

2009 年度 第 1 回 NJ 補習校運営協議会議事録

日時 : 2009 年 4 月 18 日 (土) 午後 1:00～午後 2:30
場所 : NJ 補習校補佐室
出席者 : 富田 (審議会事務局)、井上 (教育文化交流センター)、横澤 (NJ 日本人学校校長)、倉西 (総領事館)、鄭 (NJ 補習校担当の運営委員)、奥秋 (NJ 補習校校長)、斎藤 (2007 年度父母の会会長)、アージェント (2008 年父母の会会長)、マッコスカー、スペンサー、平松、堂裏、藤本、シュリマー、姫野綾目 (記)

1. 出席者紹介

自己紹介が行われた。

2. 運営協議会規約、組織図の説明

新役員のために、ニュージャージー補習校の運営協議会規約、および、組織図の説明が行われた。

3. 議題について

議題 1) クラス係選出問題に関わる新クラスの名簿の受け渡し時期について

<父母の会からの依頼>

- 1) 学校から父母の会に提出される新年度クラス名簿の時期を 3 月最終日からその 1 週間前に繰り上げてほしい。
- 2) 或いは、各クラスの担任教師が 4 月当初のクラス運営が円滑に行くよう各担任教師に取り計らってほしい。

<理由>

- 1-1) 毎年、前年度中に新クラス係を選出しておく必要があるが、免除期間等諸条件の集計、選出、該当者への電話連絡の時間が十分でない。
- 1-2) 今年度は、初日にクラス係未決定のクラスがあり、初日の朝、役員が手分けして話し合いの場を設けた。
- 2-1) 新クラス係が未決定の場合、新年度クラスにて以下を担当する者がいない為クラスの運営に支障をきたす。
 - * クラス連絡網 (電話番号・E メールアドレス) の作成 (4 月は連絡事項が一番多い)
 - * 4 月当初のワッチング当番
 - * 父母会室と各教室間の配布物の集配
- 2-2) これらの対処方法として、担任教師がこれらを担当してくれることが望ましいが、校長先生から担任教師に依頼することができない。

＜NJ 学校運営委員会側からの回答＞

案 1) 最終決定ではないが、暫定的に名簿を提出することは可能。

- * 学校側は、新年度が始まる前なら入学希望者を断ることはしない。そのため、ギリギリまで新年度生徒数が確定しない（今年は 3 月 25 日に理事会で**予算案承認決定**）。
- * 定員は、幼児部～小学 3 年生まで各 20 名、小学 4 年生以上高校生まで各 25 名と決まっており、定員を超える場合は、~~必ず~~ 2 クラスにわけることになっている。
- * 1 週間前に出せる年度もあれば出せない年度もあるため、この場で確約できない。

⇒更に検討し、後日回答する。

議題 2) 3 月 23 日の嘆願書への回答に対する質問・要請事項

＜これまでの状況＞

昨年度 3 月に高校 1 年の担任教師がレイオフされたが、「その撤回、および、先任権による教員解雇の協定の見直し」を求めて NJ 補習校在籍生・卒業生保護者、および、卒業生の間で署名を集め、3 月 23 日審議会に嘆願書を提出。同月 31 日、審議会から「レイオフの撤回はできない、また、協定の見直しは考えていない」と回答があった。

＜確認事項＞

- * 余剩人員による解雇(レイオフ)と教員の資質の問題による解雇は、違う問題であり、区別されることを前提とする。
- * 余剩人員による解雇の基準は先任権にある。

1) 資質を問うために教員を評価する基準や制度は、審議会にあるのか。

教員の指導力に関する評価基準・制度はなし。

- * 4 年前、ニューヨークで数年に渡ってパフォーマンスの良くないと言われていた教員の解雇が一**事件**あった。その時は、当時の校長からの意見があり管理委員会の判断にて通知した。
- * 2 年前、必要性があると判断し評価システムを検討し始めたが、**週 1 回授業での評価の困難性**や、保護者の意見等、一方向からだけの意見を参考にするべきものではない等、人事の問題になり、裁判になった場合の対策（差別条項に抵触しないこと）等、簡単にはいかず、その時点で結論には至らなかった。しかし、引き続き検討していく課題だと考えている。
- * 全日校で、数人の教員解雇が行われたが、~~現状では~~ 教員の資質に関するものではな

