

(独立行政法人教員研修センター委託事業)
平成 24 年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

報告書

プログラム名	専門力を基盤とした「連携・コーディネーター力の向上」を目指す 養護教諭研修プログラム
プログラムの特徴	<p>養護教諭は、ほとんどの学校で単数配置であるため、身近に指導者が得られにくいにもかかわらず、初任の時から養護教諭としての高い専門性と機能が期待されてしまう。しかしながら、一方で初任研が制度化されていないなどの問題がある。また、子どもたちの健康課題が多様化し、様々な問題に学校教職員全員で取り組まなければならない課題が増え、それゆえ、中央教育審議会答申でも明らかなように養護教諭は「連携のコーディネーター」としてこれまで以上に期待されている。つまり、養護教諭には連携の中核となるコーディネーター能力が重要となる。しかしながら、これらの能力開発は、免許取得前の養成段階ではほとんど実施されておらず、研修に頼らざるを得ない。しかし、それらの研修はほとんど行われていない。</p> <p>そこで、専門力を基盤とした連携・コーディネーター力の向上を目指す養護教諭研修プログラムが必須となる。本プログラムでは、教育学部の様々な専門のメンバーが参画し、専門力を基盤とした連携・コーディネーター力の向上を目指す養護教諭研修プログラムを開発した。具体的には、ケースメソッド教育やケースアセスメント教育の具体的演習形式を導入し、実践的な連携・コーディネーター力を向上させることを目的とした。</p>

平成 25 年 3 月
千葉大学教育学部・千葉県教育委員会

プログラムの全体概要

1 日研修

講義

- ・ 連携協働の基本を学ぶ

ケースメソッド教育

- ・ 連携協働のための演習

チームビルディング

- ・ 連携協働のための演習

シェアリング

- ・ お互いの経験知から学び・共有する

2 日研修

講義

ケースメソッド教育

チームビルディング

フィジカルアセスメント

- ・ 最も重要と考えられている専門力の一つ

講演

- ・ 連携協働の実例から学ぶ

シェアリング

1. 開発目的

養護教諭は、ほとんどの学校で単数配置であるため、身近に指導者が得られにくいにもかかわらず、初任の時から養護教諭としての高い専門性と機能が期待されてしまう。しかしながら、一方で初任研が制度化されていないなどの問題がある。また、子どもたちの健康課題が多様化し、様々な問題に学校教職員全員で取り組まなければならない課題が増え、それゆえ、中央教育審議会答申でも明らかなように養護教諭は「連携のコーディネーター」としてこれまで以上に期待されている。つまり、養護教諭には連携の中核となるコーディネーター能力が重要となる。しかしながら、これらの能力開発は、免許取得前の養成段階ではほとんどされておらず、研修に頼らざるを得ない。しかし、それらの研修はほとんど実施されていない。

そこで、専門力を基盤とした連携・コーディネーター力の向上を目指す養護教諭研修プログラムが必須となる。本プログラムでは、教育学部の様々な専門のメンバーが参画し、専門力を基盤とした連携・コーディネーター力の向上を目指す養護教諭研修プログラムを開発することを目的とする。

2. 開発の方法

1) 千葉大学と千葉県教育委員会の連携協議会（全体会）

- 第1回 平成24年 5月25日 全体実施計画の検討、養護教諭の研修の状況や課題
- 第2回 平成24年 8月19日 研修会後の評価
- 第3回 平成24年 11月21日 研修プログラムの総合評価・次回プログラムの検討

2) 大学間連携協議会：専門家グループ会議

- 第1回 平成24年 5月26日 研修内容・方法の検討
- 第2回 平成24年 6月15日 研修内容・方法の検討
- 第3回 平成24年 7月 7日 研修2日プログラム前最終検討
- 第4回 平成24年10月 8日 研修評価、研修1日プログラム前検討
- 第5回 平成24年12月25日 研修1日プログラム前最終検討
- 第6回 平成24年12月26日 研修評価

3) 課題別講義・演習

課題別講義・演習を繰り返し実施し、その結果総合プログラムを開発した。
特に新たに開発するチームビルディングについては、8回実施した。

3. 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
【千葉大学】				
1	教育学部 教授	岡田加奈子	全体の統括、養護教諭研修プログラム統括	
2	同上 教授	藤川大祐	映像教材、	
3	同上 教授	北島善夫	特別支援教育、プログラム開発担当	
4	同上 教授	高橋浩之	健康教育、評価担当	
5	同上 教授	花澤寿	精神医学、プログラム開発担当	
6	大学院教育学研究科准教授	磯邊聡	メンタルヘルス、プログラム開発担当	
7	教育学部 准教授	七澤朱音	フィジカルヘルス、テキスト担当	
8	同上 准教授	砂上史子	連携教育担当、評価担当	
9	同上 准教授	小橋暁子	連携教育担当、テキスト担当	
10	同上 准教授	ホーン・ハヴアー	コミュニケーション教育担当	
11	同上 准教授	揚原祥子	連携、報告書担当	
12	同上 准教授	工藤宣子	養護実践、プログラム開発担当	
13	同上 特任助教	山田響子	チームビルディング	
【千葉県教育委員会】				
14	県教育庁教育振興部	岩崎 順子	養護教諭研修・実施・企画・評価担当	
15	学校安全保健課	朝生 光明		
16	指導主事	佐々木 聡		
17	千葉県総合教育センター	國吉 正彦	養護教諭研修・実施・企画・評価担当	
18	一研修企画部	酒井 一成		
19	研究指導主事	黒田 富士男		

【大学間連携協議会：専門家グループ】

岡山大学 教授 三村由香里、准教授 松枝睦美、上村弘子
 東京学芸大学 教授 朝倉隆司、竹鼻ゆかり
 聖学院大学 講師 斉藤理砂子
 岐阜聖徳学園大学 准教授 鎌塚 優子
 弘前大学 准教授 小林 央美
 園田学園女子大学 准教授 林 照子

II 開発の実際とその成果

1. 開発の実際（概要）

1) 【総合研修】2日コース

養護教諭の専門力を基盤とした「連携・コーディネーター力」を高める研修プログラム研修会を実施。

ねらい：養護教諭の専門的能力並びにコーディネーター能力の向上をめざし、チームビルディング、ケースメソッド教育、フィジカルアセスメント教育などを用いて実施した。

日程：平成24年7月21日、8月19日（2日間）

内容・講師 岡田加奈子、竹鼻ゆかり、三村由香里、山田響子、岸 裕司他

会場：千葉大学教育学部

受講対象者：養護教諭（のべ48名）

時期等	内 容	内容
7/21, 8/19 2日間	講義・演習：「養護教諭の専門的能力を基盤とした連携・コーディネーター能力の向上」総合研修（2日コース） （講義・演習内容）養護教諭の専門的能力の中でも重要な、アセスメント能力と連携・コーディネーター能力について、演習やケースメソッド教育を用いて実践的能力の向上を図る。	養護教諭の専門的能力（フィジカルアセスメント）並びにコーディネーター能力の向上をめざし、チームビルディング、ケースメソッド教育を用いて実施する。

2) 【総合研修】1日コース

養護教諭の専門力を基盤とした「連携・コーディネーター力」を高める研修プログラム研修会を実施。

ねらい：養護教諭の専門的能力並びにコーディネーター能力の向上をめざし、チームビルディング、ケースメソッド教育などを用いて実施した。

日程：平成24年12月26日（1日間）

内容・講師 岡田加奈子、山田響子他

会場：アイーナ

受講対象者：養護教諭（98名）

時期等	内 容	内容
12月26日 1日間	講義・演習：「養護教諭の専門的能力を基盤とした連携・コーディネーター能力の向上」総合研修（1日コース） （講義・演習内容）養護教諭の専門的能力の中でも重要な、アセスメント能力と連携・コーディネーター能力について、演習やケースメソッド教育を用いて実践的能力の向上を図る。	養護教諭のコーディネーター能力の向上をめざし、チームビルディング、ケースメソッド教育を用いて実施する。

2. 開発した具体的内容と進め方

1) フィジカルアセスメント能力を高める研修（三村由香里）

①研修の概要

救急処置は、養護教諭の職務の中で最も重要なものの一つですが、救急処置場面の判断において困難を感じるものが少なくないと考えられます。養護教諭の行うフィジカルアセスメントは救急処置における判断の根拠を示している、その能力を高めることが救急判断の自信につながると考えられます。

フィジカルアセスメント能力を高めるためには、正確な技術を身につけることが必要なのは言うまでもありませんが、その技術をどの場面で使うか、また、得られた情報をどのように評価し、対応に結びつけるかが重要です。救急判断のために行うフィジカルアセスメントでは、緊急時にどの項目から診ていくのが効率的なのか、優先順位を考えていく必要があります。

本研修では日常的な事例を使用し、実際の救急処置の活動過程を疑似体験していただきながらフィジカルアセスメントの技術を習得します。実践に即した場面で何を考え、何を行うかを想定していただき、自分の実践を振り返り、今後につなげられると考えています。

本研修を受講した養護教諭からは、「役に立った」「今後活用したい」という評価をいただいています。救急処置に関する実践的な研修が少ない中、本研修ではフィジカルアセスメントを行うことで救急判断能力を高められると考えています。

②研修の時間

90 ～ 120 分。フィジカルアセスメントの実習やグループ討論の演習などを取り入れる場合には、120 分あると余裕をもって行うことができます。

③研修の人数

実習や演習を含む場合は 30 名程度が望ましいです。実習がない場合には、人数の制限はありません。

④研修の目的

フィジカルアセスメントは「身体検査」「身体査定」と訳され、日本では 1990 年代以降、看護職に必要とされる技術として注目を浴びるようになりました。その後、学校において子どもの身体の状態を評価する必要性が認識され、養護教諭にも広まってきました。

看護におけるフィジカルアセスメントは「頭部から足先までの全身の状態を的確に系統的に把握するために、健康歴の聴取（問診）を含めて、視診・触診・打診・聴診のあらゆる技術を用いて身体査定を行う」ものであり、看護の対象を全人的に理解するための手段として使われるのに対し、養護教諭が行うフィジカルアセスメントは、主に救急処置の場面で重症度や緊急度を判断するためのフィジカルイグザミネーション（身体検査）としての意味合いが強いように思います。

