

教職員評価制度に対する意見等の整理(座長・副座長整理)

区分	試行校等からの意見	摘要
1・教職員評価制度の目的・制度理解	教職員が教職員評価制度の趣旨を正しく理解していないと評価制度の目的が達成できない。	<p>< 委員から寄せられた意見 > 特になし</p> <p>< 解決方策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし</p> <p>この教職員評価制度の趣旨に対する教職員の理解を深めるには、学校現場での丁寧な説明が必要。それぞれの学校で研修会等の機会をとらえ、制度に対する理解を深めることが大事である。</p>
2 学校評価と 教職員評価	(1) 学校目標の提示時期	<p>自己目標は、学校目標(学校経営計画等)を踏まえて設定するものであるため、学校目標の提示時期が遅れると自己目標設定時期が遅れる。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 異動時に於ける教育方針、スクールマネジメントプラン(例えば、評価委員会で作成)等を早期に教職員に提示するためには、事務引継のシステムが必要。</p> <p>< 解決方策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし</p> <p>学校目標(学校経営計画等)を正式に設定するのは新年度に入ってからであるが、円滑な導入を図るためには前年度末には学校目標(学校経営計画等)の案を作成し、新年度早々に職員に提示できるよう望まれる。</p> <p>(委員の意見について)</p>
	(2) 学校目標と自己目標の関連性	<p>学校目標(学校経営計画等)と自己目標の連動を図る必要がある。</p> <p>教職員は学校組織の一員として、その職務により学校経営の一部分を担っていることの認識を持つ必要がある。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 学校評価と教職員評価のリンクの課題</p> <p>(1) 試行校の実践のまとめが必要</p> <p>(2) H17の全校試行に向けて、資料、簡潔なコメントを。</p> <p>< 解決方策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし</p> <p>校内での十分な説明や、学校目標(学校経営計画等)と自己目標を関連づけるための校内研修会等の取組や当初面談の工夫が求められる。</p> <p>(委員の意見について)</p> <p>平成17年の全校試行に向けて、資料や材料を提供。</p>
3 教職員評価制度 の具体的な内容	(1) 教職員の自己目標設定	<p>ア 自己申告書の表現(具体的な目標設定)</p> <p>抽象的で評価ができない自己目標が多い。しかし、自己目標が具体的すぎて小さな目標となりすぎるのも問題である。また、目標達成状況を客観的に判断できるように数値目標にすることも有効であるが、数値目標にできないものもある。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 自己申告書のサンプル提示(何らかの形で理解できる工夫必要)</p> <p>< 解決方策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし</p> <p>自己申告書の記入方法については記入例を示す等教職員に十分な説明を行う必要がある。自己目標が具体的でなく、達成度が判断しにくい自己目標やその教職員の能力からかけ離れた自己目標である場合には、評価者は当初面談の際に 自己目標設定の意義を再度説明し、教職員が納得して具体的に適切な自己目標を設定できるよう指導助言を行うべきである。</p> <p>なお、自己目標が具体的でない場合は、どのような観点で評価するのかを問い返し、自己目標達成基準や評価の観点を記入させたり、場合によっては、数値目標や目標達成のガントチャート(スケジュール管理表)を作成させ、プロセスを明確にすることも有効な手段である。(当初面談の工夫)</p> <p>(委員の意見について)</p> <p>平成17年の全校試行に向けて、今年度の試行校から本人の了解を得て、自己申告書の記入例(サンプル)を平成17年試行校(府内全校)に提供。</p>
	イ 自己目標の定着と 職務区分	<p>教職員は関心の無い職務区分についても自己目標を記入しなければいけない。そのために記憶に残りにくく、自己目標を2学期には忘れてしまう者もいる。</p> <p>多くの自己目標を設定するのではなく、もっと焦点化すべきではないか。</p> <p>また、自己申告書の「研修」欄について、その必要性や期待する効果を吟味すべきではないか。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 職務区分(具体的な例)における被評価者のウエイト(重視度)を考慮すべきか</p> <p>< 解決方策 > 第1次調査研究報告の様式等一部修正、その他は運用で解決</p> <p>一人一人の教職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、学校組織の活性化につながるような目標設定をしていくことが大切である。開かれた学校づくりの観点から教職員が学校運営の一部を担っていることを自覚すべきであり、そのためにも自己申告書の「学校運営」欄の活用を図ることが重要である。</p> <p>しかし、担任を持たない教諭・実習助手については「生徒指導・学級経営」が「学習指導」の職務区分と重複する部分が多く、職務区分欄の統合 等工夫が必要である。</p> <p>自己申告書の「研修」欄は今年度の研修の目標・計画だけでなく、その教職員が自ら考えている中期・長期目標についても記入することがきょうにすべきである。</p> <p>自己目標を多く設定すると忘れてしまったりするので、できるだけ焦点化することが大切である。また、目標達成状況の把握のため評価者による 日常の自己目標に関する指導助言は不可欠である。</p> <p>(委員の意見について)</p> <p>試行校からは職務区分のウエイトについての意見はなかった。今後必要となるかも知れないが、試行状況を検証する中では、現行で支障がないようである。</p>

