

小・中学校におけるカリキュラム・マネジメント推進に関する研究（第一年次）

—カリキュラム・マネジメント実態調査と推進方法の提案—

調査研究チーム

《研究の要旨》

本研究では、学校と社会が連携・協力しながら、新しい時代に求められる資質・能力を育む「社会に開かれた教育課程」の実現を目指し、カリキュラム・マネジメントの実現に焦点を当てた。実態調査で明らかになった県内のカリキュラム・マネジメントの取組状況を踏まえ、教育活動の質的向上を図るカリキュラム・マネジメント推進方法として「D-CAPサイクル」を提案した。これにより、育成すべき資質・能力を踏まえた教育活動の見直しが行われるなど、重点目標の達成を目指すカリキュラム・マネジメントを推進することができた。

I 研究の趣旨

将来の変化を予測することが困難な時代を迎え、子どもたちが新しい時代を切り拓いていくために必要な資質・能力を育むためには、学校が社会や世界と接点を持ちつつ、多様な人々とのつながりを保ちながら学ぶことのできる、開かれた環境となることが不可欠である。

小学校（中学校）学習指導要領（以下、学習指導要領）の改訂の基本方針には、「子供たちが未来社会を切り拓くための資質・能力を一層確実に育成することを目指す。その際、子供たちに求められる資質・能力とは何かを社会と共有し、連携する『社会に開かれた教育課程』を重視すること」と示された。また、「社会に開かれた教育課程」を実現するために、カリキュラム・マネジメントの推進が求められており、学校全体としての取組を通じて、教科等や学年を越えた組織運営の改善を行っていくことの重要性が示された。

以上のことから、当チームでは、カリキュラム・マネジメントを通して学校教育の改善・充実の好循環を生み出し、本県の児童・生徒に必要な資質・能力を育成していきたいと考え、本主題を設定した。

学習指導要領総則では、カリキュラム・マネジメントとは学校教育に関わる様々な取組を、教育課程を中心に据えながら組織的かつ計画的に実施し、教育活動の質的向上につなげていくこととしており、以下の三つの側面から整理している。

- 児童（生徒）や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと。
- 教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと。
- 教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくこと。

本研究においてはこれらを以下のようにとらえ、研究を進めることとした。

- 教科等横断的な視点
- PDCAサイクルの確立
- 人的・物的資源の効果的な活用

学校として育成を目指す資質・能力を明確にし、教育活動に必要な様々な資源を利用しながらPDCAサイクルを機能させ、教育活動の質的向上を図るカリキュラム・マネジメント推進の在り方を探っていく。

II 研究の内容

1 研究の目的

本研究の目的を以下のように設定した。

- 学習指導要領で求める「社会に開かれた教育課程」の実現に向けた、小・中学校のカリキュラム・マネジメントの取組状況を把握する。
- 学校として育成を目指す資質・能力に焦点を当て、教育活動の質的向上を図るカリキュラム・マネジメント推進の在り方を実践事例として発信する。

2 研究の内容

(1) カリキュラム・マネジメント実態調査

カリキュラム・マネジメントの取組状況を把握するために、当教育センターWebサイトを活用して、「カリキュラム・マネジメント実施状況調査」を行った。

① 実施状況調査対象者

学校教育法第37条に基づく県内の公立小・中学校及び義務教育学校の教職員のうち、令和元年度の職種^{※1}が以下に該当する教職員を対象に、職種ごとに実施状況調査を実施した。

※1 再任用も含む。ただし、講師は県費負担の常勤講師のみとする。

調査分類	対象者
管理職	校長，副校長，教頭
教諭等	主幹教諭，教諭，講師
養護・栄養教諭等	養護教諭，栄養教諭，養護助教諭
事務職員	事務職員

② 実施状況調査の期間

令和2年6月22日（月）～7月3日（金）

③ 実施状況調査の内容

カリキュラム・マネジメントの三つの側面に沿った内容について調査し，カリキュラム・マネジメントへの取組状況や，職種ごとの意識の違いなどを分析する。なお，回答は「あてはまる」「ややあてはまる」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の4件法で実施した。

【調査項目】

○教科等横断的な視点に関する項目

- ・学校や地域，児童・生徒の実態把握に関する内容
- ・教育目標の共有に関する内容
- ・教育目標の実現に向けた取組に関する内容
- ・教育目標と教科や授業との関連に関する内容
- ・カリキュラム・マネジメントの研修に関する内容

○PDCAサイクルの確立に関する項目

- ・教育課程への教職員の関わりに関する内容
- ・教育課程の編成，実施，評価，改善に関する内容
- ・各種調査の活用に関する内容
- ・カリキュラム・マネジメントと業務改善に関する内容

○人的・物的資源の効果的な活用に関する項目

- ・学校や地域の人的・物的資源の把握に関する内容
- ・学校や地域の人的・物的資源の活用と改善に関する内容
- ・専門スタッフの活用に関する内容
- ・各種予算の効果的な活用に関する内容

(2) カリキュラム・マネジメント推進方法の提案

研究協力校（以下，協力校）2校において，カリキュラム・マネジメントについての校内研修と，カリキュラム・マネジメント推進のための戦略の提案を行った。

① 研究協力校

- A 小学校（児童数80名）
- B 中学校（生徒数339名）

② 推進方法の提案の内容

当チームが提案する戦略は資質・能力の育成に焦点を当てた「D-CAPサイクル」によるカリキュラム・マネジメントの推進である。これは，三つの側面の中のPDCAサイクルの確立を軸として進めるプランである。

