

《高知県の教育の基本理念》	(1)学が意欲にあふれ、心豊かでたくましく夢に向かって羽ばたく人 (2)郷土への愛着と誇りを持ち、高い志を掲げ、日本や高知の未来を切り拓く人 (3)多様な個性や生き方を互いに認め、尊重し、協働し合う人	学校像	<ul style="list-style-type: none"> ◇子どもにとって 安心・安全に学べ、明日も通いたいと思える学校 ◇保護者にとって 子供を安心して任せられる学校 ◇病弱教育にとって 病弱教育の専門性を有し、センター的役割を發揮できる学校 ◇教職員にとって 個の力をチームの力にできる学校 	目指すべき姿	<ul style="list-style-type: none"> ○「江の口の先生に出会えてよかった」と言ってもらえる高い専門性の発揮 <ul style="list-style-type: none"> ・個々の病状や特性に応じた指導力の向上 ・関係機関との効果的な連携 ○めざす児童生徒像を実現する特色ある教育活動 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア教育を中核にしたカリキュラムマネジメント ○職員が愛着とを誇りをもてる職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革
《取組の方向性》	《4つの基本方針》 ①「高知家」の全ての子どもたちが、急速に変化する予測困難な今後の社会を生き抜く力を身につけるための教育の推進 ②「高知家」の子ども誰一人取り残さず、多様な背景・特性・事情等を踏まえた包摂的な教育・支援の推進 ③「高知家」の誰もが、生涯にわたって学ぶことができる環境づくりと活動・取組の推進 ④「学校における働き方改革」、「チーム学校の推進・強化」、「教員等の人材確保に向けた取組」の一体的推進	児童生徒像	<ul style="list-style-type: none"> □自分に合った学び方を使って主体的に学び、豊かに生きる児童生徒 □多様性を尊重し、他者と助け合いよりよく生きる児童生徒 □自分の心と身体に適した生活を調整し健康な生活を送る児童生徒 	目指すべき姿の概要	

《重点取組項目》

(評価 A:目標を十分に達成 B:ほぼ目標を達成 C:やや不十分 D:改善を要する)

