

「カリキュラム・マネジメント」の実現にむけて

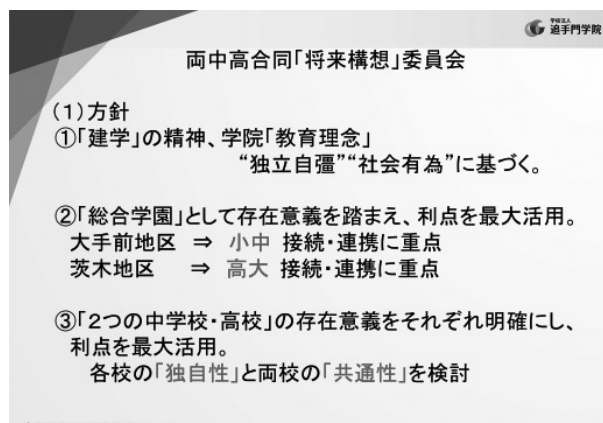
追手門学院大手前中・高等学校 教諭 間下 亮志

1. はじめに ―研究の背景と目的―

2019年の移転（追手門学院中高等学校全面移転・追手門学院大学一部移転）を機に、追手門学院中・高等学校（以下「中高」とする）、追手門学院大手前中・高等学校（以下「大手前中高」とする）が存在意義を明確にし、総合学園である利点を最大限に活かしつつ、大いなる飛躍を遂げるために、2016年度から「70周年両中高合同将来構想委員会」（以下「合同委員会」とする）が開かれた。

この合同委員会の概要については、2017年度教職員全体研修の午後の部において、「両中高の取り組み」と題して、パワーポイント（資料1～3）を用いて、説明がなされた。

[資料1]



追手門学院

両中高合同「将来構想」委員会

(1)方針

①「建学」の精神、学院「教育理念」
“独立自彊”“社会有為”に基づく。

②「総合学園」として存在意義を踏まえ、利点を最大活用。
大手前地区 ⇒ 小中 接続・連携に重点
茨木地区 ⇒ 高大 接続・連携に重点

③「2つの中学校・高校」の存在意義をそれぞれ明確にし、
利点を最大活用。
各校の「独自性」と両校の「共通性」を検討

© OTTOMORI COLLEGE UNIVERSITY 2014. All rights reserved.

※構成メンバー（2017年11月時点）

●コアメンバー

（初等中等室）佐々木教育長・上森室長・上高企画役・間下

（大手前中高）木内校長・福田教頭・佐竹先生）（中高）原田校長・谷川先生・阿部先生

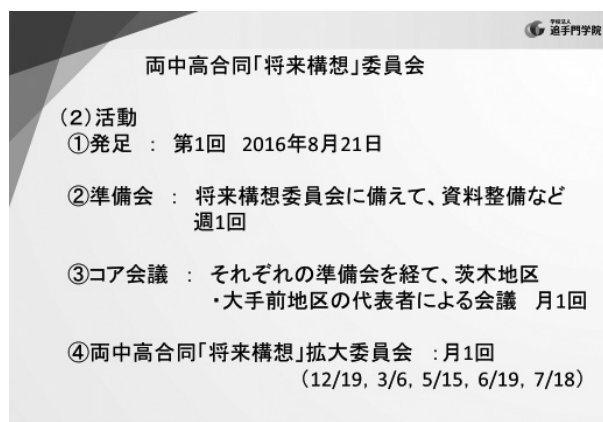
●拡大メンバー

（初等中等室）田中次長・平川審議役

（大手前中高）野口副校長・宇佐崎教頭・田中先生・菅家先生・藤井先生・前田先生・鷺見先生
宮本先生・安藤先生・北浦先生・濱崎先生・南部先生・山本事務長

（中高）藤原副校長・大橋先生・浅野先生・福田先生・松岡先生・田橋先生・辻本先生
辻坂先生・若葉先生・土谷先生・金山先生・東事務長

[資料2]



※各校での事前会議

●大手前中高：将来構想委員会（毎週月曜4限）

●中高：未来教育PJ会議（毎週水曜3限）

[資料3]


 神戸大学
 造手門学門

(3) 取り組み内容

		教育実践テーマ	大手前	茨木
志の教育		① 志・キャリア教育	菅 家	浅野・松岡
		② ユネスコ ESDの推進	前 田	福 田
		③ 生徒指導・生徒支援	佐 竹	大 橋
		④ ほめ言葉・主体性	鷲 見	若 葉
		① 医進・SS	福 田	辻本・土谷
進学強化	大手前	② SSHへの挑戦	北 浦	—
	共通	③ 新たな学び	宮本・安藤	辻 本
		④ 英語四技能	瀧 崎	田 橋
	茨木	① 推薦コース	—	間下・谷川
		② SQHへの挑戦	—	阿 部
共通		① ICT活用	南 部	金山・辻坂
		② カリキュラム開発	—	間 下
		③ 財政シミュレーション	山 本	東

※取り組み内容について

- 合同委員会において、それぞれの実践テーマについて、担当者が研究・実践発表を行う。

私がこの合同委員会において、与えられた実践テーマは、「新たな高大接続（仮称）推薦コース」・「カリキュラム・マネジメント（開発）」。学習指導要領の改訂、高大接続会議の最終報告がされた中で、どちらのテーマも、これからの両中高において重要なテーマである。これらの研究を行うため、また、私学教員として経営の観点を身につけるために、2017年度4月より1年間の予定で初等中等室への出向研修を希望し、認めていただきました。同時に一貫連携教育研究所所員としても任命いただきました。

「新たな高大接続（仮称）推薦コース」については、2017年度教職員全体研修（8月6日実施）の高大接続の部において、これからの高大接続案として発表させていただきました。発表後、関係部署から多数のご意見をいただき、現在は中高の進路担当部署に研究を深めていただいている。また、この発表の中で触れましたが、両中高が「新たな学び」を進めていく中で、その学びに対する「新たな評価」の検討が課題となった。

