

地域の核として更新し続ける学校

ーカリキュラムマネジメント・モデルを通してー

那覇市立松川小学校 教頭 吉田 朝頭

1 はじめに

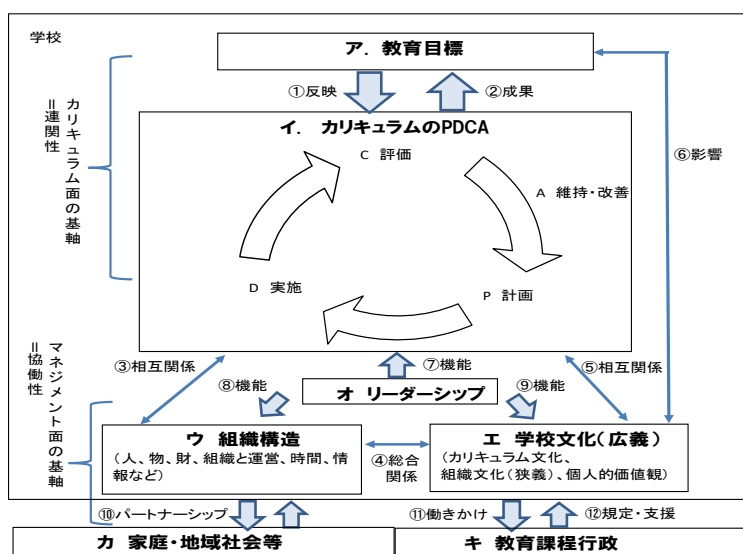
中教審答申「今後の地方教育行政の在り方について（平成10年）」以降、自律的学校経営の時代が到来し、各学校は、自らの裁量と責任において、特色ある教育活動を行うことが求められるようになってきている。平成10年に告示された学習指導要領により、総合的な学習の時間が導入され、学校と教師は、自らの責任において教育内容をつくることが示された。同様に、平成20年に告示された学習指導要領には、道徳、キャリア教育等の教科書のない教育内容が示された。これは各学校と教師は、子どもたちの実態に即して、自らの手でカリキュラムをつくり、実践し、その教育効果を検証し、改善するという一連のサイクルを継続的に開発する力量が求められていることを意味する。

本研究では、このような時代の流れにおいて、先進的な取り組みで全国的に注目されている京都市立G小学校の実践をカリキュラムマネジメントの観点から分析する。全国的にも優れた実践は、数多く存在し多様で複雑であるため、その成功要因を俯瞰して捉える必要がある。そのため、分析枠組みとしてのカリキュラムマネジメント・モデルを通して複雑な実践のなかにある、各要素間のつながりや、学校を超えて共通する重要なポイントや有効な手段を見だし、現任校にも有用な知見を探っていきたい。そうして、現任校の実践の価値や可能性、様々な課題とその解決への道筋を明らかにしていく。

2 カリキュラムマネジメント・モデルによる分析

(1) 分析枠組みとしてのカリキュラムマネジメント・モデル

中留（2015）は「カリキュラムマネジメントとは、学校の裁量権の拡大を前提として、『学校の教育目標を実現するために、教育活動（カリキュラム）の内容上、方法上の連関性と条件整備活動（マネジメント）上の協働性との対応関係を、組織構造と組織文化とを媒介としながら、PDCAサイクルを通して、組織的、戦略的に動態化させる営



業として、『学校の教育目標を実現するために、教育活動（カリキュラム）の内容上、方法上の連関性と条件整備活動（マネジメント）上の協働性との対応関係を、組織構造と組織文化とを媒介としながら、PDCAサイクルを通して、組織的、戦略的に動態化させる営

