

令和3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

本校の学校教育総体が学習指導面、生徒支援面などあらゆる点で、2030年をゴールとする国連で確認されたSDGs（持続可能な開発計画のゴール）をめざす取組みと合致する。今年度からはエンパワメントスクール6か年の経験を総括し、更に「生徒の Well-being を実現する学校」をめざして、以下の3点を意識したカリキュラムを作成し実行する。

- ①Inclusion（インクルージョン）を実現する
- ②Competency（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。

1. 学習力をエンパワーする [SDGs 質の高い教育をみんなに]

学習力向上 PT を中心に教科横断型の研修グループを形成し、全国の先進的な取組みに学ぶ研修を積極的に行う。また、西成区を中心に近隣の義務制学校に指導と支援の方法を学ぶ。

- 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学習到達度を測る教育産業のテストの活用による実態把握
- 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
工夫された授業への肯定感 68.1% (H29) →78.1% (H30) →80.7% (R01) →84.1% (R02) : 目標→[75%を維持する]
わかりやすい授業への肯定感 68.8% (H29) →81.4% (H30) →83.1% (R01) →88.3% (R02) : 目標→[75%を維持する]
- 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）3.32(H29)→3.36(H30)→3.40(R01)→3.49 (R02)
（成果指標の考え方、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）

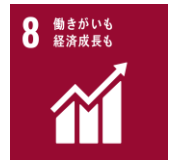


2. キャリア教育でエンパワーする [SDGs 働きがいも、経済成長も]

- 挫折や失敗からリカバーするチカラを育成する。
- 企業家教育（アントレプレナーシップ教育）を実施する。
- 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」
57.4%(H29)→76.0%(H30)→83.1%(R01)→78.4%(R02) 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 75%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。



3. シチズンシップ教育でエンパワーする [SDGs 貧困をなくそう] [SDGs 人や国の不平等をなくそう]

[SDGs 平和と公正をすべての人に]

○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。

○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。

※ 4「地域まるごと」エンパワーをめざし「地域課題を解決する」新科目「地域課題研究」を新たなエンパワメント TIME 科目として開発、実施する。

【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
87.8% (H30) →87.1% (R01) →89.4% (R02)
- ②学校行事など生徒会活動への肯定感
72.2% (H30) →74.8% (R01) →78.6% (R02)



4. 「地域まるごと」エンパワーする [SDGs 住み続けられるまちづくりを]

○ 「産業社会と人間」「エンパワーTIME」「総合的な学習の時間＝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。

○ 地域防災の取組みを地元自治体とともに小中高の連携で行う。

【評価指標】

- ①エンパワメント学習発表会実施時におけるアンケート（満足度）【新規】
- ②学校運営協議会での評価



5. 運営改善で教員力もエンパワーする

- 「チーム学校」の取り組み、先駆的に行ってきた西成高校として、「チーム西成高校」(SC,CC,SSW、カフェ事業、学校運営協議会)の積極的運営を行う。
- 分掌体制の改編を実施したのでその運用スタイルを構築する。
- 「働き方改革」をチーム学校の文脈の中で実現するために、大職員室を作り、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 [令和年月実施分]	学校運営協議会からの意見

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	自己評価
1. 学習力をエンパワーする	「2年生ギャップ」に対する学びの改善	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 ※定期考査直前などに、学習相談カフェの実施 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、「得点」「平常点」以外の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 ゴールフリー評価など評価の工夫を行う	①・②生徒授業アンケートによる評価や学校教育自己診断での評価(工夫された授業の展開やわかりやすい授業)の肯定感の維持(平均88.3%) ③・④評価方法についての報告(学期ごとの成績会議を通じて)	
	「学習評価」の方法を学校全体で改善に取り組む			
2. キャリア教育でエンパワーする	○ロードマップによる計画的なキャリア教育の推進	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カリキュラムを作成する。 ② インターンシップの充実 ③ キャリアパスポート・e-ポートフォリオの導入を通じてキャリア意識を高める。 ④ アントレプレナーシップ教育を通じてモチベートする	① カリキュラム完成 ② 「授業に対する授業アンケート、学校教育自己診断アンケートの肯定感(2年生の「チャレンジ」への肯定感)75%以上 ③ 生徒の感想による評価 ④ アントレプレナーシップ教育講演会を実施する	
	○社会人基礎力の育成			
3. シチズンシップ教育でエンパワーする	○地域協働の取組みを進める	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 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 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)	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する[80%] ②「居場所について学校は気にかけてくれている」の肯定感を維持する。[83.9%] 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[89.4%]	
	○子ども権利条約にもつづく市民教育をすすめる。			
4. 「地域まるごと」エンパワーする	○西成の地域課題に学ぶ	① 「地域課題研究」の実現(子どもの貧困、若者と労働、部落差別、野宿、隔離と迫害など)←産業社会と人間、総合的な学習の時間、エンパワメント学習発表会の実施 ② エンパワメント学習発表会の実施 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	①エンパワメント演習で一部先取りをおこなう予定。生徒感想によるフィードバック(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 ②アンケートによるフィードバック。(肯定的な感想など)	
	○地元企業への学校説明会			
5. 運営改善で教員力もエンパワーする	○機動的・機能的な学校組織の確立	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→西成高校ハンドブックの作成 ② ICTを活用した連絡調整方法の確立 ③ 校務分掌体制を責任と権限のバランスの取れたものに再編する ④ 2018年~2019年のOMCラインケア支援チームとの共同プロジェクト受け継ぎチーム学校の取組みを推進する。(管理職チーム、コアチーム(労安委中心)チーム、現場チームを指定し、R01年10月を目途に長時間勤務に関する意識改革のためのアンケート調査、研修、意見交流を実施、平均超過勤務時間の改善が見られた)また、生徒への支援指導がより効果的になるような職員室を作り上げる。	①ハンドブックの再改定 ②④活用に関する教員アンケート実施によるフィードバック。 ③新たな校務運営体制を始めるので、責任と権限のバランスが取れた運営体制については新たに校務分掌マニュアルを作成する。(ハンドブックの再改定)	
	○働き方改革を実現するための職員室デザイン			