

総合的な学習の時間のカリキュラム開発に関する 組織的な評価・改善活動

—OODAループを援用したカリキュラム・マネジメント—

A Practical Study on Organizational Assessment and Improvement of Curriculum Development in the Period for Integrated Studies

—Curriculum Management Using OODA Loop—

上村 直樹¹, 長倉 守²

KAMIMURA Naoki¹, NAGAKURA Mamoru²

[キーワード Keyword]	総合的な学習の時間, カリキュラム・マネジメント, 評価・改善活動, OODAループ, 教頭
[所属 Institution]	¹ 岐阜県公立中学校 (Public Junior High School, Gifu Prefecture) ² 岐阜大学大学院 (Graduate School of Education, Gifu University)

[要 旨 Abstract] 学習指導要領では、学校の教育目標の実現を目指し、総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントによる教育活動の質的向上を求めている。しかし、このカリキュラム・マネジメントについては、学校において十分な理解や取組が進んでいない現状が指摘されている。先行研究では、カリキュラム・マネジメントにおける課題として組織的な評価・改善活動について言及されるとともに、具体的な方略についてOODAループの適用可能性が提示されている。そこで本稿では、OODAループを援用した組織的な評価・改善活動の実際について、B中学校において実践の上考察した。

1. はじめに

2017年版中学校学習指導要領では、学校の教育目標の実現を目指し、総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントによる教育活動の質的向上を求めている。A市においては、子どもの未来を拓く公教育に関する提言の中で、探究を核としたカリキュラム・マネジメントの実現が挙げられ、総合的な学習の時間の一層の充実が求められている。しかし、このカリキュラム・マネジメントについては、学校において十分な理解や取組が進んでいない現状が指摘されている。天笠(2020)はカリキュラム・マネジメントにおける課題として組織的な評価・改善活動について言及しているが、方向性の提示に留まっている。

そこで、総合的な学習の時間のカリキュラム開発における組織的な評価・改善活動の具体的方略について検討を行うため、上村・長倉(2022)では、OODAループの適用可能性について理論的な分析を行った。教科のカリキュラムと比較して開発的・自律的なカリキュラム開発が求められる総合的な学習の時間における組織的な評価・改善活動では、年度単位で考える定型的場面におけるPDCAサイクルを基盤にしつつ、OODAループの援用が可能であるとの知見を得た。他方で、これを踏まえ総合的な学習の時間における組織的なカリキュラム開発への援用について、実践的な検討が課題となっていた。

そこで本稿では、総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントに課題を抱え、第一筆者が教頭を務めるB中学校を事例として、総合的な学習の時間のカリキュラム開発におけるOODAループを援用した組織的な評価・改善活動を実践するとともに、その状況について整理及び考察することを目的とする。これにより先行研究では踏み込んだ検討が見られない実践状況に関する示唆について検討したい。

2. 援用の枠組

2.1 教頭フィールドと学年フィールドにおけるOODAループを援用した組織的な評価・改善活動

カリキュラム開発における組織的な評価・改善活動へのOODAループの援用にあたり、援用主体の観点から、教頭が主体となる教頭フィールドと学年総合担当者や学級担任が主体となる学年フィールドに区分した。図1は、各フィールドにおけるOODAループの援用の在り方を示したモデル図である。

はじめに、教頭フィールドにおけるOODAループの援用について検討する。学校経営戦略として総合的な

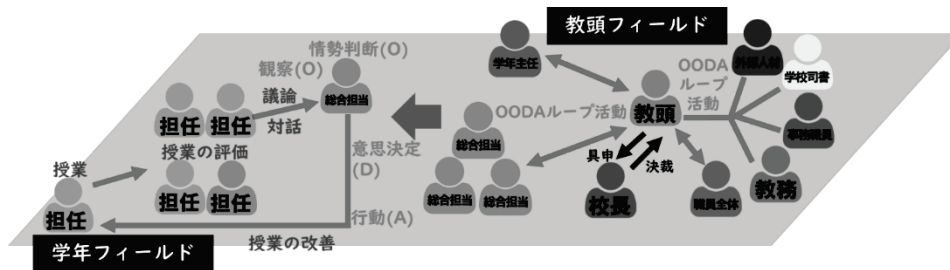


図1 教頭フィールドと学年フィールドにおけるOODAループの援用

学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントを位置付けて教育活動の充実を図っていくためには、校長による指針の提示とともに、教頭による実務的なリーダーシップと総合調整が重要である。そのためにはまず教頭が、総合的な学習の時間のカリキュラム開発を実質的に担う学年フィールドにおける状況を十分に観察する必要がある。そして状況の把握をした上で、生徒たちの資質・能力を育む教育活動が学年フィールドで展開可能となるようO情勢判断を行う。その後、実際に行動するか、しないのかを意思決定した上で、情勢判断にもとづいた行動につなげていくことが求められる。そこで、教頭フィールドにおける教頭のOODAループを援用した活動について、O観察、O情勢判断、D意思決定、A行動の具体的な方略や在り方について説明する。