(2) 当初面談		当初面談は、教職員の当該年度における自己目標を確定するために早期に実施することが望ましく、また、自己目標の内容を評価者と被評価者が相互に理解し、その達成基準について共通した認識を得るよう、十分に時間をかけて行うべきであるが、新学期の学校行事等とも重なり設定しづらい。	<p>< 委員から寄せられた意見 ></p> <p>(1) よい点 ガイド/マニュアルを一律的に受取り、教科書どおりの運用でなく、各校が各校の事情にあわせて創意工夫をされている点 改善点 各校の自由裁量の余地をもつのはよいが、各校統一的に守るべきルールのミニマムラインの設定は必要と感じた。 例えば/面談の時期など、遅い学校では7月に当初面談を実施しているという報告があったがこのことは民間企業では考えられないこと。遅くともいつまでには(ex.5月中旬or6月中旬)実施すること等の守るべきことと任せることを分けてガイドすることが肝要。</p> <p>(2) 効果的面談をするための時間の確保等、学校の実情に応じた評価制度のスケジュールや実施体制の検討 < 解決策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし 当初面談は学校の実情に応じて計画的、効率的に実施すべきである。あらかじめ面談内容を焦点化し時間の短縮を図ったり、第二次評価者(校長等)の判断で評価者間で分担して当初面談を行う等できるだけ工夫することが必要である。</p>
	(3) 教職員の職務遂行状況の把握	ア 授業参観・授業観察	授業参観や授業観察は教員の職務遂行状況の把握のための有効な手段であるが、授業を実施する学級の状況等についても加味しながら実施すべきである。

教職員評価制度に対する意見等の整理(座長・副座長整理)

区分		試行校等からの意見	摘要
3 教職員評価制度の具体的な内容	(3) 教職員の職務遂行状況の把握	イ 学校評価・生徒評価	<p>学校評価における保護者等からのアンケート結果や生徒評価による授業評価結果は内容に幅がありすぎて教職員の職務遂行状況を把握する手段とするには不安がある。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 特になし < 解決策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし 児童生徒、保護者、地域をはじめとした府民からの意見は、真摯に受け止める必要があるが、それらの意見のみにより教職員を評価するのではなく、それらの意見を教職員にフィードバックし、教職員が自ら改善点を自覚し、改善に向けた努力をすることが大切である。</p>
		ウ 評価補助者の活用	<p>評価補助者は一般的な職務遂行状況を把握しているものの対象教職員の自己目標に係る達成状況についてはその教職員の自己目標を知らないと掌握しづらいようである。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 特になし < 解決策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし 評価者は、教職員の自己目標も含めた職務遂行全般に対し適切な指導助言や支援をすべきである。その際、評価補助者からの幅広い意見を参考とすべきである。</p>
		エ その他職務遂行状況の把握方法	<p>評価表(付表)を日々記入することは大変な労力であり観察した職務遂行状況をそのまま記入するだけでは教職員の育成につながらない。</p> <p>< 委員から寄せられた意見 > 評価表(付表)の記入例の検討(簡素化) < 解決策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし 評価者が評価表(付表)に記入すべき内容は教職員の職務遂行状況全般であるが、教職員の課題のみを記入するのではなく、その課題についてどのように指導助言を行いどのように改善されたかを記入し教職員の育成に生かすべきである。 (委員の意見について) 既存の取組を活用する等、簡素化を図るべき。 小中学校における週案に対する指導助言等も職務遂行状況を把握する有効な手段であり、このような既存の取組を活用することが効率的である。</p>
	(4) 中間面談	自己目標進捗状況や職務遂行状況を本人から聴取するために中間面談を実施することとしてはどうか。	<p>< 委員から寄せられた意見 > 特になし < 解決策 > 運用で解決・第1次調査研究報告修正なし 中間面談は自己目標の変更が必要な場合に状況により形式にこだわらず実施するものである。自己目標の達成に向けた取組の進捗状況や職務遂行状況の把握のために面談を実施することも有効であるが、実施の必要性も含め、学校の状況に応じて第二次評価者(校長等)の判断により実施すべきである。</p>

