

若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割について
～教育センター研修の研修内容の見直しを通して～（1年次 / 1年）

島根県教育センター
企画・研修スタッフ 岩地 千晶

目次

【要旨】	1
1. 研究の背景	1
2. 研究の目的	2
3. 研究仮説	2
4. 研究の方法	2
(1) アンケート調査	2
①経験に応じた研修の養護教諭の受講者対象	2
②県内の養護教諭・養護助教諭対象	3
③中国・四国地区の教育センター対象	4
④研修アンケート	4
(2) 研修内容とアンケート結果の分析	4
5. 研究の内容	4
(1) 仮説①	4
①研修	4
②アンケート調査	5
(2) 仮説②	5
①研修	5
②アンケート調査	5
6. 結果と考察	5
(1) 仮説①	5
①新規採用者研修について	5
②異校種体験研修について	7
③新任等養護助教諭研修について	10
④県内の養護教諭・養護助教諭対象のアンケート結果より	12
⑤中国・四国地区の教育センター対象のアンケート結果より	13
(2) 仮説②	15
①中堅研の「研修の企画運営」について	15
②6年目研と合同の教育センター研修について	16
③県内の養護教諭・養護助教諭対象のアンケート結果より	18
④中国・四国地区の教育センター対象のアンケート結果より	19
7. まとめ	21
【資料】	22

若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割について ～教育センター研修の研修内容の見直しを通して～

島根県教育センター 企画・研修スタッフ 岩地 千晶

【 要 旨 】

令和3年4月現在、本県の30歳以下の養護教諭・養護助教諭は、全体の3割を占めている。複数配置校を除いて校内で一人職であることにより、養護教諭の職務や専門性を校内OJTで育成することが難しい。

そこで、教育センター研修における若手養護教諭・養護助教諭の資質能力の育成と、後進を育成する中堅の養護教諭の役割について、成果と課題を検証する。検証には、教育センター研修の受講者を対象としたアンケート調査、県内の養護教諭・養護助教諭を対象としたアンケート調査、他県の教育センターを対象としたアンケート調査を行い活用した。また、実施している研修については、研修時に記入するアンケートの記述内容も活用した。

本研究を通して、若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割は、次の2点であると考えられる。

- ①若手養護教諭・養護助教諭の資質能力の育成につながる研修項目・内容を設定すること。
- ②中堅養護教諭に後進の育成を意識できるような研修内容を設定すること。

今後は、本研究で明らかになった課題について検討し、若手の育成につながる研修を目指して、更に改善をしていく。

【キーワード：若手育成・中堅の役割・研修内容・養護教諭部会】

1. 研究の背景

本県の新規採用養護教諭は平成20年度以降10人以上が続いており（表1）、新規採用者研修の対象者が最も多い年は21人であった。年齢の幅はあるものの、新規採用者の大多数が20代～30代前半であり、近年は、採用されるまでに養護助教諭としての経験年数も少ない者が多い。

また、若年層の養護教諭が増えることで、産休・育休代替の養護助教諭の人数も多くなっており、25歳以下の養護助教諭の採用が増えてきている。（表2、表3）

表1 採用年度別養護教諭採用者数※

採用年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
採用者数	2	6	10	12	16	14	13	11	14	17	15	17	15	21	16	18

※現在、勤務している人数。新規採用者研修対象者数ではない。

表2 年齢別養護教諭人数（令和3年4月1日現在）

年齢	22～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～59
人数	35	66	48	41	33	32	49	20

表3 年齢別養護助教諭人数（令和3年4月1日現在）

年齢	22～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～59	60以上
人数	25	8	5	1	5	6	7	5	17

教諭についても同様に大量採用期の教職員の退職により、若手教職員の採用が増えている実態から、企画・研修スタッフの共同研究では、令和2年度から3カ年の計画で「『若手教職員を育成する校内サポート体制づくり』を支える教育センターとしての関わり」をテーマに、校内OJTの推進における教育センターの役割について研究を進めている。

養護教諭・養護助教諭の場合、教職員としての資質能力は、校内OJTで育成することができるが、養護教諭の職務や専門性については、複数配置校を除いて、校内で同じ職の先輩から学んだり、養護教諭の専門的内容について指導や助言を受けたりすることができない。

新規採用者研修では、校内で実施する専門研修の指導者として退職された経験豊富な養護教諭経験者を配置（以下、研修指導員とする。）し、年間60時間（月1～2回）の研修を実施している。しかし、採用1年目のみに限定されたものである。

また、養護助教諭においては、県全体の養護教諭・養護助教諭と対象とした必修研修のみで（地域ごとに隔年開催）、養護助教諭のみを対象とした研修はなかった。

そこで、教育センターが主管している研修において、経験の浅い養護教諭・養護助教諭（以下、若手養護教諭・養護助教諭とする。）の育成という視点から、現行の研修内容について評価を行い、若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割を考えていく。

2. 研究の目的

教育センター研修受講者を対象としたアンケート調査、他県の養護教諭対象の研修に関する調査及び県内の養護教諭・養護助教諭に若手の育成に関する調査を行い、若手の資質能力の育成と後進を育成する中堅の役割の2面から、若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割を明らかにする。

なお、本研究において、若手は教職経験1～3年程度の者とする。ただし、教職経験6年目研修の受講対象者については、若手と中堅の間で両方の要素を持ち合わせる時期と捉えて、研修を組み立てている。

3. 研究仮説

アンケート調査の結果から、次の①②を明らかにすることができるであろう。

- ①若手養護教諭・養護助教諭の資質能力の向上につながる研修
- ②中堅の養護教諭が後進の育成を意識することができる研修

4. 研究の方法

（1）アンケート調査

- ① 経験に応じた研修の養護教諭の受講者対象（平成30年度から令和3年度）
経験に応じた研修とは以下を指す。

- ・新規採用養護教諭研修（以下、新採研とする。）
- ・教職経験6年目研修（以下、6年目研とする。）
- ・中堅教諭等資質向上研修※₁（以下、中堅研とする。）

※₁平成30年度は教職経験11年目研修

【実施期間】 H30年度～R2年度の受講者：令和3年8月24日～9月30日
R3年度の受講者：教育センター研修の最終回

【対象者数※₂・回答数・質問項目】表4、5

※₂各年度の研修受講者のうち、調査時に勤務している学校が明らかである者にアンケートを送付。

表4 研修・受講年度別回答数

研修名	受講年度別 回答数/対象者数				合計（回答率）
	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	
新採研	11/13	14/20	8/13	16/17	49/63（77.8%）
6年目研	7/7	6/7	9/10	12/15	34/39（87.2%）
中堅研	3/5	2/6	5/6	9/13	19/30（63.3%）

表5 質問項目

共通	校内研修・校外研修で職務へ意欲が高まったり、実践に生かしたりすることができた研修項目・内容
	養護教諭の資質能力の向上のために必要だと思う研修項目・内容
	異校種体験研修はどの時期に実施することが望ましいか
R2・R3年度の中堅研の受講者のみ	実施した「研修の企画運営」の対象者とその理由
R3年度の中堅研の受講者のみ	6年目研の受講者と合同で実施した研修について

② 県内の養護教諭・養護助教諭対象

【実施期間】 令和3年8月24日～9月30日

【対象校数※・回答数・質問項目】 表6

※県内の養護教諭・養護助教諭が在籍している学校にアンケートを送付。

【回答者内訳】 図1

表6 回答数・質問項目

回答数/対象校数	282人 / 334校 回答者内訳：養護教諭 230人 養護助教諭 52人
質問項目	初任校の時、職務で困ったことがあった時に相談した人
	先輩養護教諭からの言葉がけやアドバイスで、今も心に残っていること
経験年数11年以上の者のみ	近隣校の1～3年目の養護教諭・養護助教諭を気にかけてしていること
	若手養護教諭・養護助教諭の育成において課題を感じることに

