

平成25年3月14日

学校法人 関西金光学園
理事長 湯川 彌壽善 様

関西福祉大学金光藤蔭高等学校
校長 杉岡 俊男

平成24年度学校評価報告書

次のとおり学校評価を実施しましたので報告します。

1. 実施要領

(1) 教職員による自己評価

- ア 評価対象：68人（うち事務職員20人）
- イ 実施日平成25年1月31日
- ウ 回答数：68人（うち事務職員20人）
- エ 回答率：100%
- オ 実施方法：アンケートによる個人回答調査

(2) 生徒による評価

実施していない

1. 自己評価結果

	評価項目		評価指標	評定	評価者
1	建学精神の啓発、浸透	(1)	建学精神が掲げる「感謝」と「人のお役に立つ人間」を基にすべての教育活動を展開する。	B	教員・職員
2	4コース制の教育システムの構築	(1)	進学プロシードコース(A) 1年次から担任による7限目の授業など補習を実施し、学力向上を図る。	B	教員
		(2)	進学プロシードコース(B) 3学年（1期生）全員の卒業を達成する。	B	教員
		(3)	ITライセンスコース ゲームや3D習得に向け、専門学校から講師を招聘し専門性を高める。（毎週）	A	教員
		(4)	情報教育の一教材として、タブレット型PC・ipadを導入する。	A	教員
		(5)	ライフクリエイティブコース キャリア科目の内容の充実を図るとともに、授業管理を徹底する。	B	教員
		(6)	トップアスリートコース 保健体育教員の専門性を生かした指導時間増により、選択実技授業のレベルアップを図る。	A	教員
3	新学習指導要領への対応（平成25年度本格実施）	(1)	4コース制に見合った教育課程の編成を検討する。	B	教員
		(2)	コースウィークの事前指導、欠席防止対策など運営の方法を改善する。	B	教員
		(3)	授業時間一コマ50分を厳守する。	A	教員

4	わかる授業の創造	(1)	基礎基本の習熟	B	教員
		(2)	ステップ学習、習熟度別学習を実施し、学力の向上を図る。 (英・数)	B	教員
		(3)	グループ学習(教え合い学習)の研究、開発に努める。	B	教員
		(4)	勉強・提出物の強化週間を設け、提出物の確認、放課後の教室開放、質問OKの態勢をつくる。	B	教員
		(5)	「黒板ピカピカ週間」(年3回)を設け、授業環境の整備に努める。	B	教員
		(6)	シラバスの作成、公表を行い生徒の学習意欲を喚起し持続的、継続的学習に役立てる。	B	教員
		(7)	生徒による授業評価を行い、結果を分析し、授業内容、方法の改善に役立てる。	B	教員
		(8)	授業技術の向上を図るための、研究授業を実施し、授業の公開を目指す。	A	教員
5	生徒指導の充実	(1)	登下校時、授業開始・終了時の挨拶を習慣化するとともに、 外来者に対する挨拶の励行を徹底する。	B	教員
		(2)	学校としての原点を探りながら、生徒一人一人の生活・学力の 実態を踏まえたきめ細かい指導に徹して、退学率6% への挑戦をする。	B	教員
		(3)	欠席・遅刻の防止を図るため当該生徒・保護者との緊密な 連絡・連携を図る。	B	教員
		(4)	藤蔭祭における生徒会の主体的、自主的活動を奨励し活性化 を図る。	B	教員
		(5)	豊かな「人間力」による指導に挑戦する。 (他社を思いやるこころ・自己制御・自己責任・向上心・創造性 など)	B	教員
6	人権教育の推進	(1)	差別発言・いじめ等の人権侵害事象を根絶する為に、人権 HR、人権講演会など人権意識の涵養を図る。	B	教員・職員
		(2)	人権意識の深化を図るため、教職員研修を充実する。	B	教員・職員
7	進路指導の 充実・強化	(1)	進路週間と希望調査の実施。指導カードの作成。年間5回 の進路HR、基礎力診断テスト、実力模試を実施し、進路指導 の的確な資料として役立てる。	A	教員
		(2)	進学指導体制の見直しを図り、「進学指導の司令塔は進路指導部 である」との認識の下、「進学強化委員会」の設定と大学入試総 括会議を新設し、進路指導部長、進学主任、学年主任、コース長 等と有機的連携を図る。	A	教員
		(3)	大学・短大・専門学校への進学率を70%を目指す。	A	教員
		(4)	大阪府の実践的キャリア教育・職業教育支援事業に参加し、 3年後の数値目標である就職内定率95%、進路未定者5%以 下を目指す。	B	教員

