

学校経営に関する意識調査Ⅱ

—新任管理職へのアンケートを通して—

半田 信和

18年度に引き続き、新任管理職の学校経営に対する意識調査を行った。3回の質問紙調査から、新任管理職の、それぞれの現場で心の通った組織にマネジメントしていこうとする強い意気込みを感じ取ることができた。また、調査結果をできるだけ早く回答者に知らせること、回答者から寄せられた問いを調査に活かしていくことは、回答者相互のコミュニケーションにつながるということがわかった。

〈キーワード〉 学校経営、組織マネジメント、調査方法

I 主題設定の理由

「教育改革への動きが加速し、学校や教員への信頼が厳しく問われる今日、福井県内の新任校長、新任教頭は学校経営の上で何を重視しているか、学校力、教師力を高め、子どもたちの人間力を育むために、家庭や地域との連携を深めるためにどんな方策をとろうとしているか……そうした基本認識を、質問紙調査を通して探りたい」……このような思いから、筆者は昨年度、「学校経営に関する意識調査」を行った。4回の調査を通して、新任管理職の学校経営に対する真摯な思いや課題意識を感じ取ることができた。

本年度は、昨年度調査をベースとして用いながら、新任管理職の意識に変化が見られるかどうかを探り、また、回答者相互のコミュニケーションにつながるような調査方法を探りたいと考え、同じ研究主題を設定した。

II 研究の目的

研究の目的は二つある。

一つは、質問紙調査を通して新任管理職の学校経営に対する意識を探ること。

もう一つは、回答者相互のコミュニケーションツールにもなる調査方法を探ることである。

III 研究の方法

平成19年度新任校長、新任教頭研修講座の会場で、受講者に質問紙による調査を行い、結果を分析する。調査結果は1回ごとにまとめ、次回の調査の折に配布する。

また、18年度調査と同じ項目については、傾向に変化がないか比較を行う。

調査日と調査人数は表1の通りである。

表1 調査日、調査人数

19年度	調査日	調査人数
第1回	平成19年5月9日	校長、教頭 計106名
第2回	平成19年5月30日	校長49名
	平成19年7月25日	教頭59名
第3回	平成19年6月19日	校長38名
	平成19年8月10日	教頭67名

※18年度調査日、調査人数

18年度	調査日	調査人数
第1回	平成18年5月10日	校長、教頭 計102名
第2回	平成18年5月23日	校長、教頭 計100名
第3回	平成18年6月14日	校長44名
第4回	平成18年7月26日	校長48名
第3、4回	平成18年8月9日	教頭58名

第1回については校長、教頭の調査結果をまとめたものを、第2回、第3回については講座の期日が

異なるため、校長、教頭それぞれの調査結果を配布した。

IV 研究の内容

1 第1回調査

Q1では、校種を四つに分けて答えていただいた(第2回、第3回調査でも同様)。

Q1 校種を選び、口の中に番号をお書きください。

①小学校72名(校長31名、教頭41名) ②中学校17名(校長4名、教頭13名)
 ③高等学校13名(校長6名、教頭7名) ④特別支援学校4名(校長3名、教頭1名) 計106名
 この人数比の関係で、全体としては小学校の管理職の意識を示す傾向となる。これは18年度調査でも同様であった。以下、調査結果をまとめたグラフでは、校長、教頭を合わせ、18年度調査と比較できるようにしてある(グラフの数字は%)。

