

平成19年度 教員評価制度試行に係る報告結果について

義務教育課

1 対象校

市町村立小学校(448校)、市町村立中学校(181校)、市町村立特別支援学校(3校)
 県立特別支援学校(18校)

市町村立学校については、新潟市を除く。

県立特別支援学校については、分校を含む。

2 評価結果(教諭・養護教諭)

%

	S	A	B	C	D
実績評価	1.95	32.36	62.87	2.73	0.09
能力評価	2.18	32.13	62.79	2.87	0.03
意欲評価		40.00	56.27	3.73	
総合評価	1.22	56.10	40.73	1.86	0.07

- ・実績評価、能力評価、総合評価はA、Bに全体の9割以上が集中している。
- ・3段階評価である意欲評価は、A、Bに約96%が集中している。

3 教員評価制度の目的に照らした効果の有無

%

	大いに効果があった	効果があった	あまり効果が認められなかった	効果がなかった
教員の資質能力の向上(人材育成)についての効果	3.83	80.40	15.77	0.00
学校全体の教育力を高める(活性化)についての効果	4.13	77.95	17.92	0.00

- ・教員評価制度のねらいである「教員の資質能力の向上」及び「学校全体の教育力を高める」ことについて、肯定的評価が8割以上となっている。
- ・一部ではあるが、「あまり効果が認められなかった」とする回答が見られる。

4 教員評価制度の主たる目的以外の効果の有無

%

	大いに効果があった	効果があった	あまり効果が認められなかった	効果がなかった
管理職と教員との信頼関係の深まりについて	6.23	74.62	18.84	0.30
教員の学校運営に対する参画意識の向上について	10.06	77.90	12.04	0.00
管理職による教員の職務遂行状況理解の深まりについて	11.23	81.34	7.44	0.00
適材適所の校務分掌の配置について	4.07	55.57	38.86	1.51

- ・「管理職と教員との信頼関係の深まりについて」、「教員の学校運営に対する参画意識の向上について」、「管理職による教員の職務遂行状況理解の深まりについて」は、大半の学校が肯定的に評価している。
- ・「適材適所の校務分掌の配置について」は、約6割の学校が肯定的に評価している一方、約4割の学校が否定的に評価している。

5 新しい教員評価制度施行にあたっての教職員に対する説明や校内研修で特に重視した内容

特に重視した内容	回答数
評価制度の目的について	450
評価制度のシステムや年間計画について	232
学校目標に基づく学校経営方針について	285
自己申告シートの書き方や目標設定項目の内容について	459
自己目標設定の留意点について	238
職務遂行状況の把握について	82
面談の実施方法について	60
評価の内容や方法について	73

3項目以内複数回答

「自己申告シートの書き方や目標設定項目の内容について」及び「評価制度の目的について」を重視した学校が特に多い。

6 教員との目標設定面談の形態

%

教員との目標設定面談の形態	割合 (%)
校長のみで行った。	46.81
校長と教頭が同席して行った。	30.09
校長と教頭が分担して行った。	5.78
教頭が一次面談を行い、校長が二次面談を行った。	12.92
一部教員について校長と教頭が同席して行った。	3.65
その他	0.76

3項目以内複数回答

校長のみで行った学校と校長と教頭が同席または分担して行った学校がおよそ半数ずつである。

7 面談時間（被評価者一人当たり平均）

%

	なし	15分未満	15～29分	30～44分	45～59分	60分以上
目標設定面談	0.91	10.33	54.41	29.48	4.26	0.61
進捗状況面談	3.53	12.73	55.98	24.54	2.91	0.31
開示面談	2.91	20.21	57.89	17.00	1.68	0.31

各面談とも「15～29分」が最も多い。全体の7割から8割の学校が15分から44分の時間をかけている。

8 能力評価や意欲評価で重視したこと

項目	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
割合	281	503	339	493	58	167	46	5

3項目以内複数回答

【各項目の内容】

- (1) 評価基準表の内容に基づき判断していくこと
- (2) 授業参観、教室掲示等の観察記録から能力や意欲について判断していくこと
- (3) 日頃の児童生徒との接し方等の観察記録を基に判断していくこと
- (4) 校務分掌事務の遂行状況から判断していくこと
- (5) 評価のための児童生徒、保護者のアンケート(学校評価用アンケートも含む)の結果から判断していくこと
- (6) 教員自身の自己評価を基に判断していくこと
- (7) 教員の発行する指導計画やプリント類を基に判断していくこと
- (8) その他