(5) 評価	ア 評価の観点	評価の観点は、学校目標(学校経営計画等)やその教職員が学校組織の一員として求められるものによって異なり、多種多様であるので整理が必要である。	<p><委員から寄せられた意見></p> <p>(1)評価(P14)加点方式について 今回の評価制度において、人材育成が大きな柱となっているが、評価者研修で示された加点方式では「能力、意欲」評価について、「B」評価が多く出ることが予測される。検討が必要である。 評価点ABCは、例えば「SAB」では、 評価表(付表)の記入例の検討(簡素化)</p> <p>(2)評価基準について 第1次調査研究報告で示された「A」「B」「C」(P14)のなかで、「C」を一般的な資質能力としていた。また、実施要領(平成16年4月1日策定)で示された「C」の評価基準を通常必要な職務水準と示していた。(P8)。 ただし、評価者としては、「C」以下の基準(段階)が示されていないことから試行校の調査からみても「B」を標準とする意識が強くなりそうである。「B」は通常必要な職務水準を上回っており、高い資質能力であり顕著な度量及び実績がある場合である。 A、B、Cの「B」を一般的な資質能力として、加点評価する考えはいかがであろうか。例えば5段階であればS・A・B・C・Dとして、「D」は指導力に課題がある場合、「S」は試行の評価基準の「A」に該当する、あるいは従来通りの3段階(A・B・C)であれば「B」を普通とし、これまでのA(極めて高い資質能力よりも更に高い場合)は規定できないか。いずれにしてもA、B、Cの評価の解釈を検討すべき。 (3)評価に際しての目標外業務(目標以外の一般業務)の扱い (4)「加点評価」の内実の検討 職務一般や勤務時間外の場合</p> <p><解決方策> 評価の段階の試行が終わった時点で審議・第1次調査研究報告は今回修正しない。 試行校においては、現在最終面談等の評価の段階を試行中であり、その評価の段階が終了する4月以降に再度協議したい。</p>
	イ 評価項目	「実績」 目標の達成度合い (目標とした職務のみ) 「能力」 職務遂行の過程で発揮された力 (職務全般) 「意欲」 職務遂行の過程における取組姿勢(職務全般)	
	ウ 着眼点	学校目標の達成に向けた組織的、計画的な教育実践が重要であり、目標管理のみに特化し「実績」のみの評価としてはどうか。 「能力」の発揮された力の判断は潜在能力を見るわけではなく、実績として現れた能力を見るのであるから、「能力」の着眼点には「実績」の着眼点が含まれるのではないか。	
	エ 段階評価	ABCのアルファベットから受けるイメージもあり、段階評価をSABとすべきである。	
	オ 加点方式による評価	職務区分内で最も高く評価された行動がその職務区分の評価となってしまうのは不合理ではないか。	
(6) 最終面談	評価者は教職員の努力について適切に評価するとともに改善すべき点についても最終面談を通じて教職員に自覚させる必要がある。最終面談は教職員人事ヒアリングの時期とも重なり、学校の状況によっては時間的に分離できない。		
(7) 評価結果の相違・苦情処理機関	評価結果に対する教職員の疑問や不満が残らないように評価者及び被評価者で最終面談を通じて十分な話し合いをすることが重要である。		