

# 特別支援学校における校内研修会効果向上のための試み －研修後の研修内容リーフレット化の提案－

## INCREASING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL WORKSHOPS AT SPECIAL NEEDS SCHOOLS: PREPARING A LEAFLET OF LEARNED CONTENTS AFTER THE WORKSHOP

早坂 正年<sup>1)</sup> ・ 名古 明子<sup>2)</sup> ・ 佐藤 由美<sup>3)</sup> ・ 安藤 祥世<sup>3)</sup>

HAYASAKA Masatoshi ・ NAGO Akiko ・ SATO Yumi ・ ANDO Sachiyo

キーワード：特別支援学校，校内研修会，リーフレット

Key words：Special Needs School, School Workshop, Leaflet

### 要 旨

本論では，特別支援学校における校内研修会の効果を向上させる取り組みを提案するために，はじめに研修担当者が抱える課題について整理を行った。その結果，校内研修会の担当者は，研修機会の確保（Chance），研修内容の選択（Choice），参加者・研修講師との意思疎通（Communication）に課題を抱えていることが浮き彫りとなった。また，校内研修会の効果向上には，アフターケア（Care）の観点が必要であり，その一試案として研修後のリーフレット作成を提案した。そして，本論では，4つのCの視点を踏まえた校内研修会の運営について実践報告を行い，研修の運営に伴う課題の解決や研修効果の向上のために，どのような対応が有効であるかについて考察した。

### Abstract

This study considers issues faced by teachers in charge of organizing school workshops in order to suggest ways of increasing the effectiveness of school workshops at special needs schools. We found that teachers in charge of organizing school workshops encountered problems in having the chance to hold school workshops (Chance), in choosing workshop contents (Choice), and in communicating with the workshop participants and lecturer (Communication). Also, we found out that providing proper aftercare (Care) is necessary to increase the effectiveness of the workshops. Accordingly, we propose preparing a leaflet of learned contents after the workshop. In this paper,

1) 仙台青葉学院短期大学こども学科 2) 宮城県鹿島台商業高等学校 3) 宮城県立拓桃支援学校  
受理日：2020年7月31日

we report on the actual management of school workshops from the perspective of the 4Cs. Moreover, we consider what kinds of measures are effective for solving problems for managing school workshops and increasing their effectiveness.

## はじめに

校内研修会は、所属する組織に問題解決の端緒や新たな能力開発をもたらす貴重な機会であり、それらの意義や重要性に理解を示す者は多い。特に、特別支援学校においては、多様な障害の理解や支援技術の向上が求められるだけでなく、児童生徒のニーズによっては医療的ケアについても理解を深めていく必要がある。さらには、教科の指導法や自立活動の指導法に留まらず、生徒指導の向上にも努めなければならない。そのため、それらの向上の一端を担うことができる校内研修会の役割は極めて大きい。しかし、校内研修会への期待が高まる一方で、それを企画し、提供するという研修担当者側に視点を移すと、運営を巡って様々な困難を抱えていることが明らかになっている<sup>1)~3)</sup>。研修担当者が抱える苦悩を理解し、対処する方策を提案することは、研修の質を高めることにつながる重要な課題である。しかしながら、それらの課題解決に寄与する研究報告は非常に少ない状況が続いている<sup>1)</sup>。

そこで本論では、主として研修担当者の視点から企画運営に関わる課題の整理を行い、研修会の効果向上につながる糸口について検討する。そして、それらを踏まえたくて企画運営した校内研修会について実践報告し、この領域の進展の一助となるような知見を提示することを目的とする。

## 校内研修の質にかかわる研修担当者の課題

前述の通り、研修担当者が抱える課題は、校内研修会の質を左右する重要な要因である。また、一つひとつの研修が、次の研修会の動機づけに影響を与えることを踏まえると、質の担保に関わる課題への対応は軽視できない視点であるといえる。そのような位置づけにある研修担当者の課題を、先行研究<sup>1)~3)</sup>の報告を基にして整理すると、概ね3つに大別することができる。

1つ目の課題は、研修機会（Chance）の確保である。近年、校務の多忙化や予算削減などの影響があり、短期、長期あるいは校内、校外を問わず、研修機会を確保することがますます困難な状況になりつつある<sup>4)</sup>。特に、教員が抱える慢性的な忙しさについては、研修担当者も十分に認知しており、「アナウンスする時には心苦しい」という悩みを抱える場合もある<sup>2)</sup>。また、研修担当者自身も多忙であることから、研修をコーディネートする力を涵養する機会さえも捻出しにくいという課題も見受けられる<sup>1), 3)</sup>。

