

Part 1

中学校の部

第5章

**キャリア教育の実践と提案
(アクティブ・ラーニングの実践)**

キャリア教育では、社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けるための教育が行われる。そうした教育の目的を達成するために行われる授業の方法として、次のようなものが挙げられる。

1 生徒が主体となる授業形式（アクティブ・ラーニング）

① アクティブ・ラーニング

- ・アクティブ・ラーニングとは、伝統的な教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学習者の能動的な学習への参加を取り入れた教授・学習法をいう。学習者が能動的に学ぶことによって、後で学んだ情報を思い出しやすい、あるいは異なる文脈でもその情報を使いこなしやすいという理由から用いられる教授法である。

（参考：中教審大学分科会大学教育部会「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」（審議まとめ）2012年3月を基に作成）

② アクティブ・ラーニングの内容・種類

- ・アクティブ・ラーニングには、発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、グループ・ワーク等を行うことでも取り入れられる。
- ・生徒が参加する授業形式としては、ワークショップ、チュートリアル等があり、生徒が体験する授業形式としては、フィールド活動（フィールドワーク）、教室でもできる体験等がある。
- ・体験学習には、生徒を実体験によって学ばせる学習方法だけでなく、生徒の過去の経験や知識と結びつけて考えさせる経験主義的な学習方法もある。

2 アクティブ・ラーニングの内容・種類

① ワークショップ

- ・講師や教員から一方的に話を聞くのではなく、参加者が主体的に論議に参加したり、言葉だけでなく身体や心を使って体験したり、相互に刺激し合い学びあう、グループによる学びと創造の方法

（出典：中野民夫『ワークショップ』ii頁岩波新書2001年）

② チュートリアル

- ・チューターと呼ばれる指導教師と生徒が一對一または一對少数で行う個別の指導法。通常、週1回程度の頻度で定期的に設けられることが多く、主として学習指導が中心であるが、生活全般のアドバイスなども行われることがある。

（出典：今野・新井・児島編（富田福代執筆）『新版学校教育辞典』教育出版2003年）

③ ロールプレイ

- ・現実に起こるであろう場面を想定し、複数の人がそれぞれの与えられた役割（ロール）を演じて擬似的な体験を積み、その事象が実際に起こった時に適切な対応ができるようにするための方法である。
- ・解決すべき課題について、問題場面の状況を設定し、登場人物の役割を演じる中で、役割としての立場を理解したり、気づかなかった問題点を発見する等、現実の場面に対処する問題解決能力を身に付けることができる。その効果として、問題場面に対する洞察力が高まり、知識としての理解だけでなく、共感的な理解ができるようになり、自発性や自主性、創造力が高まることが期待できる。

④ グループワーク

- ・生徒同士のコミュニケーションを重視し、生徒の自立的な知識構築を授業の目的とする場合に適しているとされる方法。
- ・キャリア教育において、グループワークは、ソーシャルスキルの中核ともいえるコミュニケーションスキルの重要性を体験的に理解する方法として重要な位置を占めている。
- ・グループワークを行う際、担当講師は、生徒の自発的な行動を待つだけでなく、積極的・能動的な働きかけを行うことが求められる。
- ・生徒の場合、コミュニケーションスキルが十分でない場合が多いため、グループワークを実施する際には、導入（インストラクション）、ワーク（エクササイズ）、振り返り（シェアリング）等の各場面で、配慮が求められる。

i 導入（インストラクション）：エクササイズのねらいや内容、条件、留意点などを丁寧に説明することであり、参加への理解を求め、参加へのモチベーションを高めるのを目的とする。これは、メンバーのリーダーに対する信頼感やメンバー相互の信頼感および自己発見を促進する。

ii ワーク（エクササイズ）：体験学習の課題のことであり、本音と本音の交流を促進する誘発剤（触発する素材）である。エクササイズには、自己理解、自己受容、自己表現・自己主張、感受性、信頼体験、役割遂行という6つのねらいがあり、メンバー相互の本音と本音の交流を通して感情、思考、行動という3つの変容をめざす。

iii 振り返り（シェアリング）：メンバーがエクササイズに取り組んで感じたことや気づいたことを共有することであり、1つないし複数のエクササイズを展開した後で行う平均10分から15分程度の「シェアリング（ショートシェアリング）」と、1セッション（約90分から2時間）全体をあてる「全体シェアリング（ロングシェアリング）」に区別される。構成的グループ・エンカウンターの中で、エクササイズと同じかそれ以上の比重を持つもので、エクササイズと補完的な関係にある。

