

平成 29 年度～平成 30 年度
「カリキュラム・マネジメントの充実に関する一研究」

カリキュラム・マネジメント ハンドブック

チェックシートつき



 **HEC**
Shimane Hamada Educational Center

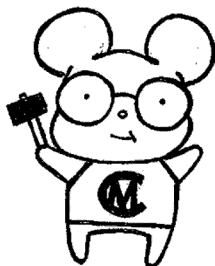
令和 2 年 3 月
島根県教育センター 浜田教育センター 研究・研修スタッフ

目 次

カリキュラム・マネジメントって……	1
カリキュラム・マネジメントQ&A	2
このハンドブックの使い方	4
「カリキュラム・マネジメント チェックシート」	6
ページの見方	12
ア. 教育目標	13
イ. P 計画	16
イ. D 実施	22
イ. C 評価	24
イ. A 改善	26
ウ. 組織構造	28
エ. 組織文化	31
オ. リーダーシップ	34
カ. 家庭・地域、社会等	36
キ. 教育(課程)、行政	39

<別紙資料>

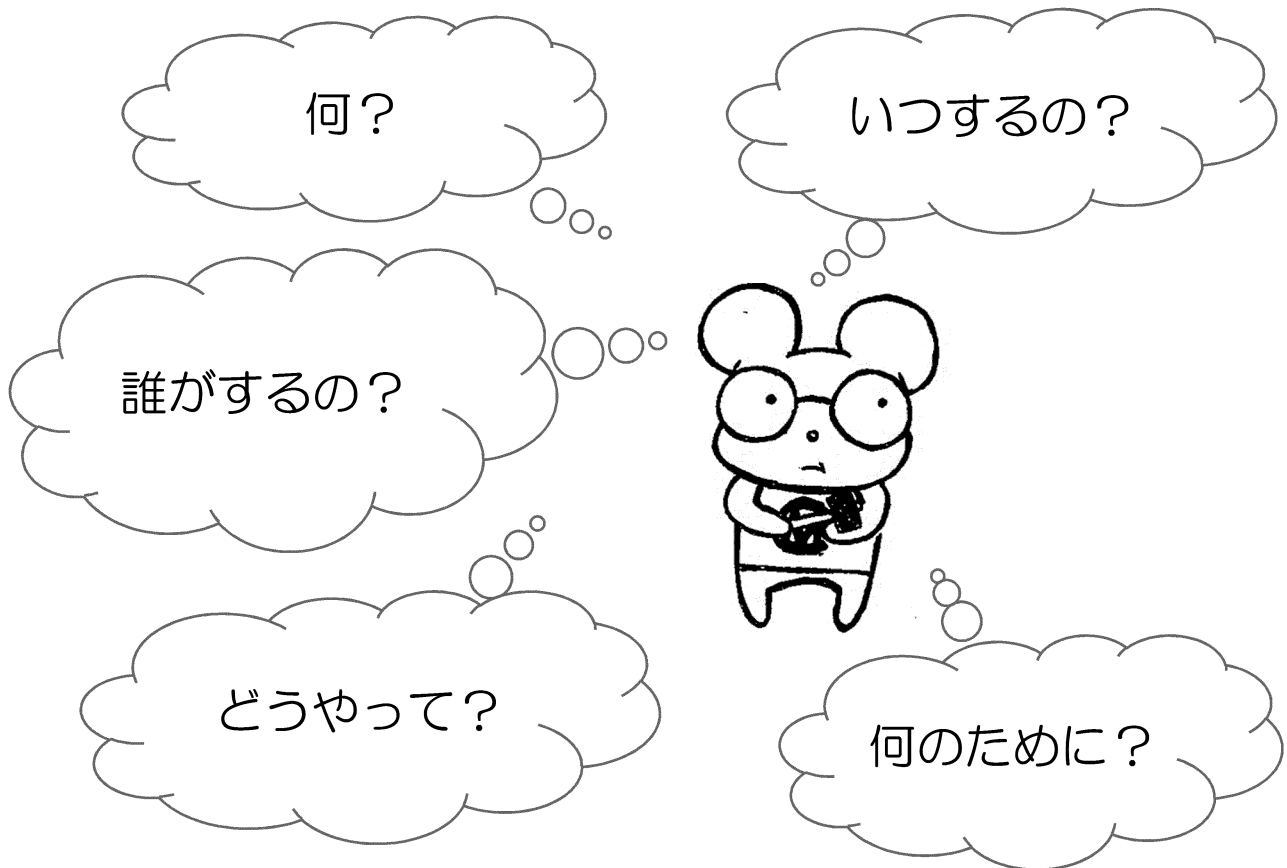
- 「カリキュラム・マネジメント チェックシート」(小・中全体)
- 「カリキュラム・マネジメント チェックシート」(小・中個人)
- 「カリキュラム・マネジメント チェックシート」(県立全体)
- 「カリキュラム・マネジメント チェックシート」(県立個人)



【カリマねずみ】

カリキュラム・マネジメントのガイド役を務めるキャラクター。いつも持っているハンマーでカリキュラムのスクラップ&ビルドを進めます。(胸のマークにも注目してください！)工夫したカリキュラム・マネジメントの取組が広がっていくことを願っています。

カリキュラム・マネジメントって…



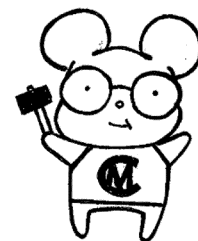
このハンドブックは、先行研究の分析と島根県内の実践調査等から整理した実践の**ポイント**をまとめています。

校内で考える際の**ヒント**にしてもらえると幸いです。

カリキュラム・マネジメントで
学校はもっと楽しくなる！

カリキュラム・マネジメント Q&A

Q. カリキュラム・マネジメントって何？



A. **教育課程に基づき組織的かつ計画的に
各学校の教育活動の質の向上を図っていくことです。**

平成 29 年及び 30 年に告示されたすべて校種の学習指導要領総則において、

児童生徒や学校、地域の実態を適切に把握し、教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていくこと（以下「カリキュラム・マネジメント」という。）に努める

ことについて新たに示されました。

Q. カリキュラム・マネジメントって誰がするの？

A. **すべての教職員が連携して、
カリキュラム・マネジメントを行います。**

学習指導要領の総則には、

各学校においては、校長の方針の下に、校務分掌に基づき教職員が適切に役割を分担しつつ、相互に連携しながら、各学校の特色を生かしたカリキュラム・マネジメントを行うよう努めるものとする。

と示されています。

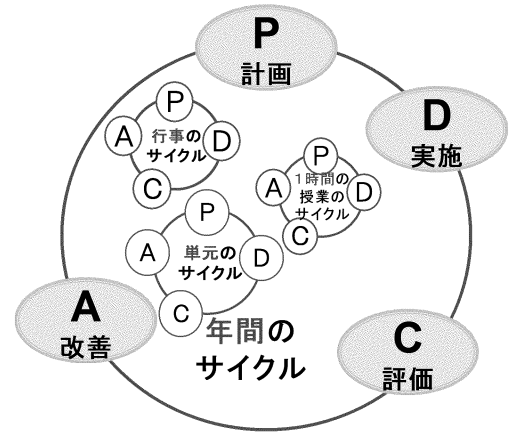
各学校の教育課程は、学校の運営組織を生かし、各教職員がそれぞれの分担に応じて教育課程に関する研究を重ね、創意工夫を加えて編成や改善を図っていくことが重要です。

Q. カリキュラム・マネジメントっていつするの？

A. 「今」します。

「いつも」します。

一年中、カリキュラム・マネジメントを働かせます。カリキュラム・マネジメントのプロセスにおいて、いろいろな場面でいつも行います。



Q. どうやってカリキュラム・マネジメントするの？

A. どのようにするかは、学校の実態によってさまざまです。

このハンドブックには、学習指導要領や先行研究、県内の実践事例調査等から整理したカリキュラム・マネジメントを充実させるポイントを整理しています。



どのように **カリキュラムを**マネジメントするか

カリキュラムでマネジメントするか

教職員が変わる！ 「やらされている感がなくなって、わくわくしてきた」

子供が変わる！！ 「教職員の意識がそろうようになって子供が変わった！」

学校が変わる！！ 「カリキュラム・マネジメントには、学校を変える不思議な力がある」

このハンドブックの使い方

1. チェックシートでチェックしてみる。

自校や自分の強み・課題が短い時間で分かります。

チェックシートは
ハンドブックP6～11
をお使いください。

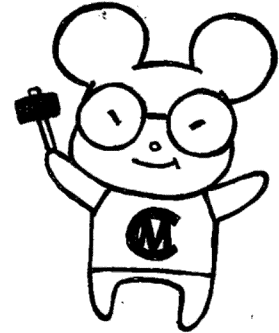
2. 気になったチェック項目のページを見る。

チェック項目の番号ごとに、対応する「ACTION」をまとめています。

対応する「ACTION」のページでは、

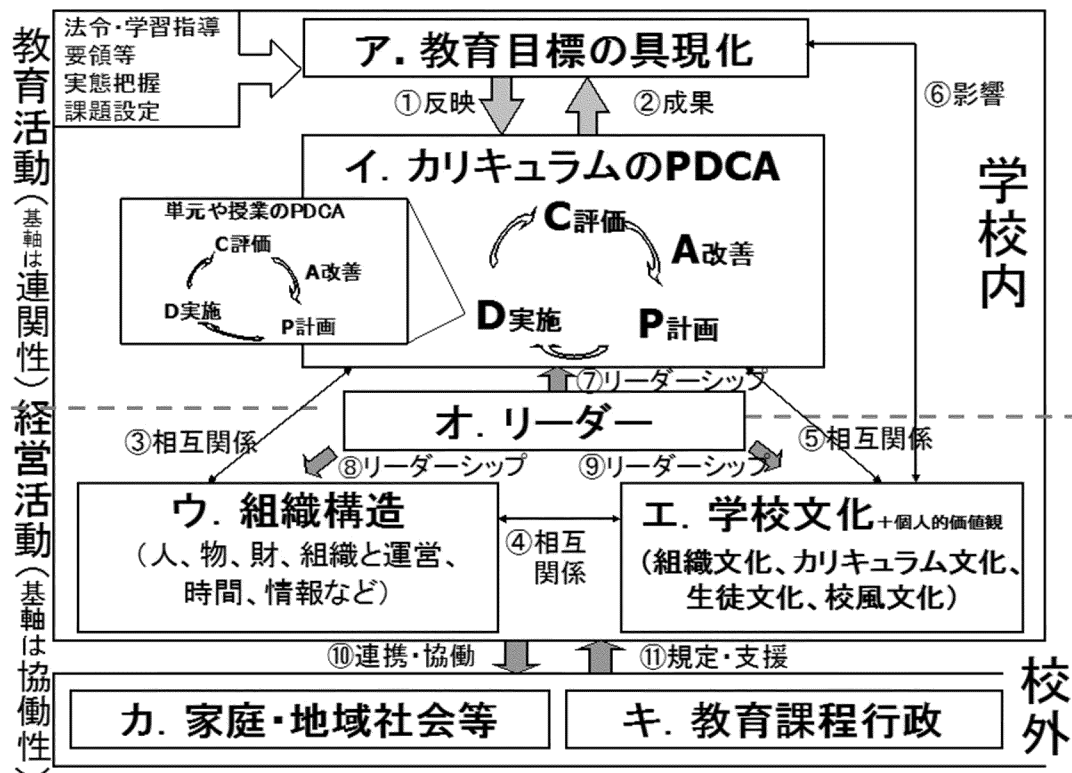
<CASE> (県内学校の事例紹介) と

Point! (実践のよさや意義、ポイント) を紹介しています。



3. 自校の(自分の)取組を考える。

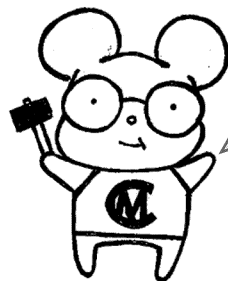
自校や自分ができることは何か考えます。



「カリキュラムマネジメント・モデル」(田村)

このハンドブックは、
田村知子(大阪教育大学教授)の「カリキュラムマネジメント・モデル」及び
村川雅弘(甲南女子大学教授)の「カリキュラムマネジメント検討用シート」の考え方を
基にしています。

