

アメリカのスクール・リーダー養成における教授法の歴史的展開 —1980年代以降の大学院段階の養成プログラムを中心に—

Study of historical development of the teaching methods
in U.S. school leader preparation.

Focus on the program of the graduate school level after the 1980s.

大竹 晋吾

Shingo OTAKE

教育実践講座

(平成25年9月30日受理)

欧文抄録

The purpose of research is to describe the teaching methods of U.S. school leader training program. School leader training of the graduated level of the United States which started was developed aiming at professionals from the second half of the 1980s. Development of teaching methods is developed more to acquisition of business capability.

One of theories is development of the program which connects a "school" from a "classroom." I would like to clarify the subject of school leader training of future our country by showing clearly through what kind of historical development U.S. school leader training passed.

1. 研究の目的

本研究の目的は、アメリカのスクール・リーダー養成プログラムにおける教授（指導）法（Pedagogy & Andragogy）の展開を述べることにある。1980年代後半から始まったアメリカにおける大学院段階のスクール・リーダー養成プログラムの展開の中で、専門職化に向けた養成プログラムの高度化は、教授法をより実務能力の獲得へと展開していった。その背景となった人間行動科学（Human Behavior）に基づいて、「教室」から「学校現場」の架橋として構築され、リーダー養成プログラムの指導法の一角を担い始めたシミュレーション授業について理論的考察を行う。それらを踏まえて、わが国に対する一定の示唆を得るものとした。

2. 先行研究

アメリカのスクール・リーダー養成プログラムの展開について体系的に詳述してきた先行研究としては中留（1995）、加治佐（2005）の著作がある。1990年代（中留）と2000年代前半（加治佐）の時期区分に調査研究を行ったものであるが、現在のわが国の大学院段階のスクール・リーダーに対しても、そこで紹介された教育委員会－大学－学校間連携やインターンシップの事例等からは多くの示唆を得ることができる。その理由としては、これらの先行研究は、スクール・リー

ダー養成プログラムに関わる制度的諸点を多角的に分析し、その上でアメリカ特有の地方分権的な教育制度を分析していること、各州・学区（教育行政区）における教育委員会－大学－実習校・勤務校との連携体制等を分析しているため、我が国でも同様に今次のように管理職養成が多様化する傾向にある時期だからこそ、日本の各大学院と教育委員会の関係と類似性が高い事例も多く存在している。

アメリカのスクール・リーダー養成の時期的区分としては、大きく3つの時期に発展の社会的背景が分かれることが指摘されている（Beck & Murphy 1994, Murphy 2001）。①1980年後半から始まる大学院段階の拡大に伴う養成機関化段階、②1990年代半ばから始まる資格・免許制度の全米基準化の段階、③2000年以降の専門職認証評価（アクレディテーション）を通じた専門職化段階に分けることができる。

多様なアメリカのスクール・リーダー養成プログラムについては、牛渡（2004）、濱田（2004）らによって事例として詳述してきた研究も多数存在する。ここでは、教授法に焦点を当てて論述も少ないが紹介されてきた。牛渡（2002）の研究は養成プログラムよりも教授法に焦点を当てて論述してきた数少ない研究の一つである。

この点、アメリカのスクール・リーダー養成については、プログラムの内容構成（Contents）に焦点が強

く当てられる傾向にあったため、そもそも対応する教授法がどのような展開をしてきたのかについてはあまり論究されてこなかった経緯がある。

そこで本論文ではアメリカのスクール・リーダー養成プログラムの内容構成 (Contents) に対応した「教授法」がどのように展開してきたのかを示すことを目的としたい。

3. スクール・リーダー養成プログラムにおける教授法の展開について

スクール・リーダー養成プログラムにおける教授法について研究した論文は多くはない。そこで本論文では University Council for Educational Administration (以下 UCEA と略記) における Taylor (2009) で集約された論文を中心に述べていく。

(1) 講義：ケース・メソッドを対象として

本項では教室環境における教授法として、特にケース・メソッドについて述べていく。

Educational Administration の養成分野で、ケース・メソッドが紹介されたのは約 50 年前である (Campbell, 1987)。これらが実際に全米レベルで知られる契機と成ったのは、約 30 年前の UCEA の事例研究集 (UCEA, 1994) の紹介からである。ただし、この時点では、ケース・メソッドといっても教授法や学習法などについては明確なものが示されておらず、事例紹介といってもいい内容であった。

