

教師力向上支援事業派遣研修報告書

- 1 所属・職・氏名 富山県立伏木高等学校・教諭・高田泰啓
- 2 研修期間 令和6年7月25日(木)～令和6年7月26日(金) 2日間
- 3 調査研究課題 教師と企業人との交流
- 4 研修機関等 株式会社インテック大山研修センター
- 5 研修の概要

(1) はじめに

今年度、高等学校では新学習指導要領(平成30年告示)が全面実施となった。今回の改訂は、2016年の中央教育審議会の答申を受けてのものであり、「主体的・対話的で深い学び」は現行学習指導要領のキーワードの一つである。教科等の目標や内容の三本柱の一つには「学びに向かう力、人間性」が掲げられ、観点別評価では「主体的に学習に取り組む態度」が観点の一つとして導入された。

このように「主体性」は、人工知能(AI)やIoTの発展により予測が困難なほど変化が激しい時代を、一人一人が持続可能な社会の担い手として生き抜くために必要な資質・能力として重視されている。一方で、生徒が学習に対して意欲が湧かず、受動的な取り組み方になっていることに課題を感じている。スマートフォンやデジタルコンテンツの普及により、知りたい情報を簡単に得ることができるようになった現代だからこそ、情報を得るだけでなく、そこから問題や課題を見出し、いかにして解決していくかといった探究心が重要であると考え。そのためには、それらに向き合っていく「主体性」を育み、教員としてどのような態度で子どもたちと接していくべきかを考える機会にしたい。本研修では、企業人の方々と交流することで、同僚・部下が意欲的に働くための工夫や考え方を共有し、生徒がより意欲的に学習に取り組めるようになるための手がかりを掴んでいきたい。そして、生徒が少しでも主体的に学習に取り組めるような教員としての立ち振る舞いやサポートのあり方を考え、今後の指導に活かしていきたい。

(2) 講演とディスカッション

① 「人間力について考えよう！」

株式会社 MGG 代表取締役社長 牧田和樹 氏

概要

組織運営に関する講演だった。組織が成長していくためには、理念やビジョンを掲げるだけでなく、それらに向かって具体的の方針を立て、PDCA サイクルを回しながら実行する役割の人が必要であることを学んだ。また、そのPDCA サイクルを回していくためには、リーダーシップやマネジメント力が大切であるということだった。これらのベースにあるのは「人を動かす」ことであり、人が動くための仕組みを作ることや、説得するのではなく納得させることが大切だと学んだ。特に印象的だったのが、この納得させる上での「人間力」に関する話である。「人間力」とは、人間的・能力的な魅力のある人が、情緒的・論理的に対応する力である。人間社会に生きている以上、常に人間関係の構築や自らの存在意義の確立が必要な場面に遭遇するため、その中で思いやりや人脈を結んだり学習によって知性を磨いたりしながら、人間力を身に付けていくということが重要であると学んだ。また、人間力は伝播するという話もあり、教師の人間力が子どもの人間力を育てるとのことだった。

ディスカッション I

子どもたちを引っ張っていくリーダーシップの視点から、教員としての覚悟や責任についての議論が中心だった。昨今、教員の多忙化が叫ばれているが、そのような中で少しでも教員自身が自らを見つめ直し、自らをアップデートしたいといった姿勢を持ち続けることで、子どもたちをよりよく伸ばしていくことができるのではないかと話し合った。そのためには、書籍や周囲の人物から自らの世界を広げ、考えを深めたり経験を積んだりしていくことが大切であり、そうすることで「人間力」を備え持った教員となっていけるのではないかと考えた。子どもたちを育てていく立場として、教員のもつべきマインドについて考えを深めることができた。

