

教員のニーズに基づく研修やサポートの在り方

—若手教員や他校種・他障害種の特別支援学校から異動してきた教員を中心に—

教職実践専攻・ミドルリーダー養成コース
学籍番号 17GP404 氏名 小泉 朋子

1 はじめに

平成 29 年度本校（知的障害特別支援学校）では、20 歳代・30 歳代教員が約半数を占め若手教員の割合が高く、50 歳代のベテラン教員の割合が 16%と低い傾向にあった（図 1）。なお、青森県内特別支援学校全体では（平成 28 年現在。臨時講師を含まない）30 歳以下が 8%，31～40 歳が 26%，51 歳以上教員が 33%であった。

中央教育審議会初等中等教育分科会特別支援教育の在り方に関する特別委員会による「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）では、「校内研修等での教職経験豊かな教員を中心とした教員間の学び合いや支え合いにより、学校内で専門的知識・技能等を受け継いでいくことが重要である。」と述べられている。本校においても、知的障害教育の経験豊かなベテラン教員の知識や技能等を生かし、若手教員や他校種・他障害種の学校から異動してきた教員に継承していくことが必要ではないかと考える。

特別支援学校においては複数の障害種があり、それぞれ必要とされる専門的知識や技能が異なる。また、小中学校等の他校種から人事交流として異動してくる教員もいる。そのため、本校では異動してきた教職員を新任者研修の対象として基本的な内容について研修を行っている。

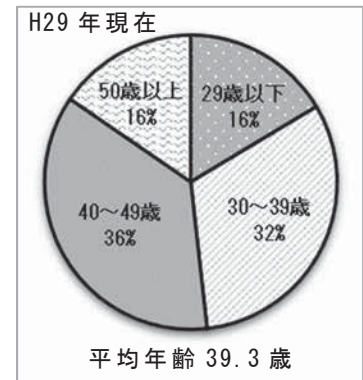


図 1 本校教員の年齢構成（臨時講師を含む）

2 昨年度の研究の経過

(1) 本校の課題分析

本校の新任者研修は主に年度初めに毎年同様の内容により実施されているため、その年度の新任者の年齢構成や経験に応じた研修内容の検討の必要性が感じられた。そこで、教員一人一人のニーズに応じた研修を実施することで、即実践場面で活用できる知識や技能を身に付けていくことができるのではないかと考えた。

そこで、本校教員一人一人の職務に関するニーズを把握し、研修や教員サポートの在り方を検討するため、アンケート調査およびインタビュー調査を実施した。

(2) アンケート調査

対象は管理職を除く本校教員 84 名、調査期間は 2017 年 12 月 18 日から同年 12 月 22 日である。評定尺度を用いた質問紙調査を無記名で実施した。調査内容は、本校教員の職務に関するニーズを把握するため、職務内容に関する 7 分野全 64 項目について、「大

いに身に付けたいと思う(6点)」～「特に身に付けたいと思わない(1点)」の6件法で回答を求めた。調査の質問紙の構成は、次の通りである。

1. 表紙
2. フェイスシート(性別, 年齢層, 本校勤務年数等)
3. 設問
 - (1) 児童生徒の障害理解と対応に関すること(11項目)
 - (2) 児童生徒の指導計画の作成に関すること(5項目)
 - (3) 児童生徒の評価に関すること(5項目)
 - (4) 学習指導や生活指導に関すること(19項目)
 - (5) 学級及び学部や学校全般に関すること(9項目)
 - (6) 保護者に関すること(5項目)
 - (7) 学校外, その他に関すること(10項目)

調査の結果と考察については以下の通りである。

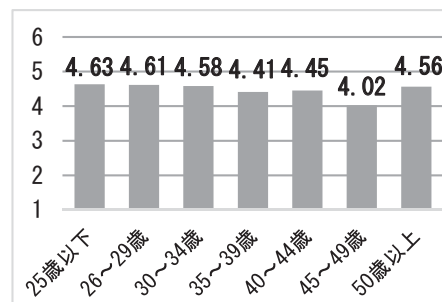


図2 年齢別全項目回答平均値

①年齢別回答にみる特徴(図2)

