

これからの時代に求められる資質・能力を育成するためのカリキュラム・マネジメントに関する研究

～子供たちの主体的・対話的で深い学びを通して～

県総合教育センターカリキュラム開発部研究開発担当

1 はじめに

新学習指導要領では、学校として育成すべき資質・能力を明確化し、教科等横断的な視点から育成を図るカリキュラム・マネジメントの実現が求められている。千葉教育 No. 655 では、資質・能力を育成するための四つのステップと、カリキュラム・マネジメントの実現を図る七つのポイントについて記載した。ここでは、マネジメント分担の明確化と、円滑にマネジメントを進めるためのワークシートについて記載する。

2 校務分掌を基にしたマネジメント分担の明確化

校務分掌の役割をマネジメントの視点から整理し、「学校経営レベル」、「学年や教科等の経営・運営レベル」、「学級や教科等の授業実践レベル」の三つのレベルに分類した。各レベルの具体的な内容は以下の通りである。

(1)「学校経営レベル」のマネジメント(校長、副校長、教頭、主幹教諭、教務主任)

校長、副校長、教頭、主幹教諭、教務主任は、学校として育成を目指す資質・能力を決定し、育成のための方針を全教職員に示す。

マネジメントする主な業務は、児童生徒の実態把握、学校の教育課題の明確化である。そして、実態や課題等に基づき、各主任や教職員の意見を取り入れ、学校として育成を目指す資質・能力を検討し、決定する。これを学校経営計画に位置付けることが肝心である。

この他にも、PDCA サイクルのスケジュール管理、資質・能力の育成に向けた学校としての取組と教職員一人一人の取組の関係性の明確化、評価を意図的・計画的に実施し、学校評価につなげること等が考えられる。

(2)「学年や教科等の経営・運営レベル」のマネジメント(教務主任、学年主任、各教科等主任、研究主任)

教務主任、学年主任、各教科等主任、研究主任は、学校として育成すべき資質・能力を実務的に運営する。

教職員の意見の取りまとめ役や管理職と他の教職員をつなぐパイプ役として機能することが求められる。カリキュラム・マネジメントが実現するかどうかは、主任層が「キーパーソン」となって円滑な運営ができるかどうかにかかっていると言っても過言ではない。それぞれの主任としての視点から児童生徒の実態把握を行い、課題等を明らかにし、学校として育成を目指すことが必要であろう資質・能力を教務主任が中心となって取りまとめて管理職に報告する。また、教科等の系統性、各教科等の関連や上下学年間の関連性を見直し、各教科等の単元の配列を整理することも重要である。研究主任には、校内研究(研修)計画や学習指導案に学校として育成を目指す資質・能力との関連項目を設定することを推進する役割が考えられる。

(3)「学級や教科等の授業実践レベル」のマネジメント(学級担任、教科等担任)

学級担任、教科等担任は、学校として育成を目指す資質・能力を、授業等における指導・支援を通して直接働きかける。

指導・支援による児童生徒の変容や成果と課題を把握し、授業改善につなげたり、授業の様子について主任層と情報共有したりする役割を担っている。

学級経営や教科等の指導において、目指す児童生徒の姿を実現するための手立てを考え、実践し、形成的評価を積み重ねる。自分自身の学級経営の改善や教科等の授業改善につなげたり、主任層と情報共有を図り、所属する学年や教科等の経営・運営の改善に反映させたりする。

3 カリキュラム・マネジメントワークシートの活用

カリキュラム・マネジメントをより円滑かつ効果的に進めることを目的として、県総合教育センターでは以下3枚のワークシートを作成した。

(1)STEP 1～3（年度初め）

図1のシートを使用する。主に管理職及び主任層がまとめ、全教職員へ配付し、育成すべき資質・能力について共通理解を図る。

STEP1「学校として育成を目指す資質・能力の設定」、STEP2「資質・能力を発揮した児童生徒の姿」、STEP3「手立て」を記入する。

(2)STEP 4①（年度途中の経過記録）

図2のシートを使用する。全教職員が個人で継続して記録する。

学校や育成グループで設定した手立て（STEP3）の有効性について、資質・能力の育成状況と関連付けて記入する。

「今年度の振り返り」及び「次年度に向けて」には、実践を総括し、今年度の振り返りや次年度に向けた取組について記入する。

(3)STEP 4②（年度末のまとめ）

図3のシートを使用する。主に管理職及び主任層がまとめ、全教職員に配付する。

今年度の実践の振り返り及び次年度に向けた取組について記入する。資質・能力の育成状況や各種調査の結果等を加味して、現在の児童生徒の実態及び課題を記入する。今年度の取組等を考慮して、次年度の育成を目指す資質・能力の確認や新たな設定を行う。これが、次年度のSTEP1につながる。

