

「学びみらい PASS」は、見えにくい資質・能力を可視化することを目指すアセスメントテストです。生徒・学校の現状を4つのアセスメントテストで多面的に評価・測定いたします。リテラシー(≡考える力)とコンピテンシー(≡行動する力)を同時に測定することの特徴とする PROG-H テストは 400 校超、15 万人近い方々にご利用いただき、①キャリア教育を充実させるため、②面談の質をより深めるため、③学校の教育の効果測定のため、といった形でご活用いただいています。

2022 年 11 月より行って参りました金沢大学金間研究室との共同研究について、以下の通り報告会を実施いたしました。

研究の背景・問題意識と成果報告

金間大介先生(金沢大学)

正木真優氏・安田栞氏・石田叶唱氏(金沢大学金間研究室)

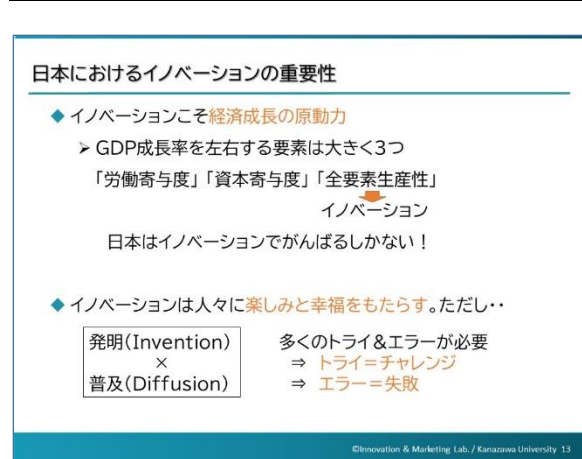
金沢大学は人間社会学域、理工学域、医薬保健学域、融合学域からなる総合大学です。融合学域は設置されて3年を迎えようとする新しい学域です。ミッションは多様な分野におけるアントレプレナーやイノベーターの育成で、イノベーションやマーケティング、モチベーションに関する研究も行っています。



第1部「産業界が求める人材」

⇒「産業界は主体性を持って積極的に挑戦する若者を求めています！」

そもそも企業は、若手人材のことをどう思っているのでしょうか。経済産業省の行った調査では、若手技術系の新入社員の能力について、「以前と比べて最近の若者の方が下がった」という印象がやや優勢ということがわかりました。具体的には、「情報収集」、「語学」、「プレゼン」については上がったとされているものの、「打たれ強さ・忍耐力」が上がっていると答えた企業は無く、それ以外も「積極性」、「課題設定」、「専門外への応用」、「探究心」といった項目には厳しい評価がされています。リクルートワークス研究所の調査では、若手に対する30～40代管理職の評価として、真面目で指示されたことはしっかり実行する一方、自主的な取組やリスクをとってチャレンジすること、摩擦や軋轢を恐れず仕事をするに対しては評価が低いとされています。労働政策研究・研修機構の調査では、企業が採用や育成で重視する項目の変化がわかります。これまで重視されて来た「仕事に対する熱意」や「チームワークの尊重」の項目が下がる一方で、「チャレンジ精神」、「柔軟な発想」、「リーダーシップ」、「指示されたこと以外も自ら考える」といった項目が大きく伸びています。



このような人材が求められるようになってきた背景には「イノベーション」があります。イノベーションは経済成長の原動力であり、日本はイノベーションでがんばるしかないので。イノベーションは人々に楽しみや幸福をもたらすものではありませんが、その過程では多くのトライ&エラーが必要です。ところが、今の若者はエラーが嫌いです。トライ&サクセスを求め、エラーという失敗を恐れる構造が見えてきています。

企業が学生に求める資質・能力・知識に関する経団連の調査では、主体性が圧倒的な一位であり、「若い皆さんの自主性・主体性に期待します！」というメッセージが見て取れます。今の時代において求められることは、課題解決から課題設定と課題発見に変化してきています。与えられた課題に集中することももちろん大事ですが、取り組むべき課題が何かを自分で考えて課題を設定し、仮説やそれを検証するための方法を作り出せるような人間が求められているという事です。

第2部「データで紐解く高校生の実態」(共同研究の成果)

これから社会に出て働く高校生は、未来の予測が困難な時代を生きていくことになります。そのような時代に必要とされるのが、主体性や変化に対応して学び続ける力であるジェネリックスキルです。ジェネリックスキルは転移可能スキルともいわれます。河合塾ではこれを「中学・高校・大学生活やその先の社会人になってからも必要とされる汎用的な能力」と定めています。一方で今の若者たちは、横並び主義で自己肯定感が低く、積極性がないといった傾向も見えてきています。