25歳以下教員が最も高く(4.63点),その後34歳まで横ばいで推移し,その後やや下降し,50歳以上教員(4.56点)で再び上昇した。調査項目及びその結果から,34歳以下の教員も20歳代教員と同じような知識や技能を習得したいという思いが強いことが推測された。また,50歳以上の教員はベテラン教員であってもなお,専門的知識や技能等を高めたいという強い思いがうかがえた。

②本校勤務年数および教育従事年数にみる特徴

教育従事年数0~5年の新任者は平均値が高く,中でも保護者対応に関する項目は,平均が5点以上と,特に高かった。経験の浅い教員は,保護者への電話対応や連絡帳への返信等,保護者対応についての習得意識が強いことがうかがえた。

③その他の特徴

50歳以上のベテラン教員においてティーム・ティーチング,協働的な職務に関する平均値が高かった。また,全体で見ると,障害理解,指導方法,福祉制度に関する平均値が高かった。

(3) インタビュー調査

インタビュー調査の結果から主に以下のような課題が明らかとなった。

①新卒教員へのサポートと新卒教員の不安

「新卒教員と学級を組んだ経験のある教員(以下,ペア担任)のことば」

- ・年度始めの準備,そして初めての行事や活動,また年間を通じて授業計画等については,放課後に細かなアドバイスをした。
- ・児童生徒への関わり,保護者との関わりについてはその都度指導した。

「新卒で初めて本校に赴任した臨時講師のことば」

- ・初めてのことばかりで何が分からないのかも分からなかった。
- ・不安が大きく,毎朝早く出勤し,その日の活動や流れを確認して勤務に臨んだ。

初任者については初任者研修において手厚い指導とサポートが受けられる。一方で臨時講師である新卒教員については,新任者研修で受ける内容以外は,同じ学級をもつペア担任により個別での丁寧な指導が行われていた。

②新任者が共通して感じた負担

異動してきた当初,「個別の指導計画や年間指導計画の作成に負担を感じた」「作成しても訂正が多く,戸惑った」などが共通して挙げられた。

(4) 研究の方向性

アンケート調査,インタビュー調査の結果から,以下のように研究の方向性を定めた。

①34歳以下の若手教員への研修やサポート

30～34歳の教員については,20歳代教員と同様の職務内容に関する知識や技能を求めていること,及び35歳以上の教員のニーズとは異なる傾向であったことから,本校では34歳以下の教員を若手教員と捉え,ニーズに基づいた研修やサポートについて検討する必要がある。

②教育従事年数0～5年の新任者への保護者対応研修

保護者対応に関する内容は,これまでの本校校内研修で取り上げられておらず,新任者研修等で保護者対応に関する内容を取り上げる重要性は大いにありと考える。

③50歳以上の教員の専門的知識や技能等を継承していくための校内研修体制

50歳以上のベテラン教員の専門的知識・技能,職務に対する高い意欲と教育に対する思いや姿勢を継承していくための研修内容の構築を図る必要がある。

3 今年度の実践と取り組み

(1) 研究計画

主に新任者研修を取り上げながら,若手教員や新任者のニーズに基づいた研修,ベテラン教員の専門的知識や技能等の継承について取り組みを進めることとした。平成30年度新任者研修対象者は24名(管理職,事務職員含む)であるが,内容によって教員のみ参加する研修もある。また,実施する新任者研修は計10回であるが,その中で①「保護者対応研修」②「個別の指導計画作成研修」を本研究の対象とし今年度新たに設定した。新任者を対象に事前・事後意識調査を実施し,研修の成果について検証を行う。

また,アンケート調査において把握された個々の教員のニーズに合った研修内容を取り上げることで,多様な専門的知識や技能等にかかる習得意欲に応えることができるのではないかと考え,全教員を対象としてミニ研修会も計画した。

なお,本校では教育支援部による授業支援の一環として学習会(希望者が参加)が年数回実施されているが,本研究においては研修部で行う研修会のみを研究の対象とする。

(2) 本研究で実施した研修に共通する内容構成のポイント

- ・ 即実践に活用できる内容
- ・ 主体的に当事者意識をもって参加できる ワークショップ型・シミュレーション研修
- ・ 気軽にリラックスして参加できる 受容的雰囲気の研修
- ・ GroupSession(校内ネットワーク掲示板。以下GS)掲載による, 全教職員への研修内容の情報提供と学びの共有
- ・ 新任者研修対象者以外の希望者の, 積極的な参加受け入れ

