

令和6年度

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

(時代の変化等に応じた教師の資質能力の向上に資する効果的な研修等に関する研究)

「インクルーシブな教育」の充実に向けた効果的な研修に向けて

成果報告書



八王子市教育委員会

I 概要

1 課題認識

八王子市では、令和6年1月に教員育成研修基本方針を改訂し、教師の「新たな学びの姿」の実現に向け、教員と管理職との対話による受講奨励を推進するとともに、研修の見直しを図っている。

課題としては2点ある。

1点目は、児童生徒が抱える困難の多様化・複雑化に伴い、時代の変化等に対応できる教師の資質能力の育成である。特に、特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要な能力を身に付けるための実践的な研修を含めた新たな研修プログラムの開発が急務であるということ。

2点目は、教員研修を企画運営する事務局の研修観の転換である。従来の研修のような講師の講義が中心となる研修ではなく、受講者が主体的に学び、学んだことを校内で還元できる研修の計画が必要である。

2 事業の目的

本事業は、指標の一つである「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」に特化したものであり、「理論と実践の往還」の実現を目指したものである。これまで、特別支援教育に関する研修は数多く実施しているが、教授型の研修が多く、受講者同士の対話や振り返りの充実につなげることが難しかった。

東京都では、令和7年度より教員研修の新たなシステムが導入される。本市においても、これをきっかけに教員研修の見直しを図っていきたいと考えている。

この事業をきっかけに、従前の研修方法を振り返り、ダイアログ・ジャパン・ソサエティのもつノウハウに基づく体験的な研修を通して一人一人の教員がこれまでの指導について振り返る機会とする。また、様々な子供の状況を想像しながらコミュニケーションを図るための工夫について考える機会とする。

さらには、この事業で得た知見をもとに、実践と検証を繰り返し、他地区のモデルとなる新たな研修プログラムの開発に取り組む。

3 事業の成果目標

「ダイアログ・イン・サイレンス」の研修に参加した教員が体験したことや感じたこと、気付いたことを日常生活にいかすことはもちろんであるが、参加した教員同士による対話的な学びを充実させることで、学校内のチームビルディングにも役立てることが期待できる。

そこで、本研修プログラムを実施するにあたり、達成すべき目標（KPI）を研修後の受講者アンケートにおいて「十分あてはまる」「どちらかというにあてはまる」合わせて90%達成及び、「特別な支援を要する児童生徒に対してどのような支援が必要なのかをつかむ」「児童生徒本人との対話の中で具体的な支援を模索していくことの必要性」について90%達成とした。

その目標の達成に向け、「教員が主体的に研修に取り組めるプログラムを開発すれば、教員一人ひとりが自分事として捉え、児童生徒理解が深まるのではないか」という仮説を設定した。

仮説を検証するための指標として、3点掲げる。

1点目は、研修受講者に事前事後に実態調査を実施及び、研修の効果を測定し変容を見取ること。調査は、事前の実態調査、研修直後のアンケートと学んだことを実践した後の計3回実施する。アンケートでは、受講者の理解度と行動についての変容を検証する。成果目標

としては、受講者の理解度90%以上、行動変容については、全受講者が実践する中で、理解度と合わせて実施後からの上昇を目指す。

2点目は、事後の実践に基づく実践事例を作成することである。参加者それぞれが研修の受講後に意識して実践したこと、その際の児童生徒の反応などを記録し、報告書として提出をさせる。提出された好事例は、12月の特別支援教育関係の研修にて実践の紹介・共有するとともに、共通した成果をまとめ、ホームページ（所報「はちけん」）や教員用の情報サイトで発信する。

また、小中一貫教育グループの中で義務教育9年間を見通した指導の在り方について共通理解を図り、一貫した指導を目指す。

3点目は、研修後、実践に取り組んだ教員同士が互いの実践から学ぶとともに、より良い実践に向けて対話を通して学ぶ機会を設ける。

以上、3点の指標を基に研修の成果を明確にし、既存の研修にはない新たな研修プログラムの開発に取り組む。

II 事業の具体的な内容・取組方法

1 体験型の研修の実施

事業の具体的な内容としては、体験型プログラム（ダイアログ・イン・サイレンス）を実施した。これは、聴覚障害者が進行役となり、音や声に頼らない体験型プログラムをとおして、障害当事者と向き合い、日常と異なるコミュニケーションのあり方について考え、さらには特別な配慮や支援を必要とする子供の理解と支援の工夫について考える研修である。

