

国立大学附属特別支援学校における学校組織特性と「教師の教育実践の改善」の関連
— 教職員を対象とした質問紙調査の結果の分析を通して —

Relationships between Characteristics of School Organization at the Special Needs Education
Schools attached to National Universities and “Improvement of Teacher’s Educational Practice”

前林 宏典, 大林 正史

MAEBAYASHI Hironori and OBAYASHI Masafumi

鳴門教育大学学校教育研究紀要

第 32 号

Bulletin of Center for Collaboration in Community

Naruto University of Education

No.32, Feb., 2018

国立大学附属特別支援学校における学校組織特性と「教師の教育実践の改善」の関連 — 教職員を対象とした質問紙調査の結果の分析を通して —

Relationships between Characteristics of School Organization at the Special Needs Education Schools attached to National Universities and "Improvement of Teacher's Educational Practice"

前林 宏典, 大林 正史

〒772-8502 鳴門市鳴門町高島字中島748番地 鳴門教育大学大学院
MAEBAYASHI Hironori and OBAYASHI Masafumi
Naruto University of Education, Graduate School
748 Nakajima, Takashima, Naruto-cho, Naruto-shi, 772-8502, Japan

抄録：本稿の目的は、国立大学附属特別支援学校における学校組織特性と「教師の教育実践の改善」の関連を明らかにすることである。学校の組織や校内研修の状態、「教師の教育実践の改善」を測定するための質問紙調査を全国の国立大学附属特別支援学校の教職員を対象に実施した。その分析の結果から、次の諸点等が明らかになった。①国立大学附属特別支援学校では、学校組織の「統制性」と「協働性」が高まると、「同僚教師の専門性向上志向」、「同僚教師の指導力」、「同僚教師の児童生徒を良くする志向」、「教師の実践改善志向」が高くなる。とくに、学校組織の「協働性」を高めることが、それらを高める上で有効である。②国立大学附属特別支援学校では、教職員の「働きがい」が高まると、教職員がより「児童生徒の課題をとらえ直し、新しい実践を工夫していきたい」と思うようになる。

キーワード：国立大学附属特別支援学校, 学校組織, 教育実践の改善, 協働

Abstract : The purpose of this research is to clarify the relationship between the characteristics of the school organization and "improvement of teacher's educational practice" at the special support school attached to the national university. We conducted a questionnaire survey to measure the school organization, the state of the training in the school, "Improvement of teacher's educational practice" for faculty and staff of the special support school attached to the National University. From the analysis results, the following points were clarified. ① In the special support school attached to the National University, as the "organizational control" and "collaboration" of the school organization rises, "co-teacher's expertise orientation", "co-teacher's leadership", "colleague teacher's pupilsu", "Teacher's practical improvement awareness" increases. In particular, enhancing "cooperation" of school organizations is effective in enhancing them. ② At the Special Support School attached to the National University, as faculty and staff's "Rewarding" rises, the faculty and staff will think that "I want to grasp the problems of the students and devise new practices".

Keywords : Special Needs Education Schools attached to National Universities, School Organization, Improvement of Educational Practice, Collaboration

I 研究の目的

本稿の目的は、国立大学附属特別支援学校における学校組織特性と「教師の教育実践の改善」の関連を明らかにすることである。

佐古(2006)は、四国・九州地区の小中学校(20%の学校を抽出)の学級担任教師(1校あたり3名)に対して、質問紙調査を実施し、個業化、統制化、協働化の3つの下位尺度から構成される学校組織特性が、教員の教育活動に及ぼす影響などを分析している。その結果、①協働化

と統制化の進展は、教師の学校改善志向を高めること、②とくに協働化は、統制化よりも、より強く学校改善志向に作用することなどが、明らかにされている。

特別支援学校では、通常、学級担任1人が授業を行う小学校と異なり、複数の教員がチームを組んで毎時間の授業を実施することが多い。そのため、特別支援学校における学校の組織特性が「教師の教育実践の改善」に与える影響は、小学校におけるそれと異なることが予想される。しかし、特別支援学校において、学校の組織特性が、「教師の教育実践の改善」に及ぼす影響は、管見の限