(3) 具体的な研修の取り組み

①平成30年度新任者研修「保護者対応研修～連絡帳の書き方等～」

i) ねらい

保護者との関わり方について,知識と技能を高め,自信をもって保護者とのやり取りができるようになる。

ii) 研修のポイント

- ・ 具体的でリアルなシミュレーション研修

校内の教員が過去に経験した実際の事例を取り上げる。また、多様な事例について検討するため、グループ毎に、異なった事例を取り上げる。

・ グループの中でのベテラン教員から若手教員への知識と経験の継承

性別、年齢、経験等様々な教員が混じったグループを編成する。

・ 気負わず、話しやすい雰囲気作り

グループからの発表は形式ばったものにせず、実物投影機を活用して実際のワークシートを映しながら話せるようにする。

iii) 内容

連絡帳に関する事例を提供し、「自分ならどう返信を記入するか」という視点で各自ワークシートに記入した後、情報交換を行った。最後にベテラン教員から過去の失敗経験や情報提供を行った。

iv) 事後アンケート結果 (図3)

v) 成果

- ・ 気楽に参加できる研修
- ・ 研修部内係での協働的な研修会運営

vi) 課題

- ・ 研修のねらいの明確な提示
- ・ 研修参加対象と研修会の再検討

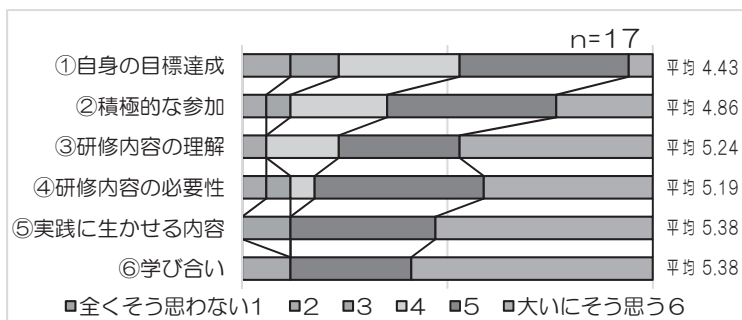


図3 新任者研修「保護者対応研修」事後アンケート結果

②平成30年度新任者研修「個別の指導計画作成研修」

i) ねらい

本校での個別の指導計画について、様式や作成の際のポイントについて学び、個別の指導計画作成の一助とする。

ii) 研修のポイント

昨年度実施したアンケート調査とインタビュー調査の結果を受け、新任者教員や若手教員の中で需要が高かった個別の指導計画の作成について取り上げ、実践的な研修内容とした。

・ 校内での専門的知識や技能等の継承

教務部年計・面談係、管理職等をアドバイザーとする。

・ 具体的チェックポイントの提示

事前に管理職から実際に個別の指導計画をチェックしている際のポイントを伺い、その点を中心に具体的にアドバイスをいただく。

・ 児童生徒の実態の共通理解

学部等が同じで対象児童生徒を知る教員でグループを編成し、それぞれ1 case について実態把握から目標設定まで検討する。

・ 良い見本を示す

数点、実際の個別の指導計画を見本として提示し、閲覧できるようにする。

iii) 内容

本校における個別の指導計画について教務部年計・面談係から説明を行った。次に、教頭から情報提供をいただいた個別の指導計画チェックポイントを提示し

た。その後、グループで1 case について実態把握から目標設定まで検討した。

iv) 事後アンケート結果 (図4)

