

平成 28 年度

発達障害の可能性のある児童生徒に対する早期支援・教職員の専門性向上事業
(発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業)

OJT 報告会報告書

平成 29 年 3 月 11 日

実施機関名 早稲田大学 教育・総合科学学術院

所在地 〒169-8050 東京都新宿区戸塚町 1-104

代表者（大学の長） 役職 総長

氏名 鎌田 薫 （かまた かおる）

実施担当者 所属 教育・総合科学学術院

役職 教授

氏名 本田恵子 （ほんだ けいこ）

目次

1	3年間のあゆみ	早稲田大学教授 本田 恵子	1
	(1) 本事業の目的と実践概要		
	(2) 大学の教員養成段階における発達障害に関する専門的・実践的知識を習得するためのプログラムの開発及び実施		
	(3) 大学院研究科等における中核的な教職員に対する発達障害に関する高度で専門的な知識を習得するための研修プログラムの開発及び実施		
2	OJT (on the Job training) の実践		7
	(1) 現職教員向け「土曜講座」OJT の目的と概要	早稲田大学教授 本田 恵子	8
	(2) アンガーマネジメント OJT の概要		10
	アンガーマネジメント OJT 報告書(抜粋)		
	小学校	大和高田市立土庫小学校 井芝 満喜子	
	中学校	文京区立第三中学校 関根 章代	
	高等学校	東京都立青井高等学校 一志 恵美子	
	特別支援学校	静岡県立天竜特別支援学校 小嶋 真子	
	特別支援学校	静岡県立天竜特別支援学校 佐藤 佳奈	
	(3) 特別支援教育コーディネータ OJT の概要		31
	特別支援教育コーディネータ OJT 報告書(抜粋)		
	小学校	横浜市立港北小学校 杉山 希代子	
	中学校	台東区立浅草中学校 近藤 恵	
	中学校	世田谷区立尾山台中学校 原田 紀子	
	私立中学高等学校	日本大学習志野高等学校 平館 宏美	

1 発達障害の可能性のある児童生徒に対する早期支援・教職員の専門性向上事業

(発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業) 3年間のあゆみ

早稲田大学 本田恵子

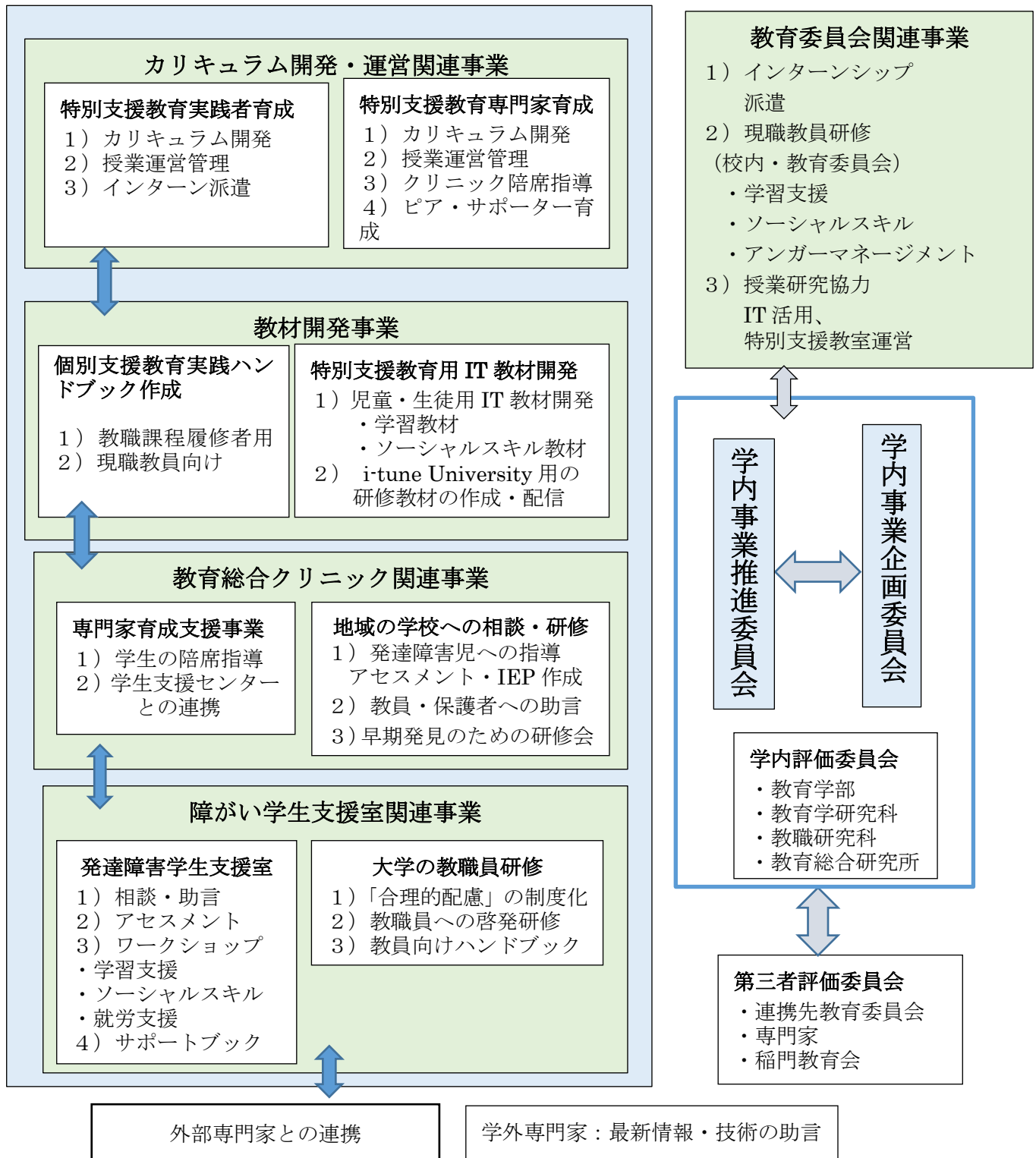
(1) 本事業の目的と実践概要

本学は平成 26 年度から 28 年度までの 3 年間かけて以下 2 つのテーマに取り組んだ。1) 発達障害のある児童生徒に対して包括的な教育ができる教員を養成するカリキュラムを作成すること、2) 現職教員が発達障害のある児童生徒に対する支援力を向上するために自らの学校現場で同僚や新任教職員に対して実施できる研修プログラムを開発すること。本学は私立大学であり、附属・系属の小学校・中学校・高等学校がある。大学自らが発達障害のある学生に対する包括的な支援体制を実践することで私学のモデルとなることを目指してきた (図 1)。

発達障害のある児童生徒に対して行う包括的な教育には一次予防、二次予防、三次予防がある。これを実現するために、本事業ではまず、就学や入学段階で児童生徒の状態を的確にアセスメントし、本人に必要な「合理的配慮」の提言および IEP (個別の教育計画) の立案と実践するために必要な環境、人、教材等を配置ができる人材育成を目指した。そのため、学内、学外それぞれに 3 段階モデルを策定した。学内でのカリキュラムでは、1 段階は必修科目において全員が受講する演習の導入、2 段階は既存の特別支援学校教員免許科目の充実により指導的立場になれる特別支援教育の専門家の育成、3 段階はインクルーシブ教育実践科目群 7 講座の新設により全学の学生が発達障害のある児童生徒への理解と対応技能を深められるようにした (図 2)。

現職教員向けの研修モデルでは、1 段階は土曜公開講座の開講、2 段階は学内における OJT (On the Job Training) による現場での中核教員の育成、3 段階は現場で教員研修や OJT ができる中核の特別支援コーディネータの養成を行ってきた (図 3)。

図 1：早稲田大学におけるプログラム実施組織図



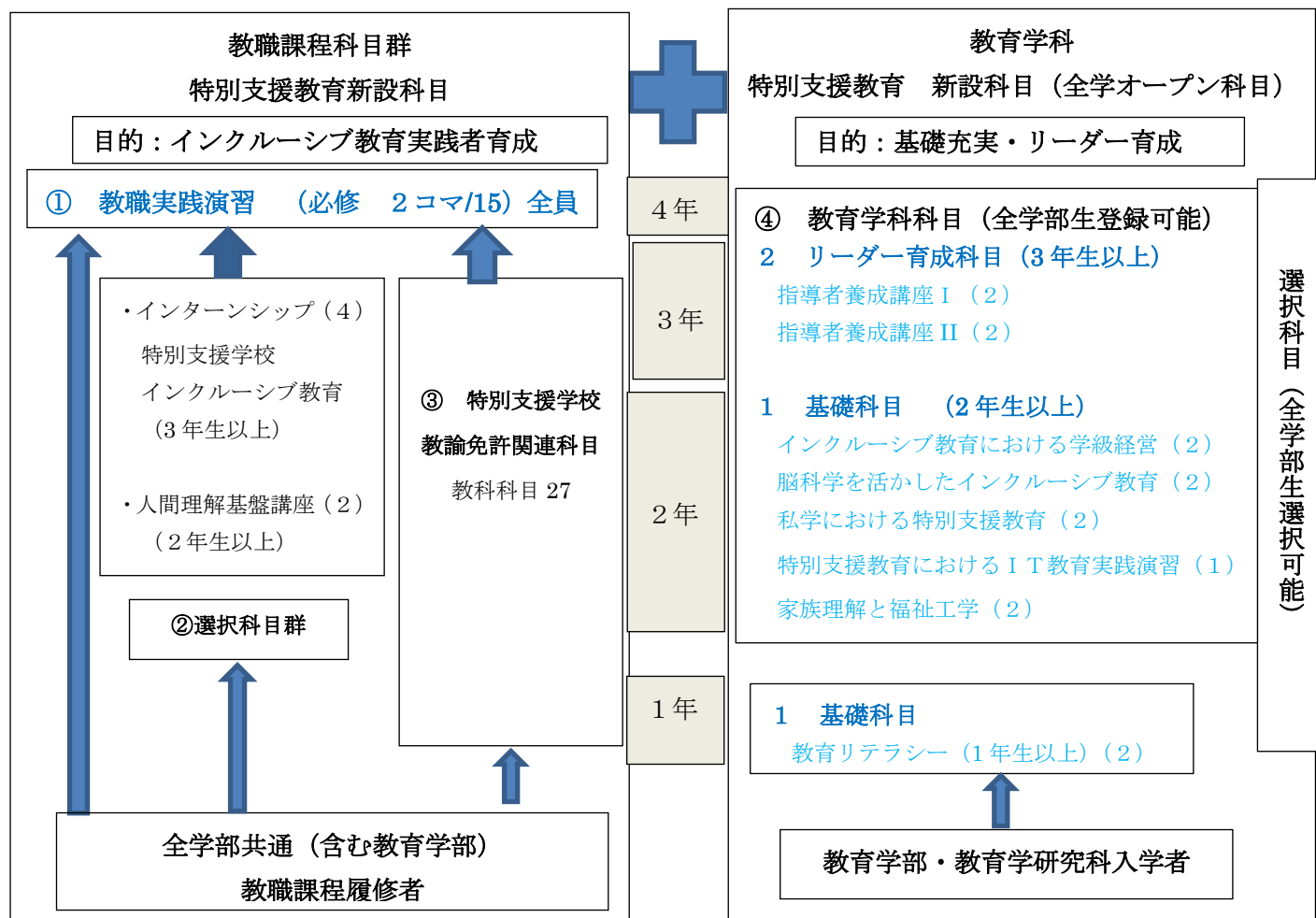
（２） 大学の教員養成段階における発達障害に関する専門的・実践的知識を習得するためのプログラムの開発及び実施

カリキュラムの履修モデルが図 3 である。教職課程のカリキュラム充実により、発達障害について 4 段階の専門性向上を目指した。

まず、教職課程履修学生は、レベル 1 として①の必修科目である教職実践演習において発達障害のある児童生徒の対応技能に関する演習を 2 時間行う。レベル 2 は、②教職課程の選択科目である、人間理解基盤講座およびインターンシップを経験するものである。この 2 科目は、本プログラム以前に行った教育 GP をきっかけに常設科目になっている講座である。「人間理解基盤講座」は教育実践に不可欠である脳機能の理解、発達障害の医療との連携、家族支援、授業のユニバーサルデザイン、発達障害と非行、社会性の育成について、オムニバスで設置してある。講座を受講した学生は、3 年次から 1 年間、インクルーシブ教育（通常学級における特別支援教育を学ぶコース）あるいは特別支援学校現場でインターンシップを体験することができる。レベル 3 は、③の特別支援学校教諭免許関連科目である。これは、特別支援学校教諭を志す学生のカリキュラムであるが、発達障害関連科目は他の教科教員を志す学生も履修が可能になっている。レベル 4 は④インクルーシブ教育についての共通理解と実践技能を高めるために本プロジェクトにおいて新設した 8 講座である。選択科目群に設置してあるため、教職課程を履修していない学生も知識・技能の習得のために履修ができる。この科目は、学部と大学院の合同科目であり、土曜日に集中して 3 コマ連続するオムニバス形式をとったため外部から専門性の高い非常勤講師を依頼できた上、多様な学生が共に学ぶ場となり充実している。

図 2 早稲田大学における科目構成（履修モデル）

注）既存の科目が黒、本プロジェクトでの新規科目が青（ ）内の数字は単位数



(3) 大学院研究科等における中核的な教職員（特別支援学級担当教員、通級による指導の担当教員、特別支援教育コーディネータ、養護教諭、特別支援教育支援員、スクールカウンセラー等）に対する発達障害に関する高度で専門的な知識を習得するための研修プログラムの開発及び実施

現職教員向け「土曜講座」の概要と成果

現職教員向けの講座「土曜講座」は、平成 26 年度から 4 月に H P に公開して募集を開始し 5 月から開始した。「土曜講座」が 16 講座、6 時間の 1 日集中講座を 2 講座、2 日間の集中講座を 1 講座実施した（表 1－1～表 1－4）。毎回 70～80 名の現職教員の参加があり、講座内容の満足度は高かった。1 年次は、内容を学校現場に持ち帰って活用できるかについては、半数程度だったが、2 年次は演習を多くした効果があり 6 割～7 割に向上している。3 年次は、参加者が私学の教員が多かったことで「すぐに実施できる」が増えた。

活用できない理由は、研修には特別支援に関して意識が高い教員が自主的に学びに来ている一方で、学校現場では「障害者差別解消法」への認知も低く、インクルーシブ教育に対する校内組織ができていない、特別支援は通級や特別支援学校に任せればよいという態度が根強く、個別の支援計画や指導計画の立て方がわからない、教材が不足している、支援員の専門性が不足している等、インクルーシブ教育を実践していく準備ができていないことが挙げられた。これらは、1 年次とほぼ変わっていない。

表 1－1 平成 26 年度 現職教員向け土曜講座の内容と参加人数

開催日時	時限	タイトル	講師名	参加人数
5 月 17 日（土） 13：00～16：15	1 限目	発達障害の理解と対応 （総論：脳の機能と特性）	本田恵子	27
	2 限目	発達障害の理解と対応 （社会性：アンガーマネジメント）	本田恵子	48
6 月 28 日（土） 13：00～16：15	1 限目	実態把握の視点と技法 行動観察演	バーンズ亀山静子	51
	2 限目	個別の指導計画の作成・活用 1	バーンズ亀山静子	49
7 月 5 日（土） 13：00～16：15	1 限目	学習障がいの理解と対応 1	品川裕香	42
	2 限目	学習障がいの理解と対応 2	品川裕香	44
7 月 26 日（土） 13：00～16：15	1 限目	社会性の障がいの早期発見と対応（幼児期）	米山 明	42
	2 限目	学習の障がいの早期発見と対応（幼児期）	米山 明	45
8 月 1 日（金） 10：00～17：00	集中	個別の指導計画立案の実践演習	高橋あつ子 バーンズ亀山静子	40
8 月 22 日（土） 10：00～17：00	集中	特別支援教育における IT 教材活用研修 （電子黒板・タブレットなど）	近藤武夫	41
9 月 27 日（土） 15：00～18：00	1 限目	私学における特別支援教育体制作り	一ノ瀬秀司	30
	2 限目	私学における特別支援教育の実践（1）	佐久間道則	28
10 月 25 日（土） 15：00～18：00	1 限目	私学における特別支援教育の現状と学校運営	水口 洋	24
	2 限目	私学における特別支援教育の実践（2）	遠藤裕子	24
11 月 29 日（土） 13：00～16：15	1 限目	発達障がい児のケースマネジメント（小）	高橋あつ子 長岡恵理子	34
	2 限目	発達障がい児のケースマネジメント （中・高）		27
12 月 26～27 日 10：00～17：00	集中	発達障がいのある児童生徒への アンガーマネジメント	本田恵子 鈴木真理	45
1 月 24 日（土） 15：00～18：00	1 限目	教員の発達障がいの理解と対応 1（小学校）	原田浩司	47
	2 限目	教員の発達障がいの理解と対応 2（中・高）	中田正敏	41

