

令和５年度発達障害のある児童生徒等に対する支援事業
(管理職をはじめとする教員の理解啓発・専門性向上のための体制構築事業)
成果報告書

実施機関名（香川県教育委員会）

1. 問題意識・提案背景

特別支援教育の全校的な教育支援体制を確立するためには、校長がリーダーシップを発揮し、校長自身が特別支援教育に関する理解を深めていく必要がある。特別支援教育に学校組織全体として取り組むために、管理職においては、特別支援教育を学校経営の重要課題として捉え、学校運営方針や学校経営計画の重点目標や重点取組内容等に特別支援教育を明確に位置付けた校内支援体制の構築が求められる。

令和５年２月の香川県教育委員会事務局特別支援教育課の調査によると、学校経営を担う校長の特別支援教育（特別支援学級担任、通級による指導担当、特別支援学校勤務）の経験のない割合は、小学校で75.4%、中学校で57.9%という結果であった。管理職の特別支援教育の専門性の向上や特別支援教育に関する資質能力の高い管理職候補者を計画的、継続的に育成することが喫緊の課題である。課題解決に向けて、管理職が校内で特別支援教育を推進していくための資質能力や専門性を明確に示し、研修の形態や内容を見直すことが必要であると考えられる。

本県では、令和４年度より、中学校区単位で各校の特別支援教育コーディネーター（以下「特Ｃｏ．」という。）の１名を「校区リーダー」として指名し、地域の特別支援教育推進のリーダーとして育成するとともに、校区リーダーを中心とした校区の特Ｃｏ．の連携体制を構築し、地域としての特別支援教育力の向上を目的にした「特別支援教育エリアサポート事業」に取り組んでいる。本事業においては、既存の特別支援教育エリアサポート事業の実施形態を活用し、特別支援教育に関する専門性の高い地域のリーダー育成のための「校区リーダー育成プログラム」に、未来の管理職育成の視点を加味したプログラムとして再編成することとする。

あわせて、校区リーダーとしての経験を管理職登用のキャリアパスとして組み込める体制の検証にも取り組み、事業終了後も県内全域に継続して、特別支援教育に関する資質能力と専門性の高い未来の管理職の育成につなげたい。

また、令和４年度までに策定した特別支援教育のキャリアステージと育成指標を関連付けた「特別支援マスター指標（基礎期：採用１年目～６年目を目安、発展期：７年目～２０年目を目安、深化期：２１年目以降）」を、令和５年１月より、香川県教員等人材育成方針における教員育成指標の中に「障害により特別の支援を必要とする子どもへの対応」として位置付けた。さらに、香川大学や県教育センターとの連携を図り、基礎期の教員の特別支援教育に関する研修プログラムを開発し、県教育センター主催の初任者研修等で活用するとともに、Ｗｅｂページのオンライン研修サイトにおいてオンデマンドコンテンツとして公開し、初任者研修に取り入れている。

本委託事業においては、特別支援教育の経験のない管理職が、リーダーシップを発揮し、校内で特別支援教育を推進していくために必要な資質や能力について研究を進めていく。具

体的には、協力校における管理職のOJT研修等を通じて明らかにし、「特別支援マスター指標（管理職）」を策定するとともに、「特別支援マスター指標（基礎期～管理職）」に基づいた研修プログラムをキャリアステージごとに開発し、経験のない管理職を含め、全ての学校・教員における特別支援教育に関する専門性の向上を図っていきたい。

2. 目的・目標

本事業においては、管理職経験者による協議と、モデル校区での実践的な研究等を通して、管理職がリーダーシップを発揮し、校内で特別支援教育を推進するために必要な資質能力を明らかにする。その結果を踏まえ、「特別支援マスター指標（基礎期～深化期）」に加え、求められる資質能力や職責が異なる校長と、副校長・教頭に分けて「特別支援マスター指標（管理職）」を策定する。策定した指標を県内に発信し、資質能力や専門性の観点と内容を示すことで、管理職の特別支援教育に関する理解の推進や意識の改革を図りながら、令和7年度までに、学校経営方針や学校経営計画における特別支援教育に関する目標設定率を小・中学校において100%にすることを目指す。

また、特別支援教育に関わる経験のない管理職をはじめとする全ての教員の特別支援教育に関する専門性の向上を目的に、「特別支援マスター指標」に基づいたキャリアごとの体系的研修プログラムを開発する。開発した研修プログラムの周知や活用例の紹介等により、特別支援教育に関する校内研修実施率を小・中学校では100%、高等学校では80%を目指す。

さらに、既存の地域の特別支援教育の「校区リーダー育成プログラム」に未来の管理職育成の視点を加え、管理職登用に係るキャリアパスとなるよう再構成し、県内各地域で、地域の特別支援教育を推進する校区リーダーが、特別支援教育に関する資質能力の高い未来の管理職候補者としても育っていく体制の整備を令和7年度に実現できるよう、モデル地域での研究・検証を進める。

