール、ロックフェラー財団等が、US\$5億を出資し、世界の喫緊の課題に対してシステム・チェンジを起こすためのファンドCO-IMPACTが発足した。

## 子どもによるシステム思考の実践

### ワシントン州の理科学習スタンダード

- ワシントン州では、自治体、民間企業、非営利団体による教育活動が盛んで、さまざまな新しい取り組みが進められている。2010年に改訂されたワシントン州政府発行の理科学習スタンダードでは、システム思考が必須学習項目として取り入れられ、明確なガイドラインが示されている。システム思考は複雑な現象を分析・理解することを可能にする。生徒は小学校第一学年では部分と全体の関係、中学校ではシステム分析、高等学校では予期せぬ結果、フィードバックループなどを学び、システムの概念を少しずつ広く、深く学んでいく。
- 第1の学習領域として挙げられているシステム思考では、幼稚園の年長から、高校生になるまでの間に、どのように順を追って学習を深めていくのかを見てみましょう。



Grades K-1 <sup>*2</sup>	Grades 2-3	Grade 4-5	Grade 6-8 (中学生)	Grade 9-12 (高校生)
「部分」と「全体」の関係	システムを構成する「部分」の役割	複雑なシステム	インプット、アウトプット、境界、フロー	予測とフィードバック
「部分」と「全体」の関係に注目し、「全体」を構成する「部分」の名称を覚える。	物体、植物、動物を構成する「部分」がシステムとしてどのように結びつき、機能しているかを学ぶ。	システムには小さなサブシステムがあり、サブシステムは大きなシステムの部分になっていることを学ぶ。	システム思考を科学、技術や複雑な社会問題に適用することを学ぶ。	精緻なシステムモデルを構築し、フィードバックの概念を学ぶ。与えられた状況に対してシステム分析が役に立つかどうかを決定し、役に立つ場合は、システム、サブシステム、システムの境界、フロー、フィードバックを説明する。次の段階では、変化を予測するダイナミックモデルとしてシステムを用いる。また、最も高機能なシステムモデルを用いても、実世界がどのように動くかを正確に予測することは不可能であることを学ぶ。

**子どものためのシステム思考者の習慣**

① 大きな視点で見よう	⑥ 自分の考えを話したり、お友達のことを聞いてみよう	⑨ システムのキーがどこにあるか探してみよう
② 時間と共に、どう変化するのか観察してみよう	<b>まず、考えてみよう</b>	⑩ 「今やった結果」、「時間をかけてやった結果」を分けて考えてみよう
③ システムが上手くいく方法を「探そう！上手くいかない時もお友達と協力しよう」		⑪ 予想していないことがどこから起こるか探そう
④ 原因や行動と結果には必ずつながりがある	⑦ 混乱したり、複雑になったら、あわてずちょっと待って考えてみよう	⑫ 時間と共に物事が変化することを知らせよう
⑤ 別の見方から考えてみる	⑧ 「今の気持ちや考え」が、どんな影響を及ぼすか考えてみよう	⑬ どこを要えたら良い結果になるか考えて、少しずつ良い方向に進めてみよう

\*1ワシントン州の理科学習スタンダード 引用  
<http://www.k12.wa.us/Science/pubdocs/WAScienceStandards.pdf>  
 翻訳: エイテックマヒラ

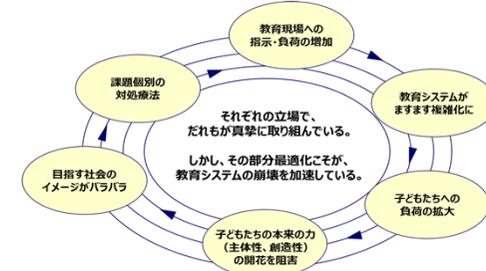
※Waters Foundation, Systems Thinking in Schools 版を参考に作成  
 Copyright© 2013 Kumahira Security Foundation & Family Compass

## 日本の教育のシステム (システム思考活用事例)



※教育の未来を創るワークショップ資料引用

## 【教育の現実】教育システムに起きていること



※未来教育会議キックオフイベント資料引用

# テクノロジーを道具にする

テクノロジーを活用するだけでなく、テクノロジーを活かし社会を変えて行く力を高めることも、OECDキーコンピテンシーは提唱している。日本がイノベーション立国になるためには、テクノロジー教育が不可欠である。

