

県内の知的障害特別支援学校研修課長が抱く校内研修に関する意識調査

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-06-10 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 山元, 薫 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009522

県内の知的障害特別支援学校研修課長が抱く校内研修に関する意識調査

Attitude survey about the training in the school
a training section chief at special needs school for intellectual disabilities holds

山 元 薫
Kaoru YAMAMOTO

（平成 27 年 10 月 1 日受理）

I. 問題と目的

平成19年度に特別支援教育が始まって、7年が経過する中で特別支援学校の児童生徒数は約1.3倍に増加し、特に知的障害特別支援学校児童生徒数は1.8倍に増加している（文部科学省、2015）。静岡県も同様の傾向を示し、特に知的障害特別支援学校高等部の生徒の増加が顕著である。それに伴って、平成16年度に静岡県立静岡北特別支援学校南の丘分校設置に始まり、平成27年度までに知的障害特別支援学校高等部単独の分校10校、小学部と中学部からなる分校2校、知的障害及び肢体不自由併置特別支援学校2校設置し、児童生徒の増加に対応している（静岡県教育委員会、2015）。

また、児童生徒の増加、特別支援学校の設置に伴い、特別支援学校教職員も平成20年度から平成26年度の間県内で約500人が増加している。特別支援学校全教職員の内、特別支援教育に携わったことのない教職員が20%以上を占めているのが現状である（静岡県教育委員会、2015）。特別支援学校の免許保有率（当該障害種）をみると、本務教職員が67.0%（全国平均71.4%）、新規採用者は36.7%（全国平均64.3%）と全国でも一番免許保有率も低くなっている（文部科学省、2015）。そのような中で、特別支援学校は、障害特性に応じた授業力の向上が求められており、教職員の専門性の向上が欠かせないとされている。現在、県内知的特別支援学校においては全ての学校で授業づくりに関連した内容を研修テーマに掲げ、校内研修に取り組んでいる。

校内研修に中心的な役割を果たすのが研修課長又は研修主任（以下、研修課長）である。研修課長は学校に設置された分掌組織である研修課の取りまとめの役割をもち、学校運営計画に基づいて学校の実情に合わせて専門性の維持向上を図りつつ研修を運営していく。しかしながら、国内の研究の状況を見てみると、校内研修と研修課長に関する論文は11本（検索日：平成27年9月18日、検索サイト：国内学術論文検索サイトCiNii）と少なく、特別支援学校に関する研究では研修課長と校内研修に関する研究報告が無い状態である。

そこで本調査においては、特別支援学校に在籍する児童生徒数の増加、障害の重度重複化、障害のある児童生徒に対する指導経験の浅い教職員の増加などの課題を抱える知的障害特別支援学校の研修課長が、現状をどのように捉え、課題意識を抱き、研修運営を行っているのか明らかにするものである。

Ⅱ. 方法

1. 調査対象

調査対象は、静岡県知的障害特別支援学校研究会に参加する特別支援学校（本校13校，分校13校，分教室1教室を含む）27校の研修課長である。また，静岡県知的障害特別支援学校研究会に参加する特別支援学校を規模別に分類すると，大規模校（児童生徒数220人以上）6校，中規模校（児童生徒100人以上とS附属特別支援学校）7校，分校・分教室14校とする。

2. 手続き

静岡県知的障害特別支援学校研究会当日，質問紙を配布し，回答，回収を行った。回答時間は20分間である。

3. 調査項目

調査項目は，当該校の授業力向上のための研修体制，研修課長自身の力量形成のための取組状況，研修課長としての力量形成のために要望する研修内容，在任校の授業力向上に必要なだと考える研修内容，研修課長として取り組んでいる内容，研修課の規模，研修課長として感じている課題等について構成した。また，回答は4段階で求めた。

Ⅲ. 結果と考察

1. 研修課長のプロフィール

（1）研修課長の男女比

男性が40.7%，女性が59.3%であることから，やや女性が多いが男女の別なく研修課長が設けられていることが分かる。

（2）教員経験年数

教員経験年数は，10年目から15年未満の職員が26.0%と最も多く，中規模・分校では5年目経験者研修を終了した職員が占める割合が64.3%と多い。また，大規模校（児童生徒数280人以上）の学校では，全研修課長が10年研修（悉皆研修）を終了した職員であった。

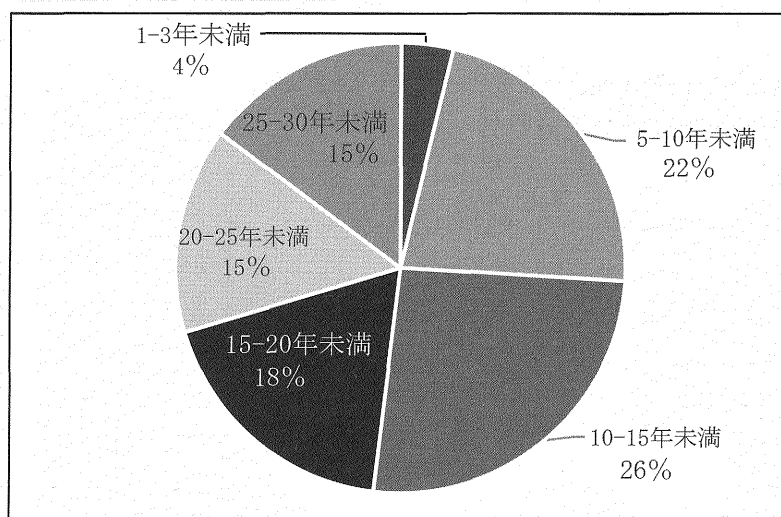


図1 教員経験年数

(3) 在任校の勤務年数

在任校の勤務年数は本年度赴任の職員を含め3年未満が55.0%と半数以上を占め、異動の可能性の低い職員が担っていると推察される。大規模校では、5年から7年未満の職員が半数であり、学校組織や各学部の教育実践の状況を理解している職員が担っていると思われる。

