

司会：坂井（Ⅲ部教頭）

1. 日時 平成 30 年 12 月 21 日（金）15:00～17:00

2. 場所 大阪府立桃谷高等学校 会議室

3. 出席者（委員）

梅田和子会長 篠崎秀夫委員 中森洋子委員

原山義則委員 福永光伸副会長 山口照美委員

4. 主な内容

平成 30 年度学校経営計画 取り組みの進捗状況について

5. 説明・協議

【多部制単位制Ⅲ部の報告】

- 「日本語」指導に関する問題については、国語科を中心に補習内容を検討しており、今年度中に補習を終え、単位認定を正式なものとした。
  
- 第 1 回以降のⅢ部の様子について
  - 秋季（9 月）卒業は 18 名が卒業し、秋季（10 月）入学は 12 名が入学した。
  - 10 月の定時制通信制生徒秋季発表大会においては、芸能発表の部で出演した軽音楽部員が出演後に大阪日日新聞から取材を受け、同紙に名前を含め掲載された。また、生活体験発表の部や写真部の発表ではそれぞれ賞を受賞した。
  - 11 月 10 日に文化祭を行い、模擬店や部活動発表を実施した。家族や友人は招待券制入場の形を採った。生徒の親だけでなく、子や孫が来ることもあった。
  - 11 月 28 日から 2 泊 3 日、修学旅行を実施した。今回は 20 名が参加を希望し、普段体験できない貴重な時間を過ごすことができた。
  - 12 月には芸術鑑賞を実施し、本校の特別非常勤講師の桂花團治氏の紹介で、「語りでしか伝えられないこと」として講談と浪曲を鑑賞した。

① 平成 30 年度 学校経営計画及び学校評価（進捗状況）

中期的目標として、

（ア）「確かな学力の育成及び教員の授業力の向上」

（イ）「キャリア教育及び進路指導の充実」

（ウ）「豊かな心の涵養及び『社会の一員』としての自覚の醸成」

（エ）「学校運営体制の確立及び人材の育成」

の 4 点について具体的な取り組みを行っている。

(ア) 確かな学力の育成および教員の授業力の向上

昨年度「授業スタンダード」を策定し、教員はそれを意識しながら授業づくりを行っている。経験年数の少ない教員に対してはフレッシュマンセミナーを実施しているほか、管理職による授業観察も実施している。生徒から取得した授業アンケートの結果については、全体としては昨年よりも少し評価が下がっているものの、概ね良好な結果となった。

(イ) キャリア教育進路支援の充実

スクールカウンセラー（SC）やスクールソーシャルワーカー（SSW）と連携しながら教育活動を進めている。また、キャリアカウンセラー（CC）にも関わってもらいながら進路支援に取り組んでいる。学校斡旋就職の希望者 13 名のうち 10 名の就職が内定しており、不採用になった者に対しても複数回、学校斡旋就職を支援している。また、就職した卒業生を取材した「進路だより」を発行することで生徒の「働くこと」に対する意識づけを行っている。

(ウ) 豊かな心の涵養及び「社会の一員」としての自覚の醸成

夜間の授業後に週 2 回から 3 回、部活動を実施している。入部率こそ高くはないが、入部した生徒は熱心に活動に取り組んでいる。また、災害時の避難行動について、今年は大阪で地震、台風と大きな被害があった中で、初夏に地震を想定した避難訓練、秋には火事を想定した避難訓練を行い、生徒は自分の命を自分で守る、教員は生徒を守るという意識を持って取り組みを進めてきた。

(エ) 学校運営体制の確立及び人材の育成

会議は定例化しており、年次、分掌で議論したのちに運営委員会に提出し、職員会議にという流れが定着し、機能している。人材育成については外部研修への参加を促し、職員会議の最後に研修報告なども行っている。初任者も初任者研修以外の研修にも参加し、報告を行っており、全体で共有をはかっている。

