宮城県高等学校教職員組合

元気高教組 情報 FAX版

平成２９年９月１４日(木)
宮城県高等学校・障害児学校教職員組合
TEL:022-234-1335 FAX:022-273-1767
Mail：miyagi-kokyoso@mb7.seikyou.ne.jp
http://miyagikokyoso.jimdo.com/

全職員配布

「新たな職員評価制度」について考える連続講座 No６

「新たな職員評価制度」では、「目標評価」と新たに導入された「育成評価」の二つの評価をあわせて評価されます。N05 では「目標評価 」の問題点をみてみましたが、今回は**「育成評価」の問題点**をみてみます。

客観的で公正な評価が難しい「育成評価」！

（１）「目立つ働きぶり」が高い評価を受けやすい

「教育への情熱」・「自己研鑽力」・「たくましく豊かな人間性」など、一見すると内心を評価しているように読める項目がたくさんあります。しかし、現実には一人ひとりの内心を直接評価することはできないのですから、結局は目立つ、目に見える行為から判断するしかありません。つまり結局は、「部活動での実績」「部長・主任として学校運営に関わる」「昼休みも休まずに会議を設定する」「放課後遅くまで仕事している」など、評価者（校長）から見える働きぶりをしている教員が有利になってしまいます。逆に家事や育児をしている職員は、定時で帰宅せざるをえず、不利になる恐れがあります。

（２）公正な評価はできない！

「教職経験 20 年以上の教諭」の評価項目の中には「学校組織及び各種業務の中心的役割を果たし，学校運営に主体的・積極的に参画している」等の文言があります。これは、教諭の中でも特に部長・主任をしている教員が有利に評価されうる表現になっており、公平ではありません。また「校長の学校経営理念や考え、課題意識を共有し」等の文言も、校長の教育観や考え方・手法にかならずしも同意できない教員にとって不利になりかねない評価の指標になっており、不公平な評価になる可能性があります。