

教員評価制度の研究

—英国DES：School Teacher Appraisal (Circular NO 12/91, 24 July 1991) について—

浦野 東洋一

Toyokazu URANO

The 1986 Education (No.2) Act gave the Secretary of Education the power to provide the regulation on teacher appraisal.

After the pilot schemes in six counties and the discussion of the ACAS Appraisal / Training Working Group, Kenneth Clark, the Secretary of Education, provided The Education (School Teacher Appraisal) Regulation 1991 in 23 July 1991. And he published a Circular : School Teacher Appraisal (No.12/91, 24 July 1991).

This article aims to introduce and investigate the Circular.

I

英国サッチャー政権による教育改革の一環である1986年(第2)教育法第49条は、教育科学大臣に、教師の勤務評価規則制定権を与えた。

先導的試行や法定された関係団体との協議など紆余曲折を経て、教育科学大臣Kenneth Clarkは、1991年7月23日に勤務評価規則The Education (School Teacher Appraisal) Regulation 1991を制定した。同規則は1991年8月14日に施行された。

この間の経緯と同規則の内容についてはすでに報告した¹⁾。そこで本稿は、1991年7月24日の英国教育科学省の勤務評価通達DES : School Teacher Appraisal (Circular NO 12/91, 24 July 1991) の内容を紹介、検討することを課題とする。

II

23項目71ヶ条と附則(Annex)からなる本件通達の構成は、次のとおりである。なお、カッコ内の数字は条文の数字である。

①序(1~3)

②勤務評価についての責任(4~6)

③勤評規則が適用される教師の範囲(7~9)

④勤務評価の目的(10)

⑤勤務評価と学校発展計画(11)

⑥評価の周期(12~14)

⑦実施日程(15~16)

⑧機会の平等(17~18)

⑨評価の対象となる教師の仕事(19~20)

⑩評価者の選任：教師(副校長を含む)の場合(21~22)

⑪評価者の選任：校長の場合(23~29)

⑫評価者の選任：副校長の場合(30)

⑬勤務評価の方法(31)

⑭教師の勤務評価(32~42)

⑮校長の勤務評価(43~51)

⑯評価書：教師と校長(52~57)

⑰Follow up : The Review Meeting (58~59)

⑱基準(60~62)

⑲異議申し立ての手続き(63)

⑳学校理事会の役割(64~67)

㉑懲戒処分手続きとの関連(68~69)

㉒給与との関連(70)

㉓Monitoring and Evaluation (71)

附則：教師の勤務評価のための情報収集に関するガイダンス及び施行規則(1~23)

III

- ① この通達は、1991年勤務評定規則について説明し、ガイダンスをおこなうものであり(第1条)、勤務評定が首尾よく実施されるよう学校現場を励ますことを企図して、NSGの勧告²⁾にもとづいて書かれたものである(第3条)。

本件通達のガイダンスの部分は、法律及び規則の有権解釈(authoritative legal interpretation)を意味するものではない。それはもっぱら裁判所がおこなうことである。(第2条)

以下同様に、この通達の内容を見てゆき、時に若干のコメントを述べることにする。

- ② 勤務評定実施の責任機関(The appraising body)は、一般にはLEAであるが、直接補助金学校(grant-maintained school)の場合は学校理事会である。これら責任機関は、勤務規則の定めた勤務の全局面に責任をおうものである。(第4条)

責任機関は、各学校に対し、勤務規則の範囲内で、勤務評定に関する校内規定(arrangement for appraisal)を定める余地を与えるであろう。この校内規定については、当該学校理事会の承認制にするのが適当である。(第5条)

勤務に関するすべての校内規定は、あらかじめ教師との協議を経て作成されなければならない。また、宗派立のvoluntary aided schoolの場合は、あらかじめ当該宗派の教区当局者(Dioceses)と協議しなければならない。(第6条)

ここでは、校内規定の制定について『学校自治』と『教師の参加』を認めている点が注目されてよい。また、学校理事会の承認制をうたっている点も、親代表理事、地域代表理事などの発言を間接的に保障することになることから、注目される。

- ③ 勤務規則は、試補期間中の教師(probationary teachers)、代用教師(supply teachers)、巡回教師(peripatetic)などを除いて、すべての有資格教師に適用される(第7条、第9条)。

勤務規則にもとづいて制定される勤務に関する校内規定を遵守することは、教師と校長の法的な勤務条件(their statutory conditions of service)に含まれる(第8条)。

- ④ 勤務の目的については、規則第4条に定めている、としているのみである(第10条)。規則第4条についてはすでに詳しく紹介したが³⁾、わたしの解釈では、勤務

の主要な目的は教師の職能開発(professional development)と将来計画(career planning)を援助することであり、副次的な目的として、教員人事に責任をもっている人々に情報を提供することがある、ということである。

- ⑤ 一般的には学校発展計画(school development-plan)の中に表明されている学校の目的(the objectives of the school)と関連させて、勤務評定を位置づけなければならない。勤務評定は発展計画を支援すべきものであり、逆に発展計画は勤務評定を支持すべきものである。

