

進行 浅田
記録 若林

議 題 平成25年度 第1回 学校協議会

開催日時 平成25年7月20日(土)

開催場所 本校 応接室

出席者 [委員] 浅野良一 委員 入江和男 委員 柿原勝彦 委員 澤田 裕 委員
立石博幸 委員 永田 剛 委員 宮坂政宏 委員

[学校] 平野裕一(校長) 浅田和也(教頭) 小梶芳忠(事務長)

山本尚(首席・学習指導室長) 若林伸治(学年室長)

資料「校長通信」

「槻の木の新たな“強み”を創造するために」

「平成26年度使用教科書選定一覧表」

1. 澤田協議会長あいさつ

2. 平野校長あいさつ

3. 学校からの報告

山本首席「槻の木の新たな“強み”を創造するために」

4. 質疑応答・意見交換

【浅野委員】 新入生の学力が少し下がっているとの説明だが、昨年の学校説明会で「槻の木高校は、毎日勉強するが成績が伸びない子どもや定期テストで点数は取れても実力テストでは取れない子どもを伸ばす高校」という説明をしていた。これは上手い説明で、「学びのスタイル」を顧客に提示しており、中学生に勇気を与えている。偏差値、部活、楽しい学校生活でない「学びのスタイル」で志望校を決めればよい。槻の木がほしい生徒が来たと言えるのではないか。これまでどおり、そのような生徒を伸ばせばよい。

教員についての説明があったが、組織人としての教員という集団になったといえる。校長の豪腕なリーダーシップから、組織としてのリーダーシップの発揮が通常化しているということは、教員のフォロワーシップが機能し、組織人としての成熟があるからといえる。

経済学で「安定」「不安定」という言葉があるが、一番安定しているときがもっとも不安定であるということ。安定しているときに課題(不安定要素)を取り込むことが大事。学校でいうと授業は本丸。府教委の診断支援チーム(注:府教委の事業で、学校のスタンダードづくりをワークショップ形式の研修を行って支援する事業。槻の木高校の場合は、学力向上に向けたスタンダードづくりと経験年数の少ない教員の育成を課題としている)という外からの視点を用いて本丸に手を入れることになる。生徒指導上に多用な課題を有する学校は学年軸でまわし、そうでない学校は分掌軸でまわす。いよいよ教科軸でまわす段階になった。生野高校や天王寺高校では教科のスタンダードがあるようだ。槻の木にと

っては、校長も代わりちょうどよいチャンス。

【宮坂委員】過去の志願状況の経緯の説明があったが、私学授業料の無償化の変更や学区撤廃の影響についてどのように見ているか。

府立高校の学校経営計画を見ていると、数値目標に形式的で根拠がないものが見られる。槻の木高校には、数値の意味を明確化するという視点を持ってほしい。

学校を支持する生徒が多いとのことだが、この生徒たちは学校が示す学習方法を受け入れているのだろうが、自分で考えていくという力も必要。そうなれば、学びのスタイルも変わっていく。診断支援チームにおいてはその点も見据えてほしい。

教員が槻の木高校のために仕事にのめりこみ疲弊感が生じているということであれば、生徒の学びが自立的・自律的になることにより、業務をスクラップできるのではないか。教員の分掌の業務分担の明確化については、教科においても同様に、「槻の木ミニマム」のように明確化し共有することが重要。どんな内容をどこまで、どんな形でという3点をきっちりと整理する必要がある。このことはカリキュラムのマネジメントにつながる。組織マネジメントは校長だけがするのではなく、一人ひとりの教員のマネジメントがフォローアップとして学校を支えていく。

学習の定着力を高めるためには、反転学習（注：説明型の講義をオンライン教材化して宿題にし、従来宿題であった応用課題を教室で対話的に学ぶ学習のスタイル）よりも、診断支援チームの取り組みを推し進めてほしい。

【山本首席】平成23年度（今の高3）に私立高校の無償化に拡大したが、5期生の進路実績（それ以前に比べ大きく伸びた年度）を見て入学しており、志願者への影響は少なかった。それ以降はあまり影響を受けていない。

【平野校長】平成25年度選抜で、他校が前期選抜で募集をしたが、槻の木はあまり揺るがなかった。不得意科目もあるが勉強に意欲のある生徒が多い。3年後にどう進路実現するかが問われている。不得意科目のある生徒へのサポートは確立しているが、いわゆる難関大学を希望している生徒の学力支援も「？啄サポート」（注：担任以外の教員がチューターとして難関大学の希望者をサポートするシステム）として昨年から実施し、今年度は組織化されている。いわば、集団指導から個別指導へも学習指導を広げつつある状況。診断支援チームを活用し、組織の中でそれぞれの教員が何をすべきかを考えられればよいと思っている。

【浅田教頭】志願倍率に変動がなかったのは、本校の方針がぶれなかった事による。

【山本首席】学習方法として、「まじめにコツコツ」に加えて、「積極学習」というか、「生徒に質問をどうさせるか？」について考えている。理解している生徒がよい質問をする。質問力を鍛えることが重要。社会に出てからも生かされる。

