

特別支援教育における地域リーダー育成の試み - 「平成 27 年度学校・地域リーダー研修 C」を通して -

兵庫県立西神戸高等特別支援学校
主幹教諭 八乙女 利恵

1. 研究の目的

「学校・地域リーダー研修 C」は、平成 24 年度に兵庫県立特別支援教育センター主催の研修としてスタートした。初年度は兵庫教育大学大学院特別支援教育コーディネーターコースとの共同研究として実施され、平成 25 年度以降は兵庫教育大学特別支援教育モデル研究開発室が共同研究に参画した。この研究の目的は、兵庫県下の特別支援学校の特別支援教育コーディネーターが抱える課題について主体的・戦略的な展開を図り、今後の方向性を明らかにすることと、「学校・地域リーダー研修 C」の成果及び課題を反映して、現職教員の専門性向上、特に特別支援教育における地域リーダー育成のための研修のあり方について検討することにあつた。

2. 継続研修の設計コンセプト

「学校・地域リーダー研修 C」は、学習理論として「経験学習」、研修デザインとして「ワークショップ形式」、学びのスタイルとして「他者との対話」という 3 つの柱をコンセプトに、1 年間の継続研修として設計した。

(1) 経験学習

「学校・地域リーダー研修 C」の年間デザインは、「経験学習サイクル」(Kolb, 1984) による学習理論を基本に考えている。「経験」-「内省」のプロセスを通じて経験そのものを「抽象的概念化」し、「行動」に変換させていくサイクルである (図 1)。

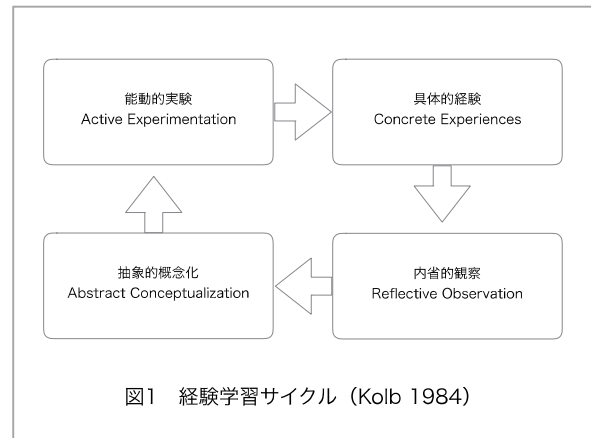


図1 経験学習サイクル (Kolb 1984)

(2) ワークショップ形式

ワークショップは図 2 を基本モデルとした。「導入」では活動のねらいや概要を理解する。「知る活動」では、講義や資料から活動に関する情報を得たり、話し合いを通して共有を図ったりする。「創る活動」では、集団または個人でプロトタイプ (試作品) を創る。「まとめ」ではプロトタイプを発表し、共有し意見を交換する。また活動全体を振り返り、学びを実践に応用できるか検討する。各コンテンツによって活動内容は異なる。

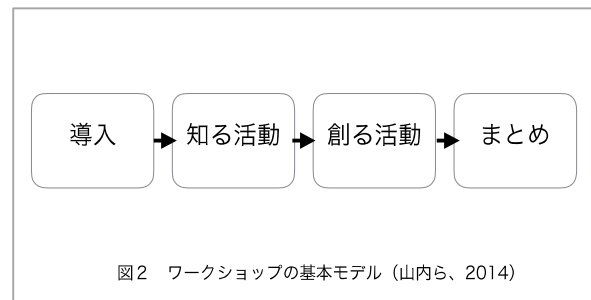


図2 ワークショップの基本モデル (山内ら、2014)

(3) 他者との対話

地域支援の取り組みについては、前例がなく未だに手探り状態の部分がある。言わば「答えがない」という状態の中でどう課題解決を図るのかを考えた時、個人が正解を求めて頑張る方法には限界がある。チームメンバーを意識し、問題を

共有化し、みんなで考えて解をつくっていくというコミュニケーションのあり方が今後は重要になると考えた。そこで「学校・地域リーダー研修 C」では、参加者同士の話し合いの中から起こる学びを重視し、活動の中心に据えた。

3. 平成 27 年度の研修のねらい

これまでの取組を踏まえて、これからの特別支援学校のコーディネーターがおこなう地域支援は、地域の学校に特別支援教育の中核を担う教員を育てることにあると考え研修の年間テーマを「地域の人づくり」とした。具体的なコンテンツの行動目標を a) マインド、b) スキル、c) 実践の 3 点から以下のように作成した。

a) マインド

- ・コーディネーターの取り組みは、「地域の人づくり」に寄与しているという価値を理解することができるようになる。
- ・コーディネーターの役割は、地域の教員や学校が自ら主体的に特別支援教育を実践していくように支援するという立ち位置を理解する。

