

川崎市

川崎市では、「通級による指導担当者」の研修コアカリキュラム案を活用した『研修の実践』として、次の取組が行われた。

- ・研修コアカリキュラムの項目をもとにロードマップを作成
- ・地域ユニット(担当者同士、教室同士で支えあう仕組み)による研修の実施
- ・研修での学びを実践に活かすために事前レビュー(研修効果を高める)及び事後レビュー(学んだことを実践に活かす)を実施

1. (人材育成の)現状

川崎市では、通級指導教室担当者(以下、「通級担当者」という)に係る研修として、初めて通級指導教室(以下、「通級」という)を担当する教員や通級担当者を志す教員を対象とした「通級新担当者等研修」をはじめ、言語通級・情緒関連通級の種別ごとに事例検討を行う「種別研修」、最近のトピックスを含め、指導に関連した新しい情報について、講師を招請して行う「通級専門研修」「全体研修」等を行っている。これらの研修の中には、教育委員会主催の研修も含まれるが、計画に際しては現場の担当者のニーズを調査し、その意見を極力反映できるようにしている。現場のニーズを捉えながら、幅広い形で研修の枠組みを構成し、実施してきているが、近年、川崎市では、情緒関連通級を小学校・中学校に新設してきたことに加え、通級で指導を受ける児童生徒が増加してきたことから、通級担当者の数が急激に増加しており、研修に参加する人数も大幅に増加している。人数の増加に伴い、受け身的な姿勢で研修に参加する傾向も強くなっている。

また、川崎市の教員を対象とした経年研修や管理職研修等の中に、特別支援教育に関する内容が扱われ、育成指標の項目にも含まれているが、通級担当者としての経験年数に応じた研修の到達指標等はない。

2. (人材育成プロジェクトの)取組の概要

今回の実践検証では、「通級による指導の担当者の専門性に関する研修コアカリキュラム(令和2年3月 国立特別支援教育総合研究所)」の内容を、川崎市で実践している研修に盛り込むだけではなく、研修で学んだことを実践につなげていく仕組みづくりに加え、通級担当者同士で支え合い、学び合えるような仕組みづくりを併せて進めていきたいと考えた。また、実践に向けて、川崎市では、社会における働き方改革の動きも考慮しながら、通級指導教室の適切な運営を図り、担当者がいきいきとした気持ちで子ども達と接するために必要な研修項目として「よりよく」という項目を追加することとした。

研修の成果を実践につなげるしくみとして、図1のように考え、通級担当者に示した。

まず、研修を受ける前に、自分の実践を振り返りながら、研修で学びたいことをイメージする。研修後、内容を振り返りながら、日常の指導・支援にどういかしていくかを具体的に考え、実際の指導・支援の中で実践する。実践での成果を事後レビューとしてまとめ、各教室で事後レビューを共有し、更なる課題や目標を自身で明確にしながら、実践を継続していく。新たな研修に参加する場合は、事前レビューを経て、研修に臨む。このようなサイクルを繰り返しながら、通級担当者のレベルアップをねらっている。

