

平成14年度卒業論文・修士論文レジュメ

末松, 裕基
九州大学教育学部

永野, 正樹
九州大学教育学部

山下, 浩徳
九州大学大学院人間環境学府

<https://doi.org/10.15017/3451>

出版情報：教育経営学研究紀要. 7, pp.113-122, 2004-03-31. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部
門)教育経営学研究室

バージョン：

権利関係：



■平成14年度卒業論文・修士論文レジュメ

【平成14年度卒業論文】

アメリカにおけるカリキュラム開発に関する一考察

末松 裕基

「米国におけるProfessional Development Schoolsに関する一考察」

永野 正樹

【平成14年度修士論文】

総合的な学習における子どもの課題作りについての研究

山下 浩徳

【卒業論文レジュメ】

アメリカにおけるカリキュラム開発に関する一考察

末松 裕基
(平成15年3月卒業)

I. 目次

- 序章
 - 第1節 課題設定
 - 第2節 本研究の目的と方法
- 第1章 Fenwick W. English のカリキュラムマネジメント理論の考察
 - 第1節 組織経営における経営手段としてのカリキュラム
 - 第2節 カリキュラムの運用段階
 - 第3節 各運用段階におけるクオリティーコントロール
 - 第4節 カリキュラムマネジメント論の意義
- 第2章 カリキュラムマネジメントオーデイトの考察
 - 第1節 カリキュラムマネジメントオーデイトの展開と評価手法
 - 第2節 Fenwick W. English のカリキュラムマネジメントオーデイト理論の考察
 - 第3節 カリキュラムマネジメントオーデイトの意義
- 第3章 アメリカにおけるカリキュラム開発の一実態の考察
 - 第1節 調査および調査対象校の概要
 - 第2節 事例1：ワシントン州シアトル市 E1 ミドルスクール
 - 第3節 事例2：ワシントン州シアトル市 E2 ミドルスクール
 - 第4節 事例3：ワシントン州シアトル市 L インターミディエートスクール
 - 第5節 小結
- 終章 本研究の成果と課題
 - 第1節 カリキュラム開発の概念の再構築
 - 第2節 カリキュラムマネジメントにおける経営的諸条件の構成要素
 - 第3節 今後の課題

II. 概要

〔序章〕

1. 課題設定

1998年9月の中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」を受けて、2002年より新学習指導要領が実施され、自主的・自律的にカリキュラムを開発し運用を図る、カリキュラムの経営主体としての役割が各学校に求められている。

しかしながら、従来、学校において、教科書と指導書、固定化された時間割をもとに教育活動を展開していくということが当然のこととされてきたため、そのような役割は重要視されてこなかつ

た。今後、学校においてカリキュラムの編成・実施・評価の活動を支える人的・物的諸条件の整備・運用を図る営みを行っていくことが課題とされる。

2. 本研究の目的と方法

本研究の目的は、カリキュラムの経営における経営的諸条件の構成要素を抽出することとした。本研究の方法は、以下のとおりである。第一に、組織論的・経営学的アプローチにより、カリキュラム開発を捉えたイングリッシュ(Fenwick W. English)の理論を考察し、その特質を明らかにした。第二に、その理論をもとに分析枠組みを設定し、事例調査^①により、アメリカにおけるカリキュラム開発の一実態を明らかにした。具体的には、2002年9月12日から9月20日までの期間における6日間、ワシントン州シアトル市のミドルスクール2校、インターミディエートスクール、学区教育委員会において、校長3名、教員8名、カリキュラムコーディネーター1名へのインタビュー、授業への参与観察を行った。

【第1章】

第1章においては、イングリッシュの理論の特質、および、その有効性を明らかにした。

アメリカにおいては、各学校のカリキュラム開発が進む一方、カリキュラムの創造のみに関心がおかれ、カリキュラムの機能に着目し、その運用時に焦点をあてた研究がなされてこなかったことが指摘され始めた。そして、1970年代以降、イングリッシュにより、組織におけるカリキュラムの機能に着目し、実際の運用に焦点をあてたカリキュラムマネジメント(curriculum management: 以下、CMと省略)理論が構築されてきた。

