

新任養護教諭が必要とする資質能力についての検討

浅田 知恵* 森 佳世子**

* 教職実践講座

** 名古屋市立豊岡小学校

Consideration about the Quality Ability Necessary for a New Yogo Teacher

Chie ASADA* and Kayoko MORI**

*Department of Practitioners in Education, Aichi University of Education, Kariya 448-8542, Japan

**Nagoya city Toyooka Elementary School, Nagoya 467-0013, Japan

要約

教員の資質能力の向上を図る施策により、各自治体の教育委員会では教員育成指標が作成されている。教員育成指標には、各自治体が新規採用教員に対して求める資質を第一の段階として設けることとなっており、その内容は大学が行う教員養成教育と深く関わるものと言える。そこで、本稿では「新任養護教諭に求める着任時の姿」に着目し、養護教諭の育成指標の記述内容を踏まえ、新規採用養護教諭を対象に“大学での学び”や採用後に“学校現場で学べたこと”について調査した自由記述の分析を通して、養護教諭養成教育の在り方を検討することにした。養護教諭の育成指標においては、各自治体による特徴はあるが、着任時には基礎的な知識や理解を身に付け、実践的に取り組む主体性をもった姿を求めている。新規採用養護教諭を対象とした調査からは、大学で最も学びたかったことは学校現場で役立つ救急処置であり、養成段階で事後処置を含めた一連の流れとして理解を深める必要があることが示唆された。また、子どもへの対応や教職員との連携については、養成教育における「基礎的な知識や理解」の学びを前提とし、学校現場で子どもや教職員と実際に関わらる中で学びを積み重ねていく必要がある。

Keywords：育成指標 養護教諭 養成教育

I はじめに

今日、教員の資質能力向上は我が国の最重要課題である。未来を担う子どもたちの「生きぬく力」を学校教育を通じて育てるため、教職生活全体を通じて学び続ける教師が求められている。

2015年（平成27年）12月の中央教育審議会（答申）「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」は、「チームとしての学校」「学校と地域の連携・協働」とともに教育改革の一翼を担い、その背景には、教員の大量退職、大量採用の影響等により、若手教員の資質能力をどう担保するかという切迫した状況があること、教員の養成・採用・研修の接続を通じた一体的な改革を推進し、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築の整備が必要であることを述べている。

この実現に向けて、各自治体において「教員育成指標」とそれを踏まえた「教員研修計画」が策定されている。各自治体が指標を策定する趣旨¹⁾は、「教員等の資質向上を担う任命権者と教員の養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職業職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化すること」であり、「新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質は、大学が行う教員養成の目標」とされている。つまり、養成教育においては、各自治体が求める資質能力を念頭においた教員の育成が期待されている。

そこで、本稿においては、教員育成指標が作成されるに至った背景を踏まえ、A市新規採用養護教諭を対象として実施した「大学で教えてほしかったこと・学びたかったこと」「学校現場だから学べたこと」の調査を基に、養護教諭の養成教育の在り方についての検討

討を試みた。

II 養護教諭の育成指標に関する策定の状況

2016年（平成28年）教育公務員特例法の一部改正によって、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を定め、協議会を組織し、指標及びそれを踏まえた教員研修計画の策定が義務付けられた。

指標は、「公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標を定める」とされ、教育委員会と関係大学等で構成する教育研究協議会を組織し、体制を構築して策定することとなった。

育成指標の策定に関する指針において、指標に盛り込むべき内容として、以下の7点が挙げられている。

- ①教職を担うにあたり必要となる素養
- ②教育課程の編成、教育又は保育の方法及び技術に関する事項
- ③学級経営、ガイダンス及びカウンセリングに関する事項
- ④幼児児童生徒理解、生徒指導・キャリア教育等に関する事項
- ⑤特別な配慮を必要とする幼児、児童生徒への指導に関する事項
- ⑥学校運営に関する事項
- ⑦他の教職員との連携及び協働に係る事項

