

令和元年度 鳥取市教職員研修アンケート調査結果

アンケート調査の趣旨

鳥取市では、本市教育の最重要課題である学校不適応解消（未然防止）・学力向上に向け、特別支援教育の視点を基盤にした研修をしています。

鳥取市教育センターは「研修で学校が変わる」を合言葉に、中堅教諭等資質向上研修を核として複数のキャリアステージや職務とのコラボ研修を実施し、効果的に研修成果を学校運営に活かすマネジメントサイクルの確立を図っています。

本アンケート調査では、各学校における鳥取市教職員研修受講者が研修したことを校内で協働しながら実践に活かし、研修成果を還元している状況を把握するとともに、今後の研修企画の資料にすることを目的としています。

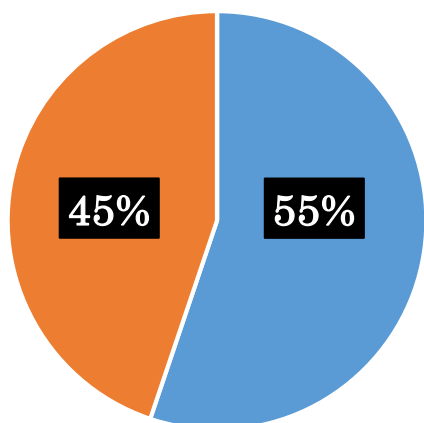
※アンケート期間 令和元年12月5日～令和2年1月15日
※アンケート対象 鳥取市立小・中・義務教育学校（58校）

考察

（○：成果、▲：課題、◆：展望）

- ほぼ全ての学校で職員会議、校内研修での研修資料の回覧や研修内容の伝達・報告が行われている。全教職員への研修内容を共有化する機会の設定が定着し、研修内容を学校不適応解消（未然防止）や授業改善に活用している。
- コラボ研修を行ったことで、校内においても他のキャリアステージや職務の教員との協働が進んだことがうかがえる。
- 教育相談コーディネーターが学校課題解決のための協働推進者として、重要な役割を担っている。
- 学力向上、授業改善に向けて、プロジェクトチームを立ち上げ、「魅力と徹底」の具体的方策を学校全体で協議し、決めたことを学校で一枚岩となって取り組み、児童生徒の学力向上と教師の指導力向上につなげようとする実践がなされている。
- ▲各校において、研修内容の伝達・報告が実践されているが、学校課題解決のために、さらに学校の中での協働や実践意欲につなげるよう促進することが課題である。
- ◆来年度も、鳥取市教職員研修を各学校での継続した取組に活かすことができるよう、研修受講者が他のキャリアステージや職務とコラボ研修することで学びを深め、学校運営の一員として学校課題解決をねらいとした研修内容を企画していく。

1 研修受講者の学校運営参画意識の変化



- ①高まった
- ②やや高まった
- ③変わらない
- ④下がった

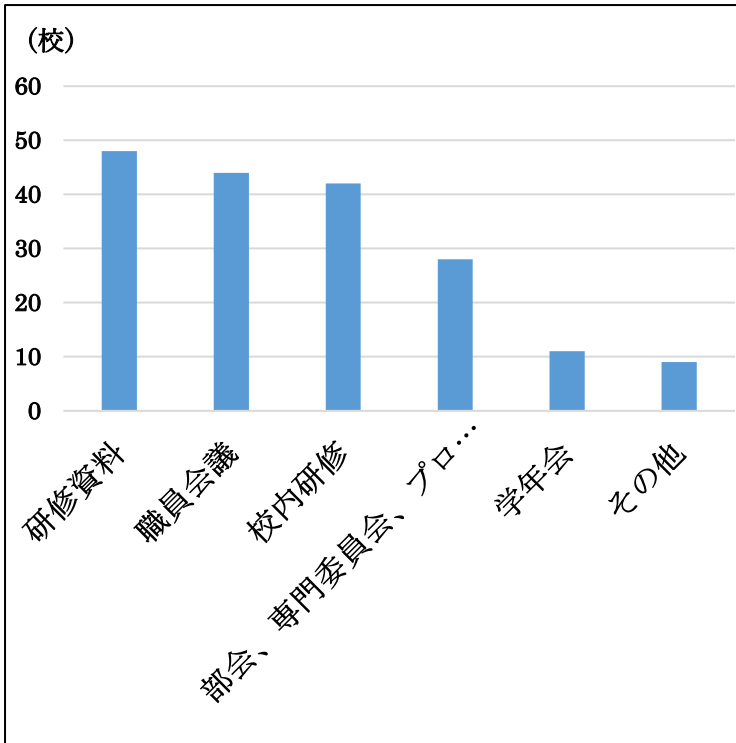
<回答内容> (昨年度)

