

インクルーシブ教育を推進するためのチームリーダーの在り方についての一考察

— 校内研修会を中心とした取組から —

南足柄市立足柄台中学校

武田 翼

1. はじめに（インクルーシブ教育の背景）

平成 18 年 12 月、第 61 回国連総会において「障害者の権利に関する条約」が採択され、平成 20 年 5 月に発効された。日本は平成 19 年 9 月に同条約に署名し、平成 26 年 1 月 20 日付けで国際連合事務局に批准が承認された。教育分野においては、インクルーシブ教育システム構築の理念を踏まえた検討が、中央教育審議会初等中等教育分科会「特別支援教育の在り方に関する特別委員会」にてなされ、これを受けて、平成 24 年 7 月に同分科会から「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」（報告）が出された。

神奈川県では学校教育の基本的な考え方の一つに「共に学び共に育つ教育」の充実・推進を位置づけている。平成 29 年度の神奈川県公立高等学校入学者選抜では県内 3 校において知的障害のある生徒（B2 程度）対象の連携募集が開始された。平成 28 年度からは本校が神奈川県教育委員会の委託を受け、「インクルーシブ教育推進地域研究委託事業」に取り組んでいる。その中で、障害のある子どもができるだけ普段は通常の学級で学びながら、必要な時に、別の場で適切な支援を受けられる「みんなの教室」のしくみづくりを進めている。

2. 研究の意義と方法

インクルーシブ教育は特別支援教育の延長線と捉えられることが多く、一部の児童生徒の教育であるかのように語られることもある。しかし、インクルーシブ教育こそ小・中・高校、特別支援学校をはじめとする全ての教育機関で推進していかなければならない。そして、インクルーシブ教育こそ「通常の学校の教員に求められる資質・能力」が重要であり、「インクルーシブ教育システムにおける通常の学校の教員の資質・能力」と重なる点が多い。

そこで、全教職員のインクルーシブ教育の意識を高める場として、校内研修会を実施し、その研修効果はかる

ことにした。現時点では、特別支援学級をはじめとする専門性や教員経験年数からくる知識と実践の個人差が大きい。全教職員が同じ場で共に知識を得てインクルーシブ教育について考えることが、今後の学校教育活動に必須であると考えた。

校内研修会を企画する過程で、「インクルーシブ教育における教職員に求められる資質・能力」を 5 つに分類した。授業づくり、学級経営、児童生徒理解、保護者対応、教員としての心構えがそれらにあたる。さらにそれらを横断的に組み合わせ①授業デザイン ②学級・学年経営 ③障害の特性理解についての研修をおこなった。研修前後でアンケートをとり、教職員の変容を検証した。

また、校内の 7 名の教職員にインクルーシブ教育への教育的効果や課題についてインタビューし、質的な分析を行った。

3. まとめ

本研究の目的は、校内研修会を中心とした取組から教職員一人一人のインクルーシブ教育への意識を向上させることである。さらに、それらの取組を手掛かりとして、学校全体をインクルーシブな学校へ導くことができるチームコーチングの視点に立ったチームリーダーの在り方を探る。その中で、神奈川県が取り組んでいる教育相談コーディネーターとの相違点について明らかにする。そのために 3 回にわたる校内研修を実施し効果を測定した。研修に対する今日的な課題解決のための手段として有効性は認められるものの、それらがインクルーシブ教育への高まりにつながっているとは必ずしもいえない。その背景には何をもってインクルーシブ教育と言えるのか、授業のみならず教育への価値観が同じベクトルを向いていないことなどが挙げられる。教職員自身が教育とは何か、自分自身に問い直しながら日々実践に取り組んでいるからである。