

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No240

河合塾/全国進学情報センター『Guideline』2024年2・3月号

(対談) テーマ「現代の若者の主体性とキャリア意識」

金間 大介先生 (金沢大学融合研究域教授・東京大学未来ビジョン研究センター客員教授)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。
公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています

(ご紹介)

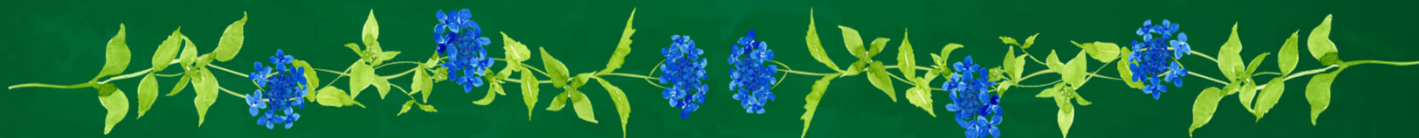


金間大介

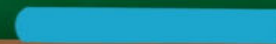
かなま だいすけ

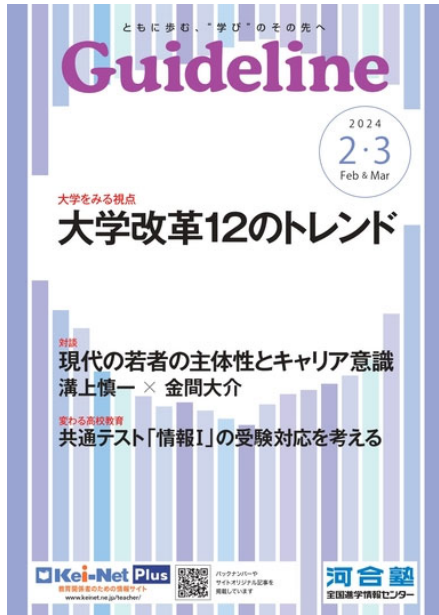
金沢大学融合研究域融合科学系教授
東京大学未来ビジョン研究センター客員教授

北海道生まれ。横浜国立大学大学院工学研究科物理情報工学専攻（博士（工学））、バージニア工科大学大学院、文部科学省科学技術・学術政策研究所、北海道情報大学准教授、東京農業大学准教授などを経て、2021年より現職。



博士号取得までは応用物理学を研究していたが、博士後期課程中に渡米して出会ったイノベーション・マネジメントに魅了される。それ以来、イノベーション論、マーケティング論、モチベーション論等を研究。





対談

現代の若者の主体性とキャリア意識

明徳学園理事長

金沢大学教授

溝上 慎一 × 金間 大介

Z世代の若者は「安定志向」？「自分からは手を挙げない」？
産業界からの問題提起に対して、心理学・教育学の視点とイノベーション研究の視点から語っていただきました。

→ Point

- ✓ 最近の若者の安定志向と主体性の関係
- ✓ イノベーションとアクティブラーニング
- ✓ 早期教育でアントレプレナーシップは育める？

若者は安定志向？ 主体性は3層に分けて考える

金間 本日はよろしくお願いします。私からいくつか論点を挙げますので、溝上先生のご意見をいただければと思います。まず、最近の若者の「安定志向」です。企業の人事部長や事業部長から、「最近の若手は優秀だが、大人しくて真面目で控えて、言われたことしかやろうとしない」「新規プロジェクトの参加者を募っても自分からは手を挙げない」という話を非常に多くいただきます。一言で言うとう安定志向ですが、こうした傾向をどう思われますか。なお、ここで言う若者とは、いわゆるZ世代です^(注1)。

溝上 非常に優等生的な人材だが、自ら企画したり、事

業提案をしたりできないということですが、それはやはり問題だと思います。

金間 イノベーションを担うべき人材が、安定したところに集まるという傾向で、これが年々強まっています。私の観測では、年齢的には30歳あたりから急速に傾向が強まり、それが緩やかに加速中です。

溝上 私は、若手社員のパーソナリティの問題だけではなく、会社にも問題があると思います。機会を与えてステップアップしていくような組織風土や仕組みを作っていくことが大事です。安定志向はあると思いますが、問題は与えられた課題にしっかりと取り組んでいく主体性