2つ目の課題は、研修内容の選択（Choice）である。特別支援学校においては、「障害の理解・発達の理解」「自立活動の指導法」「教科の指導法」の研修内容を役に立ったと評価する声が多くあり<sup>4)</sup>、日々の実践に速やかに活かすことが出来る内容が支持を得ている。しかし、教員一人ひとりが有する経験や力量、担当する児童生徒によって研修のニーズは異なり、参加者全員から満足が得られるような内容・講師を選定することは容易ではない<sup>2)</sup>。また、事前アンケートや個別的な聴き取りによって、教員のニーズに即した研修内容を計画できたとしても、管理職や他部門からの提案などによって調整が必要になる場合もある。さらに、研修担当者は、組織が認知できていない脆弱性をアセスメントし、突発的に起こる危機を乗り越えられるよう、予防的視点に立ってニーズとは異なる研修を優先しなければならない場合もある。よって、研修内容の選択には、複合的な側面から緻密な検討や調整が要求されるため、研修担当者は多大な時間と労力を費やさなければならない実態がある。

3つ目の課題は、参加者や研修講師との意思疎通（Communication）である。研修担当者による参加者の目的意識や興味を喚起する働きかけは動機づけを左右し、ひいては研修会そのものの質

に影響を与える。そのため、研修会に「参加させる側」と「参加させられる側」の関係を脱却し、多くの者が「学びたい」という意識を持てるようになることが重要であり、良好な人間関係を基盤とした普段のコミュニケーションを通して、研修会の意義説明や参加の同意を促すことが望ましいと提案されている<sup>2)</sup>。一方で、研修を推進するうえで感じている課題として「同僚関係」を挙げている研修担当者は多くおり<sup>3)</sup>、理想を現実化する難しさが実態として存在している。また、研修担当者は、参加者のみならず、講師とも打合せを重ねることが求められる。校内研修会の目的やねらい、研修効果を共有し、いわゆる「丸投げ」ではない「協働」による研修づくりに努めなければならない。講師を校外に依頼する場合には、さらに情報の共有が必要になるため、多忙も相まって不十分なコミュニケーションのまま研修会が実施されないように対応しなければならない責務も抱えている。

これらは、全て研修運営の根幹にかかわる課題である。そして、解決に時間を要するものや研修担当者個人々の範囲を超えて組織として対応しなければならない内容のものも存在する。しかし、換言すれば、これらの課題はより良い校内研修会のあり方に接近するための糸口である。よって、これらの視点から企画運営のあり方を分析し、明らかになった課題に対して、どのような対応を図ることが望ましいかを検討することは重要であろう。

### 研修効果を向上させるためのもう一つの視点

校内研修の最終的な目的は、組織に所属する教員の継続的なキャリア発達を図ることによって、個人の能力のみならず、組織としての力量を高めようとすることである。前述したように、キャリア発達を支えるためには、Chance（機会）、Choice（選択）、Communication（意思疎通）の視点もって、それらをどのように構築し、展開していくかが重要である。しかしながら、これらは主として校内研修会を開催させるまでの過程を支

える視点であり、その後の研修会運営の改善や研修成果の定着・活用などを支えるアフターケアの視点を含んではいない。当然のことながら、研修会は開催と参加までが最終的な到達点ではなく、獲得した知識や技術が実際に役立つようにならないとすれば本来的な意義を果たしているとは言い切れない。また先行研究においても、研修会の企画から事後のケアまでを一連として捉えて運営の在り方を論じているものは見受けられない現状にある。

そこで、筆者らはChance、Choice、Communicationに加えて、Careの4つのCの視点から校内研修会の運営について実践報告を行う。

### 実践報告の対象校について

実践報告の対象校である拓桃支援学校は、県立こども病院に隣接する肢体不自由児と病弱児の入院中の教育を担う、県内唯一の肢病並置の特別支援学校である。平成28年3月より、現在の場所に移転し、肢病併置の形態となったが、肢体不自由児の教育を担う教育施設としての歴史は深く、開所開学からすでに60年以上経過している。学部は小学部と中学部で構成されおり、児童生徒の入院治療によって変動はあるものの、概ね30～50名程度の児童生徒が在籍しており、40名を超える教職員が勤務している。

