

令和6年度 兵庫県立のじぎく特別支援学校 学校評価 評価結果

自己評価の 評価基準	A	よくできた。十分達成している。	目標に対して具体的な方策が順調に進行しており、当初の成果が得られていると判断される。
	B	できた。おおむね達成している。	目標に対して共通理解をもち、具体的方策の実行に着手しつつある。
	C	あまりできなかった。あまり達成されていない。	目標に対する方向性はあるが、共通理解が十分でなく、全体的に停滞している。
	D	できなかった。ほとんど達成されていない。	現状に満足して、問題意識がない。問題意識はあっても手つかずの状態である。

I 評価結果の分析

■昨年と比較(「A」評価の差 10%以上高い項目 10%以上低い項目 ■今年度「A」「B」評価の割合が80%より低い項目

領域	評価の観点	評価項目	R6年度(%)					R5年度(%)				R4年度(%)			
			ABの割合	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
学校経営の重点	開かれた学校づくり	1 保護者、関係機関、地域社会に対して、本校の取組等に関する効果的な情報発信ができたか。	91	17	74	9	1	12	75	10	4	14	73	12	1
		2 保護者、関係機関、地域社会から、本校の取組等に関する意見等を収集できたか。	83	9	74	16	1	12	73	12	4	7	78	15	0
		3 収集した意見を共有し、教育活動に生かすことができたか。	82	14	68	17	1	17	68	12	4	7	73	18	2
	教職員の資質向上	4 授業改善等に向けて協議し、実践を通して子どもの学びに実感がもられたか。	87	19	68	10	3	27	61	11	1	11	70	18	1
		5 研究・実践をとおして、知的障害・肢体不自由教育・ 病弱教育 の専門性向上が図られたか。	86	22	64	12	3	21	61	15	2	9	70	21	0
		6 資質向上に向け、計画的な研修体制が整えられたか。	88	32	56	10	1	24	58	15	2	14	63	22	1
	働きがいのある職場づくり	7 勤務時間の適正化を念頭に、従事時間を見直す雰囲気醸成されたか。	76	23	53	21	3	21	52	24	2	11	63	23	3
		8 教材や資料の共有化に向けた取組みが推進されたか。	82	16	66	14	4	17	64	17	2	7	63	27	3
		9 働きがいのある職場づくりへの改善意識が向上がみられたか。	78	16	62	17	5	14	56	26	4	8	58	32	2
		10 校内行事の見直し等、業務の精選が行われたか。	78	27	51	19	3	15	52	29	4	6	44	44	6
学校経営の重点	危機管理体制の整備	11 「情報資産の分類と管理」をもとに、個人情報流失防止に向けた体制づくりが組織として高まったか。	91	27	64	9	0	37	58	4	1	23	69	8	0
		12 予測しえない災害等に柔軟に対応することができるか。	86	16	70	14	0	21	64	14	0	8	66	24	2
		13 本校が抱える課題への対策を推進したか。	81	16	65	19	0	20	55	24	1	4	62	32	2
	校内支援	14 計画的な相談機会を企画し案内を行ったか。	86	21	65	13	1	19	68	12	1	13	73	13	1
		15 相談ニーズに応えることができたか。	90	21	69	9	1	20	62	17	1	11	76	12	1
		16 コーディネーターを中心に専門家や関係機関と連携して支援できたか。	92	27	65	5	3	29	62	7	2	26	63	11	0
	個別に応じた学習指導の徹底	17 個に応じた個別の指導計画を作成し、指導の充実を活用したか。	93	23	70	6	0	30	57	12	1	12	81	7	0
		18 指導目標、方法、指導内容を子どもの状況に応じて修正・改善できたか。	95	30	65	5	0	30	58	11	1	13	74	12	1
		19 個別の指導計画の評価に基づいて引継ぎが十分に行われたか。	91	17	74	9	0	19	64	14	2	10	70	19	1
		20 新学習指導要領における3観点「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」に基づく学習評価の改善意識が共有されたか。	91	22	69	9	0	21	67	10	2	18	65	17	0
学校経営の重点	教育課程の適応と実施	21 各学部・分教室で、それぞれの子どもに対応する類型が適切であったか。	92	31	61	8	0	23	68	10	0	11	75	14	0
		22 それぞれの子どもたちの類型・教育課程に基づいて指導できたか。	96	22	74	4	0	20	69	11	0	8	76	15	1
		23 研修等により、教育課程への理解力が高まったか。	87	21	66	12	1	20	63	14	2	13	71	15	1
	進路指導	24 学校内や、学校と地域・家庭及び関係諸機関との連携が進められたか。	92	21	71	8	0	17	65	15	2	18	70	11	1
		25 卒業後や次の学部(学年)での生活も意識した支援方法等を検討することができたか。	91	18	73	9	0	14	61	23	2	11	66	22	1
	特別活動(学校行事など)	26 子どもの活躍の場を設定し自立につながり、社会性が育成できるような、学校行事や学部行事、生徒会活動や委員会活動となっているか。	90	19	71	8	1	24	65	11	0	10	82	7	1
		27 協力して仕事をさせる等、仲間づくりを意識した指導の工夫がなされているか。	97	30	67	3	0	32	61	7	0	19	73	7	1
		28 企画立案にあたり、工夫改善が見られたか。	93	27	66	6	0	23	68	10	0	16	77	6	1
	防災・安全教育	29 職員や子どもたちが当事者意識を持ち、個々の役割を理解したうえで訓練等に取り組めたか。	92	30	62	8	0	19	71	8	1	15	75	9	1
		30 訓練等が個々の実践力、意識の向上につながったか。	90	26	64	10	0	18	71	10	1	13	77	9	1
課題教育	人権教育	31 人権意識の向上につながる研修を行えたか。	87	19	68	13	0	27	54	17	2	13	73	14	0
		32 子どもへの指導場面や職員間の会話等において、人権を意識した言動が日常的に行われているか。	86	22	64	13	1	20	58	19	2	8	68	21	3
		33 学校いじめ防止基本方針に基づき、学校生活アンケート等により、いじめの未然防止に努めることができたか。	96	39	57	4	0	32	58	8	1	29	70	1	0
	交流及び共同学習	34 相手校や各学部・学年間で目的を共有し、多様な在り方を認め合う相互理解の推進が図られたか。	95	26	69	5	0	24	61	14	1	11	69	16	4
		35 十分な打合せのもと情報を共有し、計画的・継続的に実施できたか。	92	27	65	8	0	24	64	12	0	14	69	12	5
	キャリア教育	36 各学部・学年の教育活動をキャリア教育の視点でとらえなおし、系統的な教育計画の立案に反映できたか。	87	22	65	12	1	14	69	15	1	4	74	21	1
		37 キャリア教育について保護者に十分説明し、理解と協力が得られたか。	83	17	66	16	1	13	55	30	2	2	61	33	4
		38 キャリア教育の視点を授業や評価に取り入れることができたか。	87	19	68	12	1	12	64	20	4	7	71	20	2

