

派遣者番号	管 30K04	氏 名	青山 直樹
研究主題 —副主題—	高等部特別支援学校進路指導担当教諭を育成するための指標開発 —就業技術科校の取組みを通じて—		
派遣先	帝京大学教職大学院	担当教官	神田 基史
所属校	東京都立南大沢学園	校長	堀内 省剛

キーワード： 進路指導担当教諭 人材育成 業務支援シート

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

障害のある人々の社会進出が進んでいる中で障害者雇用のさらなる拡大をめざし令和3年までに障害者雇用率が段階的に引き上げられる。年間の知的障害者の年齢別就職件数の割合でも多くは19歳未満の特別支援学校に通う生徒である。公共職業安定所を軸として都立特別支援学校も一機関として障害者雇用の広げる務めを担っている。東京都特別支援教育推進計画（第二期）・第一次計画では知的障害特別支援学校高等部生徒の企業就労率の向上を政策目標として掲げ、就業技術科と職能開発科の整備と普通科での就労支援計画が進められている。そのために先頭に立ち、その役を担う進路指導担当教諭の確保と育成が必要になることが考えられる。進路指導担当教諭の人材育成に関する具体的な方策を模索するに当たり、就業技術科の進路指導部の業務内容等を分析し業務支援ツールの開発と、それに基づく研修方法を提案することが研究の目的である。

2 研究の内容・研究の方法

本研究では業務支援ツールの開発のため進路指導担当教諭が自己の課題を知り、日々の業務に見通しをもって進められるツールの開発を行うにあたり文献①②③を参考にした。

- ①東京都OJTガイドライン（東京都教育庁2015）
- ②校務分掌キャリアアップ表（小林2009）
- ③進路指導担当教諭の九つの知識・スキルに関する項目（藤井2017）

参考となる要素として捉えた部分は以下になる。

- ①職層ごとに四つの力の具体例が各指標とし身に付ける内容が職層に応じて示されている。
- ②本人および指導者も本人と共に課題の分析ができ能力開発等の参考にできることを提案し、対象となる本人が業務全体を見渡せるようにできている。

③九つの知識・スキルは活動場面を示しツールを作成する際に業務の活用場面を想定することが見通しを得るものにならないだろうかと考えた。

また、指標に基づく研修プログラムを検討するに当たり、HATOプロジェクトで荒巻ら（2017）が研究をしている教職教育に関わる大学教員に対する継続的専門性開発アプローチから八つのアプローチのフレームを参考にすることとした。

3 研究の結果

<文献調査>

進路指導担当教員に関する先行研究の中で藤井ら（2013）は専門領域に関連した能力の短期間での習得の難しさ、自己の課題を発見し必要な知識技能を判断して身に付けること、多くの進路指導担当教諭は教育職に就いた後に初めてこの就労支援の領域について学習することになると問題視し、特に研修形態の工夫とともに多忙な組織の中で研修を進めていかなければならない点を大きな課題として指摘している。

眞崎（2017）は企業での人材育成の考え方について意図的に経験を積ませること、その際に内省的な観察の機会をつくり、振り返りを大切にするものの有効性を主張している。

文献調査のまとめとして時間や場所の制限、個々の条件に応じた学習機会、組織を生かした取組と内省的な観察の機会など研修プログラムを検討するために必要な要素を整理した。

<調査研究>

就業技術科の進路指導部の業務内容、組織運営、人材育成、必要な研修を把握することを目的として都内5校の就業技術科の進路指導担当主幹教諭または主任教諭5名に面接調査を行い、調査内容を特性要因図に整理し分析を行った。業務の項目では、「職場開拓」「定着支援」「現場実習」のことを挙げ、授業研究や必要なレクチャーと事例研究を通じた業務を深めること、また現在は情報

を最速で活用することが能力として求められる、必要事項であることが分かった。

＜事例研究＞

所属校で平成 30 年度に進路指導担当教諭になった 2 名の教諭の知識や行動、心理面やニーズまたはつまづく部分を把握することを目的として面接調査し分析した。見通しが立たない中で様々な不安感をもちながら進めていること、知識が追いつかないといったこと、昨年までの生徒や以前の学校と生徒の実態の違いに大きなとまどいを感じているなどが分かった。

