

地域に普及する学校力中核校の取組 PDCA改善サイクルの持続可能な学校づくり

網走市立網走小学校
学 級 数 16
(校長 吉田昌広)

I はじめに

本校は、平成25年度から北海道教育委員会の「学校力向上に関する総合実践事業」の指定を受け、今年度で8年目を迎えた。今後は「新しい学校の生活様式」を踏まえるとともに、Society5.0を見据えた変化に対応する持続可能な学校づくりを目指していく必要がある。

そのためには、これまでの学校指定の取組を継承・刷新していくとともに、地域指定校との連携をより強固なものにしていくことを目指しながら、保護者・地域住民にも分かりやすく示していく。地域の教育モデルとして、教育目標達成のためのベクトルを共有し、組織として学校改善を図っていきたい。

II 学校と職員の現状

本校は、オホーツク管内最古の歴史をもち、創立136年、開校101年を迎える。今年度の学級数は16（うち特別支援学級は5）、児童数は293名である。オホーツク管内を対象とした授業づくり研修会の開催は今年度で連続14回目を迎え、第1回から現在まで、全教員の授業公開と協議を行っている。今年度の教員の平均年齢は約37歳、教員26名中3割が20代で占められている。学校の教育目標は総括目標を「未来へはばたく心豊かでたくましい子供」、具体目標を「やさしさいっぱい」「げんきいっぱい」「よろこびいっぱい」としており、この目標は、教職員だけでなく、子供や保護者にも深く浸透している。



令和元年度 開校百周年を記念して
地域住民とつুক্ত「百」の人文字

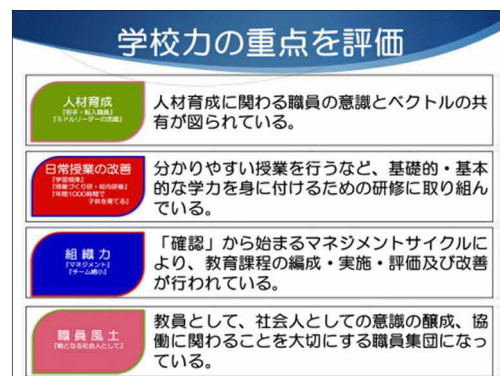
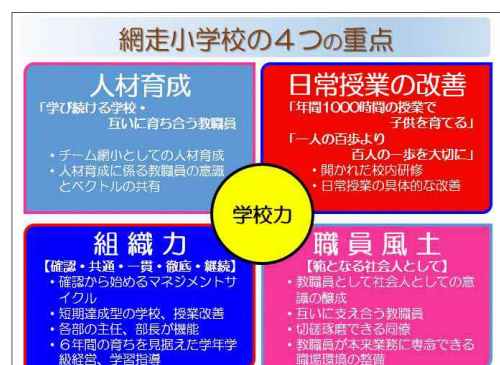
III 学校指定の取組（平成25年度より）

本事業の趣旨を踏まえ、「日常授業の改善」「人材育成」「組織力」「職員風土」の4点を学校経営の重点項目として位置付け、学校力の向上に取り組んでいる。今年度は年度当初から新型コロナウイルスの感染予防のため臨時休校が続いたが、この4つの重点項目を柱として、マネジメントサイクルを崩さずに学校改善を継続してきた。今年度は特に以下の3点について、力を入れてきた。また後述するが、今年度から取り組み始めた地域指定の取組における共通の観点として用いることにした。

1 学校評価で組織力を強化する

本校では教育目標の具現化を目指し、教職員が目指すべきベクトルを共有し、組織として一層の学校改善を図っている。特に評価項目の観点を教職員、児童、保護者の三者でそろえ分析を行うことにより、学校ぐるみで改善が進むと考える。

