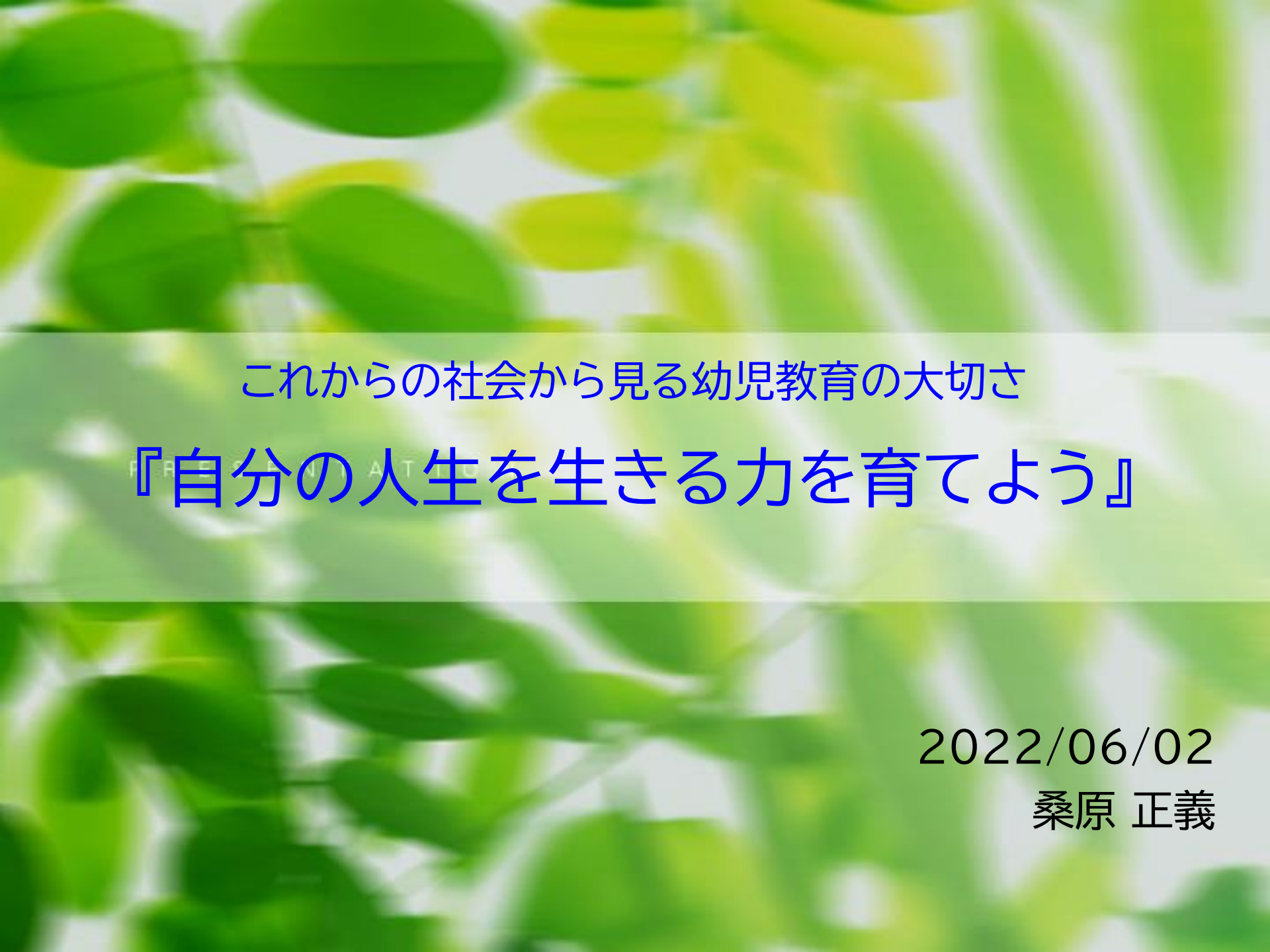


The background of the slide is a soft-focus photograph of green leaves, likely from a plant like a lemon tree, with bright green and yellow-green hues. A semi-transparent light green horizontal band runs across the middle of the image, serving as a backdrop for the text.