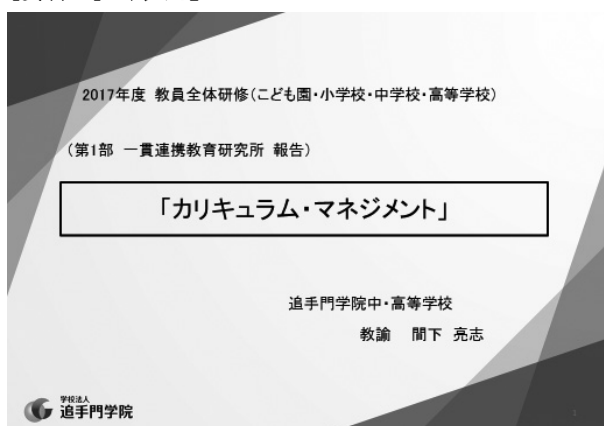
全体研修以降、「新たな学び」「新たな評価」を両中高で進めていくために、「カリキュラム・マネジメント」の研究を進めました。この研究については、2017年度初等中等教員全体研修（12月26日実施）の一貫連携教育研究所所員報告において発表させていただきました。ただし、全体進行の中との関係で、報告時間が限られ、「カリキュラム・マネジメントとは」・「カリキュラム・マネジメントの必要性」の2つに焦点を絞り発表いたしました。本稿は、当日使用したパワーポイント資料（資料4～）を中心に、発表原稿に加筆する形でまとめたものである。

2. 発表内容

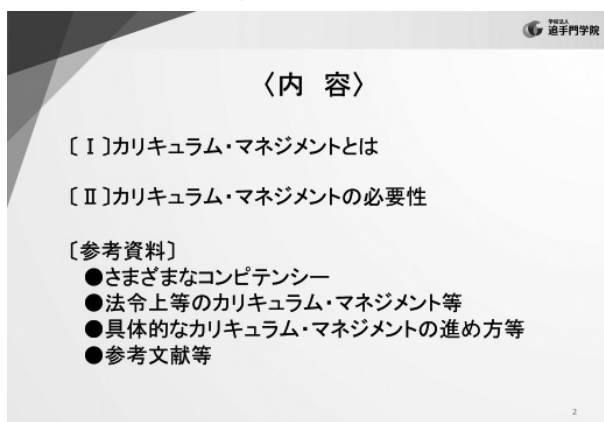
（1）カリキュラム・マネジメントとは

最初に、改訂された学習指導要領において、重要な項目のひとつとなっている「カリキュラム・マネジメント」についての説明（資料4～18）を行った。これは、現場の教職員の方々は、学習指導要領の改訂が行われる際に、教科内容のみに注目する傾向があり、「カリキュラム・マネジメント」のような学校全体の運営に関わる内容については、注目しないことが多いためである。

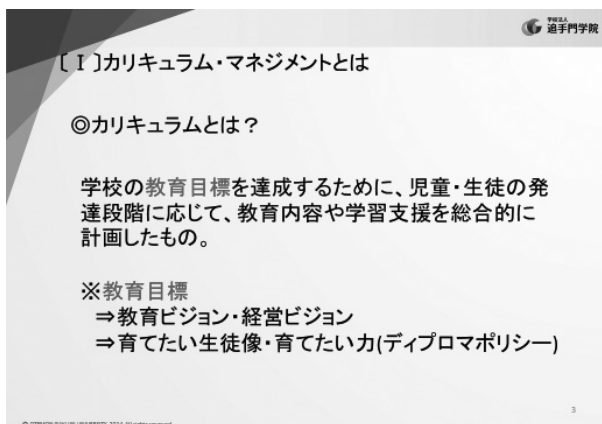
〔資料4〕 「表題」



〔資料5〕 「本日の発表内容」



[資料6] 「カリキュラムと教育目標の説明」



スライド1のタイトルは「[I]カリキュラム・マネジメントとは」です。内容は「◎カリキュラムとは？」という問いに対して、学校の教育目標を達成するために、児童・生徒の発達段階に応じて、教育内容や学習支援を総合的に計画したものであると説明しています。また、教育目標の具体化として「⇒教育ビジョン・経営ビジョン」と「⇒育てたい生徒像・育てたい力(ディプロマポリシー)」が示されています。

WEILA
進手門学院

[I]カリキュラム・マネジメントとは

◎カリキュラムとは？

学校の教育目標を達成するために、児童・生徒の発達段階に応じて、教育内容や学習支援を総合的に計画したもの。

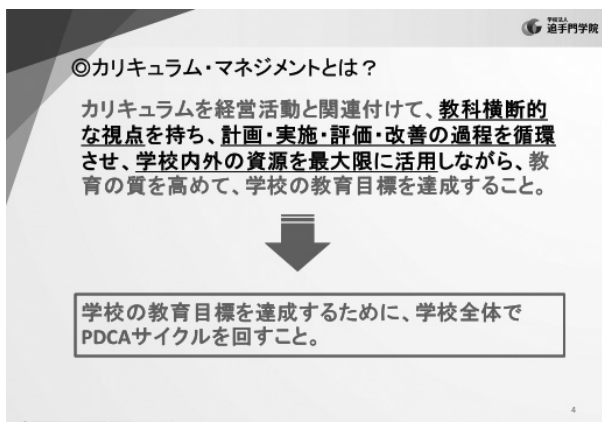
※教育目標
⇒教育ビジョン・経営ビジョン
⇒育てたい生徒像・育てたい力(ディプロマポリシー)

© OTSUKA SHUNJI UNIVERSITY 2024 All rights reserved.

