

学校教育と生涯にわたる能力形成

困難に直面したときに学び直せる力と、その教育的基盤

2026.10.7 戸倉塾 代表 戸倉徳也

要旨

本稿は、子どもが学校で身に付ける能力を、現時点で知識・技能を使える「現在能力」と、未知の課題に応じて学び、試し、修正できる「更新能力」という二つの視点から検討する。学校の成績、進学、採用、就職後の評価、転職、起業・経営、AI時代の技能変化を、公的資料と学習研究に基づいて接続する。成績と学歴は学習到達や選抜に関する重要な情報であるが、能力全体や将来の適応を単独で表すものではない。一方、学び直す力は基礎知識から独立した万能の能力でもない。両者は相互に支え合う。本稿は、学校の評価が進路選抜にも用いられることが、家庭の点数への関心を強めるという制度的仮説を提示し、教科の到達度と学習過程を併せて把握する方法を提案する。結論として、教育には現在できることを確実に増やすとともに、将来できないことに出会った際に、支援を利用して再び学べる状態を育てる役割がある。

キーワード：現在能力、更新能力、学習評価、自己調整学習、生涯学習、教育と職業

1 問題設定と研究方法

子どもの教育について、保護者が「今の成績で、将来は大丈夫だろうか」と考えるのは自然なことである。成績は進学の選択に関わり、その後の就職にもつながり得る。しかし、学校卒業時点の評価だけで、数十年に及ぶ人生で必要になる能力を説明できるだろうか。仕事の内容、技術、生活上の課題は変わる。教育の成果を考える時間軸を、次の試験から学校卒業後へ延ばす必要がある。

本稿の問いは、①学校で測られる到達度は能力のどの部分を示すか、②学歴や技能の役割は職業人生の局面によってどう変わるか、③子どもが未知の課題に対応して学び直す力を、日常の教育でどう育て、確認できるか、の三点である。中心となるのは、現在の到達を高める教育と、能力を更新する教育との関係である。

方法は、文部科学省の学習評価資料、自己調整学習の研究レビュー、RIETIの人事データ研究、OECDの成人技能・AI関連資料、JILPTの成人学習調査、中小企業白書を参照する文献考察である。個別研究の対象・測定方法を区別し、結果を日本の全児童や全企業へ一律に一般化しない。異なる資料を同一人物の追跡調査として扱うことも避ける。

「現在能力」「更新能力」は、保護者と教育関係者が議論を共有するための本稿の分析上の呼称である。新たな心理尺度として妥当性が検証されたものではなく、既存研究の成果を二つの視点から整理する枠組みである。本文では、資料の報告、著者の解釈、検証を要する仮説、教育実践への提案を区別する。

2 現在能力と更新能力の定義

現在能力とは、ある時点で、一定の条件のもとで利用できる知識・技能・思考等の能力である。「漢字が書ける」「文章の根拠を読み取れる」「因数分解を理解して解ける」といった教科学習に加え、仕事では「現在の業務を正確に遂行できる」「顧客の課題を説明できる」などが含まれる。暗記量だけを指す概念ではない。

更新能力とは、未知または変化した課題に直面した際に、自分に不足する知識・技能を認識し、必要な情報を探して評価し、他者や道具を利用して学び、試し、結果に基づいて方法を修正する能力である。「必要になったときに因数分解を学び直す」「新しいソフトウェアを試して業務に取り込む」などが例となる。質問や協働もこの能力に含める。

この区別は人を二種類に分類するものではない。同じ人でも、得意分野では自力で更新でき、別の分野では説明や手本が必要になる。ある時点でうまく学べないことから、その子に更新能力がないと固定的に判断することはできない。課題の難しさ、背景知識、疲労、不安、利用できる支援が行動に影響する。

両者は相互に支え合う。語彙、読解、計算、分野の知識が不足すれば、説明の理解や情報の真偽判断も難しくなる。一方、学習方法を見直せば、現在使える知識・技能を増やせる。したがって、更新能力を重視する教育も、基礎知識の習得と練習を必要とする。学び直せる可能性と、今できることの確認を併せて扱うことが重要である。

