

左から、<sup>つしまこうき</sup>對馬光揮先生、<sup>ながい しょう</sup>長井翔先生、野口浩史校長、千葉建二先生



学校概要

**設立** 1972 (昭和 47) 年  
**形態** 全日制 / 普通科 / 単位制 / 共学  
**生徒数** 1 学年約 240 人  
**2025 年度卒業生進路実績** 国公立大は、小樽商科大、帯広畜産大、北見工業大、北海道大、室蘭工業大、弘前大、筑波大、金沢大、札幌医科大学、札幌市立大、東京都立大などに 87 人が合格。私立大は、北海学園大、岩手医科大、青山学院大、中央大、法政大、明治大、同志社大、関西大などに延べ 372 人が合格。

CASE 1

野口校長の実践に見る /  
 人が動く学校の  
 リーダーのあり方

- ✓ 教師が力を入れている教育活動に関心を持ち、その現場に足を運んで自分の目で確かめる
- ✓ 楽しい、素晴らしいと思ったことを自分の言葉で伝える
- ✓ 教師が大切にしている教育目標や価値に共感し、その実現を後押しする
- ✓ 教師の思いをくみ取り、できるだけ一人ひとりの裁量に任せる

のぐち・ひろふみ◎同校に赴任して2年目。  
 「楽しかったこと、つらいことがあった時にはいつでも」と、できるだけドアを開けている校長室には、休み時間、多くの生徒が訪れる。

※プロフィールは、2026年3月時点のものです。

共感を示す校長の「押し」が、  
 資質・能力の育成を目指す  
 現場の教師を躍動させる

北海道・市立札幌藻岩もいわ高校  
 校長 野口浩史

地域と連携した「総合的な探究の時間」を始め、先進的な取り組みで知られる北海道・市立札幌藻岩高校。他校の高校生、大学生、地域住民や企業・行政といった多様な他者と協働した学びを展開する同校の原動力は何か。野口浩史校長の、教師、生徒へのかかわり方から考える。



「人が動く学校」をエピソードから読み解く

## 生徒、教師の活動に関心を持ち、その成果を肯定的に評価してくれた

探究学習が活発で、日常的に生徒が地域で活動し、企業や行政から多くの協力者が日々学校を訪れる北海道・市立札幌藻岩高校。かつての学校にはなかった学びの風景を野口浩史校長が肯定的に受け止めてくれることで、様々な取り組みが加速していると、同校の探究学習と進路指導を統括するミライデザイン部の長井翔先生は語る。

「野口校長は校外での探究学習にも積極的に足を運び、生徒はもうろん、教師にも声をかけてくれます。いつも『皆、楽しく学んでいるね』などと前向きに評価してもらえるので、私たち教師は学校という枠にとられない学びに挑戦することができています」

探究学習に力を入れる学校では、現場の教師が管理職やベテラン教師から探究学習の内容や活動の成果などについて、報告を求められることも多いだろう。多忙な管理職が生徒の多様な探究学習のすべてをその目で確かめることは不可能であり、現場からの報告は不可欠だと長井先生は理解している。

しかし、どれほどリアルな報告書を作成しても、そこに記されているのは切り取った場面と整えられた成果であり、特に探究学習では現場を見ないと分からないことがあると長井先生は考える。「普段とは違う場所で、普段学校にはいない人たちと学ぶ生徒の様子を校長が見てくれることは、生徒にとって

報告書では伝え切れない学びの価値を自分の目で確かめようとしてくれる

### 長井 翔

ながい・かける◎同校に赴任して9年目。進路指導主事。ミライデザイン部副部長。数学科。



野口校長の姿を見て、思った。「自分もできることをしよう」

### 千葉建一

ちば・けんじ◎同校に赴任して13年目。ミライデザイン部探究委員長。広報委員長。保健体育科。

大きな喜びになっていますし、よりよい探究学習を模索する私たち教師の励みになっています」

同校の探究学習のリーダーを務める千葉建一先生は、廃校となった地域の小学校の校舎を利用した体験学習施設での同校の生徒の活動を振り返る。

「ある日曜日に、地域の世代間交流を目的に本校の生徒がその施設を利用して地域の人たちと一緒に『昔の給食』を再現し、一緒に食べる活動をしたことがあります。そこに野口校長が参加し、参加者と語り合い、最後は一緒に食器を洗ってくれました」

千葉先生が何よりうれしかったのは、翌日、職員室で、野口校長が千葉先生に「昨日の生徒たちはとても生き生きしていたね」「生徒のあの振る舞いが素晴らしかった」と声をかけてくれたことだという。

