

特別支援学校における 新しい若手人材育成に関わる研究

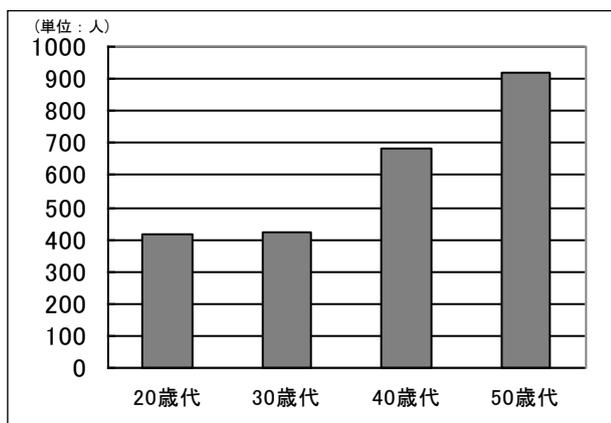
— 授業研究を中心とした若手同士の学び合い —

山田 良寛¹ 羽賀 晃代¹ 井出 和夫²

教諭等の大量退職、大量採用に伴い、特別支援学校においても若手人材育成の取組みが喫緊の課題となっている。本研究では、当センター基本研修（初任者、2年経験者、5年経験者）における若手教員の研修ニーズの調査・分析及び調査研究協力校2校における若手人材育成の実践を通して、校内における若手人材育成システムのモデルを検討した。あわせて、校外研修（特にセンターにおける研修）の改善の方向性を示した。

はじめに

神奈川県においても若手教員（おおむね採用後10年目まで）の割合が急激に増加し、教育活動の根幹をなす授業の質と指導力の確保・向上が喫緊の課題となっている。（第1図）大量採用の時期に入り、従来のOJTのイメージを切り替え、若手教員の研修環境を整える必要がある。また、若手教員同士が互いに支え合い、学び合う職場環境の醸成が不可欠である。



第1図 神奈川県立特別支援学校の校長・教諭等
年齢構成（平成23年度）

支え合い、学び合う環境づくりについては、特別支援学校特有の難しさもある。ほとんどの学校が、複数の部（小、中、高など）や教育部門（各障害種別）を持ち、職員数が非常に多く、100人以上の教諭等で構成される学校も多数あるため、仕事上のコミュニケーションが図りにくい状況がある。各教員が所属する部、部門の会議のほかに、他の部や部門にまたがった会議が多く、授業研究や各種研修の時間を十分確保することが難しい現状がある。

職場でのOJTの在り方は、教員の年齢構成の変化により、ベテランから若手へという方法だけでなく新しい方法へのシフトが必要である。大量退職後の組織づくりの見通しを持ち、若手教員がともに学び合い支え合うことができる環境を整え、授業の質や指導力等の専門性と同僚性を高めることが求められている。

また、これからの学校の中核として活躍する若手教員一人ひとりが専門性を高めることの大切さはもとより、学校組織の視点からも意図的、計画的に、学び合いが促進される職場環境を創造することが力のある学校づくりのために重要と考える。

本研究では、基本研修（初任者、2年経験者、5年経験者）受講者の研修ニーズの調査・分析および特別支援学校の調査研究協力校2校における若手教員同士の学び合いの実践を通して校内における若手人材育成システムのモデルを検討する。また、校内研修と現行の（総合教育センターでの研修を中心とした）校外研修の在り方について検討を加え、基本研修改善の手立てを提示する。

研究の目的

調査研究協力校2校での若手人材育成の実践を研究対象とし、校内における若手人材育成システムのモデルを検討することを目的とする。また、基本研修（初任者、2年経験者、5年経験者）受講者に実施したアンケート調査を通して、若手教員の学びのニーズとそれに応じた解決のリソースを分析し、本研究でモデルを提示することの意義を確認する。あわせて、新しい校内若手人材育成システムのモデルを踏まえ、総合教育センター（以下「センター」）における基本研修の改善等、校外研修の在り方を検討する。

1 特別支援教育推進課 指導主事
2 特別支援教育推進課長

研究の内容

1 若手教員の学びのニーズ（調査）

平成 23 年度初任者研修、2 年経験者研修、5 年経験者研修の中で受講者に協力を依頼し、若手教員の学びのニーズと解決のリソースについて調査を行った。(第 1 表)

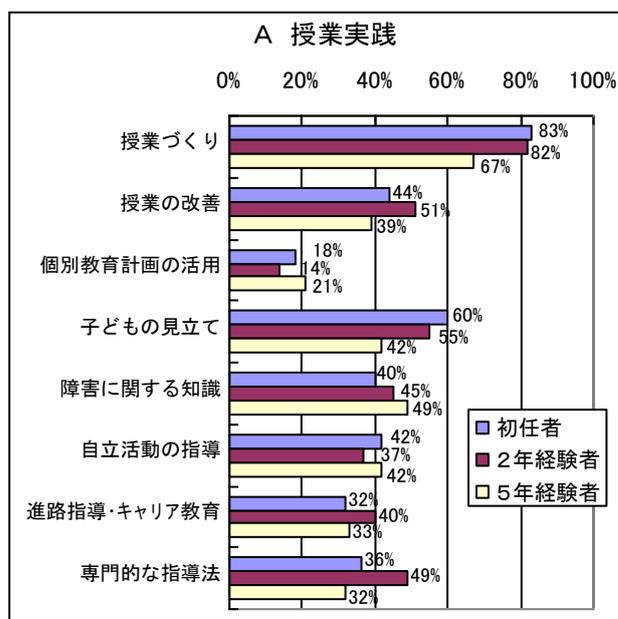
第 1 表 調査の概要

調査対象	特別支援学校初任者研修受講者 149 人、2 年経験者研修受講者 113 人、5 年経験者研修受講者 57 人
実施時期	平成 23 年 10 月～11 月(上記各経験年数の基本研修で実施)
調査方法	質問紙によるアンケート調査
調査内容 (質問項目)	I 学びのニーズ(もっと学びたいことまたは課題と感ずること) II I で挙げた項目の解決のリソース(相談相手、情報源、学びの機会等)
I の選択肢(カテゴリーA, Bとも複数回答)	
<ul style="list-style-type: none"> ・カテゴリーA「授業実践」 <ul style="list-style-type: none"> ①授業づくり(内容・手立て、教材教具等) ②授業の改善(授業研究、個人や少人数での振り返り等) ③個別教育計画の活用 ④子どもの見立て(アセスメント) ⑤障害に関する知識 ⑥自立活動の指導 ⑦進路指導・キャリア教育 ⑧専門的な指導法 ⑨その他 ・カテゴリーB「仕事・人間関係・その他」 <ul style="list-style-type: none"> ①チームティーチング ②校務分掌の仕事 ③他職種・他機関との連携 ④保護者の対応 ⑤マネジメント(学級・学年経営、分掌・係のチーフ等) ⑥職場の人間関係 ⑦自身のキャリア形成(職場での今の役割や将来設計) ⑧学びの機会(校内研修等)の充実 ⑨その他 ・自由記述 	
II の選択肢([校内]、[校外]、[自分で・その他]とも複数回答)	
[校内] a クラスやTTの先生 b 学年・学部主任 c 同期や少し先輩の先生 d ベテランの先生 e 地域支援等の専任 f 専門的知識のある同僚 g 管理職 h 授業研究会 i 校内研修会 j その他 [校外] k センターの研修会 l 有志の学習会 m 学会や民間の研修会 n その他 [自分で・その他] o 文献 p インターネット q 誰に相談したらよいかわからない r その他	

