

特別支援教育における教職員の専門性の考え方の整理

国立特別支援教育総合研究所

教員には、すべての教員に求められる基盤となる専門性があり、それに加えて個々が担当する職種・役割ごとの専門性がある。そしてそれらが組織や地域の中で有機的に働いて、望ましい教育が実現される。

ここではまず、本報告書第Ⅱ章「情報収集及び概念整理」にて収集した情報や、インクルーシブ教育システムの構築に向けて必要となる研修要素等を基に、学校関係者に求められる専門性について整理した。具体的には、

(1) 管理職

(2) 特別支援教育コーディネーター

(3) 特別支援学校や特別支援学級、通級による指導で障害のある子どもを担当する教員、

(4) 通常の学級担任

(5) 特別支援教育支援員

について、その職種・役割から考えられる専門性について整理した。

そしてそこから「すべての教員に求められる基盤となる専門性（資質・能力）とは何か」について検討した。

本章では、これらの専門性の検討結果について報告する。

<参考>

中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）」（2012）より、インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進に係る専門性の在り方について説明している箇所を以下に抜粋する。

- インクルーシブ教育システム構築のため、すべての教員は、特別支援教育に関する一定の知識・技能を有していることが求められる。特に発達障害に関する一定の知識・技能は、発達障害の可能性のある児童生徒の多くが通常の学級に在籍していることから必須である。
- すべての教員が多岐にわたる専門性を身に付けることは困難なことから、必要に応じて、外部人材の活用も行い、学校全体としての専門性を確保していくことが必要である。
- 学校全体としての専門性を確保していく上で、校長等の管理職のリーダーシップは欠かせない。また、各学校を支援する、教育委員会の指導主事等の役割も大きい。
- （特別支援学校教員について）特に現職教員については、免許法認定講習の受講促進等の取組を進めるとともに、その後も研修を通じた専門性の向上を図ることが必要である。
- 特別支援学級や通級による指導の担当教員は、担当教員としての専門性を早急に担保するとともに、その後も研修を通じた専門性の向上を図ることが必要である。

以下、職種・役割ごとの専門性についてまとめたもの。

管理職に求められる専門性

これまで、特別支援教育体制の整備を進める中で、校長のリーダーシップの重要性については、様々に言及されてきた。

以下に、特別支援教育に関連し、校長のリーダーシップについて言及している答申や報告、文献等を整理したものを挙げる。

1. 小・中学校における LD (学習障害)、ADHD (注意欠如／多動性障害)、高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン (試案) (2004)

このガイドラインでは、小・中学校における特別支援教育の全校的な支援体制を確立するに当たって、校長自身がこのことの意義を正確にとらえ、リーダーシップを発揮することが大切であり、そのためには、各教育委員会等が実施する研修に参加したり、校長会等での情報交換を活発に行ったりすることによって、常に認識を新たにしていける必要があるとしている。

2. 特別支援教育の推進について (文部科学省 初等中等教育局長 通知) (2007)

この通知では、校長の責務として、「特別支援教育実施の責任者として、自らが特別支援教育や障害に関する認識を深めるとともに、リーダーシップを発揮しつつ、次に述べる体制の整備等を行い、組織として十分に機能するよう教職員を指導することが重要である。

また、校長は、特別支援教育に関する学校経営が特別な支援を必要とする幼児児童生徒の将来に大きな影響を及ぼすことを深く自覚し、常に認識を新たにしていけることが重要である。」として、特別支援教育を行うための体制の整備及び必要な取組について、次の項目を挙げている。

- (1) 特別支援教育に関する校内委員会の設置
- (2) 実態把握

- (3) 特別支援教育コーディネーターの指名
- (4) 関係機関との連携を図った「個別の教育支援計画」の策定と活用
- (5) 「個別の指導計画」の作成
- (6) 教員の専門性の向上

3. 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議審議経過報告（2010）

この報告では、障害のある児童生徒一人一人に対する支援の「質」を一層充実するためには、校長のリーダーシップの下、校内委員会の実質的機能発揮のための全校的体制の構築、個別の指導計画や個別の教育支援計画の作成・活用、教員配置の検討や教員の専門性の向上などに取り組むことが必要であるとされている。

4. 中央教育審議会初等中等教育分科会「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」（報告）（2012）

この報告では、管理職の役割と専門性に関連して、以下のようなことが述べられている。小・中学校における課題として、障害のある児童生徒の一人一人に対する支援の「質」を一層充実させるため、校長のリーダーシップの下、校内委員会の実質的機能発揮のための全校的体制の構築、個別の指導計画や個別の教育支援計画の作成・活用、教職員体制の整備についての検討や教員の専門性の向上に取り組むことが必要である。

専門性のある指導体制を一層確保するため、各校長が特別支援教育について理解を深めるのみならず、自らリーダーシップを発揮して体制を整えるとともに、それが機能するよう、教職員を指導する必要がある。学校全体としての専門性を確保していく上で、校長等の管理職のリーダーシップは欠かせない。また、各学校を支援する、教育委員会の指導主事等の役割も大きい。このことから、校長等の管理職や教育委員会の指導主事等を対象とした研修を実施していく必要がある。

