

**全国視能訓練士学校協会**  
**2020年度 第13回教員研修会報告書**

**教員研修ワーキンググループ**  
**2021年3月**

## 目次

はじめに（ご挨拶）	1
プログラム	2
教育講演	4
シンポジウム	22
基調講演	24
講演 1	30
講演 2	36
講演 3	40
シンポジウム討論会	44
オンライン懇親会	45
アンケート結果	46
印象記	50
会長総評	55
参加者一覧	56
全国視能訓練士学校協会 加盟校一覧	57
賛助会員一覧／賛助会員出展	58

## はじめに

2021年3月吉日

全国視能訓練士学校協会第13回教員研修会に際しましては、ご参加の皆様のご協力、そして賛助会員各社の支援を賜りまして、無事盛会裡に終了することができましたこと感謝を申し上げます。ありがとうございました。

本年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、一堂に会する研修会を開催することが困難となり、急遽、Web開催を決断いたしました。不慣れな運営で至らぬ点も多く、ご迷惑をおかけしたこともあったかと存じますが、こうして報告書をまとめることができました。重ねて御礼申し上げます。

教育講演のテーマは2018年度より3ヵ年計画で「臨地実習」に定め、最終年度となります本年度は「臨地実習にまつわる学生指導」として、人材育成の観点から京都教育大学教職キャリア高度化センター教授の初田幸隆先生よりご講演いただきました。初田先生の教育に対する熱意を伺い、職業人を育てるという視点で多くの気づきがありました。シンポジウムは視能訓練士を取り巻く環境の変化を題材とし、「近未来の視能訓練士」と題して公益社団法人日本視能訓練士協会会長の南雲幹先生より、基調講演をいただきました。公益社団法人日本眼科医会副会長の小沢忠彦先生、大阪大学医学部附属病院の阿曾沼早苗先生、川崎医療福祉大学の岡真由美先生から、それぞれのお立場からご講演をいただきました。シンポジウム討論会は、和やかな雰囲気で行われました。現在の視能訓練士の置かれている状況を再認識するとともに、社会のニーズさらに医療を取り巻く様々な問題に対して敏感である視能訓練士を育成していかなければならないことを痛感いたしました。

この新しいスタイルの研修会では賛助会員の出展もオンデマンド配信とし、9社から動画をご提供いただきました。各社ともに工夫を凝らしておられて楽しく、そして思わず微笑みができるような出展もございました。

研修会の企画段階では通常の対面での開催ができないことをマイナスと捉えておりましたが、オンラインのメリットも十分に実感できた研修会でした。

今後も視能訓練士教育に関わる私たちの教育活動の充実に繋がる研修内容を企画すべく、次年度に向かって準備を進めていきたいと考えております。

### 2020年度教員研修ワーキンググループ

石井 雅子 （新潟医療福祉大学）  
石井 滋人 （東京医業専門学校）  
加藤 権治 （名古屋医専）  
齋藤 真之介 （九州保健福祉大学）  
鳥嶋 勝博 （京都医健専門学校）  
中嶋 敬 （専門学校日本医科学大学校）  
榎田 浩三 （大阪人間科学大学）

## プログラム

### 教育講演

#### 「人材育成における現状と課題 ～教員の育成を通して考えること～」

座長：齋藤 真之介（九州保健福祉大学 助教）

演者：初田 幸隆（京都教育大学 教職キャリア高度化センター 教授）

### シンポジウム

#### 「近未来の視能訓練士」

座長：内川 義和（国際医療福祉大学 准教授）

石井 雅子（新潟医療福祉大学 教授）

シンポジスト：

南雲 幹（公益社団法人 日本視能訓練士協会 会長）

小沢 忠彦（公益社団法人 日本眼科医会 副会長）

阿曾沼 早苗（大阪大学医学部附属病院 視能訓練士）

岡 真由美（川崎医療福祉大学 教授）

## 教育講演

## 「人材育成における現状と課題 ～教員の育成を通して考えること～」



初田 幸隆 先生

1956年3月16日京都市伏見区生まれ  
京都教育大学 教職キャリア高度化センター教授

### ご職歴

1980年	京都市立皆山中学校に赴任 補導主任・同和教育主任
1992年	京都市立春日丘中学校 生徒指導部長 教頭
2003年	京都市教育委員会 地域教育専門主事室 地域教育専門主事
2006年～2010年	同 学校指導課 首席指導主事
2006年～2007年	同 京都まなびの街 生き方探究館企画推進室 担当課長兼職
2007年～2009年	同 学校問題解決支援チーム 常任委員兼職
2007年	同 小中一貫教育推進室 副室長兼職
2009年～2011年	同 開晴小中学校教育企画推進室 室長兼職
2011年～	東山開晴館(京都市立開晴小学校 開晴中学校)校長
2016年～	京都教育大学 教職キャリア高度化センター
大学院	連合教職実践研究科 教授

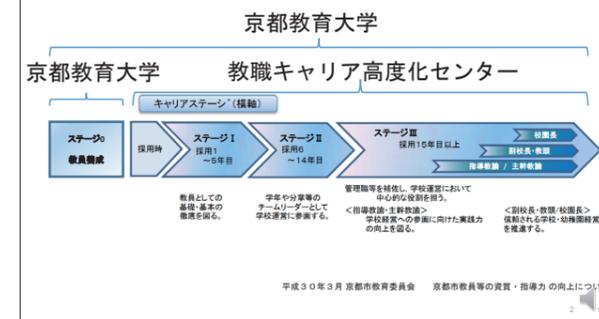
### 著書等

- 学校問題解決支援チームの指導 (「保護者のクレーム」対処法 2007 教育開発研究所) 分筆
- 京都市における生き方探究学習の実践 (授業力・学校力・人間力の向上をめざして 2007 日本教育新聞社) 分筆
- キャリア教育の現状と課題 (新学習指導要領とこれからの学校 2008 日本教育新聞社) 分筆
- 小中一貫校を創る (2017 宮帯出版社)
- 新しい教職教育講座 教職教育編② 教職論 (2018 ミネルバ書房) 共著

全国視能訓練士学校協会 教員研修会

### 人材育成における現状と課題 ～教員の育成を通して考えること～

京都教育大学  
教職キャリア高度化センター  
初田幸隆



### 講演内容

1. 求められる資質・能力
2. 教員養成や教員研修における現状と課題
3. 実践から学ぶということ
4. 省察のツールとしてのコーチング手法
5. ご質問に対する回答

### 講演内容

1. 求められる資質・能力
2. 教員養成や教員研修における現状と課題
3. 実践から学ぶということ
4. 省察のツールとしてのコーチング手法
5. ご質問に対する回答

### 学生が生きていく社会をどのように見るのか

今、20歳の青年は・・・

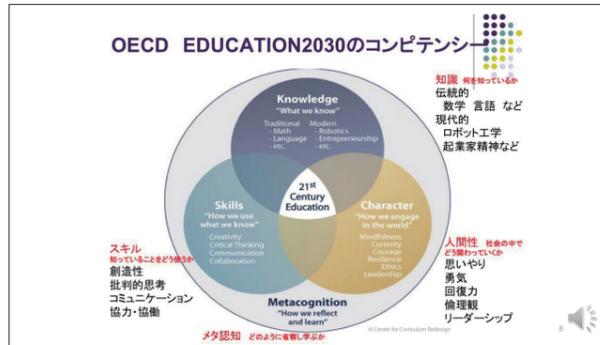
20歳・・・2020年  
100歳・・・2100年



### AIをはじめとするテクノロジーの急激な進化



Geminoid HI-1  
大阪大学 教授 石黒浩氏の開発による



### 学生や院生の実態から課題をまとめると・・・

人間性やコミュニケーション能力に関する課題  
アイデンティティの形成に関する課題  
職業観・勤労観の形成における課題

非認知的能力や自己同一性の確立に関わる課題

問題解決力等の学力に関する課題

認知的能力に関わる課題

### 非認知的能力と認知的能力

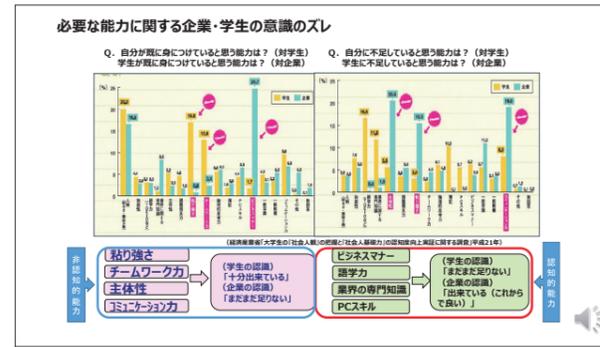
表3 能力の要素

認知能力	①基礎学力	②基礎的な知識・技能	③専門性・専門知識
非認知能力	④問題解決力	⑤批判的思考力 <sup>※1</sup>	
	⑥協調性	⑦コミュニケーション	⑧主体性
	⑨自己肯定感	⑩実行力	⑪読解力
	⑫共感性	⑬道徳心	⑭倫理観
			⑮自己管理能力
			⑯創造性
			⑰探究心
			⑱規範意識
			⑲公共性

※1:④ ⑤は、認知能力に区分される場合もある  
出典:一般財団法人日本生涯学習総合研究所「非認知能力」の概念に関する考察

- ### 講演内容
- 1.求められる資質・能力
  - 2.教員養成や教員研修における現状と課題
  - 3.実践から学ぶということ
  - 4.省察のツールとしてのコーチング手法
  - 5.ご質問に対する回答

- ### 講演内容
- 1.求められる資質・能力
  - 2.教員養成や教員研修における現状と課題
  - 3.実践から学ぶということ
  - 4.省察のツールとしてのコーチング手法
  - 5.ご質問に対する回答



### 非認知的能力と認知的能力

例・・・「じゃんけん」に必要な力

認知的能力  
言語能力  
ルールの理解・・・勝ち負けの決まり方等

非認知的能力  
協調性・・・タイミングを合わせる  
感情の調整・・・負けた時の感情の処理

### 本学教育学部の学生に入学動機を尋ねると・・・

8割の回答  
子どもが好きだから  
習った先生のようにになりたいから

本来となる大人が身の回りに少ない  
選択となる職業を多く知らない

職業観・勤労観の形成に関する課題

### 大学院生に志望動機を尋ねると・・・

8割の回答  
まだまだ勉強不足で教員になるために学びたいから

自信が持てない  
自分とは何者かをとらえていない

アイデンティティの形成に関する課題

### 本学大学院実践研究科の院生の実態を見ると・・・

専門職大学院であるにもかかわらず出口で教職を選択しない等進路選択に課題

職業観・勤労観の形成に関する課題

同期生内での人間関係に課題

人間性やコミュニケーション能力に関する課題

修士論文に関するテーマの設定や研究過程、文章力に課題

実習で生じた問題への対応に課題

問題解決力等の学力に関する課題

### 非認知的能力と認知的能力

認知的能力・・・知っているか否か

非認知的能力・・・知らないことに出会った時にどうするか

### 非認知的能力とは

経済学者ヘックマン (James Joseph Heckman)が提唱したもの

認知的能力(IQ)以外の能力

社会の中で適応的に生きていくための社会・情動的能力

知的な能力を現実場面で活かしたりコントロールしたりする  
自己調整力

### 非認知的能力とは

非認知的能力を高める教育を受けた子ども  
主体的に課題に向き合うことを重視した真の深い幼児教育

↓

認知能力の向上 学力の向上  
生産性の向上、犯罪率の低下

非認知的能力の獲得が、その後の人生において必要な様々なスキルの獲得に大きく影響している

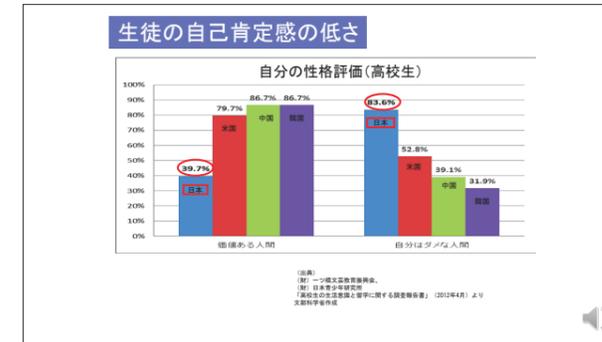
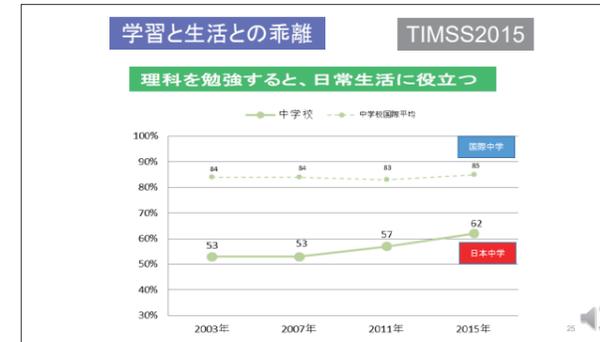
「5歳までのしつけや環境が、人生を決める」  
ヘックマン(James Joseph Heckman)

「人生に必要な知恵はすべて幼稚園の砂場で学んだ」  
フルガム(Robert Lee Fulghum)

### 幼児期から学童期における遊びの変化

子どものゲーム遊びの爆発的増加・・・室内遊びが常態化  
1985年(昭和60年) スーパーマリオブラザーズ  
1996年(平成 8年) ポケットモンスター赤・緑  
2009年(平成21年) ドラゴンクエストⅩ 星空の守り人

子どもの公園遊びの減少・・・児童殺害事件が連続し、「不審者」対策が問われた  
1997年(平成 9年) 神戸連続児童殺害事件(「酒鬼薔薇聖斗事件」ともいわれる)  
1999年(平成11年) 京都小学生殺害事件(「日野小学校児童殺害事件」ともいわれる)  
2001年(平成13年) 附属池田小事件



### わたくしの課題意識

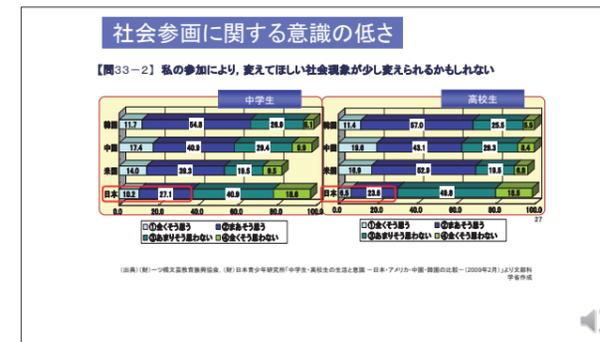
その1 非認知的能力について何らかの対応をする必要があるのではないか

### 就きたい仕事

今後の学校教育におけるキャリア教育の在り方について 総論H23より

#### 職業観・勤労観の形成

職業	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
1位	保育士(18.9%)	保育士(18.9%)	保育士(18.9%)	保育士(18.9%)
2位	会社員(14.8%)	会社員(14.8%)	会社員(14.8%)	会社員(14.8%)
3位	公務員(12.7%)	公務員(12.7%)	公務員(12.7%)	公務員(12.7%)