また、指針には、「必ず、新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質を第一の段階として設けること」とされ、「新規に採用する教員に対して任命権者が求める資質については、大学が行う教員養成の目標であるとともに、教員等の任命権者が行う資質の向上の前提となるものであり、当該資質について、協議会で明確な共通理解を確立することが極めて重要である」ことを配慮すべき事項としている。

さらに、「養護教諭にあっては、保健管理、健康相談や保健室経営に関する事項、栄養教諭にあっては食に関する指導と学校給食の管理に関する事項等を適宜加えることが可能」とし、職の特性を踏まえた事項とすることとなっている。

指標の策定について、教職員支援機構次世代教育推進センターの調査²⁾によると、平成31年3月31日を基準日として、平成29・30年度中に「教諭」の指標は67自治体のうちすべての自治体で、「養護教諭」の指標は67自治体中61自治体で策定された。平成30年3月31日を基準日とした調査では、「養護教諭」は67

自治体のうち54自治体で作成されていたことから、平成30年度に7自治体で新たに作成されたこととなる。さらに6自治体では平成30年度中に内容の見直しがされていた。

III 教員育成指標【養護教諭】の内容について

1 養護教諭の資質能力の項目について

B県とC市の教員育成指標【養護教諭】の資質能力の項目を表1に示し比較した。B県の育成指標は、養護教諭固有の力が明記されており、筆者が指標策定の段階に関わったこと、C市は先進的に育成指標が作成されていたことから比較の対象として選択した。

平成20年中央教育審議会答申³⁾において養護教諭の職務とされた「救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理、保健教育、健康相談、保健室経営、保健組織活動」の5つを資質能力の枠組みに明確に位置付けている点が共通している。B県の育成指標では、「保健教育・健康相談」は指導力に、「保健室経営・保健管理・保健組織活動」はマネジメント力に位置付けている。一方、C市の育成指標では、養護教諭の専門性の枠組の中に、「専門領域における主な職務内容」として「保健管理・保健教育・健康相談・保健組織活動」とともに「研究の推進と研究体制構築」が位置付けられていることに特徴が見られる。B県の指導力に「多様性への理解と教育支援」の項目があることは地域の特性と考えられる。

表1 教員育成指標【養護教諭】における資質能力の項目の比較＜B県とC市＞

B県		C市	
素養	教育的愛情・使命感・責任感	養護教諭としての素養	自己研鑽・探求心
	倫理観・人間性・行動力		情熱・教育的愛情
	自己教育力・創造的思考力		使命感・責任感
	コミュニケーション力		人間性・社会性
指導力	児童生徒理解	養護教諭の専門性	児童生徒理解
	生徒指導		児童生徒指導
	多様性への理解と教育支援		保健管理
	保健教育		保健教育
	健康相談		健康相談
マネジメント力	保健室経営	専門領域における主な職務内容	保健組織活動
	保健管理		研究の推進と研究体制構築
	保健組織活動		保健室経営・学校経営ビジョンの構築
	学校安全・危機管理		人材育成
	同僚との連携・協働		資源の活用
	地域社会との連携・折衝		危機管理
		連携協働力	同僚とチームでの対応
			保護者や他の組織等との連携・協働

※□は養護教諭固有の力を意味する。

また、B県・C市とも横軸のステージは3区分に分かれている。ステージごとの表記は、「第1ステージでは、基盤を固める」「第2ステージでは、ミドルリーダーとしての推進力を発揮する」としてほぼ共通している。一方、第3ステージでB県は「シニアリーダーとして牽引力を発揮する」、C市は「広い視野で組織的な運営を行う」とされているが、育成指標に記載された内容からいずれも組織を牽引する役割への期待を読み取ることができる。

