

学級経営力の向上を目指す指導方法の一考察

ーOJTによる課題へのアプローチについてー

教育学研究科 教育実践創成専攻 教育実践開発コース 教師力育成分野 梶原みのり

1. 研究テーマ設定の背景と目的

令和4年に改訂された生徒指導提要（文部科学省，2022）では、子供の多様化が進み、多様な背景を持つ様々な困難や課題を抱える児童生徒が増える中、学校教育には、子供の発達や教育ニーズを踏まえつつ一人一人の可能性を最大限に伸ばしていく教育が求められている。

同じく令和4年の通常学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果（文部科学省，2022）では、学習面又は行動面において著しい困難を示す子供の割合は8.8%と10年前の6.5%から上昇している。

平成27年12月に出された中央教育審議会答申によると、近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることができない状況があることが指摘されている。

「改訂 やまなし教員育成指標」（山梨県教員育成協議会，2023）の現在の筆者のステージは「第3ステージ、指導力・協働力完成期」である。「豊富な経験と広い視野から指導力・協働力を発揮して学校運営を支えるとともに、後進を育成していくこと」が求められている。

急激な社会の変化に伴い、学校が抱える問題が多様化・複雑化してきた中で、教員は日常的に様々な問題を適切に解決しなければならないことが喫緊の課題となっている。このような状況の中で、筆者の特別支援教育、インクルーシブ教育、教育のユニバーサルデザインに関わった経験で培った実践的知識や指導技能をOJTで指導することで、後進の育成に貢献できないかと考えた。実習校の状況とも関連させ、

研究テーマを設定した。本研究の目的は、学級経営力の向上を目指し、学級の課題をOJTによって解決していく方法を明らかにすることである。

2. 研究に関わる用語の説明及び先行研究

（1）OJTについて

OJTとは、“On-the-Job Training”の略である。浅野（2009）は、OJTを「上司や先輩が、部下や後輩に対して、仕事を通じて職務に必要な能力（知識・技術（技能）・態度）を計画的・重点的に育成する努力の課程である」としている。

第1次世界大戦中の1917年、アメリカでは造船所の作業員を大量に増やさなければならなかった。現場監督が短期間で新人を訓練する方法としてチャールズ・R・アレンによって開発された4段階職業指導法がOJTのルーツとなっている。その4段階とは、「やって見せる」「説明する」「やらせてみる」「できばえを確認し、指導する」である。

日本では、第2次世界大戦後にアメリカから入ってきた訓練プログラムTWI（Training With Industry）の中のJI（Job Instruction）がもとになり、仕事の教え方をステップ化することで、高度成長期の企業にうまく機能してきた。

中央教育審議会答申（2007）『『今後の教員給与の在り方について』第二章教員の校務と学校の組織運営の体制の見直し』及び同答申（2015）『『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～』では、「教員は学校で育つ」として、教員の資質向上を目指す

し、同僚の教員とともに支え合いながら OJT を通じて日常的に学び合う校内研修の充実を図ることが、学校現場に求められている。

学校現場における OJT を調べていく段階で、「同僚性」や「メンタリング」という言葉が出てくる。文部科学省や都道府県の OJT ガイドブックの中には、教員のメンタルケアまでも OJT に含める場合もある。先輩教員をメンター、若手教員をメンティとして、指導ではなく支援的な助言を行うメンタリングや、同僚性をメンタルヘルスに関する面でとらえる研究者もいるが、筆者は、佐藤（1993）の「同僚性は、教師たちが教育実践の改善を目的に掲げて学校の中で協同する関係、メンタリングは先輩教師が専門的自立を見守り援助する活動」とする考えに基づき、本研究の OJT はあくまでも指導とし、メンタルケアには触れないこととする。