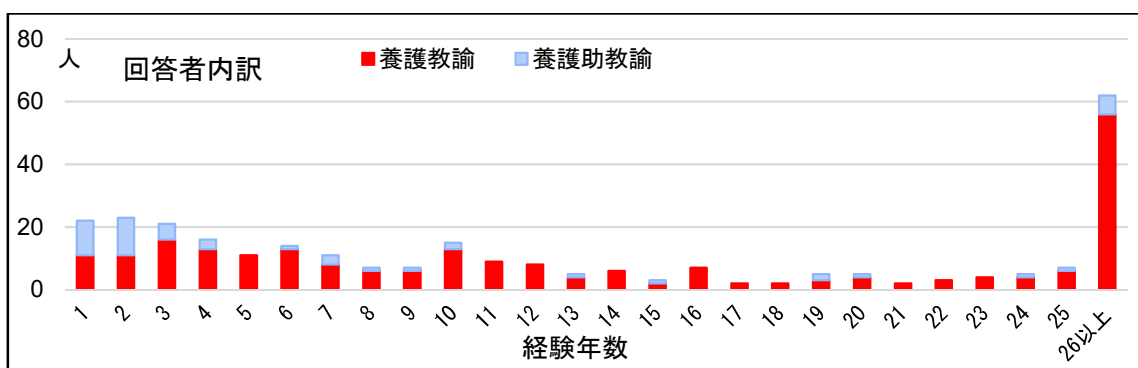


図1 回答者内訳

③ 中国・四国地区の教育センター対象

【実施時期】 令和3年11月10日～12月10日

【対象数・回答数、質問項目】表7

表7 回答数・質問項目

回答数/対象数	7 / 8
質問項目	新採研（採用1年目）の専門的内容の指導者について
	養護助教諭を対象とした研修の実施について
	中堅やベテランと若手が関わる研修の設定について
	若手育成のために必要だと思う研修について

④ 研修アンケート

【対象とする研修】

- ・ 教職経験6年目研修（養護教諭）第IV回教育センター研修
- ・ 中堅教諭等資質向上研修（養護教諭）第IV回教育センター研修
- ・ 新任等養護助教諭職務研修

(2) 研修内容とアンケート結果の分析

仮説①②について、現行の研修内容とアンケートの結果を分析した。

5. 研究の内容

仮説①②に関係する研修とアンケート調査の内容は以下の通りである。

(1) 仮説①

① 研修

若手の資質能力の向上につながると考え、設定している研修は以下の通りである。

- 新規採用者研修
 - ・ 研修全般
- 教職経験6年目研修
 - ・ 異校種体験研修
- 新任等養護助教諭職務研修

② アンケート調査

若手の育成について調査した項目と対象は以下の通りである。

【県内の養護教諭・養護助教諭対象】

- ・初任校の時、職務で困ったことがあった時に相談した人
- ・先輩養護教諭からの言葉かけやアドバイスで、今も心に残っていること
- ・近隣校の1～3年目の養護教諭・養護助教諭を気にかけてしていること
- ・若手養護教諭・養護助教諭の育成において課題を感じる事

【中国・四国地区の教育センター対象】

- ・新採研（採用1年目）の専門的内容の指導者について
- ・養護助教諭を対象とした研修の実施について

(2) 仮説②

① 研修

中堅に後進の育成を意識するというねらいを設定している研修は以下の通りである。

●中堅教諭等資質向上研修

- ・校内研修「研修の企画運営」
- ・6年目研と合同開催の教育センター研修

② アンケート調査

後進の育成について調査した項目と対象は以下の通りである。

【県内の養護教諭・養護助教諭対象】

- ・近隣校の1～3年目の養護教諭・養護助教諭を気にかけてしていること

【中国・四国地区の教育センター対象】

- ・中堅やベテランと若手が関わる研修の設定について
- ・若手育成のために必要だと思う研修について

仮説①、仮説②ともに、関係する研修で提出された研修アンケートも資料とする。

6. 結果と考察

(1) 仮説①

① 新規採用者研修について

ア 研修内容

新規採用者研修の研修日数や研修内容については、この10年間でかなり充実してきている。具体的には表8の通りである。平成23年度に教育センターに養護教諭籍の指導主事が配置されてからは、教育センター研修で実施する職務研修が増えている。

表8 教育センター研修の回数・職務研修

	H23年度	H26年度	H30年度	R3年度
回数(日数)	全V回(7日)	全V回(7日)	全VI回(8日)	全VI回(8日)
職務研修	I～III	I～IV	①～⑨	①～⑪

なお、平成 26 年度までは、上記に加えて宿泊研修が実施されていた。

平成 23 年度までは、教諭と合同で受講する研修項目が多かったが、職務研修が増えることで、教諭とは別に養護教諭の職務について学ぶ時間が増えた。

イ アンケート結果

「新採研で職務へ意欲が高まったり、実践に生かしたりすることができた研修項目・内容」及び「養護教諭の資質能力の向上のために必要だと思う研修項目・内容」のうち、教育センター研修の職務研修については図 2、校内研修の専門研修について図 3 の通りである。

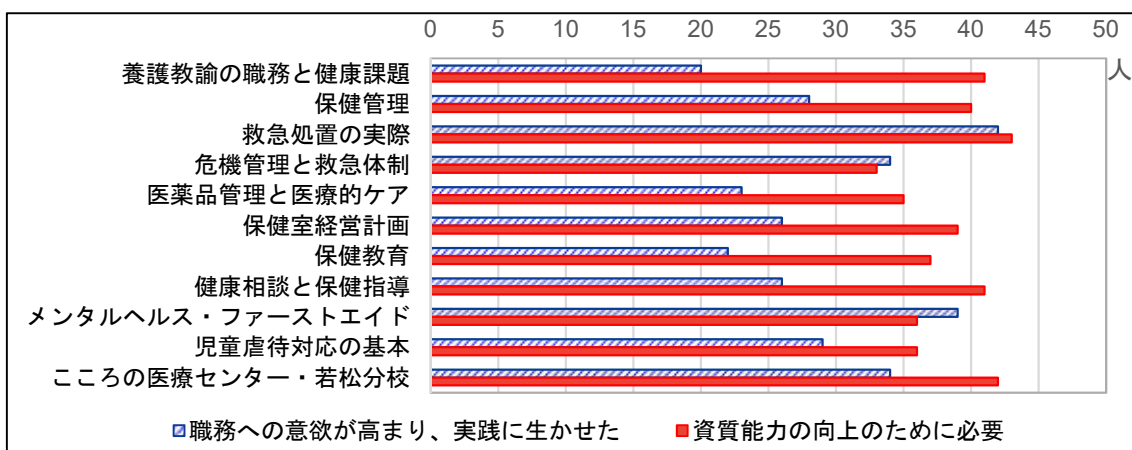


図 2 教育センター研修・職務研修について

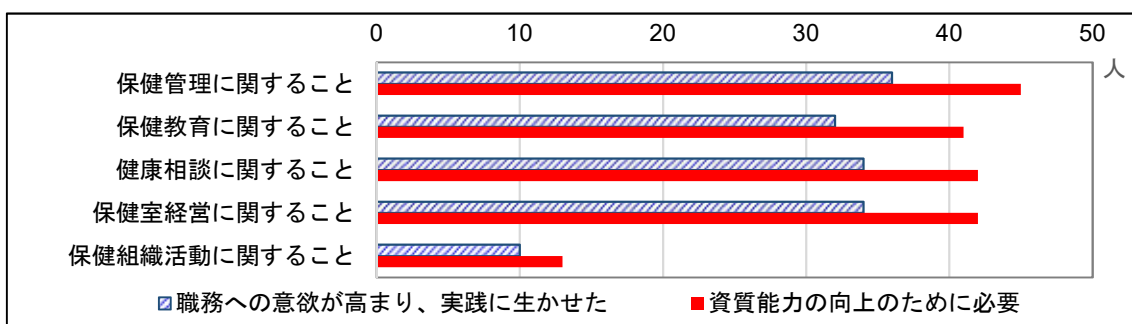


図 3 校内研修・専門研修について

現行の新採研の教育センター研修で職務研修として行っている研修項目のうち、「資質能力の向上のために必要だと思う項目」として 8 割以上が選択した項目は 5 つあった。その他の項目も 7 割前後であり、概ねどの項目も資質能力の向上に必要だと感じられていることがわかった。

