

令和8年度 学校自己評価システムシート (さいたま市立 宮前 小学校)

学校番号 071

【様式】

学 校 教 育 目 標	本気で勉強しよう 心をみがき 体をきたえよう 人のためになろう
目 指 す 学 校 像	「期待感をもって登校し、満足感をもって下校する学校」 ○あいさつが響き合う学校 ○子ども一人ひとりが、生き生きと活動する学校 ○子どものために、全職員が共に励まし、力を合わせて働く学校 ○保護者や地域の人々と絆を深め、協働する学校 ○清潔で、安全・安心な学校

重 点 目 標	1 学びの質の向上：学校課題研修の推進と教職員の指導力の向上 2 子どもの発達や心のサポート：教育相談体制の充実 3 地域とともにある学校づくり：地域・保護者と絆を深める学校づくりの推進 4 教育環境の整備：安全安心な環境整備と施設管理 5 教職員のキャリア形成：プラントを活用した研修の推進と教職員の勤務時間の管理
---------	--

※重点目標は5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。

達成度	A	ほぼ達成 (8割以上)
	B	概ね達成 (6割以上)
	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 年 月 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	
学びの質の向上に関する取組	1	〈現状〉 ○R7全国学調、国語では、言葉の特徴や使い方に関する問題においてやや向上が見られたが、無回答率が多く、習熟度に個人差が見られる。また、情報を図にした場合の関連付けを適切に整理することにも課題が見られる。また「書くこと」内容の概要をとらえ条件を満たした記述ができ全国平均を上回り、他の記述式の問題でも無回答率が低かった。算数では、データの活用に関する問題で全国平均を大きく上回る結果であったが、図形の判別やはかりの目盛りを読み取る場面では正答率が低かった。また、基本図形の面積の求め方が十分定着していないようだ。ほとんどの問題で無回答率が低かったのはよい傾向である。 ○R7市学テの「知識・技能」は国語 3.2p・算数 0.6p・社会 11.8p・理科 4.2p それぞれ低下した。「思考・判断・表現」では国語 3.6p・社会 1.5p・理科 0.6p 上昇した。一方、算数 4.0p 減となった。 〈課題〉 ○課題達成のために自分の学習能力は満足するものなのか、達成できない際にはどのような力が足りないのかを振り返り、必要に応じて知識や技能を補っていく(復習していく)という学び方を身に付けさせる必要がある。また、教科横断的な視点を意識するとともに、「個別最適な学び」「協働的な学び」の観点を取り入れた授業実践の深化を図る。	○学校課題研修「学びのつながりを意識して、自分の考えを広げ深められる児童を育成」の推進 ○「学びの指標」を活用した教職員の指導力の向上	○教科部(国語・社会・算数・理科)ごとに市教委より指導者を招き、研究授業・研究協議会を実施した。 ○研究授業者以外の教職員も公開2回、観察3回の相互授業観察を実施し、観察シートを活用し、指導・助言を行う	○R8全国学調及び市学調の国語・算数の「知識・技能」「思考・判断・表現」の自校結果をR7の値より向上させることができたか。 ○各教科における「宮前スタイル」を全教職員が日々の授業で実践できたか。						
		〈現状〉 ○心と生活のアンケート後の面談は時間を確保して児童一人ひとりと話を聞くことができている。また、詳しく記録を残している。 ○SC、SSWと担任の情報共有ができている。 〈課題〉 ○SC、SSWとの面談時間の優先順位の調整 ○学びの多様化を図るためのSola る一むの充実 ○多くはないが、SNS上での児童間でのトラブルが発生している。	○教育相談体制の充実 ○Sola る一むの環境整備と運営の充実	○教育相談主任を中心に、SC・SSW及び生徒指導主任、特別支援教育コーディネーターと連携し、連絡調整・情報収集・情報共有を行う。 ○Sola る一むに主任児童委員からボランティアを募り、入室児童の見守りに参加してもらう。 ○Sola る一むで心地よく活動ができるよう机・椅子、パーテーションなどを配置する。書籍・コミュニケーショングッズを整備する。	○R8学校自己評価「教育相談」に係る項目に肯定的な回答をする児童・教職員の割合がR7より増えたか。 ○保護者・地域がSola る一むの運営について理解し、協力体制が構築されたか。 ○地域(主任児童委員)と協働しながら、Sola る一むの運営ができたか						