## OECDキーコンピテンシー1C: 技術を相互作用的に用いる能力

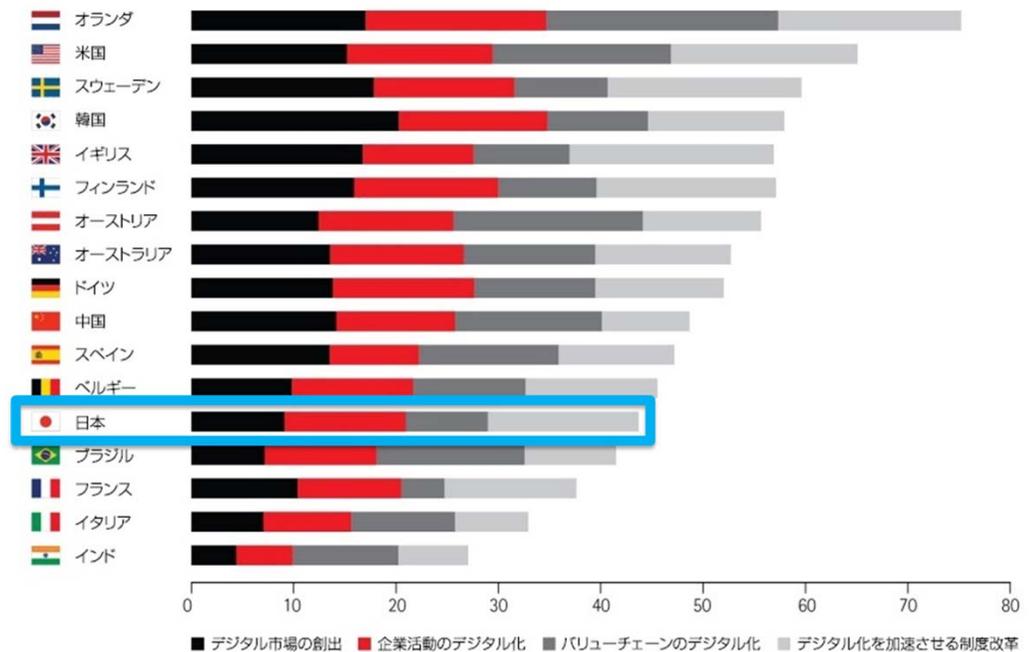
技術革新は職場の内外で新たな要求を個人に求めてきた。同時に、技術の進歩は、新しい違った手法でこうした要求に効果的に応じる新しい機会を人々に提供している。

対話などの相互作用に技術を用いることは、新しい手法に気づくことを私たち個人に求めるだけでなく、その手法を通じて、毎日の生活に技術を活用できることを示している。情報やコミュニケーションの技術は次のような可能性を秘めている。たとえば、どこにいるかにはかかわりなく共に働く方法を変え、膨大な量の情報資源をたやすく利用できることで情報利用の機会を与え、いつもの場所にいながらにして世界中の人々とのつながりやネットワークを促進することで、他の人と対話する可能性である。そうした可能性を活かすためにも、単にインターネットやe-mailを使うのに必要とされる基礎的なスキル以上のものが人にはこれから求められるのである。

他の道具と同じように、利用者が技術の性質を理解してその潜在的な可能性について考えれば、こうした技術はいっそう相互作用的に用いることができる。もっと重要な点は、こうした技術的な道具に眠る可能性を人が自分たちの状況や目標に関連づけていく必要である。その第一歩は、人が自分たちの共通の実践の中に技術を組み込んでいくことであり、そうすれば技術への親近感を高めてその活用の幅をいっそう大きなものにしていくことができよう。

※キー・コンピテンシー/ドミニク・S・ライチエン(明石書店)引用

## 世界の国や地域におけるデジタル技術の活用度合い



※アクセンチュア 2015年03月10日発表資料引用

# ソーシャルとビジネスを融合する

② VUCAワールドの「学び」が求めること

## ユニリーバ

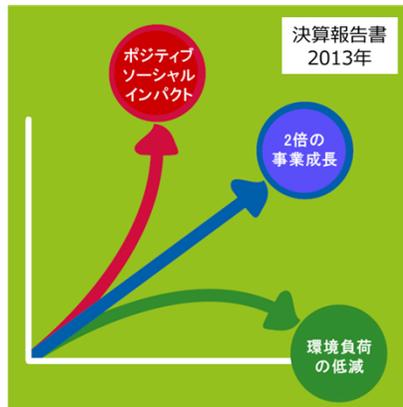
サステナブル・リビング・プラン (2010年～2020年)

