

II 研究の実際

1 メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修の構想

(1) メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修の必要性

ア 佐賀県における背景

平成29年度4月現在、佐賀県養護教諭の経験年数別割合は、図1、図2のとおりです。貢献期養護教諭の割合は小学校51.1%、中学校53.5%、高等学校26.7%となっています。充実期養護教諭の割合は、小学校9.6%、中学校2.3%、高等学校15.0%となっています。一方で、実践期養護教諭は、小学校39.3%、中学校44.2%、高等学校58.3%となっています。

経験年数別割合は不均衡であり、多くの貢献期養護教諭が退職時期を迎え、貢献期養護教諭から実践期養護教諭への知識・技能の伝承の機会が減少するという喫緊の課題に直面しています。

このような中、学校一人配置の養護教諭、特に、実践期養護教諭が、健康課題解決に即応できる実践力を獲得するためには、自分で学びを深める他、貢献期・充実期養護教諭の実践に学び、児童生徒への現代的健康課題解決の知識・技能を習得する必要があります。

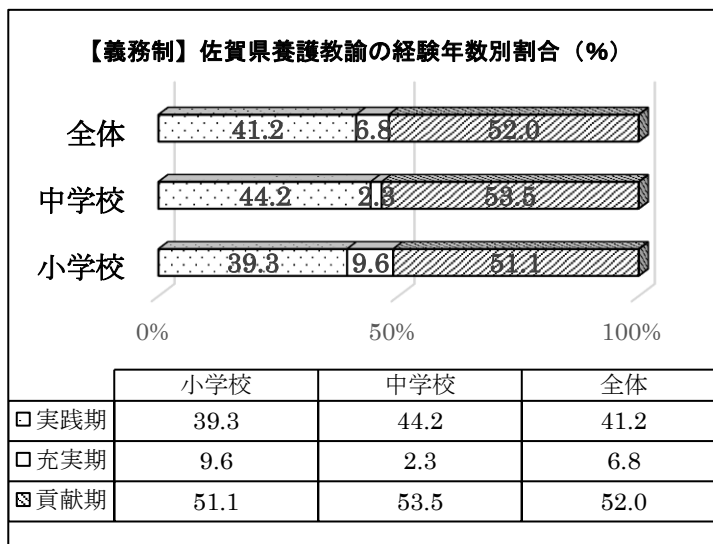


図1 佐賀県養護教諭の経験年数別割合

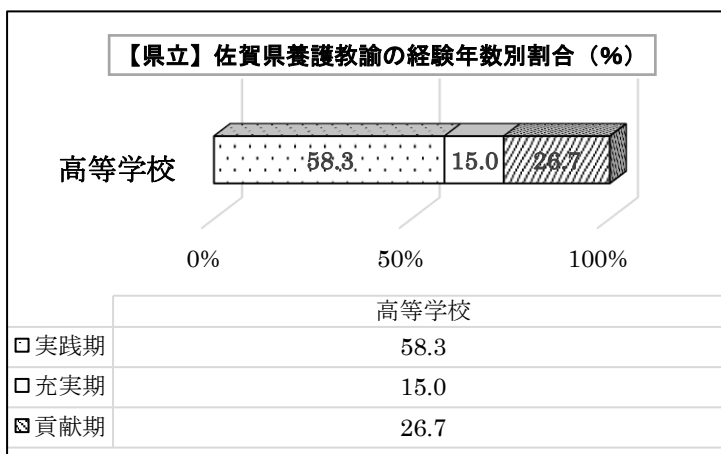


図2 佐賀県養護教諭の経験年数別割合

イ 社会的背景

平成27年12月の中央教育審議会答申においては、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、「近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である」⁽¹⁾と示されています。また、「教えを請うべき経験の浅い教員よりも、それらの教員を指導し得るミドルリーダーとしての経験を有する教員の方が少ないという、少なくとも直近の30年間には経験したことのない状況である。このような状況に対策を打たなければ、先輩教員から若手教員への知識・技能の伝達が途切れてしまう恐れもあり、若手教員が持つ知識・技能をどのように生かしていくかということも含め、継続的な研修の充実のための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である」⁽²⁾ともしています。

こうした中、中央審議会答申では、「国及び教育委員会等は、経験年数の異なる教員同士のチー

ム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メンター方式の研修等の先進的事例を踏まえた校内研修の充実を図る方策について検討する」⁽⁴⁾とし、平成28年1月に「次世代学校・地域」創生プランにおいて、職員の研修の充実を図るために、**図3** のようにメンター方式の導入を提言しました。