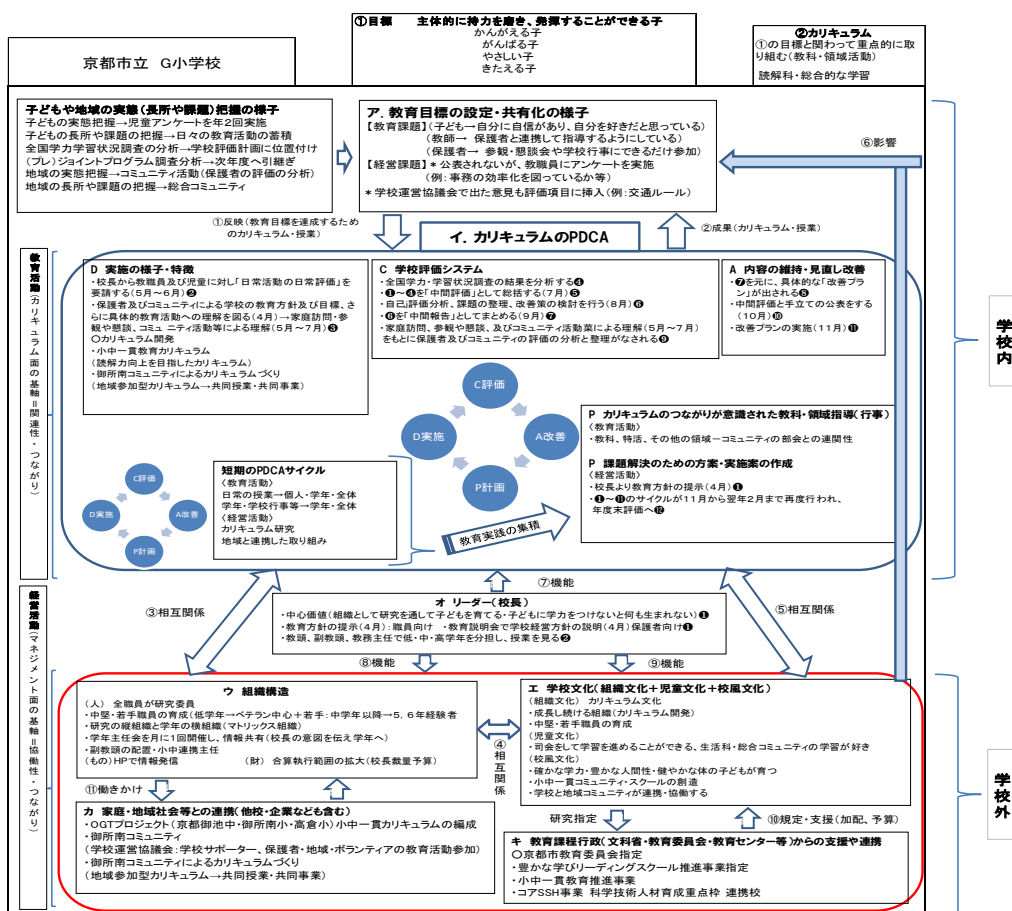
図1 カリキュラムマネジメント・モデル（田村 2011）

み』のことである」(33頁)と示している。また、田村(2011)は「カリキュラムマネジメントは、各学校が教育の主体者として、法令や学習指導要領を踏まえ、児童生徒や学校の実態に即して、カリキュラムをつくり、動かし、変えていく営みである。それは多様な要素要因が複雑に関連し合って全体を形成している。そこで、その全体像および要素間の関連をとらえるために筆者が開発したモデル(カリキュラムマネジメント・モデル)を図に示した」(7頁)と述べ、図1を提示した。

先進的な取組を分析し、実効性のある改善プランを考えていくためには、その成功要因を俯瞰して捉える必要がある。そのツールとして、分析枠組みとしてのカリキュラムマネジメント・モデルを通して複雑な実践のなかにある、各要素間のつながりや、学校を超えて共通する重要なポイントや有効な手段を見いだすことができると考えた。そこで、M小とG小をカリキュラムマネジメント・モデルを通して比較していく。教育活動では、学校評価システム・カリキュラムのつながりに焦点を絞り、経営活動では、組織構造に焦点を絞り、現任教の実践の価値や可能性、様々な課題とその解決への道筋を考えていきたい。

