

平成15年度修士論文レジュメ

井上, 敦子
九州大学大学院人間環境学府修士課程修了

江藤, 邦博
九州大学大学院人間環境学府修士課程修了

岡部, 一夫
九州大学大学院人間環境学府修士課程修了

筒井, 恵子
九州大学大学院人間環境学府修士課程修了

他

<https://doi.org/10.15017/3462>

出版情報 : 教育経営学研究紀要. 8, pp.67-85, 2005-03-31. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)
教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン :
権利関係 :

■ 平成15年度修士論文レジュメ

校内研修における協働性の向上に働きかける要因についての研究
～福岡県内公立中学校を事例校として～

井上 敦子

学校改善に関する研究—ポジティブな学校運営をめざす校長たちの戦略—

江藤 邦博

教授・学習過程の分水嶺—教師の行う子どもへの働きかけの中にあるルール—

岡部 一夫

小学校における校長のマネジメント能力育成に関する考察

筒井 恵子

看護と福祉の統合を目指す看護教育に関する研究

—保健・医療・福祉の総合看護実践者の育成に焦点を当てて—

前田 由紀子

【修士論文レジュメ】

校内研修における協働性の向上に働きかける要因についての研究
～福岡県内公立中学校を事例校として～

井上 敦子

(平成16年3月修了)

- I. 研究の目的と方法
 - 1. 研究の目的
 - 2. 校内研修に関する先行研究
 - 3. 研究の方法
- II. 教員研修をめぐる今日的位置
 - 1. 教員研修の必要性
 - 2. 教員研修の法的位置
 - 3. 教員研修の内容をめぐる今日的特質
- III. 校内研修をめぐる今日的位置
 - 1. 校内研修の位置付け
 - 2. 教員研修における校内研修の役割
 - 3. 校内研修の実態
 - 4. 校内研修の促進要因・阻害要因
- IV. 校内研修におけるリーダーシップ
 - 1. 校内研修における管理職の役割
 - 2. 校内研修における研修担当者の役割
- V. 福岡県内中学校における校内研修の実態
 - 1. 事例校に対するアンケート調査による分析
 - 2. 5校全体を通しての考察
- VI. 学校教育における協働性の向上へ向けて
 - 1. 校内研修において協働性を向上させる要因の検討
 - 2. 学校教育における展望

I. 研究の目的と方法

1. 研究の目的

平成14年度の指導要領の改訂から2年目にあたる平成15年度に注目し、指導要領改訂の前後までは、新たな制度の理解や準備に追われていた校内研修が、1年を経てどう展開されているのかその実態の一端を明らかにすることを目的とした。また、5つの公立中学校の実態を分析することにより、校内研修において教職員間の協働性の向上につながる要因についても明らかにした。また、校内研修は、中留武昭(2003)の「校内研修とは校内の全教職員が自校の教育目標に対応した学校としての教育課題を達成するために共通のテーマ(主題)を解決課題として、それを学内・外の関係者との連携をふまえながら、学校全体として計画的、組織的、科学的に解決していく実践の営みである⁽¹⁾」という定義を用いる。さらに、教職員間の協働性については「お互いのよさを理解し、認め合い、それぞれに適する役割を担って教育活動を行っていく体制⁽²⁾」とする。

2. 校内研修に関する先行研究

中留武昭(1982)は校内研修の定義を実証するにあたって、学校経営過程をおさえそのサブシステムとして研修過程を捉えているが、教職員全体が活動する際の組織としての機能には言及していない。校内研修実施にあたり、教職員集団として活動していく体制の検討も重要になると筆者は考える。

牧昌見(2000)によると、校内研修を活性化させる「3原則」があげられている。この「3原則」とは、

①学校教育目標について教職員全員が共通理解をもつこと、②学校教育目標達成に向けて全教職員が協働意欲を燃やすこと、③学校教育目標達成に向けて全教職員がコミュニケーションの流れを良好に保つことである。ここでは、「ある集団（ないし組織）の成員が、成員であることに満足と誇りをもって結束し、集団ないし組織の共通目的の達成に向かって積極的に努力しようとする感情ないし態度」といわれているモラルの高まりに注目している。個人レベルでの資質・力量も必要であろうが、教職員組織レベルでの資質・力量、教職員間の協働性の検討も必要な時に来ている。

3. 研究の方法

福岡県内の公立中学校5校を対象とした調査を行った。また、調査回収により気になった部分は、個人的にインタビューを行った。

II. 教員研修をめぐる今日の位置

1. 教員研修の必要性

日本では一般的に「研修」は、採用した人材に組織の求める能力を付けさせ、その能力を伸ばしていくという人事管理の一環として行われている。教職員固有の研修の意義の代表が、教育公務員特例法第3章第19条で定められている「絶えず研究と修養に努める」ことであろう。また、教育基本法第1条（教育の目的）に示してある「教育は、人格の完成をめざし、平和的な国民及び社会の形成者として、心理と正義を愛し、個人の価値をたっとび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない。」ことに照らし合わせると、教職員に最も必要とされるのは「修養」であり、そのための手段として「研究」が存在している。

2. 教員研修の法的位置

法律上では、教育公務員となった時点から継続的な研修の必要性や、任命権者の助成義務を明記している。ただし、研修義務を果たさなかったからといって別段罰則規定があるわけではない。したがって、教育公務員自身の自覚と良心に期待されている。

3. 教員研修の内容をめぐる今日の特質

教職員の研修の主流となっているものは、行政機関で行われるもので、現代の課題を把握した上で設定されており、教職員に有効なものであるが、実際は出張命令が出ても学校を出て行きにくい雰囲気がある。教職員間にお互いを認めあい、それぞれのポジションを十分に理解しあう関係があれば問題はないであろうが、教職員間に協働性が確立されていないのが阻害要因になっているようである。

III. 校内研修をめぐる今日の特質

1. 校内研修の位置付

同じ学校に属する教職員として教育活動のマニュアルの共通理解だけでなく、教育方針や教育姿勢についての共通理解が必要である。学校教育目標として掲げられた事項をそれぞれの教職員がどのような役割を果たして達成していくべきか、そこには教職員間の人間関係も含め、満足しやりがいを感じる事ができるコミュニケーションを図っていくことが重要となろう。

2. 教員研修における校内研修の役割

校内研修は、プレイバシーが保たれた状態で率直な意見が出し合える貴重な場である。

教職員組織として学習する効果は、当該組織がいったん独自の認知システム、価値観、思考様式、行動様式などを学習すると、成員の入れ替えやリーダーの交代があってもそれらのかなりの部分は継承される⁽⁴⁾といわれている。

3. 校内研修の実態

①教育課程の改善、②教育方法・指導形態の多様化、③地域の実態や児童・生徒の個性・能力・適性などに応ずる教育の確立、④生涯教育の観点からみた学校教育機能の拡充、⑤教員構成の変化に対応して教育者としての使命感はもとより教育理念に対する深い理解、教科の内容等に関する専門的な学識、さらにはそれらに裏付けられた実践的な指導力など高度の資質と総合的な能力を持つこと⁽⁵⁾、が校内研修において検討される焦点となっている。

4. 校内研修の促進要因・阻害要因

校内研修を通して課題達成をめざした組織的雰囲気向上や、好ましい人間関係、研修を強力にバックアップできる人材の存在などが促進要因としてあげられているが、校内研修について議論されている多くは、阻害要因についてである⁽⁶⁾。それらは、教職員自身に起因するものがほとんどである。