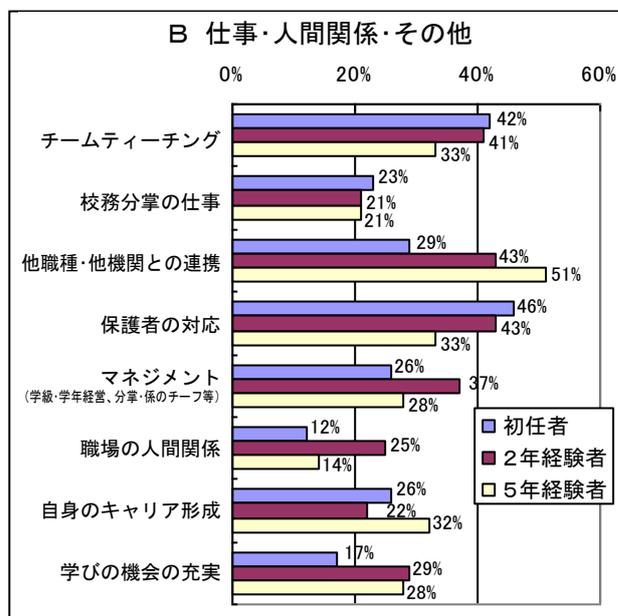
ここでは調査結果から、基本研修の経験年数ごとの学びのニーズと解決のリソースや、若手教員の成長に伴う変化を検討する。次に、校内における授業研究を中心とした若手同士の学び合いを促進する意義について確認する。

(1) 結果

学びのニーズについては第 2・3 図、学びのニーズに関する自由記述(代表的なもの)は第 2 表、解決のリソース(結果の一部)は第 3・4 表に示した。



第 2 図 授業実践



第 3 図 仕事・人間関係・その他

第2表 自由記述から

初任者の自由記述 (一部)	(総数 40)
<p>《基礎的な知識・技能》(16)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害に関する知識をもっと身に付け指導法を理解したい。 ・生徒に適した進路先かどうかを考えるための進路指導の視点が知りたい。 ・文字や数の概念を獲得する順序を知りたい。 ・アセスメントに関する知識を身に付ける機会を充実してほしい。 ・初めての聴覚障害教育なので、専門的な指導法の研修が必要と感じる。 <p>《日々の授業づくり》(8)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業にどんな教材を取り入れたらよいかとても迷います。 ・とにかくたくさん授業のアイデアを知りたい。 ・授業展開時の発問等の進行のスキルが課題と思う。 ・授業づくりの基本の子どもの見立てのコツを学びたい。 <p>《多様な実践を知ること》(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(自校、他校の) 他学部、他の教員の授業をもっと見たい。 ・もっといろんな学校の現場の様子や、先生方の指導実践を見せていただく機会が欲しいです。 ・授業づくりに関しては、今回の(学校を会場とした研修の) ように授業を見せていただくことで本当に勉強になった。 <p>《時間のやりくり》(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事を効率よく進める方法が知りたい。 ・放課後が短く、学ぶ時間がない。 <p>《相談相手に関するもの》(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分からないことや困ったことがあったとき、誰に聞いてよいのか分からない。 ・センターに「なんでも相談室」を開設してほしい。 	
2年経験者の自由記述 (一部)	(総数 32)
<p>《学ぶ機会の少なさへの不安》(7)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・まだまだ分からないこともたくさんあるので、2、3年目位の先生にも研修の機会が欲しい。 ・毎日授業を行っているがこれでいいのかと思うことが多い。 ・ベテランの先生が少なく、どんどん異動されてしまいます。何かの時の頼りになるベテランの先生は大きな存在です。 ・自分の仕事や役割の振り返りの機会が必要だ。 <p>《日々の授業づくり》(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各教科の授業や教材について知りたい。 ・教科ごとの研修会があるとうれしい。指導案をたくさん見てみたい。 	

<p>《多様な実践を知ること》(6)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学部の経験しかないので、他部門、他学部を経験したい。 ・肢体不自由教育部門の先生と意見交換したい。 ・(学校会場の研修で) 他校をもっと見たい。 <p>《授業の改善》(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過不足ないちょうど良い支援が見つけられない。支援しすぎている気がすることがある。 <p>《時間のやりくり》(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業づくり等の工夫に時間を取りたいが会議等で時間の確保が難しい。 <p>《人間関係》(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員数が多く、コミュニケーションが大変。 ・教員数が多く、良くも悪くも人間関係が影響する。 <p>《相談相手に関するもの》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2年目から多くの仕事を任されるようになったが、相談に乗ってくれる相手がいない。周囲の先生が(もう初任ではないから)何でもできると(過大な)期待をもつ。 	
5年経験者の自由記述 (一部)	(総数 6)
<p>《日々の授業づくり》(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的な実践事例を知りたい。 <p>《授業の改善》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(その生徒に) なぜこの課題が必要かを十分理解していると自信を持って指導ができる。 <p>《時間のやりくり》(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修や会議が多く、最も力を入れるべき授業の準備に時間が取れない。 	

ア 各経験年数に共通な傾向

(ア) 学びのニーズ

カテゴリーA「授業実践」では、各経験年数のグラフのパターンは概ね共通している。「授業づくり」、「子どもの見立て」が多く挙がっており、次いで「障害に関する知識」「自立活動の指導」「専門的な指導法」等の特別支援教育に必要な知識・技能の学びのニーズが多かった。

カテゴリーB「仕事・人間関係・その他」では、「他職種・他機関との連携」「マネジメント（学級・学年経営等）」「職場の人間関係」「学びの機会の充実」で経験年数による特徴が見られるが（後述）、他の項

目ではグラフのパターンは概ね共通している。

自由記述では、日々の授業づくり、多様な実践を知ること、時間のやりくりの内容が各経験年数に共通して見られた。

(イ) 解決のリソース

第3表に示したように「授業実践」の項目について、各経験年数共通の傾向が見られた。「授業づくり」や「子どもの見立て」等の日常の実践に関わる項目では、解決のリソースとして各経験年数とも「クラスやTTの先生」「ベテランの先生」「同期や少し先輩の先生」「学部・学年主任」が多く挙がった。

第3表 解決のリソース ～「授業実践」に関するもの～

学びのニーズ 解決の リソース	授業づくり			授業の改善			子どもの見立て		
	初任者	2年 経験者	5年 経験者	初任者	2年 経験者	5年 経験者	初任者	2年 経験者	5年 経験者
	123人	93人	38人	66人	58人	22人	89人	62人	24人
クラスやTTの先生	80%	71%	76%	74%	66%	77%	52%	52%	58%
学年・学部主任	34%	37%	32%	36%	40%	36%	35%	40%	33%
同期や少し先輩の先生	39%	49%	45%	29%	43%	27%	18%	23%	17%
ベテランの先生	53%	63%	53%	47%	55%	41%	36%	50%	38%
地域支援等の専任	2%	1%	3%	2%	0%	0%	10%	16%	13%
専門的知識のある同僚	12%	24%	18%	9%	21%	9%	28%	23%	21%
管理職	4%	3%	0%	8%	9%	0%	2%	10%	0%
授業研究会	36%	38%	21%	48%	34%	27%	7%	13%	8%
校内研修会	12%	23%	8%	11%	16%	14%	10%	11%	8%

