

関西大学 教育推進部 教授 **森 朋子**



「カリマネ」を通じて 先生方が社会に変革を起こす

先生方に求められる 「越境する学び」

今回のワークショップでは、参加した先生が思いを語り合ったり、意見を述べたりするアウトプットの時間が重視されていました。実際、アクティブラーニングで思考を深めた生徒のような表情をしている先生がたくさんいらっしゃったのが印象的でした。ある先生は、グループの仲間に「自校の課題をここまできちんと言葉にしたのは初めて」と打ち明けていました。学校における先生方同士のコミュニケーションはまだ不足していると感じました。同時に、今後、先生方がもっと語り合えば、様々な問題が解決されていくはずだと、活発に語り合う先生方の姿に希望を見いだしました。

社会のあらゆる領域でイノベーションが求められる現代では、「越境する学び」が求められます。先生方であれば、校内外において他教科や他学年の先生と対話し、学び合うことです。様々な学校の現状を知ることが、あたり前だと思っていた価値観が揺らぎ、自分の学校を深く理解することにつながるからです。

「カリマネ」は教師たちの 社会変革への挑戦

現場の先生方は、「成績評価」から「学習評価」への転換にまだ戸惑っているということも改めて分かりました。学力の3要素のうち「知識・技能」の成績だけで、しかも教師から一方的に生徒を評価しているのが多くの学校の実情のようです。

確かに、「思考力・判断力・表現力等」の見えにくい学力、「主体的に学習に取り組む態度」といった見えない学力は、どう指導・評価すればよいか、分かりにくいものです。そのため先生方は、見える学力を一生懸命伸ばそうとしてきました。しかし、自校の学校教育目標で掲げられているのは見えにくい学力や見えない学力であり、先生方も、見える学力、見えにくい学力、見えない学力をバランスよく育んであげたいと思っているのではないのでしょうか。そのジレンマを教科や分掌の枠を超えて解決しようというのが、カリキュラム・マネジメントだと私は考えます。カリキュラム・マネジメントの土台は、先生方の対話です。生徒がどのような知識を活用して何ができるようになったのか、学校教育目標に照らし合

わせると、どんな指導が考えられるのか、感じたこと、気づいたことを自由に話し合っていたいただきたいと思えます。さらにそこに客観データがあれば、思いや課題意識が共有されやすくなります。外部の模擬試験やアセスメント、校内の独自データでも結構です。カリキュラム・マネジメントの推進役の先生方には、学校教育目標を踏まえて、個々の生徒の成長をどのデータで見ているのか、データを選び抜く力も今後ますます必要になるでしょう。今回のようなワークショップ形式で、いろいろな学校の先生が自校の生徒を見取るデータを持ち寄り、「うちの生徒はこんな力を持っていますよ」と、データの利用方法とともに語り合う場をつくるのもよいかもかもしれません。

大学生と話していると、高校の先生方が与える影響の大きさに感動することがよくあります。先生方は、教育を通じて社会にイノベーションを起こす存在であると思います。そして、何が正解か分からない社会でイノベーションを起こす人材を育てるためには、生徒を多面的に見取り、寄り添い、伸ばすことが必要だと思います。カリキュラム・マネジメントは、社会変革への先生方の挑戦なのです。



静岡県立御殿場高校 教諭 **美那川雄一**

常に疑問を持ち、悩むことが 学校という組織の「健全さ」

仲間づくりのために 自分から語りかけてみる

ワークショップの最後に、参加者のある先生が「カリキュラム・マネジメントの推進は1人ではできないから、まずは一緒にやってくれ仲間を見つけてほしい」と話していました。私はその言葉にとっても納得しました。考えてみれば、自分もそうしてきたからです。御殿場高校での一連の取り組みは、固定化したメンバーでプロジェクト化されているわけではありません。ただ、何かアクションを起す前には、「こんなことを考えているのだけれど……」と、何人かの先生に話すようにしてきました。自分が話しかけることで、周りの先生も「美那川の話聞いてみよう」「美那川に考えを話してみよう」と思うものです。対話的な関係は自分の働きかけでつくることができ、話すことで自然と仲間ができるはずで

す。私にとってカリキュラム・マネジメントは、「授業や部活動、学校行事の内容をすり合わせる作業」というよりも、「教師の考えや思いを合わせていく作業」なのです。担当の世界史Aの授業で私が生徒と接するのは、週にわずか2時間です。だからこそ、学校全体で教師間の考えや思いを合わせていくことが、生徒に大きな恩恵をもたらします。

疑問とアクションの連続で 学校は変わる

ただ、教師の考えや思いを合わせるには時間がかかります。ワークショップでも、何人かの先生から「御殿場高校では、ビジョンを共有するのにどれくらい時間がかかりましたか？」と尋ねられましたが、短期間でできるようなものではありませんし、ビジョンを言語化し、共有したからといってすぐに変化が見られたり、成果が出たりするとは限りません。

