

独立行政法人教職員支援機構
「令和4年度 NITS・岐阜大学教職大学院コラボ研修」

インクルーシブ教育時代の校長を支える
特別支援教育マネジメント研修

事業報告書

令和5年3月
岐阜大学教職大学院

概要

1 研修開発の趣旨

「令和の日本型学校教育」を実現する上で、特別支援教育の推進が求められているが、それを担う人材は不足し、支援体制も不十分である。さらに、働き方改革等の諸課題の中で、校長先生方には大変なご苦労がある。こうした状況で、校長先生がリーダーシップを発揮するには、学校経営の中で、どのように特別支援教育をマネジメントすればよいかの見通しを得る必要があるが、そのような研修は未開発である。そこで、本事業では、NITS とのコラボ研修により、全国で初めて小中学校等の校長先生を対象とした特別支援教育のマネジメント研修を開発した。

2 事前調査

岐阜県小中義務教育学校の校長先生 532 名への質問紙調査をもとに研修内容を開発

- 有効回答 463 名（回収率 82%）
- 特別支援教育の推進度は特別支援教育体制がある場合に高い。
- 特別支援教育に関する情報は半数程が「ある程度得ている」
- 多くの学校で、必ずしも体制や情報が十分でない中で、特別支援教育を推進し、保護者信頼関係構築等で成果を実現している。
- 一方、人材の確保や配置に苦勞し、人材育成に不安を抱えている。
- 校長先生が重視していることの検証的因子分析から、6観点（ビジョン・経営計画、人事、組織運営、人材育成、外部連携、教育推進）が抽出。

3 特別支援教育マネジメント研修

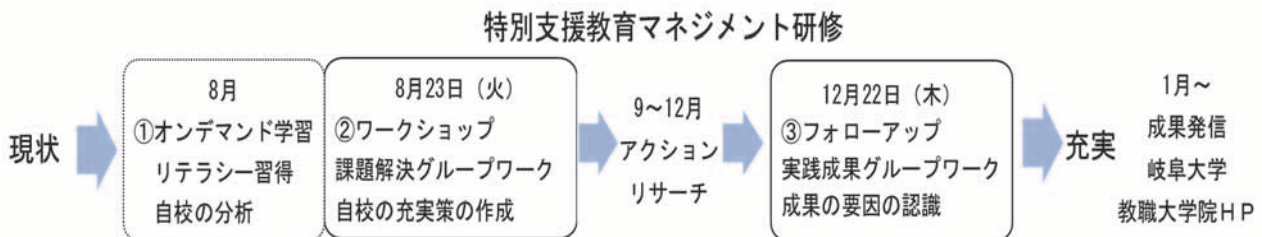
目的：自校の特別支援教育マネジメント状況を振り返り、充実策を説明できる。

対象：岐阜県小学校・中学校・義務教育学校の研究協力者の校長先生 24 名

講師：岐阜大学教職大学院（平澤紀子、原尚、出口和宏、芥川祐征、古賀英一）

岐阜聖徳学園大学（篠原清昭）

内容：



①オンデマンド学習で特別支援教育の基本情報を習得（特別支援教育政策、マネジメント）

②ワークショップで課題解決思考を習得

③フォローアップで成果の要因を認識

特別支援教育のマネジメントとは

学校のマネジメント
学校内外の能力・資源を開発・活用し、**学校に関与する人たちのニーズ**に
適応させながら、学校教育目標を達成
していく過程（活動）

特別な教育的 ニーズ



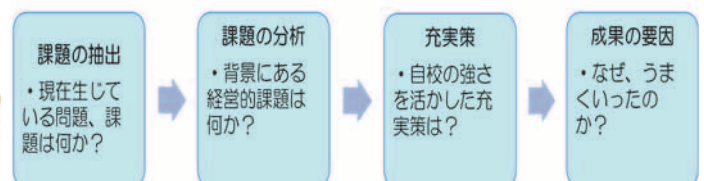
障害のある子どもが、主体的に生きる力を身に付ける
子どもになるように、必要な教育支援（合理的配慮）
を学校全体で行う



特別支援教育の専門性のある教員は不足し、支援体制は不十分

課題解決グループワーク

校長先生は何ができるのか？



4 研修効果

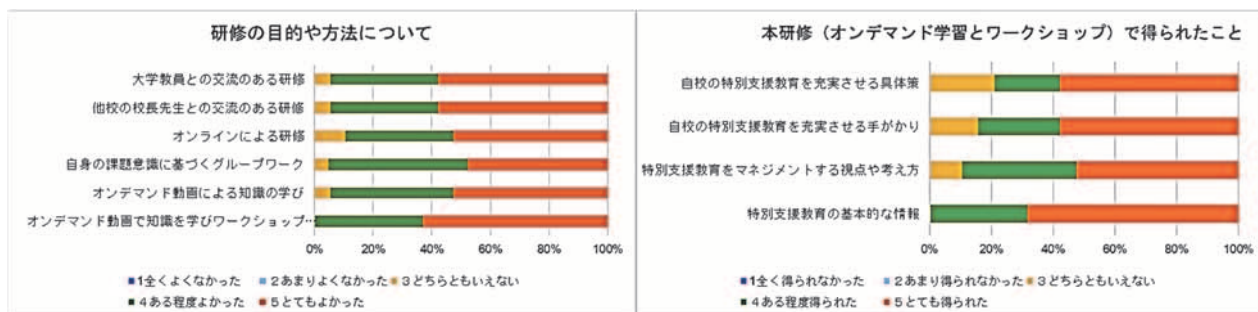
①全体的満足度：10 点中 8.4 点（8 月）、8.5 点（12 月）

②研修の目的や方法について

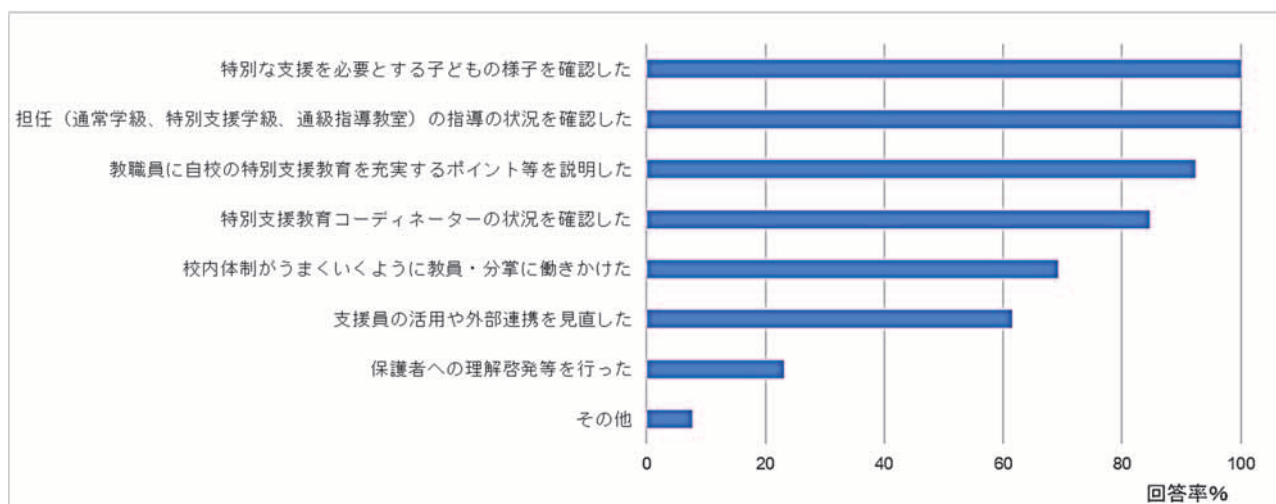
- ・「とてもよかった」が 5 割以上
- 「ある程度よかった」と合わせて 9 割近く

