

特別支援学校部主事の学部経営の力量向上を目的とした オンライン研修の開発と評価

Development and evaluation of online training to improving faculty management skills for special needs school department managers

平澤紀子¹, 出口和宏², 芥川祐征³

HIRASAWA Noriko¹, DEGUCHI Kazuhiro², AKUTAGAWA Masayuki³

[キーワード Keyword] 特別支援学校, 部主事, 学部経営, オンライン研修

[所属 Institution] 岐阜大学大学院教育学研究科 (Graduate School of Education, Gifu University)

[要 旨 Abstract] 本研究は特別支援学校部主事の学部経営の力量向上を目的としたオンライン研修を開発し、その実施評価をもとに効果と課題を検討した。A県特別支援学校の部主事22名を対象として、事前調査をもとに部主事に必要な「学校経営を踏まえて障害のある子どもの教育を教職員と協働して組織的に推進する力量」の向上を目的として、研修者の学部経営計画を用いた2回のオンライン研修を行った。1回目(8月)は特別支援学校の学校経営に関する講義を踏まえて自己の学部経営の課題を分析し、組織的な向上策を作成するグループ演習を行った。2回目(12月)はその実践結果を検討した。その結果、研修前後で研修者の学部経営の状況が向上し、研修後に研修者は部主事に必要な考え方や行動として、「学校経営を踏まえた学部経営の課題解決」と「組織的な教育の推進」を指摘した。さらに、研修者や校長が捉える研修プログラムの評価も肯定的であった。以上から、本研修は部主事の学部経営の力量向上に資することが示唆され、部主事の育成策について言及した。

1. 問題と目的

今日、多様化・複雑化する教育課題に対応するために学校管理職に任用前からの計画的な育成が求められ²⁾、校長を加えた教員育成指標の策定とそれに基づく教員研修⁸⁾が進められている。とくに現在、中央教育審議会において「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方等³⁾が検討される中で、特別支援教育を推進するための学校管理職の育成が急務の課題となっている¹⁵⁾。

学校管理職の育成については、教育職とは異なる学校経営専門職としての力量が注目されている¹⁰⁾¹⁴⁾。そして、小・中学校等を中心とした調査研究¹¹⁾から、学校経営や組織運営等の経営的力量が必要であることが明らかにされ、それらを育成するための学校マネジメント研修⁹⁾が行われている。一方、特別支援学校は障害のある子どもの教育を行う場であり、小中学校等とは異なる学校マネジメントが必要であることが指摘されている¹²⁾。しかし、特別支援学校管理職に必要な力量やその育成に関する研究は限られている。その中で、特別支援学校の校長や教頭に対する調査研究⁷⁾¹³⁾から、特別支援学校管理職の場合、小中学校等で示されている経営的力量だけでは不十分で、障害のある子どもへの教育的力量が必要であることが明らかにされている。

このような力量を特別支援学校管理職に任用前から育成することを考えた場合、特別支援学校の部主事が注目される。部主事は、幼稚部、小学部、中学部、高等部においてその部に属する教諭を充てる職であり、校長の監督を受け、部に関する校務をつかさどる⁴⁾。すなわち、部主事は学校管理職ではないが、学部の代表者として学校経営に関与するとともに、学部の組織を運営し、障害のある子どもの教育を推進することを担う。そこで、平澤・出口・篠原・芥川⁶⁾は特別支援学校の部主事が学部経営においてどのような力量を必要と捉えているのか明らかにするために、A県全部主事60名を対象とした調査研究を行った。その結果、部主事は学部経営において「学校経営を踏まえた組織運営力」「教育推進力」「保護者との協働力」「教職員との協働力」を重視しているが、「学校経営を踏まえた組織運営力」と「教育推進力」の習得は低いと捉えていた。これらの調査結果をもとに、部主事を対象とした学部経営向上のための研修プログラムを開発し評価すれば、部主事の力量向上とともに、特別支援学校管理職に任用前からの育成のための知見が明らかにされると考えられる。

