

Ⅲ 役割達成度評価について

1 概要

(1) 役割達成度評価のねらい

役割達成度評価のねらいは、学校組織のパワーアップです。

① 学校の組織的な教育力の向上

学校経営ビジョンや重点目標に沿って、各組織や教職員の役割や目標が明確になることにより、学校の組織的な教育力の向上が期待できます。

② 動機付け

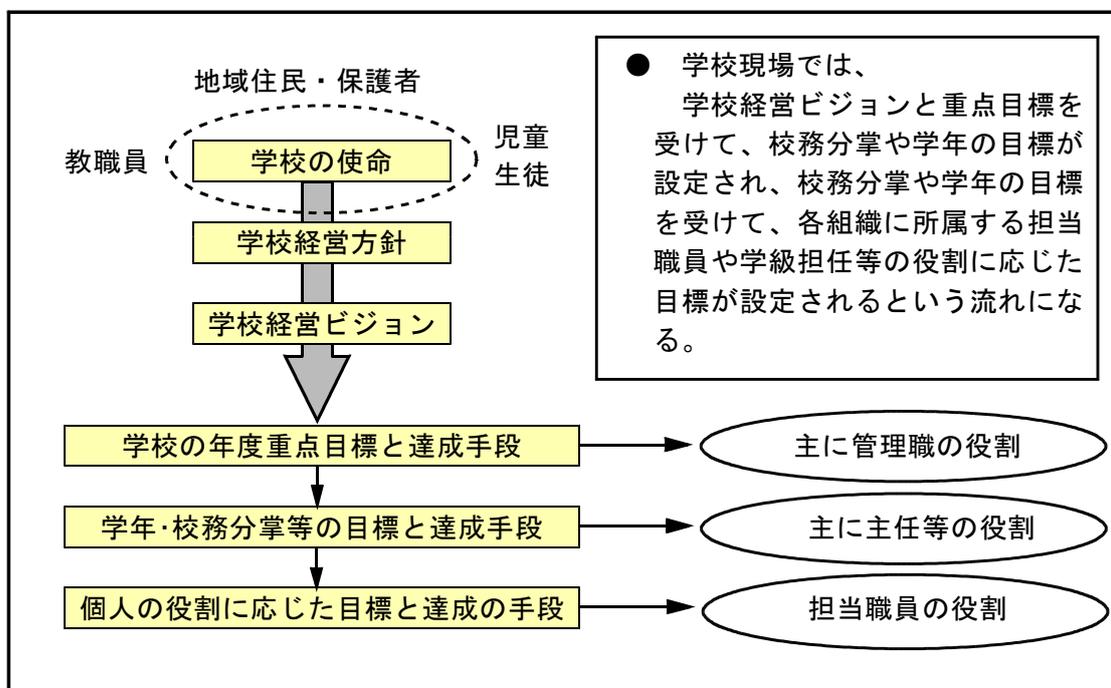
教職員が学校の教育目標設定及び達成に主体的に参画することにより、個人の役割や目標達成への動機付けが期待できます。

③ コミュニケーションの促進

管理職、教職員、同僚間の対話を促すことにより、目標達成に向けた職場の一体感の醸成が期待できます。

(2) 役割達成度評価が機能するためのポイント

目標の「連鎖」と「具体化」が図られているかがポイントです。



(3) 役割達成度評価における評価項目

① 校長の設定項目

- ア ビジョン実現のための重点目標
- イ 人材育成に関する行動計画

② 副校長・教頭・事務長の設定項目

- ア 校務の処理、校務の整理・調整及び校長の補佐（副校長）
校務の整理・調整及び校長の補佐（教頭）
学校経営への参画及び業務の管理、校長の補佐（事務長）
- イ 人材育成に関する行動計画

③ ①、②以外の職員の評価項目

- ア 担当業務（学年、分掌、教科・学科・学部等の目標を受けて）

(4) 役割や成果、ゴールイメージの数値化について

- ・ 役割や成果については、数値化できるものとできないものがあります。特に教育現場においては、数値化できない役割や成果が多いのが実態です。
※ 数値化できる例：虫歯の治療率を本年度中に100%を目指す。
- ・ 役割達成度評価においては、数値化することにとられるより、組織目標を受けて、担当業務の役割や成果イメージを評価者と評価対象者で共有化することが重要です。
- ・ 現行の学校の目標は、理念的なものとなり、具体的に表記できない面もあるため、評価が難しい面もあります。
- ・ 目標(特に重点目標)が多すぎて、教職員が意識できないという実態も見られます。
なお、重点目標の設定数は、教職員への浸透という視点から考えると3～5項目が適切です。

