

はじめに

・すべての学校が、子どもにとっても教職員にとっても、魅力ある学校となることを願い、資質向上方策をとりまとめた。

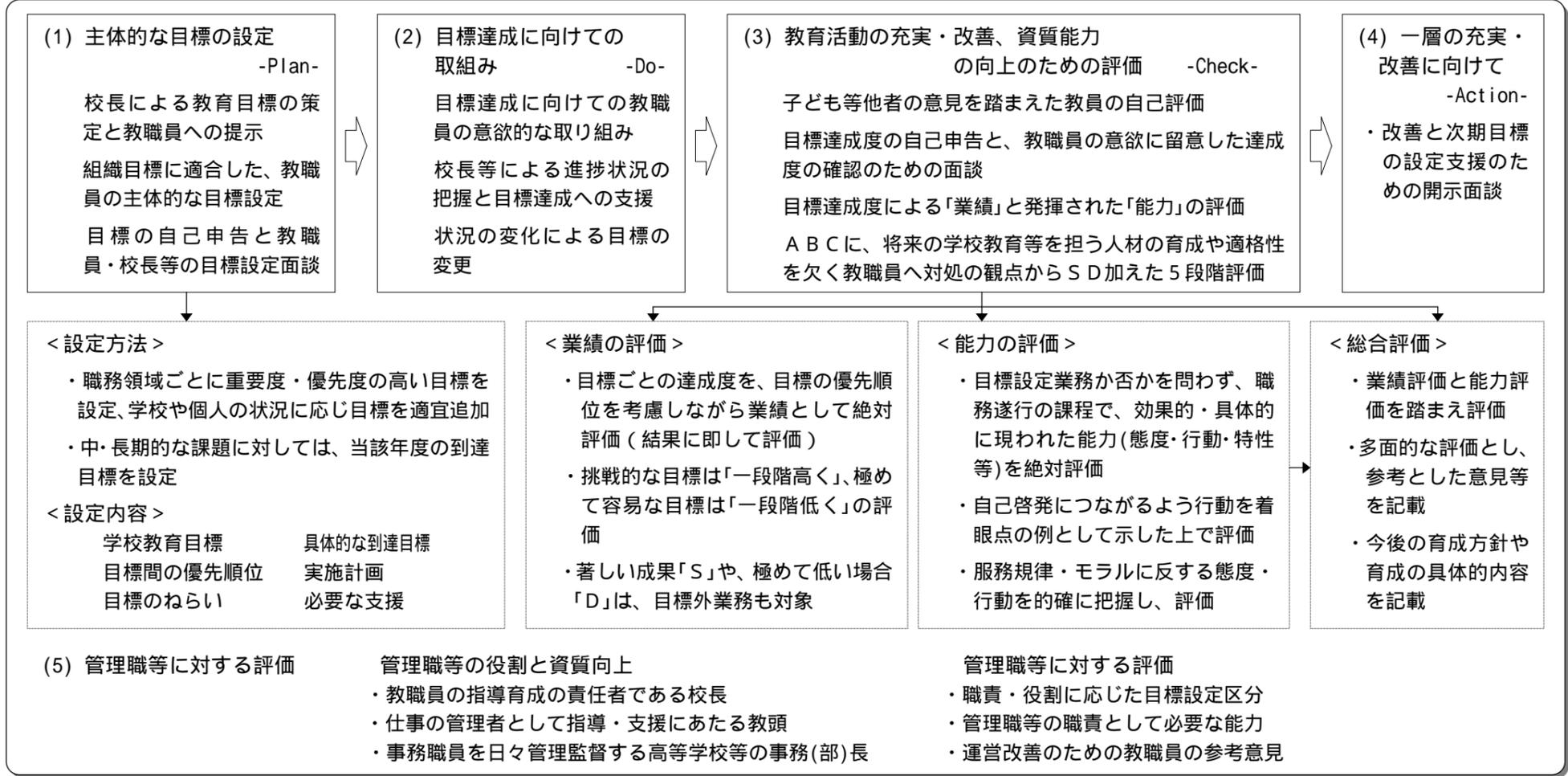
1 学校教育の現状と課題

- (1) 学校教育を取り巻く状況
- ・子どもを取り巻く環境と子ども自身の変化、学校教育に対する保護者や地域社会のニーズの複雑・多様化
  - ・教育課題への対応に加え、問われている管理運営体制と学校教育の質
- (2) 学校・教職員の現状と課題
- ・府内の学校で進められている学校改革に向けての取り組み
  - ・精力的に取り組む、成果を上げている教職員と、変化に対応しきれず、課題を抱え込んでいる教職員
  - ・日々の職務を通じて、教職員の能力開発が図られる人材育成システムの構築が求められている。

