

令和2年度 第3回
大阪府立豊中高等学校 学校運営協議会 議事録

日時 令和3年2月12日(金) ※緊急事態宣言発令中のため、書面にて実施
出席者 協議会委員 山崎 彰・三木 俊博・立花 真一・宮坂 政宏・尾崎 理人・田村 知子
校長 平野 裕一
事務局 藤縄 真敬・松本 恵美子・上林 卓也・安福 一貴・城台 祐樹

協議・報告

(1) 令和3年度 学校経営計画及び学校評価(案)について

①「1 めざす学校像」について

(委員)

困難な時代においてより良い社会の創造に力を発揮してくださる生徒さんの育成を望みます。つまり、社会課題を発見し、その解決に貢献する志と力を育んでいただきたく存じます。

(校長)

コロナ禍を踏まえ生徒は、社会の課題と自分との関係性を身近なものとしてとらえるきっかけとなったと思われます。将来、自分の能力が社会に以下に貢献できるかという視点をもつよう指導していきたいと存じます。

(委員)

大いに結構かと存じます。100周年記念事業においても資金的な協力をと考えています…ただ、現在、コロナ蔓延の中、どこまで資金が集まるか些か心許ないところではあります。

(校長)

記念事業が、教室のICT化などインフラ整備の原動力となっており感謝申し上げます。

(委員)

めざす学校像1の「学力」と「探求心」の2つが挙げられていますが、学力(ここで求められる資質・能力)をつけるため「探求型」の学習や、その姿勢(これを探求心というのか)があるわけで、同列ではないと考えます。高等学校学習指導要領を見れば、探求は「探究の見方・考え方を働かせ、横断的・総合的な学習を行うことを通して、自己の在り方生き方を考えながら、よりよく課題を発見し解決していくための資質・能力」とありますことも参考にしてください。つまり資質能力の一つ課題解決の「学力」を導くものが探求心で、と考えるなら、「探求心」を育成し(または探求型の学習を通し)高い学力をつける、としたほうが、4(探求学習等を通じて・・・)との整合性もとれます。

(校長)

ご指摘の点を踏まえ、探究心の育成と学力を身に付けるという文言に変更したいと考えます。

(委員)

「グローバル人材」と言うと非常に抽象的で、また、語学・異文化理解中心に語られますが（目指す学校像2）実際は、「語学力・コミュニケーション能力」「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」（CF.社会人基礎力）、「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー」（国際理解教育）、を大きな柱として、このほか、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等幅広い力が挙げられています。

（「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」（2011年6月）グローバル人材育成推進会議）これらの力（学力、資質、能力の要素）をどのようにつけるのか、ループリックではこれらの力の要素と深化・充実の度合を評価できるものとするのが大切だと思います。同様に5、の「キャリア教育」も、グローバル人材の要素と多くオーバーラップします。「キャリアオーナーシップ」を持つ人材、等、人生100年時代の社会人基礎力、などを参考に再定義してください。

（校長）

グローバル人材やキャリア教育を狭い範囲で定義するのではなく、幅広くとらえることを前提として当初の取組みを発展させるよう留意したいと考えます。

（委員）

・「高い志」の芽生えが「高い学力」にも繋がると思います。多種多様なローカルの集合体である「グローバル社会」の様々な課題に対して、気づきを得られる様な視野・見識を深める機会を、引き続き生徒達に設けて頂けたらと思います。

・学校教育として、急速に広がる情報社会の現実と向き合い、情報が溢れる社会の中で、自ら考える力、自ら学ぶ力の育成を織り込んでいってほしいと思います。

②「2 中期的目標」について

（委員）

1. 自律的な学習者を育成することをめざされていることに共感いたします。方法として、今後、生徒自身が目標を設定したり計画を立てたり振り返りをしたりする機会を取り入れられてはいかがでしょうか。

2. 「正しい職業観」という言葉に若干の違和感を覚えました。「望ましい職業観」でしょうか。

（校長）

主体的・自律的に将来にわたって学び続ける、その基礎を高校時代に身に付けさせたいと考えます。また職業観についての表現は「望ましい」に変更いたします。

（委員）

学校別合格者数以外に、アンケート等で生徒の自己実現に対する満足度等の調査を実施することも一考かと考えます。

（校長）

高校の場合、卒業式後に進学先が決定することも多く、アンケート実施は難しい点があります。

(委員)

学力、キャリア教育、グローバル人材・・・上でも述べた通り、「クレド」を再定義していただき、今後問われる様々な資質・能力の要素を考慮した「学力」の育成に心がけていただくとよいと思います。方法論は多様に展開されており良いと思います。資質向上については、「豊中版教職スタンダード」を作るなど、こちらも「クレド」とスキルの明確化が必要と考えます。働き方は、学校外資源の活用促進、自立した学習・課外活動習慣・姿勢の形成で教員が過剰に関与しないようにする。文部が導入する学校事務のサポートの活用を図る。また、時間の要素が強調されがちですが、そればかりでなく、同じ時間でも最大限のパフォーマンスが発揮できるスクールソーシャルキャピタルの整備、ソーシャルサポート、ジョブクラフティング・ワークエンゲージメント高揚等の組織マネジメントも問われます。

(校長)

