

令和5年度 東京都立小金井特別支援学校 学校経営報告

東京都立小金井特別支援学校
校長 中島 雄佑

朝日の学校 新しい日常の整備と構築

1 令和5年度の本校の取り組みの報告

本校には「新しい日常」という言葉に、二つの意味が存在し、その構築にあたってきた。一つ目はコロナ禍後の対応、もう一つは爆発的の児童・生徒増に伴う対応である。

令和5年5月8日の新型コロナウイルス感染症の5類移行をうけ、教育活動への制限を解除しながらの新しい日常の構築に取り組んだ。急激な変化は本校の子供たちは最も苦手なことであるため、「ソフトランディング」の方法で、ゆっくり徐々に移行させるように舵を切った。合わせて、令和6年度以降の児童・生徒増に備えるための準備を今後の3年間を見据えて計画した。そのために、現行の様々な事案を検証し、人数増に対応できるようにしなければならないと考え、必要な準備を明確にし、学校経営の柱の一つとした。

今年度は、「目指す学校」を明確に示し、その実現に向けた取り組みをとおしても、「新しい日常の構築」も実行してきた。学校評価では、保護者、教職員とも学校経営に関して肯定的にとらえていることが伺い知れる結果となっている。

○目指す学校

児童・生徒の人権を大切にし、自己理解、自己決定、自己実現の教育を推進し、保護者の期待に応え、地域の中での役割を果たすため、教職員が一丸となり誠実に謙虚に努力を継続していく学校

○目指す学校の実現のための小金井の教育

- (1) 元気に生活するための方法や、習慣を身に付けられるように育てます。
- (2) 学習の中で、やればできる体験を積み重ね、挑戦する気持ちと生活する力を育てます。
- (3) 自己や他者を大切に、自分で考えて決めたり、伝えたり、行動したりする力を育てます。
- (4) 社会の一員として守るべきマナーや自立に向けた基礎基本の知識を、集団の中で育てます。

