

# 教員一人ひとりの強みを引き出して活かす 自ら進化を続ける文化と機運を醸成

静岡聖光学院中学校・高校(静岡・私立)



お話を伺った教職員の皆さん。左から2人目が校長の星野明宏先生。創立50周年記念事業の一環で知的創造空間としてリニューアルされた図書室「聖光カルチャーラボ」にて。

## 得意や「やりたい」を引き出し 教員の「第3の軸」に

静岡聖光学院中学校・高校は創立以来、キリスト教精神に基づいた人間力を高める教育活動に取り組んできた。これを基盤にさらに社会変化にも対応していくと、2018年の創立50周年を節目と位置付け、自ら未来を切り拓く人材を育むための新しい学校づくりに、猛烈な勢いとスピードで取り組んでいる。

そのなかで星野明宏校長が重視するのは、教員一人ひとりの「第3の軸」だ。「教員の評価軸は、教科指導と生徒指導の2軸で語られることがほとんど。人間的なユニークさや哲学的な考えの深さなど、この2軸で語れない多彩な面をもつ教員は多いのに、それを発揮する場が少なく感じます。埋もれがちな強みを掘り起こし、認めて活かすことで、教員は層活躍できるのではないだろうか」

星野校長(当時副校長)は新しい学校づくりの責任者となった際、まず教

員一人ひとりと面談を実施。第3の軸につながる得意なことや、実はやりたいと思っていることを引き出すことから始めた。そうして浮き彫りになった個人の強み・思いを、学校の進化のために取り組む必要がある課題とマッチングさせることで、活躍の場を創出。仕事に人を当てはめるのは逆の発想で、各教員が得意分野に集中できる環境づくりを行っている。

「人はやりたいことをやるとき一番力を発揮できる。教員それぞれが最大限に力を発揮することで、学校を動かしていきたい。それを、働き方改革もにらみながら、総合的にコーディネートするのが私の役割だと考えています(星野校長)」

第3の軸を活かす機会を得た教員が、取組を大きく進化させる例は多い。現在、同校の重要課題となっている国際交流の推進においてもそうだ。この1年間でアジアを中心とする8校との交流が新たに始まり、さらに今年8月、同校にアジア7カ国の生徒が集まる第1回「国際未来共創サミット」を開催した。これらを推進した一人であ

## 静岡聖光学院中学校・高校 この3年間の動き

- アドミッション・ポリシー …… 「好奇心」「粘り強さ」「獨創性」を柱とした求める生徒像
- カリキュラム・ポリシー …… 自律した学習者・探究者を育てる
- ディプロマ・ポリシー …… 地の塩・世の光\*の担い手となる

\*聖書にある言葉

### 主な教育実践の 変革

- 授業改革(PBL型授業の推進)
- ICT教育の推進
- 国際交流の充実
- 同校にて「国際未来共創サミット」の開催
- 「静岡聖光学院PDCAプログラム」の開発、展開
- STEAM教育の導入

### 変革を 支える 環境整備

- 教員一人ひとりの強みや思いに応じた活躍の場の創出
- プロジェクトベースによる課題解決
- 事務職員の登用
- 他校との連携(21世紀型教育機構加盟)
- 企業との協働によるプログラム開発、教員研修実施
- ビジョンに沿った校舎リノベーション

る田代正樹先生(副教頭兼教務部長)は、古典の教員だが「新しいことをやるのが好き」という軸ももつ。昨年夏、マレーシアの学校から招待された国際サミットに、生徒の引率で行ってみたいかと星野校長に声をかけられ、飛びついたのが始まりだった。

「アジア各国の教育の先進性や質の高さを肌で感じ、日本の教育の遅れや学ぶ意識の低さに強い危機感をもちました。生徒も同様に大きな衝撃を受け、目の色が変わりました。この刺激を多

くの生徒と教員に受けてほしい。その思いで門戸の拡大を図ってきました(田代先生)

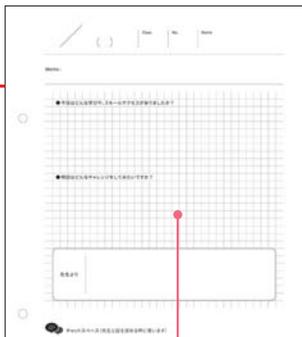
そのなかで、自身が古典を教える意味をも再確認したという。

「古典の勉強は役に立つのか?との生徒の問いに、これまで腹落ちさせる答えがでずモヤモヤしてきました。しかし、国際交流にあたり、古典の教員として日本の文化や歴史を語れることは、言語力以上に強みとして活かせるのだと、担当科目の重要性を再確認す

