

「令和の日本型学校教育」を推進する地方教育行政の充実に向けた調査研究協力者会議  
**社会に開かれた教育行政の実現を目指して**

令和4年4月18日  
岩本悠

カリキュラム・マネジメントの3つの側面に基づく  
ポリシー・マネジメントの3つのポイント

1. 事業内容を相互の関係で捉え、組織の教育目標を踏まえた事業横断的な視点で、その目標の達成に必要な内容を組織的に配列していくこと。
2. 教育の質の向上に向けて、子供たちの姿や地域の現状等に関する調査や各種データ等に基づき、事業を編成し、実施し、評価して改善を図る一連のPDCAサイクルを確立すること。
3. 事業に必要な人的・物的資源等を、外部の資源も含めて活用しながら効果的に組み合わせること。

# 1. 事業横断的な視点を持つための組織的な仕掛けづくり

例：縦割り打破に向け、部局横断組織・チームを設置し、横断視点を意図的に醸成

## 『県立高校魅力化ビジョン推進本部』

【教育監（本部長）、特命官（副本部長）、副教育長、総務課長、指導課長、企画課長、教育C長、社教課長、特支課長 ほか】

### ① 伴走チーム

#### R2年度

[内容]各校グラデザ策定支援、コンソ構築支援 ほか  
[構成]校長OB/学力S/地域室/改革室/P F

### ② 教育人材配置チーム

[内容]主幹教諭配置拡充、実習助手の活用策検討  
事務室、派遣社教主事、新過疎法 ほか  
[構成]企画課/指導課/総務課/社教課/地域振興部

### ③ 教育人材育成チーム

[内容]カリマネ・探究・地域協働の資質能力の育成  
教職員の育成・評価等の一体的な見直し ほか  
[構成]教育C/企画課/地域室/社教課/島大院/P F

### ④ 学力向上チーム

[内容]授業改善による学力向上、探究の質向上 ほか  
[構成]指導課/地域室/教育C/社教課/P F

### ⑤ 高校入試改革チーム

[内容]各校の特色に応じた選抜方法の見直し  
多面的・総合的に評価する制度の検討 ほか  
[構成]指導課（高校&義務）/改革室/地域室

### ⑥ ICT推進チーム

[内容]授業改善と連動したICT環境の整備  
データのクロス分析ができる基盤構築 ほか  
[構成]指導課/企画課/施設課

### ⑦ インクルーシブチーム

[内容]通級指導の拡充に向けた仕組みの構築  
合理的配慮アドバイザーの配置 ほか  
[構成]特支課/指導課/企画課

### ① 伴走チーム

#### R3年度

[内容]各校グラデザ策定・コンソ構築支援 ほか  
[構成]校長OB/学力S/地域室/改革室/働き方改革担当

### ② 教育人材育成・配置チーム

[内容]カリマネ・探究・地域協働・ICTスキル育成  
[構成]教育C/企画課/指導課/地域室/社教課/島根大

### ③ 学力向上チーム

[内容]新要領に対応したシラバス・評価の策定支援  
教科と探究の往還を含むカリマネ支援 ほか  
[構成]指導課/地域室/教育C

### ④ 高校入試改革チーム

[内容]多面的・総合的に評価する制度の詳細検討ほか  
[構成]指導課(高校・義務)/地域室/改革室

### ⑤ ICT推進チーム

[内容]1人1台端末導入の制度設計・教員研修 ほか  
[構成]指導課/企画課/教育C/施設課

### ⑥ インクルーシブチーム

[内容]拠点校方式の円滑な導入に向けた検討 ほか  
[構成]特支課/指導課/企画課

### ⑦ しまね留学チーム

[内容]しまね留学の方向性、受入環境の検討 ほか  
[構成]地域室/企画課/改革室/施設課/P F

### ⑧ 役割・業務見直しチーム

[内容]県教委内(特に指導主事)の業務・役割整理 ほか  
[構成]総務課/地域室/指導課/教育C/特命官

# 2. 「エビデンス(データ)」と「対話」に基づく政策マネジメント(EDPM)の構築

## 例: 全県立高校で高校魅力化評価システムを導入し、生徒・教職員等の経年変化も可視化 県施策のPDCA及び各学校のスクール・ポリシーマネジメントを促進

2018年10月24日・25日

平成30年度全国高等学校教育改革研究協議会 配布資料

### 「高校魅力化評価システム」について (概要)

一般財団法人地域・教育魅力化プラットフォームは、高校魅力化に取り組む、または今後取り組む意欲のある学校・地域向けに、現状の学校・地域等の生徒の教育環境の「見える化」、そして魅力化による成果の「見える化」のための評価手法として、「高校魅力化評価システム」を開発しました。 ※次年度より各校、地域で利用可能とすることを想定しています。

### 「高校魅力化評価システム」の特徴

#### 1. 「社会に開かれた教育課程」に求められる資質・能力要素を把握



アンケート調査を用いて、上記の資質・能力に関する生徒の意識と、資質・能力が発揮された際の実際の行動の状況を捉えます。

#### 2. 生徒の学習環境 (=「学びの土壌」) を把握

魅力化の現場では、個々の成長実感の背景に、周りの人の存在、関係性、機会が重要な役割を果たしています。こうした各地独自の取組の基礎となる生徒の学習環境を「学びの土壌」と捉え、その現状を定量的に把握します。



<聞き取り調査から実際に得られた、生徒の成長の背景・要因>

- ・色々な人(生徒内外)が行動しているのを間近で見ると感化された
- ・日常生活の中で多くの人と触れ合う機会がある
- ・自分は自分で良くて、他人の夢や行動と同じようになくとも良いと言ってくれたスタッフの人 etc...

