

※文字の大きさはMSゴシック /12ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、適宜文章中に挿入してください。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ずA3片面1枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは5MB以下としてください。

※事務局記入欄

【様式2】

No.

エントリー名：市立札幌豊明高等支援学校

活動名：ウェルビーイングの根っこを育てる～「3つの価値」を中心にした学校づくり～

解決すべき課題：

軽度の知的障害がある高校生が通う本校は、卒業後の職業自立を目指した学習活動を中心に展開してきた。しかし時代の変化によって社会の構造や価値観、求められる人材が変化し、学校や教師の役割も問い直されている中、本校でも学びのアップデートをすべく令和3年度に学校改革のプロジェクトチームが発足。始めに学校教育目標から見つめ直す教職員アンケートを実施した。そこで見えてきたのは、生徒の進路決定が本校の目指す最終ゴールではなく、卒業後も個性豊かな人生を幸せに生きていく生徒、そして社会の中で他者と助け合いながら生きていく生徒を育てたいという教職員の思いであった。

目標・方針：令和4年度より、新しい学校教育目標（スクールミッション）を制定した

・・・「**自分の人生をより良く生きようとする人を育て、社会のウェルビーイングを実現する**」

本校が定義するウェルビーイング＝「自分の人生をより良く生きようとする」人を育てるために、目に見える成果だけではなく、目に見えない心の育ちに目を向けたいと考えた。前述のアンケートから「**豊明が大切にしたい3つの価値**」を整理し（資料1参照）、教職員・生徒・保護者・関係者が目線を合わせて生徒の学びに向き合っていくことで、卒業後も様々な出会いや経験に価値を見出しながら生きていく「ウェルビーイングの根っこ」が育てられるのではないかと考えた。

活動内容：「豊明が大切にしたい3つの価値」について対話する授業やワークショップ型研修を実施した。

1 対話で作る心理的安全な場づくり

- ・各授業（活動）の前にアイスブレイクの時間をとる
- ・朝のSHRなどで短時間のコミュニケーションワークを継続
- ・ポジティブな情緒的交流をシャワーのように

2 教職員間で価値の共有～最終ゴールへの目線合わせ～

- ・職員会議などでワークショップ型研修の実施
- ・組織の運営計画作成や反省時に3つの価値を使って対話
- ・道徳教育の重点目標や、総合的な探究の時間の観点と関連

3 生徒と価値の共有～学びに「価値」を見付ける習慣を～

- ・学年始めに3つの価値について考え、学年目標に！
- ・節目で学びを振り返るキャリアパスポート（資料2）
- ・全校「グッジョブ週間（PBIS）」で行動強化（資料3）
- ・学校評価アンケート実施

4 保護者や関係者と価値の共有～パートナーシップの土台に～

- ・学校関係者評価委員会での対話会
- ・PTA研修会で対話形式のワークショップ（資料4参照）

資料2 キャリアパスポート

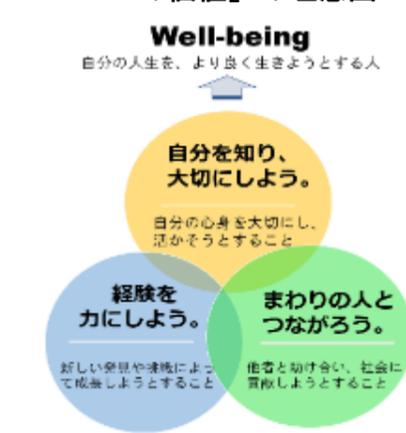
資料3 全校グッジョブ週間



資料4 PTA研修会の様子



資料1 本校が目指す生徒像と「3つの価値」の理念図



取組の過程：

1 ウェルビーイングの「根っこ」を育てるカリキュラムのデザイン（資料5参照）

(1) ウェルビーイングの根っこを育てる生徒指導

ウェルビーイングの根っこを育てる学びの土台はプロアクティブな生徒指導である。前述したような心理的安全な場づくりを意識し、専門家の監修のもと社会性や思いやりを学ぶSELやピアサポートトレーニングの学習（「通称Mプロ」）を教育課程に位置づけたことで、生徒間の対話や思いやりのある言動が増え、生徒の変容を肌で実感することができた。そして生徒指導が徒労ではなく創造的な教育活動へと進化し、生徒の発達を支えるための理論研修が教職員の共通言語となってチーム力が向上したことであたたかな学校風土が生まれ、本校の大きな強みになっている。

