

令和4年度の学校評価結果と令和5年度の推進策について

学校評価は、教育活動や学校運営などの改善・充実を図り、より質の高い学校教育の実現をめざして行うものです。

今年度も本校では、生徒・保護者・地域を対象とした学校関係者評価アンケートを実施しました。また、校内でも、第2次世田谷区教育ビジョン及び学校経営方針に基づいた点検・評価を行い、こうした結果を学校関係者評価委員会に提出しました。

このたび受け取った学校関係者評価委員会からの報告書と本校の自己評価を踏まえ、「令和4年度の成果と課題」・「令和5年度の学校経営推進策」について、お知らせします。

令和4年度の成果と課題

Ⅰ 重点目標について

(1)豊かな知力、総合力を身に付けるために、様々な教育活動を通して、非認知的能力を育成する。

非認知能力とは、数値では表せない意欲や粘り強さ、仲間と協力して取り組む力などを指し、言い換えると、「学び等に向かう姿勢・力」とも言える。

これに関する学校関係者評価アンケート生徒対象設問では、「学校や生活の中で、物事を最後までやり遂げて嬉しかったことがある。」(肯定的評価 87.9% 前年度比較+2.8%)、「私は、キャリア・パスポートに書いた目標について、考えて行動している。」(肯定的評価 75.6% 前年度比較+5.5%)の結果が見られ、教員自己評価設問では、「学びに向かう力を高める工夫をしている。」(肯定的評価 81.8%)の結果であった。

こうした力を、伸ばしていくためには、生徒への励ましや直接的な指導だけではなく、意図をもった、学校としての仕組みが大切となる。

(2)わかりやすい授業を展開し、主体的・対話的で深い学びを通して、豊かな表現力を育成し、学力の向上を図る。

「わかりやすい授業」に関する生徒対象の学校関係者評価アンケートでは、おおむね 90%程度の肯定的評価が見られ、良好な結果であった。「タブレットを活用し、以前よりまとめたり、表現する力が高まっていると思う。」の設問は、アンケートの全設問の中で、昨年度との比較が最も伸びた設問であり(肯定的評価 79.2% 前年度比較+16.9%)、教具や学習方法を工夫することで、生徒の満足度は大きく変わっていくことがわかる。

一方で、生徒が、自分の考えを表現することに苦手意識を抱いていたり、「知った」「わかった」で、学習を終えてしまうことも少なくない。各教科・領域の学習で、アウトプットする機会を保障していくことが必要である。

(3)キャリア教育の視点に立って、自らの学習や生活について見通しを立てること、振り返ることを積み重ね、キャリア発達を促す。

キャリア教育に関する成果は、以下の学校関係者評価アンケート生徒対象設問から読み取ることができる。「自分の進路や将来の仕事について考える授業がある。」(肯定的評価 83.3% 前年度比較+11.3%)、「私は、キャリア・パスポートに書いた目標について、考えて行動している。」(肯定的評価 75.6% 前年度比較+5.5%)、「学校は、進路や将来の仕事に関する情報を提供している。(肯定的評価 73.2% 前年度比較+4.8%)。

一方で、教員は「キャリア・パスポートが子どもの成長の実感につながっているか。」「自身が、キャリア・パスポートを効果的に使って指導しているか。」については、否定的回答が 20%以上あり、生徒の回答に比べると、満足度は高くない。

キャリア教育は、子どもが望む、よりよい生き方を実現させていくことを目的としているものである。実体験や外部講師の招へいを採り入れながら、生徒の思いが、行動や習慣の変容につながるよう指導していくことを大事にしていきたい。

II 保護者・地域からのアンケート結果から

学校関係者評価アンケート保護者対象の設問の中で、肯定的回答が最も多かった設問が、「本校は、様々な便りなどで、保護者に情報を提供している。」であった。(肯定的回答 90.5%) 地域からの回答でも同様の結果が得られた。情報の適切な提供は、学校への安心感につながっていく。今後は紙文書、すぐーる(学校からの配信メール)、学校ホームページなど多様な手段を使って、効果的な情報発信に努めていく。

コロナ禍が続く中での、学び舎の活動の充実については、保護者の満足度が低い結果であった。地域内でのボランティア活動への関わりも同様である。本区は地域に根ざした教育を魅力の一つとして掲げており、感染症対策をしっかりと行った上で、活動の再開と満足感の獲得を目指していかなくてはならない。