そこで、主体性のある若者を育成することにつなげるために、高校生のジェネリックスキルの現状について、「力によって伸びやすさや伸びにくさはあるのか」、「キャリア意識とコンピテンシーの関係性はどうか」という問題意識から分析を行いました。キャリア意識が高いと先を見通して今の行動に落とし込むことができることから、行動する力であるコンピテンシーに影響があるのではないかと仮説を立てた上で、時間の経過による高校生のジェネリックスキルの変化を分析しました。その結果、リテラシーは4つの力すべてで伸びていて、一番伸びているのは「情報分析力」であること、コンピテンシ

分析したデータの概要: PROG-H および LEADS のデータセット 約 25,000 件 (高1～高3)
キャリア意識を、「進学見通しが立っている」「準備行動をしている」の観点から3つに区分
“前回”と“今回”の2回分のデータがあるもの → 比較し変化を分析

一は伸びた力と下がった力が両方あり、リテラシーよりも変化が小さいことがわかりました。また、高校ごとにデータを見ていくと、「リテラシーもコンピテンシーも向上している」、「リテラシーは向上していてコンピテンシーが低下している」、「リテラシーが低下していてコンピテンシーが向上している」の3パターンが観察できました。コンピテンシーの一つひとつの力については、「統率力」「課題発見力」は伸びている学校が多く伸びも大きいこと、「協働力」「感情制御力」「行動持続力」は伸びている学校が少なく下がっている学校の下がり方が大きいことがわかりました。キャリア意識とコンピテンシーの関係性については、「感情制御力」「自身創出力」「行動持続力」「課題発見力」「計画立案力」「統率力」はキャリア意識と正の関係があり、「親和力」「実践力」は緩やかな正の関係、「協働力」のみ緩やかではあるが負の関係があることがわかりました。

高校生の実態をまとめると、伸びているコンピテンシーは「統率力」、「課題発見力」、「計画立案力」であり、これらは部活動やグループワークなど学校で訓練する機会がある力と考えられます。もともと高いコンピテンシーは「親和力」と「協働力」で、これもアクティブラーニングなど学校での訓練の機会が既にあることと関係していると考えています。学校による差があるコンピテンシーが「自信創出力」、「実践力」、「行動持続力」で、下がる学校数も多く伸びている学校との差が大きく開いていたコンピテンシーが「感情制御力」でした。これら4つのコンピテンシーに見られる傾向は学力水準のレベルには依存していませんでした。これらは訓練しにくい、または学校内で訓練する機会が少ない力と考えられますが、伸びている学校もあることから、学校内に何らかのポイントがある可能性も考えられます。また、キャリア意識が高いと高くなる傾向が見られたのは、「自信創出力」、「実践力」、「行動持続力」、「感情制御力」、「課題発見力」、「計画立案力」で、先ほどの4つのコンピテンシーも含まれています。

データで見た高校生の実態

◆伸びているコンピテンシー：統率力・課題発見力・計画立案力

➢部活動・グループワーク・定期テストの計画・・・学校で訓練している力は伸びている

◆もともと高いコンピテンシー：親和力・協働力

➢他者と一緒に何かに取り組む・・・アクティブ・ラーニングの成果？

◆学校による差が大きいコンピテンシー：自信創出力・実践力・行動持続力

➢学力水準に依存しない

◆下がる学校数も多く、伸びる学校との差が大きいコンピテンシー：感情制御力

◆キャリア意識が高いと高い傾向が見られたコンピテンシー：

自信創出力・実践力・行動持続力・感情制御力・課題発見力・計画立案力

Innovation & Marketing Lab. / Kanazawa University 38

第3部「いい子症候群化する若者たち」

→拒否回避欲求が強く、行動しないZ世代

経営学では、「伸ばしたければまず測れ」ということが言われます。測ると自然とそこに注目をするので伸ばしやすくなる、という関係です。アセスメント結果の分析から、多くの学校でジェネリックスキルを伸ばしていること、それが結果的に入試の結果にもつながっているということがわかりました。