※資料6について

- 「カリキュラム＝各教科・各科目の単位数や時間割のみ」と認識している教職員が多く、「カリキュラム・マネジメント＝時間割のマネジメント」と誤認されないために説明を行った。
- ここで、「教育目標」について触れたのは、以下のように考えたためである。
 - 私学教員として、「教育目標」を常に意識することは重要である。
 - 今後の発表の展開の中で、「教育目標」から落とし込まれる育てたい力を、どのような方法で身につけさせ、どのように評価していくのか、つまり、学習指導要領でも重視されている「何を学ぶか」「どのように学ぶか」「何ができるようになるか」を意識してほしかった。

[資料7] 「カリキュラム・マネジメントの解説」



スライド2のタイトルは「◎カリキュラム・マネジメントとは？」です。内容は「カリキュラムを経営活動と関連付けて、教科横断的な視点を持ち、計画・実施・評価・改善の過程を循環させ、学校内外の資源を最大限に活用しながら、教育の質を高めて、学校の教育目標を達成すること。」と説明しています。このプロセスはPDCAサイクルで回すことが示されています。

WEILA
進手門学院

◎カリキュラム・マネジメントとは？

カリキュラムを経営活動と関連付けて、教科横断的な視点を持ち、計画・実施・評価・改善の過程を循環させ、学校内外の資源を最大限に活用しながら、教育の質を高めて、学校の教育目標を達成すること。

↓

学校の教育目標を達成するために、学校全体でPDCAサイクルを回すこと。

© OTSUKA SHUNJI UNIVERSITY 2024 All rights reserved.

※資料7について

- 関係法令におけるカリキュラム・マネジメントは以下の通りである。

研修当日は、参考資料(シート25~27)として、説明を省略した。

[シート25]

◎学習指導要領におけるカリキュラム・マネジメント(2)

●中学校学習指導要領
○第1章総則 第1の4
各学校においては、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などを通して、教育課程に基づき、組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと(以下「カリキュラム・マネジメント」という。)に努めるものとする。

○第1章総則 第5の1のア
各学校においては、校長の方針の下に、校務分掌に基づき教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントを行うように努めるものとする。また、各学校が行う学校評価については、教育課程の編成、実施、改善が教育活動や学校運営の中核となることを踏まえつつ、カリキュラム・マネジメントと関連付けながら実施するよう留意するものとする。

[シート27]

◎学習指導要領におけるカリキュラム・マネジメント(4)

●小学校学習指導要領
中学校学習指導要領と概ね同じ。

○生徒⇒児童
○第1章総則 第5の1のア において、「～中核となることを踏まえつつ、～」

●幼稚園教育要領
○第1章総則 第3の1
「幼稚園の終わりに育ってほしい姿」を踏まえ教育課程を編成すること、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などを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと(以下「カリキュラム・マネジメント」という。)に努めるものとする。

○第1章総則 第6の1
各幼稚園においては、園長の方針の下に、園務分掌に基づき教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、教育課程や指導の改善を図るものとする。また、各幼稚園が行う学校評価については、教育課程の編成、実施、改善が教育活動や幼稚園運営の中核となることを踏まえつつ、カリキュラム・マネジメントと関連付けながら実施するよう留意するものとする。

[シート26]

◎学習指導要領におけるカリキュラム・マネジメント(3)

●中学校学習指導要領
○第1章総則 第2の2
(1)各学校においては、生徒の発達の段階を考慮し、言語能力、情報活用能力(情報モラルを含む。)、問題発見・解決能力等の学習の基礎となる資質・能力を育成していることができるよう、各教科の特質を生かし、教科等横断的な視点から教育課程の編成を図るものとする。

(2)各学校においては、生徒や学校、地域の実態及び生徒の発達の段階を考慮し、豊かな人生の実現や災害等を乗り越えて次代の社会を形成することに向けた現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力を、教科等横断的な視点で育成していくことができるよう、各学校の特色を生かした教育課程の編成を図るものとする。

※小学校と中学校の学習指導要領の記述は概ね同じ。

幼稚園教育要領においては、小・中における教育目標に代わって、「幼稚園の終わりに育ってほしい姿」が明記されており、発達段階において、学びの独自性を出しにくいのではないかと。

- カリキュラム・マネジメントの3つの側面を含めて、次のように簡潔にまとめた。

「カリキュラム・マネジメント

=学校の教育目標を達成するために、学校全体でPDCAサイクルを回すこと。」

※3つの側面とは、

- カリキュラム・デザイン：各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、その目標の達成に必要な教育内容を組織的に配列すること。
- PDCAサイクル：教育内容の質の向上に向けて、子供たちの姿や地域の現状等に関する調査や各種データに基づき、教育課程を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立すること。
- 内外リソースの活用：教育内容と、教育活動に必要な人的・物的資源を、地域等の外部資源を含めて活用しながら効果的に組み合わせること。

●カリキュラム・マネジメントの研究的な定義

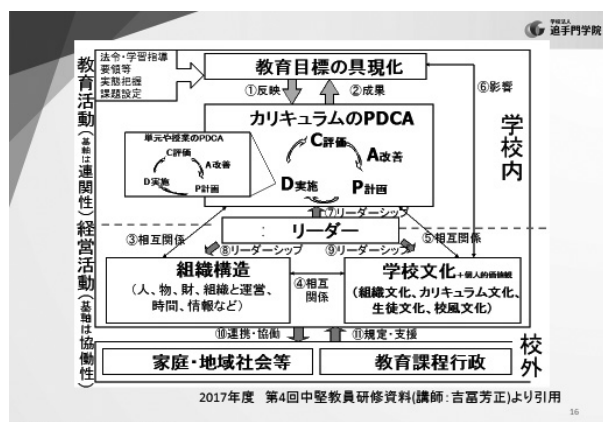
○1999年から論文等で使用が始まった。学校目標を実現するために必要な教育活動（カリキュラム）と条件整備活動（マネジメント）を対応させるという視点から構想されたもの。それ以降、中教審の答申の中でも用いられるようになった。