## ② 課題早期発見フォローアップ事業を活用した支援体制について

外部人材の活用（SSW や臨床心理士）、校内に生徒の居場所となるカフェを設ける、という 2 つの大きな取組みを軸に推進している。

(外部人材の活用)

SSW と自立支援アドバイザー（臨床心理士）ではそれぞれ役割が異なり、SSW は生徒の課題や気になる部分に対して、生徒の生活環境や学校資源に着目して生徒の課題解決と学校定着をはかるため、年間 15 回程度来校いただいている。自立支援アドバイザー（臨床心理士）は障がい、特性のある生徒に着目し、その特製の由来や特性の特徴に関して

助言を得ており、年間7回程度来校いただいている。また、教員が収集した情報をもとに両者が専門的な観点から分析を行い、起こりうる問題を予測することで突発的な事態に備えやすくなってきている。

(生徒の居場所となるカフェの設置)

NPO法人「み・らいず2」が、本校の中に生徒が自由に利用でき、教員が基本的に立ち入らないカフェを設置するというもの。課題の早期発見や登校の動機付けを主な目標としている。1回あたりの利用者はそう多くないが、継続して利用している生徒もあり、登校の動機付けとしては大きな成果があると考えている。また、単なるカフェだけではなく生徒の文化的な体験の機会としたい、というNPOの意向があり、これまで4回イベントを開催している。

(CCの活用)

今年度は全16回のCC来校を予定しており、今年度卒業者を対象としたものは全て実施が終了している。企業就職希望者11名のうち10名の内定者が出ている状況である。現在は2名が追加され、全体では13名の就職希望者がいる。次年度については、進路未決定者の減少や就職のミスマッチを防ぎ離職率を下げるために、CCをさらに有効活用していきたい。

(フレッシュマンセミナーについて)

本校は若手教員がほぼ半数を占めており、若手教員は授業の進め方のモデルとなる教員が不在な中で素養を高めていかねばならず、困難に直面しやすい職場であるといえる。そこで、フレッシュマンセミナーを若手教員対象に開催し、教員としての素養や同僚性、そして授業力を向上させるために年間8回の研修を計画・実施している。

**【Ⅲ部協議】**

Q 大阪市のほうでも課題意識をもって高校中退問題に取り組んでおり、現在は小中学校が中心であるが、学校をプラットフォームとしてSSWを入れる「子どもサポートネット」という取組みを実施している。この課題早期発見事業で保護者にアプローチする難しさを感じている。広域をカバーする高校での事例としてⅢ部の成果を聞きたい。

A 外部人材の効果は、生徒対応で気づかされることが多い。ある課題に関して教員があまり気づかないポイントを指摘してもらえることで、生徒に対する接し方や見方が変わってきた。また、手詰まり感を解消できるのも大きい。「こういう外部機関に相談できる」という手段を教えてもらえるだけでも教員としては非常に助かっている。問題をゼロにすることは難しいが、解決に向けて前に進むことができるのを感じている。

## 【通信制の課程の報告】

### ① 近況報告

- 8月9日から開催された第53回定時制通信制陸上競技大会において、本校の陸上部男子1名が100mと走り幅跳び、リレーの予選に出場した。
- 8月15日から開催された第65回定時制通信制軟式野球大会（全国大会）にソフトボール部が初出場を果たした。
- 10月7日の定時制通信制生徒秋季発表大会では、放送の部と、作品発表（書道）において最高の賞である知事賞を受賞できた。その他にも多くの受賞があった。
- 近畿地区高等学校通信制生徒発表大会では、本校女子生徒が1名出場し、「わたしの中のわたし」と題して出場し優秀賞をいただいた。
- 11月12日、生野スポーツセンターと本校を会場とした第60回通信制課程体育大会に参加し、他府県の通信制課程の生徒と交流を深めることができた。

