

教職大学院における特別支援学校管理職研修モデルの検討  
—特別支援学校管理職の職能に関する調査研究に基づいて—

岐阜大学大学院教育学研究科\*・岐阜大学教育学部\*\*

坂本 裕\*・平澤紀子\*・出口和宏\*・沖中紀男\*\*・日比 暁

Study of training model at professional school for teacher education based on survey research  
on function of special needs school administrators

Gifu University Graduate School of Education\*・Gifu University Faculty of Education\*\*

Yutaka SAKAMOTO\*, Noriko HIRASAWA\*, Kazuhiro DEGUCHI\*, Norio OKINAKA\*\* & Akira HIBI

### 問題と目的

わが国においては、グローバル化や情報化、少子高齢化などの社会の急激な変化に伴う高度化・複雑化する諸課題に対応可能な人材育成を支える教員の育成と、学び続ける教員像の確立が喫緊に取り組むべき課題とされている(中央教育審議会, 2012)。その対応のひとつとして、マネジメント力を身に付けるための学校管理職としての職能開発のシステム化の研究が小学校・中学校・高等学校の管理職を想定して行われ、兵庫教育大学等において教職大学院における研修モデルとして構築されている(那須川・渡邊, 2014)。一方、特別支援学校は少子化傾向にもかかわらず在籍児童生徒数が急増し、超重度から軽度の多様な障害の者が在籍する多な教育活動の実施が期待される状況となり、特別支援学校管理職のマネジメント力の発揮がこれまで以上に重要となっている(坂本・守屋・沖中, 2013)。しかし、マネジメント力を身に付けるための特別支援学校管理職としての職能開発のシステム化の研究、そして、教職大学院における研修モデルの構築は未着手である。

本稿においては、これまで述べた状況を踏まえ、特別支援学校管理職専門性(コンセプトual)尺度(坂本・一門・沖中ら, 2013)を用いて特別支援学校の管理職とミドルリーダーに行った特別支援学校管理職の職能に関する調査結果を報告する。そして、その調査結果から構築した教職大学院における特別支援学校管理職のマネジメント力を身に付けるための学校管理職としての職能開発のシステム化した研修モデルも報告する。

### 方法

#### 1 課題 I : 特別支援学校管理職の職能形成時期と形成方法

##### 1) 対象者

A 県および B 県内特別支援学校管理職 76 名(校長 32 名, 副校長 2 名, 教頭 42 名)

##### 2) 時期・手続き

2012 年 9 月。A 県および B 県内特別支援学校 34 校に郵送し、管理職 79 名(校長 34 名, 副校長 2 名, 教頭 43 名)に依頼した。個人名非特定, 自由意志回答等を文書で示し, 同意を得た者が参加した。76 名から回答を得た。

##### 3) 質問項目

特別支援学校管理職専門性(コンセプチュアル)尺度(坂本・一門・沖中ら, 2013)

- ・重要度：1(ほとんど重要でない)～5(とても重要)から1つを選択
- ・形成時期：10年目まで・20年目まで・20年以降・管理職拝命後から1つを選択
- ・形成方法：自己研修・日々の職務遂行・校内での研修・校長会又は教頭会での研修・教育委員会主催の研修から1つを選択
- ・個人属性(職名・勤務歴等)

#### 4) 分析

各項目の形成時期、形成方法に関する回答について視覚的検討を行った。

## 2 課題Ⅱ：特別支援学校管理職の職能に関する意識の相異

### 1) 対象者

特別支援学校管理職(校長・副校長・教頭) 1146名(内、学級担任経験有：846名)

ミドルリーダー(学部主事, 教務主任) 1246名

### 2) 時期・手続き

2015年9月。984校に郵送し、554校から回答を得た。

### 3) 質問項目

特別支援学校管理職専門性(コンセプチュアル)尺度(坂本・一門・沖中ら, 2013)

- ・重要度：1(ほとんど重要でない)～5(とても重要)から1つを選択する。
- ・形成時期：10年目まで・20年目まで・20年以降・管理職拝命後から1つを選択する。
- ・形成方法：自己研修・日々の職務遂行・校内での研修・校長会又は教頭会での研修・教育委員会主催の研修から1つを選択する。
- ・個人属性(職名・勤務歴等)

### 4) 方法

#### (1) 管理職の学級担任経験の有無による意識の相異

特別支援学校担任経験有管理職：846名、特別支援学校担任経験無管理職：300名の2群にて尤度比検定を行った。以下、特別支援学校担任経験有管理職は経験有管理職、特別支援学校担任経験無管理職は経験無管理職と略す。