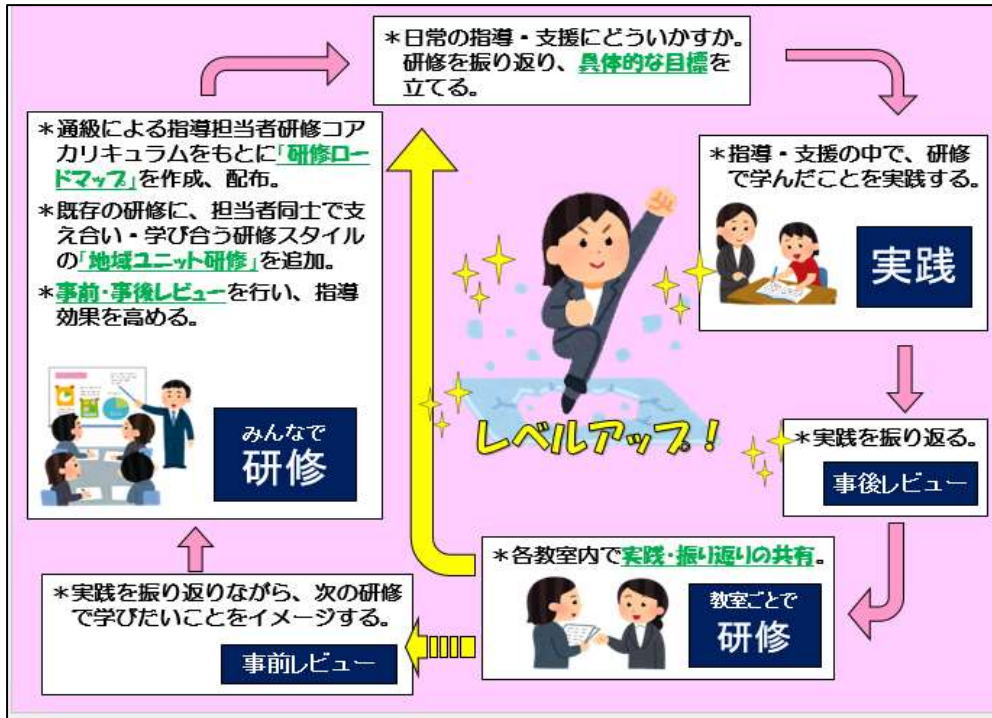


図1 研修の成果を実践につなげるしくみ作り

また、研修コアカリキュラムをもとに研修ロードマップ(図2)を作成し、通級担当者に配布した。各自が見通しをもって研修を進めることや、自分にとって必要な研修内容をつかむことだけでなく、先述の研修での学びを実践につなげていく流れについても改めて示した。

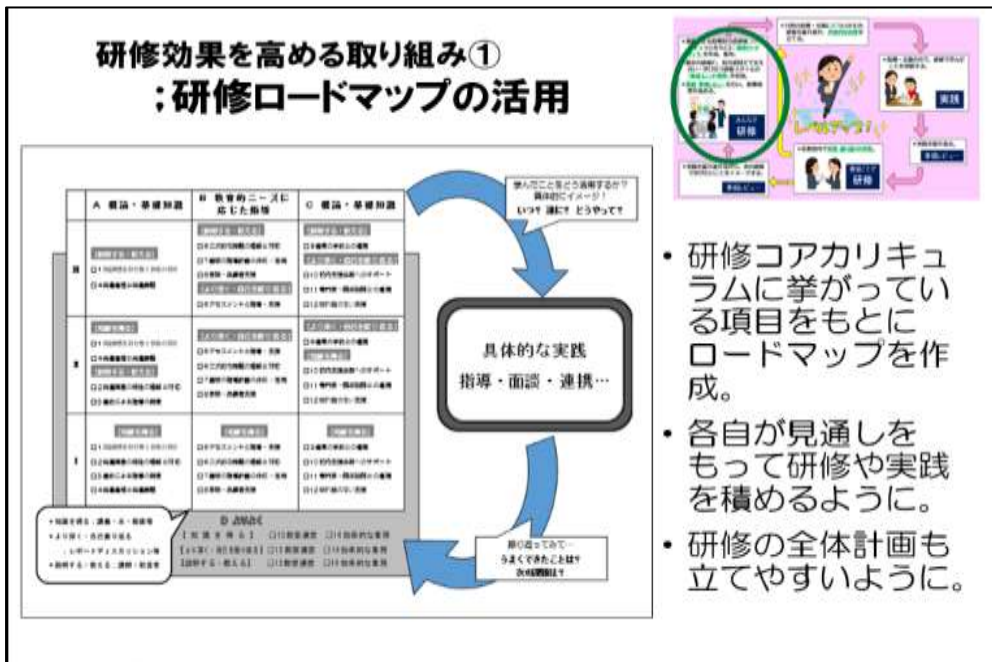


図2 研修ロードマップ

さらに、通級担当者同士が支え合い、学び合う仕組みとして地域ユニットによる研修を既存の研修体系の中に新たに加えた。通級担当の経験年数が長い通級担当者を中心に、各教室が輪番で研修を運営し、日々の指導に関する課題解決の場になることをイメージしている。また、研修の内容によっては、例えば療育センターや児童相談所など、他の機関と一緒にすることも考えられ、お互いにとって有効な関係を築いていける可能性も考えられる。

地域ユニット研修を計画する際に、今年度予定していた通級担当者への研修のテーマを、研修コアカリキュラムに掲げられている項目にプロットしたところ、「C 連携・協働」に該当する研修がなく、逆に「B教育的ニーズに応じた指導」については、テーマを変えながら数多くの研修が組まれている状況であった。その状況を受け、今年度の地域ユニット研修は、「C 連携・協働」を中心に計画した。

地域ユニット研修は、年度当初から予定していた通級担当者の会議の前後に設定し、10月から開始した。会議の開催場所により、通級担当者全員が集合して実施した月と各地域に分かれて実施した月があったが、12月以降はコロナウィルスの感染拡大の状況を受け、オンラインも併用して実施している。



研修の効果を高める取り組みとして、事前レビューと事後レビューの取組を一連のしくみの中に位置付けてきたが、実際には、図3に示したワークシートを研修ごとに配付し、活用した。ワークシートの項目に沿って、①学びたいことをイメージして研修に臨み、研修後は、②指導や業務の中で取り組みたいことを明確にし、意識しながら実践する。その成果をまとめ(③)、各教室で共有する取り組みを実施してきた。