3. 実施体制

（1）運営協議会

全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議

（表1）全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議委員

No.	所 属 ・ 職 名	備 考
1	香川大学教育学部 特別支援教育分野 教授	大学関係者
2	香川大学教育学部 高度教職実践専攻 准教授	教職大学院関係者
3	発達障害者支援センター センター長	言語聴覚士
4	リハビリテーション事業団 地域生活支援部 成人支援施設 担当科長	社会福祉士 福祉・労働関係者
5	地域生活支援センター 相談支援専門員	福祉関係者
6	元小学校教頭、元特別支援学校教頭	管理職経験者 検討会議委員代表 管理職スーパーバイザー
7	研究協力校管理職 小学校校長	経験のない現職管理職代表
8	研究協力校校区リーダー 小学校特C o.	校区リーダー代表
9	特別支援学校教諭	特別支援学校教員代表

10	香川県教育センター 主任指導主事	
11	香川県教育センター 主任指導主事	
12	香川県教育委員会義務教育課 主任管理主事	
13	香川県教育委員会高校教育課 主任指導主事	
14	香川県教育委員会特別支援教育課 主任指導主事	

(表2) 全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議開催実績

第1回 全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議 <令和5年6月15日(木)開催> ①全ての学校・全ての学級における特別支援教育体制構築事業の概要について ②特別支援マスター指標（管理職）の策定状況について ③モデル中学校区での実施プログラムと実施状況について
第2回 全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議 <令和5年9月28日(木)開催> ①「特別支援マスター指標」連動型研修プログラム： 「かがわ特別支援研修パッケージ」オンデマンドコンテンツ研修素材の検討 ②モデル中学校区でのプログラム実践状況について ③校内委員会運営マニュアルの検討
第3回 全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議 <令和5年12月26日(火)開催> ①「特別支援マスター指標」連動型研修プログラム： 「かがわ特別支援研修パッケージ」オンデマンドコンテンツ追加内容の検討 ②モデル中学校区でのプログラム実践状況について ③チーム特別支援指導力UPマニュアル（管理職向け）の整理 （困難さ認知チェックリスト、特別支援マスター指標（校長）自己確認シート等）

(2) 連携した大学

大学名	教員養成課程の学生数	教員数
国立大学法人 香川大学	695名	78名

教育学部 ・ 特別支援教育分野教授1名、教職大学院准教授1名（運営協議会に参加）
 ・ 教員養成課程在学大学生8名（オンライン研修コンテンツ作成に参加）

(3) 専門家の活用

ア. 専門性（特別支援教育など）に関する経歴・所有資格等

- (i) 特別支援教育に関わる教職経験のある元小・中学校管理職4名
 特別支援教育に関わる教職経験のある現小学校長 1名
 元特別支援学校管理職1名
- (ii) 大学教員2名
- (iii) 言語聴覚士1名、相談支援専門員1名
- (iv) 社会福祉士1名
- (v) 特別支援教育に関わる教職経験のある元小・中学校教員6名

イ. 配置状況、活動内容

①管理職経験者チーム委員

- ・上記ア.の（i）で示した6名を配置
- ・協議会開催：年間2回

県教育センターや香川大学（教員養成課程、教職大学院）の意見も踏まえ、管理職を経験した立場から、管理職がリーダーシップを発揮し、校内で特別支援教育を推進していくために必要な資質能力及び身に付けておくべき専門性について協議を行い、「特別支援マスター指標（管理職）」を策定する。

②全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会議委員

- ・上記ア.の（i）で示した内の1名、（ii）（iii）（iv）（vi）で示した計6名を配置
- ・協議会開催：年間3回：

各分野の専門的な立場から、「管理職育成特区」での取組等を踏まえ、「特別支援マスター指標（基礎期～管理職）」に基づいたキャリアごとの研修プログラムの内容等について検討、評価を行い、その有効性を検証する。

あわせて、「校区リーダー育成プログラム」の有効性についても検証する。

③-1 エリアサポーター

- ・上記ア.の（v）で示した6名を配置
- ・継続モデル校区での指導：年間2回。新規モデル校区での指導：年間12回
- ・連絡協議会開催：年間12回

特C o.を中心とした校内支援体制の充実や学校間連携の推進を図るため、「継続校区リーダー育成プログラム」を8中学校区と、「新規校区リーダー育成プログラム」実施6中学校区の特C o.の活動を支援する。

「エリアサポーター連絡協議会」（既存の会議体）では、「特別支援マスター指標（基礎期～管理職）」の研修プログラムの内容を協議するとともに、「校区リーダー育成プログラム」の有効性についても検証する。

③-2 管理職スーパーバイザー

- ・上記ア.の（i）で示した内の1名を配置
- ・管理職育成特区（継続モデル校区の内の1中学校区を選定）での指導：年間23回
- ・連絡協議会参加：年間12回

特C o.を地域の特別支援教育のリーダーとして育成するとともに、経験のない管理職がリーダーシップを発揮する特別支援教育体制の構築に向けた研修を支援する。

管理職に必要な特別支援教育の専門性獲得のための研修内容を加味した、未来の管理職につながる「校区リーダー育成プログラム」と、特別支援教育の経験のない校長に対する校内支援体制の強化を目指すためのOJT方式による研修プログラムの有効性を検証する。有効であった実施形態や資料等については、全ての学校・全ての学級における特別支援教育力レベルアップ検討会やエリアサポーター連絡協議会において共有する。