まず初めに、現段階でのG小とM小のカリキュラムマネジメントを比較したものを図2として示す。

(2) G小とM小のカリキュラムマネジメント比較



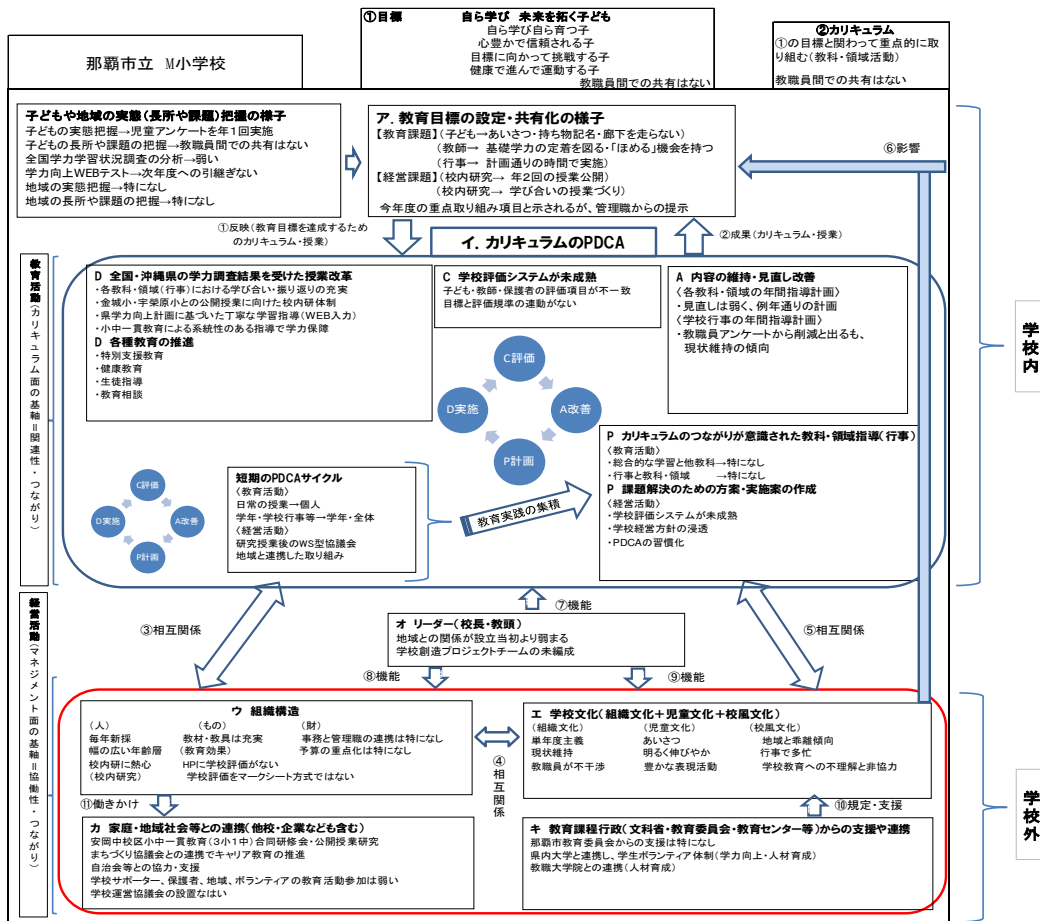


図2 カリキュラムマネジメント・モデルによる比較分析

2校を比べると、M小の改善する要素が浮き彫りにされた。その各要素の中でも特に学校評価システムがM小では、大きな改善を要するポイントになっていると考えられる。そのため、初めにG小学校の学校評価システムを分析し、その後、カリキュラムのつながりを考えていきたい。

(3) 教育活動

① 学校評価システム (G小の取組)

学習に関すること		A	B	C	D
1	児童 学習のめあてが分かり、学習課題を立てることができますか	50.1%	40.3%	8.7%	0.0%
	教職員 学習のめあてが分かるように指導している	34.2%	63.4%	2.4%	0.0%
2	児童 司会をして学習をすすめることができますか	57.7%	29.0%	8.1%	4.3%
	教職員 子どもが司会をして学習をすすめることができるように指導している	8.8%	61.0%	21.0%	7.3%
3	児童 相手の意見を聞き、賛同したり意見を述べたりすることができますか	45.5%	37.3%	14.7%	2.5%
	教職員 相手の考えや意見を聞き、賛同したり意見を述べたりしてグループで話し合うことができるように指導している	14.3%	78.2%	8.5%	0.0%

図3 平成27年度 前期学校評価

図3は、平成27年度前期の学校評価結果である。この学校評価の特徴を田村(2011)は、「児童の自己評価と教職員の指導に関する自己評価とが対応している。『子どもにつけたい力(目標)』と『教師の指導(カリキュラム)』を連関させる発想が、そこにある。両者の「ずれ」が大きい項目(特に子どもの自

己評価が低く、教師の自己評価は高い項目)を見つけ、そこを重点的に指導する。つまり、改善のための評価である。G小学校の学校評価は、子どもたちにもどのような力がついたのか、あるいはどのような点が不十分だったのか、学校教育目標は十分に達成状況にあるのかということを確認、その後の教育活動に生かしていくことを基本としている」(13頁)と分析している。このことについて、G小学校のT校長は下記のように述べていた。

☆学校評価アンケートの文言について

教師の指導と児童のされている側のズレがあるとよくないので、教師が一生懸命指導をしても、子ども達にとって通じていない場合もあるし、というので裏返しで聞いています。
 経年変化もあるので大きくは変えてはいないですけど、交通ルールを守っている、とかいうのは、学校運営協議会で出てきた意見なんですよ。子供がちゃんと意識をしているとかか。その辺の意見をもらいながら、教職員に返したりとか。家で学習する環境整備していますか、みたいに聞いたりとか、そういった細かい所はあります。保護者の方もこの資料(図3)をもとにやっぱり土俵に乗ってもらおうと。学校と子どもだけが土俵に乗るんじゃないくて、三者だから保護者も乗ってもらって、家ではどうしていますか?こういうことやれていますか?と、この資料(図3)を見て、保護者アンケートをして学校評価をしています。

② 学校評価システムの考察

京都市の学校評価システムの特色は、学校だけがまな板のうえに乗せられ一方的に評価されるのではなく、学校と家庭・地域がそれぞれのあり方を振り返り、お互いに高め合っていくものでなければならないという考えがある。それが学校評価システムにおいて、京都市教育委員会の支援という形で表れている。学校評価を学校現場まかせにしておらず、行政と一体となって取り組んでいることが理解できた。現任校での自治体においてもこの取組が施策の重要事項として実施されていくようにしていく必要があると再確認できた。

③ カリキュラムのつながりが意識された教科・領域活動 (G小学校)

ア 評価・改善を機能化する (教育課程経営からカリキュラム・マネジメントへ)