り、未だ明らかにされてはいない。

近年、児童生徒数が減少する一方で、特別支援学校に在学する児童生徒数が急増している(表1)。このことを考えれば、特別支援学校における教育実践の質を改善することの重要性が高まってきていると言える。よって、特別支援学校において、学校の組織特性が、「教師の教育実践の改善」に与える影響を明らかにすることの重要性も高まってきていると考えられる。

表1 在籍児童生徒数の推移
(平成28年度学校基本調査より)

在籍者数	特別支援学校	小・中・高等学校
平成19年度	108,173人	14,168,889人
平成28年度	139,821人	13,244,016人

特別支援学校のなかでも、とくに国立大学附属特別支援学校には「地域の教育の『モデル校』として、地域の教員の資質・能力の向上、教育活動の一層の推進に寄与すること」(文部科学省(2009)「国立大学附属学校の新たな活用方策等について」)が求められている。よって、国立大学附属特別支援学校には、その他の特別支援学校に比べ、より質の高い教育実践を行うことが期待されていると言えよう。故に、国立大学附属特別支援学校において、学校組織特性が、「教師の教育実践の改善」に与える影響を明らかにすることは重要だと考える。

以上の問題意識から、本研究では、国立大学附属特別支援学校において、学校組織特性と、「教師の教育実践の改善」の関連を明らかにすることを目的とする。

II 研究方法

1) 調査方法と調査対象

本研究では、全国の国立大学附属特別支援学校(42校)の教職員を対象に、質問紙調査を実施した。

本質問紙調査は、教職大学院の現職院生である第一筆者が、置籍校(国立大学附属特別支援学校)での実習内容を計画する際に、置籍校の学校組織の特徴を、他の国立大学附属特別支援学校と比較することを通して明らかにするために実施された。

調査対象者は、国立大学附属特別支援学校に在籍している教職員(校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭)である。

調査票の送付と回収は学校単位で行った。調査票は2017年1月23日を期日として回収した。

2) 質問項目の構成

本研究で用いた質問紙の質問項目は、次の手順で作成された。まず、中妻(2011)が実施した質問紙の質問項目のうち、学校の組織や校内研修の状態、「教師の教育実

践の改善」を測定する質問項目を採用した。採用された項目には、佐古(2006)が作成した学校組織特性の尺度を構成する9つの質問項目が含まれている。

次に、第一筆者が、独自に測定したいと考えた項目(「教師の働きがい」など)を加えた。

本研究で用いた質問紙の項目は、表2の通りである。回答については、4件法(「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」)を採用した。

表2 本研究で実施された質問紙の質問項目

質問項目
1 この学校では、学校全体としての子どもの課題を話し合うことができている。
2 この学校では、指導方法の工夫や改善は、主にそれぞれの教師が個別に判断して実践している。
3 この学校では、他の教師の授業を気軽に参観することができる。
4 この学校では、学校全体をよくしていこうとする意識を持っている。
5 この学校では、校内研修は専門性向上に繋がっていると感じている。
6 この学校では、校内の指揮・監督系統が確立していて、それに沿った指導や監督がなされている。
7 この学校では、教師の持ち味を生かした実践がしやすい雰囲気がある。
8 この学校では、児童生徒の課題解決や目標達成に向けて、12(・6・3)年間を見通して取り組むことができている。
9 この学校では、各担任は、学級に困難な問題が生じたときには、他の先生の力を借りるよりも、できるだけ自分の力で解決していくようにしている。
10 この学校では、校内研修は児童生徒理解や教師の専門性向上に向けて、話し合いを重視して運営されている。
11 この学校は、多様な取り組みよりも統一した方針に従うことが重視されている。
12 この学校では、児童生徒の変容から授業内容の検証、改善をする体制がある。
13 この学校では、生徒指導や学級経営の問題や改善点について、同僚の教師から率直な指摘や有益な意見を聞くことができる。
14 この学校では、学部内での情報交換や情報共有がうまくできている。
15 この学校では、学校の教育目標や課題を具体的にどう受け止めるかについては、個々の教師に委ねられている。
16 私は、校内研修や職員会議に積極的に参加している。
17 私は、児童生徒の課題をとらえ直し、新しい実践を工夫していききたいと考えている。
18 私は、児童生徒との関わりの中で、働きがいを感じている。
19 私は、学習指導に自信が持てないと感じることがある。
20 私は、日頃から多忙感を感じている。
21 この学校では、校内研修で学んだことが日々の実践に結びついていると感じる。
22 この学校では、困難な問題があったときには、まず管理職や係に連絡して、指示を受けたり助言を受けて対応したりしている。
23 この学校では、学校の教育目標や課題の作成の過程に、ほとんどすべての教師が関わることができている。
24 この学校では、学校目標や課題の見解が一致し、具体的に把握することができている。
25 この学校では、学校の教育目標や課題は、主に管理職がそのビジョンや考え方に基づいて設定している。
26 この学校では、実践内容をオープンにし、高め合う雰囲気がある。
27 この学校の先生方は、授業や学級経営に関する指導力が高い。
28 この学校の先生方は、互いに信頼し合っている。
29 この学校の先生方は、児童生徒を良くしようとする意識や意欲が高い。
30 この学校の先生方は、自ら学び、専門性を高めようとする意識や意欲が高い。