「D-CAPサイクル」とは，教育活動（Do）後の評価（Check），改善（Action），計画（Plan）を1セットのCAPととらえたマネジメント・サイクルである（図1）。

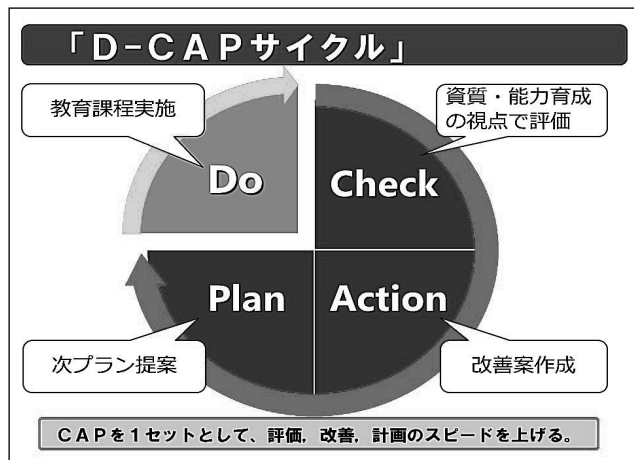


図1 「D-CAPサイクル」

CAPを1セットとして行うことで，マネジメント・サイクルが効率的・効果的に機能し，評価，改善，計画の迅速化が図られると考えた。「D-CAPサイクル」では，Dの後，できるだけ早い時期にCAPを行う。そこで出された評価や改善案を基に，次年度に向けた新たな計画を作成する。それにより，教育課程編成の際には，次年度の計画作成が全体での調整等で済み，負担を減らすことができる。併せて，「D-CAPサイクル」を短期間に実施することで，PDCAサイクルが機能的に進み，目指す資質・能力の育成に向けて，よい循環ができると考えた。

「D-CAPサイクル」は，教育活動後の評価や改善を学期末や年度末に行うことが多く，記憶が曖昧になってしまったり，反省が次年度の計画に生かされなかったりすることがあったという課題の解決につながるものである。

この戦略を進めるポイントは以下の二つである。

○目標のベクトルをそろえる。

内容重視の教育活動から，資質・能力重視の教育活動に考え方を変えていく。教育目標の中から，重点的に育成を目指す資質・能力を明らかにし，全教職員で共有する。その上で，すべての教育活動を学校として育成を目指す資質・能力の視点から見直していく。

○方法のベクトルをそろえる。

個人で取り組んでいたものを，組織として取り組めるようにするために，当チームで提案する「D-CAPサイクル」を全教職員で共有し，同じ方法で進めていく。

全教職員が、同じ目標に向かって、同じ方法で取り組むことで、カリキュラム・マネジメントが組織的な取組となり、学校教育の質の向上につながると考えた。

この「D-CAPサイクル」を、放課後に共通の時間を確保しやすい小学校では「D-CAPミーティングシステム」、空き時間に個人で作業を進めやすい中学校では「D-CAP付せんシステム」として協力校に提案していく。(図2)

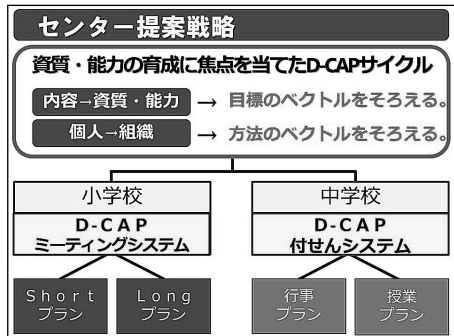


図2 センター提案戦略

III 研究の実際

1 カリキュラム・マネジメント実態調査

県内小・中学校及び義務教育学校の教職員6,322名から回答が得られた。

(1) 管理職（校長、副校長、教頭）の結果

実施状況調査の回答結果※2を見ると、小・中学校及び義務教育学校の管理職（校長、副校長、教頭）が「あてはまる」と回答した割合が50%を超えた項目は、質問全体の26項目中10項目あった（図3）。

この結果から、管理職が学校の教育目標や児童・生徒の実態、地域の実態を確実にとらえ、学校のマネジメントに生かしていることが分かる。

※2 当教育センターWebサイト参照

(2) 管理職と教諭等の比較

管理職の結果に、教諭等（主幹教諭、教諭、講師）の結果を重ねると、どの項目でも管理職よりも数値が低い結果となった（図3）。中でも、「地域の実態を理解していた」「学校の教育目標、目指す児童・生徒像を保護者に発信してきた」「学校予算を踏まえて、教育活動を行ってきた」「教職員による教育活動の反省や振り返りを生かして、教育課程を編成した」の四つの項目は、差が30ポイント程度あり、管理職と教諭等の意識に差が見られた。

この結果から、管理職は地域や保護者までも意識しながら教育課程を実施しているが、教諭は子どもたちの指導が中心となり、地域や保護者を常に意識しながら教育活動に取り組むまでには至っていないことが考えられる。また、教育活動の反省や振り返りがその場限りになっており、教育課程編成に結び付いていないこともうかがえる。