○「カリキュラムマネジメントー学力向上へのアクションプランナー」田村知子氏による定義
学校の教育目標を具現化するために、評価から始まるカリキュラムのマネジメントサイクルに組織文化を含めた学校内外の諸条件のマネジメントを対応させ、これらを組織的に動態化させる解決的な営み

○明星大学教授吉富芳正氏による定義

学校の教育目標を実現するために、教育活動と経営活動とを関連付けて、計画・実施・評価・改善の過程を循環させ、学校内外の資源を最大限に活用しながら教育の質を高めていこうとする考え方

〔資料 8〕 「カリキュラム・マネジメントの全体像」



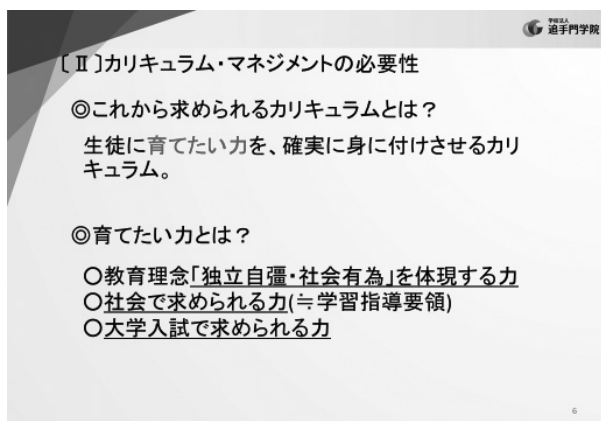
※資料 8 について

●2017年11月20日より3週間、「第426回 平成29年度 教職員等中央研修 第4回中堅教員研修」に参加しました。その研修内の講義「カリキュラム・マネジメント（講師：吉富芳正氏）」において、用いた資料です。レバレッジポイントを探り、解決策を検討するワークを実施しました。両中校において、この図を活用する場合は、図下部の校外に塾産業が加わると考えます。また、校外とは言いきれないですが、総合学園であることによる小中連携、高大連携も重要な関係機関と考えることができます。図左上部には、教育目標に影響を与えるものとして、法令・実態把握・課題設定はあり、これは私が考えるカリキュラム・マネジメントにおいて、重要な位置を占めているため、発表でも触れました。

（2）カリキュラム・マネジメントの必要性

次に、「なぜ」カリキュラム・マネジメントが必要であり、「どのような」カリキュラム・マネジメントが必要なのか、自身が所属する中・高等学校を中心に発表を行った。

〔資料9〕 「求められるカリキュラムと育てたい力」



〔Ⅱ〕カリキュラム・マネジメントの必要性

◎これから求められるカリキュラムとは？
生徒に育てたい力を、確実に身に付けさせるカリキュラム。

◎育てたい力とは？

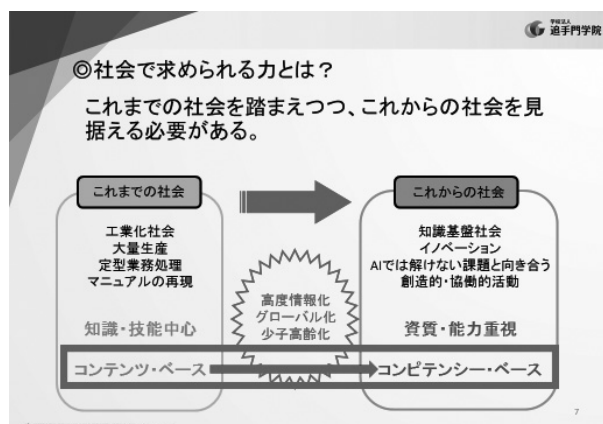
- 教育理念「独立自強・社会有為」を体现する力
- 社会で求められる力(≡学習指導要領)
- 大学入試で求められる力

6
© OTSUKA SHUIN UNIVERSITY 2018 All rights reserved

※資料9について

- 育てたい力：私学である以上、教育理念・建学の精神を体现するような力である必要がある。
一方で、変化を続ける社会で求められる力・法令・大学入試で求められる力も重視しなければならない。

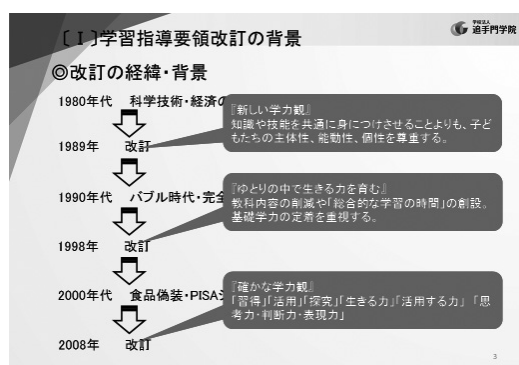
[資料10] 「これからの社会で求められる力」



※資料10について

- どのような社会の変化によって、どのような力が必要なのかを見極める力が学校として必要である。
- 資料10の前に、社会変化と指導要領改訂の関わりについての説明を入れることで、先生方の理解がより深まったのではないかと考えた。2018年3月に実施された初任教員研修では、次のシート（シートI）を用いて、説明を行った。

[シート I]



[資料11] 「コンピテンシーとは」

◎コンピテンシーとは？

単なる知識や技能(コンテンツ)だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求(課題)に対応することができる力。つまり、

コンピテンシー＝社会で活躍するために必要な資質・能力

ただし、社会が変化すれば、その変化に応じた資質・能力が必要となる。

※資料11について

- 学校は閉鎖的な組織であり、社会の変化に敏感でないことが多い。社会が求める資質として、いくつかの例を紹介する。研修当日は、参考資料(シート19～22)として、説明を省略した。

[シート19]

◎さまざまなコンピテンシー(1)

○OECD⇒「キー・コンピテンシー」

Competence Core: Reflectiveness

自律的に活動する

寛容な態度で交流する

相互作用的に道具を用いる

19

[シート20]

◎さまざまなコンピテンシー(2)

