

(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 富山県立氷見高等学校・教諭・前川 汐璃
- 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 生徒の主体的な学びを促す教育活動について
- 4 研修機関等 富山経済同友会
- 5 研修の概要

この研修の目的は、教員と企業人が交流することで、そこから得られる気づきを共有することで視野を広げ、昨今求められる「人間力」のある生徒の育成につなげることであった。講演を聞いて感じたことをディスカッションし考えを深めたり、アクティビティを通じて相互理解を図ったりした。

【1日目】 講演・ディスカッション

- 講演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
そもそも人間力とは何か、どのように育むか。人間力は人間性・知性・意欲からなるものである。人間性は社会に関わり人間関係を築いた中で、他者を理解しようとする思いやりにより育まれる。知性は好奇心を持って学習すること、他分野の人脈から影響を受けて得た情報や経験により育まれる。情報と経験はどちらか片方では深めることが難しく、双方ともに得ることが必要と考えられる。意欲は自分の存在意義を考え、責任感や期待されたことを発端に、自発的な志を明確に持って行動することで自己効力感を高めた結果、育まれるものである。
人が意図的に行動するための要件は、仕組みが整っていること、自らが納得していることの二つがある。仕組みについて、一般的に会社では、経営理念から方針が決まり PDCA サイクルを通して実現させていく流れがあるが、経営者が経営理念や方針を決めても、社員が動こう (Do) という気にならないと、実質的な働き手がおらず会社を運営することができない。社長など経営者は実際の仕事の担い手である社員がどのような意思を持っているかを尊重し、それに即して誰もが理解できる明確な仕組み作りをすることが重要である。
納得と説得は異なる。人間的・魅力的な人が情緒的・理論的な対応をすることで人は納得する。その人にとって憧れや尊敬できる能力がある人が、人間味のある対応や筋の通ったわかりやすい思考を説明する必要がある。生徒はそのような人間力を、教員に求めているのではないだろうか。
- ディスカッション① 講演①を聞いて得た気づき、感じたこと
生徒や若年層の教員を見ていると、他人に興味がないのではと感じることがよくある。コミュニケーションをとろうと思わない人に対して、親身になろうと思えるか。自分から人に関わろうとする意識が必要なのではないか。
学級経営等では、限られた時間内で生徒を自立させようとするあまり教員側がルールを作り従わせようとすることが多い。しかし、生徒の人間力向上を目指すのであれば、生徒の意見を引き出すための関係づくりと、生徒の意見を学級の仕組みへと還元できる寛容で柔軟な対応力が必要だと考えさせられた。また、学校の業務の面でも仕組みづくりは有効で、意欲を引き出すために現場の声をもとにした仕組みづくりが不可欠だと考えられる。
自分から動こうと思うシステムとはどのようなものだと考えるか。(グループ内の方の) 会社では、仕事量や給与などに対し平等ではなく公平であることが求められ実際にその仕組みで運営されている。できる人にはその分の仕事が与えられ、給与にも反映される。モチベーションが上がり運営は良好だという。
現在、学校教育には生徒らが答えのない問いに対して考え、行動することが求められている。正解を導き出すことだけでなく、その時点で考え付く最善策や打開策を発見し行動する力を身に付けさせることが必要ではないか。
- 講演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
自分らしく働くことの重要性について。就職したものの、希望していた海外支部での仕事と

程遠い秘書業務を依頼されたときにも、自分はどのような仕事がしたいのかを明確に持ち、自分の意思に忠実だった。一会社員である以上、希望する仕事ができるとは限らないが、備えていない人のところへチャンスは巡ってこないと考え仕事に取り組んだ。父からの教えで「サラリーマンは来た船に乗れ」と日々言われていたことも、秘書業務を真摯に取り組む励みになった。希望が通るわけでもなく、命令されたことを着実にやる。その中でも無駄な経験は一つもなく、そのスキルが後々何かに生かせる可能性は大いにある。置かれた場所でなりたい自分像を模索するが、固執せずに順応することも必要であり、秘書業務を適当にこなすのではなくそこでの良い業務になるよう努めた。理想を持ちながら、目の前のことをないがしろにしない。しかし、秘書業務は自分の仕事の成果がわからないことが多く、やりがいが感じられなかった。

その後、当時の上司の後押しもあり、海外の仕事に抜擢された。海外に赴任すると、上司がどれほど自分を海外の仕事に携わらせるために尽力していたかを知り、自分が望んだ分野でなくともその仕事ぶりを評価してくれる人がいるということを実感した。また、自分の意思をずっと上司に言い続けてきたことも、海外赴任が実現した要因だったのではないかと思う。本当に運がよかった。

