

## 民間企業等派遣研修を終えて

大阪府立視覚支援学校 教諭  
大阪府教育センター 指導主事  
川上 泰隆

### 1. 志望動機

#### ①民間企業の人材育成力

昨今の大阪府教職員の大量退職・大量採用の時代、大阪の教育力向上、質の高い教育を継承発展させていくために、教職員の人材育成は大きな課題である。ミドルリーダーの立場で、日々若手とともに学び育つ気持ちでOJTを実践しなければならない。民間企業では、どのような人材育成をされているのか、新しい価値観を学びたいと考えた。

#### ②民間企業の組織力とそれを支える人間力

ある研修で学校の内外環境の分析と方策の検討（SWOT分析）に取り組んだことがある。組織的な強み、弱みを支援的要因、阻害的要因等と分析はしてみるものの、それをどうしていくのか、もやもやした自分があった。組織の共同目的、コミュニケーション、協働意欲を活発にさせていくキーパーソンの力と人との繋がり、その活発な意欲と機動性を生み出すものの要因を探っていきたい。

#### ③キャリア教育の推進に役立てるもの

今、キャリア教育で大切なことは何であろう。キャリア教育がクローズアップされ十数年になる。キャリア発達に関わる能力領域を、人間関係形成能力、将来設計能力、情報活用能力、意思決定能力の4つにカテゴライズされ、小学校・中学校・高等学校・特別支援学校、どの学校でも教育活動全般にわたって児童生徒の勤労観・職業観の育成に取り組んでいる。しかし、変化し続ける今、社会はどのような人材を求めているのか、学校現場の中からは見えない。そこで、民間企業での職務について広く見識を深め、キャリア教育の充実に寄与したいと考えた。

### 2. 研修内容

#### (1) 研修先

- ア ダイキン工業株式会社 人事本部 人事企画グループ
- イ 株式会社グルメ杵屋 人材開発部 教育訓練課



#### (2) 研修概要

- ア 新入社員導入教育スタッフ 及び 合宿（リーダー育成研修）に参加
- 海外人材育成研修の資料作成、海外企業調査、海外人材交流研修のスタッフ
- 経営幹部塾（宿泊研修、コーチング）の企画スタッフ
- 電話対応、研修会場予約、ホテル予約、フライト予約、会議議事録テープ起こし
- ダイキンタイムス（社内報）編集、地域貢献活動（淀川盆踊り）のアシスタント
- ダイキンサンライズ摂津工場見学

- イ 新入社員研修（経営幹部候補生）、中途採用者研修の講師及びスタッフ  
全国店長会の講師及び接客ロールプレイングコンテスト見学  
部長・地区長研修、覆面調査（ミステリーショッパー）研修の聴講  
店舗視察とヒアリング  
調理研修、うどん打ちコンテストのアシスタント  
経営報告会（IR活動）見学  
小麦圃場視察、JA三重四日市及び製粉工場見学  
地域貢献活動（うどん打ち教室、サンドイッチ教室）のアシスタント



### 3. 研修を終えて

#### (1) 得たもの、考えたこと

##### (ア) グローバル社会経済の進展

ダイキン工業の人事本部では、国内の社員に限らず、海外社員の人事労政労務を扱っていた。人事企画グループにいた私ももれなくグローバルの中にたたきこまれた。具体には、英文で書かれた外国人社員の人材育成研修の資料、海外の企業調査、アメリカの空調企業買収に関わる書類などを和訳し資料として作成した。辞書が手放せない日々だった。経営幹部塾スタッフとしては、海外現地と電話会議、フライト予約等に関わった。また、ダイキンタイムスという社内報の編集では、中国の副総経理やマレーシアの関係会社社長、執行役員クラスの方々のインタビューに同席した。私も記事を書かせていただいたが、それは英語、中国語に翻訳され、アメリカ、中国、東南アジア、オーストラリア、ヨーロッパなど全世界のダイキンの社員に配布される。とても貴重な思い出となった。