参加対象としては、市立学校からそれぞれ1名とした。本市は小学校69校、中学校37校、義務教育学校1校と学校数が多いため、3校を会場に別日でそれぞれ開催した。

これまで、本市では、中核市の強みを活かした「特別支援教育の研修」の充実を図っているが、知識習得型の研修が多くなっている。本事業を研修として実施することで、教員一人一人が多様性の理解を深めるとともに、非言語を含めたコミュニケーションのあり方について改めて考える機会になるよう計画した。

具体的には、まず研修参加者を対象に事前の実態調査を実施した。事前の実態調査では、①学校・学級に在籍する支援が必要な児童生徒に対して現状心掛けていることは何か、②現状の課題は何か、について問うた。

事前調査をもとに、正確な実態を把握し、実態に沿った研修になるよう、ダイアログ・ジャパン・ソサエティと研修内容について事前に何度も打合せを実施した。

研修では、参加した教員の気づきを参加した教員同士がアウトプットできるようにした。また、参加者の気づきをICT機器等で可視化することで、受講者の共感や新たな発見につなげることができた。

2 研修概要

(1) 日程・実施場所

2024年10月15日（火）	八王子市立いずみの森義務教育学校
2024年10月17日（木）	八王子市立柏木小学校

2024年10月24日（木） 八王子市立東浅川小学校

(2) 受講人数

市立小・中・義務教育学校の教員 各校1名ずつ 103名

(3) 体験プログラム

ダイアログ・イン・サイレンス 「静けさの中の対話」

ア ねらい

- ①聴覚に障害のあるスタッフが研修を担当。受講者は音を遮断するヘッドセットを装着し、音声に頼らない静寂の中で、集中力・観察力・表現力を高めつつ、お互いにコミュニケーションをとる方法を発見していく。
- ②日常と異なる環境において、多様性理解を深めるとともに、様々な児童・生徒の状況を想像しながらコミュニケーションを図る工夫について考える機会とする。

イ 当日の流れ

①最初の挨拶・実施の目的について

- ・コミュニケーションのあり方、相互理解について考えるきっかけとなる体験型研修
- ・音や声に頼らないコミュニケーションのあり方、相互理解について考えるきっかけとなる体験型研修
- ・八王子市の聴覚障害者数・手話言語条例とは（身近な問題として考える）

②アテンド（聴覚障害者）自己紹介、サインネーム（目で見る名前）について

- ・違う文化を知る。手話通訳の役割
- ・研修参加のルール、ヘッドセット配布・装着



③チームごとに分かれてアイコンタクト・導入ワーク



④パネルを使い、ボディランゲージで思いや気持ちを伝え合うワーク



⑤対話の時間

⑥チームごとに対話について発表

⑦まとめ・最後の挨拶

3 研修実施後の振り返り

本研修を実施後、改めて教員一人一人が自身の指導を振り返り、研修での学びをいかした実践を行い、その成果を文書にまとめた。文書は、受講者一人一人が自校で実施したことを記述でまとめ、事務局の方で集約をした。集まった実践の中から数例を、本市主催の教員研修において紹介し、実践の共有を行った。以下、受講者の実践の一部を掲載する。

特別な支援が必要な児童に対して、できることを校内の教員でアイデアを募り、組織での支援体制を構築した。特に特別支援コーディネーター中心に、校内委員会等で話題に上がった児童に対してできる対応策をプロット化し、全職員に共有し共通理解を図った。また、支援が必要な児童だけでなく、どの児童も安心して学べる環境を意識して指導を行った。

特別支援教室の小集団指導において、話すことや自己表出が苦手な児童がいるため、コミュニケーションの方法として、頷いたり、首を振ったり、指差しで伝えることも大事な意思表示であることを指導した。また、勝敗のある活動を行い、その中で、非言語のコミュニケーション(友達を拍手で応援する、うまくいったときにはグーサインを送る、ハイタッチをして一緒に喜ぶ、相手の背中を軽く叩いて励ます)などもあることを教員がやって見せ、児童が活動の中で使えるように意識させた。

保健室でなかなか自分から話すことができない子どもへの対応の際、研修で学んだ対話の方法を活用することができた。言葉だけではない対話の方法もあることを、校内の教職員研修などで周知することで、日々の児童対応へ活用できることがあるのではないかと考えた。