v) 成果

- ・適切な研修開催時期
- ・他分掌部との協働的な研修
企画と運営

vi) 課題

- ・研修内容の妥当性
- ・研修対象者
- ・グループの人数

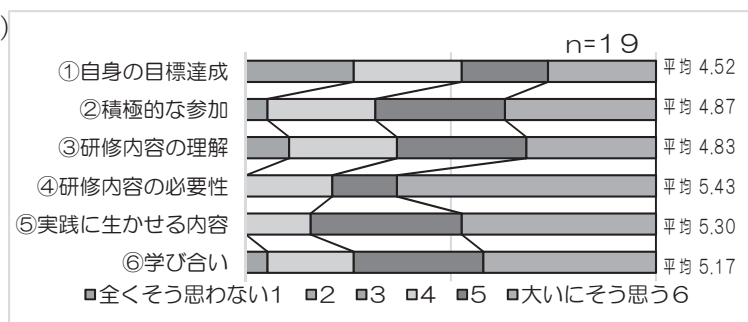


図4 新任者研修「個別の指導計画作成研修」事後アンケート結果

③ミニ研修会

i) ねらい

教員の研修内容に関するニーズに基づいた具体的・実践的なミニ研修会を実施し、個々の教員の専門的知識や技能等の向上を図る。

ii) 研修のポイント

研修運営の流れと内容構成の具体的なポイントは以下の通りである。

・研修内容希望調査による研修内容設定

研修で取り上げてほしい内容の希望調査を実施し、研修内容を決定した。

・研修への主体的参加

ミニ研修会は前半後半の2回開催し、各教員は希望する内容を選択し参加する。また研修内容の必要性をもとにして主体的な参加を促す。

・校内人材の活用

各研修会講師は、校内のベテラン教員を中心に幅広い年代の教員に依頼する。

・具体的・実践的な研修内容

即現場で活用できる専門的知識・技能等を身に付けることを目的とする。

iii) 内容

- A: 個別の指導計画の作成評価
- B: 危機管理, 安全対策
- C: ICT機器の活用
- D: ティーム・ティーチング
- E: SST (ソーシャルスキルトレーニング)
- F: 図工・美術の基本的技法
- G: 体育・身体補助の仕方等
- H: 福祉制度

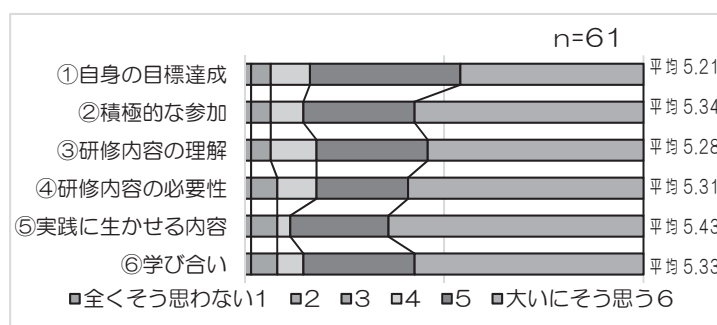


図5 ミニ研修会 事後アンケート結果

iv) 事後アンケート結果 (図5)

v) 成果

・研修への主体的な参加

各教員が、自らが求める内容について学ぶことができたことや、複数の研修会を同時に開催したことで各研修会少人数での実施が可能となり、気軽に講師に尋ねたり話したりできる研修となったことで、主体的な参加が促された。

- ・実践的な研修
「F：図工・美術」「G：体育」については、実技や実演、体験を交えながら具体的・実践的な内容で研修が進められ、参加者の評価も高かった。
- ・協働的な研修企画と運営
研修部内だけでなく、校内の複数の教員の協力を得ながら研修会を運営することができた。
- ・校内での専門的知識や技能等の継承
校内教員の個人の力を活かしながら校内における専門的知識や技能等の継承を図ることができた。また、ベテラン教員だけでなく幅広い年代の教員が各研修会において講師を務める姿を見ることで、ベテラン、若手に関係なく全ての教員が自分のもつ知識や経験を他教員に伝え合い高め合うという意識をもつきっかけとなったのではないだろうか。
- ・情報提供と学びの共有
GSに各研修会の研修内容や資料、動画等を掲載したことで、参加できなかった研修会の内容についても学ぶことができた。

vi) 課題

- ・より細かなニーズの把握と研修内容の設定
各研修会参加者決定後、もう一度それぞれのニーズを把握することで各教員が求める細かな知識や技能に応える研修内容の設定が可能であったと考えられる。