#### (2) 職位による意識の相異

特別支援学校担任経験有管理職 846名、ミドルリーダー1246名の2群にて尤度比検定を行った。

## 3 課題Ⅲ：教職大学院における特別支援学校管理職研修モデル

### 1) 対象校

X大学教育学研究科教職実践開発専攻学校管理職養成コース

2017年度より本邦初の学校管理職養成を目的として設置されたコースである。

### 2) 期間

2016年10月から2018年3月

### 3) 方法

課題Ⅰ・Ⅱの結果に基づき、教職大学院における研修モデルを検討する。

## 結果と考察

## 1 課題Ⅰ：特別支援学校管理職の職能形成時期と形成方法

### 1) 結果と考察

表1 特別支援学校管理職が重要とした職能とその養成に望ましいとした形成時期と形成方法

特別支援学校管理職専門性の因子構造	重要とした者	望ましい形成時期(%)	望ましい形成方法(%)
<b>&lt;第1因子&gt;教育推進力</b> 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 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 指導計画を工夫したり開発したりする力 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 5 卒業後の進路を見据えた在学中の教育を推進する力 6 保護者、地域住民と望ましい関係を築く力 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 8 見通しをもち、教育計画を活動として具体化する力 9 情報活用能力などにかかわる情報リテラシー 10 教育計画や実践を的確に評価し、改善していく力 11 障害者支援に関する関係機関との連携を推進する力	70.0% 75.0% 73.7% 88.2% 88.1% 88.2% 86.9% 84.5% 64.5% 92.1% 85.6%	10年まで(59.7) 10年まで(63.2) 20年まで(59.2) 10年まで(59.2) 20年まで(50.0) 30年まで(35.5) 20年まで(56.5) 20年まで(44.7) 10年まで(46.0) 20年以降(47.4) 20年以降(53.9)	日々の職務/校内研修(各46.1) 校内研修(50.0) 日々の職務/校内研修(各39.5) 日々の職務(55.3) 校内研修(52.6) 日々の職務(79.1) 日々の職務(79.1) 校内研修(39.6) 日々の職務(31.6) 日々の職務(50.0)
<b>&lt;第2因子&gt;学校経営力</b> 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 13 自らの教育理念に基づき経営実践する力 14 学校の危機を管理する力 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 16 教職員の評価を適正に実施する力 17 時代の流れを踏まえ、自らの課題を明らかにする力	98.7% 93.5% 100.0% 97.4% 92.1% 86.9%	管理職以降(42.1) 20年以降(42.1) 20年以降(57.9) 20年以降(42.1) 管理職以降(61.8) 20年以降(46.0)	管理職研修(38.2) 日々の職務(42.1) 教育委員会研修(47.4) 日々の職務/管理職研修/教育委員会研修(各26.3) 教育委員会研修(39.5) 自己研修(52.6)
<b>&lt;第3因子&gt;組織運営力</b> 18 教職員にやる気をおこさせ、協働することを促す力 19 円滑かつ有効に実践することを促す指導・助言の力 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 21 教職員間の人間関係を調整できる力	94.7% 96.1% 96.1% 93.4%	20年以降(56.5) 20年以降(61.8) 20年以降(56.5) 20年以降(59.2)	日々の職務(36.8) 日々の職務(52.6) 日々の職務(55.3) 日々の職務(59.2)
<b>&lt;第4因子&gt;組織管理力</b> 22 教職員のモラルや職務満足度を理解する力 23 教育委員会や教育関係団体との連携を推進する力	92.1% 88.2%	20年以降(46.0) 管理職以降(46.0)	日々の職務(40.8) 教育委員会研修(39.5)

管理職職能として重要(4または5)を選択した者の割合、そして、形成の時期と方法で最も多数であったものを表1に示した。”14 学校の危機を管理する力””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””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””19 円滑かつ有効に実践することを促す指導・助言の力””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”は管理職の95%以上の者が重要としている。その形成時期は”教職20年以降”4”管理職昇任以降”1であった。しかし、形成方法は”日々の職務””管理職研修””教育委員会研修”に分かれた。特別支援学校管理職の職能開発の検討の主たる視座が指摘された。

