

兵庫県将来構想研究会 第12回会議 (2020.10.21) 要旨

【議題】 社会潮流テーマ別検討⑦「教育の未来、人生の未来」

(学校教育の要諦は子どもの選択肢を広げること)

- ・ 単に勉強しなくなると選択肢が狭くなる。選択肢が狭くなると自己決定ができない。自己決定できなくなると幸福感も薄れる。そのような意味で脱「詰め込み」を目指した「ゆとり教育」は問題だった。必要なのは、子どもたちの選択肢を広げることであり、脱「画一」である。

(効果が高いのは「厳格型」よりも「支援型」の教育)

- ・ 子育てタイプには、自立を促す「支援型」、厳しい「厳格型」、甘やかす「迎合型」、低関心の「放任型」、更に「虐待型」の5つがあるが、学歴、所得、幸福度などの達成度で評価すると1位「支援型」、2位「迎合型」、3位「厳格型」。「厳格型」は「迎合型」より劣るという点が重要だ。
- ・ できる子とできない子がいる中で、より大切なことはできない子を伸ばすこと。より一層関心を持って見ていて、時々助けてあげる。できる子は助ける必要はなく、そのままやらせておく。こうしたことを意識的にやることが重要。これは学校だけでなく仕事でも同じ。

(子どもの問題は親の問題)

- ・ 子どもの問題は親に問題があるケースが多い。親にとって重要なことは、第一に子どもと自分は違うこと、第二に子どもを変える唯一の方法は自分が変わることに気づくことだ。

(自己決定が幸福度を決める)

- ・ 所得が一定水準に達すると幸福度との相関が見られなくなる「幸福のパラドックス」はよく知られているが、では何が幸福度を決めるのか。最近の研究で、所得、学歴、健康、人間関係などよりも「自己決定」が幸福度に大きく影響することがわかってきた。

(自己決定の本質は)

- ・ 自分で決めない、人任せにするというのも広い意味での「自己決定」。何でも自分で決めないといけないという考え方は間違いで、大事な点は、問題は人によって違うということだ。
- ・ 人の言うことをよく聞き、その上で最後に決めるのは自分というのが「自己決定」の本質だ。
- ・ 自己決定で大事なことは、やり方まで決めるということだ。それが仕事でも勉強でも生産性を高める。内在的な気付きの方が外からの動機付けよりもはるかによい。

(コーチングの重要性)

- ・ 対話しながら自己決定した過程を言語化させていく「コーチング」の重要性が最近よく語られているが、企業だけでなく、幼少期から様々な場面でこれをやっていくことが大事だ。

(学ばない日本のビジネスパーソン)

- ・ ビジネスパーソンにとっては学ぶことは義務ではなく、学ばなくても置いて行かれるわけではない。つまり自分自身でお尻を叩いて学ばなければならない。これが今までの日本だった。
- ・ 日本の社会人の学びの機会は豊富ではなく、ビジネスパーソンの読書量は、例えばシンガポールと比べても非常に少ない。ジョブ型雇用には読書量を増やす効果があるのは事実で、企業がジョブ型雇用になればなるほど、自己啓発というよりも、追い込まれて学ぶ状況になる。
- ・ 学びは完全に道具的なものではない。それ自体を目的とする学びもあってよい。

(幼児教育の重要性)

- ・ 道徳は全ての国に共通するものだが、家庭で「嘘をついてはいけない」と言っている親の割合が日本では減っていて10%程度。当たり前前のも、生まれてから小学校に入るまでに一度も親から言われなければ、もはや当たり前ではない。だから幼稚園や学校で教えないといけない。
- ・ 人を助ける、人に親切にする、あるいは正直であることは、自分にとって長期的に一番得になることがデータから明らかになっている。つまり、他人のためになることと、自分のためになることは決して矛盾しない。このことを子どものうちから理解させるようにする必要がある。
- ・ 子どもは保育所に行くのが当たり前前時代になっているが、ただ単に子どもを預ける場所ではなく、正しく幼児教育を行う場所として整備していかなければならない。

(心理的資本を培う教育を)

- ・ 生きていくためにはお金や土地などの「経済資本」、知識やスキルなどの「人的資本」、更には人とのつながりや人から信頼を得る「社会関係資本」が必要で、近年では加えて、心の豊かさや自分への信頼を持つ「心理的資本」が他の資本に勝るとも劣らぬほど重要とされている。
- ・ 自分はできると自信を持つ「自己肯定感」、未来に希望が持てる「楽観主義」、困難があっても乗り越えていける「レジリエンス」。これらは個人の心理状態を表すが、大人や会社や学校がしっかりと経験を与えることで伸ばせる「心理的資本」として把握することが重要だ。
- ・ もはや会社には社員の「心理的資本」や「社会関係資本」の蓄積を支援する体力もモチベーションもない。これからは「学校」と「コミュニティ」でこれらを担わなければならないだろう。

(コンフォートゾーンがないと人間は成長できない)

- ・ 人間の成長には、チャレンジする「ストレッチゾーン」が必要だが、そのためにも帰るべき場所となる「コンフォートゾーン」が必要。今まではこれが家庭や職場のコミュニティだったが、人間関係が希薄化しているのであれば違う「コンフォートゾーン」を確保する必要がある。
- ・ 大人もコンフォートゾーンのコミュニティを複数持つべきだし、雇用の流動化によってそうしないといけない状況になっている。オンラインで既存のコミュニティの枠を超えた集まりを形成しやすくなっているので、社会全体でそのような状態を作っていくことが大事だ。

(ストレッチゾーンで経験を積ませることも大切)

- ・ 学生を見ていると、ストレッチゾーンを経験せずに育ち、会社に入った途端に責任を押し付けられてドロップアウトする、つまり、コンフォートゾーンから突然パニックゾーンに追い込まれるような状況がある。若者にストレッチゾーンの経験を積ませることも大事だろう。

(組織人から職業人へ)

- ・ 組織に忠誠を誓う組織人から、職業に忠誠を誓う職業人の時代になってきている。職業はバラバラになっている個人を社会と結びつけるもの。今こそ職業の機能を考えることが重要だ。

(組織より高い次元で仕事の意味を考えよう)

- ・ 組織人ではなく職業人として誇りを持てるようにする必要がある。では、どうするか。例えば何かをするときに、それが日本のためになるのかと考えれば、答えが絞られてくるはずだ。組織より高い次元に視点を置いて、その仕事の意味を考えるように仕向けていくことが大事だ。

(以上)