3 学力・得点・評定・学歴を区別する

本稿では学力を、知識・技能、理解・思考・問題解決、学習を調整して継続する力を含む広い概念として用いる。得点は特定の試験における回答の評価であり、評定は教科の学習状況を一定の基準で総括した評価である。学歴は学校教育をどこまで修了したかという履歴であり、大学名はその履歴に付随する情報である。互いに関連しても、同じものではない。

文部科学省の資料では、学習評価は「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」の三観点で整理されている。主体的な態度には、粘り強い取組と、自ら学習を調整しようとする側面が含まれる [1,2]。日本の学校教育の理念を、暗記や試験得点だけを目的とするものと記述するのは正確ではない。

ただし、制度が多面的な評価を掲げていることと、個々の試験・授業・評定でそれが十分に実現していることは別の問題である。どの能力を、どの課題で、どの程度測れているかを検討するには、実際の問題、答案、評価基準、授業中の活動を確認する必要がある。全国学力調査、入試、定期試験、通知表も目的と形式が異なる。

試験で解けたという情報は重要である。しかし、初見の問題への対応、資料を調べる行動、援助要請、失敗後の修正は、資料や相談を制限した短時間の試験だけでは捉えきれない。他方、家庭で時間をかけてできた課題だけでも、自力で理解しているかは分からない。測定条件を明示し、複数の課題から判断することが必要になる。

4 学びの進歩と得点が一致しない場合

学習の遅れから回復する過程では、本人の理解が前進しても、学校の試験得点にすぐ表れない場合がある。例えば、分数が分からなかった子が計算を理解し、その説明を読んで次の内容を学べるようになって、学校の試験が関数や図形を中心に出题すれば、その変化は十分には得点化されない。これは測定範囲と学習内容のずれで説明できる。

学校の出题範囲も進むため、過去の自分と比べた到達の改善と、現在の学年内容への到達は同時ではない。また、学年内順位は周囲との比較であり、本人が伸びても他の生徒も伸びれば変わらない。評定は原則として目標に準拠するため、順位と評定を同じ仕組みで説明することも避けなければならない [2] 。

ただし、この説明から「得点が上がらなくても普通であり、それでよい」と一律に結論づけることはできない。学習範囲の選択、学習時間、保持の程度、問題文の読解、時間配分、誤答の原因を検討し、指導を修正する必要がある。進歩があるという説明にも、以前できなかった課題がどの条件でできるようになったかという証拠が求められる。

保護者への報告では、①今回の得点と誤答、②同じ基準で確かめた基礎の到達、③自分で調べ説明し修正する行動、④次に取り組む内容と学校の出题範囲との関係を示すとよい。成長を具体化することは、学習支援の責任を明確にし、得点へ結び付くまでの見通しを共有するために必要である。

5 保護者の不安と評価制度の関係

学びの進歩について説明を受け、その場では理解した保護者が、次の試験では再び点数を心配することがある。本稿は、その背景に「説明を理解すること」と「進路上の不利益への不安が解消すること」の違いがある、という仮説を提示する。評定や入試が進路を左右する限り、家庭が得点を重視する行動には制度上の理由がある。

得点は分かりやすく、学校や塾との相談でも比較しやすい。一方、学び方の変化は観察に時間がかかり、将来の成果へのつながりも不確実である。保護者が子どもの将来を心配するとき、目に見え

る数値へ戻ることは、単なる理解不足とは限らない。この解釈は本稿の仮説であり、保護者調査によって原因や寄与の大きさを検証した結果ではない。

学校の評価は、学習改善のための情報であると同時に、選抜に用いられる情報でもある。前者では誤りを発見して学び直すことが重要になるが、後者では限られた条件で達成度を比較する必要がある。この二つの用途の緊張が、授業・家庭・塾を得点中心へ向かわせる可能性がある。改善には指導方法だけでなく、評価と選抜の接続を検討する必要がある。

制度の継続には、評価の比較可能性、運用費用、公平性の説明、変更に伴う負担など複数の要因が関係し得る。学校、塾、教材産業等が現行制度の中で活動している事実だけでは、制度を維持する共通の意図や利益支配は証明できない。既得権益の可能性を問う場合にも、制度上の利害と、実際の意味決定を裏付ける資料を分けて調べる必要がある。

