

「評価・育成システム」についての確認(抜粋)

【2004年・2005年】

7、市町村立学校については、「府費負担教職員の評価・育成システムの実施に関する規則」等にもとづき、市町村教育委員会が実施する。

12、このシステムにおける評価は、原則として勤務時間中のとりくみを対象とするものである。

13、「評価」は、客観的で公正なものでなければならない。業績評価において、目標の難易度および目標設定外業務を考慮に入れる場合についても、同様である。

14、自己申告票の目標は、当該教職員が主体的に設定し、校長が承認するものであり、校長が一方向的に当該教職員の目標を変更することは考えていない。

15、開示面談では、当該教職員に対し、「評価・育成シート」の記載内容をすべて開示し、評価結果の理由を説明することとなる。

16、システムには、なお課題があり改善が必要である。そのため、検証は重要と考えており、その方法について今後十分検討していく。必要の都度、意見をうかがいたい。

【2011年】

1、2004年4月及び2005年3月に行った、「教職員の評価・育成システム」に関わる「府教委回答」については、厳守する。

3、同「府教委回答」について、目標設定における教職員の主体性の重要性を述べた「14」の「自己申告票の目標は、当該教職員が主体的に設定し、校長が承認するものであり、校長が一方向的に当該教職員の目標を変更することは考えていない」との考えに変わりはない。

5、教職員が自主的に設定した目標は尊重されるものである。また「教職員が目標の修正・変更を行わなかった場合」に、「業績評価の際に設定目標を考慮して評価を行う」とは、一部にみられる極端なケースについて行うということであって、目標を修正・変更を行わなかった行為について行うものではない。

8、目標設定の自己申告票及び達成状況の自己申告票について、育成(評価)者は、最終提出期限までの期間に提出されたものは、必ず受理しなければならない。

9、自己申告票の提出期限については、本人に提出の意思があり、本人の責任によらず自己申告票を提出できない場合、最終提出期日を変更することもありうる。



気づけば、教師になって8年。大変なこと、楽しかったこと、本当に色々なことがありました。でも、私にとって、その一つが大切にとても充実していました。その中でも、一年目が特に印象に残っています。その時のことを交えながらお話しします。

「おおさかの子どもと教育」91号(大阪教育文化センター発行)に掲載された西川由里子さん(高槻市立小学校)の「一日一日を大切に」から、その一部を引用します。全文が読みたい方は泉北教組まで連絡ください。

ようこそ大阪の教育現場に 新任のみなさんに伝えたいこと

(中略)
自分のクラスがうまくいっていないことが恥ずかしくて仕方ありませんでした。しかし、初任の私にできることは、周りの先生方と比べたらごくわずか。そんな私に学年の先生は、とても親身に話を聞いてくれたりアドバイスをしてくれたり。

私は周りの人たちに本当に恵まれていたと思います。今私は、自分より若い人たちと組んでいます。心がけているのは、些細なことでも話すこと。話すことも楽になります。楽しいこと、うまくいかなかったこと、困ったことなど、学年の先生とよく話しています。全一人で抱えこむなんて、できないと思います。私も話す中で、「こうすればよかったかもな」と、学ぶことが沢山あります。教師という仕事は、スタートはあるけど、ゴールは無限です。その人次第で色々な広がりを見せる世界、とても素敵ですよ。躓いた時、悩んだ時、ふとした瞬間に、自分がどんな、先生 になりたいたいのかなと考えてみてください。原点に戻ると、見えなかった答えが意外と出てきます。(後略)

「戦争法」を廃止させよう。子どもたちや自衛隊員を戦場に送るな。