

令和4年度入学試験 面接「概要とねらい」 (入試情報公開用)

人間発達文化学類 学校推薦型選抜Ⅱ 教育実践コース

本「学校推薦型選抜Ⅱ」では、入学後、教育実践コースを希望し、かつ「小学校の教員になることを強く希望する者」を対象に、面接を行う。

面接は主に、あらかじめ用意された資料を一定時間の中で読み、その後、資料に関する質問などに答える形式で進める。

資料としては、小学校教育に関連する内容を取り上げ、資料内容に関する理解力、思考力、表現力及び教育への関心や意欲をみることをねらいとする。

この部分に記載されている文章については著作権法等の問題から公表することができませんのでご了承願います。

この部分に記載されている文章については著作権法等の問題から公表することができませんのでご了承願います。

この部分に記載されている文章については著作権法等の問題から公表することができませんのでご了承承願います。

出典：内田良（2021）「教員という『聖職』に潜むリスク」松岡亮二[編著]『教育論の新常識—格差・学力・政策・未来—』中公新書ラクレ、249-260頁、より一部抜粋。

※出題にあたり、本文の一部を省略するとともに形式や字句を改めた。

この部分に記載されている文章については著作権法等の問題から公表することができませんのでご了承願います。

この部分に記載されている文章については著作権法等の問題から公表することができませんのでご了承願います。

この部分に記載されている文章
については著作権法等の問題か
ら公表することができませんの
でご了承願います。

出典：渡部淳（2020）『アクティブ・ラーニングとは何か』岩波新書、11～18 頁より抜
粋。

※出題にあたり、「表 1-1 2018 年版学習指導要領関係年表」を省略するとともに、本
文を含め一部形式や字句を改めた。

資料には、通読中にメモを書き込んでもかまいません。面接の際に持ち込んで手元に置いておくことができます。ただし持ち帰ることはできません。面接終了の際に面接官に手渡してください。

「リーダーシップのある専門家」になるために

読者の皆さんに大学で学んでほしいことを端的に表すと、「生涯にわたって学び続けることができる学び方を身につけて、専門力を高め、それを組織やチームの中で自分らしく活かす方法を身につけてほしい」となります。端的にと書きましたが、3つのことが含まれている文になりました。「学び方」「専門力の向上」「自分の活かし方」の3つです。以下に、順番に考えていきます。

学び方

最初は、学び方です。

現在求められている学びの前に、従来の典型的学びとはどのようなものであったかを考えてみましょう。

従来の典型的な学びは、先生が学習者に一方的に知識やスキルを教え込むことによりなされます。先生は、知識やスキルをすでに持っており、それを学習者に上手に教えることができる人ということになります。学習者の学習目標は、先生が持っている知識やスキルを覚えることになります。学習者は学習が進むにつれ、多くの知識を覚え、身につけたスキルを正確に早く実行できるようになります。

学習科学の分野では、その学習により育成されるのは、「定型業務の専門家」と呼ばれます。「初心者」が「定型業務の専門家」になるにつれて、定型業務を素早く効率的にこなせるようになりますが、応用問題や未知の問題に対応するのが苦手です。

ところが、現代社会は、グローバル化、情報化、少子化、長寿化が進む大変革期です。VUCA、volatile（不安定）、Uncertain（不確実）、Complex（複雑）、Ambiguous（曖昧）と呼ばれたりします。こうした世界では、従来起こらなかったような「想定外の」問題が生じます。つまり、予測不可能な未知の世界であると言えます。そこは、正解を早く出す力だけでは不十分であり、「定型業務の専門家」は、有効な価値を生み出すことができなくなります。そこで、新しい力が求められるようになりました。

VUCA 社会では、今まで扱ったことがない未知の、そして複雑な問題に対処する必要があります。それができる人を「適応力のある専門家」と呼びます。適応力のある専門家は、習った知識を未知の状況でも使うことができます。このような様々な状況で使うことができる知識を、高次の知識=メタ知識と呼びます。知識をメタ知識化するためには、習った知識を、自分なりに様々な観点から考え直して、整理し直す学習活動を繰り返すことが必要です。繰り返すことにより、具体的知識より高次のメタ知識が身につくようになります。それを実践するのが、アクティブラーニングと呼ばれている教授技法です。

専門力の向上

次に「専門力の向上」を考えていきます。

多くの大学では、4年生になると研究室に所属し、卒業論文を書くために研究活動を行います。研究活動を行うためには、その分野における最先端の知識を学ばなければなりません。最先端の専門知識は動的に変化し続けています。いったん身につけた知識も常にアップデートしていくことが求められます。知識やスキルをアップデートしていき、一流であり続けるための方法があります。

最も重要なのは、自分の能力を少しだけ超える負荷をかけ続けることです。「これで十分」と思い負荷をかけないでいると、一旦身につけた知識やスキルは落ちていってしまいます。

