

若手教員の指導力向上に関する事例的研究

— ユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性について —

天 野 智 裕*

A Case Study for Improving Teaching Abilities of Young Teachers

— Research on the Effectiveness of the Approach from the Perspective of Universal Design —

Toshihiro AMANO

要 旨

本研究では、若手教員の指導力等の育成における、ユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性について、小学校の若手教員への指導力向上に関するアクションリサーチや若手教員及び管理職からの聴き取り調査をもとに検討を行った。その結果、若手教員育成におけるユニバーサルデザインの視点からのアプローチは、①具体性、②効率性、③共有性の3点において有効性が認められた。

キーワード：小学校、若手教員育成、授業UD

1. はじめに

文部科学省の「学校教員統計調査」の結果では、公立小学校教員の平均年齢は43.4歳で、3年前の前回調査より0.6歳下がっていることがわかる。(平成28年10月1日現在) 小学校教員の年齢構成割合の推移を見ると、「50歳以上」の教員の割合は、平成22年度までは上昇傾向にあったが、前回に引き続き今回も減少している。一方で、「30歳未満」の教員の割合について見ると、その割合は年々上昇している。学校現場では、若い教員が増える一方、30～40代の割合が少ないというアンバランスな年齢構成から、ベテラン教員の経験を若い世代にどう継承していくのが課題となっている。また、採用された若手教員には、教員としての力量を高め、できるだけ早く独り立ちできるよう、育成支援を行っていく必要がある。

新規採用者に対する研修については、例えば、企業では、入社後すぐに実施され、学生という身分から社会人となることを目的に、会社組織で職務・業務を遂行する上で必要な知識やスキル、ビジネスマナーなどの基本を身につけてもらうために実施される。実施期間は企業によって異なるが、一般的には入社後、1か月から3か月程度をかけて行うケースが多い。

しかし、教員の場合は、赴任した4月当初から「一人前の教員」として、授業を行わなければならない。また、学級担任を任されるケースも多い。つまり、最

初からいわゆる即戦力として期待され、実際に仕事をしながら、並行して初任者研修などの行政研修や校内研修、日常の職務を通して力量を高めていくOJT(On-the-Job-Training)等で必要な知識やスキルを身につけていくことになる。図1の新任教員の精神疾患による依願退職者の割合の推移(文部科学省の「公立学校教職員の人事行政調査」の「条件附採用」、及び「平成28年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について」の「公立学校教員の受験者及び採用者の推移」より作成)を見ると、平成24年度から依願退職者の割合は減少傾向にあるものの、平成27年度では公立学校の新任教員30,727人のうち302人が1年以内に依願退職をしており、そのうち73人が精神疾患による依願退職であることがわかる。

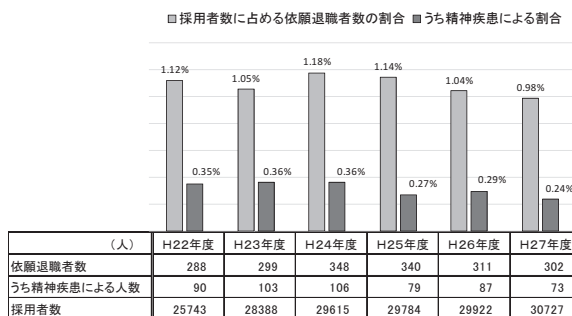


図1 新任教員の精神疾患による依願退職者数の割合の推移
 文部科学省『公立学校教職員の人事行政の状況調査』の「条件附採用」、及び『平成28年度公立学校教員採用選考試験の実施状況について』の「公立学校教員の受験者及び採用者の推移」より作成

本調査は精神疾患を発症した理由には言及していないため、詳細は不明だが、学校現場を訪問した際の管理職との意見交換や、若手教員の授業・指導場面の参観を通して、若手教員が日々の授業づくりや仲間づくり、学級経営、生徒指導、保護者対応等に苦勞している様子がうかがえる。新規に採用された2年目以降においては、1年目のように初任者研修や指導員の配置といった制度がなく、1人で学級担任を任せられ、苦勞しながら、自分自身で学んでいくという状況である。中には、学級経営や授業、児童生徒への指導等がうまくいかず、悩む若手教員も少なくない。