心のサポートに関する取組	2	〈現状〉 ○R7学校自己評価「あいさつができる」の質問に肯定的な回答をする割合は、児童±0p・保護者2.6p減・教職員3p減・地域±0pであった。 ○地域・保護者に向けて学校・学年行事等を公開し、参加者から肯定的な意見がもらえた。 〈課題〉 ○あいさつの励行は、特別活動部を中心に継続して地域・中学校と連携して取り組んでいく。 ○学校運営協議会で、学校での児童の活動の様子がもっとわかるようにしてほしいというご意見をいただいた。	○地域・保護者と連携した「笑顔あふれる」あいさつの励行 ○地域・保護者に向けた教育活動の公開・発信	○おはよう活動を1学期は学級単位で、2学期は縦割り異年齢グループと地域(育成会)で、3学期は児童会と中学生徒会との連携で実施する。 ○地域・保護者に向けての特色ある学校行事・学年行事等を公開する。 ○学校HPに活動の様子を掲載する。 ○学校運営協議会に児童が参加するようにし、児童の思いや願いも学校経営に反映させるようにする。	○R8学校自己評価「あいさつができる」の質問に肯定的な回答をする児童・保護者・教職員・地域の方々の割合がR7より増えたか。 ○地域・中学校と連携してのあいさつ運動を各学期1回以上実施できたか。 ○各学年が特色ある行事を公開し、参加保護者から肯定的な意見がもらえたか。 ○学校HPの教育活動の様子を随時更新できたか。 ○学校運営協議会で、児童の意見も含めた熟議ができたか。						
		〈現状〉 ①R7学校自己評価「安心・安全」に関する質問項目において、肯定的な回答をした児童の割合は8割以上だった。 〈課題〉 ○安全指導の充実・徹底を図り、児童に「自分の身は自分で守る」意識をもたせるとともに、保護者、地域と連携しての見守り活動の一層の強化に取り組んでいく。	○確実に迅速な安全点検の実施 ○安全指導の充実・徹底	○毎月の安全点検を行い、安全主任から管理職までのチェック体制を確立し、不具合等の早期対応を行う。 ○引き渡し訓練、一斉下校、登校指導の実施について改善に向けた取組の充実を図る。 ○メディアリテラシーや情報モラルに係る授業を各学年の発達段階・実態に応じて実践する。	○安全点検が確実かつ適切に実施できたか。 ○R8学校自己評価における「安心・安全」に関する質問に肯定的な回答をする児童の割合がR7より増えたか。 ○R8学校自己評価における「情報モラル」に関する質問(新設)に肯定的な回答をする児童の割合が7割を超えたか。						
学校づくりに関する取組	3	〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						
		〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						
教育環境の整備に関する取組	4	〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						
		〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						
教職員のキャリア形成に関する取組	5	〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						
		〈現状〉 ○学校課題研修も含め、教師としての資質向上に意欲的に取り組む姿勢がある。自発的な勉強会なども開催している。 ○熱心に教育業務に取り組むが、時間の配分がうまくいかず、時間外勤務の規定に近い教員もいる。 〈課題〉 ○時間外在校時間を意識して業務に当たるようにする。 ○メリハリをつけて、見通しをもって業務に取り組めるようにする。	○管理職との対話を通して教職員一人ひとりが主体的に取り組む個人研修の推進 ○時間外在校時間を意識した勤務への取組	○教職員一人ひとりが、自己の課題の解決や専門性を高めるための研修に取り組めるよう、管理職との当初面談において、「キャリア振り返りシート」を用いながら話し合う。 ○具体的な数値削減を意識できるように個票に毎月の時間外在校時間を記入させる。 ○ノー残業デーを水曜日に限らずに実施できるよう、月1回は定時より前に休暇等を取得して退勤する「プライベートデー」を設定する。	○教職員が研修会を受講し、そこでインプットしたスキルを授業や組織にアウトプットできているか。(自己評価シートの研修の成果欄の表記で確認する。) ○全職員の時間外在校時間の平均を昨年度の数値より減少させる。 ○プライベートデー取得率を90%にする。						

