

半歩⁺未⁺来⁺を考⁺え⁺る教育オピニオン

OPINION

「学力」が向上する カリキュラム・マネジメントで

大谷大文学部 教授

荒瀬克己^{あらかつみ}

高大接続改革実行プランの下、高校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的な改革に向けた検討が進められている。2016年度の中央教育審議会答申に向け、次期学習指導要領について審議されているが、その鍵を握るのが「アクティブ・ラーニング」と「カリキュラム・マネジメント」だ。中央教育審議会教育課程企画特別部会委員を務める大谷大の荒瀬克己教授に、次期指導要領の狙いとポイントについて聞いた。

学力の3要素に基づいた 教育改革を進めていく

中央教育審議会の教育課程企画特別部会では、2022年度からの実施を目指し、次期学習指導要領の方向性について議論を進めてきました。

最初にお伝えしたいのは、現行の学習指導要領そのものに欠陥があるという前提で、見直し

をしているわけではないということです。次の学習指導要領においても、「生きる力」とそれを支える「確かな学力」について変更はありません。しかし、それが十分定着していない現状を変えていくとしているのです。

これから社会に出ていく子どもたちは、近い将来、私たちの想定を超える様々な課題に直面することになるでしょう。そこで必要となるのは、時代がどのように変わっても生き抜いてい

学習指導要領の見直しの 狙いとスケジュール

◎荒瀬克己教授が委員を務める中央教育審議会の教育課程企画特別部会は、学習指導要領の改訂や、初等中等教育における指導・評価のあり方などについて審議する、中央教育審議会初等中等教育分科会の教育課程部会に置かれた部会である。同部会では、2017年度中の告示、22年度からの年次進行による実施を見据えて、学習指導要領の改訂について審議している。

改訂の方向性には、「何を教えるか」だけではなく「どのような力を身に付けさせるか」も含まれる。その力を確実に育むため、指導内容に加えて学習方法や学習環境についても検討してきた。15年8月に「論点整理」が公表され、そこには次期学習指導要領が目指す、育成すべき資質・能力、学習活動のあり方、アクティブ・ラーニングの意義、更に、それらを実現するために必要な方策として、カリキュラム・マネジメントの重要性について言及されている。

今後は、各学校段階・教科別の検討を行い「審議まとめ」を経た上で、16年度中をめどに中央教育審議会として答申できるように検討を進めていく予定だ。



ける力であり、その力を育成する教育をより充実させること、それが学習指導要領の改訂の狙いです。

この改訂は、現行指導要領と同じく、学校教育法第30条2項で定義された学力の3要素、すなわち「基礎的・基本的な知識・技能」「それらを活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力」、そして「主体的に学習に取り組む態度」に基づくものです。

14年12月に取りまとめられた「新しい時代にあふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」でも、また、それを受けて議論している高大接続システム改革会議の「中間まとめ」（15年9月）においても、「（1）十分な知識・技能、（2）それらを基盤にして答え

が1つに定まらない問題に自ら解を見いだしていく思考力・判断力・表現力等の能力、そして（3）これらの基になる主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」が、未来を生きる子どもたちに必要な能力であるとしています。

少なくとも学校関係者は、「学力」を学校教育法に基づいて認識した上で、どのような「学力」を生徒に身に付けさせるかを考え、議論し、実践していくことが必要です。現在進められている高校教育・大学教育と大学入学者選抜の一体的改革の検討も、ここが出発点です。

アクティブ・ラーニングを キャリア教育として捉える

改訂のポイントは大きく2つあります。1つがアクティブ・ラーニングの導入です。その狙いは、主体的・協働的な問題発見・解決の場面を経験することで思考力・判断力・表現力を鍛え、学びへの興味と努力し続ける意志を引き出すことにあります。

子どもたちが将来、経験したことがない課

題、答えのない問いに直面した時に必要となるのは、「何を知っているか」だけではなく、「知っている知識を使って、どのように課題にアプローチするか」という姿勢です。課題に取り組む中で、全く新しい発想や未知の方法を試してみなければならぬ場合もあるでしょう。

また、1人で解決できない場合は、他者から学ぶ姿勢も必要です。その過程では、意見の異なる第三者の主張に納得すれば、自分自身の考えを変えていく、ある種の勇気も求められるでしょう。そこで重要になるのは、対話的精神です。相手を尊重しつつ互いに考えをぶつけ合い、自分自身が変容することもまた潔しとする。そのような協働性や柔軟性、本当の強さ、いわば、しなやかさとしたたかさが必要になります。このような点から考えると、アクティブ・ラーニングはキャリア教育を進める上でもとても重要なものであり、授業を行う際にはそのことを忘れてはならないと思います。