（2）ユニバーサルデザインについて

本研究の OJT を行う際に、ユニバーサルデザインの考え方を指標とした。ユニバーサルデザイン（Universal Design）は UD と略され、1985 年にアメリカのロナルド・メイスによって提唱された。障害者の権利に関する条約（2014）第二条には「調整又は特別な設計を必要とすることなく、最大限可能な範囲での全ての人が使用することのできる製品、環境、計画及びサービスの設計をいう」と定義されている。この考えを教育に当てはめたものには、学びのユニバーサルデザイン（米・CAST）、授業のユニバーサルデザイン（日本授業 UD 学会）等がある。

天野（2018）は、日本授業 UD 学会の授業のユニバーサルデザイン（授業 UD）の「特別な支援が必要な子を含めた、すべての子の学び合いの追究には、通常学級の授業の質を、より一層向上させる可能性がある」という考え方をもとに、UD の視点から若手教員の育成支援にアプローチする研究を行った。

（3）先行研究について

天野（2018）は、阿部（2014）の教育にお

けるユニバーサルデザインの 3 つの柱である「教室環境・人的環境・授業の UD 化」をもとに、UD チェックリストを作成した。

この UD チェックリストを用いて、若手教員の授業・指導場面の観察を行い、そのデータを分析した。当該校の管理職及び若手教員本人と、成果と課題や今後の改善策について協議を行い、改善提案を行った。その結果、若手教員育成における UD の視点からのアプローチは、次の 3 点で有効性があつたとしている。

- ①具体性：改善ポイントと具体的な改善方法を明確化することができる。
- ②効率化：どこにどのように取り組むべきか示されるため、効率よく改善を進めることができる。
- ③共有性：毎回管理職と若手教員が協議を行うことで、改善場面の目的や方法を共有できる。ベテラン教員（管理職）が持つ優れた指導のコツを若手教員に継承する機会にもなっている。

天野（2018）は、管理職・若手教員に対して学級の課題への改善提案を行う方法を実施した。本研究では、表 1 の UD チェックリストを用いて、同じ学級に関わる複数の教員に対して学級の課題を解決するための OJT の方法の研究を行う。図 1、表 1 は天野（2018）に論文内容をもとに筆者が加筆したものである。

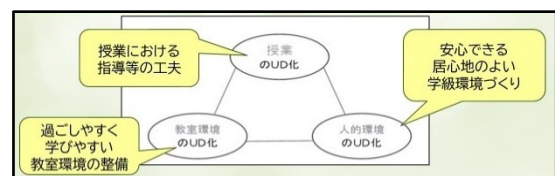


図1 吹き出しは、天野（2018）をもとに筆者加筆

（4）学級経営力について

本研究における「学級経営力」とは、天野（2018）の「子どもを支える教育における 3 つのユニバーサルデザイン」をもとにして「過ごしやすく学びやすい教室環境の整備・安心できる居心地のよい学級環境づくり・授業における指導等の工夫を行う力」とする。

表1 天野(2018)「UD チェックリスト」に天野(2018)をもとに吹き出し・タイトルを筆者が筆

表2 UD チェックリスト (小学校・低学年用)				
UDチェックリスト				
項目	できている	できていない	不明	その他
教室環境				
①黒板や前面掲示をすっきりさせている				
②教室が整理整頓されている(教師机・ロッカーの上等も含めて)				
③時間割、日課表などをわかりやすく掲示している				
④置き場所を決め、必要なものをすっきりと出せるようになっている				
⑤提出物をどこに出せばよいかわかりやすく示している				
⑥机の中や個人ロッカー等の整理の仕方を絵や写真等で示している				
⑦給食、掃除などの当番は、手帳や内容、担当者わかるように掲示している				
⑧掃除用具入れには、用具の置き場所を明示するなど、片付けやすいようにしている				
⑨机の位置を示すマークなどを示すなど、整理しやすいように工夫している				
⑩子どもの作品等を、掲示する際になじみやすいようにしている				
人的環境				
①教師は丁寧な言葉遣いや肯定的な話し方をしている				
②子どもの誤りを認め、肯定的な声かけをしている				
③人の話を聞かせる態度を徹底している				
④係活動等について、必要な支援も、最後まで見届けて終わるようにしている				
⑤一人一人が活躍できる場を設けている				
⑥間違いやわからないことを肯定的に見なす姿勢を持っている				
⑦生活や学習のきまり・ルールをわかりやすく示している				
⑧きまり・ルールを守った子を褒めるなど、よい行動を意欲付けようとしている				
⑨教師が定着する場を事前に明示している				
⑩日常のコミュニケーションを通じて、親密な関係になっている				
授業				
①授業の始めと終わりがはっきりしている				
②授業の最初に、本時の学習内容・流れを示している				
③わかりやすい指示・説明・発問をしている				
④言葉だけでなく、視覚的に提示している				
⑤板書の量や内容、スピードに配慮している				
⑥聞かせる、書く、活動するときを区別している				
⑦授業のねらいや活動が焦点化されている				
⑧ワークシートなどで、学習の進め方、指導の仕方をわかりやすく示している				
⑨課題についてできる限り学習内容の入室・スラスラ化を図っている				
⑩一つの課題が終わったら、次にやるべきことが明示されている				

