

授業支援（本巣市立根尾学園 薄田 茂樹）

【現在の困り】

- ・若手教員の資質・能力向上のために特別支援教育を含んだ学ぶ場の必要性（インクルーシブ教育の実践）
- ・令和4年度は、全校を見て動けるよう養護教諭を特別支援教育Coに充てたが、初めての経験でもあり十分に機能しない現状

【背景にある経営的課題】

- ・全教職員で一人一人の子供たちを丁寧に見取っていくために、特別支援教育Coも入り、対話を通じた学びの場が必要（教科担任会、ケース会など）
- ・特別支援教育Coは、経験があり指導・助言できる人材を充てる必要性

【自校の強さを活かした充実策】

- ・特別支援教育Coに特別支援学級担任を充て、専門的見地から通常学級一人一人の児童生徒の状況把握のスキルについて助言をもらう体制づくり
- ・校長が先導に立ち大学等の連携による講師を召還した研修会の実施
- ・校長が読書会をマネジメントして通常学級の特別支援について学び、実践に向かう機会をつくる

【実践成果】

- ・特別支援教育Coに特別支援学級担任を充てたことで、経験に基づく確かな支援を学ぶことができ、他の教師の力量アップにつながり、Win-Winの関係を創り出すことができた。
- ・専門家やプロフェッショナルに学ぶ機会は、新たな気付きや学び、理論に基づく実践のヒントを学ぶことができる。一流の投げかけは、教師の心を動かす力がある。
- ・校長と特別支援教育Coが連携し、読書会を開き特別支援教育について学び合うことで、即実践に結び付く知識をもつことができる。さらには、教職員一人一人が力量をアップすることで、学校全体をあげてのインクルーシブ教育が実現する。

【共有したいこと】

- ・教職員同士が、対話できる場を設定する重要性（教科担任会、ケース会など）
- ・教職員全員で子供たちの様子を把握できる体制を充実する。（1年生～9年生までの全校教科担任制を活用して、多くの教師で児童生徒にかかわることで、インクルーシブ教育の実現につながる。）
- ・特別支援教育の一流から学ぶ機会を設けることで、具体的な手立てが見えてくる。

人材育成（関市立桜ヶ丘小学校 遠藤睦史）

【現在の困り】

- 特別な配慮を担任の力量に任せざるを得ない状況。
- 特別支援コーディネーターは特別支援学級の担任であり、入り込み指導や保護者面談の同席など限界がある。
- 特別支援教育にかかわる職員の力量をupする必要がある。

【背景にある経営的課題】

- 学校経営ビジョンの中に、特別支援教育の方針を明確に示していない。
- 特別支援教育（及び関わるスタッフ）を人員配置、組織運営の柱にできていない。
- 指導教諭、コアティーチャー、県教委研修等を有効に活用できているとはいいがたい。

【自校の強さを活かした充実策】

- 児童心理治療施設及び分級担当教頭など、エキスパートから学ぶ。
- 「発見手帳（いいところみつけカード）」の取組をとおして、「それぞれの頑張り方」を認める風土づくり。
- PTA等の授業参観等、児童を見守る目を増やしたい。

【実践成果】

- 2学期始業式で、「違いを認め合う風土の醸成」を訴えた。また、特別支援学級担任が、通常学級で「特別支援学級で学ぶ意味」を語った。その結果、特別支援学級所属児童に係るトラブルが若干減少した。
- 特別支援コーディネーター及び担任の配置について、人材配置の重点課題として取り組む見通しをもつことができた。
- 教員採用試験合格の大学4年生が、ボランティアの形で支援にあたるようになった。

【共有したいこと】

- 他校、他校長の取組を知ることは、迷いを払しょくするとともに、新たなひきだしになるという学び。
- 地域人材等の活用を推進。

人材育成（垂井町立不破中学校

林田 力)