2 教員育成指標【養護教諭】における着任時の姿について

教員育成指標の「着任時の姿」は、大学が行う教員養成で目指す養護教諭の姿と深く関わるものである。また、教員等の年齢構成や経験年数の状況など様々な状況が地域で異なることを踏まえて策定される。そこで、各自治体で求める「着任時の姿」で求める資質能力にどのような違いがあるかを、養護教諭の5つの職務について、B県・C市で比較した(表2)。

保健教育においては、C市では“学習指導要領”の理解と養護教諭の専門性を生かした指導を求めているのに対し、B県は“個や集団を対象に”取り組むことを明記している。B県は対象に視点を置く実践的な表記であるが、いずれも主体的に指導や実践に向かう姿を求めていることが文末から感じられる。

健康相談においては、いずれも“学校保健安全法による位置づけ”の理解を前提としている。またB県は、“養護教諭として対応”とし、C市は“心身の発達の段階における健康課題に対応”としている点に特徴がみられる。

保健室経営においてB県では“養護教諭の役割と保健室の機能を理解し実践”としているのに対し、C市は“学校組織・運営や校務分掌の理解”に言及している。

C市は資質能力の項目を「保健室経営・学校経営ビジョンの構築」として「マネジメント力」に位置付けており、学校組織運営の視点から保健室経営を理解する養護教諭の姿を求めていることを表記しているところに特徴がある。

B県は、保健管理において“救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理”と具体的に列記して養護教諭の職務をより明確に位置付ける意図を読み取ることができる。また、保健組織活動においても“学校保健委員会など様々な保健組織”“積極的に関わる”と具体的な表記が見られる。一方、C市は、保健組織活動において“校内外の協力体制の重要性”の理解を求めている。チームとしての学校において、養護教諭が連携のコーディネーター的な役割を担うことは、「経験年数に関わらず、どの学校においても必ず果たすことが期待される役割」⁴⁾として示されている。

独立行政法人日本教職員支援機構によるプロジェクト報告書⁵⁾において67自治体の教員育成指標の分析結果がまとめられた。その中で、「採用前・採用時」のステージ区分における頻出語の特徴には「基礎」的で「重要」な「知識」「理解」を身に付けることが多いことが指摘されている。B県とC市の2つの自治体が求める養護教諭の着任時の姿を見てきたが、同様に、「基礎的な」「知識」「理解」を「身に付ける」ことの表記が目立った。このことから、「知識」とともに「技術」を身に付け、それを活用して専門性を生かした実践が求められていると思われる。

今後、さらに多くの自治体の表記を確認することによって養護教諭に求められる着任時の姿をとらえていきたい。

表2 教員育成指標【養護教諭】におけるB県・C市が求める着任時の姿

		B 県	C 市	
		養護教諭固有の力として表記	専門領域における主な職務内容・マネジメント力	
教育保健	指導力	学校における保健教育は保健指導と保健学習によって行われることを理解し、個や集団を対象に取り組もうとする。	専門領域における 主な職務内容 学習指導要領を理解し、養護教諭の専門性を生かした指導をしようとしている。	
相談健康		学校保健安全法による健康相談の位置づけを理解し、養護教諭として対応しようとする。		学校保健安全法による健康相談の位置づけを理解し、心身の発達の段階における健康課題に対応しようとしている。
経営保健室	マネジメント力	養護教諭の役割と保健室の機能を理解し、実践しようとする。	メン マネジ メント 力 養護教諭の役割と職務内容及び、学校組織・運営や校務分掌を理解し、自分にできることを実践しようとしている。 【保健室経営・学校経営ビジョンの構築】の項目として	
管理保健		救急処置、健康診断、疾病予防などの保健管理に関する基礎的な知識と技術を身に付け、実践しようとする。		専門領域における 主な職務内容 学校保健安全法を理解し、児童生徒の実態把握の必要性を認識し、適切な保健管理を実施しようとしている。
組織保健活動		学校保健委員会など、様々な保健組織の意義を理解し、養護教諭として積極的に関わろうとする。		保健組織活動の意義と学校保健に関する学校内外の協力体制の重要性を理解しようとしている。