これからの社会から見る幼児教育の大切さ

『自分の人生を生きる力を育てよう』

2022/06/02

桑原 正義

探究テーマ『個をあるがままに生かす』

- ☺ リクルートマネジメントソリューションズ
『自分らしさを生かす』人材育成
- ☺ NPO法人 青春基地
『想定外の未来をつくる』探究授業
- ☺ 立教大学 経営学部 兼任講師
『全員発揮のリーダーシップ』

息子3人は江戸川区立船堀幼稚園
育ちです

- 😊 これからの社会って？
- 😊 どんな教育が大事だろう？
- 😊 どう育てたい？

これからの社会って？

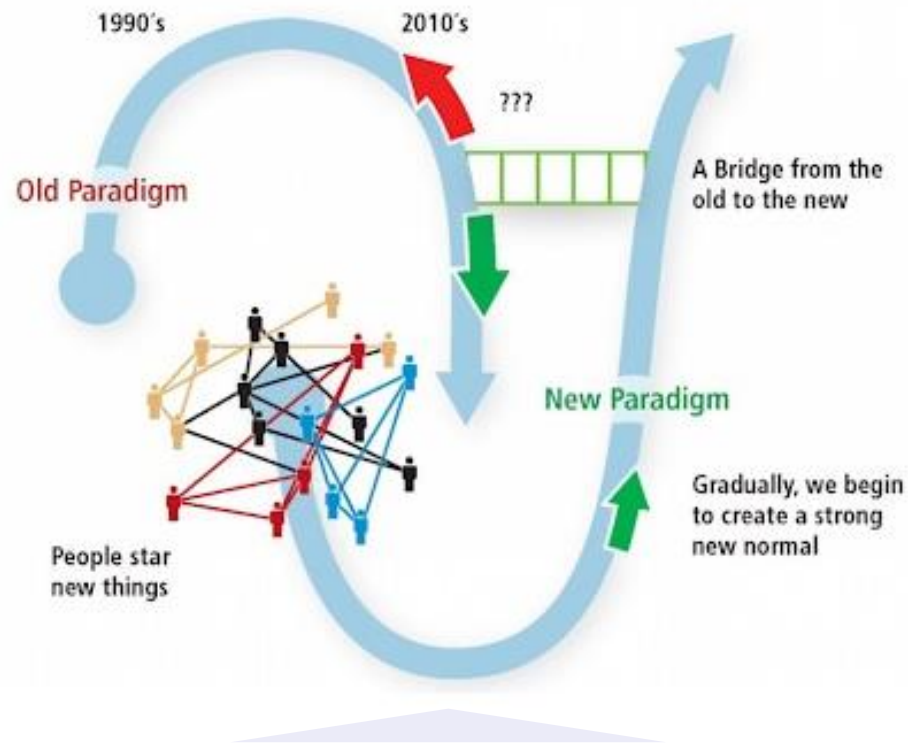
- これまでと、どう変わる？
- 特徴を一言で表すと？

今は新しい時代への入り口

これまでの教えるだけでは幸せになれないかも？

【これまで】

組織中心
の世界



【これから】

個を尊重し
生かす世界

VUCA

Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)
Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)

働く価値観の変化

*図はBob Stilger氏の
Two Loops Model
<https://newstories.org/essential-knowledge/two-loops/>

今の子どもたちは、 こたえのない不確実な社会に出て行く

【仕事・職場】

グローバル化

テクノロジーの進化

価値観の多様化

地球環境の変化(SDGs)

正解がなく、先も見えない

余裕がなく、助けが得にくい

異質な人たちと一緒に働く

自由な働き方

データ) 新人の定着・成長の現状

『早期離職』は約4割、『成長への課題感』は約3割、
『メンタル不全(休職)』は約2割の職場で感じている。

Q: あなたの職場の新入社員の定着・成長に関して、直近2～3年のうちに
起きていることとして、あてはまるものを全てお選びください。

		%
1	入社3年目までの離職が出ている	38.6
2	同じミスを繰り返す、次の仕事を任せられない、など戦力化が難しい新入社員がいる	31.8
3	職場でのコミュニケーションや人間関係につまづいている新入社員がいる	30.4
4	新人時代には顕在化しないが、中堅になって負荷のかかる仕事を任せられない人がある	25.3
5	入社3年目までのメンタル不全（休職）が出ている	23.3
6	社会人としての生活リズムがなかなか身につかない新入社員がいる	20.1
7	どれも起こっていない	14.7