【現在の困り】

- 普通学級に在籍する『支援・個別の配慮』を必要とする生徒の増加
- 教師側の個別の配慮が不足しているが故のトラブル等が発生
- 2年後、3年後を見据えた次の人材が不明瞭

【背景にある経営的課題】

- 職員研修を実施する機会が不足
- 若手教員が年々増加しており、特別支援の視点を踏まえた指導のノウハウを身に付ける場が必要
- 通級開設1年目。ここで行われている指導から学んで生かせる情報を発掘、発信

【自校の強さを活かした充実策】

- 個の特性に配慮した授業の構成について、校内の研究主題とした。
- 特支CDと通級担任を中心に、情報や指導の在り方について、定期的に提案する機会をもった。
- 個別の支援計画を全教職員で読み合わせる場を設定した。

【実践成果】

- 通級担任からの週1回の資料提供と説明により、類似した生徒への関わり方について全教職員が学ぶことができた。
- 特支CDから、『明日から使える支援の具体』が提示され、授業における個別支援の具体的方法を共有することができた。

【共有したいこと】

- 人材を育成することは容易ではない。しかし一方で、特別支援学級や通級教室から学べる個別対応の方法を各教諭が身に付けることは、今後の学校教育を担う上での必須事項である。

人材育成（垂井町立岩手小学校 原 明美）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 学級担任が若く、経験の浅さからくる児童理解や指導力不足
- 児童の困り感を理解した授業

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 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
- 専門性のある教員がいない
- 教職員の経験不足を埋めるだけの時間がない

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 特別支援コーディネーターである教頭が、全校の授業を参観できる時間を定期的に組む
- 必要に応じてケース会議を開き、情報共有を図る
- 町教委の巡回指導で専門的な見地から、授業参観後にアドバイスしてもらう

【実践成果】

- 特別支援コーディネーターの授業参観を通しての見立てが、困り感をもった児童への担任の適切な対応や保護者との連携を図ることに繋がった。
- 特別支援コーディネーターが中心となり、一緒に通級指導担当者や担任、保護者と連携を図ることを通して、方向性の確認や具体的な方途を共有することができ、担任を支える仕組みづくりに繋がった。
- 経験の浅い若手職員への支援体制が整い、日常的な情報交流が進んだ。本人のスキルアップにも繋がった。
- 若手職員の相談体制が整ってきたが、更に研修も含め整えたい。

【共有したいこと】

- 常に管理職同士が、学校の子ども達や職員のことについて話し、お互いに解決策を考え、伝えることで、若手職員の経験不足を補った。

教育支援（山県市立美山小学校 山田和弘）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 若手職員、経験の少ない職員の特別支援教育に対する理解・具体的な実践についての理解、専門性の育成
- 組織を生かした指導体制の構築
- 児童の課題となる行動のみに目がいきがち傾向あり

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 特別支援教育に対する専門性、経験が豊かな職員の不足
- 校内教育支援委員会の形骸化
- 児童の問題となる行動のみに目が奪われ、その子のよさを職員全員で共有し、伸ばす指導が十分とは言えない。

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 教育支援委員会において、校長がリーダーシップを発揮し、対象児童への具体的な指導（よさを伸ばす）の方向を示すとともに、職員会や打ち合わせにおいて全職員に周知する。
- 主幹教諭とともに、児童のよさを認め、伸ばし、自信をもたせる指導（SWPBS）の在り方について研修や助言を行う。

【実践成果】

- 校長が教育支援委員会において、対象児童への対応だけでなく、保護者も交えたケース会議の開催を提案し、毎週の具体的な目標を自己決定させ、学校家庭で見届けていくことを提案・実践し、成果を得ることができた。
- 毎週の打ち合わせの際に行う生徒指導交流において、課題として取り上げられた児童について、その対応のみでなく、その子のよさやがんばる姿を顕在化し、全職員で声を掛けて伸ばしていけるように助言した。
- 初任者、若手職員への指導について、より具体的な指導の在り方や着眼点について、教頭・主幹教諭が指導できるように助言を行った。教室での声掛け、初任研・放課後の時間等に教頭・主幹教諭が職員に指導・助言する姿が多く見られるようになった。

