

特別支援学校における自立活動の専門性向上に資する 校内研修に関する研究 I

○植田佐知子¹ 武部綾子² 長谷川哲³ 任龍在⁴ 奥田裕幸⁵ 小倉靖範⁶ 永富茉未⁷ 渡辺政治⁸ 北川貴章⁹ 安藤隆男¹ (1 静岡市立長田東小学校) (2 東京都立水元小小学園) (3 新潟県立東新潟特別支援学校) (4 千葉大学教育学部) (5 北海道教育庁十勝教育局) (6 愛知教育大学特別支援教育講座) (7 社会福祉法人慶生会) (8 前さいたま市立さくら草特別支援学校) (9 国立特別支援教育総合研究所)

KEY WORDS: 自立活動 教員研修 学校組織

I 問題の所在と目的

自立活動の指導は、これまでの特別支援学校において、児童生徒の自立と社会参加を目指す指導の中核として位置付けられてきた。しかし、経験豊かな教員世代の大量退職や近年進んでいる短年の人事異動サイクルにより、専門性が教員個人や学校組織に担保されない課題が指摘されている(国立特別支援教育総合研究所, 2010)。初任者研修以降、職能成長を考えた年代別の適切な研修の実施は、教師個人の熱意や実践現場の同僚性に依存している(任・安藤, 2012; 内海・安藤, 2020)。本研究では、特別支援学校における自立活動の専門性の向上に資する校内研修の取組について 2 校の事例を通して研修方法及び実施上の要点等の研修に必要な要素について明らかにすることを目的とする。

II 方法

1. 対象：校内研修において自立活動の専門性に資する研修が位置付けられ、研修企画の中核を担う役割にあり、校内における研修全体の概要が把握できている教員。
2. 手続き：先行研究を踏まえ、KJ 法を参考にしながら、現職教員及び大学教員で自立活動の研修(企画、計画、実施、評価)に関連する項目を整理し、以下の質問項目を作成した。
①学校組織内の自立活動の研修に関わる部署、②研修企画の背景、③自立活動の専門性に資する研修の実施における工夫、④自立活動の専門性を担保するための取組としてあげられる成果と課題、⑤自立活動の研修について、研修ニーズの把握の仕方及び研修効果の評価の仕方。

III 結果

質問項目によるインタビュー調査を行った結果、両事例には、5 つの質問項目に関して特徴的な取組が見られ、共通点・相違点が明らかになった。Table 1 に示す。

両事例の共通点・相違点について：共通点は、①研修関係部署は、研修担当及び自立活動担当、②企画背景は、若手や経験の浅い教員の育成を図る、③指導場面に直結する研修の実施、互いの実践に触れる機会の設定、④中堅・ベテラン層の教員の研修への関与の仕方が課題。相違点は、①・②管理職の関与の仕方③研修実施時間の設定が挙げられる。

IV 考察及び今後の課題

両事例に共通して、実際の指導場面に直結する研修を実施し、若手教員及び障害種の経験が浅い教員に対し指導力の向上につながる研修を実施していることが示された。これには、研修の企画時、各校とも経験が浅い教員の力量向上により学校組織としての専門性の底上げをねらいとする背景がある。また、研修方法として、これまでの講義型の研修からの変化が考えられる。一方、冒頭に述べた学校の専門性の担保につながるためには、中堅・ベテラン教員の研修への積極的関与が欠かせず、このことが満たされる研修の条件については検討が必要である。また、両事例の相違点にある管理職の関与の仕方、つまり校長のリーダーシップが研修の実施上の要点に影響を与えることが示唆された。本研究結果より、校内研修は学校の実情に合わせて、研修担当の裁量で実施されていることが示された。今後、自立活動の専門性向上に資する研修に必要な要素を明らかにするために、研究対象校を広げていくことが必要である。付記：本研究は、つくば自立活動研究会におけるグループ研究の取組である。

(主要文献) 国立特別支援教育総合研究所 (2010) 肢体不自由のある子どもの教育における教員の専門性向上に関する研究—特別支援学校(肢体不自由)の専門性向上に向けたモデルの提案—。

(UEDA Sachiko, TAKEBE Ayako, HASEGAWA Tetsu, LIM Yongjae, OKUDA Hiroyuki, OGURA Yasunori, NAGATOMI Mami, WATANABE Masaharu, KITAGAWA Takaaki, ANDO Takao)

Table 1 両事例の校内研修の取組（一部抜粋）

質問項目	事例 1	事例 2
関係部署	研究・研修担当及び研修内容担当部署が企画。	研究主任が管理職や自立活動部等と相談し企画。
企画の背景	学校経営計画に公開研究会の実施が示されたことを期に整理。今ある資源としての多くの外部専門員の有効活用に着目。 <u>若手育成</u> も同時に担える仕組みづくり。	肢体不自由教育経験が浅い教員が増えていることから基本的な事柄をおさえられる研修を立案、実施。
実施の工夫	教職員に負担感がなく、 <u>日々の授業研究で研修</u> 。特設の研修機会を少なくし、通常の学年会を活用。 <u>教職員の同僚性を活かし授業を見合い</u> 、実践を意識化する取組。	事例をビデオ撮影し、それを職員が視聴し検討する研修。子どもの障害の状態が似たような教員を縦割りで編成した <u>グループで見合い</u> 、助言をするグループセッション。
成果課題	成果：若手人材の授業を見合う雰囲気が醸成、研究成果物にまとめる取組を通して、実践の意味づけ、認め合い。課題： <u>中堅層の取り組み</u> 。	成果：講義や事例検討、グループセッション等といった研修を通し、 <u>経験の浅い先生方の専門性向上</u> 。課題： <u>経験が多い先生方のさらなる専門性向上は疑問</u> 。
評価	各担当部署の研修の必要性を把握し、 <u>研究・研修担当者が必要な研修方針を示し、コーディネートの実施</u> 。	全職員への研修ニーズの把握は実施せず。 <u>研修主任が自立活動部等の関係部署と相談し、コーディネートを継続</u> 。