

# クラス担任のための Career Guidance

2014 >> VOL.24

「キャリアガイダンス 特別編集」



## ■ クラス単位で行うディスカッション案 HRで、20分間のディスカッション

**目的**

- 互いに自分の意見を発信し、聴き合う
- さまざまな価値観があることを理解し、認め合う

**方法**

- 4~6人で1組になる
- テーマについて、1分くらいで意見を考え、メモする(時事ネタなどは、事前にテーマを伝えて考える時間をとる配慮も)
- 順番に自分の考えとその理由を伝える(1分ずつ)
- 一とおり話し終わったら、それぞれの内容について質問し合い、話を深める(テーマによっては、一つの結論を導き出す(5~7分))
- 各グループの代表者が、どんな話をしたか発表(1分ずつ)
- ワークシートへの記入で、ディスカッションの振り返り(1分)

**ルール**

- ※板書で大きく目立つように
- 自分の意見と、その理由(根拠)を話す
- 人の意見は否定せず、まず聴く
- ただし、反対意見がある場合は、その理由とともに問う
- 人格否定はしない

**テーマ例**

<初期段階>

- 好きなタレントやスポーツ選手
- おもしろかったテレビ番組、映画
- 最近ハマっているもの
- 今、一番行ってみたいところ
- 最近よく聴く音楽、ミュージシャン
- 好きな食べ物、嫌いな食べ物

<ディスカッションへ>

【高校生活に関すること】

- なぜ勉強が必要なのか
- 高校生が大事にすべきこと
- 今、この学校に必要なことは何だと思うか

【社会に関すること】

- (最近のニュースから)○○の問題点は何だと思うか
- 原発再稼働に賛成か、反対か
- 東京でのオリンピック開催に向けて課題は何か

自分の意見

企業の新卒採用担当者として話を聞いて、「学生がよくアピールしてくる」「協調性は、勘違いが多い」という話題になった。例えば、部活や友人関係で、人の話をよく聞いて、相手に合わせることをできるから協調性があると学生はしばしばアピールする。しかし、企業が求めている協調性は、異なる個性や意見の対立のなかから、いかに協力し合いながら新しいものを生み出していくかという力。そこで見ている「協調性」は、学生の意識とのギャップがあるというのだ。

# ディスカッションで対立を恐れない真の協調性を育む

人とかかわりを恐れず、自分の意見を発信する。そんな生徒を育むために、今回は「ディスカッション」に注目してみました。

## 企業と学生で、ギャップのある「協調性」の意味

確かに、良好な人間関係を築けることは大切だ。しかし、だからといって自分を抑えて相手に合わせるばかりでは、社会の中で力を発揮するのには物足りない。しかも、グローバル化が進むなかで、単に相手に迎合するのではなく、自己主張もしながら、しっかりと相手との距離を近づけられる「協調性」はより一層求められている。採用面接で「ディスカッション」や「グループワーク」を取り入れている企業が越来越多的理由の二つは、そんな力を見ているからだといえそう。

## ディスカッションを繰り返すことで本当の「協調性」を体感する

学生同士が2泊3日でディスカッションし続けるインターンシップ(コラム参照)を実施している総合広告会社・博報堂人事局人事部マネジメン卜プランニングディレクター・金丸紀之氏は、学生たちの変化をこう語る。「最初は周囲に合わせようとしていても、それでは議論が深まらないので、嫌でも、自分を出さようになり。そして、自分をさらけ出すからこそより深い課題解決に向かうことを実感し、全体の振り返りの際にも『あそこで遠慮せず自分がちゃんと発言していたら』と言う学生も出てきます。気づきが多いことがよくわかります」

### 議論の内容よりも状態を支えることが大事

合宿のような濃密なディスカッションは不可能だとしても、日常的にディスカッションを習慣化していくことは、HRなどを利用して可能ではないだろうか。

例えば、毎週1回、定期的にディスカッションを繰り返す。最初のうちは、難しいテーマを設定するのではなく、最近おもしろかったテレビ番組のことや趣味の話、楽しかった経験などを互いに話す時間とする。その際、雑談との違いは「○○がおもしろかった」で終わらせず、なぜそれがおもしろかったのか、その理由や背景もあわせて言葉にすること。さらに、互いに相手の意見を否定しないというグラドルルールを徹底する。その繰り返しのなかで、「この場では自由に自分の思いを伝えて大丈夫だ」という安心感を育む。そして話が盛り上がるようになってきたら、次第にテーマを意見交換できるような内容に変化させていく。その際、事前に自分の考えをメモ程度にでも文章化してやるようにすると、意見を言いやすくなる

ディスカッションの時間では、教師は指導者ではなく、生徒同士のディスカッションを支えるファシリテーターとして存在することが大切。博報堂のインターンシップでも、1グループに1名ずつの社員が見守り役(チューター)として寝食を共にするが、議論の内容に介入するのではなく、状態を支えるように存在しているという。

「例えば、最初に立てたプラン通り突っ走りたいリーダー格がいて、本当は別の意見があるのに遠慮して言えないメンバーがいたりします。その状況にチューターが気づいたら、遠慮している学生の背中を押して、あえて議論を仕向けることもある。また感情的な対立で議論が宙に浮いている場面では、今やるべきことは何か、どうして混乱してしまったかを質問して、大きな視点からの気づきを促す場合もあります」(金丸氏)

そのような先生の適切な支えによって、生徒は「お互いの意見をしっかりと伝えあうことの大切さ」や「時には勇気を持って対立することの意味」を実感していくのではないだろうか。

取材文/清水由佳(ライター・キャリアカウンセラー)

## コラム 「生活者発想」を突き詰める2泊3日のインターンシップ

### 自分をさらけ出すディスカッションによる課題解決体験 博報堂

博報堂の大学生向けインターンシップは、夏休みの6日間で実施する。前半3日間は同社が掲げる「生活者発想」とは何かを座学で学ぶ集合研修で、後半3日間は2泊3日のグループワーク。さまざまな大学から集まった学生6人が1チームになり、軽井沢のコテージに泊まり込みで議論を重ね、人間の生活行動に関する課題解決を提案する。テーマは非公開だが、毎回、人の生活の本質に迫る課題で、「小手先のマーケティングテクニックなどでは解決策が導けません。だからこそ、どれだけ深い議論ができたかが、最終日の発表内容に影響します」(人事部・金丸氏)という。この3日間に、具体的なタイムスケジュールはない。どう使うかはチームの自由だ。だからこそ、たった3日間でも互いの個性がぶつかり合い、多くの軌轢を生む。「それを乗り越えたチームの団結力はすごい」と金丸氏。この経験を通じて、学生はチームで仕事をする意味もつかんでいくのだろう。



# リワナビ進学 Career Guidance

キャリアガイダンス

進路指導・キャリア教育の専門誌



【最新号】 Vol.404号 2014年10月発行

■ 2大特集 「高大専接続」に高校はどう取り組むか

Special Message 元京都市立堀川高校校長 荒瀬克己 中央教育審議会会長 安西祐一郎

「地域課題」に向き合うキャリア教育 なぜ今、高校が地域課題に取り組むのか/高校の実践例

■ 連載 教科でキャリア教育「地理」 リクルート進学総研 DATA PICKUP 「高校生の価値観・キャリア観のいま」

「キャリアガイダンス」誌は全国の高校に贈呈しています(校長、教頭、副校長、進路指導主事先生宛に郵送) バックナンバーの記事はすべてWEBサイトで閲覧いただけます

http://souken.shingakunet.com/career\_g/

キャリアガイダンス

検索