一方、研修後に「職務への意欲が高まったり、実践に生かしたりすることができた項目」は、多かった順に「救急処置の実際」、「メンタルヘルス・ファーストエイド」、「医療と連携した教育（こころの医療センター・若松分校）」「危機管理と救急体制」であった。少なかった項目は「養護教諭の職務と健康課題」、「保健教育」「医薬品管理と医療的ケア」であり、どの項目も 4 割程度であった。

また、研修指導員に指導していただいている校内研修の専門研修の研修項目は、5

つの内容のうち、「資質能力の向上のために必要だと思う項目」として8割以上が選択した項目は4つであった。研修後に「職務への意欲が高まったり、実践に生かしたりすることができた項目」も、同じ4項目を6割～7割以上が選択していた。

ウ 成果と課題

教育センター研修の項目で「職務への意欲が高まったり、実践に生かしたりすることができた項目」の上位3つは、外部講師による研修である。このことより、より専門的で、すぐに実践に生かせる内容であることが求められているのではないかと考えられる。

また、若松分校を会場とした研修は、平成21年度に始まり、当初は教諭と合同で実施していたが、現在は、養護教諭のみの研修となっている。併設している医療機関（このころの医療センター）にも協力していただき、医療と学校が連携して教育をしている実際を学ぶことができる研修で、研修後の受講者の感想にも「学ぶことが多い」「すぐに生かすことができる」という意見が多くでてくる。

専門研修については、毎年多くの新規採用者から、研修指導員に悩みを聞いてもらえることが精神的な支えになっていると声が挙がっている。研修指導員による指導は、勤務校の実態に合わせた職務内容を研修できるだけでなく、養護教諭経験者であることから悩みや相談内容を共感してもらえ、校内OJTで育成できる研修となっている。

この他、校内研修の一般研修や校外研修の職務研修以外の項目についても回答を得ている。

また、6年目研、中堅研の受講者にも同様の調査を実施し、回答を得ている。これについては、今後の研修内容を組み立てる際の参考とする。

② 異校種体験研修について

ア 実施時期の変更

教諭の場合は初任者研修の校外自主研修で異校種体験を選択できるようになっているが、養護教諭は新採研に校外自主研修という研修項目がなく、教職経験11年目研修（中堅研）まで異校種体験研修の機会がなかった。

異校種での研修は、実践的な学びができることに加え、視野を広げる良い機会となることから、もっと早い時期に変更したいと考えた。その結果、令和2年度より6年目研で実施するようにし、研修先も変更（表9）した。

表9 異校種体験研修先の変更

	研修先
中堅研	●小・中・義務教育学校に勤務している者 → 高校・特別支援学校 ●高校・特別支援学校に勤務している者 → 小・中・義務教育学校
6年目研	●これまでに勤務した経験がない校種（幼稚園を含む）

6年目研の対象者は2校目であることが多いが、小学校しか経験していない者が中学校を研修先としたり、高校しか経験していない者が特別支援学校を研修先としたり

することができるようにした。中堅研では、勤務する可能性が低い校種を学ぶというメリットが主であったが、変更後は、そのことに加えて、今後、勤務する可能性が高い校種についても学ぶことができる。

イ アンケート結果

「異校種体験研修はどの時期に実施することが望ましいと考えるか。」という質問に対しての結果は図4の通りである。

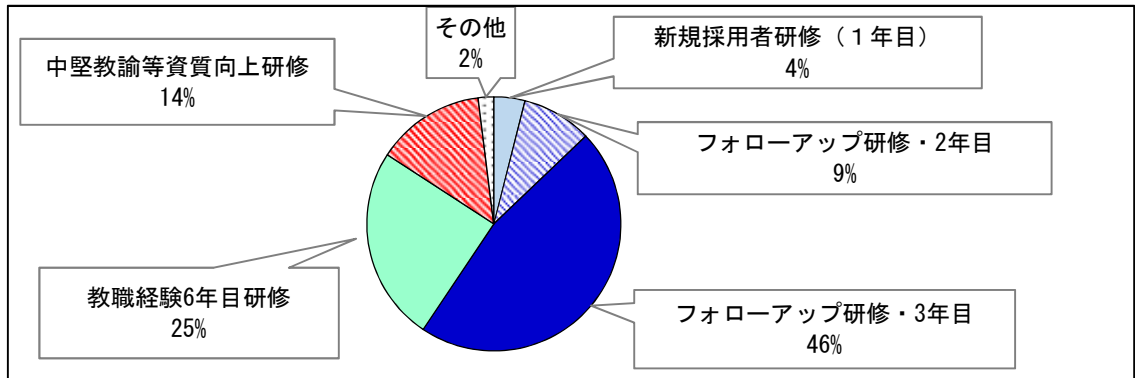


図4 異校種体験の実施時期

研修別の回答は図5～7の通りである。

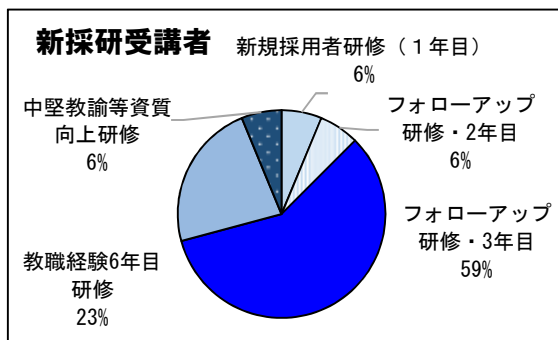


図5 新採研受講者

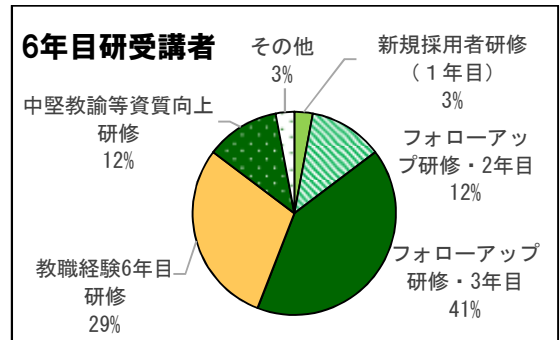


図6 6年目研受講者

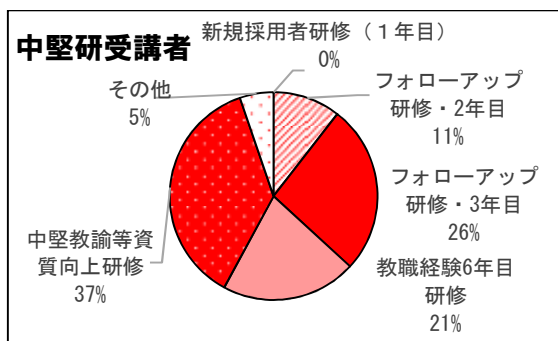


図7 中堅研受講者

全体でみると、フォローアップ研修・3年目（以下、3年目とする。）での実施が51%と最も多く、次に6年目研、中堅研という結果であった。受講者別にみると、新採研の受講者と6年目の受講者は3年目が最も多かった。しかし、6年目研で異校種体験研修を実施している令和2年度の受講者は、3年目と6年目研が同数であり、令和3年度の受講者は3割が6年目研を選んでいった。中堅研の受講者は、自身が実施している中堅研

が最も多く、次いで、3年目、6年目研という回答であった。

選んだ理由として以下のような意見が出ていた。

(○新採研受講者、●6年研受講者、◎中堅研受講者)