* リクルートマネジメントソリューションズ社調査より引用

何が原因だと思いますか？

データ) 入社後1年目の壁

『できない自分に自信喪失』、『どう思われているか不安』 『意味ややりがいを感じない』がTOP3

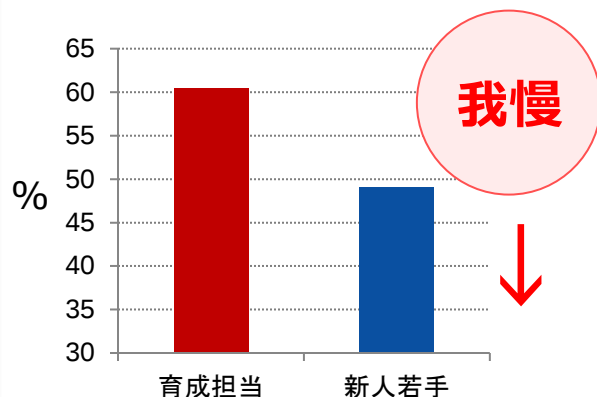
Q:入社後1年目では、どのような悩みや壁がありましたか？
特にあてはまるものを最大3つまで選んでください。

		%
1	想定以上にできない自分にショックを受け、自信を喪失した	27.4
2	周りにどう思われているかが不安で、自分を出せなかった	24.3
3	与えられた仕事の意味ややりがいを感じられず、やる気が出なかった	23.6
4	上司や先輩の指摘や注意が、自分を否定されているように感じ辛かった	17.9
5	仕事が忙しく、プライベートに時間を避けないのが辛かった	17.5
6	仕事の段取りがうまくできず、ミスや納期遅れを起こしていた	15.3
7	上司や先輩への報告や相談がうまくできず、仕事が進まなかった	14.4
8	同期に比べて成長に遅れをとっている気がして焦りを感じた	13.0
9	悩みは全くなかった	13.0
10	周囲が自分に関心がないと感じ、職場に居づらかった	9.9
11	その他	5.4

