

肢体不自由教育の専門性の維持・継承・発展に向けて —自立活動の指導に関する専門性を核として—

発達臨床高度化コース

16AD109

渡邊 文俊

【指導教員】 櫻井 康博 葉石 光一 細瀬 富夫

【キーワード】 肢体不自由 教員の専門性 自立活動 校内研修 研修のスタイル

I. 研究の背景

1. つみあげてきた専門性の維持・継承の困難さ

近年、特別支援教育において専門性の希薄化が叫ばれている。要因として考えられるものとして、一つは実践的な知識・技能を有するベテラン教員の大量退職が挙げられる。そして団塊世代以降50代の教員も順次大量退職していく状況である。平成22年中央教育審議会の教員の資質能力向上特別部会は審議過程において「これまでわが国において、教員の資質能力の向上は現場における実践の中で、先輩教員から新人教員へと知識・技能が伝承されることにより行われる側面が強かったが、今後はその伝承が困難となることが予想される」としている。ミドルリーダーである30・40代の教員の層が薄いという歪みが生じている現状で、熟達した知識・技能を持つ教員の数が激減していく今後、専門性の継承が困難になっていくことが憂慮される。二つ目は人事異動による継続勤務期間の短さである。近年の人事制度において1校に長期勤務せず、数校を短いスパンで勤務することを進める方針の都道府県が多い。専門性が身についた教員が移動してしまうのが現状である。また特別支援教育未経験者も増加傾向で、学校としての専門性の蓄積や指導の継続性が課題となっている。以上の2点が専門性の希薄化が叫ばれる要因ではないかと捉えている。

2. 新たな教育課題に取り組む専門性

障害の重度・重複化、多様化や医療的ケア、インクルーシブ教育システムの構築、合理的配慮など、新たな教育課題に取り組むために「教員の専門性向上・発展」は現在教育現場における重要な課題となっている。併せて特別支援教育における専門性である「自立活動の指導」が特別支援学校の教員に求められる専門性であると考えられる。特に肢体不自由教育においては、「自立活動の指導」は教育課程上大きな位置づけとなっており、時間における指導を中心とし、各教科等の指導においても、自立活動の指導と密接な関連を図らねばならない。また、個々の子どもの実態に即して展開される創造的な教育実践であり、担当する教員に委ねられる裁量が大きく、教員の指導力により、授業の成果が左右されやすいため、高い知識・技能を有する必要がある領域であると考えられる。分藤・古川(2015, 2016)は「自立活動の指導は特別支援教育の要」と述べている。青木(2015)は「自立活動

の指導に関する専門性こそ、特別支援学校の教員に最も求められる専門性である」とも述べている。

障害の重度・重複化、多様化は教師の専門性の高さや幅広さを求めている。そのような中「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進(報告)」(2012)など、多様な子ども達への学びを保障するという時代の流れに対応する必要性にも迫られている。また、学校教育における課題の複雑・多様化、学校現場を取りまく環境の変化に対応すべく、教員の質の充実が求められており、専門性の向上と更なる発展に向けた取り組みは喫緊の課題である。

教員の資質能力の向上方策の検討に当たっては、経験の浅い教員がここ10年間に大量に誕生することへの対応も見据え、教員が教職生活の全体を通じて不断に専門性を高めていくことを支援するシステムづくりが喫緊の課題として挙げられている(中央教育審議会教員の資質能力向上特別部会, 2010)。特別支援学校においても、ベテラン教員の大量退職に伴い、経験の浅い教員の大量採用への対応が新たな課題となり、特別支援学校教員としての専門性をこれまで以上に明確にし、その教育実践の向上が喫緊に取り組むべき課題の一つとされている(川住, 2006; 永松, 2006)。

筆者はこれらの課題に対応するためにも今後、校内研修の質の向上、充実が重要だと考える。

II. 校内研修

1. 校内研修の意義

校内研修の定義としては特に定まったものは見受けられないが、長崎県教育センター「校内研修のてびき」によると、

・学校が主体となって、教育目標の実現に向け、校長の指導のもと計画的、組織的、継続的に実施する研修 ・教育目標の実現を目指した、教職員の小グループによる日常業務と結びついた研修
--

と示されている。校内研修はそれぞれの学校の実態・課題に基づく学校教育目標を具現化する形で行われる。自校の課題に沿った学校独自の研修が行えることは、学校の自主性・自律性の確立、特色ある学校づくりにもつながる。そのうえ、自立活動の指導など日常の教育実践に即した具体的な研修

課題について、その背景要因を分析し、解決を試みていくことができる。そして、その成果を直接子どもの指導に反映できるので、教員自身の変容や成長を、子どもの変容と重ねて具体的にとらえることができる。校内研修は、特に、日常性、実践性という面で取り組みやすく影響力も大きいという特徴がある。また、ワークショップ等のスタイルを取り入れることで相互啓発しながら協働していく意識を高めるとともに同僚性を高めていくことができる。さらに、校内には様々な経験や知識、技能をもつ多くの教員がおり、専門性の継承や向上のために学び合える場が日常的にあることも校内研修の良さであると感じる。