### 学習と生活との乖離

### 学年進行と共に広がる仕事との距離

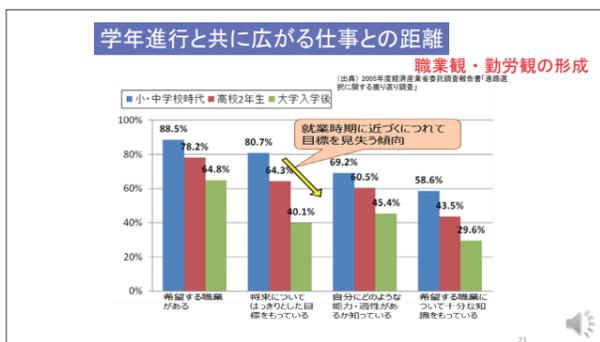
### 生徒の自己肯定感の低さ

### 社会参画に関する意識の低さ

これからの社会を見据えてこれらの課題にどのように対処するのか

↓

キャリア発達を促す必要がある



### 実習の充実により

より一層、職業観や勤労観を育む

### 実習を通して

実践から学び、理論とつなぐ

### わたくしの課題意識

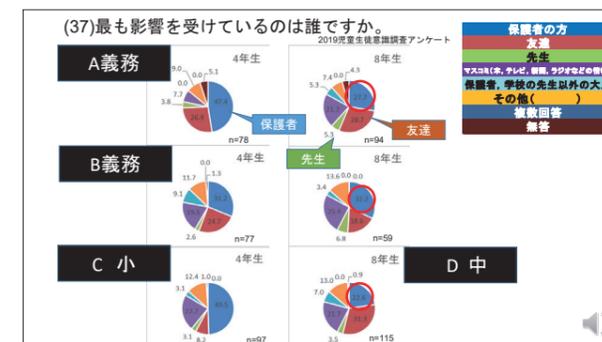
その1 非認知的能力を高める必要があるのではないか

その2 キャリア発達を促す必要があるのではないか

●「キャリア」とは何か？

人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。これらの役割は、生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり、つながっていくものである。(中略)このように、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。

また、このように、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を「キャリア発達」という。





### 思春期の特徴

エリクソンの心理社会的発達理論 (psychosocial development) によるライフサイクル8段階

- 1: 乳児期 … (基本的信頼 vs 不信)
- 2: 幼児期前期 … (自律性 vs 恥・疑惑)
- 3: 幼児期後期 … (自主性 vs 罪悪感)
- 4: 児童期 … (勤勉性 vs 劣等感)
- 5: 思春期・青年期 … (アイデンティティの形成 vs アイデンティティの拡散)
- 6: 成人期 … (親密 vs 孤立)
- 7: 壮年期 … (世代性 vs 自己陶酔)
- 8: 老年期 … (統合性 vs 絶望)

### 講演内容

1. 求められる資質・能力
2. 教員養成や教員研修における現状と課題
3. 実践から学ぶということ
4. 省察のツールとしてのコーチング手法
5. ご質問に対する回答

### 講演内容

1. 求められる資質・能力
2. 教員養成や教員研修における現状と課題
3. 実践から学ぶということ ……省察
4. 省察のツールとしてのコーチング手法
5. ご質問に対する回答

「自分は何者か」「自分の目指す道は何か」「自分の人生の目的は何か」「自分の存在意義は何か」など、自己を社会のなかに位置づける問いかけに対して、肯定的かつ確信的に回答できるようになることをアイデンティティの確立という (E・H・Erikson)

自分らしさが分からず、将来が不安になり、自分らしさが分からない状況のことをアイデンティティの拡散という (E・H・Erikson)

例えば

- ・過去の自分を捨てたい
- ・やりたいことがわからない
- ・いつも偽りの自分を演じている
- ・自分には存在意義がない

というような状況

青年期はそれまでの両親などの重要な他者から内的に分離し始め、自分の興味関心と社会的な現実とを協応させていくその作業を経て、再び他者との距離感を取り戻し、最終的には自己と他者との間のバランスの恒常性が確立される。 Kroger 1989

アイデンティティ形成とは、自己の視点に気づき、他者の視点を内在化しながら、そこで生じた自己と他者との視点の食い違いを相互調節によって解決する作業である。 杉村 1998

アイデンティティは、個人内領域だけでなく、他者とのやり取りである対人関係領域も通して発達する。そのため、アイデンティティの確立には、他者の存在、他者との適切で良好な関係を築けることが必要になると考えられる。 谷口、斎藤2015

ロールプレイ等の活動や実習での学び

↓

省察する(自らを省みて深く考えめぐらすこと)

### 省察 reflection とは

何かと何かを照らし合わせる 角田 豊

自らかえりみて考えること。しようさつ。 大澤 謙三 著

### わたくしの課題意識

その1 非認知的能力を高める必要があるのではないか

その2 キャリア発達を促す必要があるのではないか

その3 アイデンティティの形成を促す必要があるのではないか

大学における指導内容や教材等だけで対応することには限界がある  
むしろ指導方法や学習方法に鍵があるのではないか

他とかわり合いながら課題解決を図ること(実践)を通して、これらの発達を促せるのではないかと  
その中で自らの行為を振り返ることで自らの行為やその行為を生む自らの課題に気づくことができるのではないか

### 講演内容

1. 求められる資質・能力
2. 教員養成や教員研修における現状と課題
3. 実践から学ぶということ
4. 省察のツールとしてのコーチング手法
5. ご質問に対する回答

### 省察の二重性

- ・これまでの経験・知識を、今の状況に瞬間的・直感的に照らし合わせる  
→ 実践知を生む省察(感性)
- ・瞬間的・直感的な関わり合いを後で意識的・言語的に振り返る  
→ 振り返りとしての省察(感性を磨く)

### 省察を支援する際に有効なスキル

コーチング力  
省察力  
ファシリテーション力

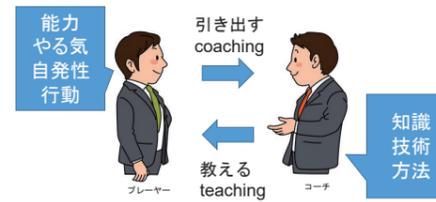
## 省察を支援する際に有効なスキル

**コーチング力**  
**省察力**  
**ファシリテーション力**

## 講演内容

- 1.求められる資質・能力
- 2.教員養成や教員研修における現状と課題
- 3.実践から学ぶということ・・・省察
- 4.省察のツールとしてのコーチング手法
- 5.ご質問に対する回答

## コーチとは何か

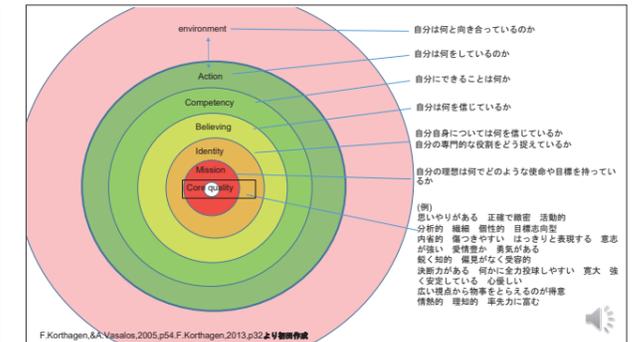
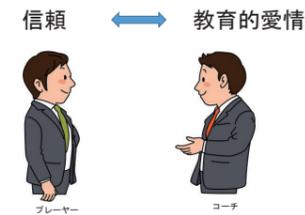


初任期の教員を指導する指導教員に対する研修の一端をご紹介します。



## ティーチング(Teaching)の限界

コーチングの前提として  
二人の間に必要なもの



### 選手

### コーチ

## 羽生結弦選手 ブライアン・オーサー氏

2014, 2018年オリンピック  
2大会連続金メダル

2014, 2017年世界選手権優勝

2013, 2014, 2015, 2016年  
グランプリファイナル4連覇

1984年, 1988年オリンピック  
2大会連続銀メダル

1987年世界選手権優勝。

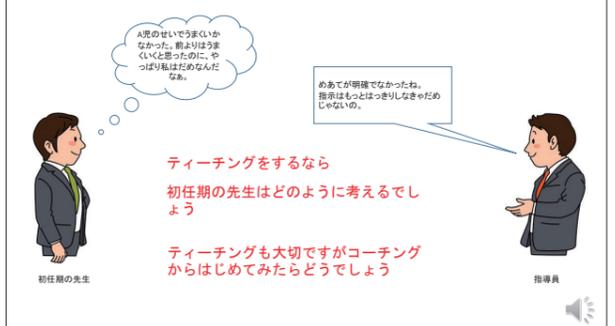
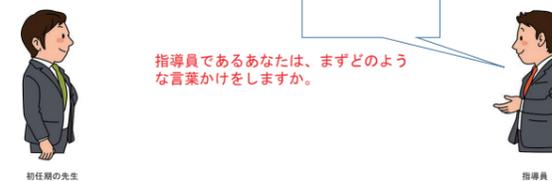


## 選手はコーチを超えていく

## 児童生徒は教員を超えていく

## 初任期教員は指導教員を超えていく

授業を終えて、初任期の先生と振り返りの時間をもちました。  
授業の始まりでA児が立ち歩きをするなど、導入部分に課題が見られ、「めあて」が児童に伝わっていなかったり、発問や指示が明確でないため、児童は何を応えてよいのか、何をすべきかわからずにいる状態で、ざわついた授業になりました。



### コーチングの基本スキル

気づき 発見  
やる気  
問題解決の方法  
自発的行動  
創造性  
自己肯定感  
自己信頼感

コーチングの基本スキル  
傾聴(受容) ~~否定~~  
承認  
質問

プレーヤー  
コーチ

参考 思いを聞いても話さないときは事実を聞くと話し出すことが多い

初任期の先生  
指導員

ぼくって、すごいのか! (Thought bubble)

いや、頼りすぎたかと思いきや、どうも上手いかなってですね。

今頃はやってみてどう? うまくいった?

そう言、どこが良かったの?

中途半端な指示によく気付いたね。動機なのが良いね。

授業を始めた時はどんな感じだった?

そうなんだ。今なら、どうすればよかったと思う、いい考えはある?

なるほどね、そうすればAさんも頑張っていて、めあてももっとわかりやすくなるかもしれないね。

はじめがめちゃくちゃで慌ててしまっ、指示も中途半端でした。

Aさんが立ち歩いたので、どうしようと思って腹が真っ白になりました。

まずはAさんにきちんと対応することが大切ですね。その後、けいしめをつけてから授業をはじめます。

### ポイント その3

(3) 「否定質問・過去質問」より「肯定質問・未来質問」で問いかける

「どうしてできなかったの?」 (過去・否定) → 「どうすればできたんだろう?」 (過去・肯定)

または → 「今後うまくやるためにはどうすればいいんだろう?」 (未来・肯定)

### ポイント その4

(4) 「資源の発掘」: 以前、うまくいったことに焦点をあてる

過去に頑張ったこと、成し遂げたことを思い出すことで意欲的になれる

過去の成功体験、自分の強みモデル像などから解決策を探る

「がんばったことはどんなこと?」  
「どんな気持ちで乗り越えてきたの?」  
「その時、うまくいったのは何があったから?」  
「あなたの好きな○○さんだったらどうするだろう?」

### ポイント その1

(1) 「傾聴」 否定しないで、まず「受容」する

本音を言いやすい環境をつくる → 話すことで気づきが始まる → 自己肯定感が高まる

ポイント こちらのモノサシはいったん脇に置いて聴く「教えずに聞いて」というところから始める

「なるほど、そう思うんだね」  
「そうか、そう感じたんだね」

「Aさんにきちんと対応する」ということがどういうことかを深く考えさせたいと考えたなら

さらに続けて・・・

### ポイント その5

(5) 「自分で考え解決できる」ような建設的な質問をする

人からの指示命令、助言指導で解決しても真の「自己肯定感」は高まらない

自分で考え自分で決めて行動することが自己信頼につながる

「どうすればいいと思う?」  
「何からだったらできそう?」  
「いつやってみる?」  
「やってみてどうだった?」

### ポイント その6

(6) 「ゴール」の先にあるものを見せる: 何のためにやるのかを考えるよう促す

今やっていること(例えば勉強)と将来の夢が連動すると意欲的になれる

これをやるとどんな素晴らしいことが起きるかをイメージできるように問う

「これができたら、次はどうする?」  
「その後はどうしようと思っているの?」

初任期の先生  
指導員

授業を大切にしようって思ってたから腹が立ったの、か? (Thought bubble)

授業が始まるのに何をしていたのかと腹が立ちました。

Aさんの立ち歩きを見てどう思ったの?

あっそう、腹が立ったんだ。先生は授業を大切にしようって思ったんだね。

Aさんはどう思ったのかな?

でも、授業を大切にしようとした結果だよ。

ぼくが死んだから、面白くないって思ったでしょうね。

でもそれはAさんには伝わらなかったと思います。

そうなんだ。今なら、どうすればよかったと思う、いい考えはある?

なるほどね、そうすればAさんも大切にされているってことがわかるかもね。

死んだだけでなく、言葉でキチンと思いを伝えようと思います。

そうか、Aさんは大切にされているって思ってたんだ。

### ポイント その2

(2) 「承認」 相手の強み、長所に焦点を当てる

相手の短所・課題点 (マイナス面) → 長所・強みを伝える

「腹が立ったのは授業を大切にしようと思っていたからだよね」  
「気が小さいというより慎重なんだね」  
「相手の話をじっくり聞けるタイプだね」

### コーチングの5つのプロセス

- ①目的・目標を明確にする  
「どういう状態になりたいと思う?」「何を達成したいですか?」「解決したいことは何ですか?」「理想の状態はどんな状態ですか?」「その目標を達成すると何が得られますか?」
- ②現状を明確にする  
「今どんな状態ですか?」「どこまでできているの?」「100点満点で現状では何点ですか?」「一番の問題点、気がかりは何ですか?」「今は何に取り組んでいるの?」
- ③ギャップを埋めるための行動、資源を考える  
「理想の状態とどこが違いますか?」「今、やらないことは何ですか?」「何か変えられるものはありますか?」「何が実現できますか?」「どれくらいの時間があればできますか?」
- ④具体的な行動計画を明確にする  
「まず、何から始めますか?」「何からだったらできそう?」「それはいつできそう?」「誰に対して、どんな場面に試してみますか?」「今週、何くらいやってみますか?」
- ⑤行動を起こした結果をふりかえり、次の行動を考える  
「やってみてどうでしたか?」「どんなこと気づきましたか?」「うまくいったことは何ですか?」「うまくいかなかったことは何ですか?」「次はどうしようと思いますか?」

### 最後に・・・ コーチングの心構え

「手法」の前に大切な「あり方」

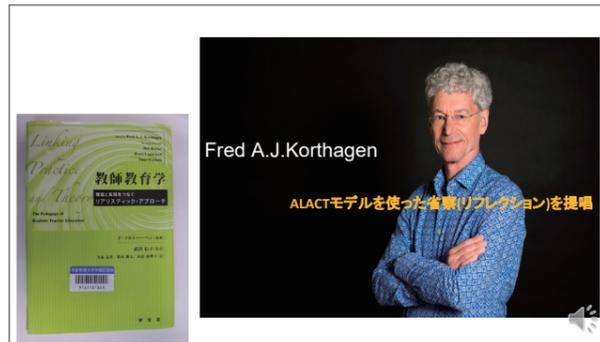
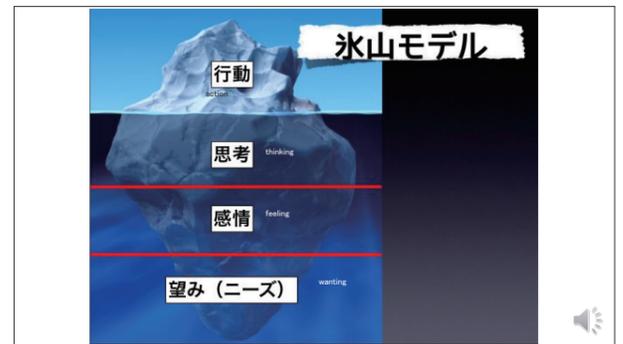
- ・こちらが「教えてあげない何もできない存在」として接していないか?
- ・短所、できていないところばかりに焦点をあてて指摘していないか?

