

令和5年度 授業改善に関するカリキュラム・マネジメントリーダー研修
授業実践研究詳細報告書

学校名	府立成城高等学校 定時制の課程	名前	
-----	-----------------	----	--

1 学校教育目標（めざす生徒像）

確かな学力と豊かな心を持ち、社会に貢献し、たくましく生き抜き、自身の夢を実現する力を身に付けた人物を育成する

2 令和5年度の校内研究テーマ等

(1) 研究テーマ及び設定理由

①研究テーマ

持続可能な「面」での授業改善

②テーマ設定理由

本校の授業改善の取組みは個々人の取組みにとどまっている。そのため、「学校としてどのような生徒をめざしたいのか」「どのような授業にしていきたいのか」などのビジョンの共有や、全校的な授業についてのディスカッションも行えていない。

しかしながら、個々の先生方はそれぞれの教育観を強く持っており、また、どのような授業なら生徒に強く関心を持ってもらえるか、なども日々研究している。この「点」の授業改善を、「めざす生徒像」というゴールを共有しつつ、「面」に広げるとともに、「面」での授業改善を継続して行える土台づくりが必要だと考えたため。

(2) 成果指標及び目標値

- ①学校教育自己診断「授業満足度」項目の肯定率 85%以上（令和5年度学校経営計画）
- ②9月21日実施職員研修振り返りアンケート肯定率 80%以上

(3) 「(2) 成果指標及び目標値」の達成状況

- ①学校教育自己診断「授業満足度」項目の生徒肯定率 93.0%（令和4年度値 82.9%）(◎)
- ②研修振り返りアンケートの教職員肯定率 95.0% (◎)

3 令和5年度の校内研究の取組みについて

(1) 研究の基本的な考え方・全教職員で共通理解したこと（明確化した今年度のポイント）

- ①教職員が感じている困り事をできる限り多く抽出する。
- ②本校に通う生徒の強みをできる限り生かした授業づくりを全教職員が行う。
- ③教職員が感じている困り事と、めざす学校像を結び付けて校内研究をすすめる。
- ④本校ですでに実施されている様々な取組みを生かす。
- ⑤経験年数の少ない教職員と多い教職員が積極的に交流できるような研修づくり。

(2) 具体的な取組み

①教職員が感じている困り事の抽出

本校独自の授業研究期間（年2回のうち前期分）前後に1回ずつ（計4回）、全教職員にアンケートを実施し、自身が持っている授業等での困り事を抽出した。

②本校の取組みを生かして、生徒の強みをできるかぎり生かした授業づくりをめざす

前述のアンケートでは、同時に「授業の工夫」や「生徒に伸ばしたい力」なども集約し、それを一覧化して職員室に掲示、全教職員がみられるようにした。これにより、授業研究期間に行う全教職員を対象とした授業見学がより効果的に機能した。

③困り事とめざす学校像とを関連させる

本校教職員が感じている困り事は、学校経営計画の目標の一つである、「個に応じた確かな学力の定着」とも関連するものであったため、この目標をどうすれば実現できるか、ということを中心に校内研修・研究を実施した。

④様々な教職員が横のつながりを深められる研修の実施

「横のつながり」を作り上げるため、ワークショップ型研修を企画し、グループ構成は経験年数と教科が偏らないようにした。また、経験年数の多い教員による助言等の機会を積極的に確保するため、各グループのファシリテーターはグループ内で最も経験年数の多い教員が担当するなどの工夫を行った。

4 取組みの検証

(1) 校内研究の成果

①教職員相互の学び合い、授業力の高め合いをめざした授業見学の実施

6月末から7月中旬に行われる、教職員が相互に授業見学等を行う期間（授業研究期間）を効果的に生かすため、6月5日の職員連絡会において教職員向けアンケートを実施した。アンケート項目は以下の別表①の通り。

【別表①】

(1/5)	授業で気を付けている点を教えてください。
(2/5)	授業で工夫している点を教えてください。
(3/5)	授業で生徒にどのような力を育てたいですか？
(4/5)	今年度、授業で新たに挑戦したいこと(していること)を教えてください。
(5/5)	自身の授業スタイルにタイトルをつけてください。
(1/4)	授業の導入で本時の目標を明確にし、何ができたらよいかを生徒にしっかり理解させている。
(2/4)	授業の中で生徒が興味や関心を持って自分の考えや気づきを持てるよう工夫している。
(3/4)	生徒が体験活動や言語活動を行う場面を設定するよう意識している。
(4/4)	本時の目標の達成度を確認できる評価方法を設定したり、振り返る場面を設定したりしている。

