

論 文

特別支援学校の管理職がとらえる教員の専門性とその向上方策

堀井利衛子

特別支援教育推進のための先導的な役割を果たす特別支援学校においては、教員の専門性を確保し向上させることが重要な課題である。特に、共生社会実現に向けたインクルーシブ教育推進のための原動力として、近年そのニーズはますます高まっている。そこで、A県特別支援学校校長会・教頭会において、特別支援学校における教員の専門性の観点を明確にするとともに、専門性を確保し向上させるための取組を集約し、その方策を検討するための質問紙調査を実施した。A県特別支援学校36校(分校含む)から回答を得た結果、特別支援学校教諭免許状の取得推進状況、優秀教員の資質、特別支援学校における教員の専門性の観点、専門性向上のための組織的な取組状況、教育に関する価値観を提示することができた。一方、専門性を高めるための課題として、人事異動のあり方、時間の確保、若手教員の育成等の対応が指摘された。

キーワード：特別支援学校 教員の専門性 専門性の向上方策

I 問題と目的

特別支援教育推進のための先導的な役割を果たす特別支援学校においては、教員の専門性を確保し向上させることが重要な課題である。特に、共生社会実現に向けたインクルーシブ教育推進のための原動力として、近年そのニーズはますます高まっている。これに伴い、教員の専門性にかかわる提言が次々と出されている。

第一に、特別支援教育にかかわる教員の資質向上については、特別支援学校教諭免許状の取得率向上があげられる。特別支援教育のあり方に関する特別委員会(文部科学省，2010)では、特別支援学校教諭免許状の取得率向上が必要であるとして、免許状取得者について特別支援学校教員では約7割、特別支援学級担当教員では約3割を目指すとし、特別支援学校教諭の免許状を保有せずに特別支援学校の教員となることが可能とされている現行制度の見直しが指摘された。「教員の特別支援教育に関する専門性の現状と課題について」(文部科学省，2010)においても、特別支援学校教諭免許状の保有率の向上を図るために付則第16項を無しとする環境整備と研修の充実等について提言している。さらに、「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(中央教育審議会報告)」(文部科学省，2012a)では、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状取得率の向上を早急に進めるとしている。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(中央教育審議会答申)」(文部科学省，2012b)では、特別支援学校における教員の資質向上の観点から、免許状取得率の向上が必要であるとし、教員の養成、採用においてはその取得において留意することとしている。特に現職教員については、免許法認定講習の受講促進等の取組を進めることとしている。

第二に、インクルーシブ教育を実現するために必要な教職員

の能力を具体的に提言したものとして、Teacher Education for Inclusion-Profile of Inclusive Teachers(European Agency for Special Needs and Inclusive Education，2012)がある。インクルーシブ教育を実現するために、教科、専門分野、年齢層、学校種に関わりなく、すべての教員に必要とされるものとして、実質的な技能、知識、理解、態度、価値観があげられている。さらに、指導と学習に関する四つの中心となる価値観として、①学習者の多様性を価値づける；学習者の違いは教育のリソース、財産とみなす、②すべての学習者をサポートする；教員はすべての学習者の学習達成について高い意欲をもつ、③他者との協働；協働とチームワークがすべての教員にとって本質的な道筋となる、④個別の専門性の開発；教えることは積極的に学ぶことであり、教員自らが生涯学ぶことに責任をもつ、が提示されている。これは、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(中央教育審議会答申)」(文部科学省，2012)に提示された、①教職に対する責任感、探求力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力、②専門職としての高度な知識・技能、③総合的な人間力(豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力)の3つの資質に通じるものがある。また、特別支援学校における教員の専門性として、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，2010)では、専門性を第1階層(下段)；教師としての基盤となる専門性、第2階層(中段)；特別支援教育に関わる教員の専門性、第3階層(上段)；肢体不自由教育に関わる専門性の三層に分類した上で、図式化し内容を具体的に提示した。

第三に、「教育課程企画特別部会の論点整理(中央教育審議会)」(文部科学省，2016a)においては、次期学習指導要領が目指すべき理念として「社会に開かれた教育課程」を掲げている。これからの時代に求められる資質・能力の育成に関し、教科等の枠を超えた視点で教育課程の改善・検討を行っていくことが重要

であるとされている。これからの教員には、学級経営や幼児・児童・生徒理解等に必要な力に加え、カリキュラム・マネジメントのために必要な力、アクティブ・ラーニングの視点から学習・指導方法を改善していくために必要な力、学習評価の改善に必要な力が求められるとしている。さらに、教員一人一人が社会の変化を見据えながら、これからの時代に必要な資質・能力を子どもたちに育むことができるよう、教員の研修を通じて改善を図ることが必要である、としている。

一方、芝山(2010)は、学校教育や教師に求められる社会的要求が加算的に増加しているとし、「教師の職務や専門性の根拠を、当事者である教師自身が見失いかねない事態が考えられる」ことが、学校教員に共通する現代的な課題であると指摘している。学校現場の多忙化のなかで、教員の価値観が統一されず、学校のベクトルがコントロールされない場合、組織の中での教職員の力量向上を図ることは困難である。

そこで、学校運営に携わり教員育成に直接かかわる管理職(校長、副校長、教頭)が、特別支援学校における専門性を端的に捉え、具体的に自校の教職員に明示することで、学校全体の組織力が高まるとともに、この取組が、教職員の専門性向上に資すると考えた。