2. 所属校における校内研修の現状・課題

所属校においても専門性の向上に向けた研修は演習を中心として工夫しながら行われてきた。しかし、研修した内容等を担任が実践しても成果につながらないケースも見られ、効果は充分とは言えない。理由として考えられるのは、研修のスタイルである。講義形式やレクチャーの割合が多く、受講する際は受け身になってしまう。また、若手の教員は即効性のある内容を求めており、実践で難しさを感じてしまうようである。

教員間では自立活動の指導の重要性は十分に認識されており、熱心に研修を受ける様子が見られる。その専門性の核となる実態把握とそれに基づいた目標の設定、指導内容の選定、実践を向上させるためにも、研修受講の際のモチベーションなどを考慮しながら、研修の在り方やスタイル等、学びのコーディネートの方が必要であると感じている。

III. 研究の仮説

上記を踏まえ、本研究では専門性の維持・継承・発展に向けた担保としての校内研修の質の向上、充実を図るため、以下を目的とする。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 専門性マトリクスの開発 2 校内研修のシステム化 3 校内研修のスタイルの検討 |
|---|

上記の目的に対しての仮説を次に述べる。

1. 専門性マトリクスを開発し活用することで
 - ・自己の専門性が可視化され、どれだけ力がついたか確認できる
 - ・個人目標の設定に役立てることができる
 - ・学びのニーズの把握ができ、質の高い研修の企画・計画に役立てることができる
2. 研修計画・研修実践・自己評価をPDCAサイクルで取り組むことで、自身の専門性に関する課題、校内研修の課題を明確化し、改善を意識しながら繰り返すことで、継続可能な校内研修のシステム化が図れる。
3. 従来の研修の良い部分や、新しく取り組もうとするスタイルや学び方のデザインを整理することで、校内研修での学びの質の変化が考えられる。学びの意欲や同僚性が高まり、学校の活性化につなげることができる。

以上のような仮説を立て、来年度の実践で検証していくこととする。

IV. 研究の方法

1. 28年度の取り組み

(1) 専門性の維持・継承・発展に向けての研究計画作成

実地研究で自立活動の指導で先行している学校視察、研修会等に参加し、研究計画を作成した。概要は以下のとおりである。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> ① 先行、参考文献の研究（通年） ② 他校種の学校を視察し、研修スタイル等、専門性を高めるための取り組みを知る。また、多様なニーズの児童・生徒を知る。（6月～2月） ③ 各種研修会に参加し、様々な実践を知るとともに指導技術を学ぶ。（通年） ④ 学会に参加し、最新の知見を知る（9月） ⑤ 主催する研修会（埼玉自立活動カンファレンス）での研修実践の試行（予備的实践）（通年） |
|--|

(2) 埼玉自立活動カンファレンス（自主研究会）での試行

埼玉県自立活動カンファレンスは、地域に自立活動を学ぶ場が無いことから、若手の教員の学びの場を設け、一緒に学び合おうという目的で、平成26年に所属校の有志3～4名で始めた研修会である。毎月第4土曜日13時～17時の時間帯で、事例検討、実技等を中心に専門性向上に向け取り組んでいる。現在活動4年目を迎えており、所属校以外の参加者を含め、20名ほどの人数で活動している。研修スタイルや学び方はまだまだ定まっておらず、皆で試行錯誤しながら活動している状況である。

そこで、今回埼玉自立活動カンファレンスでの取り組みの中に「課題関連図」を作成するワークショップを取り入れ、そこで得られた知見をまとめることにした。本研究の目的の一つである、校内研修のスタイルに着目し、先述した仮説を確かめる上でも参考になるのではないかと考えている。より良い研修スタイルを検討し、学校での実践に生かすため、埼玉県自立活動カンファレンスの活動の中で、主体的・対話的、深い学びという教員の学びのアクティブラーニング化を試行し予備的实践とする。

*「課題関連図」については以下の（4）に記す

【予備的实践の検証】

(1) 目的

埼玉自立活動カンファレンスでの実態把握のツールであるカード整理法を活用した「課題関連図」の作成過程から、教員の学びをアクティブラーニング化し、そこで得た知見を次年度の実践に生かす。

(2) 対象

埼玉自立活動カンファレンス月例会参加者10名～18名（定期的に参加するメンバーは18名。全員特別支援学校教

論：肢体不自由特別支援学校 14 名、知的特別支援学校 4 名)

(3) 試行期間

平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月

*8 月、12 月は月例会が休みであったため計 8 回

(4) ワークショップ

カード整理法で「課題関連図」作成を行い、実態把握から具体的な目標の設定、指導内容の選定を 1 グループ 4～6 名で 3 グループに分けて行う。最後に 3 グループ全体で発表を行い、演習の感想を述べてもらう。