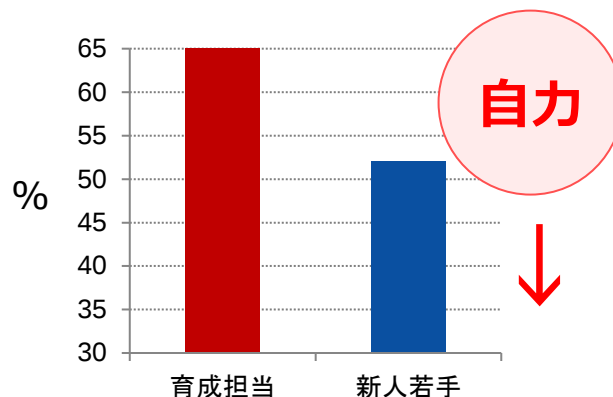
* リクルートマネジメントソリューションズ社調査より引用

データ)経験の変化

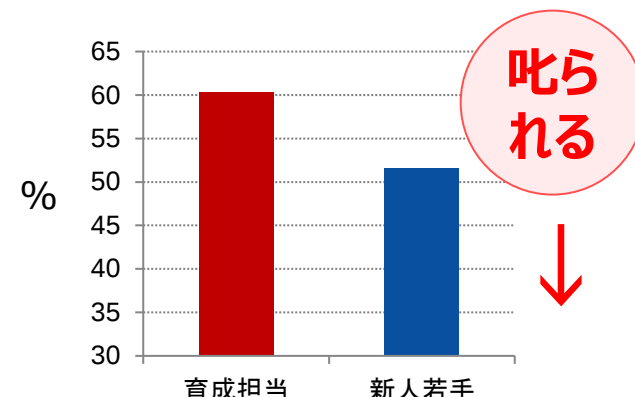
嫌なことを我慢してやっているうちに、その意味や価値を感じて頑張り続ける



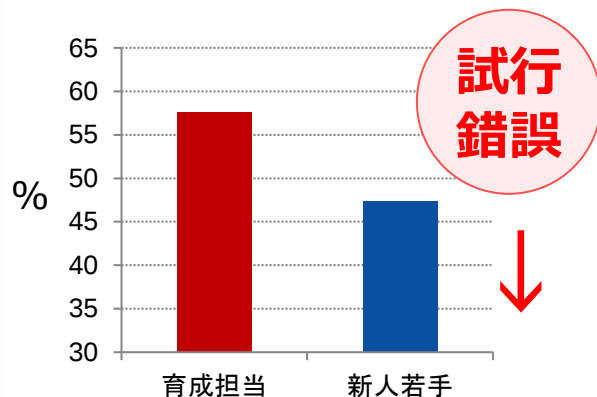
誰も助けてくれない状況で、自分で何とかして乗り切る



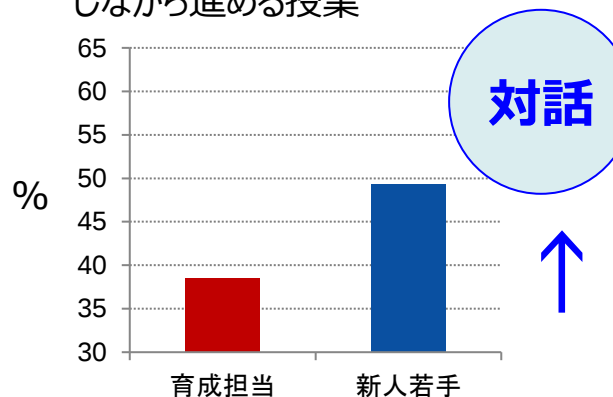
親や学校の先生に、厳しく怒鳴られる



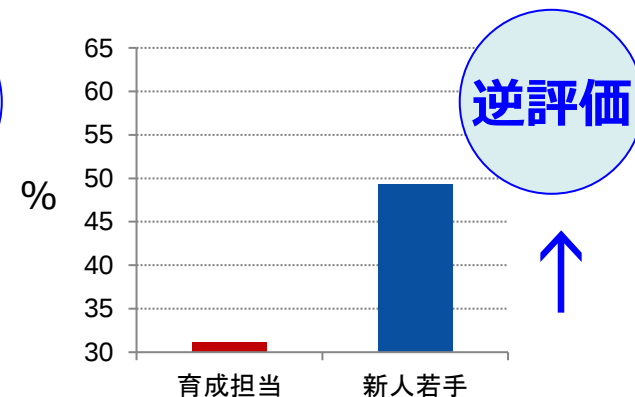
正解がなく先も見えない中で、試行錯誤し続ける



先生から一方的に教えられるのではなく、先生や他の生徒と議論や対話しながら進める授業



学校の先生を生徒が評価するしくみ



* リクルートマネジメントソリューションズ社調査より引用

子どもたちを取り巻く社会・教育環境の変化

経済的豊かさ・少子化		・ 自ら動かなくても与えられる、選ばれる ・ サービスされることに慣れている
教育 の 変化	厳しい指導や 強制の減少	・ 叱られることで成長する体験の減少 ・ 我慢してやっているうちに、意味がわかる体験の減少
	個性尊重・ 非競争	・ 弱みの克服よりも、強みを伸ばし、やりたいことを支援 ・ 人と比べ競争させるよりも、一人ひとりの個性を尊重
	過干渉・ リスク排除	・ 失敗したり傷つかないような事前対策、大人がサポート ・ 怪我しない安全な環境の担保（公園、体育、部活動など）
	自由遊び・ 試行錯誤の減少	・ TVゲームなど受動型の遊び（自分でゼロから考えない） ・ 検索すれば良質な情報や答えが手に入る
ネット社会（インターネット・スマホ・SNS）		・ 情報を与えられることへの慣れ（自ら取りに行く経験の減少） ・ ネットを通じたコミュニケーションへの慣れ（対面の減少） ・ 場からはみ出ることの恐れ、空気を読むことが大切

よいことは？ 問題だと思うことは？

どんな教育が大事？
していきたい？

これから大切になると思うもの

子どもたちは、こたえのない
不安の時代を生きていく

正解がなく、先も見えない

余裕がなく、助けが得にくい

異質な人たちと一緒に働く

自由な働き方

自分の人生を
生きるチカラ

自分の人生を生きるチカラ

自分への
信頼

人への
信頼

どう関わっていく？

信じる

認める

生かす

あるがままの
自分でいいんだ

自分らしさ

自己肯定感

- 自分を知る（好き、面白い、得意、楽 …）
- 人と違っててもいいんだ（違いって面白い）
- ポジネガ両方あるのが人間であり自分

認める

生かす

自分で決めて
やってみる

自己信頼感

- 不安の中で、自分で考え決める（自己決定）
- 試行錯誤して前に進む（何とかした自分）

信じる

信じて見守り、待ってみる

信じる

児童精神科医 佐々木正美先生



自分を信じてくれた人を、子どもは信じるようになります。子どものことを心配してあれこれ注意する親は、子どもを信じられないから心配しているというところがあるわけです。