生徒の学びを深める学習環境に必要な4つの要素を抽出し、定量的に把握します



#### 3. 継続的な調査実施により、集団・個人の「伸び」とその要因を把握

本調査は毎年1度、継続して実施することにより、学年などの同一集団の資質・能力の伸びを把握することができます。また、地域の学習環境の経年変化についても捉えられるので、教職員、学校、地域の大人等の具体的な行動目標の設定にも役立てて頂けます。



### 「高校魅力化評価システム」の実施、活用方法

#### 1. アンケート調査の実施 (年度当初の実施を推奨)

本評価システムは、「生徒用調査票」「大人用調査票」の2種類を用いたアンケート調査です。



生徒

##### 【生徒向け調査票】

- ・原則として回答校の全生徒を対象
- ・70問程度のアンケート
- ・学校がIDを設定し、web上で回答



大人

##### 【大人向け調査票】

- ・回答校の教職員、コーディネーター、その他回答校に関わる地域の大人等(最大30名程度)を対象
- ・40問程度のアンケート
- ・web上で回答

#### 2. アンケート調査の集計・分析

アンケート調査の結果は、「高校魅力化評価システムチェックシート」という形で、結果を読み取りやすい形でお返しします。



他の回答校・地域の状況等と比較することで、自校の強み・伸びしろを把握することができます。

#### 3. アンケート調査の読み取り、目標設定への活用

アンケート結果をもとに、現状の振り返りを行い、各教員、各校の目標設定に活用いただけます。(結果の読み取りや目標設定のための研修もご用意可能です)



職員研修で

◎チームが一丸となる目標の共有、成果や状態の評価に。

- ✓ 特に伸ばしたい点(自校の魅力化の狙い)
- ✓ 成果は出ているのか(目指す姿に近づいているのか)
- ✓ どこに課題があるのか など。



学年会議で

◎各学年の状態、過年度との変化を把握し、教育活動の企画(ALやカリキュラムマネジメント)や進捗管理のサポートに。

# 【参考】高校魅力化評価システムの活用場面

## 学年会議で

### 【学年目標、クラス目標などの検討・評価のために】

- 学年ごとの生徒の特性を踏まえた教育実践や、「主体的・対話的で深い学び」による授業改善（PDCA）のサポートに。

## 職員会議や 学校評価で

### 【学校の現状把握、目標の設定・共有、評価のために】

「チーム学校」が一丸となれる目標の共有、成果や状態の評価に。

- 特に伸ばしたい生徒の力の目標共有
- 経年での成果の把握と対話的な振り返り など

## 地域との 協働の場で

### 【教育に関わる自らのあり方を振り返るきっかけにも】

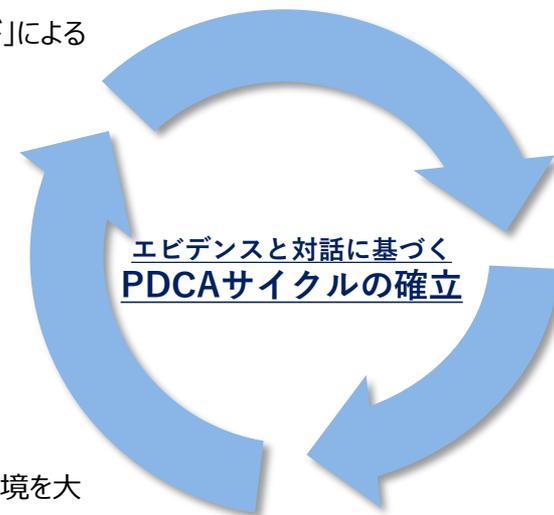
生徒の学習環境はどのような状況にあるのか定量的に把握し、どのような学習環境を大人たちが変えていけば良いか、地域と協働した建設的な議論のサポートに。

- この高校、地域の学習環境の強み、弱みは？ 私たちに何ができるか？ など

## 事業評価で

### 【事業のPDCAサイクルの推進や成果の見える化、現場支援・予算獲得にも活用】

- 魅力化などの事業によって、生徒の成長や地域、社会への意識の変化に対し、どのような成果が見られるか？ 進捗確認のサポートに。
- 今後も事業を継続し、予算獲得、有効な政策に繋げていくために取得すべき成果指標は何か？ など



【例】 島根県教育庁では、2019年から全県立高校で高校魅力化評価システムを導入し、2019年2月に策定した「県立高校魅力化ビジョン」に基づく施策の評価の一部に結果を活用。

- また、知事部局との部局横断プロジェクトの企画立案や予算の協議においても、こうした評価結果を共有することで、データに基づいて施策を検討することができている。
- また、県立高校における「グランドデザイン」の策定プロセスにおいて、教職員による生徒の現状把握、「育てたい生徒像」や教育活動の検討に評価が活用されている。「グランドデザイン」策定後は、各高校が「グランドデザイン」に基づく成果指標を設定し、毎年度取組みを検証することでPDCAを回して、教育活動のさらなる推進を目指している。

# 【参考】学校における評価活用事例：スクール・ポリシーや学校目標の策定

データをもとに教職員や関係者を含め対話的にスクール・ポリシーを策定し、学校経営のPDCAに活用

- 育てたい生徒像として掲げている力の視点で、アンケート結果から生徒の「できていること」「できていないこと」の現状分析を行う。
- 出てきた内容をもとに「身につけさせたい資質・能力」をあらためて具体化し、グラデュエーション・ポリシーとして整理。
- それぞれの資質・能力を身につけさせるためにはどういった手段や機会を設けると良いかを分掌・学年会等に分かれて協議し、カリキュラム・ポリシーにまとめる。
- これらを踏まえて、アドミッション・ポリシーを策定。
- 教職員等で対話的に進めたことで、実際の教育活動でも教職員が意識しやすい形で、スクール・ポリシーを策定。

