

2019年度 プール学院中学校・高等学校 学校評価

1 めざす学校像

プール学院は「キリスト教の精神を根底とする霊的人格教育」を行い、この精神を将来においても守り、安定的かつ持続的な学校経営をめざすために、教育内容を充実させ、社会的要請にもこたえ得る教育活動を実践する。また、「グローバルな視野に立ち、愛と教養をもって社会に貢献できる人間」、「精神的なもの、目に見えないものに価値をおき、他者に奉仕できる人間」、「困難や逆境に負けない忍耐力をもった、問題解決のできる人間」を育成する。

2 中間目標

1. キリスト教に基づく人格教育
 - ・キリスト教の最も大切な教えである「愛」を学び分かち合い、他者への理解と互いの尊厳を大切に隣人愛を学ぶ。
 - ・個人の多様性（民族・文化・価値観やライフスタイル等の違い）を積極的に受け入れ、他者への思いやりを涵養する。
 - ・一人ひとりの個性を大切に、安心して安全な充実した教育環境のもとで豊かな人格教育を実践する。
2. 魅力と特色ある教育を実践する
 - ・シラバスを改編し、言語活動の充実を図り、生徒が主体的に取り組める授業を行う。
 - ・授業者は授業の目的と振り返りを実施し、学力の習得を図る。
 - ・授業改善を実施し、研究授業には当該教科或いは教科外の教員の参加を奨励し、教科会において授業改善の協議を定期的に行う。
 - ・ICTを活用した教育活動を実践し、興味・関心を喚起し、思考・判断・技能・表現力を養う。
 - ・アクティブ・ラーニングを積極的に採用し、特に英語教育においてはE-Actと称する本校独自の英語でのコミュニケーションスキルの向上のプログラムと海外留学制度を実践している。
 - ・生野区等の地域の課題に深く関わりつつ、グローバルな視野を持って多文化共生社会をリードする人間の育成に努める。
3. 学校教育力の向上と生徒・保護者の教育満足度の向上を図る
 - ・教科指導、教科外指導と校務分掌の向上を図り、生徒と保護者マインドの学校経営を実践する。
 - ・授業評価、いじめアンケートや学校行事後のアンケートを基に、PDCAサイクルにより校務の検証を実施し、丁寧で満足度の高い教育活動を実践する。
 - ・不登校や心の問題を抱えた生徒へのきめ細やかな対応を実施する。
 - ・個人情報の管理とリスクマネジメントの徹底を図る。
 - ・教職員の働き方改革を実施し、閉校時間の設定と勤務時間と勤務内容の把握を実施する。

