

新しい評価システムの構築

能力と実績に応じた 評価と処遇

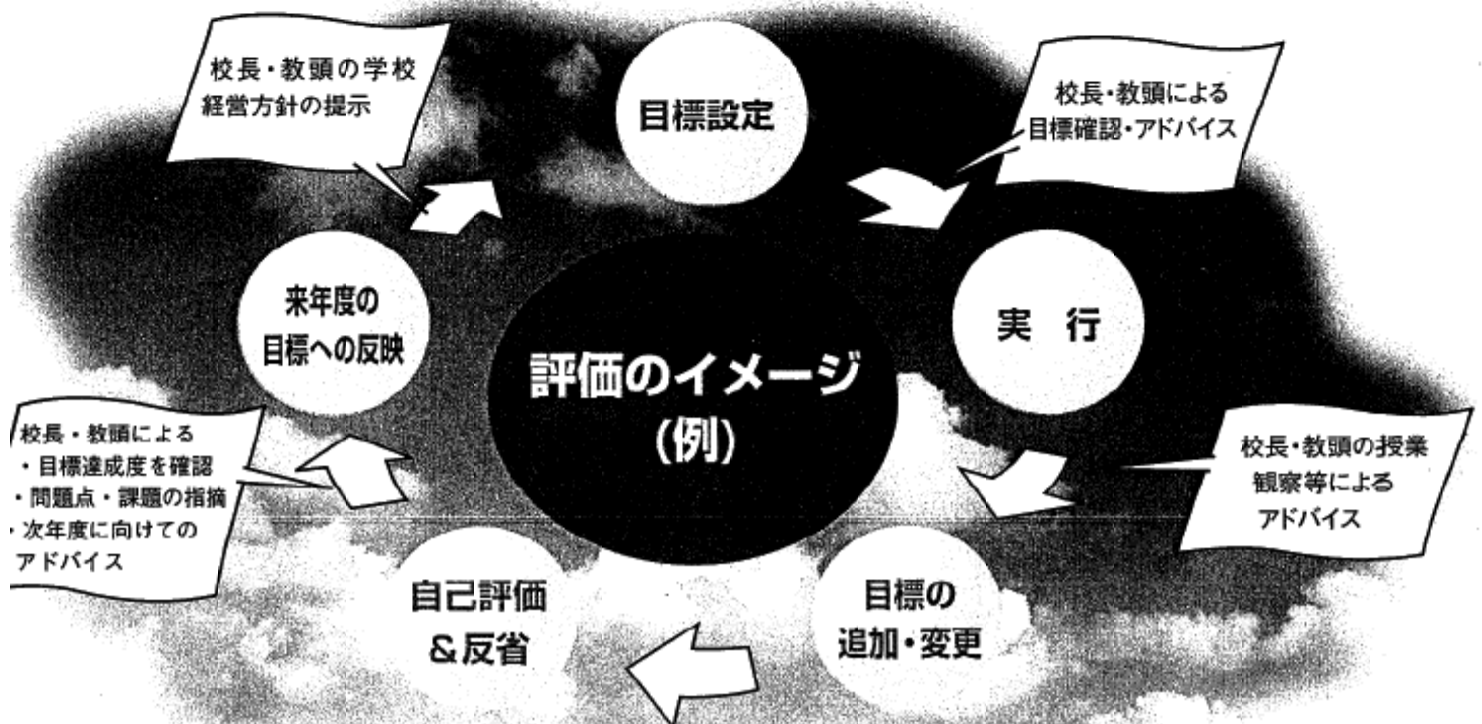
学校教育の成果は教師の資質と熱意に負うところが極めて大きいことから、教師がその資質能力を高めながら、それを最大限に発揮してもらうことが大切です。

このため、教師一人一人の能力や実績をきちんと評価し、その結果を配置や処遇、研修等に適切に反映することが重要です。

教員の評価システムの 改善に関する調査研究

文部科学省では、全都道府県・指定都市教育委員会（61教委）に、新たな教員評価システムについて調査研究を委嘱しています。

平成17年度中に55の教育委員会において
新しい評価システムに取り組むこととなっています。



各教育委員会での取組の例

◆東京都の例

〔概要〕

- 教育職員の能力を開発していくことを目的とした制度
- 自己申告と業績評価の二つの柱からなり、自己申告を取り入れることにより、評価を双方向的な仕組みの中で行う
- 自己申告と業績評価の結果に基づき、校長・教頭が適切な指導や助言を行い、また、研修や自己啓発、適切な処遇等を行うことを通じて、職員の資質能力やモラルの向上、適材適所の人事配置や学校組織の活性化を図る

〔プロセス〕

- ①一人一人の教育職員は、学校の課題、校長が示す学校運営方針を踏まえた上で、自己の目標を設定
- ②教育職員は、能力を最大限に生かして、目標の達成に努力
- ③校長・教頭は、授業等を観察するほか、目標への取組とその実績についての自己評価、面接に基づき、教育職員に対して公正な業績評価を行い、次年度に向けて指導・助言を実施

〔評価結果の処遇への反映〕

- 成績特別昇給
勤務成績が特に良好な場合に6月または12月の昇給期間の短縮
- 普通昇給延伸（平成17年度より実施予定）
評価結果が「C」又は「D」の場合に昇給を3月延伸

◆宮崎県の例

〔新しい評価制度〕

(1) 基本的な考え方

- ①教職員一人一人の職務遂行能力を向上させるための能力開発型の評価制度
- ②透明性・納得性の高い評価制度
- ③評価結果を研修や任用、異動、給与にまで活かすことができるトータルなシステム

(2) 評価の2つの柱

- ア) 職務行動評価 ~ 職員一人一人の職務遂行能力を評価 → 任用や異動に反映
※評価基準の客観性を高めるため各職ごとに目標とする職務行動を明確に示す。

【管理職以外の全職種の評価項目構成】

【管理職の評価項目構成】

各職種の専門性に関する項目 (各職種ごとに設定)	マネジメントに関する項目 (全職種共通)	マネジメントに関する項目
セルフマネジメントに関する項目 (全職種共通)		セルフマネジメントに関する項目

- イ) 業績評価 ~ 業務目標に対する達成度を評価 → 特別昇給や勤勉手当に反映

〔新しい教職員制度〕

- ◎「スーパーティーチャー」(仮称) という制度を設け、授業実践などの面で優れた技術を持つ教員に、管理職にならなくても相応の処遇を行おうとするもの。これにより、従来の教諭→教頭→校長という教員のキャリアルートの複線化を図ることができる。(平成18年度の評価結果を受けて、平成19年度に誕生する予定)

〔期待される点〕

- ・教える専門家としての教師が相応の処遇を受けることで意欲を高めること。
- ・学校の在り方について専門職集団としての教員の集まりにすること。