4 研究の結果

(1) 調査について

本研究で実践した新任者研修の成果について検証するため、新任者を対象に事前・事後意識調査を実施した。概要は以下の通りである。

①調査対象：平成30年度新任者研修対象者22名（事務職員は含まない）

②調査時期：事前調査・2018年4月3日

事後調査・2018年9月10日から同年9月14日

③調査方法：評定尺度を用いた質問紙調査を実施した。調査は無記名とし、個人が特定されないようにした。ただし、事前と事後での変化を比較できるように個人に番号を振り、調査用紙に番号の記入を求めた。なお、通し番号はランダムに割り振っており、筆者は個人の番号については把握していない。

④調査内容：知的障害教育に関わる専門的知識や技能等及び教員の意識に関する30項目について、「どれだけ重要なことであると思うか」（以下，“重要性”）、「どれだけ実践できている（または身に付いている）と思うか」（以下，“習得感”）のそれぞれの観点から6件法で回答を求め、平均値を求めた。なお、30項目については、昨年度実施したアンケート調査を基に、弘前大学教職大学院が養成しようとしている“教員に求められる4つの力（自律的発展力、協働力、課題探求力、省察力）”や“大学院の授業改善にかかるアンケート”も参考としながら内容を設定した。

⑤分析方法：統計ソフトSPSS Statistics25を用いて、対応のあるt検定を行った。有

意水準は5%とした。

(2) 調査の結果と考察

①各項目の回答結果

それぞれの項目の平均値は表1に示す通りである。

事後“習得感”に着目すると、他の項目に比べて高かった(平均値4.50以上)項目は、「⑩児童生徒一人一人に応じた言葉かけや臨機応変な支援」「⑬教員同士が協働的に職務を進めること」「⑭緊急時の適切な対応」「⑮保護者との良好な関係づくり」「⑳研修を通して、他の人の多様な意見を尊重すること」の5項目であった。「⑭」「⑮」については、それぞれミニ研修会、新任者研修で取り上げた内容である。また、「⑬」「⑳」については、新任者研修、またミニ研修会の一部で実施したワークショップ型研修の効果と見ることはできないのではないかと考える。

他の項目に比べて事後“習得感”の低かった(平均値3.50以下)項目は、「③心理検査の実施と解釈の知識」「⑦教科指導に関する知識と指導力」「⑱福祉制度に関する知識」「㉕管理職や他の教員から頼りにされること」であった。「⑦」「⑱」については、ミニ研修会において取り上げた内容ではあったが、より一層内容を拡充させていく必要があるだろう。なお、「③」については、前述した教育支援部の教員支援において、11～12月に希望参加により学習会が開催された。

表1 事前・事後意識調査【30項目】平均値 n=22

項目	平均値			
	事前		事後	
	重要性	習得感	重要性	習得感
① 児童生徒の障害の理解に基づいた対応	5.95	4.14	5.82	4.27
② 児童生徒の適切な実態把握(観察等), アセスメント	6.00	4.14	5.77	4.18
③ 心理検査の実施と解釈の知識	4.95	3.14	5.09	3.27
④ 実態把握とアセスメント結果に基づいた個別の指導計画の作成	5.64	3.95	5.59	3.90
⑤ 適切な合理的配慮の具現化	5.45	3.95	5.52	3.95
⑥ 児童生徒の実態に合った授業内容や方法	5.82	4.05	5.73	4.14
⑦ 教科指導に関する知識と指導力	5.36	3.52	5.59	3.48
⑧ キャリア教育の視点	5.14	3.52	5.36	3.52
⑨ 児童生徒の将来を見据えた指導	5.68	4.05	5.50	4.19
⑩ 児童生徒一人一人に応じた言葉かけや臨機応変な支援	5.55	4.29	5.77	4.50
⑪ ICT機器を活用した指導	4.77	3.27	4.91	3.73
⑫ ティーム・ティーチングにおける他の指導者との連携	5.50	4.05	5.45	4.32
⑬ 教員同士が協働的に職務を進めること	5.59	4.23	5.59	4.50
⑭ 緊急時の適切な対応	5.68	4.05	5.64	4.50
⑮ 保護者との良好な関係づくり	5.91	4.23	5.73	4.50
⑯ 家庭への適切な支援	5.55	3.76	5.36	4.00
⑰ 外部機関との連携(医療, 福祉, 教育等)	5.45	3.73	5.27	3.59
⑱ 福祉制度に関する知識	5.18	3.23	5.27	3.50
⑲ 校内研修への主体的な参加	5.09	4.09	5.18	4.27
⑳ 校外の研修会, 研究会への参加	4.95	3.77	5.05	3.64
㉑ 教員の仕事に対する, やり甲斐	5.19	4.41	5.23	4.41
㉒ 職場の一員として, 役立つ	5.00	3.95	5.09	4.05
㉓ 自身の資質向上のための努力	5.32	3.91	5.41	4.18
㉔ 困ったとき, 周囲の教員に相談できる環境	5.45	4.05	5.41	4.32
㉕ 管理職や他の教員から頼りにされること	4.67	3.41	4.77	3.36
㉖ 児童生徒や保護者から頼りにされること	5.32	3.73	5.27	3.95
㉗ 研修を通して, 教員としての自らの能力を高めること	5.23	3.82	5.36	4.09
㉘ 研修を通して, 他の人の多様な意見を尊重すること	5.23	4.32	5.32	4.50
㉙ 研修を通して, 実践場面での課題解決方法について探ること	5.18	3.95	5.41	4.32
㉚ 研修を通して, 実践に係る自らの課題について新たに気付くこと	5.14	3.91	5.41	4.23

