

教職員の評価・育成システムに関するアンケート

大阪府教育委員会教職員企画課

このアンケートは、「教職員の評価・育成システム」に関して、教職員の皆さんにご意見をいただき、今後の充実・改善の参考としていくことを目的に実施するものです。

アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

アンケート対象者

- ① 府内公立学校の全ての校長・准校長等(政令指定都市除く) 1,110名
 - 内訳 府立学校の校長・准校長等 195名
 - *工業高等専門学校事務局長・事務局次長を含む。
 - 市町村立学校の校長 915名

- ② 府立学校教職員・府費負担教職員(政令指定都市除く)から2,100名を無作為抽出
 - 内訳 府立学校(高専・高校・支援学校) 700名
 - 市町村立学校 1,400名

- ③ 市町村立学校長の評価者である市町村教育委員会の教育長(政令指定都市除く) 41名

回答期限

平成22年 月 日() ※集計の関係上、期限内での回答にご協力ください。

回答方法

アンケート用紙にご記入の上、同封の返信用封筒に入れて、学校長に提出してください。※学校⇒市町村教委⇒府教委の順で回収します。(郵便は利用できません。)

問合せ先

教職員企画課 企画グループ 06-6941-0351(内線3443)

回答者属性

Q0-1

勤務先の校種等を選択してください。

- 1 高等専門学校 2 高等学校 3 中学校
- 4 小学校 5 支援学校 6 教育委員会

Q0-2

年齢を選択してください。

- 1 10~20代 2 30代 3 40代 4 50代~

Q0-3

職種を選択してください。

- 1 教育職 2 事務職 3 技術職

Q0-4

※評価者のみ回答してください。(一次評価者除く。)

職を選択してください。

- 1 教育長 2 校長・准校長 3 その他

評価育成システム(全体)

Q 1

評価・育成システムは、教職員が学校目標を共有し、その達成に向けた個人目標を設定して、評価を通じて教職員の意欲・資質向上を高め、学校の教育活動等を充実させるとともに、校内組織の活性化を図っていくことを目的に実施していますが、次に挙げる、それぞれの目的につながっていると思いますか。

Q 1-1

「学校目標の共有」

- 1 よくつながっている
- 2 つながっている
- 3 あまりつながっていない
- 4 全くつながっていない

Q 1-2

「教職員の意欲・資質能力の向上」

- 1 よくつながっている
- 2 つながっている
- 3 あまりつながっていない
- 4 全くつながっていない

Q 1-3

「教育活動等の充実」及び「学校の活性化」

- 1 よくつながっている
- 2 つながっている
- 3 あまりつながっていない
- 4 全くつながっていない

評価者設定・評価方法

Q 2-1

高等学校等では、複数の評価者により評価を実施(一次評価=教頭、二次評価=校長など)していますが、複数で評価することが適切だと思いますか。

※高等専門学校、高等学校及び支援学校に勤務する教育職の方のみ回答してください。

- 1 適切である
- 2 適切ではない

Q 2-2

小・中学校では、校長だけが評価を実施していますが、評価の公平性・客観性をより向上するためには、教頭を評価者に加えることがよいと思いますか。

※小学校・中学校に勤務する教育職の方のみ回答してください。

- 1 そう思う
- 2 そう思わない

Q 2-3

評価の公平性・客観性・透明性をより向上するためには、どのような改善を行うべきだと思いますか

- 1 評価基準をよりわかりやすくする
- 2 評価者研修をより充実する
- 3 首席・指導教諭の意見を考慮する
- 4 同僚同士の意見を考慮する
- 5 児童・生徒からの意見を考慮する
- 6 保護者からの意見を考慮する
- 7 その他

自己申告票

Q 3-1

自己申告票が、仕事の成果の把握や、目標の達成に向けて取り組むことに役立っていると思いますか。

- 1 とても役立っている
- 2 役立っている
- 3 あまり役立っていない
- 4 全く役立っていない

Q 3-2

自己申告票の記載内容をどのように改善すれば、目標の共有化や目標達成状況の確認・把握に一層役立つと思いますか。当てはまるものをすべて選択してください。

- 1 目標達成のスケジュールの明確化
- 2 目標達成に向けた具体的な取り組みを記載
- 3 職務の達成目標の数値化
- 4 目標の重要度、優先順位を記載
- 5 その他

面談

Q 4-1

目標設定面談や評価結果の開示面談の際に、教育活動の充実に向けての指導・助言などを行っていますか、面談が教職員の意欲・資質の向上等につながっていると思いますか。

- 1 よくつながっている
- 2 つながっている
- 3 あまりつながっていない
- 4 全くつながっていない

Q 4-2

面談をどのように改善すれば、より一層、教職員の意欲・資質の向上等につながると思いますか。当てはまるものをすべて選択してください。

- 1 より一層丁寧な評価理由の説明
- 2 今後伸ばすべき点や職務上のアドバイスの充実
- 3 個人目標と組織目標の関連に係る指導・助言の徹底
- 4 目標達成に向けての進捗状況確認面談の導入
- 5 その他

給与への反映

Q 5-1

評価結果の給与と反映により、意欲や資質能力の向上につながっていると思いますか。

- 1 よくつながっている
- 2 つながっている
- 3 あまりつながっていない
- 4 全くつながっていない

Q 5-2

Q5-1について、なぜそう思いますか。

Q 5-3

給与と反映以降、評価に変化がありましたか。当てはまるものをすべて選択してください。

※評価者のみ回答してください。(一次評価者除く。)

- 1 評価が厳しくなった
- 2 評価が甘くなった
- 3 下位評価を付け難くなった
- 4 上位評価区分(S・A)50%以内を意識するようになった
- 5 特に変化はない
- 6 その他

Q 5-4

評価結果が給与と反映されたことに伴う影響として、当てはまるものをすべて選択してください。

- 1 がんばりが報われることで、やる気が出た
- 2 個々の意欲が向上し、組織が活性化した
- 3 下位評価者の給与が抑制されることで、納得性が高まった
- 4 「短期的に成果が出やすい」「容易に達成できる」といった目標設定が増えた
- 5 設定目標以外の職務や、目立たない職務にかかわらない教職員が増えた
- 6 給与と反映に伴う影響は特に感じていない
- 7 その他

Q 5-5

がんばった人とそうでない人に給与差を設けるのは適当だと思いますか。

- 1 そう思う
- 2 そう思わない

Q 5-6

教職員の意欲を向上し、組織の活性化を図るために、評価結果の給与と反映をどのように改善すればよいと思いますか。当てはまるものをすべて選択してください。

- 1 給与反映のメリハリを大きくする
- 2 給与反映のメリハリを小さくする
- 3 評価結果が下位(C・D)の場合のみ給与を抑制する
- 4 昇給(給料)への反映をなくす(勤勉手当のみ反映する)
- 5 現状のままでよい
- 6 その他

その他

Q 6-1

その他、教職員の評価・育成システムについてご意見がありましたら、ご自由に記入願います。

ご協力、ありがとうございました。