【フォローアップ・3年目を選んだ理由】

- 勤務している校種での職務の在り方を一通り把握できた段階であると考えするため。
- 経験が浅い時の方が吸収しやすそうだから。
- 次の異動で自分が経験していない校種に異動になったとしても見通しが持てて良いと思うから。
- 勤務している校種の事がわかってきはじめての頃に、視野を広げるのにいいから。
- 異校種への異動を考えるうえでの参考になると思う。
- ◎早い段階で経験をした方が視野が広がるため。
- ◎勤務校での職務をしっかりと行えるようになった時期に近隣の異校種の体験をすることで連携も通りやすくなると感じる。

【教職経験6年目研を選んだ理由】

- 自分の校種に慣れてきた頃なので、違う校種を体験した時に新たな発見と、それを自校に生かす能力も備わってきているころだと思う。
- 初任校で一通りの経験を終えた後の実施がより吸収できることがありそうだから。
- ある程度経験を積んでおり保健室経営方針が確立しており、自分と他者、自校と他校の比較や評価が適正にできる力が身に付いている状況であれば、異校種での学びがその後に最も効果的に活かせると考える。
- 自分のやり方などが見えてくる時期なので他校種を参考にしてみたい。11年目だと確立されたあとになってしまうのかなと感じる。
- ◎経験値になりやすい時期だから。
- ◎中堅の時期にやるより、もう少し早い段階の方が自分の職務を振り返ったり生かしたりすることができるように思う。

【中堅教諭等資質向上研修を選んだ理由】

- 何校か学校を経験し、仕事を理解してからがいいと思うから。
- 自分の教育実践の積み重ねがあり、振り返りやすいため。
- ◎市町村立学校を10年以上経験してからの県立学校での研修は、両方の良い面を知ることができて有意義だった。経験年数が少ないと気付かなかったこともあったと思う。

新採研の受講者が「他校の養護教諭とつながるチャンスになると思う」という理由で、新採研・1年目を選んだり、中堅研の受講者が「体験することで学ぶことは多く、より幅広い発達段階の理解につながる。」という理由から「2回実施しても良いと思う」と回答したりしていた。

ウ 成果と課題

3年目を選んだ回答数が多かったことから、現行よりもっと早い時期を希望している

ことがわかった。

3年目及び6年目を選んだ理由から、「勤務している校種の様子がわかってきた時期であること」、「早い時期に視野を広げることができること」がポイントであることが考えられる。その点からは、中堅研から6年目研に変更したねらいは間違っていなかったと考えられる。

現在、2年目の教諭が校外自主研修を実施しているため、それに合わせて養護教諭も2年目に実施することを考えていたが、今回のアンケート結果から、2年目はまだ時期が早いと考えている者が多いことがわかった。

しかし、早い時期に他校の養護教諭とつながることは大事であると考えているため、採用1～3年目に近隣の養護教諭とつながることができるようなことを研修に位置付けることができないか考えていきたい。

③ 新任等養護助教諭研修について

近年、産休・育休代替の養護助教諭の人数が増えている状況があることから、令和2年度に「新任等養護助教諭研修」を立ち上げた。これまで開講されていなかったことから、経験年数1～3年目の者を対象とした。できるだけ早い時期が望ましいと考え、4月又は5月に1回実施することとした。(令和2年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止した。そのため、令和3年度の対象者を経験年数1～4年目とした。)

ア 研修の概要

令和3年度の概要は以下の通りである。

【開催】西部地区会場と東部地区会場それぞれ半日

【受講者の経験年数と人数】表 10

表 10 受講者の内訳

経験年数	1年目	2年目	3年目	4年目
人数	11人	5人	1人	0人

【内容】

- ・「養護教諭の役割と職務」(講義)
- ・「日本スポーツ振興センター災害共済給付について」(講義)
- ・協議「養護教諭の職務について」

イ アンケート結果

(ア) 受講者の研修アンケートより (受講者の感想)

- ・学校で一人のため、わからないことがあっても校内で聞きにくく不安になることも多いが、同じ職種の人と共有できて良かった。
- ・悩みや不安を相談できて、話を聞いてもらうことで不安や悩みが軽減した。
- ・同じ悩みを持っていることが分かり、安心した。

(イ) 受講者を対象としたアンケート調査より

開講初年度であることから、受講者に任意でアンケート調査を実施した。質問項目と結果は図8～10の通りである。(回答者数：14人)

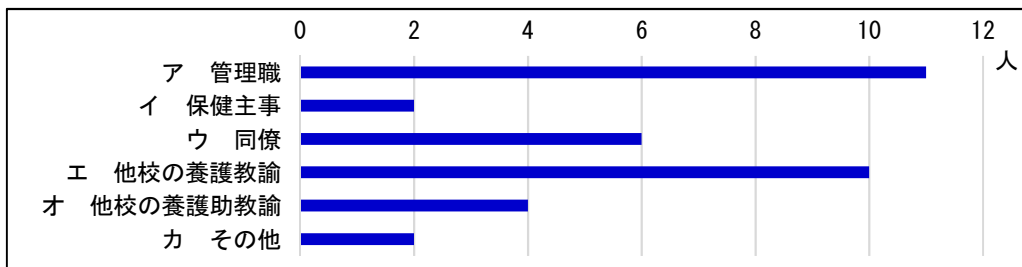


図8 困った時に相談する相手

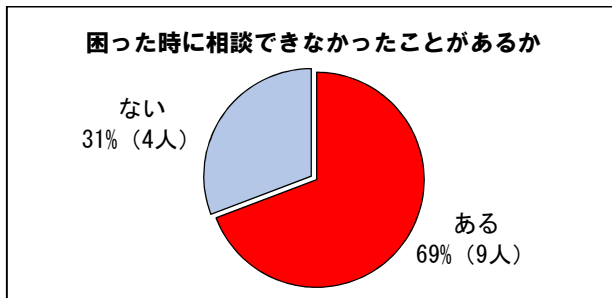


図9 困った時に相談できなかったこと

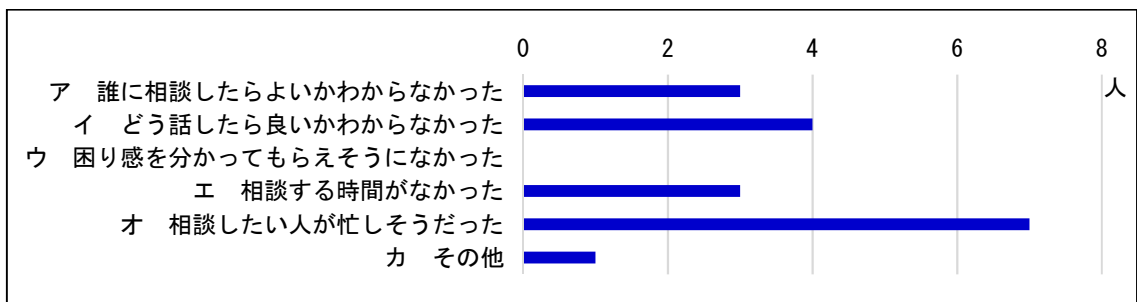


図10 相談できなかった理由

「困った時に相談する相手」で一番多かったのは「管理職」であり、次いで「他校の養護教諭」であった。「その他」は複数配置校のもう一人の養護教諭や、産休・育休中の前任者という回答であった。

回答者の7割が「困った時に相談できなかったことがあった」と回答した。その理由として、「相談したい人が忙しそうだった」からという回答が一番多く、次いで「誰に相談したら良いかわからなかった」という回答であった。

ウ 成果と課題

・研修アンケートの記述や協議の様子から、協議の時間が充実していたことがうかがえた。本研修では、職務についての理解を深めることだけでなく、協議の時間を通して、受講者同士のつながりをつくることをねらいとしている。本研修の受講を通して、受講者同士がつながり、そこから更にお互いの知っている先輩養護教諭とのつながりに広がっていくことができれば、困った時の一助となるのではないかと考えている。そのため、今後も協議の時間が充実するように研修の構成を考えていく。

