

令和 6 年 6 月 25 日現在

機関番号：12701

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2023

課題番号：18K13234

研究課題名（和文）副校長の熟達を支えるメンタリング環境調査と研修ツールの開発

研究課題名（英文）Test

研究代表者

脇本 健弘（Wakimoto, Takehiro）

横浜国立大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：40633326

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、副校長の熟達の実態を明らかにし、さらにそれらの知見を生かして、副校長を対象に研修の開発を行うことを目的としている。副校長の熟達について、経験学習の重要性を実証し、そのプロセスなどについて明らかにしてきた。また、管理職として成長する際に、校内の校長や教職員、他校の校長・副校長など、他者との関係についても実証を行ってきた。そして、これらの知見を生かし、新任副校長向けの研修の開発と評価を行った。研修に参加することにより、副校長は他の副校長と対話をしながら、経験学習について学びつつ、自身の経験を振り返り、先輩管理職の経験談を聴くことで、今後について考えることができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究により、副校長の成長における経験学習の重要性が実証され、校内外のメンタリング関係や横のつながりの関係が示されることで、メンタリングの重要性が明らかになった。社会的意義としては、副校長の育成に関する実践的な知見を提供することができ、主に行政研究などにおいて活用されることが期待できる。実際に新任副校長研修として実践されている自治体もあり、副校長の熟達への貢献が期待できる。

研究成果の概要（英文）：The objective of this study is to elucidate the growth processes of vice-principals and to develop training programs informed by these findings. The research has demonstrated the significance of experiential learning in the professional development of vice-principals and has clarified the associated processes. Furthermore, it has investigated the relationships with other key stakeholders, including school principals, colleagues within their own schools, and principals and vice-principals from other schools, during their progression as administrators. Utilizing these insights, the study has developed and evaluated training programs specifically designed for newly appointed vice-principals. Participation in these training programs enabled vice-principals to engage in peer dialogues, reflect on their own experiences while acquiring knowledge about experiential learning, and listen to the experiences of senior administrators, thereby fostering contemplation of their future roles.

研究分野：教育学

キーワード：副校長 管理職 メンタリング 人材育成

1. 研究開始当初の背景

副校長の育成の重要性が高まっている。学校では、教師の大量採用により、若手教師の割合が大幅に増加し、中堅・ベテラン教師の割合が激減している。都市部においては早くからその傾向が進んでおり、例えば横浜市では、小学校において経験10年未満の教師の割合が半数を超えており、中堅・ベテラン教師の割合が低くなっている(長島 2014)。そのため、管理職のなり手不足が進んでおり、特に副校長においてはその不足が報道されるなど、状況は深刻である。

その一方で、自律的な学校経営を進めていく上で、副校長の重要性はさらに増しており、これまで多数の研究によってその指摘がなされている。例えば、天野(2017)は、副校長は若手教師育成の重要な役割を担い、組織マネジメントにおいて学校の要であることを指摘している。しかし、副校長が置かれている状況は過酷である。副校長の勤務時間は校長や教諭などと比較しても長く(文部科学省 2018)、ストレスの高さも指摘されている(藤崎 2018)。また、副校長は、教員から管理職への最初の移行期であり、その点においても課題がある。川村(2013)は、副校長への着任(初めての管理職経験)が教職アイデンティティの危機につながることを指摘している。

このような状況の中で、副校長の人材育成・支援は喫緊の課題である。例えば、大林ら(2016)は、校長・副校長を対象にした質問紙調査により、副校長が学びの機会を強く求めていることを明らかにしている。しかし、副校長の育成や支援が求められるにも関わらず、その研究(方法や実態に関するもの)は校長と比較して少ない状況である。例えば、校長については、専門職基準が定められ(日本教育経営学会実践推進委員会 2015)、成長プロセスについても大規模な調査が行われている。そして、それらの研究に基づいて育成方法や支援の検討がなされている(牛渡・元兼 2016)。よって、副校長の育成、支援について考えていくためには、校長のように、まずはその熟達の実態を明らかにしていく必要がある。そして、それらをもとにその育成方法について検討していく必要がある。