まずは、O観察について言及する。これには次の三つの要素が必要である。一つは、教頭と各学年総合担当者との対話である。対話の場として、定例の総合的な学習の時間の指導部会の他に、教頭が依頼する臨時的総合的な学習の時間の指導部会、さらには個別の対話を行う中で、各学年のカリキュラム開発における成果や問題点、悩み、要望等を聞き取り、情報を収集する。二つは学年主任との対話である。学年主任は学年経営や教育活動を統括する立場にある。もちろん、総合的な学習の時間のカリキュラム開発についても、学年総合担当者と相談し共に歩みを進めることが必要となる。こうしたことから、教頭と学年主任の対話は、学年の総合的な学習の時間のカリキュラム開発の状況を把握する上で、非常に重要となる。三つは、教頭による各学年の総合的な学習の時間の授業参観である。生徒の学びの様子や教員の指導の在り方等の観察により、各学年の総合的な学習の時間のカリキュラム開発の状況について、自ら情報を収集する。

次に、O情勢判断について述べる。教頭は各学年総合担当者や学年主任との対話や総合的な学習の時間の授業参観から、総合的な学習の時間のカリキュラム開発における成果や課題を明らかにしていく。その上で、教頭として、何を行えば課題が解決し、学年フィールドにおける総合的な学習の時間のカリキュラム開発が充実するのかについて多面的に考えていく。

続いて、D意思決定について述べる。OODAループでは、意思決定を省略し、情勢判断したことを即座に行動に移すことを一つの特性としているが、教頭フィールドにおいては、情勢判断の中で考えた課題解決の方法を実行するか否かを見極める必要があり、意思決定は重要な段階となる。それは教頭フィールドにおいて教頭が行う行動は学校組織全体に関わることが多いからである。教頭による独断の判断のみによる行動は、組織的な問題解決や進展において様々な齟齬を引き起こす可能性がある。そのため、教頭フィールドにおいては、即興性のみを重視する意思決定とならないことが重要である。むしろ、図1に示したように、校長に具申し、助言を受けた上で情勢判断し、先に進めるようにする。さらには、学校内外の関係者に対して、教頭による観察、情勢判断から得た思いや考えを伝え、連携しながら、いかに実行していけばよいかを決定することが重要となる。

最後に、A行動について述べる。この段階は、D意思決定に基づき即座に行動に移すようにする。ここでの躊躇や遅れが、各学年の総合的な学習の時間のカリキュラム開発が進展しない大きな原因となる可能性がある。意思決定後に即座に行動し、さらには決定したことを粘り強く、最後まで遂行し切ることが重要となる。

続いて、学年フィールドにおけるOODAループの援用について検討する。学年フィールドにおける主体は学年総合担当者と実際に授業を実践する学級担任である。総合的な学習の時間の全体計画や単元計画に基づき、直接的に生徒を指導し、資質・能力を育成していく場となるよう機能させていく必要がある。この場では、各学級担任が授業中において生徒が学ぶ様子を観察した上で、授業後に資質・能力の育成につながる授

業が展開できたかどうかについて、評価・改善シートを用いて評価を行う。学級担任はその評価をもとに、次時以降の授業をどう展開していけばよいかについて改善案を考える。これを踏まえ、必要に応じて学級担任が一同に会し、評価や改善策を交流する場を設けるようにする。こうすることでその場で検討した成果や課題、課題解決のための改善策が、各学年総合担当者にとってはカリキュラム開発状況の把握になるとともに、自身が作成した単元指導計画やカリキュラムの改善を図ることにつながっていく。

こうした場の設定において重要となるのは、組織的な検討を定期的に行っていくことである。定期的とは月に1～2回程度を意味する。総合的な学習の時間のカリキュラム開発において、このような組織的な営みの展開が評価・改善の連鎖を生み出すとともに、担当者及び学級担任の個業に委ねられたカリキュラム開発を打破することになる。その結果、組織全体のカリキュラム・マネジメントにより、資質・能力を育成に目指すことが期待できる。

