

## 第3分科会 「評価・改善」 運営概要

【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
【リーダーシップの視点】	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

### I 分科会研究討議の運営計画

校長は、学校経営力を磨き、学校改善に向けた強い意志と使命感をもち、家庭や地域との連携を大切に信頼関係を構築しながら、学校経営の改革に取り組んでいくことが肝要である。そのためには、変化する時代の潮流や近未来的な課題と教育の役割を踏まえ、経営方針を明確にして、教育活動を展開し、絶えずその評価と改善を進めていかなければならない。

学校評価においては、自己評価とともに学校関係者評価が実施され、さらに第三者評価の規定も明示されている。学校は経営や教育活動の自律的・継続的な改善に努め、評価をより実効性のあるものとし、説明責任を果たさなければならない。そして、連携・参画の在り方について家庭や地域・関係機関と論議し、共通理解を形成していくことが重要である。

一方、人事評価においては、教職員が発揮した能力や業績等の評価を昇給や昇任に反映させる取組が進んできている。校長は評価者として教職員への適切な指導と対話を重ね、各自の意識変革や能力開発を促し、個々の人事評価が学校の組織全体の成長発展につながるように取り組むことが大切である。

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の在り方について考え、学校評価と人事評価をツールとした組織マネジメントの改善等を通して、学校における教育の改革を着実に推し進め、学校教育の充実を図るための具体的方策と成果を明らかにする。

#### 視 点1 学校経営の改善に向けた学校評価の充実

- ・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
- ・教育活動全体の見直し改善や学校運営と組織の改革

#### 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

- ・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
- ・教育活動全体の見直し改善や教員の資質・能力の向上

### II 昨年度までの成果・課題

#### 【成果】

#### 1 学校経営の改善に向けた学校評価の充実

適正な評価を得るためには学校の情報発信が大切であること、校長は明確なグランドデザインを示し教職員を育てるという意識をもったリーダーシップが必要となること、即時評価即時改善というように短いスパンで評価をすぐに改善に生かしていくこと、地域で子どもを見てもらう努力や学校の敷居を低くすることの大切さなどを確認できた。

#### 2 学校を活性化させるための人事評価の工夫

各教職員が自己目標を立てる際は、学校経営と密接な関連をもたせるための工夫が必要であること、各職員が評価に納得できるよう信頼関係の醸成や評価記録の蓄積を図ること、人事評価制度を職員の意識改革や職能向上につなげるという校長の姿勢が重要であること、職員のやる気と達成感を大切にしたい伸ばす評価であること、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。

#### 【課題】

- 1 評価の内容が学年や学級、担任個人に帰することなく学校全体を評価できる内容とすることが必要である。
- 2 評価を進める上で、時間をいかに確保するか、学校職員の働き方改革と併せて大きな課題である。
- 3 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。

### Ⅲ 研究発表の概要

- 1 研究発表者 日高地区 日高町立厚賀小学校 校長 上野 信仁  
『学校経営ビジョンの実現に向けた校内組織の活性化と教職員の資質向上』  
による学校評価の実効性確保

#### 2 発表の概要

日高地区校長会では、管内全ての小・中学校長が共通の研究課題究明に向けて共同研究を推進している。平成30・31年度については、「学校経営ビジョンの実現に向けた校内組織の活性化と教職員の資質向上」を図るため、「組織の機能化」「教職員の資質向上」を切り口に、各学校において学校評価・人事評価をツールとして活用した取組が行われている。

具体的には、「3年計画の経営ビジョンの策定」「学校評価の組織体制づくり」「校長による保護者・地域への発信」「学校評価の実効性を確保するための取組」「教頭やミドルリーダーの育成を図る取組」「評価シートの活用方法や面談の工夫」「学校目標と整合性のある個人目標の設定」など、各学校において校長がリーダーシップを発揮しながら学校改善が進められているところである。

### Ⅳ 討議の流れ

- 1 開会・日程確認 13:00～13:10 (10分)
- 2 趣旨説明 13:10～13:20 (10分)
- 3 研究発表 13:20～13:45 (25分)
- 4 全体討議（質疑応答） 13:45～14:00 (15分) ※ 研究発表に関わる質疑応答
- 5 休憩 14:00～14:10 (10分)
- 6 グループ討議 14:10～15:40 (90分) ※ 討議の柱に沿った意見交流，途中休憩あり
- 7 全体討議（グループ発表） 15:40～16:15 (35分) ※ 各グループ3分程度の発表
- 8 まとめと今後の課題 16:12～16:22 (10分)
- 9 連絡・閉会 16:25～16:30 (5分)

### Ⅴ 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」

- ・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
- ・教育活動全体の見直し改善や学校運営と組織の改革

#### 【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」

- ・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
- ・教育活動全体の見直し改善や教員の資質・能力の向上

キーワード 学校経営ビジョン，グランドデザイン，目標と評価の整合性，  
評価項目の改善，校内組織体制づくり，組織の活性化，  
PDCAサイクル，カリキュラムマネジメント，目標の具体化，  
数値目標，保護者・地域への発信・協力，コミュニティースクール，  
人事評価シートの活用，面談の工夫，コミュニケーション，  
人材育成，ミドルリーダー，若手とベテラン，やる気と達成感，  
授業改善，授業観察，タイムリーな評価と指導，  
適正な評価，効果的・効率的な評価，  
評価時間の確保，働き方改革

### Ⅵ お願い

- ◇グループ内で名刺交換を行いますので10枚程度お持ちください。
- ◇グループ内での司会・記録をお願いする場合がございます。その際は，ご協力をお願いいたします。
- ◇各地区・学校の現状や取組についてグループで討議・交流いたします。
- ◇地区・自校で本分科会のテーマ（学校評価，人事評価など）に則した取組がありましたら，端的にまとめていただき，15部持ちよりください。（A4版 形式等自由 1枚程度 表裏印刷可）
- ◇服装は，ノーネクタイ及び上着ありのクールビズを基本といたします。