横浜市立馬場小学校　学校評価報告書　（令和元年度）

重点取組分野	令和元年度		総括
	具体的取組	自己評価結果	
豊かな心	○自己肯定感を育み，自分という存在を大切にするよう促しつつ馬場小スタンダードを基準に一貫性のある指導を行う。 ○子どもたちの長所に気づかせると共に、子どもたちも相互に長所を認め合うことができるようにする。 ○各クラスで「友達から言ってもらって嬉しかったこと」の取組，掲示，ペアフレンド活動等の異学年交流を行う。 ○人の為にすることの大切さについて人権教育とからめて充実させる。	友だちの良さを認め合う気持ちをもっと育てる必要がある。校務分掌で中心となる所属と役割が明確でない。ペアフレンドの考え方を前例踏襲ではなく、縦割りなどに改善をする必要がある。スタンダードはそのまま残すが、シンプルで分かりやすい形に改善する必要がある。	B
生きて働く知	○身に付けた知識を生活の場で実際に使ってみることで実感がもてるように工夫する。 ○教科書の学習だけでなくクラスメイトとの関りを通して，色々なことにチャレンジする力をつけさせる。 ○少人数学習、チームティーチングを効果的に取り入れ，学力の基礎基本の定着を図る。 ○教科のスタンダードを作成し、6年間を見通した学習計画を立てる。単元ごとの授業にはっきりとした「内容」を持たせる。	習熟度別学習、T2 による教師支援は効果的であった。教科、教科外指導の目的が明確でない。家庭学習として自学を高め自分の課題を見つけて、生活の場で生かせる工夫を行った。教科のスタンダードを作る必要がある。メンターを充実させ組織研修を充実させる。	B
特別支援教育	○特別支援教育に関する教職員の正しい理解と適切な指導を行い、ユニバーサルデザインを取り入れた教室環境を整える。 ○全職員が個別支援学級の児童への理解を深め、一般学級と個別支援学級の児童相互の豊かな交流の場を築く。 ○クラスにおける特別支援が必要な児童を中心に据え、配慮を必要とする児童への対応の仕方を共有し，関りを通して支援の幅を広げる。 ○教員向けの研修を行い，特別支援教育の理解を深める。また、教育相談を実施し、児童理解を高めていく。	抑える指導ばかりで、やりたいと思うことに向かわせることができなかった。児童指導の意図、とらえ方に差があった。教育環境や児童理解の研修を4月に設定する必要がある。専任2人体制が良かった。児童を学校としてどのように育てていくのか議論の場がない。	B
児童生徒指導	○YPアセスメントの有効活用のために職員が作業できる時間を確保し，指導に活かせるようにする。 ○職員間の連携とチームとしての対応を強化し、きめ細かく迅速な対応をする。 ○教職員のスタンダードの意識統一を図り，打ち合わせや職員会議で情報共有しながら一貫したぶれない指導を実施する。 ○馬場スタンダードの18の約束を徹底し、問題行動の未然防止と早期発見に努める。	YPを活用したい。良いところを校内で共有できていない。発言がしやすい協力的な雰囲気を高めるのが課題。なぜそのルールが必要なのか子どもたちに理解させることが大切。型だけで何のために指導を行うのかを十分考えながら指導する力量を上げたい。	B
健やかな体	○体力テストの結果を受けて伸ばしたい力を明確にし、全校で目標に向けた取組をしていく。 ○中休みに積極的に外遊びに参加させ楽しみながら体力づくりに取り組ませる。 ○睡眠や食育の充実を図り、規則正しい生活習慣の推進を進め、体と心の安定を図る。 ○1校1実施の定期的な取組として、縄跳び大会を活かす。系統性を意識した体育科カリキュラムの見直しを図る。	継続した取組み計画的に進める必要がある。子どもたちは体を動かすことが好きだが、教師側からの体力、保健、食育等の支援や取組はあまりない。体力を向上させるための手立てがない。長縄集会、外遊び集会は昨年度よりも回数、内容の充実が見られた。	B
地域・保護者連携 学校運営協議会	○学習，学習以外の面でも保護者や地域の方の協力を積極的に図っていく。 ○地域行事に積極的に参加し、馬場小の良さを発信しながら良好な関係を築いていく。 ○人とのつながりを通して、児童の力を地域に活かしたり、地域の教育力を学校に生かしたりする。 ○学校運営協議会を設立し、保護者・地域と連携した学校経営を推進し、社会開かれた学校を目指す。	地域の方、保護者の方の協力が得られた。地域・PTAとしっかり連携できている。総合的な学習などでは、地域の方に感謝する気持ちをもって進んで学習できた。保護者の協力のおかげで、子どもたちに改善が見られ、教員も支えられた。安心感が醸成され感謝しかない。	A
環境を考える学習	○総合・生活（重点）を軸に，児童一人ひとりが考える「ふたばの学習」を充実させていく。 ○自然環境だけでなく社会生活における様々な場面での環境について考える。 ○総合の時間を通して＜人・まち・自然＞との触れ合いを関連教材から発展的に進めていく。 ○各教科においても自分たちの生活に結びつけて深く考える機会をつくる。	総合の時間を通して地域とのつながりを深めた。外部講師を呼んでの研修や授業研究を通して、初任からベテランまで基礎から知ることができた。ふたばの研究は、馬場に合っていると感じた。教師が本気になるためのゆとりが持てるような体制づくりが必要である。	A
一部教科担任制	○教員の専門性や得意分野を生かし、授業力を高めながら児童にとって魅力ある学習づくりを行う。 ○学級担任一人で抱え込まず，複数の目で子どもの変化に気づき、情報共有しながら多くの職員で子どもたちを育てていく。 ○中身の濃い授業を提供することで子どもの知的好奇心を高め，中学校との学習の接続を図る。 ○教材研究の時間の確保や担任の負担軽減を行い、複数で児童の指導にあたることで、子ども一人ひとりの良さを生かしていく。	情報を共有しながら児童の対応ができた。学年全体を見られるので差が生まれない。職員の時間が増えた。学級経営がきちんとできている中での教科担任制が望ましい。打ち合わせや調整の労力にかなり大変さを感じたや教科をしぼって取り組む必要がある。	B
いじめへの対応	○教員のアンテナを高くもつことと，自分のクラス以外でも気になることがあれば情報共有することができるチーム力の向上を図る。 ○教師が一人ひとりに向き合い、被害者を守ることが第一となる対応を心掛け、全教職員での早期発見・早期対応に向かうようにする。 ○クラスでは互いの良さを認め合う活動を日頃から取り入れ，児童のコミュニケーションスキルを高める。 ○職員研修を実施し、いじめアンケートや普段の様子から子どもの実態を常に把握し、指導の機会を逃さないような人権意識を高める。	コミュニケーションスキルを身につけさせたい。早期発見、早期対応を努めた。「馬場の子を全教職員で見ていく」「馬場の先生は、みんな自分の先生」という意識が、職員、子どもに育っていない。いじめ事案を学年、児童支援専任、管理職で迅速に対応できた。	B
人材育成・組織運営（働き方改革）	○職員同士でのコミュニケーションを豊かにし、役割を果たしながら組織で動く職場をつくる。 ○負担が一部に集中しない配慮、職員室の明るい雰囲気づくりを行う。 ○若手がリーダーシップを発揮し、ベテランが支える構造をつくり、若手が活躍できる職場にする。 ○メンターチームの充実、学年同士のつながりを大切に学び合う職場をつくる。 ○授業力向上に向けた各教科の研修を充実させ、学習・行動計画の見直し・業務の効率化を図る。	ネガティブ発言が多すぎる。場の雰囲気が大切。業務の見直し、効率化が必要である。メンター研に多くの職員が関わることのできる組織力が必要である。若手がリーダーシップを発揮し、若手が活躍する場を作る必要がある。教員同士のコミュニケーションを豊かにする取組が不可欠。	C