また、本市では、地域ごとに小中一貫教育グループ校を決め、「地域の子供は地域で育てる」との指針を基に、義務教育9年間を見通した教育を推進している。小中一貫教育グルー

ごとに「小中一貫教育の日」を教育課程に位置付け、グループの児童生徒が合同でさまざまなことに取り組んでいる。さらに、グループ校の教員で「学力向上」「生活指導」「児童生徒理解」など、テーマに沿って、義務教育9年間を見通した指導について継続的な話し合いを実施している。特別な支援が必要な児童生徒の支援についても同様に話し合いを行っているが、その場でも、実践を踏まえた上でよりよい児童生徒理解に向けた情報共有を図った。

プログラムの検証として、研修直後の研修受講者アンケートと実践報告書の中の計3回実施する。実施時期は、1回目は研修直後、2回目は学んだことを生かして実践をした後とする。アンケートから、①研修前との理解度の比較②実践後の行動や考え方の変容について見取る。そして、①研修の理解度②研修による行動変容と考え方の変化の2つの観点で研修の評価を実施する。

最終的に、研修の評価をもとに、現状の研修計画を見直し、受講者アンケートを踏まえた上で研修について振り返りを実施した。振り返りの中で、今回実施した体験型の研修のよさを他の教員研修にどのように生かしていけるのかについて検討を重ねた。研修観の転換をテーマに、講義型の研修を見直すとともに、次年度に向け、地域の特色を生かした研修の充実と、今までにない新たな教員研修の開発に向け検討・計画の立案をしている。

4 研修の事前調査から見た実態

研修を実施するにあたり、本市の教員の実態を把握するために、アンケートを実施した。

- (1) 学校・学級に在籍する支援が必要な児童生徒に対して心掛けていること
- (2) 支援が必要な児童生徒の指導についての課題について

この調査を通して、以下の内容が課題であると感じている教員が多いことが分かった。

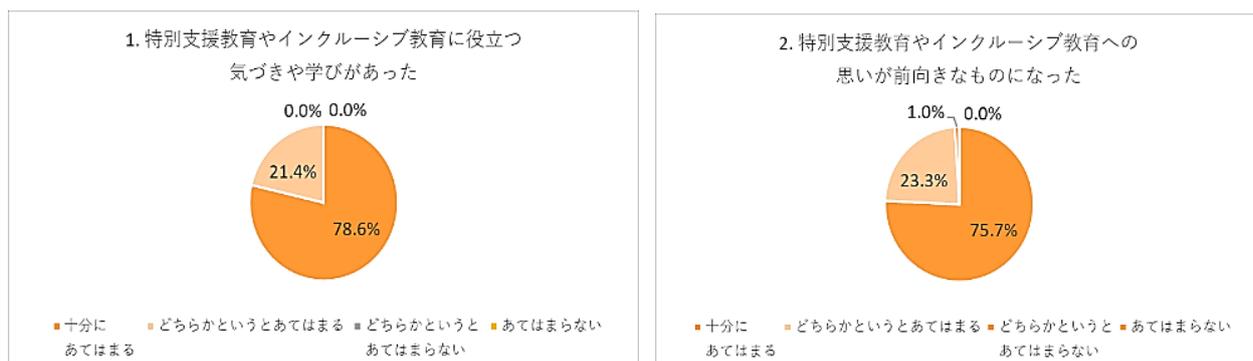
- ・児童生徒に対して指導・支援を要するときの他の児童生徒への対応
- ・児童生徒一人一人の支援ニーズに合った個別の指導方法を用意できていない
- ・配慮を要する児童生徒に対して、担任だけでなく授業者を含め複数の教員が共通理解に基づくきめ細かな支援