カリキュラム・マネジメントは管理職や一部の教員がやるもの、という意識が少なからずあるのではないかと推察される。

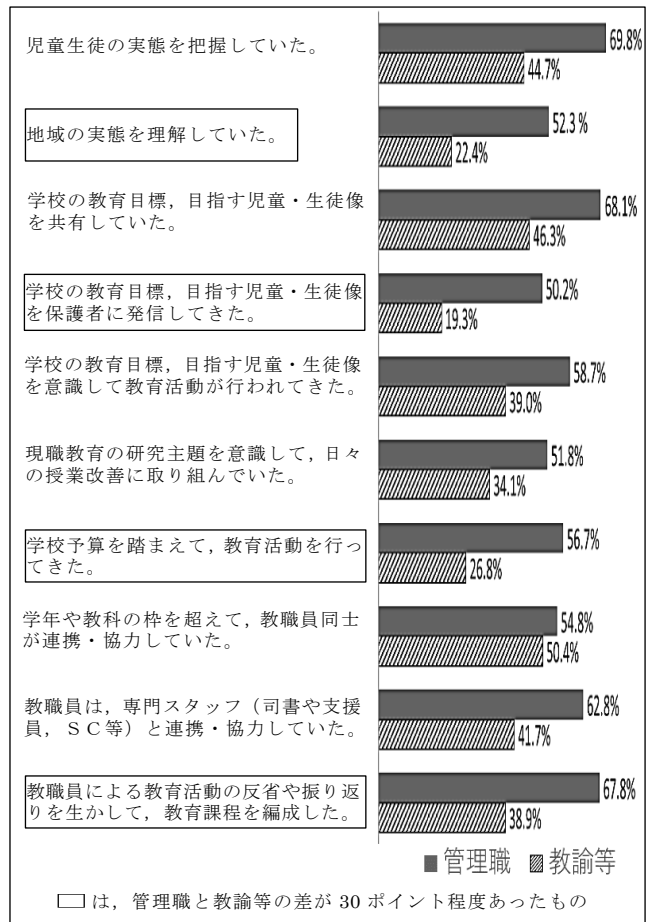


図3 管理職と教諭等の意識の違い

(3) 特に意識が低かった項目

図4の六つの項目は全校種・全職種で「あてはまる」と回答した割合が20%以下であったものである。

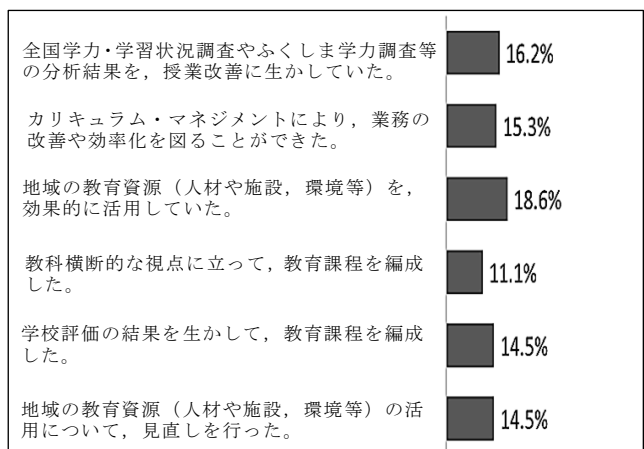


図4 全校種・全職種で数値が低かった項目

これらの項目が今後カリキュラム・マネジメントを推進していく際に意識して取り組んでいく必要があるものととらえることができる。

2 協力校での実践

(1) A小学校の実践

A小学校の教育目標「自立し、共に生きる、心身ともにたくましい子どもの育成」を受け、本年度の重点目標を「心身ともにたくましい子どもの育成」とした。そして、学校経営・運営ビジョンを基に校長が作成した「心身ともにたくましい子どもの育成」における評価規準に沿って「D-CAPサイクル」を進めることとした(図5)。

一点突破 心身ともにたくましい子どもの育成			
身に付けさせたい資質・能力			
	知	徳	体
知識及び技能	○ 自分の考えをはっきり伝え、相手の考えもじっくり聞く。 ○ 意図や理由と責任を対峙したり、考えを確かめ合ったりしながら学習を進める。	○ 互いのよさを認め合い、励まし合って活動する。 ○ 気持ちのよいあいさつが、いつでも、どこでも、誰にでも、当たり前になる。	○ 持久力や筋力を高める運動をする。 ○ 読書やむし菌にならない生活をする。
思考力、判断力、表現力	○ 比較したり、関連づけたりして課題解決に向け、粘り強く考える。 ○ 分かったことや成果を、進んで発表したり、発信したりする。	○ 正しい学級、学校するための自らの行動を考へ、実行する。 ○ 自分や友達がんばったことやよくできたことを積極的に振り返る。	○ 体力を高めたり、健康を維持したりするために、どのように運動や生活をするかを考へ、実行する。 ○ 自分の意の組みを組み返す、次の目標や行動を定め、実行する。
学びに向かう力、人間性等	○ やってみたい、調べてみたい、伝えたいという強い気持ちをもつ。 ○ 自分の学習を振り返り、どうすべきかを考へ、行動する。	○ 自分のよさを生かし、みんなのためにがんばる。 ○ はつらつと、さわやかに行動する。	○ 得意にも、失敗を恐れずチャレンジする。 ○ 自らの目標に向かって、最後までやり抜く。

図5 評価規準

「D-CAPミーティングシステム」は、教育活動直後に全教職員でCAPするシステムである。これには、主に学校行事で行う「Shortプラン」と「知」「徳」「体」の三つのグループごとに行う「Longプラン」の二つのミーティングがある(図6)。これにより、重点的に取り組む教育活動を焦点化し、マネジメント・サイクルを常に回せるようにすることで、評価、改善、計画のスピードを上げ、反省を確実に改善につなげることができるようにした。



