

研究業績等に関する事項

著書、学術論文等の名称	単著、共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(著書(欧文))				
1.				
(著書(和文))				
1. 『次世代スクールリーダーのための「校長の専門職基準」』	共著	2015年6月	花書院	2009年に、日本教育経営学会実践推進委員会によって公表された「校長の専門職基準」のうち、基準2について、学校経営上、具体的にはどのような内容を想定しているのかを記述した。また、基準2を説明することに適していると考えられる学校の紹介を入れることで、具体像を鮮明に記述した。 pp. 70-79担当（第1部第2章基準2 教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり）（日本教育経営学会実践推進委員会編、牛渡淳、元兼正浩、吉田ちひろ、他22名）
2. 『全訂版 学校教育の基礎知識』	共著	2015年8月	協同出版	本稿では、戦後の校内研修の重要性とその実施状況を総括した上で、今後の教育課題に対応するためには、校内研修は、①教師一人ひとりの力量形成を意識し、②課題意識を共有できるテーマを設定し、③若手教員を中心とした研修体制を作ることを意識する必要があることを指摘した。pp. 398-413（第22章 学校づくりと校内研修）（小島弘道編著、吉田ちひろ、他23名）
3. 『FDハンドブック』	共著	2016年11月	第一印刷	第1章高等教育の社会的背景では、近年の高等教育政策の変遷について検討した。具体的には、大学には大学教育の質向上と一人一人の能力の向上に寄与することが求められていることを明らかにした。そのうえで、①地域や学生に根差す教育の意義、②社会貢献の重要性、③教員の不断の努力、④探究的な学び、の4点が大学教育が潜在的にもつものであると指摘した（pp. 1-7）。 第12章FSテキストの活用方法では、初年次教育のテキストとして用意されているFSテキストについて、高校と大学の違いに関わっての内容と、学業・行事それぞれについて、どのように取り組めばよいかが書かれている。毎年1年生にはこのテキストが配布されているが、申請者は、高校と大学の違いに関する内容を担当した。（pp. 73-79のうちpp. 74-77を分担執筆）（関東学園大学FDハンドブック編集委員会編、五崎ちひろ他5名）

4.	『クリエイティブな教師になろう』	共著	2018年1月	学文社	今日の教育課題の多様化に応じて、教師には専門職としての成長が求められているものの、専門職性は時代に応じて変化していくものであることを述べた上で、今日の教師の職能成長を支えるのは柔軟性であることを明らかにした。その上で、グッドプラクティスとなる校内研修から、今後考え得る教師の職能成長の可能性を提示した。 pp. 91-104 (視点4 教師はどのように成長するのか—専門性の拡充と刷新) (佐藤博志編著、植田みどり、鈴木瞬、石崎ちひろ、内田沙希、古田雄一)
5.	『教職入門』	共著	2018年3月	協同出版	本稿では、教諭が管理職になることについて、管理職の法制度や管理職に就くまでのキャリアについて、先行研究の事例を概説しながら考察している pp. 143-152 (管理職としての教師) 教師には、職務遂行上、研修しなければいけないということについて触れたうえで、1970年代以降、どのような研修にかかわる研究がなされてきたのか、その研究の結果どのような研修体系が整備されたのかについて概説している。pp. 153-164 (教師の職能成長と学び) (菊池龍三郎編著、石崎ちひろ他8名)
6.	『教育キーワード155のキーワードで押さえる教育』	共著	2019年7月	時事通信社	本書では、学校評議員制度について、制度の概要や課題について解説した。具体的には、類似の制度である学校運営協議会との差別化が図りにくく、活用が進んでいないこと、しかしながら活発な意見交換が行えている学校では意義ある制度となっていることから、当事者である子どもの意見を取り入れることや、教員が有意義な実践を行うための環境整備が求められることを述べた。P. 52-53 (藤田晃之、佐藤博志、根津朋実、平井悠介、石崎ちひろ、他63名)
7.	『教職入門 改訂版』	共著	2023年2月	協同出版	本稿では、教諭が管理職になることについて、管理職の法制度や管理職に就くまでのキャリアについて、先行研究の事例を概説しながら考察している pp. 143-152 (管理職としての教師) 教師には、職務遂行上、研修しなければいけないということについて触れたうえで、1970年代以降、どのような研修にかかわる研究がなされてきたのか、その研究の結果どのような研修体系が整備されたのかについて概説している。pp. 153-164 (教師の職能成長と学び) (菊池龍三郎編著、石崎ちひろ他8名)

