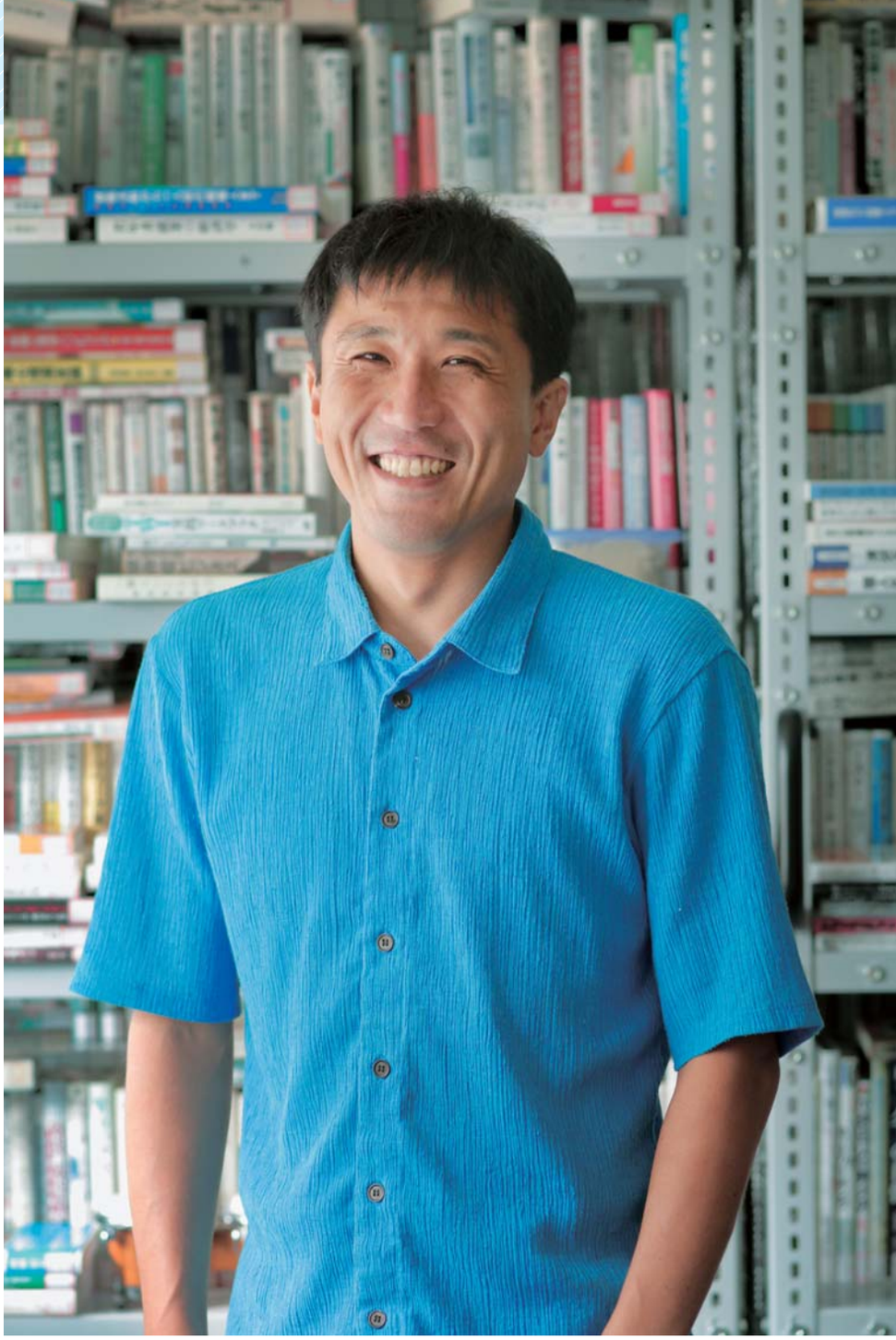
【Message】
授業を「ワクワク」するものにしよう

学校から社会への円滑なトランジションのために

企業における人材開発・マネジメント研究の長年の知見を活かし、近年は、教育機関から仕事領域へのトランジション研究や、高校教育に関する実態調査・情報発信を行うなど、活動の場を広げている東京大学・中原 淳先生。円滑なトランジションの重要性や、学び続けることの大切さなどについて伺いました。



