

EDUCA & QUEST

経済産業省「未来の教室」実証事業報告書

先生と企業人の交換留学プログラム
～社会的人事異動により知性を磨くリーダーシッププログラム

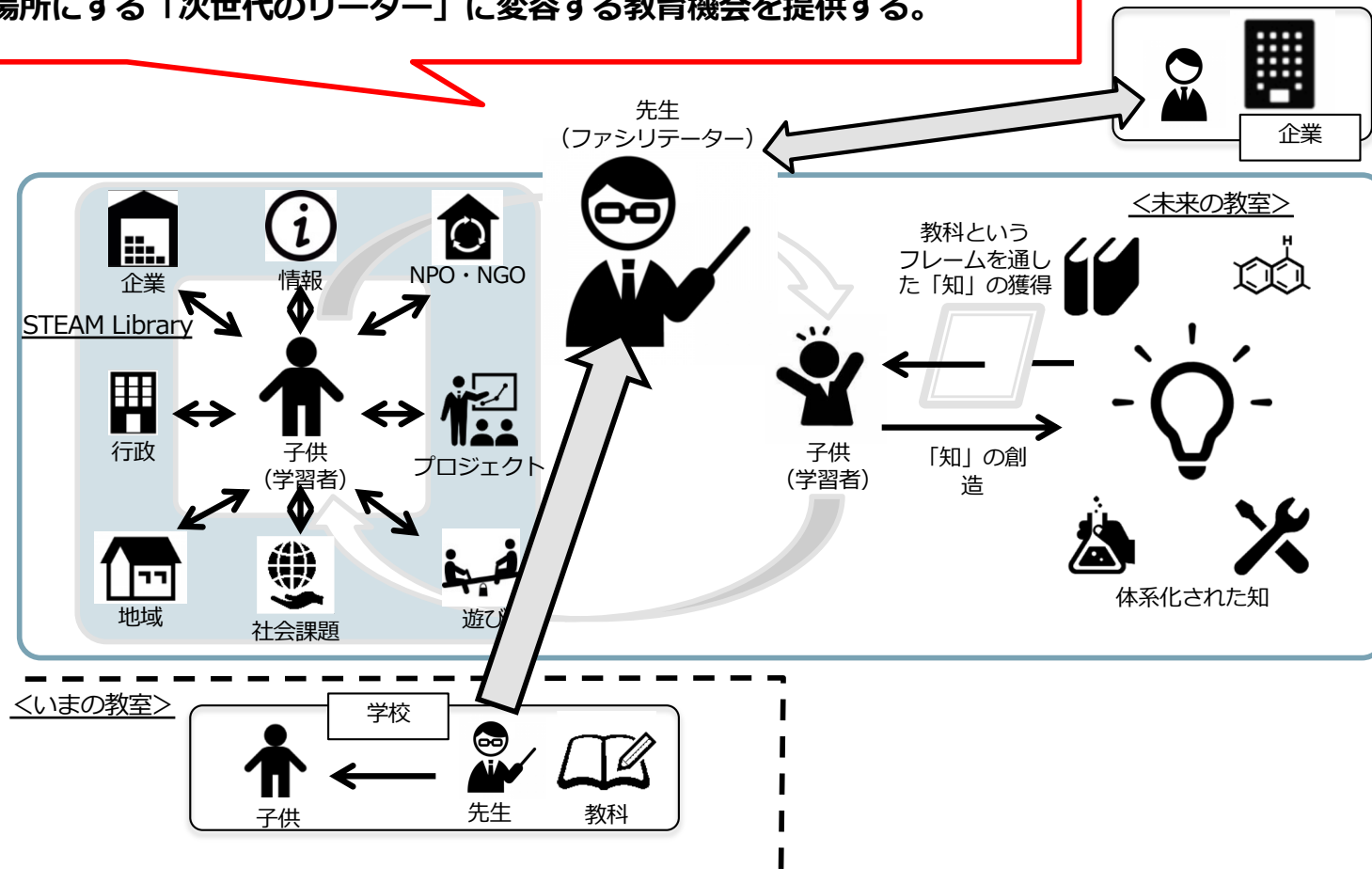
2020年2月28日

教育と探求社
EDUCA & QUEST

プロジェクトの狙い・目的

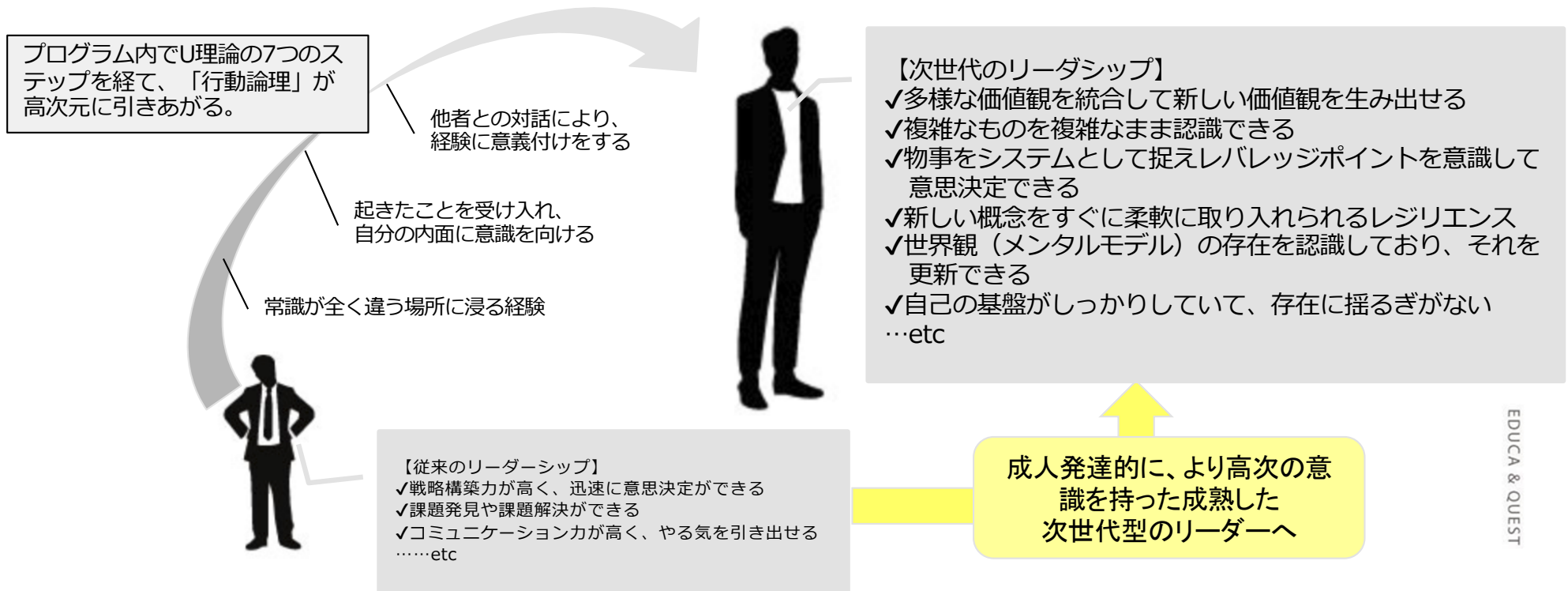
プロジェクトの狙い：学校・先生向け（実施計画書より）

先生が、従来型の「知識の伝達者」から、「知の創造を導くファシリテーター」になり、さらに、社会と繋がり、巻き込み、教室や学校を真に知性を育む場所にする「次世代のリーダー」に変容する教育機会を提供する。