つまり、看護でのフィジカルアセスメントは健康のレベルを査定して看護ケアのための根拠とするのに対し、養護でのフィジカルアセスメントは異常の有無を判断し、養護診断の確定を対応の根拠としていると考えられます。従って、本研修で意味する「フィジカルアセスメント」は、子どもへの対応を決める上で重症度・緊急度を判断するために子どもの状態を評価するものをご理解いただけるとよいと思います（図1）。

救急処置は養護教諭の職務の中で最も重要なものの一つであり、他の学校職員からも期待される役割です。しかし、私たちが以前行った調査では、救急処置における「判断」に対して、経験年数に関わらず9割以上が困難を感じていることがわかりました。理由として、養護教諭の行う判断において、何をどこまで調べる必要があるのか明確な基準がなく、また、その技術を習得するための研修が少ないことが考えられます。

一方で、学校事故の判例では養護教諭は「少なくとも判断目的にふさわしい程度の間診、視診、触診を適切に行う義務がある」とされています。従って、養護教諭が救急処置において判断を行う際に必要とされるフィジカルアセスメントを明らかにすることが重要であり、その技術を習得するための研修が必要です。フィジカルアセスメント能力を高めるためには、正確な技術（方法）を身につけることが必要なのは言うまでもありませんが、その技術をどの場面で使うか、また、得られた情報をどのように評価し、対応に結びつけるかが重要だと思います。慢性期の患者を対象として頭部から足先までの全身を系統的に把握する、看護におけるフィジカルアセスメントとは異なり、養護教諭が救急判断のために行うフィジカルアセスメントでは、緊急時にどの項目から診ていくのが効率的か、優先順位を考える必要があります。

そこで本研修では、養護教諭の先生方がフィジカルアセスメントの必要性を実感して効果的な診断を行うために、模擬ケースを使って実践に即した場面を考えていただくことをねらいとしています。調査結果では、養護教諭の救急処置に対する研修では「日赤の救急法講習」が最も多く、その他「地区ブロックでの講習」「書籍による個人学習」などで、救急場면을想定しての研修は比較的少ないと思います。本研修はフィジカルアセスメント技術を習得する研修としてだけでなく、救急判断の過程を学ぶ研修としても役立つと考えています。

養護教諭の行うフィジカルアセスメント

- ❖ 子どもの心身の健康状態に関する情報を収集、分析した結果、健康状態や健康の課題を査定すること
- ❖ アセスメント結果をもとに、養護診断を明確にし、対応を決定する
- ❖ 特に、「対応の緊急度の判断」、「見逃すと、健康上大きな問題となる疾病等（つまり、病院受診をする必要がある健康問題）を客観的に把握すること」が重要である

⑤研修の流れ

本研修では日常的にみられる模擬ケースを使い、実際の救急処置の活動過程を疑似体験していただきます。実践に即した場面で何を考え、何を行うかを想定していただき、自分の実践を振り返って不十分なところを知ることによって専門職としての実践力の向上につながれると思います。

はじめに講師がこの研修の目的について説明します。その後、模擬ケースを使った研修を進めていきます（図2、3）。

研修の流れ(120分, 実習ありの場合)

00'00	はじめに	本研修のねらい, 流れを説明
	↓	
05'00	個人学習	各自で, ケースを読み, 必要なフィジカルアセスメントを考える
	↓	
10'00	グループ討論	グループで話し合い, 必要なフィジカルアセスメントを出す
	↓	ポイント! 何を目的に行うかを考える
	全体発表	
	↓	
35'00	ケース説明	フィジカルアセスメントの意義, 利点などを説明 このケースにおいて必要なフィジカルアセスメントを紹介 なぜ必要なのか, 何がわかるのかを理解
	↓	
55'00	デモンストレーション	フィジカルアセスメント技術のポイントを押さえて実演
	↓	
80'00	実習	実際にやってみましょう!
	↓	
110'00	まとめ	ケースの結末を紹介 フィジカルアセスメントの有用性を認識

研修の流れ(90分, 実習なしの場合)

00'00	はじめに	本研修のねらい説明
	↓	
05'00	第1ケース	ケースを読み, 必要なフィジカルアセスメントを考える
	↓	
10'00	意見交換	周囲の人と話し合い, 必要なフィジカルアセスメントを考える
	↓	ポイント! 何を目的に行うかを考える
15'00	ケース説明 (技術説明含む)	フィジカルアセスメントの意義, 利点などを説明 このケースにおいて必要なフィジカルアセスメントを紹介 なぜ必要なのか, 何がわかるのかを理解 フィジカルアセスメント技術のポイントについて説明 ケースの結末を紹介
	↓	
55'00	第2ケース	ケースを読み, 必要なフィジカルアセスメントを考える
	↓	
65'00	ケース説明	このケースを学校医が考えるとしたら・・・? どの点に注目するか, 何を明らかにすべきかを説明
	↓	
80'00	まとめ	フィジカルアセスメントの有用性を認識

1) 個人学習（ケースについて考える）

各自でケースを読み、養護教諭として子どもの状態を判断して対応を行うためにどのようなことを聴くか（問診）、また、どのようなことを行うか（視診、触診など）を考えます。

2) グループ討論

各自で考えたことをもとに、5～6人のグループで話し合います。このときのポイントは、対応を決める上で重要だと思う問診、視診、触診などを優先的に考えていただくことです。

3) 全体発表

グループ討論後、優先順位の高い問診項目、視診、触診などを発表していただき、全体で共有します。それぞれのアセスメント項目によって何がわかるかについても考えていただきます。

4) フィジカルアセスメントについて説明

フィジカルアセスメントについての総論的な説明を行います。フィジカルアセスメントとは何か、また、フィジカルアセスメントを行うことの利点は何かについての概論です。

5) ケースの説明

ケースを考える上で判断すべきことは何か、それを明らかにするためにはどのようなフィジカルアセスメントが必要であるか考えていきます。ケースにおいて必要な問診、視診、触診などの項目がどのような意味をもち、それを行うことによりどのような情報が得られるのか、さらに、その結果をどのように対応に結びつけるかを説明します。フィジカルアセスメントで何を知ろうとしているのかを常に念頭に置き、意図的に行っていくことが重要であることを認識していただきます。

6) フィジカルアセスメント技術のデモンストレーション

問診以外のフィジカルアセスメント技術の実演を行います。一つひとつの技術についてポイントとなるところを説明し、その後の実習がスムーズに行えるようにします。

7) フィジカルアセスメント実習

2人組になって、実際の項目を実習します。講師が適宜チェックしながら、正しい方法を習得できるようにアドバイスします。

8) まとめ

ケースの結末を説明し、的確なフィジカルアセスメントを行わないと正確な養護診断に到達できないことを理解していただきます。

以上の流れは、参加者が比較的少人数で、実習が可能な場合についてです。

大人数のため実習ができない場合は、講義形式（講演）で進めていきます。実演や実習はできませんが、写真（スライド）を使ってフィジカルアセスメント技術のポイントを具体的に説明します。実際の救急処置の活動過程を考えていただくことと同じですし、さらに理解を深めるために、第2のケースについても養護教諭として行うフィジカルアセスメントを考えていただきます。

そして、このケースの説明は「もしも学校医がこのケースを考えるとしたら…」という、違った側面から行います。その上で、養護教諭がケースを考える際に必要なフィジカルアセスメントについて認識を深めていただきます。

ケース概要(例)

- 腹痛にて保健室頻回来室の小学2年生女兒
- クラスになじめないことによる心因性の腹痛が疑われる
- 今日も腹痛で保健室に来室

⇒この児童に対して必要なフィジカルアセスメントは？

フィジカルアセスメントを考える上でのポイント

今回の腹痛はいつもの腹痛と同じか？

緊急の対応が必要な状態の可能性はないか？

**これを判断するためのフィジカルアセスメントが
必要なフィジカルアセスメントである！**

参考文献

- 1) 小野田千枝子監修：実践！フィジカルアセスメント、金原出版、2001
- 2) 武田和子、三村由香里、松枝睦美他：養護教諭の救急処置における困難と今後の課題-記録と研修に注目して-、日本養護教諭教育学会誌 11、33-43、2008
- 3) 河本妙子、松枝睦美、三村由香里他：学校救急処置における養護教諭の役割-判例にみる職務の分析から-学校保健研究 50、221-233、2008

(以上、三村由香里、養護教諭の研修ガイド、健康教室 938号に発表)

2) チームビルディングの研修 (山田響子)

—学校の組織体制をどのように作っていくか—

①研修の概要

「チームビルディング」という言葉を聞いたことはありますか？その名のとおり、チームを作るための意図的な行動や、話し合いのプロセスのことです(図1)。チーム作りと聞くと、管理職の仕事と思われる方も多いかもかもしれません。しかし、児童・生徒の支援チームを形成するときや、校内外で連携をとるときには、養護教諭が中心となることも多々あります。

校内外の連携が大切であること、養護教諭はそのコーディネーター的な役割を求められていることは言われて久しいですが、これまで具体的なノウハウはなく、経験から個々のやり方を模索していくばかりありませんでした。また、校内人材の良し悪しに連携の成否が左右されるという報告もありました。

そこに新しい視点から光を当てるのが、チームビルディングです。本研修では、「集団」と「チーム」の違いから、チームになるまでの成長段階、そして各段階で効果的な養護教諭の行動までを、参加される先生方の経験を振り返りながら考えていきます。理論と実践を結びつけることで、これまで感覚的に行っていた連携を意図的に進め、「みんなで子どもを育む」学校組織を作っていくことがねらいです。

(※) チームビルディング研修は、a) 手法を学ぶ研修(養護教諭や管理職など個人対象)と、b) 実際の組織のチーム力を高める研修(学校やチーム全体対象)の二種類に分けられます。本稿では、a) 手法を学ぶ研修のうち、「養護教諭の連携・コーディネート力」をテーマに実施した、平成24年度ヘルス・プロモーション・スクール研修の二日間用プログラムをご紹介します。