(4) 目標値の設定

教員育成指標と各学校における特別支援教育に関する取組状況（令和5年2月現在）

①学校経営に特別支援教育を位置付けている学校の割合：

小・中学校において100%（令和7年度達成目標）

小学校： 95.5 %

中学校： 91.2 %

高等学校： 46.4 %

②校内研修の年間計画に特別支援教育の内容を位置付けている学校の割合

特別支援教育に関する校内研修実施率：

小・中学校において100%、高等学校において80%（令和7年度達成目標）

小学校： 89.5 %

中学校： 96.5 %

高等学校： 74.1 %

4. 取組概要・成果（取組全体の概要図は別途参照）

(1) 教員育成指標における発達障害を含む特別支援教育に関する指標の設定

県教育センターとの連携により、「香川県教員等人材育成方針」に基づき、主体的に学び続ける全ての教員を支える指標とするために、令和4年度までに策定済みの「特別支援マスター指標（基礎期～深化期）」に、「特別支援マスター指標（管理職）」を加え、基礎期から管理職までの体系的な指標の策定に取り組んだ。

管理職育成特区における特別支援教育の経験のない管理職に対する「管理職OJTプログラム（後述）」により、特別支援教育に関わる教職経験のない管理職がリーダーシップを発揮し、校内で特別支援教育を推進していくために必要な資質能力について検証を行い、マネジメント力や子供理解力に関する具体的な項目を抽出した。

策定にあたっては、特別支援教育に関わる教職経験のある元小・中学校管理職と、現小学校長、元特別支援学校管理職をメンバーとする管理職経験者チームを編成し、協議会を開催した。管理職がリーダーシップを発揮しながら学校経営に携わるために必要な観点と項目について、本事業での検証結果等を踏まえて、管理職としての経験を生かした協議（必要な資質や能力の項目の検討、項目を分類するための観点を協議、資質や能力をマトリックス図に整理）を行い、キャリアステージの系統性にも配慮しながら必要な資質能力と専門性を明確にした。

管理職においては、特別支援教育に学校組織全体として取り組むために必要な資質や能力の観点として、以下3点が示された。

①子供理解力…障害による困難さの理解力と支援の方向性を指導助言する力

②連携推進力…保護者や関係機関との連携を推進する行動力

③マネジメント力…特別支援教育の視点を取り入れた学校経営力と人材育成力

「特別支援マスター指標」に管理職の指標を加えたことで、管理職をはじめとする全ての教員のキャリアステージに応じた身に付けるべき資質や能力を観点ごとに整理でき、可視化することができた。教員としてのキャリアを系統的に把握できる資料となっており、教員一人一人の目的や意義を意識した研修への参加や研鑽の実施につながると考え

る。策定した「特別支援マスター指標」の普及及び持続的・発展的な活用を目的として、令和5年度版を県教育委員会のホームページに掲載し発信している。

令和5年度については、「特別支援マスター指標（管理職）」の策定に当たり、教員養成課程のある大学との連携が十分に図れなかった。令和6年度は、管理職経験者チーム協議会委員に大学教員を加え、特別支援学校教諭免許状コアカリキュラムの到達目標等も踏まえながら、「特別支援マスター指標」を基礎期から管理職までの体系的な指標として見直し、改訂につなげる。

（２）キャリアに応じた組織的かつ体系的な研修モデル等の開発

ア「特別支援マスター指標」連動型研修プログラム：「かがわ特別支援研修パッケージ」の開発

本年度の事業では、「特別支援教育マスター指標」における発展期、深化期、管理職（基礎期においては、令和4年度までに開発済み）の研修プログラムを開発した。開発した研修プログラムは、キャリアごとに必要な専門性を踏まえて整理した上で、自己研修においても集団での研修においても活用できるように、講義スタイルと演習スタイルで構成し、「かがわ特別支援教育研修パッケージ」（下記の①、②）としてまとめた。

①講義スタイルで体系的に学べるプログラム

- ・インターネットによる講義配信（「N I S E 学びラボ」のコンテンツ）
- ・特別支援教育に関するテーマごとの資料集（N I S E、N I E R のリーフ集）
～キャリアステージごとに整理、一元的に提供～

W e b で公開されている講義配信「N I S E 学びラボ」のコンテンツや資料「リーフ集」を取り入れることで、受講する時間や場所に制限されことなく、効率的・実質的に受講できるようにするとともに、キャリアに応じた主体的な研修を支援する情報等を提供した。

また、研修プログラムをキャリアステージごとに一覧にして整理したことで、自身の現時点でのキャリアステージと、その前後のキャリアステージとの系統性が捉えられるようになった。キャリア別に順に受講するほか、時々必要に応じて、前後のキャリアのコンテンツを受講することも可能とした。

②演習スタイルで体験的に学べるプログラム

- ・研修用の動画とワークシートをオンデマンド教材化
- ・動画とワークシートは教員養成課程のある大学と連携して作成
- ・県教育センターとの連携によりW e b 上で公開