*1 回の研修で 1 つ課題関連図を作成する。

【課題関連図作成の手続き】

- ① 基礎的な情報の把握
- ② 児童生徒の実態のビデオを見てカードに気になることや、その子の強みを書く。
- ③ カードを出し合い似たもの同士を集める。
- ④ 似たもの同士にタイトルをつける。
- ⑤ まとまりの関係（背景要因）を考えながら矢印や言葉を添えていく。
- ⑥ 指導の方向性を考える。
- ⑦ ⑥で挙げられた指導の方向性に対して考え得る有効な手立てや必要な配慮を書く。
- ⑧ 全体のまとめとして各グループから導き出した指導の方向性を課題の関連性を交えながら発表する。

【課題関連図作成における評価】

- ・他の先生の意見を聞き「こういう見方もあるんだ」とわかり、生徒を見る目が養えると感じた。
 - ・他の先生の意見「～なやり方でやったら～だった」を聞いて、新たな指導方法を知ることができた。
 - ・担当以外の生徒のことに注目できたり、意識が向くようになったりしている。
 - ・担当の生徒だけを見ていくと息詰まるが、他の生徒に目を向けることで新たな目で担当生徒を見ることができた。
 - ・経験の少ない私でも、意見を様々にいうことができて、参加している感じが持てて楽しかった。
 - ・他の先生にも意見が言えるし、意見を聞くこともできる。
 - ・実際に実践として取り組み始めているが、担任団の中で可視化でき、共通理解が進んでいると感じる。毎回新たな発見がある。
 - ・グループで取り入れ始めて、話し合いが活性化してきた。
 - ・担当の児童の目標設定に悩んでいたが、目標設定までの手続きがわかり、勉強になった。すぐに取り入れ、目標の見直しを図りたい。
 - ・取り入れてみたいが、若手の私がカード整理法を提案し、実践するまでが難しそう。
 - ・課題を関連付けて話し合いを回す難しさを感じた。
 - ・キーワードをつなげてテーマ決めや、目標を文章にする作業に時間がかかり、難しかった。
- 以上が主な感想である。

【予備的实践から得た知見】

埼玉自立活動カンファレンスの取り組みから得た知見として以下のものが挙げられる。

- ① **カード整理法の活用**：話し合いのプロセスを共有することで、議論のポイントが分かりやすくなり、発言が促進され、議論に広がりを与えたと推測する。また、課題の関連を見ていくことで、新たな発見がある。全員が趣旨を説明しながらカードを出すことにより、自身には無い考えや、知らなかった指導方法等、多面的な見方ができた。
 - ② **話し合いの活性化**：カード整理法を活用することで、発言がしやすくなり、キャリア、年齢などの上下関係も無く、様々な意見が飛び交う場になったと考える。ルールがあることで安心して自身の考えを述べるができることでワークショップの活性化につながった。
 - ③ **同僚性**：同僚性を教員同士が互いに支え合い、高め合っていく協働的な関係と捉えると、ワークショップ中の議論の活性化した状態や、研修会後廊下で続きを議論している姿は同僚性の高まりと考えられる。自身の専門性を高めようとするとき、同僚と振り返りの作業や、課題に対しての意見交換は欠かせないと活動を通して学ぶことができた。
 - ④ **子どもを中心に**：ワークショップでは事例となる子どもを紹介する。子どもを柱に議論の広がりが見られた。モチベーションが上がり、学びの動機付けの一つになったと強く感じる。
 - ⑤ **研修の継続性**：毎月の研修会に多くの人数が集まってくる。それは、各々が所属校において学んだ成果の即時性があるからと捉えている。話し合いが楽しいという評価もあり、参加して良かったと感じているからではないだろうか。
- 以上が予備的实践から得た知見である今回この研修会での取り組みは「カード整理法」を活用し、「課題関連図」を作成する過程での学び方のスタイルを模索したものである。「課題関連図」作成を通し、自立活動の専門性の一つである実態把握とそれに基づいた目標の設定、指導内容の選定、実践の「カード整理法」では話し合いを可視化することで議論が活性化したと考える。研修のスタイルとして、学び合い、同僚性、学びの動機付け、成果の即時性という観点が含まれた内容で、一定の成果があったと考える。この実践で得た感想からも、研修のデザインとして取り込むことは有効であると捉えている。