表1は、「横浜市の『正常な学級活動ができない状態になった学級』についての調査結果（文部科学省『平成19年度児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査』等に関する県独自調査より）」の一部である。

表1 正常な学級活動ができない状態になった学級の主たる原因と従属する原因

	原因	主たる原因 (学級数:1つ)	従属する原因 (学級数:複数可)
教師の問題	指導方法の力量不足	28	28
	問題の抱え込み	1	17
	経験年数が少ない	10	20
	その他	0	3
子どもの問題	規範意識が希薄	19	48
	教師、学校への不信感	11	30
	友人関係	2	24
	発達障害など	9	17
	その他	0	0
家庭の問題	学校に対する理解不足	4	18
	子どもに無関心	0	13
	環境変化(引っ越し、離婚など)	0	4
	児童虐待	0	1
	その他	1	2
学校の問題	学級編成上の問題	5	15
	指導方針の問題	1	2
	指導体制の問題	2	10
	その他	0	0

* 「横浜市の『正常な学級活動ができない状態になった学級』についての調査結果」より作成

本調査によると、横浜市内の調査対象校（小学校）347校・5827学級のうち、平成19年度に「正常な学級活動ができない状態になった学級」の総数は75学校・93学級であった。その93学級について「主たる原因と従属する原因」を調べたところ、表1のような結果であった。「教師の問題」の中の「経験年数が少ない」を主たる原因としているのが10学級、従属的な原因としているのが20学級である。全体の約3分の1の学級が「経験年数が少ない」ことが原因の1つと考えられているということである。

以上のように、「若手教員の育成」は重要な課題であるとともに、多忙な学校現場において効果的かつ効率的な人材育成が求められている。

2. 研究の目的と方法

平成28・29年度に、県内の複数の小学校にご協力いただき、学級経営に困難を抱える若手教員の学級へのアクションリサーチとして、ユニバーサルデザインの視点からの教育活動の分析等を試みた。その目的及び方法は次の通りである。

(1) 目的

すべての子どもたちにとってわかりやすいかどうかという「ユニバーサルデザインの視点」から若手教員の教育活動を分析することにより、改善のポイントをより明確に把握することで、若手教員の育成及び指導方法等の改善に資する。

(2) 方法

- ・月に1回程度、若手教員の授業や朝の会、給食の時間等を観察する。
- ・記録等をもとに、ユニバーサルデザインの視点から分析を行う。
- ・本人、管理職等に分析結果及び改善ポイント等を提示し、意見交換を行う。

3. 教育におけるユニバーサルデザインの視点

ユニバーサルデザインとは、1990年代にアメリカのノースカロライナ州立大学のロナルド・メイス博士（1941-1998）が提唱した「年齢、性別、身体的状況、国籍、言語、知識、経験などの違いに関係なく、すべての人が使いこなすことのできる製品や環境などのデザインを目指す概念」である。このメイスらの考え方が与えた影響は、2006年12月に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」に認められる。本条約の第2条に、「ユニバーサルデザインとは、調整又は特別な設計を必要とすることなく、最大限可能な範囲ですべての人が使用することのできる製品、環境、計画及びサービスの設計をいう。」というユニバーサルデザインの定義が見られる。このユニバーサルデザインの考え方を教育に当てはめたものが「教育のユニバーサルデザイン」である。教育におけるユニバーサルデザインに関する研究や実践等は、様々なところで行われている。例えば、米国においては、CAST (the Center for Applied Special Technology) が提唱している「学びのユニバーサルデザイン (Universal Design Learning)」⁽¹⁾ やワシントン大学の DO-IT プログラム⁽²⁾ などである。また、日本においては、桂聖を代表とする日本授業UD学会⁽³⁾ の取組などがある。

教育のユニバーサルデザイン（以下「UD」と記す。）については、様々な考え方があるが、本稿では、日本で広く普及している「授業UD」（日本授業UD学会）

の「特別な支援が必要な子を含めた、すべての子の学び合いの追究には、通常学級の授業の質を、より一層向上させる可能性がある」という考え方をもとに、UDの視点から若手教員の育成支援にアプローチするものである。

