

# 学校評価ワンランクアッププロジェクト

本校の学校評価4点セットにおける観点別評価は下の通りである。学校改善のスピードを上げていくこと、さらに芯の通った学校組織へと着実にしっかりした組織になるために、現状から前に進む改革をしたいという意味で対照表を作成した。このことにより、本校の十分でない面が見えてきた。これを中心に次年度までに整備を進めていくことを運営委員会で確認し、全職員にも周知した。

観点	めざす姿		現在の本校の位置
観点1	前年度の学校評価や各種調査結果等から <u>根本原因を分析し</u> 、喫緊の課題を明確にした上で課題解決に向けた重点目標を絞り込んで決定しており、 <u>重点目標は喫緊の課題に対応した内容としている。</u>	BからAへ	前年度の学校評価や各種調査結果等を分析し、喫緊の課題を明確にした上で、重点目標を絞り込んで設定している。
観点2	取組指標に「誰が」「何を」「どのくらいの頻度で行うかを <u>充分に書き込み</u> 、 <u>重点目標達成に近づく妥当な指標設定になっている。</u>	AからSへ	取り組み指標に「誰が」「何を」「どのくらいの頻度で」行うかを可能な限り書き込み、短期の検証・改善が可能で重点目標達成に近づくことがイメージできる具体的なものになっている
観点3	「学校評価の4点セット」を <u>ミドルアップ機能を生かして策定した上で</u> 、年度当初の職員会議等で説明するとともに、運営委員会や分掌会議で取り上げるなど、全教職員への意識付けをはかる工夫をしている。	AからSへ	「学校評価4点セット」について、年度当初の職員会議等で説明するとともに運営委員会や分掌会議等で定期的に取り上げるなど、全教職員への意識付けをはかる工夫をしている。
観点4	客観的なデータを用いて取組指標に基づく取組状況の確認や達成指標に基づく達成状況の確認を的確に行った上で、指標の妥当性を検証しつつ、年度の中でも改善方策を検討している。 <u>その積み重ねにより、検証改善サイクルを確立し、持続的・発展的な教育活動を実現している。</u>	AからSへ	客観的なデータを用いて取組指標に基づく取組状況の確認や達成指標に基づく達成状況の確認を的確に行った上で、 <u>指標の妥当性を検証しつつ、年度の中でも改善方策を検討している。</u>
観点5	管理職が教職員評価システムの趣旨や仕組みについて十分周知するとともに、学校の重点目標・分掌等目標・自己目標の連動について、管理職・主任が適時適切に指導助言を行っている。 <u>その上で、適切に目標管理制度と能力評価制度を連動させることにより、学校の組織力の向上や教職員の資質向上をめざしている。</u>	AからSへ	管理職が教職員評価システムの趣旨や仕組みについて <u>十分周知するとともに、学校の重点目標・分掌等目標・自己目標の連動について、管理職・主任が適時適切に指導助言を行っている。</u>
観点6	重点目標達成を担う主任等を「学校評価4点セット」や組織図、校務分掌表等に明記しており、当該主任が機能するよう、チーム制や部会制を組織するなどの工夫をしている。 <u>また、当該主任等が取組の実施・検証・改善を通じて責任を果たしている。</u>	AからSへ	重点目標達成を担う主任等を「学校評価4点セット」や組織図、校務分掌表等に明記しており、当該主任が機能するよう、チーム制や部会制を組織するなどの工夫をしている。
観点7	運営委員会の活用や行事情報等の周知工夫により、職員会議を効率化するとともに、運営委員会の活用や行事情報等の周知方法の工夫により、職員会議を効率化するとともに、運営委員会や職員会議で扱う議題を整理し、校長の意志決定の迅速化・効率化を図っている。 <u>また、各種会議の効率化により、子どもと向き合う時間の確保に努めている。</u>	AからSへ	運営委員会の活用や行事情報等の周知工夫により、職員会議を効率化するとともに、運営委員会の活用や行事情報等の周知方法の工夫により、職員会議を効率化するとともに、 <u>運営委員会や職員会議で扱う議題を整理し、校長の意志決定の迅速化・効率化を図っている。</u>
観点8	法令の趣旨に則り、全教職員に主任制度・主任手当の趣旨を周知するとともに、 <u>人事異動に係る面談や目標管理面談の中で指導している。</u>	BからAへ	法令の趣旨に則り、全教職員に主任制度・主任手当の趣旨を周知している。