

&lt;原 著&gt;

## 視覚特別支援学校の教員の専門性向上に関する検討

—— 視覚特別支援学校における教員の在職年数と専門性との関係を中心として ——

川口数巳江\*・小林 秀之\*\*

特殊教育から特別支援教育へと移行していく中で、視覚障害教育をより充実させていくためには、視覚特別支援学校、弱視特別支援学級や弱視通級指導教室がこれまで蓄積してきた専門性をさらに発展させていくことが求められる。今日まで視覚特別支援学校を中心に引き継がれてきた専門性をこれまでどおり継承し、発展させていくためには、より明確な意図をもって、組織的・計画的な方策を講ずる必要が指摘されている。本研究では、広島C特別支援学校を事例として、視覚特別支援学校の教員の専門性の向上を図るうえで必要な事項を明らかにすることを目的とした。方法として、第一研究では、専門性に対する自己評価、第二研究では、教科の専門性を向上させる研修のあり方を実態調査にもとづいて検討した。その結果、専門性の向上と在職年数との関係が明らかとなった。視覚特別支援学校に勤める教職員の在職年数が短くなっている現在、専門性向上のためには、教員個々の専門性、学校の組織としての専門性を向上させていく観点に立った人事異動体制が必要であろう。

キーワード：視覚特別支援学校、専門性向上、在職年数

## I. 問題の所在と研究の目的・方法

平成19年4月1日から、これまでの特殊教育は、特別支援教育に移行された。特別支援教育は、特殊教育を継承しつつ、児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じて適切な教育的支援を実施することを基本的な考えとしているが、その上では、それぞれの障害ごとの専門性を重視することが必要となってくる。

視覚障害教育の専門性は、全国の視覚特別支援学校で、先輩教員から若い教員へとごく自然な形で受け継がれてきた(池尻, 2006)。しかし、近年、視覚特別支援学校における教職員の在職年数は5年前後と短くなっている(大内進 他, 2006)。在職年数の短さだけに専門性の課題の原因を求めることはできないが、1つの大きな原因になっていることは確かであろう。実際、視覚特別支援学校では、平成17年度の全国特殊学校長会の調査研究において、自校の専門性が低下しているとの答えが多くなっている。

このような現状の中、各校で専門性を向上させる取り組みが行われている。本研究では、広島C特別支援学校を事例として、視覚特別支援学校の教員の専門性

の向上を図るうえで必要な事項を明らかにすることを目的とする。研究の方法として、第一研究では、専門性に対する自己評価、第二研究では、教科の専門性を向上させる研修のあり方を実態調査にもとづいて検討する。ここでは、研究の中で明らかとなった、専門性の向上と在職年数との関係について述べる。

## II. 専門性に対する自己評価(第一研究)

## 1. 調査の目的

視覚特別支援学校の教員の専門性を教員自身の自己評価を通して明らかにすることを目的とする。

## 2. 調査の対象

広島C特別支援学校の幼稚部、小学部、中学部、高等部普通科の教員とする。

## 3. 調査の内容

調査の内容は、教員自身に関する項目と所有する専門性に対する自己評価の2つの観点で行った。調査の概要は次の通りである。

## (1) 教員自身に関するアンケート

- ①これまでの経歴
- ②視覚特別支援学校(盲学校)の免許所有の有無

\* 広島県立広島中央特別支援学校

\*\* 広島大学大学院教育学研究科特別支援教育学講座

③視覚特別支援学校での勤務年数

(2) 所有する専門性の自己評価

『視覚障害教育ガイド』(視覚障害教育実践研究会編, 1995) に示してある, 「視覚障害に関する知識・技能」を参考にして75項目を作成し, 「理解している, やや理解している, 理解したとも理解していないともどちらともいえない, あまり理解していない, 理解していない」の5段階で回答を求める。

4. 調査の結果と考察

調査は, 54名中44名から回答が得られ, 回収率は81.5%であった。

(1) 教員自身について

1) 経歴(臨時採用含む)

アンケート回答者44名の教員経験年数を Fig. 1 に示した。教員経験21年以上は17名(38.6%), 11~20年は17名(38.6%), 6~10年は4名(9.0%), 5年以下は6名(13.6%)だった。約20%の教員が教員経験10年以下である。