## 【例】島根県立江津工業高等学校のグランドデザイン(スクール・ポリシー)の成果指標

1. グランドデザイン（目指す学校像・生徒像）の成果指標

※1) 大字は目指す学校像・生徒像。※2) Qは高校魅力化アンケート番号。※3) 数値は肯定的に回答した生徒の割合(%)

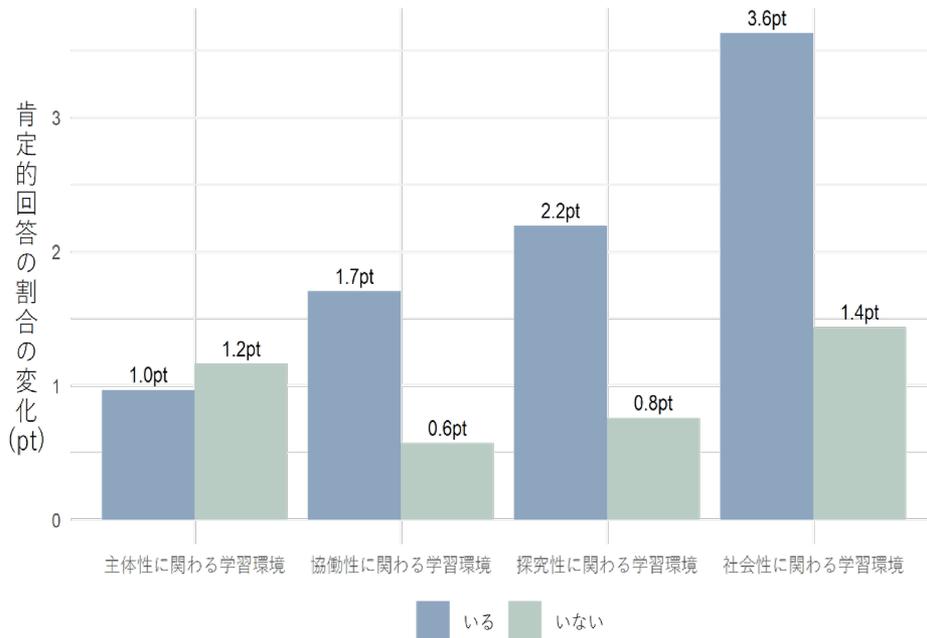
	R3				R4				R5			
	6月	7月	12月	3月	6月	7月	12月	3月	6月	7月	12月	3月
<b>1 地域産業を担う人材を育成するための実践的教育を行う工業高校</b>	<b>35.6</b>		<b>69.1</b>									
Q14.地域の魅力や資源について考える	33.1		72.7									
Q15.地域の課題の解決方法について考える	32.5		75.3									
Q58.地域社会の魅力や課題について、自主的にテーマを設定し、フィールドワーク等を行いながら調べ、考える学習活動に対して、熱心に取り組んでいる	41.1		59.3									
<b>2 規範意識と社会性を身につけ、積極的に社会に貢献する人材を育成する工業高校</b>	<b>46.6</b>		<b>64.7</b>									
Q53.地域をよりよくするため、地域における問題に関わりたい	56.3		74.7									
Q55.将来、自分の住んでいる地域のために役に立ちたいという気持ちがある	62.3		76.0									
Q67.地域社会などでボランティア活動に参加した	21.1		43.3									
<b>3 生徒自身が自らの成長を実感できる工業高校</b>	<b>84.8</b>		<b>84.7</b>									
Q64.学校で学習することで、自分ができることやしたいことが増えている	84.8		84.7									
<b>4 地域社会から必要とされ、保護者の期待に応える工業高校</b>	<b>58.3</b>		<b>75.5</b>									
Q19.地域から大切にされている雰囲気を感じる	76.2		84.7									
Q29.地域の人や課題などにじかに触れる機会がある	50.3		75.3									
Q53.地域をよりよくするため、地域における問題に関わりたい	62.3		74.7									
Q55.将来、自分の住んでいる地域のために役に立ちたいという気持ちがある	56.3		76.0									
Q57.住んでいる地域の文化や暮らしの価値ある部分を、自らの手で未来に伝えていきたい	49.0		74.7									
Q60.将来、自分のいま住んでいる地域で働きたいと思う	55.6		67.3									
<b>5 自立・協働・創造の資質と人権感覚を持った実践力を身につけた人</b>	<b>76.2</b>		<b>86.0</b>									
Q28.立場や役割を超えて協働する機会がある	61.6		74.7									
Q41.自分とは異なる意見や価値を尊重することができる	90.7		97.3									
<b>6 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動ができる人間力を身につけた人</b>	<b>65.3</b>		<b>76.4</b>									
Q38.目標を設定し、確実に行動することができる	64.9		76.0									
Q51.自分で計画を立てて活動することができる	65.6		76.7									
<b>7 KY（危険予知）能力と技術力・判断力を身につけた人</b>	<b>56.3</b>		<b>69.3</b>									
Q72.授業の内容について、「なぜそうなるのか」と疑問を持って、自分で考えたり調べたりした	69.5		67.3									
Q78.客観的な証拠に基づき考え、判断する科学的視点から課題解決にあたることができる	43.0		71.3									