【自己評価アンケートの結果と分析・学校評価委員会からの意見】

自己評価アンケートの結果と分析（2019年2月実施）	学校評価委員会からの意見
<p>○ 生徒</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎朝の礼拝や宗教行事等から、「愛」の分かち合いと他者への思いやりを自然と身につけることが出来ている。 ・海外の留学制度の充実や海外姉妹校との交流などをとおした国際理解教育に関しては中学校・高等学校共に90%以上の生徒が当てはまると認識している。 <p>○ 保護者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「地震や台風時の対応」について、連絡の遅さが指摘され、9月より前日の19時30分までに連絡することに改めてからは保護者の90%以上が当てはまるとの回答であった。 ・授業内容や勉強合宿などへの改題が指摘された。PTA役員の授業観察や校内施設巡回を実施することで現状検証と提案を受けた。 <p>○ 教職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員の活動を計画的かつ組織的に運用することへの理解の深まりと共に、校務遂行上のPDCAサイクルの傾向が根付いてきている。 ・校内外の研修に参加することで質的向上をはかることと、自然災害などに関しては役割分担の明確化や訓練などが十分な安全策を取っているとは云えないとの評価である。 <p>○ 分析</p> <p>教職員アンケート（自己評価）、生徒・保護者アンケートと学校関係者評価委員会の評価により、校務全般の進捗状況と課題を精査した。今後は、めざすべき学校像と中期目標に鑑み、一層のPDCAサイクルに基づいた校務遂行を実践し、教育力の向上と学校満足度を高め、すべてのステークホルダーの満足度を高められるよう努める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・挨拶、マナー、身だしなみ等の社会性はきちんと身につけているとの好評価である。 ・高校生のプール学院生としての誇りに関して約25%の生徒が当てはまらないと回答していることへの懸念があった。 ・国際理解教育の推進に関しては高い評価がされた。 ・社会性と学習への取り組みの意欲に関しては生徒と保護者の感じ方や捉え方に差が無いことが理解できるとされた。 ・朝読書、ICTを活用した授業の継続性への要望とスクールカウンセラーとのコミュニケーションに関して高い関心があった。 ・新校長に交代したことで新たな取り組みや改善が進められているとの評価を得ていて、学院の進化する様子が理解され、期待感のあるコメントを受けている。 ・「信頼できる先生がいる」「先生はいろいろ相談に応じてくれる」の項目の満足度を上げてほしいとの評価を受けている。 <p>今年度より、近隣小学校と自治会の代表者2名が学校関係者評価委員に加わり、グローバルな視野を持ちながら、生野区等の地域のローカルな課題にも取り組むことを目標とした。また、校長の交代と共に、変えてはならないものを継承し、時代の要請に応えるべく変えなくてはならないものに積極的に取り組む姿勢が評価され、期待感の高まりとなっている。</p>