本研究においては、A県特別支援学校の管理職を対象として調査を行い、特別支援学校における教員の特別支援学校教諭免許状の取得率向上への取組方策、専門性が高いとされる優秀教員の資質、管理職が考える専門性、教職員の専門性向上のための具体的方策とその課題を明らかにすることを目的とした。

II 方法

A県特別支援学校校長会・教頭会が作成・実施した教員の専門性向上に関するアンケート調査の結果を集計分析した。筆者は、当会の管理運営委員会における主担当としてアンケートの作成・実施・集計・分析に当たり、各過程において、当会の協議を得、適宜修正を行った。

1 アンケート調査対象及び調査期間

A県特別支援学校36校(本校・分校含む)に勤務する校長、副校長または教頭(各校1名)を回答者とした。調査期間は、平成27年7月10日から7月27日までの18日間とした。Eメール添付でアンケート用紙を送信し、各校から、直接Eメール添付で回答を得た。

なお、本研究における調査結果の使用に際しては、調査を実施したA県特別支援学校校長会・教頭会の承諾を得た。

2 アンケート調査項目

7区分(13設問)について質問の設定を行った。①特別支援学校に勤務する教員の特別支援学校教諭免許状の取得状況を明らかにし、取得率向上のための方策を探ること、②具体的なモデルとなる優秀な教員の姿から、必要とされる専門性を把握すること、③特別支援学校における教員の専門性について、教員の基盤となる専門性、特別支援教育における専門性、自校の障害種の教育にかかわる教員の専門性の3つの観点から明確にすること、④専門性向上のための具体的な実践について、各校における授業改善の取組状況や他機関、他職種との連携を集約する

こと、⑤各校の管理職の教育に対する考えや思いを集約し、専門性向上の原動力となる価値観を探ること、⑥専門性を高めるための各校における組織的な取組等を集約すること、⑦教員の専門性を高めるための課題を明らかにすること、の7つの観点から区分した。

区分3の専門性の選択項目の設定は、「教員の基盤となる専門性」については、「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(中央教育審議会答申)」(文部科学省, 2012b)、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, 2010)の2つの文献をもとにした。「特別支援教育における専門性」については、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, 2010)、Teacher Education for Inclusion-Profile of Inclusive Teachers(European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2012)、インクルーシブ教育システムにおける教育の専門性と研修カリキュラムの開発に関する研究(国立特別支援教育総合研究所, 2013)の3つの文献をもとにした。いずれも、筆者が原案を作成し、当会管理運営委員会で協議した上で設定した。区分及び質問項目は表1のとおりであった。

3 アンケートの分析方法

特別支援学校教諭免許状は、全教諭数内の未取得者数から取得率を算出することとした。優秀教員については、年齢層を調査するとともに、専門性に関連がある単語の表出回数をもとにその特徴を分析した。教員に提示したい専門性は、9項目から優先順位をつけて3つを選択し、1位3点、2位2点、3位1点、他は0点としてランク付けを行った。自由記述は、各質問に対する回答として表出回数の多い単語を中心に分析を行った。授業改善取組状況は、5項目から複数選択とした。各校の取組方法から全体の状況を把握するとともに、各校の具体策については、自由記述をもとに取りまとめた。教職員に提示したい価値観、専門性を高めるための課題については、それぞれの自由記述をもとに、表出回数の多い単語を中心に分析を行った。また、自由記述における単語の表出回数については、教員の専門性に関すると考えられる単語を当会委員4名(筆者を含む)の協力を得、複数人ですべて抽出し、算出することとした。なお、意味が近いと考えられる単語を一項目とみなした。

III 結果と考察

回答校の学校種別は、盲1校、聾3校(分校1校含む)、知的障害27校(分校5校含む)、病弱3校(分校1校含む)、肢体不自由2校の計36校(回収率100%)であった。以下、各質問項目の結果について記す。

1 特別支援学校教諭免許状取得率と取得率向上の方策

36校全教諭数1,284人中、未取得者は448人、取得者数は836人であった。取得率(取得者/教諭数×100)は65.1%であった。免許状申請中の者、講師等を含めなかったため、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課(2016b)の調査結果とは若干の差異があった。免許状未取得者への管理職の働きかけ(具体的記述)としては、認定講習の案内周知の際、専門性の裏づけとなるこ