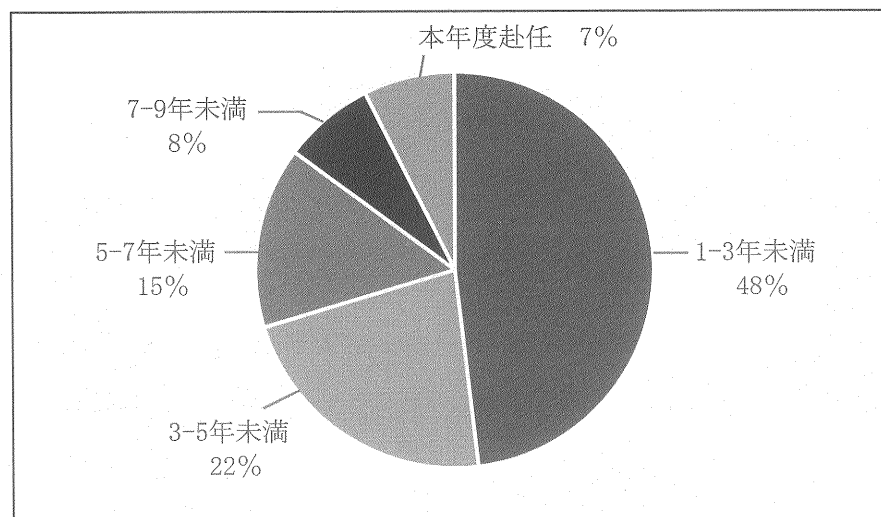


図2 在任校の勤務年数

(4) 研修課長の経験年数

研修課長の経験年数は、2年以内の職員が92.0%と多く在任期間は比較的短い傾向にある。この傾向は分校・分校において顕著で71.4%の学校で、新任の研修課長であった。

2. 各学校における校内研修

(1) 在任校における授業力向上のための研修体制について

「在任校における授業力向上のための研修体制」について聞いたものが、図3及び表1である。質問項目は、松平（1988）で示された教師の力量として重要と指摘された項目を参考に設定した。

「管理職の指導」「同僚との学び合い」については、「大いに機能」「ある程度機能」合わせて90%以上と高い値を示している。管理職からマネジメント面や研修内容についての指導助言は、特別支援学校では学校経営や学部経営を授業で具現化することを重視していることから、研修運営には欠かせないと研修課長が考えていると予想される。「同僚との学び合い」は、特別支援学校では、チーム・ティーチングで授業を行うことが多いことから日々の情報交換や協働して授業づくりに取り組んでいることで授業力向上に機能していると考えられる。また、「校内研修（授業研究等）」や「児童生徒からの学び」も80%以上と高く、校内における授業研究や日々の指導実績から学んでいると評価していることが分かった。

反面、「校外研修等への派遣」や「個人での研修」、「保護者や地域からの学び」では、「大いに機能」「ある程度機能」合わせて70%前後とやや低い傾向にある。これは、「校外研修等への派遣」が予算的な面からの削減が進み参加の機会が減少していることや特別支援学校の授業実践における課題と直結する研修が少ないことが関係していると思われる。また、「個人での研

修」については、「時間確保等経営上の努力」の回答が約55%と低いことから、授業研究や「個人での研修」に割く時間の確保が難しいと考えられる。

分校・分教室の特徴的な傾向として、「校外研修等への派遣」が特に低い。これは、学校規模が小さくなることで予算面で悉皆研修以外の出張旅費の遣り繰りがつかないことが原因となっていると考えられる。また、「保護者や地域からの学び」が大・中規模校に比べ「大いに機能」「ある程度機能」と回答している割合が高い傾向にある。これは、県内の高等部単独の分校では、地域と連携した作業学習等を多く設定されている学校が多いことから、地域からの実践的な学びが授業力向上に寄与していると考えられる。

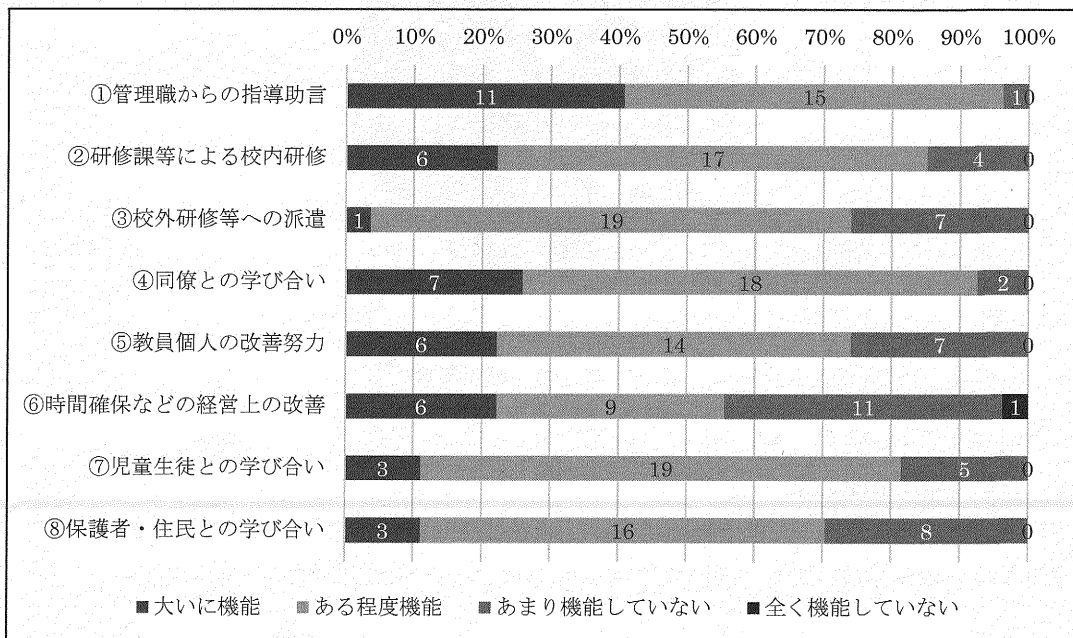


図3 在任校における授業力向上のための研修体制 (全校)

