

教師力向上支援事業派遣研修報告書

- 1 所属・職・氏名 富山市立堀川中学校・教諭・関原 強
- 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 企業が求める人材に必要な「人間力」とは何か、
生徒の「人間力」を高めるために必要なことは何か
- 4 研修機関等 「教師と企業人との交流」(主催 富山経済同友会)
- 5 研修の概要

今回の研修では、多くの企業人から話を聞き、対話をすることができた。「これからの時代を生き抜くための力とは何か。」「生徒のために、教師はどうあるべきか。」「自分自身は何を目指し、どう行動するべきか。」など様々なことを考える機会になった。

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

牧田氏が若い頃「社長が言っているのだから動くだろう。」と考えて、社員を動かそうとしていた時期があったそうだ。ところが、「社長が言っているから」という理由で積極的に行動を起こす社員はほとんどいなかった。牧田氏はこの時の経験を踏まえ、「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と、人は動く。」と考えるに至ったそうだ。

教師も多くの場面で生徒を「動かす」必要がある。生徒の目に、自分自身が「人間的、能力的魅力のある人」に映っているだろうか。自分の言葉が「論理的」に筋が通っているだけでなく、「情緒的」に生徒の心を揺さぶれるものとなっているだろうか。そんなことを考えさせられた。

また、牧田氏は「人間的、能力的魅力」を「人間力」と呼び、これからの時代でも人間力を高めることが重要であり続けると述べていた。「人間力」というのは目に見えない漠然とした力ではなく、日々の努力と行動によって高めていくべきものであると説明してくださった。

特に「知性は知識だけで成立しない。知識と経験の両方が必要であり、先生の仕事は生徒に『経験』をさせることではないだろうか。」という言葉にははっとさせられた。スマートフォンが一つあれば、全国の有名な講師による講義が、いつでも、どこでも、無料で、さらに好きな速度を選んで見ることができてしまう。そういう時代にも、私たち学校の先生だからこそできることというのは、目の前の生徒たちに、学校という場でしかできない「経験」を提供することだろう。

(2) YKK (株) 副社長黒部事業所長 小林 聖子 氏 講演「自分らしく働く」

小林聖子氏がYKKに入社した1988年は、まだまだ男性と女性の役割が明確に区別されてしまいう時代であった。そのような時代からYKKでのキャリアをスタートさせた小林氏は、YKKの「女性初」執行役員である。2000年に海外赴任をした際にもYKKの「女性初」海外赴任だということで、当時の新聞でも大きく取り上げられた。

ところが小林氏は「私は自分の好きなように、やりたいように働いたのであって、別に『女性』のためにやったわけではない。」と言い切る。こんなにも潔い、清々しいものの言い方を、自分ではできるだろうか、不安になってしまう。私も生徒を前にして「自分が好きだから、自分が心の底からやりたいから、このクラスを担当している。」と言い切れる教師でありたい。

また、小林氏はいつでも「自分は恵まれているのだ」と、自分の境遇をポジティブに捉えたという。上司から意外な仕事を任されるということは、自分自身では気付かない自分の適性を見抜いてもらえたということである。やったことがない仕事に取り組めば、今までは鍛えることのない能力を鍛える機会になるはずである。自分の意思や目指すべき方向を堅持しつつも、そこへ至る道のりは固定化せず、様々な偶然を歓迎する態度でいること。それが、思い通りにならない現実を、自分らしさで満たしていく秘訣なのではないだろうか。

(3) (株) ユーグレナ代表取締役社長 出雲 充 氏

講演「僕はミドリムシで世界を救うことに決めました。」

出雲氏は学生時代にバングラデシュを訪れ、後にノーベル平和賞を受賞するムハマド・ユヌス氏の活動に感動を覚える。帰国後、出雲氏はバングラデシュの子ども達の栄養失調問題を解決すると決意し研究を開始する。その後、自然界で最も栄養が豊富であるミドリムシ(学名ユーグレ

ナ) の培養と、ミドリムシを利用した商品の開発に成功する。

ミドリムシには確かに有用性があったにも関わらず、出雲氏の営業活動はなかなか実を結ばなかった。ミドリムシを利用した商品の取り引きを拒んだ会社は500社にもものぼった。ミドリムシの利用価値や商品価値を検討した上で断られたのではなく、「前例がない。他社が採用していない。」という理由で断られ続けたという。

日本という資源のない国が、今後も豊かであり続けるためには、現状を打破し、新たな価値を生み出す「チェンジメーカー」の存在が不可欠であると出雲氏は言う。自分が一位を取れる分野を探し、一位にこだわって、たとえ可能性が低くても成功するまで何回でも挑戦できる。そんな人材が社会や産業の構造を大きく変化させる「チェンジメーカー」となる可能性があり、これからの時代に必要とされる存在である。

「前例がないこと」や「可能性が低いこと」に挑むことは、正直誰もがができることではないように思う。自分自身を振り返ってみても、過去にそのようなことに挑んだ経験は思い当たらない。ならばせめて、「前例がないこと」や「可能性が低いこと」に挑む挑戦者に対しては、寛容でありたい。そして、挑戦者に対して寛容な生徒たち、寛容な教室を育みたいと思う。

(4) アクティビティ研修 (課題の外側を見る)

事前に配布された資料には「一見不可能と思える課題への挑戦を通じて、問題解決能力やチームワークを養う研修」とあった。年齢層や校種の異なる教員7名前後で、4グループをつくり、アクティビティに取り組んでいく。アクティビティは午前中に2つと、午後に1つ。それぞれ45分程度で課題に取り組んだ後、学びや気づきを共有するミーティングを開いた。

この研修で私が学んだことは「課題をどう解決するかだけでなく、何のためにこの課題に取り組んでいるのかを、常に考えるべきである」ということだ。自分が無意識のうちに狭い常識や思い込みの中で、物事の意味決定をしていることを思い知らされた研修であった。

2日間の研修の最後に、グループディスカッションを行った。2日間共に学んだ仲間との対話は多くの発見と学びがあり、充実したものだった。ディスカッションの最後に「人が成長するために必要なもの」を3つに絞ることになった。私たちのグループがたどり着いた答えは「『他者、希望、感動』の3つが必要である。」というものだ。詳細な説明は、紙幅の都合で割愛する。他者と出会うことのできる教室。未来への希望を抱ける教室。感動できる教室。そんな教室づくりを目指していきたい。