東京大学
大学総合教育研究センター
准教授
中原 淳

なかはら・じゅん●1975年生まれ。東京大学教育学部卒業。大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程中途退学。大阪大学博士（人間科学）。メディア教育開発センター、マサチューセッツ工科大学客員研究員等を経て、2006年より現職。民間企業の人材育成を研究活動の中心におきつつ、近年、最高検察庁（参与）、横浜市教育委員会など、公共領域の人材育成に活動を拡大。一般社団法人 経営学習研究所代表理事、特定非営利活動法人カタリバ理事。

企業の人材開発研究者が高校教育に関心を抱いた理由

私の専門は、企業における人材開発の調査・研究ですが、近年は、教育機関から仕事領域への移行（トランジション）や、高校教育に関する実態調査・研究にも深く携わっています。そのため、「なぜ、企業の人材開発分野から高校教育へ？」と尋ねられることがあります。答えはシンプル。危機感をもったからです。

日本企業には今、余裕がありません。かつては、学生が大学などの教育機関で獲得した力と、就業後に必要とされる能力の差は、企業内教育で埋められていました。そのため訓練可能性の高い若者さえ採用すれば問題が生じることはありませんで

取材・文／堀水潤一　撮影／平山 諭

中原淳研究室と日本教育研究イノベーションセンターが運営するWebサイト「マナビラボ」。全国高校のアクティブラーニング実態調査や実践事例を公開するほか、授業がさらに「ワクワク」するためのコンテンツを毎週更新。
http://manabilab.jp

した。しかし、仕事が大規模化、複雑化、スピード化したことで、求められる知識やスキルは格段に高まり、その差は急速に広がっています。もはや企業内教育だけでは足りません。この変化を教育機関側も認識し、社会で必要とされる力の育成に努めてはきましたが、十分とは言えません。このままでは学生と企業の双方に不幸をもたらす。そうした危機感を抱いたのです。

もう一つ、鉄は熱いうちにうつ必要があることを痛感したという理由もあります。人材開発の研究では、調査結果を研修やワークショップなどの形でビジネスの場に還元することが少なくありません。そこで実感したのは、ロジカルシンキングにしてもプレゼンテーションスキルにしても、参加者の頭が固いとなかなか定着しないことです。まして、与えられた業務を粛々とこなしているだけのような方に、リーダーシップの重要性を説き、大勢の人を巻き込んで高い目標を達成するような課題をだしても、あまり響かないのです。

何より、雇用が流動化し、技術革新が著しい時代においては、一生学びつづけるモチベーションやアクティブさが不可欠であり、若いうちから本気で考え抜いたり、熱く議論したりする経験の有無は、その後の仕事人生を大きく左右するはずです。

企業における大人の学びも大切ですが、失敗が許される教育機関にいるうちに訓練を積むことの重要性を今も強く感じています。

こうしたことを口にすると、「何も学校は、企業に必要とされる人材をつくる場ではない」と不快感をもたれる方がいます。確かに、教育の目標はそれだけではありません。ならば、「教え子が社会で幸せに生きていけるために」と頭につけて考えてほしいのです。困難な時代における社会への移行は、若者が抱えている本当に切実な問題なのですから。

訓練と経験こそが円滑なトランジションの近道

教育機関と仕事領域の間には、クレバスのような断絶が横たわっています。不安や葛藤といったネガティブな感情を抱えやすい時期でもあり、大勢の学生が、仕事領域に参入する前に、何らかのつまずきを経験します。厳しい就職活動を乗り越えたものの、このままでよいか考えこんでしまう学生、内定者研修中に意欲や自信を失ってしまう学生、組織や業務に適応できず、早期離職してしまう卒業生もいます。大学教員である私は、そのように苦しむ若い人の姿を何度も目にしてきました。

しかも、これからの若者が生きていく職場は、従業員の雇用形態も国籍も違い、多様な人々とぶつかりあいながら目標を達成することが仕事の根幹になってきます。コラボレーションといえば聞こえはいいですが、「違う」ということは、不快なことでもありますから、メンタル的にはきついこともあるはずです。