香川大学及び県教育センターと連携し、管理職向けの研修プログラムを作成した。モデル校区での実証と運営協議会での検討を重ね、「校内委員会運営演習」をテーマに、動画とワークシートを作成した。

校長においては、校内の特別支援教育力の向上と校内支援体制の構築等、校内委員会の在り方の再点検を通じて、実践的な校内委員会の運営による「マネジメント力」の向上を目指した。

副校長・教頭においては、校内委員会の有機的な運営の促進、でき得る環境整備や合理的な配慮の提案等「連携推進力」の向上を目指した。

動画の作成にあたり、教員養成課程に在学している学生が参画することで、養成期にある大学生の特別支援教育の専門性の習得にもつなげることができた。

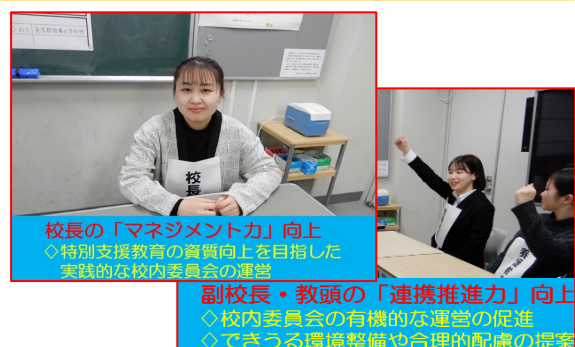
また、ワークシートとして活用した「個別の指導計画」の様式は、県教育委員会のホームページに掲載している通常の学級の児童生徒用「個別の指導計画」様式例を使用し、演習にすぐに活用できるよう配慮した。作成した演習プログラムは県教育センターとの連携によりオンデマンド教材化し、Web研修サイトで公開したほか、基礎期向け「個別の指導計画作成演習プログラム」は、教育センターとの連携により、初任者研修に取り入れ、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』の一部として位置付けた。

令和5年度、基礎期の研修プログラムを『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として位置付けた実績を踏まえ、令和6年度には、本事業で新たに開発した管理職向け「校内委員会運営演習」についても、特Co.研修、管理職（候補者）研修等に取り入れ、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として位置付けたいと考えている。

香川大学と連携して作成した研修プログラム：県教育センターWeb研修コンテ



基礎期「個別の指導計画作成演習」



管理職「校内委員会運営演習」

開発した研修プログラム「かがわ特別支援教育研修パッケージ」を普及するために、研修プログラムのリーフレットを作成し、県教育委員会のホームページに掲載するとともに、管理職による受講奨励につながるよう、県内全小・中学校に配布した。リーフレットの配付等により、教員一人一人の職責や経験に応じて身に付けておくべき資質能力、特別支援教育に関する専門性を明確に示すことができた【資料1：「かがわ特別支援教育研修パッケージ」リーフレット】。

イ 未来の管理職につながる「校区リーダー育成プログラム」の実施

校区リーダーとしての経験が管理職登用のキャリアパスにつながるよう、従来の「校区リーダー育成プログラム」に未来の管理職育成の視点も加えて再編成したプログラムを、県内14中学校区において以下の内容で実施した。モデル校区には、特別支援教

育に関わる教職経験のある教員OB（元管理職を含む）をエリアサポーターとして派遣し、以下に示す実践的な研修プログラムの実施を通して、校区内の特別支援教育のリーダーとして育成するとともに、将来、管理職としてリーダーシップを発揮しながら特別支援教育を推進していくために必要な資質能力や専門性について検証した。

A「新任校区リーダー育成プログラム」（7モデル校区・年間12回実施）内容等

（i）校区リーダー相談支援 年間4回

＜研修内容＞

- ・障害特性の理解（自閉症・ADHD等）と児童生徒の困難さの認知、合理的配慮

☆校内委員会での特C o. の役割と運営の実際

〔☆：令和5年度重点研修の内容〕

- ・特別支援教育支援員の効果的な活用について
（通常の学級担任と通級による指導担当教員も参加）

＜実施形態＞

エリアサポーターが校区リーダー在籍校を訪問し、研修の運営計画立案や内容について、指導・助言をする。

＜成果等＞

校区リーダーは、年間の見通しをもって研修会を計画する等、連絡・調整力が高まった。研修会の開催にあたり、計画や準備を事前に十分整えることで、校区リーダーとしての自信を高め、研修会の主催者としてリーダーシップを発揮し、主体的な研修会の運営につながった。

（ii）校区コーディネーター連絡協議会 年間3回

＜研修内容＞

☆障害の社会モデルを踏まえた個別の指導計画と個別の教育支援計画の作成と活用〔☆：令和5年度重点研修の内容〕

- ・通常の学級と通級による指導が連動する自立活動授業づくり研修
- ・障害種に応じた自立活動（特に知的障害）

＜実施形態＞

エリアサポーターが、校区の特C o. に協議内容に応じた講話や助言を行う。

＜成果等＞

校区リーダーが校区内の特C o. から実践の好事例や課題を聴取して校区内の課題として共有し、課題解決に向けた方策の方向性が共有できた。一例として、地域で統一した様式による個別の指導計画や個別の教育支援計画、校内委員会での個別の指導計画の見直しなどが挙げられた。