「よりよい明日を創る」というビジョンのもとに策定されたユニリーバ社の事業計画

- 10億人の健やかな暮らしを支援する。
- 売上を二倍に成長させる。
- 環境負荷を半減させる。



ユニリーバ最高経営責任者  
ポール・ポールマン氏



## 持続可能な開発目標 SDGs

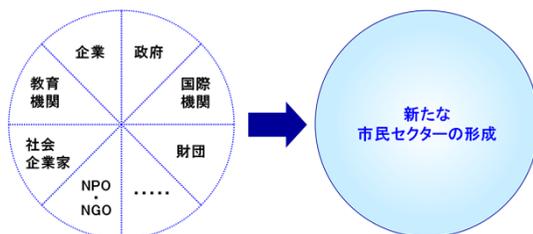


※国際連合広報局 我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための2030アジェンダ

## 市民セクターの時代

アショカと関連団体では、“非”つまり“何かではない”という定義ではなく、自分たちの活動を「市民が作り出す」という意味を込めて「市民セクター」や「市民団体」(citizen sector, citizen sector organization)と呼びます。なぜなら、**社会を動かす主体は市民であり、他の人の生活を改善したい、社会をよりよい場所にしたいという志を持って努力している人たちがこのセクターのすべてだからです。**

※ASHOKA JAPAN HPより引用



## 地球市民を育むシチズンシップ教育

ピースフルスクールの教育目的

チェンジメーカー

社会的正義を守る市民

参加的市民

個人的な責任を持つ市民

## チェンジメーカー教育

アショカ

共感力が人を社会問題の解決に向かわせる。

# 高い倫理観を持つ・正しい選択をする

② VUCAワールドの「学び」が求めること

フラット化する社会では、リーダーのみならず**誰もが世の中を変える力**を持つために、誰もが**高い倫理観**を持つ必要がある。そのためには、自分の行動や考えに対して批判的なスタンスで考える**(リフレクションの習慣)**が求められる。

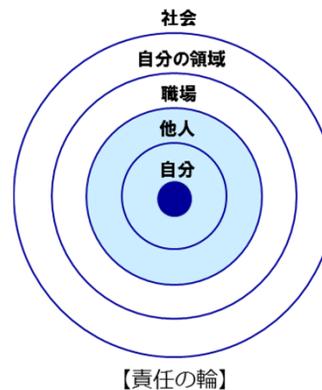
## グッドワーク

グッドワークとは、Excellence（高品質）、Ethics（倫理）、Engagement（興味とやりがい）の3つを兼ね備えた仕事のこと。倫理観の違いは人それぞれだが、倫理面で責任を持つと努力する人と、金銭的、世間的成功や権力しか視野にない人との間には明らかに違いがある。



### グッドワークの3つの視点

- Excellence（高品質）  
優れた仕事とは、質が高く、技術も完全で、他の追従を許さない基準に達している仕事です。
- Ethics（倫理）  
倫理とは社会に対する責任です。  
私たちの仕事、行為、決断や製品・サービスが与える効果に責任を持つということです。
- Engagement（興味とやりがい）  
人は仕事にやりがいを感じるとより多くの時間とエネルギーを注ぐので“質が高く”“倫理的”な仕事をするためには“興味とやりがい”は欠かせないものです。



※The Good Work Toolkit 引用  
HARVARD GRADUATE SCHOOL of EDUCATION  
翻訳: エイテックマヒラ

## リフレクション(思慮深さ)

リフレクション(思慮深さ)とは、個人がどのように考えるかということだけではなく、その思想、感情、社会的関係を含めながら、その経験をどのように一般化するように構成するかということでもある。個人に要求されるのは一定の距離を置くようにし、異なった視点を持ち、自主的な判断をし、自分の行ないに責任をとるようになることである。

