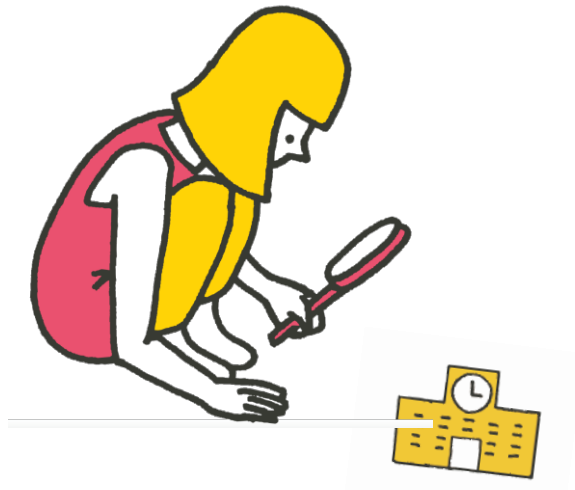


分科会①

2018.03.21



実践事例から考える カリキュラム・マネジメント 最初の一歩 ～大分県立大分豊府高等学校の事例から学ぶ～



成田秀夫（なりた ひでお）



マナビラボ アドバイザー

学校法人河合塾 教育研究開発本部 開発研究職。
修士（哲学）。高校・大学の教育力調査、教員
対象のAL研修会の企画・実施、初年次教育プロ
グラム開発など、高校・大学・社会をつなぐ教
育の研究開発に携わる。初年次教育学会理事。
河合文化教育研究所にて「学習デザイン研究
会」主宰。高校時代の特技はバレー一筋・無芸
大食。

タイムテーブル

1. **イントロ**

2. 取り組み事例報告

3. 事例ポイント整理

4. グループでディスカッション

→質問をグループ・フォームに記入

5. 休憩（質問整理）

6. 質問に基づく質疑応答

7. まとめ



イントロ

2018.03.21



実践事例から考える カリキュラム・マネジメント 最初的一步 ～大分県立大分豊府高等学校の事例から学ぶ～



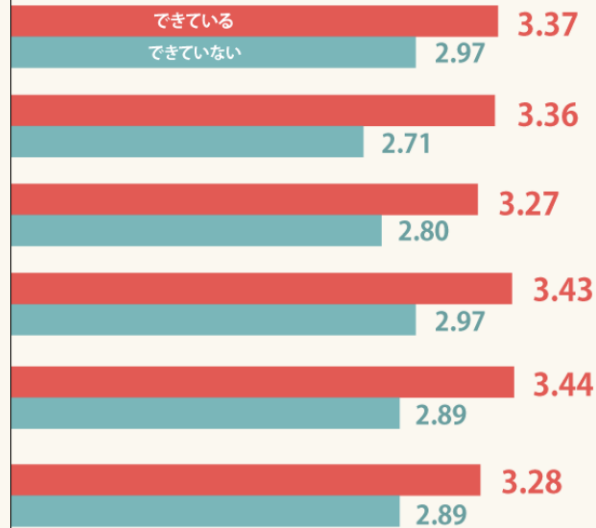


“カリキュラム・マネジメント”

- ① 各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、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。