<p>(学術論文(欧文))</p> <p>1.</p>				
<p>(学術論文(和文))</p> <p>1.</p>	<p>「教師」から「校長」になりゆくプロセスに関する研究—ライフコースにみる変化と持続に着目して—</p>	<p>単著</p>	<p>2011年1月</p>	<p>修士論文(未刊行)</p> <p>本研究は、教諭として職務を遂行する教員が、管理職に就き、職務を遂行するプロセスにおいて、そのような障壁を乗り越えるのか(本研究では「変化」と定義)、また教諭として培ったもので、管理職としての職務遂行につながっているものは何か(本研究では「持続」と定義)を、現職校長2名への聞き取り調査から明らかにした。具体的には、①自分では予期せぬタイミングに生じるキャリアイメージの変化、②教諭を指導することの意味付けの変化、の2点が生じていくことによって、管理職の職務遂行を促進していると結論付けた。一方で、教諭の頃から理想とする管理職像が形成できていたことを「持続」しているものとして見出し、「変化」と「持続」の2つの軸が管理職を育成するうえで重要になってくることを指摘した。(pp. 1-110)</p> <p>※本研究は、博士前期課程教育学専攻修士論文審査会において最優秀の評価を得、研究科長賞を受賞した。</p>
<p>2.</p>	<p>東日本大震災時の避難及び避難所の立ち上げと運営における学校の在り方に関する一考察</p>	<p>単著</p>	<p>2013年2月</p>	<p>筑波大学学校経営学研究会『学校経営学論集』第1号</p> <p>本稿は、二次資料を用いながら、東日本大震災における学校の役割を整理し、その上で今一度学校および行政に求められる役割について考察したものである。具体的には、震災時には避難所としての機能が求められる学校が、地域の協力も得ながら、要望に応えた場合もあれば、苦戦したところもあり、普段の機能だけでは、災害時には対応できないことを指摘した。そのうえで、行政においては、ガバナンス機能を明確にした取り組みをすべきであると指摘した。(pp. 69-78) (査読無)</p>
<p>3.</p>	<p>学力向上のための学校の組織的取組とその課題に関する一考察—X県の管理職を対象としたアンケート調査をもとに—</p>	<p>共著</p>	<p>2014年2月</p>	<p>筑波大学学校経営学研究会『学校経営学論集』第2号</p> <p>本稿は、X県教育委員会が実施した学力向上事業のもと、小学校および中学校の管理職はどのようなことを心がけながら学校経営を行っていたのかを、自由記述形式の質問紙の分析を通して明らかにしたものである。分析の結果から、校内研修を重視する管理職が多いことが明らかになった。しかしながら、分析を進める中で、研修の内容及方法はもちろん重要ではあるものの、研修をとりまく平素の教育組織づくりが、教員の信頼関係構築や開かれた授業を生み出し、そうした環境があつて初めて、意味のある校内研修や教員の力量形成につながっていくことを明らかにした。(pp. 22-45のうち、pp. 23-26、30-34、42-43を分担執筆。p. 22、pp. 44-45については共同執筆のため抽出不可。) (査読無)</p>

4.	ホレース・マンの コモン・スクール構想に 関する一考察	単著	2015年2月	筑波大学学校経営学 研究会『学校経営学 論集』第3号	本稿は、公教育の父と呼ばれたホレース・マンが構想したコモン・スクールが、どのような教育原理の下に成り立つものであったのかを明らかにした。マンは、①自然権として教育を受ける権利があること、②生きていくために必要な知識を教授しなければならないこと、③そのために教師教育を充実させる必要があること、の3点を主張していたことを明らかにした。(pp. 34-40) (査読有)
5.	現代の高校統廃合にお ける新校の創設過程の 問題に関する一考察— 教員の認識の変化に着 目して—	単著	2015年3月	筑波大学教育学系 『筑波大学教育学系 論集』第39巻	本稿は、X県教育委員会が制度策定した高校再編整備計画に則り実施された、A高校とB高校を統廃合し、新たにD高校を新設する過程に着目した研究である。教員や管理職、教育委員会へのインタビューから、不登校生徒が通学可能な学校を創設するという教育委員会の教育経営的意図がありながらも、統廃合実施過程においてその目的があいまいになってしまったことを明らかにした。その上で、あいまいになった要因および現代の高校教育における教育保障について考察した。(pp. 45-57) (査読有)
6.	学校教育における多様 な性の取り扱いに関す る一考察	単著	2017年2月	筑波大学学校経営学 研究会『学校経営学 論集』第5号	本稿は、平成26年の文部科学省の調査によって、性同一性障害等の、いわゆる「多様な性」に関する相談が606件あることが明らかになったことにより、生徒指導上配慮が求められている現状において、多様な性を理解するための基礎的な知見を明らかにした。そのうえで、教育課程の仕組みが男女の性の枠組みを前提としており、対応が難しいこと、国としても学校現場での適当な対応を望むのみで支援に乏しいことを問題点として明らかにした。(pp. 14-23) (査読有)
7.	これまでの紀要におけ る〈実践事例〉の扱い の変遷—内容と重視し てきたこと—	単著	印刷中 (2023年6月 予定)	日本教育経営学会紀 要第65号	本稿では、学会において教育実践をどのように学会での議論の俎上に載せていくのかについての経緯を、紀要及び課題研究での議論から探ることを目的としている。教育実践を文章化するとき、研究的知見も求める傾向が強くなっていったことが見いだされたが、一方で、本学会が目指しているのは研究と実践を促進し、その普及を図ることで、今後、実践事例ををどのように学会の議論の俎上に載せていくのかが問われていることを示した。