プロジェクトの狙い：企業・企業人向け（実施計画書より）

学校や企業など所属先に関係なく、既存の価値観や従来のメンタルモデルを更新し続けることができ、個人・組織に変容を起こせる、より高次元な次世代型のリーダーシップ（P.6参照）を発揮できる人材



プロジェクト実施の目的（実施計画書より）

教師と企業人が、異文化体験を通じて共に学び合うことで、「未来の教室」ビジョン第二次提言内「新しい学習基盤づくり 課題3：教師が学び続け、外部人材と協働する環境の不足」の改善に寄与し、今後の持続可能な仕組みの基盤をつくる

①先生にとっての学びの機会創出

- ・プログラムを通して参加者個人の意識の変容と拡張を促し、個人にとどまらず、教室や学校全体の文化づくりや組織の変容を生み出せるようになる。
- ・企業の中に入り、普段と異質な世界を観察/体験することで、内省を促進し、自組織や自身の今後の在り方を深く考える。
- ・教え子たちの将来のキャリアイメージとして、企業で働くことのリアリティを持つ。

②企業人にとっての学びの機会創出

- ・プログラムを通して意識変容と拡張を促し、多様な視点や価値観を認識できるようになり、マネジメントの幅が広がると同時に、これまで気付かなかったようなビジネス機会の発見できるようになる。
- ・学校の中に入り、普段と異質な世界を観察/体験することで、内省を促進し、自組織や自身の今後の在り方を深く考える。
- ・将来の後輩や顧客の持つ価値観、行動原理をリアリティを以って感じる機会。

③越境して学び、創発し続けられるコミュニティの創出

- ・教育界、産業界の垣根なく「学び合う」ことができるプラットフォームの礎を作る。
- ・コミュニティ内の創発により「社会に開かれた学校」の基盤となる。

プロジェクト実施の概要

プロジェクトの目的達成のため、先生と企業人を混合した研修プログラムを実施。

本プログラムは、先生と企業人が互いの持ち場に相互に行き来する「シャドウイング＝交換留学」を中心に据え、2019年11月～2020年1月の間に以下の概要で実施した。

参加人数：16名（先生：8名 企業人：8名）

※参加学校：東京都私立中学の先生、東京都私立高校の先生、神奈川県私立高校の先生

※参加企業：医療機器メーカー、製薬、金融、IT、教育

実施内容	日程	場所	主な内容
事前研修	2019年11月30日～ 2019年12月1日	湘南国際村	<ul style="list-style-type: none">・チームビルディング・未来を描く・シャドウイングに向けて
シャドウイング	2019年12月2日～ 2020年1月24日	各学校／企業	<ul style="list-style-type: none">・観察によるデータ収集・集めたデータを元に対話
事後研修	2020年1月25日～ 2020年1月26日	清泉寮	<ul style="list-style-type: none">・振り返りと言語化・プロジェクトを起こす

どのように狙いを実現したか -プログラム内容

どのように狙いを実現したか：プログラム内容の方向性

本プログラムを実施運営するにあたり、育成の狙いである「次世代型のリーダーシップ」を以下のように定義した。関連する諸概念を組み合わせ、独自の協働型人材のモデルを構築し、モデルに則ったプログラム内容を開発し、その成果を検証した。



VUCA時代における「次世代型のリーダーシップ」

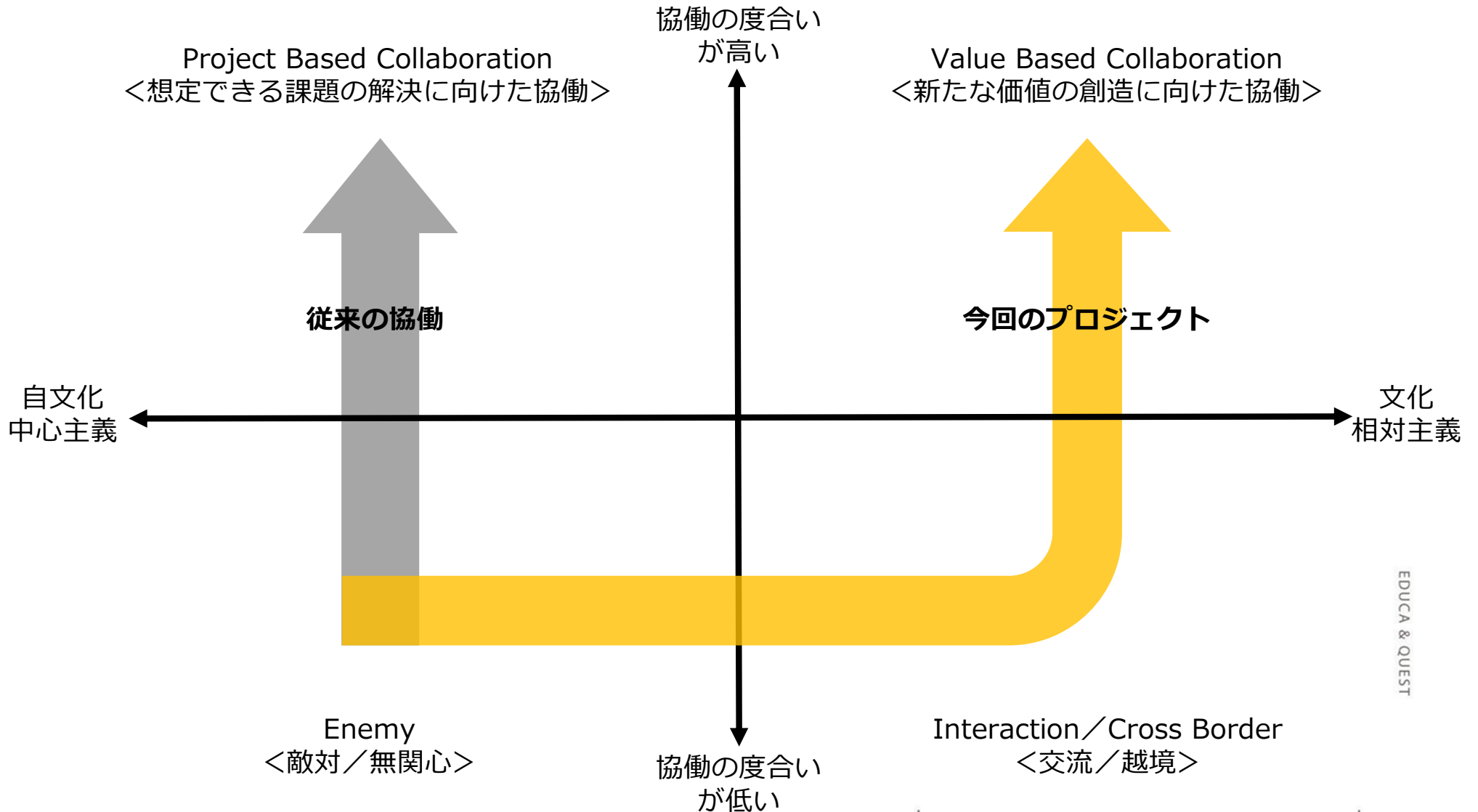
Value Based Collaboration（新たな価値の創造に向けた協働）を起こせる人材