表3 回答者の年齢

20代	30代	40代	50代	NA	合計
79	285	301	195	5	865
9.1%	32.9%	34.8%	22.5%	0.6%	100.0%

表4 教職勤務年数

5年未満	5～10年	10～20年	20年以上	NA	合計
78	139	326	319	3	865
9.0%	16.1%	37.7%	36.9%	0.3%	100.0%

表5 現任校での勤務年数

1年目	2～5年目	6～10年目	11年以上	NA	合計
183	428	161	90	3	865
21.2%	49.5%	18.6%	10.4%	0.3%	100.0%

表6 前任校種

特別支援学校	小・中学校	高等学校	その他	NA	合計
475	280	16	80	14	865
54.9%	32.4%	1.8%	9.2%	1.6%	100.0%

3) 回収率と回答者の属性

42校中37校、865人から回答があった。依頼校を母数とする回収率は88.1%である。

回答者の属性（年齢、教職勤務年数、現任校での勤務年数、前任校種）は、表3～6の通りである。

4) 分析の方法

個々の教員を単位として、分析を行った。

「あてはまる」を4点、「どちらかといえばあてはまる」を3点、「どちらかといえばあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として、SPSS ver23を用いて分析した。

5) 変数の設定

本研究では、学校組織特性の3つの下位尺度（協働性、統制性、個業性）を説明変数とする。

被説明変数として、「教師の教育実践の改善」を設定する。この「教師の教育実践の改善」を測る指標として、①「同僚教師の専門性向上志向」（30. この学校の先生方は、自ら学び、専門性を高めようとする意識や意欲が高い）、②「同僚教師の指導力」（27. この学校の先生方は、授業や学級経営に関する指導力が高い）、③「同僚教師の児童生徒を良くする志向」（29. この学校の先生方は、児童生徒を良くしようとする意識や意欲が高い）、④「学習指導への自信のなさ」（19. 私は、学習指導に自信が持てないと感じることがある）、⑤「教育実践改善志向」（17. 私は、児童生徒の課題をとらえ直し、新しい実践を工夫していきたいと考えている）の5つの変数を設定する。

また、説明変数や被説明変数に関連する変数として、「働きがい」（18. 私は、児童生徒との関わりの中で、働きがいを感じている）、「多忙感」（20. 私は、日頃から多忙感を感じている。）を設定する。

6) 仮説設定

本研究では、次の4つの仮説を設定して、その仮説を検証する。

①学校組織特性のうち、協働性が高いと、「教師の教育実践の改善」を測る5つの指標が高まる傾向がある（ただし、「学習指導への自信のなさ」は低くなる）。

②「教師の教育実践の改善」を測る指標のうち、教員個人についての認識（「学習指導への自信のなさ」「教育実践改善志向」）は「働きがい」「多忙感」と相関がある。

③学校組織特性のうち、協働性が高いと、「働きがい」が高まり、「多忙感」が低くなる傾向がある。

④前任校が、特別支援学校以外から来ている教員は、特別支援学校から来ている教員に比べ、学習指導に自信がなく、実践改善志向が少なく、多忙感が高く、働きがい低い。

上記の①～③の仮説が支持されれば、学校組織の協働性を高めることで、「教師の教育実践の改善」を促すことができる可能性があると言えよう。また、④の仮説が支持されれば、前任校が特別支援学校以外から来ている教員に対して、とくに重点的に組織的な支援をしていく必要があると言えよう。

