

科学研究費補助金研究成果報告書

平成 21 年 5 月 28 日現在

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2007～2008

課題番号：19330167

研究課題名（和文） 学校経営に関わるコンサルテーションのニーズ・手法・理論に関する研究

研究課題名（英文） A study on the needs, technique and theory of school management consultation

研究代表者

水本 徳明 (MIZUMOTO NORIAKI)

筑波大学・大学院人間総合科学研究科・准教授

研究者番号：90239260

研究成果の概要：

高等学校の学校経営上の課題とコンサルテーションのニーズについて質問紙調査を実施した。共通する課題としては、予算不足、教職員の意識が変わらないこと、予算の裁量性が乏しいこと、特定の専門性を有する職員が不足していることなどがある。また、学校経営上の課題及び知識ニーズと支援ニーズは、普通科と専門学科で異なるとともに、普通科でも難関大学への進学の見直しによって異なることが明らかになった。

学校経営に関するコンサルテーションを行っている研究者による 2 回の検討会を通じて、① 目先の課題にとらわれないコンサルテーションの重要性とその技法、② 学校経営コンサルテーションとスクールリーダー教育の基盤となる学校管理職の専門職基準の必要性、その内容、活用方法等を明らかにした。

学校経営コンサルテーションについてシャインのプロセス・コンサルテーションの理論を援用して検討を加え、広義のプロセス・コンサルテーションが学校変革を促す際にも有効であることを明らかにした。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合 計
2007 年度	3,600,000	1,080,000	4,680,000
2008 年度	4,500,000	1,350,000	5,850,000
年度			
年度			
年度			
総 計	8,100,000	2,430,000	10,530,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：学校経営、コンサルテーション、スクールリーダー教育

1. 研究開始当初の背景

自律的学校経営を志向する教育改革の中で、個々の学校がグランドデザインを描き、学校評価を通じて課題を明確化しつつ改善に取り組むとともに、説明責任を果すようになることが求められている。自治体レベルでも、学校評価や教職員評価のシステム開発が急務となっている。教職員研修に文部科学省

の開発した「学校組織マネジメント研修」が導入され、学校経営に組織マネジメントの理論と手法が取り入れられてきている。このような中で、学校経営の実態を診断し、課題を明らかにし、その効果的な解決を援助するコンサルテーションへの需要は急激に高まっている。しかし、これまでのところ学校経営に関する効果的なコンサルテーションの理

論と手法の解明が進んでいるとは言えない状況である。

第一に、日本の場合、学校経営に対するコンサルテーションに関する研究そのものがほとんど蓄積されていない。例えば国立情報学研究所の論文情報ナビゲータにおいて、「学校」と「コンサルテーション」を論文名のキーワードとして検索すると76件がヒットするが、児童生徒あるいは教師を対象とした臨床心理学的なコンサルテーションか特別支援教育に関わるコンサルテーションに関する論文であり、学校経営に対するコンサルテーションを扱ったものは皆無である(2006年10月3日現在)。

第二に、学校経営に対するコンサルテーションの理論は、シャイン(Schein, E. H.)のコンサルテーションの3つのモデルの紹介(小野ほか編 2004)のように、一般的なコンサルテーション理論の紹介と当てはめの域を出ていない。学校経営に対するコンサルテーションの先進国イギリスでも、目標管理的な理論と手法による学校経営への介入が、学校組織の実態に適合していないために学校改善につながっていないことが指摘されている(Cannon 2006)。

第三に、日本においても学校経営研究者による学校経営に対するコンサルテーションはさまざまに行われている。しかし、それぞれの実践の紹介と検討にとどまり、さまざまな実践を総合的に検討したり、比較検討したりすることはなされていないため、学校経営に対するコンサルテーションの理論と手法の開発につながっていない(大脇・田村 2002, 佐古・中川 2006 など)。また、小野ほか編(2004)は研究者による学校経営実践へのさまざまな関わりを検討しているが、学校経営研究の方法論へと議論を収斂させているため、コンサルテーションの理論と手法の開発にはなっていない。

第四に、学校や教育委員会が学校経営に関してどのようなコンサルテーション・ニーズをもっているかが明らかにされていない。とくに学校評価の導入を中心とする近年の学校経営改革の中で、学校や教育委員会のコンサルテーション・ニーズは高まっている。そのコンサルテーション・ニーズは学校や教育委員会の置かれた経営条件によって異なるものと考えられるので、その詳細を明らかにすることが必要である。

