

小・中学校の特別支援教育コーディネーターの職務遂行の現状とその関連要因

酒井 浩子

I 問題

2003 年、文部科学省から「今後の特別支援教育のあり方について（最終報告）」が発表された。

「特殊教育」から「特別支援教育」への転換に伴い、学校現場では特別支援教育コーディネーター（以下コーディネーター）の指名や校内支援体制の整備をはじめとした様々な取組を始めた。年々、校内支援体制は整備されてきたが、校内委員会の開催など十分とはいえない。

校内支援体制構築のキーパーソンはコーディネーターである。コーディネーターがよりよい校内支援体制を構築するには、学校組織全体での教師間のコミュニケーション、協同、相互研修などの学校組織特性、やりがいや職務満足感などの意識が重要であることを、多くの研究者が述べている。しかし、学校組織特性や職務意識がコーディネーターの職務遂行にどのように影響を及ぼし、学校組織がどのように機能することが望ましいのかを明らかにした調査研究はない。

II 目的

コーディネーターが、よりよい校内支援体制を構築していくには、学校組織がどのように機能するのが好ましいのか、今後の方向性を定めるのに役立つ知見を得るために、学校の組織特性及びコーディネーターの職務意識、職務遂行の現状との関連を明らかにする。

III 方法

1 対象

A 県の公立小・中学校の計 194 校、202 名のコーディネーター。

2 方法

郵送による質問紙調査法。

3 調査項目

- 1) 回答者の基本属性に関するフェイスシート
- 2) コーディネーターの職務遂行状況

表 1-1 職務遂行因子 I

「ニーズのある児童・生徒についての情報の共有」($\alpha = .827$)

負荷量	項目内容
.634	校内委員会で話し合われたことについては、教職員全体に報告し、共通理解を得ている。
.624	ニーズのある児童・生徒のための校内委員会を開催し、児童・生徒の現状と課題、指導方針などについて明確にしている。
.606	ニーズのある児童・生徒の個別の指導計画を作成するにあたり、学級担任に助言している。
.597	担任の話に耳を傾けたり、ニーズのある児童・生徒の日頃の様子を注意して見たりして実態把握に努めている。
.541	保護者と連携を図って個別の指導計画を作成、ニーズのある児童・生徒の特性や支援の方法について共通理解している。
.472	ニーズのある児童・生徒の保護者と情報交換をし、要望やニーズを把握している。
.444	担任のニーズに応じて、各障害について説明をしたり、支援方法について助言したりしている。

表 1-2 職務遂行因子 II

「特別支援教育推進のための日々の取組」($\alpha = .634$)

負荷量	項目内容
.746	日頃から保護者とのよりよい関係作りに努め、相談しやすい雰囲気作りを心がけている。
.519	研修に出かけたり、関係図書を読んだりして、特別支援教育に関する知識を得るなどコーディネーターの専門性を身につける努力をしている。
.406	ニーズのある児童・生徒に必要と思われる関係機関に関する情報を日頃から集めている。

表 1-3 職務遂行因子 III

「よりよい校内支援体制構築のための校内研修」($\alpha = .699$)

負荷量	項目内容
.705	校内の教職員の理解推進や指導力向上を目指した校内研修を企画し、運営している。
.665	特別支援教育に関する研修の年間計画を作成するにあたり、教職員のニーズを取り入れるようにしている。

表 2-1 学校組織特性因子 I

「校長のリーダーシップ」($\alpha = .927$)

負荷量	項目内容
.836	校長は教師を励ますことが多い。
.781	校長は、学校の教育方針に関するメッセージを繰り返し語るなど適切なリーダーシップを発揮していると思う。
.771	校長は、私の仕事を適切に評価してくれる。
.766	児童・生徒の問題を校長に気軽に相談できる。
.761	校長の教育観は自分と似ている。
.754	この学校では、校内支援体制をよりよいものにするため、校長は適切な指導、助言を与えている。
.609	校長には、教師の事務的な負担を軽減しようとする姿勢が見られる。

3) コーディネーターの学校組織特性認知

4) コーディネーターの職務意識

2) 3) 4) については、5 件法で回答を得た。

表 2-2 学校組織特性因子Ⅱ

「教員相互のコミュニケーション」($\alpha = .886$)

負荷量	項目内容
.682	この学校では、教育目標について教職員の間に共通理解がある。
.645	この学校には、教育目標について教師同士が話し合う雰囲気がある。
.611	この学校では生徒指導の方針が明確になされている。
.575	この学校には、児童・生徒の学習について明確な達成目標がある。
.561	職員間で、児童・生徒理解の仕方や指導方法について話し合いをし、共通理解ができています。
.536	職員会議や校内研修、校内委員会（支援会議）では、教育目標達成の方法が話し合われている。
.533	学校の生徒指導方針は実践に生かされている。
.456	この学校の職員は、私の仕事を適切に評価してくれる。