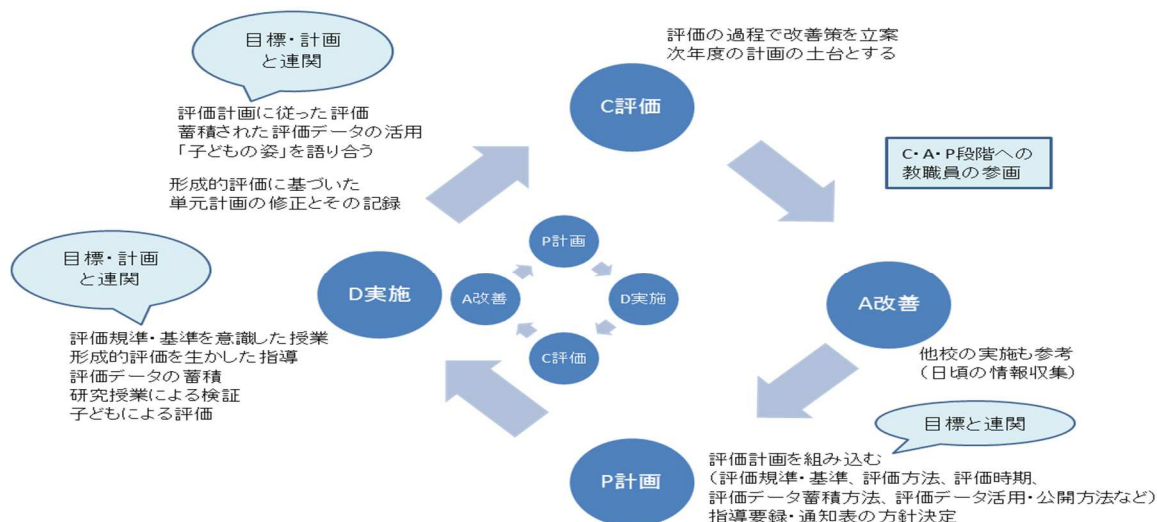


図4 評価・改善を機能化するマネジメントサイクル (田村 2011)

田村（2011）は、「カリキュラムの評価を確実に行うためには、マネジメントサイクルの計画（P）段階に、評価計画を組み込む必要がある。その際に、評価規準・基準、評価方法、評価の時期、評価データの収集・蓄積・分析の方法、評価結果の活用方法や公開方法を予め設定しておく。それによって、評価を見通した授業（D）を行うこともできる」（13頁）と述べている。この考えを図示したのが図4である。また田中（2009）によれば「カリキュラム・マネジメントは、教育課程経営として固定概念化してきた従来の枠組みを組織戦略に転換させるものである。すなわち、教育課程からカリキュラムへの転換は、まず教師たちが教育課程の実質を教科書・教材から子どもの学習経験に移すことから始まる。次に、子どもの学習経験を構成するうえで現行のカリキュラムが持っている特徴と問題点を点検し、カリキュラムのどこを改善する必要があるか、どう改善できそうか話し合うなかで、代替計画を立案し決定する。この意思決定のプロセスがカリキュラム開発を左右するキイ・ステージである。そして、実際に行われたカリキュラム効果を多様な観点から評価して、その結果を計画にフィードバックする。この一連のサイクルは、教育課程経営においてこれまで強調されてきた、PDCA、すなわち、計画－実施－評価－改善と似ている。しかし、違いはカリキュラムマネジメントが子どもの学習経験の現状をより深く観察するところから開始されることである。つまり、それはCAPDのステップを踏むわけである。『PDCAからCAPDへ』の転換が、カリキュラム・マネジメントにおいて重要である」（4頁）と指摘している。さらに田村

（2011）は、「御所南小学校は、子どもにつけたい力の達成度から、手立ての有効性を測っている。～カリキュラムは、目標達成のための手段である。子どもにつけたい力や理解・定着させたい内容を身につけさせるために、本時は有効であったか？本単元は有効であったか？このカリキュラムは有効であったか？という基本的な姿勢によって、評価規準・基準がつくられている。～まずは『目指す子どもの姿』を明らかにし、教職員も子どもも共有化できる目標と評価規準・基準をつくるべきである。そうすれば、教職員は目標と照らして『子どもの姿』を語り合うことができるし、子どもは具体的な自分の目標をもって学習に臨むことや自己評価をすることができる」（14頁）と述べている。

イ G 小学校の教育課程

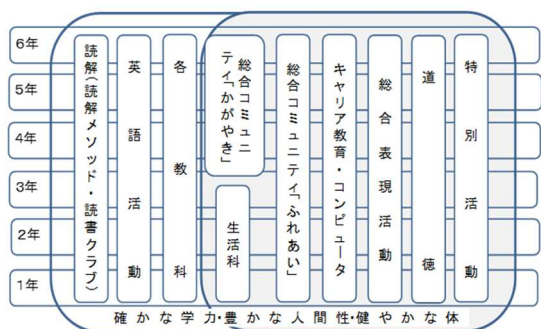


図5 G小 連関カリキュラム

G小では、各教科、道徳、英語活動、特別活動の時間の関係を図5のように編成している。教育課程そのものが相互に関連されたカリキュラムとなっており、その豊富さに教育活動の手厚さを伺うことができる。