チームビルディングとは、

「より良い関係」を築きながら、

「一人ひとりの能力」を活かし、

「集団としての目的」を達成できる「チーム」を作るための、

意図的な行動や、話し合いのプロセスである。

(図1)

②時間

a) 手法を学ぶ研修

通常120～180分。盛り込みたい内容に合わせて、90分からプログラムの作成が可能です。

b) 実際の組織のチーム力を高める研修

60分～120分。月一回程度のペースで、複数回フォロー研修を行うのが理想的です。

③人数

30名程度までが最適です。人数制限はありませんが、人数に合わせてプログラムの内容を変更する場合があります。

④研修の目的

本研修の目的を一言で表すと、チームビルディングの手法を学ぶ研修の場合は「チームを作るための新しい視点と手法の獲得」、実際の組織のチーム力を高める研修の場合は「効率的に連携できるチームへの成長促進」です。

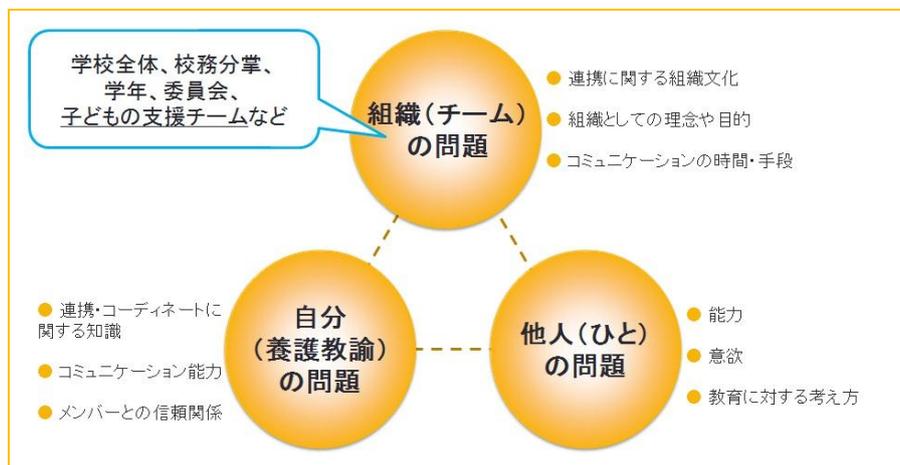
チームビルディングは、意図的にデザインされたグループワークや対話によって連携体制やチームの雰囲気を立て直すもので、組織開発という学術分野の実践手法です。元々は、多様な文化的背景をもつ人が協働する必要性があったアメリカで誕生し、主にビジネスやスポーツの分野で活用されてきました。日本では、5～6年ほど前から、経営者やビジネスマンを中心に注目されています。

チームビルディングの特徴は、構成人員の人間関係と、組織としての目的達成の両立を目指すところ です。また、監督の指令に従ってプレイヤーが動く「指令型チーム」から、監督もプレイヤーも個々の考えや能力を引き出しあって動く「対話型チーム」へと進化を促している点も時代に即しており、今後様々な分野で注目を集めることが予測されます。

このように、徐々に普及しつつあるチームビルディングですが、「連携のコーディネーター的役割」を担う養護教諭は、その前身とも言える実践を続けてきたと筆者は考えます。養護教諭は、時に「影の学校長」と呼ばれるほど、方々の職員と連携し、導き、励まし、学校組織の目的達成を支えてきました。その存在は、学校組織に欠かせないものであるはずですが、しかし、近年、学校を取り巻く環境が複雑になり、教員に求められる資質能力も多様化し、これまでのような連携体制では対応しきれない問題が数多く発生しています。この過渡期を乗り越えるためには、個々の知恵や経験を集結できる、新しい組織や連携の在り方が必要です。

このような背景から、本研修は、養護教諭個人のスキルアップにとどまらず、参加者が現場でかかわる人材や学校組織のチーム化を最終目的としています。そのため、養護教諭の視点を、自身の課題から組織やチームの課題まで広げること（図2）、そして、「一人ひとりのアイデアや能力を活かす体験」をすることに重点を置いています。

「一人がすごくがんばる連携」ではなく、「みんなが少しずつがんばる連携」が当たり前となるように。また、個々の教員の負担を軽減し、知識や経験が共有され、互いに相談でき、子どもを複数の目で多角的にみることができるよう。そのような連携の一助となれるよう願いを込めて、以下のプログラムを開発しました。



(図2)

⑤流れ

本研修は、グループワークによる導入と、講師の解説という流れを基本として進みます。まずは参加型のゲームや対話によって参加者の体験とアイデアを引き出し、それらを理論と結びつけることで「腑に落とす」ことがねらいです。

通常多いのは120～180分のプログラムです。2日間（各120分）のプログラムをご紹介します。以下は、平成24年度ヘルス・プロモーション・スクール研修（千葉大学・千葉県教育委員会主催）のために開発したものです。

1日目：「連携・コーディネート力」を考える

1. 基礎理解
2. 「連携・コーディネート力」とは
3. 養護教諭の「連携・コーディネート力」
4. 「連携・コーディネート力」を高める
5. まとめ

0 はじめに

- ・研修のねらい、流れを確認する

10 アイスブレイク

- ・グループの仲間と知り合う
- ・グループワークの心構えをする

20 グループワーク①

「連携の Who? と What?」

- ・養護教諭を中心とした連携図を作る
- ・(講義)連携・コーディネートの基礎理解

35 グループワーク②

「連携・コーディネートに必要な力」

- ・必要とされる力をできるだけ多く見つける
- ・(講義)4タイプの連携・コーディネート力

55 グループワーク③

「養護教諭の連携・コーディネート力」

- ・現場でみられる事例を読む
- ・問題点を見つける
- ・(講義)連携・コーディネートの問題点の把握
- ・自分ならどう動いたかを考える

95 自分の長所・改善点を見つける

- ・4タイプ12の行動の自己評価をする
- ・(講義)タイプ別の思考・行動傾向

110 まとめ

- ・伸ばしたい力を絞り、日常でできる工夫を考える
- ・グループで互いに宣言・応援し合う

120 終了

2日目：効率的に連携できる「チーム」を作る

1. 前回の復習
2. 体験！チームビルディング
3. チームビルディングとは
4. 学校におけるチームビルディング
5. まとめ

0 はじめに

- ・研修のねらい、流れを確認する

5 前回の復習

- ・前回のポイントを振り返る

10 アイスブレイク

- ・グループワークの心構えをする

15 グループワーク④

「ストロータワーを建てよう！」

- ・グループ対抗でできるだけ高いタワーを作る
- ・ヒントとして出される質問について考える

45 グループワーク⑤

「ストロータワーゲームで何が起こった？」

- ・ゲーム中の思考や行動を振り返る
- ・成功チームと失敗チームの違いを見つける

- ・(講義)チームビルディングとは

70 学校におけるチームの成長

- ・(講義)チームの成長5段階

80 グループワーク⑥

「チームを成長させる養護教諭の行動」

- ・各成長段階で自分が実践していることを振り返る
- ・鍵となる養護教諭の行動についてアイデアを出し合う
- ・(講義)チームを成長させる行動

105 まとめ

- ・二日間の学びを振り返り、現場での実践方法を考える

120 終了

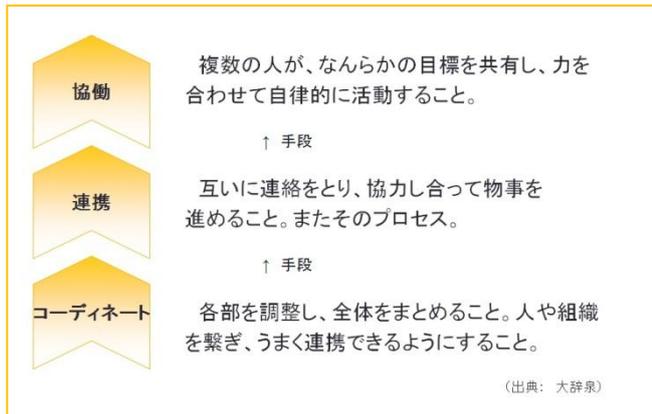
【1日目】 連携・コーディネート力を考える

1日目は、連携とコーディネートの関係性や、それに必要とされる力など基礎の理解と、個人個人の課題の発見を目的としています。それによって、2日目の内容を理解・実践しやすくなります。グループワークが多いため、必要に応じて、最初にアイスブレイク（氷を溶かすことを語源とする、緊張をほぐすゲームなど）の時間を設け、ワークが円滑に進む雰囲気づくりをしてから本題に入ります。

(1) グループワーク① 「連携の Who? と What?」

白紙の中心に養護教諭が位置するワークシートに、自分が連携している人、したことがある人、これから連携する可能性がある人を、できるだけ多く書き込んでいきます。グループで平均20前後の連携先が出ます。その後、各グループで出した意見を全体で共有します。連携をとる人や組織を大体把握されているベテランの先生方も、他グループとの意見交換では新しい気づきがあるようで、ワークシートに追加の書き込みをする姿がよく見られます。

その後、黒板いっぱいにかかれた連携図を使って、「連携」「コーディネート」という言葉がそれぞれの部分を指すのかを解説します(図3)。混同されがちな言葉の定義をしっかりと行うことで、これからの研修に向けて全員の理解を揃えます。



(2) グループワーク② 「連携・コーディネートに必要な力」

理解が揃ったところで、実際に連携・コーディネートを行う際にどんな力が必要とされるか、グループごとにアイデアを出していきます。ここでは先生の個性が光る回答がたくさん出てきます。例えば、多くの方が挙げる「コミュニケーション力」も、掘り下げてみると、「言葉の選び方」から「押しの一手」まで、異なる意味合いを含んでいることがわかります。そのように意見を結集して細分化していくことで、様々な意味を含むがゆえに曖昧だった「連携・コーディネートに必要な力」が、どんどん明確になっていきます。