そこで、本研究では、特別支援学校部主事に対する調査結果⁷⁾をもとに開発した学部経営の力量向上を目的とした研修プログラムの実施評価を通じて、本研修が部主事の学部経営の向上に資するかどうかを検討し、部主事の育成策について考察することを目的とした。

2. 方法

2.1. 倫理的配慮

本研究を行うにあたり、所属長に研究計画を文書で説明し、了解を得た。また、研修者に研究計画、協力の自由、個人情報保護の保護、データの管理と解析後の破棄、研究成果の報告や公開に関する説明を文書で提示し、同意者が参加した。

2.2. 対象者・時期

(1) 対象者

対象者はA県の全特別支援学校22校の全部主事60名のうち、所属校の校長が「今後学校管理職として活躍して欲しい」という理由から各校1名推薦した22名であった。全ての障害種（視覚障害、聴覚障害、知的障害、肢体不自由、病弱）と全ての学部（幼稚部、小学部、中学部、高等部）の参加であった。部主事の経験年数は1年未満が11名と半数程を占めた。特別支援学校教諭免許状は20名が保有していた。2名は特別支援学校の勤務経験がなく、3名は同じ障害種の勤務経験がなく、5名は教育委員会の勤務経験があった。

(2) 時期

A県の学校管理職の育成については、学校種別の教員育成指標において、教員の資質充実期・貢献期に学校管理職を位置づけ、学校経営、人材育成、教育指導、協働連携を柱とした力量を定めていた。特別支援学校の部主事については、学校管理職の位置づけであり、初任時に2回の研修が行われていた。本研修はこの研修とは別に、X年8月と12月の2回行った。

2.3. 手続き

(1) 研修プログラムの概要

特別支援学校部主事に対する調査結果⁶⁾をもとに、部主事に対する学部経営向上研修プログラムを構成した。育成する力量は、部主事が学部経営を行う上で重視しているが習得が低いと考えている「学校経営を踏まえて障害のある子どもの教育を教職員と協働して組織的に推進する力量」とした。

部主事は校長の学校経営計画を踏まえて、4月に学部経営計画を作成して県教育委員会に提出し、その学部経営計画の実践結果を学校運営協議会で説明していた。そこで、本研修プログラムでは、研修者の学部経営計画を用いて、1回目は学部経営を向上させるための知識（リテラシー）を学び、2回目はその実践結果の検討から部主事に必要な考え方や行動（コンピテンシー）を明らかにするものとした。ZOOM会議システムを用いたオンライン研修とした。講師は学校経営学や特別支援教育を専門とする大学教員4名であった。

(2) 学部経営向上計画の作成（8月）

第1回目の研修は、講義（40分）とグループ演習（120分）から構成した。講義では大学教員が特別支援教育の理念や制度、特別支援学校の学校経営、部主事の職務について解説した。グループ演習では、研修者がワークシートを用いて学部経営向上計画を作成した。

ワークシートは、①課題の抽出（1学期の学部経営実践を踏まえて、さらに充実したいこと、改善したいこと）、②なぜ、そのような問題が起きるのかの分析（背景にある内容面、組織面、運営面の課題）、③向上策（内容面、組織面、運営面）と2学期に実践したいこと（2回目の研修では実践したことに○をつける）、④実践結果と分析（2回目の研修で記入：実践したこと、うまくいったこと・難しかったこと、なぜうまくいったのか・難しかったのかの分析、部主事に必要な考え方や行動）を記入する様式であった。このワークシートに記入したものを学部経営向上計画とした。

大学教員がワークシートを用いて、学部経営を向上させるための課題をどのように分析し、向上策を明らかにするかを解説した。その後、研修者の学部経営の課題に基づく4グループ（①教育課程・授業づくり：

小学部・中学部 5 名、②保護者信頼関係：幼稚園・小学部・中学部 6 名、③保護者信頼関係：小学部 7 名、④地域と連携した職業教育：高等部 4 名）に分かれて、グループ演習を行った。演習では、研修者はワークシートに記入し、各自の学部経営向上計画を報告し、意見交換した。