### ② 学校経営計画の進捗状況

本年11月に教育委員会会議が開かれ、2020年度より通信制昼間部を拡充する再編整備計画が決定した。他校からの編入・転入の志願者増加がその背景にある。本課程はセカンドチャンスの学校としての役割を拡大することになる。そのために、2020年度よりSSW、SC、CCの拡充を予定している。また、将来の桃谷通信の在り方を検討すべく「将来構想検討チーム」を発足させ、通信制で学ぶ生徒層の変化に対応する教育システムの確立をめざしている。構成員は准校長、教頭、首席の5名。すでに19回の会議を実施している。教職員研修充実（ミドルリーダー研修の充実）として、本校は2020年度から順次受け入れ人数を拡大していき、かつて経験したことのない大規模校となることを受け、これを全く新しい通信制高校として生まれ変わる機会とし、若い人の発想を取り入れ、若い人に力をつけてもらって未来を担ってほしい、との思いから「次世代桃通検討会議」を発足している。本会議は20名弱の若手教員がメンバーである。

### ③ 「次世代桃通検討会議」の活動

大阪方式（通信制を一部取り入れて3年で卒業）の実態を把握するため、定通併修制度を実施している定時制、III部の授業を見学した。私学では毎日通学する形の天王寺学館高校、1年を5期に分けている向陽台高校、東京のNHK学園などに見学へ行っている。今後も引き続き「桃通会議」を軸として進めていく。現在は管理職が研修を企画実施しているが、ゆくゆくは彼ら自身で研修を企画実施できるように指導・助言していきたい。

### ④ 生徒支援と相談体制の強化・充実

これは通信制の最重要課題と考えている。いつ登校するかわからない通信制ならではの壁があるが、2020年度に向けては新たな体制づくりが不可欠と考え、校長マネジメント経費でSCを1名増員し、新たにSSWを1名配置した。次年度はケース会議の組

織化が課題と考えている。

⑤ 卒業後の進路を見据えた進路指導の実現

公募推薦入試が始まった。就職は9月16日より採用選考が始まり、現在内定が18名となっている。また、これから就職試験を受ける者も多くいる。コミュニケーション能力が求められている昨今、不登校や引きこもりを経験している者が多い本校の生徒を就職ができるまで導くには大変な労力が求められる。予算の不足から外部人材の足りないところは教員が献身的に補っている状況である。外部人材の活用について大阪府教育委員会の教育委員が9月22日、視察に訪れた。多くの質問があり、90分の予定が120分となった。

⑥ 情報発信、広報活動の充実及び、地域と連携した防災教育の取組み

今年は災害が多く、生徒の安否確認、スクーリング中止の連絡が困難という課題に直面した。その中でHPとメーリングリスト（桃通メール）が威力を発揮した。657名が登録しており、在校生全体2065名には程遠いものの、緊急時の連絡に大いに役立った。しかしながら、今年度はWEB担当者1人に過重な負担がかかってしまった。それはHPの更新方法が煩雑であったため、これを改め緊急時用のブログを開設し、IDとパスワードがあれば外部からでも更新できる体制を整備した。また、現在、生徒の連絡先は全て電子データで保管されているが、停電時には電子データが使えなくなるという指摘があり、生徒連絡先をプリントアウトして名簿を作成し、ラジオや懐中電灯とともに保管し即座に持ち出せる「防災カゴ」を設置する予定である。

【通信制協議】

Q：日本語が苦手な子どもたちが増えてきている。大阪市でも保護者に日本語がわからないケースが増加しているが、こうした課題は通信制には影響が出てきているか？

A：本校は通信制ということで日本語の読み書きが極端に苦手という生徒はいないが、日本語指導の支援が必要な生徒については教育委員会が手厚く支援をしてくれており、現在のところ困っているという話は聞いていない。

