

令和 8 年度 学校経営計画及び学校評価

1 めざす学校像

企業就労を通じて自立と社会参加を促進し、社会に貢献できる人材を育成する学校

キャッチコピー「AIの時代、今こそ発信『とりかいは人間力』！」

- 1 生徒の人権を尊重し、個々のニーズをふまえた教育実践を進め、企業就労と社会貢献を実現させる。
- 2 地域、企業、福祉・労働等の関係機関と幅広い連携や交流を充実させ、生徒が主体的に社会に参加できる力を育てる。
- 3 教員の専門性を高め、社会の変化や多様性を踏まえた組織を構築することで、職業教育の充実を図り、生徒の「働き続ける力」を伸ばす。

2 中期的目標

1 社会的自立に必要な力を養うための特色ある教育活動の充実

キャッチコピー「身につけよう『働き続ける力』」

＜評価指標：卒業後1年間の定着率100%（再雇用を含む）＞ [R5:91%、R6:100%、R7:100%]

- (1) 学習指導要領をふまえた教育課程により、確かな学力をはぐくむための「主体的で対話的な深い学び」を軸に授業改善に努める。
- (2) キャリア教育の観点からの自立活動を充実させ、一人ひとりの教育的ニーズに応じ、自主性・自立性を育成するための適切な指導、支援を行う。
*高等支援学校ならではの適切で有効な自立活動を実施し、専門人材の活用等により効果的かつ効率的な指導、支援を行う。
*教育支援計画、移行支援計画を改善・活用し、家庭や就労支援先との連携を深め、一人ひとりのニーズに応じた自立支援と就労支援を行う。
- (3) 生徒の自己肯定感を高め、自己実現と「働き続ける力」を育成するための「進路学習・進路指導」を推進する。
*全生徒に学校生活を大切にしたい規則正しい生活習慣を定着させ、豊富な実習体験により適切で効果的なジョブマッチングを重視した進路指導を行う。
高い就労率と定着率を維持し、アフターフォローについても重視する。
- (4) 不登校生徒に対し、状況に応じた登校支援を行うとともに、卒業時点での進路先を確保する。
- (5) デジタル機器を効果的に活用するとともにアナログ教材（手仕事）の良さも重視した授業等の一層の改善に努める。
- (6) 生徒会活動の充実、他の高等支援学校や高校、支援学校高等部とのスポーツによる交流機会の拡大と部活動の活性化を図る。

2 高等支援学校教員としての資質の向上とこれからの時代の変化に対応できる学校組織力の向上

キャッチコピー「生徒の模範となる『学び続ける教員』へ」

＜評価指標：学校教育自己診断の教員項目「経験年数の少ない教職員を学校全体で育成する体制が取れている」の肯定率80%＞

[R5:60%、R6:58.5%、R7:75.6%]

- (1) 教員全員の指導力、授業力の向上を組織的に推進し、社会の変化に対応できる「学び続ける」教職員の育成をめざす。
- (2) 生徒への適切な指導実践を行うため、教職員一人ひとりが人権意識をより高め、障がいの理解や支援方法などについての専門性の向上を図る。
- (3) 高等学校に在籍する支援の必要な生徒に対し、支援教育や就労支援のノウハウを生かし支援を行う。
- (4) 教員間の意思疎通を図り、経験年数の少ない教員への適切な支援や健全な同僚性のもと、積極的に学校経営に参画する仕組みを整え、組織力を向上させる。

3 地域、企業、福祉・労働等関係機関との連携や交流を充実させるとともに、積極的に情報を発信し、本校の教育活動への理解啓発を推進

キャッチコピー「連携・交流 広く・深く」

＜評価指標：学校教育自己診断の教員項目「地域との連携に取り組んでいる」「情報の周知に努めている」それぞれ90%以上＞

それぞれ [R5:97.5%、R6:90.2%、R7:82.9%] [R5:97.5%、R6:85.4%、R7:90.2%]

- (1) 地域社会の中で積極的に活動し、豊かに生きるために交流及び共同学習の充実や地域活動への積極的参加で連携を図り相互理解を深める。
- (2) 本校の様々な教育活動を積極的に外部発信するなど広報活動の充実を図り、高等支援学校の特色を地域、企業に広める。
- (3) 危機管理体制の充実と地域との連携により防犯・防災教育を行い、「主体的に行動する態度」と「共助」に関する意識の向上をめざす。
- (4) グローバル化や情報化をはじめとした社会の加速度的な変化に対応するため、国際理解教育、国際交流を推進することで、国際的な視野を育むとともに、これからの時代に生きる力を育成する。

4 校務の効率化による働き方改革

キャッチコピー「充実した教育は教職員の健康から」

＜評価指標：ストレスチェック集団分析における総合ストレス度90以下を維持＞ [R5:83、R6:84、R7:86]