第4表 解決のリソース ～「仕事・人間関係・その他」に関するもの～

学びのニーズ 解決の リソース	保護者の対応			マネジメント			職場の人間関係		
	初任者	2年 経験者	5年 経験者	初任者	2年 経験者	5年 経験者	初任者	2年 経験者	5年 経験者
	69人	49人	19人	39人	42人	16人	18人	28人	8人
クラスやTTの先生	52%	43%	21%	49%	29%	0%	17%	25%	0%
学年・学部主任	33%	43%	53%	49%	36%	38%	11%	14%	0%
同期や少し先輩の先生	17%	27%	32%	13%	19%	0%	100%	71%	13%
ベテランの先生	45%	57%	21%	21%	38%	19%	11%	36%	0%
地域支援等の専任	7%	14%	11%	5%	10%	13%	6%	4%	0%
専門的知識のある同僚	1%	4%	11%	5%	5%	0%	17%	4%	0%
管理職	13%	22%	26%	15%	21%	31%	22%	25%	0%
授業研究会	1%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
校内研修会	4%	2%	0%	3%	0%	6%	6%	0%	0%

※第3表、第4表いずれも、学びのニーズ、解決のリソースともに複数回答

※表中の%は経験年数ごとの学びのニーズとして回答した人数に対する百分率

※初任者N=149、2年経験者N=113、5年経験者N=57

校外の学びの場について「学会や民間の研修会」を解決のリソースとする回答は、「授業実践」「仕事・人間関係・その他」ともに、校内の同僚を解決のリソースとする回答に比べ大幅に少なかった。

なお、「誰に相談したらよいか分からない」という回答も各経験年数にそれぞれ見られ、適切な相談相手が見つからない若手教員がいることが推察される。

イ 各経験年数の特徴

(ア) 初任者

初任者の回答の特徴は、自由記述と解決のリソースに顕著に表れた。

学びのニーズについて、自由記述内容の傾向として、授業づくりに必要な基礎的な知識・技能に関わるものが2年・5年経験者と比べ多く見られた。

解決のリソースとしては、「授業づくり」や「子どもの見立て」だけでなく「保護者の対応」「マネジメント」等についても、「クラスやT Tの先生」「ベテランの先生」「同期や少し先輩の先生」「学部・学年主任」が多く挙げられた。「授業の改善」の解決のリソース（学びの場）として、校内の「授業研究会」を挙げた受講者は48%に上った。初任者研修における授業研究の比重の大きさが背景の一つとして推察される。

(イ) 2年経験者

2年経験者の回答の特徴は、「仕事・人間関係・その他」において、「マネジメント」「職場の人間関係」「学びの機会の充実」が多く挙げられたこと、自由記述において学ぶ機会の少なさに対する不安感が多く出されたことに見られる。

「授業実践」では、初任者と比較して「授業の改善」「専門的な指導法」が若干多く、自由記述においては授業を改善したいという意図の記述が見られた。2年経験者では、授業に対する課題意識として、何を教えるかという初任者で多く見られた悩みから、より良い教え方を模索する段階へシフトしていることがうかがわれる。

解決のリソースの選択では初任者と同様、「クラスやT Tの先生」「ベテランの先生」「同期や少し先輩の先生」「学部・学年主任」が中心になっている。

「授業の改善」の学びの場として校内の「授業研究会」を挙げた受講者は34%であった。

(ウ) 5年経験者

5年経験者の回答の特徴は、「仕事・人間関係・その他」の「他職種・他機関との連携」「自身のキャリア形成」の回答が多かったこと、解決のリソースが焦点化される傾向が見られることである。

解決のリソースについては、例えば「保護者の対応」を課題として挙げた受講者は、相談相手として「学年・学部主任」を挙げる割合が最も高かった。（第4表）

(2) 考察

ア 若手教員の成長に伴う学びのニーズの変化とキャリア発達

初任者では、日々の授業づくりや、そのために必要な基礎的な知識・技能が学びのニーズの中心だが、2年経験者では、授業づくりに改善の視点が加わり、学級経営等の身近な小チームでのマネジメントが課題意識として表れた。学級経営や分掌のチーフ等、主体的に仕事に取り組むことが求められる一方、アドバイスを受ける機会が少ないことが、2年経験者の成長課題となっていることが分かる。さらに、5年経験者では、他職種・他機関との連携を図ることへシフトしており、課題意識が徐々に組織マネジメントの視点に近づいていると言える。

一方、「授業づくり」「子どもの見立て」「保護者の対応」等の日常の教育実践に関わる学びのニーズは経験年数の増加とともに減少しており、教師としての成長を読みとることができる。

以上の学びのニーズの変化を経験年数の増加に伴うキャリア発達上の課題としてまとめると、初任者では授業等の日常の実践に関わる「基礎的な知識・技能」、2年経験者では「効果的な指導」「実務的対応力」「組織の視野」、5年経験者では「人や資源をつなぐ力」「自身のキャリア形成」と考えることができる。

イ 若手教員の成長に伴う解決手法の変化

初任者や2年経験者では、「クラスやT Tの先生」「ベテランの先生」「同期や少し先輩の先生」「学部・学年主任」という身近な先生を課題解決のよりどころにしていることがわかる。また「職場の人間関係」の相談相手として「同期や少し先輩の先生」が多数挙げられたことは注目に値する。5年経験者になると、これまでの経験から得た校内の意思決定の構造や専門的知識の人的リソースの情報に基づいて、解決可能性の高さや実務的な観点で人的リソースを選択している様子がうかがえる。

ウ 校内における授業研究を中心とした若手同士の学び合いを促進する意義

授業研究という観点で調査結果を見ると、「授業づくり」を学びのニーズとして挙げる受講者は多かったが、相対的に「授業の改善」を挙げた回答が少ない。特別支援学校の授業づくりの根幹にかかわる「個別教育計画の活用」の回答に至ってはさらに少数である。

初任者が授業づくり自体を課題と考えることは当然として、経験年数が増加しても「授業の改善」のニーズが拡大しない状況が見られ、授業研究を中心とした学び合いを組織し、授業改善の視点を育てていくことが必要と思われる。

解決の（人的）リソースの視点では、初任者と2年経験者では、身近な先生が課題解決の重要な存在にな

っており、ベテランの先生を挙げる回答も多かった。しかし、教員の年齢構成の急激な変化に伴い、従来行われていたベテラン教員から若手教員へのOJTは先細りとなり、「クラスやTTの先生」「学年・学部主任」等は次第に「同期や少し先輩」の年齢層で置き換わっていくことが見込まれる。このような状況の中で、校内では、若手教員同士で学び合い、授業改善に向けて切磋琢磨することが大切になるのである。

また、授業そのものだけでなく、学校という職場で働く上での様々な課題や、時には私的な事項の相談相手としても若手教員同士のサポートが大切である。

自由記述にも見られたように、特別支援学校における職員数の多さ、多忙感が研修時間の確保や人間関係づくりの難しさに影響しており、学び合いの組織づくりに際しては、職場のコミュニケーション、支え合い（同僚性形成）を促進することが重要である。