表 1—2 平成 27 年度土曜講座の内容と参加人数

開催日時	時限	タイトル	講師名	参加人数
5 月 16 日(土) 15:00～18:00	1 時限	発達障害の理解と支援のあり方 脳機能からの行動特性の理解	本田恵子 (早稲田大学)	54
	2 時限	特別な配慮を要する児童・生徒への アンガーマネジメント		54
6 月 6 日(土) 15:00～18:00	1 時限	特別な配慮を要する児童・生徒の 実態把握の視点と技法(行動観察演習)	バーンズ亀山静子 (NY 市スクールサイコロジスト)	44
	2 時限	特別な配慮を要する児童・生徒への 個別指導計画の作成・活用		40
7 月 4 日(土) 15:00～18:00	1 時限	発達障害の医学的理解	米山 明(国立心身障害児 総合医療療育センター)	74
	2 時限	早期発見と保護者対応		72
7 月 25 日(土) 15:00～18:00	1 時限	学習障がい理解と対応 1 (読字障害)	品川裕香 (作家)	87
	2 時限	学習障がい理解と対応 2 (書字障害)		86
8 月 1 日(土) 10:00～17:00	集中	特別支援教育における個別支援計画立案の実践	バーンズ亀山静子 (NY 州 スクールサイコロジスト)	28
8 月 22 日(土) 10:00～17:00	集中	特別支援教育における IT 教材の活用 (タブレット活用)	近藤武夫 (東京大学)	23
9 月 26 日(土) 15:00～18:00	1 時限	私学における保護者との関係づくり ～教師学からのアプローチ～	高野利雄 (教師学インストラク ター)	44
	2 時限	私学における外部機関との連携 ～教師学からのアプローチ～		43
10 月 24 日(土) 15:00～18:00	1 時限	私学における「合理的配慮」のあり方 授業・テスト(含む入試)	水口 洋(私学校長)	38
	2 時限	私学における「合理的配慮」のあり方 社会性への対応(集団活動)	遠藤裕子(私学教員)	40
11 月 28 日(土) 15:00～18:00	1 時限	ケースマネジメント 1 (小学校)	長岡恵理(早稲田大学)	70
	2 時限	ケースマネジメント 2 (中学・高校)	高橋あつ子(早稲田大学)	64
12 月 25～26 日 10:00～17:00	集中	アンガーマネジメント実践演習	本田恵子(早稲田大学) 鈴木真理(東京都 SC)	62
1 月 23 日(土) 15:00～18:00	1 時限	発達障害のある教員への対応 1 (同僚、保護者等との関係への対応)	中田正敏 (明星大学)	84
	2 時限	発達障害のある教員への対応 2 (授業・学級運営への対応)		82

表 1—3 平成 28 年度土曜講座の内容と参加人数

	講座	講師	参加者数
4 月 23 日 (土) 18:00~20:00	私学における危機管理と法律の 理解 (いじめ、自殺、事故等)	坂田 仰 (日本女子大学)	45 名
5 月 28 日 (土)	博士タイプの生徒の理解と支援 ～よくあるトラブルと学級経営～	本田 恵子 (早稲田大学)	68 名
6 月 25 日 (土)	通常学級における授業改善 ～学びのユニバーサルデザイン～	高橋 あつ子 (早稲田大学)	50 名
7 月 23 日 (土)	行動観察から IEP (個別の支援計画) を 立案する	バーンズ 亀山 静子 (NY 州スクールサイコロジスト)	44 名
9 月 24 日 (土)	私学における支援体制づくり 「合理的配慮」の時代の保護者対応	一ノ瀬 秀司 (私学教員)	32 名
10 月 22 日 (土)	いじめ・非行が生じた場合の学内対応と学 外機関との連携 (児童相談所、警察など)	小西 好彦 (少年鑑別所教官)	40 名
11 月 26 日 (土)	教員のメンタルヘルス相談	鈴木 俊介 (精神科医)	30 名
1 月 21 日 (土)	コンサルテーション演習	高橋 あつ子 (早稲田大学)	34 名

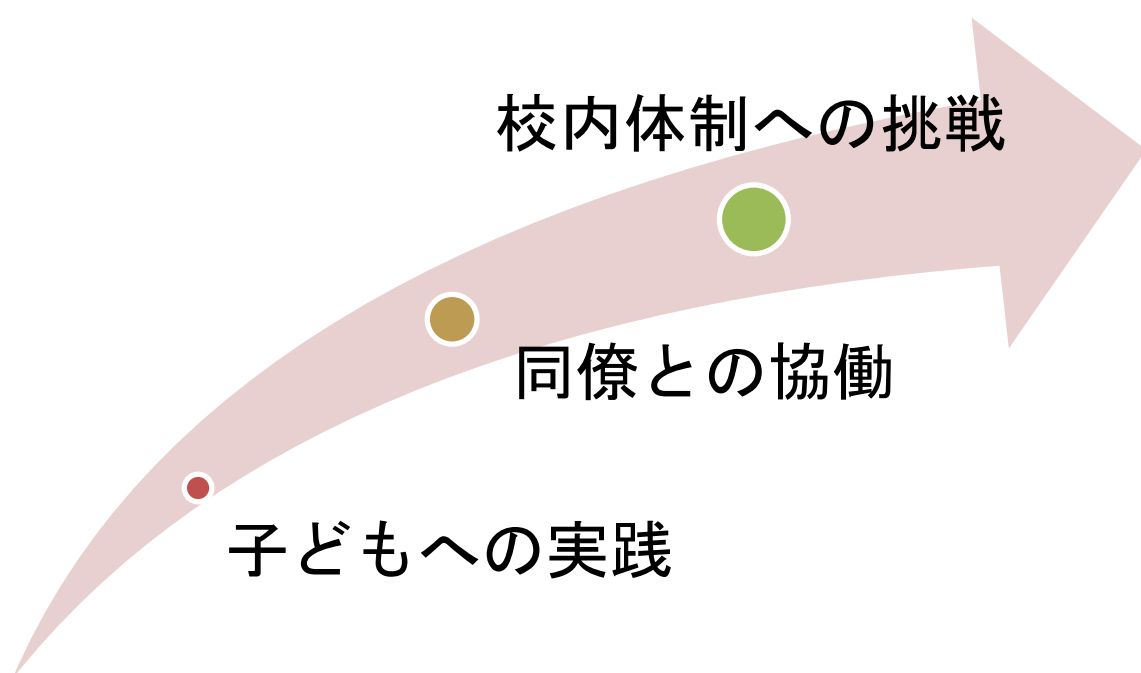
表 1—4 平成 28 年度 夏季集中講座

時期	講座	講師	参加者
8 月 2 日 (月) 9:00~12:00	発達障がい早期発見と医療の連携	米山 明 (小児科・児童精神科医師)	54 名
8 月 22 日 (月) 13:00~16:00	発達性協調運動障害の理解と具体的支援	松本 政悦 (作業療法士)	53 名
8 月 23 日 (火) 9:00~12:00	学びのユニバーサルデザイン	金子 晴恵 (アンダンテ代表)	50 名
8 月 23 日 (火) 13:00~16:00	ソーシャルスキルトレーニング	安住 ゆう子 (LD 発達相談センターかながわ代表)	54 名
8 月 24 日 (水) 9:00~12:00	指導力養成 (教師学を用いた保護者対応)	高野 利雄 (教師学インストラクター)	41 名
8 月 24 日 (水) 13:00~16:00	私立、公立学校それぞれにおける 特別支援教育 (事例検討)	菊池 けい子 (旭出学園研究所)	37 名

図 3 : 現職教員向け土曜講座の積み上げ研修のイメージ

3 年 次	積み上げ講座受講者による校内研修実践の支援 新卒者用のインクルーシブ教育研修の立案・実践 校内での事例検討における、コンサルテーション実践
2 年 次	インクルーシブ教育の実践と優れた実践事例の構築 個別の教育計画の立案・実践した事例検討 特別支援コーディネータへの OJT 研修・ハンドブック作成
1 年 次	発達障害児に対する基礎知識と対応技法の習得 インクルーシブ教育における学級経営、授業運営の理論と技法の習得 特別支援教育を推進する校内体制の作り方の習得

2. OJT (On the Job Training) の実践



(1) 現職教員向け「土曜講座」OJT の目的と概要

早稲田大学 本田恵子

発達障害のある児童生徒に対して、現職教員の力量をアップするために必要なのは包括的な研修体系であった。1年次研修から現場が求めていたのは、現場で活用できる「理論に裏付けられた具体的な実践スキル」を理解し演習することである。そこで2年次には、1年次に土曜講座を受講した者の中から、自身が直接、支援を実践に移すだけでなく、学校等、自らの職場でオンザジョブトレーニング（on the job training）を行う教師を対象にOJTコースを設定した（表2-1、2-2）。これには、3月に説明会を開き、外部支援者を頼るのではなく、自らが指名されようがいまいが特別支援教育コーディネータ相当の機能を果たせる力をつけるための講座であることを明示した。その上で、学校課題を見つめ、誰を対象にどのようなトレーニングするのか、この1年間でどのような学校状況に変化させるのか、ゴールイメージを作り、職場でのトレーニングの計画を立てるところからスタートした。3年次は、2年次にOJTコースで研修を受けた者が初年度のOJT受講生のメンターとして研修会の企画、運営の助言を行っていった。

表2-1 平成27年度アンガーマネージメントOJT研修（土曜日 10:00～12:00）

実施日	内容	参加人数
4月25日（土）	オリエンテーション	7
5月16日（土）	年間プログラム立案に関するSV	6
6月6日（土）	事例報告とSV：小学校での学級全体への事例紹介	4
7月25日（土）	事例報告とSV	5
9月26日（土）	事例報告とSV	6
10月24日（土）	海外の特別支援事情に関する講演：ランドマーク・イースト 学校長が訪問して参加者とディスカッション	11
11月28日（土）	事例報告とSV	10
1月23日（土）	事例報告とSV	9
3月13日（土）	実践発表会と次年度のOJT募集	10

表2-2 平成27年度 特別支援教育コーディネータOJT講座の内容（土曜日 13:00～15:00）

実施日	内容	参加人数
4月25日（土）	学内組織のつくり方、学年会議、支援会議における事例提供の方法	15
5月16日（土）	教室で落ち着かない児童生徒への対応：教員へのアンガーマネージメント	10
6月6日（土）	行動観察からIEP（個別の支援計画）を立案する	9
7月25日（土）	通常級における授業改善への助言	10
9月26日（土）	私学における特別支援教育の現状理解、進学時の連携の在り方	10
10月24日（土）	地域における学外相談機関との連携方法	10
11月28日（土）	コンサルテーション演習	10
1月23日（土）	教員のメンタルヘルス相談	10
3月13日（土）	実践発表会と次年度のOJT募集	20

表2-3 平成27年度 私学教員のためのOJT講座の内容 (木曜日 19:00～21:00)

実施期日	内 容	参加人数
4月16日(木)	私学における特別支援教育「合理的配慮」についての法・制度の理解	0
5月14日(木)	落ち着かない児童生徒への対応について教員にどのように理解を測るか	1
6月18日(木)	行動観察から IEP (個別の支援計画) を立案する	2
7月9日(木)	通常級における授業改善への助言	1
9月17日(木)	私学における特別支援のあり方(成功例を集める)	5
10月15日(木)	学外相談機関一覧と連携の在り方(病院、相談室、児童相談所、警察など)	2
11月26日(木)	コンサルテーション演習	5
1月14日(木)	教員のメンタルヘルス相談	2

表2-4 平成28年度 OJTの日程と内容

	OJT アンガーマネジメント 支援演習(SV 本田恵子)	参加 人数	OJT 特別支援コーディネータ 支援演習(SV 高橋あつ子)	参加 人数
時期	第4土曜日 10:00-12:00		第4土曜日 13:00～15:00	
3/12	OJT 希望者説明会	5	OJT 希望者説明会	9
4/23	オリエンテーション	3	特別支援制度の理解:「合理的配慮」の理解	5
5/28	「現場対応」の理解 児童生徒をキレさせない対応	2 0	「教室で落ち着かない児童生徒への対応」	8 4
6/25	「現場対応の実践」 児童生徒がキレた後の対応	4 5	「行動観察から IEP を立案する」	9 5
7/23	「個別指導の実践」 アンガーチャートの作成1	4 4	「学習障害児童生徒への教室内支援」	10 5
9/24	「個別指導の実践」 アンガーチャートの作成2	4 3	「学習障害児童生徒への個別支援」	10 5
10/22	事例検討1 (小学校)	0 3	「4月入学者に対する支援実践発表小学校」	9 2
11/26	事例検討2 (中学校)	3 4	「支援実践発表 中学校・高校」	9 4
1/21	12～1月 事例集の編集	3 2	12～1月 事例集の編集	6 5

注) 上段 OJT 下段 2年目のコンサルタントの参加人数

OJTの成果は、アンガーマネジメントにおいては「反転授業」が実施できた点、特別支援コーディネータについては「研究授業」形式の研修ができた点である。OJT研修に参加するためには、自分の学校で1か月実践した事例を持ち寄ることが必須である。困難事例に向き合い資料をまとめた上で参加する。2年次のコンサルタント役は1年次OJTの事例を整理しながら見立てとコンサルテーションの実践演習を行うことができた。さらに、2年次のコンサルタント役に対して2名の大学教員がスーパーバイザーとして見立てや実践について助言を行い、その時点で必要な研修を補っていった。以下詳細を報告していく。

(2) アンガーマネージメント OJT (On the Job Training) の概要

アンガーマネージメントの OJT (以下アンガーOJT) は、3 年間以下のように進んだ。初年度は全員が学習者であり、集中講座にて理論とスキルを研修した。2 年度から自校にて実践を開始し、月 1 回講師から SV を受けた。3 年度は 2 年度に SV を受けた教員が 3 年度に現場実践する教員に対して OJT を実践していった。

1 年目 (平成 26 年度) 集中講座 (12 月 26 日～27 日の 2 日間 10 : 00～17 : 00)

<講師>

本田 恵子 (早稲田大学)

鈴木 真理 (東京都 SC) 他

<内容>

- ・ アンガーマネージメントプログラムの実施についての起案書の作り方
- ・ 校内での仲間作りについて
- ・ 実際にアンガーマネージメントプログラムを使つての演習 等

2 年目 (平成 27 年度) アンガーマネージメントのグループ SV (第 4 土曜日 13 : 00～14 : 30)

<講師>

本田 恵子 (早稲田大学)

高橋 あつ子 (早稲田大学)

<内容>

第 1 期 (4 回) 4 月～7 月 事例持ち寄り 事前アセスメントの読み取り

第 1・2 課程の準備 第 1・2 課程の振り返り

第 3・4・5 課程の準備 第 3・4・5 課程の振り返り

第 2 期 (4 回) 9 月～12 月

1 学期の実践をもとに学校内でのアンガーマネージメントの普及。学校内の他の先生と協力して、他のクラスにも役立てる。

第 3 期 (2 回) 1・2 月 発表会準備と次年度への計画立案

3 月 発表会

3 年目 (平成 28 年度) アンガーマネージメントの OJT (第 4 土曜日 10 : 00～12 : 00)