- ① 高まった…………… 55% (52%)
- ② やや高まった… 45% (46%)
- ③ 変わらない…… 0% (2%)
- ④ 下がった…………… 0% (0%)

<考察>

○全学校が研修後の学校運営参画意識に肯定的な回答をしている。研修で学んだことを学校課題解決に向けた取組につなげようとする意識がうかがえる。

2 研修内容伝達・報告の方法



＜回答内容＞ ※複数回答可 (昨年度)

- ・研修資料を回覧・共有…48校(47校)
- ・職員会議で伝達・報告…44校(40校)
- ・校内研修で伝達・報告…42校(52校)
- ・部会、専門委員会、プロジェクトチーム等で伝達・報告……………28校(27校)
- ・学年会で伝達・報告……11校(16校)
- ・その他……………9校(11校)

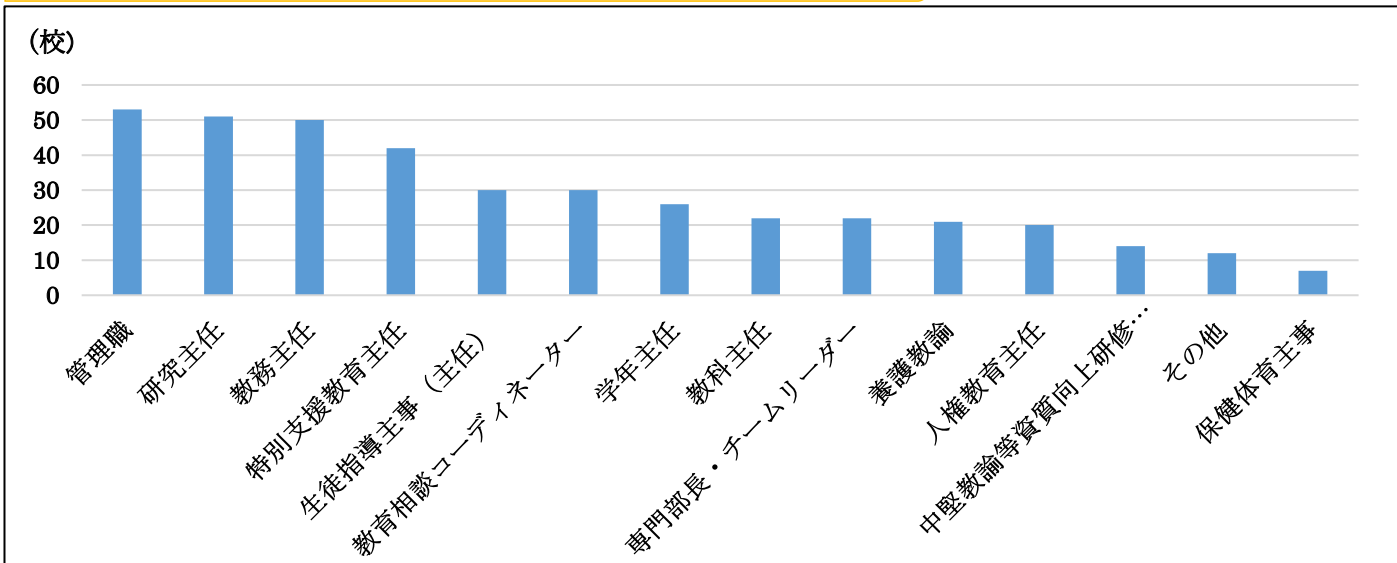
(記述欄)

「研修報告資料を自作し、伝達した」「拡大した研修一覧を掲示し、学んだポイントを付箋に書いて交流し合う」等

＜考察＞

- 研修資料の回覧、職員会議や校内研修での伝達・報告をする学校が多い。
- 短時間で報告の場を設定するために、少人数での会を開いて情報共有しようという工夫が見られる。

