

令和7年度 学校経営計画・学校評価シート

(案)

高知江の口特別支援学校

<p>《高知県の教育の基本理念》</p>	<p>(1) 学ぶ意欲にあふれ、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もち、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</p>	<p>学校 教 員 の 意 見 を 踏 ま え て</p>	<p>◇子どもにとって 安心・安全に学ぶ、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</p>	<p>目 向 け た き 組 の 概 要 に</p>	<p>○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 ・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 ・キャリア教育を中核にしたカリキュラムマネジメント ○職員が愛着と誇りをもてる職場づくり ・働き方改革</p>
<p>《取組の方向性》</p>	<p>《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括的な教育・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</p>	<p>自 指 す べき 姿</p>	<p>□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 □自分の心と身体に合った生活を調整し健康な生活を送る児童生徒</p>		

《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	見しの方針【A】
<p>個々の病状や特性に応じた指導力の向上 専門性の向上 教育内容の充実</p>	<p>「わかる、できる、学びたくなる」教育活動の充実 【現状】 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。 【目標】 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「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。 【評価指標】 ・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と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連携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。(エビデンス記録等) ・児童生徒の学習評価で伸びがみられる。</p>	<p>【現状】 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) ・全ての教科等で実態別の授業形態を工夫する。 ・主事会は実態把握と手立ての検討・共有のために教科会と学部会が連携する仕組みをつくる。 ・学部主事と教科長は学部・教科を超えて柔軟なチームディベニング(サブティーチャー等)の活用を推進している。 ・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、音、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。 ・管理職は、音、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。</p>	<p>【具体的な取組内容】 ・当初の計画通りに教科会を行い、授業改善の手立てを検討している。検討にあたっては、大学院生が研究中の学習の困難さチェックと手立て例「可視化シート」についての校内研修を行い、シートを活用した授業作りを進めている。適切な実態把握に基づく授業改善について、引き続き教科会の中で検討していく必要がある。 ・「取組のある評価」や「学部、学年対応」について研修を実施した。また、教員とのシラバスや学習評価の検討・作成し、実態別の授業形態の工夫等について検討した。 ・引き続き、児童生徒の実態に応じて、効果のある指導体制を柔軟に構築する。 ・主事会で、音、ろうに関する子どもの情報を共有し、学部を超えて相互に助言し合うことができている。 ・学部内で、教科担当の意見や児童生徒の実態を協議し、協働的に指導体制をつくり、児童生徒が学びやすい環境を構築している。 ・寄宿舎と学校が、相互に念生の情報を継続的に共有することで、生徒との関係性をもとにした効果的な関わり方をすることができた。舎生の進路指導のための情報共有が不足したことがあった。 ・音、ろう学校のほか、小津高校、春野高校、北高校、追手前高校の協力のもと、全14回(9～11月)の指導力向上の機会を計画している。</p>	<p>【中間評価】 ・公開授業の実施にあたり、各教科会にて可視化シートを活用した児童生徒の実態把握について検討した。