(紀要論文)					
1.	(研究ノート) 保育施設と小学校の連携の意義と課題についての検討	単著	2019年3月	常磐短期大学『常磐短期大学研究紀要』第47号	今日、重視されている幼小連携について、これまでどのような必要性や課題が論じられてきたのかを明らかにしたうえで、今後意味ある連携となるためには、どのような点を注意していく必要があるのかを指摘した。具体的には、子どもの発達観が異なる幼稚園教諭と小学校教諭が、その発達観を理解することが重要であると指摘した。 (pp. 15-22)
2.	管理職としての女性教員のキャリア形成に関する一考察	単著	2020年3月	常磐大学教職センター紀要『教職実践研究』第4号	本研究では、女性管理職のキャリア形成に関する研究を分析し、どのような研究成果が明らかとなっているのか、今後の課題を明らかにしようとした。先行研究では、女性教員自身の意識に焦点が向きがちであるが、実際には女性が背負わされている役割期待がありそこに付随した形でキャリア形成がなされる現実があることを示した。改善には社会制度の改善と管理職の専門職性について検討しなければならないことを示した(pp. 13-23)
(辞書・翻訳書等)					
1.	特別企画10 「チーム学校」時代における専門職としての教職	単著	2018年6月	『図解でマスター！実践教育法規2018』、小学館	変化の激しい時代において、教職においても個々の対応ではなく組織としての対応が求められている。政策を追いながらこの点を説明した上で、教職の特徴を踏まえつつ、今日複雑・多様化している子どもの課題に対応していくため、柔軟性をもって他者と協働しつつ職務に当たることが求められることを述べた。(pp. 26-27)
2.	図解・図説42「教員免許更新制」	共著	2018年6月	『図解でマスター！実践教育法規2018』、小学館	2009年度より導入された教員免許状更新制の経緯と、制度の課題や改善動向を述べている。特に、2018年度は、旧免許状保持者と新免許状保持者が本格的に更新時期を迎えるため、失効させないよう準備が必要であることを述べた。(pp. 110-111。共同執筆 安藤知子・石崎ちひろ)
3.	図解・図説43「教員評価と人事考課制度」	共著	2018年6月	『図解でマスター！実践教育法規2018』、小学館	人事評価に関しては国家公務員法で2007年に「勤務成績の評定」に関する条文削除とそれに伴う追加があり、2014年には地方公務員法も改正された。これにより実際に評価結果を給与に関連付けて活用する自治体が増えていること、一方で評価能力や制度運用で課題を感じる自治体があること、そのうえで、被評価者は職能成長に生かすこと、評価者は制度理解の必要を指摘した。(pp. 112-113。共同執筆のため抽出不可。共同執筆 安藤知子・石崎ちひろ)

