

『就実論叢』第45号 抜刷

就実大学・就実短期大学 2016年2月29日 発行

A市における新人特別支援教育コーディネーターの 意識調査

Consciousness of noble special needs education coordinators.

岡 田 信 吾
下 山 真 衣
石 山 貴 章

A市における新人特別支援教育コーディネーターの 意識調査

Consciousness of noble special needs education coordinators.

岡田 信 吾

下山 真 衣

石山 貴 章

OKADA Shingo

SHIMOYAMA Mae

ISHIYAMA Takaaki

抄録

A市の新任特別支援教育コーディネーター担当者に質問紙調査を行った。その結果、校内の体制整備に関してはほぼどの学校も整っており、担当者は担任支援に関しても高い有能感があることが明らかになった。一方で、校長から指名理由の説明がなされないことと、コーディネーター自身が各人の強みを把握していないこと、さらに他機関連携の基礎となる前任者からの引き継ぎがなされていないことが課題であることが明らかになった。

1. はじめに

障害者権利条約（Convention on the Right of Persons with Disabilities）が国際連合において採択されたのは、2006年1月であった。我が国は、2007年9月に条約への署名をしたが、国内の法律が条約の定める水準にないとして、同時に批准はできなかった。本条約批准のための問題の一つとして教育の体制整備があった。障害者権利条約においては、24条（教育）の中で、障害のある人が一般的な教育制度（general education system）から排除されないことと、合理的な配慮が提供されることが求められた。すなわち、インクルーシブ教育システムの整備が強く求められたのである。我が国が、法律面でのこれらの体制を整え、条約に批准したのは2014年1月であった。こういった社会全体の有様に連動した動きとして、各学校園においても障害のある子どもが、同じ場でともに学ぶことができるよう学校内の調整を行い、個別の教育的ニーズに的確に応える指導を提供できる、多様で柔軟なしくみを整備することが求められてきた〔荒川・越野, 2013〕。学校内の体制の中で、その中心的な役割を担うのが、特別支援教育コーディネーターである。

岡田・下山・石山（2014）は、その年に任命された新人の特別支援教育コーディネーターを対象として、その兼務の状況、担任支援に関する有能感、他機関との連携の状況について

の確認をおこなった。その中で、ほとんどの者が兼務し時間的に厳しい中で職務の遂行をしている実態と、担任支援に高い有能感を有していることを明らかにした。一方で、他機関との連携においては引き継ぎがなされていない事が示され、このことが今後の課題とされた。

今回の調査においては、岡田ら（2014）が調査をした地域において、新任の特別支援教育コーディネーターの職務遂行上の相談相手、重視する内容など、新たな項目を加えた詳細な調査を行うことを目的とした。

Ⅱ. 方法

質問紙は、A市において実施される「特別支援教育コーディネーター研修講座 第1回」の参加者を対象に、教育委員会を通じて事前配布した。本研修講座は、その年度に新しく指名された特別支援教育コーディネーターが悉皆参加となっている。質問紙の調査項目とその概要は表1のとおりである。なお、作成にあたっては、岡田・下山・石山（2014）、門田（2011）、独立行政法人特別支援教育総合研究所（2014）を参照した。

表1 調査項目の概要

調査項目の概要
<ul style="list-style-type: none"> • 各校の特別支援教育支援体制の構築状況 <ul style="list-style-type: none"> • 校内委員会と個別の教育支援計画の作成状況 • 特別支援教育コーディネーターのプロフィール <ul style="list-style-type: none"> • 年齢、経験、現任校の在籍年数、兼務の状況、指導時間数、特コ業務に関わる自分の強み • 担任支援に関する有能感 <ul style="list-style-type: none"> • 11項目7件法、内容は、岡田・下山・石山（2014）を参照した。 • 業務遂行に関わる相談相手 • 他機関との引き継ぎについて <ul style="list-style-type: none"> • 他機関と連携した事例の認知状況、引き継ぎの実態について調査した。調査対象期間の選定は、岡田・下山・石山（2014）、門田（2011）を参照した。 • 業務試行に関して、重視する活動と必要とされる能力について <ul style="list-style-type: none"> • 特総研（2014）を参照した。

