

第VI章 総合考察

総合考察

本研究では、インクルーシブ教育システムの構築に向かう国の政策の方向性に対応し、その要となる人材育成及び専門性を担保するためのシステムについて検討し、関係機関に情報提供を行うことを目的としてきた。

本研究を始めたのは平成23年度であるが、その5年前の平成18年12月には、第61回国連総会において障害者の権利に関する条約が採択され、平成20年5月に発効、我が国は平成19年9月に同条約に署名し、現在批准に向けた検討を進めているところである。

教育においては、平成18年12月に教育基本法が、平成19年6月には学校教育法が改正されている。また平成19年度からは、特殊教育から特別支援教育へと代わり、平成20年1月の中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について」を受けて、平成20年3月に幼稚園教育要領、小学校学習指導要領及び中学校学習指導要領が告示され、平成21年3月に高等学校学習指導要領、特別支援学校学習指導要領が告示されている。このように障害者を巡って、また教育全体を巡っても、激しく動いているさなかに本研究が始まった。

そして、研究期間中、本研究に関係する二つの重要なまとめが中央教育審議会より出された。一つは、平成24年7月23日に出された「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）」であり、もう一つは、平成24年8月28日に出された「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」である。我々研究チームは、この二つのまとめの審議過程について常に情報収集し、その動向を意識しつつ研究を進めてきた。

ここでは、2年間の研究全体を通し、本研究の所期の目的に照らしながら、考察を加えていく。

1. 学校関係者に求められる専門性についての提示

本報告書第Ⅱ章では、研修に関わる情報を国内外から収集し、それを分析・検討し、インクルーシブ教育システムを構築していくための研修に必要な要素（キーポイントとなる事項）をまとめた。そして、それらを基に学校関係者に求められる専門性について整理し、第Ⅲ章にまとめた。ここでまとめた学校関係者とは、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、通級指導教室で障害のある子どもを担当している教員、④通常の学級担任、⑤特別支援教育支援員である。学校関係者には、この他にも養護教諭や外部人材等、大勢の関係者がおり、インクルーシブ教育システムを構築していく上で重要な役割を果たすものとする。これらの人材についても、①から⑤と同様に情報収集し、検討してきたが、ここでは、上記①から⑤の主な関係者に焦点化して報告す

ることとした。

第Ⅲ章で①から⑤の専門性について述べたが、それぞれがインクルーシブ教育システムを構築していく上で重要な役割を担っている。インクルーシブ教育システムを構築していくためのポイントは、①から⑤の担当者が、それぞれの役割の中でその専門性を発揮し、有機的かつ組織的に動いていくことである。

2. 研修カリキュラム立案のための方策についての例示

学校関係者に求められる専門性について整理し、それを考える中で、それぞれの職種・役割の専門性以前の共通する基盤となる資質・能力が浮き彫りになってきた。

そこで、まずはすべての教員に求められる資質・能力を習得するための研修の方策例である「インクルーシブ教育システムの構築に向けた研修ガイド 多様な学びの場の教育の充実のためにー特別支援教育の活用ー」（試案）を取りまとめた。

「研修ガイド」（試案）の構成は、多様な子どもたちの学びを支える教育の柱を「学級づくり」、「授業づくり」、「生徒指導」であると捉え、それらを支えるために必要な資質・能力として、「子ども理解」、「環境整備」、「校内外との連携・協力」とした。そして、これらの内容には、「基礎的環境整備」や「合理的配慮」を含めた特別支援教育の知見や教育資源を活用していくという考え方をとった。また、当然、「インクルーシブ教育システムの充実に必要な知識」についてもガイドの中に含まれている。

この「研修ガイド」（試案）は、各地域、学校の状況に合わせて、それぞれがこのガイドの内容を組み合わせたり、アレンジしたりして活用することを想定している。このガイドは、言わば研修情報資料である。研修を企画する際、どのような内容がポイントとなるのか、その資料はどこから入手できるのか等の情報が盛り込まれている。また、具体的な研修例についても挙げてある。

この「研修ガイド」（試案）の作成にあたっては、本研究2年目の10月に各都道府県及び政令指定都市教育委員会や教育センターの指導主事を対象とした「公開研究協議会」を実施し、その中で本ガイドの内容についての意見収集を行った。その意見を基に再度研究チームにて検討し、修正を加えた。それについては、本報告書第Ⅳ章にまとめた。

本研究期間中、この「研修ガイド」（試案）については、1回の意見収集とそれに基づく修正を行ったものの実証には至っていない。前述した通り、本ガイドが「研修情報資料」であるならば、利用者がその実施から得られた意見や活用のアイデアを随時加えられるような、またそれを他の者が利用できるような発展的なものに作り上げていくことも今後必要となる。

3. 組織及び地域としての専門性担保の仕組み作りの例示

インクルーシブ教育システムを構築し、推進していくためには、教員個々の専門性向上の追求だけではなく、組織として、地域として専門性を担保していく必要がある。

本事項に関連する情報を収集している中、すでに様々な取組を実施している地域や学校があるということが分かった。本研究の目的に合致する取組をすでに展開しているところ、また、現状の取組に特別支援教育や研修という視点を加味するとより良いだろうと思われるところ、そして、それぞれの地域に合わせて創意工夫する際の参考となるであろう取組がなされているところなどがあった。