「大きなことを成し遂げる人」として接する相手にとって「この人だけは自分を見捨てない」という存在である

このコーチングの手法を使って「省察」を行ってはいかががでしょう

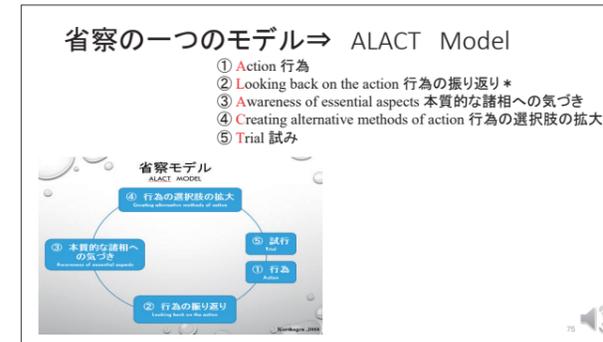
### 行為の中の省察 (reflection in action)

- 行為の中の省察を通じて実践者は「実践の文脈における研究者」(ショーン Donald A. Schön)となる。...反省的実践家
- 独自の事例に対して、すでに確定した理論や技術の「カテゴリー」に頼るのではなく、新しい理論を構成する。
- ある目的を達成できるとあらかじめ同意されている方法だけに留まらない探求を行う。
- 目的と手段を分けて考えず、問題状況に枠組みを与え互いに相互作用的に規定する。
- 思考することと行動することを分けて、のちに思考を行為に変換していく決定の方法を推論する。



### リアリスティック・アプローチ

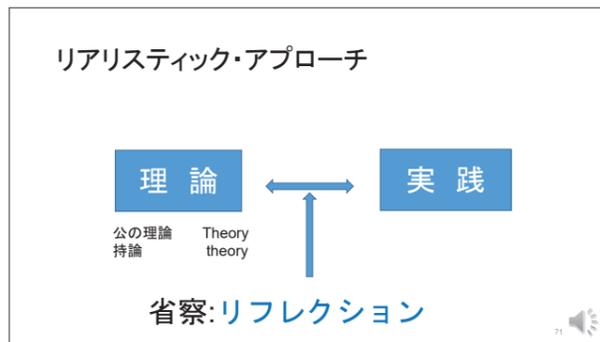
- 仕事上の経験において遭遇した「リアルな場面」をもとにして取り組む
- その場面とは、実践者の悩みや関心、ニーズを生じさせたような場面
- インタラクション(他者とのやり取り)を通したリフレクション
- 大文字の理論(Theory)ではなく小文字(theory:実践的な理論)の理論



【リアリスティック・アプローチ】

- Action 行為
- Looking back on the action 行為の振り返り\*
- Awareness of essential aspects 本質的な諸相への気づき
- Creating alternative methods of action 行為の選択肢の拡大
- Trial 試み

	教員	子ども
何をしたいか? Want?		
何をしたか? Do?		
何を考えたか? Think?		
どう感じたか? Feel?		
それはどんな文脈で起こったか、これからどんな文脈につながるのか? Context?		



### リフレクション

実践場面の振り返りでこれは困ったということ  
実践のなかで感じた悩みこそが大切 ...自分で考えたこと、感じたこと  
これをもとに振り返りながら新たな気づきを得ること  
大文字の理論(学術的な理論)が使えればよいが  
小文字の理論(自己理論=持論)を用いればよい

この時にALACTモデルを用いてもよい

	You あなた	生徒指導の3つの機能
Want 何がしたいか	授業を早く始めたかった 授業に向かう体制をまず作る ことが大切だった!!	自己存在感・自己有用感を与える 共感的人間関係を育成する 自己決定の場を与える
Do 何をしたか	「すわりなさい」と大声で注意し、 「早く授業を軌道に戻すこと を早くお願いしてあげたらよかった」	無理やり座らされたので、ふてくされていた こぼれかき
Think 何を考えていたか	早く授業を軌道に戻すこと 児童の様子を見て何から始める べきかを考えればよかったんだ!!	自分のことは少しもわかってくれないと考えていた もっとわからうとすればよかった
Feel 何を感じていたか	Aさんに腹立ちを感じていた クラス全体が落ち着かず不安を 感じていた 自信をもって楽しく感じたい!!	腹立ちと寂しさを感じていた さみしかったに違いない

### プロセスレコード法

子どもの言動 発言の場、行動、態度、 表情なども記述	私が感じたこと 考えたこと	私の言動 発言の場、行動で示した ことも記述する	分析・考察

### わたくしの課題意識

その1 非認知的能力を高める必要があるのではないか  
 その2 キャリア発達を促す必要があるのではないか  
 その3 アイデンティティの確立を促す必要があるのではないか

↓

大学における指導内容や教材等だけで対応することには限界がある  
 むしろ指導方法や学習方法に鍵があるのではないか

↓

他とかわり合いながら課題解決を図ること(実践)を通して、これらの発達が見られるのではないか  
 その中で自らの行為を振り返ることで自らの行為やその行為を生む自らの課題に気付くことができるのではないか

### 最後に、ご質問に対して・・・



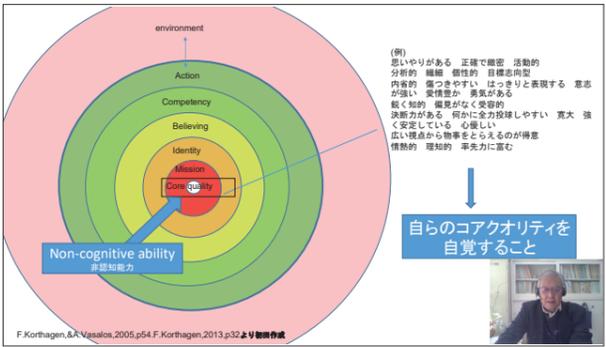

非認知的能力は幼少期に形成されるもの

↓

様々な活動を通して体験を積み重ねる中で高まるもの

↓

むしろ自らの良さをどのように自覚させるかが大切ではないか

(例) 思いやりがある、正確で緻密、活動的、分析的、繊細、確信的、目標志向的、内省的、情豊かな、勇気がある、意欲が強い、愛情豊か、はっきりと表現する、意志が強い、愛憎が強い、寛大、強く安定している、心優しい、広い視点から物事をとらえるのが得意、情熱的、理知的、率先力に富む

↓

自らのコアクオリティを自覚すること

F. Korthagen, & A. Vasalos, 2005, p.64. F. Korthagen, 2013, p.32より制作

### ご質問 その1

現在、入学している学生は小・中・高校生とき、それぞれの年代で日常的にこのようなコーチング的な教育を受けてきているのでしょうか？

コーチング的なアプローチを普通と感じているのであれば、大学・専門学校・実習先、そして、社会でティーチング的な指導をされても、一方的な押し付けにしか感じず、指導を素直に受けとめられなくなるような気がしますが如何でしょうか？



これまでは 知識や技能の習得が中心

↓

指導者側からすればTeachingがほぼ100%

これからは 習得した知識や技能の活用が中心

↓

Teachingだけでは活用や探究に関するSkillは育たない



### コアクオリティ by Fred A.J. Korthagen

Thinking	Feeling	Wanting
正確で緻密	思いやりがある	活動的
分析的	繊細	個性的
内省的	情豊かな	目標志向型である
はっきりと表現する	愛憎が強い	意志が強い
鋭く、知的	何かに全力投球しやすい	勇気がある
偏見がなく、受容的	寛大	決断力がある
広い視点から物事を捉えることが得意	心優しい	強く、安定している
理知的	情熱的	率先力に富む



### ご質問 その3

自己肯定感を高めるための具体的な指導法が知りたいです。

自己肯定感が低い学生(何かに躓き自己肯定できない状態)にはどのように接していけばよいでしょうか？講演の中の共感・受容・承認といった言葉がけを実際に行っても、中々自己肯定感を高めてくれないとは思えない場面が多々あります。



Teachingを否定するものではなく、もちろんTeachingは必要である

しかし、Teachingだけでは育てられないということを理解することが大切!!

学生からTeachingを欲するようになる主体的に学びを如何に引き出すか



### ご質問 その2

大学や専門学校において非認知的能力を高めるための具体的な教育プログラムがもしございましたらご教示頂けると幸いです。

非認知能力は小児期における身近な人の影響が大きく自身の能力の把握は難しいと思いますが、大学生になって自身で非認知能力を自覚出来ることを目的とした心理テストの様な手法はあるのでしょうか？



### ポジティブ心理学

マーティン・セリグマン

バーバラ・フレドリクソン

拡張・形成理論  
 ・問題に焦点を当てると思考の幅が狭くなる  
 ・うまくいったことやポジティブな意味のあることに焦点を当てると思考の幅が広がる



了

最後までお付き合いいただきましてありがとうございました。



## シンポジウム

## シンポジウム 「近未来の視能訓練士」



### 基調講演

### 「近未来の視能訓練士」

南雲 幹 先生

公益社団法人 日本視能訓練士協会 会長

#### 略歴

- 1986年 国立大阪病院附属視能訓練士学院卒業
- 1986年 医療法人社団 済安堂 井上眼科病院入職  
現在、井上眼科病院 診療技術部 部長、認定視能訓練士
- 2008年 公益社団法人 日本視能訓練士協会 学術部理事
- 2010年 公益社団法人 日本視能訓練士協会 学術部常務理事
- 2016年 公益社団法人 日本視能訓練士協会 会長



### 講演 1

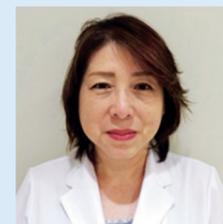
### 「眼科医の未来像からORTの未来像を考える」

小沢 忠彦 先生

公益社団法人 日本眼科医会 副会長

#### 略歴

- 1984年 日本医科大学医学部 卒業
- 1984年 昭和大学医学部眼科学教室 入局
- 1989年 医療法人 小沢眼科内科病院 病院長
- 2002年 茨城県医師会 常任理事
- 2008年 茨城県眼科医会 会長
- 2009年 眼科指導医(日本眼科学会認定)
- 2016年 日本医科大学 非常勤講師
- 2017年 昭和大学医学部眼科学講座 客員教授
- 2018年 日本眼科医会 副会長



### 講演 2

### 近未来の視能訓練士

### 「視能訓練士の臨床実習指導者の立場から」

阿曾沼 早苗 先生

大阪大学医学部附属病院眼科 視能訓練士

#### 略歴

- 1990年 3月 国立大阪病院(現:国立病院機構大阪医療センター)附属視能訓練学院 卒業
- 1990年 4月 大阪大学 眼科
- 1997年 4月 医療法人ガラシア会 ガラシア病院 眼科
- 1999年 12月 大阪大学 眼科(2012年度を除く)現在に至る
- 2016年 3月 大阪教育大学大学院教育学研究科健康科学専攻修士課程修了



### 講演 3

### 「近未来の視能訓練士」

岡 真由美 先生

川崎医療福祉大学 リハビリテーション学部 視能療法学科

#### 略歴

- 1990年 国立大阪病院附属視能訓練学院 卒業
- 1990年 川崎医科大学附属病院 視能訓練士
- 2007年 川崎医療福祉大学感覚矯正学科(現 視能療法学科)准教授
- 2015年 同 教授 現在に至る

全国視能訓練士学校協会  
第13回教員研修会 シンポジウム

## 近未来の視能訓練士



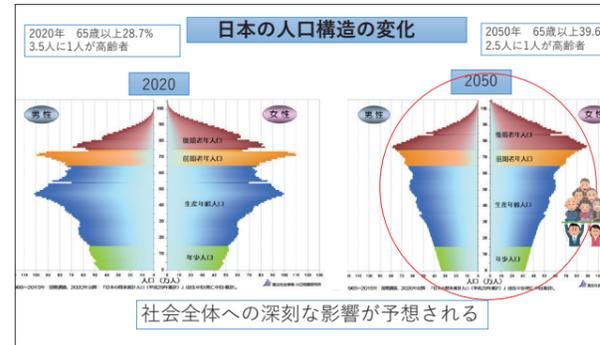
公益社団法人 日本視能訓練士協会  
南雲 幹  
2020.12.05



### 本日の内容

- 視能訓練士の周辺変化
- 少子超高齢社会と今後の医療政策
- 医師の働き方改革に伴う医療職の改革

### 視能訓練士の近未来



### 医療政策の動向⇒人口減少に合わせた医療政策

現在の医療提供体制を保つには医療費の増加を押さえることが必須

社会保障の財源確保するために 社会保障費を削減し  
医療費を抑制しようと様々な施策が検討されている

- 患者の医療費の自己負担割合の見直し
- 診療報酬の改定
- 社会保障制度の見直し



- 視能訓練士の周辺変化
- 少子超高齢社会と今後の医療政策

### 少子超高齢化社会と医療政策

団塊の世代 800万人が  
75歳を迎える2025年問題



人口構造変化は医療のあり方に最も影響する

### 日本の医療体制の変革

「治す医療」→ QOLを重視し「支える医療」に大きく転換

- 地域包括ケアシステムの推進
- 健康寿命の延伸による医療費の抑制



「超高齢社会」→ 「治療しても治らない人」の増加

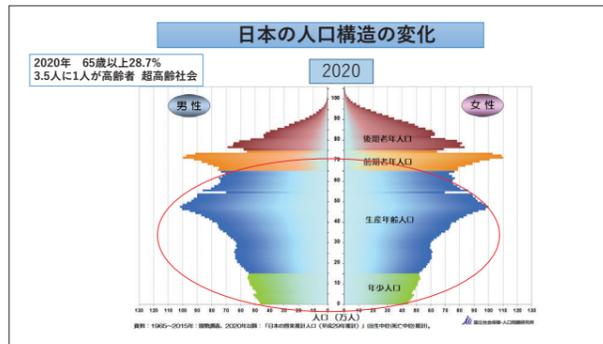
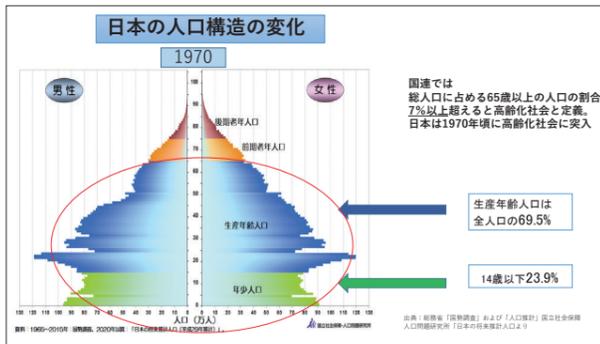


