

令和２年度 学校経営計画及び学校評価

1 めざす学校像

「チャンス・チャレンジ・チェンジ」をキーワードとして、生徒全員が就労を通じた社会的自立をし、生き生きと暮らしていける人材を育成する学校をめざす。 ☆「チャンス」＝人との出会いを大事にするとともに、本校の教育活動や生徒の良さを広く発信する。 ☆「チャレンジ」＝自己達成感を高められるように生徒の個別の実態に応じた支援を行いつつ、未経験の課題に対して挑戦する力をつけるよう支援する。 ☆「チェンジ」＝互いの違い・よさを認め合う仲間づくりにより自己肯定感を高め、めざすべき自分・目標を見つけて社会へ巣立つことができるよう支援する。

2 中期的目標

1 生徒本人を中心に据えた「支援と指導・相談」体制の整備と安全で安心な学校づくり （１）目標設定～評価のPDCAサイクルを実践し、生徒に関する会議・研修会等を行い、チームで実態把握に努めながら、生徒の成長へつなげる。 （２）課題の発見・理解や、成功体験を味わう過程を大事にし、自己肯定感を高めながら、課題に対して挑戦する意欲や態度が身につくよう支援方法を工夫する。 （３）相談しやすい環境設定やその機会を計画的に準備する。また、在校時から関係機関との連携体制を深め、個のニーズに応じた相談体制を構築する。 （４）安全で安心な学校生活を送ることができる学校づくりを行う。 ※生徒向け学校教育自己診断「自分の個別の教育支援計画・個別の指導計画の目標を知っている」H30年度:新規72%, R元年度:68%→R4年度:83% 同診断「相談できる先生がいる」H30年度:新規71%, R元年度:73%→R4年度:88%
2 就労を通じた社会的自立をめざしたキャリア教育の推進と高等支援学校教職員としての資質向上 （１）令和４年度から実施の新学習指導要領をふまえ、「MURANO キャリアプラン」にもとづき、社会に開かれた教育課程、教科がつながるシラバス推進を行うとともに、新教育課程の編成に取り組む。 （２）シラバスにもとづいた教科の個別の指導計画の内容を担当者間で共有を図るとともに、教科内で教材等の共有を行う。 （３）生徒がわかる・かわる授業をめざし、授業力の向上に取り組むとともに、高等支援学校教職員としての資質の向上に努める。 ※特別支援学校教諭免許保有率 H29年度:47%, H30年度:50%, R元年度:53%→R4年度:68% ※教職員向け「主体的・対話的で深い学びの実現をめざして授業を行っている」 R元年度:新規87%→R4年度:100%
3 共生社会作りへの参画と情報発信 （１）企業就労をかなえるために、実習先・雇用先の新規開拓・確保を行うとともに、効果的なマッチングを行いながら、就労率・定着率の向上に努める。 （２）支援教育のセンター的機能の発揮として、共生推進教室設置校を含む学校園に対して、本校の教育実践を広める。 （３）地域住民・事業主や他校との交流・連携を行いながら、本校生徒への理解が深まるとともにサポーターが増えるよう努める。 （４）本校の取組みと魅力が鮮明に伝わるように、創意工夫を行いながら積極的な広報を行う。 ※卒業１年後の職場定着率 H30年度:新規100%, R元年度:92%→R4年度:100% ※教職員向け「外部への情報提供手段としてホームページを活用できている」 R2年度:新規→R4年度:85%
4 学校の組織力向上 （１）初任者や経験年数の少ない教職員に対する人材育成とともに、教職員が相互に資質を高め合う同僚性の高い職場をめざす。 （２）研修や学校視察に参加して学んだことをいかして実践するとともに、校内で伝達し、組織力の向上に役立てる。 （３）業務の精選と働き方改革に取り組み、教職員間の協議・研修時間を確保しながら、時間外勤務の縮減、教職員の心身の健康の維持を推進する。 ※教職員向け「初任者を含む教職経験１～２年めの者及び本校１年めの教職員に対する育成・支援が行われている」 R2年度:新規→R4年度:70%