③研修で得られたこと

- ・「とても得られた」が 5 割以上
- 「ある程度得られた」と合わせて 9 割近く



④研修後に校長先生が実践したこと



⑤実践成果（例）岐阜大学教職大学院 HP に実践成果を公開

教育支援（合理的配慮）、保護者との合意形成)	児童生徒の課題となる行動に目が行きがちである。そこで、校長が良さを伸ばす方向性を示し、教育支援委員会において対象児童への対応だけではなく、保護者も交えたケース会議を推進し、成果を得た。
特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業	全校体制を機能化させるために、校長が主導し、教務と特コが中心となって特別支援学級の教科担任会を月 1 回程実施したことにより、特支担任から教員が学ぶ体制ができた。地区の教育支援委員会の就学支援方針を明確化したことで、本人・保護者に将来を見据えた説明ができた。
人材育成	特別支援教育は最優先に捉えられない。そこで、全校体制で取り組む公表会等で、専門性の高い教員が実践を紹介、助言する機会を設け、校長が価値づけることで、特別支援教育のリスベクトが培われ、専門性の高い教員から学び、広げる文化を構築した。
効果的なケース会議	ケース会議では多様な意見がでて、出口が不明確である。そこで、校長が職員会議で、全学級で特別支援教育の推進が必要なことを話し、心理士、子育て支援課、指導教諭（特別支援）など、関係機関との連携を図ったことで、支援が具体的で明確になった。

5 他の教育委員会等への参考

- ①小中学校の校長先生を対象とした特別支援教育マネジメント研修
- ②事前にオンデマンド動画で特別支援教育の基本知識を学び、ワークショップで自校の充実策を作成し、その実践成果の交流を行う研修コンテンツ
- ③自治体の校長研修に取り入れやすい内容
- ④同時双方向のオンライン研修

I NITS・岐阜大学教職大学院等コラボ研修

1 研修開発の趣旨

今日、多様化・複雑化する教育課題に対応できる学校管理職の資質能力の向上は急務であり、そのために教職大学院と教育委員会が連携して、教員育成指標に基づく教員研修計画として、学校管理職の養成や研修の充実を図ることが求められている。とりわけ、全ての子ども達の可能性を引き出す「令和の日本型学校教育」を構築する上で、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別支援教育の推進が重視され¹⁾、学校管理職の育成指標に特別支援教育を位置づけ、研修の充実を図ることが緊喫の課題となっている⁵⁾。

こうした課題に対して、岐阜大学教職大学院は、独立行政法人教職員支援機構の研修開発支援事業（平成 28 年度、平成 31 年度、令和 2 年度）を受けて、岐阜県教育委員会と連携した学校管理職養成研修を開発してきた。それは、岐阜県教員育成指標に基づき、学校管理職が習得すべき「学校経営」「連携・協働」「危機管理」等の資質能力の向上を目指した教頭の任用前と任用後の研修、特別支援学校管理職前の部主事研修である。その取り組みの中で、学校経営の知識を学ぶ講義と勤務校の課題を分析し、改善策を計画する課題解決演習からなる研修プログラムにより、受講者の力量が向上することを明らかにしてきた。

一方、インクルーシブ教育システムの理念を実現するためには、その中心的な場である小中学校等において合理的配慮の提供や保護者支援、多様な学び等を推進する必要がある²⁾⁴⁾。しかし、特別支援教育の知識や経験を有する学校管理職は少なく、特別支援教育を推進するための人材や資源も不足する⁶⁾。こうした状況において、校長がリーダーシップを発揮するには、学校経営の中で、どのように特別支援教育をマネジメントすればよいかの見通しを得る必要があるが、そのような研修は未開発である。

そこで、本事業では、これまでの取り組みを基に、NITS とのコラボ研修により、全国で初めて小中学校等の校長を対象とした特別支援教育のマネジメント力向上に向けた研修を開発する。そのために、事前調査を踏まえて講義と課題解決演習からなる研修プログラムを作成し、現職の校長に受講し、評価してもらう。その結果を基に、小中学校等の校長が特別支援教育をマネジメントする力量を向上するために、どのような内容が必要で有効なのかを明らかにする。それも、学び続ける校長を支えるために、研修と実践を往還し、成果を共有する仕組みとする。研修開発成果は、NITS・岐阜大学教職大学院コラボ研修の成果公開シンポジウムとして全国に公開し、参加者との協議を踏まえて、全国の教職大学院や教育委員会に提供する。

2 事前調査

岐阜県小中義務教育学校の校長先生 532 名への質問紙調査をもとに研修内容を開発

- 有効回答 463 名（回収率 82%）
- 特別支援教育の推進度は 10 点中平均 7.01（SD1.27）であった。
- 特別支援教育体制がある場合に高い。
- 多くの学校で、必ずしも体制や情報が十分でない中で、特別支援教育を推進し、保護者信頼関係構築等で成果を実現している。
- 一方、人材の確保や配置に苦労し、人材育成に不安を抱えている。
- 校長先生が重視していることの検証的因子分析から、6 観点（ビジョン・経営計画、人事、組織運営、人材育成、外部連携、教育推進）が抽出された。
- 校長先生が特別支援教育に関する情報を「ある程度得ている」が半数程であった。
- 最も情報を得ているのは「書籍やインターネット等」が 28%と最も多く、次いで「行政研修」27%であった。
- 校長先生が最も学びたいことは「特別な支援を必要とする子どもの教育支援の内容と方法」が 35%と最も多く、次いで「特別な支援を必要とする子どもを含む学級集団での授業と方法」が 20%であった。

