

(2) 作成のねらい、意図

学校評議員会と連動させながら、自校にとって特徴的な学校行事等の時期も勘案した上で、評価の時期などを設定した。学校評議員会では、生徒の生活の様子を理解してもらうため、授業参観・給食試食会も企画した。

(3) 自己評価年間実施状況

概ね年間計画通り実施できた。その都度課題を教職員で共有し、必要に応じてできるところは改善しながら実施したが、できなかった部分をどのようにして取り組んでいくかが今後の課題である。

Ⅱ 評価結果の概要

1 実施方法等

	年度末評価評価実施部署
自ら学ぶ意欲の育成	教務部、学校評価委員会
社会性の育成	生徒指導部、学校評価委員会
職業観の育成	進路指導部、学校評価委員会
地域社会との連携	保健部、学校評価委員会

○評価

学校経営・運営ビジョンの取組状況と各部・各学年の努力目標の達成状況をおよび年度末評価アンケートで総合的に評価した。

○実施方法

学校経営・運営ビジョンの取組状況と各部・各学年の努力目標の達成状況を全教員が評価した。また、各項目共通の年度末評価アンケートを教員、保護者、生徒に実施し評価した。これらを学校評価委員会で総合的にまとめた。

○コメント

担当以外の校務分掌の努力目標を評価するようにしたため、全教員が校務を把握し高い意識をもって1年を過ごすことができた。

2 アンケート及び回答数

(資料3:学校経営・運営ビジョン、各部・学年努力目標の評価・分析・反省)

(資料4:年度末評価アンケート)

(資料5:年度末評価アンケート集計)

努力目標に関する状況を、教員・保護者・生徒のそれぞれの立場・観点から4件法で質問し分析をした。特に、3者の意識のずれに注目し改善の参考にした。

4: と思う	3: まあまあと思う	2: あまりそう思わない	1: 全くそう思わない
--------	------------	--------------	-------------

学校経営・運営ビジョン、各部・学年努力目標の評価の回答率…全員:100%

年度末評価アンケート回答率…生徒:100(97.2)% 保護者:100(97.2)% 教員:100(100)%

()は昨年度の回答率

3 評価基準について

評価平均を出し、下表のように設定した。

評価平均	3.8以上	3.0以上3.8未満	2.0以上3.0未満	2.0未満
評価基準	達成できた	概ね達成できた	あまり達成できなかった	達成できなかった

4 年度末評価のまとめ

(1)年度末評価実施の目的、意図

年度末評価を実施し、本校の課題、改善策を探るとともに、評価内容を参考資料のひとつとした。年度内に次年度について、校長は学校経営・運営ビジョン、各部・各学年は努力目標、および教職員は人事評価自己目標の検討に速やかに入ることを目的とした。

(2)年度末評価結果の分析および結果概況

『自ら学ぶ意欲の育成』について

「基礎基本の定着」に関しては、各教員が生徒やクラスの実態を踏まえ、それぞれが工夫をして授業を行っているが、「定着」には個人差がある。生徒の傾向として家庭学習の不足があり、それが「定着」の妨げになっていると思われる。家庭学習をいかに促すかが本校の大きな課題である。

「受験指導の充実」に関しては、4年担任が進路や教科担当者と連携して丁寧な指導を行い、クラス全員が進路を決定したことが大きい。

「充実した学校生活」に関しては、部活動を全員参加にしていることで学年を超えた交流が生まれており、活動自体が生徒のストレス発散にもつながっている。また、本校では担任や各部長、スクールカウンセラーがそれぞれに相談の機会を設けており、そのことが評価されたものと思われる。

『社会性の育成』について

「基本的生活習慣の育成」については、個別面談を通して生徒の実態を把握したうえで、登下校・給食指導において普段からの声かけをして挨拶、礼儀、行動、言動など基本的生活習慣の確立を促す指導ができた。ただし、一部の生徒に関しては、自ら積極的に挨拶する姿勢に欠ける部分や周りを不快にさせる言動があるので来年度以降も継続的に指導していきたい。

「安全教育の推進」については、各種安全教育関連行事を計画通りに実施することができた。各種行事や毎月発行する指導部便りは安全意識を含めた規範意識を向上に大変有効であった。

「心と身体の健康」については、健康についての各種便りを配付をし、また、心の健康教室などの行事を計画通り実施して心身のフォローはできた。課題としては、生徒の健康意識が低く各種健康診断などの再検査に行く生徒が少なく、健康意識向上を促す指導をしなければならないと考える。

『職業観の育成』について

「進路意識の向上」については、各学年の目的にあわせて進路講話などの行事を行った。特に4年生については、7月に行った就職準備会が進路意識の高揚に大きくつながったと考えられる。

「進路情報の活用」については、不定期ではあるが進路便りを配付し、また、関係機関とはうまく連携をり、的確な情報を生徒に与えることができた。特にハローワークの学卒ジョブサポーターと蜜にできたことが大きかった。

「進路相談の充実」については、年度当初より準備をし、その生徒に合った面談を実施できた。学卒ジョブサポーター、進路アドバイザーと連絡を密にとり的確なアドバイスもできた。

『地域社会との連携』について

「学校・家庭・地域との情報共有、連携の強化」については、校内の情報はホームページに掲載し発信した。また、学校へ行こう週間に合わせた学校開放のほか、希望者には日程調整の上授業を見学してもらった。個人情報取り扱いに配慮しながら、今後も校内情報を発信していくことは必要である。