(5) 他の制度との関係等

① 役割達成度評価と学校評価の関係

役割達成度評価と学校評価は、その年度の学校の重点目標を達成するための取組を評価するものですので、それぞれの評価における重点目標は共通することになります。

その評価においては、役割達成度評価は、組織マネジメントの向上を目的に、重点目標を達成するための教職員一人一人の役割を評価するのに対して、学校評価は、学校運営の改善を目的に、重点目標達成に向けた組織的活動を評価することになります。

		役割達成度評価	学 校 評 価
共通点		学校の教育目標や重点目標を高いレベルで達成するために行う	
相 違 点	ねらい	・組織マネジメントの向上 ・個人の役割の明確化	・学校運営の改善 ・保護者住民への説明責任
	対 象	・教職員一人一人の役割	・重点目標達成に向けた組織的活動
点	方 法	・教職員個人の自己評価 ・管理職による評価	・学校自体の自己評価 ・学校関係者委員会による学校関係者評価
	公 表	な し	あ り

6 学校評価と教職員評価

※ 「共に子どもを育む学校評価」ガイドライン（改訂版）平成20年4月 宮崎県教育委員会 P15.16 より 一部抜粋

本県においては、…（略）…。

学校評価と役割達成度評価については、その年度の重点目標に向けて教育活動を実践し、それを評価・改善し、学校教育の質の向上を目指す点で共通しています。

従って、教職員一人一人がその共通点や相違点について正しく理解し、学校評価と役割達成度評価を相互に機能させることが大切となります。

そこで、学校評価と役割達成度評価のそれぞれの目的から関係を整理します。

- 学校評価の目的
学校の目標達成に向けた組織的活動についての検証及び公表という評価活動を通して学校改善による教育の質の向上を目指すとともに、保護者や地域住民への説明責任を果たす。
- 役割達成度評価の目的
学校の目標を受け、教職員一人一人が、各組織における自己の役割達成に向けた主体的取組について、その達成状況を評価することをとおして、自己の役割の明確化とそれに伴う学校組織のパワーアップにより、学校教育の質の向上を目指す。

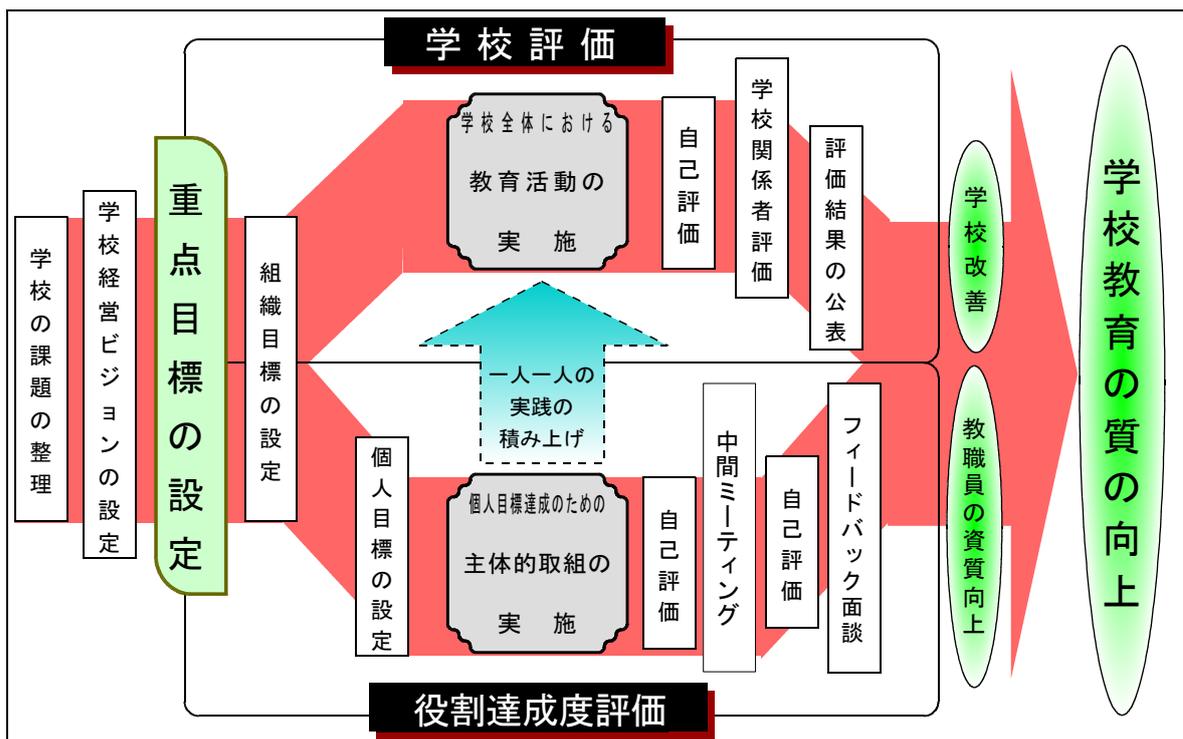
学校評価では、組織的活動としての学校運営の改善を図るとともに、結果の公表をとおして説明責任を果たすことを目的としていますが、役割達成度評価においては、教職員一人一人の役割の明確化とそれに伴う学校組織のパワーアップを目的とし、教職員個人を対象とした評価であるため、その結果は公表になじまないという違いがあります。