新しい若手人材育成は、組織として意図的、計画的に取り組むことも重要である。上述した年齢構成の変化への対応だけでなく、調査では「誰に相談したらよいかわからない」という回答が見られること、研修機会の拡大が望まれる臨任教員も多いことから、組織的な視点で若手教員の学び合いを促進することが有効と考える。

以上のことから、各学校において授業研究を中心とした若手同士の学び合いを進める意義は大きいと考えられる。

2 調査研究協力校における若手人材育成の実践

(1) 方法

本研究では、A養護学校、B養護学校の2校を調査研究協力校（以下「協力校」）として、特別支援学校における新しい若手人材育成の実践を行った。（第5表）

若手人材育成の推進役として、両協力校でそれぞれ若手リーダー教員と総括教諭を選出し、年間4～5回程度の研修を企画、実施した。学校からの依頼に応じてセンター職員が研修会に参加し、助言を行った。

調査研究協力員会を開催して両協力校の取組みや課題を共有し、関東学院大学小泉秀夫教授に授業研究と教員養成の専門家の観点からの助言を依頼した。

(2) 結果

一年間の実践を通して得られた結果を第6表に示した。

実践に参加した教員の感想として、研修に参加した若手教員からは、「顔は知っているが話したことがない先生とのつながりができた」「若い先生たちで集まれるのがよく、気軽な気持ちで参加でき有意義な時間だった」「ベテランの先生の授業を見たのがよかった」「若手が集まって活動していることを校内のほかの先

生たちも知っている」とよい」「若手同士の場で学びたかったことを学部で話したら、学部の研修として実現した」「自分の学校にいい先生がたくさんいることが分かった」「少人数で授業に生かせる話ができる」とよい」等、若手リーダーからは、「若手リーダーの役割を果たす中で様々な先生とのつながりができた」「若手同士で授業の協議をすると話しやすい」「若手同士の学び合いは大切と思っていたが、今回の実践で実現した。日頃から声を掛け合える関係が大切と思う」等の声が聞かれた。

第5表 調査研究の枠組み

両協力校への依頼内容	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の組織づくり（推進役として若手リーダーと総括教諭） ・年間計画の作成（平成23年度の年間計画の中に無理のない回数で設定） ・研修内容の企画（授業研究を中心とした教育実践に関するテーマで構成し、同僚性形成の視点も大切に）
センターの当初の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・学びのニーズを調査するための質問紙（案）の提供 ・初回研修時の参加者に対する若手人材育成の意義説明
調査研究協力員会	<p>第1回（5月）</p> <p>両協力校の情報交換（年間計画、若手教員の学びのニーズ、研修会の名称）、センターからのアドバイス（企画・運営の工夫）、助言者より（授業研究における教員の学び）</p> <p>第2回（11月）</p> <p>両協力校の情報交換（取組みの経過、今後の予定）、基本研修受講者へのアンケート調査結果（本稿1の内容の一部を紹介）、助言者より（両協力校の取組みに対する助言）</p>
助言者	関東学院大学 小泉秀夫教授

(3) 考察

両協力校の実践における、研修を充実させるための工夫や課題を検討する。

ア ニーズに応じた研修の企画

両協力校では、年度当初に若手リーダーが学びのニーズをアンケート調査（質問紙）で若手教員に尋ねた。質問紙はセンターが提供した案を活用した。（第7表、次頁）

その結果、A養護学校では採用2年目の教員の学びのニーズ、悩み、不安を中心に上げ、それに応える形で研修内容が企画された。B養護学校では、アンケートの結果をもとにテーマ別研修で取り上げる内容が検討された。

両協力校で行われた、事前にニーズを調査する方法

は、参加者のニーズに合わせた研修を企画するために有効な手法であった。研修内容の企画は、研修の成果や参加者の満足度を左右する重要な要素であり、ニーズに基づいて企画することにより、若手教員が、自分たちの研修会を自分たちで作る、自分たちで学び合う意識を高めることにつながる。と考える。

なお、センターからの両協力校への当初の支援として研修の初回に、本研究の目的と若手人材育成の意義を説明した。若手教員の当事者に、なぜいま若手同士の学び合いが大切かを知ってもらうことが、本研究の試行的取組みへの主体的参加のために効果的であった。

第6表 実践の結果

	A養護学校	B養護学校
「若手教員」対象者（臨任教員等の対応）	採用10年目まで（35歳未満）の教員20人 初任者・2年経験者・5年経験者研修の対象者は除く（臨任教員は含まない）	採用2～4年目（35歳以下）の教員16人 初任者は除くが希望者は参加可（臨任教員も参加可）
研修の校内組織における位置づけ	校務分掌の一部 （メンバーは全員参加が原則）	研修ニーズに応じた研修会を小グループで実施
研修会の名称	若年者研修（通称「若年研」）	CWGP （B校若手人材育成プロジェクトの略称）
企画・運営担当者	総括教諭がスケジュール管理 若手リーダー3人が企画・運営	総括教諭が構想 若手リーダー2人が企画・運営
年間の実施回数・時間	全体会4回 （課業中は1回45分＝①③④、長期休業中はおよそ半日＝②）	全体会で4回、2学期以降はテーマ別研修を設定（課業中は1回45分＝①②⑦、長期休業中はおよそ半日＝③、テーマ別研修は内容に応じた時間）
研修内容の決め方	研修ニーズをアンケートで調査	研修ニーズをアンケートで調査
グループ分けした場合の人数	1グループ6人～7人で3グループ（若手リーダーが各グループに分かれて入る形）	テーマごとに希望者が参加
主な研修内容	①オリエンテーション「『若年研』の意義」、学びのニーズアンケート調査結果と研修計画、研修のグルーピング ②講義「保護者との関係づくり」、グループ調理とランチミーティング ③VTR「授業づくりインタビュー」と「若年研リーダー座談会」、ミニ講義「授業参観のポイント」 ④テーマ「保護者との関係づくり」VTR「保護者へのインタビュー」と座談会「保護者との関係づくりで悩んでいること」（保護者を招いて）	①オリエンテーション「研修会の趣旨」、学びのニーズアンケート調査結果と研修計画 ②授業実践VTR視聴 ③児童生徒とできるレクリエーション、児童生徒と行う調理実習、スポーツ交流会 ④校内WEB掲示板「若手人材育成講座」立ち上げ ⑤介護等体験学生、教育実習生の指導 ⑥「はないちもんめ」（他部門・他学部体験） ⑦授業研究のための「動画図書館」作成検討会
センターからの支援内容	校内における若手人材育成の意義の説明 ミニ講義「授業参観のポイント」 研修内容の助言（若手リーダーへの支援）	校内における若手人材育成の意義の説明 授業参観の視点の提供 研修内容の助言

第7表 調査研究協力校に提供した質問紙

いま、知りたいこと、学びたいこと、困っていること		
(あてはまる□をすべてチェックしてください)		
【教育的ニーズに応じた指導】 <input type="checkbox"/> 授業づくり (内容・手立て等) <input type="checkbox"/> 教材・教具づくり <input type="checkbox"/> 個別教育計画の作成 <input type="checkbox"/> 学習指導案の作成 <input type="checkbox"/> 子どものアセスメント <input type="checkbox"/> 子どもとの接し方 <input type="checkbox"/> 情報機器の活用 <input type="checkbox"/> 自閉症・発達障害の支援	【専門的な知識】 <input type="checkbox"/> 障害に関する知識 <input type="checkbox"/> 自立活動の指導 <input type="checkbox"/> 発達過程 (認知・言語・身体) <input type="checkbox"/> 指導技法・指導プログラム <input type="checkbox"/> 進路学習・進路指導 <input type="checkbox"/> キャリア教育 <input type="checkbox"/> 他校・他部門の実践 <input type="checkbox"/> 参考になる文献・情報	【連携・協働・その他】 <input type="checkbox"/> チームティーチング <input type="checkbox"/> 他職種との連携 <input type="checkbox"/> 校務分掌の仕事 <input type="checkbox"/> 保護者の対応 <input type="checkbox"/> 連絡帳の書き方 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係 <input type="checkbox"/> ビジネスマナー (電話応対等) <input type="checkbox"/> 時間のやりくり
知りたいこと、学びたいこと、困っていることについて (自由記述)		