カリキュラム開発の課題は、カリキュラムの運用に焦点をあて、カリキュラム観についての視点を修正することにあつた。この点に関して、イングリッシュは、それを「組織経営における目標達成を効果的、効率的に機能させるための経営手段」として捉え、組織論的・経営学的アプローチを組み込むことで修正を図った。このように、カリキュラムは、学校の教育目標達成のための手段であり、それ自体が経営の対象になり得る。

そして、学校組織においては、カリキュラムが、組織の目標達成、組織内部構造に密接に関わっているがゆえに、その内部の個々の構造の機能は、カリキュラムの経営によって決定されることになる。

イングリッシュは、カリキュラムの主な運用段階をデザインとデリバリー(design and delivery)に分け、その運用時の型には、①カリキュラム文書(written curriculum)、②教授(taught curriculum)、③学習(learned curriculum)があり、この三者間の「調和」を達成することがカリキュラムの経営目標となることを述べている。それら三者間の「調和」が学校において作り出され、維持されるためには、カリキュラムの各運用段階に必要とされる各要素の質をコントロールすること、すなわち、「クオリティーコントロール(quality control)」と呼ばれるマネジメント機能を作り出し、維持する必要性を述べ、その対象となる要素の抽出を試みている。

このように、カリキュラムを組織経営における経営手段として捉え、それを経営することによって組織改善を図るという視点が本研究の柱となる。

【第2章】

第2章においては、1979年より財政監査(financial audit)をモデルとしてイングリッシュにより開始されたカリキュラムマネジメントオーディット(curriculum management audit: 以下CMAと省略)を考察した。

CMAとは、コストのみを対象にする財政監査とは違い、その対象を教授と学習成果にまで拡大したものである。その目的は、CMの経営過程を第三者により評価し、学校、教育委員会、保護者等に問題点の解決策を伝達することである。実質的には、組織のカリキュラムの運用段階における、①目標、教授、学習、成果、②成果の質と量、③成果に対し影響を与える要因、がコストにリンクさせられている過程が測定され、全ての要素がコストと比較される。その結果をもとにパフォーマンスの向上を図るためのフィードバックが行われる。その際、5つのスタンダード、①学区のヴィ

ジョンをもとにした各コントロールおよびそれに関わる組織内部の構造の明示, ②目標設定過程の明示, 目標の適性, 目標の把握および利用状況, ③カリキュラム文書と生徒の実態, 各内部構造の組織としての機能性, ④フィードバックデータの有効性と応用, ⑤教授と学習成果の関係, 教育目標達成の効果と効率, をもとに評価がなされる。このように, 資源が限られている組織においてコストという視点から CM 過程を評価することによって, カリキュラムの経営目標の効果的な達成のみではなく, 効率化も図られるということがわかる。

【第3章】

第3章においては, 事例調査により, アメリカにおけるカリキュラム開発の一実態を明らかにした。

近年, アメリカにおいては, カリキュラムに関して各学校に権限が付与され, 教育活動の活性化が図られる一方, 州によってスタンダードが示され, 生徒の学習成果の評価がなされてきている。ワシントン州においても同様の改革が見られる。

対象校においては, 州スタンダードをもとに独自の教育目標を設定し, それにもとづき学年ごとに複数の教科担当教員からなるチームが編成され, 教育プログラムが開発されている。