課題関連図作成時の様子

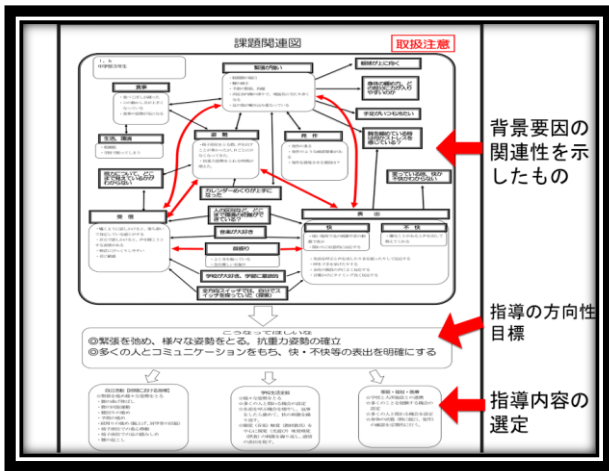


図1 実態把握、指導の方向性、指導内容をまとめた表

2. 29年度の取り組み（予定）

- ① 専門性マトリクスの実践・検証
- ② 校内研修のシステム化の実践・検証
- ③ 新たな研修スタイルの実践・検証
- ④ 校内研修の効果の評価

図2 29年度の取り組み

(1) 専門性マトリクスの実践・検証

本研究で取り上げた専門性マトリクスであるが、徳島県立国府養護学校が開発した専門性マトリクスをベースに開発を進めた。知的障害の専門性に特化したものであったため、筆者の専門性の捉えである「自立活動の指導」に関して作成し直す。項目に関しては文献等参考にしながら肢体不自由教育の自立活動の指導に特化した内容としていく。年度末にアンケートをとり、必要に応じて改善の取り組みを行う。

(2) 校内研修のシステム化の実践・検証

校内研修の実践（PDC Aサイクルを意識した研修のマネジメント） まず、専門性マトリクスから掘り下げたニーズを検討し、教員が自発的、主体的に参加する研修となるようなプラン（研修テーマ、実施方法、実施時期、時間、場所等）を考え〔P〕、実践する〔D〕。次に、研修をやりっぱなしにすることなく、実施した研修の成果や課題をアンケート等により考察、検証する〔C〕。この、成果や課題を基に、さらに次の一手を考える〔Aと2回目のP〕。

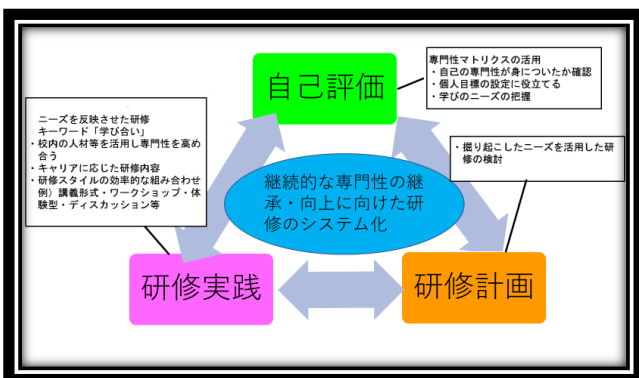


図3 校内研修のシステム化イメージ①

(3) 新たな研修スタイルの実践・検証

研修のスタイルとしてワークショップを中心に学びの動機付けを意識した内容が有効と考えている。そこで、兵庫教育大学特別支援研究室モデル研究開発室が開発したワークショップを中心としたパッケージ（2016）をモデルに実践を行なう。これはケラー（2010）が提唱したARCSモデルの考えを踏まえた研修方法で、第一段階では「注意」を高める工夫。第二段階では「関連性」に関する事項を提示。第三段階では「自信」の醸成を促し、参加者間での共感と信頼関係を生み出す取り組み。最後の段階では「満足」がキーワードで、参加して良かったと思えるようにということである。このパッケージは実用性が高いと判断したことと、筆者のイメージに非常に近い内容だからである。ワークショップはプロセスを可視化することで学び合うことができる。可視化の方法として先述したカード整理法のほか、ウエエビング、マインドマップ、ロジックツリー、フィッシュボーンなど様々な方法があり、目的に応じて使い分けをする。

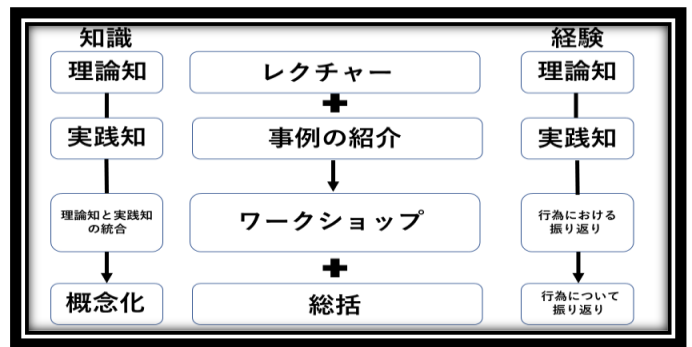


図4 ワークショップを中心としたパッケージ

(4) 校内研修効果の評価

研修で出た意見や、身に付けたスキルが、教育実践にどのように反映されるかを、専門性の変化の観察及び事後アンケートやインタビュー調査を通じて考察する。

V. 実践研究

29年度の実践研究は勤務校である埼玉県立熊谷特別支援学校で自立活動部研修担当として、28年度まとめの中で明らかになった研究仮説や方法に沿って校内研修をすすめることとした。校内研修の中でも自立活動部の主催する全体研修と新転任者研修において実践を深めていった。