例えば、勤務の結果明らかにされる個々の教師の職能開発の目標を、学校発展計画のなかで合意されている目標や課題と関係させることができるわけであるが、一般に、ある特定年度の学校の目的は教師と関係づけられるべきである。したがって、勤務の目的は、教師個人個人の必要性だけでなく、当該学校の必要性にも合致すべきものである。

学校発展計画の枠内に勤務評定を位置づけることは、勤務の目的を現実的なものとし、資源を最も有効に活用することに役立つであろう。(第11条)

ここでは、学校発展計画の実現のうえで勤務評定がはたすべき役割の重要性が強調されている。教師の抽象論のレベルでの職能開発が課題なのではなく、具体的な学校で現実に必要とされる部面での職能開発こそが勤務の目的だというわけである。この点は、規則の文言上はあまり明確にされていなかったことで、注目されよう。

- ⑥ 評定の周期は2年間である(第12条)。学校間の人事異動があった場合、当該教師の勤務周期は、最初からやり直すものとする(第13条)。教師が学校長に昇任した場合、当該学校長の勤務周期は、最初からやり直すものとする(第14条)。

- ⑦ 教師の勤務評定は段階的に導入される。すなわち、1991年9月1日現在で勤務をうける義務のある教師の半数については、1992/93年度に勤務周期の1年目を完了するものとする(すなわち、observationとappraisal interviewを完了していなければならない)。

残りの半数の教師については、1994/95年度に勤務周期の1年目を完了するものとする。(第15条)

要するに先発グループの2年間の勤務周期が終わってからは、後発グループの勤務周期が始まるということである。そこには、財政上の節約と教師の多忙化を防ぐという政策上の配慮が働いているものとみられる。

なお、学校が途中で直接補助金学校へ移行した場合、

当該教師の勤評周期は継続される（第16条）。

- ⑧ 評定はすべての教師に対して公正かつ公平に実施されねばならないし、また（客観的にも）そのように実施されていると観察されなければならない。性別、人種、結婚上の地位によって、評定にさいし差別してはならないという法律上の義務を、評定者は常に心得ていなければならない。評定者はまた、偏った見方につながる、ステレオタイプな期待に身をゆだねないように、注意する必要がある。（第17条）

評定の訓練、評定そのもの、そして職能開発は、すべての教師がその潜在能力を開花できるよう励ますことによって、平等な機会を促進するように積極的に活用されなければならない。（第18条）

- ⑨ 評定者は、臨時的な仕事を含め教師の職務の全てにわたり、その業務を評価することができる。評定はjob descriptionを基礎におこなわれるものとする。（第19条）

評定は、教師の仕事のある特定部に焦点づけられておこなわれた方が、より目的に沿うであろう。このことは、広範な管理的業務にたずさわっている校長、副校長その他の管理的教師について特にあてはまる。

（第20条）

- ⑩ 教師（副校長を含む）を対象とする評定者は、可能なかぎり、すでに当該教師に対して管理上の責任を有する者であるべきである。評定者の役割をきちんと果たすためには、評定者が分担する被評定者の数は、どんな場合でも4人程度以内とすべきである。

当該教師に対する管理上の責任を有している者がその教師の評定者になることができない場合、校長は、その経験と立場からして、その教師に対する評定を、その教師自身と学校の双方に役立てることのできる位置にいる人物を、評定者に指名すべきである。（第21条）

教師の評定者を選任することは、当該学校長の責任である。ただし、例外的なことであろうが、教師から異議申し立てがあり、代案が提出された場合、適当であれば、校長はそれを拒否すべきではない。（第22条）

…the head teacher shall appoint an appraiser (who may be the head teacher) for every other teacher at the school…

と規定するとどまっていた。通達では、1人の評定者が分担できる被評定者数を4人程度以内としたので、校長以外の管理職層の者を優先的に評定者に選任することになったとみられる。ここで評定者になる要件としてmanagement responsibilityが強調されていることは、

「同僚による相互評価」というニュアンスを後退させるものである。

- ⑪ 校長を対象とする評定者の選任について規則第8条は、LEAは学校理事会と協議して、あるいは、LEAは学校理事会と協力して、2名の評定者を選任すべきこと、うち1名は校長の経験者であるべきことを規定していた。

通達は、LEAがこの選任権を教育長（Chief Education Officer）に委任するよう勧告している（第23条）。

county, voluntary controlled, voluntary aided, special agreement and maintained special schoolsの校長の、校長経験者以外のいま1人の評定者は、通常はLEAのofficerまたはadviserであるべきである。通常、評定者は2人とも、initial meetingとappraisal interviewの双方に出席すべきである。（第25条）

宗派立のvoluntary aided schoolの学校理事会は、LEAのofficerでない校長評定者の選任にあたっては、当該宗派の教区当局者と協議することが望ましい（第26条）。

校長は自分を評定する者を選ぶことはできない。しかし評定者の選任にあたっては、校長と評定者との相性（matching）が十分に考慮されるべきである。校長から異議申し立てがなされ、代案が提出された場合、もっともな事由があれば、代案を拒否すべきではない。もっともな事由とは、例えば、被評定者である学校長の学校の利益と評定者となる学校長の学校の利益とが対立しているような場合である。（第28条）

