

令和6年度 学校経営計画及び学校評価

1 めざす学校像

(学校教育目標)

「自立」「共生」「チャレンジ」

(四中)

「自立」好奇心を持ち、自ら、考え、判断し、行動する。

「共生」自分の個性を活かし、他者との違いを認め合いながら、
協働する。

「チャレンジ」失敗を恐れず、探究を続け、たくましく生きる。

(水桜小)

「自立」児童が自己肯定感を高め、自ら思考・判断する力を付ける。

「共生」児童が多様な他者との違いを認め合いながら、協働し、共に学ぶ。

「チャレンジ」探究活動などを通して、目標に対してあきらめることなく
最後までやりきる。

【第四中学校区の目指す子ども像】

「自分を大切にできる子」(肯定) 「仲間を大切にできる子」(共同) 「未来を大切にできる子」(自立)

2 中期的目標

1.確かな学力の育成

(1) 水桜カリキュラム TGAL (探究的な学び) の推進

- ア 総合的な学習の時間および生活科において、9年間の系統性を意識した各学年テーマに沿った探究的な学びを企画し、推進する。
- イ ブランディング担当教員を中心として、小中合同研修を定期的実施し、探究的な学びの推進を図る。
- ウ 企業や地域人材など多様な人とのつながりを最大限活かして、児童・生徒の好奇心や意欲が湧き上がるような活動を工夫する。

(2) 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を目指して、教師主体の授業から子ども主体となって学ぶ授業の推進

- ア 教育センター伴走チームと効果的に連携および研修を充実させ、Teaching から Coaching へ。子供が主体的に学ぶ授業への改善を図る。
- イ 教員間の授業参観の活性化や研究授業、先進校視察等にも意欲的に取り組み、お互いが学びあい高めあう同僚性を醸成する。
- ウ ICT 機器やデジタルドリルを効果的かつ積極的に活用した授業を推進する。

※児生④授業ではいろいろな問題に対して、自分で考え、自分から取り組んでいる (四中) 76.5→80 (水桜小) 66.4→75

児生⑤授業では自分の考えをまとめたり、発表したりする機会がある。 (四中) 80.3→85 (水桜小) 75.6→80

児生⑭大人になった時の職業について考えたり、そのために今どんな努力が必要なのかを考えたりする機会がある。

(四中) 82.4→90 (水桜小) 79.8→85

2.誰一人取り残さない教育の推進

(1) 豊かな人間性と健全な身体の育成に向けて

- ア 人権教育、国際理解教育、多文化共生教育、障がい者理解教育、道徳教育等に計画的に取り組み、多様性や違いを認め合い、お互いを尊重する態度を育成する。
- イ いじめのない、いじめを許さない集団づくりの推進。
- ウ 「命」を大切に教育の推進ならびに子どもからの SOS 発信に気づき、命を守る適切な対応を行える教職員の資質向上。
- エ 「発達支持的生徒指導」を推進し、子どもとの信頼関係を構築し、児童・生徒の自己指導能力を育成する。

※児生⑧先生たちにはいろいろなこと相談しやすい (四中) 61.8→80 (水桜小) 71.4→80

児生⑪先生たちはいじめなど私たちが困っていることに真剣に対応してくれる (四中) 91.2→95 (水桜小) 93.3→95

(2) チーム学校としての対応

- ア 生徒指導、支援教育、学力向上(授業研究)、人権教育等の校務分掌を超えて教職員が連携し、随時専門家も交えながら、児童・生徒の課題、保護者の課題などについて、担当や担任で抱え込むのではなく、常に「チーム学校」として対応する。
- イ 児童・生徒と教職員のかかわりの中で、ハラスメント(パワハラ、セクハラ等)と誤解を受ける指導について、お互いが指摘できるように、研修を実施し教職員の意識向上を図る。

3.教職員の資質向上および働き方改革の推進

(1) 綱紀保持の徹底

- ア すべての教職員が教育公務員として高い自覚を持ち、綱紀保持を徹底するとともに、気持ちよく働ける職場づくり、ハラスメントは絶対に許さない職場環境を醸成する。

(2) 教職員の業務負担軽減

- ア 校務支援システム等 ICT ツールの積極的な活用や、部活動の地域移行の推進、会議や学校行事等の意義や必要性を前例踏襲にこだわることなく精選し見直すことで、教職員の業務負担軽減を図る。

