

## 1. はじめに

### 1-1. 社会背景

内閣府(2016)は、第5期科学技術基本計画において、この大きな変革が訪れる社会を Society5.0 と称し、ICTを最大限に活用しながら、サイバー空間とフィジカル空間(現実世界)とを融合させた取り組みを行っていくこととしている。この取り組みを通して、人々の生活にもたらされる豊かな社会を「超スマート社会」とし、Society5.0の実現に向けて世界に先駆けていくことが国の指針に位置付けられている。

この背景には、AI技術やIoT技術の絶え間ない技術革新、生産年齢人口の減少に伴う社会構造、雇用環境などの大きな変化がある。同時に、社会における変動性(Volatility)、不確実性(Uncertainty)、複雑性(Complexity)、曖昧性(Ambiguity)、いわゆる「VUCA」が一層加速し、数年先の未来も見通すことが困難な時代であると言われている。フレイ&オズボーン(Frey&Osborne2013)は、2023年~2033年以内に米国の労働人口の47%が機械に代替されると述べている。一方でこの数字については、他方で疑問視されており、アーツ・グレゴリー・ツィーランらは、2023年~2033年以内に米国の労働人口の9%が機械に代替されると推計結果を示している(Arnz, Gregory&Zierahn2016)。割合に差異はあるものの、これらに共通していることは、現在の子どもたちが大人になり、社会に出て働く際には現在の職業形態が確実に変わるということである。AI技術などの発展により、自動化が進むことによって業務効率や生産性が向上する結果、銀行業務、弁護士業務、販売・流通業務などの職業は代替される一方で、AI技術などを導入・普及させるために必要なこれまでにない職業が生み出されることとなる。現在、義務教育段階にいる子どもたちはこのような社会に身を置くことは避けられない現実である。

### 1-2. 多様化する社会

社会変革に伴い、我が国の労働環境についても大きく変化しており、企業側の視点に立つと特に多様な人材の確保が喫緊の課題となっている。多様な人材に関する項目については、一般的に性別、国籍、年齢、雇用形態、キャリア、障害の有無などを指している。この多様な人材を確保しなければならない背景には、深刻な人手不足、競争力の強化を目指す必要があることの2つがある。

第一に、深刻な人手不足についてであるが、景気回復の長期化、少子高齢の進展等を理由として企業は人手不足という課題を抱えている。実際に、総務省(2018)による調査では、人材確保が困難であると回答した企業は全体の9割を超えていることが明らかになった。我が国の生産年齢人口に対する高齢者人口の割合が今後ますます増えていくことを考慮すると、ますます人手不足は深刻化していくことが推察される。労働力の確保という観点に立った際に、現在の子どもたちが、大人になる頃は今以上に、多様な人材にあふれる環境の中で職に就いていく必要があると言える。

第二に、競争力の強化についてであるが、多様な人材の活躍により、生産性や利益率の向上、新しいアイデアの創出やイノベーションの促進といった効果が期待される。実際に、「UCLAの実験によると、文化の多様性を持つチームは、単一な文化を持つチームに比べて高い有効性を持つと同時に、最も低い有効性を持つこともある(ダイバーシティ2.0 一歩先の競争戦略)」ことが明らかになっている(図1)。また、経済産業省は、多様な個を活かす経営をダイバーシティ経営と称している。そして、ダイバーシティ経営を、「多様な人材を活かし、その能力が最大限提供できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義し、新たな企業価値を創造すべく、ダイバーシティ経営を推奨している。その中で、経済産業省は、イノベーションが生まれる段階に至るまでを以下のように段階的に捉えて考えることが有効だとしている。