3 特別支援教育マネジメント研修

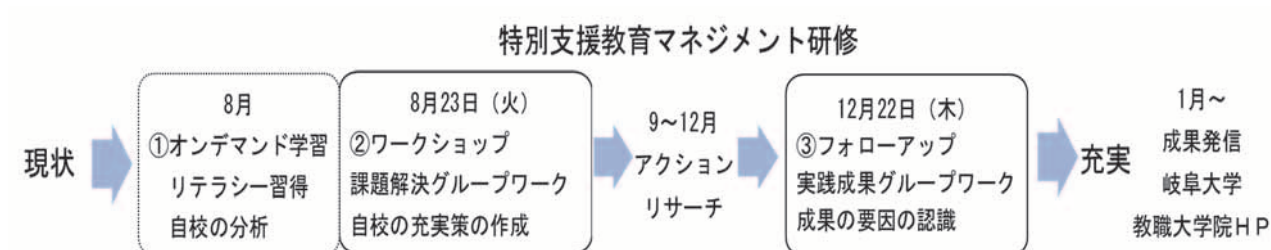
事前調査を踏まえて、①オンデマンド学習で特別支援教育の基本情報を習得し、②ワークショップで課題解決思考を習得し、③フォローアップで成果の要因を認識する研修を開発した。

対象：岐阜県小学校・中学校・義務教育学校の研究協力者の校長先生 24 名

講師：岐阜大学教職大学院（平澤紀子、原尚、出口和宏、芥川祐征、古賀英一）

岐阜聖徳学園大学（篠原清昭）

研修コンテンツ



<オンデマンド学習>

特別支援教育政策 篠原清昭 15分 <https://youtu.be/X8W-GeAc-Pw>

特別支援教育マネジメント 平澤紀子 15分 <https://youtu.be/8OKVb1SmieQ>

<ワークショップ>

8月23日（火）9：30～12：00

- ・特別支援教育マネジメントに関するガイダンス
- ・グループ別で自校の充実策の作成（課題の抽出、課題の分析、充実策）と交流
- ・全体でグループ報告と交流

12月22日（木）10：00～12：00

- ・グループ別で実践成果の報告と成果の要因の検討
- ・全体でグループ報告と交流

特別支援教育のマネジメントとは

学校のマネジメント
学校内外の能力・資源を開発・活用し、**学校に關与する人たちのニーズ**に適應させながら、学校教育目標を達成していく過程（活動）

文科省マネジメント研修カリキュラム等開発会議、2004

特別な教育的
ニーズ

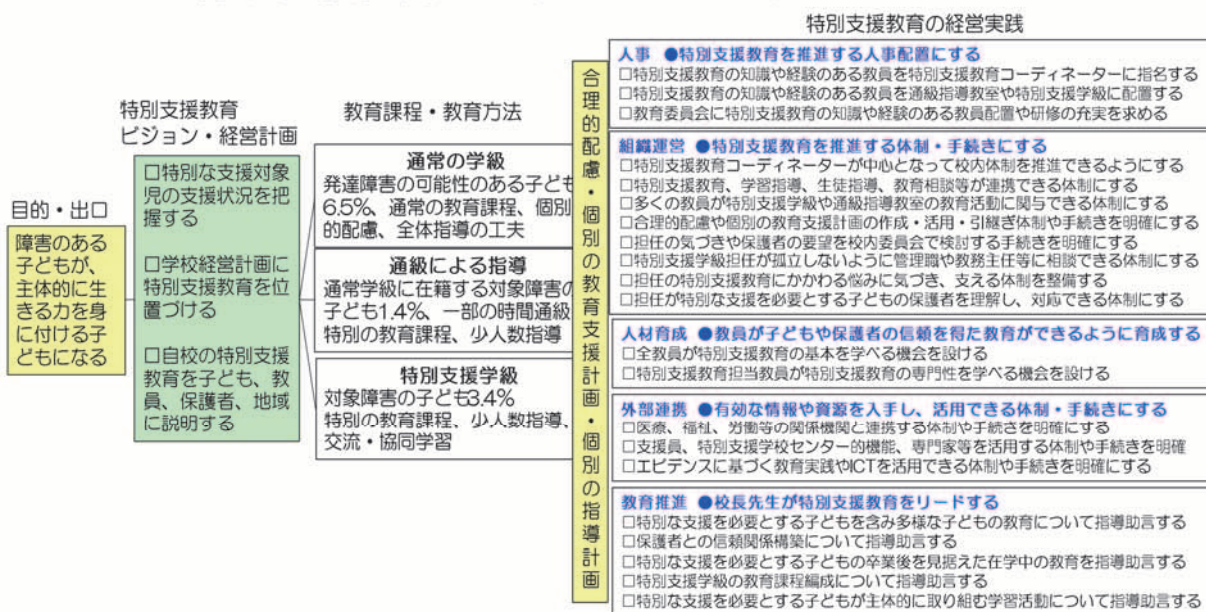


障害のある子どもが、主体的に生きる力を身に付ける子どもになるように、必要な教育支援（合理的配慮）を学校全体で行う



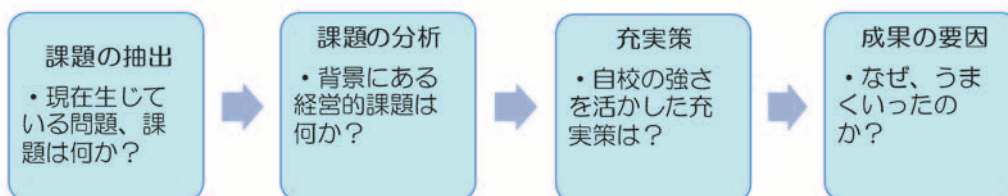
特別支援教育の専門性のある教員は不足し、支援体制は不十分

特別支援教育のマネジメントの内容



課題解決グループワーク

校長先生は何ができるのか？



グループ		テーマ
1	5名（小3名、中1名）	教育支援（合理的配慮）・保護者との合意形成
2	7名（小3名、中3名、義務名）	特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業
3	5名（小3名、中2名）	人材育成
4	5名（小3名、中2名）	人材育成
5	3名（小2名、特学1名）	効果的なケース会議

N=24 市教委1名、特別支援学校1名

ワークショップの様子（8月23日）



ワークショップの教材（以下の例をもとに、自校の状況を分析）

グループ1 教育支援（合理的配慮）、保護者との合意形成（例）

- ・障害のある子どもは本来もっている力がある、良さを活かす個別の計画により、もてる力を高める
- ・個別的教育支援計画は、個別に必要な理解や支援を本人・保護者、関係者で共有し、継続するためのもの
- ・合理的配慮は、本人・保護者に手続きを明示し、学びを保障するために何が必要かを合意形成により確定

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの学びや対人関係が不良 	<ul style="list-style-type: none"> → 教育支援・合理的配慮の情報 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育支援部に情報収集と提供を依頼
<ul style="list-style-type: none"> ・担任が子どもの指導に悩んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> → 担任の作成を支える体制 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育支援部に担任の作成を支える体制を示してもらう
<ul style="list-style-type: none"> ・担任が個別的教育支援計画をつくれぬ 	<ul style="list-style-type: none"> → 保護者説明の研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・学年会で保護者への説明を確認
<ul style="list-style-type: none"> ・担任が保護者に個別的教育支援計画を説明できない 	<ul style="list-style-type: none"> → 合理的配慮の提供体制 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職が教育支援部と相談し、合理的配慮提供体制を示す
<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の信頼を損なう 		