このワークシートを活用することにより、資質・能力の育成に向けたPDCAサイクルが自然と確立されるようにした。

4 おわりに

全教職員が「全ての教育活動が学校として目指す資質・能力の育成につながる」という意識をもって日々の教育活動に取り組み、振り返り、次につなげることが、資質・能力を育成するためのカリキュラム・マネジメントの実現の成否を握っている。

詳細は、県総合教育センターWebサイト「これからの時代に求められる資質・能力を育成するためのカリキュラム・マネジメントサポートブック」を参照していただきたい。

<アドレス>

<https://www.ice.or.jp/nc/shien/cs/guidebook/>

STEP 1 ■ 育成を目指す資質・能力
児童生徒の実態や教師の願い、保護者・地域の要請等を加味して学校として育成すべき資質・能力を設定し、記入します。

STEP 2 ■ 資質・能力を発揮した児童生徒の姿(学校全体として)
STEP1で設定した資質・能力を発揮した児童生徒の具体的な姿を「三つの柱」で整理し、設定し、記入します。
■学校全体として資質・能力を発揮した児童生徒の姿を設定し、それを基に育成グループとして

STEP 3 ■ 手立て(学校全体・育成グループとして)

例	学校全体として 授業改善 育成	○ 「問い」の工夫
		○ 思考スキルに応じた思考ツールの活用
		○ リフレクションの設定
		○ 設定した資質・能力を育成するための「基となる教科等」

STEP 4 ■ 実践の振り返り
※振り返りの視点：「手立ての有効性」や「設定した資質・能力の育成状況」

日	手立て(STEP3) 【どこで、どのように】	実践してみて(反省、今後に生かすこと等)
個人で記録を継続して記入します。 学校や育成グループで設定した手立て(STEP3)の有効性について、設定した資質・能力の育成状況と関連付けて記入します。 視点は、「手立ての有効性」及び「設定した資質・能力の育成状況」です。 この視点が、(年度末用)資料の基礎となります。		
例 6/23	「問い」の工夫	○「□□□□□」の単元で、資質・能力の「三つの柱」を意識した「問い」を設定した。設定した「問い」は、児童の興味を大いに引き出した。まとめの発表会では様々な考えがでた。一方で、数回まわらない児童がいた。今後は個別指導を工夫していく。 資質・能力の育成状況は、4月と比べると、少しは育成できてきたように感じる。日々の授業が大切なので、今後も「問い」を工夫

図1

図2

STEP4 <年度末用>
主に、管理職及び主任層がまとめます。

■学校全体としての振り返りと次年度に向けて
学校全体として、今年度の実践を振り返り、次年度に向けて記入します。
育成グループ及び学校評価でまとめものを総括して記入します。
※視点は、「手立ての有効性」及び「設定した資質・能力の育成状況」のです。

図3

幼児教育における研修 ～全ての子供に質の高い教育を～

県総合教育センター研修企画部

1 はじめに

平成29年3月に「幼稚園教育要領」「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」「保育所保育指針」が改訂され、令和元年10月には、「幼児教育・保育の無償化」がスタートした。これらのことから、「全ての子供に質の高い教育を提供すること」が国の重要な教育課題の一つとなっていることが分かる。

本県では、平成28年度から3年間、文部科学省からの委託を受け、「幼児教育の推進体制構築事業」を行った。本年度からは、新たに当センター内に幼児教育センターとしての機能を担う組織を設け、「幼児教育の推進事業」に取り組んでいる。特に幼児教育アドバイザーの派遣事業では、公立の幼稚園長経験者2名、私立幼稚園長2名、私立保育園長1名を幼児教育アドバイザーとして配置し、幼児教育の課題に対応できるようにしている。また、この事業をはじめ、幼稚園教諭に限らず、幼児教育の推進に関わる様々な方に対して研修を行っている。

2 様々なニーズに応える研修

平成30年3月に策定した「千葉県・千葉市教員等育成指標」に設定されている三つのキャリアステージに応じた研修が積み重ねられるよう、幼児教育においても悉皆研修として、初任者研修、中堅教諭等資質向上研修があり、来年度から専門研修が設定されている。推薦研修には、園長等運営研修や保育技術研修があり、これらの研修は文部科学省からの令達事業「幼稚園教育理解推進事業」の一部でもある。また、平成29年度より「幼児教育体制構築事業」として始められた研修には、2、3年目の若手教諭を対象とした希望研修「ス