本校における全体研修とは、全教職員を対象にした研修で自立活動部主催の研修は年間3回設定されている。対象者は約100名。今年度の研修テーマについては以下に記す。

- ① 「身体介助及び補助具について」（4月）
- ② 「摂食指導について」（4月）
- ③ 「夏季集中親子学習会」（8月）

新転任者研修とは、今年度本校に新たに転入された先生方を対象とした研修で、自立活動部主催の研修は年9回設定されている。今年度の対象者は約30名。自立活動に関わる基礎的内容を研修として扱う。以下の研修内容を同じテーマで前期と後期に構成し、前期はワークショップを中心

とした気づき、後期はワークショップ及び実技とし、より具体性をもたせた内容とした。

各テーマ共通して研修のスタイルとして、【レクチャー+事例(ビデオ)+ワークショップ+振り返り】の構成で行う。以下は新転任者研修のテーマである。

- | | |
|----------------|-------------------|
| ①「自立活動について」 | ②「ポジショニングについて」 |
| ③「呼吸について」 | ④「子どもとのかかわり方について」 |
| ⑤「教材教具の活用について」 | |

具体的な研究の取り組みに関しては、図2に沿って行うこととした。

1. 専門性自己評価シートの活用実践

(1) 専門性自己評価シートについて

専門性マトリクスを活用した実践を考えていたが、担当者間の打ち合わせの際に、チェック項目の多さから継続的な活用が見込めないと意見が出され検討した結果、専門性自己評価シートを用いることとなった。専門性自己評価シートは北海道肢体不自由教育専門性向上セミナー事務局が開発したものをアレンジし、本校の実態に即したものと作成し実践に活用した。

図5 専門性自己評価システムシート (一部抜粋)

(2) インタビュー調査

☆ 専門性自己評価シートの感想

- ・「自身の専門性はなんとなくイメージはしていたが、視覚的に理解することで、もっと勉強しなければという気持ちになった」
- ・「自立活動に関する指導の専門性がどのような内容なのか理解することができた」
- ・「得意不得意がわかる」
- ・「自身の得意分野を改めて理解できた。得意分野を伸ばしたいと考えた」
- ・「評価をしてみたが、自身に厳しい人はいつまでも評価を低くつけてしまうし、自身に甘い人は高くつけてしまうかなと感じた」
- ・「評価してどう活用したらよいかわからない」

(3) ニーズの把握

「運動・動作に関する指導の知識理解」「摂食指導」は必

要性を高く感じているためか、より具体的に知りたいという意見や研修の回数を増やしてほしいという意見が特に若手の教員から多かった。その他では認知学習に繋げる土台として、認知発達について学びたいという意見が多かった。認知発達に関する研修は「教材教具の活用について」で触れているが、もっと具体的に知りたい知識であると考え。今回挙がってきたニーズを踏まえ、自立活動として押さえるべき内容は押さえた上で、来年度の研修計画を立てていく予定である。

2. 校内研修システム化の実践

今年度の研究で実践してきた①専門性自己評価シートの活用、②新たな研修スタイルの実践を通して、PDCAサイクルの基盤が出来上がったと考えている。理由として、①専門性自己評価シートから、学びのニーズを把握できたことで、次年度の研修の方向性を図ることができた。②新たな研修スタイルが本校の先生方にもフィットし、学んだことを積極的に実践に活かしている様子も見られ、同僚性や学び合いが高まったこと以上の点からPDCAサイクルが軌道に乗ったと考える。

3. 新たな研修スタイルの実践

前述したとおり、本校の従来の校内研修は講義形式やレクチャーの割合が多く、受講する際は受け身になってしまうことが多かった。また、研修で学んだことを実践しても、研修通りにいかない等、研修した内容が活かされにくいという意見も頂いていた。

そこで、今までの校内研修から一歩抜け出し、

- ・ワークショップ型研修を導入し、話し合いの活性化を図り、同僚性を高める中で個々の専門性を高めていく。
- ・専門性自己評価シートを活用し、自己の専門性の強み、弱みを把握する。
- ・回収したシートから研修のニーズを把握し、次年度の研修内容の確定に繋げる。
- ・校内研修をPDCAサイクルでシステム化し、自立活動における専門性の維持・継承・発展に向けての取り組みとする。

これらを取り組むことによって、自立活動の核となる「実態把握とそれに基づいた目標の設定・指導内容の選定・指導実践」という専門性を身に付けるための土台となる研修になることがわかった。

尚、受講者から新たなスタイルでの校内研修について以下の感想も挙がった。

- ・指導グループ内でのワークショップは年度当初の研修としては方向性が確認できるのでとても良い。
- ・様々な意見を聞くことで参考になる。
- ・話し合いの時間をもう少し欲しい。
- ・ワークショップも大切だが、具体的な方法論や実技が大切ではないか？
- ・指導グループの先生方とコミュニケーションが取れた。