「休日の特別な活動を浮ついた時間だと考え、その活動が終了した後はあえて話題にしない教師もいます。しか

し校長がほかの教師もいる場所で肯定的に話題にしてくれることで、休日の特別な活動も含めて日々積み重ねている探究学習であるということが教師間の共通認識になるので、とてもありがたかったです」(千葉先生)

「管理職に現場の挑戦に興味を持ってもらえることで、教師はもっと動きたくなる」と、對馬光揮先生は自身の変化を振り返る。野口校長は對馬先生が普段から積極的に実施する公開授業に頻繁に足を運び、授業後には「あの場面で生徒に投げかけた問いの意図を教えてください」と、授業内容に強い関心を示してくれるという。

「野口校長は『他校の先生にも對馬先生の授業を見に来てほしい』『案内文を作って他校に送れば、参加しやすくなる』と、毎回案内文を作成してくれています」(對馬先生)

公開授業の実施は、必須ではない。だが、管理職が公開授業に自ら足を運び、授業に対する自分の考えを聞いて

図1 グラデュエーション・ポリシー  
「MOIWA 5Bs」

**Be a logical communicator**

知識を深め、適切な言葉を使って分かりやすく伝えることができる「ことばの力」

**Be a creative thinker**

情報の分析や適切な判断をもとに、根拠を示しながら、筋の通った考えを導くことができる「考える力」

**Be an imaginative person**

様々な視点から想いを巡らせ、課題を発見する「想い浮かべる力」

**Be a risk-taker**

好奇心と勇気を持ち、初めの一步を踏み出す「試そうとする力」

**Be a high-grit person**

結果を次の行動に生かし、前向きな姿勢で挑戦し続ける「やり抜く力」

※学校資料を基に編集部で作成。

もらえたことで、公開授業を実施することへの意欲が一層高まっていることが、うれしく、ありがたいと對馬先生は思っている。

教師が大切にしている  
想いを理解し、応援する

同校はグラデュエーション・ポリシーとして、育成を目指す資質・能力「MOIWA 5Bs」を掲げている(図1)。24年度の始業式で野口校長は「MOIWA 5Bs」を皆で大切にしている」と発信した。赴任直後の新校長が、学校が大切にしてきた考えを尊重してくれたことで、教師たちは安心感を覚えた。そして、野口校長は学校のウェブサイト内に「校長MOIWA 5Bs推し活」という名のコーナーを立ち上

げ、同校の様々な教育活動の内容とともに、その活動を通して生徒に身につけてほしい資質・能力を「本日の推し5Bs」として紹介している(図2)。

野口校長の「推し活」によって、グラデュエーション・ポリシーが生徒、教師にとって一気に身近になったと千葉先生は振り返る。

「『MOIWA 5Bs』のことは知ってはいるけれども、それらの資質・能力を伸ばすために何をすればよいかを考えている生徒は少なく、私たち教師も、授業でどのように育成を図るのか、十分考え切れてはいませんでした。しかし、野口校長が探究学習、進路学習、部活動など、あらゆる活動に結びつけて『MOIWA 5Bs』を発信したことで、皆が各活動の『MOIWA 5Bs』のつながりを意識するようになりました」

図2 「校長MOIWA 5Bs推し活」



同校のウェブサイトには「校長MOIWA 5Bs推し活」というコーナーがある。同校が実施する取り組みの中で、野口校長が実際に見た取り組みについて、特に身につけてほしい【MOIWA 5Bs】とともに紹介している。

※学校資料を基に編集部で作成。

「本校の1年生は入学後の最初の授業として『学び方概論』を受講します。同授業では、校外の方と本校の教師が共同で開発して実施するワークショップを通じて『学ぶ楽しさ』というマインドセットの醸成を図ります。多くの場合、入学後のオリエンテーションは、教師が学習習慣の確立や授業への臨み方を『しっけ



**對馬光輝**  
つしま こうき ◎同校に赴任して4年目。  
3年次副主任。校内研修チーフ。国語科。

大切なビジョンを共有し、  
実現のために何をするかは任せてくれる

野口校長の「推し活」に刺激を受けた千葉先生は、「MOIWA 5Bsカード」の作成に着手した。「MOIWA 5Bs」の5つの資質・能力をカードゲームのキャラクターのようにデザインするという企画を温めていたが、「子どもっぽいのではないだろうか」という不安もあり、実行には至っていなかった。しかし、野口校長の「推し活」を見て、「自分もできることをしよう」と背中