意見が出尽くしたら、挙げられた多くの「連携・コーディネートに必要な力」を4種類に分類します。この分類はDiSC理論^{※1}やPM理論^{※2}を基に筆者が開発したものです。多くの先生は「連携・コーディネート力と一言で言っても、こんなにたくさんの力が含まれるのか!」と瞠目なさいますが、全てを常に意識しなくても大丈夫です。4つの能力タイプがわかれば、あとは必要なときに必要な力を、バランスよく発揮できればよいのです。

※1) DiSC 理論・・・アメリカの心理学者ウィリアム・モルトン・マーストン博士によって1928年に発表された、人の行動を4象限に分類したもの。人を否定的に判断しないための特性理解ツールとして、現在も世界各国で使われている。

※2) PM 理論・・・日本の心理学者三隅二不二によって1966年に発表された、目的達成能力と人間関係維持能力の二軸によって分類された、4種類のリーダーシップの在り方。

(3) グループワーク③ 「養護教諭の連携・コーディネート力」

次は、ここまでの内容を応用しての事例検討です。事例は、本研修のために書き下ろされたものを使用します。まず個々に事例を読み、2つの質問について考えていきます。

ひとつめの質問は、事例の問題点についてです。といっても、唯一の問題点を探すことがねらいではありません。現場と同じように、事例の状況は複数の要素が絡んで発生しています。ですから、「この人がこうだからうまくいかない」「こうしなかったからダメだ」と問題を限定せずに、多角的に状況を見る

視点を得ることが目的です。

ふたつめの質問は、自分が事例の養護教諭だったらどのように行動していたか、です。いろいろな予防策や解決策を出し合うことで、実際の場面の行動指針が見えてきます。

(4) 自分の長所・改善点を見つける

ここからは焦点を「自分」に当てます。これまでの3つのグループワークを通して、「その考え方は自分にはなかったな」「そういう方法もあるのか！」などと、個々に新たな発見があったはずですが、それを踏まえて、(2)「連携・コーディネートに必要な力」で出てきた力のどれを既に身につけているか、どれをこれから身につけたいかを自己評価します。それらの力は4種類に分類されているので、どの分野の力を持っていて、どの分野の力を伸ばしていくべきかが簡単にわかります(図4)。



(図4)

(5) まとめ

最後に、「連携・コーディネートに必要な力」の中でも、特にこれを伸ばしたいというものを1~3つ決め、そのために日常で意識すること、工夫できそうなことを見つけます。ここで決めたことはグループのメンバーで共有し、「2日目までの期間でやってみようね」とお互いに応援し合って、1日目終了となります。

【2日目】 効率的に連携できる「チーム」を作る

2日目は、ただの集団とチームの違いや、チームの成長段階などを学んだ上で、チームの成長を促す養護教諭の行動について考えていきます。1日目のおさらいをし、必要な場合はアイスブレイクで緊張をほぐしてから、チームビルディングをミニ体験できる「ストロータワーゲーム」を始めます。

(1) グループワーク④ 「ストロータワーを建てよう！」

グループ対抗で、テーブルの上に用意されたストローとハサミだけを使って、できるだけ高いタワーを作ります。ルールはそれだけ、ヒントもありません。最初に相談タイムを設け、1度目のトライ。そしてヒントを出して、2度目のトライ。最後に一番高いタワーの判定をするという、シンプルなゲームです。

しかしこのゲームの中に、チームビルディングの秘密がぎゅっと詰まっています。それに参加者が気づききっかけとなるのが、1度目のトライと2度目のトライの間に出すヒントです。このヒントは、タワーの作り方に関する技術的な助言ではありません。グループの一人ひとりの行動や、感情に目を向けるような質問を投げかけるのです。短い時間内で、弱いストローとハサミだけを使ってタワーを作るには、全員のアイデア、全員の協力が必要です。参加者はゲームに夢中になりながらも(ベテランや管理職の先生方も、不思議と熱中なさいます)、このシンプルなゲームを通じて、チームとは何かを体験するのです。

(2) グループワーク⑤ 「ストロータワーゲームで何が起こった？」

次は、3つの質問で、ゲームでの気づきを引き出します。ゲームをやって終了、ではなく、この振り

返りの時間が大切です。有効な質問はいろいろありますが、「グループの人がしてくれてよかったこと」は必ず入れるようにしています。人から褒められたり感謝されたりすることで、自分の良さに気付くとともに、グループの雰囲気ぐっと親密になるからです。わざとらしく聞こえるのではないかと、普段はなかなか人を褒められない方も、ワークの中だとすんなり言葉が出てくることもあります。これは、校内研修など「実際の組織のチーム力を高める研修」でも頻繁に活用するしかけです。

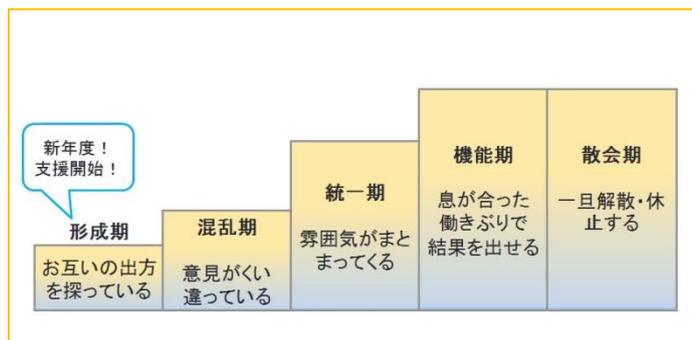
ゲームの振り返りのあとは、参加者のみなさんからの気づきで黒板がいっぱいになっています。それらを使って、「ただの人の集まり」と「みんなが自律的に協力できるチーム」のちがいを考えていきます。そうすることで、チームビルディングという新しい考え方に対する、腑に落ち感を深めます。

(3) 学校におけるチームの成長

ここでは、「人の集まり」から「チーム」になっていく成長段階を理解していただきます(図5)。退職後にチームビルディングと出会った筆者が「現役時代にこれを知りたかった!」と感嘆したもののひとつです。

まず、新年度になり校内人員が変化したときや、何か問題が発生するなどして支援チームを作る最初の段階が「形成期」です。その後、互いの意見がくい違う「混乱期」、雰囲気がまとまってくる「統一期」。それを乗り越えてやっと、効率的な連携が可能となる「機能期」に入ります。年度の終了や問題の終息により訪れる「解散期」を含む以上5つが、チームの成長5段階と呼ばれているものです。

講義では、この5つの成長段階と、各段階間の乗り越えるべき「壁」を、イメージしやすいように事例と照らし合わせながら説明します。



(図5)

(4) グループワーク⑥ 「チームを成長させる養護教諭の行動」

最後のグループワークでは、各段階で自分がとっている行動や、こうした方がいいのではないか、というアイデアを出し合います。これまで感覚的にとってきた行動を、チームの成長段階に合わせて整理することで、今後どんな時にどう動けばよいのかが明確になります。自分では当たり前と思っていた考え方が、他の養護教諭にとって新鮮であることも多くいため、この意見交換はお互いの幅を広げてくれます。そして、講師より、成長段階別に特に必要とされる力と行動の指針を、1日目の「連携・コーディネートに必要な4種類の力」と絡めて説明します。

(5) まとめ

最後に2日間のポイントをおさらいし、「研修の収穫」を明確にさせていただきます。この収穫とは、新しくわかったこと、なるほどと思ったこと、管理職や同僚にも知ってほしいと思ったことなど、何でも結構です。チームビルディングは単純技術ではなく、多種の能力や判断が必要とされる複合的なプロセスです。そのため、役に立つポイントや気づきは、個々で異なるはずですが、本研修を、ご自分の実践を理論的に整理したり、課題を発見したり、現場でやってみようと思欲をもったり、それぞれに新しい一歩を踏み出すような機会にさせていただけると幸いです。このようなメッセージを込めて、研修を締めさ

せていただきます。

以上の流れは、「養護教諭の連携・コーディネート力」をテーマとしたシリーズ研修の一部として開発した、2日間のプログラムです。この形態に限らず、参加される方々やそのご希望等によってプログラムを仕立てることが可能です。

チームビルディングは、児童・生徒にかかわる人や、学校全体を巻き込むことで、より大きな効果を発揮します。実践の中心となることが期待される、養護教諭や管理職を対象とした研修のほか、学校のチーム力を高めるために校内研修として導入することもお勧めします。

⑥評価・まとめ

研修後、受講された方を対象に簡単なアンケートを実施しました。回答者の経験年数は、新規採用から31年以上のベテランまで幅広く（最多層は経験年数21年～30年で38.9%）、校種も小・中・高・特別支援と様々でした（最多は小学校および中学校勤務でいずれも36.1%）。その結果、94.2%の方より、研修内容に「満足した」とのご回答をいただきました。

コメントの中で多数見られた意見は、後述のとおりです。

○内容 「基本を理解しやすくわかりやすかった」「連携やその在り方が具体的に明確になった」「普段何気なく経験則で行っていることを理論化するというのがよかった」「転勤しても次の学校でまた応用できそう」など、理論と実践を結びつける点を評価していただきました。

○進め方 「最初の約束や雰囲気づくりのおかげで活発な話し合いができた」「ワークが多くて飽きなかった」「参加者の経験や意見を丁寧に取り上げていたのがよかった」など、グループワークに不慣れな方からも好評価をいただきました。

○今後の活用 「他の教員も考えていく必要があると思った」「管理職研修や校内研修に活用できる」「この内容を校内研修で行っていくとより効果的であるし、その中心に養護教諭がかかわることで学校の連携力が増すのではないか」など、研修を養護教諭以外にも活用してほしい、広がりを感じるなどのご意見が多数見られました。

○改善点 「スクリーンが見にくい座席があったので工夫してほしい」「もっと時間がほしい」など、もっと時間があつたらこういうことがしたい、理解を深めたいとのご要望を複数いただきました。

チームビルディングは、まだまだ日本の学校現場には普及していない、新しい手法です。そのため研修の数も少なく、本研修も未だ進化の過程にあります。しかし筆者は、学校が直面している様々な問題を乗り越えていくには、「チーム」の力が不可欠だと確信しています。養護教諭が孤軍奮闘して個々を繋いでいく連携には、物理的にも精神的にも限界があります。養護教諭や一部教員だけでなく、全ての人材が、子どもを育むチームの一員であると自覚し力を発揮できるように。そして全ての子どもたちが、大人の「チームプレイ」によって守られる時代となるように。これからも尽力していく所存です。チームビルディングという考え方が、連携の要である養護教諭の先生方から学校現場へ浸透していくことを期待しています。