表 2-3 学校組織特性因子Ⅲ
「専門職集団としての一体感」($\alpha = .817$)

負荷量	項目内容
.635	職場の人間関係に満足している。
.612	教師の間には「われわれ」という仲間意識がある。
.568	この学校の保護者は、私の仕事を適切に評価してくれる。
.530	他の学校にかかわることができるとしても、現在の学校で勤務を続けたい。
.510	この学校では、教師は熱心に教育活動を行っている。

表 2-4 学校組織特性因子Ⅳ

「特別支援教育への期待」($\alpha = .801$)

負荷量	項目内容
.692	多くの教師が、特別支援教育について学びたいと思っている。
.657	多くの教師が、特別支援教育の必要性を感じている。
.637	この学校の職員は、特別支援教育について理解しており、ニーズのある児童・生徒への支援に対して協力的である。
.495	この学校では、特別支援教育推進や校内支援体制構築のために、コーディネーターの果たす役割が期待されている。

表 2-5 学校組織特性因子Ⅴ「熱心な研修風土」($\alpha = .814$)

負荷量	項目内容
.783	この学校では、特別支援教育に限らず、校内研修が意欲的に行われている。
.672	この学校では、授業研究が活発に行われている。

表 2-6 学校組織特性因子Ⅵ

「ニーズのある児童・生徒への支援風土」($\alpha = .713$)

負荷量	項目内容
.791	この学校の保護者は、特別支援教育について理解しておりニーズのある児童・生徒への支援に対しても協力的である。
.515	児童・生徒のニーズについて、じっくり検討する会をもととする雰囲気が感じられる。

表 3-1 職務意識因子Ⅰ「特別支援教育コーディネーターとしてのやりがい」($\alpha = .699$)

負荷量	項目内容
.740	特別支援教育コーディネーターとして、絶えず、新しい知識や技術を吸収しようとしている。
.623	来年も特別支援教育コーディネーターを続けたいと思う。
.528	教育的力量の向上を目指して、大学院などで勉強してみたいと思う。
.457	児童・生徒の成長・発達は、特別支援教育コーディネーターの最大の報酬であると思う。
.423	全ての児童生徒に成長・発達の可能性を感じることができる。

表 3-2 職務意識因子Ⅱ「校内支援体制の鍵を握る特別支援教育コーディネーターの専門性」($\alpha = .690$)

負荷量	項目内容
.687	よりよい校内支援体制を構築するには、特別支援教育についての専門的知識・技能が欠かせない。
.657	特別支援教育コーディネーターのもつ専門性によって、児童生徒の成長が異なる。
.594	特別支援教育コーディネーターの専門性を高めるためには、特別支援教育コーディネーターとしての経験が重要である。

表 3-3 職務意識因子Ⅲ「積極的コミットメント」($\alpha = .563$)

負荷量	項目内容
.750	学校へ行かないで、家にいようかと思うことがある。
.514	児童・生徒の下校時刻が待ち遠しいことがある。

Ⅳ 結果

コーディネーター 202 名に調査用紙を配布したところ、182 名 (90.1 %) から回答を得、154 名 (76.2 %) を有効回答とした。

学校組織特性、コーディネーターの職務意識及び職務遂行状況の構造を明らかにするため、主因子法による因子分析を行った。因子負荷が.40 以上の項目や複数の因子にまたがって.40 以上の因子負荷を示す項目を除外し、因子分析を繰り返した結果、固有値 1.0 以上で、次の因子が抽出された。コーディネーターの職務遂行については、因子Ⅰ「ニーズのある児童・生徒についての情報の共有」、因子Ⅱ「特別支援教育推進のための日々の取組」、因子Ⅲ「よりよい校内支援体制構築のための校内研修」の 3 因子 (表 1-1 ～表 1-3) が、学校組織特性については、因子Ⅰ「校長のリ

ーダーシップ」、因子Ⅱ「教員相互のコミュニケーション」、因子Ⅲ「専門職集団としての一体感」、因子Ⅳ「特別支援教育への期待」、因子Ⅴ「熱心な研修風土」、因子Ⅵ「ニーズのある児童・生徒への支援風土」の 6 因子 (表 2-1 ～表 2-6) が、コーディネーターの職務意識については、因子Ⅰ「特別支援教育コーディネーターとしてのやりがい」、因子Ⅱ「校内支援体制の鍵を握る特別支援教育コーディネーターの専門性」、因子Ⅲ「積極的コミットメント」の 3 因子 (表 3-1 ～表 3-3) が抽出された。

学校組織特性とコーディネーターの職務意識及び職務遂行状況の関連を明らかにするため、重回帰分析の繰り返しによるパス解析を行った。なお、学校組織特性因子Ⅱ「教員相互のコミュニケーション