を押された。A2判に印刷された5枚の「MOIWA 5Bsカード」は今、校長室前の廊下に掲示されている。「MOIWA 5Bs」のような資質・能力の育成は短期間で実現するものではない。だからこそ成果が数値として表れにくい教育活動の価値を管理職が認めてくれることが、資質・能力の育成に粘り強く取り組む現場の教師の力になると長井先生は考えている。

『ような内容です。そうした中、赴任直後に『学び方概論』の内容を知った野口校長は、『こんなに素晴らしい授業はもっと校内外にアピールしないとつたいたい』と書いてくれました。管理職が、成果がすぐには表れない教育活動を評価してくれるので、私たちは『数値で測れる成果だけを追い求めなくてもよいのだ』と、安心して資質・能力の育成に取り組んでいます』

市立札幌藻岩高校は教師一人ひとりが自ら動き、成長する学校だと對馬先生は確信している。

「先日、長井先生と『よい学校』とはどんな学校なのかをテーマに話し合いました。私たちがたどり着いた答えは、個人の主体性や自由が尊重され、目指すべきビジョンが共有された学校、緩やかなつながりのある学校でした。野口校長は『MOIWA 5Bs』を浸透させつつ、その育成のための教育活動は一人ひとりの教師に任せているから、本校の教師は緩やかにつながることができているのだと思います』

探究学習を始めとする様々な教育活動を通じてどのように資質・能力を育成するのは、教師にとって答えが一つではない問いと言える。同校の教師たちはその問いに向き合い、答えを模索し、生徒とともに歩み続けていく。

## 「人が動く学校」を野口校長が考える

### 楽しい、素晴らしいと思ったことは生徒にも教師にも伝える

40歳になる頃、市立札幌藻岩高校で教務部長を務めました。自信を持って提案した取り組みが同僚に受け入れられず、自分が壁にぶちあたったように感じたことがありました。

それならばと、可能な限り多くの人の話に耳を傾け、意見を取り入れていく中で、皆が当事者意識を高め、やりがいを感じていることに気がつきました。「皆と学校をつくっていけるのなら、自分のやりたいことなんて、2割実現できれば十分なのかも」。次第にそんな考えが変わっていきました。誰だって「やれ！」と言われた仕事はやりたくないものです。私もそうでした。多様な人の意見を受け入れることで、多様な人の問題意識や参画意識を高められる。それぞれの先生がやりたいことをできるだけ実現したいと思うようになりました。

校長として最初に赴任したのが本校でした。10年ぶりとは言え、慣れ親しんだ場所であるはずなのに非常に緊張しました。自分の中の校長のあるべき姿が「俺について来い」というオーラを発したスーパーマンだったからです。そんな校長像は自分には似合わないことは分かっていたから、どうすればよいのだろうかという思いを持って着任しました。

しかし、仲間や外部の人の力を借りながら充実した毎日を送る生徒や先生方を見て、私の不安は消えました。中でも教師たちは指導者ではなく、生徒のよき伴走役であろうとしていました。そのかわり方を見て、素晴らしいなと素直に思いました。そして「私自身もそれだよいな」と考えを改めました。同僚の力を借りれば学校は必ずよくなっていく。それが分かってから肩の荷が下り、学校での毎日が楽しくなりました。

生徒の様々な活動や先生方の授業を見ると、本当にワクワクします。そして楽しい、素晴らしいと思ったこと

はちゃんと相手に伝えるようにしています。また、校外にも広く伝えたいと思い、ウェブサイトなどで取り組みの楽しさを伝えていますが、私が心からそう思っていることが校外の人たちにも伝わっていたらとてもうれしいです。

もちろん、何でも手放しで褒めているわけではありません。学校の教育目標にふさわしい活動であることが前提です。先生方が企画・提案する教育活動についても、無批判に承認をしているわけではありません。「生徒のためになるのか」「『MOIWA 5Bs』の育成に寄与するのか」という点に鑑みながら、それぞれの活動に対する先生方の思いをくみ取り、助言をしています。

本校の先生方は「MOIWA 5Bs」をとても大切にしています。しかし、資質・能力の育成は時間がかかるものですし、その成果も見えにくいものです。だからこそ生徒には、日々の学校生活の中での自身の小さな変容をメタ認知する力が求められます。本校の生徒、そして教師がわずかな変化や成長に気づけるような支援を、私なりにこれからも続けていきたいと考えています。