### 健康寿命の延伸 ⇒ 厚労省のフレイル対策

フレイルとは  
年齢を重ねて心身が弱る状態  
衰弱frailty に基づく言葉。  
厚生労働省の施策のひとつ

### アイフレイル啓発事業

日本眼科学会では視覚障害の予防、早期発見してできる限り視機能を保ちながら長生きできるよう目指す



### 少子超高齢化社会と今後の医療政策

急激な人口構造の変化

医療政策の大変革

情報収集し  
注視する  
必要がある

治す医療に加えて支える医療

視能訓練士の  
専門性を  
どう生かすか

### 医師の働き方改革に伴う医療職の改革

### 働き方改革

2016年9月 当時の首相が内閣官房室「働き方改革実現推進室」を設置。  
「一億総活躍社会」の取り組みとして「働き方改革」を提唱した。

少子高齢化に伴う国内の労働力不足が すぐそこに目に見えてきた。  
労働の担い手を増加し労働生産性を高めていくことが求められる

**今後の労働力不足を解消するため**

法整備、制度づくりが、急ピッチで検討が進められている。



### 医師の働き方改革

#### 医師の過重労働軽減

#### 医師の負担軽減

慢性的な医師の長時間労働の改善、女性医師への支援の改革など

2024年3月末までに医事法制度を改正し、  
同年4月から時間外労働時間の上限時間規制が開始予定



### 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアリング検討会

タスク・シフト/シェアリングを推進するため視能訓練士に  
現行制度上実施可能とした業務は下記の2項目となった

- ① 白内障および屈折矯正手術に使用する手術装置に手術前に視機能検査機器等で得たデータを手術装置に入力する
- ② 検診時の視機能検査の実施と評価、検診結果報告書の作成



### 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアリング検討会

2019年10月から厚労省で検討会(公聴会)開始。

公聴会⇒国などの機関が、一般に影響するところの大きい重要な事項を決定する際に、関係者・学識経験者などから意見を聴く会。



### 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアリング検討会

医師 → 他職種へのタスクシフト・シフティング(業務移管)  
(医師の業務の一部を他職種にやってもらえるようにすること)

各医療職種の業務内容のうち  
「**医師の労働時間の短縮効果**」が大きく実現しやすい業務・行為を抽出

具体的に、移管に向けたハードル、課題の解消や法令改正などを同意のもとで検討  
**必要があれば法改正等につなげ** その後の中長期的な課題について検討

### 医師の働き方改革に伴う医療職の改革

今後も医療職種間のタスクシフト/シェアリングの推進は進められていく

医政局より

「この業務は視能訓練士に任せたい」と思われるように  
医師、国民をはじめとする周りの信頼を得ていくことが必要である

### 視能訓練士の近未来

### 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアリング検討会

#### 医師からの業務のタスクシフト

視能訓練士は  
「医師による診断や治療のために 多岐に亘る視機能検査、視能訓練等、すでにタスクシフトされ業務をおこなっている」

#### 医療職種間による業務を共有する(シェアリング)

視能訓練士が他の医療職の業務をシェアリング?



### 医師の働き方改革に伴うタスクシフト/シェアリング検討会

日本臨床検査技師協会  
「眼科検査(視力検査、眼圧検査、視野検査、色覚検査、OCT)は臨床検査技師に業務移管が可能である」

眼科関連団体からの意見

「眼科医の労働時間の短縮には繋がらないこと」

「眼科の専門的知識の教育、技術研修を十分に受けずに実施するのは信頼できるデータが得られず問題があるのではないか」

視能訓練士 1971(昭和46)年に法制定され、121名の視能訓練士が誕生  
有資格者 約 1,616名 (2019年12月現在)

### 視能矯正Orthopticsの定義

**視能矯正** ⇒ 見る能力を総合した用語

**視能矯正=視機能の獲得、向上、改善、予防する方法**

弱視や斜視の視能矯正だけを指しているのではなく  
視機能検査、ロービジョンケア、健診業務の業務全般を指す

視能訓練士の21世紀 深井小久子 川崎医療福祉大学  
日本視能訓練士協会誌 2001

### 近未来の眼科医療

近い将来、屈折・眼圧検査・OCTは全自動で測定でき  
緑内障などのリスクがフルオートで解析等が可能。  
AIによる補助診断は大病院だけでなく  
診療所でも活用されていく可能性が高い。視能訓練士は  
より高い知識や結果を評価することが求められる一方で  
将来は検査業務と主体とするだけでは生き残れない可能性がある。

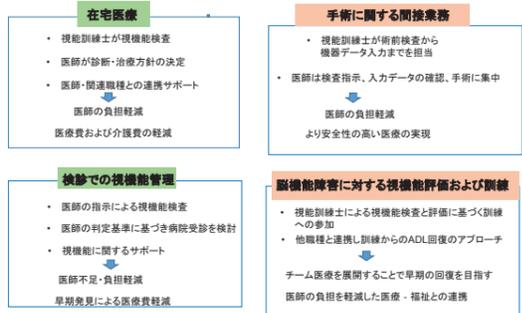


### 国民を支える視能矯正を提供



### 近未来の視能訓練士

視能訓練士は  
人々の「一生涯のより良い視機能の維持」を  
支える視能矯正を目指すことが未来に繋がる



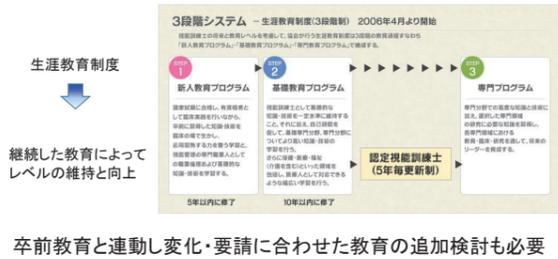
### 視能訓練士

#### どうやって未来を切り開いていくのか

進化し成長していくことが大前提  
卒前・卒後を含めた教育の検討

↓  
確固とした専門性を磨き  
専門職としての希少価値を磨く

### 専門職としての生涯教育制度



### 近未来の医療政策の変化

人口動態の変化に合わせ日本の医療政策は  
今後、大きく変わる。

私たちの職域、業務範囲は保障されたものではなく  
変革に合わせ、人々のために有効な業務ができ、  
その専門性の質の高さが問われる。

講演 1

2020.12 全国視能訓練士学校協会  
第13回教員研修会「近未来の視能訓練士」

## 眼科医の未来像から ORTの未来像を考える

日本眼科医会 副会長  
小沢 忠彦

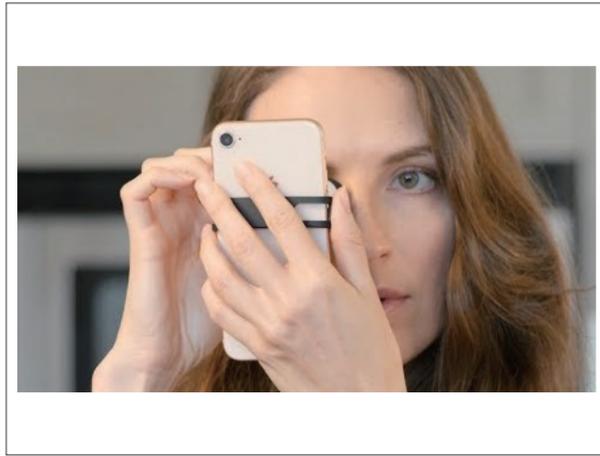
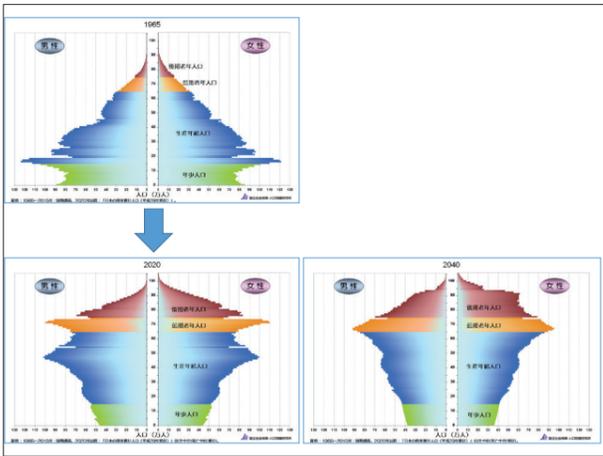
最初にこちらをご覧ください

### 2040年問題

1.5人の現役世代（生産年齢人口）が  
1人の高齢者を支える時代

社会保障給付総額（2018年5月経済財政諮問会議）

- 2018年 121兆円
- 2040年 190兆円



このような時代がやがて訪れる  
かもしれません……

2040年を乗り切るためには（厚生労働大臣）

- 定年延長で生産年齢人口を増やす → 定年70歳 等
- 女性労働力の活用 → 女性が働きやすい環境づくり
- 国の予算削減 → 医療費の削減

### 医療費削減

医師数の削減

- 病院統合で病院数を減らす  
↓ 不足した医療資源対策
- AIの活用
- タスクシフト
  - ・ORT
  - ・メディカルクラーク
  - ・看護師
  - ・医療保険 → 介護保険

### 業種への影響因子

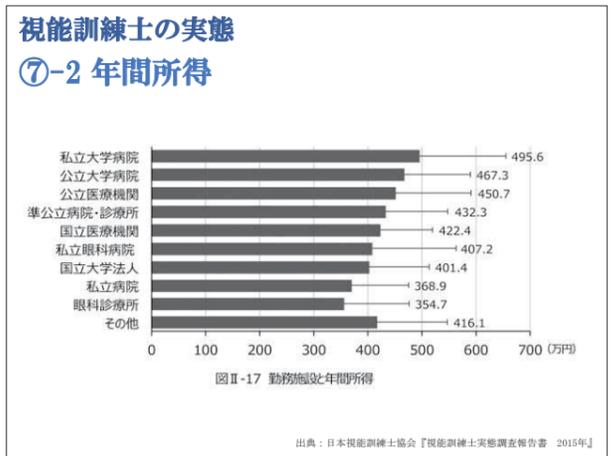
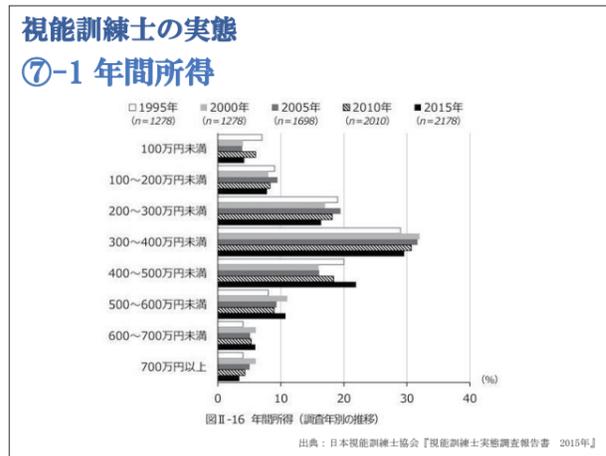
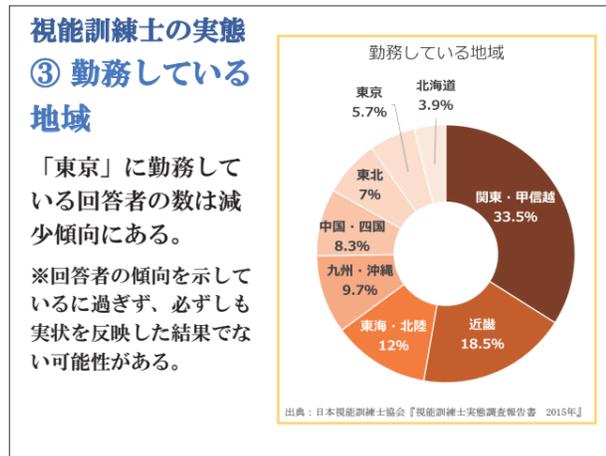
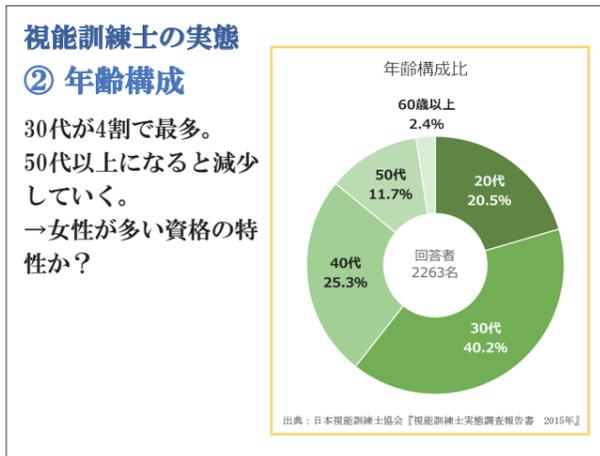
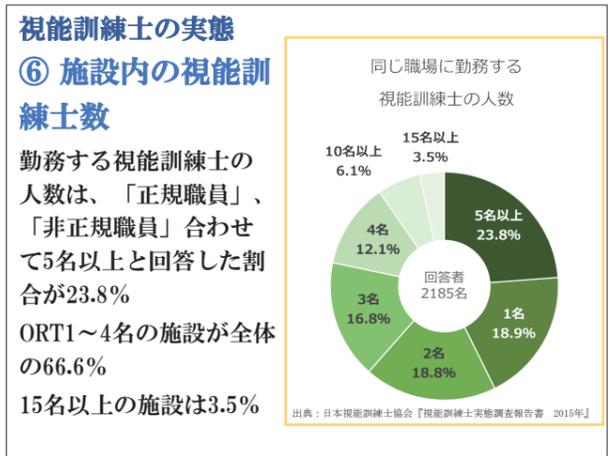
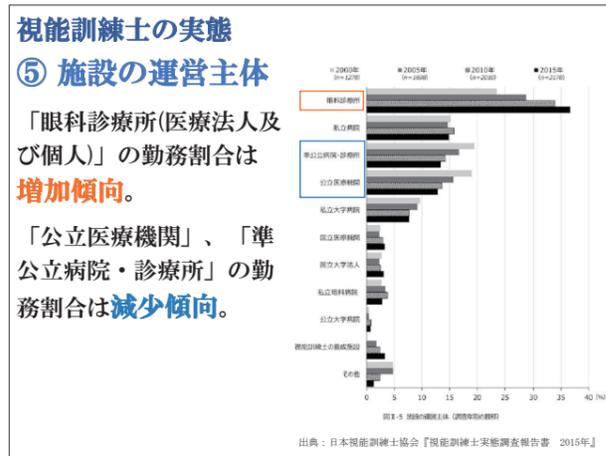
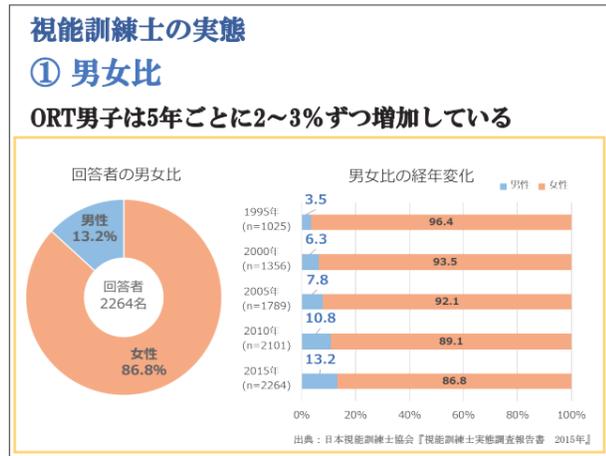
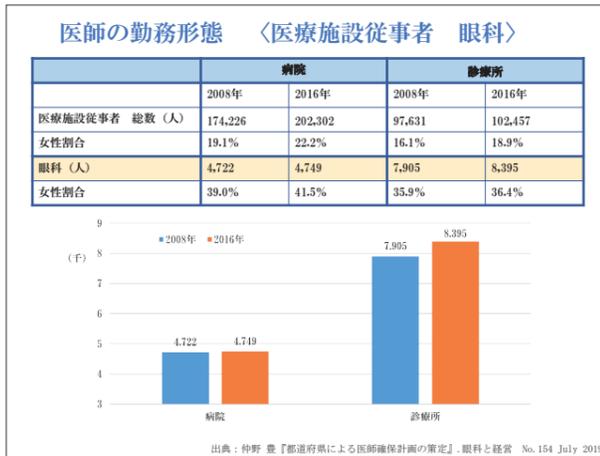
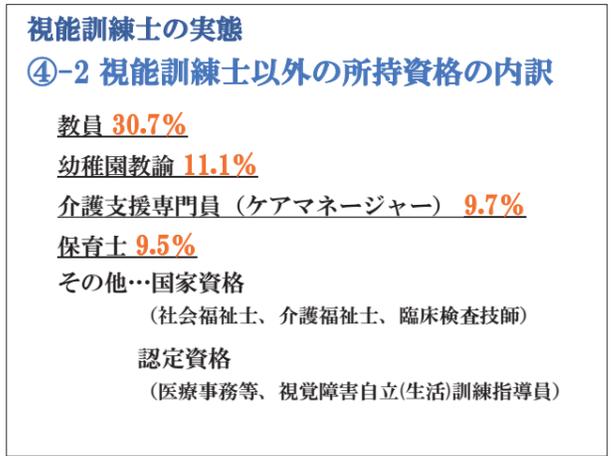
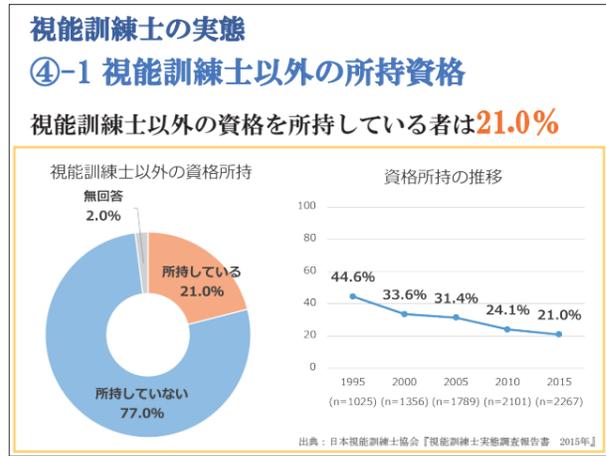
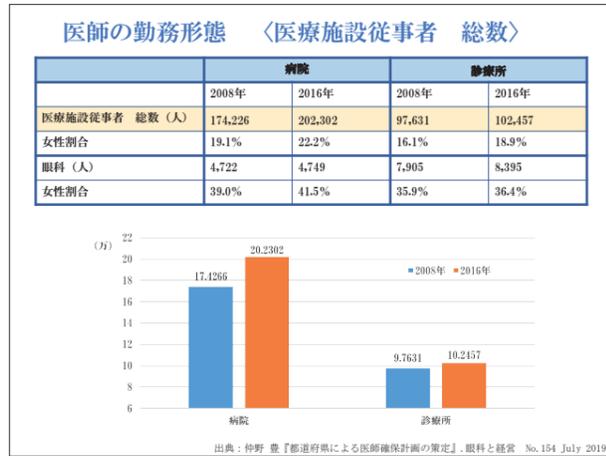
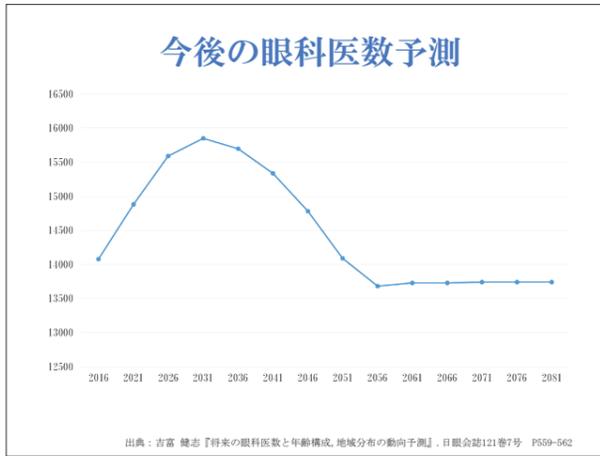
企業 → 国際状況・国内イベント