校長は同時に、3人を超える学校長の評定者となることはできない（第29条）。

- ⑫ 副校長を対象とする評定者の選任については、一般の教師の場合と同様であるが、規則第8条第5号は、勤評実施の責任機関は副校長の評定者を2名とする旨決定できるとしている。

そこで評定者が2名とされた場合、学校長が2名の評定者を指名してもよいものとする。その場合通常、1名は当該学校長であるべきである。voluntary aided schoolsの場合、学校長はもう1人の評定者の選任について、あらかじめ当該学校理事会と協議するものとする。（第30条）

- ⑬ 勤務評定には、評定者と被評定者が一緒におこなう被評定者の勤務実績の評価、および被評定者である教師の今後の活動と職能開発の目標の設定が伴う。教師および校長に対する評定の方法・形態は以下に述べるとおりである。（第31条）

⑭ 教師に対する評定の方法・形態 (the components of appraisal for school teachers) は次のとおりである。

- －授業観察。
 - －面談 (appraisal interview)。ここで活動目標 (targets for action) が設定される。
 - －評定書の準備, 作成。
 - －follow up。この間に面談 (review meeting) が含まれる。
 - この一連のプロセスの中には, このほか
 - －評定者と被評定者の最初の打ち合せ (initial meeting)。
 - －被評定者の自己評価。
 - －被評定者と協議したうえでの, 授業観察以外の情報の収集
- が含まれる。(第32条)

〈The Initial Meeting〉

最初に評定者と被評定者とが面談し, 勤務評定について計画し, 準備する。このことは評定者が評定になっていない場合, 特に大切である。(第33条)

〈Self Appraisal〉

評定の準備として, 教師は, 自己評価の価値を認識し, 自己評価をおこなうよう奨励されるべきである。ただし, 自己評価は義務ではない。自己評価がおこなわれた場合, それは評定のすべてのプロセス, 特に appraisal interview で活用されなければならない。(第34条)。

〈Classroom Observation〉

授業観察は通常, 2回以上にわたり, 少なくとも合計して1時間は実施されるものとする (第35条)。

評定者は, 観察する授業がどのような文脈のなかで行われているかを, 明確に理解しなければならない。そのため, 評定者は, 授業観察の始まる前に, 被評定者から授業についての概要をよく聞かなければならない。

授業観察のあと, 評定者は授業の印象について, 被評定者と話しあうものとする。この話しあいは, 授業観察の日から2労働日以内に実施されるものとする。(第36条)

〈Collection of Information from Other Sources〉

評定にあたっては, 授業観察以外にさまざまな情報源が考慮されねばならない。生徒の勉学ぶりや進歩 (work and progress) も考慮されるべきである。(第37条)

授業以外の仕事をふくめ教師の仕事ぶりについての情報の収集にあたっては, 評定者は情報の収集に関する規則 (The Code of Practice on information collection, 後述) に従わなければならない。

勤評規則は, 評定者が必要な情報を被評定者以外の者

から得ようとする時はあらかじめ被評定者と協議しなければならない, と定めている。この協議のさい, 関係する人物から情報を得るさい守るべきことがらや情報収集の方法について, 見解を表明する機会が被評定者に与えられなければならない。

校長を対象とする評定の場合, 評定者は, 学校理事, 親, それに LEA-maintained schools の校長については LEA の役人や指導主事から, 情報を得ようとするであろう。一般の教師を対象とする評定の場合, 当該学校の他の教師から情報を得るのは当然だが, 評定者が学校理事や親から情報を得ることはまずないであろう。もっとも, 被評定者が home-school liaison など特別の職務をもっている場合は別である。(第38条)

〈The Period of Information Collection〉

授業観察を含め評定のための情報の収集は, 半学期以内に完了することを通常とする。

もっとも, 情報自体はその前の評定以後の全期間に関連するものでよいし, 特別に収集した情報だけでなく, 通常の管理的業務の中で得られた情報であってもよい。

appraisal interview は, 情報の収集がおわりしだい, できるだけ早くもたれるべきである。ただし, 授業観察と appraisal interview との間には相当な時間がおかれるべきである。それは評定者, 被評定者双方が観察し, 観察された授業について, 十分に考えるために必要である。(第39条)

〈The Appraisal Interview〉

この面談は純粋に対話の機会である。この面談には, 次の事項が含まれる。

- －必要な場合, job description の再検討。
 - －教師のした仕事をふりかえてみる。成功したこと, その前の評定以降進歩したと認められる部分についてもよく話しあうこと。
 - －職能開発のニーズについて。
 - －適切な career development について。
 - －学校の経営管理の面で被評定者が果している役割または寄与していることについて。
 - －職場環境に対する被評定者の不満について。
 - －今後の活動と開発の目標について確認すること。
 - －評定書に記入する諸点を明確にすること。(第40条)
- この面談 (Appraisal interview) は, 次の条件を満たした時, 成功したと言える。
- －評定者, 被評定者ともに事前に十分情報を入手し, 面談の準備をよくしていたこと。
 - －情報収集のさい焦点化した部分について話しあいになされたこと。

