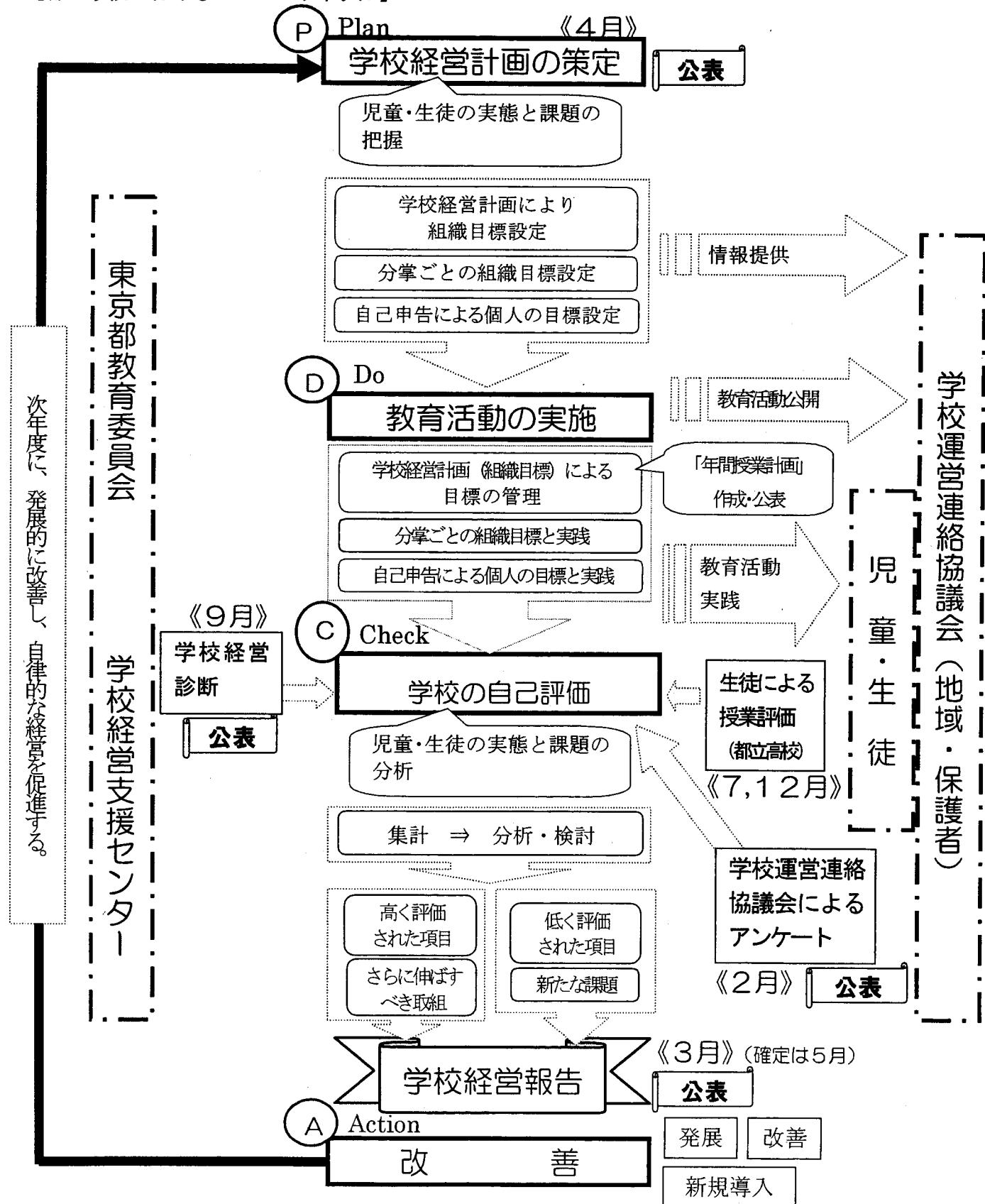


1 都立学校における学校評価について（概要）

【学校評価の実施方法】

- ・ 学校経営報告
- ・ 学校運営連絡協議会によるアンケート
- ・ 学校経営診断（毎年40校程度を対象に実施）
- ・ 生徒による授業評価

【都立学校におけるP D C Aサイクル】



2 都立高校における「生徒による授業評価」について（概要）

【目的】

- ・教員が自らの授業を客観的に評価し、授業力の向上や授業改善を図る。
(生徒の視点に立った授業改善の推進)