b) スキル

- ・ファシリテーション、コンサルテーションに関する知識、スキルを体験的に学び、実践に活かせるようになる。

- ・その専門的なスキルを、地域の教員、学校に伝えることができるようになる。

c) 実践

- ・自分あるいは学校が、「地域の人づくり」としてできることは何かを考え、実践と振り返りを繰り返しながら、取り組みを進めることができる。

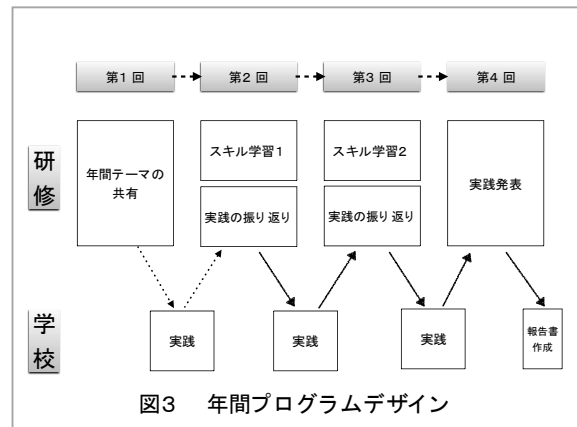
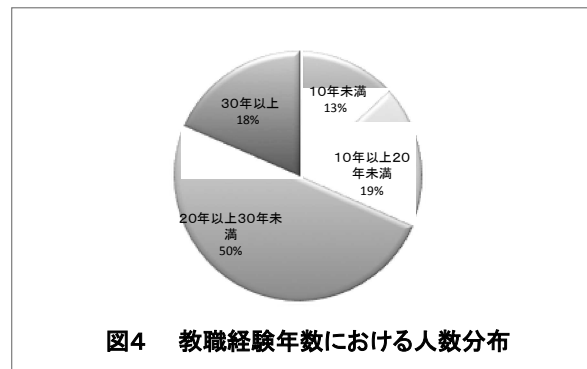


図3にコンテンツの枠組みのモデル図を示した。第1回で「地域の人づくり」というテーマを共有する。第2回、3回と学校での実践と研修での「実践の振り返り」のPDCAサイクルを体験しながら、テーマについて継続的に探求してもらい、第4回で実践発表を行うという大きな枠組みを作った。さらに第2回と第3回で、ファシリテーションとコンサルテーションをテーマにしたコンテンツを組み入れた。

4. 研修の実際

(1) 参加者

兵庫県内の各県立、市立の特別支援学校 38 校（神戸市を除く）より 1 名ずつ、計 38 名が参加した。教職経験年数の人数分布については、図4に示した。経験年数 20 年以上 30 年未満の教員が 19 名で全体の 50%を占め、一番多かった。特別支援教育経験年数の人数の分布については図5に示した。多い項目から示すと、10 年以上 20 年未満の教員 16 名（42%）、20 年以上 30 年未満の教員 12 名（26%）10 年未満の教員 10 名



(32%)で、30年以上の教員はいなかった。また、本研修に2年連続で参加した教員は10名であった。

(2) 各回の概要

第1回は「私の「地域の人づくり」を考える」というテーマで、「暗闇のちこ」という対話型ワークショップを実施した。写真1は参加者全体の「共通解」として作成した、石によるプロトタイプに、各グループのコメントをつけたものである。

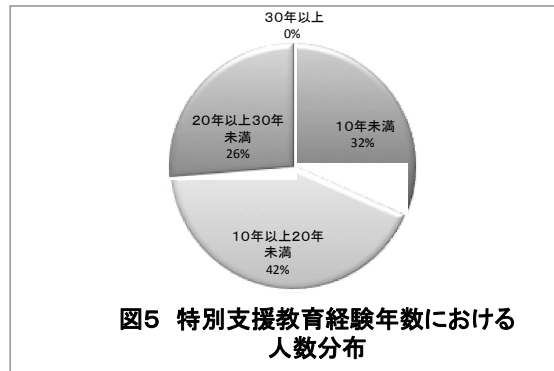


図5 特別支援教育経験年数における人数分布

第2回の午前中は、「ファシリテーション-質問力を磨こう-」というテーマで、授業研究会を想定したロールプレイを実施した。午後は、参加者があらかじめ提出した実践報告を基に「実践の振り返り」というテーマでグループワークを実施した

第3回の前半は、「コンサルティの主体性を促すコンサルテーション」というテーマで、担任を対象としたコンサルテーションを想定したワークショップを実施した。後半は、第2回と同様に「実践の振り返り」の2回目をグループワークで実施した。

第4回の前半は「私の「地域の人づくり」を振り返る」というテーマで、ポスター発表形式で参加者全員が実践発表を行った。写真2は、発表に対するコメントを付箋を使って可視化したものである。