- ・講義型の研修よりワークショップの方が頭に入りやすい。
- ・大きな画面で、発表内容を文字で確認できたことが良かった。情報の共有化が図れたのではないかな。

4. 校内研修の効果の評価

①研修を活かした実践

研修で行った内容は、実際の指導の中で基礎的な部分として活用している教員が多い。特に、身体介助やポジショニング、摂食指導、運動動作に関する指導等は研修で得た知識を活かし、日々の実践の中で、児童生徒の実態に応じて技術を高めている様子うかがえる。自己評価シートに記された結果においても実践に活かされたという記述が多数を占めている。その中でも教材教具の活用については、自立活動室にある教材の活用だけでなく、児童生徒の実態に合わせた教材づくりにも発展している。教材を見よう見まねで作成した物があれば、身近な材料で教材作成など研修での学びが活かされている。



朝の会ボード



輪抜き教材



立位台

②研修を上手く活用できなかった要因

研修内容によっては、上手く実践に活用できなかったという事例も挙げられている。研修をうまく活用できなかった要因としては、一つに担当している児童・生徒の実態に合わないということが考えられる。今後リフレクションを活用し、実態に合わないから活用しないのではなく、研修をどう活用するかという視点を丁寧に伝えていく必要がある。

資料) 研修の実践事例

1. 全体研修：「夏季集中親子学習会」

この夏季集中親子学習会は、本校で16年以上続く、児童・生徒、保護者、教員と一緒に身体へのアプローチを中心に自立活動について学ぶ研修会である。従来は班編成を行い、各班にスーパーバイズ(以下SV)をつけ、課題や、活動内容等の指示を受けながらのスタイルで研修を進めていた。

今回は従来のスタイルを変え、SVは全体指導という形に変更し、各班の班長を中心に課題設定、活動内容、班研修の内容をミーティングの中で探り実践していく運営の形とした。班の運営という立場のため、班長は子どもとペアにはならず、班全体を見て回れるフリーな立場とした。人材育成や自立活動の専門性の維持・継承という観点から、今後ミドルリーダーとして活躍の期待がもたれる若手の教員6名に班長を依頼し、受諾いただいた。

① 研修日：8月21日(月)～23日(水)3日間

②参加人数：児童・生徒36名、保護者36名、教員53名

③班編成：6班編成



夏季集中親子学習会 班別学習の様子

④「夏季集中親子学習会」での班長からの感想

- ・日頃は見るできない先生方の、子ども達との関わりを見ることができ勉強になった。
- ・保護者の意見も聞きながら、一緒に指導内容を考えていく、学んでいくことができた。保護者からの感想も同様の内容を聞くことができ良かった。
- ・関わりの様子をビデオで撮り、ミーティングで活用した。班内の先生方からは、事例の児童に直接関わらなくても様子が分かりやすく、今後の指導の参考になったという感想があった。保護者と十分に意見交換しながら進めることができ、勉強になった。
- ・保護者からの情報、子どもの実際の様子などから、子どもをどう捉え、どう関わるか試行錯誤しながら考えていくという過程を学ぶことができた。SVに頼らず、自分たちの力でどこまでできるかやってみようという気持ちで班を運営していった。意見を出し合いながら行うことで良い「学び合い」になった。

⑤「夏季集中親子学習会」でのスタイル変更に伴う考察

上記の通り、今回の研修では運営のスタイルを変更して行った。企画者の意図として、

- ・自立活動の専門性の維持・継承を観点にした人材育成
- ・「学び合い」の促進

の2点を目的とした。

成果として、班長に指名した人材の学びの視点が広がったことである。ベテラン教員の子どもの関わり方、若手教員の子どもの関わり方双方を見ることで、自身の関わり方を振り返る機会となった。またその中から、班の共通の課題を見出し、研修の題材とし、班を運営していくコーディネート力を養う機会となったと考える。

また、班別ミーティングで班員の意見を引き出し、「学び合い」を促進させ、班員各々が研修中の実践に繋げることができた。ミーティングで出てきたアイデアをもとに課題を設定し、指導内容を考え実践としてすぐに行えたことが、事後アンケートからも覗える。

班長に関しては、班長として培った経験を実際の指導グループでどう活用し、実践していけるか、班員は実際の指導

の中で実践していけるかが今後の課題である。

2. 新転任者研修：「ポジショニング」

新転任者研修では、肢体不自由教育における自立活動の指導に関わる基礎的内容を中心に研修として行う。研修のスタイルとして基本的には【レクチャー + ビデオ事例 + ワークショップ + 振り返り】という形で進めるが、今回の事例は【実技 + レクチャー + ビデオ事例 + ワークショップ + 振り返り】という応用したスタイルで行った。