特別支援教育総合研究所合理的配慮データベース <http://inclusive.nise.go.jp/>
 学習指導要領 教科等における指導の工夫 <https://www.pref.oita.jp/uploaded/attachment/2059847.pdf>

グループ2

特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業（例）

- 一律の一斉指導では難しい、全体と個別の計画が必要
- 学習活動を全体と個別で構造化する、課題グループ、支援員、ICTを用いた個別最適化

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
• 子どもが授業に参加できない	多様な学びの授業モデルがない	• 学習指導部にUD授業の情報を入手してもらい共有する
• 周囲の子どもの授業が阻害	授業と教育支援の乖離	• 学習指導部と教育支援部で授業に支援計画を活かす方法を示してもらう
• 担任は授業ができず悩んでいる	担任への授業支援	• 教育支援部に支援員との連携、保護者への説明を示してもらう
• 支援員との連携がうまくできない	支援員との連携	
• 保護者がクレーム	保護者への方針説明	

特別支援教育総合研究所 (2010)小・中学校等における発達障害のある子どもへの教科教育等の支援に関する研究
<https://www.nise.go.jp/cms/resources/content/403/c683.pdf>

グループ3、4

人材育成（例）

- 特別支援教育の専門性のある教員が情報発信できるように位置づける
- 外部連携により専門性を入手し、校内での人材育成を図る
- 自治体レベルでの育成の充実

○全教員

- 特別支援教育の基礎
- 通級指導教室や特別支援学級との連携

○特別支援学級、通級指導教室の担当者

- 教育的ニーズに応じた教育支援
- 特別な教育課程、自立活動や教科等を合わせた活動の指導計画
- アセスメント、個別的教育支援計画、合理的配慮
- 通常学級担任との連携（助言）

○特別支援教育コーディネーター

- 校内委員会・ケース会議の運営
- 各分掌、担任との連携
- 外部専門家との連携
- アセスメント、個別的教育支援計画、合理的配慮

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
• 専門性のある教員がいるが、情報が共有できない	専門性のある教員の発信機会	• 専門性のある教員が発信する機会をつくる
• 何を育成するか分からない	育成情報の入手	• NISE情報の入手と活用
• 多忙で研修会がもてない	研修会ではない育成方法	• 研修部に研修会ではない方法を示してもらう
• 研修の動機付けが難しい	育成の必要性	• 校長が必要性を説明する • 研修成果を活用する機会を設ける

特別支援教育総合研究所 NISE学びのラボビデオ研修https://www.youtube.com/watch?v=Iwiohik_mso

効果的なケース会議（例）

- 何を目的・出口としたケース会議が明らかにする
- 担任や保護者の気づきや困りに対応できる予防的な体制や手続きにする
- 担任を支える会議という方針を共有しておく
- 問題が生じている場合には短期対応を行った上で、アセスメントにより方針をもって対応する
事実に基づいて支援を検討する、参加状況と問題状況を整理し、参加状況を活かした支援を明らかにする

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
<ul style="list-style-type: none"> • 問題が悪化してからの事後的会議 • 時間がとれず、理解が深まらない • 船頭多くて、答えがでない • 個別の教育支援計画と乖離 • すぐにすることが不明 • 保護者支援が不明 	<ul style="list-style-type: none"> 効果的なケース会議の情報 効果的なケース会議の進め方 担任を支える会議という方針 教育支援・保護者支援・外部連携の統合 	<ul style="list-style-type: none"> • 教育支援部に効果的なケース会議情報を入手してもらう • 管理職・教育支援部でケース会議の役割分担、手続きを明確化する • コーディネーターの役割(担任との事前打ち合わせ等)を明確にする

グループワークの結果（抜粋）

教育支援（合理的配慮・保護者）

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
<ul style="list-style-type: none"> • 生徒、保護者と関係をつくり成果をあげて教員の営みを全校共有する 	<ul style="list-style-type: none"> 良さを伸ばすビジョンの共有 	<ul style="list-style-type: none"> • 校長が児童生徒の良さを伸ばす方向性を示す
<ul style="list-style-type: none"> • 特コの力量向上 	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保・配置（専門性、経験のある教員の不足、若手教員、教師の配置） 	<ul style="list-style-type: none"> • 県の指針の研修、子どもの姿からの方向性
<ul style="list-style-type: none"> • 通常学級における支援 	<ul style="list-style-type: none"> 組織運営（校内委員会の形骸化、事後対応、生徒指導との連携） 	<ul style="list-style-type: none"> • 管理職、生徒指導、支援員等を交えたケース会議
<ul style="list-style-type: none"> • 特学の教育課程、交流、指導法 	<ul style="list-style-type: none"> 教育（子ども、家庭の多様化） 	<ul style="list-style-type: none"> • 若手教員の個別の支援計画作成を通じた組織的サポートと研修
<ul style="list-style-type: none"> • 若手教員の実践向上 	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> • 中学校のエリア担当生徒指導主事の協力を得る
<ul style="list-style-type: none"> • 児童生徒の課題となる行動のみに目がいきがち 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者との懇談の仕方 	<ul style="list-style-type: none"> • 外部連携による研修、ケース会議の充実
<ul style="list-style-type: none"> • 組織を活かした指導体制 	<ul style="list-style-type: none"> 外部連携（支援員確保、専門性入手） 	<ul style="list-style-type: none"> • 特コによるミニ研修会の実施
<ul style="list-style-type: none"> • 問題が生じてからの事後対応 		<ul style="list-style-type: none"> • 日常会議を利用した研修

特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
・特学から通常へ転籍し、不登校	校長のビジョン	・地区の教育支援委員会の方針明確化
・通常授業が本人に適正なのか見極め	人事(特コ体制)	・校長による教職員への説明
・通常と特支のへだたり	組織運営(情報共有、全校体制、専門性のある教員の発信機会)	・学校研究課題としての個別最適化
・特学の多様な児童生徒への教育	教育(通常、特学)	・特コに特支担任と教頭の複数指名
・飛び出し対応	人材育成	・個別学習室の設置、相談室の機能化 支援員確保
・教科担任制で情報共有されない	保護者	・特コが中心となる教科担当会議
・担任が支援の見通しをもてない	外部連携(支援員、情報入手)	・特学の時間割調整、通常授業助言
・通級の距離があり利用できない		・日常会議を利用した研修
		・保育園、医療機関との連携
		・オンライン通級

人材育成 1

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
・特別支援教育のリーダーがいない	人材確保・配置	・教員の適正を見抜き、配置
・特別支援教育の経験担任がいない	・県、地区でリーダー不足 ・若手教員 ・異動で適任者が配置されない	・特支と通常の区別なく担任
・特別支援学級の担任が若い	人材育成の対象 ・特コの意識改革、スキルアップ ・全教員のスキルアップ	・特コ育成(校長が直接指導、懇談会、市の体制を活かしOJT) ・主任層育成(学年主任会で)
・特支と通常の適正を見極めた人事が難しい	人材育成の方法 ・専門的教員を活かしていない ・指導力を高める手立て ・ケース会議の時間がない ・日常でアドバイスを聞く場がない	・全教員育成(特別支援教育を特別なものにしない雰囲気) ・特支免許のある教員からのOJT
・特学増設に誰を担任にするのか	外部連携 ・専門情報の入手と活用	・日常会議を利用した研修
・特コの力量向上		・オンラインによる指導助言の機会
・通常担任の見通し、相談できない		・外部専門家のアドバイス
		・指導教諭や特別支援学校 センターの機能を利用した研修