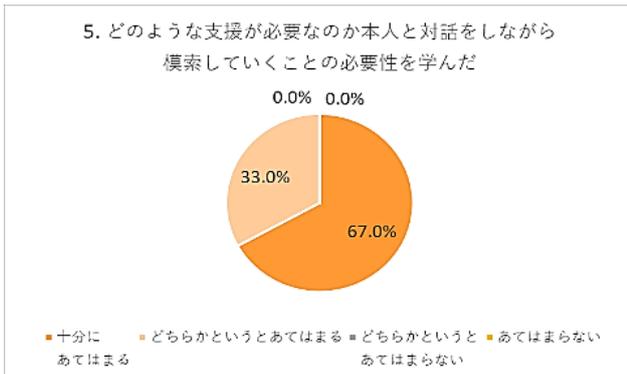
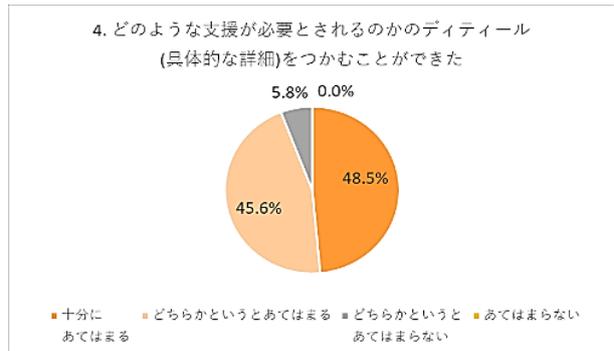
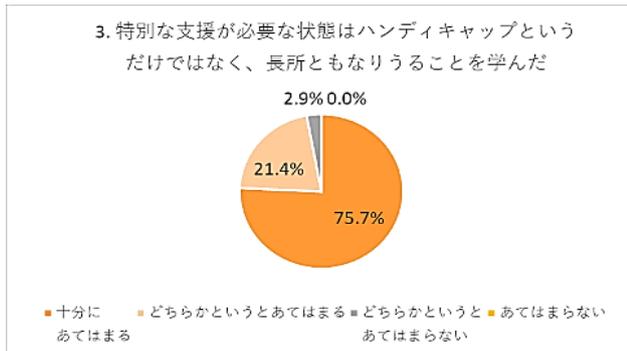
5 研修の成果と課題

従来の研修とは違う体験型の研修を実施した成果として、受講者のアンケート結果から以下が得られた。

(1) 特別な支援が必要な児童・生徒など、多様な教育ニーズへの対応について

今回の研修は、特別な支援が必要な児童生徒など多様な教育ニーズへの対応や多様性を受容し、対応できる組織づくりを図るため、体験活動の中で多様なコミュニケーションの在り方を体感し、多様性理解を深めるとともに、非言語を含めたコミュニケーションについて、「新たな気付き」につなげる研修として実施した。実施後のアンケートは以下のとおりである。





	体験直後		受講2週間後	
	十分にあてはまる	どちらかというにあてはまる	十分にあてはまる	どちらかというにあてはまる
1. 特別支援教育やインクルーシブ教育に役立つ気づきや学びがあった	78.6%	21.4%	67.5%	31.3%
2. 特別支援教育やインクルーシブ教育への思いが前向きなものになった	75.7%	23.3%	72.3%	27.7%
3. 特別な支援が必要な状態はハンディキャップというだけでなく、長所ともなりうることを学んだ	75.7%	21.4%	71.1%	22.9%
4. どのような支援が必要とされるのかのディテール(具体的な詳細)をつかむことができた	48.5%	45.6%	50.6%	42.2%
5. どのような支援が必要なのか本人と対話をしながら模索していくことの必要性を学んだ	67.0%	33.0%	75.9%	22.9%

研修受講2週間後に同じ項目に関して、アンケート調査を実施したところ、受講直後とほぼ数値は変わらず、研修後もその効果は維持できていた。特に特別支援教育・インクルーシブな教育に関する前向きなものになった割合は100%であった。

研修受講後2週間後の回答内訳をみると、「どのような支援が必要なのか本人と対話をしながら模索していくことの必要性を学んだ」を「十分にあてはまる」と答えた割合は67.0%から75.9%と、8.9%上昇した。日々、児童生徒と向き合う中で、多様性についての捉え方が具体的に深まったといえる。

