

公益財団法人やまがた教育振興財団
「教員養成に関する調査研究事業」
報 告 書

カリキュラム・マネジメントの視点を取り入れた
「学級・学年カリキュラムマップ」活用による
学習指導力・チームマネジメント能力の向上に関する研究
－ 小学校における実践を通して －

令和 4年 3月

山形大学大学院 教育実践研究科
准教授 高野 浩男(研究代表者)

1. 研究の目的

平成30年度から令和3年度に在籍していた山形大学教職大学院の院生(小学校の現職教員)が抱える授業研究に関する共通の課題として次のような点が挙げられた。

「校内の授業研究はどの学校においても教員一人あたり年に1, 2回授業を公開しその後、協議会を行う授業研究会を実施しているが、その時だけの授業改善への取組となり、日常的・継続的な授業改善への取組にならない。」

つまり、授業研究会において量的(回数)の充実は図られてはいるが形骸化しており、教員一人一人の学習指導力の向上に繋がる質的充実が図られておらず、授業改善を継続していくためのカリキュラム・マネジメントの視点が十分に意識されていない現状にある。多忙な教員の業務の中で、授業研究会の在り方を量から質へ転換し、授業研究会の回数が減っても指導の質を高められるように工夫・改善していくことが求められる。

このような現状の中、山形県教員「指標」(教諭用)において、「学習指導力」及び「チームマネジメント能力」の向上に関する観点が示されており、学習指導にあたる教員の授業改善においては必須の資質・能力である。

そこで、小学校においてカリキュラム・マネジメントの視点を取り入れた視覚的ツールとしての「学級・学年カリキュラムマップ」(「視覚的ツール」と記述)作成を通して、上記の「学習指導力」及び「チームマネジメント能力」向上におけるポイント及び研修方法を明らかにするために、学校における組織的な取組である授業研究を実証的に検討していくことを目的とする。また、その過程で、教員各自のモチベーションや同僚性の高まり等が、教員各自のカリキュラム・マネジメント実施にどのような影響を与えるかについても明らかにしていく。

2. 研究成果の概要

山形県内の小学校教員へのアンケート調査や視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントに取り組む協力校の教員へのインタビュー調査等の分析から以下の2点が成果として明らかになった。

(1) アンケート調査による「小学校教師用カリキュラム・マネジメント尺度

(Elementary school teacher's Curriculum Management Scale:E-CMS)」の開発

田村(2016)^{注1)}が作成した『カリキュラムマネジメント検討用シート』を基に、小学校教員を対象を絞り、より簡便に各教員のカリキュラム・マネジメントへの取組を評価できる尺度を作成した。日常的に授業づくりの状況をチェックしたり、定期的に作成した視覚的ツールの実施状況を評価したりと、カリキュラム・マネジメントの取組への評価・改善に活用できる。

なお、このE-CMSに関する研究論文(香曾我部・高野)は、現在未定稿であるが今後投稿を予定している。詳しい内容は、将来的に刊行される研究論文を参照されたい。

表 E-CMS の4因子18項目(カリキュラム・マネジメント実施上の評価の視点)

因子名	項目
協働力 (1) 目標実現	①学校全体の学力傾向その他の実態や課題について、全教職員の間で共有している。
	②学校の教育目標や重点目標は、「児童・生徒につけたい力」「めざす児童・生徒像」として具体的に記述されている。
	③各自の立場で作成する学校経営計画、学年経営案、学級経営案は、それぞれの目標や内容が連動するよう作成されている。
	④学級や学年を越えて、児童・生徒の成長を伝えあい、喜びを共有している。
	⑤教職員が、他校や研修機関などの学校外での研修に積極的に参加できるように支援されている。

