

# カリキュラム・マネジメントを通してつくられる 持続可能な学校

今、学校現場は、育成を目指す資質・能力を踏まえた、各教科や分掌、学年等の連携による教育課程の編成・実施・改善の営みとして、「カリキュラム・マネジメント（以下、カリマネ）」に取り組んでいる。カリマネの推進によって、生徒の学びや教師の指導はそれまでと大きく変わっていくが、そうした変化と同時に、教師が一層生き生きと働くようになることで、次代の学校に欠かせない「持続可能性」も高まっていくことが期待できる。

## 育成を目指す資質・能力を焦点化し、 教育活動の精選と教育力の向上を推進

### 静岡県立富士東高校

静岡県立富士東高校では、生徒が予測不可能な社会に対応し、自らの将来のビジョンを描くことができるよう、「総合的な探究の時間」を軸にした教育活動の精選や改善を進めている。その過程において同校は、生徒に時間を返しながら、教師一人ひとりが「教職生涯を通じて学び続けられる」、新しい学校へと変貌を果たしつつある。

#### 「総合的な探究の時間」を軸に、 グランドデザインを具現化

2021年度から、「総合的な

探究の時間」を自校の特色化・魅力化の中核に据えた学校改革に取り組む、静岡県立富士東高校。急速に変化する予測不可能な社会に対応し、自らの将来のビジョンを描くことができる資質・能力を生徒に育みたいという同校の教師たちの思いは、改革を推進する原動力としては十分だった。一方で現場は、学級減に伴う教員定数減という切実な問題も抱えていたと、清水俊幸校長は振り返る。

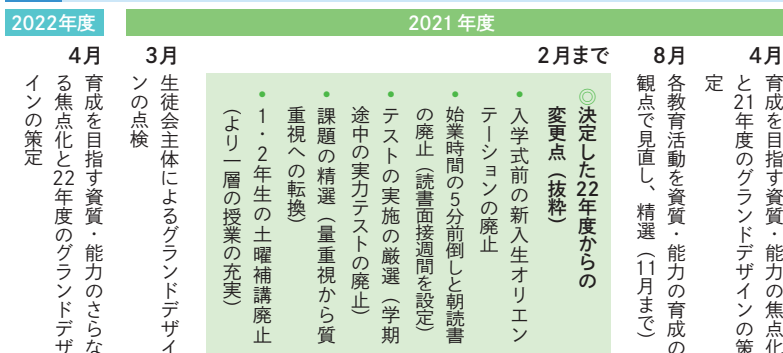
「だからこそ、本校が果たすべきミッションをしっかりと見据

え、アクセルを思い切り踏むべきところと緩めるところを整理する必要があると考え、教育活動の精選に着手しました(図1)」

改革のよりどころとしたのはグランドデザイン(※)だ。21年度のグランドデザインでは、育成を目指す資質・能力の中でも、特に思考力と主体性の育成を重視する方針を打ち出していた。しかし、グランドデザインの具現化の軸として力を入れようと掲げた「総合的な探究の時間」を、教師たちが負担に感じている実態があったと、21年度の「総合的な探究の時間」の推進リーダーを務めた進路指導主事の杉山由紀先生は明かす。

「3年前に本校に赴任した時、

図1 富士東高校における教育活動の精選の流れ



※学校資料を基に編集部で作成。

\* グランドデザインは、ウェブサイト『VIEW next ONLINE』(https://view-next.benesse.jp/) からダウンロードできます。「TOP→学校教育情報誌『VIEW next』→高校向けバックナンバー」をご覧ください。

先生方も生徒も疲れているように感じました。先生方は、『生徒のために』と一生懸命なのですが、課題や補講、校内テストが多く、カリマネの軸となるはずの『総合的な探究の時間』に十分に手をか



**校長**  
**清水俊幸**  
しみず・としゆき  
教職歴35年。同校に赴任して2年目。



**副校長**  
**伊藤直美**  
いとう・なおみ  
教職歴31年。同校に赴任して2年目。



**進路指導主事**、**2学年副担任**  
**杉山由紀**  
すぎやま・ゆき  
教職歴22年。同校に赴任して3年目。国語科。



**教務課（授業研究推進リーダー）**、**2学年担任**  
**渡邊潤**  
わたなべ・じゆん  
教職歴16年。同校に赴任して2年目。数学科。

**学校概要**

**設立** 1978（昭和53）年  
**形態** 全日制／普通科／共学  
**生徒数** 1学年約210人  
**2022年度入試合格実績（現役のみ）** 国立大は、信州大、静岡大、愛知教育大、奈良女子大、九州大、静岡県立大などに57人が合格。私立大は、青山学院大、中央大、法政大、明治大、立教大、関西大などに延べ563人が合格。