＜業務支援ツールの作成＞

業務分析の手法を基にして業務支援シートを作成した。使用者の経験年数に応じた活用方法について示して 1～3 年目程度はこのシートを活用して自己課題を把握しながら知識とスキルを身に付けること、4 年目～主任教諭程度は、このシートを活用して組織的、発展的に進め、初級者への指導助言ができること、指導をする立場になれば業務に精通して、全体計画に沿った業務の見直し等の指示や人材育成のかじ取りを進める等ができる 3 段階の使用を経験年数に応じて指標として活用できるようにした。

業務支援シート

活用年数	業務支援ツール	活用方法	指標	達成状況	達成方法	達成効果	達成指標	達成時期
1～3年目	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握	自己課題の把握
4～6年目	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導	初級者への指導
7～10年目	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務	主任教諭としての業務

1～3年目の教員 経験に応じた活用方法を示す。必要な知識とスキルを身に付けながら段階的に業務を進めることができる。

主任教諭 様々な業務について身に付けており、さらに知識の蓄積により、指導をすることができ、初級者への指導助言ができる。

主任 10年以上、業務の知識と経験が豊富であり、業務の進捗を把握し、人材の育成ができる。

図 1 作成した業務支援シート

＜プログラム開発＞

八つのアプローチを進路担当教諭の育成に沿うように検討し、図 2 のようにまとめた。

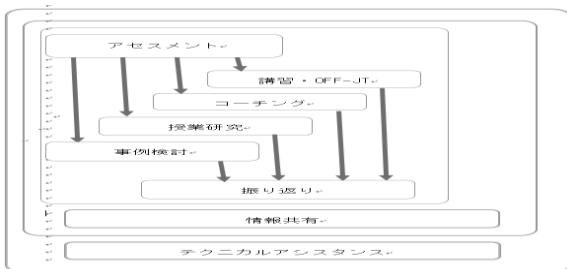


図 2 進路指導担当教諭の継続的専門性開発のアプローチの構成図

＜実践研究＞

事例研究で対象とした 2 名の教諭に進路指導担当教諭の継続的専門性開発アプローチを筆者が指導者として実施した。業務支援シートを使用することで全体の業務が把握しやすく自己課題が見えやすくなった点、情報共有をすることですぐに助言を受けることができ、その後すぐに対応ができたこと、定着支援の実際に同行しコーチングを受けたことで不安が解消されたことなどの成果があった。

＜検証＞

調査研究で対象の教諭と所属校の進路指導主任教諭の 2 名に対して考案した業務支援シートとアプローチの検証を実施した。業務支援シートは指導するという視点で基準が分かるようになるが、指導側の力量形成も必要である。また別の使用方法として業務説明をする資料として活用することも考えられるのではないかと。アプローチは研修構造を見える状態にしていることでどんな方法で進めるのか、一つの方向性が付けられるのではないかと指摘がなされた。

4 研究の考察

業務支援シートは業務全体を包括的に見ることができ、業務や自己の課題に見通しを付けるときの指標として活用できると考えられる。実践研究と検証からは、進路指導担当教諭の継続的専門性開発のアプローチのフレームを示し、業務全体を見通しながら OJT を見える状態にし、構造的に示すことで研修の具体的な方向を明確にし、意図的に行えるようにできたと考える。

5 今後の展望

この研究では筆者が実際に指導をする側として検証を進めたが、筆者が普段より同校で勤務をしていないため、普段の業務の中で検証を重ねていくことでさらに分析が深まると考えられる。また、実際の組織の中で対象となる指導者を選定し、実践研究を深める必要もある。さらには、この研究では就業技術に焦点あて進めたが、広範囲の学校にも対象を広げて検証することで業務支援シートの活用効果や研究では見えてこなかった要因なども検討できると考える。