- ・ 組織内外のどんなステークホルダーとも利害関係を超えて本質的な協働ができる
- ・ 答えや向かう先がわからない状態において、対話を通して真の価値に向けたパーパスを定め、自己と他者それぞれの変容と発達を引き起こしながら、価値が創造できる

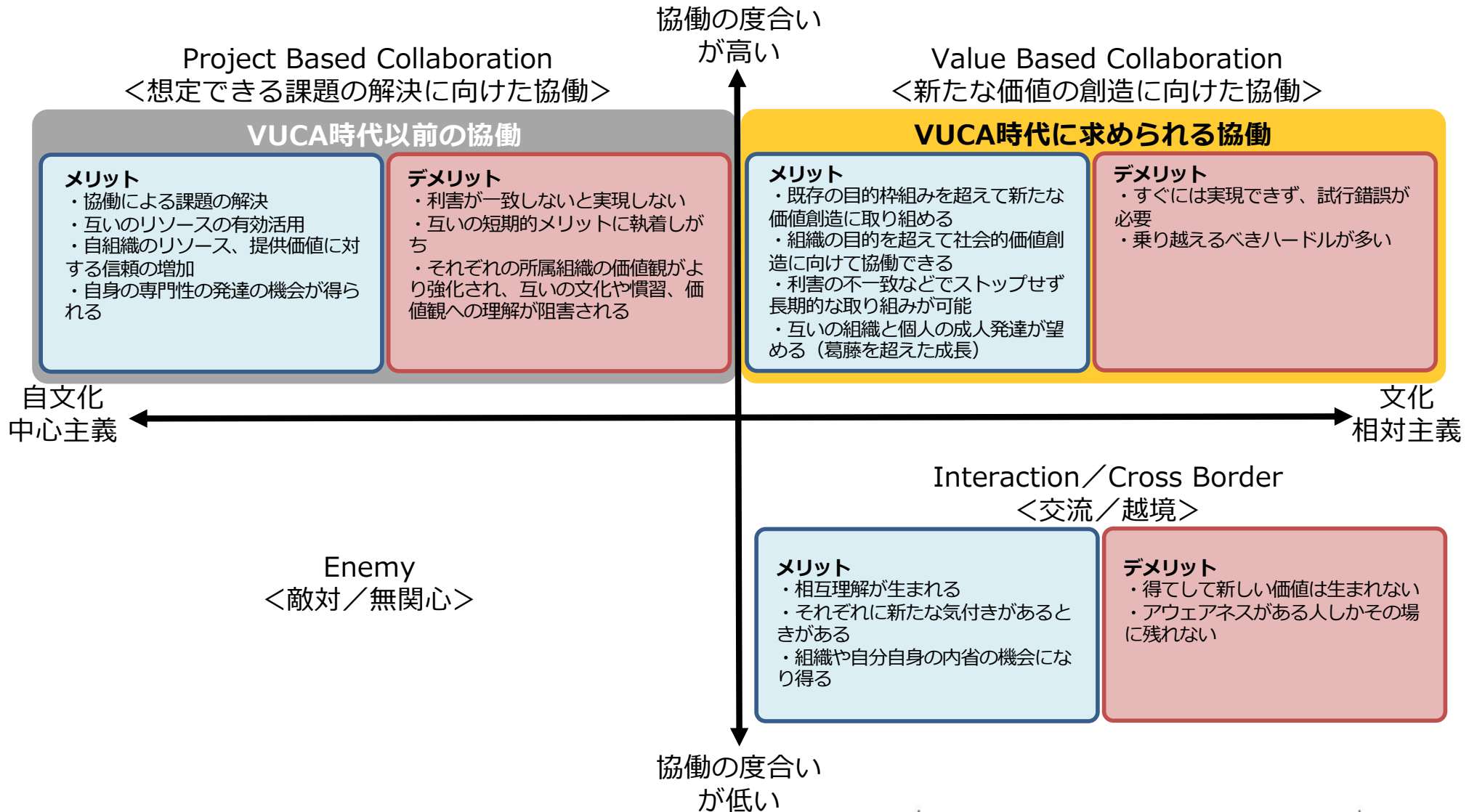
そのために必要な発達プロセス

- ①自分が持つ思い込み、規範を自覚し、常に自分を変え続けることができる（自己）
→「**変容型学習**」の機会獲得と実現
- ②自分と異なるもの環境に身を置き、自組織の文化を相対化し、「正解はない」という前提をもって異なる文化を受容、統合する（他者・組織）
→「**異文化感受性発達**」の進化
- ③短期的で想定できる問題解決に加え、多様な関係者のなかで複雑化した問題や想定できない問題、全く新しい価値の創造を引き起こせる（協働）
→「**Stretch Collaboration**」の経験