チェック項目の番号・内容 と 対応した「ACTION」



この表で 対応した
「ACTION」の
ページを探してください！

要素	チェック項目の番号・内容	対応した「ACTION」	ページ	
ア. 教育 目標	①実態や課題の共有	みんなで考える！	13	
	②実態を踏まえた目標の設定	実態を踏まえて考える！	14	
	③具体的な目標の記述	目指す児童生徒像を明確にする！	14	
イ. カリ キュ ラム の P D C A	P 計 画	④目標や内容が連動した計画	経営案を連動させる！	16
		⑤教育課程表の見える化	各教科等の目標、内容をつなぐ！	17
		⑥教科等横断的な教育課程	資質・能力でつなぐ！	18
		⑦年度当初の計画の工夫	評価計画も立てる！	21
	D 実 施	⑧教育目標や重点目標の意識化	“見える化”する！	22
		⑨各教科等の目標や内容の相互関連	横のつながりを見る！	22
		⑩関連（系統性）を意識した指導	縦のつながりを見る！	23
	C 評 価	⑪学校教育目標や重点目標の達成度測定	改善につながる評価にする！	24
		⑫指導計画・授業評価の実施	カリキュラムを評価する！	25
		⑬授業研究の有用性	学校の目標につなげて評価する！	25
	A 改 善	⑭次年度の改善につなげる評価	教職員が異動してもつなげる！	26
		⑮分析結果を活用した指導法の見直し改善	学力調査等から改善案を具体的につくる！	26
		⑯授業研究の成果の積極的活用	研究のための研究にしない！	27
	ウ. 組 織 構 造	⑰全教職員による教育課程編成・評価・改善	組織を工夫する！	28
		⑱勤務時間内の効率的な時間確保への配慮	活動時間を生み出す！	29
		⑲教員以外のスタッフとの連携協力	スタッフと連携する！	30
エ. 組 織 文 化	⑳自校の実践（特色）の共有	目線をそろえる！	31	
	㉑教職員の協働	授業研究を行う！	32	
	㉒学級・学年を越えた情報共有	成果や成長を伝える！	32	
	㉓組織的な児童生徒の育成	全員の力と声で動かす！	33	
オ. リ ー ダ ー シ ッ プ	㉔校長のリーダーシップ	校長のリーダーシップ！	34	
	㉕副校長・教頭等による体制・雰囲気づくり	副校長・教頭・主幹教諭のリーダーシップ！	35	
	㉖適材適所の教職員配置	分掌等の主任のリーダーシップ！	35	
カ. 家 庭 ・ 地 域 ・ 社 会 等	㉗保護者・地域への発信・協議	情報を発信する！	36	
	㉘図書館・美術館・博物館・科学館等の活用	外部機関の担当者と連携する！	37	
	㉙他校種との情報交換	他校種と連携する！	37	
	㉚地域人材・素材の積極的活用	地域と連携する！	38	
キ. 教 育 (課 程) 行 政	㉛指導主事等の訪問機会の活用	学校訪問を活用する！	39	
	㉜研修への積極的参加	指定校事業・研究大会を活用する！	39	
	㉝国・都道府県・市町村提供資料等の活用	配信データを活用する！	40	

カリキュラム・マネジメント チェックシート(小・中学校用)【全体】

※当てはまるものを○で囲む

【校長、副校長/教頭、主幹教諭、教務主任、研究主任、学年/教科主任、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等、その他()】

本シートを活用して、勤務校のカリキュラム・マネジメントに関わる実践について、よさや課題、改善方策を考えていきます。まず、カリマネの基本的な実践の状況について勤務校の実態を評価してみましょう。下表の「要素」は、図(カリキュラムマネジメント・モデル)内の各要素に対応しています。「項目」は各要素を代表するような具体的な実践項目例です。4段階で評価し(よくあてはまる「4」、どちらかといえばあてはまる「3」、どちらかといえばあてはまらない「2」、ほとんどあてはまらない「1」)、「記述」欄に改善策やその他気付いたことを書き込んでみましょう。
 ※「多くの教職員」の具体的な割合は、各校で必要に応じて設定しましょう。

要素 (カリキュラムマ ネジメント・モデ ル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)				記述 (その他気付いたこと、改善策)	
		よくあてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	ほとんどあてはまらない		
ア. 教育目標	① 学校全体の学力傾向その他の実態や課題について、全教職員の間で共有している。	4	3	2	1		
	② 学校の教育目標や重点目標は、児童生徒や地域の実態を踏まえて設定されたものである。	4	3	2	1		
	③ 学校の教育目標や重点目標は、「児童生徒に付けたい力」「目指す児童生徒像」として具体的に記述されている。	4	3	2	1		
イ. カリキュラムのPDCA	P 計画	④ 学校経営計画、学年経営案、学級経営案は、それぞれの目標や内容が連動するよう作成されている。	4	3	2	1	
		⑤ 各教科等の目標や内容の相互関連が一目で分かるような教育課程表(全体計画や年間指導計画等)が作成されている。	4	3	2	1	
		⑥ 教育課程は、学校の教育目標や重点目標を踏まえた教科等横断的な視点で、組織的に配列されている。	4	3	2	1	
		⑦ 年度当初に教育課程を計画する際、重点目標や分掌、行事、授業等の評価基準や方法、時期なども合わせて計画している。	4	3	2	1	
	D 実施	⑧ 多くの教職員は、学校の教育目標や重点目標を意識して授業や行事に取り組んでいる。	4	3	2	1	
		⑨ 多くの教職員は、各教科等の目標や内容の相互関連を意識して、日々の授業を行っている。	4	3	2	1	
		⑩ 多くの教職員は、既習事項や、先の学年で学ぶ内容との関連(系統性)を意識して指導している。	4	3	2	1	
C 評価	⑪ 少なくとも年に一度は、学校の教育目標や重点目標の達成度を測っている。	4	3	2	1		
	⑫ 児童生徒の学習成果の評価だけでなく、指導計画や授業の評価も行なっている。	4	3	2	1		
	⑬ 学校として取り組んでいる授業研究が学校の重点目標の達成に役立っているかについて評価している。	4	3	2	1		
A 改善	⑭ 教育課程の評価を、次年度に向けた改善活動につなげている。	4	3	2	1		
	⑮ 全国学力・学習状況調査や都道府県・市および学校の学力調査等の分析結果を参考に、対象学年だけでなく学校全体の具体的な指導法を見直し改善している。	4	3	2	1		
	⑯ 多くの教職員は、学校の授業研究の成果を日常の授業に積極的に生かしている。	4	3	2	1		
ウ. 組織構造 (人、物、財、組織と運営、時間、情報など)	⑰ 教育課程の編成、評価や改善には全教職員が関わっている。	4	3	2	1		
	⑱ 目指す教育活動を行うために必要な研究・研修ができるよう、勤務時間内の効率的な時間確保への配慮がなされている。	4	3	2	1		
	⑲ 目指す教育活動を行うために、教員以外のスタッフ(学校図書館司書・理科支援員・教育支援員等)と連携協力している。	4	3	2	1		
エ. 組織文化 (カリキュラム文化、組織文化、個人的価値観)	⑳ 多くの教職員は、学校が力を入れている実践(特色)を具体的に説明できる。	4	3	2	1		
	㉑ 多くの教職員には、自己の知識や技能、実践内容を相互に提供し合う姿勢がある。	4	3	2	1		
	㉒ 多くの教職員は、学級や学年を越えて、児童生徒の成長を伝え合い、喜びを共有している。	4	3	2	1		
	㉓ 多くの教職員には、自分の担当学年・教科だけでなく、学校全体で教育課程を通じて、組織的に児童生徒を育てていくという意識が強い。	4	3	2	1		

要素 (カリキュラムマ ネジメント・モデ ル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)					記述 (その他気付いたこと、改善策)
		よ く あ て は ま る	ば ど ら か と い え	い ぼ ら か な ら な え	ま ら な い あ て は	ほ と ん ど あ て は	
オ. リーダー シップ	㉔ 校長は、教育と経営の全体を見通し、ビジョンや戦略を示している。	4	3	2	1		
	㉕ 副校長・教頭・主幹教諭は、ビジョンの具体化を図るために、学校として協働して取り組む体制や雰囲気づくりに尽力している。	4	3	2	1		
	㉖ 全教職員が、立場や役割に応じてリーダーシップを発揮している。	4	3	2	1		
カ. 家庭・地 域、社会等	㉗ 学校の教育の成果と課題を保護者・地域に発信したり、協議したりする機会がある。	4	3	2	1		
	㉘ 目指す教育活動のために、図書館・美術館・博物館・科学館等を積極的に活用している。	4	3	2	1		
	㉙ 他校種と情報交換する会や協働して行う活動を積極的に行っている。	4	3	2	1		
	㉚ 地域の人材や素材を積極的に活用する教職員が多い。	4	3	2	1		
キ. 教育(課 程)、行政	㉛ 指導主事等の訪問の機会を積極的に活用している。	4	3	2	1		
	㉜ 多くの教職員が、国や教育委員会、教育研究会主催等の研修に積極的に参加している。	4	3	2	1		
	㉝ 多くの教職員が、国や都道府県・市町村が提供している資料等を積極的に活用している。	4	3	2	1		

※1. カリキュラムの面(要素ア・イ)では「連関性」に、マネジメントの面(要素ウ・エ・オ・カ・キ)では「協働性」に留意する。

※2. 教育課程に関する主な要素として、目標、内容、時数に加え、教材、指導方法、評価等を視野に置く。

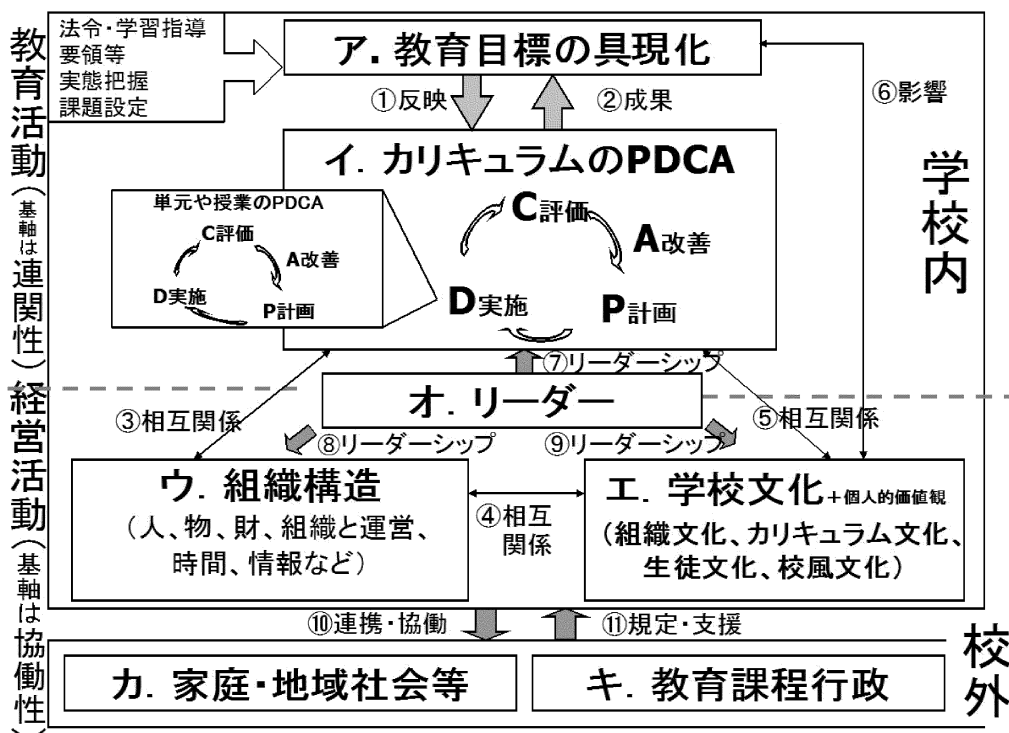


図 カリキュラムマネジメント・モデル

※本資料の典拠: 田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵編著『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』ぎょうせい, 2016。

カリキュラム・マネジメント チェックシート(県立学校用)[全体]

※当てはまるものを○で囲む

【 校長、副校長/教頭、主幹教諭、教務主任、研究主任、学年/教科主任、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等、その他() 】

本シートを活用して、勤務校のカリキュラム・マネジメントに関わる実践について、よさや課題、改善方策を考えていきます。まず、カリマネの基本的な実践の状況について勤務校の実態を評価してみましょう。下表の「要素」は、図(カリキュラムマネジメント・モデル)内の各要素に対応しています。「項目」は各要素を代表するような具体的な実践項目例です。4段階で評価し(よくあてはまる「4」、どちらかといえばあてはまる「3」、どちらかといえあてはまらない「2」、ほとんどあてはまらない「1」)、「記述」欄に改善策やその他気付いたことを書き込んでみましょう。