また、グルメ杵屋の社員に英会話研修が導入されており、新入社員が外国人のお客様対応の接客英会話を学んでいた。海外事業部では、アジアやアメリカにこれから出店していく計画がなされており、まさしく日本経済のグローバル化の渦の中にまきこまれた一年間だった。そうした中で、教育現場に何が求められるか。もちろん高等学校で“グローバル社会で活躍できるリーダー育成”を打ち出し、語学力向上に意識を高めるのは当然と感じる。でも、それだけではない。その先を見て大切にしたいと感じたのは、人権意識について、鋭い感性が磨かれなければならないことである。パラダイムシフト(※)の国際社会にもまれていく子どもたちが、国際社会に負けないしっかりしたアイデンティティを確立し、高い人権意識でこの世の中の変化に対応していかなければならない。これは教育者として重大な使命であると感じた。世の中はグローバル社会からやがてダイバーシティーマネジメント(※)世界へと進んでいく。経済産業省がなでしこ銘柄(女性のキャリア支援と、仕事と家庭の両立支援の二つの側面で優れている上場企業が選ばれる。)を発表し、女性活躍推進に着目しているのもその一端だ。人権のテーマは、学校での教育内容が社会生活にまさしく直結しているものであり、キャリア教育を推進する上でも必ず踏まえておかないといけないポイントであると感じた。

※パラダイムシフト…今まで当然のことと考えられていた認識や社会全体の価値観などが突然、革命的に変化することで、ここでは先行き不透明な社会経済ということ。

※ダイバーシティマネジメント…多様な人種を抱える米国で生まれた思想で、人種、性別、年齢、学歴、民族、信仰、価値観、働き方の違いなど、あらゆる多様性を積極的に受け入れることで、優秀な人材を幅広く確保し、組織の活力や創造性を高めていくという考え方。

#### (イ) 人材育成について意識の高さ～“人財”の成長なくして企業の成長なし～

民間企業では人材育成の意識の高さが凄い、教育現場との違いである。利益を上げるためには人材を育てなければならない。そうでないと会社の発展はない。これはこの研修を受ける前までの自分の意識には全くなかったことだった。これまでは利益追求にどれほどの知恵と工夫を凝らしているのかと思い込んでいたが、そこがポイントではなく、“人財”を育てること、人を育てることが企業の発展に繋がるということ学んだ。

ダイキン工業では、会長の言葉の中に“会社は感情の体系”とあり、社員の成長の総和が会社の発展に繋がるという“人を基軸に置いた経営”を展開している。そして、入社したばかりの新入社員が導入教育や合宿で、ものすごい勢いで指導されている場面に直面した。その他、人事企画グループでは、将来の幹部を育成するための経営幹部塾を始め、将来構想（Fusion15）に基づいた人材育成プロジェクトに取り組まれていた。

グルメ杵屋では、社訓の中に“われわれは自己の革新につとめ相互の向上をはかり人材を育てます”とある。新入社員に対する指導は1年間に渡る愛情と情熱にあふれた厳しいもので、その研修に新入社員たちは打ち勝ってきていた。そして、立派に育った新入社員たちは人材開発部から営業部へと引き継がれ、3月末の彼らの目は希望に輝いていた。その他、人材開発部ではステップアップ研修など階級に合わせた研修を計画されていた。グルメ杵屋の社長は「今、経営の重要課題は教育である。」と断言されていた。民間企業の人を育てる風土、それは単に人を育てるだけでなく、組織力を強くするための求心力になっているようにも感じた。