・研修アンケートに、次年度以降も開催して欲しいという意見が多数挙がっていた。しかし、現段階では、一度受講した者は、次年度以降は対象者から除くこととしている。

また、対象者の経験年数を絞った方がより効果的な研修内容にすることができると

考えられるため、数年後には、本研修の対象者を1年目のみとすることを考えている。そうすることで、初めて勤務する者の研修を充実させ、今後、2年目、3年目を対象とした研修のニーズがあれば研修の新設を検討する。

・研修アンケートに、より実践的な内容を希望する意見や、救急処置について学びたいという意見が記入されていた。令和4年度はより実践的な内容になるように、新規採用者の指導を担当している研修指導員経験者に講師を依頼している。研修項目に救急処置についての内容を追加することは、半日の開催では時間と講師の確保の面で難しい部分がある。今後、研修回数を増やすことができれば、研修内容に入れることを検討する。

④ 県内の養護教諭・養護助教諭対象のアンケート結果より

ア 初任校の時、職務で困ったことを相談した相手について

回答者が、初任校時代に困ったことを相談した相手の結果は図11の通りである。

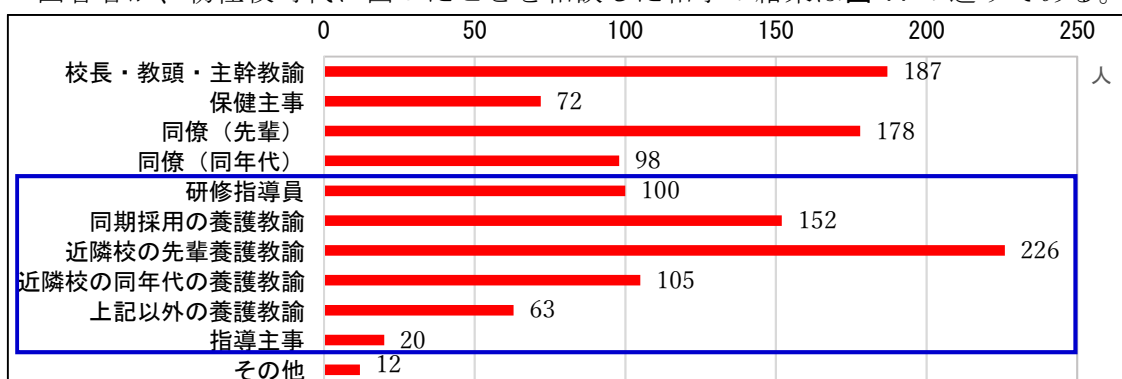
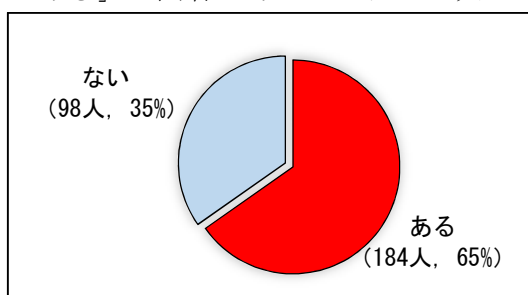


図11 初任校の時に相談した相手（複数回答）

近隣校の先輩養護教諭が圧倒的に多かった。次いで、管理職をはじめとする校内の教職員、同期採用の養護教諭となっていた。近隣校の同年代の養護教諭と比べて先輩養護教諭という回答が2倍以上になっていた。また、全体の55%が養護教諭（枠内）であり、1年目に校内で指導する研修指導員の割合も高くなっていた。

イ 先輩養護教諭からの言葉がけやアドバイスで心に残っていることについて

「ある」と回答があったのは184人であった（図12）。



「ある」と回答した者の具体的な内容は以下の通りであった。

図12 先輩養護教諭からのアドバイス等

- ・「沢山質問ばかりしてすみません」という発言に対し、「そんなことを思う必要はないし、なんでも聞いて」と言っていた。
- ・「大変だったでしょ。よくやっているよ。みんな分からないものだから大丈夫。」の言葉にほっとし、分からないことなどを電話で聞きやすくなった。

- ・とても親身に相談に乗っていただき、何とか一年務めることができた。私も逆の立場になったら全力で相談に乗りたいと思う。
- ・相談するたびに「いつでも聞いてね」と言われ、その言葉にとても救われた。
- ・自分の考えがまちがっているのか不安な時に、話を聞いてもらえることで自信が持てたり安心できたりした。

ウ 若手養護教諭・養護助教諭の育成において、課題を感じること

特に多く挙がっていたのが、「コロナ禍で集まって話をする機会が減ったこと」という意見であった。その他、以下のような意見が挙がっていた。

- ・地区の養護教諭部会の回数が減っていること。
- ・初任者は複数配置校に配置される方が良い。
- ・養護助教諭の研修の機会が少ない。
- ・事務職員のようなグループ制度があり、グループリーダーがいると良い。
- ・管理職に養護教諭が研修に出かけることの重要性等を知って欲しい。

エ 成果と課題

調査の結果から、先輩養護教諭からのアドバイスや、相談に乗ってもらうことが、初任校の勤務時の支えとなっており、近隣の先輩養護教諭の存在は大きいものであると考えられる。

新規採用時は研修指導員に相談したり、教育センター研修で同期採用者と会って相談できたりするが、2年目からはその機会が減る。また、養護助教諭には採用時に専門的な指導者がいない。これまで、地区の養護教諭部会でつながりを作ってきたと思われるが、コロナ禍でその機会が著しく減っている現状がある。そのため、研修を通じて若手と先輩がつながることができるような研修内容の工夫が求められると考える。

また、「イ 先輩養護教諭からの言葉がけやアドバイスで心に残っていること」の具体的な言葉には、勇気づけられる言葉がたくさん挙がっていた。それらを集めて「養護教諭のための日めくりカレンダー」を作成した（図 13）。若手の養護教諭・養護助教諭に活用してもらえるように、島根県教育センターのホームページに掲載する。

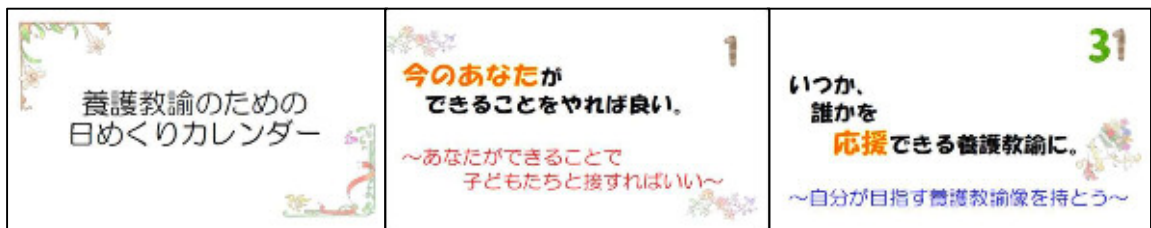


図 13 【日めくりカレンダー（一部抜粋）】

⑤ 中国・四国地区の教育センター対象のアンケート結果より

ア 新採研（採用1年目）の専門的内容の指導者について

回答のあった7県をA～Gで表し、本県を加えて表 11 のように結果をまとめた。

表 11 新採研の専門的内容の指導者

	退職された 養護教諭経験者	新規採用者の 所属校の養護教諭 (複数配置校)	近隣の学校の 養護教諭	その他
A	○	○		
B	○			
C		○		○
D	○	○	○	
E	○	○	○	
F			○	
G			○	
本県	○			

本県は退職された養護教諭経験者に専門研修の指導を依頼しているが、7県のうち、新規採用者を養護教諭複数配置校に配置し、もう一人の養護教諭が指導に当たっている県が4県、近隣の学校の養護教諭が指導に当たっている県が4県あった。また、指導者が一人ではなく組み合わせて指導に当たっている県が複数あった。