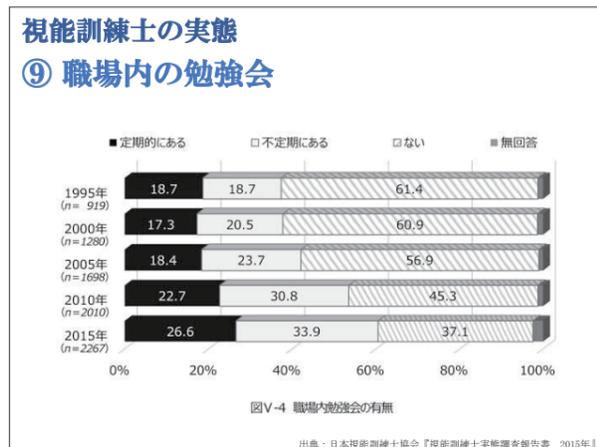
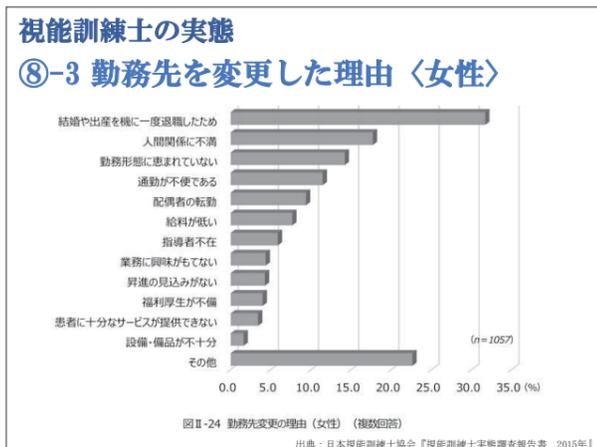
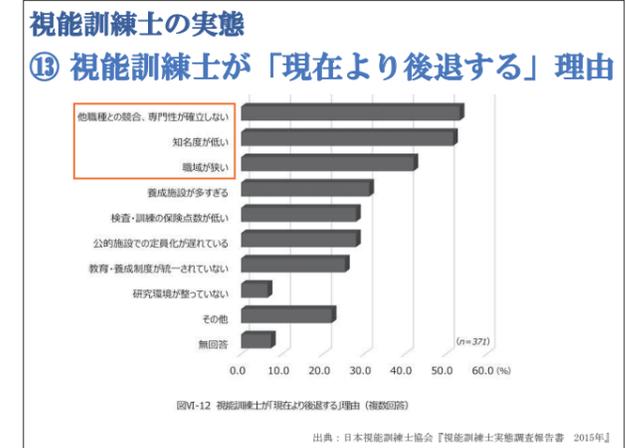
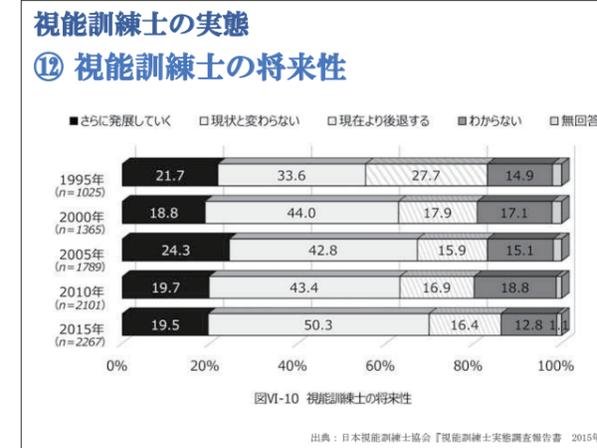
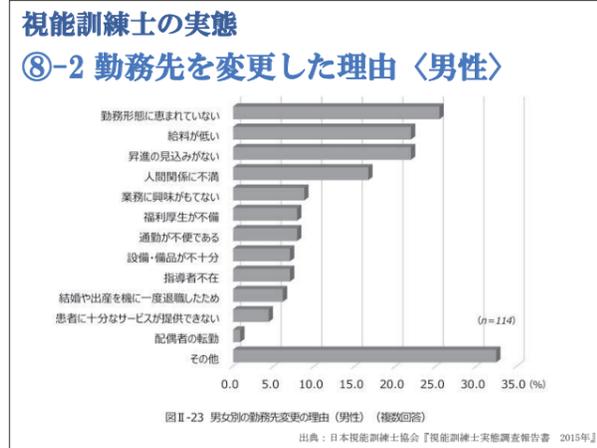
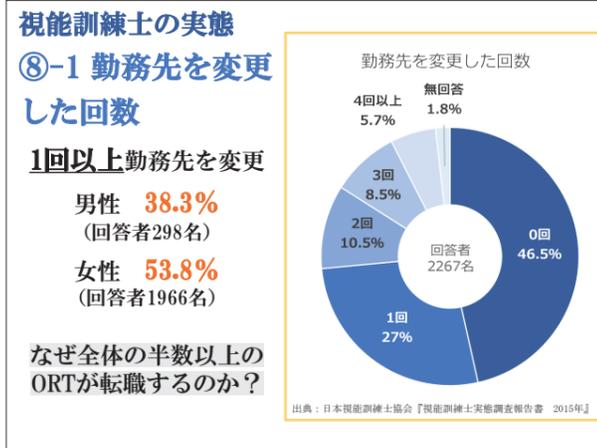
医療 → 国の政策・方針

厚生労働省 日本専門医機構  
日本眼科学会 日本眼科医会  
日本医師会

ヒアリング資料を基に予想







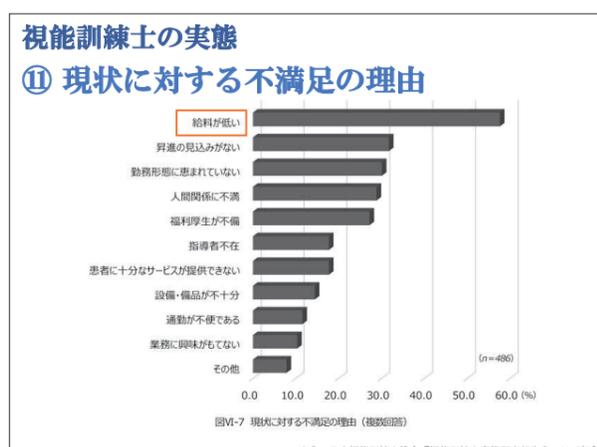
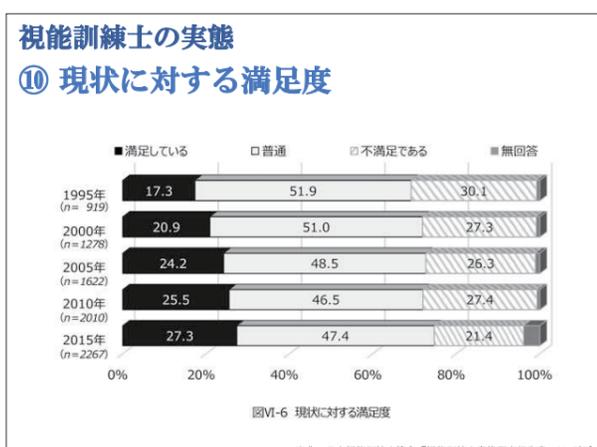
### 未来像

- ➡ ORTの数は増える
- ➡ 男性比率が増える
- ➡ 診療所勤務者が増える
- ➡ 規制改革で他業種の参入がおきる  
ORTの職域が侵される面も…認定眼鏡士の存在

### 視能訓練士の実態

#### 業務に関する意見①

- ・ 視能訓練士の点数加算
- ・ ORTによる3歳児健診への参加促進(視能訓練士への啓発含む)
- ・ ロービジョンケアへのかかわり (視能訓練士への啓発)



### 視能訓練士の実態

#### 業務に関する意見②

- ① AI診断
- ② タスクシフト  
ORTへ眼科医の仕事を移行
- ③ 国の規制改革に対応する  
ORTの職域拡大のための活動
  - ・ 外来必要看護師にORTをカウント (当院では患者数：看護師=30：1)
  - ・ 眼科手術室・処置室の勤務

ORTの活躍の場が増える

ご清聴有難うございます。

2020.12 全国視能訓練士学校協会  
第13回教員研修会「近未来の視能訓練士」

## 近未来の視能訓練士

視能訓練士の臨床実習指導者の立場から

大阪大学医学部附属病院眼科  
視能訓練士 阿曾沼早苗

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 目次

1. 視能訓練士に求められている仕事—当科を例に
2. 最近の実習生をみていて思うこと
3. 視能訓練士をとりまく問題点
4. 新しいスペシャリストとしての視能訓練士像

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 2、最近の実習生をみていて思うこと その1

#### 良いところ

- 雰囲気柔らかい
- 横柄な態度でない
- ピュア
- 愛嬌がある



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 最近の実習生をみていて思うこと その2

#### 気になるところ

- 基礎学力不足 (特に文章力・語彙力)
- 一般教養不足
- 打たれ弱い~指導するとへこんでしまう
- ガッツ不足~限界が早過ぎる
- 積極性不足~言われないと行動しない
- 医療職に不向きな学生



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 1、視能訓練士に求められている仕事

当科の場合

#### 各種検査を迅速に正確に行う仕事

- 診断に必要な検査
- 記録のための検査
- 治験・研究のための検査
- 視能訓練士が分担している検査
  - 手術前検査
  - 眼鏡処方のための検査
  - ロービジョンケア

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 斜視・弱視関係の仕事

当科の場合

#### 斜視・弱視専門外来での検査

- 診断に必要な斜視・弱視の検査
- 斜視・弱視の眼鏡処方ための検査
- 弱視訓練・輻湊訓練の説明とフォローアップ
- 術前検査
- (斜視訓練)

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 最近の実習生をみていて思うこと その3

#### 気になるところと対応策

- 基礎学力不足 → 読書や書く経験を
- 一般教養不足 → いろいろな社会経験を
- 打たれ弱い → 精神的な自立と自律を。指導され慣れて
- ガッツ不足~限界まで頑張らない → 継続力をつけて
- 積極性欠如~言われないと行動しない → 受け身姿勢の改善を
- 医療職に不向きな学生 → 早めの進路変更を



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 学校の先生に望むこと

- 打たれ弱い学生のサポートはお願いしたい  
指導方法を学生によって変えないといけない  
現場では十分な心理的サポートは手が回らない
- 実習中の学生へのフォロー時期について  
早過ぎず遅すぎず適切な時期に
- 実習中に居眠り・レポートを書いてこない  
実習中の仕事やアルバイトの検討を



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 検査以外のマスト

当科の場合

#### 教育関係の仕事

- 医学部の学生への対応
- 研修医への講義
- 実習生の指導

他の職場では  
コンタクト関係  
IOL関係  
検(健)診業務 等も

#### 研究関係

- 文献閲読
- データ抽出・集計・資料作成
- 勉強会や学会での発表、論文執筆、他書き物

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 仕事を遂行するために必要な能力

- ★ 視能訓練士の本業を遂行するための知識やスキル
- ★ 同僚や他職種と連携してチーム医療を行うためのコミュニケーション能力
- ★ 医療職としてのホスピタリティ マインド
- ★ 自己研鑽を積む覚悟
  - 業務に対する知的好奇心とガッツ
  - 一般教養と語彙力
  - さまざまな社会経験
  - PCのスキル