どの学校にも、素晴らしい授業をすると定評のある教師がいる。その教師の授業がなぜ素晴らしいのかという理由は、様々であるかもしれない。しかし、最低限共通している部分があるとすると、それは「どの子にもわかりやすい授業」ということである。この「どの子にもわかりやすい授業」というのは、UD化された授業と言えよう。

4. ユニバーサルデザインの視点からの教育活動の分析

UDの視点から若手教員の教育活動等を観察する際に、より具体的な部分に目を向けて観察できるよう、阿部(2014)の「教育のユニバーサルデザインの3つの柱」(図2)をベースにUDチェックリスト(表2)を作成した。

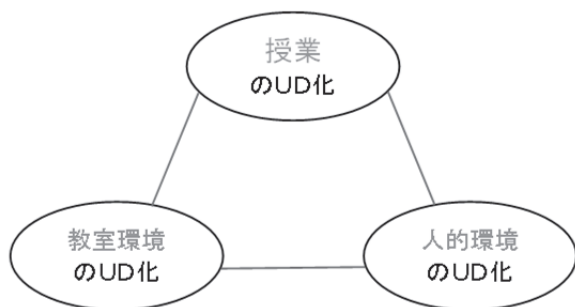


図2 子どもを支える教育における3つのユニバーサルデザイン
 出典：阿部利彦(2016)「通常学級でユニバーサルデザインを進めるために」児童心理2016年1月号別冊『通常学級のユニバーサルデザインと合理的配慮』金子書房

3つの柱の「教室環境のUD化」とは、様々なつまづきのある子どもたちが過ごしやすく、学びやすい教室環境を整備することであり、「人的環境のUD化」とは、安心できる、居心地のよい雰囲気づくり、子ども同士が「支え合う、学び合う」学級環境づくりである。「授業のUD化」とは、発達的に課題のある子の学びのつまづきを想定し、そのつまづきから、授業のどの「発問・指示・提示・板書」を変更・調整するとよいのかを考えるなど、授業における指導等を工夫することにより、クラスの全員の子が、楽しく学び合い「わかる・できる」授業にしていくことである。

表2のUDチェックリストには、教育におけるUDの視点から教育活動等を観察できるよう、「教室環境」「人的環境」「授業」の3つの柱ごとに10のチェック項目を

設定した。項目ごとにコメントを記入するようにし、各項目を評価した根拠等を示すようにした。チェック後は、1項目を4段階(「とてもできている:4点」「できている:3点」「少しできている:2点」「あまりできていない:1点」)で点数化し、3つの柱ごとに集計しレーダーチャートに表した。

表2 UDチェックリスト(小学校・低学年用)

UDチェックリスト		とてもできている	できている	少しできている	あまりできていない
教室環境	①黒板や前面掲示をすっきりさせている				
	②教室が整理整頓されている(教師机・ロッカーの上等も含めて)				
	③時間割、日課表などをわかりやすく掲示している				
	④置き場所を決め、必要なものをすぐ出せるようにしている				
	⑤提出物をどこに出せばよいかわかりやすく示している				
	⑥机の中や個人ロッカー等の整理の仕方を絵や写真等で示している				
	⑦給食、掃除などの当番は、手順や内容、担当者がわかるように掲示している				
	⑧掃除用具入れには、用具の数や置き場所を示すなど、片付けやすくしている				
	⑨机の位置を示すマークなどを床に示すなど、整頓しやすいように工夫している				
	⑩子どもの作品等を、掲示する前にチェックしている				
人的環境	①教師は丁寧な言葉遣いや肯定的な話し方をしている				
	②子どもの頑張りを認め、肯定的な声かけをしている				
	③人の話を聞くときの態度を指導している				
	④係活動等について、必要な支援をし、最後まで見届けて認めるようにしている				
	⑤一人一人が活躍できる場を設定している				
	⑥間違いやわからないことを否定的に見ないかまづりしている				
	⑦生活や学習のきまり・ルールをわかりやすく示している				
	⑧きまりやルールを守った子を認めるなど、よい行動を意欲付けようとしている				
	⑨教師が叱る基準を事前に明示している				
	⑩日常のコミュニケーションを通じて、叱れる関係になっている				
授業	①授業のはじめと終わりがはっきりしている				
	②授業の最初に、本時の学習内容・流れを示している				
	③短くわかりやすい指示・説明・発問をしている				
	④言葉だけでなく、視覚的に提示している				
	⑤板書の量や内容、スピードに配慮している				
	⑥聞くとき、書くとき、活動するときを区別している				
	⑦授業のねらいや活動が焦点化されている				
	⑧ワークシートなどで、学習の進め方、段取りがわかりやすくなるよう工夫している				
	⑨課題についてできる限り学習内容のスムーズステップ化を図っている				
	⑩一つの課題が終わったら、次にするべきことが用意されている				