IV. 校内研修におけるリーダーシップ

1. 校内研修における管理職の役割

目先にこだわった管理ばかりでなく、ヒトに焦点をあて、信頼を呼び起こし、長期的な視野を持ち、創造できるリーダーが校長の本来の姿である⁽⁷⁾。前年度までの反省と教職員の希望を踏まえた上で、校長の望みを教職員に透させることで、校内研修のみならず学校運営にまで活性化をもたらす。

2. 校内研修における研修担当者の役割

研修を効果的に進める大きな鍵の一つは研修テーマの設定であろう。また、研修を全体のものとして共有・促進していくためには、年度途中での研修状況のフィードバック作業⁽⁸⁾も必要とされよう。

V. 福岡県内中学校における校内研修の実態

福岡県内の公立中学校の教職員・校長・研修担当者を対象に調査を行った。対象校は5校であり、校区内に住宅街や団地を抱える大規模な学校、都心部から少し離れた部活動が盛んな学校、島に位置する小規模でのどかな学校など多種多様な形態である。

1. 事例校に対する調査による分析

(1) A中学校事例分析

平成15年度、道徳教育の研究指定校であるため道徳教育に関するものが主流で、全体的にバランスよく校内研修を実施している。個人レベルでは、意識を高くもって教育活動にあたっているが、校内研修での教職員間での意見の遣り取りについてみると、活発に校内研修を利用しているとは言い難い。

(2) B中学校事例分析

家庭状況が厳しい子どもが多い。そういった事態に対応するためか、教職員の生徒指導に対する意識は非常に高く、教職員間での役割分担も明確にされているようである。また、研修担当者が、「先生方の負担にならない範囲内で研修を実施することに心掛けている。」と話していたのが印象的であった。

(3) C中学校事例分析

校長による教職員個人の評価は高いが、チームワークに対しては評価が低いように、最大でも学年レベルでの協力までしか得られないようである。教職員間の役割分担についても、協働性の低いとみられる回答であった。健康教育の研究指定を受けているので、研究発表に向けた校内研修は活発化していたようである。

(4) D中学校事例分析

研修意欲はあるものの、やや実践意欲に欠けているようである。校長からも時間不足の問題があげられていたが、時間不足により理想的な研修の現実が不可能になっていると認識されているようだ。

(5) E 中学校事例分析

ベテランの教職員がほとんどであるせいか、問題意識をもって研修に励む雰囲気を作ることは難しいようである。一方、小規模校であることで教職員間の役割分担は明確に行われている。また、校内研修は、意欲的に取り組む教職員は限られており、全ての教職員に繋がっていない。

2. 5校全体を通しての考察

教職員間の共通理解を図る場として、職員会議、学年会議、校内研修の順であげられていたが、インフォーマルな場でのコミュニケーションを重要視する意見は出ていなかった。今後、インフォーマルな場を重要な機会だと認める雰囲気を創りあげていくことが、多忙感の解消にもつながると考える。

VI. 学校教育における協働性の向上に向けて

1. 校内研修における協働性を向上させる要因の検討

調査の分析を通して、教職員自身は研修を必要としていながらも、現在抱えている課題を解決するために有意義な研修会を持つとする努力はうかがわれず、今までの実態と何ら変化のない結果であった。濱田博文(1995)⁽⁹⁾により校内研修の活性化のためには個々の教職員が問題意識をもっていることが前提条件といわれているように、教職員全員の意欲があつてこそ活性化した教育活動が可能になるはずである。効果的な運営方法の一つめには、研修組織づくりにより一人ひとりの役割と責任を明確にすることがあげられよう。二つめとして課題設定の手順、手続きを大切にすることが重要になると考える。研修担当者が全員の意見を受けとめた上で共通性のある課題を選ぶことが必要となる。三つめは、学校内に実践過程に関するデータを収集し、それらを集約・整理し、分析し、考察するための十分な時間を確保することである。四つめには、リーダー＝校長の選考についての再検討の必要性をあげる。リーダーとなるものの人格について考え直さなければならぬであろう。最後に外部(教育センター等)との連携についてであるが、ここでは研修内容でなく、多数の学校の教職員が教育センター等に集まる効果を検討すると、外部での研修は情報を交換しあえる貴重な場であることに注目すべきである。

以上5点を検討してきたが、これら教職員全員の意欲の上に成り立つことをもう一度確認しておきたい。

2. 学校教育における展望

研修に関する条件整備や阻害要因を解消することなどが論議されてきたが、実際に教育に携わっているのはヒトである。ヒトが変わらずして、改善へ向かうことは困難であろう。ヒトの力に目を向けて、校内研修のみならず、あらゆる場での協働性の向上を期待したい。

【主要引用文献】

- (1) 中留武昭『新版現代学校教育大時点3巻』ぎょうせい、2003、p. 071-073.
- (2) 長部潔『教職員の協働意識の高揚』横浜市教育センター「教育論叢」1998、p. 18.
- (3) 中留武昭「校内研修経営の歴史と課題」牧昌見編、『教員研修の総合的研究』ぎょうせい、1992、p. 223-235.
- (4) 濱田博文「組織する教員組織の育成」小島邦宏・天笠茂編『学校の組織文化を変える』ぎょうせい、2001、p. 148.
- (5) 伊藤和衛『現代教育の再検討』教育開発研究所、1986、p. 168.
- (6) 三浦健治「研究部の役割」高階玲治編『教職員の含む・研修』教育開発研究所、2002、p. 66.
- (7) 下村哲夫「校長の経営姿勢と指導性をどう確立するか」高階玲治編『学校の組織マネジメント』教育開発研究所、2001、p. 169.
- (8) 中留武昭『校内研修を創る』エイデル研究所、1984、pp. 98-99.
- (9) 濱田博文「校内研修の計画と実施」永岡順・水越敏行編『教職員の研修』ぎょうせい、1995、p. 126.

学校改善に関する研究

—ポジティブな学校運営をめざす校長たちの戦略—

江藤 邦博

(平成16年3月修了)

序 研究の目的と方法

第1節 問題提起

第2節 研究の方法

第1章 学校改善をめざす校長のリーダーシップ

第1節 学校の果たすべき役割の精選

第2節 学校のアカウンタビリティにおける校長のリーダーシップ

第3節 学校改善を促進する校長のマネジメント能力

第2章 学校改善を促進する校長たちの戦略事例

第1節 教育理念の実践をめざした校長

第2節 教職員との協働性を高める校長

第3節 教育信念を実践する校長

第4節 現実の教育課題を解決する校長

第5節 教員の意識を高める校長

第6節 学校の研究を推進する校長

第7節 戦略事例から見た学校改善の総括

第3章 ポジティブな学校文化のある学校への提言

第1節 改善に向けた中学校の事例

第2節 学校改善の戦略としての2つの視座

第3節 学校の改善—21世紀に生きる学校の戦略—

序 本研究の目的と方法

本研究の目的は、「学校改善」を模索し、その理念や実践を検討することで、学校の課題解決への道を探ることとした。中央教育審議会は平成15年3月に、『新しい時代にふさわしい教育基本法と教育振興基本計画の在り方について』の中で、学校・家庭・地域社会の三者が、緊密に連携・協力して子どもの教育に当たるとしている。子どもの教育は本来、学校、家庭、地域社会がそれぞれの役割を分担、連携、協力して取り組むものであるが、核家族化・都市化の進行に伴って、家庭や地域社会の教育力は低下し、教育は学校中心の傾向が強まっている。