日常の授業参観や校務分掌の遂行状況の把握等、教員の教育活動や業務推進状況の直接的な観察を重視している。

9 総合評価の仕方について

%

項目	(1)	(2)	(3)	(4)
割合	41.13	42.51	15.44	0.92

【各項目の内容】

- (1) 実績評価に重点をおき、能力評価や意欲評価を加点していく方法で評価した。
- (2) 実績評価、能力評価、意欲評価とも同等の比重で評価した。
- (3) 教員の特性に応じて、その教員の良さが顕著な評価分野を重点として他の評価分野を加点していく方法で評価した。
- (4) その他

実績評価に重点を置くかどうかで分かれるが、大部分の学校が実績評価、能力評価、意欲評価を総合して評価していると言える。

10 主な課題と課題解決に効果のあった工夫事例

(1) 被評価者への理解浸透

・ 教員評価制度のねらいや評価結果の捉え方について、理解が十分でない教員が見られた。

- ・ 年度当初に教員評価制度に関する研修を行った。
- ・ 17・18年度の試行実践の発表資料を基に理解を図った。
- ・ 教員評価制度についてのワークショップを行った。

(2) 目標設定の在り方

・ 教員によって目標設定の水準に差がある。
・ 県あるいは市単位で共通化が必要ではないか。
・ 学校評価における共通評価項目との連動を図る必要はないか。

- ・ 学年部会で教員評価制度に関する研修会を行った。
- ・ 評価シートを職員間で互いに説明し合った。
- ・ 組織目標との関連のさせ方について研修を行った。
- ・ 面談を通して個々の目標設定水準の適正化を図った。

(3) 面談時間の確保

・ 職員数が多く、なかなか面談時間を確保できない。

- ・ 月予定や週予定に面談時間を明記し、互いに見通しをもって面談を行えるようにした。
- ・ 補助的な面談も含めて、長期休業を活用した。
- ・ 校長による面談の前に教頭が十分ヒアリングを行って効率化を図った。
- ・ 共通課題がある場合などにはグループ面談を行い、個人面談と組み合わせた。

(4) 校長と教頭との連携

・ 第一次評価者である教頭と第二次評価者である校長との連携をどう図るか。

- ・ 校長と教頭が十分打合せを行い、役割分担を明確にした。
- ・ 面談前に共通理解を図り、目的と内容を明確にして面談を行った。
- ・ 校長と教頭が定期的に教員評価に係る情報交換を行った。

(5) 適切な評価の在り方

- ・能力評価や意欲評価の基準に基づく評価が難しい。
- ・自己申告シートに表れない項目の評価をどう行うか。

- ・教員評価を意図して、週案を通したコミュニケーションを継続して図った。
- ・日常、教員とのコミュニケーションが密になるよう努力した。
- ・校長・教頭が教員一人一人に応じた評価キーワードを共有し、それに基づいた声かけを日常的に行った。
- ・教頭が面談のポイントをプリントして職員に理解を促した。
- ・日常から丁寧に授業参観を行った。

(6) 開示面談の在り方

- ・開示面談の必要性をどうとらえるか。
- ・S～Dまで、シートを示して伝える必要があるのか。
- ・評価が思わしくない職員に意欲を持たせることが困難である。

- ・計画された面談だけでなく、必要なときにこまめに面談を行い、職員とコミュニケーションを取るようにした。
- ・細やかにコミュニケーションを取りながら目標の達成状況をみとり、評価者の考え方を十分伝えた上で開示面談を行った。
- ・開示面談と次年度の校務分掌希望を聞く面談とを関連させて意欲を高めた。

1 1 その他の課題、要望等

(1) 評価基準について

- ・意欲評価や実績評価（進捗状況等）を3段階で評価することが難しい。
- ・総合評価と実績・意欲・能力評価との関連性についてどう考えればよいか。
- ・能力評価や意欲評価も自己評価がほしい。

(2) 自己申告シートの在り方

- ・シート記入や読み取りに時間を要するため、改善が必要である。
- ・学校の実態に合わせたものに変えられないか。

(3) 年間の推進日程

- ・学校の実態に応じて弾力化できないか。（大規模校、二学期制への対応等）

(4) 勤務評定との関係

- ・統一して行うことは考えられないか。

(5) 被評価者のための研修

- ・被評価者のための手引き書があるとよい。