平成３１年２月１９日

平成３０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とすることを目的としています。

※アンケート期間　平成３１年１月２３日～１月３１日
※アンケート対象　鳥取市立小・中・義務教育学校（５８校）

考察と展望

（○：考察、▲：課題、◆：展望）

○ほぼ全ての学校で研修資料の回覧や職員会議、校内研修での研修内容の伝達・報告が行われている。全教職員への**研修内容を共有化**する意識が浸透してきている。

○**特別支援教育の視点**を基盤とした研修内容が、児童生徒理解や集団づくり、個別の支援等に活かされ、学校不適応解消（未然防止）に成果を上げている学校がある。

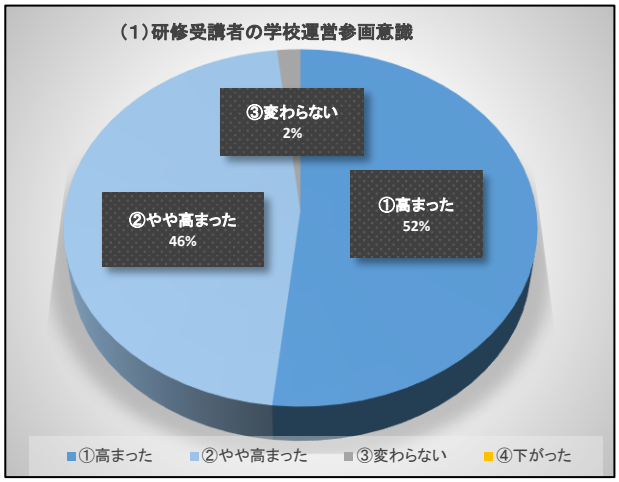
○**中堅教諭が学校の中核となって校内ＯＪＴを充実**させ、職員間の連携協働意識を高めると同時に若手教師の指導力向上につなげようとする意識が高まってきている。

▲校内研修や職員会議で、研修内容の伝達・報告を行う時間を十分に確保することが難しい。

◆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メンターとしての自覚を高め、学校運営の中核としてのチームマネジメント力の向上をねらいとした研修内容を企画していく。

◆研修講師の学校訪問指導の紹介や指導主事によるサポート研修、校外研修後の「研修のまとめ」の発行等、各校の校内研修の支援をさらに充実させ、研修と各学校の実践をつないでいく。