そのために、年間2サイクルの改善に取り組み確実に課題改善を図るとともに、日常授業や行事の取組については即時的に評価・分析し、改善に結び付けてきた。さらに各種分析は改善策まで示すことを大切にし、全国学力・学習状況調査、CRT検査、新体力テスト調査、家庭学習調査、授業アンケート等については、各分掌や担当が「改善策提案型」の具体例を示し、学校全体で足並みをそろえた取組を進めてきた。また、マネジメントサイクルの機能を一層充実させるため、今年度から一つ一つの取組の達成率や成果を全教職員で「確認」するC（確認）を核としたサイクル（「C（確認）→A（改善）→P（編成・計画）→D（実施）」）を全校で徹底している。



2 組織力を生かした人材育成

本校では、「チームとして学校をよりよくしていこう」と、前向きな気持ちを全教職員で共有するとともに、学校は子供たちの学びのバトンをつなぐリレーションで成り立っていることをチームとして自覚し、人材育成の関わる様々な方策を模索し、取組を進めたことが、教職員のベクトルをそろえることにつながっている。

ミドルリーダーとベテラン教員が、各学年、各分掌での役割を果たしながら、自らの資質・能力の向上に努めるとともに、初任段階の教員に対して、「学校や環境が変わっても、いつまでも持ち続けているもの」として、教員としての「情熱」や「専門性」、「人間性」を重視して育成に努めている。

指導体制としては、学校行事や日常授業の指導力向上などを育成の機会ととらえ、ミドルリーダー同士の横の連携や管理職との縦の連携を深め、「指導」と「フォロー」のバランスを効果的に働かせている。

| | |
|----------|---|
| 校務分掌 | チームで動く分掌体制、初任4年以内に学校全体を動かす役割を担当（運動会、学習発表会、避難訓練等） |
| 校内研修 | 年間2回のサイクルで研修し、多くの中堅職員から若手教員への指導 |
| 担任・専科 | 経験年数や分掌バランス、TT指導や習熟度別少人数指導を考慮しての人的配置 |
| 指導場面の日常化 | 授業を見られる経験の蓄積、授業に関することはスピード感をもって日常的に手厚く指導、5分の授業参観でも指導を請う若手教員、4年目には指導する側へ |
| 意図的な研修参加 | 若手と中堅・ベテランでのメンターチームによる外部研修への参加（誰が、誰と、どこへ） |

3 日常の授業改善

本校には、「年間1000時間の授業で子どもたちを育てる」「一人の百歩よりも百人の一步」の2つの合い言葉がある。今年度は、研修テーマを「自ら学び考える力の育成」、サブテーマを「ねらいを実現させる授業を通して」として、授業改善に取り組んでいる。

(1) 9つのフレームによる授業づくり

日常授業の準備や授業参観、指導案検討や協議で活用している。（上記参照）

(2) 個人設定課題

日常授業づくりへ主体的に取り組むために設定している。授業者と参観者の両者にとって共通目標となり、目指すべきゴールが一致することにより、適切な助言や協議に繋がる。

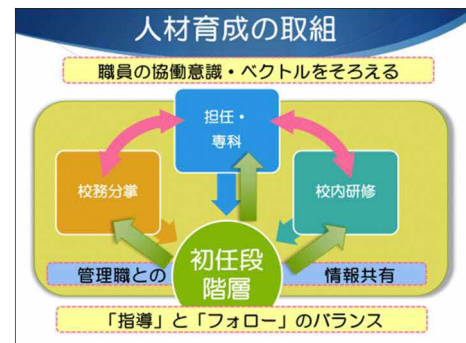
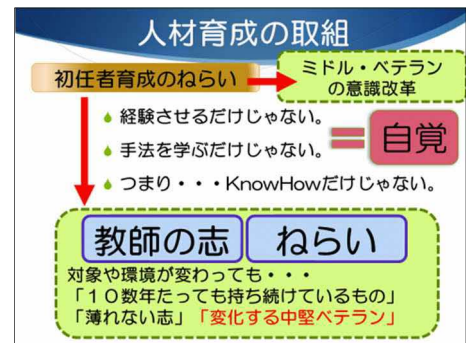
9つのフレームと関連付けた課題や、授業づくりの前提となる段階の課題などについて複数の目で協議しながら決めている。

