

教職員人事考課制度における自己申告時の校長面接モデルに関する実証研究

山形県立東根工業高等学校

電子システム科 教諭 武田 正則

1. はじめに

近年、学習者の学力向上対策を軸とし、母体となる教員の資質能力を問う動きが活発化している。このような動きの中で、各都道府県教育委員会は教員評価として人事考課を導入している。この制度では、最低でも数年程度の移行処置（周知・試行・修正など）が必要とされ、この期間に学校現場の声として、実践例、面接モデル、ノウハウ関連書などが提示されるべきであるが、筆者の知る限りにおいては、効果的な文献・資料が見あたらないのが現状である。もし、この人事考課の趣旨を取り違えた運用があれば、自己中心的な教員の増加や、評価者への不満から組織への帰属意識が低下し、若手教員の転出などにより、教育現場の混乱も起こしかねない要素を持っており、周到な準備、権限の明確化などが求められている。そこで、本研究ではこの人事考課制の自己申告時の校長面接に焦点をあて、ROSE (reform of self evaluation) 法を用いて自己申告シートを開発する。さらに、それを基にした自己申告時の校長面接モデルの構築をねらいとする。

この校長面接モデルにおける自己申告シートの課題を整理すると次のようになる。

- ①学校運営が明確でないために、運営に沿った自己目標が定められていない。
- ②学校組織運営に対応した教師の役割が申告シートに記入されていない。
- ③自己目標を達成するための具体的な論理的な活動が記入されていない。
- ④検証指標が記入されていないため、管理職による指導・評価がしにくい。
- ⑤申告内容に教員の温度差・バラツキがみられる。

なお、本研究は、筆者の勤務校の校長の協力のもと、面接モデルを試行したことを記す。

2. 研究方法・内容

ROSE (学習) 法は、ワークショップを中心とした参画型授業の成立をめざす課題解決学習プログラムである。このプログラム内容は“現状と課題を分析し、計画を作成する。その計画内容の妥当性を確認し、目標達成のための具体的な数値指標を設定する”となる。この手法により開発される自己申告シートは論理的なデザインマトリクスを活用したもので、その意味合いからSDM (self-return sheet design matrix) と命名した。よって、SDMはROSE法により作成された自己申告シートと定義される。