（参考：國分康孝・片野智治『構成的グループ・エンカウンターの原理と進め方』

108頁以下誠信書房2001年を基に作成）

⑤ ケーススタディ

- ・現実に起こり得る問題や実際に起こった問題等を参考に教材として狙いを明確にした事例を作成して、生徒に提示し、問題点を分析させ、状況の把握、原因の分析、解決策の検討、結果の予測等を考えさせる学習方法である。
- ・結論そのものよりも、結論に至る過程における討論に重点がおかれ、現実の場面で求められる分析力、判断力、課題解決能力、役割遂行能力等を体験的に養うシミュレーション的学習である。

3 グループワーク・ファシリテーション

(1) グループワークの意義

- ・学習は、本来、学習する者が自ら発し、自らが活動して行うものであるが、講義形式による知識を注入される学習方法では、学習者は受け身のままで主体的にはならず、学習者個々の個人的な思考はおしなされたままである。これに対し、グループワークは、注入され、承るだけの学習を、学習者の活動として主体化し、学習者相互のやり取りによって一層活性化することに役立つ。
- ・グループワークは、メンバー相互の話し合い、双方向での関心の交流を通して、参加者全員が持つ経験や背景を共有させることにより、課題の解決を図ったり、相互の共感を共有すること

によって学習、動機づけ、必要な態度の形成に至ることを目的とする。

- ・グループワークは、言語的なコミュニケーション、活動、人間関係、集団内の相互作用等を通して、メンバー一人ひとりが成長することを目的とするが、とりわけ、グループ独自のダイナミクスを活用することで、メンバーの人格的な発展や思考の発展・課題の解決等に繋げることができる。
- ・グループワークで求められるコミュニケーション能力、メンバーが役割を分担した上で相互に協力・協働して課題に取り組む姿勢、人の話を聴く力と自分の意見を述べる力、自分の意見を主張する力と他人の意見を受け入れる力、決められた時間内に課題を解決して答えを出す力等は、生徒が社会に出てから活動するために必要な力である。

(2) グループワーク運営の留意点

- ・グループワークは、次のように行う(例)。
 - ①目標の設定と提示：グループワークを実施する際にもっとも重要なことは、何のために行うのか、すなわちグループワークの目標（教育目標）が明確になっていることである。
目標（教育目標）は、一般教育目標（グループワークの成果として得られる知識・結論）と行動目標（グループワークが終了した段階で、何をどこまでできるようになっているか）の両面から示す。
ワークの最後にメンバーに発表させる場合には、どのような形（スタイルや時間）で発表させるかも伝えておく。
 - ②資料の配付と確認：グループワークで使用するシート、資料等を配付し、どのように用いるか、個人で使用するものとグループで使用するもの、完成させるものや提出するものなど、ワークの中で行うべき事項を明確に指示して、メンバーの理解を得る。
 - ③グループメンバーの決定：各グループのメンバーを決める。グループメンバーの決め方は、たとえば、近くの席にいる人をまとめる、じゃんけんや番号順などの偶然的な要素で決める、友人や顔見知りなどをまとめる等の方法の中から、ワークの内容と目的に応じて決める。
 - ④環境の設定：各グループがワークをする場所を指定し、必要があれば机・椅子の配置を変えるとともに、グループメンバーを移動させる。誰が、どこに移動するか、鞆等の荷物をどうするか等を明確に指示し、時間を取られないように注意する。
 - ⑤役割の決定：グループメンバーの中で、それぞれが担当する役割（司会、書記、タイムキーパー、発表者等）を決めさせる（役割の決め方も指示する）。
 - ⑥時間とルールの説明：グループワークを実施する時間（終了の時刻）、その時間内にやるべきこととそれまでに作り上げるべき成果物の内容を説明する。
グループワークを行う際にメンバーが守るべきルールを告げる。
 - ⑦話し合いの開始：アイスブレイク（グループメンバーが相互に知らない場合には、ウォーミングを兼ねた自己紹介等）を行って、グループメンバーが打ち解けあい、自由に意見を出し合える和やかな雰囲気を作る。
 - ⑧話し合いの展開：グループ全体に気を配るとともに、個別のグループの状況にも配慮する。
特に、人任せや不参加の行動が見られないかを注視し、必要に応じて対応する。
時間管理（進行管理）に留意し、必要に応じて、参加者に経過時間（残り時間）等を告知する等して注意喚起をする。
 - ⑨話し合いの終結：全グループが決められた時間までに、決められたことを実行できるように導いていく。