その中でも【総合コミュニティ】について以下に示す

【総合コミュニティ】

総合的な学習の時間として、総合コミュニティを設定している。総合コミュニティは「探究力」を育てることをねらいとして「人・自然・社会に興味や関心をもって関わり、ふれあいを深め、自分にとって意味ある課題を見つけて自分らしく追究する力を育てるとともに、実践を通して自分の生き方や考え方を確かにし、地域や社会に生かす力を養う」ことを目指している。その総合コミュニティは、「かがやき」「ふれあい」「キャリア教育・コンピュータ」「総合表現活動」の4つで成り立っている。

総合コミュニティ「かがやき」は地域の自然・社会・文化を題材にして、他者と相互に関わり合いながら探究的な活動を発展的に繰り返すことで、社会に働きかける実践へつなげることをねらいとしている。

総合コミュニティ「ふれあい」は体験的な学びを通して、主に「豊かな人間性」を養うことをねらいとしている。道徳との関連を考えて教育課程に位置付け、御所南コミュニティとの連携授業もコミュニティ「ふれあい」に位置付け、さまざまな人・もの・ことと出会うことを通して「豊かな人間性」を養うことをねらいとしている。

総合コミュニティ「キャリア教育・コンピュータ」は、自己の生き方を探求する場、コンピュータによるコミュニケーションを学ぶことや、表現力を身に付ける場として設定している。

総合コミュニティ「総合表現活動」は、「かがやきタイム」や「かがやき集会」を実施し、歌や詩、体を使うなどさまざまな方法で自分の思いを十分に表現することでコミュニケーション力や表現力を付けることを目指している。(G小 公開研究発表会パンフレットより)

G小の関連カリキュラムについて中留(2015)は、「現代的課題(国際理解、情報、環境、福祉、健康等に関する総合的及び教科横断的テーマ)は、『総合コミュニティ』のテーマとして位置付け、学年別のテーマ(3年:京都市、4年:生活、5年:職、6年:共生)を『コミュニティかがやき』と名づけている(学校全体のトータルシステムのPの中のp・dで、教科・総合・特活、その他の領域-コミュニティの部会との関連性を図っている)。さらに、全学年共通テーマとして、『いのち・みらい』『こころ』を『コミュニティふれあい』と名づけている。すなわち、『コミュニティかがやき』は、地域や学校の特色に応じた『ふるさと』や『創生』につながる認識枠を設定し、『コミュニティふれあい』は、各テーマ学習のなかで、児童・生徒が人と人との触れ合いを通して『いのち』や『こころ』の問題に目覚め、自分の在り方や生き方を見つめ、地域の未来や自らのキャリア(『みらい』)とのつながりを模索する(学校全体のトータルシステムPの中のp・dで、総合と道徳と特活との関連性を図っている)、児童・生徒の興味や関心に基づく課題学習のコンセプトを取り入れた、系統的な関連カリキュラムの構想になっている(193-194)と分析している。このような相互に関連されたカリキュラムであるからこそ、確かな学力を身につけることができる学校となりうると考える。

④ カリキュラムのつながりの考察

目の前の子ども達に対して、個々の教員が取り組んでいる各授業や行事が身に付けさせたい力としてどのようにつながっているのか、意識されていない事が学校現場では多い。「目指す子どもの姿」に向けて、子どもにこのような力を身に付けさせるために本時ではどう展開するのか、本単元では構想をどうす

るのか、この行事ではどう働きかけるのか、というカリキュラムのつながりを明確にし、学校全体の教育活動を通して取り組むことが重要だと改めて感じた。

(4) 経営活動（組織構造）

① G小の校務分掌

G小の組織構造についてT校長は下記のように述べていた。

うちは研究を通して子どもを育てる、子どもに学力をつけないと何も生まれないというのが中心にあります。それを研究として組織的にやるんだと。全員で研究しましょうということ。組織的に言うと全員が研究委員になっています。全員が研究で一丸となってそこに向かってやろうという体制です。意識づけとか、研究で一人一人にその役割があって、学年は横だけれども研究組織が縦で入って組織しています。学年に一人ずつ研究部に入って、読解力部だったら、読解を突き進めていくためのカリキュラム開発をしています。全員が研究し、なおかつ校務分掌があって、小中一貫の部もあって、コミュニティの部も持つということをやっています。組織の一員としてやることである、というのがあから続いているのかな、という風には思いますね。

このようなG小の組織構造はマトリクス組織であると言える。研究組織と学年組織をクロスさせ、各研究部には各学年の教師が必ず入るようにしている。研究組織においては、身動きがとりやすく新しい実践にも比較的柔軟に取り組みやすい若手に重責を与え、学年組織においては経験豊かなベテランがリーダーを務める。組織として最も特徴的なのは〈全員が研究委員〉という点であろう。さらに、組織構造と関連して、人材育成について、T校長は下記のように述べていた。

3つの研究部の部長や研究主任とかのブレンとなる人材と同じ意識で授業を何とかしないといけない、という思う人を創ること。本校で5, 6年勤務する人等、学年主任とは別に30代ぐらいの人を育てるのが非常に大事ですね。