しかし、役割達成度評価における個人目標は、学校経営計画をもとに、自分の属する分掌組織や教科、学年等とのかかわりにおいて設定することから、学校の目標や分掌組織の目標等と連動するものです。

学校評価も役割達成度評価も、このように学校の目標設定を出発点とすることや、最終的には学校教育の質の向上を目指すということにおいては、共通していると言えます。

つまり、学校評価と役割達成度評価は、全く別々の流れの中で進むものではなく、それぞれが車の両輪となった大きな一つのシステムとして捉え、学校全体の組織力とともに教職員一人一人の資質能力の向上を図るものと捉えることが大切です。

< 学校評価と役割達成度評価の関連イメージ >

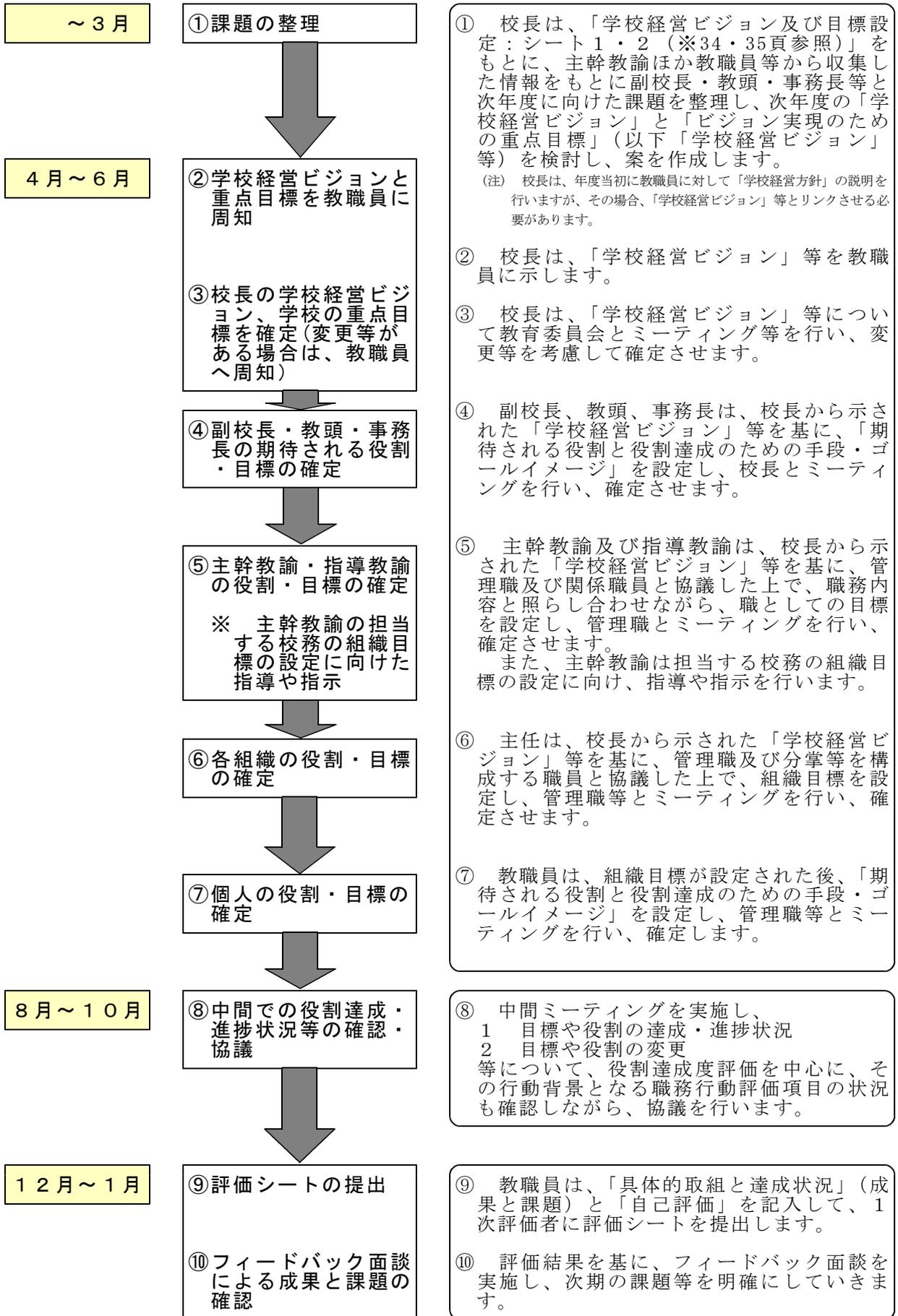


② 学校経営案及び学校要覧の作成

学校経営案や学校要覧の作成に当たっては、役割達成度評価における「学校経営ビジョンと重点目標」の策定を意識して作成することが必要です。

2 手続き
(1) 役割達成度評価の流れ

※ ⑤は、主幹教諭、指導教諭配置校の対応



◆ 学校経営ビジョンを設定する際の視点

- 1 学校の教育目標
- 2 学校の特色（よさ）と課題
- 3 地域や保護者・児童生徒の学校に対するニーズ
- 4 校長としての教育理念

④ 「ビジョン実現のための重点目標と目標達成のための手段」については、学校経営ビジョンを実現するために、本年度、特に学校全体で取り組む事項を「■目標」として記述します。

続いて、「■目標」を達成するための手段と達成のゴールイメージを「■手段・ゴールイメージ」に箇条書きで具体的に記述します。

その際、「ゴールイメージ」については、数値化して表記することに固執する必要はありませんが、数値化できる内容については、数値で表記します。