【学校教育自己診断の結果と分析・学校運営協議会からの意見】

学校教育自己診断の結果と分析〔令和２年11月実施分〕	学校運営協議会からの意見
数値は R１→R２の推移である。保護者からの回収率は共生推進分を含んで91%→97%と一層協力いただけた。肯定的回答が前年度から7ポイント以上変化している項目で、増加したものを[増]、減少したものを[減]と表記した。 ○本校生徒：[増]が20項目中8項目。「学校へ行くのが楽しい」58%→80%と大幅に上昇。長期間の臨時休業で不安な日々が続いたが、学校再開後には生徒・教員と会えること、全生徒タブレット購入と活用、オンライン授業の環境整備、新型コロナ対策を工夫した授業や学校行事に対して積極的な気持ちが表れたと考える。[減]は「地域の方と交流する機会がある」81%→74%の1項目。今年度、地域の方を迎える取組みや校外イベント参加を中止した影響と考える。 ○本校保護者：[増]が28項目中1項目。「性に関する学習は自分や周りの人を大切にすることを養おうとしている」87%→96%、3年間の系統立てた性に関する学習や講演会を今後も継続したい。[減]は3項目、「他校や共生生徒と交流する機会がある」92%→81%は、新型コロナ対策により行事の中止や部活動の対外試合等に参加できなかった影響が大きいと思われる。また、「情報提供の手段としてホームページを活用」71%→60%は、外部向けはホームページ、内部向けは「むらの安心メール」として今年度から切り分けたことが主な要因と考える。 ○共生生徒・保護者：生徒において[増]が19項目中1項目、[減]が13項目。共生生徒は本校への登校が1か月遅れ、本校行事への参加も中止など新型コロナの影響が大きい。[増]個別の支援に関する項目は72%→94%となり、各教科において目標設定や振り返りシートの記入等を実施、指導している成果と思われる。保護者においては、新型コロナの影響以外の項目は高い評価となった。 ○教職員：[増]が42項目中7項目、[減]が5項目。特に「初任者や教員経験１～２年め、本校１年めの教員に対する育成・支援」の肯定は、新規47%と低い結果となった。自己診断後には、今年度から初任・支援教育１～２年めの教員に対して、支援教育Q&A ミニ研修会を開催して好評であった。「学校組織に関する項目」では、新型コロナの影響により、学校経営計画において実施できないことや、新対応のため計画変更が続いた。情報収集により、先を見越した計画に基づいた取組みとなるように努めたい。	第1回（7/20） ・清掃の授業について、ビルメンテナンス業務は保健所管轄になっていて、公衆衛生の観点が求められる。感染予防が大切なこの状況下だから、技術だけでなく、衛生の観点からの指導も徹底していただきたい。 ・事務職の就労では在宅勤務が増えている。通勤がなくなることや、自宅での環境が整っておらず落ち着いて仕事ができない場合も少なくない。家庭や関係機関と連携・相談していくことが必要である。 ・臨時休業中は落ち着かない子どもが多かった。先生に話を聞いてもらうことで、ストレスや不安を解消している子どもは多く、配慮をお願いしたい。 第2回（10/26） ・授業で新型コロナ感染防止対策をどのように行っているか。 ・授業で仕事の楽しさをどのように伝えているか。また、給与明細の読み取り方について指導する場面があるか。 ・相談しやすい環境づくりの「ほっこりむらの」での取組みについて。 ・タブレットをどのように授業で活用しているか。タブレットが生徒1人1台あることで同じ条件で学習することができて、操作説明も受けやすい。卒業生へのアフター訪問をタブレットで行うことを想定した取組みも行っておくと良いのでは。 第3回（1/25） ・タブレット活用が広がる中での新たなトラブル発生への備えが必要である。 ・小さな問題が生じ、相談があることで成長する側面もある。卒業１年後の職場定着率100%をめざす状況では、障害者就業・生活支援センターに何を期待するか。 ・卒業生へのフォローという点で、課題が発生する前段階からの情報収集が大切である。どのような方法で情報収集・対応をしているか。 ・教員から困った生徒と見えるのは、その生徒が困っているということ。その観点で、課題の早期発見・早期対応に努めてほしい。また、相談の仕方がわからずに相談できない生徒がいるかもしれないと考えた対応をお願いしたい。