多くの実践から、学びの深まりや定着において、アクティブ・ラーニングは効果的だと言われています。なぜなら、経験的に学んで考えたことは深く刻まれ、記憶に残りやすいからです。単にテストのための暗記と違い、その後も活用できる力になります。

逆に言えば、学びが深まらず長期的記憶にもつながらないアクティブ・ラーニングでは意味がない、ということになります。この点はとて

あらせ・かつみ ◎京都市立堀川高校校長、京都市教育委員会教育企画監を経て、2014年度から現職。福井大教職大学院客員教授、国立高等専門学校機構監事。05年以降、中央教育審議会初等中等教育分科会、教育課程部会、高大接続システム改革会議等の委員を歴任。著書に『奇跡と呼ばれた学校』（朝日新聞出版）等、『月刊高校教育』（学事出版）に随筆を連載。

も重要です。

例えば、ある時間に覚えた解法を別の問題に当てはめて考えるという発想は、応用力・活用力が生みだされている状態です。そうした思考は、付け焼き刃の知識では出てきません。やってみよう、使ってみようとするのは、その知識が活用できる状態で根付いているからです。

このような学びの深まりや長期にわたって活用できる記憶を生むアクティブ・ラーニングに取り組むためには、評価方法を含め、教員相互の共通理解と協働が必要です。

カリキュラム・マネジメントで生徒に学力を付ける

「学力」について語られる際、いまだに知識・理解の域を出ないことが少なくありません。学校として学力向上を目指す以上、教師一人ひとりが「学力とは何か」にこだわらなければなりません。その上で、学力の3要素を学校としてどのように理解し、教育活動を構築していくのかを考える必要があります。

そこで重要になるのが、カリキュラム・マネジメントの発想です。

教育課程企画特別部会がまとめた「論点整理」では、「教育課程とは、学校教育の目的や目標を達成するために、教育の内容を子供の心身の発達に応じ、授業時数との関連において総合的に組織した学校の教育計画であり、その編

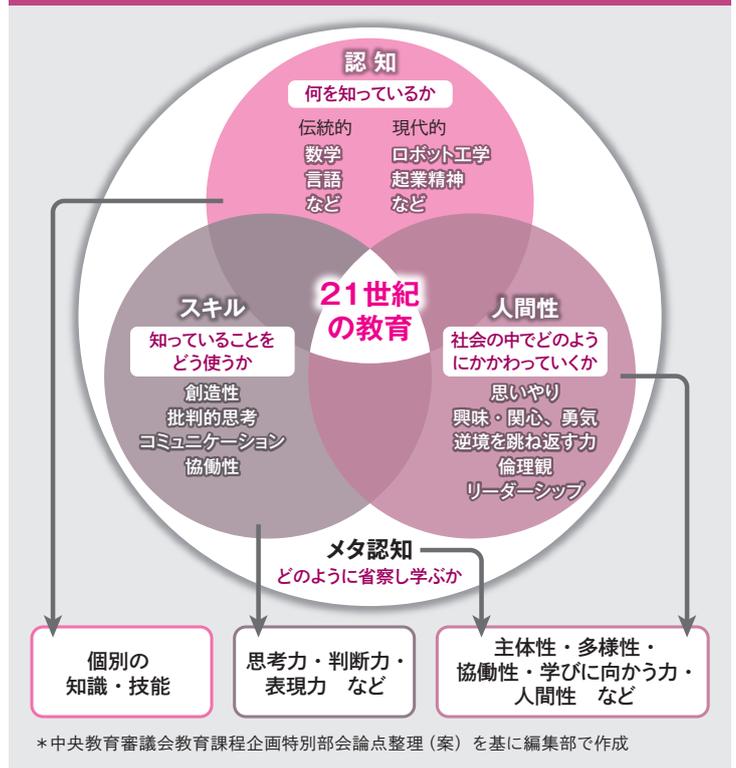
成主体は各学校である」と

し、「特に、今回の改訂が目指す理念を実現するために、教育課程全体を通じた取組を通じて、教科横断的な視点から教育活動の改善を行っていくことや、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が求められており、各学校が編成する教育課程を核に、どのように教育活動や組織運営などの学校の全体的な在り方を改善していくのが重要な鍵となる」と述べています。