近隣の学校の養護教諭のみで指導をしている県（F、G）は、年間の指導時間が本県に比べてかなり少なくなっている。（Fは年間で16時間、Gは年間12日の校内研修のうちの数日、本県60時間）

課題として、複数配置でも指導する側の養護教諭も若手である場合や、近隣の学校も経験年数が浅い養護教諭しかおらず、市町を越えて依頼せざるを得ない場合があるという意見が挙がっていた。

イ 養護助教諭を対象とした研修の実施について

「実施している」と回答があったのは、2県であった。2県をA、Bとし、本県を加えたそれぞれの対象者及び研修の時数と内容は表12の通りである。

表 12 対象者・時数・内容

	対象者	研修時数	内容
A	初めて勤務する者	年間2回 半日ずつ	○保健室経営の講義・協議 ○健康相談の講義・演習 ○救急処置の実際（救急法と卓上シミュレーション訓練）
B	初めて勤務する者	4月又は9月に 1日	○講話「養護教諭の職務」
本県	1～3年目の希望者	4月又は5月に 半日	○講義「養護教諭の職務」 ○協議

ウ 成果と課題

新規採用者の指導に近隣校の養護教諭が当たることは、地域で育成するという点でとても良い方法であると考えられる。しかし、現職の養護教諭であれば本県のように年間60時間の指導時間の確保は難しくなる。

①の結果より、研修指導員による指導が資質能力の向上に必要な研修であることや、精神的な支えになっていることを考えると、本県で採用している研修指導員による指導は、新規採用者の資質能力の向上に効果的であると言える。本県では、現在、複数配置校に新規採用者が配置された場合であっても研修指導員を配置している。複数配置校であれば、校内OJTによって新規採用者の育成にとっては利点が多いと思われるが、養護教諭の複数配置校数が少ない本県では、全ての新規採用者を複数配置校に

配置することは難しいと考えられる。そのため、複数配置ではない場合の養護教諭のOJTについて、今後、模索していく必要がある。

養護助教諭の研修については、中国・四国地区では実施している県の方が少なかった。しかし、④の「ウ」にも養護助教諭を対象とした研修を望む意見が出ていたように、本県ではニーズも高いため、今後、実施回数・日数、内容等を引き続き検討していく。

(2) 仮説②

① 中堅研の「研修の企画運営」について

ア 目的・内容の変更

令和元年度に11年目研修が中堅研になった際に、これまで以上にミドルリーダーとしての自覚を高められるように研修内容の見直しを行った。その中で、令和元年度は校内研修の一つに「校内研修の企画運営」の実施を盛り込んだ。

しかし、ほとんどの学校で、毎年、養護教諭が心肺蘇生法や救急体制についての研修を担当し、実施している。また、教諭のように経験年数によって校務分掌で任される役割が変わることが少ないため、教諭と同じ研修内容ではミドルリーダーとしての自覚を持つことが難しいのではないかと感じた。

そのため、中堅の養護教諭がミドルリーダーとしての自覚を高めるためには、地域の中で中堅として若手の育成に関わるような機会が必要ではないかと考えた。そこで、令和2年度より校内だけでなく、地域の養護教諭部会等での研修の企画や運営等ができるように変更した。「研修の企画運営」の実施において、地域の養護教諭部会等で若手養護教諭・養護助教諭に関わり、地域の中でミドルリーダーとしての自覚を高めることと、若手育成の意識を高めることをねらいとした。

イ アンケート結果

「研修の企画運営」の対象を地域の養護教諭部会等に広げた令和2年度と令和3年度の受講者に実施した研修の対象者(表13)とその理由について調査した結果は以下の通りである。

表13 「研修の企画運営」の対象者

実施対象者	R2受講者	R3受講者
校内の教職員	4	5
生徒・教職員	0	2
地域の養護教諭等	1	1
保護者	0	1

校内の教職員、生徒及び保護者を対象とした理由は「校内で毎年実施していることであるため」「校内研修の年間計画で自分が担当することになってきたため」がほとんどであった。その他に「緊急で研修が必要だと思い実施した」という理由が挙がっていた。

地域の養護教諭等を対象として「研修の企画運営」を実施した受講者は各年度1名であった。令和2年度に実施した受講者は「地区の養護教諭部会の担当であった」と

いう理由であったが、令和3年度に実施した受講者は「地域の養護教諭部会で時間をつくってもらえたため」という理由であった。

また、令和3年度の受講者から「地域の養護教諭が集まる時間が確保できなかったため、校内で実施した」という意見も挙がっていた。

ウ 成果と課題

令和3年度の受講者が地域の養護教諭部会で実施したり、計画しようとしていたりしていた結果から、ねらいとしていたことが受講者に伝わったと考えられる。

その理由として、令和2年度は1年間の研修内容について書面でしか伝えることができなかったが、令和3年度は対面で説明し、研修の意図を伝えることができたためだと考える。令和4年度からは、意図しているねらいを受講者によりわかりやすくするために、名称を「ミドルリーダーとしての取組」に変更し、表14の通りねらい・内容・方法を変更している。

表14 「研修の企画運営」のねらい・内容等

	R2・R3	R4
ねらい	学校運営や養護教諭部会等において中核的な役割を果たすために、専門的知識及び技能を高め、企画力や調整力を身に付ける。	専門的知識及び技能を活かして、学校運営で中核的な役割を果たしたり、地域の養護教諭部会等の活動に積極的に参画したりする中で、ミドルリーダーとしての自覚を高める。
内容・方法	校内又は校外において研修を企画し、事前準備及び当日の運営等の中心的役割を担う。	研修等で得た情報や自らの実践を広く発信し、自校の教育活動に生かすための取組を行う。
具体例	【校内】 ・外部講師による講話の企画運営 【校外】 ・地区養護教諭部会等で講義又は演習	【校内】 ・ケース会議の企画運営及び支援についての助言 【校外】 ・地区養護教諭部会等で講義又は実践発表の企画運営

変更したことにより、校内・校外でミドルリーダーとしての自覚を高めるために、後進の育成に視点をおいた取組をより多くの受講者が実践することを期待している。

② 6年目研と合同の教育センター研修について

6年目研では以前から教育センター研修で「研究授業・研究協議」を実施している。令和元年度より中堅研でも教育センター研修に位置づけた。

令和元年度、令和2年度は別々に開催していた上記の研修を、令和3年度から合同で開催し、中堅研の受講者に、ミドルリーダーとしての自覚及び後進を育成する意識を高めることをねらいとした。

ア 研修の概要

年度当初の計画では、6年研と中堅研の受講者を東部と西部に分け、会場校の授業を参観する予定であった。しかし、令和3年度は新型コロナウイルス感染症の対策のため、当初の計画を一部変更し、小学校勤務と中学校・高等学校の受講者の2グループに分け

て実施した。受講者の内訳（表 15）と内容は以下の通りである。

表 15 受講者の内訳

	6 年目研	中堅研
小学校勤務の受講者	9 名	4 名
中学校・高等学校勤務の受講者	6 名	9 名

【内容】研究授業（動画視聴）、研究協議、職務研修（救急体制）、職種別協議

イ アンケート結果

（ア）研修アンケートより（受講者の感想）

6 年目研の受講者からは、合同で開催したことにより「中堅研の受講者から職務についてのアドバイス等がもらえて良かった」という意見が多く見られたが、中堅研の受講者からは、「他校種の中堅研の受講者と話す時間が欲しかった」「中堅研の受講者だけで話す時間時間が欲しかった」という意見が多く出ていた。