別表①の内容を集約し、全教職員分の内容を一覧化、職員室に掲示した。これにより、授業見学に向かう教職員が見るべきポイントを可視化することができた。

また、授業研究期間終了後にも事後アンケートを実施し、見学を通して他の先生に聞きたいことなどを抽出し、9月初旬の職員会議で共有した。

②教職員どうしの横のつながりを深める職員研修づくり

職員研修を有効なものにするため、別表②の項目をアンケートで集約した。

【別表②】

(1/4)	「教材づくり」について困っていることがあれば教えてください。
(2/4)	「授業づくり」について困っていることがあれば教えてください。
(3/4)	「授業進行」について困っていることがあれば教えてください。
(4/4)	「学習評価」について困っていることがあれば教えてください。

集約したアンケート内容をもとに、教職員が感じている困り事でもっとも多かったものを中心に、研修内容を企画した。また、その困り感も、学校経営計画における「めざす学校像」や「中期的目標」に掲げる「生徒に身に付けさせたい力」と関連したものであることを職員に認識してもらえるように企画した。研修のねらいは次の通りである。

【研修のねらい】

- ①本校のめざす学校像にある「個に応じた確かな学力の定着」とは何かを再確認するとともに、自身の授業を振り返り、他教科との共通項を見出していく。
- ②①を達成するための実践事例を知ることで、授業力を高める。
- ③協議を通じて、組織的・協働的な取組みにつなげることをめざす。

上記のねらいを達成するため、グループディスカッションを軸とした協議を行った。参加教職員（すべての教職員が参加）は概ね肯定的に研修を評価しており、教科や経験年数を横断したグループづくりに対しても好意的な受け止めがなされていた。