6 教科を学ぶ意味と選抜の妥当性

「その知識を将来使うのか」という問いは、教育内容を考える出発点となる。因数分解、細胞の構造、地理の知識などを、全員にどこまで求め、何の目的で評価し、進路選抜にどの程度用いるかは検討に値する。しかし、直接仕事で使わない内容であっても、概念理解、科学的判断、社会理解、次の学習への入口になる可能性がある。

検討すべきなのは、内容の有用性、学習を通じて育てたい思考、到達基準、選抜での重みを別々に説明できるかである。覚えた名称を再生できることと、仕組みを理解して説明できることは異なる。実生活との接点や学ぶ目的を示し、理解と活用を伴う課題へつなげることが、学習内容の意味を伝えるうえで重要になる。

ある教科で身に付けた考え方が、職業や生活の別の課題へ自動的に移るとは限らない。例えば、数学の解き方を振り返る経験と、職場で業務を改善する能力との間には理論的な共通点があっても、同じ成果が保証されるわけではない。場面の違いを説明し、学び方を別の課題でも試す機会が必要である。

したがって、教科内容を全廃することも、一律の暗記到達だけで子どもの可能性を判断することも、本稿の結論ではない。共通の基盤を保障しながら、子どもの理解と支援の必要性を把握し、その知識を使って調べ、考え、学び直す経験を組み込むことが課題となる。

7 採用と就職後の評価における学歴の役割

新卒採用では、企業は応募者の職務実績を十分に観察できない。そのため、学歴、専攻、成績、資格、面接、適性検査等を組み合わせて将来の働きを推定する。この局面で大学名が能力の手掛かりになるという説明には合理性がある。ただし、大学名には入学前の能力、家庭環境、教育経験などが関係し、大学教育そのものの効果とは区別しなければならない。

荒木・川口・小野塚によるRIETIの研究は、日本の大手製造業二社の人事データを用い、出身大学と上司評価を組み合わせることで企業が能力を推定するモデルを検討した。同じ上司評価でも名門大学卒業者の昇進確率は高かったが、その影響は勤続年数と職位が上がるにつれて弱まった。モデルでは、能力に関する初期推定の誤差が三〜四年で半減すると推定された [4]。

この結果は、入社後に仕事の情報が蓄積すると、企業が能力の判断を更新する「雇用者学習」と整合的である。ただし、二社の対象者に関する分析であり、全企業で同じ速度になることや、一定年数後に学歴の影響が消えることを示すものではない。また、上司評価や昇進は組織内の評価であり、人間の能力全体の測定でもない。

OECDの成人技能調査では、日本で学歴等の違いを調整しても、数的思考力と賃金との関連が残る。就業者では数的思考力が一標準偏差高いことが約10%高い賃金と関連し、教育についても一標準偏差高いことが約10%高い賃金と関連する [5]。これは技能と学歴の両方に情報があることを示すが、技能訓練による個人の昇給を保証する因果推定ではない。

以上から、学校での到達や学歴は社会への入口に関わる一方、入社後の評価には職務経験の情報が加わると考えられる。ただし、入口で得た機会が、その後の配置、経験、人脈にも影響し得るため、「後で実力が評価されるから進学は関係ない」とは言えない。長期的な学びと、進路上の選択肢の確保を併せて考える必要がある。

8 転職と社会人の学び直し

転職では、応募者の経験、専門性、実績、新しい業務への対応可能性が評価材料に加わる。とはいえ、採用基準は職種や企業で異なり、学歴・資格が応募条件となる場合もある。転職市場全体で学歴の役割が消えるという結論には、別の検証が必要である。重要なのは、学校で得た履歴に、その後獲得した技能と経験が重なるという点である。

JILPTの「社会人の学び直し調査」は、二〇二四年に全国の二十三〜五十九歳の大卒以上の正社員を対象としたインターネット調査である。転職時に勉強した人の学習方法では独学が69.4%と最も多かった。また、自己啓発の目的については、七割以上が転職・独立を想定せず、現職での技能向上や自己成長、業務効率化を目的としていた [6]。

