

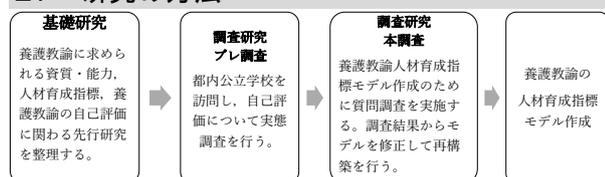
派遣者番号	29K13	氏名	宮崎 亜希絵
研究主題 —副主題—	養護教諭の資質・能力向上に関する自己評価 —人材育成指標の作成を通して—		
派遣先	東京学芸大学教職大学院	担当教官	伊藤 良子
所属校	新宿区立落合第五小学校	校長	古谷 勉

キーワード：資質・能力向上、自己評価、養護教諭、人材育成指標

1. 研究の目的・背景

近年、社会変化や生活環境の急激な変化により子供の心身の健康に関する問題は多様化・複雑化し、子供の心身の健康に携わる養護教諭の役割や養護教諭に求められる資質・能力も変化している。また、平成24年の中央教育審議会答申においては、教員の資質・能力向上の重要性について明記され、教育公務員特例法の一部改正法において教員育成指標の整備をすることが明記された。これは近年、教員の大量退職・大量採用等の影響によって、年齢構成や経験年数の不均衡が生じ、先輩教員から若手教員への知識・技術等の伝承が困難となるなど、教員を巡る環境が大きく変化していることが大きい。東京都教育委員会は、平成29年7月「東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質能力向上に関する指標」において、教員と教育管理職についての指標を策定した。その中で養護教諭などの特定の職についての指標は策定されていない。そこで本研究では、すでに策定されている自治体の養護教諭の人材育成指標を基に東京都の人材育成指標ステージに合わせた養護教諭の人材育成指標モデルを作成し、養護教諭の自己評価について検討する。

2. 研究の方法



3. 研究の成果

3-1 基礎研究

養護教諭に求められる資質・能力、養護教諭の自己評価、人材育成指標について基礎研究をまとめた。これらのまとめから学校保健を進める上で、適切な指標に基づいて自己評価をすることが効果的であることが分かった。

3-2 東京都・養護教諭の人材育成指標モデルの作成

先進的な取組をしている横浜市、愛知県、栃木県の人材育成指標を基に、東京都の職層階級に合わせた養護教諭の人材育成指標モデルを作成した。ステージの区分は、1～3年目の養護教諭を「若手養護教諭」、4年目以上の養護教諭を「養護教諭」と表現した。評価項目は、東京都人材育成指標の教職員の評価項目を基本にして、9項目追加した。（表1）

表1 人材育成指標モデルへの追加項目

追加項目	参考資料
保健室経営	愛知県
保健管理	愛知県
健康診断	栃木県
感染症対策	栃木県
救急処置及び救急体制	栃木県
保健教育	愛知県
健康相談	愛知県
保健組織活動	横浜市
研究の推進と研究体制	横浜市

項目の選択は、東京都の新規採用養護教諭研修項目に類似する愛知県のを主に横浜市、栃木県の項目を追加した。項目内容における文末表現は「～できる」で統一した。

3-3 調査研究（本調査）の結果と分析

（1）養護教諭の自己評価の実施状況と内容

自己評価を行っている養護教諭は、全体の87.0%であった。自己評価の場面は、自己申告書が95.7%とほとんどを占めており、人事考課制度による自己申告による自己評価が主となっているといえる。（図1）

東京都における、養護教諭の自己申告の項目は「保健管理」と「保健に関する指導・その他」の2項目である。自己申告の内容については、自己の主観的な

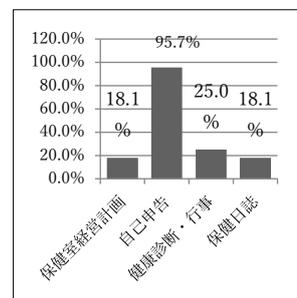


図1 自己評価の方法 n=116

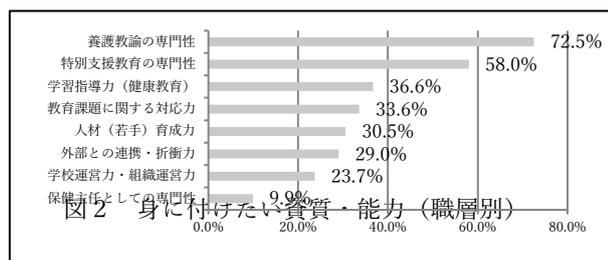
判断によって目標設定をしている。また、事前の養護教諭への聞き取り調査では、自己申告の記載について項目の立て方や目指す姿が分からず不安を感じているという意見も聞かれた。