Q2では組織としての学校の雰囲気について、8つの質問をしている。

Q2(1) 積極的に意見やアイデアを取り上げ、また、少数意見でも聞くという雰囲気がありますか。

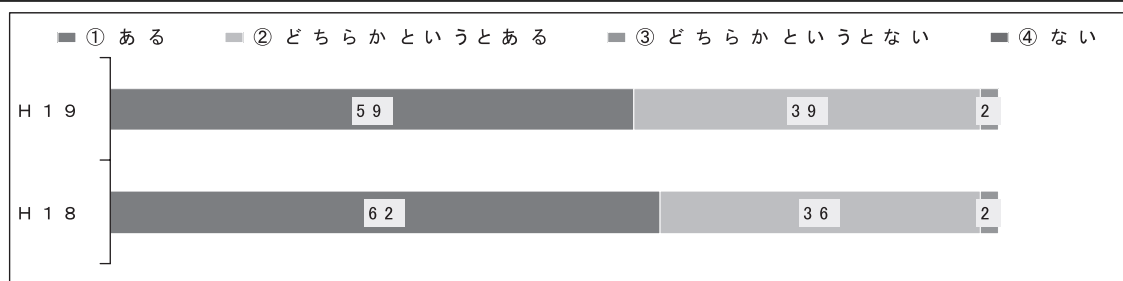


図1

Q2(2) 会議では、教職員が自由に、建設的な意見を出し合う光景が見られますか。

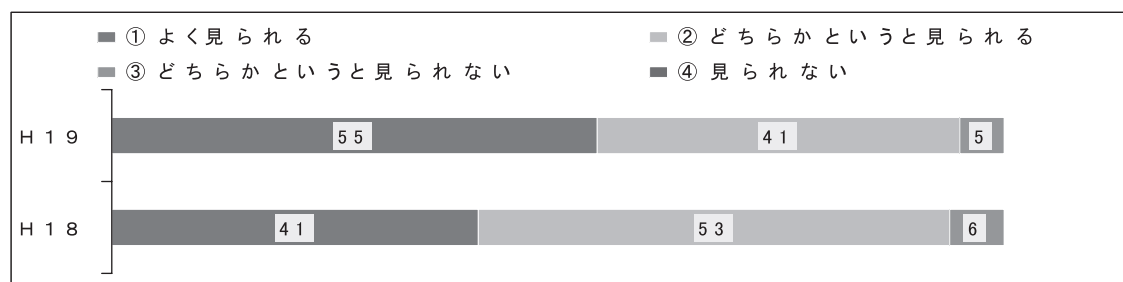


図2

Q2(3) 変化への対応にあまり積極的でない教職員がいますか。

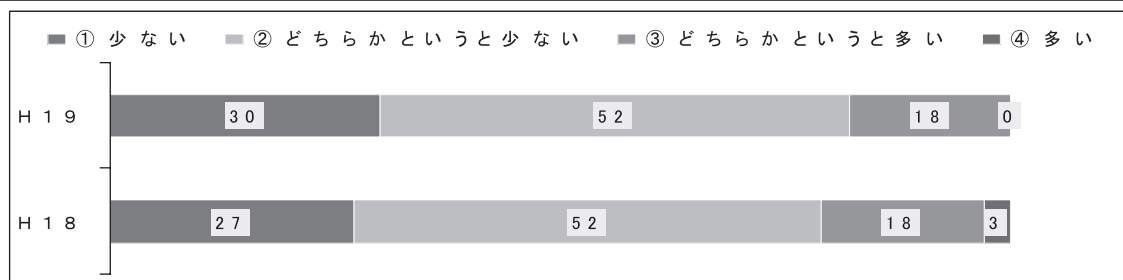


図3

Q 2 (4) 互いに授業を見せ合ったり、地域へ授業を公開したりすることなどに、日頃から取り組んでいますか。または、その予定はありますか。

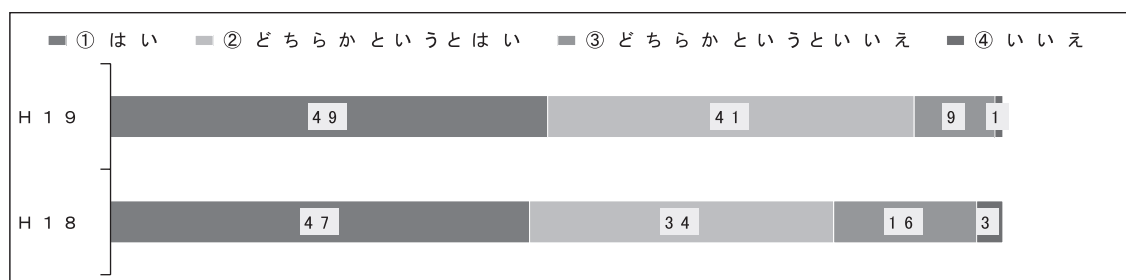


図 4

Q 2 (5) 教職員は、児童生徒を主体においた教育活動に取り組んでいますか。

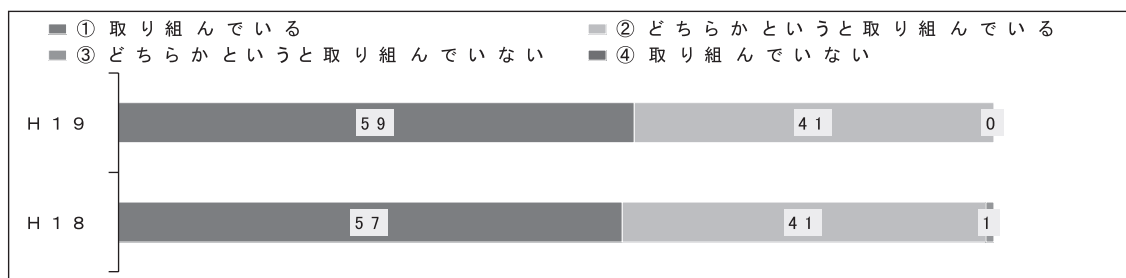


図 5

Q 2 (6) 学校経営方針は全教職員に理解されていますか。

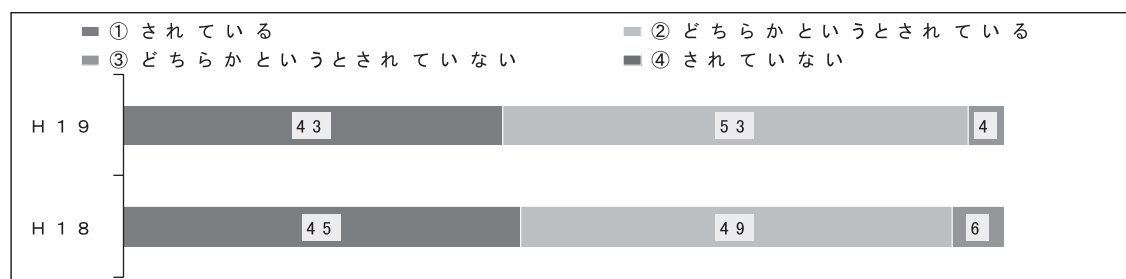


図 6

Q 2 (7) あなたの学校では「ほうれんそう（報告・連絡・相談）」が行われていますか。

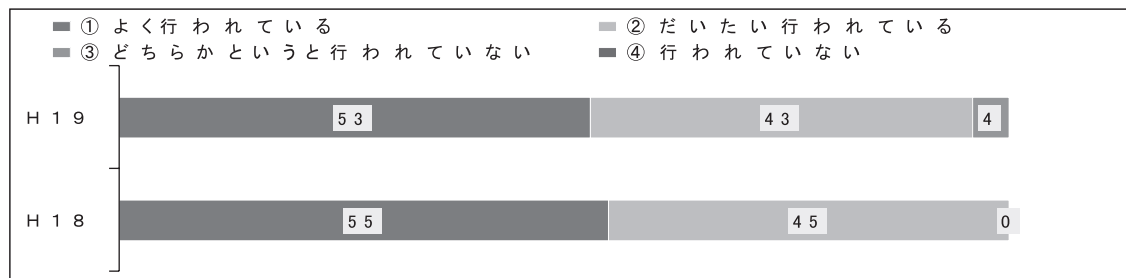


図 7

Q 2 (8) 公平で明確な役割分担がなされ、仕事がしやすい職場になっていますか。

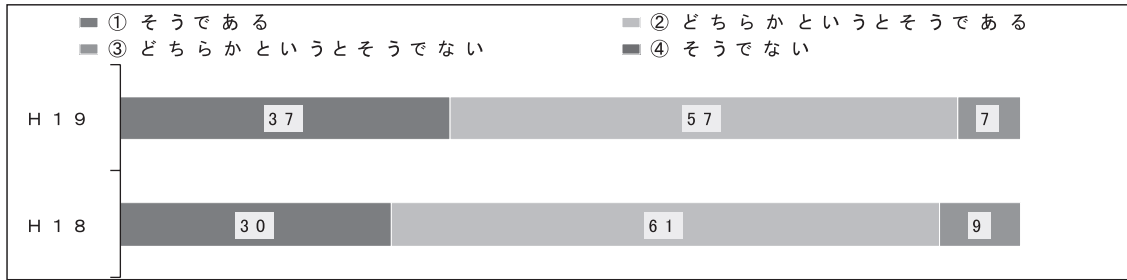


図 8

新年度がスタートして約一か月の学校の雰囲気。18年度調査同様、どの設問でも肯定的な回答がなされている。(8)「公平で明確な役割分担」などは、学校の職員構成によって難しい面もあると思われるが(「①そうである」より「②どちらかというところである」のほうが多い)、それでも肯定的である(図8)。

なお、8つの設問のうち、(3)「変化への対応に積極的でない教職員」だけは、マイナス面からのたずね方をしている。一般企業が時代の変化を敏感に察知し、それに対応していけるよう経営戦略を練り直すように、学校現場も社会の変化と無縁ではいられない。自らの体質を変えることが必要だと頭ではわかっている、心理的に抵抗がある。その抵抗感が「③どちらかというところ多い」18%という数字にあらわれているように思う(図3)。