(3) 学部経営向上計画の実践結果の検討（12月）

第 2 回目の研修は、第 1 回目と同じ 4 グループでの演習と全体交流を行った。研修者は第 1 回目に作成した学部経営向上計画について、「実践したこと」「うまくいったこと・難しかったこと」「なぜうまくいったのか・難しかったのか」「部主事に必要な考え方や行動」を記入し、研修日に持参した。グループ演習で、各自の実践結果を報告し、意見交換した。その後、全体会で各グループ代表が報告し、意見交換した。研修後に、学部経営向上計画を大学教員に提出した。

表 1 に、グループ演習で作成した学部経営向上計画と実践結果の抜粋を示した。

表 1 グループ演習で各研修者が作成した学部経営向上計画と実践結果（抜粋）

グループ	課題	分析	向上策	実践結果
教育課程・授業づくり (5名)	教育課程類型の明確な基準がない。児童の個別の課題が授業に反映していない。	教育課程の違い、個別の指導計画の理解が不十分。教務部の検討組織はあるが、検討内容が明確でなく、つながりがない。	前期評価後の学部会で教育課程、個別の指導計画の見直しを行う。各部をつなぐグループ会をつくる。各部教務部に提出し、各部で検討する。	保護者懇談前に、見直しができ、保護者に次の単元や内容を伝えることができた。類型変更の検討ができた。グループ会の検討は今後。
保護者との信頼関係構築 (6名)	学習面、自立に向けての取り組み等、家庭と共有して実践したいことの協力が得られない。ヒヤリハットが事後に分かる。	コロナ禍で保護者と情報共有が困難。担任の個別の指導計画が具体的でない。担任のみの判断で行い、把握体制がない。	進路支援部に将来を見据えた出口を紹介してもらう。学部通信で家庭への伝え方モデルを示す。学部会でヒヤリハットの連絡体制を確認する。	ヒヤリハット事例の減少。部主事への報告や連絡が増えた。保護からの訴えが減った。教員間の相談がうまくできないケースが複数あった。
保護者との信頼関係構築 (7名)	批判はないが、信頼関係が構築されているわけではない。保護者に今後の不安がある。	幼稚園で目指す姿が共有されていない。子どものがんばりを保護者に説明できず、信頼関係がうすい。知識を学ぶ仕組みがなく、人的資源が活か	幼稚園で目指す姿と手だてを話し合い、目的を提示する。コア教師を活かし、ミニ研修・交流会を実施する。	子どもへの指導、保護者への話の仕方、教員間の学び合いやコミュニケーションが変わった。教員間で差が生じ、配慮が必要であった。
地域と連携した教育 (4名)	社会自立を目指す授業内容が整理されていない。地域と教育を検討する機会がない。	目指す生徒像が共有されていない。教科・領域担当者の検討が不十分。	教務主任分掌で目指す姿と授業内容を検討する。教科主任会で年間計画を検討する。	授業内容の整理が必要なことを共有できた。本校が目指す姿の検討は今後である。

いずれの研修者も各グループのテーマに関して、学部経営の課題を抽出し、背景にある内容面、組織面、運営面の課題を分析し、それに基づく向上策を作成でき、実践結果を明らかにすることができた。

2.4. 評価分析方法

本研修により、研修者の学部経営が向上するかどうかを検討するために、以下の 5 つを評価分析した。統計解析には SPSS.Ver28 を用いた。自由記述回答は KHcorer3 を用いた計量テキスト分析⁵⁾を行った。

(1) 学部経営の状況の評価

「先生は、学部経営について、どの程度うまくいっていると感じていますか」と問い、10 件法「全くうまくいっていない（1 点）～とてもうまくいっている（10 点）」から最も当てはまるもの 1 つを選んでもらった。研修前 7 月の評価点と比べた研修後 12 月の評価点の変化について、対応のある t 検定により分析した。

(2) 自己の力量の評価

部主事が重視していることの回答を因子分析した 4 因子（学校経営を踏まえた組織運営力、教育推進力、保護者との連携力、教職員との協働力）17 項⁶⁾を用いた。「先生は、それぞれの力量について、どの程度習得していますか」と問い、5 件法「全く身に付けていない（1 点）、あまり身に付けていない（2 点）、どちらともいえない（3 点）、ある程度身に付けている（4 点）、とても身に付けている（5 点）」から最も当てはまるもの 1 つを選んでもらった。研修前 7 月の習得度得点と比べた研修後 12 月の習得度得点の変化について、対応のある t 検定により分析した。