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 3、視能訓練士をとりまく問題点 その1

#### 問題点

- 知名度が低い
- 身分が不安定
- 卒後能力格差の広がり
- 協会の加入率が低い
- 人工知能(AI)の医療応用化に伴う職域の変化
- 新しい職域の開拓



Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 視能訓練士をとりまく問題点 その2

#### 問題点と対応策

- 知名度が低い → 活動分野の拡大、  
(CO(Certified Orthoptist)名の定着を！)
- 身分が不安定 → 専門性・生産性・必要性をアピール
- 能力格差 → 卒後教育のさらなる充実。受講の義務化
- 協会の加入率が低い → 加入の義務化。リットの可視化
- 人工知能(AI)の医療応用化に伴う職域の変化 →
- 新しい職域の開拓 →

Department of Ophthalmology  
Osaka University Graduate School of Medicine

### 人口知能(AI)の眼科医療への応用 その1

#### 画像診断への応用

- 眼底写真から糖尿病網膜症網膜症を自動スクリーニングする機器が米FDA(food and drug administration)に認可
- OCT・眼底画像・眼瞼の画像解析の進捗  
→ 緑内障・加齢黄斑変性への応用が検討されている
- AI医療機器による診断は、日本では医師の補助という位置づけ。世界の流れは医師から独立して動くスクリーニング



### 人口知能(AI)の眼科医療への応用 その2

#### 画像診断以外への応用

- 手術補助
- 薬剤アドヒアランス監視
- 在宅での持続的モニタリング
- 電子カルテの入力補助
- 診療報酬管理
- 病名管理
- スタッフの労務管理
- 教育
- 創薬
- 臨床研究補助

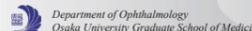


### 4、新しいスペシャリストとしての視能訓練士像

- 以上の問題点や課題を克服しつつ
- 時代の新しい流れに沿いながら
- 従来の視機能のスペシャリストとしての業務はもとより
- これを発展させた新しい職域を開拓し
- AIに代替できない高質で精度が高くホスピタリティのある医療を社会に提供できる
- 眼科医療に欠かせない唯一無二の専門家




ご清聴ありがとうございました

### 人口知能(AI)の眼科医療への応用 その3

#### 課題

- 全てがプラスに働くわけではない→我々も注視していく必要あり
- AIを元にした研究や医療技術を評価できる人材やシステムが不足
- ビッグデータのセキュリティ管理
- ビッグデータ取得時の同意説明
- 営利企業がビッグデータを用いる際の問題
- AIに仕事を奪われる可能性

社会的なルール整備が必要



### 人口知能(AI)の医療応用に伴う職域の変化

視能訓練士が行う検査は人口知能(AI)に奪われるのか？

※演者の個人的な予想です！！

20年後に

奪われそうな検査	奪われそうにない検査	変わりそうな検査
各種画像撮影検査	疾患眼の眼鏡合わせ	視力検査
大人の検診	斜視・弱視関係の検査	視野検査
正常眼の眼鏡合わせ	子どもの検診	眼圧検査
	ロービジョンケア	

※IoT(Internet of Things)モノに通信機能を搭載してインターネットに接続・連携させる技術



### AIを用いた話題のデバイス

文字を読み上げてくれる眼鏡

ORCAM My eye2

ARコンタクトレンズ

Mojo Lens

暗所視支援眼鏡

HOYA MWIO HIKARI

AR眼鏡

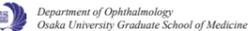
Apple 2023年発売予定

※AR(Augmented Reality)拡張現実



### 新しい職域の開拓

- 企業や大学での研究職・アドバイザー…新しい器械開発
- 企業での営業職…有用性の伝達、使い方の指導
- 教育…他の医療職、福祉職、行政職などを対象に
- 講演…社会への啓蒙・啓発としての講演活動
- 検(健)診業務…自治体・企業・各種学校・盲学校
- 訪問診療…在宅者に対する眼科検査(with 医師)
- 訪問リハビリ…在宅者、各種施設、弱視学級・盲学校でLVケア(環境設定・補助具選定・使い方指導など)  
(with or without 医師→ルールの改正が必要?)



### 近未来の視能訓練士

岡 真由美

川崎医療福祉大学  
リハビリテーション学部 視能療法学科

### 視能訓練士(certified orthoptist : CO)の過去～現在

日本視能訓練士協会誌 論文タイトルの推移

1997年～1999年 (81編)

2017年～2019年 (77編)

計量テキスト分析により共起ネットワーク図  
用語の出現数, 共起語との関係

### 就学時健診

弱視について3歳児健診での見逃し, 未受診者の発見  
視力検査法に問題点 石井美生子・眼科誌 5: 138-144, 2012  
実施状況の改善あるも地域差 石井美生子・眼科誌 12: 44-48, 2019

平成27・29年度相模原市就学時健診における視力検査 藤村美生子・眼科誌 10: 157-160, 2017  
藤村美生子・眼科誌 12: 378-381, 2019

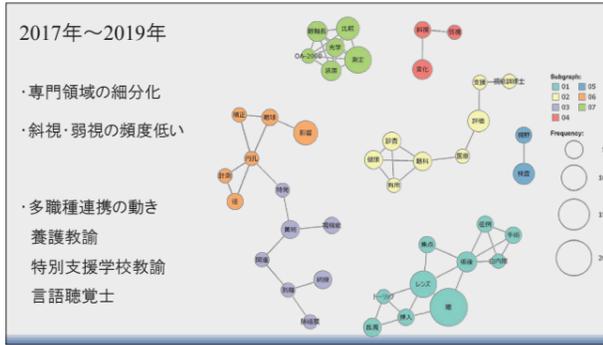
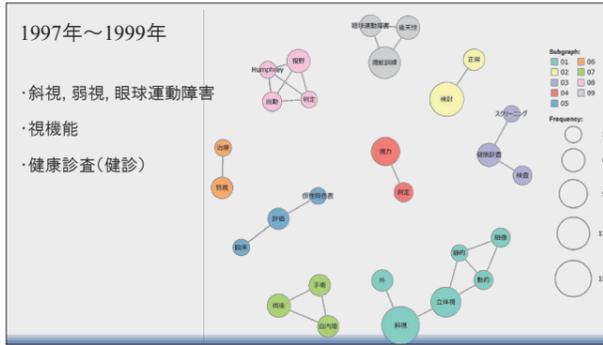
対象児が多く, 抽出実施法  
B～D 判定 23.7%, 視力の左右差 4.2%  
視力不良児が潜在する可能性  
実施の見直し, COなどが担当する必要性

### 学校検診

学習に支障のない見え方か  
2015年 児童生徒等の健診マニュアル  
適切な実施? 眼科受診につながりにくい?

小学校 視機能健診 高野裕子・第11回日本視能矯正学会 2020  
児童の実態を調べ, 眼の健康教育を促進する方法

1. 地域連携の準備 対象校での調整	公的機関(教育委員会・眼科医会)との調整 学校長, 養護教諭, 学級担任, 児童, PTA
2. 希望者に検査	視力, 他覚的屈折, 立体視, 眼位, 眼球運動, 輻湊
3. 結果報告	参加者, 小学校, 眼科学校医, 公的機関



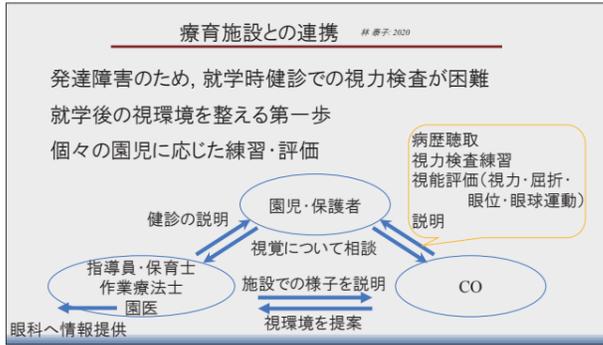
### 小学校 視機能健診

- 公立小学校2校で実施 健診者数 1052名 / 1808名
- 問題あり 170名 (16.2%)
- 事後アンケート調査 (回収率 80%)
  - 再度健診の実施を希望 98%
  - 見え方への関心同等～向上 95%
  - 要精密検査児の眼科受診率 80%

成果

1. 児童と保護者の視機能への関心が高まった
2. 養護教諭との連携ができた
3. 地域の小学校や公的機関との信頼関係ができた
4. 眼科学校医との連携を深めることができた

定期検査の支援可能になった



### CO業務の変遷にある背景

<ul style="list-style-type: none"> <li>専門領域の細分化</li> <li>斜視・弱視の頻度低い</li> <li>多職種連携の動き 養護教諭 特別支援学校教諭 言語聴覚士</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1993年 視能訓練士法 改正</li> <li>眼科に係る検査</li> <li>眼科医療・機器の高度化</li> <li>少子高齢</li> <li>小児の近視例の増加</li> <li>特別支援学校・学級の在籍者増加</li> </ul>	<p>CO</p> <p>眼科診療において 必要で欠かせない存在</p> <p><small>岡野善樹・日眼会誌 117: 957-958, 2013.</small></p>
--	---	--

→ 拡充 人々の日常生活に密着する視能矯正を提供?

1. 学校保健での取り組み
2. 他(多)職種の動向
3. 視能訓練士の近未来

- ### 学校保健における課題
1. 弱視・視力不良などの検出精度向上
    - 健(検)診をCOが担当
    - 養護教諭への視力検査の助言
  2. 児童・生徒, 保護者への日常生活指導
    - デジタルデバイス使用, 眼鏡・コンタクトレンズ使用

1. 学校保健での取り組み
2. 他(多)職種の動向
3. 近未来の視能訓練士

各種職能団体のウェブサイト

- ・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・看護師
- ・地域包括ケアシステム構築に向けて取り組み
- ・推進リーダーとなる人材の育成



地域包括ケアシステム

厚生労働省において推進  
 2025年を目途に  
 高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援を目的  
 可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを  
 人生の最期まで続けることができるよう、  
 地域の包括的な支援・サービス提供体制



協力者

川崎医療福祉大学リハビリテーション学部  
 視能療法学科

高崎 裕子 教授  
 林 泰子 講師

心より感謝申し上げます

高齢者の視覚関連QOL

特別養護老人ホーム 通所の高齢者(平均 86歳)  
 視力検査, VFQ-25実施  
 日常生活視力(所持眼鏡, 裸眼)は近見で低下  
 worse eyeの日常生活視力は遠見・近見視力の行動を制限  
 適切な屈折矯正の必要性

1. 学校保健での取り組み
2. 他(多)職種の動向
3. 近未来の視能訓練士

国民の目の健康を守る役割

1. 弱視・斜視, 両眼視機能を speciality とする  
 2つの眼から脳へ 視覚情報処理に伴う感覚と運動  
 IT社会 VR活用に影響  
 COの業務独占
2. 画像評価, 白内障術後屈折など subspeciality を身につける  
 眼科医療の発展→患者に還元

国民の目の健康を守る役割

3. 学校保健, 福祉 広く専門性を発揮する→重点目標  
 養成校が地域連携の足掛かり  
 取り組みの成果を発信, モデルケース  
 COの魅力?  
 近未来の視能矯正を担う学生  
 COの視点は人々, 背景にある日常生活  
 人々の日常生活に密着する視能矯正を拡充  
 連携して次世代COの教育



## シンポジウム討論会



## オンライン懇親会

研修会会期中の12月20日(日)の夜に、第13回教員研修会の懇親会が行われました。本来なら一同にお集まりいただいたの懇親会を実施する予定でしたが、コロナ禍の状況ですので、懇親会もZoomを用いたオンライン開催とさせていただきました。懇親会では、ご参加いただいた先生方より、それぞれの近況やご趣味のお話から、視能訓練士の未来を語る熱いお話まで、懇親会ならではの様々な話題で盛り上がり、親睦を深めました。ご参加いただいた先生方、誠にありがとうございました。



## アンケート結果

初田 幸隆 先生に対してのご質問をご記入ください。

### <質問>

教育講演ありがとうございます。今後の学生教育に役立てて参りたいと思います。

このオンライン配信の講義が続く中で学生にどのようにcoachingをしていけば良いでしょうか。工夫があればご教授頂ければ幸いです。

よろしく願い申し上げます。

### <回答>

ご質問ありがとうございます。オンライン授業と言いますが、当講座のようなオンデマンドによる講義から、ズームやグーグルミーティングなど、双方向にやり取りができるものまで様々です。基本的にコーチングは対面で有効に使える手法かと思っておりますので、ズームや電話でのやり取りでもおなじことです。コーチを生業にされている方も、週に一度くらいの割合でスーパーバイザーに電話でコーチを受けるなど、自らもコーチングで高まろうとされる方が多いです。

オンラインでの授業は学生の孤立化が進みやすく、コーチングで伸ばすことと同時に、学生同士をつなぐことにズーム等の活用が有効ではないでしょうか。

### <質問>

貴重なお話ありがとうございます。自己肯定感が低い学生のことについては、参考になるお話がたくさんありました。一方、自己肯定感が高い学生について伺いたいと思ひ質問させていただきました。自己肯定感が高いのは、良いことだと思いますが、自己肯定感が高すぎる場合はどのように指導したら良いのか困っております。実習先でも患者さんに対して指導者側がヒヤリとするようなことを行いますが、自分は問題なくできていると思っています。指導をして本人から言葉では改善点の回答がありますが、同じ間違いを何度も繰り返します。このような学生に対する指導について、どのように展開していったら良いかということをご助言いただけますと幸いです。

### <回答>

自己肯定感や自尊感情が高いがゆえに指導が難しい学生、確かにこのような学生の指導に手を焼くことがありますよね。このような学生はメタ認知が苦手である場合が多いと思います。低い評価をしたときに、その根拠を聞きに来たりするものこのタイプの学生に多くみられます。

このような学生も、評価の観点と基準を事前に明確に示

し、その基準に基づいて評価していることを説明すれば納得する人が多いと思います。このように考えると、様々な場面で達成目標を明示し、行為の後、自己評価をさせ、評価基準・基準のもと行った評価との差(おそらく自分の評価の方がかなり高い)を示して、自分の評価そのものに問題があるということに気付かせていくことが大切ではないかと思ひます。働きだしたときにこのような差があればどのような問題に発展するのかを示すことも有効です。

いずれにしても最も手こずる学生ですよね。

### <質問>

大変わかりやすいご講演をありがとうございました。拝聴してうなずける内容ばかりでした。

教育の経験値も増えてくると、この学生は視能訓練士にはならない方がいいな、と感じることも少なからずありますが、本人にそれを伝えることはありません。先生のご経験の中で教師を目指している学生で、教師にならない方がいいとお感じになったことがありますか。またその学生が強く教職を希望していた場合にどのように対応されておりましたか。

### <回答>

ゼミ生の中で、何人か進路変更した院生がいます。問題は本人が困りを感じているかどうかです。その仕事に向いていないということは、実習やロールプレイの中で困りを感じているものです。その困りに対して、困りに向き合う姿勢を評価しつつも、この仕事を続ければ、同じような場面は日常にあるということに気づかせ、日々、困りを感じながら続ける仕事を選ぶことが自分にとっては不幸ではないか、と考えだすように仕向けて行けば自ら進路を変更します。高校の教員志望でしたが、ADHD傾向が強く、むしろ研究者向きではないかとアドバイスしました。

問題は、自分は困りを感じずに、児童生徒、視能訓練士では患者や周りの人間が困りを感じるという場合です。このような学生はメタ認知力が弱いので、相手や周囲の困りにさえ気づいていないことがあります。指導者が問題点を指摘しても指導者を悪者にして、自分を正当化することでその問題から逃げてしまいます。