第1段階：多様な人材がいない（同質的組織）

第2段階：多様な人材がいるが活かしていない（多様な人材の組織）

第3段階：多様な人材がいて、その個人を活かしているが理念・戦略が結びついていない（多様な人材の活躍）

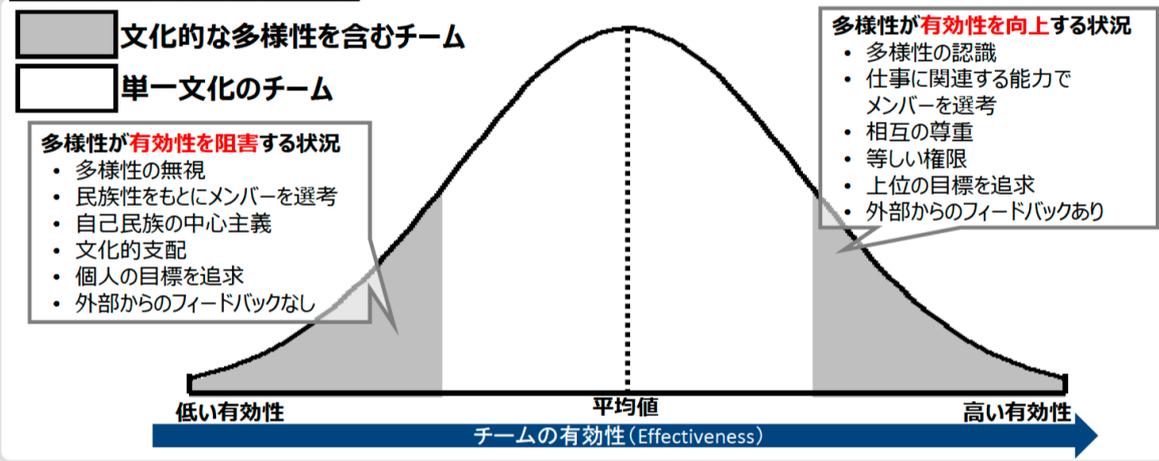
第4段階：多様な人材がいて、その個人を活かしているが経営理念・戦略と連動している（ダイバーシティ経営の実践）

第5段階：多様な人材の活躍を基礎にした経営によりイノベーションが生まれている（ダイバーシティ経営の行動化）

#### ④イノベーション創出の促進

- UCL Aの実験によれば、文化の多様性を持つチームは、単一文化を持つチームと比べて、最も高い有効性を発揮することもあれば、反対に、最も低い有効性にとどまってしまうという結果が得られた。
- また、チームの生産性は単に多様性の有無ではなく、その多様性が活かされる状況が適切にマネジメントされているか否かに依存していることを示す結果が得られた。

##### 文化の多様性とパフォーマンス



(注記) Carol KovachによるUCLA Anderson School of Managementにおける調査に基づいてNancy J. Adlerが作成  
(資料) Nancy J. Adler, International Dimensions of Organizational Behavior, 2008

38

図1：多様な人材によるイノベーションの可能性（経済産業省2018「ダイバーシティ2.0一歩先の競争戦略スライド」より）

これらのことから、ますます今後、労働環境における多様化が進んでいくことが分かる。多様性について、突き詰めて考えると、「考えや立場の異なる他者が身を置いている」環境と捉えることができる。では、現在の子どもたちが置かれている環境はどうだろうか。大半の学校では同一学年で学級が編成されていることから、表面的には性別に関する違いしかないように思われる。ただ、「考えや立場の異なる他者が身を置いている」という視点に立てば、現在の学ぶ環境も十分に多様性をもった環境であると言える。

#### 1-3. 求められる資質能力

上記、社会的背景を踏まえ、中央教育審議会(2016)は、「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領などの改善及び必要な方策などについて（答申）」において、これからの時代を生きていくために必要な力とは何かを学校と社会が共有しながら、共に育てていくべき時代であるとし、次期教育課程に「社会に開かれた教育課程」という中心理念を位置付けている。この「社会に開かれた教育課程」の実現の中で、子どもたち一人一人の可能性を伸ばし、新しい時代に求められる資質・能力を確実に育成することが求められている。なお、新学習指導要領では以下の6点を改善の枠組みとしている。