教員養成を含めた教育分野におけるケース・メソッドは、サディナ (Sudzina, M. 1999) が編集した 1999 年出版の『教師教育におけるケース・メソッドの応用』といわれている。すでに取り組みられてきた MBA のケース・メソッドの影響を受けて、ヴァージニア大学教育学部を中心にして展開され、小学校から大学や大学院まで、さらに現職教員研修において全米各地の大学院や研修機会に取り入れられるようになり、教授法の研究も盛んになっていった。

スクール・リーダー養成のプロフェッショナル・スクールにおいては、ケース・メソッドは教授法が取り入れられ始めたのも 1990 年代の後半からであり、多くのケース・メソッド事例集 (Hart & Pounder, 1999) が出版された。ケース及びケース・メソッドは、次の事柄を教えるために用いられる。

- ①一つの理論的性格を備えた原理や概念
- ②実践に対する先例
- ③道徳や倫理
- ④方略、傾性、知力の習慣
- ⑤将来起こりうる事柄の見通しやイメージ

「これがケース・メソッドだ」という唯一のケース・メソッドはない」と言われるように、ケース教材も紙に書いたものだけではない。したがって、ケース教材は、問題に遭遇したから、どうするべきかという意思決定を迫るものもあれば、直面している問題を事細かく記述したのもよい。

ケース教材には、次のようなタイプに分けができる。(a) 関心が内面から沸き起こる、(b) 新たなレベルへと導いてやりがいを感じる、(c) 文脈に広がり

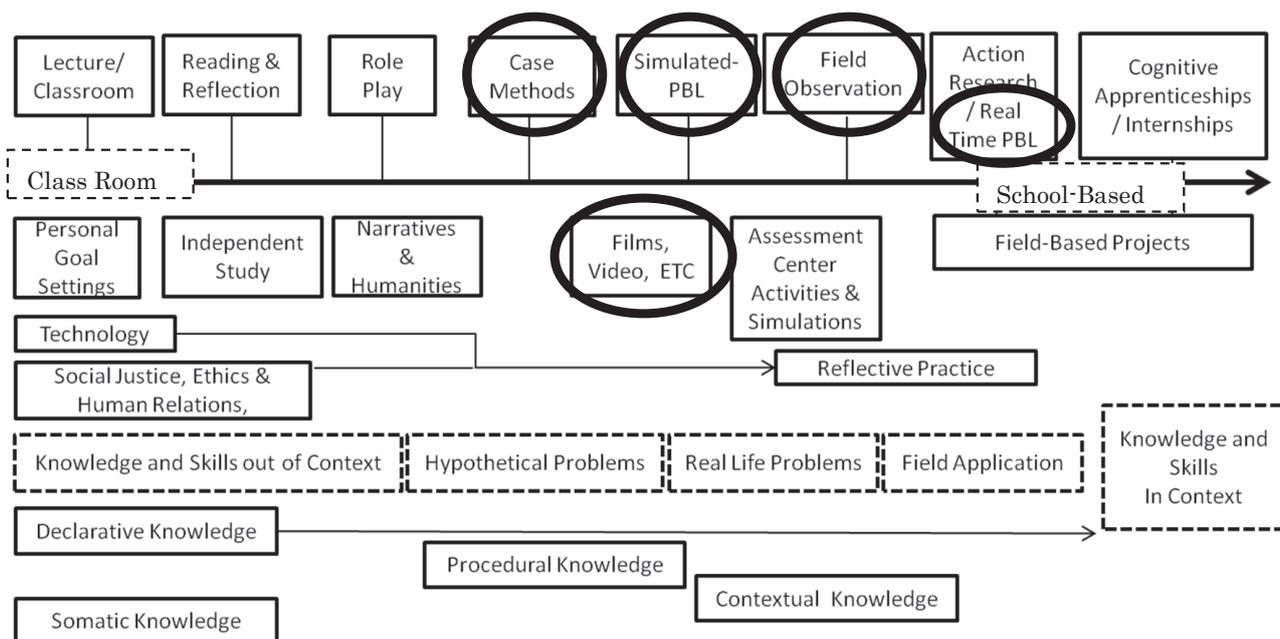


図1 スクール・リーダー養成プログラムにおける教授法

出典：Learning and Teaching Continuum in Educational Leadership Programs by keynote address at the world assembly of the International Council for the Education of Teachers. (Taylor, 2009)