【共有したいこと】（さらに充実したいこと）

- 特別支援教育推進のための人材育成と組織の生かし方
- 全校体制での取組を生むための仕掛けについて

授業支援（高山市立北稜中学校 中西史子）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 特別支援学級から通常学級に転籍し、不登校の事例がある
- 通常学級における支援が不十分
- 本人や保護者が見通しをもてない

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 地区の教育支援委員会の就学支援方針が明確でない
- 通常学級で個別的な支援を行える体制が不十分
- 本人や保護者に見通しがもてる説明が不十分

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 教育支援委員会で就学支援方針の明確化を要請
- 個別の学習室と相談員の設置
- 個別の教育支援計画を通知表に同封し、丁寧に説明

【実践成果】

- 校長が地区の教育支援委員会で以下を話題にしたことで、不登校を予防する教育支援委員会になった。
 - 客観的なデータに基づいて、慎重に審議する。
 - グレーゾーンの児童生徒は、性急に入級させない。
 - 保護者及び本人に、中学・高校・その後の進路までを見通した指導を丁寧に行う。
- 校長が校内に個別の学習支援体制をつくったことで、本人の学びがスムーズになった。

【共有したいこと】

- 校長が就学支援の課題などを市教育委員会と共有し、就学支援の方針を明らかにすること
- 誰の困り感なのかを明確にし、将来を見据えた説明ができるようにする（学校の困り感だけでは入級の理由にならない）
- 校長が個別的な支援の体制をつくること

授業支援（本巢市立根尾学園 薄田茂樹）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 特別支援学級の多様な児童への指導
- 通常学級における教科担任制での授業支援
- 通級指導教室への距離があり、利用が難しい

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 特別支援教育コーディネーター（特コ）を中心とした体制
- 特支担任の専門性を教職員で共有できていない
- 教科担任制における教員の情報共有
- 通級指導の距離

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 特コを全校の授業を参観できる養護教諭に指名
- 特コが中心となる定期的な教科担任会&日常ミーティング
- 教科担任会でユニバーサルな支援にかかわる研修
- 特支担任の時間割の工夫 授業に複数教員の配置
- 市教委の指導主事の授業参観時に人事要求
- 通級指導をオンラインや巡回指導に

【実践成果】

- 特コの役割について、教頭を外部窓口、校内調整としたことで、特コが動きやすくなった
- 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回程度実施したことで、特支担任から教職員が学ぶことができた
- 市教委の適応指導教室の協力も得ながら進めている

【共有したいこと】

- 校長が特コが機能する体制をつくること
- 通常と特学のへだたりに、教職員が学びあう機会を設けること
- 単なる研修ではなく、授業参観、教員同士の対話により具体的な支援を共有する機会を設けること

人材育成（飛騨市立古川中学校 中村裕幸）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 特別支援学級増に対して、誰を担任にするか？（免許、経験等）
- 特支級への関わりが、個々のスキルアップになっているか？
- 定期開催の「支援ミーティング」「ケース会」は効果的か？
- UDの考え方が教職員全体に浸透しているか？

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 教職員が全体的に若い。勢いはあるが担任できるか未知数。
- 毎日の対応対応で、人材育成の時間がない。
- 適任者が少なく、免許保有者が異動で配置されない。
- 中学校は、部活動や諸会議で、支援ミーティングやケース会がもてても十分な時間が取れない。

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 特別支援教育を特別にしない職場の雰囲気作り。
- 支援ミーティング等が柔軟に開催できる機動性。
- ミーティング等を担当者が上手くマネジメントできる。
- 特支免をもった教員の姿や言動からOJTを進める。