親はそう思っていなくても、子どもにはそう伝わります。「こんなことじゃダメだよ、ああしなきゃダメだよ」と言っているのは、信じられないからです。子どものためを思って心配しているという部分は子どもには伝わらなくて、要するに子どもを信じていないということだけが伝わります。

子どもは自分を信じてもらうことによって、信じてくれた人を信じます。そして自分が信じられたことによって、自分を信じることができるのです。

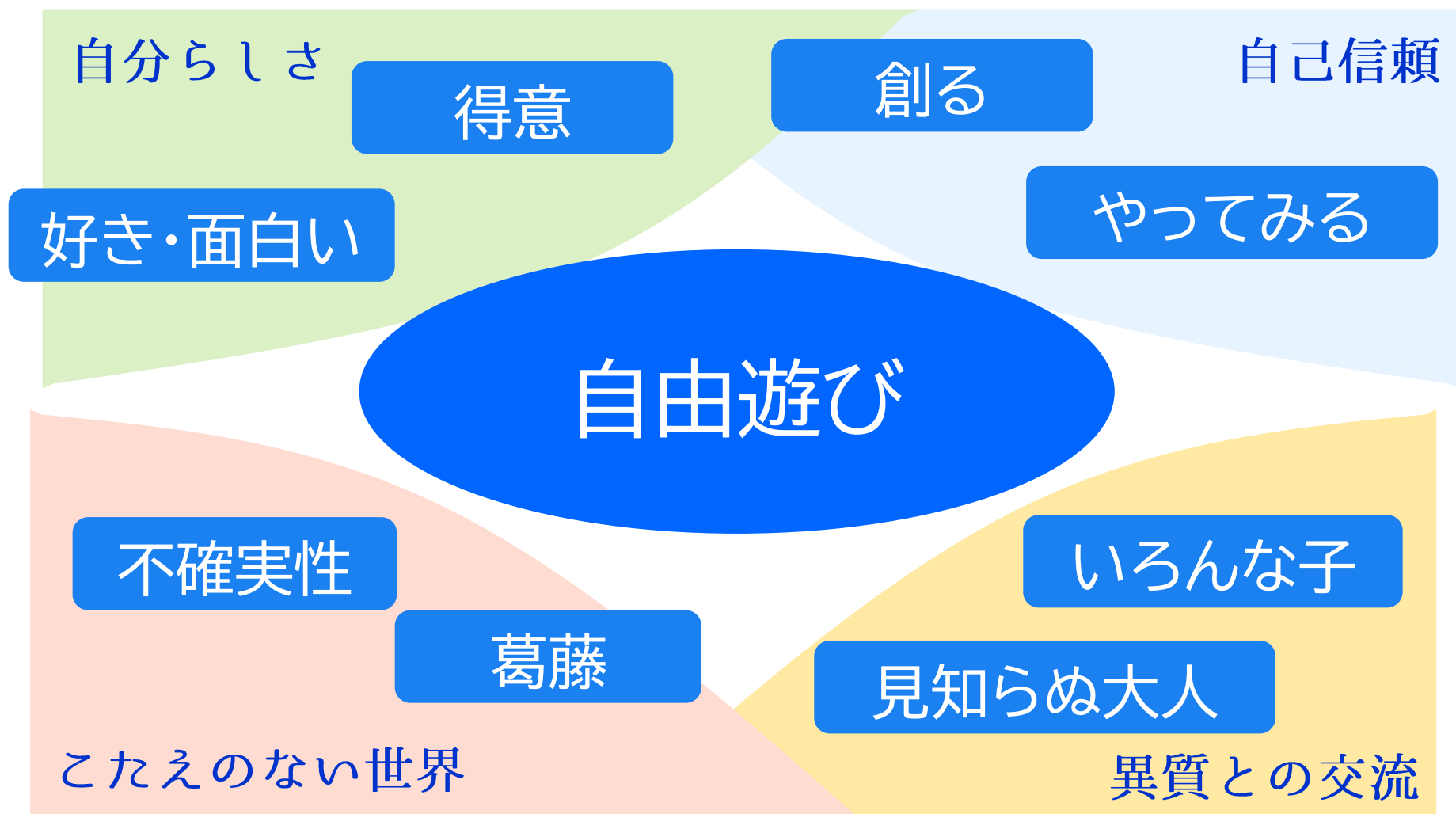
異質な人との 交流・感謝

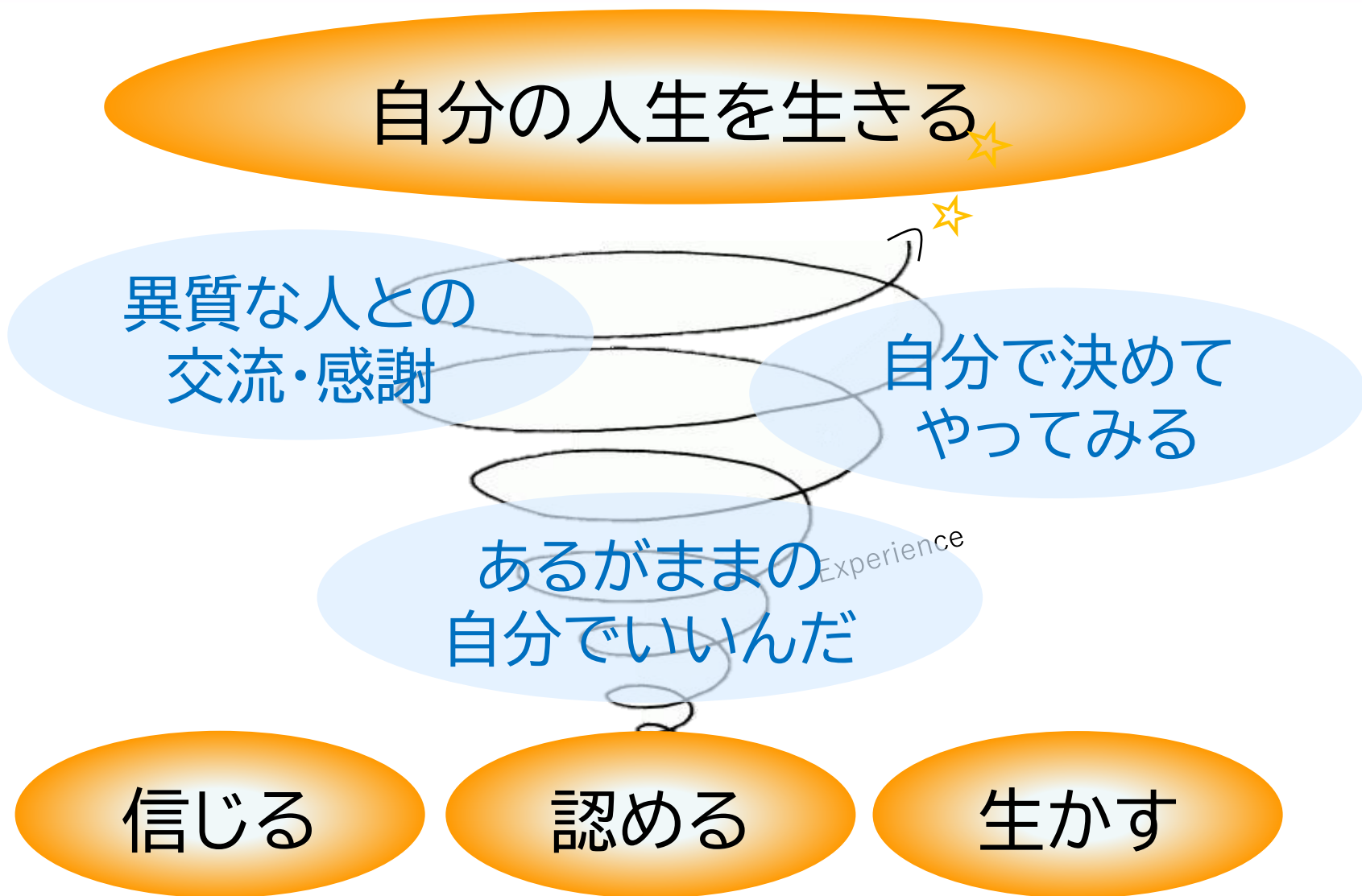
他者信頼

- 避けずに、関わってみる
- 違いって、悪くない（多様性の受容）
- 他人って大切、信じられる、感謝

PTA行事・イベント、旅行、子どもだけ体験

“遊び”はこれ以上ない教育の場





幼児期だからこそ、全員で育てる