以上のことから、①学校と教育委員会の学校経営に関するコンサルテーション・ニーズを解明し、②それに応える効果的なコンサルテーション手法を開発し、③一般的な理論のあてはめではなく学校の組織特性に応じたコンサルテーションの理論を構築することが急務であるといえる。

【文献】

Cannon, S. 2006 The experience of strategic planning and performance management in the education sector, Stacey, R. and Griffin, D. eds. *Complexity and the Experience of Managing in Public Sector Organizations*, Routledge

小野由美子・淵上克義・浜田博文・曾余田浩史編 2004 学校経営研究における臨床的アプローチの構築 北大路書房

大脇康弘・田村昌平 2002 学校を変える授業を創る：今宮総合学科の挑戦 学事出版

佐古秀一・中川桂子 2005 教育課題の生成と共有を支援する学校組織開発プログラムの構築とその効果に関する研究 日本教育経営学会紀要 47

2. 研究の目的

(1) 学校経営に関するコンサルテーション・ニーズの解明

(2) 学校経営に対する効果的なコンサルテーション手法の特徴の解明

(3) 学校組織に適合的なコンサルテーション理論の構築

3. 研究の方法

研究の方法としては、目的(1)に関しては高等学校の校長を対象とした質問紙調査を実施した。調査対象校は関東地方の全公立高等学校929校の校長である。2008年1月から3月にかけて郵送法で実施した。主な質問項目は学校と校長の属性のほか、①学校目標、②学校目標の達成状況、③学校目標達成上の課題、④学校目標達成のための知識ニーズ、⑤外部機関との連携の実態と連携要請、⑥研究者・学会への支援ニーズ、である。有効回収数は186校(20.0%)であった。

目的(2)については、学校経営コンサルテーションの事例研究を行うとともに、個々の研究者が行っているコンサルテーションの実績とそこから得られた知見を交流するために2回のフォーラムを開催した。

目的(3)については文献研究を行った。

なお、本研究では学校経営コンサルテーション活動の範囲を広くとらえ、スクールリーダー教育も研究の対象とした。

4. 研究成果

I 学校経営コンサルテーション・ニーズ
公立高等学校においては共通する経営課題と支援ニーズがある一方、学校タイプによる差異も見られた。

共通する課題としては、予算不足、教職員の意識が変わらないこと、予算の裁量性が乏しいこと、特定の専門性を有する職員が不足していることなどが挙げられている。それに対応して教職員の意識変革に対する知識ニ

ーズと支援ニーズが高くなっている。また、効果的な学習指導についての知識ニーズと授業改善・学習指導に関する支援ニーズも全般的に高い。

学校タイプ別にみると進学校タイプでは重点目標が共有されていないという経営上の課題が比較的強く意識されている。そこから校内の協力体制づくりに関する知識ニーズが高くなっているが、同時に個々の教員の方法向上の方法に関する知識ニーズと授業改善・学習指導に関する支援ニーズも高い。

中堅校タイプでは他のタイプ以上に教職員の意識が変わらないことが課題とされるとともに、リーダーシップを発揮できる教員がいないことが課題とされている。それに対応して教職員の意識変革の方法やミドルリーダーの育て方に関する知識ニーズが高くなっている。カリキュラムマネジメント、自己評価、授業研究の進め方、校内研修システムの構築に関する知識ニーズも比較的高い。

困難校タイプは卒業後進路未決定者や中退者など教育上の課題を抱え、教員の方法不足、リーダーシップを発揮できる教員がいない、保護者の協力が得られないなどの経営上の課題が認識されている。知識ニーズとしては生徒指導の方法、キャリア教育の方法など教育活動に直接かわる知識に関するニーズが高いことが特徴である。支援ニーズとしても授業改善・学習指導、生徒の学習、生徒指導、教育相談、地域連携、学校組織マネジメント、生徒募集戦略、特別支援教育など多岐にわたったニーズが表明されている。

専門学科タイプでは卒業後進路未決定者や中退者、入学定員の確保がとくに課題となっている。経営的には教員の方法不足、リーダーシップを発揮できる教員がいないこと、保護者の協力が得られないなどの課題が比較的強く意識されている。それに対応して、ミドルリーダーの育て方についての知識ニーズと学校組織マネジメントに対する支援ニーズが高くなっている。

