

2 ページ 3. 提言の視点 第 2 段落 「経済復興」・「経済成長」等

働くことの意味、生きることの意味を、社会の総体として与えにくいときに、それを小、中学校で与えられるとする根拠がわからない。

社会が貧しく、ともかく社会全体として、まずは食べていけるようになり、さらにそこから脱却すべくがんばろう - - という合意があったときには、生きる意味などあらためて考え直さなくても、知識やスキルを与えておけば、ともかく生きること、生活を向上させることに必死なのだから、くよくよ考えず、つべこべ言わずに、がんばっていたでしょう、しかし、今はそうではない - - という論理は、一見正しそうであるが、実は、論理の罠にはまっている。

知識やスキルが与えられた中で、くよくよ考えず、つべこべ言わずにがんばってきた世代が、(その世代の努力には本当に頭が下がるが) 次の世代に、働くことの意味、生きることの意味を問い掛けられなかったことが、目標喪失の時代を招いた原因の柱の1つである。

貧しい時代には貧しい時代なりに、豊かな時代には豊かな時代なりに、働くことの意味、生きることの意味を、それぞれが考える上で、最小限、各自に必要な基本的考え方と知識を与えるのが、小中学校の役割である。それは、時代が変わっても変わらない。

時代の変化をキーにして語るならば、義務教育終了で働き出す者が多く、親が忙しくてあらためて生きることの意味について話し合う余裕が家庭になく、また、働き出したらがむしゃらに働かざるを得なかった数十年前こそ、義務教育の段階で、働くことの意味、生きることの意味を(知識として与えられるものとは限らないが)、児童、生徒に問い掛けておくべきであった。

高校、大学への進学率が高く、親の教育程度が平均として高く、親が長生きである現在、働くことの意味、生きることの意味を考えるための基本的考え方と知識を与えるという義務教育の役割にはかわりがないが、働くことの意味、生きることの意味について議論を戦わせる場としての義務教育の役割の重さは、逆に小さくなっている。

私は、小学校からの英語教育に別に反対ではないが、2 ページの中央の記述に垣間見える「ちかごろどうもわからなくなってきたから、早めに小学校で教えることにしようではないか」という思考法自体に、早期の英語教育推進と同じく、あるいは、道徳教育、愛国心教育の推進と同じく「知識、スキルの教授による当面

の問題解決」という姿勢の危うさを感じる。

現在、20 歳代、30 歳代の保護者層に、そうした面についての家庭での教育力が欠けている、だからこそ学校に頼りたいという論理だとすれば、それはそれで合理的だと考える。家庭の教育力低下に伴う、学校の担う役割の拡大 - - という筋道を、整合的に展開すればいいと考える。その際には、バブル崩壊など経済的理由だけに責任を押し付けず、現在の経済同友会の主力層の子世代である 20 歳代、30 歳代の保護者層の力不足を素直に認めるべきであろう。そのとき、彼らをまさに育てた世代である経済同友会の主力層の自己批判も、ある程度必要だとは思いますが。

3 ページ 第 2 段落 「しかし、われわれ」の段落

新規参入も退出もまったくないところに強い活力が生まれるとは思えないが、淘汰があればいいというものでもない。60 年間退出のない電力事業や地方の地上波テレビ局が腐りきっているかといえば、そういうものではない。

基本的に、できるだけ多くの子どもたちの幸せという視点が大切で、その実現のために、どういう状況が望ましく、その状況を招くためには、競争や評価が必要である - - という論理の筋道が必要であると考えます。

それから、一方で、多くの企業が存在し、競争(あそい)と協調の中で成長しているという中で重要なキーワードが忘れ去られているようである。「多様性」であり、また、自らのやり方を自らで考えるという「自主性」である。

たとえば、国の愛し方、その表現の仕方はさまざまであり、さまざまあるという状態を子どもたちが知り、また、実体験として感じることで、子どもたちも自ら考えていくようになると思われる。学校の教員の中でも差があり、国の中でも差があり、国の間でも差がある - - 。その認識自体が教育である。その多様性を知ったからといって、子どもは混乱して、思考を停止したりしない。小学校の複数の教員が互いに矛盾したことを言ったからといって、子どもがだめになったりしないということは、経済同友会の主力の方々自身が、経験されていることである。