3 本年度取組内容及び自己評価

中間的 目標	今年度の重点目標	具体的な取組計画・内容	評価指標	自己評価
キリスト教に基づく人格教育	(1) 建学の精神に基づく人格教育 ア、キリスト教の教えを基に愛と隣人愛を学ぶ	①毎朝の礼拝を行う。 ②宗教行事を大切に、生徒主体の行事とする。 ③研修などにより人権意識を醸成する。 ④社会性、マナーをしっかりと身につける。	①毎朝の礼拝での聖歌の賛美と聖書のみ言葉を受け入れることから、キリスト教の基本的なスピリッツを学びとり、実践に移すことを心掛ける。生徒のアンケートから「礼拝が大切な時間だ」と感じている」は中学81%、高校76%である。 ②宗教行事を通して、ボランティア活動を中高共に70%の生徒が身近に感じようになっている。 ③人権意識に関しては人権講座等の実施から生徒の80%、保護者は90%が人権を尊重する意識を育てようとしていると評価している。 ④社会性、マナー向上にも着実に結びついている。	①生徒、保護者アンケートにおいても高い評価を得ている。 ②教員のアンケートにおいても、朝の礼拝と終礼指導により、学院全体が愛と奉仕の精神や隣人愛を学ぶ態勢となっていると理解されている。 ③学校関係者評価委員会の結果報告においても、社会性への高評価とならび、生徒と保護者の結果に大きな乖離が無いことは家庭内での親子のコミュニケーションが良好である所以との評価を得ている。本校の教育理念や目標等が各家庭でも良く理解されていることとして満足している。
	イ、多様性の理解 ウ、豊かな人格教育	①多様性の認知を行う。 ②隣人愛を醸成する。 ①キリスト教教育を礎に、愛と奉仕の心をつなぎ、人と社会をつなぎながら生徒の未来を創る一人ひとりを大切にす豊かな教育環境を創出する。	①総合的な学習の時間、GlocalStudy等の教科横断的な学びの機会を設定し、民族・文化・価値観やライフスタイル等の違いを理解する教育を実践し、生徒の80%以上の満足度を得ている。 ②海外修学旅行、短期・長期の留学制度や交流校の来校等による国際理解教育を積極的に推進し、生徒と保護者から高い評価を得ている。 ①学校は楽しいといった質問内容に対し、80%以上の生徒がよくあてはまる、ややあてはまるとし、保護者は90%相当の感想を抱いている。学校の教育活動が十分認識されている証と解釈できる。 ②地域の小学生の長期休暇中の宿題をブール学院高校生がみてあげるボランティアをスタート。生徒のモチベーションの高揚と教える責任感が醸成された。 ③創立140年に及ぶキリスト教主義の学校として大阪府をはじめとした近隣県への認知度も高く、大きな期待を付託されている。	キリスト教の精神を常に心に受けとめ、異文化に接する機会等を通して、世界のさまざまな人々の生活、考え方や価値観を理解することで人類愛を育んでいる。また、学校関係者評価委員からも国際理解教育と海外研修に力を入れている点を評価していただき期待の高さを感じる。 歴史ある良き伝統を守りながら、改善を進めている新校長への期待感が学校関係者評価委員会から寄せられている。また、今年度より、近隣小学生の宿題ボランティアをスタートすることで、ブール学院生の社会貢献への扉を開くことが出来た。また、バルナバ乳児院の見学を通して命の大切さを育むことができた。
魅力と特色ある教育を実践する	(2) グローカル教育 ア、文部科学省指定の多文化共生グローバル型の取り組み	①文部科学省指定「地域との協働による高等学校教育推進事業（グローバル型）」のアソシエイト校として採択を受け、地域協働学習GlocalStudyを開講した。 ②教科横断型の探求学習や姉妹校、協定校との交流を実施する	①学校設定科目「GlocalStudy」を開講（1単位）し、24名の高校1年生が受講した。多文化共生をめざす大阪市生野区の課題について探求的に学習し、グローバルな課題に出会うきっかけとなり、地域を知り、さらに外国語を学習する意欲を高めることができた。 ②生野区役所、聖公会生野センターとコンソーシアムを構築し、大阪市生野区から発信する多文化共生社会の実現をめざすカリキュラムを編成した。	多文化共生の認識、生野区における「共生」の実態、私たちができることを考え、全22講座のカリキュラムを終えることができた。生野区役所、聖公会生野センター、学校法人ブール学院とブール学院高等学校の4者でコンソーシアムを構成し、ロート製菓とのワークショップ、韓国崇徳女子高等と学校との交流事業により、生徒たちの多文化共生の興味関心を喚起し、教科横断的な探求活動に結び付けることができた。