2 具体的な取り組み

(1) 新たな局面を迎えた、児童・生徒増、学級増への対応

①施設設備の使用計画の総点検と改善

普通教室が不足となり、仕切るための単年度の工事依頼と今後のための工事要望を作成し、都に提出した。

フル稼働となっている施設設備の使用に関しての総点検を行い、ルール等を改善した。

危機管理マニュアル及び避難計画の見直しも行った。

②スクールバスの台数増への対応

③給食提供食数の限界 厨房機能の面での限界に近づいたことへの対応

④就学相談の件数の増加に伴う対応 支援部業務の見直しと組織の再編を行った。

⑤特別な校内支援の必要な家庭の増加への対応

(2) 運営組織の改善

①助け合える組織へ

担当者を複数にしてOJTも含め相談し助け合えるように改編した。会議を減らすための一人で仕事をするからの脱却を行った。

②進行管理がしやすい組織へ

会議日程を工夫し、担当主幹教諭が会議に出席できるように工夫し直接指示できたり報告を聞いたりできるようにした。

③ O J T が機能する組織

業務項目ごとに O J T を行えるような組織への人員配置を工夫し、細かな O J T が機能するように流れを作った。

④ 管理職候補者の育成ができる組織

会議日程を工夫し、管理職候補者が未経験の分掌の会議に出席できるようにし O J T での育成を行った。

⑤ ボトムアップが可能な組織へ

教育課程会議を中心に提案型の会議運営を経験できるようにモデルを作り、アイデア等を出しやすい環境を作っている。

⑥ スペシャルチームによる集中審議の実施

50 周年委員会、教育課程会議、感染症対策チームを設置し喫緊の課題に対応している

(3) 新しい日常に合わせた教育課程の点検と検証

① 行事のソフトランディングでの移行

コロナ禍での制限からの移行と人数増での実施方法の工夫と変更を実施している。

② 強力なコロナ対策で縛られた教育活動からのソフトな脱却

急激な授業内容の変化を行わず、徐々に制限された事項を外していった。

(4) 基礎基本の指導方法を重点とした人材育成

① 基礎基本の指導について構築している伝承体制（O J T 等）を継続する

様々な形で、担当以外の学級などに入る際に基礎基本の指導法がある程度統一されてきているため、子供も大人も混乱が少なくなっている。

② 経営会議をとおした、ボトムアップを経験させることによるミドルリーダーのスキルアップ

様々な課題を示し、自分たちで方策を考え提案し、解決に向けていく流れが少しずつ進み始めている。

③ 中長期的な視点での、特別支援教育コーディネーターの育成

経験を積ませてじっくり育成している。

(5) 教育活動のデジタル化の推進

① 東京都教育委員会指定事業「学習者用デジタル教材の開発」をとおした、デジタル化の実行
多くの学年で成果が出ている

② 本校研究活動をとおしての、教員のスキルアップとアイデアの供用

指定研究授業での授業改善を通してのスキルアップとアイデアの供用を実施したことで地力が強化されている

③ 教材バンクの活用

デジタル教材がたまってきている。紹介の機会も設けた

(6) 働き方改革の推進

① 自己管理の徹底 → 長期的なスケジュールに則った業務遂行

② 「おかげさま」「おたがいさま」を大切に、人間味あふれる職場づくり

③ 男性の育児休業取得の案内と対象者への面接の実施

(7) 防災教育・防災計画(防災訓練等)の体系の整備と地域との連携の推進

① 新しい日常に対応した、防災計画への転換と検証

一泊二日宿泊防災訓練を実施した。気候の変動により、周辺日程で行っている総合防災訓練の中身と時期についての検討が必要となっている

② 防災訓練等を通じた地域との連携の構築を目指す

上水公園グラウンドへの避難訓練を実施し、管理事務所の方々に本校の児童・生徒を知ってもらうことができた。

(8) 働き方改革の推進

- ① 在校時間の管理や業務スケジュール作成の自己管理の徹底を図った。
- ② 「おかげさま」「おたがいさま」を大切に、仲の良い雰囲気の職場づくりを推進した。
- ③ 長期休業中に定時退庁週間を設定する。月に2回定時退庁日を設定した。
- ④ 組織の改編による、議案の決定プロセスを短縮化した。
- ⑤ 多様な勤務形態に対応できる業務分担や会議運営の工夫を行った。

(9) 特別業務

- ① 令和7年度を迎える、本校創立50周年に向けた準備を始めた。
- ② 経営企画室の機能強化を図るべく尽力した。
- ③ P T Aへの支援 児童・生徒増に伴う会員数増加への対応を含めた運営体制の見直しを実施できるように相談役としての役割を果たした。東京都知的障害特別支援学校P T A連合会長となった本校P T A会長への支援を行った。

2 重点目標と方策

		具体的目標	結果
専門性の向上・安心安全	ア	校内研究を通じたD Xの推進	デジタル機器を活用した授業の回数を学年1回以上実施した
	イ	外部専門員の活用によるアセスメント・個別指導計画・評価及び指導内容・方法等、による授業改善	916時間実施
	ウ	教材作りに関する外部専門員の指導・助言を生かした教材教具の作成と工夫	教材作りの外部専門員による指導・助言 17回実施 教材展示会 実施
	エ	全教員1回以上の研究授業の実施による授業改善	一人1回以上実施した
	オ	教育実習等とおした次世代の教員の育成への貢献と、若手教員を担当にした人材育成の実施	教育実習生9名受け入れた
	カ	アレルギーなど様々な事故を防止するための訓練の実施。ヒヤリハットの迅速な報告等を通じた情報の共有による事故の未然防止	事故防止訓練 年5回実施した
	キ	一泊二日宿泊防災訓練を中心にした総合防災訓練の実施による地域との連携	7月に実施した。別日に近隣連携で上水公園への避難訓練も実施した
センター的機能の充実	ク	エリア・ネットワークにおける関係機関等との相談や研修会等での連携	市教委訪問含むエリア・ネットワーク連絡会(年2回)、コーディネーター通信の発行(年10回)、研修会講師派遣(年3回)実施した
	ケ	センター的機能の発揮	様々な関係機関等からの相談や依頼への対応を随時行った
	コ	副籍制度の希望に沿う実施	コロナ禍の後、直接交流を再開できたケースが増加した
	サ	小金井二小、本町小、小金井一中との交流会を通じた交流及び共同学習の推進	コロナ禍後、対面の形で各校と学校間交流を1回実施した
家庭・関係機関との連携	シ	学校P R活動計画に基づく適時適切な情報の発信	学校だよりの発行 13回 ホームページの更新 122回
	ス	マチコミメールを使った、即時の情報提供を行う	感染症情報や降雪対応等に利用
	セ	保護者のニーズや進路先との情報交換を踏まえた保護者への進路に関する情報の提供	進路だよりの発行 年8回
	ソ	学校評価アンケートの結果分析に基づく取組可能な事項からの即時改善	学校評価アンケートの実施(10月) 保護者回収率 76%
	タ	学校公開、学校見学を通じた本校の教育の理解促進	学校公開 10月に実施 参加者43名、
	チ	防災教育推進委員会の提言に基づく、地域や家庭との連携	防災教育推進委員会 年2回実施

	ツ	読書活動の推進	図書室の活用 月1回実施
	テ	①アートプロジェクト展、②ふれる・もつ・かんじる展、③都総合文化祭、④MOA美術館展、⑤小金井市連合作品展等への出展による芸術教育の推進	①12月 ②12月 ③1月 ④9月 ⑤1月
	ト	都立学校施設開放事業、東京2020プログラム都立学校活用促進モデル事業による施設の開放	体育室、グラウンドの開放の実施
人権・学校組織	ナ	教職員の人権意識の向上	人権月間の設定（每学期1回）、研修会の実施（年3回以上）
	ニ	体罰の防止といじめの早期発見	体罰・いじめ見逃し（年0件）、学校いじめ対策委員会（年5回）
	ヌ	全児童・生徒に対する「姓+さん・くん」の徹底	学校評価アンケート保護者満足度 肯定的80%以上 21質問のうち19項目にあたる
	ネ	個人情報の管理をはじめとするサービス事故防止の徹底	サービス事故防止研修の実施 3回実施
	ノ	自律経営推進予算の適正な執行	センター契約執行率 52%
	ハ	職員検診の受診促進による職員の体調管理	受診率（100%）※他機関を含む
	ヒ	職員の健康維持に向けた相談体制の確立	産業医相談日 10回実施 副校長相談日 10回実施
	フ	ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた働き方改革の推進 ・自己管理の定着における在校時間のコントロール ・会議の精選	月当たり時間外在校時間 45時間超の人数 年平均3人以内達成できず 1日当たり平均在校時間 9時間以内達成 定例会議日（週2日）