- (1) 校務運営の効率化を図る。
- (2) 大阪府立学校の教職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画に基づき働き方改革を推進する。ワークライフバランスを意識した働き方改革を行う。

【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 年 月実施分]	学校運営協議会からの意見

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 ＜推進部署＞ (番号は上記中期的目標に対応)	具体的な取組計画・内容 (「 」内の太字下線部分はキャッチコピー)	評価指標[R7年度値]	自己評価
1 特色ある教育活動の充実	<p>(2) ア アレルギー対策の徹底 ＜保健部＞</p> <p>イ 規則正しい生活習慣と生活リズムへの意識向上 ＜生徒指導部＞</p> <p>ウ 個別の教育支援計画の校務支援システムによる作成と、個別の移行支援計画のリニューアル ＜地域支援部＞</p> <p>(3) 生徒向けの進路指導の取り組み充実 ＜進路指導部＞</p> <p>(4) 不登校生徒への支援の充実 ＜各学年＞</p> <p>(5) デジタルとアナログのバランスの取れた授業の推進 ＜教務部＞</p> <p>(6) 生徒会(委員会)活動の充実と部活動の活性化 ＜生徒指導部＞</p>	<p>(2) ア <u>「正しく知る。正しく防ぐ。それが安心。」</u> ・教職員向け研修の実施(4月) ・食物アレルギー対応マニュアルに沿った手続きの徹底(通年) ・ヒヤリハット事象の共有(随時)</p> <p>イ <u>「一日の始まりはここから」</u> 登校指導、下校指導を徹底する。規則正しい生活習慣への意識を向上させ、欠席や遅刻数の減少を図る。</p> <p>ウ <u>「リニューアル 活かしてつなぐ 支援のバトン」</u> 14期生から校務支援システムを活用し、個別の教育支援計画、個別の移行支援計画を作成することで、支援の充実と保護者との情報共有に役立てる。移行支援計画を見直し、就労支援に役立てる。</p> <p>(3) <u>「みんなで学んで、自分で決める」</u> ・実習後の自己評価表と実習先の評価表の比較、実習日誌等を活用した面談の実施による振り返りの実施 ・新しい形での卒業生による進路学習の実施。(昇格した人・資格を取った人等)</p> <p>(4) <u>「納得の移行支援を行います」</u> SSW や SC を活用し、地域の児童福祉担当課と連携することで、生徒の状況に応じた登校支援を行うとともに、卒業時点での進路先を確保する。</p> <p>(5) <u>「デジタル×アナログ」</u> アナログの重要性が再度問われているなか、デジタル機器を有効に活用するとともに、手仕事等のアナログ活動の重要性を再確認できるようにする。</p> <p>(6) <u>「シン・アオハル」</u> ・生徒会(委員会)活動の充実 ・大会等への積極的参加</p>	<p>(2) ア・アレルギー事故0件 [0件]</p> <p>イ・遅刻年5回以内の生徒8割以上を維持[84.2%]</p> <p>ウ・賢者を活用した教育支援計画の作成(14期生) [新規] ・新しい移行支援計画の作成(14期生)[新規]</p> <p>(3) ・職場実習ごとに、校内での振り返りを欠かさず実施(継続)[実施した] ・新しい形での進路学習について試行1回以上 [新規]</p> <p>(4) ・卒業時点での進路先の確保100% [100%]</p> <p>(5) ・全授業で実施 [実施した] (全教員の授業を1単位以上ビデオ撮影し、教職員間で共有する) ・教員へのアンケート「アナログの重要性を再確認して、授業をすることができた」の肯定率75%以上 [新規]</p> <p>(6) ・定期的な各生徒委員会の実施と活動 年8回以上 [8回] ・各競技会の大会、芸術活動への積極的参加 年15回以上を維持 [17回] ・クラブ加入率80%以上を維持 [81.5%]</p>	