5. 若手教員への働きかけ

次の事例1・2については、県内の小学校を定期的に訪問し、若手教員の授業・指導場面を、UDチェックリストを用いて観察を行い、そのデータを分析し、当該校の管理職及び若手教員本人と、成果と課題や今後の改善等について協議を行うというような、アクションリサーチを実施したものである。事例1の若手教員は、男性・教職経験3年・2年生担任であり、事例2の若手教員は、女性・教職経験1年・4年生担任である。なお、今回、事例として取りあげた若手教員については、学級経営で困難を抱えている等の条件があるため、プライバシー保護の観点から、名前、地域、学校等の情報については伏せている。

(1) 事例1

……学級経営に悩む若手教員へのアクションリサーチ
 3月中旬に初めて訪問し、給食時間、休み時間、掃除、5限目の授業(国語)、帰りの会を観察した。

そこでのUDチェックリストによる結果は図3のとおりであり、次のような課題が見られた。

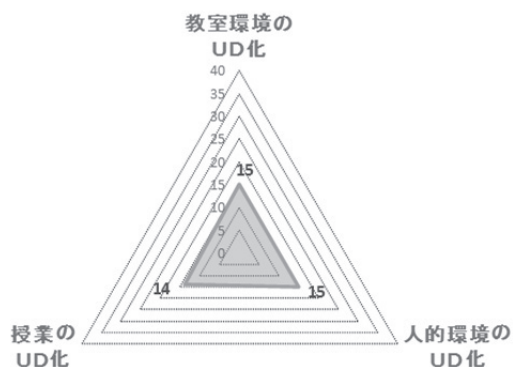


図3 UDチェック集計結果A-①

- 教室環境が整備されておらず、ロッカーの上や教師机等が乱雑で、学ぶ環境が整っていない。
- 子どもたちが教師の話をあまり聞いていない。教師が子どもたちに話をすることをあきらめている。
- 時間も含めて、活動間に明確な区切りがない。
- 子どもたちに活動をさせて、それを見届けて評価していない。
- 学級集団の中にルールが定着していない。
- 授業の目的（どのような力をつけるのか）を考えていない。

○教師は授業のメニューをこなすのに必死で、反応をする一部の子たちを見て進めている。

UDの観点で見ると、全体的にUD化の数値が低い傾向にあり、まさしく学級がうまく機能していない状況であった。課題はたくさん見られるが、「教師の話を聞くように子どもたちを育てていない」ことに尽きる。教師の言葉が届かなければ、何も始まらない。

本人及び管理職とこの分析結果をもとに協議を行い、次のような提案を行った。

○今学期のうちに、「一日一回以上、担任の話を子どもたちがしんとして聞くような時間をつくる」ことを目標に取り組む。そのためには、

- ①話をするときには合図を決めておく（「今から先生がお話をします等…」）
- ②話を始めるのは、子どもたちが聞く姿勢になってから（話をやめて、教師の方を見る）
- ③子どもたちに「話を聞く必然性」が感じられる話をする（聞いてよかったと思えるような内容の話が求められる ⇒ 最初は、連絡でもよい。話の内容・言葉をしっかり練ること）
- ④話し終えたら、どのような内容だったかを、指名して答えさせる。（教師が繰り返して言わないこと。答えられたらほめ、答えられなかったら「誰か助