資料) 島根県立江津工業高校HP掲載資料「グランドデザインに関する教育活動の評価・改善の取組みについて(お知らせ)」より一部抜粋。

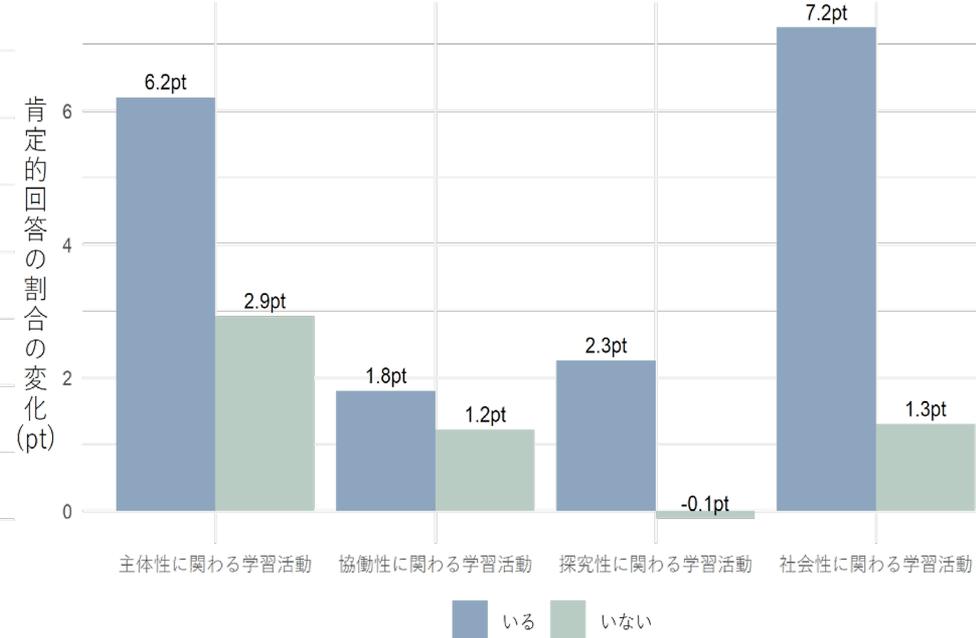
# 💡 コーディネーターの有無と学習環境・学習活動の関係

■ 「コーディネーター」等の名称で、学校と地域の連携を推進する役割を担う教員以外のスタッフがいる高校は、いない高校と比較して、学習環境や学習活動の伸びが大きい。

<コーディネーターの有無と学習環境>



<コーディネーターの有無と学習活動>

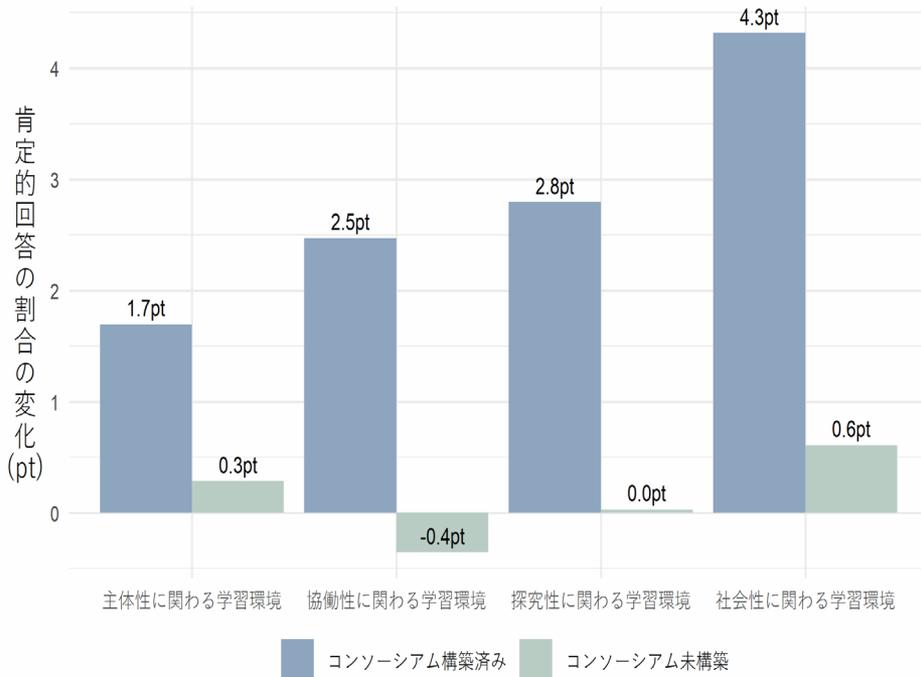


注) 島根県の通信制を除く全県立高等学校38校(全日制、定時制を別々にカウント)を対象に実施した高校魅力化評価システム(学校と地域の学習環境に関するアンケート調査)の結果を分析した。グラフは2020年度の学校における取組状況による、2020年度→2021年度の生徒の肯定的回答の伸びを示している。グラフ中のポイント(pt)は、生徒の肯定的回答のパーセンテージの変化である。なお、生徒にはIDを付与し、同一生徒の回答の変化を把握しその平均値を算出している。

## 💡 コンソーシアムの構築と学習環境・学習活動の関係

■ 地元市町村、高等教育機関等の関係機関と計画的・継続的に協働する体制である**コンソーシアム**を設置している高校では、設置していない高校と比較して、**学習環境や学習活動の伸びが大きい。**

