

今どきの若者をどう捉える!?

「いい子症候群」の変化に期待

主体性が求められる一方、自己肯定感が低く受け身の若者たちに、高校の先生が心掛けるべきことは何か、金沢大学の金間大介教授に伺いました。

取材文/堀水潤一

目立ちたくないし、埋もれていたい。そんな若者が増加する背景と心理

素直で真面目だけれど自信なさが、人の話によく聞けれど、自分の意見は言わない。言われたことはやるものの、それ以上のことはしない。どこにでもいそうな最近の若者像だ。金間教授は、著書『先生、どうか皆の前ではめしないで下さい』で、そんな若者を「いい子症候群」と定義し、豊富なデータを示しながら、行動特性や心理的特徴を描いている。

併せて、「今の若者は何を求めているかわからない」という旧世代の声に答えるかのように、大小の認識のギャップについて解説する。例えば「いい子症候群の若者にとって、『目をつけられた』という表現は、悪いことをして監視対象になることを意味していない。「昨日の授業で2回先生の質問に答えなかったから目をつけられたかも」というように、皆の前でいい子認定されたうえ、今後、先生に都合よく利用されそうなど、面倒に巻き込まれてしまったような「アンスだ。同様に、「安定した企業で働きた

い」と言う際の、「安定」の解釈にも注意が必要だ。もちろん倒産しない企業という意味もあるが、「圧をかけてくる先輩がない」とか、「難しい仕事を強要されない」となどの心理的な安定を指していることが多いという。強調しておくが、金間教授はいい子症候群を批判しているのではない。「単なる社会現象であって社会課題とは捉えていません。また若者に原因があるとも思いません。親が、いい子であることを望んでいたたり、協調性があつて主張しすぎない態度が大人受けすることを体験的に学んできたからです。そもそも企業が求める能力として毎年『主体性』が上位に上がるのも、そうした人材が社会にも少ないことを意味しています」

一方で、こうも付け加える。「メンタルを壊してまでバリバリ働きたい。普通でいいんです」という考え方を否定はしません。生き方の問題ですから。ただ、その普通が、毎日平穩で安定した職場環境に不公平のな

い給与と福利厚生を指しているのでは、認識が甘いですよ。それは今の日本で得られる最上級の待遇だし、それに、今の日本の経済力を維持するために誰かがリスクを負って勝負してくれていることを認識すべきです」

「4割がグラデーションを形成しつつ、行動は、いい子症候群寄りだが、内心はそれを嫌だと感じている中間層と分析。そこに注目している。」

「出版後、その層からの反響が想定以上に多いんです。『読んでいてイライラしたが、確かに当てはまる部分も多い』とか、「他人が決めたことを、さも自分が決めた風になつてきたが、そんな自分が嫌だ」など。この層の心に響いたことは嬉しいですし、そこが起点となつて大きなうねりとなる可能性に期待しています」

「やりたいことがない」若者に投げる「コト・人・場所」という3つの選択肢

では金間教授自身は日々、どのように学生と接しているのだろうか。「私個人は、雑談の中で『やりたいことがない』と話す学生がいた場合、『そうなんだ。ところで進路を決める際の基準として、コト・人・場所のどの要素に重点を置く？ 10点満点で配分してよ』と聞くことがあります。職業選択においてはコト(仕事の

内容)に注目しがちですが、案外「こういう人と働きたい」「こんな空間で過ごしたい」など人や場所に重きを置くケースも多いからです。ちなみに私の配分は8対1対1。地元は好きですが研究職を辞めてまで帰ろうとは思いません。そんな風に自分語りをすると、学生も初めて口にするような話をしてくれます。価値観も見え、ストーリーの共有を楽しんでいます」

ただ、こうした対話が義務教育や公立学校では難しいことも認識する。「時間的な制約があるし、担任には公平性が求められますから、特定の生徒に時間を割くことはできません。でも高校の場合、隣のクラスや教科担任、部活の顧問など、さまざまな教職員が関わることで、さまざまな強み。こうしたナナメの関係が活発になればと思います。その点、校外にもさまざまな学びのプレイヤーは存在します。例えば、教室では大人しい生徒が、休日の博物館で学芸員と話しこむケースもあります。そうした

「分解するスキル」の修得で主体的な学びを促す

もう一点、金間教授が強調するのが「分解するスキル」の修得だ。「例えば探究のテーマとして『地域を活性化する』では漠然としすぎます。『廃校を利用して年3回イベントを開く』と分解することで解像度が上がり、主体的な学びを促しやすくなります。こうした分解スキルの育成が学校でも有効だと考えています」

この件に関しては、人材育成の観点から見た次の例がわかりやすい。「学生がバイト先で等しく質の高い仕事ができるのは、『レジに3人以上並んだら、作業を止めてヘルプに行く』などマニュアルで分解されているからです。これが『混んできたら臨機応変に行動する』という指示では動きに差が出るはず。一般に組織のリーダーはメンバーのモチベーションをあげることに目を向けがちですが、人の気持ちを変えるのは難しい。まずは、意欲なしでも動けるところまで

分解する。それによって起きる小さな行動の積み重ねから意欲が生まれることも多いんです」

先程の「コト・人・場所」の配分で考えるのも、漠然としていた進路選択を具体で考える分解の一種だ。「高校生にこの問いかけをすると印象に残るらしく、『悩んでいたけど、考えを整理できました』と言われることがあります。分解するスキルが高まると、学習面をはじめ、あらゆる場面で活かされるはずなんです。ただし今の例をそのまま進路指導のツールにするには注意が必要だ。「学校の先生の仕事上、ワークシートを作成し『10点をどう配分する?』『そこで気づいたことは?』とやりがちな生徒は、『そうかこれは指導の『環なんだ』と気づき、大人が喜ぶ回答を選択しよう』とします。先生は正解をもつていて、そこに合わせるのが正しいという感覚が強烈にありますから」

日々現実と向き合っている先生方に敬意を表しつつも、そうした正解主義から脱却することが、いい子症候群の若者と接するうえで大切ではないかと金間教授は言う。

【著書】

先生、どうか皆の前ではめしないで下さい (東洋経済新報社)

皆の前ではめられたくない。目立ちたくない。埋もれていたい。そんな「いい子症候群」の若者たちの微妙な心理や行動原則を分析したベストセラー。企業の人材担当者などを読者対象としているが、最後の10章は、成長したい若者に向けた熱いメッセージが!



金間大介教授

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。札幌市生まれ。専門はイノベーション論、技術経営論、マーケティング論。産学連携やイノベーションのためのモチベーション研究も精力的に行い、教育や人材育成業界との連携も。博士(工学)。

●「いい子症候群」の行動原則

- ◎ 周りと仲良くでき、協調性がある
- ◎ 一見、さわやかで若者らしさがある
- ◎ 学校や職場などでは横並びが基本
- ◎ 5人で順番を決めるときは3番目が4番目を狙う
- ◎ 言われたことはやるけど、それ以上のことはやらない
- ◎ 人の意見はよく聞くけど、自分の意見は言わない
- ◎ 悪い報告はギリギリまでしない
- ◎ 質問しない
- ◎ タテのつながりを怖がり、ヨコの空気を大事にする
- ◎ 授業や会議では後方で気配を消し、集団と化する
- ◎ オンラインでも気配を消し、集団と化する
- ◎ 自分を含むグループ全体に対する問いかけには反応しない
- ◎ ルールには従う
- ◎ 一番嫌いな役割はリーダー
- ◎ 自己肯定感が低い
- ◎ 競争が嫌い
- ◎ 特にやりたいことはない