

## シリーズ 学校現場から悲鳴が聞こえる

### 第5回 「生徒の姿が見えない虚構の研修」

教員採用は狭き門といわれていますが、全国のなかには教職員採用試験の受験者が減少しているところも出てきています。給料が数年にわたって減り続けていることも理由の一つのようですが、教育問題の複雑さや、それに伴う研修や管理強化などが若者には魅力ある職場として映っていないのかもしれないかもしれません。

60～70代の元教職員からすると、20代、30代に過ごした学校と今の学校は全く違ったものに見えるのではないのでしょうか。全職員の公選で決めていた主事・主任は、今では管理職が決めていますし、担任も部活動も本人の希望を無視して決められることもあります。職員会議は伝達機関となり、採決はみられません。新採用者には1年間の初任者研修があり、教職3年目や5年目、10年目といった節々にも研修があり、その都度授業案を書き、研修後はレポートの提出が待っています。パソコンに向かう時間が多く、様々なデータ作りや報告に追われています。教員免許更新制度も大いに負担となっています。

今回は、若い先生の登場です。研修問題や人事評価等について聞きました。

#### 初任者研修について

記者「初任者研修についてお聞きしますが、新採の先生はあまり学校にいませんね。」

F氏「4月から月2回ほど教育センターに出張し、研修を受けます。その他にも校内研修があり、教務主任や生徒指導主事、進路指導主事をはじめとして多くの先生から様々な講義があります。授業準備に一番時間をかけたい時期に、初任者研修のレポート提出に追われているのが現状です。1年目は学校にいられないことも多く、学校の1年間の流れや学校行事の運営等がよくわからないまま過ぎてしまいます。しかし、2年目からは経験豊富な先生方と同じように仕事が割り振られます。研修の大切さもわかりますが、学校現場にいる時間をもっと確保して欲しいと思います。学校のこと、生徒のことについてももっと知りたい、時間をかけてより良い授業をするための準備をしたいと思います。そう思っているにも研修やレポートなどに追われ、1年目にその余裕を作れる状況ではありませんでした。」

G氏「私は採用されてからしばらく経ちますが、

10年あまり前のことが忘れられません。当時は“ゆとり教育”が行われており、初任研の教科研修でも指導主事から『生徒に生きる力を育ませる』『自ら考え、問題を解決できる力を養う』『大学入試のための授業になってはいけない』という話が1年を通してありました。しかし翌年、前年度欠席した分の教科研修を受けに行くと、『先生方は東大の問題も解けるようでなくてはなりません』『生徒に必要な学力をつけさせなければなりません』と、同じ指導主事の口から昨年までとは180度異なる内容が言われ、大変驚きました。“ゆとり教育”への世論の批判を受けて、文科省が“脱・ゆとり教育”に舵取りを変換させたことを受けてのこの発言でした。お上の意向一つでこうも現場は振り回されてしまうのか、ということを実感しました。」

記者「生徒を前にして学ぶことが如何に大切かということがわかりますね。30年くらい前は、民間教育研究団体の研修も出張として参加が認められ、自主的に参加していました。今は研修というと県教委や文科省関

連しか認めようとせず、いわゆる首縄式の研修では本当の力にはならないと思います。もっと自由に自主的な研修が認められるようにしたいですね。」



## 人事評価について

記者「次に、人事評価のことについてお聞きしますが、率直にどう思いますか。」

G氏「幸いにも私は今まで管理職に恵まれたというか、不当な評価を受けたり、心外な物言いをされたりといったことはないのですが、やはり、校長や教頭個人の目で全職員を見るのは限界があると思います。私自身も外的外れなことを評価され???と思ったことがありました。人事評価が導入された当初、東京で一般企業に勤める妹に『公立学校でも人事評価が始まった』と話をしたところ、『企業でも人事評価の限界を感じて廃止するところが数多く出てきているのに、今更何やってんの?学校っていう現場にはまさにそぐわないでしょ。』と言われました。職員一人ひとりの持てる能力を發揮し、学校現場をよりよくすることが目的ならば、他にもっとよい方法があると思います。」

F氏「私もどのくらい正確に評価されているのか疑問が残ります。進路実績など数値目標も大切だとは思いますが、生徒の心の成長など私たちの教育活動には数値で表せないものもあります。自己申告書で数値目標を掲げることにより、その数値にばかりこだわってしまっているような気がします。数値で表される結果の話ばかりで、本来大切であるべき、その結果を残した個々の生徒への注目が薄れてしまっているような気がします。」

記者「教育現場にはそぐわないというのは同感ですね。その人事評価がたった1度の授業観察で評価される。このネーミング嫌ですね。授業をバードウオッチングと一緒にしてもらいたくないですよ。この授業観察についてどう思いますか。」

G氏「勤務校では『他の先生の授業を複数回参観する』ということになっていますが、はっきり言ってほとんどの職員が見に行っていないのが実態です。理由には多忙化があります。空き時間をつぶしてまで、他の先生の授業を見に行っている暇がなかなかありません。他校に勤める友人は、校長が授業を参観し、校長面談の時に『君の授業は100点満点中〇〇点だ。』と点数化して言われたそうです。たかだか1回見に来ただけで、自分の授業を評価されるのは全くもって理不尽だと思います。」

記者「先ほどの研修ともからみますが、授業を見るということも自主的であるべきですね。かつては民主的職場作りということが良く言われました。放課後や定期考査中に職員が自主的に集まり、生徒会行事のことや授業について話し合いをしました。Gさんが言うように多忙で余裕がないことも事実ですが、たとえ2~3人でも集まれるといいですね。そこに本当の力になるものがあると思います。勤務時間の問題なども聞かせてもらいたいと思います。次号もよろしくお願いします。」