III 学校組織特性に関する因子の抽出

既述の通り、特別支援学校では、学級担任1人が授業を行う小学校とは異なり、複数の教員がチームを組んで毎時間の授業を実施することが多い。そのため、国立大学附属特別支援学校の学校組織特性の因子構造は、小学校のそれと異なる可能性がある。そのため、佐古(2006)が作成した学校組織特性の尺度を構成する9つの質問項目に対して、主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化(2.69, 1.41, 0.99, 0.83, 0.79, …)と因子の解釈可能性を考慮すると、佐古(2006)と同様に、3因子構造の妥当性が確認された。プロマックス回転後の各項目の因子パターンを表7に、因子間相関を表8に示す。

表7について、第1因子に高い負荷量を持つ項目は、佐古(2006)の「協働化」を構成する3つの項目に加え、「この学校では、校内の指揮・監督系統が確立していて、それに沿った指導や監督がなされている」（校内の指揮・監督系統の確立）の項目である。この「校内の指揮・監督系統の確立」は、佐古(2006)による小学校教員に関する分析では、「統制化」の因子を構成していた。

国立大学附属特別支援学校においては、教職員間の「協働化」の増加と、「校内の指揮・監督系統の確立」は、同じような事象として、教職員によって認識されていると考えられる。特別支援学校では、小学校に比べ、児童生徒の発達に個人差が大きく、個々の実態に応じた

教育を行う必要がある。また、生活単元学習のような領域・教科を合わせた指導の授業等においては、取り組みの方法等の自由度が高い。また、国立大学附属特別支援学校は、その他の特別支援学校に比べ、地域の教育の「モデル校」として先進的な教育実践を行うことが期待されている。よって、国立大学附属特別支援学校では、佐古(2006)の言う教職の不確定性が、小学校よりも高いと考えられる。そのため、国立大学附属特別支援学校においては、「校内の指揮・監督系統」が確立しないと、教職員間の水平方向の相互作用が増加しにくい可能性がある。

第1因子は、佐古(2006)では「統制化」に含まれていた「校内の指揮・監督系統」の項目を含んでいるものの、佐古(2006)の「協働性」を構成する3つの項目が、高い因子負荷量を示しているため、佐古(2006)と同様に、第1因子を「協働性」と命名する($\alpha = .65$)。

第2因子に高い負荷量を持つ項目は、佐古(2006)の「個業化」を構成する3つの項目であった。よって、第2因子を、佐古(2006)と同様に、「個業性」と命名する($\alpha = .58$)。

第3因子に高い負荷量を持つ項目は、佐古(2006)の「統制化」を構成する3つの項目のうちの2つの項目であった。よって、第2因子を、佐古(2006)と同様に、「統制性」と命名する($\alpha = .30$)。

表7 学校組織特性に関する因子分析

	因子		
	1	2	3
23 この学校では、学校の教育目標や課題の作成の過程に、ほとんどすべての教師が関わることができている。	.703	.084	-.105
13 この学校では、生徒指導や学級経営の問題や改善点について、同僚の教師から率直な指摘や有益な意見を聞くことができる。	.701	-.033	-.131
3 この学校では、他の教師の授業を気軽に参観することができる。	.496	.029	-.076
6 この学校では、校内の指揮・監督系統が確立していて、それに沿った指導や監督がなされている。	.477	-.007	.285
2 この学校では、指導方法の工夫や改善は、主にそれぞれの教師が個別に判断して実践している。	.182	.671	.046
15 この学校では、学校の教育目標や課題を具体的にどう受け止めるかについては、個々の教師に委ねられている。	-.072	.583	.036
9 この学校では、各担任は、学級に困難な問題が生じたときには、他の先生の力を借りるよりもできるだけ自分の力で解決していくようにしている。	-.128	.466	.053
25 この学校では、学校の教育目標や課題は、主に管理職がそのビジョンや考え方に基づいて設定している。	-.157	.118	.512
22 この学校では、困難な問題があったときには、まず管理職や係に連絡して、指示を受けたり助言を受けて対応したりしている。	.237	-.120	.415

