

# 新たな人事評価制度スタート

## 教育の条理からはずれた目標の押しつけはおかしい

# さいたま市教組新聞

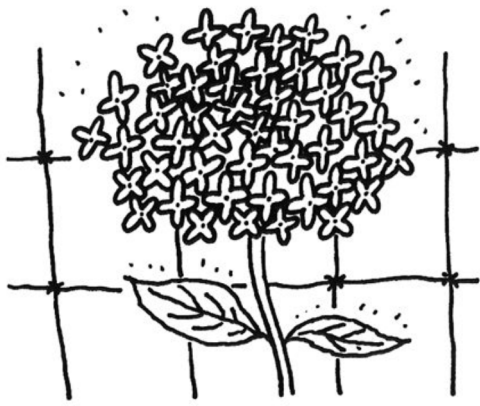
さいたま市  
教職員組合  
(埼教組)  
TEL 641-6763  
FAX 648-3567  
e-mail  
saitama@  
kyouiku-net.org  
2006.7.18(火)  
No.103

今年度から新たな人事評価システムが始まりました。みなさんも既に自己申告シートに目標・方策を書き、校長と面談をしたと思います。この人事評価システムは今までの勤務評定に変わるものです。県教委と埼教組・埼高教との交渉で重要なことを確認しています。私たちの日頃の勤務が評価されるのですから、私たちが納得のいくものにしていくことが重要です。しかも、学校は教職員が共同して、児童生徒に確かな学力を身につけさせ、個人の価値を尊重し、真理と平和を希求する人間を育てています。独りよがりの評価を望む人はいません。この人事評価システムを良いものにするのは職場からの声です。

### 目標は達成可能なものを設定

新たな人事評価システムの導入にあたり埼教連(埼教組・埼高教)と県教委の交渉で確認したことですが、目標設定では前年度の学校評価、児童生徒の実態や保護者・地域の意見・要望等を踏まえて、全教職員で十分に話し合い、共通理解を深めながら設定した学校教育目標が土台にあります。校長の経営方針のトップダウンの押しつけはいけません。また、過度な結果主義に陥らず、達成可能

なものを設定することが大切であることも確認されました。当然、学年経営での目標、校務分掌や教科等の目標も踏まえる必要があります。校長が毎日の授業は見られないからと「漢字テストで百点の子が八割」「不登校の子をなくす」のように数値で評価するのも大きい問題があります。



例えば不登校では、文部科学省が述べているように、不登校はどの子もがなりうることで、その解決の道は多様で、長い見通しで受け止める必要があります。また担任一人が責任を負うことではなく、学校として取り組むことは校内研修でも繰り返し触れられていることです。また学習の成果をテストで測ることはありますが、担任であれば誰しもが、児童生徒個々の学習の過程、取り組みの様子等も踏まえて評価をします。教育には科学とロマ

### 自己申告シートでこう言われた

「基礎基本の充実・基礎学力の定着」と書いたところ

校長から「漢字が8割書ける児童が現在何人で、年度末までには何人にしたいのか」と言われた。

校長から「市内で実施する学力テストがあるのでテストの結果を目標にしたらどうか」と言われた。

「安心できるクラス」「基礎学力の定着」等の書き方ではダメだといわんばかりに一方的に言う校長がいるようです。納得がいかないことは組合に連絡して下さい。



### 自己設定と自己評価が大原則

目標の設定及び困難度設定から最終評価まで、自己設定、自己評価を最大限尊重することが原則です。目標設定では教職員自身の意欲が損なわれるようなことがあってはなりません。どのような目標を決めるかは、一人ひとりの思いがあります。校長はその思いを理解することが重要です。教職員の思いを踏みにじるようなことを言うて、校長自身の評価に

腐心するような目標設定を強いるようなことがあれば、学校を死体化すことになりま。県教委の実施要領でも「教職員は職務に置いて高次の主体性や自主性が求められています」と述べています。各校の校長は「主体性と自主性」に十分配慮したアドバイスをしなければなりません。



## みんなで21世紀の未来をひらく教育のつどい

### 教育研究全国集会2006 地元さいたま市がメイン会場

カラー刷りのチラシを全職員に配布します。ご覧ください。 8/17(木)～20(日)

チケットご希望の方は、市教組事務所までご連絡ください。TEL 641-6763

最近、親による児童虐待が新聞でも報道されています。もし、学校でそれと思われることがあれば、児童相談所に連絡することが義務づけられました。慎重さは求められますが、見ぬふりは責任放棄かつ法違反です。「俺は見ないよ」と白を切った校長がいたとか・・・