【宮坂委員】教室で生徒が先生に質問をすれば、周囲の生徒もどんな質問をするか槻の木の生徒なら興味を持つ。「先生が質問をして答える」のではないフリーな質問形式を活用するのもよい。よい質問を褒めてやればよい。

【山本首席】そのような質問に答えるには、相当の力量が教員に求められる。質問に対してどこまで教えるか。熱心すぎて教えすぎることよくない。引き際も大事。教員の研修も必要。

【宮坂委員】すべてを答えず、こんな風に考えてみたら……と返すのもよいかもしれない。

【山本首席】その場その場で教員と生徒が勝負するという状況は興味深く、教員研修のテーマとして考えられる。

カリキュラム全体を組み立てられる教員は限定的。誰かが作った案をたたき台にして手直ししているのが現状。どの教員もカリキュラムを作ることができれば、すごい教員集団になる。授業内容の理解、生徒理解、制度理解などさまざまな要素が必要。診断支援チームの中で、教科ごとの取り組みに加え、全体のカリキュラムを考えることも重要だと思う。

【平野校長】教員は、50歳前後以上と30代台以下に年齢的に二分されているのが現状。双方の力量を活用するために診断支援チームの事業を獲得した。このような年齢分布の教員の育成についてご意見をいただきたい。

【浅野委員】世代の違う教員間のコミュニケーションはどうか。

【浅田教頭】4室長が室内の分担や誰と誰とが行うのかという組み合わせをよく考えている。

【永田委員】学校に比べれば、年齢構成はいびつではないが、20年ほど前はまず教科指導をとということで入試問題を解かせるという新人教育だった。4～5年くらい前から、カリキュラム化してここまで到達すれば主任……というようなステップを上らせるのではなく、最初から全人教育・組織人教育をさせている。塾の場合、事業が細分化されており、「授業だけやっていればよい」のではなく、本社の動きを踏まえ、各教室で何をやるかを考えなければならない。2、3年目の職員に全体研修の企画や講師をさせている。させながら、周囲の先輩がアドバイスをする。組織化できる条件を与えながら、その中で課題を追求させることはできる。

【浅野委員】仕事の分担の組み合わせは大事。学び方を学ばせるのがポイント。

【山本首席】初任者には研修の機会が保障されているが、2年目、3年目の教員に何をさせるかが重要。

【永田委員】授業ではなくコアな業務、メインの業務のサポートを2、3年目の職員にさせている。どのような方針で与えられた業務が位置づけられているかがわかるし、その課題をこなすために、上司がサポートをする。

【山本首席】業務分担するときに、自分の名前がたくさんはいることは、しんどいけれどもうれしいのではないかと。本校では、業務分担の明確化は当初業務量を平準化させることが目的であったが、それは、「業務のこなし」であって魅力がない。先輩の仕事ぶりを見ながら育っていく。

【宮坂委員】各教員のライフステージに応じた研修が必要で、府教育センターでも大きな課題。人間として紆余曲折を学校がサポートできるのかも課題。以前、10年目くらいまでの教員を対象としたアンケートに多くの教員がやめようと思ったことがあると回答。そのときに、乗り越えられたのは教員集団のおかげとのデータがあり、挫折があっても乗り越えられる教員でなければ……。

【浅野委員】授業力を高めるだけでなく、組織人として高めることが育成の近道になるかもしれない。

【山本首席】生徒でも受験テクニックより人間性を高めた方が学力が伸びるということもあり、教員にも共通するかもしれない。

【柿原委員】企業は利益・業績を上げさえすればよいが、学校はその意味で大変。たとえ

ば、化粧品を販売する際、低価格で販売し顧客を集める方法もあるが、それは「モノ」を売っているだけで美しくなりたいという顧客の思いを受け止めていない。「モノ」を売ることはパートさんに任せ、当店で任せれば多少高価だが必ず美しくすると顧客と約束する。槻の木高校ともその点は共通しており、入学すればこのように育てると約束している。顧客に喜んでもらえるスタッフを確保することが重要。売り上げで評価するのではなく、何人の顧客に美容活動ができたかで評価。

分掌の分担は当社でいえば総務の仕事。教科内での話が少ないことは、本来の姿ではないだろう。分掌でできているのならば、教科でのマニュアルがあってもよい。当社では、新入社員は東京で勉強後、店頭で助手などの下働き、再度研修の後、8ヶ月頃から始めて接客。他社の店に派遣させることもある。教員は学校での経験しかない。教科でのトレーニングもあってもよい。

槻の木高校の強みは、この10年間で確立。校長のリーダーシップに加え教員の団結力の成果。次は、弱みの克服。教科指導の強化を。

【浅田教頭】この10年間は学校の土台を作った。現在、授業力のない教員がいるわけではないが、教科の組織化、組織として教科を動かして行くことが次のステップ。

分掌はチームでないとできないが、授業は一人の教員でも可能。そこが、着手しづらかったところ。

【柿原委員】当社では、2週に1回店長会議を行い、各店でそれを持ち帰り周知している。社長は細かなところは店長に任せている。社長・校長はコーディネータであり、プロデューサー。優秀なスタッフに何を任せるかを決めれば企業はまわっていく。

