森川特別支援学校　自己評価表（学校職員）　**集計・考察**

（本校教員）14 人 （院内教員）16 人 （事務現業職員）８人　 合計 38 人

今年度の学校評価（自己評価）は、初めて Forms で入力を行った。中学部・高等部・院内学級・事務現業部の教職員全員から回答を頂き回答率１００パーセントであった。これは、職員全体が本校の教育や学校運営等に関して積極的に取り組もうとするあらわれだと考えられる。また、ほとんどの項目において、「Ａ達成できた」「Ｂほぼ達成できた」の良い結果をつけ概ね肯定的な回答を得ている。日々の授業実践を、生徒に積極的に向き合い取り組んでいたためだと考える。

以下、「やや改善が必要」、「改善が必要」を２人以上が選択している項目に対して考察する。

【教育計画】　中学部 No.5、高等部 No.2、院内学級 No.4

評価項目	具体的方策	
教育計画	2	生徒の実態に応じた適切な教育課程が編成されている
	4	個別の教育支援計画、個別の指導計画が、日々の教育実践で活用されている
	5	年間指導計画は、学部内・学部間で一貫・継続した指導ができるよう系統的に作成されている。

No.2　Ｉ課程の教育課程は、高等学校の学習指導要領に準じた学習内容に「自立活動」を加えて編成しているが、生徒の実態から「自立活動」の時数が多く感じたため次年度教育課程を変更した。今後も生徒のニーズに応じた教育課程の編成に取り組みたい。

No.4　院内学級においては、昨年度から個別の指導計画の作成を見送り、個別の教育支援計画の「教育（学習面）」の観点に目標・手立てを示すことに置き換えている。また、院内学級の教育は原籍校の補完的な立場であるため、原籍校とのすりあわせがなかなか難しい状況である。病気療養を中心とした授業実施が難しい中、内容、評価までの取り組みのイメージの共有化が図られるよう職員間での共通理解を図っていきたい。

No.5　本校は同僚性が高く、各学部や教科会などで職員が相談しやすい体制や雰囲気がある。今後も、それぞれの場で職員同士が話しやすい雰囲気作りを引き続き行い、課題の共有や対応等の共通理解を図っていきたい。

【自立活動】　中学部 No.11

評価項目	具体的方策	
自立活動	11	個々の児童生徒の実態に即した内容が、計画的に実施されている

No.11　実態把握から課題の焦点化を行い、具体的な指導内容を設定し取り組んでいる。ＰＤＣＡサイクルを意識し、今年度の実践をしっかりと振り返り・見直し等を行い、今後はさらに実態に即し焦点を絞った指導ができるように取り組んでいきたい。

【総合的な学習（探究）の時間】　中学部 No.12、高等部 No.12

評価項目	具体的方策	
総合的な学習（探究）の時間	12	ねらいや指導内容は、児童生徒の興味・関心に即したものとなっている

No.13 総合的な学習（探究）の時間は体験活動を通して他者と共に、試行錯誤しながら、能力や知識を養っていく学習が主な内容であるため、集団が苦手な生徒はほとんど参加出来なかった。今後は生徒のニーズに応じた実践的な活動に取り組めるような内容での計画していく必要がある。

【道徳教育】　中学部 No.13、高等部 No.13、院内学級 No.13

評価項目	具体的方策	
道徳教育	13	道徳教育の全体計画を作成し、職員相互の共通理解や指導体制の連携を図っている。

道徳教育の全体計画を作成し、職員相互の共通理解や指導体制の連携を図っている。今後、職員で道徳教育の全体計画を見直しの機会を設け、より児童生徒の実態に即した工夫を凝らした具体的な指導内容を職員間で共通理解していきたい。院内学級では、原籍校が高校の場合、道徳を「教育活動全体を通して行う」とされ、週の時程に設定がなされてないため、このような評価になったのではないか。教員間の連携を強化し、研修やミーティングを通じて共通理解を深め、各教科との連携を図っていきたい。

【ICT 活用】　高等部 No.16

評価項目	具体的方策	
ICT 活用	16	ＩＣＴの活用について、学びの深化・定着や自立活動等、学習指導や支援の充実に向け、積極的に取り組まれている

本校では、学習の理解や指導･支援を促すためのツールとして様々な場面で活用している。しかしながら、その活用については職員間のスキルに差が出ている可能性も考えられる。今後は先生方のＩＣＴ活用指導能力向上に向けた研修の実施や職員間でのサポートを行い、ＩＣＴ機器の更なる有効活用に向け取り組んで行きたい。

【安全指導】　院内学級 No.20

評価項目	具体的方策	
安全教育 （保健安全）	20	災害時及び緊急時等に適切な対応ができるような体制が整っている

本校では、避難訓練を行ったり、防災バッグの準備を呼びかけたりと日頃より緊急時に備えるための取組を実施している。院内学級では、病院での避難訓練には参加していないためこのような評価になったのではないか。病院の災害時の初動対応や避難経路･避難場所等を確認することを徹底していきたい。

【交流及び共同学習】　中学部 No.25、高等部 No.25

評価項目	具体的方策	
交流及び共同学習	25	生徒の個々のニーズを踏まえた交流が行われている

No.25 他の特別支援学校や、小学校、中学校、高等学校と交流を図り、交流及び共同学習の機会を設け、共に尊重し合いながら協働して生活していく態度を育むようにすることを目指しているが、生徒の障害特性上なかなか難しいものがある。交流及び協同学習の意義目的を踏まえ、生徒の気持ちを尊重し、自信や自己肯定感が高まるような機会を設けるよう検討していきたい。