表8 学校組織特性に関する因子の因子相関行列

因子	1	2	3
1	1.000	-.509	.624
2	-.509	1.000	-.216
3	.624	-.216	1.000

因子間の相関(表8)を見ると、第1因子(協働性因子)と第3因子(統制性因子)の間に正の相関が認められた(.624)。佐古(2006)では、協働化因子と統制化因子の相関は、.595であった。本研究で分析された因子の構造と、佐古(2006)で分析された因子構造が異なるため、一概には比較できないが、国立大学附属特別支援学校では、小学校に比べ、協働性を高めるためには統制性を高めることがより重要だと考えることができるかもしれない。

一方、個業性は、佐古(2006)の分析結果と同様に、協働性と統制性のどちらにも負の相関を示している。よって、国立大学附属特別支援学校においても、小学校と同様に、個業性は、協働性や統制性が高まることによって抑制される可能性がある。

IV 仮説の検証

1) 学校の組織特性が「教師の教育実践の改善」に与える影響

本研究の第1の仮説は「学校組織特性のうち、協働性が高いと『教師の教育実践の改善』を測る5つの指標が高まる傾向がある(ただし、「学習指導への自信のなさ」は低くなる)」であった。本項ではこの仮説の検証を行う。

表9 学校の組織特性を説明変数、「教師の教育実践の改善」を被説明変数とした重回帰分析の結果(標準偏回帰係数)

説明変数/ 被説明変数	「教師の教育実践の改善」					
	「同僚教師の専門性向上志向」	「同僚教師の指導力」	「同僚教師の児童生徒を良くする志向」	「学習指導への自信のなさ」	「教育実践改善志向」	
学校組織特性	個業性	-.08**	-.08*	-.11***	.03	-.02
	統制性	.09**	.08**	.11***	.01	.13***
	協働性	.47***	.47***	.47***	-.06	.18***
	説明率(R ²)	.28***	.28***	.30***	.00	.06***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

表9は、学校の組織特性を説明変数、「教師の教育実践の改善」を測る5つの指標を被説明変数とした重回帰分析の結果である。

① 学校の組織特性が「同僚教師の専門性向上志向」に与える影響

表9から、「協働性」は、0.1%水準で「同僚教師の専門性向上志向」に有意な正の影響を与えていることがわかる。「統制性」は、1%水準で「同僚教師の専門性向上志向」に有意な正の影響を与えている。「個業性」は、

1%水準で「同僚教師の専門性向上志向」に有意な負の影響を与えている。

よって、「教師の教育実践の改善」の指標のうち、「同僚教師の専門性向上志向」については、仮説が支持された。

② 学校の組織特性が「同僚教師の指導力」に与える影響

表9から、「協働性」は、「同僚教師の指導力」に0.1%水準で有意な正の影響を与えていることがわかる。「統制性」は、「同僚教師の指導力」に1%水準で有意な正の影響を与えている。「個性性」は、「同僚教師の指導力」に5%水準で有意な負の影響を与えている。

よって、「教師の教育実践の改善」の指標のうち、「同僚教師の指導力」については、仮説が支持された。

③ 学校の組織特性が「同僚教師の児童生徒を良くする志向」に与える影響

表9から、「協働性」は、「同僚教師の児童生徒を良くする志向」に0.1%水準で有意な正の影響を与えていることがわかる。「統制性」は、「同僚教師の児童生徒を良くする志向」に0.1%水準で有意な正の影響を与えている。「個性性」は、「同僚教師の児童生徒を良くする志向」に0.1%水準で有意な負の影響を与えている。

よって、「教師の教育実践の改善」の指標のうち、「同僚教師の児童生徒を良くする志向」については、仮説が支持された。

④ 学校の組織特性が「学習指導への自信のなさ」に与える影響

表9から、学校組織特性の各下位尺度は、学習指導への自信のなさには有意な影響を与えていないことがわかる。

よって、「教師の教育実践の改善」の指標のうち、「学習指導への自信のなさ」については、仮説が棄却された。

⑤ 学校の組織特性が「教育実践改善志向」に与える影響

表9から、「協働性」は、「実践改善志向」に0.1%水準で有意な正の影響を与えていることがわかる。「統制性」は、「実践改善志向」に、0.1%水準で有意な正の影響を与えている。「個性性」は、「実践改善志向」に、有意な影響を与えていない。