3 研修内容を学校課題解決に活かす協働推進者

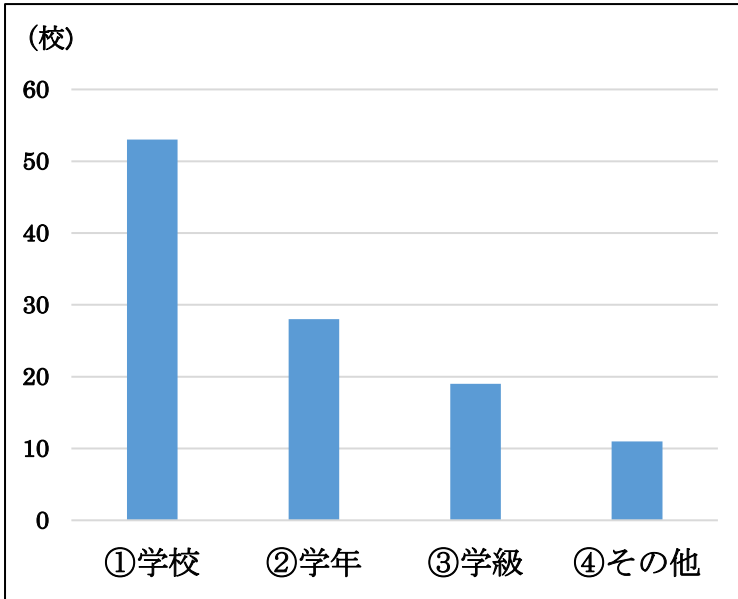


＜回答内容＞ ※複数回答可 (昨年度)	校数 (校)	（昨年度）
管理職……………	53校	(50校)
研究主任……………	51校	(48校)
教務主任……………	50校	(53校)
特別支援教育主任……………	42校	(43校)
生徒指導主事(主任)……………	30校	(35校)
教育相談コーディネーター……………	30校	(10校)
学年主任……………	26校	(22校)
教科主任……………	22校	(19校)
専門部長・チームリーダー……………	22校	(22校)
養護教諭……………	21校	(19校)
人権教育主任……………	20校	(18校)
中堅教諭等資質向上研修対象者……………	14校	(19校)
その他……………	12校	(13校)
保健体育主事……………	7校	(9校)

＜考察＞

- 管理職、研究主任、教務主任と連携した学校が多い。さらに、各主任、主事等をリーダーとし、委員会や少人数での会を設定して学校課題解決のための取組を連携して実践していることがうかがえる。
- 昨年度と比較して、生徒指導主事(主任)との連携が5校減った。教育相談コーディネーターとの協働に移行したことがうかがえる。

4 研修内容を学校課題解決に活かす取組の実施単位



<回答内容> ※複数回答可 (昨年度)

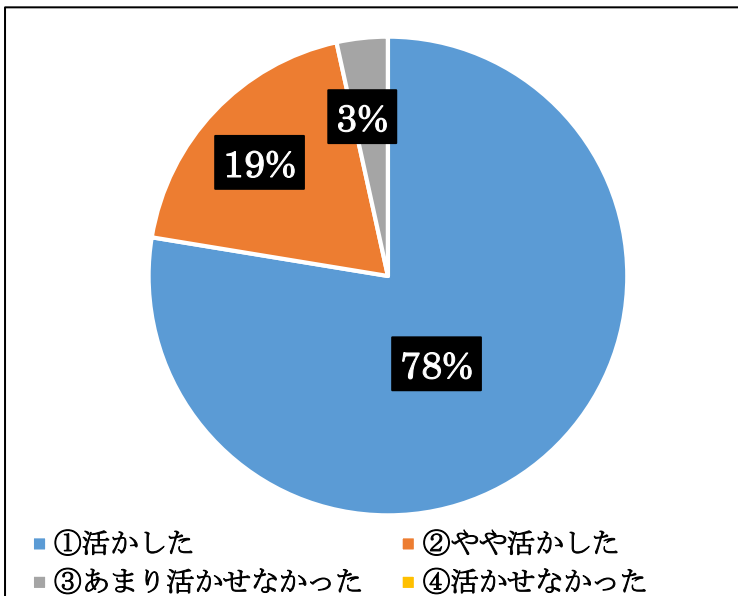
- ① 学校……………53校 (56校)
- ② 学年……………28校 (28校)
- ③ 学級……………19校 (18校)
- ④ その他……………11校 (9校)

(プロジェクトチーム、ブロック、教科会等)

<考察>

○ほぼ全ての学校が、研修内容を活かした取組を学校全体で行っている。また、研修で得た学びを受講者の学級や学年だけでなく、プロジェクトチームやブロック、教科会等での取組、学校全体の取組に広げようとしていることがうかがえる。

