

管理職として自校の人権教育をいかにすすめるか

森 実（大阪教育大学）

[1]はじめに

- a 三重県の教職員意識調査から (A-)
- b 『人権教育ガイドライン』づくりをふりかえって

[2]同和教育と人権教育をめぐる動向

- a 国際的な教育革新の核としての人権教育の追究 よそを見ても「正解」はない時代 (B-)
- 持続可能な開発のための教育（持続的発展教育 = E S D）
- シティズンシップ教育
- 「PISA型学力」
- インターナショナルバカロレア（= I B）
- * 卒業論文、知識の理論、教科外活動（表現・社会活動）
- b 文部科学省をめぐる動き (B-)
- 第三次とりまとめ(2008)
- * 学びやすい環境・人間関係づくりも人権教育
- * 参加・体験・協力的プログラムづくりの原理
- * 人権教育推進のための教育委員会や管理職の責任
- 取組状況調査(2009)
- * 都道府県はある程度やっているが、市町村はまだまだ
- * 「人権教育 = 人間関係づくり」にとどまる傾向
- * 実感喚起に止まり、知識獲得も弱く、スキル（行動力）育成がお寒い
- * 個別課題に関心を寄せる学校も少なからずある
- c 同和教育の推進状況（大教大生の調査 2009 から）(B-)
- 小・中・高それぞれにおける同和教育体験率は半数を割る
- 部落の起源は「職業」が最多
- 自分に差別意識を「感じない」がかなり増加
- ただし、人生や世界にそれほど悲観的ではない
- d 海外における実証的研究に学ぶ (B-)
- 「古典的な差別意識」(露骨型)と「現代的な差別意識」(巧妙型) 媒介としての実力主義
- 不安や不快感による「回避的差別行動」 確信欠如や葛藤顕在化の影響
- 協同的学習活動による回避的行動の乗り越え ジグソーメソッドなど
- 共感・多様性・被操作嫌悪・一貫性などがカギ

[3]学校づくりと地域教育集団

a 学校づくり(D-)

「学校は非営利組織である」

「非営利組織の経営学は企業の経営学よりも難しい」

スタッフは「現代的差別意識」を乗り越えているか？ 正義を「振りかざす」のではなく

b 地域教育集団

教員 - 保護者 - 地域などが協働して形成

依拠すべき「願い」は探り当てられているか？

c イノベーションの7つの源泉(C-)

- 1 思わぬ成功・思わぬ失敗... 「なんでこんなことになってしまったんだろう？」
- 2 ギャップに注目..... 「せっかくあんなっているのに、なんでこっちは？」
- 3 プロセスニーズ..... 「ホント、ここさえなんとかなればよいのに！」
- 4 人口構造の変化..... 「 年後には確実にこの層がふえる（減る）。だから.....」
- 5 産業構造の変化..... 「この業界がしばみ、あの業界がふくらんできているゾ」
- 6 認識の変化..... 「半分しかない。でも半分もあるともいえるよなあ」
- 7 科学的発明・発見..... 「この発明を応用しよう！」

d イノベーション・チームにいる個性的人物（C - ）

- 1 人類学者..... その場に行ってよく見ないと気がすまない
- 2 実験者..... なんでも創ってためしてみたがる
- 3 花粉の運び手..... ちょっとしたおもしろい話をよく知っている
- 4 ハードル選手..... 困難があると燃えてやってしまう
- 5 コラボレーター..... どんなことでも人と一緒にうまくやれる
- 6 監督..... あの人指指示してくれるとみんながやりやすい
- 7 経験デザイナー..... 「それはとっても大切な経験だね」と返してくれる
- 8 舞台装置家..... 仕事しやすい環境をしらないまに創ってくれる
- 9 ケアギバー..... 「 があればなあ」と思ったときには持ってきてくれている
- 10 語り手..... あの人が語ると何でもドラマになる

e トップランナーであり続ける組織の特徴（D - ）

スカンクワーク

チャンピオン

ゴッドファーザー

[4]人権教育プログラムづくり

a 総合学習と教科での学習

b 現実から出発して内容・方法へ C C M

Context (学習が行われる背景や参加者、状況など)

Content (学習の内容)

Method (学習の方法)

c 自分から出発して社会変革へ A D I D A S (A-、B-)

Activity (テーマに引き込み問題意識を引き出すために導入する学習活動)