本研究の方法は、学校改善における校長のリーダーシップに焦点を当て、学校改善における校長の理念と実践を明らかにし、その実態を探り、分析していく。その方法として、校長たちにインタビュー調査を実施し、分析、考察する。次に筆者の元・現勤務校を分析、考察する。

学校改善については、中留武昭氏の定義を参考にし、校長のリーダーシップを測る項目として、八尾坂修氏の4つの次元構成（①目標達成 ②人間性重視 ③対処的活動 ④自己象徴）を参考にした。

I. 学校改善をめざす校長のリーダーシップ

この章では、学校改善をめざす校長のリーダーシップの在り方を明らかにする。日本とドイツの学校の対照的な事例、学校外における生徒指導（日本と異なり、ドイツでは基本的に校外での生活指導は行わない）の例を挙げ、学校のスリム化の問題を考察し、学校の果たすべき役割を検討した。校長のアカウンタビリティが求められている現在の状況をふまえ、学校評価の方法、内容、活用を検討した。学校改善を促進するにあたり、校長のマネジメント能力が問われていることを明白にした。

II. 学校改善を促進する校長たちの戦略事例

1. 教育理念の実践をめざした校長

教育理念の実践をめざしたこの元校長は、教師本来の仕事についての的確に指摘している。それは、分かる授業、生徒の興味関心を高める授業をすることであり、授業のレベルアップを図る努力である。

2. 教職員との協働性を高める校長

教職員との協働性を高めるこの校長は、基礎学力の向上の重要性を指摘し、教職員と課題を共有し合い、共通の目的意識を持ち、取り組んでいる。

3. 教育信念を実践する校長

教育信念を実践し、学校のリーダーシップをとっているこの校長は、校長自身が、毎朝校門で生徒を迎えることに象徴されているように、率先垂範する姿で指導している。

4. 現実の教育課題を解決する校長

現実の教育課題を解決する際、教育に確固とした強い信念をもつこの校長は、現実に生かせる研修の意義を強調している。

5. 教員の意識を高める校長

教員の意識を高め、新しい教育課題・実践に取り組むこの校長は、何よりも授業を重視し、その指導力を高めるための手段・方法を考え、かつ実践している。

6. 学校の研究を促進する校長

学校の研究を促進し、自ら率先して実行していくこの校長は、バイタリティがあふれ、常に子どもを中心に考えて、教職員、保護者、地域に学校教育の内容を分かりやすく発信している。

上記から、以下の4つのことが明確になった。第1には、校長は生徒を育てようとする熱意・責任感を有している。第2には、校長は学力に関わる点で、子どもに基礎学力を身につけさせること及び教師の授業改善の重要性を強調している。第3には、校長は教師の意識改革の必要性を強調している。教師は、子どもを取り巻く状況、社会状況が大きく変化する現代で、絶えず研修し、対応できる力を身につけなくてはならないからである。第4には、校長は確固とした教育理念をもち、それにそった実践力が必要な点である。

III. ポジティブな学校文化のある学校への提言

1. 協働性のある中学校の事例

この学校は、当時の先進的な研究課題であった国際理解教育について、各教科・領域から研究が進められ

た。現在も、学校だけでなく、家庭、地域が協働して、新しい課題に取り組んでいる。

2. 「開かれた学校」で進取の気風に富む中学校の事例

この学校は、体育会等の学校行事への保護者の参加・協力、また地域の日常的なパトロールへの教職員の参加・協力等、三者の連携・協力が円滑に行われている。

3. 変化に対応する中学校の事例

この学校は、地域・社会の変化に対応していく必要性を感じ、努力をしてきた。この学校だけではなく、部活動担当者の減少に伴う部活動の在り方が課題としてある。

4. 地域と協働する中学校の事例

この学校の子どもたちを家庭・地域が温かく見守り、外国からのホームステイを受け入れる等、この学校は「地域の学校」と言える。視野を広げる教育への取り組みが課題である。

以上の、4つの実践事例を通して、学校改善を促進する要因は以下のことであると言える。

- (1) 校長が明確なビジョンをもち、学校の中心となって学校経営に取り組む。
- (2) 教職員一人一人が「子どものために」、課題の共通理解・価値の共有化を図り、共通実践をする。
- (3) 保護者・地域の教育力を具体的な取り組みとして生かす。

課題としては、次のようなことが明らかになったと言える。

- (1) 保護者・地域の要請を受けとめ、学校が応えていく「開かれた学校づくり」をさらに促進する。
- (2) 学校が地域のセンターとなり、情報等を発信し、要望を受けとめ、吸収・精査し、実践する。

さらに、ニュージーランドの教育改革の検討をし、小中一貫教育の研究を通して、21世紀に生きる学校の在り方を検討した。

ニュージーランドでは、教育委員会を廃止し、各学校では、学校理事会(BOARDS OF TRUSTEES:BOT)を設置し、予算、人事に関する業務を行ない、教育計画を作成している。国の役割は、ナショナル・カリキュラムの作成、教科のシラバスの作成、各学校の教育評価・審査をすることである。BOTは、日本でも平成14年度から実践研究校で進めている「新しいタイプの学校運営の在り方に関する実践研究」の中の学校理事会と共通するものがある。

平成15年12月に出された中教審の「今後の学校の管理運営のあり方について」にあるように、社会状況を踏まえた義務教育の在り方を考えていく上で、小中一貫教育の研究を進める必要がある。

この2つに共通することは、学校は地域の学校であり、家庭・地域との連携・協力を深めて「開かれた学校づくり」を進めていることである。

まとめとして、次のことが言える。教育における学校、家庭及び、地域社会の役割・分担の見直しが必要である。学校は、あまりに多くの教育課題を抱えすぎている。社会の変革、人々の意識変化、価値観の多様化等、変貌を遂げつつある社会状況の中で、学校だけが変わらないということは、不可能である。学校とは何か、何をすべきで、何をすべきでないかを精査しなければならない。本来の学校のあるべき姿を再構築する必要がある。また、教師は学習の動機付けや学び方を重視し、授業改善を図る必要がある。教師の本来の仕事である「授業」にしっかりと取り組むことである。教師をめざした当時の「教える」プロ意識を再度想起して、わかる授業をめざして授業改善に取り組むことが必要なのである。さらに、学校は自らの学校評価を適切に行ない、説明責任を果たすことが求められている。学校は今、様々な面から学校教育そのものが問われている。一つ一つ学校本来の役割を明らかにし、取り組みの内容・成果・課題を明らかにし、評価を受ける必要がある。

以上のことを考慮して、校長は学校改善のために、確固とした理念を持ち、理想とするビジョンを描き、実践しなくてはならない。そして、どの校長も自らの理念を持ち、様々な阻害要因と闘いながら、学校改善に取り組もうと奮闘している。

最後に、21世紀に生きる公立学校の改善戦略を次のように考える。

- (1) 学校・家庭・地域の教育の役割の明確化を図る。
- (2) 学校・家庭・地域はそれぞれの役割に責任をもつ。
- (3) 学校はその役割を適切に遂行し、説明責任を果たす。
- (4) 学校は家庭・地域と連携、協力を深め、開かれた学校づくりを進める。
- (5) 校長はこれらの課題解決のためにリーダーシップを発揮する。

以上のように本論文は「学校改善に関する研究—ポジティブな学校運営をめざす校長たちの戦略—」を主題として研究してきた。中教審等の答申や、数多くの教育論文・書物・教育雑誌等に学校改善に関わるものが多く包含されている。すべての校長が、教育現場の責任者として、先進的な研究等にも興味深く注視し、現場で生かす方途、職責の重さ等を常に意識しなければならない。