Ⅲ. 結果

回収した調査用紙から、空欄のある物を除去し分析対象とした回答は11であった（有効回答率44.0%）。

1. 校内支援体制について

各校の校内支援体制の整備状況について、表2, 3, 4に示す。

表2 校内委員会の実施状況

校内委員会について 実施時期	定期開催している			不定期	未実施
	学期毎	学期毎+1	学期2回		
	4	1	1	5	0

(人)

校内委員会は、すべての学校で実施されていた。定期開催しているとする回答は6名で、学期毎に実施しているとする回答が4名と最も多かった。不定期開催としているとする回答は5名であった。個別の指導計画の作成状況については、作成しているとする回答が10名で、支援学級の子どものみに作成しているとする回答が3名、支援学級に加え通級指導教室を利用している子どもにも作成しているとする回答が6名、必要とされるすべての子どもにも作成しているとする回答は1名であった。一方、作成していないとする回答も1名あった。この回答には「少人数であるため作成の必要が無い」とのコメントがあった。

表3 校内委員会参加者

校長	11
教頭	11
教務主任	11
該当する担任	10
養護教諭	10
特コ	10
学年主任	9
生徒指導	8
その他	3
	(人)

表4 個別の指導計画作成状況

個別の指導計画 対象となる児童・生徒	作成している		必要なすべての 子ども	作成して いない	(人)
	支援学級の 子どものみ	支援学級+ 通級指導教室の子ども			
	3	6	1	1	(人)

2. 回答者の概要について

回答者の概要を表5に示す。性別は、男性が3名、女性が8名であった。学校種は小学校6名、中学校が5名であった。年齢は、45歳以上の者が8名で、30歳以下の者は1名であった。回答者の特別支援教育に関わる経験について、表6に示す。これまでに特別支援教育コーディネーターの経験のある者は2名、今回始めて特別支援教育コーディネーターになった者は9名であった。特別支援学級の経験のある者は8名、ない者は3名であった。特別支援学校の勤務経験のある物は2名、ない者は9名であった。特別支援学校教諭免許（種別は問わない）を所有している者は5名、ない者は6名であった。また、現任校の在籍年数は、6年目の者と5年目の者が3名で最も多く、2年目と3年目の者がそれぞれ2名、1年目の者が1名、4年目の者はいなかった。次に、兼務の状況については特別支援学級担任が8名で最も多く、普通学級担任、教務主任、無答が各1名で

表5 回答者の概要(年齢、所属、性別)

年齢	学校		中学校	
	男性	女性	男性	女性
-30		1		
31-35				
36-40				
41-45				2
46-50	1	1	1	1
50-	1	2		1
				(人)

表6 特別支援教育に関わる経験

	あり	なし
特別支援教育コーディネーター経験	2	9
特別支援学級指導経験	8	3
特別支援学校勤務経験	2	9
特別支援学校教員免許状の所有	5	6
		(人)

あった。

特別支援教育コーディネーターへの指名については、校長からの説明があった者は1名で、指名理由は「特別支援学級の代表として引き受けてほしい」という内容であった。次に自身の特別支援教育コーディネーターとしての強みを自由記述によって尋ねたところ、「わからない」と回答した者が6名と最も多かった。具体的に記述した者は、特別支援学校における勤務経験、特別支援学級の指導経験、行政経験を回答した。

3. 職務遂行に関わる担任支援の有能感と仕事上の校内の相談相手について

図1に担任支援の有能感について示す。担任支援に関わる有能感は、岡田ら(2014)において作成された項目を利用した。担任支援に関わる有能感は、概ね高い。分散分析の結果、同僚性に配慮した助言については有意差がみられ ($F(3,30) = 6.12, p < .00$)、多重比較の結果、授業作り・生活指導対応に比較して有意に得点が高かった。