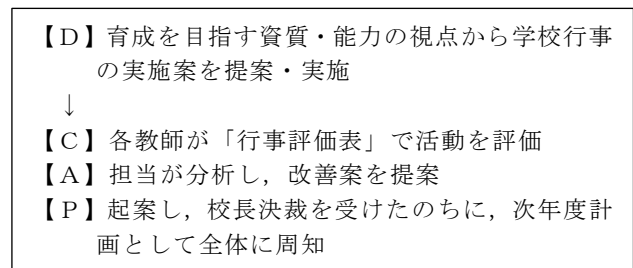
図6 「D-CAPミーティングシステム」

① 「Shortプラン」の取組

学校行事の振り返りを目的とし、以下のような流れで実施した。

学校行事の反省を評価規準に沿って行い【C】、行事後すぐに担当者が、次年度に向けての改善案を提示し

【A】、校長決裁を受け【P】、次年度の計画までまとめて行った。



例えば、鑑賞教室では、実施後すぐに「行事評価表」で【C】を行い(図7)、担当が改善案を作成【A】した。

R2 A. 小教育の改善のための評価表反省
～改善のためにP D C Aサイクルをどんどん回しましょう～
※評価は、A、B、C、D(大変良いA→要改善D)の4段階で評価をしてください。

1. 評価対象となる教育活動
鑑賞教室 「心身ともにたくましい子どもの視点で評価」

2. 指導面のカリマネ(C→A)について
能力方針に基づいて
(1) 鑑賞として授業の前半とともに、良い点への学習などもしっかりとできるようにする。(知の①)
(2) 自己表現を高めるため、後半は感想発表は全員参加とする。全員が意見を十分に言っておく。(知の②)
(3) 3-6年生については自ら行う数値目標に向けて、参考となる部分は何か考えさせながら進めさせる。(知の③)

評価 C

<C チェック>
鑑賞では一は和気あふれる、問いかけへの応答が良かった。
自己表現。セカイは、事前準備が不十分だった。

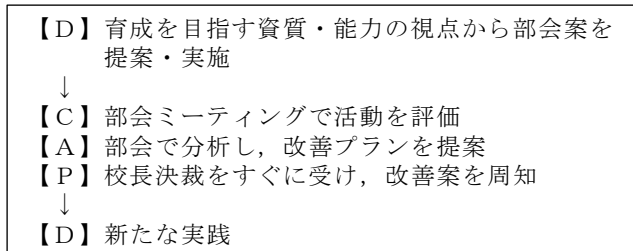
<A 改善>
例1) 初期段階で、モデリング(感想発表の仕方)として、スクリプトを作る。
例2) 曲目が事前に分かっていれば、3年生は「セカイ」を預けていた。

図7 行事評価表

この「Shortプラン」の取組により、これまで学期末や年度末に行っていた行事反省が不要となり、業務の負担軽減につながった。また、次年度の計画を立案することで、本年度の反省が確実に反映され、改善につながった。

② 「Longプラン」の取組

全職員を「知」「徳」「体」の三つの部会に分け、重点的に取り組む部会案を以下のような流れで提案・実施する。



まず、それぞれの部会で育みたい具体的な力を明らかにした(図8)。

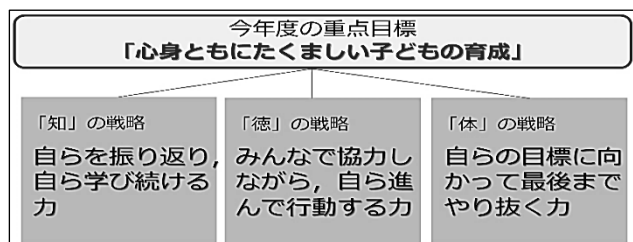


図8 各部会で育みたい力

その後、それぞれの部会案を全職員で実践し【D】、定期的に部会ミーティングを開いて活動を評価、分析【C】、各部会で改善案を作成【A】、改善案はすぐに校長決裁を受け【P】、全体に周知し、再び全職員で実践する【D】。このサイクルにより、全職員が同じ目標に向かって、同じ方法で資質・能力を育成できるようにした。

例えば、「体」部会では、重点項目を「自らの目標に向かって最後までやり抜く力」とし、その育成のために以下の2点に取り組んだ【D】。

- マラソンや業間運動で使用するカードを見える化し、達成度をとらえやすくする。
- カードにめあてと振り返りを記入できるようにし、行事への取組にも反映できるようにする。

1学期末に行った部会ミーティングでは、子どもの学校生活アンケートで、「最後までやり抜く」の自己評価が低かったことを受け、「めあてが意識できるよう、カード掲示の仕方を工夫する」「視点を絞っためあてを立てさせる」「昨年度の記録と比較させることで意欲を高める」等の改善案が出され【CAP】、2学期の実践【D】につながった。

2学期中間の部会ミーティングでは、めあてを意識したカードの効果を確認するとともに、ねらいとする「最後までやり抜く力」を本当に育成できているのかを振り返った。その結果、「業間運動として隔週で行っていたダッシュとサーキットトレーニングを一本化し、焦点化して指導する」等、現在行っている教育活動の在り方を見直し、よりよい方法を迅速に決定していく話し合いがなされた(図9)。