※キー・コンピテンシー/ドミニク・S・ライチエン(明石書店)引用

## 社会起業家の父:ビル・ドレイトン

- アショカ創業者
- 社会起業家に必要な5つの力
  - Empathy【共感する力】
  - Ethical Fiber【強い倫理観】
  - Teamwork【チームワーク】
  - Leadership【リーダーシップ】
  - Innovative ideas to change the world【世界を変える創造的なアイディアや発想】

※ASHOKA JAPAN HPより引用

# 学びを再定義する

## 知識の丸暗記による一本足の馬

- 深い理解とは知っていることを活用して、柔軟性を持って考え、行動する能力である。
- 理解の質を考える4つの軸  
健全なる学問、教科による理解(Disciplinary Understanding)を考える時、「理解の馬」(メタファー)が疾走するためには、「目的、知識、方法、形式」の4つのそれぞれの脚が適切に機能する必要がある。  
「知識の丸暗記による一本脚の馬」では何も出来ないことは明白である。
  - Purpose(目的): 何のために理解するのか。
  - Knowledge(知識): その知識/情報は何で、お互いにどういう関係にあるか。
  - Method(方法): どう理解を進めるか。
  - Form(形式): 理解の表現の形(Hetland)。

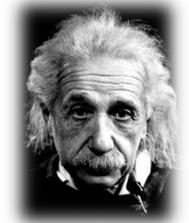
*A Horse and Rider ?  
A Metaphor for disciplinary understanding*



※コミュニケーションにおける理解 / 上條雅雄  
ハーバード教育大学院プロジェクトゼロ education for Understanding 日本教育大学院大学講義資料引用

## 前例を踏襲しない学び アインシュタインの言葉

*WE CANNOT SOLVE OUR PROBLEMS WITH THE SAME THINKING WE USED WHEN WE CREATED THEM*



問題を創り出した時と同じ考え方では、その問題を解決することはできない。

※名言から学ぶコーチング[名言集]  
[http://www.meigenshu.net/2008/02/post\\_688.html](http://www.meigenshu.net/2008/02/post_688.html)

