

第1回 GCAキャリア教育研究会 リポート

<内容> 第1部:キャリア教育、失敗体験、カミングアウト! グループワークにて、キャリア教育の失敗事例の中から、失敗するキャリア教育を構造化する	日時 2014年3月1日14:00-17:00
	場所 東京都池袋
第2部 主体性、公開貼り付けの刑! 描画テスト、S-HTPテストの結果を元に、描画の結果が主体性の有無と相関するののかについて全体ディスカッション	参加者 19名 ・教員…14名 ・社会人…3名 ・学生…2名

参加者フィードバック

- 様々な立場での参加者のブレインストーミングは刺激となった。回を重ねるうちに、より創造的な化学反応が起こる予感を持った。
- キャリアを考えるときに、まず「教育」に焦点が当たりがちだが、もっと大枠で議論をしてみたいと思った。
- 具体事例を一般化(カテゴリー、共通言語化)していくことで、「過去」が「未来」へとつながっていくことを感じた。
- 学生や社会人から教員に対する印象を伺って、改めて考えさせられることがあった。
- 立場の違う人と同じテーマで話すことが少ないので、良い機会となった。自分でこういう場面を作れるように努力をするべきだと思いました。
- 自社は、「主体的に動いたか」で給料が決まる。課題発見して事業提案できなければ生きていけない。ただ、それって、「求められる主体性」だよねっていう、矛盾も感じる。
- 教員だけでなく、多くの属性の方が集まっていて、且つ、年齢層も幅広く、多様な意見が聞けたことが収穫だった。
- 日常的には意識していないことがらの中に、着眼点を変えることで、新しい見方で捉えることができるものがいくつもあるのではという気づきがありました。
- 多くの人とグループワークを行うことで見えてくる、自分の偏りのようなものが今後の活動を通して次第に明確になっていくことを期待しています。
- 主体性を定義し、測定しようという試みは面白そう。ただ、絵だけから何かを判断するのはどうか。ある条件下での行動観察のようなことをしないとむづかしいのではないか。
- 言われたことだけを行う活動ではなく、自分の目的に置き換えて活動させるような教育が重要であるのだと感じた。
- 生徒の受動的な態度は、「言われたことをやるのが良い」「周りが良いと思うことをやるのが良い」という考えがベースにあるのではないか。
- 本日はらっしゃっている先生たちは、本当に教育に向けて真面目で熱意のある方ばかりで、こういう人が増えれば、教育がより良く面白くなると思う。

参加者フィードバック II

○常に「こうかもしれない」、「でも違うかもしれない」と考えることが大切。

○学校の教員や教育内容、環境が「楽に、堅実に、前例通りに」を優先しがちであるから、生徒へのキャリア教育のミスマッチが起こるのではないかという意見は示唆に飛んでいた。

○キャリア教育の問題は学校にあるものだと思っていたが、保護者、社会の流れの中にも障壁となるものはあるのだと感じました。

○現状を変えたいと思っている教員の方が多いことに気づきました。しかし「困っている」という現状から抜けられず、何かしらの「解」があると良いのではないかと思います。

○反面、そういう先生が集まっているのだったら、第二部の全体討議の際、もっと発言が多くていいだろうし、アバンギャルドな価値観を持っている人がいてもいいなと思いました。



まずは自分で考え…

グループで討議し…



プレゼンし…

全体で討議する



失敗する(した)キャリア教育

マッチングミス
(情報不足)

会社をすぐにやめる
やりたいことを優先し
すぎて長続きしない

入学前にやめた
生活ができない
職場がブラック

教員の視野や
価値観が狭い

同じような進路ガイダ
ンスの繰り返し(前例
踏襲、接続性のなさ)

キャリア教育や総合
学習をそもそもやら
ない

時間つぶしの時間
になっている

決まった型から抜け
られない

進路ガイダンスが
安直な進路決定を
助長

一方通行の情報提供
上からやれと言われ
てやっていた

生徒の挑戦
意欲がない

指定校推薦ばかりを
目指す

とりあえず大学に行く

楽に進学することしか
考えていない

働くことへの拒否感を
払拭できなかった

生徒が受身
(親による洗脳)

勤めることの意味を
理解していない

なぜ勉強するかわか
っていない人が多い。

親の期待を優先し、
自分の意志がない

教員の力量
不足

何からやればいいのか
わからない

小論文が書けない
ひとりでやっていた

実習が就職に結び
つかない

志望する大学、会
社が決まらない

生徒の自己効
力感が低い

意欲が二極化

出来る人との分離感

人間関係他、生
活基盤の構築

人間関係のこじれ
から、不登校に

失敗の構造を反転し、成功するキャリア教育の具体的施策を検討



成功するキャリア教育

適正なマッチング (情報収集)