表1 在任校における授業力向上のための研修体制 (学校規模別)

学校規模	大規模				中規模				分校・分教室			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
① 管理職の指導	4	2	0	0	3	4	0	0	4	9	1	0
② 校内研修	2	4	0	0	1	4	2	0	4	9	1	0
③ 校外研修	1	5	0	0	0	6	1	0	0	8	6	0
④ 同僚との学び	2	4	0	0	2	4	1	0	3	10	1	0
⑤ 個人の努力	2	3	1	0	2	4	1	0	2	8	4	0
⑥ 時間確保などの経営上の改善	2	0	4	0	2	2	2	1	2	6	6	0
⑦ 児童生徒との学び	1	4	1	0	1	4	2	0	1	11	2	0
⑧ 保護者・地域との学び	0	4	2	0	0	4	3	0	3	9	2	0

※ a:大いに機能 b:ある程度機能 c:あまり機能していない d:全く機能していない

(2) 在任校の授業力向上に必要な研修内容

「教材開発や単元構成の方法」「児童生徒の事態把握の方法」「指導方法」「教科・領域等の専門的事項の理解」は27校全てにおいて必要と回答しており、授業づくりの基本ともいえる事項

が授業力向上に必須であると考えていることが分かった。これは、知的障害特別支援学校においては、先に述べたように、知的障害特別支援学校で初めて指導する又は経験の浅い教職員が多いこと、知的障害の教育課程が複雑であることから授業づくりに関する基礎的な知識が不足しているといった現状を受けてのことと推測する。

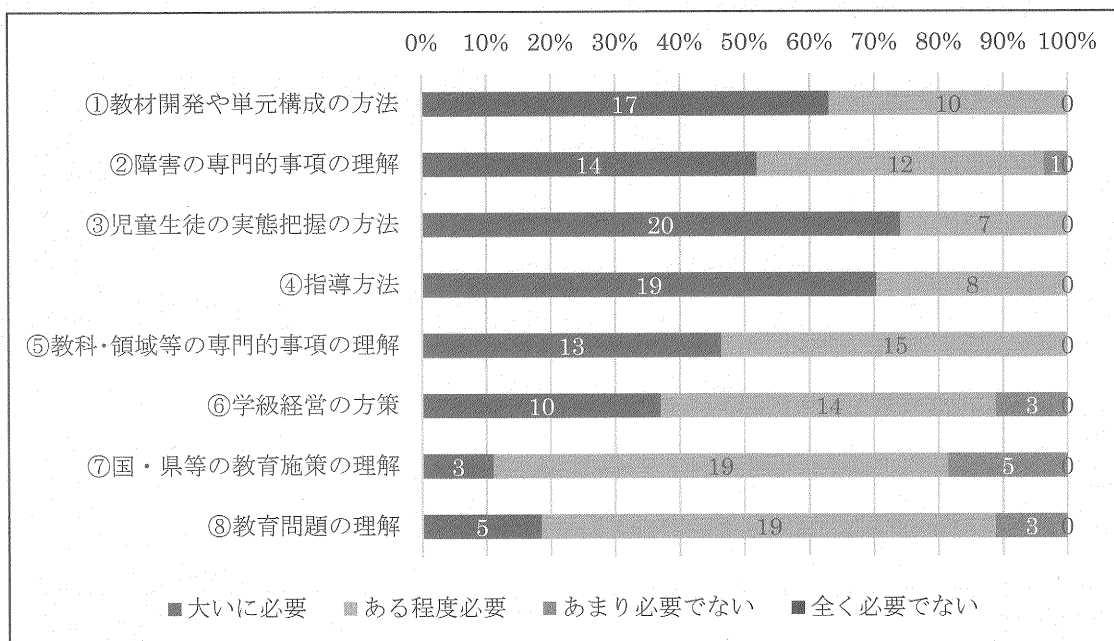


図4 在任校の授業力向上に必要な研修内容

3. 研修課長としての取組

(1) 研修課の規模

児童生徒数280人以上の大規模校では研修課員が14人以上で構成されている。特に知的障害及び肢体不自由併置特別支援学校（以下、知肢併置校）では障害種ごとに研修課を設定することから、20人以上と人数が多くなっている。中規模校においても同様の傾向があり、知肢併置校の方が知的障害単独校より構成人数は多くなっている。分校・分教室については2人から4人となっていた。このことにより、大規模かつ知肢併置校の研修課長には20人規模の課員を組織的にまとめながら学校の研修運営を進めていく能力が求められることが分かる。

表2 研修課の構成人数

学校規模	人数
大規模校（5校）	14人から22人
中規模校（7校）	9人から14人
分校	3人から4人
分教室	2人

(2) 研修課長として取り組んでいる内容

約90%の特別支援学校で助言者を招聘し、中心授業を設定した「校内研修会」を実施している。校内研修会の持ち方は、年間に4回から6回開催している学校が多く、全ての特別支援学校で中心授業を設定した授業研究の形をとっている。知肢併置校では、障害種ごとに研修会を実施しているため、年間6回以上と回数は多くなっている。事後研修会においては、学校の規模に関わらず小グループでの話し合いの時間と場を設定し、若手職員と経験豊富な職員と混合にする、学部を縦割りにする等のグルーピングの工夫や、誰でも意見を述べやすくするようにKD法を用いる等、話し合いを通して学校課題の解決に向けた工夫を図っている取組が多い。

「相互授業参観」については、81.5%の特別支援学校で取り組んでいると回答している。効果としては、「小学部、中学部、高等部の指導の系統性を理解することができる」「障害種の異なる指導・支援方法を知ることができる」等が得られている半面、日程調整の難しさを指摘する意見もあった。取り組んでいない理由として、大規模校と中規模校については日程調整が難しいこと、分校は規模が小さいため行う必要が無いと回答している。