○国立教育研究所⇒「資質・能力の構造」

①思考力を中核とし、それを支える②基礎力と、使い方を方向づける③実践力の三層構造

求められる力

基礎力(イメージ)

20

[シート21]

◎さまざまなコンピテンシー(3)

○カリキュラム・デザイン・センター⇒「カリキュラム・デザイン」

Curriculum Design

21

[シート22]

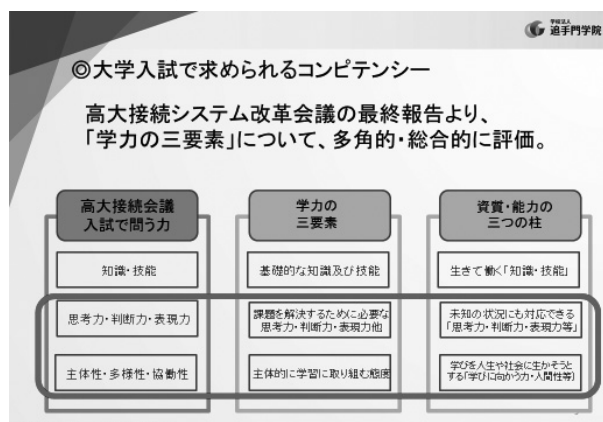
◎さまざまなコンピテンシー(4)

○PISA2018⇒「グローバル・コンピテンシ」

- グローバルコミュニケーション力
- 文化模範的・相互的なものの考え方
- グローバルな思考
- 多様性の尊重
- シチズンシップ
- 地域的課題とグローバルな課題との相関

22

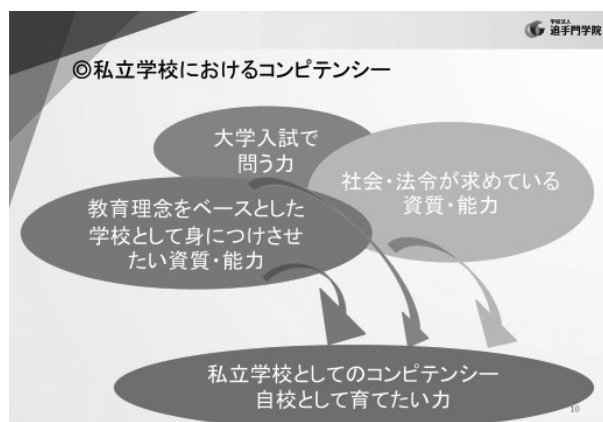
[資料12] 「大学入試でも求められるコンピテンシー」



※資料12について

- これまでの知識・技能に偏った入試からの変更。「思考力・判断力・表現力」、「主体性・多様性・協働性」も加わった。大きく入試が変化する。この変化は、「教育基本法・学校教育法における学力の三要素」「次期学習指導要領における資質・能力の3つの柱」と共通している。ただし、知識・技能について、学習指導要領の今回の改訂では削減なしであることは、注意すべきである。

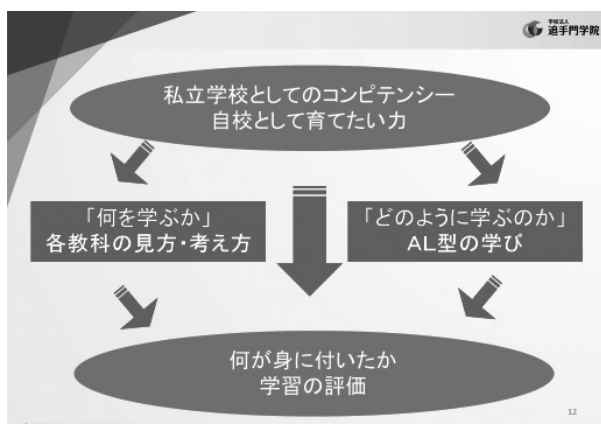
[資料13] 「自校のコンピテンシー図」



※資料13について

- 教育理念「独立自強・社会有為」を体現する力・社会で求められる力・大学入試で求められる力を踏まえた「自校として育てたい力」を定める必要がある。ただし、社会が変化すれば、求められる力も変化する。そのたびに、「自校として育てたい力」も更新する必要がある。
- 「自校として育てたい力」が変化すれば、学校としての教育目標も見直しが必要となる。

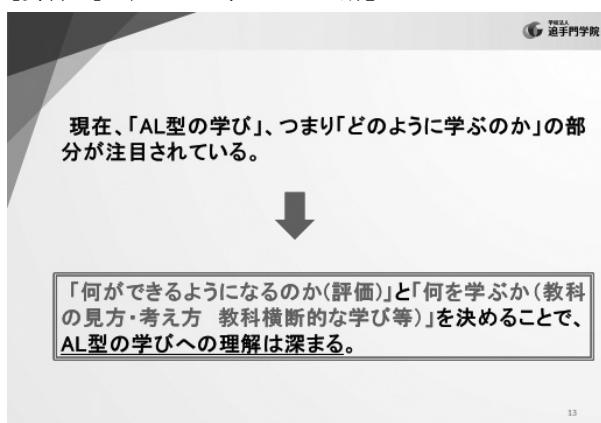
〔資料14〕 「コンピテンシーの評価」



※資料14について

- 私学としてのコンピテンシーが確立できれば、それを正当な形で評価する必要がある。一方で、そのコンピテンシーを育むために、学校として、「何を学ぶか」・「どのように学ぶか」も必要となる。

〔資料15〕 「AL型の学びへの理解」



※資料15について

- 現在の学校現場では、AL型の学びが注目されている。一方で、「何ができるようになるのか（評価）」と「何を学ぶか（教科の見方・考え方 教科横断的な学び等）」については、あまり触れられていない。コンピテンシーの観点で見れば、「何を学び、何ができるようになるか」は重要であり、それらを教員で考え、決定していく過程を踏まえることで、AL型の学びへの理解は深まると考える。
- 「何を学ぶか」について、と育成したい力を見据えた教材選定も必要。

