



# 竹林の風

## －巻頭のあいさつ－

## 河内教育事務所長 丸山 周二

今年度、河内教育事務所長を拝命いたしました丸山周二です。どうぞよろしくお願いいたします。

昨今の少子高齢化やグローバル化、知識基盤社会の進展により、地域の教育力の低下や家庭教育の充実の必要性が指摘されています。

また、学校が抱える課題も複雑化・困難化しており、教職員のみならず社会総がかりで対応することが求められています。

このような時代背景を踏まえ、昨年12月に、中央教育審議会より3つの答申（「学校と地域の連携・協働の在り方」「チームとしての学校の在り方」「教員の資質能力の向上」）がなされ、教育改革が着実に進められようとしていることは、周知のことと思います。

本県においても、国の動向や社会経済情勢を見据えつつ、今後5年間のとちぎの教育の方向性を示した「栃木県教育振興基本計画 2020 -教育ビジョンとちぎ-」を策定しました。

河内教育事務所としましても、この基本計画に基づき、これからの時代を生きる子どもたちのために、全力を尽くして各施策の推進に努めてまいります。

さて、河内教育事務所では、平成20年度より、管内の学校、諸団体の特色ある取組・活動の紹介や、最新情報の提供など、広く情報を発信する目的で、広報紙「竹林の風」を発行しております。

本年度も、創造的で特色ある学校づくりの一助となるよう情報発信に努めてまいります。本紙が広く教職員の皆様の目に留められ、活用されることを期待し、巻頭のあいさつといたします。



## ふれあい学習課では教員も対象にした研修を行っています

### ふれあい人権フォーラム

6月7日(火)総合教育センターにて、河内地区人権教育指導者一般研修「ふれあい人権フォーラム」を実施しました。

内容は、小・中・高校生による人権作文の朗読と、『赤鼻のセンセイ』で有名な昭和大学大学院准教授副島先生による講演でした。

院内学級に通う子どもたちとの関わりの中から、私たちが子どもと接する際に心掛けたい数多くの示唆をいただきました。

(参加者の感想より)

・「受容はするが、許容はしない」ダメはダメですが、感情の受容までも拒絶してはいけないという言葉が一番印象的でした。



### PTA指導者研修Ⅰ

6月23日(木)総合教育センターにて、河内地区PTA指導者研修を実施しました。

「怒りの感情とうまく付き合うには～アンガーマネジメントで良好な人間関係を～」をテーマに、アドット・コミュニケーション株式会社代表取締役の戸田久実氏を講師に講演・演習を行いました。アンガーマネジメントの考え方を通して、怒りとの付き合い方を示唆していただきながら、コミュニケーションをとっていく上で大切なポイントを教えていただきました。

(参加者の感想より)

・「身近な対象にほど怒りは強くなる」と言われはっとしました。  
・「言わなくても分かるはず」という期待や甘えを見直していこうと思います。



## 人権教育における「育てたい資質・能力」に「技能」が加わりました

本県の人権教育推進状況及び文部科学省の示す「人権教育の指導方法等の在り方について～第三次とりまとめ～」との関連を踏まえ、人権教育推進の具体策に係る部分の変更を行いました。主な変更点の1つが、差別解消を図るための資質・能力（「育てたい資質・能力」）についてです。これまで「実践力」に含まれていた「技能」を新たに独立させました。意図的、計画的な指導のもと、5項目となった「育てたい資質・能力」の育成をお願いいたします。

【変更前】

育てたい能力・態度

- ・知性
- ・判断力
- ・感受性
- ・実践力

【変更後】

育てたい資質・能力

- ・知性
- ・判断力
- ・感受性
- ・技能
- ・実践力



**技能：互いの人権を尊重し合う人間関係を築くことができる社会的な技能**

- ・偏見や差別の不当性を適切に表現する力
- ・人権に係る対立的な問題を調整するためのコミュニケーション能力
- ・人種・民族・思想・指向などの違いを認め、受容する技能

など



◆◆◆先生方へのお願い◆◆◆

- ①人権教育の全体計画や各教科等の指導計画を見直し、「『育てたい資質・能力』」等に、「技能」の項目を位置付ける。
  - ②学習指導案の「人権教育との関連」「人権教育の視点」「生かしたい児童生徒」にも、必要に応じて「技能」との関わりを記述する。
- 詳しくは、「平成28年度人権教育推進の手引」の29頁～32頁をご参照ください。

## 他業種に学ぶ ～充実感・達成感を感じる大切さ～

ディズニーランドに行って、清掃員の方のパフォーマンスに驚かれた方もいらっしゃると思います。ディズニーランドでは従業員をキャストと呼び、ディズニーランドに勤めるキャスト（経営陣も含めた全ての従業員）でお客様（ゲスト）をもてなそうとしているそうです。清掃員の方もカスタードリアル・スタッフとして、清掃をするだけでなく、ダンスをしたりイラストを描いたりして、ゲストを喜ばせています。時にはソフトクリームを落としたゲストがいると、代わりにソフトクリームを届けるなど困っているゲストをサポートすることも大切な役割の一つです。そんなカスタードリアル・スタッフの方を含めたキャストのモチベーションを支えているのが「報い、認め、讃える」という考え方です。他のキャストの善い行いはキャスト全員で「報い、認める」文化があり、みんなの前で「讃える」ことで充実感、達成感を味わえるようにしているそうです。

（参考図書「ディズニー 7つの法則」トム・コネラン著 日経BP社）

職員がやりがいをもって職場で働くには以下の要素が大切だということを聞いたことがあります。

- ① 良質なコミュニケーション
- ② 充実感、達成感に着目した人材育成
- ③ チームとして共に取り組める職員集団の育成

ディズニーランドでは、互いに善い行いを伝え合うカードがあるなど「社員の功績を認め合うためのシステム作り」をしっかりとしているそうです。また、他の企業においても、充実感・達成感をそれぞれの職員が味わうことの大切さに目を向けた取組で成果を上げている企業もあると聞きます。学校においても、意識して他の職員各々のすばらしさに目を向け、伝え合うことでそれぞれが充実感・達成感を感じ、チームとしての一体感を高めると思われます。不祥事を防ぎ、やりがいのある職場づくりの参考にしていただけると幸いです。