府立むらの高等支援学校

3 本年度の取組内容及び自己評価

中期的目標	今年度の重点目標	具体的な取組計画・内容	評価指標	自己評価
1 生徒本人を中心に据えた「支援と指導・相談」体制の整備と安全で安心な学校づくり	(1) 目標設定～評価のPDCA サイクルを実践し、生徒に関する会議・研修会等を行い、チームで実態把握に努めながら、生徒の成長へつなげる。 (2) 課題の発見・理解や、成功体験を味わう過程を大事にし、自己肯定感を高めながら、課題に対して挑戦する意欲や態度が身につくよう支援方法を工夫する。 (3) 相談しやすい環境設定やその機会を計画的に準備する。また、在校時から関係機関との連携体制を深め、個のニーズに応じた相談体制を構築する。 (4) 安全で安心な学校生活を送ることができる学校づくりを行う。	(1) ア・校内用事故・ヒヤリハット報告書を作成し、状況・対応・原因考察・防止策を共有し、再発防止に努める。着任者にも蓄積内容の共有を図る。 (2) ア・各場面において、各担当者が個別的教育支援計画・指導計画を意識して取り組むとともに、目標が生徒に明確になる促しや手立てを工夫する。 イ・職場実習の評価を、担任はもとより、授業担当者においても目標設定・指導にいかす。職場実習の評価と職業に関する教科の評価を含めて、実習先のマッチングの参考とする。 (3) ア・SSW・外部福祉人材・関係機関との連携をとるとともに、生徒が気軽に相談できるよう全教職員が努める。 イ・性に関する指導を系統的・継続的に進める。 (4) ア・緊急地震速報等を利用した避難訓練を実施。安全を自ら確保できるよう主体的に行動する態度を育成するため、予告なしの訓練に初めて取り組む。「災害発生時緊急連絡カード」の活用が定着するように継続して取り組む。 イ・教育活動における生徒の安全確保、食物アレルギー事故防止等に努める。	<※学校教育自己診断については、生診:生徒向け、保診:保護者向け、教診:教職員向けとして略記。教職員向けで質問項目の担当がない場合は、校内の様子を回答。> (1) ア・事故・ヒヤリハット報告書を作成・共有する。着任者にも共有する。 (2) ア・生診「自分の個別的教育支援計画・個別の指導計画の目標を知っている」肯定率 73% (H30:新規 72%, R1 :68%) イ・教診「生徒一人一人が興味・関心・適性に応じて進路選択ができるよう、きめ細かい指導を行っている」85% (H29:68%, H30:74%, R1 :80%) (3) ア・生診「相談できる先生がいる」78% (H30:新規 71%, R1 :73%) イ・教診「性に関する指導は、系統的・計画的に行われている」89% (H29:60%, H30:70%, R1 :85%) (4) ア・生診「地震や火災などがおこった場合、どうしたらよいかを学べた」85% (新規)・緊急連絡カードの活用を継続する。 イ・食物アレルギー事故 0 件(新規)	(1) ア・同報告書により 18 件共有。年度当初に前年度分を研修で再共有。蓄積して校内活用。(○) (2) ア・「知っている」84%に上昇。今後も生徒の意識と繋がる支援・指導を行う。(◎) イ・感染症対策で一層の工夫が必要な状況であったが「きめ細かい指導」87%、今後も継続。(○) (3) ア・「相談できる先生がいる」87%、毎日の健康フォーム送信とフォロー、学年団の関わり、支援部「ほっこりむらの」、生徒指導部「いじめ防止対応」、全校体制による見守り、福祉医療関係人材活用等が貢献。次年度も工夫していく。(◎) イ・「性に関する指導」93%に上昇。本内容は保護者にも好評。生徒向け講演は次年度も継続。(◎) (4) ア・「地震・火災対応」93%、今年度から予告なし避難訓練を段階的に 2 回実施。連絡カードの活用指導も実施。次年度も避難予告方法・内容を工夫して継続。(◎) イ・食物アレルギー事故 0 件、今後も確実に取り組んでいく。(○)
