

令和 2 年 7 月 7 日現在

機関番号：32647

研究種目：挑戦的研究（萌芽）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K18671

研究課題名（和文）養護教諭の「育成指標」とそれに基づく現職研修プログラムモデルの開発

研究課題名（英文）Development of "training index" of Yogo teachers and in-service training program model based on it

研究代表者

平川 俊功（Hirakawa, Toshiko）

東京家政大学・人文学部・教授

研究者番号：20590003

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 4,900,000円

研究成果の概要（和文）：WEB情報の検討から養護教諭に特化した育成項目は、保健管理・保健教育・健康相談・保健室経営・保健組織活動としている自治体が多かった。全国の小・中・高等学校・特別支援学校の養護教諭1000人を対象とした調査結果、養護教諭の育成は「勤務年数」との有意差がみられた。現職養護教諭は、勤務時間内外ともに学びたいと思っている者が多い。一方、研修に参加しにくい状況は、学校を養護教諭不在にしたいという自身の意識と会場へのアクセスの悪さが影響している。満足感を得る研修は参加型の研修である。育成項目すべてにおいて、同職の後進の育成について手だてがわからないと感じている者が多いことを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

世界において、類を見ない我が国特有の職である「養護教諭」の資質能力向上の方法について、具体的な課題を明らかにしたことで、今後の現職養護教諭の研修プログラムを開発するにあたり、勤務年数のみならず、地域の実態と当事者のニーズに対応する研修の枠組みや方法・内容・運営等の考案に役立てていただきたい。自らも、その研究を継続し、養護教諭の資質能力向上を通して、学校教育の質の向上に貢献したい。

研究成果の概要（英文）：An analysis of web data reveals that The development indicators specific to Yogo teachers are health management, health education, health counselling, health room management, and health organisation activities. In a survey of 1,000 Yogo teachers at primary schools, middle schools, high schools, and special needs schools across Japan, we observed a relationship between the Yogo teachers' training, and their 'years of experience'. Many incumbent Yogo teachers want to study both in and out of working hours. On the other hand, their participation in training is affected both by the awareness of wanting to prevent their absence from school, as well as poor access to venues. Participatory training secures a feeling of satisfaction. There were many individuals in all the training categories who revealed they were uncertain about how to train the next generation for the same job.

研究分野：教育学

キーワード：養護教諭 育成指標 現職研修 研修プログラム 養護教諭教育

1. 研究開始当初の背景

平成28年10月19日、文部科学省から「教育公務員特例法の一部を改正する法律案の概要」及び「教育公務員特例法等の一部を改正する法律案要綱」が示された。今後の動きとして、指定都市と都道府県教委で設置される「教員育成協議会」で教員の身に付けるべき能力を示す「教員育成指標」を策定し、それに基づく現職研修の在り方が検討されていく方向である。学校教育職員で養護教諭についても同様に検討を進めていくことになることが予想される。養護教諭の育成指標とそれに基づく現職研修の作成にあたっては、養護教諭は各校1人の配置で校内において職務について学びを深める機会が少ないなどの条件があることや、教諭とは異なる独自の役目を果たしていること等の職務の特質を踏まえる必要がある。

養護教諭においては、これまで、養成機関卒業後に行われる現職研修や自己教育なども含め、研修のための法整備も不十分であり、養護教諭の資質能力向上の方策、現職研修の検討が十分とは言えず、育成指標の設定はもとより研修内容や方法を体系化するに至っていない。養成・採用・現職研修を一貫した資質能力向上の指標及びその具体策の検討は、直面している課題である。今後、養護教諭の養成及び資質能力向上について国レベルでの議論の後に、各自治体は研究を開始しなければならないこと、教育委員会と大学との協力による研究の推進が唱えられていくことは確実である。研究代表者は、すでに基礎研究に積み上げる段階にあるため、先に進められつつある教諭の育成指標に関する研究や隣接する職種である看護職の「キャリア開発と継続教育の方法」等を参考に研究を進めることができると考えた。