よって、「教師の教育実践の改善」の指標のうち、「実践改善志向」については、モデルの説明率は約6%と低いものの、仮説は支持された。

2) 「教師の教育実践の改善」と「働きがい」「多忙感」の相関

本研究の第2の仮説は、「『教師の教育実践の改善』を測る指標のうち、教員個人についての認識（『学習指導への自信のなさ』『教育実践改善志向』）は、『働きがい』『多忙感』と相関がある」であった。

表10は、「学習指導への自信のなさ」「教育実践改善志向」「働きがい」「多忙感」の相関係数を算出した結果である。「働きがい」と「教育実践改善志向」の相関が高いと言える。その他の変数の間の相関は高くはない。

よって、仮説は部分的に支持された。

上記(1)の⑤の分析では、学校の組織特性が「教育実践改善志向」に与える影響について、モデルの説明率が低かった。一方で、表10では、「教師の教育実践の改善」と「働きがい」の間の相関が高かった。

表10 「学習指導への自信のなさ」「教育実践改善志向」「働きがい」「多忙感」に関する記述統計と相互相関

	M	SD	N	1	2	3	4
1. 学習指導への自信のなさ	2.62	.82	860	—	-.10**	-.18**	.12**
2. 教育実践改善志向	3.51	.57	861		—	.52**	.09**
3. 働きがい	3.54	.64	863			—	-.02
4. 多忙感	3.33	.76	864				—

note: 数値は pearson の相関係数 (両側検定) * $p < .05$ ** $p < .01$

そこで、(1)の⑤のモデルについて、説明変数に「働きがい」を追加した重回帰分析の結果が表11である。「働きがい」を説明変数に投入すると、モデルの説明率が大きく上昇した。しかし、「協働性」が「実践改善志向」に与える影響が有意ではなくなっている。「働きがい」は、「実践改善志向」に0.1%水準で、有意な影響を与えている。

表11 学校の組織特性、「働きがい」を説明変数、「実践改善志向」を被説明変数とした重回帰分析の結果 (標準偏回帰係数)

説明変数/被説明変数	「教育実践改善志向」
学校組織特性	
個性性	-.04
統制性	.08**
協働性	.05
働きがい	.49***
説明率(R ²)	.28***

** $p < .01$ *** $p < .001$

3) 学校の組織特性が、「働きがい」「多忙感」に与える影響

本研究の第3の仮説は、「学校組織特性のうち、『協働性』が高いと、『働きがい』が高まり、『多忙感』が低くなる傾向がある」であった。

表12は、学校の組織特性を説明変数、「働きがい」「多忙感」を被説明変数とした重回帰分析の結果である。

表12から、「協働性」は、「働きがい」に0.1%水準で有意な正の影響を与えていることがわかる。「統制性」は、「働きがい」に1%水準で有意な正の影響を与えている。「個性性」は、「働きがい」に有意な影響を与えていない。

よって、「働きがい」については、モデルの説明力は9%ほどで高くはないが、仮説は支持された。

また、表12から、「協働性」は、5%水準で「多忙感」

に有意な負の影響を与えている。「統制性」は、1%水準で、多忙感に有意な正の影響を与えている。「個業性」は、「多忙感」に有意な影響を与えていない。

よって、「多忙感」については、モデルの説明力は1%ほどで低いものの、仮説は支持された。

表12 学校の組織特性を説明変数、「働きがい」「多忙感」を被説明変数とした重回帰分析の結果（標準偏回帰係数）

説明変数/被説明変数	「働きがい」	「多忙感」
学校組織特性		
個業性	.04	.00
統制性	.10**	.10**
協働性	.27***	-.08*
説明率(R ²)	.09***	.01*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