実際の運用段階においては, ①年に8回, ディスカッションによるカリキュラムの共通理解, および, 評価結果の分析能力・得られたデータの応用能力・指導計画能力, の育成を目的とする教員の力量または教員の士気を高めるための職員研修, ②ペーパーテストに加え, クラス内での視聴覚機器を用いた個人発表およびグループ発表による生徒の評価, ③月に2度, 複数の教科担当教員からなるグループによる授業および指導計画を検討する教授活動の評価, ④各教員による生徒の評価結果の教授活動へのフィードバック, ⑤年に一度の学校自己評価として, 共通の優先事項・小集団学習コミュニティー・健全かつ支持的学校文化・学問的厳密さ・効果的カリキュラムと教授・柔軟な組織構造・パートナーシップに関する5段階評価, ⑥その結果をもとにしたニーズの測定, ⑦それにもとづく学校教育目標設定, に取り組んでいることが明らかになった。また, 調査の結果, 各運用段階において, 各学校が前述の「調和」を作り出し, 維持するには, 校長に加え, その際に中心的役割を担うための特定の教員の存在もまた重要となるということがわかった。

【終章】

終章においては, カリキュラム開発の概念の再構築をし, 再度, CM における経営的諸条件の構成要素の整理を行い, 本研究の成果と今後の課題を述べた。

本研究の成果は, CM 論において明らかになった経営的諸条件を, 実際のカリキュラム開発において実証を試み, その限界点を示した点である。

また, それら構成要素を学校内部の教職員が, 実際の経営活動として展開していくことの重要性が明らかになり, その際に中心的役割を担うことになる特定の教員に焦点をあて, 今後研究を進めていく必要性を認識するに至った。

【註】

アメリカでの調査は, 九州大学教育学部創設50周年記念事業「海外短期研修制度」に応募し, それを利用して行ったものである。

【主要参考文献】

- ・ English, F. W., *Improving Curriculum Management in the Schools*, Council for Basic Education, 1980.
- ・ English, F. W., *Curriculum Management for Schools, Colleges, Business*, Thomas Books, 1987.
- ・ English, F. W., *Curriculum Auditing*, Technomic Publishing, 1988.
- ・ English, F. W. (ed.), *The Curriculum Management Audit*, The Scarecrow Press, 2000.
- ・ English, F. W. & Larson, R. L., *Curriculum Management for Educational and Social Service Organizations*, second edition, Thomas Books, 1996.
- ・ English, F. W. & Steffy, E. S., Curriculum as a Strategic Management Tool, *Educational Leadership*, vol.39, pp.276-278, 1982.

米国におけるProfessional Development Schoolsに関する一考察

永野正樹
(平成15年3月卒業)

I. 目次

- 序章
- 第1章 1980年代教育改革の動向とPDSsの初期理念
 - 第1節 『危機に立つ国家』による教育改革の動向
 - 第2節 ホームズグループ成立の経緯
—教育改革「第二の波」の展開—
 - 第3節 『明日の教師』に見るPDSsの初期理念
- 第2章 PDSsの改革理念の展開
 - 第1節 『明日の学校』における改革理念
 - 第2節 『明日の教育学部』における改革理念
 - 第3節 PDSsへの批判
- 第3章 PDSsにおける実践現場を基礎とした教員養成の実態
 - 第1節 事例校の選定方法及び分析の視点
 - 第2節 事例校の概観
 - (1) 中西地域：インディアナ州立大学教育学部
 - (2) 南東地域：ケンタッキー大学教育学部
 - (3) 北東地域：ボストンカレッジ・リンチ教育学部
 - (4) 極西地域：ワシントン州立大学教育学部
 - (5) 中南地域：ノーステキサス大学教育学部
 - 第3節 事例校の分析結果
- 終章

II. 概要

本研究では米国においてさまざまな機関で実践されている Professional Development Schools (以下 PDSs と略) の中でも特に 96 の研究大学の学部長の連合であるホームズグループ (Holmes Group) によって先駆的に実践が開始された PDSs を対象とし、その成立と発展を支えている要素について明らかにすることを目的とする。