「通信発行」「近隣校との連携」「教育委員会との連携」については約40.0%と低い。「通信発行」については、現状の業務の忙しさから取り組むのに難しいと考えるのと同時に、学校では各分掌や委員会から多数の資料が配信されるため、研修課長自身も通信発行は効果が期待できないと考えていると思われる。「近隣との連携」については、分校の54.0%で近隣校との連携を実施しており、特に小中学校内に設置してある分校では実施率が100.0%と連携が欠かせないことが分かった。

「教育委員会との連携」は、大規模校では83.3%の学校の連携を図っているのに対し、中規模校と分校・分教室では、合わせて14.3%の学校しか取組がないことから、学校規模により傾向が分かれることが明らかになった。

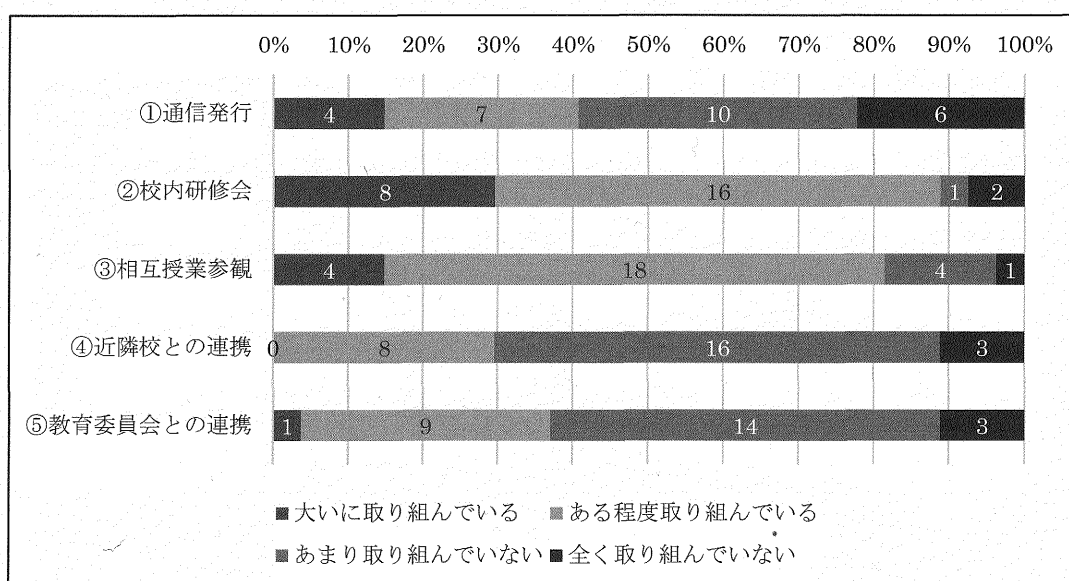


図5 研修課長として取り組んでいる内容

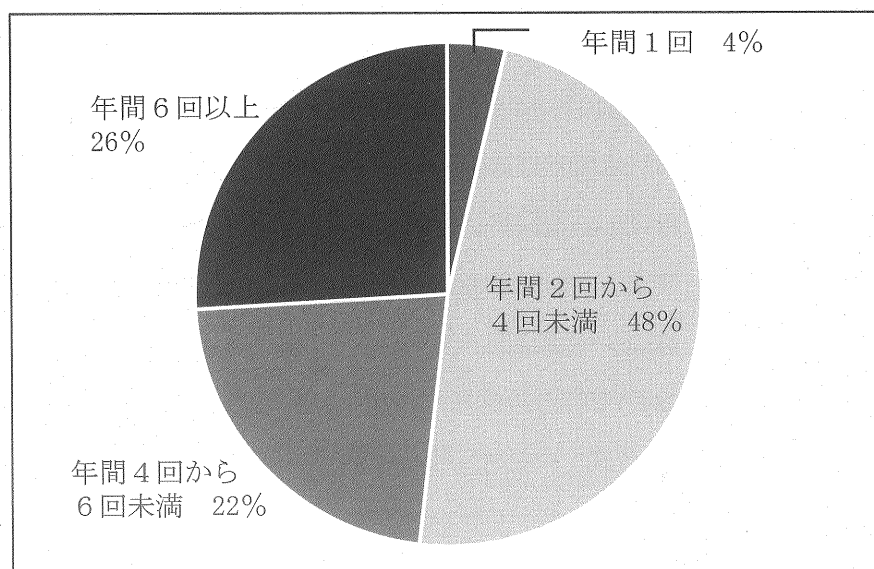


図6 校内研修の年間の回数

(3) 自身の力量形成について取り組んでいること

「校内での研修」が「大いに機能」「ある程度機能」合わせて100.0%と高い。研修課主催以外の研修（例、実態把握、自立活動、摂食指導等の他課主催の研修）によって自身の特別支援学校における必要な専門的な知識・技術等を得ていると考えられる。もちろん研修課主催の研修においても、障害特性に応じた授業づくりについて実践的に学ぶことができ、専門家を招聘した研修を約90%の学校で開催していることから、校内研修において専門性のある授業づくりについて学びを深め、力量形成につなげていると推測する。

先に述べたように、自己研修のための時間確保の難しい現状を踏まえても、校内における研修は研修課長にとっても貴重な力量形成の一助となっていることが分かった。

さらに、特別支援学校の人事異動では、障害種が異なる学校への異動もあり、所属した学校の障害種の専門性を学び深めるためには、ある一定の研修を要する。研修課長に限らず、学校が組織として専門性の向上に努める必要があるのも特別支援学校の特徴と言える。

次に「個人的な努力」「教育関係の書籍・雑誌等での自己研修」と続くが、教職経験年数をみると経験年数が10年以上ないと「個人的な努力」「教育関係の書籍・雑誌等での自己研修」が機能しているという実感をもちにくいことが分かった。ある程度当該の障害種の専門性や教育課程等の理解が進まないと個人的な努力や自己研修では、効果が上がらないことが推測される。

