

【組織運営】 学校課題を共有し、課題解決に向けた協働体制の確立	情報の共有化と連携	報告・連絡・相談の質を高め、連携のために自ら行動するなど組織力の向上に貢献したか。	3.5	A	○新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた、新しい生活様式を進めるにあたり、前年度踏襲を改め、働き方改革を踏まえた、行事の見直し、実践方法の再検討を行った。実効性と教育効果の向上を意識した改革に取り組んだ。保護者や関係からお評価をいただいた。	○一問口としての新たな組織体制を構築するとともに、年間計画の見直しと、業務の精選による実効性を高めた、教育活動推進に努める。 ○地域連携事業の見直しを図り、人数減により、出来ることと出来ないことを整理し、一つ一つの関わりを大切にしたものにする。	
	縦横の連携を密にし、組織としての機能の充実	組織改善や業務の効率化のため主体的に行動できたか。	3.0	B			
評価者の意見等						自己評価の適切さ	改善に向けた取組の適切さ
						A	B
【教職員の資質向上】 校内及び校外での研修体制の促進	研修の充実	自己の資質・能力向上にかかる目標を定め、管理職の面談や授業参観等も活用しながら、研修を進めることができたか。	3.1	B	○管理職による授業参観を積極的に行い、教員の授業改善に向けた意識の向上を図った。ICTを効果的に活用することで、生徒の興味関心を高め、深い学びに向けた授業実践に取り組んでいる。 ○各種通知や、事故情報等を定期的に職員に提供し、注意喚起を促すとともに、事故の問題として捉え、危機管理意識の向上に務めた。 ○他校への視察、外部講師の招聘等による教員研修の場を多く持ち、資質能力の向上に努めた。	○教員個々の実践を、研修会等と連動させ、学校全体として授業力向上につながる体制を構築する。年間の通じた研修テーマを設定し、実践、評価、改善のサイクルを構築する。 ○日常の呼びかけとともに、職員会議や、研修の場をととして、危機管理意識を向上させる。事例研究等を積極的に取り入れ実践力向上に努めたい。 ○「指導力向上」を意識させ、日々の実践を評価しあえる雰囲気作りと、ミドルリーダーが育つ環境づくりを行う。	
	人事評価制度の活用	具体的な目標の設定とその達成に向けて主体的に取り組めたか。	3.1	B			
	服務規律と法令遵守の徹底	教育公務員として使命感や責任感が向上し、信頼に足る言動であったか。	3.7	A			
評価者の意見等	参観日などに行けず、中の様子をよく理解することができなかった。 教員等に対しても、心と身体に余裕を持つことができる職場環境を作ることも大切。生徒と接する面でもゆとりを。					自己評価の適切さ	改善に向けた取組の適切さ
						A	B

【達成状況の指標（各教職員による評価）】

自己評価の指標

- 4
- 具体的取り組みが行われており、目標等の達成が期待できる。
- 3
- 具体的取り組みが行われている。または、具体的取り組みに向けて積極的に検討中である。
- 2
- 組織（分掌・学年等）として一般的な議論はしたが、具体的取り組みに向けての検討に至っていない。
- 1
- 課題の重要度は理解しているが、全くあるいはほとんど検討していない。

【評価の指標】

- A
- 十分な取組が行われた。
- B
- おおむね十分な取組が行われた。
- C
- やや取組が不十分で改善が必要である。
- D
- 取組が不十分で抜本的な改善が必要である。

【自己評価の適切さに対する指標】

学校関係者評価の指標

- A
- 適切な評価である。
- B
- ほぼ適切な評価である。
- C
- やや不適切な評価である。
- D
- 不適切な評価である

【改善に向けた取組の適切さに関する指標】

- A
- 十分な効果が期待できる。
- B
- ほぼ十分な効果が期待できる。
- C
- あまり効果が期待できない。
- D
- まったく効果は期待できず、改善を要する。