方針の明確化
 動機づけ
 チームづくり
 質の点検
 学習機会の支援
 役職を越えた教師間コミュニケーション



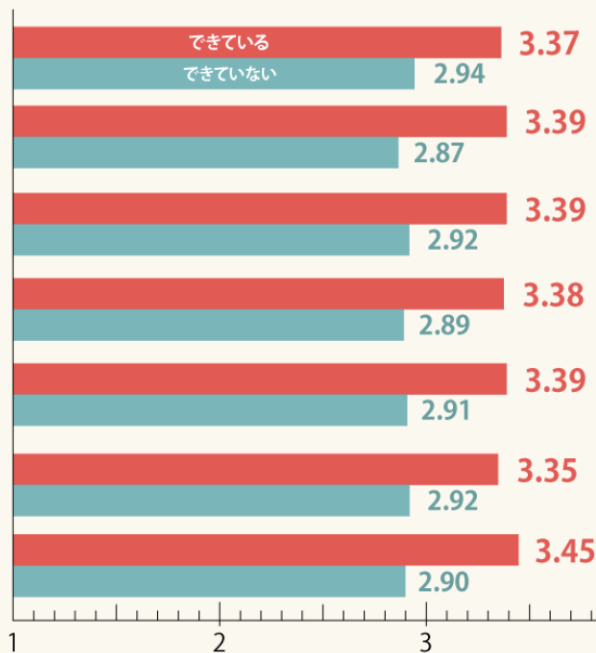
教科の先生方を
巻き込む！

■ 上位25%
■ 下位25%

鍵になるのは… 管理職・教科主任など



校外リソースの獲得
 ALへの組織的取組
 ビジョン共有
 参考資料収集
 仕事スリム化
 校内教師間連携
 校外での学習



管理職
を巻き込む！

■ 上位25%
■ 下位25%

効果について変化を実感していない

効果について変化を実感している



“カリキュラム・マネジメント”

① 各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、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。