7	進路指導の 充実・強化	(5)	ブリッジ講座、進路ガイダンス、ジュニアインターンシップを 実施しフリーター志望をなくし、的確な進路選択ができるようにする。	A	教員
		(6)	公務員試験対策講座を継続する。	A	教員
8	保健管理	(1)	「ほけんだより」(生徒用・教職員用)を定期的に発行し、生徒・教職員の自己健康管理能力の向上に役立てる。	A	教員・職員
9	広報・募集 活動の強化	(1)	専願320名以上の獲得を目指し、オープンスクール、入試説明会の更なる充実を図り、全教職員全員体制で募集活動を展開し、安定した学校経営を目指す。	A	教員・職員
		(2)	進学プロシードコース(A)のインセンティブによる募集活動を推進する。	B	教員
		(3)	学校案内・ホームページを刷新する。	A	教員
		(4)	学校新聞を年2回発行するとともに保護者、中学校、企業・大学等にも配布し、広報活動に資する。	A	教員
		(5)	「学年便り」を発行している。	A	教員
10	教員と事務職員 との連携	(1)	教員と事務職員相互の意志伝達、情報交換があり連絡連携がとれている	B	教員・職員
11	香芝キャンパスの 利用、活用	(1)	体育大会・学年香芝プログラム等有効に利用するほか、総合学習、体験学習の場として活用している。	B	教員
		(2)	市民講座「歴史と万葉の旅」を開講し、地域住民の生涯学習に 寄与する。	A	教員
12	地域・中学との 交流、連携	(1)	随時、出身中学校、東大阪市進路保障協議会、八尾市人権センターと人権教育の推進や進路の問題等を話し合う。	A	教員
		(2)	藤蔭祭、藤蔭杯、たそがれコンサート(吹奏楽部)、和太鼓部が中学校、地域住民を招待し、交流する。	A	教員
13	危機管理の対応	(1)	年度当初に災害時の消防計画を作成し、教職員の消防活動業務分担を明確にする。	A	教員・職員
		(2)	消防署と連携し、防災訓練を計画的に実施する。	A	教員・職員
		(3)	防火標語コンテストを催し、火災防止に関する意識の高揚を図る。	A	教員・職員
		(4)	生徒緊急時(事故等)対応マニュアルを作成し、措置の明確化を 図る。	A	教員・職員
		(5)	不審者進入に対する安全対策管理要綱を作成し、危険レベルに対応する方法を知り安全に避難する。	B	教員・職員
14	校舎の耐震化	(1)	耐震改修を具体化し、地震に備える。	A	教員・職員

2. 自己評価の結果及びそれを踏まえた今後の改善方策

今年度は新しい評価指標を設定し、別の視点からの評価を試みたが、結果的にはC評価又はD評価はなく、B評価以上となった。しかしB評価であるが今後、特に改善を図らねばならない項目を示す。

2	評価項目	4コース制の教育システムの構築(1)		
	評価指標	進学プロシードコース(A) 1年次から担任による7限目の授業など補習を実施し、学力向上を図る。	B	教員
	改善方策	進学Bコースよりも学力面ではるかに低い生徒が入学して、なおその人数も減少傾向にある。次年度からはこのコースのあり方をintroduction to natural science courseとして、自然環境やエネルギー等の内容を盛り込んで命の尊さ・大切さに目覚めるコースへの変更も検討課題とする。		

3	評価項目	新学習指導要領への対応(平成25年度本格実施)(2)		
	評価指標	コースウィークの事前指導、欠席防止対策など運営の方法を改善する。	B	教員
	改善方策	年間2回(夏季・冬季)のコースウィークについては、本校での集中授業のほか、専門学校を訪問し優れた施設、設備を利用しての専門技量を高めるための授業を受けるなど、受講内容にさまざまな趣向を凝らした結果、出席率の向上は見られた。今後とも授業形態と内容の改善を図り、コースウィークを一層意義あるものに創造していくことが肝要である。		

9	評価項目	広報・生徒募集活動の強化(8)		
	評価指標	進学プロシードコース(A)のインセンティブによる募集活動を推進する。	B	教員
	改善方策	進学プロシードコース(A)の専願者の質の向上と人数の確保を目指し、中学校との進路相談の内申点のボーダーラインの引き上げ インセンティブとして入学時の成績上位者への奨学金の給付を盛り込み生徒募集に臨んだが、効を奏さずに終わった。しかし、志願者の内申点は上昇した。の基本方針は持続し進学プロシード(A)の強化を図って行きたい。		

3. 評価結果の公表方法など

	時期	手 段	対 象
1	5月	P T A 実行委員会または総会で説明	保護者
2	9月	「金光藤蔭」(P T A だより)・ホームページで概要掲載	保護者

4. 重点的に取り組むことが必要な目標

- (1) 小・中学校時代不登校であった生徒のクラス(進学プロシードBコース)には、毎年20名前後の生徒が入学しているが、これらの生徒の進級率、卒業率、進学率の向上。
- (2) 大阪府の「実践的キャリア教育・職業教育支援事業」における2年後の数値目標である就職内定率95%、進路未決定者5%を目指す。

5. 学校長所見

平成18年度、入学者数232名(定員280名)のどん底を経験した本校は、平成19年度から4コース制を創設し、その教育内容の充実強化に努めてきた。教職員の学校評価もC・D評価も皆無で概ね良好であると認識している。安定した学校経営の基となる生徒募集活動においても、志願者数、入学者数とも歴年右肩上がりに増加し、平成22年度入試では志願者数1100名、入学者数346名を数えるに至った。平成23年度入試では志願者数865名に減少したが、入学者数は前年度と同数の346名を確保した。平成24年度入試では志願者数745名、入学者数310名に減じた。特に併願者の減少が大きい。この23・24両年度の志願者数の急激な減少は、大阪府の授業料無償化と軌を一にしている。本校にとって授業料無償化はマイナス要因として働いた。授業料を払わなくていいのなら、保護者・生徒は本校より一段階上のランクの学校を目指し出したといえるのではないかと分析を深め早急に対応策を講じなければならない。

5. 添付資料

- (1) 平成23年度 学校評価計画書
(2) 教職員自己評価 アンケート集計結果