(3) 部主事に必要な考え方や行動の評価

研修者が 2 回目の研修後に提出した学部経営向上計画の「部主事に必要な考え方や行動」の自由記述を用いて計量テキスト分析⁵⁾を行った。表記や同義語を統一した後で、頻出語の抽出と階層的クラスター分析により特徴を明らかにした。

(4)研修者による研修プログラムの評価

研修後12月に、研修者に研修プログラムに関する以下の3項目の回答を得た。①研修の満足度：2回の研修の満足度について、10件法「全く満足していない(1点)～とても満足している(10点)」から最も当てはまる1つを選んでもらった。②研修で得られたこと：7項目(表3)のそれぞれについて、4件法「得られなかった、あまり得られなかった、ある程度得られた、とても得られた」から最も当てはまる1つを選んでもらった。③研修の内容・方法について：6項目(表3)のそれぞれについて、4件法「よくなかった、あまりよくなかった、ある程度よかった、とてもよかった」から最も当てはまる1つを選んでもらった。

(5)校長による研修効果の評価

研修後12月に、研修者の所属校の校長22名に、研修目的と内容を明記した上で、研修効果に関する次の回答を得た。「研修者が研修での学びを活用していると思われることがありますか」と問い、4件法「まったくない、どちらかといえばない、少しある、とてもある」から最も当てはまる1つを選んでもらった。「少しある」「とてもある」場合は、その内容を自由記述してもらった。

3. 結果

3.1.学部経営の状況について

研修者の学部経営がうまくいっている程度に関する評価点は、研修前は10点中6.1点(SD:1.55)であったが、研修後には6.8点(SD:1.33)と有意に向上した(t(20)=-2.43, p<.05)。

3.2.自己の力量について

表2に、研修者による4因子の習得度得点の変化を示した。

表2 自己の力量の変化

因子	項目	事前7月		事後12月		P
		Mean	SD	Mean	SD	
学校経営を踏まえた組織運営力	17 学校経営の課題を解決する力	3.14	0.79	3.52	0.75	*
	15 教育目標を具現化する観点から校務推進計画を策定する力	3.10	0.83	3.57	0.75	*
	14 学校の危機を管理する力	3.33	0.73	3.48	0.75	ns
	16 校長や教頭を補佐する力	3.43	0.68	3.71	0.64	*
	12 業務を推進するための人的、物的、財政的資源を組織化する力	3.29	0.72	3.62	0.67	*
	22 教育委員会や教育関係団体との連携を推進する力	3.14	0.85	3.76	0.94	**
	因子全体	3.24	0.07	3.60	0.11	**
教育推進力	2 障害のある子どもが意欲的に取り組む個別の指導を推進する力	3.95	0.38	3.86	0.48	ns
	1 障害のある子どもが主体的に取り組む学習活動を推進する力	4.00	0.32	3.86	0.57	ns
	3 指導計画を工夫したり開発したりする力	3.76	0.44	3.76	0.70	ns
	10 児童生徒に応じた教育課程の編成を推進していく力	4.05	0.22	3.86	0.66	ns
	因子全体	3.94	0.09	3.84	0.10	ns
保護者との協働力	7 保護者を支援するための特別支援教育の幅広い知識と実践力	3.81	0.40	3.90	0.70	ns
	5 卒業後の進路を見据えた在学中の教育を推進する力	3.86	0.48	3.90	0.30	ns
	4 障害のある子どもの心情や行動を総合的に理解する力	3.81	0.60	4.05	0.50	ns
	6 保護者、地域住民と望ましい関係を築く力	3.62	0.67	3.86	0.36	ns
	因子全体	3.78	0.12	3.93	0.18	ns
教職員との協働力	20 相談にのるなどして教職員を支えていくことができる力	4.00	0.55	4.19	0.51	ns
	21 教職員間の人間関係を調整できる力	3.81	0.40	3.90	0.63	ns
	18 教職員にやる気をおこさせ、協働することを促す力	3.67	0.66	3.86	0.57	ns
	因子全体	3.83	0.13	3.98	0.06	ns