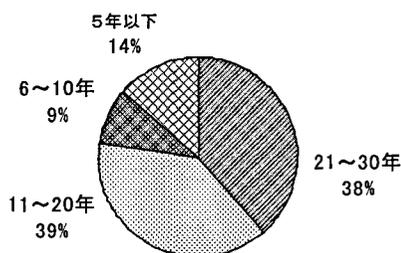


Fig. 1 教員経験年数

2) 所有免許

視覚特別支援学校の免許所有の割合を Fig. 2 に示した。免許所有者は30名(68.1%), 未所有者は14名(31.8%)だった。未所有者14名は, 視覚特別支援学校での勤務経験が3年以下の教員である。

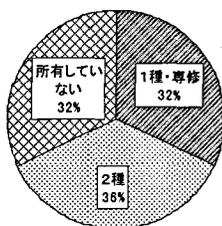


Fig. 2 免許所有率

3) 視覚特別支援学校での勤務年数

視覚特別支援学校での通算勤務年数を Fig. 3 に示した。勤務年数21年以上の教員が2名(4.5%), 11~20年が7名(15.9%), 6~10年が6名(13.6%), 5年以下が29名(65.9%)だった。約80%の教員が10年以下の勤務年数である。また, 以前に視覚特別支援学校に勤めた経験がある教員(以下, リピーター)の割合を Fig. 4 に示した。11年以上の勤務年数9名のうち7名は, リピーターである。

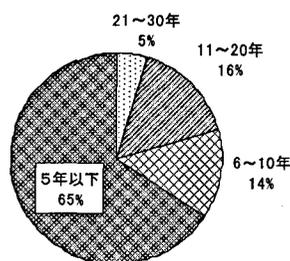


Fig. 3 視覚特別支援学校における勤務年数

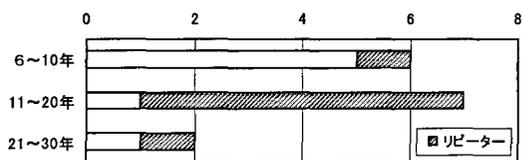


Fig. 4 リピーターの割合

(2) 所有する専門性の自己評価

所有する専門性の自己評価に関して, 項目ごとの得点(理解している: 2点, やや理解している: 1点, 理解したとも理解していないともどちらともいえない: 0点, あまり理解していない: -1点, 理解していない: -2点)を合計し, それぞれの項目数で割った各内容の平均得点を在職年数ごとに Table 1 に整理した。この結果, ほとんどの内容において, 在職年数が増えるごとに理解している割合が上がっていること(表中△印), 在職年数が11年を過ぎると「やや理解している」を示す得点1を超え始めることが明らかとなった。また, 在職年数が16年を超えると, ほとんどの内容で得点1を超えている。在職年数21~25年で大きく理解度が下がっている内容に教育課程と重複障害児の指導がある。これは, 新しい動きに対する対応力の低下と重複障害教育の困難さを示していると思われる。

次に, これらの傾向を確認するために, それぞれの

視覚特別支援学校の教員の専門性向上に関する検討

在職年数の理解度について $\chi^2$ 検定を行い、Table 2に整理した。その結果、在職年数1～5年では13項目中11項目において有意に理解度が低いことが示された。また、在職年数11～15年では13項目中9項目において

