

イ 実施の時期

各学校において、教育課程評価の実施時期を設定するに当たっては、まずはじめに、次のような点について配慮する必要がある。

- 年度当初に、全教師の教育課程評価について、あらかじめ共通理解を図っておくこと。
- 評価計画に年度末、学期末の評価を位置づけておくこと。
- 評価計画と学校経営計画との関連を図り、年間をとおして意図的・計画的に進めること。

教育課程評価のねらいを達成し、動態的な教育課程の経営を進めるには、年度末一回の評価に終わらず評価計画に従った意図的・組織的な評価活動による年度途中の評価も重視されなければならない。

表2 評価の実施時期とその手順(例)

学期	1 学期					2 学期				3 学期		
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
評価活動の手順	○ → 教育課程評価計画設定		○ → 1学期末教育課程評価実施			○ → 2学期末教育課程評価実施			◎ → 年度末教育課程評価実施			
	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の基本構想 ・共通理解 ・評価計画設定 ・評価委員会等の組織 ・評価票の検討 		<ul style="list-style-type: none"> ・学期末評価票による実施 ・評価結果集計 ・評価結果考察 ・改善策の検討 ・2学期教育課程の修正改善 			(1学期と同じ)			<ul style="list-style-type: none"> ・年度末評価による実施 ・評価結果集計 ・評価結果検討 ・改善策の策定 ・次年度重点目標の設定 ・次年度教育課程の編成 			
	— 評価活動の日常化と記録の累積 —											
評価票	評価用具の作成 (教育課程評価票)		学期末教育課程評価票			学期末教育課程評価票			年度末教育課程評価票			

ウ 教育課程評価の組織

全教師の意見を教育課程の経営に反映させるためには、その意見や意思の集約と共通理解を図る組織・運営が大切である。教育課程評価の場合を考えてみても、評価を効果的に行うためには、評価組織の確立と、その組織をいかに効率的に運営するかが問われるようになる。実際に、評価活動を行う都度、職員協議会などもあれば共通理解を図る上で理想的であるが、教育現場の実情から考えると難しいであろう。そこで、評価委員会や評

本研究の視点にも述べているように、教育課程の評価は、形成的評価の考え方にに基づき、結果としての評価だけにとどまらず、日常的教育活動や日々の授業に生かし、教育課程の改善・充実に有効に働かなければならない。

したがって、年度途中の評価やたしかめを重視し、評価機能を十分発揮するようにしなければならない。このような評価計画による具体的な評価活動は、全教師の意識を高め、教育課程経営の主體的参加につながるものである。

本研究においても、この点に留意し、年度末の評価のみならず、学期末の評価をも実施できるよう配慮し、2種類の評価票試案の開発を進めてきた。なお、評価票試案については後に掲載しているので参照されたい。

価部(係)のような専門的な組織を確立し、それを中核にすえ、個人↔委員会↔全体会の方法で意見を集約し、共通理解を図っていく手順が一般的である。

いずれにしても、教育課程評価を効果的かつ効率的に行うには、それを進めるのに最も適した組織をつくり、計画的・組織的な評価活動が実施できるような配慮が必要である。このような運営が行われてこそ、教師一人一人の意思が教育課程の評価に十分生かされることになる。