<講師>

本田 恵子 (早稲田大学) 他

<内容>

1 年目受講者が学内で実践している事例を 2 年目受講者がアドバイスする。

全 8 回 + 3 月 11 日 (土) 発表会

資料 1：平成 28 年度 アンガーマネジメント OJT 実践者一覧

所属校種	実践者	実践者の立場	OJT の対象者	実践内容（表題）
小学校	井芝満喜子	6 年担任 研究主任	教職員	学校全体で系統立ててアンガーマネジメントを取り組む体制を整える。 教職員がそれぞれの立場で実践が行えるようにサポートする。
小学校	堀田文子	特別支援学級の担任	特別支援学級 児童 教職員	特別支援学級でのアンガーマネジメント（Dプロ）の導入とそのための研修実施
小学校	根本節子	養護教諭 特別支援教育コーディネータ	新規採用の 教員	アンガーチャートを用いた保健室での健康相談の実践及び、担任の児童生徒の理解力の促進支援
中学校	関根章代	養護教諭 特別支援教育コーディネータ	生徒	「生徒の変化の気づきから始まった養護教諭が取り組んだアンガーマネジメント」
高等学校	一志恵美子	養護教諭 特別支援教育コーディネータ	自分	アンガーチャートでの振り返りから自分自身のアンガーマネジメントが雑になってきていることに気づき、自らのアンガーをふり返った。
特別支援学校	真仁田正恵	特別支援教育コーディネータ	生徒 教職員	自立活動の観点を身につけるアンガーマネジメント 「思春期の心を育てる認知行動療法の活用場面と選択」
特別支援学校	小嶋真子	小学部主事 特別支援教育コーディネータ	小学部 担任	ストレス対処の指導のためのアンガーマネジメントの研修及び授業の実施
特別支援学校	佐藤佳奈	教育支援課長	教職員	衝動性の高い子どもへの指導方法を校内で共有するための学習会実施

次ページより、平成 28 年度の実践内容を報告する。

「アンガーマネジメントプログラムの教育課程を編成するための体制づくり」と
「教職員への指導助言」

所属 土庫小学校 氏名 井芝 満喜子
所属における役割 6年担任・研究主任・道徳主任

1. OJT の対象

実 態	対象：土庫小学校教職員 実態：H26年度、自分の学級での困り感から、県の研修に参加したことがきっかけで自分の学級でアンガーマネジメントを取り入れた実践を始めた。T Tの先生や学年グループの先生方が私自身の子どもへの関わり方の変化や子どもの変化に興味・関心を持って下さり取組への理解が得られた。H27年度、自分の学級での実践を継続しながら保健主事になり、養護教諭と連携した保健室でのアンガーマネジメントの取組を始めた。教職員に対しての研修も行うことができた。また、6年生の児童や保健室によく来室する児童への個別の対応も含め大きな成果があった。H28年度、2年間の取組から教職員の中で自分もアンガーマネジメントを学んで実践したいという声がたくさんあがり、まずは3年計画で学校全体でアンガーマネジメントを取り入れた取組を行っていくこととなった。教職員の興味・関心・取組への理解は非常に高いが、まだ知識や内容を理解している教職員は少ないので、全教職員の共通認識や共通理解が必要であった。
目 標	① アンガーマネジメントの概要や児童への関わり方や見立て方について全職員で研修し、共通認識を持つ。 ② 教職員が連携しながらそれぞれの立場での出来ることや取組方法を考えて学校全体で取り組むための土台作りを行う。

2. 実践内容

① <u>基本的な知識とスキルを身に付けるための職員研修の実施</u> ○全体研修を計5回行った。 ☆研究主任である私が校内研修をおこなったもの 「アンガーマネジメントの概要」「出来事を整理するシートを使つての演習」「事例検討会」 ☆講師を手配しての研修 P T Aとの共催「ペアレントトレーニング」「発達障がい理解とS S T」 ※共に講師は奈良県主催のアンガーマネジメント集中講座に参加している指導主事や教諭に依頼。本校の研修内容や開催の趣旨や目的などを丁寧に説明。 ② <u>養護教諭と保健主事との連携</u> ○放課後、養護教諭への傾聴。やる気と困り感を把握し、手立てを考える。保健室でミニ研修会を開き、知識やスキルを伝達。 ○担任と養護教諭の連携を強化するための支援。保健室に来室する児童についての情報共有や手立てや役割分担を明確にする。 ○保健主事と養護教諭が連携してストレスマネジメントについて研究できるための支援。 ③ <u>特別支援コーディネーターとの連携</u> ○特別支援学級に入級している児童の見立ての共有。コーディネーターを巻き込みながらコーディネーターが中心となって専門機関などと連携していくための支援。 ④ <u>生徒指導主任との連携</u>
--

○ケース会議の際の資料の作成と検討内容の明確化

資料もなしにおこなっていたケース会議、話があちこちに飛んでしまう話し合いからの脱却。生徒指導主任との信頼関係の構築。意図の丁寧な説明。専門機関もケース会議に入って頂けるように調整。

⑤ 人権教育推進教員と連携して保護者や地域への啓発

○やる気満々の教員のやる気を発揮できる場として、地区別懇談会のテーマを「親子のイライラどうする？」という内容でそれぞれの地区で保護者や地域に啓発。担当教員が困った際のＳＶなどを行い、楽しく一緒に計画を考えていった。前半の２回は、私がファシリテーターを実施。後半は担当教員がファシリテーターとして活躍。

⑥ 管理職の理解と支援の確保

○とにかく報告・連絡・相談の徹底。理解を示して下さったり支援して下さったことへは感謝の気持ちをきちんと伝えることの徹底。

⑦ 全学年・全学級担任が実践をするためのプログラムを構築

○高学年でアンガーマネジメントプログラムをスムーズに実施するための土台作り。

○研究推進部会での話し合い。

○研究授業・研究協議の実施。その際の、授業を見る視点、協議内容の明確化。

3. OJT の結果のまとめと考察

できるだけ多くの教職員の目を通して、ひとりの子どもにかかわり、多面的に見立て、それぞれの立場で関わり方を考え合い、子どものわずかな行動の変化をとともに喜び合う教員集団へと徐々に変容し、これまでのような怒鳴り声等を聞くことがなくなった。現在は、子どもが荒れたときなど、その行動は何に刺激されたのか、そのときの認知や感情は…などと、アンガーマネジメント用語が本校の共通言語として飛び交い、児童理解や対応法が一致し、同じ方向に向かって進むことができるようになった。

さらには、日常の授業においても、これまで「何を教えるか」「どのように教えるか」ということに重点を置いていたことが、「子どもたちはどう学んでいるか」「子どもたちの学びはどこにあったのか」ということに目を向けることができるようになった。正解を求める授業が、多様な考えを引き出し、子ども同士がつながりの中で考えを深め合える授業へと変化しはじめている。

子どもたちは、腹が立ったとき、イライラしたときなど自らストレスマネジメントを行い、気持ちを落ち着け、最後まで諦めず取り組む姿勢も身についてきた。学校生活アンケートの「自分に良いところはありますか？」の自尊感情の肯定率が実践前は５０％だったものが実践後は９８％まで上がった。さらに教職員が一致することで管理職の教職員への理解や支援も手厚くなり、学校全体の雰囲気が変わってきた。アンガーマネジメントを切り口にして教職員集団の意識や認知が大きく変わり、支援方法や指導方法、教材準備の仕方が改善されていった。その中で子ども達も相乗効果のように落ち着きを見せ始めてきた。

4. 課題

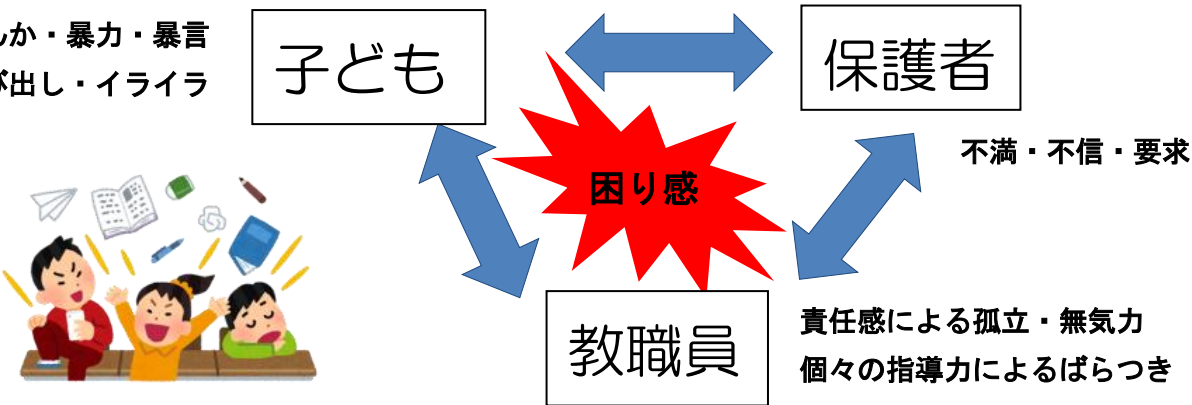
学校全体で意識を統一し、それぞれの立場で取組を構築してきたが、来年度・再来年度で管理職を始め、教職員が大きく入れ替わる。新しく赴任してきた教員と取り組んできた教員の間に温度差やスキルの差が生まれないように、その差を埋める手立てを取っていく必要がある。また、取り組む際の専門家のＳＶは必要不可欠である。県教委と連携しながら専門家とのつながりをつくっていく必要がある。

だれが持っても実践出来るように指導案や授業内容、取組の内容をファイリングしておく必要もある。以上が来年度に向けての課題と考える。

教員が変わる・子どもも変わる～アンガーマネージメントの取組～

<Before>

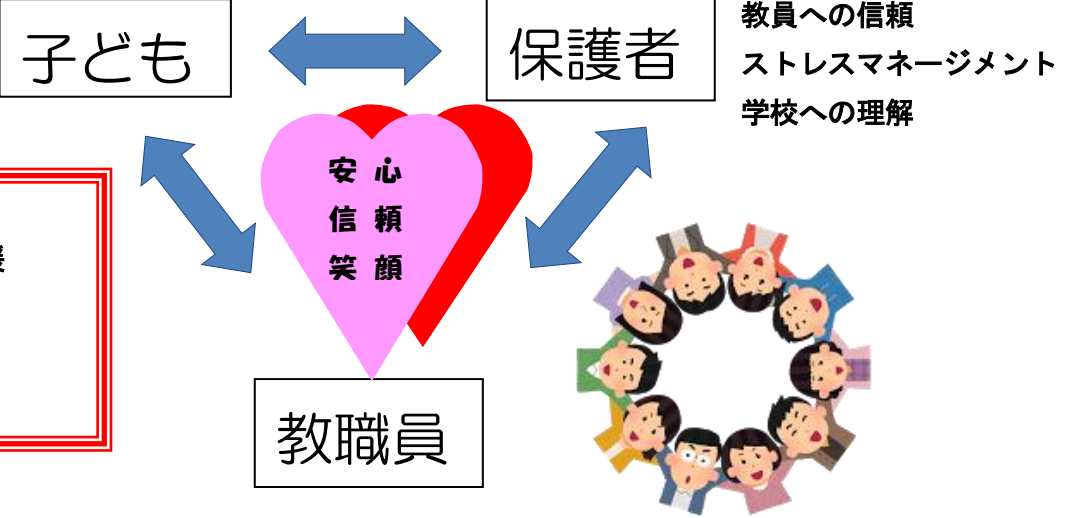
けんか・暴力・暴言
飛び出し・イライラ



<After>

あきらめない姿勢
規範意識の向上
自己肯定感の高まり

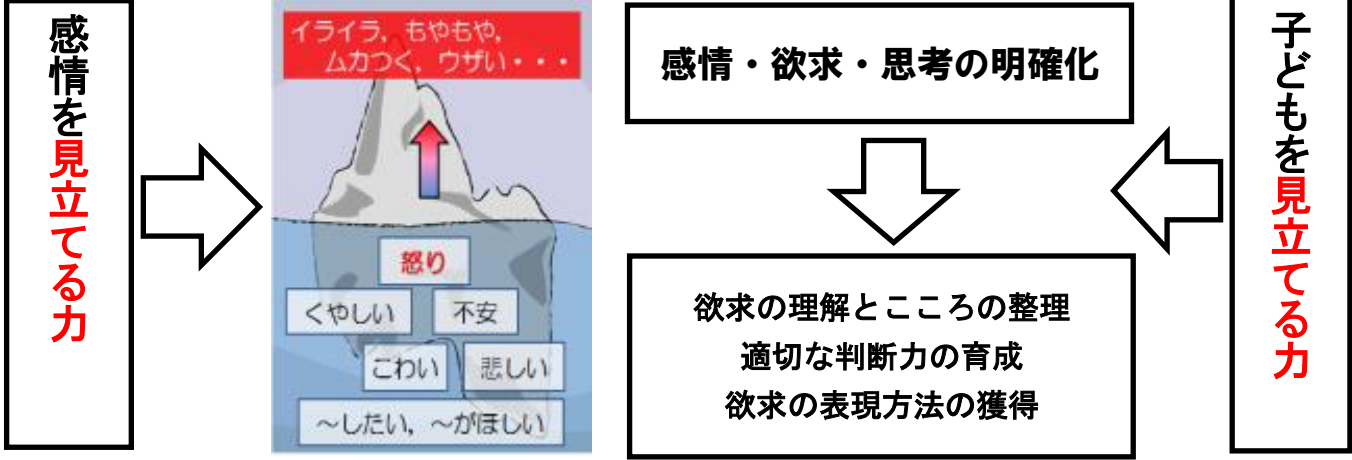
傾聴
適切な言葉がけ・支援
見立て力の向上
あきらめない姿勢
教職員の連携・協働



学校での規範意識や生活満足度が向上！
(全国学力・学習状況調査児童質問紙より)

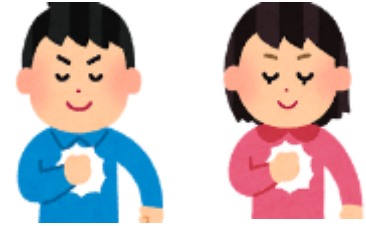
番号	質問事項	H26	H27	H28
4	ものごとを最後までやり遂げて、うれしかったことがありますか。	86.4	90.9	100
6	自分には、良いところがあると思いますか。	45.5	45.5	61.6
32	先生は、あなたの良いところを認めてくれていると思いますか。	86.4	—	100
40	友だちとの約束を守っていますか。	86.4	—	96.1
43	人の役に立つ人間になりたいと思いますか。	—	95.4	100

<アンガーマネージメントのねらい>



<学校生活アンケートより>

自己肯定感の高まり 「あなたに、良いところはありますか」



H28 (6年生) 96% (実施後)