## 2 課題Ⅱ：特別支援学校管理職の職能に関する意識の相異

### 1) 管理職の学級担任経験の有無による意識の相異

#### (1) 結果

##### ① 管理職の職能の重要度

#### 【障害児の主体的学習活動の推進力】

表2のように、経験有管理職は”とても重要である”，経験無管理職”はすこし重要である”が有意に多かった。

表2 特別支援学校管理職の力量（障害児の主体的学習活動の推進力）

		ほとんど重要 ではない	あまり重要 ではない	すこし重要 である	わりに重要 である	とても重要 である
担任経験有	人数	0	22	119	313	392
	調整済み残差	-1.7	-1.8	-2.6	-0.3	2.3
担任経験無	人数	1	14	61	108	116
	調整済み残差	1.7	1.8	2.6	0.3	-2.3

尤度比13.775(1%水準で有意差あり)

#### 【特別支援学校の授業計画の工夫力・開発力】

表3のように、経験無管理職は”すこし重要である”が有意に多かった。

表3 特別支援学校管理職の力量（授業計画の工夫力・開発力）

		ほとんど重要 ではない	あまり重要 ではない	すこし重要 である	わりに重要 である	とても重要 である
担任経験有	人数	0	30	170	364	280
	調整済み残差	-0.3	-1.1	-3.1	1.6	1.5
担任経験無	人数	1	15	<b>66</b>	113	85
	調整済み残差	0.3	1.1	<b>3.1</b>	-1.6	-1.5

尤度比11.293(3%水準で有意差あり)

② 管理職としての職能の形成時期

【障害児の主体的学習活動の推進力】

表4のように、経験有管理職は”10年まで”，経験無管理職は”20年まで・20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表4 特別支援学校管理職の力量形成時期（障害児の主体的学習活動の推進力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	<b>649</b>	178	10	9
	調整済み残差	<b>4.3</b>	-2.6	-3.3	-2.6
担任経験無	人数	192	<b>85</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
	調整済み残差	-4.3	<b>2.6</b>	<b>3.3</b>	<b>2.6</b>

尤度比25.335(1%水準で有意差あり)

【障害児の意欲形成の個別の支援推進力】

表5のように、経験有管理職は”10年まで”，経験無管理職は”20年まで・20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表5 特別支援学校管理職の力量形成時期（意欲を育む個別の支援推進力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	<b>640</b>	191	7	8
	調整済み残差	<b>3.8</b>	-2.2	-3.1	-2.9
担任経験無	人数	193	<b>87</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	調整済み残差	-3.8	<b>2.2</b>	<b>3.1</b>	<b>2.9</b>

尤度比22.580(1%水準で有意差あり)

【特別支援学校の授業計画の工夫力・開発力】

表6のように、経験有管理職は”10年まで”，経験無管理職は”20年まで・20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表6 特別支援学校管理職の力量形成時期（授業計画の工夫力・開発力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	<b>545</b>	277	18	6
	調整済み残差	<b>3.6</b>	-2.2	-2.0	-3.3
担任経験無	人数	158	<b>119</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
	調整済み残差	-3.6	<b>2.2</b>	<b>2.0</b>	<b>3.3</b>

尤度比22.580(1%水準で有意差あり)

【障害児の心情・行動の総合的理解力】

表7のように経験無管理職は”管理職以降”が有意に多かった。

表7 特別支援学校管理職の力量形成時期（障害児の心情・行動の総合的理解力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	495	309	34	8
	調整済み残差	1.8	-0.6	-1.0	-3.2
担任経験無	人数	158	115	16	11
	調整済み残差	-1.8	0.6	1.0	3.2

尤度比10.862(.012%で有意差あり)

【障害児の進路を見据えた教育推進力】

表8のように、経験有管理職は”10年まで”，経験無管理職は”20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表8 特別支援学校管理職の力量形成時期（進路を見据えた教育推進力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	310	477	52	7
	調整済み残差	2.0	0.6	-2.6	-4.3
担任経験無	人数	91	163	32	14
	調整済み残差	-2.0	-0.6	2.6	4.3

尤度比10.862(3%水準で有意差あり)

【保護者支援のための特別支援教育の知識・実践力】

表9のように、経験無管理職は”20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表9 特別支援学校管理職の力量形成時期（保護者支援ための知識・実践力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	211	497	125	12
	調整済み残差	0.8	1.9	-2.4	-2.7
担任経験無	人数	68	157	63	12
	調整済み残差	-0.8	-1.9	2.4	2.7

尤度比13.038(1%水準で有意差あり)