現職養護教諭における資質能力向上に関しては、養護教諭固有の職務といえる保健室来室者への対応及び相談に着目した研究(大原ら、2000)、熟練養護教諭と新人養護教諭の比較による実践的思考に関する研究(工藤ら、2006; 小林・中村、2003; 梶原ら、2010)や、新人養護教諭の養護実践能力評価票の研究がなされている(門川ら、2012)。熟練養護教諭と新人養護教諭の比較で、養護教諭の「熟練」という状態の基準が定かではなく、それらがどのように形成されるのかを解明する研究に発展する必要があると指摘されている(佐藤ら、1990、1991)。「養護教諭のキャリア発達(開発・形成)」の研究としては、山道ら(2001、2002)や竹田ら(2004)、鈴木ら(1999)、豊島ら(2009)が、実務経験と資質能力向上との関連を報告している。それらの研究では「実務経験を積むに従って力量が形成される」という報告と、「力量は実務経験を積むに従い単純には形成していかない」という報告が存在している。育成指標とそれに基づく現職研修のプログラム開発の研究はまだない。

教師教育に目を向けると、近年における米国の「教職専門性基準」を明示する取組の1つとして、Danielson(2008)によって開発された教員評価システムがある。教員評価は、教員の能力不足を指摘するために行われるのではなく、教師全員に対して継続的な学習を続けて欲しいという学校側の明確な期待を基本とした、教師教育の枠組みとして示されている。教師の質保障という観点から参考にするべき点があるが、米国の学校にはスクール・ナースがいるが学校教育職員としての配置ではないので、Danielson(2008)の教員評価システムには対象にはなっていない。国内では、平成26年に高知県教育センターが「教員の資質能力向上に係る先導的取り組み支援事業報告」において教員が身に付けるべき資質能力を整理して作成した高知県の教員スタンダードを報告している。横浜市教育委員会も「教職員のキャリアステージにおける人材育成指標」を作成し公開している。しかし、それには養護教諭には含まれていない(研究申請時点)。

「育成指標」は教職として職務を遂行する期間の段階(キャリアステージ)ごとに達成目標を示すもので、キャリアステージとは別に高度専門職としての実践の基準が基盤になれば、何をどれだけ学び進めていくことが必要か、という現状認識も持ちにくく、どう成長していくために学びすすめるのか、ということが展望しにくい。看護職の世界では、技術習得に関する「ドレイファスモデル」を看護に適用し、ベナー(2005、2016)が「臨床看護実践における5つの熟達段階」とその特徴を示した。それをもとに、具体的なキャリア開発と継続教育の方法を作成している。

養護教諭は日本固有の職業であるため、養護教諭教育はわが国独自に検討しなければならず、養護教諭の専門職としての実践基準の作成も初めてであり、それと同時に作成しようとしている育成指標の提案も初の試みとなる。

2. 研究の目的

世界に類を見ない日本特有の教育職員である養護教諭は、どのようにして成長していくことを目指していけばよいか。本研究は、これまで教師教育の中では検討されて来なかった養護教諭教育において、養成と現職研修の接続の視点から「育成指標」の作成及びそれに基づく現職研修プログラムの開発を目的とする。研究の柱は以下の2点である。

- (1)養護教諭の職務の特質を踏まえた育成指標の作成
- (2)作成した育成指標に基づく現職養護教諭の研修プログラムの開発

3. 研究の方法

(1)研究体制

本研究は、現職養護教諭、養護教諭としての実務経験を経た養護教諭の現職研修担当者や養護教諭の実務経験及び現職研修担当を経て養護教諭養成の立場にある者で研究会を組織し、研究を進める。

研究代表者：	平川俊功(東京家政大学教授・元養護教諭・元指導主事)
連携研究者：	大沼久美子(女子栄養大学准教授・元養護教諭・元指導主事)
研究協力者：	三木とみ子(女子栄養大学名誉教授・元養護教諭)
	芦川恵美(埼玉県立総合教育センター指導主事兼所員・元養護教諭)
	澤村文香(埼玉県所沢市教育委員会指導主事・元養護教諭)
	尾身裕美子(埼玉県草加市立新里小学校養護教諭)
	中村直美(上越教育大学附属中学校養護教諭・元指導主事)
	道上恵美子(埼玉県立草加東高等学校養護教諭)
	瀬口久美代(退職養護教諭・熊本大学非常勤講師・元養護教諭)
アドバイザー	今城志保(リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所主幹研究員)

(2)目標を達成するための研究計画・方法

研究は3年間とし、研究計画及び方法は次のとおりとした。(2年次より背景が変改してきたので研究の方向性を変更した)

1年次：養護教諭に特化した育成指標の検討

隣接領域の先行研究等と研究代表者の先行研究「養護教諭の資質能力向上プロセスと指標」とを比較研究し、養護教諭の「育成指標」としてトライアンギュレーションにより再検討する。