けてあげて」等と他の子に答えさせるようにする。怒ったり、威圧したりせずに行うことが重要である。）

また、来年度に向けては、次のことを重点的に今年度のうちから構想を練り、準備しておくことを提案した。

【来年度へ向けての具体的な提案内容】

1 教室環境の整備

- ①どこに何を掲示し、置くかを考える。
- ②提出物などを出す場所を決め、種類別にかごやケースを配置する。
- ③教室の床に、机を整頓するための印をつける。（色テープ等で机の前の角を示す。2箇所ずつ）
- ④引き出しやロッカー等の整頓の仕方について、絵と文字でわかりやすく表示する。

2 ルールの明確化

- ①登校したらやることなど、毎日やるルーティンワークを掲示する。
- ②みんなに守らせたいきまりやルールを一目でわかるように掲示する。
- ③当番や係の分担表は、個人名を入れて一目でわかるようにする。（交替するごとに作る）
- ④当番や係について、行動の手順や仕方がわかるように掲示する。

3 学級経営方針の確定

すべての指導を貫く教師としての方針を決める。
「どういうクラスにしたいのか？」

(例)「協力し合うクラス」＝学級目標

【質問】「なぜ給食の準備の時は、当番以外の人は静かに座っていないといけないの？」

【協力し合うクラス】＝学級目標

【理由】守らないと、当番の仕事の邪魔になる。（配りにくい。ぶつかったり、当番の確認の声が聞こえたりしないなど…）

【ルール】給食の準備の時は、当番以外の人は静かに座って待つ

4 聞く態度の育成（意識的・計画的に）

新しいクラスで新年度がスタートした。4月下旬に訪問し、アクションリサーチを行ったところ、図4のように、全体的にUD化の数値が上昇した。

春休み中から準備を進め、教室環境の整備やきまりやルールを明確にしようという意識的な取組が行われており、子どもたちの話を聞く態度を育成しようと努力する姿が認められた。しかし、授業については、ねらいと学習内容・活動が一致していなかったり、発問や指示がわかりにくかったりするなど課題が多く認められた。その後も、定期的に訪問して観察・分析・協

議・提案というアクションリサーチを重ねた。その結果、図5のように「教室環境」や「人的環境」については、月ごとに多少上下するがUD化の数値は安定してきている。しかし、「授業」については、20点前後という数値で、授業における改善については、課題が多い状況である。

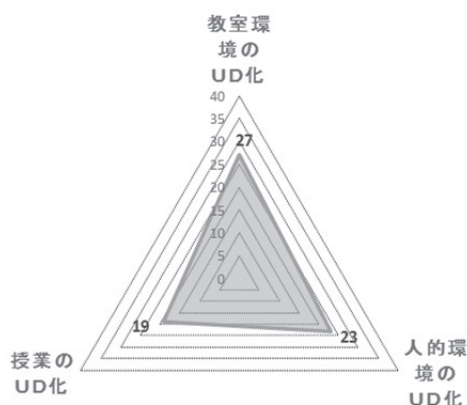


図4 UDチェック集計結果A-②

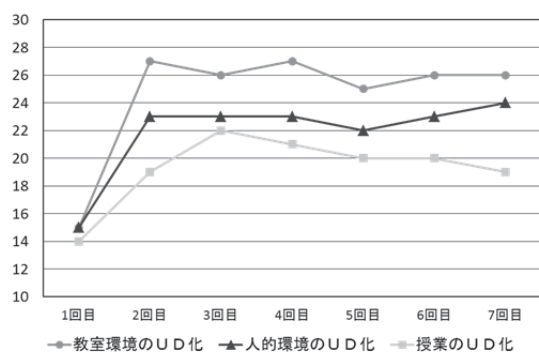


図5 UDチェック集計結果Aの推移

(2) 事例2

……新規採用教員へのアクションリサーチ

5月中旬に初めて訪問し、給食時間、休み時間、掃除、5限目の授業（国語）、6限目（算数）、帰りの会を観察した。そこでのUDチェックリストによる結果は図6のとおりであり、次のような課題が見られた。