教職員の共通認識

とにかく聴く

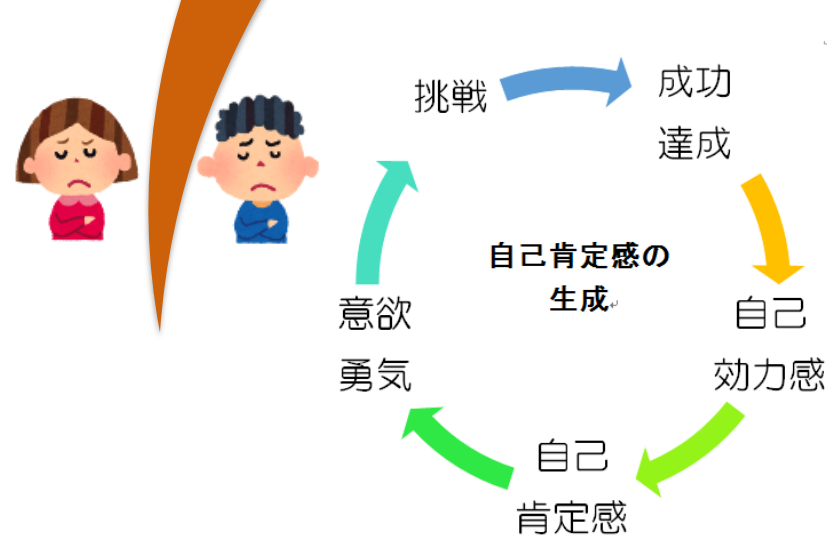
- ☆黙って・うなずき・最後まで
- ☆気持ちは受容・行動は正す
- ☆聴き手の主観は挟まない

言葉がけ

- ☆「私は～」の伝え方で
- ☆とことん肯定的に
- ☆こころ穏やかに
- ☆具体的にほめる

子どもが伸びる言葉がけを！

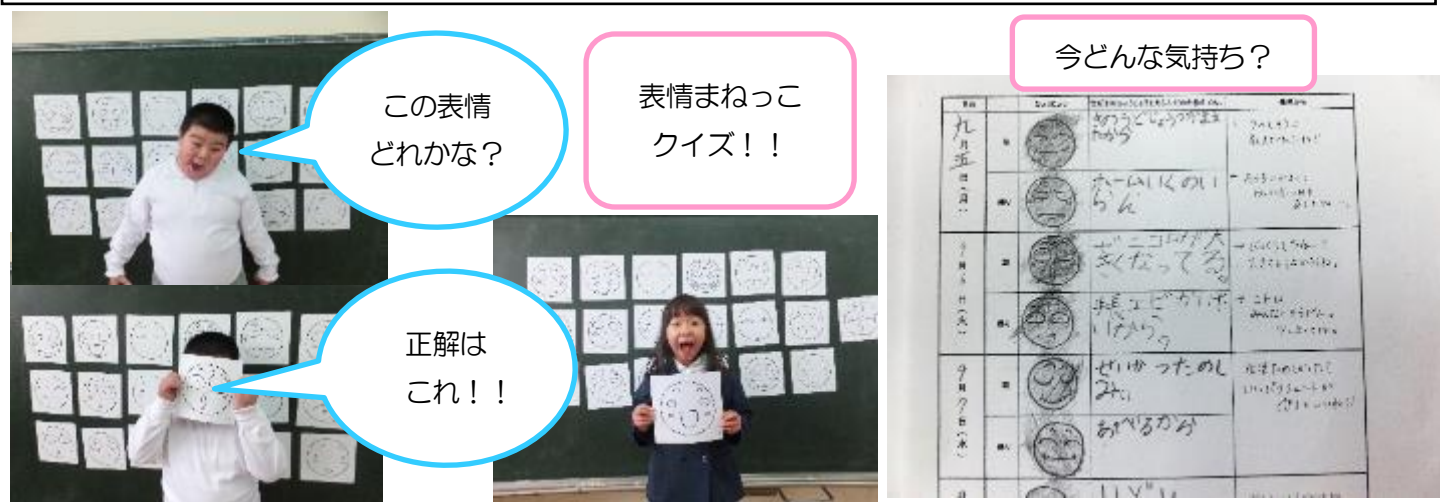
H27 (5年生) 52% (実施前)



〈学校内での取組〉「アンガーマネジメントプログラム」実施に向けた土台づくり

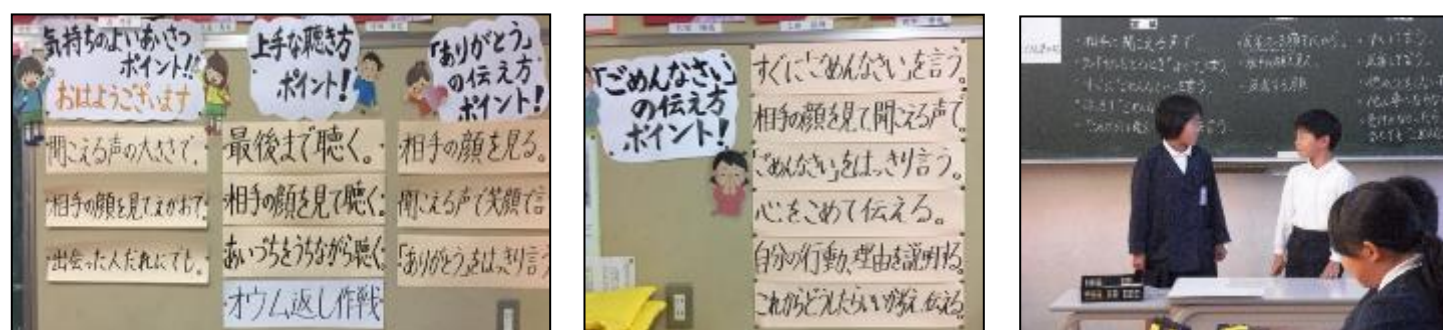
低学年 「感情を豊かにしよう 五感を育てよう」

「表情まねっこクイズ」「今どんな気持ち?」「表情カードを使ってお話しよう」など



中学年 「人とつながるソーシャルスキルを育てよう」

「上手な話の聴き方」「気持ちいいあいさつ」「ごめんなさい」「ありがとう」など



高学年 「自分を理解しよう」～アンガーマネジメントプログラム～

第1課程「気づき」 第3課程「自分の特性の理解」 第5課程「新しい行動の練習」
第2課程「なっとくのりくつ」 第4課程「新しい行動の学習」



〈保健室での取組〉

保健室

表情シートの活用

リラックススペースの活用



掲示による啓発



バイタルチェック

傾聴

ストレス
マネジメント



担任との連携

報告
連絡
相談

〈教職員への取組〉

○職員研修（年間5回）「アンガーマネジメントの理論と技法」など
○授業研究と協議 低学年・中学年・高学年から
○組織構成 研究部 低・中・高学年部会 保健室との連携
○児童の実態把握 ASSESの処理・分析・活用＝3年生以上
学校アンケート 実態交流

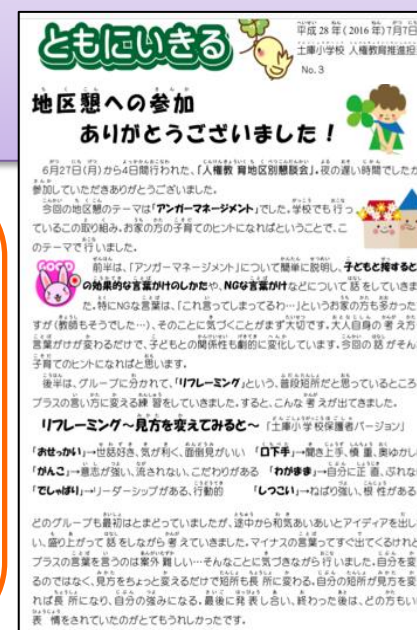
〈保護者や地域への取組〉

○人権地区別懇談会 テーマ 「親子のイライラどうする?」
○PTAと連携の研修会 テーマ 「ペアレントトレーニング」
○学級懇談会・なかま参観の授業での啓発
○学校だより・人権だより・学校HPで実践を発信

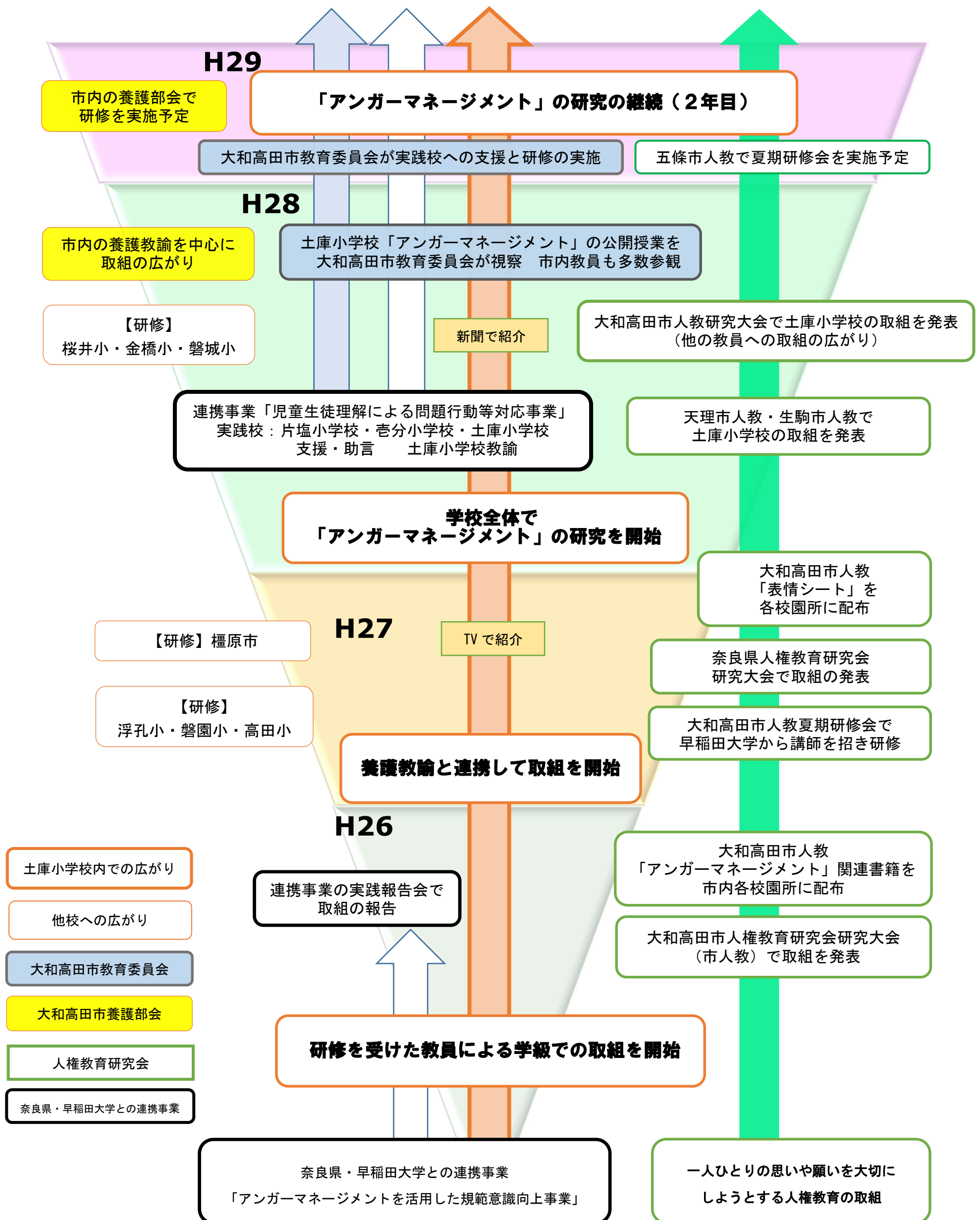
アンガーマネジメントで育てたい力

- 自分の心の状態を整理する力
- 自分の欲求（誰に、何を求めているのか）を理解する力
- 場面に応じた判断をする力
- 欲求を正しく表現し、伝える力

怒りやマイナス感情をおさえつけるのが目的ではない



大和高田市における取り組みの広がり



「アンガーマネジメントプログラムの教育課程を編成するための体制づくり」と
「教職員への指導助言」

所属 文京区立第三中学校 氏名 関根 章代
所属における役割 養護教諭・特別支援コーディネーター

1. OJT の対象

実態	対象：保健室来室生徒 全校生徒 教職員 <6 月に対象を変更> 実態：4 月に着任し、全校生徒 7 学級+特支の 210 名の小規模校で、生徒はおとなしく、あまり活気が感じられず、長く在勤している教員は落ち着いていると安心しきっていたが、全学級に不登校生徒が在籍し、1 年生が夏休み前ごろから、学級崩壊、授業崩壊となり、2 学期はいじめが横行し、教室に行けない生徒が複数保健室に来室するようになった。対応が後手後手になってしまい、改善につながる指導ができていない。 教員は、1/3 が初任、2 年目という経験年数が少ない教員が多く、また教育相談や特別支援教育についての知識や理解が乏しい教員がほとんどである。
目標	・自分に合ったストレスマネジメントを知る。 ・自分の行動や気持ちを振り返り、自分のタイプを知る。 ・ソーシャルスキルトレーニングにより自分の気持ちを上手に伝えることができる。

2. 実践内容

1. 健康調査ヘルシーチェックの実施<7 月>

生徒の実態把握が難航したので、健康調査を実施すると心の健康や睡眠に課題がある生徒が多くいることがわかった。しかし、もう少し、詳しいアセスメントが必要と考えた。前任校でも経験のある Q-U を実施することも検討したが今年度は予算がなく実施できず。(来年度以降は、校長が申請し実施予定)

2. ふれあい月間の「ふれあいアンケート」としてアセス実施を企画<9 月>

校長へコーディネーター・教育相談担当者としてアセスメントをとる必要性を伝える。予算がかからない「アセス」の実施を提案する。校長は「授業崩壊、学級崩壊の現状を回復するためにはできることは何でもやってみよう」と承諾を得る。

土曜講座の研修でアセスメント紹介されたアセスを全校で実施してみようことを生活指導部会、企画会で提案する。承認を得るまでに 3 回の企画会を経た。

・「Q-Uの方が分析もわかりやすく、使いやすいので Q-U にしたほうがよい。」

「Q-Uの方が、信頼性がある。Q-Uの方がよい」

・忙しい中、アンケートの入力は負担がかかる

「担当者が入力する」

Q-U は予算がないので実施できない。

校長より、来年度からは Q-U を予算化したので、今年はできることでやってみようという指示で実施につながる。

3. アセスの活用<10 月～>

結果は、すぐに校長と担任へグラフと個票を配布。ふれあい面談にも活用しえもらえるように学年に依頼する。職員会議で、アセスの見方と要支援生徒について全体に提案し確認する。要支援の生徒については学級・学年・各教科で配慮した対応を依頼し、結果は誰でも見るようにホルダーに入れる。

養護教諭としては、要支援生徒に配慮し、声がけや行動観察、話をするなどできるだけ接点をもつようにした。OJT メンバーから、1 年生の学級崩壊クラスの改善つながるには、要支援群生徒へのアプローチだけでなく健康度の比較的高い生徒への支援がクラス改善につながるのではないかと提案を受け、グラフを見ながら選定し、アプローチを開始する。

4. 1 年生保健指導 「アサーション」の実施<12 月>

土曜講座での指導助言を受け、1 年生に「アサーション入門」のミニ保健指導を実施した。学級の状況からグループワークは実施せず、説明と自己理解のアンケートの実施だったが、取り組みやすい「いばりくん・もじもじくん・すっきりさん」など名称をつけたので、生徒同士の会話のなかでも「わたし、いばりくんじゃないからね」などという班のもあり、比較적取り組みやすい指導となった。3 学期に 2 回目の指導ができればよいと考えている。

5. アンガーチャートの記入練習と保健室版アンガーチャートの作成<12 月～>

OJT 先生からまずアンガーチャートを書ける力をつける練習からアドバイスを受け、保健室での対応や相談活動をアンガーチャート化した。ひとりでは書いただけで終わってしまうので、書いたものや対応の方法などを 12・1 月に OJT の先生と養護教諭グループ研修として 3 回ミーティングを行い、助言や意見交換をすることができた。保健室版アンガーチャートは、アンガーチャートに養護教諭のアセスメントを加えたものを作成し、記入している。

また保健室ならではできる、ストレスマネジメント（毛布・タッチング・アイシング・保温・ストレスボールなど）やアンガーチャートを使用して言葉によるストレスマネジメント（つらかったね。頑張っているね。また様子を聴かせてね。見ているからね等）についても検討する。

