

令和3年度 東久留米市立 神宝小学校 学校評価報告書

<p>学校教育目標</p> <p>◎よく聞き進んで考える</p> <p>○助け合って実行する</p> <p>○身体をきたえる</p>	<p>物事の本質をとらえ、創造的・実践的な思考をする。</p> <p>公正な態度と思いやりをもって助け合う。</p> <p>進んで身体をきたえ、健康な体をつくる。</p>	<p>教育ビジョン</p>	<p>【目指す学校像】「子供も大人も一人一人が輝くことができる学校」キーワードは「安心・信頼・協力」の3つ。「安心」は、いじめ、体罰のない子どもが安心して通うことができる学校、保護者が安心して通わせることができる学校。「信頼」は、児童一人一人を大切に教育活動を行い、地域・保護者と共に歩み育てていくことで信頼が得られる学校「協力」は教職員が切磋琢磨しながら、協力して教育活動を行っていくことで指導力を向上させ、子どもたちにわかる授業を展開できる学校。これらの実践をPTAや地域の方など関係する方々の協力を得て、子供たちの健全育成の連携を築いていく。</p> <p>【目指す児童・生徒像】「気持ちの良いあいさつや返事をし、すすんで人とかかわる。・学ぶ楽しさを味わい、自ら力を発揮する。・自分の身体に関心をもち楽しんで体を鍛え、健康な生活を送る。・学習の課題をつかみ、解決に向け最後まで追究する。・相手の立場に立って考え、思いやりの心をもち行動できる。・自分の住んでいる地域を誇りに思い、地域の一人として役立つこと、中学への憧れをもつ。・将来への夢をもつ。」</p> <p>【目指す教師像】「はじめに子供ありき」子供によりそい、子供を伸ばすことに喜びをもつ。・「教師は授業で勝負する」よりよい授業をめざして授業力向上に励む。・「教師は最大の教育環境である」人権感覚をもち、言葉遣いや服装、時間厳守、規律の遵守など子どもの手本となるようにする。・「チーム神宝」という意識で学校経営方針に基づき主体的に学校運営に参画する。・「地域の中の学校」すすんで地域教材・人材を開発・活用し、豊かな教育実践に役立てる。・子ども一人一人の心や体の状態を把握し、いじめや事故が起こらないようにする。</p>
<p>前年度までの学校経営上の成果と課題</p>	<p>学習の成果を85%と多くの保護者や外部の方々からの評価から得た。家庭訪問や定期的・継続的な相談によって合理的配慮による取り組みを実施して不登校児童の減少の成果を挙げた。いじめ未然防止の取り組みと発見時の組織的で継続的な指導や対応によって解消することができ</p>	<p>課題</p>	<p>10%以上の児童が意欲がやや意欲が低下していること、自尊感情や自己肯定感を高めるための取り組みに不十分という現実を受け止めて、個別の支援や継続的な面談等に組織的対応での実施が必要である。児童の実態把握とそれを根拠とした指導方法の工夫に着手する教員の増加が次年度に向けた課題である。教職員の業務時間の削減がやや実現したが、市内の他校と比べると勤務時間が長い状況である。</p>

東久留米市第2次教育振興基本計画				中期経営目標	短期経営目標	評価指標・評価基準		自己評価		学校関係者評価		次年度の方策
No.	四つの柱	基本施策	今年度学校で重点を置く「具体的施策」	(令和5年度までの3年間)	(1年間)	取組指標	成果指標	取組	成果	評価	コメント	
1	I 健全育成	規範意識や他人への思いやりなど豊かな心を育む教育の推進	人権教育の推進	人権尊重教育を道徳の授業中に教育活動全体を通じて、児童に考えさせる場を設定して生き方や社会規範を育てる。	道徳の時間を要として、朝会・集会、教科の指導、学年・学級指導等の全教育活動を通じて、継続的に人権尊重について指導して優しい・勤労・謙虚な心を育む。	人権尊重教育の研修や道徳の授業・評価について、OJTで検証し合いながら計画に沿って確実に実施する。	OJT研修等による人権研修や道徳の研究授業を行う。年間10回以上(4)、7~9回(3)、4~6回(2)、0~3回(1)と評価する。	4	3.4	4	コロナの状況で様々な学校行事をいつ通りに行うことができなかったのは残念である。挨拶は児童が自分から積極的にできるようにすることが望ましい。	東京都人権尊重教育推進校としての取り組みを行い意識の向上を図る。令和4年度の研究の教科を、道徳と特別活動(学級会)から学校の教育活動全般に広げ校内研究やOJT研修を進め授業力の向上を図る。