※「多くの教職員」の具体的な割合は、各校で必要に応じて設定しましょう。

要素 (カリキュラムマ ネジメント・モデ ル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)				記述 (その他気付いたこと、改善策)	
		よくあてはまる	どちらかといえ	いぼあてはまらない	ほとんどあては		
ア. 教育目標	① 学校全体の学力傾向その他の実態や課題について、全教職員の間で共有している。	4	3	2	1		
	② 学校の教育目標や重点目標は、児童生徒や地域の実態を踏まえて設定されたものである。	4	3	2	1		
	③ 学校の教育目標や重点目標は、「児童生徒につけたい力」「目指す児童生徒像」として具体的に記述されている。	4	3	2	1		
P 計画	⑤ 各教科等の目標や内容の相互関連が一目で分かるような教育課程表(全体計画や年間指導計画等)が作成されている。	4	3	2	1		
	⑥ 教育課程は、学校の教育目標や重点目標を踏まえた教科等横断的な視点で、組織的に配列されている。	4	3	2	1		
	⑦ 年度当初に教育課程を計画する際、重点目標や分掌、行事、授業等の評価規準や方法、時期などを合わせて計画している。	4	3	2	1		
イ. カリキュラムのPDCA	D 実施	⑧ 多くの教職員は、学校の教育目標や重点目標を意識して授業や行事に取り組んでいる。	4	3	2	1	
		⑨ 多くの教職員は、各教科等の目標や内容の相互関連を意識して、日々の授業を行っている。	4	3	2	1	
		⑩ 多くの教職員は、既習事項や、先の学年で学ぶ内容との関連(系統性)を意識して指導している。	4	3	2	1	
C 評価	⑪ 少なくとも年に一度は、学校の教育目標や重点目標の達成度を測っている。	4	3	2	1		
	⑫ 児童生徒の学習成果の評価だけでなく、指導計画や授業の評価も行なっている。	4	3	2	1		
	⑬ 学校として取り組んでいる授業研究が学校の重点目標の達成に役立っているかについて評価している。	4	3	2	1		
A 改善	⑭ 教育課程の評価を、次年度に向けた改善活動につなげている。	4	3	2	1		
	⑮ 各種の学力テストや校内アンケート等の分析結果を参考に、対象学年だけでなく学校全体の具体的な指導法を見直し改善している。	4	3	2	1		
	⑯ 多くの教職員は、学校の授業研究の成果を日常の授業に積極的に生かしている。	4	3	2	1		
ウ. 組織構造 (人、物、財、組織と運営、時間、情報など)	⑰ 教育課程の編成、評価や改善には全教職員が関わっている。	4	3	2	1		
	⑱ 目指す教育活動を行うために必要な研究・研修ができるよう、勤務時間内の効率的な時間確保への配慮がなされている。	4	3	2	1		
	⑲ 目指す教育活動を行うために、教員以外のスタッフ(学校図書館司書・理科支援員・教育支援員等)と連携協力している。	4	3	2	1		
エ. 組織文化 (カリキュラム文化、組織文化、個人的価値観)	⑳ 多くの教職員は、学校が力を入れている実践(特色)を具体的に説明できる。	4	3	2	1		
	㉑ 多くの教職員には、自己の知識や技能、実践内容を相互に提供し合う姿勢がある。	4	3	2	1		
	㉒ 多くの教職員は、学級や学年を越えて、児童生徒の成長を伝え合い、喜びを共有している。	4	3	2	1		
	㉓ 多くの教職員には、自分の担当学年・教科だけでなく、学校全体で教育課程を通して、組織的に児童生徒を育てていくという意識が強い。	4	3	2	1		

要素 (カリキュラムマ ネジメント・モデ ル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)				記述 (その他気付いたこと、改善策)
		よくあてはまる	ま ま ど ち ら か と い え ば あ て は ま る	な ら な い か と い え ば あ て は ま ら な い	ほ と ん ど あ て は ま ら な い	
オ. リーダー シップ	㉔ 校長は、教育と経営の全体を見通し、ビジョンや戦略を示している。	4	3	2	1	
	㉕ 副校長・教頭・主幹教諭は、ビジョンの具体化を図るために、学校として協働して取り組む体制や雰囲気づくりに尽力している。	4	3	2	1	
	㉖ 全教職員が、立場や役割に応じてリーダーシップを発揮している。	4	3	2	1	
カ. 家庭・地 域、社会等	㉗ 学校の教育の成果と課題を保護者・地域に発信したり、協議したりする機会がある。	4	3	2	1	
	㉘ 目指す教育活動のために、図書館・美術館・博物館・科学館等を積極的に活用している。	4	3	2	1	
	㉙ 他校種と情報交換する会や協働して行う活動を積極的にやっている。	4	3	2	1	
	㉚ 地域の人材や素材を積極的に活用する教職員が多い。	4	3	2	1	
キ. 教育(課 程)、行政	㉛ 指導主事等の訪問の機会を積極的に活用している。	4	3	2	1	
	㉜ 多くの教職員が、国や教育委員会、教育研究会主催等の研修に積極的に参加している。	4	3	2	1	
	㉝ 多くの教職員が、国や都道府県・市町村が提供している資料等を積極的に活用している。	4	3	2	1	

※1. カリキュラムの面(要素ア・イ)では「連関性」に、マネジメントの面(要素ウ・エ・オ・カ・キ)では「協働性」に留意する。

※2. 教育課程に関する主な要素として、目標、内容、時数に加え、教材、指導方法、評価等を視野に置く。

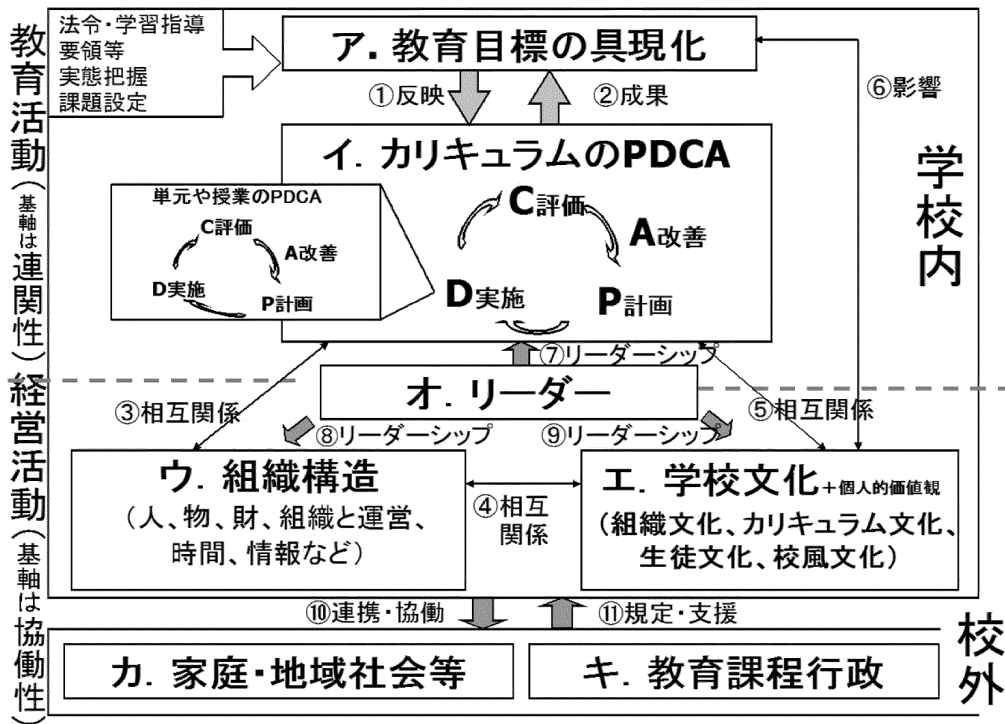


図 カリキュラムマネジメント・モデル

※本資料の出典: 田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵編著『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』ぎょうせい, 2016。

カリキュラム・マネジメント チェックシート(小・中学校用)【個人】

※当てはまるものを○で囲む

【校長、副校長/教頭、主幹教諭、教務主任、研究主任、学年/教科主任、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等、その他()】

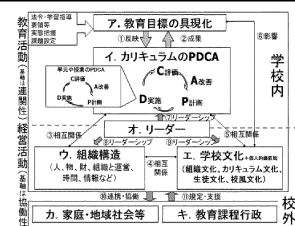
本シートを活用して、勤務校のカリキュラム・マネジメントに関わる実践について、よさや課題、改善方策を考えていきます。まず、カリマネの基本的な実践の状況についてご自身の実態を評価してみましょう。下表の「要素」は、図(カリキュラムマネジメント・モデル)内の各要素に対応しています。「項目」は各要素を代表するような具体的な実践項目例です。4段階で評価し(よくあてはまる「4」、どちらかといえばあてはまる「3」、どちらかといえばあてはまらない「2」、ほとんどあてはまらない「1」)、「記述」欄に改善策やその他気付いたことを書き込んでみましょう。

要素 (カリキュラムマ ネジメント・モデ ル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)				記述 (その他気付いたこと、改善策)
		よくあてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	ほとんどあてはまらない	
ア. 教育目標	① 学校全体の学力傾向その他の実態や課題について、具体的に説明できる。	4	3	2	1	
	② 学校の教育目標や重点目標について、説明できる。	4	3	2	1	
	③ 学校の教育目標や重点目標について、説明できる。	4	3	2	1	
P 計画	④ 学級経営案を作成する際、学校経営計画と連動するよう作成している。	4	3	2	1	
	⑦ 年度当初に教育課程を計画する際、分掌、行事、授業等の評価規準や方法、時期なども合わせて計画している。	4	3	2	1	
D 実施	学校の教育目標や重点目標を意識して授業や行事に取り組んでいる。	4	3	2	1	
	⑧ 学校の年間指導計画を活用して指導を行っている。	4	3	2	1	
	学校の研究主題を意識して日々の授業を行っている。	4	3	2	1	
	⑩ 各教科等の目標や内容の相互関連を意識して、日々の授業を行っている。	4	3	2	1	
C 評価	⑪ 既習事項や、先の学年で学ぶ内容との関連(系統性)を意識して指導している。	4	3	2	1	
	⑫ 学校の年間指導計画の改善に役立つような記録(メモ)を残している。	4	3	2	1	
A 改善	⑬ 児童生徒の学習成果の評価だけでなく、授業の評価も行なっている。	4	3	2	1	
	⑭ 教育課程の評価を、次年度に向けた改善活動につなげている。	4	3	2	1	
	⑮ 全国学力・学習状況調査や都道府県・市および学校の学力調査等の分析結果を参考に、対象学年だけでなく学校全体の具体的な指導法を見直し改善している。	4	3	2	1	
ウ. 組織構造 (人、物、財、組織と運営、時間、情報など)	⑯ 学校の授業研究の成果を日常の授業に積極的に生かしている。	4	3	2	1	
	⑰ 目指す教育活動を行うために、教員以外のスタッフ(学校図書館司書・理科支援員・教育支援員等)と連携協力している。	4	3	2	1	
	⑲ 学校が力を入れている実践(特色)を具体的に説明できる。	4	3	2	1	
エ. 組織文化 (カリキュラム文化、組織文化、個人的価値観)	⑳ 自己の知識や技能、実践内容を、同僚と相互に提供し合うようにしている。	4	3	2	1	
	㉑ 同僚と学級や学年を越えて、児童生徒の成長を伝え合い、喜びを共有している。	4	3	2	1	
	㉒ 自分の担当学年・教科だけでなく、学校の教育課程全体で、組織的に児童生徒を育てていくように意識している。	4	3	2	1	
オ. リーダーシップ	㉓ 校長が示したビジョンや方針を充分理解している。	4	3	2	1	
	㉔ 立場や役割に応じてリーダーシップを発揮している。	4	3	2	1	
カ. 家庭・地域・社会等	㉕ 地域の人材や素材を積極的に活用している。	4	3	2	1	
キ. 教育(課程)、行政	㉖ 国や教育委員会、教育研究会主催等の研修に積極的に参加している。	4	3	2	1	
	㉗ 国や都道府県・市町村が提供している資料等を積極的に活用している。	4	3	2	1	

※1. カリキュラムの面(要素ア・イ)では「連関性」に、マネジメントの面(要素ウ・エ・オ・カ・キ)では「協働性」に留意する。

※2. 教育課程に関する主な要素として、目標、内容、時数に加え、教材、指導方法、評価等を視野に置く。

図 カリキュラムマネジメント・モデル
 ※本資料の出版: 田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵編著
 『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』きょうせい、2016。



カリキュラム・マネジメント チェックシート(県立学校用)【個人】

※当てはまるものを○で囲む

【校長、副校長/教頭、主幹教諭、教務主任、研究主任、学年/教科主任、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等、その他()】

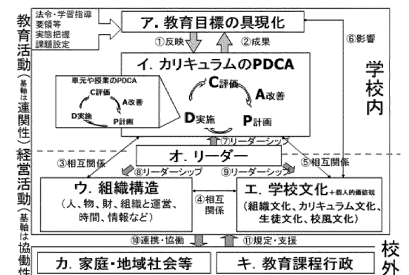
本シートを活用して、勤務校のカリキュラム・マネジメントに関する実践について、よさや課題、改善方策を考えていきます。まず、カリマネの基本的な実践の状況についてご自身の実態を評価してみましょう。下表の「要素」は、図(カリキュラムマネジメント・モデル)内の各要素に対応しています。「項目」は各要素を代表するような具体的な実践項目例です。4段階で評価し(よくあてはまる「4」、どちらかといえばあてはまる「3」、どちらかといえばあてはまらない「2」、ほとんどあてはまらない「1」)、「記述」欄に改善策やその他気付いたことを書き込んでみましょう。

