

## 学校評価推進上の課題と対策（Q & Aコーナー）

### 課題① 学校評価の必要感や有用感、取組への意欲はどこから生まれてくるのか？

～学校評価を位置づけた「よりよい学校づくり」のために～

学校評価って本当に必要なのかな...

多忙感の中で、学校を変えよう  
という意欲がなかなか...

効力感が大事です。一生懸命やっているのに手応えがない状態が続くと、多忙感や焦燥感が募り、取り組みへの意欲は減退します。逆に、やったときに手応えを感じることで次のやる気が生まれ、「もうちょっと工夫したい」「もっと新しいことにチャレンジしてみよう」と思えるようになります。一挙に大きなことを変えようと思わずに「今日より明日」、少しずつの積み重ねと振り返りとが取組の意欲へとつながります。

手応えは、最終的に児童生徒の姿がどう変わったかによるものですが、そのためには「教育活動がどう変わったのか」「組織経営がどう変わったのか」というところにつながってくるはずですが。

しかし、その変容は意識しないと見えにくく、放っておくと手応えをはっきりと自覚する場がなくなってしまいます。そのつながりをつくり、手応えを自覚するその検証が学校評価であり、さらに「学校関係者評価」は、自分では気がつかない視点を得るとともに、新たな手応えを感じる機会でもあります。

学校評価によって、自校のよさや課題を見定め「めざす学校」への道筋を描きながら取り組むことが大切です。

### 【実践のアイデア例】

#### ① できるところから取り組む

- ◆ 解決策・改善策に「容易度」をつけて提案
- ◆ 得意分野から、効果的なところから、やりやすいところから実行

#### ② 互いに成果を確認しながら取り組む

- ◆ 校務分掌のアドバイスによって、担当者だけでは見えない視点を提供
- ◆ 学級で「がんばったこと」「次に取り組むこと」を3つあげて、学年で話し合う

#### ③ 『手応え』を自覚し発信する

- ◆ スモールステップによる達成度評価や管理職の励まし
- ◆ 保護者会や地域懇談会、ホームページなどで成果を積極的に発信

## 学校評価推進上の課題と対策（Q & Aコーナー）

### 課題② 課題をどう絞り込み、評価につなげていったらよいか？

～課題や対策を共有し、焦点化された評価にするために～

何を評価していくのか評価項目の設定に  
悩むのだが...

どれも大切に思えてなかなか  
絞り込めなくて...

目標ははっきりしているはずなのに、みんなのもの  
になっていないような...

網羅的な評価項目の設定や協議は大きな負担を強いることとなります。ミッションやビジョンに照らして重点事項や年度努力事項を絞り込み、特に力を注いでいきたいことや学校が直面している課題に絞って評価していくことが現実的で効果的です。

重点化する過程で課題が共有されれば、実践にも力が入り、どんな成果があがっているのか確かめたくなるでしょう。また、日常的な振り返りも行いやすくなるはずです。

学校評価という全員がまとまってやっていかなくてはならないイメージが強いのですが、最終的には一人一人が自分の担当する学級経営や授業といったところに焦点化されないと、「学校が変わった」という実感にはつながりません。

そのためには、学校組織の一人一人のメンバーが自分の課題を、所属している組織の課題と結びつけて考えるその仕組みを意図的につくっていくことが大切です。つまり、チームや個々の教職員で、学校の目標と結びつけながら「課題」や「対策」について考える機会を設定することが必要になります。

### 【実践のアイデア例】

#### ① 重点化して課題を絞り込む

- ◆ 期待されていることの中で、できることから課題を設定
- ◆ 地域に出かけて意見を聴くなど、視点を変えた現状分析

#### ② 課題を共有して実践する

- ◆ 学校の重点事項を位置づけた学級経営案や学習指導案の作成
- ◆ 課題に応じたプロジェクトチームの編成

#### ③ 課題を意識しながら、日常的な評価を促進する

- ◆ 時間や場所を選ばない「まじめな雑談」による気づきやアイデアの共有
- ◆ 課題や対策を職員室など、常に見えるところに掲示

## 学校評価推進上の課題と対策（Q & Aコーナー）

### 課題③ 評価結果をどう活用していったらよいか？

～教育活動の充実、組織の活性化に向けた学校評価にするために～

評価結果から次の一手にどうつなげたら...

問題点は指摘されても、なかなか  
解決には...