＜コンソーシアム構築と学習環境＞



＜コンソーシアム構築と学習活動＞



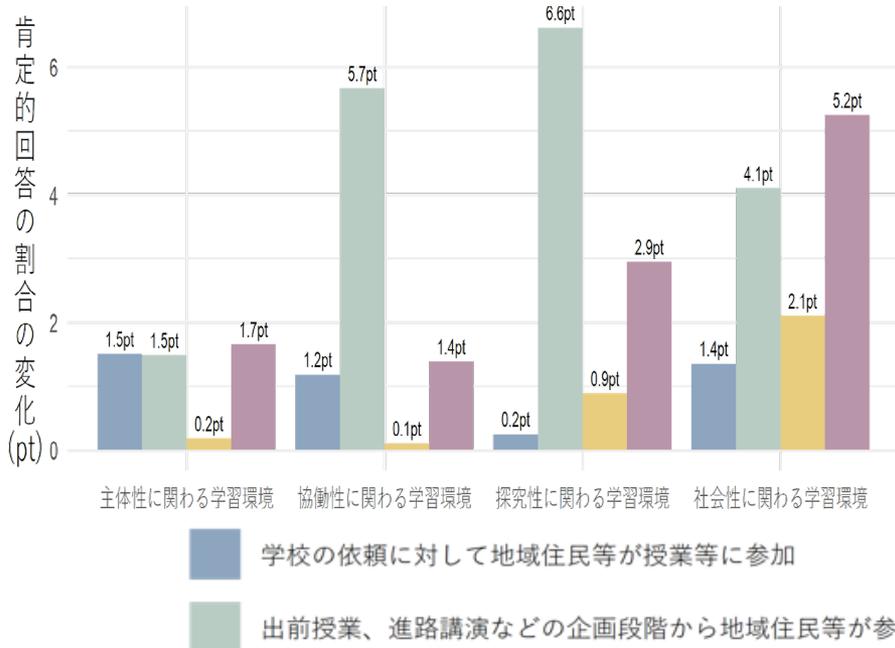
注) 島根県の通信制を除く全県立高等学校38校(全日制、定時制を別々にカウント)を対象に実施した高校魅力化評価システム(学校と地域の学習環境に関するアンケート調査)の結果を分析した。グラフは2020年9月時点で県が把握しているコンソーシアムの構築状況と、2020年度→2021年度の生徒の肯定的回答の伸びを示している。グラフ中のポイント(pt)は、生徒の肯定的回答のパーセンテージの変化である。なお、生徒にはIDを付与し、同一生徒の回答の変化を把握しその平均値を算出している。