ウェブで公開されている各自治体の教員の育成指標から養護教諭に特化した育成項目を洗い出す。

洗い出した養護教諭に特化した育成項目について、領域毎に育成段階によってなすべき事項(指標)を仮に作成する。

2年次：養護教諭の「育成」の個人差及び影響事項の調査・養護教諭の育成の課題の明確化

作成した「育成指標」について、なしえている状況について調査及びその結果を統計処理することによって育成の個人差と育成に関係する事項明らかにする。

(調査の設計、再検討、実施、統計処理、分析等)

3年次：養護教諭の「育成」の個人差及び影響事項・育成の課題について調査結果の公表と報告

調査結果の公表(関係学会)

研究成果を報告書並びに冊子としてまとめ、国内の各教育委員会等に送付する。

4. 研究成果

(1)一般教員・養護教諭・看護職の育成の比較

2017年10月～2018年1月までにWEBで公開された各自治体の教員の育成指標を分析対象として育成指標のキャリアステージの表現を概観した。その結果、教師のキャリアステージは、各自治体で名称が異なるが、どの自治体もほぼ同程度の実務経験年数で育成(成長軸)を設定していた。キャリアステージの区分は、およそ実務経験1～5年程度を初任期(基礎形成、育成自立向上・・・)、6～15年を次の段階(資質向上、充実、向上、若年後期～中堅期)、10年前後からは各都道府県によって設定が異なる、大阪府は経験年数を明記していない。キャリアステージの内容は、名称がことなるものの、おおよそ以下の表1ようにステージを分けていた。

表1 キャリアステージの分類と内容

[初任期]	職務遂行に必要な知識や技能を修得した状態で、実践の場で児童・生徒・保護者・地域とのかかわりの中で、学校経営方針に沿って職務を遂行する。実践的指導力を身につける。
[若手・充実・向上期]	広い視野に立つ・学校経営の一翼を担う力を身につける・より適切な対処方法を身につける・学校の課題に対応する基礎期の教職員に助言・支援
[ミドルリーダー・発展・深化・充実期]	全校的な視野・学校経営のための企画力・得意分野の伸長・実践力の伸長・後輩への指導
[深化・発展・キャリア熟成期・円熟期]	他の職員への助言・援助・指導的役割、学校運営の推進者としてのリーダーシップ、学校経営の中心的な役割、学校運営全般にわたっての指導者、管理者としての力量・後進の育成・学校の経営方針を示す。

求める教師像は、根拠はおよそ文部科学省から出されている以下の答申をもとに、各自治体で定めている方針を盛りこんでいると考えられた。

(2) 養護教諭

育成すべき項目

平成20年中央教育審議会答申で示された、現在の養護教諭の役割「保健管理」「保健教育」「健康相談」「保健室経営」「学校保健組織活動」が根底にあり、平成27年中央教育審議会答申で示された「チーム学校」、文部科学省から平成28年3月に出された冊子「現代的課題～」等で示されている養護教諭の役割が意識されていると考えられた。

キャリアステージ

「素養」「指導力」「～能力」といった分類は各自治体によって異なるが、現在の養護教諭の役割とも一致する項目は、「保健管理」「保健教育」「健康相談」「保健室経営」「学校保健組織活動」を抽出することができる。

看護職で言うキャリアステージを教員の分野で言い換えると、「初心者」は教員では「初任者・育成期・基礎期」、「新入期」は「資質成長期・充実期・向上期・ミドルリーダー期」、「一人前・中堅」は「資質充実期・ミドルリーダー期・充実期・向上期」、「達人」は「進化発展期・ベテラン・発展期・辞意実発展期」「円熟期、進化発展、発展」というように整理できた(表2)。

表2 看護職のキャリアステージと教職員の育成段階の比較・照合

初心者	新人	一人前・中堅	達人
初任期・育成期・基礎期	資質成長期・充実期・向上期・ミドルリーダー期	資質充実期・ミドルリーダー期・充実期・向上期	深化発展期・ベテラン・発展期・充実発展期 円熟期・深化発展・充実・発展