（イ）受講者を対象としたアンケート結果より

中堅研の受講者に 6 年目研と合同で開催した研修について、どのように感じているかを調査した結果は図 14 の通りであった。

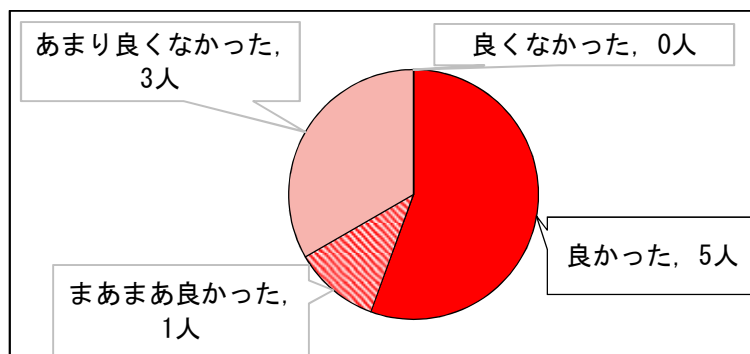


図 14 6 年目研との合同開催について

上記を選んだ理由については、以下の通りであった。

【良かった】

- ・年代が違う養護教諭の視点からの意見や質問が参考になった。

【まあまあ良かった】

- ・当時の自分を思い出し、日々の執務への意欲をより高められた。

【あまり良くなかった】

- ・中堅研の受講者と情報交換をする時間が少なくなった。

受講者を対象としたアンケートは中堅研の受講者にしか調査をしていないが、研修アンケートとほぼ同じ内容となった。「あまり良くなかった」と回答した受講者からは、「研修の中で中堅研の受講者同士で話をする時間が欲しかった」という希望だけでなく、「6 年目研の受講者と交流できたことは良かった」という感想も記入されていた。

ウ 成果と課題

6 年目研の受講者にとっては、中堅研の受講者との協議がよい刺激になり、学びが深まったと考えられる。中堅研の受講者も概ね 6 年目研の受講者と協議や交流ができ

たことは良かったと感じていることがわかった。

しかし、中堅研の受講者に地域のミドルリーダーとして後進を育成するという意識を高めることができたとは言えない。その理由として、6年目研と合同で実施することの意図を十分に伝えていなかったことが原因だと考える。

次年度は、6年目研と中堅研を合同で実施する目的を受講者にしっかり示し、中堅研の受講者が後進の育成を意識できる研修になるようしたい。

③ 県内の養護教諭・養護助教諭対象のアンケート結果より

ア 近隣校の1～3年目の養護教諭・養護助教諭を気にかけてしていること

教職経験11年目以上の者135人から回答を得た。図15、16

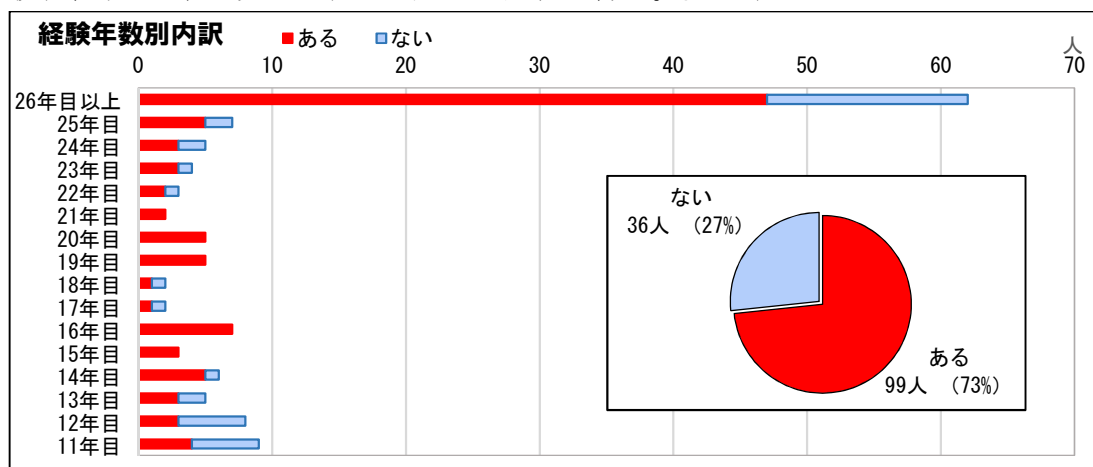


図15 1～3年目の養護教諭・養護助教諭を気にかけてしていることがあるか

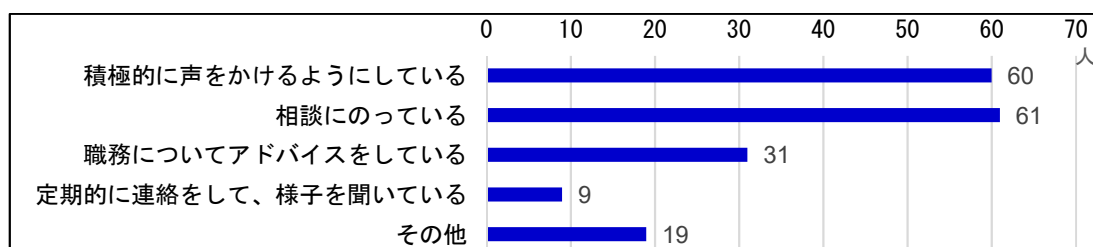
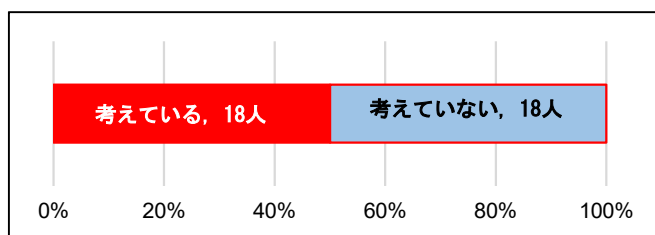


図16 「ある」場合の具体的な内容（複数回答）

上記以外に、以下のような回答があった。

- ・話しやすい雰囲気作りを心がけている。
- ・部会等であったときは声をかけている。
- ・いろいろな役が当たらないようにしている。
- ・聞かれたことには丁寧に答えるようにしている。
- ・電話やメールなどで質問や心配なことを聞いている。
- ・近隣の養護教諭に顔つなぎをした。
- ・学習会に誘っている。
- ・近隣校で集まる定期的な会を開き、みんなで話をするようにしている。

「ない」と回答した場合の「今後、関わっていきたいと考えているか」の結果は図17の通りである。



「今後、関わっていきたいと考えている」と回答した者の具体的な内容は以下の通りである。

図 17 「今後、関わっていきたいと考えているか」

【どんなことを考えているか】

- ・相談がなくても、積極的に声をかける研修など集まる時に声をかけてみる。
- ・困っていることを相談されたらアドバイスしたり一緒に考えたりしたい。
- ・困ったときに相談できる人として覚えてもらいたい。
- ・研修など集まる時に声をかけてみる。

多くの養護教諭等が近隣校の若手（1～3年目）を気にかけて、声をかけたり、相談に乗ったりしていることがわかった。

また、地区の養護教諭部会等の場において、若手を気遣い、その後のつながりを作ろうとしている様子がわかった。

イ 成果と課題

中堅やベテランが地域の若手養護教諭・養護助教諭の育成にどのように関わっているのかについて実態を把握することができた。地区の養護教諭部会が若手と中堅等のつながりを作る場になっており、そこでできたつながりにより、その後に質問や相談ができる関係になっていくと考えられる。

このことより、中堅研の「ミドルリーダーとしての取組」において地域の養護教諭部会等を活用して、若手養護教諭・養護助教諭に関わり若手育成の意識を高めるといふねらいが間違っていないと言える。

また、この質問項目に回答することで、11年目以上の養護教諭・養護助教諭に若手の育成を意識化することをねらいとしていた。「気にかけてしていることがある」「今後、関わっていきたい」と回答した者が8割超だったことから、意識化できたのではないかと考える。