図3⁽⁵⁾ 「次世代の学校・地域」創生プランの具体的施策

以上のア、イから、実践期養護教諭を実践的・継続的に支援していくためには、メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成支援システムを、意図的・組織的に構築する必要があると考えます。

(2) 実践期養護教諭育成システムと教育センターの役割

国立教育政策研究所による「指導主事による校内研究活性化のための指導モデルの開発」（平成27年3月31日）に「組織開発のためのOJTプログラム」が掲載されています。「組織とは、夢を実現するために一人では不可能であることも、共有の目的を持ちあい、多様なチームのシナジーをもって、相互にコミュニケーションし合い、その連鎖を起こし、行動します。一人ひとりの個人価値が、組織（学校）価値へ、そのことが社会価値へと繋がっているのです」⁽⁶⁾とあり、指導主事が「学校に対し、講師（コンサルタント）という役割を担い、学校内部にワークショップを開催する」⁽⁷⁾ことや「日常的に教職員チーム或は教職員全体に働きかける」⁽⁸⁾ことを提案しています。さらに、「指導主事が、学校組織に対して、研修の目的を意義付け、意義を共有し、学校組織の実践を促し、職員間の活動に働きかけ、温かい関係性と機能する協働チームを醸成する」⁽⁹⁾ことを求めています。

そこで、「貢献期養護教諭や充実期養護教諭が、メンターとして実践期養護教諭を束ね、研修の企画・運営を継続的に行うこと」や、「実践期養護教諭の資質・能力の向上が可能な研修の場とする」ことを目指して、教育センター指導主事が、貢献期・充実期・実践期養護教諭が行う研修会運営等への助言や研修の主題となる内容に資料提供等の支援を行う必要があると考えます。

(3) メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修の構想

平成28年度に佐賀県教育センターでは、メンター制度の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修を実施しました。この研修では、経験年数の異なる養護教諭同士が合同研修を行い、充実期養護教諭がメンターとなり、実践期養護教諭に1対1でこれまでの自分の経験を伝達しました。その成果として、悩みの共有ができたこと、実践期養護教諭が数年後の自分の具体像を描けたこと、養護教諭同士のネットワークが図れたことが挙げられました。

本研究では、更に実践期養護教諭育成研修の充実を図るために、文部科学省が提案するメンター方式の考え方を取り入れていきたいと考えます。メンター方式の考え方とは、メンター制度の考え方を基にしたもので、「経験年数の異なる教員同士のチーム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」⁽⁹⁾ものです。メンター方式の考え方を取り入れた研修を行えば、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なり、実践期養護教諭を育成できると考えました。

以上のことを踏まえ、メンター方式の考え方を取り入れた研修を行うための研修会を検討しました。養護教諭は、学校一人配置が多く、メンター方式の考え方を取り入れた研修会実施のために、新たに研修会を立ち上げることは学校運営上、難しいと考えます。そこで、現在行われている研修会に、メンター方式の考え方を取り入れる形で実践することにしました。

現在、佐賀県で開催されている養護教諭研修には、次のような研修があります。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 佐賀県教育センターが主催する研修（養護教諭経験者研修、養護教諭講座） ② 佐賀県教育庁保健体育課が主催する研修（年2回（4月は半日研修、9月は1日研修）） ③ 地区別研修会（小・中学校、県立学校の養護教諭が受ける研修会「小・中学校は、10地区（鳥栖・三養基地区、神埼地区、佐賀小地区、佐賀中地区、小城・多久地区、唐津中部地区、唐津東・西部地区、武雄・杵島地区、伊万里・西松浦地区、藤津・鹿島地区）、県立学校は6地区（鳥栖・神埼地区、佐賀地区、小城・多久地区、唐松地区、杵藤地区、伊西地区）で原則毎月1回実施される。（2013、4月1日現在）」⁽¹⁰⁾） ④ 各小・中学校が、中学校区単位で行う小・中学校養護教諭連携研修 |
|---|

①佐賀県教育センターが主催する研修は、経験年数別に実施される養護教諭経験者研修と養護教諭が希望受講する養護教諭講座です。養護教諭経験者研修では、メンター制度の考え方を取り入れた研修を実施していますが、定期的ではなく、また経験年数に応じた悉皆研修であるため、貢献期・充実期養護教諭が、実践期養護教諭を継続的に支援することは難しいと考えられます。

