

【第3分科会】 評価・改善
研究課題 学校教育の充実を図るための評価・改善の推進

1 分科会の趣旨

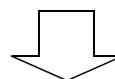
【研究課題の背景・現状】

- ◇学校の充実・改善に向け、学校評価をもとに、より実効性のある取組を推進していくとともに、社会に開かれた信頼される学校づくりや保護者・地域との信頼構築のために、効果的に活用して説明責任を果たす必要がある。
- ◇人事評価を教職員の意識改革や資質能力開発に生かし、組織力強化につなげることが大切である。

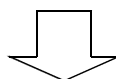
【研究課題解決の方向性】

- ◇学校評価と人事評価をツールとした組織マネジメントを通して、学校における教育の改革を着実に推し進めていく。

過去6大会の成果と
前年度の課題



背景・現状を踏まえて、具体的方策と成果を明らかにする



2 研究の視点

- (1) 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実
 - ・教育活動及び学校運営について、目標の達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価する。
 - ・評価結果を公表・説明し、説明責任を果たすとともに、学校・家庭・地域の連携協力による学校づくりを進めていく。
- (2) 教職員の資質能力の向上に向けた人事評価の工夫
 - ・教職員一人一人がキャリアステージに応じた専門性や指導力を身に付け、目標達成に向けて能力を発揮する過程や成果を適正に評価する。
 - ・計画的・継続的な人材育成ができるよう人事管理システムを適切に運用する。

3 「校長の果たすべき役割と指導性を究明する」ための協議の柱

- ① 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けて、どのように学校評価を充実させるか。
- ② 教職員の資質能力の向上に向けて、人事評価をどのように工夫するか。

第3分科会 「評価・改善」学校教育の充実を図るための評価・改善の推進

【視点①】 学校経営の組織的かつ継続的な改善に向けた学校評価の充実

「実効性のある学校評価と継続的な学校改善の推進のために
～学校評価の基盤となる組織づくりと評価者意識の改善を通して～」

岡山県 倉敷市立赤崎小学校 校長 高木 盛雄

1 趣 旨

各校での評価活動は行われているものの、その結果を学校経営に生かすシステムづくりが十分ではない現状があった。実効性のある学校評価とするため、そして、その評価を継続的な学校改善へと結びつけていくために校長が何をすべきなのか、倉敷市児島地区小学校長会として研究を開始した。その中で、「評価・改善の推進のために校長が果たすべき4本の柱」を定め、各校の独自性を加味しながら実践を進めることとした。

2 研究の概要

- (1) 明確な経営方針の策定
- (2) 正しい評価を得るための情報発信
- (3) 評価結果を分析するための組織作り
- (4) 評価を改善に生かすための評価者意識の改善

以上のような内容に関して各校での実践例を基に、学校評価を組織的・継続的な学校改善のツールとして効果的に活用するための方策について考察しながら、未来を見据えた学校経営に生かす評価・改善の推進に向けて校長として果たすべき役割を明らかにする。

<メモ>

【発表内容に関すること】

【自己の実践等に関すること】

○有効な取組

○疑問・改善

◇「校長の役割と指導性」について、協議内容を簡潔にまとめると…【キーワードかキーセンテンスで】

☆参考キーワード

学校経営方針
達成状況

組織的かつ継続的改善
信頼構築

実効性のある取組
連携協力

評価者意識改革
説明責任

【視点②】 教職員の資質能力の向上に向けた人事評価の工夫

「教職員人事評価に関わる課題を解決するための校長の役割と工夫について
～学校教育目標達成型の人事評価の実践を通して～」

山形県 鶴岡市立櫛引東小学校 校長 田中 健一

1 趣 旨

田川小学校長会における教職員人事評価における以下の5つの課題の解決,並びに「視点 ② 教職員の資質能力の向上に向けた人事評価」における校長の役割と工夫を明らかにする。

- (1) 学校経営構想に対する教職員の理解の差と自己目標の立てさせ方
- (2) 自己目標に対する日々の指導や助言の在り方
- (3) 学校組織を活性化する人事評価への取組方
- (4) 客観性・公平性・納得性の確保と記録の蓄積の在り方
- (5) 児童の変容や信頼される学校づくりに資するための工夫

2 研究の概要

以下の3つの視点と「キーワード」に基づき研究を推進し,5つの課題の解決と資質能力の向上を図る。

- 視点1 学校経営構想について「シンプル」「つなげる」「一体化」をキーワードに,教育目標達成に資する自己目標の設定の在り方を明らかにする。
- 視点2 学校評価と「連動」させ,「連携・協働性」の視点や「OJT」の時間を設定することにより,児童を変容させ信頼される学校をつくるとともに,学校組織の活性化を図る。
- 視点3 業績と能力姿勢評価を「関連」させ,教職員の意識を「把握」し,校長の「心得」を持って人事評価に取り組むことにより,客観性・公平性・納得性を確保し,資質能力の向上を図る。