表1 アンケート調査項目

1 特別支援学校教諭免許状の取得率	
(1) 教諭数 (大学院派遣教員, 講師含まず。休業中教諭含む。)	人
(2) 特別支援学校教諭免許状未取得者数 (大学院派遣教員, 講師含まず。休業中教諭含む。)	人
(3) 免許状未取得者への管理職の働きかけはどのようにされていますか。具体的にご記入ください。	
2 各校における他の教諭のモデルとなる優秀教員について(模範教員・何人でも可)	
(1) 他の教諭の模範となる優秀教員数 (大学院派遣教員, 講師, 休職中教諭等含まず。)	人
(2) (1)の教諭が, 模範となる理由はどのようなことですか。具体的にご記入ください。	
3 教職員に提示したい教員の専門性について(設定項目から3つ選択してください。優先順位1, 2, 3をご記入ください)	
(1)教員の基盤となる専門性について	
子どもの人間形成に情熱をもって取り組んでいる。	
教職に対する責任感をもっている。	
校内職員や他の機関と協働して子どもの教育に取り組んでいる。	
子どもの気持ち, 保護者の気持ちに寄り添った指導をしている。	
教科指導・生徒指導など教師としての基盤となる知識・技能をもっている。	
授業力向上などの専門性の向上のために自主的に研修に取り組んでいる。	
常に自分で課題を見つけ, 改善に向けた努力をしている。	
保護者や地域等の人達と良好なコミュニケーションがとれる。	
楽器や手品など一芸に秀でていて集会や行事を盛り上げる。	
(2)特別支援教育における専門性について	
地域のセンター的機能の役割を果たすことができる。	
発達検査等, アセスメントを的確に行うことができる。	
個別の指導計画, 個別の支援計画を的確に立案することができる。	
特別な支援を要する児童生徒に対して, 個に応じた指導を行うことができる。	
特別支援教育の国や県の動向について理解している。	
児童生徒や保護者の気持ちに寄り添って, 将来を見据えた進路指導ができる。	
特別支援学校教諭免許状を保有している。	
個々の障害に対応した, 教材の開発や研究を積極的に行っている。	
医療・福祉・労働などの関係機関とコーディネートできる。	
(3) 自校の障害種の教育に関わる教員の専門性を3つ挙げてください。(視・聴・知・肢・病弱)	
4 各校における授業改善の取組状況	
(1) 各校における授業改善の取組状況について該当する項目があれば○をつけてください。	
授業改善のための公開授業や研究授業を全校体制で取り組んでいる。	
授業改善検討後, 改善後の2回目の公開授業, 研究授業を行っている。	
授業改善のための指導助言を管理職が行っている。	
専門機関や第三者から授業改善に関する指導助言を得ている。	
校内研究の成果や授業を地域に公開したり, 他の研究会等に積極的に発信したりしている。	
(2) 各校における授業改善の取組や他機関・他の職種との連携について具体的にご記入ください。	
5 教職員に提示したい教育に関する価値観とその理由について 3 項目挙げてください。	
6 教員の専門性の向上にかかわる組織的な取組があれば具体的にご記入ください。	
7 教員の専門性を高めるための課題等についてご自由にお書きください。	

と、学校種を問わず必要となることなど免許取得の意義を説明し積極的な受講を奨励(23校)、職員面談の際、個々のライフプランの相談に乗りながら免許状取得を奨励(15校)、認定講習の受講方法の説明、受講時の勤務措置の実施、免許状申請書類の確認など、免許状取得に関する具体的な説明と援助(11校)であった。A県では、近年、特別支援学校教員の採用枠を設け、専門性の高い教員の確保に努めているが、小中高等学校からの交流人事も多く行われている。このため、当該校種の免許状のみで異動するケースもある。数年で小中高等学校に戻っていく教職員の中には、免許状取得の必要性を感じていない者もいた。しかし、本調査において、全校種で特別支援教育の専門性が必要であることを教職員に呼びかけたり、免許状取得方法の説明や勤務措置などを行ったりするなど、各校が積極的に免許状取得の推進に取り組んでいることがうかがえた。認定講習受講で免許状を取得する場合、一定の年数を要するため、すぐには結果が出ないが、このような根気強い取組が取得率向上に確実に結びつくものと考えられる。

2 各校における他の教諭のモデルとなる優秀教員

該当者がいた学校は30校(36校中)、該当者は46人であった。優秀教員とされた教員の年齢は38歳から60歳までで、平均年齢は50.4歳であった。専門性に関する単語の表記回数は、表2のとおりであった。

上位13位までの単語が含まれる記述からの特徴としては、次のとおりであった。

①「指導」の具体的な記述として、特別支援教育、生徒指導、進路指導等の分野に関する指導力が高く、全校児童生徒を視野においた指導をしていること、②「自ら・率先・積極的・主体的」の具体的な記述として、率先した取組が他の教職員の模範となっていること、③「要・中心・中核・リーダー・責任」の具体的な記述として、他の教職員に的確にアドバイスできること、責任感があること、教育相談等地域のセンター的役割を果たすことができること、④「連携・連絡・協力・調整」の具体的な記述として、関係機関等との連携体制の構築ができること、教職員間の協力関係が円滑であることが挙げられており、「運営・体

表2 優秀教員の専門性に関する表記回数(10回以上のもの)

ランキング(位)	単語	表記回数(回)
1	指導	45
2	自ら・率先・積極的・主体的	37
3	要・中心・中核・リーダー・責任	35
4	連携・連絡・協力・調整	32
5	研修・研鑽・研究	27
5	気持ち・心・寄り添う・配慮・気遣い	27
7	丁寧・緻密・きめ細やか	26
7	信頼・定評	26
7	経験・長年・永年	26
10	的確・適切・確実	25
11	運営・体制作り	21
12	真摯・熱心・意欲	20
13	努め・尽力・努力	19
13	発揮・活躍・成果	19
15	教育相談・相談支援	18
15	専門性・造詣・長けている	18
17	対応	17
17	助言・アドバイス	17
19	サポート・支援・支え	15
19	広い・幅広い・豊富・豊か	15
21	理解	14
21	進路	14
23	地域	13
23	教材・教具	13
23	温かい・温か味・暖かい・温かく・穏やか	13
23	推進・牽引	13
27	学校全体・全校	12
27	円滑・スムーズ・スムーズ	12
29	開発・開拓・新しい・新た	10
29	授業作り・授業づくり・授業改善	10

