

※文字の大きさは Meiryō UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

※事務局記入欄

【様式 2】

No. D-69

部門名 校内研修プログラム開発・実践部門	エントリー名： 静岡県藤枝市立藤枝中学校
活動名 多様な子供を認め合う研修 特別支援教育の視点で高める学校力	
解決すべき課題 教員一人一人の特別支援教育に対する理解をどのように組織的に促進していくか 通常の学級においても教育上特別の支援を必要とする生徒が在籍していることを前提に、H28・29 年度より基礎的環境整備の充実を目指したユニバーサルデザインの考え方に基づく取組（以降、「藤中 UD」）を作成及び実践（図1）してきた。これまでの取組により成果が見えた一方で、以下のような課題が挙がった。 ◇「生徒が落ち着いたのが取組の効果なのか分からない」「一人一人に目が向いているだろうか」等の声。 ◇藤中 UD への必要性、背景にある児童生徒の困難さを全職員が理解したものとなっていない。 ◇藤中 UD の推進のために取り組んできた研修だけでは足りないものがある。	
目標・方針 藤中 UD に加えて、児童生徒理解を一体として行う校内研修の必要性（図2） ① 【H30 年度】「校内研修モデル」を通じた藤中 UD の取組への理解と児童生徒理解の充実 ② 【R1 年度】「校内研修モデル」の活用から持続可能な学校力へ	
活動内容 ① 【H30 年度】「校内研修モデル」（図3）の開発及び実践（国立特別支援教育総合研究所の地域実践研究「インクルーシブ教育システムの理解啓発に関する研究」の一環） ② 【R1 年度】本校に新しく赴任された教職員を対象として「校内研修モデル」を実施（昨年度①を受けた職員も自由参加、また、協議の1回は夏季の校内研修にて全職員で実施）	
活動の成果 【気づきの問い直し⇒藤中 UD の更なる理解】 ◇生徒の困難さを実感することを通して、基礎的環境整備の必要性を改めて価値付けることができた。 【日常的な特別支援教育の視点の意識⇒多様性の理解】 ◇アンケート調査（図4）結果では、教員の意識（グラフ1、グラフ2）が、研修前の1回目、1サイクル終了2週間後の2回目、2サイクル終了2週間後の3回目が高まっている。 ◇H30 年度に研修を受けた教員は、本年度の研修終了後の3回目までのアンケート結果（グラフ2）においても日常的な意識が高く、年度を超えた持続可能な研修となっている。 【教員一人一人の多様な「気づき」を深める⇒校内研修の在り方】 ◇知識・技能を得るだけでなく、多様な教員が多様な生徒への「気づき」を通して学びを深めることができた。 ◇「生徒の視点で捉え直すことができた。」「何回研修を受けても新たな気づきがある。」等（表1）の深め合いの実感を得ていた。また、教員同士で深め合う研修の良さを実感していた。 【意識の循環⇒一人一人に応じた柔軟で組織的な学校力】 ◇藤中 UD という基礎的環境整備の充実に向けた画一的な指導支援の工夫だけではなく、多様な実態の生徒に対する柔軟で組織的な対応への意識が高まった。（表1） ◇学校における校内研修を通して培った、多様な生徒を理解し、研修及び日常的に深め合うことのできる教員の力は、現代の複雑化した学校課題を、組織的に解決していくための学校力の醸成につながる。	
アピールポイント（アイデアや工夫） ◇従前の知識伝達型の研修から、教員同士で深め合う研修へと校内研修の質的転換を図ったこと。 ◇教員自らの「主体的・対話的で深い学び」として、学びの深まりを意識した校内研修としたこと。 ◇2 サイクル実施で教員の多様な「気づき」を組織的に深めたり、広めたりする良さを教員が実感していること。 ◇各学校での円滑な実施に向けて「校内研修モデル」の冊子（解説資料・スライド等）を開発したこと。 ◇特別支援教育の視点で取組や理解を問い直し、学校課題に柔軟に対応できる学校力として展開したこと。	

これまでの取組とこれから～通常の学級においても教育上特別の支援を必要とする生徒が在籍～

【図1】藤中 UD（H28・29 年度作成・実践）

【図2】これまでの取組と児童生徒理解をつなげ

知識伝達型の研修から教員同士で深め合う研修への転換

児童生徒理解～多様な実態の児童生徒が在籍していることを前提～ 【図3】校内研修モデルの概要

「校内研修モデル」の全体像

校内研修 I - ①及び II - ①における疑似体験による児童生徒理解の問い直し
「子どもの視点に立つ」ということ
 「困難さ」を知る + 「困難さ」が継続することの心理を知る
 適切な関わりができていたかどうか？
 分かったつもりになっていなかったらどうか？
 笑顔に隠れてしまっている困難さに気付いているだろうか？
 気づきの問い直し
 藤枝UD ⇄ 児童生徒理解 → 多様な困難さへの理解と気づき → 児童生徒理解の充実（再構築）

校内研修 I - ②及び II - ②における教員間の「気づき」による協議
 ①「気づき」の確認（個人）
 ②「気づき」の共有化（グループ）
 ③「気づき」の深化（グループ）
 ④「気づき」の全体化（全体発表）
 ↓
 日常の実践へ還元
 他の先生もそう感じていたんだ！ 確かな気づき
 そんな一面もあるんだ！ 新たな気づき
 長所を生かす 日常的な指導支援へつなげる
 教員一人一人の多様な気づきを深める

各学校で特別支援教育コーディネーター等が円滑に校内研修を実施・運営できるよう、「校内研修モデル」を作成・配布 解説資料・スライド（運営上の留意点・口述原稿入り）

学校力～複雑化した学校課題（生徒指導上の課題・日本語の習得が困難・貧困・不登校等）に柔軟に対応～

【図4】アンケート調査
 学習上又は生活上において困難さがある児童生徒に対して、日常的に特別支援教育の視点を意識して関わっていますか。
 H30年度
 1回目(n=29) 7 45 48 0
 2回目(n=29) 14 48 38 0
 3回目(n=26) 23 65 12 0
 R1年度
 1回目(n=8) 13 38 50 0
 2回目(n=8) 13 63 25 0
 3回目(n=21) 24 67 100 0
 4 100% 3 80% 2 60% 1 40% 0 20% 0 0%
 4 いつも 3 たいてい 2 ときどき 1 特になし

【グラフ1】H30 年度 【グラフ2】R1 年度

【表1】研修後の教員の感想と取組
 ・今までの取組の大切さを、子どもの視点で改めて捉え直すことができた。
 ・子どもが何に対して、どのタイミングで、どうして困っているのかを考える習慣になってきた。
 ・自分だけでは見えないアプローチが見えた。
 ・個に応じたものを継続的に探していく必要があると感じた。
 ・自分では気づかない点について、協働作業を通して理解を深めたり、問い直したりできた。
 ・話し合いを進める過程において、チームとしての力も高まっていく期待を大きくした。（管理職）