以上、2つに区分したフィールドでそれぞれOODAループを援用しながら組織的な評価・改善活動を行うことで、学校経営戦略として位置付けた総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントが機能し、生徒一人一人に求められる資質・能力を育成することになる。

2.2 OODAループを援用した評価・改善活動を実現可能とするコミュニケーションツール

前項で検討した教頭フィールドと学年フィールドにおいて、OODAループによる組織的な評価・改善活動を円滑に展開させるためには、実現可能にするためのツールが必要となる。このツールは、教員がOODAループによる評価・改善活動を円滑に実施するためのコミュニケーションツールとしての側面をもつものである。ここでは、三つのコミュニケーションツールについて提示する。

一つはOODAループ実行表である。ここでは、4月当初に教頭が教員全体に示したOODAループ実行表(表1)について述べる。

表1 OODAループ実行表

	担任	学年総合担当	学年主任	教頭
O 観察	生徒の姿を設定した評価規準を通して観察する。	担任の評価から自身が考えた授業状況を観察(把握)する。	学年フィールドにおける評価・改善活動の状況を観察する。	学年総合担当者の対話や授業参加からカリキュラム開発状況を観察する。
O 情勢判断	成果と課題を明らかにし、課題解決の手立てを考える。	担任の評価から出されたをもとに本時案や計画案の改善を検討する。	評価・改善活動における課題を見出し、解決策を検討する。	課題解決に向けた手立てについて考える。
D 意思決定	自身の授業における改善策の実行を決定する。	改善することを決定する。	解決策を実行することを決定する。	手立てについて実行にするかどうかを決める。
A 行動	評価・改善活動を生かし、次時の授業実践を行う。	本時案や計画案を改善し、提案する。	学年総合担当者や担任教員らに指導・助言し、評価・改善活動の充実を目指す。	校長の助言を受けながら手立ての実行を進めていく。

OODAループは、学校組織にとって経験が浅い意思決定の枠組であり、多くの職員が聞き慣れないものである。実際、第一筆者においても数年前に見聞して以来、学校現場で聞くことはなかった。そのため、このような実行表がOODAループによる評価・改善活動を円滑に実施するためのツールとなることを目指し、OODAループ実行表を作成した。実行表作成の際には、難解な表現を用いず、いつ、どの場面で、誰が、どのように実行していくかなどを明記し、教員にとって解釈が容易なものにすることに重点を置いた。また実行表に関する説明では、日頃、各教員が無意識の中で行っていることを、OODAループという意識決定の枠組のなかで意識的に行っていくという点を強調した。新しい概念や考え方について即座に受け入れることが困難傾向を有する学校現場の旧態依然の特性を十分に考慮した上で、実行表の作成及び説明を行った。

二つは全体計画である。2017年版学習指導要領解説総合的な学習の時間編では、総合的な学習の時間の全体計画の作成にあたり、その構成要素を次のように示している。

全体計画とは、指導計画のうち、学校として、この時間の教育活動の基本的な在り方を示すものである。具体的には、各学校において定める目標、「目標を実現するにふさわしい探究課題」及び「探究課

題を通して育成を目指す具体的な資質・能力」で構成する内容についても明記するとともに、学習活動、指導方法、指導体制、学習の評価等についても、その基本的な内容や方針等を概括的・構造的に示すことが考えられる。

そこで、全体計画に必要な要素を取り込み、総合的な学習の時間の全体計画を改訂した(表2)。



図2 総合的な学習の時間の全体計画

全体計画では、「探究課題の解決を通して育成を目指す具体的な資質・能力」において構成する内容について具体的に明記した。組織的な評価・改善活動を進める上で最も重要となるのは、育成を目指す資質・能力を組織で共有し、目指す姿の実現に向けた指導展開の状況を見極めていくことである。そこで、全体計画の「探究課題の解決を通して育成を目指す具体的な資質・能力」をカリキュラム開発における省察の視点とし、照合を図りながら評価・改善の連鎖を生み出すこととした。こうした意味において、全体計画を教員間におけるコミュニケーションツールとして機能させていく。

三つは評価・改善シートである。全体計画には探究課題の解決を通して育成する資質・能力が示されている。各授業における学習指導案では、全体計画に示した資質・能力を踏まえた評価規準が設定されている。