一面談が中断するようなことはなかったこと。(第41条)

今後の教師の活動目標は、当該教師の職務実績、訓練、開発に関係すべきである。活動目標は、利用可能な資源や援助を考慮に入れた、教師を励ますよう企図されたものであるべきで、教師を抑圧する性格のものであってはならない。また活動目標は的確で、現実的で、査察が可能でなければならない。

評定者と被評定者は、活動目標の設定で合意できるように努力すべきである。しかし合意できない場合は、評定者が活動目標を決定することができる。この場合、勤評規則により被評定者は、20労働日以内に評定書にコメントを書きこむことができる。(第42条)

以上、教師に対する評定の方法・形態についてみてきた。注目される点を述べると、第1に、規則の段階で消えていたthe initial meetingが復活していることである。

第2は、授業観察の時間を、少なくとも合計1時間としている点である。事前の説明があるわけであるが、十分な時間といえるであろうか。

第3は、評定にあたっては生徒のwork and progressも考慮されるとしていることである。この点は、全国テストとの関連で問題になろう。

第4は、親や学校理事から情報を得ることに消極的なことである。このことから英国の教員評価制度の基本的な性格は、「内部評価制度」であると言えそうである。

第5は、被評定者は職場環境に対する不満などを公的に発言できるとしていることである。このことから、評定のプロセスで、評定者が被評定者によって評定(批判)されることがありそうである。

第6に、「利用可能な資源や援助を考慮に入れた」「的確で、現実的で、査察が可能」でなければならないという「活動目標」の性格は注目にあたいする。それはおそらく、かなり具体的で、達成度の測定が可能なものになるかも知れないからである。

⑮ 校長に対する評定の方法・形態は次のとおりである。(第43条)

- 評定者と被評定者によるinitial meeting.
- task and/or classroom observation.
- appraisal interview,ここで活動目標が設定される。
- 評定書の準備,作成。
- follow up,この間にreview meetingが含まれる。

評定のプロセスには、このほか、被評定者の自己評価、評定者によるclassroom or task observation以外の情報収集活動が含まれる。

〈Preparatory work〉

学校長を評定する者は当該学校の教職員ではないから、学校長の評定者は、評定がおこなわれる文脈や方法を知ることから始める必要がある。

情報の収集に関する規則は、評定のプロセスの最初の段階で評定者に必要な情報は何かを知るうえで役に立つ。(第44条)

〈Initial Meeting〉

Initial Meetingの目的は、次のとおりである。

- 学校の経営政策および学校発展計画との関連において、校長のjob descriptionについて検討すること。
- 評定の範囲とタイム・テーブルについて合意すること。評定にさいし焦点づけられる校長の職務の領域を明らかにすること。
- 授業観察の手続きについて合意すること。
- 授業観察以外の、評定者がおこなう情報収集の方法について合意すること。(第45条)

評定にさいし焦点づけられる領域についてはバランスをとる必要がある。校長の中心的な職務が長期にわたって焦点づけられないままであるということがないようにしなければならない。(第46条)

〈Self Appraisal〉

第34条で教師について述べたことが、校長の場合も適用される。(第47条)

〈Collection of Information〉

校長を評定するために必要な情報は、次のソースから得られる。

- 学校の働きに関連して公にされているデータ。その中には学校発展計画その他の学校政策文書が含まれる。評定者は更に、学校理事会に対する学校長報告書から情報を得ることができる。
- task and/or classroom observation.
- 当該学校の教職員、学校理事、親、LEA maintained schoolsの場合はLEAの役人と指導主事。ただし誰からどのようにして情報を得るかについて、被評定者とあらかじめ協議するものとする。

学校長の働きについて情報を収集する場合、評定者は情報収集に関する規則に従わなければならない。(第48条)

校長の評定のためのclassroom observationは必ず実施しなければならないものではない。校長の授業へのかかわりが少なく、ごくまれである場合は、必要がないであろう。しかし校長が通常の授業を分担している場合は、必ず実施すべきであろう。

classroom observationが実施されない場合、勤評規則

により、少なくとも1人の評定者は、他の何らかの職務についての校長の勤務ぶりを観察しなければならないことになっている。(task observation)

勿論評定者は、授業と他の仕事の双方を観察することができる。(第49条)

〈The Period of Information Collection〉

校長の場合の情報の収集期間は、通常は1学期を越えてはならない。情報収集の終了後、できるだけ早く appraisal interview を実施しなければならない。その他の第39条の規定は、校長の場合にも適用される。

〈The Appraisal Interview〉

教師の場合についての第40条～第42条は、校長についても適用される(第51条)。

⑩ 被評定者は、評定について自己のコメントを記録する権利を有する。そのいかなるコメントも評定書の一部を構成する。コメントは20労働日以内に書かなければならない。

このようなコメントがありうることを条件として、双方が評定書に満足している旨を署名する欄が、評定書の様式にあることが望ましい。(第52条)