III その他

今年度から、学校関係者表評価アンケートの実施が、二次元コードを使用した回答に変更となった。その影響と思われるが、保護者対象アンケートの回収率が 21%と極端に落ち込んだ。学校評価は、学校が成長していくために欠かせない

ものであり、アンケートは大事なコミュニケーションツールだと考えている。回答のしやすさも含め、対策を講じていく。

令和5年度学校経営推進策

1 計画的で持続的な学習習慣づくりのための仕組みを作る

年間4回の定期考査の間隔を、なるべく等しくし、そのための準備のイメージをつかみやすくする。定期考査の名称は中間・期末という呼称から定期考査Ⅰ～定期考査Ⅳと変更する。定期考査後も、やり直しテストや発表・レポート等、評価対象となる活動を計画的に取り入れ、目標をもって学びを続けられるようにする。

2 計画的で持続的な学習習慣づくりのための仕組みを活かす

学習評価を、全学年で累積型評価を実施する。(2学期=1学期+2学期
3学期=1学期+2学期+3学期) このことで、評価材料が順次増えたり、学期をまたいだ活動をより適正に評価できるなど、学習評価の精度が上がっていく。

日頃の授業内で、学習方法のガイダンスを行うことはもとより、毎学期の最終日は、学習相談の時間を設ける。夏季学習教室は学習相談を含んだ自習教室とし、夏休み明けの定期考査Ⅱに取り組みやすくする。

3 思考力・表現力を伸ばす

朝学習の時間に週1度、コミュニケーションタイム(1・3年)、新聞学習(2年)を、教科日本語の授業の一環として実施する。1年生は身近な話題を、2年生は新聞の社説を、3年生は入試の面接の質問例などを題材に、対話・会話のスキルと自分の考えをまとめていくスキルを高めていく。

4 学年がチームとなって心の教育を推進する

「特別の教科 道徳」と「教科 日本語」は学年内の教員がローテーションして授業を行う。このことで、生徒はより多くの教員の価値観・生き方に触れることができ、教員は学年が一体となって生徒理解を深めることができる。

5 生徒の考えを反映した学校生活を実現する

服装や持ち物などに関するきまりを生徒の目で見直し、自分たちにとって何が適切かを生徒自らが考え、判断する力を養うことを重視する。その際は、学校生活での安全性や機能性を踏まえるとともに、学校生活にふさわしいTPOの認識にズレが生じないように配慮し、秩序を維持していく。

6 キャリア・パスポートの一層の活用を図る

軌道に乗り始めたキャリア・パスポートをよりよい自己実現を図ったり、社会参画や人間関係の形成への意欲を高めたりする手段として一層活用する。新たな取組は次の4点である。

- ①年度初めに学年単位で、キャリア・パスポートの意義について説明を行う。
- ②毎月1度、キャリアパスデーを設け、自己の目標や取組について見直しや修正ができるようにする。
- ③キャリア・ガイダンスの充実のため、1・2年生は3学期に、キャリア・パスポートを使った二者面談を実施する。
- ④長期休業中の過ごし方についても、これまでの「四季の生活」からキャリア・パスポートに一本化することで、学期中の生活と長期休業中の生活を関連付け、振り返りや見通しをもつことをしやすくする。

7 働き方改革を推進する

学校の喫緊の課題の一つが、教員の就労時間の長さである。改善のためには、業務の整理と生徒の活動終了時刻を早めることが欠かせない。そこで、生徒の最終下校時刻を見直し、年間を通じて午後6時10分とし、放課後の活動は遅くとも6時までには終わらせることとする。夏時間と冬時間の区別は廃止する。また、月に1日、職員の定時退勤奨励日を設け、その日は、部活動、委員会活動、教員の会議を行わないこととする。

また、学校からの各種たよりのあり方を以下のように変更する。

- ・学校だより（保護者と地域関係者が対象のたより）を隔月発行とし、各学年からのお知らせを学校だよりに掲載する。学校だよりは、紙文書と学校HPの両方を用いて伝える。
- ・学年だより（主に生徒対象のたより）は、定期発行にはこだわらず、発行しないこともある。紙文書ではなく、学校HPによって保護者が見られるようにする。
- ・進路だよりの内容は、学校だよりの紙面に掲載する。