教室ごとに行った事後レビューの共有では、研修の内容を振り返りながら、これから心がけていきたい部分をシェアすること自体が有意義な様子が見られた。ワークシートの振り返りには、「予定されている在籍校訪問に向けて具体的な視点を持つことができた。実際に成果につながったと感じた」「通級指導教室の入級を希望する児童との面接で、研修で学んだことが実践できた」などの記載が見られ、それぞれの立場で学びがあったことが確認できた。

3. 成果と課題

研修コアカリキュラムを拠り所にししながら研修計画を立てることで、内容の偏りが少なくなることが大きな成果だと感じている。通級担当者として必要な項目をみれなく学べるという安心に

もつながると考えられる。今後、様々な機会において、研修ロードマップを手がかりとしながら、自ら研修を進めていく姿を期待したいと考えている。

次に、事後レビューの共有について、通級担当者の多くが、心地よさを感じている様子が窺えた。事後レビューの共有は、研修で学んだ内容に意味を持たせることにもつながり、効果の高まりが期待できた。今後、この取組が習慣化されることを期待したい。

一方、必要な研修項目を一覧で示すと、その内容や扱う量については、均一であるべきという気持ちになるが、通級担当者のニーズとしては、目の前にいる児童生徒への具体的な指導につながる「B教育的ニーズに応じた指導 5 アセスメントと指導・支援」の項目に対して極めて高くなることが考えられ、そのニーズに十分に応えられるだけの量と質を保つ必要性がある。この項目に関しては、別途、主訴や指導内容などを項立てした研修項目表を作成する等、通級担当者と一緒に作成していくことも必要ではないかと考えている。

また、必要に応じて他の関係機関と一緒に研修したり、お互いが持つ機能を共有したりできるような取組を進めていくなど、福祉機関との連携も視野に入れながら、研修体系の整備を今後も進めていきたいと考えている。

項目	研修の可否以外で
お問い合わせ	
資料請求	
アクセス	
お問い合わせ	
お問い合わせ	
お問い合わせ	
お問い合わせ	

図3 事前レビュー・事後レビュー用ワークシート

(川崎市教育委員会学校教育部指導課 近藤 春樹)

【資料1】 地域ユニット研修アンケート

学校 氏名

地域ユニット研修①
アセスメントと指導・支援

研修後のアンケート

1 内容について

1) 通級指導教室担当者として、必要な内容だったと思いますか？

1 とても 当てはまる	2 やや 当てはまる	3 どちらとも 言えない	4 どちらかと言えば 当てはまらない	5 まったく 当てはまらない
----------------	---------------	-----------------	-----------------------	-------------------

2) 内容は理解できましたか？

1 とても 理解できた	2 かなり 理解できた	3 そこそこ 理解できた	4 あまり 理解できなかった	5 まったく 理解できなかった
----------------	----------------	-----------------	-------------------	--------------------

3) 指導や業務に活かそうなことはありましたか

1 たくさん あった	2 かなり あった	3 そこそこ あった	4 あまり なかった	5 まったく なかった
---------------	--------------	---------------	---------------	----------------

4) 今日の研修で最も心に残ったことは何ですか？（無い方は空欄で）

--

5) その他、何かありましたらお書きください

--

2 心理士との連携について

1) 総合教育センターの心理士との研修での連携についてお考えをお聞かせください

必要性 について	必要 必要なし	理由)
		(必要と回答の方) どのような研修が あるとよいですか？

【資料2】 研修コアカリキュラム振り返りアンケート

研修コアカリキュラム 振り返りシート

担当者保管用 氏名 _____

<個人の資質にかかわること>

1 自ら、実践的・専門的な知識が高まっている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

2 自ら、課題発見と課題認識が持っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

3 自分は、通級指導に充実感や達成感が持っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

<研修成果の実践にかかわること>

4 自分から研修成果を実践指導に活かし、またその振り返りを行っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

<前回の振り返りから>

5 前回の振り返りを記入した時と現在と較べて、何か気づきがあれば自由にお答えください。(自由記述)。

..... (切 り 取 り)

研修コアカリキュラム 振り返りシート

指導課保管用 氏名 _____

<個人の資質にかかわること>

1 自ら、実践的・専門的な知識が高まっている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

2 自ら、課題発見と課題認識が持っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

3 自分は、通級指導に充実感や達成感が持っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

<研修成果の実践にかかわること>

4 自分から研修成果を実践指導に活かし、またその振り返りを行っている

1 とても当てはまる 2 やや当てはまる 3 どちらとも言えない 4 どちらかと言えば当てはまらない 5 まったく当てはまらない

<前回の振り返りから>

5 前回の振り返りを記入した時と現在と較べて、何か気づきがあれば自由にお答えください。(自由記述)。