4.	図解・図説44「教員研修制度」	共著	2018年6月	『図解でマスター！実践教育法規2018』、小学館	教員にとって 研修は職責遂行にとって欠かすことができない。本稿では教員に用意されている研修制度を概括した上で、改革動向、特に学校現場に着目した人材育成制度が重視されていることを述べている。(pp.114-115。共同執筆 安藤知子・石崎ちひろ)
5.	図解・図説45「公立学校教職員の労働基本権と職員団体」	単著	2018年6月	『図解でマスター！実践教育法規2018』、小学館	教員の労働基本権について、労働三権のうち、団結権については可能であるが、団体交渉権については交渉のみ、争議権については不可能であることを概括した。そのうえで、教職員の職員団体の動向を述べた。特に日本教職員組合は職能団体としての機能と労働組合としての機能を持ち合わせ様々な闘争を繰り広げたものの、その行き過ぎた故、加入者が減少したことを述べた。(pp.116-117)
6.	特別企画4「増えつづける不登校の子どもを支援する」	単著	2019年6月	『図解でマスター！実践教育法規2019』、小学館	不登校について、近年増加傾向であることに触れた上で、不登校と定義されるまでの変遷を追い、現在の政策的対応についてまとめた。「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保に関する法律」の成立により、個々の児童生徒の学習支援が求められていることを述べた(p.14-15)
7.	図解・図説42「教員免許更新制度」	単著	2019年6月	『図解でマスター！実践教育法規2019』、小学館	2009年度より導入された教員免許状更新制の経緯と、制度の課題や改善動向を述べている。講座を開設している大学の数の問題から課題があること、そうした背景からか、免許状の失効により採用に問題が出ていることから臨時免許状の交付が行われていることを指摘した。そのようなことにならないよう失効させないよう準備が必要であることを述べた。(pp.110-111)
8.	図解・図説43「教員評価と人事考課制度」	単著	2019年6月	『図解でマスター！実践教育法規2019』、小学館	人事評価に関しては国家公務員法で2007年に「勤務成績の評定」に関する条文削除とそれに伴う追加があり、2014年には地方公務員法も改正された。これにより実際に評価結果を給与に関連付けて活用する自治体が増えていること、一方で評価能力や制度運用で課題を感じる自治体があること、そのうえで、被評価者は職能成長に生かすこと、評価者は制度理解の必要を指摘した。(pp.112-113)

9.	図解・図説44「教員のメンタルヘルス」	単著	2019年6月	『図解でマスター！実践教育法規2019』、小学館	精神疾患による病気休職者は全教職員の0.5%を超える状態が続いており、大が求められている。法に基づけば、安全衛生管理体制を整備することは学校の責務であることを指摘し、こうしたことを知った上で、教員は自身の健康増進に務める必要があることを述べている。(p.114-115)
10.	図解・図説45「公立学校教職員の労働基本権と職員団体」	単著	2019年6月	『図解でマスター！実践教育法規2019』、小学館	教員の労働基本権について、労働三権のうち、団結権については可能であるが、団体交渉権については交渉のみ、争議権については不可能であることを概括した。そのうえで、教職員の職員団体の動向を述べた。特に日本教職員組合は職能団体としての機能と労働組合としての機能を持ち合わせ様々な闘争を繰り広げたものの、その行き過ぎた故、加入者が減少したことを述べた。(pp.116-117)
11.	特別企画4「不登校児童生徒への対応を転換」	単著	2020年6月	『図解でマスター！実践教育法規2020』、小学館	「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保に関する法律」の成立により、個々の児童生徒の学習支援が求められたこと、さらに夜間中学の設置を推進することとなった。さらに文部科学省の2019年10月の通達により、指導要録上の出席扱いについても記載された。こうした流れからこれまで不登校＝学校へ戻るべきものとされてきたが、個々の子どもに合う教育方法を模索することが求められていることをまとめた(p.14-15)。
12.	図解・図説42「教員免許更新制度」	単著	2020年6月	『図解でマスター！実践教育法規2020』、小学館	2009年度より導入された教員免許状更新制の経緯と、制度の課題や改善動向を述べている。講座を開設している大学の数の問題から課題があること、そうした背景からか、免許状の失効により採用に問題が出ていることから臨時免許状の交付が行われていることを指摘した。また、本年度においては新型コロナウイルスによって講習がオンライン形式で行われていることを述べた。(pp.110-111)
13.	図解・図説43「教員評価」	単著	2020年6月	『図解でマスター！実践教育法規2020』、小学館	人事評価に関しては国家公務員法で2007年に「勤務成績の評定」に関する条文削除とそれに伴う追加があり、2014年には地方公務員法も改正された。これにより実際に評価結果を給与に関連付けて活用する自治体が増えていること、一方で評価能力や制度運用で課題を感じる自治体があること、そのうえで、被評価者は職能成長に生かすこと、評価者は制度理解の必要を指摘した。(pp.112-113)