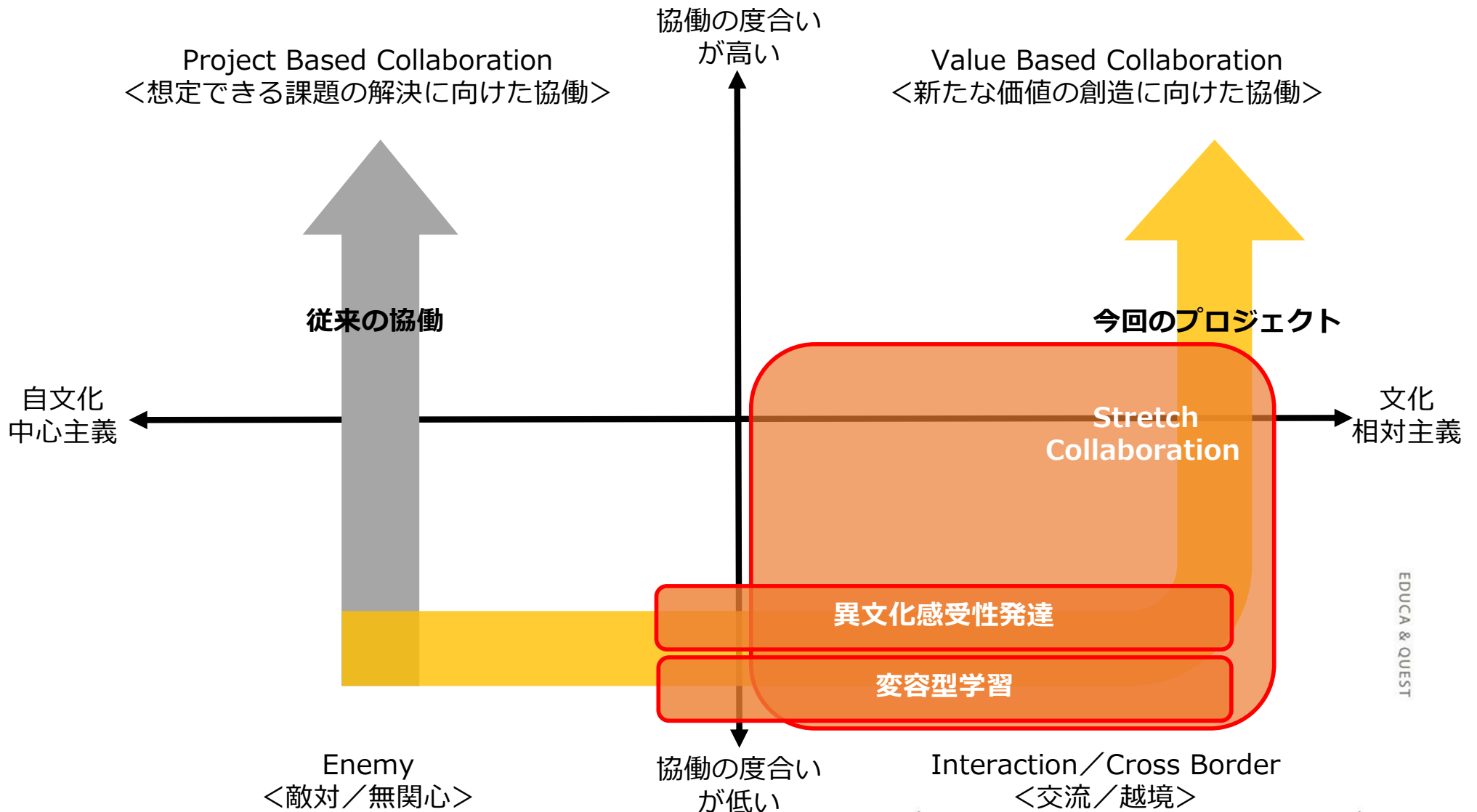
どのように狙いを実現したか：介入と変容のモデル



どのように狙いを実現したか：介入と変容のモデル



どのように狙いを実現したか：介入と変容のモデル



どのように狙いを実現したか：介入と変容のモデル

構成主義や認知的複雑性理論に依拠しており、より単純な知覚、および、その結果としての浅いレベルでの文化的違いの経験から、より複雑な知覚、および、その結果としてより洗練された文化的違いの経験へ発達する（ベネット※1）

※1：アメリカのコミュニケーション学者

	自文化中心的			文化相対的		
6つの段階	違いの否定 (Denial)	違いからの防衛 (Defense)	違いの最小化 (Minimization)	違いの受容 (Acceptance)	違いへの適応 (Adaptation)	違いとの統合 (Integration of Differences)
サブカテゴリ	無関心 (Disinterest)	侮辱 (Denigration)	人間的類似性 (Human Similarity)	行動相対主義 (Behavior Relativism)	認知上の枠組み転換 (Cognitive Frame Shifting)	建設的境界性 (Constructive Marginality)
	回避 (Avoidance)	優越 (Superiority)	普遍的価値観 (Universal Values)	価値相対主義 (Value Relativism)	行動上の枠組み転換 (Behavioral Code-Shifting)	倫理的コミットメント (Ethical Commitment)
		反転 (Reversal)				

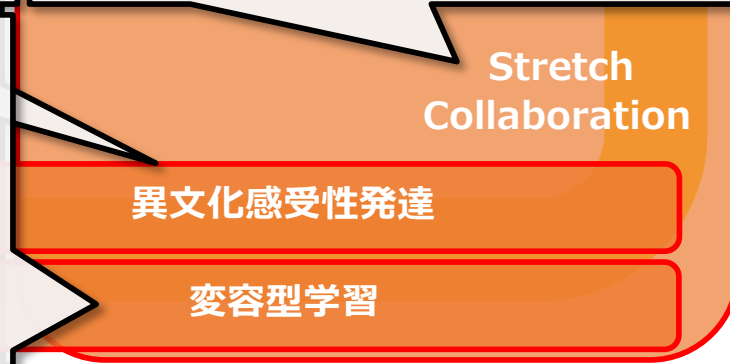
重要なステークホルダー間にきわめて異なる考え方や対立がある、複雑な問題に対する場合に求められるコラボレーション。チーム内外に存在する対立とつながりへの先入観を捨てる、多くの考え方や可能性を実験して実際に試しながら進める、人を変えるのではなく自分自身が行動を変えることへの抵抗を捨てる（アダム・カヘン※3）

※3：南アフリカのアパルトヘイト問題など、難しい状況に向き合い続け、解決に導いてきた世界的ファシリテーターの一人

	従来型 コラボレーション	ストレッチ・ コラボレーション
協働者 どうし の関係	チームの利益と調和を重視 (1つの支配的な全体)	対立とつながりを受容 (多数の多様性があるホロン)
取り組みの 進め方	問題と解決策に対する合意 (1つの最適な計画)	進むべき道の実験 (多数の創発的な可能性)
状況にどう 関与するか	他者の行動を変える (1人の最高位のリーダー)	ゲームに足を踏み入れる (多数の協創者)

VUCAの時代において未来を創り出す産業や産業を支える人材を育成するためには、既成概念や既存の価値をただ受容するのではなく、それらを批判的に検討し、暗黙化・習慣化された自分の思考や行動を疑い、新しい意味を再構築していく力を育成していくことが一層重要になっている。暗黙化した考え方や思考の枠組みを転換させ、新しい意味を再構築する学習のことを「変容的学習」と呼ぶ（J.メジロー※2）