⑩成果の発表：各グループから、討論の結果や経過等を発表させる。グループの数が多いと同じような発表になるので、やり方を工夫する。

各グループが発表する時間の管理に留意する。

発表の際、講師は発表に耳を傾け、結果に対しては、他のグループからの質問を受けるだけでなく、講師からの肯定的な評価と改善点を示すなどして、必ずフィードバックする。

⑪振り返り：各グループの発表に対する総評として良かった点、改善すべき点を告げるだけでなく、グループワークのやり方についても、同様の視点から講評する。全体として、グループワークの目標が達成されたか(目標にどの程度近づくことができたか)についても説明する。

⑫発展学習：今日の成果をこれからの学習活動、課外活動、自分の生活などにどのように活かしていく(役立てていくことができる)かを考えさせる。

(3) グループワーク・ファシリテーションの意味と重要性(グループワークにおける担当者の役割)

- ・グループワークを通じて生徒が学ぶ場合、グループワークを担当する教員の役割は、メンバーの学習活動を促進する役割をもつ「ファシリテーター」である。
- ・ファシリテーターは、グループワークの目標を達成する方向に向けてグループメンバーの話し合いを促進する機能を果たすために、情報提供や専門的介入を行う。
- ・ファシリテーターは、グループメンバー全員の信頼を得られるように努めるとともに、常に中立的な態度を保ち、グループメンバー全員に対して関心を持ち、グループワークを公正に進行するためのリーダーシップを発揮しなければならない。

(参考：木村周『キャリア・コンサルティング理論と実際』

318頁雇用問題研究会2010年を基に作成)

(4) グループワークリーダー(ファシリテーター)の役割

- ①開始に当たって、グループメンバーを紹介し(自己紹介でも良い)、グループワークの目標を告げる。
- ②グループメンバー全員がグループワークに参加するように配慮する。
- ③グループメンバーに向かって質問、応答、介入をしたりすることによって、全体の話し合いが目標に向かうように促進する。同時に、グループメンバーの連帯意識を強化する。
- ④グループワークの目標に関連する情報を可能な限り明確にしておく。そのためには、あらかじめ目標達成に必要な情報の範囲を決め、用意しておくことが必要である。
- ⑤可能な限り、グループメンバー自身に必要な情報提供をさせる。
- ⑥グループメンバーが持っている知識や経験を可能な限り引き出していくようにする。
- ⑦答えを示すのではなく、グループメンバー自身で考えるように仕向けていく。
- ⑧グループメンバー全員の感情の動きに注意し、発言を引き出す。
- ⑨リーダーシップ、自己開示、適切なインストラクション、シェアリング、抵抗への対応、介入等、必要となるグループ・エンカウンタースキルを行使する。
- ⑩必要に応じて、話し合いの論旨を明確にし、派生的な話題、拡張的な話題等、目的から逸脱・乖離した内容に時間を費やさないように介入する。
- ⑪リーダーとして、個人的な意見や価値観を強制したり、グループの意向に逆らって結論を強制したりすることがないように注意する。
- ⑫グループワーク全体の進行(時間、話し合いの内容、グループメンバーの参加、目標の達成度合等)を注視し、評価する。

