



平成 17 年度が始まり 2 ケ月が過ぎた。学校評価に教員評価、そして授業評価の実施についてかまびすしい。学校評価と授業評価には、内部評価と外部評価が付いてまわる。評価 (Check) は、改善 (Action) を前提にしないと意味を成さない。

しかし、最近、これらの評価について、無関心・無視のような動きを感じたり管理職サイドのことと開き直りに似た話も聞いたりする。それは、評価とセットとしてある成果を出すことへの不安や怒りがあるからであろう。既に、成果主義を導入した企業や国の報告には、よい面もあるが、負の面のダメージが非常に気になる。教育に短期間での成果を求めるのは、確かに無理を感じることもある。では、中期的・長期的に成果を求めていくならよいか。それは誰が責任をとるのか。ネガティブな話になる。評価 3 点セットとも呼ばれそうなこれらの評価をもっとポジティブに考えられないものか。

学校は、子どもの人格形成を担う社会的存在であり、目的をもち目標に向かって駆動する組織体である。その駆動する力にカリキュラムづくりが一役買ってくれないだろうか。そのカリキュラムという言葉をよく聞くようになったが、教育課程と混同されていることが多い。教育課程は、あくまでも全体計画や年間指導計画という計画レベルのみであるが、カリキュラムは計画・実践・評価・改善の 4 つのレベルを含んでいる。したがって、授業研究もカリキュラム研究となるし、学校評価もカリキュラム評価となる。また、カリキュラムには、学校や学級の規範、学習上の約束などの潜在的な内容も含まれる。

このようなカリキュラムづくりは、一朝一夕でできるものではない。例えば、昨年度に成果をあげた歌声づくりは今年度どうするか、また、日記は続けるか否かについて考えることも大切なのである。学年・学校として、子どもの成長をイメージしたり、子どもたちに育みたい力を話し合ったりすることが必然的に教職員間に起きるからである。その話し合いは合意形成を生み、協同実践へとつながる。ここには、教職員一人ひとりが教育課程経営へ参画し、マネジメントしている自分がいる。カリキュラムづくりには、教職員の意識を変える力がある。小学校であれば 6 年間、中学校であれば 3 年間で、子どもを育てる体制を創ることができる学校が駆動する組織体であると思う。

(芝)