(3) 指導案形式の変更（A4表裏形式、板書型指導案）

指導案を考える際、板書型で計画することが多いという声を取り入れ、日常授業の改善に結びつきやすい形式に変更した。教科特性や指導者の意図に則した形式として従来通りの展開型も選択できる。コンパクトな指導案にすることにより、検討時間の短縮にも繋がっている。

(4) ミニ研修の実施

- ・体力向上に関する実技研修（保体部）
- ・理科の授業づくり研修（研修部）
- ・初めてのZoom活用研修及び全校集会及び児童会選挙におけるZoom活用（研修部及び生徒指導部）



IV 地域指定の取組

網走市では、本校を中核校とし、網走市立潮見小学校、網走市立第一中学校、網走市立第三中学校の3校を指定校とした連携型の地域指定に取り組んでいる。右記の目的を掲げ、網走市の学校文化の刷新と継承に取り組みつつ、「組織的に学び続ける学校」の実現を目指している。本地域の取組がモデルとして、網走市内及びオホーツク管内へ広がり、好循環に生み出していくことを願い試行実践に取り組んできた。

1 地域協議会の開催

年間4回を計画しており、各校を会場にして各学校の実態把握のための全学級授業参観を実施している。また、目的を達成するために、ねらいに応じて全体協議、部会協議（校長教頭部会、主幹教務部会）に取り組んでいる。BSCの活用やワークショップ形式の協議など、本校が掲げる学校力向上の4つの重点に基づいた学校改善が図られるよう普及を進めている。

【全体協議及び部会協議内容の例】

- ・学校評価について（学校力の4つの重点に触れる）
- ・日常授業改善について
- ・専科教員の活用について
- ・働き方改革について

2 学校間連携の具体的取組

(1) 専科教員による授業改善交流

本校の教職員が、網走市立潮見小学校の5・6年生の外国語の専科を担当している。授業アンケートで「外国語の授業が楽しいと回答する児童が8割を上回ること」を授業改善の目標として取り組んでいる。

(2) 学校評価の共有（学校力通信：別紙参照）

各学校の学校力を継続評価していく上で、次年度へ向けて学校評価に4つの観点を位置付けるよう共通理解を図った。校内の教職員が変わっても評価項目が残ることにより、組織内で学校力の4つの観点は意識化され続けることをねらった取組である。今後、教育課程の接続や校内研修会、生徒指導についても交流し、より充実を図っていかうと考えている。

3 指定校から市内校への普及

(1) 学校力通信の発行

専科教員により地域協議会において話し合われた協議や交流内容、オホーツク教育局及び網走市教育委員からいただいたご助言等を学校力通信に掲載し、市内校への普及に努めている。この取組により、指定校での確実な伝達や市内校への迅速な普及が図られている。

(2) 網走市学力向上推進委員会や網走市ICT活用推進委員会との連動した取組

網走市の取組として既存の網走市学力向上推進委員会と連携を図ることによって、地域協議会の取組内容を発信する機会を増やしている。また、新たに立ち上がった網走市ICT活用推進委員会と連携することにより、GIGAスクール構想や専科教員の連携といった面で有効な活用方法を検討していきたい。

網走市の「地域指定」の目的

- ①市教委と地域指定校が一体となって、中核校の取組を普及する仕組みを確立し、各学校の学校力向上を図る。
- ②地域指定校に中学校を加えることで、9年間を見通した教育の充実を図る。
- ③網走市学力向上推進委員会(AGK)と連動した取組を行うことで、授業改善と経営活動の一体化を図る。