※教⑫日々の教育活動における問題意識や悩みについて気軽に相談しあえるような職場の雰囲気がある。

(四中) 83.3→90 (水桜小) 91.3→95

教⑬教職員間でハラスメントを許さない雰囲気が醸成されている (四中) 83.3→90 (水桜小) 91.3→95

教⑭学校行事の見直しや会議の精選など、学校全体で業務量の削減や長時間労働の改善に向けての「働き方改革」が推進されている。(四中) 62.5→75 (水桜小) 73.9→80

4.水桜学園の開校に向けた各種検討課題の検討・推進

- (1)(四中)部活動の地域移行
- ア市教委と連携しながら、モデル校として休日の地域移行を進める。運用諸課題に対して解決の方向性を示し、市全体の部活動地域移行の推進に役立てる(男子バスケット、バドミントン、卓球、野球、サッカー、吹奏楽から)
- (2)中学校校区単位でのコミュニティスクール運営
- ア水桜小学校と第四中学校の9年間の系統的な学びを「水桜カリキュラム」および「子ども主体の学び」に着目し、水桜学園のコンセプト「たて、よこ、将来」3つのつながりを意識した活動をコミュニティスクールを活用して実施していく
- (3)水桜学園の開校に向けた各種課題を検討する体制(教職員全員が関わる体制づくり)とテーマ設定、タスクの作成
- ア検討体制として、統合調整会議(校長、教頭、首席、ブランディング担当、市教委)、と9分科会(全教職員)を設置
- イ統合調整会議で大方針(各課題の方向性とスケジュール)を定め、9分科会(生徒指導、児童会・生徒会、授業研究(学力向上)、人権(支援)、人権(多文化)、総合学習・進路、事務、保健室)で具体的な詳細課題の洗い出しと解決方向性を検討する。

【学校教育診断の結果と分析・学校運営協議会からの意見】

学校教育診断の結果と分析〔令和6年12月実施分〕	学校運営協議会からの意見
()は期初目標 ____は昨年より高い ____は期初目標クリア 【1.確かな学力の育成】 ・児生④授業ではいろいろな問題に対して、自分で考え、自分から取り組んでいる (四中) 76.5→75.5 (80) (水桜小) 66.4→<u>74.0</u> (75) ・児生⑤授業では自分の考えをまとめたり、発表したりする機会がある。 (四中) 80.3→<u>83.8</u> (85) (水桜小) 75.6→<u>82.6</u> (80) ・児生⑭大人になった時の職業について考えたり、そのために今どんな努力が必要なのかを考えたりする機会がある。 (四中) 82.4→<u>85.2</u> (90) (水桜小) 79.8→79.5 (85) 【2.誰一人取り残さない教育の推進】 ・児生⑧先生たちにはいろいろなこと相談しやすい (四中) 61.8→<u>78.2</u> (80) (水桜小) 71.4→<u>75.8</u> (80) ・児生⑪先生たちはいじめなど私たちが困っていることに真剣に対応してくれる (四中) 91.2→<u>91.7</u> (95) (水桜小) 93.3→<u>93.6</u> (95) 【3.教職員の資質向上および働き方改革の推進】 ・教⑫日々の教育活動における問題意識や悩みについて気軽に相談しあえるような職場の雰囲気がある。 (四中) 83.3→<u>96.3</u> (90) (水桜小) 91.3→<u>100</u> (95) ・教⑬教職員間でハラスメントを許さない雰囲気が醸成されている (四中) 83.3→<u>92.6</u> (90) (水桜小) 91.3→86.7 (95) ・教⑭学校行事の見直しや会議の精選など、学校全体で業務量の削減や長時間労働の改善に向けての「働き方改革」が推進されている。 (四中) 62.5→<u>66.7</u> (75) (水桜小) 73.9→56.7 (80)	【第3回：令和7年3月19日(水)集合開催】 1.自己評価(評価指標)評価を見て近隣で意見交換 ・本田 PTA 会長「働き方改革」 働き方改革の数値が7割以下。新校を作っていくうえで、さらに数値が心配。富田林の取り組み→外部に委託できている。四中校区はまだ弱い。コーディネーターをどんどん活用すべき。教師が抱えるのは限界。 ・九鬼さん「働き方改革」児生③ 授業でも会議でも、教職員の負担を地域の方が手助け出来たら。検討の余地はある。水桜小学校が家の近くなので、遅くまで明かりがついていることがよく見られる。何か協力出来たら。 ・柳田なみはや校長「アウトプットデイについて」 小学校に参加した。とてもよかった。裏で先生の努力があるからいいものができた。児生⑤が伸びた要因。こどもの「失敗した」という感想・経験がよかった。次の取り組みにつなげる反省や感想がよかった。チャレンジできる子が増えたことが、この数値につながった。 2.それぞれのステージでできる取り組みについて話し合い アウトプットデイをはじめ学校との連携について ・本田 PTA 会長 「昨夏に中2を対象に“弊社の目指す未来”を講演。それに対して子どもたちなりの意見をいただいた。その意見を持っての11/29アウトプットデイ。もらった意見は従業員と共有し、スタッフがパンのイメージを作り、作成および販売までつなげた。」 生徒が案を出したパン、実際に商品化され、生徒にものすごく喜んでもらえた。できることは協力したい。 3.先生方から次年度にできることを出していきたい。それに対して協力できることを具体的に考えていきたい。 (各グループに分かれて) ・永田 T グループ 子どもたちは失敗を経験し、反省をする。その内容を次年度の学年に引きつぎ、継続して取り組むような形もありと思う。(柳田なみはや校長) 先日の校内での身にアウトプットデイでは幣原喜重郎のキャラクターをモチーフにした T シャツ作ってみては?という子どものアウトプットがあった。そのような考えに対してフィードバックがほしい。 ・近藤 T グループ アウトプットデイにより、従来の職場体験から脱却。ものがもらえるからという企業選択や探究ではダメ。従来の職業体験の大切さもあるが、大人が決めた職場に加えて、生徒が探究したい企業と連携(20社くらい)して、そこに自らアポを取って取材するなど主体性を持たせたい。 小から探究活動を積み重ねた中2なら、自分たちでできるようになるかもしれない。本日のこの会議はチャンスだと思った。 ・新谷委員長より「各グループで連携できる企業やアイデアを出してください」との発言。 本田 G 放課後デイサービス、幼保園、学習塾、門真の企業、ベーカリー、門真市発のファッション企業 近藤 T かどまをテーマに探究しているので、生徒には選択肢がある。こどもから出た企業、そこと対話する中でアイデアが浮かぶのでは。 永田 T 消防署、寿司チェーン、ガソリンスタンド、銭湯、診療所、薬局・ドラッグストア、バス会社、中華食材の店