「教育委員会等の主催の研修」は「あまり機能していない」37.0%であることから、今後改善が必要と見られる。実際に、研修課長を対象とした県教育委員会の研修は開催していない。しかし、教職経験年数でみると、10年から20年未満の経験者については、「大いに機能」「ある程度機能」と回答している割合が、91.7%と高い。これは、教員経験年数による悉皆研修等で盛り込まれている専門研修やマネジメント研修が、研修課長等の業務に効果を示していることが予想される。

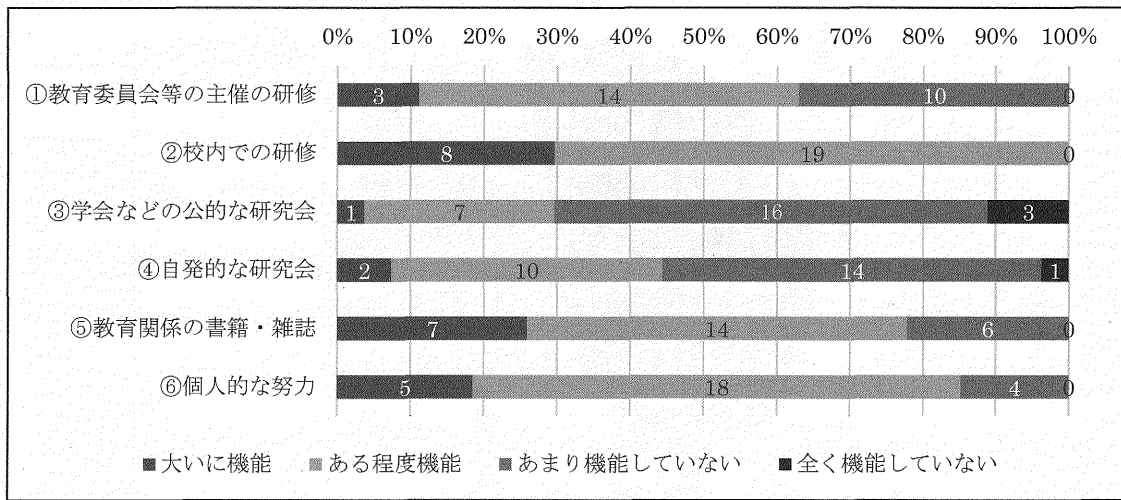


図7 研修課長自身の力量形成についての取組

表3 教員経験年数別研修課長自身の力量形成についての取組

教員経験年数 回答※	10年未満				10年から20年未満				20年以上			
	a	b	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d
① 教育委員会等の主催の研修	1	1	5	0	1	10	1	0	1	3	4	0
② 校内での研修	1	6	0	0	4	8	0	0	3	5	0	0
③ 学会などの公的な研究会	0	0	7	0	0	3	7	2	1	4	2	1
④ 自発的な研究会	0	4	3	0	0	4	7	1	2	2	4	0
⑤ 教育関係の書籍・雑誌	1	3	3	0	4	5	3	0	2	6	0	0
⑥ 個人的な努力	1	4	2	0	1	10	1	0	3	4	1	0

※ a:大いに機能 b:ある程度機能 c:あまり機能していない d:全く機能していない

(4) 研修課長としての力量形成のために希望する研修内容

研修課長として自身の力量向上のために希望する研修としては、「障害の専門的事項の理解」「多様化する教育的ニーズへの対応」「教養や人間性」「保護者とのコミュニケーション」「教育問題の理解」の順となっている。特に知的障害の専門的な理解については、現在、県主催の専門研修等にも無く、学ぶ機会も少ないと思われる。また、児童生徒数の増加に伴って、二次障害の深刻な児童生徒への対応や家庭的な問題が背景にある児童生徒への対応について苦慮している学校も多く、複雑な状況の中で育った児童生徒をどのように指導支援していけばよいのか各学校で模索している状況であると言える。特に二次障害等が深刻な事例の多い高等部単独の研修課長は「指導方法」「多様化する教育的ニーズへの対応」で高い値を示した。

続いて要望が高いのが「学級経営の方法」「教科・領域等の専門的事項の理解」であり、実践的な内容である。「学級経営の方法」については、これまで特別支援学校においては、児童生徒数の規模からも学部経営や学年経営に重きを置き、学年経営の規模の中で生徒指導を行ってきた。しかし、児童生徒数の増加により学級数の増加や高等部における知的障害の程度が比較的軽度な生徒の増加により、学級集団における指導の必要性が高くなり、学級経営の知識と技術が必要になったからだと考える。

逆に、希望が少なかったのは「児童生徒の実態把握の方法」「指導方法」「教材開発」や「単元構成の方法」等の授業づくりに直接的かつ基本的な内容であった。これは、研修課長自身は、ある程度授業づくりの実績を積み、教育課程の理解や授業づくりの基本的理解については、他の項目に比べ自己の課題性としては低く捉えているからと推測する。