学校・家庭・地域社会の三者がそれぞれの役割・責任を果たし、三者の連携から、さらに融合へと進めながら、21世紀に生きる子どもたちのために、すべての人たちによる教育改革が今必要である。

【主要参考文献】

1. 中留武昭『学校文化を創る校長のリーダーシップ—学校改善への道—』エイデル研究所、1998年。
2. 八尾坂修『現代の教育改革と学校の自己評価』ぎょうせい、2001年。
3. T. E. デール・K. D. ピターソン著／中留武昭・加治佐哲也・八尾坂修訳『学校文化を創るスクールリーダー—学校改善をめざして—』風間書房、2002年。
4. 「特集 学校と地域の関係の再構築」『日本教育経営学会紀要』第44号、第一法規出版、2002年。

教授・学習過程の分水嶺 —教師の行う子どもへの働きかけの中にあるルール—

岡部 一夫
(平成16年3月修了)

I. 目次

- 第1章 本研究の目的と方法
 - 第1節 教師の働きかけの過程とそのメカニズム
 - 第2節 現場研究の方法としてのエスノグラフィー
- 第2章 分析の枠組み
 - 第1節 学級文化
 - 第2節 学級の中にあるルール
 - 第3節 教師と子どもの関係性
 - 第4節 教授・学習過程にある仕組み
 - 第5節 4つの概念装置の関連
- 第3章 就学前段階
 - 第1節 就学前の子どもの育ち
 - 第2節 就学前に存在する子どもの人格
- 第4章 入学する子どもたちを変容させるもの
 - 第1節 子どもを取り巻く教育的環境
 - 第2節 入学から1週間と、その後の経過
 - 第3節 学級という囲われた社会の中にある文化
 - 第4節 教師と子どもの相互関係
 - 第5節 教師と子どもの関係性の発達
 - 第6節 教室における教師と子どもの相互作用に介在する多文化
- 第5章 内在する土着の習慣性
 - 第1節 教師の判断や決定の特質
 - 第2節 教授・学習過程場面での繰り返し
 - 第3節 学級で培われてきた雰囲気
- 第6章 教授・学習過程にある二面性と可視性の低い文化にみられる課題

II. 概要

はじめに

本研究は、小学校入学初期の子どもたちを対象にしている。そこには、過渡的な時期が存在している。入学当初の子どもたちの集団生活は、「集団」生活の体を成していない。私的生活の枠組みを超えて初めて小学校の教室に集合した結果、子どもの私的な生活様式や行動様式が、相互にあるがままに交錯し合っている。子どもの生活の場が変わることによって、行動規範や考え方に対応を迫られ子どもは、変容する。この変容に関する任教師の子どもへの働きかけの過程を明らかにし、そこにあるメカニズムを検証した。

第1章 研究の目的と方法

小学校に入学してくる子どもたちは、入学して、ほぼ1週間の間にめざましく変容する。入学してくるまで子どもたちは、保育所や保育園や幼稚園で過ごしている。そこには、それぞれの文化があり、子

どもたちは、その文化の影響を受けて入学してくる。従って、入学当初は、1年生の学級には多文化の状況がある。この多文化の状況が入学してから1週間ほどで一定方向へ向かって収束し始める。この入学初期に、担任教師が小学1年生に働きかけて学校の生活に早く慣れるように理解を促進しようとするとき、どのような指導の手だてをとろうとするのか、担任教師の働きかけの過程を具体的な形態で観察することで、担任教師の働きかけの過程とその意図を明らかにし、そこにあるメカニズムを示すのが本論の意図である。

第2章 分析の枠組み

本研究では、4つの概念装置（学級文化、ルール、関連性、仕組み）に基づいて事例分析を行う。学級文化は教室における教師と子どもの相互作用によって作り出される。また、学級文化が凝集性の高いものであることが子どもと教師の関わり方を規定する。この学級文化という概念を分析の視点にする。また、子どもたちが集う学級は、教授・学習活動をスムーズに行うための様々な教師と子どもの、また子ども同士の活動があり、自然にあるルールが生まれてくる。このルールに視点をあてて分析を行う。一方で、このルールは、学級の中で繰り返し広げられる様々な出来事に適応されていく。このルールと教師の判断との間には関連性があり、時間の経過とともに変容していく。変化していく中で教師の子どもへの対応も関連して変化をみせる。教師は、瞬時に判断しなければならないものも多数あり、一日の勤務の中でたくさんの判断をせざるを得ない場面に出くわす。それぞれの場面に煩雑に対応している。そのような状況の中で教師と子どもの相互作用が、どのように行われているのか、学級を見据える上での重要な要素となり得る。そこで、この教師と子どもの関連性を一つの分析装置とした。また、教授・学習過程には、集団教育の仕組みがあり、集団を意識して呼びかけが、くり返し行われている。このような仕組みを軸に分析を行った。

第3章 就学前段階

本研究の中心をなすものは、入学初期にあるのである。この就学前の園児を取り巻く環境をみつめることで、入学を境にその前とその後という静的な視点で分析をするのではなく、入学後の子どもの変化を就学前からの一連の流れとして動的観点で捉えるのがねらいである。

第4章 入学する子どもたちを変容させるもの

これは、4月11日の始業時からの記録の抜粋である。入学式後初めての学習である。

【くり返し】

(8時27分 最後の一人が登校する。)

T. 「おはよう」
C. 「おはようございます」

(8時30分 始業のチャイムが鳴る。)

(となりの学級から「よろしくお願ひします」の音がする。)

T. 「おはようございます。」
C. 「おはようございます。」

このように、教授・学習過程は、くり返し行われていた。また、これらの事例から、教授・学習において、教師と子どもの関係は互いに影響し合って変化していた。

次に、4月15日（火）入学から4日目の教師と子どもの様子を示す。この日子どもたちは、入学後、初めて中庭へ出る。学校の校庭の様子を知る学習である。

【大きな集団と小さな集団】 (小学校の中庭)

- T. 「溝に、石をいっぱいためちゃうと、雨とかでね、水が流れるとき流れないで、ここが水浸しになっちゃうのね。だから、石は溝の中に入れてないようにしてください。帰りがけ気をつけてよ。石を溝に入れてないよ？ 大丈夫？」(大きな集団)
- T. 「顔が下に向いてる人。意味わかるかな？」(小さな集団)
- T. 「ここの溝のことね。石が詰まると水が流れません。だから石を入れてないようにしましょう。」(大きな集団)
- T. 「座って聞くんだよ、座って。いいね。」(大きな集団)

教授・学習過程にある繰り返しは、大きな集団と小さな集団を対象にしていた。教師は大きな集団と小さな集団を使い分け学習を進めていた。以上のような教師と子どもの相互関係は、教師の仕事内容という側面に大きく影響される。5月8日(木)は、新1年生が入学して1ヶ月ほど経っている。この時期に入ると、入学当初めまぐるしく場面对応に追われることが多い教師の仕事内容が、通常の見通しを持った計画性のある教育活動時間へと変化する。この日、教師は多くの時間を子どもと過ごしていた(勤務時間の59%)。また、学校にいるほとんどの時間を教室で過ごしていた(勤務時間の71%)。子どもと教師の密着した時間の存在がそこにあることが分かる。次に多いのが教師とのミーティングである(勤務時間の24%)。残りのほとんどは単独であり対話せずに過ごしている。その間、子どものノート整理に追われたり、教材作りに取り組んでいたり孤独な一面ものぞかせている。また、管理職や保護者とはほとんど会話がないう傾向をこの対話分析から伺うことができた。このように、教師は「教室で子どもと学習をしている」という当たり前の姿が見えてくる。と同時に、その影にある現象として閉ざされたクラスの現状が見えてくる。このクラスという閉ざされた現状がクラスに独特の「雰囲気」をもたらすと察し得る。