仕事上の相談相手について、図2に示す。保護者連携・外部機関との連携・担任の支援については校長・教頭に相談すると回答した者が多い。一方で、担当する子どもの指導については同僚と相談すると回答した者が多かった。

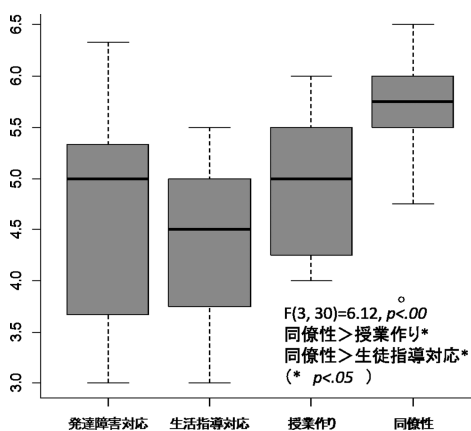


図1 担任支援の有能感
(7件法、項目平均の比較)

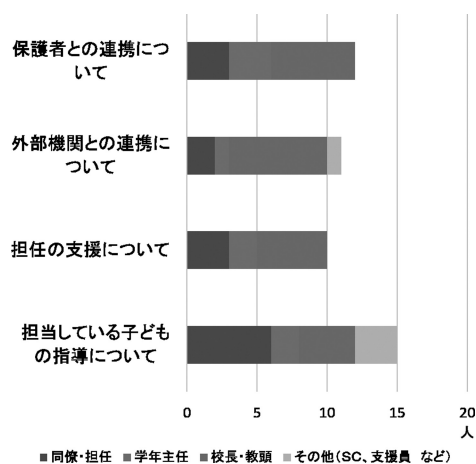


図2 仕事上の相談相手
(複数回答、自由記述から抽出)

重視するコーディネーターとしての活動と必要な知識について図3に示す。項目は独立行政法人 特別支援教育総合研究所(2014)の中から抜粋して作成した。回答は、重視する内容上位5つを選択するようにした。重視する活動としては、障害のある子どもへの教育的支援の充実が最も高く、8名の者が重視すると回答した。一方で、チームティーチング、共同および交流学习に関わる内容に関しては、重視するとした者がいなかった。次に、必要とする知識に関しては、障害に関わる知識や指導に関する内容が上位に並び、交流および共同学習、インクルーシブ教育システム、個別の教育支援計画などに関しては重視すると回答し