対象校は、肢病併置としての新たな出発に伴い、より一層高い専門性が獲得できるような研修会の企画運営が必要とされている。また、40名を超える教職員が、限られた条件のなかで効果的に学びを定着させて蓄積していけるような工夫も求められている。この様な背景から、研修会の企画運営の在り方を再考して発展させる取り組みが必要であり、その具体的な方策として実践報告を行う必要性が認められた。

### 研修の効果向上のための要点

校内研修会は、基本的に所属組織内において非公開で開催する形態が採られやすいことから、外部性が低くなり、客観的視点が入りにくい研修計画となる可能性が懸念される。そこで、その対応

として学校の実態を把握しながらも、一定の距離を保ち、研修計画へ助言を行うことが可能である者によるコンサルテーションを導入した。具体的には、公認心理師と臨床心理士の資格および教員免許状を有する外部専門家のスクールカウンセラー（以下、SC）が担当した。

初めて導入を試みる Care については、特に、研修効果の向上と維持が重要であると考え、①研修参加者に負担を強くないこと、②研修参加者にとって管理に優れ利便性が高いこと、③時間が経過しても効果が期待できること、④経済性に優れることを念頭に置いて、具体的な手段を検討した。その結果、研修後に研修内容をリーフレット化し、それらを教職員に配布する方法を採用することにした。

### 校内研修会の担当者

本論で報告する校内研修会の主担当者は支援部長であった。そして、支援部副部長が業務の補佐を務め、SC が月1回の来校時に研修会のコンサルタントを担当した（後に、SC が研修講師を担当）。また、Communication を補佐し、Care を

提供する担当として養護教諭が参画した。

### 本論における研修担当者の業務の流れ

研修担当者の業務の流れを時系列で把握するために図1を作成した。これらの流れに基づいて、研修担当者が具体的に取り組んだ内容を以下に記述する。

### 研修機会（Chance）の決定過程

報告対象校では、校内研修の振り返りと課題の検証等が実施され後に、新年度を迎える前の2月から3月に次年度の年間計画案が決定される。本報告における校内研修会の具体的な開催計画は、令和元年5月に実施されたSCの年度当初の年間活動計画を確認する会議の中で、支援部長より提示された。学校の年間計画と他の研修計画を勘案して、概ね9～10月の間で研修日時を調整することとし、管理職の助言と了解を得ることを確認した。また、SCの来校日に合わせて校内研修会に関するコンサルテーションを実施することも確認された。日程を設定するうえでは、教員の校務の状況だけではなく、児童生徒の治療やリハビリテー