【特別支援学校の教育計画の具体化力】

表10のように、経験有管理職は”10年まで”，経験無管理職は”20年以降・管理職以降”が有意に多かった。

表10 特別支援学校管理職の力量形成時期（教育計画の具体化力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	306	443	84	13
	調整済み残差	3.1	0.0	-2.5	-4.1
担任経験無	人数	79	157	46	18
	調整済み残差	-3.1	0.0	2.5	4.1

尤度比22.580(1%水準で有意差あり)

【特別支援学校の教育計画・実践の評価・改善力】

表 11 のように、経験有管理職は” 20 年まで”，経験無管理職は” 管理職以降” が有意に多かった。

表 11 特別支援学校管理職の力量形成時期（教育計画・実践の評価・改善力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	179	<b>480</b>	162	25
	調整済み残差	0.9	<b>3.3</b>	-2.6	-4.5
担任経験無	人数	56	137	79	<b>28</b>
	調整済み残差	-0.9	-3.3	2.6	<b>4.5</b>

尤度比28.013(1%水準で有意差あり)

【障害関係機関との連携推進力】

表 12 のように、経験有管理職は” 20 年まで”，経験無管理職は” 管理職以降” が有意に多かった。

表 12 特別支援学校管理職の力量形成時期（障害関係機関との連携推進力）

		10年まで	20年まで	20年以降	管理職以降
担任経験有	人数	66	<b>452</b>	293	35
	調整済み残差	-0.3	<b>2.9</b>	-0.8	-4.1
担任経験無	人数	25	131	112	<b>32</b>
	調整済み残差	0.3	-2.9	0.8	<b>4.1</b>

尤度比19.090(1%水準で有意差あり)

(2) 考察

特別支援学校学級担任経験のある管理職は授業実践を管理職の職能としてより重要と考え、勤務後 10 年までに、もしくは、20 年度までに形成すべきとしていた。これには特別支援学校教育課程の独自性（坂本・一門ら、2013）が関与しているものと考えられる。

2) 職位による意識の相異

(1) 結果

【保護者・地域との関係形成力】

表 13 のように、管理職は” 日々の職務”，ミドルリーダーは” 教育委員会研修” が有意に多かった。

表 13 特別支援学校管理職の力量形成方法（保護者・地域との関係形成力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	74	<b>563</b>	114	51	41	3
	調整済み残差	0.1	<b>3.5</b>	-1.2	-1.7	-3.4	0.1
ミドル	人数	107	734	192	100	<b>109</b>	4
	調整済み残差	-0.1	-3.5	1.2	1.7	<b>3.4</b>	-0.1

尤度比20.126(1%水準で有意差あり)

【関係機関との連携推進力】

表 14 のように、管理職は” 日々の職務”，ミドルリーダーは” 教育委員会研修” が有意に多かった。

表 14 特別支援学校管理職の力量形成方法（障害関係機関との連携推進力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	63	<b>336</b>	201	79	161	5
	調整済み残差	0.0	<b>4.3</b>	-0.8	-1.7	-2.8	0.0
ミドル	人数	93	361	315	146	<b>302</b>	9
	調整済み残差	0.0	-4.3	0.8	1.7	<b>2.8</b>	0.0

尤度比21.562(1%水準で有意差あり)

【学校の危機管理能力】

表 15 のように、管理職は”教育委員会研修”，ミドルリーダーは”校内研修”が有意に多かった。

表15 特別支援学校管理職の力量形成方法（学校の危機管理能力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	16	113	54	282	<b>380</b>	1
	調整済み残差	-0.6	0.9	-3.3	-0.9	<b>2.4</b>	-0.9
ミドル	人数	28	150	<b>132</b>	438	494	4
	調整済み残差	0.6	-0.9	<b>3.3</b>	0.9	-2.4	0.9

尤度比16.234(1%水準で有意差あり)

【校務推進計画の策定】

表 16 のように、管理職は”自己研修，日々の職務”，ミドルリーダーは”校長会・教頭会研修，教育委員会研修”が有意に多かった。

表16 特別支援学校管理職の力量形成方法（校務推進計画の策定力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	<b>76</b>	<b>206</b>	77	287	198	2
	調整済み残差	<b>3.8</b>	<b>2.7</b>	-1.2	-2.2	-1.5	1.7
ミドル	人数	60	243	134	<b>482</b>	<b>327</b>	0
	調整済み残差	-3.8	-2.7	1.2	<b>2.2</b>	<b>1.5</b>	-1.7

