

水準向上と教員の負担軽減に関する国民合意

Raising Standards and Tackling Workload

: a National Agreement

2003年1月15日

教育技能省(DfES)

署名組織

- *教育技能省
- *ウェールズ国民会議
- *全国校長協会
- *中等学校長協会
- *全国教員協会 / 女子教員組合
- *教員 講師協会
- *教員専門協会
- *全国学校教員雇用者協会
- *全国一般労働組合
- *運輸一般労働者組合
- *全国公共サービス労働組合

・序論

第二次大戦以前は多くの職種では基本的な読み書き能力すら必要とされていなかった。

しかし、2010年までには新しい職種の8割以上がNVQテストレベル4以上の資格が必要となる。

多くの教員は、このような要求を積極的に受け入れており、彼らは、いつも全ての学校に役立つような革新的かつ専門的な教育(教授・学習活動)の実践に努めている。しかし、教員の過度な仕事量を取り除かなければ、これ以上の児童生徒の標準学力引き上げを教員に求めることに無理がある。

プライスウォーターコーパー社(PwC調査会社)の独自調査によると、授業以外の仕事量が増えている(今や教員の就業時間の内2/3が授業以外に使われている)。この職種への新規採用者の勧誘、保持率の低下が問題となっている。

PwC社の報告に沿って、学校教員調査委員会(STRB: School Teachers Review Body = 政府の常設諮問機関)が規約の変更を含む過度の仕事量の軽減に関する一連の提案を行った。その提案には教員の負担を減らすための7つのポイントが含まれている。

1 教員の勤務時間の削減

今後4年以上の期間に渡り、教員の就業時間の縮小を行う(現在の平均勤務時間 週52時間)
(進捗状況は各学校レベルでモニターされる)

2 校長を含む全ての教員の職務改善(勤務条件の変更)

- ・ 管理的事務の軽減
- ・ 勤務時間と生活時間とのバランスの確保
- ・ 休職中教員の仕事をカバーする際の負担軽減
- ・ 授業のための計画、準備、評価の時間保証(通常業務時間内)
- ・ 学校の管理運営のための時間確保

3 観察委員会の設置

校長や教員その他実務者からなる独立の観察委員会を政府に設置し、問題を検討するとともに報告書を公表する。

4 教員支援スタッフ(support staff)の拡充

教授活動を助ける指導補助(teaching assistant)、クラブ活動や管理事務を行う教員支援スタッフの量的な拡大・役割強化をし、教員業務の根本的改善を図る。

5 学校におけるリーダーシップの改善

会計や施設、人事などの専門的知識を持つ職員の雇用を拡大し、学校長や管理職教員が教授・学習活動に関わる管理運営によりリーダーシップを発揮しやすいようにする。

6 管理運営改善プログラムの実施

教員の専門性の向上や管理運営業務の改善の助けとなるような、管理職者や学校理事向けのプログラムを行う。

7 改革文書に示された内容の監視

改革文書に示された内容を監視するグループを設け、実施の監視を行う。

・原則

この協定の署名団体によると、イギリス政府は4つの原則に基づいて教育分野全域においての改革を最大限の努力を払いながら行っている。

- 1 教育水準の向上とアカウンタビリティ（説明責任）の強化
教育水準の向上と説明責任における国家的な体制整備の重要性
- 2 学校運営に関する分権化と権限委譲の促進
最前線における更なる改革と自由の必要性
- 3 学校の管理運営における柔軟性と教員の動機付けの強化
少ない管轄区分と多くの柔軟性
- 4 学校選択・教育機会の拡大
子どもの教育に満足していない保護者に対して、最良の方法による敏速かつ効果的な教育を確約する。

教育において、私たちは“世界基準と言える教育システムを全ての子どもたちへ”という共通目標を持っている。私たちは、政府による内容のある投資がこの共通目標の実現に向かって前進する歴史的に重要な機会だと認識している。

私たちは、政府、議員、地方教育当局、学校等が潤滑な連携を組みながら改革への投資が進められなければならないと考える。その結果として、以下の事柄において将来的に今まで以上の高い教育水準を実現させることができると考える。

- 1 子どもたちは、教師や他の大人たちの幅広い支援（子どもたち個別のニーズに合った柔軟な取組）を得ることにより、子どもたち自身の学習能力を伸ばすことができる。
- 2 教師は、教授・学習方法として、効果的な取組方法を活用する。
 - ・他の教師や支援スタッフとチームとして働く。
 - ・職業上の判断力をつけたり、自信を得たりするために、日々努力する。
 - ・より高い社会的地位、適正な給料と報酬、今以上の自律と職責、より多くのサポートと健全な仕事と生活のバランス等に基づく教員の増加により、効果的な改革を推進する。
- 3 支援スタッフは、教育水準の標準の向上に貢献していることを認識され、教授・学習へのサポートの機会が増加されるとともに、拡充した役割を担う。そして、技能に応じた給与や能力と責任が明らかにされ、総体的な増員を図る。
- 4 校長とリーダーシップチーム（指導部）は、改革に最大限の努力を払う。
 - ・新しい取組への挑戦と率先実行
 - ・より柔軟な労働形態
 - ・より良い指導のために、他の学校、公共機関や地方教育当局との連携促進
 - ・教職員全員の、健全な仕事と生活のバランスを確保する。
 - ・地域における指導的責任を包括的に取り入れる。
- 5 学校は、情報通信施設を備えた、新しい教授・学習方法を推進できる建物で、柔軟性と創造性を兼ね備えた教育課程と時間割を工夫し、国際的レベルの教育を提供する。