3 本年度の取組内容及び自己評価

中期的目標	今年度の重点目標	具体的な取組計画・内容	評価指標【R5年度数値】	自己評価
1 確かな学力の育成	（１）水桜カリキュラム TGAL（探究的な学び）の推進 ア 総合的な学習の時間および生活科において、９年間の系統性を意識した各学年テーマに沿った探究的な学びを企画し、推進する。 イ ブランディング担当教員を中心として、小中合同研修を定期的実施し、探究的な学びの推進を図る。 ウ 企業や地域人材など多様な人とのつながりを最大限活かして、児童・生徒の好奇心や意欲が湧き上がるような活動を工夫する。 （２）「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実を目指して、教師主体の授業から子ども主体となって学ぶ授業の推進 ア 教育センター伴走チームと効果的に連携および研修を充実させ、Teaching から Coaching へ。子供が主体的に学ぶ授業への改善を図る。 イ 教員間の授業参観の活性化や研究授業、先進校視察等にも意欲的に取り組み、お互いが学びあい高めあう同僚性を醸成する。 ウ ICT 機器やデジタルドリルを効果的かつ積極的に活用した授業を推進する。	（１） ア 各学年のテーマに沿い、個人やグループで、フィールドワークや取材を行い、年間を通じた探究活動を実施する。１１月に地域・保護者に自らの学びを公開するアウトプットデイを実施する。 イ 教職員向説明会、WS、先進校視察、複数回の研修を計画的に実施する。 ウ 各学年各個人（チーム）のテーマに沿った、ゲストティーチャーによる授業、フィールドワーク（校外学習）、職場体験、企業見学等を実施。 （２） ア 子ども主体の学びに関する研修を伴走チームと連携しながら年間を通じて複数回実施する。 イ 授業見学週間および風越学園をはじめ先進校視察の複数回実施。（四中）授業改善加配配置校として全クラス研究授業および授業公開の実施 ウ 授業における ICT 機器の活用とデジタルドリル（キュピナ）の活用	児生④授業ではいろいろな問題に対して、自分で考え、自分から取り組んでいる （四中）76.5→80 （水桜小）66.4→75 児生⑤授業では自分の考えをまとめたり、発表したりする機会がある。 （四中）80.3→85 （水桜小）75.6→80 児生⑭大人になった時の職業について考えたり、そのために今どんな努力が必要なのかを考えたりする機会がある。 （四中）82.4→90 （水桜小）79.8→85	児生④授業ではいろいろな問題に対して、自分で考え、自分から取り組んでいる （四中）75.5△ （水桜小）<u>74.00</u> 児生⑤授業では自分の考えをまとめたり、発表したりする機会がある。 （四中）<u>83.80</u> （水桜小）<u>82.60</u> 児生⑭大人になった時の職業について考えたり、そのために今どんな努力が必要なのかを考えたりする機会がある。 （四中）<u>85.20</u> （水桜小）79.5△ 子ども主体の学びでは、授業改善担当（四中）・学力向上担当（水桜）を置き、教育センターの伴走チームのアドバイスを受けながら、推進できたことが、子ども主体の学びへの転換を図る原動力となった。 また、探究的な学びでは、ブランディング担当を両校に置くことで、推進力が生まれ、11 月のアウトプットデイに向けて、取り組みが進んだ。新しい2テーマではあったが、教職員一丸となって進められ機運が高まったことは大きな成果。
2 誰一人取り残さない教育の推進	（１）豊かな人間性と健全な身体 の育成に向けて ア 人権教育、国際理解教育、多文化共生教育、障がい者理解教育、道徳教育等に計画的に組み込み、多様性や違いを認め合い、お互いを尊重する態度を育成する。 イ いじめのない、いじめを許さない集団づくりの推進。 ウ 「命」を大切にする教育の推進ならびに子どもからの SOS 発信に気づき、命を守る適切な対応を行える教職員の資質向上。 エ 「発達支持的生徒指導」を推進し、子どもとの信頼関係を構築し、児童・生徒の自己指導能力を育成する。 （２）チーム学校としての対応 ア 生徒指導、支援教育、学力向上（授業研究）、人権教育等の校務分掌を超えて教職員が連携し、随時専門家も交えながら、児童・生徒の課題、保護者の課題などについて、担当や担任で抱え込むのではなく、常に「チーム学校」として対応する。 イ 児童・生徒と教職員のかかわりの中で、ハラスメント（パワハラ、セクハラ等）と誤解を受ける指導について、お互いが指摘できるよう、研修を実施し教職員の意識向上を図る。	（１） ア 年間計画に基づいて確実に実施する。地域との連携ならびに教育効果の向上を目指し、ゲストティーチャーを積極的に活用する イ 道徳授業や日常の生徒指導（生活指導）の中で徹底する。また、日常の些細な対人トラブルにいじめの芽がないかをいじめ防止対策委員会にて確認し、いじめの構図が認められた場合は、本人の訴えがなくてもいじめとして認定し、記録する。 ウ 道徳授業と日常の生徒指導（生活指導）の両面から推進する。また専門家と連携しながら SOS 発信に対応する。 エ 教職員ひとりひとりが発達支持的生徒指導を意識して実施する。 （２） ア 職員会議、SE 会議、企画会議、カンファレンス、ケース会議などでの学年や分掌を超えた情報共有の実施。日ごろから管理職等へ報告しやすい場づくりと問題に対しては、常に複数（チーム）で検討・対応する。 イ 職員会議、朝礼などで定期的に事例共有や注意喚起を行い、かつ年間計画に位置付けた教職員研修を実施する。	児生⑧先生たちにはいろいろなこと相談しやすい （四中）61.8→80 （水桜小）71.4→80 児生⑪先生たちはいじめなど私たちが困っていることに真剣に対応してくれる （四中）91.2→95 （水桜小）93.3→95	児生⑧先生たちにはいろいろなこと相談しやすい （四中）<u>78.20</u> （水桜小）<u>75.80</u> 児生⑪先生たちはいじめなど私たちが困っていることに真剣に対応してくれる （四中）<u>91.70</u> （水桜小）<u>93.60</u> それぞれの分野で活躍されているゲストティーチャーによる授業を積極的に取り入れることで、授業の質が高まり、児童生徒の思考の深まりにつながった。今年度のトピックとしては、ベトナムからドクさんを招いての交流会、講演会は子どもたちにとって特別な経験となった。 日ごろから発達支持的生徒指導に注力することで、児童生徒の話を丁寧に聞くことで信頼関係が高まり、相談のしやすさにつながった。 いじめ防止委員会にて積極的にいじめ認定することで、教職員のアンテナも磨かれ、児童生徒への日ごろのささいな行動に対してのいじめ防止指導につながった。