- ①「何ができるようになるか（育成を目指す資質・能力）」
- ②「何を学ぶか（教科を学ぶ意義と、教科等間・学校段階のつながりを踏まえた教育課程の編成）」
- ③「どのように学ぶか（各教科等の指導計画の作成と実施、学習・指導の改善・充実）」
- ④「子ども一人一人の発達をどのように支援するか（子どもの発達を踏まえた指導）」
- ⑤「何が身についたか（学習評価の充実）」

## ⑥「実施するために何が必要か（学習指導要領等の理念を実現するために必要な方策）」

上記、6点の中でも特筆すべき事項は①「何ができるようになるか（育成を目指す資質・能力）」であろう。新しい時代に求められる資質・能力を「社会に開かれた教育課程の実現」を通して、子ども達に身につけさせていかねばならない。社会変革が激しい時代に身を置いていくこととなる子どもたちに対して学校教育が果たすべき役割は大きいと言える。

### 1-4. 汎用的能力の捉え（転移の要素を入れる）

文科省（2018）は、「Society5.0に向けた人材育成～社会が変わる、学びが変わる～」において、これまでと共通して求められる力として、「文章や情報を正確に読み解き、対話する力」、「科学的に思考・吟味し活用する力」、「価値を見つけ生み出す感性と力、好奇心・探求力」が必要であると整理している。一方で、OECDは「OECD Learning Framework2030（2030年に向けた学習枠組み）」において、「VUCA」が加速する世界で子どもたちがあらゆる側面において積極的な役割を担っていくために、「変革を起こす力のあるコンピテンシー」を特定し、「新たな価値を創造する力」、「対立やジレンマを克服する力」、「責任ある行動をとる力」に細分化している。社会的背景を考慮すると、これまで学校教育の中で中心となってきた教科に関する力のみではなく、汎用的な力についても吟味し、子どもに身につけていかねばならない。また、汎用的能力については様々な捉えがあるが、本研究では「授業場面や対象単元、領域のみで発揮するのではない、かつ特定の教科等の枠組みで縛られることのない、社会生活を行う上で身につけておくことが望ましい能力」と定義する。

ところで、中央教育審議会（2016）は、「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領などの改善及び必要な方策などについて（答申）」において、各教科等において育まれる資質・能力と教育課程全体の枠組みについて次のように述べている。

各教科等で育まれた力を、当該教科などにおける文脈以外の、実社会の様々な場面で活用できる汎用的な力に更に育てたり、教科横断的に育む資質・能力の育成につなげたりしていくためには、学んだことを、教科等の枠を超えて活用していく場面が必要となり、そうした学びを実現する教育課程全体の枠組みが必要になる。（p32）

この記述を整理すると、各教科で育まれた力を、汎用的な力としてさらに育てたり、教科横断的に育む資質・能力の育成につなげたりしていくために、教科等の枠を超えて（各教科等で育まれた汎用的な力を）活用する場面を設定していかなければならないということになる。

このことは、新学習指導要領作成に向け設置された「育成すべき資質・能力を踏まえた教育目標・内容と評価の在り方に関する検討会議」において議論されており、単にその教科等の中で適切に思考したり表現したりできるだけでなく、最初に学び身につけた領域を踏み出て、自在に駆使できる状態（以下、学習の転移と表現する）に到達させることが求められている。

本校教員で、本校の子どもにつけさせたい汎用的能力を検討した結果、【課題解決に関する要素】、【コミュニケーションに関する要素】、【個の内面的要素】に分類することができた（図2）。汎用的能力に関する3つの能力を全て網羅して育成していくことは学校研究として困難である。それゆえ、学校研究として3つの要素のいずれかに焦点を当てる必要がある。