年度末には反省するのだけれどもどうも例年どおりに流れてしまって...

基本的には、PDCAサイクルを展開し、中・長期的なビジョンを持ちながら、具体的な取組を位置づけていくことが鍵になります。特に Check のあとの十分な分析と Action のための改善・更新策の検討に力を入れることです。

学校評価は目的ではなく、あくまで手法です。「めざす姿」を明確に描き、どれだけ近づけたのかを見定めるために行うのです。この「めざす姿」がはっきりしていないと、具体的な取組も、目標に照らした評価も、より所や指針を見失ってしまいます。

そのためにも、Plan(計画)の段階で現状や実態の分析を十分に行い、取組によって期待される効果を予測しておくことが必要であり、それが評価項目につながります。したがって、どんな評価項目を設定するかは、各学校の「めざす姿」や取組によって異なります。

また、Do(実施)・Check(評価)で終わることなく、Action(改善・更新)まで結びつけてこそ評価は意味をもちます。取組を行いながら日常的に振り返って即実践に生かしたり、具体策一つ一つの関係を理解して次の計画に反映させたりする仕組みを位置づけていくことが大切です。

### 【実践のアイデア例】

#### ① 現状を分析し、課題を探る

- ◆ 自校のよさ、学校を支援する人や資源の把握(SWOT分析などの活用)

#### ② 年度末まで待たずに評価する

- ◆ 学校行事などを実施した後は、問題点だけでなく解決案まで考えて記録
- ◆ プロジェクトで、学年で、分掌で…、目標に照らして達成状況を中間評価

#### ③ 会議のねらいを決めて協議する

- ◆ 改善策を導くために → 意見の分かれた事項に絞った協議  
改善策の提案から始める協議
- ◆ アイデアを導くために → チームによる自由な協議  
ブレイン・ストーミング、KJ法などの活用
- ◆ 「即できること」「次年度のプランに生かすこと」など結論を明確にする

## 学校評価推進上の課題と対策（Q & Aコーナー）

### 課題④ 学校の自己点検・評価に外部の評価をどう位置づけるか？

～学校の「内」と「外」をつないでいく公表や情報提供のために～

保護者にアンケートはとってみたが...

学校評議員制はあるのだけれど...

「外部」の人に学校のことが正当に  
評価してもらえるのだろうか...

評価結果をどこまで公表したら...

「学校関係者評価」の必要性が叫ばれる背景には、「開かれた学校づくり」の中で「説明責任や結果責任」が求められる教育改革の流れがあります。自己点検・評価結果の公表や積極的な情報提供も、その流れの中に位置づけられます。

しかし、あくまでその出発点は、学校の自己評価を核として「誰に何を聞きたいか・知ってほしいのか」という課題意識にあるはずです。したがって「学校関係者評価」は、自分たちが誰に対して何を評価してもらいたいのか。そして、それをどこに生かしたいのかを考えることによって、その位置づけが決まってきます。

学校関係者評価の意義は、学校が保護者・地域住民・学校評議員など多様な観点をつなぎあわせて、そこで生じるコミュニケーションをもとにしながら、共に新しいアイデアを創りだしていくことにあります。保護者や地域住民の中には学校教育への思いが強い方も多く、目的や局面に応じて柔軟に「学校づくり」に関わっていただくことが大切です。「学校関係者評価」や「情報提供」は、そのような人的ネットワークを作り、広げていく過程に位置づくものです。

### 【実践のアイデア例】

#### ① アンケートのとり方を工夫する

- ◆ 保護者の願いの把握、重点的に取り組んだことなどに焦点化
- ◆ 参観日や学校開放日を活用し、聞きたいポイントを絞る

#### ② 具体策や今後の方針を公表する

- ◆ 自己評価やアンケートなどをもとに協議して、改善・更新策を公表
- ◆ 誰にどんな協力を得たいのか、ポイントを絞って発信する

#### ③ 日頃から双方向のコミュニケーションを大切にする

- ◆ 保護者や学校評議員に、行事案内、学校だより等、積極的な情報提供
- ◆ 授業公開、授業評価を通して、同僚、児童生徒、保護者、学校種間のコミュニケーションを図る

#### ④ 保護者や地域住民の声に応える

- ◆ PTAなどで、保護者や地域住民の意見を整理する組織を編成する
- ◆ 学校評議員などに専門家を加え、専門的な見地から意見や要望に回答する