ns 有意差なし *5%水準で有意 **1%水準で有意

研修前後で、「教育推進力」を除き、3つの因子とも習得度得点は向上した。とくに、「学校経営を踏まえた組織運営力」で有意な向上がみられた(t(20)=-2.777, p<.05)。項目をみると、「学校経営の課題を解決する力」(t(20)=2.359, p<.05)、「教育目標を具現化する観点から校務推進計画を策定する力」(t(20)=2.225, p<.05)、「校長や教頭を補佐する力」(t(20)=2.034, p<.05)、「教育委員会や教育関係団体との連携を推進する力」(t(20)=3.281, p<.01)で有意な向上がみられた。

3.3.部主事に必要な考え方や行動について

「部主事に必要な考え方や行動」の自由記述を計量テキスト分析した結果、115の語が抽出され、最も出現回数が多い語は「教員」13語で、次いで「児童生徒」12語、「教育」8語等であった。図1に、階層クラ

スター分析の結果を示した。

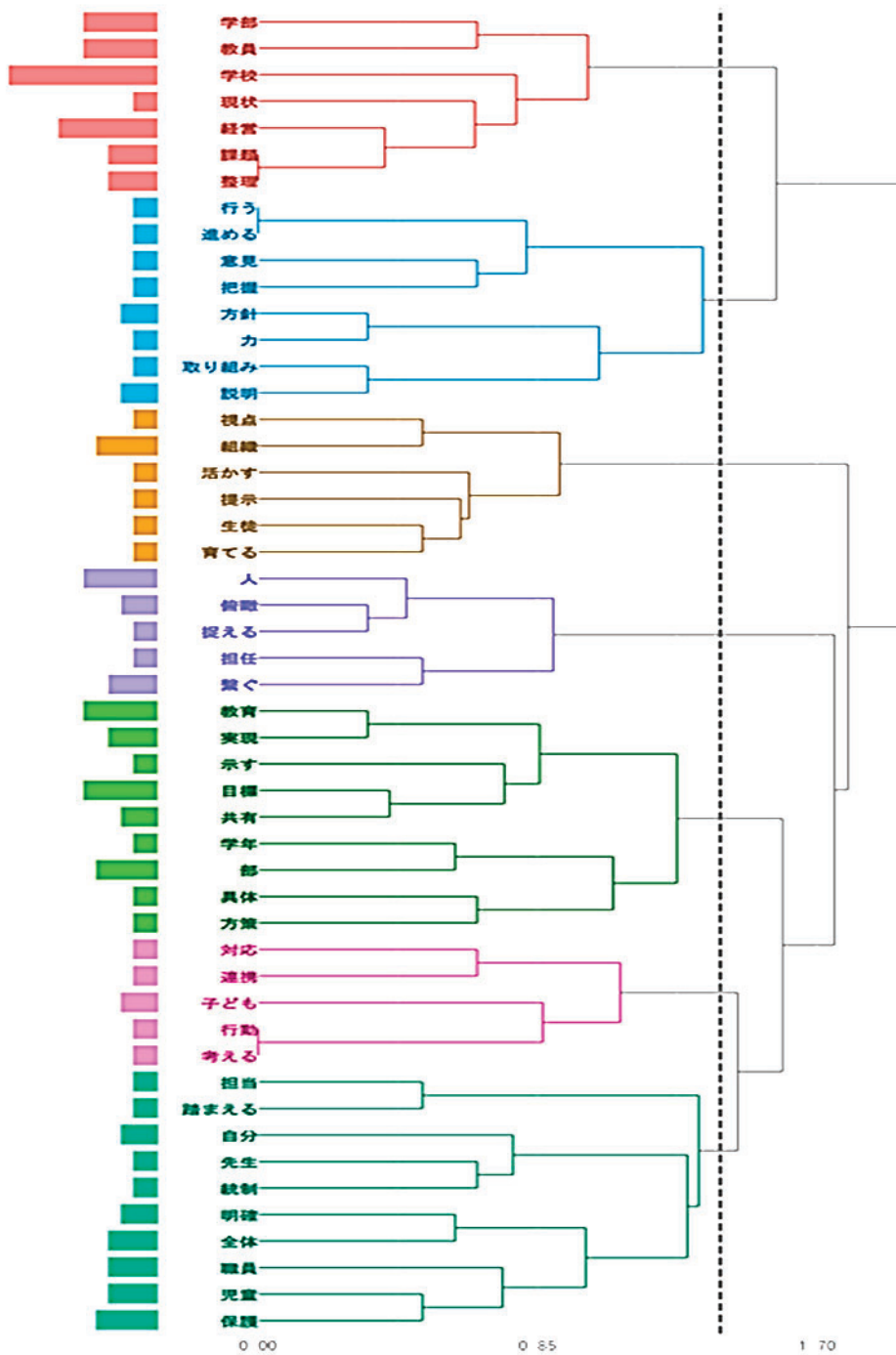


図1 「部主事に必要な考え方や行動」の自由記述に関するクラスター分析結果

6つのクラスターが抽出され、最終的に2つのクラスターとなった。語の出現回数とその使用コンテキストからクラスターの意味を解釈すると、1つめのクラスターは学校経営、課題、整理等から「学校経営を踏まえた学部経営の課題解決」と解釈した。2つめのクラスターは5つの下位クラスターからなった。1つめは組織、視点、提示、育てる等から「人材育成」、2つめは学校全体、目標、連携等から「学校での推進」、3つめは実現、学年、統括等から「学年での推進」、4つめは学部、人、俯瞰等から「学部での推進」、5つめは教員、児童生徒、教育等から「児童生徒への教育」と解釈し、これらの5つを統合して「組織的な教育の推進」と解釈した。

3.4.研修者による研修プログラムの評価について

表3に、研修者による研修プログラムの評価結果を示した。