第1章では、PDSs が設置されることとなった米国教育改革の政治的経緯と、そこから発生した教師教育改革の要請、及びその性格が反映されたホームズグループの PDSs の初期理念及び形態を分析する。教育改革の政治的経緯については、1983年に発行された「教育の優秀性に関する全米審議会」報告書『危機に立つ国家—教育改革への至上命令—』⁽¹⁾の内容を対象とし、そこで描かれている教師の専門性と社会的地位の向上に関する勧告を、米国において現在まで継続する教員養成・教師教育改革の発端と位置づける。その後、行政主導の改革に対する批判をもとに、96の研究大学の教育学部長によるホームズグループが成立し、その報告書『明日の教師』⁽²⁾の内容からは、ホームズグループが初期の PDSs を教師教育改革の達成のために教師の専門性を確立し、それを教育する場、すなわち教師教育改革の手段として位置づけていたことが読みとれる。

第2章では、ホームズグループの第二、第三の報告書の内容に焦点を当てて、その改革理念の展開について明らかにする。ホームズグループは、『明日の教師』発行の1986年から4年に渡る

実践の蓄積をもとに、1990年に『明日の学校』⁽³⁾を発行する。そこでは、教師教育改革を目的としたPDSsの改革理念が、学校の改善及び実践研究という学校のニーズに基づくものへと変化していることが読み取れる。さらに5年後の1995年には『明日の教育学部』⁽⁴⁾を発行し、ホームズグループの改革理念の中心が、教師教育改革及び実践現場としての学校の改革双方を包括し、大学間・関係団体の連携を基本とした大学の教育学部の改革へと展開していることが読み取れる。ここでは約10年の蓄積を経て、各大学のPDSsがそれぞれに独自の形態を持ちながら個別に改革を推進する実態にも触れられている。

第3章では、PDSsの個別の形態を明らかにするために、ホームズパートナーシップに加盟している大学が、教師教育プログラムの認可団体であるNCATE(National Council for Association of Teacher Education)に対して提出している認可申請報告書を分析対象とする。ホームズパートナーシップは1996年にホームズグループが改編されて成立した組織である。また、NCATEは認可団体であると同時にホームズパートナーシップのメンバーでもあり、その教師教育プログラム認可基準の第3に「現場経験と臨床実践(Field Experiences and Clinical Practice)」という項目を設定して、パートナーシップを基礎とする実習を重視した教員養成を推進している。報告書はホームズパートナーシップのメンバーである大学の教育学部のホームページ上に掲載されているものから引用した。ここでは、①学生及びプログラムの評価・改善を、②学校と大学双方に共通の関心事とし、その改善を目的として③関係組織のメンバーそれぞれが継続的な情報交換を行い、かつ④学校現場教育学部双方が互いの組織へ活動参加することを基本として連携が維持されているという、各大学に共通の特徴が見られる。一方で、インディアナ州立大学におけるPDS Projectやケンタッキー州における多様な評価、リンチ大学における学校と大学の連携推進組織Office of Professional Practicum Experiences、ワシントン州立大学における大学への現場の教師の参加、ノーステキサス大学における大学の休業時にも実習校から招集される実習生の姿など、詳細には各大学のPDSsに個別の特徴が伺える。

本論文の総括として以下のことが言える。ホームズグループは教員養成機関としての教育学部のアカウントビリティーを果たすために、社会的ニーズに基づいた教師教育・学校改善プログラムの開発及び実施を行ってきた。また、その成果にもとづいて改革理念の中心は学校、さらには教育学部にまで拡大している。つまり、PDSsの発展は、社会のニーズに答えるための実践の開発と、その成果によって新たな社会の要請を喚起し、それをさらなる改革の原動力にするというニーズとアカウントビリティーのサイクルに特徴づけられる。そしてホームズグループは新たなパートナーを求めて改革は継続している。

最後に、本論文の課題を以下に記述する。本論文ではPDSsの発展の基礎となる大学と学校の連携を支えている特徴をホームページ上の報告書から抽出することを試みたが、分析枠組みの検討が不十分であるために分析結果はプログラムの紹介の域を出ない。加えて、教員養成に関する報告書を分析対象としているので、学校と大学相互の関係によって規定づけられるPDSsの特徴全体を大学側の資料のみで明らかにするには限界がある。加えて、PDSsの機能のうち、特に実践研究に関しては課題があることが指摘されており、PDSsが実践研究の場としてどれほどの機能を果たしているかについては、その実践研究の課題設定・研究方法・実践への成果の反映について、より具体的な情報をもとに検討していく必要がある。

