

令和5年度 学校経営計画及び学校評価

1 めざす学校像

「学びと支援の新たな結合による第三の教育」推進

生徒の well-being を実現する学校
大阪の地域社会を支え地域社会に参画する原動力となる市民を育成する。

2 中期的目標

「学びと支援の新たな結合」とは、社会的セーフティネットとしての位置づけも持っている本校が、「教育」と「福祉」の結合を新次元で実現するための標語である。向上性を重視する「教育的価値観」と安定性を重視する「福祉的価値観」は学校現場では、盛んに融合や結合を示唆されてきたにもかかわらず、未だその成功事例がないと言える。本校がめざす教育は高等学校教育の適格者主義を乗り越えたさきに（＝第三の教育）「生徒の Well-being を実現する学校」である。特に以下の3点を意識した学校文化をも育てる取り組みを実行する。

- ① Inclusion（インクルージョン）を実現する
- ② Competency（コンピテンシー）を育てる。
- ③ 社会参画を実現する Democracy（デモクラシー）を育てる。

令和6年度スタートの多様な教育実践校としては、他の学校のモデルとなるような取組だけにとどまらず、オンリーワンの学校として魅力あるカリキュラムの実現に努める。

（※以後成果指標としての目標数値については、4人に3人の割合程度の肯定・称賛・満足が当面の維持目標と考えている）

1. 学習力をエンパワーする

西成教育サポート6校連絡会を中心に近隣の義務制学校に指導と支援の方法を学び、学習保障を行う（@地域連携室）

- 授業力向上という視点から生徒の「学習力」向上の視点に切り替える。
- 多面的な評価方法の開発で生徒の学習意欲を伸ばす。
- 生徒の学習力を伸ばすため、ICTを活用した教育活動の「ハードル」を下げる

【評価指標】

- ① 観点別学習状況評価における生徒の評価への納得度の維持向上（R3 90.4%、R4 87.2%）
- ② 学校教育自己診断における「工夫された授業」「わかりやすい授業」への肯定感の維持向上
工夫された授業への肯定感（R2 84.1%、R3 89.7%、R4 89.1%）：R7目標→[75%以上維持]
わかりやすい授業への肯定感（R2 88.3%、R3 90.2%、R4 88.0%）：R7目標→[75%以上維持]
- ③ 生徒授業アンケートでの授業に対する肯定感（全体平均値の向上）（R2 3.49、R3 3.48、R4 3.45）

2. キャリア教育でエンパワーする

地域協働キャリアセンターを中心に校内外の連携による生徒の職業観・勤労観の自覚を育てる

- 挫折や失敗からリカバーするチカラを育成する。
- アルバイト支援（経営推進費）を継続し、2年次のインターンシップを通して、段階的・実践的な職業教育を実施する。
- 社会人基礎力の養成を行う。（1年次からの人間関係作りなどを含めた）
- 定着支援にも重点をおく。

【評価指標】

- ① 学校教育自己診断アンケート（生徒）における「成長実感」（R2 78.4%、R3 83.0%、R4 79.6%） R7目標 75%維持
- ② 進路指導に対する自己診断アンケートでの満足度（R2 86%、R3 88.6%、R4 85.6%） R7目標 75%以上維持
- ③ 地元への就職定着を促進しながら、就職内定100%を維持する。（令和3年度現在11年連続100%達成）
- ④ 就労1年以内の離職率をR6には10%以内にする。R1年度卒業生離職率16% R2年度卒業生18.6% R3年度卒業生24%
※離職率は2年前の卒業生の状況を反映する）
- ⑤ キャリア教育の原点は「学びなおし」と自信の回復 進級率卒業率を向上させる。R6 卒業生数200名（213名入学）卒業率94%をめざす。（令和3年度卒業学年の3か年 2年への進級率86.2%、卒業率79.7%
令和4年度卒業生 2年への進級率93.9% 卒業率 現在で72.4%判定会議前）。
- ⑥ R4 生徒を勇気づけるキャリアステージ計画（地域協働キャリアセンター構想）（R4 現在1年からの進級率85%を90%に、卒業率76%を80%に 1年後の離職率16%に R6 1年からの進級率94%、卒業率90%に、1年後の離職率10%に）

3. シチズンシップ教育でエンパワーする

○ 部落差別や野宿問題に起因する（西成差別）排除・子どもの貧困に象徴される貧困状態による差別・多様性（多文化・LGBTなど）

による社会的な排除さらに障がいのある生徒への排除など社会的課題につながる当事者が多数在籍している。そうした教室にいる仲間の理解を通して世界を把握することができるよう取組みを進める。【多様性が強みとなる学校運営】