尤度比28.363(1%水準で有意差あり)

【教職員評価の適正な実施力】

表 17 ように、管理職は”教育委員会研修”，ミドルリーダーは”校長会・教頭会研修”が有意に多かった。

表17 特別支援学校管理職の力量形成方法（教職員評価の適正な実施力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	34	118	12	238	<b>442</b>	2
	調整済み残差	0.0	-0.8	-1.1	-6.5	<b>7.2</b>	-0.4
ミドル	人数	50	190	26	<b>524</b>	452	4
	調整済み残差	0.0	0.8	1.1	<b>6.5</b>	-7.2	0.4

尤度比59.190(1%水準で有意差あり)

【自己課題の設定力】

表 18 のように、管理職”校長会・教頭会研修”，ミドルリーダー”校内研修”が有意に多かった。

表18 特別支援学校管理職の力量形成方法（自己課題の設定力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	296	145	43	<b>161</b>	199	2
	調整済み残差	-1.5	0.2	-2.0	<b>3.3</b>	-0.1	-0.4
ミドル	人数	477	209	<b>91</b>	170	295	4
	調整済み残差	1.5	-0.2	<b>2.0</b>	-3.3	0.1	0.4

尤度比14.738(3%水準で有意差あり)

【円滑，有効な実践を促す指導・助言力】

表 19 のように、管理職”自己研修”，ミドルリーダー”教育委員会研修”が有意に多かった。

表19 特別支援学校管理職の力量形成方法（実践への指導・助言力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	<b>156</b>	317	43	208	122	1
	調整済み残差	<b>3.1</b>	1.7	-0.8	-1.1	-3.2	-0.6
ミドル	人数	167	422	73	334	<b>247</b>	3
	調整済み残差	-3.1	-1.7	0.8	1.1	<b>3.2</b>	0.6

尤度比20.111(1%水準で有意差あり)

【教職員の精神的支援力】

表 20 のように、管理職”自己研修”，ミドルリーダー”校長・教頭会研修”が有意に多かった。

表20 特別支援学校管理職の力量形成方法（教職員の精神的支援力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	<b>143</b>	394	28	151	127	3
	調整済み残差	<b>2.5</b>	1.6	-0.1	-3.5	-0.6	0.1
ミドル	人数	162	536	42	<b>303</b>	199	4
	調整済み残差	-2.5	-1.6	0.1	<b>3.5</b>	0.6	-0.1

尤度比16.878(1%水準で有意差あり)

【教職員の人間関係の調整力】

表 21 のように、管理職は”日々の職務”，ミドルリーダーは”校長・教頭会研修，教育委員会研修”が有意に多かった。

表21 特別支援学校管理職の力量形成方法（教職員の人間関係の調整力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	114	<b>448</b>	26	150	106	2
	調整済み残差	0.7	<b>4.0</b>	-1.0	-2.9	-2.2	-1.3
ミドル	人数	155	548	49	<b>287</b>	<b>199</b>	8
	調整済み残差	-0.7	-4.0	1.0	<b>2.9</b>	<b>2.2</b>	1.3

尤度比22.895(1%水準で有意差あり)

【教職員のモラル・職務満足度の解力】

表 22 のように、管理職は”日々の職務”，ミドルリーダーは”校長・教頭会研修”が有意に多かった。

表22 特別支援学校管理職の力量形成方法（教職員のモラル・職務満足度の理解力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	59	<b>261</b>	37	195	291	3
	調整済み残差	0.4	<b>3.6</b>	-1.7	-4.4	1.4	-0.2
ミドル	人数	81	295	76	<b>398</b>	391	5
	調整済み残差	-0.4	-3.6	1.7	<b>4.4</b>	-1.4	0.2

尤度比28.477(1%水準で有意差あり)

【教育委員会・教育関係団体との連携推進力】

表 23 のように、管理職は”日々の職務”，ミドルリーダーは”教育委員会研修”が有意に多かった。



表23 特別支援学校管理職の力量形成方法（教育委員会・教育関係団体との連携推進力）

		自己研修	日々の職務	校内研修	校長会研修	教委研修	その他
管理職	人数	29	174	12	250	378	3
	調整済み残差	1.3	4.5	-0.9	-0.2	3.2	-0.7
ミドル	人数	31	165	24	373	645	7
	調整済み残差	-1.3	-4.5	0.9	0.2	-3.2	0.7

尤度比28.477(1%水準で有意差あり)

