

『現代若者研究』メルマガ版

【第8回:若者について教育の専門家に聞く】

2022年2月



『現代若者研究』メルマガ版の試み

ハイライフ研究所では昨年度まで、大学生～20代社会人を研究してきた。

公益財団法人ハイライフ研究所では、2019年度に大学生を対象に研究を行い、引き続き2020年度に20代社会人を対象に研究をおこなっています。その詳細は、2冊の報告書としてすでに公開しております。

しかし、私たちハイライフ研究所の若者に対する関心はまだまだ尽きることがありません。そこで、メルマガの形で研究を深めていくことにいたしました。メルマガ発信に際しては、以下を心がけてまいります。

そして、ハイライフ研究所ホームページにアーカイブしてまいります。

メルマガ版での試み その一

過去に発表した報告書で伝えきれていない部分を伝えていく。

メルマガ版での試み その二

若者に関して、新たに沸き起こる興味を紐解いていく。

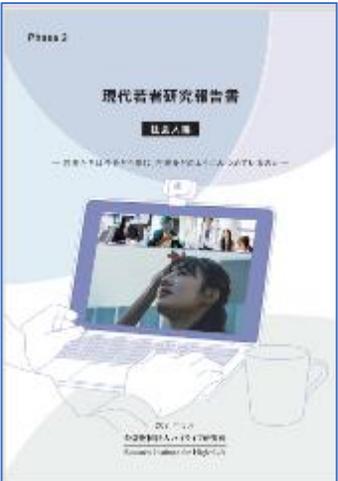
メルマガ版での試み その三

読みやすく、楽しく、面白く、伝えていく。

なお、内容にご興味をお持ちになった方は、是非とも報告書本体もご参照ください。

※[ハイライフ研究所ホームページ](#)にてご覧いただけます。

(下記報告書の表紙をクリックしていただくと、各報告書 pdf.にジャンプいたします)



第8回のテーマは、 若者について教育の専門家に聞く

前回まで3回にわたって、
時代と向き合いながら生きる若者たちのインタビューをまとめてきた。
今回は、このインタビュー内容をもとに、
同志社女子大学名誉教授 上田信行氏にお話をおうかがいした。



【上田 信行氏 プロフィール】

同志社女子大学名誉教授、ネオミュージアム館長。

同志社大学卒業後、『セサミストリート』に触発され渡米し、

セントラルミシガン大学大学院にてM. A.、

ハーバード大学教育大学院にてEd. M.、Ed. D. (教育学博士)取得。

専門は教育工学。

プレイフルラーニングをキーワードに、

学習環境デザインとラーニングアートの先進的かつ独創的な学びの場づくりを

数多く実施。

今回のインタビュー対象の若者たちは自分の可能性を信じている、そういうマインドセットの人たち。

達成動機から、これらのインタビューを理解できないだろうかっていうのが、僕からの提案です。それは多分、マインドセットということと関係していると思います。マインドセットは、その人が持っている世界観のことで、普通は思考態度と訳されています。心の姿勢とか、心のあり方とか、その人がどういう考え方を持っているかという、その人のOSのようなものです。そういうものがマインドセットです。

『AXIS』という雑誌の表紙作りのワークショップをやった例があります。『AXIS』の表紙にはみんな載りたいと思っているというか、少なくとも僕はそう思っていたのです。もちろん、実際には載ることはできないのですが、『AXIS』の表紙を本当にデザインしている人に来ていただいて、プロの写真スタジオでプロのカメラマンの人と作りました。この実験に協力してくれる人たちが集まって行ったワークショップでしたが、みなさん、写真モデルになるのは、初めての経験でした。

参加者は、表情を作るのがうまくなくて、硬くなるので、音楽をかけてジャンプして、ダンスして、一人ずつ、プロのカメラマンに撮っていただきました。そうして撮ると、みんながびっくりするような表情が出来上がるんですね。スタイリストもいないし、別にメイクしているわけじゃないんですけども。