すべての教科でシートAIにより実態把握を行い、困難さに対する具体的な手立てについて検討する。 ・引き続き、児童生徒の実態に応じて、効果のある指導体制を柔軟に構築する。 ・該当舎生のクラス担任と寄宿舎職員がペナクルを合わせた。 ・引き続き、協力校と連携して取組を進める。なお、終了後、参加した教員を対象にアンケートを実施する。</p>	<p>【中間評価後の取組内容】 ・引き続き、児童生徒の実態に応じて、効果のある指導体制を柔軟に構築する。 ・引き続き、協力校と連携して取組を進める。なお、終了後、参加した教員を対象にアンケートを実施する。</p>	<p>【年度末評価】 ・教職大学院生の実践研究である「可視化シート(「明らかシート(シートA)、便利シート(シートB)、お話しシート(シートC))」を活用し、各教科会にて児童生徒の適切な実態把握に基づく授業内容について検討した。すべての教科でシートAIにより実態把握を行い、また、3教科(理科・英語・数学)では、すべての可視化シートを活用し授業実践(公開授業)を行った。教職大学院生の実践研究と連携させることで、教科会等で生徒の実態に即した手立てについて建設的な話し合いがなされるようになり、授業実践に効果的な取組ができた。 ・各学部で、児童生徒の各教科等での様子について児童生徒の実態を踏まえた協議がなされ、児童生徒が学びやすい環境を構築することができた。 ・寄宿舎指導員から、毎朝、生徒の寄宿舎での生活の様子や学校に伝えられ、また、担任団は、放課後に生徒の学校での様子などを寄宿舎指導員に伝えることが常態化したことで、日々変化する生徒の実態の背景要因などの刷新された情報が共有され、生徒に対して柔軟に指導・支援にあたることになった。 ・指導力向上の機会については、県立学校7校(盲学校、ろう学校、小津高校、春野高校、北高校、追手前高校)の協力のもと、全12回(9～11月)が開催され、13名が参加した。事後アンケートでは、すべての参加者から「役に立った」と回答があり、教科指導の手立てや手法などで参考にすることがあった。 【評価指標】 ・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と考える教職員の割合(8割以上)：100%(37/37)【学校評価アンケート(教職員)】 ・教科会と学部会が効果的に連携したと考える教員の割合(7割以上)：89%(33/37)【学校評価アンケート(教職員)】 ・寄宿舎生の心的状況や登校状況が良い。入学以前より学校への登校が増加。「寄宿舎での生活を通して心が安定してきた」と回答【学校評価アンケート(寄宿舎生)】 ・児童生徒の学習評価で伸びがみられる。</p>	<p>【学校関係者評価】 ・教職大学院生の実践研究「可視化シート」は、先進的な取組。このシートを使って先生方の授業実践が行われたことは評価できる。 ・このシートを活用して、更に、各先生方の経験やノウハウが共有される。個々の病状や特性に応じた「わかる、できる、学びたくなる」授業づくりが進むと思う。ぜひ、すべての教科で使ってほしい。 ・シートについて ・今後「可視化シート」は、江の口の(頭文字)「E」をつけて、「E(い)いABCシート」としてみては、 ・学校(江の口)だけでなく、他校でも活用できるように広めてほしい。現場が切かと思う。 ・学校評価アンケート(児童生徒)でも、満足度が高い。中高生は、思春期の影響もあつた評価が低くなるものだが、肯定的な回答があることは素晴らしい。保護者向けアンケートも同様。</p>	<p>【見しの方針】 ・教職大学院生が実践研究で作成した「可視化シート(EABCシート)」は、外部の有識者等から高評価をいただいている。本年度、一部の教科(理科・英語・数学)で活用されており、次年度以降、すべての教科で活用展開できるように手立てを検討する。 ・教職員が、児童生徒の実態をチームで多面的に捉えることができる専門性のある知識・技能等を獲得し深めるための取組を検討し、実践していく。 ・他校との連携による指導力向上の機会の拡大を探索。 【次年度学校経営計画 専門性の向上・教育内容の充実】 児童生徒が、「自分にあった学習スタイル」を理解できる。</p>
<p>キャリア教育を中核にしたカリキュラムマネジメント</p>	<p>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。 【現状】 △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教育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。 △校内で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。 【目標】 「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。 【評価指標】 ・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見られる。 ・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。