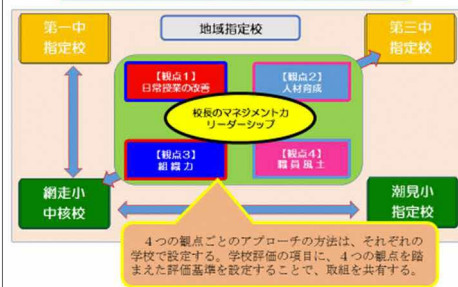
網走市の学校力向上「地域指定」の取組

【普及の観点】網走小学校の4つの重点



網走市の学校力向上「地域指定」の取組

網走市における「地域指定」の構造



地域協議会でのプレゼン資料



4 指定校から市民への普及

今年度はコロナ禍の影響により計画通りに進めることが難しくなっているが、このような現状だからこそ各方面の力を借りながら以下のような取組を通して理解をしていただくためにも普及に努めている。

- 公開研究会やオープンスクールでの実践交流
- 網走市学力向上推進委員会フォーラムでの発表
- 網走市コミュニティ・スクール連携協議会での発信
- 報道等を活用した発信



地域協議会について掲載され記事
令和2年9月30日（北海道通信社）

5 働き方改革の推進

これまでの学校力の向上の取組は、働き方改革とは対照的な位置にあるものとして受け止められてきた感がある。中核校となっている本校であっても、「正しいことをやっているのだから」という思いを拭い去ることができず、働き方改革に本腰を入れてこなかった反省がある。学校力を向上させ普及していくモデルが率先して働き方改革に取り組む第一歩として「網小アクションプラン」を制定した。学校力向上の4つの重点は変わらないものの、それぞれにおいて働き方改革を意識した精選と効率化を図っている。まだ模索の段階であるが、地域指定の各校とも連携しながら取り組んでいきたい。

令和2年度 網小アクションプラン

V 成果と課題

1 成果

(1) 学校指定の取組

全国学力・学習状況調査や全国体力・運動能力、運動習慣等調査の自校経年比較において、全ての教科や種目において昨年度と同様の水準を保つことができた。CRTの結果においても、全ての学年の全ての教科で全国平均を超えるなど数値で良好な結果である。児童質問紙調査においては、自尊心が特に高い傾向にある。相手意識や目的意識をもちながら、学校行事や集会活動に積極的に参加している姿が見られるなど、数値や目に見える子供の姿に成果が体現されている。

(2) 地域指定の取組

連携校の重点と評価の観点をそろえたことで、各学校の独自性を保ちながら、足並みをそろえた取組を推進することができた。年間4回の地域協議会において、「実態把握」「取組の観点」「具体的な取組」「評価の在り方」等を取り上げたことで、次年度に向けてR-PDCAサイクルの見通しをもつことができた。さらに、網走市における学力向上推進委員会やICT活用推進委員会との連携で、地域連携の取組を市内全域で効果的に普及する足掛かりができた。

2 課題

- 「働き方改革」「ICT活用による効率化」があげられる。
- 初任段階教員や転入教職員の円滑な学校経営への参画
- 教職員個々のライフステージに即した研修による資質・能力の向上
- 管内各学校への取組の発信・普及

VI 終わりに

学校力向上は管内教育の喫緊の課題である。次年度から本格的に学校地域指定の取組がスタートすることになるが、中核校としての使命は、本校の学校力の取組を刷新・継続することと、連携校に発信・普及していくことである。「数値に表れる指導の成果」と「数値では示されない学びの成果」を地域連携校同士で分かち合い、チーム網走として学び続ける学校を目指していきたい。

学校力通信

令和2年9月発行 No.1
発行者 網走小学校教諭 熊崎高士

はじめに

この学校力通信は、学校力向上に関する総合実践事業における地域協議会(年間4回開催)において、各校の取組や協議会の様子を、参加されていない先生方に紹介するために発行していきます。ここに載せている内容はほんの一部ですので、詳細は参加された先生方からお話を聞いてください。