・改革の実行

これらの改革を実行するために、前述の7つのプランに合意した。

A.【教員の雇用契約上の変化】

1 主な管理的事務について

教員の雇用規定における日常業務としての管理的事務軽減については、以下の対策を反映させる形で改訂する。

教員は教授及び学習活動に専念できるよう支援を受け、管理的事務は支援スタッフにより処理される。したがって、教員は、次に挙げるような管理的事務について、日常的に就くことを求められない。

- 〔1〕 集金業務
- 〔2〕 欠席者の対応 - 生徒が欠席した場合、教員は支援スタッフの担当の者に、そのことを報告する
- 〔3〕 大量のコピー
- 〔4〕 定型連絡文書の作成 - 教員は文書の内容構成に関して援助を求められる場合がある。
- 〔5〕 学級リストの作成 - 教員は、生徒をどの学級に配置するかということに関して援助を求められる場合がある。
- 〔6〕 記録の整理及びファイリング - 教員は記録の内容等の整理を求められる場合がある。
- 〔7〕 教室掲示 - 教員は、教室内外にどのようなも資料・教材を展示・掲示するかを決める。
- 〔8〕 出席率の分析 - 教員は出席率を分析し、結果を活用する。
- 〔9〕 テスト結果の処理 - 教員はテスト結果の分析を行い、活用する。
- 〔10〕 生徒のレポート整理
- 〔11〕 職業体験支援 - 教員は職業体験中の生徒の支援を求められる場合がある。(アドバイスや訪問を含む)
- 〔12〕 試験の運営 - 教員には、生徒にとってふさわしい試験を選ぶ責任がある。
- 〔13〕 試験の監督 - 下記の別に定められた規定を参照
- 〔14〕 代用教員に関する業務
- 〔15〕 ICT(情報通信技術)関連のトラブル対応
- 〔16〕 ICT関連機器・備品の発注
- 〔17〕 事務用品・備品等の発注 - 教員はどのような品物が必要かについての情報の提供を求められる場合がある。
- 〔18〕 備品在庫調査
- 〔19〕 消耗品及び備品の維持管理に関する業務
- 〔20〕 会議録の作成 - 教員は会議で出された行動提案事項の伝達を求められる場合がある。
- 〔21〕 入札に関する業務 - 教員は入札に際して情報提供を求められる場合がある。
- 〔22〕 人事に関する情報提供
- 〔23〕 在学者のデータ管理 - 教員は情報の分析活用を求められる。
- 〔24〕 在学者のデータ入力 - 教員は学校管理システムへの生徒の当初基本情報の入力は求められる。

これらの改革については、2003年早々に発表され、遅くとも2003年9月には全ての学校において効力を生じる。発表に先駆け、学校も変革に向けて、上記の項目に少しでも近づくように努めることとする。

記

これらに加えて、試験監督については以下の対策が講じられる。

- a) 教員は、日常の業務として外部試験の監督を求められない。
- b) 教員は、引き続き実技試験や口答試験を通常的に実施すべきである。
- c) 教員は、勤務時間内に行われる場合、校内での試験監督を求められる場合がある。

これらの試験監督に関する改革については、2003年早々にも改革案が発表され、遅くとも2005年9月には全ての学校において効力を生じる。発表に先駆け、学校も変革に向けて、上記の項目に少しでも近づくように努めることとする。また、それまでの期間、外部試験の監督は、支援スタッフを最大限に活用する。

2 仕事と生活の適度なバランスについて

全ての教員が仕事と個人生活の間の適度なバランスを保つべきである。雇用規定はそのねらいに応じて改訂される。

雇用規定の文言の訂正は今後の課題となるが、3種類の改訂が行われる予定である。

- a) 理事会は校長の業務量が適正なものであるかどうか、仕事と生活のバランスがとれているかどうか、健康に害を及ぼすようなものではないかどうかを確認する必要がある。
- b) 校長は職員の業務量が適正なものであるかどうか、仕事と生活のバランスがとれているかどうか、健康に害を及ぼすようなものではないかどうかを確認する必要がある。
- c) 雇用規定の第67章第7項は、契約上の勤務時間を超えるいかなる業務もb)の視点から見直されるよう、改訂される。

これらの改革については、2003年早々に改革案が発表され、遅くとも2003年9月には、全ての学校において効力を生じる。

3 代用教員について

生徒の学習成果に責任を持つべき正規教員が、学校を休まなければならなくなる場合もある。その場合、生徒に対する影響を最小限にするために、代用教員については以下の手順を提案する。

- (1) 同僚の教員のために代理に入る回数については、制限が設けられるべきである。
- (2) 雇用規定は、年間あたり何時間という制限を超えて、代理に入ることが求められないように改訂される。
- (3) 最初は年間あたりの制限時間を38時間と定める。
- (4) 契約の改革については、2003年早々に改革案が発表され、遅くとも2004年9月には、全ての学校において効力を生じる。
- (5) モニターグループの最初の仕事は、契約上の制限について好ましい影響を与え、同僚の代理に入るようなことがほとんど起こらないようにするという目標の達成のために、その手順とタイムテーブルについて合意を確立することである。

これらの対策は、就業規則の中に代理に関する規定を含み、それを反映することによって、他の業務改善と矛盾することにはならない。

4 授業計画・準備・評価の通常業務時間での確保

教員は、授業の計画や準備・評価(Planning, Preparation and Assessment)を帰宅後や週末に行っているが、これを通常の勤務時間内に確保できるようにしていく。

〔以下略〕

5 学校の管理運営のための時間確保

学校長など管理職教員が管理運営に携わる時間をより確保できるようにしていく。

〔以下略〕

B.【観察委員会の設置】〔略〕

C.【教員の勤務時間の削減】〔略〕

D.【教員支援スタッフの拡充】〔略〕

E.【リーダーシップの改善】〔略〕

F.【学校管理運営改善プログラム】〔略〕