②「自分らしく働く」

YKK 株式会社 副社長 黒部事業所長 小林聖子 氏

概要

キャリアにおけるマインドセットに関する講演だった。キャリアは、自分がどのような人生を送るかといった前提として、80%は偶然の出来事だという考え方であった。小林氏自身も様々な偶然の出来事を乗り越えておられ、自らの意思に忠実なことや順応性の高さがあったのではないかと自己分析されていた。このように、偶然の出来事を生かすためには、オープンマインドであることや予期せぬ出来事に柔軟に対応する力が必要であるとのことだった。そして、良く学び、良く働き、良く生きるために知っておきたいこととして、自分で決めて自律的に行動することを掲げられた。そのためには自分を知ることが重要であり、何ができるのか、何に価値を感じるのか、何がやりたいのかといったなりたい自分を思い描くことが重要であると教えていただいた。また、小林氏はYKKへ入社後、社長秘書や海外での勤務も経験され、キャリアを積むうえで無駄なものはなく、「運」を逃さない嗅覚が大切であると述べられた。自分らしく働くために、自らのことをよく知る努力をし、様々なことを経験することが大切だと理解できた。

ディスカッションⅡ

自分らしく働くうえで、自らのことをよく知る大切さについて考えを深めた。自らのことをよく知るためには、まずは様々なことを経験してみるべきであり、そのためには自らの意志で主体的に挑戦することが大切ではないかと話し合った。様々なことを経験することで、物事の捉え方(運が悪いと捉えるのではなく良い経験ができたと捉えるなど)が変わったり、自分自身のことを好きになったりできるのではないかと考えた。その結果、「自分は何ができるか」や「何に価値を感じるか」をより明確に認知できるようになり、自己理解が深まるのではないかと考えた。子どもたちに関しても、自分自身が何をしたいのか分かっていなかったり気づいていなかったりしているからこそ、教員は様々なことを経験させることで、その子の自己理解のきっかけを与えられる存在になれるのではないかと考えた。

ディスカッションⅢ(組織運営)

講演を踏まえて、組織運営や学級運営について議論を行った。学校や企業といった組織を経営・運営するために必要なことについて話し合ったところ、コミュニケーションをとることや自分自身の人間力を高めることが挙げられた。そして、現在の目標や今後のビジョンを定め、共有することが大切ではないかと考えた。集団を導いていくうえで、目標・目的・使命をはっきりさせることは重要なことであり、集団としての目的地を明確にすることがよりよい組織運営に繋がるのではないかと話し合った。また、集団には多種多様な人物が属しているため、その人の良さを見極めて集団の中で適材適所に配置することも、集団が成長していくうえで重要であると考えた。

③「僕はミドリムシで世界を救うことに決めました。」

株式会社ユーグレナ 代表取締役社長 出雲充 氏

概要

株式会社ユーグレナ代表取締役社長の出雲氏による講演だった。株式会社ユーグレナは2005年に設立され、2012年には東証マザーズへ上場したバイオベンチャーである。講演では、出雲氏のこれまでの生い立ちや取り組み、挑戦について語られた。中でも特に、目標を達成するまでの道における努力と諦めない姿勢に関してのお話が強く印象に残っている。出雲氏は大学1年生の時に訪れたバングラデシュにて、栄養失調の問題を目の当たりにし、植物と動物の両方の栄養価を備えたミドリムシに目をつけられた。ミドリムシの大量培養や商品販売において、困難な壁(ミドリムシは食物連鎖の最底辺であり、人間が食する程度の規模までの培養が難しいことや、ミドリムシといった食用としては聞き馴染みのない生物を食品として販売する企業がないこと等)が何度もあつ

たそうだが、トライアンドエラーを繰り返し乗り越えてこられた。一見無謀な挑戦であっても、試行回数をこなし、繰り返し努力する力が大切であると学んだ。また、リーダーは「うちの子はダメ」、「無理」、「できない」といった視座からではなく、失敗に対してどうしたら続けられるかといった考え方をもつことが大切であるとのことだった。

(3) アクティビティ研修

アクティビティ研修では、1グループ6～7人に分かれ、以下の①～⑥の流れで活動を行った。

①ゴールイメージとグランドルール作り

それぞれの参加者が、ゴールイメージ(アクティビティ研修にどのように取り組みたいか)を出し合い、全員のゴールイメージを達成できるようなグランドルールを話し合った。全員が納得できるようなグループオリジナルのルールを作るために、思考と対話を繰り返し行った。