(2) 考察

”日々の職務”を管理職は有効な力量形成の有効な場と捉えていた。しかし、ミドルリーダーは校外での研修を有効と捉えており、その相異が明らかになった。管理職は管理職候補生を”日々の職務”の姿から把握している可能性がうかがえた。

3) 課題Ⅲ：教職大学院における特別支援学校管理職研修モデル

(1) 結果

課題Ⅰ・Ⅱより、教職大学院における特別支援学校管理職養成に関する科目構成として表24に示したような科目群を配置した。以下、特別支援学校管理職専門性（コンセプチュアル）の因子構造（坂本ら, 2013）に従って、構成意図を概説する。

① 教育推進力

特別支援学校担任経験のある管理職が最も重視している職能であり、特別支援学校に関する専門科目として4科目を配置した。更に、学校経営実習Ⅰとして院生の勤務経験のない障害種の特別支援学校での10

表24 X大学教職大学院における特別支援学校管理職養成科目群

必修科目		選択科目
共通科目	学校経営の理論と実践	教育施策の理論と実践
	学校改革の理論と実践	教育法規の解釈と実践的運用
	カリキュラムマネジメントの理論と実践	学校評価の実践開発
	教職開発論	学校経営計画の開発実践
	特別支援教育の理論と実践	地域社会と学校の連携と協働
	授業研究基礎理論	
	生徒指導・教育相談の理論と実践	
特別支援学校専門科目	特別支援学校経営の理論と実践	
	特別支援学校の危機管理対策	
	特別支援学校教育課程の理論と実践	
	特別支援学校・学級の授業開発	
	インクルーシブ教育の開発実践	
	特別支援学校管理職臨床実習	
	教育行政実習	
	学校経営実習Ⅰ	
	学校経営実習Ⅱ	
	特別支援教育開発実践基礎	
特別支援教育開発実践報告Ⅰ		
特別支援教育開発実践報告Ⅱ		

日間の臨床実習を配置した。

講義：特別支援教育の理論と実践	特別支援学校教育課程の理論と実践
特別支援学校・学級の授業開発	インクルーシブ教育の開発実践
授業研究基礎理論	生徒指導・教育相談の理論と実践
地域社会と学校の連携と協働	

実習：特別支援学校管理職臨床実習（学校経営実習Ⅰ）

## ② 学校経営力

特別支援学校担任経験のある管理職が管理職拜命前に形成しておくべきとした職能であり、特別支援学校に関する専門科目 2 科目，他校種と共通する必修科目 3 科目，選択科目 4 科目を配置した。

講義：特別支援学校経営の理論と実践	特別支援学校の危機管理対策
学校経営の理論と実践	学校改革の理論と実践
カリキュラムマネジメントの理論と実践	教育施策の理論と実践
教育法規の解釈と実践的運用	学校評価の実践開発
学校経営計画の開発実践	

実習：特別支援学校管理職臨床実習（学校経営実習Ⅱ）

## ③ 組織運営力

教職員のやる気を起こし，協働を促す職能を高める科目として，実務家教員による学校組織における意思形成システムに関する科目を配置した。また，学校経営実習Ⅰでも管理職によるレクチャーを配置した。

講義：教職開発論

実習：特別支援学校管理職臨床実習（学校経営実習Ⅰ）

## ④ 組織管理力

特別支援学校担任経験のある管理職が日々の職務の中で成しておくべきとした職能であり，岐阜県教育委員会特別支援教育課での 10 日間の臨床実習を配置した。

実習：特別支援学校管理職臨床実習（教育行政実習）

## 付記

本研究は JSPS 科研費 15K0455 の助成を受けたものである。

## 文献

- 1) 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。
- 2) 那須川知子・渡邊隆信(編)(2014)：教員養成と研修の高度化。ジエース教育新社。
- 3) 坂本 裕・一門恵子(2013)：特別支援学校教員のバーンアウトへの関与要因についての探索的研究。特殊教育学研究, 51, 261-267.
- 4) 坂本 裕・一門恵子・沖中紀男・河津 巖・平澤紀子・松本和久(2013)：特別支援学校管理職専門性（コンセプチュアル）尺度の作成と妥当性・信頼性の検討。発達障害研究, 35(4), 348-352
- 5) 坂本 裕・守屋朋伸・沖中紀男(2013)：特別支援学校教員の専門性におけるコンセプチュアル・スキルへの関与要因についての探索的研究。発達障害研究, 35, 161-167.