門真市立第四中学校区				
3教職員の資質向上および働き方改革の推進	（１）綱紀保持の徹底 ア すべての教職員が教育公務員として高い自覚を持ち、綱紀保持を徹底するとともに、気持ちよく働ける職場づくり、ハラスメントは絶対に許さない職場環境を醸成する。 （２）教職員の業務負担軽減 ア 校務支援システム等 ICT ツールの積極的な活用や、部活動の地域移行の推進、会議や学校行事等の意義や必要性を前例踏襲にこだわることなく精選し見直すことで、教職員の業務負担軽減を図る。	（１） ア 職員会議、朝礼などで定期的に事例共有や注意喚起を行い、かつ年間計画に位置付けた教職員研修を実施する。 （２） ア 校務においては、校務パソコンや Google サービスを積極的に活用し、会議ではペーパーレス化を進める。また行事や会議を見直し、中止や簡略化を行う。	教⑫日々の教育活動における問題意識や悩みについて気軽に相談しあえるような職場の雰囲気がある。 （四中）83.3→90 （水桜小）91.3→95 教⑬教職員間でハラスメントを許さない雰囲気が醸成されている （四中）83.3→90 （水桜小）91.3→95 教⑭学校行事の見直しや会議の精選など、学校全体で業務量の削減や長時間労働の改善に向けての「働き方改革」が推進されている。 （四中）62.5→75 （水桜小）73.9→80	教⑫日々の教育活動における問題意識や悩みについて気軽に相談しあえるような職場の雰囲気がある。 （四中）<u>96.3</u>◎ （水桜小）<u>100</u>◎ 教⑬教職員間でハラスメントを許さない雰囲気が醸成されている （四中）<u>92.6</u>◎ （水桜小）86.7△ 教⑭学校行事の見直しや会議の精選など、学校全体で業務量の削減や長時間労働の改善に向けての「働き方改革」が推進されている。 （四中）<u>66.7</u>○ （水桜小）56.7△ 子ども主体の学びや探究的な学びへの取組みが新しいテーマだったので、教職員どうし、あるいは管理職とも必然的に議論や相談といったコミュニケーションが活発になったことが、相談しやすい職場の雰囲気づくりにつながった。 働き方改革については、ICTの活用、部活動地域移行などで、効率化できている反面、新テーマへの取組みの準備、児童生徒指導への対応等で労働時間を増加する側面もあった。
	（１）（四中）部活動の地域移行 ア 市教委と連携しながら、モデル校として休日の地域移行を進める。運用諸課題に対して解決の方向性を示し、市全体の部活動地域移行の推進に役立てる（男子バスケット、バドミントン、卓球、野球、サッカー、吹奏楽から） （２）中学校校区単位でのコミュニティスクール運営 ア 水桜小学校と第四中学校の9年間の系統的な学びを「水桜カリキュラム」および「子ども主体の学び」に着目し、水桜学園のコンセプト「たて、よこ、将来」3つのつながりを意識した活動をコミュニティスクールを活用して実施していく （３）水桜学園の開校に向けた各種課題を検討する体制（教職員全員が関わる体制づくり）とテーマ設定、タスクの作成 ア 検討体制として、統合調整会議（校長、教頭、首席、ブランディング担当、市教委）、と9分科会（全教職員）を設置 イ 統合調整会議で大方針（各課題の方向性とスケジュール）を定め、9分科会（生徒指導、児童会・生徒会、授業研究（学力向上）、人権（支援）、人権（多文化）、総合学習・進路、事務、保健室）で具体的な詳細課題の洗い出しと解決方向性を検討する。	（１） ア 指導者（コーチ）の指導体制が整ったクラブから部活動指導員を経て地域移行を実施する。運用課題については都度教育委員会と共有しながら、持続可能な事業となるよう対処していく。 （２） ア 会議を年3回実施し、学校運営をともに進められる内容について議論を行い、可能なテーマから取り組みを進める。 （３） ア 会議体を設置し、定例会として運用する イ 統合調整会議で必要な課題について決定していく。	（評価指標としては設定していません）	部活動の地域移行については、モデル校として市教委と連携しながら、ターゲット 8クラブのうち、5クラブにおいて地域移行が進んだ。引き続き 3クラブについての移行と運用課題について解決方向性を出しながら進める。 水桜学園開校に向けた検討会議については、会議体を設置し、小中全教職員がテーマごとに集まり、課題の洗い出しや今後の提案をすることができた。それを受けて、来年度は具体的なタスクに落とし、さらに検討をすすめ、決めるべきことを決定していく。