なお、重点目標の設定数は、教職員への浸透という視点から考えると3～5項目が適切です。

⑤ 「人材育成に関する行動計画」については、所属教職員の人材育成をどう実施していくのかという「■手段・ゴールイメージ」を箇条書きで具体的に記入します。

なお、本項目については「困難度」の設定はありません。

(2) 「目標」「手段・ゴールイメージ」等が設定できたら…

上記の手順で記入された評価シートを基に、評価者（教育委員会）と目標設定ミーティングを実施し内容を確定します。

目標設定ミーティング実施の目安は、4月下旬から5月下旬です。

⑥ 「困難度」については、評価者との目標設定ミーティング時に設定します。担当業務の役割を達成することが著しく困難であると判断された場合に、「H」（High）と記入します。

その後、困難な理由を「特記事項」欄に校長本人が記入します。

※ 変更・修正事項がある場合、評価者と協議し、その内容に書き換えます。

(3) 評価基準日（12月1日）には…

⑦ 「具体的取組と達成状況」については、これまでの「◎取組と成果」について箇条書きで具体的に記入します。また、残された「●課題」があれば記入します。

⑧ 「自己評価」は、「具体的取組と達成状況」から判断して3段階で記入します。

評価基準 a…期待（目標）以上の達成度 b…ほぼ期待（目標）通りの達成度 c…期待（目標）を下回る達成度
--

※ 「期待」とは、目標設定ミーティングで設定した「期待される役割や目標」

⑨ 「プラス1項目」については、例えば、

- ・ 当初担当業務として予定していなかったが、評価期間の途中で学校全体に対して貢献度の高い業務が発生した場合
- ・ 自校の業務とは別に、各学校の教育活動の中で果たす役割が大きい業務がある場合や校長特有の職務や個人の得意分野の取組状況