- 他の教科の内容なんて知らないし！
- 学校教育目標ってお題目じゃないの？！
- 教師は一国一城の主、組織的に配列なんてむり！



1

なぜ「カリキュラム・マネジメント」か？

→生徒はひとつの教科だけで学んでいない

→10年後の生徒の生き方に大きな影響を与えている

2

「実践事例」で学びたおそう！

「自分事」として腹落ちしなければ進まない！



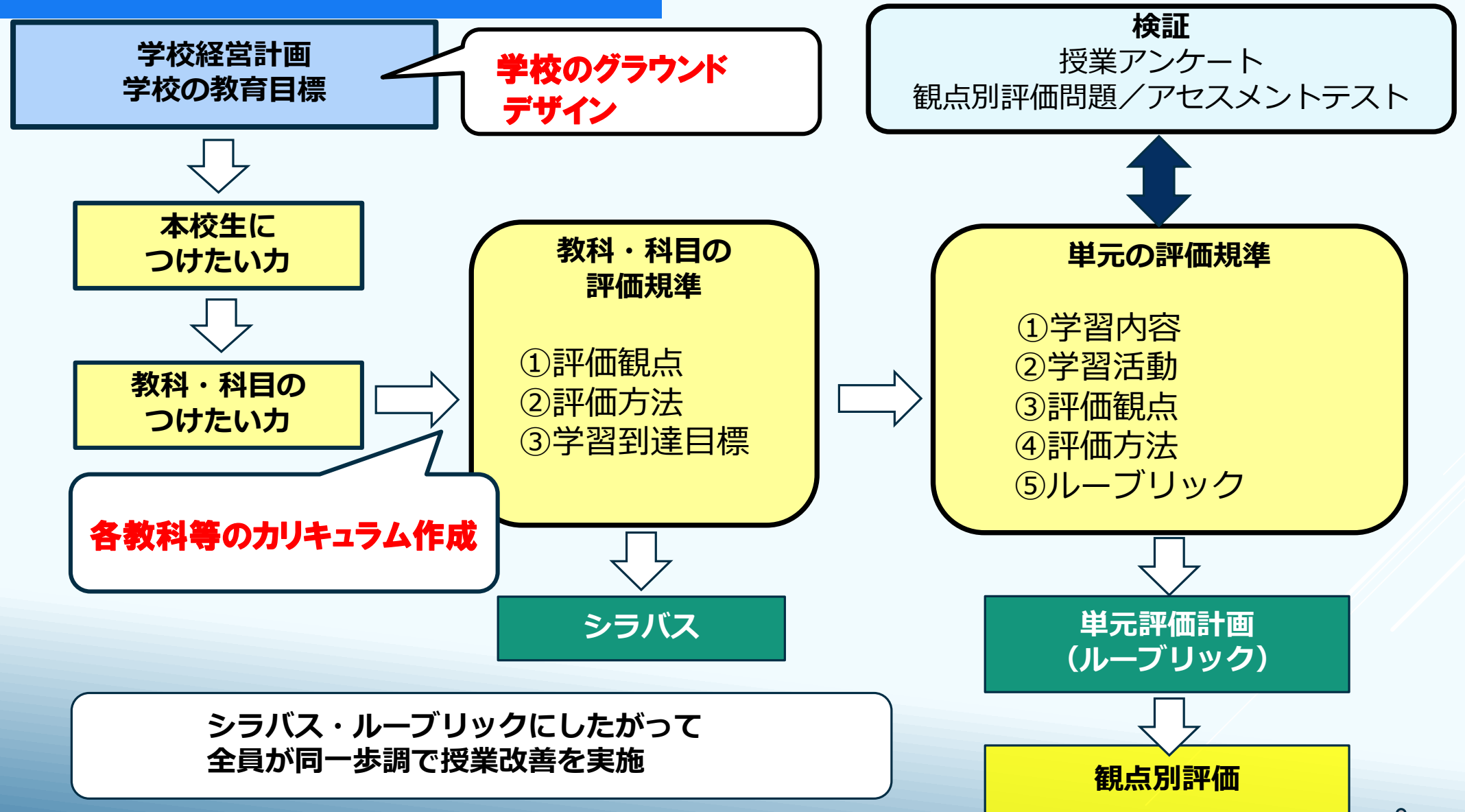
どうすれば「**自分事**」になるか？

知識→自分の経験 / 自分の経験→知識



経験学習

2-2 資質・能力を育むカリキュラム・マネジメント





“カリキュラム・マネジメント”

① 各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、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。

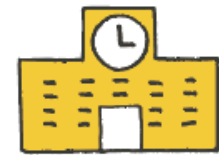
1. 学校が設定する育成人材目標と連動する教科のシラバス、授業案作りの関連
2. 組織運営、教員をやる気にさせるマネジメント
3. 資質・能力の評価

自己紹介

お近くの3～4人で

- ①お名前
- ②ご所属
- ③最近体験した「A h a !」とは

お1人【1分】でお願いします





①まずは感想をシェアしてください

②3つのポイントを意識して話し合ってください

1. 学校が設定する育成人材目標と連動する教科のシラバス、
授業案作りの関連
2. 組織運営、教員をやる気にさせるマネジメント
3. 資質・能力の評価
4. その他



質問を記入してください

1. 学校が設定する育成人材目標と連動する教科のシラバス、
授業案作りの関連
2. 組織運営、教員をやる気にさせるマネジメント
3. 資質・能力の評価
4. その他



“カリキュラム・マネジメント”

① 各教科等の教育内容を相互の関係で捉え、学校教育目標を踏まえた教科等横断的な視点で、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。

1. 学校が設定する育成人材目標と連動する教科のシラバス、授業案作りの関連
2. 組織運営、教員をやる気にさせるマネジメント
3. 資質・能力の評価
4. その他



“カリキュラム・マネジメント”

1. 学校が設定する育成人材目標と連動する教科の シラバス、授業案作りの関連

- 「最新の情報」を集める→「情報の共有」からスタート
- 「他教科」の取り組みを知る→「チーム学校」
- 「つきたい力」をみんなで考える→時間をかけて具体化する
- 「形態としてのAL」導入→「教科の違い」に気づく

