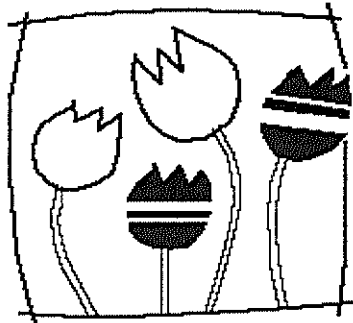


自己申告制度はじまる

こんなふうにとりくもう



小・中でも自己申告制度が始まる

県教委は二月一五日付で市町村教育委員会に対して「埼玉県市町村立学校教職員の自己申告実施の手引き(参考例)」を送付しました。今年度から自己申告制度を実施した県立学校(高等学校・養護学校等)に続いて、来年度からは市町村立学校(小・中学校)でも「自己申告制度」が導入されようとしています。同時に県教委は「新たな教職員評価システムの導入に向けて、教職員評価検討会議報告書」を発表しました。来年度から管理職に人事評価を試行するためのものです。この報告書は、人事評価の



さいたま市
教職員組合
(埼玉教組)
TEL 641-6763
FAX 648-3567
e-mail
saitama@kyouik
u-net.org
2005.2.21(水)
No.79

目的を「学校全体を活性化させ、教育力を高めるため」としつつも、「評価結果を給与に反映させることが必要である」としています。将来的には給与とリンクさせるための、「評価」であり「自己申告」であることが明確になってきています。

埼玉県教職員組合は、現在の様々な教育問題を解決していくためには、何よりも学校の教育力の向上が求められ、教職員が共同して教育に取り組める学校づくり、そのための教育条件の抜本的整備こそが求められていると考えています。県教委のいうように「賃金や処遇に連動した『成果主義』にもとづく評価」は、教職員が、子どもたちの成長や発達よりも、自分の「成果」に目を奪われることとなり、教職員の共同性や同僚性が損なわれる危険性があります。学校を教職員の「管理と競争の場」にするような「評価」や「自己申告」を許すわけにはいきませ

埼玉教組の立場は

自己申告書はバラバラに決意で

様々な問題点をもつ「自己申告制度」「人事評価制度」ですが、上のような埼玉教組の努力もあって「子どものために教職員ひとりひとりがバラバラにさせられない」決意で取り組めば、その問題は最小限におさえられるのです。具体的に県の「自己申告書」を使って説明します。(さいたま市も来年度から「教職員の自己申告制度の試行」と「管理職への人事評価制度導入」を行います。さいたま市の問題については次号で明らかにしま

ん。そうした観点から、埼玉教組は「自己申告制度」と「人事評価制度」に反対をしてきました。しかし同時に子どもたちの成長を保障する教職員のまとまりを破壊せず、学校の教育力を高める観点から、県教委もそれを受け入れざるをえないような様々な提言もしてきました。

様式1 (教諭用)

平成 年度 自己申告書

学校 教諭 氏名()

目指す学校像(ミッション)		当初申告		目標等の修正 追加・変更等	最終申告	
領域	ア	今年度の目標(課題)	方策		成果・反省	イ
学習指導						
学年・生徒指導等						
その他の校務						
研修	(目標・計画)		(成果・課題)			指導助言

「目指す学校像」は全教職員の話しあい

まず重要なのは、自己申告は「学校の教育力を高めるため」に行うという視点です。このことから「目指す学校像（ミッション）」については「手引き」は次のように述べています。「児童生徒及び保護者、地域の意見や要望などを踏まえ、校長を中心とした教職員が、創立時の基本理念や現在の学校の状況、将来展望について十分話しあい、共通理解を深めながら策定します。したがって、この欄に記載される『目指す学校像』は、全教職員共通となります。」「つまりこの欄には年度当初に全教職員で話し合っ