がある、(d) 深く分析すると、やってみようという気持ちになる、(e) 創造的な解決の選択肢がある、(f) 提示の仕方が明確で、指導目標に合った内容になっている、(g) 指導目標にそった証拠も盛り込まれている、(h) 複数の指導目標がある、という要素等である。

更にケース教材については、A4一枚程度にまとめられ (Short Case)、一つの課題についてディスカッションするように作成されたものや、数十ページに渡って学校の様々な情報が記載され、あえてディスカッションの方向性を多様化させるように作成されたものなどがある。

このケース・メソッド実践事例集もその取り扱い方も幅広い。大学院の授業などでも幅広く利用され、議論や討論において、実践場面に射程を入れた、校長職に必要とされる高度な知識体系のそれぞれを実践場面さながらに描く工夫がされている。これらは、伝統的 (traditional) なプログラムにおいて批判されてきた「実践性」を克服するものとして求められた教授法であった。

ケース・メソッドの特徴は、あくまでその「事例 (case)」の理解にあるといえる。ケース・メソッドの中では、事例の中で記述された「優れた専門家」としての「校長職」の実践課題を的確に理解し、その場面における問題発見、問題解決、意思決定の機会を学習していく。その際に、受講生は事例の中での「理解」を深めることが求められる。

大学学部の心理学や教育学の授業、大学院修士課程の心理学や博士課程の教育行政学の授業など様々な場でケース・メソッドを使い、紙に書いたケースだけでなくビデオやパソコンを駆使したケース・メソッドも紹介されている。

実はこのケース・メソッドの取り組みについては、アメリカと同様にわが国の場合でもスクール・リーダー分野でも取り入れられているが (佐野 2007, 大脇 2012)、それ以前に教員養成分野、安藤 (2008)・柴本ら (2013) のケース・メソッドの開発のようにとりわけ学部・大学院における若年層対象のプログラムが初期に作成されている。

アメリカではケース・メソッドの欠点も指摘されている。それは事例の幅の限界にある。事例となる学校の諸要因がリアルな課題を表していたとしても、それは受講生にとっては一つの事例に過ぎず、事例の中だけでは十分にその成果を上げられるかどうかという判断が難しいことが指摘された (Heck & Hallinger, 1999)。

ケース・メソッドは、あくまで教室内の環境においてディスカッション等を通じて各自の思考プロセスを変容させることを目的とした教授法とも言える。受講者は自らの理論・原理・概念を自らの思考様式として内在させることによって、学校現場でのリーダーシップのイメージを持つことができるとされている。

しかし、ケース・メソッドについてはその効果性をどう検証するのかが一つの課題となっている。わが国のケース・メソッドに関する先行研究でも、意思決定についての認知変容につながったとする研究はわずかながらも散見されるが (田村 2012)、しかし実態として受講後にどのような行動変容につながったのかという部分について検証した先行研究は皆無という状況である。

(2) 教室と学校現場をつなぐ学習方法：Problem-Based Learning Virtual School

問題解決型の学習法 (Problem-Based Learning, PBL と略) はケース・メソッドと同様に、アメリカのスクール・リーダー養成プログラムにおいても多く取り入れられている教授法である。どちらかといえば、リーダーシップに関する理論を理解することが中心のケース・メソッドに対して、より実践的な題材を扱うことを目的として取り入れられた教授法と言える。これまでは経験に基づいたプログラムは、理論運動より以前に根拠のない支配的なプログラムの規範となっていたが、ケース・メソッド以降はプログラムの重要な部分を担うことになる。

スクール・リーダー養成にこの問題解決型の学習方法が導入されたのは他専門職養成と比較した場合、時期は遅い (Bridges, 1993)。しかし、多くの校長が述べるように、この問題解決学習は、最も養成プログラムの中で相応しいものと思える。なぜなら、これまでの教育経営・行政学の理論、調査研究、批判の歴史、そして管理職者の優れた実践の再考をもたらすことのできるものだからである。これらについて、McCarthy (McCarthy, 1999) は、「これまでの形式的な学習、実践経験、インターンシップをより重要なものとして関係付けた」と述べている。

