

# 障害科学学会2007年総会

## 学会企画シンポジウム「大学院における特別支援教育に関わる教員養成の在り方」

### 大学院における新しい教員養成の試み ーリカレント教育の観点からー

齋藤 佐和

#### 1. はじめに

昭和45年から東京教育大学、筑波大学に勤務していた殆どの年月、学部・大学院での教育とともに、市川国府台地区で附属聾学校と連携した特殊教育内地留学生の現職教育に携わってきた。授業実習や検査法等の演習を含む理論と実践の融合したプログラムを提供し、約250名の修了者の中から聾教育や難聴教育のリーダー的教員が数多く育ったが、免許状の取得や上進に結びつかないことが問題であった。平成14年に心身障害学系(当時)、附属学校教育局との連携で免許法認定講座を立ち上げ、平成16年度より特別支援教育研究センターの事業の一つとして位置づけたのは、附属学校と連携した現職研修プログラムに免許法上の単位を付与する第一歩であった。また専修免許状レベルプログラムとしての現職教員対象1年制修士課程を構想したが、これは特別支援教育体制における現職教員リカレント教育への寄与を目指すもので、附属特別支援学校5校をもつ筑波大学の教育的資源を社会還元する有効な仕組みになると考えた。生涯学習の必要性がますます高まる今日、障害児教育に携わる教員のリカレント教育の制度化と内容の多様化・重層化は、今後の教育行政にとっても、教員個人の教師としての成長にとっても不可欠である。

#### 2. 現職教員リカレント教育の課題

現職教育においては、教育実践経験者を対象

とするため、最新の知識・理論の学習と教育実践力の向上を融合しうるようなプログラムが必要である。障害の種別、年齢・発達段階別に、あるいは特定の課題に即して、直接に子どもと関わり、個別評価・指導やグループ指導が経験できる場を確保して、経験深い教員から指導・助言を得ることが出来るようにすることは、教員養成の段階よりさらに有効性が高い。そのため附属学校教員を大学の現職教育事業に組織的に位置づけ、連携・協力体制を構築することが肝要である。教育養成部会の特殊教育免許の総合化に関するワーキンググループの議論において、教員養成を補完する現職研修の必要性や、教員養成課程における現職教員の非常勤講師としての登用などについても検討されてきたが、さらにもう一步踏み込んだ大学と附属学校の関係強化が望まれる。

特別支援教育体制への移行過程である現在、

**Table 1** 特別支援教育体制における専門性の継承と発展

- 
1. 各障害教育の専門性の確実な継承
    - \*各障害の特性の理解
      - 一般的理解(機能、活動の制限、参加の制約の視点で)
      - 年齢に即して・発達に即して
      - 個別の条件に即して(障害発生の時期、程度、環境等)
    - \*各障害に対する教育的対応(指導法)
  2. 特別支援教育体制下において新たに培うべき専門性
    - \*特別支援学校のセンター的機能に関わる専門性
      - 発達評価に関わる専門性、重複障害に関わる専門性の相互活用
      - 関係機関(教育機関、他機関)、地域と連携する専門性
    - \*LD, ADHD, 自閉症に対する理解と教育的対応に関わる専門性
-

改正された免許法による教員養成の結果が現れてくるまで、現職教員リカレント教育は特に緊急性をもって取り組まれるべきであると考えますが、表1にその内容的課題をまとめた。ここに見るように、一方で、これまでの障害児教育の専門性継承を確実にするため障害の理解、指導法など障害種別の専門性に関わるプログラムが必要であり、他方で、特別支援教育体制への移行に対応して、コーディネーター養成プログラムや、相談支援体制など特別支援学校のセンター的機能に関わる研修プログラムが必要である。さらに新たに特別支援教育の対象と位置づけられたLD, ADHD, 自閉症の理解と指導法に関わって専門性を構築するためのプログラムが求められている。