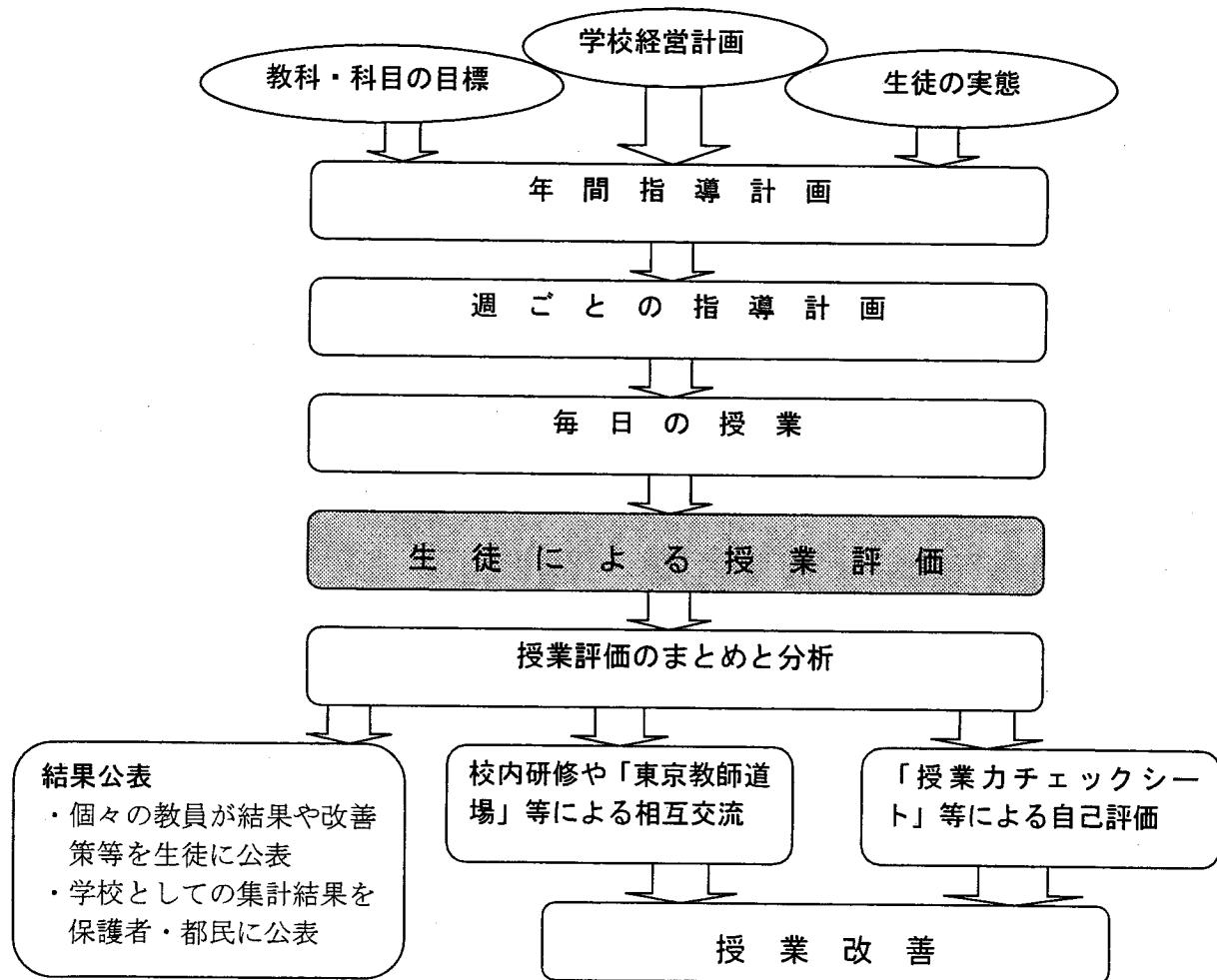
【開始年度】

- ・平成15年度より試行
- ・平成16年度より全校実施

【実施方法】

- ・質問紙方式で行う。質問項目や記名の有無等については各学校で異なる。
*平成18年度より以下の4項目については全校共通の評価項目とする。
 - ①授業の事前準備が十分であるかどうか。
 - ②生徒に考えさせる授業かどうか。
 - ③興味・関心、意欲を喚起する内容かどうか。
 - ④生徒自身の取り組み姿勢はどうか。
- ・実施回数は、年間2回又は3回

【授業評価の流れ】



【「生徒による授業評価」の充実に向けての方策】

- ・意義、留意点（好き嫌い等で主観的評価をしない等）を生徒に周知し、精度の向上を図る。
- ・「生徒による授業評価実施チェックシート」等の活用による実施状況の点検

【人事考課による業績評価との関連】

- ・教員の力量を査定するためのものではなく、教員の指導力の向上や授業改善をねらいとするものであり、業績評価と直接かかわるものではない。

4 指導力不足教員への対応について(概要)

人事考課

●人事考課の仕組み(自己申告と業績評価)

【自己申告】教員自らが職務上の目標を設定し、自己評価を行うことで、自己的能力や改善点等を把握し、職務遂行能力の開発向上を目指す。

【業績評価】能力と業績に応じた人事管理を通じて、教育職員一人ひとりの資質能力を向上させるため、職務遂行状況等について的確に把握する。

●自己申告と業績評価の流れ

校長

日常の指導
授業観察・面接の実施(指導)
研修の実施

課題の明確化
指導・助言

業績評価の実施

業績評価の結果を給与や昇任等へ反映させる。

【自己申告】

教員

目標設定 ⇒ 職務への主体的な取組
自己評価 ⇒ 改善点、改善策の認識

「資質能力の向上を目指す」

指導力に課題のある教員

校長が繰り返し指導を行っても問題点が改善されない。

指導力不足教員への対応

校長は、指導力に課題のある教員に繰り返し指導を行う。

指導を継続しても問題点が改善されない教員について、指導力不足教員の申請を行う。

●対応の流れ(研修)

都立学校は校長、区市町村立学校は、
区市町村教育長が申請する。

東京都教育委員会

判定会

- ・指導力不足教員の認定
- ・指導力不足教員研修の種類決定

教職員研修センター(研修の実施)

研修評価

審査委員会

- ・研修の解除
- ・研修期間の延長
- ・不適格教員の認定

東京都教育委員会で決定

不適格教員

不適格教員の決定

退職を選択

行政職員への転職選択 (転職選考の受験)

合格 都職員として採用

不合格

退職を選択

退職を選択しなければ 分限免職