表2 UD チェックリスト：天野智樹(2018)「若手教員の指導力向上に関する事例的研究
—ユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性について—」より

3. 研究方法

(1) OJT 対象者

山梨県内の公立小学校1年生(単級)の学級に関わる学級担任・副担任・特別支援学級担任の3名である。

(2) 実施期間

2023年9月～11月(週1回)

(3) 実施方法

- ①UD チェックリスト(表1)をもとに、OJT 対象者と筆者で学級の課題を相談して挙げる。
- ②筆者が考案・作成した課題解決シート(図2)を用いて、OJT を行う。
- ③課題の解決方法は、山梨県総合教育センター相談支援部作成の「児童・生徒理解のためのシート」の支援・指導例等の文献を参考に提示する。

第 回 課題() 解決シート					
期 間	OJT の内容	具体的な解決方法	場面焦点化	期間中の学級の様子	次の課題
月 日(火) ～ 月 日(月)	☐ 教室環境 ☐ 人的環境 ☐ 授業 UD チェックリスト参照		☐ する ☐ しない	(K) 1点 (K) 2点 (K) 3点 (金) 4点 (金) 5点 望ましい値 → 5点	
[振り返り]					
①OJTの理解度		4. 既知した	3. やや理解した	2. ややわかりづらい	1. わからない
②①についてのコメント		4. 既知した	3. やや理解した	2. ややわかりづらい	1. わからない
		4. 既知した	3. やや理解した	2. ややわかりづらい	1. わからない

図2 課題解決シート

4. 検証方法

実施した OJT の方法が、学級の課題を解決するために有効であったかを検証する。

(1) 課題解決シートの振り返りを利用する。

(2) UD チェックリストのチェック項目を OJT 開始前と終了後で比較する。「教室環境」「人的環境」「授業」について、とてもよくできている4点・できている3点・少しできている2点・あまりできていない1点とし、合算して得点化したものを各々40点満点のうち何%に当たるのかの達成率を比較する。

(3) OJT 取組終了後、半構造化インタビューを行う。

- ①OJT 対象者である学級担任・副担任・特別支援学級担任には、実施した OJT の方法についてインタビューする。
- ②第三者の視点で OJT の方法を評価してもらうために、校長・教頭・教務主任には、実施した OJT の効果についてインタビューする。OJT 開始前と終了後の2回、学級の様子を見ること、毎回、課題解決シートの記載内容を確認することを依頼する。

5. OJT 実践の概要

(1) 事前準備

OJT 対象者と OJT の方法の評価を依頼した校長・教頭・教務主任に、研究の概要を説明した。OJT の流れを具体的に理解できるよう OJT で用いる UD チェックリスト(表1)、

課題解決シート(図2)、学習名人へのアイテム10・生活名人へのアイテム5一覧表(図3),「人的環境」に関わって肯定的な関わり方一覧表(表2)を参考資料として渡した。