（2）保健室経営計画の作成と作成しない理由

養護教諭の自己評価の中心である保健室経営計画の作成率は71.0%であり、保健室経営計画における評価は18.1%であった。(図1)保健室経営計画を作成しても評価をしていない実態が明らかとなった。保健室経営計画を作成していない主な理由として「管理職から提出を求められない」が45.0%、「自己申告と内容が重複するから」が31.7%という結果を得た。保健室経営計画の役割が共有されていないということが考えられる。また、養護教諭の自己申告において評価項目に保健室経営計画の項目がないことも考えると、養護教諭による評価は個人の裁量に任されていると考えられる。

(3) 身に付けたい資質・能力

身に付けたい資質・能力について8項目の中から上位三つを選択し回答を得た。全体の傾向として、一番高い項目は「養護教諭の専門性」で、72.5%であった(図2)。養護教諭の専門性を身に付けたいという結果は、本来の職務とし



て当然のことであるが、それ以外にも「特別支援教育の専門性」が58.0%と高い数値を示していた。職層別にみると主幹養護教諭では、「学校運営力」が高く、それ以外の職層では「養護教諭の専門性」が高い結果であった。職層によって自分が身に付けたいと思う資質・能力は異なる。このことから職層により研修内容も変える必要があるのではないかとと言える。

(4) 養護教諭人材育成指標の達成得点

質問紙調査では、人材育成指標モデルについてステージ名を伏せ達成状況について回答を得た。全職層における平均得点では、「保健組織活動」「保健教育」が低く、「救急処置」「感染症」が高い結果となった(図3)。職層別にみると、全項目の合計得点の平均は職層階級が上がることで数値も上がっていた。主任養護教諭では「保健教育」「保健組織活動」が養護教諭と比べて低い結果となり、「研究」では高い結果となった。このことは、主任養護教諭における役割の変化

が影響しているのではないかと考えられる。

また、養護教諭人材育成指標の達成率から見

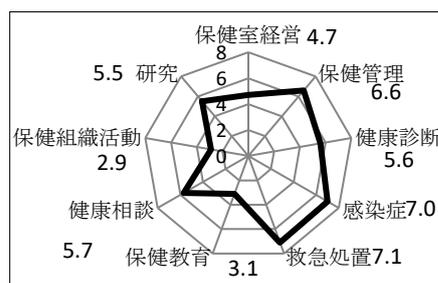


図3 ステージごとの達成得点 n=131 最高値10

た職層別傾向では、職層別に自己のステージにおける平均達成率を算出した。養護教諭の資質・能力のステージごとの達成率は、職層で差があり、職層に合わせた研修やOJTを行っていく必要があると言える。

(5) 人材育成指標の再構築

調査研究の結果を集約し養護教諭人材育成指標を修正、構築した。また、自己評価の活用方法を中心に「養護教諭の資質・能力向上のための自己評価ハンドブック」を作成した。

4. まとめと課題

まとめは以下の3点である。①養護教諭の自己評価は、自己の職務を客観的に振り返るシステムになっておらず、また身に付けたい資質・能力については「養護教諭に求められる専門性」が高く職層によって異なるため、養護教諭の人材育成指標の開発が求められる。②保健室経営計画、養護教諭の自己申告の在り方についてなど自己評価の活用について学ぶ場が必要となる。③東京都の養護教諭における課題が明確となった。課題に合わせた研修を行うことで、資質・能力向上が図れるのではないだろうか。

課題として、本調査における自己評価の達成率は本人の主観によるものであり、他の教員や児童生徒からの他者評価や相互評価も必要となる。養護教諭の評価者となる管理職と連携して人材育成指標の活用について検討することが求められる。人材育成指標についての課題として、養成段階での目標設定が必要となる。また、人材育成指標については社会の変化に合わせて常に刷新することが求められる。

5. 成果の活用法

①人材育成指標を活用して自己評価することで自己の資質・能力向上につなげる。②他者評価を判断基準として活用する。③養護教諭研修会等で取組を紹介する。④養護教諭の人材育成指標の改善を図る。