3. OJT の結果のまとめと考察

年度当初計画から、6 月に対象を変更して再度取り組んだので、進行が大幅に遅れてしまった。異動して 1 年目で、学校事情の把握や生徒理解ができていない中での取り組みだったので、周囲の様子を見ながら実施するまでに時間がかかってしまったことは反省点となる。

問題を抱えた学校状況の中で、目標とするソーシャルスキルトレーニングをどのように進めていく中でアセスメントの必要性を感じ、講座で紹介のあった学校生活適応感尺度「アセス」の実施に取り組んだ。

アセスの実施までには、理解が得られずかなり時間がかかってしまった。また組織を活用して実施することができなかった。しかしアセスメントがないまま指導を進めることにも疑問を感じた。学級崩壊、授業崩壊の中、次々と教室に行けない生徒が保健室にやってきて対応する中で、見通しが立たなかったことが後手後手の対応につながり、もっと早期に実態をアセスメントして、指導を進めることが必要だということが身をもってわかった。アセスを実施して、生徒の実態を把握することができ、疑問に思っていたことや対応しなければならない生徒の把握ができ生徒理解が深まり、対応や解決の糸口となった。すぐに校内処理で結果が出て、アセスメントできるものとして今後も利用してみたいと思う。

アセスの実施も組織を活用して取り組むことができればもう少し負担が少なく、校内への啓発活動になったと思う。また勉強不足で分析や研修会実施までは至っていないので、すぐに対応できるよう今後研修などに参加して力をつけたい。

ソーシャルスキルの学級指導としての「アサーショントレーニング」は、生徒も関心を示し、日頃の振り返りする機会となった。教室に行き、前の授業の片づけを手伝い、書道の作品を新聞紙に挟む新聞紙をめくっている中でほぼ全員の生徒が「ありがとうございます。」ということ言えた学級があった。授業崩壊や学級も荒れた状況の中でこのような行動を見ることができ、適切な指導をすれば変われると感じた。教室に指導に行くと、話をしてくる生徒や放課後に授業の話をしに保健室へ来た生徒もいた。

教室にいくと新たな発見や個別指導にもつながるので今後も継続して実施していく。また資料を配布して関心を持ってくれた教員もあり、2月には2年生の道徳で「アサーショントレーニング」を実施する予定である。1年生についても3学期に再度実施したいと考えている。

目標には挙げていなかったが、OJTの方たちのアドバイスで取り組んだ「アンガーチャート」の記入は、自身の研修にもなり、生徒への健康相談活動にも役立つことがわかった。まだまだ完全な形で書けるところまでにはいたっていないので、継続して練習をしていく。保健室での養護教諭の対応の中で、アンガーチャートに沿った対応し、ストレスマネジメントを上手にできれば、アンガーコントロールにもつながると思う。アンガーチャートに養護教諭のアセスメントや対応を盛り込んだアセスメントシートも作成して、使用してみた。アンガーチャートから見えてくるストレスマネジメントになる言葉がけも注目していきたい。

4. 課題

学校全体で意識を統一し、それぞれの立場で取組を構築してきたが、来年度・再来年度で管理職を始め、教職員が大きく入れ替わる。新しく赴任してきた教員と取り組んできた教員の間に温度差やスキルの差が生まれないように、その差を埋める手立てを取っていく必要がある。また、取り組む際の専門家のSVは必要不可欠である。県教委と連携しながら専門家とのつながりをつくっていく必要がある。だれが持っても実践出来るように指導案や授業内容、取組の内容をファイリングしておく必要もある。以上が来年度に向けての課題と考える。

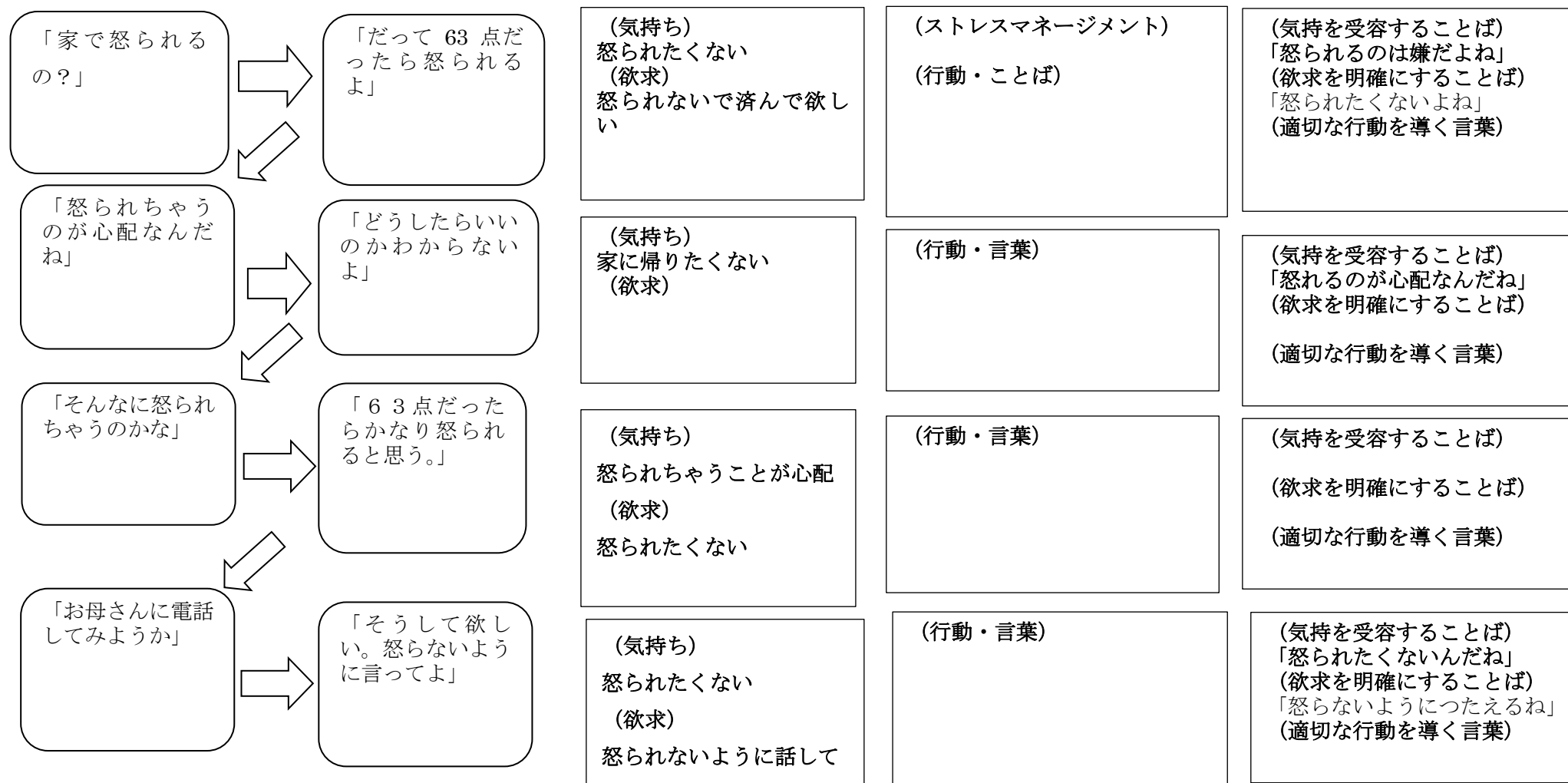


保健室来室の記録＜アセスメント・アンガーチャートシート＞

1年 A 組 氏名(春日 三太)	来室日時 12 月 1日 (水) 10時 50分 教科・活動名 (英語)
来室理由: 定期考査で思ったような点数が取れず、泣きわめき、窓から飛び降りようとして、連れてこられた。	体温来室時 37 度 2分 脈来室時 99 回/分
感情のレベル 0=元気・問題なし 1 2 3 4 5=がまんできないほど (怒り・悲しみ・落ち込み・恐怖)	☆ 落ち着いたためにとった対応＜ストレスマネジメント＞ 深呼吸 毛布法 保温 (カイロ) 冷却 (アイシング) タッチング

出来事整理シート (アンガーチャート)

刺激となるできごと 1	対象者の反応 1 A	対象者の気持ち と欲求	対象者がその場で 行う適切な行動	それを導く支援者の声掛け
床に転がっていると、汚れるし、冷たいから椅子にすわろうか・	泣きながら椅子に座る。	(気持ち) 悔しい (欲求) テストでよい点をとりたい。	(ストレスマネジメント) 「座れたね。ゆっくり呼吸しようか」 (行動・ことば)	(気持ちを受容することば) 「悔しかったんだね」 (欲求を明確にすることば) (適切な行動を導く言葉)
落ち着いたら、話聞かせてくれるかな。	「何で 63 点なんだよ。俺は、死ぬしかないんだ。」と泣きわめく。	(気持ち) 点数が納得できない (欲求) この場からいなくなりたい。	(ストレスマネジメント) (行動・言葉) タッチで背中に手をあてる	(気持ちを受容することば) 「死ぬしかない」なんて言うほどいらんだね。 (欲求を明確にすることば) (適切な行動を導く言葉)
「死ぬしかないんだ」と言ってしまうほどつらいんだね。	「だって 63 点しかとれないんだよ」	(気持ち) くやしい (欲求) 点数を変えて欲しい。	(行動・言葉) 悔しいね。 タッチで背中に手をあてる。	(気持ちを受容することば) 「63 点だったことが悔しいんだ」 (欲求を明確にすることば) 「何点だったらよかったの？」 (適切な行動を導く言葉)
「63 点でほんとうに死ぬしかないのかな。」	「俺は 63 点しかとれない最低な人間なんだ。怒られる」泣きさけぶ。	(気持ち) なんで 63 点なんだ。 (欲求) 納得のいく点数にして欲しい	(行動・言葉) 泣きたくなっちゃうね。 タッチで背中に手をあてる。	(気持ちを受容することば) 「怒るのが心配なんだね。」 (欲求を明確にすることば) 「怒られなければよいのかな」 (適切な行動を導く言葉) 「頑張ったんだよね？」



退室時刻 12月 1日 (水) 11時 50分 教科・活動名 (社 会)	体温対応後 36 度5分 脈対応後 70回/分
退室時の様子 かなり落ち着いて授業に戻るくらいになった。母親に電話	すると伝えたと落ち着いた。
感情のレベル 0=元気・問題なし 1 ② 3 4 5=がまんできないほど (怒り・悲しみ・落ち込み・恐怖)	メモ 困った時の表現の仕方がわからない。

2016年度「発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業」に関する土曜講座

OJT 実践報告書

所属 東京都立青井高等学校 氏名 一志 恵美子

所属における役割 養護教諭 特別支援コーディネーター

1. OJT の対象

実態	対象：自分自身 実態：21 年目になる養護教諭である。肢体不自由の特別支援学校、定時制高校を経て、現在 2 校目の全日制普通科高校に勤務している。現任校 4 年目となり、校内での仕事量が増えるとともに、生徒対応がうまくいかないことが増えたと感じている。
目標	私自身のアンガーマネージメントの実践力をつけ、生徒とのコミュニケーションを円滑にする。

2. 実践内容とその成果

生徒と私のやり取りのアンガーチャートを作成しているうちに、アンガーに陥っているのは生徒なのか私自身なのかが分からなくなってきた。そこで最近の自分自身の行動をアンガーチャートにしたところ、ある傾向があることが見えてきた。それは、時間をとって生徒とゆっくり面談している場面のアンガーチャートでは生徒のアンガーチャートになっており、私の発言も生徒が望ましい行動をとるためのアドバイスになっていた。しかし休み時間など短い時間帯での私と生徒とのやり取りは私自身がアンガーになっているか、私の発言や行動が生徒をアンガーにしている傾向があった。このままではアンガーマネージメントを学んでいる者として恥ずかしいと思い、改善図るために以下の取り組みを行った。

1 アンガーチャートの作成

生徒とのエピソードをアンガーチャートに書き自分の行動を振り返ったところ休み時間内に生徒を教室に返したいと思っている自分の考えに気づいた。しかし、本校では授業と授業の合間の 10 分の休み時間に 10 名以上の生徒が保健室にやってくる。その結果、①生徒がたくさん来る→②休み時間内に対応しなくてはいけないと考える→③あせる→④生徒への言動が雑になったり攻撃的になる→⑤生徒は不機嫌になるという悪循環に陥っていることがわかってきた。

2 相方の養護教諭との行動比較

本校は養護教諭二人配置のため相方の養護教諭の生徒対応を観察させてもらい、自分の行動と比較してみた。すると、ほとんどの場合で、まず生徒の訴えを受容する言葉が発せられていることがわかった。

3 保健室内の配置変え

本校の保健室は入ってきた生徒が座れるテーブルといすがある手前のスペースと休養するベッドと執務机がある奥のスペースに分けられている。手前を受付、けがの処置スペース、クールダウンスペース、休養するスペースにわけたところ、生徒に「すっきりしたね」と言われるようになった。

4 文献や過去の研修会資料の読み直し

読み直すことで、自分自身がアンガーマネージメントの理論をよく理解できていないまま取り組んでいることがわかった。また 2 年前に本田先生に「教員のアンガー」について校内研修をしていただき、教えていただいた NG ワードを連呼している自分に気が付いた。

3. OJT の結果とまとめと考察

今回自分自身を振り返ってみて思うのは、自分が今「急いで対応していること」と「生徒を教室に戻したいと思っていること」だ。その理由として、生徒を待たせていることに対するあせりや「生徒を授業に返さなくてはいけない」という「ネバならぬ思考」が頭の中にあり、ケースバイケースで柔軟に考える事が難しくなっていたことが挙げられる。

高校は義務教育ではないので、授業の出席回数が少ないと単位を取得できず、場合によっては進級や卒業が不可となってしまう。保健室にいたことで進級・卒業できずに学校を去っていく生徒を減らしたいのが「生徒を教室に戻したい」大きな原因のひとつである。またここ数年、事務的業務が増えたので授業時間中は生徒の相談を聞くのではなく、事務作業をしたいと考えているのも事実である。

ただ、自分が目指す養護教諭像は「生徒の気持ちに寄り添える養護教諭」である。だいぶかけ離れてしまっていることを反省しつつ、今回アンガーマネジメントの手法を取り入れて次のようにしたことで、自分自身がずいぶん楽になった。①自分自身の考え方の変容。(ねばならぬ思考からの脱却・プラス思考など) ②保健室内のレイアウトの変更。③ストレスマネジメント。④仕事内容の精査。(分担も含む)

上記のことから一番大切なのは、自分の言動や考え方を客観的に振り返る習慣をつけることと、自分の考え方を替えるだけで、生徒対応がスムーズになり、自分自身がずいぶん楽になるということである。その方法としてアンガーチャートは手軽でとても便利な教材だと言える。

本校は養護教諭複数配置なので、お互いの生徒対応を振り返るようにしている。共感を得て自信を持つときと、違う意見にハッとさせられることもあり、日々勉強になっている。また本校はスクールカウンセラーだけでなく、中途退学防止のためのユースソーシャルワーカーという東京都独自の専門職の方々が日替わりで来校しているので、他職種の意見やアドバイスもいただけてとても参考になる。しかしほとんどの学校では養護教諭は一人で、指導もされず、他の人のやり方を見て学ぶ機会も少ない。また一生懸命やっているつもりが、生徒の気持ちとすれ違ってしまうことも多々ある。担任や教科担任にも必要だが、養護教諭こそ自らのアンガーマネジメントを行い、その経験を踏まえ、生徒のアンガーマネジメントを行えると良いと考える。