ブロック内評価後の気付き	小中ブロックではコミュニケーションを密にとることができた。特に管理職同士の情報連携が迅速であり、ブロックで信頼し合いながら調整することができた。教科の連携を中心に、上の宮中学校での「哲学対話」も新たな視点を生み、校種を超えたグループでデスカッションすることができた。生徒児童指導専任同士の連携は、ケースを通じて情報共有できた。その反面、小中で年間指導計画の流れが違うこともあり、教務主任同士の調整は課題が残った。本校では、教科担任制を3学年から実施し、中学校進学を意識した対応の為、中学校へ移行するときに抵抗感は少ない。
学校関係者評価	地域の連携がとてもありがたい。特に、今年度は本校で「学校運営協議会」を立ち上げた。5学年の見守り体制では、地域連携、保護者連携の評価がかなり高い評価となった。問題解決につながるコミュニケーションの高さ、ネットワークの充実、すべて情報公開をして学校への信頼を得ることで、共に同じ側に立ち子どもたちを見守る考え方に、ぶれない関係が築けた。学校運営協議会でも、解決策につながる意見が出され、PTA役員会の積極的な支援をいただいた。学校組織としての強さが実証され、実際に子どもたちに改善がみられたことから、エビデンスを得ることができ連携の強みを感じた。

中期取組目標振り返り	重点取組の中で、成果と課題がはっきり分かれた。大きな課題として、特別支援教育を組織にしっかりと定着させる必要がある。また、若手の人材育成はメンターチームの運営に育成目標の明確化が必要である。成果は、地域・保護者連携で、5年生の支援では役員会が中心となり、かなりの負担を負いながらも学校のため、子どもたちのために環境が落ち着くよう尽力してくださった。教科担任制については評価が二極化した。全体で児童を見ることのできるメリットと、担任とのコミュニケーションが途絶えるデメリットである。学年の状況を考えて、カラーに応じてきめ細やかに対応していく必要がある。

令和元年度の自己評価結果をもとに、令和２年度の具体的な取組を検討します。