

# 県教育委員会（義務教育課・高校教育課）に聞く

## ― 学校評価・教育評価制度を ―

聞き手 内山雄平

はじめに

新潟県における学校評価は、小・中学校では平成十四年度から高校は十六年度からそれぞれ実施され、一方教員評価は、平成十七年度に県下小・中・高校十五校で試験的实施を行い、平成十八年度に八十八校、平成十九年度には全校で試行されました。そして来年度から実施されます。

評価は組織的に活動する場合に必須の機能でしょう。ただ、人格形成を目的とする学校教育活動において、評価は特別に複雑で重要な役割を持っています。

学校や教員に対する評価が、公正・公平・客観的に行われなければ、子どもたちの育成にむしろマイナス

を生むと考えられます。

そこで十一月初め、県教育委員会の義務教育課と高校教育課を訪問し、学校評価・教員評価制度の目的や制定の経過、試行とその課題等について尋ねました。

（編集部）

問い 1 今の時点で「学校評価・教員評価」を行政主導的になされる目的はなんですか。

小・中学校

学校評価は、地域に信頼される特色ある学校づくりを目指し、一年間の学校の取り組みを振り返り、自校

の良さや特色、児童生徒の成長等を確認し、より一層の充実に向けて改善の方向を明確にするために実施するものである。また、評価の結果を外部に公表し、保護者や地域の人々に、児童生徒の成長、教職員の取り組みを理解してもらい、学校への信頼を確かなものにしてもらう取り組みも行っている。

新しい教員評価制度は、職務上発揮された教員の能力、実績及び意欲を適正に評価し、その評価結果を教員の資質能力の一層の向上や人材育成に活用することにも、適材適所の人事配置や研修等に反映することを目的としている。また、この制度をおして学校全体の教育力を高めるとともに、学校のより一層の活性化を図ることを目的とする（「教員評価の手引き」平成十八年三月）。

これまで、地公法40条、地教行法46条にもとづいて勤務評定を実施してきた。新しい教員評価制度は任命権に基づく人事管理の一環として実施するものである。

文科省は、「新しい時代の義務教育を創造する」（「中教審答申」平成十七年十月二十六日）等を受け、「教育改革のための重点行動計画」を発表した（優秀教員の

表彰、指導力不足教員への対応、多様な人材の登用等。平成十八年一月十七日）。

県教委としてもこうした国の動向を踏まえ、新しい、教員評価制度を実施していく。

新しい教員評価制度は全国六十二都道府県及び政令市のうち、平成十八年十月現在、未実施は一県一市のみであり、九六%の都道府県及び政令市が実施又は試行している状況である。

#### 高等学校（教員評価）

子どもたちの明るく、健やかな成長を保護者、県民は願っている。学校教育に対する期待はますます高まっている。教育は人なりといわれるように、学校教育の成否は、その直接の担い手である教員に負うところが大きく、教員一人ひとりにその能力を向上させながら、それを最大限に発揮し、学校運営に積極的に参画することが不可欠である。その実現のためには、教員人事管理システムの改善が求められ、教員一人ひとりの能力、実績が適正に評価され、その向上を図ることが必要と考える。このことから、任命権に基づいて人事管理を実施している。

問い2 すでに県下の学校で試行されたようですが、

どのように実施されてきましたか

小・中学校（学校評価）

学校評価は、平成十四年小学校設置基準（注1）に基づいて、学校の評価システムの確立に関する調査研究協力者会議で検討し、「学校評価の手引き」を作成した。十四年度から学校評価を試行した。十六年二月「学校評価の手引き」第2集を作成、十六年度から本格実施、試行開始から十九年度で六年目になる。

今後、学校教育法等の改正（42条：学校評価の実施（注2）、43条：学校情報提供の重要性（注3）、19年6月27日、公布）に基づいて学校評価をすすめたい。

小・中学校および高校（教員評価）

新しい教員評価制度について、平成十五年度に「教員評価制度のあり方に関する有識者会議」を発足し、三年間、教員評価制度のあり方について検討し、十六年三月にはその中間まとめを発表した。平成十七年三月に「教員評価制度試験的実施の手引き」を作成し、十七年度はこの「試験的実施の手引き」に基づいて、小・中・高・特別支援学校合わせて十五校で試験的実

