

(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 氷見市立湖南小学校・教諭・越前 雄介
- 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 企業人との交流による教員の資質向上
- 4 研修機関等 富山経済同友会「教師と企業人との交流」  
場所：株式会社インテック大山研修センター

5 研修の概要

<1日目>

(1) 「人間力について考えよう！」MGG 代表取締役社長 牧田和樹氏

長きにわたり会社を経営されている牧田氏から、29歳で経営者となった時の苦労や経営者として大切にしてきたこと、人間力について講義していただいた。

- ・企業にとって、経営理念やビジョンを確立し、方針を示すことはとても大切なことである。しかし、どんなに理念が素晴らしくてもそれを実行する人(=社員)が動いてくれなかったらうまくはいかない。
- ・人を動かすには、「リーダーシップ」と「マネジメント」を発揮し、マネジメントサイクルを回すことが大切である。社長(経営者)はリーダーシップの割合が高く、管理職はマネジメントの割合が高い。
- ・(駐車場を例に出し、)人を動かすには駐車場に引かれている白線のようにするのが理想である。  
→駐車場に白線が引かれていると、ほとんど例外なく自ら白線に沿って駐車してくれる。  
→経営者や管理職が指示を出さずとも、社員が自ら動けるシステムを作っておくことが大切。
- ・人は「説得」されても動かないが、「納得」すると自ら動く。人に納得してもらうには、人間的・能力的魅力のある人が、情緒的・論理的な対応をすること。
- ・人間力を身に付ける上での必須要件が、「(いろいろな人との)人間関係の構築」「(自身の)存在意義の確立」である。人間力は伝播し、教師の人間力が子ども人間力を育てる。だからこそ、教師が自身の人間力を高めることが大切である。

(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

「米国赴任」「黒部商工会議所副会頭」等、今まで社内外で様々な「女性初」を経験されてきており、現在 YKK 初の女性副社長である小林氏から、「自分らしく働く」ということについて講義していただいた。

- ・「キャリア」とは、仕事や職業だけでなく、人の働き方の過去から将来へのプロセス。だからアップもダウンもない。人の生き方そのもの。「キャリアを考える」ということは、「自分はどのような人生を送りたいか」「どのように働きたいか」を考えること、そして、その80%は偶然の出来事に支配されている。
- ・自分が数々の誤算を乗り越えられたのは、  
「自分の意思に忠実だったから」  
「これまでの経験からの気づきがあったから」  
「運がよかったから」  
「順応性が高かったから」である。
- ・よく学び、よく働き、よく生きるために知っておきたいこと  
「偶然の出来事をただ待っていてもダメ。偶然の出来事を生かすことが重要」  
そのためには、  
「オープンマインドである」  
「予期せぬ出来事を柔軟に受け止める」  
「偶然を創り出す積極的な行動をとる」  
「偶然を活かす能力を身に付けておく」

- ・よく学び、よく働き、よく生きるには、  
「自分で決めて、自律的に行動する」→自分を知る  
自分には何ができるのか …能力・才能  
自分は何に価値を感じるのか…意味・価値  
自分は何がやりたいのか …動機・欲求  
→なりたい自分を思い描く
- ・何があっても「よかった」と思えること。→運を味方に付ける。

(3) 「ぼく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

東大在学時(当時18歳)にインターンで赴いたバングラデシュで深刻な栄養失調を目の当たりにしたことをきっかけに、ミドリムシでこの問題の解決を図ろうと現在国内外で大活躍されている出雲氏から、自身の経験や現在取り組んでいること、起業の大切さ等について講義していただいた。