制作り」と併せて記述されていた。⑤「研修・研鑽・研究」は、「経験・長年・永年」と併せて記述されており、その具体的な記述として、研鑽に真摯に取り組んできたこと、専門性の積み重ねがあること、⑥「気持ち・心・寄り添う・配慮・気遣い」の具体的な記述として、児童生徒、保護者に寄り添った支援で確実な信頼関係を築くことができること、⑦「丁寧・緻密・きめ細やか」は、「的確・適切・確実」と併せて記述されており、その具体的な記述として、指導、対応が丁寧で確実であること、⑧「信頼・定評」の具体的な記述として、だれからも信頼されていること、また、信頼性が高いこと、⑨「真摯・熱心・意欲」は「努め・尽力・努力」と併せて記述されており、その具体的な記述として、指導力だけでなく人間性に他への感化力があること、⑩「発揮・活躍・成果」の具体的な記述として、具体的な行動力が学校教育活動推進の大きな担い手になっていること、が挙げられた。

指導力や実践の成果があるということだけではなく、主体的に研鑽を続け、相手の立場にたった的確で丁寧な支援が信頼を得ていること。そして、その高い人間性が他の教職員を感化していることが示唆された。また、学校組織の活性化や教育力向上に対する貢献度の高さが評価されていた。

山崎(2007)は、調査対象の若手教師の50%以上が、優れた先輩や指導者との出会いを、成長の契機となった出来事として挙げている、と述べている。さらに、山崎(2012)は、2000年代の

若手教員にとって、学校内での優れた人物との出会いが、キャリアの節目やターニングポイントの一つとして機能し、教師のキャリアに影響を及ぼすという調査結果を示している。また、油布(2007)は、同僚は、新任教員の職業的社会化にとって重要なモデルとなることを指摘している。同僚性は近年の教育理論において重要視されているが、若手育成だけではなく、広く人材育成の面から、優秀教員とされる教員の存在価値は大きいと言える。

3 教職員に提示したい教員の専門性について

結果は表3、表4、表5のとおりであった。

(1) 教員の基盤となる専門性

①子どもの気持ち、保護者の気持ちに寄り添った指導、②教科指導・生徒指導など教師としての基盤となる知識・技能、③教職に対する責任感、の3項目が上位となった。学校現場における教員としての基盤となる専門性の中でも特に必要度が高い項目といえる。

(2) 特別支援教育における専門性

特別な支援を要する児童生徒に対して個に応じた指導ができることが最も求められていた。個別の指導計画、個別の支援計画を的確に立案することができる、子どもの気持ち、保護者の気持ちに寄り添って将来を見据えた進路指導ができることが次に続いた。「個に応じた指導」が特別支援教育においては最優

表3 教員の基盤となる専門性

専門性項目	合計点	ランキング(位)
子どもの気持ち、保護者の気持ちに寄り添った指導をしている。	44	1
教科指導・生徒指導など教師としての基盤となる知識・技能をもっている。	41	2
教職に対する責任感をもっている。	39	3
子どもの人間形成に情熱をもって取り組んでいる。	35	4
授業力向上などの専門性の向上のために自主的に研修に取り組んでいる。	25	5
常に自分で課題を見つけ、改善に向けた努力をしている。	13	6
校内職員や他の機関と協力して子どもの教育に取り組んでいる。	17	7
保護者や地域等の人達と良好なコミュニケーションがとれる。	8	8
楽器や手品など一芸に秀でていて集会や行事を盛り上げる。	0	9

表4 特別支援教育における専門性

専門性項目	合計点	ランキング(位)
特別な支援を要する児童生徒に対して、個に応じた指導を行うことができる。	83	1
個別の指導計画、個別の支援計画を的確に立案することができる。	44	2
児童生徒や保護者の気持ちに寄り添って、将来を見据えた進路指導ができる。	32	3
地域のセンター的機能の役割を果たすことができる。	14	4
個々の障害に対応した、教材の開発や研究を積極的に行っている。	14	4
医療・福祉・労働などの関係機関とコーディネートできる。	11	6
特別支援学校教諭免許状を保有している。	6	7
発達検査等、アセスメントを的確に行うことができる。	4	8
特別支援教育の国や県の動向について理解している。	0	9

先事項であり、それを行うために必要なこととして、個別の指導計画や気持ちに寄り添った進路指導が求められているといえよう。教材開発や研究、地域のセンター的機能についても、同様の見方ができ、個に応じた指導を重ねていくことが、それらの能力を高めることに関連していくものと捉えられる。

(3) 自校の障害種の教育にかかわる教員の専門性

障害種別の専門性は、さらに個に応じた支援が必要となり、個々の障害種の理解、知識、技能が求められていた。ここでも

個に応じた支援、教職員間の連携、進路指導、生活指導、授業づくり、他機関との連携等、特別支援教育の専門性と重なる部分が多く指摘された。また、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由については、それぞれの障害に直結した専門性が必要とされているのに対し、知的障害については、障害特性の正確な把握とともに、社会適応を目指した指導力や関係機関との調整能力が求められていることが指摘された。さらに、病弱教育においては、昨今の多様化に伴い、精神疾患を含む広範囲な病弱教育に