(iii) 校区オンライン研修 年間4回

<研修内容>

☆地域の学校や関係機関との連携の推進、好事例の共有

〔☆：令和5年度重点研修の内容〕

- ・個別の指導計画、個別の教育支援計画について
- ・サポートファイルかけはし(相談支援ファイル)について

<実施形態>

校区内の特C o. がオンライン会議システムを活用して相互に情報交換を行い、エリアサポーターが内容に応じた情報提供や指導・助言を行う。

<成果等>

地域の特別支援教育に関する課題解決に向けた協議による子供理解力や好事例の共有により、学習指導力が向上してきた。あわせて、協議内容や事例の協議を通して、地域の関係機関等について必要な情報が共有できた。

また、オンライン会議システムを活用することで、システムを運用する力や技術力も身に付いてきた。これらの力を生かし、オンライン会議システムを活用して特C o. 以外の関係者が広く参加できる研修の機会の充実等、効率的な研修の実施に努めることが必要である。

(iv) 校区リーダーによる校区巡回相談 年間1回

<研修内容>

☆障害特性の理解（自閉症・ADHD等）と児童生徒の困難さの気づき、合理的配慮〔☆：令和5年度重点研修の内容〕

- ・個別の指導計画の短期目標や具体的手立ての評価と見直し

<実施形態>

校区リーダーが持続的に校区内の相談用務を担っていけるように、校区で行う巡回相談にエリアサポーターが同行し、O J T方式で相談支援実施上の留意点等について助言を行う。

<成果等>

実地研修として校区内の学校を訪問し、授業参観を行ったり関係教員と個別の指導計画を見直したりすることにより、観察やアセスメントに基づいた実態を把握する力と子供理解力の向上につながっている。O J T方式でエリアサポーターから相談支援実施上の留意点等について助言を受けながら、自身の経験を生かした適切な支援の在り方について提案する等、個別の指導計画を活用しながら、具体的な支援の手立てについて関係教員に助言できた。実地研修は有効な研修形態であった。

上記(i)～(iv)の「校区リーダー育成プログラム」の実施を通して明らかになった、地域の特別支援教育を推進する校区内の特別支援教育のリーダーとして、あるいは、将来、特別支援教育の資質や能力、専門性の高い管理職となるために必要な資質や能力は、

①多面的にかつ適切に実態を把握し、アセスメントに基づいた適切な支援の

提案につながる障害特性の理解と困難さを認知する子供理解力

②共有した情報等を基にした地域の学校や関係機関との連携を推進する行動力

③連絡・調整力を基盤とした企画運営力

であり、「特別支援マスター指標(管理職)」の3つの観点と一致するものであった。

B「継続校区リーダー育成プログラム」(7モデル校区・年間2回実施)の内容等

(i) 校区リーダー相談支援 年間2回

<研修内容>

- ・障害特性の理解(自閉症・ADHD等)と児童生徒の困難さの気づき、合理的配慮

☆校内委員会での特C o.の役割と運営の実際【☆：令和5年度重点研修の内容】

- ・特別支援教育支援員の効果的な活用について(通常の学級担任と通級による指導担当教員も参加)

<実施形態>

エリアサポーターの支援がなくなった後も、校区リーダーとして育った特C o.を中心に、地域の特別支援教育力を高めていくことができるように、エリアサポーターが校区リーダー在籍校を訪問し、校区リーダーの業務支援を行う。また、エリアサポーターの役割を徐々に市町教育委員会に移行することを念頭に、市町教育委員会と連携を図りながら、フォローアップとしての相談支援を行う。

<成果等>

校区リーダーとしての前年度の研修成果を検証する機会となった。前年度、校区リーダー育成プログラムの実施により身に付けた連絡調整力、子供理解力、学習指導力等の発揮状況の確認と、必要な資質能力、専門性についてフォローしたことで、継続的に校内委員会の運営の見直しに取り組んだり、現職教育主任や教務主任等と連携を図りながら、組織的に校内研修の計画や実施に取り組んだりすることができている。

管理職登用に係るキャリアパスに組み込む体制の構築(令和7年度達成目標)に向けて「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を、校区リーダーの教員においては、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として位置付けた。

受講を修了した校区リーダーには、県教育委員会から受講「修了証明書」を発行し、管理職登用に係るキャリアパスとなる体制構築の基盤づくりを行った。

(3) 特別支援教育に関する経験のない管理職への研修等の機会の充実

(ア) 「校区リーダー育成プログラム」への管理職の参画

校長は、自校において校区リーダーとエリアサポーターの研修会の企画、運営に関するやり取りの様子を見たり、校内支援体制の構築等のための助言を聞いたりすることができ、人材の育成や実践的な学校経営力等、管理職として必要な特別支援教育に関する専門性及びマネジメント力の向上につながっている。

オンライン教育相談として、エリアサポーターがオンラインで授業を参観した後、有効な教材の提示の仕方や学習環境の設定等の指導を行う研修を設定した。エリアサポーターの授業場面での具体的な指導を通して、障害特性による困難さに気が付く視点が管理職を含む教員の中で広がり、所属する教員の特別支援教育の資質向上に加え、校長の校内委員会やケース会のマネジメント力の向上にもつながるなど、実践的な校内研修となった。