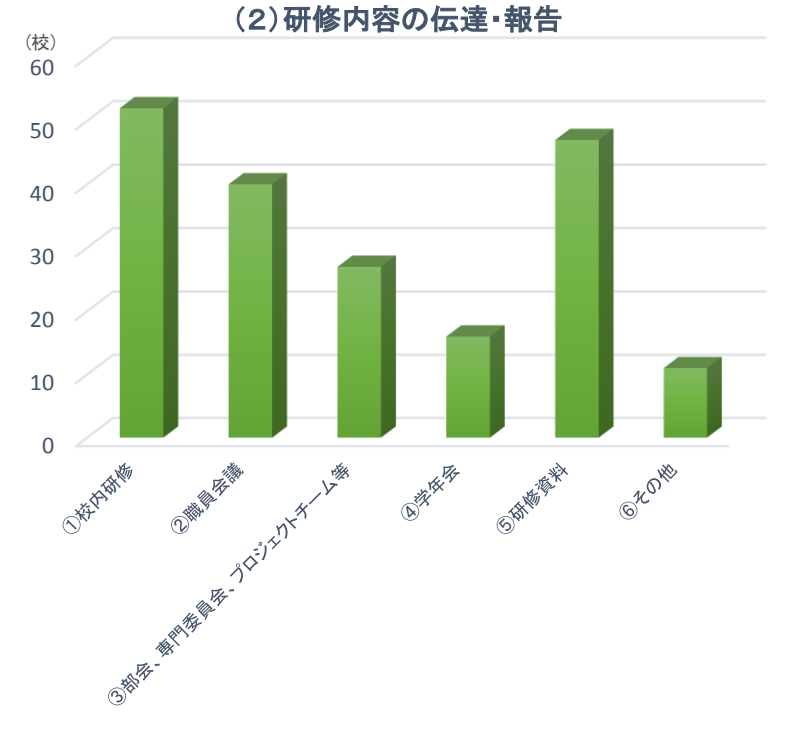
（１）研修受講者の**学校運営参画意識の変化**



＜回答内容＞
①高まった……５２％
②やや高まった…４６％
③変わらない……　２％

＜考察＞
○９８％の学校で、研修後の学校運営参画意識に肯定的な変化がみられた。
○受講者が学んだことを自分自身の成長に活かすと共に、研修成果を還元し、学校課題解決に向けた取組につなげようとする意識が高まりつつある。

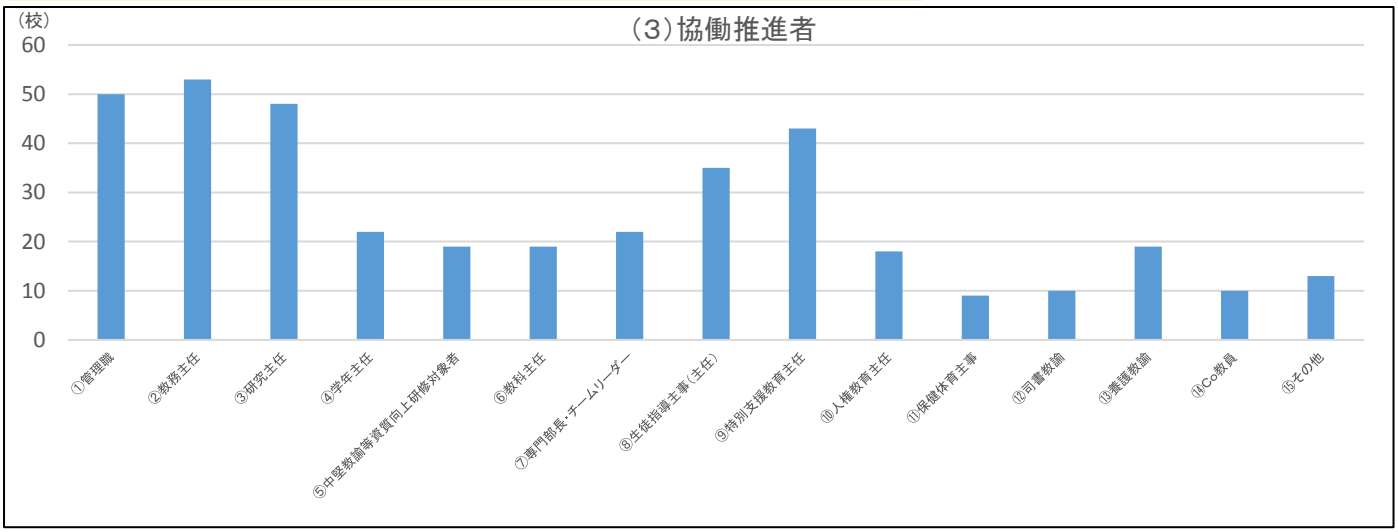
（２） 研修内容**伝達の方法**



＜回答内容＞　※複数回答可
①校内研修で伝達・報告…５２校
⑤研修資料の回覧・共有…４７校
②職員会議で伝達・報告…４０校
⑥その他…「共有フォルダに資料を保存し、情報提供」
「キーワードをボードに掲示し、付箋を貼って共有」

＜考察＞
〇資料の回覧や校内研修での伝達、報告によって研修内容の共有化が図られている。
〇受講者が学んだ研修内容を全職員に伝達・報告することが意識づけられてきている。
▲校内研修や職員会議で、研修内容の伝達・報告を行う時間を毎回十分に確保することは難しい現状がある。