図1 パーソナルレコードを活用したPDCAプログラム



PDCAサイクルにより「主体性・思考力・学習習慣」を段階的に育成。生徒はノート(「パーソナルレコード」/右図)に日々の学びを言語化し、教員とやりとり。節目にはHRで成功体験等をまとめて生徒同士で共有する。



生徒記入欄(今日はどんな学びや、スモールサクセスがありましたか?/明日はどんなチャレンジをしてみたいですか?)の下に、先生からのコメント欄がある



教員研修の様子。PDCAプログラムのなかで生徒が取り組む、肯定的なメッセージを送り合う「ポジティブ・イット」を、まず教員が体験。

また、現場から発生するプロジェクトもある。授業改革には4年前から取り組んでいるが、このところ急速にPBL型授業実践やICT活用が拡大してきた。この動きを牽引しているのは、自然発生した教員ネットワークだ。SNSを使って日々情報交換し、予告なしに先輩教員の授業を見学したり、自らの教員に声をかけて授業を見てもらい批評を乞うな

「事務職員も学校スタッフとして強みを発揮できるよう、事務職と教員が互いの文化を尊重し連携できる関係性への配慮も、校長の役割として大切にしています」(星野校長)

「生徒との接点をもたない私は一人では何もできない。しかし、先生たちの心に火を点けることで、大きなムーブメントを起すことができるのでは」(村松さん)

「新しいことを始めるのが好き。英語が得意でなくても何度も海外研修を引率。国語の授業でミニ四駆を題材として扱ったことも。今後は英語以外の教科の授業を英語で行うこともやってみたいですね。」

「二つ新しいことを始めて世界が広がると、『もっとこうしたい』が出てくる。そのマインドを絶やさず、進化し続ける学校でありたいですね」(星野校長)

改革の主体となった先生たちは…

得意を発揮して全力疾走



村松 誠さん

2年前、ビジネス界から転身し、今が一番楽しいと言えるほど充実。得意なことを自由にやれば良いと言ってもらえるので、私の得意である企画的なことに、責任感をもって全力で取り組んでいます。

失敗を恐れず一歩踏み出せる



小山祥史先生

「まずやってみよう、失敗したら改善すればいい」という雰囲気があるから、新しいことに取り組みやすい。一歩踏み出すと今までと違う楽しさや発見があり、人間力が育てられていると感じます。

新しいことに次々挑戦中



田代正樹先生

新しいことをするのが好き。英語が得意でなくても何度も海外研修を引率。国語の授業でミニ四駆を題材として扱ったことも。今後は英語以外の教科の授業を英語で行うこともやってみたいですね。」



タイやインド、バングラデシュなどの10校により9日間の日程で開催した「国際未来共創サミット」。自ら手を挙げた同校生徒が運営に参加し、ワークショップや文化交流などを展開した。

分掌・年度にとらわれないプロジェクトで課題解決

学校の進化のために必要となる課題は、生徒の状況や社会の潮流、教育改革の動向などにより常に変化し、予測や準備が難しいケースも多い。そこで同校は、取組の必要性が高まれば、校務分掌や年度の枠組みにとらわれないプロジェクトベースで対応している。課題の重要性が増したり、教員間に取り組み機運が高まったりすると、年度途中でも的確なメンバーを集めてプロジェクトを立ち上げ、目的を達成し次第解散する。これまで宗教部と生徒指導部の融合や文化部改革など、教員

も全容を把握しきれないほどさまざまなプロジェクトが実施されてきた。

プロジェクトには外部の力も適宜取り入れる。その好事例が、今年度から中学生対象に実施している「PDCAプログラム」だ。社会に出てからも主体的に学び続けるための確かな学習習慣を身に付けるには、自ら課題解決できる「主体性」の育成から始める必要があると考え、担任との日常的なコミュニケーションをベースとしてPDCAを回すプログラムを企画。その開発と運営には、パートナー企業と協働で当たっている(図1)。

教職員の成長マインドにより進化を続ける学校へ

同校のスピード感ある進化の背景として、もう一つ特長的なのが、事務職員の積極的な登用だ。事務局次長・村松誠さんは、自らの役割を「ビジョンをつくり革新を起こすこと」という。これからの学校のあり方について管理職らとも議論し、共にビジョンづくりに取り組む。また、日常的な教員との「コミュニケーション」からそれぞれの興味・関心の分野を把握。新しい教育の潮流や社会の動向について情報を仕入れると、興味をもちそうな教員に耳打ちする。「生徒との接点をもたない私は一人では何もできない。しかし、先生たちの心に火を点けることで、大きなムーブメントを起すことができるのでは」(村松さん)