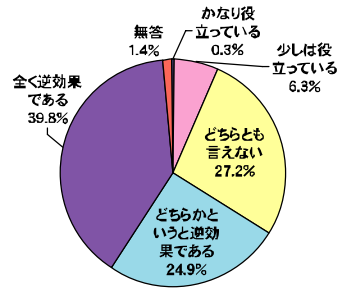
Q２
影響について

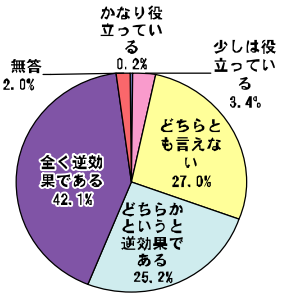
3分の2が逆効果を指摘
役に立つは7％にも満たず

Q２の「教職員の資質向上に役立っているか」（学校の活性化に役立っているか）の設問に対しては肯定的な回答が極端に少なく、逆に回答者の3分の2が逆効果であると指摘しているのが最大の特徴です。システムが本来の目的である資質向上や学校活性化に役立っていると肯定的に答えた人に、Q１で肯定的に答えた人よりも更に少なくなっています。「最論として「評価するとと」（）体を否定しない人でも、現行のシステムについては役に立ってないと見ていることがわかります。そして、回答者の大半が「全く逆効果」「どちらかというと逆効果」と答えたことは、大阪府がシステム導入の目的とした「資質向上」「学校活性化」がこのシステムでは全く果たされていないことを明らかにしています。

記述欄でも「システムが活性化をもたらした」「一個人目標が生まれ資質向上に役立っている」など肯定的な評価を書いた人はごく少数でした。逆に大半の回答はシステム導入以来マイナスの効果が強まっていることを具体的に例をあげて指摘しています。多くの人が指摘しているのはこのシステムが根本的なところで教育現場と馴染まないことです。教職員の協働・チームワークで教育活動にあたってきた体制を弱体化させ、悪い影響を与えていることが多くの人から指摘されています。「教育を成果主義の対象にするシステムは学校現場に不適当」「スタンドプレーが幅をきかせ、ごますりが増えている」「職場でものが言えなくなっている」等があげられています。さらには「公平性のない評価をなぜ給与反映するのか」「ムダな作文や作業に多くの時間を割かざるを得ない」「生徒と向き合う時間が圧倒的に少なくなる」など、制度への強い怒りが綴られています。



Q２－１
資質の向上に役立っているか



Q２－２
学校の活性化に役立っているか

Q３
目標設定について

意識されない「目標達成」
…システムに背を向ける教職員
お互いの目標は知らずバラバラに

Q３は目標設定について問いたものです。まず①目標設定を校長の設定した「学校目標」との関係でどう書いたかという問いに対して、「積極的に合わせた」21%、「反しない範囲で書いた」31%、「学校目標をあまり意識しなかった」32%というものでした。この回答分布にはいろいろな解釈があり得ます。例えば「積極的に合わせた」と書いた人の記述を見てみると、これまでも自分で決めてきた目標だからと必ずしもシステムへの肯定・否定と連動していない人が多いのです。

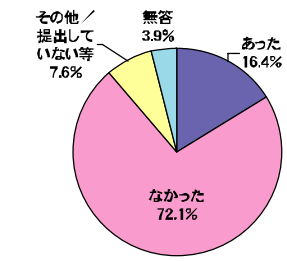
次の②「校長から修正などのアドバイス・要求があったか」という設問では、16%の人が「あった」と答えています。「あった」との回答者は特定の学校に極端に集中しています。これは特定の校長が強く修正や具体化を強要していることを示します。いまのところまだ支配的とまではいきませんが、当初から危惧されたように、校長の「言うとおりに書かせる」危険性が出てきていることを示しています。

③の「目標の達成をどの程度意識しているか」では、60%の人が「あまり意識していない」と答えています。「積極的な気持ちでないが意識している」と答えた人はシステムに肯定的な傾向の人が多いようです。

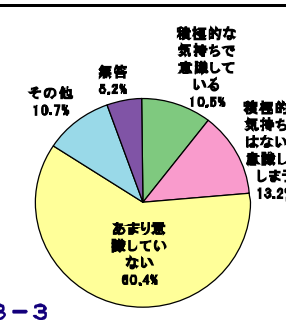
④の「互いに目標を知っているか」では知っていると答えた人はわずか6%程度で、ほとんどの人が同僚の目標を知りません。多くの人の目標もわからない状態では、互いに協力することに支障も出てきます。システムによって一人一人がバラバラにされ、孤立させられている姿が反映されています。

