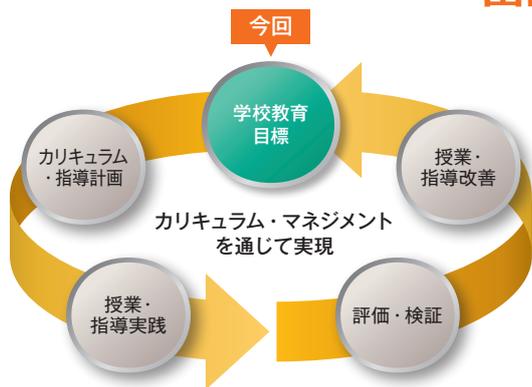


**改 革 事 例**

**誰でも参加できる委員会を活用し、  
ボトムアップで資質・能力の育成を目指す**

**富山県立砺波高校**



◎校訓は、「道義為之根」「質実剛健」「自強不息」「進取而敢為」。地域から信頼・期待され、地域の伝統・文化を理解して継承できる人材の育成を図る。公開授業や互見授業を積極的に実施し、指導力の向上にも取り組む。

◎設立 1909 (明治 42) 年

◎形態 全日制／普通科／共学

◎生徒数 1 学年約 160 人、2・3 学年約 200 人

◎2019 年度入試合格実績 (現浪計) 国公立大は、北海道大、東北大、筑波大、東京大、富山大、金沢大、名古屋大などに 136 人が合格。私立大は、慶應義塾大、早稲田大、金沢工業大、同志社大、立命館大などに延べ 319 人が合格。

◎URL <http://www.tonami-h.tym.ed.jp/>



**学校や教育に対する思いを  
自由に話し合える場を設定**

創立 110 年を迎えた富山県立砺波高校は、国公立大学の現役合格者数が例年 130 人前後に上る地域の進学校であり、地域に根差した教育活動を展開してきた。

同校では、2019 年度の 1 学期末に、「育てたい生徒 (人物) 像」を設定し、そうした生徒が備えるべき資質・能力を「8 つの力」に整理し、「TGP (Tonami Graduation Policy)」と名づけた (図 1)。そして、生徒が TGP の到達度を自己評価するためのルーブリックも作成した (図 2)。

TGP やルーブリックは、同校が 17 年度末に設置した「学校活性化委員会」において議論を重ね、形にしていった。ただ、同委員会は、当初から TGP 等の設定を目的に設置されたわけではなかったと、林誠一校長は説明する。

「本校は、県内でも少子化が顕著な地域にあります。その影響で定員割れが起こる年もあり、生徒の多様化も進んでいます。一方で、高大接続改革が進行中です。学校を取り巻

く環境が変化する中で、本校の指導が従来のままでよいのか、先生方もいろいろ考えることがあると思います。そこで、私が赴任した 17 年度に、率直に自分の考えや思いを言い合える場を設けようと始めたのが、本委員会でした」

**自校の強み・弱みを整理し、  
育成を目指す生徒像を議論**

同委員会は、教務部が運営を担った。委員は固定とせず、毎回、希望者が入れ替わり立ち替わり自由に参加できることにした。

17 年度末に初めて開かれた同委員会には、同校の教師 46 人のうち約半数が参加。4 人ずつのグループに分かれて話し合ったところ、話題は授業改善や行事の見直し、教職員間の情報交換のあり方など、多岐にわたる。活発に意見が飛び交った。そこで、18 年度以降も同委員会が開催されることになった。

18 年度、新たに設置され、同委員会の運営担当部署となった企画研修部の部長の中町保先生は、その後の経緯を次のように語る。

「17 年度末の本委員会での話し合

\* 「学校教育デザイン」とは、本誌が 2017 年度 6～12 月号の特集で提唱した、「学校教育目標からカリキュラム・指導計画の策定、授業・指導実践、その評価・検証、授業・指導改善までの一連のサイクルが、カリキュラム・マネジメントを通じて実現される学校改革の営み」のこと。