Q：次世代桃通検討会議について、情報をまとめて共有する仕組みはあるのか？また、学校訪問以外で取り組んでいることがあれば教えて欲しい。

A：若手中心のメンバーで既存のことを取り払い、今後の桃谷通信をどう考えればよいか、ということ念頭に置いてスタートしている。通信制教育に関する法律の理解を進める勉強会や、定時制併修の実態調査など、新しい概念、新しい考えを次世代の教員に持ってもらい、データをまとめ情報共有していく途中である。

Q：要配慮生徒の枠組み、その認定はどうやって決まるのか？何か基準があるのか？

A：入学する際の資料の中に、支援が必要か詳細に記述するための府が定めた「高校生活支援カード」という全員が提出する用紙がある。ここで「支援が必要ですか」という項目にチェックがある生徒に対して支援をしている。担任が中心となって抽出した生徒、及び、保護者を交えて個別の支援計画を策定し、全教員間で情報共有を行う機会を設けている。

Q：大阪方式をやっている学校と桃谷でのスクーリングは何が違うか？どこに課題があるか、どう解決しようとしているか？

A：定時制の併修とは、その時間だけ通信制として実施するが、それ以外は毎日定時制ということである。年間の授業回数も全く違う。定時制ではゆったりした流れで実施している。本校ではスクーリングの適切な形を模索している。前例の踏襲ではなくゼロベースで考えていくために大阪府の通信教育の実態を掴もうとしている。

#### 【多部制単位制Ⅰ・Ⅱ部の報告】

##### ① 学校経営計画の進捗状況)

(ア)授業力向上

(イ)学校力向上

(ウ)広報活動充実

(エ)桃谷プロジェクト

以上4つの柱で実施している。

##### (ア)授業力向上の取り組み

最も力を入れて取り組んでおり、以下7点の項目で実施している。

1. 授業力向上推進チームの立ち上げ(4月)⇒首席を中心に授業力の向上を企図して立ち上げた。
2. 年間研修計画の策定(4月)⇒全体の流れを理解し、共通理解のもと進めていけるように策定した。新しい研修や会議を単純に増やすと時間が足りなくなるため、既存の校内研修や会議を活用しつつ、授業力向上を意識して実施した。
3. パッケージ研修の活用(通年)⇒「パッケージ研修支援Ⅰ」に応募し採択、カリキュラムマネジメントリーダー研修(年4回)に首席が参加し、実践を通じた授業力向上手法を学んだ。その後、第1回コミュニケーションタイムを7月に実施し、「本校の生徒の現状分析」をテーマに話し合い、研究授業の方向性を定めて実施していくこととなった。11月12日には公開研究授業・研究協議を実施した。
4. MMP(ももだにメンタープロジェクト)経験年数の少ない教員による自主研修(年間11回)相互授業見学、研究協議、先輩教員の授業見学、研究授業を計画・実施。

5. 授業見学月間を設けて教員相互の授業見学を活性化し、前期のべ 81 回、後期のべ 84 回の見学があった。1 人あたり 2 件から 3 件。見学シート提出率（≒参加率）は 93.8%。昨年の 86.1%から向上している。
6. 自主的に実施している校内研究授業・研究協議の推進については、全教科で実施率 100%を達成している。
7. 他校の公開研究授業への参加、参加はのべ 3 件。次年度に向けての課題としたい。

#### 授業アンケート結果（6 月実施）

結果としてすべての項目において前年度を上回っているが、1 番の項目の予習復習ができてきているか（座学）、集中して先生の指示を聞いているかどうか（実技）や、「授業に興味関心をもつことができたか」、「知識や技能が身についたと感じているか」の項目については、低くはないものの、更なる向上をめざしていきたい。

