

平成30年度 教育改革に関するアンケート調査結果の分析・考察

調査① 県小学校長会研究主題究明に関する調査

(1) 豊かな未来を創り出す子供の育成における学校経営上の表記について

- ① 郡市校長会の研究主題に「豊かな未来を創り出す」を表記している箇所があると回答した割合は、56%であった。昨年度までの研究主題「豊かな社会力」を表記している割合が74%だったことに比べるとその割合は下がっているが、今年度から研究主題を変更したことがその要因と考えられる。
- ② 各学校で学校経営方針等に「豊かな未来を創り出す」を表記している割合は、15%であり、85%の学校が検討中であると回答している。
- ③ 「豊かな未来を創り出す」を学校経営方針に表記している学校の表記箇所でも多いのは「目指す学校・児童・教師像」で50%、続いて「前文」が36%、「学校教育目標」と「重点目標」が7%である。
- ④ 「学校経営方針に『豊かな未来を創り出す』という文言はなくても、その概念（考え方）を取り入れていますか」という質問に対して71%の学校が「取り入れている」と回答している。また、代わりになる文言として「未来を拓くたくましい力」「社会を拓く」「社会の変化に主体的に対応できる」「将来の夢や希望に向かって」「未来を生き抜くための資質能力」等、多くの学校で「豊かな未来を創り出す」が表現され、その意を具現化しようとしていることが分かる。
- ◎ 「豊かな未来を創り出す」は今年度からの表記である。今回の調査では各郡市校長会の割合が56%、各学校の経営方針は15%であったが、今後その文言が入る割合はあがってくると考えられる。しかし、その概念（考え方）は多くの学校で取り入れられ、各学校で特色ある学校経営がなされていることが分かる。

(2) 豊かな未来を創り出す子供像について

- ① 生きて働く「知識・理解」「思考力・判断力・表現力」「学びに向かう力・人間性」の育成において、学校が課題と考えていることは、「コミュニケーション力」「多面的・総合的に考える力」である回答している割合が17%、続いて、「人とのつながりを意識して行動する態度」が14%、「未来を予測し計画を立てる力」「他者と協力する力」が11%となっている。
- ② 生きて働く「知識・理解」「思考力・判断力・表現力」「学びに向かう力・人間性」の育成において課題と考える能力や態度が身につくとどのような子供が育つと期待できるかについては、「他者への配慮ができる」33%、「未知への関心や人間への信頼感が高まる」27%、「知的好奇心が高まる」20%が挙げられている。
- ◎ 子供たちにとって、コミュニケーションや多面的・総合的に考える力、他者とのつながりを意識して行動する態度が必要だと考えられている。また、課題を克服することで、他者への配慮ができる、未知への関心や他者への信頼感が高まることが期待されている。

(3) 子供に豊かな未来を創り出す力を身につけさせるための取組について

「地域やふるさとを素材にした学習活動」23%、「保護者や地域が参加する学習活動」19%、「異校種間で交流する学習活動」16%等が挙げられている。

昨年度の「豊かな社会力の育成」に関する調査結果と同様の傾向を示している。校外にある多様な「ひと、もの、こと」の活用や交流の中で、豊かな未来を創り出す力をつけていこうとする取組が多いことが分かった。

(4) 効果的な取組について

○学校内での取組

総合的な学習の時間や特別活動の時間を使って、「福祉施設との交流」や「農業体験」等を行う、保護者や地域との連携の取組(60%)が最も多く、人との繋がりを重視していることが分かる。その他、「授業改善」のための校内研修、「地域のひと

もの・こと」を教育課程に位置づける工夫（13%）、「縦割り班活動」による異学年交流（11%）、小中交流や小中一貫教育の推進（8%）、基礎・基本の定着や基本的な生活習慣の育成（8%）の取組が報告されている。