[資料16] 「コンピテンシーの評価」

WEBA 進手門学院

◎コンピテンシーの評価

学校としてのコンピテンシーを定義し、そのコンピテンシーを評価できるようにする必要がある。

(例)コンピテンシー:人間関係力

人間関係力に必要な要素
⇒主体性・協働性・傾聴力・対話力 等

↓

評価するためのルーブリックが必要

© OTTOMO SHARUN UNIVERSITY 2024 All rights reserved. 14

※資料16について

- 単なる知識・技能を評価するためのペーパーテストでは、主体性・対話力・傾聴力等は評価できない。
- 今後、評価するためのルーブリックが必要と考えている。

[資料17] 「コンピテンシー・ベースのカリキュラム・マネジメント」

WEBA 進手門学院

つまり、以下の動きが必要となる。

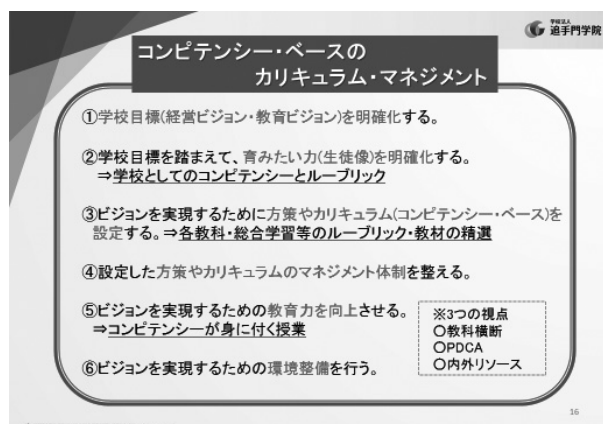
- 学校としてのコンピテンシーに対して、ルーブリックを作成する。
- 教科横断(教育活動全般)でコンピテンシーを育成することを意識したカリキュラムを作成する。
- コンピテンシーを各教科・総合学習等に落とし込む。
- 学校としてのルーブリックを参考に、各教科・総合学習等のルーブリックを作成し、教材の精選を行う。
- コンピテンシーが身に付く授業を行う。

© OTTOMO SHARUN UNIVERSITY 2024 All rights reserved. 15

※資料17について

- コンピテンシーをベースに学校運営を考えると以下の通りである。
- 学校としてのコンピテンシーに対して、ルーブリックを作成する。⇒教科横断（教育活動全般）でコンピテンシーを育成することを意識したカリキュラムを作成する。⇒コンピテンシーを各教科・総合学習等に落とし込む。⇒学校としてのルーブリックを参考に、各教科・総合学習等のルーブリックを作成し、教材の精選を行う。⇒コンピテンシーが身に付く授業を行う。

〔資料18〕 「コンピテンシー・ベースのカリキュラム・マネジメント」



※資料18について

- これから両中高は資料18の流れでコンピテンシー・ベースのカリキュラム・マネジメントを実現していくべきだと考える。
- 両中高の管理職の先生方には、実現に向けて、以下のような提案を行った。
(パワーポイント資料は用意せず、口頭での提案とした。)
- ②について：ループリック作成委員会の設置が必要。
- ③について：カリキュラム作成委員会の設置が必要。
- ④⑥について：組織・分掌の整備が必要。目標達成のために、業務の集中化。
- ⑤について：日常的な研修体制の構築。

3. 今後の方向性

12月31日より、出向研修を終え、大手前中高へ異動となりましたが、合同委員会の取り組みである研究・実践に立ち返り、両中高において「コンピテンシー・ベースのカリキュラム・マネジメント」を実践するために、以下の2点を重点的に進めている。