例えば、学校運営協議会（コミュニティ・スクール）や域内の教育資源の組合せ（スクールクラスター）での専門性の担保と研修の取組、また国や各都道府県市でのモデル事業や研究指定などの様々な事業を実施する中で専門性を養い、それが組織的に展開し、専門性が担保されていくという取組などがある。それらの取組の具体は、本報告書第Ⅴ章にてまとめた。

専門性は、取り立てて行う「研修」という枠の中だけで培われていくのではなく、日々の実践、取組の中で培われていく。現場で様々な教育的ニーズのある子どもたちや保護者と向かい合う中で教員は育っていく。現場での学びや育ちを制度（組織、地域）としてどのように保証していくかが重要であり、またその中でそれぞれが役割分担し、広く専門性を補完、担保していくことが大切であろう。

4. 養成・採用・研修、各段階での連携

本報告書第Ⅴ章で述べたように、平成24年8月28日に中央教育審議会より出された「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」の中で、養成段階、採用段階、初任段階、現職段階及び管理職の段階において、学校と教育委員会及び大学との連携・協働の強化が提案されている。

学校と教育委員会及び大学との連携による専門性担保の仕組みは、上記3で述べたコミュニティ・スクールやスクールクラスターの活用での取組などでもなされていることであり、専門性担保の仕組み作りには欠かせない重要な観点である。

第Ⅴ章にて大学と教育委員会・学校との連携によって教員養成と現職研修が有機的になされている例を挙げている。

さて、本研究においては、採用や人事のことについてはあまり触れていないが、専門性の向上や担保には、養成、研修と同様、重要な事項である。

平成24年7月23日に中央教育審議会より出された「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）」の中から、教職員の専門性の確保に関わる箇所を下記に引用する。

- 小・中学校においては、特別支援学級担当教員の多くは通常の学級と特別支援学級を行き来するので、長期間にわたり専門性を維持することが難しい。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。また、このような観点からも、特別支援学校と特別支援学級間の双方向の人事交流を積極的に行っていくことは大きな意味がある。

- 小・中学校等の特別支援教育担当教員は、特別支援教育の重要な担い手であり、その専門性が校内に与える影響は大きいことから、特別支援学校との人事交流等により特別支援教育の中核となる教員を養成するとともに、障害のある子どもの教育的ニーズが学校の状況に応じ、それらの人材を各学校に配置するなどの人事上の配慮を行うことが考えられる。

ここに述べられているように、専門性を担保するためには、教育委員会や管理職がその管轄内全体で専門性を担保することができるよう計画的な人事のシステムを構築していく必要がある。

ある都道府県の教育委員会では、教職員人事異動方針を定め、新たに小学校、中学校、高等学校、特別支援学校間の教員留学制度を創設したという。教員の資質能力の向上と校種間の円滑な連携推進、学校の教育力の向上などが狙いである。対象になるのは、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校での教職経験が3年以上の教員で、留学期間は3年間に限度に、期間満了時には現任校に戻ることを原則である。通常の人事異動の一環として実施し、留学先校種の免許状を持っていることも必要であるという。

このような取組も参考となる。

個々の専門性の向上と組織・地域としての専門性を担保する仕組みにおいて重要なのは、養成・採用・研修の一体となった改革、見直し、取組である。

以上、本研究の目的に照らしながら全体を見てきた。

インクルーシブ教育システムを構築していく教員の資質・能力を向上させるためには、地域を含めた学校としての組織的な取組が必要となる。組織的な取組を展開させるには、様々な関係機関や人と連携、協働していくことになる。それらを推進していくためには、各都道府県市の教育委員会の役割がきわめて重要である。「3. 組織及び地域としての専門性担保の仕組み作りの例示」や「4. 養成・採用・研修、各段階での連携」で述べたように、コミュニティ・スクールやスクールクラスターの活用、研究指定や様々な事業の取組、理論と実践の往還を実現する教員養成及び現職研修での大学との連携、採用や人事のことなど、様々な取組の中で教育委員会が、「地域をつなぐ、機関をつなぐ、人をつなぐ」役割を果たしていく必要がある。

さて、改めて本研究は、平成 23 年度から平成 27 年度の 5 年間を見通した中期特定研究「インクルーシブ教育システムに関する研究」の平成 23、24 年度（2 年間）に指定された研究である。この期間に中期特定研究として同様に指定された研究として、「インクルーシブ教育システムの構築に向けた特別な支援を必要とする児童生徒への配慮や特別な指導に関する研究」があり、当然のことながらこの二つの研究は、インクルーシブ教育システムの構築を支えていく基盤となる重要な研究である。先にも述べたが、専門性は、取り立てて行う「研修」という枠の中だけで培われていくのではなく、日々の実践、取組の中で培われていくものである。従って、もう一方の研究で取り組まれた「特別な支援を必要とする児童生徒への配慮や特別な指導」（合理的配慮や基礎的環境整備）の検討や実施の中で、個々の教員の専門性が培われ、組織として、地域としての専門性が担保されていく。

平成 25 年度には、国の委託事業として「インクルーシブ教育システム構築事業」が各所で予定されている。また、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）で提言された「合理的配慮」に関するデータベースの整備についても取り組まれる予定である。

平成 25 年度以降の中期特定研究「インクルーシブ教育システムに関する研究」においては、平成 23 年度、24 年度に先行して研究してきた二つの研究の成果を踏まえながら、更に、上述の委託事業や合理的配慮のデータベース整備を視野に入れながら研究を進めていくことが重要である。