施を行った。その結果を踏まえ、十八年度は小三十三校、中二十六校、高二十五校、特別支援学校四校の計八十八校で試行実施し、十九年度には、新潟市を除く、全市町村教育委員会、小・中学校及び特別支援学校で、高校は全ての県立高校で実施している。

小・中学校関係では、校長および市町村教育委員会に対しての評価者研修会を県下九カ所で実施し、教頭には校長から伝達研修の形で行った。

高校では、評価者である校長の研修を昨年度二回実施した。今後とも実施の予定である。

問い3 学校は、校長、教頭、教員、事務職員など全

ての職員が協働で子どもたちを育てるところ  
と思いますが、試行ではその協働を強め、教  
職員のやる気を高めるように評価が行われま  
したか。

小・中学校

学校評価は、実施以来六年目になる。学校評価により次年度の取り組みの参考となり、改善点が明確になるなどの成果があった。

教員評価は、十八年度試行実施した学校や市町村教

育委員会からは、おおむね適切に実施できたとの報告を受けている。

教職員から、「快い面談ができた。」「校長から努力を認められ、やる気をいっそう高めた。」という声が多数あった。「自己評価にCをつけた教員が上司に高い評価を受け自信を高めた事例もあった。」という報告も受けている。冷静、客観的に校長は評価していると思われる。

課題としては、実績評価に関わって自己申告する設定目標の妥当性についての検討の必要性と、年間三回の面談時間の確保があげられる。面接時間は、学校規模により一人あたり十五分〜一時間と学校差があるが、週、月、学期を見通して面談時間を計画的に設定するなどの工夫がみられる。また現在、評価対象としていない事務職員、学校栄養職員などの職員に対する評価についても検討していく。

## 高 校

従来、あまり校長との話し合いはなかったが、自己申告の際の面談によってコミュニケーションが深まった。学校の課題に対する参画意識が高まった。仕事に対して自発的に取り組むようになったり、さらに協調

してやるようになった等の事例を聞いている。

改善点は大規模校ほど校長との面談時間の確保が難しく、予め年計画に設定する必要があることなどである。

十七年度に実施した五ヶ校、十八年度の実施二十五ヶ校とも、おおむね適切であった。校長と教員との間で不適切な評価によるトラブルはなかったと聞いている。

問い 4 抱えている課題の克服に向けた学校教育全体

の方針に基づいて、個人の目標(自己申告)があり、それをもとに個人の評価がなされるのでしうか。

## 小・中学校

学校の年度の目標の設定については、前年度の学校評価の結果を踏まえ、次年度の目標を設定する。目標設定は数値化する場合もある。目標は目安だ。学校の実態に合わせ、設定しその達成に努力することであり、必ず達成せよということではない。

学校の目標の設定の仕方は、学校評価の結果を受け、その年度の活動を分析し、教員同士の話し合いによる

ポトムアップの形で進めている。教員同士、同じ方向性をもちながらすすめることが大切。

教員評価での実績評価における自己申告シート目標設定は、こうして設定された学校目標の達成に向けて個人としてどのような目標や方策を立てて取り組んでいくかを明確にするものである。目標設定に当たっては数値化や数量化が効果的ではあるが、数値化には限界もあるということも十分了知しておく必要がある。例えば、「読解力を向上させる」という目標を設定し、そのために「読書量を現在の六十％を八十％に引き上げる」という数値目標を掲げたとしても、読書量の向上そのものが読解力の向上ではない。読書量はあくまでも読解力の向上のための目安に過ぎないことを認識しておくなければならない。

チームとしての目標課題について、アイデアを出しながら個人としてその解決に努力する。そのことが一人一人の教職員の指導力向上につながり、組織として取り組むことにより、学校の活性化が図られることになる。

なお、教員評価は絶対評価であり、評価結果は本人にのみ開示する。

## 高校

校長は、その学校の現状課題をふまえて学校全体の方針を立てているはずである。

自己申告の目標設定は、学校教育目標の実現にかかわっている必要がある。また、目標は、達成状況が明示できるように可能な限り数値化するようにする。

自己申告は、第一次評価を教頭による面談、第二次評価を校長が行う。面談の他に、いろいろな機会を捉えて評価を行う。校長による面談は年三回行っている。

例えば、大進進学率向上でいえば、志望しているのならその生徒をどう指導し達成させるかであり、数値目標をあげ、どれだけ達成したかを評価する。就職者に対しても同様である。