教育で世界は変わるとよく言われる。その反面教育現場では、教員が社会情勢や社会意識の変化に柔軟に対応できず、年令を重ねれば重ねるほど自己意識を高めようとしないう、そんな土壌に若手が巻き込まれているように感じることもある。教える立場が生み出す自尊心が、指導されることを、非難として捉え、身を守ろうとし、身を守ろうとすれば状況認識が鈍る。そんなマイナススパイラルの構造が漂っているように思う。現在、大阪府では、若手教員がどんどん採用されている。教員の人材育成に大いなる力を注ぎ込まなければならない時期が到来している。教職員の意識を改革しなければならないと感じる。ダイキン工業の合宿研修中、耳にした印象的な言葉がある。「教育とは人格を変えること、でも簡単に変えることはできない。自分との戦いでそれを超えていかないといけない。つらい厳しいものである。わからないところへ踏み込んでいこうという勇気が必要……。勇猛果敢に不撓不屈で頑張ってもらいたい。」民間企業は“本気”である。

#### (ウ) 組織力と理念浸透

企業には経営理念というものがある。その理念を全社員に浸透させ、大きな目標に向かって邁進していかなければならない。ダイキン工業で理念浸透は人事企画グループの

大きな業務であった。その方法の一つとして、ダイキタイムスがあった。“人を基軸に置いた経営”について特集記事が連載され、全社員に配布されていた。会社が海外に進出して大きくなればなるほど、その軸がぶれずに会社の風土を守っていくためにも理念を隅々まで浸透させていくことが大切であると知った。そして、そこには求心力と遠心力という言葉があった。その力を強く活性化させるために、フラットアンドスピード(※)、キーマン、コアマンというキーワードで経営展開されていた。

※フラットアンドスピード…フラットでマトリックス的(ヨコ型)組織運営によってスピーディーでシンプルな開発の意思決定システム

また、グルメ杵屋では、経営理念唱和や社訓唱和という活動で求心力を高めていた。そしてIR活動(企業が投資家などに、経営状況や財務状況など必要な情報を自発的に提供する活動)の一環である経営報告会での“お客様第一主義”の率先垂範ともいえる社長のイニシアティブな姿が大きな求心力と感じた。

組織を活性化するもの、そして求心力を生み出すもの。それはいったい何なのか。生み出す手法はいろいろあると思う。まずは組織の要人のコンピテンシー(高いレベルの業務成果を生み出す、特徴的な行動特性)やリーダーシップ、魅力的な人間性も然りだが、それだけではない。本来、人は成長したいと思う心があり、人の持つ可能性をどこまで引き出してやるか、偏に、組織の上位者にそのマネジメントが望まれると感じた。責任と権限委譲の中で、人の可能性を信じ、困難に立ち向かう意欲を求め、社員の成長を願う。一人一人の背景の中で、長所短所を検証することや人生設計のことを踏まえながら、仕事は自分ひとりで完結するものではなく、必ず人と人が関わらざるを得ないものである等についてのディスカッションできるような環境を作る。つまり、人間は人との関わり合いの中で成長するという意識を醸成する。そして、経営とは人の営みであり、一人一人がアップすれば会社もアップすることを共感し、組織の上位者が、その中で社員たちそれぞれが、成長していくことを実感すること。それが多様性を“強み”としてマネジメントしていくことにつながり、そして組織力を強いものにしていくのだと、感じた。そのために会社の哲学ともなる経営理念を深く理解し共有化し軸としていくことが大切なのである。

#### (エ) キャリア教育で大切にしたいこと

キャリア教育に何を足していかなければならないか。今回改めてキャリア教育で大切にしなければいけないと感じたことは、知徳体の三つの力に支えられたコミュニケーション力である。

“知”国語力、数理的な思考が、情報収集分析、課題を発見、解決する力となる。特に、国語力は、私が社内報を編集する際に、これほどまで自分自身の文章力の貧弱さを見つめなおした機会はなかった。伝えたい事(経営理念と人となり)を短い文章で内容を深く世界観を明文化することに考え倦む日々だった。数値に強くなることは店舗経営に重要なことであり、英語など語学力はグローバル化の世の中ではコミュニケーションスキルとして、無論、必要不可欠である。