○ 18歳選挙権（政治的教養を高める教育）を通じて、市民としての権利と責任を身に付ける。

【評価指標】

- ① 学校教育自己診断における人権教育等への肯定感（R2 89.4%、R3 93.2%、R4 91.8%） R6目標→[90%以上維持]
- ② 学校行事など生徒会活動への肯定感（R2 78.6%、R3 87.9%、R4 84.2%） R6目標→[90%以上維持]

4. 「地域まるごと」エンパワーする

地域連携室を新校体制に先駆けて整備し、にしなり教育サポート6校連絡会や地域協働キャリアセンターをも包摂し地域連携の要とする。

- 「産業社会と人間」「エンパワーTIME」「総合的な探究の時間＝チャレンジ」の取組みをエンパワメント学習発表会で報告する。
- 地域協働キャリアセンターを令和4年度に発足させたので、さらに結合を広め、インターンシップなど生徒の校外での活動を積極的に支援する。
- 「地域まるごと」エンパワーをめざし、令和6年度スタートのオンリーワンの学び「にしなり学」指定科目群を設定する。

【評価について】

※「地域連携についてのアンケート」項目を作成 75%以上の肯定感

5. 運営改善で教員力もエンパワーする

分掌体制の改編をさらに実施し、教育課題に正面から向き合う。同時に働き方にも配慮した西成高校スタイルを構築する。

- 「働き方改革」の一環として9時35分授業開始45分授業を実現し、生徒のために働きやすい環境を作り出す。
- 「教職員連続学習講座」を引き続き実施し、幅広い教育者としてのスキル・見通し・マインド（センスと教養）を涵養する。

【評価指標】

- ①学校教育自己診断（教職員用）による評価 学校は生徒保護者の願いにこたえている。R4 85.7%
- ②教職員間で必要な調整打合わせが円滑におこなわれている R2 63.2%, R3 61.5%, R4 67.3% R06目標→75%

※ 現在高評価を受けている項目や指標について、入学した生徒像に関わらず安定的に4分の3（75%）以上の評価・称賛・賛同を維持することを目標としている。現状、80%を超える肯定的評価をいただいている状況は想定以上に達成しているため(◎)評価をつけている。

【学校教育自己診断の結果と分析・学校運営協議会からの意見】

学校教育自己診断の結果と分析 [令和 年1月実施分]	学校運営協議会からの意見
<p>①生徒用 R6年1月実施 学校満足度 [エンパワメントスクールにきてよかった] →90.1% 授業指標 [授業はわかりやすい] → 89.1% [教え方を工夫している先生が多い。]→89.1% [先生に質問しやすい(授業中、放課後にかかわらず)。]→83.3% [学習の評価のしかた や基準について、あらかじめ示されている。]→92.0% [学習の評価については納得(なっとく)できる。]→88.8% 進路保障 [進路選択を行うとき、「産業社会と人間」「チャレンジ」が役に立つと思う。]→87.0% 人権尊重 [悩み事や相談事を親身になって応じてくれる先生がいる。]→83.5% [高校に入学して、自分は成長したと実感している。]→83.2% [人権や福祉について学ぶ機会がある。]→92.6% [校内居場所カフェ(となりカフェ)など、生徒の居場所について学校は気にかけてくれる] →89.7% 過去5年程度、安定して満足度の高い状態となっている。本校の学校運営・教育内容等が現状にマッチしていることがうかがわれる。</p> <p>②保護者 R61月実施 [子どもが西成高校に入学してよかったと思う。] →87.2% [学校の授業はわかりやすいようだ。] → 84.0% [教え方を工夫している先生が多いと思う。] → 83.4% 保護者の学校への意識もおおむね80%を超えて肯定的である。</p> <p>③教職員 R6年1月実施 [学校経営に校長のリーダーシップが発揮されている。]→ 94.2% [各分掌や各学年間の連携が円滑に行われ、有機的に機能している。]→ 82.4% [学年会議で生徒情報に関する円滑な情報共有や課題検討が行われている。]→ 84.4% 概ね昨年同様の結果である。学校としてガバナンスの効いた組織体として良い状態にあるといえる。</p>	<p>①令和5年度第1回(6月10日土曜日) 今年度委員(敬称略):西田芳正(大阪公立大教授)・高見一夫(A グッシュワーク創造館館長)・榎井縁(大阪大学特任教授)・田中俊英(一社法人ドーナツトーク代表・となりカフェ運営法人)・臣永正廣(西成区区長)・堂上勝己(大阪府中小企業家同友会会長)・山下佳織(本校 PTA 会長)・西田吉志(ヒューマンライツ協会代表) 協議の中で出た意見(代表的なもの) ◎「(西成高校)ここまで目標がはっきりしていくと次世代への引継ぎがポイントになる。その点を今後議論していくべきだ」 ◎「リーダーが変わると組織が変わるのは仕方ないと思う。だが組織が持っていた良さをどう維持するのか……そのヒントはコミュニティスクールにあると思っている」 ◎「西成は交通の便が良く、外国人に理解があって暮らしやすいという印象を持っており、その結果、(外国人)人口が増えている。こう言った点が西成の特色になりつつあるので、前向きにとらえたい。」 ◎「西成高校はステップスクールとして、地域を巻き込んだイベントや取組を行ってほしい」 ※学校の取組についての安定度が増したことを評価くださり、次年度改編への協力を惜しまないと応援して下さった。</p> <p>②令和5年度第2回(10月14日土曜日) 各学年の様子を報告し、今年度顕著だった「生徒間の金銭トラブルについて」と外部の「動画配信サービス r」による撮影等についての報告と意見交換。 その後、校長から「本校の多様な生徒を支援する本校の取組」(この秋、学校教育審議会専門部会で説明した)について約20分にわたり説明。</p> <p>③令和5年度第3回(1月31日)実施 ○ 次年度からステップスクールとなるため、準備進捗やコンセプトについて説明を行い、質問を受けた。 ○ 更に、中学校目線からでは改編の差異が分かりにくいとの指摘も受けた。 →更に広報に努める必要を痛感した。</p>