Q 3 では管理職自身の意気込みをたずねた。

Q 3 (1) 今、やりがいを感じていますか。

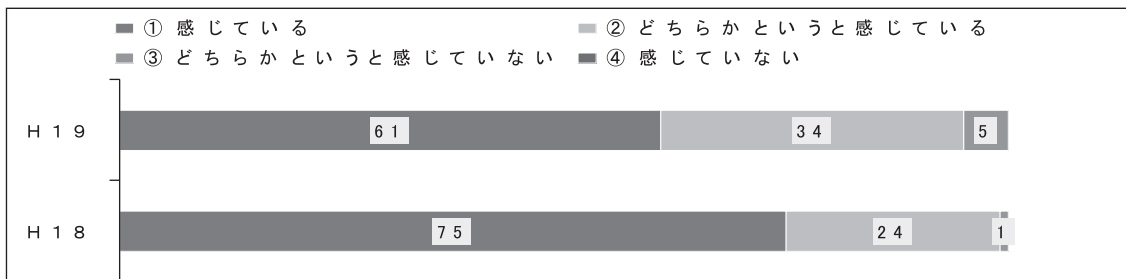


図 9

Q 3 (2) 今、忙しさを感じていますか。

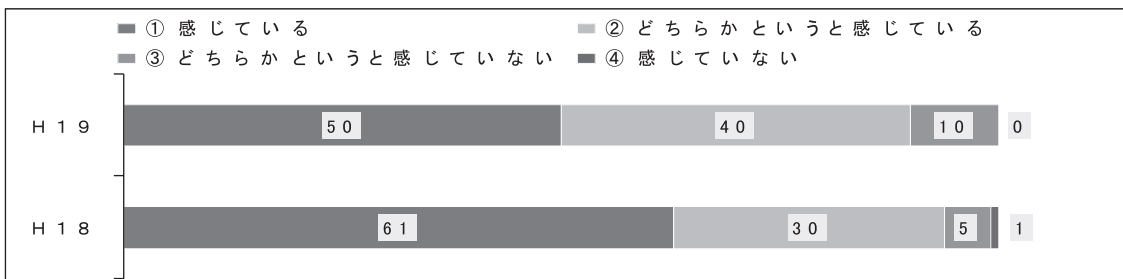


図10

Q3 (3) 児童生徒の考え方・感じ方を理解しようと努めていますか。

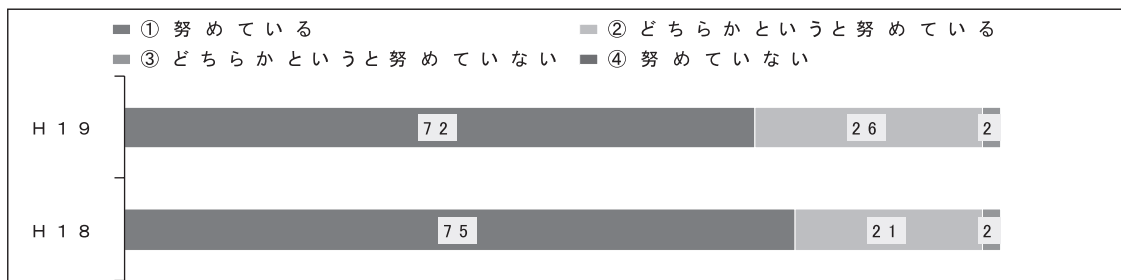


図11

「やりがい」、「忙しさ」を感じる割合は、ともに18年度調査をやや下回った(図9、10)。管理職という立場になった人たちが自らの仕事の重みをどのように受けとめているのか、今後も注目すべき点であろう。なお、19年度調査では、「やりがい」を「①感じている」校長、教頭ともに61%、「忙しさ」を「①感じている」校長45%、教頭53%であった。

また、「児童生徒の考え方・感じ方」を理解しようと努めることは学校経営の基本であり、この認識は19年度調査でも変わっていない。

Q4では管理職としての悩みについてたずねた。

Q4 (1) 校長(教頭)として悩みや困ったことはありますか。

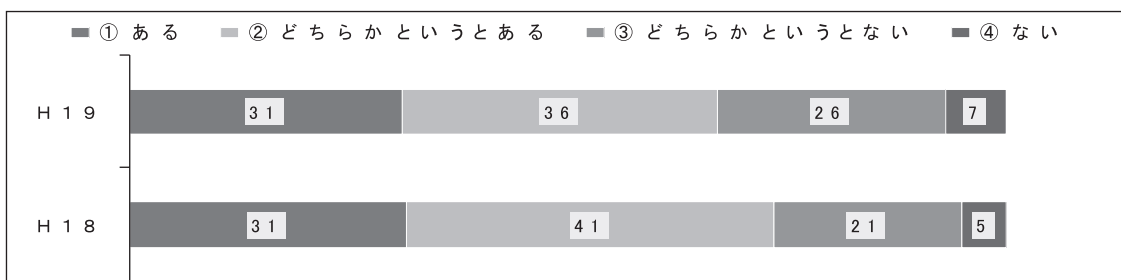
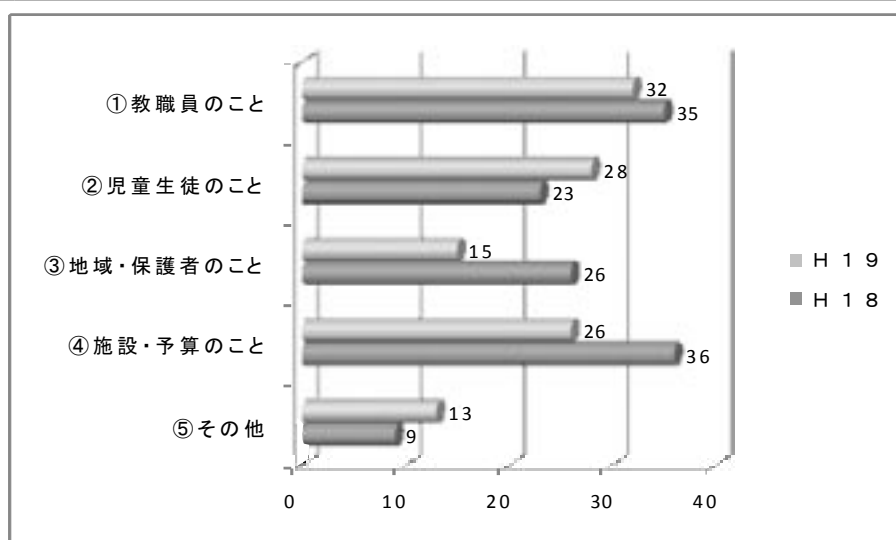