問い5 被評価者の納得が得られない場合、どのような対応をなされますか。

### 小・中学校

評価結果は、公平・公正性・客観性、透明性が得られるものでなくてはならない。そのためには、本人に関する資料を蓄積して、校長・教頭が本人への適切な助言、指導を行い、面談を通して十分な相互理解を図

ることが重要である。本人の納得が得られない場合に備え、今後は苦情処理システムを整備していく必要があると考える。

## 高校

自己申告は、校長との面談で本人が納得する形で実施しているが、校長の評価に納得が得られない場合は、次年度に持ち越し、目標設定の際、あらかじめ検討するなどが考えられる。

問い6 教職員の評価をもとに、待遇の差別化が行われるのでしょうか。

## 小・中学校および高校

評価による給与処遇の差別はしていないし、現段階では考えていない、客観的・公正・公平に評価されるよう望んでいる。なお、教員評価は勤務時間内における活動の評価であり、勤務時間外は対象にしない。

問い7 学校評価には保護者や子どもの意見は反映されていますか。

## 小・中学校

学校評価の客観性を高めるため、保護者や地域の人々

に、学校の自己評価を公表し、それに対して評価をしてもらおう。保護者からの教員評価もあるが、評価者は校長で、被評価者の納得が得られることが大切であるゆえ、地域の人の意見、保護者の意見、子どもの話等は参考にしている。

## 高校

学校の運営がうまくいっているかどうかなど、学校自己評価をおこなう。また、学校評議員や保護者によるアンケートも実施している。授業の評価は、生徒のアンケートによって行う。

問い8 来年度からの実施に向け、市民にはどのように今の評価の意義を伝える方針ですか。

## 小・中学校および高校

教員評価については、今後ホームページに掲載するなどを検討している。

学校評価については、十七年度は八十七%の学校で評議員やホームページに公開し、結果を公表している。校長には地域の住民に説明するなど、説明責任を果たすよう求めている。

△編集部注▽

(注1) 平成十四年小学校設置基準では、「1」自己評価の結果  
公開努力義務、「2」学校運営状況について保護者等へ  
の積極的情報提供義務が規定されているが、現状は、学  
校評価結果公表率や認知度が低い問題や、十分な学校  
情報がなく評価が難しいという問題が生じている。

(注2) 学校教育法改正42条：小学校は、文部科学大臣の定  
めるところにより当該小学校の教育活動その他の学校  
運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学  
校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることによ  
り、その教育水準の向上に努めなければならない。

(注3) 学校教育法改正43条：小学校は、当該小学校に関す  
る保護者及び地域住民その他の関係者の理解を深める  
とともに、これらの者との連携及び協力の推進に資す  
るため、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状  
況に関する情報を積極的に提供するものとする。

(聞き手・うちやま ゆうへい)

PISAの示唆 — 国際学習到達度調査 —

経済開発協力機構 (OECD) の学習到達度調査 (PISA) の結果が〇七年二月四日、公表されました。この調査は、学校で学習した知識の量ではなく、知識をもとに思考力や自分から問題を見つけ、解決する能力などをみるもので、OECD加盟国を中心に五七国と地域で約四〇万人が参加し、科学的応用力、数学的応用力、読解力の三分野について調査しました。日本は昨年、高校一年生約六〇〇〇人が無作為抽出で選ばれ参加しました。その順位は主要な問題ではないが、「数学的応用力」が前回 (〇三年) の六位から一〇位に後退し、前々回 (〇〇年) は一位でしたから文科省には衝撃でした。「読解力」も一四位から一五位に下がりました。文科省は、前回の後退に対し、習熟度別学習の推進や「授業時間数の確保」などを進め、学力テストブームを起こしました。しかし、今回の結果は上位を保持しているフィンランドの二〇人学級や子ども相互の教え合いに学ぶなど根本的な改革が必要なことを示唆しています。

(T)