5 学校不適応解消 (未然防止) の取組への活用度



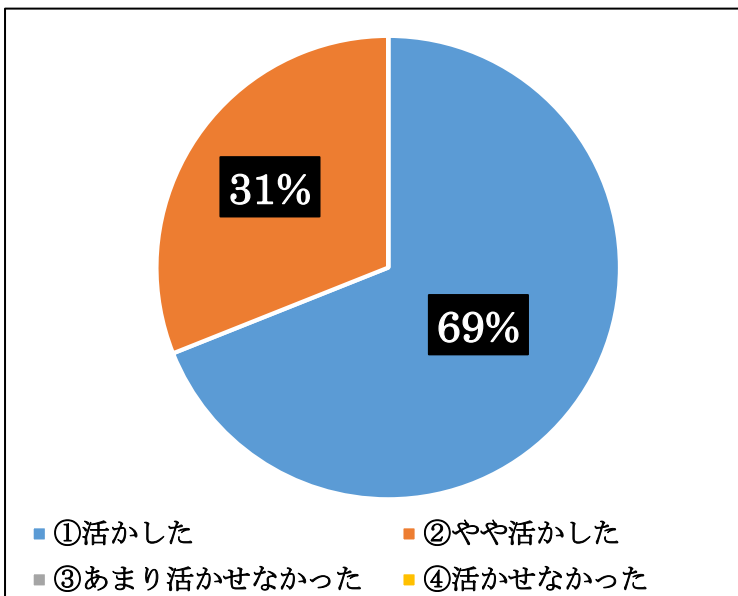
<回答内容> (学校数)

- ① 活かした……………78% (45校)
- ② やや活かした……………19% (11校)
- ③ あまり活かせなかった… 3% (2校)
- ④ 活かせなかった……………0% (0校)

<考察>

○ほぼ全ての学校が、研修で得た学びを学校不適応解消 (未然防止) の取組に活用している。

6 授業改善への活用度



<回答内容> (学校数)

- ① 活かした……………69% (40校)
- ② やや活かした……………31% (18校)
- ③ あまり活かせなかった… 0% (0校)
- ④ 活かせなかった……………0% (0校)

<考察>

○すべての学校が、各校での授業改善に向けて、研修内容を活かした取組を行っていることがわかる。

7 研修内容を学校課題解決に活かす取組の具体的内容

①学校は、どのような取組を行いましたか。

<回答内容>

- ・スクリーニングシートを基に各学級・学年プラス級外で児童の実態を把握し、要支援児童について教育相談コーディネーターを中心にケース会議をもち、支援方法の協議を行う体制づくりが進んだ。
- ・アセスの結果分析についてのスキルを高めた。山田洋平氏を招聘し研修を行い、SEL-8Sを導入した。
- ・支援を必要とする児童に対して、従来の支援方法を見直し、ポジティブ行動支援を行って行くため、何かをやめさせる支援から増やしたい行動を促す支援へと転換を図った。
- ・特別支援教育の研修で学んだ児童の課題の見取り方を生かし、支援学級の自立活動の年計を見直した。

②取組によってどのような効果がありましたか。

特別支援教育の視点を基盤とした児童生徒理解

- ・担任のみではなく、複数の職員目視点に沿って児童の実態を把握することにより、より客観的な見取りができ、また、要支援児童への気づきや把握が充実した。スクリーニングシートを基に学校とスクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー等と効率的にケース会議で協議を行えた。
- ・全職員の児童理解が深まり、児童の支援について共有することができた。児童の実態に応じた見取りが細やかになり、何にポイントを置いて支援すべきかが明確になった。
- ・学校全体及び家庭にも呼びかけて連携して取り組んだ結果、特別な支援を必要とする児童が落ち着いて生活する姿が見られるようになってきた。
- ・集団で自立活動を行う際も、教師側が、個のねらいをより明確にもって学習を行うことができるようになった。

学力向上、授業改善

- ・学力向上に向けてプロジェクトチームを立ち上げ、「魅力と徹底」の具体的な方策について協議し、毎時間のめあてや態度目標の板書、振り返りの徹底など、各学級で学力向上に向けた取り組みを行った。
- ・考え、議論する道德の授業の在り方、評価の方法について、研修を深め、実践に生かした。
- ・「一点突破」の一点（簡単にできること、続けられること）を決め共通理解し、共通実践につなげた。

- ・10月に行った算数の学習についての意識調査「算数の学習は楽しい」の肯定的な回答80.7%が、12月には87.7%となり、7%増えた。
- ・全教職員が共通理解のもと、一貫した授業を行えるようになった。
- ・国・算の学習の始めの3～5分をウォームアップタイム（スキルの時間）として、全学級が共通実践することとして取り組んだ結果、教師にも児童にもウォームアップタイムの習慣が身に付きつつある。