要素 (カリキュラムマネジメント・モデル参照)	項目 (カリキュラム・マネジメントの基本的な実践内容)	評価(番号に○)				記述 (その他気付いたこと、改善策)	
		よくあてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	ほとんどあてはまらない		
ア. 教育目標	① 学校全体の学力傾向その他の実態や課題について、具体的に説明できる。	4	3	2	1		
	② 学校の教育目標や重点目標について、説明できる。	4	3	2	1		
	③ 学校の教育目標や重点目標について、説明できる。	4	3	2	1		
イ. カリキュラムのPDCA	P 計画	⑦ 年度当初に教育課程を計画する際、分掌、行事、授業等の評価規準や方法、時期なども合わせて計画している。	4	3	2	1	
	D 実施	⑧ 学校の教育目標や重点目標を意識して授業や行事に取り組んでいる。	4	3	2	1	
		⑨ 学校の年間指導計画を活用して指導を行っている。	4	3	2	1	
		⑩ 各教科等の目標や内容の相互関連を意識して、日々の授業を行っている。	4	3	2	1	
		⑪ 既習事項や、先の学年で学ぶ内容との関連(系統性)を意識して指導している。	4	3	2	1	
	C 評価	⑫ 学校の年間指導計画の改善に役立つような記録(メモ)を残している。	4	3	2	1	
		⑬ 児童生徒の学習成果の評価だけでなく、授業の評価も行なっている。	4	3	2	1	
	A 改善	⑭ 教育課程の評価を、次年度に向けた改善活動につなげている。	4	3	2	1	
		⑮ 各種の学力テストや校内アンケート等の分析結果を参考に、対象学年だけでなく学校全体の具体的な指導法を見直し改善している。	4	3	2	1	
		⑯ 学校の授業研究の成果を日常の授業に積極的に生かしている。	4	3	2	1	
ウ. 組織構造 (人、物、財、組織と運営、時間、情報など)	⑲ 目指す教育活動を行うために、教員以外のスタッフ(学校図書館司書・教育支援員等)と連携協力している。	4	3	2	1		
エ. 組織文化 (カリキュラム文化、組織文化、個人的価値観)	⑳ 学校が力を入れている実践(特色)を具体的に説明できる。	4	3	2	1		
	㉑ 自己の知識や技能、実践内容を、同僚と相互に提供し合っている。	4	3	2	1		
	㉒ 同僚と学級や学年を越えて、児童生徒の成長を伝え合い、喜びを共有している。	4	3	2	1		
	㉓ 自分の担当学年・教科だけでなく、学校の教育課程全体で、組織的に児童生徒を育てようとしている。	4	3	2	1		
オ. リーダーシップ	㉔ 校長が示したビジョンや方針を充分理解している。	4	3	2	1		
	㉕ 立場や役割に応じてリーダーシップを発揮している。	4	3	2	1		
カ. 家庭・地域・社会等	⑳ 地域の人材や素材を積極的に活用している。	4	3	2	1		
キ. 教育(課程)、行政	㉖ 国や教育委員会主催等の研修に積極的に参加している。	4	3	2	1		
	㉗ 国や都道府県が提供している資料等を積極的に活用している。	4	3	2	1		

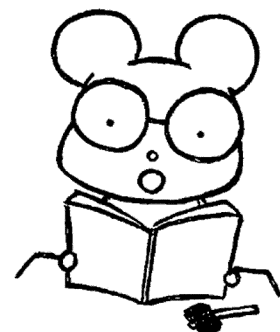
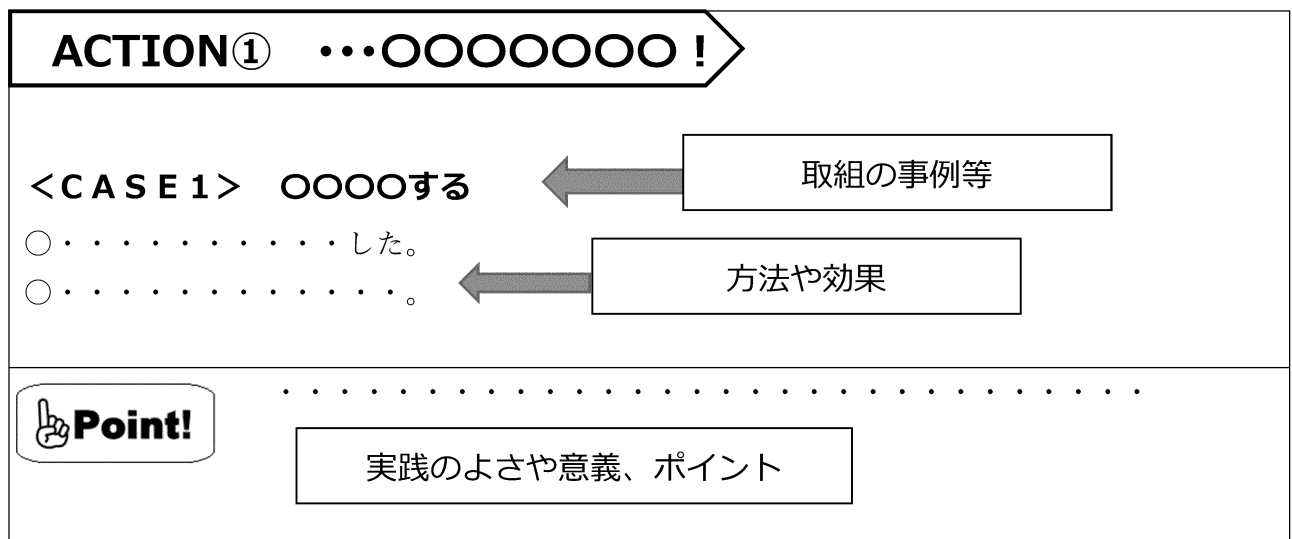
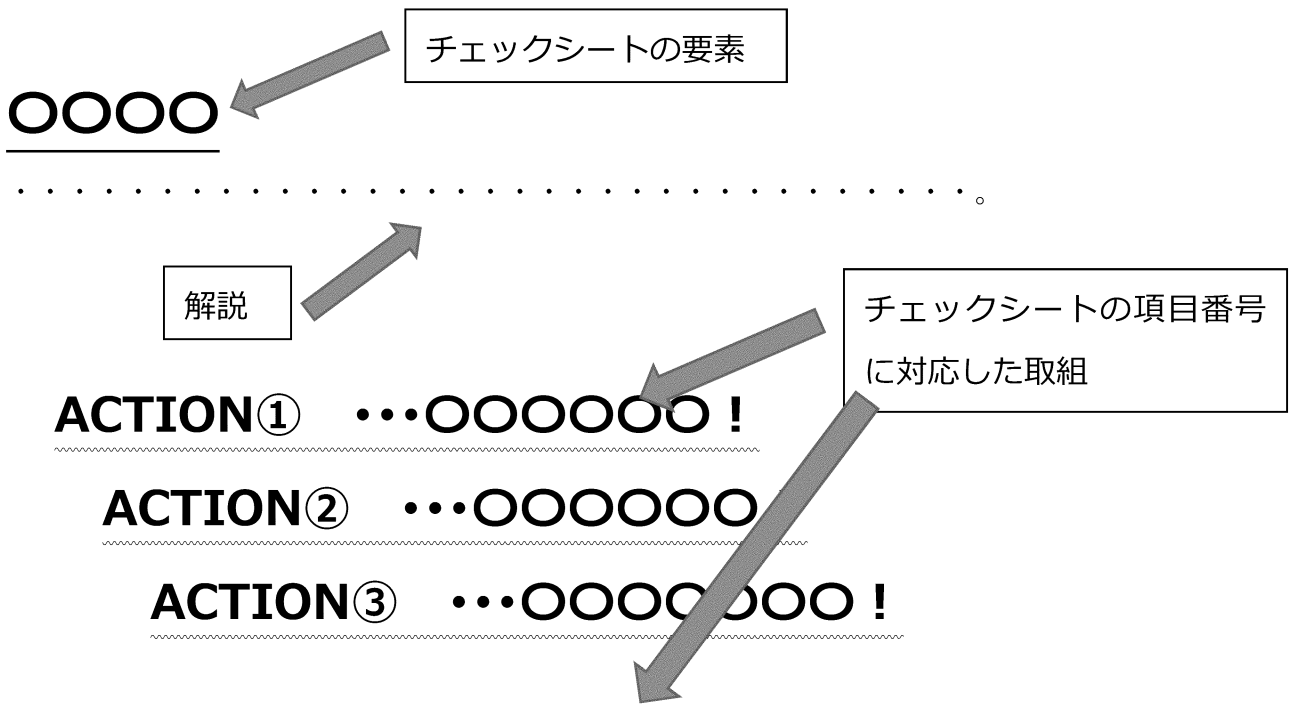
※1. カリキュラムの面(要素ア・イ)では「連関性」に、マネジメントの面(要素ウ・エ・オ・カ・キ)では「協働性」に留意する。

※2. 教育課程に関する主な要素として、目標、内容、時数に加え、教材、指導方法、評価等を視野に置く。

図 カリキュラムマネジメント・モデル
 ※本資料の出版: 田村知子・村川雅弘・吉富芳正・西岡加名恵編著
 『カリキュラムマネジメント・ハンドブック』ぎょうせい、2016。



ページの見方



ア. 教育目標

カリキュラム・マネジメントの大きな目的は、各学校の教育目標の具現化です。各学校は、児童生徒や学校、地域の実態を踏まえて、児童生徒のどのような教育的成長を目指すのかを学校教育目標に定めます。これを基盤に、年度ごとの重点目標を設定します。

ACTION①・・・みんなで考える！

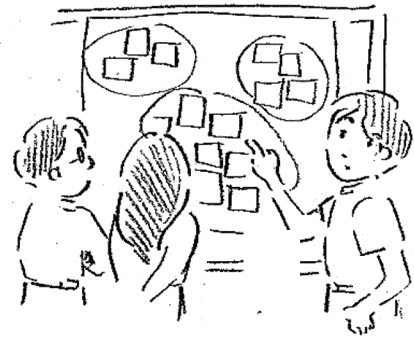
ACTION②・・・実態を踏まえて考える！

ACTION③・・・目指す児童生徒像を明確にする！

ACTION①・・・みんなで考える！

<CASE 1> ワークショップをする

- 始業式までに全教職員でワークショップを行い、本校の「強み」「弱み」について協議し、共有した。
- これをもとに、分掌部や学年部の取組を考えた。



<CASE 2> 思考ツールで話し合う

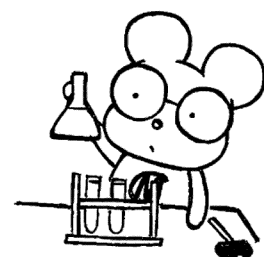
- 全教職員が子供や地域の強みを付箋に書いて持ち寄った。
 - グループに分かれて、拡大したSWOT分析※シートを用いて、付箋を分類した。
 - 全体で発表し、実態や課題について共有した。
- ※学校の外部環境や内部環境を強み (Strengths)、弱み (Weaknesses)、機会 (Opportunities)、脅威 (Threats) の4つのカテゴリーで要因分析し、目標を達成することによって重要な内外の要因を特定する方法

<CASE 3> 部会で話し合う

- 学力調査等の結果の分析や取組の改善について、学年部や関係する分掌部で話し合った。
- 分掌部で話し合ったことを職員会議で全教職員に伝えた。



年度当初にみんなで考えることで、昨年度から在籍する教職員にとっては学校全体の実態を再確認する時間になり、赴任者にとっては学校全体の実態を把握する時間になります。忙しい時期ですが、この時間を設けることで、全教職員が同じ方向を向いて教育活動を進めることにつながります。

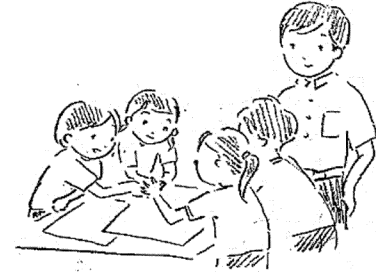


ACTION②・・・実態を踏まえて考える！

<CASE 1> 子供の姿から考える

○従来からある学校教育目標を踏襲するだけではなく、子供や地域の実態を考慮して、見直しを進めた。

1. 学校（子供）の良さ、課題を協議
2. 目指す子供像を具体化
3. 重点的に育成を目指す資質・能力の決定
4. 学校教育目標の見直し



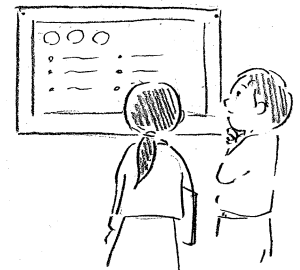
<CASE 2> 保護者や地域の意見を聞く

○自校の子供に求められる資質・能力について、個人で付箋に書いたものを模造紙に貼りながら協議した。

○教職員から出た案を校長がまとめ、保護者、地域の意見をもらいながら決定した。

保護者・・・個人面談期間中に掲示し、なるほどと思うものに○してもらったり、記入してもらったりした。

地域・・・学校評議員、地域コーディネーターへの説明会で示し、意見をもらった。



Point!