- 学校としてのコンピテンシー（カリキュラムポリシー）を育成するために、必要なコンピテンシー項目とそのループリック案を作成した。関係部署との検討を進めている。

間下 亮志：「カリキュラム・マネジメント」の実現にむけて

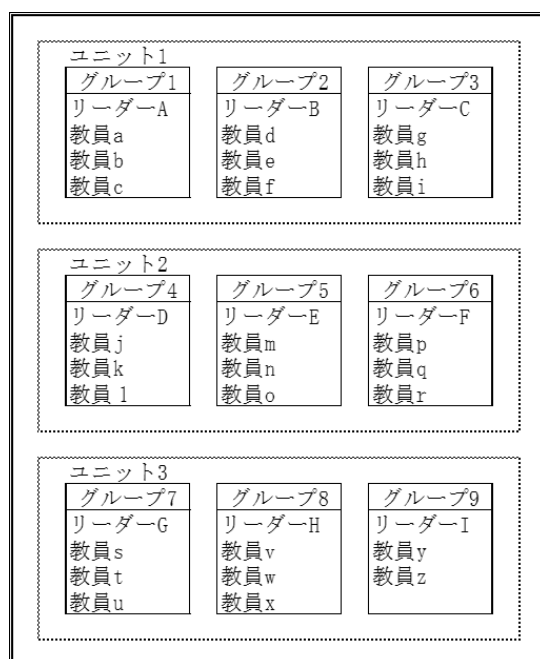
○コンピテンシー項目に対するルーブリック案

キー・ コンピテンシー	コンピテンシー 項目	ルーブリック		
		3(すばらしい)	2(よい)	1(もう少し)
基本的な知識・技能(活用力)		すべての科目において、基本的な知識・技能を身につけることができた。 ※定期考査等での判断	複数の科目において、基本的な知識・技能を身につけることができた。 ※定期考査等での判断	わずかな科目において、基本的な知識・技能を身につけることができた。 ※定期考査等での判断
学びに向かう力・人間性	主体性	常に自らの意思や判断に従って行動することができた。	多くの場面で、自らの意思や判断に従って行動することができた。	自らの意思や判断に従って行動しようとする姿勢を持つことができた。
	多様性	幅広く性質が異なるものが存在することを認識し、さまざまな違いを尊重することができた。	幅広く性質が異なるものが存在することを認識することができた。	幅広く性質が異なるものが存在することを認識しようとする活動することができた。
	協働性	常に目標達成に向けて、互いを尊重しつつ、周囲と協働することができた。	目標達成に向けて、互いを尊重しつつ、周囲と協働する機会を多く持つことができた。	目標達成に向けて、周囲と協働する機会を持つようとする姿勢が見られた。
思考力	論理的思考力	さまざまな問題に対し、解決するための道筋を立て考えることができた。	問題に対し、解決するための道筋を立て考えようとすることができた。	ヒントを得ることで、問題に対し、解決するための道筋を立て考えようとすることができた。
	対話的思考力	人の考え・意見を聴き、理解することを通じて、学び合い、多くの気づきを得て、自身の視野を広げることができた。	人の考え・意見を聴き、理解することを通じて、学び合い、多くの気づきを得ることができた。	人の考え・意見を聴き、理解することを通じて、学び合うことができた。
	批判的思考力	自身の考え(他者の考え)に対して、常に批判的な思考を働かせ、客観的・多面的に見直すことができた。	自身の考え(他者の考え)に対して、批判的な思考を働かせ、客観的・多面的に見直すことができた。	自身の考え(他者の考え)に対して、常に批判的な思考を働かせることができた。
	創造的思考力	問題に対して、経験の再生による解決ではなく、これまでとは違った新たな解決案を提案できた。	問題に対して、経験の再生による解決ではなく、これまでとは少し異なる解決案を提案できた。	問題に対して、経験の再生による解決ではなく、これまでとは違った新たな解決案がないかを考えることができた。
判断力	自己分析力	自身の置かれている状況を正確に把握することができた。	自身の置かれている状況を概ね把握することができた。	現状とは少しの差があるが、自身の置かれている状況を分析した。
	情報力	幅広い情報源から、多くの情報を集めることができ、その情報を仕分け・整理することができた。その情報を、課題解決や価値創造のために活用することができた。	幅広い情報源から、多くの情報を集めることができ、その情報を仕分け・整理することができた。	幅広い情報源から、多くの情報を集めることができた。
	俯瞰力	自身や他者・物事を、目の前の状況に振り回されずに、全体視・客観視することができ、冷静な判断や対応ができた。	自身を、目の前の状況に振り回されずに、全体視・客観視することができ、冷静な判断や対応ができた。	自身を、目の前の状況に振り回されずに、全体視・客観視することができた。
表現・ コミュニケーション力	伝達力	思考や感情を、効果的・印象的なものとして、正確に伝えることができた。	思考や感情を、正確に伝えることができた。	思考や感情を、伝えることができた。
	観察力	物事・他者の状態・心情やその変化を読み取ることができた。	物事・他者の状態・心情を概ね読み取ることができた。	物事・他者の状態・心情の一部を読み取ることができた。
	傾聴力	積極的に関心を持って注意深く話を聞き、話の本質を理解することができ、相手にもそれが伝わった。	積極的に関心を持って注意深く話を聞き、話の本質を理解することができた。	注意深く話を聞き、話の本質を理解することができた。
	コミュニケーション力	異なる価値観や立場である他者と会話を通じて意思疎通(対話)を行い、他者を理解し、互いが変化すること(合意形成)ができた。	異なる価値観や立場である他者と会話を通じて意思疎通(対話)を行い、他者を理解することができた。	異なる価値観や立場である他者と会話ができた。

- ビジョンを実現するための教育力を向上させるために、教員が日常的・協働的・組織的に取り組める研修の素案_{※1}を作成した。この素案は、プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ（PLC）_{※2}の考え方を参考にしており、関係部署との検討を進めている。

※1 研修素案

- 全教員をグループに分ける。
- 日常的にグループ内研修を行う。
（授業見学・研究会）
- 日常的にグループリーダーの打合せ会と進捗報告会を行う。
- 1月に一度、各ユニットで発表会を行う。
- 学期に一度、全体報告会を行う。
- 運営管理は『（仮称）教育研究・研修部』もしくは、その部を管轄する部署で行う。
 - ・進捗管理
 - ・学期毎のメンバー変更
 - ・研修内容の変更 等
- リーダーは、管轄部署の部員が望ましい。
- AL型を意識した授業研修であれば、メンバーを教科で固める必要はない。
- 日常的な取り組みとし、教員文化・学校文化にするためには、スクラップが必要。



※2 プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティ（PLC）：シャーリー・M. フォードによる

「PLC（専門的な学習共同体）」とは、「目的をもった協働的な学習のために教師を組織化する方法」である。教師が定期的に集まり、協働的に仕事をするために集まる場所を単に意味してはいない。

この目的をもった協働的な学習とは、すべての生徒が高いスタンダードでの学習に成功できるように、教師の効果性（すなわち、授業の質）を改善することを意図している。したがって、PLCに関連する要因の一連の流れは、①専門的な学習共同体（PLC：Professional Learning Community）→②教師による継続的な専門的学習（continuous professional learning）→③授業（指導）の質（teaching quality）→④生徒の学習（すなわち学校の目的）（student learning）の通りである。

PLCを支える条件として、次の二つの側面がある。「構造的・物理的条件」と「人間関係的条件」である。そして、前者には①教師が大切な仕事のために一緒に集まることができる「時間とスケジュール」の整備、②人的資源や物的資源、③保護者や企業共同体の理解とともに、地区や州の政策があり、後者には①教師と校長に求められる「協働で学習するスキル」、②教師間での「リーダーシップの分散化」、③すべての教師・管理職がお互いに対してもつ「信頼」、④他の教師の教室を訪れ、授業を観察して、フィードバックをあたえることがある。