**浅井正浩**  
地理歴史・公民科主任  
あさい・まことひろ  
教職歴8年。同校に赴任して3年目。2学年担任。



**大谷学**  
保健体育科主任  
おたに・まなぶ  
教職歴13年。同校に赴任して7年目。2学年担任。



**中町保**  
企画研修部部長  
なかまち・たもつ  
教職歴33年。同校に赴任して7年目。



**山田聡**  
進路指導主事  
やまだ・さとし  
教職歴35年。同校に赴任して7年目。



**清水卓**  
教頭  
しみず・たかし  
教職歴34年。同校に赴任して2年目。



**林誠一**  
校長  
はやし・せいいち  
教職歴37年。同校に赴任して3年目。

いを通して出された様々な意見を整理する意味で、まずは自校の現状を把握するSWOT分析（\*1）を、18年度の本委員会の初回（7月）で行うこととなり、地域や生徒、教師などの強みと弱みを出し合いました。生徒の強みは、真面目で何事に

も一生懸命取り組むこと、弱みは言われた事柄以外は積極的にやろうとしないことといった声が上がりました。第2回以降の本委員会では、そうした声を踏まえて、本校としてどのような生徒を育てたいのか、そのためにはどのような資質・能力を身につけさせればよいのかを話し合いました。

そうした中で出てきたのが、育成を目指す資質・能力を、「○○力」などの短い言葉に整理した方がよいといった意見だった。それは、素直で真面目な生徒だからこそ、授業や行事、部活動を通じて身につけてほしい資質・能力を分かりやすい言葉で示せば、生徒は教師からのメッセージを真摯に受け止め、それらの資質・能力を身につけようと自ら動くのではないかとという考えに基づいたものだった。

そして、その整理の土台としたのが、進路指導部が18年度の初めに、進路指導の面から生徒に育成を目指す資質・能力として試作的に設定し、職員会議で提案していた「自己力」や「継続力」などの6つの資質・能力だった。進路指導主事の山田聡先生は、その経緯を次のように語る。

図2 「TGP自己評価」シート

TGP自己評価(7月) 7月19日 〆切

本校では、生徒の皆さんに、卒業までの3年間に、この8つの力を身につけてもらいたいと考えています。(以後TGP(Tonami Graduation Policy)と呼ぶ)そのために、学校では学校行事をはじめ、多くの教育活動に取り組んでいます。

・あなたは今、どの位置にいますか。率直に書いてください。

TGP	目標達成度評価基準表				評価
	S	A	B	C	
自律・規律	Aに近え、得意にも得意である。	規則、手順、慣例、目標設定について意識し、自分実践している。	Aのよう、できていないものがある。	Aのほとんどできていない。	
協働	Aに近え、得意な多様な価値観を認め、多様な視点に立つことができる。	自分や他者を理解し、取り込むことができる。	状況により、Aのほとんどの時がある。	他者を理解せず、自分の考えに固執する。時に、他者に合わせる。自分は我慢する。	
自己力	Aに近え、自分の適性を認め、それを基に選択し行動している。	自分の場所、役割を理解し、他者に協働し取り組むことができる。	自分の場所より自分の役割が優先され、他者になる機会が多い。	自分の場所が狭いだけで、他者にも協働が持てない。	
行動力	Aに近え、目標を思い込みで実行することができる。	自分ひとりで実行し、実行することができる。	状況により、Aのほとんどの時がある。	実行したことは少ない。	
継続力	Aに近え、つまづきにくい場合でも修正しながら継続している。	計画を立て目標に向かって実行することが、目標である。	計画を立て目標に向かって実行しようとしているが、持続しない。	その日の感で行事に取り組むことが多い。	
思考力	Aに近え、自分の理解を他の人に説明することができる。	疑問を感じた時、「なぜか」を、疑問に基づき論理的に考えることができる。	疑問を感じた時、「なぜか」を、臆断と考える。	疑問を感じても、「なぜか」を考えたことはほとんどない。	
発信力	Aに近え、より自分から発信し、他者に伝えることができる。	伝えたいこと、伝えたい方法を、自分の中で整理して伝えることができる。	状況により、Aのほとんどの時がある。	伝えたいこと、伝えたい方法を、伝えられないことが多い。	
創造力	Aの範囲、実用性、新たな方法、アイデアを生み出したことがある。	既存の枠(方法、手順)にとらわれず、より良い方法(アイデア)を生み出し、他者に伝えることができる。	既存の枠(方法、手順)の中で考えることが多い。新しい発想が少ない。	既存の枠(方法、手順)を固執し、新しい発想(アイデア)を育まない。	
S 5点 A 4点 B 2点 C 1点					合計
年 組 番					40