表3 研修者による研修プログラムの評価

研修の内容や方法	とてもよかった	ある程度よかった	あまりよくなかった	よくなかった	
講義で知識を学び演習で課題解決思考を学ぶ研修	17	4	0	0	0
自身の課題意識に基づくグループ演習	18	3	0	0	0
学部経営計画を用いた研修	17	4	0	0	0
オンラインによる研修	9	12	0	0	0
他校の部主事との交流のある研修	21	0	0	0	0
大学教員との交流のある研修	19	2	0	0	0
2回の研修で得られたこと	とても得られた	ある程度得られた	あまり得られな	得られな	
教諭とは異なる経営的視点	15	6	0	0	0
学部経営をより充実させるための知識	11	10	0	0	0
学部経営をより充実させるための課題の捉え方	15	6	0	0	0
学部経営をより充実させるための分析の視点	17	4	0	0	0
学部経営をより充実させるための改善策の視点	13	8	0	0	0
学部経営をより充実させるための実践の視点	12	9	0	0	0
部主事の職務を遂行する上で役立つ見方や考え方	17	4	0	0	0

①研修の満足度は10点中9.2点 (SD:0.68) であった。

②研修の内容や方法は6項目全てが「とてもよかった」「ある程度よかった」と評価され、「オンライン研修」を除く5項目全てで「とてもよかった」が80%を超えた。「オンライン研修」については「とてもよかった」が43%で、「ある程度よかった」の方は57%とやや上回った。自由記述には「受講の負担が少なく、学びが深まった」との指摘がある一方で、「対面での直接交流する研修も捨てがたい」ことが指摘された。

③研修で得られたことは7項目全てが「とても得られた」「ある程度得られた」と評価され、とくに「学部経営をより充実させるための課題の捉え方や視点」及び「部主事としての職務を遂行する上で役立つ見方や考え方」は「とても得られた」が80%を超えた。自由記述には「4月からの学部経営実践について視点をもって振り返ると重要なことがみえた」等が指摘された。