第5章 内在する土着の習慣性

学級の中で繰り返される様々な出来事は、実に多様で膨大である。従って、意識してマニュアル化したものだけの対応では不十分である。教師が、一日の勤務の中でたくさんの判断を瞬時にせざるを得ない場面に出くわす。それぞれの事象が煩雑に交錯している。そのような状況の中で教師の可視性の低い文化に基づく教師の判断が決定に大きく影響してくる。それは、教師の持つ価値観や倫理観や年代による考え方の差異、教職経験や教師の生活経験などによるものである。この可視性の低い文化に基づく教師の判断は、教師個々人で異なっていた。また、学級で培われてきた雰囲気の影響が、認められた。子どもが、知らず知らずのうちに教師の意図した一定方向に行動していく仕組みと学級で培われてきた雰囲気には密接な関係性が存在することも理解できた。一方で、子どもは、教師の指導姿勢をしっかりと見抜いて行動していた。学級間で差異ができるのは、教師の土着の習慣性を持った言動を子どもが読み取る面と学級で培われてきた雰囲気の影響によるものであり、結果として教師の意図した方向へ子どもを導くことと、教師の指導姿勢との間に関連があることを指摘できる。

第6章 教授・学習過程にある二面性と可視性の低い文化にみられる課題

教授・学習過程には、くり返しのルールがあることが分かってきた。これは、ただ単純に繰り返しているのではなく、子どもをより高次元の学習活動へと導くことを示している。さらに、大きな集団と小さな集団とを意識して呼びかけるという二面性があることが分かった。

また、学級担任の働きかけの意図は、可視性の高い文化に基づくものと可視性の低い文化に基づくものがみられた。そのうちのひとつである可視性の低い文化に基づく教師の判断が、学級経営に大きく影響するとも推察される。教師の持つ可視性の低い文化がどのようにして形成されるのであろうか。本研究

は可視性の低い文化に基づく判断に着目しつつ、多くの事例について子細に検討する余地を残している。

【主要参考文献】

1. 熊谷智子「教師の発言に見られる繰り返しの機能」『日本語学』, 明治書院, 1997年3月号。
2. 佐伯胖・藤田秀典・佐藤学・鹿島和夫編『言葉という絆』, 東京大学出版会, 1995年。
3. 志水宏吉・徳田耕造編『よみがえれ公立中学－尼崎市立「南」中学校のエスノグラフィー』, 有信堂高文社, 1994年。
4. 中留武昭『学校を創る校長のリーダーシップ－学校改善への道－』, エイデル研究所, 1998年。
5. 結城恵「教授・学習の集团的文脈」志水宏吉編著『教育のエスノグラフィー』, 嵯峨野書院, 1997年。

小学校における校長のマネジメント能力育成に関する考察

筒井 恵子

(平成16年3月修了)

I. 目次

- はじめに 本研究の目的と方法
- 第1章 新教育課程において求められているマネジメント能力
 - 第1節 新教育課程編成の視点
 - 第2節 学校の危機管理の視点
 - 第3節 説明責任の視点
 - 第4節 人材育成の視点
- 第2章 校長に期待される力量とマネジメント能力
 - 京築教育事務所管理職のアンケート調査を通して—
 - 第1節 マネジメント能力に関する調査
 - 第2節 経営力量の変革の難易度との関係
 - 第3節 問題解決の力量との関係
- 第3章 校長のための養成・研修システムの展望
 - 第1節 研修の有効性
 - 第2節 管理職養成システムと資格
 - 第3節 組織マネジメントと学校評価に関する研修の必要性
 - 第4節 人事評価に関する研修の必要性
 - 第5節 管理職力量形成システムに向けた展開
- おわりに —本研究の成果と課題—

II. 概要

はじめに

社会の変化に対応する人間の育成ができていない、教育が危機に瀕していると、2001年に「21世紀教育新生プラン」が提唱され、今までの画一的な教育を改め、国を挙げて教育制度や予算措置の見直しなどの改革が図られている。規制緩和、市場競争原理の導入と相まって、その教育改革のスピードは加速化、多元化している。学校教育において、特色ある学校づくり、自主性・自律性のある学校づくりは、行政や校長の最大の課題となった。学校の経営能力を、校長や行政は市民から問われるようになった。

このような時期に小学校長となった筆者は、今、小学校長に求められている学校マネジメント能力は何か、それを培う研修の在り方を自分の実践を通しながら明らかにすることを研究の目的とした。

研究の方向性としては、第1章では、進む教育改革の視点に着目し、新教育課程が実施されている中で具体的に小学校実践の場で用いられている資料や出来事をケーススタディとして拾い上げ、その事柄の中から校長に求められている課題を明らかにした。第2章では、筆者の勤務する京築教育事務所の小学校管理職に、管理職として必要な学校マネジメント能力について意識調査を行い、校長に期待される力量とマネジメント能力を分析した。その後、第3章として、マネジメント能力育成について、校長のための養成・研修システムの面から課題を探る。おわりに、本研究のまとめとして、今後の校長のマネジメント能力育成の展望について考察した。

第1章 新教育課程において求められているマネジメント能力

小学校では、2001年から完全週5日制が始まり、2002年から新学習指導要領のもと新教育課程が完全実施されている。第1章では、新しい教育制度改革の波が教育実践の場に波及していることを4つ視点から具体的に取り上げ、校長の果たす役割を考えた。

第1節の新教育課程編成の視点では、校長は教育課程編成の義務を負っているため、新教育課程では、学校が創意工夫して、授業の1時間単位時間や授業時数の弾力的な運用を図って特色ある学校づくりができるように

なったのが画期的である。校長は学校を変革するために、学校独自の思い切った経営方針を立てることができ、学級担任は、時間割の作成や総合的な学習の時間の活用等、学級独自の運営計画が必要になっている。計画（P）、実行（D）、評価（C）、改善（A）のマネジメント理念が、教職員一人一人に課されている。校長は、学校を変革する経営者として教育方針を具現化するために、教育課程編成能力が必要である。

第2節では、校長が管理するのは、ヒト（児童、職員）、モノ（教育内容、施設、設備）、カネ（予算）である。学校の危機管理の視点から校長のマネジメント能力を考えた。附属池田小学校の児童殺傷事件は、「学校は安全である」という思いこみを問い直すきっかけとなった。校長の危機管理意識を向上するために、様々な研修や「校長必携危機管理マニュアル」（福岡県、2002年）などの啓発冊子等がある。しかし、知見だけでは危機は回避できない。教職員や管理職に対処能力が育っていなければ、咄嗟に学校として適切な判断ができないことを筆者は体験した。このことから、校長にも危機を把握し解決しようとする問題解決の学習や体験を伴う研修等が必要である。

第3節の説明責任の視点については、2002年から新教育課程の実施と平行して、「小学校設置基準」において、開かれた学校づくりを目指して、学校評価とそれに伴う学校の説明責任（アカウントビリティ）が義務づけられたことに伴い、めざす学校像や児童像、教育活動の進捗状況、授業の実態等を校長や担任は地域や保護者に具体的に説明することが必要になった。学校の教育目標の具現化が図られ、学校評議員や地域人材の活用、外部評価の導入が進んでいる。従前の学校評価は、教職員のみが評価する自己評価（内部評価）が多かったが、教職員の自己評価では改善策にまで至らなかった。学校評議員や保護者、児童が教育計画や授業を評価する外部評価を導入することで、教職員の意識改革や授業改善ができた実践を取り上げ、評価活動により学校が変わった実態を明らかにする。校長は、特色ある学校づくりや開かれた学校づくりを経営方針の中で具体化し、外部評価を行い、結果を検証し説明し、改善策を提示するといった一連のPDCAを推進する能力が不可欠である。