⑦参考文献

- ・富永浩義 『すごいチーム—結果を出すチームマネジメント12の方程式』 あさ出版（2010）
 - ・ケン・ブランチャード、ドリア・ジガーマ、マイケル・オコーナー他 『リーダーシップ行動の源泉—DISCとSLIIIによるリーダー能力開発法—』 ダイヤモンド社（2009）
- （以上、養護教諭の研修ガイド、健康教室 938号に発表）

3) ケースメソッド教育による連携・協働の研修（岡田加奈子）

① ケースメソッド教育とは

ケースメソッド教育は、参加者が判断や対処を求められる「ケース」を教材に、「ディスカッション（討論、討議）」をしながら当事者の立場に立って、自分ならばどのように行動すべきかをより適切に判断できるようになることを目的とする参加型、問題発見・解決型の学習方法です。ディスカッション形式をとるケースメソッド教育は、講師が知識を与えたり講義をしたりするのではなくディスカッションの進行役となる点、「ケース」を教材として扱う点で、伝統的教育方法である講義形式と著しく異なります。

ケースメソッド教育の優れた点としては、「参加者の興味を引き出せる」「具体的にディスカッションをすることにより講義形式より具体的理解が深まる」「学習事項を実践に応用するスキルを育成できる」「疑似体験により将来起こりうる事象に対してよりよい準備ができる」「他の参加者の多様な価値観により啓発される」などがあげられます。

② 事例検討とケースメソッド教育の違い

また、教員研修や学校でよく用いられる事例検討とも異なります。違いを表に示しました。事例検討会は、今、事例に直面している人の問題解決を一緒に考える、この事例に限局した課題や対応を考える、もしくは、振り返って分析するといったことが多いといえます。その結果、参加者はこの事例に限局した学びをします。デメリットとしては、スーパーバイザーや参加者によっては、十分な学びを得られなかったと感じることもあります。

ケースメソッド教育では、教員が直面するよくある事例をもとに多様な課題が含まれた「教育用」としてケースが書かれているため、学習すべき内容がふんだんに盛り込まれています。それをもとにディスカッションすることにより、お互いが学びあうというプロセスが重要となります。それをもとに皆でディスカッションを行います。課題や解決方法については、正解が一つでない場合も多いのです。そのため、ディスカッション能力や判断力を鍛えることにもなります。参加者全体の実践智を集結したディスカッションが行われるため、参加者の多様なものの考え方、価値観に触れることにもなります。参加者は、あたかも実際の場面を経験したような体験の「ひきだし」を増やすことができるのです。

このほかに類似する言葉として、「ケーススタディ」という言葉があります。ケースメソッド教育は、「教育の方法」のことをさし、一方、ケーススタディは、事例研究（case researchともいう）という研究方法か、その結果としての成果物（論文等）をさします。

③ 本ケース

今回は、連携・協働を学習するために小学校版「学級で不適応を起こす千夏」と高校版「ミッション系中学から公立高校に入学した早乙女卓也」の2つのケースを作成した。小学校版のケースの一部を示す。

今回の設問は、設問1「問題は何か?」、設問2「もしあなたが養護教諭ならどうするか?」です。

④ 進め方

まず<自己学習>各自ケースを設問に従って20分程度読んでいきます。その次に<グループ討議>20分程度、その後全体討議を1時間ほど行います。

自己学習

↓

グループ討議

↓

全体討議

【千夏の母冴子、学校に向かう・・・】

冴子（37歳）は緊張しながら娘の通う学校に向かっていた。新緑の美しい5月中旬、普段なら気持ちが良いはずのこの季節、冴子は憂鬱な気分を襲われていた。

これから、小学校に入学したばかりの長女千夏のことで、担任の菊池恵子（34歳）との面談だ。面談は自分から申し出た。最近冴子は、千夏のアトピーが悪化していることと、「どうせ私は馬鹿だからできない・・・」と千夏が頻繁につぶやくことが気になっていた。また近所に住む同じクラスの素子の母親から、千夏が毎日のように担任の菊池に怒られていることを聞き、いたたまれなくなり事情を知りたかったのだ。

【これまでの千夏の経過】

冴子は、千夏の小学校入学をとっても心配していた。なぜならば、千夏は実は3歳時検診で言葉の遅れを指摘されており、その時保健師の林智美に紹介されて子ども病院で問診や簡単な検査を受けたことがあったからである。

診断の結果、聴覚からの情報を得ることが困難な傾向があり、将来的には学習障がいのような発達障がい（*1）の表れが出てくる疑いがあるとされた。しかし「強いかたよりではないため、経過観察でよい」と言われたのが、冴子にはせめてもの救いであった。

その後冴子の希望により、1年に2回、定期的に病院で千夏は面接を受けていた。主治医の重森からは、「幼稚園での集団生活も全く問題なかったから、小学校に入学するときも特に学校にこのことを話す必要はないでしょう。学校側に変な先入観を持たせることの方がかえって弊害は大きいかもしれないし。」と言われていたので、その言葉に、冴子は自分の思いを重ねて、担任には千夏のことを話そうと思っていなかった。だが、多少は気にはなったため、千夏の入学式の際に、長男の明彦（11歳）が骨折をしたときに御世話になった養護教諭の森（45歳）のところに寄り、千夏を引き会わせた。そしてやんわりと娘は少し理解力が乏しい傾向があることを伝えた。

千夏を見た森は、冴子に「お母さん心配することはないですよ、私は大勢のお子さんを見えていますからそんなに心配しないで下さい。」と言ったので、冴子は安心した。引っ込み思案だった明彦の良いところを上手に引き出し育ててくれたのも小学校の教員であるし、学校の先生は教育の専門家なのだから、千夏も大丈夫だろうと思っていた。

（*1）：近年、発達障がいを自閉症スペクトラム障がいと改める方向に進んでいる。

【担任、学年主任、冴子との面談】

学校に着くと冴子は応接室に通された。そこには学年主任の柳原道子（57歳）と担任の菊池が待っていた。

主任の柳原は冴子の表情を伺い、緊張をほぐそうとしたのか一般的な世間話をし始めた。冴子はベテランの柳原の雰囲気にはっとし、ゆっくりと娘の身体症状のことから話し始め、正直に千夏がよく菊池に叱られていることを千夏の同級生の親から、聞いたことを伝えた。

それに対して菊池は、「千夏さんは、指示を出しても何度も同じことを聞いてくる。んです。図工の時間に特にはさみを使っていると指定された時間内に作品が仕上がらず、かんしゃくを起こしてしまうこともあります。理科の時間、植物の観察に校庭に出かけるとなかなか戻ってこないし、給食の好き嫌いが多くて、特にヌルヌルしたものが出ると泣き出してしまいますよ。そのほかにも気になることはいろいろあります。」と、学校生活での問題について語った。

菊池の口調は丁寧で穏やかであった。しかし冴子は途中から菊池の言うことが耳に入らないほど頭の中が混乱し、全身が熱くなっていた。

冴子は少し深呼吸をしながら、なんとか気持ちを落ち着かせようとした。「やはり千夏のことには伝えなければならない。」

続く（ケースブック2013より）

3 作成教材等

- ・テキストの発行
- ・DVD の作成（平成 25 年 3 月）

内容

- ① 概論「連携・コーディネーター力とは何か」
- ② チームビルディング
- ③ ケースメソッド教育

4. 研修の評価方法、評価結果

1) 総合研修の評価方法

「受講者に対する①研修直後質問紙調査、②直後インタビュー調査」

「研修実施者に対する③質問紙調査ならびに④フォーカスインタビュー調査」

「⑤プログラム全体、導入した教育手法（ケースメソッド教育等）、作成したテキスト・ビデオ教材等に対する専門家評価（プログラム全体、教育方法論）」

「⑥指導主事（研修担当等）による評価」である

2) 評価結果

研修終了後の参加者満足度調査結果を以下に示す（第 1・2 回合計）。

(1) 2 日間研修参加者評価

1. 参加者の基本情報(第 1 回)

