

「京都市立新設高校創設プロジェクト」に関する第1回有識者会議 会議概要

1. 日時 平成27年8月20日 木曜日

開会9:30 閉会11:30

2. 場所 京都市立西京高校 3階会議室

3. 出席者

【有識者】

- ・北川 進氏（京都大学物質－細胞統合システム拠点長，京都大学大学院工学研究科教授）
- ・溝上 慎一氏（京都大学高等教育研究開発推進センター教授）
- ・武田 靖史氏（村田機械株式会社 取締役 業務支援本部 本部長）
- ・今村 志津子氏（京都市立中学校PTA連絡協議会会計・久世中PTA会長 ※近衛中学校PTA会長 今野 圭子氏の代理）
- ・村上 久明氏（京都市立高等学校PTA連絡協議会会長・西京高等学校PTA会長）

【プロジェクト委員】

古池校長（塔南高），村上校長（西京高），大黒指導部担当部長，川浪首席指導主事，
辰巳課長補佐，末房指導主事

【塔南高校あり方構想委員会】

沓谷教頭，黒澤教諭，松田教諭，飯島教諭

4. 傍聴者 4名

5. 会議の概要

- (1) 開会の挨拶
- (2) 委員紹介
- (3) 経過説明，検討スケジュールについて
- (4) 「塔南高校の歩みと現状」について
- (5) 中間まとめ（案）の報告
- (6) 塔南高校あり方構想委員会報告
- (7) 意見交換
- (8) 閉会の挨拶

6. 有識者等からの主な意見

- 「アクティブ・ラーニング」自体はすでに多くの高校，大学でも取り入れられており，新しい目玉にはなりにくいが，取り組む意義は大きい。教員が教壇に立つて行う講義型の形態を変えられないかと考えている。
- 先進的な大学として全米から注目されている「クエスト大学カナダ」では，1クラス20人ほどの規模で，1つの教室に5，6人用の演習室が6室併設されている。生徒は課題についてグループに分かれその演習室で議論や作業を行い，再び教室に戻って今度は他グループと議論を交わす等，自由闊達な議論が行える環境が整備されている。
- また，新校で「開かれた教室」を作ることができないか。東京都立つばさ総合高等学校は壁

を取り除いたオープンスペースとなっている空間が多い。また競技場のような観客席のあるグラウンド等も完備されており、公立であってもこうした施設整備がされている。甲南大学はP Cルームをガラス張りにしている。

- いずれも施設面を目玉とできるのは最初だけ。本質的には教育内容等の中身で勝負することが必要である。
- 岡山にあるI P U（環太平洋大学）のアリーナは2階に観覧席が設けられており、新校でもアリーナを建設する際の参考になるのではないか。
- 同志社大学には全国トップクラスの規模のアクティブ・ラーニング施設「ラーニング・コモンズ」があるが、こうしたスタジオの形態ではなく、各教室をアクティブ・ラーニング用に整備できればより効果的である。
- 「地域連携」を特色にすることは賛成。京都の特性を活かして、新たな価値を生み出せる高校となってほしい。地域創生の議論の際にも「地元を愛する人材」の育成が大きな鍵となっており、新校においても地域との連携を通じて「京都のことが大好き」だという生徒を育成することが重要。地域での活動や、伝統に触れる機会、企業との連携を探究活動の一環でできないか。探究のテーマとしてこれらを候補に挙げ、生徒はどれか一つを選択し、取り組むイメージ。「総合的な学習の時間」を発展させ、一部の生徒のみが取り組むのではなく全体で取り組めるような工夫も必要。
- 京都は全国的にみても大学の数が多く、また狭い範囲に集中しているので連携がしやすい。大学で設置している「地域教養科目」を高校版として展開してもおもしろい。講師は大学や地域から招くと良い。
- 新校は堀川、西京を目指すのではなく、「進学多様校」を目指していけばよいのではないか。いわゆる学力中間層の多様な生徒をしっかりと受け入れ、一人ひとりに力をつけていくべき。ただし問題はこういった「指標」を設定するかである。「国公立、私学への進学者数」といったような指標はもう古い。例えば「地域連携」を特色とする新校ならば「京都の大学に進学した生徒数」であったり、「京都にある企業に就職した卒業生数」、他には「就職した企業で活躍している卒業生数」等といった指標であれば堀川、西京にも負けない指標となり、良い意味で学校間での競争も生まれる。
- また新校の中で競争原理を導入するアイデアとして、敷地内にA校（キャンパス）とB校（キャンパス）を作り、入学段階で生徒をAとBに振り分ける。発表会や運動会等の校内行事はAとBで競わせる形をとることで、生徒がやる気を持ち、様々なことに本気で取り組むようになるのではないか。
- いかなる組織であっても「対話」を重ねることが重要である。大学でも4回生は卒業研究中に毎日少人数で議論を交わすため、卒業研究後は人が変わったようにしっかりしてくる。
- シンガポールのとある大学では学生はe-learningで学び、授業時間中は先生が教えることはせず、質問と議論のみが行われている。こうした議論中心の大学生活を通して、やる気のある生徒はどんどん力を伸ばしている。
- 研究室では「運（うん）・鈍（どん）・根（こん）」が大事であるとよく言っている。「運」は努力があってからこそ自分に返ってくるもの、「鈍」は神経質に考え過ぎず、まず行動に移す、