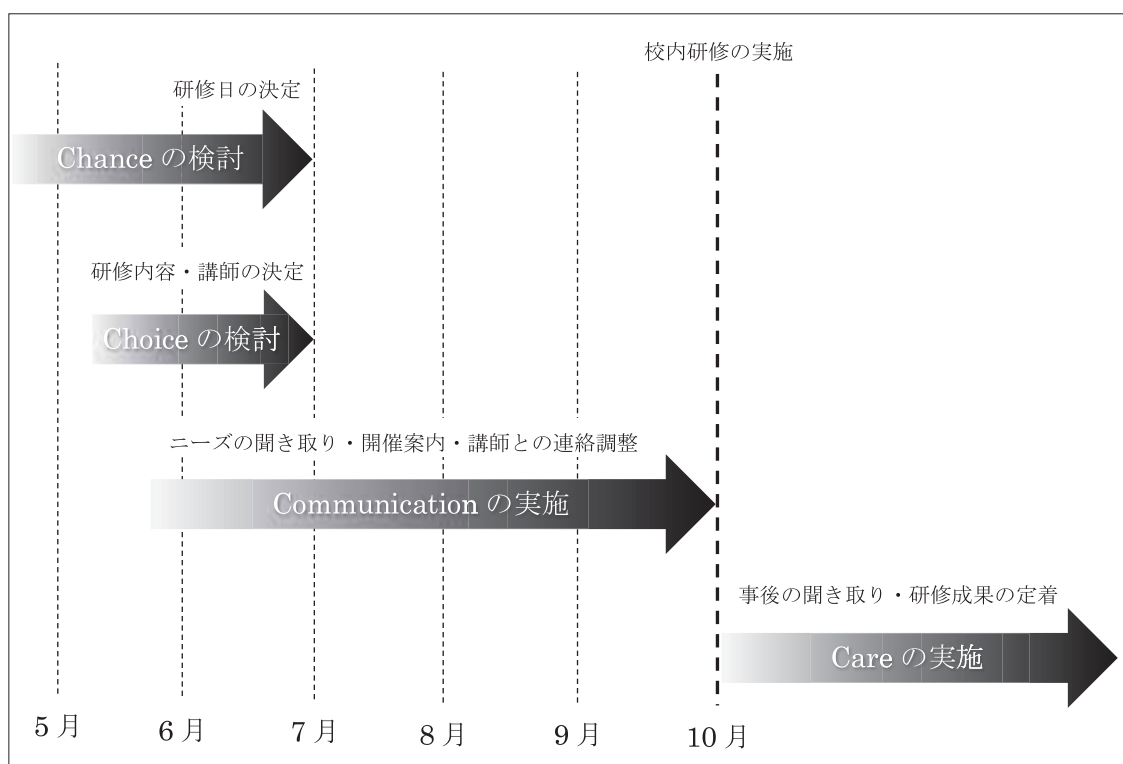


図1 研修担当者の業務の流れ

ションなどの予定も勘案しなければならず、40名を超える教職員が一堂に会することが容易ではない実態が共有された。

6月においては、10月に校内研修を開催する方針で進行していることが情報共有され、教員の負担を勘案して60分程度の研修時間を確保することが確認された。また、全ての教職員が参加することは難しいながらも、職員会議後などは比較的集まりやすいことが共有された。

7月には、SCが講師を担当することが決定し、10月のSC来校日が校内研修の開催日として確定された。さらに、校長の配慮によって、通常のSC業務に支障がないようにSCの勤務時間の変更が許され、多くの教職員が参加しやすいながらも、業務上負担が生じにくい時間帯で開催することが可能となった。

### 研修内容（Choice）の決定過程

研修内容の選択は、主として支援部長と副部長が検討し、それに対してSCがコンサルテーションを行うことで具体化していく方法を採用した。具体的な研修内容の検討は、6月のコンサルテーション時から本格的に始動した。対象校は、小学部と中学部で構成されているうえに肢病併置という希少性があった。さらには、通常から重度の重複障害までの教育活動が展開されており、研修内容の決定に思案を重ねる必要があることが共有された。そこで、他の校内研修の計画や過去の研修内容、教員のニーズ、組織が直面する課題を勘案しながら検討を進めることとし、その他にも、本校以外でも共通して活用できる内容や、学びにこだわらず当事者の語りから感じる体験を得る内容などにも視点を広げることを確認した。また、60分の研修時間を、能力開発、危機介入、教員間の連携など、どの観点を主軸にするのかを検討し、担当可能な講師を探していくことを確認した。

7月のコンサルテーションにおいて、校内の研修計画と過去の研修実績、聴き取りによって得られた教員のニーズを総合的に勘案し、「思春期における自傷行為への対応」を研修内容として扱う

ことを決定した。さらに、研修内容と普段の児童生徒・教員の様子を把握しているという観点から、SCが講師を担当することが決定された。以降、SCはコンサルタントから講師担当者に役割を変え、コンサルテーションの機会を校内研修の打ち合わせの時間に変更した。

### 参加者・研修講師との意思疎通（Communication）の具体的な方法

校内研修会の時期と内容を検討する作業に並行して、支援部長が中心となり教員のニーズを聞き取る作業を行った。また、研修内容と講師が確定した7月以降に、支援部長が校内研修の案内チラシを作成し、各教員へ配布した。案内チラシは支援部長の機転により、学外の有料研修会で使用されるような水準で作成され、校内研修でありながらも注目と興味が喚起されるような工夫が施された。さらに、支援部のみが担当する研修会とならないように養護教諭や学部主事などの協力を得てアナウンスが行われた。なお、SCが講師を担当することになったため、研修担当者や講師の情報共有は極めて円滑に行われた。8月は夏期休業となり、SC来校が無い月であったが、電話とE-mailによる情報共有を行ったことで、9月の打ち合わせでは具体的な研修内容を共有できる状態に至っていた。そして、SC自らも教員との情報交換を通して、研修への期待がどのような点にあるのかを確認することが可能となった。

### Careの具体的な方法

本論でいうCareには2つの側面がある。1つ目の側面は、開催した校内研修会の運営上の課題を明らかにし、次の研修会に改善点を反映させる取り組みである。この取り組みに関しては、支援部が中心となって研修後に運営改善のための聞き取りを行い、後のSC来校日に振り返りを行った。