</p>	<p>【現状】 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。 ・研修は、主にキャリア発達段階チェックシートを用いた児童生徒の実態把握及び検討を行う場を設けた。キャリアパスポートに記載の児童生徒の願いとキャリア発達段階チェックシートで立てた教員の願いに大きな隔りがあることがあった。 ・流れ個別の教育支援計画の「本人の願い」がリンクするよう、主に掲示板で周知したが、取組が始まっていなかったり、キャリア目標の未記入も多く見られた。 ・キャリア教育推進の軸となるキャリアパスポートと活用する年間計画の改善を行う。08年度に向けてよりいっしょに取り組む。 ・カリマネ委員会では、キャリア形成を促すための取組について各部署の課題と今年度のゴールについて明確にし、進捗状況を共有した。また、キャリア教育の軸となるキャリアパスポートの様式や活用する仕方について改善すべく検討している。</p>	<p>【具体的な取組内容】 ・各教員は、研究部が企画した児童生徒のキャリア発達段階周知会にて、児童生徒自身と教師が立てたキャリア教育に関する目標について共有することができた。 ・道徳、特別活動の行事などの際は、各実施事項(目的)に対応させてキャリアパスポートを記載することで意味づけのある取組を行うことができた。 ・キャリアパスポート(08年度末作成)の記載方法などが、本校の児童生徒の実態に対応しておらず、改善が必要になっている。 ・キャリアパスポート(08年度末作成)の記載方法などが、本校の児童生徒の実態に対応しておらず、改善が必要になっている。</p>	<p>【中間評価】 ・総合、自立活動、各教科の担当は、共有した目標を学習内容や手立てに生かした授業作りを行った。 ・08年度に向けて、カリマネ委員会と連携して改訂案のたための協議を進める。 ・児童生徒とともにキャリア発達段階チェックシートを確認してキャリアパスポートを作成する流れになるよう、次年度に向けてカリマネ委員会や進路部と協議を進める。 ・運動させた手順の定着のためには、定期的に教員への声掛けを行う。また、キャリア目標が未記入の子どものみについては、本年度中に設定するよう担任に働きかける。 ・キャリア教育推進の軸となるキャリアパスポートと活用する年間計画の改善を行う。08年度に向けてよりいっしょに取り組む。 ・カリマネ委員会では、キャリア形成を促すための取組について各部署の課題と今年度のゴールについて明確にし、進捗状況を共有した。また、キャリア教育の軸となるキャリアパスポートの様式や活用する仕方について改善すべく検討している。</p>	<p>【中間評価後の取組内容】 ・担任団は、すべての児童生徒のキャリア教育に関する目標を共有し、キャリアパスポートを介した取り取りを通して、児童生徒のキャリア発達を促す働きかけを行うことができた。 ・全校総合では、3グループそれぞれが将来の進路選択等を見据え、「自分イノベーション」をテーマに授業実践に取り組んだ。校内の人材だけではなく、大学生も活用しながら、人間関係形成や自己理解の力を育むというキャリア教育の観点で、授業を組み立てることができた。 ・キャリアパスポートの活用については、進路部の声かけのもと活用の進捗を管理し、各担任団は児童生徒が自分立てた目標をもとに記入したイベントシートに、コメントを返す形で評価することができた。 ・カリマネ委員は、各部署のキャリア教育に関する取組の進捗管理、評価を行った。(キャリアパスポート様式改善について協議し、様式の一部見直しや新様式の検討、作成、校内研究の進捗と08年度の取組の方向性確認。個別的教育支援計画・個別の指導計画とキャリアパスポート作成の流れの進捗を確認。等) ・次年度に向け、まずは教員が新しい様式に記入してみることで活用の意義を理解し、キャリアパスポートの更なる効果的な活用を目指し、取組を進めていく。 ・総合的な学習(探究)の時間の活動として、児童生徒が興味関心をもって主体的に取り組むことができる題材や活動を設定し、より効果的にキャリア教育を進めることができるよう協議を進めている。</p>	<p>【年度末評価】 ・担任団は、すべての児童生徒のキャリア教育に関する目標を共有し、キャリアパスポートを介した取り取りを通して、児童生徒のキャリア発達を促す働きかけを行うことができた。 ・全校総合では、3グループそれぞれが将来の進路選択等を見据え、「自分イノベーション」をテーマに授業実践に取り組んだ。校内の人材だけではなく、大学生も活用しながら、人間関係形成や自己理解の力を育むというキャリア教育の観点で、授業を組み立てることができた。 ・キャリアパスポートの活用については、進路部の声かけのもと活用の進捗を管理し、各担任団は児童生徒が自分立てた目標をもとに記入したイベントシートに、コメントを返す形で評価することができた。 ・カリマネ委員は、各部署のキャリア教育に関する取組の進捗管理、評価を行った。(キャリアパスポート様式改善について協議し、様式の一部見直しや新様式の検討、作成、校内研究の進捗と08年度の取組の方向性確認。個別的教育支援計画・個別の指導計画とキャリアパスポート作成の流れの進捗を確認。