\*学校資料をそのまま掲載。

図1 育てたい生徒(人物)像とTGP(8つの力)

育てたい生徒(人物)像

- ・地域を担うことのできる生徒(人)
- ・時代のニーズに応えることができる生徒(人)
- ・自ら目標を定め、それに向かって地道に、かつ、しなやかに生きる自立した生徒(人)

TGP(8つの力)

TGP	概要	キーワード
1 自律・規律	社会規範を正しく理解し、自ら守ることができる。	公平・公正・規範意識
2 協働	自分や他者を理解し、多様性を認め、他者と協力し、取り組むことができる。	協調・協働・思いやり・謙虚・多様性の尊重
3 自己力	達成感の積み重ねから自信を持ち、自己評価・分析ができる。	自己肯定感・メタ認知
4 行動力	指示待ちでなく、自分の考えで行動することができる。	行動力・積極性
5 継続力	困難にも粘り強く柔軟に対処し、積極的行動を継続できる。	粘り強さ・柔軟性・計画性
6 思考力	なぜなのか、本当にそうなのかを考え、事実を客観的に分析できる。	課題発見力・論理的思考力
7 発信力	自分の考えを言語化し、分かりやすく他者に伝えることができる。	発信力・表現力
8 創造力	課題解決に向けての創造ができる。新たな価値を生み出す。	創造性・課題解決力

\*学校資料を基に編集部で作成。

\*1 内部環境を強み(Strengths)、弱み(Weaknesses)、外部環境を機会(Opportunities)、脅威(Threats)のカテゴリーに分類し、経営方法に生かす分析方法の1つ。

「6つの資質・能力は、教師からの疑問に答える形で行事の目的を整理しつつ、他校の取り組みや、本校の100周年記念冊子に記されていた『砺波高校で育てたい力』を参考にしながら、進路指導部として設定したものでした。ちょうどその時に企画研修部が立ち上がり、学校全体で育成を図る生徒の資質・能力を設定することになりました。そこで、進路指導部の案を引き継ぎ、企画研修部に検討をお任せしました」

### 教育活動の土台となる学校 教育目標は、学校全体で議論

同校で育成を目指す資質・能力は、学校活性化委員会で教師が学校の現状や目指す姿について率直に話し合い、現場の声を汲み上げながら、言わばボトムアップでつくり上げられたものだ。そうしたことができたのは、教師同士が何でも話し合える学校文化が同校にあったからだ。18年度に同校に赴任した清水卓<sup>あか</sup>教頭は、次のように振り返る。