人種差別的発言で知られるような巨大都市の首長の多様性を許さない施策については、世の中でもっと議論すべきであると考えます。

目標の連鎖

学校がそれぞれの状況に合った目標を定め、それを公表し、保護者や地域住民の理解を求めべく務めることは大切である。

しかし、特に多くの公立学校の場合、企業の従業員になると異なり、保護者はその学校を積極的に選択して子女を通わせているわけではない。「目標の連鎖」が、ときに矛盾する各ステークホルダーの目標を呼応させ、摺り合わせを行い、ともに進化、深化させるという意味なら理解できる。しかし、全社目標 事業部目標 部目標 課目標 個人目標 といったツリーを想定しているのなら、大きな課題を抱えるといわざるをえない。

公立学校の教師の場合、必ずしも自由に勤務学校を選べるわけではないが、特定の都道府県の教員になると決めた時点で、その組織の一員として常識の範囲内で指示に従うことを選択したのであるから、それはそれでやむをえない。

しかし、保護者が同じ枠組みの中に取り込まれる必然性はない。従業員の目標と、取引先の目標と、株主の目標とは、ときに矛盾する。それは仕方のないことである。学校が目標を公開し、ステークホルダーとの議論の中で、折り合いを付けていくこと、そのプロセスを形成していくことに、異論はない。

p.11 評価に基づく処遇と昇格

評価すること、コンピテンシーの側面を重視することに異論はない。個々人の設定する目標とその達成度というところに違和感を覚える。

企業の目標管理において、目標をまずは本人に定めさせるのは、なぜか。まず、現在の職務における 当面(たとえば2年後)のあるべき姿を思い描くとき、現在の自分がどのレベルまで達しているのか、最も足りないスキルや知識は何なのか - - を、最もよく把握できるのは、まずは(周囲の者の方がよく見えるという側面も確かに存在するが)本人だからである。これについては、教員も同じである。これを「自己把握の確実性の側面」と呼ぼう。

次に、職務の性質が、個々人で大きく異なるからである。生産ラインの生産技能者と研究所の研究者とでは、ともかく効率的に正確にルーティンワークをこなすということの重要性和、試行錯誤でいいから新しいことを試すことの重要性の軽重が大きく異なる。そのとき、たてる目標は大きく異なる。これを「職務多様性の側面」と呼ぼう。

この要因は、教員には、当てはまらない。どの教科でも、ベテ

ランでも新人でも、子どもに必要な知識とスキルとを教授し、コミュニケーションし、人格を陶冶していくという基本の仕事は同じである。

次に、職務、職種が大体同じでも、経験年数や地位により、また、各人の知識やスキルにより、期待される役割、期待される達成度が、少しずつ異なるからである。これについては、教員も同じである。これを「属性多様性の側面」と呼ぼう。

そして、職務、職種、属性などが同じでも、組織内の部署が異なり、組織(企業や学校)が異なれば、人員構成や組織風土や仕事の流儀や組織の目標が異なるからである。この性質は、学校には一部あてはまり、一部あてはまらない。これを「組織多様性の側面」と呼ぼう。

医師や弁護士など高度専門職に、「目標管理」してもらうことを、思考実験として考えてみる。組織や職務の多様性に合わせた目標設定ということよりも、まずは、どんな組織に属し、どんな地位にあっても医師や弁護士としてふさわしい能力を身につける、身につけたものを不断に向上させるという点が重視されるであろう。多様である個人が、プロフェッショナルとして共通のレベル、ある程度意識共有された「あるべき姿」に達するための「自己把握の確実性の側面」が重視される。組織や職務の多様性に合わせた目標設定は、その後の話となる。

専門職としての教員と、その成長のための目標管理を考えたとき、ある程度意識共有された「あるべきプロフェッショナル教員」に達すること、すなわち一個のプロフェッショナルとしての目標設定を重視するのか、属性多様性、職務多様性、組織多様性を把握しての目標設定、すなわち、まず組織を考えての目標設定を重視するのか - - について、定める必要がある。

それは、個々の学校が決めればよいということには、多分ならない。社会(国レベル)が専門職集団たる教員集団との間で、ある程度の共通認識を形成する必要がある。その枠内で、各学校の多様性、各教員の考え方の多様性があるといいと思われるが、それほどぶれのないプロフェッショナル像は、定める必要があろう。免許制であり、国立大学を中心に多額の税金を投入して養成している職種である以上、当然のことといえる。

本提言書のタイトルである「教育の「現場力」強化に向けて」からすると、経済同友会の立場は、後者すなわち必要最小限度の知識とスキルを身につけて教員免許を取得した教員が、現場現場の実状に合わせて目標を立て成長していくことを重視しているものと思われる。これはこれで見識であり、評価したい。以上