【研修の様子】



研修の様子



Jamboardを使ったブレインストーミング

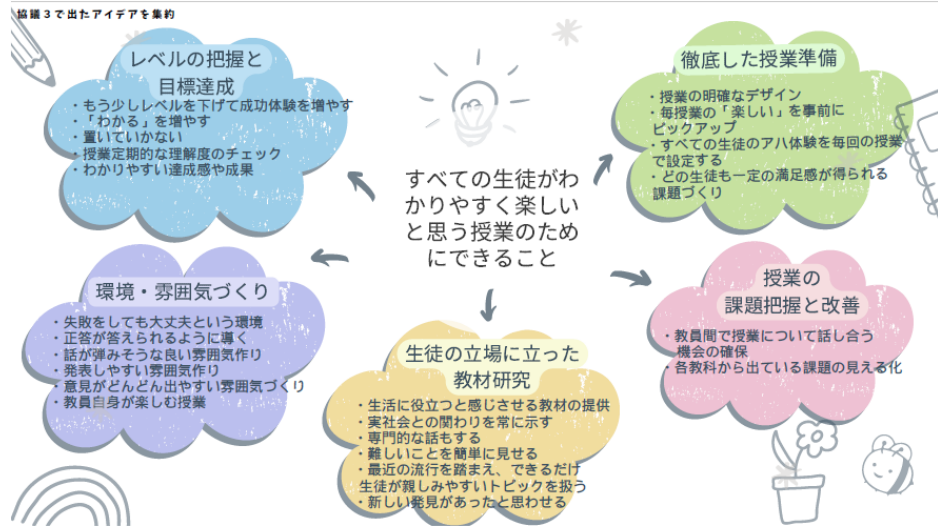


経験年数や教科など様々な班構成



経験年数が少ない教職員の悩みや困り事を共有

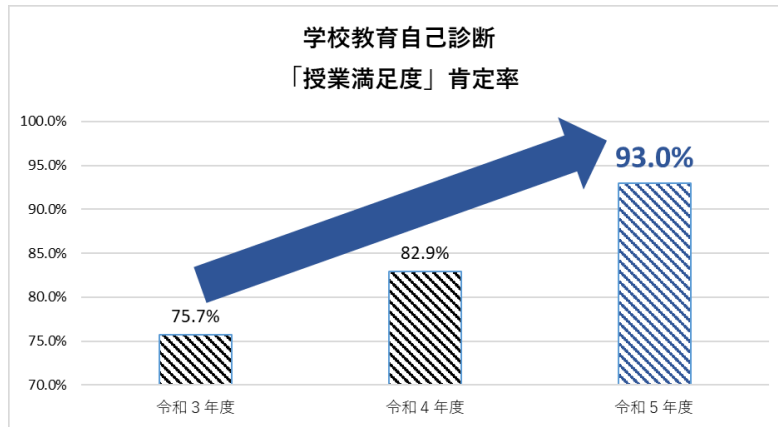
【研修のまとめで出た教職員の意見】



③年間のまとめとしての第2回授業研究期間の実施

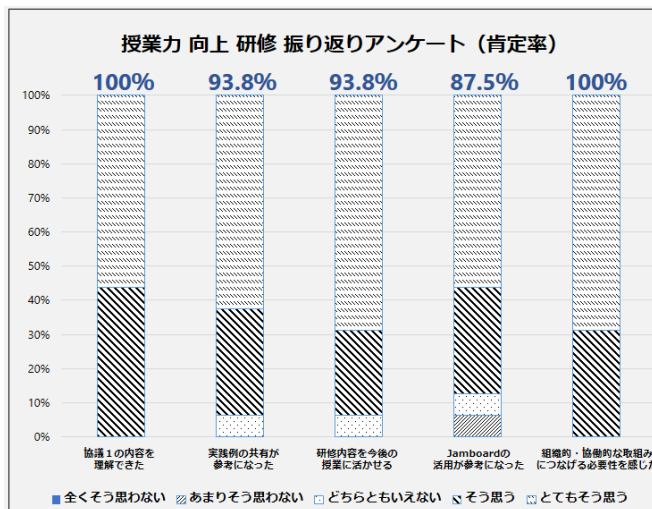
①及び②の取組みを踏まえて、1月上旬から中旬にかけて2度めの授業研究期間を実施した。実施前にはアンケートを実施し、①と同様の取組みを行うことで、授業の状況が前期からどのように変化したのかを見学する教職員が把握しやすいように工夫した。

(2) 生徒の変容（授業改善により生徒にどのような育ちが見られるか）



学校教育自己診断「授業満足度」項目の生徒肯定率が、令和4年度値は82.9%であったが、今年度は93.0%と約10ポイント上昇した。

(3) 教職員の変容（授業改善により教職員が何を学んだか・どのような感想を持ったか）

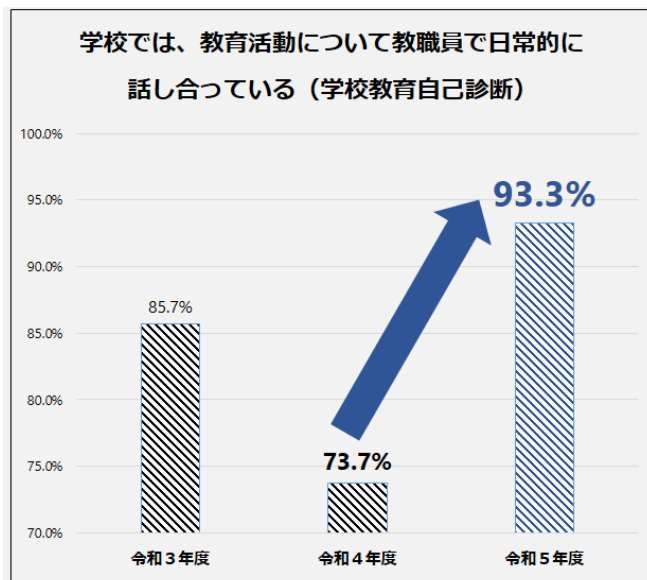


① 9月実施教職員研修の評価

参加教職員が、年齢・教科問わず様々な視点で議論に参加できていた。

また、経験年数が多い教員がグループの中心となって、その経験に基づいた助言等を積極的に行っていた。

アンケートにもあるように、「実践例の共有」に肯定的な感想を持った教職員が多いことは、その結果であると考えられる。



② 教職員の「横のつながり」について

学校教育自己診断において、教職員の「横のつながり」が深まったことが示された。昨年度に比べて約10ポイント上昇し、授業を含めた教育活動全般についての教職員どうしの関わりが、昨年度よりも強くなっている。