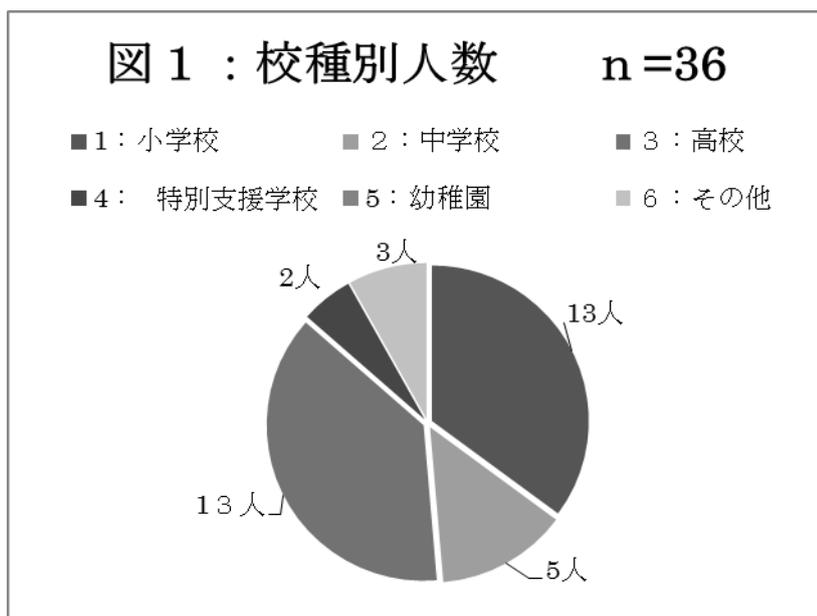


表 1: 参加者の校種別人数 n=36

校種	人数(人)
1: 小学校	13
2: 中学校	5
3: 高等学校	13
4: 特別支援学校	2
5: 幼稚園	0
6: その他	3
計	36

図2：経験年数別人数 n=36

- 1：初任 ■ 2：2～5年 ■ 3：6～10年
- 4：11～20年 ■ 5：21～30年 ■ 6：31年以上

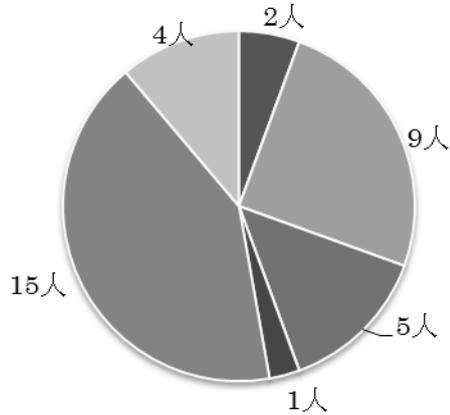


表 2: 参加者の経験年数別人数n=36

経験年数	人数(人)
1: 初任	2
2: 2～5年	9
3: 6～10年	5
4: 11～20年	1
5: 21～30年	15
6: 31年以上	4
計	36

2. 研修会の参加者満足度

図3：研修会全体の参加者満足度

- 1：満足 ■ 2：おおむね満足 ■ 3：どちらでもない
- 4：あまり満足していない ■ 5：全く満足していない ■ 未記入

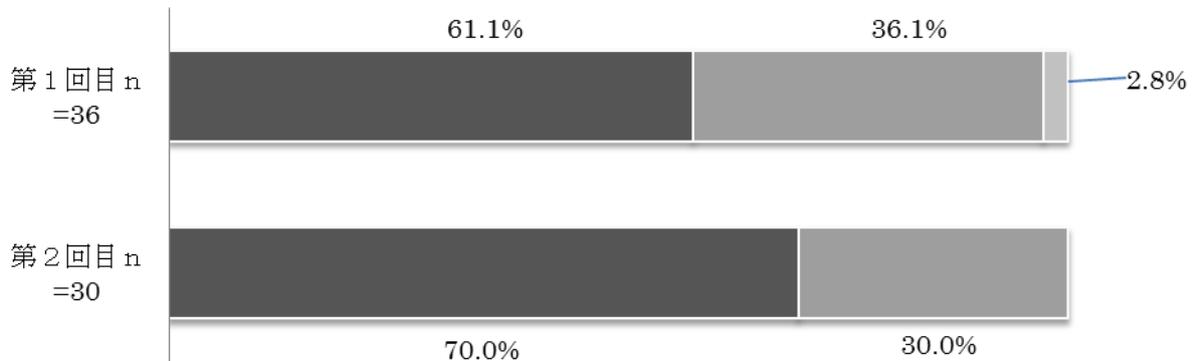


表 3: 研修会全体の参加者満足度

満足度	第1回目 n=36		第2回目 n=30	
	人数	割合	人数	割合
1: 満足	22人	61.1%	21人	70.0%
2: おおむね満足	13人	36.1%	9人	30.0%
3: どちらでもない	0人	0.0%	0人	0.0%
4: あまり満足していない	0人	0.0%	0人	0.0%
5: 全く満足していない	0人	0.0%	0人	0.0%
未記入	1人	2.8%	0人	0.0%
計	36人	100.0%	30人	100.0%

図4：チームビルディング参加者満足度

- 1：満足
- 2：おおむね満足
- 3：どちらでもない
- 4：あまり満足していない
- 5：全く満足していない
- 未記入

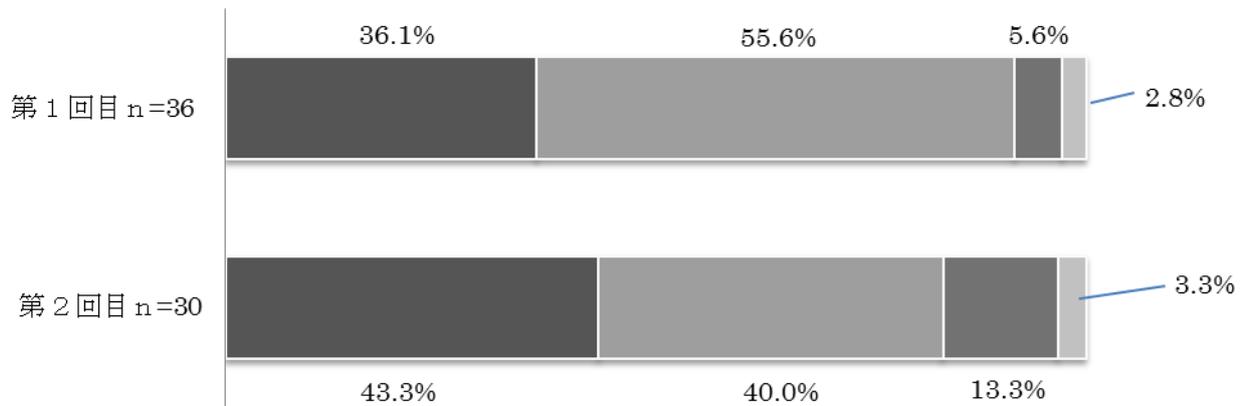


表4：チームビルディング参加者満足度

満足度	第1回目 n=36		第2回目 n=30	
	人数	割合	人数	割合
1: 満足	13 人	36.1%	13 人	43.3%
2: おおむね満足	20 人	55.6%	12 人	40.0%
3: どちらでもない	2 人	5.6%	4 人	13.3%
4: あまり満足していない	0 人	0.0%	0 人	0.0%
5: 全く満足していない	0 人	0.0%	0 人	0.0%
未記入	1 人	2.8%	1 人	3.3%
計	36 人	100.0%	30 人	100.0%

図5：ケースメソッド、フィジカルアセスメント
参加者満足度（第1・2回合計）

- 1：満足
- 2：おおむね満足
- 3：どちらでもない
- 4：あまり満足していない
- 5：全く満足していない
- 未記入

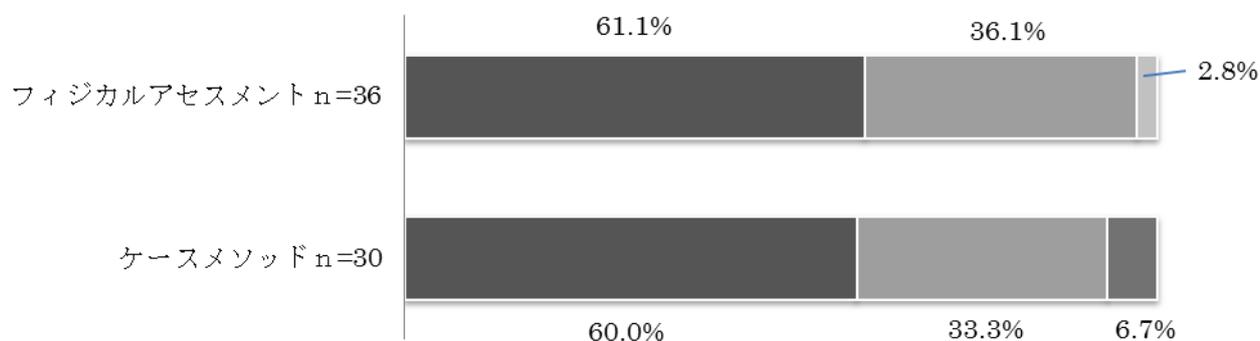


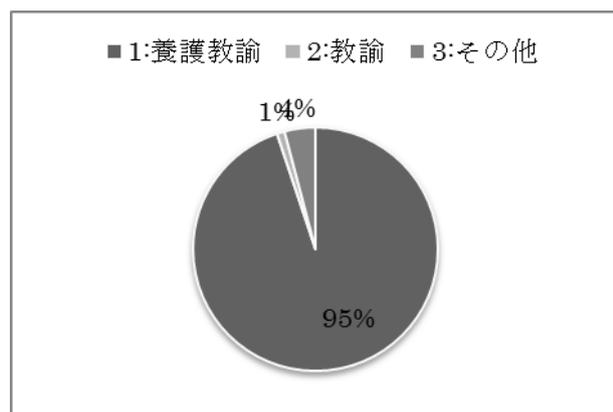
表5：ケースメソッド、フィジカルアセスメント参加者満足度（第1回・2回合計）

満足度	フィジカルアセスメントn=36		ケースメソッドn=30	
	人数	割合	人数	割合
1:満足	22人	61.1%	18人	60.0%
2:おおむね満足	13人	36.1%	10人	33.3%
3:どちらでもない	0人	0.0%	2人	6.7%
4:あまり満足していない	0人	0.0%	0人	0.0%
5:全く満足していない	0人	0.0%	0人	0.0%
未記入	1人	2.8%	0人	0.0%
計	36人	100.0%	30人	100.0%

(2) 1日間研修参加者評価

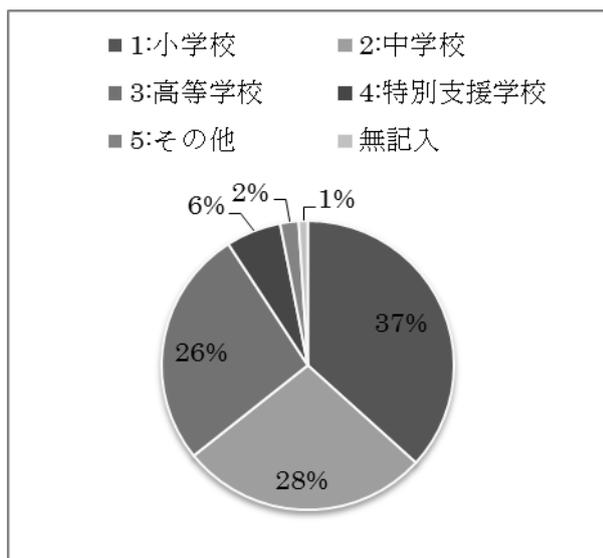
図表1 研修参加者の現在職種

n=98



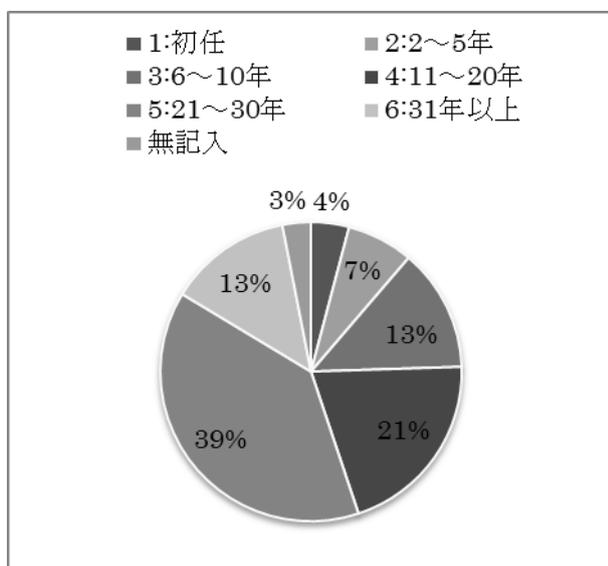
現在職種	人	%
1:養護教諭	93	94.9
2:教諭	1	1.0
3:その他	4	4.1
計	98	100.0