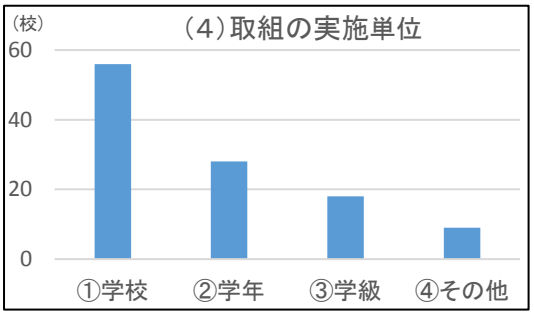
（３） 研修内容を学校課題解決に活かす**協働推進者**



＜回答内容＞　※複数回答可
②教務主任…５３校　　①管理職…５０校　　③研究主任…４８校
⑨特別支援教育主任…４３校　　⑧生徒指導主事（主任）…３５校

＜考察＞
〇管理職、教務主任、研究主任と協働推進を行ったと回答した学校が多い。管理職のリーダーシップの下、教務主任や研究主任と協働することで、全職員に研修と実践をつなげることの重要性について理解が進んでいることが分かる。
〇特別支援教育主任と連携した校内での特別支援教育の取組につなげられていることがうかがえる。さらに、生徒指導主事（主任）やＣＯ教員（教育相談コーディネーター）、養護教諭や司書教諭と連携している学校があることがうかがえる。

（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
①学校…５６校　　②学年…２８校　　③学級…１８校

＜考察＞
〇多くの学校が、研修内容を活かした取組を学校全体で行っている。研修で得た学びを受講者の学級だけでなく、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） 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。	②取組によってどのような効果がありましたか。
＜回答内容＞	
特別支援教育の視点を基盤とした児童生徒理解	
・全校でアセスを実施し、アセスの分析の仕方やＳＥＬ－８Ｓの活用について研修を行い、支援・指導に関する共通理解を図った。 ・校内支援委員会や日々の対策会議、担任との打合せの中で、愛着障がいについて学んだことを生かして、支援策や対策案を提案・助言した ・校内不適応対策委員会を毎月開催し、個々の生徒を理解し、ふさわしい支援や手立てを講じた。 ・子どもと子ども、教師と子ども、教師間の信頼関係づくりに重点を置きながら、学校課題プロジェクトチームを活用した取組を進めた。 ・ピア・サポートをとおして、安心・安全に過ごせる温かい人間関係づくりを行った。	・児童生徒の思いや実態を多面的に把握して児童生徒理解が深まり、子どもの困り感や特性を理解した適切な指導ができるようになってきた。 ・行動背景が明らかになったことで支援策も明確になり、子どもが穏やかになった。保護者の理解・協力も得られるようになってきた。 ・不登校傾向や相談室登校の生徒が、毎日登校し、教室で授業を受けられるようになった。 ・学校全体に「良さを認め合う」雰囲気が高まった。ＵＤ化の授業づくりで大切な視点を職員で共有することができた。 ・一人一人の生徒の実態にあった声かけや働きかけを教師が意識するようになり、授業でグループによる話し合い活動が多くなった。
カリキュラム・マネジメント、授業改善	
・道徳授業実践の全校的な取り組みの提案・実践を行うとともに、道徳の評価についての校内研修会を行った。 ・学力向上に向けた授業改善の研修を実施し、各教科の授業で共通した取組が行えた。 ・校内研修を通して学校の課題に沿った総合的な学習の時間の年間指導計画の見直しとともに、カリキュラム・マネジメントへの理解を図った。	・特別の教科道徳の改定のポイントについて理解が深まり、みんなでやろうという雰囲気が高まり前向きに道徳に取り組むようになった。 ・授業の中で生徒同士の関わり合う活動が増え、生徒の授業への参加意欲が増した。 ・総合的な学習の年間計画の見直しができ、学校課題をみすえたカリキュラム・マネジメントについて教職員の理解が深まった。
中堅教諭を核とした校内ＯＪＴの推進	
・中堅教諭が中心となり、若手教師の授業の具体的な指導をしたり、指導案作成のポイントの助言を行ったりした。 ・中堅教諭が若手教員の指導を行った。	・若手教師が自信を持って授業に臨むことが増えてきた。事後指導により、児童への発問等に工夫がみられるようになった。 ・若手教員への指導等を行う中で、校内ＯＪＴにつながっていった。

