

## 平成15年度 第2回高知県人権教育推進協議会まとめ

日 時 平成15年10月22日(水)  
13:30～16:30  
場 所 高知共済会館 3階 金鷄

### 1 開 会

- (1) あいさつ
- (2) 日程及び資料説明

### 2 報告及び協議

- (1) 第1回協議内容について

協議会での意見・提言をどう活かしていくか

- (2) 学校における人権教育推進の現状と課題について  
学校における取り組みの現状と課題  
教職員研修

- (3) 委員からの質疑

研究指定校、指定地域について

指定校はできるだけ地域的に偏らないように事務所ごとに小中学校へ依頼。

例えば、福祉教育とのタイアップなども考えていきたい。

人権教育推進についての学校間格差や学校の戸惑いについて

新しい手法を積極的に取り入れている学校と、そうでない学校との格差。

学校ごとの課題と人権教育推進とを結びつけて考え取り組む面での弱さ。

平成14年度当初、同和教育主任を配置していた学校などの推進体制についての混乱。

県民に身近な人権課題への取り組みなどの教材整備の不十分さからくる指導面での戸惑い、人権教育の狭い捉え方(人権や人権問題について学ぶ)の問題。

教職員研修の成果と課題について

人権教育研修の成果と課題

受講した内容が学校での職務を遂行するうえでどう生かされているかが課題。

研修後のアンケートにより成果を把握。全体としては前向きに捉えている教員が多いが、特に人権教育については個々の考え方が前面に出てくる部分もあるので、説明に対して納得できない、深く考えたいという感想もある。

人権教育研修の受講者数

例えば人権教育セミナーは希望制で、777人の参加があった。(教職員全体の人数は約8500人)。

年次研修を5年ごとに区切った理由について

初任者研修と10年経験教員研修については法律に基づいている。他の年次研修については高知県のような取り方が一般的。

教員の教職経験に伴う職能成長を考えたとき、以下の考えで研修内容を企画。

- ・初任者研修...教員としての基礎的基本的な技術指導力の養成
- ・5年次研修...その教員が自分の担当の教科だけではなく学級経営を視野に入れるようになる。

- ・10年次研修...10年程度の経験を積むことで学年経営を視野に入れるようになる。
- ・15年次研修...(40歳前後で学校の中堅)学校全体を見回した上で、学校の特色、課題、方向性を考え日々の教育活動に携わるようなことが必要となる。

#### 50～60歳の教職員(管理職以外)に対する研修

15年次までには全員対象。それ以降は任意研修。

人材育成はどうあるべきかという視点で研修を考えていくことで対応。一定取り組んでいる。

#### 校内研修実績で盲・聾・養護学校がゼロになっていること

盲・聾・養護学校は昨年度は派遣依頼がなかった。他の部署では実績はある。本年度は依頼あり。

#### 人権教育主任の配置と職務環境について

すべての学校に校務分掌のひとつとして位置づけ。専任か兼任かについては学校長の裁量。学級担任と兼務の場合もある。ただ、どの学校でも授業は担当しながらやっている。

### (4) 協議

#### <テーマ：学校における人権教育推進上の課題について>

教職員に対する効果的な研修について

人権教育施策について

は委員の意見

#### 人権、人権教育の大切さが教職員に「わかる」研修等の必要性

教職員の人権意識で言えば、日々の学級運営の中にたくさん課題があるのに気づいてない、子どもから投げかけてもまともに答えてくれない先生がいるのも大きな課題。先生方一人ひとりの意識にどう働きかけることができるかがまさに学校での人権教育のあり方の第一番目。

社会で生きていくための人間としての資質が大切。そのベースは人権。この基本認識を教職員はもつ必要がある。研修等では「人権がいかに大切か」が教職員にわかる研修を。

地元での活動で感じたこと。今の子どもは思った以上に「人権感覚が豊か」「ストレート」「シビア」。中学生にとっていじめは依然深刻な問題。学校によって格差。

これまでの取り組みで、してはいけないこと、友達を大切にすることなど理論学習は定着。いじめや差別に気づく段階までは来ている。今後は、学級や、友達同士の中で、家庭の中で、先生に対して気づいたことをどう発信するかが課題。そのためには、人とのかかわりの中で体験的に人権学習を進めていくことが大事。研修の枠組みで言えば、学級経営、人とのかかわりなどと人権学習をリンクさせていくことが重要。

指定校以外で地道な取り組みをしている学校も評価を。教職員もやりがいがあるし励みになる。

#### 個々の教員の人権意識を高めるための研修

学校間、年齢層によって取り組みにギャップがある。今の時代と感性がずれていては子どもが出すSOSのサインに気づくことができない。年齢とともに人間は感性が鈍る。順調

に来た教員、今まで不登校とかいじめの担当したことがない教員はなおさら。今の子どもたちの現状や、置かれている状態などを理解するには、自分自身の感性を磨いていくことが大事。それを個人に任せてしまうと、不登校やいじめなどの問題を学校から減らしていくことは難しい。子どもたちを変えるのも大事だが、研修の中で先生方の心を耕す研修をしてほしい。人は自分の心を見つめることを通してしか、他人の気持ちはわからない。学校の先生方も、年齢が行けば行くほど自分の感性を磨かなければ子どものSOSには気づけないのではないか。やはりおとなが、子どものSOS、心の叫びをキャッチするしか、問題を減らしていく方法はないのではないか。

