

※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。

【様式 1】

<エントリーシート>	部門	学校名・氏名
※事務局記入欄 No.: C-22	校内研修部門	宜野湾市立 嘉数中学校・校長 仲田 丘
	活動名 主タイトル (12 文字以内) 子どもと共に育つ組織 副タイトル (16 文字以内) ICR を活用したチーム支援 ※どのような課題をどのような手法で解決したのか、わかりやすく伝える案件名を記入してください。	

課題の設定: ※活動を行う前に、課題や目標をどのように設定しましたか? 視点などを含めて記載してください。

通常学級における発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒は、文科省の調査により 6.5% 在籍することが明らかにされている。しかし、支援が必要な児童生徒、必要な支援の実態把握は、教員の主観・経験に依存し、支援内容の妥当性は不確かである事が多い。その結果適切な支援が出来ず、本校においても、長らく生徒指導困難校として課題を抱えてきた。このような状況は、教員の無力感や疲弊感に繋がり、また、学校全体の雰囲気悪化等、負のサイクルを招いていた。

方針・計画: ※課題を解決するために仮説を立てて、活動内容を組み立てたのか、記載してください。

上記で挙げた課題に対し、支援の必要性のある生徒への対応に焦点をあて、下記活動を計画した。

- 組織的な教育支援を必要とする生徒を支えるための校内体制の構築**
 - 教員の専門性と実践力を高めるための校内研修会の開催
- 教育的な支援ニーズの高い生徒への適切な関わり**
 - ICR (IN-Child Record の略) を活用したケース会議による生徒の詳細な実態把握 (図.1)
 - ICR による定期的な支援評価 (振り返り) を行い、個々の支援ニーズに合わせた関わりをもつ

活動内容: ※方針・計画に基づいてどのような活動を行ったか、また、複数の活動を展開した場合はその位置づけや関連性を記載してください

生徒を支える体制の構築	生徒支援の実践
<ul style="list-style-type: none"> 専門家 (琉球大学教育学部特別支援教育、韓教授ら研究チーム) による教育支援 理論と実践を基軸にした校内研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ICR の意義と活用法 ADHD、ASD、SLD 等への理解と対応 学年職員を中心とした模擬ケース会議 	<ul style="list-style-type: none"> ICR による生徒の実態チェック (担任・学年) ケース会議及び支援の実施 <ol style="list-style-type: none"> 生徒の多面的・多角的な実態把握 支援の方向性・具体的な手だての協議 支援の実施 支援ニーズの再確認・支援内容の修正⇒③へ

活動の成果: ※課題や目標に対し、どんな影響、変化あったか、職員や参加者の声など客観的な情報・データとともに記入して下さい。

- 生徒の変化**
 - ICR で評価した支援ニーズの改善 (図. 2、図.3)
 - 学校全体として、お互いを認め合う校風が育ってきた
- 教員の変化**
 - 多面的・多角的に生徒を理解し、教育的ニーズに合わせた組織的な支援の必要性が認識できた
 - 組織的な取組による生徒の変容を機に、教員の自信獲得と教職への満足度が向上 (表.1)

アピールポイント (アイデアや工夫): ※3~5 つ程度の箇条書きしてください

- ケース会議における ICR の活用が支援の方向、手だてに信頼性と妥当性を与え、教師に自信が備わった
- 学年単位のチームで支援を進めるため職場に連帯感が生まれ、些細な事でもためらわずに相談、協力できるようになった。長期的に支援方法を検証し、改善していくので、担任は安心して疲弊感がない
- 個に対して打ち出した方針や手だてを類似傾向のある生徒に汎用できることが本研修の強みである