児童生徒の実態を踏まえて学校教育目標や重点目標を見直すことで、教育活動との関連が明確になります。全く新しいものをつくるのではなく、今あるものの見直しから始めることで、これまでの成果を生かすことができます。

保護者や地域の思い・願いも踏まえることができ、教職員と保護者や地域の協働意識が生まれます。

ACTION③・・・目指す児童生徒像を明確にする！

<CASE 1> 協議して具体化する

- 1年後の子供の姿を具体的に設定した。
- 分掌部や学年部等、様々なチームで目指す姿を協議し全教職員で共有した。



<CASE 2> 掲示して意識する

- 学校教育目標や目指す姿を校内に掲示した。
- 学校便りに常に合い言葉（スローガン）として載せた。
- 各教室に目指す姿を掲示した。
- 子供の写真を掲示したり、全校集会で紹介したりして価値付けた。

<CASE 3> 資質・能力を三つの柱で整理する

○学校として重点的に育成を目指す資質・能力を「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の三つの柱で整理した。



「重点的に育成する資質・能力の系統表」(例)

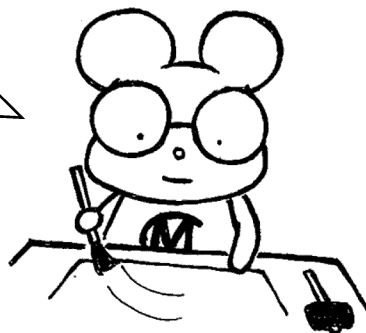
※各校の実態に基づき、作成しましょう。

重点的に育成する 資質・能力	学年	知識及び技能	思考力、判断力、 表現力等	学びに向かう力、 人間性等
「ふるさとの良さ や課題を知り、より よくしようと働き かける力」	低学年	ふるさとの自然、 人、施設・町並みに ついて、気付きをも つことができる。	ふるさとについて、 気付いたことを表現 することができる。	ふるさとの「ひと、 もの、こと」とのふ れあいを楽しむこと ができる。
	中学年	ふるさとの歴史や産 業について、良さや課 題を知ることができる。	ふるさとの歴史や産 業について、自分なり の考えをもつことが できる。	ふるさとの歴史や産 業に興味をもち、地域 の人々と関わろうと することができる。
	高学年	ふるさとの「ひと、も の、こと」について、 良さや課題を見つけ ることができる。	ふるさとの「ひと、も の、こと」について、 自分なりの考えをも ち、他者に伝えること ができる。	ふるさとのためにで きることをしようと することができる。



教職員で協議して、育成を目指す児童生徒の姿を具体化することで、教育活動の評価がしやすくなります。教職員はもちろん、児童生徒や保護者、地域に学校が育成を目指している児童生徒の姿が具体的に伝わります。

職員の意識をそろえることが大事！
そのためにワークショップ（参加型協議）を
する場を設定するのも有効です！！



イ. P 計画

目標を具現化するための具体的な手段(教育の内容・方法)が「カリキュラムのPDCA」です。PDCAサイクルを回す際には、何のためにするかを常に明確にすることが大切です。

ACTION④・・・経営案を連動させる！

ACTION⑤・・・各教科等の目標、内容をつなぐ！

ACTION⑥・・・資質・能力でつなぐ！

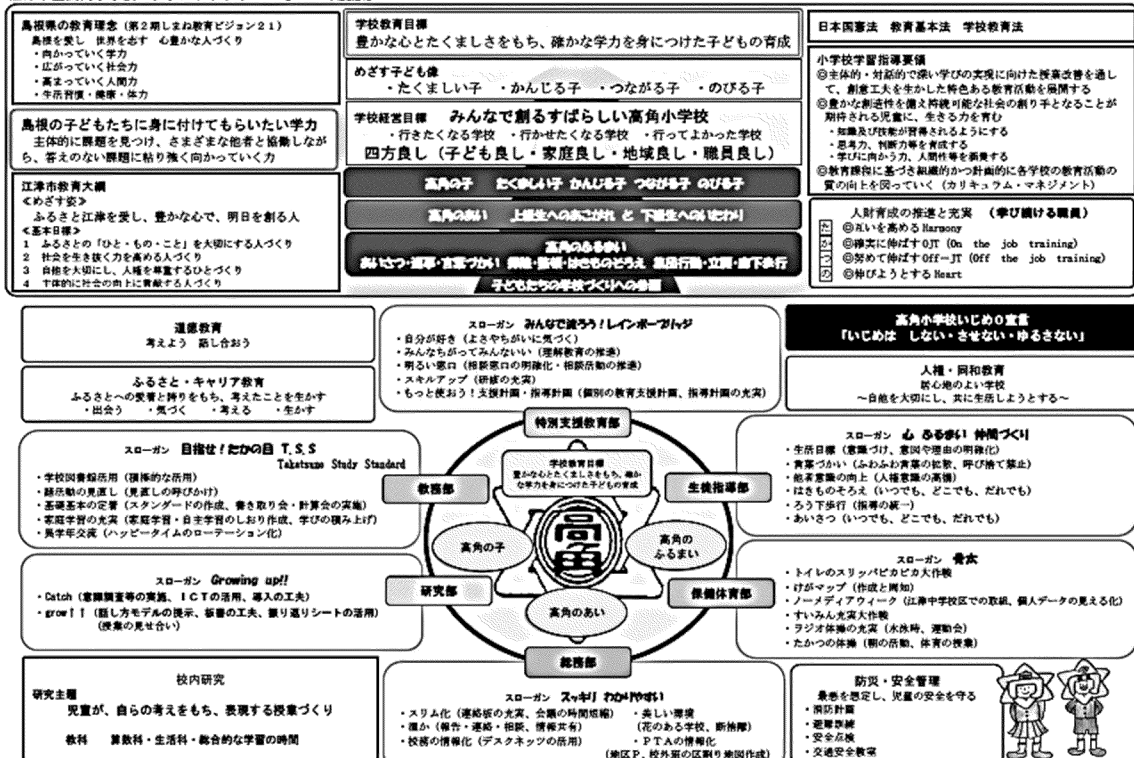
ACTION⑦・・・評価計画も立てる！

ACTION④・・・経営案を連動させる！

<CASE 1> グランドデザインをつくる

- 全教職員で協議したことをもとに、校長が「グランドデザイン」を作成した。
- 教職員で共有するのはもちろん、子供や保護者、地域とも共有することを意識して作成した。
- 分掌部の目標と取組を学校教育目標と連動させて記載した。
- P T A総会で示し、校長が保護者に向けて説明した。

江津市立高角小学校 グランドデザイン 【2019年度版】



グランドデザインには・・・
法的根拠、県及び市町村の教育理念、学校教育目標、目指す子供像、学校経営目標、重点的な取組、各分掌部の取組等を配置します。

「育成を目指す資質・能力」単元配列表

身に付けさせたい力							
学校行事 特別活動				体育祭		文化祭	
国語							
社会							
数学							
理科							
外国語							
総合的な 学習の 時間				職場体験			
音楽							
美術							
保健体育	陸上競技	サッカー	水泳	柔道	長距離	器械体操	
技術・ 家庭							
特別の 活動							

色分けをすることで教科間のつながりが見えてきます。



<CASE 2> 教科等の役割を明確にする

○学校として重点的に育成を目指す資質・能力について、各教科等で育成する資質・能力を一覧に整理した。

各教科等でどのような資質・能力を育成するかを目指す児童生徒の姿として表現します



	教科等横断的に育成を目指す資質・能力	単元配列表		
学校行事 特別活動		1月	5月	6月
国語				
社会				
数学				
理科				
外国語				
総合的な 学習の 時間	総合的な学習の時間			
音楽				
美術				
保健体育				
技術・ 家庭				

<CASE 3> 総合的な学習の時間を中心に資質・能力でつなぐ

○総合的な学習の時間に発揮する資質・能力と各教科等で育成する資質・能力のつながりを単元配列表に矢印で示した。

○学校として取り組む学習形態や指導の工夫についても明記した。

「総合的な学習の時間」を中心とした単元配列表

総合的な学習の時間	1月	2月	3月	4月	5月	6月
国語						
社会						
数学						
理科						
外国語						
総合的な 学習の 時間	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間	総合的な学習の時間
音楽						
美術						
保健体育						
技術・ 家庭						
特別の 活動						

ACTION⑦・・・評価計画も立てる！

<CASE 1> 学校評価計画を作成する

- 学校教育目標、重点目標の達成に向けて具体的な取組を記載した。
- 取組の評価規準を評価指標として、具体的な数値を設定した。

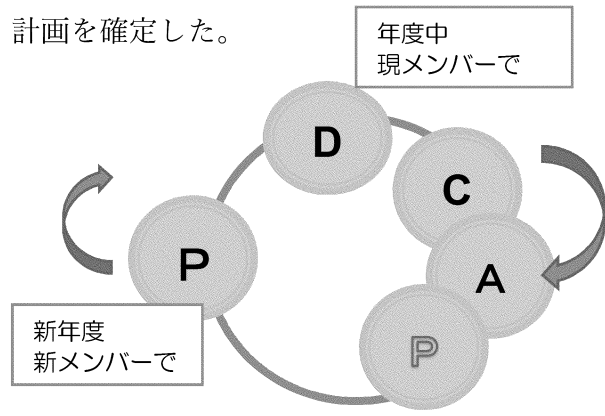
学校評価計画

評価計画				アンケート (%)		自己評価	学校関係者評価	改善計画
中間教育目標	中期経路目標	達成のための方策	評価指標	生徒	保護者	結果と課題の説明	コメント	改善案
ふるさとを愛し、ふるさとに愛され、ふるさとに生きる生徒の育成	・開かれた学校づくりの推進	○ふるさと教育、キャリア教育を効果的に行い、保護者や地域との連携を推進する。	・肯定的なアンケート回答80%以上					
いじめをしない、許さない生徒の育成	・支え合う仲間づくり ・生徒指導や支援の充実	○学級や部活等の集団づくりを丁寧に行い、生徒に存在感を持たせ、一人一人の自己肯定感を高める。 ○生徒経験に努め、きめ細かい教育相談を行う。 ○年間ごととして道徳教育の充実を図る。	・肯定的なアンケート回答80%以上					
意欲的に学習に取り組む生徒の育成	・分かりやすい授業づくり	○「ぬらい・ながれ・まとめ」を明確にした授業を行う。(授業カードの活用) ○教員や保護者の工夫をする。 ○おえたり、まとめたりする場や時間を確保する。	・肯定的なアンケート回答80%以上 ・学力調査で前年比+5ポイント以上					
	・学習習慣の定着 ・読書活動の推進	○指図の出し方を工夫するとともに、丁寧に評価して返す。 ○創っている生徒への指導を継続して行う。 ○部活等の定着と充実を図る。 ○学校図書館を効果的に活用する。	・肯定的なアンケート回答80%以上					
明るいまじめな生徒の育成	・マナーやふるまいの向上	○明るいまじめの習慣化に全校体制で取り組む。	・肯定的なアンケート回答80%以上					
	・よりよい生活習慣の定着	○メディアとの上手なつきあひ方の指導を行う。	・肯定的なアンケート回答80%以上					

- 教職員が複数で話し合い、取組についての評価も行った。

<CASE 2> 評価からマネジメントサイクルを始める

- 3学期を0学期として、現メンバーで評価をしながら改善策を考え、暫定的な計画を作成した。
- 評価・改善には、振り返りアンケートの提出等を通して全教職員が参画した。
- 新年度に新メンバーで暫定的な計画を検討し、計画を確定した。



<CASE 3> ルーブリックの作成

- 学校として重点的に育成を目指す資質・能力について、各教科等で行う具体的な取組を記載した。
- 評価方法についても計画した。



目標を意識して教育活動をするために予め評価計画を具体的に立てることが大切です。また、評価を改善活動につなげることも必要です。

イ. D 実施

計画されたことをただ実施するのではなく、学校教育目標の実現を常に意識しながら、実施していくことが大切です。

小さなエネルギーで
様々な課題を同時解決する！

ACTION⑧・・・“見える化”する！

ACTION⑨・・・横のつながりを見る！

ACTION⑩・・・縦のつながりを見る！



ACTION⑧・・・“見える化”する！

<CASE 1> 見えるところに掲示する

○教育目標を職員室に掲示したり、廊下や教室に掲示したりして、教職員も子供も日々意識できるようにした。



<CASE 2> 計画段階で関連を示す

○授業の単元計画や行事の起案等に教育目標との関連を文字にして示した。さらに、文字で示したことを実際に授業や行事を行う際に確認し、振り返りでもその視点をもって評価した。

<CASE 3> 子供もPDCAサイクルを意識する

○総合的な学習の時間で、子供にも探究のサイクルが分かるよう提示し続け、子供も探究のサイクルを意識しながら学習を進めていけるようにした。



掲示等によって視覚的に示したり、言葉で明確にして確認したりすることにより、それぞれの活動が学校教育目標へつながる視点をもって、教職員が指導にあたることができます。

ACTION⑨・・・横のつながりを見る！

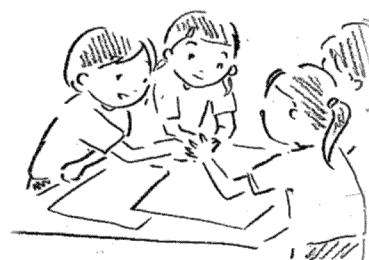
<CASE 1> 教科等の学習内容を関連付ける

○中学校で教科等の学びを関連させ、子供の学びを深めた。

例) 地域についての学習 (総合的な学習の時間)

⇒地域のマークのデザイン (美術科)

⇒都市部での特産品販売でデザインを利用 (総合的な学習の時間)