“徳”思いやり、人を大切にする心、高い人権意識、道徳心が、人間関係構築力や自

己有用感を育み、そしてやがて社会の中で働くことの大切さを知る。

“体”心も体もたくましく健全であること、それが仕事を継続する力、あきらめない力となる。そしてその総和でコミュニケーションしていくこと、つまり、コトを起こしていくことが、強い仕事力となる。モノをつくって、コトを起こして、人の心に働きかけていく。小さなことでも大きなことでも、事業の本質はコミュニケーションから始まるという観念である。豊かなコミュニケーション力が育まれた人こそが、今の時代、この多様な社会、変化し続ける社会が求める“人財”であるという気づきを得た。

#### (オ) ホスピタリティそして社会貢献

お客様第一主義で経営を進めていくグルメ杵屋で、接客ロールプレイングコンテストが行われた。社員一人一人にホスピタリティマインドの体現化が求められる。民間企業はその精神で全てのステークホルダー（企業と利害関係のある全ての関係者）と向き合っていく。そして社会的責任（CSR）を見出し発展成長していく。その中で一つ大きな使命となるのが地域社会への貢献である。グルメ杵屋では、学校PTA対象にうどん打ち教室やサンドイッチ教室を実施していた。食育である。ダイキン工業では盆踊りが開催されていた。工場の環境問題と地域との連携である。また、花粉対策の体験教室も実施している。企業の社会貢献、地域貢献への姿勢を知る機会となった。

学校も地域との連携がとても大切である。開かれた学校づくりを進める上での要素が多分にあった。社会貢献は、業績向上に直接反映されるものではないが、視座を高くもって大きく捉えた時、意義が見えてくる。だが、そういう活動をするにあたって、従業員の労力を生み出すためには、十分な理解、納得を得ないとなかなか捻出しにくいものである。それをいかに納得できるように経営理念に深く落とし込んで、CSRマネジメントとして進めていくか。企業の姿勢にただただ頭が下がる思いであった。

### (2) 職場での活用

(ア) 社会人として基本的な仕事の姿勢を職場で率先垂範。

#### ① 凡事徹底

“あたりまえのことをあたりまえにやる。”それこそ、“言うに易き行いう難し”である。凡事徹底の意識をもって何事にも愚直に取り組む。

#### ② 笑顔と挨拶

笑顔（えがお）と笑声（えごえ）という言葉をよく耳にした。笑顔だけではいけない。笑声だけではいけない。心から相手への思いやりを表現し、挨拶（心を開く）を先にする。

#### ③ 電話の対応

コール回数が1～2回の内に受話器をとる。3コール目では、もう遅い。その時は必ず「お待たせいたしました。」と切り出す。そして、電話一つ一つに丁寧に應對していく。企業では、従業員もお客様であり、先方相手は全て大切なお客様としてホスピタリティマインドで丁寧に應對していた。先方が、こちら側の不在者とのコンタクトを望まれていたときの対応も、その不在者が困らないように対応していく。外線、

内線問わず、電話の応対を重要な仕事として意識を高くもつこと。それは、どの職場環境でも望まれること。学校現場でも、その意識を高めていきたい。

(イ) グローバルの進展に向けて、音楽教育として貢献できるもの。

新しい学習指導要領の中で、音楽教育の目標の一つとして、「音楽文化の理解」が明記され、我が国や郷土の伝統音楽の学習を充実するとともに音楽の多様性の理解を図り、グローバル化・国際化する社会の進展に対応している。子どもたちが、我が国の文化を深く理解し尊重できる態度を育むこと、そのねらいはこのグローバル社会の中で異文化を理解し尊重できる社会人となることである。そして育まれた価値観は、“この知識基盤社会において



多様性をネットワークの中に持ち込むことが、健全な社会生活を営むために非常に重要”という気づきを生む。そして社会人として“多様性が強み”になるような社会を築いていくようになるのだと感じている。各々のアイデンティティをしっかりと確立した人格を形成する上で大切なことであり、子どもたちが、将来、国際的なキャリアステージに立った時に非常に大きな力となると考える。音楽教育の貢献できることの一つ、我が国や郷土の伝統音楽の理解推進に貢献したい。