②事前・事後での“習得感”における結果分析

新任者研修による“習得感”における意識変化を詳細に比較するため、対応のある

t検定を行った（i：新任者全員22名）。また、経験の浅い新任者（ii：知的障害教育経験3年以下8名）、ある程度経験のある新任者（iii：経験4年以上の新任者14名）それぞれに与えた影響を図るため、対応のあるt検定を行った。結果を以下に示す。

i) 新任者全体（22名）の結果分析（表2）

事前と事後の“習得感”の変化において、「⑭緊急時の適切な対応」の項目について有意差が認められた。これはミニ研修会において取り上げた内容である。

表2 事前・事後意識調査“習得感”【30項目】比較 新任者 n=22
※項目詳細は、表1参照

項目	事前	事後	t値	自由度	項目	事前	事後	t値	自由度
①	4.14(0.71)	4.27(0.55)	0.76	21	⑩	3.76(0.99)	4.00(1.18)	1.00	20
②	4.14(0.64)	4.18(0.73)	0.25	21	⑪	3.73(1.20)	3.59(1.09)	0.56	21
③	3.14(0.83)	3.27(1.03)	0.82	21	⑫	3.23(0.86)	3.50(1.10)	1.36	21
④	3.95(0.92)	3.90(0.83)	0.18	20	⑬	4.09(0.86)	4.27(0.93)	0.72	21
⑤	3.95(0.80)	3.95(0.74)	0.00	20	⑭	3.77(0.92)	3.64(1.09)	0.49	21
⑥	4.05(0.74)	4.14(0.65)	0.52	20	⑮	4.41(0.95)	4.41(1.05)	0.00	21
⑦	3.52(0.87)	3.48(0.81)	0.29	20	⑯	3.95(0.95)	4.05(0.99)	0.56	21
⑧	3.52(0.92)	3.52(1.03)	0.00	20	⑰	3.91(0.97)	4.18(0.73)	1.36	21
⑨	4.05(0.80)	4.19(0.75)	1.00	20	⑱	4.05(0.95)	4.32(0.99)	1.29	21
⑩	4.29(0.71)	4.48(0.81)	0.94	20	⑲	3.41(1.00)	3.36(0.90)	0.27	21
⑪	3.27(0.88)	3.73(1.16)	1.80	21	⑳	3.73(0.82)	3.95(0.72)	1.09	21
⑫	4.05(1.04)	4.32(0.78)	1.00	21	㉑	3.82(0.85)	4.09(0.81)	1.82	21
⑬	4.23(0.97)	4.50(0.85)	1.00	21	㉒	4.32(0.83)	4.50(0.74)	0.84	21
⑭	4.05(0.78)	4.50(0.91)	2.21*	21	㉓	3.95(0.72)	4.32(0.83)	2.01	21
⑮	4.23(0.97)	4.50(0.57)	1.24	21	㉔	3.91(0.75)	4.23(0.86)	1.77	21