勤評規則は、appraisal interviewでの話しあいの記録とは別に、appraisal interview で設定された活動目標を別添で記録すべきものと定めている。この「話しあいの記録」と「活動目標」が評定書を構成することになる。

評定者と被評定者は、ともに評定書のコピーを保持するものとする。

勤評規則は、報告書全体のコピーが校長に提出されなければならない旨定めている。

学校長は、要求があった場合、学校理事会の議長に対し(すべての学校理事に対して、ではない)、教師の「活動目標」のコピーを提出しなければならない。

LEA maintained schoolsの場合、学校長は、要求があった時には、評定書全体のコピーを、教育長もしくはその代理人に提出しなければならない。

学校長の評定者は、学校長の評定書全体のコピーを、必ず、学校理事会議長と、LEA maintained schoolsの場合は教育長もしくはその代理人に、届けなければならない。

被評定者からの異議申し立てを検討するため任命された審査員(review officer)は、現存する評定書のコピーの提出をうけるものとする。(第53条)

職能開発と研修(training)の活動目標は、適当な場合、評定書から分離して学校での研修と職能開発に責任を負う人々へ、LEA maintained schoolsの場合は

LEAへ、さらに、必要な場合は教区当局者レベルへ、送付しなければならない。(第54条)

評定書にアクセスできる者は、評定書を部外秘として扱わなければならない。勤評規則は、評定書の全体に対してであれ部分に対してであれ、評定書にアクセスできる者を特定している。それ以外の者に、被評定者の同意なくして評定書が開示されることはない。ただし、公正な裁判や警察の捜査のために必要かつ適当というようなごく例外的な事情がある場合は別である。(第55条)

勤評規則は、評定書にアクセスできる人々が、教師の給与、昇任、懲戒についての決定をなし、もしくはそれらの決定について助言するさい、評定書から適切な情報を引き出してもよいとしている。

したがって、grant-maintained schoolsの学校長、財政権の委譲をうけている学校の校長、他の場合は教育長(又は指定された役人もしくは指導主事)は、自分で政策決定するにさいし、あるいはLEAや学校理事会に助言するさいに、評定書から適切な情報を引き出すことができる。

しかしながら勤評規則は、LEAのメンバーや議長を除く学校理事会のメンバーに対して、評定書へのアクセス権を認めてはいない。(第56条)

評定期間中に作成された文書は、評定書を除いて、評定書が完成したらただちに破棄されなければならない。

勤評規則は、ある評定周期の評定書は、次の周期の評定書が完成してから少なくとも3ヶ月を経過するまでの期間、学校長によって保管されるべきことを定めている。⁴⁾この措置は、被評定者による異議申し立ての記録と審査員による検討を時間的に可能とし、また審査員が少なくとも二つの評定書を見ることができるようにするためである。

評定書は、上記規定の最短期間を超えて、ファイルして保管することができる。その期間は勤評実施の責任機関が決めることになる。NSGのガイドラインは、その期間を2勤評周期としている。(第57条)

以上の評定書の扱いで注目される点は、第1に、「職能開発と研修の活動目標」を分離して、職能開発と研修の責任者に送付するとしていることである。勤務評定と職能開発(研修)との結合を重視する政府の企図からすれば、当然のことであろう。

第2は、人事管理者は、給与、昇任、懲戒の決定にかかわって、評定書を活用できるとしていることである。このことはmerit pay, performance-related pay とかか

わって問題になろう。

ところで、これまで紹介記述してきたことから、英国の教員評価制度における「被評定者」の基本的なカテゴリーは、「教師」と「校長」の2つであることが知られる。

そして、副校長の扱いはほぼ「教師」並みとなっているわけであるが、この点について副校長層からは不満の声があがっている。

例えば、London Borough of Mertonの中等学校Rutlish Schoolの副校長であるレオナルド・スパイヤーズ氏は、次のように書いている。

「勤評規則は、管理者としての副校長の役割を無視して、教師としての地位だけに注目しているように見える。たしかに副校長は評定の対象となる授業にもかかわっているが、その管理上の役割も同じように認識する必要がある。」

「校長の場合、授業以外の職務についても観察することがうたわれているが、副校長が果している管理者としての役割については何の言及もない。」

「副校長の仕事 (conditions of service) が教師 (classroom teachers) のそれよりもはるかに校長の仕事に深くかかわっているということに、政府の規則が特別何の注目もしていないことは、全く不可解なことである。」⁵⁾

⑰ 評定者も被評定者も、評定書作成後のfollow upに努めなければならない。評定者は、被評定者が活動目標を達成すべく、助言その他の方法で援助しなければならない。評定者がこの助言その他の仕事をおこないやすいシステムが工夫される必要がある。(第58条)

周期の2年目(ただし次の周期にあまり近くない時期)に、review meetingがおこなわれる。その目的は、次のとおりである。

- appraisal interviewで設定された目標にてらして被評定者と (and/or) 学校の進歩を点検する。
- その目標がいぜん適切なものかどうか検討すること。
- 必要な場合、評定が始まって以降実施された研修が今日まで有効であったかどうか、また将来役に立つ見込があるかどうか検討すること。
- 被評定者が自分の仕事に関連した特別の問題点を提起する機会を与えること。
- 被評定者の将来計画への希望など (career development needs) について検討すること。