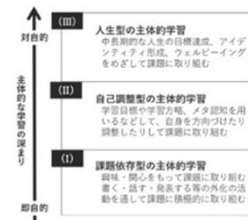
(注1) Z世代-1990年代前半から2010年代序盤に生まれた世代(現在12歳~28歳前後の年齢層の方)。"デジタルネイティブ"、"SNSネイティブ"などとも呼ばれる。



が認められるかどうかです。学校教育でもステップを踏んで主体性の指導をしていますが、そこでは主体性を3つの層に分けて考えています<図表1>。

第1層は「**課題依存型の主体的学習**」です。教師から与えられた課題に興味・関心を持って取り組む主体性です。第2層は「**自己調整型の主体的学習**」です。大学の授業、特に医学部のように専門性が高くなると、自分の興味・関心とは別に身につけなくてはならない知識や概念があります。そういう場合、自分で調整しながら学習を方向づけることが必要になってきます。高校以下の教育では、自己調整と粘り強さという形で、主体的に学習に取り組む態度を観点別評価で評価します。そして、第3層の「**人人生型の主体的学習**」になると、学ぶ意味や自

図表1



©溝上先生提供
詳細は、溝上慎一(2020)「社会に生きる個性-自己と他者-拡張的パーソナリティ・エンジェンシー」(東信堂)をご覧ください。

No229



河合塾『進学情報誌Guideline』2024年2・3月号企画

(対談) 若い社会人は議論・プレゼン はできて優秀だが、中味がつまらない。 個性も弱い。これは学校のせい？

With 金間大介先生(金沢大学融合研究域教授・
東京大学未来ビジョン研究センター客員教授)

溝上慎一の教育論「動画チャンネル」(基本的に毎週水・土に配信しています)



“若者に自信をつけさせて支援することが大切です”

金間 大介 (かなま だいすけ)

全沢大学融合研究域融合科学系 教授
東京大学未来ビジョン研究センター 客員教授
2022年より河合塾と共同研究を開始し、学びあいPASSのデータから、高校・大学における主体的な学びと能力開発に関する共同研究を行っている。主な研究分野はイノベーション論、技術経営論、マーケティング論、産学連携等。近著に、「先生、どうか昔の前でほめて下さい いい生徒の若者たち」(東洋経済新報社) などがある。

身の人生やキャリアなどとの関連性をつなぎながら、学習に意味を付与していきます。

若手社員が主体的に働いているかについて、第1層、第2層までのところを確認することが、まずは大切だと思います。最近の仕事は、非常に高度化しており、複雑化しています。それだけ負荷も高くなっています。これは学校の先生方も同じで、新しい施策が次々に出てきてなかなか余裕が持てません。組織のトップは、まずそれを理解することから始める必要があるのではないのでしょうか。

意見の相違やズレが議論の発展を生む

金間 私も同感です。ただ一方で、若手が自分からわからないことを聞いてきてくれないと、上司は支援しようがないという意見もあります。

溝上 主体性の第1層、第2層は基本的に個人の話で、そこには他者が入っていません。課題に取り組む際には、他者との関わりの中で自分の課題への前向きな姿勢を見せることが大切です。単に一緒に取り組むだけではなく、わからないことや自分の思うことを意見交換しながら進めるのです。そういう意味では、学校教育でのアクティ

ブラーニングがまだ足りていないのかもしれませんが。他者と議論するだけではありません。アクティブラーニングは、意見の相違、いわばちょっとしたズレからお互いの議論を膨らませることで学習を進展させます。そういう授業を重ねていたら、仕事を進める上で自分から意見を出さないはずはありません。学校教育の問題でもありますが、会社でも研修などで教育する必要があります。

金間 私も企業で若手社員の研修講師をしますが、チームの役割分担、プレゼンの準備など、時間内に指示した内容を見事に終わらせません。それを見ていて、アクティブラーニングに慣れ過ぎているのではと感じています。アクティブラーニングという型を学んできてはいるが、アクティブな学びをしてきたのではないのではないかとこの問題意識を持っています。

溝上 学習には、内容と方法の2つがあります。それでいうと方法はできています。問題は内容が期待するレベルに達していないことで、それは問題だと思います。各チームがズレを生じない内容でまとめたり、報告したりするというのは、力が弱いと言わざるを得ません。学校教育では、ズレをどうやって作り出すかが授業の質を上げるポイントですが、私が最近問題だと思うのは、本気で議論をしないことです。本気で議論しなければズレも生まれません。

