

視点③ 養護教諭が学びのネットワークを広げることができているか。

平成28年度に実施した経年研修（新規採用養護教諭研修、養護教諭3年経験者研修、養護教諭10年経験者研修）において、協議や演習及びメンター制度の考え方を取り入れ、研修後のアンケートの結果から、その有効性を探りました。

協議や演習の設定とその工夫

経年研修では、講義だけではなく協議や演習を設定しました。

経年研修終了後のアンケートから、資料1のような感想を得ることができました。

インシデントプロセス法を使った事例検討は、受講者が主体的に参加し、意欲を高めていることが分かります。また、同じ経験年数の養護教諭と一緒に演習に取り組むことは、養護教諭は各学校に1人配置が多いことから、お互いに情報を交流し合い、相手の理解に努め、知恵を出し合うことで、よりよい課題解決策を練り合う様子が見られます。年齢が近い者同士の活動は、相互に体験や感情を共有し、支援し合う研修作りにつながると考えます。

医療センターの施設見学体験を取り入れた研修は、精神的な課題を抱える子供の対応を学び、一方で学校、保護者、地域が連携する医療機関の情報提供を意図しています。実際に、精神的な医療機関に行く機会は少なく、受講者は「医療センターの施設見学は貴重な体験であり、病院の概要など詳しく説明されたので分かりやすかった」としています。

経年研修	受講者の主な感想
新規採用者研修 I 平成28年5月30日(月)実施 ◇協議 保健室経営について	<ul style="list-style-type: none"> ・養護教諭の立場として話し合う機会があると、今後の教育相談などに役立つ。 ・意見交換が非常に良かった。時間がもっと欲しかった。
新規採用者研修 II 及び 3年経験者研修 平成28年8月8日(月)実施 ◇演習 インシデントプロセス法による事例検討会 ◇実践発表 3年経験者発表 (学校保健委員会の活動実践)	<ul style="list-style-type: none"> ・インシデントプロセス法を使った事例検討は、多くの人の意見を聞きながら支援策を考えることができ、とても勉強になった。早速実践していきたい。 ・インシデントプロセス法を使った事例検討は、視野が広くなりメリットを感じた。自校でも取り組んでいきたい。 ・学校保健委員会開催についての実践発表は、議題の設定の仕方などを具体的に知ることができて参考になった。 ・学校保健委員会は、まだ経験がなく不安に思っていたため、進め方や工夫を学ぶことができて良かった。
10年経験者研修 II 平成28年7月25日(月)実施 ◇見学 肥前精神医療センター ◇演習 (保健指導におけるICT活用) ◇協議 保健室登校について	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害についての理解が深まった。 ・肥前精神医療センターの施設見学は貴重な体験であり、病院の概要など詳しく説明されたので分かりやすかった。 ・学校保健委員会は、各学校の状況を生かして開催されていた。自分の学校においても改善していきたい。 ・PCを活用した保健指導の効果的な教材作りは参考になった。

資料1 協議や演習を設定した研修に対する受講者の感想

メンター制度の考え方を取り入れた研修の設定

教育センター経年研修では、新規採用者と3年経験者との合同研修を実施してきました。

これまでに新規採用者と3年経験者との合同研修を受講した1年、2年、3年経験者に、合同研修の有用性を尋ねたところ、全体で、88.5%が有用であったと回答しました。経験年数別でも、図1のとおり、70%以上が有効だったと回答しました。

