

Q3

1 教職員の人権感覚を高めるにはどのようなことに留意すればよいですか。

5 **A** 人権感覚を高めるためには、講演や校外の研修会報告などによる知識的理解を深める取組に加えて、多様な考えを受け止めることができる研修の雰囲気づくりや、教職員間のコミュニケーションの質を高めることに留意することが重要です。

【人権感覚の定義】

[第三次とりまとめ] は、人権感覚を次のように定義しています。

10 「人権感覚とは、人権の価値やその重要性にかんがみ、人権が擁護され、実現されている状態を感知して、これを望ましいものと感じ、反対に、これが侵害されている状態を感知して、それを許せないとするような、価値志向的な感覚である。」(在り方編P5)

【多様な考えを受け止めることができる研修の雰囲気づくり】

15 人権感覚の基盤となる「人権の価値や重要性」に対する認識は、その人の経験や学習歴などにより違いがあります。例えば、児童生徒を呼ぶ際「さん」「くん」を付ける取組にも、「呼び捨てで問題がなかった」など、各自の経験や学習歴に基づいて、様々な意見が出されることがあります。人権感覚を高める研修などを計画する際には、人によって考えが違うことを前提とする必要があります。

20 研修で扱った事例について「なぜ問題なのか」と疑問を持った人に対して、「問題があるのは明らか」と応じては、研修を通して認識を新たにしようとする人の意欲を削いでしまいます。考え方に違いがあることを受け止め、疑問や思いが出せるような研修会の雰囲気づくりに努めることが大切です。そのためには、小グループでの意見交換や参加体験型学習、学習指導案の作成を通じた実践型の研修等が有効です。

25 意見が出しやすい研修等を積み重ねることにより、日常の教職員間のコミュニケーションがより緊密になり、人権感覚が高められることが期待されます。生活の中で気づいた点を意見として出すことにより、発言者の人権感覚だけでなく、聞く側の人権感覚も高まると考えられるからです。

例えば、児童生徒の現状と支援の方法を話し合うための会議の充実により、職員室内で、児童生徒に関する情報交換が行われ、迅速な支援を行えるようになれば、教職員間の信頼関係が高まり、より質の高いコミュニケーションが行われるというよい循環が期待できます。

【教職員間のコミュニケーションの質を高める取組】

30 教職員がよいコミュニケーションを行っていくためには、「対立的な問題を非暴力的で、双方にとってプラスとなるように解決する技能」など、[第三次とりまとめ] が提唱している「価値・態度的側面」、「技能的側面」を研修等で理解し、会議等において実践していくことが望まれます。

ふりかえり

職員会議などで意見を出しやすい雰囲気をつくるために、あなたはどのようなことに取り組んでいますか。または、取り組めばよいと考えますか。

研修例 「教職員の人権感覚を高めるためのチェックリストづくり」

【目的】

教育現場においては、体罰、セクハラなどの人権侵害や教職員の不適切な言動によって児童生徒の心を傷つけることが数多く起こっている。児童生徒へのこのような直接的な言動だけでなく、人権教育を進める立場の教職員自身のちょっとした仕草や表情なども、児童生徒の人権意識・人権感覚に大きな影響を与える。そのため、教職員自身が定期的に自らの人権感覚を振り返ることは人権教育を進めるために不可欠である。

本研修は、教職員自身が自らの職務及び教職員集団の中での自分の言動について振り返るためのチェックリストづくりを通して、人権感覚の高揚を目指す。

【研修の進め方】

活動1 全体研修（20分）

- ・教職員の言動が学校内の雰囲気を作り出すことや人権侵害を起こしたりすることを、資料を読み、感想を話し合うことで理解することを目指す。

体罰・セクシャルハラスメント等の事例

子どもへの不公平な扱いについて（呼び方、対応）

活動2 グループ研修（30分）

- ・教職員の人権感覚はどのようなところに現れるのかを話し合う。
- ・グループ別に次の場面①～⑤を一つ選び、その場面での教職員自身の人権感覚のチェックリスト表を作成する。

①授業中 ②休憩中 ③部活動中 ④職員室で ⑤その他

その際、人権教育の指導方法等の在り方〔第三次とりまとめ〕実践編を活用する。

実践編該当部分 P3～6「人権尊重の精神に立つ学校づくり」

P13～15「点検・評価アンケートの項目」

P81「授業で配慮したいポイント例」

活動3 各グループの発表（10分）

- ①～⑤までの発表を聞き、自分自身の人権感覚を振り返る。

事後 作成した表を全職員に配布し、それを使い定期的に振り返る。