【山本首席】若手育成もどこまでやるのかが難しい。

【浅野委員】槻の木流の初任者研修を作り上げればよい。また、他流試合～例えば授業公開～をさせればよい。

【柿原委員】研修のために他社に派遣した社員はよい刺激を受けてくる。はじめてのところに行けば緊張する。良い緊張感をもって帰ってくる。職場での慣れが怖い。2・3年目で慣れが生じる時期。だから外で勉強して人間性を高めることがいい結果を生み出す。

【山本首席】若手がベテランも刺激を受ける事実。

【平野校長】槻の木では、初任から3年目までの教員を対象にスキルアップ研修を校務として位置づけている。これも稀な取り組み。

【浅野委員】他校の教員を受け入れてあげればよい。

【浅田教頭】初任者は府教育センター主催の研修、本校首席が中心となっているスキルアップ研修に加え、地区校長会が主催する高槻・島本地区の研修もある。

【平野校長】ICTを使って、若手教員の情報共有を図ろうとしているところ。

5. 委員からの提言

【浅野委員】エリアごとにグループを作って同期の若手教員を集めて情報交換をさせている取り組みもある。

グローバルリーダーズハイスクールの会議で、2年生で中だるみしない要因として次の3点があることを紹介したい。

キャリア教育や進路指導システムで定期的に刺激を与えること。

1年生の後半で、中学型から高校型の学び方に展開すること。

探究活動を通じて、手段としての学びから、学びそのものへの関心を高めること。

【入江委員】 槻の木高校の入試結果は、説明を聞いて納得した。中学校からみると、前期選抜はランクを上げて受検した。資料がないため、希望を優先させたが、結果として多くの生徒が不合格。槻の木を受検した生徒は、可能性が低いと思われていた生徒も合格できた。モチベーションの高い生徒が入学したのは、合格可能性が低いといわれて合格できたからではないか。前・後期合わせると、ほぼ例年通り。槻の木高校は原点に戻って、生徒をどれだけ伸ばしていけるのがポイントであり、楽しみ。

槻の木は意欲のある教員と組織力が強み。教員も転勤をしていき、業務も増える中で、ビルト&スクラップをどうするかも課題。

中学校の場合、「生徒の荒れを経験すると教員の組織化が進みまとまるが、落ち着くと集団が緩み、また荒れる」の繰り返し。人材の確保も重要。

【柿原委員】 今後の10年の「学びのスタイル」を生徒・保護者・教員で共有することが伝統につながる。

地域貢献ということであれば、献血運動（注：16歳以上からが対象）への協力を考えてはどうか。

【澤田委員】 娘が入学しPTAに関わるようになり、学校を訪れて感じるのは、槻の木高校の強みは生徒。先日見学した関西大学では、キャンパスガイドを府立高校出身の学生が行ってくれ、学生しか知らないような情報を提供してくれた。生徒を前面に出して学校説明会で中学生を案内するなど考えてはどうか。中学生にとっても、あこがれの高校生に案内されるというのはよいと思う。

教員の年齢構成の課題は府立高校共通のもの。他校との交流もよいが、民間企業などでの異業種体験を長期休業期間にするとよいのではないか。

【立石委員】 槻の木高校の10年間での改善を喜んでいる。教え子に槻の木高校への子どもの進学を勧めたところ、入学がとても難しいとのこと。さらなるご発展を期待。

【永田委員】 地域貢献・社会貢献と関連して、塾という企業体の中では、勉強の中身を再検討している。英語で言えば、知識を理解させ入試問題を解かせることから、聞いて話せる「使える英語」に変えていこうという話があるがあまり盛り上がっていない。勉強が「自分のため」ではなく、「勉強で得られたことを通じて人の役に立つため」であるという転換を図らなければならない。実用的な英語の意味が、人の役に立つために必要だというアプローチする必要がある。塾でもそのような問題意識がある。

槻の木は教科指導の組織化に取り組むとのことだが、塾は逆に、教科教員集団を解体する方向。入試問題を解けと講師に指示した時に塾生の平均レベルの問題しか解かず、「極める」というレベルに到達しないのが現状。生徒の求める身に付けたい学力と先生が求めている学力とに齟齬があるのではないか？当塾では返却するテストの答案に朱書きでコメントを書き込むことにより取り組み改善を図っている。これは生徒の弱点を講師が自覚することが目的。さらに教科の弱点を明確にし、カリキュラムを改善していく。全教科で「朱書き」という課題を通して教科の課題を発見し改善する。

【宮坂委員】 府の動き 入試制度、調査書の評価、私立高校授業料 への対応、国の動き 大学の入試改革（センター試験の改善と高校教育への影響）。高校の学びに直結してい

る「アクティブな学び」をどうするか、社会の動き（グローバル化）などを先取りして
槻の木高校の次の10年についての議論をすべきだ。

6．平成26年度使用教科書選定一覧の提示