

令和 7 年度 学校経営計画及び学校評価

Ⅰ めざす学校像

「^{まなび}教育」と「福祉」の結合により、生徒の自信と勇気を育む学校
生徒自らの「存在価値」を大切にし、生徒の Well-being を実現する学校

2 中期的目標

「教育」と「福祉」の結合を新次元で実現することをめざすことで、より多くの生徒が「最後のまなびの砦」となる高校で成長する機会を提供する。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昼間の高等学校としての枠組みを維持しつつも、ステレオタイプの高等学校教育の「適格者主義」を乗り越えたさきに「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、子どもの権利条約や子ども基本法に基づき、「生きづらさ」（権利の剥奪状態）を抱える子どもたちが、その社会を生き延びる力と社会の在り方に気づき社会を変える力（社会の課題を解決する力・スキル・マインド・見通し）を育むことができる学校文化を創り出すことを目標とする。将来的にはすべての成果指標が 90%を超えることをめざすが、「多様な生徒」への特徴的な学習活動を集団的に行うことから、中期目標としはすべての項目について4分の3以上(75%)の肯定感を目標とすることで、不要な同調圧力により集団生活になじみにくい生徒を包摂する。

1. Inclusion（インクルージョン）を実現する

○子ども権利条約に謳われている子ども・若者の権利侵害に対して、学校教育を通じてその回復を図る取組みを進める。
具体的には、「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(外国ルーツ・LGBTQ 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排除の当事者が本校に多数在籍している。産業社会と人間(1年次)、総合的な探求の時間(2・3年次)での「人権総合学習」(西成学習や反貧困学習)によって、そうした教室にいる仲間の理解を深めることを通じて、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】
○年2回のコミュニケーション・ウィーク(担任と生徒の2者面談)で信頼醸成とアセスメントを深める。
【評価指標】
学校教育自己診断における人権教育等への肯定感 R4:91.8% R5:92.6% R6：94.1% [75%以上維持]
学校教育自己診断における親身になってくれる先生への存在への肯定感 R4:85.1% R5:83.5% R6：85.4% [75%以上維持]
学校教育自己診断における校内居場所カフェなど居場所を学校は気にかけているへの肯定感 R4:85.9% R5:89.7% R6：87.3% [75%以上維持]

2. Competency（コンピテンシー）を育てる

「Less is More」=知識量は少ないとしても、より豊かな学びにつながる*1
一小中学校時代の学習の躓きを取り戻すためにも、厳選された学習内容が重要である。各教科における知識・理解を厳選し将来性との最適地点を探究する。
○「N-TIME」(1年次ステップ・スクールとしての必履修科目)・「にしなり学」設定科目群(2・3年次ステップ・スクール必履修科目)を通じて、学校文化ともなるオンラインワンの学びを実践する。
○生徒の「学習力」向上のため、学習に対する自己評価を積極的に活用したアセスメントをおこなう。
○多面的な評価方法の開発で生徒の学習意欲を伸ばす。
○リテラシーの育成に留意し、易しい日本語による授業を行う。
○また、多様なルーツの生徒への学習指導として、思考言語に留意する。
○地域連携本部を中心に校内外の連携により、生徒の職業観・勤労観の自覚を育てる。
○1年次のアルバイト支援、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。
○1年次の「N-TIME」において、SC の協力のもとソーシャルスキル・トレーニングを取り入れる。
○定着支援にも重点をおく。
○R4学校経営推進費事業「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)を活用して整備を進めた「地域協働キャリアリアセンタ－」の取組みをステップスクールの「地域連携本部」を中心とした地域と連携活動へと進化させ、生徒の社会参加を促進する。

