

「安心と信頼」「挑戦+生まれ変わる+いつも寄り添う」「発展に貢献」 先進企業のガバナンス、組織形成理念と研修手法が心地よくて!

10月5日(土)の教育学部「21番」教室。ANA機内で流れる素敵なヴァイオリン曲「Another Sky」に包まれて「第3回研修会」が始まりました。

今回は、広島・山口の現職教員26人、教職大学院生(学部卒)13人、講師1人、山口・徳山大学教職員13人の計53人が集い、企業と連携したリーダー養成研修(組織形成のあり方やスキル)を行いました。

日頃、教育の世界に身を置きながら課題解決に取り組む先生たち。企業統治や組織形成からの視点や手法に大きな刺激を得た時間でした。

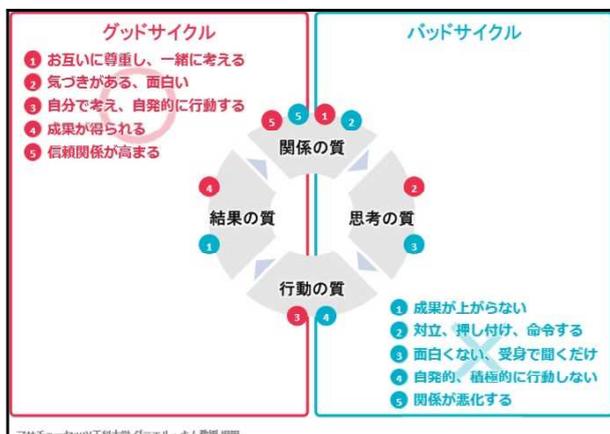


講義 「チームや組織(学校)の生産性を高めるために
 ~アサーティブなコミュニケーションの役割とスキル~」



指導者 ANAビジネスソリューション株式会社 専属講師 目代久美子さん

国内線・国際線チーフパーサーとしての豊かなご経験から、皇室フライトやVIPフライトを任されていた目代さん。アシスタントマネージャーとして、長年ANAの組織マネジメント全般に携わって来られたこともあり、今回は「アサーション(自他尊重のコミュニケーション)研修」をお願いしました。空の上を飛んでいる気分や雰囲気の中での上質な研修会。素敵な一時でした。目代さん、ありがとうございました。



ありがとうございました!(受講者の感想から)

【企業研修指導者の招聘について】

・ 教員業務は、学校現場という閉鎖的な空間の中で日々行われています。自分から外部との関わりを意識しないと、違う職種の人と関わる機会はなかなかありません。今回の目代さんの講義は、違う職種の人のお話を聞くことができる良い機会でもとても貴重でした。

・ 今回の研修会のように、教育現場以外で働いておられる先輩方の話を聞く機会は少なくとも貴重です。プロ意識の高い方々の話は、それぞれの専門性や教職の特性を考えるにあたって大変良い刺激になります。



・ 「社会に開かれた教育課程」や「今後の社会変化をふまえて、地域とともに教育のあり方を考えていく時代」と言われます。ただ、教員の意識や学校等での研修は、相変わらず「学校の中で日々の業務をどうこなすか、流すか」の域を脱していないと思います。学校を社会全体のフレームの中で捉え、社会の要請やニーズとマッチングさせるためにも企業研修の導入は必要だと思います。

ありがとうございました！（受講者の感想から）

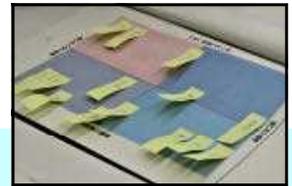
【研修内容について】

現職教員の方はミドルやベテラン世代の、ストマス院生はヤング世代の、それぞれのリーダーとして組織をつくっていく立場にある。その組織は、人と人との関係によってできている。その関係性のなかで「人をつなぐ」ということ、「1+1を3にも4にもする」創造的な集団にしていくことが重要であり、そのためにアサーティブな表現や関係づくりを心がけ、広げていくことが大切だと感じた。



組織をつくっていく立場、組織を構成する人々を束ねて大きな成果を出していく立場、組織を構成していく人に夢と可能性を感じさせる立場、これらの立場にいつかどこかで立たされることになる。既に立っているのかもしれないが、学校のような限られた年代の人との関わりから、さらに幅広い年代の人との関わり、幅広い職種の人との関わりが増えてくる。アサーションがもつ効果を教員以外の指導者から聴くことができた今回の講義演習は大変参考になった。

アサーションを生かしたコミュニケーションとは、相手の気持ちを思いやるだけでなく、自分の気持ちにも正直になり意見を伝えることである。自分だけが我慢する、自分の意見を押しつけ相手に我慢させるのではなく、お互いが少しずつ我慢し、一つの方向性に近づけていくのだと思う。職場に若い人も増えているが、誰もがお互いを思いやりながらも意見を言うような雰囲気づくりを、管理職やリーダーがつくっていかなければならないと感じた。アサーションを意識しながら、職場やこれから会う方々との関係をつくっていきたいと思う。



ANAにおけるアサーションの取組はとても興味深いものでした。講義を聞くまでは、客室乗務員と乗客との関わりにおいてアサーションが必要なのかと考えていたのですが、事故防止のためにパイロットや整備士、そしてグループ全体で取り組まれていることに驚きました。組織としてアサーションのサイクルを共有されていることも参考になりました。「上司・先輩からお願いします」「気づいた人から声を出す」「声に出してもらったら感謝する」、このサイクルで特に大事だと感じたのは後輩に発言しやすい環境



をつくることです。「間違っても大丈夫」「ありがとう」を言葉で伝えることは、相手に安心感を与え発言しやすくなると思います。このサイクルは学校全体に限らず「学級」という組織づくりにも生かせるのではないかと考えます。教師が威厳を保つことは大切ですが、子どもからの指摘を全て跳ね返すのではなく、必要なこと（耳の痛いこと）は謙虚に受け止め「ありがとう」を伝えることで、子どもとの間に良い関係を築くことができ、よりよい学級集団を築いていくことができると思いました。



午後は「ちゃぶ台次世代コーホート」に乗り込んでの「指導助言・実践発表」スタイルの研修！

ケイ・アンド・ワイ 代表取締役 杉山 裕子さん

ビジネスマナー「教員に求められる力～コミュニケーション、自己アピール～」

グループワーク

「私の学級づくり、学級びらき」



午後は「第4回研修会」として、研修プログラムの特色でもある「体験型研修（実践発表や指導助言等）」に取り組みました。サスガですね。人材育成につながっています！

ありがとうございました！（学生会員の感想から）

現職の先生のお話の中で、私が参考にしようと思ったことが2つあります。1つは学級びらきで決める「学級目標を大切にすること」ということ。決める時は全員の意見を反映させ、そこでこのクラスが何を大切にしようとしていくかを決める、出来ていない時には学級目標を元に生徒自身に振り返らせ、指導していくこと。これらの蓄積で芯のある学級経営をしていきたいです。2つ目は学級通信です。当初、自分がどういう人間なのか、どういうことを考えていくのかを伝えることは信頼を得て行く上で大事だと思いました。生徒の活躍を書けることも学級通信の利点で、常に生徒の姿を見ていなければならないし、見ているよというサインも発信できる。保護者の方が先生への意見を書くことができる欄があることも、先生と親と一緒に、生徒を育てていこうとしている意志が見えてきて面白いと思いました。