14.	図解・図説44「教員研修制度」	単著	2020年6月	『図解でマスター！実践教育法規2020』、小学館	教員にとって 研修は職責遂行にとって欠かすことができない。本稿では教員に用意されている研修制度を概括した上で、改革動向、特に学校現場に着目した人材育成制度が重視されていることを述べている。 (pp. 114-115)
15.	図解・図説45「公立学校教職員の労働基本権と職員団体」	単著	2020年6月	『図解でマスター！実践教育法規2020』、小学館	教員の労働基本権について、労働三権のうち、団結権については可能であるが、団体交渉権については交渉のみ、争議権については不可能であることを概括した。そのうえで、教職員の職員団体の動向を述べた。特に日本教職員組合は職能団体としての機能と労働組合としての機能を持ち合わせ様々な闘争を繰り広げたものの、その行き過ぎた故、加入者が減少したことを述べた。 (pp. 116-117)
16.	石崎ちひろ「1年単位の变形労働時間制」とは？	単著	2021年1月	小学館『小学校教員のための教育情報メディア「みんなの教育技術」』 https://kyoiku.sho.jp/74987/?fbclid=IwAR0bmMPN0ufh7CqJpZ-19iXHVrsg5bvvDQrqqAns9N70ZmWM9D6TGc3VXf0	2019年の給特法の改正に伴い、自治体条例で制定すれば、公立教員も1年間の变形労働時間制を導入することができるようになり、そのことについて解説している。その上で、本来は配置数を見直すこと、子どもたちにとって最善の教育となるよう様々な関係者と連携していくことが重要であることを述べた。
17.	特別企画8「教職員の働き方改革はどこまで進んでいるか」	単著	2021年6月	『図解でマスター！実践教育法規2021』、小学館	2019年に中教審が示した答申およびガイドライン、さらに同日設置された「学校における働き方改革推進本部」により、学校の働き方改革が進められている。1年間の变形労働時間制の導入がなされたが、根本的な対応策にはなっていないことを論じた。(p. 22-23)
18.	図解・図説42「教員免許更新制度」	単著	2021年6月	『図解でマスター！実践教育法規2021』、小学館	2009年度より導入された教員免許状更新制の経緯と、制度の課題や改善動向を述べている。講座を開設している大学の数の問題から課題があること、そうした背景からか、免許状の失効により採用に問題が出ていることから臨時免許状の交付が行われていることを指摘した。これによって、免許状更新講習制度は発展的解消となる予定であることをまとめた。(pp. 110-111)

19.	図解・図説43「教員評価」	単著	2021年6月	『図解でマスター！実践教育法規2021』、小学館	人事評価に関しては国家公務員法で2007年に「勤務成績の評定」に関するじゅぶん削除とそれに伴う追加があり、2014年には地方公務員法も改正された。これにより実際に評価結果を給与に関連付けて活用する自治体が増えていること、一方で評価能力や制度運用で課題を感じる自治体があること、そのうえで、被評価者は職能成長に生かすこと、評価者は制度理解の必要を指摘した。(pp. 112-113)
20.	図解・図説44「勤務時間と休暇・休業」	単著	2021年6月	『図解でマスター！実践教育法規2021』、小学館	教員の勤務時間および近年の働き方改革との関連で時間外労働が問題となっていることを論じた。教員の休暇および休業についてはそれぞれ自治体の条例において定められており、教員の職務である研修にかんする休業も規程があることから、教員がそれらを理解することが大切である。(pp. 114-115)
21.	図解・図説45「公立学校教職員の労働基本権と職員団体」	単著	2021年6月	『図解でマスター！実践教育法規2021』、小学館	教員の労働基本権について、労働三権のうち、団結権については可能であるが、団体交渉権については交渉のみ、争議権については不可能であることを概括した。そのうえで、教職員の職員団体の動向を述べた。特に日本教職員組合は職能団体としての機能と労働組合としての機能を持ち合わせ様々な闘争を繰り広げたものの、その行き過ぎた故、加入者が減少したことを述べた。(pp. 116-117)
22.	「教員免許と教員養成」とは？	単著	2021年9月	小学館『小学校教員のための教育情報メディア「みんなの教育技術」』 https://kyoiku.sho.jp/102679/	教員免許の種類および免許制度の意義について、現在進行している政策の変遷も踏まえつつその意義と課題について解説した。特に教員免許状更新講習の廃止の動きと県連づけ、研修の重要性は認めつつも免許制度のあるべき姿について展望した。
23.	「学校雇用シェアリンク」とは？	単著	2021年12月	小学館『小学校教員のための教育情報メディア「みんなの教育技術」』 https://kyoiku.sho.jp/115677/	新たに作られた雇用の制度について、策定の背景とねらい、現在の課題について解説した。学校現場は人材が不足しており、自校にとって必要な人材を指定できれば、民間企業の人材を活用できると展望した。

