

宗谷

宗谷教職員組合

「宗谷情報」No. 20 平成30年3月5日発行
発行責任者:古川 正史

〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484
web : http://www.soya-teachers.org Mail : info@soya-teachers.org



校内人事における 分会討議・職場討議を進めよう

3月9日の内示を前に、「学校づくりと人事」の取り組みは最終盤に向かっていきます。今後は、春からのオーラスタッフの構成がわかり、校内人事の体制を考える時期に入ります。
宗谷教組の各分会ではどんな点を大切にすべきかというポイントをまとめます。

校内人事を考えるうえで、 大切にしたい3つのポイント

次年度の課題を明確にしよう

校内人事を考えるうえで、まず取り組むべきは、「次年度の学校体制を考える上で外せない課題を明確にする」ということです。
例えば、「新5年生の児童

生徒理解を慎重に進めていくべき」とか「僅少差の学年があるから、この学級数の確定や担任構成をどうするか」など、「少人数指導をするための教科担任の構成をどうするか」ということもあるでしょう。

定期大会&激励交流会 に集おう!

暴風雪のため延期した定期大会と激励交流会を下記の日程で行います。

宗谷教職員組合第29回定期大会

日時 2018年3月10日 13:00~18:00
場所 稚内総合文化センター
代議職 町村支部は2~3名、
稚内支部10名



宗谷教組激励交流会

日時 2018年2月24日 19:00~21:00
場所 宗谷教育会館
◇参加費 3,500円です。
◆定期大会代議員でなくても参加できます。
◆分会などでお誘いあわせのうえ、参加の検討を!

私は春から、「 」でガンバる」と 決意ができる議論を

考えるべき視点が整理できたら、ひとりひとりの持ち味を生かしながら教職員集団としてどんな人員構成が学校づくりを豊かにするのかということを考え合う段階に入りましょう。

たとえば、職員会議など公的な場面で教職員集団としての議論を持つということもあるでしょう。また、分会が呼びかけ人となって、組合内に留まらず先生方に声をかける「職場集会」ということもあるでしょう。もちろん、こうした方法と区別して「分会会議」として組合員の先生方が考えることもあり得ます。

また、大切にしたいのは「ひとりひとりの先生が『春からの自分のがんばりどころはどこか』ということを真剣に考え合うことです。それは、先に挙げた「学校の課題」を自分の問題として考えたり、分掌リーダー・学年部長をどう担うか考え合うということです。



人事のコトは、話したくなる…! でも、ダメダメ! 民主的學校づくりに影響も!

例年、人事の取り組みの中で「異動に関する出所不明な情報が飛び交っている」ということをよく聞くことがあります。

宗谷の中で、特に「学校づくりと人事」の取り組みの趣旨が正しく理解されてい

る学校では、異動動向について校長先生から本人にお話がある場合があります。しかし、一方では、教育行政の立場では「人事異動」は「管理運営事項」となるため、行政の判断如何によっては「内示まで極秘、絶対に本人に明かさない」という対応だって考えられるのです。

私たち教職員が「新聞発表までは、人事の動向は口外しない」という基本的な考え方を正しく理解し、自制すべきところは自制しなければ、人事だけでなく「民主的學校づくり」の考え方も台無しになってしまいます。「内示日」が過ぎても、新聞発表までは、こうした点を特に意識することが大切です。組合加入の有無に関わらず、確かめ合いたい普遍的なポイントです。



個々の事情に 寄り添う観点も

子育て・介護などそれぞれの先生の事情をどうするかということも考えるべき

校内人事でも大切にしたい人事のキホン

「区別と関連」を 大切にしたい議論を!

学校は、子どもたちを中心に、教職員集団をはじめ様々な関係者の総意によって運営されています。

組合(分会)は、校内人事について集团的に考えますが、それは「ひとつの考え」だということを意識しなければなりません。そのうえ

大切な視点です。「わがまま」ではない「生きるために必要な事情」をみんなで理解しながら配慮できる体制を考えていきたいと思います。

で校長先生と懇談して知恵を出し合ったり、ほかの考え方を尊重することが「区別と関連」というものです。

大切なのは、 学校全体での 理解と納得

校長先生によっては、「あなた自身の希望」だけでなく上記のような観点も含め

懇談資料を 作成する方法も

た希望調査を行う場合もありますが、大切にしたいのは集团的に議論したことをもとに、分会(職場)として校長先生と懇談をすることを通して「理解と納得」を求め合うことです。

昔、よく「要求書」を取り扱っていた時代には、こうした議論を「校内人事に関する分会要求書」にしていました。今日のにも、議論をした内容を「要望書」としてまとめるなど、歴史の財産から学ぶ方法はたくさんあります。