ジャンプするっていうか、ちょっと背伸びしてみるっていうか。スタジオでプロの人に、撮ってもらうのでテンションが高くなって、かっこよく振舞っているところを、パッとカメラで撮ってもらいます。その時に、後ろの大きなプロジェクターにバーンとかかっこいい姿が映るんですよ。撮っているときは、自分ではそれが見えないのですが、周りの人には見えるので、キャーって言うんですよ。そうしたら、すごいなと思って、どんなのが撮れているんだろうってワクワクして。そういうワークショップです。

実際にできた表紙の自分を見ると、びっくりするんですよ。キラキラした感じが自分にはないって思っている人も、結構あるじゃんとか、捨てたもんじゃないなど。自分の周りの人からの視線が変わるっていうか。自分もモデルのように振る舞ったらいけるんじゃないみたいな。思い切って背伸びして、何者かになるっていうのは、すごく大事だと。そういうワークショップだったのです。

僕がやっているワークショップは、こういうマインドセットを揺さぶるような、自分の可能性を開いていくものが多いんです。若者が、自分の知的可能性とか、何か達成するときの目標っていうのがあるのですが、それをどう捉えているかということとマインドセットは、非常に関係しています。今回、インタビューされた人は、自分の可能性っていうのをかなり信じている人で、自分は、結構やったらやれると思っておられる人たちだったと思います。

今回のインタビュー対象の若者たちは“ラーニングゴール”をもっている。

その達成行動の目標について、キャロル・ドゥエックという、スタンフォードの先生が研究しています。彼女は達成動機の研究やマインドセットの研究で、今世界的に注目されている人です。彼女は、達成目標のゴールには二つあると言っています。

一つは、成長したいとか、自分をもっと良くなりたいたいという、**ラーニングゴール**。例えば、会社で働くということが、つまりは、自分を成長させてもらっている機会だと捉えている人たち。だから、インタビューの中にも、あまり面白い仕事をさせてもらえないとか、ルーティンワークが多いとか、ちょっと物足りないという話が出てきます。女性の方々には、もっと面白い仕事ができる能力があると思っていたり、毎日ちょっと平凡だなと感じて、何か別のことをしたいと思っている人がいたりとかしました。

もう一つのパフォーマンスゴールというのは、**成果や業績を目指したゴール**です。成功したい、課長とか部長になっていきたいとか。普通はそういう人たちがいるのですが、インタビューした20代の人には、**そういう人があまりいないようでした**。パフォーマンスゴールを持っている人の場合、彼らは失敗を避けようとするんです。チャレンジを避けたいという傾向があるんです。チャレンジを避けるってことは、それだけリスクを取るのが怖いし、リスクを取った結果失敗したら、自分は駄目だというふうに、烙印を周りから押されるのが怖いんですよね。ですから、**平和に、それほど目立たなくてもいいから、無事に過ごしたいと思う**。その人たちは、パフォーマンスゴールを持っています。

それに対して、**今回のインタビューの人たちは、どんどん成長したいという、ラーニングゴールを持ってる**と感じました。

インタビューを読ませていただいたのですが、「自分の能力を伸ばして、自分が有能になっていくことを目指す」とか、「スキルをもっと確立したい」というのがありました。「自立するために、揺るがない実力をもっと持っていたい」とか、「成長を強く望んでいる」とか。それから、「自分の興味・関心にできれば従っていきたい」とか、「新しいことを学びたい」とか。「社会への影響範囲が狭い」というのもありましたよね。今やっている仕事は、すごく影響範囲が狭いので、ちょっともったいないなど。だから、もっと冒険したいみたいな感じが多かったです。

これらの人は**自分が本当に目指したい目標が、まだ見つかってないと思うんですよ**。何かやりたいということはあるんだけど、絶対にこれをやりたいとかいうのが見つかっていない。門司港の人（「第5回：時代を牽引する若者とは」参照）は、やりたいことがクリアだったんですけど。特に女性では、ものすごくやりたい、現状はちょっと刺激がないということだけ分かっている。だけれども、具体的にあれをしたいっていうのが、それほどはっきりと出でなかったような気がしました。

パフォーマンスゴールというのは、インタビューの中でも、承認欲求みたいなものがありましたよね。「自分の仕事を認めてもらいたい」というような。ですが、インタビューの対象者には、**経済的成功とか、会社での出世には、それほど興味がない**ということだった気がします。