「当初申告」の基本は集団での話しあい

「当初申告」は三つの「領域」ごとに「今

年度の目標（課題）」と「方策」そして「ア」欄には「目標の困難度」を「5・4・3」の三段階で書くことになり

ます。申告の基準日は五月一日とされています。この部分については「手引き」は次のように述べています。「目指す学校像及び当該年度の重点目標を達成するための具体的課題を整理し、学年目標や校務分掌ごとの目標にも連鎖させながら、学年などの校内組織で十分話し合った内容を自己の目標に取り入れ、個別の目標を設定します。」「つまり学年会や教科会、校務分掌会などで話し合い、決められた目標を自分のものとして書き込んでいくわけです。また「研修」欄については「手引き」は「前年度の教育活動等を踏まえ、自身の知識や技能を高めるために重点的に取り組む事項を記入します。」としています。

「面談」では「よく話しあい」共通理解を図る

申告書を提出した後、

面談が行われます。面談の相手は校長です。「手引き」によると

「面談は、「コミュニケーションを円滑にして相互理解を深め、目標を共有し、申告者の意志による意欲的な取組によって課題を解決していくために実施する」ものです。面談で申告書の「目標」について修正などの意見が校長から出された場合、「対象者と面談者が『お互いによく話し合い、両者が共通理解を図る』ことが大切なので、十分に話し合いを行った上で、結論を出すように」と「手引き」には書かれています。

中間申告は必ず心して行う

「目標等の修正・追加・変更等」の欄は「中間申告」のためにあるものです。一〇月一日が基準日ですが、「手引き」は「目標の修正等がある場合など必要に応じて実施」としてあります。とくに必要がなければ行わなくていいのです。

「最終申告」の

基本も集団での話しあい

「最終申告」は「当初申告」でたてた目標に対する「成果・反省」「次年度への課題等」そして「イ」欄には達成度を5・1の5段階で自己評価し書き込んでいくものです。2月1日が基準日です。「当初申告」の目標自体が学年会や教科会・校務分掌会で話し合い決定したことが基本になっ

ています。この部分もそれぞれの会議で話し合い決められた成果や課題が基本になるわけです。「手引き」も次のように書いています。「各学年、各教科、各分掌、担当業務等の学校の教育活動の達成状況について、教職員間の相互理解を深めながら整理するとともに、自己の目標に対する成果や反省、次年度への課題を、自己申告書の『最終申告』欄に記入します。」

「指導・助言」は「主体的で意欲的な取組を助長する」ための

「最終申告」提出後、最終面談が行われ、その中で校長から「指導・助言」がなされます。「手引き」には「指導・助言のポイント」として次のようにあります。「○学校における教育活動の特性として、その成果は、すぐに現れるものもあれば、長い期間を要するものもあります。年度末の成果だけでなく、協働の取組や貢献も指導・助言の対象です。○申告者の主体的で意欲的な取組を助長し、能力開発を図ることを目的に指導・助言を行います。○面談等を通し、できる限り自己評価と差異が生じないように心がけて話しあいを行います。」

自己申告書は原則として公開

つまり「自己評価」を基本として、集団の中での取組も評価しながら、今後の意欲がますますわいてくるような「指導・助言」が行われるということです。しかも、指導助言欄は、記述式で記入することになっていきます。

「自己申告書実施要項」には「教職員の自己申告の内容は、原則として開示する。」となっ

ています。ただし、「手引き」には「自己申告書中の『指導助言』欄は、不開示の取り扱いを想定しています。」と書かれています。要するにどうせ誰が何を書いたかはわかるので

「自己申告」をきつかけに教育論議を活発に

これまで述べてきたことをまとめると次のようになります。

①「目指す学校像」は教職員の話しあい決めていく

②「当初申告」の「目標」なども基本は教職員集団の話しあい

③「校長との面談」もお互いによく話し合い、共通理解を図るために行う

④「中間申告」は必要がなければやらなくてよい

⑤「最終申告」の基本も教職員集団の話しあい

⑥「校長の指導助言」も「自己評価」を基本として、集団での取組も評価しながら、今後の意欲がわいてくるようなものでなければならぬ

⑦自己申告書は「指導助言」欄を除いて公開

このようにみていくと、「自己申告」の取組は個人的なものではないということがわかります。みんなと話し合いながらつくり、みんなと話し合っ

て総括話し合う、つまり集団的な取組であるし、またそうしたものにしてい



さいたま市の「自己申告制度」について