第1回地域協議会…網走小学校の取組

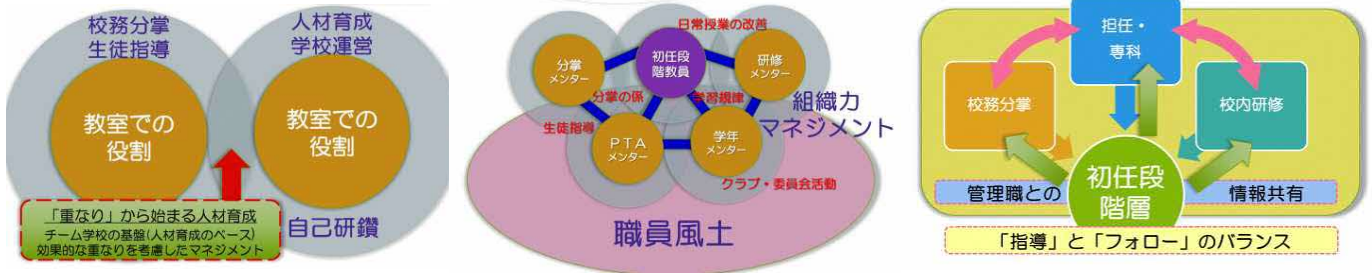
1. 全体会

全体会では、網走小学校の教諭が学校力向上の4つの柱の内、「人材育成」「日常授業の改善」「組織力」について紹介しました。網走小学校では毎年4月第1週目、校長の学校経営方針についての説明後に、学校の中核となる教諭が4つの柱についてのプレゼンテーションを行います。ねらいとして、新しく赴任した職員に早い段階で網走小学校の取組を示すこと、そして、以前からいる職員と改めて確認することで、新年度の学校経営にどのように関わっていくのか、そのベクトルを共有するためです。



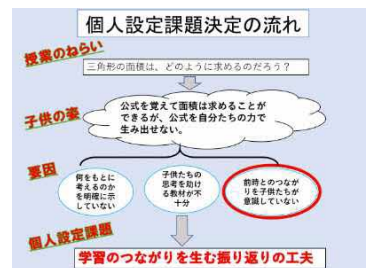
(1) 人材育成～「重なり」から始まる人材育成～

網走小学校の職員が大切にしているものが「重なり」です。これは学年、他学年との重なりだけでなく、校務分掌や学校運営など様々な面での重なりです。人材育成は、一部の指導教諭に任すものではなく、「チーム網小」で取り組むものです。気になった時、気付いた時、よりよくするために日常から即時的なフィードバックを行うことも大切にしています。「指導」と「フォロー」のバランスを保つため、管理職、主幹教諭、教務主任、分掌間、学年間など、連絡は欠かせません。管理職も例外ではなく、どの教員も人材育成をする側にもされる側にもなり、変化し続けています。人材育成は相互成長の機会であり、高め合う関係において成功するものです。

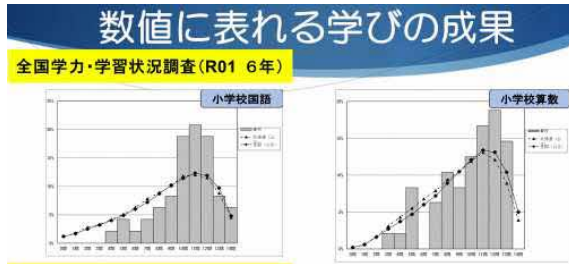


(2) 日常授業の改善

網走小学校の研修の取組の一つが「個人設定課題」です。本校では教諭一人一人が個人設定課題をもって日々の授業に取り組んでいます。自分の課題を明確にして改善を図ることにより、子供の力を伸ばすことに繋がるからです。個人設定課題は一人で決めるのではなく、グループでの検討を行って決定します。授業者がどのようになりたいのか、参観する同僚がその思いを共有することで、「だったらこうしてみよう」と、目的に合ったアドバイスができるようになります。また、アドバイスを送る側にも、的確なものになっているのかを判断する働きになります。このように個人設定課題を共有することにより、お互いの日常授業改善の歯車が動き出すのです。