<CASE 2> 軸をつくる

○どの教科等でも取り組むことを軸にし、教科等横断的な視点で学習の充実を図った。

例) 図書館活用教育、ふるさと教育、ICT教育、ノートづくり、思考ツール等

<CASE 3> 探究学習の学びのスタイルを普通の授業に取り入れる

○スーパーサイエンスハイスクール（以下SSH）やスーパーグローバルハイスクール（以下SGH）で取り組んでいる探究学習の学びのスタイルを、学校全体の学びのスタイルとして、普通の授業にも取り入れた。



全体を俯瞰することで、その授業や行事で、どのような資質・能力を育成しようとしているのかを明確にし、その関連が意識できるようにします。

ACTION ⑩・・・縦のつながりを見る！

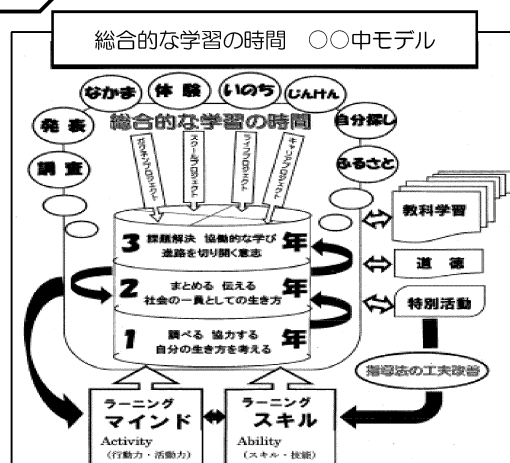
<CASE 1> 各学年で育成を目指す資質・能力の規準を明確にする

○各学年の総合的な学習の時間で伸ばしたい資質・能力を明確にした。また子供にも示し、意識させた。

1年…調べる まとめる 自分の生き方を考える

2年…まとめる 伝える 社会の一員としての生き方

3年…課題解決 協働的な学び 進路を切り開く意志



<CASE 2> 各学年で育成を目指す資質・能力の基準を明確にする

○重点目標とする情報活用能力（ICTの活用や図書館活用の能力）について、各学年で育成を目指す資質・能力の基準を明確にした。

○図書館活用計画を作成し、教職員に卒業まで育成を目指す資質・能力や教科等横断的な部分を知らせたことで、見通しをもって活用してもらった。そうすることで、学校図書館を活用した授業の調整や他館からの資料の貸し出しも計画的に行うことできた。

<CASE 3> 幼稚園や保育所等と連携する

○小学校で「スタートカリキュラム」を作成した。

○幼稚園や保育所等への訪問をして、なじんだ活動や実態の把握に努めた。

○幼稚園や保育所等に複数の教職員で出かけ、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を視点として情報交換を行った。

○入学後、幼稚園や保育所の教職員に子供の学習や生活の様子を見てもらい情報交換を行った。



今行っている単元や授業、行事だけでなく、既習事項や今後学ぶ内容との関連（系統性）を意識してD実施にあたり、そこで育成を目指す資質・能力が明確になります。

イ. C 評価

計画したことを実施しただけでは、教育目標の実現に近づいていきません。実施したことが教育目標の実現のためになっているかを評価します。そこでも年度末に評価をして終わりではなく、時期や方法を工夫して、次の改善につながる評価にします。

ACTION⑪・・・改善につながる評価にする！

ACTION⑫・・・カリキュラムを評価する！

ACTION⑬・・・学校の目標につなげて評価する！

ACTION⑪・・・改善につながる評価にする！

<CASE 1> 校外からの評価を受ける

- 保護者や地域、学校評議員など、外部からの評価を受けた。
- 内部と外部の意識のズレを見つけることを重視して、課題を重点目標の設定に生かした。

<CASE 2> 評価面接を生かす

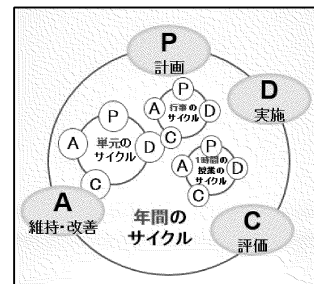
- 評価面接で、教職員一人一人に学校・分掌・学年運営について意見を聞き、教頭がまとめて学校検討委員会で配った。
- 教職員評価システムの自己目標評価シートに、学校の目指す子供像に迫るために自分がどう取り組むのかを記入した。夏休みと冬休みの校内研修会で、その取組の状況を報告・協議した。

<CASE 3> 全教職員ですぐに評価する

- 行事が終わったらすぐに全教職員で行事評価を行い、反省を次年度のその行事に生かすだけでなく、次の行事にも生かした。
- 行事が終わったらすぐに付箋に課題と改善案を書き、拡大した実施計画書に貼りながら、振り返りを行う場を設定した。

<CASE 4> 短期目標の評価を繰り返す

- 1年間や複数年度にわたって達成を目指す長期目標と、各学期や各月、各单元などで達成を目指す短期目標を設定した。短期目標の評価を繰り返すことで長期目標の達成に向けての修正ができた。

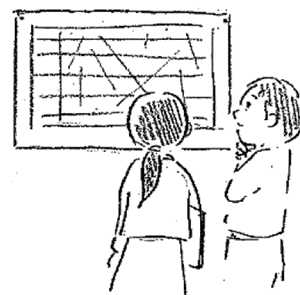


年間のカリキュラムのPDCAサイクルがあり、その中でさらに授業の単元でのサイクルや、ひとつの行事のサイクル、1時間の授業でのサイクルを回すことが大切です。

ACTION⑫・・・カリキュラムを評価する！

<CASE 1> 単元配列表に書き込む

- 長年続けてきた総合的な学習の時間の学習内容を、学校や子供の実態に合っているか、探究的な学習活動になっているかを視点に見直した。
- 年度当初に作成した単元配列表を掲示し、授業を行っていく中で気付いたことを書き込んでいった。



<CASE 2> 授業アンケートを行う

- 子供の授業評価（アンケート形式、全校マークシート形式+要望記述）を実施して、授業改善につなげた。そうすることで子供が各授業を比較して評価するため、対話的な学習を取り入れた授業が増えた。



評価は児童生徒の学習成果の評価だけでなく、授業や学習計画を含めたカリキュラムを評価する視点が大切です。教職員だけでなく、児童生徒や保護者、学校評議員など校外からの評価も受けることで客観的にニーズや問題点などを把握することができます。

ACTION⑬・・・学校の目標につなげて評価する！

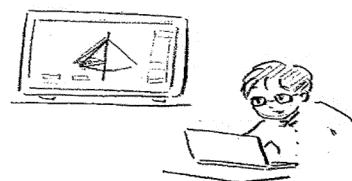
<CASE 1> 研究部が意識的につなげる

- 研究部が、研究に関する公開研究授業や校内研修を行う際には、学校教育目標や重点目標とのつながりを指導案や資料等で示したり、協議の視点にしたりした。
- 授業の流れや手法のみの評価で終わらず、重点目標や学校教育目標に対しての授業や研修の意味を評価することができた。



<CASE 2> 授業研究の主題を、重点目標に直結したものにする

- 重点目標とする情報活用能力の育成のために、ICTや学校図書館を活用した授業改善を研究主題にした。
- 他者と協力する力を育成するために、協調学習や学び合いを取り入れた授業改善を研究主題にした。
- 意図的に研究を重点目標に直結したものにしたことによって、子供を評価したり指導方法を評価したりすることが、重点目標に対する評価に直結させることができた。



学校全体で取り組んでいる授業研究が、目先の授業テクニックやそれぞれの教科の指導方法を個人で考えるような研究にとどまらず、学校教育目標やその重点目標の達成に役立っているかを評価します。

イ. A 改善

評価によって明らかになった課題をもとに、改善案を出していきます。そして、改善案の中から次に実施できることを考え、再度計画を立てていくことになります。評価を再び計画につなげ、PDCAサイクルをもう一度回すための重要な段階です。

ACTION⑭・・・教職員が異動してもつなげる！

ACTION⑮・・・学力調査等から改善案を具体的につくる！

ACTION⑯・・・研究のための研究にしない！

ACTION⑭・・・教職員が異動してもつなげる！

<CASE 1> 3学期は0（ゼロ）学期にする

- 年度が終わった3月末から4月初め、教職員の異動や新学期の準備で慌ただしい春休みに改善策を考えるのは難しい。そのため3学期を0学期と捉え、評価を生かした改善案を早めに立てた。



<CASE 2> 赴任者につなげる

- 年度初めの職員会でワークショップ等を行うことにより、前年度から残っている教職員から赴任者へ、自校のカリキュラム・マネジメントの方向性を伝えてもらう機会をつくった。
- 前年度の振り返りの資料を見せながら、部会で説明をすることでスムーズに情報を伝えた。



Point!

教職員の異動が必ずある学校現場では、進めてきたカリキュラム・マネジメントが年度を跨ぐことで後退することがあります。そうならないようにするために、早めに改善案をまとめたり、新体制への移行を工夫したりすることが大切です。

ACTION⑮・・・学力調査等から改善案を具体的につくる！

<CASE 1> 取組の成果と課題を分析する

- 数値から子供の実態を分析するのではなく、学校の取組の成果と課題を分析した。そうすることによって、自分たちが行っている取組のよさが見えてやる気が出た。



<CASE 2> チームで分析し、チームとしての取組を決める

- 分掌部などによって分けた複数の教職員で学力・学習状況調査の分析を行い、さらに、改善に向けて行動できることを考え、その後の取組を具体的に決めた。

○管理職は、チームが自分たちで動き出してからはチームに任せた。リーダーが自己有用感を感じるよう取組を賞賛した。

<CASE 3> 定期考査で思考力、判断力、表現力等を問う

○大学入試の変革を授業改善の最大のチャンスだと捉え、定期考査にも思考力、判断力、表現力等を問う問題を入れた。その際、ループリックの作成も行った。

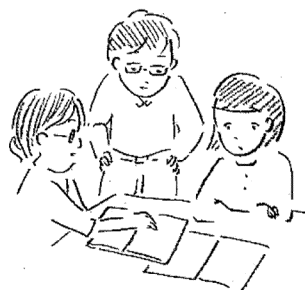


客観的な評価といえる全国学力・学習状況調査や県学力調査等の結果分析から授業改善等学校目標の実現につながるヒントを見つけることができます。ヒントを見つけて終わりではなく、改善のための具体的な行動につなげる工夫が必要です。

ACTION⑩・・・研究のための研究にしない！

<CASE 1> 全教員が授業公開をする

○アクティブラーニング型の授業を全教員が公開した。学習指導案を書くことで、教員一人一人が研究について考える機会となった。



<CASE 2> 授業研究で学んだことを自分の授業に生かす

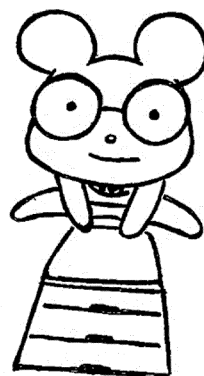
○校内の研究授業のあとの協議では、今日の授業や研究協議での学びを自分の授業にどう生かすかを話題にした。校内研究が学校の重点目標と深く関わっているため、そのことが重点目標の達成に向けて自分の授業を改善していくことにつながった。

<CASE 3> 探究学習の学びのスタイルを普段の授業に取り入れる

○SSHやSGHで取り組んでいる探究学習の学びのスタイルを、学校全体の学びのスタイルとして、普段の授業にも取り入れた。



授業研究等学校全体で行った研究を、個々の教職員が自分の授業等の改善に生かすような体制をつくるのが大切です。学校全体での研究は学校教育目標の実現と深く関わっているものですので、一人一人の教職員が自分の授業等に落とし込んで改善していくのが大切です。



ウ. 組織構造（人、物、財、組織と運営、時間、情報など）

カリキュラム・マネジメントは「よりよいカリキュラムのための条件整備活動」と捉えることもできます。「児童生徒にこのような力をつけるため、このような教育活動が必要だ。そのためにこのような条件整備が必要だが、どうするか。」という観点で組織等を考えていきますので、管理職だけでなく、全教職員がそれぞれの立場から積極的にカリキュラム・マネジメントに参画することが重要となります。

ACTION⑰・・・組織を工夫する！

ACTION⑱・・・活動時間を生み出す！

ACTION⑲・・・スタッフと連携する！

ACTION⑰・・・組織を工夫する！

<CASE 1> 推進チームを設定する

- 学校全体でカリキュラム・マネジメントを行うために、取組を推進するチームを設定し、意見を集約したり具体策を作成したりした。
- 定期的に協議の場を設定した。（毎週木曜日の6時間目）
- 協議の内容により、分掌主任や教員以外のスタッフも参加した。

<CASE 2> 研究アドバイザー制を取り入れる

- 各教科の研究担当者とアドバイザーを任命した。
- 研究担当者は、教科等における研究の具体策を提案したり、授業研究を行ったりした。
- 前年度の研究担当者が、次年度にはアドバイザーとなり新しい担当者を支援している。



<CASE 3> 探究学習を核とした研究体制をつくる【高等学校】

- 教科等の枠を越え、学校全体で取り組む探究学習研究をカリキュラム・マネジメントの中心とした。
- 副担任が探究学習の授業を担当し、その他の教員で小グループの指導を行う体制にした。
- 副担任は、週に1回、時間割の中で集まり、進め方等を確認し合った。取組のポイントを研究部に確認するなど、全教職員で取り組む機運が高まった。



学校の取組を全教職員で進めていくためには、教職員一人一人の役割が明確になっていることや中心となって取組を引っ張るチームの設定、担当者を支援する体制の設定が必要です。

ACTION⑱・・・活動時間を生み出す！

<CASE 1> 働き方見直しワークショップを行う

○全教職員で働き方を見直すワークショップを行った。

1回目

・時間を生み出すための方法をブレインストーミング法でたくさん出し合った。

2回目

・出された意見を短冊状に印刷し、マトリックス表を使って各学年部で話し合った。

・マトリックス表は、縦軸に「すぐにでも実施可能」「今年度中に実施可能」「次年度から実施可能」「今の状況では実施不可能」とし、横軸を「個人レベルで実施可能」「学年ぐるみで実施可能」「学校ぐるみで実施可能」とした。

	すぐ	今年度	次年度	不可能
個人				
学年				
学校				

3回目

・「すぐにでも実施可能」に挙げられた方法について全体で協議し、実践を始めた。

<CASE 2> 会議等のスリム化を図った

- 職員会議や職員朝礼・終礼を減らすため、連絡・報告が記入された日報を作成した。そして、職員会議は協議事項に絞って行った。
- 学校教育目標に照らし合わせ、単元配列表を改善しながら学習内容や行事をリンクさせ、活動が重なる部分等を整理した。

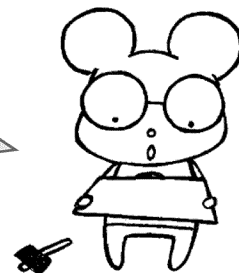


Point!