A市における新人特別支援教育コーディネーターの意識調査

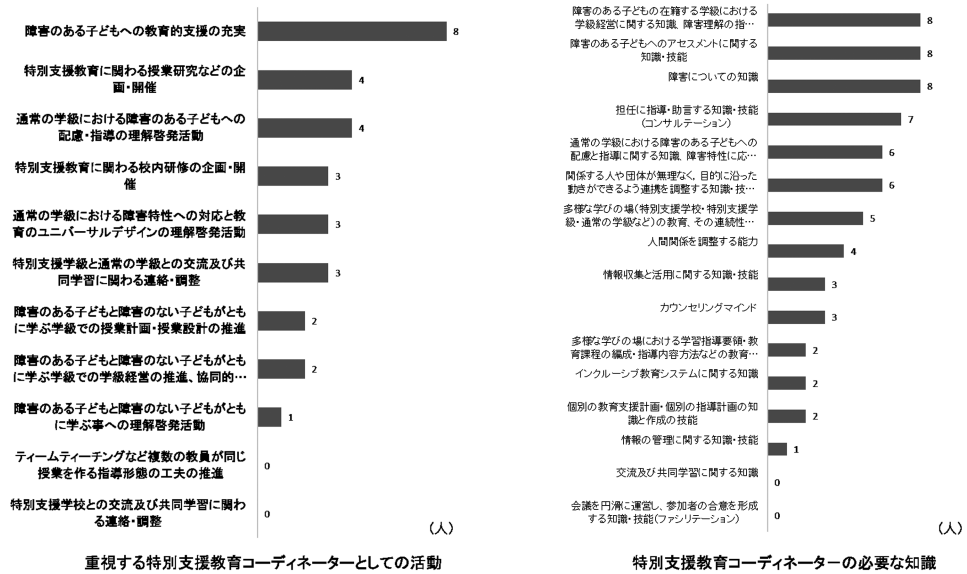


図3 重視するコーディネーターとしての活動(左)と必要な知識(右)
(重視する項目の上位5つを選択)

た者が少なかった。

図4に関係機関に関する知識と引き継ぎの状況について示す。特別支援学校、児童相談所、臨床心理、医療機関など多くの機関についての知識は多くの者にある事が示された。しかし、引き継ぎに関しては、前任者から引き継ぎがあったのはわずかで、担当者も含めた引き継ぎがなされたのは児童相談所に1件あるのみであった。

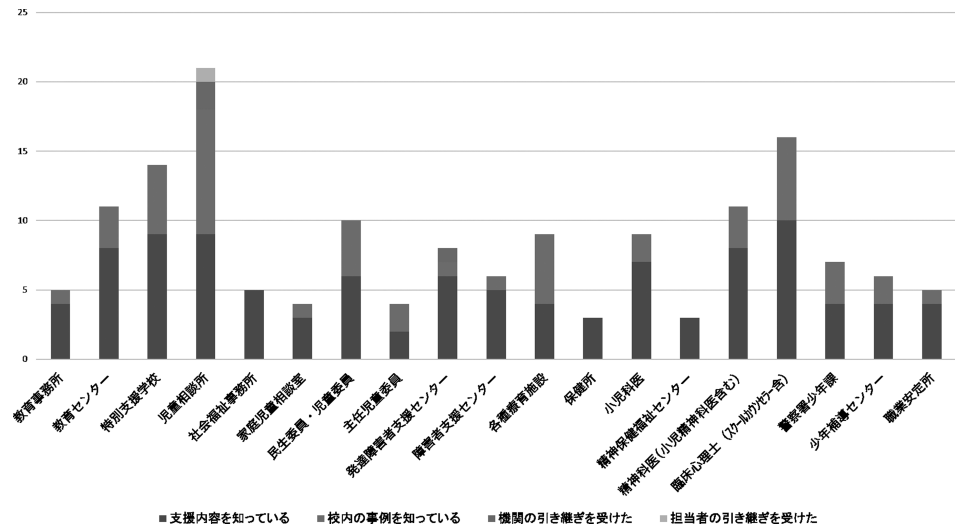


図4 関係機関に関する知識と引き継ぎの状況について

IV. 考察

A市における新任特別支援教育コーディネーターの職務遂行に関わる意識と、他機関連携の引き継ぎ状況についての調査を行った。年齢構成、兼職の状況などはこれまで報告されてきたとおりである [宮木秀雄, 2015] [岡田・下山・石山・2014] [高橋・山本, 2014]。また、校内員会、個別の教育支援計画の作成についても概ね実施されており、どの学校においても基本的な体制整備は徹底されていると考えてよい。

次に、特別支援教育コーディネーターの担任支援の状況についてであるが、担任支援に関わる有能感に関しては、どの項目においても中央値が4を超えており、有能感をもつ者が多い事が示された。特に、同僚性に配慮した校内支援体制づくりについては他の内容にくらべ、高い有能感のある事が示された。これまで、特別支援教育コーディネーターは障害のある児童生徒に関して指導経験や興味のある者が任命されることが多かった [岡田信吾, 2013]。今回の調査においても、特別支援学級の担任を兼務する者や、過去にも特別支援教育に携わった経験のある者が多かった。そのため、特別支援教育に関する知識に関しては一定水準以上の者が担当していることが十分予想されるが、それ以上に学校の中で同僚に対する気遣いをしながら、より教育の効果が上がるような対応を心がけている者の増加が示された。