そこで、今年度更に、メンター制度の考え方を進め、新規採用研修Ⅳ及び10年経験者研修の合同研修を仕組みました。

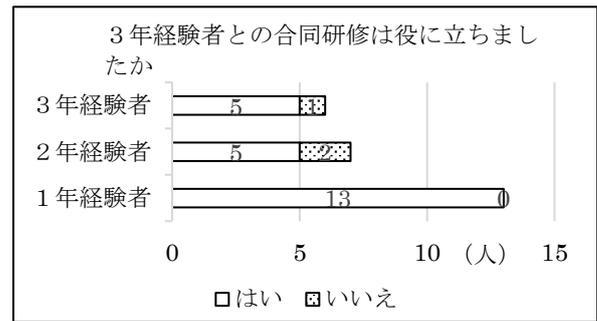


図1 新規採用時に行われた、3年経験者との合同研修の有用性

経年研修	受講者の主な感想
新規採用研修者Ⅱ及び3年経験者研修 平成28年8月8日(月)実施 ◇演習 救急措置の実技研修 ◇実践発表 3年経験者発表 (学校保健委員会の活動実践) ◇協議 健康相談について	<ul style="list-style-type: none"> ・3年経験者との研修は、先輩の実践の話を聞いたこと、自分の相談ができたことなど有意義であった。(新規採用者) ・3年経験者との交流は勉強になり、自分の保健室経営の今後の目標につながった。(新規採用者) ・経験年数が近い養護教諭の初任の頃の話聞き、安心することができた。(新規採用者) ・新規採用養護教諭との合同研修では、相互の意見交換をすることや先輩として経験を話すことができた。また、自分の3年間を見つめ直すことができた。(3年経験者)
新規採用者研修Ⅳ及び10年経験者研修Ⅲ 平成28年11月17日(木)実施 ◇実践発表 10年経験者実践研究発表 ◇実践発表・協議 10年経験者実践発表 (危機管理と危機対応の実際) 助言者：貢献期(21年目)養護教諭 ◇協議 学校内外との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・10年経験者の発表は、自分が今何もできていないことを痛感する機会となり、今後何をしていくか考えることができた。(新規採用者) ・今は直接関わりがなくても、10年経験者と一度「顔の見える関係」になることで、貴重なつながりになると強く感じた。(新規採用者) ・先輩方の取組やアドバイスにとっても刺激を受けた。様々な活動に対して主体的に取り組む養護教諭を目指したい。(新規採用者) ・10年経験者研修で、キャリアが上の先生から学ぶこと、キャリアの浅い先生の質問を一緒に考えることは、学びが深い。(10年経験者) ・新規採用者と10年経験者との意見交換の時間がもっとほしい。(10年経験者) ・今後、新規採用者の力になればと連絡先の交換をした。10年経験者として頼られる存在になりたい。(10年経験者) ・同地区の新規採用者と、今後の研修会で話しやすくなった。(10年経験者)

資料2 研修に対する受講者の感想

平成26、27年度の経験者研修で、新規採用者と3年経験者の合同研修を行ってきました。この合同研修は、新規採用者にとって、3年経験者を相談しやすい先輩として身近に感じる効果がありました。

そこで、新規採用者と3年経験者との合同研修に加え、平成28年度は、新規採用者と10年経験者との合同研修を設定しました。10年の教職経験で培った実践と指導力を有する養護教諭との交流は、新規採用者に学校保健活動により高い目標をもたせ、10年経験者はその指導力の向上が図れるように期待して、メンター制度の考え方を取り入れた研修を実施しました。

メンター制度の考え方を取り入れた新規採用者研修は、64.3%の新規採用者が勉強になったと評価しています。3年経験者との合同研修は、先輩養護教諭を身近なモデルとして捉えることができ、これからの具体的な自分の姿を想起し、養護教諭として成長していく意欲につながっているようです。一方、3年経験者は、自分の実践を新規採用者に話すことで、これまでの経験を内省し、自分の成長を確認することで自信につながったようです。10年経験者との合同研修では、10年経験者が実践発表を行いました。新規採用者は、10年経験者の発表内容を高く評価しており、加重平均が4.0となっています。この結果が示すとおり、10年経験者の取組や発表内容の質が高く、新規採用者への強い刺激となったようです。

10年経験者にとって、この合同研修は、資料2のとおり「新規採用者の悩みはよく分かるので助けていきたい。また、こちらも頑張る力を付けなければと意欲がわく」「10年経験者が頼れる存在になれるよう頑張りたい」などの感想があり、メンター制度の考え方を取り入れた研修設定の効果があったと考えます。

視点③における成果と課題

視点③において、次の成果がありました。

協議や演習の設定は、研修の有効が高まったと考えられます。近い年齢構成のグループで、自分の学校の健康課題を話し合い、解決策を導き出すまでの過程に、共感・親密を持って相互支援する関係ができると考えます。今後、同じ経験年数の養護教諭同士が交流する場面設定を行い、研修効果を高めていきたいと思えます。

メンター制度の考え方を入れた研修は、経験年数が異なる若手養護教諭同士の研修が、悩みを共有しやすいこと、数年後の自分の具体像を描くことができるなどのメリットがあり、学び合う中で相互に成長していくことができます。また、メンター制度の考え方を取り入れた研修は、養護教諭同士のネットワーク作りの機能を果たすことが確認できました。メンター制度の考え方を入れた研修について、次年度も継続していきたいと考えています。

視点③においては、次の課題が考えられます。

メンター制度の考え方を取り入れた研修では、メンターとなる養護教諭が、自身の資質・能力の向上を図ると共に、県全体の人材育成の柱となるよう活躍の場を設定することも検討する必要があります。

また、育成期(21年目以上)の養護教諭が、先輩養護教諭として地域全体のレベルアップを図ることを目的として、メンター制度の考え方を取り入れた研修の在り方を考える必要があります。

*メンター制

職場における人材育成法の一つです。知識や経験の豊かな先輩社員(メンターMentor)と後輩社員(メンティMentee)が、原則として1対1の関係を築き、後輩社員のキャリア形成上の課題や悩みについて、先輩社員がサポートする制度です。

*インシデントプロセス法

インシデントプロセスは事例研究法(ケース・スタディ)の一種で、マサチューセッツ工科大学のピコーズ教授が提唱したものです。

インシデントプロセス法では、情報を収集しながら問題を解決していくプロセスに重点が置かれることが特徴です。