イ 研修会の回数と時間の制約

両協力校とも年間の実施回数は4～5回であり、研修と研修の間が一月以上空く場合があった。また、一回の実施時間も授業中は45分と短かった。そのため、研修会と研修会との期間の活用や、45分間でいかに効果的に学ぶかが当初から考えられた課題であった。

そのため、研修の運営には工夫が必要であった。A養護学校では、2回目のグルーピングを1回目に決めて必要に応じて活動の準備ができる展開が考えられていた。B養護学校では、集まって行う研修会の場以外でも学べる仕掛けが考えられた。校内WEB掲示板「若手人材育成講座」、介護等体験・教育実習生の指導が、間を埋める取組みになっていた。

回数と時間の制約に対する他の工夫として、研修会の前に若手リーダー教員による研修内容の打合せや授業研究でVTRを使用する場合の撮影等を計画的に済ませておく、研修会実施後は研修の振り返り(運営、参加者の声等)や研修の校内への広報活動、次回へ向けた改善策を検討する等が考えられる。

一回一回の研修会を成功させるためには、計画(P)～研修実施(D)～振り返り(C)～改善(A)のサイクルを意識することが重要である。両協力校の実践では、オリジナリティーのある内容が計画、実施された点が良かった半面、各回の内容が単発的であるため、振り返りや改善の視点を取り入れにくかったと思われる。各回の研修会を改善するノウハウも、センターが学校に対して提供できる支援の一つであろう。

ウ 研修の場のデザイン

A養護学校の「ランチミーティング」(昼食づくり)の取組みでは、1グループの人数を6～7人に抑え、**三つのグループ**で異なるメニューの調理を行った。各グループに、学びのニーズや不安感を持つ採用2年目

の教員が分かれて入り、グループがチームでサポートできるよう構成された。

研修参加に対する緊張感を徐々に取り除き、参加者の学ぶ意欲を高め、人間関係を築いていくためには、研修の場のデザイン(物理的空間、雰囲気、関係づくり、ファシリテーション)も重要である。A養護学校の、小グループ編成やグループの人数を抑える工夫は話しやすい雰囲気づくりの面で有効な取組みであった。

物理的空間や雰囲気づくりの工夫では他にも、お茶を用意する、カーペットの部屋で円形に座って活動する、ゲーム的要素を取り入れる等、研修内容に応じてリラックスして学べる環境の設定が考えられる。

関係づくりやファシリテーションでは、若手リーダーと参加者のやり取りだけでなく、ペアで行う活動や小グループでの協議を取り入れたり、全員で問題解決するテーマを設定したりすることが考えられる。協議ではグループの人数も話しやすさの大切な要素である。

中原(2011)は、大人の学びの場(研修やセミナー)をデザインするにあたり留意すべき点として、①「学習者中心主義(Learner-centeredness)の信念を持つこと」、②「主催者がみんなで楽しんでやる」こと、③「形成的評価を忘れない」(今起きている学習を常に観察し必要に応じてデザインを作り替える)ことを挙げている。(①～③の番号は著者が付した)①について、両協力校の研修では、内容の企画にあたり学習者の学びのニーズを調査しており、まさに学習者(若手教員)中心の視点で企画された。②について、主催者(若手リーダー)が悩みながらも協力し、楽しんで研修の企画・運営に取り組んでいた。③について、研修場面の中で即興的に研修のデザインを変更する技量は、若手リーダーに心理的余裕ができ、自信を持てることがその前提になると考えられる。第2回調査研究協力

員会でA養護学校の若手リーダーは、研修運営の成功体験から「ちょっと自信がついた」と述べ、その役割遂行に心理的な余裕ができてきたことがうかがえた。

エ 授業研究へのアプローチ

本研究の副題にもある「授業研究を中心とした」学びへのアプローチについて検討する。

両協力校の実践では、授業研究の方法として授業づくりのアイデア収集（A養護学校）や授業VTRの視聴（B養護学校）という手法がとられ、実際の授業を検討する「研究授業」のスタイルは見られなかった。このことは、若手教員が主体的に研究授業を企画・実施することの難しさを示唆しており、総括教諭が若手教員の背中を押す役割が期待される場所である。

若手教員に自分の授業を検討の対象として公開することへのためらいが感じられることを指摘した研究もある。平成20年度に兵庫県立教育研修所が小中学校の教職3年目の教員97人に対して行った調査（浅井ほか2008）では、授業に関する悩み（教科指導力向上）を解決するために「他の教員の授業を参観して指導を受ける」ことを希望する教員は多いが（71人）、「自分が研究授業・公開授業を行い指導を受ける」ことを希望する教員は少ない（24人）という結果が示されている。北神（2010）も、横浜市教育センターが行った小学校教員に対する調査結果に基づいて、「『チームで授業を見合い、協議する』ことが効果的であると考えているにもかかわらず、実際にはそのような場は、思ったほど行われていない」と指摘している。

当センターの初任者研修では、校内で実施した研究授業の取組みに基づいた協議が行われており、受講者の発表内容から、準備段階から事後の検討会まで授業者に様々な助言がなされていることが分かる。受講者（授業者）にとって有意義な助言が行われているケースが多い一方で、授業の不備の指摘に終始し、授業者が責められたと感じるケースも見られ、後者の場合には自分の実践に自信を持たず、長期的には自分の授業を閉ざすきっかけになることも考えられる。

授業研究の活性化を進めることは大切だが、取り組みやすい授業研究とするために、公開の方法、学習指導案の準備、授業検討会のあり方等について、授業者の負担感を減らす工夫が必要であろう。授業をVTRに撮影して公開する、指導案は略案にとどめ参観・協議のポイントを簡潔に記しておく等が考えられる。授業検討会では個人の授業の巧拙ばかりを問わず、授業改善のための建設的な意見交換を行うことも大切であろう。秋田（2010 p.222）は、「教師個人の能力と離して授業に焦点を当て議論できること」を同僚性形成のポイントの一つに挙げている。

調査研究協力員会で研究助言者から、「研究授業」を通した授業研究の一つの在り方として、授業者自身の技量の評価ではなく子どもの学びの質や教師一人ひ

とりの教育観や価値観に着目することが提案された。例えば、ある場面の特定の子どもの行動の意味について参加者が多面的に読み解き、学習者中心の視点で協議を行うことが考えられる。また、経験を積んだ教師の授業であれば、教師と子どもの応答それ自体だけでなく、なぜ、教師がここでこの働きかけをしたのかという視点から、授業者の背景にある経験知や授業観・子ども観を知ることが大切にするのである。授業研究会の在り方を見直す視点として重要な示唆であった。