②フラフープを使った活動

フラフープを用いた2つの活動(フラフープを誰一人指から離さず床に置く活動、グループで手をつないで輪となり、その手を離さずにフラフープを全員がくぐって一周する活動)を行った。特に2つ目の活動では、フラフープを一周させるのにできるだけ早いタイムを目指してグループ内で作戦会議を行い、①の活動と同様に思考と対話を繰り返し行った。

③一本橋

細い板の上に一列に並び、指示された順に板から落ちないように並び替えるという活動だった。声を出さないことや目隠しをした人を数人配置するなど、困難な条件が与えられた中で行った。目隠しをしている人への配慮や、どうやって誘導するかといったことをグループ内で工夫する必要があった。

④ディスカッション I

「人が育まれるために必要な要素」というテーマで、それぞれの意見を付箋に書き出し、関連性のあるもの同士でグルーピングした。私のグループでは、大きく分けて「環境」、「周囲の人」、「その人に内在するもの」にグループ分けをし、図1のようにまとめた。人は、環境や周囲の人から影響を受け、様々な経験や苦勞を伴いながら主体性や資質・能力を培っていくのではないかと考えた。



図1 ディスカッション I のまとめ

⑤テント

目隠しをした人のみがテントや説明書に触れることができるというルールでテントを組み立てた。目隠しをしていない指示役が的確に指示を出し、目隠しをしている組み立て役が手探りでテントを組み立てるという非常に困難な課題だった。また、指示役と組み立て役で完成イメージが一致していないため、なかなか順調に進めることができなかったが、繰り返し試行錯誤することで組み立てることができた。グループ内で、トライアンドエラーが許される良い雰囲気で行うことができた。

⑥ディスカッション II

④で議論した「人が育まれるために必要な要素」について、そのさらに根幹にあるものは何かについて議論を行った。①～⑤の活動を踏まえて議論を行い、自己理解と他者理解に焦点を当てた。自己理解によって生まれる「自らの役割」と、他者理解によって生まれる「他者への信頼」の双方が繋がることで、人は成長していくのではないかと考えた。また、「人」と「人」、「人」と「物」が繋がるために、お互いがお互いを「理解しようとする」といった興味・関心をもつことこそが、人が育まれるために重要ではないかと考えた。

(4) 研修から得た気づき

本研修で得た気づきを図2のようにまとめた。

子どもたちが主体的に学びに向かうには、まずは学習することに納得することが必要であり、納得させるだけの教員の人間力は一つの重要な因子となると考える。そのためにも、教員自身が様々な経験や人との交流を通して、人間力を向上させていくことが大切である。また、子どもたちに様々なことを経験させてあげられるような豊富な知識や人間力を備え、自主性を尊重し、子どもたちを否定しない存在であることが重要であると考えた。

教員からの刺激を子どもたちが感じ取り、心を動かすきっかけとなってくれればと願う。知識や教養を蓄えた子どもたちはやがて自己理解を深め、様々な社会的ニーズを敏感に捉えられる人材へと成長(人間力の伝播)するだろう。そして、トライアンドエラーを繰り返しながら仲間と探究し、認められていくことでさらに成長し、主体性が育まれていくのではないかと考える。

以上のことは、教員と子どもの関係にかかわらず、主体的に学び続ける人を育てるためのリーダーにも大切なことであると言えるのではないだろうか。魅力的な存在であるための努力(人間力の向上)を惜しまず、時には相手を納得させ、時には相手を信頼し、見守っていけるような存在であることが、一つの重要な資質ではないかと考える。