そもそも、ビジョンづくりとその共有には終わりが無いように思います。御殿場高校では、2018年度より、管理職が中心となって地域の企業、卒業生、そして生徒にヒアリングをし、本校で育成を目指す資質・能力とはどのようなものを検討しています。生徒たちからも、「専門知識・技能」「忍耐力」「コミュニケーション力」「正しいかどうかを判断する力」など、いろいろな意見が出てきました。生徒も自分の置かれている状況を踏まえてよく考えてくれていると感じました。

19年度は、各教師が「自分の授業でどんな資質・能力を育めるか」を考え、ヒアリングの結果とすり合わせていきます。両者は必ずしも一致しませんから、さらに検討が必要になります。例えば、

ヒアリングで挙げられた資質・能力の1つに「リーダーシップ」がありますが、それは具体的にはどのようなものか、本当に御殿場高校の生徒に必要なものなのか、必要であればどのような授業や行事で育むのか。また、ほかの教育機会が必要であるならば、それは何かと、更に考え、練り上げている段階です。

指導のPDCAサイクルが回っているとさえいえばその通りですが、実は大きなことではありません。「ヒアリングではこういう資質・能力が挙げられたけれど、何か違う気がする」となどと、疑問を口にしてみることで、そして疑問をそこで終わらせずに、同僚に相談したり、授業方法を変えてみたりと、小さくてもよいのでアクションにつなげることが、大切だと思います。そして、そのアクションがうまくいかない時は、また別のアクションを模索する……言わば疑問とアクションの連続です。

完成したように思っても「何だか違う」と新たな疑問を持ち、「このままではいけない」と悩むことが、学校にとっては健全な状態なのではないでしょうか。そんな組織には「どう思う?」「どうしよう?」と対話が生まれます。時には生徒も交えて語り合いたいですね。学校について話し合わせることも、自分と他者について考えるきっかけとなり、生徒を育てる授業になるはずで



教師にとって「カリマネ」は、 答えが1つではない問いを考える旅

2つの学力を 生徒にどのように育むか

かつて多くの高校では、進路指導部などが中心になって「指導ストーリー」をつくり、それを基に教師が目線合わせをして、生徒の希望進路実現のために学力の向上を図る指導を行っていました。ところが近年、これまでの入試で重視されてきた学力と、社会で必要な学力の両方を生徒に養う必要が出てきたため、その状況が変わりつつあります。

これからの教師は、2つの学力が求められる生徒を支援することが必要であり、かつての「指導ストーリー」だけではすべての生徒の進路実現を果たしていくことは不可能です。2つの学力が求められる生徒を学校としてどのように支援するのか、その答えを教師全員が話し合いを重ねながら探していく—それがカリキュラム・マネジメンのねらいではないでしょうか。

生徒と話してみると、10年後、20年後は国境を越えた生き方があたり前になっているだろうと彼らなりに予測していることが分かります。生徒が変化できる社会での生き方を模索しているのであれば、学校としてはそうした生徒をどう支援するのか、考えなければなりませんし、カリキュラム・マネジ

メントは、学校として生徒に、変化する社会の生き方のヒントを提示するものであると思います。

今回、ワークショップを通して先生方とお話する中で、それぞれの学校でカリキュラム・マネジメントに着手はしているけれども、成果がまだ明らかにならず、少し戸惑っている様子も見られました。このままの進め方でののか、何かすぐに改善すべきことがあるのか、先生方も答えを欲していました。ただ、その答えは学校の状況によつて様々で、こうすればよいという1つの答えは残念ながらありません。だからこそ、今回のワークショップのような場に参加して、いろいろな学校と情報交換をし、考え方の幅を広げていくことが大切です。

「越境」のチャンスに！

私が管理職の先生方に申し上げたいのは、カリキュラム・マネジメントの推進におけるミドルリーダーの重要性です。私は40代前半の頃、学校改革を進めるある高校の進路指導部長と話す機会がありました。「先生の学校では、なぜスムーズに改革が進むのですか」と尋ねたところ、その先生は笑いながら「私はちょうど年齢が真ん中なんですよ」と答えました。年齢的にも、立

場的にもみんなの真ん中にいる、文字通りミドルリーダーの立場だから、自分の言葉に耳を傾けてくれるのだとその先生は私に話してくれました。

カリキュラム・マネジメントを通して学校改革を実現する上では、トップダウン型のリーダーだけではなく、すべての教師の真ん中にいるリーダーも必要ではないでしょうか。管理職の先生方には、先を見通し、自分なりの仮説を持って動くなど、ミドルリーダーに求められる資質を見抜き、そういつに求められる資質を伸ばし、外部研修などのチャンスを与えていただきたいと思えます。今回のワークショップの監修者である森朋子教授は、その場を「越境する学び」と表現しました。ミドルリーダーに越境を経験させるのは管理職の役割です。