2つ目の校内研修会後の研修成果の定着と活用を目指した取り組みとしては、研修内容をまとめたリーフレットの作成を試みた（図2）。リーフレットの作成を採用した意図としては、①研修内

容の要点を集約することで、重要な情報の記憶が保持されやすくなること、②多忙な教員にとっても、負担なく短時間で目を通せること、③紙媒体の保管でも場所と取らず、持ち出しや共有に適していることなどを利点として想定した。

なお、リーフレットの作成は、講師であるSCが担当するのではなく、受講者の一人として参加した養護教諭に依頼した。養護教諭によって作成されたリーフレットを講師が確認することで、受講者に講義の内容が正しく伝わっているか、説明した内容に不足がないかを探る手掛かりにした。最終的に修正を加えたものを管理職に確認してもらい、許可が得られた時点で全教職員に配布した。同時に、サーバー内の共有フォルダにリーフレットのファイルを保管し、電子媒体としても活用できるように整備した。

本論の取り組みにおける課題

Chance, Choice, Communication について

校内研修会に関する研修担当者の業務は、研修の機会（Chance）の確保から始動し、それらの見通しが少しずつ明確になっていくことによって、研修内容の選択（Choice）、意思疎通（Communication）へと波及していく様子が理解できる（図1）。しかし、本論のように、外部専門家が何

らかの形で校内研修会に関与する場合は、年度当初の始動は困難であり、始動の遅れが研修担当者の業務遂行を圧迫しかねない側面がある。そのため、年間計画を統括する管理職の理解と支援が必須である。また、場合によっては本論のように、より多くの教職員が研修会へ参加できるように、SCの勤務時間を調整するなど校長による配慮が重要になるであろう。ただし、管理職による配慮が困難である場合も想定して、年度前半での開催計画と年度後半での開催計画の2パターンを準備しておき、事前に了承を得ておくことも対策の1つであろう。

研修内容の選択については、条件が一致し、外部専門家であるSCが担当することになった。外部専門家が校内研修の講師を担当することは、普段の活動や気づきを講演の内容に反映することができる非常にメリットの大きい手段である。また、研修中に質問できなかった点や、研修後に出てきた疑問点を、後日の来校日に尋ねることができるという大きな利点もある。さらには、コミュニケーションという点においても、普段からのやり取りの積み重ねがあり、研修担当者としては、円滑な研修会準備が期待できる。

しかしながら、外部専門家の講師登用を頼りにした研修会の構成は、研修内容が外部専門家の専

図2 リーフレットの一例

門領域に固定化されやすく、教員のニーズに必ずしも即さない可能性がある。そのため、外部専門家の活用が前提となりすぎないように慎重に検討する必要があるであろう。

校内研修の形式を調査した報告によると、講義形式の採用する研修会が極めて多いという実態がある<sup>2)</sup>。本論でも、60分という時間の制約が存在したことから、計画的に講話を進行させるために講義形式を採用せざるを得なかった側面がある。この実態は、多忙な時間の枠組みの中で校内研修を実施している教員特有の傾向とも推察される。近年、ワールド・カフェやオープン・スペース・テクノロジーをはじめとする、ホールシステム・アプローチに属するグループ学習が研修会で活用されている<sup>5)</sup>。しかし、この種のグループ学習は、参加者間で相互のコミュニケーションが図られるため、総じて十分な時間が必要となり、研修時間を捻出しにくい教員にとっては導入しにくいという難点がある。このように新しい手法が開発されても、時間の制約を理由にして活用が見送られ、研修形式が特定の方法に固定化されることは望ましいとは言えない。よって教員の十分な研修時間の確保については喫緊の課題であるといえよう。

### Care の取り組みと課題

本論では、研修効果の向上の一試みとして、Care の視点を提案した。また、Care のなかでも、研修成果の定着と活用を目指す取り組みとしてとして、研修後の学習内容のリーフレット化に注目した。この取り組みは、研修によって獲得した知識を、さらにリーフレットを用いて深めることを可能にし、知識の定着を促す一助として有効な手法であると考えられる。また、業務上の都合などがあり、研修会に参加できなかった教員に対しても、負担なく短時間で知識を獲得する機会を与えることができると推察される。しかし、リーフレットの情報は、研修内容を圧縮したものであり、研修の内容を全て再現できるものではない。よって、その点に留意した効果を想定して活用することが望ましいであろう。