「校区リーダー育成プログラム」に校長が参画することにより、実践的な校内研修や校内委員会の運営等のマネジメント力を高め、特別支援教育の視点を取り入れた学校経営の必要性を認識し、学校経営計画の重点項目に特別支援教育を設定、実践することができるように意識改革を促している。管理職育成特区での好事例や有効な資料等は、他の中学校区へ波及し始めたところである。

令和5年度のモデル14校区の学校目標の中の特別支援教育の目標設定率は77.9%であり、校長の学校経営におけるマネジメント力が向上しているとは言い難い。

モデル校区の管理職には、特別支援マスター指標の提示や自己確認シートの活用等により、学校経営方針や学校経営計画において、特別支援教育に関する目標を必ず設定することを意識付け、令和7年度には設定率100%を目指す。

(イ) 特別支援教育の経験のない管理職に対する「管理職OJTプログラム」による必要な資質等の検証

モデル校区内の1校区を「管理職育成特区」として、特別支援教育の経験のない管理職の下へ、「管理職スーパーバイザー」として管理職経験のある元教員を派遣し、「管理職OJTプログラム」を実施した。実際に学校を経営し、OJT方式で研修を進めなが

ら、特別支援教育に関する教職経験のない管理職がリーダーシップを発揮し、校内で特別支援教育を推進していくために必要な資質能力について明らかにしてきた。

また、「管理職OJTプログラム」においては、学校経営方針や学校教育計画における目標や評価項目に特別支援教育を位置付け、学校全体の課題として取り組むことの重要性と必要性を再検証した。検証結果は、県内全ての小・中学校において、学校経営方針や学校教育計画における目標設定率 100%の達成を目指すための体制構築の基礎資料（マニュアル等）とする。「管理職育成特区」で検証した有効な研修資料や実施内容については、他のモデル校区にも波及するよう、エリアサポーターが核となり、随時、発信するようにする。

○「管理職OJTプログラム（年間11回）」の実施内容

- (i) 学校経営方針における特別支援教育の目標設定と具体的な取組
- (ii) 学校評価の項目の設定と達成目標値の検証
- (iii) 適切な人事マネジメントによる校内組織体制の強化
- ☆ (iv) 校内委員会の運営の在り方〔☆：令和5年度重点研修の内容〕
 - 通常の学級担任と通級による指導担当教員による個別の指導計画の連結と活用
- (v) 管理職と特Co.が協働して強化する専門機関や関連機関との連携
 - ～サービス担当者会議に参加
 - 相談支援事業所、放課後デイサービス事業所等との連携による、個別の教育支援計画、サービス利用計画、放課後等デイ支援計画の連動、協働体制づくり

校内支援体制の構築及び管理職として必要な資質能力である子供理解力の向上が最重要であるという管理職育成特区の校長の判断により、(iv) 校内委員会の運営の在り方について重点的に実証研究した。管理職スーパーバイザーの助言を受けながら、校区リーダーとともに、毎月開催している定例校内委員会の運営方法を見直した。

これまでの実施状況を考察すると、大きく4点の課題が見つかった。

- (課題1) 児童の主訴や担任の気づきにばらつきがある
- (課題2) 的確な実態把握の共有に困難さがある
- (課題3) 校内委員会が長時間化（約90分）している
- (課題4) 個別の指導計画の評価が不十分である

上記の課題解決に向け、全教職員で組織的に対応する校内委員会の運営を目指し、校長のリーダーシップの下、管理職と校区リーダーを中心に、再点検と改善に取り組んだ。

（課題1）について

学校行事や家庭環境等を考慮した主訴（テーマ）を事前に提示することとした。主訴（テーマ）を絞ることで児童の主訴や担任の気づきのずれが少なくなり、協議の目的や内容が共通理解できた。協議内容の整理等、事前に準備が整うことで、実践的な校内委員会の運営となった。