図12

Q4 (2) (1) で①ある、②どちらかというとならんでいると答えた方は、当てはまる項目を選び、その番号を口の中にお書きください。(複数回答可)



どんなに高い理想があっても、現実には限られた予算の中で運営していかなければならない以上、「④施設・予算」についての悩みはつきものだが、注目すべきは、「②児童生徒」より「③教職員」についての悩みのほうが多いことである(図13)。

図13

19年度調査では次の設問を加えた。

差し支えなければ具体的にお書きください。

研修講座のあとの短い時間であったが、たくさんの方が書いてくださった。以下、校長、教頭それぞれの回答例を示す（丸数字は図13の分類。かなり細かく事例を書いてくださる方もいたが、ここでは割愛させていただいている）。

【校長】

- ①職員の年齢層が低いため、ミドルリーダーがいない。
- ①気になる教職員と十分な話ができていない。
- ①教職員の健康
- ①教職員の意識
- ②児童の下校時における安全（一人になる児童がいるので校長はじめ職員が付き添っている）
- ②複式校であるため、子ども間の切磋琢磨が乏しい。
- ②③生徒指導上の諸問題と保護者対応
- ②③基本的生活習慣の定着が困難な生徒
- ⑤課題（学校のめざす方向）が明確になっていないところがある。

【教頭】

- ①個々には校務を的確に行っているといえるが、組織的ではない。学校全体として共通理解がされていない面がある。
- ①職員の数が少なく、一人あたりの仕事量が多いため、帰宅時間が遅い。
- ①立場や人間関係。何をどこまで立ち入っていくか。
- ②保健室登校、相談室登校が割合的に多い。
- ③地域の協力が得やすいことはありがたいが、地域独特の行事も多く、初めての教頭にとっては面くろうことも多い。
- ④校舎が老朽化し、いたるところ修繕が必要である。
- ④予算の確保がたいへん難しいので苦労している。
- ⑤書類に忙殺されて、子どもとの距離がはなれていくのを感じる。
- ⑤まだ赴任したばかりの多忙さの中、その現実について本音で語れる仲間がいないこと。教頭という立場となり、職場の仲間は生まれえないのか。

具体的に書くことによって現状に対する認識をより明確にする、また、他の人が書いたものを読むことによって自分の感じ方との共通点や相違点を知る……悩みについて問うときに記述式の欄を設けることには、そうした意義があると思われる。ただし、あくまでも「差し支えなければ」という形で書いていただくことが大切だろう。

Q5では学校経営ビジョンについてたずねた。

Q5 本年度の学校経営を行うにあたり、特に重要と考え、校長先生が所属職員に提示した課題は何ですか。具体的にお書きください。

校種別に回答例を示す。

【小学校】

- ・問題があったときに決して一人で抱え込まずに、報告・連絡・相談をしてほしい。学校全体で取り組む。全職員の生きた研修になる。
- ・授業改善による活力ある学校づくり、地域との連携による開かれた学校づくり
- ・現場、目の前の子を見て、改善、工夫の積み上げを行う。
- ・特別支援教育への協力体制について、校内研究体制の充実

- ・地域に根ざした学校である。学校評価を受け、地域・学校協議会を活かし、子どもの自主性が育つような学校教育をめざす。
- ・「早寝早起き朝ごはん」の習慣を身につけるために、PTA母親委員会とも連携して、指導の強化を図る。

【中学校】

- ・生徒とともにある、生徒に寄り添う指導支援、かかわり
- ・地域、家庭との連携および学校の説明責任、活力ある教師集団づくり

【高等学校・特別支援学校】

- ・お互いの人権を尊重し、思いやりの心を大切にする。
- ・服務規律の遵守、生徒理解の推進、安全配慮の徹底
- ・生徒個々のニーズに合わせて、目標を立てて指導する。

調査用紙の終わりには、次の言葉を添えた。

☆貴重な御意見をいただき、ありがとうございます。アンケート結果は「学校経営に関する調査研究」への資料として活用させていただき、次回の講座の折にもお知らせしたいと考えております。何とぞ御理解を賜りますようお願い申し上げます。

2 第2回調査

2回目の調査では、新任管理職が「教員に求められる資質」として何を重視し、人材育成についてどのような意識をもっているかをたずねた。

Q2 あなたの学校の教員に、特に求められることは何ですか。□の項目から選び、3つ以内でお答えください。

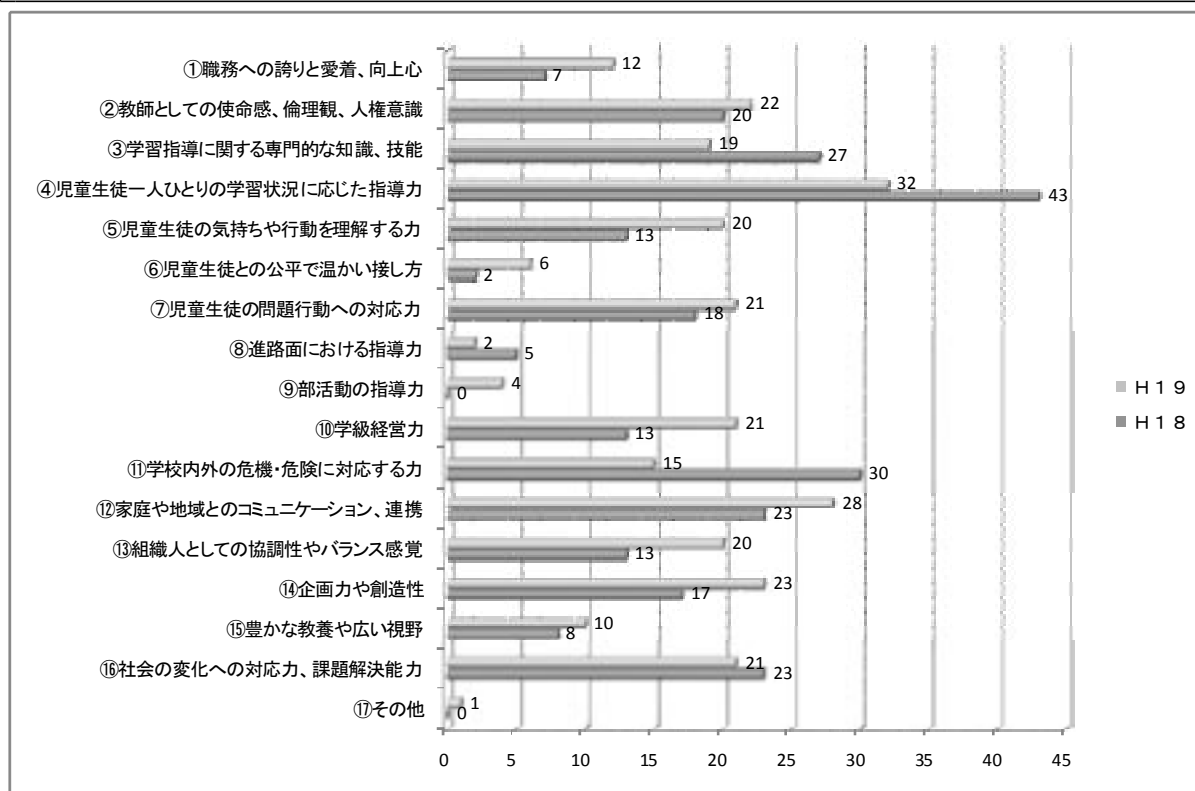


図14

どれも大切な要素だが、3つ以内に絞ってみることで、自校の現状をふまえながらめざすべき方向を重点化することに役立つのではないかと考えた。「我が校が重視するのはこれだ」と絞り込むことにより、それぞれの学校の特色が生まれてくるものと思われる。