3.5. 校長による研修効果の評価について

校長による研修効果の評価について、回答者18名中「とてもある」13名 (72%)、「少しある」5名 (28%) であった。自由記述には「学校経営の課題を意識した部主事としての動きがみられるようになった」「学部を統括する上で多様な意見に対する傾聴等の姿勢に好影響があった」「学びの連続性や学年・学部の系統性を重視した計画と学習評価の在り方の見直しや検討を行った」等が指摘された。

4. 考察

本研究は、特別支援学校部主事が捉える必要な力量に関する調査結果⁹⁾をもとに、部主事を対象として、「学校経営を踏まえて障害のある子どもの教育を教職員と協働して組織的に推進する力量」の育成を目的とした2回のオンライン研修を開発し、実施評価した。

研修効果について、研修者の学部経営のうまくいっている程度は、研修前から研修後で評価点が有意に向上した。また、自己の力量については、研修前後で「学校経営を踏まえた組織運営力」で有意な向上がみられた。項目をみると、「学校経営の課題を解決する力」、「教育目標を具現化する観点から校務推進計画を策定する力」、「校長や教頭を補佐する力」等で有意な向上がみられた。このことは、研修者が学部経営向上計画において明らかにした組織的な向上策にかかわるものであり、本研修内容と対応した力量向上であると思われる。一方、「保護者との協働力」や「教職員との協働力」の習得度得点は向上したが有意な向上とはならなかった。また、「教育推進力」については習得度得点が微減した。これらの力量については、事前の力量が3.5以上と高かったために変化が現れにくかったことも考えられる。さらに、部主事に必要な考え方や行動についての自由記述回答のクラスター分析結果から、「学校経営を踏まえた学部経営の課題解決」と

「組織的な教育の推進」が抽出された。このことから、本研修を通じて、校長の学校経営方針を踏まえた組織運営力の重要性が部主事に認識されたものと推察する。

研修内容や方法について、研修者による研修の満足度は10点中9.2点と高かった。また、研修内容・方法に関して、「学部経営計画を用いた研修」「自己の課題意識に基づくグループ演習」「他者や大学教員との交流」が肯定的に評価された。現職教員の研修においては、研修者の主体的な学びが重要視されており、そのために参加型研修や少人数のワークショップの有効性が指摘されている¹⁾。本研修では、研修者が作成し、実践し、報告する義務のある学部経営計画を用いて、講義とグループ演習による研修を行ったが、それが妥当であったといえるであろう。さらに、本研修で得られたことはいずれも肯定的に評価された。とくに「学部経営をより充実させるための分析」及び「部主事としての職務を遂行する上での役立つ見方や考え方」は「とても得られた」が80%以上で、自由記述には「4月からの学部経営実践について視点をもって振り返ることで見えてくる」等が指摘された。校長からも本研修の効果が「とてもある」と評価され、「学校経営の課題を意識した部主事としての動きがみられるようになった」等が指摘された。したがって、本研修プログラムは研修者や校長から妥当性が得られるものであったといえよう。

特別支援学校管理職につながる育成について、特別支援学校管理職の場合、小中学校等とは異なり、障害のある子どもの教育を組織的に推進する力量が重要であることが明らかにされていた⁷⁾¹³⁾。そして、部主事自身もこうした力量を重視し、さらに校長の学校経営方針を具現化する上で直面する課題の解決力を求めている⁷⁾。本研修を通じて、研修者は部主事に必要な考え方や行動として、学校経営を踏まえた学部経営や組織的な教育の推進を指摘した。このことから、本研修は学部経営をテーマとしたものであるが、学校管理職につながる育成研修としての可能性を示すものといえよう。

本研究の課題は、研修効果を研修者による自己評価により検討したことである。本研修の効果が時間経過によらないものであることを確認する研究デザインを用いて、部主事の学部経営の変化についての客観的評価をもとに検証する必要がある。また、本研修が学校管理職の任用前からの育成に資する可能性は示唆されるが、そのことは研修者が学校管理職になってからの追跡調査により確認する必要がある。さらに、本研修の効果について、研修者の要因もある。研修者は所属校の校長が学校管理職として活躍して欲しいとして推薦した者であり、また特別支援学校教諭免許状はほとんどが所有し、特別支援学校の勤務経験もあった。つまり、障害のある子どもの教育に関しては一定の知識や経験を有する研修者であった。一方、特別支援学校教諭の免許状や経験のない部主事の場合は学部経営の困難が大きいことが示唆されている⁶⁾。したがって、免許状や経験のない部主事の場合は、障害のある子どもの教育的力量の研修から始める必要があるといえよう。