PBL のクラスではどのような学習が起こっているのか? という質問に対する回答でもある。そこで、伝統的なプログラムと、ケース・メソッド、そして問題解決型の学習法との違いを比べてみる。

伝統的なプログラムの学習法 (Traditional Methods) の特色は、書誌、出版物、実践記録、調査研究などから、専門家や実践者としての有用な情報や模範的な回答を得ることが重要視された。教授者は、受講生に対して情報や模範的な回答を与え、ディスカッションにおいては用意された問題に主導的な立場で教授していく。受講生は、教授者からの知見を得ることが求められた。

ケース・メソッドは、先にも述べたように、あくまで「事例」の理解に目的が置かれる。そこでは、事例に対する理解とともに、そこにおいて新たに考慮される課題なども、教授者、受講生ともに発見することも考慮されてくる。ディスカッションの場面においても、事例から導き出される受講生の知見を、教授者が新た

な問題として提示していく。ケース・メソッドでは、必ずしも一つの回答を導き出すことは主眼には置かれない。多様な回答を受講生が導き出すことも一つの課題とされる。

問題解決型の学習法 (Simulated-PBL) は、インターネットやコンピューターなどから、多様な課題を自らで発見することから始まる。受講生に対して、問題は初めから用意されていない。ここで教授者は、書籍、電子化された情報などありとあらゆるこれまでの「事例」、「記録」などを提供できる専門家である必要がある。また、受講生やそのグループが示した問題に対して適当な助言、示唆を与えられる学習のアドバイザー的、若しくはオブザーバー的役割を担う。その際に、情報や記録などの使用方法、問題発見の機会の注意点などを、受講生に示唆することが重要な機能となる。

PBLの研究者は、そこから更に、これまでの伝統的な教授法、受講生の集団による学習活動 (チームワーク)、知識・技術、そしてPBLの中から、可能な限りの認知と知識・技術を開発していく。PBLは、これまでの伝統的なプログラムが、核となる特徴的な知識・技術といったものを要求しがちであって、重要視しすぎる傾向があることも指摘した。

このような問題解決型の学習法 (Simulated-PBL) を可能にしたのは、情報技術 (Technology) の進歩によるところが大きい。今までの研究ではあまりその成果が取り上げられてこなかったが、近年の情報技術の革新は、教育的リーダーシップ養成プログラムを、より実践場面に近づける教授方法として、講義に取り入れられている。

ここで強調されるのは、仮想学校 (virtual school) の位置づけである。仮想学校とはいえデータによって組み立てられた学校は多様な実践を現実的に想起させる。それはケース・メソッドよりも現実態に近いものといえる。より実践場面を意識した講義は、多様な環境要因を含んだ学校経営プロセスを意識し、実践的なリーダーシップや意思決定場面を作り出し、そこにおいて必要とされる学校経営処理能力を養成することを目的としている。

このようなシミュレーションは多数のプログラムによって作られ、これまでの養成プログラムに不足していた、現場 (field)、多種多様な内的・外的な要因、即時的な効果性及び計画的な効果性の検証を予測的に扱うものとなっている。

UCEAのIESLP (The Information Environment for School Leader Preparation) は、これらをインターネット上で開設しており、仮想学区 (virtual district) の中でスクール・リーダーが自らの意思決定とリーダーシップ、知識・技術によって学校を運営し、最終的に議論に基づいて実践の成果 (outcome) が示される仕組みになっている。今後、このようなネット上のシミュレーション・プログラムは、スクール・リーダー

に対する養成の重要な側面を担うであろうといわれている (UCEA, 1997)。

UCEAの計画者は以下の6つの重要な要素を指摘している。

1. 情報分析 (データの操作手法、量的な分析機材、表現機材、総合的な学区データ集)
2. オンラインの研究評価システム (すべての調査対象を含む)
3. ナビゲーション・レポート (伝達) システム
4. 課題発見の練習問題
5. 課題に対する準備の練習問題 (利用可能なデータベースに基づく相互作用を含む)
6. トレーニング・システム