#### （イ）学校力向上の取り組み

1. 年間研修計画の系統化⇒1 年間の研修計画を一覧表にして研修の偏りを防ぎ、全体を俯瞰して能動的に教員が参加できるようになることを目的としている。
2. 外部研修への積極的参加⇒（89 名が参加、研修報告会は昨年 10 回）を促しており、11 月末で 7 回を達成している。
3. コミュニケーションタイムの実施（年 2 回）⇒7 月に 1 回目を実施、次回は 2 月に実施予定。
4. 人権及び支援教育に係る研修会の充実⇒新入生アセスメント会議を 8 月に実施したほか、虐待研修（10 月）を SSW の菅野さんに講師としてお越しいただき支援研修を実施した。教員の満足度は 98%、昨年度は 90.8%。
5. MMP（桃谷メンタープロジェクト）⇒本校初任で経験 3 年目までの教員（5 名）。メンターの教員で年間研修計画を立て実施する。「授業力向上」をテーマにとりくみ全 11 回を企画している。MMP 通信を発行し、研修に参加していない教員にも周知している。満足度は 91%、昨年は 92%であった。

#### （ウ）広報活動の充実

以下 6 点について取り組んでいる。

1. 文書案内（5 月 10 月）100%、HP 更新は 59 回（昨年 57 回）実施している。
2. 中学生対象の公開授業参加者が 98 名、96.8%の肯定的評価を得た。
3. 中学校訪問を 29 校（昨年 34 校）実施している。
4. 学校説明会を 2 回開催した。
5. 進学フェア 2019 においてブース出展し、90 名の来場があった。
6. 中高連携学校説明会を開催し、67 校の参加を得た。

(エ)ももだにプロジェクト (ももプロ)

生徒の生きる力につなげるべく、教職員一同が以下の8点について取り組んでいる。

1. 人権学習プログラム、コリアタウンフィールドワーク、キャリア教育をテーマとした講演会を開催、肯定率は96%であった。
2. コンピテンスに基づく進路指導を徹底し、手厚く実施している。
3. 支援教育と教育相談、ケース会議31件、機関連携件数27件、昨年10件で大幅増加。スクールカウンセラーも増加。
4. 規律指導の徹底、授業中の携帯スマートフォン指導件数は16件
5. 地域・外部人材と連携した教育活動、参加体験型学習43件(昨年22回)、連携を行った機関34か所(昨年10か所)
6. 部活動など自主活動の充実、部活参加者90名、昨年88名。
7. 学校行事の更なる活性化、体育祭276名、昨年263名。遠足は天王寺動物園、国際美術館、歴史博物館の校外学習209名(昨年253名)。文化祭は285名で参加者が増えている。
8. 図書館機能の整備と拡充、整備回数11回で利用者は1564名。

#### 【I・II部協議】

(委員からのコメント)

- 多忙な中で研修など実施してくれており、ありがたい。携帯電話の指導もとても良いこと。自由な校風の中でも規律を感じられるのは良いことだ。
- 行政では乳幼児が最優先になるが、中高生を押さえないと貧困の連鎖が止まらない。

#### 【全体協議】

- 学校再編については急に決まって大変だったろうと思う。勝山中学校も桃谷中学校になる。小学校の再編も大苦戦している。新しい学校をゼロベースで考えるのはとても良い取組み。未来を担う若者を育てる在り方を考える絶好の機会ではないか。
- どの課程もきめ細かくやってくれているが、選択と集中で無理のないように実施して欲しい。チーム学校のモデル的なことを実践しておられると思う。外部人材の活用とともに、教員の人数も維持してもらい、良い教育を維持していただきたい。
- すごく頑張ってくれている。中学校でも不登校の生徒が増加している。外国からの入学もどんどん増えている。そうした生徒が安心して通える学校であって欲しいと考えている。ニーズが多様化し、教員は多忙化している。時代の流れを受けた教育制度・教育システムを考え直さないといけないのではないか。ニーズがあれば答えようとするのが教員の気質。これからの学校はいかに白旗を上げるか。白旗を上げることで外部人材を活用する機会として欲しい。
- 状況に応じて真摯に対応していることに敬意を表したい。先生方が体調を崩すことのないよう、管理職の先生には配慮をいただきたい。