マネジメント＝プロセスの管理（見える化→共通理解）



1. 育成すべき人材像の策定

2. 育成すべき知識・技能、能力、資質の設定

3. カリキュラムの作成

4. シラバスの作成

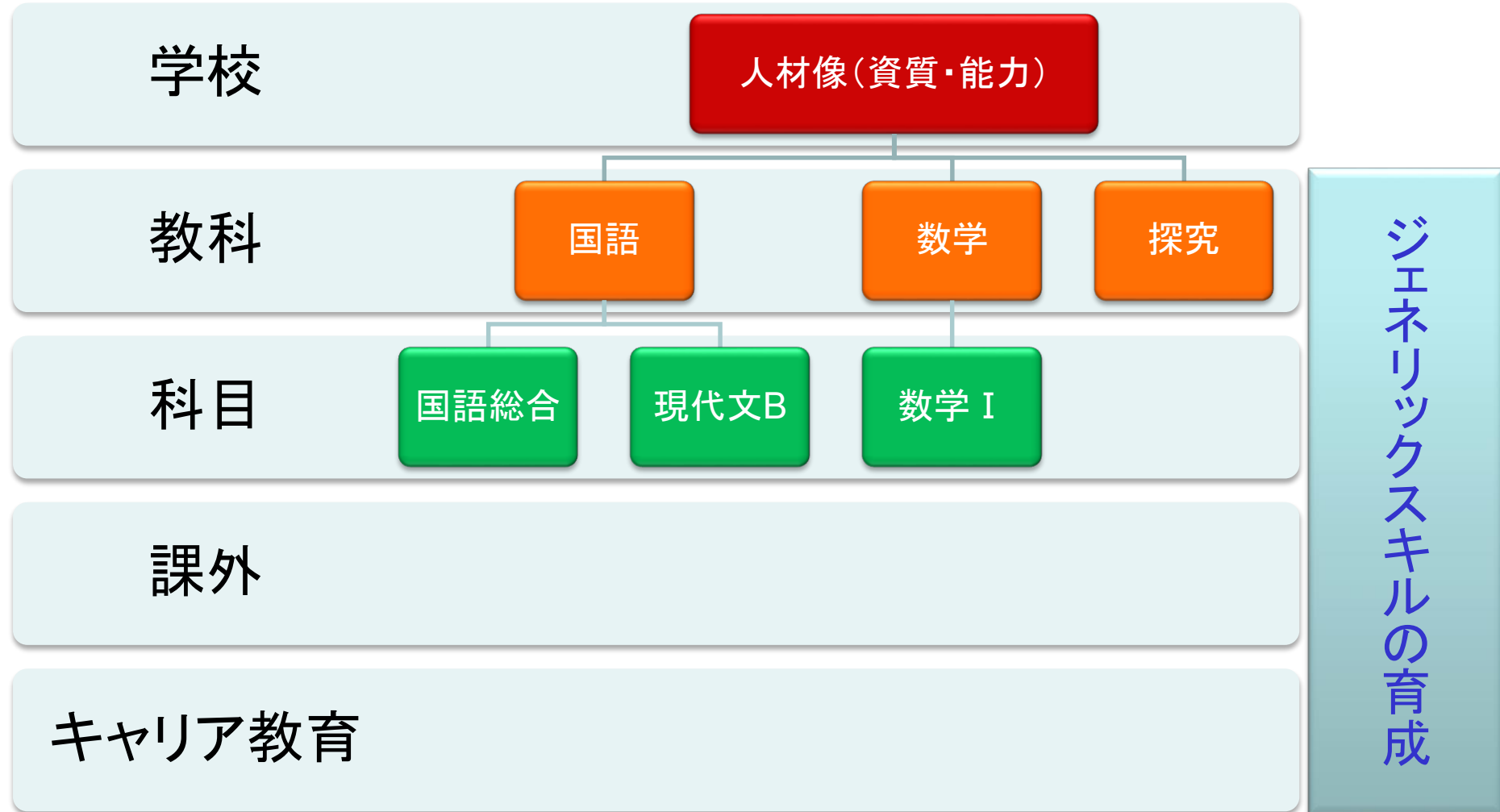
5. 授業案の作成

課題





教育課程全体の再編成（イメージ）





“カリキュラム・マネジメント”

2. 組織運営、教員をやる気にさせるマネジメント

- 「学校全体・全教科」でやる→「傍観者」をつくらない
- 「意欲のある先生」の公募制
- 必要だと思われるタイミングで情報を出す→**観察力**
- こまめな「研修」→「負担感」を減らす
- 欲張らない→**スモール・スタート+クイック・ウィン**