カリキュラム・マネジメントに関わることを相談する時間や校内研修の時間を生み出すためには、新しい学校の仕組みを作っていく働き方改革が必要です。

時間を生み出す方法について、全教職員で実施可能かどうかを判断しながら話し合うと、協議結果をすぐに実践に移すことができます。そして、実践効果を実感することで、働き方の捉え方が変わり、働き方改革が進んでいきます。効果の上がらない取組はやめていくことも大切です。

参考になります！
 島根県教育委員会 HP よりダウンロード可
 「教職員の働き方改革プラン」
 「学校業務改善事例集」



ACTION⑱・・・スタッフと連携する！

<CASE 1> 学校司書と連携する

- 探究学習を行う際、学校司書の協力が学習の質を高めた。
- 授業前の打ち合わせや授業での指導、授業後の振り返りを授業者と一緒に行うことで、子供達により適した資料を用意したり、授業展開を工夫したりと、専門性を生かした協働ができた。



<CASE 2> 教育支援員と連携する

- 教育支援員にもグランドデザインや分掌の取組等を説明し、意見交換を行った上で、各学級での指導に生かしてもらっている。

<CASE 3> 各種コーディネーターと連携する

- 各種コーディネーター（教育魅力化コーディネーター、地域教育コーディネーター等）と連携し、校内校外の情報や人的・物的資源等を活用したり、活動や支援を一緒に考えたりすることにより、教育活動の幅を広げることができた。

Point!

教科等の枠を越えた探究学習は、学校司書との協働が生まれやすい学習です。役割や打ち合わせの時間を明確にすることで、より動きやすい体制ができます。

また、複数の学級の児童生徒に関わる教育支援員との連携も教育活動を充実していくために重要です。校内校外のつながりをつくる各種コーディネーターと連携することで、広い視野をもって教育活動を行うことができます。



工. 組織文化（カリキュラム文化、組織文化、個人的価値観）

ここでいう学校文化は、その学校の教職員が共有している「組織文化」、児童生徒が共有している「生徒文化」、学校に定着した「校風文化」の集合です。文化的要因は、目に見えにくいものですが、カリキュラムに関わる決定や実施、評価に当たって重要な規定要因となります。

ACTION⑳・・・目線をそろえる！

ACTION㉑・・・授業研究を行う！

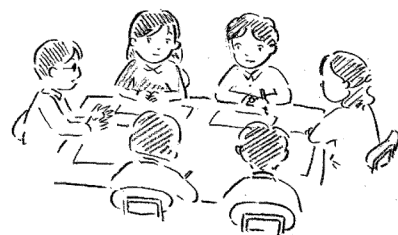
ACTION㉒・・・成果や成長を伝える！

ACTION㉓・・・全員の力と声で動かす！

ACTION⑳・・・目線をそろえる！

<CASE 1> ワークショップを行う

- 全教職員参加のワークショップを行い、全教職員で目指す子供像や重点目標達成に向けた取組を考えた。
- 教員だけでなく、事務職員や学校校務員も参加した。
(教員目線ではない意見は貴重であり、学校全体で取り組んでいく意識も高まった。)
- 協議は付箋を使って行った。(自分の考えを表出する場があることで参画意識が高まった。)



<CASE 2> グランドデザイン等の作成・掲示する

- 目標や各チームの取組が一目でわかるグランドデザインを作成した。
- 学校の柱となる取組を中心とした活動計画を作成した。(年間図書館活用計画・総合的な学習の時間を中心とした単元配列表等)
- 研究ファイルを全教職員に配付し、作成物を綴じてもらった。
- 作成物は、拡大し全教職員が目にする場所に掲示した。(コピー機の前、職員玄関、職員室入り口、トイレ前等)

<CASE 3> 自校の授業スタンダードを作成する

- 全教職員で協議し、めあてや授業の流れの提示・振り返りの時間の設定など授業の基本スタイルを揃えることで、指導に一貫性をもたせた。
- 授業の始め方や持ち物など学習規律に関わる事項を揃えた。
- めあての提示や振り返りの時間の設定など授業展開の大きな流れを揃えた。
- 話し方や聞き方、話し合い方など言語活動の基盤となる内容を揃えた。

Point!

協働性を生み出すためには、教育活動を行う目的を明確にし、一人一人が自分事として見通しをもつことがポイントです。そして、いろいろな立場からの声を大切にする雰囲気や本音で語り合うことができる雰囲気をつくっていくことが大切です。

また、グランドデザイン等の作成・掲示により、職員室で学校の取組が話題になるようにすることやカリキュラム・マネジメントの核である授業づくりのスタンダードを校内で共有していくことも目線を合わせる上で効果的です。

ACTION②①・・・授業研究を行う！

<CASE 1> 全教員による授業研究を行う

- 全教員が1年間に1回以上授業公開し、授業研究を行った。
- 授業構想の段階から、目指す子供像や目指す授業像をもとにした協議を行い、各教員が大切にしていることと学校の重点としていること（話し合い活動の充実・ICTの活用・問いのたせ方等）を擦り合わせる作業を通して、学校の取組への理解が深まった。



<CASE 2> ICTを整備する

- 講義型授業ばかりではなく、主体的・対話的で深い学びが実現される授業を目指し、授業改善に取り組んできたが、プロジェクトやスクリーン、パソコンが各教室に設置されたことをきっかけに、授業改善が一気に動き出した。
- ICTを使った効果的な導入や資料提示ができると、時間に余裕が生まれ、対話の時間をしっかり取ることができた。目指す授業に迫ることができ、ICT活用の効果を実感できた。



Point!

教育活動の中心は授業です。学校全体の取組とする上で全教員が授業研究を行うことは欠かせません。学校で取り組む授業改善が自分事となり、積極的な取組につながります。

ICTを整備し、気軽に利用することができるのと、授業改善に生かそうという意欲につながります。そして、活用してみると、活用方法を相談したくなってきます。

ACTION②②・・・成果や成長を伝える！

<CASE 1> 校長から発信する

- 校長が校長室便りや全校集会を利用して、学校の取組の成果や子供達の成長、教職員の努力等を伝えていった。

- 子供達の成長が見られたときは、すぐに校長室便りで全体に紹介した。特に学校教育目標（目指す子供像）に関する姿は逃さないように伝えた。
- 始業式や終業式だけでなく様々な集会時に子供達の言動を紹介した。子供達が学校の合い言葉を思い出し、意識と意欲が高まるように話した。
- 地域や保護者の方からのコメントは、すぐに教職員に伝えた。
- 教職員の陰ながらの努力を写真とともに始業式で紹介した。



<CASE 2> 経年比較にする

- 学習状況調査の結果を全国や県の平均と比較するばかりでなく、授業改善や学校改革に取り組む前のデータと経年比較を行うことで、子供達の成長とともに、取組の成果を実感することができた。



児童生徒の成長や地域からのうれしいコメントを全教職員で共有することで、実践意欲と協働意識が高まります。

ACTION⑳・・・全教職員の力と声で動かす！

<CASE 1> 環境を整備する

- 目指す子供像につながる掲示物の作成や環境整備（トイレのスリッパ洗い、図書の入替え作業など）を全教職員で行うことで、指導の方向性が揃っていった。



<CASE 2> 教職員の意見をプリントにまとめる

- ワークショップなどの協議で出された意見をプリントにまとめ、配付した。
- 教職員評価システムの面接時に出された意見をプリントにまとめ、配付した。
- プリントは分掌部会や学校検討委員会等で活用した。



全教職員で行う環境整備等は、学校の一体感を生み出します。全教職員が参加する取組は調整がポイントです。急に行うことがないように、行事計画に入れるなど計画的に行うことが大切です。

また、教職員が意見を出す場を設定するとともに、その意見を生かす努力をすることで、教職員の参画意欲が高まります。

オ. リーダーシップ

マネジメントには「他者を通じてパフォーマンスする」という面があります。校長や副校長、教頭、教務主任、研究主任などのリーダー層は、直接、自分がすべての授業をするわけにはいきません。しかも、ひとたび教室に入れば教師は大きな裁量をもちます。だからこそ、一人一人の教師が学校としての目標やカリキュラムを十分に理解し納得した上で、主体的・自律的に実践に取り組めるようにマネジメントすることが求められます。そのために、リーダーには直接的に教育活動に働きかける教育的リーダーシップや間接的に教育活動を支援する管理・技術的リーダーシップ、学校にポジティブな文化を醸成することで教育的活動を活性化する文化的リーダーシップが求められます。

ACTOIN²⁴・・・校長のリーダーシップ！

ACTION²⁵・・・副校長・教頭・主幹教諭のリーダーシップ！

ACTION²⁶・・・分掌等の主任のリーダーシップ！

ACTOIN²⁴・・・校長のリーダーシップ！

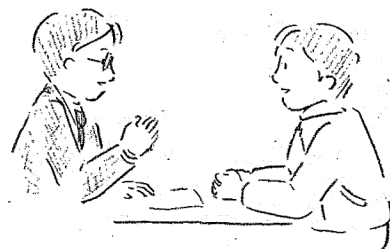
<CASE 1> 理論やストーリーを提示する

- 新学習指導要領の趣旨や島根県の教育、学校の実態等を考慮し、これから必要となる理論・考え方をプリントにまとめて分かりやすく伝えるようにした。
- 様々な取組や活動を重ね、つなげて考えていくことがカリキュラム・マネジメントだと考えているため、各取組のゴールをイメージしてもらったり、活用できる人・物・ことを紹介したりして、取組を一つの「ストーリー」として捉えてもらうように話した。



<CASE 2> やる気スイッチを入れる

- 担当教職員が「〇〇してみたい」と提案してくるように、日々の会話の中で業務に関わる様々な情報を伝えた。特に業務を進めることにワクワク感がもてるように話し、教職員の「やる気スイッチを入れる」ことを心がけた。
- 取組への労いや取組の成果、子供の変容等をしっかり伝え、教職員が自己有用感を感じられるようにした。
- 子供だけのためにと考えると無理が生じ負担感が増す。子供だけでなく、保護者・地域の方にも、教職員にも、そして学校にもよい教育を目指していくことを基本にして話した。



Point!