PDCA力 (2) 横断的	⑥「現代的な諸課題に対応して求められる資質・能力」を意識して教科等横断的な視点から指導計画を立てている。
	⑦学期の終わりの長期休業等を使って、児童・生徒の学習成果の評価だけでなく、教育課程や授業の評価も行なっている。
	⑧「学習の基盤となる資質・能力」を意識して教科等横断的な視点から指導計画を立てている。
	⑨年度当初に教育課程を計画する際、評価規準や方法、時期などをも合わせて計画している。
	⑩全国学力・学習状況調査や都道府県・市および学校の学力調査等の分析結果を参考に、自分の担当学年・学級対象学年だけでなく学校全体の指導計画（内容の組織）を見直し改善している。
組織力 (3) 意識共有	⑪自分の担当学年・教科だけでなく、学校の教育課程全体で、組織的に児童・生徒を育てていくという意識が強い。
	⑫学校の授業研究の成果を日常の授業に積極的に生かしている。
	⑬ビジョンの具体化を図るために、学校として協働して取り組む体制や雰囲気づくりに尽力している。
	⑭既習事項や、先の学年で学ぶ内容との関連（系統性）を意識して指導している。
活用力 (4) 教育資源	⑮地域の人材や素材を積極的に活用している。
	⑯めざす教育活動のために、図書館・博物館・科学館等を積極的に利用している。
	⑰国や都道府県・市町村が提供している資料等を積極的に活用している。
	⑱学校の教育の成果と課題を保護者・地域と共有し、共に解決策を考えたり行動したりする機会がある。

(2) 教師が学び続けられるメソッドとしてのカリキュラム・マネジメント

協力校4校における継続的な取組を経験した教員へのインタビュー調査の分析から、次の4点が、共通のカリキュラム・マネジメントの進め方のポイントとして明らかになった。

- ①視覚的ツールを援用すること
- ②カリキュラム・マネジメントを確実にを行う校内研修の年間計画を確立すること
- ③ポジティブな評価・改善の時間を設定すること
- ④外部講師がコンサルタント的な関わりでカリキュラム・マネジメントに参画していること

次に、4つのポイントについて説明を行う。

①視覚的ツールを援用することについて

視覚的ツールの様式は、A4判もしくはA3判の表面1頁にまとめられており、記載されている主な内容項目は、図1のとおりである。

これらAからCの項目は、小学校学習指導要領(2017)で提起された、いわゆるカリキュラム・マネジメントの3つの側面を含む内容である。視覚的ツールを用いることで、教員一人一人がカリキュラム・マネジメントに対して当事者意識を保持し続けることが可能となる。また、学級・学年を超えてカリキュラム・マ

A : 学校教育目標・目指す児童像・各学年等の実態・実態を受けての指導の手立て等の内容
B : 指導の手立て等を実践するための重点目標・重点教科・重点単元とそれを核にした教科等横断的な関係性、更に校内外の教育資源の活用が分かる内容
C : 上記A・Bを実践しての評価と改善策の内容

図1 「視覚的ツール」への主な記載内容

ネジメントの取組への進捗状況が可視化され教員間で確認・共有が可能となる。

②カリキュラム・マネジメントを確実に実行する校内研修の年間計画を確立することについて

教員一人一人が、カリキュラム・マネジメントを、一年間通じて継続的に実施できるように、図2の校内研修計画に基づいて年3回実施している。1回ごとに、カリキュラムのデザイン・実践・評価・改善の一連のプロセスを、研修として実践できる仕組みとなっている。なお、図5にある「学カリマップ」とは、「視覚的ツール」のことである。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
学カリマップ作成① 全体会		授業研・各自の実践		学カリマップ作成② 価値付け会	授業研・各自の実践			学カリマップ作成③ 価値付け会	各自の実践		全体会	価値付け会・次年度への展望
		〔1学期〕				〔2学期〕				〔3学期〕		
				夏休み				冬休み				春休み

図2 協力校の校内研修の年間計画

③ポジティブな評価・改善の時間を設定することについて

価値付け会は、各学年の視覚的ツールに記載した取組による児童の成長を事例として紹介し合い、互いに事例を価値付け合う時間である。事例に対する問題点を指摘するような否定的な表現は避け、事例のもつ良さや可能性を確認し、互いに学び合うのが特徴である。各教員には肯定的な感情が生起する。そこから、教員個々は、前向きに次の課題を自ら見いだしていくことができる。

④外部講師がコンサルタント的な関わりでカリキュラム・マネジメントに参画していることについて

これまでの校内研修における外部講師の関わり方は、授業研究会の事後研究会での指導助言やテーマを設定した講演等、年間を通して単発で終わってしまうケースがほとんどであった。これでは、校内研修がその時で終わってしまい日常的に教員が学び続けることが難しいという課題を多くの学校が抱えている状況であった。