そのため、評価規準についてどの程度達成できたかを全ての学級担任が評価するためのツールが必要となる。そこで、学級担任が評価規準の達成度に関する評価とカリキュラムの改善を萌芽的に構想する評価・改善シートを作成し、そのシートをもとに評価の上、改善の提案を行うようにする。これにより目指す生徒の姿を教員相互で共有しながら、組織的に評価・改善活動が進展するようにしていく。また、この評価・改善シートは、毎時間の授業後に即座に学級担任が記入することで、OODAループの特性であるスピード感をもった評価・改善活動へとつなげることが可能となる。これにより一層生徒の思考状況に応じた授業の展開につながっていくことが期待できる。図3は評価・改善シートの一部を示したものである。

2	生徒は主体的に授業に取り組んでいたか
<input type="radio"/>	あてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまらない
<input type="radio"/>	あてはまらない
3	自分の考えや思いを深めることにつながる協働的な学習となっていたか
<input type="radio"/>	あてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまらない
<input type="radio"/>	あてはまらない
4	探究課題の解決を通して生徒一人一人の資質・能力を育成できたか（本時に設定された評価規準のB段階が多くいる）
<input type="radio"/>	あてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまる
<input type="radio"/>	ややあてはまらない
<input type="radio"/>	あてはまらない
5	次時以降の授業で改善していくべき点、こんな授業を行ったらどうかというアイデア等
	<記述>

図3 評価・改善シート

上述のように評価・改善シートへの記入は、評価・改善の連鎖を生み出す目的に向かい、総合的な学習の時間の授業後に毎回記入することになる。しかし一方で、それが学級担任の大きな負担となれば、学級担任からの評価や改善案が得られない可能性も考えられる。そこで評価項目については、学校において設定した総合的な学習の時間の目標に即した三つに限定し、取り組みが容易になるよう留意した。また評価後に次時以降の改善案を任意で記述できる項目を一つ設けた。さらに評価・改善シートについては、情報通信ネットワークを利用したアンケート形式で回答できるようにし、学級担任の教員らが自身のタブレット端末からいつでも容易に評価・改善シートを記載できるようにした。

このようにコミュニケーションツールを準備することで、組織的な評価・改善のいっそう円滑な実施を実現し、学年フィールドにおける総合的な学習の時間のカリキュラム開発の充実につながるようにした。

3 援用の実際

3.1 カリキュラムの組織的な評価・改善活動に係る概要

これまで検討した枠組をもとに、OODAループを援用した評価・改善活動の実際について説明する。表2は、評価・改善活動の具体について、教頭フィールドと学年フィールドに区分して整理し、提示したものである。実践については、202X年4月から11月までB中学校において実施した。

ここではまず実践の概要について説明した上で、OODAループの枠組を援用した取組について検討する。まず教頭フィールドと学年フィールドの取組について、それぞれ事例を挙げて検討する。各実践の実際については、O観察、O情勢判断、D意思決定、A行動のそれぞれについて具体的な取組を述べる。その際、エビデンスの一つとして、実践の中でフィールドノーツに記録した関係者との対話を提示する。なお、上述の検討のとおり、OODAループの特性上、O、O、D、Aは一連の展開の中で連続的に行われることが多くあるため、O、O、D、Aを明確に区分することが困難な場合については、一体的に記述することとする。

表2 カリキュラムの組織的な評価・改善活動に係る概要

時期	教頭フィールド	学年フィールド
4月当初	◎ 総合的な学習の時間の組織的なカリキュラム開発に係る指導部会組織の再検討 事務職員との連携(1年生の防災ゲーム購入の検討)	
4月中旬	◎ 全体計画の再検討及び改訂版の作成 ◎ 資質・能力の育成につながるターム指導計画の作成に向けて	改訂した全体計画の学年内での共有
5月上旬	◎ カリキュラム開発を組織的に行えるための研修の実施 主任会における各学年主任からのカリキュラム開発状況の報告依頼	学年担当者による第2ターム指導計画の作成及び提案, 学年内での検討
5月中旬	◎ カリキュラム開発に向けた教育環境の整備	各担任の授業実践及び評価
6月上旬	授業観察後の情勢判断	◎ 授業観察及び情勢判断をもとにした改善案の検討
6月中旬	◎ 学年フィールドにおけるOODAループによる評価・改善活動の実現に向けて	各担任の授業実践及び評価
7月中旬	各学年の第2タームの総合的な学習の時間の授業内容の観察	
8月下旬	◎ 総合的な学習の時間の時数確保に係る教務主任との連携	学年担当者による第3ターム指導計画の作成及び提案, 学年内での検討 ◎ ハイブリッド方式学校経営時の総合的な学習の時間の授業の在り方の検討
9月上旬	◎ ハイブリッド方式における総合的な学習の時間の授業展開に関する検討	各担任の授業実践及び評価
9月中旬		◎ 授業観察及び情勢判断をもとにした改善案の検討
10月上旬	総合担当者これまでの評価・改善の取組の振り返り及び今後の評価・改善の取組の確認	学年担当者による第4ターム指導計画の作成及び提案, 学年内での検討
11月上旬		授業観察及び情勢判断をもとにした改善案の検討