(報告書・会報等)				
1.	スクールリーダー教育における理論と実践の関係に関する一考察—大阪教育大学と福井大学を比較して— (査読無)	単著	2012年11月	<p>スクールリーダーフォーラム事務局編『第12回スクールリーダー・フォーラム (SLF12) スクールリーダーの学びの場—理論知と実践知の対話—』</p> <p>大学院における現職教員の学びを、大阪教育大学と福井大学の比較を通し考察した。大阪教育大学の場合、研究論文等の理論知を学ぶことに重きが置かれているが、福井大学の場合、学校現場での経験とそれを大学院に持ち帰り、他の院生 (現職教員) と語り合うことで学ぶ等の違いがあった。両大学とも、理論の重要性を指摘しているものの、理論と実践の関係については、専門職としての学びとどのように位置づけるのか、研究とどのように関連していくのかを考えていかなければいけないことを指摘した。 (pp. 37-42)</p>
2.	第V部 日本教育経営学会 校長の専門職基準 (2009年版・一部修正) 解説書 (試案) 基準2 教育活動の質を高めるための協力体制と風土づくり	共著	2013年3月	<p>研究代表者牛渡淳、平成22～24年度科学研究費補助金 (基盤研究(B)) 研究成果中間報告書『専門職基準に基づく校長の養成・採用・研修プログラムの開発に関する実証的研究 (その1)』</p> <p>日本教育経営学会が2009年に作成した校長の専門職基準の改訂を行うにあたり、応募者は7つの基準のうちの基準2を担当した。基準2の要素から5つの小項目を考え記述した。具体的には、校長は経営者として、教育活動の質を高めるためにカリキュラム開発および教職員の協働を図る必要があることを指摘した。 (pp. 183-191) (共同研究により執筆箇所の抽出は不可) (分担執筆 大竹晋吾、吉田ちひろ)</p>
3.	スクールリーダーとしての学び	共著	2014年1月	<p>『月刊高校教育』2014年2月号、学事出版</p> <p>本稿では、大学院における現職教員の学びについて、先に挙げた論文 (紀要等1) を基に再構築したものである。大阪教育大学の場合、管理職としての役割を、福井大学の場合校内研修をリードするための役割を発揮していくといった、立場と年齢の違いがある。また、福井大学の場合には大学教員も学校現場に参画することで、大学側でも新たな学びを見いだしていることが明らかになった。 (pp. 68-71) (共同執筆のため抽出不可。) (共同執筆 吉田ちひろ、浜田博文)</p>
4.	第1章【実践レポート】校長の専門職基準2009の活用実践事例—教育委員会との連携したケース・メソッド型プログラム開発—	共著	2014年3月	<p>研究代表者牛渡淳、平成22～24年度科学研究費補助金 (基盤研究(B)) 研究成果報告書『専門職基準に基づく校長の養成・採用・研修プログラムの開発に関する実証的研究 (その2)』</p> <p>前年の報告書で提示した校長の専門職基準の基準2を満たすための研修として、具体的にはケース・メソッド型研修を提案した。この研修は、ある学校経営事例を読み、自分ならばどのように学校経営をしていくのか、また事例の問題点は何かなどを、グループディスカッションで見いだしていく方法をとる。応募者は特に、ケース教材の作成を担当した。 (pp. 10-12) (共同研究により執筆箇所の抽出は不可) (共同執筆 大竹晋吾、吉田ちひろ)</p>