人材育成2

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
<ul style="list-style-type: none"> ・特コが経験不足 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 人材確保・配置 <ul style="list-style-type: none"> ・専門性、経験者の不足 ・キャリアステージに応じた研修の積み上げの不足 ・養成・配置・活用が不十分 ・異動による継続性の困難 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材の位置づけ、価値づけを意図的に行い、特別支援教育のリスベクトを培う
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育に関する教員のセンスや力量が多様 ・支援を要する子どもの理解や支援方法の情報不足 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 人材育成の方法 <ul style="list-style-type: none"> ・研修の環境や場の保障 ・特別支援教育への動機づけ </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い教員から学び、広げる文化の構築 ・県の育成指標の活用と研修への誘い
<ul style="list-style-type: none"> ・通常では特別支援教育が優先課題でない 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 外部連携 <ul style="list-style-type: none"> ・専門情報の入手と活用 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・統括コーディネーター（生徒指導、教育相談、特支）によるマネジメントを推進し、他機関や他校と連携システムを構築
<ul style="list-style-type: none"> ・担任が個別の教育支援計画・指導計画を作成できない 		<ul style="list-style-type: none"> ・公表会や日常の生徒指導の取り組みに特別支援教育の視点をいれこむ
<ul style="list-style-type: none"> ・特学担任が若手 		<ul style="list-style-type: none"> ・市の特別支援教育委員会、指導教諭を活用した専門情報の入手と活用
<ul style="list-style-type: none"> ・個別の教育支援計画・指導計画の様式が整っていない 		

効果的なケース会議

課題の抽出 (現在生じている問題、課題は何か?)	課題の分析 (背景にある経営的課題は何か?)	充実策 (学校の強さを活かした充実策)
<ul style="list-style-type: none"> ・子ども相談センターからの児童が多く、事前情報がない 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 校長のマネジメントが不十分 <ul style="list-style-type: none"> ・ケース会議の出口 ・委任かトップダウンか </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・校長が職員会議で、全学級で特別支援教育の推進が必要なこと説明
<ul style="list-style-type: none"> ・様々な人が様々な角度で意見を出し、子どもにとって必要な支援が不明確 ・会議のフォローがしにくい 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 人事配置 <ul style="list-style-type: none"> ・一人任せにしない ・フォローアップ体制 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・ケース会議の出口や進め方を明確にした運営 ・外部連携によるケース会議（SC、子育て支援課、心理士等との連携）
<ul style="list-style-type: none"> ・事前アセスメント、具体的な支援が不明確、支援の妥当性 		<ul style="list-style-type: none"> ・日常的な情報共有
<ul style="list-style-type: none"> ・特コが若手で校内調整、ケース会議の筋道が立てられない 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ケース会議の進め方 <ul style="list-style-type: none"> ・適切な情報 ・チームによる判断 ・特別支援学級、学校の見極め </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の引継ぎの在り方を共有
<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な人材育成 		
<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関の支援条件の把握 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 外部連携 <ul style="list-style-type: none"> ・関係機関との連携 </div>	

フォローアップの様子（12月22日）

特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業

- ＜実践成果＞
- ・校長が児童生徒の良さを伸ばす方針やモデル提示
 - ・地区の教育支援委員会で方針を明確化し、本人や保護者に将来を見据えた説明
 - ・全校体制が機能する特コの特名（教頭と特支担任の複数体制等）
 - ・全校体制が機能する教務と特コが中心となる教科担任会、相談室運営
 - ・支援員を増やし、担任を支える体制等



- ＜できること＞
- ・校長がどれくらい意識するかで他の教員の視点は変わるよね
 - ・子どもの立場からの就学支援
 - ・通常と特学の連携体制
 - ・校内の専門教員を活かす体制
 - ・校外との連携による情報入手

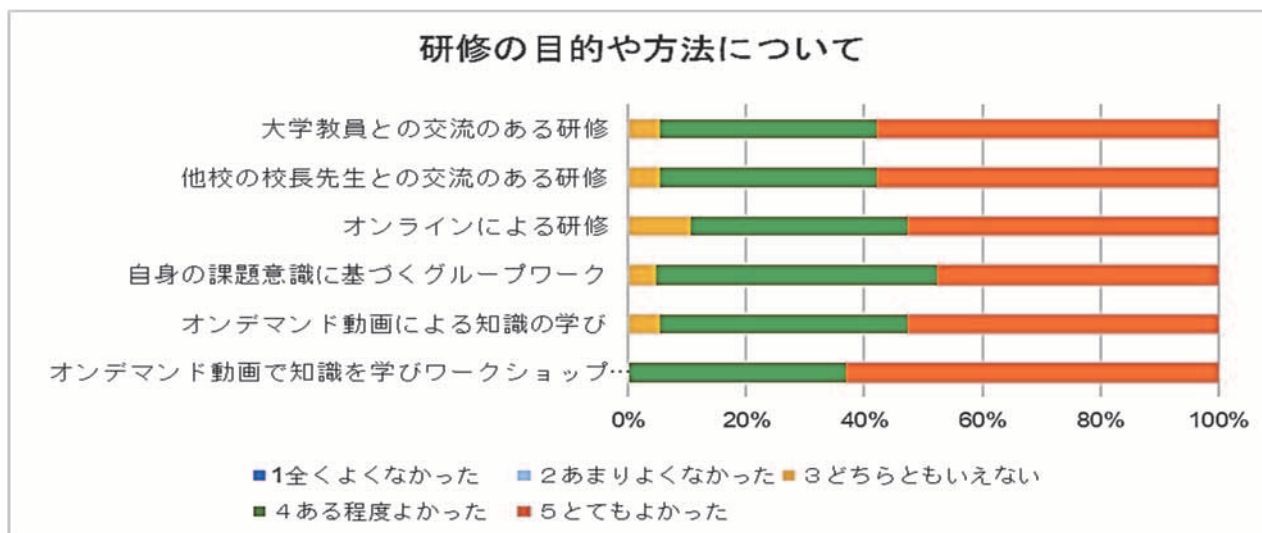
- 将来を見据えた説明が難しいよね
- 通常と特学に隔りがあるよね
- 生きる力の教科指導がわからないよね
- 特別支援学校センター的機能の話がでない・・・