2. 研究の目的

本研究は、副校長の熟達の実態を明らかにし、さらにそれらの知見を生かして、副校長を対象に研修の開発を行うことを目的としている。

熟達の調査として、具体的には、副校長の熟達について、経験学習などの理論をもとにその実態について明らかにする。また、管理職として熟達する際に、校内の校長や他校の校長・副校長、教育委員会の指導主事等からどのような支援を受けているのか、その効果はどうか、実態を把握する調査を行い、副校長の効果的なメンタリング環境を明らかにする。

研修の開発としては、上記の知見を生かして、副校長の熟達に寄与する研修の開発を行う。

3. 研究の方法

本研究では、大きく以下の視点で分析を行った。副校長の熟達と学習について、経験学習理論をもとに調査を行った。そして、副校長のメンタリング環境を明らかにするために、副校長の熟達と他者の支援に関する分析を行った。そして、その分析結果をもとに、主に新任副校長を対象にした研修の開発を行い、その評価を行った。それぞれの方法と内容の詳細については、「4. 研究成果」にて報告を行う。

4. 研究成果

(1) 副校長の熟達と学習について

横浜市の公立学校の校長、副校長、主幹教諭(ミドルリーダー)を対象に調査を行った。2016年12月に、横浜市の全公立小学校340校(分校など一部の学校を除く)に、各学校の教員数に合わせた部数の調査票を郵送により配布した。その結果、81.5%にあたる277校から回答があった。その中で、校長、副校長、主幹教諭の全てから回答があった229校の副校長を対象に分析を行った。分析に用いた項目は、経験学習、副校長の職務に関する効力感、能力を高める上で役立つ事項、副校長の経験年数である。副校長の経験学習のパターンについて分析を行い、それぞれのパターンにおける職務効力感、能力を高める上で役立つ事項の値の比較を行った。

副校長の経験学習のパターンを明らかにするために、経験学習の4項目をもとに、Ward法による階層的クラスタ分析を行った。分析の結果として、4つのクラスタを得た。第1クラスタには98件、第2クラスタには35件、第3クラスタには41件、第4クラスタには54件の有効回答が含まれていた。クラスタごとの質問項目への回答平均は図1のとおりである。

第1クラスタ(CL1)は、すべての得点が高く、経験学習を順調に実行していると考えられる。そのため、

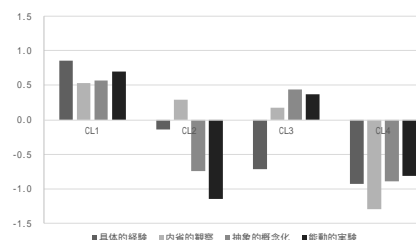


図1 クラスタ分析の結果

表 1 効力感の分析結果

	一要因分散分析	多重比較法(Tukey法)	効果量 (2)
ビジョンの構築・達成	F(3,222)=13.265 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型	.152
カリキュラム・マネジメント	F(3,218)=8.646 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型	.106
教職員への指導助言	F(3,223)=12.944 p<.001	循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.148
人材育成	F(3,218)=15.774 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.178
組織マネジメント	F(3,220)=18.198 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.199
外部との連携	F(3,221)=11.991 p<.001	循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.140
危機管理	F(3,222)=6.376 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型	.079
学校事務・管理	F(3,220)=3.230 p<.05	循環型 > 停滞型	.042
校長・主幹教諭との連携	F(3,220)=4.723 p<.001	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.110

表 2 能力向上に役立った経験の分析結果

	一要因分散分析	多重比較法(Tukey法)	効果量 (2)
他の副校長との関わり	F(3,219)=2.605 p<.10		.034
教職員との関わり	F(3,220)=5.926 p<.01	循環型 > 振り返り重視型 循環型 > 停滞型	.075
子ども・保護者・地域との関わり	F(3,219)=9.296 p<.001	循環型 > 停滞型 経験不足(他充実)型 > 停滞型	.113
情報収集	F(3,219)=4.138 p<.01	循環型 > 停滞型	.054

