

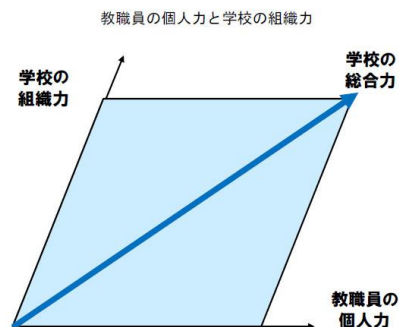
新年度に向けて「ベクトル」を明確に！

組織の強さは『個人力×組織力』

優れた個人がたくさんいるからといって、組織力が強いとは限らない。

しかしながら、学校は、教職員の個人力で勝負しているところがありにも多い。とりわけ小学校では、学級担任制であるためか、その学級での問題や課題を、特定の教職員が抱え込んでしまいやすい。

また、たとえ優れた教職員がいても、その人が異動してしまえば取組が継続しないということも多い。



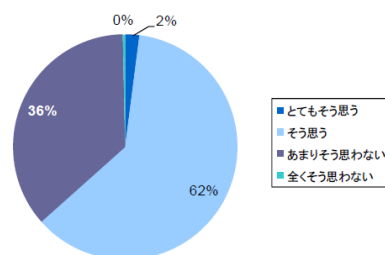
学校評価『学校改善の有力なツール』を機能させる

学校評価とは、学校が組織としての目標を立て、その実行結果を評価する活動であり、学校の組織力を高める有力なツールといえる。

学校評価の本質は、評価やその前提となるプランの立案と実施を通じて、学校が組織だって動き、学校全体としての強さを向上させていく点にある。

しかしながら、右図は、「学校関係者評価を活用して、学校の組織運営や教育活動に関する改善は進んでいると思いますか」という質問の回答である。学校評価は教員にとって、やらされ感や負担感が強いだけの取組に終わっている学校も少なくないことが分かる。

学校関係者評価の実施による成果実感
(学校の組織運営や教育活動に関する改善)

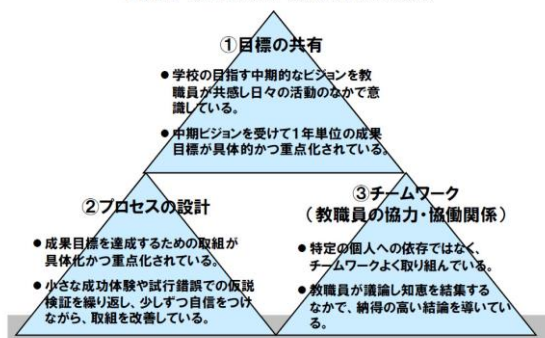


『組織力を高める』三つの視点

では、学校評価が「学校の運営・教育活動の改善につながっている」と答えた学校と、「つながっていない」と答えた学校の違いは、なぜ生まれたのであろうか。集約すると次の3点である。

- ① **目標の共有** 校長が具体的なビジョンを提示する。目標を重点化する。
- ② **プロセスの設計** 教職員の具体的な取組策を立案する。教職員の取組目標を明確にする。
- ③ **チームワーク** 校務分掌を活用して教職員間で取組を分担したり、評価結果を議論し合い、改善策を立案したりする。

学校評価（特に自己評価）を機能させる3つの秘訣



学校評価がうまくいかない典型的な問題現象