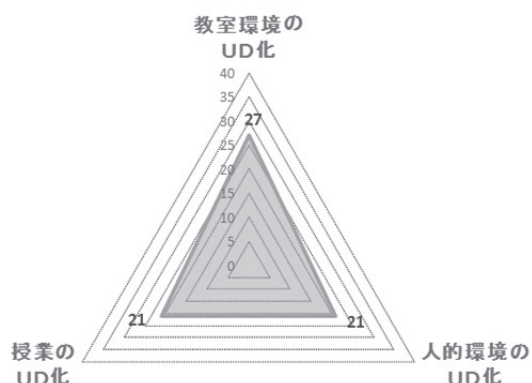


図6 UDチェック集計結果B-①

○教室環境はある程度快適な空間になっているが、掲示物のはがれや掲示時期に留意する必要がある。

○授業が単調になると、集中力がやや維持できない状況が見られる。クラスの実態に合わせた工夫が必要である。

○授業時の教師の視野は比較的広いが、姿勢が悪い子や教科書をきちんと見ていない子等を見逃している場合がある。継続的な指導が必要である。

○クラス全体の状況を把握し、全体に指導を入れることができているが、指導の仕方・言い方についてより工夫していくことが必要である。

○教師の言葉に、やや否定的な言葉が多い。

○個人的に厳しく注意した後のフォローが弱い。

○授業中の他の子の発表を聞けない（聞かない）子や発表のときの声が小さい子が数人見られる。継続的な指導が必要である。

○給食の時間内に食べられない子が数人いる。なぜ食べられないのか、状況を分析する必要がある。

教職経験1年ということだが、授業での態度や子どもに接する態度は堂々としており、教室全体を見渡すなど視野も広いと感じた。子どもたちの授業中の様子や態度はおおむね良好であるが、特別に支援等が必要な児童への対応も含め、課題も見られる。UDの観点で見ると、「教室環境」のUD化の数値は高いが、それと比べると「授業」「人的環境」の数値がやや低い傾向にある。全体的には、学級は機能していると言える状況ではあるが、一部の児童の状況に左右される部分が見られる。本人及び管理職とこの分析結果をもとに協議を行い、次のような提案を行った。

【具体的な提案】

1 子どもたちにとって、安心できる、居心地のよい学級づくりの前提は、子どもとの信頼関係を築くことである。そのためには、教師の子どもたちに対する言葉かけや関わり方が重要である。

(1) あたたかな言葉による支援（優しく温かい言葉や言葉遣い）

(2) 肯定的でより具体的な言葉かけを行う

(3) 気になる子への配慮はさりげなく行う

(4) 個別的なかかわりを多くする

(5) 子どもとの約束は守る

「～しないと意味がない」⇒「～を頑張っている子がいるよ。素晴らしいことだね。」などの肯定的な言葉への変換。

2 教室全体の状況を把握し、指導のタイミングを逃さない。指導後のフォローを忘れない。

・教室のどこにいても、意識的に教室全体を見渡すように留意する。

・個人的に注意した後は、その児童の様子に留意し、

注意した行動を改めた状況で、ほめるようにする。

3 人の話を聞く態度を育成し、発表のときの声の大きさについて意識させる。

4 授業の展開を工夫する。

全体での話し合いで深めたい場合は、あらかじめ自分の考えをノートに書かせ、そのあとペアやグループで交流させて全員に何らかの意見を持たせる。そして、全体で話し合いをするというようにスモールステップ化を図ると、多くの児童が授業に参加しやすくなる。

「教室環境」については、すでに UD 化の取組が進められていたことから、ある程度快適な空間となっていたが、掲示物の点検や目的等に照らして取捨選択を進めるなど、子どもたちにとって、より快適な空間となるよう取組が行われた。「人的環境」については、肯定的でより具体的な言葉かけを行うよう留意したり、子どもたちのよいところを見つけてほめて育てようと試みたりするなど、意識的な取組が進められた。「授業」については、ねらいから学習内容・活動を設定したり、発問や指示をよりわかりやすくしようとしたりするなど、改善に継続的に取り組んだ。その後も、定期的に訪問して観察・分析・協議・提案ということを重ねていった。図 7 のように「教室環境」はもともと UD 化の数値が高かったが、「人的環境」については、徐々に数値が上昇してきている。しかし、「授業」については、20 点・21 点という数値で、課題が認められる状況である。