図表 2 現在勤務校種 n=98



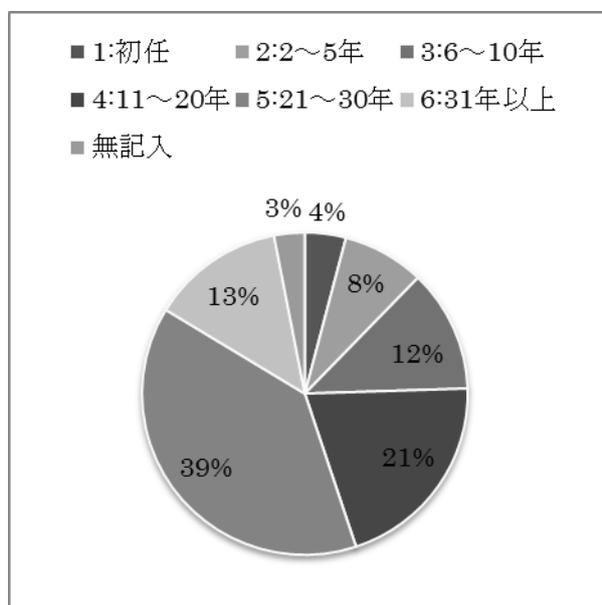
現在勤務校種	人	%
1:小学校	36	36.7
2:中学校	27	27.6
3:高等学校	26	26.5
4:特別支援学校	6	6.1
5:その他	2	2.0
無記入	1	1.0
計	98	100.0

図表 3 経験年数 (A 教員として) n=98



経験年数	人	%
1:初任	4	4.1
2:2~5年	7	7.1
3:6~10年	13	13.3
4:11~20年	20	20.4
5:21~30年	38	38.8
6:31年以上	13	13.3
無記入	3	3.1
計	98	100.0

図表 4 経験年数 (現在職種で) n=98



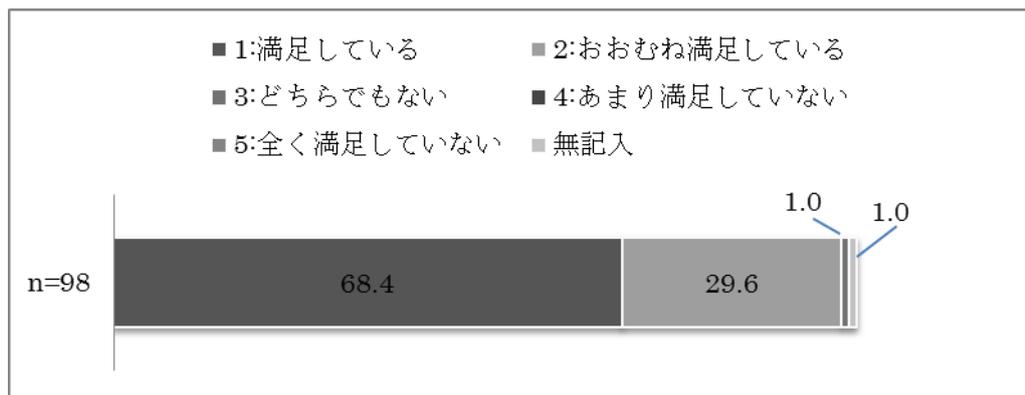
経験年数	人	%
1:初任	4	4.1
2:2~5年	8	8.2
3:6~10年	12	12.2
4:11~20年	20	20.4
5:21~30年	38	38.8
6:31年以上	13	13.3
無記入	3	3.1
計	98	100

図

表 5

ケースメソッド満足度

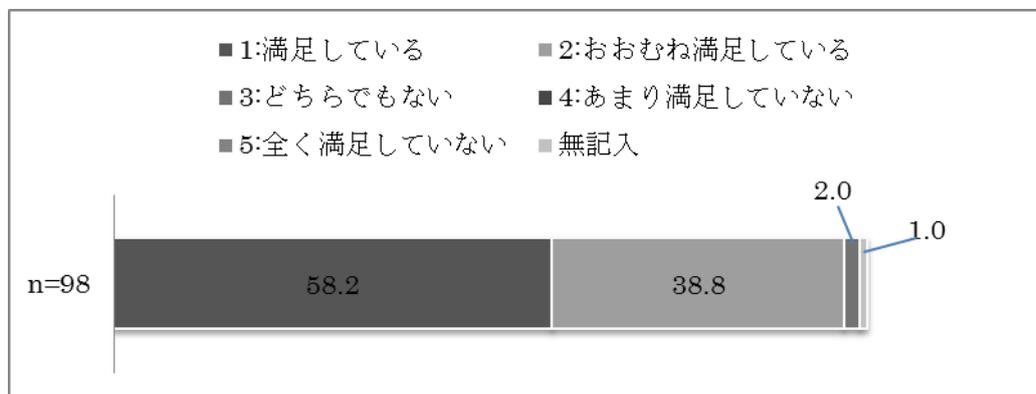
n=98



ケースメソッド満足度	人	%
1:満足している	67	68.4
2:おおむね満足している	29	29.6
3:どちらでもない	1	1.0
4:あまり満足していない	0	0.0
5:全く満足していない	0	0.0
無記入	1	1.0
計	98	100.0

図表 6 チームビルディング満足度

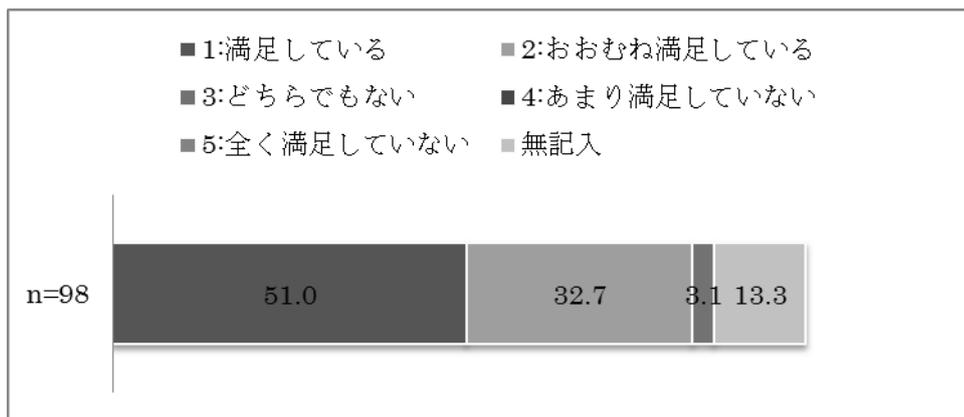
n=98



チームビルディング満足度	人	%
1:満足している	57	58.2
2:おおむね満足している	38	38.8
3:どちらでもない	2	2.0
4:あまり満足していない	0	0.0
5:全く満足していない	0	0.0
無記入	1	1.0
計	98	100.0

図表 7 シェアリング満足度

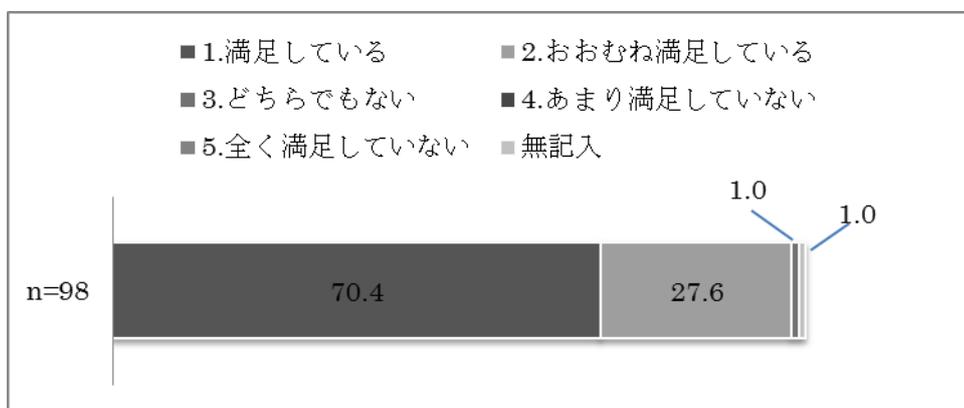
n=98



シェアリング満足度	人	%
1:満足している	50	51.0
2:おおむね満足している	32	32.7
3:どちらでもない	3	3.1
4:あまり満足していない	0	0.0
5:全く満足していない	0	0.0
無記入	13	13.3
計	98	100.0

図表 8 全体満足度

n=98



IV-1	人	%
1.満足している	69	70.4
2.おおむね満足している	27	27.6
3.どちらでもない	1	1.0
4.あまり満足していない	0	0.0
5.全く満足していない	0	0.0
無記入	1	1.0
合計	98	100.0

