



株式会社  
ASキャリア取締役

## 浅田 実果

### コラム①

# 若い教員が 「社会人としてのマナー」を 身につけるために必要なこと

私はこれまでキャリア・コンサルタントとして、多くの学生のキャリア支援を行ってまいりました。その経験のなかから最近の学生が教師を目指す志望理由を踏まえて、若者の特徴と社会人としてのマナーについてお話ししたいと思います。

数年前の教師を目指す学生たちの志望理由を聞くと、「子どもが好き」「子どもに勉強を好きになってほしい」「教えることが得意」などの理由を聞くことが多かったと記憶しています。それと最近の学生の志望理由を比較しますと、二つの特徴が見えてきました。

その一つめは、「社会に出て自立する（学生から社会人への成長ベース）」というよりも、学生的な勉強環境のなか（純粋に勉強が好きだから、または勉強をしていたほうが楽だからなど）にまだまだいたいという理由から教師を選ぶ学生です。そして二つめは、企業へ入社し、社会人として企業への交渉や調整、顧客への接遇、ノルマに追い立てられることに自信がなく教師を選ぶ学生です。

この二つの共通する点は、“自己主体の考え”であることです。他者とのかかわりを慮ったなかからの考えではありません。つまり、「誰かこうしたい」というような双方向性の考えに至っていないのです。

双方向性の、つまりコミュニケーション能力を活用しながらない特徴をもっている“イマドキの若者”のマナーは「行動結果」方式です。たとえば、「謝る」行為について一例をあげますと、彼らは「謝り方」を重要視するのではなく「謝った」という行動結果を重視する意識が強いです。どのように謝ったか、理解してもらえたか、その後の課題や行動目標を考えたか等には結びつかないことも特徴です。社会人としての常識である

「相手を不安にさせない心遣い」をするといった考えに及んでいないということです。これは、今までの学生気分のままでいることを意味すると思います。

キャリア・コンサルタントをしている私からしますと、営業職に求められる能力（人と話す・説明する・交渉する等のコミュニケーション能力や、見えない部分を補完し今後のストーリーを想像するイメージーション能力など）は、まさに将来の貴重な人材である若い教員にこそ必要であり、伸ばしていただきたいものであると思います。

そのためには、異なった組織にできる限り足を運び、その感性を磨く機会を設けていただくことを、教育現場の管理職の皆様には期待したいです。学生気分の抜けない若い教員に対して、すべてを管理職が教え、身につけさせるものとするのではなく、彼らの成長を引き出せる資源を上手くコーディネートし、活用する機会を用意することだと思います。そのためには、管理職の皆様が、さまざまな組織や人の集まりなどに参加してネットワーク（人脈）を広げておき、そこに若い教員に参加してもらうのもよいと思います。

最後に、若い教員は管理職の皆様と比べて社会人としての意識や経験・精神的にも格段に未熟です。大切なことは“未熟である”ことと“できないこと”を一緒にしないことだと思います。前者は成長の可能性を理解しつつ失敗も含めて大らかな指導にあたる管理職像を生み出し、後者は能力がない・伸びしろがないというレッテルを貼ってしまう管理職像を生み出しかねないと思います。この二つの違いは大きく、子どもと同じように社会人になっても何かを引き出すような管理職や先輩方のかかわりが必要ではないでしょうか。