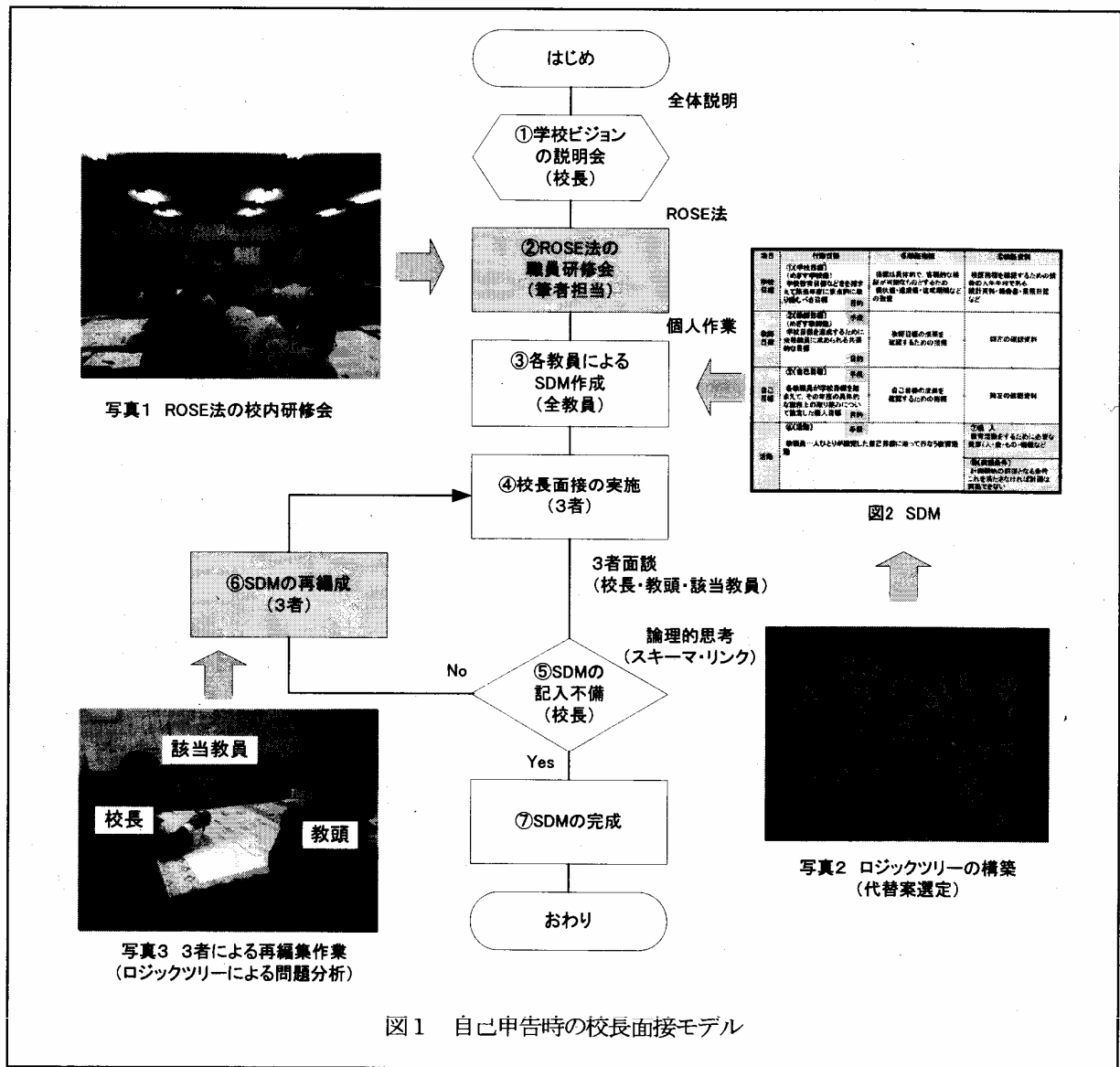
なお、SDM作成のための職員研修会は筆者が担当し、2007年にROSE法（ロジックツリーの作成を中心）について全教職員に説明し、グループワークによる体験作業を実施した。

なお、「⑥SDMの再編成」にあたっては、時間的な配慮を考え、指導が必要と判断される教職員のみを指導とした。（図1の⑥に対応）その内訳は、SDMの内容において、具体性が欠けている教員を対象とした。

理由1：学校目標の内容把握が不十分である。

理由2：検証指標が記入されていない。

理由3：内容説明に（非常に）曖昧さがみられる。



3. 考察とまとめ

従来の自己申告時の校長面接と本研究における面接モデルを比較検討(図1の⑤・⑥の導入)する。従来の自己申告時の校長面接は、自己申告シートを面接時に提示し、その申告に基づき、校長が意見および指導をおこなうという流れが一般的であったと思われる。(図1では①④⑦の流れとなる) 本研究で提示する面接モデルは、SDMをもとにして学校組織における申告内容との整合性を確認することに意義を持たせている。また、自己申告時にシートの不備・申告説明の曖昧さがあると校長が判断した場合、該当教師に対して、言葉だけでなく、コミュニケーションツールであるロジックツリーをもちい、問題分析・目的分析を一緒に構築していく。これにより、より深いコミュニケーションがはかられ、申告内容の振り返り、復習などにより、教師のリマインド効果が発揮されると推察される。よって、校長による戦略的な学校運営に浸透していくものと考えられる。

付記

本研究は、平成19、20年度独立行政法人教員研修センタープロジェクト「教員研修モデルカリキュラム開発」(代表 林 徳治)における研究関係者から指導・協力を受けたものである。