<参考文献>

本田 恵子 (2002) キレやすい子の理解と対応 ほんの森出版

本田 恵子 (2010) キレやすい子へのアンガーマネジメント ほんの森出版

本田 恵子 (2014) 先生のためのアンガーマネジメント ほんの森出版

本田 恵子 (2014) アンガーマネジメントプログラム C プログラム クリエイティブアカデミー

<研修会資料>

青井高校 カウンセリング研修会 2014年12月11日 講師 本田恵子

4. 課題

今回私自身のアンガーマネジメントを取り上げたが、今後まず身近な職場の教員にも広めていきたい。そのためには、自分の例を紹介しながらアンガーマネジメントと行った方が自分の仕事が楽になることを周知し興味をもってもらうことが必要だと考える。また私自身がアンガーチャートの右側の「対象者がその場で行う適切な行動」や「それを導く支援者の声掛け」をもっと正確に書けるよう練習しアドバイスできる状態にしておく必要もある。その次には、どうすれば各校の養護教諭にアンガーマネジメントの取り組みを広めていけるかも考えていきたい。

2016年度「発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業」に関する土曜講座

OJT 実践報告書

所属 静岡県立天竜特別支援学校 氏名 小嶋 真子

所属における役割 小学部主事 特別支援コーディネーター

1. OJT の対象

実態	・OJT の対象は小学部の担任である。2015 年度は児童の気持ちの言語化を高める指導の充実に目指した。担任は、気持ち日記、気持ちの温度計などに取り組み、気持ちへの気づきを高める指導に取り組んだ。 ・児童の本校在籍期間は3～5か月と短期間である。児童が自己理解を深めて小学校へ復籍するには、ストレス対処法のスキル獲得が必須であるとする。アンガーマネジメントのプログラムの理解を踏まえ、ストレスマネジメントの指導力向上が課題である。
目標	小学部の担任がストレス対処法の指導ができる。

2. 実践内容とその成果

(1) 実践内容

年度当初、学部経営方策にストレス対処法指導力の向上を明文化した。各教室にクールダウンコーナーを設置、個別の指導計画に基づくケース検討の助言を行うとともに研修会・提案授業・D プログラムを実施した。(研修会は以下のとおり)

月	研修会名	対象者	テーマ
4 月	自立活動ミニ研修	全職員	「ストレス対処法の教材教具の紹介」
	自立活動ミニ研修	小学部教員	「ストレスマネジメント」について
5 月	自立活動ミニ研修	小学部教員	「アンガーマネジメント」について
11 月	自立活動研修	小学部教員	「D プログラム」演習
	学習会	全職員（希望者）	「振り返りの方法」アンガーチャートの活用

(2) 成果

ア 学級経営や授業に取り入れたストレス対処法

小1担任は、児童と考えたストレス対処法（ストレスリリーサやストレッチバナナの使用、クールダウンコーナーへ移動など）を一覧表にして、授業開始時に毎回提示し、イライラしたらどの対処法を試すか児童に選択させることに取り組んだ。

小6担任は、D プログラム実施ごとに「なっとくのりくつ」を掲示し、生活場面で「なっとくのりくつ」を活用した。

イ 復籍校に引き継いだストレス対処法

小5担任は、復籍前の前籍校への試験通学でイライラしたときの対処法を試すことを目標に設定した。担任は、ストレスマネジメントの本児への取り組みを前籍校担任に説明した。

ウ 欲求を明確にするための振り返りの実施

小4担任は、児童の振り返り場面で児童の欲求に着目するようになった。それまで、気持ちの言語化に重点を置いていたが、欲求を明確にして適切な行動を促す振り返りを試みるようになった。

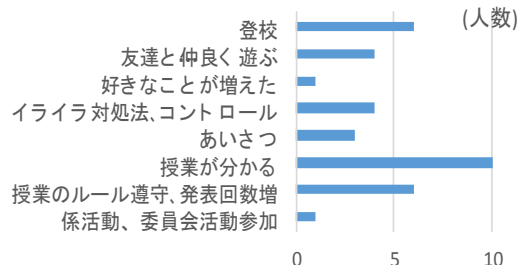
3. OJT の結果のまとめと考察

(1) OJT の結果

小学部の全担任が児童のストレス対処法の指導を行うようになった。特に担任は衝動性のコントロールが主訴の児童への指導効果を実感した。

不安感を物に当たることで表現していた小1児童は授業開始時「今日はクールダウンコーナーへ行く。」と選択するようになった。「暴力を振るわないになりたい。」と願う小5児童は、イライラの強さに合わせた対処法を復籍先での試験通学中のめあてにし、暴力に至ることはなかった。分からないことや失敗への不安、嫉妬を離席で表す小4児童は、「イライラしたときにはイライラに水を掛けて消化することをイメージする。」と言語化、分かるようになりたい欲求を伝えるようになった。

できるようになったこと児童自己評価



また、転入時と転出時に全員実施する児童による自己診断の社会性チェックでは「怒れることがあっても我慢できる」の項目について、転入時の2倍の児童が我慢できるようになったと回答している。更に、在籍期間を振り返り、できるようになったことの記述で多かったのは、「授業が分かる。」「授業のルールを守る。」「イライラの対処法、コントロールができる。」であった。

難しかったことは、気持ちをため込み表現の意欲が乏しい、不登校を主訴とする児童への指導である。気持ちや欲求を引き出せず、活動への動機づけを高めるための支援の在り方が課題となった。

(2) 考察

担任がストレス対処法の指導ができるようになった要因は、在籍期間が短期間でも教育効果が期待できる内容だったこと、教育課程や教育計画へ位置づけたことその他、環境整備、計画的な研修、日常的な指導助言にあると考える。

教育課程の位置づけでは、年度当初の経営方策に加え、自立活動のねらい、年間計画の見直しに取り組んだ。環境整備では、ストレス対処法グッズといった教具からクールダウンコーナーの設置といった学習環境を準備したことで、支援の視覚化が図られ、取り組みやすかったのではないかと考える。

転入1か月後に実施する学年のケース検討会は、行動の見立てや認知の特性など児童理解を高めることを目的に実施した。ストレスマネジメントで授業に参加できる態度と意欲を育て、認知の特性に合った授業づくりを進めることで、「授業が分かるようになった。」という児童の姿につながったと考える。

OJTを通して改めて感じたことは、私たちは子どもの成長を何より願っており、子どもの成長が教員の指導力向上の原動力だということである。そのためにはOJTの目的を明確にすること、システムに落とし込むこと、日常的に支援を支えて子供の変容を実感させることが大切だと感じた。

4. 課題

気持ちや欲求をため込む児童への指導力向上と教育課程への位置づけが課題である。教育課程への位置づけでは、自立活動のねらい、年間、単元、授業の計画、個別の指導計画の整合性についてさらに精度を高めたい。教育課程に定着させることで、担任の指導力が学部のスタンダードになると考える。

2016年度「発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業」に関する土曜講座

OJT 実践報告書

所属 静岡県立天竜特別支援学校 氏名 佐藤佳奈

所属における役割 地域支援部 教育支援課長

1. OJT の対象

実態	対象 本校教員 本校は病弱特別支援学校である。隣接する病院の児童精神科に入院または通院して治療を受けている児童生徒の約9割が発達障害の診断を受けている。多くの生徒が3～6ヶ月程度の入院期間中、本校に籍を置き退院と同時に前籍校の通常学級もしくは、特別支援学級へ戻っていく。（昨年度は82名が利用。）前籍校では、不登校や学級での不適切行為（衝動的に教室を飛び出す、暴言、暴力、器物破損、自傷行為、飛び降り企図等）がみられていた児童生徒が多い。 本校職員は、子ども一人ひとりとしっかり向き合い、丁寧に対応しようとする熱心な教員が多い。同時に衝動性の高い児童生徒の対応の難しさを実感し解決策を模索している。昨年度本田恵子教授に講演をしていただいた「アンガーマネジメント」への関心が高くなっている。
目標	「感情をコントロールできる力を育む支援のあり方」を共通理解し、支援に生かすことができる。

2. 実践内容とその成果

1. 概要

- ・教員を対象とした学習会を教育支援課の活動として月1回開催した。その中でアンガーマネジメントプログラム（特別支援学校用）について積極的に紹介し、ストレスマネジメント、振り返り、なっとくのりくつ、ソーシャルスキルトレーニングなどについて参加者で学びあった。
- ・学習会以外の場面（主に児童精神科病棟訪問教育の自立活動の話し合い）で事例検討を行った。

2. 年間の実践内容

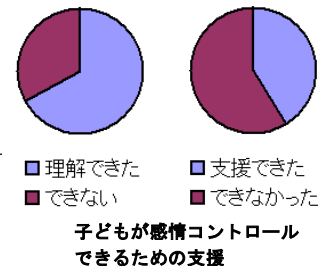
時期	内容（対象）	成果等
前年度	本田恵子教授講演会開催「感情のコントロールが苦手な子どもへのアンガーマネジメント」（地域・本校教員）	アンガーマネジメントについて興味を持つ教員が増えた
8月		
12月	ストレスに関するアンケート実施（本校教員）	ストレス状態の把握
1月	アンガーマネジメントプログラム2セット予算計上	教育支援課として申請
2月	H28年度学習会について検討（教育支援課）	実施することを決定
今年度	教育支援課の活動計画に学習会を組み込む	「アンガーマネジメント」を学びたいと希望する教員複数
4月	教員のニーズを知るためのアンケート実施（本校教員）	
5月	ミニ学習会「アンガーマネジメント」（教育支援課員）	大まかな内容の理解
6月	学習会「事例紹介」短期在籍児童の入院から退院まで（教員）	実態の捉え方、連携確認
7月	企画会、職員会で「アンガーマネジメント」紹介	全職員への周知
8月	学習会「ストレスマネジメント」（本校教員）	対処法体験、活用法検討
9月	学習会「振り返りをしてみよう」（本校教員）	グループワーク体験
10月	学習会「乱暴な子どもの対処法・なっとくのりくつ」（教員）	事例を通じた理解
11月	学習会「振り返りをしてみよう②」（本校教員）	事例を通じた理解
12月	学習会「なっとくのりくつ②」（本校教員）	グループワーク理解度 UP
1月	学習会「不登校児童生徒への対応」、アンケート実施（教員）	事例を通じた理解 評価

3、成果

学習会後、「気持ちの温度計で子どもの感情の度合いを視覚的に整理し、共有することができた。」「生徒と一緒に本人が使えるストレスマネジメントの方法を確認した。」「タイムアウトの仕方について生徒の意見を聞きながらルール作りをした。」「生徒が選んだなっとくのりくつを合言葉のように使用している。」という報告が聞かれた。表情イラストは、学部で使用する予定帳に取り入れられ日々の気持ちのモニタリングに使用されるようになった。授業や活動後の振り返りに取り入れている教科もある。

事例検討では生徒と教師とのやりとりを振り返りシートを使用して見直した。生徒の視点に立ち、気持ちを考えることを繰り返し行ったことで、一方的な関わり方から相手の気持ちを察しながらの対応へと変化が見られた。また、カードを使った意思の確認や表現を促す支援も見られるようになった。

学習会に参加した教員に対するアンケート結果では、アンガー状態を収めるためにストレスマネジメントは有効と答えた教員は回答した教員の100%、子どもは気持ちのモニタリングで自分の気持ちの状態を意識できた80%、子どもが対処法を使えた63%、気づきや認知の変容を促すのに「振り返り」は有効100%、子ども自身が気づく支援が大切100%、子どもに考えさせる支援ができる81%、絵カードでなっとくのりくつSSTの学習をした39%、子ども自身が感情のコントロールをするための支援方法が理解できた67%・支援した41%であった。



3. OJTの結果のまとめと考察

アンケート結果から、ストレスマネジメントと気持ちのモニタリングに関しては、学習会に参加した教員がその有効性を認識し日常の指導にも積極的に取り入れていることがわかる。自分の気持ちの状態を意識できる子どもも増えているが、実際に対処法を使える子どもの割合は十分な成果があるとはいえない。また、なっとくのりくつカードに関しては使用している教員はまだ少ない。プログラムの有用性は理解してきているが、部分的にしか活用できていないために、全体として「子ども自身が感情のコントロールをするための支援方法の理解」と「支援」に関する結果が低い数値となっていると考える。

しかし、教員の意識の変容は大きく、「学びの主体は子ども」であり、「自らの気づきが大切」であると捉え、「子どもに考えさせる、選択させる支援」をしていると8割の教員が答えている。「アンガーマネジメントを学んで良かったこと」の質問にも「教師が怒りを収めるのではなく、子ども自身がコントロールする力を得るという重要な視点を得たこと。」という内容の回答が目立った。

これらの変容は、「学習会の持ち方」も良い影響を与えているのではないかと考える。

- ・学習会は課員全員で担当を決めて行った。課員の学び合う姿勢、意識の高さが所属する学部、学年へと波及し参加者が増えた。同じ学部、学年に参加者が多いことで共通の認識を持ちやすくなった。
- ・講義形式だけでなく演習の形を取り入れた。演習グループを同じ学年など関係の近い教員で構成したことで、身近な生徒を想定して対処の方策を練ることができ、実践にも移しやすい環境作りとなった。
- ・参加者の意見を取り入れ、理解が不十分と判断したら学習会の内容を予定と変更し、柔軟に対応した。

職場の意識を変えるには多くの人に具体的に知ってもらい話題にあげてもらうこと、教えられるより一緒に創造していく意識をもってもらうこと、体験を通して実践に生かせる形にすることが有効である。

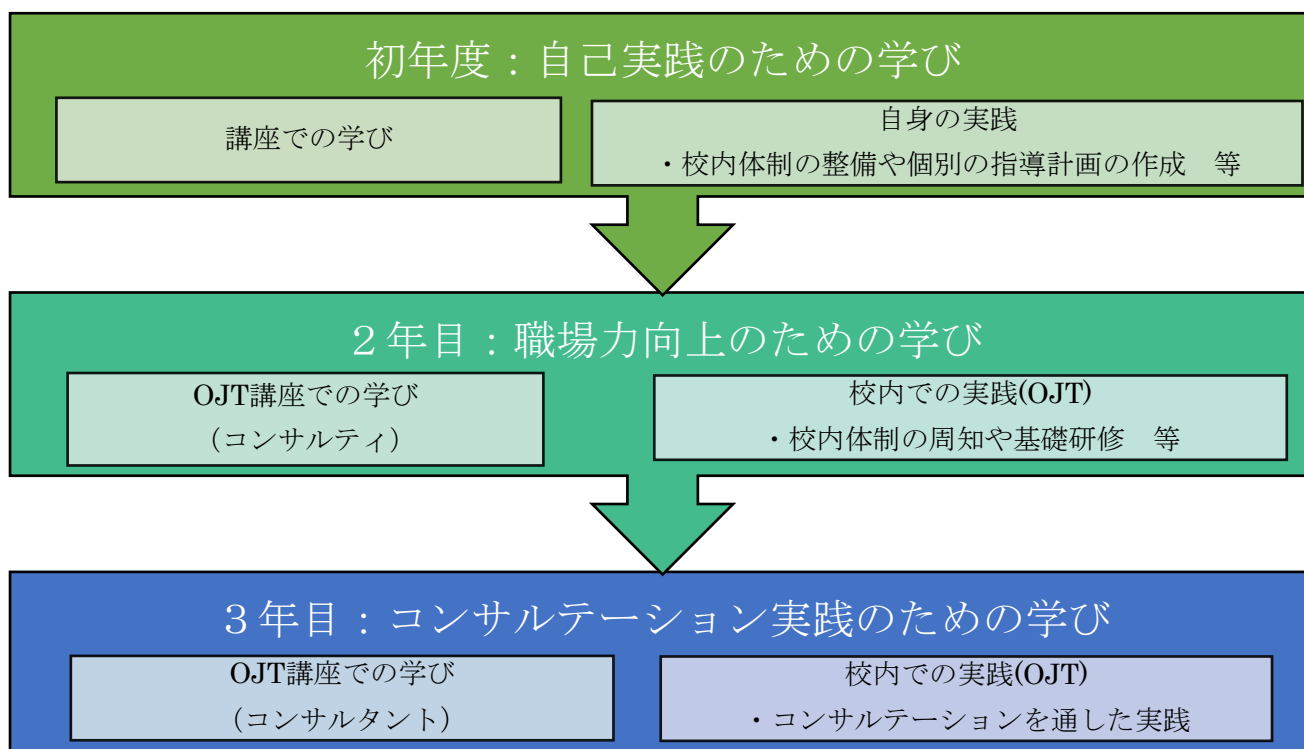
4. 課題

1 「活用する人を増やす」子どもの変容など具体的な事例の紹介等、すでに実践している人からの情報を積極的に発信する。経験の少ない教員には、ロールプレイなど体験的に学ぶ機会を増やし、学級で実践してみた様子を報告しあう機会を作る等、参加型の学習会を行う。