「根」は根気を意味し、研究においても最も重要な要素であり、これは日々の議論や会話を通じて身に付くものだと説いている。

- 京都という特性を活かし、京都の文化や歴史に誇りを持つ生徒を育成してほしい。京都は清水焼や西陣織といった伝統のものが受け継がれているだけでなく、他の文化にも寛容であり、知っていれば海外でも通用する。どんな議論もできる。
- 今検討されている新校での取組は興味深いが、教員像についてはどう考えているか。生徒を指導する教員の育成も非常に重要である。
- 1クラス40人は多い。教員が生徒一人ひとりと十分に対話ができるよう、多くても25人程度が良いのではないか。

- 人事部長として採用面接にも立ち会ってきたが、必ず聞く質問がある。それは「あなたが学生時代、絶対誰にも負けない自信のあることは何か。」というもの。部活動や学園祭の実行委員会、勉強、地域のボランティア等答える学生がいるが、会社に入って活躍しているのは、どの分野であっても何かに自信を持っている者である。高校段階においても、生徒に「これだけは誰にも負けない」という自信をつけさせてほしい。
- 偏差値の高い大学を卒業している者ばかりでは企業は成り立たない。各個人が様々な経験を通じ、自分に自信を持っている人材が必要である。弊社の取締役にも多様な人間がおり、新校の「目指す生徒像」は我々企業人にも合致する。

- 現在、地元の小学校で放課後まなびのスタッフをしているが、みらい科の生徒が来てくれることを小学生は非常に楽しみにしている。こうした世代間交流は大切であり、新校においてもさらに行ってほしい。
- 地域に関しては、特に今の高校生は地域と交流する機会は少ないと感じている。
- 教員には生徒に対するコミュニケーションをもっと大事に考えてほしい。学級崩壊等の原因は先生から生徒に対するコミュニケーション不足である場合が多い。

- 保護者からすると、社会に出てたくましく生きる力を高校段階でも育ててほしい。普通科に在籍している生徒の絶対数は多いため、この層をいかに育てていくかが重要。カリキュラムに多様性を持たせ「市民」をキーワードに「人間力」や「社会人力」の育成を重視したカリキュラムが必要。新校においてみらい科がどのように発展していくのかも重要である。

- 採用面接の際にコミュニケーション能力が不足していると思われる学生は、働いてからはどういった様子か。

- そもそもそういった学生は面接の時点で不採用とすることが多い。勉強だけできても会社で活躍することは難しい。

- 研究室においても同様である。

- 最近は学生の質も均一化されている印象であり，面接時でも無難な受け答えしかしない学生が多い。バブル期は配属先の希望まで明確に主張できる学生が多かった。
- 入社してから何か一つでも成功体験をすると大きく伸びる。入社後 3 年間は投資の期間だと考えている。
- 新校において，どういった教員が教えるのかというのは重要な問題。既存の市立高校の教員のみで考えるのではなく，大学や地域から講師を招くなども考えていくべきである。
- 愛校心を持った教員が何人かいれば，コアとなり活躍するであろう。そうした人材の育成も必要である。

(以上)