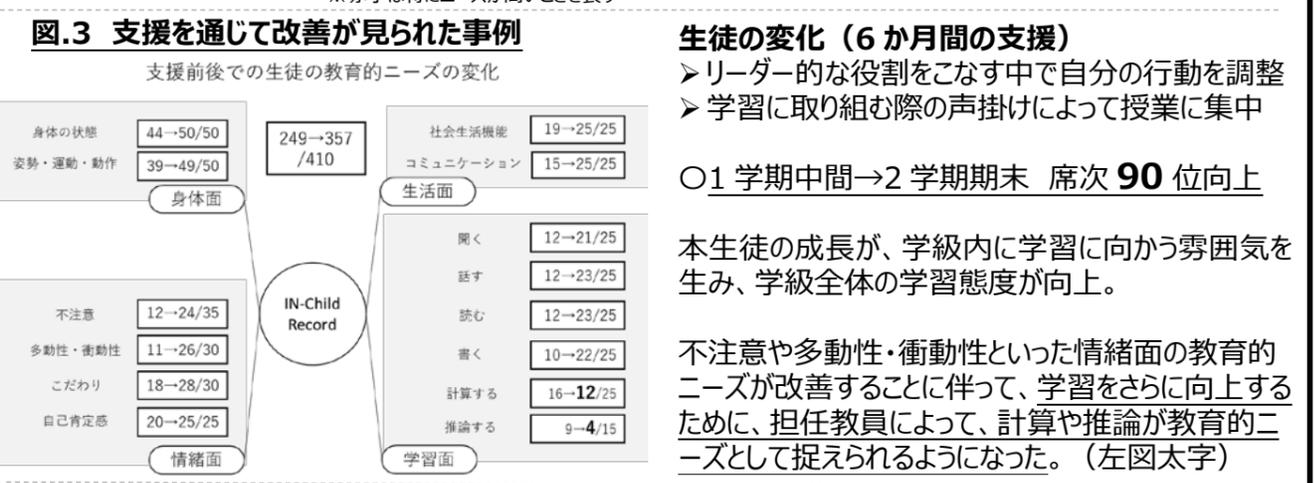
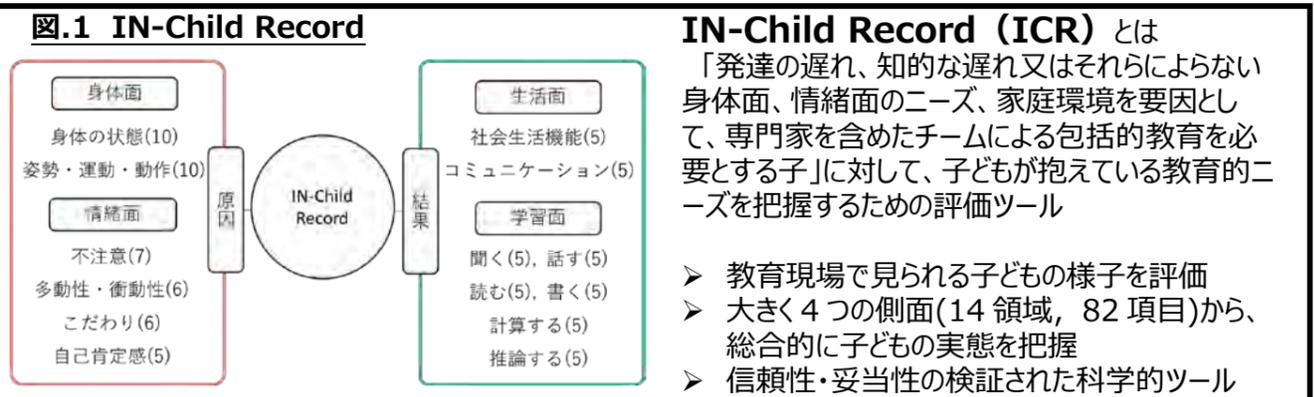


表.1 教員の変化

背景黄: 宜野湾市平均より良い項目
赤字: 経年的に改善した項目

教員ストレスの軽減, 仕事の満足度向上が見られ、生徒が変化していくことによって、教員の意識が変わり、本校の教育活動の充実化につながっている。

	A				B				C				D						
	心理的な仕事の負担・重	心理的な仕事の負担・重	自覚的な身体的負担	職場環境によるストレス	職場環境によるストレス	仕事の裁量度	技能の活用度	自覚的な仕事の適正度	働きがい	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からの支援	同僚からの支援	家族や友人からの支援	仕事や生活の満足度
平均値	8.7	8.6	2.0	6.3	2.3	7.9	3.0	2.8	2.8	6.7	6.5	6.5	6.2	10.3	18.2	7.5	8.1	9.9	5.7
宜野湾市	9.2	8.9	2.6	5.8	2.1	8.0	3.2	3.0	3.3	7.2	6.1	6.7	6.0	10.0	18.6	8.2	8.7	9.9	6.2
H28	9.4	8.4	2.6	5.5	1.8	7.9	3.4	3.2	3.5	7.7	7.2	7.4	6.1	10.2	17.8	8.5	9.3	10.1	6.2
H30	9.1	9.0	2.5	4.8	1.4	8.5	3.5	3.2	3.6	6.8	5.7	5.7	5.8	8.2	17.3	9.2	9.7	10.7	6.8