

## 2 教職員評価

教職員の評価制度は、教職員の“資質能力の向上”、“職務に対する意欲の向上”、“学校組織の活性化を図る”ための支援策であり、活力ある学校づくりをねらいとしている。

### 1 評価制度の基本的な考え方

#### (1) 資質能力の向上をめざす

- ① 教職員と管理職、教職員の校内組織の中でのコミュニケーションを一層充実させ、自己啓発を促す。
- ② 自己評価を行い、自己の改善、向上についての認識を深める。
- ③ 意欲・姿勢、能力、実績を適正に評価し、指導育成に生かす。
- ④ 評価と研修の連動を図る。

#### (2) 職務に対する意欲の向上をめざす

- ① 年度毎に自己目標等を設定し、職務への積極的な取組を促す。
- ② 管理職や校内組織が教職員の自己目標等の達成のための支援をし、仕事への自信を高める。
- ③ 仕事の達成感、自己成長感が実感できる評価を行う。

#### (3) 学校組織の活性化を図り、組織的な成果を生み出すことをめざす

- ① 自己目標の達成に関わる相互支援を通して、協働意識を醸成する。
- ② 学校教育目標、経営方針を受けた取組に対する組織マネジメントを効果的に進める。
- ③ 学校の方針を踏まえた業務改善やワークライフバランスの推進を行う。

#### (4) 公正性、納得性、透明性が確保される適正な評価とすることをめざす

- ① 年度毎の評価、複数評価者による評価、評価基準による評価を行う。

### 2 教職員の評価システムの構成

教職員の評価システムは、「資質能力向上支援システム」及び「勤務評価」で構成する。

#### (1) 資質能力向上支援システム

「資質能力向上支援システム」とは、教職員一人一人が学校教育目標等を踏まえ、期待される役割と自己の課題に基づいて設定した自己目標及び目標達成のための手立ての達成を管理職と校内組織が支援するものである。このシステムにおける自己目標等の達成状況の評価を教職員自身と管理職が行い、勤務評価の参考にする。

#### (2) 勤務評価

「勤務評価」とは、教職員の自己目標を含む職務全般について、職務に取り組む意欲や姿勢、職務の遂行を通して発揮された能力及び職務遂行の成果等を評価基準に則って評価するものである。「勤務評価」では、職務内容を分類した評価項目による「項目評価」と、すべての項目評価を通した上で学校の活性化及び地域の教育の充実に対する貢献について評価する「総合評価」を行う。「総合評価」には目標以外の業務への取組状況も加味する。

【参考資料】 ※学校企画課ホームページ「教職員評価システム」に掲載

- ・ 島根県立学校教育職員の評価実施要領
- ・ 島根県立学校管理職の評価実施要領
- ・ 島根県市町村立学校教職員の評価実施要領
- ・ 島根県市町村立学校管理職の評価実施要領
- ・ 評価システム実施の手引き(教職員評価)
- ・ 評価システム実施の手引き(管理職評価)
- ・ 教職員の評価システム等Q&A



(学校企画課の該当ページにリンク)