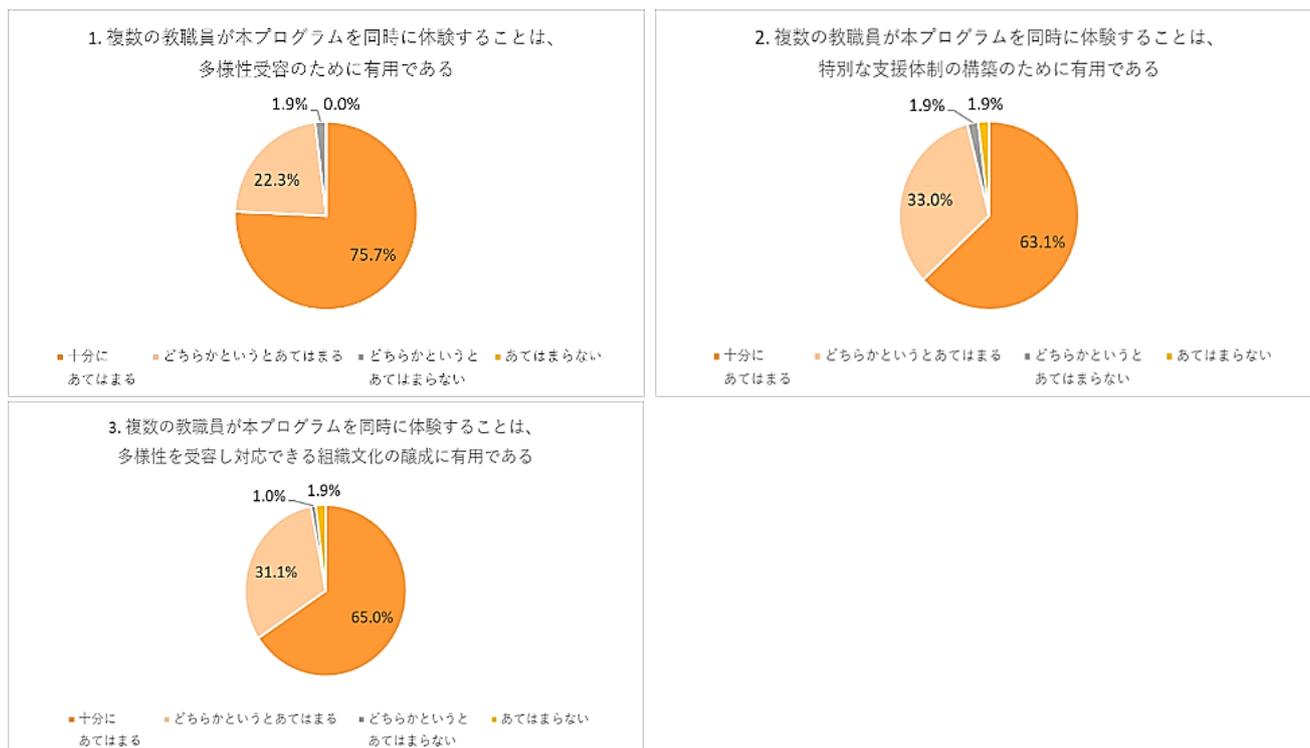
「質問1」のように研修後の実践により、新たな気づきや学びがあったことで、「質問4」「質問5」のように教員がインクルーシブな教育の視点をもって取り組むことの大切さについて深まったといえる一方、気づきや学びがあったことを実践する中で思うようにいかない状況や新たな課題に直面した教員が多く、学びよりも課題が明確になったことが「十分にあてはまる」項の割合が約10%下がり、「どちらかというにあてはまる」という回答の増加につながったのではないかと考察する。

(2) 多様性を受容し対応できる組織づくり

現在の課題認識から、研修に参加した教員が体験したことや感じたこと、気付いたことを日常生活にいかすことはもちろんであるが、参加した教員同士による対話的な学びを充実さ

せることで、学校内のチームビルディングにも役立てることができると考えた。

以下、実施後の受講者に聞いたアンケート結果である。



また、受講 2 週間後に実施したアンケートにおいて、体験後に多くの教員において、前向きな変化が具体的にみられたことは特筆すべきことである。

以下は、受講者が研修後に実践した学びを記述したものである。

(ア) コミュニケーションの工夫による伝達・受容度合いの自己評価の変化

- ・部活動の指導において、特別な支援を必要とする生徒に対する私自身の接し方や、周囲の生徒の接し方について、相手の目を見ることや、相手の視線を確認しながらコミュニケーションをするといった実践を通して、研修内容を生かすことができた。これまでよりも伝わりやすいように感じた。
- ・研修で学んだ「児童としっかりと目を合わせて対話をしていくこと」「身振り手振りを付けて伝えていくこと」「相手の理解度を表情から確認しながら伝えていくこと」を意識して実践している。児童に趣旨を伝えながら実践していくことで、児童の話の聞き方が変わってきているように感じる。
- ・視覚情報だけで今どこを学んでいるのか分かるよう、黒板に本日の流れを書くようにしていたが、更にそれを進行に応じて消すようにした。
- ・言葉だけに頼らず、視覚情報で声を発さなくても生徒にメッセージを送ることも心がけた。例えば、1分前に着席することを常に声掛けているが、間に合うように着席した生徒とアイコンタクトをして頷いてみせた。
- ・集会の時間の話では、身振り手振りをつけたり、イラストを取り入れたりしながら、内容がわかりやすくなるような工夫をして話すようにした。
- ・学級の中にいる特別支援を要する児童が、自分の気持ちを表せないで固まってしまった時に、待つことや、寄り添って声かけをすることが、以前よりもできるようになった。困った、というスタンスではなく、少し待ってみようかな、というように気持ちにも余裕が生まれた。

