



◎1946年に桜映女学校として開校。51年に修道院「幼きイエズス修道会」に経営移管し、4年後に現校名に改称した。高校は難関大を目指す「特進コース」と、国公立大・私立大を目指す「学際コース」の2コース制。英語教育に力を入れ、ホームステイや各種留学制度を充実させている。

設立
1946(昭和21)年
形態
全日制／普通科／女子
生徒数
1学年約240人
10年度入試合格実績(現浪計)
国公立大は、名古屋大、京都大、大阪大、奈良女子大、和歌山大、和歌山県立医科大などに計85人が合格。私立大は、慶應義塾大、明治大、早稲田大、同志社大、立命館大、関西学院大などに延べ429人が合格。
住所
〒640-8151 和歌山県和歌山市屋形町2-22
電話
073-424-1141
Web Site
http://www.shin-ai.ac.jp/

和歌山県・私立
和歌山信愛女子短期大学附属中学・高校

SIの再定義

学校のアイデンティティー 確立と手を掛ける指導で 進学校へと脱皮

変革のステップ

背景

◎生徒の学力を伸ばし切れず、明確な指導方針を見いだせていない中、学校全体が閉塞感に覆われていた

STEP 1

実践

◎徹底した提出物の管理、小テストの繰り返しなどにより学力向上。SIの再定義により教師のモチベーションがアップ

STEP 2

成果

◎旧帝大を含む2桁の国公立大合格者を出す進学校に。成功体験を通して教師の結束も強まる

STEP 3

**明確な指導目標が見いだせず
学校が閉塞感に包まれる**

和歌山信愛女子短期大学附属中学・高校は、和歌山市中心部にあり、カトリックの中高一貫の女子校として長年、良妻賢母の教育を行ってきた。その同校が進学を重視し始めたのは、15年ほど前のこと。背景には、学校をとりまく閉塞感があった。進路指導部長の山内義正先生は、当時の状況を次のように振り返る。

「本校はシスターが経営する女子校として生活指導面で定評があり、安心して子どもを預けられると、保護者から厚い信頼がありました。ただ進路に関して指導目標が明確でなく、生徒にどのような力を付けたいのか、どのような進路を実現したらよいのかということに、教師は無頓着でした。生徒の約半数が併設の短大に、成績上位の生徒は指定校推薦でカトリック系の私立大に進学と、生徒も教師も力を出し切れませんでした」

周辺の私立高校に合わせ、1990年度に特進コースを設置したものの、入学段階でコースを設定したわけではなく、中学2年生の時点で成績の良い生徒を集めて1クラスつくっただけであった。受験に対応した進路指導や教科指導についてのノウハウはなく、指導は手探り状態。特進コースの担任が英語科だったこともあり、まずは英語を中心に小テストを頻繁に行い、

基準点に達するまで追試を繰り返した。課題の提出も徹底させたが、果たしてこれで生徒の力が伸びるのか確信が持てないまま、特進コース1期生は高校3年生となった。

特進コースの躍進により 進学校への一歩を踏み出す

そうした中、同校に転機が訪れる。柳岡克己教頭は当時を次のように振り返る。

「どのような方針で大学入試に向かえばいいのか悩んでいた時、知り合いの進路指導経験の豊富な教師から、『進路指導は生徒の可能性を信じて、背中を押してあげることだよ』



和歌山信愛女子短期大学附属中学・高校教頭
柳岡克己 Yanaoka Katsumi
教職歴・赴任歴共に33年。「良き仲間と仕事が出る幸せを大切にしたい」



和歌山信愛女子短期大学附属中学・高校副教頭
紙岡 智 Kamioka Satoshi
教職歴25年。同校に赴任して24年目。入試対策室長。「しんどいことを明るく行う」



和歌山信愛女子短期大学附属中学・高校
山内義正 Yamauchi Yoshimasa
教職歴23年。同校に赴任して22年目。進路指導部長。「努力を惜しまず、やるだけやったら『あとは野となれ山となれ』

と言われました。推薦入試中心の進路指導に慣れていた私たちにとって、一般入試で勝負をさせることは挑戦でした。進学重視の学校改革を疑問視する教師がいる中で、1期生で結果を出さなければ本校は変わらないという危機感を強く持ち、理事長や校長の『やつてみなさい』の声を頼りに勇気を出して、一般入試中心の指導にかじを切りました」

「生徒に危ない橋を渡らせるわけにはいかない」「指定校推薦入試は生徒の権利である」と、それまで通り推薦入試を薦める教師もいた。また、特進コースの生徒や保護者の中には、「ほかのコースの生徒は推薦入試を受験できるのに、自分たちはどうして受験させてもらえないのか」と詰め寄る者もいた。