＜考察＞
〇各学校での学校課題解決に向けた取組に、鳥取市教職員研修での研修内容を取り入れ、校内研修の充実やより組織的に連携した取組につなげようとしている。
〇職員が児童生徒一人一人に応じた支援の手立てを話し合うことで児童生徒理解がより深まり、学級経営や個別の指導・支援に役立てられていることがうかがえる。
〇中堅教諭を核として校内ＯＪＴが推進され、若手教師の指導力の向上につなげられている。
◆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。

（６）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＞

研修内容の共有

・研修内容を報告する機会を設けたり、資料を回覧したりして共有化を図った。研修内容に関連する書籍を見える化して掲示し、活用しやすくした。

・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。本校なら具体的にどのような取り組みが可能なのか考えるようになった。

・研修から学んだことを共有するためのキーワードを掲示するボードを設置し、職員同士のつながりや共通実践が進んでいくよう工夫した。

・中堅教諭等資質向上研修受講者が、職員研修会において事例研究をもとに成果を報告し、特別支援教育の児童生徒理解や支援の手立てについて理解を深めることができた。

ＰＤＣＡサイクル

・組織マネジメントの手法でＰＤＣＡサイクルを回している。生徒授業アンケート、保護者評価アンケート、教職員アンケートの結果を評価材として全職員に返し、それぞれ分析・反省し、改善策を練るよう仕掛けている。

・ＰＤＣＡサイクルのＣからＡの段階で改善策を考えるときに、研修で学んだことが活かされた。

中堅教諭を核とした校内ＯＪＴの推進

・研修によって学んだことを受講者各自が学校組織の分掌の中で、どう取組、どのように具現化するのかを考え、自分の立場や役割の自覚が促された。ミドルリーダー的立場の者には、ＯＪＴにより、研修で学んだことを若手の教員に伝えるようにさせた。

・中堅教諭が校内研究部プロジェクトの中心となるようリーダーシップを持たせた。リーダーとして率先して行動し、的確な指示でメンバーをまとめることで、自ら学校運営に携わろうとする人材の育成が促進された。

＜考察＞

〇職員会や部会・プロジェクトチームでの研修報告、資料共有を行い、それぞれの学校の課題や実態に合わせて研修内容を活かした取組の具体化が図るための振り返りや検討の場がもたれている。

〇鳥取市教職員研修での学びが、校内マネジメントにおけるＰＤＣＡサイクルの意識の向上につなげられていることがうかがえる。

〇中堅教諭がミドルリーダーとして校内ＯＪＴを活性化し、若手育成に貢献している学校がある。

◆「わたしの研修とマネジメントサイクル」シートを集合研修の中で活用し、研修内容を校内マネジメントにつなげられるように働きかける。

（７）次年度に向けて

＜回答内容＞

・教職員個々の能力を伸ばすことは勿論、協働的職員集団づくりが、これからの学校運営では必須である。研修で学んだことが学校運営に活かされるよう、各自が考えたことが安心して言える職員集団づくり、熟議する場の設定を行いたい。

・中堅教諭が職員集団をつなぐ意識を持ち、実態に沿った児童指導、個の力が伸びる授業改善、学校不適応解消（未然防止）等の学校課題解決に向けてイニシアチブを持った校内研修の場を増やしたい。

・校内ＯＪＴを進めるため、研修受講者が研修内容を全職員に伝達講習できる時間と場を校内研修に位置づけるシステムを作りたい。

・市教育センター配信の「研修のまとめ」の積極的な活用を図る。（職員研修の素材としての利用）

＜考察＞

〇各学校でのミドルリーダーを中核として、各世代間の連携意識を高め、校内ＯＪＴをさらに活性化していくことが期待される。

◆次年度に向けて、鳥取市教職員研修受講者が、研修と学校の課題解決に向けた取組をつなぐことができるよう、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、各校の校内研修をさらに支援していきたい。