

会議録

進 行 堀
記 録 浅 田

- 議 題 平成21年度 第2回 学校協議会
- 開催日時 平成21年12月5日
- 開催場所 本校 応接室
- 出席者 [委員] 入江委員 柿原委員 加治佐委員 北浦委員 芝井委員
立石委員 宮坂委員
- [オブザーバー] 西村さん
- [学校] 松本(校長) 秋元(教頭) 小野(事務長)
山本(首席・学習指導室長) 堀(指導教諭・学校運営室長)
浅田(学年室長)
- 資料 1. 「校長として5年間を振り返って」
2. 「平成17年度～21年度の主要な出来事」
3. 「入学志願者数の推移及び卒業生の進路状況等」

■学校長挨拶

- ①「校長として5年間を振り返って」と題して、これまでの取組を紹介したい。
- ②現在、第2学年は、宮古島方面への修学旅行を控え、事前指導にあたっており、第3学年は、進路決定に向けての具体的な取組を進めているところである。

■議事内容

1. 座長〔北浦委員〕挨拶
今後、協議会委員として、また、PTA役員として、多方面から学校を支援したいと考える。
2. 学校からの報告〔松本校長〕
報告：「校長として5年間を振り返って」
 - (1)はじめに
 - ・これまでの5年間の学校の取組を振り返ることによって、これからの本校の進むべき道筋を探りたいと考える。
 - (2)開校3年目(平成17年度)に着任
 - ・「教育は人なり」を痛切に実感した5年間である。自ら困難な課題に立ち向かい、汗し、校長職を支えてくれた教職員に感謝する。
 - ・着任時に目の当たりにした生徒の姿や態度に感激するとともに、教職員の動きに感動を覚えた。
 - ・組織や教育活動など、すでに創りあげられた学校の基盤が存在する。しかし、施設・設備、内規集の制定やカリキュラムの試行など、まだまだ未整理な課題が残されている。それらに優先順位を付けて、今後具体的な取組を進めねばならない。
 - (3)校長交代による教職員の不安と動揺

- ・教員から校内人事、予算、校内組織等の見直しについての要求が矢継ぎ早に提出された。
- ・それまで培ってきた価値観や積み重ねてきた経験を根底から崩されるのではないかという教職員の不安と動揺と捉え、改革に立ち向かう気概と勇気を持って意欲を示すことが必要であり、自己肯定感や達成感によって意識改革を遂げ、自らを拓くことが重要と考えた。

(4) 建学の理念の具現化

- ・前校長(初代)の思いを具体化し、実現することを願う。
 - ・高槻一の誇れる学校を創る。「学力の向上」「規範意識の醸成」
 - ・府立学校に影響を与える先進的な学校を創る。
 - ①生徒を真ん中に据えた学校運営（生徒を伸ばす）
 - ②保護者・地域からの信頼を得る（広告塔になる）
 - ③教職員の意識改革（教職員を活かす）
 - ④新たな施策の展開（常に一步前に）
- 「スクラップ」&「ビルド」～ 生徒の進路実現への最高のサポートを！

(5) 改革を学校文化として定着

- ・変革期や緊急時には牽引車として校長が、しかし、その後は人が入れ替わっても耐えうる組織の、その組織人としての教職員集団が学校を率いることの大切さを思う。

(6) ピンチをチャンスに

- ・危機管理上はもちろん、学校運営面においてもほころびを見つければ、それを改善強化し、新たな課題に立ち向かう迅速さが組織には必要である。まずは、やってみることだ。

(7) 思いを伝える

- ・教職員には、定例の職員会議や毎朝の職員朝礼で、生徒には、全校集会や式典等を通して思いを伝えてきた。

(8) 最後に

- ・成長を止めることなく新たな高みをめざす榎の木像
 - ①よどむことのない組織づくり
 - ②組織人としての人材育成
 - ③夢の実現に向かって努力する、高い志を育む
 - ④卒業生や地域の人材・資材の活用と地域への貢献
 - ⑤生徒の進路実現を可能にするにふさわしい授業レベルの達成

3. 意見交換

〔加治佐委員〕「教育は人なり」の言について共感する。自己革新、すなわち、自分が変わるという意識がないと続かない。それが学校文化のレベルまで高まると、そう簡単には崩れない。「文化はリーダーが創る」が印象的だ。

初代の河村校長は、率先垂範型のリーダーシップ。「やってやらせる」を実行した。内には厳しいが、外からは確実に変わっているという感を与える。

次代の松本校長は、組織型のリーダーシップ。人材を生かすことを実践した。

〔芝井委員〕組織とリーダーシップの関係は難しいものだが、これまでうまくかみ合っている。教員への声掛けや事あるときには動くなど、相互理解を深めるための工夫やバランスを大切にしている。これまでの大阪の府立高校と違った文化を創ろうとしているとの感想を持った。明確な目標を掲げ、ぶれていない。