3.2 教頭フィールドにおける援用事例

教頭フィールドにおけるOODAループを援用した評価・改善活動の事例として、カリキュラム開発を組織的に行うための研修の実施を取り上げる。

まず事例の起点として、観察Oにおける学年会における総合的な学習の時間の提案の様子の把握について取り上げる。4月下旬に学年会が開かれ、各学年総合担当者は、ターム指導計画及び数時間の本時案等を提案した。学年会後、3年生総合担当のA教諭が筆者に相談という形で声をかけてきた。次の文はその時のA教諭の発話内容である。

A教諭：学年会で、今後の総合的な学習の時間の指導計画を提案したんですが、自分の伝え方もよく
 なかったせいもあると思いますが、W先生から「どのような指導を進めて、どんな力を付けるようにすればよいか、イメージがもてない。」と言われました。どうすればよいでしょうか。
 (下線は筆者)

この下線部のように、ここでは、学年会で作成したターム指導計画や本時の授業計画案について提案したものの、学級担任に自分の考えや意図が十分に伝わらず、今後、学年でどのように総合的な学習の時間のカリキュラム開発を進めていけばよいかというA教諭の苦悩が窺えた。

続けて、A教諭に、W教諭はどんなことにイメージがもてないのかと尋ねた。A教諭は次のように応答した。

A教諭：どんな課題を設定すればよいかであるとか、それは個人で追究を進めていけばいいのか、グループで課題を決めて取り組んでいけばいいのか、またどう追究を進めればいいのかなどが、自分もこれまで十分にやっとなかったから、分からないというようなことを言ってみました。

このA教諭の話から、W教諭の思いや考えについては、4月当初に行った教職員質問紙調査の質問番号1、2、3の回答傾向を象徴していると考えた。すなわち、総合的な学習の時間の重要性については認識している

が、実際、何をどう行えば、生徒の資質・能力を育成できるか、十分に理解が及んでいない点である。そのため、教科指導のように指導できる自信がないという考えを多くの教員が抱いているということである。

そこで、O情勢判断として総合的な学習の時間の校内研修の必要性について検討を行うとともに、D意思決定として研修実施を決定した。A教諭との対話から、観察した学級担任の総合的な学習の時間に対する指導の在り方に関する思いや考えの観察を通して、全ての教職員が総合的な学習の時間に関する指導の在り方について、より明確なイメージがもてるよう、研修する場が必要であると判断した。そこで、次の三点を行い、いま一度総合的な学習の時間の指導について、全ての教職員が「知る」「学ぶ」「考える」ことが可能となる機会を次のように設けることを決定した。

- ① 指導に役立つ資料をまとめた共有ファイルの作成
- ② 総合的な学習の時間について学べる教頭通信の発行
- ③ 外部講師から今次の学習指導要領改訂の趣旨及び総合的な学習の時間の重要性について学ぶ場の設定

以上を踏まえて、A行動として、カリキュラム開発を組織的に行うための研修を実施した。まず①として、指導に役立つ資料をまとめた共有ファイルを作成した。今後、探究のプロセスに基づいて学習が展開されるためには、生徒たちが「学び方」、つまり「方法知」を身に付ける必要がある。しかしながら、探究的な学びをどう展開すればよいか分からない教員にとっては、自身の専門教科を指導する場合は勝手が異なる。そこで、指導のイメージが持てない場合の拠り所となる資料を準備し、それを共有できるようにした。資料については、「今、求められる力を高める総合的な学習の時間の展開 総合的な学習の時間を核とした課題発見・解決能力、論理的思考力、コミュニケーション能力等向上に関する指導資料（平成22年 文部科学省）」や第一筆者が過去に入手した自身の総合的な学習の時間の指導で機能したA市内中学校が作成した学び方について整理された資料を準備した。