②佐賀県教育庁保健体育課が主催する研修は、文部科学省等からの伝達内容を受けて行う聴講型の研修であるため、養護教諭同士のチーム研修や貢献期・充実期養護教諭がメンターとして実践期養護教諭を育成するという目的を果たすことは難しいと考えます。

③地区別研修会は、実践交流を行いながら、直面する健康課題に対応するための知識・技能の熟練や習得を目的とする学びの場です。地区別研修会は、様々な経験年数の養護教諭が一同に会するため構成人員が多く、チームとして実践期養護教諭を育成するには規模が大きく難しいと考えます。

④小・中学校養護教諭連携研修は、各小・中学校の養護教諭同士が中学校区単位で開催日時を調整しながら、児童生徒の健康課題解決を目指し、健康診断や教育相談、保健指導を計画的・継続的に実施するものです。例えば、佐賀市川副中学校区（中学校 1 校、小学校 4 校）は、旧佐賀郡川副町で行っていた中学校区研修を引き継ぎ、小・中学校養護教諭連携研修として実施しています。この研修では、人事異動により、初めて川副中学校区に赴任してきた養護教諭が、滞りなく学校保健の執務を行えるよう、中学校区健康診断の企画・運営の確認や小・中学校教育相談連絡会を行いました。平成28年度に実施した川副中学校区の小・中学校養護教諭連携研修に参加した新規採用養護教諭は、研修会の感想を次のように述べています。

- ・前任者が町内の小学校に赴任しており、校区内研修で会う度に分からないことをすぐに聞くことができる環境にあり、また、前任者の年齢が自分と近いこともあり相談ができた。
- ・養護教諭同士が顔を合わせるにより、経験豊富な養護教諭が研修の機会を利用して自分の実践を紹介するなど小集団で情報交換をする機会となった。
- ・佐賀市養護教諭研究会で学んだ内容について、日頃、顔を合わせている川副中学校区養護教諭との意見交流を通して、更に理解を深めることができた。

これらの感想から、小・中学校養護教諭連携研修は、身近に様々な経験年数の養護教諭が情報交換や相談の相手として存在すること、小集団で行われることから研修時間の確保がしやすく、円滑なコミュニケーションをとることが可能であること、実践期養護教諭の不安や悩みの継続的な支援が可能であると言えます。実践期養護教諭にとって小・中学校養護教諭連携研修は、様々な経験年数の養護教諭が身近にあり、継続的な実践交流が可能であり、連携や協働する役割を果たす場であることが分かります。

これらのことから、メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修を構想するに当たり、中学校区単位で実施されている小・中学校養護教諭連携研修に着目することにしました。

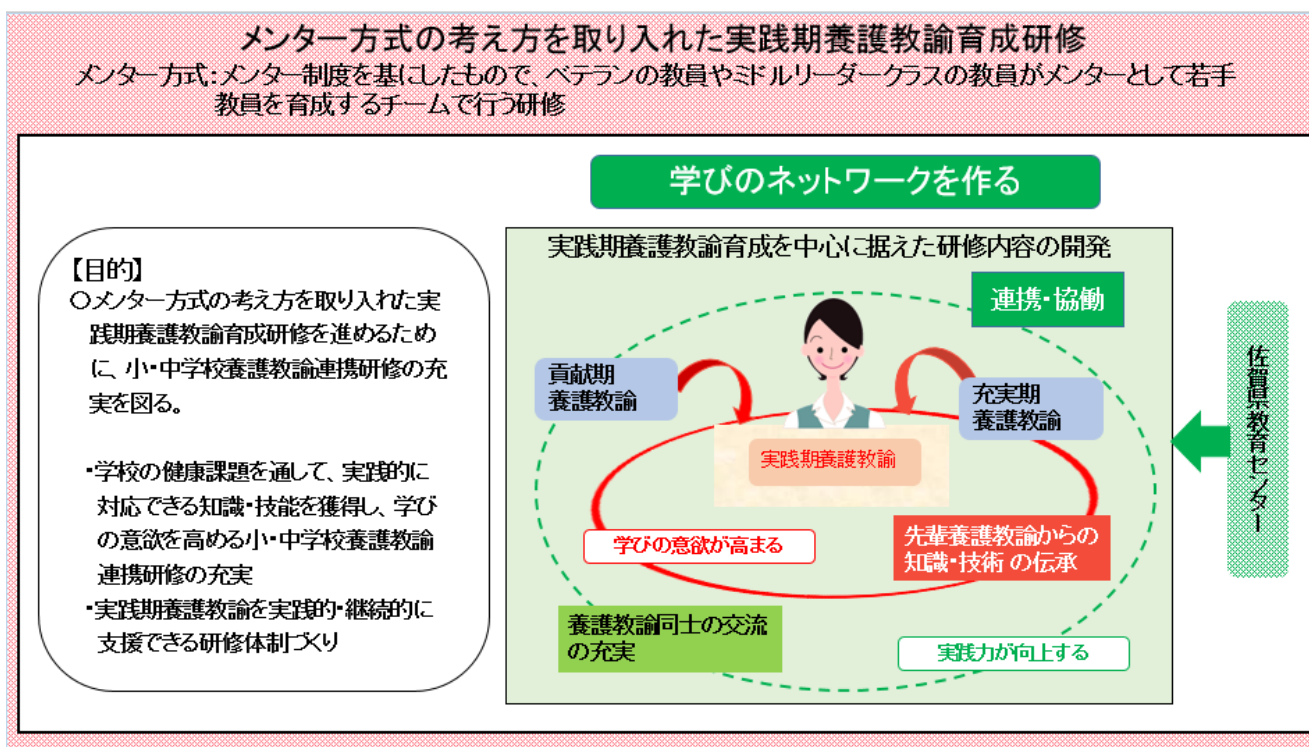
そして、メンター方式の考え方を取り入れた実践期養護教諭育成研修は、次のような要素の充実を図る必要があると考えました。