このようなシミュレーションに基づく学習方法は、学習者であるスクール・リーダー候補者にとって、より現実味を帯びた内容となっていることから、これまでになかった新たな知識・技術を生み出すものとなっている。また、このような学習によって、自らの学校経営に対する確信 (belief) を持つことができるというのが特徴としてあげられる。ケース・メソッドは、知識・技術に対する新たなパースペクティブ (考え方) をもたらしたものかもしれないが、それらはやはり伝統的な行動科学や社会科学の理論に基づいたアプローチなのである。また近年では遠隔学習 (Distance-Learning) にもこれらが活用されている。

(3) 学校現場での学習: Real Time-PBL / インターンシップ

PBLの教授法の目的は、あくまで学校現場において有用と考えられる「優れたスクール・リーダーの知識・技術」を受講生に獲得させることにある。しかし、学校経営場面においては、必ずしも優れた知識・技術が有効であるとは限らないことも示されてきた。核とされてきた知識・技術であっても、これらを現場に活用する際には、相応しいものであるかどうかを判断する基準が、受講生に必要となってくる。瑣末的に考えられてきた知識・技術がより重要視される実践も存在する。これらを解決するために考えられ始めたのが、インターンシップとそこにけるより実践課題を踏まえたPBL (Real Time-PBL) によるプログラムの開発である。

1993年にダンフォース財団 (Danforth Foundation) の基金のもとに、大学、多くの研究者によって「実践に基づく養成プログラム (Practice-Based Program)」が開発された。

プログラムの目的は、スクール・リーダーが求められる役割、行動とプログラムをより関連づけることに置かれた。当初、Milstein (Milstein, 1993) らは、11大学における調査研究の結果として、このプログラムの計画はこれまでの認知研究によってもたらされて

きた知見を、インターンシップ、候補者の選択、そして学区との連携によってプログラムを位置づけることが、必要であるとした。結果、大学と学区、任用、現職研修を大学の学校のパートナーシップ、地域、経済界などとの連携上に、スクール・リーダー養成システムが構築されることになる。

このプロジェクトは、その後22の参加大学を得て実践され始めたが、最終的には、大学の研究者、学区委員会、州教育委員会、地域、経済の代表者を含めたものに拡大していった。活動の中で最も高い評価を得たものは、「これまでにない優れた実践活動の報告」である。実践の成果、データ、ポートフォリオなどによって、これまでに明確化されてこなかった、「優れた実践」に対する評価、指標 (measure) は、従来の養成プログラムに新たな多くの知見をもたらした。

新たに見出されたものとして、スクール・リーダー候補者にとって重要な能力は、学校内・外との関係者との協働 (collaboration) や妥協 (compromise) がある。強いリーダーシップなどによる学校経営能力の一方で、行政や地域、保護者との外部への対応、教職員や児童生徒に対する内部との対応場面では、このリーダーシップと協働や妥協との関係性に着目する必要性が、優れた管理職の実践によって見出されてきたのである。

これまでの養成プログラムの限界は、実践者が現場に置いて教授されてきた理論や手法に傾倒しがちなものを気づかせることができなかつた。しかし、実践現場において記されたデータやポートフォリオなどから、戦略的志向を持ったリーダーシップを発揮させるための「気づき」を与えることが、このプログラムを通して可能となったのである。

ただし、このプログラムの開発にも実践の蓄積が増えるにつれて問題が生じてきた。当初より Practice-Based Learning は、初任者段階に注目してきた。しかし、その後のスクール・リーダー経験の中でも多様な実践課題が現れ始めることがわかり、初任者段階だけに注目するだけでは、長年にわたる職務経験だけに偏ることが疑問視され始めた。また、教育政策などの社会変動によって、学校管理職の経験年数に頼るだけでは、問題解決に至らないケースも報告されている。つまり、これまでの養成システムでは捉えきれない、任用後の養成システムの課題に焦点をあてた、管理職者の問題解決を促す養成の状況が生じてきたのである。このことについて、Norton (Norton, 1995) は、「プログラムのコースワークにおいて、より高度な内容はもちろんだが、獲得した能力と学校現場での結果との関係を、重視していく必要がでてきた」と述べている。

それらは学校現場の状況を概観するとより理解がしやすい。わが国とは異なる部分として、アメリカでは学校データに基づく意思決定 (ビジョン形成) が一般化しつつある。スクール・リーダーとしての校長は、