等の中から、必要に応じて記入（アピール）し、それらの取組状況（貢献内容や業績等）を評価者と共有化してください。

⑩ 「1次評価」については、困難度と達成度を総合的に判断し、下記の基準で評価者が記入します。

なお、「S」評価を行った場合は、その理由や状況を「特記事項」欄に評価者が記入します。

達成度	期待（目標）以上	ほぼ期待（目標）通り	期待（目標）を下回る	期待（目標）を大きく下回る
困難度が高い（H）場合の評価	S又はA	A又はB	B又はC	D
困難度が普通の場合の評価	A	B	C	D

■ 役割達成度評価シートの記入要領（教諭）

【役割達成度評価】		所属 宮崎県立旭が丘高 ①	氏名 旭が丘 次郎 職 86×××××	在校 4 年数	在職 23 年数	年齢 46	※県立学校の例					
学校経営ビジョン												
地域唯一の普通科高校として、生徒の可能性を上げより高いレベルでの進学希望を実現することにより、… ③												
重点目標と主な達成手段												
略												
所属学年の目標 ④			所属分掌の目標			所属教科・学科・学部の目標						
略			略			略						
項目	番号	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	具体的取組と達成状況（成果と課題）	自己評価	特記事項	1次評価	2次評価			
担当業務	1	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、学年として同じベクトルで取り組む。 2 A教諭にはキャリア教育の推進について学年内のリーダ→ツッパを、B教諭に対しては、…	H	◎取組と成果 1 各学級担任との対話については、学年会だけでなくこちらから積極的に業務について話す機会を設定し、意欲の疎通を図った。 2 A教諭とは講演会の実施や、… ●課題…情報の発信と保護者からの評価については、B教諭に対するサポートが十分行えず、内容、回数ともに不足した。	a b c	・本年度から指定研究の領域のため… ◇キャリア教育の重要性を共通理解させ、具体的…	S	S			
	2	学習情報部・授業評価担当	■役割・目標…授業評価の改善・充実 ■手段・ゴールイメージ 1 授業評価の内容の改善と実施回数を1回から2回へ増やす。 2 各教科主任と関係を図り質問内容を再検討し、生徒のニーズをよりの確に把握する。	H	◎取組と成果 1 実施回数は2回実施できた。 2 各主任との連携は授業評価検討会の中で図ってきた。各教科主任の協力により授業に対する生徒のニーズを把握でき… ●課題…2回目の分析手順を明確に示すことができず、成果と課題を明確にすることができなかった。	a b c		A	A			
プロジェクト	1	【貢献内容や業績】 8月の台風災害において、生徒の地域支援ボランティアにNPO法人と連携して取り組み、地域住民からも高い評価を得た。							⑩			
総合評価（2次評価者）									1次評価者 印	2次評価者 印	FB確認印 ⑫	調整者 印

(1) 学校の重点目標が設定されたら…

① 「所属」、「氏名・職員番号」欄に、「所属」、「氏名・職員番号」を記入します。
 なお、手書きの場合には、氏名・職員番号欄には電算用ゴム印を使用します。

② 「年齢」については、評価実施年度の3月末日現在の年齢を、「在校年数」「在職年数」（＝現在の職の通算在職年数）については、評価実施年度の3月末日現在の年数を記入します。

在職年数

※ 主幹教諭、指導教諭の場合、現在の職に昇任してからの在職年数を記入します。
 例、教諭(22年)→主幹教諭(2年)の場合は、在職年数「2」となります。

なお、私立学校及び県外の国公立学校において、現在の職と同じ勤務経験がある場合の経験年数は含みません。

③ 「学校経営ビジョン」「重点目標と主な達成手段」については、校長が教職員に対して示した内容を転記します。

④ 「所属学年の目標」、「所属分掌の目標」等については、「重点目標と主な達成手段」を受けて策定された各組織の目標や主な達成手段を転記します。
 「所属教科・学科・学部の目標」の設定については、各学校の実態に応じて設定します。

なお、校務分掌上、「所属学年」や「所属教科・学科・学部」が明確にできない場合は、その目標記入欄に「斜線」を引いてください。