第4節の人材育成の視点では、新教育課程で求められている「生きる力」の育成には、「心の教育」の充実と「確かな学力」の定着の具現化ができる指導者の指導力が必要となる。その方策として、各小学校で実施されている「学力向上プラン」の策定や実践は、学校の課題解決、共通認識、学校全体としての協働実践の点で効果が見られる。また、市町村単位で開催される「学力向上実践交流会」も、誰にでも授業公開をしているという点で教師の授業力改善に役立っている。しかし、学級崩壊や指導力不足教員の存在は深刻である。県は「指導力等に課題を有する教員への対応—指導力不足教員の人事管理の手引き—」をまとめて、管理職に指導力不足の教員の指導を促しているが、対応に苦慮している状況がある。

第2章 校長に期待される力量とマネジメント能力—京築教育事務所管理職のアンケート調査を通して—

この第2章では、筆者の勤務している京築教育事務所管内の小学校56校の管理職（校長と教頭）に、学校マネジメント能力について意識調査を行い（個人宛郵送、無記名返送）、その結果から管理職のマネジメントイメージと能力形成の要素を分析する。

第1節は、このアンケート結果をまとめている。図表のように、管理職相互の学校マネジメント意識が異なることが明らかとなった。「校長職（教頭職）にとって特に必要な学校マネジメント能力は何か。32の語句から必要度の高い順に3つ選択せよ」「今校長職にある者は教頭職に、教頭職にある者は校長職に必要なマネジメント能力は何か、同じように順に3つ選択せよ」と聞いた。

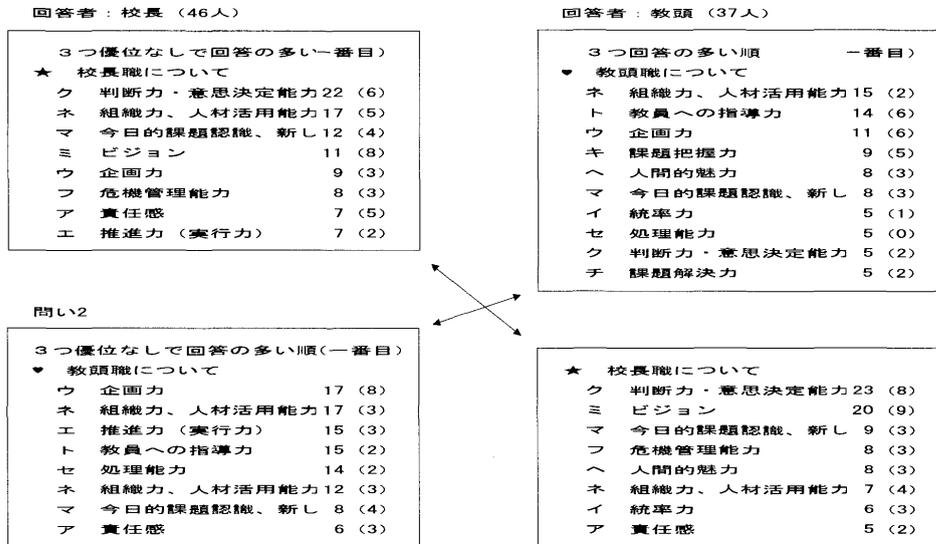
アンケート結果から、校長のマネジメントイメージとして、校長職には、判断力や意思決定能力、組織力や人材活用能力、今日的課題認識や新しい知見は不可欠と考えている。一番目に必要であるという回答が多かったのはビジョンである。校長が教頭に一番求めているのは、企画力であるが、教頭の方は、推進力をあまり重視していないなど必要意識が異なる。他の調査結果から、半数の校長が経営能力は教頭職時代についたと答えているが、教職員や児童の学力に課題を抱え、校務運営や人間関係にストレスを感じている。指導力不足の教員がいると思っている校長は35%いた。3分の2の校長が今までに危機管理能力が乏しいと自分で感じた経験を持つ。しかし、今まで受けた研修について、校務運営講座などを除きあまり役に立ったものはなく、もっと異業種体験や企業マネジメントの話が聞きたいと願っている実態がわかった。筆者は経験や交流の幅が限られている校長が多いことに注目した。

判断力や人材活用能力等は、経営的力量的な改変の難易度が高い。すぐに身につかない。マネジメント能力は培えるものなのか。効果的研修はあるのか。今の時代に必要なマネジメント能力の要素を分析し、能力育成のための具体的な方策を研究する必要がある。

問題解決の力量の形成については、校長にとって必要なマネジメント能力とは聞かれて、「判断力」と一言と

いうのではなく、「特色ある学校づくりのための教育課程編成ができる能力である。～ができること」と具体

図 管理職相互の学校マネジメント能力必要意識



化することが育成の方策の一つと考える。アンケート調査から、また今までの研究から、校長のマネジメント能力は、実態を把握し、課題を見だし、P（計画）→D（実践）→C（評価）→A（改善）を推進していく総合的な力であると筆者は考える。そのためには、何をどのようにするか、目標をわかりやすい形で具現化、数値目標化することが、協働実践のキーポイントとなる。民間人の校長の登用により、過程重視の教育から、目標を管理し結果を評価するマネジメントの手法が浸透しつつある。

第3章 校長のための養成・研修システムの展望

第1章や第2章から、問題解決的マネジメント能力を備えた校長が望まれることがわかったが、その資質向上や管理職養成について、従来の研修の在り方と比較しながら今後の研修の在り方を展望する。

第1節の研修の有効性については、従来の校長研修を取り上げた。教育事務所の研修が年に2回、郡内の校長会が月1回、市町村内の校長会が月1回開催、県校長会主催の校長研が年1回開催されている。研修方法については、説明や講演、実践発表、各学校間のグループ協議等で、内容については、今日的な課題を解決する啓発、連絡、報告、意見交換がほとんどである。マネジメント能力は座学だけで培われるのだろうか。聞くことを中心とした従来の受け身の研修は、校長の見識を高める点では有効であるが、問題解決型とは言い難い。学校や校長の外部評価が進む中、市町村において地域運営学校が具体化されようとしている現在、従来の指示待ち研修だけでは校長として対応できないのではないかと筆者は危惧している。独立行政法人主催研修などの自主参加の研修や異職種等の研修が期待される。

第2節は管理職養成システムと資格の面から、従来の管理職試験の不十分さを指摘した。選考試験の応募資格は、福岡県の場合、年齢と経験年数、校長の場合のみ免許状が関与している。教頭試験は、筆記試験、面接、道徳授業計画の作成が課せられている。校長の場合は、面接と論文である。能力判定試験は、論文が中心である。自動車免許のような実技試験は行われていない。任用前の資質向上の研修は個にかかっている。また任用後の再テストはない。任用後適任かどうかの判断の基準も明確ではない。今後は、東京都で行われているロブ・ローテーションや、2003年から全国的に制度化された10年経験研修のように、力量形成のための研修の体系化が進むことが予想される。