各州における教育委員会の学校データ集積機関 (Data Center) から州内の様々な学校状況のデータを入手できる。初任者校長であってもそれらのデータを客観的に分析し、自らがマネジメントする学校の状況を把握した上で、課題分析-意思決定を図らなければならない。このような学校データを基盤としてマネジメントする環境があるからこそ、データ分析-活用能力が高く求められる。

ビジネス系の MBA ではインターンシッププログラムの導入が難しいためケース・メソッドが幅広く展開した背景がある。一方で教員養成・現職教育分野では、インターンシップ (大学-学校連携) プログラムが展開していくため、ケース・メソッドの使用が限定されている状況がある。ケース・メソッドも講義において紹介された理論的知識や実践的技術をよりよく「理解」するために取り入れられる指導法であり、実務能力として身につけるために導入された教授法ではないという指摘もある。

大学院での講義 (演習) 形式を中心に展開するプログラムであれば、ケース・メソッドを中心とした教授法を展開していくことは考慮しなければならないのであるが、インターンシップを導入できるプログラムの場合は、より実践に近い課題を取り入れながら学習できる PBL の教授法が展開していったのも理解できる。

このように考えると、現況のわが国の大学院段階の長期派遣研修の形態として、学校現場での実習を重ねながら精緻に課題分析 (-発見-共有) していく方向性は、Real Time-PBL に近い指導形態を導入できる可能性がある。一方でそこにおける学校データの分析能力の育成は、現状ではほとんどプログラム化されていないと行って良い。

4. まとめ

先述したとおり、アメリカにおける校長職養成の教授法が大きく展開してきたのは要因にはいくつかあるが、社会・制度的な要因としては1980年代後半の専門職化を目指した、①大学院養成システムの確立 (大学院修士・博士課程の拡大)、②資格・免許制度の確立と全米基準化、③専門職認証評価対応のためのインターンシップの導入がそれぞれに起点となっている。

四半世紀をかけて非常に多様な教授法を開発してきたが、90年代半ばから導入が積極的に図られてきたインターンシップの導入も教授法を大きく転換させたものである。導入初期ではプログラムに学校現場での実務経験を取り入れることが目的であったが、現在ではインターンシップの前段階におけるプログラムの充実が積極的に展開しているといえる。実際のインターンシップに入る前段階として、①ケース・メソッド (Case Methods)、②シミュレーション型問題解決学習 (Simulated-PBL)、③実践視察 (Field

Observation), ④アクション・リサーチ (Action Research), ⑤実践型問題解決学習 (Real Time PBL), ⑥実習 (Cognitive Apprenticeships), ⑦実務実習 (Internships) が開発されてきた。

わが国の校長職養成は, ①各都道府県の教育センター等で実施される行政研修 (校長職研修), ②市町村教育委員会で実施される校長会等の学習機会, ③任意団体ではあるが校長会 (全国大会・地区大会) における学習機会などが考えられる。

ただし現状で実施されているのは, ①講義形式: 理論的な知識提供型研修, ②演習形式: 簡易な仮想 (Virtual) 課題設定, ③演習形式: 勤務校が抱える課題の抽出 (Simulation: これも簡易な課題設定) での討論に分かれるのではないだろうか。

このように見てくると, 教室での広義から実践現場での実務能力の獲得までに, 教室レベルでのバーチャル/シミュレーション・トレーニングから学校現場レベルの課題と踏まえた実践トレーニングの間にまだまだ必要とされるプログラム開発の余地があることが理解できる。本論文の成果を踏まえて, 今後のこれらのプログラムを開発していきたい。