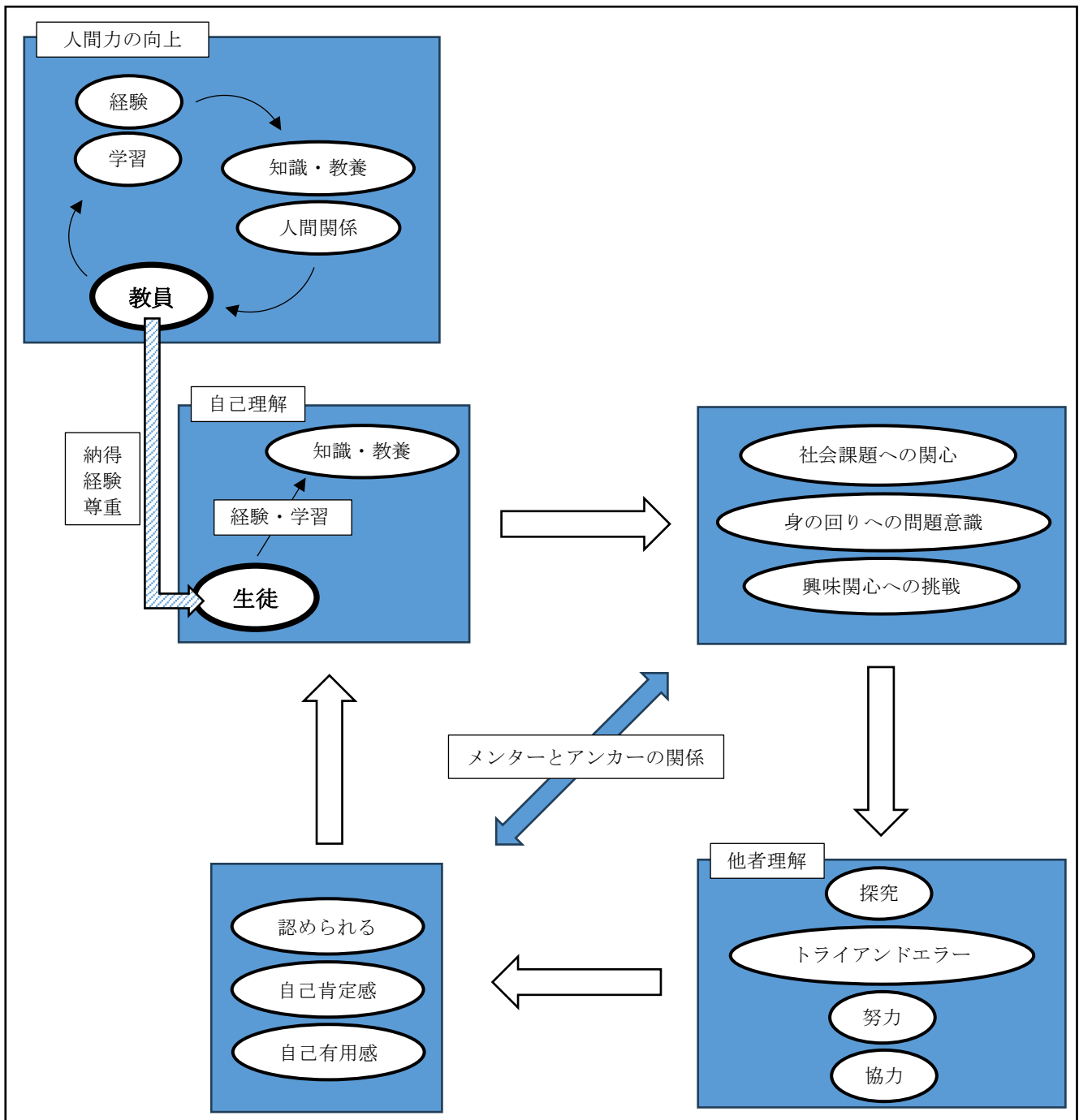


図2 研修で得た気づき

(5) おわりに

講演とディスカッションを繰り返し、新たな知見を得たり、自らの考えを深めたりすることができた。また、様々な企業人の方や先生方と交流することで、多くの気づきと新たなつながりが生まれ、自身にとって非常に貴重な経験となった。本研修で得た気づきを学校現場で活かすためにも、人間力の向上を意識し、自分自身が学び続け、生徒の成長に寄り添えたらと思う。そして、子どもたちが少しでも主体的に学びに向かえるよう、サポートしていきたい。