評定者と被評定者は、評定書のコピーに、review meetingで話しあわれたこと、活動目標を修正した場合修正点とその理由を記入しなければならない。勤評

実施の責任機関は、この他適切なfollow-upの措置を企画することが望ましい。(第59条)

⑱ 教師が働く環境と彼らが果たす責任の範囲は、しばしば変わる。教師の給与と労働条件に関する文書、被評定者自身の仕事とjob descriptionに規定されている職務のコンテキストの範囲内に、評定は明確に位置づけられなければならない。

評定は、「勤務実績優秀」なる一連の固定化された基準にてらして、単純に被評定者を評価するものであってはならない。(第60条)

しかしながら、すでに第11条で述べたように、評定は、学校の経営政策と学校発展計画を考慮したものでなければならない。

そのうえ評定が効果的であるためには、評定は、学校長と教師に何が期待されているかということについての広い、共通の理解を背景にもって実施されなければならない。

LEAと直接補助金学校の理事会は、授業と管理的な仕事が評定される基準を明確に提示する必要がある。

そうするさいLEAと学校理事会は、国およびLEA maintained schoolの場合は地方の教育政策を考慮しなければならない。すなわちナショナル・カリキュラム、良い授業とは何かについてのHMIの出版物、そして条件があればteacher training institutionsの仕事が考慮されなければならない。

voluntary aided schoolsの教師の評定の基準について、LEAはその宗派の教区当局者と協議するものとする。(第61条)

aided schoolsの学校理事会は、自校の教育目標やカリキュラムについてのガイダンスをおこなうことによって、LEAのガイダンスを補うことが望ましい。他のLEA maintained schoolsにおいても同様である。ただし、すべてのガイダンスは、事前に当該学校の教師との協議を経たものでなければならない。(第62条)

以上につき考えるに、日本における教師の勤務評定の様式と対照して第1にいえることは、「評定は、『勤務実績優秀』なる一連の固定化された基準にてらして、単純に被評定者を評価する(極端に言えば、点数をつけるあるいは等級づけをする一浦野)ものであってはならない」(第60条)というのは卓見であるということである。

確かに、変化の激しい社会、親子の価値観が多様化した社会に、今日の学校はある。蒼然たる、旧来の教育観、子ども観にとらわれたままの教師であっては、学校教育じたいがうまくゆかない。誠に、「学校長と教師に何が期待されているかということについての広い、共通の理解」

(第61条)が、是非とも必要である。

これらの点をじゅうぶんふまえた、あるいはこれらの条件を満たす「評定の基準」を創造することは、大変重要で難しい課題であるにちがいない。そして、その課題は、まずはLEA(直接補助金学校の場合は学校理事会)の任務とされたのである。(第61条)。

そこで第2にいえるとは、サッチャー政権以降の教育改革により、周知のようにLEAはその権限を大削減されたが、教員評価については学校評価の職務権限が増大したこと、そしてこの教員評価ないし学校評価にかかわる任務が、これからのLEAの中心的な機能になるのではないか、という仮説的な見解である。

念のためにこれまで見てきたことをふりかえると、まずLEAは、直接補助金学校以外の学校の勤務評定実施の責任機関である(第4条)、ついで教育長等への委任も含め、LEAは校長の評定者2名の選任権を有し(第23条)、内1名はLEAのofficerかadviserである(第25条)。LEAは教師の評定書を見ることができるし(第53条)、給与、昇任、懲戒の決定にかかわって必要な情報をひき出すことができる(第56条)。そして重要なことは、「評定の基準」を策定することである(第61条)。

もっとも、教育改革の別の柱である「中央集権化」がこの場合も生きているわけであり、例えば「評定の基準」の策定にあたり、LEAは「ナショナル・カリキュラム、良い授業とは何かについてのHMIの出版物」を考慮しなければならない(第61条)とされているがごとくである。

⑩ 異議申し立て手続について、勤評規則はほんの最小限のことしか規定していない。それ以上の手続規定の制定は、通常は責任機関の職務である。ただし、被評定者が聴聞される場合、被評定者の意思により、彼の友人が同席するか又はその友人が代わって聴聞をうけることができる権利を認めなければならない。

教師が異議申し立てをおこなったが、当該学校内に公平であると判断される人がいなかったり、審査員として適当と思われる人がいない場合には、責任機関は学校外から審査員を選ぶことができる。

voluntary aided schoolの校長が異議を申し立てた場合、責任機関は、審査員の選任について教区当局者と協議しなければならない。

責任機関は、被評定者から要求があった場合に、異議申し立ての手続についての説明書を交付できるようにしておかなければならない。

評定についての異議申し立て手続は、懲戒処分および苦情処理の手続とは明確に区別されなければならない。

⑪ 勤評規則は、LEAの維持する学校の学校理事会は、学校内での勤評の手続において、合理的な範囲で当該学校の要求に応じるべきことに、またそのようにしてLEAを補佐すべきことを定めている。このことは、各学校が学校理事会の承認を得て具体的な勤評についての校内規定をつくるさいに、可能な限り生かされなければならない。(第64条。なお第5条を参照のこと。)

