

派遣者番号	管R2K06	氏名	國武 淳之介
研究主題 —副主題—	就業技術科のこれからの在り方についての一考察 —A特別支援学校の歩みを通して—		
派遣先	帝京大学教職大学院	担当教官	神田 基史 荒巻 恵子
所属	都立青峰学園	所属長	山本 和彦

キーワード：就業技術科 学校評価 ライフヒストリー

## 1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

### (1) 背景

「東京都特別支援教育推進計画（第二期）・第一次実施計画」（東京都教育委員会、平成29年）によると、特別支援学校の在籍者・利用者数の将来推計では、平成30年度（2016年度）の12,372人から令和10年度（2028年度）には15,204人となり、1.23倍に増加すると見込まれている。高等部の知的障害教育部門に限ると、平成30年度の4,849人から令和10年度では6,429人で1.33倍となり、全体に比べて増加率が高い。

また、中学校特別支援学級から特別支援学校高等部普通科への進学率は、平成29年度は51.3%であったが、令和2年度では、34.5%まで減少している。就業技術科への進学率は、平成27年度の20.6%から令和2年度では29.4%まで増加している。職能開発科への進学率も、平成27年度の1.3%から4.1%に増加している。これら就業技術科と職能開発科を合わせた進学率は33.5%となり、令和2年度の普通科への進学率との差はわずか1.0%となる。

以上のような進学先の変化を受けて、就業技術科の実態を改めて問い、これからの就業技術科の在り方を探ることは急務であると考えた。

### (2) 目的

本研究では、学校評価の経年分析調査やインタビュー調査など、四点の研究から都立A特別支援学校を事例として、学校開設から近年に至る教育活動の変化と実態を明らかにし、これからの就業技術科の在り方について検討する。

## 2 研究の方法

本研究の目的にアプローチするため、以下の四点の研究に取り組む。

### (1) 学校の変遷・教育研究調査

文献調査法によって、平成21年度から平成29年度までの研究紀要等のテーマ設定の理由、研究の内容、成果と課題などの概要をまとめる。

また、学校要覧等を参照し、沿革を整理する。

### (2) 学校評価の経年分析調査

平成23年度から平成31年度（2019年度）までの9年間の学校評価アンケート資料を活用し、学校の推移や変化を明らかにする。学校評価アンケートの各項目について、表やグラフを作成し、教員、保護者及び生徒の三者に共通するアンケート項目のうち、五つを取り出して比較、検証する。

### (3) 学校のライフヒストリー研究

半構造化インタビュー法を用いる。職層別に校長、主幹教諭、主任教諭、若手教諭の4名を選出し、数回に分けてインタビューを行う。その後、逐語記録に起こし、ライフヒストリーを作成する。インタビュー内容からこれまでの学校の歴史を把握し、検証する。

### (4) 生徒の意識調査

内閣府の「子供・若者の意識に関する調査（令和元年度）」を活用し、全国の15歳から19歳と都立A特別支援学校高等部就業技術科第1学年から第3学年（15歳から18歳）の回答結果を比較する。その際、意識の因子を抽出し、調査項目をグラフ化して検証する。

## 3 研究の結果と考察

### (1) 学校の変遷・教育研究調査

校内研究によって就業技術科の特色を明らかにしたり、生徒の実態等に応じて研究テーマを設定したりしていた。また、これまで培ってきた就業技術科のノウハウを研究によって引き継いできていることなども分かった。

### (2) 学校評価の経年分析調査

アンケートの対象である教員、保護者及び生徒の三者とも、どの年代でも高い肯定的評価で推移しており、就業技術科の運営は安定したものであったことが分かった。しかし、平成28年度前後から、生徒の悩みや相談への教員の対応への評価が下降傾向になる。教員と生徒との関係に変化が生じていると考えられ、肯定的評価の下降が見られ始める。生徒の入学者数の増加、それに伴う教員数の増加が大きな転機になっていることなどが分かった。