(ウ) 仕事をする上で大切なことを伝えていく～キャリア教育の推進に役立てるもの～

教育振興基本計画の前文に次のようなことが示されている、「…幸いにして、日本には世界から評価される「人の絆」や基礎的な知識技能の平均レベルの高さなど様々な「強み」がある。これらを踏まえて、経済成長のみを追及するのではない、成熟社会に適合した新たな社会モデルを構築していくことが求められている。そのためには、多様性を基調とする「自立、協働、創造」の三つがキーワードとなる。…一人一人が生涯にわたって能動的に学び続け、必要とする様々な力を養い、その成果を社会に生かしていくことが可能な生涯学習社会を目指していく必要がある。これこそが、我が国が直面する危機を回避させるものである。」非常に奥の深い内容であると感じている。

今回、この研修で学んだことの一つとして、「仕事をする上で大切なこと～キャリア教育の推進に役立てるもの～」は「知・徳・体の礎に培われるコミュニケーション能力である」という気づきを得た。これは、今まさしく教育現場で求められている「思考力」「判断力」「表現力」の育成、すなわち新しい学習指導要領の内容の大きな軸となっている“言語活動の充実”である。新入社員研修では「自律型人材」になって欲しいと新入社員たちに語りかけていた。「自律型人材」とは「自分の頭で考え抜き、主体的に行動し、幅広い年代層の人たちとチームワークを形成しながら成果を生み出す人材」である。新しい学習指導要領における“言語活動の充実”は、喫緊の社会の求める教育内容であり、それこそが、この知識基盤社会における、パラダイムシフトの世の中を切り拓いていくための力を育むこと、いわゆる新しい学習指導要領で求められている、子どもたちの“生きる力”なのだと痛感した。学校現場にいただけでは、なかなか気づけないことを、こ

の研修で学ぶことができた。今年から高等学校で新しい学習指導要領が本格実施されている。この民間企業等派遣研修で学んだこと「今現在の社会が求める“人財”とはどういうものなのか」など、学習指導要領等についての教員研修を通して、学校現場に伝えていきたい。

### (3) 現在の課題、それに対する対応策

授業評価が導入された。授業評価の捉え方に課題があるように感じる。グルメ杵屋で、ミステリーショッピングリサーチ（覆面調査）の研修会が行われた。そこで、顧客満足度とロイヤリティ（帰属意識）の相関関係について学んだ。顧客の「期待」と「現実」のギャップの度合いを、「信頼」⇔「感動」⇔「満足」⇔「不満」⇔「被害者意識」というカテゴリに分類し、お客様の満足（Customer Satisfaction）を目標にするのではなく、お客様に感動（Customer Impressive Satisfaction）を与えられるようにならないと説諭されていた。（統計的に満足と感動ではリピート率が全く違う。）但し、その感動は顧客が来店するたびに涙を流して感動するという大層なものではない。お客様第一主義で経営したことが、小さな感動を生みリピート率向上につながるのである。教育現場に置き換えて、日頃の授業に取り組む心がけを連想した。日々、教員はより良い授業を！と心がけていると思うが、その度合いを、生徒が満足するレベルではなく、“感動”そして“信頼”を得られるようにしていかなければならない、という目標にすることで、授業力向上のための、より効果的な手がかりをシンプルに見出せるのではと思った。店長、地区長、部長、部門長がミステリーショッピングリサーチをどのように活かしていくか、それは、学校が授業評価をどのように活かし効果的な改善へと導くか、ということに類似している。

高等学校授業評価ガイドライン（H22, 25 大阪府）の中では、授業評価の目的は「魅力的な授業」「わかる授業」を実現することと書かれていたが、それでは「満足」が終点になっているようにも思う。“授業第一主義”をモットーに「感動を与えられる授業」「信頼を得られる授業」をめざす！とすると、授業評価規準もまた一味違った視点になるのではと感じた。支援学校ではなおさらそのように深く考えていきたいものだ。