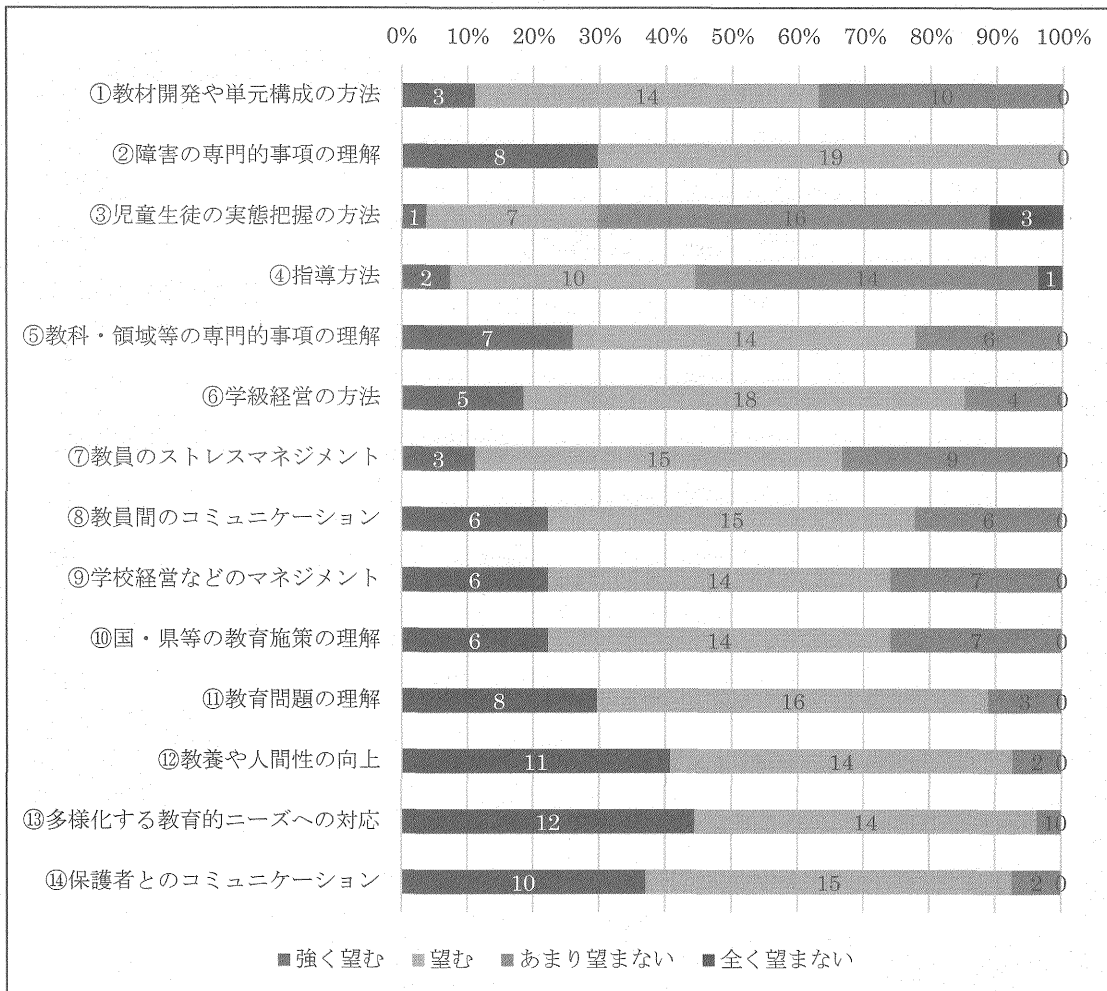


図8 研修課長として自身の力量形成のために希望する研修内容

(5) 研修課長として研修を推進していくにあたり感じている課題

「学校の多忙さ」が最も多く92.6%が「大いに感じる」「ある程度感じる」と回答している。この「学校の多忙さ」は研修課長経験年数が短い程、感じる傾向があることが分かった。研修課長は、学級主任等との兼務な場合が多く、学部経営や生徒指導上でも学部の要となっている場合が多いと推測されることから、「学校の多忙さ」について課題意識が高いのは納得できる。また、「課題の多さ・多様さ」については、特別支援学校の課題として、障害に関する専門性、児童生徒理解、研修運営、学年等の運営面等と多岐にわたり、授業においてはその課題が集約された形で表面化するため、研修課が担う課題の多さ・多様さにどの学校も苦慮している様子が見える。さらに、「研修課内の連携」については、先に触れたように大規模校では、障害種と学部が異なる20人前後の課員と連携していかななくてはならないため、運営面において難

しさがあると考えられる。「課長としての多忙感」については、規模の大きい学校で、研修課長経験年数が少ない職員において感じる傾向が強かった。「経費」については、規模の小さい学校（分校・分教室）で課題意識を感じている職員が多かった。これは、予算が学校規模で決まっているため、規模が小さい分校・分教室では講師招聘や研修派遣等において課題があると思われる。