- ・研修を通して、言葉で伝えられないもどかしさや、その時どのような表現をすれば思いが伝わりやすくなるのかを学んだ。理解が遅い児童や、情報処理能力が低い児童に対しては、話すスピードをゆっくりにしたり、1文字1文字をはっきりと伝えたりすることの大切さを学んだ。また、表情やアイコンタクト、ジェスチャーをすることで以前よりも児童と意思疎通がとりやすくなったように感じた。
- ・聞くことに困難さがある児童にも、情報提供が確実にできるように、言葉による指示だけでなく、視覚でわかるよう、板書や画用紙に書いたものを提示した。その結果、やることのできない児童が減り、児童の自己肯定感も上がってきたように感じる。
- ・特別支援教室の児童の個別指導「ノンバーバルコミュニケーション」の1つとして実践した。児童が楽しみながら、ジェスチャーについて学び、効果的であると感じた。
- ・研修時、次にどんなことを課題に出されるのか、不安に感じることもあったが、講師の方々が笑顔やジェスチャーで対応してくれ助けられた。その経験を通して、英語の授業で新しい単元、初めての活動をする際に、ゆっくり、繰り返しヒントを与えたり、笑顔で反応をするようにしたりした。「間違っても大丈夫。」「とにかくやってみよう。」という雰囲気作りを今後も意識していきたい。

(イ) コミュニケーション方法を変えてみたことによる児童・生徒のポジティブな変化

- ・本研修を通して自覚したことは、自分が言語ばかりで伝えようとしているということ。研修後の授業では、いつも以上に口を大きく動かしはっきり話すこと。そして、身振り手振りを増やしたり、表情をより豊かにしたり、目をなるべく合わせて話すことを意識した。それにより、多くの児童がいつも以上に注目してよく話を聞いてくれるようになった。今後も、だれにとってもわかりやすい指導になるよう工夫していきたい。
- ・海外出身で日本語の習得が十分でない児童が学級に在籍している。その児童に指示が伝わるよう、簡単な言葉や、ジェスチャー、実物やイラストを使うようになってから、該当児童だけでなく他の児童も指示を理解するようになり、集団行動や授業の活動が円滑にできるようになった。
- ・どんな時も児童の目を見て話をすることを大切にしたり、アイコンタクトを大切にすることで、児童へ言葉をかけなくても、目が合うと不適切な行動（授業中の立ち歩き、物いじりなど）がピタッと止められるようになった。また、話が苦手な児童が楽しかったことなどの報告をたくさん話すことができるようになった。
- ・身振り手振りボディランゲージは外国籍の生徒との関わりにも通用する。またボディランゲージに不可欠な表情の表出を心がけることで表情豊かで笑顔が多くなり自発的に話す生徒が増えた。
- ・特別支援教室の担当をしているせいもあるが、コミュニケーションの基礎として、相手の目を見る・分かるように反応する・みんなで一緒に・アドバイスする・合わせる・約束を守る・応援する、などを意識させ、その授業での自分はどうか振り返りをさせ、次の時間の目標設定をする。というサイクルの授業を行うようにしている。学期当初よりも相手の目を見る意識が育つ・相手に分かる反応ができるようになる、などのコミュニケーションの基盤になる力の育ちが見られるようになってきた。
- ・授業で児童に指示等を出す際、手話のようなジェスチャーを取り入れたことで、耳からの情報が入りにくい児童だけでなく、他の児童も新たな伝える手段に興味を持ち、学びへの意欲が向上した。異なるコミュニケーション方法に触れることで、児童たちの「理解し合おう」という気持ちが強くなった。
- ・いつもより表情豊かに褒めたりジェスチャーを入れたりしながら説明したことで、図画工作科での表現活動への意欲が高まった。

