

令和6年度 学校自己評価システムシート （さいたま市立太田小学校）

学校番号 088

目指す学校像

分かる授業を追求する「楽しい学校」 自他を大切にし、感動する心を磨く「優しい学校」 進んで運動し、心も鍛える「元気な学校」 児童・保護者・地域の思いを大切にする「愛される学校」持続可能な働き方を工夫し、資質向上を図る「働きがいのある学校」

重点目標

1「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体化を図る指導方法の工夫・改善

2学校におけるwell-beingを図る指導・支援体制の充実、安全・安心な環境整備の推進

3岩槻中学校区で目指す児童・生徒像を明確にしたコミュニティ・スクールの推進

4教職員主体の持続可能な働き方改革と教職員の資質能力の向上を目指した研修の推進

※重点目標は4つ以上の設定も可。重点目標に対応した評価項目は複数設定可。
※番号欄は重点目標の番号と対応させる。評価項目に対応した「具体的方策、
方策の評価指標」を設定。

達	A	ほぼ達成	（8割以上）
成	B	概ね達成	（6割以上）
度	C	変化の兆し	（4割以上）
	D	不十分	（4割未満）

学 校 自 己 評 価								学校運営協議会による評価	
年 度 目 標				年 度 評 価				実施日令和7年2月20日	
番号	現状と課題	評価項目	具体的方策	方策の評価指標	評価項目の達成状況	達成度	次年度への課題と改善策	学校運営協議会からの意見・要望・評価等	
1	〈現状〉 ○本校は、令和5年度全国学力・学習状況調査、また市学習状況調査において、国語・算数ともに市・全国平均と比べて、10pt程度低い項目がある。 ○「さいたま STEAMS 教育」の研究を進めてきたことで、児童が ICT を活用し、友達の考え方を自分の考えに生かすなど協働的に学ぶ様子が見られるようになってきた。 〈課題〉 ○学習者が主体となつて、課題解決の方法を自ら選択できるような授業改善が必要である。 ○各教科等で、児童に付けたい力を明確にした上で、指導方法の工夫改善が必要である。	・学習者が主体となるような指導方法の工夫改善 ・基礎的・基本的な知識・技能の確実な定着	①教育課程研究部会の「授業改善チーム」を立ち上げ、全国学力・学習状況調査の結果を分析し、「個別最適な学びと協働的な学びの一体化」を軸に、年間を通し、各教科等で1人1回以上の公開授業・協議を行う。 ②児童がスクールダッシュボードによる授業の振り返りを確実に行うことで指導と評価の一体化を図る。	・教職員の学校評価「授業改善が実践できたか」の肯定的回答の割合を9割とし、「そう思う」の肯定的回答の割合を5割とする。 ・市学習状況調査における主体的対話的で深い学びの項目で肯定的な回答を90%とする。	・学校評価における教員の授業改善の項目について、肯定的な回答の割合は9割程度であった。「そう思う」と回答した教職員については3割程度であったことから、各々がよりねらいを明確にした授業改善を進められるよう研修を重ねていく。	A	・児童が自分の課題を明確にし、自分なりの解決方法で取り組めるような探究的な学びを意識した授業改善を行う。各教科等で公開授業及び協議を行い、授業改善に生かす。	・授業改善については、学校の重点目標の達成を目指して常に工夫改善する必要がある。 ・ただし、保護者や地域は、教員がどのような研修・取組をして、どう工夫改善を進めているかなどについて知る機会がない。学校としての取組をもっとアピールすることで、保護者の協力を得られるのではないかと。	
2	〈現状〉 ○学校評価における保護者・教職員の「いじめのない学校づくり」に係る項目での肯定的な回答については、共に8～9割程度であった。 ○教育相談主任、特別支援教育コーディネーター、SC、SSW 等を中心に支援体制を整えている。 ○学校施設・設備の安全の確保については、教職員で毎月点検を行い、組織的に対応している。施設不備による児童の事故事案は発生していない。 〈課題〉 ○発達指示的生徒指導の充実を図り、ユニバーサルデザインを踏まえた授業、学級経営を実践する。管理職を中心に生徒指導部会、ケース会議等を実施するなど組織的な対応を徹底する。	・児童一人一人に応じた丁寧できめ細かい指導、支援体制の充実 ・学校施設の管理徹底、及び安全な生活の実現に主体的に取り組む児童の育成	①いじめ問題等に対して、定期的な生徒指導部会・教育相談部会、特別支援教育部会、また必要に応じたケース会議を実施し早期に対応する。 ②日常の児童観察、SSW・SCの面談、心と生活のアンケート等で得た情報を個別の指導計画等に記録し、保護者の同意を得た上で支援・指導方法の工夫改善に役立てる。	・学校評価の保護者アンケートにおいて、「いじめのない学校づくり」に係る項目で、肯定的な回答の割合が9割程度とする。 ・学校評価の教職員アンケートにおいて、「心と生活のアンケートの結果を基に児童への対応ができたか」の項目で、肯定的な回答が9割以上とする。	・学校評価に係る保護者アンケートにおいて、「いじめのない学校づくり」に係る項目で、肯定的な回答の割合については、8割程度であった。 ・学校評価における教職員アンケートにおいて、「心と生活のアンケートの結果を基に児童への対応ができたか」の項目で、肯定的な回答については9割以上であった。	B	・太田小学校いじめ防止基本方針に基づき、児童・保護者の立場に立った上で、継続的な指導・見守りを徹底する。 ・発達指示的生徒指導の充実を図り、ユニバーサルデザインを踏まえた授業、学級経営を実践する。管理職を中心に生徒指導部会、ケース会議等を実施するなど組織的な対応を徹底する。	・学校は、いじめ基本方針に基づいて、いじめの早期発見、継続した見守りを行っていることを理解している。ただし、いじめ防止対策推進法やいじめ防止基本方針などについて、保護者・地域により理解してもらえるような機会をもち、協力体制が取れるとよい。 ・施設の安全管理については、児童の安全確保が第一なので危険箇所については放置せず、迅速に修繕・改修をお願いしたい。	
3	〈現状〉 ○岩槻小・岩槻中と本校の3校合同で、学校運営協議会を組織し、岩槻中学校区で児童・生徒に身に付けさせたい力の具現化について熟議することで、同じ目標に向かって教育活動を推進している。 ○児童による地域行事の積極的な参加の質問における肯定的な回答は8割程度であった。 〈課題〉 ○コミュニティ・スクールの意義や効果、必要性等について、学校（職員・児童）・家庭・地域で理解を深めていくことが重要である。	・地域や保護者と連携・協働を図った教育活動の推進 ・地域を愛する児童の育成	①コミュニティ・スクールについて、教職員に研修を行い、理解を深める。児童・保護者には校長講話、地域講師の授業を通して理解を深める。 ②コミュニティ・スクールにおいて、学校評価等の結果を基に、児童に身に付けさせたい力を具現化させるための方策について熟議を重ねる。	・学校評価における「地域に開かれた学校づくりに努めているか」の項目で、教職員・児童・保護者の肯定的評価の割合を9割以上にする。	・学校評価における「地域に開かれた学校づくりに努めているか」の項目において、教職員・児童・保護者の肯定的な回答の割合は9割程度であった。 ・学校運営協議会、スクールサポートネットワーク連絡協議会を計画的に行い、地域の教育力を教育活動に生かすことができた。	B	・学校運営協議会、スクールサポートネットワーク連絡協議会を通じて、地域講師の依頼や効果的な取組の周知を行い継続的な支援や指導を依頼する。	・コミュニティ・スクールの意義や効果、必要性等について、学校 HP の更新の他にも、学校の取組を周知する方法を研究する必要がある。例えば教師の1日の業務の流れを動画にするなど、保護者や地域が興味関心をもつ取組を考えたい。	
4	〈現状〉 ○学校課題研究を推進して、学習におけるタブレットの活用方法について、エバジェリストが中心となり研修を重ねてきた。 ○中・高学年での教科担任制実施により、担当する教科について、より深い教材研究を行うことができている。 〈課題〉 ○自身のキャリア段階に応じて、資質能力の向上に係る研修会等に積極的に参加させていく。	・業務改善と校内研修の充実により、教職員の資質・能力を向上させる。	①教科担任制等、教員の専門性を生かした教育活動を進める。 ②人事評価を活用し、教職員一人ひとりがキャリアアップできるよう学校経営方針とリンクした個人目標を設定させ、積極的に学校運営に参加させる。 ③校内研修を積極的に実施し、教員による課題別のOJTを推進する。	・教職員の意識調査における学校及び自身の業務改善の項目で「負担軽減にとってもつながっている」の割合を2割程度以上昇させる。 ・研修プラットフォームを活用した研修会受講の割合を3割程度以上昇させる。	・教職員の業務改善に係るアンケートでは、「負担軽減にとってもつながっている」の割合については、昨年度11％から26％に増加し、肯定的な回答が9割を超えた。 ・研修会や授業研究会の受講、参加を推奨したことで、自身のキャリアアップにつなげる教職員が増えた。	B	・本校組織に「働き方改革チーム」を立ち上げ、本校職員の意識・現状・課題を明確にさせる。また働き方改革を推進するための方策等、実現可能な取組を提案させる。 ・人事評価を活用し、教職員一人ひとりがキャリアアップできるよう学校経営方針とリンクした個人目標を設定させ、積極的に学校運営に参加させる。	・授業の質の向上、生徒指導、保護者対応など、教員の業務負担が増加していることはよく理解できる。 ・保護者としては、教員が例えば病休となり、担当が交代・不在になることを懸念している。 ・教職員が心身ともに健康で業務に当たれるよう管理職によるマネジメントを期待したい。	