II コンサルテーションの手法

(1) 第1回フォーラム

第1回フォーラムは2007年8月25日に開催された。まず午前中に小松郁夫氏（国立教育政策研究所、当時）と佐古秀一氏（鳴門教育大学）からそれぞれの活動実績に基づく発表があったのち、それに関する質疑応答を行った。午後には、午前中の議論を踏まえてグループで討議し、各グループからの報告を行った。

また、第2回フォーラム第1日は、2008年10月25日に開催された。「スクールリーダー教育のエッセンスを探る」のテーマの下に、大阪府教育センター（喜多英一氏）「府立学校マネジメント研修・府立学校首席研修」、

岡山大学大学院（佐藤博志氏）「教職大学院におけるスクールリーダー教育—バックワード・マッピングを活用した学校変革プランの作成—」、九州大学大学院（雪丸武彦氏、楊川氏）「学校管理職マネジメント短期研修プログラム」、兵庫県教育委員会（世良田重人氏）・兵庫教育大学（加治佐哲也氏）「ニューリーダー特別研修」、広島大学（林孝氏、曾余田浩史氏、曾余田順子氏）・東広島市生涯学習課（村上俊治氏）「東広島市教職員キャリアアップ研修」の報告があった。第2日（2008年10月26日）には「スクールリーダー教育の基盤を探る～スクールリーダー像の探究」のテーマの下に、浜田博文氏（筑波大学）、池田芳和氏（港区立御成門小学校校長・全国連合小学校長会会長）、大脇康弘氏（大阪教育大学）の発表を受け、全体討議を行った。

以下は、2回のフォーラムでの論点のまとめである。

① コンサルテーションのニーズ

分権改革の中で、地方や学校レベルで改革方策を開発したり、そのために確かな情報を得たりすることへのニーズが高まっているという見解があった。また、これまでもコンサルテーションは必要であったはずで、その必要性を自覚していない学校が問題であり、そこにどうアプローチするかが課題であるという意見が述べられた。

② コンサルテーションのタイプ

多くの場合コンサルテーションは「医者—患者モデル」でとらえられているように思われるが、「病気にならないプロセス・モデル」という捉え方もあるのではないかという指摘があった。このことと関わって、どこまでをコンサルテーションと呼ぶか、その外延を自覚的に議論することが必要であるという意見が述べられた。

③ 一般組織論と教育組織の特殊性論

小松氏からは、学校組織の特殊性論に逃げ込むことで、学校の組織や経営の捉え方に一般組織論や経営論の成果が十分とり入れられていないのではないかという問題提起がなされた。また、一般組織論の方が刺激的であり、例えば高等学校でのリーダーシップの発揮などには一般組織論の考え方が適しているのではないかという指摘がなされた。それに対して佐古氏からは、一般経営学の知識ベースは膨大で学ぶべきものは多いとしつつ、それを踏まえた上で、学校の課業構造、教職の特性を考え、それに適合した考え方を構築することが必要であるとの指摘がなされた。

④ コンサルテーションのゴール

佐古氏からは、ファシリテート・チームとして変革主体が内在化されることがゴールであるという指摘があった。ファシリテーションが外部からではなく内部から行われる

ようになること、しかもその担い手が個人ではなくチームとして成り立つことが重要である。それが成り立つとコンサルテーションは要らなくなるということであった。

⑤実践と研究

実践に関わるようになること、研究はやりやすくなるのか難しくなるのか。研究者と学校とのかかわりが密になってくると、研究としてデータを取りにくくなるのではないかと、という質問が出された。それに対して佐古氏からは、学校の教師には成果が見えにくいので、成果をモニタリングしフィードバックすることが研究者の役割であるが、研究者も外部者ではなくなってくるのでインタビューなどが難しくなる。そのため、柔軟な研究方法論が必要であることが指摘された。

⑥スクールリーダー教育

スクールリーダー教育の一環として、受講者の勤務校の改善プランを作成したりする場合である。大学教員などの指導の下に勤務校の課題を分析し、改善プランを構想し、場合によっては一部分であれ実践してその効果を検証したりする。指導者が学校に出向くこともあるだろう。そうした場合、スクールリーダー教育と学校経営コンサルテーションはかなりの部分で重なる。勤務校の実態分析をし、改善プランを構想している受講者を指導するという形で、学校経営コンサルテーションが行われている。