ここで今の若者の、彼らなりのコミュニケーション術や考え方を紹介します。大学の授業で良い発言をしていた学生を研究室に誘って話をしたところ、その場では楽しんでいて、感謝していた様子だったのに、友人に「目をつけられた」とマイナスの感想を伝えたということがありました。分配方法に関する佐藤俊樹氏の1990年代の研究では、過半数が「努力に応じた分配」を選び、「貢献に応じた分配」が続いていました。これを最近の大学生にも調査をしたところ、「平等分配」を選ぶ学生が半数程度でした。彼らの「目立つのが怖い」、「差がつくのが怖い」、「みんな一緒にいい」という気質を見ることができます。

こういったエピソードやデータから、今の若者たちに「いい子症候群」という名前をつけました。気質であってグラデーションのあるものなので人数が数えられるものではありませんが、全体の50%くらいの割合を占めていると考えられます。偏差値帯でいえば50弱から65くらいまでがボリュームゾーンという感覚です。企業から見ると、最近の若者は素直でまじめ、受け答えがしっかりしていて、協調性があり、個別に話すときちゃんと考えを持っている、しかし同時に、働く場で意見を言わない、意見を言わせても当たり前のことしか言わない、先頭に立とうとせず誰かの後に続くとする傾向が強い、何を考えているかわからない、ということになります。その背後には、「目立ちたくない」といった気持ちがあると考えられます。

就活において、今の若者が入りたい組織の一位は公務員、その中でも地方公務員です。「偉くなるのが怖い」、「自分で決めるのが怖い」という気質があらわれていると同時に、安定していること、特にメンタルの安定を重視していることもわかってきました。別の調査では、企業を選択する理由について、理系女子のみが「やりたい仕事ができる会社」の方を「安定している会社」よりも重視していることがわかりました。世の中が「リケジョ」に期待するのも理に適っているのかもしれませんが。

面接の際に多くの学生側がアピールすることは「バイト」と「サークル」です。企業はこれらを評価しないと明言しているにも関わらず、先輩や同級生を見習ってバイトとサークルをアピールし続けます。自分自身を出すことが怖く、自分を差別化することができなくなっていて、多くの学生は「自分が力を注いだこと」の答えを求めてネット検索をしています。近年、ベンチャー企業やスタートアップ企業がブームであるとも言われますが、全体で見ると「自分で事業を起こしたい人」の割合は過去と比較して一番低くなっています。また、「有名な大学に通った方が有利」と考える若者が増えていることも調査からわかります。

主体性、チャレンジ精神が求められる構造の中、「いい子症候群」の学生たちは面接でそれをアピールします。しかし入社後には「いい子症候群」ゆえにそれらを発揮しないのです。ここに産業界は悩んでいます。

Z世代は拒否されることが怖く、拒否される状況を最初から回避する欲求が強くなっている、ということも言われるようになりました。これをリテラシーやコンピテンシーから見ると、「感情制御力」のケアが全体として遅れてきたと言えるのかもしれません。次のパネルディスカッションで、これらのことを引き続き考えたいと思います。

拒否回避欲求が強いZ世代

・消費行動にも影響が

「ちょっと変わってる」「何それ」って思われるのは怖い

⇒本当に好きなものはどうする？

⇒何らかの「言い訳」を用意する

⇒それができない人は、平均的なもの、他人がいいと言っているものに集約する

・賞賛獲得欲求や自己開示欲求 << 拒否回避欲求

どんなに弱い拒否でも怖い(拒否の拡大解釈)

だから拒否されそうな行動は最初からしない(被害妄想)

パネルディスカッション「高校生の行動と感情制御力の関係を中心に」

ご参加いただいた先生方



中央大学高等学校
上井 恒毅 先生



花園中学高等学校
伏木 陽介 先生



札幌西高等学校
福本 吉範 先生

パネルディスカッションでは、感情制御力が全国平均より高い水準にある学校の先生方にご登壇いただきました。金沢大学金間先生、河合塾山口も参加し、正木真優氏がファシリテーターをつとめ進行いたしました。

はじめに、「学校では優等生だった子が、社会に出た時に必ずしも優秀ではない」ことの原因が、学校での優等生の尺度が学校で訓練しやすい力に限られていることにあるのではないかという問題意識が共有されました。その上で、「統率力」「自信創出力」「行動持続力」で高いレベルの行動をするには高い感情制御力が必要であり、感情制御力が低いと高いレベルに至るのが難しいこと、また、「進んで実行し、遅れや予想外の事態に応じて行動を修正することができる」という「実践力が高い」レベルの生徒の中で感情制御力の低い生徒の割合が高いこと、といったデータが示されました。これをもとに、「一人でなんでもできていそうな生徒ほど注意が必要なのではないか」、「感情制御力を育てるためにはストレスが必要だが、これを与えないよう、生徒を守り過ぎてしまっているのではないか」と問題提起がなされました。感情制御力を訓練する機会を探ることをねらいとして、3つの論点に従ってディスカッションを行いました。