本校の2017年から2019年にかけて、「未来を志向する子の育成」という研究主題に基づき、学習過程における「決める」要素について知見を深めてきた。2017・2018年の研究では学習過程における意思決定、アウトプットを重点的に取り上げてきた。また、2019年の研究では、子どものふり返り・省察を取り上げ、メタ認知を重点的に取り上げ学校研究を行ってきた。さらに、3年間での研究過程において重点的に取り上げてきたわけではないものの、授業において必然的に生じる対話的な場面での議論を通し、コミュニケーションについても吟味してきた。だが、これらのことについては、汎用的能力という視点で教科の枠を超えて検討してきたわけではない。先述の通り、子どもに身につけさせたい資質・能力を教科の枠を超えた汎用的能力として捉え、研究として確立することが必要である。

ますます労働環境における多様化が進んでいく社会で生きていくこととなる子どもの未来を考えた時に、コミュニケーションに関する力を身につけさせていくことがこれまで以上に求められていると言える。それゆに、前年度までの研究の知見を生かしながら、コミュニケーションに関する要素に焦点をあてていくこととする。

課題解決に関する要素	コミュニケーション要素	個の内面的要素(情意・態度など)
<p><b>課題解決</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題を見つける</li> <li>・解決の方法や計画を考える</li> <li>・課題を細分化する</li> </ul> <p><b>思考(考える技法)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多面的多角的に見る</li> <li>・論理的に考える</li> <li>・創造する、表現する</li> <li>・比較する</li> </ul> <p><b>意思決定, アウトプット</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・判断する, 決断する</li> <li>・行動する, 活用する</li> <li>・主張する, 自己表現</li> </ul> <p><b>メタ認知</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・客観的に捉える</li> <li>・自己理解, 変容の実感</li> </ul> <p><b>情報, ツールを活用する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT機器の活用</li> <li>・情報を整理, 活用</li> </ul>	<p><b>伝える</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主張する</li> <li>・納得させる</li> <li>・論理的に伝える</li> </ul> <p><b>聞く</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受容する</li> <li>・共感的に受け止める</li> <li>・比べて聞く</li> <li>・質問する</li> </ul> <p><b>協調性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・合意形成, 調整力</li> <li>・落とし所をさぐる</li> <li>・納得解</li> <li>・人間関係の構築</li> <li>・ファシリテーション</li> </ul>	<p><b>主体性, 能動性</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・好奇心, 探究心</li> <li>・チャレンジ精神</li> <li>・失敗を恐れない</li> <li>・自ら行動しようとする</li> <li>・指示を待たない</li> <li>・長所を生かして行動する</li> </ul> <p><b>メンタルタフネス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・持続力, 継続力</li> <li>・ねばり強さ</li> <li>・たくましさ</li> <li>・ストレス耐性</li> <li>・課題を解決しようとする</li> </ul>

※1：あくまでも暫定的な整理です。  
 ※2：それぞれの要素に関する順序や関連性(重複など)については、今後検討していきます。  
 ※3：前回全体研では「力」と表記しましたが、「資質・能力」と変更します。

図2：本校児童につけさせたい汎用的能力

### 1-5. コミュニケーション力の捉え

コミュニケーションとは「社会生活を営む人間の間に行われる知覚、感情、思考の伝達。言語、文字、身振りなどによって伝達される(広辞苑より)」を意味しており、広義なものである。前項で取り上げた【コミュニケーションに関する要素】についても、主張する、納得させる、比べて聞く、質問する、落とし所を探るなど幅広い様相を持ち合わせている。研究として、コミュニケーションに関する汎用的能力を育成していくのであれば、さらにコミュニケーションを細分化して捉えていく必要がある。

