

指導行政のポイント

今年の課題 “ 教員評価 ”

菱村 幸彦

明けましておめでとうございます。今年もよろしくお願い申し上げます。

新しい人事考課の導入

昨年の教育界は、年頭の文部科学相の「学びのすすめ」のアピールに始まり、年末の学力調査結果の公表にいたるまで、文字どおり、学力問題に明け、学力問題に暮れた。しかし、学力調査の結果が「おおむね良好」だったことから、学力論争はひとまず落ち着くのではないか。

では、今年の課題は何か。教育基本法の改正案が国会に上程されれば、教育基本法が今年の最大のテーマとなることは間違いない。しかし、これは理念的な問題である。学校段階における実践上の課題としては、今年“教員評価”がクローズアップされると思う。なぜなら、教員評価に関して三つのシステムが作動しつつあるからだ。

第1は、人事考課である。以前から地方公務員法40条の規定に基づき、各都道府県教委において勤務評定を実施している。しかし、昭和30年代の勤評闘争などの影響もあって、勤務評定の結果を人事に反映させない慣行が一般化し、勤務評定は形骸化している。この結果、教員の給与は勤務年数だけを基準としたものとなり、意欲ある教師が努力しても報われない悪平等主義に陥っているとの指摘が強い。

こうした状況を改善するため、東京都教委は、平成12年度から、新しい人事考課制度を導入した。教員は校長・教頭と面接し、指導助言を受けながら「今年度の目標」等を自己申告し、それを参考に校長等が業績評価を行い、各教育委員会が相対評価で人事や給与に反映させる人事考課を行っている。

こうした新しい人事考課制度の導入は、東京都にとどまらず、大阪府、埼玉県、神奈川県、千葉県など多くの都道府県に広がりつつある。

指導力不足教員の人事管理

第2は、指導力不足教員の人事管理である。平成13年に地方教育行政法が改正され、指導力不足教員に関する人事管理システムが導入された。

昨年末、文科省が公表した調査結果によると、この人事管理システムを適用して、指導力不足教員の

認定を行ったのは、北海道、宮城県、埼玉県、東京都、神奈川県、岐阜県、京都府、大阪府、広島県、徳島県、高知県、佐賀県、長崎県、宮崎県、北九州市の15教委に及んでいる。その他の県も、目下、整備中であるから、今年全国的に指導力不足教員に関する人事管理システムが作動することになる。

指導力不足教員の判定で重要なのは、指導力不足の判定基準である。すでに17の教委において判定基準を定めているが、教員の能力や適性等をいかに客観的かつ適正に評価するかがポイントとなる。

新人事管理システムにより、指導力不足教員と認定されたのは、平成14年9月現在、全国で187名である。これらの教員に対しては、まず研修が行われるが、研修後、現場復帰した教員は12名、退職した教員は3名、分限処分となった教員は5名となっている。教職外に転職した教員は0人である。

この数字は、新管理システムのもとでも、指導力不足教員問題の解決が容易でないことを示している。が、今後人事管理システムの適正な運用により、指導力不足教員への対応が前進することは間違いない。

10年経験者研修のための評価

第3は、10年経験者研修の実施である。平成13年の教育公務員特例法の改正で、10年経験者研修が制度化された。10年経験者研修は、従来の中堅教員研修のような一斉研修方式ではなく、個々の教師の能力・適性に応じた個別研修方式で実施するところに特色がある。

そこで、問題となるのが、10年経験者研修の対象となる教員の能力や適性等を評価するための評価基準をどうするかだ。文科省は、10年経験者研修のための評価について、学習指導、生徒指導、学級経営などに関する評価項目(34項目)の参考案を示している。各都道府県教委は、文科省の参考案をもとに、10年経験者研修の評価基準を定め、該当教員の評価を行うことが課題となる。

教育論は、教師論に始まり教師論に終わるといわれる。適正な教員評価を通して、教師自身の意識・行動・能力等の変革が期待される。

(ひしむら・ゆきひこ = 公立学校共済組合理事長)