理解度が有意に高いことが示された。このことから、現在の在職年数6～10年の人事異動体制は専門性の向上を阻害している可能性が指摘できる。

Table 1 在職年数と知識・技能の内容ごとの得点

	在 職 年 数				
	1～5	6～10	11～15	16～20	21～25
視機能とその障害	0.22	0.72△	1.12△	0.95▼	1.37△
視覚障害の判断	0.27	0.86△	1.25△	1.33△	1.41△
視覚の管理と補償	-0.30	0.40△	1.05△	1.18△	1.55△
感覚・知覚	0.44	0.83△	1.25△	1	1.75△
行動と発達	-0.24	0.46△	0.75△	1 ▼	1.50△
心理検査	-0.01	0.89△	0.58▼	1 △	1.16△
教育課程	0.11	0.69△	0.50▼	1.27△	0.25▼
教科外指導	-0.004	0.53△	0.63△	1.29△	1.16▼
感覚訓練	-0.46	0.22△	0.41△	1 △	0.66▼
点字とその指導	-0.03	0.46△	1.27△	1.14▼	1.66△
歩行指導	-0.34	-0.30△	0.95△	1 △	1.58△
重複障害児の指導	0	0.08△	0.25△	0.66△	0 ▼
教材・教具の準備と作成	-0.10	0.41△	1.18△	0.75▼	0.87△

※ 表中の△▼は、左の年数との増減を示す。また、■は、得点1以上を示す。

Table 2  $\chi^2$ 検定結果

			在 職 年 数				
			1～5	6～10	11～15	16～20	21～25
視機能とその障害	$\chi^2(4)=31.97$ p<.01	理解した	88▽	31▲	30▲	16	15▲
		理解していない	61▲	4▽	0▽	8	1▽
視覚障害の判断	$\chi^2(4)=23.39$ p<.01	理解した	74▽	26	22▲	13▲	11
		理解していない	47▲	5	1▽	0▽	1
視覚の管理と補償	$\chi^2(4)=82.41$ p<.01	理解した	65▽	27	34▲	18▲	17▲
		理解していない	119▲	13	2▽	0▽	0▽
視覚障害児の 感覚・知覚	$\chi^2(4)=6.91$ ns	理解した	29	9	8	4	4
		理解していない	9	0	0	0	0
視覚障害児の 行動と発達	$\chi^2(4)=30.42$ p<.01	理解した	39▽	17▲	15▲	10▲	4
		理解していない	53▲	4▽	2▽	0▽	0
視覚障害児の 心理検査	$\chi^2(4)=20.10$ p<.01	理解した	37▽	11	9	6	9▲
		理解していない	34▲	1	1	0	0▽
視覚障害教育の 教育課程	$\chi^2(4)=14.88$ p<.01	理解した	69▽	22	12	15▲	4
		理解していない	44▲	5	3	0▽	0
視覚障害児に対する 教科外指導	$\chi^2(4)=34.30$ p<.01	理解した	94▽	30▲	22▲	22▲	8
		理解していない	77▲	5▽	2▽	0▽	3
視覚障害児の 感覚訓練	$\chi^2(4)=35.65$ p<.01	理解した	37▽	15	18▲	12	13▲
		理解していない	73▲	7	6▽	6	0▽
点字とその指導	$\chi^2(4)=26.18$ p<.01	理解した	105▽	29	32▲	20	9
		理解していない	81▲	11	2▽	4	1
視覚障害児の 歩行指導	$\chi^2(4)=46.01$ p<.01	理解した	42▽	14	17▲	12▲	11▲
		理解していない	73▲	18	1▽	0▽	0▽
視覚障害を伴う 重複障害児の指導	$\chi^2(4)=1.15$ ns	理解した	22	4	3	3	1
		理解していない	17	2	1	1	1
教材・教具の 準備と作成	$\chi^2(4)=27.68$ p<.01	理解した	30▽	11	15▲	7	7
		理解していない	32▲	1	0▽	0	0

※ ▲有意に多い、▽有意に少ない。

### (3) 勤務年数と専門性に関する考察

視覚特別支援学校における通算勤務年数が10年以下の教員が約80%いることは、近年の人事異動体制を反映しているといえる。また、視覚特別支援学校の免許所有数を見ると、未所有者14名(31.8%)は、視覚特別支援学校での勤務経験が3年以下の教員である。現在の人事異動体制のもとで、同一校に6年以上の勤務は難しいことを考えると、視覚特別支援学校の免許所有後、3年程度で異動ということになる。平成19年度の特設支援学校における、当該障害種の免許状保有率は、全国で67.0%だった。そのうち、視覚障害教育33.1%、聴覚障害教育46.1%、知的障害教育70.9%、肢体不自由教育69.7%、病弱教育71.8%と視覚障害教育現場における免許保有率は低い状態である。これは、各県において視覚特別支援学校が1校という現状では、認定講習などによって免許を取得しても、異動する先は視覚障害教育以外の場であり、取得した財産が視覚特別支援学校に残らないことを示している。