## 感情が思考に与える影響を知る

**意見**

私はこう考える。

**経験**

その背景にはどのような知識や経験があるか。

**価値観**

その考えの背景にはどのような価値観があるか。

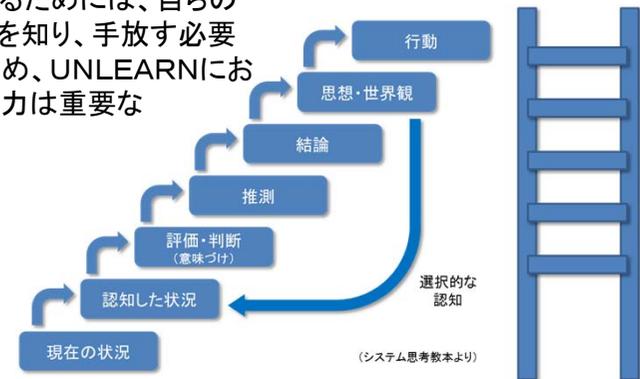
**感情**

その経験と価値観はどのような感情と紐づいているか。

※21世紀学び研究所資料引用

## UNLEARNも大切な学び

UNLEARNするためには、自らの認知の枠組みを知り、手放す必要がある。このため、UNLEARNにおいてもメタ認知力は重要な役割を果たす。

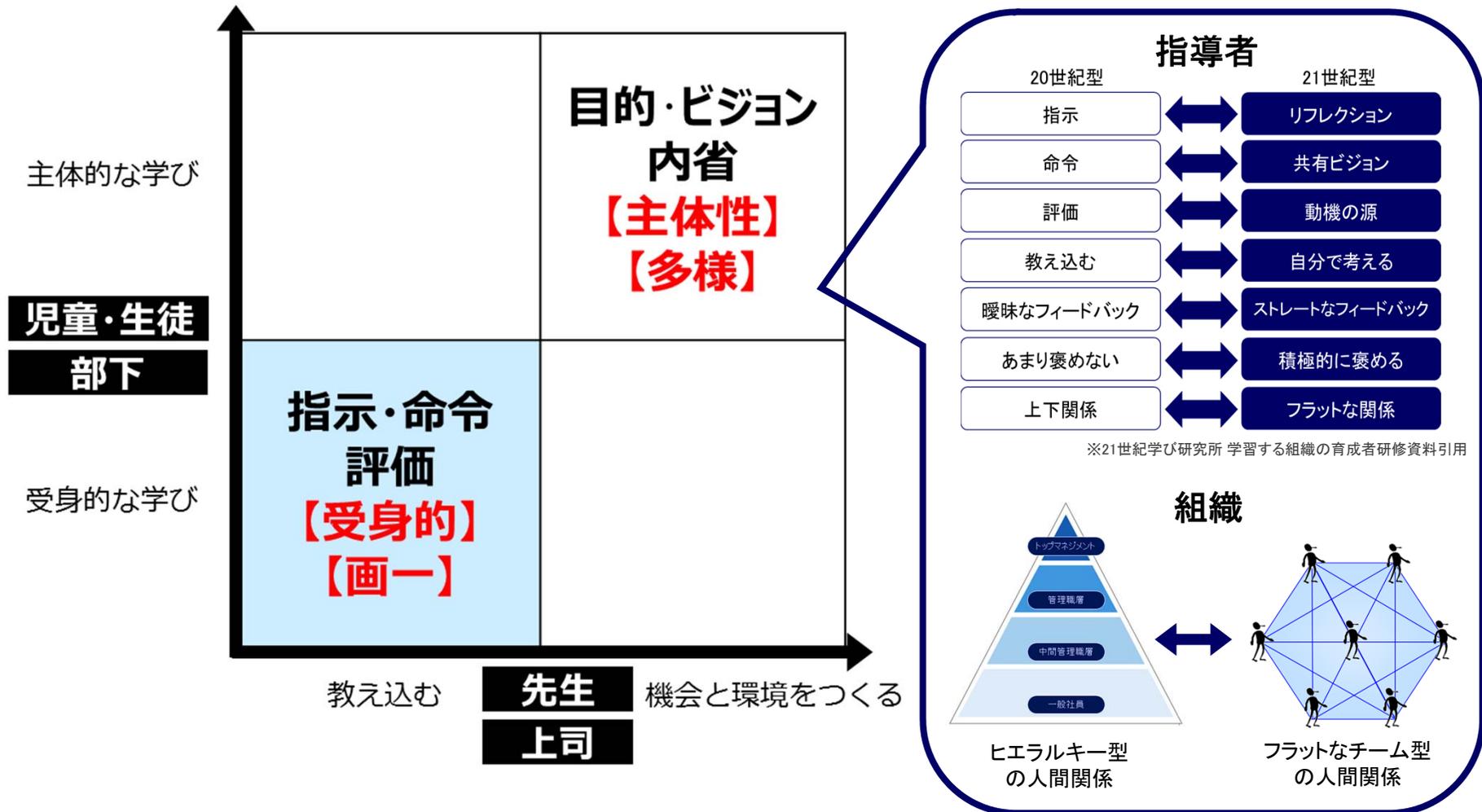


INNOVATIVE Garage WorkingCommunity

※INNOVATIVE

# 学ぶ環境を創る

人々が、前例を踏襲しない学び(価値創造・リスクテイク)を必要とするチャレンジを行うためには、個人のみならず、指導者(例:先生、上司)と組織(例:学校・企業)も、有り方を変える必要がある。



# 世界と同期する社会を創る

若者が世界と協働する社会を実現するためには、日本の個性や強みを残しながらも、世界と同期する社会を創る必要がある。

## 日本の若者の未来の働き方への提言 リンダ・グラットン氏

### ■ 「受け身の子ども」になるか「意思を持った大人」になるか

従来、会社と従業員の関係は、親と子の関係のようなものでした。会社である親が、従業員である子に 仕事や給与を提供し、年功序列に基づく昇進、秩序ある階層社会という安心な環境の中で、従業員の役割は、受け身で、規律正しくふるまうことでした。長時間労働を受け入れ、上層部の言う事に疑問を持たず、階層社会に溶け込むことによって会社への忠誠心を示していました。

世界の多くの地域では、この親子関係が一掃されつつあります。コスト削減を考える会社側、積極的で 遠慮のないもの言いをする若者の出現の両方が原因です。日本では様々な理由により、この親子関係 が最近まで保たれていましたが、ソニーやパナソニックのような日本企業がアップルやサムソンに対し優位を保てなくなると、これまでの親子関係のような会社文化が、特に若者世代から疑問視されるようになってきました。

