



1月9日にひらかれた道高教組学校・職場づくり学習会での与良正男さん(毎日新聞論説委員)の講演概要を紹介します。

教育現場では「ナマの政治」を学ぶ必要がある。それを10数年以上も前から思っていた。私自身1981年に毎日新聞に入社し、31歳の時に政治記者になったがその時、先輩から諭され近現代史を学んだ。その時初めて学んだ気がする。主権者教育とは民主主義を学ぶことだ。誤解があるようだが主権者教育を言い出したのは文部省じゃなくて総務省。今回高校に配付される補助教材も文部科学省主導ではなく、総務省主導で作成された。そもそも総務省の思惑は投票率を上げたことだった。特に若者の。そのためには教育が必要で、だから文部科学省を巻き込む必要があった。

世界に遅れて18歳になったのは、政権与党がそれをしたくなかったから。若い人は革新的だから、与党にとっては不利だと考えられていた。ところが、今の若者は安倍政権が好き、安倍首相はそう思っているフシがある。だから今の政府は18歳にしたいと思った。憲法「改正」の国民投票法を通すため、2006年の第一次安倍政権が18歳投票を決めた。

意見もあると話す」と言う。これらについて文科省はダメとも良いともいわない。山口県の高校で安保関連法案について、「朝日」と「日経」の新聞記事を参考に、賛成、反対に分かれて議論し、どの主張に説得力があったかを投票する授業が行われ、自民党県議が県議会で「政治的中立性」を

毎日新聞論説委員 与良正男さん

主権者教育は民主主義を学ぶこと

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていたようだが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかないし、線を引きすぎではない。



私は、「民主主義とは何か」を学ぶことが主権者教育だとシンプルに考えている。補助教材には「民主政治」とは何か、という項目でこう書いてある。「政治の問題は国民生活に極めて密接に関係しているのだから、最終的には多数決で合意を形成するのが一般的です」「ただし、多数決が有効に生かされるためには、多様な意見が出し尽くされ、少数派の意見や根拠を明らかにして、多数派のそれと比較検討することが必要です。少数意見が正しいものであれば、できるだけ吸収するというものではないかもしれませんが、納得することで実効性も高まります」と。

「政治的中立」問題はメディアも抱えている。そもそも中立はあり得ない。突き詰めて言うと「何もしない」ことが中立ということになる。特に、テレビは放送法によって権力に縛られて

いる。安倍政権はメディアに対し、番組のゲストやテーマ設定、街の声を扱いは方など細かく項目をあげて「公正」な選挙報道をするように、などと言っている。メディアはあれこれ言われることが面倒になり、「中立を守る」ために何もやらなくなる。教育も同じ。あれこれ言われるようになる。

模擬投票をやるのであれば実際の選挙でやった方がいい。架空では意味がない。アメリカでは小学4年生から大統領選挙について話し合っている。忙しすぎて大変だと思うが、教員も変わる契機になってほしい。学校と社会との連携、外に開かれる教員になってほしい。今がチャンス、地域と協力して、主権者教育を行ってほしい。補助教材の中心に對する批判もあるがスタートすることが大事。まずはスタートすること。日本が変わるチャンスだ。

本を読まない子にもイチオシの本⑤ 『火星の人』

アンディ・ウィアー 早川書房 2014



図書館担当者になったばかりのころ、本を選ぶことについて「自分の好みで本を選んでほしい」とよく言われました。しかしそれは仕事上最もやってはいけないことなので、していません。

ほぼなくなりました。新米のころより選書の幅が広がったせいでと負っています。昔の選書リストを見ると「これじゃなくてあれ入ればよかった」と思うことときりです。

図書・司書教諭の授業で必ず習うのですが、利用者が必要とする本を選ぶのです。そのために生徒の様子や学校事情、授業カリキュラムを把握し、新聞書評や他館の貸出傾向を見たり、他校の図書館担当者や情報交換し、書店や図書館に足を運び実際に手に取って選びます。

物語は近未来の火星が舞台です。火星探査中に砂嵐のため死亡したと思われて、主人公はひとり火星に取り残されます。計画中止で他のクルーは地球へ帰還します。火星基地で主人公は、次火星探査は4年後、空気が水は持ちますが、食



道高教組 新春お年玉 抽選当選結果 発表!



高教組本部より組合員みなさんに送付いたしました年賀状に、「道高教組 新春お年玉番言」が記載されていたのを知っていますか? 厳正な抽選の結果、「お年玉」抽選図書券の当選者は左記のみなさんとなりました。おめでとうございます。

1等1名	図書券5000円		
苫小牧西高校	I.Yさん	05-120	
2等8名	図書券2500円		
室蘭栄高校	Y.Nさん	04-406	
八雲高校	A.Hさん	02-201	
函館工業高校	K.Tさん	01-128	
美深高等養護学校	H.Mさん	14-130	
函館工業高校	T.Kさん	01-125	
札幌東陵高校	O.Mさん	07-155	
釧路江南高校	U.Hさん	17-125	
札幌丘珠高校	E.Mさん	07-179	
3等18人	図書券1000円		
札幌養護学校もなみ学園分校	H.Tさん	07-305	
稚内高校	K.Iさん	15-202	
新篠津高等養護学校	N.Tさん	07-461	
旭川商業高校	N.Mさん	12-357	
小樽潮陵高校	K.Mさん	08-308	
津別高校	K.Kさん	18-214	
芦別高校	M.Kさん	10-140	
札幌養護学校	H.Aさん	07-141	
高等養護学校	M.Sさん	08-345	
南富良野高校	I.Eさん	11-219	
中札内高等養護学校	M.Nさん	16-414	
富良野緑峰高校	K.Hさん	11-212	
滝川西高校	H.Aさん	10-125	
常呂高校	S.Yさん	19-344	
苫小牧東高校	O.Tさん	05-110	
札幌南高校	I.Sさん	07-265	
旭川東栄高校	K.Hさん	12-374	
旭川西高校	I.Tさん	12-320	