に役立った経験の平均値の差について検討を行った。説明変数としてクラス変数を用いて、一要因分散分析を行った。成果変数は、「他の副校長との関わり」「教職員との関わり」「子ども・保護者・地域との関わり」「情報収集」である。分散分析の結果は表 2 のとおりである（詳細な値については脇本（2020）を参照）。「他の副校長との関わり」については、有意差は見られなかった。「教職員との関わり」「子ども・保護者・地域との関わり」「情報収集」についてはそれぞれ 1%、0.1%水準で有意な群間差がみられた。経験学習の各プロセスにおいて熱心に取り組んでいる副校長（循環型）は、他のタイプと比較し、程度の度合いはあるものの、様々な関わりから学び、積極的に情報を取り入れ、能力向上に生かしている様子が示唆された。

また、副校長の経験学習の各タイプと、経験年数についても差の比較を行ったが、差は見られなかった。経験学習をどのようにおこなっているのかということは、副校長の経験年数は教諭などと比較するとともに短い傾向にあるということは留意すべきであるものの（今回の調査の場合平均は 3.97 年である）経験年数を重ねることで変化していくというわけではなく、本人の取り組み方によるものが大きいと考えられる。

（2）副校長の熟達と他者との関わりに関する分析

上記分析から副校長が他者やその他の経験からどのような学びを行っているのか、より具体的に明らかにするために、校長、副校長、主幹教諭を対象とした分析を行った。具体的には、「あなたの校長（副校長）としての能力を高める上で役に立ったもの、こと、経験などがございましたら、具体的なエピソードをご自由にお書きください。」という質問の自由記述を分析した。校長、副校長それぞれの自由記述から「能力を高める上で役に立ったもの、こと、経験」（以下、「成長経験」と表記する）を抽出した。複数の成長経験を記入している場合は、記述を複数に分けてカウントした。その結果、校長は 181 件、副校長は 137 件の成長経験を抽出した。抽出した成長経験について、校長、副校長それぞれに KJ 法(川喜田 1967)を用いて、カテゴリを生成した。

その結果が表 1 のとおりである。成長経験として校長及び副校長に共通する 14 のカテゴリと、校長のみに出現する 1 カテゴリ、副校長のみに出現する 1 カテゴリの計 16 カテゴリが生成された。ここでは、他者との関わりに関する副校長の結果の報告を行う。しかし、校長の経験についても、副校長時代の経験のものや、管理職の学びとして副校長に関係するものについては一部取り上げることとする。

校長との関わりについては、「学校長との日々の関わりから管理職としての考え方、姿勢、言動のあり方を学んでいると感じる」など、管理職としての考え方 15 件、「校長先生からの指導、助言」など指導助言 8 件、「校長と具体的な事案を通しての協議」といった校長とのコミュニケ

第 1 クラスタを「循環型」と呼ぶ。

第 2 クラスタ (CL2) は、内省的観察の得点が高く、他の得点は低い状況である。そのため、第 2 クラスタを「振り返り重視型」と呼ぶ。

第 3 クラスタ (CL3) は、具体的経験の得点は低いものの、その他の得点は高い状況にある。そのため、第 3 クラスタを「経験不足（他充実）型」と呼ぶ。

第 4 クラスタ (CL4) は、すべての得点が低い。そのため、「停滞型」と呼ぶ。

続いて、副校長の職務効力感が高いのはどのタイプなのか明らかにするために、各クラスタにおける効力感の平均値の差について検討を行った。説明変数としてクラス変数を用いて、一分散分析を行った。成果変数は、「ビジョンの構築・達成」「カリキュラム・マネジメント」「教職員への指導・助言」「人材育成」「組織マネジメント」「外部との連携」「危機管理」「学校事務・管理」「副校長・主幹教諭との連携」である。分散分析の結果として、すべての項目で有意な群間差がみられた。結果は表 1 のとおりである（詳細な値については脇本（2020）を参照）。経験学習の各サイクルで熱心に取り組んでいる副校長（循環型）は、他のタイプに比べて、職務に自信をもって取り組んでいることが示唆された。これまで、例えば、脇本ら（2015）において小学校の教諭について経験学習と授業や学級経営に関する効力感の関係が示されたように、副校長においても、経験学習の実施と職務の効力感との関係が示された。