若い人材が多いG小において、30代という年齢層に学校の肝となる責務が課せられていることが話の中からも看取することができた。それも〈授業〉についての共有が大きい。

1, 2年生はわりと基礎的なこと・学習規律を徹底して指導するベテランの先生に担当してもらいます。読解科の対話力や司会力と言っても低学年はそこを大切にしています。そのベテランの先生方中心に若い先生を引っ張る先生を低学年に配置します。そして、本校で5, 6年経験した人を中学年に配置したりすることで、「子ども主体の授業」のゴールが見えます。子どもはここまでできるということが見えます。そうすると、例えば3学年ではどのあたりを指導しておけばいいのかイメージが持てて、わりと高学年に近い指示ができます。高学年になると子どもたちが自分たちで進められるので、それを中学年としてどこに手を打てばいいかがわかるようになります。

校内人事においても「子ども主体の授業」の共有が図れることを考えている。G小の受け継がれてきた「研究を通して子どもを育てる」という理念が組

織構造に表れていることがわかる。

② G小の研究組織

研究主任の保科教諭は、カリキュラムの check & action について下記のように述べていた。

授業実施した際に、各自で子どもの姿から改善箇所を記録しておき、年度末に単元構想に振り返りを書き込むようにしています。それを学年で検討し次年度への引継ぎとしています。年度初めには、前年度ファイルされた資料を見て、今年度の進めかたを学年で確認しています。

③ 組織構造の考察

構造としては、人権教育部・生徒指導部・管理部・教務部・研究部がある。さらに研究部では（教科・教科外・幼小中連携・コミュニティ・学校評価）というように各分掌がさらに細分化されている。各職員が一人一役という責任を任されている。また、コミュニティ部では、学校運営協議会の各部会と同じ名称で校務分掌も配置されており、効率的に仕事が行えるようになっている。組織構造において、何を意図してその体制にしていけるのかという点も現任校において示唆されるポイントである。

3 御所南小学校の成功要因

(1) 改革に至る経緯

G小の公開研究会には、日本全国から参観者が集う。それほどの学校になった経緯をG小元校長のM氏からの聞き取りを下記に示す。図8～図10は、同女が2009年に立命館大学の大学アドミニストレーター養成プログラムにて使用した資料をもとに筆者が作成。

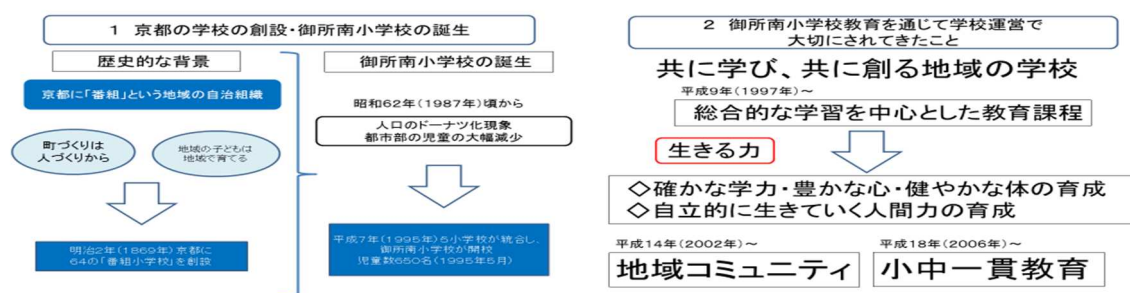


図8 統合後のG小

【2代目校長】M氏平成8年～平成20年 12年間校長として勤務

☆統合後、学校長として配慮したことについて（図8）

何が大事だったかという、この学校の課題というのは、広がった地域を子どもが好きになって誇りに思う、そんな学校を作らないといけないというのが一番でした。だから、その学校の課題は何かということをきちっとまず、捉えていくことが大事かなと。

ここで私は、平成8年に校長になった時に、指導主事もしていたので、文科省の先生とも知り合いになっていて研究開発学校の指定を受けよう、という事にしたんです。最初の研究開発学校の指定を受けるにも審査がありますので、書類を出して、こういう学校をつくりたい、という事で申請しました。

その時に、総合的な学習が入るといいう時代だったので、総合的な学習を中心とした教育課程の研究をして、総合的な学習というのが地域を題材にした、地域に学ぶというような教材をして、子どもが地域に愛着をもったりという風なことができるようになった。だから、課題があって、具体的方策があって、その方策についてはそういうことで、やりたいということ、地域に説明しないとダメなんです。やっぱり、こういう学校を作りますから、こういう指定を受けて研究開発学校となり、こういう学習を子どもにさせたい。地域の方の協力を頂いて地域に愛情を持って、地域を好きなる、そんな子供を育てます。ということの説明するわけですね。そうすると、目標になるんです、それが。

① カリキュラム研究を重視した学校経営

元校長の学校経営方針として、カリキュラム研究を柱として学校をつくる、ということが伺えた。図9は、総合的な学習を中心とした教育課程の研究を導入した背景等を示している。