（課題 2）について

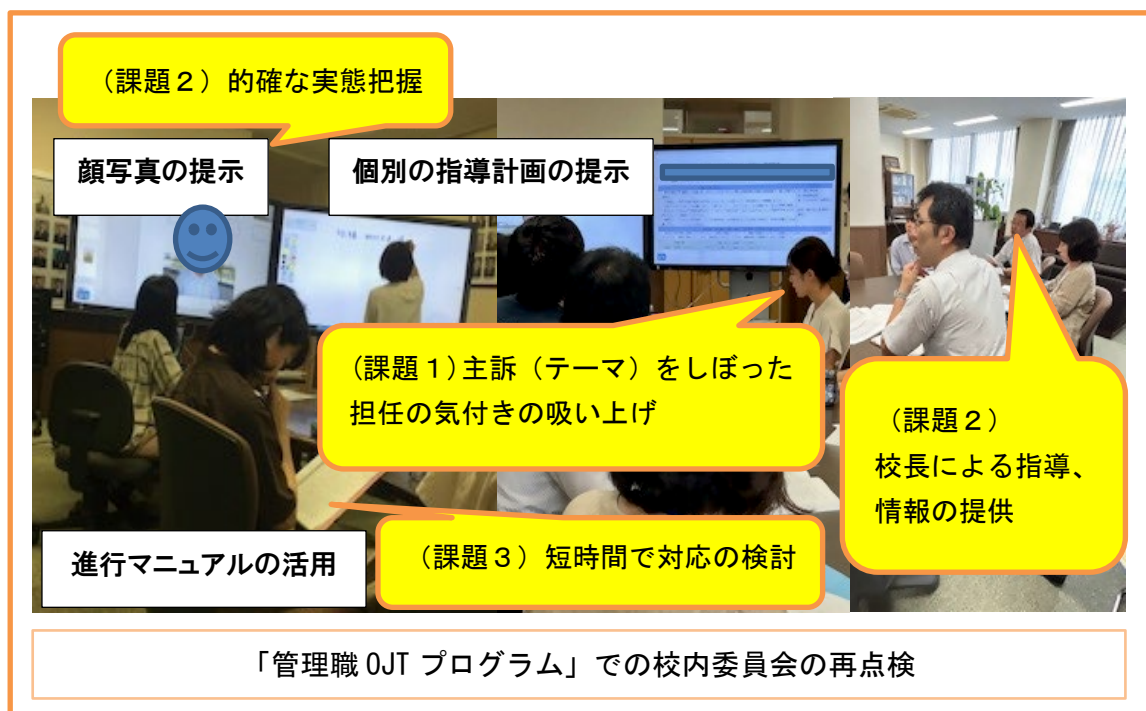
対象児童の顔写真と個別の指導計画を提示した。

特性の理解と困難さの共有がスムーズになり、素早い組織的対応が可能となってきた。校長として、すぐに指導に移せる具体的な手立てを導き出すための教員への指導、最新の教育施策・制度等の提供により、校長がリーダーシップを発揮できた。

（課題 3）について

30 分版の進行マニュアルを作成した。

進行マニュアルを活用することで協議内容や時間配分の全体的な流れが把握でき、短時間で適切な指導や必要な支援についての協議となった。対応の検討においては、個人因子と環境因子に着目して本人が取り組むことや、合理的配慮、関係者の役割分担について協議できた。



（課題 4）について

記録用紙と、個別の指導計画のデータベース化を行った。

校内で閲覧できたことで、環境整備や合理的配慮について全体で共有できた。

見直した個別の指導計画の評価の時期や具体的な手立ての継続的な検討が必要である、という新たな課題の発見ともなった。

校内委員会を再点検したことで、校内全体での持続的・発展的な指導や支援につながる体制構築の土台として機能させることができてきた。

令和5年度、管理職育成特区で「管理職OJTプログラム」のうち、上記（iv）（校内委員会の運営の在り方）を重点研修に取り上げて検証することで明らかになった、管理職として必要な資質能力・専門性は以下のとおりである。

○子供理解力

- ・児童の強みや困難さを理解し、関係職員と整理する力
- ・実態を多面的に把握し、支援の方向性を助言する力
- ・個別の指導計画を定期的に評価し、指導する力

○人材育成に係るマネジメント力

- ・資質向上に必要な研修や経験を対話により奨励する育成力
- ・資質能力、専門性の高い特任教員の育成力
- ・通常の学級担任をはじめとする全教職員の障害特性理解啓発の推進力

○学校経営力に係るマネジメント力

- ・学校経営目標に特別支援教育に関する重点項目を設定、評価する経営力
- ・適宜校内委員会を開催し、特別な支援について確認・検討する提案力
- ・特別支援教育に関する最新の教育施策等の理解力

○連携推進力

- ・校内委員会等で協議した具体的な支援内容等について評価する力

上記、管理職育成特区での「管理職OJTプログラム」の検証を通して、管理職として必要な資質能力が明らかになりつつあり、特別支援マスター指標の妥当性が裏付けられ始めている。特別支援教育マスター指標で示した資質能力及び専門性と「管理職OJTプログラム」で取り上げた研修内容の連動においても、妥当性が認められているところである。

（ウ）チーム学校特別支援指導力UPマニュアル（管理職向け）の作成

本事業の管理職育成特区において、重点的に取り組んだ校内委員会の有機的な運営の在り方の研究を通して開発した研修システムや、有効であった資料等を「チーム学校特別支援指導力UPマニュアル（管理職向け）」として整理した。（みんなで支えたい児童生徒のための校内把握シート～通常の学級：チェックリスト～、校内委員会運営マニュアル、個別の指導計画の様式、特別支援教育の視点を取り入れた授業自己チェックリスト等）

「チーム学校特別支援指導力UPマニュアル（管理職向け）」は、県教育委員会のWebページ上で公開するとともに、全ての小・中学校に配布した【資料2：チーム学校特別支援指導力UPマニュアル（管理職向け）】。

5. 今後の課題と対応

(1) 教員育成指標における発達障害を含む特別支援教育に関する指標の設定

令和5年度に策定した「特別支援教育マスター指標」は、令和6年度以降、県主催の研修会等において提示し、普及や活用を促進しながら、管理職の特別支援教育に関する理解の推進や意識の改革を図る必要がある。