若者にとっての失敗は、目の前の仕事に失敗することではない。チャレンジしないことが大失敗。

先ほどのゴールっていうのは、知能観っていうか、賢さのセオリーっていうか、自分が持っている知能に対する暗黙のセオリーと関係があるんですよ。つまり、固定的知能観を持っている人は、「あたまのよさ」は生まれつきで、いくら努力しても変わらないと思っている。だから、人からよく見られたいと願って、失敗をできるだけ回避し、成果にこだわるのです。それに対して、成長的知能観を持っている人は、「あたまのよさ」というのは、努力すれば無限に伸びる可能性があると思っています。つまり、自分の才能とか実力というのは、どんどん磨いたら伸ばせると思っているのです。成長への機会には思い切ってチャレンジする。このように固定的知能観を持っている人はパフォーマンスゴールを、成長的知能感を持っている人は、ラーニングゴールを目指すんです。

ここで知能観の話をしているのは、実は、それが毎日の振る舞いや行動に影響するということなのです。だから、チャレンジするかどうかというのは、実は、この知能観と大きく関係があるのです。

最近、キャロル・ドゥエックは、知能観をマインドセットと言い換えています。固定的マインドセット(Fixed Mindset)と成長的マインドセット(Growth Mindset)です。その特徴としては、**固定的マインドセットを持っている人は、変化を恐れて、新しいことへのチャレンジにブレーキをかけてしまう**んです。だから、あまりチャレンジをしたくないのです。それは、「looking smart」で、人に自分のことを良く見せたいんです。**成長的マインドセットを持っている人は、「becoming smarter」で、良くなりたい**んです。

良く見せたいっていうのと、**良くなりたい**っていうのは、全然違うんです。良く見せたいがために、リスクは冒さない。失敗でもしたら大変なことになるから。だから、リスクを冒さない。挑戦もあんまりしない。一方で、成長的マインドセットの人は、どんどん変わっていくことを信じているから、変化を楽しんで、変わっていけるかどうかと考える。

多分、今回のインタビュー対象者は心配があまりないのですが、残された**8割とか9割の若者が小さくまとまっているのを何とかしたい**ということですね。今、変化というのが大きなキーワードになっていますけれど、変化を楽しいと思う人と、怖いと思う人と、二つに分かれていると思うんです。だから、安定を求めるっていうことは、変化が怖いんですよ。変化したくないんです。だけど、変化が面白いと思っている人は、どんどんチャレンジするんですよ。

失敗というものは、目の前の仕事に失敗することじゃないんです。**チャレンジしないことが大失敗だと分かっている**んです。固定的マインドセットの人は、何かやったら失敗につながるの、やらないほうがまだって思っています。このまま、そーっとしておきたいから、新しいことやって失敗したら大変だと感じています。**そういう人たちにとっては、ちょっとつらい人生がこれから起こってくる**と思うんですよ。昔みたいに、高度成長期で、みんなイケイケドンドンだったらいいんだけど、将来が見えない社会になってくると、これ以上悪くなってほしくないとか、このまま行けるんだろうかと心配になる。

Can I do it? から How can I do it?、How can we do it? へ。

今、コロナで厳しい時代に対しても、この二つがありますよね。コロナでもどんどん仕事をやっている人と、今動いたら仕事も危なくなるからとじっとしている人と。じゃあ、どちらがいいかっていうと、やっぱり、どんどん動き、変化にチャレンジする人が増えてきてほしい。**これからは、成長的マインドセット・ソサエティーという社会が、必要になってくるんじゃないか**と思います。成長的マインドセットを抱こうということは、自分是可以変えることができる、つまり、チャレンジ大好きってことにつながっています。だから、成長的マインドセットを持って、もっとチャレンジしましょうと。そのときに大事なのは、「Can I do it?」で考えないんですよ。できるかどうかではなく、**「How can I do it?」**とか**「How can we do it?」**と**考える**。つまり、Howで考え、ひとりじゃできないけど、あのひとだったらできるっていうようなマインドセットが、すごく大事になってくるのです。

だから、**固定的マインドセットを成長的マインドセットへと、できたらシフトしてほしい**。できるかどうかと考えると、大体、できないほうに行くんです。だけど、Howを前に付けることによって、できる・できないかっていうことでは悩まないで、どうすればできるだろうと、最初から考えることができるのです。ここが大事なことです。