- ディスカッション② 講演②を聞いて得た気づき、感じたこと

経験したことを「運がよかった」と表現されていたが、いずれの経験も小林氏が望んで訴え続けていたことや普段の仕事に対する真摯な態度を周囲が評価して実現したものだ。海外研修のチャンスは普段のやる気も見抜かれてのことだろう。普段通りであることに甘んじていないか、さらなる目標があるかどうかは、生徒の意欲を高めることだけでなく、教員の日々の仕事への姿勢にも照らし合わせることでできた。

自分らしくあることと勝手な振る舞いをする事との違いは、日々の生徒指導に通ずるものがあった。

どんな経験も自分の糧として吸収できるかどうかを考えることが大切で、準備ができていない人のところには運と捉えられるようなチャンスは巡ってこない。思い通りにならないことも、最終的に自分にとって良いことだったと考えられる思考の持ち方と、周囲への感謝を忘れないことが大切ではないか。

小林氏が女性初の副社長となったように、会社のトップ層に女性が就任することは男女機会均等といわれる現代でも数少ない。小林氏には逆風も逆手に取るようなポジティブさがある。

チャンスをつかむにはそのタイミングを逃さないことも重要である。面白い・やってみたいと思うことが目の前に来た時、とりあえずやる、というように行動力がある人がチャンスを掴み、逆に準備に時間を要したり困難な理由を考えたりする行動力のない人がチャンスを逃しやすい。それまでの教育の中で、自ら行動し挑戦することを肯定されてきたか否定されてきたかが、行動力の強弱を決める要因に少なからずなるのではないかと考えた。

- ディスカッション③ 「組織経営」

組織経営について、教員と企業人それぞれの視点から感じていることや、日頃課題と考えていることを話し合い、意見交換をした。

教員を含め社会人が属する組織について、組織に必要なことは仕事の成果が可視化され、仕事をしている実感を得られることではないかという意見があった。そうすることが現場で働く社員のやる気向上になる。学校現場は仕事の成果が可視化しにくく、事業が年度をまたいだり担当者が変わったりすることも多々あり、なおかつ、教員の業務はやって当然という雰囲気強く、感謝の念が薄いことが、教員のモチベーション低下につながっているのではないか。

現場の声が聞き入れられていない感じがあるという意見が多かった。一般的な会社でも、進歩しない現場は新しいことをしない傾向があるという。学校は典型的なそのパターンだと教育現場内外から聞く。レアケースへの対応ばかり議論しルールが決まらず結局運用しない傾向があるという。ルールを作るときはレアケースだけにとらわれない。実際、起こって見ないとレアケースはどんな対処が必要かわからない部分が多い。ルールを作ったすぐに運用し、修正を重ねる。レアケースへの対応も、起こったその時に対応し修正箇所に加えていくとよいのでは

ないかと考える。

次に、生徒や社員を指導する立場として組織運営について話し合った。部活動指導などで同じ目標に向かわせるにはどうしたらよいかという質問が参加者からあった。全員同じ方向を向かせることは実質不可能ではないか、という意見が他の参加者の大半を占め、完全に目標が同じでなくても大体の方向性の一致で容認することも検討する必要があるという結論に至った。また、活動しない者に対する指導の難しさも話し合ったが、活動する意思がないのであれば置いていき、その様子は周囲も見ているため代表などから外される時も活動している者から反対意見は出にくいことなどが助言として挙げられた。やっている姿もやっていない姿も周りは見ている。また、企業人からは、ボス（トップ）の目指すものも重要だとする意見があった。ボスに意欲がないと集団にも意欲は生まれにくい。教育現場でいうと、ボスは教員や部活動の部長などの立場である。ルールを守らせることが目的ならルールを守るように指導することが大事である。きちんと対応する姿を見ている社員や生徒がおり、対応を見せることが抑止力にもなる。学級などでは、担任が指導する姿はクラス全体から見えるところで行うことが効果的な場面も大いにあると考え、取り入れたいと思った。

● 講演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

経験が意欲を掻き立て、行動につながる。そのような実体験に基づく意欲を学生のときにする工夫が必要なのではないか。留学という経験から、今まで知らなかったバングラディシユの低栄養問題に貢献したいという目標ができた。ミドリムシを培養する際の千回以上の失敗をしても、営業で500社に断られても、失敗を糧にして事業を成立させられた。失敗はするだけでなく、失敗から得るものを確実に学び、次の挑戦に落とし込むことが大事である。また、ベンチャー企業で挑戦を続けるときに、「メンター」（師）と「アンカー」（もの）の存在があったからこそ目標を見失わずにやってこられた。

学生のスタートアップ事業において米国一位のバブソン大学は、居心地が良いところでは人は成長しないという考えのもと、1年次に母語が通じない国に留学させ、甘えが通用しない環境で失敗や挫折などの経験をさせ、2年次からビジネスについて徹底的に学習する。学生が失敗しないようにと先手を打つ日本の教育の在り方とは違っており、日本に必要なマインドでもあると考えられた。学生自身の経験にもなり、より学習の意義を理解して取り組むことができる。