※2：アメリカの成人教育学者

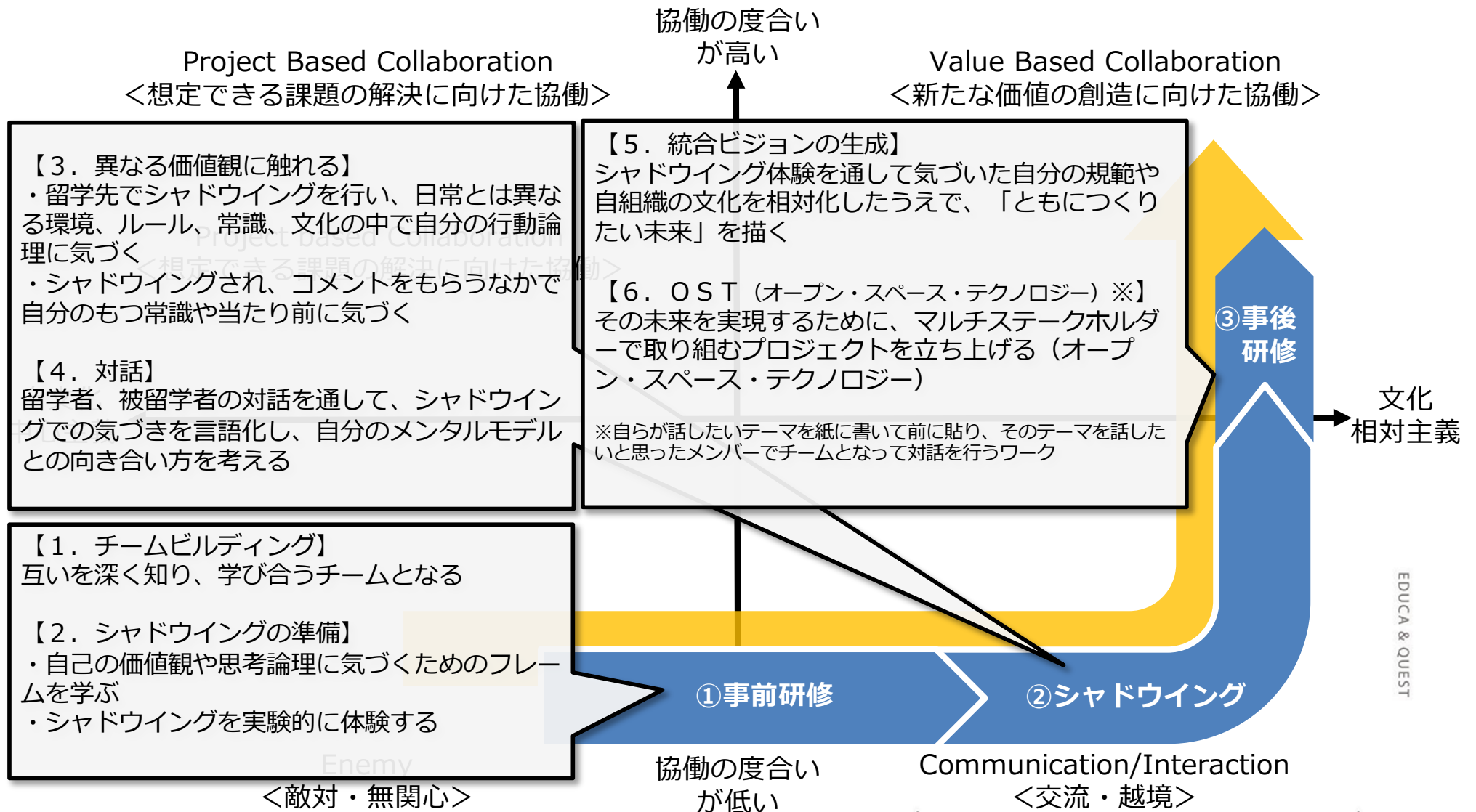


Enemy
＜敵対／無関心＞

協働の度合い
が低い

Interaction / Cross Border
＜交流／越境＞

どのように狙いを実現したか：介入と変容のモデル



プログラム内容①

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

	目的	内容	当日の様子	
Day1 午前	互いを知りチームになる	<ul style="list-style-type: none"> ・チェックイン※1（自己紹介とともに、今の正直な気持ちを参加者全員に伝える） ・過去と価値観に触れるペアインタビューと他己紹介 <p>※1安心安全の場、関係性の質の向上のために今の正直な気持ちを全員が話し、全員で受け止める</p>	 <p>ペアインタビュー</p>	 <p>他己紹介</p>
Day1 午後	未来のイメージを拡張する	<ul style="list-style-type: none"> ・トランスフォーマティブシナリオプランニング※2 ・未来を探求するワーク（ブロックを用いて理想の未来を構築する） <p>※2「ほぼ必ず起こる未来」、「起こってほしい未来」ではなく「起こりうる未来」を創造的、対話的に探究するワーク。</p>	 <p>未来を探求するワーク</p>	 <p>理想の未来を創造するワーク</p>
Day2 午前	自己を内省するフレームを獲得する	<ul style="list-style-type: none"> ・ブロックを用いた理想の未来の統合 ・自己の癖や無自覚な規範、思い込みに気づくために「行動論理（※3）」のフレームを学ぶ <p>※3行動論理とは、人がどのように周囲の状況を認知・理解（=INPUT）し、どのようにその後の行動を構成（=OUTPUT）するかのパターン（箱）のこと。Appendixに7つのパターンを紹介</p>	 <p>理想の未来の統合</p>	 <p>行動論理の学習</p>
Day2 午後	シャドウイングの練習	<ul style="list-style-type: none"> ・マシュマロチャレンジ、ペーパータワーのワークを用いてシャドウイングを疑似体験（2人1組になって実際にシャドウイング） ・チェックアウト（2日間の気づきや学びを言語化し共有する） 	 <p>シャドウイングの体験ワーク</p>	