集計結果を見ると、最も多いのは「④一人ひとりの学習状況に応じた指導力」で18年度調査と変わらないが、「⑩学校内外の危機・危険に対応する力」はパーセンテージが下がっている。これは危機管理意識が教職員の中に徐々に浸透してきていることのあらわれかもしれない。逆に、パーセンテージが上がっているのが「⑫家庭や地域とのコミュニケーション、連携」、「⑭企画力や創造性」である。これからの教育は家庭や地域社会との連携なしには実を結ばない。より確かな連携のあり方を探るためにも必要なのは「自ら考える」人材である……そうした管理職の思いが垣間見える。また、「①職務への誇りと愛着、向上心」のパーセンテージが上がっているのは、教員の不祥事に対する社会の厳しい視線を感じてのことだろう(図14)。

Q 3 あなたの学校の教員の危機管理意識についてどのように感じていますか。

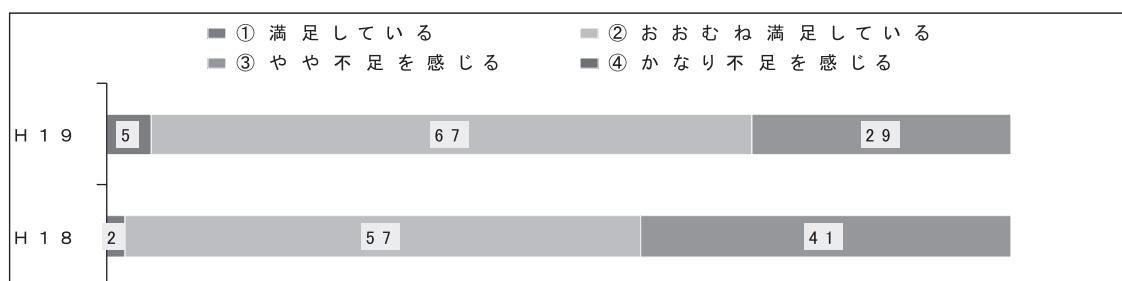


図15

学校内外で危機管理意識を高めるための研修が行われている。Q2の「⑩学校内外の危機・危険に対応する力」とも関連するが、今後も「②おおむね満足」、「③やや不足」の推移に注意していきたい(図15)。

Q 4 あなたの学校の校務分掌組織は機能していますか。

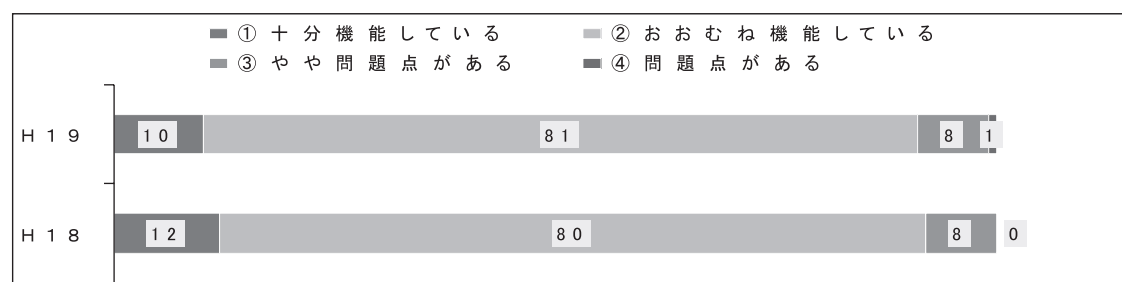


図16

Q 5 学校組織をよりよく機能させるために、あなたがこれから改善していきたいと考えていることはどんなことですか。

管理職は自校の特徴を把握し、教職員や児童生徒の思い、保護者や地域の方々からの願いを受けとめながら学校経営ビジョンを思い描く。そのビジョンを現実のものにできるかどうかは、学校組織のあり方にかかっている。回答例を示す。

- ・事務の効率化、教職員の多忙化の解消
- ・学校評価をきちんとやり、次年度につなげる。
- ・きめ細かな目配り、気配りに基づくマネジメント
- ・適材適所の教員の配置を工夫する。役割ごとに企画を出してもらい、できるだけそれを生かした教

育計画を立案する。

- ・各委員会の活性化と教職員から広く意見を吸い上げる雰囲気、体制づくり
- ・各部署におけるリーダーの育成
- ・新しい企画、挑戦という攻めの姿勢をもって取り組む組織に変えていきたい。
- ・「どう変えれば学校は変わっていくのか」を各教職員が考えるようにもっていく。
- ・マニュアルよりも心。他の人の仕事にも関心を寄せられる人間、人のつながりを意識しつづけるような人間集団に成長しなければと思う。
- ・より深い人間関係をつくり、話しやすい環境にして、様々な課題に取り組みたい。

Q 6 あなたは、教員の心身の健康状態を日ごろから把握していますか。

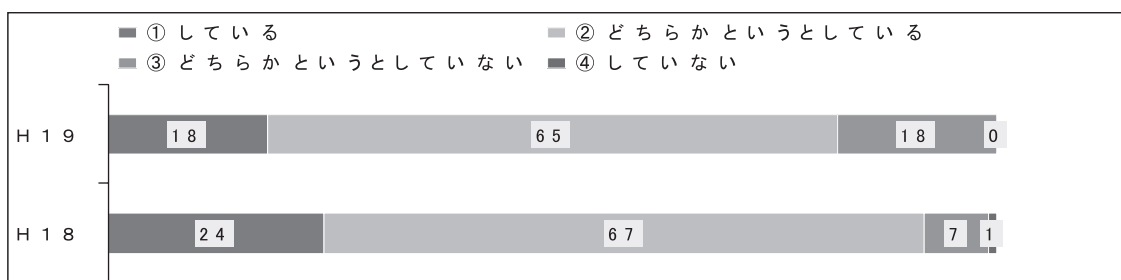


図17

学校が組織として十分機能するかどうかは、組織の担い手である教職員個々の心身の状態に大きく左右される。19年度調査では「③どちらかというとしていない」がやや増えたが、教職員一人ひとりに対する管理職の細やかな心配りが今後ますます必要になると思われる。同時に、管理職自身もストレスと上手につきあう工夫をすることが大切だろう（図17）。