【主要参考文献】

- (1)『危機に立つ国家』については、橋爪貞夫『危機に立つ国家—日本教育への挑戦—』黎明書房、1984年、邦訳を参照。
- (2)Holmes Group., "Tomorrow's Teachers: A Report of The Holmes Group", East Lansing MI, Holmes Group, 1986.
- (3)『明日の学校』については佐藤学『教師というアポリアー—反省的实践へ—』世織書房、1997年、267-274頁の邦訳及び(4)のpreface p.7のIdeal Principlesを参照。
- (4)Holmes Group., "Tomorrow's Schools of Education: A Report of the Holmes Group", East Lansing MI, Holmes Group, 1995.

【修士論文レジュメ】

総合的な学習における子どもの課題作りについての研究

山下 浩徳

(平成15年3月修了)

I. 目次

- 序章 研究の目的と意義
- 第1章 子どもによるマネジメントに関する基礎理論
 - 第1節 子どもによるマネジメントの必要性
 - 第2節 子どもによるマネジメントの定義
 - 第3節 子どものマネジメント能力の分析
 - 第4節 総合的な学習におけるマネジメントサイクル
- 第2章 マネジメント能力育成における教師の意識分析
 - 第1節 調査の対象と枠組み
 - 第2節 マネジメント能力育成における教師の意識の分析結果
- 第3章 課題作りにおけるマネジメントの分析
 - 第1節 課題作りにおける子どものマネジメント
 - 第2節 学習における子どものマネジメントの実際1
 - 第3節 学習における子どものマネジメントの実際2
- 終章 研究のまとめ

II. 概要

【序章】

本研究の課題意識は、「総合的な学習の時間」の学習上の課題からきている。各学校においては、「学習課題の設定」と「評価活動の工夫」が学習上の主要な課題となっている。これらの課題の解決にあたっては、教師側の支援だけを問題とすべきではない。

総合的な学習では、子ども自らがこれまで身につけてきた知識や技能を総動員し、他の学習者やG Tと協力しながら、主体的に問題解決をしなければならない。いわば子ども自身にマネジメントの能力が必要になってきたと考えられる。

そこで、本研究においては、総合的な学習における課題作りに焦点をあて、子どもによるマネジメントの役割と重要性について実証的に明らかにすることを目的とした。

【第1章】

まず第1に、マネジメントの必要性について考察した。総合的な学習における問題解決は教科学習における問題解決と違って、決まった解答があるわけではない。また、問題解決の手順を一つ一つ指導されない。つまり総合的な学習においては、子どもは今もっている力で問題を解決することを期待されている。そのため、自分が問題事象について知っていることや技術的にできることを明らかにして、問題を解決していくための戦略を組み立てていかなければならない。ここに子どもによるマネジメントの必要性があると考えられる。

第2に、子どもによるマネジメントの定義を行った。問題解決の機能面におけるマネジメントに着目し、「総合的な学習における子どものマネジメントとは、問題を解決するために、これまで学習してきた教科の知識や技能、自己の心情、ともに学ぶ学習者、支援者などの諸条件を整理し、組織化して問題解決をはかることである。」と定義づけた。

第3に、問題解決の学習過程にそってマネジメント能力の分析を行った。ここでは、岡東壽隆氏の「経営的力量的形成」を参考にして、企画能力、経営実践能力、評価能力、調整能力の4観点から次の21の能力を明らかにした。

導入段階では、①問題事象とであい潜在化されている課題に気づく力（企画）、②問題についての仮説や解決の予想をする力（企画）、③問題の解決方法を考える力（企画）、④共通や類似の問題を持つ学習者とグループを形成する力（企画）、⑤グループや学習集団の中で役割を分担する力（企画）、⑥課題や解決の見通しが適切か評価する力（評価）

