

「役割達成度評価」導入のねらいは、学校組織のパワーアップです!

「役割達成度評価」を管理職から主任にまで試行するにあたっては、次のことがポイントとなります。

ポイント1

目標の連鎖は図られていますか?

保護者(地域)、児童生徒、職員のニーズに基づく学校のミッション(使命)

学校の経営ビジョン～重点目標 (主に管理職の役割)

各学年、校務分掌等組織の役割・目標(主に主任の役割)

個人の役割・目標 (主に担当職員の役割)

ポイント2

目標は具体的で、評価できるものになっていますか?

● 役割達成度評価シートの例

(県立学校教諭: 学年主任、学習情報部の授業評価担当、数学科担当、男子バレーボール部顧問の職員のケース)

■学校の重点目標と主な達成手段 1 進路意識の向上 キャリア教育の充実やOBによる講演会を実施し、学校と地域、同窓会組織が一体となって生徒の進路意識の向上を図る 2 授業改善 「分かる授業、鍛える授業」をテーマに…											
■所属学年の重点目標 1 キャリア教育を重視し、進路情報を積極的に提供していくことで生徒の進路に対する目的意識を高める 2 学年内の情報を積極的に保護者や…			■所属校務分掌の重点目標 1、生徒の授業に対する思いを把握し、職員に情報提供をし授業改善に対する意識を高める。 略			■所属教科・学科の目標 1 習熟度別授業を積極的に展開し、生徒の数学に対する学習意欲を高める。 2 家庭での学習についても…					
項目	担当業務	期待される役割と役割達成のための手段・ゴールイメージ	困難度	業務ウエイト	変更及び修正事項	具体的取り組みと達成状況(成果と課題)	達成度			特記事項	評定
							自己	1次	2次		
担当業務	1 学年主任	■役割・目標…キャリア教育の充実 ■手段・ゴールイメージ 1 各学級担任との対話を増やし、学年として同じ方向性で取り組む 2 A教諭には推進のリーダーシップを、B教諭には情報の発信と保護者…	H	40%		◎取り組みと成果 1 各学級担任との対話については、学年会に加えこちらから積極的に業務について… 2 A教諭のサポートに… ●課題…情報発信の回数が不足…	a	(a)	(a)	当初の目標以上に高い成果をリーダーシップを発揮して…	S
	2 学習情報部 授業評価担当	■役割・目標…授業評価の改善 ■手段・ゴールイメージ 1 実施回数を1回から2回へ…		20%		略	a	(b)	(c)		B
	3 数学科担当	略		20%		略					
上記外の役割	男子バレーボール部顧問	■役割・目標…生徒の自主的な取組 ■手段・ゴールイメージ 1 キャプテンを中心に練習計画を…		20%		略	a	(b)	(c)		C
	プラスワン評価	年度途中から発足した地域の生徒指導連絡協議会役員として、地域の小中学校の生徒指導担当者と積極的に連携を深め、児童生徒の健全育成に努力した。								A	

特色1

期初に担当する役割や業務について、期待される役割とゴールイメージを設定し、評価期間中の成果と課題を明らかにします。

特色2

校務分掌以外の役割で学校に対する貢献度の高いものや評価期間の途中で生じた役割(プラスワン)についても、評価対象となります。

特色3

担当業務における困難性も考慮し、困難度を評価者と協議し設定します。また、業務量や重要度にも配慮し、ウエイトを設定します。

特色4

達成度をa～cの3段階で評価します。2次評価者は、困難度と達成度を考慮し、S～Cの4段階(Bが標準)で評定します。

アンケートで寄せられた主な意見や疑問に対する回答

Q1 評価制度導入が、人材育成にどうつながるのですか？

A 職務行動評価では、教職員一人一人が自分の職務行動を、求められている行動（行動指標）と照らし合わせて自己評価し、自らの職務行動を振り返ることができるようになっていきます。加えて、評価結果は管理職からフィードバックされます。その際、今後の課題等が示されるだけでなく、「よさ」や「頑張り」についても伝えられるため、能力向上に対して管理職と教職員の認識が共有され、一人一人のやる気や能力の向上を図ることができるような制度としています。

Q2 評価者は正当に評価できているか不安です。

A 公平・公正で納得感の高い評価を実施することが、本制度の目的である人材育成を可能にするための大前提となります。

そのためには、評価者に対する研修が非常に重要です。

平成17年度中に、全評価者に対して具体的なケースを基にした演習や、フィードバックの方法、評価者として日常的に心がけておくこと等について研修を実施しました。評価の精度を高め、評価能力を高めるためにも評価者研修は毎年継続して実施していきます。

Q3 職務によっては、評価できない行動指標があります。どうすればいいのですか？

A 担当する業務等によっては、行動指標にある行動をとりたくてもとれない場合も出てきます。その場合は、中間ミーティング時にその理由を、評価者に伝えて下さい。評価者と認識が一致した場合は、該当する行動指標についての自己評価は行わずに評価者にシートを提出して下さい。

Q4 今後、この評価の結果がどのように活用されるのかが不安です。

A 平成18年度から実施に移す職務行動評価の結果については、任用や研修の基礎資料として活用していきます。異動や給与への反映については、役割達成度評価の試行状況や他の都道府県の状況等を勘案しながら今後検討していきます。

今後の検討課題

- ◆ 課題1 苦情処理システムの構築について
評価結果に対する苦情に対応するしくみを、平成18年度中に整備します。
- ◆ 課題2 評価結果の研修への反映について
評価結果の研修への反映については、今後多面的に検討していきます。