(3) 事例研究

学校経営計画作成に関するコンサルテーションとコーチングを通じた教育活動に関するコンサルテーションの事例分析を行い、経営計画で設定したコンセプトから探究するしくみやしかけにまで繋げていくことを視野に入れたコンサルテーションを考えていく必要があること、また研修自体をプロセス・コンサルテーションで行なうことにより、教職員のダブルループ学習への方向付けのきっかけとなることが明らかとなった。

III 学校経営コンサルテーションの理論

コンサルタントの仕事とは、介入、すなわちクライアントの問題解決に役立つ何らかの行為を行うことによって、援助の手を差し伸べることであったと言っている。リップット(Lippitt, 1959) は、コンサルタントとクライアントの関係について、次のように述べている。コンサルテーション関係とは、任意に成立し、専門的援助を与える者(コンサルタント)と、その援助を必要とするクライアントとの間に結ばれるものであり、クライアントが現在抱えているか、もしくは将来生じる可能性のあるなんらかの問題を解決するために、コンサルタントが手を貸そうとしている状態を指す。両当事者は、ともにその関係が一次的なものであると了解していて、

コンサルタントは、クライアントが位置づけられているいかなる階層的権限システムにも属さないことを条件とする⁽¹⁾。

このようなリップットの指摘に関わらず、現実には、内部コンサルタントの存在や、コンサルタントによる援助が必ずしもコンサルテーションに関する専門性に裏打ちされていない場合など、コンサルタントに携わる者の要件が上記の定義に該当しない場合も、あり得るものと思われる。したがって、コンサルテーションについて考えるに際しては、コンサルタントとは「誰」かを説明するよりも、誰のためにどのような目的で、何をどのように行うかを考えることが重要と考える⁽²⁾。

エドガー・シャイン(E. H. Schein)は『プロセス・コンサルテーション：組織開発におけるその役割』と題した1969年の著作の中で、コンサルティングの基本的な3つのモデルを提示している⁽³⁾。

第一のモデルは「買い取り型」である。これは、クライアントが自分で供給できない専門家の情報もしくは専門家のサービスを買収することを指し、「専門知識購入型」⁽⁴⁾あるいは「情報-購入型」「専門家モデル」⁽⁵⁾とも称されている。買い手(クライアント)が何かを知りたい、やりたいといった要求を決め、組織自体に時間又は能力がない場合に、コンサルタントに依頼して、それらの要求を満たすことになる。

このタイプにおいては、クライアントがどのような情報、もしくはサービスが欲しいのかがわかっていることが前提となる。したがって、コンサルテーションの成否はクライアントが、(1)自らの要求を正しく診断しているか、(2)その要求をコンサルタントに正しく伝えているか、(3)正しい情報やサービスを提供する能力がコンサルタントにあるかどうかを見抜いているか、(4)コンサルタントが勧告する変革を実施したらどんなことになるかを熟慮したか、といった点にかかっている。

第二のモデルは「医師-患者型」であり、コンサルタントが問題を見極めて、治療を行うタイプである。この場合には、クライアントが、(1)何等かの治療が必要であると正確に把握しているか、(2)防衛的にならずにコンサルタントに情報提供を行うか、(3)診断を信じて処方を受け入れるか、といった点が重要になる。

第三のモデルは「プロセス・コンサルテーション(PC)」である。PCとは、クライアントの世界で起こる色々な出来事を、クライアントが認知し、理解し、それに対応するように援助することを言う。援助を求める側、すなわちクライアント自身が、内部・外部環境において生じている出来事のプロセスに気づき、理解し、それに従った行動ができるよ

うになることによって、クライアントが定義した問題状況が改善される。クライアントが自分で問題を理解し、自分たちが行う治療法を考えない限り、彼らが解決法を実行に移すことが期待できないからである。自らが問題を解決することを学ぶことによって、問題は長期にわたって再燃することなく、効果的に解決されることになる。このことに関連し、シャインは、第一と第二のモデルは、問題を片付ける（適応する）学習、すなわちシングルグループ学習であるのに対し、PCはクライアントが自らの学習する能力を増大させることにより、将来も自らの問題を解決できるようになるダブルグループ学習であると述べている⁽⁶⁾。