1) 各セルの値は平均値, () 内は標準偏差

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

ii) 知的障害教育経験3年以下の新任者（8名）の結果分析（表3）

「⑥児童生徒の実態に合った授業内容や方法」「⑧キャリア教育の視点」「⑳職場の一員として、役立つ」「㉑研修を通して、教員としての自らの能力を高めること」「㉒研修を通して、実践場面での課題解決方法について探ること」「㉓研修を通して、実践に係る自らの課題について新たに気付くこと」の項目について有意差（* $p < .05$ ）（** $p < .01$ ）が認められた。

「㉑」については、本校への異動以来、児童生徒への指導や分掌業務などの職務遂行、また、研修等を通し、徐々に本校での職務に慣れ、職場の一員としての自己の役割への意識や自己有用感が高まってきていることがうかがえる。

また、「㉑」「㉒」「㉓」は、弘前大学教職大学院が養成しようとしている教員に求められる力の“自律的発展力”“課題探求力”“省察力”に関わる項目である。新任者は新任者研修や他の研修での学びを通し、自身の教員としての力の向上に手ごたえを感じながら、職務に臨んでいることがうかがえる。「㉓」については、常に向上心をもちながら実践に取り組む新任者の実直な姿勢をうかがい知ることができる。

表3 事前・事後意識調査“習得感”【30項目】比較 知的障害教育経験3年以下新任者 n=8
※有意差のある項目のみ表示 ※項目詳細は、表1参照

項目	事前	事後	t値	自由度	項目	事前	事後	t値	自由度
⑥	3.57(0.78)	4.43(0.78)	2.52*	6	㉑	3.75(0.70)	4.38(0.74)	3.41*	7
⑧	3.14(1.06)	3.86(0.69)	2.50*	6	㉒	3.75(0.88)	4.63(0.74)	2.96*	7
㉑	3.88(0.99)	4.50(0.53)	2.37*	7	㉓	3.63(0.74)	4.50(0.92)	3.86**	7

1) 各セルの値は平均値, () 内は標準偏差

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

iii) 知的障害教育経験4年以上の新任者（14名）の結果分析（表4）

「⑥児童生徒の実態に合った授業内容や方法」「⑦教科指導に関する知識と指導力」「⑮管理職や他の教員から頼りにされること」の項目について平均値が低下しており、また、有意差（*p<.05）が見られた。経験の豊富な新任者への詳細なニーズの把握と新任者研修の意義と目的について、再検討が必要である。

表4 事前・事後意識調査“習得感”【30項目】比較 知的障害教育経験4年以上新任者 n=14
※有意差のある項目のみ表示 ※項目詳細は、表1参照

項目	事前	事後	t 値	自由度	項目	事前	事後	t 値	自由度
⑥	4.29 (0.61)	4.00 (0.55)	2.28*	13	⑮	3.57 (0.85)	3.21 (0.97)	2.68*	13
⑦	3.57 (0.85)	3.29 (0.82)	2.28*	13					

1) 各セルの値は平均値、() 内は標準偏差

2) *p<.05, **p<.01

5 研究の成果と課題

(1) 研究の成果

① 知的障害教育経験が特に浅い教員への研修効果

新任者の事前・事後意識調査で特徴的に示されたように、新任者の中でも知的障害教育の経験が特に浅い教員（知的障害教育経験3年以下の新任者）は、教員に求められる“自律的発展力”“課題探求力”“省察力”に関わる部分の意識の向上が見られた。このことは自らの実践に決して満足せず常に省察を重ねながら実践を進めていくための基盤が経験を通して培われてきていることがうかがえる結果であり、この研究における大きな成果であると言える。

また、今後の新任者研修や校内研修においては、知的障害特別支援学校としての専門的知識・技能等の向上をねらうのみならず、積極的に教員の意識変容をめざした研修を実施していくことが求められる。

② 校内における専門的知識や技能等の継承

研修会における校内講師という一般的なにはベテラン教員が務めることが多いと思われる。本研究における研修においても当初は、ベテラン教員の知識・技能等の継承を想定していた。しかし、ベテラン教員だけでなく幅広い年代の教員を校内講師としたことで、ベテラン、若手に関係なく自分のもつ知識や経験を他教員に伝え合い高め合う姿を見て、全ての教員が他教員に伝え合う意識をもつきっかけとなったのではないだろうか。ベテラン教員等、一部の教員だけが研修を牽引するのではなく、教員の誰もが校内講師となり得る可能性を感じるとともに、さらには、今後、研修の場面にとどまらず学校業務全般においても、教員同士、自身もつ専門的知識や技能等を惜しみなく互いに伝え合い、高め合うことへとつながっていくことを期待したい。