IV 新規採用養護教諭の“大学での学び”と“学校現場での学び”に関する調査について

1 調査対象及び調査内容

養護教諭養成教育の在り方を検討することを目的とし、2017年度のA市新規採用養護教諭17名を対象に、「大学でもっと教えてほしかったこと・学びたかったこと」、「教育の現場だからこそ学べたこと」について、新規採用後11か月を経た2018年2月に無記名自由記述による質問紙調査を行った。

なお、倫理的配慮として調査の目的や無記名調査であること、回答は統計的に処理し個人の回答内容が公表されないことを口頭で伝えるとともに調査用紙に記載し、回答をもって同意とすることの了解を得た。

2 調査結果と考察

養護教諭の5つの職務を縦軸に、「大学でもっと教えてほしかったこと・学びたかったこと」、「教育の現場だからこそ学べたこと」の記述内容を整理した(表3)。これらの記述内容についての分析は、共同研究者と筆者の2名で行い、可能な限り客観的な視点を保持するようにした。

(1) 「大学でもっと教えてほしかったこと・学びたかったこと」について

「大学でもっと教えてほしかったこと・学びたかったこと」の記述内容は、回答者17名のうち、一人あたり1件～4件で計31件であった。

最も多かったのは、「救急処置について」であった。特に、“学校現場に即したもの”“学校で多いけがやその対応”など学校現場で役立つ救急処置についての記述が回答者の半数以上に見られた。学校において養護教諭が行う救急処置は、観察、主訴の聴き取り、情報収集、アセスメント、処置、後処理、保健指導、安全指導という過程を通して行う教育活動であり、緊急度、重症度の判断を適切に行うとともに、他の教職員や医療機関、保護者等との連携が必要とされる。養護教諭の養成段階において、学校現場での救急処置活動を一連の流れとして理解させる学びが必要である。また、“具体的な事例をもとにした救急処置の仕方”を学びたかったという記述で見られるように、養成教育での学びの中で具体例を想定した実習やシミュレーションを通して学びを行う等、主体的に学ぶ機会を設定することが必要であると考えられる。

同様に、“スポーツ振興センターに関すること”は救急処置活動の一連の流れのうち、記録や事務処理として理解することができるように、養護実習などの機会に学ぶことが望まれる。

保健組織活動において学びたかったこととして“学校保健委員会”“委員会活動”の記述があった。今日、児童生徒が抱える様々な健康課題に対処し「チーム学

校」として学校保健活動を推進するために組織活動の充実が必要とされていることから、養成教育において様々な健康課題についての理解を深め、組織活動や校内外の関係機関との連携・協働の必要性と養護教諭の役割を実践的に学ぶことが必要である。

また、健康相談において、“カウンセリング”や“心理学”について学びたかったと記述されていたことから、子どもの心の問題への対応に迫られる学校現場の現実が推察される。現代的な子どもの心身の課題への対応について学ぶ機会をもち、即戦力となる養護教諭の資質能力を担保できる学びが必要とされる。

子どもの体と心を両面からとらえ、一人一人の子どもへの対応を通して学ぶことは新規採用に限らず養護教諭として常に直面する課題であり、新規採用時から現職段階を通して学び続けることが求められる。

(2) 「教育の現場だからこそ学べたこと」について

「教育の現場だからこそ学べたこと」の記述内容は、回答者17名のうち、一人あたり1件～5件で計32件であった。

最も多かったのは、保健組織活動における“他の職員とのコミュニケーションや連携の仕方”に関する記述であった。このことから、採用直後の養護教諭が学校の組織の一員としての意識をもち、人との関わりの中で職務を遂行する必要性を日常的に学んだ様子が見えがえる。人と人が関わり合うことによって、コミュニケーションを通じた連携を学ぶことができる。そのためにも、養成の段階において、コミュニケーション力や人間性など教員の素養を育てていく視点をもった養成教育が必要である。

