

平成30年度 第1回 大阪府立豊中高等学校 学校運営協議会

日 時 平成30年6月8日（金）16：30～18：00

出席者 協議会委員 山崎 彰 西澤 信善 宮坂 政宏 中本 義隆 岩本 宏司

（欠席）尾崎 理人

校 長 平野 裕一

事務局 藤井 秀雄、高山 泰司、上林 卓也、朝倉 淳

次 第

1. 挨拶 平野 裕一 校長
2. 自己紹介 各自自己紹介
3. 委員長選出 山崎 彰氏を委員長に選出
4. 副委員長選任 西澤 信善氏を会長代理に選出
5. 会長挨拶 山崎 彰 会長
6. 協 議

(1) 平成30年度学校計画及び学校評価について

校長より、平成30年度学校経営計画及について説明。

■めざす学校像

本校は平成33年（2021年）に創立100周年を迎え、これまでの「文武両道」の良き伝統を貫き、GLHS校（グローバルリーダーズハイスクール）、SSH（スーパーサイエンスハイスクール）及びSGH（スーパーグローバルハイスクール）として、高いチャレンジ精神の涵養、国際社会で活躍できる人材の育成などをめざしていることなどを計画に盛り込んだ。

■中期的目標

1 進路を切り拓く学力の育成

狭い意味での大学受験力でなく、十分に幅広く人間力を含めた力を身に着けていきたい。

まず、進路を切り拓く学力の育成として、生徒の自学自習の習慣を十分つけさせたい。

学習サポートプログラムや外部の業者が作成した学力生活実態調査スタディサポートを活用したり、ノークラブデーを活用したりして、生徒に自学学習する習慣を身につけさせていきたい。

大学生、卒業生を中心にティーチングアシストとして活用し、SGH、SSHの少しレベルの高い課題への手助けを掲げた。

また、キャリア教育として、大学進学の子が多いが卒業後社会でどういう力を身に着けて活躍したいかを含めて、キャリア教育の進路指導として生徒に今後、明確な目標を持たせるために1年生を対象にした卒業生である先輩からの話を聞く本校独自の職業希望別進路講演会を開催する。

定期的に模擬試験を課すことにより、本人の実力を定量的に見ながら大学受験に向かうことを実施していく。

2 国際舞台で活躍する人材の育成

ある意味でのボランティア精神、そして英語力を柱に掲げSGH、SSHの事業を進めていく。

国際舞台で活躍する人材育成として、ボランティア精神として「志」の育成を掲げた。本校は挨拶

拶をする生徒が多く、最近では1限目の授業がない教員が廊下に立って率先して挨拶している。

英語のコミュニケーション力の育成として、いわゆる4技能のコミュニケーションに即興型ディベートに加えて、今年は少し準備して深い議論ができる英語ディベートプログラムを開発していきたい。

SSH事業・SGH事業の推進として、昨年度が5か年の中間年度での期間で中間評価を受けたところで、ともに高い評価をいただいて、引き続き事業を推進していきたい。

3 教員の資質向上と「働き方改革」に向けた取組み

次期、学習指導要領がこの3月に告示をされたが、これについて教員の理解を深める1年にしていきたい。

特に大学の共通テストが昨年試行テストされたが、その問題がこれまでの傾向と異なり、いわゆる思考力、判断力を十分に身に付けないと対応できない問題となっていた。

その問題の分析する機会を特に5教科の教諭中心に生徒の夏休み期間に設定したいと考えている。働き方改革としてスクラップ部分に目を向けていく時期に来ていると思う。

(2) 平成29年度の進路状況について

平成29年度進路状況について説明。

4月時点の3年生の進路希望調査結果、昨年度全受験結果、進学先結果、過去3年の合格者数、過去3年の理系文系と校内偏差値の相関、センター試験得点及び3年間の各模試とセンター試験得点率との相関について分析結果等について説明報告。

過去2年間に比べ高い水準で合格者を輩出できた。この水準は本校の文理学科が始まった66期生の水準となった。生徒の国公立志向が現れた結果となった。

引き継ぎ、生徒の国公立第一希望優先で勉学に励んでもらい、これに応えられるような進路指導していきたい。

本校は府立高校の中でも高校入試の倍率が非常に高く、この厳しい高校入試を突破してきた生徒を預かっており、ある意味鍛えがいがある生徒に来てもらっている。

中学で非常に成績がよい生徒が本校のSGH、SSHを学びたいという志望で来てくれている生徒もいる。

(委員)

進路実現とは入学時に生徒がどうしたいか、それが実現できたが大事である。

大学に入れば目的達成ではなく、どういう生き方をするのかを考えさせよう評価するかの指標を持つことが一番大切である。

進学結果だけを示されているが、知りたいのはプロセスで、生徒の学力を推移するデータは多いが、この学校ではどうしているかというエビデンスがほしい。

もともと成績が高い生徒が入学していい大学に合格できたのは、ある意味当然のことであって、成績がどう推移したかを考えるなど、踏み込んだ議論をするためのデータがほしい。

【学校】

スタディサポートのデータはある。結果として第70期生は2年生時の学力の落ち込みが少なかった。ただ、スタディサポートの問題は基本的な設問が多く、大学受験レベルでの設問の場合にどのよう

な結果になるのか、気になるところである。

(委員)

本を読むことは大切であるが、アウトプットすることも大事で、例えば書くという行為は調べないといけないものである。図書館をどう活用するかが大切である。

【学校】

今の文理学科の3年生の取組として、2年生の時に書き上げた論文をもう一度見直し、パラグラフライティングや三角ロジックを用いた文章の書き方を学ばせる取り組みをしている。

