

北海道師範塾 「教師の道」 塾頭通信

第651号 平成25年11月29日

教員公募制

各都道府県・政令市教育委員会では、教職員の人事異動について、適材適所の配置や教職員の資質向上の観点から、教員の公募制やF A制等の様々な工夫が講じられています。

この中で「教員公募制」というのは、校長の教育理念や学校運営方針等に基づき、一定の教員を公募して配置しようとするものです。この制度は、校長が学校運営に当たってリーダーシップを発揮し、教職員の適材適所、意欲の向上を図る上効果があるとされており、文科省の調査によると、この制度を導入しているのは2011年時点で21都府県等が導入しているとのことです。

こうした中、大阪府教育委員会では、2年後に429校ある小中学校の全てで、「教員公募制」を導入する事とし、来春の人事では、「英語教育」「習熟度別授業」等で特色のある学校100校（小56、中42、小中一貫2）を対象に実施するとしています。

また、大阪府では例年、1校当たり2、3人が異動しているそうですが、教員公募枠は各校1人とし、応募できる教員は同じ学校で7年以上勤めた人のみに限定するとしています。

「教員公募制」の導入を決めた大阪府教育委員会の狙いですが、校長に人事で裁量を発揮させ、学校を活性化させ事にあるようですが、果たして教育委員会の思惑通り旨く行くのかどうか注目されます。

「教員公募制」の大きなメリットは、

- ・校長自身が欲しい人材を選択する事が可能になる
- ・教師は、行きたい学校に対して直接アプローチする事が出来る

という事で、校長と教師双方にとって歓迎すべき制度のように思えますが、現実はその簡単ではないと思います。

まず、校長が本当に欲しいと思う人材が応募して来るかという問題です。田舎の小規模の学校や交通の便の悪い学校は敬遠されてしまう可能性があります。

結局は、校長は、応募のあった中から選択するしかない事になりますが、それでも、教師の側からすれば校長に選ばれたという思いもあるでしょうから、校長としてもそうした教師が集まれば、学校経営はし易くなると思います。

ただ、学校の活性化という事を考えた場合、校長の好みの人材を集めるだけで良いのかという問題もあります。学校は仲良しクラブではありませんから、その意味では校長の見識も問われる事になります。

もう一つの問題は、人材の偏在という事が生じないかという事です。

教師が行きたいと思う学校は、それ程多くはないと思われます。田舎である、交通や生活の便が悪い、子ども達の学力が低いといった条件の学校を意図的に選択して、積極的に応募する教師は、極めて少ないと思います。現在は、教育委員会が人事権を行使しているから、不完全ながら一定程度人材の偏在は避けられているのだと思います。

「教員公募制」の下で、人材の偏在を極力避けるためには、学校自体が魅力ある者でなければなりませんし、校長も自校が如何に魅力的な学校経営が行われているかしっかりと示す必要があります。つまり、教師の側から自分の学校が選ばれないのは、教師のエゴという事もないとはいえませんが、校長の力量の問題もあるという事を、当の校長自身、覚悟しておく必要はあるでしょう。

いずれにせよ「教員公募制」は、「是非その教師に来て欲しい」と思っていた学校と、「是非その学校で頑張りたい」と思っていた教師が旨く結合する事により学校が活性化し、その成果が子ども達に還元されるところに大きな意義がある筈です。「教員公募制」を進めるのであれば、行政も学校も教師も、関係者にはその事を肝に銘じて置いて欲しいと思います。(塾頭：吉田 洋一)