5.	第5章 中央研修における講義内容の変遷と課題—平成14年度から平成24年度間の検討を通して—	単著	2014年3月	研究代表者牛渡淳、平成22～24年度科学研究費補助金（基盤研究(B)）研究成果報告書『専門職基準に基づく校長の養成・採用・研修プログラムの開発に関する実証的研究（その2）』	マネジメント能力の育成が取りざたされる中、国（独立行政法人教員研修センター（当時））としては学校管理職にどのようなねらい、内容の研修を行っているのかを検討した。具体的には、2002～2012年の「教職員等中央研修講座実施要項」および「研修事業の概要（各研修事業別個表）」を分析資料として、受講資格や日程、講義内容の変化を考察した。（pp.76-82）
6.	NGUYEN AN NINH高等学校を訪問して	単著	2014年3月	平成25年度ホーチミン市師範大学等との学術交流活動報告	本交流活動では、盲学校、小学校、高等学校、師範学校を訪問し、申請者は特に各校での教育経営に関して興味を持ち、質疑を交わした。特に、高等学校の現状（生徒数、進路、授業の様子など）を伺ったうえで、ベトナムの教育データと比較した。また、申請者の研究領域である教員の職能成長および管理職養成に関わり、比較的教員の平均年齢が若いこと、離職について、また管理職登用について考察した。（pp.168-171）
7.	書評：大林正史著『学校運営協議会の導入による学校教育の改善過程に関する研究』大学教育出版、2015年	単著	2016年4月	大塚学校経営研究会『学校経営研究』第41巻	大林氏の博士論文について、概要を要約したのち、学校運営協議会制度のありようについて、大林氏がその制度を個々の学校で運用する際に、どのような課題が生じているのか、また生じうるのかを論及しきれていないのではないかと疑問点を提示した。（pp.90-97）
8.	「女性管理職育成のための学校組織特性に関する研究」（日本学術振興会若手研究（B））中間報告書	単著	2019年7月	研究代表者石崎ちひろ、平成28～令和元年度科学研究費助成事業（若手研究（B））中間報告書	2018年度までに行った調査結果を基に、X県の女性管理職の質問紙調査および聞き取り調査の結果について検討を行った。聞き取り調査においては男性管理職経験者の聞き取りも行い、男女の管理職登用に影響を与えられらる異同を検討した。女性同士の場合も世代によって認識も異なる点は今後の検討課題である。
(国際学会発表)					
1.					

(国内学会発表)					
1.	教師の職能成長過程における校長への移行に関する研究	単独	2011年9月	日本教師教育学会、第21回研究大会、福井大学	本発表は、教師から様々な主任職を経て、やがて校長へと登用され、力量を発揮するようになるまでに、どのような職能成長がなされていくのかを明らかにした。具体的には、先行研究の分析から、管理職に就く際もしくは職務の遂行状況において、教員それぞれが「移行」という、平坦ではない精神的、力量的な変化の時期が生じていると仮定しながら、その移行プロセスについて、校長経験者へのインタビューを参考に仮説的に提示した。
2.	施設分離型小中一貫教育における課題に関する研究—教員インタビューの分析を通して—	共同	2012年6月	日本教育経営学会、第52回大会、香川大学	本発表は、X県において行われている施設分離型の小中一貫教育について、導入された教師たちのインタビューから、学校種が異なることで生じる新たな学びや葛藤が存在していることを明らかにした。また施設分離型の問題点を提起した。 (分担発表 小柳雅子、田中真秀、チャクル・ムラット、内田沙希、小野明日美、鈴木瞬、吉田ちひろ)
3.	専門職基準「解説書」試案 基準2について	共同	2012年6月	日本教育経営学会、第52回大会(香川大学)	本発表は、「校長の専門職基準」の改訂版として提示(研究業績書 その他、1が該当)した基準2の5つの小項目それぞれについて、日本教育経営学会実践推進委員会の報告の中で発表したものである。(分担発表 大竹晋吾、吉田ちひろ)
4.	理想の教師像に関する一考察—校種の差、教科の差に着目して—	共同	2015年3月	筑波大学教育学会第13回大会(筑波大学東京キャンパス)	本発表は、理数科目を担当する小学校及び中学校教員に対し、教員として必要な能力を訪ねる質問紙調査を行い、その結果を、校種の差や、担当教科の差を軸に比較検討したものである。結論として、小学校教員の場合には、全人的な発達を促す役割が教員に求められると考える傾向が強いことを明らかにした。(分担発表 銀島文、吉田ちひろ)
5.	女性管理職育成に関わる学校組織特性についての研究	共同	2016年6月	日本教育経営学会第56回大会(京都教育大学)	本発表は、女性管理職の登用数増加を政策として掲げる中で、教員のキャリア形成に大きな影響を与える学校組織に着目して研究をする際に着目していくべき視点を明らかにしようとしたものである。具体的には、男女1名ずつの教員のインタビュー調査から、学校組織、特に直属の管理職がどのような学校組織をつくるのかが男女関わらずに影響を与える可能性を指摘した。 (分担発表 吉田ちひろ、中村映子)