【評価指標】
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 R4:91.8% R5:88.6 R6:89.7%→ [75%以上維持]
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 R4:89.1% R5:89.1% R6:87.8%→[75%以上維持]
分かりやすい授業への肯定感 R4:88.0% R5:89.1% R6:90.1%→[75%以上維持]
学校教育自己診断アンケート(生徒)における「成長実感」 R4:91.8% R5:83.2% R6:84.0%→[75%以上維持]
進路指導に対する自己診断アンケートでの満足度 R4:91.8% R5:87.1% R6:90.1%→[75%以上維持]
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。
就労1年後の定着率を 80%以上。

*1(澤田稔上智大学教授による示唆;日本教育学会第8回大会、カリキュラム研究第 27 号での発表要旨参照)

3. Democracy（デモクラシー）を育てる

- 18 歳選挙権に係る学習（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。
- N-TIME（1年次必修）を通じて、「ふくし入門」「働くことの法律学」「くらしと防災」を学習し、実社会で生きるための社会とのかかわりについて学ぶ。
- 人権総合学習などを通じて、「生きるための学習」として判断力や思考力に焦点をあてる。
- ルールメイキングについても取り上げられるようにする。

【評価指標】

学校教育自己診断の「自分と違う意見の尊重」の肯定感 R5:86.8% R6：85.9% → [75%以上維持]（R5より調査）

学校教育自己診断の「地域や社会、世界がよりよくなるためにできることに取り組んでいる」の肯定感 R5:73.2% R6:75.1%→ [75%以上]（R5より調査）

学校行事など生徒会活動への肯定感 R4:87.5% R5:82.6% R6：87.1% → [75%以上維持]

学校教育自己診断の「考えをまとめたり、発表する機会がある」 R4:87.5% R5:85.6% R6：89.7% →[75%以上維持]

学校教育自己診断の「自己のあり方、生き方について考える機会を設けている」の肯定感 R4:91.8% R5:92.6% R6:94.1%→[90%以上維持]

4. 「地域連携」「地域協働」を育む

- 校務運営委員会を「地域連携本部」と位置づけ、あらゆる学校業務を地域連携として実行する。
- 西成教育サポート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。
- 「産業社会と人間」「N-TIME」「総合的な探究の時間＝チャレンジ」の取組みを「にしなりフェスタ」で報告する。
 - 地域連携本部のもと、インターンシップなど生徒の校外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7年度よりオンリーワンの学び「にしなり学」指定科目群を実施する。

【評価指標】

学校教育自己診断での「防災」意識へのアプローチの肯定感 R4:80.2% R5:83.5% R6:82.4% →[75%以上維持]

学校教育自己診断の「地域や社会、世界がよりよくなるためにできることに取り組んでいる」の肯定感 R5:73.2% R6:75.1% → [75%以上]（R5より調査）

- ※令和6年度学校経営推進費 「勉強嫌いが学校好きになる学校づくり」ーにしなりLAB
- ① 地域連携・地域協働の推進により、生徒の学びの動機づけを行う。それを通じて学びの主体である生徒の自信を回復する。
 - ② 西成高校における Only One の学びにふさわしいアセスメントの充実を図る（アセスメント LAB によるあらゆる教育活動や福祉的側面へのアセスメントの開発を行う）※アセスメント LAB とは校内におけるアセスメントにかかわる研究組織
 - ③ 校内 10 教科による「にしなり学」設定科目群の学びを実現することで、生徒にも地域にも自信と活力を生み出す。
- この項目に関する評価指標は経営推進費のための計画書に記載済み（今年度の重点計画に記載あり）

5. 運営改善で教員力を育む

- 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」の一環としても、9時 35 分授業開始（一コマ 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。
- 月曜日～金曜日の0限目に定例会議・打ち合わせを設定し、放課後の会議をなくし、生徒への向き合う時間を増やす。
- 「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】

学校教育自己診断による「学校は生徒保護者の願いにこたえている。」の肯定感 R4:85.7% R5:98.0% R6:98.0%→[90%以上維持]

教職員間で必要な調整打ち合わせが円滑におこなわれている R4:91.8% R5:74.5% R6:70%→[90%以上]

