

# 長期社会体験研修「校内研修計画」

中之条町立中之条中学校 教諭 黒岩 真澄

## 1 研修プラン

「群馬ヤクルト」の組織づくりから学ぶ、コミュニケーション能力育成への活用法  
～企業が求める“傾聴力”とは何かを考える～

## 2 研修のポイント

- ・ 人間関係形成のために、対話における傾聴力の必要性を考える。
- ・ 「企業から求められている力」とは何かを明らかにし、群馬ヤクルトの人材育成の取組から、生徒のコミュニケーション能力育成につながる活動を考えるきっかけとする。

## 3 研修の主な活動

- ・ ソフトバンクやパナソニック、楽天など多くの企業で導入されている「1 on 1 ミーティング」の必要性を明らかにし、ロールプレイによる実体験から傾聴力の大切さや自分の考えていることを聴いてもらえることのよさを感じる。体験を通して、生徒のコミュニケーション能力を育成するための活動を考える。

## 4 研修の進め方

| 活動内容   | 時間  | 留意点   |
|--|-----|---|
| <p>○本日の研修の流れを知る。</p> <p>○学校は、社会的組織として特殊であるかどうかを考える。</p> <p>1 群馬ヤクルトの組織づくりを学ぶ。</p> <p>○群馬ヤクルトの歴史(成長過程)を知る。対話の中で傾聴力を意識して、コミュニケーションを強化することにより、信頼関係を構築し、総合最優秀販売会社賞を獲得した流れを知る。</p> <p>○社会人基礎力を知り、傾聴力が研修のポイントであることを知る。</p> <p>○群馬ヤクルトの組織の強みは、企業理念やビジョンが明確であり、従事者が企業理念に共感していることを理解する。</p> <p>○群馬ヤクルトの価値観や使命を知る。</p> <p>○研究協力校の校訓や教育目標を確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織の成果を上げるためには、教育目標が全職員で共有・実践されていることが大切であることを理解する。</li> </ul> | 10分 | <p>※価値普及、エンゲージメントなどの用語については、研修の中で説明する。座席は学年ごとに指定する。</p> <p>○本田会長の言葉を用いて「学校は、社会的組織として特殊な組織であるかどうか」を挙手により確認する。</p> <p>○群馬ヤクルトの第一印象を伝える。</p> <p>○群馬ヤクルトの成功事例「EYS 活動」と本年度から開始する「1 on 1 ミーティング」の活動の共通項に着目する。</p> <p>○生徒のコミュニケーション能力を育成するための活動を考える研修にしたいことを伝える。</p> <p>○研究協力校の校訓や教育目標を数名の職員に発表してもらおう。その後、共通理解するように促す。</p> |

|  |            |  |
|--|------------|--|
| <p>2 群馬ヤクルトの人材育成の取組から、企業努力や課題を知る。</p> <p>○群馬ヤクルトの企業努力や課題を知る。</p> <p>○価値普及活動を踏まえて、教員の利益とは何かを考える。</p> <p>○群馬ヤクルトの課題を知り、新入社員と生徒の共通するところがないか考える。</p> <p>○「1 on 1 ミーティング」の定義と取組を行う目的を知る。</p> <p>○傾聴する態度で、どのようなことが大切であるか考える。</p> <p>— 予想される職員の反応 —</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・うなずき、オウム返しなど</li> </ul> | <p>15分</p> | <p>○以下の二つにポイントを絞り、企業努力を説明する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①価値普及の工夫</li> <li>②エンゲージメントが向上する活動の工夫</li> </ul> <p>○個々の意見を尊重し、答えを決めつけない。</p> <p>○①新入社員（若手）への印象を伝える。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の意見を相手に伝えることへの苦手意識（発信力）</li> <li>・研修への取組や傾聴力の低さ</li> <li>・理想と現実のギャップ（ストレスコントロール力）生徒にも共通する部分がないか考えるように促す。</li> </ul> <p>②エンゲージメントの調査の結果を利用して、企業の課題を伝える。</p> <p>○コーチングが機能する仕組み、三つの視点、質問力、承認力、傾聴力、面談との違いに留意して説明する。</p> <p>○特別支援の先生に、例を挙げてもらう。</p> <p>○「1 on 1 ミーティング」を実施するとき、上司役は部下役が聴いてもらってよかったという環境（傾聴力）を意識して行うことを伝える。</p> |
| <p>○休憩をとりながら各教室に移動</p>   | <p>5分</p>  |  |
| <p>3 「1 on 1 ミーティング」を体験する。</p> <p>○上司と部下役に分かれて、傾聴の態度を意識してロールプレイをする。（5分）</p> <p>○実体験の感想を上司役と部下役がお互いにフィードバックする。（2分）</p> <p>○上司役と部下役を入れ替えて、ロールプレイとフィードバックを行う。（7分）</p> <p>○ミーティングルームに移動する。</p> <p>○どのような傾聴の態度を意識したのか、数名が発表する。</p> <p>○群馬ヤクルトの「1 on 1 ミーティング」の時間の傾聴力を知る。</p>  | <p>25分</p> | <p>※1学年は理科室、2学年は図書室、3学年と特別支援学級はミーティングルーム</p> <p>○タイムキーパーをそれぞれの学年で指定する。</p> <p>○ロールプレイの様子に留意し、必要に応じて支援する。</p> <p>○上司役は傾聴する態度で意識したところを、部下役は上司役の傾聴力で話がしやすかったところをお互いに伝えるように促す。</p> <p>○フィードバックの内容を、上司役と部下役の各項目についてワークシートに記入するように促す。</p> <p>○学年ごとに発表できるように進行する。</p>   |

|   |            |  |
|---|------------|--|
| <p>4 傾聴力を活用して、生徒のコミュニケーション能力を育成するための活動を考える。</p> <p>○ “成長しない社員” の特徴や、企業がなぜ「1 on 1 ミーティング」を導入しているのか、また、教育現場での実践例を知る。(5分)</p> <p>○各学年で協議する。(15分)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークシートを活用して協議する。</li> <li>付箋を利用してもよい。</li> </ul> <p>○各学年の代表者(学年主任)が発表する。(10分)</p> <p>— 予想される発表 —</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協力しなければ、解決しないペア活動やグループ活動</li> </ul> <p>○本日の振り返りをワークシートに記入する。</p> | <p>30分</p> | <p>○ “成長しない社員” の特徴(「自己教育力」のない社員は成長しない)を説明して、生徒にも共通するのではないかと投げかける。</p> <p>○学校現場でも参考にできないか投げかける。</p> <p>○二つの実践例がどのような傾聴力を意識して、実践しているのかに留意して紹介する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・茨城県の並木中等教育学校で行われている、傾聴力を取り入れた活動(教師と生徒の活動)</li> <li>・東京都の道徳研修から、傾聴力と質問力を取り入れた活動(生徒と生徒の活動)</li> </ul> <p>○学校現場で現在傾聴力や「1 on 1 ミーティング」における技法を意識して実施している活動や、今後それらを意識することで、生徒のコミュニケーション能力育成につながる活動や場面がないか、二つの視点に留意して協議するように促す。</p> <p>○共有した意見の中で、実践できるものは今後の教育活動で活用してほしいことを伝える。</p> |
|---|------------|--|

5 準備

- |       |         |         |     |
|-------|---------|---------|-----|
| ・パソコン | ・プロジェクタ | ・ワークシート | ・付箋 |
| ・提示資料 | ・配布資料   | ・タイマー3個 |     |