表5 自校の障害種の教育にかかわる教員の専門性

障害種別	専門性	回答数
盲	「見えない・見えにくい」ことに起因する様々な困難を軽減・克服して、小中高等学校と同等の教科教育を行うことを可能にする	1
	生徒の行動を観察し、視覚によらない手段を生徒とともに創造する	1
	視覚の世界を押し付けるのではなく「見えない・見えにくい」立場で本質を学べる方法を可能にする	1
聴	自立活動についての知識・技能を有すること	2
	聴力検査の実施とアセスメント、言語指導についての知識・技能を有すること	1
	言語獲得の指導に関する知識・技能を有すること	1
	手話・身振りサイン等に関する知識・技能を有すること	1
	オーディオロジー(聴覚の評価、聴覚補償、聴覚管理等)の知識・技能に有すること	1
知	知的障害、発達障害などの各々の障害特性やそれに対応する基本的な指導・支援の知識・技能を有すること	8
	比較的広い行動範囲・生活範囲に関わる指導・支援の知識・技能や関係者間の調整力を有すること	7
	知的障害・発達障害を対象とした進路指導についての知識・理解を有すること	6
	職業生活学習についての知識・技能を有すること	6
	合わせた指導など、さまざまな教育課程の知識・経験・技能を有すること	4
	自立活動についての知識・技能を有すること	2
	授業の教材研究を行ったり、語り合ったりすることができること	1
	子どもの意欲に関わる目標や手立てに関わる協議が活発に行われること	1
	人材育成につながるための知識や技能を身に付けていること	1
	障がいをもつ子どもをもつ親の心情に正しく寄り添うこと	1
	的確なアセスメントができること	1
	人権に関する意識の高さ、広さ	1
	子どもたちの生理・病理に関する知識・技能を有すること	1
	発達の道筋を理解し、的確な実態把握のもと、指導計画を作成し、指導することができる	1
肢	姿勢や体の動きの知識があり、指導ができる	3
	医療的ケアの知識・技能があり、医師、看護師らと連携して指導にあたることができる	2
	自助具・補装具の取り扱い方に習熟している	1
	ICT 機器などのコミュニケーション手段に活用し、指導ができる	1
	摂食指導の知識があり、指導ができる	1
	肢体不自由に配慮しながら、こどもに「できる」を実感させる授業ができる	1
病	虐待やネグレクト等の事案について福祉との連携について知識・技能を有すること	1
	病気や障害について正しく理解し、病院(医師、看護師)との円滑な連携への配慮ができる	1
	多様な病気や障害についての知識・技能を有すること	1
	病院や関係機関、保護者をコーディネートし、連携しながら教育活動を円滑に遂行できる技能を有すること	1

注：盲；視覚障害，聴：聴覚障害，知；知的障害，肢；肢体不自由，病；病弱

対応するため知識や病院関係者との連携が必要とされていた。特筆すべきは、人権に関する意識、ネグレクト等に関する関係機関との連携、生徒指導への専門性が必要となってきたことである。子どもに向かう基本姿勢と共に、多様な障害種への対応や、社会情勢の変化に伴う課題に的確で柔軟に対応する姿勢も求められているといえる。

4 各校における授業改善取組状況

結果は、表6のとおりであった。

(1) 授業改善取組状況

授業改善のための公開授業や研究授業に全校体制で取り組んでいる学校は86.1%に達していたが、授業検討後、改善後の2回目の公開授業、研究授業を行っている学校は25.0%であった。また、指導改善のための指導・助言を管理職が行っている学校は86.1%、専門機関や第三者からの指導助言を受けている学校は61.1%、校内研究の成果や授業を地域に公開したり、他の研究会等に積極的に発信したりしている学校は47.2%であった。

(2) 各校、各地域の実情に応じた具体策

①研修組織作り、②授業研究、③専門家からの助言、④他校との連携、⑤関係機関との連携、⑥単元開発の6つの方策が主に取られていた。①研修組織作りの具体的な記述として、「各教科部に部会を組織し毎月定例の研修会を実施」「各部が中心となって全職員に向けての研修を通年実施」があった。②授業研究の具体的な記述として、「管理職等による授業参観」「チームで授業案の検討、実践、評価」「ファシリテーショングラフィックなどの話し合い手法の導入」「ユニバーサルデザイン、ICT機器など効果的と考える手法の積極的な導入と実践」「成果を整理し年間指導計画に位置付け資料化」「各教科・領域に応じた専門家などの関係者をゲストティーチャーとして招く」「授業内容と自立活動との関連性の明確化」「障害の重い子どもたちの微細な表現をいかに教師が受け止めるか、そのための指導方法などをチームで研究」「発達検査を用いた実態把握研修で児童生徒を共通理解」「定期的に話し合う時間を設定」「個別の指導計画の中に、子どもが主体的に動くための具体的な課題と支援方法を盛り込む」「対象とする指導の形態を定め研究を推進」「抽出児を選定し、授業で見られた姿等を基にPDCAサイクルで授業改善」「成果や課題を研究紀要に集約」があった。③専門家からの助言の具体的な記述として、「長期休業等に外部講師による全職員研修を実施」「指導者を招聘し、授業研究や取組に対して指導助言を得る」「研究大会で公開授業と研究協議会を実施」「県立教育センターの授業力向上研修を活用」「授業を第三者または外部機関に定期的に公開し、その都度指導を受ける」「大学の出前講座など