これにより、教科内の「縦のつながり」に加えて「横のつながり」が形成され、「面での授業改善」の土台がつけられたと評価できる。

5 今後に向けて

(1) 今年度明らかになった課題

授業研究期間における授業見学は、現在は1つの授業を導入－展開－まとめのすべてを見学する形となっている。しかし、1つの授業をすべての時間見学することの負担感もあるため、これを解消する必要がある。

また、教職員研修についても「協議時間をもっととって欲しかった」というような意見があったため、研修の内容についても精査しなければならない。

カリキュラム・マネジメントは年間を通じて継続的に実施されていくものであるため、経験年数が多い教員から助言がもらえたり、教職員どうしで困り事などを相談できたりする機会が、今年度設定された研修や取組みのみにならないようにする必要がある。

(2) 次年度に向けて

本研修を踏まえて、授業見学においては例えば職員連絡会において授業の途中入室・退室が可能である旨を周知する、要項等にその旨を記載するなど、見学しやすい環境づくりを設定する。また、職員研修については協議内容や研修そのものの時間についても再検討していく。

今年度の校内研究全体を踏まえつつ、全教職員が今後も「横のつながり」「面での授業改善」を意識し、授業のみならず、例えば教材研究や指導案作成等においても、様々な教職員と相談できる空気づくり、環境づくりを行っていかねばならない。

学校名	府立成城高等学校 定時制の課程	名前	
-----	-----------------	----	--

令和5年度 授業実践研究報告書

1 令和5年度の目標(テーマ・主題)

持続可能な「面」での授業改善

2 成果指標及び目標値

- ①学校教育自己診断「授業満足度」項目の肯定率85%以上（令和5年度学校経営計画）
 ②9月21日実施職員研修振り返りアンケート肯定率80%以上

3 「2 成果指標及び目標値」の達成状況

- ①学校教育自己診断「授業満足度」項目の生徒肯定率93.0%（令和4年度値82.9%）(◎)
 ②研修振り返りアンケートの教職員肯定率95.0% (◎)

4 実施日・内容等

月	日	校内研究の実際	
		研究推進委員会 等	教職員全体研修会 等
4	3		職員会議 ・今年度の授業研究期間を周知
	14	第1回ミーティング ・担当係の確認 ・今年度の目標、テーマの確認	
5	1	第2回ミーティング ・昨年度の振り返り ・今年度の手法について検討	
	8	第3回ミーティング ・教員向けアンケート仮案作成	
6	5		職員連絡会 ・教員向けアンケートを配信
	12		職員連絡会 ・アンケート結果の一覧を掲示
	23	第4回ミーティング ・研究授業、研究協議の持ち方検討	第1回授業研究期間（～7/6）
7	5		初任者研究授業（プレ） 「保健（2年）」（3限め）
	7	第5回ミーティング	第1回研究協議

		・第1回授業研究期間事後アンケート作成	
	10	第6回ミーティング ・研究授業、研究協議の振り返り ・職員研修案の検討①	職員連絡会 ・第1回授業研究期間事後アンケート配信
8	7	第7回ミーティング ・職員研修案の検討②	
9	6	第8回ミーティング ・職員研修案の検討③	
	13	第9回ミーティング ・職員研修案の検討④	
	21		職員研修 ・経験年数等を横断したグループで3つのテーマについて協議・発表。 ・振り返りアンケート配信。
10	11	第10回ミーティング ・第2回授業研究期間について	
	21	第11回ミーティング ・教員向けアンケート仮案作成	
12	8		職員連絡会 ・教員向けアンケートを配信
	13		職員研修 ・民間企業の代表取締役をファシリテーターとして招聘し、実施。
	21		職員連絡会 ・アンケート結果の一覧を掲示
1	9		第2回授業研究期間（～1/19）
	17		初任者研究授業 「保健（2年）」（3限め）
	19		第2回研究協議
	22	第12回ミーティング ・第2回授業研究期間事後アンケート作成	
	25		職員連絡会 ・第2回授業研究期間事後アンケート配信
2	16	第13回ミーティング ・授業力向上係総括資料作成	
3	15		職員会議 ・総括資料の共有
	26	次年度への準備	