1学期 A 小「体」の戦略	
R2重点目標	心身ともにたくましい子どもの育成
部会重点項目	体力の維持向上を目指した指導の充実
育成すべき具体的な力	自らの目標に向かって最後までやり抜く力
実践事項(D) (何をやるか)	1 朝のマラソン、業間運動の継続 ・カードの活用 ・マラソンの走った距離を双六形式で見える化(全校生) 2 行事への反映 ・カードにめあてと振り返りが記入できるようにさせる。 ・行事によってはスモールステップで達成状況が把握できるような活用の仕方を工夫した。 ※ 2に関しては、2学期以降に実践する。
評価(C) 改善(A) 計画(P)	◇評価(C) 1 子どもの振り返りの実態から傾向をつかむ。 2 1をもとに、成果や課題を話し合う。 ◇改善(A) 目標の持たせ方、見通しの立てさせ方の再検討 1 学期毎にカード1枚に集約する。 2 カードの掲示の仕方工夫→見える化 3 運動会・・・「全校リレーのめあて」など視点を絞る。 4 マラソン大会・・・昨年の記録を記入できる欄を設け、比較できるようにさせる。 5 マラソンカード・・・10月末に、「2学期のめあて」を達成するための目標を持たせる。(11月分) 6 業間運動・・・サーキットの中にダッシュのコースを作り、一本化する。
「事後ミーティング」	
2学期に向け改善した内容 (何をどのように評価し、改善につなげるか)	
2学期中間改善内容	

図9 「体」部会の戦略シート

このように定期的に部会ミーティングを行うことで、教育活動の評価・改善を停滞することなく進めることができた。

③ 教育課程編成に向けて

ア 評価規準の作成

本年度は学校で育成を目指す資質・能力の評価規準を校長が作成し、方向性を示した。しかし、教職員の思いを取り入れたいという校長の願いから、次年度の評価規準は全教職員で作成し、目指す児童像を共有できるようにした。

まず、評価基準に沿って達成度を評価した(図10)。それを

基に、「知」「徳」「体」それぞれの部会に分かれ、次年度の評価規準を考え、校長に提案した。全教職員で目指すべき児童像を思い描くことは、目標のベクトルをそろえることにつながった。

評価規準	評価	評価の根拠
知識及び技能 ① 持久力や能力を高める意識を養う。	A・B・C・D 3・0・2・0	A: 朝のマラソンタイムで、多くが目標を達成し、達成感を感じた。また、運動場には、マラソン練習用の足跡が残り、マラソン練習の意欲が高まった。 B: マラソンカードを掲示し、自分の目標を明確にし、達成状況を把握し、意欲を高めた。 C: 運動会に向けたマラソン大会で、目標を達成し、達成感を感じた。 D: 運動会に向けたマラソン大会で、目標を達成し、達成感を感じた。
思考力、判断力、表現力 ② 持久力や能力を高める意識を養う。	A・B・C・D 0・0・1・1	A: 朝のマラソンタイムで、多くが目標を達成し、達成感を感じた。 B: 朝のマラソンタイムで、多くが目標を達成し、達成感を感じた。 C: 朝のマラソンタイムで、多くが目標を達成し、達成感を感じた。 D: 朝のマラソンタイムで、多くが目標を達成し、達成感を感じた。
③ 体力が足りない、健康を維持し、生活を送るための意識を養う。	A・B・C・D 0・0・2・0	B: カードを掲示し、達成感を味わった。
④ 自分自身振り返りをし、次の目標や課題を決め、実行する。	A・B・C・D 4・0・1・0	A: 運動会やマラソンの振り返りシートに、自分のカードを貼ることで、振り返りや次の目標を設定し、実行した。 B: 運動会やマラソンの振り返りシートに、自分のカードを貼ることで、振り返りや次の目標を設定し、実行した。 C: 運動会やマラソンの振り返りシートに、自分のカードを貼ることで、振り返りや次の目標を設定し、実行した。 D: 運動会やマラソンの振り返りシートに、自分のカードを貼ることで、振り返りや次の目標を設定し、実行した。
⑤ 何事にも、失敗を恐れずチャレンジする。	A・B・C・D 0・0・4・0	A: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 B: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 C: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 D: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。
⑥ 自らの目標に向かって、最後までやり抜く。	A・B・C・D 2・0・2・0	A: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 B: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 C: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。 D: マラソン大会で、自分の目標を達成し、達成感を感じた。

図10 達成度の評価

イ 学校経営・運営ビジョンの作成

次年度の評価規準を基に、学校経営・運営ビジョンの重点実践事項も全職員で作成することとした(図11)。

学校経営・運営ビジョン作成のポスター。中心には「自立し、共に生きる、心身ともにたくましい子どもの育成」という目標が掲げられている。周囲には「児童の心身の健康を高め、自ら振り返り意欲的な態度と豊かな学力を育成します。」、「正しい生活習慣を身に付け、体力の向上と心を豊かに育てる。」などの実践事項が列挙されている。下部には「各部会で提案された重点実践事項」として、各部会の具体的な取り組みが紹介されている。

図11 学校経営・運営ビジョン

学校経営・運営ビジョン作成に当たっては、事前にワークショップを行った。今年度の教育活動を振り返り、「有効だった点」「改善すべき点」「新たなアイデア」等の観点から自分の指導や児童の姿をとらえ直し、児童に必要な教育活動を精選していった(図12)。