	イ、授業改善 ウ、ICTの活用 エ、英語教育のアクティブ・ラーニング「E-Act」等の実践	①大阪府立高校や近隣私学のシラバスを参考に、従来のシラバスを5月に改編する。 ②シラバスを生徒に説明し、授業のねらいや（到達目標）、学習方法や評価方法を明示することにより、学習への意欲喚起と自学自習の習慣をつける。 ①管理職が授業観察シートに基づき観察を行い、適宜アドバイスをを行う。 ②学校関係者評価員及びPTA役員の授業観察を実施する。 ③1学期と2学期の保護者授業参観日には学院方針と授業改善の考え方を書面で示す。 ①各教室常設のパソコンの稼働率の向上するために、ハードディスク交換、メモリーの増設などの準備を行う。 ②3月には新型コロナウイルスの感染防止により臨時休校措置をとった際、オンライン授業配信の準備とマニュアルを作成する。 ①英語ネイティブの外部人材を活用し、英語に親しみ、英語を通じたコミュニケーションの充実を図る。 ②スコットランド人のアシスタント・チャプレンによる英語を交えた懇親の機会を複数回設定する。	①生徒の授業評価においても中学・高等学校で肯定的な意見が増えた。国語（77～89%）、数学（65～78%）、社会（68～70%）、理科（66%～75%）と英語（69～75%） ②保護者の授業アンケート（授業内容が理解できる）においても70～76%と高評価である。 ①新規採用の任期制専任と非常勤講師の授業観察は4月に終え、必ずアドバイスを校長が行った。 ②専任教員についても10月までに校長の授業観察を終え、教科会で授業改善の取り組みを深掘りした。 ③教育力向上プロジェクトに参画した14人の教職員の学校の特色づくり、授業のあり方への提言があった。 ①各教室のITインフラを活用した充実した教育活動を行うことができた。 ②教科、学年の特徴や特色を生かした授業、総合的な学習の時間、ロングホームルームや学校行事等にICT教育が十分生かされている。 ①英語に親しみ、英語の発話によるコミュニケーションを図ることができた。中学3年間で70時間の授業。 ②英語の授業の満足度は国語について高かった。（中学75%） ③保護者は英語を活用した国際理解教育に関心が高く、学校の教育方針が良く理解されている。	教員の教科内容に興味を持てるよう配慮した授業を行っているや生徒は授業を集中して聞いているの自己評価でも96～98%と満足度が高く、私語に適切に対処し、緊張感と秩序ある授業を心掛けているアンケート結果も94%と高い評価となっている。 ①教員間で他の教員の授業を積極的に見学する姿勢がみられ、自身の教科外の授業から学び取る意欲や研究心が旺盛になった。 ②年間の授業計画を説明し、計画通りに行っているとの評価は教員の90%を超えている。 ③小テスト週末課題の検討や期末考査の複数教員による検証を毎考査ごとに行い、試験問題や採点ミスが防止できた。 ④教員朝会で一人ひとりの教員が授業改善についての自己メッセージを発表することで職員室での意識高揚を図ることができた。 ICT委員会を中心に、教育活動全般にわたるICT化を促進し、都度ICT勉強会を開催し、教員の負担感の解消や習熟するまでの時間の削減に貢献している。また、2021年度より導入するタブレット学習を前に校内全般のICTインフラの整備に取り掛かることができ、教職員の校務遂行のスピード化と内容の充実にも貢献した。 英語のアクティブ・ラーニングであるE-Actへの参加保護者が回を重ねるたびに増えていることは、教育活動への理解と期待感の表れと理解できる。また、社会人向けの公開講座『ブール社会人カレッジ』のICTをフルに活用した講座で、受講者の満足度を高め、次世代の学校・地域の創生に貢献できた。