多田(2017)は、コミュニケーション能力を相互理解、相互補完、共創などのための人間としての行為との観点から対話力と捉えている。さらに、多田(2018)は、対話を「自己および多様な他者・事象と交流し、差異を生かし、新たな智慧や価値、解決策などを共に創り、その過程で良好な創造的な関係を構築していくための言語・非言語による継続・発展・深化する表現活動」と定義し、様相ごとに対話を5段階に分類している。村松(2013)は、コミュニケーションを、1 感覚や感情を分かち合う親和的コミュニケーション(あいさつやおしゃべり)、2 思いや気持ちを分かち合う心情交流的コミュニケーション(語らい)、3 情報や知識を分かち合う情報交流的コミュニケーション(説明・報告)、4 考えや意見を分かち合う意見交流的コミュニケーション(討論)、5 アイデアや解決策を分かち合う合意形成的コミュニケーション(討議) という5つを類型化している。CEC(2009)は、1178名の教員を対象としたコミュニケーション力に関する調査及び、学習指導要領や学習指導要領解説編に記述されたコミュニケーションに関する文脈を抽出し、コミュニケーションを1)対話、2)交流、3)討論、4)納得・説得という4つの段階に分類化している。

多田(2018)、村松(2013)、CEC(2009)に共通するのは、コミュニケーションという広義なものを細分化して捉えているということである。細分化しているという意味においては評価できるが、本校の教員とのコミュニケーションに関する要素の捉えに差異が生じることが想定される中で、研究にそのまま位置付けることはふさわしくないと考えた。

そこで、本研究では、コミュニケーションを「いろいろな価値観や考えをもつ多様性のある集団において、共感的な人間関係の中で、情報の伝達を介して、自ら深く考え、相互に考えを伝え、深め合いつつ、合意形成・課題解決をする能力」と定義し、先行研究をベースにしなが、2019年1月～3月にかけて、校内で議論を積み重ね、本校におけるコミュニケーションを3段階に類型化した。類型化したものは、以下である(図3)。だが、図3に関しては現時点でのものであり、4月からの授業実践をベースにしなが、さらに検討を重ねていくこととする。