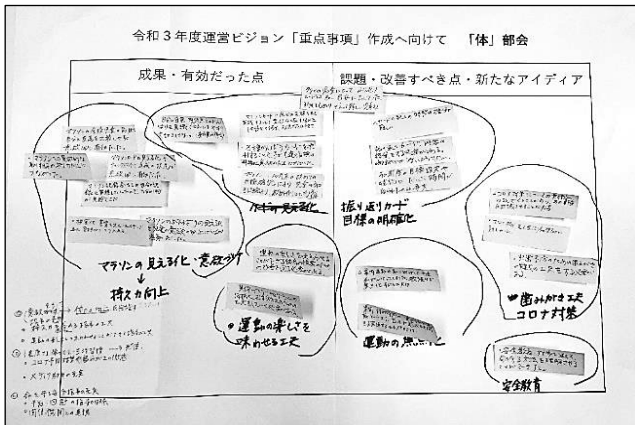


図12 教育活動の振り返りワークシート

(2) B中学校の実践

B中学校の教育目標「向上心を持ち、自らを切りひらく活気に富んだ生徒の育成」を受け、今年度の重点目標を「自ら考え、自ら判断し、責任をもって行動する力」とした。B中学校では、放課後に会議をする時間が確保しづらいという現状を考慮し、「D-CAP付せんシステム」として、付箋紙を利用する方法で実践を行った。

「D-CAP付せんシステム」は、主に行事で行う「行事プラン」と授業研究会で行う「授業プラン」の二つについて、付箋紙を使ってCAPを行うシステムである(図13)。

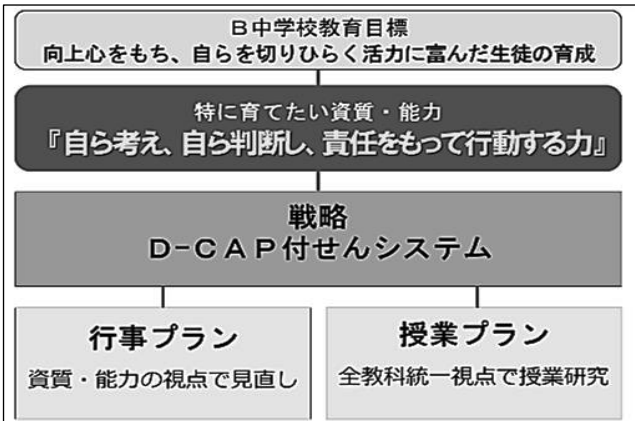
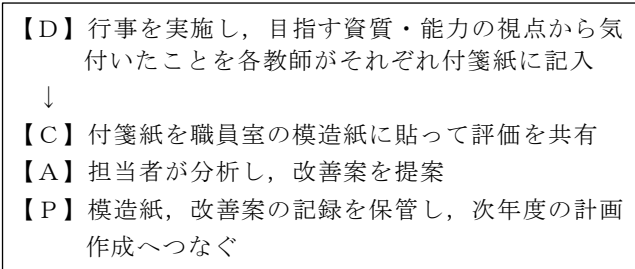


図13 「D-CAP付せんシステム」

① 「行事プラン」

各種行事(学校・学年・生徒会)において育成を目指す資質・能力の視点から振り返ることとした。「行事プラン」の進め方は以下のような流れである。



「行事プラン」では、色分けした付箋紙を活用することとした。付箋紙の使い方は図14のとおりである。

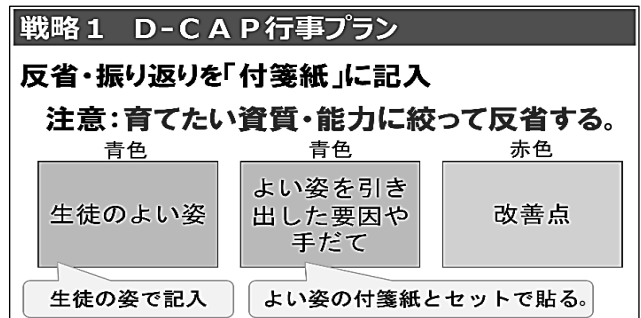


図14 付箋紙の使い方

例えば、第1回目の避難訓練では、「教師の事前指導ができていたことで、生徒たちがしっかりと活動できていた」という反省が見られた。しかし、「事前指導で教師が生徒に指示してしまっでは、生徒が自ら判断し、自ら行動するという、学校で目指す姿を育てることにつながるのではないか」という意見が出された(図15)。これは、教師の指導や行事の内容中心の反省から、生徒の資質・能力の育成の視点で見直したことによる変容であると考えている。

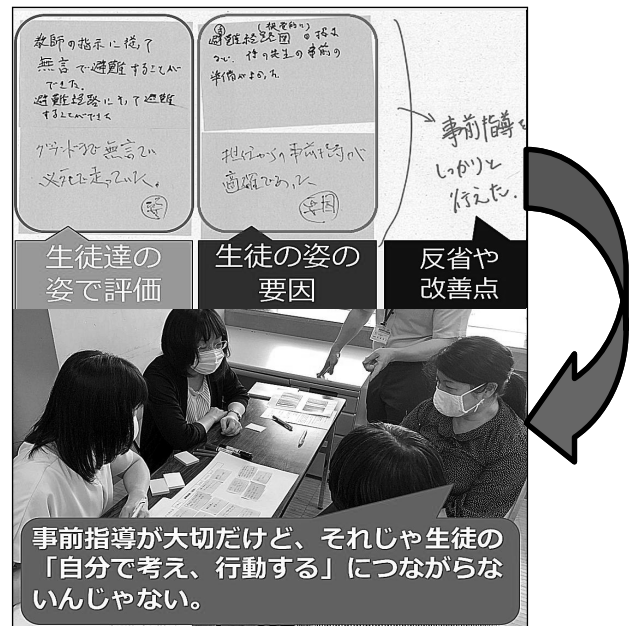


図15 資質・能力の視点から避難訓練を反省

この反省を受け、2学期に行う第2回避難訓練の見直しが行われた。担当者から「予告なしで避難訓練を行う」「教師がいない場面を設定し、生徒たちに判断、行動させる」という二つの改善案が出され、実施されることとなった。2回目の避難訓練では、教師がいない教室で、自分たちで判断することをためらう場面もあったが、指示を待たずに自主的に行動するべきだと判断し、避難する生徒たちの姿が見られた(図16)。また、生徒の反省には、「みんなで判断して決めた」「クラスに指示を出せた」