〔宮坂委員〕公立と私立で、負担が同じであれば私立を選ぶという現状の中で、公立高校が信頼を得ていくことは大変だが、これまでとは違った文化を信頼につなげている。

組織づくりでは、教員が発案したことをまずやってきた。前例踏襲ではなく、子どものためになるものを開発していく機運があった。これまでの公立高校の文化にはない姿勢だ。

過日、大学コンソーシアム京都で高大連携について話し合う機会があった。府立の伝統校の高校の教員が次のような発言があった。今入学してくる生徒は、偏差値は高いが、自分で学習できない。塾の学習方法を身につけ、それに頼り切っている。予習と復習、家庭学習の方法を教え、ノート点検もするようになった。

〔山本首席・学習指導室長〕生徒の変化に対する敏感さが大事だ。生徒は今、厳しさを求めているようだ。子どもたちが少しずつ変わってきている。「力を伸ばしたいのなら、厳しさの中に飛び込んで来い」というメッセージを送るべきだとも考えている。

既存の学校をつくる気はない。肯定・否定は問題ではなく、そこにニーズがあるからそれに応えるだけだ。

〔芝井委員〕2年前のこの協議会で、「大阪の府立高校はもう少し勉強させなければだめだ」と加治佐委員が言われたが、その通りだと思っている。甘やかせ過ぎたようだ。韓国や中国は、グローバルな世界で頑張っている。子どもたちにはグローバルな舞台でそういった人々と交わる将来が予想される。そういうことを教えてやって、後は選択させるべきだ。

〔立石委員〕教員一丸となっているところがすばらしい。中学校の立場からは、高校に行って子どもがどれだけ伸びるのが関心事である。進学率など数字も大事だが、高校に来て良かったという思いを発表できる場をつくることも大切だ。

人材を輩出できるように、大学との連携を探った特色あるカリキュラムづくりや、その中でできないことは部活動などでの実施を模索することも有用ではないか。

4. 各委員よりの提言

〔入江委員〕「教育は人なり」に共感を持つ。私自身も、子どもへの影響や教員同士の相談態勢などから、教職員の集団づくりを重視している。

「高い志を育む」「夢を持つ」ことが大事。しかし、子どもの近くに目標となる大人がいないのが現状だ。だから子どもたちの夢につながらない。「こんなもんや」と自己完結してしまっているようだ。知・徳・体の総合としての学力の向上を望む。

教員は、学校がしんどいときは団結し、一つの課題を乗り越えたら個別となる。それを繰り返しているようだ。だからシステム化は大事だ。榎の木は、今、安定期を迎えたときだからこそ、もう一步前進することが必要ではないか。

〔柿原委員〕「学校の品格」とは、学校文化を創ることにある。商売の場合は、「お客様のために何ができるか」が大事。いくら売ったかが問題ではない。そして、信頼。信頼を踏まえていかに取り組むかが重要となる。榎の木では、教員・生徒・保護者が学校について理解しつつある今だからこそ、いかに伝承していくかが課題だ。加えて、新鮮さを失わないことが必要だ。そのためには、学習活動や部活動において地域とのかかわりを持たせる内容を組み込むことも有用だろう。

〔加治佐委員〕ミッション、すなわち、使命・役割を言うが、榎の木のそれは、府立高校の成功事例として一つの選択肢を中学生に示すことではないか。進学実績を上げる重点校を

目指すのではなく、トップに次ぐ学力の生徒を伸ばすのがよいと思う。今も、多様な生徒を多様に伸ばす役割を果たしている。生徒・保護者・地域にその使命を受容されている。それでよい。だが、常に革新性を持つこと。そして、長く栄えるためにはミッションに合わないことはしないことが大事だ。

〔北浦委員〕保護者の視線・角度から、教職員とは違った目で学校を評価し、支援していきたい。親も槻の木で良かったと誇りに思えることが、生徒の誇りにもつながると確信している。槻の木の伝統づくりのための一つのアイテムでありたいと考えている。

〔芝井委員〕今の子どもには、「何のために生きるのか」がはっきりしていない。そこに踏み込むことなく教育している感がある。子どもにモデルを持たせるためには、教員からの働きかけは必要。「何のために夢を実現するのか」の問い掛けが大事だ。

「槻の木と言えば」という文化・特色・伝統を創る時期が来ている。これからも残していくべき個性を発揮してほしい。できれば10周年を迎えるまでに。そして、それを生徒・保護者・教職員で共有してほしい。

〔立石委員〕日本の伝統・文化について、子どもたちに知らせる機会をつくってほしい。今の子どもたちは知らなすぎる。

〔宮坂委員〕子どもたちの、「自分は不完全だ、自己実現したい、鍛えたら何ものかになれるのではないか」という思いや期待が、厳しさを求めている現実につながっているのではないか。厳しさは大事だ。

生徒の質が変わって行く。その質の変化にどう対応していくかが課題だ。

また、志を高めるキャリア教育、すなわち、市民としてどう生きていくのかという意識を、槻の木がどうつくっていくのかも大きな課題だ。

高槻市の「学びの連鎖」を意識して、中学2年生、小学6年生の層に対して、学びの方向性、すなわち、ここに来たらこうなれるというメッセージを発信していくべきだ。

〔西村さん〕校長・教頭・首席がそれぞれにビジョンを持っている。教員の言うことがぶれていないところに強みがある。