Q 7 (1) 担任や校務分掌を割り当てる際に、教員のやる気や資質向上等を考慮していますか。

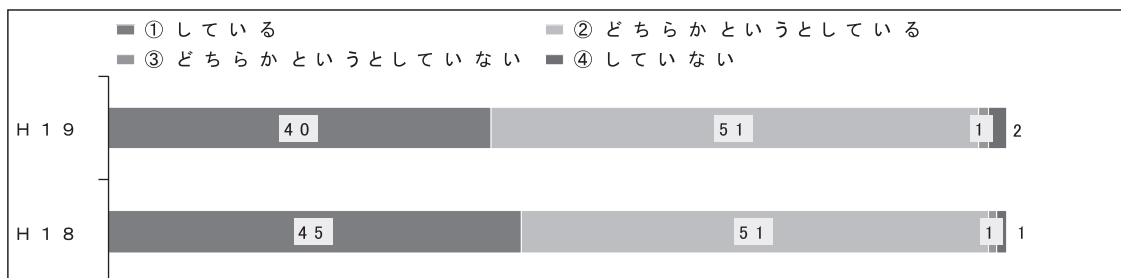


図18

Q 7 (2) あなたは、教育活動に対して適切な評価・助言を行っていますか。

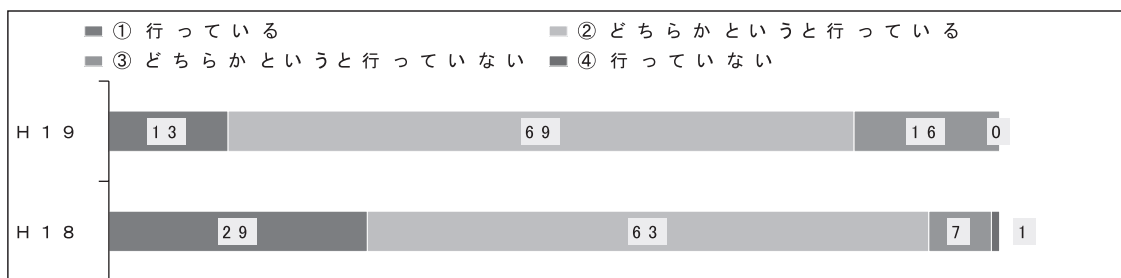


図19

Q 7 (3) 研修時間の確保、外部講師の招聘など、校内研修の充実に心がけていますか。

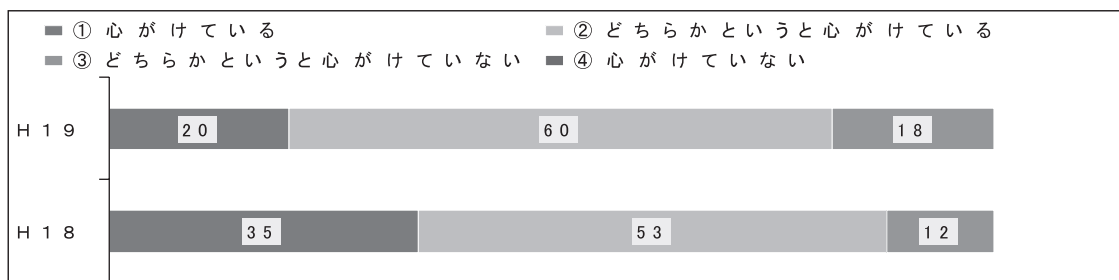


図20

Q 7 (4) あなたは、教員が資質向上のための校外研修に参加しやすくなるように配慮していますか。

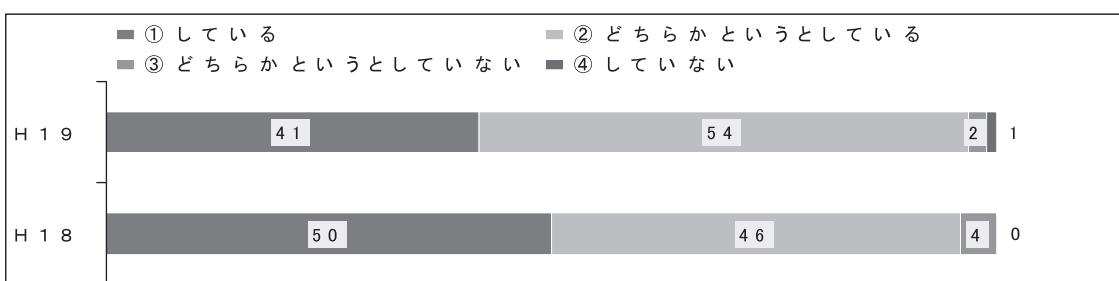


図21

人材育成のためには、教員が職務を通して成長していけるような配慮、適切なアドバイス、研修の時間と場所の確保が大切である。にもかかわらず、(2)「教育活動への適切な評価・助言」で「どちらかというとしていない」がやや増えたこと(図19)、(3)「校内研修の充実」で「心がけていない」がやや増えたこと(図20)、(4)「校外研修への配慮」で「①している」がやや減ったこと(図21)は、多忙な学校現場の現状を如実に示しているように思われる。

Q 7 (5) あなたは、教員の指導力向上のためにどのような手立てをとっていますか。またはとる予定ですか。具体的にお書きください。

回答例を示す。

- ・細かいステップでPDCAを取り入れる。
- ・教員個々が目標をもち、実践することが必要。そのための動機付けをする。
- ・現実に目を開き、危機感をもつよう、少しずつ雰囲気を変える。
- ・教科会の充実、学年を核とした組織づくり
- ・行事、問題発生など、その都度指導、相談する。
- ・授業参観等を通して、学習指導、生徒指導に対する指導、助言を行う。
- ・授業力向上のための校内研修の充実
- ・校内研修で自分の考えを発表しやすいように配慮する。
- ・校内の教員の得意な分野について互いに学び合う研修を企画する。
- ・校内研修を定期的に設定する(アンケートで希望内容を募る)。
- ・新聞や雑誌の関連記事をタイムリーに印刷して配る。
- ・校外研修への積極的な参加の呼びかけ