また、令和6年度は、管理職経験者チームに養成課程のある大学教員を加え、大学との連携の下、特別支援学校教諭免許状コアカリキュラム（教員養成期）の到達目標等も踏まえて、「特別支援教育マスター指標」を基礎期から管理職までの体系的な指標として充実させる。

(2) キャリアに応じた組織的かつ体系的な研修モデル等の開発

(ア) 「特別支援教育マスター指標」連動型研修プログラム：「かがわ特別支援教育研修パッケージ」

令和5年度、基礎期向け「個別の指導計画作成演習プログラム」は、初任者研修に取り入れ、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として位置付けた。令和6年度は、本事業で新たに開発した管理職向け「校内委員会運営演習」についても、特C o. 研修、管理職（候補者）研修等に取り入れ、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として位置付けられるよう県教育センター等と協議し、実現を図る。

また、研修プログラムを県主催の研修会で取り入れる等の活用を行うとともに、インターネットによる講義配信「N I S E 学びラボ」をキャリアごとに再編成したり、特別支援教育に関するテーマごとの資料集（N I S E、N I E R のリーフ集等）を追加したりして、研修プログラムの活用促進に努める。さらに、全ての教員に自立活動の視点を持った困難さの理解の重要性について啓発し続けるために、自立活動についてのプログラムを重点的に追加する。

令和6年度は、改訂した「かがわ特別支援教育研修パッケージ」のリーフレットを作成して全小・中学校に配布したり、県教育委員会のホームページにリンクを貼ったりして、広く活用してもらえるようにする。

本研修プログラムが、管理職から全ての教員に教職経験のキャリアに応じて受講が奨励され、研修履歴に記録を残す研修となるよう、検討会議においてその体制づくりについて検討する。

(イ) 「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」の実施

モデル校区での実践的な研修により、管理職としてリーダーシップを発揮し、特別支援教育を推進するために必要な資質能力の検証を継続するとともに、研修プログラムの内容や回数等が、管理職登用のキャリアパスとなり得るに相応しいか関係課との協議を行い、検証を続ける必要がある。

令和6年度も、「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」は、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』として継続し、内容や回数等について検証を続ける。校区リーダーとしての経験を管理職登用のキャリアパ

スに組み込んでいく仕組みの確立に向け、研修プログラムを修了した校区リーダーには、受講「修了証明書」を発行する。

さらに、研修プログラムの実施により各地域で育った校区リーダーが、地域の特別支援教育を推進し続けていく持続的・発展的な展開を見据え、「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」を修了した校区リーダーが、次期校区リーダーのアドバイザーとなり支援する仕組みを段階的に実施することで、各地域において持続的に専門性の高い未来の管理職（候補者）につながる人材を育成する体制を構築していく。

（３）特別支援教育に関する経験のない管理職への研修等の機会の充実

（ア）「校区リーダー育成プログラム」への管理職の参画

令和５年度は、校長を対象として実施し、子供理解力や参画・協働力が必要であることが明らかになった。引き続き、管理職に必要な資質能力、専門性を明らかにしていく必要がある。

令和６年度は、モデル校区の副校長・教頭も、次期校長の立場で「未来の管理職につながる校区リーダー育成プログラム」に参画することとし、管理職に必要な資質能力、専門性を明らかにする。実証できたことは、「特別支援マスター指標（管理職）」の改訂へつなげる。

（イ）特別支援教育の経験のない管理職に対する「管理職ＯＪＴプログラム」による必要な資質等の検証

令和５年度、「管理職ＯＪＴプログラム」については、管理職育成特区の校長において『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』とした。研修記録を残した校長には、受講「修了証明書」を発行した。

令和６年度は、校長に加えて副校長・教頭においても、『研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励に係る記録必須研修』とし、研修記録を残した副校長・教頭にはリーダーシップを発揮し、特別支援教育に関する資質能力、専門性の高い管理職である証として受講「修了証明書」を発行する。

研修システムや内容等、管理職として必要な資質能力、専門性の検証を続け、「特別支援教育マスター指標」と連動した子供理解力、連携推進力、マネジメント力の３観点で整理し、学校経営マネジメント資料（特別支援マスター指標（教頭用）自己評価シート）を作成し、活用につなげる。

現職管理職の特別支援教育の専門性の向上や、特別支援教育に関する資質能力の高い管理職候補者の計画的・継続的な育成に取り組んでいく。

【資料：ホームページに掲載】

○ 香川県教育センターURL：

<https://www.kagawa-edu.jp/educ01/>

⇒ 「香川県教員等人材育成方針」
「Web研修サイト」

○ 香川県教育委員会事務局特別支援教育課URL：

<https://www.pref.kagawa.lg.jp/kenkyoui/>

⇒ 「特別支援マスター指標」
「かがわ特別支援教育研修パッケージ」リーフレット【資料1】
「チーム学校特別支援教育力UPマニュアル」【資料2】
「令和5年度通級による指導自立活動事例集」

6. 問合せ先

組織名：香川県教育委員会事務局

担当部署：特別支援教育課