

## 第3分科会 「評価・改善」 運営概要

- |   |
|---|
| <b>【研究課題】</b> 学校教育の充実を図るための評価・改善と校長の在り方   |
| <b>【リーダーシップの視点】</b> 1. 学校経営の改善に向けた学校評価の充実 |
| 2. 教職員の資質・能力の向上に向けた人事評価の工夫                |

### 分科会研究協議の運営計画

校長は、新しい時代への学びに向けて積極的に学校経営の改革に取り組んでいくことが必要である。特に自校の教育活動の成果を検証し、児童がよりよい教育環境を享受できるよう、教職員自身が自校の学校経営の状況を把握し評価するとともに、地域・保護者等による学校関係者評価による客観的な声に真摯に対応していくことで学校への信頼を高め、教育の質の保証と向上に努めなければならない。また、何より子どもの教育に直接携わる教職員がその力を最大限発揮することが重要であり、校長は学校経営を通して、教職員の意欲を一層高め、資質・能力の向上を図るとともに、組織体である学校の活性化に向けた取組を進めることが求められている。

本分科会では、教育を巡る状況と子どもの未来をしっかりと見据えた学校経営実現のため、学校評価と学校職員人事評価を有機的に連動し組織マネジメントの観点に立った学校改善の在り方を考える。

昨年度の佐賀大会においては、学校評価を全体に浸透させるための校長のリーダーシップ、校長の経営ビジョンの「見える化」、経営方針を実現する組織の在り方、人材育成につなげる人事評価の在り方、そして、職員との信頼関係を高めるための人事評価について校長としての在り方が論議された。今回は、その研究成果を基に、学校評価と人事評価を関連させ学校改善を図るための校長の役割について、全国各地の取組から、あるべき姿を求めていくことやその課題を明らかにしていくことが期待される。

<b>視 点 1 学校経営の改善に向けた学校評価の充実</b>
---------------------------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・学校評価における評価システムの活性化と評価内容や評価方法の創意工夫</li><li>・教育活動全体の見直し改善や学校運営と組織の改革</li></ul> |
|---|

<b>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</b>
--------------------------------------

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・人材育成における校長の指導性と意欲を高める人事評価を生かした学校経営の推進</li><li>・教育活動全体の見直し改善や教員の資質・能力の向上</li></ul> |
|--|

### 昨年度までの成果・課題

～平成 29 年度 全連小 佐賀大会より～

#### 【成果】

- (1) 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、学校経営に活かすシステムは概ねできあがってきた。
- (2) 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活かすことができた。

#### 【課題】

- (1) 全職員で共有できるように学校の課題をシンプルで分かりやすく表現し、目標や道筋を示しながら組織を挙げた改善を進めるための体制づくりに取り組み、校長としての強いリーダーシップを発揮すること。
- (2) 観察や面談を通して、職員一人一人に応じた確かな評価をすることのできる力量をさらに高めるとともに、公平で納得感のある人事評価システムを構築すること。

～平成 29 年度 道小 宗谷・稚内大会より～

- (1) 学校評価・人事評価においては、校長の経営方針が明確に提示され、それが各評価項目に具体的に位置付けられることが重要である。
- (2) 職員評価や子ども・保護者アンケート、或いは外部評価などの評価項目は、互いにリンクさせ双方向での活用や改善が図られることが必要である。
- (3) 評価の客観性・信頼性・公平性を確保するためには、校長が明確な評価規準を持ち、日常的な観察シート等のツールを活用して記録の充実を図ることが大切である。

- (4) 人事評価は、校長の教職員への期待がにじみ出る評価やベテランの力を掘り起こすことに努めることが必要である。

## 研究発表の概要

### 【視点1】学校経営の改善に向けた学校評価の充実

- (1) 研究発表者：愛媛県 松山市立みどり小学校 三好尊史  
「学校評価を踏まえた教育活動の充実」
- (2) 発表の趣旨  
松山市の「生きる力を育む学校教育を推進していくための基本的な施策」を踏まえながら、家庭や地域と連携して教育活動を改善するための学校評価はどうあるべきか明らかにする。
- (3) 発表の概要  
松山市が設定している共通指標を基にしたアンケート調査の実施について  
評価指標に関係の大きい教育活動について

### 【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

- (1) 研究発表者：北海道 深川市立音江小学校 細木隆浩  
「学校を活性化させるための人事評価の工夫」  
～効果的な学校職員人事評価制度の運用のために～
- (2) 発表の趣旨  
学校の活性化に向け、校長を中心に学校職員が相互に連携・協働して、学校の教育目標の達成や課題解決に向け取組を進めていく必要性や評価制度を学校の組織全体の成長・発展につなげるための校長の役割を明らかにする。
- (3) 発表の概要  
空知校長会のアンケート調査の取組について  
学校経営プランニングシートの活用について

## 協議の流れ

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 開会・日程確認 (10分)    | 7. グループ協議 視点1・2 (60分) |
| 2. 趣旨説明 (10分)       | 8. 全体協議 (40分)         |
| 3. 研究発表 視点1・2 (40分) | 9. まとめと今後の課題 (10分)    |
| 4. グループ協議 (15分)     | 10. 全体交流 (10分)        |
| 5. 全体協議 (15分)       | 11. 連絡・閉会 (03分)       |
| 6. 休憩 (10分)         |                       |

## 討議の柱

### 【視点1】「学校経営の改善に向けた学校評価の充実」

校長のリーダーシップの下、組織を挙げた学校評価を進めるための体制づくりはどうあるべきか。  
家庭や地域、関係機関と連携を図った評価はどうあるべきか。

### 【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」

資質・能力の向上及び学校の組織の活性化を図るための評価はどうあるべきか。  
公平で納得感のある評価基準や評価方法と適切な指導助言はどうあるべきか。

## お願い

グループ内で名刺交換を行いますので6枚程度お持ちください。  
グループ編成及びグループ討議の司会・記録につきましては、後日、北海道小学校長会ホームページに分科会参加者名簿（座席表）を掲載しますのでご確認ください。司会・記録を担当していただく方につきましては、当日のグループ討議の進行・記録をよろしくお願ひいたします。  
各地区・各校の現状や取組についてグループ討議の中で交流します。  
地区・自校の「学校評価や人事評価の取組や課題」を端的にまとめた資料をご用意できる方はお持ちよりください。（A4版 形式等自由 1枚程度 表裏印刷可 6部）