CanとHowの違いがどこにあるかという、**学習機会を失うかどうか**なんですよ。**学習チャンスとか、成長のチャンスを掴むためには、チャレンジしていくしかない**んです。

例えば、「cannot」を「yet」に変えると、できないんじゃなくて、まだできてないだけということになります。まだやれるっていう、「SPIRIT of YET(まだまだやれる精神)」というのは大事なことなんです。私がみんなに、ジョン・レノンみたいになりたいと言ったら、そんなんでできるわけじゃないじゃんって言うんですね。Canで考えてるから。どうやったらなるかってHowで考えれば、まだなっていないだけ。つまり、ジョン・レノンになれないっていうんじゃなくて、まだまだ可能性があるので希望を持つことなんです。

「cannot」を「yet」に変えるだけでも、大きく変わる。だから、僕のゼミでは、「cannot」はご法度なんですよ。できないって言わないでください、まだできてないだけですと。

クリエイティブ・コンフィデンス(自分の創造力に自信をもつ)を発揮できる場が必要。

これからは、成長的マインドセットの人たちに社会の受け皿をどうつくっていくかということが大きな課題となってきます。**チャレンジや冒険によって、自分の境界を越えていくことができる場所っていうか。職場にそういう心理的な安全性が担保され、チャレンジができる文化があれば素晴らしいと思うのです。**今の人は、何もかも捨ててチャレンジという感じでもないと思うんですよね。ある種、安全圏にはある程度いながら、だけど冒険したいっていう。

それから、クリエイティブ・コンフィデンスというか、何か自分は創造的なことができると思っていても、会社ではなかなか機会がなく、能力を発揮できないんですよね。だから、**新しいことにチャレンジしようという職場の雰囲気**が大切になってきます。

今は社会自体が固定的マインドセット。若者たちはもっと伸びたいと思っている。

やっぱり今回の対象者の人たちは、成長に対する、あるいは、自分が今の自分じゃない自分に変わりたいっていう気持ちがすごく強いと思いますね。だから、女性の場合、むしろ社会的に何とかっていうよりも、今の自分が、もっとできる自分だから、もっと仕事のチャンスくださいとか、もっと刺激してほしいとか、もっと場がほしいとか。誰も固定的マインドセットを持ってないと思うんですよね。むしろ、僕は、**社会そのものが、今、固定的マインドセットになっている**と思うんですよ。

だけど、最近大企業からスピンアウトする人たちは、大企業でいたほうが給料もいいし、今のこの現状だとすぐにつぶれることはないので辞められないけど、**ここにいると自分は伸びない**と思っているから、**すごく悩んでいる**んですね。僕がキャロル・ドウエックさんに最初会ったときに、「人が何かやり遂げたいという時に、ゴールが二つあるって分かる？」と聞かれたんですよ。それって、例えば、業績を上げることとか、成功したいということじゃないですか。達成イコール、何かそういう、地位とかお金とか、なんかそんなものだと、普通は思うじゃないですか。「そうじゃなくて、学びたいということ達成のゴールにしている人たちが結構いるんだよ」と彼女が言うんです。**好奇心とか、探求したい、極めたいという欲求がある**んですよ。

自分のやりたいことをやれる人が勝ち。社会に囚われていない女性のほうが可能性を秘めている。

今回のインタビューを受けた男性たちは、ゴールやビジョンがはっきりしているんですよ。それは、お金とか地位を目指すゴールじゃなくて。例えば、地域に貢献したいという。だけど、女性の場合は、ビジョンやゴールが明確ではないのに、なんで頑張っているのだらうと思うでしょう。それはやっぱり、自分を磨きたいというのと、それからもっと自分を活用してほしいという思いもあるんですよ。多分、活用してもらえ可能性が、男性に比べて、女性のほうがちょっと少ないように思っているんですよ。

だから、むしろ、自分のやっていることが会社に認められるチャンスは少ないけども、自分にとって、ルーティンワークじゃなくて、もっと面白い仕事をさせてよってというのは、**認められたいからだけではなくて、やりたいんです、面白い仕事を。女性が活躍したほうが、社会は絶対、面白くなると思う。**