また、所有する専門性の自己評価の得点の結果、在職年数が11年をすぎないと「やや理解している」を示す得点1を超えないことが明らかとなった。現在、広島C特別支援学校には、通算在職年数が11年以上の教員が9名(約20.4%)いる。この9名のうち7名は、リピーターである。今後、現在の人事異動体制を見直したり、リピーターを増やすことが、視覚特別支援学校の専門性の向上に大きく関わるように考えている。

## Ⅲ. 教科指導の専門性向上における取り組みに関する研究(第二研究)

### 1. 調査の目的

平成20年度に実施した教科教育研究グループ会の研修を通して、各教科の専門性の自己評価との関連で成果や問題点を明らかにすることを目的とする。

### 2. 調査の対象

平成20年度新転任者を除く、広島C特別支援学校の

幼稚部、小学部、中学部、高等部普通科の教員とする。

### 3. 調査の内容

調査の内容は、第一研究で実施した「所有する専門性の自己評価」75項目に加え、『視覚障害教育ガイド』(視覚障害教育実践研究編, 1995)に示してある、「視覚障害に関する知識・技能」のうち教科教育に関わる7項目を追加したものにより、専門性に関する自己評価を求める。自己評価の回答は第一研究と同じ5段階とした。

### 4. 調査の結果と考察

調査は、41名中37名から回答が得られ、回収率は90.2%であった。

#### (1) 体系的な研修の必要性

平成20年度のグループ研修に「視覚障害に関する知識・技能」の内容を3つ以上取り入れた教科は、国語、社会、算数・数学、理科、家庭、英語(以下、Aグループ)であり、1~2つの内容しか取り入れられなかった教科は、音楽、図工・美術、体育(以下、Bグループ)であった。Table 3に教科指導に関する自己評価の結果(理解している:2点、やや理解している:1点、理解したとも理解していないともどちらともいえない:0点、あまり理解していない:-1点、理解していない:-2点)を示したが、Aグループにおいて、教科の指導に関する自己評価が高いことが読み取れる。この傾向を確認するために、AグループとBグループに分けて自己評価における理解度をTable 4に再整理した。この表からは、Aグループにおいては、教科以外の専門性においても、理解が深まっているという副次的な効果があることが示されている。さらにTable 5には $\chi^2$ 検定による差の検定結果を示した。この結果から、教科の指導( $\chi^2(1)=87.81, p<.01$ )、教材・教具の作成( $\chi^2(1)=14.27, p<.01$ )、教科指導以外の専門性( $\chi^2(1)=247.71, p<.01$ )、すべてにおいてAグループが有意に高いことが明らかとなった。このように、「視覚障害に関する知識・技能」の内容を研修に

Table 3 教科に関する自己評価の平均

教科名	Aグループ						Bグループ		
	国語	社会	算数 数学	理科	家庭	英語	音楽	図工 美術	保健 体育
平均点	0.23	0.07	0	0.75	0	0.71	-0.7	-1.3	-0.4
S D	0.85	0.51	0.81	0.43	0.28	0.85	0.47	0.57	1.56
n	56	28	21	28	14	14	21	49	28

Table 4 教科の指導以外も含む自己評価の結果

項目	理解度	Aグループ	Bグループ
視覚障害児のための 教材・教具の準備と作成	理解が深まった	73.9%	26.1%
	理解が深まっていない	42.9%	57.1%
教科の指導	理解が深まった	83.9%	16.1%
	理解が深まっていない	25.5%	74.5%
教科指導以外の専門性	理解が深まった	76.5%	23.5%
	理解が深まっていない	46.3%	53.7%

Table 5  $\chi^2$ 検定による検定結果

項目		理解度	A グループ	B グループ
視覚障害児のための 教材・教具の準備と作成	$\chi^2(1)=14.27$ $p<.01$	理解が深まった	68▲	24▽
		理解が深まっていない	24▽	32▲
教科の指導	$\chi^2(1)=87.81$ $p<.01$	理解が深まった	135▲	26▽
		理解が深まっていない	25▽	73▲
教科指導以外の 専門性	$\chi^2(1)=247.71$ $p<.01$	理解が深まった	1098▲	337▽
		理解が深まっていない	523▽	606▲