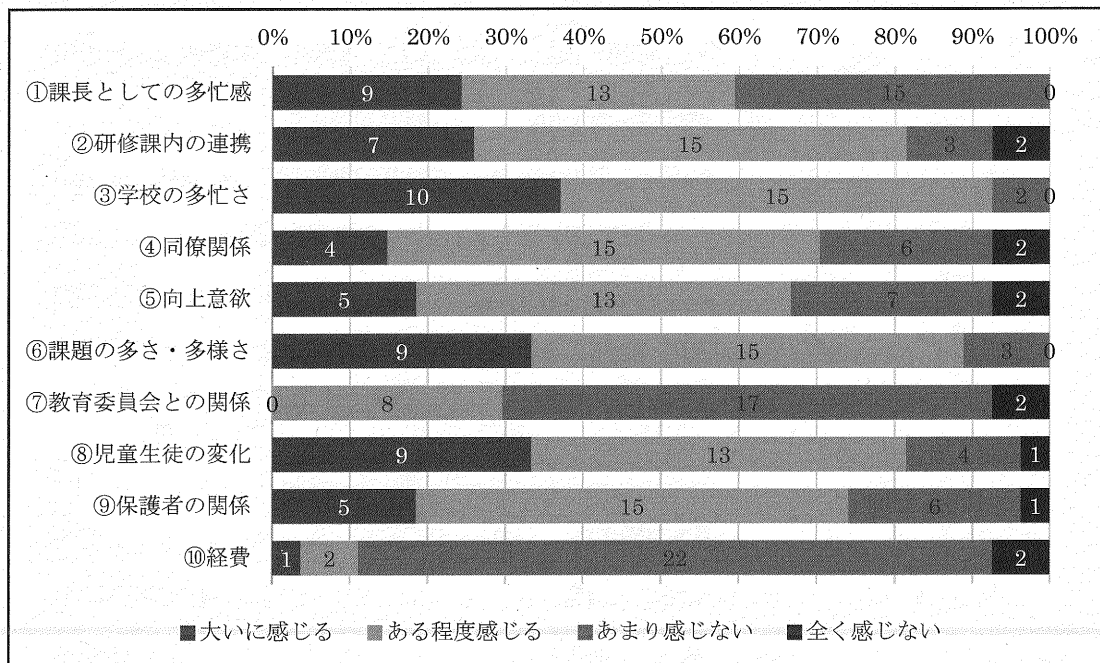


図9 研修課長として研修を推進していくにあたり感じている課題

(6) 研修課長の力量形成に必要なだと考える研修内容

「総合教育センターの研修の充実」は90.0%以上と高いことから、県主催による研修での力量形成が必要だと感じていることが分かる。期待している内容としては、専門性の向上、マネジメント力の向上であった。特に大規模校では、全ての学校で「管理職からの指導・支援」を「大いに必要」と回答していることから、規模が大きくなることにより学校経営とタイアップして組織として取り組むことの重要性が示された。また、10年経験未満の研修課長は「総合教育センターの研修の充実」を半数以上「大いに必要」と回答していることから、悉皆研修等のマネジメントの研修を受けてない、特別支援教育に係る希望研修を受講していない研修課長にとっては、それらを包括する研修が必要だと考えていることが分かった。反面、「教育委員会等の支援」、「大学等の支援」についてはやや低い回答となっている。教職経験20年以上の研修課長は、「大学等の支援」「大学等の研修」に必要性を感じている職員が多いことから、経験の浅い職員でも大学等での専門的な知識や技術等が実践とどのようにつながるのか理解しやすいように工夫する必要が大学等にもあると考えられる。

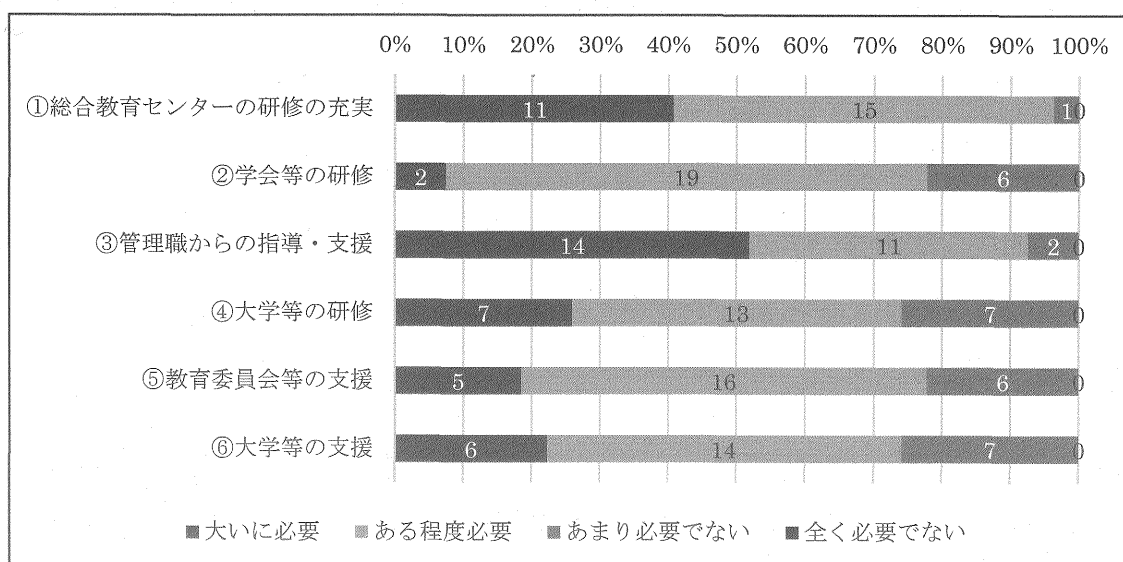


図10 研修課長の力量形成に必要だと考える研修内容

IV. まとめ

1. 研修課長から見る知的障害特別支援学校における校内研修の成果と課題

県内知的障害特別支援学校は伝統的にも校内研修が盛んであり、これまでも学校経営や学部経営と連携を図りつつ研修に取り組んできている。今回の調査からも、校長や副校長、教頭をはじめ学部主事等の管理職からの指導や助言を踏まえ研修を運営及び企画をし校内研修の体制を整えていることが明らかになった。また、校内研修を推進することで、在任校の授業力に向上や同僚とのOJT（On the Job Training）の活性化を図ることができることも分かった。この結果は、国際教員指導環境調査（TALIS）（2013）と同様の結果である。しかしながら、学校の課題として、知的障害のある児童生徒の実態把握、教材開発や単元構成の方法、教科・領域等の専門的事項の理解、障害の専門的な理解等と授業づくりには欠かせない基本的な事項を挙げていることから、授業づくりに至る前の基本的な知識・技術の習得がどの学校にも必要であることが分かった。これは、当該障害種の指導経験の浅い教員の増加に伴って障害に応じた指導方法の習得が課題となっており、障害特性の理解と特性を踏まえた指導実践や授業づくりについては、一層の困難さがあると言える。故に、知的障害特別支援学校において、校内研修は障害特性を踏まえた専門的指導の維持向上には欠かせないと言える。