これまでアウトプットというプレゼンテーション能力、ディスカッション能力に重点をおいていたが、書くことにも重きを置き、マニュアル化してどの教員でもできる取組みようなプログラム開発を実施している。

(3) 新大学入試制度変更への対応について

中学3年生から大学入学制度が変更され、高校3年生の4月から12月までの間に民間の英語検定試験を最大2回受けることが共通テストの一部として課せられることになる。

国立大学協会のガイドラインが示されたところだが、受験資格か加点かを各大学がこれから決定していくようだ。

7月頃に各国公立大学がどのような使い方をするのか示していくと思われる。

■英語資格試験の受験の対応

英語の授業の中でスピーキングをできるだけ取り入れることや、英語の即興型ディベートを希望者に対して実施している。

また、海外からの留学生などとの交流の機会があり、英語で日常会話を実践する機会がある。

■知識だけでなく、思考力、判断力、表現力を評価

1年生は全員文理学科ということで、課題研究を授業で行い、論文指導が実施できる。

■変化が予想される点

国語の記述問題の自己採点には幅が生じ、これまで1点刻みで合格可能性を判定してきたことがどうなるのか、また、記述採点によりセンターからの点数交付が遅くなるという影響もあると聞いている。

受験費用が英語民間検定の導入により高額になる。

国公立大学2次試験の記述問題の出題が増える可能性が高い。

大学の英語民間検定の活用方法がまだ明確にはなっていないが、3年次の1学期をどのように過ごさせるべきかを本校の行事の大切さと照らし合わせながら、議論を進めていく。

(4) 働き方改革への対応について

年間800時間超過勤務時間を有する教員を4人以下とすることを掲げる。

平成29年度の年間800時間超過勤務時間を有する教員は4名で、一人平均446.4時間であった。

さまざまな分野で超過勤務にならないような方策として

- ・教頭の多忙化対策として非常勤事務補助員の配置
- ・自学自習を習慣化させる効果も含めた週1回のノークラブデーの実施や部活動指導員モデル事業

の獲得によるクラブ顧問の負担軽減、週1回の一斉退庁日を設定。

- ・ブリッジホリデーとして1月4日の休暇取得等の呼びかけ
- ・電話機の留守番電話機能付加の検討

業務全体のスクラップ&ビルト、特にスクラップ部分について検討していく。

(委員)

教員の長時間労働というのは問題で、減らしていかなければならないが、もう一つの大きな問題は非常にストレスが大きいということであり、それが高じて病気になり、中にはバーンアウトになったり、過労死してしまう教員が多い。

働き方改革とは時間の改革だけでなく、クラブ指導が楽しいという教員もいて、これをどう考えるかが大事である。ジョブクラフティングと言って仕事を楽しみながらやるということも大切で、ストレスを低下させる効果がある。

大阪の教員は一人ひとりの生徒に目を向けて、対応指導したいと思う人が多くいると感じる。しかし、現状は教師としてやりたい仕事だけでなく、事務的な仕事も積極的にやっているもので、少なくするのはこの事務的な仕事の時間だと思う。

文部科学省のデータによると ICT が最も効果的だが、ほんの一部の短縮できることとなっている。

教員が働く時間の構造そのものでなく、時間の資源をどういう形で使いたがっているのか、ということから始めて、本来、生徒指導にはどれくらい時間が必要なのから始めて、例えばプラス教員一人当たり 400 時間必要となれば、その分の教員を足してもらおうといったことや政策が正しいかどうかかわからないが、外部から人に入ってもらうことなどでどんどんやってもらわないと困る。

このような制度的な問題と教員の働き方の問題と分けて考えないといけない。

豊中学校の中でのソーシャルキャピタルとかソーシャルサポートとかを高めることにより、教員のストレスが減ってくる。ストレスを軽減させるためのメンタルヘルスマネジメントも実施していくことが働き方改革につながっていくと思っている。

国もようやく動き出した感があって制度的に整えていかないと難しい問題となる。

出産育児、介護など男女関係なく、教員もひとり一人の事情がいろいろと違い、それをお互い理解し合うことが大事である。事情がありお互い気持ちよく働けるということで単なる時間というわけではなく、お互いを思いやる風土、雰囲気づくりが大切である。

教員の場合シャドウワーク、表に現れない労働時間が多いことも問題で、この対策を考える必要もある。

やはり病気を患ったり、またその人の人生が終わってしまうことにならないようにしていただきたい。

ストレスがなくなれば指導力も発揮できるようになり、そのような職場づくりをしてもらいたい。

(委員)

この時間 446 時間ということに何か基準というものはあるのか。

【学校】

教育庁としては過労死ラインの年間 960 時間をなくすことはもちろん、まずは健康を害する 800 時間以上の教員を無くすことを方針としている。

(5) 教職員の構成について

本校の平成 30 年度当初の人事異動及び年齢分布を説明。

(委員)

人材マネジメントという観点では、1年スパンの短い視点と10年スパンの長期的の両方が大切である。

(6) その他

(委員)

いじめ対策等を学校経営計画に入れなくてよいのか。

【学校】

本校はいじめ対策方針に基づいて、昨年の事案について組織として機能的な対応ができた。これは校長が校長として働きをし、そのことを十分に理解した教員が自分たちの領域の中で機能的に進めた対応ができたと思う。

(委員)

生徒の心、メンタルヘルスに対応する目標の入れてもよいのではないか。豊高生のような学力が高い学校だからこそそのメンタルヘルスケアの取組みが必要と思う。