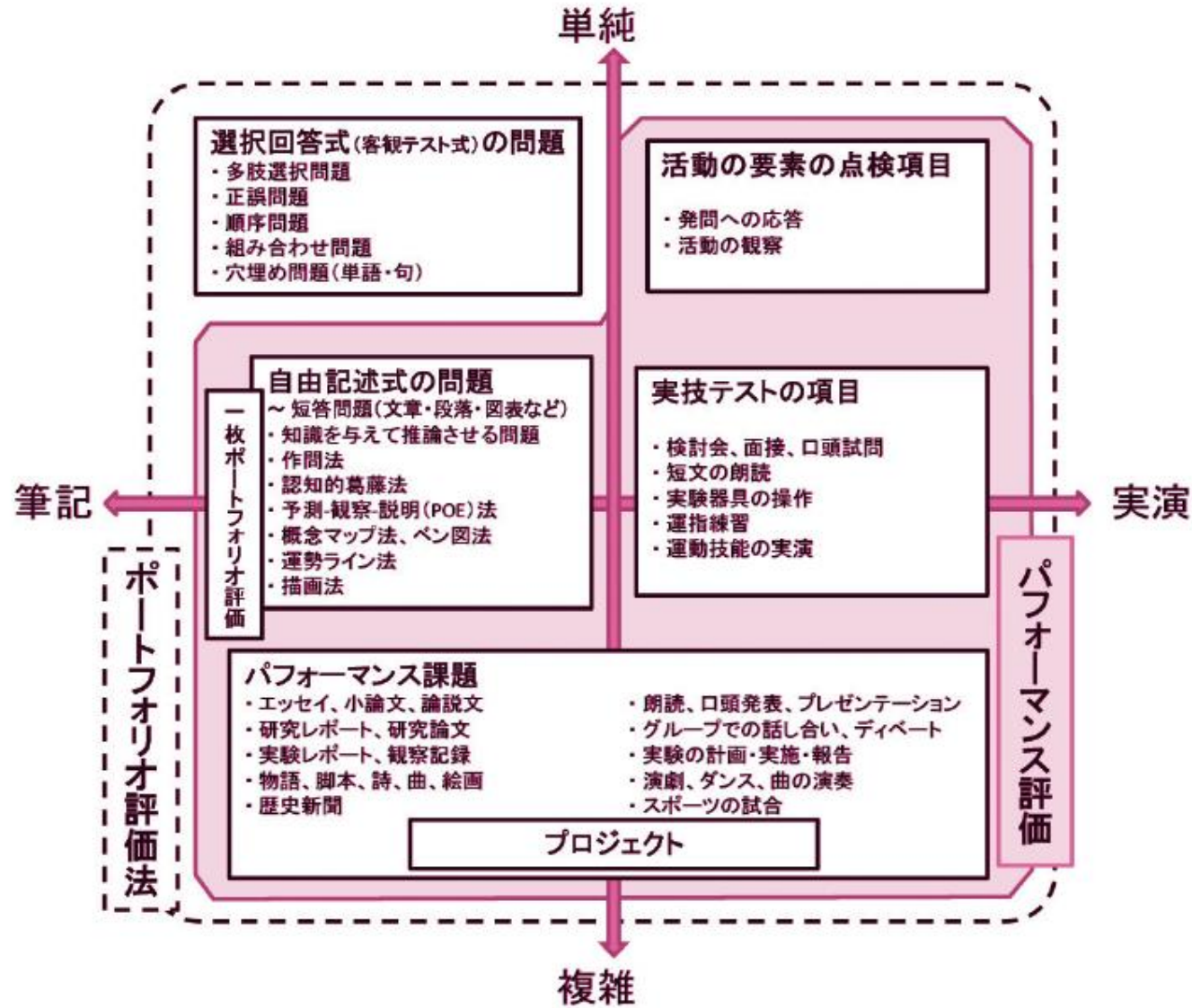


“カリキュラム・マネジメント”

3. 資質・能力の評価

- テスト + ルーブリック → 評価を絞り込む
- 芸術・体育 → 観点別評価
- ルーブリック-テストを自前でつくる
⇒ 実は「**教員協働**」の大切さがわかる
- 少しずつ良いものをつくる = 「走りながら考える」