また、現場だからこそ学べたこととして“病院搬送の手順”や“実際に子どもと接し病気やけがを見る”などの記述があることから、養成教育で学んだ知識や技術を生かして、子どもを観察・判断し、行動することが学校現場において求められていると分かる。そうしたことから、問診や情報収集からアセスメントする力と対応する力を育てる必要があると考える。

さらに、“子どもの体と心が密接した関係であること”や“子ども一人ひとりと関わったからこそ、小さな変化に気付けた”などの記述がみられた。養成教育において様々な健康課題への対応を学ぶ必要があるが限界もある。子ども一人一人がもつ課題は個別のものであり、実際の対応を通して学びを積み重ねるべきものである。養成段階における学校現場等での体験の機会の充実を図るための実習やボランティア等の機会を活用するなど養成の段階から学校現場で学ぶ機会を位置付けることにも意義があると思われる。藤原⁶⁾が指摘するように、「教育委員会と大学が実質的な連携関係を強化し、協働して教員の養成・質の向上に取り組む体制を構築すること」が必要である。

今回の調査結果において、「大学でもっと教えてほ

表3 「大学で学びたかったこと」「現場だから学べたこと」の記述内容

	大学でもっと教えてほしかったこと、学びたかったこと	教育の現場だからこそ学べたこと
保健教育	○保健指導、保健の授業について実践経験が不足していたので、もっと実践で多く学べるとよかった。	○保健指導の内容
健康相談	○健康相談（メンタルヘルスに関すること）事例を交えて学ぶ機会があれば重い事例も心の準備ができる。 ○カウンセリングについて（方法など） ○心理学（現場で生かせるもの）	○心の問題への対応 ○子ども（生身の人間）と関わってしか分かりえない心の問題の対応
保健室経営	○保健室経営計画	○保健室づくり
保健管理	○救急処置について（10）…以下は記述例 ・救急処置の技術 ・学校現場に即したものを教えてほしかった。 ・様々なけがについての応急処置方法 ・学校現場におけるけが・病気の応急処置、対応 ・学校でのけがの処置の実際（大学は設備が整いすぎているため学校の実際にそぐわない。滅菌消毒など） ・具体的な事例をもとにした救急処置の仕方 ・外科的・内科的な訴えに対して病院搬送が必要かどうか、具体例など ・学校で多いけが、その対応 ・養護教諭としての救急対応 ・けがの手当（擦り傷・切り傷・鼻血・膝の絆創膏・マメの絆創膏の貼り方など） ○子どもに多いスポーツ障害やその防止法など ○学校でよく起こる下痢やおう吐、インフルエンザの流行等に対する正しい対応方法 ○感染症 ○職員の健康診断（大変さを痛感。市町村ごとで学びたかった） ○スポーツ振興センターに関すること（3） ・高額療養等 ○統計処理（エクセルの関数の使い方、グラフの作り方など） ○情報処理（検診結果・来室記録）	○病院（救急）搬送の手順 ○実際に子どもと接し、病気やけがを見るため、机上で学ぶものより頭に入った。例えば、伝染性紅斑や溶連菌感染症など。 ・胸痛（休ませると治まる）・腹痛（食と排便の関係） ○就学時健康診断 ○修学旅行など宿泊を伴う行事の事前準備や実際 ○事務仕事（特にスポーツ振興センターの申請手続き）
保健組織活動	○学校保健委員会 ○委員会活動 ○連携の具体的な方法	○校務分掌 ○他の職員とのコミュニケーションや連携の仕方（8）（管理職や担任・保護者との連携） ○虐待など学校内で問題が見つかったときのチーム学校の動き ○学校医、保健所、SC等との連携方法 ○学校間での連携の仕方
その他	・養護教諭の職務を学ぶ時間が少なかったのもう少し充実できるようにしてほしい。 ・事務作業 ・採用試験の対策	・マニュアルにあてはまらないことばかりということ ○子どもの実態は子どもと関わらなければつかめないと感じた。地域や家庭によって子どもたちの雰囲気や全く異なる。 ○担任や保護者、子どもが何を求めているのか ○子どもの体と心が密接した関係であること ○子ども・保護者への対応方法 ○子どもへの対応について（5）…以下は記述例 ・子どもへの細かな対応 ・子ども一人ひとりと関わったからこそ、小さな変化に気付けるようになった ・子どもたちの声をもとに、おたよりや掲示物を作ること