【引用文献・参考文献】

- ・安藤輝次 (2008) 「学校ケース・メソッドの理論」, 『奈良教育大学教育学部附属教育実践総合センター』 17号, 75-84.
- ・Beck, Lynn G.; Murphy, Joseph (1994) Ethics in Educational Leadership Programs: An Expanding Role. (ED378690)
- ・Bridges, E.M., & Hallinger, P.(1993). Problem Based Learning in Medical and Manegial Education, In P. Hallinger, K. Leithwood, & J. Murphy, Cognitive Perspective on Educational.
- ・Bridges, E.M.(1992). Problem-Based Learning for Administrators. Eugene: University of Oregon Press.
- ・Campbell, R. F., & Associates.(1987). A History of Thought and Practice in Educational Administration. New York: Teachers College Press.
- ・浜田博文 (2004) 「アメリカにおける「学校の自律性確立」に向けた校長養成の改革」, 小島弘道 (編著) 『校長の資格・養成と大学院の役割』, 東信堂, 273-287.
- ・Hart, A.W., & Pounder, G.D.(1999) Reinventing Preparation Programs : A Decade of Activity, In Murphy, J. & Forsyth, P.B., Educational Administration: A Decade of Reform, Corwin Press, pp.115-124.
- ・Heck, R.H., & Hallinger, P.(1999). Next Generation Methods for the Study of Leadership and School Improvement. In J.E. Murphy & K.S. Louis, The Handbook of Research on Educaional Administration, Jossey-Bass.
- ・加治佐哲也 (2005) 『アメリカの学校指導者養成プログラム』, 多賀出版.
- ・McCarthy, M.M., (1999). The Evolution of Educational Leadership Preparation Program. In J.E. Murphy & K.S. Louis, The Handbook of Research on Educaional Administration p119, Jossey-Bass.
- ・Milstein, M.M, & Associates.(1993).Changing the Way We Prepare Educational Leaders: The Danforth Experience. Newbury Park, CA: Corwin.
- ・Murphy, J. (1994) Transformational Change and the Evolving Role of the Principal: Early Empirical Evidence, ED374520.
- ・Murphy, J. (2001) Re-Culturing the Profession of Educational Leadership: New Blueprints. (ED464380)
- ・中留武昭 (1995) 『学校指導者の役割と力量形成の改革』, 東洋館出版.
- ・Norton, M.S.,(1995). The Status of Student Cohort in Educational Administration Preparation Programs. Tempe: Arizona State University, Division of Educational Leadership and Policy Studies.
- ・大竹晋吾 (2003) 「アメリカの学校管理職養成プログラム開発に関する研究」, 九州大学大学院教育学コース『飛梅論集』 No.3, 1-13.
- ・大脇康弘 (2011) 「ケース・メソッド研究事始め : 新たなスクール・リーダー育成法 (最終回) ケース・メソッドで学ぶスクール・リーダー」学事出版『月刊高校教育』 45(3), 68-73.
- ・佐野享子 (2007) 「ケース・メソッド授業の展開における教師の発話の機能: 経営教育における教授方略上の意味を探る手がかりとして」, 『筑波大学教育学系論集』 31 巻, 1-13.
- ・柴本枝美・生田周二・赤沢早人・赤井悟 (2013) 「先端的な教職科目体系のモデル開発プロジェクト: 3年間の成果と今後の見通し」, 奈良教育大学『教育実践開発研究センター研究紀要』, Vol.22, 211-216.
- ・Sudzina, M., (1999) Case Study Application for Teacher Education, A Pearson Education Company.
- ・田村修一 (2012) 「ケース・メソッドが教職志望者の「チーム援助志向性」に及ぼす効果」, 『北里大学一般教育紀要』 17号, 133-149.
- ・Taylor, D.L., Cordeiro, P.A. & Chiripeels, J.H.(2009) Pedagpgy, Michelle D. Young, Gary M. Crow, Joseph Murphy, Rodney T. Ogawa (2009) op.cit., 319-369.

- ・ UCEA (1997) IELSP Project Update, UCEA Review, No.3, 99.4-5.
- ・ UCEA Cases Project issues call. (1994) UCEA Review, 35(3), 5.
- ・ 牛渡淳 (2004) 「校長養成プログラムにおける校長の能力とその評価方法—アメリカ・カリフォルニア州バークレー校の事例—」, 小島 (編著) 『校長の資格・養成と大学院の役割』, 289-302.
- ・ 牛渡淳 (2002) 「アメリカの学校管理職養成プログラムにおける教授法改革の動向: 「問題を基礎とした学習 (PBL)」を中心に」, 『仙台白百合女子大学紀要』 6号, 1-14.
- ・ Winter, P. & Morgenthal, J., The Impact of School Achievement on Principal Recruitment in a Reform Environment, Paper Presented at the Annual Meeting of the UCEA, Cincinnati, OH, 2001.