このモデルでは、クライアントの防衛的感情や依存心を除去できるかといった点が重要になる。したがって、コンサルタント側の積極的な質問と聴き取りによって、クライアントとコンサルタントの立場を均等化するというプロセスを通じて、クライアントとの援助関係を当初から築いておくことが重要とされる⁽⁷⁾。その際には、形式ばらないインタビューやグループ・ディスカッション等の手法を用いて、クライアントが自分自身で問題を考えるという感覚を味わわせることになる。クライアントに対する質問例としては次のようなものが挙げられる⁽⁸⁾。

- (i) 何が起きているのか話してください
 - (ii) それについてどのように感じましたか
 - (iii) どうしてそのようなことが起こったと思いますか
 - (iv) あなたは次にどうするおつもりですか
- コンサルタントから発せられる(ii)～(iv)の質問によって、クライアントは、(i)で語られた出来事を、新たな視点で眺めることができるようになるのである。

シャインは、以上のような三つのモデルを提示しているが、PCの適用のみを奨励しているわけではない。彼は、援助プロセスを始める場合には、常にPCモードで始めなければならないが、コンサルタントは、一瞬一瞬にどの役割をとり、どの援助モデルを用いるかを選択しなければならず、クライアントが直面している問題のタイプの特性を見極めて、どのモデルを適用するかを判断すべきだとしている。具体的には、クライアントにとって問題・解決方法が明確でない場合はPCモデル、クライアントにとって問題が明確だが解決法が定かでない場合には医師－患者モデル、クライアントにとって問題・解決方法が明確な場合には専門家モデルが適用されるとしている⁽⁹⁾。

シャインの著作のタイトルが示すように、PCのモデルは組織開発における一定の役割を果たすものとして提示されている。組織開発(organizational development: OD)とは、

行動科学的な観点から、組織変革を体系的かつ計画的に行う総合的な手法であり、個人の開発を通じて組織の開発をめざすことを言う⁽¹⁰⁾。シャインによれば、PCは、どのようなODや学習においても、その始まりから全経過を通して、起こっている主要な活動の一つであり⁽¹¹⁾、組織のコンサルタントだけでなくあらゆる種類の援助のためのモデル・原則になり得ると言う⁽¹²⁾。

PCが組織開発という組織変革の手法を意図したものであり、かつその手法があらゆる種類の援助のモデルになり得るのだとすると、学校における組織変革においても、PCが有効に機能するものと考えることができる。しかしながらその一方で、学校が直面している問題のタイプの特性次第では、PCよりも他のタイプの方法を適用する場合の方が多い場合もあり得よう。また、その際には、シャインが提示するタイプ以外の方法についても、適用が考えられるかもしれない。

【註】

- (1) Lippitt, R. "Dimensions of the Consultant's Job," *Journal of Social Issues*, Vol. 15, No. 2, 1959, pp. 5-12.
- (2) このような問題意識については、Robert R. Blake and Jane S. Mouton, *Consultation, Scientific Methodsm*, 1976(ロバートR・ブレイク/ジェーンS・ムートン(田中敏夫監訳)『コンサルテーションの科学』産業能率大学出版部、1978年、8-9頁)を参照のこと。
- (3) Schein, E. H., *Process Consultations: its role in organization development*, Addison-Wesley, 1969 (E. H. シャイン著、高橋達男訳『職場ぐるみ訓練の進め方：スタッフ、コンサルタントの指針』産業能率短期大学出版会、1972年、6-15頁)
- (4) Schein, E. H., *Process Consultations: Vol. 1 2nd ed.*, Addison-Wesley, 1988 (E. H. シャイン著、稲葉元吉他訳『新しい人間管理と問題解決：プロセス・コンサルテーションが組織を変える』産能大学出版会、1993年、22頁)
- (5) Schein, E. H., *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*, Addison-Wesley, 1999 (E. H. シャイン著、稲葉元吉他訳『プロセス・コンサルテーション：援助関係を築くこと』白桃書房、2002年、10頁)
- (6) 同上書(邦訳) 26頁。
- (7) 同上書(邦訳) 57-87頁。
- (8) 同上書(邦訳) 63頁。
- (9) 同上書(邦訳) 26-27頁。
- (10) 上田泰『組織行動研究の展開』白桃書房、2003年、341頁。組織変革の手法としてのODの特徴について、上田はHellriegel, et al. (1998)に基づいて次のように紹介している。①ODは外からのお仕着せでなく、変革を

