

変化する社会、変化しない校則 生徒から学ぶ未来の学校づくり

新年 学校・職場づくり学習会報告

新年早々の1月8日、道高教組本部による学校・職場づくり学習会が開催されました。「変化する社会、変化しない校則」生徒から学ぶ未来の学校づくり」をテーマに教職員センター会場とオンラインを合わせ、全道から50名を超える参加者があり、札幌支部から十数名が参加しました。

三部構成で行われた学習会では、最初に複数校の協力による校則アンケートの結果から見えることについて、報告がありました。多くの学校で禁止されているのは、ピアス等の装飾品や女子の化粧と短いスカート、脱色染色などの頭髮加工でした。なかには、許可制の男女交際やデートの際の要保護者同伴、手をつなぐなどの身体接触が特別指導の対象となる学校もありました。また、行き過ぎや理不尽、人権を侵害する指導として最も多くの先生方が挙げられていたのが、性的マインリテイアの生徒に対する

の校則に対する考えを聞きつつ、生徒会への働きかけから議論を盛り上げ、校則への問題意識が高まって先生方への要求を練り上げることで成長がみられたという報告がありました。さらに、現在は定年退職されて私学に勤務されている松代さんが、90年代の生徒・教師・保護者による「三者懇談会」の取り組みが話され、今あらためて「参加と共同の学校づくり」が求められていると訴えがありました。学習会参加者による質疑および意見交換では、女子のスラックス問題を端に、札幌市内校の先生が見て見ぬふりをする教師の態度を批判し、LGBT生徒の思いを聞き取る努力の大事さを訴えました。また、特別支援学校の先生方からも多くの意見があり、校則に現れる社会や文化のありようが、少数者の生きづらさにつながっているという指摘もありました。学習会は時間を超過して大いに盛り上がりました。管理主義

的ではなく、教育への率直な思いを話せるような職員会議の活性化、教師と生徒の信頼関係を基盤にした真

課題満載！ 前途多難！

定年延長にも関わらず高年齢職員の働き方

はばたきですでお知らせしている通り、公務員の定年年齢を現在の原則60歳から65歳に引き上げる「改定国家公務員法」及び「改定地方公務員法」が昨年6月に成立しています。地方公務員も国と同様に2023年4月から制度をスタートさせるために、各都道府県では2022年度前半までに条例化することになります。

この定年年齢の引き上げにともない、60歳以降の給与を当面の間7割水準にすることや60歳前後の給与水準の見直しを行うなど、検討課題が山積みです。定年年齢の引き上げにより年金との接続が形式上は保証されたとしても、同時に賃金抑制もセットでもれなくついて来るといった算段で

に主体的で自主的な教育活動を保障する学校・職場づくり運動が求められています。

3ページ4段へ

12月分会代表者会議学習会 「教員免許更新制の発展的解消！？」 「新たな教師の学びの姿」とは何か？」

12月18日(土)分会代表者会議において、東京大学の勝野正章さんが、教員免許更新制の発展的解消策として文科省・中教審が想定している教職員の新たな研修がいかなるものかを解説した『「審議まとめ案」の「新たな教師の学びの姿」を読む - 主体性と多様性をめぐる疑問 -』を視聴しました。

短期間のうちに3万筆以上集まった署名が文科省を動かす、萩生田文科大臣(当時)は「早ければ2023年度から廃止」と発言しました。しかし中教審・審議まとめ案に『「廃止」の文字はなく、『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて、発展的に解消する』として、新たな形で進めようとしています。

「令和の日本型学校教育」で重視しているのは「子ども」の発達・成長「はばたき」社会を支える人材育成(1C

「活用して」個別最適化「して」です。それを担う「教師の学び」とは①目標達成のためセルフ・マネジメントするもの、②学習コンテンツの中から選択するもの、③キャリアアップのため奨励されるもの、④期待する水準に達していない者にとっては命令されるもの、⑤履歴として記録管理されるもの、⑥教員育成指標に基づいて目標達成していくものとなっています。

教員育成指標をもとに職務遂行に必要な能力を定義してマネジメントし、任命権者から推奨されたり命令されたりしながら、「将来の姿」と「現在の姿」を埋めるために教職員支援機構が開発した学習コンテンツの中から選択して受講し、その受講履歴は研修受講管理システムによって記録管理され、ゲームのように目標達成、承認を繰り返していくことが「教師の学びの姿」と言えるでしょうか。教師

としての育ちが既定路線化される、記録管理の対象とならない研修は排除される、子どもの生きた現実への応答だっただけの教師の研修が自己目標達成のための手段になる等々；懸念される点を挙げればきりがありません。教職員としてのキャリア全般にわたり一生涯づく「新たな教師の学びの姿」は、大きな負担となっていくのではないのでしょうか。

それぞれに達成目標を設定することで集団を個人化し、バラバラになったものを任命権者が束ねて組織化していくのが「令和の日本型学校教育」における学びで、子どもにも教師にも並行して進められようとしています。

「目標がなければ学びではないのか」「達成することだけが学びではないはず」等々。互いに意見を出し合う集団的な学びや疑問にじっくり向き合う学びが今後現場から排除されていくのではないかと心配、という講師の言葉が耳に残っています。

最後に退職金については、60歳に達した日以後、65歳まで働き続けることが困難な職員が定年年齢を待たずに退職した際も、「定年扱い」の支給率で退職手当を計算することしました。計算する際の基本額も7割減の給与額ではなく、減額前の給与月額に應じた期間を考慮したいわゆる「ピーク時特例」が適用されます。また、本人の希望により「定年前再任用短時間勤務制度」が新設されます。定年延長の制度が完成するまでは、退職後65歳までは「暫定再任用制度」も維持されます。

今後、国がモデル案を示し、各地方人事委員会と都道府県が必要な規則改定や

闘争・平和カンパへのご協力、本当にありがとうございました。

今年度も、札幌支部闘争・平和カンパへのご協力、大変ありがとうございました。この間、長い間ととりくんできた課題が、一定の前進を見せるなど、声を上げ続けることの重要性が再確認されました。超動解消にむけて、前進を掴み取るチャンスも広がっています。引き続き、奮闘いたします。また、この「はばたき」発行経費もカンパを充てておりますので、道高教組札幌支部への物心両面でのご支援、ご協力をよろしく申し上げます。