Ⅲ 教育委員会と大学の連携による研修についての考察

1. 連携を推進・維持するための要点

全体会議以外に、メールや電話にて、頻繁に打ち合わせを行ったことにより、企画・実施・評価等、非常にスムーズに実施できた。

これが引き金となり、初任研、10年研に本研修を導入することになった。

2. 連携により得られる利点、今後の課題等

現場の立場からの評価を即座に受けることができ、それを研修に活かすことができる。さらに、様々な研修等に発展させることができた。

3. 連携による研修について、他教育委員会に応用してほしい点

千葉県教育委員会と千葉大学との連携した研修は、他教育委員会と大学においても応用出来るものである。本プログラムの開発・評価から出てきた連携における課題がいくつかあがったので、今回の課題を参考として各教育委員会、大学と連携した研修を進めていただきたい。

-
- ・連携・協働は非常に重要かつ喫緊の課題である。しかしながら、経験知に依存していることがほとんどで、研修というものは少なかったように思う。他の教育委員会や中央研修においても、このような研修自体が必要であることを認識してほしい。
 - ・全体的な研修だけでなく、時間などに応じて、課題別研修も可能である点を参考にしていきたい。
 - ・全体的な研修を行うのが難しかったら、作成したDVDを使用していきたい。
-

4 研修カリキュラムの開発（企画、実施、評価）に当たっての工夫・留意点

多様な専門家ならびに現職養護教諭の参加と千葉県教育委員会との連携のもとに、企画、実施、評価を行った。具体的には、連携協議会（大学と教育委員会）以外に、大学間連携協議会（研修プログラムに関する開発・実施・評価に関わる他大学との協議会）を実施し、多方面の専門家からの意見をもとに、研修プログラムを構築している。さらに、その間、現場の養護教諭を中心として内容を検討する「研修プログラム検討会」により検討を行っている。

そのため、現場の意見やニーズを反映し、さらに専門的にも高いレベルの研修が可能となっている。

5 他の教育委員会に参考にしてもらいたいこと（＝報告書作成のポイント）

「連携・コーディネーター力」を育てる実践的な研修は少ないため、本研修を参考に、各教育委員会で現場のニーズに合わせて、実施していただきたい。

具体的には、チームビルディングという基礎研修に加えて、具体的な連携を考える「ケースメソッド教育」は、養護教諭のみならず教諭にも非常に重要な研修のために、参考にしていきたい。

また、専門力として「フィジカルアセスメント」を挙げたが、専門力として最も重要視され、ニーズも高い研修のために、是非取り入れていただきたい。

さらに、実践知としての「連携」「専門力」を参加者が共有する時間を設けた。非常に有意義であったために、このような内容も重要と考えられる。

資料：総合研修 2日間用（講義、ケースメソッド教育、チームビルディング2回、
フィジカルアセスメント、特別講演、シェアリング）



ヘルス・プロモーター・スクール研修会

養護教諭の専門力を基盤とした 「連携・コーディネート力」を高める研修プログラム

養護教諭はほとんどの学校で単数配置で身近な指導者が得られにくいものですが、初任の時から養護教諭としての高い専門性が期待されます。中でも近年、「連携のコーディネーター」としての期待が高まっております。このたび、専門力を基盤とした「連携・コーディネート力」を高める研修を養護教諭の先生を対象に行います。参加費は無料。ぜひこの機会を活用して、「連携のコーディネーター」としての養護教諭のあり方を探ってみてください。

対象：養護教諭

2日間両日とも参加できる方、先着60名

日時：2012年7月21日（土）

8月19日（日）

場所：千葉大学教育学部2207・2208他

費用：無料

託児：あり

※6月中に問い合わせ先に申し込んでください

プログラム

7月21日（土） A・B2班にわかれます

9:30～9:50 アンケート・講義

10:00～12:00 A：チームビルディング

B：ケースメソッド教育

13:30～15:30 A：フィジカルアセスメント

B：チームビルディング

15:40～16:40 評価・まとめ

8月19日（日） A、B2班にわかれます

9:30～9:45 アンケート・講義

9:45～11:45 A：ケースメソッド教育

B：チームビルディング

12:50～13:50 特別講演（岸裕司）

14:00～16:00 A：チームビルディング

B：フィジカルアセスメント

16:10～17:00 評価・まとめ

チームビルディング

講師：山田響子

（The School ECHO Project代表）

同じ目的に向かって、性格・経験・スキル等の異なるメンバーが、丸となって、効果的な組織づくりを口指す手法をチームビルディングと呼びます。今回は、学校でも活かせるその手法を豊富な演習を通じて学んでいきます。

ケースメソッド教育

講師：岡田加奈子・竹森ゆかり

（千葉大学教授・東京学芸大学教授）

ケースメソッド教育は、参加者同士が模擬事例（ケース）を討論することにより、問題解決力、意思決定力を養うことを目的とした参加型の学習方法です。今回は学校でおこりうる事例をもとに、学校における連携について、考えていきます。

フィジカルアセスメント

講師：三村由香里・松枝隆英・上村弘子・中下富子・斉藤理紗子

（岡山大学教授・岡山大学准教授・岡山大学准教授・岡山大学准教授・岡山大学准教授・岡山大学准教授）

ヘルスアセスメントは、「みる」「きく」「さわる」ことにより、子どもの状態を総合的に評価するものです。保健室でよくある事例を用いて効果的な活動過程を体験することにより、専門力向上につなげていきます。

特別講演

講師：岸裕司

（学校と地域の融合教育研究会副会長）

コミュニティ・スクール推進員などを務める岸先生。今回は、「学校づくり・子育て・まち育てはセットでできる！」を合言葉に秋津地域で行われている「生涯学習と福祉」のコミュニティづくりの実践についてお話を伺います。

※本研修は、教員研修センター「平成20年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム採択事業」です。

主催 千葉大学教育学部・千葉県教育委員会

協力 千葉大学ヘルス・プロモーター・スクール・プロジェクト

お問い合わせはこちらから

6月15日（金）応募受付開始：ご応募はWEBから→ <http://chiba-lps.org/contact/form>

→ info@chiba-lps.org

平成 24 年 11 月 6 日

各学校養護教諭 様

千葉大学教育学部養護教諭養成課程

教授 岡田 加奈子

養護教諭の専門力を基盤とした「連携・コーディネート力」を高める 養護教諭研修プログラム研修会のご案内

時下、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃から本学の教育に関しましては、ご支援・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

養護教諭はほとんどの学校で単数配置で身近な指導者が得られにくいものですが、初任の時から、養護教諭としての高い専門性が期待されます。中でも近年、「連携のコーディネーター」としての期待が高まっております。このたび、専門力を基盤とした「連携・コーディネート力」を高める研修を養護教諭の先生を対象に行うこととなりました。

本学では、独立行政法人教員研修センターから研究委託され、『養護教諭の専門力を基盤とした「連携・コーディネート力」を高める養護教諭研修プログラム』を開発し、今年度は、そのプログラムによる研修会を実施しているところです。

是非、この機会を活用して「連携のコーディネーター」としての養護教諭のあり方を探ってみてください。(研修内容等については、「健康教室」2012. 10月号別冊『養護教諭の「研修」ガイド』参照下さい。)

本研修会への、多数の皆さまのお越しをお待ちしております。

記

1. 日時：平成 24 年 12 月 26 日(水) 10:00～17:00 頃
2. 対象：養護教諭 (先着 50 名) (どこにお住まいの方でも参加できます)
3. 講師：千葉大学教育学部養護教諭養成課程 教授 岡田 加奈子
千葉大学教育学部 助教 山田 響子

4. プログラム内容

9:30～10:00 受付

10:00～10:20 講義 連携・コーディネート力について

(講師：岡田 加奈子)

10:20～12:20 演習①ケースメソッド教育について

(講師：岡田 加奈子)

13:30～15:30 演習②チームビルディングについて

(講師：山田 響子)

15:40～16:30 シェアリング

6. 参加費：無料

7. 参加申込方法：平成 24 年 12 月 7 日(金) (空きがあれば 14 日まで受け付けます) までにお申込みください。

(申込書に、1 氏名 2 所属 3 養護教諭経験年数、4 連絡先(住所、電話、FAX、メールアドレス)を記入してください)

8. 申込先：題名に：「12 月 26 日研修会申し込み」と書いてください。

**養護教諭の専門力を基盤とした「連携・コーディネート力」を高める
養護教諭研修プログラム研修会**

日時：平成24年12月26日（水）10：00～17：00

対象：養護教諭

講師：岡田 加奈子 千葉大学教育学部養護教諭養成課程 教授

山田 響子 千大教育学部 助教

スケジュール（演習はA、Bグループに分かれます。研修室の移動ご注意ください。）

時間	研修室	内容	講師
9:30～10:00		受付	
10:00～10:20	812	講義：連携コーディネート力	岡田 加奈子
10:25～12:25	812	Aー演習：ケースメソッド教育	岡田 加奈子
	501	Bー演習：チームビルディング	山田 響子
12:25～13:30		昼食 ※13:25にはご着席ください	
13:30～15:30	501	Aー演習：チームビルディング	山田 響子
	812	Bー演習：ケースメソッド教育	岡田 加奈子
15:40～16:25	812	アンケート シェアリング 鎌塚 優子（岐阜聖徳学園大学） 工藤 宣子（千葉大学） 小林 央美（弘前大学） 齊藤 理砂子（聖学院大学） 林 照子（園田学園女子大学） 他	岡田 加奈子
16:25～16:45	812	まとめ・閉会	
16:45～17:00	812	片づけ	

本研究は、独立行政法人教員研修センターの「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」の助成を受けて実施いたしました。心より御礼申し上げます。

[キーワード]

養護教諭 連携 協働 いじめ チームビルディング ケースメソッド教育 フィジカルアセスメント

[人数規模] D 51人以上

[研修日数(回数)] A B

【問い合わせ大学】

国立大学法人 千葉大学

教育学部 岡田加奈子研究室

〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町 1-33

TEL 043-290-2635

平成24年度 独立行政法人教員研修センター委託事業
教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

専門力を基盤とした「連携・コーディネーター力の向上」を目指す

養護教諭研修プログラム

千葉大学教育学部・千葉県教育委員会

(代表：岡田加奈子)

国立大学法人 千葉大学 教育学部

〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町 1-33

平成25年3月発行