プログラム内容②

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

	1日目		2日目		3日目		4日目		5日目	
	内容	目的	内容	目的	内容	目的	内容	目的	内容	目的
午前	・オリエンテーション ・シャドウの人を留学先の職員、社員など関係者に紹介	留学先になじむ	ペアを交換し、1日目の午後と同様のワークを行う	自分の行動論理を振り返るための素材を出す	シャドウ同士の対話 ①お互いのワークシートを共有する ②互いに、①何が気になったのか、②なぜ気になったのか、③どうあるべきだと思ったのか、④その背景にある行動論理は何かを質問しあう	シャドウ同士で体験を共有し、互いの規範や思い込み、行動論理を探り合う	元のシャドウに戻り、1日目の午後と同様のワークをする（自身の規範や思い込み、行動論理を手放してシャドウイングを行う）	3日目に気づいた自身の規範や思い込み、行動論理を検証する	元のシャドウに戻り、1日目の午後と同様のワークをする（自身の規範や思い込み、行動論理を手放してシャドウイングを行う）	3日目に気づいた自身の規範や思い込み、行動論理を検証する
午後	ワークシートを用いて、気になったことを出来るだけたくさん書き出す	自分の行動論理を振り返るための素材を出す			シャドウ、本人を交えた4人で対話	・シャドウはメンタルモデルへの気づき ・本人も他者からの視点を踏まえて自分の当たり前への気づきを得る	留学先の様々な人へのインタビュー0	よりよい未来を実現するためのリソースを留学生独自の視点で探す	留学先の様々な人へのインタビュー0	よりよい未来を実現するためのリソースを留学生独自の視点で探す
夕方	なぜそれが気になったのか（①どうあるべきだと思っていたのか、②なぜそのように思うのか）を書き出す	自分の規範や思い込み、行動論理に自ら気づく	なぜそれが気になったのか（①どうあるべきだと思っていたのか、②なぜそのように思うのか）を書き出す	自分の規範や思い込み、行動論理に自ら気づく						

シャドウ：留学先に行く人
本人：留学を受け入れる人

プログラム内容③

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

	目的	内容	当日の様子	
Day1 午前	体験の幅を広げるとともに感じたことを言語化する	<ul style="list-style-type: none"> ・チェックイン（自己紹介と今の正直な気持ちを参加者全員に伝える） ・4人1組での交換留学の体験シェア 	 <p>チェックイン</p>	 <p>体験のシェア</p>
Day1 午後	交換留学での学びの収穫 理想の未来を描く	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシートを用いて、①気になったこと、②その理由、③そのことから見えてくる自分の規範、思い込み行動論理に関するグループインタビュー ・自身の行動論理に目を向け、それとどのように向き合っていくかを考えるソロワーク ・巨大模造紙に全員で理想の未来を表現する 	 <p>グループインタビュー</p>	 <p>理想の未来の表現</p>
Day2 午前	未来を創るプロジェクトの創出	<ul style="list-style-type: none"> ・「理想の未来を実現するためのプロジェクト」をテーマにOST（P.11参照） 	 <p>プロジェクトのテーマ出し</p>	
Day2 午後	プロジェクトを起こす	<ul style="list-style-type: none"> ・関心のあるテーマに分かれて、プロジェクトの企画、設計、プレゼンテーション ・チェックアウト（ここまでの振り返り、学びや気づきと今後の展望の言語化） 	 <p>プロジェクト実現に向けたミーティング</p>	

実施の成果

成果



- ①変容型学習の実現
- ②自文化中心主義から文化相対主義へ
- ③リーダーシップの考え方に対する変化、成長
- ④協働への意欲の向上と具体的イメージの醸成
- ⑤実験的協働プロジェクトの創出

成果：変容型学習と協働に向かうマインドの醸成

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

Enemy

Communication/Interaction

Value based Collaboration

①変容型学習の実現

既成概念や既存の価値をただ受容するのではなく、批判的に検討し、暗黙化・習慣化された自分の思考や行動を疑い、新しい意味を再構築すること（変容的学習の生成）が実現された。特に、「それまで理解できなかった新しい価値観を感じた」「自分の考え方が偏っていると感じるようになった」「自分の中に思い込みや決めつけがあると感じた」という項目で特に事前事後の変化が大きい結果となった。変容的学習の最終段階にあると考えられる異なる視点の獲得や新しい価値の受容についてはプラスの変化がみられることから、自身の思考や行動を習慣化している認知の枠組みを変容させる効果があると考えられる。したがって、参加者の自己省察を促し、自分の考え方の偏りや自分の中にある思い込みやこうあるべきという前提を疑い、新しい考え方や価値の受容がなされていることが示された。

		事前	事後	変化 (事後-事前)
自己省察	自分の中に思い込みや決めつけがあると感じた	3.75	4.19	0.44
	自分の考え方が偏っていると感じるようになった	3.25	3.81	0.56
パースペクティブ変容	自分のものの見方が大きく変わったと感じることがあった	4.00	4.19	0.19
	それまでとは異なる視点を獲得した	4.06	4.44	0.38
	それまで理解できなかった新しい価値観を感じた	3.38	4.00	0.62

②自文化中心主義から文化相対主義へ

本プログラムは企業人と先生の交換留学というまさに企業と学校という異なる組織文化の体験を提供するプログラムである。本プログラムを通じて参加者が異文化に対する感受性を発達させることができたのかどうか8項目で捉え、概ね参加者の異文化感受性が高まったことが示唆された。特に「例えそうすることが難しい時でも、他の組織の人々のものの見方に心を開き、その人たちの目から物事を見るようにすることに価値を感じるようになった」「自分の組織と異なる価値観や考え方を持つ組織との、橋渡し役として振る舞いたいと思うようになった」の2項目の平均値が最も高く、異なる視点獲得の有効性を実感するだけでなく、新たに獲得した視点を活用し、異文化の境界を往還しようとする姿勢が示された。

		平均値
4受容段階	1.学校と企業の大切にしている価値や考え方は異なるが、それらを優劣で語るべきではないと思うようになった	4.13
5受容段階	2.自分が所属する組織が持つ大切にしている価値や考え方と異なる価値や考え方を楽しむようになった	4.31
6受容段階	3.例えそうすることが難しい時でも、他の組織の人々のものの見方に心を開き、その人たちの目から物事を見るようにすることに価値を感じるようになった	4.44
5認知適応段階	4.異なる組織の価値観や物の見方を取り入れて、判断することに利点を感じるようになった	4.38
6認知適応段階	5.状況を解釈したり判断したりする時に、自分の組織の異なる価値観や考え方を考慮するようになった	4.38
7認知適応段階	6.自分の組織と異なる価値観や考え方を持つ組織との、橋渡し役として振る舞いたいと思うようになった	4.44
6行動適応	7.自分の組織と異なる価値観や考え方を持つ組織の人々と、様々な方法でコミュニケーションができると感じるようになった	4.38
7行動適応	8.自分の組織と異なる価値観や考え方を持つ組織にいる時には、その集団の一員が考えるように自分が考えていることに気づくようになった	3.69

成果：リーダーシップに対する考え方の変化

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

Enemy

Communication/Interaction

Value based Collaboration

③リーダーシップの考え方に対する変化、成長

「このプロジェクトの経験は、自分のリーダーとしてのあり方を見つめ直すことに役立った」の平均値が「4.50」, 「このプロジェクトを通して成長した実感がある」の平均値が「4.25」という結果となった。企業人、先生ともに、プロジェクトを通じて成長実感を持つことができただけでなく、プロジェクトの経験を自組織におけるリーダーとしての在り方にまで拡大し、その意味を再構築することができた。