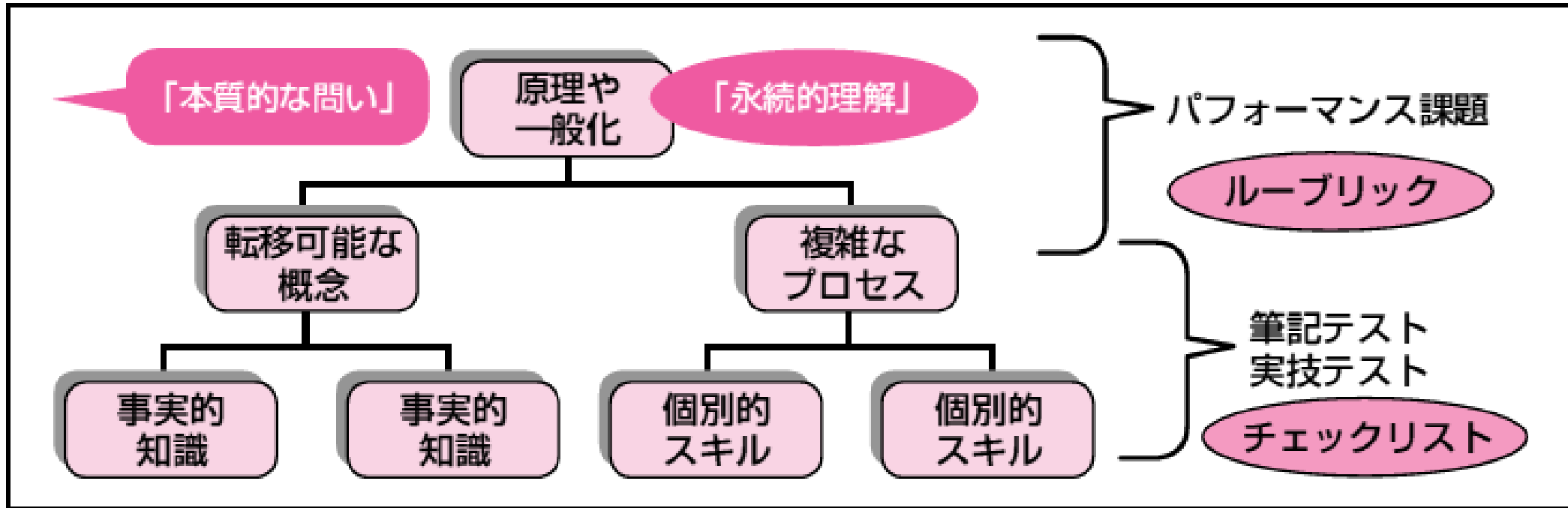
資質・能力の多面的評価



資質・能力の多面的評価



<図表2> 「知の構造」と評価方法・評価基準の対応



資質・能力の3つの柱

■ 知識: 教科知識の定着

→ 従来通りの客観的なペーパー・テスト

■ 技能: 教科固有の技能

→ ルーブリックを用いたパフォーマンス評価

■ 思考力・判断力・表現力: 知識を活用した課題解決

→ ルーブリックを用いたパフォーマンス評価

■ 主体性・多様性・協働性: 振るまい、態度

→ ルーブリックを用いた観察評価 / 自己評価

教科

探究活動



資質・能力の多面的評価



3つの層で評価する

三つの層	概要	評価手段
ユニバーサル	当該社会で求められる汎用的かつ比較可能な評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>客観的テスト</u> ・ メタルーブリック
ローカル	当該教育機関が定めた目標に照らした評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ルーブリック</u> ・ 調査書
パーソナル	生徒・学生固有の自己評価、及び持論の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>ポートフォリオ</u> ・ 探究の成果物 ・ エッセイ（持論）

資質・能力の多面的評価



資質・能力をバランス良く評価する「学びみらいPASS」

学力の3要素

汎用的な能力
= ジェネリックスキルを測定する

PROG-H
(プログ)

全学年共通の“ものさし”で
教科学力を評価するテスト

Kei-SAT

志向性

学習・生活実態における
タイプ分類調査

LEADS
(リーズ)