私の場合、学生が教員には不向きであると考えられる行為をしたときに、どのような問題に発展するかを具体的に話しています。例えば、教室に忘れ物をしたり、提出物を期限までに出さなかったりした場合、もし、その忘れ物が児童生徒の個人情報だったら懲戒処分になる、とか、提出物が教

育委員会に提出するレポートだったら始末書を書いて提出しなければならぬなどの話をしますし、こちらの指示を間違えて理解した場合など、子どもや保護者の発する言葉を間違えて理解した結果、訴訟問題に発展した例などを話します。あくまでも、相手の学生を大切にしたいという思いに裏付けられていないとうまくいかないと思ひます。

教育講演に対してのご感想をご記入ください。

- 今年度も教員研修会開催され嬉しく思ひます。来年度以降もよろしく願ひ申し上げます。
- 指導法についてわかりやすく順序立てて説明して下さりありがとうございます。
- 講演後の質問に対するご回答の中で、大学生には、自分の良さに気づくということが必要なのでは、というようなお話がありました。本当にそう思ひます。お伺ひした内容を参考に、一人ひとりの学生に対し、良さに気づけるようなコーチングができれば、と思ひました。
- 教員の育成をする人材の育成が課題だと考えています。職能教育に多くの時間を取られ、なかなか「人材育成」までのゆとりがないのが現状。
- 細かい指導スキルまでお示しいただき、大変参考になりました。できれば臨床実習指導者にも聞いてほしい内容でした。
- ティーチングとコーチングの違いについてのお話が印象深かった。
- さっそく今後の学生指導に生かしていきたい。

### 南雲 幹 先生に対してのご質問をご記入ください。

タスクシフト、シェアリングについて、現状を講演内でお話くださりありがとうございました。養成校は卒前教育、日本視能訓練士協会は卒後教育を担って、それぞれが連携することにより視能訓練士の知識と技術の向上、更には、社会的認知度の向上につながるように思いました。そのためにも、視能訓練士を養成する養成校と職能団体である日本視能訓練士協会とのより一層の連携が今後の視能訓練士の活躍の場を拡大するためにも重要課題であるように思いました。

#### <質問>

アイフレイルの活動について、小児の感受性期の過ごし方、子供の近視進行予防、(就学時の視覚障害に対する支援申請(起きうる不自由を予想して備えるという意味で)、デジタルデバイス使用時の環境や時間の指導等も、その対象となりますでしょうか。

#### <回答>

ご質問ありがとうございます。  
まず「フレイル」は年齢を重ねて心身が弱る状態を指すもので、厚生労働省は高齢者の健康寿命延伸に向けた施策の柱として「フレイル予防、対策」を挙げ、すでに日本歯科医師会では、積極的にオーラルフレイルにすでに取り組んでいます。  
アイフレイル事業は、日本眼科学会の日本眼科啓発会議が視覚障害の予防、早期発見を促すため2019年に「アイフレイル」をキーワードとして視覚の重要性を国民や行政に啓発していこうという、まだ始まったばかりの事業です。具体的な活動、事業内容等は今後、日本眼科学会が中心となり関連団体で準備検討されていくと伺っています。元気に老いるためにも視覚の重要性は必須要件です。フレイル対策は主に中高年を対象とした健康増進、予防、ケアのために取り組むものであり、視能訓練士も専門性を活かし参画できればと考えております。

お問い合わせの小児の目の健康を守るための取り組みに関しては、現時点ではフレイル事業の対象になっていませんが、非常に重要なことだと考えます。視能訓練士の役割として、小児の視覚の健康を守り、長い人生をできる限り快適な視生活をおくるための予防やその対策についても携わっていく必要があると考えています。

### 小沢 忠彦 先生に対してのご質問をご記入ください。

視能訓練士の現状と未来のことについて医師の立場か

らご講演くださりありがとうございました。在宅医療についても、視能訓練士が視機能管理のエキスパートとしての力の発揮できる分野だと思いました。将来、医療福祉分野で必要とされる視能訓練士の養成に努めたいと思う講演でした。

ご講演や、討論会でのお話はとても参考になりました。  
質問ではありませんが、ご講演中も討論会の間についても、男性は育休を取らない、ですとか、男性には准看護師資格を取らせてというようなお話がありました。確かに産休は女性のみが取得しますが、育休は男性でも取れる時代です。また、女性にもダブルライセンスを得て収入を上げたい方もいらっしゃると思います。女性職員の育休産休対応で苦労されている医療施設が多いのはよく理解しておりますし、残される職員の負担が大きいことから、多くの施設が男性を積極的に採用している事も良く理解していますが、未来についての話をしている中で、違和感を感じました。

### 阿曾沼 早苗 先生に対してのご質問をご記入ください。

臨床現場での実習指導者の立場からのご講演ありがとうございました。学生の持つ問題点については、養成校の教員としても日々指導に苦慮しております。学生の気になるところと対応策について、わかりやすく説明してくださりありがとうございました。今後の指導の参考にさせていただきます。

とても参考になりました。特に、AIとともに働いていくことを前提にいただいたお話を参考に、色々と準備をしていきたいと思いました。特に、AI導入後が変わっていく検査については、今後変えていく作業に視能訓練士も積極的に関わっていくこともできるとよいなあ、と思いながら聞いていました。

特に質問はありません。

#### <質問>

臨床実習のご指導をいつもありがとうございます。先生のお話の中に高卒の学生の基礎学力の不足というワードが何回か出ていたように思いました。確かに最近の学生を見るとその傾向はあると思いますが、先生は3年制の専門学校教育ではもはや無理とお考えでしょうか。あるいはそもそも大卒程度の知識や学問の経験が必要とお考えでしょうか。指定規則の改定なども控え、臨床で学生を指導していただい

#### <回答>

学生の学力や能力は個人差が大きいと実感しています。が、

総じて高卒と大卒では基礎学力の差を感じており、患者さんへの対応やレポートの内容にもそれは顕著に表れています。また、専門外の見識は、現場や患者さんの多様なニーズに対応したり、新しい時代に柔軟に適応していくための力になると思います。したがって、大卒程度の知識や経験があるのが理想的とは思いますが、そこは真摯に取り組む姿勢があれば実習中でもカバーされますし、就職後も経験を積み大卒との差は埋まるものだと感じています。最も大きな差は、モチベーションと責任感かもしれません。なぜ視能訓練士になりたいのか、視能訓練士としてどんな仕事をしたいか、自分の職場で何が自分にできるか、しなければならぬか、それを常に考えながら、努力を続ける学生(視能訓練士)が養成されればと思います。言われた事だけやる、同じことだけやる、ではAIや他の職種に仕事を奪われてしまうと思います。養成校での専門教育内で教えられることではないと思います。読書をさせると読み書きや一般教養、忍耐力が養われそうな気がします。

### 岡 真由美 先生に対してのご質問をご記入ください。

学校保健、他職種連携などそれぞれの内容についてわかりやすいご講演ありがとうございました。健診業務における視能訓練士の役割は、予防医学や早期治療の観点から考えますと、視機能の専門家としての非常に重要な位置付けだと思います。視能訓練士が持つべき専門性を十分に発揮できるように、養成校の教員としても学生教育に一層励んでいきたいと思いました。

近年の研究の中に、網膜疾患関連項目が多かったことと、その後の討論会における内科での画像関連業務、AI診断のための撮像の話ともつながっていくように思いました。特に質問はありません。

### シンポジウム全体(討論会)を通してのご感想やご質問をご記入ください。

魅力ある視能訓練士像を学生が抱くには、現場で働く視能訓練士を見ることだけでなく学校教員の教育活動が重要だと思います。未来を担う視能訓練士を養成するためにも、教員が視能訓練士を取りまく社会情勢などについての情報を持つことが大切だと思いました。現在、職能団体である日本視能訓練士協会の組織率は減少傾向にあります。視能訓練士の認知度、協会の魅力が伝わっていないということも問題ですが、教員の中にも協会に所属せず、協会に入ってもメリットがないということを学生に伝えているということを耳にしたことがあります。これは、一部の教員のことだと思います。今後活躍する視能

訓練士を養成する教員として、視能訓練士の職域を守るということを考慮し、教員側の意識改革が必要ではないかと今回のシンポジウムを通して感じました。

- WGの先生方、会長はじめご参加の先生方には大変お疲れ様でございました。シンポジウムの先生方には忌憚なきお話を伺うことができ、大変有意義であったと思います。特に小沢先生に眼科医としてのご見解と、眼科診療の現状をお示しいただけたのが予想以上のことでした。様々な問題が、この場の話だけで終わらず養成校の教員全体と現場の視能訓練士すべてに伝わることを願っています。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。
- とても、興味深いテーマを設定していただきありがとうございました。アイフレイル、在宅医療、内科への就職等、今後の学生指導の中で情報を提供していく必要があると感じました。指定規則のお話も会長からありましたが、AIとの共存や、職域の拡大を想定した改定となることを期待したいと思いました。
- 先生方のご尽力にまず感謝申し上げます。視能訓練士の実態調査から、周囲の声からも給与面などの待遇の不満はあり、その声も眼科関連団体に届いていることが確認できた有意義な時間となりました。このディスカッションは、まず視能訓練士協会会員のみだけでなく視能訓練士取得者全てに周知していただきたいと切に思います。個人的には、循環器内科、神経内科、リハビリ、保健で働く視能訓練士も必要であると考えます。
- これまでの研修会でのグループワークよりも、こういった教育の問題点を話し合うことの方が、より視能訓練士教育の推進になると感じました。内容の充実した研修会であり、学校協会に所属する教員のどのくらいの割合が参加したのか気になります。こういった視能訓練士の職域の拡大を多くの先生が危機感をもつことが重要と思えました。視能訓練士が検査屋になってはいけないと思える研修会でした。

### 教育講演

「人材育成における現状と課題 ～教員の育成を通して考えること～」を拝聴して

吉田学園医療歯科専門学校 視能訓練学科  
川岸 寿幸

はじめに講演頂いた初田幸隆先生、全国視能訓練士学校協会新井田孝裕会長、教員研修WG実行委員長石井雅子先生はじめWG実行委員の皆様には、昨今の新型コロナウイルス感染症対策にて業務多忙の中、研修の場を与えていただいたことに厚く御礼を申し上げます。

今回初田幸隆先生のご講演を拝聴し、改めて学生に対しどのように対応すべきかを改めて学ぶことができました。主に気付かされたことは2つあります。

学生には知識（認知的能力）を教えていれば良いものとも思いました。ただ、今の学生の資質を見ると、環境の因子もあるかと思いますがとても素直であり指導したことは実直に実行しますが、プラスアルファが少し足りないのかなという印象があります。学生に社会の中で生きていく力（非認知的能力）を学生時代に少しでも気づかせて育てていく必要があると感じました。

私自身の学生に向かった教授方法について考えたとき、コーチングではなくいつもティーチングを行っているときが多いなと気づかされました。どうしても自分は臨床を経験してきたというおごりがティーチングを行っていたのかと思いました。もう少し学生目線に立って少しでも学生の身になるコーチングができればとも思いました。少しでも考えさせることで非認知的能力を養っていき求められる社会人になることができると思いました。

初田幸隆先生のご講演を通して、今後あるべき自分を再認識し、良き視能訓練士を育成し目についての困りごとのある患者様に少しでも貢献できるように今もこれからも日々研修していく必要があると感じました。研修の機会を与えていただきありがとうございます。

最後になりますが、教員研修WGの皆様このような研修の機会を与えていただき誠にありがとうございます。本来であれば毎年8月に視能訓練士養成校の教員が一堂に集まり、共に学び情報共有をし、帰るときには新たな気持ちで学生指導を行っていかうという気持ちになり帰っていくのですが、今年はこのような状況下でとてもさみしい思いをしました。ただ、オンラインの形になっても学ぶことは変わらないし、座長である齋藤先生の声が聴くことができ一安心と同時に感謝の気持ちでいっぱいになりました。この感謝の気持ちを忘れず学生に関わっていき、たとえオンライン講義であっても学生に良きコーチングができるように日々研修してまいります。

来年度以降、全国視能訓練士学校協会教員研修会にて先生たちが一堂に集まり共有できることを信じ、印象記とさせていただきます。

### シンポジウム 基調講演「近未来の視能訓練士」

愛知淑徳大学健康医療科学部医療貢献学科視覚科学専攻  
稲垣 尚恵

日本視能訓練士協会会長南雲さんの基調講演「近未来の視能訓練士」は、明るい未来をイメージする題名からは想像できないくらいインパクトのあるものでした。「少子超高齢化社会」が叫ばれて長く、「少子化対策」も効はなく、超高齢化社会は目前に迫っています。働き方改革によるタスクシフト、AIの導入、他業種との仕事のシェアなど時代は大きく変わっています。国家資格だからと狭い固い考えに囚われては生き残れる時代ではありません。周辺の変化に気がつかない民族、国、会社は滅びるということは歴史が物語ってきました。学生には常々、「指名制になったら、一番高い指名料が取れるように働きなさい」と言ってきました。改めて「この業務は視能訓練士に任せたい」と医師、患者、国民に思ってもらえる視能訓練士の種や苗木を1本でも多く育てるのが教員の仕事であり、「近未来の視能訓練士」のために微力ながら自分ができることは全てやりたいと思わせていただきました。今回、ご都合が合わず不参加だった先生方にもぜひ、ご視聴いただきたい。全ての視能訓練士が知っておくべき内容だと思いました。

#### 研修会全体に対して

新型コロナウイルス感染拡大の中、教員研修会がWEBで開催されることになり、URLが送られてくるような会議形式で行われるものだと思っておりました。「どこの学会？」と思われるようなHPが立ち上がり、登録、入金システム等もしっかりで感動いたしました。皆で集まり、ふとした話から人脈が広がり、新しいチャンスも生まれることから、対面での研修会を希望しますが、教員研修会WGの皆様感謝するとともに、困難の中には大きな収穫があることを改めて気づかせていただきました。ありがとうございます。

## 「眼科医の未来像から ORT の未来像を考える」を聞いて

東北文化学園大学視覚機能学専攻  
丹治 弘子

小沢忠彦先生は、タイトルのように医師の立場から視能訓練士のこれからについて、ご講演くださった。

特に印象に残っているのは「国の政策には、敏感になってほしい」と言われたことだった。一昨年、厚生労働省から医療職種間のタスクシフト/シェアリングにより眼科検査領域に臨床検査技師が参入してくる旨の打診があり、視能訓練士協会内外が騒然とした。その時は、そんなことはあり得ないと自分に言い聞かせたが、小沢先生の講演を聞いて、遠からず医療職種間のタスクシフト/シェアリングは導入されると思った。国の政策は、我々がいかように反対しても大津波のように我々を飲み込んでしまう。だから国の方針を逸早く入手し対策を立てる必要がある。とのメッセージが、「国の政策には、敏感になってほしい」の言葉に込められていると感じた。

では視能訓練士は、どこでタスクシフト/シェアリングを行えばよいのか。小沢先生は、手術室の機械の操作、地域包括システムへの参入や在宅訪問などの業務拡大を図るべきと言っていた。また、眼科医の仕事の一部、緑内障患者のアプラインーションなども出来たらよいと言っていた。

最後に、視能訓練士は、医師の指示のもとに働くとなっているが、これに囚われず自ら考え行動できる視能訓練士を目指し、眼科外来を回す司令塔になってほしいと、未来像へ向けての力強いエールをくださった。