	企業人平均値	先生平均値
このプロジェクトの経験は、自分のリーダーとしてのあり方を見つめ直すことに役立った	4.13	4.88
このプロジェクトの経験では、職場のチームづくりに役に立つ学びがあった	4.25	4.38

自発的行動を促す事や、自主性などは言葉では理解しているつもりでも、心の中では納得していない自分がいたが、今回の研修を通して、学校・授業や生徒指導を通して改めて理解し、組織のマネジメントとしての自主性に対する重要性を納得する事は出来たと思う。（企業人）

教育における「待つ」とは、単に待つのではなくて、言葉をかけつつも相手の自発的な気づきが生まれるまで待つ、ということに気づいた。（企業人）

今までは、答えをすぐに提示して育成する or 思考・行動に対して細かくフィードバックするという育成方法しか持っていなかったが、自分自身の思考の背景やフィードバックの背景を言語化して伝えつつ、実際には相手の変化を待とうという姿勢を持てるようになった。（企業人）

将来的に管理職になったとき、社員育成についてのありかたを今一度考えたいと思ったこと。自分自身「勝ち負け」や「優劣」などにこだわった視点を持っていたのではないかという気づき（企業人）

何事も自分で一方的に決めつけずに相手の言葉に耳を傾け、同時に自分の軸や癖を意識しつつ、相手も自分も生かす（生きる）方法はないか、と思うようになった。（先生）

成果：学校と企業の協働の兆し

①事前研修

②シャドウイング

③事後研修

Enemy

Communication/Interaction

Value based Collaboration

④協働への意欲の向上と具体的イメージの醸成

産学の協働や協働コミュニティの醸成に対する効果をみてみると、「学校外の人々と学びあえる場に積極的に参加したいと思う」の平均値が「4.63」、「学校外の人々との協働に可能性を感じた」の平均値が「4.50」という結果となった。産学の人材交流の有効性が実感され、今後の協働の展開が期待される結果となった。

協働のイメージとして具体的で実現可能性の高いアイデアがあがった

事後合宿2日目のワークで創った、「人と人をつなげる」場づくりができたらいなと思っています。(先生)
 ギャククスと、対生徒に対して「起業ラボ」を実施する。学校組織に対しては、今後も交換留学を人を変えて行ったり、先生研修を行って
 もらったりしたい(先生)
 まずは定期的にコミュニケーションがとりたいと思っている。情報共有することで、お互いの組織を活性化し、一緒に協働のアイデアを出していきたい(企業人)
 すでにスタートアップスタジオと協業して、起業プログラムを共催する方向で話が進んでいるので、まずはそれ。その他にも、事後合宿で提案したような、ビジネス側と生徒が入り混じった形で、問いを考えるような場を作っていきたい(企業人)

先生の回答	平均値
学校外の人々と学びあえる場に積極的に参加したいと思う	5.00
学校外の人々との協働に可能性を感じた	5.00
企業人の回答	平均値
学校の人々と学びあえる場に積極的に参加したいと思う	4.25
学校の人々との協働に可能性を感じた	4.00

⑤実験的協働プロジェクトの創出

OST（オープンスペーステクノロジー）で議論が始まったプロジェクトのテーマ

- ・学校を大人にする 人づくり・しくみづくりの知恵を考える(先生)
- ・世代を超えてフラットに話せる 前提を問う場づくり(企業人)
- ・外の世界と子供をつなぐコーディネーター研修(先生)
- ・自分を生きるを応援する
 自分の価値観・つよみ・よわみ・不安・事例を知る(企業人)
- ・City As a Classroom(社会の中の学校)(先生)
- ・先生が教育に専念できる未来をつくるプロジェクト(企業人)

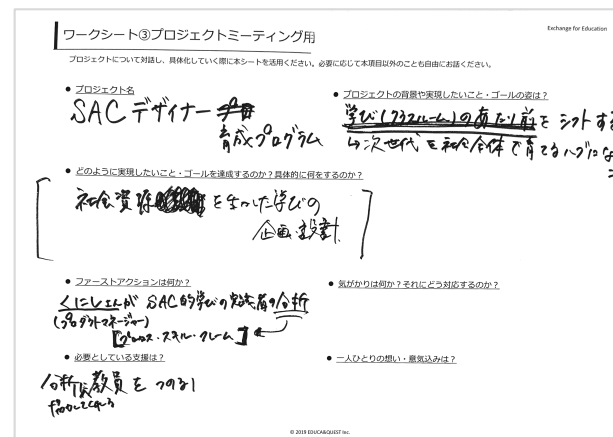
参加者全員で描いた統合ビジョン(縦1.5m×横7m)



成果：立ち上がったプロジェクト

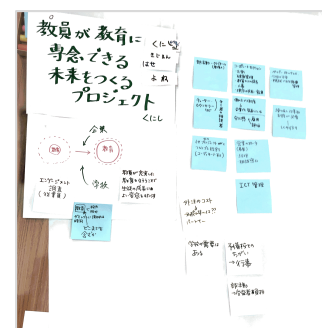
① SAC (School As a Society) プロジェクト

社会に開かれた学び、社会のリソースの学びの場への有効活用のために、先生が地域や社会のリソースを有効活用できるコーディネーターとなるためのプロジェクトを検討。すでに地域リソースを学びに活かしている方々にヒアリングを行い、俗人化しているプロセス、必要スキルなどを言語化し、横展開できるような研修を開発するとともに、関わる地域の方々にとってのメリットを検討するべく、社会人へのヒアリングをこれから行っていく。



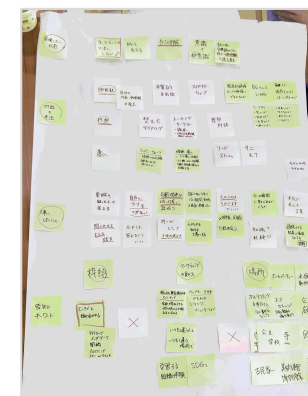
② 先生が教育に専念できるプロジェクト

企業を中心とした業務効率化ツールを用いて、学校の業務を削減、効率化し、先生が生徒と関わる時間や授業づくりなど、教育のコアの部分に専念できるプロジェクトを検討。すでに顕在化しているニーズに対して企業側から提供できるソリューションを検討するだけでなく、学校の潜在的なニーズをとらえるための調査も実施。実験校などでどんなことができるのかを模索するとともに、学校の業務効率に関する課題を一つの巨大マーケットと捉え、企業にとっての大きな価値を生むプロジェクトを模索。



