

だれもが「指導の不適格な教員」になりうる

—「排除の論理」では「教育の課題」に答えられない—

河合 靖久

一、「人が人を評価する」ことの難しさ

通知表や指導要録を書いた人なら、皆が体験することですが、人間を数字で評価するのは難しいことです。

中学校など数字で記入される通知表も、それなりの条件で測られたテストの結果でしかなく、子どもの総体・全人格を評価するものではありません。

しかし、現実には、受験学力の「物差し」で測られた、一面的な評定が独り歩きをしています。

企業でも、給与やボーナスに響く成績査定はされています。「金と生活と人間関係が絡むので、上司にも部下にも気を使って、胃が痛くなる」とは、企業の中堅幹部から聞いた話です。

特定の目的や、限られた分野での技能や能力の測定や評価は可能ですが、「評価は独り歩き」します。

二、教師の仕事は、一律・画一的には測れない

教育の仕事は、人間である教師が、人間である子どもを対象に行なう営みです。

現実問題として、教育熱心だ、子どもに好かれると言われる教師も多にいる反面、教育技術が未熟で教育理念が希薄、管理職指向が強い、部活が命、仕事が遅い、子どもや親に反発される、事務能力に長けている人当たりはいいがとらえどころが無い、等々、教育現場にもさまざまなタイプの人間がいます。

教師の否定的な側面を捜し出し、拾い集めて排除しても、教育は成り立ちません。そもそも、「完全無欠の教師」などどこにもいないのです。子どもと一緒に、いろんな癖や性格、特技など出し合い、鍛え合い、成長し合うことが、教育の大切な仕事なのですから。



三、「指導の不資格」の基準なく、教員は孤立

教育の仕事の性格から、教師の能力をどういう基準で見るとかは、簡単なことではありません。国会の論議でも明示できなかった重大問題です。

新聞報道でも、各県ばらばらで、基準は不明確です。教育者としての明確な欠陥や過失は、現行の法律で処分できるのにあえて不確実な基準で処分をちらつかせるということは、評定する管理職側の主観的評価、恣意的要求、個人の好みや気分左右され、管理職の顔を伺う教員がさらに増えることになります。

「個人的要求も教育命令だ」とうそぶく校長が出現している昨今、とても危険なことだといえます。

目の前に、餌や誘惑や脅しも含めた「評価」がちらついている、教育は萎縮し、互いの教育力を高めるための共同や協力は作れず、目先の「成果」や「見栄えのする実践」のみが追求され、教師同士は孤立します。管理職と意を通じる「私的グループ」が学校運営を混乱させ、個人的欲求に基づく競争が始まるのです。東京都の5段階相対評価の考課制度がリアルです。

四、子どもへの影響、親の反応

我が子の担任が、「不資格」または「優秀」教員の

烙印を押されたとしましょう。子ども達は、教委や管理職の評価に関りなく、心静かに学校での活動ができるでしょうか。

親の立場ではどうでしょう。下された評定がどのような意図であれ、教育の実際より、外から突きつけられた「烙印」が幅を利かすことになり、目先のことにのみ気をを使う教員が増えることになります。

五、解決の道は…

あらゆる面での「評価」「評定」の検討も必要です。どんな先生も、子どもの前に立った時から「先生」です。未熟であろうと、欠点を持っていようと。職場の教職員が協力し、団結して互いの適格性を高め、子どものために同僚として対等に学び、話し合える職場が大切になります。

子どもに問題が生じたときに、情報を公開し、父母・地域と協力し、子どもと学校を守ってきた、これまでの不登校や非行への取り組みの実践は貴重です。

当面の課題として、予想される曖昧な基準を、教育理念に合致する民主的内容へ、各教育委員会に働きかける住民参加の運動が大切になってくるでしょう。

(かわい やすひさ・富曾亀小学校教員)