最後に、経験学習の各タイプで、副校長は日頃どのような経験から学んでいるのか、タイプによる経験の差はあるのかどうか検討する。そのために、各クラスタにおける能力向上

表 3 成長経験のカテゴリ数

成長経験のカテゴリ	校長	副校長
1 校長との関わり	45	30
2 学校外との関わり	14	13
3 副校長との関わり	2	9
4 教職員との関わり	3	10
5 学校安全・危機管理	12	4
6 不祥事への対応	7	3
7 児童指導（対応）	4	6
8 保護者対応	18	9
9 課題への対応	11	5
10 研修への参加	6	20
11 学校外での学習	13	5
12 校内研究	5	1
13 組織運営	10	0
14 話を聞く	0	5
15 過去の教職経験	18	15
16 その他	13	2
計	181	137

ーションが4件などであった。校長の記述内容としては、「副校長6年、指導主任3年の中でさまざまなタイプの校長に接することを通して、校長としての能力を高めることができた」など回答者が校長になる前の立場での校長との関わりが21件、「近隣の小中学校校長との懇談」など校長同士の情報交換が16件、「区の校長会での情報共有も役立っている。」など校長会での活動が8件であった。校長との関わりは、管理職としての考え方や姿勢、言動のあり方を学ぶ機会となっていることが想像できる。

副校長との関わりについては、「副校長会で時期にあった提案や情報交換をしてもらえた」など副校長会に関わる内容が5件、「周囲の学校の先輩副校長のアドバイス」など他の副校長との情報交換が3件、「過去、副校長の席の近くに職員室の席があったことで」という過去の副校長の言動が1件など、計9件であった。先輩副校長からのアドバイスや情報交換が、副校長の成長に関係していることが推測できる。また、校長の記述内容として、「副校長だった時の同期の仲間の力」など副校長時代の副校長同士のつながりを記述した計2件あり、そのつながりは校長になってからも生きていくことが推測できる。

また、教職員への関わりについては、「事務職員から、具体的に教えてもらう内容が多かった」など事務職員に関わるものが4件、「教員への指導や助言をする際の接し方について自分自身が考えるようになった」など教職員とのコミュニケーションに関わるものが5件、「児童支援専任が専任会で学んだ内容を伝えてくれる」が1件という計10件であった。様々な教職員との具体的な関わりが成長につながっていると推測できる。

ここまでをまとめると、「校長との関わり」においては、校長、副校長ともに、過去の上司である校長の言動から学んだという点が共通していた。加えて、副校長は現時点での校長の言動からも学んでいた。副校長にとって校長と関わることは、管理職としての考え方や言動を学ぶ機会であり、校長が人材育成を意図して副校長に接することの必要性が示唆された。メンタリング関係は支援のみならず、ロールモデルとして機能していると推測できる。また、「校長との関わり」「副校長との関わり」では、校長は校長同士、副校長は副校長同士で情報共有するという点が共通していた。これは、国立教育政策研究所(2016)の「情報共有」という因子と共通すると考えられ、メンタリング環境は考える際には、副校長の横のつながりも重要であることが示唆された。

(3) 新任副校長を対象にした研修の開発と評価

(1)(2)で分析した経験学習理論や先輩校長との関係、副校長同士の関係性などをもとに、新任副校長を対象とした「データと理論による対話型副校長研修」を開発した。副校長が、他の副校長と対話をしながら、経験学習について学びつつ、自身の経験を振り返り、今後について考えられる研修である。経験学習を促すために、経験学習そのものを学び、自身の経験を振り返ることで、今後の管理職としてのキャリアを学べるように研修の設計を行った。研修の仕掛けとして、研修に参加した副校長が日頃の経験を振り返り、次に生かせるようにするために、経験学習サイクルの中の、「内省的観察」「抽象的概念化」を促す仕組みを取り入れた。