を活用」があった。④他校や関係機関との連携の具体的な記述として、「近隣の小中学校と連携し、互いの学校に出向いての交流活動や、インターネットのWEBを利用した授業参加、自立活動の指導支援等を実施」「学校、医療、行政、福祉等と連携を取り、地域の相談支援ネットワークを形成」「ポスター発表形式の研究会を近隣の学校と協働で開催」「教育委員会の子育て支援センターの保健師、かかりつけの病院の医師や精神福祉士、市の教育センター相談員等と支援会議を開き、児童生徒の対応や保護者支援について共通理解し、授業改善を実施」「病院、市の教育センター、デイサービス、作業所の方々に学校評議員を依頼し、年に2回授業参観を実施し、具体的な指導を得る」であった。⑤単元開発の具体的な記述として、「家庭生活、社会生活、職業技能、職業生活の新しい指導の枠では、シラバスを基に指導内容を明らかにして新教育課程の単元開発を実施」「文化教養分野では、社会との共通文化や教科書教材の内容を積極的に導入」「校内検定の開発に取り組んでいる。新しい指導枠を中心に『できる力』を目指し、指導内容や工程分析をして、評価基準を設定し、各種校内検定を作成」「児童生徒の意欲の向上や達成度を明確にした指導に取り組む。実施した指導の単元（題材）や指導内容を年度ごとに整理し、学んだ履歴を明確にして系統的指導の計画を作成」があった。

各校の実情や学校課題により、授業改善のあり方も多様化していた。各校の風土、文化、当事者としての教員の考え方の尊重、児童生徒の実態、地域の資源などが影響しているものと考えられた。一方で、他校の良い実践を自校に導入するための情報共有はあまりされていなかった。多様な授業改善の方策を全県で共通理解し、全職員参加型の組織を活かした授業改善モデルや、上記の取組を効率的に取り入れた研修計画の提示があると、各校での授業改善がさらに進展するものと考えられる。

5 教職員に提示したい教育に関する価値観

結果は、表7のとおりであった。

多くのキーワードが指摘された。高い研修意欲、他者との協働、子どもの多様性と可能性に関する記述が多く見られ、その関連項目と見られる高い授業力・実践力、児童生徒理解、子どもの自己肯定感・自己有能感を高めるといった記述があった。また、共生社会の実現、子どもの社会自立、障害者の権利、子どもの人権の尊重など社会的な視野での教育の役割を指摘する記述も多かった。少数ではあるが、人を育てるといふ崇高性、不易と流行、魅力的な人間性というような教育哲学、教師観に基づく記述も見られた。『高い研修意欲・情熱』の具体的な記述は、「自ら学び続ける姿勢で子どもを教え導く」「常にこれで

表6 各校における授業改善取組状況（実施校36校）

専門性項目	実施校数(校)	実施率(%)
授業改善のための公開授業や研究授業を全校体制で取り組んでいる。	31	86.1
授業改善のための指導助言を管理職が行っている。	31	86.1
専門機関や第三者から授業改善に関する指導助言を得ている。	22	61.1
校内研究の成果や授業を地域に公開したり、他の研究会等に積極的に発信したりしている。	17	47.2
授業改善検討後、改善後の2回目の公開授業、研究授業を行っている。	9	25.0

よいのかと自らに問う姿勢、自ら求めて研修する姿勢」「日々の指導・支援の実践の積み重ねに教育の意義と価値がある」「障害の有無にかかわらず、子どもに期待する、子ども自身にわかる・できる喜びを味わわせることの重要性を意識する」が挙げられた。『他者との協働』の具体的な記述は、「特別支援学校ではチームティーチングで授業が行われている」「関係機関や保護者との連携がとても大切」「チームの中で役割を理解し、互いに切磋琢磨して協働していくことに教育の価値と意義がある」などが挙げられた。『教育の可能性への信念、子どもの多様性の尊重』の具体的な記述は、「子どもの小さな動きを見逃さず、しっかり読み取り、表現の幅を広げたり次の段階につなげていったりすることを常に心がけること、子どもの可能性を大切にすることに特別支援教育の価値がある」「子どものよさを引き出し伸ばし、時代や子どもたちの変化に応じてきめ細やかに接することを蓄積していくことに教育の価値と意義がある」「多様な子どもたちを教えるということは、結局教師自身の力を伸ばす」などが挙げられた。これらの価値観は、日々の実践の振り返りの観点となると共に、教育という営みの根源につながっている。

Day&Qing(2014)は、教師のレジリエンス(resilience、強靱化)の3つの性格の一つとして、「役割固有成性」を挙げている。教師のレジリエンスが、職業的コミットメントの強さや確信と密接なかかわりをもってしていると指摘し、道徳的目的や倫理的価値観は、その職業歴を通して教師をレジリエンスにする重要な知的、感情的、精神的な強さを提供するということが見いだされている、としている。そして、教員は困難な状況の中からも、「個人的、専門的に意味ある目的を追究しながら、そこに自らの成長や遂行する能力をつくり出している」と述べている。各校において、中心的な価値観を形成していくことは、学校全体の教育力を高めていくとともに、教職員のレジリエンスを高め、その専門性を向上させていくための重要な指針となる。また、多岐にわたる専門性が求められる特別支援学校において、重要な「価値観」を見極め、選択し、目指す教職員の姿を共有するための努力は、学校という組織の持続的な成長につながると考える。