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[R4年度値]	自己評価
	1. 学習力をエンパワーする ○生徒を主語にする学びの創造	① 習熟度クラス展開による学習の質の改善 ② 学習習慣の定着をめざす ③ 生徒の学力をキーとなるコンピテンシーを軸にとらえなおし、多面的な評価をおこなうよう研究する（そのことにより、授業を柔らかくするファシリテーションの実践的研究とする） ④ 到達度に対する評価ではなく、徹底した加点法による評価によるゴールフリー評価を実現する。	① 学校教育自己診断「わかりやすい授業」の肯定感の維持[88%] ② 学校教育自己診断「質問しやすい」の肯定感の維持 [83.4%] ③ 学校教育自己診断「評価納得感」の肯定感維持[87.2%] ④ 学校教育自己診断「評価の仕方や基準のあらかじめの明示」肯定感の維持[89.9%]	①「わかりやすい授業」の肯定感 89.1%→(◎) ②「質問しやすい」の肯定感 83.3%→(○) ③「評価納得感」の肯定感 88.9%→(◎) ④「評価の仕方や基準のあらかじめの明示」肯定感 92%→(◎) ※生徒を主語とする学びの創造→大いに評価できる。
	2. キャリア教育でエンパワーする ○キャリア学習における成長実感の向上	① 地域の課題を解決する「地域課題研究」（学校設定科目）をエンパワメントタイムの授業として実践を開始し、本校学校文化を代表するコアカリキュラムに育てる。 ② インターンシップの充実 ③ キャリアパスポートの効率的活用を通じてキャリア意識を高める。 ④ 生徒を勇気づけるキャリアステージ計画	①② 新たに生徒による評価を実施する。肯定感 75%をめざす ※③については目標数値を設定せず、生徒の感想による評価を行う。 ④校内キャリアアップ 2年への進級[90%] 目標値 90% 卒業率[79.7%] 目標値 80%、 1年後の離職率[24%] 目標値 16%	①「地域課題研究」の設定を目標としていたが、より地域に密着した体験的な学びを行うため、「にしなり学」指定科目群（2・3年）と「N-Time」（1年）そのなかで「くらしと防災」学習や「SST」学習を実現）を本校学校文化を代表する科目として設定した。授業を実際に実施したのではなく新たな科目を創設するところが今年の到達点である。よって生徒による評価は実施していない。→(○) ③キャリアパスポートについては、方針を変更し進路学習中から外した。ため評価なし。 ④今年度の卒業率見込み68.6%、2年生への進級率は 84.5%となった。1年後の離職率は 18.4%。→(○)