金間 今おっしゃったズレというのは、イノベーションの起点です。そこからしか絶対にイノベーションは生まれません。これが今の日本で圧倒的に求められています。

溝上 良いズレは大切ですが、相手との関係も考え、お互いネガティブな気持ちにならないような生産的な意見交換が大切です。それはアクティブラーニングで育てる以外に方法はないと思います。ただ、現実には生徒や学生に適切にアドバイスや指導ができる先生は多くはありません。

金間 企業でもそれは同じです。意見がズレた瞬間に新しいアイデアが生まれているはずですが、ただ、その育ませ方をマネージャークラスでもご存じない方が多くて、

“やりたいことが見つからなくても心配はいりません”

「良い意見」だけで終わってしまうケースも多いのです。

溝上 学校教育でも成功事例は多くはありませんが、成果をめざして皆が取り組んでいます。それは学習法の改善といったレベルの問題ではなく、社会で求められる能力の育成、学校と社会をつなぐトランジションの問題だからなのです。

「君のやりたいことをやらなくては」という圧力

金間 年々、若者には「君のやりたいことは何だ」「ぜひ教えて」というメッセージが投げかけられ、若者にとってのある種の「圧」になっていると考えています。「主体的であれ」も同様で、特に企業からは「欲しい人材像」としての主体性アピールは強いものがあります。

その結果、昨今の若者たちは、繊細なコミュニケーション能力を武器に、「主体的風」とも思える「演技力」や「テンプレート」を身につけています。これが私の観察してきた結果の見立てで、「いい子症候群」と呼ぶ理由ですが、こうした圧の存在について、どう思いますか。

溝上 日本のキャリア教育は、自分のやりたいことを探す、見つけるということで作られてきました。ただ、やりたいことが次々と生まれる人がいる一方で、それかわからない人が大半です。キャリア教育をしていけば、それがわかるようになるかといえばそうでもありません。

でも、やりたいことが見つからなければ、人生が終わる訳でもありません。やりたいことが見つからなければ、何にでも使える汎用的なスキルを磨くとか、あるいは職場で与えられた課題に前向きに取り組んでいくことで、仕事の中に喜びを見出すこともできます。こだわりのないということは、むしろ自分の強みだと考えれば良いのです。

金間 その通りだと思います。ただ、こうした圧力が社会的に高まっているのはなぜでしょう。

溝上 有名人や成功者が、自身の成功した自己物語を発



溝上 慎一 (みづかみ けんいち)

学校法人桐蔭学園 理事長、桐蔭横浜大学 教授
学校法人河合塾教育研究開発本部 研究顧問
専門は、青年・発達心理学(自己・アイデンティティ形成等)、教育実践研究(学校から社会へのトランジション/アクティブラーニング/キャリア形成等)。近著に、「高校・大学・社会 学びと成長のリール 「学校と社会をつなぐ調査」10年の軌跡」(学事出版) などがある。

信し過ぎているのではないのでしょうか。

金間 SNS上でもそうした情報が飛び交っています。情報化社会の弊害でしょうか。

溝上 良い情報もありますが、まやかしの情報もあります。今は情報を受け取る側の力が問われています。これは批判的思考力の問題だと思いますが、一言で言えば、我々は賢くなるしかありません。

金間 検索サイトなどのフィルターバブルの影響で、偏った情報にふれることで思考が狭まり、批判的思考ができなくなっています。

溝上 今後、テクノロジーが進めば、生成AIに代わる、それ以上のものが出てくるでしょう。そのためには、学校教育や企業内教育を徹底するしかないと思います。一つ一つの課題に対して、自分の考えを自分の言葉で作る、皆と同じ意見ではなく、ズレを生むような教育で批判的思考力を育成していくしかないでしょう。

自己肯定感が低くても幸福度は高い

金間 次は自己肯定感についてお話をしたいと思います。日本の若者の自己肯定感は国際的に見て低くなっています(図表2)。この低さは頻繁に問題視されていますが、こ

ご視聴有難うございました
チャンネル登録もお願いします

質問、コメントは個人メールで受け付けます。

E-mail mizokami@toin.ac.jp

- お名前、ご所属

※可能なら専門分野や教科、職位なども教えてください、回答の助けになります。
なお、動画内では個人のお名前等は出しません。

- 質問、コメント等