① 研修日：5月29日（月）

② 参加人数：32名

③ 研修の目的

- ・ポジショニングの概要について知る
- ・ワークショップや実技を通し、様々な意見や考えを知り、自身の考えを深める。

④ 研修の流れ

実技：5～6人でグループ編成（6班）

「休む」をテーマにポジショニングのセッティング

レクチャー：ポジショニングについての概要説明

ビデオ事例：学習場面でのポジショニングを視聴

ワークショップ：ビデオ事例から、気になるところやどう改善できるかをグループで考える。

まとめ：各班の発表

⑤ 「ポジショニング」研修での受講者の感想（抜粋）

- ・ワークショップでは意見が言えて楽しかった。
- ・何気なく姿勢を取らせることが多かったが、ねらいをしっかり持ち、ポジションを取ることの重要性を知ることができた。
- ・もう少し詳しく知りたい。勉強してみたいと感じた。
- ・知っている内容ではあるが、皆さんの意見を聞き様々な考えを知ることができ、学び直しができた。
- ・ビデオ事例はイメージがもちやすく参考にしやすい。
- ・私が担当する生徒も事例で取り上げてほしい。

⑥ 新転任者研修「ポジショニング」での考察

今回取り上げた「ポジショニング」はベースとなるARCSモデルであるパッケージ【レクチャー + ビデオ事例 + ワークショップ + 振り返り】をアレンジし冒頭に実技を組み込んだ。理由は以下に記す。

- ・4月当初から数回研修を行い。研修のスタイルに慣れ始め刺激が少ない。
- ・自身の体感が理解しやすく、経験したことを実践に活かしてみたい。

成果としては、研修時の受講者の様子や感想から、ほぼ全員が積極的に研修に参加できたことがうかがえる。これは、「いつもと違う」「今日はどんなことをするのか？」というような興味・関心や期待感の高まりが要因として考えられる。

課題としては活動内容の多さから、ワークショップや実技等の時間も短く、具体的内容や応用の内容を学びきれない。感想・意見の中からも、「もっと具体的に知りたい、勉強したい」というものもあった。今後は時間配分も含め、どの時期に行うべきなのか、研修内容はどのようなのか等を更に工夫していく必要がある。

VI 本研究の成果

1. 専門性自己評価シートの実践での成果

①成果

専門性自己評価シートの活用により、教員自身の専門性を可視化することで、自己分析し、結果に基づき自己の課題を考えるツールとなることで、インタビュー調査からも確認できた。今後自身の専門性の状況を踏まえ、主体的に研修に参加することが期待できる。また、専門性自己評価シートを校内研修の次年度の計画を立てる際も、ニーズの把握という点で役に立った。本校の実態に沿った自立活動研修が計画できる。

②課題

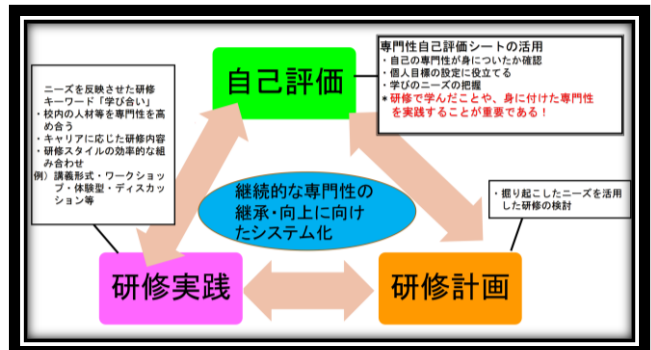
評価者各々が日頃関わっている児童生徒の実態に即した評価をしている様子が見えてくる。児童生徒の実態に沿わない研修項目については実践に活かしきれず、専門性の評価としては1～2と低くなってしまっている。日々実践している内容については、積み重ねから自信につながり評価が4～5と高いものとなった。

概ね専門性自己評価シートの活用はインタビュー調査からも、自己を分析するきっかけとなることがわかった。今後項目を再度チェックし直し、より使いやすい物としていく。

2. 校内研修システム化の実践での成果

①成果

専門性自己評価シート活用の成果から新転任者のニーズを研修企画者が把握し、次年度に向けた研修計画の作成作業に入ることができた。自立活動の基礎的内容をベースに受講者のニーズに沿う形の研修計画になっている。新しい研修スタイルの成果についてもワークショップ型研修に切り替え、参画意欲の高まりや同僚性の高まり等、身に付けた専門性を授業実践に活かしている成果が出ている。来年度以降もPDCAサイクルが機能し、校内研修システムとして継続的な専門性の継承・向上に向け、取り組まれることが成果である。



②課題

仮説図3を図6のように作り直した。学んだことを実践で活かすことが重要で、実践を積むほどに自信が芽生え自身の専門性になっていくことがわかった。そのためにも専門性に関する調査・分析を受講する教員の状況に合わせ改良していくことが必要である。また、モチベーションを上げる仕組みとして、なりたい教員像をイメージさせるようなセッションが必要であると考えた。

