

# みんなのでっくろっくろ働きやすい職場を

『評価・育成システム』の導入から十三年がたちました。この『システム』は私たちの職場に大きな影響を与えています。また一方では、毎年のこととして、あまり深く考えることなくやり過ごして行っているという人もいるのではないのでしょうか。

泉北教組では、『評価・育成システム』の問題点を改めて、みんなで意識し、よりよい職場づくりにつながる運動を展開していきたいと考えています。

## 個人を競わせることより 集団の力の向上を目標に

『評価・育成システム』が試行の段階から私たちが常に主張してきたことは、教育活動の評価は、子ども

たちの成長・発達を唯一の目的として、児童・生徒・父母の意見を十分反映しながら、教職員集団の論議を通じて行われるべきものであるということなのです。

学校という職場の中で最も機能しなくてはいけない教職員の集団の力を無視して、教員個人を切り離して評価しようとするところにこの『システム』のそもそもの問題点があります。

『評価・育成システム』は、「教職員の資質・意欲の向上、組織の活性化」を目標に挙げていますが、教職員の協力・共同の破壊と校長評価・教職員評価を通じた教育行政の教育に対する「不当な支配」でしかありません。

## 評価の基準の客観性や 評価者についての問題点

集团的・多面的・専門的な営みである教育活動を、

校長や教育行政が個人の「業績」として評価することは不可能です。そして多くの問題点をかかえたまま十年あまりこのシステムは続けられてきました。校長が客観的、公平・公正に評価できるという明確な基準など、もちろん出来ないままです。これでは、評価者の主観・恣意的評価にならざるを得ません。

児童・生徒・父母の意見を反映するとして作られた『授業アンケート』も単なる印象や表面的な事柄に左右されることが多く客観的な評価資料としては問題の多いものになっていません。

評価結果が給与（ボーナス）に反映される、そのこ

とも問題ですが、客観性のない評価が反映されるのでは、評価される側は納得できません。

## 自己申告票の問題点

職員が評価者に対してまず提出する『自己申告票』

について、目標設定で、評価者（校長）から書き直しが強制されたということが報告されています。教育の目的を逸脱しない目標ならば、本人の設定が尊重されるべきであり、校長の意向に沿うような書き直しや、数値目標の追加の強制は許されません。

『評価・育成システム』は、かねてから指摘してきたように、

子どもの成長・発達に寄与すべき教職員をランク付け、見せかけの「業績」競走にかりたてるものであ

ること。

「システム」を通して、教育行政が学校教育を支配・統制するものであること。

さらに、「評価」結果を給与や処遇、人事や研修などに反映させ、教職員にいつそう服従を強いるものであること。

等の問題点を持ったもので

さまざま教育「困難」のもとで、今日ほど教職員が一致協力して教育活動に当たることが求められているときはありません

私たち泉北教組は、教育に弊害をもたらす「評価・育成システム」の廃止を求めるとともに、子どもと教育をよりよくする方向として、「子ども参加、父母と教職員が共同ですすめる学校づくり」を進めていきます。



# 『評価・育成システム』 の問題点について もう一度 考えてみましょう。

# 『評価・育成システム』アンケート 協力ください