2 キャリア教育を通じた社会的自立をめざしたキャリア就労の推進と高等支援学校教職員と	(1) 新学習指導要領をふまえ「MURANO キャリアプラン」にもとづき、社会に開かれた教育課程、教科がつながるシラバスと新教育課程編成。 (2) シラバスにもとづいた教科の個別の指導計画の内容を担当者間で共有を図る。 (3) 生徒がわかる・かわる授業をめざし、授業力の向上に取り組むとともに、高等支援学校教職員としての資質の向上。	(1) ア・新カリキュラム検討 PT から引き継いだ教育課程検討委員会が中心となり、先行実施をめざして新教育課程の編成を進める。 (2) ア・シラバスにもとづいた教科の個別の指導計画について、主担当者が内容を検討し、担当者間でそれを共有する。 イ・教科の個別の指導計画の目標・手立て・評価の作成方法について、見直しと工夫を行い、役立つ方法を取り入れていく。 (3) ア・支援学校教職員としての資質の向上を図る。 イ・「MURANO キャリアプラン」にもとづきながら、主体的・対話的で深い学びの実現をめざして授業を行う。	(1) ア・1 年先行して令和 3 年度からの全学年実施をめざして新教育課程の編成を進める。 (2) ア・教科の個別の指導計画を担当者間で共有する。 イ・教診「教科の個別の指導計画の目標・手立て・評価の作成において、現行の体制は役立っている」68% (R1 :新規 63%) (3) ア・特別支援学校教諭免許保持率 58% (H29:47%, H30:50%, R1 :53%) イ・教診「主体的・対話的で深い学びの実現をめざして授業を行っている。」91% (R1 :新規 87%)	(1) ア・本校、共生推進教室ともに先行実施として編成できた。先行実施する中で必要な部分は調整する。(○) (2) ア・担当者間で共有できている。(○) イ・「現行の体制が役立っている」80%に上昇。今年度開始した電子回覧が安定運用となるように継続していく。(◎) (3) ア・保有率 55%、免許認定講習があるが複数年必要。今後も促していく。(△) イ・「主体的・対話的・深い学びの授業」96%、全生徒のタブレット所有が実現、オンライン授業研修により技術力が向上、多様な活用が可能となった。次年度、新 2 ～ 3 年生はアプリ等を充実。(◎)
3 共生社会作りへの参画と情報発信	(1) 企業就労をかなえるために、実習先・雇用先の新規開拓・確保を行うとともに、効果的なマッチングを行いながら、就労率・定着率の向上に努める。 (2) 支援教育のセンター的機能の発揮として、共生推進教室設置校を含む学校園に対して、本校の教育実践を広める。 (3) 地域住民・事業主や他校との交流・連携を行いながら、本校生徒への理解が深まるとともにサポーターが増えるよう努める。 (4) 本校の取組みと魅力が鮮明に伝わるように、創意工夫を行いながら積極的な広報を行う。	(1) ア・実習・雇用先の開拓・確保。 イ・卒業生進路先へのアフター訪問を継続的に実施して定着支援を行う。 (2) ア・共生推進教室への相談支援を継続実施。 イ・研究会等の研修・見学の受け入れを行い、教育実践を広めるとともに、授業見学・校内見学も行い、本校の取組みを広める。 ウ・オープンスクールを小学校にも案内をする。 (3) ア・生徒の販売学習や活躍できる機会の確保。 ・生徒の製品・サービスにおいて新規の取組みや入れ替えを行う。 ・生徒が社会の一員としての実体験ができるように、天の川カフェを活用する。 イ・生徒登校時の立ち番(通学指導)において担当教職員は、地域住民に率先して日々挨拶を行う。 ウ・大学等を含め他校との交流を実施する。 (4) ア・学校 Web を外部への情報提供手段としてとらえて活用する。スマートフォンでも見やすい表示を行う。 イ・校区コミュニティの自治会回覧板に随時、広報チラシを掲載してもらって、取組みを周知する。	(1) ア・必要な開拓・確保を実施する。 イ・卒業 1 年後の職場定着率 90%以上を維持。(H30:新規 100%, R1 :92%) (2) ア・共生推進教室の相談支援を実施する。 イ・研究会等の研修・見学を受け入れ、授業見学を併せて行う。 ウ・小学校からもオープンスクールに参加があるように取り組む。