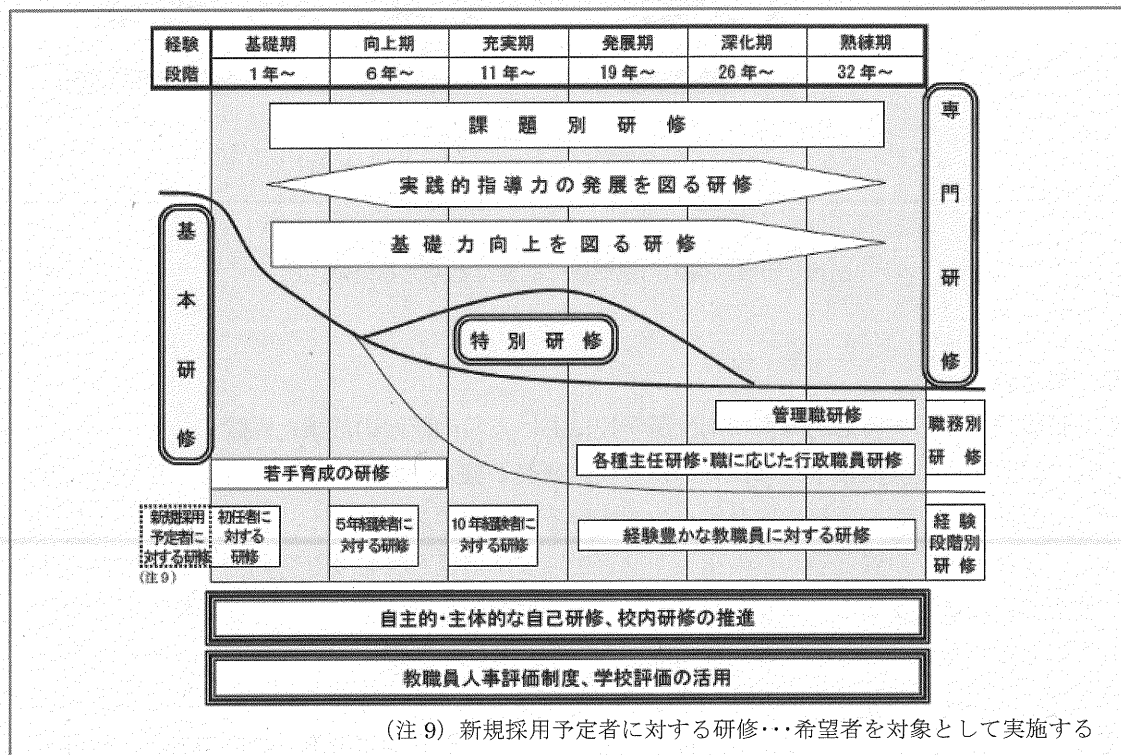
2. 知的障害特別支援学校における研修課長の職能成長

研修課長の教員経験年数を見ると、10年以上の教員が74.0%と多かった。これは、特別支援学校の教職員数は大規模校で150人以上、中規模校でも100人を超える学校があり、研修を推進するには学校組織マネジメント力を必要とすること、障害特性等の専門的な知識や授業の基礎技術等が身に付いていること等、と研修課長に求められる能力が多岐に渡るためと考えられる。しかしながら全てのを兼ね備えていると自身を捉えている研修課長は少なく、研修課長の力量形成に必要な研修として障害種の専門性の向上や教育課題の理解等を求めている。

経験年数別に見てみると、経験年数が少ない課長の方が多忙感を感じ、研修課内の連携につ

いて課題をもっている。これは、10年経験者研修ではミドルリーダー育成のための研修を実施しており、学校組織マネジメントに関する一定の知識を得る機会があるものの、経験年数が少ない場合は、自分の経験に頼らざるをえない場合が多く苦戦している職員が多かった。

静岡県の研修体系（静岡県教育委員会，2011）では、図11に示すように各種主任研修が向上期（6年目以降）から設置されているが、実際のところ研修課長に関する研修は計画されていないのが現状である。さらに、学年や分掌の運営や経営に関する研修は充実期である11年目以降に計画されており、特別支援学校の研修課長の業務を下支えする研修は無いのが現実である。



出典：静岡県教職員研修指針（静岡県教育委員会，2011）

図11 静岡県研修体系の基本構想図

3. 専門性を備えたミドルリーダーの育成

学校種に関わらず、我が国の教員の職能開発に対するニーズはきわめて高い（経済協力開発機構，2013）。しかしながら、研修日程が学校業務のスケジュールと合わなかったり予算の関係で研修に参加できずにいる教員が86.4%と他の参加国平均（50.6%）に比べ35.8%と高くなっている。また、以前のように先輩教員から若手教員に指導技術や児童生徒・保護者との接し方などのノウハウが自然な形で伝承できる状況ではなく、意図的かつ継続的に教員が学び続ける仕組みを考えていくことが必要な時代となっている。特に、特別支援学校は障害の重度重複化、特別支援学校在籍児童生徒数の増加、新規採用教員の増加等の中で、障害特性に応じた専門的な指導についても維持することも喫緊の課題と言えよう。そのためには、細川・姫野（2007）らが指摘しているように、教員としてのキャリアステージに応じて求められる専門性の育成と合わせ、教員それぞれが得意とする専門分野をもつ特化した「専門性を備えたミドルリーダー」

が必要ではないかと考える。長期的な人材育成の視点に立った新たな研修プログラムの開発、県総合教育センターの研修体系の充実、学校内外の研修の一層の効果的・効率的に運営する体制整備も必要となってくると考える。

文献

- 浦野弘・佐藤修司（2008）：新任研究主任が抱く教職員の力量向上と校内研修会に関する意識調査。秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要,30,191-200.
- 稲垣忠彦・寺崎昌男・松平信久（1988）：教師のライフコース-昭和史を教師として生きて。東京大学出版
- 経済協力開発機構（2013）：国際教員指導環境調査（TALIS）
- 静岡県教育委員会（2011）：静岡県教職員研修指針。静岡県教育委員会
- 静岡県教育委員会（2014）：静岡県教育振興基本計画 有徳の人づくり アクションプラン。静岡県・静岡県教育委員会
- 静岡県教育委員会（2015）：静岡県の特別支援教育。静岡県教育委員会
- 静岡県教育委員会（2015）：静岡県における特別支援教育。静岡県教育委員会特別支援教育課
- 文部科学省（2015）：学校基本調査。文部科学省
- 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課（2012）：通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について。文部科学省
- 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課（2015）：平成26年度特別支援学校教員の特別支援学校教諭等免許状保有状況調査結果の概要。文部科学省
- 中央教育審議会（2015）：これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（中間まとめ）。文部科学省
- 細川和仁・姫野完治（2007）：授業実践に対する教師の「成長観」と成長を支える学習環境。教師学研究, 22-33.