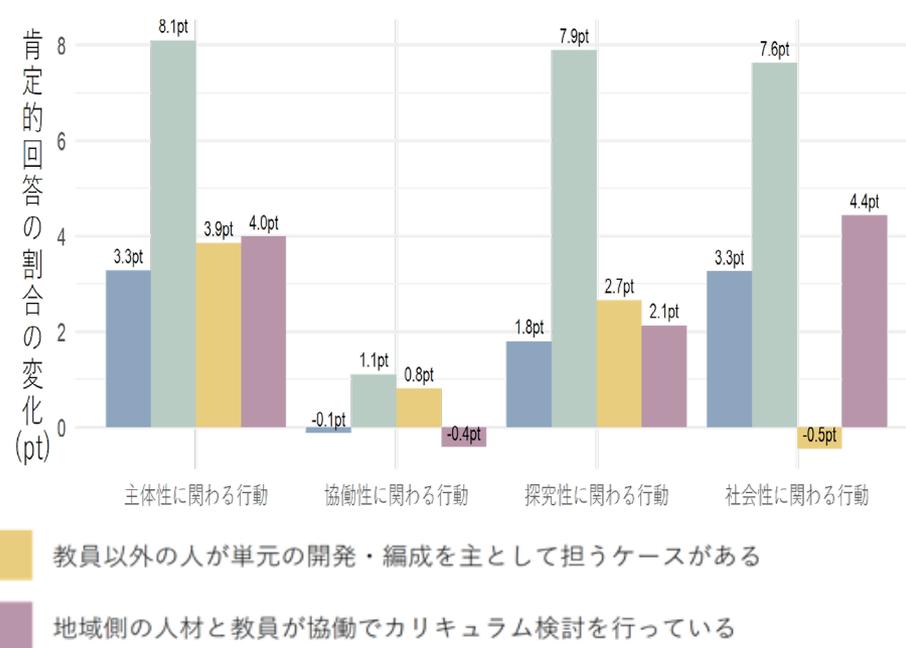
# 地域連携の取組と学習環境・行動実績の関係

■ 「地域側の人材と教員が協働でカリキュラム検討を行っている」など地域連携の取組が進んでいる高校ほど、学習環境や生徒の行動実績の伸びが大きい。

＜地域連携の取組と学習環境＞



＜地域連携の取組と生徒の行動実績＞

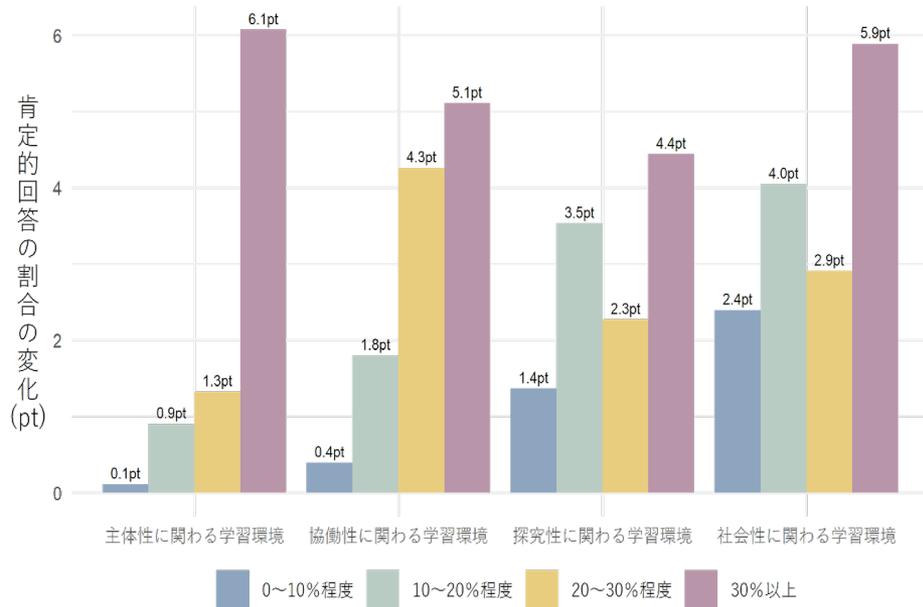


注) 島根県の通信制を除く全県立高等学校38校(全日制、定時制を別々にカウント)を対象に実施した高校魅力化評価システム(学校と地域の学習環境に関するアンケート調査)の結果を分析した。グラフは2020年度の学校における取組状況による、2020年度→2021年度の生徒の肯定的回答の伸びを示している。グラフ中のポイント(pt)は、生徒の肯定的回答のパーセンテージの変化である。なお、生徒にはIDを付与し、同一生徒の回答の変化を把握しその平均値を算出している。本設問は複数回答だが、「1.学校の依頼に対して地域住民等が授業等に参加」「2.出前授業、進路講演などの企画段階から地域住民等が参画」「3.教員以外の方が単元の開発・編成を主として担うケースがある」「4.地域側の人材と教員が協働でカリキュラム検討を行っている」について、選んだすべての選択肢のうち最も数字の大きな選択肢を採用し、SA(単一回答)処理して分析した。

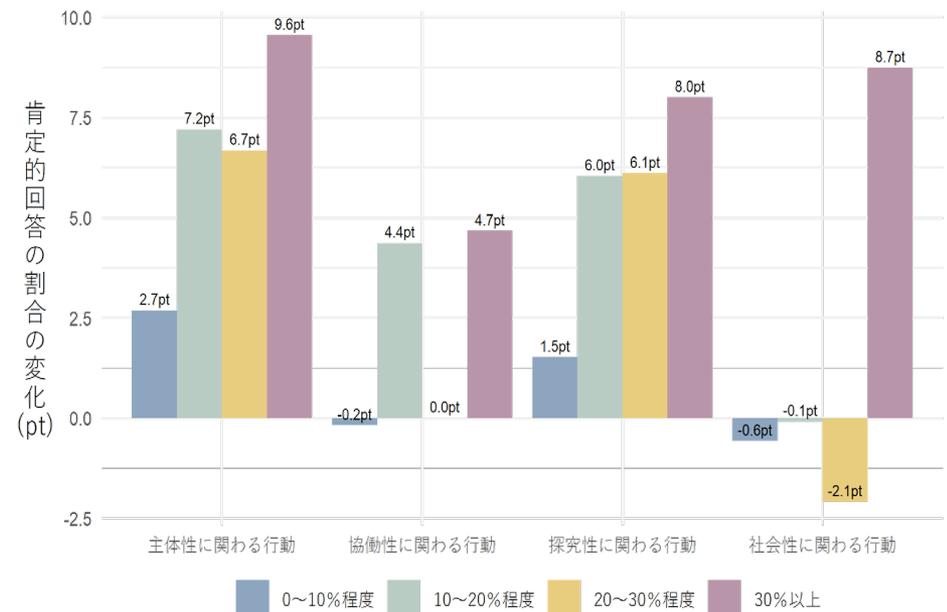
## 生徒の出身地の多様性と学習環境・行動実績の関係

■ 全校生徒に占める県外生徒の割合が低い高校よりも**県外生徒の割合が高い高校ほど、学習環境や生徒の行動実績の伸びが大きい。**

<県外生徒割合と**学習環境**>



<県外生徒割合と生徒の**行動実績**>



注) 島根県の通信制を除く全県立高等学校38校(全日制、定時制を別々にカウント)を対象に実施した高校魅力化評価システム(学校と地域の学習環境に関するアンケート調査)の結果を分析した。グラフは2020年度の学校における取組状況による、2020年度→2021年度の生徒の肯定的回答の伸びを示している。グラフ中のポイント(pt)は、生徒の肯定的回答のパーセンテージの変化である。なお、生徒にはIDを付与し、同一生徒の回答の変化を把握しその平均値を算出している。

# 3. 外部資源の活用・組み合わせ ①コーディネーター人材の育成・確保

## 例: 大学と協働し、ICTを活用した遠隔講義と集合対面型を組み合わせた社会教育士の養成講習を開設

### 社会教育士と地域教育魅力化コーディネーターを育成

本学の社会教育主事講習は、主体的、対話的、協働的、探究的な学びを通じて、学校や地域における「人づくり」「つながりづくり」「地域づくり」に生かせるマネジメント能力、コーディネーター能力、ファシリテート能力を身につけた「学びの専門人材＝社会教育士」を育成します。また、鹿根大学履修証明プログラム「地域教育魅力化コーディネーター養成コース」を併設し、社会に開かれた教育課程、学校と地域の多様な主体とのつながりや仕組みづくりに取り組む地域教育魅力化コーディネーターを育成します。

#### コースの特徴

- ◆学校と地域の協働に重点化したカリキュラム！
- ◆オンラインを活用した対話的、協働的、探究的な学び！
- ◆現役実践者と大学教員による実践知と学術知の融合！
- ◆学びながら実践する伴走型演習ゼミ！

#### 履修内容

各科目2単位（100分×14コマ）  
詳細はウェブシラバスを参照すること。

- ◆生涯学習概論（地域教育概論） 地域学校協働活動や学びを通じた人づくり等を進めるために必要な社会教育・生涯学習の基礎となる知識を学びます。
- ◆生涯学習支援論（地域学習支援論） 地域資源を活かした探究的な学びや地域学習に関する教育理論、学習プログラムの構成、ファシリテーション技法等を学びます。
- ◆社会教育経営論（地域教育経営論） 多様な主体と連携しながらプロジェクトや課題発見解決等を進めるためのマネジメント能力を磨きます。
- ◆社会教育演習（地域教育演習） 地域教育に関する課題を設定し解決に取り組むプロジェクト学習を通して、総合的な実践力及び探究的に学び続ける力を磨きます。