6.	女性管理職のキャリアと学校組織認識に関する研究—現職の管理職へのアンケートをもとに—	単独	2019年6月	日本教育経営学会第59回大会（名古屋大学）	本発表は、女性管理職への質問紙調査、インタビュー調査、また男性管理職（現職、経験者）へのインタビュー調査をもとに、女性管理職がキャリア形成する際の組織の位置づけについて発表した。特に校内研修や職員の議論の闊達さ、性差に基づく慣行のなさといった点がポイントになりそうであること、一方で管理職の専門職性についても検討していく必要があることを示した。
7.	現代日本における幼児教育政策の変遷と課題	単独	2022年3月	大塚学校経営研究会春季研究大会	日本の幼児教育では、各施設毎に指針や要領があり、質は担保できているかのように見えるが、実際には保育の成果についての捉え方は曖昧なままであるとの問題意識から、日本の幼児教育政策の変遷をたどった。特に、近年、保護者支援の重要性が謳われる中で、在宅保育の充実も課題の一つとなっていることを指摘した。
8.	これまでの紀要における〈実践事例〉の扱いの変遷—内容と重視してきたこと—	単独	2022年6月	日本教育経営学会第62回大会	本発表では、日本教育経営学会において教育経営実践がどのように扱われてきたのか、紀要を参照しながら確認し、その中で教育経営として捉えてきた「実践知」と「研究知」についての議論を整理した。学会としては管理職を想定した実践知や研究知が議論されているが、一教諭の実践知を踏まえた議論の必要性を指摘した。
9.	現代日本の幼児教育における保育者の専門職性に関する研究	単独	2022年9月	日本教師教育学会第32回研究大会	本発表では、近年幼児教育への国内外での関心が高まる中、「保育者」として、幼稚園教諭と保育士、制度上の養成が異なる職種を一つの言葉にして、その専門性のありようについて十分に論じられてこなかったこと、教職の専門性については力量を総合的に高めていく機能として学校組織の影響があると考えられることを述べた。その上で、①教職・保育職の免許制度への課題、②「定数改善」の必要と教育・保育内容の質への視点、が課題となっており、その改善のためには研修制度、教育内容、学校（施設）経営についての研究の必要性を述べた。
10.	保育者の研修に関する検討—園内研修に焦点づけて—	単独	2023年2月	大塚学校経営研究会2月月例会	保育者や教育者にとって、研修は重要なものであるが、特に保育者の場合、幼稚園教諭の場合と保育士では、研修の法的な位置付けが異なり、さらに雇用主（公私立の別）によっても異なることができる。ただし、園内で行う研修については、取り組み方次第では同様の効果も求められ、その方策について、先行研究を元に概括し、その現状と課題を明らかにした。

(演奏会・展覧会等)					
1.					
(招待講演・基調講演)					
1.	日本の「学校」を取り巻く課題に関する一考察	単独	2014年3月	ホーチミン師範大学との学術交流	我が国の学校教育制度や、仕組み、教員養成について概括し、日本の教師が抱える課題のうち、多忙感とやりがいについて論点提示し、議論を行った。
(受賞(学術賞等))					
1.	教育学専攻長賞		2011年2月	筑波大学大学院人間総合科学研究科博士前期課程教育学専攻	修士論文「『教師』から『校長』になりゆくプロセスに関する研究—ライフコースにみる変化と持続に着目して—」が、審査の結果最優秀であると認められた。
2.	筑波大学人間総合科学研究科長賞		2011年3月	筑波大学人間総合科学研究科	修士論文「『教師』から『校長』になりゆくプロセスに関する研究—ライフコースにみる変化と持続に着目して—」が、人間総合科学研究科内で研究科長賞に値するとして表彰された。
3.	TF 優秀賞		2015年2月	筑波大学	教育学類開設「学校経営学特講」において行った授業1コマが、TF (ティーチングフェロー) の授業として優秀であったと認められ、表彰された。

研 究 活 動 項 目

助成を受けた研究等の名称	代表、分担等の別	種 類	採択年度	交付・受入元	交付・受入額	概 要	
(科学研究費採択)							
1.	女性管理職育成のための学校組織特性に関する研究	代表	若手研究(B)	2016年度～2019年度	常磐短期大学	3,120,000	女性の活躍が期待される昨今、女性が差別を受けず就くことができる数少ない職業として教職があるが、管理職に関してはそうとは言えない。これまでの女性管理職研究では、学校組織特性と管理職養成に関する検討は十分なされてきたとはいいがたく、本研究はその課題に取り組んでいくものである。
(競争的研究助成費獲得(科研費除く))							
1.							
(共同研究・受託研究受入れ)							
1.							
2.							

(奨学・指定寄付金受入れ) 1.						
(学内課題研究(共同研究)) 1.						
(学内課題研究(各個研究)) 1.						
(知的財産(特許・実用新案等)) 1.						