ョン」は、多重共線性の疑いがあるため、説明変数から除外した。

その結果、学校組織特性因子Ⅰ「校長のリーダーシップ」、因子Ⅲ「専門職集団としての一体感」、因子Ⅳ「特別支援教育への期待」、因子Ⅴ「熱心な研修風土」の4因子と、コーディネーターの職務意識因子Ⅰ「特別支援教育コーディネーターとしてのやりがい」、因子Ⅱ「校内支援体制の鍵を握る特別支援教育コーディネーターの専門性」、因子Ⅲ「積極的コミットメント」の3因子全てが、コーディネーターの職務遂行に直接的、間接的に影響を及ぼしていた（図1）。

V 考察と今後の課題

コーディネーターの職務遂行に影響を与える学校組織特性には、信頼関係にある校長のリーダーシップ、協働的な職員同士が感じる一体感、特別支援教育への期待、熱心な研修風土があることが明らかとなった。これらは、同僚との適切な関わりなしには感じる事ができない。管理職、同僚の意見や批判にも素直に耳を傾けるとともに、議論し合い、忌憚なく評価し合えるような雰囲気によりいっそう醸成していくことが、重要な職務を担うコーディネーターに必要であると考えられる。

以上、コーディネーターの職務遂行に影響を及ぼす要因を明らかにしたことにより、今後、小・中学校においてより充実した特別支援教育を推進していくための基礎的知見が得られたのではないかと考える。

しかし、学校組織特性と職務意識が職務遂行に影響を及ぼしていることが明らかとなったものの、その決定係数は決して高いものではない。よって、本研究の結果のみで十分な解釈をするには限界がある。

コーディネーターの職務遂行には、コーディネーター自身のパーソナリティやインフォーマルなネットワークなどの複数の要因が存在することが想定される。したがって、今後これらの変数を分析に投入し、より包括的なモデルを用いて職務遂行の要因を検討するとともに、好ましい学校組織の在り方についても改めて考察していく必要がある。

文献

文部科学省（2003）今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）。

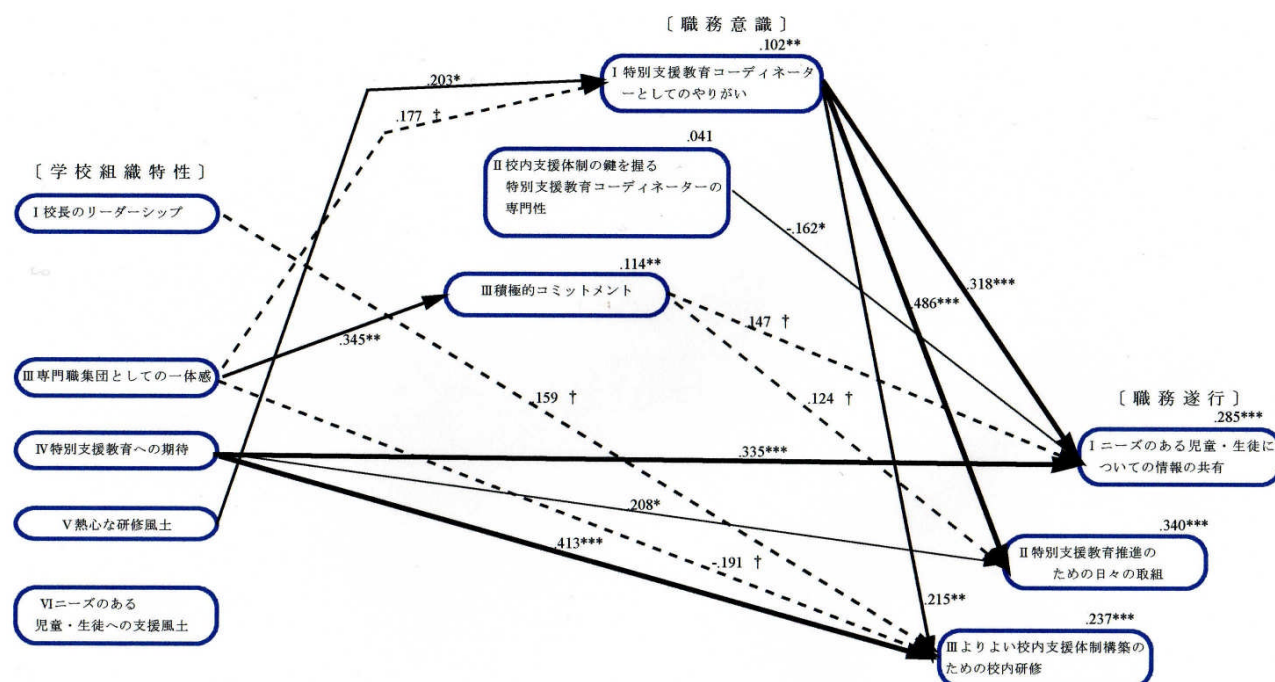


図1 コーディネーターの職務遂行と学校の組織特性及びコーディネーターの職務意識のパス・ダイアグラム

有意傾向 p < .1 --->
 有意水準 *p < .05 —>
 有意水準 **p < .01 ==>
 有意水準 ***p < .001 ===>