修了者には、「社会教育主事講習」の修了証書と「地域教育魅力化コーディネーター」の履修証明書が交付されます。

### 活躍が期待される“社会教育士” “コーディネーター”

地域のヒト、コト、モノの情報や地域の想いを共有し、学びを通して新たな人との出会いや持続可能な地域、魅力的な学校教育をつくるコーディネーターとしての機能が期待されています。



### こんな皆さんにおすすめです！

#### コーディネーター

学校と地域の多様な主体とのつながりづくりに必要なコーディネーター能力や社会に開かれた教育課程、探究学習などの設計やファシリテートのスキルが身に付きます。



#### NPOに所属する人

地域づくりや地域の課題解決に取り組む方には欠かせない、行政や住民等との連携・協働をスムーズにする「学びのスキル・ノウハウ」が体系的に身につきます。



#### 企業

企業が地域とともに持続的に発展していけるよう、地域の課題解決やSDGsの推進にも積極的に関わっていきたいという方、特に企業のCSR担当の方におすすめです。



#### 学校の教職員

子供の主体的・対話的、探究的な学びの場や、社会に開かれた学校づくりを進めたいために、地域の人と連携したいと思われている方におすすめです。



講師紹介 (一部) 開講するとレギュラー、ゲスト合わせて30名の“学びのサポーター”が登場します！

**岩本 悠**  
（一部）地域・教育魅力化プラットフォーム 代表理事  
鳥取県 教育庁 教育魅力化特命官

学生時代、1年間アジア・アフリカ20か国の地域開発の現場を巡る。卒業後、大手電機会社で人材育成・組織開発・社会貢献事業に従事。2006年鳥取県総合福祉士に専任し、鳥取県立高校の魅力を広げ、

**豊田 庄吾**  
海士町役所 人づくり特命担当  
鳥取県 教育庁 教育魅力化コーディネーター 鳥取県社会教育委員

大手商社出身会社、人材育成会社を経て、2009年鳥取県鳥取市に転居。高校運営型公立校、高校学習センターを立ち上げる。2013年、教育委員会より鳥取県立高校魅力化コーディネーターの委嘱を受け、キャリア教育の取組を行う。

**宮野 洋也**  
鳥取県立教育魅力化コーディネーター

大手小売企業で4年半、最高級魅力化プロジェクト（組織開発センター）で1年半従事し、2016年4月に人口2600人の鳥取県和気町に移住。和気町教育魅力化コーディネーターとして、小・中学生が主体的な学び・探究や、遠隔授業、履修型学習の活用などのサポートなどを行っている。2021年より、現職。

**中村 伶詞**  
鳥取大学 教育学研究科（教職大学院） 准教授

2013年4月から2018年3月まで鳥取県立鳥取大学で前期課程魅力化プロジェクトを推進。キャリア教育主任として地域連携・体験型のキャリア教育や地域課題解決型の探究学習を企画、設計・運営。魅力化推進推進会やSDGs推進会、グローバル人材を育成するための教育プログラムを開発して来た。

**奥田 麻依子**  
鳥取県 教育庁 教育魅力化支援員  
（一部）地域・教育魅力化プラットフォーム

大手IT企業を経て2012年に海士町に移住。鳥取県立高校魅力化プロジェクトに6年間従事。コーディネーターとして学校と地域が連携したグローバルな学びの場づくりに取り組む。現在は、鳥取県教育庁から学校と地域をつなぐ仕組みづくりを行う。

**田中 理恵**  
NPO法人てごごととむら 理事  
（一部）地域・教育魅力化プラットフォーム

大手人材企業から江津市に移住し、新事業、人材育成、商品開発に従事。NPO法人てごごととむらを設立。同法人は地域再生大賞を受賞。2014年より、高校魅力化コーディネーターに専任。2017年より、鳥取県立人地域・教育魅力化プラットフォームに専任。

### 3. 外部資源の活用・組み合わせ ②資金・予算確保

例：全国57自治体と協働し、地方創生推進交付金を活用(令和4年度16億円)

高校を核とした新たな人づくり・人の流れづくり

～中学卒業段階で地方の高校進学を日本の当たり前にする～

A:都市部の中学生に地方の高校進学という選択肢をつくる【地域みらい留学】

B:高校と地域の協働により魅力ある教育環境をつくる【高校×地域】

C:卒業生が地域と関わり続ける仕組みをつくる【卒業生関係人口化】

D: A～Cを全国の自治体間で共学共創することで全国・海外へスケールアウト(増殖・拡散) させる

KPI① (アウトカム) 「高校を核とした関係人口」の数

「地域みらい留学」  
生徒数

+

地域外からの  
高校への応援者数

+

卒業後も地域に関わった  
大学生・社会人数

地域を担う人づくり・  
新たな若者の流れづくり

C:卒業生関係人口化

(地域内外の大学生・社会人の  
高校・地域・企業との関わり・絆づくり)

B:高校×地域

(高校生の地域づくりへの参画・挑戦)



現状の島根県の実施範囲  
(創生交付金横展開モデル活用)

中学×地域

A:地域みらい留学

(都市部の中学生→地方の高校進学)

KPI② (アウトプット)

「都市部での地方高校全国説明会」  
参加者数

KPI③ (アウトプット)

「地域課題解決学習全国大会」  
エントリープロジェクト数

KPI④ (アウトプット)

「共学共創ネットワーク」  
参加自治体・学校数

D:全国の自治体間での共学共創による全国・海外へのスケールアウト (拡散・増殖)