学校不適応解消（未然防止）

- ・人権教育の充実を図るために、鳥取市の「一人一人が輝く人権教育推進プラン」を活用して職員研修を実施した。
- ・Q-U分析の際、受講者が紹介した児童への関わり方のポイントやピア・サポートの仕方などをヒントに、よりよい学級経営をしていくための継続的な手立てについてグループ討議した。

- ・いじめにつながる子どもの言動について全職員で実態の情報交換を行い、教職員の指導の在り方を共通理解することができた。安心・安全な学級・学校づくりに向けて教職員で「いじめ」について考えることができた。
- ・全職員で全校児童を見守るという視点や全職員による共通理解のもと、重点ルールを意識しながら全職員が一貫した指導が行えるようになってきた。

<考察>

- 支援を必要とする児童に対しての支援方法を見直し、指導方法の転換を図るとともに、家庭と連携する等、学校の実態に応じて研修内容を活用する取組が見られた。
- 研修内容を学校課題解決に活かす具体的取組により、教職員の協働や児童生徒理解に効果があったと感じた学校が多い。
- ◆来年度も、各校での学校課題解決に向けた取組に活かせるよう、集合研修後に「研修のまとめ」を継続して発行し、情報発信していく。

8 研修を校内マネジメントにどのように活かしたか

<回答内容>

情報共有の工夫

- ・研修受講者が学んできたことを職員会や職員研修、必要な場合は臨時の職員研修を開き、報告・共通理解する機会を設けた。
- ・受講者が研修で学んだことを「学び通信」としてA4にまとめ職員に配布し、職員研修で伝達する時間を設けた。
- ・研修で得てきた事柄を校内研修で報告したり、鳥取市教育センターでアップされている研修のまとめを全員へ配布したりした。
- ・研修受講者が、職員会での報告や資料の回覧を行い、研修内容の共有ができた。具体的にどのような取り組みが可能なのか一人一人の教員が考えるようになった。

協働による具体的取組

- ・研修内容により、プロジェクトチームで取り組めることは、具体案を話し合うようにした。
- ・研修で学んだことを対応策の一つとして加えることで、児童の実態を様々な面で捉えることにつながった。それによって教職員の経験やノウハウを持ち寄ることができ、児童を支援する協働チームとしての体制づくりにつながった。
- ・不適応生徒に対して、担任任せにせず、チームで対応すること。(教育相談コーディネーター、養護教諭、管理職、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等との連携)

単元開発・指導計画作成

- ・キャリア教育について、教科の特性を活かしながら、意図をもって、同じ時期に単元を組む。
- ・研修でいただいた資料を参考に、自校の情報教育系統表を作成した。
- ・道徳科を主におきながら各教科での横断的指導について研修し、年間計画の見直しを行っている。

<考察>

- 集合研修の中で「わたしの研修とマネジメントサイクルシート」の活用の働きかけをした成果として、各校において様々な方法で研修内容の伝達と情報共有が実践されている。
- 研修の学びから管理職のリーダーシップの下、主任・主事等が連携して学校課題解決に向けての取組を考えるとともに、年間指導計画の見直しや次年度に向けての見通しに活かされている。
- ◆来年度も、受講者にとって学び多き研修を企画・運営するとともに、研修内容を校内マネジメントにつなげられるよう、「わたしの研修とマネジメントサイクルシート」の活用の徹底を働きかける。

9 次年度に向けて

<回答内容>

- ・スクリーニングシートやアセス等の活用による不適応の未然防止、「魅力と徹底」による学力向上の取り組みや児童の実態に応じた授業改善などに取り組んでいきたい。
- ・本年度の研修で学んだ「キャリア教育」について校内でも研修を重ね、キャリアパスポートの効果的な活用などを含めて来年度の研究をより深めていきたい。
- ・ピア・サポートについて理解を深め、行事や縦割り活動に活かしていく。
- ・アセス検査の実施と分析を継続的にを行い、次年度の校内体制による所属変化が起きても、一人ひとりの生徒の良さを共有し、生徒の自尊感情が担保された人間関係が年度後半の学級集団や学年集団に活かせるようにする。

<考察>

- 魅力ある学校づくりの具体的方策など、研修内容を活かして学校課題解決に向かおうとしていることがわかる。
- ◆研修と学校をつなぐために、今年度同様に研修講師の学校訪問指導を紹介したり、指導主事がサポート研修を行ったり、研修資料や成果物を共有したりして、「研修で学校が変わる」を支援する。