※ ▲有意に多い、▽有意に少ない。

取り入れることは、教科の指導だけでなく、教科以外の専門性においても理解が深まることが明らかとなった。本研究においては、体系的な研修の手かかりとして「視覚障害に関する知識・技能」を用いたが、必ずしもこの方法を提唱している訳ではない。要点は、現在において緊急性のある内容の研修も重要であるが、そればかりに捉われずに、体系的な研修を実施していくことが重要である。

(2) 定期的な人事異動制度の見直し

Bグループの研修内容をみると、視覚特別支援学校において、基本的な指導内容の1つを1年かけて取り組んでいることがわかった。さらに Table 6 に示したように、Bグループの教員の在職年数をみると、その教科の専科の教員において10年以上の教員がいないことが明らかとなった。Bグループにおいて、視覚障害教育における基本的な1つの内容の研修にとどまった

理由の1つとして、教科の専門性を継承する教員がいなかったことが考えられる。第一研究において、在職年数と「視覚障害に関する知識・技能」の内容における理解度の関係として、在職年数が11年を越えないと、自己評価において理解しているとの回答は得られなかった。このことから、視覚障害教育の専門性の向上には、在籍年数のあるリーダーシップをとることのできる専門性を有した教員の存在が大きく関わっているといえる。1県に1校しか視覚特別支援学校が設置されていない自治体においては、画一的に行われる定期的な人事異動体制の見直しが必要と考える。

(3) 2年目以上の教員に対する校内研修の充実

Table 7 に1年間の研修を通して、視覚障害に関する知識・技能における自己評価の変化を尋ねた結果を示した。14項目中9項目において、40%以上の割合で理解が深まっていないと感じていることが明らかと

Table 6 各教科の教員の視覚特別支援学校における在職年数

	教科	視覚特別支援学校における在職年数		
		1～5年	6～10年	10年以上
Aグループ	国語	2	2 (1)	4 (2)
	社会	3	0	1
	算数・数学	1	2 (1)	0
	理科	3	0	1
	音楽	1	1	1 (1)
	図工・美術	4 (2)	3 (1)	0
Bグループ	保健体育	3 (2)	1	0
	家庭	1	1 (1)	0
	英語	1	0	1

※ ( ) は、幼小小学部教員を内数で示す。

Table 7 視覚障害に関する知識・技能における自己評価の結果

項 目	理解が深まった	1年間に 見合う理解	理解が深ま っていない
視機能とその障害	18.8%	34.1%	47.0%
視覚障害の判断	20.3%	30.2%	49.5%
視覚の管理と補償	22.8%	30.8%	46.4%
視覚障害児の感覚・知識	44.4%	29.2%	26.4%
視覚障害児の行動と発達	18.8%	48.3%	32.9%
視覚障害児の心理検査	16.2%	35.2%	48.6%
視覚障害教育の教育課程	30.8%	24.0%	45.2%
視覚障害児に対する教科外の指導	34.3%	41.7%	23.7%
視覚障害児の感覚訓練	14.9%	32.2%	52.9%
点字とその指導	28.3%	29.0%	42.7%
視覚障害児の歩行指導	16.1%	22.8%	61.1%
視覚障害を伴う重複障害児の指導	30.0%	35.1%	41.9%
視覚障害児のための 教材・教具の準備と作成	23.6%	38.6%	37.8%
教科の指導	32.8%	29.0%	38.2%

なった。項目を見ると理解が深まっていないものは、自立活動に関する内容である。現在、広島C特別支援学校では、自立活動に関する研修は、自立活動グループ会で実施している。しかし、自立活動グループ会では、現在在籍する幼児児童生徒に必要な内容を研修しており、視覚特別支援学校全体に必要な内容をすべて網羅しているわけではない。そのため、広範囲の知識・技能に関する自己評価を問うと、全体として理解が深まっていないとの回答が多く出たと考えられる。このことは、新転任者研修だけでなく、2年目以上の教員に対しても、視覚特別支援学校に必要な内容の校内研修が実施されなければ、視覚障害教育に関する専門性は身に付かないことを示している。