2 資質向上方策についての基本的な考え方

- (1) 学校のパワーアップに向けた基本戦略  
「学校活性化ストラテジー」
- トータルな視点での検討
- ・教職員の意欲・資質能力の向上を、教育活動の充実、組織の活性化と一体的に捉え、学校の活性化を図る視点
- 学校活性化ストラテジー
- ・学校全体や個人・集団のPDCAサイクル(計画、実施、点検・評価、調整・改善)を活性化し、意識改革、教育活動の充実・向上、意欲・資質能力の向上、組織の活性化が図られ、学校のパワーアップにつながる大局的な方策の視点
- (2) 資質向上方策のあり方
- 学校のパワーアップをめざした人材育成システム
- ・PDCAサイクルを通して、学校で継続的・体系的に行なわれる資質向上方策
- システムの基本となる「目標による管理」と「評価・育成」
- ・学校の目標達成に向けた主体的な個人目標の設定による意欲的な取り組みと、校長等の支援による、教育活動の充実、資質能力の向上、組織の活性化を図る「目標による管理」
  - ・子どもや保護者、同僚等の意見を踏まえた「自己評価」と、校長等からの「評価」によって、教職員の資質能力の向上と教育活動の充実を図る「評価・育成システム」

3 学校活性化のための評価・育成システムの基本的な枠組み(教員の例)



4 評価・育成システムの具体的内容

- (1) 職種・職階の役割に応じた評価・育成システム  
校長(学校の経営、組織・人の管理)、教頭(校長の補佐、仕事の管理、支援)、教職員(教育の実践、学校事務、教育環境・条件の整備)の役割  
職種・職階に応じたシステム、学校規模等実情に応じた運用
- (2) 教職員の評価・育成システムの具体的内容  
教員(教諭)、教頭、校長の評価・育成システムの具体的内容  
事務職員(主事・主査・主幹)、事務(部)長の評価・育成システムの具体的内容  
教員(教諭)、事務職員、教頭、校長以外の職種のシステム  
・職務に応じて、教員・事務職員に準じたシステムとする
- 教員の例
- ・目標設定  
・教育目標等に即した、教員の主体的な目標設定と自己申告  
・校長(教頭)との面談による目標の決定
  - ・実施  
・子ども・保護者等の声を踏まえた教育実践と教頭(校長)の支援  
・教頭による進捗状況の面談(場合により目標の変更)
  - ・確認・評価  
・子ども等の意見を踏まえた自己評価と目標達成状況の自己申告  
・教頭による目標達成状況の確認面談  
・子ども等の意見、達成状況の面談、教頭の意見具申を踏まえた評価
  - ・開示  
・校長(教頭)による評価結果の開示面談と改善意欲の喚起  
・教職員の改善・次期目標設定に向けた取組み

5 評価・育成システムの実効性を高めるために

- 学校活性化ストラテジー、人材育成システムの視点  
信頼性・納得性のための透明性(開示)・双方向性(管理職・学校経営への意見の反映、評価結果への異論への対処)  
校長等の資質向上と教職員との信頼関係の構築  
評価結果の活用・反映と資質向上のためのフォローアップ  
資質向上に関する教育委員会の諸施策との整合性  
校長等に対する教育委員会の支援と職務の重要性に即した評価

6 人材育成システムの具体化に向けて

- 教育委員会及び学校関係者・実務者による具体的検討  
できることから、試験的に実施、実効あるシステムとするための検証・改善  
全教職員への周知・理解、校長等の評価能力の向上  
市町村教育委員会の積極的な取り組みへの働きかけと支援
- おわりに
- ・「最終報告」を踏まえ、府教育委員会として、早急に具体化を図ることを要望