表7 教職員に示したい教育に関する価値観

ランキング(位)	単語	表記回数(回)
1	高い研修意欲・情熱	20
1	他者との協働	20
3	教育の可能性への信念・子どもの多様性の尊重	18
4	子どもの社会自立・共生社会の実現	8
5	愛情・信頼	6
5	高い授業力・実践力	6
7	児童生徒理解・保護者理解	4
7	子どもの自己肯定感・自己有能感を高める	4
9	魅力的な人間性	3
9	「人を育てる」という崇高性	3
11	教育の「不易と流行」	2
11	障害者の権利・子どもの人権の尊重	2
11	安心・安全な学校を確立する	2

6 教職員の専門性の向上にかかわる組織的な取組

組織的な取組として、自由記述を整理した結果は、①研修組織の構成、②実践研修の充実、③情報収集、④外部専門家との連携、⑤研究成果の発信が挙げられた。①研修組織の構成としては、「いくつかの研究領域のいずれかに全職員が所属するグループ研修を導入し主任層の意識を高める取組」「校内に特別支援教育推進室を立ち上げ、校内の地域支援部の組織と連携しながら自校の専門性を高めている」学校が見られた。また、「校内での相談・指導・助言が日常的に行える組織体制と職場風土作り」「課題を設定し部署を超え問題解決に当たるチームを結成」「全員研修・希望研修・新任者研修に分け、個のニーズに応じた研修の実施」といった記述があった。②実践研修の充実は、全職員が年間1回以上の授業公開、単元開発、事例研修が挙げられた。③情報収集については、最新の教育活動についての情報収集、研修会の実施、他校視察があった。④外部専門家との連携については、長期休業中の各種研修会への参加促進、作業学習における外部講師の授業活用、大学教員、県教育センター指導主事の派遣依頼があった。⑤研究成果の発信では、「各種研修会での積極的な発表参加」「実践研修ポスター発表会を実施」「研修誌のまとめ」「自校の実践を研修講座の形で地域の小中学校へ公開」「特別支援教育コーディネーター養成研修の自校実施」が挙げられた。校内だけではなく、地域に発信する形で近隣地域の特別支援学校が集合して実践発表会を行うなどの新しい試みが行い入れられ始めていた。

「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；学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて(中央教育審議会答申)」(文部科学省、2016c)に、「学校づくりのチームの一員として組織的・協働的に諸問題の解決のために取り組む専門的な力についても醸成していくことが求められる」と示されている。教員の専門性を高めるための組織的な取組は、今後ますます重要になる。調査結果にある取組を、自校の取組の中に効果的に取り入れていくことが、学校全体としての組織力を向上させていくためのヒントとなると考える。

7 課題

回答のあった学校は36校中31校(86.1%)で、課題に関する単語の表記回数は、表8のとおりであった。

「専門性を高めるための時間の確保」「若手教員の育成」「人事異動のあり方」「職員の研修意欲に差がある」「経験年数に差がある」「職員数が確保できず外部の研修に出かけられない」「研修謝金、旅費等の確保」「教員確保困難地域での対応」「発達障害・心理的不適応のある児童生徒への専門性が低い」があった。時間、人的配置、費用の確保等があげられていた。OECDによる2013年の国際教員環境調査(国立教育研究所,2014)で、日本の教師の1週間あたりの仕事時間は調査対象国の中でトップの53.9時間であることが明らかになった。しかし、学校現場の多忙化が深刻なのは、ベネッセ教育研究所(2011)の調査結果が示すとおり、多忙化の内容が、授業準備以外の業務であり、真に「専門性を高める」ための時間が確保できない状況にあることである。

一方で、「専門性の高い職員は各校にいながら、それが全体に浸透していかないジレンマや将来への不安がある」との記述

が見られた。校内での職員同士の学び合いの機会や、優秀な教員からの感化が鈍ってきているようにも受け止められる。このことは、前述の多忙化とも関連するといえよう。研修計画の中で、校内での職員同士の学び合いの機会を確保し、その方法を検討していくこととともに、「教員がやるべきこと」について、社会全体で見直していく必要もあると思われる。

IV 今後の課題

本調査においては、教職員の専門性向上にかかわる観点が示され、各学校事情に応じた取組が集約された。また、管理職が教員に提示したい価値観として、「高い研修意欲・情熱」と「他者との協働」が一位に挙げられた。

今津(1996)は、教師の資質向上については2つのモデルを提示している。一つは、教師個人が身につけている知識・技術・態度それぞれについての向上、または、より程度の高い知識・技術・態度を保持している個人の教員選抜による、教師の質の向上を目的とする「教師個人モデル」。もう一つは、教師一生徒関係を核とする教師の役割行動を通じて、授業や学校教育上の諸問題を同僚と協働して解決していくことによって、教師の認識や価値観、行動を変化させる結果として生じる、教師の質の向上を目的とした「学校教育改善モデル」である。組織の中で教員の資質向上を目指し、協働的に自己の達成度を高めていくためには、管理職が学校の具体的なビジョンの構築を行うとともに、教員の価値観を明示し共有する努力をしていくことが必要である。そして、教職員個人の資質向上を図るとともに、「学校づくり」という協働の中から資質を高める方策を見出し、組織的に取り組んでいかなければならないと考える。