(参考：木村周『キャリア・コンサルティング理論と実際』

318頁雇用問題研究会2010年を基に作成)

(5) グループ・ワークにおける教員のファシリテーターの機能

- ・グループワークのファシリテーターとして、生徒の学習活動を促進するという観点から、担当する教員に求められることは、次の通りである。
 - ①原則として「聞き役」に徹すること
 - ②必要に応じて生徒の討論を促すこと（理解を深めることを促す）
 - ③フィードバックのためのコメントを行う（良い点を誉める、改善点について考えることを促す）こと
- ・グループワークの最後に行われる「振り返りとまとめ」では、グループワークに参加した生徒の自己評価を支援するために、良かった点を積極的に誉めること、良くなかった点をどう改善するかについて考えるように促すことが求められる。これらの行為・言動等によって、生徒が課題を発見し問題を解決する能力を促進したり、ディスカッションする能力を伸ばすことができる。
- ・グループワークに参加した生徒に対して助言をする際の方法の一つに、「YNY型」がある。これは、相手に対する自分の評価を相手に受け入れてもらう方法として有効とされているもので、「Y(Yes)」は、「肯定的な評価や発言」であり、「N(No)」は、「否定的な評価や発言」である。「YNY型」とは「Y→N→Y」のことであるから、まず（どんなに些細なことでもかまわないので）何か良かったことを指摘し、次に不十分だったことや改善しなければならないことを指摘し、最後にもう一度肯定的な評価や発言をして締めくくるやり方である。
- ・グループワークに参加した生徒を肯定的に評価するときは、名前を挙げるのも良いが、良くなかったことや改善すべきところを指摘する際は、個別の名前は挙げないで一般化して述べる方が良いとされる。
- ・時間の管理（進行の管理）に十分配慮して、授業時間内に終了するように気を付ける（生徒は、次の授業の準備をしなければならないので、授業終了時刻までには、必ず終了するのが鉄則である）。ワークの時間配分と進捗に気を配り、決められた時間までに結果・結論が出るようにする。振り返りとまとめの時間は必ず確保して実施し、学習効果や生徒の満足度の点で問題がないようにする。

(参考：佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』

87頁以下玉川大学出版部2010年を基に作成)

(6) グループワークにおけるファシリテーターの技法の例

- ・グループワークを円滑に実施し、効果を高めるとともに、参加する生徒の満足度を高めるために、次のような技法がある。

事柄	取扱い技法の例
グループメンバーが発言しようとしないうちの場合	しばらくそのままにしておき、他のグループメンバーがどのように発言しているかを観察する時間を与える。他の参加者の発言に反応する行動が見られたら、指名して答えやすい質問を行い、発言を促す。 グループワークに抵抗を示したり、流れに乗れなくて参加しないグループメンバーがいる場合には、グループワークの狙いや内容、条件、留意点などを説明した後で質問したり、参加の仕方のモデルを示したりして、速やかに抵抗を取り除いたり、参加意欲を高めておく。
発言しすぎるメンバーがいる場合	「今の〇〇さんの発言について、皆さんはどう思いますか」等、他のグループメンバーに質問を投げかけることによって、次の発言を封じる。 その発言を無視して、他のグループメンバーに発言を求めるようにする。それでも発言を止めない場合は、「他の人の意見も聞いてみたいので」と告げ、明確に阻止する。
話題が逸脱したとき	そのグループワークの目的を再び告げて、確認することによってグループメンバー全員の関心と注意を本題に戻す。 「この話は、私も面白いと思いますが、残り時間も少なくなっているので、～という本来のテーマに戻って議論を進めましょう」。
理解を深めることを促すとき	「今の～という発言について、誰からも意見がでなかったようですが、私にはよくわからなかったのですが……」 「今の～という発言について、質問はありませんか」 発言の少ないグループメンバーがいる場合には、その人に対して「今の問題について、〇〇さんはどう思いますか」と発言を促す。
特定の参加者に対して集中攻撃が生じたとき	反対のための反対である場合には、話題を転じる等の方法を取ることでグループメンバーの注意を別の事項に集中させるようにする。 正当な理由に基づいてなされたものであり、かつ、建設的な内容のものである場合には、悪意があつてなされたものでないことが明確な限り、続行させてしばらく成り行きを見守る方が、良い結果をもたらすとされる。
良い点を誉めるとき	このグループは、メンバーの発言が多くて良いですね。この調子でいきましょう。司会進行役の〇〇さんの司会は、方向付けもきちんとできていたし、タイムキーパーとしても上手でした。 〇〇さんの～という意見は、良かったです。あれで、議論の道筋が明確になったと思います。 前回のワークで指摘した改善点が、今回のワークではきちんと直されていました。
改善点について話すとき	議論しているだけだと筋道が分かりにくいので、図に示して書いてみたらどうでしょう。 今回は、前回のワークと比べて、議論があまり盛り上がりませんでしたようだけど、どうしてだと思いますか。 時間をもっと有効に使って、決められた時間までに結論を導き出すためには、どうしたら良いと思いますか。グループメンバー全員で、ちょっと考えてみてください。