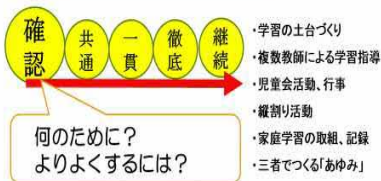


(3)組織力



数値に表れる成果も表れない成果も、どちらも1年生からの積み重ねの上に成り立つものです。子供たち一人一人が「自ら学び考える子」に成長していくことを保証するために、私たちは数値に表れない成果も大切にしています。

確認から始めるマネジメントサイクル



シンプルで地味なこと～「確認」から始めるマネジメントサイクル～

「どうして?」「何のために?」「子供にどんな力が付く?」「じゃあ、もっとよくする方法はないか?」「本当にそれがベストな方法なのか?」

「みんながやっているから」「去年もやっているから」では、惰性を生みます。前年踏襲は低め安定となります。そこで、いつでもマネジメントサイクルでねらいを共有し、シンプルで地味なことを当たり前のこととして確認し、共通、一貫、徹底、継続しているのです。

以上、学校力向上の柱についてのプレゼンテーションは、網走小学校のミドルリーダーが行いました。主幹教諭や教務主任ではなく、数年後の「チーム網小」の力を高めていくための人員配置がされています。発表者はこのような機会にあたり、見た人たち(見守った人)と率直に感想を伝え合うことで、次に発表を行う教員にとって伝えられることも増えます。これも「人材育成＝相互成長の場」の一つです。では、このような人員配置を考えるのは管理職だけなのでしょうか。そうではありません。網走小学校では、数年後の学校を想像することや教員個人の未来について全職員で考えています。

2. 部会協議

(1)校長・教頭部会

はじめに「教育理念や経営方針の浸透」「授業改善」「組織力の向上」「人材育成」の観点から、互いの学校の実態や今後の取組の方向性について交流しました。さらに「人材育成」は特に重視する観点として共通理解を図り、想定されるアクションをKJ法で分類・整理しました。ここ数年は教員の退職等に伴う大量の交代期が続きます。学校力を高め、持続性のある学校経営を実現するためには、それぞれの経験ステージで求められる教員の資質・能力の育成と、目標達成のためのベクトルを束ね組織を牽引する人材の育成が急務です。年度途中のスタートになりましたが、各校の学校経営のルールに取組を加えて進めていくことを確認しました。

(2)主幹・教務部会

学校力を高める取組としての第一歩を「組織力」「人材育成」「日常授業の改善」の項目から選択しました。「組織力」を選択した先生からは、「分掌部会の充実や、分掌間を越えた関わりから始めていきたい」という決意が述べられました。また、「人材育成」を選択した先生からは、「まず誰に相談すべきか」という迷いや悩みが出されました。その点に関して協議の中では、管理職だけでなく、同じベクトルをもつ、あるいは共有できる教員を広げていくことが大切だと確認されました。参加した先生方にはBBC(バランススコアシート＝別紙参照)を提出していただきました。そこから学校として始めるべきことも見えてきたのではないのでしょうか。

学校力とは、「学校のチーム力」だと考えています。学校力向上の4つの柱は学校のチーム力を高める手段の一つです。今回の地域協議会の内容は、参加された先生方から報告されているものだと思います。「組織力」「人材育成」「日常授業の改善」のどれを糸口に学校力を高めていくのか、それぞれの学校をどのような学校にしていきたいのか、よりよくなっていくための変化の第一歩になることを期待します。

学校力通信

令和2年11月発行 No.2
発行者 網走小学校教諭 熊崎高士

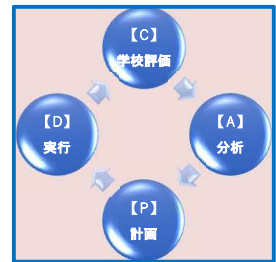
第2回地域協議会 第三中学校の取組

第三中学校で行われた第2回地域協議会。まず、第三中学校の取組について説明をしていただきました。第三中学校では、教育活動(行事・日課)の効率的な実施を目指し、月ごとに教育課程の見直しを行っています。月ごとに行うことで、年度末を待たずに改善を図られていることが分かりました。また、初任段階教員の育成として、メンターチームで指導助言にあたる取組が発表されました。初任段階教員は、多くのメンターの指導助言により、幅広い内容を状況に即して学んでいるそうです。一方で、メンターにとっては、適切な指導助言をするために、今まで学んできた知識や実践に更なる工夫を加えたり、新たな取組を行ったりするなど、向上心をもって自己研鑽に努めていることが伝えられました。