そのような視点から、学校の抱える課題を“カイゼン”できるような研修に携わり、現場の先生方の教育力向上に貢献していきたい。

## 4. 全体を振り返って

今の世の中、一般的な顧客が求める欲しいものも、時代を経てどんどん変化している。1980年では、1位がマイホーム、2位がマイカー、3位が海外旅行と聞いた。それが、2005年には、1位が時間、2位がお金、3位が健康と、「モノ・機能等のハード」から「時間・心・体験のソフト」に変化し、世の中の企業はそれを見極めて商品開発をし、その販売方法、宣伝方法を変化させている。教育現場でも、求めるもの、求められるものが、10年20年経つとどんどん変化・進化しているに違いない。学校組織も、常に“変化”に柔軟にスピード感をもって、対応していく組織でなければならぬし、最も重要なことは、夢や志をいかに共有化して行動することができるか、である。では、学校現場で教員たちは帰属意識を、何にどこまで感じているのであろうか。教員のロイヤリティといえ、いったいな

んなのか。働きたくない職場になっていないか。好きな職場であるか。やはりそれは、こんな学校にしたい、どのような子どもを育てたいという夢、志を教員みんなが共有化して、「よしやってみようじゃないか、みんな」という明るく納得性が得られる学校組織になれば、ロイヤリティも帰属意識も堅固になって、誇りも持てるし、共に喜び合える職場となるであろう。例えば、若手達があるそれぞれのプロジェクトで、それぞれがリーダーとして率先し活躍したことを、出すぎた感が漂う職場ではなく、「これはおれが、私がやり遂げた」という満足感を自然に個々が持てるような土壌、ダイキン工業でいう“フラットアンドスピード”“キーマン、コアマン”、そんな組織こそが「人を基軸にする“学校経営”」となり、「夢、志がリーダーシップを取っている組織」となるのではないか。ロジカル（論理的思考）だけではなくノンロジカルであることも大切で、「会社は感情の体系である」という言葉が、心に沁みる。まさに、「企業経営は人の営み」であることを学んだ。

また、ある経営雑誌に触れることもあり、その中で、フランスでは名リーダーと三ツ星のレストランのシェフとは定義が同じだと書かれていた。ニツ星のシェフは、最高の料理を作るために最高の食材を集める。ところが三ツ星のシェフは、今ある食材で最高の料理を作ると言われている。つまり、優れた経営者は企業経営において、今いる人材で最高の組織を作ろうとする。人はとんでもない力を発揮するもので、その人の可能性をどれだけ信じられるかが、求心力のある組織づくりのキーとなるのであろう。そのためにも、組織の要となる人材には、人を見る目が必要であり、その個々の多様性を強みにすることのできるマネジメント力が必要なのである。そして、経営やマネジメントをしていく上で、最後までぶれてはならないのが性善説であるべきだということではないだろうか。

明末の幻の名著「酔古堂剣掃」のなかに心に残る珠玉の言葉がある。「君と一夕話、読むに勝る十年の書」という名言がある。人と会って学ぶこと、これがまさしく体験できたのが、民間企業等派遣研修であった。いくら、書物を読みあさっても、実感がわからないもの、理解が得られないものがある。学校現場では見えないものを体験し非常に刺激的であった。この研修がなければきっと私は、新しい学習指導要領の本当の意味の“生きる力”について、より深く気づくことができなかつたように思う。人とのコミュニケーションによって得られる力、それがまさしく今の自分の自己開発につながったように思う。