第3節は、組織マネジメントと学校評価に関する研修の必要性を考えた。校長は組織マネジメントの推進役であるが、校長だけでなく、職員一人一人がその大きな上昇の輪である学校経営方針のマネジメントサイクルに向かって、校務分掌として前向きに関わる連携の姿勢が大切である。校長が教職員を生かすことは、一人一人の教職員に寄り添うことではなく、教職員一人一人に、PDCAの実践を持たせ、変革への希望と意欲を持たせることである。一人一人が「プロジェクトX」を立ち上げ自己実現することである。「創造性」「目標の数値化」「連携」「協働」「組織全体の効果」「外部評価の活用」等をキーワードとして、早急に研修会を計画するのも校長の責務である。

第4節では、人事評価に関する研修の必要性に迫られていることを指摘した。2002年から、優秀教員の表彰も始まっている。PDCAをどのように行っていくか目標管理について人事考課が展開されることは必須である。校長は個のクオリティを評価し公にする方法を考えなければならない。

第5節では、管理職力量形成に向けた展開として、早期能力育成と大学院制度の再教育システムについて考えた。経営的力量的な改変は、管理職になって培われるものでないことは、筆者の調査、米国等の管理職養成制度や先行研究から明らかである。小島弘道氏は、学校管理職の養成システムとプログラム開発の研究の中で、マネジメント研修を行政研修の中に導入しても限界があることを指摘している。教育制度の改革に合わせて、個人の人間性や識見の育成だけでなく、組織や地域を改善する学校経営者としてのマネジメント能力育成に重点が移行している。組織を動かす目標達成能力、説明責任、危機管理能力等を、校長職でない教員に早期に体験を通して育成する必要がある。管理職任用の方法も今後変貌すると考える。

おわりに ー本研究の成果と課題ー

第1章から第3章までの校長のマネジメント能力育成に関する知見として以下の点が指摘できる。

- ①教育課程を編成する責任者である校長にとって、ビジョンや目標づくりの力量は最も重要なものであり、時間をかけて形成しなければならない。
- ②システムの変革には、システム構想で対応する必要がある。PDCAの組織マネジメントシステムを機能させ効果的な学校を構築するため、校長は総合的な力量が必要である。
- ③校長の教育現場組織を機能させる専門性の確立が求められている。マネジメント能力は、知識理解の研修だけでは不十分である。危機管理に対応できる体験的研修や、判断力を育成する問題解決的研修が必要である。
- ④組織のヒト、モノ、カネ、情報を管理する校長は、運用の説明責任が伴う。外部評価等を効果的に活用し、実態や情報を的確に把握し分析する能力が必要である。
- ⑤外部評価を校長だけが分析するのではなく、監督庁のような第三者の支援も必要である。
- ⑥校長にも教員にも力量形成のための再教育システムが必要である。異職種間研修や大学院研修等、研修の見直しと体系化が必要となる。
- ⑦管理職になってからではマネジメント能力育成は不十分である。管理職が魅力あるもの、やってみようと思いを構築する若い時期の早期研修が必要である。
- ⑧地域と連携できる校長、地域参画に積極的な校長などコミュニケーション能力を培い、協働実践ができる校長が求められている。

教育制度の変革のスピードは加速化している。今後やる気のない校長は淘汰されると察し得る。

今後の研究の課題として、第1に、管理職の力量形成について、形成メカニズムについての研究を加える必要がある。第2に、この研究は筆者の京築教育事務所管内の小中学校長を対象にしており、研究対象、事例、内容、方法に限られたものになっているので、今後研究の幅を広げ、一般化を図りたい。

【主要引用・参考文献】

- 1、八尾坂修『現代の教育改革と自己評価』ぎょうせい、2002年。
- 2、八尾坂修「クオリティを高める学校の組織マネジメントと学校評価対策」『奈良教育大学紀要』第51巻、2002年、pp. 10-25。
- 3、小島弘道『校長の資格・養成と大学院の役割』（学校管理職の養成システムとプログラム開発に関する総合的研究 最終報告書）、2000年。
- 4、日本教育経営学会『スクールリーダーの資格任用に関する検討委員会 提言 学校管理職の養成・研修システムづくりに向けて』、2003年。
- 5、中留武昭『学校経営の改革戦略ー日米の比較経営文化論理ー』玉川大学出版部、1999年。
- 6、元兼正浩「学校管理職の力量形成のための人事行政のあり方と研修ニーズ〔教育系大学院の役割〕に関する調査」九州教育経営学会発表資料、2002年。
- 7、八尾坂修「クオリティ・マネジメントをめざす学校改善ストラテジー」（連載）『学校経営』第一法規、2002年1月～2003年10月現在。
- 8、岸本幸次郎、久高善行編『教師の力量形成』ぎょうせい、1986年。
- 9、喜多村和之編『アメリカの教育ー「万人のための教育」の夢ー』USA GUIDE EDUC-ATION7、弘文堂 1992年。

看護と福祉の統合を目指す看護教育に関する研究 —保健・医療・福祉の総合看護実践者の育成に焦点を当てて—

前田 由紀子
(平成16年3月修了)

I. 目次

序章	研究の背景と目的
第1章	看護教育のカリキュラムの変遷と福祉の位置づけ
第1節	戦前の看護カリキュラム
第2節	第2次世界大戦後の看護カリキュラム
第3節	現代の看護カリキュラム
第4節	看護教育カリキュラムの現状と課題
第2章	看護教育における「福祉」的視点
第1節	看護の本質
第2節	看護における「福祉」的視点
第3章	福祉を目指す看護教育
第1節	看護基礎教育を受ける生徒の特徴
第2節	高校生の「福祉」意識と看護教育
第4章	保健・医療・福祉と在宅看護に対する看護師の現状
第1節	「在宅看護教育」の課題究明の目的と方法
第2節	看護基礎教育における在宅看護論履修後の看護師
第3節	在宅看護論履修の有無による看護師の比較
第5章	看護と福祉の統合を目指す看護教育
第1節	「看護と福祉」の連携に関する現状
第2節	「看護と福祉」統合への看護のとりくみ
終章	保健・医療・福祉の総合看護実践者育成の課題

II. 概要

本研究は、保健・医療・福祉の連携の重要性が医療や福祉の各分野に投げかけられつつも、患者サービスとして十分に活かされていないという現実をふまえ、在宅看護に焦点を当て、看護教育を効果的に推進する促進要因と対策を明らかにするものである。研究方法として、高校生の福祉に対する意識調査を行い、看護教育に関する一示唆を得る。次に病棟に勤務する看護師を対象に保健・医療・福祉の連携がとれるような看護行為を行っているか、在宅看護に焦点を当て、調査を行う。それと併に在宅看護論の専任教員やケアマネージャーにインタビューし、看護教育の問題点を分析し看護と福祉の統合を目指した看護教育の方法を検討する。

第1章では、保健・医療・福祉が看護教育の立場からどのように捉えられ教育されてきたのか、日本における看護教育の歴史的側面から論じた。我が国の看護教育は明治10年代の後半頃から開始されるが、看護婦資格として全国的に統一されたのは、1915（大正14）年に内務省令として制定されてからである。当時の社会状況としては伝染病の発生や貧困など福祉的側面からの援助を必要とした時代

ではあったが、看護教育は労働力確保のために技術教育に重点が置かれていた。戦後20年間、看護職に求められたものは、診療の補助であり、正確に医療技術が提供できる人材が期待され、同じ教育体制が続いた。しかし、医療の高度化、高齢化社会を受け、看護職に寄せられる期待も変化してきた。高齢社会の現代が到来し、初めて看護教育における“福祉に関する教育”が本格的に始まったと考える。看護は時代のニーズを背景にその教育内容を変え、一貫した教育ができないまま進んでいる。高度医療、救急医療が優先され、福祉に関連した教育は、あまり重要視されていなかった面がある。しかし、高齢社会に入り、看護教育における“福祉に関する教育”は今後、重要視されその位置づけが確立されていくものと考えられる。

