

(様式 5)

教師力向上支援事業派遣研修報告書

- 1 所属・職・氏名 富山市立宮野小学校・教諭・小山 憲章
- 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 未来を担う子供たちが身に付けるべき資質・能力について
- 4 研修機関等 富山経済同友会主催「教師と企業人との交流」
- 5 研修の概要

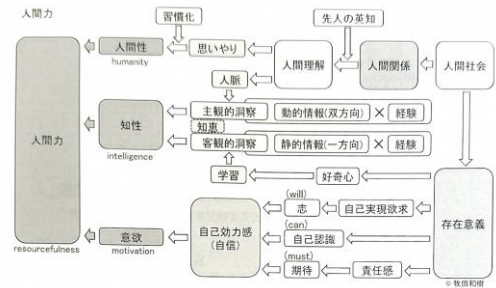
(1) はじめに

インテック大山研修センターにて、富山経済同友会主催「教師と企業人との交流」に参加した。初日は、同友会会員による講演、外部講師による講演を聴き、その後グループに分かれてディスカッションを行った。2日目は、難解な課題への挑戦を通じて、チームワークや問題解決力を養う体験型アクティビティ研修を行った。

(2) 講演会及びディスカッションについて

①講師：(株) MGG 代表取締役社長 牧田和樹「人間力について考えよう！」

冒頭、「会社を運営する社長として、経営理念とビジョン、方針、そして、PDCA サイクルさえつければ、会社はうまくいくと勘違いしていた」という言葉から講演が始まった。リーダーシップとマネジメントの目的は、「人を動かすことである」とし、「仕組みだけでは、人は動かない」「人は納得することで動く」という考えから、そのために重要なのが「人間力」として教えていただいた。右の図にあるように、人間力は、「人間性」「知性」「意欲」という大きく分けて3つの要素から成り立っている。その中でも、重要なのが「思いやり」であるとしている。社会は、人と人がつながり合って構成されるものである。人と人をつなぐものは、相手を理解すること、相手を大切にすることなのだと思った。どれだけ、知性があっても、「その人とつながりたい」「その人と一緒に何かを成し遂げたい」「その人のためにがんばりたい」という思いは生まれてこないのではないかと考える。もちろん、知性があることは悪いことではない。知性は、周囲からの「あこがれ」や「この人についていけば大丈夫」という安心感を生み出すなど、信頼感を高めるために必要なものである。牧田氏は、「人間関係の構築(思いやり・人脈)」「存在意義の確立(学習・自己効力感)」が人間力を身に付けるための必須条件として挙げている。なりたい自分像に向かって、自らが努力し、知性を磨きながら、自分の居場所を見つけること、そして、その居場所で人とつながっていくことを往還することで、人間力が高まっていくのではないかと感じた。



「その人とつながりたい」「その人と一緒に何かを成し遂げたい」「その人のためにがんばりたい」という思いは生まれてこないのではないかと考える。もちろん、知性があることは悪いことではない。知性は、周囲からの「あこがれ」や「この人についていけば大丈夫」という安心感を生み出すなど、信頼感を高めるために必要なものである。牧田氏は、「人間関係の構築(思いやり・人脈)」「存在意義の確立(学習・自己効力感)」が人間力を身に付けるための必須条件として挙げている。なりたい自分像に向かって、自らが努力し、知性を磨きながら、自分の居場所を見つけること、そして、その居場所で人とつながっていくことを往還することで、人間力が高まっていくのではないかと感じた。

ディスカッションの時間には、「自分を見つめる時間が大切だ」という話で盛り上がった。ただ闇雲にがんばるのではなく、今の自分を見つめ、どのようになっていきたいのかを考えることが大切だと理解することができた。

②講師：YKK (株) 副社長黒部事業所所長 小林聖子「自分らしく働く」

YKK の創業者吉田忠雄氏の善の循環「他人の利益を図らずして自らの繁栄はない」というYKK の精神を紹介していただいた。この講演では、牧田氏の講演との共通点を見つけることができた。それは、会社を経営していく上で重要なのが、「相手を意識すること」ということだ。社内、社外、顧客等、とにかくいかに相手を意識していくか、いかに相手のことを大切にできるかが重要なのだと理解することができた。