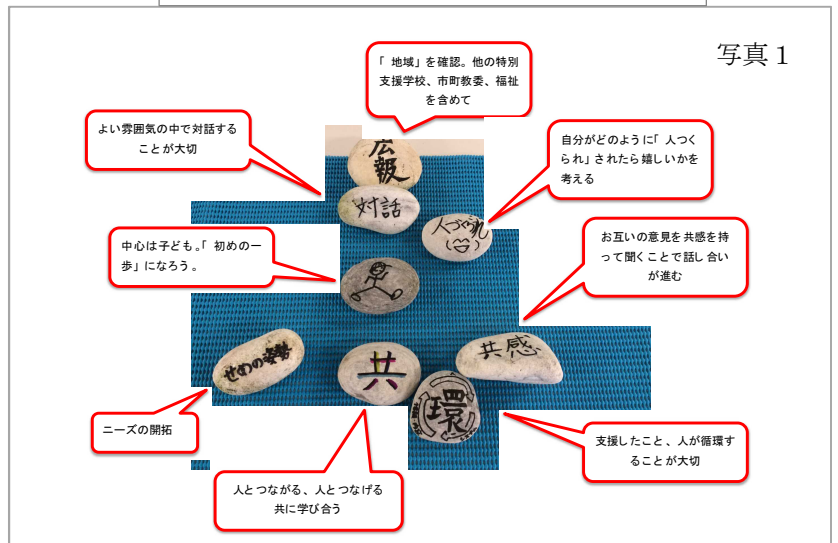


写真1



写真2

5. 結果

第4回の終了後、参加者に対して年間テーマ「地域の人づくり」に関して、①考えるきっかけ、②意義の理解、③共通のイメージ、④行動へのイメージの4点について質問した。「とてもあてはまる」「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の7件法とした。図6に結果を示す。

① 考えるきっかけ

「とてもあてはまる」12名(39%)、「ややあてはまる」11名(35%)、「あてはまる」6名(19%)、「どちらともいえない」は2名(7%)だった。

② 意義の理解

「とてもあてはまる」11名(35%)、「ややあてはまる」11名(35%)、「あてはまる」7名(23%)、「どちらともいえない」は2名(7%)だった。

③ 共通のイメージ

「とてもあてはまる」5名(17%)、「ややあてはまる」14名(46%)、「あてはまる」6名(20%)、「どちらともいえない」5名(17%)だった。

④ 行動へのイメージ

「とてもあてはまる」5名(17%)、「ややあてはまる」13名(43%)、「あてはまる」10名(33%)、「どちらともいえない」は2名(7%)だった。

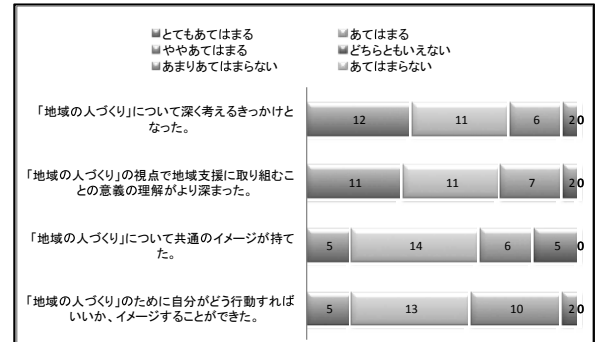


図6 1年間の研修を終えて

6. 考察

図6の結果から、今回の継続研修は「地域の人づくり」というテーマに関して「考えるきっかけ」と「意義の理解」につながった一方で「共通のイメージ」「行動へのイメージ」については、達成が難しかったことがわかった。「考えるきっかけ」や「意義の理解」については、第1回から第3回まで毎回レクチャーという形で伝えることが影響していると思われる。一方「共通のイメージ」に関しては、各参加者の取り組みが異なるため、実践の視点から共通点を見いだすことが困難だったからではないかと思われる。また共通点に至るには、「人づくり」のイメージの核心への検討を深める必要があり、研修内で必要な場やサポートの提供が十分とは言えなかったという理由も考えられる。「行動のイメージ」に関しては、「地域の人づくり」の具体的なゴールイメージが明確ではないため、参加者同士の学びだけでは取り組みが不十分だったことが考えられる。

なお、各コンテンツは、単独の研修としても十分活用しうるプログラムとなった。パッケージとしての研修の組み合わせ方についてはさらに検討する余地がある。今後は各学校や地域で活用してもらうことを意図して、研修のねらいをより明確にし、シンプルで実行しやすいプログラムに仕上げていく必要があるだろう。

最後に、「地域の人づくり」というテーマの投げかけは、参加者が自分の実践と地域の人材育成を結びつけて考えるきっかけとなったという点で意義があった。それを踏まえて今後の研修の在り方として、地域の幼保・小・中・高等学校の特別支援教育コーディネーターと実際に交流することが挙げられよう。情報交換することでお互いの専門性や立場、現状を理解することができれば、新たなビジョンを共に描くことが可能になるだろう。

参考文献

兵庫県特別支援教育センター・兵庫教育大学大学院特別支援教育コーディネーターコース・特別支援教育モデル研究開発室(2016).平成27年度「調査・研究」「現職教員の専門性向上のための研修の在り方IV 特別支援教育における地域リーダー育成」-特別支援教育コーディネーターを対象とした「部長研修」を通して-