④ 中国・四国地区の教育センター対象のアンケート結果より

ア 中堅やベテランと若手が関わる研修の設定について

本質問項目では、若手は6年目以下、中堅は11年目以上として回答を依頼した。その結果、7つの県全てが「ある」と回答し、その内容については表16の通りである。

表 16 中堅やベテランと若手が関わる研修

	内容
A	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者と中堅（8～10年目）養護教諭がともに学び合う研修を実施。 ・養護教諭研修講座で若手とベテランが隣になるよう座席指定し、協議や演習を実施。
B	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用者の研修で中堅やベテランの養護教諭が実践発表及び対話の時間の設定。

C	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用養護教諭と中堅養護教諭の最終期の研修を合同で開催（実践発表・研究協議）。 ・新採研の他校訪問（年1日）、6年目研の異校種体験（年1日）、中堅研の異校種訪問（年2日）を、近隣のベテラン養護教諭の学校で実施。
D	<ul style="list-style-type: none"> ・新採研、中堅Ⅰ（7年目）、中堅Ⅱ（11年目）の集合研修のうちの1回を合同で実施（グループワーク等で中堅養護教諭が若手養護教諭に対してアドバイス）。
E	<ul style="list-style-type: none"> ・中堅（10年目）の模擬授業研修に若手（2年目）が児童生徒役として参加（授業研究会も）。
F	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎研修（新採研、フォローアップ研修（2年目）、キャリアアップ研修Ⅰ（5年目程度）で、講師をベテランの養護教諭が担当。
G	<ul style="list-style-type: none"> ・新採研と中堅研を合同で1回、2年目研と中堅研を合同で4回実施。
本県	<ul style="list-style-type: none"> ・6年目研と中堅研の教育センター研修（研究授業・研究協議）を合同で1回実施。 ・新採研で3年目の養護教諭の実践発表（新規採用者からの質問にも回答）の実施。

各県の研修において、若手が中堅等から学んだり、中堅等が若手に指導する機会が設定されたりしていることがわかった。

また、多くの県で新採研又は2年目の研修と中堅研を合同で開催していることがわかった。

イ 若手育成のために必要だと思う研修について

表16に挙がっている研修の他に、以下のような取組を行っている県があった。

<ul style="list-style-type: none"> ・中堅研修（8～10年目）のOJTを通じた若手育成（新規採用者の実践に対しての助言を行う。） ・約10年以下の経験年数の養護教諭を対象とした現代的健康課題解決に向けた研修
--

また、今後、実施したい研修内容として、以下のような回答があった。

<ul style="list-style-type: none"> ・現在16年目研修では、学校の健康課題の解決に向けて校内研修の企画・運営をするようにしているが、若手の養護教諭・養護助教諭の育成の視点からは、地域の養護教諭を対象に研修を企画・運営するのもよいと思う。 ・ICTを活用した啓発教材の活用 ・新規採用養護教諭の研修と2年目、3年目の養護教諭の研修を合同開催とし、養護教諭のOJTとOFF-JTを組み合わせで行う。 ・中堅養護教諭が地域の若手養護教諭を対象に、地域の若手養護教諭の課題解決につながる研修を企画・運営する。

ウ 成果と課題

多くの県で実施されている新採研と中堅研の合同開催や、様々な経験年数の者が一緒に受講する養護教諭の研修において意図的に若手とベテランのグループを作ることなどは、本県では現在、実施しておらず、参考としたい。

その他、若手育成のために必要な研修で回答があった内容は、仮説②に挙げている中堅の養護教諭に後進を意識することができる研修を考える上で、とても参考になる意見であった。

今回の調査では、表16の内容の研修効果についての回答を得ることができていな

いが、今後、聞き取り等を行い、研修効果が高いものを今後の研修の参考にしたい。

7. まとめ

本研究を通して、若手養護教諭・養護助教諭の育成における教育センター研修の役割は、次の2点であると考えられる。

- ①若手養護教諭・養護助教諭の資質能力の育成につながる研修項目・内容を設定すること。
- ②中堅の養護教諭に後進の育成を意識できるような研修内容を設定すること。

養護教諭研修の担当として、若手の成長と中堅に若手の育成を意識して欲しいという願いをもって、この4年間の研修を計画してきた。本研究を通して、実施している研修を振り返り整理をしたり、調査を行ったりしたことにより、その方向性が間違っていなかったということを確認できたように思う。

本研究の課題と成果を生かして、今後、更に若手の育成につながる研修になるように努力していきたい。

最後に本研究を進めるに当たり、アンケート調査にご協力いただいた県内の養護教諭・養護助教諭の皆様、研修受講者の皆様、中国・四国地区の養護教諭研修担当者の皆様に、心より感謝を申し上げます。



養護教諭のための 日めくりカレンダー

挿絵：プロジェクトゆうあい



1

**今のあなたが
できることをやれば良い。**

～あなたができ
子どもたちと接すればいい～

2

**最初は戸惑うことも
たくさんあるけど、**

**きっと
できるようになるから大丈夫。**

3

**最初の1年が大切。
それがきちんとできれば、
その後は
ずっと大丈夫。**

4

**1年目は
特別なことができなくても、
基本的なことを滞りなく
終わらせたなら
それでいい。**

5

**今だから聞ける！
その特権を生かして！**

1年目という特権をフル活用しよう。

6

**あなたの困り感、
みんなの学びになる。**

困ったら恥ずかしがらずに聞こう！

7

周りに頼るのも実力**のうち。**

周りには、いつでも相談にのってくれる
人達がたくさんいるはず。

8

**養護教諭はみんなが仲間
困ったらとにかく頼ること。**

一人が独りにならないように・・・

9

**「いつでもいいから、
連絡してきてね。」**

～先輩達はいつも心配してくれている
ことを忘れないで～

10

「間違っていないかな？」

心配になったら、相談してみよう。

～親身になって聞いてくれる人が
近くにいるはず～

11

**一人じゃない！！
周りには、力になってくれる
人がたくさんいるから・・・**

～感謝する気持ちを忘れずに～

12

忙しくても、心に余裕を。

忙しそうに見えると、子どもたちは
遠慮して、話せなくなるから。

13

**どんなに忙しくても、
書類より、
入室した子どもと
触れ合うことを大事に。**

目の前にいる子どもを最優先に。

14

**あなたが、困ったり、
怒りたくなったりする子どもは、
とても困っている子ども。**

～自分が困った時には、思い出して～

15

**カットバンは、
心に貼ってあげよう。**

～カットバンを欲しがるとの
背景をみよう～

行き詰ったら

16

目の前の**子ども**のために
自分ができることを考えよう。



頑張ることも大事だけど、
自分の体も大事にしてね。

17



～休むことも大事～

あなたはできる！
わたしもできる！
私たちはできるんだ！

18



という気持ちで・・・

養護教諭は「**学校の担任**」

19

という気持ちで、
組織全体を見る力をつけよう。



保健だよりは、
保護者への**メッセージ**にもなる。
劳いの気持ちも忘れずに・・・

20



保健指導は、
子どもから学ぶことがたくさん。

21

～怖がらず、やってみよう！～



しつかり聴くことは大事。
でも、
客観的な見方
できるように。

22



経験年数の違いがあっても、
一人職の養護教諭
ということは**同じ**。

23



～養護教諭同士
協力しあっていきましょう～

学校に**一人**だからこそ、
言わないといけない時もある。

24



～自信を持とう！～

一人職だから、
横のつながりを大事にしよう。

25



すぐにできなくてもいい。
すべてを完璧になんて無理。
できることを**精一杯**やろう。

26



辛いのは**今だけ**。

27



そのうち、
もっと働きやすくなる時がくるから。

何か一つを
自分のものにするの良い。

28



研修会の参加や勉強にも時間を使おう！

今の自分が5年後、10年後の
自分になる。

29

学び続ける気持ちを

忘れずに・・・



異動するとだれも**1年目**。

30

助け合いながらやりましょう！

～困った時は、お互いさま～



いつか、
誰かを
応援できる養護教諭に。

31



～自分が目指す養護教諭像を持とう～