展開段階では、①自分の仮説や解決方法に従って活動する力（実践）、②資料や観察を行い情報を収集する力（実践）、③得られた情報や結果を分析し、正しい結果か評価する力（評価）、④必要に応じて仮説や解決方法を見直し、再度情報を集める力（実践）、⑤教師やGT、地域の人と対応したり一緒に活動したりする力（調整）、⑥集団でのコミュニケーションを活発にし、よりよい決定を作り出す力（調整）、⑦学校の施設や設備を活用する力（実践）、⑧地域の施設や文化財を活用していく力（実践）、⑨学習時間や場所、資料などを適切に管理する力（実践）

終末段階では、①仮説や予想と結果を対応させて論を構成する力（実践）、②得られた結果を絵図、表、グラフなどに整理し、表現する力（実践）、③見いだした結果や決まり、感想などを話し合い共有化する力（調整）、④新たな疑問や問題を見いだす力（企画）、⑤自己の活動状況を評価する力（評価）、⑥他の学習者の活動状況を評価する力（評価）

さらにこれらの能力について、マネジメントの対象や特徴からの検討を行った。その結果、①対象の問題解決にかかわるマネジメント能力の系列と②自己の学び方にかかわるマネジメント能力の系列の、2つのマネジメント能力の系列を見いだした。

第4に、総合的な学習におけるマネジメントサイクル（P計画-D実施-S評価）の長さや順序について考察した。マネジメントサイクルの長さについては、①1年間を単位としたサイクル、②1単元を単位としたサイクル、③活動のまとめや1時間を単位としたサイクルの3つが考えられた。それぞれについては、次のような特徴が見られる。

①1年間を単位としたサイクルでは、1年間を通してP-D-Sが位置づく。1年の初めには、年間の全体像を見通すオリエンテーション的な単元がP（計画）としてある。また1年の終わりには、自分の年間の成長を評価するような単元がS（評価）としてある。1年間のマネジメントでは、教師主導になりがちである。子どもの主体性を保証するため、子どもと教師の連携が大切になる。

②1単元を単位としたサイクルでは、総合的な学習の学習過程の導入段階-展開段階-終末段階に対応して、P-D-Sが位置づく。単元の始めには、課題や課題解決を見通す時間がP（計画）としてある。また単元の終わりには、自分の成長を評価したり、新たな課題を見いだす時間がS（評価）としてある。単元のサイクルではP-D-Sをすべて子どもが行うことが大切である。1単元は1つの課題追究であり、子どもがマネジメントするには適切な長さのサイクルだと考えられる。

③活動のまとめや1時間を単位としたサイクルでは、1つの活動の中にP-D-Sが位置づく。例えば導入段階の「課題作りの活動」の中に、問題解決に適した方法を探るD（実施）や問題解決の活動計画を立てるP（計画）、活動計画がうまくいきそうか見直すS（評価）が位置づく。活動のまとめのサイクルでは、子ども自らが判断し活動を進めないことには学習が進行しないため、子どものマネジメント能力がより重要になる。

マネジメントサイクルの順序については、①P→D→S、②S→P→D、③D→P→S又はD→S→Pの3つが考えられる。これを目標との関係で考察すると、次の特徴がある。

①P→D→Sでは、P（計画）の前にすでに「目標」が存在する。目標があるからこそ達成のための計画が必要となってくる。また、長いサイクルや大きな組織を動かす場合にも、初めにきちんとした計画が必要である。そのため、このパターンは目標がはっきりしている場合や年間のような長いサイクルである場合に有効だと考える。

②S→P→Dは、「目標」がまだ明確でない場合に考えられる。学習者は、自分が今わかっていること、まだわからないことを明確にし、わからないことを学習課題とする。つまり、S（評価）を先にすることで目標が明確になるという効果がある。

③D→P→S又はD→S→Pも、「目標」がまだ明確でない場合に考えられる。S（評価）ではなくD（実施）が先に来るのは、ある程度の情報を求めて試行体験が必要だからである。そのため、このパターンは問題解決能力が未発達で学習経験の少ない、小学生の総合的な学習に見られやすいと考える。中学生や高校生は、直接体験からではなく、日常気にしていることやテーマに関するデータの分析から課題を見つけることができる。