小林氏は、キャリア形成の過程において、「女性初」を数多く経験している。小林氏が就職した当時、男女による職務内容の差があった。しかし、「おかしいな」という感覚を大事にし、自分の意思に忠実に生きた結果、道を拓くことができたのだと分かった。一生懸命がんばろうとする姿は、必ず周囲が見ている。実際、上司が小林氏のがんばる姿を見て、「男女関

係なく、能力がある者が挑戦できるように」との配慮をされていたという話を聴き、具体的な行動が運を引き寄せるのだと感じた。質疑応答の時間に、自分を知ることが大切だと教えていただいた。「自分には何ができるか」「自分は何に価値を感じるのか」「自分は何がやりたいのか」と自分に問い、「なりたい自分像」を描き、学んでいくことの大切さを理解することができた。

ディスカッションの時間には、「自分らしく働くことができているか」について話し合った。働き方について、各自が言いたいことを言っていたら、会社は成り立たない。一方で、各自が自分らしく働くことが大事という話もあり、悩んでいたところ、「到達したところが自分らしさ」という話になった。日々、仕事をする中で、たくさんの人にチャンスをいただくことがある。自己決定できることもあれば、やらざるを得ないこともある。そんな中でも、目の前のことに一生懸命取り組むことで、自分らしさが出てくるのではないかという話だった。人は独りでは生きることができない。人と人との間で生きるのが人間である。「頼まれごととは試されごと」であると考え、日々の仕事に取り組んでいきたいと思った。

③ディスカッション「組織運営について」

①と②の講演及びディスカッションを終え、「組織運営をする上で大切なことはなにか」というテーマでディスカッションを行った。職場や学級・学年という視点で話し合った。

職場において大切なことは、話し合いの場を設けること、つまり、コミュニケーションの場を設けることであるという話になった。もちろん、リーダーとして、軸をもって舵取りしていくことは大切ではある。しかし、それが独りよがりになってしまえば、人がついてこない。互いの価値観を擦り合わせながら、組織全員のベクトルの方向を保ちながら、微調整していくことが大切だと考えた。その上で、各自のモチベーションを生かせるような環境を整えていくことが大切だと感じた。学級・学年運営という話に移っても、その根本は変わらない。どんな組織においても、大切なことは変わらないのだということに気付くことができた。また、その組織を引っ張っていくリーダーとして、自分自身の魅力を高めることが大切であることにも気付くことができた。常に自分をアップデートし続けていきたいと感じた。

④講師：(株)ユーグレナ代表取締役社長 出雲充「僕はミドリムシで世界を救うことに決めました。」

出雲氏が学生の頃、バングラデシュでは、1年で1度も肉や魚を食べることができないという状況があったそうだ。そんな状況を知った出雲氏は、ミドリムシが人や動物が必要な栄養素を全て作っているという事実に出会う。そこで、出雲氏は、「バングラデシュの子供を救いたい」「なんとかして、ミドリムシをバングラデシュに持っていけないだろうか」という思いをもち、起業した。しかし、500社に「そんな話、聞いたことないね、無理だね」と断られ続けた。そんな中、1つの会社だけが「そんな話、聞いたことないね、面白い」と言ってくださったそうだ。その縁がきっかけとなり、(株)ユーグレナは、今や大きな会社に成長し、実際にミドリムシクッキー等をバングラデシュで配っている。

出雲氏は、「社会のアクセプタンスを変えないといけない」「変わらないといけないのは、大人」と主張した。どんなアイデアも、「無理だね」と言って切り捨ててしまうのではなく、一つ一つを大切にしていくということだ。加えて、「成功率1%であっても、正しい方法で500回やれば、99%成功する」、つまり、「試行回数×適切な科学の力があれば成功する」と教えてくださった。現在、主体的に学習に取り組む態度は、「自らの学習を調整しようとする側面」「粘り強い取組を行おうとする側面」の二つの側面から評価することになっているが、未来を切り拓く上で重要な視点なのだ改めて理解することができた。

質疑応答の時間に、起業家教育を行う上で重要なのは、「get out of comfort zone」であると教えてくださった。居心地のよいところには、使命や目的意識をもちづらいそうだ。少しでも、環境を変え、不自由さ不便さ等を感じることで、「自分がどうしたいのか」を考える上で重要なのだと理解することができた。個別最適を追い求めている現在、どんどん生活が快適になっている。あえて、自分から環境を変えていくことが自分をのばすのだというヒントをいただいた。学校現場において、子供たちがどんどん教室の外に伸び出す機会を設けるなど、環境を変え、自分を見つめる機会をつくるのが大切だと感じることもできた。