学校教育力の向上と生徒・保護者の教育満足度の向上を図る	(1) 全てのステークホルダーの満足度向上 ア、教職員の資質の向上	①10月10日に『生きがいの流儀』の教職員研修を行う。受講者はライフスタイル診断を行い、仕事について考える機会を設定する。 ②12月5日にいじめに関する教員研修会を行い、東光学園の働きを通して中高生の実態を知り、プール学院での課題の対応策を講じる	①校内研修の実施や校外研修への参加により、気づきと意識の変化が表れ、職員室内の協働体制と5W1Hが明確となる校務遂行の状態が醸成された。 ②個人から組織を生かした協働で校務を遂行するようになり、在校時間の長い特定の教職員の勤務時間の平準化に寄与できた。	①校内外の研修に参加するなど資質向上に取り組む努力をしているとの評価を得ている。 ②資質の向上が学校の教育力につながり、生徒、保護者のみならずプール学院のすべてのステーク・ホルダーの満足度向上に結びついている。
	イ、校務の見える化	①年度初めに教職員と理事長・校長が面談を実施し、前年度の振り返りと新年度の校務内容と進捗計画の確認を行う。 ②校務遂行に当たっては5W1Hを明確にし、学年、校務分掌などのチームや組織を活かした協働姿勢を積極的に推進する。 ③出退勤の電子管理を促進し、在校時間の長時間の教職員には校長が適宜面談を実施する。 ④学校ホームページに教育活動についての情報提供を行い、頻繁に更新する。	①教職員との面談から、学校の課題や教職員の悩みなどを学院経営層が把握できる仕組みを構築した。 ②教職員のストレスチェックの項目の中で、職場に相談できる同僚・上司がいない項目を注視し、一人で悩まず、学年、校務分掌やクラブ顧問団で協働した校務遂行を励行した。 ③校務内容によっては必ずしも期限の設定が難しいものも可能な限り5W1Hを設定し、校務の滞りと特定の教職員への仕事の偏りが無いようにした。 ④保護者から新年度早々の4月には学校ホームページの変化に対する高評価を寄せられた。	学校関係者委員会から、「新しい校長の元、改革と情報発信を続けてほしいとの意見があり、学校の変化への理解と期待が寄せられた。また、教員の自己評価から生徒からの信頼が得られるよう努力している及び保護者から信頼が得られるよう努力している項目には98%以上が当てはまると評価し、校務遂行における正確で迅速な処理だけでなく、生徒と保護者視点を理解された職場環境の醸成がされている。
	ウ、校務のPDCA化の促進による課題の発見と改善策の実践	PDCAの校務遂行サイクルを教職員の理解のもとに行い、問題意識を常に持ち、課題への対策は部会、係会、教科会等で複数の教員の経験と知恵を基に行う。	保護者要望のあった台風等の自然災害時の休校案内は過去の課題を拾い上げ遅くとも前日の19時半迄には電子情報システムの学校連絡網 (FairCast) で配信した。	一斉の電子情報発信システムを活用し、不測の事態への対応は保護者から迅速な対応に対する賛意と教職員の電話対応が激減した。
	エ、不登校生徒や心の問題を抱えた生徒対応	①担任、学年主任、管理職、養護教諭によるケース会議を頻繁に行う。 ②スクールカウンセラーの情報を当該教員内で共有する。 ③スクールカウンセラーを講師とした研修会を年1回は実施する。 ④管理職が定期的に校内巡回や保健室を励行する。	①学年会と生徒指導部会の情報共有を頻繁に行った。 ②いじめに関するケース会議を2案件でそれぞれ2回ずつ開催した。 ③大阪府教育庁私学課との頻繁な情報共有と適切なアドバイスを受けることができた。 ④いじめアンケート等を1回以上実施した。	①友だち関係の悩みから転校する生徒が依然としていることは今後の課題としたい。 ②一人ひとりの生徒に寄り添えるカウンセリング態勢になるよう努める。 ③養護教諭と校長の打ち合わせを月1回設定し、不登校、心に問題を抱えた生徒対応に資する対策を講じる。 ④教室に居場所のない生徒対応として、高等学校においてはオンライン授業による履修と修得のシステムを次年度構築する。
	(2) 働き方改革 ア、校務内容の自己把握	①出退勤時間の自己把握に基づき、校務内容を自己把握し、学年、グループによる協働態勢を徹底する。 ②情報の共有化と知識と経験の伝承を行う。 ③後進の育成を行う。	教職員有志14名による教職員の働き方に関する提言を、12月にまとめ、職員会議等で説明を行った。長時間労働の削減、行事の精選等校務の抜本的な改革案の具体策をまとめ上げる予定である。当面、教職員の退勤時間を21時30分から20時30分に繰り上げ、時間外労働の定義と管理職による認証と時間外手当の検討をし、人事制度、各種手当と慣行化した内容を明文化する準備に入った。	プール学院の教員である誇りをもっているアンケート調査の94%をさらに向上させ、職場環境の整備と労働満足度を高めるためのワークショップや研修会を実施する予定である。また、明文化されていない慣行は文章化する予定である。
イ、出退勤の電子管理	①教職員の勤務実態の自己把握をするために、出退勤の情報を電子化する。 ②教職員の最終退勤時間を21時30分から20時30分に早めるための校内の事前準備を行う。	教職員の出退勤管理の電子化はほぼ100%実施できた。出退勤状況に鑑み、理事長・校長が個別に業務内容を確認または現状の課題などをヒヤリングすることで対策の一助とし、顧問弁護士、社会保険労務士やコンサルティング会社に相談し、人事制度全般の概要をまとめる状況となった。	長時間労働、属人的校務執行や従来の働き方への考え方を改善し、働きがいのある職場環境にするための管理職との意思疎通しやすい職場環境の醸成はできつつある。また、外部講師の招聘などにより教職員のマインドの変革をスタートさせることのできた。今後は、勤労満足度を高め、より良き教育活動ができる職場環境となる施策を講じる予定である。	