

■学校経営のポイント

学校評価の次年度の教育活動と学校運営への反映

小島 宏

近年、学校評価への関心が高まり、単なる「実施した」事実を超え、「実施し改善に役立てた」という実質的なものに進化しつつある。これは、管理職の考え方とリーダーシップに負うところが大きい。そこで、改めて学校評価について整理し、次年度の教育活動と学校運営への一層の反映に供したい。

基本は自己評価

学校評価には「自己評価の結果と改善策」「自己評価の結果と改善策に対して評価する学校関係者評価」「専門的視点から教育活動や学校運営の状況について評価する第三者評価」があるが、基本になるのは自己評価である。

全教職員の参画・参加

自己評価に当たっては、教務部(教務主任)が中心になって進めるが、校務分掌に照らして全教職員で分担し、協力して進めることが肝要である。

自己評価の実施

自己評価では、教育活動(カリキュラム)と、学校運営(学校経営方針)の両面について、全ての評価項目の点検と、重点目標や課題についての丁寧な評価とを組合せて実施する。

前者はチェックリストや選択肢による簡便な点検、後者は校長の本年度の学校経営方針や教育計画に照らして記述式などを取り入れ、教育活動及び学校運営の結果(実施状況と実現状況を判断する)などの具体的な状況やデータなどを根拠にして評価することが重要である。

評価結果の分析

PDCAのC即ち評価では、本年度の学校経営方針や教育計画と関連付け、結果の分析を具体的・実証的に進めることが重要である。

結果は、「優れてよい点と要因」「課題とその原因」「無駄で廃止してよいこと」「新しく取り入れること」な

どの視点から明確に分析する。結果の曖昧な分析は、改善につながらないからである。

評価結果の分析を改善策に活用

PDCAのA即ち改善策を作成する際には、自己評価の結果の分析を踏まえるとともに、次年度の校長の学校経営方針と教育計画に照らして、次年度への見通しをもって進めることがポイントである。

ここでも、「よい点を一層よくする工夫(特色ある学校)」「課題を改善克服する具体的な方策(課題解決力・危機管理力の高い学校)」「なくてよいことはやめる(伝統と変革の調和した学校)」「子どもの変化への対応、教職員の職務の効率化、教育改革や時代の流れに対応した新規導入を検討する(前向きな活性化した学校)」など、具体的に、明確に進めることが重要である。

その際、校長のリーダーシップ(教頭のマネージャーシップ)の下に教務部(教務主任)が中心になって、全教職員が参画・参加し、知恵を出し、汗を流す必要がある。当事者意識の涵養は、改善策を考える源泉となり、実践のエネルギー源となり、主体的・協働的なチーム学校づくりにも役立つ。

なお、年度末の自己評価だけでなく、中間的な評価、突然に生じた事案への随時の迅速な対応・改善策の結果、学校日誌や週案、苦情処理などの記録なども反映させることも大切なことである。

学校評価の結果の報告書

自己評価の結果と今後の改善策は、報告書にまとめ教育委員会に報告するとともに保護者や地域に公表していく必要がある。これは、学校の教職員の共通理解と組織的職務遂行の原本であり、保護者や地域等の理解と協力・連携の基になる。

(こじま・ひろし=公益財団法人豊島修練会理事長)

●校長・教頭のための手帳。多忙なスケジュールがこの1冊でまとまる！

2016 スクール・マネジメント・ノート

【監修】小島宏 【企画・製作】教育開発研究所 A5判・296頁／定価(本体2,200円)＋税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