目標や取組について納得し、見通しがもてるようにすることで、教職員の主体的な動きが生まれます。そして、担当者が責任をもって動き出したときは、全面的にバックアップしたり、成果だけでなくプロセスのよさを伝えたりして、自己有用感を感じられるようにすることが大切です。

ACTION②⑤・・・副校長・教頭・主幹教諭のリーダーシップ！

<CASE 1> 会議等の意義を説明する

○多忙な教職員のモチベーションを上げるために、行わなければならない会議や行事の意義や位置付けを職員に説明した。学校教育目標と結びつけるとともに教職員の負担感軽減につながった。



<CASE 2> 外部との連絡・調整を行う

○各分掌部が考えた取組が実現したり、充実したりするために、異校種や地域、行政、企業等とつなげるパイプ役を務めた。



副校長・教頭・主幹教諭には、校長の掲げた旗印のもと、取組を先導したり、過程を整理したり、担当者を支援したりと様々な働きが期待されます。

各機関との連携には時間がかかりますが、互いの思いや考えを擦り合わせるが大変重要な部分となります。学校教育目標との関連を意識することや担当者の思いをしっかりと理解することが大切です。

ACTION②⑥・・・分掌等の主任のリーダーシップ！

<CASE 1> 分掌部等のPDCAを回す

○分掌部のグランドデザインを作成し、PDCAサイクルを回していった。

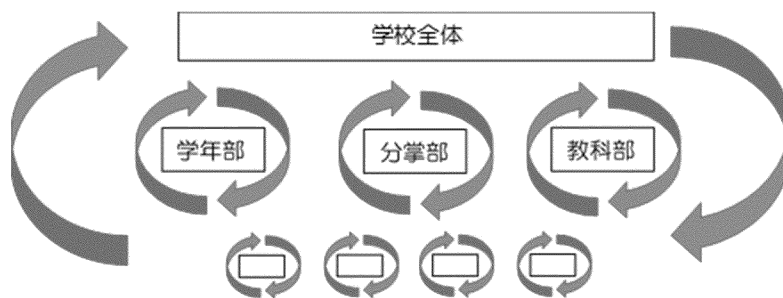
目標：教育目標や重点目標から分掌部の役割を明確にした。

計画：前年度の成果と課題を参考にしながら、具体的な取組や実施期日、担当者、評価方法等を設定した。

実施・評価：実施後に短時間で行うミーティングが効果的だった。

改善：学校評価と連動させながら改善案を作成した。

○分掌部の他に、学年部や教科部、細分化された担当でもPDCAを意識して運営した。



<CASE 2> 取組を周知する

○定期的な分掌部会や主任会、職員会議等で、各担当者が考えていることを周知したり、協力してもらったりした。



学校には大小様々なPDCAサイクルがあり、各担当の教員がそれぞれの業務のカリキュラム・マネジメントを進めていくこととなります。そのとき、自分の業務と学校のグランドデザインとの関係を意識することが大切です。

力. 家庭・地域、社会等

「社会に開かれた教育課程」の実施のためには、保護者や地域社会、企業といった外部関係者との連携は不可欠です。積極的にコミュニケーションを図りながら、教育活動への協力・支援を得て、教育活動の質の向上を目指すことが大切です。

ACTION ⑳・・・情報を発信する！

ACTION ㉑・・・外部機関の担当者と連携する！

ACTION ㉒・・・他校種と連携する！

ACTION ㉓・・・地域と連携する！

ACTION ㉓・・・情報を発信する！

<CASE 1> 様々な機会に様々な方法で発信する

- パンフレット・学校便り・図書館便り・学級便り等による発信を定期的に行っている。
- 行事は絶好のチャンスと捉え、学校教育目標との関連を話している。(学習公開・体育祭・学習発表会・音楽祭等)
- 校長が様々な会合に出掛け、学校のグランドデザインや今後の計画を説明し、協力を得ている。
- 年度初めに配付したグランドデザインを載せたパンフレット(少し厚い紙にカラー印刷したもの)を繰り返し利用して説明することで、認識を深めてもらっている。



<CASE 2> 思い・願いを共有する

- 高校生までに地域の課題を解決するなどの活動を通して地域とのつながりが強くなると、将来地元に戻ってくる割合が高くなるといった視点で地元企業に協力してもらっている。
- 地域のニーズを把握したり、評価・改善を進めたりするために、地域コーディネーターと協議する時間を確保している。

Point!

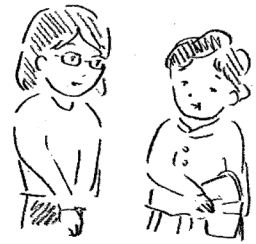
学校と社会がともに教育の在り方を具体的に考え共有化していくためには、学校の基本方針を丁寧に説明することが必要です。

地域に貢献する総合的な学習の時間の実践や学校が地域の社会教育の場を提供することにより、双方に利益のあるパートナーシップを構築することが重要です。そのとき、毎年行っているからという理由だけで活動すると負担を感じることがあります。やはり、目的を明確にし、その目的を地域の方と共有することが大切です。

ACTION⑳・・・外部機関の担当者と連携する！

<CASE 1> 図書館を活用する

- ホームルーム活動の時間に行っている「図書館オリエンテーション」について、他校の学校司書や県立図書館の司書と意見交換を行った。
- 学校図書館活用を推進するために、読み聞かせて使う絵本や各授業で利用する資料・教材を他館から借りた。
- 島根県立大学短期大学部から司書を招き、講演や読み聞かせを行った。



<CASE 2> 美術館を活用する

- 近隣の美術館と連携して創作活動を行った。美術館の学芸員と打ち合わせでねらいを共有した上で、事前指導に来てもらったことで充実した活動となった。

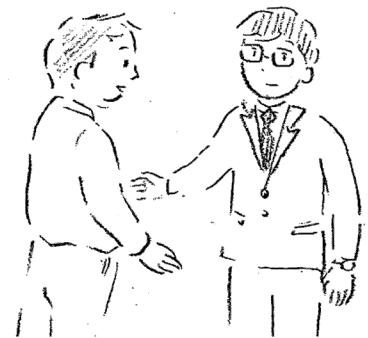


外部機関の人材や施設等を積極的に利用することができると、活動の幅が広がります。そのためには、担当者同士が情報交換できる時間と体制を設けることが大切です。

ACTION㉑・・・他校種と連携する！

<CASE 1> 小中高合同成果発表会を行う

- 総合的な学習の時間を活用して、近隣の高校・中学校と合同で成果発表や意見交換を行っている。(地域関係者も参加) いろいろな視点から意見や感想がもらえ、先輩へのあこがれをもつ機会ともなっている。また、教職員が子供達の発表を聞くことや発表会について協議することが、校種でどのような内容をどのように学習しているのかを知るよい機会となっている。



<CASE 2> 大学と連携する

- Society5.0の社会を生き抜く力を育てるため、島根大学との連携を強化している。(島根大学生との対話・島根大学職員への取材活動とプレゼン作成・しまね大交流会への参加)
- 探究活動を多角的・多面的に指導していくため、島根大学教員によるゼミ別講義やゼミ別発表会での指導・助言をお願いしている。また、島根大学院生に担当グループのピア・サポートをお願いしている。



他校種との連携は、児童生徒の学びをつなげるために重要な取組です。形骸化した会議ではなく、互いの教育目標の達成のために行うという思いを共有し、それに向かった活動について協議することで、意味のある会議となります。

ACTION③〇・・・地域と連携する！

<CASE 1> ふるさと教育を推進する

○町で取り組んでいるふるさと教育をカリキュラム・マネジメントの中心に位置づけることで、子供が地域・社会に出たときに必要な資質・能力を一緒に考えることができた。社会教育主事等との連携が円滑な実施につながった。

<CASE 2> 公民館と連携する

○担当者が元社会教育主事という強みを生かし、子育て活動に熱心に取り組んでいる公民館とWin-Winの関係で連携している。部活動単位のボランティア活動や演奏会などを行っている。

○職場体験の事前学習で、地域の大人（企業の人事担当経験者など）から面接指導を受けている。その他にも、ジョブカフェや福祉体験で協力を得ている。

○地域の会に出席する際に、校長が学校経営方針や子供への思いを伝えた。



<CASE 3> 地域教材を活かした教科指導を行う

○美術科の学習で、地元製菓店の焼き菓子のパッケージをデザインする活動に取り組んだ。店の方と思いを伝え合い、授業のねらいや授業展開を一緒に考えた。店の方をゲストティーチャーとして呼び出したことで、子供に地域のPRになり地域外の人に買ってもらうという視点をもたせることができた。

<CASE 4> 社会教育主事や地域コーディネーターと連携する

○社会教育主事と連携し、地域の大人と自分の夢や生き方について直接話す活動ができた。

○教育魅力化コーディネーターや地域教育コーディネーターに、学習に適した地域講師を紹介してもらい、コーディネーターを交えて打合せを重ねることで、学習のねらいまで十分に共有したうえで実際の学習活動を行うことができた。



地域の方と育成を目指す資質・能力を共有し、地域の人・もの・ことを生かしながら取り組むことが求められています。その地域で学ぶことの意義を実感できる仕掛けを取り入れていくことが大切です。また、その共有や取組を進めるために、社会教育主事や公民館主事、地域コーディネーター等と連携することも大切です。



キ. 教育（課程）、行政

カリキュラム・マネジメントは、教育課程基準の大綱化・弾力化および学校の自主性・自律性等、学校の裁量権の拡大によって成り立っています。このような裁量を有効に使い、各学校には、目の前の児童生徒にとって最適な教育活動を創造していく営み、つまり「特色ある学校づくり」が求められています。教育課程行政による支援を積極的に活用し、求めていくことも大切です。

ACTION③①・・・学校訪問を活用する！

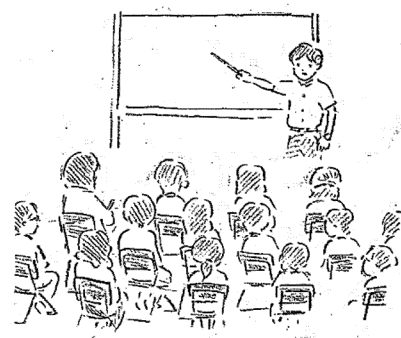
ACTION③②・・・指定校事業・研究大会を活用する！

ACTION③③・・・配信データを活用する！

ACTION③①・・・学校訪問を活用する！

<CASE 1> 学校訪問・出前講座を利用する

- 学校訪問で教科等の授業研究だけでなく、校内研究の進め方や研究組織についても指導・助言をもらうことで、カリキュラム・マネジメントの見直しにつなげることができた。
- 継続型の学校訪問を申請し、研究授業日だけでなく、単元構想の段階からかかわってもらった。訪問時は複数の授業を見てもらい、授業者の相談にもものってもらったことで、目指す授業について教職員の理解が深まった。
- 教育センター等が実施している出前講座は、全教職員で研修することができるため、研修内容をすぐに校内で実践することができた。

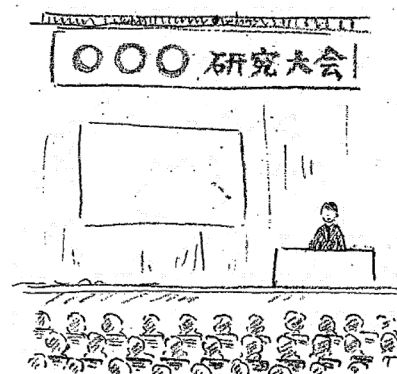


○J Tの充実が求められています。学校訪問等の講師を活用することで校内研修を活性化することもできます。

ACTION③②・・・指定校事業・研究大会を活用する！

<CASE 1> 指定校事業・研究大会等の指定を受ける

- 国や県の事業・研究大会の指定を受けることで、学校の大きな柱をもつことになり、取組の方向性をより明確にすることができた。学校教育目標としっかりリンクさせていくことで、大きな成果を上げることができた。
- 国や県の事業や研究大会の指定を受けることで、先進校視察を行うことができ、多くの教員が県外の実践から学ぶ機会を得た。また、大学教授等を講師として招聘することができ、専門的な指導を受けることができた。





外部資源や行政事業等を活用する場合、学校教育目標の達成に向けたプロセスとしっかり擦り合わせ、全教職員が納得した上で取り入れていくことが大切です。

ACTION③③・・・配信データを活用する！

<CASE 1> N i t sを利用する

- 全教職員の目線を合わせるため、校内研修でN i t s（独立行政法人教職員支援機構）が配信している「20分で学べる講義動画 校内研修シリーズ」を視聴した。主体的・対話的で深い学びの基本を押さえることができた。

<CASE 2> エイオスを利用する

- 学習指導案や研究の参考資料を探すときに、しまねの教育情報Web「エイオス（Educational Information Of Shimane）」を活用している。



N i t sやエイオスには、様々な情報が掲載されています。自校の取組の参考になる資料が見つかりますので、積極的に利用することをお勧めします。

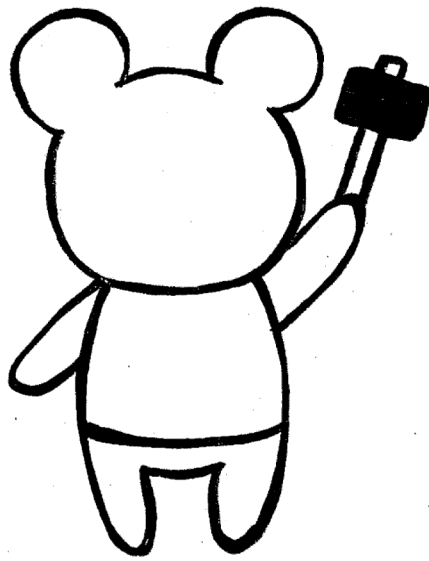


Many thanks

<協力校>

- ・ 松江東高等学校
- ・ 松江工業高等学校
- ・ 三刀屋高等学校
- ・ 出雲高等学校
- ・ 大社高等学校
- ・ 益田翔陽高等学校
- ・ 松江緑が丘養護学校
- ・ 松江市立湖北中学校
- ・ 浜田市立旭中学校
- ・ 益田市立益田東中学校
- ・ 津和野町立津和野中学校
- ・ 飯南町立来島小学校
- ・ 浜田市立雲雀丘小学校
- ・ 江津市立高角小学校
- ・ 美郷町立邑智小学校
- ・ 邑南町立高原小学校
- ・ 邑南町立日貫小学校





< 作成 >

島根県教育センター浜田教育センター
H29～R1 研究・研修スタッフ

Shimane Hamada Educational Center