**富士東高校のカリマネが  
安心・安全な場づくりに結びついたポイント**

**1 育成を目指す  
資質・能力を焦点化する**

21年度のグランドデザインの策定にあたって、育成を目指す資質・能力を焦点化。特に、思考力と主体性の育成に重点を置き、「総合的な探究の時間」を軸に、授業や学校行事の充実を図ることにした。

**2 生徒と教師の現状に  
合わせた手立てを講ずる**

補講や定期考査以外のテストへの対応に、生徒、教師が追われてしまい、教育活動の軸となるべき「総合的な探究の時間」を負担に感じる状況になっていた。すべての教育活動を資質・能力の育成の観点で見直し、精選を進めた。

**3 学び続ける教師を支援する  
仕組みをつくる**

カリマネの推進においては、教師自身が学び続け、教育活動の改善を継続していくことが欠かせない。「総合的な探究の時間」の進捗状況、個々の授業改善、そして、先進校の指導事例などについて共有する教師向けの学校便りの発行や、教職員用談話スペースの確保を行った。

※学校資料を基に編集部で作成。

けられていない状態でした」  
21年度に入ると、杉山先生を始めとする6人の教師は、持続可能な「総合的な探究の時間」のあり方を模索して、積極的に他校視察を行った。視察報告を聞いた多くの教師から、「生徒に時間を返すことが必要だ」といった声が上がったと、伊藤直美副校長は語る。

「生徒が主体性を発揮しながら、思考を巡らす探究学習を、生徒はもちろん、教師も楽しんでいる事例を杉山先生たちから聞く中で、『総合的な探究の時間』に生徒がのめり込めるようにするために、生徒にも教師にも、もっと時間が必要であり、課題や補講、校内テストの精選は避けては通れないという機運が高まっていました。生徒に時間を返しても、教材研究を深め、授業改善を進めれば、生徒の希望進路の実現は達成できることも、他校視察の成果を聞く中で、先生方は確信していったよ

うに思います」

また、コロナ禍での臨時休業の経験を通じて、学力向上の鍵を握るのは、授業のコマ数ではなく、授業を通じて育成を目指す生徒の姿の明確化と、適切な授業設計であると、同校の教師たちは理解していた。

**土曜補講や一律の課題を廃止  
「生徒に時間を返す」**

「総合的な探究の時間」を軸にした特色化・魅力化のアクセルを強く踏むため、教育活動の精選に全教師で取り組んだ。

「21年度8月、すべての教育活動について、グランドデザインで掲げた資質・能力の育成に寄与する活動かどうか、全教師で点検を行いました（P.14図2）。設定した基準点に満たないものを洗い出し、9月以降は廃止や縮小、または大幅改善に向けた検討を開始しました」（伊藤副校長）

そうして、22年度からの1・2年生の土曜補講と学期途中の実力テストの廃止、そして、課題の精

図2 育成を目指す資質・能力の観点からの各教育活動の点検

担当	時期(月)	各教育活動	対象				グランドデザインに掲げた「育成を目指す資質・能力」との関係															
			1年	2年	3年	職員	中学生・保護者	主体性	思考力	情報収集能力	自己管理能力	コミュニケーション能力	表現力	分析力	自己実現能力	実践力	人間関係形成力	チャレンジ精神	社会参画意識	論理性	合計	
教務	4	新入生オリエンテーション																				
総務	4	避難訓練																				
教務	4	初期指導																				
生徒	4	対面式 部紹介等																				

「育成できる」を1点、「特に育成できる」を2点と点数化し、全教師の点数の合計を一覧化

※学校資料を基に編集部で作成。

選などの方針が固まった。同時に、「総合的な探究の時間」そのものにおいても、1・2学年団の教師全員が、教科を超えて生徒の伴走役となるなど、教師一人ひとりの負担を軽減しながら、教師自身も探究学習を楽しめるような体制を構築していった。

土曜補講を廃止し、課題の精選を進めるとともに、生徒が自ら自分に必要な学習を考え、主体的に学習に取り組むような仕組みづくりに取り組んだと、教務課の渡邊潤先生は説明する。

「全員一律に取り組む課題を減らした分、プラスαの位置づけの課題を複数準備して、自分に必要だと思った課題を生徒が選んで取り組めるようにしました。また、校内実力テストの過去の良問などを印刷して、空き教室に置くようにしたところ、多くの生徒が週末課題として持ち帰っていました」

また、教育活動の精選のための議論を通じて、「日々の生徒の様子をじっくりと見取る時間をもっと必要だ」といった新たな提案もあった。そこで、毎日始業時に行っ

ていた朝の職員会議を月曜日以外は廃止。担任がすぐに教室に行けるようにした。

「廃止や削減ばかりではなく、新たに生まれた活動もあります。例えば、多くの行事がコロナ禍で中止になったからこそ、生徒同士が交流できる場が必要だと、保健体育科の先生方が提案した球技大会には、多くの先生方が賛成し、実現しました」(杉山先生)