しかし、ここで改革を後退させるわけにはいかない。当時、学年主任だった柳岡教頭をはじめ改革を進めていた教師たちは、意を決して一般入試を中心とした進路指導を断行した。実績のある学校を訪問したり、模試の活用方法を学んだりしながら、進路指導のノウハウをつかみ、課題提出の厳守や小テストの基準点クリアなど、当たり前のことを徹底した。

3年目には、大阪大などの国立大に20人が合格した。その中には、特進コースの生徒に刺激を受けた一般クラスの生徒もいた。柳岡教頭は、1期生の実績（国立大14人）が教師の意識を変え、同校の改革を後押ししたと強調する。

「意識改革を進めるためには、一般クラスの生徒でも国立大に入れる力が十分にあることを証明する必要があります。生徒の可能性を信じて何が何よりも重要だと伝えられたのです」

特進コースの成功体験を 学校全体の改革につなげる

特進コース1期生の合格実績が大きな一歩となり、同校は進学校に向けた改革を本格的に進めた。改革に懐疑的だった教師たちも、「自分たちにも出来るかもしれないか」と思うようになっていた。「数学をもっと伸ばせないのか」など、個々の教科への期待も日増しに大きくなり、教科間で率直に意見をぶつけ合うようになった。また、前学年に負けるわけにはいかないという、良い意味でのライバル意識が出て、おのずと教師たちは切磋琢磨するようになった。

しかし、試行錯誤は続いた。特進コース1期生の指導を「成功事例」とし、次の学年では学校全体で試みたが、特進コース以外の生徒は、宿題の多さについてこれなかったり、度重なる追試に音を上げたりと、指導に乗り切れない生徒が多かった。紙岡副教頭は次のように語る。

「成績上位層に対して行っていた指導を、一般クラスの生徒にも取り組ませたために、消化不良を起こして、うまく成果が出ていま

せんでした。そこで、同じ量をこなすにして
も方法を変え、1回のテストの範囲を減らし
て回数を増やすなど、各教科が生徒の実情を
見ながら試行錯誤をし、少しずつノウハウを
蓄積していきました」

各教科が成果を出そうと意識するにつれて宿
題の量が急速に増えたため、その調整も課題と
なった。生徒に聞いてみると、多い時には英数
2教科だけで1日6時間をかけないと終わらな
いほどの宿題が課されていたことが判明した。
「これでは生徒がつぶれてしまう」と、早急に
教科間で話し合い、平日は全教科合わせて2〜
3時間程度で出来る量に調整するようにした。

中高入試の低迷を契機に 自校のS-Iを再定義する

順調に進学実績を上げ始めた同校であった
が、すぐに一つの壁に突き当たる。「出口」の
大学入試で実績が開始したにもかかわらず、「入
口」である中高入試では、期待したほど学力の
高い生徒が集まらなかったためである。そこで、
同校は進学実績向上の改革と並行して、募集戦
略の練り直しにも着手する。

そのためには、学校の特色を明確化すること
が重要であった。ところが、学校の魅力を考え
始めた時に、同校ならではの問題に気づく。

「本校はカトリックの学校で、シスターが

校長を務め、宗教の授業や宗教行事があり、
朝の祈りもします。しかし、カトリックとは
何なのか、それが本校の教育にどう結び付い
ているのかということに、明確に答えられる
教師はいませんでした。教師のほとんどはキ
リスト教徒ではないということもあり、カト
リックの学校に勤めながら、その意味を深く
考えることがなかったのです」(柳岡教頭)
カトリックの学校であることを、もっと大切
に考えないといけないのではないか……。こう
した課題意識の下、司祭(神父)を招いてカト
リックの講義を聴く研修会が始まった。

「カトリックでは見返りを求めず、自らの
時間、体、心を裂いて人に与えるということ
が大切とされています。カトリック校の教師
も自らを裂いて、預かった生徒たちを育てる
のが我々の仕事だと再認識しました。そこで、
生徒を確実に伸ばすという決意を込めて、『育
成型教育』を本校の教育の特色として打ち出
すことにしました」(柳岡教頭)
この研修は、スクール・アイデンティティ
(S-I)の再定義にとどまらない意識改革を教
師にもたらした。

「それまでは、進路指導に偏りすぎると生
徒の人間性を損なうのではないか、という課
題意識を持つ教師もいました。しかし、神父
やシスターと話すうちに、進路指導に力を入
れることによって生徒が力を伸ばすことが出

来るのであれば、それは本校の教育として必
要なことなのだと思うようになりました。生
徒一人ひとりがタレント(神から与えられた
能力)の持ち主というキリスト教の考えがあ
るからこそ、安心して思い切った生徒にぶつ
かり、その力を伸ばしていくのだと、教師間
で共有することが出来ました」(山内先生)
この研修は、すべての教師が2年に1度は参
加できるよう、年2回実施している。教師全員
が自校の教育について考える機会を持ち、課題
意識を持って日々の教育に取り組むことで、高
いモチベーションが維持されるのである。