全体交流（12月22日）

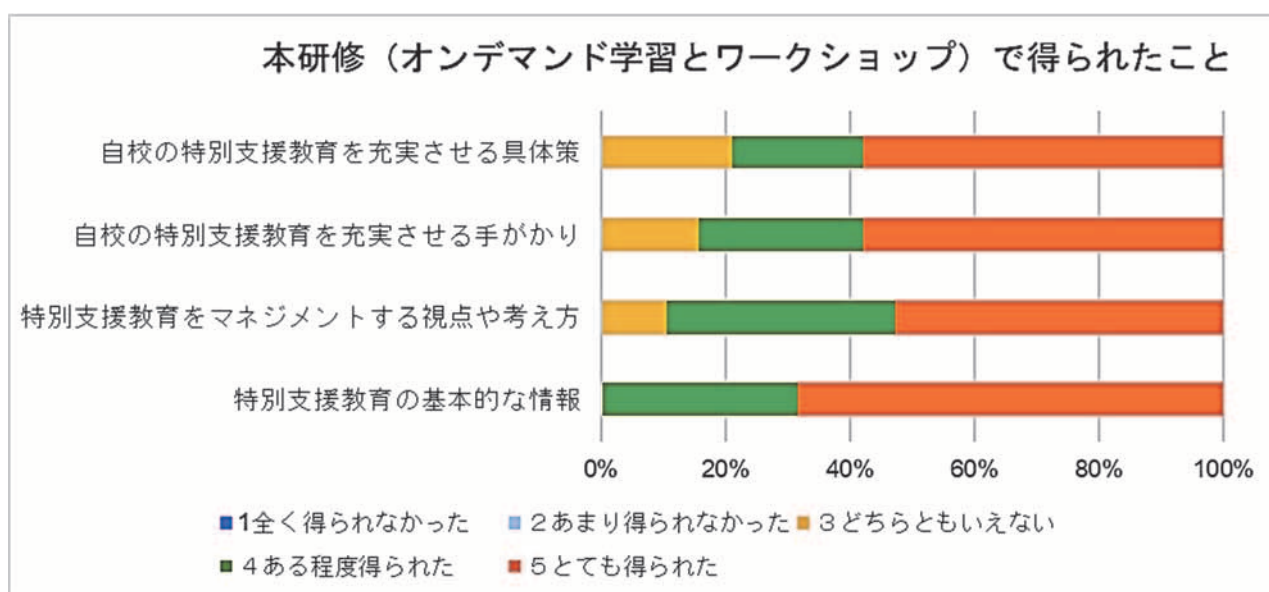


4 研修効果

- ①全体的満足度：10点中8.4点（8月） 8.5点（12月）
- ②研修の目的や方法：「とてもよかった」5割以上「ある程度よかった」と合わせて9割程



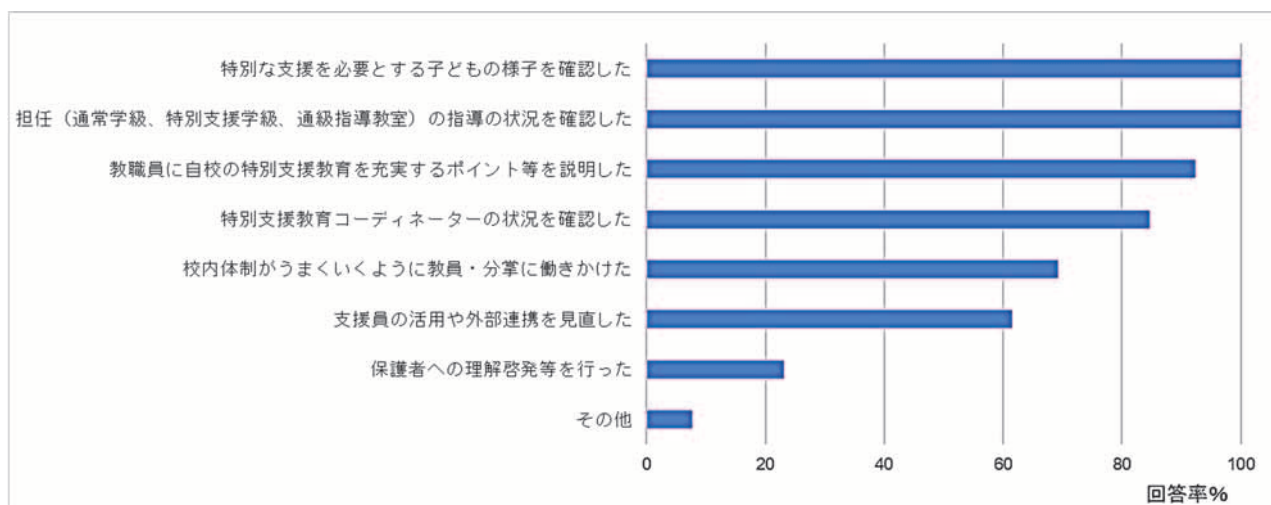
③研修で得られたこと：「とても得られた」5 割以上「ある程度得られた」と合わせて 9 割程