今回の調査において、これまでに特別支援教育コーディネーターを複数回経験している者は、わずかであった。特別支援教育コーディネーターは高い専門性の必要とされる業務であり、実践を続ける中でスキルアップするとされている [独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所, 2014]。そのため、複数回特別支援教育コーディネーターとして勤務する中で準専門職として、一層のスキルアップが望まれるがそのような実態は確認できていない。今後、特別支援教育コーディネーターのキャリアパスについて調査し、なぜ複数回特別支援教育コーディネーターとして勤務する者が少ないのかその実態を探る必要性を感じた。

次に、今回の調査から今後の課題として明らかになったことは、校長による指名理由の説明がないことと、他機関との引き継ぎ状況に関することであった。特別支援教育コーディネーターは校長が任命をするが、今回指名理由の説明があった者は1名で、その理由も「特別支援学級の代表として請けてほしい」との内容であった。今回の調査で、特別支援教育コーディネーターに自身の強みを尋ねているが、無答が最も多くそれ以外の回答も過去の勤務経験を答えるのみであった。特別支援教育コーディネーターが自信を持って職務にあたるためには他者からの評価によって、それぞれの強みを認識することが必要であると考え。さらに、校長の特別支援教育推進体制に関するビジョンの中でどのような働きを期待するのか明確にされることも重要である。これらの意味で、校長から指名理由の説明がなされるようになることを期待している。今回の調査において、新任特別支援教育コーディネーターが重視する職務は、障害のある児童生徒の対応、教職員の研修であった。また、必要な知識についてもアセスメント、障害に関する知識を重視する者が多かった。恐らく校長においては、交流および共同学習の推進、インクルーシブ教育システムの構築など現代的な課題を実現するため

の学校運営を実施していると思われるが、これらのポイントも意識する教職員は多くはなく、校長が任命理由の中で説明すべきであろう。

また、他機関との連携の引き継ぎに関しては、ほとんど実施されていない。岡田ら（2014）において、特別支援教育コーディネーターは職務を続ける中で否応なしに他機関と連携するようになることが示されている。したがって、恐らく引き継ぎはなくとも、必要に応じて連携するようになる実態なのであろうが、新任となった者に引き継ぐ資料の作成をすることの意味は大きい。

今回の調査は、小規模な調査でありここから全体的な傾向に関して論じることはできない。しかし、地域を限定して定点観察を経年的に調査実施する意義は大きいと考えている。今後ともこの地域における特別支援教育の動向を注意深く調査していきたい。

謝辞

日々の多忙な業務の中、本調査に協力いただいたA市教育委員会、並びに諸先生方に深くお礼を申し上げます。

引用文献

- 岡田信吾. (2013). 小学校長における特別支援教育推進に関わる意識調査. 就実教育実践研究, 6, 73-82.
- 岡田信吾, 下山真衣, 石山貴章. (2014). 新任特別支援教育コーディネーターの職務に関する意識変化. 就実論叢, 44, 87-95.
- 宮木秀雄. (2015). 通常の学校の特別支援教育コーディネーターのニーズに関する調査研究. 山口学芸研究, 6, 67-75.
- 荒川智, 越野和之. (2013). インクルーシブ教育の本質を探る. 全障研出版部.
- 高橋広平, 山本真由美. (2014). 校内外における特別支援教育の推進状況の実態把握 —特別支援教育コーディネーターへの質問紙調査を通して—. 徳島大学 人間科学研究, 22, 41-60.
- 独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所. (2014). インクルーシブ教育システム構築研修ガイド.
- 門田光司. (2011). 小・中学校の特別支援教育コーディネーターにおける校内及び校外協働の現状とスクールソーシャルワーカーによる支援の必要性について -- 福岡県におけるアンケート調査結果より. 学校ソーシャルワーク研究, 6, 2-14.