過去の成功、失敗事例のデータベース化
正しい自己分析

企業情報収集のネットワーク構築
生徒の勤労の経験値を上げる

教員の視野拡大、 多様な価値観の形成

教員のインターン体験機会の拡大
学年間の接続
成功事例校のベンチマーキング
全校的なキャリア教育、総合学習の位置づけの見直し

教員自身が、夢や目標を持ち、宣言する
教員の新しい取り組みに対する失敗への寛容な態度
異業種交流会参加の義務付け(名刺100枚消化)

挑戦意欲のある 生徒の育成

指定校推薦の基準を上げる
生徒の持つ潜在的な可能性に気づかせる

失敗に対する免疫を付ける(失敗100回プロジェクト)

主体的な生徒 (親による洗脳)

勤労することの意味付け

キャリア形成における、学習の意味付け
親との懇談会

教員のスキルアップ

小論文指導のスキル
生徒の勤労体験の、事前、事後学習の制度設計

マッチングのマニュアル化

自己効力感の高い生徒

小さな成功体験の積み上げ
ピアコーチング

他者からの承認体験の積み上げ
ポートフォリオ

人間関係のこじれ

特別活動、班活動の充実化

主宰者の新たな疑問

○研究会を通して主宰者が新たに疑問に思ったことを記します。研究会に参加した方、または、参加していない方でも、主宰者の疑問にお答えください。日本独自のキャリア教育のモデルと一緒に創造してゆきましょう。お答えいただける方は、フェイスブックで創設した「GCAキャリア教育研究会」のグループにご加名いただき、ご発言ください。詳しい手続きは、hiroshi.sasaki@coaching-academy.jp までご連絡ください。

○疑問1

キャリア教育の問題を構造化すると、「教員の問題」と「生徒自身の問題」に大別されますが、「生徒の問題」も、実は、教員の力量によって左右されるのではないかと考えました。つまり、教員に力量があれば、生徒の挑戦意欲も、そのベースとなる自己効力感も、主体性も育めるのではないかと。一方で、教員の力が及ばないケースも存在するのではないかという反論も想定されますが、そのようなケースとはどのようなものでしょうか。

○疑問2

もしも、入社後の早期退社を回避することだけを考えるのであれば、採用コンサルタントなど、企業のデータや、自己分析などのツールも揃えている外部機関にアウトソーシングすることも可能かと思われます。その際、学校の教員が介在する意味はどこに残されているのでしょうか。または、マッチングミスは、教員が扱うべきテーマとは言えないのでしょうか。

○疑問3

「偏差値を上げてメジャー大学に行くことこそが、子どもたちのキャリアの選択肢を広げる早道」という考えがあります。この定量的な尺度をもとにしたキャリア教育観は、定性分析を重視する現行のキャリア教育とはあい対する概念と捉えられなくもありません。反論、賛同意見をお聞かせください。

○疑問4

「教員の視野が狭い」という評価は以前から指摘されているものです。さて、「視野が狭い」という場合、例えば、ビジネスマンと比べ、なにをもって「狭い」と言えるのでしょうか。逆に、ビジネスマンに見えていない教育現場のユニークネスにはどのようなものがあるのでしょうか。

○疑問5

以前、総合的な学習の時間が導入された際、「マニュアルがない」ことにたいする批判が現場教員から多数聞かれました。「マニュアル文化に浸かった教員は、マニュアルがないことは指導、支援ができない」という批判も聞かれます。本当にそうでしょうか。

○疑問6

生徒の挑戦意欲を刺激するためには、教員自らが挑戦意欲を持って生活していることを伝える必要があるものと感じます。さて、それを明示する方法にはどのようなものがあるのでしょうか。

○疑問7

失敗に対する組織や社会の寛容さが、創造・革新を誘発するという意見が聞かれました。一方で、「日本は失敗に対する厳格さがあったからこそ、精密な製品や精度の高いサービスが提供できているのであって、その背景にはリスク計算があったからだ」という考えもあります。いかがでしょうか。

○疑問8

今回のキャリア教育の問題点を構造化すると、ますます、教科担任の教員が全人的な教育を求められるキャリア教育を兼務することは、かなり厳しいのではないかと感じます。高校も早晩は、大学同様、キャリア教育の単科教員を配置すべきだと考えます。反論、賛同意見をお聞かせください。

[第2回研究会の報告はこちら>>](#)