(R1 :新規 10 名) (3) ア・製品・サービスにおいて、新規の取組みや入れ替えをする。 ・天の川カフェの利用者数増(含校内・併設校・保護者) 3100 名以上 (H29:2700 名, H30:2990 名, R1 :3083 名) イ・立ち番の教職員は地域で日々挨拶を行う。 ウ・他校との交流を促進する。(R1 :2 校 4 日) (4) ア・教診「外部への情報提供手段としてホームページが活用されている」80%(新規) イ・校区コミュニティの自治会回覧板に、広報用チラシを年間 4 回掲載する。	(1) ア・新型コロナにより大きな影響が出る中、開拓・確保を実施できた。(○) イ・進路指導部を中心に対応し、1 年後の定着率 92%であった。(○) (2) ア・共生との相互見学は実施、相談支援に至らず。次年度は実施したい。(△) イ・府内支援学校初任者研修、大学生、企業、他県視察等を受け入れた。(○) ウ・新型コロナ対策の人数制限により、中学 3 年生以外は参加不可とした。制限がなくなれば小学校も可としたい。(一) (3) ア・新型コロナ対策で、多数の新規製品やサービスに生徒は挑戦した。(○) ・新型コロナ対策で、地域・保護者の天の川カフェ利用を全て中止した。(一) イ・立ち番の教職員から通行人への挨拶を生指部から呼びかけて実施。(○) ウ・新型コロナ対策をとり 1 校 3 日実施。(○) (4) ア・「外部への情報提供手段としてのホームページ」82%、今年度から、外部向けはホームページ、内部向けは「むらの安心メール」として切り分けた。(○) イ・地域の参加が全て中止となり、回覧板掲載を見送った。代わりにコミュニティ協議会で活動資料を 4 回配付。(○)
4 学校の組織力向上	(1) 初任者や経験年数の少ない教職員に対する人材育成とともに、教職員が相互に資質を高め合う同僚性の高い職場をめざす。 (2) 研修や学校視察に参加して学んだことをいかして実践、校内で伝達し、組織力の向上に役立てる。 (3) 業務の精選と働き方改革に取り組み、教職員間の協議・研修時間を確保しながら、時間外勤務の縮減、教職員の心身の健康の維持を推進する。	(1) ア・初任者を含む教職経験 1 ～ 2 年めの者及び本校 1 年めの教職員に対する育成・支援に積極的にあたる。特に、教職員間の授業見学においては複数回行い、上の育成・支援対象者の授業を必ず含めて行う。 (2) ア・近畿特別支援学校知的障害教育研究大会兵庫大会に 3 名以上参加 (R2. 8. 19) イ・研修や視察の報告を、職員朝礼等の時間を用いて共有を行い、組織力の向上に役立てる。 (3) ア・分掌・学年・委員会等からの提案により、業務のスリム化を経営会議で検討し、できることから実施していく。 イ・はよかえろう DAY の実施、在校時間の見える化、会議の 17 時ルールの継続に加え、更に工夫を行いながら取り組む。	(1) ア・教診「初任者を含む教職経験 1 ～ 2 年めの者及び本校 1 年めの教職員に対する育成・支援が行われている」60% (新規) ・教診「私は授業見学を複数回行った」60% (新規) (2) ア・教育研究大会に 3 名以上参加する。 イ・研修や視察の報告・共有を行う。 (3) ア・ボトムアップにより、業務のスリム化を実施する。 イ・時間外在校時間の校内平均を R 元年度比 5%減	(1) ア・「経験年数の少ない教員に対する育成・支援」47%。公開授業週間では同対象となる教員を含めて複数回の授業見学を行うように指定。自己診断後には初任・支援教育 1 ～ 2 年めの教員に対して、支援教育ミニ研修会を開催。(△) ・「複数回の授業見学」69% (◎) (2) ア・大会は中止。開催されれば参加。(一) イ・Web 型研修は幅広く校内で共有。次年度も工夫して共有したい。(○) (3) ア・教職員間の Web 会議システム等による効果的な運用。新型コロナ対策では多様な取組みが行われた。次年度に向けて、大きな組織改編を行う。(○) イ・時間外は 4%減。次年度は自動応答電話の活用も考える。(○)