以上の課題はあるものの、本研究からは、特別支援学校部主事の育成において、校長や教頭に連続した職務として部主事を位置づけ、障害のある子どもへの教育を組織的に推進するための力量を育成することが重要であることが示唆される。また、その育成方法として、部主事の学部経営計画をもとに、学部経営のリテラシーを学び、実践結果の検討を通じてコンピテンシーを向上する研修が妥当である可能性が示された。このような2回の半日研修は、多くの自治体で行われている部主事の初任者研修にも適合する。学校管理職の任用前からの育成において特別支援教育が急務となっている今日、本知見は示唆を与えると考えられる。

付記・謝辞

本研究は令和3年度独立行政法人教職員支援機構・教職大学院等コラボ研修プログラム支援事業の助成を受けた。A県立特別支援学校の校長先生、研修者の部主事の先生、県教育委員会のご協力に感謝申し上げます。

文献

- 1) 安藤知子(2021): 教員研修の現状と今後の職能開発の在り方. 日本労働研究雑誌, 63(5), 50-59.
- 2) 中央教育審議会(2015): チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申). https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf (参照 2022/12/8) .
- 3) 中央教育審議会(2022): 『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について—

- 「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成－（答申）https://www.mext.go.jp/content/20221219-mxt_kyoikujinzai01-1412985_00004-1.pdf（参照 2022/12/24）.
- 4) 学校教育法施行規則第二百五条.
 - 5) 樋口耕一（2014）：社会調査のための計量テキスト分析【第2版】内容分析の継承と発展を目指して．ナカニシヤ出版.
 - 6) 平澤紀子・出口和宏・篠原清昭・芥川祐征（印刷中）：特別支援学校部主事が捉える学部経営に必要な力量に関する検討－A県特別支援学校を対象とした質問紙調査から－．発達障害研究, 44(4).
 - 7) 平澤紀子・篠原清昭・坂本裕・出口和宏(2019)：特別支援学校の学校経営と校長の特別支援学校の免許や経験に関する全国悉皆調査．発達障害研究, 41(3), 236-245.
 - 8) 教育公務員特例法等の一部を改正する法律(2016)：平成 28 年 11 月 28 日法律第 87 号.
 - 9) マネジメント研修カリキュラム等開発会議(2004)：学校組織マネジメント研修－これからの校長、教頭等のために－（モデル・カリキュラム）.文部科学省. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shoutou/025/houkoku/04051201.pdf(参照 2022/12/8).
 - 10) 日本教育経営学会(2012)：校長の専門職基準 2009（一部修正版）－求められる校長像とその力量－．<http://jasea.jp/wp-content/uploads/2016/12/teigen2012.6.pdf>（参照 2022/12/8）.
 - 11) 大杉昭英(2017)：学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書：平成 28 年度プロジェクト研究(児童生徒の資質・能力を育成する教員等の養成、配置、研修に関する総合的研究) 報告書, p.35. 国立教育政策研究所.
 - 12) 大内進(2013)：特別支援学校における学校マネジメントと校長のリーダーシップの在り方に関する研究．平成 23 年度～24 年度研究成果報告書,p.138. 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所.
 - 13) 坂本裕・一門恵子・冲中紀男・河津巖・平澤紀子・松本和久(2013)：特別支援学校管理職専門性（コンセプチャル）尺度の作成と妥当性・信頼性の検討．発達障害研究, 35(4), 348-351.
 - 14) 篠原清昭(2017)：日本の学校管理職養成の課題．篠原清昭編著 世界の学校管理職養成:校長を養成する方法, pp.1-8. ジダイ社.
 - 15) 特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議(2022)：特別支援教育を担う教師の養成の在り方等に関する検討会議報告．https://www.mext.go.jp/content/20220331-mxt_tokubetu01-000021707_1.pdf(参照 2022/11/12).