もちろん、トランジションにリアリティショックはつきものであることは、私たちの研究でも明らかです。けれど、ショックのままこぼれ落ちてしまうか、そこから這い上がれるかではまったく違います。

対処の仕方も訓練によって左右されます。例えば、人と本気でぶつかった経験が豊富にあれば、実際の職場で似た場面に遭遇し、強いストレスを感じたとしても、「あの時も、こうだったな。人とうまくやるのは簡単なことではないな」で済ませられます。コーピングストラテジー（ストレス対処行動）などの知識があったとしても、経験に勝るものはありません。

学びとは何か。なぜ学び続けなければいけないのか

「学びとは何か？」と問われたら、

リアリティショックは必ず起こる。そこで落ちるか、這い上がれるかは経験と訓練で変わってくる

私は、「知識を蓄えることだけではなく、蓄積された知識を活用しながら自分を変えること。そして自分の周りを変えること」と答えます。

知識は、先人や誰かの経験から借りてくればいい。それより重要なのは、先人の知識や知恵を自分のものとしたうえで、自分自身を周囲にアジャストしていくこと。そして、ある程度、それができたなら、今度は自分の周囲にある仕組みや環境に働きかけ変えていくことだと思います。

なぜ自分を変える必要があるのかといえば、社会のあり方が常に変化しているからです。もはや、どんな場面でも通用する知識・スキルなどありません。変化の激しい社会では、変化に応じて自分の学びをデザインしていくことが求められるのです。

その意味で、一生、食いっぱぐれがないような学問や学部などありません。たまに、「理系は潰しがきく」というフレーズを聞きますが、であるならば家電メーカーで大規模なリストラが行われるのはなぜでしょう。技術革新によって一気に不要になる古い技術など無数にあります。むしろ、旧態依然のスキルに拘泥することが、リスクになるという考え方もできるのではないでしょうか。

思えば、この国では高度経済成長期とその後のほんの一時期だけ、良い大学を出て、良い会社に入れば、一生安泰であった時代がありました。でも、それは遠い過去の一瞬の話。

加えて、高度経済成長期と今が違うのは、健康寿命が延びていることです。しかも社会保障は穴だらけ。少し前の世代であれば60歳までどう生きるかを考えれば何とかなったのに、今は、そこから先が長い。会社や社会が人生を丸抱えしてくれないため、自分自身で次のステージを切り開かなければならない「キャリアの個人化」が始まっているのです。

学びとは、先人の知識を活用しながら自分自身を変えること。そして、自分の周りを変えること

参考までに、年間1800時間勤務するとして、22歳の若者が60歳になるまで働く時間は単純計算で約7万時間になります。65歳までなら約8万時間。いっぽう、65歳から80歳まで過ごす時間は睡眠時間を除いても約9万時間に及びます。あれほど長時間いたオフィスよりも、さらに長いわけです。高齢化社会とはそういうこと。高齢者が増えて子どもが減るという単純な話ではなく、残りの長い人生をどうやって生きていくか考えざるを得なくなる社会だということです。

教室と社会はつながっていることを語ってほしい

キャリア教育の充実が求められるようになり、教育機関では様々な取り組みが行われています。大学のなかには、特定の担当部署をつくり、特任の教員を雇うなどして、キャリア教育の充実をウリにしているところが少なくありません。

けれど、本来、キャリア教育的な指導をするべきなのは、授業においてだと思います。今、学んでいることと社会とが密接に関連していることを教師が折に触れて語り続ける。教科によってやりやすい、やりにくいはありますが工夫はできるでしょう。先生方にとっては、そこが妙味なのでは？　落語でいえば枕を作るようなもの。「今から学ぶことは、こういうことなんだよ」というところから授業に入れば、生徒が関心をもつきっかけになるはずです。人は、「自分に関係があること」「自分でもできること」「社会から求められていること」に意味を見出しやすく、そこに学びの関心が向くのだと思います。生徒の学びに対する関心がぐっと高まるような、ワクワクする授業をこれからも行ってほしいと思います。