「初めて本委員会に出席した時、教師たちが率直に意見を述べ、またそれをしっかりと受け止めて、教育の

あり方について熱く議論を交わしている様子に大変驚きました」

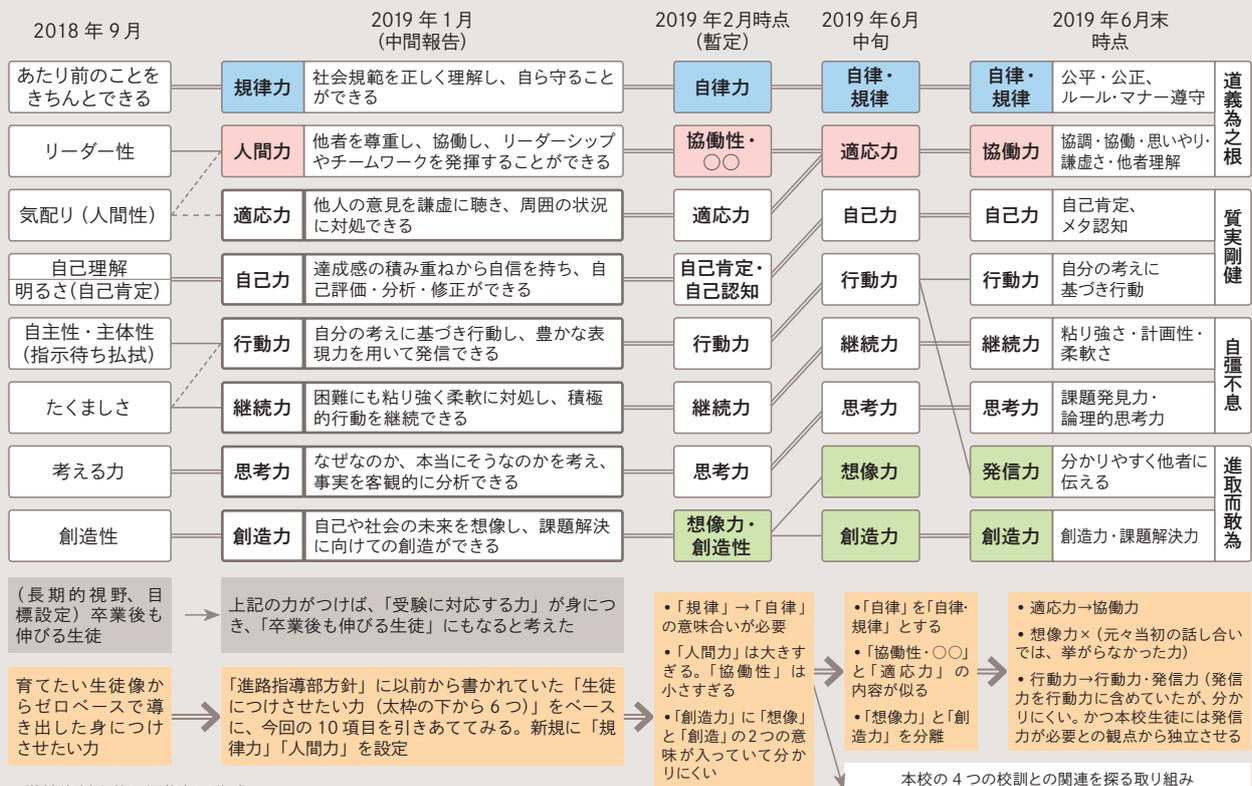
学校活性化委員会は、現場の教師にとっても大切な場になっていると、2学年担任で保健体育科主任の大谷学先生は語る。

「本校は、これまで学年や分掌の独立性が強く、教育活動の設計や計画は学年や分掌に任ざられていました。しかし、個々の教育活動を通じて、生徒にどのような資質・能力を育みたいのか、そのために何をすべきなのかといった本校の根幹にかかわる部分は、学年や分掌を超えて学校全体として考えるべきです。そういった意味で、本委員会は、誰でも参加でき、みんなで学校のあり方について議論できる大切な場になっています」

同委員会が効果的に機能している要因には、17年度から行われている校内研修の存在も大きい。それは、大学教員等を招き、高大接続改革や学習指導要領の改訂、主体的・対話的で深い学びなど、教育改革の方向性を学ぶ研修会だ。年5回が年間行事に組み込んであり、原則全員参加としている。