等、通常の避難訓練以上に、自分たちで考え判断し、行動していたことがうかがえる記述があった（図17）。

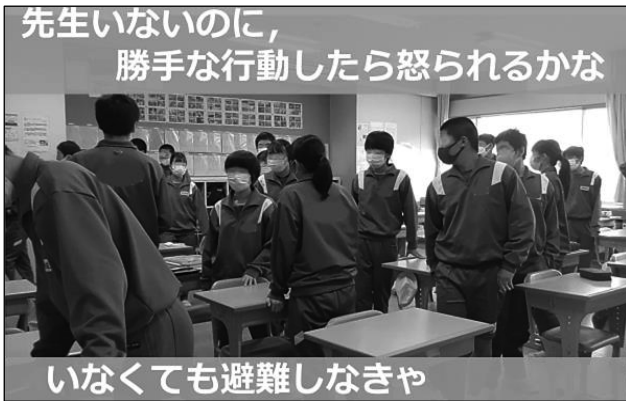


図16 第2回避難訓練の様子

理由	みんな自分で判断して外に行くこと決めることができたから。
理由	先生がいなかったため、とまどい、こまどい、うろたえしかなかったこと以外ではなかった。
	教室での移動はスムーズにできたので、特別教室の時の避難経路の確認として、いつでも移動できるように準備しておく。おかしなところ、自分の命を守るようにする。
	避難経路を確認して、いざ、いざの場所にも逃げられるようにしたい。自分の身を守るために、それを知ることが、大切なことだ。

図17 避難訓練後の生徒の事後反省

② 「授業プラン」

学習指導の場においても、目指す資質・能力を育成するために、授業研究会に「D-CAP付せんシステム」を活用し、以下のような流れで実施した。

【D】研究授業を参観し、目指す資質・能力の視点から気付いたことを付箋紙に記入
↓
【C】付箋紙を模造紙に貼って評価を共有
【A】教科部会で分析
【P】分析に基づく授業改善

「自ら考え、自ら判断し、責任をもって行動する」という目指す資質・能力を育成する場面を各教科等で意図的に設定することとした。それにより、授業研究会では、教科が異なる場合でも、全職員が同じ視点で授業を参観することができ、学校全体で授業改善につなげることができた。また、事後研究会では参観者が記入した付箋紙の内容を基に教科部会で検討し、意見を集約することができた。授業で見られた生徒のよい姿を記入した付箋紙は、教室にも掲示し、生徒の活動を認め称賛する場とすることもできた。図18は、1学期に行った数学科の授業研究会の分析である。

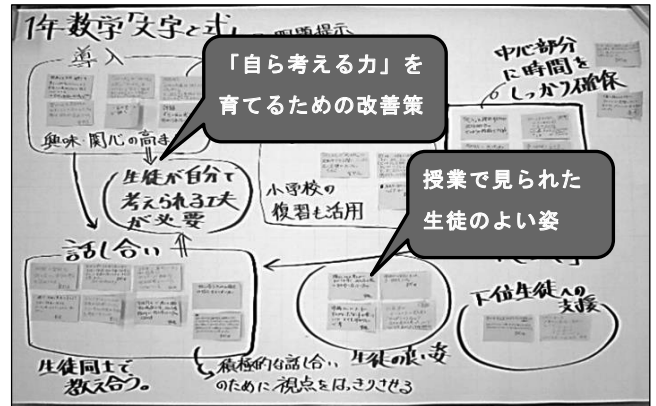


図18 授業研究会のD-CAP（1学年数学科）

また、教科部会では、それぞれの教科として目指す資質・能力が育まれた姿のイメージを具体化した。授業研究会では、これらの姿を基に「この授業で育てたい資質・能力」と「育成する場面」を指導案に明記し、参観者は、その内容に沿った意見を付箋紙に記入した（図19）。

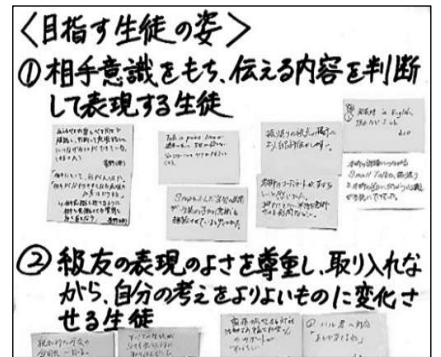


図19 改善後のD-CAP

③ 教育課程編成に向けて

ア 行事リフレクション

本年度は、育成を目指す資質・能力の視点から、各行事を「D-CAP付せんシステム」で振り返ってきた。次年度は、それらの行事の中から、重点目標達成のためにより重要で効果のある行事に絞ってD-CAPを行っていくこととする。そのために行事リフレクションのワークショップを行い、資質・能力を育成する視点から、各自が行事を見直し、それを「重要度」と「取り組みやすさ」で分類して模造紙に貼り、全体で共有した（図20）。