○保護者との連携

学習支援（40%）として「〇つけ先生」、「読書ボランティア」、「保護者参加型の授業」等が行われており、学校づくりに関わる意識が高まっている。その他、親子で行う体験活動（33%）として「ワクワク体験活動」、「家読」等が行われている。また、基本的な生活習慣の定着（17%）として「ノーメディアチャレンジ」、「家庭生活チェックシート」等が行われて、家庭学習（10%）として「家庭学習強調週間」、「家庭学習のすすめ」等が行われている。PTA活動の「早寝・早起き・朝ご飯」活動と連携した取組が行われ効果を上げている。

○地域との連携

合同事業（46%）として「合同運動会」、「ふれあい文化祭」、「地域清掃活動」、「プルトップ回収活動」等が行われている。また、学校・学習支援（37%）としてG
Tを招いての「ふるさと学習（地域伝承の太鼓）」、「地域の遺跡についての絵本
り」等が行われている。そして、体験活動（17%）として「芋掘りや稲作等の農
体験」、「自転車教室やカヌー体験」等が行われている。いずれも地域の特色ある
活動が行われて、効果があることも報告されている。

調査② 人材育成・教員研修の在り方に関する調査

（1）経験年数の少ない若年教員の人材育成

- ①② 校内に経験3年未満の教員は95.7%配置されている。全体の10~20%が最も多く50.0%、20~30%が28.3%、10%未満が16.3%である。前年度と数値を比較すると、経験3年未満の教員の比率は高くなってきている。
- ③ 経験の少ない教員にとって特に必要な研修は、上位から学級経営29%、生徒指導24%、教材研究19%、保護者対応15%である。学級の集団をまとめたり人間関係を構築したりすることによって、学級を安定させることが重要であると考えられていることが分かる。
- ④ 教員育成のために取り組んだ工夫としては、上位から「管理職の授業参観、放課後に指導助言」38%、「先輩教員の指導等、校内の若年研修体制」29%、「学年で育てる計画的な授業公開や研修会」23%、「校内研修サークル等」6%である。「研修の必要性を感じてはいるが、何も行っていない」が4%ある。
- ⑤ 効果的な取り組みとしては、主として「学年や同じ教員同士による育成」「ミドルリーダーや指導力の高いベテラン教員による指導」である。若年教員が他の教員とコミュニケーションしながら業務を行うことが効果が高いと考えられている。また、校内のミニ研修会や若年教員とともに学ぶ機会を創出する努力もされている。
- ⑥ 若年教員の実践的指導力向上のために、校長として望むこととして、以下の意見が回答された。
 - 教員養成段階での指導の充実
 - ・ 大学生の期間に、学校現場での実践力を養うために、副教員としての立場で研修期間を設ける。
 - ・ 大学生の期間に、ボランティアとして先輩教員の指導を観察する。
 - ・ 社会人としての「一般常識」を身にける経験をする。
 - 資質・能力の向上
 - ・ 指導・助言、アドバイスを素直に聞き、自ら学び自らを高めようとする資質
 - ・ 子どもの成長を願い、辛抱強く指導する教育的な愛情
 - ・ 人と係り交流し、協働して働くことができる資質・能力

- 人材育成のシステムの構築
 - ・ OJTを中心とした教師力向上のための研修会
 - ・ メンター制度，複数担任制度
 - ・ 若年教員を育てる指導教員の配置
 - ・ ベテラン教員の技術を伝えていく時間の確保と体制整備