- 小集団であり、研修時間の確保が容易である
- 互いに支え合い、成長し、高め合っていく風土を醸成しやすい
- 養護教諭同士で健康課題に対応する知識・技能の熟練や習得が可能である
- 児童生徒の健康課題を共有し、それぞれの学校の実践的な健康課題解決に向けて、継続的な実践交流を行うことが可能である

小・中学校養護教諭連携研修にメンター方式の考え方を取り入れることで、貢献期養護教諭と充

実期養護教諭が実践期養護教諭を束ね、知識・技能を伝承しながらチームとして互いに支え合い、成長し、高め合っていくことが期待され、実践期養護教諭の「学びの意欲の高まり」と「学校の課題に対応できる実践力の向上」につながると考えます。

以上のことを踏まえ、実践期養護教諭育成のために、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図 4 のように構想しました。



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では、貢献期養護教諭が中心となり、児童生徒の健康課題解決を図る研修を企画・運営し、積み重ねながら、人材育成の意識を高め、指導力やマネジメント力を向上させます。充実期養護教諭は、実践期養護教諭を育成するという意識を持ち、ミドルリーダーとしての役割を意識しながら、学校保健活動推進の担い手として活躍します。これらのことにより、実践期養護教諭の「学びの意欲が高まる」ことと、「実践力が向上する」ことが期待できると考えます。

本研究において、実践期養護教諭の「学びの意欲が高まる」とは、実践期養護教諭が、「貢献期・充実期養護教諭から課題解決に必要な知識・技能を習得し、その習得した知識・技能を学校で活用しようとする意欲が高まること」と捉えます。「実践力が向上する」とは、実践期養護教諭が、「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、貢献期・充実期養護教諭からの支援を受けながら、自らの実践と新しく学んだことをつなげていくことで、学校の課題に実際に対応できる能力が高まること」と捉えます。実践期養護教諭が学校の課題解決に必要な知識・技能を習得し、それらを活用することは、キャリアステージに応じた学びの意欲を高め、実践力を向上させることにつながると考えます。

このように、貢献期・充実期・実践期養護教諭が連携し、研修の活性化を図ると同時に、互いに支え合い、成長し、高め合いながら児童生徒の健康課題解決への取組を推進します。このような研修を通し、チーム力を高めながら、実践期養護教諭の育成を図りたいと考えます。

《引用文献》

- (1) (2) (3) 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1月21日 p. 7-8、p. 20
- (4) 文部科学省 『「次世代の学校・地域」創生プラン（馳プラン）～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
- (5) (6) (7) (8) 国立教育政策研究所 『指導主事による校内研究活性化のための指導モデルの開発』 平成27年3月31日 p. 67
- (9) 中央教育審議会 「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）」（中教審第184号） 平成27年12月21日 p20
- (10) 佐賀県教育センター 『平成25年度「長期研修生研修報告書」養護教諭の効果的な研修の在り方』 平成26年度3月