女性インタビュー対象者に、海外留学する予定の人がいて、「変わりたいんじゃなくて、変わったことがしたい」と言っているのは、面白かったです。つまり、成長的マインドセットの人は、自分が変わるってことが大切だと思ってるんだけど、自分が変わってどうしたいのかは、**変わったことがしたい**ということだったのですね。

モチベーションの研究で、ひとつ分かったのは、注意をセルフではなく、タスク(世界)に向けてと一歩進める。注意をセルフに向けると、自分ができるかどうかって、自分に聞いているわけです。だから、自分がどう思われるかという、先ほどの「looking smart」なんですよ。セルフに向けて、よく考えてみると、世間体を考えているんですよ。だから、「looking smart」は人からどう見られるか、他人からどう評価されるかが、一番大切なことなのです。その一方で、**変わったことがしたい人たちは他人が自分をどう評価するのかは、もうどうでもいいんですよ。「becoming smarter」のほうは、目が世界へ向いているんです。**だから、自分のことはどうでもいいけど、変わったことがしたいんですよ。自分は、別に変わろうが変わらなからうが、**そんなに關心ないんだけど、自分が主体的に変わったことをしていきたいみたいですね。**

だから、そうすると気が楽なんです。つまり、僕は**自分のことは棚に上げなさい**と言っているんですよ。自分のことがいつも紐づいているから、「おまえ、そんなん言っても、そんな生活してないだろう」とかね。すぐにそういうふうと言われるから、新しいことができないんだけど。「私、自分のことはどうでもいいけど、変わったことしたいんですよ」とか、「こんなことしたいんですよ」というふうには、自分のことを考える。自分の能力でできることを考えずに、**何がしたいんだと考えることが、視点を世界へ向ける**から、可能性に挑戦できるのですね。

男性の場合は、社会的地位であるとか、社会的に何かパフォーマンス、すなわち成果を上げなきゃいけないというのが、ものすごくあるんですね。いくら好きなことをやっていても、なんか社会に役立ってないとどこかで思っている。だから、女性も別に社会のことを無視しているわけじゃないけど、むしろ、自分に夢中になっているというかな。得だなと思いました。これからは、そういう人たちのほうが、勝ちかなと思ってね。結局、真面目にいろんなことをやってきた人が、最終的には疲れ果てて。そしたら、好きなことやってきて、元気に生きている人を見ると、うらやましいなと思ったりしますよね。

思いっきり仕事を楽しみたいという姿勢が幸せにつながる。

ラーニングゴールも、なかなか説明しにくかったんですよ。自分が成長したいっていうことに対して注意を向けていく。ラーニングゴールというのは、別に何かを目指しているゴールじゃないんですよ。

僕たちが育ってきた時代には、達成イコール何かを目指すことになるんですよ。だから、ラーニングゴールは新鮮だったのです。好奇心とか、探求そのものが目標になったらいいわけですよ。

このインタビューでは、心の底から仕事を楽しんでいるのは、女性の方が多かったですね。今やっていることが好きだって言い切れるのは幸せですよ。それが一番ですね。それで、結果として給料も、ついでに頂いているっていうのはいいですよ。

こういうふうになんか意欲や責任をもってやっている人たちの特徴というのは、思いっきり仕事を楽しみたいと本気で思っているってことですよ。だから、それが幸せにつながっていくし、どんな社会が来ても、本気で楽しもうという気持ちが変わってないから、大変なコロナの時代になっても、それはそれなりに前向きに生活をしている。だから、人のせいや社会のせいにしてはいけません。社会が駄目だから楽しめないんじゃないじゃなくて、逆に言えば、楽しめてない自分の努力が足りないみたい。そういうふうに向いていくと、社会は本当にうまく回るし、逆に、そういうことは、男性が少し女性から学ぶべきことなのかなと感じました。

