

(1)学校経営の改革方針における個々の教育活動の評価結果

項目	行動計画の目標・評価方法	達成状況・評価結果	具体的取組に関する成果や課題
防災・危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防対策の強化。 危機管理マニュアルの理解。 防災訓練や防災教育の充実を図る。 スクールバス運行に関するマニュアルの徹底。 個人情報管理を徹底する。 いじめ、体罰等防止について取り組む。 コンプライアンスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちの安全安心を最優先し、環境を整えてきた。引き続き留意して取り組みを進める。 不審者対応の研修を警察署署員の指導の下行った。 地震、火災想定防災訓練を5回実施した。防災学習を行った。 寄宿舎利用生徒対象に地震、火災想定訓練を2回実施した。 スクールバス置き去り防止対策の学習を行った。 定期的に防災ニュースを発行した。 通学生の非常時の備品(水・食料・常備薬・着替え他)を学期ごとに保管している。 個人情報をOSサーバーで管理する。 パソコンやメモリーなどの保管場所を一覧表にして確認した。 いじめのケース、体罰のケースはなかった。 学園管理規定の遵守を全教職員に徹底した。 	<ul style="list-style-type: none"> 国、県のガイドラインに従い「新しい生活様式」を遵守し取り組んでいる。 毎月の安全点検の項目を刷新し、防災や安全について常に注意を払って取り組んでいる。 大規模災害を想定した防災訓練として引き渡し訓練をおこなった。 スクールバス運行では「安全運転管理マニュアル」の一部改訂した。 いじめ、体罰等防止に対する研修を行った。さらに職員間の連携を図ることが求められる。 コンプライアンスミーティングやアンケートを行い、自らを振り返ることができた。
キャリア教育・自立支援	<ul style="list-style-type: none"> 個別の教育支援計画の充実を図る。 小学部から高等部専攻科までの途切れのないキャリア教育に取り組む。 小学部、中学部で系統的な社会体験を計画的に行う。 高等部では就労につながる体験を行う。 進路学習会、進路懇談会、進路見学会などを行う。 保護者及び教職員対象の進路研修を実施し、進路支援に対する理解啓発を図る。 児童・生徒・保護者の進路支援、教職員の進路指導のための進路(地域資源)マップの更新。 生徒を対象に一般就労に向けた職業ガイダンスを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の個別課題を教員間で共有し克服できるようにした。 16年間の教育課程の内容について協議した。 小学部中学部で校外学習、高等部で職場実習を実施。 児童生徒の実態や適性、希望等に留意して進路支援に努めた。 児童施設に措置されている生徒の働く場と生活の場を同時に確保することが困難な状況になっている。 進路学習会を年に2回行い、事業所見学や作業体験を行った。 「先輩に聞く」をテーマに保護者とともに学習会に参加した。 関係者会議を各学年で年1回行った。 卒業生修了生全員進路内定した。 	<ul style="list-style-type: none"> 教員間で個々の課題を共有し支援できた。 研修委員会の主導で教育内容の検討を行った。 体験的な学習を小学部から高等部に向けて系統的に取り組むことができた。 『聖母の家学園キャリア教育プログラム』に沿った具体的な教育計画ができた。 小学部から高等部まで『キャリアパスポート』に自らの目標を記し学期ごとに振り返ることができた。 児童施設措置の高等部の生徒は地域移行に向けて早期に取り組むことが必要になってきた。生活と就労の場が決まるのに時間を要する。 保護者に向けて、小学部中学部の段階から進路支援部からの情報を発信が意識づけとなった。
開かれた学校づくり	<ul style="list-style-type: none"> 定期的にホームページの更新を行う。 公開授業、学校説明会の実施。 学校公開日の実施。 外部講師を招いて学習活動を行う。 学園だよりの発行 	<ul style="list-style-type: none"> ホームページ、フェイスブックを定期的に更新した。 学校説明会を年2回実施できた。 学校行事の縮小になり、学校公開が保護者限定となった。 外部講師の招聘回数は減ったが、リモートでも実施できた。 年に3回学園だよりを発行した。 	<ul style="list-style-type: none"> ホームページ、フェイスブックの閲覧が増えた。 多くの方が学校説明会に参加し、体験入学へつながった。 高等部専攻科の希望者が高等部入学前の児童生徒になってきた。 外部講師から多くを学び生徒たちの意欲向上につながった。今後も活用していく。
専門性の向上とセン	<ul style="list-style-type: none"> 授業改善の取り組み。 校内研修の定期的な取り組み。 校内研究授業の実施。 外部研修への参加。 校内研修の充実のため外部講師を招聘し実施していく。 地域交流活動の実施。 年6回の学習会活動の開催。 	<ul style="list-style-type: none"> IT機器・学校LANを導入し授業実践に取り組んでいる。 年に3回、校内研修会を開催した。 各学部会で授業内容について検討する機会をもった。 各学部会で専門性向上を図るための研修に取り組んだ。 リモートによる外部研修に参加した。 外部講師の研修会をリモートで開催した。 学習会活動は、講演会のための企画となった。 	<ul style="list-style-type: none"> 授業改善のための教材研究については継続して取り組む。 月に1度プチ研修を継続する事ができた。 外部への研修、外部講師の研修ともに、リモート形式で開催できた。 コロナ禍の影響で中止が相次ぎ学習会が年1回となった。学習会の開催方法に検討する必要がある。