# 4. 伴走型教育行政への機能強化・充実に向けて

- ① 伴走のモデル構築に向けた「伴走チーム・伴走担当」の任命
- ② 伴走チーム・伴走担当への外部のプロフェッショナル伴走者の配置
- ③ 伴走知見の見える化(手引き等の作成)と伴走研修の実施
- ④ 伴走のためのツール(高校魅力化ルーブリック、学校カルテ等)の開発 等

## 高校魅力化ルーブリック（プロトタイプ版）

学校名/記入者名： \_\_\_\_\_

チェック欄は、「○・△・×」をつける、「1点～5点」で点数をつけるなどにご活用ください。複数の関係者で、なぜその評価にしたかなどについて対話することで、お互いの課題意識も共有できます。

カテゴリ	項目	説明	チェック
学校経営	スクール・ポリシーの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>●教職員をはじめとする関係者が参画し、スクール・ポリシーが策定され、継続的に確認・見直しされているか。</li> <li>●スクール・ポリシーは一貫性・整合性があり、真に重点的に取り組む内容を示す指針となっているか。</li> </ul>	
	スクール・ポリシーの共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スクール・ポリシー及び目指す学校像は生徒・教職員をはじめ関係者に共有・理解・納得されているか。</li> <li>●スクール・ポリシー及びそれに基づく特色・魅力ある教育が可視化され、中学生や保護者等へ分かりやすく情報発信されているか。</li> </ul>	
	推進環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スクール・ポリシー及び目指す学校像の実現に向け、組織的・一体的に動ける校内体制が整備されているか。</li> <li>●スクール・ポリシーに基づき教育活動や業務内容が精選・重点化され、教職員以外の関係者も含めた役割分担や業務の適正化が図られているか。</li> </ul>	
教育課程	カリキュラムの開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スクール・ポリシーに基づき育成する資質・能力が具体化・明確化され、教科等横断的な視点で体系的なカリキュラムが設計されているか。</li> <li>●スクール・ポリシーに基づくカリキュラムの実施にあたり、地域・社会の資源の活用や教育課程外の取り組みとの連携が図られているか。</li> </ul>	
	学習者中心の教育活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各教科等において主体的・対話的で深い学びや、自ら問いを見だし課題を発見・解決していく探究的な学びが行われているか。</li> <li>●生徒一人一人が自己の興味・関心等に基づき、在り方生き方を主体的に考え、多様な進路希望を選択・実現できるようになっているか。</li> </ul>	
	生徒の主体的参画	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生徒を主語にした高校教育の推進に向け、生徒が主体的に学校運営に参加・参画する機会が確保されているか。</li> <li>●社会の創り手となる資質・能力の育成に向け、生徒が主体的に地域・社会に参加・参画する機会が確保されているか。</li> </ul>	
協働体制	協働体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高校と関係機関等が一体的に合意形成を図りながら、計画的・継続的に連携・協働する体制（コンソーシアム等）が構築されているか。</li> <li>●方針の承認や学校運営に関して意見を述べるだけに留まらず、具体的・実質的な協働につながる対話や合意形成が行われているか。</li> </ul>	
	協働活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高校と関係機関等がパートナーとして目標を共有し、計画的・継続的に多様な活動を実施できているか。</li> <li>●地域や関係機関等が学校・生徒を応援・支援する一方向的な活動に留まらず、双方向の連携・協働型の活動ができているか。</li> </ul>	
	PDCAサイクルの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学校評価において、スクール・ポリシー等に照らして活動が点検・評価され、組織的・計画的な改善が図られているか。</li> <li>●具体的な目標・指標が設定・共有され、各種データ等に基づき関係者が対話的に振り返り、改善が図られているか。</li> </ul>	
資源確保	人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>●関係機関等との連携協働を推進するコーディネーター人材が配置され、効果的に支援・育成・活用されているか。</li> <li>●多様な経験や専門性を有する外部人材が十分に確保され、効果的に活用されているか。</li> </ul>	
	資金の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取組の必要性や価値・効果が可視化され、関係機関等に共有されているか。</li> <li>●行政の制度や計画に位置づけられるなど、持続的な財源・予算確保の目途が立てられているか。</li> </ul>	13

## 5. モデルの展開・普及、知見の抽出・共有に向けて 個別最適で協働的な学びあいの機会創出

- ①各現場の切実な課題発見・解決に取り組む年間通じたPBL型プログラム
- ②セクターを越えた関係者によるチーム参加(例:県立高校管理職、市町村職員、コーディネーター等)
- ③チームでの課題解決に向けた伴走及び外部専門人材による壁打ち
- ④各学校・地域を越えた対話・学びあいのコミュニティ創出 等



# 【参考】子どもも含めた多様な関係者による対話の場づくり

例：高校生、大学生、経営者、教員、県・市町村関係者、NPO職員、保護者等



- **1. 教育政策人材の育成・確保への人材戦略の構築**
  - 資質能力の明確化、国・都道府県・大学・NITS等の協働による育成体系の再構築
  - 教育政策人材・指導主事等の表彰（例：文部科学大臣優秀教職員表彰）制度の創設
- **2. 教育委員会の機能強化モデルの構築・展開**
  - 市町村伴走・学校伴走モデル、人材育成・組織開発モデル、外部人材・外部資源活用モデル等の創出・展開に向けた事業の推進
  - 国の通常事業において設置機関の役割・評価の強化及び設置機関への支援の充実
- **3. 文部科学省と他府省庁との効果的な連携の推進**
  - 内閣府、総務省、厚労省、経産省等との連携による横断的視点による政策立案・事業活用の推進、他府省庁から首長部局に向けた通知・情報提供等
  - 文科省における外部人材活用の推進、組織開発、伴走文化・スキルの醸成 等