項目	取組のねらい【P】	現状と目標【評価指標】	具体的な取組内容【D】	中間評価【C】	中間評価後の取組内容【P・D】	年度末評価【C】	学校関係者評価	見直しのポイント【A】
教育専門性の向上・充実	「わかる、できる、学びたくなる」教育活動の充実	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○多くの教員が個に応じた指導支援を行っている。 ○教科会によって教科の専門性が高まった。 △支援・指導の手立ての適切さを判断し難い。 △対話的な学びの手立てが不足している。 △教員の支援・指導方法のバリエーションが少ない。 <p>【目標】</p> <p>教職員が、適切に個々の児童生徒の感じ方、考え方、学び方を理解して「わかる、できる、学びたくなる」授業づくりや環境づくりができる。</p> <p>【評価指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームでやることで実態把握と手立ての検討が昨年度同様またはそれ以上に効果的にできた ・考える教職員の割合8割以上。 ・教科会と学部会が効果的に運動したと考える教員の割合7割以上。 ・寄宿舎生の心的状況や登校状況が良い。(エピソード記録等) ・児童生徒の学習評価で伸びがみられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究部は適切な実態把握に基づく授業改善を公開授業・協議を通して実現する。(教職大学院生の実践研究と協働) ・主事会は実態把握や手立ての検討・共有のために教科会と学部会が連動する仕組みをつくる。 ・全ての教科等で実態別の授業形態を工夫する。 ・学部主事と教科長は学部・教科を超えて柔軟なチームティーチング(サブティチャー等)の体制をつくる。 ・寄宿舎指導員と担任団は連携して、実態に応じた指導・支援を行う。 ・管理職は、盲、ろうに加えて高校との連携による指導力向上の機会をつくる。 					
キャリア教育の充実	教育活動全体でキャリア教育に効果的に取り組むことができるカリキュラムをつくる。	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○全校総合的な学習(探究)の時間、特別活動、自立活動でキャリア形成の成果がみられている。 ○1単位時間の授業でキャリア教育に取り組んでいる教科がある。 △「人間関係形成」のための資源が乏しい。 △校内に自分と比較する他者が少ないため「自己理解」が進みにくい。 <p>【目標】</p> <p>「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」を踏まえた個々の具体的な目標を、教育活動全体で達成するキャリア教育を行う。</p> <p>【評価指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスポートの児童生徒の記述や姿からキャリア形成が進んでいる様子がみられる。 ・キャリア教育の授業が計画通りに実施される。 ・教科でのキャリア教育が1教科以上実施される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・総合、自立活動、各教科の担当者は、担任団と児童生徒個々のキャリア教育の目標を共有し連携してキャリア教育に取り組む。 ・担任団は道徳、特別活動でキャリア教育に取り組む。 ・担任団はキャリアパスポートの活用を充実させる。 ・進路部はキャリアパスポートを効果的に運用する。 ・研究部はキャリア教育をテーマにした研究と研修を行う。 ・教務部は個別の指導計画等とキャリア教育の計画を連動させた手順を整える。 ・担任団は交流および共同学習の目的にキャリア教育を取り入れる。 ・カリマネ委員会は、年間計画の作成と運用など、教育活動の全校展開の仕方を提案し、進捗管理、評価、課題解決を行う。 ・管理職は、教員が取り組む本物に触れる教育活動を積極的に支援する。 					
学校設定項目	児童生徒のウェルビーイングを目指す効果的な連携の在り方を構築する。	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○SSWが支援会に参加したケースが増え、参加しているケースで良い支援ができた。 ○定期的に開催しているケースがある。 ○病状調査がオンラインで可能になり、連携しやすくなった。 △多忙によりタイムリーさに欠ける時がある。 △ケース会、支援会が開催されていない児童生徒がいる。 △対応困難なケースについての連携先が乏しい。 △支援会・ケース会の実施マニュアルがない。 <p>【目標】</p> <p>「役割分担」「組織的」「計画的」「タイムリー」「スーパーバイザー」をキーワードにした仕組の開発に実践的に着手する。</p> <p>【評価指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「〇〇さんチーム」の構成率100% ・五つのキーワードを含んだ支援が年度初めに比べて増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担任団は、年度当初に、関係機関を含んだ全児童生徒の「〇〇さんチーム」を構成し、1回目の支援会を計画する。 ・学部主事、相談支援部は支援会、ケース会開始までのフローを作成する。 ・主幹教諭と相談支援部は、支援会・ケース会実施のガイドラインを作成する。 ・担任団は困難事例について、地域の福祉リソースとの連携を強化する。 					
働き方改革	児童生徒の事や授業づくりにチームで取り組み、働き甲斐のある職場をつくる。	<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○同僚と相談しやすくとまりがある職場 ○教科会でのディスカッションが楽しい。 ○管理職に相談しやすい。 △教職員間での目的の共有が難しい時がある。 <p>【目標】</p> <p>教職員一人ひとりが「チームで取り組み、働き甲斐のある職場づくり」に貢献する。</p> <p>【指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最終面談での自己評価平均3.3以上。 ・年度初めと比較してチーム力が上がったと思う職員の割合が増加。 ・学校評価アンケートで「この学校での教育活動に愛着、誇りがある」教職員が8割以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会は組織風土づくりの研修を行う(エンカウンター、PA など)。 ・チーム(クラス、学部、分掌、職種等)は良い同僚性ややりがいのあるチームであるための目標を設定する。 ・すべての教職員は、チームの目標を実現するための各自の目標を設定し目標設定シートに記載、実施する。 ・すべての教職員が、教材の共有、ペーパーレス化、GWやgoogle formを使ったアンケートの実施・集計等を継続実施する。 					
不祥事防止に向けた取組	★教職員の倫理観の堅持 ○不祥事防止対策の徹底 ○よりよい職場風土づくり ○教職員のメンタルヘルス ○不祥事発生時の適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> ○現状課題 ・不注意事案の予防 ・ハラスメントの防止 ○校内研修の実施回数 ・年度当初実施以降、強化月間に加えて学期に1回以上時宜を捉えて実施する。 ○不祥事防止委員会の実施回数 ・運営委員会(月1回)と同時開催とし、その他に随時実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職は年度当初の全職員に対する理解研修(チェックリスト全項目の実施を含む)を実施する。 ・管理職は全教職員の各ルール等実施状況確認を学期に1回行う。 ・全職員が「信頼される学校づくりのために」教職員等による児童生徒性暴力等が発生した場合の対応「冊子データのデスクトップ貼り付けまたは印刷版を所持する。 ・不祥事防止月間での集中的取組の実施。 ・年間を通した継続的な研修の実施。 ・管理職は同僚性を高めるワークを実施する。 					