府立東住吉高等学校の取組み

（1）学校教育目標(めざす生徒像)

- 進路を実現する確かな学力を付ける。
- さまざまな自主活動の体験を通して、しっかりした人権意識とグローバルな視点をはぐくみ、高い志を抱いて社会に貢献する人材を育成する。
- 芸能文化の学びの中で新たな自分を発見し、大阪の文化の発展に寄与できる人材を育成する。

（2） 主な取組みと組織体制の準備

- テーマ…「生徒が主体的に学習することができる教授法の研究」

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
主な取組み	•アクティブ・ラーニング(以下、AL)学び、教員が工夫できることは何かを考える •従来型の研究授業の見直し	•授業目標の明確化、観点別学習評価の学習 •ALを取り入れた授業の工夫の共有	•授業における教科指導方法等の交流・共有 •よりよい教科指導の研究
体制	・校内研修主担者を立て、CM リーダー研修の受講をスタートする	・「授業力アップ PT」を組織 ・パッケージ研修支援と CM リーダー研修を受ける	・CM リーダー研修を受けながら「授業力アップ PT」が中心となり、学校単独で校内研修を進める

※「授業力アップ PT」は有志 6 名。メンバーの中に首席が 1 名入っている。

（3）主な実践とその工夫

① 組織的な授業改善の価値を確認し、見通しを示し、「できそうだ」という期待を高める

平成 28 年度、学校全体で授業改善を進めるにあたり、「なぜ、今 AL なのか」というタイトルで、社会の動向や高等学校に求められていることを確認する全体研修会を実施しました。この研修会は、これから学校全体でやっていこうという内容の意義を一人ひとりの教員の個人的な知識や経験と結び付けて理解するとともに、みんなで達成することの意味やメリットを理解することにつながり、校内研修に取り組むことの価値を確認する機会となりました。

「生徒が主体的に学習することができる教授法とは」という大きなテーマを掲げながら、目標達成でのプロセスを明確にし、1 年ごとに小目標を設定しています。これにより授業実践研究が行いやすくなりました。全教員で実践の成果や課題を確認しながら、各自が行っている日々の授業に結び付けて振り返り、次の課題を設定するというサイクルが回り、着実に取組みを進めることにつながっています。

② 学校全体で取り組もうとすることに、教員個々の思いや考えを取り入れて練り上げ、日々の教育実践をより内発的で自発的なものにしていく

授業改善をめざした校内研修を計画するにあたり、平成 28 年度のリーダーは、当時自分が考えていたこと・意識して取り組んだことを次のように振り返っています。

- 今までは年に１度研究授業をしてきたが、それだけでそれ以上の発展はなかった。
- 自分の学校で何ができるか、反発もあるだろう。どうすれば協力してもらえるか、他校では教職員の参加率が低いということも聞き、参加率を 100%にしたいと考えた。
- 研究授業には、事前協議や事後協議を加えるようにした。
- 授業改善計画書を作成し、周りの人に地道に声かけをして、先生たちの声を拾っていった。
- まず、教科代表の先生たちに計画書についての意見を聞いて回った。そして、経験豊かな先生方にもたくさんの意見をもらった。
- 先生方の考え方にもいろいろある。話す相手により話し方（迫り方）も臨機応変に対応した。
- 教職員全員参加の目標を実現するため、先生たちの負担をできるだけ少なくなるようにした。例…計画書の精査、指導案の作成、レポートの提出（できるだけ簡易に書けるもの）

育てたい生徒像や授業実践研究の進め方を、所属する教員の思いや考えを取り込んで練り上げ、構築していくことは、学校の教育目標やその目標を達成する方法が教員個人のものになっていくことにつながります。そして、個々の教員にとって、日々授業することそのものが学校教育目標の実現に向けて自分の果たす役割を実感する機会となり、教育実践がより内発的で自発的なものになっていくきっかけになります。

校内研修で教科別に意見を
出し合い、整理している場面

学校教育自己診断(教員向け)では、下の３項目の肯定的回答の割合が顕著に増加しています。授業実践研究に組織的に取り組んでいることを東住吉高校の教員全体が肯定的に受けとめ、参画している様子が見てとれます。

【学校教育自己診断(教員向け)アンケートの経年比較】

質問項目	H29	H30	前年比
校内で他の教員の授業を見学する機会がよくある	61%	81%	+20%
学習指導計画について、各教科でよく話し合っている	65%	79%	+14%
校内研修は、教育実践に役立つような内容となっている	71%	88%	+17%

③　研修主担者は１年で交代してチーム力を高め、コミュニケーションを活性化する

東住吉高校では、「授業カアップ PT」のリーダーは１年で交代します。新たにリーダーになった教員にとっては、今までとは違う視点で自分自身の仕事を見つめ直す絶好の機会です。今までできなかった他の教員の苦労も体験するでしょう。今までとは違う視点でものごとを考えるこができる人が校内に増えることは、教員集団の同僚性や協働性の基盤をより強くすることにもつながるはずです。現在、東住吉高校では、教職経験 10 年目前後の教員が自発的にリーダーを引き継ぎ、「授業カアップ PT」や校内全体の研修を牽引しています。

- ＰＴが設置されていることは、担当として全体発信しやすく、教職員にも提案しやすい。
- ＰＴは単年度目標があるのでやりやすく、計画的でおもしろい。
- メンバーは同じ教科ばかりではない。また、学年や年齢、考え方も異なる。だからこそ、お互いに意見を戦わせてより良いものができあがっていく。
- メンバーの中に首席がいること、経験年数の長い先生方からのさりげないサポートが心強い。