「校内研修を通じて、教師間で日

図3 砺波高校の「育てたい力」を検討した推移





## 私自身も 発信力や協働力を 高めていきたい

大谷 学先生

本校が設定したTGPは、生徒だけでなく、教師も身につける必要がある資質・能力だと思います。特に、「発信力」と「協働力」が重要だと考えています。

私は以前から、社会の変化に応じて学校も変わっていく必要があるという思いを抱いていました。けれども、ただ心の中でそう思っているだけでは駄目で、周りに発信していくことが重要です。さらには、周りの人と協働できる力もないと、現状を変えることはできません。

今回、学校活性化委員会を通じて、学校をどのように変えていくのかをみんなで議論し、実際に変えるための第一歩を踏み出すことができたのは、多くの先生方が「発信力」と「協働力」を発揮した結果だと思います。私も生徒とともに、8つの力を高めていきたいと思っています。

TGPの「8つの力」の検討やルーブリックの作成は、企画研修部

## 生徒が意識しやすいよう 行事や単元ごとに力を明示

本の学校教育がどこに進もうとしているのかについての理解が深まり、教師それぞれが、自校の教育についてより深く考えることにつながったと思います。そうした土台があったため、本委員会で本校の今後のあり方を議論した際に、各自が教育動向を踏まえた上での大局的な観点から自分の意見を述べることができ、非常に建設的な議論となりました（清水教頭）

が案を作成し、それを同委員会で吟味し、練り上げていく方法で進められた（図3）。

「委員会では、「人間力という言葉は概念が大きすぎる。本校に合った言葉にした方がよいのではないか」「ルーブリックの文言は、生徒が読んでも理解できる分かりやすい言葉にしよう」など、活発に意見が飛び交いました。企画研修部が提出した案には、何度も修正が加えられることになりました」（中町先生）

そうして完成したTGPとルーブリックは、19年度の1学期末の終業式で初めて生徒に示された。生徒は、その直後に行われたホームルームで、早速ルーブリックを基に、現

在の自分の達成度をスムーズに自己評価したという。

次いで、同校が着手しようとしているのが、行事ごとに、TGPの中でも特にどの資質・能力を育むことを目指しているのかを示した一覧表を作成することだ。それにより、生徒は、例えば「体育大会では、協働力と行動力を高めることを目指して頑張ればいいんだな」など、目標を持って活動に取り組むことができようになる。なお、あまり多くの資質・能力を1つの行事の中で育成する形にならないよう、行事ごとに重点を置くTGPを決めていくという。さらには、各教科・科目の単元ごとに、それぞれ身につけさせたい資質・能力を明示した教育課程表を作成することも検討している。

ルーブリックによる生徒の自己評価は、学期末や主要な行事の際に行う予定だ。2学年担任で地理歴史・公民科主任の浅井正浩先生は、その構想を次のように語る。

「4段階での自己評価を書き込むだけではなく、前回と比較して具体

的にどんな部分が伸びて、現時点での課題は何かも書き込める欄を設けようと考えています。それをポートフォリオとして蓄積していけば、生徒はそれまでの自分の歩みを振り返ることで、現在の自分の到達点が確認でき、新たな目標を設定して踏み出すことが容易になります。また、教師も面談などの場面で、ポートフォリオを参考にしながら、生徒に対して効果的なアドバイスをしていくことが可能になります」

同校では、そうした学校の方向性にかかわる重要事項を、希望すれば誰でも参加できる学校活性化委員会で議論し、形としてきた。より多くの教師が意見を出し合って決めたことは、学校全体での共有もしやすくなる。ボトムアップの意思決定方法が効果的に機能していることが、同校の最大の強みだろう。

「学校活性化委員会の取り組みは、今は道半ばですが、新しい時代に向けた授業改善につながることを目標として、教師一丸となって推進していきます」（林校長）

## 導かれた道標

自分の考えや思いを自由に言い合える場があることで、皆が当事者意識を持てる教育目標を創り出す