2	I 健全育成	個性を認め合う教育の推進	児童・生徒の主体的な取組	児童の実態把握に努めて指導方法改善の意欲が醸成されている校内研究を確立していくことで効果的な指導法を研究できると実感できる教員育成を図る。	校内研究で特別活動(学級会活動)に取り組み児童の自主性を育てる。	児童の実態分析をした成果を校内へ広めて研究指針となる取り組みが増えるようにしたい。	児童の実態の把握と指導方法の改善を提起する研究が学期に1度以上見える化したら(4)である。2回(3)、1回(2)、0回(1)と評価する。	3	3.9	4	いじめアンケートだけでなく、学校全体でいじめの未然防止への取組を新たに行っていく必要がある。九九や漢字学習など定着を図る必要があるものは、反復学習を徹底し、しっかりと定着を図る必要がある。コロナの影響で地域人材を活用した取り組みが全校的に少なくなってしまった。特別支援学級や特別支援教室、SCなどとの連携は図れているが、保護者との連携を今以上に充実させていく必要がある。	
3	I 健全育成	いじめ問題への対応	いじめ防止対策推進基本方針に基づいた取り組みの推進	いじめ防止の授業を行い、いじめ防止の意識の向上を図り、一人一人の個性や居場所を大切にしようとする児童を育成する。	定期的にいじめ防止にかかる道徳等の授業を行うとともに、年3回のアンケート及び児童面談を行い、学級の実態に応じて学級活動や学級指導を充実させる。	いじめ防止にかかる授業を行うとともに、児童面接や児童観察を通して、児童の人間関係を把握するように努める。	いじめに関する授業年3回実施するとともに、いじめアンケートの回答率100%、児童面接年3回実施する。いじめ解決100%(4)いじめ解決見込みが若干(3)いじめ指導継続中(2)解決数より発生数が上回る状態(1)とする。	3	3.7	3.5	児童の情報をこまめに共通理解し、全教職員で「安心・安全な学校生活を見守っていく。全校朝会や集会を活用し全校児童の意識付けを図る。その後各学級に戻りいじめの定義やいじめの構造、悪影響などを指導する。人権感覚を育み取組を全教職員が意識を持って取り組む。あいさつの指導を継続して徹底していく。生活目標・週の目標などで取り組みを充実させる。全学年が交代であいさつ運動を行う。また、大人から率先してあいさつを行う習慣をつける。校外からのお客様に対しての挨拶の徹底を図り習慣として定着させる。	
4	I 健全育成	規範意識や他人への思いやりなど豊かな心を育む教育の推進	学校評価に基づく学校経営の継続的な改善	児童が元気な声であいさつをよくするとともに、社会の一員であることを理解して学校のきまりや社会のルールを守って生活できるように学校・保護者・地域で見守り指導に取り組む。	「神宝スタンダード」を学校生活の規範規準として掲示や児童への指導、保護者・地域への周知を行う。全教職員の共通理解のもとで指導する。	委員会活動などの充実を図る。「あいさつ隊」による毎朝の児童同士のあいさつ場の設定を継続するとともに、6年児童が朝会時にあいさつのモデルを示すことを通し指導を全学級で徹底する。	「児童・保護者・地域の「あいさつ」についての」学校評価アンケートがA十分である。Bおおむねそう思うの両方合わせて90%以上(4)、71~80%(3)、51~70%(2)、0~50%(1)と評価する。	3	3.3	4	学年の実態により分量や内容を調整し取り組んでいく。学年の担任同士がしっかりと共通理解の基、宿題を出すことにより家庭での学習習慣を定着させていく。	
5	II 学力向上	確かな学力の育成	家庭学習の積極的な展開	家庭での主体的な学習の大切さを保護者に伝えて、家庭と連携した学力向上を推進していくために、補習授業・ステップアップ支援員・サマースクール等の活用と学習習慣の定着を図るための課題を具現化して解決策を講じていく。	学校から宿題を含めた家庭学習のねらい等を示し「家庭学習の手引き」を活用して、主体的な学習習慣を身に付ける指導に取り組む。	主体的な家庭学習の大切さを児童・保護者に知らせる取り組みをして、宿題提出95%を目指すとともに自主学習の成果を確認することに努める。	学校評価アンケートの「学力定着のための工夫」の評価がA十分であるとおおむねそう思うを合わせて90%以上(4)、80~90%(3)、70~80%未満(2)、70%未満(1)と評価する。	3	3.2	4	地域を巻きこんだ伝統文化に関する取り組み(例えば生活科や音楽での取り組み)が少ない。タブレットを活用した授業の取り組みも大事であるがそれが目的になってはいけない。上手な活用をするために教員の技術力を上げる必要がある。	
6	III 教育環境の整備	特別支援教育の充実	組織体としての学校機能の強化	校内委員会を充実させて児童の課題を共通理解して組織的・継続的・定期的な対応を実践する。	特別支援コーディネーター、SC、すずらん教室、わかば・なのはな学級の教員との連携を生かして個に応じた指導の継続充実を図る。	目録の観察、保護者の見解を理解して専門家の意見等の情報を集めて判断して学年・分室・全体・SCで情報を共有して具体策を提案し合い実践するとともに、学校の方針と成果を保護者に継続的に的確に説明する。	個に応じて、①校内委員会の実施回数②特別支援学級と通常学級の交流を柔軟に行う③すずらん教室の利用者の卒業・進級を実現していく。すべて実施で(4)未達成と思われる事例の発生で成果を4からマイナス1段階で評価する。	3	3.3	4	教員の障害児に対する見識を深める取り組みを人権的な視点からの研修を実施し、さらに充実させる。	