3. 新たな研修スタイルの実践での成果

①成果

議論の可視化: テーマや事例(ビデオ)をもとに小グループに分かれ、意見やアイデアを記入した付箋を声に出し張り出す、出た付箋を視点ごとに整理し、グループの意見を発表する活動を行った。議論を可視化することでポイントが分かりやすくなり、発言が促進され参画度も高まり、研修の活性化が図れた。

OJT: ワークショップのグループ構成を経験年数や指導グループ等に分ける工夫を行った。幅広い経験をもつグループ構成により、「若い教員の意見が新鮮だった」「知らない視点を知ることができ、新たな自身の引き出しになった」等の感想も挙げられ、「学び合い」につながった。

同僚性: 受講者がワークショップから得た新しい考え方やできそうな指導方法を、ワークショップの中で言語化し発表するフィードバック作業をすることで、受講者自身の思考が整理されるだけでなく、集団の協働意欲が高まったと考える。「自分の考えが議論の中心になって良かった」「出したアイデアが仲間の役に立った」「指導の方向性が確認できた」等の感想があり、今後、授業改善、ケースカンファレンス等で活用し、実践に繋げていくことができれば、更なる同僚性の高まりが期待できる。

②課題

ワークショップ型研修の利点として、先に述べたように「発言の促進」「学び合い」「同僚性の高まり」に効果が見られた。しかし、課題も見られる。ワークショップの運営にはファシリテーター(司会進行役)の存在が不可欠である。ファシリテーターには、参加者が話し合いの目的を明確に説明するとともに、短時間で効率の良い意見交換ができるための時間管理や、問題の羅列に終わることがないように話し合いの進み具合をチェックできる技能、気づきを与えられる技能が必要となる。更に研修の効果を上げるためにも、ファシリテーターを同時に育成していかなければならないという課題がある。

VII 本研究のまとめと今後の課題

平成22年中央教育審議会の教員の資質能力向上特別部会で「経験の浅い教員が大量に誕生する。我が国においては先輩教員から新人教員へと知識・技能が伝承されてきたが、今後は困難になることが予想される」と指摘している。また、筆者の実践からも、研修で行なった内容が実践に活かされ

れていないという課題に直面していたことから、本研究のテーマを取り上げた。

これまで個々に伝えられてきた専門性を校内研修として組織的かつ計画的に取り上げていく必要性は明らかであり、本校の実態に合わせた校内研修を実施することが重要である。研究を進める中で専門性を高めていくためには「学び合い」や「同僚性」が学びの意欲となり、大きな役割を占めることを学んだ。「学び合い」や「同僚性」を高めるために、教員同士がコミュニケーションを取り合える場を積極的に設ける工夫として、ワークショップ型の研修スタイルを導入した。その中で先輩教員からの知識・技能の継承が図れたり、研修への参画意欲の向上が図れ、研修の活性化へとつながった。学び方のデザインの整理・工夫が、研修への参画意識を高め、学びを実践するという好循環となった。

充実した校内研修を行うためには研修の講師を担えるミドルリーダーの育成が急務である。卓越した技術や技能を継承するためにも、ミドルリーダーを中心に組織化された研修システムで継続させていくことが専門性を育む上で必要なことと考える。前述した「夏季集中親子学習会」では、若手の教員に班長の役割を担ってもらった。難しい班運営を経験したことは本人の自信となった。次のチャレンジにつなげ、ミドルリーダーとして育ててほしいと考えている。

今回の研究を通し、専門性を維持・継承・発展させるためには「同僚性」を高めながら専門性を育むことが有効であることが分かった。「同僚性」は専門性を育むだけでなく「教育活動の活性化」や「学校づくり」の重要な視点でもある。今後も自立活動の専門性を育む取り組みを通しながら実践に活かされる充実した研修にしていきたい。

<謝辞>

平成28・29年度の2年間、埼玉大学教職大学院での研修を終えるにあたって、派遣の機会をいただいた埼玉県教育委員会の諸先生方、並びに県立熊谷特別支援学校八木秀一郎校長先生をはじめ、研究への理解と協力をいただいた県立熊谷特別支援学校教職員の皆さまには心より感謝申し上げます。そして2年間熱心なご指導をくださいました櫻井康博教授、そして研究を深める仲間である、杉田明浩教諭、佐藤理恵教諭本当にありがとうございました。この2年間での研修を今後に活かし、埼玉の特別支援教育の振興を図り児童生徒に還元できるよう尽力する所存です。

<引用・参考文献>

- ・「自立活動の理念と実践」古川勝也、一木薫(2016)
- ・「特別支援教育における地域のトップリーダーを考える」兵庫教育大学特別支援教育モデル研究室(2016)
- ・「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」国立特別支援教育総合研究所(2008)
- ・「特別支援教育」(2015)
- ・「自立活動における個別の指導計画の理念と実践」安藤隆男(2001)