この数年で 50 代後半の年齢層の教職員が退職し、30 代中心の学校運営が行われる時代が訪れます。教職員が身に付けるべきスキルを可視化し実践的な行動指針となるような「豊高版教職スタンダード」の研究にも着手したいと考えます。

(委員)

・コロナ禍後も I T 活用の拡大は学校教育に有用だと考えます。I C T 機器の導入整備を進めて頂く中、豊高が大阪府立高等学校における、D X 推進の先駆けになってほしいと思います。インフラ強化と合わせ、これからはその環境に合わせた教育プログラムやコンテンツの作成が重要だと思います。学校の D X 推進の機能と体制をご検討頂き、リアルタイムオンライン授業、オンライン配信授業についてもトライされてはどうでしょうか。I T 活用の拡大は、物理的距離を更に近づけますので、豊能分校との交流、及び発展的要素にも広がるのではと思います。

・人権の大切さの理解を深める上で、防災教育をお勧めします。本年度、P T A で特別委員会として防災教育委員会を設置しました。日本は災害大国ですが、防災教育を通して災害避難時の要配慮者のこと、災害時には多様な価値観でのジレンマが顕著化すること、そして人の命の大切さを考える機会を得ることが出来ます。そして災害時にクラスメートは助け合う仲間となることを再認識できます。

・教職員の方にも、企業で導入されている、多角的評価の仕組みの様なものについて、ご検討されてはどうでしょうか。同僚や部下からの評価や意見を貰う仕組みは、適切に運用されれば、ご本人の新たな成長への気づき、評価の客観性の向上、モチベーションアップに繋がるのではないかと思います。

(校長)

次年度の運営方針の骨子については、おおむねご了解を得、ご承認いただけたものと考えます。

文言修正等については、校長に一任いただければ幸いです。貴重なご意見ありがとうございました。

(2) 本年度の取組内容について

①「1 進路を切り拓く学力の育成」について

(委員)

コロナ禍の影響で、物理的な活動が制限される中、可能な範囲で確り進められていると思います。2021年度の状況も予測は難しいですが、今年度の経験を踏まえて更に踏み込んだ取り組みにチャレンジ頂くようお願いいたします。

(委員)

数値的には良い結果が出ていますが、今年度はコロナ禍のため十分な学習が保証できたか不安です。4月以降もまだまだ厳しい状況は続くと思いますが、ICTの活用等も含め多様な学習方法でカバーしていただくとよいと思います。

(委員)

ほとんどの項目で、目標を達成されています。先生方のご努力に敬意を評します。(2)ウの目標達成が「0」なのはコロナ禍の影響でしょうか。(1)イについて、ICTの活用は今後ますます必須となっていきますが、その際、ICTをなぜ使うのかという目的を明確にし、多様な活用方法を先生方と生徒たちとで開発していただきたく存じます。

②「2 グローバルに活躍する人材育成」について

(委員)

コロナ禍で外部との連携や体験が出来なかったのはやむをえませんが、その割には主体的な姿勢がみられるのは良かったと思います。

(委員)

今年度は、コロナ禍のため、さまざまな制約があったことかと存じます。その中で様々な取り組みを実現されたのは先生方のご努力の賜物だと思います。ただ、(1)イ 人権の大切さの理解し行動できるようにする 80%以上[78%]については、是非ともより高い肯定率を目指し続けていただきたく存じます。

③「3 教職員の資質向上と「働き方改革」に向けた取組み」について

(委員)

コロナ禍の影響によるメンタルヘルスへの懸念が持たれる中、行事、部活、その他活動の縮小で、生徒と先生の交流も難しい面があったかと思います。カウンセリングマインド醸成について、引き続きよろしくようお願いいたします。

(委員)

教職員のメンタルヘルスに関する調査」(文部科学省委託調査 2013)では、「強いストレス」を持つものが教員の本来業務で 6 割強存在します。要するに表面上は分からないが 6 割は何らかのメンタルの不調を有しています。ただ、このストレスの背景は、単に多忙であることだけでなく、子どもと向き合う時間が不足していることも影響しているのです。つまり、子どもと向き合う時間が取れないため「本務意識が高いにもかかわらず遂行できていない」とする「役割不充足感」から職務不適応感を高めていることも過去の研究で指摘されています。また、職務によるストレスがストレス反応を高めても生徒との関係にのめり込むことによって、ストレスを弱めることも指摘されており、ストレスの原因を単純に「時間」の多寡のみに帰せず、「役割不充足感」なく勤務できているのか、にも留意する必要があります。このように、働き方改革は教員のパフォーマンスを高めることこそが肝要です。その意味で、ワークエンゲージメント、ジョブクラフティング等意欲的に働く組織的環境づくりも大切です。

(委員)

コロナ禍により、例年にはない業務が先生方のご負担になったのではないかと拝察致します。今年度の経験により、いくつかの教育活動や業務の目的や方法について再検討されたことがありますでしょうか。そのことにより、思い切ってスリム化できることはなかったでしょうか。令和 4 年度からの新学習指導要領実施に向け、先生方の研究時間が十分に確保されるよう、難しいことではありますが、業務のスリム化もさらにご検討いただき、有効であったことは他校にも広げていただけますと幸いです。

以上のご意見を踏まえ、令和 2 年度の学校経営計画及び学校評価の「学校運営協議会からの意見」の欄に別添のとおり追記いたします。