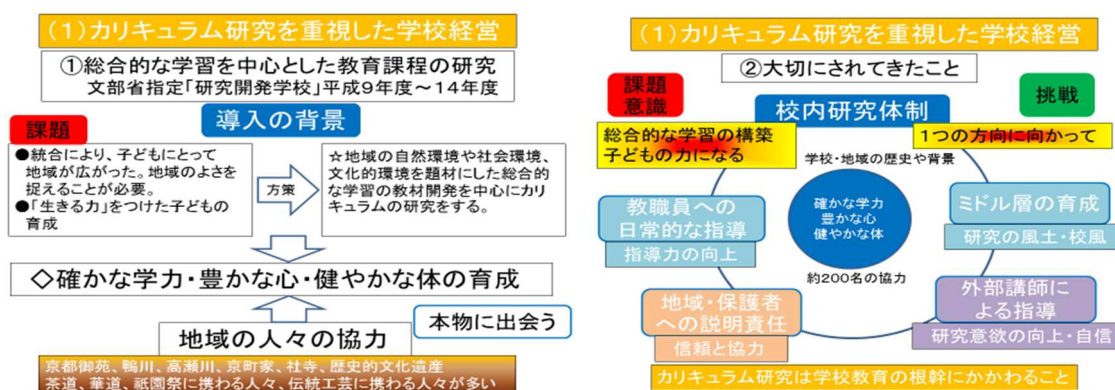


図9 カリキュラム研究を重視した学校経営

☆カリキュラム研究について（図9）

カリキュラム研究をする教職員が一生懸命子どもの教育にあたるのが大事だと思っています。まず教職員がしっかりこれからの教育とか、地域の子供のために何をしていくのかとかそれをきちっと理解していくことがまず大事だと思います。結果として今振り返ると、研究開発学校の指定を受けてよかったな、という風になります。大きい研究なので学校全体で取り組んでいかなければならないし、地域も巻き込んで。カリキュラム研究を軸とした学校経営というのは、私は大事だと思っています。その中で総合的な学習を中心としましたが、地域の伝統・文化・伝統工芸、そういうのを教材にして、地域にはそういうのに関わってらっしゃる方が沢山いらっしゃったので、協力してもらいながらやっていったわけです。やっていくなかで200人ぐらいに協力してもらいました。能・狂言・水墨画等を題材にした色々な総合的な学習をしました。それを中心としたカリキュラムの研究となりました。

カリキュラム研究だから、総合的な学習だけじゃなく、社会とか理科とかいろいろ関係がいろいろ出てくるので、学習指導要領から全部上げて、何があるか、どうなっているのか。ということで、年間計画でそれぞれに教科・領域の関連を見て、どの辺の時期でするかとかいうこともできるようになってきました。全部の関連を見ていかないと完全な研究とは言えないですから。そういうのをやりました。

カリキュラム研究をする際に、「学習指導要領って、見たことないな。学校にあるか？」という状態からのスタートであつたらしい。しかし、G小の当時の課題から研究開発自体を校長として受けたい、という思いが今のG小の基盤

となっている。T校長曰く、「M校長の学校」という言葉が、印象深かったが、その意味が理解できた。

① 学校と地域の協働を重視した学校経営

統合後、総合的な学習を通して地域に協力してもらう体制が出来つつある中で、京都市教育委員会からの提案で図10に示した段階へと移行している。

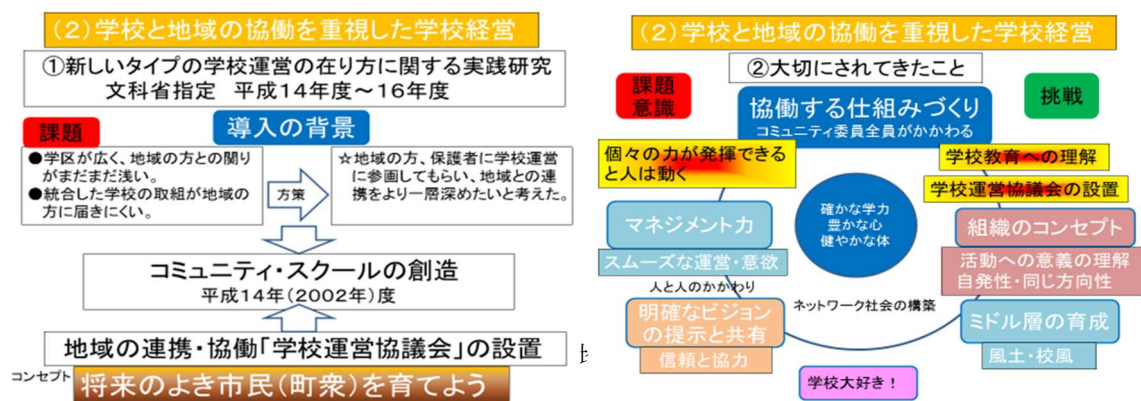


図10 学校と地域の協働を重視した学校経営

☆学校運営協議会について（図10）

総合的な学習で伝統や文化に子どもや教員が触れ、感心したりし、子どもも地域も変わってきてという風になっていきました。平成14年度に今で言うコミュニティ・スクールの指定を受けたらどうかと、委員会から話がありました。「御所南は、協力はいっぱいしてもらったんですけど、参画まではいってないし、学校運営にご意見頂いて参画して頂くとかそういうのを目指すならできますけど」と言っていて学校運営協議会ができました。ここで一番我々が考えたのが、学校運営協議会を作ることになっていましたから、学校運営協議会をどうするかという事でした。我々は、これを作る前によそも見学させてもらっていたんですけど、学校運営協議会を1、2回続けてもあとは来なくなるし、だんだん人も少なくなってくるし、というようなことが非常に多かったんです。それで、ある所に行ったときに、学校に保護者の人が良く来ていたんです。そこで「何をしているんですか？」と聞いたら、「ボランティアで協力してもらっている」という風に言っていたんです。