【 第2章 】

子どものマネジメント能力の必要性や育成の状況について明らかにするために、教師の意識調査とその分析を行った。調査にあたっては、総合的な学習の主旨の理解や教育条件の整備が進んでいる地域の学校から、学校規模や職員構成、校区の地域性等を考慮して対象を選んだ。分析の結果、次の4点が明らかになった。

①子どものマネジメント能力は、総合的な学習において必要な能力と見なされていること。中でも総合的な学習の時間のねらいとの関連が強く、子どもの主体性が高いと考えられる能力が重要視されていること。②子どものマネジメント能力は、教師が重要だと思うよりは、実際には子どもに身に付いていないと見なされていること。③マネジメント能力の中でも評価にかかわる能力が、必要にもかかわらずもっとも身に付いていないと見なされていること。④教師は「自己の学び方にかかわるマネジメント能力」より「対象の問題解決にかかわるマネジメント能力」を重視していること。

【 第3章 】

課題作りにおける、子どもによるマネジメントを明らかにするために、「総合的な学習における課題作りにおいて、子どもによるマネジメントがうまく機能したときに、良い課題設定ができるであろう。」という仮説をたて、授業分析を行った。

ここでは、よい課題の成立を「問題解決の意欲」や「結果と方法の見通し」があることとした。また、マネジメントがうまく機能した時は、子ども同士やGTとの協働性が見られたり、先行経験を活用して問題解決をはかる連関性が見られたりすることとした。

授業事例には、A小学校第5学年「やってみよう米作り」とF小学校第5学年「健康のひみつをさがろう」を取り上げた。この2つの授業分析からは次の6点が明らかになった。

①課題に気づく場面のマネジメントにおいては、目標像と現実の自分の比較から課題に気づくことができること。②学級のめあての設定や決定場面のマネジメントにおいては、集団のコミュニケーションを活発にする能力と協働性が大切なこと。③問題解決の結果の予想や方法の見通しには、先行経験やGTの情報などのもとなる事象が必要であること。さらに、目前の問題解決との連関性を図ることが大切であること。④課題作りの評価を行うことで、課題解決への見通しがより明確で、現実的なものになること。⑤子どもによるマネジメントを進めるには、教師は子どもの主体性を尊重する態度が必要なこと。⑥課題作りのマネジメントでは、比較による連関性の把握や意見の尊重による協働性の向上などの教師の支援が有効であること。

【 終 章 】

課題作りにおける子どものマネジメントについて整理するとともに、研究上の課題を明らか

にした。特に課題については次の2点が上げられる。

1点目は、総合的な学習における課題の類型化を行うことである。課題や解決の見通しは先行経験と問題事象との比較から生まれると予想したが、今の自分と理想の自分との比較やG Tの情報と問題事象の比較からも生まれた。働くマネジメント能力は同じでも、比較し連関性を持たせる対象が変わることで課題の内容も変わった。そこで、先行経験と対象の比較からは知的な課題を、今の自分と理想の自分の比較からは自己実現的な課題を生み出すなど、課題の類型化とそのマネジメントの分析が必要である。

2点は、課題作りのマネジメントにおける評価の働きを、さらに分析することである。教師が授業中に評価を位置づけた場合は問題解決の見通しがより具体的で現実的なものになっていた。しかし、子どもが主体的に活動している場合には、どの場面で、どのように評価しているのか、外面からは十分観察できなかつた。ポートフォリオなど子どもが主体的に自己評価を行った例をさらに分析する必要がある。

【主要参考文献】

(1) 岡東壽隆「経営的力量的形成」岸本幸次郎・久高喜行編著『教師の力量形成』ぎょうせい、1986年。

(2) 中留武昭編著『総合的な学習の時間－カリキュラムマネジメントの創造－』日本教育総合研究所、2000年。