第2章では、看護と福祉は本質的に同じであるという点をナイチンゲールの理論に基づき論じ、看護教育における福祉的視点を述べた。ナイチンゲールは“看護的ケア”の本質について、「その人の内に宿る自然の治癒力に焦点を当て、その力が最大に発揮できるような条件を周囲に創り出すことである」と述べている。その条件とは生活過程のあり方である。一般の人々の間では、生活のケアは看護ではなく、介護であるという認識が強いが、もともと介護は看護に含まれるものであり、日本において介護が看護から分離されるに至った原因は、高齢社会における介護職の確保という政策的な面が強い。では、看護の本質から見いだされる福祉的視点とは何であろうか。高齢化、疾病構造の変化により、これからの医療の対象は慢性疾患患者や高齢者が中心になる。従来のように『治す医療』から『生活の質を高める医療』へと変貌しつつある。看護は医学の領域に縛られることなく、生活の質を高めるための医療、生活の質を高めるための福祉に視点を置き、あらゆることについて環境の整備をしていくべきだと考える。現在、わが国では高齢社会が進み、施設内看護から地域看護へ看護の独自性が広がり、福祉的視点を育てる必要に迫られている。看護教育は、在宅看護論実習などを通して福祉の視点がもてるように看護教育の工夫をしていく必要がある。

第3章では、看護基礎教育（看護師資格を得るための基礎教育）を受ける以前の高校生に焦点を当て、現代の高校生の特徴や福祉に対する意識について論じた。高校生に焦点を当てた理由は、福祉に対する意識や視点をもつなどの教育は看護基礎教育に頼るものではなく、高校生までにある程度備わっているものと考えからである。看護は医療技術を施すための高度な知識や技術を必要とするが、生活過程を整えるという人間に対する総合的な身の回りの世話が本業と考える。看護の判断は、看護の専門的な教育を受けただけではできない。そこには一般教養やその人の生活の経験から判断されるものがある。高校生は福祉に対してどのような意識をもっているか、看護を学ぶ高校生と一般の高校生を対象にアンケート調査を行った。その結果からいえることは、看護を学んでいるから福祉の視点が育っているとは限らないということである。特に注目した点は、看護の専門的な学習が深まるほど、看護と福祉は重ならないもの、別々の領域であると両者を離して考えていることである。これは看護の評価を身体的回復に強調することが多く、より狭い範囲の専門的な学習を求めることに要因があると考えられる。看護に対する考え方の広がり・深まりは、看護の専門的な学習だけでは、不十分であり、一般教育などから得られる柔軟な姿勢が必要である。「福祉の視点」は誰でも身につけるべきものだが、とりわけ高齢社会を担うこれからの看護師にとって大切である。よって早い段階で一般教育を含めた福祉に関する幅広い知識を習得し、「福祉の視点」を意図的に教育する意義は大きいと考える。また生活体験を豊富にすることはこれらを深めることになると思われる。

第4章では、新カリキュラムで設定された「在宅看護論」を履修することにより総合看護実践者として育成されているのか、その教育成果を検証した。病棟で勤務する看護師を対象にアンケート調査を行い、「在宅看護論」を履修した看護師とそうでない看護師の在宅ケアに対する意識や行動の違い、また福祉に対する認識の違いなどを比較して、現状を明らかにした。在宅看護論を履修した看護師とそうでない看護師を比較したとき、退院時の指導など行動面をみたときには、在宅を経験していない看護師の方がケアが行き届いていた。これは今までの経験による実績とみてよいと考える。福祉に対する認識では、在宅を経験している看護師とそうでない看護師の明らかな違いがみられた。福祉につ

いて在宅を経験していない看護師は、「高齢者」という認識が最も多いが、在宅を経験している看護師は「ＱＯＬ（生活の質）」という認識が最も多かった。看護は患者の生活過程を整えることであり、ＱＯＬに最大の関心を払うことは、総合看護の志向があると考えられる。病棟の実態からみて業務の忙しさは、看護と福祉の連携を阻害する最大の要因である。しかし、看護と福祉の連携や統合を目指す教育をすることや、在宅看護論を履修した看護師の継続教育を充実することは連携の促進要因になり得ると考える。

第5章では、看護と福祉が統合し、総合看護を実践するための教育について論じた。健康の管理から社会復帰に至るまでの一連の医療の中で行われる健康の維持・増進、疾病の予防・管理、リハビリテーションなどの一連の身体的・精神的ケアをはじめとする経済的・社会面などを含むあらゆる面への指導・援助を「総合看護」という。総合看護は、チーム医療であるから看護職だけの意識が変わっても実質的に機能しない。よって総合看護に関わるスタッフ全員に在宅看護を体験する研修システムを作るなど工夫が必要である。これらの研修システムが確立されたとしても、連携・統合は困難が予想される。医療機関には、医師、看護師をはじめ理念も教育背景も異なった多くの職員が存在する。連携・統合をスムーズにするためには、それぞれの職員間のギャップを埋めていく作業が必要となる。同じ看護師の資格を持った人であっても、病院や施設など所属する場所が違えば、それぞれが違った価値観で仕事をしているものである。そういった点もふまえて、看護をつなげていくことが連携であり、これからの時代は連携がなければ、看護ができない時代になっていくといっても過言ではない。総合看護が現実に向かうためには何らかのシステム化を図らなければならないと考える。

終章にて、保健・医療・福祉の総合看護実践者育成の課題について述べた。①福祉に対する意識は、看護基礎教育以前から育まれていくものであり、保健・医療・福祉に進む人全般にいえることである。福祉に関する意識は、専門的な学習を始める前に意識を高めるように求めたいが、その方法論について今後検討が必要である。②在宅看護論を履修している看護師は、看護基礎教育において、福祉の意識は育っていたが、継続教育がされておらず、意識がどのように変化したのか不明である。また、社会資源を活用する能力は身に付いているとはいえ、継続教育が重要であることがわかった。しかし、継続教育を指導していく管理職は在宅看護を経験していない人が多く、研修について残された課題は大きい。

本研究において看護サービスをつないでいくためには、システムと役割分担がキーワードになることが示唆された。役割分担とは、病棟と在宅を分担するのではなく、病棟と在宅をつなぐための仕事を専門家に任せるといえば、つなぎ役を一つの役割として病棟看護師の仕事から分けるということである。そうした職種はケア・コーディネーターやケアマネジメントとよばれるかもしれない。看護教育は保健・医療・福祉をコーディネートできる看護専門職の育成といった視野の拡大が必要になったと考える。そのような看護師の新しい役割についての検証を今後の研究課題としたい。

【主要参考文献】

1. 金井一薫『ケアの原型論』、現代社、2001年。
2. 高木和美『新しい看護・介護の視座』、看護の科学社、1999年。
3. 松本比佐江、引野祐子、岡崎美智子『看護と福祉』、相川書房、1988年。
4. 田島桂子『看護基礎能力育成にむけた教育の基礎』、医学書院、2002年。
5. 梶原和歌他「医療時代のケアと継続性」『看護展望』メジカルフレンド社、2002年1月臨時増刊号。
6. 津野良子、佐々木美佐子「看護教育シンポジウム、保健・医療・福祉のニーズに応える看護職を育てる」『看護』、日本看護協会出版会、2001年4月号、pp. 38-53.