2 「実践力の向上」子どもの見立て方、振り返りの仕方の精度を上げる。

(3) 特別支援教育コーディネータ OJT の概要

本講座は、現職教員の専門性の向上を目的として、早稲田大学 本田恵子教授と高橋あつ子教授の指導の下、平成26年度より3年間の積み上げ方式で実施した。



初年度：自己実践のための学び

<講座での学び>

発達障害の理解と支援のあり方や児童・生徒の実態把握の視点や技法などについて、大学の教員や医師など、発達障害に関する専門家たちの講義を受け、発達障害に関する基礎的な理解を深めた。

<校内での実践（OJT）>

講座で学んだことを生かして、児童・生徒への指導、保護者との関係作り、校内の支援体制の組織の作り方など、それぞれの勤務校で取り組んだ。

2年度：職場力向上のための学び

<OJTでの学び>

校内での研修が行えるよう、受講者が対象者の立場で聞き手となり、15分程度のプレゼンを行った。

同一日程で講座後に行われた基礎講座で、講座参加者がワークを実践している時のファシリテーション役として参加し、自身の学校での実践につなげる試みを積んだ。

<校内での実践（OJT）>

個々の取り組みと並行して、校内体制の構築を目指した。

3年度：コンサルテーション実践のための学び

<OJTでの学び>

コーディネータ講座（基礎講座）受講者の発表準備をコンサルタントとして支援し、協議の進行を担った。

<校内での実践（OJT）>

それぞれの校内組織の改善に努めた。3年間、受講する中で、自らを変えていく段階から他者（同僚）を変えていく段階、組織を変えていく段階へとステップアップを図った。

資料 2：特別支援教育コーディネーター OJT 用

所属校種	実践者名	実践者の立場	OJT 対象者	実践内容（表題）
小学校	榎本 真理	特別支援教室 担当教員 OJT 1 年目	通常学級担任	特別支援教室担当教員によるケース中心のコンサルテーション
小学校	榎本 雅恵	特別支援教育 コーディネータ OJT 2 年目	第 3 学年 学級担任	支援会議主導から担任主導の支援に変わるために ～担任ができる支援方法を見つけるための振り返りと 評価～
小学校	大谷かおり	通常学級担任 特別支援教育 コーディネータ OJT 2 年目	通常学級担任	特別な配慮を要する児童が複数在籍する 1 年担任が、 校内の支援体制を活用したり、早期支援を開始したり するための支援
小学校	井芝満喜子	通常学級担任 研究主任 OJT 2 年目	通常学級担任	支援が必要な児童に対して、校内連携して適切な支援 が行えるように児童を見立てる力をつけるための研修
小学校	湯本 諒	特別支援教育 コーディネータ OJT 1 年目	通常学級担任	・通常学級担任への通級指導教室の実践紹介 ・通常学級担任への授業改善の提案
小学校	杉山希代子	特別支援教育 コーディネータ OJT 1 年目	通常学級担任	・特別支援教室と児童のアセスメントの場として活用 し、通常学級と連携する校内支援体制の構築 ・子どもをアセスメントする視点を校内で共有できる ようにするための基礎理論の研修実施
小学校	星野 陽子	特別支援教室 専門員 OJT 1 年目	特別支援教育 コーディネータ	初めて特別支援教育コーディネータを担当する教諭に 対してコンサルテーションを通して行った校内実践の サポート
中学校	西田恵実香	特別支援教育 コーディネータ OJT 1 年目	全教職員	本校における生徒支援の事例報告と実際教職員が行っ ている効果的な支援方法についての報告
中学校	関根 章代	特別支援教育 コーディネータ OJT 2 年目	通常学級担任	着任一年目特別支援教育コーディネータとして取り組 んだ校内整備
中学校	近藤 恵	特別支援教育 コーディネータ 主任養護教諭 OJT 1 年目	支援会議担 当者を中心と した教員	・通常学級で苦戦する生徒（落ち着かない・低学力） への支援 ・ユニバーサルデザインの視点を取り入れた学級経営 と「分かる授業」を目指した授業実践について、校内 研修の実施
中学校	廣瀬 広美	主任養護教諭 特別支援教育 コーディネータ OJT 1 年目	本校教職員 支援対象生徒 の学級担任 （合理的配 慮・学習支援 員活用）	・特別支援教育の基礎理論と校内支援体制（チーム支 援への繋ぎ方）についての研修会実施 ・本校向けのガイドブックを作成し、配布と解説の実 施 ・連携しやすい関係づくりのためにオンザフライミー ティングとコンプリメントを日常的に職員室で実施 ・支援生徒の対応をチーム支援（教科担任・スクール カウンセラー・巡回相談員を中心に）へ繋げるための コーディネート

中学校	原田 紀子	養護教諭 特別支援教育 コーディネータ OJT 2 年目	学級担任	特別支援教育ガイドブック（尾山台中学校版）を活用した OJT
特別支援 学校	坂戸 博子	施設連携担当 OJT 1 年目	学級担任	・ 外部関係機関との連携の周知 ・ 愛着障害をもつ生徒の対しての一貫した指導体制の検討
特別支援 学校	真仁田正恵	特別支援教育 コーディネータ OJT 2 年目	教職員・保護 者・地域の教 職員	センター的機能からインクルーシブ教育の推進 「地域の発達障害者の相談をつなぐ、特別支援教育コーディネータと自立活動」

次ページより、平成 28 年度の実践内容を抜粋して報告する。

OJT 実践報告書

所属 横浜市立港北小学校 氏名 杉山 希代子

所属における役割 特別支援教育コーディネーター

1. OJT の対象

実態	全職員 ・本校は、問題解決的な学習過程を通して国語科の研究をしている学校である。特別な教育的支援を必要とする児童が各学年10人程度おり、学力の二極化が見られる。要支援児にとっては課題をみつけて自力で解決するプロセスのなかで、授業についていけなくなることも多い。一人ひとりの認知特性をとらえて指導したいが、担任がアセスメントをとることや子供の状態を正しくみることは難しい。特に若い職員が多い本校では、問題が起こればその都度対応する、という状態になりやすい。 特別支援教室を学習支援の場として活用し、個別指導を受けている児童も15名ほど在籍している。今年度、横浜市特別支援教室実践推進校に指定されている。（市で6校）
目標	○校内の支援体制を拡充することで、校内の職員が特別支援教育の視点をもって、よりよい支援ができるようにする。 ・特別支援教室（TTも含む）を要支援児の認知特性のアセスメントの場として活用し、連携することで、在籍学級担任が指導方法を改善し、より多様性に対応できるようになる。

2. 実践内容とその成果

職員が多様な児童に対応できるようにするために

- ・わかりやすい教室環境のスタンダード作成、周知、実践をした。
- ・合理的配慮・ユニバーサルデザインの研修など基礎理論による職員の意識改革を促した。
- ・特別支援教室の組織化（目的、在籍学級との連携など職員に周知）した。

本校の特別支援教室

校内での配慮・支援

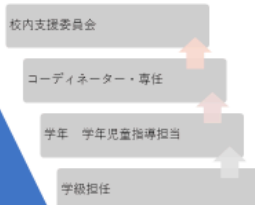
別室で週1時間の個別学習
内容は個別の指導計画による
指導は担当講師
保護者の同意が必要

特別支援教室で個別指導 特別支援教室講師
非常勤講師による個別指導。（保護者の了承を経て）

学級内で TTなどの支援
具体的に場面での声かけ

学級内で 担任場面配慮
課題の量・質の軽減 特性に応じた声かけ 保護者と連携しながら
不安場面での予告 見通し確認 本人に通じるほめ方

学級内全児童に対して UDを意識したスタンダード実践
ルールの明確化 わかりやすい指示 声かけのタイミング
声のトーン 刺激の遮断 など。



学校内にある特別支援教室をどのように活用できるか。本校の特別支援教室の可能性とは

1対1での児童観察により見えてきた認知特性などの情報を担任に伝える。また児童は自分の強みを知ること、
対象児が、在籍学級で自己有用感をもち、意欲が持続することをめざす。

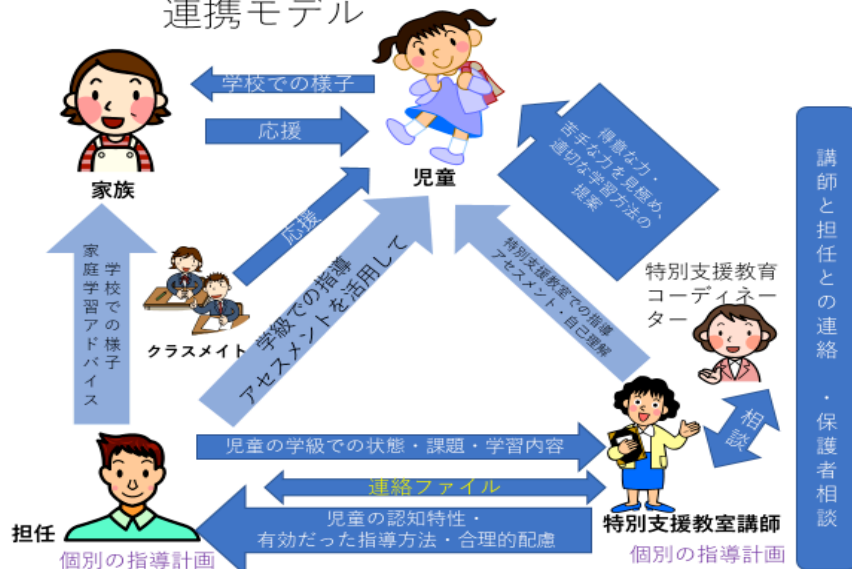
単なる補習ではなく、
児童の認知特性をアセスメントする場として機能させる。在籍学級での指導改善。児童は学び方を学ぶことで学習スタイルを確立する。

連携モデルを示す

連携のためのツール、それぞれの役割は以下の通り

担任、コーディネーター、担当講師がそれぞれの役割を意識して連携することが大切。

連携モデル



アセスメント方法

- ・担任によるアセスメントシート回答
 - ・特別支援教室講師が、問題を解く様子などから、児童の得意な力・苦手な力を見とる。入力・連合・出力の3観点強み、弱みを見つけ、その子にあった学習の仕方も含め担任に伝える。
 - ・講師から児童本人にも、「こうすればできる」など具体的に伝える
- 在籍学級であきらめず、意欲を持ち続ける児童の育成へ

連携による授業改善の実際

講師からのアセスメントを元に、研究授業を実施した。
 特別支援教室利用児をターゲットに「つまずきそうな場面」を予測し
 得意な力をつかって学習できるような個に応じた支援をすることで課題を達成することができた。
 担任が、「適切な支援による児童の変容」を実感することができた

3. OJT の結果のまとめと考察

アセスメントの方法について、今年度は、新しく特別支援教室を利用する児童に対してアセスメントシート(チェックリスト)を使ってみた。データを共有できる場所におくことで、担任は気軽に使うようになった。また、グラフ化されることで、児童本人の強み・弱みの部分がはっきり見え、支援のポイントがつかめるという声があがった。アセスメントシートを講師と担任とで共有し、さらに特別支援教室でも「入力、連合、出力」の3観点で細かくみとることで、客観的なアセスメントができた。担任は、講師から得た児童の得意な力、苦手な力などの認知特性をつかみ、より適切な支援をしようと授業改善が見られた。

そこで、実際に要支援児の特性を意識した授業展開を考え、個への対応を具体的に明記した国語科の指導案を作成して研究授業を行った。該当児童が授業のどこにつまづくかを予測して、思考のちらかりを予想して、ヒントカードなどをつくったり、具体的なイメージがもてるよう体験活動を行い、写真におこしたりした。どちらのクラスの児童も課題を達成することができた。担任自らが児童をみとりながら支援していくものだということが実感できたようだ。

4. 課題

現在、児童の認知特性をアセスメントできる心理士の資格をもつ先生が講師である。今後誰が担当になってもこの機能を継続させるために、特別支援教室担当を固定化し、児童の学習への取組の様子から認知特性をとらえることのできる人材育成をする必要がある。また考え方やアセスメント方法をしっかりと引き継ぐことも大切である。個別の指導計画作成研修を任意で不定期に行ったが、多忙なためか反応が薄い職員もいた。書くことでやる事が整理され、具体的な取り組みが明確になる。それで児童が変容することが実感できれば作成率は上がってくる。来年度は、計画をたてた成果を具体化して、職員に伝えるようにしたい。

今年度は通常学級担任を巻き込んで授業研究ができたことは、一つの大きな成果である。職員会議での特別支援ミニ研修は、管理職の押しがあって実現することができた。今後も続けたい。

2016年度「発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業」に関する土曜講座
OJT実践報告書 ー立ち上げ2年目の支援会議、担当教員の意識開拓に向けてー

所属 台東区立浅草中学校 氏名 近藤 恵

所属における役割 主任養護教諭・特別支援教育コーディネーター

1. OJTの対象

実 態	(1) 対象者は支援会議の担当教員（以下、担当教員と記す）である。これまでに担当教員や通級指導教室を担当した経験がある教員1人と、本校で初めて担当教員になったという教員2人の計3人である。 (2) 支援会議を立ち上げて2年目、個々の担当教員の特別支援に対する認識や経験の差があるが、I E Pの作成については支援会議で雛形を作成し、ようやく「学級担任と一緒に作ってみたい」という段階である。しかし、2人の担当教員はI E P作成の経験があまりない。 (3) 学校生活に苦戦している生徒について、支援会議では情報交換にとどまり、組織として具体的な支援や対応が不十分な状態である。担当教員の動きはあまりなく、一部の関係教員が対応に苦慮している（→ 関連内容を9月の本講座で報告）。 (4) 学力面で課題のある生徒が多い。そこで、ユニバーサルデザイン（以下UDと記す）の視点を取り入れた学級経営、「分かる授業」を目指した授業実践の推進に研修部も着目している。
目 標	支援会議の担当教員が、 1 学級担任と協力してI E Pを作成し、それに基づいた支援や対応ができるようになる。 2 UDの視点を持ち、生徒の学力向上と多様性に対応しようとする。 3 具体的な実践や活動を通して、「自分は学年の支援会議の担当である」という意識が高まる。

2. 実践内容とその成果

上記の3つの目標とそれに対する取組を時系列で示し、成果があった項目には◎、課題は●で示す。

目標1 学級担任と協力してI E Pを作成し、それに基づいた支援や対応ができるようになる。

- ① I E Pの作成方法について協議して、作成経験のある担当教員が雛形を作成した。（4月）
- ② I E P作成についての講座（時間外の自主研修）を作成経験のない2人の担当教員へ「受けてみない？」と紹介したが、多忙を理由に断られた（6月）。
⇒ ● 専門的な知識がなくても困っていない、というより目の前の仕事が多すぎて手が回らない。
- ③ 作成に向けて最終確認をした。（7月）
- ④ 夏季休業中に担当教員を中心に、各学年で学級担任に声かけして何とか作成した。
⇒ ● 「作らざるをえない校内の雰囲気をもっと必要」という担当教員の意見があった。