3. シチズンシップ教育でエンパワーする	<p>○ 子ども権利条約の内容に基づく教育の実践</p>	<p>① 仲間作りを促進し、相互の理解を増すことで相互の信頼関係を高める。また教員とも信頼できる「環境」を作る</p> <p>② カフェ事業を引き続き拡充し、生徒支援を重層的に実施する</p> <p>③ 人権・福祉についてなど社会について多面的に学び、市民としての権利と責任を身につける。(特にジェンダー、ハラスメントなどの問題も取り組む)</p>	<p>① 学校教育自己診断における「悩み事や相談事に関する質問項目」についての肯定感を維持。[85.1%]</p> <p>② 「居場所について学校は気にかけてくれている」の肯定感を維持。[85.9%]</p> <p>③ 「人権・福祉の学習」への自己診断アンケートへの肯定感の維持。[91.8%]</p>	<p>① 教員への信頼度が高く「親身な先生多い」の肯定感 83.5%→(○)</p> <p>② 「居場所について学校は気にかけてくれている」(居場所カフェなど)への肯定感 89.7%→(◎)</p> <p>③ 「人権・福祉の学習」実施への肯定感 92.6%→(◎)</p> <p>市民育成のために伴走する生徒支援体制や教育内容、教員の姿勢すべてに高い肯定感がみられる。</p>
4. 「地域まるごと」エンパワーする	<p>○ 地域連携室の設置及び稼働</p>	<p>① 地域協働キャリアセンターや地域連携室と学びの連携</p> <p>② エンパワメント学習発表会の実施</p> <p>③ 地元区役所(西成区・住之江区など)との地域協働の連携を通じて、在校生・卒業生の活躍の場所を探る</p>	<p>① エンパワ演習で労働問題や地域福祉の入門を学ぶ。(1年生の産業社会と人間が進路に役立つなどの肯定感) 75%以上 [89.6%]</p> <p>※② 数値による評価指標を設けず、アンケートによるフィードバック。(肯定的な感想など)</p> <p>※③ 数値による評価仕様を設けず、エピソードやストーリーによる評価を明示する。</p>	<p>① 一年次でのキャリア学習への肯定感 88.6% →(○)</p> <p>② 一部分は11月9日の創立50周年記念式典の第2部で実施済み。日本語指導をベースとする学校設定科目「ことばと文化」受講生の母語(スペイン語)によるスピーチや靴作り部の発表など万雷の拍手を受け評価された。彼女は大阪市立北津守小学校に講師として招かれ、3月4日に小学生と区長の前で講演した。→区長の感想より「心に響き沁みるいいお話でした。たくさん苦労や嫌な思いもしたでしょうが、それを乗り越えての笑顔が本当に素敵です。北津守の小学生のみなさんにも届いたと思います、できたら、年齢の近い、それも不登校とかが多い中学校でも話していただく機会があればありがたいと思います。」(◎)</p> <p>③ 区役所との協働による仕事支援以外にも、10年以上前の卒業生からの求人依頼が頻繁にはいってきている。(○) 例:QRコード支払いの普及営業を取り扱う事業をしている卒業生(20代)による求人 例:仕事理解ガイダンス(5月実施)に参加した40社のほとんどすべてに本校の卒業生が説明者として参加した。(地域連携本部/地域協働キャリアセンター取り扱い)</p>
5. 運営改善で教員力もエンパワーする	<p>○ 機動的・機能的な学校組織の確立</p> <p>○ 働き方改革を実現するための職員室デザイン</p>	<p>① 各種会議の目的・位置づけを引き続き明確にするなど運営方法の研究や意思相通の方法を開発し、効率的な仕事文化を育む→働き方のグレードアップ。</p> <p>② ICTを活用した連絡調整方法の習熟</p> <p>③ 始業後1時間にすべての会議を集約することで、授業後の時間を生徒への指導支援(部活動等)に集中できる。また子育て世代の職員の働き方改革にも資する。</p>	<p>① 円滑な情報共有と課題検討が行われている [91.8%の維持]</p> <p>②③ 各分掌や各学年間の連携が円滑に行われ、有機的に機能している。 [91.8%の維持]</p>	<p>① 円滑な情報共有と課題検討が行われている 84.4% (○)</p> <p>②③ 各分掌や各学年間の連携が円滑に行われ、有機的に機能している。 82.4%</p> <p>昨年度の爆発的な肯定的評価は、当時教頭1名欠員のため、校長が職員室に「常駐化」したためであり(校長のリーダーシップ 肯定感94.2%)、今年度はその円滑な業務推進が常態化してきた。そのため、評価が落ち着いてきた。 →(○)</p>