OJT対象者には、UDチェックリストの項目をチェックして、学級の課題と思われることを次週までに個人で挙げるよう依頼した。

次週、OJT対象者と筆者の各々が学級の課題として挙げたものをもとに、OJTで解決していく課題を決定する話し合いを行った。

OJT対象者から共通して、「教室環境」の教室内の整理整頓、「人的環境」の話の聞き方、きまりやルール of 徹底、「授業」の授業の進め方が挙がった。担任個人では「人的環境」の係活動の見届け方、「授業」の個別対応の仕方を挙げていた。

天野(2018)も「教師の言葉が届かなければ何も始まらない」と示唆していることから「話の聞き方」を最重要課題ととらえ、第1回目は「話の聞き方」のOJTに決定した。

以後のOJTの内容は、筆者が計画して提示すること、実習前日に、課題解決の状況を担任に電話で確認し、次回のOJTの内容を最終決定していくことを確認した。



図3 学習名人へのアイテム10・生活名人へのアイテム5一覧表

(2) OJTの実践

OJTによる学級の課題へのアプローチの実践について詳細を述べる。本研究では9月から11月の2か月間で週1回、全7回のOJTを実施した。学級の課題とOJTの計画を表3に示す。前回までの指導内容が次回につながるように計画した。

各回のOJTは、主に次の5点を繰り返した。

- ①学級の課題をOJT対象者と一緒に挙げる。
- ②学級の各課題を解決するための方法、指導の流れ、ポイント等を課題解決シートに筆者が記入する。

表2 「人的環境」に関わって 肯定的な関わり方一覧表

「人的環境」に関わって 肯定的な関わり方一覧表			
問題解決	状況確認	教師による状況確認	教師が状況を確認するための質問
		子どもに自身の行動について考えさせる	落ち着いてから子ども自身に問題状況や今後について内省を含めて考えさせる問い
	問題解決対応	子どもが事実を把握するためのやり取り	冷静に状況を振り返り、一緒に事実関係を確認していく
		違う視点の提示	子どもの自分中心の考えから、相手の立場に立つという視点を示すことによって内省を促す
指導	指導	状況に応じた対応	子どもが今どんな状態であるのかを把握し、そのうえで対応する
		問題解決への提案	問題を解決するために教師から子どもへ方法を提案する
		問題解決に向けた仲介	できるだけ子ども同士で解決できるように話し合いの場を設定し、その場で仲介役として関わる
		問題解決直後のフォロー	気になっている子の周囲の状況を見守る
受容的関わり	子どもの気持ちの理解	子どもの意志の確認	相手に対して、どうふるまうかどうしてほしいかを考えさせる
		教師の意見の伝達	問題化解決に向けた教師の考えや意見を伝える
		子どもの立場に立った対応	子どもを正しい方向に導くために、状況に応じて時には厳しく教える
		子どもの気持ちを理解した応答	子どもの気持ちや立場を推察して教師がそれに寄り添って対応する
周囲への協力要請	周囲への協力要請	子どもの気持ちを尊重	子どもの内面の感情や気持ちを受け止める
		存在の肯定	子どもが困った時には、いつでも相談できるという安心感を与える
		期待・承認	子ども自身の可能性を認めて期待する
		子どもの可能性を認める	子どもががんばったとき、できたとき、前よりも前進した時に認める
居場所と関係作り	教師と子どもの関係作り	教師の困難感が高まった時に、校長や同僚の教師あるいは家庭や地域へ働きかけることによって解決への協力を得る	教師の困難感が高まった時に、校長や同僚の教師あるいは家庭や地域へ働きかけることによって解決への協力を得る
		関係性を築くための声かけや対応	関係を築くために一緒に遊んだり、じっくりと話をする
		教師が気にかけていることを示す	普段からさりげなく声をかけたり肩をたたくなど関わりを持つ
		子ども同士をつなぐ	周囲の子どもどうもよかったり、明日から過ごしやすくなるための声かけ
周囲への協力要請	周囲への協力要請	周囲の子どもへの声かけ	当事者の子どもに対し不満を持っている周囲の子どもに感謝を伝える
		周囲の子どもへの声かけ	当事者の子どもに対し不満を持っている周囲の子どもに感謝を伝える
		周囲の子どもへの声かけ	当事者の子どもに対し不満を持っている周囲の子どもに感謝を伝える
		周囲の子どもへの声かけ	当事者の子どもに対し不満を持っている周囲の子どもに感謝を伝える