【2日目】 アクティビティ研修

アクティビティを通じて、他者の立場を想像し配慮することの必要性と、「普通」を疑い広く助け合うことを学ぶことができた。

まず5～6人のチームに分かれ、フラフープを人差し指に置き、全員の指が離れないよう降下させるアクティビティと、フラフープで輪くぐりをし、最短時間を目指すアクティビティを行った。降下させるアクティビティは平行を保つ必要があるが、バランスが崩れると指を下ろしにくくなる。他者から見ると指を下ろさないでいる人も、自分の視点からではバランスがより一層崩れてしまうため下ろすに下ろせないという立場になっている。自分の視点からだけでなく相手の視点になれるか、自分だけ早く下ろすなどなく、全体のことを考えた行動になっているかが問われた。輪くぐりのアクティビティでは、最短時間を目指す効率的な方法を編み出すことも必要であるが、自分の望む結果を出すには考えるだけでなく実際に行動し、トライ&エラーを繰り返すことで結果がもたらされるということが可視化されていた。方法ばかりを考えて実践した回数が少ないチームより、考え付いた方法をすぐさま実践して修正を重ねたチームのほうが結果としてよい成績を残した。

次に、木の板に横並びになり、落ちないようにしながら様々な順番に並びなおすアクティビティを行った。途中、難易度によって、話してはいけない、何人が目隠しをするなどの制限が課せられ、制限された人の立場を想像しどのように情報共有をしたらよいかを工夫する必要があった。

午後に行ったアクティビティでは、固定概念による無意識な制限が視野を狭くしていたり目標の達成を阻んでいたりとすること、周囲を助けるもしくは周囲に助けを求めることで困難だと思われたことも容易になることを学んだ。チームで一つのテントを組み立てるアクティビティでは、テント

や説明書に触れるのは目隠しをした人のみであり、いくつかの注意事項とクリア目標が定められていた。注意事項は全体に説明されるが、クリア目標と注意事項の文章を見られるのは一人のみだった。目標は“すべてのチームがテントを完成させること”で、手伝ってはいけないなどの制限はなかった。しかし自分を含め参加者は、午前中の活動同様にチーム対抗だという固定概念を持ってしまっており、後半に気づいた者から情報が発信されたものの、制限時間内のクリアはできなかった。無意識に今までの基準で物事を計ってしまい、協力や分担ができるのに気づかないことは日常の中でも多いのではないかと気づかされた。「普通」だと思っている制限が実は必要のない制限である可能性もあり、制限は目標を達成するために必要なことだろうかとの疑問を持っておくことも重要であると感じた。

また、人が育まれるために必要な要素をまず出し合い、さらにその根源となるものを考えるグループワークでは、それぞれのグループの特徴が出ていた。私の所属したグループでは興味を持つこと、関心を寄せること、理解することなどが上がったが、同じ教員とはいえ、目指す教師像や必要と考える要素が多様であることを示していた。

【まとめ】

生徒の人間力を育てるには、教員が生徒一人ひとりの理解に努め、教員自身も人間力のある人物となることが重要であると考えた。

学校生活では多くの生徒が責任を持って取り組む機会を創造し、誰かに期待され応えることができた経験を積極的に積んでもらいたい。そうすることで、その後の自己効力感向上につながり人間力を養うきっかけになる。また、失敗しないように教員が采配することも必要な場面はあるが、可能な限り、失敗することを阻止しようとせず、失敗を受け入れそこからどう挽回するかを学ぶ機会を設け、経験の一つとしてほしい。行事や日々の実習で、期待される経験を多くの生徒ができるようにしていきたい。生徒が失敗を経験してもそこでやめてしまわず、糧にして次に生かす考え方ができるような言葉かけや働きかけを心掛けたい。

また、この研修で繰り返し企業人の方が仰っていたのが、教員も人間力のある人物でいることが求められるということだった。普段から生徒は教員をよく見ていると言うが、それは授業などの教員としての側面だけではなく、「どんな人なのか」という一個人としての側面も含んでいると考える。教員も一人の人間であり、それぞれの人生や価値観がある。生徒にとっての良い教育を目指すことを同一の目標としながらも、自分の人生を豊かに生活することが教員自身の人間力を養うことに加え、生徒の人間力向上に繋がったり一種のモデルになったりするのではないか。人間力を養うため交流や経験を積極的にし、教育活動に還元していきたいと考える。

最後に、この交流活動の運営にご尽力くださった富山経済同友会の皆様、富山県教育委員会の方々に心よりお礼申し上げます。