教育 充 実 課 程 等 の	<ul style="list-style-type: none"> 児童生徒の実態に沿った教育内容の検討し、新学習指導要領の理解を更に深めていく。 16年間の教育課程の系統性を構築する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各学部で教育内容について検討を行っている。 研修委員会が中心となり教育課程を整備する事ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 「16年間の聖母の家学園教育課程」を充実するために教職員の研鑽が求められる。 検証授業を行い、内容について検討した。学期ごとに成果と課題をまとめた。
働 き づ や く す い 職 場	<ul style="list-style-type: none"> 日常業務や会議の効率化に向けた取り組み 定時退校日の設定。 教職員の健康状況の把握に努める。 行事の見直し。 	<ul style="list-style-type: none"> 会議報告書、たより等のペーパーレス化が定着してきた。 定時退校日について、引き続き模索した。 『ストレスチェック』を10月に教職員対象に行うことができた。 行事等の意義や取り組み方法を考え、効率よく実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員会議等の提案内容に工夫が必要であった。会議のスリム化を検討していく必要がある。 毎週木曜日にノー会議デーを設定したが、完全実行は難しかった。 教職員全員の健康状況と過重労働の状況を把握し、それらの改善に努力した。 教育活動全体を改めて再検討し業務を見直していく必要がある。

(2) 組織の状態の評価結果

アセスメント診断から明らかになった状況

強 み	<ul style="list-style-type: none"> 創始者の思いを大事にする教育で教職員が一致できる。 長く特別支援教育に携わった教員が多い。 職員の異動がないので長期に寄り添った教育支援ができる。 小学部から専攻科まで全ての児童生徒のことを全職員が分かる。 特別支援学校教諭免許取得者がほとんどで教育の専門性を発揮しやすい。 高等部専攻科を設置しているのでゆっくと人間づくりをし、卒業後の進路を切り拓いていくことができる。 保護者、本校支援者と教職員が共同して教育を創造できる。
弱 み	<ul style="list-style-type: none"> 学部定員があるので、小中学部への転入希望者への対応ができづらい。 施設措置入所＝転入学の生徒数が年によって異なり、教職員の確保が難しい。 旧校舎の老朽化。 特別支援教育の経験が浅い教職員への研修や指導が難しい。 教職員の外部における研修の不足。

(3) 組織力向上のための取り組み(改善策)

次年度に向けた取り組み

- 小学部から高等部専攻科まで、『16年間の教育課程』への取り組みの推進する。
- 魅力ある学校の創造に力を注ぐ。
- いなべ分教室の活用方法と将来のビジョンを検討する。
- キャリア教育の視点を踏まえ、児童生徒の毎日の学習の充実と体験的な学習に取り組む。
- 保護者や関係機関との連携及び情報共有をし、つながりを深め、学園創造を進めていく。
- IT機器を使った学習への取り組み。
- 安定経営のために児童生徒数の確保をし、全職員で創意工夫を凝らした取り組みを展開する。
- 内外で研修の機会を増やし、教職員の専門性を強化する。
- 管理職がリーダーシップをとり、教職員が健康でやりがいを感じる事ができる職場づくりに取り組む。