Table5 機能カテゴリーと下位カテゴリーおよび概念：角南なおみ（2013）「子どもに肯定的変化を促す教師の関わりの特徴—修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる仮説モデルの生成—」より

内容を納得してもらえようにした。

子供への指導場面では、担任には指示の出し方や指示を出すテンポ、ほめるタイミング等、見る視点を伝えた。副担任・特別支援学級担任には、子供への言葉かけや子供と一緒にやってほしいこと等の協力内容を伝えた。

(3) OJT 終了後の検証インタビュー

全7回の OJT 終了後、本研究における OJT の方法及び効果についての半構造化インタビューを研究協力者に実施した。

面接時間は、16分から57分であった。OJT 対象者には、今回の OJT の方法、校長・教頭・教務主任には、今回の OJT の効果や、現場に広げる際に課題となること等に関してインタビューガイドを作成した上で行った。

なお、論理的配慮において研究協力者には、調査の目的、録音の承諾、逐語録の作成等について書面と口頭による説明を行った。また、報告書をまとめる際に、個人が特定されないように配慮することを伝えて承諾を得た。

6. OJT 実践における結果

(1) 課題解決シートの振り返り記述より

OJT 対象者3名の記述内容を分析した結果、「子どもの様子」「教師の行動」「具体的な指導方法」の3つのカテゴリーに分類された。

- 子供に具体的な指示や方法を示すことで、指導内容が理解しやすい。
- 教師が指導内容を意識して継続して声をかけていくことで、子供が意識して行動するようになる。
- 自分で意識して行動できる子とそうでない子がいるが、指導内容を理解しているので、声をかけることで、どの子もできていた。
- 回を重ねるごとに、子供自身がルールを守って行動しようとする意識が高まってきた。

(2) UD チェックリストのチェック項目

OJT 開始前と終了後の達成率比較より

担任・特別支援学級担任の OJT 開始前と終了後の達成率を表4・表5に示す。副担任の

OJT 開始前のデータは諸事情により取得していないため、今回は提示しない。

表4 担任

	OJT開始前	OJT終了後
教室環境	57.5 %	92.5%
人的環境	65 %	90 %
授業	67.5%	87.5%

表5 特別支援学級担任

	OJT開始前	OJT終了後
教室環境	90 %	95%
人的環境	92.5%	100%
授業	92.5%	100%

担任は自身の学級経営、特別支援学級担任は、担任の学級経営の様子に対する達成率になる。そのため OJT 開始前の達成率には開きがあるが、OJT 終了後の「教室環境」「人的環境」「授業」の達成率はいずれも上昇している。

(3) 検証インタビューより

研究協力者の音声データから逐語録を作成し、コード化を行った。コード化したものを分析した結果、「OJT の方法」「OJT の効果」「OJT についての意見」の3つのカテゴリーに分類された。

【OJT の方法】

UD チェックリスト

○指導するべきことが明確になっており、学級の課題を挙げやすかった。

学級の課題を共有

- 学級の課題を OJT 対象者で確認して共有できたことがよかった。
- OJT 対象者で、共通した指導を行えた。
- 担任一人ではなく、複数で同じ指導をすることで子供が納得して行動していた。

やって見せる

- 実際に子供に指導する場面を OJT 対象者が見た上で、説明を受けたことで具体的な指導方法や指導意図がわかった。
- 一度取り組んだ課題は、子供が内容を理解し

ているので、できていない子も声をかけることによってできていた。

- 絵カードを利用することで子供が指導内容を理解しやすかった。
- 書籍を読むだけでなく、見せてもらったことを最初は真似してみることが大切である。
- 教えてもらった方法だけでなく、自分はどうしていくかを考えて実践していくことが学級経営力を向上させていくことにつながる。