図2の協力校における校内研修では、その都度、外部講師である筆者が参加している。外部講師が、何か知識等を「教える・伝える」という関わり方ではなく、各学年の問題点に共感し、それを共有しながら解決の手立てを一緒に考えたり、単元づくりでは筆者からアイデアを出したりと、各校のカリキュラム・マネジメントに参画していくスタンスである。筆者が各校の相談にのりながら一緒にカリキュラム・マネジメントを進めていくという、いわばコンサルタントのような関わり方をしている。

これらのポイントを取り入れ、各協力校独自の進め方(メソッド)を構築し、無理なく研修としてカリキュラム・マネジメントを実践している。このことにより、秋田(2020)^{注2)}が提起する「教師の学びの3本柱」を実現することができた。その結果として、山形県教員「指標」に示す教諭として必要な資質・能力の育成及び向上に繋がることになった。

以上のように、「教師が学び続けられるメソッドとしてのカリキュラム・マネジメント」について、秋田(2020)を基にイメージ図で表すと次のような図3になる。

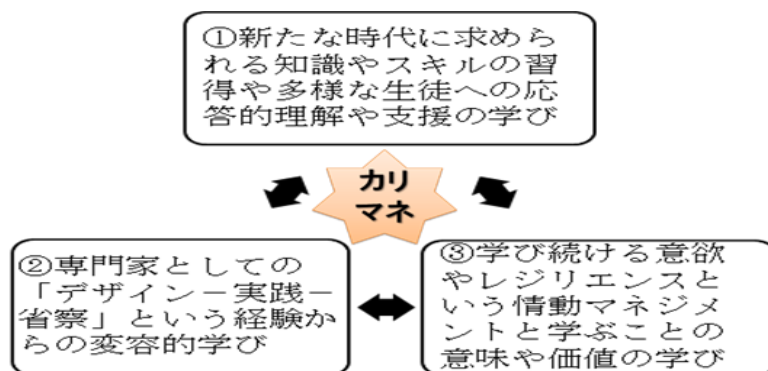


図3 視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントを通しての教師の学びの場の設定 (高野作成のメソッドのイメージ図)

この「教師が学び続けられるメソッドとしてのカリキュラム・マネジメント」は、教員が同一の時間と場所で実施されるため協働的な雰囲気が保たれる。「カリキュラムを共に創る。」という雰囲気である。そのため、教員個々が孤立せずカリキュラム・マネジメントを進められるので、同僚性の高まりも期待できる。

3. 期待される効果

以上の視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントに取り組むことで、図3で示した教師の学びの場が組織的に準備されることになる。定期的に繰り返されるカリキュラムの「デザイン・実践・評価・改善」の一連のプロセスを通して、山形県教員「指標」で目指す「学習指導力」及び「チームマネジメント能力」を育成することができる。また、ポジティブな評価・改善の時間である価値付け会をはじめ、協働的な教員の学びとなっていることから同僚性の高まりも期待できる。

4. 今後の展望

視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントのさらなる充実に向けての展望を述べる。それは、視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントの「継続」である。ここでの「継続」には二つの側面がある。

一つ目は、視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントを教師個々が、1年間どのようにして「継続」して取り組むことができるかである。二つ目は、教員が毎年人事異動で変わる公立小学校において、年度を超えて視覚的ツールを援用したカリキュラム・マネジメントを、学校としてどのように「継続」していくかである。どちらの「継続」を考える上でも、高野(2022a)で述べた「共創のシステム」^{注3)}を構築することが重要である。そして、このシステムは、教師のプラスの感情を生起させる。プラスの感情こそが教師のモチベーションとなり主体性が生まれる。教師の主体性なしには、「継続」はあり得ない。

「共創のシステム」は、どの学校においても適合するような、一般化されるものではない。各学校の実態に応じてそれぞれのシステムを構築し、教師の学びの場(研修)を通して、教師の資質・能力が育成・向上していく独自のメソッドとなっていくことが必要である。「共創のシステム」を構築する学校独自のメソッドがなければ、教師は孤立し「個業化」してしまい「学びの場」を得ることが難しい状況となる。

注 1) 田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵(2016)カリキュラムマネジメントハンドブック ぎょうせい, 44-55.

注 2) 秋田喜代美(2020)「学び続ける教師」, 『初等教育資料』, No.994, pp. 8-11, 東洋館出版社.

注 3) 佐古秀一(2019)『管理職のための学校経営 R-PDCA』, 明治図書, p. 167.