オ 同僚性形成と専門性向上の相互作用

A養護学校の「授業づくりインタビュー」の取組みでは、若手リーダーがベテランの教員に授業づくりのアイデアを取材することにより、若年層とベテラン層の「縦の関係」づくりにアプローチした。また、この取材により、出演した多数の教員が若手教員に向けて授業づくりのノウハウを伝える経験をし、研修でVTRを視聴した教員は、分からないことは経験のある教員に聞くことが有効な解決法であることを学んだ。校内の学び合う関係づくりを促進する企画であった。

B養護学校では、リーダーが若手教員の相談に対して多様な体験をすることの大切さを教え、授業づくりのアイデアを広げるために一緒にスポーツ観戦に出かけるメンターの関わりが見られた。また、若手教員の質問にベテラン教員が答え、校内WEB掲示板に若手教員の相談に対するQ&Aとして掲載する取組みも行われた。

両協力校の実践は、単なる学びの場の提供や研修システムの構築だけでなく、同僚性をベースとした研修を展開することが重要であることを示している。

若手人材育成における同僚性の形成は、学校組織の視点からも重要である。秋田（2010 p.221）は「学校が学びの場として機能するか否かは、学校組織における教員間の関係性によるところが大きい」と指摘している。学校が質の高い学びの機能を持ち、効果的な人材育成を進める上で、同僚性の形成が不可欠な条件と考えられる。

同僚性が授業力や生徒の学力向上につながることを示した研究もある。教師間の学びと子どもの学び合いの相関について、秋田（2010 p.223）は、「教師も子どもも探究する学校では、子どもが学び合う関係と教師が学び合う関係に、相似構造を見出すことができる」としている。また、千家（2010）は、兵庫県の県立高校教員に対する調査結果から、「教員の『授業力向上』に有意に影響を及ぼすのは、第一が『協働性』であり、第二が『（教員間の）話し合い』」であり、「生徒の『学力向上』には『協働性』が有意な影響を及ぼしている」と分析している。その一方で、「例えば、単なる世間話や波風を立てずに仲良く仕事をするだけの『同調的な同僚性』は、教員の『授業力向上』、教員間の『コミュニケーションの促進』、そして生徒

の『学力向上』につながらない」としている。秋田（上掲書）も、同僚性が弱い教員集団が子どもに及ぼす影響として、「子どもに学び合うコミュニケーションを求めても、教師関係が閉じている学校ではなかなか機能しない」としている。

これらの指摘から、同僚性の形成と授業力を中心とした専門性向上が相互に作用し合い、結果として子どもの学びの質にも影響を与えることが示唆される。同僚性形成と専門性向上を若手人材育成の中心的コンセプトとして位置付けることにより、人材育成を含めた学校の機能の向上に寄与することが期待できる。

カ 校内への研修の広報

両協力校とも、研修の対象教員以外にも広く声をかけた昼食会等の活動や、研修内容の校内への広報が行われ、研修の回を追うごとに、若手人材育成システム（「若年研」「CWGP」）は、参加者だけでなく校内にも広く知られるようになった。B養護学校「CWGP」の校内WEB掲示板は、校内LANを会議にも活用しているB養護学校の文化に合った形で、学校全体への認知度の向上に貢献したと言えよう。

研修の内容や活動状況を校内に広く知らせることは、若手人材育成を学校全体で共通理解して推進するために重要な活動である。参加者自身にとっても、校内へ発信することにより参加する若手教員同士のチームとして連帯感、所属感を強めることになると考えられる。

キ 若手リーダーと総括教諭の役割

両協力校で選ばれた若手リーダーは皆授業実践力のある教員であるが、今まで校内の業務等で協働したことがなく、チームとしてリーダーの役割を担うことや研修会を運営することは初めての経験であった。

両協力校の若手リーダーらは、一人ひとりの持ち味を生かし、リーダーチームとして連携して若手教員の学びのニーズを捉え、研修を企画、実施した。特筆すべき点として、両協力校の若手リーダーらの柔軟な発想による企画力が挙げられる。また若手リーダー同士の支え合いも重要で、A養護学校では3人のリーダーが協力して研修用のVTRを企画し撮影した。若手リーダーの力が、若手同士の学び合いの成否を握るポイントの一つであった。

若手リーダーに期待される役割として、「半歩先行く先輩」（研究助言者の言葉）としての専門性、研修の企画推進力、コミュニケーション力（若手教員とだけでなく若手リーダー間や総括教諭とも）、コーディネート力（若手同士のつなぎ、良い雰囲気作り）、メンター的な関わりなどが考えられる。

波及効果として、若手リーダーらの役割遂行の様子が他の若手教員に成長モデルとして映り、若手教員の一つのキャリア発達のモデルになることも期待されるところである。

研修の方向性を的確に導く存在として、両校の総括

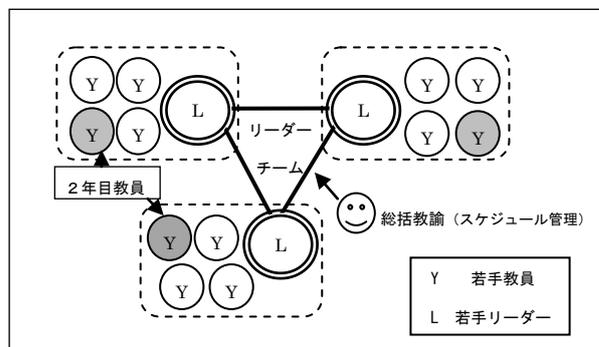
教諭の役割も重要であった。若手同士の学び合いでは、学び（専門性向上の側面）と若手教員同士の関係づくり（支え合う同僚性形成の側面）のバランスをとることが大切である。企画の仕方によっては、単に楽しいだけの場になる可能性もあり、逆に、個々の学びにはなっても互いの学び合いにはならないこともある。両協力校の総括教諭が若手人材育成の趣旨を踏まえ、研修内容や運営の方法について若手リーダーに適切なアドバイスをしたことが、両協力校の若手リーダーの実践の支えとなっている。

3 新しい若手人材育成モデル

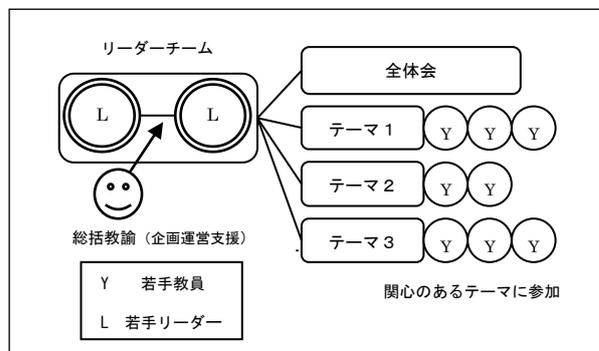
2で示した両協力校の実践を踏まえ、新しい校内若手人材育成システムのモデルを検討する。また、校内の若手人材育成システムの整備に伴って、今後のセンター等における校外研修の在り方について検討し、改善の方向性を示したい。

(1) 新しい校内若手人材育成システムのモデル検討 ア 学び合いの組織づくり

両研究協力校の実践から、若手リーダーや総括教諭の役割、対象教員の参加形態について次のようなモデルが考えられた。（第4・5図）ただし、年間を通して同じ形態で実施するのではなく、研修内容によって、また当日の参加者数によってグループ数等は変化する。