「内省的観察」を促す仕組みとして、副校長が自身の経験を、自己のみならず、他者と共に振り返られるように試みた。自己の振り返りでは、脇本ら(2017)でのデータをもとに、副校長の職務に関する診断ツール(レーダーチャート)を開発し、これまでの職務の取り組み方について可視化できるようにした。他者との振り返りでは、診断ツールの結果をもとに、他の副校長と対話を行うことで、お互いにフィードバックを行えるようにした。

「抽象的概念化」を促す仕組みとして、副校長の多くが校長との関わりの中で学んでいることを考慮し(中尾ら 2021)、先輩管理職(校長)の経験談を聞くことで、自身の今後のキャリアを考えたり、自身の職務の視野を広げたりできるように試みた。また、脇本ら(2017)のデータの分析によって明らかになった職務の状況や理論的な解説も同時に行い、今後の職務のあり方について深く捉えられるようにした。

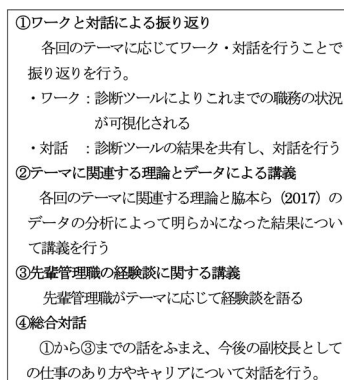


図2 研修の流れ

各回の研修内容は図2の通りである。まず、ワークと対話を通じて自己の職務状況を診断ツールで可視化し、自己評価を行う。次に、他の副校長と結果を共有し対話を行い、振り返りを深める。さらに、テーマに関連する理論とデータの講義を受け、

研修の具体的内容として、経験学習そのものを学ぶことと、それらをもとに職務について学んでいくという構成にした。しかし、副校長の職務は多岐にわたるため、職務のすべての内容を取り扱うということは時間的に困難である。そこで、本研究では、脇本ら(2017)において、副校長の職務に関する効力感の中で、カリキュラムマネジメントに関する項目が最も低いことをふまえ、カリキュラムマネジメントと、その実現のための人材育成について内容を焦点化することにした。研修プログラムは、3回のシリーズで構成されている。第1回は「管理職としてのキャリアと成長」、第2回は「ステークホルダーのウェルビーイングを実現するカリキュラム・マネジメント」、第3回は「人材育成と学校組織づくり」というテーマで実施された。各回の研修は対面とオンライン(Zoom)で同時開催され、多忙な副校長が参加しやすいよう配慮されている。