## 「近未来の視能訓練士：視能訓練士の臨床実習指導者の立場から」

東北文化学園専門学校  
二本柳 淳子

阿曾沼早苗先生には、臨床実習指導者の立場から視能訓練士についてのお考えをお話頂きました。

臨床実習は学生にとって、視能訓練士への重要なステップの一つであり、その経験が成長に大きな影響を与えることも多いと思います。実際に現場で何人も学生を見て頂いている先生のお話は、我々教員が感じるものとかかなり近いと感じました。視能訓練士の求められる仕事とそれを遂行するために必要な能力をお示しいただき、その中で学生の不足する部分が挙げられていました。

所謂、基礎学力や一般教養の不足、打たれ弱さ等は視能訓練士に限らず現代の学生全般に言われがちなことかもしれません。長所として挙げられていた雰囲気柔らかさ、愛嬌がある事等は医療職としては有用だと思うのですが、それではカバーしきれない不足があるのだと思います。

また、視能訓練士を取り巻く問題点として、知名度や身分の不安定さ、職域の変化等様々なことがあげられ、その中で学生を教育していくことの難しさを改めて感じました。AIの台頭は喜ばしいこともある反面、視能訓練士のアイデンティティが今まさに問われる時代になってきていると思います。

先生は最後に視能訓練士を「時代の新しい流れに沿いながら従来の視機能のスペシャリストとしての業務はもとより、これを発展させた新しい職域を開拓し、AIに代替できない、高質で精度が高くホスピタリティのある医療を社会に提供できる眼科医療に欠かせない唯一無二の専門家」として定義付けられました。私たち一人ひとりが自分の仕事の核を持つことで、視能訓練士の未来が築かれる事、教員や指導者がその姿を見せていくことが必要なのだと感じました。

阿曾沼先生、どうもありがとうございました。

岡真由美先生のご講演

東京医薬専門学校  
石井 滋人

視能訓練士の未来を切り開くためには「日常生活に密着した視能矯正」が提供できる機会を増やしていく事が重要だと感じました。その為には、視能訓練士の活動の場を“地域保健”に広げていくことが必要と考えます。

その好機となるモデルケースとして、学校保健における眼科検診や療育施設での就学时健診への参画が挙げられております。学校保健においては養護教諭や指導員などの教育機関との多職種連携も大切であり、そこでの信頼が地域保健における視能訓練士の役割を確立させる事にも繋がると感じました。

また、高齢者への支援としては「地域包括ケアシステム」の構築が挙げられております。各種コメディカルがそれぞれの専門分野を通して取り組みを進めている中で、視機能におけるケアシステムの推進リーダーとして視能訓練士が参画していくことは職域を広めていく上でも重要だと感じました。

次世代の視能訓練士は医療機関での眼科診療に留まる事なく、視覚機能のspecialityとして地域保健とも密に関わり、日常生活でのQOVLの向上に寄与すべく、新しい支援活動を模索し、挑戦していく事が必要と感じました。

新井田 孝裕



教員研修会は“養成校における教育レベルの向上と教育指導法の共有化、専任教員個々の指導スキルの向上”を目的にしており、その歴史は“日本視能訓練士養成施設連絡協議会”時代にさかのぼります。平成16年度にWGの活動が開始され、アンケート調査の結果等を踏まえて、平成20年度に教員研修会がスタートしました。記念すべき第1回の研修会では「より良い視能訓練士の教育のために」と題して、社団法人日本視能訓練士協会の初代会長である川村 緑先生に教育講演をご担当いただきました。そして、教育講演の内容を踏まえて、具体的な授業教案をグループワークで作成し発表していただく形式を第1回から継承しており、今回で13回目を迎えることになりました。毎年、全国の養成校から多くの教員の皆様にお集まりいただき8月下旬に開催していましたが、今回は新型コロナウイルス感染症の収束が未だ不透明なことを踏まえ、対面での開催を避け、Web上で開催することに決定いたしました。オンラインでの研修会は初めての試みでしたが、研修会場まで足を運ぶ必要がなく、一定の配信期間中であれば都合の良い時間帯に視聴できるため、結果的に55名もの大勢の先生方にご参加いただき、盛会のうちに無事終了することができました。

教育講演では、京都教育大学 教職キャリア高度化センター教授である初田 幸隆先生に「人材育成における現状と課題 ～教員の育成を通して考えること～」というタイトルで貴重な講演をしていただきました。初田先生が長年にわたって取り組まれてきたキャリア教育、特に教員の育成におけるコーチングを含めた指導法の詳細について順序だてて解説していただき大変参考になりました。今後の学生指導にとっても役立つ内容でした。

一方、シンポジウムでは「近未来の視能訓練士」をテーマに“視能訓練士を取り巻く環境の変化と未来像”に焦点を当て、公益社団法人日本視能訓練士協会会長の南雲 幹先生、公益財団法人日本眼科医会副会長の要職に就かれ小沢眼科内科病院の理事長・院長として活躍されておられる小沢 忠彦先生、大阪大学医学部附属病院眼科視能訓練士の阿曾沼 早苗先生、川崎医療福祉大学リハビリテーション学部視能療法学科の教授で学科長を務めておられる岡 真由美先生の4名にご登壇いただき、各々の立場から大変有意義なお話を伺うことができました。折しも医師のタスクシフト・タスクシェアに関連した各職種における業務拡大の検討と指定規則の改変時期と重なり、正に今後の視能訓練士の新たな展望を切り拓く内容であり、充実したシンポジウムになりました。ご多忙にもかかわらず教育講演、シンポジウムをご担当いただきました5名の先生方には、事前の準備を含めまして多大なご尽力をいただきましたことに、重ねまして厚く御礼申し上げます。また、賛助会員の企業の皆様には日頃から大変お世話になっており、この場をお借りして深謝申し上げます。Web開催のためご不便をおかけしておりますが、今後とも変わらぬご高配を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

最後になりますが、企画から開催準備、報告書の取りまとめに至るまで、ご尽力いただいた教員研修ワーキンググループの7名の先生方にあらためて深謝申し上げます。

## 参加者一覧

	お名前	所属機関
1	稲垣 尚恵	愛知淑徳大学
2	望月 浩志	愛知淑徳大学
3	野上 豪志	愛知淑徳大学
4	四宮 敦志	吉田学園医療歯科専門学校
5	佐久間 愛	吉田学園医療歯科専門学校
6	川岸 寿幸	吉田学園医療歯科専門学校
7	提嶋 紀枝	吉田学園医療歯科専門学校
8	齋藤 真之介	九州保健福祉大学
9	内川 義和	国際医療福祉大学
10	高橋 由嗣	国際医療福祉大学
11	四之宮 佑馬	国際医療福祉大学
12	漆原 美希	国際医療福祉大学
13	新井田 孝裕	国際医療福祉大学
14	佐藤 司	国際医療福祉大学
15	鈴木 賢治	国際医療福祉大学
16	岡野 真弓	国際医療福祉大学
17	石井 雅子	新潟医療福祉大学
18	岸 哲志	新潟医療福祉大学
19	谷口 誠典	神戸総合医療専門学校
20	山本 雅美	神戸総合医療専門学校
21	渡部 暁子	神戸総合医療専門学校
22	田所 雅弘	仙台医健・スポーツ&こども専門学校
23	中嶋 敬	専門学校日本医科学大学校
24	山下 力	川崎医療福祉大学
25	藤原 篤之	川崎医療福祉大学
26	田邊 聖	川崎医療福祉大学
27	林 泰子	川崎医療福祉大学
28	岡 真由美	川崎医療福祉大学
29	高崎 裕子	川崎医療福祉大学
30	米田 剛	川崎医療福祉大学
31	平木 たい子	大阪医療福祉専門学校
32	高宮 麻也子	大阪医療福祉専門学校
33	昏石 勝代	大阪医療福祉専門学校
34	山下 尚美	大阪医療福祉専門学校
35	村上 裕美	大阪医療福祉専門学校
36	榊田 浩三	大阪人間科学大学
37	田野上 恭子	大分視能訓練士専門学校
38	吉本 洋平	大分視能訓練士専門学校
39	正 鮎美	大分視能訓練士専門学校
40	池田 結佳	帝京大学
41	白井 千恵	帝京大学
42	二本柳 淳子	東北文化学園専門学校
43	佐藤 かおり	東北文化学園専門学校
44	三浦 歌奈子	東北文化学園専門学校
45	小野 峰子	東北文化学園大学
46	丹治 弘子	東北文化学園大学
47	原口 翔太	東北文化学園大学
48	松藤 佳名子	福岡国際医療福祉大学
49	潮井川 修一	福岡国際医療福祉大学
50	佐々木 信	福岡国際医療福祉大学
51	榊原 七重	北里大学
52	藤村 芙佐子	北里大学
53	加藤 権治	名古屋医専
54	石橋 武志	名古屋医専
55	小川 憲一	名古屋医専

※ 所属50音順

## 全国視能訓練士学校協会 加盟校一覧

### 視能訓練士養成大学

	施設名	学科名	修業年限	所在地
1	東北文化学園大学	医療福祉学部 リハビリテーション学科 視覚機能学専攻	4	宮城県仙台市
2	新潟医療福祉大学	医療技術学部 視機能科学科	4	新潟県新潟市
3	国際医療福祉大学	保健医療学部 視機能療法学科	4	栃木県大田原市
4	帝京大学	医療技術学部 視能矯正学科	4	東京都板橋区
5	北里大学	医療衛生学部 リハビリテーション学科 視覚機能療法学専攻	4	神奈川県相模原市
6	平成医療短期大学	リハビリテーション学科 視機能療法専攻	3	岐阜県岐阜市
7	愛知淑徳大学	健康医療科学部 医療貢献学科 視覚科学専攻	4	愛知県長久手市
8	大阪人間科学大学	人間科学部 医療福祉学科 視能訓練専攻	4	大阪府摂津市
9	川崎医療福祉大学	リハビリテーション学部 視能療法学科	4	岡山県倉敷市
10	福岡国際医療福祉大学	医療学部 視能訓練学科	4	福岡県福岡市
11	九州保健福祉大学	保健科学部 視機能療法学科	4	宮崎県延岡市

### 視能訓練士養成専門学校

	施設名	学科名	修業年限	所在地
1	北海道ハイテクノロジー専門学校	視能訓練士学科	3	北海道恵庭市
2	吉田学園医療歯科専門学校	視能訓練学科	3	北海道札幌市
3	東北文化学園専門学校	視能訓練士科	3	宮城県仙台市
4	仙台医健・スポーツ&こども専門学校	視能訓練士科	3	宮城県仙台市
5	新潟医療技術専門学校	視能訓練士科	3	新潟県新潟市
6	専門学校日本医科学大学校	視能訓練士科	3	埼玉県越谷市
7	東京医業専門学校	視能訓練士科	3	東京都江戸川区
		視能訓練士科	1	
8	日本医歯業専門学校	視能訓練士学科	3	東京都杉並区
9	静岡福祉医療専門学校	視能訓練士学科	1	静岡県静岡市
10	名古屋医専	視能療法学科	4	愛知県名古屋市
		視能訓練学科	3	
11	京都医健専門学校	視能訓練科	3	京都府京都市
12	大阪医専	視能療法学科	4	大阪府大阪市
		視能訓練学科	3	
13	大阪医療福祉専門学校	視能訓練士科	3	大阪府大阪市
		視能訓練士科	1	
14	神戸総合医療専門学校	視能訓練士科	3	兵庫県神戸市
15	大分視能訓練士専門学校	視能訓練士学科	3	大分県大分市
16	西日本教育医療専門学校	視能訓練士学科	3	熊本県熊本市

2021年3月1日現在

## 賛助会員一覧

### 特別賛助会員

法人名	住所
公益社団法人日本眼科医会	〒105-0014 東京都港区芝2丁目2-14
公益社団法人日本視能訓練士協会	〒101-0044 東京都千代田区鍛冶町1丁目8-5

### 法人会員

会社名	住所
株式会社 テイエムアイ	〒352-0006 埼玉県新座市新座1丁目2番地10号
HOYA株式会社ビジョンケア部門	〒164-8545 東京都中野区中野4-10-2 中野セントラルパークサウス6F
ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社 ビジョンケア・カンパニー	〒101-0065 東京都千代田区西神田3丁目5番2号
コーパービジョン・ジャパン株式会社	〒106-0032 東京都港区六本木1丁目4番5号 アークヒルズ サウスタワー12F
ジャパンフォーカス株式会社	〒113-0033 東京都文京区本郷4-37-18 IROHA - JFCビル5F
株式会社 ニデック	〒443-0038 愛知県蒲郡市拾石町前浜34-14
株式会社 インサイト	〒981-3212 宮城県仙台市泉区長命ヶ丘3-28-1
株式会社 トプコンメディカルジャパン	〒174-8580 東京都板橋区蓮沼町75-1
東海光学株式会社	〒444-2192 愛知県岡崎市恵田町下田5-26
株式会社システムギアビジョン (旧:株式会社タイムズコーポレーション)	〒665-0051 兵庫県宝塚市高司1-6-11
日本アルコン株式会社 (ビジョンケア事業本部)	〒105-6333 東京都港区虎ノ門1-23-1 虎ノ門ヒルズ森タワー
株式会社 エムイーテクニカ	〒170-0002 東京都豊島区巣鴨1-34-4
株式会社 メニコン	〒460-0006 名古屋市中区葵3丁目21番19号

## 賛助会員出展

 <p>株式会社エムイーテクニカ</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>	 <p>コーパービジョン・ジャパン株式会社</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>
 <p>ジャパンフォーカス株式会社</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>	 <p>ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>
 <p>株式会社 テイエムアイ</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>	 <p>東海光学株式会社</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>
 <p>株式会社 ニデック</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>	 <p>HOYA株式会社ビジョンカンパニー</p> <p><a href="#">動画を視聴する</a></p>
 <p>株式会社メニコン</p> <p><a href="#">『スマートタッチ常識くろり編』を視聴する</a></p> <p><a href="#">1DAYPremiO『simplshow』を視聴する</a></p>	

※五十音順

## ＝ 編集後記 ＝

教員研修会WG 齋藤 真之介

1年前を振り返りますと、感染症の影響で先行きが見えず、研修会開催か中止か、またはオンライン開催かと悩まされていました。そしてオンライン開催が決定してからは、飛行機に例えるところの機長 石井先生と副機長 加藤先生(理事として常にご助言いただいた)の操縦により先ずは離陸することが出来ました。途中、ホームページ開設やグループディスカッションに代わる企画を計画し、予算等の問題で暗雲が立ち込める状況にもなりましたが、管制塔から新井田先生はじめ理事の先生方よりご助言や温かい応援を頂戴し、航路を見失う事なく進むことが出来ました。更に、法人会員の各社様からはご多用中にもかかわらずオンライン開催に即した形式で情報提供をいただき、フライトに必要な燃料面でもサポートをいただきました。このような形で参加者の皆様には自宅から快適にご搭乗いただき、実りあるコンテンツをご視聴いただけたのではないかと思います。

さて、当機は「臨地実習」をテーマとした2018年度からの3ヶ年飛行を終え、間もなく着陸いたします。到着後は当機から見た景色をそれぞれの養成校の学生さんにお伝えいただき、未来ある視能訓練士の世界に力強く飛び立てるようお導きいただければ幸甚に存じます。

最後になりますが、感染症が終息し、以前のように研修会で皆様にお会い出来ることを祈念しております。

**全国視能訓練士学校協会  
2020年度 第13回教員研修会報告書**

2021年3月発行

発行：全国視能訓練士学校協会

事務局：平成医療短期大学 リハビリテーション学科 視機能療法専攻  
〒501-1131 岐阜県岐阜市黒野180番地

(許可なく複写転載を禁ず)