このようなカリキュラム・マネジメントの発想を、次期学習指導要領の総則に盛り込めなにかと議論してきました。

学習指導要領を他教科までチェックされている先生は、あまりいらっしやらないはずですが、なぜなら、これまでは、教育活動が教科という枠の中だけで行われていて、各教科で学ぶ力が1人の生徒の中でどのように結び付き、生きる力になっていくのかということへの関心が、希薄だったからです。これからは、教科の学習を通してどのような力を付けていくのかについ

カリキュラム・デザインのための概念と学力の3要素の重なり



て、教師同士がお互いに認識を重ね合うことが必要です。

各教科の学習と共に、教科横断的な視点で学習を成立させ、必要な資質・能力を育むことが求められます。そのため、各教科における学習の充実のもとより、教科間のつながりを捉えた学習を進める観点から、教科間の内容事項について、相互の関連付けや横断を図る手立て・体制を整える必要があります。

また、カリキュラム・マネジメントの発想は、教科学習にとどまるものではありません。各教

科で身に付ける力はもちろん、「総合的な学習の時間」や学校行事などのあらゆる活動について、身に付けさせたい力は何かを明確にし、身に付いた力がどのように発揮されたのかを評価しながら進めていく必要があります。

カリキュラム・マネジメントの3つの側面

カリキュラム・マネジメントは、3つの側面から捉えることが重要だとされています。「論点整理」では次のように示しています。

①各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校の教育目標を踏まえた教科横断的な視点で、その目標の達成に必要な教育の内容を組織的に配列していくこと。

②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等に基づき、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。

③教育内容と、教育活動に必要な人的・物的資源等を、地域等の外部の資源も含めて活用しながら効果的に組み合わせること。

これらを進め、実効あるものとするためには、教科の縦割りや学年を超えて、学校全体で取り組んでいくことが必要であり、学校の組織や運営についても見直しを図らなければなりません。これには、管理職や教務担当者だけでなく、

全ての教職員が取り組まなければなりません。

学校経営の観点から必要な条件整備を進める

カリキュラム・マネジメントを機能させる上で重要なポイントは、広い意味での学校の条件整備です。先ほど紹介した3つの側面の③に当たります。

各校の教育目標を実現するために、教職員の人事、人数や年齢構成、男女比、また、施設・設備や教材整備など、各校の学校経営方針に基づいて、必要な条件を学校と教育委員会が協議しています。しかし、その内容をもっと充実させられないかという思いを持つ方は、多いはずです。

学校は生徒に身に付けさせたい力に応じて教育活動を立案し、その実現のために必要な人員、施設・設備などの条件を提示して必要な予算を申請し、教育委員会はその内容を見て予算配分を決めます。私もまた、そのように、各校の創意工夫を尊重し、支援する仕組みづくりを進めていきたいと考えてきました。

例えば、少し踏み込んで校長の人事について考えてみると、種々の事情や理由があると思いますが、公立高校の校長は2、3年で異動するのが一般的です。長ければよいというものではありませんが、1年目は状況を見ることが中心になり、それに基づいて2年目に向けて方針を

出しても、その取り組みが本当に実るのは異動後になってしまいます。場合によっては、あいまになって消滅してしまう。そうなったら、本人にとっても学校にとっても、もちろん生徒にとっても残念なことです。

教育委員会や個人の事情を横に置いて申し上げれば、場合によっては、改革の行く末を見届けるまで異動させないことも必要なかもしれません。校長自身が「厳しい学校だが、骨を埋めたい」と申し出てもよいでしょうし、教育委員会が「とどまってもよいでしょうか」と打診してもよいと思うのです。単純な言い方の方ですが、校長の意思、意欲を尊重することが、学校を更に変えるのではないのでしょうか。

このように、教育内容から人事を含めた条件整備に至るまでのトータルデザインに学校全体で取り組み、必要に応じて設置者、教育委員会と話し合い、生徒にとってより良い学びの場を構築していくことが、カリキュラム・マネジメントの要諦であると考えます。

そのためには、自分たちは何が出来て、何が出来ないのか、学校の課題や弱点を組織全体で共有するところから始めなければなりません。カリキュラム・マネジメントは、教師にとってのアクティブ・ラーニングと言えるかもしれません。取り組みを通して教師の「学び」が深まるか。それは、教育に対する学校の見識が問われることでもあります。