枠組みとしての「育成指標」は各自治体で作成するものであり、それを目指して成長を自他ともに促していくものではあるが、育成には個人差や得手・不得手などが存在し、一様に育つものではないと考えられた。学校における心身の健康課題は複雑化深刻化している。教員として、特に養護教諭としては多様なスキルや発達の暗黙知があり、多様な発達が求められるのではないのではないか。養護教諭として達人レベルに成長を目指す者、学校管理職として職能成長を果たそうとするもの、多様な発達の姿を求めるということは、多様な研修がなければならないだろうと思う。暗黙知化して身に着けていく方法の模索が必要なのではないかと思う。よって、二年次の研究は、養護教諭の研修に関する事項に絞って調査を実施するとともに、「教師教育」という広い視座から養護教諭の育成の方法を検討することにした。

養護教諭の研修に関する意識等の実態把握：「養護教諭の育成指標の検討と養護教諭の研修に対する意識の現状調査」

前述の「集合型の研修を効果的に実施する方法を探る(先行研究からの学び)」をヒントとして、研修効果をどのように高めるかという点に着目して研究を進めた。特に、「本人(養護教諭)の特徴」と「職場現状の実態」を把握し、研修内容の検討に結びつけることにした。

1) 調査項目

調査0：回答者の属性(養護教諭としての実務経験年数・勤務校(学校種・規模)・養護教諭の配置数)

調査1：養護教諭に特化した育成項目の各項目の育成状況 育成の個人差を見る質問

調査2：養護教諭の適性（特に、態度的側面と職場環境に着目）の実態を見る質問
 調査3：養護教諭に特化した研修プログラムに反映させるべき内容を把握する質問
 （*東京家政大学の倫理委員会による審査を受け倫理的に問題がないことを確認した（承認番号板 H30-27）。

5. 調査の結果明らかにできたこと

解答用紙の回収率は、6.7%（全体で367）分析対象は366であった。設定した育成指標は全体で51項目。それらは、「勤務年数」が「勤務校」「養護教諭の配置数」よりも有意差がある項目が多かった。育成には経験が影響していることが示唆された(表3)。

表3 有意差のある項目の数と有意項確率

全体	全項目数	有意項目数	有意項目数率	順位
勤続年数群	51	49	0.960784314	1
勤務校群	51	29	0.568627451	2
養護教諭数群	51	24	0.470588235	3

勤務年数と有意差がある項目の中で、「手立てがわからない」という回答が1%以上だったのは、『保健管理』『保健教育』『健康相談』『保健室経営』『保健組織活動』の各分野で、「地域の同職に指導・助言を行い、後進を育成する」ことであった。一方で、「同職への指導・助言を行い後進を育てる」手立ては勤務経験だけでは培われないと考えられ、メンターの育成の観点からも、この部分の学び方の開発

が必要であることが示唆された。

勤務時間内（出張扱い）・勤務時間外（自主的な参加）の研修に「参加したい」という意思が回答のどちらも90%以上であった。学びを深めるために直面している「課題がある」という回答は、勤務時間内の研修参加においては、61.4%、勤務時間外の研修参加では67.1%であった。これまでに満足感を得た研修は、日々の実務にすぐにかせる内容があげられていた(表4)。これらのことは「勤務年数」や「勤務校」「養護教諭の配置数」に有意差がなかった。勤務時間内外の研修を計画する際に、困難について考慮する必要がある。

表4 今まで受けた研修で満足感を得たのはどのような研修であったか

今までに受けた研修で満足感を得たのはどのような研修であったか

意見タグ総数260

()内はタグ数

小学校 (62)	中学校 (95)	高等学校 (45)	特別支援学校 (52)
<ul style="list-style-type: none"> ・身につくこと ・「がん教育・ホスピスについて ・モンペアなど保護者対応について ・直接アドバイスをもらったこと (実践に反映) ・(指導)担当がついている研修 *事例検討など 	<ul style="list-style-type: none"> ・リアルな現状がわかる ・産婦人科医の方のお話・性教育 ・授業に関する内容で指導案が添付されている ・心臓疾患二つについて ・発達障害(二次障害を含む)のこと ・受講生の「習熟度別」のような研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修会の紹介 ・グループワークや演習が組み込まれている研修 ・実務にすぐに取り入れられる内容 ・救急法について ・ドクターヘリの実情について ・仕事の効率的な進め方 	<ul style="list-style-type: none"> ・養護教諭が出来ることの講話 ・スポーツドクターによる話 ・質問にこたえてくれる研修 ・いろいろな実践のコツ

研修の形態や方法

本調査結果を根拠資料として、養護教諭の育成指標に基づく現職研修プログラムモデルの検討につなげていくことができると考えられた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----