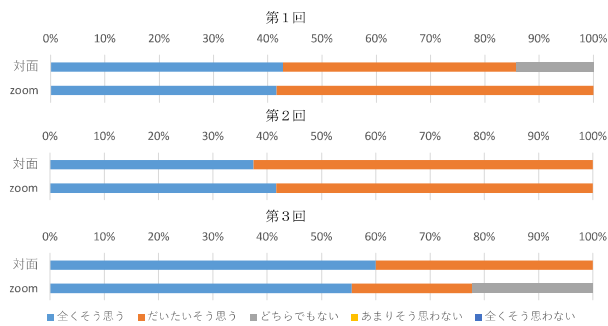


図7 研修の満足度

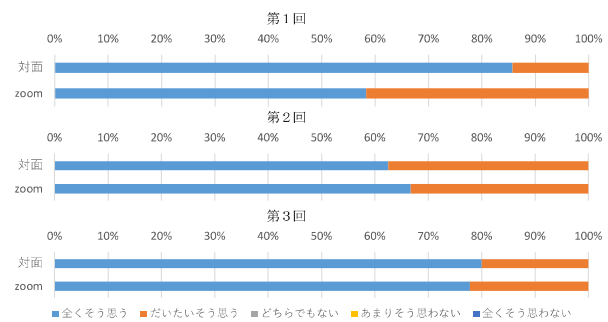


図8 研修の目標と内容の整合性

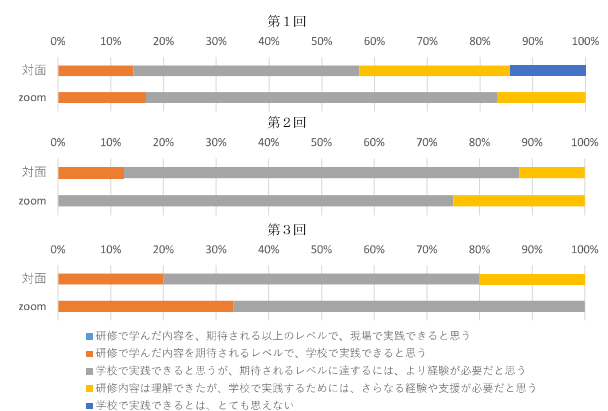


図9 学びの活用

先輩管理職の経験談を聞く。そして、総合対話を通じて今後の仕事のあり方やキャリアについて議論を深める。

研修の評価は3つの視点で行った。研修の満足度として、「この研修に満足している。」、研修の目標と内容の整合性として「この研修の「目標」と「内容」は合っている。」、学びの活用に関する項目として「この研修で学んだことを、どのくらい学校で実践できそうですか。」という質問を、それぞれ5件法で問いかけた。

図7、8、9はその結果である。結果を確認すると、多くの副校長が研修に満足しており、研修の目標と内容が一致していると感じていると考えられる。一方で、学んだ内容を現場で実践していくという点については、多くの副校長が実施できると考えているものの、どこまでのレベルで実施できるとかということについては、ばらつきが見られた。一部では実践が困難に感じている副校長がいることも明らかになった。今回は、自己分析、データと理論、先輩教師の経験談とそれらをもとにした対話を中心であり、対話によってそれぞれが今後どのように学校で学んだことを活かしていくのか、考えていく構成になっていた。そのため、何をどのようにやるかということ、例えば方法などを紹介して明示的に示したわけではなかった。今回の分析結果を踏まえ、今後、実践につながるような仕組みをより取り入れていく必要があると考えられる。

本報告はこれまで研究成果で挙げた雑誌論文、学会発表、図書をもとに構成したものである。

参考文献

天野智裕 (2017) 若手教員の指導力向上に関する学校経営の事例的研究 若手教員育成における小学校教頭の役割 . 三重大学教育学部研究紀要, 68 : 369-374
 藤崎ちえ子 (2018) 小学校の校長・教頭 (副校長)・一般教師のバーンアウトとエゴグラム自我状態の関係について . 徳島文理大学研究紀要, 96 : 1-8
 川村光 (2012) 管理職への移行期における教職アイデンティティの再構築-小学校校長のライフヒストリーに注目して- . 教育総合研究叢書 5 : 1-15
 国立教育政策研究所 (2016) 副校長・教頭の職務状況に関する調査研究報告書 . https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h28a_kyosyoku-1-1_a.pdf (参照日 2020.01.05)
 文部科学省 (2018) 教員勤務実態調査 .
 長島和弘 (2014) ミドル教員の管理職志向に与える要因-横浜市教員のキャリア形成分析から- . 政策研究大学院大学 修士論文 .
 大林正史, 佐古秀一, 藤井伊佐子 (2015) 学校管理職の職務遂行に必要な力量の諸特徴に関する研究 A 県学校管理職の「獲得済み力量認識」および「力量形成要求」の分析を通して . 鳴門教育大学学校教育研究紀要, 30 : 95-104
 牛渡淳, 元兼正弘 (2016) 専門職としての校長の力量形成 . 花書院 .
 脇本健弘, 木村充, 町支大祐, 中尾教子, 平野智紀, 野 中陽一, 大内美智子 (2017) 小学校におけるミドルリーダー・管理職の職務と成長に関する調査と 研修開発の試み. 日本教育工学会研究会 JSET 16- 5:511-518