【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

中期目標	今年度の重点目標	具体的な取組計画・内容	評価指標〔R6 年度値〕	自己評価
	I.Inclusion を実現する	① なかまづくりを促進し、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	① 学校教育自己診断「他の人との協力」肯定感 [75%以上](86.6%)	
	○生徒を主語にする学びの創造	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	② 学校教育自己診断における「校内居場所カフェなど居場所を学校は気にかけている」の肯定感 [75%以上](87.3%)	
		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	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	

		題も取組む)	[75%以上](94.1%)	
2.Competency を育む				
	○キャリア学習における成長実感の向上	① 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、授業を柔軟化するファシリテーションの実践的研究とする） アセスメント・LAB（研究会）を設置し、学力のみならず、様々な面についてのアセスメントについて研究する ② 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 インターンシップの充実 ④ 生徒を勇気づけるキャリアステージ計画	① 学校教育自己診断「わかりやすい授業」の肯定感の維持[75%以上] (90.1%) 学校教育自己診断「質問しやすい」の肯定感の維持 [75%以上](85.9%) ② 学校教育自己診断「評価納得」の肯定感維持 [75%以上](89.7%) 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[75%以上](91.8%) ③ 地域連携でインターンシップの充実、引き受け企業 70 社目標 (74 事業所) ④ 校内キャリアアップ 2年への進級[90%](88.8%) 卒業1年後の就労定着率[80%] (84.8%)	
3. Democracy を育む				
	○子ども権利条約の内容に基づく教育の実践	① 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組む） ② 「チャレンジ」の授業を通じて、意見表明や意見交換が安心して行える空間を作る。	① 「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。 [75%以上](94.1%) ② 「意見をまとめたり発表する機会」への自己診断アンケートの肯定感 [75%以上](89.7%)	
4. 「地域連携」「地域協働」を育む				
	○地域連携本部の稼働	① 地域連携本部を軸に、N-TIME、地域内FW、にしなり学の取り組みを推進する ② Nーフェス（にしなりフェスタ）の実施 ※令和6年度学校経営推進費より ○ 先進校視察（東京都および福岡県など不登校生徒への支援に関する先進的取組みを視察）。 ○ NAC（西成高一歩前委員会）及び地域連携本部において、新校のカリキュラムを実際に運用するための研修及び実験（オープンスクールでの体験授業または出前授業として実施）する。 ○ アセスメント LAB を立ち上げ学校教育にアセスメントをどのように接続するのかを研修研究する。（学識や専門人材の参加予定）また、日本語指導のメソッドを活用し、ステップスクール1期生の「リテラシーのチカラ」を測定し、教育活動全般の基盤について研究方向づける。 ○ 従来の「エンパワ発表会」を改編し「にしなりフェスタ」を年度末に実現する。	① N-TIME 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](93.0%) ② 生徒の感想文によるフィードバックをおこない、肯定感や有用感をはかる。 ※ ■1年～2年への進級率（進級者/入学者）:目標 90% ■学校満足度 目標 90% ■授業が分かりやすい肯定感 目標 90% ■卒業率:目標 70% 進級率(1→2年)目標 80% (R6 ??%) 学校満足度(R6:90.6%)、 わかりやすい授業肯定感 (R6:90.1%)、 卒業率(R6:71.0%)	
5. 運営改善で教員力を育む				
	○機動的・機能的な学校組織の確立 ○働き方改革を実現するための会議デザイン	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疎通の方法を開発し、効率的な仕事文化を育む→働き方のグレードアップ EX. 会議とミーティングの違いの明確化など ② ICT を活用した連絡調整方法の習熟 ③ 始業後1時間にすべての会議を集約すること	① 教職員の学校教育自己診断アンケートの「円滑な情報共有と課題検討が行われている」という項目の肯定感 [90%以上](90.0%) ②③	

府立西成高等学校

		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。	教職員の学校教育自己診断アンケートの「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。」という項目の肯定感 [90%以上](70%)	
--	--	---	---	--