【実践成果】

- 初めての担任した若手への支援体制が整い、日常的な情報交流が進んだ。本人のスキルアップにも繋がった。
- 校内研修体制が今一歩進まない。学期の節目にある生徒理解研の一部で「特支」の内容を学ぶだけになっている。
- 市教育支援巡回訪問（年2回）は、生徒ひとりひとりを継続的に見ていただいている。教職員の研修会としても位置付いている。この学びをもっと活かしていきたい。
- 通常学級との交流を含め、生徒の力が付く、よりよい体験のできる教育課程の実施にひと工夫必要である。

【共有したいこと】

- コーディネーターの人材育成が急務。管理職が意図的にOJTを進めることが、全職員の意識向上にもつながる。
- 担当者や若手職員が校外の研修会や会議へ出席する際の事前、事後指導や各種文書提出時の担当者への指導等、タイムリーに指導の場を見つけ、確実に指導支援する。

人材育成（山県市立高富小学校 大村統子）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- 特別支援教育に対する教職員のセンスや力量の違い
- 専門性の高い教員の知見やスキルの共有が不十分
- 構築してきた態勢や学校文化を持続可能なものとする

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- 研修体制の実効性
- 所属校での専門性の高い職員の養成（OJTの充実）
- 特別支援教育が通常学級の指導に益するものであるという実感（通常学級担任の特別支援教育へのモチベーション）
- 教職員の多忙感

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- 公表会（授業改善）や日常の生徒指導に、特別支援教育の視点を活用
- 意図的な人材の位置づけ・価値付け（職員に特別支援教育担当者へのリスペクトを育てる）
- 管理職の具体的な見通しや提案

【実践成果】

- 全校体制で取り組む公表会（授業改善）や生徒指導、SW-PBSの取り組み等において、特別支援教育の視点に基づく児童理解や支援方法を取り入れ、実践した。また、専門性が高い教職員が実践を紹介したり、助言したりする機会を設けた。
- それにより、教職員の実践の質や力量の向上が見られた。改めて研修を設けなくても、OJTとして機能したと言える。また教職員が学級における特別支援教育の有用性を実感したり、専門性の高い者を頼りにしたりする姿が見られた。これらは、一人一人の特別支援教育への動機付けにつながっていると感じている。

【共有したいこと】

- 学校の優先課題（全校体制での取り組み）で専門性を共有する仕掛けをつくることで、教育活動への実効性があり、かつ過剰な負担感を感じさせない教職員の資質向上の場となる。またそういった場で秀でた教職員から学ぶことは、専門性向上への動機付けにつながる。
- 生徒指導、教育相談、特別支援等の視点から、包括的に児童理解を図ったり支援方法を考えたりすることが、学校の中に日常的な取り組みとしてあることが基盤である。

ケース会議（山県市立伊自良北小学校 川島 誠）

【課題の抽出】 現在生じている問題、課題は何か？

- ①ケース会議はその都度開催
⇒事前のアセスメントが不明確
- ②特別支援教育コーディネーターが若手
⇒校内の職員も経験がなく、サポートできない

【課題の分析】 背景にある経営的課題は何か？

- ①校長のマネジメントが不十分
⇒出口が不明確（コーディネート力）
- ②人事配置の中で分掌を決定せざるを得ない
⇒フォローアップ体制、全学級で特別支援教育を推進することが理解されていない

【充実策】 学校の強さを活かした充実策

- ①校長が特別支援教育の方針を教職員に話す
- ②外部人材の活用
- ③全職員で支援の共有

【実践成果】

- 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た。
- 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、支援が具体的に明確になった。
- 全職員で子どもの共有や支援の確認を行ったため、一人一人の子どもに目が行き届く指導ができるようになった。
- 特別支援教育コーディネーターだけで抱え込むことが少なくなった。

【共有したいこと】

- 関係機関との連携の取り方
- 支援の引継ぎの在り方（年度末）