

新しい教員評価制度について

— 最終報告 —

長野県教員評価検討委員会

平成17年4月

はじめに

今日、学校教育をめぐる、学力の低下やいじめ、不登校、学級崩壊など学習指導や生徒指導に関わる様々な問題が起きています。こうした教育課題を解決するためには、学校や家庭、地域がそれぞれの役割を十分に果たしながら一体となって取り組むと同時に、児童・生徒の指導に直接携わる教員が、不断の自己研鑽をとおして資質・能力を向上させ、学校の教育力を充実させていくことが求められています。

そのためには、教員が自己の課題を的確に把握し、意欲的に自己啓発や指導力の向上につなげていく契機として、客観的に自己を見つめ直す営みが必要となります。新しい教員評価の積極的な意義がここに存在します。

折りしも、本県では平成15年度より学校自己評価の活動や指導力不足等教員への対応がはじまり、これまでも増して、教員が相互に支え合い切磋琢磨し合いながら、開かれた協働の場を創造していくことが求められています。

このような背景をふまえ、本委員会は、新しい教員評価の在り方について研究するよう長野県教育委員会から依頼され、平成15年6月から23回にわたり、教員評価制度の設計に関する基本的な考え方と具体的な制度について検討してきました。この間、平成15年12月に「中間とりまとめ」を公表して、多くの県民の皆様からご意見をいただいてその後の審議を進めてきました。

ここに、その結果を「最終報告」としてまとめ、長野県教育委員会教育長に提出します。

この報告によって、教員の資質・能力の向上をとおして学校の教育力がさらに充実し、児童・生徒の成長発達に寄与していくことを念願するものです。

平成17年4月8日
長野県教員評価検討委員会
委員長 南部昌敏

I 新しい教員評価の基本的な在り方について

1 新しい教員評価の必要性

今日、学校には、学力の低下、いじめ、不登校、学級崩壊等、学習指導や生徒指導等に関わる様々な教育課題が山積している。こうした課題を解決するために、児童・生徒の指導に直接携わる教員が、相互に支え合い切磋琢磨し合いながら、それぞれの持つ資質・能力を一層向上させ、学校の教育力を充実させていくことが求められている。

このような背景をふまえ、以下のような、これまでにない観点を内容として含む新しい教員評価制度を設計し、積極的に教員を支援していくことによって児童・生徒の学力向上や健全育成を図ることが必要となっている。

- (1) 評価にかかわる者（校長と教員）が、相互に制度に関する十分な共通理解を持って実施していく。
- (2) 評価にかかわる者が継続的に意志疎通を図りながら、教員の能力や実践等を適正に相互確認し、意欲的に自己啓発や指導力向上に生かしていく。
- (3) 教育活動が、教員の協働によって支えられていることから、組織の一員としての努力や意欲を評価していく。

2 新しい教員評価の考え方

一人ひとりの教員が、自己管理によって主体的に教育活動を展開し、結果を分析してさらに成長を図るためには、目標管理の手法を採用することが妥当である。

学校における目標管理は、年度当初に具体的な自己目標を設定し（Plan）、目標に基づいて教育活動を展開し（Do）、実践の内容について自己評価し（Check）、改善を図る（Action）ことを1サイクルとして、教員としての資質・能力の向上をめざすことを目的としている。

目標管理を採用する意義は、以下の点に求めることができる。

- (1) 学校や学校運営上の担当分野（校務分掌）の目標との整合性や、自己の能力の伸長を図ることに考慮しながら自己目標を設定することにより、職務に対する自覚や意欲、参画意識が深まる。
- (2) 当初申告や経過報告、最終申告の過程をとおして、面談によって常に校長との共通理解と意思疎通を図るとともに、教育活動の実践について日常的に教頭、同僚等の意見を聞くことによって、協働の意識が醸成される。
- (3) 自己の資質・能力を客観的に把握することによって、自己啓発の動機づけとすることができる。

- (4) 校長は、教員の資質・能力を的確に把握することによって、自己啓発や指導力向上に関する適切な支援を行うことができるとともに、学校運営に反映できる。

Ⅱ 長野県における新しい教員評価について

1 求められる教師像

教員評価を実施するためには、評価の対象と基準を明らかにし、公平性を確保するとともに教育実践の方向性を示すことが必要である。そのため、長野県において求められる教師像を示し、具体的な制度設計に活用していくこととする。