生徒の持つ興味・価値観から
キャリア意識を測る

R-CAP for
teens

4つのアセスメントテストによる多面的評価により
「学力の3要素」と「志向性」を診断

資質・能力の多面的評価

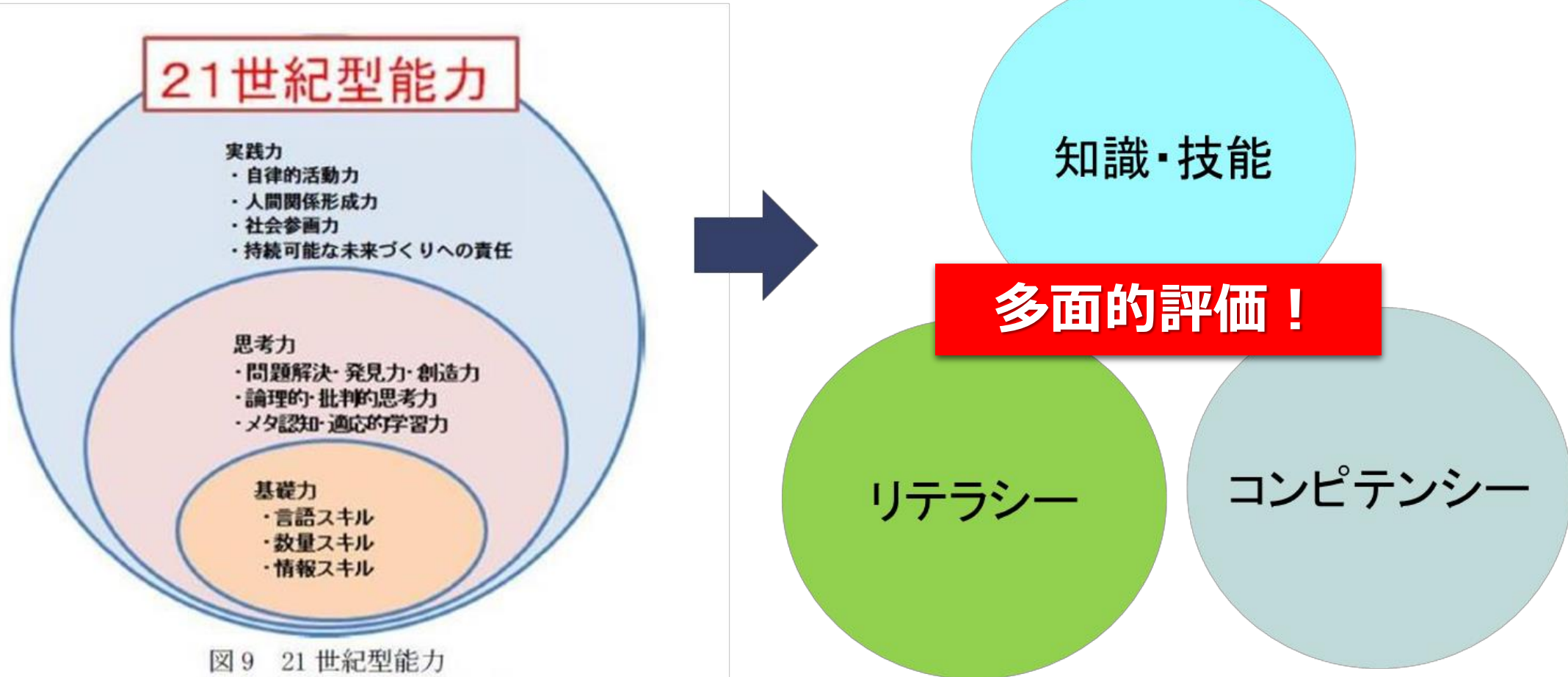


図9 21世紀型能力

“カリキュラム・マネジメント”

4. その他

- 「ICT」の推進→校長が県に強く言う（ドウカツ）
- 「図化」する→理解の「外化」→見える化



お疲れ様でした！



いくつAha！がありましたか？

明日から活かせることがありましたら幸いです！