次に②では、総合的な学習の時間について学ぶことが可能になるよう、教頭通信をシリーズ化して発行した。教頭通信の内容は、「中学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間編」の第2章から第4章の中で、総合的な学習の時間の指導において重要となる箇所を示し、本校の全体計画との関連を示しつつ解説を付加した。教員が容易に読むことが可能となる通信となるよう、1回ごとの発行においては学習指導要領の引用部分を可能な限り少なくし、引用部分に関する解説について理解が容易となるよう意図的に記述するようにした。教頭通信における総合的な学習の時間に関するシリーズは全10回に及んだ。

最後に③では、外部講師を招き、今次の学習指導要領改訂の趣旨及び総合的な学習の時間の重要性に関して、教職員が認識を深めることができるような場を設定した。外部講師については岐阜大学の教員に依頼した。その際には、総合的な学習の趣旨等、本校の全体計画との関連に留意しつつ具体的に指導の在り方がイメージできるような内容となるように依頼した。

以上のような研修の場をもつことで、次のような教員の声を聞くことができた。

<①の研修に関して>

- ・情報収集は、インターネットや本で調べるという発想しかありませんでしたが、様々な方法があることが分かりました。ただ、FAXによるやりとりは、今の時代には合わないですね。
- ・整理・分析は、これまでどう行えばよいかいまいち分かりませんでした。少しイメージがもてました。生徒にこんなやり方があるよと教えていきたいです。
- ・テーマについて生徒自身が、課題がもてるような指導を工夫する必要があると感じました。

<②の研修に関して>

- ・恥ずかしいですが、今まで総合的な学習の時間の指導要領をまともに読んだことがありませんでした。教頭先生の通信をよく読み、学びたいと思います。
- ・シリーズにして少しずつ通信を出してもらえるので、内容も理解しやすいです。
- ・探究のプロセスにおいて、具体的にどのような指導を行う必要があるか理解できました。これからの実際の指導で役立てるようにしたい。

<③の研修に関して>

- ・総合的な学習の時間についてはよく分からず、言われるがままにという感じでした。今日、分かりやすく説明していただき、もう少し色々なことを考えながらやっていかないと子どもたちに申し訳ないと感じました。
- ・教科書がない分、教員と生徒の柔軟な発想で探究活動ができるのはとても面白いと思います。生徒にとって身近な問題に感じる資料や動画を探して、充実した学習ができるよういしたいです。
- ・なぜ総合的な学習の時間が必要なのかという教育課程に関わる部分を丁寧にお話いただいたので納得ができました。社会の変化によって身に付けるべき力が変わってくるという部分(4つのC)も意識して指導にあたるべきだと感じました。

このように、研修の場を設けたことで、総合的な学習の時間の指導に対する意欲を高めるとともに、指導の在り方を学ぶことにつながった。こうした意味では、カリキュラム開発を組織的に進めていくための基盤の形成にもつながったと感じた。表3は③の研修における質問紙調査の結果を整理したものである。

表3 研修前と研修後における質問紙調査の結果

質問項目	研修		割合(%)		回答数(人)	
	前・後	肯定的	否定的	肯定的	否定的	
① これからの教育の方向性について理解している	研修前	46	54	13	15	
	研修後	97	3	27	1	
② B中ならではのカリキュラムづくりについて考えてみようと思う	研修前	39	61	11	17	
	研修後	93	7	26	2	

表3からは、①、②の項目ともに、研修前と研修後で、肯定的な回答の割合が大幅に伸びたことが理解される。多くの教員から総合的な学習の時間の指導の必要性や重要性が実感できたという感想を聞くことにつながった。このような三つの研修の場を設けることにより、教員の総合的な学習の時間に関する意識や考えの変容や具体的な指導の在り方の理解につながり、有意義な取組であったと考える。