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 7件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 脇本健弘, 松原雅俊	4. 巻 15(1)
2. 論文標題 データと理論による対話型副校長研修の開発と評価	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 11-18
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 脇本健弘, 柳澤尚利	4. 巻 12(1)
2. 論文標題 ミドル期の教師を対象とした教職キャリア講座の開発と評価	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 160-169
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 中尾 教子, 平野 智紀, 脇本 健弘	4. 巻 44
2. 論文標題 小学校長及び副校長の成長に影響を及ぼした経験に関する自由記述の分析	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本教育工学会論文誌	6. 最初と最後の頁 197 ~ 200
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 木村充, 脇本健弘, 松原雅俊, 平野智紀, 中尾教子	4. 巻 12 (1)
2. 論文標題 スクールリーダーの経験学習と職務効力感	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 190 - 197
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.18880/00013552	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 脇本健弘, 平野智紀, 中尾教子	4. 巻 12 (1)
2. 論文標題 副校長の経験学習と成長に関する分析～横浜市での副校長への調査から～	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 235 - 242
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.18880/00013547	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 脇本健弘	4. 巻 11
2. 論文標題 副校長の経験学習に関する調査	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 横浜国立大学教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 218-226
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 脇本健弘	4. 巻 11
2. 論文標題 副校長の経験学習に関する調査	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 横浜国立大学教育デザイン研究	6. 最初と最後の頁 218-226
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計8件(うち招待講演 0件/うち国際学会 1件)

1. 発表者名 脇本健弘, 柳澤尚利, 町支 大祐, 中尾教子, 平野 智紀
2. 発表標題 小学校における管理職の経験学習と組織文化に関する分析
3. 学会等名 日本教育工学会2022年度秋季全国大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Tetsuo Kuramoto, Bruce Landeran, Cheng, Chi Keung Eric, Nam-Phuong Nguyen, Takehiro Wakimoto, Kiyotaka Sakai
2. 発表標題 Development of Teacher Education in the Global Era of East Asia - Focusing on Ed.D. and Master Programs for In-Service Teachers
3. 学会等名 World Association of Lesson Studies 2022 (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 柳澤尚利, 脇本健弘, 木村充, 中尾教子, 平野智紀
2. 発表標題 メンタ - チ - ムへのスク - ルリ - ダ - の関与と成果に関する分析
3. 学会等名 日本教育工学会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 町支 大祐, 大内美智子, 中尾教子, 平野智紀, 脇本健弘
2. 発表標題 小学校カリキュラム・マネジメントの実行者にもとづく類型化の試み
3. 学会等名 日本教育工学会2020年度春季全国大会大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 脇本健弘, 中尾教子, 平野智紀
2. 発表標題 小学校副校長の職務支援に関する探索的研究
3. 学会等名 日本教育工学会2020年度秋季全国大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 中尾教子, 平野智紀, 脇本健弘
2. 発表標題 小学校主幹教諭の成長に影響を及ぼした経験に関する自由記述の分析
3. 学会等名 日本教育工学会2020年度秋季全国大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 中尾教子, 平野智紀, 脇本健弘
2. 発表標題 日本教育工学会2019年度春季全国大会第34回大会講演論文集
3. 学会等名 日本教育工学会2019年度春季全国大会第34回大会講演論文
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 脇本健弘
2. 発表標題 副校長の経験学習と成長に関する研究
3. 学会等名 日本教育工学会研究会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 脇本 健弘, 町支 大祐(編)	4. 発行年 2021年
2. 出版社 第一法規	5. 総ページ数 241
3. 書名 教師が学びあう学校づくり : 「若手教師の育て方」実践事例集	

1. 著者名 藤原 文雄 (編著) 脇本健弘 第2章執筆	4. 発行年 2019年
2. 出版社 学事出版	5. 総ページ数 200
3. 書名 「学校における働き方改革」の先進事例と改革モデルの提案 (第2章 主幹教諭のマネジメントへの効果的な関わりとその育成のあり方を執筆)	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------