本来的な遊びとは、冒険したり、実験したり、自分の可能性を広げること。

仕事が楽しくないものという思い込みは、学びとか遊びにも同様に言われるんですよ。遊んでないで勉強しなさいよって、ずっと言われてきたじゃないですか。

遊びが悪いことで、勉強はいいことだっていう。だけど、考えてみれば、遊びってというのは、仕事と重ねていくと、仕事が遊びっていうか。遊びというのは、冒険したり、実験したり、自分の可能性を拡張したりとか、ちょっとリスクなことやってみたりとかね。だから、幼稚園の子どもたちがやっているのは、全部そうなんです。毎日が実験で、毎日が自分の限界を超えようとしてるし、毎日リスクなことをやってる。だから、すごく充実して毎日過ごしているんですね。それが、小学校入った途端に、そういうのは駄目だと。そんなことしないで、ちゃんと勉強しなさい。言われたことをちゃんとこなしなさいという教育を、ずっと言われてきたんですよ。

仕事は手段ではなく、ゴール。自分でゴール設定をしないと仕事はつらいものになる。

仕事がすごく悪みたいになっているけれども、仕事という意味合いが、与えられた仕事になっちゃうと駄目なんです。与えられた課題を自分の課題に翻訳し直して取り組むようにすると仕事が楽しくなる。**仕事そのものを楽しむというゴールをもう一回取り戻せば**、結果的に楽しんで仕事ができる。仕事を手段として使ったことで、仕事がしんどいとかになったんじゃないですかね。

仕事に自分事としての価値を見出し、一生懸命に仕事に取り組めばそれが生きがいになってくるわけですよ。もう一回、**自分にとって仕事は何だろうか**ということを、じっくりと内省しながら考えたほうがいいでしょうね。それは仕事の種類ではなく、仕事そのものに対するコンセプトですよ。

周りの期待を気にせずに、堂々と好きなこと(=仕事)をやって生きていこう。

プレイフルシンキングは、不安っていうものをファンに変えるマジックです。**不安ってファンだよ**ねと思えば、**楽しまなきゃ損**だって思えてくる。

昨日もある会合があって、ボストンにカフェがあって、そこへ入ると、大きな壁に「Eat dessert first」と書いてあるという話をしました。「Eat dessert first」とは、つまり、「好きなものを先に食べましょう」みたいなね。僕ら、デザートは一番最後に残しておいて食べるんですけど、「Eat dessert first」というのは、今、大事だと思ってることを、即、やりなさいっていうメッセージだと僕は思いました。例えば、定年になったら、いつか旅行に行けるという話ではなくて、旅行に行くんだったら、今行かないとダメだと。そういうような、**パワフルなキーワードやキーコンセプトが要るような時代になってきている**と思うんですよ。

だから、そういった意味で、この若者研究の、この尖っている人たちから、メッセージや希望を光として出してくださいと刺激になりますね。

堂々と好きなことをやって生きていこうみたいな言葉が、**好きなことイコール仕事**なんですよ。堂々と好きな仕事を、あるいは仕事を好きなことにして、誰かの期待に応えることなんて必要がなくて。どんな形でも、結果的には社会にいい影響を与えるから。好きなことをやっている人の横にいても、その人はいい影響を与えているでしょう。この人みたいに仕事できたらいいなと思うだけでも、その人はすごい影響を与えている。だから、堂々と好きなことをやって生きていこうって。**仕事は、何かの手段ではなくて、それそのものが生きがいであると、言い切りましょう**ってことですね。

僕も、ちょっと堂々と生きてみようかなと思いはじめています。

自分のやりたいことを堂々と言い切れる、今回の女性対象者たちは強い。

今、全ての子どもはアーティストであるっていうふう言い切ったらいいと思ってるんですよ。つまり、今までデザインの時代が続いて、デザインって、やっぱり問題解決なんです。今まで、問題があって、それをどう解くかという、そういうソリューションを考えるのがデザイナーであって。デザイナーって、誰かのために仕事をしてたんですよ。クライアントがいてね。だけど、**アーティストというのは、堂々と自分の作品を作って生きていったらいいと。それが、間接的に世の中を明るくしてる**というか。

僕は、自分ではリサーチャーとは全然思ってたなくて。やっぱりアーティストと言いたいですけど、堂々と言えないんですよ。だけど、アーティストって、別に何かのスキルを求められているわけじゃなくて、コンセプトとか、ある現象を起こせそうな人のことだから、こういうことができないとアーティストじゃないというわけでもない。だから、堂々と言えるかどうかんですよ。つまり、評価軸がないから多様なんです。だから、「私、アーティストです！」と言い切ったらいい。「何を作っているの？」と言われたときに、「こういうことやっています」と、ちゃんと伝えたいんです。