#### IV. 研究の問題点と今後の課題

本研究では、視覚特別支援学校の教員の専門性の向上を図るうえで必要な事項を明らかにすることを目的とした。その結果、専門性と視覚特別支援学校における在職年数の関係が明らかとなった。第一研究では、視覚特別支援学校での在職年数が11年を過ぎないと自己評価において理解しているとの回答は得られなかった。第二研究では、自己評価の得点が低かった教科の教員の在職年数をみると、その教科の専科の教員において10年以上の教員がいないことが明らかとなった。しかし、本県教育委員会人事方針では、他の校種と同じように視覚特別支援学校においても6～10年の人事異動が行われている。今後、教員個々の専門性、学校

の組織としての専門性を向上させていく観点に立った人事異動体制が望まれる。

さらに、現在、特別支援教育に移行し、視覚特別支援学校そのものの存在も危ぶまれている。昭和23年度から、盲学校への就学義務が学年進行で実施されるようになった。そのきっかけとなった報告書（第一次米軍特殊教育使節団、1946）には、「盲・聾児ならびにその他の重い障害を有する児童で、通常の学校ではその者の持つ諸欲求が適正妥当に満足させられない者については、かれらのために分離された学級または学校が用意されなければならない。」と述べられている。これにより、戦前には徹底し得なかった盲聾学校を盲学校・聾学校に分離し、異なる障害の混合教育の弊害を改善するため、視覚障害に特化した教育が始まった。その盲・聾学校義務制から60年経った現在、特殊教育は特別支援教育へと移行し、複数の障害種別に対応した特別支援学校が、32都府県98校設立されている（平成19年5月1日現在、広島県教育委員会、2008）。

視覚特別支援学校（盲学校）の必要性については、「理想的なインテグレーションのモデル」と注目されていたスウェーデンが示している。スウェーデンでは、視覚特別支援学校（盲学校）が廃止され、「視覚障害教育センター」へと改組された。元盲学校教員は、廃止と同時に視覚障害児の「地元校」への巡回指導を行うようになった。そのスウェーデンで、現在懸念されていることは、指導員（元盲学校教員）の高齢化やリタイア、あるいは地元での転職（他校種や通常校への転出）による後継者の確保の問題である（河田、2008）。

視覚に障害がある幼児児童生徒が存在する限り、視覚障害教育の高い専門性をもつ教員は必要である。視覚障害教育に関する専門性は、視覚に障害がある幼児児童生徒と直接接する場である視覚特別支援学校、弱視学級および通級指導教室で育つ。その場をなくさないこと、視覚障害教育の専門性がある教員が視覚に障害がある幼児児童生徒と係わり続けられること、これが視覚特別支援学校の専門性を向上・継承するためには、なくてはならない条件である。

(本研究は、平成20年度広島大学大学院教育学研究科修士論文の一部を再整理したものである。)

## 文 献

- 池尻和良 (2006) 専門性を継承していくために、特別支援教育, 23, 62.
- 大内進・金子健・田中良広・千田耕基 (2006) 盲学校の人事異動に関する実態調査—盲学校在籍年数に焦点をあてて—, 国立特殊教育総合研究所紀要, 33, 49-58.
- 河田正興 (2008) 新しい特別支援学校教育制度の中での視覚障害教育, 岡山県視覚障害を考える会会報, 43, 8-10.
- 視覚障害教育実践研究会編 (1995) 視覚障害教育情報ガイド '95~'99年版, コレール社.
- 全国特殊学校長会人事厚生専門委員会 (2005) 研究収録.
- 第一次米軍特殊教育使節団 (1946) Education in Japan.
- 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).
- 広島県特別支援教育ビジョン (2008) 広島県教育委員会.
- 広島県立広島中央特別支援学校 (2009) 研究グループ活動報告教科教育研究グループ, 広島県立広島中央特別支援学校研究紀要, 20, 29-52.