勤評が導入された場合、学校理事会は

ア、学校理事会は、学校長からの報告によって、勤評の実施について正式に知らされること

イ、勤評がLEAと当該学校の方針にそって適切に実施されること

ウ、勤評が学校経営に適切に組み込まれることを保障しなければならない。

「活動目標」は該当する個人だけが知っているという状態を避けるために、上記の「学校長の報告」は、

ア、appraisal interviewの際決定された被評定者の「活動目標」の要約

イ、従前の「活動目標」を実施した中での進歩について記述するものとする。(第65条)

LEAが維持している学校と直接補助金学校の双方において、学校長を対象とする勤務評定のために収集された情報は、学校理事会に提出されなければならない。

学校理事会の議長は、appraisal interviewについてコメントを述べる機会をもつべきである。

勤評規則は、評定者が評定に関して学校理事から情報を得ようとするときは、評定者はあらかじめ被評定者と協議しなければならない旨定めている。このような情報収集は、「教師の勤務評定のための情報収集に関する施行規則」に従ってなされなければならない。(第66条)

勤務評定を実施しているなかで出された提案を実施したり、そのために財源の配分が必要な場合は、学校理事会の決定を要する。その場合、提案と提案理由はすべて学校理事会に報告されなければならない。これは、競合する他の予算要求項目を考慮して、適切な決定を行えるようにするためである。(第67条)

⑫ 教師の勤務実績が不良である場合、通常の毎日のマネジメントでもしばしばそのことに気付く。勤務の良くない点についての先輩(senior colleague)との話し合い、ガイダンス、カウンセリング、訓練その他良くない点を改善する方法が示唆される機会—勤評は、唯一ではないが、そうした機会である。

勤務評定は、懲戒処分の手続とは明確に区別される。

教師としての雇用の継続が問題になっていたり、他の形態の懲戒処分が問題となっている場合でも同様である。

懲戒処分の手続において、勤務評定の記録を見ることのできる人々は、勤評規則第14条に従い、適切かつ必要な場合、勤務評定書に書かれた情報を利用することが出来る。(第68条)

学校理事会の議長が、解雇その他の懲戒処分に対するスタッフからの異議申し立てを審理する学校理事会小委員会のメンバーを兼ねている場合、懲戒処分の手続のなかで引き合いにだされた勤務評定書をあらかじめ見ていたとか関与していた結果として、議長としての中立性を損なうことのないようにしなければならない。

教育科学省の見解は、次のとおりである。—議長が勤務評定書の全部または一部を単に見ただけであって、評定書にもとづいて何の行動もとっていないということであれば、異議申し立ての審理に加わって良いであろう。しかし議長がすでに、評定書にもとづいて他の関係者ととともに、follow-up actionをとり、もしくはfollow-up actionについて協議したという場合は、議長の中立性を損なったかも知れず、正義の観点からすれば、異議申し立ての審理に加わるべきではない。解雇その他の懲戒処分を発議する小委員会に議長が出席することはいっそうにかまわない。もっともそうした場合、議長は証拠書類を前以て読む、という以上のことをしないでであろう。(第69条)

勤務評定と教師の昇任もしくは加俸（給与増）との間には、何の直接的もしくは自動的な関係はない。しかし、昇任や給与の決定について助言する際、学校長が他の適切な情報とともに、勤務評定からの情報を考慮することは、法律上正当であるし、望ましいことである。

同じことが、委譲された予算以外のことで教育長が学校に対して行う助言についても言える（第70条）

学校においてもLEAのレベルにおいても、勤務評定の実施を点検し（monitoring）、定期的に評価してみる措置が講じられなければならない。そこには本通達第17項、第18項でいう機会均等原理が守られているかの点検が含まれるものとする。

IV

附則「教師の勤務評定のための情報収集に関するガイダンス及び施行規則」の要旨は以下のとおりである。

- 1 このガイダンス及び施行規則は、授業参観を除き、教師の勤務評定のための情報収集を対象とするもので

ある。

〈General principles〉

- 2 教師の評価を目的とする資料の収集は、通達第40条に規定されている目的をもった appraisal interview での話し合いに資するように計画されていなければならない。
- 3 被評定者の職務のある特定部分に焦点つけて評価をおこなう合意が成立した場合は、情報の収集もまたその部分に焦点つけておこなうものとする。
- 4 評定者は関係者に対し細心の注意をもって接しなければならず、情報の収集にさいし先入観 (bias) をもつべきではない。
- 5 情報の妥当性と正確さが求められる以外は、情報の提供者はいかなる圧力も受けない。
- 6 一般的なコメントは具体的事例で実証されなければならない。
- 7 情報収集を目的とするインタビューは1対1でなされなければならない。
- 8 匿名で寄せられた情報は、使用してはならない。
- 9 教師の勤務実績と無関係な情報は、求めてはならないし、また、受け付けてはならない。
- 10 適切な情報を収集するための合理的な提案について、被評定者は妨害的な態度をとってはならない。
- 11 評定者と被評定者は、評定が成功するのに不可欠な相互の信頼関係を損なうようないかなる行為もしてはならない。