堂々と言えないというのは、誰かと比較したり、「おまえ、アーティストって、言えるの？」と言われることが怖いとかね。だけど、**女性のインタビュー対象者4人はそういうマインドがほとんどない**ですよ。なんか言われたら、「別にいいわ」とか、「そんなことより、もっと大事なことがあるんだから」とかでしょ。「私が面白いと思っているんだから」とか、「変わったことしたいし」とか言うんですね。「別に変わりたいんじゃないの」と。逆に言えば、変わらなくていいですよ。**あなたがやることに興味があるんだから、変わったこととして、私たちが喜ばせてください**と。

成長は縦方向だけではない。水平方向に広がっていく発達という新しい物差し。

成長といった場合に、もういちランク上に向かって伸びていかないといけないということになるのは、ちょっとまずい気がします。発達は、**垂直にずっと上がっていく発達と、水平に広がっていく発達がある**と思っています。

僕のゼミでは、能力を伸ばすというよりは、**もっと広い世界を見て、水平に発達しよう**と。どうということかという、**視野をもっと広げていこう**ということです。成長っていうのは、縦に上っていく感じがするでしょう、垂直に。次はこの段階へと。だけど、水平に関しては、そんなステップじゃないんですよ。より広い視野で世界を眺めるというか。

ディベロップメントという英語があるんですけどね、この言葉、僕、すごくいいと思うんですよ。何かがディベロップする、**発達する**ということは、**もちろん上にも発達するけど、横にも発達する**んですよ。私たちが持っている、そういう日常的なセオリーみたいなものが、すごく既成概念の中に閉じ込められて、それが今の世の中に、多分、合わなくなってきているんですよ。昔の世の中だったら、納得がいくように説明できたんだけど、今は世の中が変わってきている。従来の縦型の、垂直に上がっていく成長とか発達だけが大切な世の中じゃなくなってきている。逆に、**社会が変わってくることによって、僕たちがもっているその物差しを変えなきゃいけない**ですよ。多分、**このインタビューの若い人たちは既に新しい物差しを使って、自分がやりたいことを堂々とやっている**ということだと思います。

ちょっと考察・・・

上田 信行先生のお話から、「若者たちの生き方、特に今回取り上げた尖った若者たちの生き方はこれからの社会の指針となるはずだ」という示唆をいただいた。
特に印象に残った点を書き記しておきたい。

【ラーニングゴールをもつことの重要性】

彼らの「becoming smarter」という気持ちは、新たな地平を限りなく切り開く可能性につながる。

今の仕事は知り尽くした感がある。新しい学びがない。転職するか、新たな関心領域を学ぶことに注力するか。(男性20代)

新しいことを知り、携わることで、自分の幅を広げることが楽しい。(女性30代)

モノを360度どの角度で見ることができるか？物事の多面性を捉える力を高めたい。(男性20代)

役職を目指す過程も含めて、なった後も経験が広がると思います。興味や好奇心がそのルーツにあるのかなと思います。(女性20代)

【仕事を好きなコトにすることの重要性】

仕事を手段にしないで、仕事をゴールにするという姿勢を取り戻す。そうすると、疎外感なく豊かな人生になる。

(仕事で)ふるさとと呼べる場所が増えることで、僕の人生の色が豊かになった。(男性20代)

企画を考える楽しさ、自分の仕事を周りから認められる楽しさ。仕事にハマっている。(女性30代)

通常業務の他に、自主的にやっている仕事は、自由度が高くて楽しいと感じる。(女性20代)

【堂々と自分を貫く女性たちのパワーの重要性】

「looking smart」をものともせず、チャレンジしてゆく女性たちは、これからの時代を面白くするカギとなる。

面白いことができるなら、役職にはこだわらない。自分が頑張りたいと思うことだけやりたい。(女性20代)

出世に魅力を感じないし、マネジメントにも興味がない。いい仕事をしたいということだけがモチベーション。(女性30代)