マイル先生！幼児教育若手指導力アップ研修」や地域の幼児教育の中心となる人材を育成するための「幼児教育アドバイザー育成研修」がある。

これらの研修は、全て、公立幼稚園教諭だけでなく、私立幼稚園や公私立幼保連携型認定こども園に勤務する幼稚園教諭及び保育教諭も対象として行われている。なぜなら、現在の千葉県の幼児のうち、公立幼稚園に通っている幼児は約1割であり、それ以外の9割近い幼児は私立幼稚園、認定こども園、保育所等に通っているからである。中でも「幼児教育アドバイザー育成研修」においては、幼児教育従事者だけでなく、教育行政を通して幼児教育に携わる方や、公立小学校教諭も参加対象とすることで、保幼小の連携や幼児教育と小学校教育の接続をより強化することをねらいの一つとしている。

3 おわりに

本県の第2期教育振興基本計画で施策の柱として位置づけられている「人格形成の基礎を培う幼児教育の充実」に向け、様々なニーズに応えるべく研修を企画運営してきた。公私立問わず研修の提供を行っているが、私立幼稚園や公私立幼保連携型認定こども園については、園の事情等から研修への参加状況は様々である。そこで、公私立保育所・園に関しては、来年度より「幼児教育アドバイザー育成研修」の参加希望を募る予定である。「全ての子供に質の高い教育を提供する」ために、今後も幼児教育に携わる全ての人に様々な学びの場を提供し、幼児教育の推進体制事業を進めていきたい。

チバミュージアムフェスタ2020

「オリンピック・パラリンピック」と千葉のスポーツ史

県立中央博物館

今年は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会が開催され、県内でも千葉市・一宮町が会場となります。これに合わせて、千葉県立博物館では、チバミュージアムフェスタ2020を開催し、県内の公共施設等で、巡回パネル展示『「オリンピック・パラリンピック」と千葉のスポーツ史』を行っています。

更に、令和2年2月22日～5月10日までは千葉県立中央博物館で、7月22日～9月22日までは千葉県立房総のむらで、近代オリンピックと千葉県のスポーツの歴史について、実物資料や千葉県ゆかりの人物の活動を通して紹介する展示を行います。

●日本最初の体操教師は千葉県出身

明治時代になって、「体育」「スポーツ」という考え方が海外から日本へ入ってきました。明治政府は体操を広めるために、明治11年（1878）に体操伝習所（現：筑波大学）を設置し、アメリカから医学博士リーランドを招きました。その通訳にあたったのが、市川市出身の坪井玄道です。リーランドの帰国後、坪井はその後継者として体操教師となり、野球、サッカー、卓球などの競技を日本に初めて紹介しました。今回は、坪井玄道が著した体操の教科書や、当時の体操の様子を描いた錦絵などを展示します。

●手賀沼がオリンピック会場候補に

1940年に開催される予定だった、幻の東京オリンピックでは、手賀沼がボート競技の会場として立候補していました。当時の新聞には、選手村は稲毛海岸にと記されています。最終的には、埼玉県の前田がボート競技場に決定しますが、立候補の裏には、当時、嘉納

治五郎が手賀沼の湖畔に別荘を構えていたことが関係しているかもしれません。今回は、手賀沼の競技場の予定図などを展示します。

●初のパラリンピックポスターは千葉県出身者がデザイン

パラリンピックという言葉が初めて使われたのは、昭和39年（1964）の東京大会の時です。世界初のパラリンピックのポスターをデザインしたのが、千葉県出身の高橋春人です。戦前から戦中・戦後にかけてグラフィックデザイナーとして活躍しました。今回は当時のポスター2種類を展示します。

●歴代オリンピックを支えた千葉県出身者

いすみ市出身の青木半治は昭和39年（1964）の東京オリンピックの組織委員として運営に尽力しました。昭和44年（1969）にはJOCの委員長となり、在任中の昭和47年（1972）には札幌オリンピックが開催されました。その後、ミュンヘンオリンピックでは選手団団長、昭和59年（1984）のロサンゼルス大会では日本選手団顧問を務めました。今回は、青木半治自身が参加したオリンピックに関係する、さまざまな資料を展示します。

中でも、オリンピックの会場で他国の選手や役員と交換したピンバッジやネクタイの数々は、オリンピックが国際交流の場、平和の祭典であることを再認識させてくれます。

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会開催にあたり、今まであまり知られてこなかった、千葉県とオリンピックの深い関係、千葉県のスポーツの歴史を学びに、千葉県立博物館にお越しください。