目標2 UDの視点を持ち、生徒の学力向上と多様性に対応しようとする。

- ① 年度当初1回目の支援会議で、UDに基づく教室の環境整備について資料を使って説明し、次回の職員会議で提案する旨を伝え、各学年でも推進していくよう協力を依頼した。（4月）
⇒ ◎ ある学年では担当教員の提案で、新学期当初から教室前面に掲示物を極力貼らないなどの環境整備の取組を全学級で実施した（年度末反省の中にこの取組を「全学年で実施しては？」という記述があった）。
- ② 「分かる授業」をテーマに、数学と理科の研究授業を行い、講師（大学教員）による講評と講演（テーマ「わかりやすい授業とはー授業におけるユニバーサルデザイナーー」）を聴いた。（9月）
⇒ ◎ 研修部の取り計らいにより、関連図書を購入して職員室内の目につく所に置き、いつでも活用できる職場環境となった。
⇒ ◎ 担当教員や他の教員も、キッチンタイマーや実物投影機等の使用により、指示や説明の視覚化を図るなど、授業における工夫が見られるようになった。生徒の特性に応じて「目からの情報がよいのか、耳からの情報がよいのか」「忘れ物をさせない工夫の仕方」「効果的な漢字の覚え方」など、支援や対応について、職員室内で教員が雑談レベルで語り合う場面が増えた。

- ⇒ ◎ 「宿題の出し方一つにしても個々の生徒の状況を学年の教員で考え、きめ細かく対応することができた」(担当教員)。
- ⇒ ◎ 「授業の取組を工夫することにより、(生徒の学力の) マイナスがゼロになったり、(学習内容の習得が) 10 回やって出来ていたことが 3 回で出来るようになったりという効果があった」(担当教員)

目標 3 具体的な実践や活動を通して、「自分が学年の特別支援の担当である」という意識が高まる。

- ① 支援会議で学校生活に苦戦している生徒 A について情報交換を行い、I E P の改訂版作成に向けて情報の整理を行った。(9 月)
 - **本講座における報告の際に受けた助言指導をもとに、報告者が全て取り仕切るのではなく、担当教員が意見を出しやすい「参加型」の支援会議となるよう心がけた。**
- ② 生徒 A を対象とした文科省作成の「児童・生徒に関するチェックリスト」を、学級・教科担任と学年の担当教員が中心となって実施し、実態把握を行った。(10 月)
- ③ 生徒 A について、都立の特別支援学校のコーディネーターより授業観察および、関係教員へ見立てと対応についてコンサルテーションを受けた。連絡調整と手続きは報告者と管理職が行ったが、当日の対応は学年の担当教員が行った。(11 月)
- ⇒ ◎ その後の生徒 A の変容(遅刻が減った、課題の提出に取り組んだ)もあり、「専門家の意見を聞く機会もあり、とても勉強になり、役に立った」(担当教員)

3. O J T の結果のまとめと考察

- (1) 目標 1 については、I E P の作成に対する担当教員の意識がまだ追いつかないこともあり、担当教員が学級担任をリードして作成するまでに至らず、I E P に基づいた支援や対応が十分にできなかった。したがって、この目標はあまり達成できなかった。
- (2) 目標 2 については、UD の視点に基づく実践が教室環境や授業場面でも少しずつ取り入れられており、その背景に 9 月に行った校内研修が大きなきっかけとなったようである。担当教員も支援が必要な特定の生徒への個別の対応ではなく、全員が「分かる授業」を行うために、また困っている生徒を支援するために必要なノウハウを学んで実践に活かしている状況から、この目標はほぼ達成できたといえる。
- (3) 目標 3 については、コーディネーターが全てを取り仕切るのではなく、参加型の支援会議を心がけ、各教員が主体的に考えて動く場面を取り入れていく(例えば、本実践では担当教員が専門家にコンサルテーションを受ける際に、中心となって対応したケースがそれにあたる)と、その取組や経験が担当教員としての自覚や自信につながると考える。
- (4) 本講座の O J T 実践を通して、特に 9 月に行った報告の際に受けた指導助言をもとに、コーディネーター単独の頑張りから、担当教員が主体的に考えて動くことができる「参加型」の支援会議や支援体制という考え方にシフトした。仕事を任せられた担当教員は、他の多くの仕事を抱える中で苦しい思いをしたと思うが、そこを潜らないと自信や自覚は芽生えない、力量形成につながらないという側面もある。同時に過重負担とならないような配慮も必要である。

4. 課題

今年度は UD に関する校内研修を優先させてしまった背景もあり、I E P 作成に関する校内研修を実施することができなかった。報告者自身も I E P 作成について、指導するレベルにまで至っていない。正直不勉強で自信がないことも、目標達成につながらなかった要因であると考えます。来年度は自分自身の学び直しを行い、専門家の力も借りながら校内研修を企画して、組織のレベルアップを図りたい。

「特別支援教育ガイドブックを活用した OJT」実践報告書

所属 世田谷区立尾山台中学校 氏名 原田 紀子

所属における役割 特別支援教育コーディネーター・主幹(養護)

1. OJT の対象

実態	本校教職員～情緒の通級学級もあり、全体的には、特別支援教育の理解が進み、校内体制もある程度整ってきている。しかし、全ての教職員が、生徒理解や支援について理解し、U・D・Lの視点を持って授業が進められているとは言えない。
目標	①教室環境の構造化を全教室で実施する。 ②障害者差別解消法と合理的配慮の実際を全員が理解する。 ③生徒・保護者の申出を受け、合意形成に向けた建設的な対話と、関係者との調整を行って、個別指導計画を立て、それに基づいた支援を、PDCAで進めることができる。 ④学校内外の支援機関の専門性を知り、適切な連携による「チーム支援」の実践力を身に付ける。

2. 実践内容とその成果

時期・場所・対象	内 容	成 果
4月：全職員対象 ＜職員会議＞	学級開き前に、校内委員会で作成した「特別支援教育ガイドブック」を使って、授業に集中しやすい教室環境についてミニ研修を行った。	はじめはスッキリしていた黒板面も、徐々に掲示物が多くなり見本通りにはならないが、構造化の意識は高まった。前本棚に目隠しシートが貼られた。机イスの足にテニスボールカバーを付けることが検討された。
4月：全職員対象 ＜校内研修会＞	「ガイドブック」を使って、インクルーシブ教育の概要と障害者差別解消法や合理的配慮の手順について周知した。	障害者差別解消法によって、教員は大変な負担を強いられるのでは？という誤解を解くことができた。そして、高校入試で、配慮を受ける側に立った時、合理的配慮が必要な、あたりまえの支援であることが実感された。
4月：全職員対象 10月：全職員対象 ケース毎：担任等 ＜随時＞	「ガイドブック」を使って、「多様な学びの場」や、校内外の人的支援や外部機関について共通理解を図った。10月に校内研修として、適応指導教室の見学会を行った。 各ケースでは、支援生徒（保護者）の理解と対応について、校内委員会や学年と協議を重ねながら、実際にSC・学校支援アドバイザー・SSW・医療機関等との連携をコーディネートすることで、チーム支援の大切さについて実践の中で啓発をした。	担任Aは、「チーム支援によって生徒理解が深まり、働きかけがダイナミックになった。担任自身が支えられ、自信を持って生徒や保護者に関わることができた。」と感想を話し、初担任のBは、困難事例に連携対応したことで、チーム支援が、あたり前になっていると思われる。それぞれの専門性を理解し、他ケースでも、自らSCやコーディネーター等と、チームで生徒対応を進めている。
10月：都内養護 教諭対象 ＜学校保健研修会＞	「養護教諭の特性を生かした特別支援教育コーディネーターの実践」をテーマに、校内体制の作り方について研修講師を務めた。研修会の中で紹介した「ガイドブック」を、希望の学校に配布した。	「ガイドブック」は、この研修会以外でも、区内コーディネーターや副校長会等で紹介している。自校の冊子作りの参考にしたり、校内研修会に活用した学校もあり、各校のインクルーシブシステム構築の推進に役立った。

3. OJTの結果のまとめと考察

<結果のまとめ>

「特別支援教育ガイドブック」を活用して、(目標①) 教室環境の構造化や(目標②) 合理的配慮について理解を深め、インクルーシブ教育システムの構築を推進している。またケースを通じた実践の中で、(目標④) 「チーム支援」の力量が向上している。(目標③) についても、知識の理解ではなく、実際の事例の中で、経験しながら学んでいくことが有効ではないかと考える。個別指導計画については、実際、共通理解の中で支援は行われているが、シートの有効な具体的活用の仕方を伝えられていない。

<成果に繋がる要素>



- ①養護教諭としてのベースがあること。それは上記の、養護教諭が持つ『7つの「C力」』である。この力量の向上で、養護教諭の専門性が高まり、学校保健活動を円滑に進めていくことができる。そして、特別支援教育を推進していく上でも、大事な力であると考え。
- ②「ガイドブック」の作成と活用で、特別支援教育の全体像を共有できたこと。反響も大きかった。
- ③教室の実践を共有する方法が、教員のエンパワメントになった。学校や教員がもっている、リソースを見つけ、生かすこと。

<職場で人材育成をするために必要な取組>

- ①校長のリーダーシップのもと、インクルーシブ教育システムの構築を推進すること、その活動自体が人材育成になる。そして、多くの教員がコーディネーターを経験すること。また、活動を誰かに引き継いでいく過程が人材育成になる。
- ②校内で人材育成ができる「人材を育成」すること。知識やスキルをもっている教員はいるが、(特別支援に限らず) 学校に人材育成という視点が薄い。しかし、研修に行けない教員や講師にとって、現場での協働と実践の中での学びは、主体的なアクティブラーニングになる。知識やスキルをもっている教員が、自分の実践を意味付けし「伝える」視点をもつことと、その学校に必要な研修は何か? タイミングはいつか? 全体を俯瞰して OJT や研修を設定したり、働きかけたりしていく管理職やコーディネーター等、リーダーたちの見識と情熱が必要。

4. 課題

支援や合理的配慮をPDCAサイクルで進めるシステムを作れていないことが課題。支援生徒の特性や対応の過程を共通理解することは、校内委員会や記録の回覧で(ある程度)できている。巡回相談員やSCによる観察と助言から、支援の実際を聞き対応に役立てることもできている。それを「個別指導計画」に記入して、短期目標を立て実行し評価することができていない。「個別指導計画」があると役立つ、という実感や合意が作れていないことや、シート自体が個人情報でしまわれているため、日常的に繰り返し見て支援を考えるツールになっていないこと等が理由として考えられる。来年度の課題である。

2016年度「発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業」に関する土曜講座 OJT 実践報告書

日本大学習志野高等学校 平館 宏美
養護教諭 発達障害者支援係

1. OJT の対象

実態	本校は全日制私立高校であり、1300名の在籍する共学校である。穏やかな性格の生徒が多く、経済的にも学力的にも比較的恵まれている。教員集団は、団塊の世代の定年退職後に採用された20代、30代の若手教員がほぼ半数を占めており、大変活気のある学校である。 平成28年4月にいわゆる「障害者差別解消法」の施行を受け、校務分掌として「発達障害者支援係」が任命された。2学期に高校2年男子のある行動に対しての生活指導会議で、発達障害を抱える生徒への対応の必要性について教職員全体に認識が高まった。学校長より今後、本校において「発達障害および疑いのある生徒への対応」の取組みを進める提言がなされた。 筆者は2016年4月より土曜講座に参加しており、そこでの学修に活かすべく、10月より自校の教員集団を対象としたOJTを始動した。
目標	係のメンバーが中心となり発達障害の診断の有無にかかわらず、その特性により学習面・行動面・人間関係面で問題を抱えている生徒を各学年会において把握し、学年を超えて全教職員が「発達障害および疑いのある生徒」として情報共有できる。 全教職員が「発達障害」研修を受講し、発達障害について理解を深め、適切な対応について学ぶことができる。

2. 実践内容とその経過

4/5	校務分署の発達障害者支援係を任命される。構成メンバーは、養護教諭と各学年副主任の4名。
4/16－1/21	早稲田大学「2016年度発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業に関する土曜講座」に参加 講座資料を管理職および発達障害係に情報提供
10/5	第1回支援係会議 開催 議題①支援係の活動についての経緯 ②今後の支援方針
10/22	第1回OJT打合せ 議題①OJTの始動にあたって ②当面の取組
10/27	各学年会で発達障害の理解を目的として、学年担当者が資料配布と説明を行う。
10/30	各学年より「発達障害および疑いのある生徒」一覧が提出される。
11/17	第2回支援係会議 開催 議題①校内周知を目的とする生徒の精査について ②教職員研修講師の選定について
11/26	第2回OJT打合せ 議題①実態把握 ②近況の共有
12/16	第3回支援係会議 開催 議題①校内周知が必要な生徒について・12月定例 ②教職員研修会講師選定の進捗状況
12/20	12月定例教職員会議にて、全教職員へ「発達障害および疑いのある生徒」を周知。生徒状況の説明は各学年担当者。総括は平館。資料は説明後に回収。
12/26.27	第3回OJT打合せ 議題①来年度の体制整備の構想（早稲田大学冬期集中授業「私学における特別支援教育」に参加）
1/21	第4回OJT打合せ 議題①今年度の総括 ②来年度の体制整備 ③近況の共有

3. OJT の結果のまとめと考察

「学年を超えた学校全体での『発達障害および疑いのある生徒』の把握」については、各学年担当者から学年会を通じて働きかけをしてもらい、情報収集の結果、12月の定例で全体への周知という形で達成することができた。教職員の中には、該当生徒の情報（学習・生活・対人）や特徴的な行動を初めて知った教員も多く、生徒の存在と対応の大切さを知ってもらう良い機会となった。

一方、『発達障害』の理解とよりよい対応のための教職員研修の開催は、平成29年3月に児童精神科医師を講師としてお招きし、全教職員を対象とする「発達障害特別研修会」を実施する。今後、経年での研修会開催を予定し、段階的に教職員の発達障害における資質向上を目指す。本年は「特定の障害や疾患に関する基本的な知識の共有」に焦点を当て、臨床の視点でお話いただく。

4月当初は、一校務分掌として割り当てられた「発達障害支援係」であったが、係のメンバーは支援係会議で積極的な意見を述べ、学年会では発達障害および疑いのある生徒の把握に努めるとともに、担任や部顧問、教科担当者と情報を交換し、生徒へのより良い対応について話し合いを行うことができた。

4. 課題

学校側の緊急要請がきっかけで突如、活動に迫られたため、全体像をしっかりと描くことなくOJTが始動した。コンサルタントの指導により、当面の目標と課題に取り組むうちに、今後の支援についての見通しが見えつつある。

今後は生徒への学習面・生活面・対人面での個別支援を充実させていくとともに、生徒対応に苦慮している担任や部顧問、教科担当者が潰れてしまわないよう、教員のサポート体制についても支援係全体で取り組んでいきたい。

また、目立ちやすい行動が現れやすい生徒に対しては、生徒指導部と連携し、理解と配慮、必要な指導など個々の生徒に合わせた対応を工夫したい。

平成29年度は、支援係メンバーにカウンセラーを加え、情報共有やケースカンファレンス等、生徒や教職員のニーズに応じて、柔軟に活動を広げていくことが課題である。

参考資料：平成28年度 全学年発達障害リスト

HR	HN	氏名	ふりがな	学習上の問題点	行動上の問題点	人間関係上の問題点	NG/OKな対応
1	12	日大 習太	にちだい しゅうた	授業中にまっすぐ座れない。 板書ノートがしっかりとれない。 提出物が出せない。	感情の抑えが利かない。暴力的な行為も懸念される。	コミュニケーションがとりづらい。	注意をするときは他の生徒がいらないところで穏やかに話す。

平成 26～28 年度

発達障害の可能性のある児童生徒に対する早期支援・教職員の専門性向上事業
(発達障害に関する教職員育成プログラム開発事業) 実践報告会

2017 年 3 月 11 日

実施機関名 早稲田大学 教育・総合科学学術院

所在地 〒169-8050 東京都新宿区戸塚町 1-104

代表：教授 本田恵子

連絡先：dev-dis-office@list.waseda.jp