### (3) 学校のライフヒストリー研究

ライフストーリーは、「開設準備期」、「創成期」、「成長期」、「拡大期」、「第二成長期」の五つの時期に整理された。一人一人の教員が主体的に学校運営に参画し、学校の制度を作り上げてきた。しかし、キーパーソンの異動によりリーダーシップが薄くなったと同時に、教員数の増加もあり、学校の制度や理念の発信、理解が滞った。そのような状況でも、現状に合わせた新しい学校の取組をスタートさせていることなどが分かった。

### (4) 生徒の意識調査

生徒の意識として、「自己肯定感」、「自己調整」、「自己欲求」、「自己認識」の四つの因子が抽出された。

「自己肯定感」は、都立A特別支援学校の生徒は全国の生徒に比べて高かった。

「自己調整」は、全国の生徒に比べて、自己を律する意識が高く、規範意識も高かった。

「自己欲求」は、全国の生徒に比べて、前向きな将来への思いをもっていた。

「自己認識」は、取り組む意欲が高いが、コミュニケーションの苦手さや、原因を自分ではなく他にあると考えてしまう特徴的な生徒像があった。

## 4 総合考察

### (1) 生徒の実態の多様化

就業技術科の生徒の実態が多様化していた。その要因として、東京都における特別支援学級の進路先の変化や、都立A特別支援学校入学者の出身学級の変化などが影響として大きい。中でも、特に大きな変化であったのが、就業技術科の定員増加であると考えられる。定員増加により倍率が下がり、これまでの就業技術科には少なかったタイプの生徒の割合が増加したと推測する。この時期の生徒の変化を感じ取っている教員がいたことをインタビューからも垣間見ることができた。また、生徒の実態の多様化により、これまで培われてきた学校の制度や理念が生徒に合わなくなってきた部分もあると推測する。

### (2) 教員集団の変化とキーパーソンの不在

次に、就業技術科の教師像が変化していた。異動が大きく関わっていると考えられる。創成期には、学校の制度設計や理念の構築に携わってきた教員、いわゆるキーパーソンたちがいた。キーパーソンたちは、作り上げてきたものを発信して、他の教員と共有し、同じベクトルで職務に取り組んできたと考えられる。しかし、キーパーソンたちの異動により、その発信は減少した。また、同時期に生徒数及び教員数が増加した。そのために、学校の制度や理念の共有がさらに困難になり、混乱の時期

があったと考えられる。

## 5 今後の展望

他の就業技術科及び職能開発科も同様に、開設から学校の制度設計に携わってきた教員が異動する時期に差し掛かってくる。今後は、就業技術科や職能開発科の専門性をどう担保していくのかが課題であり、克服していく必要がある。また、これまで積み上げてきた理念の共有と継承が肝要である。そこで、本論の結びに二点提案する。

### (1) 就業技術科の制度、理念の共有と継承

創成期のキーパーソンを講師として迎え、研修会を開催する。キーパーソンの存在により、切迫感のある研修会となり、共有がしやすくなると考える。規模が拡大し続け、培ってきた理念が薄まったようである都立A特別支援学校就業技術科には、基本を知るといふ、懐古主義とは異なる、ここから改めてスタートしなくてはならない状況があり、他の就業技術科においても今後必要となってくる。これからの学校を担う教員が学校の制度や理念を継承、理解するためには必要であり、また、就業技術科と他の教育部門とのギャップを埋めることにもある。

### (2) 学校のレガシーとしてのポートフォリオ

生徒が作成したポートフォリオを積み重ねていく。就労までの流れをポートフォリオから読み取ることができ、生徒たちは見直しをもつことができる。ポートフォリオの蓄積により、卒業生たちが在校生のロールモデルとして大きな役割を果たすであろう。さらに、教員にとっては、積み重ねたポートフォリオを見ることによって、就業技術科の就労に向けた一連の流れを読み取ることができる。新任・転任教員にとって教科書のような役割を果たすことが期待できる。教員の専門性の担保にもなるポートフォリオは、学校の大きなレガシーとなる。