さらに、PLCが成功するための条件を次のように整理している。

- (1) 共同体の成員性 (Community membership) →専門的な共同体での仕事を組織化する方法には、次の二つがある。一つは、学年あるいは教科チームが毎週定期的に集まって話し合いをすることである。もう一つは、学校の教師全員が少なくとも月に1回（可能であればもっと多く）集まることである。そこでは、学校のデータを研究し、学校目標を明確にさせ、これらの目標を達成するために教師は何を学習しなければならないのかを決定する。
- (2) リーダーシップ (Leadership) →共同体での会合を始める際の校長の役割は大切である。「生徒のニーズ」、さらに「教師の学習が生徒の学習にいかに関与するのか」についての教師たちの協働的な話し合いを促し、支えることが校長の努力の中核にある。
- (3) 学習のための時間 (Time for learning) →会合のための時間を見出し、作り出すために教師の協力を得られるかどうかはまさに校長の役割である。例えば、普段の日の授業時間を15分から20分延長して、週1日は午後の授業をなくして、教師の会合（研究会）にあてる。そのためには、保護者や地区の住民の理解をえる必要がある。これも校長の役割である。
- (4) 学習空間 (Space for learning) →校長はすべての教師が集まる空間を確定しなければならない。ある校長は、すべての教師の教室を順次利用して会合をもつことを考えている。このことは、学習空間を確保するだけでなく、すべての学年や教科の教師が同僚の仕事から洞察をえることができることを意味している。彼（女）らは、この同僚の教育実践や生徒の学習物（作品）の証拠に気づくことになる。
- (5) データを用いたサポート (Data use support) →データをレビューし、研究し、解釈することは、専門的な学習共同体の基盤となる。
- (6) 分散化されたリーダーシップ (Distributed leadership) →校長が勢力と権威を共有化（分散化）させようとすることは、専門的な学習共同体にとって同じように大切なことである。

4. まとめ

「カリキュラム・マネジメント」は、全教員が当事者意識を持ち、取り組む必要性があります。学院の教育理念である「独立自強・社会有為」のもと、希望ある未来社会を創る生徒を育成するために、教職員一同で「コンピテンシー・ベースのカリキュラム・マネジメント」を実現できればと考えます。そのために、12月の研究発表、本稿がその一助になればと思います。また、今後も自身の考えを教職員に伝えていきたいと考えます。

《参考文献等》

〈文献〉

- 「学習指導要領改訂のキーワード」無藤隆 明治図書
- 「新学習指導要領全文と要点解説」奈須正裕 教育開発研究所
- 「中学校新学習指導要領ポイント総整理」東洋館出版社編集部
- 「中学校学習指導要領～全文と改訂のピンポイント解説」大杉昭英 明治図書
- 「VIEW21 2017 Vol. 1 4月 次期学習指導要領9つのキーワード」ベネッセ教育総合研究所
- 「リクルート カレッジマネジメント198 新しい教育の在り方を追求するEducation 2030」
- 「アクティブラーニング実践」小林昭文他 産業能率大学出版部
- 「アクティブ・ラーニングによるキャリア教育入門」西川純 東洋館出版社
- 「アクティブラーニングの評価」松下佳代・石井英真 東信堂
- 「FORWARD No.43 アクティブ・ラーニングの先にあるもの」松原和之
- 「カリキュラムマネジメントー学力向上へのアクションプランナー」田村知子 日本標準
- 「未来を拓く資質・能力と新しい教育課程」松尾知明 学事出版
- 「カリキュラム・マネジメントの考え方・進め方」加藤幸次 黎明書房
- 「学び合いで始めるカリキュラム・マネジメント」西川純 東洋館出版社
- 「VIEW21 2016 Vol. 4 今から考えるカリキュラム・マネジメント」ベネッセ教育総合研究所
- 「FORWARD No.43 カリキュラムマネジメント（1）」田村知子
- 「Kawaijuku Guideline 2017. 7・8 変わる高校教育 第14回 カリキュラム・マネジメント」
- 論文「カリキュラム・マネジメントによる学校改善に関する一考察」太田貴幸 笠井稔雄 北海道大学
- 「プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティによる学校再生」千々布敏弥 教育出版
- 日本女子大学教育開発センター ネットマガジン2014年10月号

○大学入学者選抜改革資料 高大接続改革資料

○「教育改革を見据えた新たな学びの展望」講師：山下真司

○2019年度 教職員等中央研修 第4回中堅教員研修 研修資料

研 修 資 料	
11／20 「新しい時代の教育」	講師：坪田 知広
11／20 「学校ビジョンと戦略」	講師：元兼 正浩
11／21 「地方教育行財政制度」	講師：田中 壮一郎
11／21 「教育法規Ⅰ」	講師：樋口 修資
11／22 「教育法規Ⅱ」	講師：清水 幹裕
11／24 「カリキュラム・マネジメント」	講師：吉富 芳正
11／24 「新しい学び」	講師：伏木 久始
11／25 「ESD」	講師：松原 憲治
11／25 「道徳教育のマネジメント」	講師：澤田 浩一
11／27 「キャリア教育」	講師：中許 善弘
11／27 「コミュニケーション力」	講師：藤田 将範
11／28 「特別支援教育の充実」	講師：棟方 哲弥
11／28 「メンタルヘルス・マネジメント」	講師：諸富 祥彦
11／29 「生徒指導」	講師：平松 義樹
11／29 「コーチング」	講師：鈴木 建生
11／30 「安全管理」	講師：吉門 直子
11／30 「ミドル・リーダーの役割」	講師：藤川 章
12／ 1 「リスクマネジメント」	講師：SOMPOリスクアマネジメント
12／ 4 「グローバル時代の教育の推進」	講師：多田 孝志
12／ 4 「魅力ある学校作り」	講師：岩本 悠・濱中 香理
12／ 4 「教育と芸術」	講師：岩河 智子
12／ 5 「マネジメントの実践に向けて」	講師：加藤 崇英
12／ 8 「研修の企画・運営・評価」	講師：遠藤 弘太郎