③ 校内教員のニーズに寄り添った“教員が自ら求める研修”

アンケート調査やミニ研修会において研修内容希望調査を行い、教員のニーズに基づいた研修内容を取り上げることができた結果、特にミニ研修会においては、事後アンケートの結果で「積極的な参加」が平均5.3以上と主体的な研修参加が多く見られ、“やらされ感の少ない”研修を実施することができ、参加した教員の満足度も高かった。また、研修で学んだ内容を実際に児童生徒の活動に取り入れる等、積極的に実践に活かそうとする様子も多く見られた。このことは、本研究における大きな成果であったと言える。

教員の研修における主体性や研修に臨む意欲，そして研修を通じた意識変容においては，理想とされるレベルまで教員の力量を引き上げようとする“研修ありきの教員が与えられる研修”ではなく，校内の教員が何を必要としているのか，何に困っているのか等，細かなニーズを把握し寄り添いながら教員を支えていく“並走型の研修やサポート”を実施することによる有効性と，その重要性が明らかとなったと言える。

(2) 課題

① 知的障害教育経験の豊富な教員への新任者研修の位置付けについて

本校の新任者研修では異動してきた教職員全員を対象として実施している。しかし，新任者の事前・事後意識調査の結果から明らかになったように，知的障害教育経験の豊富な教員にとっては全ての研修内容に参加の必要性があったとは言い難く，反省の残る部分であった。今後の方策としては，新任者のニーズに応じて希望参加制にする，または，内容に応じて新任者研修から切り離し，新たに若手教員研修会として実施すること等が考えられる。また，新任者の事前・事後意識調査の自由記述部分からは今回取り上げなかった研修内容についての要望も見られた。例年，新任者研修は年度初めの実施計画に沿って実施しているが，新任者のニーズに応じて年度途中でも研修内容を変更して行う等，柔軟な実施が望まれる。

② 新任者研修及び校内研修会の内容の精選と拡充

学校全体として教員の専門的知識や技能等のさらなる向上と底上げを図っていくために，新任者の知的障害教育経験の違いに応じて“重要性”が高く“習得感”が低かった内容に関する研修機会の保証をしていかなければならないと考える。新任者研修やミニ研修会，校内研修会等で取り上げるだけでなく，教育支援部で実施している教員支援による学習会や各学部との連携を図りながら，学校全体として教員のニーズに十分応えられる研修機会を設定していく必要があるだろう。

本研究を進めるにあたり，本校管理職をはじめとする教員の皆様には，様々のご協力をいただきました。心からの感謝と御礼を申し上げます。

引用・参考文献

- 1) 青森県教育委員会 (2017) 『青森県の教育〈平成 29 年度〉』
- 2) 小塩真司・西口利文 (2007) 『質問紙調査の手順』ナカニシヤ出版
- 3) 神林寿幸 (2015) 『周辺の職務が公立小・中学校教諭の多忙感・負担感に与える影響』日本教育経営学会紀要第 57 号 p79～93
- 4) 岐津沙織・今枝史雄・金森裕治 (2017) 『知的障がい特別支援学校における教員の専門性の維持・継承策について—質問紙調査を通じて—』大阪教育大学紀要第 IV 部門第 65 巻第 2 号 p45～59
- 5) 中央教育審議会初等中等教育分科会特別支援教育の在り方に関する特別委員会 (2012) 『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)』文部科学省
- 6) 富田久枝 (2017) 『実例でわかる連絡帳の書き方マニュアル—保育園・幼稚園』成美堂出版
- 7) 村川雅弘 (2016) 『ワークショップ型教員研修ははじめの一步—わかる！使える！理論・技法・課題・子ども・ツール・プラン 77—』教育開発研究所
- 8) 弘前大学大学院教育学研究科教育実践専攻 HP
<http://www.edu.hirosaki-u.ac.jp/gs/pdotteachers.html> (2019. 1. 14 最終アクセス)