7	III 教育環境の整備	特別支援教育の充実	個に応じた就学の推進	就学支援シートや学校生活支援シートを作成し、義務教育の間の見守り体制を整える。障害のある子供たちの登下校の安全確保。	○特別支援教育(知的障害児、情緒障害児)の理解を深めるために校内での研修を充実させる。○保護者や関係機関と連携をとり個別な支援を充実させる。	特別支援教育(発達障害児)の理解についての研修を行い教員一人一人の専門的知識を高める。	学期に一回以上の発達障害児の理解についての研修を行う。年4回以上実施(4)3回実施(3)2回実施(2)1回(1)	2	2.7	4	人権尊重教育推進校の取り組みとして教員だけでなく児童に対しても障害理解教育を展開する。	
8	III 教育環境の整備	各学校におけるカリキュラム・マネジメントの推進	教員の授業改善、指導力の向上の推進	一人一人が学校・学年・学級の経営参画意識をもち、ボトムアップ型の改善・充実による組織的・意図的・計画的な実践を実現する。(PDCAサイクル)	学校経営計画(経営方針・教育目標)をもとに学校関係者、児童・保護者、教職員による評価を踏まえ、教育活動を改善・実施する。	経営計画を踏まえた信念を自己の職務目標にも取り入れて職務に専念するとともに、学年・学級目標を児童に考えさせる。	校長の経営計画を全教職員で理解して、計画に沿った教育活動を展開するとともに定期的に内部での評価をしていく。改善項目が、4個以上(4)、3個(3)、1個以上(2)、なし(1)と評価する。	3	3	4	学校評価の結果も踏まえ来年度の教育活動に活かしていく。校長の学校経営方針の周知徹底を教職員、保護者、地域に図り取り組んで行く。年度末にしっかりと達成度の検証を行う。	
9	III 教育環境の整備	体験的な活動	地域や外部人材を生かした体験活動の充実	地域の特性や人材を生かした授業を通して、自己の考えを深めるとともに他者とかわり合う学びの場を設定する。	地域の財産を教材化して、カリキュラム・マネジメントの視点から、各教科や総合的な学習の時間等に問題解決的な学習を展開する。	総合的な学習の時間を中心に、計画的に地域と連携した活動を取り入れて地域から学び地域に発信する機会を充実させる。	計画的に地域の人材を活用して各学年の学習に地域と連携した内容を取り入れ指導計画の見直しを図り、地域・保護者からの評価を得る。良い評価を受けた地域人材の活用実践の回数で評価する。	2	3	4	コロナ感染症予防対策をしっかりと行い地域人材や外部講師等を招くなどの取組を充実させていく。	
10	オリンピック・パラリンピックの精神を生かした教育の充実	日本人としての自覚と豊かな国際感覚をもつ人材の育成	伝統と文化の理解の推進	外国語活動や各教科の関連のある内容をオリンピック・パラリンピック教育と結び付けた取組を行う。	オリンピック・パラリンピック教育の全体計画・年間指導計画を作成し、各教科等を通して意図的・計画的に指導する。	オリンピック・パラリンピック教育にかかる内容については、地域と連携して外部の方を講師とした授業を実施する。	オリンピック・パラリンピック教育にかかる内容について、外部の方を講師とした授業や地域と連携した授業を実施する。0回(1)、1回(2)、2回、(3)3回以上(4)とする。	2	1.8	3	これからも各教科においてオリンピック・パラリンピックと関連した教材等工夫をしていく。	
11	III 教育環境の整備	各学校におけるカリキュラム・マネジメントの推進	ライフ・ワーク・バランスの改善	働き方改革に向けた改革案を管理職・主幹教諭・主任教諭で長期的に提起してライフワーク・バランスの改善意欲を醸成していく。	働き方改革を実現する主役は、「自分自身である」ことを理解して全教職員が年間で自己改革を実現していく。	働き方改革に向けて検討する機会を毎月1回以上設定して改革の推進を具現化する。	働き方改革が4つ以上具現化したら(4)である。改革の具現化・実現化の回数で、3、2、1個以下(1)と評価する。アンケートで十分である・おおむねそう思うを合わせて75%以上(4)60%以上(3)40%以上(2)40%未満(1)とする。	2	2	4	積極的な休暇取得を促していく。また、勤務時間の短縮のため会議の精選や、効率を考えた校務分掌などを工夫していく。休みの取りやすい職場の良い雰囲気構築を行っていく。	