この結果は、学習が学校卒業や転職時だけで完了するものではないことを示す。一方、同調査では学び直しに消極的な人も多く、学ぶ必要性の認識、時間、費用、学習方法の助言等が課題となる。対象が大卒正社員の調査モニターであるため、全就業者の代表値として扱うことはできない。

企業による支援にも差がある。JILPTの企業調査では、二〇二三年度に通常業務を離れた教育訓練を行った割合は、従業員九人以下の企業で16.2%、三百人以上で76.1%だった [7]。更新能力を考える際には、本人の意欲だけでなく、学ぶ機会を提供する職場や制度にも目を向ける必要がある。

9 起業・経営と能力の継続的更新

雇用される場合には採用者による選抜がある。起業・開業では、商品やサービスを顧客が選ぶという評価が加わる。顧客の困りごとを理解し、価格、資金、人材、商品、競争環境を検討し、結果に応じて改善する行動が重要になる。もっとも、学歴、資格、信用、人的つながりが事業の入口に影響する場合もあり、市場評価だけで全てが決まるわけではない。

二〇二五年版中小企業白書は、経営者の成長意欲を扱う節で、リスクリングと業績の関係を分析し、学び直しが業績に好影響を及ぼしている可能性を報告する。また、経営者自身の学ぶ姿勢が組織の学習風土に関わる可能性も示している [8]。ここには、必要性を認識し、学習し、実行し、結果を振り返るという更新の過程が見られる。

ただし、観察上の関連から「学び直せば必ず業績が上がる」とは言えない。好調な企業ほど学習に資源を使えるという逆方向の関係や、経営者の特性などの要因も考えられる。学習の有無だけでなく、学んだ内容を実際の判断と行動へどう適用したかが、検討すべき問いになる。

同白書では二〇二三年度の開業率と廃業率はいずれも3.9%とされる [9]。この廃業率は、開業した企業の3.9%がその年に失敗したという意味ではない。倒産、休廃業、解散も異なる概念であり、後継者不在等による終了を能力不足と決め付けることはできない。事業継続には景気、資金、立地、人材等の外部条件も関係する。

更新能力は成功を保証する力ではなく、変化を捉え、選択肢を検討し、行動を修正する力と位置づけるべきである。事業を続けるだけでなく、撤退、再就職、事業転換を含め、損失を抑えて次の道を探す判断にも関わり得る。

10 AI時代に求められる学ぶ力

AIの普及は、必要な技能を変化させる。OECDは二〇二六年の資料で、AIの影響を既存業務の自動化、新しい業務・職業の創出、生産性の向上という複数の経路で整理している。AIによる影響を受けやすい職業と、職業全体が自動化されやすいことは同義ではなく、高技能の仕事にも非定型的判断や対人技能が残る [10]。

同資料は、読み書き・数的思考・科学的知識等の基盤、ICT技能、批判的思考・創造性・協働等を組み合わせる必要性を示す [10]。この整理は、AIが答えを出すから知識が不要になる、という見方を支持しない。AIの出力を理解し、誤りを見つけ、目的に合うか判断するにも知識が必要である。

教育上の課題は、操作方法を一度覚えることに加え、課題を定め、出力の根拠を確認し、他の資料と照合し、試した結果を評価する経験を育てることである。AIを利用して課題を終えたことと、本人が理解したことを区別し、道具なしで説明できる部分と、道具を使って判断できる部分を確かめる必要がある。

将来の仕事全てを予測して、必要な知識を学校で教え切るのは難しい。だからこそ、現在能力を確かなものにしながら、新しい道具や未知の課題に対応する学び方を育てるという二つの視点が必要になる。その際、技能の変化への適応を個人だけに任せず、教育、職場の研修、成人への支援を接続することも重要である。

11 自己調整学習と戸倉塾の実践

更新能力の学習上の基盤として、自己調整学習が参考になる。これは、自分の理解や学習状況を把握し、目標と方法を選び、実行し、振り返って調整する学習を指す。Panaderoの研究レビューは、自己調整学習を認知だけでなく、メタ認知、行動、動機、感情を含む枠組みとして整理し、発達段階に応じた指導の必要性を示している [3]。