A県特別支援学校校長会・教頭会では、本調査と協議をもとに、専門性に関するリーフレットを作成し、教職員に必要な原動力として次の5つを提案した。

①高い研修意欲をもつ；よりよい授業をつくり、子どもたちを育てるために学び続けます。②他者との協働をすすめる；協働とチームワークで、子どもたちを育てるための道筋をつくります。③子どもの多様性を認め、教育の可能性を信じる；子ど

もの多様性こそが教育の価値であり、その可能性を高めると信じます。④子どもの社会自立・共生社会を実現する；どの子どもすばらしい存在であるという人権意識を高くもち、一人ひとりの願いを実現していくことに精一杯努力します。⑤魅力的な人間性を磨く；教員である前に一人の人間として子どもたちの前に立つことの意味を深く考えます。

また、特別支援学校における教員の専門性を明示し、モデルとなる優秀教員の声、専門性の向上に取り組んでいる先進校の実践を載せた。さらに、各校において、専門性の向上に関する研修を実施した。この研修の際、筆者が当時勤務していたB特別支援学校では、今後の教員生活の指針として、「とても参考になった」「参考になった」、教職への意欲として、「とてもやる気になった」「やる気になった」と回答した教員がそれぞれ100%(対象職員43名)に達した。このような取組を継続し、各教員の中に教職への意義が見いだされ、具体的な教員像のモデルが描かれることが重要である。

今日の学校が抱える様々な課題を解決するためには、教職員一人一人の労力とチーム力が求められる。しかし、これを乗り越えたときの喜びが教員の力量を向上させ、教師という職務の価値を確立していくことも忘れてはならない。日々の実践の中で磨き合う場を設定すると共に、学校づくりの中に全教職員が参画する体制を整え、適切な評価と指導を受けられる組織を構築していくことは、教員の専門性を確保し向上させていくためには必須である。そして、このような営みを具現化し、その手法を蓄積し、集約し、自校に取り入れていくことは、今後ますます必要になってくる。さらに、若手教員育成のための人事異動システムや、業務多忙化を他職種とのチームによって軽減し、教員がより指導に集中できる時間を確保していくことが求められている。学校が本来の職務に専念し、教員の専門性を高めていくためには、保護者や地域との協力体制づくりを進め、行政、福祉、大学等の専門機関と連携が不可欠である。「教員の専門性を向上させ、学校の価値を高めていくことが、未来への重要なリソースにつながる」という認識が社会全体で共有され、そのための施策が展開されることが切望される。

文 献

- ベネッセ教育総合研究所 (2011) 第5回学習指導基本調査
 Christopher Day and Qing Gu (2014) *Resilient Teachers, Resilient Schools : Building and sustaining quality in testing times.*
 Taylor & Francis .(訳)小柳和喜夫・木原俊行 (2015) 教師と学校のレジリエンス：子どもの学びを支えるチーム力.北大路書房.Pp.8-14.
 European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2012)
Teacher Education for Inclusion-Profile of Inclusive Teachers.
<https://www.european-agency.org>
 今津孝次郎 (1996) 変動社会の教師教育.名古屋大学出版会.
 国立教育研究所 (2014) 教員環境の国際比較 OECD国際教員指導環境調査(TALIS)2013年調査結果報告書
 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
 国立特別支援教育総合研究所 (2013) インクルーシブ教育システムにおける教育の専門性と研修カリキュラムの開発に関する

表8 教員の専門性を高めるための課題に関する表記回数
(4回以上のもの)

ランキング(位)	単語	表記回数(回)
1	異動・採用・交流人事	16
2	時間・余裕がない・多忙	12
2	指導・育成	12
4	予算・旅費・謝礼・謝金	9
5	連続・継続・後継・引継ぎ・維持	8
5	研修・研究	8
7	自主・自ら・積極的・学び続ける・自覚	7
8	実際・実践・経験	6
9	次世代・若い・若手・新人	5
10	人材・リーダー	4
10	差	4

る研究

文部科学省（2010）教員の特別支援教育に関する専門性の現状と課題について 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議 審議経過報告（資料8）

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1298226.htm

文部科学省（2012a）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). 中央教育審議会初等中等教育分科会.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1321669.htm

文部科学省（2012b）教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(中央教育審議会答申).

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/miryoku/1326877.htm

文部科学省（2016a）教育課程企画特別部会における論点整理について(報告)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/sonota/1361117.htm

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課（2016b）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等調査結果の概要（平成27年度）

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1375326.htm

文部科学省（2016c）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：学び合い，高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて(答申) 中教審第184号.

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm

芝山明義（2010）教師の専門性と教師教育の課題：教師のキャリアと力量形成と関連について.鳴門教育大学研究紀要, 25, 158-165.

山崎準二（2007）教師としての力量形成ーライフコース研究の立場から.人間教育研究協議会(編)教師という道ー「教師バッシングを乗り越えて」.金子書房. Pp.66-79.

山崎準二（2012）教師の発達と力量形成.創風社.

油布佐和子（2007）教師集団の変容と組織化. 油布佐和子(編) 転換期の評価.放送教育大学教育振興会.Pp.182-183.