現場での意識改革、指導方法の充実、人的・物的な環境整備、校長をはじめとする教員の指導力の向上（特に、特別支援教育についての専門性や多様性を踏まえた学校経営・学級経営といったマネジメント能力）等を総合的に進める必要がある。

小・中学校においては、特別支援学級担当教員の多くは、校内での異動により、通常の学級担当にかわることもあり、長期間にわたり特別支援学級を担当し、専門性を維持する

ということが難しい。このため、特別支援学級等に配置した教員の異動について、学校全体の専門性の確保の観点からの配慮を行うことなども考えられる。また、特別支援学級等の担当教員の研修についても、例えば、特別支援学校を経験した教員が、特別支援学級等の担当教員に対し日常的なOJT(On the job training、職場内研修)で経験や知見を伝授する機会を設けるなど、設置者や学校長のレベルにおいて創意工夫を行うことが重要である。

以上のように管理職の役割と専門性については、リーダーシップとマネジメントに関すること、また、そのための研修の必要性が提言されている。

5. その他

雑誌「特別支援教育研究」では、2009年12月号において「学校の在り方・校長の役割」という特集を掲載した。その中で、「特殊教育の時代には、その教育は、養護学校や特殊学級設置校の校長や担任等一部の関係者が担うものでした。特別支援教育は、すべての学校で、すべての教職員が取り組む教育です。どの学校の、どの校長先生にも、特別支援教育の理解・推進が求められる時代になりました」と述べ、インクルーシブ教育システム構築についても通じる内容で特別支援教育を位置付け、校長職の有り様として、次の10の例を挙げている。

- (1) 学校経営の基本、重点・努力点に特別支援教育の推進を示し、教職員の理解を確実に増している。
 - (2) 全校の場や PTA 等の会合で、障害のある子ども等について具体的に、前向きに話をする。
 - (3) 一人一人の子どもの状況を把握する努力をする。指導・支援をともに考え、励ましも忘れない。専門性向上や人材育成を日々の中に具体化している。
 - (4) 障害のある子ども等の指導のためには、すべての子どもが生き生きと活躍する学級経営や授業づくりが重要であると説明し、実現に尽力する。
 - (5) 適正に、適性や可能性ある人材を特別支援教育コーディネーターに配置し、支援体制の充実を積極的に図る。
 - (6) 校内委員会の活性化・実効化を図り、全校挙げての体制作り、日常の中で子どもの様子を語り合う校風を育む。
 - (7) 年間の指導計画に特別支援教育の視点を入れ、確実に、授業につながる個別の指導計画の作成・実施を図る。個別の教育支援計画や他機関との連携についても、着実な実現を図る。
 - (8) 特別支援学級の設置校では、交流及び共同学習の実効ある展開を図る。特別支援学級の良さを生かした交流を進め、学級の位置付け、担当の先生の向上を積極的に図る。
 - (9) 保護者・関係者等の相談に親身に関わり、信頼関係を築き、校内での特別支援教育の理解ならびに地域での障害等の理解推進を促す。
 - (10) 校長自ら研修の機会を積極的に活用する。最新かつ有用な情報を学び、識見を磨く。校長会等の活性化も図り、特別支援教育を組織的に推進する。職務の実効をあげるためにも積極的に自己研鑽に励む。
- これらのことをまとめると、校長のリーダーシップにおいて実現すべき事

項は次の4点に整理できる。

- (1) 児童生徒の実態や地域の状況に応じた特色ある教育活動を展開する。
- (2) 特別支援教育の全校的な支援体制を確立する。
- (3) 個別の指導計画や個別の教育支援計画の作成・活用を図る。
- (4) 教員配置の検討や教員の専門性の向上を図る。

また、インクルーシブ教育システムにおける校長のリーダーシップは、これらのことを実現できるよう率先して行動し、態度を示すことである。

以上の答申や報告等では、リーダーシップの重要性の強調とともに、具体的な業務内容が示されており、インクルーシブ教育システム構築のための校内体制作りが管理職の専門性として求められていることが分かる。

また、現職校長からの聞き取り等から、特別支援教育の校内体制を高めるための校長の役割として、特別支援教育を重要な学校経営方針として位置付けることや、校長自身の意思を教職員や関係者、保護者等に様々な場面で説明をしていくことが必要であることが分かった。

【文献】中央教育審議会初等中等教育分科会（2012）. 共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）. 調査研究協力者会議（2003）. 今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）. 文部科学省（2004）. 小・中学校における LD（学習障害）, ADHD（注意欠陥／多動性障害）, 高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン（試案）. 文部科学省初等中等教育局長通知（2007）. 特別支援教育の推進について（通知）. 大石幸二（2006）. 特別支援教育における学校長のリーダーシップと応用行動分析学の貢献. 特殊教育学研究, 44(1), 67-73. 太田裕子（2012）. 学校管理職に求められること. 教職研修, 41(2), 34-35. 特別支援教育研究 12月号（2009）. 特集「学校の在り方・校長の役割」. 東洋館出版社. 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議（2010）. 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議審議経過報告. 21世紀の特殊教育の在り方に関する調査研究協力者会議（2001）. 21世紀の特殊教育の在り方について～一人一人のニーズに応じた特別な支援の在り方について～