毎朝5分間の朝読書を廃止する代わりに、4月に読書面接週間を新たに設けた。30分間の読書時間中、担任が別の教室で個人面談を行ったが、多忙な4月に生徒把握の時間が確保されたことは教師たちにとっても好評だという。同週間は秋、冬と、年3回実施することになっている。

「校内研修を打ち出した。学校として育成を目指す資質・能力を常に意識しながら、生徒の

**学び続ける教師集団を目指し、校内研修を拡充**

校内研修については、さらなる拡充の方針を打ち出した。

学校として育成を目指す資質・能力を常に意識しながら、生徒の

あらゆる学びを全方位的に支える教師集団へと成長を図るために、学校改革と並行して、「教職生涯を通じて学び続ける」をスローガンに、研修を活発に実施している。21年度は、「指導と評価」についての校内研修を6回実施。22年度からは、校内推進体制を整え、「探究推進リーダー」に加えて、新たに「授業研究推進リーダー」を配置し、学校の中核にあたる中堅教師がその役割を担うことになった。

「校内研修は、ややもするとトップダウンの情報提供になりがちで、参加する私たちも受け身になってしまっているところがありました。教師同士が日々の授業を土台に、公開授業や相互参観などを通して授業研究を進め、指導と評価をテーマにした対話型の研修を実施することで、同僚性を高めながら授業改善を図っていきたいと考えています」(授業研究推進リーダー・渡邊先生)

21年度の研修について、渡邊先生は、「教科の枠を超えて、先生方が研修の後もずっと話し込んでいた」と振り返る。自分たちの日々



図3 教師向けの学校便り「しのめだより」



※学校資料をそのまま掲載。

の実践を題材にしたことで、ベテラン教師と若手教師が自校の生徒の姿を念頭に闊達に語り合うことができたという。そして、授業でのICTの活用などについて、ベテラン教師が若手教師に意見を求める場面も多く見られた。

21年度の他校視察の報告の際には、他校の取り組みを自校の生徒に落とし込んで語り合うことを大切にしていたと杉山先生は語る。

「全体に向けての報告の場だけでなく、職員室での雑談の中でも、視察を通じて自分が感じたことを、先生方に率直に話すように心がけました。他校の実践について、視察してきた私たちが、『こういうところがよかった』『本校もこうすべきだ』といった調子で紹介し続けると、聞いている先生方は、『本校とは教師の人数が違うから』『あの学校は特別な予算があるから』などと言って、受け入れたくない気持ちになってしまおうと思います。しかし、雑談の中で、『あれは大変だよ』などとは、『でも、やった方がよいとは思って、全員が少しずつ、『何とかしよう』といった気持ちになっていったの

でしょう。フォーマルな場だけではなく、雑談の中でも正直な思いを語り合ったことは、とても重要だったと思います」

### 校内の実践を共有し、安心して挑戦できる風土に

学校を教師が学び続ける場とするためには、校内での教師間のコミュニケーションが極めて重要だが、コロナ禍の中では、教師同士が語り合う機会の十分な確保は困難だ。そこで同校では、伊藤副校長が中心となって、教師向けの学校便り「しのめだより」を発刊している(図3)。各学年の探究学習の進捗状況や各教師の授業改善の取り組みを見える化し、校内の情報として共有することで、若手を始めとする全教師の目線を合わせたとい考えたのだ。「しのめだより」では、伊藤副校長が他校とのつながりの中で得た先進的な取り組み事例なども紹介している。

「伊藤副校長が自ら本校の取り組みを取材して記事にしており、

様々な実践を知るためのツールになっています。そして、伊藤副校長の視点を借りて授業実践を読み解くことから得られる学びは多く、学校全体の方針を具体的な授業と結びつけながら理解することができています」(渡邊先生)

2年目に入った改革について、清水校長は、「成果を検証していくのはこれから」と断った上で、「先生方の表情は確かに明るくなってきている」と語る。

「今までは、多くの教育活動をこなすことで精いっぱいだったけれども、今は一人ひとりの先生方が、自分のアイデアを出しながら、それぞれの強みを発揮してくれていると感じます。仕事量は大きく減ったわけではありませんが、仕事の内容や質が変わったことで、先生方の心持ちも変わり、負担感が減ったのだと思います。それにより、持続可能性が高まったのではないのでしょうか。学校が、次代を生き残る力を生徒に育む場であるのならば、そこで働く先生方が主体的に働けるように、さらに改革を進めていきたいと考えています」