第4図 A養護学校の若手人材育成システム



第5図 B養護学校の若手人材育成システム

A養護学校の若手人材育成システムでは、若手リーダー3人が協力して研修内容を企画し、それを総括教諭がサポートしている。小グループの研修では、各グループに若手リーダーと採用2年目の教員が配置され、採用2年目の教員をチームでサポートする形が採られた。

若手教員をチームでサポートする取組みは、横浜市教育委員会が「メンターチーム」の形で本研究に先行して人材育成の手法として導入、展開している（横浜市教育委員会 2011）。横浜市教育委員会の実践では、メンターではなくメンターチームというフレームを取り入れた理由として、「複数対複数のチームでの関係をつくり、コミュニケーション力を上げる方がOJTとしてのシステムとしては利点が多くなる」（同 pp. 15-16）こと等を挙げている。また、メンターにとっての意義として、「メンター自身の学び、自身のキャリア形成を考える、コミュニケーション能力の向上、人的ネットワークが広がる、仕事の意義の明確化」（同 p. 17）を挙げ、メンティにとっての意義として、「課題解決を通じた『仲間意識』の向上、孤独感の払拭、ピア関係の形成、安心できる場をつくる」（同 p. 17）を挙げている。A養護学校においても、若手リーダーにとっては研修を企画・運営することが上述の様々な意義を感じ取る機会になったと考えられ、研修の参加者にとっては、大規模な学校の中で同僚を知る場、授業づくりに関する課題解決の場になったと考えられる。

B養護学校の若手人材育成システムでは、学びのニーズに対して小グループを作り、テーマごとに希望者が小グループで学ぶスタイルが目指された。総括教諭が研修内容のグランドデザインを検討し、それを受けて若手リーダーが研修内容の具体的な企画を行った。

両協力校では、総括教諭が研修の企画・運営を支える役割を果たしたが、総括教諭と若手リーダーの関係についても、どちらがより主体的に企画・運営するかは、学校ごとに検討が必要であろう。横浜市のメンターチームの取組みでは、校長自らが授業の相談役になる事例も紹介されており、管理職がリーダーシップをとる形態も考えられる。以上のように、研修実施のリーダーシップに関しては「若手リーダー主導」「総括教諭主導」「管理職主導」の三つの形態が考えられる。

本研究では、センターから両協力校に対し、総括教諭と若手リーダーを研修運営の推進役に位置付けることを提案した。両協力校の実践を上記の形態に照らすと、「若手リーダー主導」（A養護学校）や「総括教諭主導」（B養護学校）で充実した学び合いが展開されており、「若手リーダー主導」や「総括教諭主導」の方法がそれぞれの学校にマッチし有効に機能したと考えられる。両協力校の実践から、組織づくりにあたって、学校ごとの実情（若手人材育成の対象教員の範囲や人数、分掌・グループへの位置付け等）を踏まえ、

各学校の組織・風土になじむ研修組織づくりが大切であることが示唆される。なお、基本的な前提として、どのような研修組織で実施するにせよ、学校全体で若手人材育成の重要性を共通理解した上で研修を推進することが重要であろう。

イ 企画の方法

研修の企画は、参加者のニーズから決める「ニーズ対応型」と、必要な内容を企画者側で予め指定する「シラバス型」、両者の「混合型」が考えられる。A養護学校の実践は「ニーズ対応型」であり、B養護学校の実践は若手教員のニーズを取り入れる一方で、総括教諭のリーダーシップにより介護等体験や教育実習の機会を利用した研修も取り入れられており「混合型」と言える。

横浜市立盲特別支援学校の新転任オリエンテーション講座では視覚障害教育に必要な知識等の専門的な研修を行っている（横浜市教育委員会 2011）。このような、研修内容が既定のものは「シラバス型」の例である。経験のない（浅い）教員に対し効率的に研修を行う形態としては有効と考える。

若手教員が学ぶ内容を企画者や管理職の視点から提示する場合、参加者が関心を持って学べるよう、身近な事例（授業・子ども）に基づいて検討したり、校内の人材を活用したりするなど、校内で研修を受ける良さが感じられるようにすることが大切であろう。

ウ 研修の内容

研修内容をタイプ別に分け、両協力校の取組みで例示し、若手人材育成のねらいに即して各タイプの長所・短所を整理すると第8表のようになる。

年間の研修計画を立てる際、各タイプの長所・短所を踏まえ、授業研究を中心とした学び合いと人間関係づくりが促進されるよう配慮することが大切である。

第8表 研修内容のタイプ

タイプ	長所・短所・協力校の実践例
知識伝達タイプ	[長所] 知識やノウハウを効率よく学べる。参加者の心理的負担が少ない。
	[短所] 参加者が受け身になりがちで、学び合いの関係が生まれにくい。
	《実践例》研修オリエンテーション (A、B)、保護者との関係づくり (A)
課題検討タイプ	[長所] 問題意識を共有できる課題を設定すると意義のある学びになる。話し合うことで人間関係づくりを促進する。
	[短所] 企画上の工夫が必要で、企画者の負担感につながる恐れがある。意見を述べ合うことに抵抗感のある教員は参加しづらい。
	《実践例》授業づくりインタビュー (A)、授業実践VTR視聴 (B)
個別体験タイプ	[長所] 学び(学ばせ)たいテーマについて、体験を通して深く学べる。
	[短所] 個人的な体験だけでは、学び合い支え合う同僚性形成につながりにくい。
	《実践例》介護等体験の学生、教育実習生の指導、はないちもんめ(他部門・他学部体験) (B)
情報アクセスタイプ	[長所] いつでも発信、閲覧できる。若手教員以外もアクセスできる。ニーズに応じた発信をしやすい。
	[短所] 情報発信側の管理の負担が生じる。対面での意見交換がしにくい。
	《実践例》校内WEB掲示板「若手人材育成講座」(B)
関係形成タイプ	[長所] 楽しく参加でき、リラックスしやすいため、人間関係づくりがしやすい。
	[短所] 学び(専門性向上)の側面が薄くなりがちである。
	《実践例》グループ調理とランチミーティング (A)、児童生徒とできるレクリエーション、調理実習 (B)

ここまで、校内若手人材育成システムのモデルを、組織づくり、企画方法、研修内容の観点から考察してきたが、これらに実際の研修の工夫を加えて四つの観点でモデルとしてまとめると第9表のようになる。

第9表 校内若手人材育成システムのモデル

A 組織づくり	「若手リーダー主導」 「総括教諭主導」 「管理職主導」 ☆各校の実情に合わせた研修の組織が大切
B 研修の企画方法	「シラバス型」 「ニーズ対応型」 「混合型」 ☆研修ニーズに応える工夫が大切
C 研修の内容	「知識伝達タイプ」 「個別体験タイプ」 「課題検討タイプ」 「情報アクセスタイプ」 「関係形成タイプ」 ☆専門性と同僚性のバランスが大切
D 研修の工夫	・場のデザイン ・ファシリテーション ・時間の配分 ・事前事後の活動 ・校内の人的資源の活用 ☆学び合いが促進される工夫が大切