4) 「前任校が特別支援学校か否か」による「学習指導の自信のなさ」「教師の教育実践の改善」「働きがい」「多忙感」の差

本研究の第4の仮説は、「前任校が、特別支援学校以外から来ている教員は、特別支援学校から来ている教員に比べ、学習指導に自信がなく、実践改善志向が少なく、多忙感が高く、働きがいが低い」であった。前任校が特別支援学校以外から来ている教員は、特別支援教育に携わった経験が少ないため、学習指導の自信がないことが予想される。前任校が特別支援学校以外から来ている教員は、学習指導に自信がないために、多忙感が高く、実践改善志向を持つ余裕がないために、働きがいも低いことが予想される。

表13は、前任校が特別支援学校から来ている教員と、それ以外の校種から来ている教員との間で、「学習指導の自信のなさ」「教育実践改善志向」「働きがい」「多忙感」に有意な差があるか否かを検定した結果である。

表13 国立大学附属特別支援学校教員による「学習指導の自信のなさ」「教師の教育実践の改善」「働きがい」「多忙感」に関する認識（前任校が特別支援学校か否かの比較）

回答者個人に関する質問項目	前任校が特別支援学校			前任校が特別支援学校ではない			t検定結果
	平均値	SD	N	平均値	SD	N	
「学習指導の自信のなさ」	2.65	0.80	474	2.56	0.85	373	
「教育実践改善志向」	3.52	0.57	474	3.49	0.57	374	
「働きがい」	3.53	0.66	475	3.53	0.62	375	
「多忙感」	3.39	0.74	475	3.26	0.79	375	*

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

表13から、前任が特別支援学校であるか否かという属性の違いは、多忙感のみに、有意な差をもたらしている。前任校が特別支援学校である教員の方が、前任校が特別支援学校ではない教員に比べ、多忙感を強く感じている。よって、第4の仮説は棄却された。

国立大学附属特別支援学校は、その他の特別支援学校

に比べて、実習生の指導や先進的な研究を行うことが求められるため、そこに赴任するようになった教員は、多忙感を強く感じるのかもしれない。また、特別支援学校では、複数の教員が、日常的に、チームで授業を行うため、1人で授業を行うことが多い特別支援学校以外の校種から来た教員は、多忙感を感じにくいかもしれない。

表14 国立大学附属特別支援学校教員による「学習指導の自信のなさ」「教師の教育実践の改善」「働きがい」「多忙感」に関する認識（現任教勤務年数別の比較）

	平均値	SD	度数	一元配置分散分析
「学習指導の自信のなさ」	1年目	2.85	0.81	181
	2～5年目	2.62	0.82	426
	6～10年目	2.55	0.76	160
	11年以上	2.26	0.84	90
「教育実践改善志向」	1年目	3.39	0.58	181
	2～5年目	3.50	0.58	427
	6～10年目	3.58	0.52	160
	11年以上	3.62	0.51	90
「働きがい」	1年目	3.38	0.72	183
	2～5年目	3.52	0.66	427
	6～10年目	3.64	0.51	160
	11年以上	3.73	0.49	90
「多忙感」	1年目	3.14	0.84	183
	2～5年目	3.36	0.76	428
	6～10年目	3.39	0.74	160
	11年以上	3.47	0.62	90

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

「学習指導の自信のなさ」「教育実践改善志向」「働きがい」が、前任校が特別支援学校であるか否かによって、差がないのであれば、どのような属性が、それらの差をもたらしているのであろうか。この点を明らかにするため、現任教の勤務年数別に、「学習指導の自信のなさ」「教育実践改善志向」「働きがい」「多忙感」の平均値と標準偏差を算出し、その差が有意であるか否かを検定するための一元配置分散分析を行ったのが、表14である。

表14から、国立大学附属特別支援学校の教員は、現任教の経験年数が上がるごとに、学習指導に自信を持つようになり、教育実践を改善する志向を持つようになり、働きがいを感じるようになる一方で、多忙感を強く感じるようになる傾向があることがわかる。一元配置分散分析の結果、どの質問項目についても、現任教の経験年数の違いによる平均値の差が有意であった。

V 考察

本節では、以上の結果から考えられる実践的、研究的示唆を考察する。

第一に、国立大学附属特別支援学校では、学校組織の「統制性」と「協働性」が高まると、「同僚教師の専門性

向上志向」,「同僚教師の指導力」,「同僚教師の児童生徒を良くする志向」,「教師の実践改善志向」が高くなることが予想される。とくに,学校組織の「協働性」を高めることが,それらを高める上で有効である。