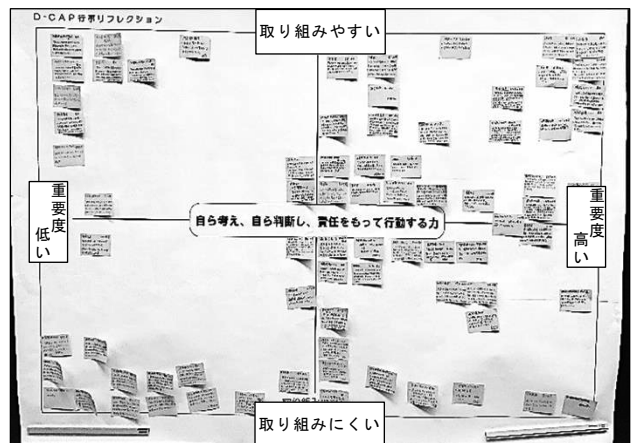


図20 行事リフレクション

さらに、リフレクションの際には、行事だけでなく日常の教育活動にも視点を広げることで、学校の教育活動全体について見直すことができた(図21)。

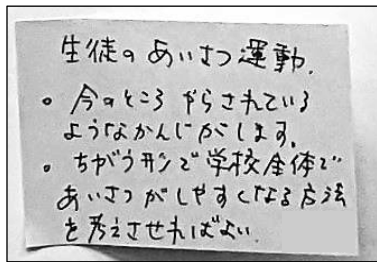


図21 日常活動の反省

これらを分析しながら、次年度重点的に取り組む内容を決定していくことができた。

イ 教科経営計画

次年度から学習指導要領が全面実施されるのに合わせて、教科経営計画や年間指導計画に、目指す資質・能力の育成の重点事項を盛り込んで作成することとした。

これにより、教科等横断的な視点で各教科の授業を組み立て、目指す資質・能力の育成を目指していく。

IV 研究のまとめ

1 研究の成果

(1) カリキュラム・マネジメント実施状況調査について

- ① 実施状況調査を行ったことで、校種や職種によりカリキュラム・マネジメントに対する理解や意識の違いがあることを明らかにすることができた。
- ② 県内の小・中学校でのカリキュラム・マネジメントへの取組状況や意識を把握することにより、推進のためのポイントを焦点化することができた。

(2) カリキュラム・マネジメント推進方法の提案

- ① 実施状況調査から明らかになったことを基に、校種に応じた推進方法を協力校へ提案することができた。
- ② 学校として育成を目指す資質・能力の視点から教育活動を見直すことを提案し、実践を重ねることにより教職員の意識に変化が見られた。その中で、「見栄えを気にして、教師主導になりがちだった行事を、子どもたちの力を育成する場ととらえる、私たちの意識改革が大事」という意見が聞かれた。
- ③ 行事や授業についてPDCAサイクルを自分たちで回したことで、学校組織全体でカリキュラム・マネジメントに取り組むことができるようになり、一人一人が教育課程の実施、評価、改善、計画に自分事として取り組むことができるようになってきた。

2 今後の課題

- ① 実施状況調査から養護教諭や事務職員の数値が管理職と同等または高かった項目がいくつか見られた(図22, 図23)。

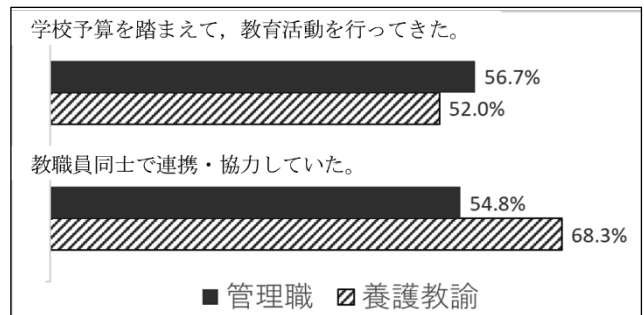


図22 管理職と養護教諭の比較

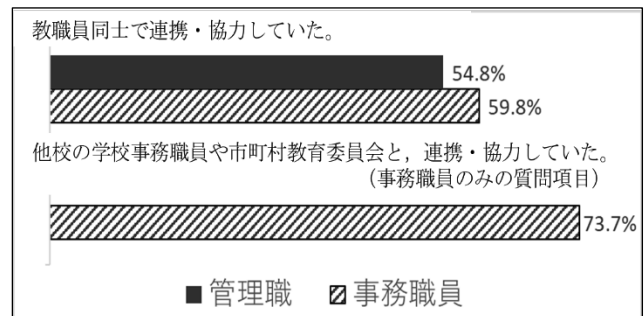


図23 管理職と事務職員の比較

これらの結果から、一人職である職員の意識が高いことが分かる。今後は、この一人職の専門性や意識の高さをカリキュラム・マネジメントへどう生かしていくかを提案していく必要がある。

- ② 協力校においてD-CAPサイクルを回してきた成果として、今年度の反省が生かされた次年度の教育課程が完成した。次年度は全教職員が学校として育成を目指す資質・能力の視点でDoを行っていく。当教育センターでは、その取組の様子を基に、汎用的な取組実践例としてリーフレットにまとめ、県内に発信していきたい。

<参考・引用文献>

- 1) 小学校学習指導要領(平成29年告示)解説総則編 (文部科学省 2017年)
- 2) 中学校学習指導要領(平成29年告示)解説総則編 (文部科学省 2017年)
- 3) 幼稚園, 小学校, 中学校, 高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申) (中央教育審議会 2016年)
- 4) 学力向上・授業改善・学校改革 カリマネ100の処方 村川雅弘(教育開発研究所 2018年)
- 5) 「深い学び」を実現するカリキュラム・マネジメント 田村学(文溪堂 2019年)