く、~~公務員法の~~服務上の問題が主な理由だった。~~違反によるものだけである。~~

- * 日本国内でも教員を評価する制度は始まったばかりである。（*注釈1）
- * 補習校では、日本国内の制度などをそのまま適用することはできない。

⇒ 今後、補習校独自の評価基準について引き続き話し合い、**前向きに検討**していく~~かなくてはならない~~。

2) 教師の資質に対する校長、保護者、生徒の意見はどのように反映されるか。

＜校長が行っている教員評価について＞

- * 現在、文部科学省から派遣されている校長などの役割は、現地教員の資質向上が目的である。
- * 現在、各クラスの授業を見て回るなどして評価し指導にあたっている。また、研修を年2回行っている。
- * しかし、校長が行っている教員の評価は、授業の質を向上させるために使われるものであり、資質査定・解雇を目的に使われるものではない。

＜生徒・保護者の意見について＞

- * 今後も意見がある場合には、父母の会が取りまとめて**補習校**/審議会に提出してほしい。

問題点

1) 余剰人員のための解雇と指導力不足による解雇が区別されなければならない以上、両方の制度（基準）が整っていることが必要であるが、教員を評価する制度がない現状では、毎年、年度末に余剰人員による解雇だけが行われる。そのため、質の高い教員が先任権により解雇され、資質に問題のある教師はそのまま残ってしまっていることが問題であり、保護者の間に混乱を招く。

2) 保護者側からは、毎年同じ問題が起きているのに改善されないという不満がどうしても残る。

←校長へ意見を持って行ってもよい。

校長が調査を行い、問題があると判明した場合には、校長がまず指導しその事を事務局へ報告する。最終判断は運営委員会/**審議会**で行われるものである。

3) **審議会**から保護者へのこの問題の対策の進捗状況についての報告があまりきちんとされていない。保護者の審議会への不信感が募らないよう、運営委員会だけの報告ではなく、この課題対策については定期的に進捗状況を伝えて欲しい。

⇒ 教員の指導力向上に更に力を入れる。

⇒ そのために、文部科学省から派遣された校長、教頭が、もっと教員の指導

に多く時間が割けるようにしていく。全日制の日本人学校の派遣教員との
~~派遣して~~意見交換なども行う。

⇒ 校長、教頭が指導に時間を割けるよう、事務局の人員を増やすことも検討中。

(注釈1) 日本国内の教員評価について

日本国内では、平成12年頃から教員を評価していく動きが始まった。

教員の能力を伸ばすために現状を把握し、それに従って能力向上のための指導を行うことが目的であった。~~資質が問われるような一方、指導が不適切ないわゆる問題教師をどうするかについては~~、現在議論が始まったばかりであり、学校、市町村教育委員会からの報告により、都道府県教育委員会が専門家からの意見を聴取しつつ、~~を通して~~研修機関にて研修を受けさせ、その研修成果により、その教員をどうするか決定していこうなど、制度をどうして行くかについて話し合いが行われている段階である。

<その他の質問>

1) 各クラスの定員数を減らすことは可能か。

可能だが、人件費増加につながるため授業料を上げなくてはならない。

また、現在赤字が続いており、この景気の中、予算内で収めていくためにも、定員削減は非現実的である。

2) 教員の契約について。

試用期間後は期限を設けずに雇用する。

1) 給与について。

ステップ制を採用。

2) 全日制と補習校の雇用の基準は同じか。

全日制は資質により解雇する場合もありその形態には違いがある。

全日制の先生は殆どが日本からの派遣である。

<宿題事項>

1) 年度末、年始のクラス係決定をスムーズに行うため、どういう協力が可能か、持ち帰り検討、回答する。(審議会・学校運営委員会)

2) 教員の指導力評価、指導力向上の問題については、検討の進捗状況を定期的に報告してもらう。また、報告形態については別途検討する。(父母の会、審議会・学校運営委員会)

以上