(2) ミドルリーダーの人材育成

- ① ミドルリーダーに必要な力は，上位から「同僚の職員と仕事に関するコミュニケーションをとること」24%，「各学年の教育活動や校務処理に積極的に係りサポートすること」21%，「担当する分掌や教師としての専門性」14%，「自校の強み等，自分の考えをもっていること」14%である。ミドルリーダーとして組織の中核的な職務を果たすために，他の教職員とのコミュニケーションを通して協働して仕事を行えるようにする能力が求められている。
- ② ミドルリーダー育成のための工夫は，上位から「主任や行事の担当を任せることで実践力を高めている」55%，「校長(教頭)が研修会を実施し指導助言を行っている」16%，「主幹教諭・指導教諭が研修会を企画し管理職も関わっている」16%，「学年主任等が中心となって研修サークルをつくり主に時間外で自主研修をしている」「夏期休業中に希望者を募って研修会等を行っている」である。管理職や主幹教諭の直接指導とともに学校経営に参画させることで実践力育成を図ろうとしていることが分かる。
- ③ ミドルリーダー育成のための工夫の効果については，ほとんどの校長が「効果がある」97%と回答しており，管理職が意図的・計画的に研修会等を設定し，方向性を示すことにより，学校運営へ積極的に参画することでリーダーシップやマネジメントの資質・能力の向上を図ろうとしていることが分かる。
- ④ ミドルリーダーに望むことは，リーダーとしての「主体的に取り組み意欲」「確かな感性や優しさ」「思いやり」「コミュニケーション力」が回答された。また，学校運営に関わる資質・能力として「他校と情報交換できる力」「先輩の話を聞くこと」「自らの教育哲学や学び続ける能力」「他の職員ことを気遣いながら，管理職とともに意欲的に学校運営に参画する姿勢」等のリーダーシップとマネジメント力に関わる内容が回答された。

(3) 経験の少ない校長の人材育成について

- ① 校長経験については，1年未満の校長が32%，2年目24%，3年目19%，4年目13%，5年目以上が12%である。抽出校のアンケート結果であるが，近年の管理職の世代交代が進んできていることが分かる。
- ② 経験3年未満の校長が困難と感じていることは，上位から「若年教員，指導に課題がある教員の育成」26%，「特別支援教育の推進」16%，「学校の荒れへの対応」15%，「保護者対応」15%，「学力(体力)向上」11%，「生徒指導」10%である。多くの校長がいじめや学級崩壊の起こらない学級経営や保護者と連携した学習や生活の土台づくりに困難さを感じていると推察される。
- ③ 課題に関して参考になったことは，上位から「先輩の校長との組織的なかわり」45%，「関係機関との連携」34%，「保護者・地域とのかわり」17%，「学校運営協議会等とのかわり」4%である。校長同士の繋がりが意思決定等に大きく効果があることが分かる。
- ④ 困難なことを解決できた取り組みについては，「市町教育委員会，児童相談所，スクールソーシャルワーカー，教育相談室，不応教室」等の外部関係機関を活用して組織的な対応を図ることが多数回答されている。また，保護者会や校長同士のネットワークを活用することも効果的であったと回答された。さらには，学級経営・生徒指導力が十分でない教員に対して，組織として支援していくなど，校内の教職員の意思疎通や理解が重要であることも回答された。

調査③ 生徒指導上の問題や取組に関する調査

(1) 不登校について

- ① 不登校児童については、「いる」が44%「いない」が56%。
- ② 昨年度まで不登校がいた学校では、「不登校が減少した」が52%「変わらない」が42%「不登校が増えた」が6%であった。
 - ①②から、全体的に不登校については、変わらないか、減少している傾向が見られる。
- ③ 不登校対策では、「不登校対策委員会を設置している」が29%、「SSW等、専門家と連携している」が29%、「教育委員会と連携している」が20%で、組織的な取組と関係機関や専門家との連携が多かった。

減少した取組として多かったことは以下のことである。

 - ・すべての教職員で行う組織的な取組
 - ・不登校対策員会（管理職、生徒指導係、養護教諭等）を中心に「チーム学校」として関係機関（教育委員会・福祉・SCやSSW・医療等専門家等）と連携した取組
 - ・「福岡アクション3」の実践
 - ・早期発見・早期対応で児童や保護者へ寄り添い、信頼関係を構築
 - ・学級づくり、友達との関係づくり、自己有用感や自尊感情を高め、安心できる居場所をつくる。
 - ・中学校区での連携
 - ・児童生徒理解と対応についての研修

(2) いじめについて

- ① 「いじめの事案があった」が81%「いじめ事案がない」が19%であった。

いじめは、どの学校でも、どの子どもにも起こり得る問題として小さいいじめも見逃さなかったため、「いじめ事案があった」が81%と高くなっていると思われる。

昨年度といじめの件数が「変わらない」が56%、「減少した」が38%、「増加した」が6%であった。「減少した」38%については、肯定すべきことだが、小さいいじめを早期発見できていないことも考えられるので、ポイントの分析は数字だけでは難しい。

