

特別支援学校の若手教員を育成する、 ミドルリーダーのはたらきかけ

学籍番号 199116
氏名 豊島 秀多
主指導教員 家近 早苗

1. 問題と目的

近年、特別なニーズを必要とする子どもは早いペースで増え続けている。特に大阪府ではこれに伴って、各学校の教室数の不足、児童生徒の定員オーバー、教員の不足等の問題が生じている。報告者の所属校では教員の世代交代が急速に進む中で、若手教員に対して知識や技能を伝えるための組織体制に不十分さがあり、若手教員の学びに差が生じてしまっている現状がある。また特別支援学校では対象とする子どもの障害種別や発達の段階が多種多様であることから個々の指導方法を検討することに難しさがあり、若手教員は日々の教育実践に困難を抱えている現状があると推測される。そこで本実践研究では、特別支援学校の若手教員の専門性向上をめざし、教員同士がともに成長するためにミドルリーダーとしての役割を検討することを目的とする。

2. 研究内容

研究Ⅰ 個別の子どもへの支援に、困難さのある担任教員への助言

【目的】校内で若手教員による子どもへの支援方法に助言を行うには、ミドルリーダーとしてどのような視点が必要か検討する。

【方法】報告者が対象者6名に対して行ったコンサルテーションの記録を整理して記述する。

【結果・考察】助言を受ける人の立場や能力に合わせて助言をすることが大切であることを確認できた。また助言を行う際の留意点として対象者の良い面についても把握する点や、周囲の環境が与える影響についても把握する点についても確認できた。

研究Ⅱ 若手教員に向けた、支援学校特有の授業づくりについての研修

研究Ⅱ-1 若手教員の専門性の検討

【目的】校内の若手教員の専門性について整理し、若手教員の研修とは何かを検討する。

【方法】所属校に勤務する若手教員の専門性について検討し、所属校の若手教員の実態に沿った独自の育成指標を作成する。

【結果・考察】報告者は所属校に勤務する若手教員の授業づくりに関する専門性の向上に向けたアプローチを行うことが決まり、授業力に特化した校内独自の育成指標である“授業力スタンダード”を作成した。

研究Ⅱ－２ 初任期研修の実施

【目的】報告者が若手教員に対して実施した研修の中で、支援学校特有の授業づくりの工夫について伝えた内容をカテゴリー化し、研修改善の手がかりを掴む。

【方法】報告者が実施した研修の発話を逐語化した記録を切片化し、カテゴリーを作成する。その結果を用いて、所属校の若手教員に対して特に伝えるべきポイントを改めて検討する。

【結果・考察】特別支援学校では子どもたち一人ひとりの実態が違うことから、指導内容や指導方法も一人ひとりに合わせていくことに対する意義をまとめることができた。また同僚教員との連携が特別支援学校においては重要な視点であることについても再認識した。

研究Ⅲ 在宅勤務時における教員間コミュニケーションの促進

【目的】在宅勤務中にある教員同士の情報共有や、学び合いなどの新しいコミュニケーションを試みる。

【方法】オンラインツールを活用し、教員同士の情報共有や今後の取組への議論を支援し、どのようなコミュニケーションが促進されたのかを整理する。

【結果・考察】普段は学部を超えたコミュニケーションの促進に難しさがあるが、オンラインツールを活用することで学部を超えた教員同士のコミュニケーションを促進することができた。直接的な支援とは別に環境の調整を行うことも重要であることが確認できた。

研究Ⅳ 若手教員に向けた授業研究に関わる支援

【目的】若手教員の授業研究に対する助言について検討する。

【方法】学習指導案の書き方について集団へのアプローチ、若手教員に対して個別の助言を行う。報告者が行った助言の記録を整理して記述する。

【結果・考察】報告者は対象者の授業を計画するスキルの向上に対する助言に偏りがあり、授業展開の中で子どもの反応に臨機応変に対応する助言については不十分であった。また、対象者の気持ちを推察しながら共に進もうとする姿勢を大切にすることで、対象者が安心して授業研究に臨むことができると確認できた。

3. 総合考察

若手教員への支援としては、①助言を受ける個々に合わせた助言を行うこと、②子どもの実態や能力に合わせた指導ができるように働きかけること、③教師間のコミュニケーションを促進すること、④職場の調整を行うことであることが理解できた。特別支援学校では、ミドルリーダーが若手教員とともに子どもへの指導支援の方法を共同的に考える丁寧な取り組みが必要であることが明らかになった。ミドルリーダーの役割として、「組織特性から必要になる調整とコミュニケーションの促進」と

「特別支援学校の子どもの特性に合わせた指導と授業への助言」の2つの領域で整理した。このような役割を遂行するためには、助言を受ける教員自身の能力や意欲、スキルなどを判断するアセスメント能力がミドルリーダーには求められるが、本実践研究では明らかにすることはできておらず、追求すべき課題であると言える。

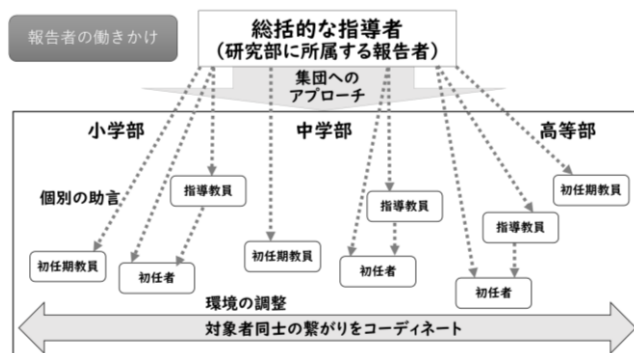


図 報告者の働きかけのまとめ