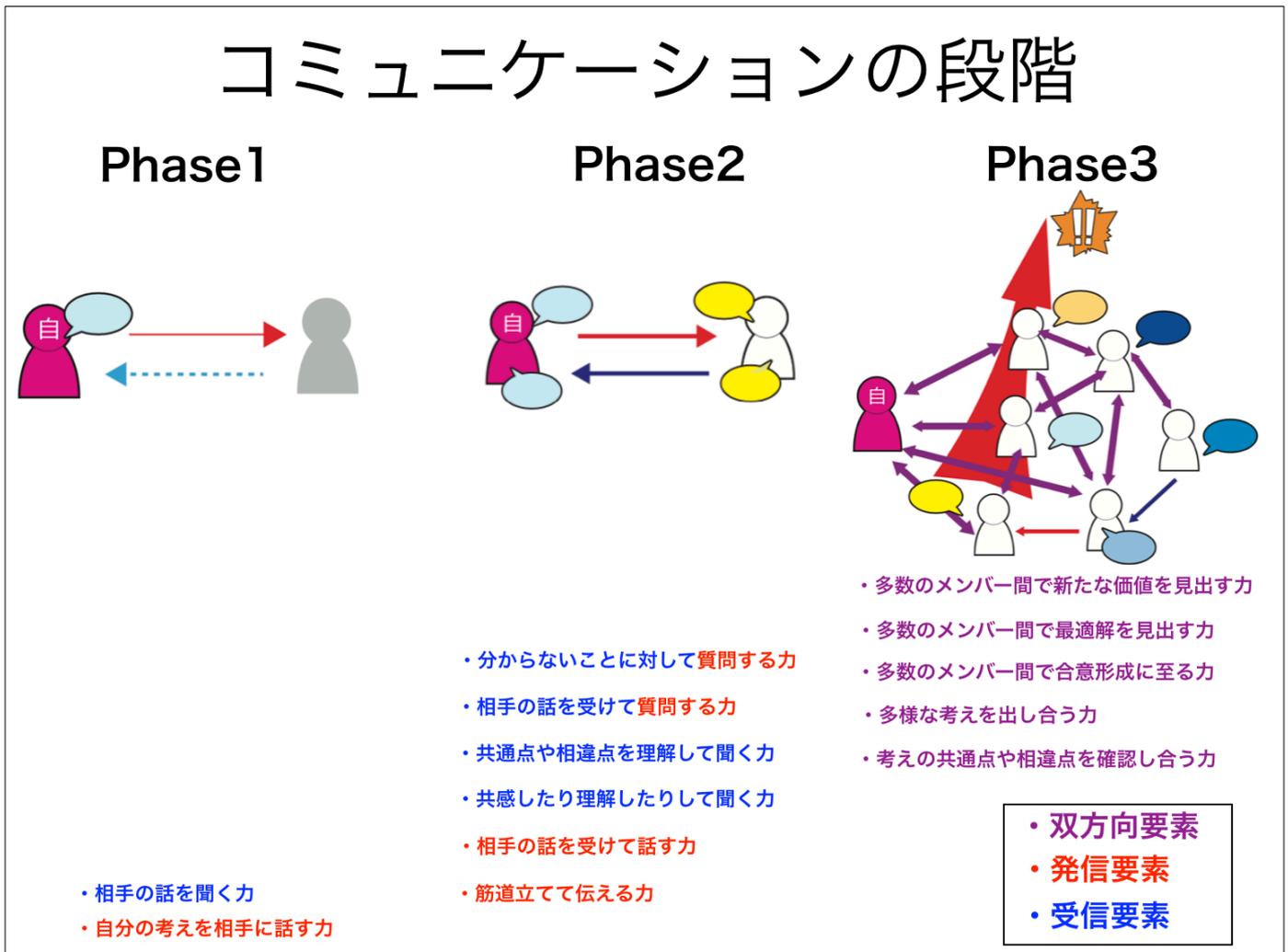


図3：コミュニケーションに関する段階

## 2. 研究の目的

以上を踏まえ、「Society5.0に向けた人材育成～多様性をいかす汎用的能力の育成～」という研究主題のもと、本学校研究では、本校児童にコミュニケーションに関する汎用的能力(以下、コミュニケーション力と表記する)を育成することを目的とする。

## 3. 研究の方法

児童にコミュニケーション力を育成するためには、以下の4つについての検討が必要であると考えた。第一に、目の前にいる児童に対し、自身が担当する授業において育成を目指すコミュニケーション力を明確にす

ることである。第二に、授業のどの場面を重点的に取り上げ、どんな手立てのもと、コミュニケーション力の育成していくかについての検討も必要である。第三に、そのコミュニケーション力が他の場面において、どのように転移していくのかということについても見通しを持たなければならない。一方で、育成を目指すコミュニケーション力を明確にしながら、育成の場を設定し手立てを取るとともに、今後転移可能となる場面を模索したとしても、当の児童がコミュニケーションに関するよさを実感し他の場面でもいかせそうだとすることを認識しなければ、コミュニケーション力が育成されるとは言い難い。それゆえ、第四に、児童が授業におけるコミュニケーション場面において、コミュニケーションという点について何を学んだのか、どのように活かせるということをふり返ることが必要である。まさにこれは2019年度の学校研究で大切にしてきたことそのものである。

この四点を念頭においた授業設計のもと、日々の授業を行うことによって、単一の授業で発揮されるコミュニケーション力ではなく、汎用的に活用できるコミュニケーション力となるはずである。それゆえ、この四点を研究の重点として位置付ける。

A（コミュニケーション力）を育成するために、B（場面）においてC（手立て）する。

A（コミュニケーション力）はD（異なる場面）において転移することを期待する。

**重点1）** 育成するコミュニケーション力を設定する

**重点2）** 育成が可能となる場面を設定し、手立てを明確にする

**重点3）** コミュニケーション力が今後どのようにいきていくのかという転移可能な場面を位置付ける

**重点4）** コミュニケーションに関して児童がふり返る機会を設けたり、教師が価値づけを行ったりする

表1：学校研究2020における重点