- ・訪問当時世界最貧国の1つであったバングラデシュにおいて、グラミン銀行の設立者で後にノーベル平和賞を受賞するムハマド・ユヌス氏の貧困層を救う取組に感銘を受ける。  
→同じようなことを日本で是非やりたい。  
→お腹はすいていないが、栄養バランスがとれていない子供たち。この「栄養」こそが、人生のテーマとなった。
- ・ミドリムシに目を付け、多くの会社に持ちかけたが、ほぼすべての会社に断られた。「(ミドリムシでの取組は)聞いたことがない」「他はどこもやっていない」等の理由で。  
→ここが変わらないと、日本(社会)は変わらない。  
→チャレンジする人はたくさんいる。「(例えばミドリムシの取組のように)聞いたことないからダメだ」ではなく、「聞いたことないからおもしろい!」へ、思考の変換を。変わるべきなのは大人、社会。
- ・ペントランド氏がダボス会議で語った「変化に対応する組織」とは、  
① Talk a lot (メンバー同士がたくさん話す)  
② Talk equally (等しく話す。機会の平等)  
③ Talk outside (内部だけで話すのではなく、外部の人とも話す)  
である。
- ・1回では失敗する可能性が高くても、500回チャレンジすれば成功する可能性はぐんと上がる。  
→500回失敗している過程が大切。この間にブラッシュアップされていく。  
→試行回数×科学技術=ベンチャー魂  
→皆さんは、それだけチャレンジしているか。100回、200回でもうダメだと諦めていないか。
- ・続けるには、「メンター(師匠)」と「アンカー(お守り)」があるとよい。
- ・起業家教育…居心地のよい所で使命感、目的意識は生まれにくい。  
→異文化に飛び込むことで、生まれていく。

<2日目>

(4) アクティビティ研修

10名前後のグループを作り、グループで協力して様々なミッションに取り組むアクティビティを行った。

ミッション(アクティビティ)は、「グループで一枚の木板の上に一列に並び、ミッションに沿って協力して順番を入れ替える」、「グループで手をつなぎ、フラフープをなるべく早く一周させる」、「目隠しをしている仲間に適切な指示を与えてテントを組み立てる」等である。言葉だけの交流ではなく、身体も使いながら、仲間と交流を深める中で、ミッションをクリアするために試行錯誤したり、クリアをして共に喜びを分かち合ったりすることができた。中には、グループの垣根を越えて、全グループが協力して達成を目指すミッションもあった。また、各ミッションの後には必ず互いに気付きや学びを交流する場があり、アクティビティ後半には付箋を用いて一人一人の考えを出し合い、深め合う場もあった。

## 6. 所感

初日の3名の講師の方々からは、それぞれの視点から示唆をいただいた。特に心に残ったキーワードは3つある。

1つ目は「人間力」。教師としての大切な役割は、子供たちの人間力を高めることであり、そのためにも、教師であるわたしたちが、自身の人間力を日々磨いていかなければならない。2つ目は「偶然を大切に」。生きることは、偶然の連続であり、いろいろな偶然の連続で今がある。時には自分の思い（願い）とは異なることもある。しかし、その偶然は、自身の努力や考え次第で自分にとって必然だったのだと思えるものになる。すべては自分次第である。3つ目は「チャレンジ」。特に、教師として、チャレンジしようとしている子供、チャレンジした子供を大切にしていきたい。そして、結果ではなく、その姿勢をしっかりと認め、価値付けることで、これからの人生でいろいろなことに進んでチャレンジしようとする子供たちを育てていきたい。そのためにも、教師である自分自身がチャレンジする姿勢を子供たちに示していきたい。

2日目には、子供たちにも取り組ませたいミッションをいくつも体験することができた。また、異校種の先生方と互いの考えを出し合う中で、同じ「教師」でありながらも「小学校」「中学校」「高等学校」によって、違った視点で子供たちのことを考えていることが分かったのも大きな財産である。

私自身、日々の教育活動を行う中で、どうしても目の前の仕事に追われ、視野が狭くなりがちである。しかし、今回のような企業を運営される方々の講演を聴く中で、普段とは違った角度から教育について考えたり、普段接することがない教育界以外の話を聞いたりすることは、自身の人間力を高めるためにとっても大切だと感じる。また、異校種の先生方との交流も、同様に自身の視野を広げられるだけでなく、教育を「小・中・高（・大）」の12年間（16年間）という大きな流れとして捉えられる有意義な機会となった。

今回この研修に参加した私のこれからの役割は、本研修で得た学びを子供たちに還元することはもちろん、さらに勤務校の先生方や共に学び合う氷見市内外の先生方に還元していくことである。私一人にできることはほんの些細なことかもしれないが、子供たちや先生方のために自分にできることを考え、取り組んでいきたい。