自ら志向する人間を育む。②ODでは、組織の部分的な変革では組織の有効性は高まらな
いと考えており、組織全体の変革を強調する。
③ODでは、現在の問題の解決だけでなく、長
期的な視点から組織の有効性を高めること
を重視する。④ODでは、問題解決に向けての
データ収集や診断、及び行動などの面で、チ
ームとして協働するプロセスを何よりも強
調する。⑤ODでは、組織の有効性と、仕事の
経験を通じた個人の自己実現をともに強調
する。

(11)注5前掲書(邦訳)6頁。

(12)同上書、viii頁。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者に
は下線)

〔雑誌論文〕(計9件)

- ①水本徳明・横山剛士・照屋翔大・小柳雅子・
大林正史 2009「高等学校の学校経営課題
と支援ニーズに関する研究」『筑波大学教
育学系論集』第33号、15-39頁、査読有
- ②佐野享子2009「学校変革を促すコンサルテ
ーションの可能性—コンサルテーション
の方法に関する理論に着目して—」『学校
経営に関わるコンサルテーションのニー
ズ・手法・理論に関する研究(平成19年
度～平成20年度科学研究費補助金基盤研
究(B)報告書)』1-14頁、査読無
- ③曾余田浩史・曾余田順子 2009「学校経営
コンサルテーションの事例—学校経営計
画作成に関するコンサルテーション」『学
校経営に関わるコンサルテーションのニー
ズ・手法・理論に関する研究(平成19
年度～平成20年度科学研究費補助金基盤
研究(B)報告書)』15-20頁、査読無
- ④水本徳明2009「スクールリーダー教育の確
立課題—第2回フォーラムでの議論を中心
に」『学校経営に関わるコンサルテーシ
ョンのニーズ・手法・理論に関する研究(平
成19年度～平成20年度科学研究費補助金
基盤研究(B)報告書)』107-112頁、査読無
- ⑤水本徳明2008「学校経営コンサルテーシ
ョンの意義と課題」『日本教育経営学会紀要』
第50号、206-215頁、査読無
- ⑥水本徳明2008「学校経営の専門性問題—そ
の構造と展望—」『学校経営研究』第33巻、
1-9頁、査読無
- ⑦水本徳明2008「スクールリーダー教育の開
発課題」『教職研修』427、76-79頁、査読
無
- ⑧浜田博文2007「専門深化・コース交流によ
る実践研究奨励」型カリキュラム開発：筑
波大学『教職研修』417、124-127頁、査
読無
- ⑨山田真義・大野裕己2007「学校経営改革に

おけるミドルリーダーの新しい役割と課
題に関する一考察」『九州教育経営学会紀
要』13、73-77頁、査読有

6. 研究組織

(1)研究代表者

水本 徳明 (MIZUMOTO NORIAKI)

筑波大学・大学院人間総合科学研究科・准教授
研究者番号：90239260

(2)連携研究者

天笠 茂 (AMAGASA SHIGERU)

千葉大学・教育学部・教授

研究者番号：80151116

牛渡 淳 (USHIWATA JUN)

仙台白百合女子大学・人間学部・教授

研究者番号：30151856

大竹 晋吾 (OOTAKE SHINGO)

新潟経営大学・経営情報学部・准教授

研究者番号：30380661

大野 裕己 (OONO YASUKI)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・准教
授

研究者番号：60335403

佐藤 博志 (SATO HIROSHI)

岡山大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：80323228

佐野 享子 (SANO TAKAKO)

筑波大学・大学院ビジネス科学研究科・准教
授

研究者番号：10334020

曾余田浩史 (SOYODA HIROHUMI)

広島大学・大学院教育学研究科・准教授

研究者番号：60253043

高見 茂 (TAKAMI SHIGERU)

京都大学・大学院教育学研究科・教授

研究者番号：60206878

武井敦史 (TAKEI ATUSHI)

兵庫教育大学・大学院学校教育研究科・准教
授

研究者番号：30322209

秦 敬治 (HATA KEIJI)

愛媛大学・教育学生支援機構・准教授

研究者番号：50444732

浜田博文 (HAMADA HIROHUMI)

筑波大学・大学院人間総合科学研究科・教授
研究者番号：20212152

元兼正浩 (MOTOGANE MASAHIRO)

九州大学・大学院人間・環境学研究科・准教
授

研究者番号：10263998