それぞれの学校では「感情制御力」をどのように捉えていますか？

上井先生 自身の学校の特色として、付属校で90%+αが中央大学に進学することが挙げられます。社会系の授業は受験対策ということではなく、共通テストで最低限70%得点できるような学力担保を基礎目標にしています。学年160人しかいないという規模で人数が少ないので、教員から見られていると生徒が感じる時間が長いと思います。結果として、「感情制御力」を育てる学校になっているのかな、制度の中で育てることができているのかな、と感じるところがあります。

伏木先生 中高一貫コースで60名という少人数なので、生徒同士の距離感は感情制御力につながっていると感じます。どうしても赤裸々にならざるを得ない面があります。先生たちにヒアリングしたところ、育てようと思って育てているというよりは、禅宗の学校であるという哲学やプログラムのコンセプトから、結果的にストレスに対しての耐性などが身についているのかもしれないという意見が出ました。「感情制御力」は必要だと思いますが、具体的なプログラムでやっているというのではなく「結果的にここで身につけているのかも？」といった感じです。

福本先生 お二人とは違って公立の学校で、一学年 8 クラス、320人の大規模校です。「自由 自律 叡智 創造」を校訓としていて、校訓の最初に「自由」が来るのは特徴的かもしれません。「感情制御力」は必要かどうかでいえば当然必要だと感じますが、これまで注目していたかというところというわけではありません。

「感情制御力」を学校内で育成することは可能でしょうか？
具体的な取組を教えてください

伏木先生 早朝坐禅の取り組みを毎朝6年間続けます。無言で姿勢を保つという、普段の自由な動きと対極にあるような活動です。また、精進料理を通じて無言で食と向き合うような行事もあります。そういったところから耐性のようなものが備わってくるように感じます。また、探究活動では、ヘンなアイデアを評価するコンテストをはじめ、さまざまなプレゼンテーションの大会に年に 8 回ほど取り組んでいます。アカデミズムに直結するとか、カッコいいとかではなく、オリジナリティーが重視され、価値観の変化を促しているところなども、力の育成に寄与しているかもしれません。

福本先生 学校の中での「自由」の面では、私服の学校であり頭髮等の身だしなみにも自由があります。生徒たちは自由に個性を表現しています。また、行事が他の学校より多いと思います。炊事遠足では、学校側が用意するのはバスと場所だけ、という形で実施します。行事が多く、行事の中で生徒の動きに自由があると感じています。

上井先生 入試の段階で全員面接を実施しています。高校入試の段階から塾やインターネットの情報でわかった「要求される答え」を回答し、「自分を隠す」ようなところは感じます。数年前まで「中央大学に入って法学部、弁護士を目指したい」という受験生が多かったのが、学校が理工学部のカンパス内にあることを押し出すと「データサイエンスを志望します」という受験生が大幅に増えました。都内では勉強ができる子たちが集まっており、全体的にはコンピテンシーも高くなっています。ただ、学力はあるがコンピテンシーが低めという生徒もいますので、学校内では、生徒を複数の教員の目で見、情報をできるだけ教員で共有し、声を多めにかかけたり、逆に声をかけるのを減らしたり、関われる教員が意識的に関わったりということをしています。声かけがうまくいっていると、生徒間トラブル、保護者トラブルも未然に防げているという印象があります。子ども達の感情が落ち着けば、家で話すことや保護者に伝わることも変わる、という関係があるのではないかと思います。

山口 規模が小さい学校であることが功を奏している、という話もありましたが、大規模校であっても教員間での情報の共有は可能だと思っています。学びみらい PASS は、生徒自身の自己理解のためにも、先生たちにとって情報を可視化して共有するためにも使っていただけます。例えば感情制御力が弱い子の情報が共有できていれば、担任以外の先生もみんなで見えていくことができると思います。

伏木先生 前任校は大規模校でしたが、生徒情報の共有が職員室全体に開かれているかどうかが大変なことを実感していました。みんなで一緒に関わっていこう、という文化があり、早めに生徒の様子に気づくことができ、一声かけられる大人が近くにいるかどうかは結構大事だと思います。