等) ・次年度に向け、まずは教員が新しい様式に記入してみることで活用の意義を理解し、キャリアパスポートの更なる効果的な活用を目指し、取組を進めていく。 ・総合的な学習(探究)の時間の活動として、児童生徒が興味関心をもって主体的に取り組むことができる題材や活動を設定し、より効果的にキャリア教育を進めることができるよう協議を進めている。 【評価指標】 ・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見られる。一部見られる【キャリアパスポート】 ・キャリア教育の授業が計画通りに実施される。総合、LH、自立活動、特別活動で実践を計画し、計画通り実施されたクラス11/11【キャリア教育実践シートより】 ・教科でのキャリア教育が1教科以上実施される。5教科で実施(数学、英語、国語、理科、音楽)</p>	<p>【学校関係者評価】 ・キャリア教育を進めるうえで、「キャリア」の捉え方が素晴らしい。(児童生徒が)苦手なところに向き合っている様子が見られる。一部肯定的な回答が、キャリアパスポートの記載から内面的な成長があったことも伺える。また、学校評価アンケート(教職員)問: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見られる思い(まさか)でも、肯定的な評価が多い。教職員がキャリア教育を「理解」するという(今年度の)目標は達成されていると評価できる。 ・江の口の児童生徒の実態を考えると、学校評価アンケート(児童生徒)の回答で、一部肯定的な回答が、キャリアパスポートの記載から内面的な成長があったことも伺える。また、学校評価アンケート(教職員)問: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見られる思い(まさか)でも、肯定的な評価が多い。教職員がキャリア教育を「理解」するという(今年度の)目標は達成されていると評価できる。</p>	<p>【見しの方針】 ・カリキュラムマネジメント委員会において、キャリア教育が、本校の教育活動全体(特に各教科)で効果的に実践されるよう推進していく。 ・キャリアパスポートが、児童生徒の実態に応じた効果的なものになるよう、更に検証し、改善していく。 【次年度学校経営計画 キャリア教育の充実】 児童生徒が、「自分の将来をイメージ」できる。もしくは、理想に近</p>
<p>関係機関との効果的な連携</p>	<p>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。 【現状】 ○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定期的な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。 ○多忙化によりオンラインに欠ける時がある。 △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が乏しい。 △支援会・ケース会の実施マニュアルがない。 【目標】 「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。 【評価指標】 ・「○○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。</p>	<p>【現状】 担任団は、年度当初に、関係機関を含んだ全児童生徒の「○○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ォローを確保する。 ・困難事例については、学校運営協議会委員からの助言をいただき、連携先(生徒がつながる先)を構築していく。 ・国語等の活用を視野に入れ異業種と調整を図るとともに、地域リソースと連携した組織的、継続的な取り組みとなるよう仕組みづくりを検討する。 ・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。</p>	<p>【具体的な取組内容】 ・「○○さんチーム」を構成することで、支援会の実施有無を意識しやすくなったものの、1回目支援会を実施できていない児童生徒もいる。 ・支援会、ケース会の開始までのフォローや実施ガイドラインが整備されたが、活用効果などの成果を検証するまでは至っていない。 ・困難事例については、学校運営協議会委員からの助言をいただき、連携先(生徒がつながる先)を構築していく。 ・国語等の活用を視野に入れ異業種と調整を図るとともに、地域リソースと連携した組織的、継続的な取り組みとなるよう仕組みづくりを検討する。 ・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。</p>	<p>【中間評価】 ・学部主事会で、「○○さんチーム」の実施状況を共有し、進捗状況を把握することで、後期に支援会を実施できる見込みがある。 ・各学部でフォロー図やガイドラインを活用した効果や振り返りをするよう依頼し、情報を収集する。 ・困難事例については、学校運営協議会委員からの助言をいただき、連携先(生徒がつながる先)を構築している。 ・国語等の活用を視野に入れ異業種と調整を図るとともに、地域リソースと連携した組織的、継続的な取り組みとなるよう仕組みづくりを検討する。</p>	<p>【中間評価後の取組内容】 ・引き続き、風通しの良い職場づくりが進むよう声掛けを行う。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【年度末評価】 ・不祥事防止に向けて学習と同僚性のある職場づくりを目指して「不祥事防止」を実施(年度当初(4月4日、中間評価参照)) ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【学校関係者評価】 ・各々の教職員が、教職に従事する意義ややりがいを感ぜられる同僚性の高い職場づくりを推進する。 ・学校評価アンケート(教職員)の結果や(同僚性を高めるための)取組内容などの説明を聞くこと、特に労働時間短縮といったものはなく、働き甲斐のある職場をつくるために同僚性の高い学校づくりを実践していると思う。評価できる。</p>	<p>【見しの方針】 ・児童生徒が抱える潜在的な課題を発見できるように、支援会やケース会を適切に実施する。 ・「江の口子どもまごころ支援チーム」との連携強化を図り、具体的な活動を通じて、効果的な活用方法を検討する。 【次年度学校経営計画 学校設定】関連項目 児童生徒が、自分の幸せを考え、より良い生き方を模索することができる</p>
<p>働き方改革</p>	<p>児童生徒の事や授業づくりチームで取り組み、働き甲斐のある職場をつくる。 【現状】 ○同僚と相談しやすくなり、働き甲斐のある職場が楽しい。 ○教科会でのディスカッションが楽しい。 ○管理職と相談しやすい。 ○教職員間で目的の共有が難しい時がある。 【目標】 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。 【指標】 ・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える教職員の割合が増加。 ・学校評価アンケートで「この学校の教育活動に愛着、誇りがある」教職員が8割以上。</p>	<p>【現状】 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。 ・運営委員会、部会、会議などの資料については、ほぼ、データ上で情報共有を行うことができる。また、校内外のアンケートについては、GWやGoogle Formなどの機能を活用して実施・集計等を行うことができる。</p>	<p>【具体的な取組内容】 ・年度当初(4月4日)、管理職等によるエンカウンター(「不祥事防止に向けた学習と同僚性のある職場づくりを目指して」)を実施し、風通しの良い職場づくりの取組を行った。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、それぞれの目標を設定し、所属する教職員が方向性を共有した。また、それをもとに各教職員が目標設定シートに自分の目標を設定した。一部、本取組を理解できていない教職員がいた。 ・運営委員会、部会、会議などの資料については、ほぼ、データ上で情報共有を行うことができる。また、校内外のアンケートについては、GWやGoogle Formなどの機能を活用して実施・集計等を行うことができる。</p>	<p>【中間評価】 ・引き続き、風通しの良い職場づくりが進むよう声掛けを行う。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【中間評価後の取組内容】 ・引き続き、風通しの良い職場づくりが進むよう声掛けを行う。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【年度末評価】 ・不祥事防止に向けた学習と同僚性のある職場づくりを目指して「不祥事防止」を実施(年度当初(4月4日、中間評価参照)) ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【学校関係者評価】 ・各々の教職員が、教職に従事する意義ややりがいを感ぜられる同僚性の高い職場づくりを推進する。 ・学校評価アンケート(教職員)の結果や(同僚性を高めるための)取組内容などの説明を聞くこと、特に労働時間短縮といったものはなく、働き甲斐のある職場をつくるために同僚性の高い学校づくりを実践していると思う。評価できる。</p>	<p>【見しの方針】 ・各々の教職員が、教職に従事する意義ややりがいを感ぜられる同僚性の高い職場づくりを推進する。 ・学校評価アンケート(教職員)の結果や(同僚性を高めるための)取組内容などの説明を聞くこと、特に労働時間短縮といったものはなく、働き甲斐のある職場をつくるために同僚性の高い学校づくりを実践していると思う。評価できる。 【次年度学校経営計画 働き方改革】 教職員一人ひとりがチームで取り組み、教職に従事する「意義、やりがい」を持ち続けることができる。</p>