## 5. 教育課題解決に向け、研修成果を活用した取組

### (1) 解決しようとした教育課題

授業力向上のための教員研修 ～新学習指導要領の趣旨を踏まえた授業づくり～

### (2) 取組概要

#### ・取組期間

年間を通して実施

#### ・取組体制

大阪府教育センターカリキュラム研究室及び企画室、学校経営研究室等、各室との連携により実施

#### ・取組内容

- ア 小学校、中学校、高等学校、支援学校初任者研修  
初任者対象に授業づくり研修を実施。研究授業の企画運営。
- イ 高等学校フォローアップ研修  
高等学校2年目経験者対象に研修を企画運営。  
全体会でプレゼンテーション、各教科の研究授業を企画運営。
- ウ 高等学校10年経験者研修  
10年目経験者対象に研究授業の企画運営。
- エ 高等学校パッケージ研修支援  
事前打ち合わせ、全体会、事前授業、研究授業の企画運営。
- オ 市町村研修支援  
市町村立小学校教員対象に授業づくり研修の実施及び研究授業指導助言。
- カ 大阪府教志セミナー、プレナビスキルアップセミナー  
教員志望者及び採用試験合格者対象に授業づくり研修を実施。
- キ カリナビセミナー「合唱講座」「伝統音楽講座」  
音楽教員対象に専門性向上研修を企画運営。

### (3) 成果

#### ・成果

年間を通して、人材育成のための教職員研修を企画、運営、実施してきた。その中で、高等学校パッケージ研修支援では、人材育成はもとより、生徒たちの思考力・判断力・表現力の育成をめざした教科横断型の“言語活動の充実”を基に、学校全体の授業力向上に向けた研修として取り組んだ。授業をしていただいた先生が「生徒たちがクラスの中での安心感・信頼感を築くこと」を指導観として大切にされているのがとても印象的で、日々の授業の成果が見事に表れ、生徒たちの変容していく姿が大変素晴らしく、音楽科の研究授業だけではなく全教科の取り組みへと飛躍が期待できる研修会となった。



授業をしていただいた先生が「生徒たちがクラスの中での安心感・信頼感を築くこと」を指導観として大切にされているのがとても印象的で、日々の授業の成果が見事に表れ、生徒たちの変容していく姿が大変素晴らしく、音楽科の研究授業だけではなく全教科の取り組みへと飛躍が期待できる研修会となった。

前項の「仕事をする上で大切なこと～キャリア教育の推進に役立てるもの～」でも述べたように、この民間企業等派遣研修で学んだことを原動力に、思考力・判断力・表現力の育成、すなわち新しい学習指導要領の内容の大きな軸となっている“言語活動の充実”について、キャリアステージを見据えた視点で、現場の多くの先生方と協議させていただくことができた。今までにない実感から湧き出るものが武器となり、今、それが自分自身の最大の強みとなっている。

#### ・今後の課題

知識基盤社会の到来、グローバル化の進展など、急速に社会が変化しているといわれ、先行き不透明なこの世の中を、子どもたちは生きぬいていかなければならない。そして、子どもたちが希望をもって新しい未来を切り拓



いてくためには、幅広い知識と柔軟な思考をもとに判断する力や、異文化の人たちと共存する力など、変化に対応する能力が求められている。今年度から高等学校で“生きる力”を理念に新しい学習指導要領が実施され、思考力・判断力・表現力の育成が求められている。そのような中、来年度もまた、たくさんの新人教員が採用されている。大阪の教育力向上、質の高い教育を発展させていくために、教職員の人材育成は大きな課題である。授業が変われば、生徒も変わり、学校も変わる。今後さらに、新しい学習指導要領の趣旨を生かした授業づくりの深化にむけて、来年度の授業づくり研修の内容をブラッシュアップするとともに、大阪府の教職員の人材育成に貢献していきたい。

最後になりましたが、この研修でお世話になったダイキン工業株式会社の皆様、株式会社グルメ杵屋の皆様、この研修を企画運営し支援して下さった大阪府教育委員会、大阪府教育センターの関係の皆様、そして研修に1年間快く送り出していただいた大阪府立視覚支援学校の校長先生ならびに教職員の皆様、その他お世話になったすべての方々に、心から感謝申し上げます。