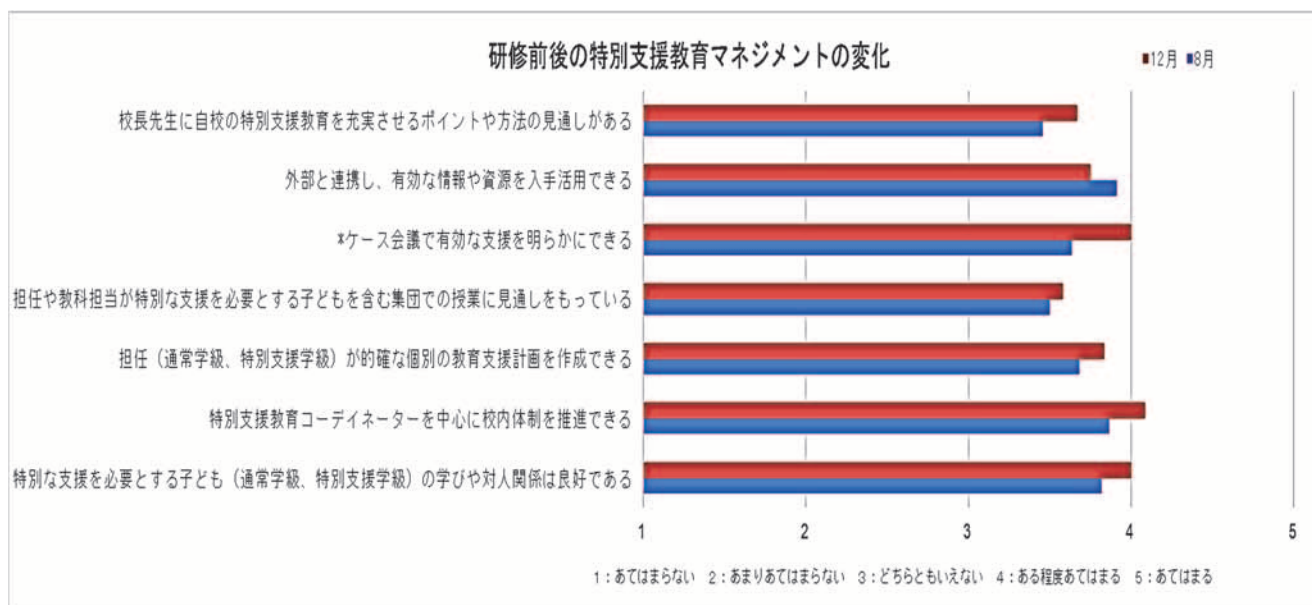
④本研修で考えた充実策を実践した「とても」38%「ある程度」63%

⑤実践して成果が得られた「とても」23%「ある程度」77%

⑥研修後に校長先生が実践したこと：



⑦研修前後の特別支援教育マネジメントの変化：外部連携の他は、評価点が向上した。



⑧実践成果(例) 岐阜大学教職大学院 HP に実践成果を公開

教育支援(合理的配慮)、保護者との合意形成)	児童生徒の課題となる行動に目が行きがちである。そこで、校長が良さを伸ばす方向性を示し、教育支援委員会において対象児童への対応だけではなく、保護者も交えたケース会議を推進し、成果を得た。
特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業	全校体制を機能化させるために、校長が主導し、教務と特コが中心となって特別支援学級の教科担任会を月1回程実施したことにより、特支担任から教員が学ぶ体制ができた。地区の教育支援委員会の就学支援方針を明確化したことで、本人・保護者に将来を見据えた説明ができた。
人材育成	特別支援教育は最優先に捉えられない。そこで、全校体制で取り組む公表会等で、専門性の高い教員が実践を紹介、助言する機会を設け、校長が価値づけることで、特別支援教育のリスペクトが培われ、専門性の高い教員から学び、広げる文化を構築した。
効果的なケース会議	ケース会議では多様な意見がでて、出口が不明確である。そこで、校長が職員会議で、全学級で特別支援教育の推進が必要なことを話し、心理士、子育て支援課、指導教諭(特別支援教育)など、関係機関との連携を図ったことで、支援が具体的で明確になった。

5 まとめ

本事業では、小中学校の校長先生がリーダーシップを発揮して、特別支援教育を推進するために、事前調査を踏まえて、校長先生が学校経営の中で特別支援教育を推進するためのマネジメントの6観点(ビジョン・経営計画、人事、組織運営、外部連携、教育推進)を明らかにした。そして、校長先生が特別支援教育の基本情報を学ぶオンデマンド学習を行い、次に6観点から自校の状況を振り返り、充実策を作成するワークショップを行った。さらに、その実践成果から成果の要因を認識するフォローアップを行った。

その結果、研修前後で、研修者の特別支援教育マネジメントの状況は向上した。研修者の満足度の評価は10点中8点台であり、研修方法も肯定的に評価された。また、研修で得られたこととして、特別支援教育の基本情報、マネジメントの観点、自校の充実策の手がかりが評価され

た。さらに、研修者が研修後に実践したことは、研修内容のマネジメントの視点が反映されていた。作成した充実策には、人材や体制が不足する中でも、校長先生がリーダーシップを発揮し、特別支援教育体制を推進した実践成果が示された。

以上から、特別支援教育の基本情報を得て、マネジメントの観点から自校の状況を振り返り、充実策を明確にし、実践成果の要因を検討する研修は有効であるといえよう。ただし、基礎的環境条件である、人材や体制の充足が急務である

現在、特別支援教育を推進するために、管理職に必要な力量を明らかにし、育成指標として位置づけ、管理職研修を充実することが求められている⁵⁾。本研修は、国や自治体の行う校長研修の一つのモデルを提供するものと考えられる。今後、多くの皆様と情報交換しながら、校長先生を支える研修として更新していきたい。

文献

- 1) 中央教育審議会(2022):『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申). https://www.mext.go.jp/content/20221219-mxt_kyoikujinzai01-1412985_00004-1.pdf (参照 2022/12/19).
- 2) 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所(2013):インクルーシブ教育システムにおける教育の専門性と研修カリキュラムの開発に関する研究(平成23年度-24年度)研究成果報告書. <https://www.nise.go.jp/cms/resources/content/8611/c-91.pdf> (参照 2022/11/12).
- 3) 文部科学省マネジメント研修カリキュラム等開発会議(2004):学校組織マネジメント研修—これからの校長・教頭等のために—(モデル・カリキュラム).
- 4) 文部科学省(2017):発達障害を含む障害のある幼児児童生徒に対する教育支援体制整備ガイドライン～発達障害等の可能性の段階から、教育的ニーズに気づき、支え、つなぐために～. https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2017/10/13/1383809_1.pdf (参照 2022/11/12).
- 5) 特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議(2022):特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告. https://www.mext.go.jp/content/20220331-mxt_tokubetu01-000021707_1.pdf (参照 2022/11/12).
- 6) 全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会調査部(2022):令和3年度全国特別支援学級・通級指導教室設置学校長協会調査報告書. http://zentokukyo.xsrv.jp/page_20201204141939/page_20220405132448 (参照 2022/11/12).

付記

研修受講者の写真については、掲載の許可をいただいている。

II NITS・岐阜大学教職大学院等コラボ研修成果報告シンポジウム

令和5年2月6日（月）13:00-16:10 まで、ZOOM 会議によるオンラインシンポジウムを実施した。全国の大学、学校、教育委員会、保護者等 199名が登録し、活発な討論がなされた。

令和4年度 NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業報告
主催：岐阜大学 後援：日本教職大学院協会 岐阜県教育委員会 岐阜市教育委員会


岐阜大学シンポジウム
**インクルーシブ教育時代の
校長を支える**


全ての子ども達の可能性を引き出す「令和の日本型学校教育」を構築する上で、インクルーシブ教育システムの理念を踏まえた特別支援教育の推進が重視されていますが、そのための人材や資源は不足しています。
今回のシンポジウムでは、国の特別支援教育の政策動向やNITSコラボ事業報告を交え、インクルーシブ教育時代の小中学校の校長先生を支える要件について考えたいと思います。

日時 令和5年2月6日（月）ZOOM オンラインシンポジウム 13:00～16:10

◆開会行事 13:00-13:15
総合司会 杉森弘幸（岐阜大学教育学部副学部長）
開会挨拶 岐阜大学学長 吉田 和弘
来賓挨拶 独立行政法人教職員支援機構理事長 荒瀬 克己 氏
来賓挨拶 岐阜県教育委員会教育長 堀 貴雄 氏

第1部 基調講演 13:20-14:30
「特別支援教育を推進する校長の育成」 30分 「対話」 40分

 文部科学省初等中等教育局 特別支援教育課長 山田 泰造 氏


 岐阜聖徳学園大学 教授 藤原 清昭 氏

第2部 事業報告 14:40-15:20
令和4年度NITS・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業報告
「インクルーシブ教育時代の校長を支える特別支援教育マネジメント研修」
岐阜大学教職大学院 平澤紀子 研修受講の校長先生