これらの結果から浮かび上がってくる姿は、多くの教職員がシステムに背を向けたい、あるいは背けざるをえないと思っていることです。本来、学校目標に合わせて自己目標を設定し、その達成をめざすとされているのに、大半の人はシステムから顔を背けてできるだけ迎合的でなく、あたりさわりのない目標を形式的に設定し、達成にもさして関心を払っていないのです。いわば、教職員は実体的にシステムを見捨てているのです。

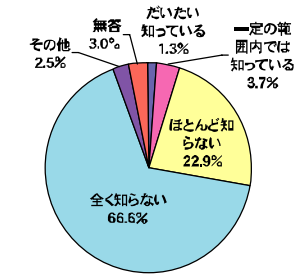
Q４の第一次評価の材料はどんなもの？については記述だけでしたが、一番多かった答は「よくわからない」でした。回答者の約半数がそう答えています。その他にも一様然とした印象ではないか」など、校長が第一次評価について評価項目も、評価基準も全く説明していない（説明できていない）実態が良く現れています。評価者の側は説明責任を全く果たせていないのです。これでどうして改善に役立てることなどできるのでしょうか。



Q３－２
校長から修正・補強等の要求がありましたか



Q３－３
目標達成をどの程度意識していますか



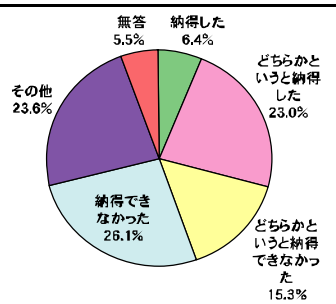
Q３－４
互いに「目標」を知っているか

Q５
評価結果について

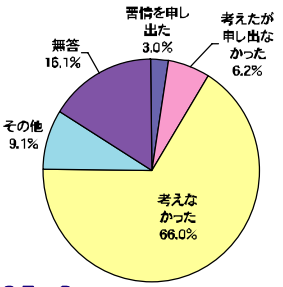
「どうせあんなもの」と冷めた見方
6年経っても全く改善しない納得度

Q５の「評価結果について」では、①の「結果に納得したか」に「納得した」「どちらかというと納得した」と答えた人は29%です。しかし、これらの回答者の記述した内容を見ると、校長の評価に納得したのではなく「このシステムではこんなものだろう」という「諦観」で非常に冷淡なニュアンスで書かれたものが多かったのです。さらに「どちらかというと納得できなかった」「納得できなかった」を合わせると46%にもなります。3割しか納得できず、4割以上が不満というのは評価システムとしても非常にインパクトが低いといわざるを得ません。さらに、その他一23%も評価を気にしないと言う人が多く、ここでもシステムや評価に否定的なことがわかります。

評価結果に不満なら苦情を申し出るか」という設問については9%が「申し出た」「考えた（が申し出なかった）」と答え、強い不満を感じたことが反映されています。しかし、66%が「考えなかった」と答えているのは、苦情申し出のシステムが煩雑であり、第3者でなく教育委員会内部の審査に過ぎず改善が期待できないと感じているからなのでしょう。記述においても「待遇の無駄」「このシステムでは何を言っても仕方がない」など、苦情申し立てに期待を持てない冷めた見方が見て取れます。システムの公平性を担保するための苦情申し出が役に立つものになっていないことを表しています。



Q５－１
評価結果に納得したか



Q５－２
評価結果に不満なら苦情を申し出るか

この検証アンケートの結果が示すのは、評価・考課システムが欠陥があって、失敗した制度であるということです。この制度をこのまま続けさせることは、教育をゆがめ、子どもたちの未来をうばうことだと私たちは考えます。

私たちは大阪府自身がきちんとシステムを検証して、失敗を認めるべきだと考えます。しかし、大阪府は制度の検証のために教職員の声を聞くことを拒否しています。検証アンケートへの取組を小・学校、支援学校に更に拡大して大阪府に教職員の声を届けましょう。

大阪府は教職員の声を聞いてシステムを直ちに廃止すべきです