

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—

國武 淳之介

帝京大学大学院教職研究科 スクール・リーダーコース

キーワード：就業技術科 学校評価 ライフヒストリー

I 背景と目的

(1) 背景

東京都教育委員会（2017）「東京都特別支援教育推進計画(第二期)・第一次実施計画」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 28（2016）年度の 12,372 人から平成 40（2028）年度には 15,204 人となり、1.22 倍に増加すると見込まれている。高等部の知的障害のみに限ると、平成 28（2016）年度の 4,849 人から平成 40 年度では 6,429 人で 1.32 倍となり、全体に比べて増加率が高い。

特別支援学級の進路先も変化している。特別支援学校高等部への進学率は、平成 27（2017）年度は 51.3 %であったが、令和 2（2020）年度では、34.5 %まで落ちている。就業技術科は平成 27（2015）年度の 20.6 %から令和 2（2020）年度では 29.4 %まで増加している。職能開発科も平成 27（2015）年度の 1.3 %から 4.1 %に増加している。その就業技術科と職能開発科を合わせた（職業学科）進学率は 33.5 %となり、令和 2（2020）年度の特別支援学校高等部と職業学科の進学率の差はわずか 1 %となる。東京都に就業技術科が開校して 10 年以上の歳月が流れ、計 5 校が開校されている。

このような変化の中で、就業技術科の立ち位置を改めて問い、これからの就業技術科の方向性を探ることは急務であるとする。

(2) 目的

A 特別支援学校就業技術科を事例として、開設から近年に至る教育活動の変化と実態を複数の研究から明らかにし今後の就業技術科の在り方

を検討する。

II 研究の方法と内容、考察

本研究の目的へアプローチするために、以下 4 つの研究に取り組み、考察を行う。

研究 1 学校の変遷・教育研究調査

①研究の方法と内容

文献調査法によって、平成 21（2009）年度～平成 29（2017）年度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、学校要覧等も参照し、沿革を整理する。

②考察

就業技術科の研究紀要等の分析を通して、生徒の実態に応じて研究テーマも変化していることが分かった。また、教育研究が培ってきたノウハウを引き継ぐ意味合いをもつものであったことなどが分かった。

研究 2 学校評価の経年分析調査

①研究の方法と内容

平成 23 年度から令和元年度までの 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。教員、保護者、生徒の三者の学校評価アンケートの各項目の表及びグラフを作成し、その中から三者に共通するアンケート項目 5 つを取り出して比較、検証する。

②考察

アンケート対象である教師、保護者、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。生徒の悩みや相談への教師の対応が、近年下降傾向にあり、教師と生徒との関係に変化が生じていると考えられる

ことや、肯定的評価の下降が見られ始めるのが、平成28年付近であり、生徒の入学者数の増加、教師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。

研究3 学校のライフヒストリー研究

①研究の方法と内容

半構造化インタビュー法を使用する。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。教員の語りからこれまでの学校の歴史を掴み、検証する。

②考察

教師たち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ていた。また、キーパーソンの異動によるリーダーシップが薄くなったと同時に、教員の増加もあり、学校の制度や理念の発信、理解が滞っていたことや、教師たちが現状に合わせた新しい学校の取り組みをスタートさせていることなどが分かった。

研究4 生徒の意識調査

①研究の方法と内容

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～19歳と東京都立A特別支援学校高等部就業技術科の1年生～3年生（15歳～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。

②考察

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4つの因子が抽出された。

「自己肯定感」において、A特別支援学校の生徒は全校の生徒に比べて高い自己肯定感をもっていた。

「自己調整」では、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」では、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」では、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。

Ⅲ 就業技術科の今後の在り方をめぐって

最後に4つの研究を振り返り、これからの就業技術科の在り方について、A特別支援学校で討論会を開き、検討した。

(1) 人事異動による教師の専門性担保の問題

創成期の教師の人事異動時期に、生徒の増加と教師の増加も同時に起こった。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、混乱する学校の時期があった。他の職業学科も同じように開設から学校の制度設計に携わってきた教師が異動する時期に、差し掛かってくる。今後は、就業技術科、職能開発科でどう専門性を担保していくのが課題であり、克服していく必要である。

(2) 就業技術科の制度、理念の共有と継承

創成期の教師たちが作り上げてきた制度や理念は、学校づくりの基盤であった。生徒の実態把握や授業改善、校内研究などを積極的に教師たち自身で行っていた。さらに丁寧に校内で発信して、その他の教師たちと共有することで、同じベクトルで業務に従事できていた。これまで積み重ねられてきた理念の共有と継承が肝要である。

(3) 就業技術科の教育実践とポートフォリオの共有

これまでの就業技術科の教育実践は校内研究で示され、さらに生徒のポートフォリオの作成が進んでいる。この教育実践を伝える研修会の開催と、生徒たちのポートフォリオ作成・活用を提案する。生徒が作成したポートフォリオは学校に残し、積み重ねていくことで、卒業生たちが在校生のロールモデルとなる。また、異動してきた教師たちにも就業技術科の理念の理解に寄与できるものとなる。

参考文献

東京都教育委員会「東京都特別支援教育推進計画（第二期）・第一次実施計画」平成29（2017）年内閣府政策統括官（共生社会政策担当）「子供・若者の意識に関する調査（令和元年度）」令和2（2020）年