### 3. 教員研修、現職教育の多様な在り方

教員にとっては日々の授業そのものが等しく与えられている大きな研修機会であると言えるが、ここでは仕組みとしての教員研修、現職教育の在り方を考えてみたい。

学校における教員研修は、保護者の期待に応える学校体制作りのための日常的研修、主に経験の短い教員を対象とする専門性のスキルアップのための研修、一定以上の経験をもつ教員を対象としたリーダー研修やキャリアアップ研修など、目的が分化し始めている。これらの研修の実現は、地域の教育行政や学校としての課題であるとともに、教師個人の意欲やニーズに支えられてこそ活力あるものになると思われる。特にリカレント教育についてはリーダー養成と

して組織的に計画される側面と教員個人のキャリアアップ・ニーズに応える側面が必要である。

今後、研修内容は、各障害教育の専門性に関わるものと特別支援教育体制への移行を促進するものから構成され、対象も特別支援学校教員から小・中学校等教員へと広がっていくと期待される。研修担当者も、教員、教員OB、教育行政職者から大学等研究職者、さらに社会の多様な人材に及んでいくものであろう。研修の機会・方法も多様化して当然である。表2に多様な研修機会についてまとめた。

これらの研修機会は、既に各地域、学校で展開されているものであるが、現実には学校単位においても、教育委員会単位においても意図的に構造化されている場合は少ない。今回の大きな制度転換を成功させていくためにも、学校教育の充実の観点、教師個人の成長の観点から、多様な研修機会の構造化を長期スパンで意図的に進めるべきだと考えられる。

### 4. 教員のリカレント教育における大学の役割

特別支援教育における専門性が確立・発展して行く上で、学部、大学院が教員研修やリカレント教育に果たす役割は大きく、附属学校をもつ場合は、その活用を含めて期待に応じて欲しい。多様化してきた教員研修ニーズを把握して、各障害教育の専門性の継承に関わる基本的なニーズに確実に応えらるとともに、当面する課題に対応する柔軟なプログラムも企画すべきだろう。学校等での研修への大学教員個人の協力は従来から多いが、テーマ別にグループを組んだ派遣型研修などの創出も期待される。

さらに大学本来の事業として、より多くの教員が受講可能となる短期、長期のリカレント教育課程の設置を望みたい。最短距離にあるものとして、修了年限の弾力化、教育課程における高い実習比率、実務家教員を含む教員組織などの要件を含む教職大学院の登場が歓迎されるが、要は現職教員にとって入りやすく続けやすい大学院課程として、実践性に富む多様な修学形態が準備されることが必要だろう。公的派遣

**Table 2** 特別支援教育担当教員の研修機会

1. On the Job Training (校内研修)
単発型、シリーズ型
内部資源型、外部資源型
授業研究方式、ケース会議方式、講義・実習方式
2. Off the Job Training (校外研修)
個人参加、集団参加
短期型、長期型
自主参加、派遣参加
研修、リカレント教育

## 大学院における新しい教員養成の試み

教員だけでなく、個人ニーズによる入学が容易になるよう、夜間課程との科目履修の相互乗り入れ、授業のネット配信、附属学校での実習・演習時間の確保、修士論文相当の実践研究論文の設定など、大学として創意工夫すべきことは多い。

4月から設置予定の筑波大学大学院特別支援教育専攻には、カリキュラムに継承すべき専門性と新たに発展させるべき専門性が含まれること、附属特別支援学校5校と連携し、附属学校教員をスタッフに含んで附属学校での実習・演習の機会を設定できること、授業実習・研究、評価演習、個別の指導計画・教育支援計画作成演習、ケーススタディ等、多様な授業内容・形態の展開が可能なこと、夜間修士課程との相互

乗り入れ、筑波地区との連携などにより柔軟な履修の仕組み作りが可能なこと、等多くの点で期待が大きい。

冒頭に述べた国府台内留生教育の仕組みが、新たな流れの中で障害種を越えて拡大し、名実共に理論と実践の調和したリカレント教育として生まれ変わることを切望している。

**参考文献**

- 斎藤佐和・四日市章・加藤靖佳（1997）附属学校と連携した現職教育の実践と評価，平成9年度日本教育大学協会研究集会発表論文・全体討議要旨，215-218.
- 中央教育審議会（2005）『特別支援教育を推進するための制度の在り方について』（答申）.