【施設・設備等】　中学部No.34、高等部No.34･35、院内学級No.30(34)、31(35)
【備品管理】　　院内学級No.32(36)

評価項目	具体的方策	
施設・設備等	34	教育活動のため施設・設備は整備されている
	35	教育活動のため教材・教具や図書等の充実が図られている
備品管理	36	教育活動を効果的に行うために、教材教具等を有効に活用し、整理・保管が適切になされている

No.34 本校に関しては、校舎の老朽化に伴う劣化も見られるが、定期的に安全点検を行い、危険箇所の修繕に対しては事務部と連携して早急に対応している。今後も引き続き危険箇所の早期発見・修繕を行い教育環境設備の充実に努める。
院内学級では、職員の待機場所と児童生徒の教育を行う場所が同一になっている。そのため集中して学習することが難しい環境である。琉大病院に関しては１月に移転し、環境の充実が図られたが、こども医療センターは難しい環境ある。今後はがん診療連携協議会より院内学級の環境改善の要望書も提出する方向で調整しています。

No.35・36 教材教具に関しては、事務部のおかげで充実しているが、今後も児童生徒の学習環境の充実のため計画的に教材教具を購入していきたい。
教材・教具の保管庫は設置されているが、教材教具の整理は今後も必要であると考える。
また、ICT 機器の整理整頓も適切にできるように進めていきたい。

【働き方改革】　中学部 No.38、高等部 No.38、院内学級 No.33(38)

評価項目	具体的方策	
働き方改革と業務改善、ハラスメント防止	38	個人の裁量（ゆとり）ある時間の確保ができている

県の目標として、≪教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できる環境整備を整えるためには、目的実現のための「３軸・６視点」の実感の向上が必要だとし、2026 年度末までに肯定的回答を 80%以上としている。(No.28→100%、No.31→89%、No.39→97%、No.40→82%)
以下、全職員で肯定的な回答が 80%に満たない「個人の裁量(ゆとり)ある時間の確保ができている(79%)」について考察する。

No.38　教職員の個人の裁量ある時間を確保することは本人の負担軽減のみならず、授業の質の向上、（分かりやすい授業を提供することで）生徒の学習意欲の向上、延いては学校全体のパフォーマンスの向上に繋がる。今年度は ICT ツールを活用した業務の効率化（生徒の欠席連絡、各種資料提供、職員への連絡等）や柔軟な勤務時間の導入（夏季休業期間中のフレックスタイム)、周年事業のスリム化等を図ってきた。
今後は管理者のみならず先生方と一緒により良い教育を行うための「時間と機会の創出」に向けて働き方改革のアイディアを募ったり、各分掌での削減業務の洗い出しをしたりと個人の裁量ある時間の確保を進めていきたい。

※ご意見その他お気づきの点がありましたら、記入をお願いします。（特に教員の多忙化を防ぐために取り組んでいること、または学校として取り組んで欲しいこと）

・多忙化を防ぐ為にはチームで課題に取り組めるようチーム支援会議を行った。保護者に関しての困り感は関係機関を含めての情報共有を行っている。取り組む必要があることとして、本校本務職員は校務の主任になっており、難しい生徒の担任をしながら教科指導、学部分掌でも主で動いている。学校全体を見て学部分掌もふくめ仕事内容を吟味しながら負担を減らしていけるようにしていきたい。

・休憩時間の呼びかけをしてほしい。休憩がとりずらい。

・教科や学部、本校・院内で校務分掌や係のバランスが必要だと思います。これからも業務の精選を全体で考えていけたら良いと思います。

・本校は生徒数も少なく、対応の難しさはあるが実時数もかなり少ないため多忙とはいえない。もし多忙と感じる職員がいれば仕事分担がうまくいっていないのかもしれません(仕事量に偏りがある？)。マネジメント側の課題かも。

・校務分掌、学部分掌、担任、そのほかの業務内容を洗い出して、公平な業務分配を行う必要があると感じる。

・生徒の出席の把握が大変なので、教員のタイムネッツ（出勤カード）のように生徒が自ら登下校を記録できる仕組みが必要。

・管理者の在任期間を長くしていただきたい。異動間隔が短すぎる。

・今年度は再入院している生徒さんがいて病状的に重いケースや、年度途中に亡くなられる児童もいたため職員のメンタル面がかなり心配です。目の前には別の児童生徒もいるため、その時間帯は気持ちを切り替えて接したり授業対応をしたりしていますが、職員の心のケアのためにも何か手を打つべきではないかと感じています。臨任メンバーの時と同じような感じで、本務職員（特に院内職員はほとんど本校にもいないので）に対してもざっくばらんに管理者と話をする機会があったらいいな、と思います。（必要ない方もいるかもしれませんが・・）あとは、ミニ研修等でグリーフケアの内容で取り組むこともの次年度の計画で入れられたらと思います。研修のアンケート以降に気付いたので入力できておりません。

・仕事の効率化、時短化、負担減、省資源などにつなげるため、紙ベースで行われている業務の電子決済化に取り組めたらいい。