(3) 体験型アクティビティ研修

体験型アクティビティでは、グループに分かれて、様々な活動に取り組んだ。活動内容を知らされない中、今日の研修の目標を決める活動があった。何をするか分からない状況の中で、どんな自分になりたいかを想定することが難しかった。それだけ一つ一つの活動に目的意識や見通しをもつことを大切にしている自分がいることに気付いた。また、そういったことに縛られている自分にも気付いた。「とにかく楽しむ」という姿勢も大切にしていきたいと思った。

活動では、「一本の木の上で、指定された順番に入れ替わる活動」や「目隠しをした人だけが周囲の指示を聞いてテントを立てる活動」等を行った。活動を行う中で、目の前の課題に集中してしまう自分に気付いた。課題解決に集中すると、制限時間のことを忘れてしまう。また、時間に気を取られていると、課題解決に集中できなくなる。この匙加減は非常に重要であると気付いた。また、何事にも「本当にそうなのか？」という視点で考える批判的思考力が大切だと感じた。「自分のグループのみが課題を解決することがゴールではなく、2つのグループ両方が課題を解決することが目的であること」に気付いた方が、自分のグループの活動を終えて、様子を見に来てくださった。その際、「説明書の内容が違う。こちらのグループの説明書が分かりづらい」と教えてくださった。その際、提示された説明書が全てと思い込んでいる自分に気付いた。ふとしたときに、俯瞰して物事を見ることができると自分でありたいと思った。

アクティビティ研修を通して、協働的に課題解決をすることを通して、互いの絆が深まっていくことを体感できた。協働的に活動する場面を、大人にも、子供にも提供できるようにしたいと思った。

(4) 研修を終えて

～調査研究課題「未来を担う子供たちが身に付けるべき資質・能力について」～

2日間の研修を通して、未来を担う子供たちが身に付けるべき資質・能力について考えてみると、現在富山市が目指している「主体性のある子供の育成」という目標を達成することが大切であると改めて実感することができた。主体性のある子供の育成を目指す上で、牧田氏から教えていただいた「人間力」が大きなヒントとなる。「人間性」「知性」「意欲」という3つが互いに影響を与え合いながら人間力が育っていくという視点を大切にしていきたいと思う。

しかし、主体性、人間力は放っておいて育つものではない。大人がしっかりとした環境を整えることが重要である。どのような環境が大切なのだろうか。今回の研修会を通して得た学びから3つ示す。一つ目は、一人一人の思いを受け止める大人であるということだ。「そんなの無理」「そんなこと聞いたことないぞ、やめておこう」と真っ向から否定していく、つまり、可能性を潰していくような環境ではいけないということだ。一人一人が大切にしていることを受け入れること、つまり、どんな思いをもって、何をしようとしているのかを大切に聴くこと、そして、認めること、さらに、どうやったら実現できるのかを対話していくことが大切だと考える。このような環境が整うことで、人は自由に自分の思いを発言できるようになるだろう。「おかしいな」「変だな」と感じることを素直に話せる環境は、一人一人の可能性、ひいては、組織の可能性、社会の可能性を広げることになると考える。二つ目は、越境できる環境を整えることである。子供たちにとって、家と学校を往復するのが日常である。学校での学びは、教室の中で完結することが多い。教室の枠を飛び越え、他との交流を図ること、また、外に出て学ぶことができるような機会を定期的に設けることが重要なのではないかと考える。違うものに触れ、違う場所に身を置くことで、自分を知ることができるチャンスをつくることができると考える。三つ目は、自己を見つめる時間を確保することである。「振り返り」を大切にすることだ。「自分には何ができるか」「自分は何に価値を感じるのか」「自分は何がやりたいのか」と自分に問い、「なりたい自分像」を描ける場を設けていきたいと思った。その自分像は刻々と変わっていく。繰り返し振り返りを行っていく中で、自分が大切にしたいことがより明確になり、主体性が生まれていくのではないかと考える。

子供たちの主体性、人間力を育むためには、その環境を整える自分自身がアップデートしていく必要がある。自分自身が学び続けることをこれからも大切にしていきたい。