この親子関係に変わる選択は、大人対大人の関係です。この新しい関係には、予測できる親子関係のような居心地のよさはありませんが、大いなる自由と創造性と選択を持つ可能性を秘めています。この 新しい関係には、より意思的であること、可能な選択肢を理解すること、その結果を把握する能力が要求されます。困難なのは、「受け身の子ども」から「意思を持った大人」へと移行することです。

私は東京での滞在期間中、どうやって、この移行を実現していったらよいかについて、何度も尋ねられました。「受け身の子ども」から「意思をもった大人」へと移行するための私なりのアイデアを3つ記したいと思います。

【思考をもった大人への移行のためのアイデア】

- ① 視点を広げる
- ② 自分の意見を口にする
- ③ 勇気を持って行動する

※Lynda Gratton “The Choices for Japanese Youth” (Forbes 20130211)/引用  
翻訳: エイテックマヒラ

## Japan Ranked Last Choice in Asia for Top Foreign Talent

- 世界の優秀な人材が働きたい国をランキングしたIMDワールド・タレント・ランキングが発表された。日本は、世界63カ国中51位。アジア諸国の中では最下位という結果だった。

### Last Choice

Japan ranks at the bottom in Asia in attractiveness to highly skilled foreign talent

Country	Global Ranking
Singapore	3
Hong Kong	5
Indonesia	18
Malaysia	23
Thailand	24
Philippines	30
China	34
India	36
Taiwan	44
South Korea	48
Japan	51

The language barrier and rigid business practices are widely seen as obstacles to hiring top foreign talent in Japan.

Source: IMD World Talent Ranking 2017

Note: Shows global ranking of 11 Asian nations among 63 countries worldwide

Bloomberg

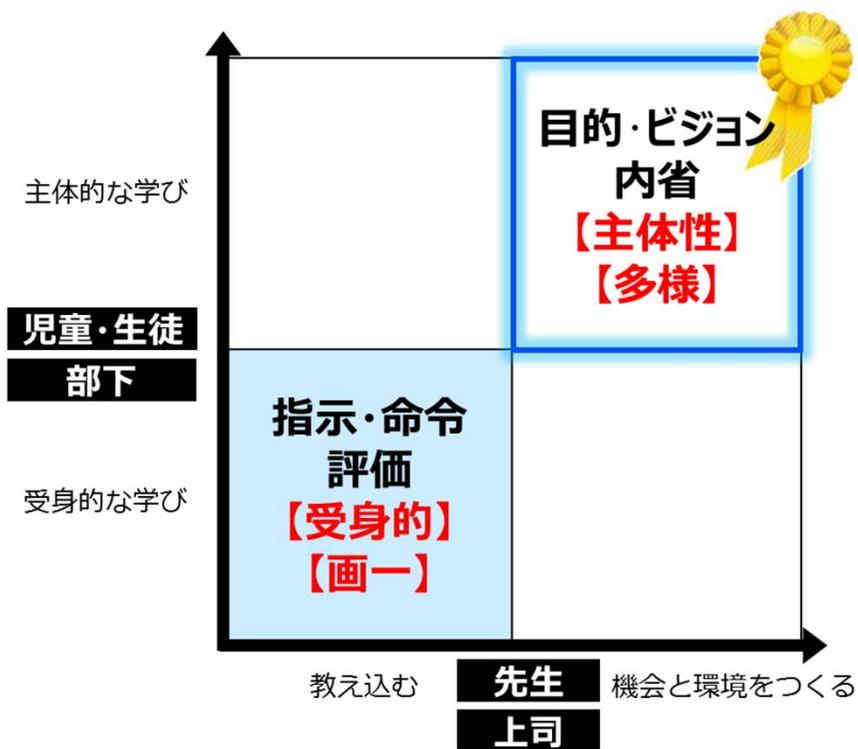
※20171121 Bloomberg News引用

# 社会人基礎力の改定 ⇔ 経済と教育の対話

④ リフレクション（現実を見ること）から始めよう！

画一的に学ぶ学校では、21世紀の時代が求める主体性と社会人基礎力を育むことが困難であることを社会全体が直視し、教育改革に取り組むためには、経済と教育の対話が不可欠である。また、教育は社会の映し鏡であることを認識し、経済界から21世紀型にシフトする必要がある。

21世紀スキルを画一的に学ぶ学校



教育（原因）と社会（結果）は双子（映し鏡）

