



企業においても注目される個々の主体性を伸ばす本校の教育

6月に奈良県経済倶楽部の会合において、「自律的に学ぶ子どもを育てる」本校の教育や子どもたちの学びの様子についてお話させていただく機会を頂戴しました。講演後、お声がけくださった方のお一人に、東京海上日動火災保険株式会社の奈良支店長がおられました。「社員も、各々が主体的に考え、行動できるようであってほしい。その点でも共感できるお話でした」と本校の学びや理念、指導法等に対する興味を示してくださいました。そのご縁もあって、9月、奈良支店の社員研修にお招きいただきました。

研修会後の社員の方々の感想（一部）を紹介します。

・「私は特に『自分自身で考える力』と、『聴く力』で気づきがありました。 先ず、自分自身で答えがない問いについて考え、アイデアを出すことについては仕事においてとても重要であり、ここに充てる時間を作れるよう取り組むべきだと感じました。 また、聴く力についても相手との対話の中で価値観を認め、理解する気持ちをまず持つことで本心や考えが読み取れる。それによって相手の成長にもつながることを感じました。」

・「自分の思いや考えを言葉にして伝える力」を育てている、と先生が何度も仰っていました。今までの学生生活も、入社してからもそういった意見交換をする場が減ってきていることもあり、自分自身ですが、社員の「考える力」、「伝える力」が弱くなってきているように思います。先生のお話しをお聞きし、本当に日本の将来のためにも、日本全国の教育現場が奈良女子大附属小の大切にされている思いを徹底されているような学校だったらいいのにな、と本気で思いました。」

・『話し合い』ではなく『聞きあい』という言葉がとても印象に残っており、自分自身も相手の話を聞いていても、ちゃんと聞いているのか？聞きながら自分の意見を考えているような・・・そんな気持ちになりました。「信用」が「信頼」に変わるときまで、しっかりと聞くことを意識したいと思います。

・「先生や上司からの指示、教えてくれることを待つのではなく、My Aspiration と仕事をしっかり Link させて自ら主体的に行動することの大切さを実感しました。子どもたちが主体的に今日のめあてを考えて自分の解を探そうとする探求心 にただただ驚くばかりでした。」

今回、本校の教育について企業が興味をもたれたのには、いわゆる高学歴といわれる人材が集まる組織であっても、それだけで企業の業績が高まっていくわけではないということに繋がっていたようです。マニュアル通りにいかないことも多いからこそ、マニュアル頼みでなく個々が主体的に考えること、状況に合わせた対応を考えていくことなどについて、本校の子どもたちの学びの様子に繋げて社員が個々に考える機会を求められたということでしょう。難しい問題が解ける等という強みも、学歴社会においては大きな一つの能力ではありますが、それだけでは不十分なのだとということ。指示待ちになるのではなく、めあてと見通しを持って実行し、後にはふりかえるというサイクル。相手の話から正しく意図を汲み取る力。自分の考えを持ち、それを表現し、他者に伝えられる力。本校で子どもたちが育てている力は、社会で必要とされる力です。

※大和ハウス工業でも11月に同様の取り組みを行います。

主体的に学ぶ児童を育成する当校の学びが、企業の社員研修に生きる
—企業と連携した社員研修プログラム開発—奈良女子大学附属小学校

本年度、ある企業の方が「自律的に学ぶ子どもを育てる本校の学び」について語った副校長の講演に共感し、感想を寄せていただいたことをきっかけに、「企業と連携した社員研修プログラム開発」を進めています。9月には東京海上日動株式会社奈良支店で研修を行いました。11月にはオープンワーキング株式会社、他1社の研修を行います。

9月10日 東京海上日動株式会社奈良支店の研修プログラム

- ・第一部 講演 西田 淳（奈良女子大学附属小学校 副校長）

「主体的によく考え、判断し、行動できる子どもを育てる—これからの時代を力強く生き抜く人材育成—」

- ・第二部 パネルディスカッション

①「考える力」を育てる組織文化とは

社員一人ひとりが主体的に考え、行動するために、どのような職場環境やマネジメントが必要か。

②「教える」から「引き出す」へ：顧客（クライアント）対応における教育的アプローチ
顧客（クライアント）との対話において、答えを与えるのではなく、気づきを促すような関わり方とは。

＜研修に参加した社員さんの感想＞

- ・特にクライアントとの関係構築において、改めて従来の教育体制と同じような「型に当てはめる」教育や対話を行っていないか、考えを改めようと思いました。「自ら考える力」は社員としても求められることですが、クライアント教育という観点においてはクライアントが自ら考える機会を保険会社が奪うようなことはあってはいけないし、それは突き詰めれば今の品質評価や便宜供用の根幹となる考え方にも繋がってくると感じました。
- ・すぐに結果を求めず、時間をかけて待つこと、また求めたいことを全て求めるのではなく、譲れない部分を取捨選択することが大切だと感じました。得意分野をそれぞれ伸ばしながら、様々な個性を集結させることが組織の強さに繋がっていくのだろうと思います。

当校の自律的に学ぶ児童の姿から、社会人の方々があらためて自身の仕事への向き合い方を見つめ直す機会となり、また、個別最適な学びを支える教員の手立てを、クライアントへの接し方に置き換え、考え直す機会になったようです。これからの社会を、他者と協働しながら力強く生きていくことのできる児童を育成しようとする本校の教育とそこで育つ児童の姿が、実社会に生きるものであることを認識する機会にもなりました。9月は、副校長の講演と対話による研修でしたが、11月の研修では以下のように、子どもたちの学びと一緒に社会人が関わることも含めた研修を企画しています。

11月4日 オープンワーキング株式会社の研修プログラム

10:30～10:55 自己紹介（社会人）＆副校長のお話（25分）

10:55～11:00 5年生児童とメイト（社会人）の対面（5分）

11:00～11:45 5年生児童による「かがやく時間」発表とメイトも含めた質疑応答（30分）

11:45～12:15 メイトの質問（悩み相談）と児童からのコメント（35分）

12:15～12:30 副校長とメイトとの対話とふりかえり（15分）