短期マネジメントサイクル(月ごとの教育課程の見直し)や相互成長の機会として人材育成を行っていることなど、学校として組織的に取り組んでいる様子が分かり、各校にとって大変参考になる事例発表でした。

授業参観後は、「学校評価」を中心にした協議が進められました。網走小学校の学校評価についての説明後に、各校が自校の学校評価を振り返り、それぞれの現状と課題について意見交換をしました。

網走小学校の取組「確認」から始めるマネジメント ～学校評価を改善ツールに代えて～



1 効果的な学校評価にするために

網走小学校では、全職員が学校改善に向けたマネジメントサイクルに取り組んでいます。その一つが学校評価です。学校評価は複数回実施することで、年度内に課題改善を図ることができます。また、学校評価を悪い点に目を向けるだけの「課題指摘型」ではなく、どのように変えていくのかという「改善策提案型」のものとして行っています。課題を見つけた人は指摘するだけでなく、改善策を示します。その改善策を分掌間、学年間等、みんなで練ります。また、養護教諭、栄養教諭、事務職員、用務員などの個業についても項目に起こし、スポットをあてています。このように、学校全体をよりよくするために、職員全員が改善意識をもって取り組める工夫をしています。

学校評価は学校に好循環をもたらすもの、言い換えれば「学校を元気にするため」に行うものなのです。

2 学校評価は学校と家庭を結ぶツールである

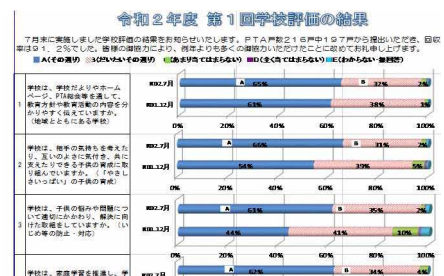
今年度前期の網走小学校保護者の学校評価回収率は91.2%でした。この数値は昨年度よりも上昇しています。なぜ、数値は上昇したのでしょうか。そこには、学校側の工夫があります。

保護者向けの学校評価の質問は10項目です。項目が多いと回収率は下がる傾向にあるので、項目の精選をしています。もちろん、質問項目は学校改善に役立つものになっています。また、担任教諭は学校評価を児童に配布することで終わりではなく、通信、あるいは児童を通して呼び掛けに努めています。

一方で、保護者は数値評価だけでなく、記述の欄にも学校に向けて様々な意見を寄せてくれます。我々はこの意見を、「学校を元気にする言葉」や「前向きな期待の表れ」として捉えることで、学校改善に向けての原動力に変えることができます。このように学校評価には学校と家庭を結ぶツールとしての役割があります。

保護者向け学校評価にはこんな工夫もしています。

- (1) **記名式**…保護者の方も責任をもって質問に答えてくれたり、意見を書いてくれたりします。
- (2) **経年比較も大切ですが、家庭内でも関心を高めて欲しい項目**を加えています
 - ・家ではメディア利用の約束を守っていますか。
 - ・歩いて登校するなど、運動をしていますか。(etc…)