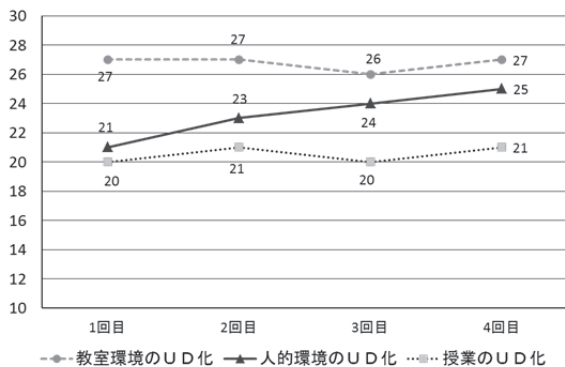


図 7 UD チェック集計結果 B の推移

6. 若手教員及び管理職からの聴き取り

今回試みた「UD の視点」からの若手教員の教育活動の分析及び育成支援の取組について、若手教員本人と管理職から、それぞれ聴き取り調査を行った。その概要は次のとおりである。

<若手教員>

○UD の視点から授業や学級経営を分析することは、楽しくわかりやすい授業を考えていくうえで、大変

参考になった。

○話を聞く態度の育成は、計画的に進めて行かなければならないということを知ることができた。

○自分には「人的環境」の視点がやや抜けていたことがわかり、その重要性を強く感じた。

○毎回、課題と改善提案が示され、次に何を頑張ればよいかははっきりとしてよかった。

<管理職>

○UD の視点でチェックすることで、授業づくりには、教材研究や授業のテクニックだけでなく、「教室環境」「人的環境」を整備することが重要だということが、若手教員に理解してもらえたと感じた。

○管理職や同僚のアドバイスは、その時はある程度理解できても、徐々に薄れていきがちだが、チェックシートに基づくアドバイスは、後で振り返りながら自己点検をすることができる。

○研究授業等では、参加者から網羅的にアドバイスがされることが多いが、「教室環境」「人的環境」「授業」という 3 つの観点から具体的なアドバイスをすることは、非常に効果的である。

○毎回、チェックシートをもとに、若手教員本人と管理職、研究者が授業改善について協議することは、若手教員だけでなく管理職にとっても、教員育成の参考とすることができる。

7. まとめ

事例 1・2 の取組等を通して、若手教員育成における UD の視点からのアプローチは、次の 3 点において有効性があることがわかった。

(1) 具体性

「教室環境」「人的環境」「授業」の 3 つの柱ごとに具体的なチェック項目を設定し、UD の視点から若手教員の教育活動等を観察することにより、「今、何ができていて、何ができていないのか」というように、現状をより具体的に把握することが可能である。授業だけでなく、朝の会から、給食、掃除、帰りの会、休み時間まで、様々な場面を参観することで、教室環境、教員と子どもとの関係、子ども同士の関係、学習集団としての状況、学習活動、授業の進め方等について把握することができる。これらの情報を整理・分析したものをもとに、管理職や本人と改善策について協議を行うことで、改善ポイントと具体的な改善方法を明確にすることができる。

(2) 効率性

UD チェックシートにより授業等を観察・分析・協議・提案することにより、どこにどのように取り組むべきかが示されることから、効率よく改善を進

めることができる。特に「教室環境」のUD化などは、すぐにでも改善を進めることができ、改善も実際に目で確認することができる。また、「人的環境」では、教師の心構えや子どもたちへの言葉がけなど、すぐに自分自身で留意できることも多い。「授業」についても、授業のねらいから学習活動を考え、子どものつまずきを想定し、発問や指示、課題提示の方法等を工夫するというシンプルな考え方で改善を進めていくことができる。このように、若手教員があれもこれも改善しなければならぬというような漠然とした不安を持つことなく、効率よく改善を進めることができる。