校内研修会では、一般的に、日々の実践に速やかに活かすことが出来る研修の内容が支持される傾向にある。しかし、長期的なキャリア発達の視点に立つと、即時的に活かせる研修だけが、優れた研修であるとは言いきれない。また、すぐに活かせることを期待して学んだ知識であっても、必ずしも都合よく、活用できる機会に恵まれるとはいえない。さらにいえば、人間である以上、記憶の忘却に翻弄され、必要な時に、必要な知識を活用できない場合もあるだろう。重要なことは、いつでも役立たせることができるように知識を上手に使いやすく管理しておくことであり、筆者らは、その一手段として研修会後の研修内容のリーフレット化が効果的であると考えている。リーフレットの蓄積は、校内研修の足跡となるだけではなく、教員の安心感や効力感を支える目に見える成果物である。そのような観点からも、校内研修会後の継続的なリーフレット化は有効ではないであろうか。

ただし、リーフレット化の取り組みにはいくつかの課題が存在する。1つ目の課題は、作成する人をどのように決定するかという点である。本論では、養護教諭の協力によってリーフレット化が円滑に進められたが、作成を特定の人物に固定化されることは負担を強いる行為であり、協働を推進するという観点からも避けなければならないであろう。2つ目の課題は、リーフレットの活用によどのようなルールを設けるかという点である。現在は、効果的な活用を優先する観点から、紙媒体と電子媒体の両者とも複製や改編などに制限を設けていない。作成者の権利を守り、誤用を避けるためにも、管理者を明確にしたうえで、一定の使用ルールを定めて通知していくことが必要であろう。3つ目の課題は、リーフレット化に対して、研修会の講師が必ずしも同意し、作成に協力してくれるとは限らないという点である。この様な点を防ぐためにも、講師を依頼する時点で、リーフレット化の目的と効果を丁寧に説明し、賛同が得られるように心掛けなければならないであろう。

## 校内研修の効果向上に向けて

校内研修の改善の必要性を調査した報告によると、回答者の全員（100%；13名）が「必要がある」と回答したという<sup>2)</sup>。このような実態と関係する研究論文が極めて不足しているという点を踏まえると、本論の試みには一定の意義があると評価できよう。特に、校内研修会を企画運営するにあたり、コンサルテーションを導入した点や、アフターケア（Care）の視点を有し、研修会後にリーフレットの作成と活用をもって研修効果を高めようとした試みは、先駆的で具体性のあるアプローチであったと考えられる。一方で、校内研修の効果向上には、教員の恒常的な忙しさを緩和する工夫や配慮が必要性であり、その点においては、本論のアプローチは効果が期待しにくい。むしろ、研修担当者にはリーフレットを作成するという作業が発生してしまい、負担を増加させてしまうという負の側面がある。したがって、就業を管理する管理職の理解と支援が今まで以上に必要であると同時に、同僚教員からのサポートを得られるような「協働」の仕組みを作っていくことも重要であろう。また、研修担当者の研修運営負担を減らすという点では、他校で行われた校内研修会を記録動画でシェアする方法や、複数校間でオンライン接続し、研修機会を相互に提供し合うという工夫が有効かもしれない。今後は、このような発想のもとで新たな試みに挑み、有益な研究成果を産出していくことが必要であろう。

## <謝辞>

本論を執筆するにあたり、多大なご支援をいただいた拓桃支援学校校長跡部久美先生をはじめ、教職員の皆様に心からお礼申し上げます。

## <引用文献>

- 1) 山元薫：県内の知的障害特別支援学校研修課長が抱く校内研修に関する意識調査。静岡大学教育学部研究報告人文・社会・自然科学篇。2016；66：93-105.
- 2) 久道佳代子，小谷裕実：特別支援学校におけ

- る校内研修の実態と課題：教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要。2020；2：59-68.
- 3) 山元薫，小岱和代：研修課長が抱く校内研修に関する意識調査Ⅱ－知的障害特別支援学校を対象とした質問紙調査から－：静岡大学教育実践総合センター紀要。2020；30：10-17.
  - 4) 左藤敦子，池田彩乃，山中健二，他：特別支援教育における現職教員の研修ニーズ－特別支援教育制度施行7年後の特別支援学校の現状と展望－：筑波大学特別支援教育研究。2016；10：53-63.
  - 5) 佐藤由佳利：教員研修における効果的な事例研究法－ワールド・カフェを用いて－：北海道教育大学大学院研究紀要学校臨床心理学研究。2020；10；3-11