3 学校力向上の視点から考える学校評価



網走小学校では、学校力向上の4つの観点「人材育成」「日常授業の改善」「組織力」「職員風土」を職員の学校評価に組み入れています。4つの観点を職員が評価することで、学校力向上についての取組状況を全員で確認することができます。そして、確認するだけでなく、4つの観点を項目に起こすことで、年に2回、学校評価の度に意識化することができます。職員や管理職が入れ代わっても学校評価の項目は残るので、学校としての方向性はブレません。それが持続可能な学校づくりへとつながるのです。

| | | | |
|-------|------------------------------------|--|--------------------------------|
| | 職員 | 保護者 | 児童生徒 |
| 確かな学力 | 家庭学習を推進し、学習内容に則した宿題の提示に取り組んでいる。 | 学校は、家庭学習を推進し、学習内容に則した宿題の提示に取り組んでいる。 | 毎日、授業内容を意識した家庭学習や宿題に取り組んでいますか。 |
| 豊かな心 | 子供の悩みや問題について適切にかかわり、解決に向けた取組をしている。 | 学校は、子供の悩みや問題について適切にかかわり、解決に向けて取組をしている。 | 先生は、悩みや問題解決の相談にのってくれていますか。 |

また、職員、児童、保護者の三者が同じように比較できる項目を設けています。学校の重点目標に関する内容を項目に起こし、多角的に評価することで、それも“よりよい”改善策を見出すことにつながります。

協議・交流・ご助言から

各校に分かれての協議は、以下の視点に基づいて行われました。

- ① 学校評価の中に、学校力の4つの観点「人材育成」「日常授業の改善」「組織力」「職員風土」に相当する項目があるかどうか
- ② 職員、児童生徒、保護者…三者のつながりについて
- ③ 今後の改善点

(1) 各校の発表から

どの学校も、「日常授業の改善」の観点に基づいた質問項目がある一方、その他の「人材育成」「組織力」「職員風土」については項目に組み込まれていないようです。この3観点を文言としてどのように加えていくのか、今後の課題になりそうです。

中学校の先生から、「生徒と保護者への質問項目では内容が重なっていても、生徒と保護者の間に数値として10%以上の差が生じている」ということが話されました（家庭での学習時間とゲーム・スマホ等のルール）。

(2) ご助言から

オホーツク教育局義務教育指導監 富田直樹様から

学校評価は学校力向上に向けて有効な戦略であると言葉をいただきました。そして、國學院大學教授の田村学先生の『評価が果たす4つの重要な機能』についてお話をいただきました。

＜評価の4つの重要な機能＞

- ① 指導と評価の一体化
子供の学習状況を的確に見取り評価することで、指導をより充実させ、改善していくこと。
- ② 説明責任を果たすこと
評価結果は子供や保護者、地域など、学校の当事者に伝えなくてはならないものである。また、身に付いた力だけではなく、不足している力もあるので、学校としてどのような教育活動につなげていくのか明らかにしなくてはならない。
- ③ 自己教育力の育成
「学び」は本来、学び手が自身の学びの現在地を自分で把握し、次の学びにつなげていかななくてはならないものである。その授業の目的を明らかにし、何をもって評価するのか、学び手に明らかにする必要がある。
- ④ カリキュラムの改善
最終的に教育課程の編成・実施や、学校の組織体制の改善につながる評価でなければならないこと。

一方で、授業改善項目が少ない、文言が抽象的、「オールオホーツクで学力向上を！」のロードマップに即していない、考察はされていても改善策が記されていない学校評価を学校改善に生かすことは難しいというお話もありました。この点については、この4校以外の学校にとっても考えなくてはならないことだと思いました。

網走市教育委員会学校教育部長 小路谷勝巳様から

「学校評価のデータと子供の姿を可視化していくこと」、つまり評価のデータと子供の姿をつなぎ合わせて示していくことが、職員の実感だったり、自校の取組の理解につながったりするのではないかと話をされました。

協議会の議題の中心となった学校評価は、今すぐ変更して実行するものではありません。学校の全職員で考え、来年度に向けての足固めとなる学校評価になるよう、時間を掛けて取り組んでいただければと思います。この4校が行っている学校評価への取組が、今後、学校力が向上しているのかどうかの指標として、来年度以降の確固たる「形」として残るものだと考えています。