〈Background information〉

- ・教師の評定
- 12 教師の評定者は、関係する国の政策や要求、LEAの維持している学校の場合はこれに加えて当該LEAの政策と要求を、よく知っていなければならない。直接補助金学校の場合は、評定者は当該学校理事会の政策を、よく知っていなければならない。
 - 13 評定者はまた、教師のより広い職務上の責任を理解するのに必要な一連の背景的情報を身につける必要がある。それは例えば、学校の目的、目標、生活指導の手続、機会均等方針、学科の方針である。
 - 14 評定者は、教師の職務規定書 (job description) を入手しなければならない。
 - ・校長の評定
 - 15 校長の評定者は、学校管理についての最近の国の政策や要求について知っていなければならない。LEA maintained schoolsの場合は、当該LEAの学校管理についての政策や要求をよく知っていなければならない。例えばそれは、カリキュラム、special needs、機会の

均等、職員配置、懲戒処分と異議申し立てに関する政策や要求である。

直接補助金学校の場合は、校長の評定者は、当該学校理事会の同様な政策や要求をよく知っていなければならない。

- 16 校長の評定者はまた、当該学校についての広い範囲の背景的情報とその文脈を知る必要がある。それには次の事項が含まれる。

- －学校発展計画
- －カリキュラム政策
- －教職員の一般的な組織と配置
- －学校理事会の構成と組織
- －家庭、外部団体、他校との関係
- －評価と記録のシステム、試験の結果、学校行事日程を含む、学校の日常の業務及び特別な業務
- －スタッフの評定と職能開発の措置、教師養成教育と試補期間の措置
- －財務及び管理のシステム

この情報は被評定者である校長が集めて整理する必要がある。学校長は、評定者の望む情報を追加して提供することができる。

- 17 評定者は、学校長の職務規定のコピーを入手しなければならない。

<Other guidance to the appraiser>

- 18 評定の目的のために、いかなる情報を、どの情報源から、どのような方法で収集するのが適切であるかについて、評定者は被評定者と同意するよう努めなければならない。
- 19 評定作業の一環として、情報提供者とインタビューする時、評定者はインタビューの目的と情報のとり扱われ方について説明しなければならない。
- 20 情報提供者は、公正で考え抜かれたコメントを述べることを期待される。求められれば、コメントについて実証する必要がある。
- 21 文書による意見の開陳は、著者、評定者、被評定者において、部外秘で保持されなければならない。
- 22 重大な批判的なコメントを述べた者は、そのコメントが評定の資料として用いられる前に、直接被評定者と討論することを求められる。
- 23 個人の意見が特別に求められる場合（例えば、評定者がある特別なinnovationについてのスタッフの反応を知ろうとしているような場合）を除き、情報は客観的な方法で求められ、提供されるように、注意が払われなければならない。
- 以上のガイダンス及び施行規則を文言どおりに受けと

めれば、次のような特徴点をもつものとして評価できよう。

第1に、情報収集はappraisal interviewの目的をよりよく実現するための準備としておこなわれるということである（第2項）。評定の要（かなめ）は評定者と被評定者の話しあいであるということが、再確認されている。

第2に、評定者と被評定者の信頼関係の形成と維持ということに注意が払われていることである。勤評規則そのものが、情報収集についてはあらかじめ協議することを定めていた（第9条第4項）が、匿名情報の使用禁止（第8項）とか、情報収集に関する合意（第18項）とか、重大なマイナス情報提供者との「直接対決」（第22項）など、詳細な項目が加わっている。

第3に、信頼関係の形成・維持の一環ともいえるが、教育情報における「実証性の重視」とでもいふべきことがあげられる。具体的な事実の必要（第6項）とか、具体的な事実の説明を求められること（第20項）がそれである。

第4は、Background informationが重要視されていることである。通達第11条と関連するが、一般論のレベルでの教師の職能開発が課題なのではなく、国やLEAの政策下にある学校で現実に必要なとされる職能開発が勤評の目的であるということであろう。

《 註 》

- 1) 浦野東洋一『教育法と教育行政』（1993年、エイデル研究所）の第4章を参照されたい。
- 2) "School Teacher Appraisal: A National Framework" Report of the National Steering Group on the School Appraisal Pilot Study.HMSO,1989
- 3) 前掲『教育法と教育行政』243-244頁。
- 4) 同上書249頁に、「校長は、評定書を少なくとも2年3ヶ月（次の周期終了後3ヶ月経過するまで）保管しなければならない」と書いたのは、私の誤解であった。
- 5) Leonard Spiers "If it moves,appraise it" Education 14 February 1992,p.132
（日本教育行政学会第28回大会報告、1993年10月10日、於名古屋大学）