この点について,佐古(2006)も,小学校の教員を対象とした質問紙調査結果の分析によって,①協働化と統制化の進展は,教師の学校改善志向を高めること,②とくに協働化は,統制化よりも,より強く学校改善志向に作用すること,を明らかにしていた。本研究は,この佐古(2006)の分析結果が,国立大学附属特別支援学校についても当てはまることを確認した点で,一定の研究上の意義を有すると考えられる。

第二に,国立大学附属特別支援学校では,小学校に比べ,協働性を高めるためには,統制性を高めることがより重要な可能性がある。小学校に比べ,教職の不確実性が高いことが,この点に影響を与えている可能性がある。

第三に,国立大学附属特別支援学校においては,個業性が高まると,「同僚教師の専門性向上志向」,「同僚教師の指導力」,「同僚教師の児童生徒を良くする志向」が低くなることが予想される。個業性の高さは,教職員個人の「働きがい」や「多忙感」にも有意な影響を与えていない。個業性を高めることで得られる教育活動の質に関する利点は,今回の分析結果からは見いだすことができなかった。

第四に,国立大学附属特別支援学校に勤務した経験年数が少ない教員に対して,とくに学習指導の方法に関して,組織的な支援を行う必要があると考えられる。

第五に,国立大学附属特別支援学校では,教職員の「働きがい」が高まると,教職員がより「児童生徒の課題をとらえ直し,新しい実践を工夫していきたい」と思うようになることが予想される。

第六に,国立大学附属特別支援学校では,学校組織の協働性が高まると,教職員の「働きがい」が少し高まることが予想される。

では,どのようにして,国立大学附属特別支援学校において,学校組織の個業性を抑制し,協働性や統制性を高めることができるのだろうか。

この点については,国立大学附属特別支援学校において,教員によるどのような学校組織への働きかけが,学校組織の協働性や統制性の高まりを促すことができるのか,についての仮説をたて,実践し,その結果を記述・分析していくことを通して明らかにしていく必要があるだろう。この点が今後の課題である。

なお,この課題に取り組むにあたっては,佐古が現職の大学院生と共に取り組んできた一連の学校組織の協働化を実現するためのアクションリサーチ(例えば,佐古,中川(2005),佐古,竹崎(2011))で採用された実践方法論が参考になるように思われる。

引用・参考文献

- 熊本大学附属特別支援学校(2012)『特別支援教育のチームアプローチ ポラリスをさがせー熊大式授業づくり システムガイドブッカー』ジース教育新社
- 佐古秀一,中川 桂子(2005)「教育課題の生成と共有を支援する学校組織開発プログラムの構築とその効果に関する研究ー小規模小学校を対象としてー」『日本教育経営学会紀』(47)
- 佐古秀一(2006)「学校組織の個業化が教育活動に及ぼす影響とその変革方略に関する実証的研究ー個業化,協働化,統制化の比較を通してー」『鳴門教育大学研究紀要』(21)
- 佐古秀一,竹崎有紀子(2011)「漸進的な学校組織開発の方法論の構築とその実践的有効性に関する事例研究」『日本教育経営学会紀』(53)
- 杉野学(2015)『特別支援学校における学校組織マネジメントの実際ー組織的な特別支援教育の推進ー』ジース教育新社
- 竹崎有紀子(2007)『個業型学校から協働型学校への変革を支援する学校組織開発に関する研究ー学校の現状を踏まえた漸進的な変革方法論の構築と実践ー』2006年度鳴門教育大学大学院修士論文
- 中妻佳代(2011)『教職員の協働意識を高め,教育活動の充実・改善を実現する校内研修の開発と実践ー思いを伝え合い,お互いを大切にできる児童の育成をねらいとしてー』2010年度鳴門教育大学大学院修士論文

付記

本稿を作成するにあたっての分担は,次の通りである。前林が,本稿の執筆,質問紙調査の実施,分析を担当した。大林は,前林の指導教員として,前林による本稿の執筆を支援し,本稿の修正にも関与した。

また,質問紙調査に協力いただいた全国の国立大学附属特別支援学校の教職員には,多大なご尽力を賜った。ここに御礼を申し上げる次第である。