学校の事を知らない人が意見は言えないですよ。ボランティアは、学校に入ってきてもらって、子どもと関わってもらって、子どもの様子を知って、「もっとこうしたらいいのにな、もっと子どもをこうしないといけないな」とそういう所で意見を持っていると思うんですね。だから、そういう事がベースにうまくできないかな？と考え、学校運営協議会の組織を更新していきました。

(3) 成功要因の考察

統合後の設立当初からカリキュラム研究を柱とした学校経営がなされていたことにより、おのずと教育活動を更新し続ける要素があった。また、総合的な学習において地域との関係を構築するきっかけとなり、学校運営協議会によってその取組に弾みがついた。そのような学校経営が教育行政との連携、具体的には各研究指定や学校評価システム等においてさらに深化された。つまり、G

小学校は、学校の教育活動と経営活動において地域の核として更新し続けてきた学校なのである。

4 現任校への示唆

これまで先進的な取組で全国的に注目されている京都市立 G 小学校の実践をカリキュラムマネジメントの観点から分析を試みてきた。その結果、現任校である M 小学校の課題解決という、改善に向けて示唆となる取組を下記に示す。

一年目

(1) 学校評価システムを構築し、教員・子ども・保護者に改訂学校評価を実施する

理由①現在使用されている学校評価は、教員・子ども・保護者の評価項目に整合性がない。

②保護者や地域のニーズを把握する項目が抜けている。

③教職員に対して、学校の「教育活動」「経営活動」について聞く項目が少ない。

(2) 目標共有のためのマネジメント研修を年間計画に位置付ける

理由①新旧職員が取組に対して温度差があるため組織としてベクトルを揃える。

②自己申告書で学校教育目標と個人目標の納得した整合性を図ることでベクトルを揃える。

③日々の教育活動「授業（校内研）」と経営活動において、目標に向けた教育実践を集積する。

*学校創造プロジェクトチームを編成して取り組んでいく。

二年目～四年目

(3) カリキュラムのつながりが意識された、教科・教科外指導を開発する

理由①設立当初から運動会や合唱コンクール、学芸会に力を入れ時間も割かれがちだが、その行事で「どんな子どもを育てるのか」という身に付けさせた力の確認は話し合われていないために、温度差がある。子どもにもその行事の意味を伝える。

②教科や総合でまちづくり協議会と連携し、キャリア教育の推進を図ることで保護者・地域と共に子どもを育てる素地作りとする。これを学校運営協議会設立の布石とする。

③特色ある教育課程研究の小中一貫教育と総合的な学習を中心としたカリキュラム開発として那覇市の指定を受けることで、学校改善の火付けとする。

④事務と管理職の連携、予算の重点化、組織・運営の改善を図る事で、特色ある教育課程に向けて資源の投入ができる。

5 おわりに

京都市立G小学校と那覇市立M小学校をカリキュラムマネジメント・モデルを通して各要素の関連性・協働性を比較し俯瞰して分析することを試みた。このモデルによって各要素間のつながりや、学校を超えて共通する重要なポイントや有効な手段を見いだすことができるからである。教育活動では、学校評価システム・カリキュラムのつながりに焦点を絞り、経営活動では、組織構造に焦点を絞り、現任校の実践の価値や可能性、様々な課題とその解決への道筋を考えてきた。その結果、現任校への示唆を見出すことができた。しかし、今回焦点を当てなかった要素も細部に至るまで分析する必要があると考える。そうすることで、より大局的な知見を得ることができる。

カリキュラムマネジメント・モデル自体は、学校改善を考えていく上では、有効なツールである。それは学校改善に取り組んでいく際、学校の多様な教育活動・経営活動を構造的に捉え、どこに改善の余地があるのか、ということ进行分析することが不可欠だからである。そのため、的確な手の打ちどころとその順序性をその理由も明確にしながら改善していく必要がある。

「どの要素に」「いつ」「どういう手立てを」「どういう理由で」打つのかを緻密に検討を重ねていきたいと思う。

引用・参考文献

- 中留武昭／曾我悦子 『カリキュラムマネジメントの新たな挑戦 総合的な学習における関連性と協働性に焦点をあてて』 2015 教育開発研究所 33頁
- 田村知子 『実践・カリキュラムマネジメント』 2011 ぎょうせい 7頁 13-14頁
- 京都市教育委員会 第10章 『学校をエンパワーメントする評価』 2011 ぎょうせい 183-185頁
- 田中統治 根津朋実[編著]『カリキュラム評価入門』 2009 勁草書房 4頁