

新規採用養護教諭研修実施要項

1 目 的

この研修は、新規採用養護教諭に対して、養護教諭の職務の本質やその在り方を理解させるとともに、現代的諸課題への対応や、個々の事例に対応できる能力を身に付けさせるため、現職研修の一環として、保健管理や保健教育などの研修を実施し、養護教諭としての職務を適切に遂行できる実践的指導力と使命感を養い、幅広い知見を得させる。

2 対象者

次の(1)、(2)のいずれかに該当する養護教諭（以下「新規採用養護教諭」という。）を対象とする。

- (1) 当該年度に採用された県立学校又は市町村立小・中・義務教育・高等学校の養護教諭
- (2) 採用年度に実施された新規採用養護教諭研修を修了していない養護教諭

3 内 容

- (1) 校長は、新規採用養護教諭の研修が円滑に実施できるようにするため、必要に応じて校務分掌を軽減することができる。
- (2) 新規採用養護教諭は、校内において指導教員を中心とする指導及び助言による研修（15日間）を受ける。
- (3) 新規採用養護教諭は、校外において県総合教育センター等における研修（9日間）を受ける。

4 年間研修計画

- (1) 県教育委員会は、新規採用養護教諭研修に係る年間研修計画を作成する。
- (2) 年間研修計画においては、研修期間に関する事項、校内における研修、校外における研修の項目及び時期、その他必要な事項を定める。
- (3) 市町村教育委員会は、県教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、各学校で充実した研修がなされるよう指導・助言を行う。

5 校内研修実施計画

- (1) 校長は、県教育委員会が作成する年間研修計画に基づき、当該学校の実情に配慮し、指導教員の参画を得て、当該学校における校内研修実施計画を作成する。
なお、この計画の作成に当たっては、県立学校においては県教育委員会の、市町村立学校においては市町村教育委員会の助言を受ける。
- (2) 校内研修実施計画においては、校外における研修との関連に配慮して、校内における研修の項目及び時期その他必要な事項を定める。

6 指導教員

- (1) 県立学校
県教育委員会は、当該学校の校長の意見を聴いて、養護教諭経験者の中から新規採用養護教諭に対して指導及び助言を行う指導教員を講師として委嘱する。
- (2) 市町村立小・中・義務教育・高等学校
ア 県教育委員会は、市町村教育委員会の求めに応じて、当該市町村教育委員会の意見を聴いて養護教諭経験者の中から新規採用養護教諭に対して指導及び助言を行う指導教員を講師として委嘱し、当該市町村教育委員会に派遣する。
イ 市町村教育委員会は、県教育委員会が派遣した講師を、当該教育委員会が所管する小・中・義務教育・高等学校の講師として委嘱する。

7 指導教員を中心とする指導体制

- (1) 指導教員は、校長及び教頭の指導の下に、校内研修実施計画に従い、研修を実施し、新規採用養護教諭に対して指導及び助言を行う。
- (2) 校長、教頭及び保健主任等は、校内研修実施計画に基づき、研修内容に応じて、新規採用養護教諭の指導及び助言に当たる。
- (3) 指導教員以外の教員は、校長及び教頭の指導の下に、校内研修実施計画に従い、指導教員と連携しつつ、指導教員の職務を補充して、新規採用養護教諭の指導及び助言に当たる。
- (4) 指導教員は、校長、教頭及び保健主任等による新規採用養護教諭に対する指導及び助言の状況を把握し、系統的かつ組織的な研修が行われるよう配慮する。
- (5) 校長は、指導教員を援助する学校全体としての協同的な体制を確立するとともに、これを校務分掌組織に位置付ける。
- (6) 校長は、新規採用養護教諭が校外における研修を受ける間、その職務が校内の教員によって適切に行われるよう研修の趣旨を周知し、校内の協力体制を整える。

8 校長・指導教員等連絡協議会

- (1) 県教育委員会は、新規採用養護教諭研修を円滑に実施するため、校長及び指導教員等による連絡協議会（以下「連絡協議会」という。）を開催する。
- (2) 連絡協議会の構成員及び協議内容等は、次のとおりとする。
 - ア 構成員
新規採用養護教諭が所属する学校長、指導教員及び県教育委員会関係職員
 - イ 協議内容等
 - (ア) 研修計画の内容及び研修実施計画の作成基準並びに新規採用養護教諭研修実施上の留意事項等の説明及び協議
 - (イ) 指導教員の指導業務の内容及び新規採用養護教諭に対する指導及び助言に関する留意事項の周知・徹底等

9 校内研修実施計画書及び報告書の提出

- (1) 校長は、校内研修実施計画書（様式 1）及び報告書（様式 2）を作成し、小・中義務教育学校、市立高等学校は市町村教育委員会へ、県立学校は県総合教育センターへ提出する。
- (2) 市町村教育委員会は、校長から提出された校内研修実施計画書（様式 1）及び報告書（様式 2）を教育事務所へ提出する。また、市立高等学校分は、県総合教育センターへ提出する。
- (3) 教育事務所は、市町村教育委員会から提出された校内研修実施計画書（様式 1）及び報告書（様式 2）を県総合教育センターへ提出する。

10 その他

この要項に定めるもののほか、必要な事項については、県教育委員会教育長が別に定める。

附則

この要項は、令和 4 年 4 月 1 日から実施する。

(参考) 当研修で成果が期待される「求められる資質」の趣旨及び自己評価について

以下の表は、「かごしま教員育成指標」(研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安)を踏まえ、校内外を通じ当研修で成果が期待される「求められる資質」(キャリアステージの区別に応じて段階的に教員一人一人に身に付けてほしい資質)を示したものです。

なお、これら全ての項目は、一律に取り組むことで画一的な教員像を求めるものではなく、教員一人一人が各自の長所を自己評価し、更なる個性の伸長を図るためのものです。

大項目		中項目	
学習指導力	○	学習指導の構想・実施	○
		学習指導の展開	○
		学習指導の評価・改善	○
生徒指導力	◎	児童生徒の理解	◎
		児童生徒への指導	◎
連携協働力	◎	校務の遂行・運営	◎
		同僚性と自らの成長	◎
		安全管理・危機管理	◎
		保護者・地域等との連携	◎
課題対応力	○	特別支援教育の推進	◎
		情報管理とICT活用	◎
		複式・少人数指導の充実	○
		新たな課題への対応	○

※ ◎は特に研修の成果が期待される資質を、○は研修の成果が期待される資質を示しています。

研修に主体的に取り組むためには、自分自身の「向上を目指す資質」や「強み」を明らかにし、自分を高めていく方向性を把握することが不可欠です。

鹿児島県総合教育センターのWebページに公開している研修履歴ファイル「T-TRASTE」は、「かごしま教員育成指標」に示された、各キャリアステージの「求められる資質」を項目とした自己評価ツールです。簡単に操作ができ、指標と照らし合わせた現在の自己の状況を視覚化することができます。この「T-TRASTE」を活用し、自己評価を行い、事前評価や研修計画に役立ててください。

なお、校種や職種の違いによって「求められる資質」の内容や重点は異なります。例えば、「校務の遂行・運営」では、健康相談や保健室経営などが中心になりますので、自己評価の際は、それぞれの校内における役割を把握した上で、校種や職種の特性に応じた自己評価を心掛けてください。