金間先生 これまでの学校教育の取り組みは企業でも評価されていて、それが圧倒的に日本を支えていると思います。しかしそれに加えて、教育全体のバージョンアップが求められています。失敗を未然に防ぎ、「大人社会での正解を知る」力が中学校くらいから上がってしまっている、そのようなシステムができているのは、イノベーションの立場からは反対です。

上井先生 高校 3 年生の社会研究の授業では、基本的には先行研究をおさえ、現状を把握し、そこにおける課題を見つけていきます。その中でたまに、破壊的なアイデアを出してきたり主張を爆発させてきたりする生徒もいます。教員間ではそんなときにも「否定するのはやめよう」と共通認識を持っています。ただし、なんでもありということではなく、出し方を考えさせることも重視しています。そういうやりとりをした子は大学に行ってから伸びている印象があります。ある意味で「感情制御力」が高く、それまで抑えていたものを出してみたら周りの共感を得ることができなかった、といったときに、その変わったアイデアを承認してあげた子は、その後のびるし、コントロールができるようになっていく、というのは言われてみれば感じます。

福本先生 担任をしていた生徒たちのアセスメントの結果を改めて見たところ、いい意味でも悪い意味でも、「この子がこの数字なのか」という意外な発見がたくさんありました。例えば自己主張ができる、というのも、単に我が強いのか、リーダーシップを発揮してまとめようとしているのか、といったことを区分けができなかったのかもしれないと思いました。「変わった」ということに関しても、探究活動として価値のあるオリジナリティーを持っているのか、単に奇を衒っているのか、といった視点も必要なのかもしれないと感じました。

「感情制御力」を育むには周囲にどのような人が必要と考えますか？

伏木先生 生徒自身が自分の状況を客観視するのを助けてくれる内部の人の伴走と、社会を見せてくれる方との接点が両方必要だと思います。本校ではお坊さんや、あるいは企業の方とのセッションなど、外部の人が出入りする機会が多くあります。その人たちに好きに言ってもらおう中で、どのように発言を汲み取りマネジメントしていくか、といった形で力が養われているのだと思います。これから大切になっていくのは、いろいろな環境の方々とどうつながって総合的な力をつけていくか、ということだと感じています。

福本先生 付け加えて、目的・目標を同じくする同級生の存在は大きいと思います。学校祭で一位をとるといった目標を共有し、議論をし、その経験の中で力が育まれるように思います。学校がすることはそういう議論や行事の場を作ることであり、それが伴走のひとつの在り方ともつながっていくと考えます。

上井先生 世の中が大きく変わっている中で、教員のあり方も変わる必要が出てきています。教員が教員として接する際に、価値の共有ができるようなあり方が大切になっています。同時に、子どもたちの価値観におもねるのはやめよう、という話もしています。子どもに迎合しない大人が周りにいるということが学校としては重要だと思います。また、例えば最近では、部活に対する認識が大きく変化し、教育的指導を含めた部活が成り立たなくなっているような学校もあります。これはひとつの例ですが、差がいろいろなところで出ています。教員も生徒もさまざまな人と関わられるような場を作ることが大事であると同時に、学校をどのような場にするかバランスをとってコントロールする人も必要であり、一步下がって外からの視点で学校を見るのが求められているように思います。

金間先生 学校内でできていることは持続する必要があります。一方で、学校外にも感情制御力などを育むチャンスがあるように思います。学生が自分の知らないところ、自分の価値観と離れたところで成長するのを、大学教員としても見てきています。いい先生をやりたい、ちゃんと教えてあげたい、と思ってしまいますが、それを手放す勇気も問われてくると感じます。

学びみらい PASS のデータから見えていること

- ・教科学力レベル別に学校を見ると、リテラシーは差があるがコンピテンシーはほとんど差がない
- ・コンピテンシーは、キャリア意識の成熟度によって一定程度の差がある
- ・一般選抜型の入試合格者の力を偏差値帯別に見ると、「対人基礎力」では差が見られないが、「対自己基礎力」「対課題基礎力」にかけて差が開く
- ・学校推薦型・総合型の入試では、偏差値帯 55 以上の学校群に合格している生徒はコンピテンシーが高い
- ・模擬試験の結果と異なり「逆転不合格」となってしまった生徒は、「感情制御力」「自信創出力」などのコンピテンシーが低い

金間先生と溝上先生(桐蔭学園理事
長)との対談記事もご覧ください。
「現代の若者の主体性とキャリア意識」

<https://www.keinet.ne.jp/teacher/media/guideline/backnumber/23/0203/talk.pdf>