3.3 学年フィールドにおける援用事例

第3学年におけるOODAループを援用した組織的な評価・改善活動の具体として、A教諭を中核とした開発に関する改善案の検討を事例として取り上げ、検討を行う。

まずA教諭によるO観察として、SDGsに関するカリキュラム開発の状況と学年会での提案について説明する。第3学年では、国際理解(SDGs)を探究課題とし、探究的な学びを進めた。この中で、学年総合担当のA教諭は、生徒一人一人が興味・関心あるターゲットを見つけ、その中からより焦点的に課題設定できるよう、SDGsの17のターゲットについて知識を深める学習の時間をかけて行おうと考えていた。そのため、総合的な学習の時間開きと世界がもし100人の村だったらゲーム後に、17のターゲットを学ぶための授業を行う計画を立て、準備を進めていた。しかし、A教諭は授業の実施や参観を通じて、「17のターゲットを1つずつ学ぶと最低でも17時間かかる。また、ターゲットは違っても同じような展開の学習がずっと続けば、生徒たちの学ぶ意欲が低下する。」と考え、6月以降の授業をどうしていくべきか悩んでいた。そこで、定例の学年打合せ会の折に、学級担任の教員に次のとおり投げかけ、X教諭から応答があった。

A教諭：前回、SDGsのターゲット1の貧困の学習を行いました。生徒の様子はどうだったでしょうか。この後も、それぞれのターゲットについて知識を深める学習を十数時間続けていこうと考えていますが、間延びする気もするので、どうすべきか悩んでいます。学級担任の先生方で何かいい考えはないでしょうか。

X教諭：前回の学習では、YouTubeの映像を見た感想を交流して、世界には貧困によって、自分た

ちのような生活ができない子どもたちが多くいることを知れて、いい勉強ができた。でも、A先生が言うように、ずっとこうした学習が続くのは生徒たちも飽きてしまうと思うし、17あるターゲットを1つずつ取り上げる必要はないと思う。似たようなターゲットをまとめて学習はできないでしょうか。その中でターゲットの関連について考えることも意味があると思います。 (下線は筆者)

この対話の下線のように、学年総合担当のA教諭は、この検討の場でX教諭の意見を受けて、SDGsについて再度調査した。すると、SDGsをpeople人間、prosperity豊かさ、planet地球、peace平和、partnershipパートナーシップの5つのキーワードで説明されている資料を見つけた。そこで早速、この5つのキーワードの区分に合わせて、5時間でSDGsのターゲットについて学べる授業案を作成した。このように学年総合担当のA教諭は、自身の提案をO観察することで、実施の難しさや問題点を認識した。

次にO情勢判断として、上述の学年会における提案や議論等の状況を踏まえて、今後カリキュラムに関する提案を修正していく必要があると判断した。これを踏まえて学級担任の先生からのアイデアにより、自身の悩みの解決につながる資料を見つめることができた。そこで、A教諭は、D意思決定として自身の新たな計画案を立てることを決定し、A改善として、ターム指導計画の改善案の作成に至った。

その後、学年総合担当A教諭が改善したターム指導計画のもと、SDGsのターゲットについての理解を深める学習を行った。そして、生徒個人で課題設定する段階となった。学年総合担当のA教諭は、ここまでSDGsに関して地域を深める学習を十分に行ってきたため、多くの生徒が自分なりの課題をもてることにつながっていくだろうと予想していた。しかし、学年総合担当のA教諭が自身の担任クラスで授業を行った際に、生徒自身が解決すべき課題について、課題設定ができない生徒も多く見られた。またこの授業を実施した放課後、学級担任のY教諭から「どんな課題が設定できればいいか、自分自身があまり分かっていなかった。」という声を聞いた。そこで、生徒一人一人が自分なりに課題設定できるためには、何らかの手立ての工夫が必要であると考えた。ここでのカリキュラム改善には評価・改善シートが機能した。次の表4は、課題設定を行う授業後に3年生の学級担任が記入した評価・改善シートのまとめである。

表4 3年生学級担任が記載した評価・改善シートの結果のまとめ

質問番号	質問内容	A	B	C	D	E
1	生徒は、本時の学習課題に対して、意欲的で、粘り強く取り組むことができた。(立志に係る部分)	2	5	1	0	0
2	生徒は、仲間と協働的に学ぶことで、学びを深めたり、新たな価値に気付いたりすることができた。(共創に係る部分)	0	6	0	0	2
3	生徒は、本時の評価規準を達成(B規準)できた。(自立に係る部分)	1	6	0	0	1
4	今日までの授業を踏まえて、改善するとよい点、活動に係るアイデアなどがあれば記入してください。【記述式】 ・生徒の視野を広げるために、自分と離れた世界に触れていく学習は大変よかったと思う。今後の追究活動によって自分自身の問題につなげていきたい。 ・興味・関心をもって、SDGsに学ぶ姿が多くみられた。 ・生徒の疑問から始まり、生徒の疑問でおわる単位時間を展開することができた。しかし、課題設定がなかなかできない生徒が何名もいた。 ・自分の学級では個人課題を設定できたのは8割くらいである。課題を設定できたら、自分(担任)に、課題設定までに調べたことや思考の流れについて説明してもらうようにしている。その中で、生徒Mさんの課題設定に至るまでの思考の流れがよかったので、困っている生徒には、Mさんの思考の流れについて紹介した。					