(2) ウェルビーイングの根っこを育てる学習指導

学習面では、教職員も生徒自身も、「学習者中心の学び」へとマインドセットチェンジすることが重要である。生徒が自分の得意な学び方を選択し、主体的に学ぶことができるようにUDL（ユニバーサルデザインラーニング）の研究を専門家と共同で行っている。各教科等の学習で自ら学びを舵取りできるという「実感」＝主体的な学習者としての成熟を促すことと、「3つの価値」を用いて自らの学びに価値を見出す思考の習慣を育てることとの両輪によって、ウェルビーイングの根っこがより強く育っていくと考える。

2 対話で共創するカリキュラム

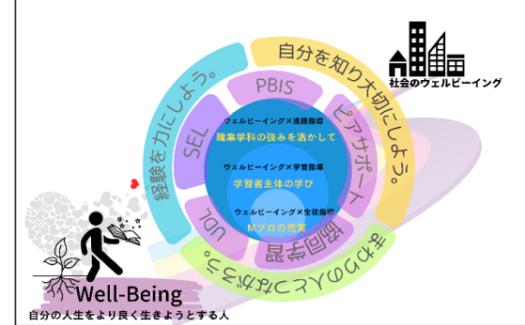
学校改革が持続可能なものであるために、対話による組織自律型の改革を目指した。プロジェクトチームのメンバーはファシリテーターとして、問いを投げかけ、対話の場づくりをすることをその役割としている。改革が具体的になるほど学校の中にモヤモヤが広がっていくが、それは前進であり、「モヤモヤ」は組織が大切にしたい何かに近づくための好機ととらえ、ICTツールや校務支援システムのアンケート機能等を活用し、限られた時間の中で様々な対話の場づくりをしている（資料6参照）。

活動の成果：

令和5年、(株)inspire highが開発したウェルビーイングアンケートを全校生徒に実施した。ほぼすべての項目において全国平均を上回る数値が見られ、特に本校の「3つの価値」と関連が深い「自分の強み理解」「利他性」「自己効用感（社会への貢献）」などの項目において非常にポジティブな結果であった（資料7参照）。

内田由紀子氏の研究（資料8参照）により、ウェルビーイングは「個人」から「利他」へと深化していくこと、また「自分」「他者」「社会」の幸福な状態が循環していくことの重要性が示されている。本校が大切にしたい「3つの価値」を学校にかかわる全ての人たちと共有する取組が「3つの循環」を生み、「私たち」と社会のウェルビーイングを向上させることを目指し、学校づくりを続けていきたい。

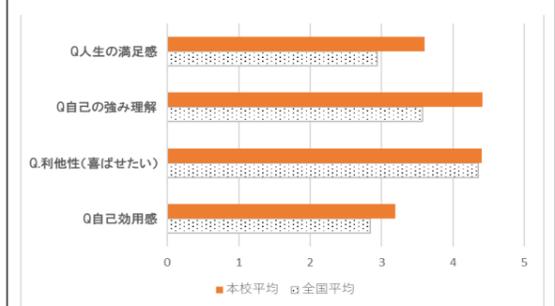
資料5 新グランドデザイン（案）



資料6 対話用のパドレット



資料7 アンケート結果



資料8 ウェルビーイングの循環



内田,2022 中央教育審議会 教育振興基本計画 画部会資料より引用