※ 赤字は令和6年度に目標を変更したところ

学校関係者・教職員からの意見 1 人権教育については意識の低い教職員がおり、子どもや教職員に対しての対応で問題であると感じることがある。 2 熱心に意見交換するあまり、会議が時々定時を過ぎます。 3 頻度などを再検討し、Noji学を悉皆研修にしてはどうでしょうか。 4 意見集約の際に意見を求められない部署があった。会議で急に協議になっていたのどうしてかと思った。 5 あらかじめ、保護者に前期の教科の個別の指導計画を見せること自体はいいことであるが、教員の負担の割にはあまり意味がないのではないかと思う。 理由の一つ目は、教科の個別の指導計画は自立活動の個別の指導計画の内容を反映すべきであるのにそれができないということ。この計画は本来、自立活動の個別の指導計画が保護者に了承され、その内容を踏まえて作成されるべきである。これらが同時に作成されるということは、教科の個別の指導計画に保護者のこうしてほしいという願いが反映されていないということも考えられる。理由の二つ目は、半年間のすべての授業においてどのような支援をするかを想定することは不可能であるということである。年度当初、教科の指導者は、教科の年間の指導計画を作成できても、その一時間一時間の授業の内容までは作成できない。その一時間一時間で児童生徒にどのような支援が必要かは、その授業内容が決まっていなければ、あるいは、分らなければ想定しようがない。””あらかじめ、保護者に前期の教科の個別の指導計画を見せること自体はいいことであるが、教員の負担の割にはあまり意味がないのではないかと思う。 6 仕事量に個人差が大きく、働きがいのある職場には、なっていないように感じる。家庭のこともあり、5時過ぎに退勤するが、教材準備など持ち帰りの仕事が多い。夜にリモートワークすること多いが、勤務時間を修正しないといけないため、実質的な仕事量が管理職にも見えていないと思われる。 7 学校で行われる研修に分教室も参加できているが、リモートだと理解しづらいところがある。また、資料が手元にないことも多い。せっかくの研修なのに、終わった後時間がもったいなかったと感じることが多々あった。	
改善方策の提案（アンケートより） 2に対して 当日の（会議後の）申請でも、勤務の代替を認めてほしい。 5に対して ・教科の個別の指導計画の内容は、現在のような個別具体的でなく、特別支援学校学習指導要領の内容に基づいてもう少し抽象的な内容でもいいものとする。あるいは、あらかじめ保護者に教科の個別の指導計画を見せるということをやめる。” 6に対して ・仕事を持ち帰ってされている教員について、仕事量や内容など把握していただきたい。 7に対して 大切な研修はその場に行き受えられるようにしたい。または、リモートでも同じ条件で受えられるように整えられた状態で受けたい。	
R7年度へ向けて ☆働きがいのある職場作りについて、勤務時間の適正化へ向けた雰囲気の醸成や働きがいのある職場づくりへの改善意識、業務の精選などについて、来年度以降も継続して改善を進めていく。 ☆防災・安全教育について、当事者意識及び個々の役割を理解についていい評価がでた。今後も意識の高い訓練を続けていく。 ☆教職員の人権意識の向上について、管理職や生徒指導部から啓発していく。 ☆個人情報の管理システムの確立について、昨年度より評価が下がったが、他項目と比較するとよい評価である。授業用タブレットが導入されるなどICT機器が充実してきている。職員全体で個人情報管理について高い意識を持ち続けていく。 ☆会議時間の短縮について、具体策を検討していく。 ☆Noji学やリモート研修を含む適切な研修のあり方について検討し、必要な改善を実施していく。	