「いじめの事案があった」学校では、いじめ対策として「いじめ対策委員会の設置」が35%、「SC・SSW等、専門家との連携」が26%、「教育委員会との連携」が24%で、いじめをなくすための組織的な取組と関係機関や専門家との連携が多かった。

具体的な減少した取組として多かったことは以下のことである。

 - ・組織的な取組として全教職員が認識を共有し、主体的に取り組むことで、いじめの未然防止をすることと、いじめの早期発見・早期対応ができた。
 - ・毎月のいじめアンケートの丁寧な見取りや、小さいいじめを見逃さない学級経営による早期発見と初期対応した
 - ・教職員と児童・保護者の信頼関係の構築
 - ・保護者や地域への啓発
 - ・道徳の指導の充実や人権感覚の育成
 - ・楽しい学校作り、わかる授業作り、自尊感情や自己有用感の醸成
 - ・関係機関（教育委員会、サポートセンター等）や専門家（SC、SSW等）との連携

(3) 生徒指導上の問題について

- ① 「昨年度いじめや不登校以外の生徒指導上の問題がない」が51%「ない」が49%

- ② 生徒指導上の問題の内容は「学校を出る」が29%、「万引き等」が27%、「学級崩壊」が22%
- ③ 生徒指導問題対策では、「問題対策委員会」が28%、「SC・SSW等専門家と連携」が28%、「教育委員会との連携」が18%
- ④ 「昨年度生徒指導上の問題件数が以前と変わらない」が52%、「減少した」が45% 「増加した」が3%

②③より、約半数の学校で何らかのいじめや不登校以外の生徒指導問題が起こっている。「学校を出る」については、特別な支援を要する子ども（ADHDや情緒が不安定）の増加が考えられる。また、講師を含む若年教員が急増し、学級経営の未熟さから起こる学級崩壊も増えていることも考えられる。人材育成は今後の課題である。減少した取組として多かったことは以下のことがあげられていた。

- ・組織的に対応し、情報の共有し指導の統一と関係機関（教育委員会や警察、児童相談所や福祉関係）との連携
- ・担任一人で指導するのではなく、かかわることが出来る教師全員で指導
- ・日常生活指導の徹底（基本的な生活習慣 あいさつ、ことは遣い、靴揃え、傘起き、ランドセル置き等）
- ・学力向上の取組や、自尊感情の醸成
- ・校内人事の工夫（ベテランと若年教師で同学年や同じ係、家庭科や理科の専科指導、複数教員での教科指導等）
- ・特別支援教育の推進
多様な学びの充実、就学前や中学校との連携、安心・安全に学べる教育環境の整備、専門性の向上と支援体制の充実（関係機関との連携、個別の指導計画と実践、合理的配慮、ユニバーサルデザイン等）

（４）積極的生徒指導について

① 積極的生徒指導の推進

「積極的生徒指導の推進をしている」が95%で、ほとんどの学校で推進している。積極的生徒指導の内容については大きく、自己指導能力を育てていくため、三つの視点でまとめられる。

- 児童生徒に自己存在感をあたえること
- 共感的な人間関係を育成すること
- 自己決定の場を与え自己の可能性の開発をすること

具体的取組は多数あがっていた。その中から多かったものを以下に示す。

- ・定期的な実態把握・家庭訪問、エンカウンターなど積極的に行い、未然防止プログラムに力を入れている。
- ・福岡県鍛ほめメソッドの充実
- ・「体罰によらない指導の手引き」を用いた校内研修と実践
- ・キャリア教育の充実
- ・特別活動を充実して、自治的な能力や自主的な態度を育成
- ・自尊感情・自己有用感の醸成のため、「褒めて伸ばす」「いいところ見つけ」の実践
- ・授業で生徒指導、質の高い授業の創造と学力向上の取組
- ・挨拶運動や黙々掃除等の基本的な生活習慣の定着
- ・QUテスト等で取組の評価 等