

### 3 これからの学校評価の取組 ～大切にしたいこと～

「学校の自己点検・自己評価は、これまでも行ってきています。しかし、そのことが学校改善になかなかつながらない。」という意見を多く聞きます。学校評価の取り組みをどのように進めれば、学校教育の充実につながるのでしょうか。

#### (1) 学校の「めざす姿」を明確にする

まず、学校で「どんな教育を行い、どんな児童生徒を育てるか」を、できる限り具体的に示していく必要があります。学校のミッション（使命・存在意義）を明らかにし、校訓（価値）、学校教育目標に生かしながら学校の「めざす姿」を明確にすることが大切です。

##### **現状を把握し、課題を知る**（学校の現状をしっかりと把握）

児童生徒の実態、保護者・地域住民の願い、学校内外の環境等を分析し、学校の置かれている現状をしっかりと把握し、課題を知ることがスタートです。

##### **学校のよさを生かす**（学校の現状をしっかりと把握）

現状を把握するときに、学校運営の問題点に目が向きがちになります。もちろん、問題点を解決してこそ、学校がより充実していくわけですが、自校の「よさ」にも着目して、よい点をさらに充実させることも必要です。そのことが、特色ある学校づくりにつながっていきます。

##### **重点事項を設定し、具体的な取組を検討する**（具体性のある計画の立案と実行）

学校の現状と課題から学校の「めざす姿」を明確にして、教育目標を重点化していきます。そして、設定した1つの重点事項について、年度毎の努力事項、具体的取組内容を検討することにより、何を実践するかを明らかにすることが大切です。

#### (2) 自己評価を充実する

学校の教育活動を充実させるためには、まず学校の内部から変わっていく必要があります。いろいろな取り組みの中で、どんな成果が上がっているのかを自己点検・自己評価して確認することにより、教職員の意欲が高まります。

##### **改善のための協議を充実する**（課題の抽出と計画の見直し）

評価は教育活動や組織運営の改善につなげていくことに意義があります。課題となる点については、具体的な取り組みを十分協議し、教職員の意欲の高まりとともに、次の実践につなげていきましょう。

##### **学校評価を推進するための組織を工夫する**（課題の抽出と計画の見直し）

学校内には様々な分掌の組織があります。企画・運営委員会や主任会等の既存の組織を利用し、十分な検討を行っていくことが大切です。また、具体的な実践につなげるためには、課題ごとのプロジェクトチームの編成も工夫してみましょう。

### (3) 客観性を高める

学校評価は、児童生徒のよりよい成長をめざして、学校が組織としてうまく機能しているかを振り返るためのものです。組織の一員である教職員が、「現状をどのように捉えているか」は、評価を行うための重要な資料となります。時には、学校の自己評価を行うときに、教職員一人一人の主観が入ることもあります。

しかし、学校が家庭や地域と連携しながら、自主性・自律性を高めていくためには、結果責任や説明責任が問われてきます。それらの責任を果たすためにも、より客観的な評価が必要となります。

#### **自己評価結果を公表する** (成果の検証と公表)

学校の自己評価結果は、外部に公表していくことも客観性を高めることにつながります。その際、評価結果だけでなく、全教職員による取組の経過、自己評価によって認められた成果を公表していくことにより、学校教育に対する家庭や地域の理解が深まります。

また、認められた課題については、今後の改善策をつけて公表すれば、外部の協力が得られ、学校がより信頼されることにもつながっていきます。

#### **外部評価と比較する** (成果の検証と公表)

地域の中での学校教育には、保護者を含めた住民の大きな期待が寄せられています。日頃から、情報の共有化に努めながら、協働することが大切です。

学校の取組について、十分理解していただいた上で取組の評価を依頼し、その外部評価の結果と自己評価の結果を比較すれば、学校評価の客観性をより高めるとともに、成果と課題を家庭や地域と共有することもできます。

#### **目標を数値化する** (具体性のある計画の立案と実行)

よく「学校教育の成果は数値だけでは測れない」と言われます。しかし、目標(指標)を数値化することによって、達成状況を客観的に捉えることができるものもあります。また、目標が明確になるため、取り組みやすいといった長所もあります。目標設定する際に工夫してみましょう。

### (4) 学校の組織全体で取り組む

#### **教職員の一人一人の自己目標の設定と意欲** (組織マネジメントによる人材育成)

校長のリーダーシップのもとに、学校経営のビジョンが明確かつ具体的に示され、そのビジョンと教職員一人一人の自己目標がつながることが大切です。学校目標の実現に向けて、教職員の専門性や創造的な取組を生かし、組織の活性化を図りながら実践への意欲を高めていくことが必要です。

#### **教職員のコミュニケーションと共通理解** (目標に向かう意欲・実践力)

学校目標と実践計画及び評価計画が「みんなの願い」として、共有されていることが大切です。「学校の特色づくりや問題解決に向けて、何が課題となるのか。どう取り組むのか」ということを全教職員で共通理解しながら、組織として協働して取り組んでいきましょう。

※学校評価の概要の中に外部評価を位置付け、1年間をサイクルとした学校評価推進計画を提示しているのをご覧ください。(次ページ概要図 参照)