Q 8 (1) 学習指導・生徒指導などで適切な指導ができない教員（指導力不足等教員）を出さないための体制は十分ですか。

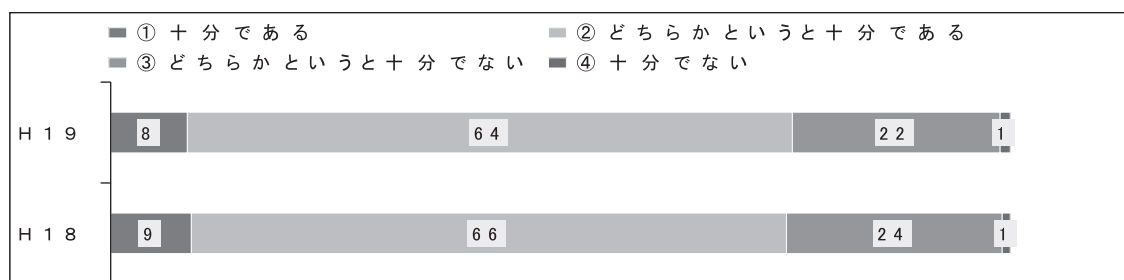


図22

Q 8 (2) (1) で①、②と回答された方はどのような体制をとっていますか。また、③、④と回答された方はどのような体制が必要だと考えますか。

指導力不足等教員を出してしまうと、管理職だけでなく、周囲の教員すべてに大きな負担を強いることになる。19年度調査でも危機感の強さがうかがわれる（図22）。回答例を示す。

- ・校長の学級訪問、週案へのアドバイス書き
- ・日頃から授業参観をこまめに行い、実態を把握する。
- ・公開授業（校内・校外）を毎月のようにしている。見た教員はコメントを渡す。
- ・生徒指導については全校体制である。情報交換の場を日頃から大切にしたり、職員会議の中でも他の教員からのアドバイスや違った見方を出してもらえるよう心がけている。
- ・教科担任や学級担任一人にまかせるのではなく、学習部、指導部、各学年部会で連携する。
- ・管理職や部長、主任と連携したサポート体制
- ・担当者だけが悩まないようにチームを作って、どんな小さいことでも話し合える体制をつくる。
- ・全職員がペアを組んで、いろんなことを相談できる体制をとっている。
- ・日頃からできるだけ会話をもち、悩み等にも気軽に相談にのれるようにしている。
- ・日頃から保護者との連携を密にする。

第2回調査の終わりには、次の項目を加えた。

☆次回の調査で、先生方の懸案事項で他の管理職のみなさんにおききたいことがありましたらお書きください。

これは、新任管理職が現場で直面している具体的な課題を知り、本調査をコミュニケーションの場として活用していただくためである。書いていただいた懸案事項については第3回の調査項目として示した。

3 第3回調査

第3回調査では「地域・保護者との連携」についてたずねた。

Q2 あなたの学校で、地域・保護者との連携を深めるために取り入れている（取り入れる予定である）ことを次の中からお選びください。（複数回答可）

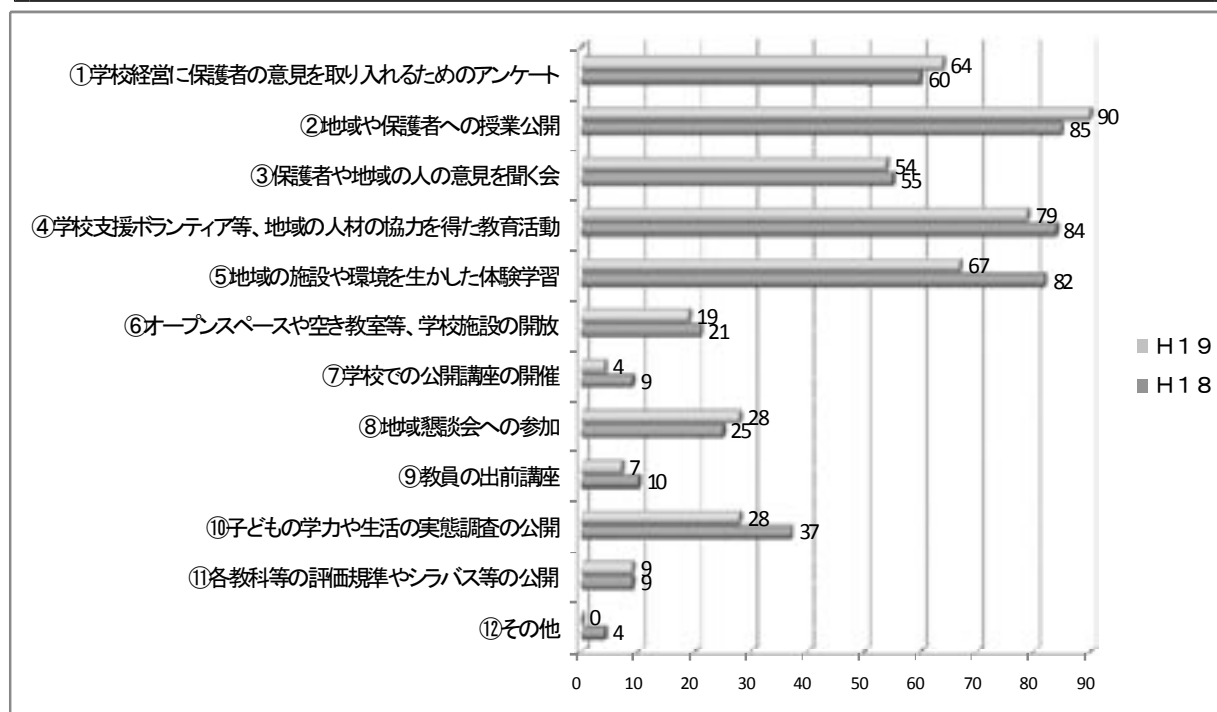


図23

連携の手段としては、19年度調査でも大きな変化は見られなかった。まず教師の本分である「授業」を公開することが基本になっている（図23）。

Q3 あなたの学校で、保護者や地域、異校種間、関係機関等との連携に関して、特色ある取り組みがあれば、具体的にお書きください。

各校の実態に応じた具体的な取り組みが記された。校種別に回答例を示す。

【小学校】

- ・収穫感謝祭（地域の協力で大豆、米、さつまいも、そばなどを栽培）
- ・児童の体験活動に、地域のお年寄りに来ていただく。
- ・保護者、地域の協力を得ながら食育に取り組む。
- ・地域に伝わる里神楽を子どもたちがマスターして発表する。
- ・毎週金曜日のボランティアによる読み聞かせ
- ・山の学校と海の学校の交流（保護者同士の交流も）
- ・幼小中合同研究会として、研修会、授業公開を年に数回実施する。
- ・教科ごとに指導の工夫について小中で話し合いをもつ。
- ・夏休みの一日、低学年教員が保育園、幼稚園へ出かけて、指導を共にする。
- ・地域の特産（なす）を、農林高校、公民館と連携して栽培する。