(2) センター等における校外研修との関係

校内研修と校外研修の関係では、双方の内容が有機的に結び付き、若手教員の学びのニーズを満たすことが今後求められる。

ここでは校内研修と校外研修それぞれに求められる研修内容を整理し、センターの研修の改善の方向性を、基本研修の内容の側面から検討する。

ア 校内研修と校外研修それぞれに求められる研修内容

1で示した調査結果では、学びのニーズとして「授業づくり」「子どもの見立て」「授業の改善」がどの経験年数においても他の項目と比べて多く、解決のリソース(学びの場)として校内の人的資源や授業研究会を挙げる回答が多かった。校内における研修では、授業づくりや一人ひとりの子どもとの関わり等、実践に直結した内容が有効であることが分かる。授業を直接観察し、授業者や参観者との協議を通して理解を深めることは、校内ならではの研修の形である。

一方、校外研修については、どの経験年数においても「授業づくり」「障害に関する知識」の学びのニーズに対する解決のリソースとして「センターの研修会」を挙げる受講者が多かった。初任者では「授業の改善」「自立活動の指導」「専門的な指導法」の解決のリソースとしても「センターの研修会」を挙げる受講者が多かった。

「授業づくり」については、初任者等のアンケートでの自由記述に見られたように、(センターの研修の

一環として実施する) 学校を会場とした授業参観は、受講者のニーズに合致し満足度の高い研修になっていることが分かる。

これらのことから、校内では実践上の課題(「授業づくり」「授業の改善」「子どもの見立て」)を扱う研修が、センターの研修では専門的知識等の理論面や多様な実践に触れる機会の提供が重要であることが分かる。特に、他校の実践から学ぶ機会の充実は有効と思われる。

また、1の調査結果において、「学会や民間の研修会」を解決のリソースとする回答が低調であったことから、校外の(センター以外の)学びの機会を校内、校外の研修を通して紹介することも大切であろう。

イ 学びのニーズに対応するセンターの取組み

センターの研修に対する期待に応えるべく、特別支援教育推進課では様々な取組みを進めている。

多様な実践に触れ視野を広げる場を提供するため、初任者研修では学校を会場とした授業参観の研修を従前から行ってきたが、平成23年度は2年経験者研修、5年経験者研修においても実施した。会場校も、ほぼ全部の県立特別支援学校とともに、大学附属の特別支援学校にも依頼した。今後は基本研修における受講対象者を広げ、また先進的な実践を知る機会を増やすため、さらに大学附属の特別支援学校の会場を拡大する予定である。

研修内容の面では、センターの基本研修において、初任者の授業研究に対し5年経験者が検討会を運営し意見交換をファシリテートする、2年経験者が若手教員の授業を参観して授業者とともに協議するというように、若手同士で学び合いが進められる構成にする計画である。校内の若手同士の学び合いにおいて経験に応じた役割を果たせるようにすることを、センターの研修のねらいの重要な要素と考えることが大切であろう。

また、受講者個々の学びのニーズや悩みの相談に応じるため、平成22年度から、初任者研修(授業力向上特別支援学校)終了後に「実践相談会」(希望者対象)を実施している。指導主事が各自の専門領域を生かし受講者と顔の見える関係で相談に応じている。多い回では、3割以上の受講者が「実践相談会」に参加した。授業づくり、教材・教具、連絡帳の書き方、参考図書を紹介と、相談内容は多岐にわたった。今後も継続的に「実践相談会」を実施し、受講者のニーズにきめ細かく応じることが重要と考える。

さらに、平成23年度には臨任教員、非常勤職員を対象としたセミナーを開催し、研修機会の少ない若手教員に対し学びの場を提供している。

1 人材育成を通して若手教員に身に付けてほしい力

本研究ではこれからの校内における若手人材育成の方法について論じてきたが、これからの若手人材育成で若手教員に期待されることは、与えられた学びの機会に学ぶことではなく、自ら良い学び手となる力を身に付けることである。そのために、自ら専門的な情報や学びの機会にアクセスして学ぶ自己啓発力が重要となる。これらは職業人としての基礎となる力である。

新しい若手人材育成では、若手教員の専門性向上と同僚性形成を基本的なコンセプトとし、授業研究を中心とした学びにおける両者の相互作用の中で、若手教員一人ひとりの力量形成と互恵的な関係の促進を図りたい。そのために、校内研修(OJT)と校外(センター等)の研修(off-JT)で、若手教員の学び合いを支え合いを促進する取組みが効果的な手立てになると考えられる。

2 今後の展望

本研究で示したモデルを参考に、各特別支援学校において若手人材育成の視点を取り入れ、若手教員同士の学び合いが展開されることを期待する。

センターの今後の役割として、各学校の若手人材育成を支援することが重要性を増す。センターが提供する支援の内容として、①組織支援として校内研修システムづくりの助言、②企画支援として研修内容の相談、③運営支援として研修会の進め方の助言、さらに④授業研究を扱う研修では授業への助言や授業研究の方法の提案、⑤指導主事派遣等が考えられる。各学校のニーズに応じて積極的に学校支援、若手教員支援を行いたい。

おわりに

本研究では、調査研究協力校2校の協力を得て、調査研究協力員と総合教育センター指導主事が連携し、特別支援学校における若手人材育成の実践を行った。

今後は、当課の事業を通して、各特別支援学校における若手人材育成を推進し、若手教員同士の学び合いが活性化されるよう学校支援に取り組んでいきたい。

最後に、本研究を進めるにあたりご指導・ご助言をいただいた関東学院大学人間環境学部の小泉秀夫教授、実践研究にご協力いただいた調査研究協力校の関係者の方々、指定研修でアンケート調査にご協力いただいた受講者の皆さんに、心より御礼申し上げます。

[調査研究協力員]

県立金沢養護学校	麻薙 幹彦 川原波奈子 小田切 郁 佐藤理恵子
県立茅ヶ崎養護学校	前澤 美子 竹永 和久 杉山 庸子

[助言者]

関東学院大学	小泉 秀夫
--------	-------

引用文献

- 横浜市教育委員会 2011 『「教師力」向上の鍵』時事通信社
- 秋田喜代美 2010 「授業研究による教師の学習過程」(秋田喜代美 藤江康彦『授業研究と学習過程』財団法人放送大学教育振興会)
- 北神正行 2010 「校内研修の現状と課題」(北神正行・木原俊行・佐野享子『学校改善と校内研修の設計』第2章 学文社) p. 39
- 千家弘行 2010 「授業研究会の活性化と同僚性に関する研究」(兵庫県立教育研修所 平成22年度『研究紀要』第121集) <http://www.hyogo-c.ed.jp/kenshusho/kenkyu/121pdf/p65-p74.pdf> (URLは2012年1月取得) p. 72
- 中原 淳 2011 『知がめぐり、人がつながる場のデザイン』英治出版 pp. 131-133

参考文献

- 横浜市教育委員会 2011 『「教師力」向上の鍵』時事通信社
- 浅井憲一・志方正典・萩原正信・花畑一吉・道前弘志・市橋真奈美 2008 「『若い教員』の研修ニーズを重視した研修講座の在り方について」(兵庫県立教育研修所 平成20年度『研究紀要』第119集) <http://www.hyogo-c.ed.jp/kenshusho/kenkyu/119pdf/119-2.pdf> (URLは2012年1月取得)
- 淵上克義 2005 『学校組織の心理学』日本文化科学社
- 中谷素之編 2007 『学ぶ意欲を育てる人間関係づくり』金子書房
- Dorothy Leonard & Walter Swap (池村千秋訳) 2005 『「経験知」を伝える技術』ランダムハウス講談社