(1) 全体像

- 児童・生徒の教育に対する情熱や使命感を持っている。
- 自己研鑽によって、学習指導や生徒指導の現実的な諸課題に適切に対応できる資質、能力の涵養に努める。
- 同僚と協力しあい切磋琢磨しながら、学校全体の教育力の向上をめざして積極的に創造性や行動力を発揮していく。

(2) 具体像

- 学習指導
教科に関する専門的な知識、技術等を持ち、児童・生徒の自主的、主体的な学習を支援することができる。
- 生徒指導・生活指導・学級経営
個々の児童・生徒の心を理解する能力や意欲を持ち、状況の変化に応じて的確な判断力を発揮して、児童・生徒が生きいきと活動できる、創造的な学級経営や生徒指導を行う。
- 進路指導
個々の児童・生徒の希望や特性、能力を踏まえ、家庭や関係機関と連携して、児童・生徒にふさわしい進路指導を行う。
- 特別活動
特別活動をとおして、個々の児童・生徒の特性、個性を伸ばすとともに、社会性、協調性を育む指導を行う。
- 学校運営
分掌した校務について、同僚と協調して職務を遂行し、学校教育目標及び重点目標の達成をめざす。
- 保護者・地域との連携
保護者、地域住民等と信頼関係を築き、協働して学校教育目標の達成に取り組むことができる。

○ 研究・研修

教員として必要な幅広い教養と教科の専門的な知識・技術を養い、自己の指導力を向上させるため、広く学校内外で自己研鑽に努める。

2 長野県における新しい教員評価の理念

教員の資質・能力の向上に資することをとおして、学校の教育力の向上を図り、児童・生徒の成長発達に寄与する教員評価とする。

3 長野県における新しい教員評価の特色

(1) 自律的な成長を支援する評価

- 新しい教員評価は、教員の自律的な成長をめざしている。従って、個々の教員は年度当初に自己目標を設定する際、校長との間で十分な共通理解を行い、主体的に教育活動を展開する。
- 自己評価及び校長による評価は、他者との比較ではなく、あくまでも自己目標に対する職務遂行の過程及び結果について行うため、これまで以上に意識的な教育活動の展開が可能となり、教員の自律的な成長に大きく資することになる。

(2) 評価に関わる者の新しい積極的、創造的な関係

- 新しい教員評価は、評価に関わる者が、自己申告から評価に至る一連の活動を、常に「共通理解」と「意思疎通」を図りながら進めていくことを重要な特質としている。
- 評価する側・される側という対立軸ではなく、自己啓発と指導力向上が児童・生徒の成長発達につながることを相互に理解した上で実施していくことになる。

(3) 評価結果の本人への開示

- 「共通理解」と「意思疎通」が原則であり、評価者は「評価」を開示して評価の理由を説明し、来年度の課題を相互確認する。
- 評価の公正性・納得性を高めるとともに、評価者の評価能力の伸長にとって大切な契機となる。

Ⅲ 新しい教員評価の運用について

1 全体の流れ — 自己申告から評価まで
(フロー図参照)

⑥ 面談及び評価結果の開示

- 校長は、評価結果を開示する面談までに、必要に応じて共通理解と意思疎通を図る機会を設定する。
- 評価結果を開示する面談に際して、「評価・支援シート」によって評価結果を開示し、同時に評価の説明及び資質向上・自己啓発のためのアドバイスをを行い、共通理解を図る。
- 評価結果を開示する面談1回で共通理解が得られない場合、再度面談を実施し、合意に達するよう努力する。
- 一般への公開はしない。

4 評価結果に関する不服申立て

- (1) 教員評価システムの公正性、納得性を担保するため、不服申立てに対応する仕組みを設ける。
- (2) 評価に関わる者は、常に共通理解と意思疎通を図りながら教育活動を進め、評価結果を開示する面談で合意に達することが基本である。

5 評価者のあり方に関する共通理解

- (1) 公正性、納得性を高める具体的な評価方法について、周知と共通理解を図る。
- (2) 評価者に関する研修を実施する。

6 評価結果の活用

評価結果については、個々の教員の自己啓発活動に生かしていくとともに、適材適所を旨とした人事異動や校務分掌等の学校運営にも活用していく。

7 その他

教員の表彰制度、給与・処遇への反映は、本委員会の設計した長野県における新しい教員評価制度では前提としていない。

今後、必要があればあらためて検討すべき課題である。