「2人担任制」により 教師集団に一体感

教師が手を掛ければ掛けるだけ生徒は育つ。
進学実績が上がるにつれて、教師も生徒を育て
ることの楽しさ、やりがいによって気づくよう
になっていった。

「以前に比べ、確実に忙しくなりました。
しかし、今は学校はこんなに楽しいところな
のか、教師とはこれほどやりがいがある仕事
なのかということを感じることが出来ます。
それは、生徒の成長があるからこそ実感でき
るものなのです」(柳岡教頭)

生徒の伸びを因るための、独自の「UD指数
(*)」という指標も開発した。これは、例えば



年4回の成績会議とその目的(3学年)

6月	マーク模試の結果を受けて教師同士が目線合わせを行う。生徒一人ひとりの志望校や将来の夢、性格などを確認し、大まかな指導方針を立てる
8月	2学期の進路指導に当たり、推薦入試、一般入試の方針を確認する
10月	志望校や将来の夢、性格に応じて、より詳しく志望校を絞り込む。この時期は推薦入試などで生徒が動揺しがちで、教師にはプレッシャーが強くなるので、受験の方針を複数の教師の目で再確認する
1月	センター試験の結果を元に、最終的な出願先を決定

* 学校資料を基に編集部で作成

ある回の進研模試で偏差値60を超える集団の数を1とし、半年後の模試でその人数が増えれば1以上、減っていれば1未満というように、学力の推移が一目瞭然に示されるデータである。生徒の学力の伸びに責任を持つという、教師の決意が込められている。

4年前から、校長の発案で2人担任制としたのも、より多くの教師で一人ひとりの生徒を見ていこうという意識の表れだ。男性と女性、ベテランと若手、優しい教師と厳しい教師など、タイプの異なる教師がペアを組み、共同で学級経営に当たる。

生徒一人ひとりに応じたきめ細かな進路指導を目指す

「生徒と教師にも相性があります。2人担任制は、生徒との関係性を築く上でも重要ですし、教師が互いに相談できるので、それぞれ心強く感じているようです」(紙岡副教頭)

2人担任制は、教師の間に一体感が出るという効果も生んだ。担任と副担任という関係とは違い、責任が対等である上、担任が1人でクラスを抱え込むことがない。職員室で生徒について話し合う担任が1組、2組と増えていくうちに、会話の輪が広がり、職員室全体が気軽に情報交換できる場へと変わっていったのである。

09年度には「成績会議(志望校検討会)」を始めた。開催は、3年生の6月、8月、10月、1月の年4回だ(図)。成績会議の意義を山内先生は次のように話す。

「成績会議は教師のための会議ともいえません。年4回、教師の気持ち揺らぎそうな時期に今一度、しっかりと目線合わせをするという意味があるのです。これにより、安心して指導に臨めるだけでなく、経験の浅い教師へのノウハウの継承にもなっています」

志望校や進学先を決める際は、合格可能性だけでなく、入学後にどれだけ生徒を伸ばしてくれる大学なのか、その生徒の性格や将来の希望

に合っているのか、といった点も考慮する。

「大阪府立大と関西学院大で迷ったら、おとなしい性格の生徒なら少人数教育の充実している大阪府立大へ、活発で海外で活躍したいと思っている生徒なら関西学院大へというように、生徒一人ひとりの特性に合わせた指導を意識しています。医学系や工学系は女子学生の就職先が充実している大学なのかといった観点で大学を吟味するなど、女子校としての進路保障にも力を入れています。単に合格させるための指導ではなく、大学入学後を見越した進路指導を心掛けてこそ『育成型教育』であると考えています」(紙岡副教頭)

今後の目標は、東京大や京大などの最難関大に毎年複数人の合格者を出すことだ。そのために同校が重視するのは「生徒の自立」である。

「教師の手厚い指導とそれに応える生徒の頑張りにより、国公立大や関西圏の難関私立大にコンスタントに合格者が出るようになりました。しかし、更なる上の目標を実現させるためには、生徒自身が自分の弱点を見つけ、それを自らの方法で克服していく『自立型の学び』にシフトしていかなくてはなりません。その時に、私たち教師はどのような支援が出来るのが、今、本校に問われている課題です。生徒のために何が出来るのかを第一に考えながら、我々自身も、生徒と一緒に成長していきたいと思っています」(柳岡教頭)

今回のテーマに関連する過去の記事はBenesse教育研究開発センターのウェブサイトでご覧いただけます。

2009年10月号指導変革の軌跡「大阪府・私立追手門学院中学・高校」など

▶▶▶ <http://benesse.jp/berd/> → HOME > 情報誌ライブラリ(高校向け)