(A:あてはまる B:ややあてはまる C:ややあてはまらない D:あてはまらない E:本時では評価できない、数の単位は人)

学年総合担当のA教諭は、この評価・改善シートを見て、これまでの授業の状況を観察する中で、学級担任のZ教諭が課題設定に向けて工夫ある指導を行っていることを知った。そのため学年総合担当のA教諭は学級担任のZ教諭から実践の詳細について話を聞き、課題設定ができた生徒の生徒の思考の流れを、課題設定できない生徒に教える必要があるとO情勢判断を行った。そこで、定例の学年打合せ会で、A教諭は各学級担任の先生にA教諭の実践を広めようとD意思決定し、課題設定ができない生徒には個別指導を丁寧に行うようお願いをした。

このようにA教諭のOODAループによる評価・改善活動によって、生徒たちがSDGsに関する知識を深め、一人一人が自分なりの課題を設定できることにつながっていった。

3. おわりに

以上のように本稿では、総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントに課題を抱えるB中学校を事例として、総合的な学習の時間のカリキュラム開発におけるOODAループを援用した評価・改善活動の組織的に実践するとともに、その状況について整理及び考察した。本稿における成果は次の三点である。OODAループの援用にあたり、①教頭フィールドと学年フィールドに区分した評価・改善活動のモデル図の提示、②評価・改善活動を実現可能とするコミュニケーションツールの考案、③教頭フィールド及び学年フィールドにおける評価・改善活動の援用事例を提示したことである。これらは個別に展開されるのではなく相互に関連をもち構造的に実践が展開されることで評価・改善活動が機能した。これにより、自律的・開発的なカリキュラム開発が求められる総合的な学習の時間を中核としたカリキュラム・マネジメントにおいて、OODAループの適用可能性が一定程度示された。

残された課題としては、エビデンスに基づく検証である。本稿においては関係者へのインタビュー調査や実践の中における相互作用から援用の手応えは得ている。これを基盤として、質問紙調査の分析やさらなるインタビュー調査を通じ、教職員や生徒にどのような効果を生み出したかについて分析及び考察を行う。今後も学校経営戦略として継続的に検討したい。

参考文献

- 天笠茂(2020)、新教育課程を創る 学校経営戦略 カリキュラム・マネジメントの理論と実践、ぎょうせい、233p.
- 入江仁之(2019)、OODAループ思考[入門]、ダイヤモンド社、166p.
- 大野裕己(2020)、Withコロナにおける新しい校内組織運営、篠原清昭・大野裕己編著、Withコロナの新しい学校経営様式 ニューノーマルな教育システムの展望、ジダイ社、pp.65-80
- 小野沢美明子(2005)、「総合的な学習の時間」の「工学的アプローチ」批判 - 「羅生門的アプローチ」を支える評価観転換の必要性 -、日本大学教育学雑誌40号、pp.33-47
- 岐阜市公教育検討会議 (2020) 、岐阜市の子どもの未来を拓く公教育に関する提言(答申)、
https://www.city.gifu.lg.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/003/927/1003927-15.pdf
- 坂井清隆(2021)、D-OODA ループを取り入れた教育実践に関する研究 福岡教育大学大学院教職実践専攻年報、第11号、pp.73-84
- チェット・リチャーズ(2019)、原田勉訳、OODA LOOP 次世代の最強組織に進化する意思決定スキル、東洋経済新聞社、350p.
- 奈須正裕(2020)、資質・能力と学びのメカニズム、東洋館出版、216p.
- 原田勉(2020)、OODA Management 現場判断で成果をあげる次世代型組織のつくり方、東洋経済新聞社、247p.
- 文部科学省 (2010) 、今、求められる力を高める総合的な学習の時間の展開、130p.
- 文部科学省 (2017) 、中学校学習指導要領(平成29年度告示)、東山書房、329p.
- 文部科学省 (2017) 、中学校学習指導要領解説(平成29年告示) 総合的な学習の時間編、東山書房、165p.
- Chet Richards (2004) Certain to Win: The Strategy of John Boyd, Applied to Business Xlibris, Corp. 188p.