③ 「自分を生きる」を応援するプロジェクト

フラットな場でのマルチステークホルダー（年齢などのダイバーシティも意識）での対話の場をつくり、そのなかで意識、無意識含めた自己理解を促すプロジェクト。対話の手法や場の作り方、プロセスの設計から、告知の方法、事業としての枠組みを検討。



学びと今後に向けて

企業人特有の学びと今後への課題

【企業人特有の学び】

○評価軸の拡張（葛藤）

ビジネスよりも難しい、学校の先生同士の関係性、生徒同士の関係性。私立ならではの経営も覗き見ることができた。企業では利益とか評価軸とかがわかりやすいものがあるがそもそも短期的に評価しにくい、フィードバックがしづらい。
（シャドウイング後インタビュー）

○後輩への接し方、研修、育成への学び

・ 社員教育とかシステムやプログラムをもっと新しくして行くべきと感じた。若い人が入ってきて、未熟かもしれないけれど、もっと主体性に任せて行くようにしていきたい。新人で入ってきた人に向けて社内でのトレーニングも一方的に与えるだけでなく、みんなで考えるなどの工夫もしたほうがいい。（シャドウイング後インタビュー）

・ 自主性とか自発性について会社に戻って考えたい。社員ができることに誘導し、興味をもたせてあげるような姿勢に。
（シャドウイング後インタビュー）

・ 自分が一番学んだのは自主性、自発的行動。具体的にどう企業に展開するかはこれから模索する。どの会社もなかなかできていない。（シャドウイング後インタビュー）

・ 生徒と対等に接している、という点が、最も予想と違った。言うことを聞かせる、ではない。企業でも、新入社員には縦の関係性でアプローチしがち。若い人が会社に馴染めない要因には、その縦の関係性の強さもあるのではないか（シャドウイング後インタビュー）

・ 今回学校で「待つ」という姿勢があった。どうしてもスピード感を持って、厳しく指導したがる自分にとって、「こうやって待つと伝わるし、育つんだな」というのは収穫。

企業人A：静かにさせるのではなく、（教員が）「待つ」時間が多いことに驚いた。

教員A：自分たちで気づいて静かになることと、静かにさせて静かになることは意味合いが異なると考えている。

企業人B：新人社員育成と通じる。学びがあった。

教員B：企業人ならではの観点で参考になる。教員同士だと「教え方」についてのフィードバックになりがち。
（シャドウイング中の対話）

企業人特有の学びと今後への課題

【企業人特有の学び】

○社会性の高まり

自分が自分の組織だけでなく、他の企業や学校を含む社会の一員であることを再認識しました。ニュースなどで、今までスルーしていたような話題も、関心を持って接するようになり、自分がどう関わっていけるか考えるようになりました。

○次世代との交流機会

・ 今後企業が成長していくにあたって、柔軟な発想を持つ人財やグローバルに活躍できるスキルを持つ人財は必要不可欠であり、早期の段階で学校とコラボレーションする事により、将来活躍できる人財と出会う、育てる事ができるため
・ 自分が生徒だった頃の高校とは違う。こういう教育を受けた子たちが入ってくる企業側が、まだまだ「昭和」という危機感を感じた。（シャドウイング後インタビュー）

【今後への課題】

○企業人への価値の自覚化：

変容的学習において、概ねそれぞれの参加者に変化が見られたが、顕著な変化に限ると企業人には「それまでとは異なる視点を獲得した」という項目のみであった。日常生活のなかで、企業人と先生ではそもそも変容型の学習を得る機会に差があることが要因と思われる。一方で、自由記述や振り返りのコメントなどでは大きな価値が生まれていることが読み取れるものがあり、その価値を「自覚化」していくプロセスが今後求められる

○有効性の高い対象者の検討：

下記のようなアンケートの回答が見られた。今後自走化を目指すために、プログラム実践前にある程度どんな価値が生まれるのかを訴求すること、提供価値に対してニーズを持っている対象の選定を行う必要がある

・ （同僚に）薦めたいと思いますが、あらゆるプログラムのなかでも特に本人の目的意識と参加すること自体の能動性がないと効果が限定されると思った

・ 次世代というより現在のマネジメント層で問題がある企業、或いはもう少し若手をターゲットにして、セミナーの内容もビジネススキルにどう影響するのかを具体的に説明するなど、改善は必要かと感じます。

・ 企業側は確かに『気づき・学び』も多くありますがそれは一個人の経験であり、企業への利益還元に繋げるのは難しいとも感じました。先生が社会の仕組みや現状を学ぶ、もしくは教育現場や体制等に疑問を抱かせ教育現場を良い方向へと変えるきっかけ作りの為の一つの『ツール』として役割がある。そういった印象も受けました。

先生特有の学びと今後への課題

【先生特有の学び】

○教育を社会で担う（担っていける）という発想・共通認識の芽生え

- ・「教育」は学校だけで担っているのではなく、社会全体で担っていると思えたから。
- ・教育は学校だけでなく社会全体が関わっていくべきという共通認識が得られた。

○先生集団への働きかけに向かう意欲：

- ・私の次の課題は、職場の大人の問題を解決することだと思っています。それは子供から離れてしまうのではなく、先生たちの働きやすい環境を整えたら、もっと教育効果が上がるのではないかと考えるからです。
- ・生徒に関することは、どの学校も特色を打ち出した教育内容を行っているけれど、実際、先生の問題について論じられることが少ないと思うので、そこをやってみたいと考えています。
- ・「枠を外す」ということは、授業で実践しながら「教科」や「思考」の枠を外してきた。そこに注目していた自分があり、これ以外に言えば「先生が働く場」としての「組織」を考えるようになった。

【今後への課題】

○参加段階での不安払しょく

最終的な振り返りにおいて、参加前に不安を抱えていたことの吐露が数人から見られた。最終的に非常に高い満足度と学びを持ち帰っていただいたが、保守的な文化が根強い場合など、先生を派遣いただくことにハードルが発生する可能性も高いので、今回のエビデンスを元にした価値の見える化など、「参加前の信頼獲得」が求められる。

○展開可能性の模索

今回はスケジュールの問題も大きく、すでに関係性があり比較的チャレンジングな風土の学校に協力いただいた。広く展開していくためには、幅広い学校の先生にプロジェクトに参画していただき、効果の検証や、懸念事項の洗い出しをおこなっていく必要がある。

納品物

別添にて、以下、プログラムで使用した資料各種を納品します。

◆事前研修

- ・ 投影スライド
- ・ タイムテーブル
- ・ 配布資料

◆シャドウイング

- ・ ワークシート

◆事後研修

- ・ 投影スライド
- ・ タイムテーブル
- ・ 配布資料