戸倉塾では、子どもの「分かりません」に対し、「分からないとき、どうする？」と問い返し、問題を読み直す、分からない箇所を言葉にする、辞書・参考書・ICTを調べる、必要な質問をする、試して誤りを説明する、やり直すという過程を重視している。ここでは正解へ到達することと、その過程を本人が扱えるようになることの両方が目標となる。

この問いかけは、理解できない子を放置する方法として用いてはならない。調べ方が分からない場合には教師が手本を示し、説明を読めない場合には読み方を支援し、難し過ぎる課題は段階を戻す。その後、必要な支援を調整し、本人が担当できる部分を増やす。支援を受けることと自立は矛盾せず、適切に質問できることも学ぶ力である。

学習の遅れ、注意や読み書きの困難、不安や疲労等がある子には、短い課題、明確な手順、利用しやすい資料、休息、達成可能な目標などの調整が必要となる。同じ手順を一律に求め、できないことを意欲不足と判断することは避ける。失敗を安全に扱える環境と、再挑戦できる機会が更新の過程を支える。

この実践と自己調整学習、成人学習、経営者の学び直しには、課題認識と方法修正という理論的な連続性がある。しかし、戸倉塾の指導が成人後の所得、昇進、起業の成功を高めるという因果関係は検証していない。実践の意義を主張する際にも、共通する行動様式と、実際に確認された長期成果を区別する必要がある。

12 現在能力と更新能力をどう確認するか

現在能力については、同じ到達基準を用いて、読める・説明できる・計算できる範囲、誤りの種類、一定期間後の保持、初見課題への適用を確認する。学校の得点と評定も併せて見る。過去の自分との比較と、学年の目標への到達を分けることで、回復の進歩と残る課題を同時に示せる。

更新能力については、①不足している点を説明する、②必要な資料を選ぶ、③分かったことと未確認のことを区別する、④質問する、⑤試す、⑥結果を根拠に方法を変える、という過程を観察する。

一回の成功や発言回数だけで判断せず、課題の難易度、使った支援、本人の説明を記録する。本稿はこれらを観察項目として提案し、標準化された評価尺度とは扱わない。

例えば、初めての文章題で「解けなかった」とだけ記録する場合と、「条件を図にし、例題を探し、質問して解き直した。ただし単位の判断には支援が必要だった」と記録する場合では、次の支援に使える情報が異なる。その後、似た課題を少ない支援で解けるか確かめれば、学習過程と現在の到達を接続できる。

保護者との共有では、「今できること」「学び方の変化」「学校の目標までの課題」「次の支援」を簡潔に示すことが望ましい。将来の話だけで現在の困難を曖昧にせず、点数だけで進歩を見失わない情報を提供する。観察は本人を順位づけるためではなく、学習を改善するために使う。

13 考察と今後の検証課題

本稿の整理では、学校の成績は到達の一部を示し、学歴や資格は社会への入口で能力の手掛かりになり、就職後には職務の情報が加わる。転職や経営、技術変化の局面では、既存の知識を使うことに加えて、新しい知識・技能を獲得する過程が問題になる。ただし、この流れは概念モデルであり、全員が同じ順序をたどる人生の法則ではない。

現在能力と更新能力を二つの軸として見ると、高い到達を示す子にも学び方を振り返る課題があり、到達が低い子にも伸びつつある学習過程があると理解できる。ただし、成績が高ければ更新能力が低い、成績が低ければ創造性が高いといった逆の決め付けも根拠がない。各人について課題と行動を確認する必要がある。

また、生涯の教育成果は所得や地位だけではない。生活上の問題に対処すること、必要な情報を理解すること、他者と協力すること、学習へ戻れることも検討対象となる。成人技能と生活満足・健康等の関連はOECD資料にも示されるが [5]、それらを全て学校教育の効果に帰することはできない。個人の状況と社会的条件を併せて考える必要がある。

今後の検証では、到達度と学習過程を継続して記録し、家庭背景、学習時間、発達段階、利用した支援等を考慮する必要がある。得点、評定、未知の課題への対応を別々に測り、指導前後の変化だけでなく、可能な範囲で比較対象も設ける。長期追跡では進路、就業、再学習、生活の状況を確認し、特定の教育実践の効果を慎重に検討することが課題となる。