しかったこと・学びたかったこと」を通してこれまでの養成教育での学びを振り返り、「教育の現場だから学べたこと」からこれからの養成教育の在り方における課題を捉えることができた。今回の調査では、養成大学の種別や養成教育のカリキュラムや修学年数等は把握していないことから、養成大学での学びについて、さらに調査を行うことが必要である。

V まとめ

教員育成指標を策定する経緯を踏まえ、「新任養護教諭に求める着任時の姿」に着目してきた。養護教諭の5つの職務を中心に2つの自治体の育成指標の記述内容を検討した。それぞれの地域の特性を基に策定されることから各自自治体による特徴がみられるが、基礎的な知識や理解を身に付け、実践的・主体的に取り組

む姿を読み取ることができた。養護教諭を目指す学生に対する養成教育においては、「基礎的な」「知識」「理解」「技術」を確実に担保する教育が必要であり、自らその専門性を生かそうとする力が求められていることを確認した。

また、新規採用養護教諭を対象に“大学での学び”や採用後に“実際の学校現場で学べたこと”について自由記述により調査した。その結果、大学で最も学べたかったことは“学校現場で役立つ救急処置”であり、養成段階で事後処置を含めた一連の流れとして理解を深める必要があることが示唆された。さらに、子どもへの対応や教職員等との連携については、養成教育における「基礎的な知識や理解」の学びを前提とした上で、学校現場において実際に個別の子どもや教職員等と関わりながら学びを積み重ねていく必要がある。平川⁷⁾は養護教諭の資質能力向上に関する先行研究を概観し、「教師教育が、養成・採用・現職研修の各段階においてなされるべきであるという考えに基づくならば、養成段階で形成する資質能力基盤と連動した資質能力向上の方途の検討が必要」と述べている。このことから、長期的な視点から養護教諭の資質能力をとらえ、養成教育において「基礎的な知識や理解や技術」を確実に身に付けるためにどのように学ぶかという学修の在り方について模索するとともに、新規採用養護教諭の成長を支える育成指標に基づく研修の在り方について検討していきたい。

【謝辞】

本研究は、「あいち養護教諭育成協議会」において養護教諭の育成指標作成について関わる機会を与えていただいたことから実施したものです。実施にあたり、ご協力くださった皆様に心より感謝申し上げます。

【文献】

- 1) 大江耕太郎：教員の資質向上を目指す指標の策定に関する指針と免許法改正について、平成29年度全国教育（研修）センター等協議会・教職大学院セミナー資料、2017
- 2) 教職員支援機構次世代教育推進センター：平成30年度公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標策定に関するアンケート（第3回）調査結果、
https://www.nits.go.jp/research/result/001/files/016_001.pdf（2019.9.13閲覧）
- 3) 中央教育審議会：「子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体としての取組を進めるための方策について」（答申）、2008
- 4) 文部科学省：現代的健康課題を抱える子供たちへの支援～養護教諭の役割を中心として～ 2017
- 5) 独立行政法人教職員支援機構：平成30年度「育成協議会の設置と育成指標・研修計画の作成に関する調査研究プロジェクト」報告書「育成指標の機能と活用」、2019
- 6) 藤原章夫：教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について、日本養護教諭教育学会誌、Vol.16 No.1 P.3-7 2012
- 7) 平川俊功：養護教諭の資質能力の向上、P.24-27、学事出版、2016

(2019年9月24日受理)