Discussion (活動を通じて発見したことや、わき起こった問題意識を交流する話し合い)

Input (疑問に答え、新しい視点を提供するために出会いや情報の提供)

Deepening (テーマを内面化した上で探求活動計画をつくるために深める話し合い)

Analysis (テーマや問題をめぐって社会や自分自身を分析する活動)

Synthesis (学び発見したことを社会に向けて発信するための統合)

d 人権学習プログラムづくりにあたって考慮すべき要素 (B-)

子どもたちの生活・関心・関係

* 「気になる子」をあげながら

* 「子どもの問題点」をあげるのではなく

* 「のばす手がかり」を軸として

教員の持っているスキル・資源・ネットワーク

* 子どもやテーマに関係なさそうな要素も遠慮なくあげる

校区にあるさまざまな施設・人材

* 上記に要素を意識しつつ

* たんに「建物がある」ではなく「資源として」あげる

社会的なツール

* 何でも入りうる

e 組織的プログラムづくりのプロセス (B-)

二段ロケット方式

保護者も参加した計画づくり

内容以上にスキルとしての系統性

参考文献の紹介

A 三重県の教育と人権

三重県の実践と課題が刻々と浮き彫りになってきている。

奥田均・宮城洋一郎・森 実著『意識調査が問いかけるもの』財団法人反差別・人権研究所みえ、2007年

社団法人三重県人権教育研究協議会編『人権問題に関する教職員意識調査報告書』三重県教育委員会、2006年

社団法人三重県人権教育研究協議会編集・発行『第61回全国人権・同和教育研究大会三重大会記念誌 自らの実践を問うことから』2009年

四日市市教育委員会編集発行『学校における人権総合学習プログラム展開』2009年

B 人権意識や人権教育について動きを知るために

この数十年の間に、差別意識研究や人権教育研究は大きく前進し、新たなステージに至った。

R・ブラウン著、池田香代子訳『偏見の社会心理学』北大路書房、1999年

オルポート以後の研究をまとめ、現代的差別意識や回避的差別行動を分析する。

森 実「20年のときを超えて」（雑誌『部落解放』第627号、2010年3月号）

大阪教育大学の学生を対象に意識調査を実施。20年前の同様調査を比較しつつ課題を論じる。

森 実「行動力を育む系統的な人権学習の確立を」（雑誌『部落解放』第628号、2010年4月号）
文部科学省が行った「人権教育取組状況調査」から課題を論じる。

森 実・大阪多様性教育ネットワーク編著『多様性教育入門』解放出版社、2005年

アメリカの多様性教育を日本で発展させようとする野心的な書籍。総合学習でも使える。

大阪府同和教育研究協議会編『わたし出会い発見 Part4 人権総合学習Q & A』2001年

総合学習を組み立てる上で基本的な疑問を網羅し、学校でのプログラムづくりを支える。

C 現代社会論とイノベーション論

この数十年の間に、イノベーション（アイデア・工夫）の編み出し方が整理された。

トム・クリー著『イノベーションの達人』早川書房、2006年

P・F・ドラッカー著『ドラッカー選書7イノベーションと起業家精神（上・下）』ダイヤモンド社、1997年

P・F・ドラッカー著『マネジメント』ダイヤモンド社、2001年

岩崎夏海『もし高校野球の女子マネージャーがドラッカーの『マネジメント』を読んだら』ダイヤモンド社、2009年

R・H・バックマン著『知識コミュニティにおける経営』シュプリンガー・フェアラーク東京株式会社、2005年

梅田望夫『ウェブ進化論』ちくま新書、2006年

金子郁容『ボランティア もう一つの情報社会』岩波新書、1992年

D これからの学校経営を助ける文献

企業経営だけでなく、組織経営の基本的な考え方（マネジメント）が学問になった。

中留武昭著『スクールリーダーのための学校改善ストラテジー』東洋館出版社、1991年

P・F・ドラッカー著『非営利組織の経営』ダイヤモンド社、1991年

トム・ピーターズ、ロバート・ウォーターマン著『エクセレントカンパニー』英治出版、2003年

ちょんせいこ『学校が元気になるファシリテーター入門講座』（解放出版社、2009年）

森 実「新しい教職員が元気に育つ学校とは？」（大阪府教育委員会市町村教育室小中学校課『人権教育のための資料8』2007年所収）