14 結論

これからの時代に必要な学ぶ力を考えるには、「今、何ができるか」と「できないことに会ったとき、どう学ぶか」を併せて見る必要がある。現在能力には、基礎知識、理解、思考、実際に課題を遂行する力が含まれる。更新能力には、不足を認識し、情報と支援を利用して学び、試し、修正する力が含まれる。両者は相互に支え合い、どちらか一方で代替することはできない。

学校の成績や学歴は重要な情報であるが、子どもの能力と可能性を全て表すものではない。同時に、将来学び直せるという期待だけで、現在の到達や進路上の課題を放置することも適切ではない。教育には、今できることを確実に増やししながら、つまりいたときに支援を利用して再び学べる過程を育てる責任がある。

保護者と教育関係者が共有すべき問いは、「どれだけ覚えたか」「何点取れたか」に加えて、「分からないことを説明できるか」「必要な助けを求められるか」「方法を変えて取り組めるか」である。学校で得る知識を、学校卒業後も使い、必要に応じて更新できるようにすること。この二つを結び付ける視点が、子どもの現在と、その先の人生を支える教育を考える基盤となる。

参考資料・注記

[1] 文部科学省「4. 教育課程の実施と学習評価」。主体的に学習に取り組む態度と学習の調整に関する説明。

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/senseiouen/mext_01501.html

[2] 文部科学省「学習評価の在り方について」（2026年3月公表資料）。三観点、目標に準拠した評価、多面的な評価に関する制度資料。

https://www.mext.go.jp/content/20260330-mxt_kyoiku01-000048610_2.pdf

[3] Panadero, E. (2017). A Review of Self-regulated Learning: Six Models and Four Directions for Research. *Frontiers in Psychology*, 8, 422. 自己調整学習の理論と研究を整理したレビュー。

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00422>

[4] Araki, S., Kawaguchi, D., & Onozuka, Y. (2015). University Prestige, Performance Evaluation, and Promotion: Estimating the Employer Learning Model Using Personnel Data. RIETI Discussion Paper 15-E-027. 本稿では著者による日本語ノンテクニカルサマリーを参照した。

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/15e027.html>

[5] OECD (2024). Survey of Adults Skills 2023: Japan. 学歴・技能と就業成果、技能と生活満足等に関する日本の国別資料。

https://www.oecd.org/en/publications/2024/12/survey-of-adults-skills-2023-country-notes_df7b4a60/japan_c63b2ef1.html

[6] 労働政策研究・研修機構（2025）「社会人の学び直し調査一文系専攻者の理転に着目してー」調査シリーズNo.253。本文の数値は公表概要に基づく。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/253.html>

[7] 労働政策研究・研修機構（2025）「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）」調査シリーズNo.257。本文の研修実施率は公表概要に基づく。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/257.html>

[8] 中小企業庁（2025）『2025年版中小企業白書』第2部第1章第5節「経営者の成長意欲」。経営者の学び直しと業績等の関連を扱う。

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2025/chusho/b2_1_5.html

[9] 中小企業庁（2025）『2025年版中小企業白書』第1部第1章第8節「開業、倒産・休廃業」。開廃業率は雇用保険事業所の成立・消滅等に基づく指標であり、開業企業を追跡した失敗確率ではない。

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2025/chusho/b1_1_8.html

[10] OECD (2026). Skills in the AI age. OECD Artificial Intelligence Papers, No.60. AIによる仕事の変化、基礎・ICT・補完的技能、生涯学習に関する報告。

<https://doi.org/10.1787/972bd15e-en>

注記1：資料の確認日は2026年10月2日。調査実施年と公表年は異なる。本文の関連性を示す数値は、特記がない限り、個人への因果効果や将来の成果を保証しない。

注記2：「現在能力」「更新能力」は本稿の整理上の概念であり、標準化された心理尺度や独立した因果モデルを提示するものではない。保護者心理と制度維持に関する記述は、検証を要する仮説である。

注記3：戸倉塾の実践に関する記述は著者の指導方針を整理したものであり、比較実験や卒塾生の長期追跡に基づく効果検証ではない。本稿は文献考察であり、独自の回帰分析・生涯所得推計は実施していない。