- ・実践を通して、指導した非言語コミュニケーションを取り入れようとする児童が増えた。一人一人の児童の実態に応じた表現の方法があるため、自己表出が苦手な児童には、言葉だけではない表現方法もたくさんあることを教えていきたい。また手話やみんなが見てわかるサインを日常の指導に積極的に取り入れていきたい。
- ・特別な支援を必要としている児童に対しての支援を、該当児童だけでなく全体に対して行うようにした。そうすることでその児童も周りの児童も、特別に支援されているという認識をもたないようになった。「一人だけ」ではなく「みんな一緒、公平に支援をする」という観点で指導に当たることが重要だと感じた。今後も引き続き行っていきたい。
- ・コミュニケーションをとる際に、しっかりと相手を見ることが大切だと学んだ。クラスに向かって話をする際も、一人一人の顔をよく見ながら話すと、自然と生徒たちの意識が話し手に向くよう変化していった。
- ・手話だけでなく、自分に出来ることとして、ジェスチャーをつかって、人に何かを伝える指導を取り入れた。その結果、児童の表情にメリハリがついた。

(ウ) 音声に頼らないコミュニケーションについて他者（児童生徒含む）と考える機会・対話の場づくり

- ・特別支援教室で、「気持ちの表し方」についての授業をした。鏡を使って表情の練習をすると、「思っていた顔と違った。」「怒る顔が難しい。」など、児童にとって新たな気づきを得ている。
- ・相手とコミュニケーションをとる時に表情が大切なことや、今までの経験を話すと興味津々に聞いていた。自身の話や経験談を話してくれる生徒もいた。また、団体の話をすると行ってみたい、という声も上がり、相手のことを考えられる生徒たちが広がってほしいなと思った。
- ・生徒同士で言葉を使わないコミュニケーションをとる体験をした。動作や表情から何を伝えたいのか、伝える側も受け取る側もコミュニケーションを深めようとしていた。伝わったときの嬉しさを感じることができたようだった。コミュニケーションの基本がここにあるのではと感じることができた。
- ・児童たちに身振りのよさを体感させ、誰もがわかるような伝え方や話し方の工夫について話をした。今後、どうしたらもっとみんながわかるか、分かり合えるかの実践を重ねていきたい。

(エ) 多様性理解が深まったことによる教員自身の視野の広がり・捉え方の変化

- ・対応できる組織文化を作ること、支援体制の構築をしたいと働きかけている。多様性や支援の考え方を伝えていくにはもっと時間がかかり、難しいことだなと感じている。より多くの教員が今日のような体験型のプログラムを受けられると良いと感じた。今日の研修のように、コミュニケーションをとるときに、理解したい、分かりたいという気持ちがベースとして必要だと感じるからだ。もう一度支援体制の構築について考えたいと思う。
- ・今回の研修を受け、生徒たち一人一人、成長の違いがあるので、同じようには感じられないこと、その凸凹を互いに理解し、自然とならしていくことの大切さを学びました。そのことを今後も指導にいかしていきたいと感じた。
- ・学級にいる支援を要する児童に対して、良い面や他の子にはないステキなところを大切にしたり、分かりやすい指示の出し方を心がけてやってみたり、その児童にとってはできたことが大変評価されることができたところを見逃さず褒めたりなど意識して行えた。
- ・普段注意や指導が多くなる中、違った角度から見るとはとても大切で心がけていかなければ

ればならないと実感した。私自身、特別支援学級の担任をしていて、中々気持ちが伝わらないことがこれまで多くあったが、大人が目を合わせ続けることで、少しずつ児童たちも反応をしてくれるようになってきた。様々な特性をもつ児童が一つの集団の中で過ごしていく学校生活の中で、「多様性の需要」について理解を深め、目を合わせて思いを伝えれば必ず相手に思いは伝わるということ、今後も私自身が実践しながら伝えていきたい。

- ・支援が必要な児童に対して、短所だけでなく長所となりえる状態だという視点で児童を分析することができた。そして、その視点から気付いた長所を全体にも伝えることで、学級全体の理解も多様性を認める気持ちが育ったように感じる。