<p>不祥事防止に向けた取組</p>	<p>★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 【現状課題】 ○不注意事象の予防 ○ハラスメントの防止 ○教職員のメンタルヘルス ○不祥事発生時の適切な対応 【目標】 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。 【指標】 ・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える教職員の割合が増加。 ・学校評価アンケートで「この学校の教育活動に愛着、誇りがある」教職員が8割以上。</p>	<p>【現状】 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)を全面的に実施する。 ・管理職は全教職員の各々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。 ・不祥事防止委員会の実施回数 ・運営委員会(月1回)と同時間併し、その他に随時実施する。 ・管理職は同僚性を高めるワークを実施する。</p>	<p>【具体的な取組内容】 ・「信頼される学校づくりのために」チェックリストを実施した(4月・ハラスメント、児童生徒性暴力等、わいせつ行為処罰罪等、5月:体罰、飲酒運転、スピード違反等、6月:個人情報漏えい・盗難・漏えい、公金等の不正処理、その他) ・不祥事防止のために校内で整えた各種のルールや取組を一覧にまとめて、各取組が実行されているかどうかの調査(アンケート)を実施した。不祥事防止のための啓発的な取組を行った。 ・年度当初のオリエンテーションにおいて、左記の冊子データを紹介し、すべての教職員がデスクトップに貼り付け、いつでも見ることができるよう環境をつくった。 ・不祥事防止月間(6月)には、不祥事を起こさないための職場づくり(4/4実施)の研修の際に、各自が「行動化する」と考えた内容を意識して実践した。 ・研修やワークは、当初の計画通り実施できた。</p>	<p>【中間評価】 ・引き続き、風通しの良い職場づくりが進むよう声掛けを行う。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【中間評価後の取組内容】 ・引き続き、風通しの良い職場づくりが進むよう声掛けを行う。 ・各学部(寄宿舎)及び学年団、校務分掌が、各チーム目標を設定したが、説明不足もあり、取組の意図が浸透しておらず、記載内容に差異があった。 ・所属するチームの目標を実現するために、各自が目標設定シートに記載する目標についても、一部、理解が浸透できていない教職員がいた。 ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間で感謝の気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 ・会議などの資料は、データ上で情報共有し、また、校内外のアンケートについても情報機器を活用して実施できている(中間評価参照)</p>	<p>【年度末評価】 ・「信頼される学校づくりのために」チェックリストの実施(4～6月:中間評価参照) ・不祥事防止のための各種の校内ルールの実施状況確認調査(アンケート:①6月、②12月)を実施した。校内ルールを再確認し、徹底する機会となった。 ・全職員が、異業種作成冊子所持(年度当初:中間評価参照) ・不祥事防止に向けた校内研修を計画的に実施。(4/4:不祥事を起こさないための職場づくり、7/2:関係法令についての学習、8/29児童生徒性暴力防止研修、10/15:他県教諭の連携事例について、11/19:飲酒運転と自転車の交通違反) ・不祥事防止に向けた注意喚起の実施。(都度実施、全7回) ・学校長の提案で、12月に「サクスカード(教員間でありがとうの気持ちに伝わる)」の取組を実施した。カードを通じて同僚に感謝を伝え、同僚性を高める機会となった。【再掲】 【指標】 ・昨年度と比較して、不祥事を自分事と捉えたり危機意識が高まったと回答(肯定的回答)した職員の割合:100%【学校評価アンケート(教職員)】</p>	<p>【学校関係者評価】 ・全国的な教職員の不祥事事象の発生などもあり、異教委等からの指示(流れ)があることは思いますが、学校が、不祥事防止に向けて真摯に取組を進めていることが分かる。同僚性の高い職場づくりの取組と相乗効果で倫理観も更に高まる。子どもを真ん中において教職員が一体感をもってチームで取り組んでいる様子も伺え、いい学校づくりが進んでいると思う。評価できる。</p>	<p>【見しの方針】 ・教職員が倫理観を堅持し、不祥事等が起こらない組織づくりを推進する。 ・全国的な教職員の不祥事事象の発生などもあり、異教委等からの指示(流れ)があることは思いますが、学校が、不祥事防止に向けて真摯に取組を進めていることが分かる。同僚性の高い職場づくりの取組と相乗効果で倫理観も更に高まる。子どもを真ん中において教職員が一体感をもってチームで取り組んでいる様子も伺え、いい学校づくりが進んでいると思う。評価できる。 【次年度学校経営計画 不祥事防止に向けた取組】 教職員の不祥事案を0にできる。</p>