<メモ>

【発表内容に関すること】

【自己の実践等に関すること】

○有効な取組

○疑問・改善

◇「校長の役割と指導性」について,協議内容を簡潔にまとめると…【キーワードかキーセンテンスで】

☆参考キーワード

キャリアステージ
シンプル

資質能力の向上
つなげる (連携・連動性)

適正に評価
組織の活性化

教職員意識
OJT

過去6大会の成果と前年度の課題

領域Ⅰ 学校経営 第3分科会 評価・改善

<p>25 三重 大会</p>	<p>研究課題 教育の改革を進める学校づくりと評価 視点1 新たな知を拓く資質・能力を育成する学校経営改革の推進 視点2 学校づくり・人づくりを確かにする学校評価・人事評価の工夫 <input type="checkbox"/>学校評価と人事評価の2つの評価を関連させ実践に取り組みさせることは、人材育成とともに教育活動の充実に大変有効である。 <input type="checkbox"/>人事評価では教員一人一人の能力を高めるとともに、目標設定や面談などを通じて教職員のベクトルを合わせ、組織として働き、活躍する教員となることの意識付けや協力体制のよさに気づいていくことが大切である。</p>	
<p>26 埼玉 大会</p>	<p>研究課題 学校教育の充実を図る評価・改善の推進 視点1 「新たな知を拓く」教育を実現するための学校経営の推進 視点2 学校づくり・人づくりを推進するための学校評価・教職員人事評価の工夫 <input type="checkbox"/>学校改善につながるための具体的な目標項目の設定については、重点項目をさらに具体的な項目に絞ることや目標値を設定することで効果が期待できる。 <input type="checkbox"/>教職員に、より、具体的な目標をもたせるためには、定期的に具体的な手立てをP D C Aサイクルで見直させることが重要である。</p>	
<p>27 山口 大会</p>	<p>研究課題 学校教育の充実を図るための評価・改善の推進 視点1 「新たな知を拓く」教育を確かなものとする学校経営の評価・改善 視点2 学校評価・人事考課を生かした学校経営の評価・改善 <input type="checkbox"/>教職員も学校の課題を把握し、教育活動の改善や重点目標設定に関わることで、教職員一人一人の資質向上を図るとともに、「チーム学校」として組織力向上につなげることもできると認識を得た。 <input type="checkbox"/>校長は、保護者や地域の方にも積極的に学校経営方針を語り、交流の中で得た情報にタイミングを逃がさず対応することが大切である。</p>	
<p>28 高知 大会</p>	<p>研究課題 教育目標の実現を図るための評価・改善の推進 視点1 学校経営の組織的・継続的改善に向けた学校評価の充実 視点2 職業能力育成に向けた教職員人事評価の工夫 <input type="checkbox"/>学校評価の項目見直しや学校教育目標の具現化ツールとして活用したことで、保護者の意識に変化が起こり、若手教職員が自信を持って指導できるようになった。 <input type="checkbox"/>育成・評価システムを人材育成として有効に活用・運用するためには、管理職が目指すべき道筋が見えていることと教職員一人一人に効果的な指導助言できることが大切である。</p>	
<p>29 佐賀 大会</p>	<p>研究課題 学校教育の充実を図るための評価・改善の促進 視点1 学校経営の改善に向けた学校評価の充実 視点2 教職員の資質向上に向けた人事評価の工夫 <input type="checkbox"/>学校評価が定着し、P D C Aサイクルに則って改善が行われるなど、学校経営に生かすシステムは概ねできあがってきた。 <input type="checkbox"/>期首面談において適正な目標設定を策定し、日頃の観察や面談の記録をもとにした「精度と納得感のある評価」に取り組んだことで、人事評価を人材育成に生かすことができた。</p>	
<p>30 北海道 大会</p>	<p>研究課題 学校教育の充実を図るための評価・改善と校長の在り方 視点1 学校経営の改善に向けた学校評価の充実 視点2 教職員の資質能力の向上に向けた人事評価の工夫</p> <p style="text-align: center;">成 果</p> <p><input type="checkbox"/>教職員を育てるというリーダーシップが必要、短いスパンで評価をすぐに改善に生かすこと、地域で子どもを見てもらう努力と学校の敷居を低くすることの大切さを確認できた。 <input type="checkbox"/>人事評価制度を職員の意識改革や職能向上へつなげる校長の姿勢が重要であること、教職員にとって授業を参観して評価することが最大の評価であることなどが確認できた。</p>	<p style="text-align: center;">課 題</p> <p>■学校全体を評価できる内容とすることが必要であり、時間の確保も働き方改革と併せて大きな課題である。 ■経営ビジョンを具体化させる評価方法や内容、多様な声を評価に生かせる評価体制の工夫が必要である。</p>

(各大会の集録より一部引用)