「事業主との連携強化と、働く生徒の支援」については、ハローワークのトライアル雇用を紹介するなどして生徒の就業を後押し、就業率は向上した。今後も声かけを継続することが大切であると思われる。

(3) 重点努力事項に対する達成状況

『個に応じた指導を通じた生徒の自己実現を図る』

自己実現とは、自己の素質や能力などを発展させ、より完全な自己を実現してゆくことである。今年度は達成のために「個別相談」を充実させて、生徒の素質や能力を発展させようと共通理解のもと取り組んできた。そのため、各校務分掌では、カウンセリングを含め、生徒との面談活動を努力目標の中に入れ、生徒との関わりをなるべく多くとるようにしていた。1つの評価として、4年生については進路決定が自己実現とすれば、全員が進路先が決定し、1～3年生については、進級を自己実現とすれば、昨年度に比べ中途退学者が大きく減り、充実した学校生活を送り生徒は進級をしたため、重点努力目標は概ね達成できたと考えられる。

(4) 分析に基づく改善の方向

本校の役割は、小中学校時代に不登校であった社会性に乏しい生徒を社会に通用する人間として送り出すことである。今年度は「個別相談」というキーワードを設定したことにより、全教職員が創意工夫しながら生徒に寄り添った面談等ができ、生徒は少しずつではあるが社会に通用する人間に近づいてきていると思われる。来年度以降も「個別相談」は充実させていきたい。また、今年度のようなキーワード設定は教職員が一丸となって取り組める有効な手段であるため、来年度も学校経営・運営ビジョンの重点努力事項の中で、キーワードを設定し、教職員が組織的に活動できるようにしたい。

Ⅲ 広報の概要

1 目的や意図および実施状況

今年度の各種目標や取り組みについて周知するために、学校経営・運営ビジョンや学校

便り等の学校情報を保護者に配付すると同時にホームページに掲載した。また、学校案内などで生徒数や進路状況等の基本情報についてもホームページに掲載した。

2 配布対象、配布時期、配布方法等

	配布対象	配布時期	配布方法	ホームページへの掲載
学校便り	生徒・保護者	奇数月の月末	手渡し	○
学校案内	不特定多数	6月以降随時	手渡し	○
学校新聞	生徒・保護者	3月	手渡し	×
PTA新聞	生徒・保護者	3月	手渡し	×
生徒指導便り	生徒・保護者	毎月	手渡し	×
進路便り	生徒・保護者	不定期	手渡し	×
図書館便り	生徒・保護者	ほぼ毎月	手渡し	×
保健便り	生徒・保護者	ほぼ毎月	手渡し	×
年度末アンケート結果	生徒・保護者	3月	手渡し	○
学校評価	不特定多数	3月		○

3 実施してみたの反省点等

学校情報は、生徒を通じて保護者に届くようにしているが、年度末評価アンケートの結果にあるように保護者に届かないこともある。これは毎年の課題である。生徒が保護者にしっかり渡す指導と生徒が保護者に渡す意識をもたせるためにも内容を伝ながら配付するなどの工夫が必要である。また、学校便りや学校案内以外のものでできるだけホームページに掲載する予定であったが連携不足で実現できなかった。次年度は是非ホームページに多くの情報を掲載し、地域住民の方々に会津第二高等学校をもっと知ってもらいたい。

IV 次年度へ向けて

1 評価結果の特徴、自己評価実践の成果等

昨年度と同様、年度末評価アンケートの結果を見ると全体的に評価が高く、特に教員の評価が高い。学習指導・生徒指導・進路指導と一生懸命に取り組んでいる教員の自信の表れであると思われるが、悪く言えば教職員の自己満足とも言える。生徒・保護者の評価ができれば教員の評価に近づいてくのが理想で、今まで以上に生徒に目配り・気配りをして教科・生徒指導を行う努力をしなければならない。そして、本校の様々な目標を達成させ、魅力ある学校づくりをしていきたい。

2 自己評価全体の次年度の取り組みについて

今年度と同様に、『学校経営・運営ビジョン』→『各部・各学年努力目標』→『人事評価目標』をの順で目標を設定し一貫性をもたせる。担当校務分掌以外の校務内容についても意識をもたせるため、そしてチェック機能を兼ねるために年度末評価においては担当以外

の評価も行うようにする。

3 次年度へ向けての課題、改善点、重点努力事項、展望について

学校経営・運営ビジョンの目標達成のために、職員協議会や職員会議で情報交換をまめに行っていたこと、年度末評価を担当以外の校務分掌の努力目標についても評価したことで、校務に対する教員の意識を高めることができた。したがって、これらのことは今後も継続していきたい。また、管理職以外に学校評価委員にももう少し意識をもってもらうことが必要であり、そのために活動をもっと機能させ、さらに適切かつ有効的に評価をしていけるようにしなければならない。

4 終わりに

会津地区唯一の夜間定時制の現在の役割を十分認識し、校長のリーダーシップのもと生徒の自己実現や社会性の習得を目指し、教員が一丸となって校務に取り組んでいけるようにしたい。そして、年度末には良い評価が得れるように、または自ら良い評価ができるように努力してしていきたい。

<別紙資料>

資料1 『学校経営・運営ビジョン』

資料2 学校評価年間計画

資料3 学校経営・運営ビジョン、各部・学年努力目標の評価・分析・反省

資料4 年度末評価アンケート

資料5 年度末評価アンケート集計