

さいたま市教組新聞

さいたま市
教職員組合
TEL 641-6763
FAX 648-3567
e-mail saitama@kyouiku-net.org
URL http://www2.plala.or.jp/saitama-sikyousou/
2008.6.5(木)
No.140

新しい人事評価制度のポイント

2006年度から本格実施された人事評価制度が、2年で変わり新しくなりました。どこが重要な点か、埼教連と県教委との交渉で確認されていることにも触れながら、ポイントを押さえてみたいと思います。

学年等での話し合いで共通理解を

第一に重要なことは、新しい人事評価は「賃金・処遇に反映させるためにするものではない」ことです。このことは昨年の九月二六日、埼教連（埼玉県教職員組合）と埼玉県高等学校教職員組合で構成）と県教委との交渉で確認されています。

二点目に重要なことは、「評価者（校長）は被評価者（教諭等）の自己評価を基本として評価を行う」こと。そして、被評価者への指導・助言は「（被評価者が）意欲を高めるように配慮する」

二点目に重要なことは、目標設定に当たっては「数値目標を強制はしていない」ということです。県教委は「目標設定に当たっては、子どもの実情を踏まえ、学年、校務分掌、教科等で十分話し合い、共通理解を深めることが大切」だとしています。

当初申告については、五月一日の目標設定基準

中国・四川省・ミャンマーの支援カンパ

中国・四川省の大地震では、六月三日現在、死者六万九千七百人、行方不明者一万八千三百人と報道されています。学校の倒壊、住む家の倒壊で、避難生活が続いています。また、サイクロンの被災を受けたミャンマーの死者・行方不明者は、最大で一〇万人と国連は推計しています。

国連をはじめ、各国政府が支援を行っていますが、埼教組・さいたま市教組は中国・四川省、ミャンマー両被災者への支援カンパに取り組みます。集められたカンパは、埼玉県労働組合連合会を通じて送金します。ミャンマーについては国連機関を通して送ります。

日の前に、校長は、職員間の共通理解を深めながら「目指す学校像」を定めます。



ここで大事なものは、県教委が出している文書にも記されている「職員間で十分話し合い、共通理解を深める」ことです。管理職が自分勝手に「目指す学校像」を決めて、職員に押しつけてはなりません。

前年度の学校評価を生かす

教職員の当初申告は、前年度の学校評価や「目指す学校像」との関連にも注意しながら作成します。校務分掌や教科等部

修正は特に必要なし

中間申告は、管理職においては一〇月一日を基準日として整理し、必要に応じて修正し、教職員に説明・周知後、教育長に提出します。ここでも「教職員への説明・周知」が必要です。

教職員は、目標の修正がある場合のみ、中間申告欄に記入し提出します。達成状況申告は基準日が一月一日ですが、一二月から校長との達成状況面談ができることになりました。

達成状況申告・自己評価

教職員は、一二月から一月末までの間に、学年、校務分掌、教科等部会で話し合ったことを下し、自己評価を行い、行動プロセスに関する着眼点を踏まえて自己評価をします。

管理職は、教職員間の共通理解を深めるために、自らの自己評価シートの達成状況申告の記述内容を、自己評価欄を除いて



教職員に説明・周知します。

今年の二三月から来年度一月末の間に、校長が示さなかった時は要領通りの実施を求めましょう。

最終評価結果を教職員に通知

校長は、教職員の最終評価結果を教職員に提出する前に、被評価者に文書で通知しなければなりません。また、教育長が評価を調整した場合も、調整後の評価結果を

苦情処理の申し立て

最終評価結果に納得いかない場合は、教育長が指定する日までに、苦情を文書にして提出することができます。

該当者に通知しなければなりません。

二〇〇七年度、評価結果を示さずに退職した校長がいましたが、組合の指摘で、市教委は前校長に指導し、善処しました。



教育九条の会学習会

とき：6月13日(金)18:30開会
ところ：市民会館おおみや3F集會室

「改悪教育基本法と道徳教育問題」

講師：藤田昌士さん

<プロフィール>

東京大学大学院修了、国立教育研究所所員、福島大学教育学部教授、立教大学教授、現在日本大学非常勤講師。専門分野は教育学、特に道徳教育、生活指導。