課題解決シートの良い点

- 具体的な解決方法、指導の流れやポイントが書いてあり、どのように指導するのかが明確になった。
- 記載内容を OJT 対象者で共有できた。
- 振り返りによって、指導の現状を把握し、次の指導につなげることができた。
- 週ごとに解決する課題を焦点化して取り組んでいけたことがよかった。

課題解決シートの改善点

- 全員ができていない状態で、学級の様子を点数化することは難しかった。
- 学級の様子を点数化するのではなく、自身の取り組む姿勢を点数化するのなら、つけやすい。

負担感

表 6 は、OJT への取り組みやすさ・負担感・効果を OJT 対象者が 1 点から 4 点までで点数化した結果である。OJT への取り組みやすさと効果は、平均が満点の 4 点である。負担感は、逆転項目であり、平均が 2.3 点であった。理由として学級の全員ができていなくても、解決する課題が積み重なってきたことと、成果を出さなければならぬというプレッシャーになっていたことが挙げられた。

表 6 OJT への取り組みやすさ・負担感・効果

	取り組みやすさ	負担感	効果
担任	4	3	4
副担任	4	2	4
特別支援学級担任	4	2	4

【OJT の効果】

教師の成長

- 教師が課題を意識して継続して指導していくことの大切さを意識するようになった。
- 教師が課題を解決するために、指導方法を工夫したり、OJT 対象者と話し合ったりするようになった。
- 全体指導の後、個別の対応が必要な子供への指導を行うことを意識するようになった。
- 教師が、指導したことは一度に全員ができるのではなく、繰り返し指導していくことで徐々にできるようになることがわかった。
- 具体的にわかりやすく指導することで、子供に指導内容が入っていくことがわかった。
- 何をどうするのか、言葉ややり方を示すことで全体の意識や動きが変わっていくので持続できるようにしていきたい。
- 声のトーンを替えたり、個別の対応が必要な子供の実態に合った支援をしたりするようになった。(担任)
- 自身が担当する授業の中で、継続して学級の課題に対応していた。(副担任)
- 学級の課題解決のためのアイディアを提案したり、実行したりするようになった。(特別支援学級担任)
- OJT 対象者各々が、学級の課題を自分事としてとらえ、解決していこうとする姿勢が見えてきた。

児童の成長

- 指示をよく聞いて、落ち着いて行動するようになった。
- 子供に規範意識が生まれ、子供同士で声を掛け合ったり、めあてを決めて守ろうとしたりする姿勢が見られるようになった。
- 担任が課題であると思いつつも、指導に困っていたことが OJT によって解決し、子供が成長した。

【OJT についての意見】

指導内容

- 集団を効率的に動かし、公平・公正に学校生活を送るために重要かつ不可欠なことが、明

確に、系統的に学べるよう課題解決シートに整理されていた。

- 具体的な方法論として、初任者や若い教員の指導に活用したい内容であった。
- 取組内容を全校で共有して、発達段階に応じて取り組むと効果が上がると考える。
- 学級のシステムとして定着するまで、粘り強く、繰り返し取り組むことが大切である。
- 子供が必然性、納得感、メリットを感じ、指導内容を理解するような指導が必要である。

7. 研究の成果と課題（今後の展望）

UD チェックリストを用いたことで、学級の課題が明確になり、筆者と OJT 対象者で課題を共有することができ、天野（2018）が示唆した具体性・効率化・共有化を図ることが可能であった。筆者が考案・作成した課題解決シートに具体的な解決方法、指導の流れ、ポイントを記載したことで、OJT 対象者と指導内容が共有された。また、毎回の振り返りでは、学級の現状を把握し、次の指導へつなぐことができた。「やって見せる→説明する→やらせてみる→できばえを確認し、指導する」ことで、OJT 対象者と子供が指導内容を理解して課題解決に取り組むことができた。