(3) 共有性

毎回、管理職や本人が具体的な改善ポイントや改善方法について協議を行うことで、若手教員の授業や学級経営の現状や指導等の中で困難に感じていること、本人の思いなどを共有することができる。そして、実際に改善を進める場面においても、「どのような目的でこのような方法で進めているのか」を共有しているため、若手教員は自信を持って改善を進めることができ、管理職は若手教員に対して、よりの確なアドバイスや支援を行うことが可能である。つまり、ベテラン教員（管理職）が持つ優れた指導のコツを若手教員に継承する機会にもなっていると言える。

7. 考察

本稿では、若手教員育成におけるUDの視点からのアプローチの有効性について述べた。教育のUDの3つの柱である「教室環境」「人的環境」「授業」のうち、「教室環境」「人的環境」については、事例1・2のように、現状の課題を把握し、改善に取り組むことで成果が見えやすい。しかし、「授業」については、改善に取り組んでも成果ははっきりとあらわれるのには時間がかかる。昔から「授業力は一朝一夕に身につくものではない。」とよく言われるが、まさしくその通りであろう。例えば、授業において子どもたちから意見を引き出し、それらの共通点・相違点を整理したり、意見を集約したりしていく力量、つまり、子どもたちの意見をうまく結んで、話し合い活動を組織できる力量は、実際の授業を経験していくことで培われる部分が多い。そういった意味で、若手教員が授業改善に取り組み、経験を積み重ねていく中で「授業」のUD化の数値は上昇していくものと思われる。

今後は、この「授業」のUD化に焦点を当て、経験で培われる授業に必要な能力及びその能力の効率的な育成等について、さらに研究を進めていきたい。

8. おわりに

先に述べたように、若手教員の割合が増えてきている昨今、若手教員の育成は、学校経営にとって、ますます重要度が増してきている。

若手教員の育成には、管理職等による計画的な教室訪問が必要である。その際には、発問・板書等の学習指導面はもちろん、子どもの反応や学習意欲面、教師の子どもに向き合う姿勢、教室経営など、学級経営にかかわる項目を観察・記録し、これらのデータに基づき協議を行うことで、個々のよさや改善点を明確にし、今後の目標や課題等を共有することができるのである。

今回の試みは、この協議を行う際のデータを、UDの視点から観察・記録・分析したということである。UDの視点で見る効果は、先に述べた通りであるが、「どの子にとってもわかりやすいかどうか。」という最も授業の本質をついた視点であると自負している。

最後に、今回の取組を通して、若手教員が、「楽しくわかりやすい授業をするためには、教材研究・授業技術の力量を高めるだけでなく、『教室環境』や『人的環境』を整備することが大切であること」を理解し、それらに真摯に取り組んでいただいていることが何よりもうれしいと感じる。

注

- 1) 学びのユニバーサルデザイン(UDL)とは、全ての児童・生徒が主体的に学ぶことができるようにするための理論的枠組みのことである。米国のCAST (the Center for Applied Special Technology) が提唱。
- 2) DO-IT プログラムとは、障害のある人びとの自立、生産、社会参加を広げるためのテクノロジー利用を促進するプログラムである。1992年、ワシントン大学シアトル校にDO-IT センターを設立。2007年には、東京大学 にDO-IT Japan を設立。
- 3) 日本授業UD学会とは、本来、授業で追究していた「わかる・できる」授業づくりを再考するとともに、特別支援教育の考え方を生かすことで、クラス全員の子どもたちが、楽しく「わかる・できる」授業をつくることを目指す学会である。教科教育と特別支援教育のコラボレーション研究を行っている。理事長は、桂聖(筑波大学附属小学校教諭)。

参考文献

- 小貫悟・桂聖(2014). 授業のユニバーサルデザイン入門, 東洋館出版, 1-67.
- 阿部利彦(2016). 通常学級でユニバーサルデザインを進めるために, 児童心理 2016年1月号別冊, 金子書房, 2-14.
- 東京都日野市公立小中学校全教師・教育委員会 with 小貫悟(2016). 通常学級での特別支援教育のスタンダード, 東京書籍, 15-65.
- 赤松真二(2016). 集団をつくるルールと指導, 明治図書, 10-94.