そして、カリキュラム・マネジメントの中で見られたちょっとした変化を拾い上げ、先生方を評価してあげてください。アンケートや調査データでもよいですし、日々の生徒の表情や態度の変化でも構いません。そして、地域や保護者にぜひ生の生徒の変化を発信してください。そうすることで、ミドルリーダーを始め、カリキュラム・マネジメントにかかわる先生方はきっと救われ、答えが1つではない問いを考える旅を続けることができるはずです。

参加者の振り返り

これからの教育を
先生方と考え続けたい

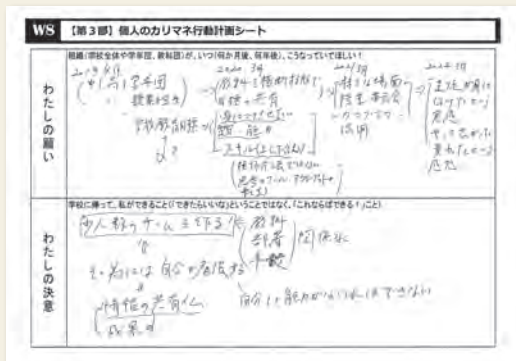
広島県・私立広島修道大学ひろしま協創中学校・高校
 新納良樹先生



ワークショップは、カリマネに関する知識の整理から実践報告まで、地方で働く私にとってはなかなか学ぶ機会がなかった内容ばかりで、参考になりました。また、他校の先生方とお互いの学校の抱える課題を共有し、それらにどう取り組んでいけばよいかアドバイスし合うことで元気をもらいました。

本校では今年度から探究科が発足し、生徒1人に1台のタブレットの導入が始まりました。それに伴い、探究の授業に関する会議が毎週行われ、ICT教育のあるべき姿の検討や研修を担う委員会も発足しました。今後は、探究学習やICT教育を一部の教師だけでなく、全教師がかかわるものにしていくことが重要です。

今回のワークショップで私は、教科や分掌を超えたチームをつくと決意を宣言しました。まだ数回ですが、先生方に呼びかけ、自由参加のICT研修会を開催しました。これからも、校内の先生方と勉強を続けていきたいと思っています。



しっかりとした幹を持った
よりよい学校をつくりたい

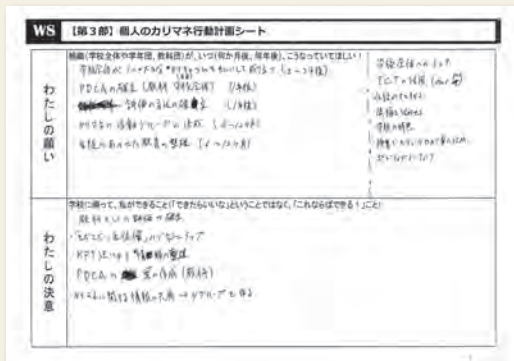
千葉県・私立文理開成高校
 舞木康博先生



これまで、カリマネをどのように計画、実行するかについて学ぶ機会がなかったため、今回のワークショップは私にとって大変ありがたい場でした。特に、他校の実践事例や取り組んでみての苦労などについて、先生方からお話を伺うことができたのは大きな学びとなりました。

ワークショップ後、新年度開始直後に校内で、事前課題のワークシートを使って、育てたい生徒像と育成を目指す資質・能力の明確化に取り組み、先生方から様々な意見をいただくことができました。1学期中に再度、今年度の生徒を実際に指導した手応えも踏まえて、改めてワークシートに取り組む予定です。

カリマネは、その学校の教育の根幹をしっかりとつくる作業だと考えています。根幹となる教育目標がなければ、一貫性を持った特徴ある教育は行えないでしょう。カリマネを通じて、本校の根幹をつくり、それに合わせたカリキュラムを策定することで、本校をよりよくできればと考えています。



VIEW21編集部

それぞれの高校に合った
カリマネを実現するために

「カリマネと言ったら、難しいもの」「管理職が行うもの」「推進しなければいけない」と言われているが、どんなものか分からない」といったイメージをお持ちの先生も多いのではないだろうか。そこで、今回のワークショップは、カリマネの意義や必要性だけでなく、何をする 것인가、どうやって推進していくのかといったWhatやHowの点についても考える内容にしました。

参加された先生方からいただいた「本校に帰って、ワークショップで体験したワークを行ってみたら」「他の先生方と内容を共有し、委員会が立ち上がった」といった言葉にも表れているように、これからの学校づくりにつながる機会になったのではないかと思います。

学校が目指すところ（＝学校教育目標）や学校内外の現状、そしてそのギャップから生じる課題は各校によって異なりますから、カリマネ推進上の具体的な施策や手順も各校で異なります。「答え」が1つではないからこそ、多様な他者から多様な考えを引き出し、それを自校のカリマネの実現に生かしていくことが重要ではないでしょうか。生徒だけでなく、教師にも、「越境する学び」が今、求められています。