OJT 対象者が、課題を意識して指導を継続することの大切さに気づき、具体的な指示や指導方法の工夫ができたこと、OJT 対象者間での協働性が生まれたことや、（協力して）全体指導・個別指導を行ったこと等によって学級の課題が解決した。また、教師が協働して指導をするようになったことで指示に一貫性が生まれ、子供がよく聞き、落ち着いて行動するようになった。さらに教師たちが繰り返し肯定的な関わり方をしながら指導を重ねることで、子供たちにも規範意識が生まれ、声を掛け合ったり、めあてを守ろうとしたりする意識も出てきた。これらのことから、本研究における OJT の方法は、学級経営力の向上に有効であったと言える。

残された課題は、課題解決シートの点数記入欄（図5）に関わって、記入欄が1週間分のため、子供の変容の様子が読み取れないこと、学

級の様子を点数化することは難しく、成果を出さなければというプレッシャーになり OJT 対象者に負担感があったことである。課題に取り組む姿勢を点数化するのならばつけやすいという意見があったことから、課題解決シートの改善が必要である。

期間中の 学級の様子	
(火) 1点	給食中相談する
(水) 3点	
(木) 2点	
(金) 2点	
7月(土) 3点	
望ましい姿 → 5点	

図5 点数記入欄

今後の研究では、本研究で行った OJT の方法をもとに、学校規模の中での OJT の実施の可能性について探ってみたい。

8. 引用・参考文献

- ・赤坂真二（2019）「学級経営の意味と課題」,日本学級経営学会誌第1巻, pp.1-4.
- ・浅野良一（2009）『学校における OJT の効果的な進め方』,教育開発研究所, p20.
- ・阿部利彦・授業のユニバーサルデザイン研究会湘南支部（2014）『通常学級のユニバーサルデザインプラン Zero』, 東洋館出版社.
- ・天野智裕（2018）「『若手教員の指導力向上に関する事例的研究』—ユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性について—」,三重大学教育学部研究紀要,第69巻,教育実践, pp.445-451.
- ・イトケン太朗（2023）『子ども・クラスが変わる！ソーシャルスキルポスター』,東洋館出版.
- ・外務省（2014）「障害者の権利に関する条約」,第二条.
- ・厚生労働省（2012）「女性社員の活躍を推進するための『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』」.
- ・佐藤学（1993）「教師の省察と見識=教職専門性の基礎」,日本教師教育学会年報,第2号, pp.20-35.
- ・角南なおみ（2013）「『子どもに肯定的変化を促す教師の関わりの特徴』—修正版グラウンデッド・セオリーアプローチによる仮説モデルの生成—」,教育心理学研究,61, pp.323-339.
- ・中央教育審議会（2012）「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）」.
- ・中央教育審議会（2015）「『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について』～学び合い,高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」.
- ・中央教育審議会（2007）「今後の教員給与の在り方について 第二章 教員の校務と学校の組織運営体制の見直し（答申）」.
- ・中央教育審議会（2006）「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」.
- ・東京都日野市公立小中学校全教師・教育委員会 with 小貫悟（2016）『通常学級での特別支援教育のスタンダード』,東京書籍.
- ・日本授業 UD 学会 <http://www.udjapan.org/massage.html> (2024.1.19 最終閲覧).
- ・日本版 PRIM 作成委員会/編 榊原洋一・佐藤暁（2014）『発達障害のある子のサポートブック』,学研教育出版.
- ・文部科学省（2013）「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」.
- ・文部科学省（2023）『生徒指導提要（令和4年12月）』, 東洋館出版社.
- ・文部科学省（2022）「通常学級に在籍する特別な教育の支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について」.
- ・山梨県総合教育センター「児童・生徒理解のためのシート」(ypec.ed.jp).
- ・山梨県教員育成協議会（2023）「改正 やまなし教員育成指標」.