(参考：木村周『キャリア・コンサルティング理論と実際』321頁雇用問題研究会2010年を基に作成)

4 グループワークの実践

- ・その職業の人は、どんな仕事をしているか（職業と課業）を分析することで、職業や働くことに対する興味を引き立てる。
- ・中学生のなりたい職業から、それぞれの「職業」では、どのような「仕事」があるのかを考えて、「職業」が、様々な「仕事」から構成されていることを学ぶ。
- ・「職業」の例
 - ①保育士・幼稚園の先生
 - ②パティシエ（ケーキ屋）
 - ③調理師・コック

- ④トリマー
- ⑤キャビンアテンダント（客室乗務員）
- ⑥タレント
- ⑦音楽の先生
- ⑧ファッション・デザイナー
- ⑨美容師
- ⑩消防士
- ⑪プロスポーツ選手
- ⑫ゲームクリエイター

キャリア・コンサルティングの6領域とキャリア教育

キャリア・コンサルティングの6領域として知られている「自己理解」「職業理解」「啓発的経験」「意思決定」「方策の実行」「新たな仕事への適応」は、キャリア教育でも改めて重要な考え方となります。そもそも、これら6領域は、従来の進路指導・職業指導で重要だった考え方であり、それが応用され拡張されたものが、キャリア・コンサルティングの6領域となったという経緯もあります。

したがって、キャリア・コンサルティングの観点からは、やはり「自己理解」をベースにキャリア教育を組み立てていくというのが、最もオーソドックスで標準的な考え方になるでしょう。キャリア教育の主たる対象層である10代の子供達はもともと自分自身に関心を持ちやすい年代であり、自分自身の問題や悩みといったものに一定の解決をつけておかなければ一歩も前に進めない年代でもあるからです。

ただ、一方で、だからこそ「自己理解」を一定程度深めた後は、いかに「職業理解」「啓発的経験」「意思決定」へと気持ちを向かわせるかも、この年代のキャリア教育的な介入の大きなポイントになります。一度、「自己理解」にどっぷりと沈み込ませて、そこで子供達が得たほんの僅かな火種のような将来への気持ちを、今度はぐるりと反転させ、現実の世界へと引き上げ、実際の進路選択へ向かわせていく必要があります。この相反する方向性をもつ2つのプロセスを巧みにマネジメントし、そのための仕掛けを作り、10代の子供達に分かりやすく提示していくこと。こうした取り組みにはキャリア・コンサルタントが日頃培ってきたスキルや知識が十分に役立つはずですが、

キャリア・コンサルタントとしての技能を、学校という新たな場面で、先生方の要望に応えながら、できるだけ活かしていくということが、今現在、キャリア・コンサルタントに大きく期待されているといえるでしょう。

労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村 英雄