「いじめや差別を見たときの行動化」は子どもだけでなくおとなも同じ。子どもと先生がともに学ぶ姿勢が必要。間違っているかもしれないから一人ひとりの思いや本音を出してもらってところから始め、話し合いを通して「もしかしたら自分の言ったこと、思っていたことは間違っているのかもしれない」と気づいてもらうこと。自分が判断をして、自分を変えていくという教育の内容のあり方（教材の中身）が今後必要になってくるのでは。地域に入ることの大切さが語られたが、われわれも全て現場から勉強した（現場主義）。研修や本などで頭ではわかっていても、大事なものは皮膚感覚で人権感覚を身につけていくこと。教師の研修も同じ。そのためには相手と触れる、その立場に立って考えてみる、現場でそういうものを嗅ぎ取っていくという研修の仕方をもう一回考えてみたらどうか。現場を歩いていることがわれわれ（新聞記者）の誇り。これは、先生にも言えるのでは。自分の校区だけでもいいからそういう実践的な研修をもっとやればどうか。

「どの子の人権も大事にする」「どの子も絶対に落ちこぼさない」等を通して「どの子の進路も保障していく」という課題意識を持ち子どもと向き合っていく姿勢こそが大事。そのために、教師に対する子どもの批判や要求を素直に受け止め、子どもに返していく営みが大切。苦しい営みだが、教師が変わらないと子ども一人一人は変わらない。

### 管理職研修の充実

また、「子どもにどんな人間になってほしいのか。そのために教職員に一番大事なことをどう教えるか」は管理職にとって非常に大事。もう少し管理職研修に時間が取れないか。

### 研修システムの創造

指導を要する教員等、認定した後のフォローが大切。資料集にしても出しただけ、話しただけでは成果が上がらない。追跡調査をしてフォローしていくことが大切。

資料では細かくいろいろな面で努力していることがわかるが、この資料や対策はすべての子どもたちへの指導に活かされていないのではないか。

人権について批判的な意見に関してフォロー（再度集まり話し合いをする、勉強しあう（反復））することが必要。人権について考え方にばらつきがあったのでは、学校の中でいろいろな事件が起こってくる。反復することで意識が変わっていくというシステムが必要。それなら、10年たって「やはりあの先生変わらないよね」という言葉は聞こえてこない。受講した後、各学校でどう活かされているかはわからないのが現実。その課題を解決していくために「研修 学んだことを生かして1年間実践 気づきや成果や課題を持ち寄って再度研修」などという研修後の検証システムが大切。

研修について、連続講座のように人を限定して実施できないか。単発の講座はそのときの理解が、その後に繋がるとは必ずしも限らない。他の委員も言われたように、繰り返していく必要があるのでは。1回目の受講者が次の講座を受講できるというステップアップ式

のもの、それを何年間か連続して積み上げができるような仕組みを作って欲しい。そういう方式は他ではやってる。私たちがリーダー養成などの講座をやる時、ステップ1、ステップ2（1をクリアしないと次を受講できない）というやり方をやっていく。ステップ2になったとき、ステップ1を受けて自分が実際に仕事（授業）してみてどういう体験があったかなどをみんなの中に返していき、共有化していく。そういう積み上げができるものを考えて欲しい。

#### 情報共有システムの構築（学校運営）

現場のコミュニケーション不足が気になる。子どもの発信をキャッチしても（差別に気がついていても）職場全体のものにならない（情報の共有化）。だから解決策がない。どこにもあることだが非常に危険。職員会がコミュニケーションの場になっていない（職員同士で気になることがあってもそれが全体のものにならない）。職員同士のつながりをつくるためにも、小さな事からでいいから情報の共有化のしかけ（学校運営）を考える必要あり。

#### 傷ついた子どもへのフォローアップ

いじめが原因で精神的に不安定になり、医者の治療を受ける場合もあるが学校単位では何の問題解決もされない。子どもたちを徹底的に治療するなどのプログラムが必要では。教育委員会として、いじめなどで精神的に傷ついた子どもたちに対して精神科の治療を受けるなどの対策を。

#### 人権教育主任のしごと

人権教育主任は最低でも3年などの期間体験することで、いろいろな気づきや、自分の行動を見直していくことにつながっていくのではないかと。人権教育主任は、まず自らが当事者を通して地域のさまざまな人権課題と出会うことが大切であり、その出会いから自分が何かを感じてくる。「心を耕す」こととつながっている。それを繰り返していきながら、学校での研修企画が初めて出てくるし、研修の充実つながるのでは。人権教育主任は兼務で職務が果たせるか、効果的な人権教育ができるか、ましてそれが1年でできるのかと心配。兼務なら人権教育主任が複数でもいいのでは。

#### 家庭や地域との連携

学校の中で人権課題をすべて解決するというように、学校（教職員）は枠にこだわりすぎている。社会との融合や社会との接点をもっと広げるといいのでは。学校の中でどうしようと悶々としなくても、もっと社会を動かしていくことによって人権問題のバリアが低くなっていくということもあるのでは。学校教育と社会教育の線引きなどが人権教育を遅らせている原因の一つ。

#### 協議をとおしての事務局への要望

委員の意見は実践に近いし、人権教育をすすめるうえでのエキスや大事な視点がある。事務局の知恵でこの意見を政策に反映を。金のかからない政策、現状でできる政策もある。さびわけをして来年度の学校教育、教職員研修に生かしてほしい。