常にチャレンジしていくことが求められます。ただし、目標が高すぎてもいけません、ちょっと無理をすれば届きそうなレベルを設定し、チャレンジしていくことが重要です。

チャレンジし続けていくことは大変なので、「何に」チャレンジしていくのかを選ぶことが大切になります。それが専門性です。自らが興味関心を持つ分野であれば、たとえ困難があったとしてもチャレンジしていくことが楽しくなります。何にチャレンジしていくのかを選択できるのが大学です。自分のチャレンジ対象を決めて、最先端の知を作り上げていく楽しさを味わってほしいと思います。

自分の活かし方

次は「自分の活かし方」です。

私は、自分の活かし方を学ぶことは、リーダーシップを学ぶことだと思っています。

リーダーシップという、カリスマ性のあるリーダーが組織のトップにいて、皆を引っ張っていくというイメージを持つ方が多いかもしれません。会社の社長や、大学のクラブ活動の主将のような、特定の肩書きを持った人が、他のメンバーを引っ張ったり、チームをまとめるというイメージです。

現代ではリーダーとリーダーシップは区別して考えられます。ここでは、立教大学の BLP 研究チームが用いているリーダーシップの定義を紹介します。

リーダーシップを、「職場やチームの目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力」と定義しています。この定義に「役職」とか「リーダー」などの言葉は入っていません。リーダーシップにおいて重要なことは「影響力を発揮すること」です。（高橋俊之、舘野泰一、2018年、37頁）

そして同書では、これまでの一般的なリーダーのイメージと、これからのリーダーシップのイメージを4つの点について対比しています。(1) カリスマだけが発揮するものに対し、すべての人が発揮するもの、(2) 「引っ張る」・「まとめる」に対し、目標達成のため他のメンバーに影響を与えるあらゆる行動、(3) 1人が発揮するものに対し、みんなで連動しながら発揮するもの、(4) 天性のものに対し、学習可能なもの（前掲書、38頁）の4つです。いかがですか？自分でもできそうな気がしませんか？

社会に出ると、ひとりで活動することは少なく、多くの場合は組織やチームで活動することになります。組織やチームにおいて影響力を発揮するには、自分の強みを知り、それを組織やチームに活かしていくことが大切です。自分の強みに気がついていないことが多いかもしれませんが、様々な経験を通して、自分の強みを知ってほしいと思います。

リーダーシップのある専門家とリベラルアーツ教育

学習者は誰もが初心者ですが、知識を覚えていくことにより、物事を効率よくこなすことができるようになり、「定型業務の専門家」へと育っていきます。「定型業務の専門家」は、答えのある既知の問題に対応することには長けていますが、これからの時代で起こりうる答えのない未知の問題や、AIに負けない創造性のある考える力を身につけるには不十分です。そこで、「適応力のある専門家」が求められるようになりました。「適応力のある専門家」になるためには、既存知識をメタ化する必要があり、対話をとおした学びが求められています。

なお、知識はあまり持っていないが、高い創造性のみを持っている人を「欲求不満の初心者」といいます。

R・K・ソーヤー（2009年）ではここまでしか書かれていませんが、私はそこに「リーダーシップのある専門家」を加えたいと思います。「適応力のある専門家」との違いは、解決すべき問題を自分で見つけることができること、組織やチームに対して影響を与えることができるリーダーシップを発揮できること、社会に対して革新的なものを生み出していくことができること、です。

「リーダーシップのある専門家」になるためには、専門分野だけ学んでいてもだめです。

そこで重要になるのが「リベラルアーツ教育」であると考えています。古来は、自由人を育成するための、人として偏らない知識（自由七科）が求められました。現代の「リベラルアーツ教育」では、幅広い知識に加え「様々な境界や壁を越える力」が必要です。壁には、対外と対内の2種類があります。

対外の壁とは、自分の専門領域を超える力のことを指します。現代の問題は学際的であるため、色々な分野の専門家がチームで解決することが求められます。そのような状況では、分野を超えて協働する力が必要です。

対内とは、自分の心地よい領域（コンフォートゾーン）から抜け出す力のことを指します。最近の学生は、受動的でコンフォートゾーンから抜け出そうとしない傾向が強くなっているように感じます。コンフォートゾーンを突破するためには、強い志を持つことが重要です。

自らやりたいことに取り組み、問題を解決し、未来を創り上げ、社会に貢献しようとする気概を持ってもらいたいと思っています。

参考文献

佐伯胖、藤田英典、佐藤学（編）（1995年）『学びへの誘いシリーズ「学びと文化」』東京大学出版会

R・K・ソーヤー（編）（2009年）『学習科学ハンドブック』培風館

鈴木義幸（2002年）『コーチングから生まれた熱いビジネスチームをつくる4つのタイプ』ディスカバー・トゥエンティワン

高橋俊之、舘野泰一（編著）（2018年）『リーダーシップ教育のフロンティア（実践編）』北大路書房

出典：上田紀行編著（2020）『新・大学で何を学ぶか』岩波ジュニア新書、145・157頁より一部抜粋。

*出題に当たり、本文や注を一部省略するとともに、本文を含め一部形式や字句を改めた。