Ⅲ まとめ

本研修のねらいを踏まえた研修概要及び体験後の受講者の行動変容により、「ダイアログ・イン・サイレンス」の研修を通して、聴覚障害者の疑似体験や聴覚障害への理解ということに留まらず、普段と違った環境において他者と向き合い、どうしたら他者に気持ちや伝えたいことが伝わるのか、というコミュニケーションの原点に立ち戻り、工夫を重ねていくこと、また、チームで取り組むことにより、周囲と協力していくことの大切さ、一人ではできないこともできるようになる過程を体感し、教育現場における個別指導やサポートで大切な視点に気づく機会になった。これは、受講者のアンケート調査からも明らかであり、当初に掲げた達成目標（KPI）を達成することができた。

このことから、講義型の研修よりもコミュニケーションに特化した体験型の内容を取り入れることで受講者がより主体的に研修に取り組めることがわかった。また、研修の前後にアンケートを取ることで、研修を受けて終わりではなく、「理論と実践の往還」が可能になった。

一方、課題として、本市の教員研修について内容の見直しが必要であることである。全国教員研修プラットフォームの活用を含め、従来の研修のような講義型ではなく、受講者同士のコミュニケーションや振り返りの充実を図った研修を計画していく必要がある。

今後も、八王子市教育委員会として、これまでの教員研修の在り方を見直すとともに、児童生徒の実態に応じた研修、学びたい教員が学べる環境づくりに取り組む。

Ⅳ 補足

1 「ダイアログ・イン・サイレンス」について

「ダイアログ・イン・サイレンス」は聴覚障害者が進行役を務め、音声に頼らないコミュニケーションを体験しながら、違う文化を持つ人との交流を通じて、表現方法の工夫を重ね、相互理解を深めていきます。受講者は多様性理解だけではなく、教育の現場で個々の児童・生徒に対する指導方法や接し方を変えることで、それぞれの学び方や成長を支援することが可能になります。また、教員自身の自発的な学びや成長を促進するツールであり、教員研修として定着化する価値が高いと考えられます。本研修の特徴は、参加者がそれぞれの観点から多様性を体感するだけではなく、それを教育現場に実際に活かすことができる為、教員自身及び教育現場における変革のきっかけとなり、持続可能な成長を促進していくことが期待できます。

2 研修の目的

1. インクルーシブな教育の実現
2. 教員自身の多様性に対する理解の深化
3. 教育現場における相互理解の実現

3 内容

出張形式（体育館等）における「ダイアログ・イン・サイレンス」の実施

- (1) 聴覚障害者スタッフ・手話通訳スタッフを派遣
- (2) 聞こえない人の視点から見る環境設定・意思疎通の在り方・多様性理解
- (3) ディスカッションや学びの共有セッション

4 実施形態

- ・1回あたりの参加者数：40名以内
 - ・所要時間：90～120分
 - ・一日に複数回実施し、多くの教員が参加可能
- ※オンライン形式でも対応可能(別プログラムによる)

5 特長

ダイアログ・イン・サイレンスはドイツ本部開発によるグローバルなプログラムであり、ヨーロッパでは教育現場に導入されています。

当日は、聴覚障害者が進行を務め、独自性あるプログラムで主体的に受講できます。単なる理論ではなく、実体験を通じて多様性を学べる仕組みとなっています。

6 対費用効果

本研修実施後、教員の行動変容が教育現場における生徒の学習意欲やコミュニケーションスキル向上に繋がり、また学校における教員間の対話やインクルーシブな教育環境づくりが促進されることが期待されます。

7 導入する際の諸条件

(1) 人的条件

当日は、事務局として2名が受付と会場準備を対応した。

団体からは、ディレクター、アテンド4名、手話通訳者4名が研修の進行役を担当。

(2) 物的条件

準備するものは下記のとおり。なお、個数については、団体と相談の上決める。

- ・ヘッドセット（音を遮断するもの）
- ・イヤーマフ（ヘッドセットに取り付けるカバー）
- ・消毒液
- ・手話カード印刷代

この他、研修会場の準備が必要。本市では、学校数が多い（107校）こともあり、会場を3会場準備した。3日間それぞれ市立学校の体育館や多目的ホールで実施。

(3) 金銭的条件

40名/日 実施の場合、20万円 その他スタッフ人件費として約12万円、交通費等実費

80名/日実施の場合、40万円 その他スタッフ人件費として約18万円、交通費等実費

※実施規模・場所により都度相談の上決定

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業費による委託事業として、東京都八王子市教育委員会が実施した令和6年度「教師の養成・採用・研修の一体的改革推進事業（時代の変化等に応じた教師の資質能力の向上に資する効果的な研修等に関する研究）」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。