第3部 参加者交流 15:30-16:00
「インクルーシブ教育時代の校長を支える」
コーディネーター 岐阜大学教職大学院 榎野勝文

◆閉会挨拶 16:00-16:10 山田雅博（岐阜大学大学院教育学研究科長）

◆参加費無料 ◆令和5年1月31日までに下記の URLか QR コードより事前登録をお願いします。
<https://gifu-u.zoom.us/meeting/register/tJEtde-hpjoFhDdi6TIY0zEZU14RI0YfX1IB>
ご登録のメールアドレスに当日資料をデータ便でお送りします。



資料1 特別支援教育のマネジメントのアセスメント

概要把握	前	後
1 特別な支援を必要とする子ども（通常学級、特別支援学級）の学びや対人関係は良好である		
2 特別支援教育コーディネーターを中心に校内体制を推進できる		
3 担任（通常学級、特別支援学級）が的確な個別の教育支援計画を作成できる		
4 担任や教科担当が特別な支援を必要とする子どもを含む集団での授業に見通しをもっている		
5 ケース会議で有効な支援を明らかにできる		
6 外部と連携し、有効な情報や資源を入手活用できる		
7 校長先生に自校の特別支援教育を充実させるポイントや方法の見通しがある		

5：とてもあてはまる 4：ある程度あてはまる 3：どちらともいえない 2：あまりあてはまらない 1：あてはまらない

ビジョン・学校経営	前	後
④全校の特別な支援を必要とする子どもの支援状況を把握する		
②学校経営計画に特別支援教育を位置づける		
①特別支援教育の理念や内容を子ども、教員、保護者、地域に説明する		
⑩障害から予測される事故等を想定し、未然防止や緊急対応を危機管理計画に明記する		
③教育目標に特別な支援を必要とする子どもに係わる目標を明記する		
人事		
⑦特別支援教育の知識や経験のある教員を通級指導教室や特別支援学級に配置する		
⑥特別支援教育の知識や経験のある教員を特別支援教育コーディネーターに指名する		
⑤教育委員会に特別支援教育の知識や経験のある教員配置や研修の充実を求める		
組織運営		
⑧特別支援教育コーディネーターが中心となって校内体制を推進できるようにする		
⑨多くの教員が特別支援学級や通級指導教室の教育活動に関与できる体制にする		
⑩担任の気づきや保護者の要望を校内委員会で検討する手続きを明確にする		
⑫特別支援学級担任が孤立しないように管理職や教務主任等に相談できる体制にする		
⑪合理的配慮や個別の教育支援計画の作成・活用・引継ぎの体制や手続きを明確にする		
⑮担任の特別支援教育にかかわる悩みに気づき、支える体制を整備する		
⑬特別支援教育、学習指導、生徒指導、教育相談等が連携できる体制にする		
⑭担任が特別な支援を必要とする子どもの保護者を理解し、対応できる体制にする		
人材育成		
⑱全教員が特別支援教育の基本を学べる機会を設ける		
⑰特別支援教育担当教員が特別支援教育の専門性を学べる機会を設ける		
外部連携		
⑲医療、福祉、労働等の関係機関と連携する体制や手続きを明確にする		
⑳支援員、特別支援学校センター的機能、専門家等を活用する体制や手続きを明確にする		
㉑エビデンスに基づく教育実践やICTを活用できる体制や手続きを明確にする		
教育推進		
㉒特別な支援を必要とする子どもを含み多様な子どもの教育について指導助言する		
㉕保護者との信頼関係構築について指導助言する		
㉓特別な支援を必要とする子どもの卒業後を見据えた在学中の教育について指導助言する		
㉔特別支援学級の教育課程編成について指導助言する		
㉖特別な支援を必要とする子どもが主体的に取り組む学習活動について指導助言する		

5：とても実施している 4：ある程度実施している 3：どちらともいえない 2：あまり実施していない 1：全く実施していない

資料2 ワークシート

本ワークシートは、現在の特別支援教育マネジメントの状況を振り返り、充実策を明確にするためのものです。

氏名_____所属_____

事前記入 自校の特別支援教育マネジメントの状況

-

8月23日（火）ワークショップ

○課題の抽出（現在生じている問題、より充実させるための課題は何か？）

-

○課題の分析（背景にある経営的課題は何か？）

-

○充実策（自校の強さを活かした充実策は？）

-

12月22日（木）フォローアップ

○実践結果（うまくいったこと、難しかったこと）

○実践結果の分析（なぜうまくいったのか、なぜ難しかったのか）

○共有したいこと

謝辞

本研究事業開発において、研究協力者として研修を受講いただいた校長先生、ご協力いただいた岐阜県教育委員会、岐阜県小中学校長会、山県市教育委員会、岐阜大学教職大学院修了生の皆様に深く感謝申し上げます。

岐阜県教育委員会

総務課 教育主管 日比 光治 氏
教育研修課 研修企画監 川瀬 貴子 氏
特別支援教育課 発達障がい教育係 鷲見 佐知 氏

岐阜県小中学校長会 会長 岩井 隆司 氏

山県市教育委員会

教育長 服部 和也 氏
学校教育課長 山口 正尊 氏

研究協力者の校長先生（五十音順）

中津川市加子母中学校	愛知 慶介 氏
山県市立桜尾小学校	石樽 千恵 氏
白川町立白川小学校	板津 英文 氏
郡上市教育委員会	市原 隆行 氏
山県市立伊自良中学校	伊藤 泰介 氏
本巣市立根尾学園	薄田 茂樹 氏
山県市立美山中学校	大畑 祐司 氏
山県市立高富小学校	大村 統子 氏
山県市立伊自良南小学校	岡崎 佳代子 氏
山県市立伊自良北小学校	川島 誠 氏
山県市立富岡小学校	岸 正法 氏
七宗町立神淵小学校	木村 正男 氏
岐阜市立藍川小学校	酒井 立人 氏
山県市立いわ桜小学校	高橋 広美 氏
山県市立梅原小学校	寺田 祐美子 氏
岐阜市立岐阜特別支援学校	樋田 光代 氏
高山市立北稜中学校	中西 史子 氏
飛騨市立古川中学校	中村 裕幸 氏
山県市立大桑小学校	花村 伸二 氏
各務原市立川島小学校	林 健司 氏
山県市立高富中学校	日置 智夫 氏
関市立下有知中学校	平田 昌隆 氏
郡上市立郡南中学校	三島 晃陽 氏
山県市立美山小学校	山田 和弘 氏

岐阜大学教職大学院

教 授	平澤 紀子
特任教授	原 尚
特任教授	出口 和宏
特任教授	古賀 英一
助 教	芥川 祐征
教 授	棚野 勝文
教 授	柳沼 良太
教 授	益川 浩一
教 授	吉澤 寛之
准教授	柴崎 直人

令和4年度 NITS・岐阜大学教職大学院コラボ研修
「インクルーシブ教育時代の校長を支える特別支援教育マネジメント研修」
事業報告書

発行者 岐阜大学教職大学院
発行日 令和5年2月25日
印 刷 株式会社コームラ