【中学校】

- ・学校祭での親子料理教室
- ・学校祭を週休日に行う。
- ・地区の運動会、奉仕作業に中学生を積極的に参加させる。

- ・地域清掃ボランティア
- ・中学校区教育
- ・青少年育成福井市民会議との連携による社会教育活動

【高等学校・特別支援学校】

- ・地域の方を招いた講演会
- ・農業実習を通して、特別支援学校の生徒と交流する。
- ・高校の教員の出前授業、中高教員によるTT

Q4 前回の調査で、他の管理職のみなさんにおききたいこととして次の点を書いていただきました。この中で回答できるものがありましたらお書きください。

①～⑤が校長から、⑥が教頭から出された「問い」である。講座終了後にもかかわらず、たくさんの方が「答え」を書いてくださった。以下、回答例を示す。

①外部評価をどのように取り入れているか。

- ・地域・学校協議会で、前年度に実施した外部評価をもとに評価項目を確認、決定して実施している。
- ・学校運営、学校教育の実態と照らし合わせ、改善すべき点を取り入れていく。
- ・全職員が多忙の中、多くの評価事項について実践的に取り組むには、今は無理がある。当面、一点突破、全面展開の方向で一つに絞って。学年ごとの取組みを重点化して。
- ・外部評価委員への説明は7～8月に、11～12月に評価してもらうことになっている。

②勤務時間外の勤務を求めたいとき（PTA活動他）の配慮

- ・PTA活動については、その根本的な趣旨をはじめに十分説明しておく必要がある。その他の時間外勤務は求めない。
- ・時間外業務同意承認や特業手当支給で対応できるものはそれを使えばよい。あまりひんぱんに勤務時間外業務に従事することがないように、授業担当時数や校務分掌とのバランスの中で年度当初に調整しておくべきだ。実際、夜PTA活動等に参加した教職員に対しては、可能な限り管理職も会議の終わりまで同席し、終了時のねぎらいと翌朝の声かけで感謝の念を表す。
- ・学校行事として休日に出勤を求めた担当職員には、勤務した時間に相当する代休措置をとっている。PTA全体の奉仕作業については、ボランティア活動として代休措置なし。

③教職員の心身の健康増進のために、校長が具体的に実践していること

- ・よく職員室に出て、職員との会話を重んじている。子どもの小さなことでも話してくれるし、何か返答できる場合はするようにしている。このことは一人ひとりの職員の心の重荷をとり、ストレスにならない工夫でもある。週案には毎週赤ペンでコメントを書くようにしている。
- ・校長自身、健康増進のためのノウハウに関心をもち、その話題提供を意識して行ったり、健康面を中心にした面談を年に何度か行う。
- ・教員の多忙化解消といっても、中学校の場合、なかなか難しいのが現状。また、意欲的な教員が多く、教科研究、部活動など、仕事を増やしてしまう傾向もある。そのため、一人ひとりにストレスがたまらないような配慮（一人で問題を抱え込まない、難しい課題や対応については複数で行う等）や個別面談を随時行っている。

④放課後子ども教室で、校舎を地域ボランティアに開放しボランティアが子どもを管理している時間帯に子どもに事故が起きた場合、学校には全く責任が及ばないのかどうか。

- ・地域ボランティアはどこが募集したか、子ども教室を開くにあたっての責任の所在が明確になっていればよい。教室を開くにあたっての約束事がきちんと決められているかどうかの問題。
- ・開放にあたってどのような約束があったのか、事故の原因がどこにあるのか、さまざまな条件によって結論は異なってくる可能性がある。基本的に第一義的な責任は求められないと考えるが、平素

の管理点検を怠ったために放置されていた施設、備品の不備が原因だったということであれば、その責任は追及されてもやむを得ない。

⑤多数の教職員との対話、意思疎通の妙案、より効率的にできる方策はないか。

- ・常日頃からまめにコミュニケーションをはかること。効率ばかり求めてはだめ。
- ・たくさんの生徒にふれる、生徒の学校生活、学年学級の様子をキャッチする。そのことが教職員との対話の好材料になる。
- ・一日の中で、一人でも多くの職員に話しかけるようにしている。

⑥「地域・学校協議会」の立ち上げと運営について留意していること

- ・既存の組織もあるので、スムーズに移行できるよう、委員の皆さんに無理がかからないような形で考えている。
- ・構成メンバーの吟味（教員、保護者、地域のバランス）
- ・あまり多人数では動きにくいので最小限の人数である。学校評価の外部評価も同じメンバーとした。
- ・学校評価で学校のできる部分とできない部分を明らかにし、地域にお願いしたい部分を相談させていただけるような運営にしたいと思う。
- ・メンバーの方との日常の意思疎通。何回かの会議だけの集まりで終わらせないように。
- ・一方的に学校の取組みを批判する場にならないように、地域と学校が一体となって、あるいは一緒に参画してもらいながら意見交換ができる場にしていきたい。

V 研究のまとめと今後の課題

3回の質問紙調査を通して、福井県内の新任管理職の、それぞれの現場で心の通った組織にマネジメントしていこうとする強い意気込みを感じ取ることができた。また、児童生徒と教師が共に生き生きと学ぶ学校をつくるためには、何よりもまず「授業」の質を高める工夫をすること、さまざまな教育課題にチームとしての一体感をもちながら取り組むこと、学校と地域が緊密な連携をとりながら子どもたちのために動くことが大切である……そうした基本認識をうかがい知ることができた。

今回の調査では、管理職としての悩みを具体的に記述する欄や、回答者から出された問いに答える欄を設けた。それに対して、限られた時間にもかかわらず、たくさんの方々がていねいに記述してくださいました。また、配布した調査結果を熱心に読んでくださる姿も見受けられた。こうした調査方法は、回答者である管理職の方々が他の人たちの考え方を知り、相互のコミュニケーションを深めることにもつながるのではないかとと思われる。

なお、今回の調査項目は、「学校の雰囲気」、「管理職としての意気込み、悩み」、「学校経営ビジョン」、「教員に求められる資質」、「人材育成」、「保護者・地域との連携」、「回答者からの問い」で構成した。回答者が自校の現状を見つめ直し、これからの教育のあり方を考えていくための一つの視点となるように、どのような調査項目を加えたらよいか、あるいは削ったらよいか、今後も検討していく必要があるだろう。

最後に、本調査に多大な御協力をいただいた新任管理職の皆様に、心より感謝申し上げます。

《参考文献》

- 脇田典子(2006)「学校経営能力の向上を図るための調査研究」『研究紀要』第111号、福井県教育研究所
- 半田信和(2007)「学校経営に関する意識調査」『研究紀要』第112号、福井県教育研究所