

## I 研究の概要

### 1 研究主題

実践期養護教諭の育成支援システムの構築に向けて  
 —メンター方式\*<sup>1</sup>の考え方を取り入れた研修の実際—

### 2 主題設定の趣旨

平成28年1月に「次世代の学校・地域」創生プランが策定され、この中で教員制度の養成・採用・研修の一体改革として教員研修改革が挙げられました。文部科学省は、「教員の大量退職に対応した若手教員育成のため、初任者研修の弾力的な運用を可能とする初任者研修の運用方針の見直しなどにより、初任者に限らず、2年目、3年目など経験年数の浅い教員に対する研修（初期研修）への転換を図るとともに、モデル事業を通じたメンター方式の導入の促進などにより、若手教員の研修体制を充実する」<sup>(1)</sup>という方向性を明示しています。メンター方式とは、メンター制度\*<sup>2</sup>を基にしており、「経験年数の異なる教員同士の研修やベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等を育成する」<sup>(2)</sup>チーム研修です。

佐賀県においても、ベテラン教員の大量退職と若手教員の大量採用が進み、現在、次世代のリーダーとしての実践期（1～10年目）養護教諭と充実期（11～20年目）養護教諭両方の人材育成が課題となっています。このような状況に対応するため、平成28年度、佐賀県教育センターにおいては、メンター制度の考え方を取り入れ、充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場となるように養護教諭の専門講座や経年研修の工夫を探ってきました。具体的には、実践期養護教諭と充実期養護教諭との合同研修を実施し、充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場となるよう研修を工夫したところ、その成果として、実践期養護教諭が自校の健康課題の解決を図ろうとする意欲を高めるとともに、充実期養護教諭が自分の実践を振り返る機会となりました。また、充実期養護教諭が実践期養護教諭の悩みに共感しながら寄り添うことで、学び合うネットワークづくりにつながることが確認できました。

この成果を基に、今年度は更に、実践期養護教諭や充実期養護教諭だけでなく、貢献期養護教諭も含む広いネットワークづくりにつながる研究を進めたいと考えています。具体的には、貢献期養護教諭や充実期養護教諭が、実践期養護教諭を束ね、貢献期・充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能を伝承しながら、実践的・継続的に実践期養護教諭の育成を図ることができる実践期養護教諭育成支援システムの構築に取り組みたいと考えます。

そこで、本研究では、貢献期・充実期・実践期養護教諭が交流し、小・中学校で抱える健康課題の解決を図る小・中学校養護教諭連携研修に、「貢献期・充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場」を位置付け、そこにメンター方式の考え方を取り入れることとしました。メンター方式の考え方とは、複数の貢献期・充実期養護教諭と複数の実践期養護教諭が、チームとして互いに支え合い、成長し、高め合うことであり、また、実践期養護教諭を実践的・継続的に育成していくことを目指すものです。メンター方式の考え方を取り入れることにより、実践期養護教諭が、貢献期養護教諭や充実期養護教諭の各々が持つ多様な知識・技能を学び、実践を通して学びの意欲を高めながら、学校の課題に対応できる実践力の向上を図ることができると考え、本主題を設定しました。

### 3 研究の目標

「貢献期・充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場」にメンター方式の考え方を取り入れ、実践期養護教諭を実践的・継続的に支援できる研修方法の工夫や体制の在り方を探る。

#### 4 研究方法

- (1) 実践期養護教諭が授業づくりに関わることを通して、学校保健における実践を振り返り、学校の課題解決に必要な知識・技能を習得し、自己の学びの意欲を高める小・中学校養護教諭連携研修の工夫を行う。
- (2) 「貢献期・充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場」にメンター方式の考え方を取り入れた小・中学校養護教諭連携研修を通して、実践期養護教諭が、学校の課題に対応できる実践力を向上させるための研修と体制づくりを行う。

#### 5 研究内容

- (1) 実践期養護教諭と充実期養護教諭がともに授業づくりに関わることを通して、学校保健における実践を振り返り、学校の課題解決に必要な知識・技能を習得し、自己の学びの意欲を高める小・中学校養護教諭連携研修の工夫を行い、そのアンケート結果から有効性を探ります。
- (2) 「貢献期・充実期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の場」にメンター方式の考え方を取り入れた小・中学校養護教諭連携研修を通して、実践期養護教諭が、学校の課題に対応できる実践力を向上させるための研修と体制づくりの有効性を検証します。

#### ※実践期養護教諭、充実期養護教諭、貢献期養護教諭

##### ライフステージごとの研修課題

ライフステージ		研 修 課 題
0期 (養成期)	大学などの養成	大学などの養成機関で教職員として基礎・基本を学ぶ。
I期 (実践期)	前 半 (1～5年目)	教職員として必要な基礎的・基本的な能力を確立するとともに、専門性を更に高める。
	後 半 (6～10年目)	教職員として専門的な知識・技能の習熟を図り、実践的指導力を高める。
II期 (充実期)	前 半 (10～15年目)	教職員のミドルリーダーとして活躍するために必要な能力を確立するとともに、自分自身のキャリアプランを確立する。
	後 半 (16～20年目)	学校運営の推進者としての自覚の高揚を図り、広い視野に立って、学校教育を支える力量を高める。
III期 (貢献期)	21年目以降	自分自身の専門性を発揮するだけでなく、指導的教職員として、学校や地域全体のレベルアップに貢献できるよう後輩教職員を育成する力量を高める。

引用： 研修体系企画検討会 「これからの教職員研修体系の在り方～研修体系企画検討会最終報告」  
平成 21 年 3 月

- \* 1 **メンター方式**とは、メンター制度を基にしたもので、ベテランの教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等を育成するチームで行う研修です。本研究では、この考え方を基に、貢献期養護教諭・充実期養護教諭が実践期養護教諭の実践的・継続的な育成を図ることを意図した研修の工夫や体制づくりに取り組みました。
  
- \* 2 **メンター制度**とは、原則として1対1の関係を築き、「豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動」<sup>(3)</sup>としての機能を持つものです。また、「キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内において悩みや問題解決をサポートする役割」<sup>(4)</sup>を持ちます。平成 28 年度は、この考え方を基に、充実期養護教諭が実践期養護教諭に、自分の知識や技能を伝えたり、学校の課題解決を支援したりすることができるような研修を企画・実施しました。

## 《引用文献》

- (1) 文部科学省 『「次世代の学校・地域」創生プラン～学校と地域の一体改革による地方創生～』 平成28年1月 p. 5
  
- (2) 中央審議会答申 「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～学び合い高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」 平成27年12月21日 p. 20
  
- (3) (4) 厚生労働省 『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』 平成25年3月 p. 3