<p>2 高等支援学校教員としての資質の向上と学校組織力の向上</p>	<p>(1) 教員の就労支援にかかわる専門性の向上 ＜進路指導部＞</p> <p>(2) 指導力・支援力の向上 ＜地域支援部・指導教諭＞</p> <p>(3) 高等学校への地域支援の充実 ＜L.S. 進路指導主事＞</p> <p>(4) 教員の育成と学校組織力の向上 ＜地域支援部・首席＞</p>	<p>(1) 「企業理解から広がる支援の力」 ・障がい者雇用に取り組む企業職員によるビジネスマナーや定着支援に関する教職員研修の実施 ・全教職員の企業訪問（企業開拓、実習振り返り、企業見学など）</p> <p>(2) 「学び合い 教え合い 深め合う 支援の力」 ① 教職員人権研修を年間2回実施 ② 専門性を高める研修を年間2回実施 ③ 自立活動研修を年間2回開催実施 ④ ケース会議の実施 ⑤ 伝達講習の実施 ⑥ 初任者、2～4年目、10年目教員の研究授業と研究協議の実施</p> <p>(3) 「資源としての高等支援にぜひ相談を」 サポート校を通じた地域支援を活性化させるための手立てを模索する。</p> <p>(4) ア 「一番深い学びは、他者に説明できるようになること」 オープンスクール・進学フェア等に、新転任者が案内者・学校紹介担当として参加する。 イ 「あなたの声も学校運営計画に」 学校経営計画の重点目標を全教職員から募集する。担当部署長・副長と目標設定・進捗状況・達成状況の確認面談を行い、主体的に学校運営に参画する意識を育てる。</p>	<p>(1) ・研修を2回以上実施 〔新規〕 ・全教職員が企業訪問 〔新規〕</p> <p>(2) ・①～④ 教員の研修理解度 90%以上 [83.2%] 研修の参加率 80%以上維持 [82.6%] ケース会議の実施(各学年1回以上) [新規] ・⑤年間3回以上実施 [新規] ・⑥年間4回以上実施 [新規]</p> <p>(3) ・相談件数の増加 [1件]</p> <p>(4) ア・学校教育自己診断 「経験の少ない教職員を学校全体で育成する体制が取れている」肯定率 80%以上 [75.6%] イ・学校教育自己診断 「教職員は、学校の運営や改善に役立つよう積極的に意見や考えを発信している」肯定率 80%以上 [78.0%]</p>	
<p>3 関係機関との連携や交流と理解啓発の推進</p>	<p>(1) 生徒の社会的自立に向けた、支援機関・地域との関係強化 ＜進路指導部・食とみどり科＞</p> <p>(2) 広報活動の充実 ＜地域支援部＞</p> <p>(3) 防犯・防災教育の充実 ＜生徒指導部＞</p> <p>(4) 豊かな国際感覚や多様性を受け入れる態度の醸成 ＜首席・外国語科＞</p>	<p>(1) ア 「つながりの、作り方を考えよう」 ・障がい者就業・生活支援センターによる教職員研修や3年生を対象とした、地域ごとのセンターによる出前授業の実施 ・卒業後の地域移行をみすえた、部署横断の校内ケース会議の実施 イ 「いらっしやいませ、とりかい食み青果店へ」 ・食とみどり科の授業で、地域の人に農産物の販売学習を行う。</p> <p>(2) 「伝えて 広げて つなげよう とりかいの魅力」 ・地域の中学生（その保護者）、地域の方への学校祭の公開 ・オープンスクールを通じた本校の魅力発信</p> <p>(3) 「とりかい防衛隊」 ・教員、生徒への防犯・防災学習の実施 ・避難場所や備蓄品等の定期的な確認 ・避難訓練に合わせた防災学習の実施</p> <p>(4) 「英語で話そう」 これまでの「外国語（英語）講師派遣事業（T-NET）」や「外国人サポーター派遣事業（OFIX）」の活用に合わせて、府の「姉妹校交流支援事業」を活用し、英語学習ツール（Base in Osaka）にて「話す力」を育成する。</p>	<p>(1) ア・教職員研修・出前授業を各1回以上実施 [新規] ・校内ケース会議を3回以上実施 [新規] イ・地域の人への農産物の販売試行 [新規]</p> <p>(2) ・学校祭への中学生（その保護者）来場者 30組 60人 [25組 50人] 近隣の自治会または地域の方、5人以上招待 ・オープンスクール3日間の参加者 500人以上を維持 [520人]</p> <p>(3) ・4回/年 [4回/年] ・市役所、摂津支援学校との会議各1回実施 [各1回] ・防災学習年1回以上 [新規]</p> <p>(4) ・英語学習ツール（Base in Osaka）を使った授業の実施6回以上 [6回] ・韓国の支援学校生徒との英語での交流を1回以上実施 [新規]</p>	

府立とりかい高等支援学校

<p>4 校務の効率化による働き方改革</p>	<p>(1) 校務支援システムの積極的な活用 <教務部></p> <p>(2) 放課後の会議等のスリム化 <教務部></p>	<p>(1) <u>「スマートな業務の効率化」</u> 校務支援システムの本格実施を行う。昨年度に作成したマニュアルを利用して研修を実施する。</p> <p>(2) <u>「スリムな会議であふれる笑顔」</u> ・放課後の時間を有効に活用できるよう、校内ビジネスチャットツールの活用を促進する。</p>	<p>(1) ・全教職員がシステムを活用できているか確認。教員へのアンケート「校務支援システムの活用によって、以前より校務が効率化された」の肯定率 70%以上。[66%]</p> <p>(2) ・校内チャットの活用が進んでいるかどうかを確認。教職員へのアンケート「以前より放課後の会議等が減り、放課後の時間を有効に活用することができた」の肯定率 70%以上。[60%] ・年間の時間外在校等時間が720時間を超える教職員をゼロにする。 ・ストレスチェック集団分析における総合ストレス度 90 以下を維持 > [86]</p>
-----------------------------	--	---	---