徹底検証

教育をこわす「人事評価制度」は要らない

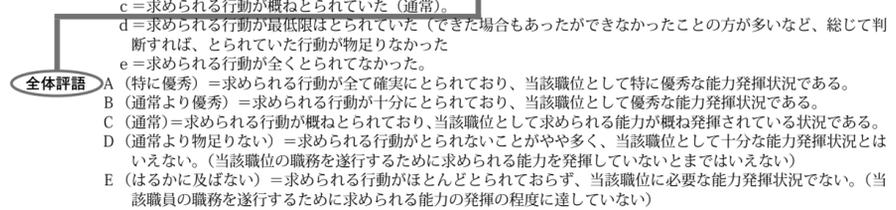
安倍「教育再生」へ、もの言わぬ教職員づくりがねらい



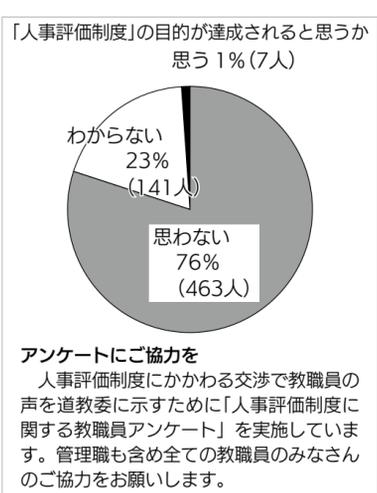
別記第6号様式01

学校職員人事評価シート《教諭・助教諭・講師》特別支援学校以外									
学校名	北海道〇〇高等学校			職名	教諭	氏名	〇〇 〇〇〇	所属コード	〇〇〇〇〇〇
勤続年数	〇年〇月	所属勤務年数	〇年〇月	勤務分掌	〇〇〇〇〇	担当教科	〇〇〇〇	担当学年	〇年

評価項目	評価内容	自己評価		1次評価		2次評価		総合評価
		評価	理由	評価	理由	評価	理由	
1. 能力評価	他の職員と連携・協力がな学指導を進めている。	a		a		a		a
	生徒の学習意欲や理解度を高めるために、指導方法や評価の工夫に努めている。	b		b		b		b
	教科・科目に関する専門的知識・技能を活用し、生徒の特性に応じて指導できる。	c		c		c		c
	教科指導の目標を達成するための計画的な指導ができる。	d		d		d		d



「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出・評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。



生涯賃金2000万円 差！ 賃金に総賃金抑制

本年度の道人事委員会勧告を反映させて計算すると、30歳前後では、昇給が「A」（8号俸）と「C」（4号俸）では月9,000円、10,000円、年間15万16万円の差となります。生涯賃金で比較すると、23才から60才まですべて「A」査定の人とすべて「C」査定の人では、2,300万円もの差が生じます。勤続手当の成績率は現在平均0.725ですが、それを0.71に下げた「C」に下げた分を上位区分に回しています。昇給による賃金の総額は決まっているので、平たくなればポナナス、昇給とともに「パイの奪い合い」でしかありません。

「標準職務遂行能力」を定義した「行動例」をもとに24項目について個別に評価し、総合評価（全体評価シート）が行われます。「業績評価」は自己目標を決め、目標達成に向けてとりくみを記載し、「業績」で2回「能力」で1回評価します。「能力評価（シート）参照」は「標準職務遂行能力」を「定義」した「行動例」をもとに24項目について個別に評価し、総合評価（全体評価シート）が行われます。「業績評価」は自己目標を決め、目標達成に向けてとりくみを記載し、「業績」で2回「能力」で1回評価します。

「分限処分」には、2号俸下げる「降号」、職務の級を下位の級にする「降級」、任命されている職を下位の職にする「降任」、職を失わせる「分限免職」があり、それが給与の成績区分に無関係や押しこめることから、教職員が納得できない。若し先手を意識したシフトをサインになりました。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出・評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

道教委は昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案しました。管理職が総合評価をつけて「ポナナス」の勤続手当・昇給や「分限」「昇任」に活用するものです。連続2回「E」で分限の契機になります。地公法の改正理由にしていますが、この制度は、教職員をバラバラに分断し、「もの言えぬ」職場にして「上からの改革」に従わせようというねらいが明らかです。まして、12月下旬に提案し4月に実施するというのは、拙速であり、学校現場の混乱は必至です。断じて認められるものではありません。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出・評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出・評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出・評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

「目的が達成されぬ」と思わない

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

「目的が達成されぬ」と思わない。これは、道教委が昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案した際に、教職員から寄せられた声の核心です。道教委は、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しています。しかし、教職員側からは、この制度が「目的が達成されぬ」と思われることを懸念しているのではなく、むしろ「目的が達成される」と思っているという声も聞かれます。

2016 新春リニューアル！
高教組ホームページ
http://www.dokokyoso.jp/

新しいページは、「便利」「使いやすい」「便利」

「見栄え」「重視で...」

「つながり」「支えあう」「双方向の組合員ページ」

