

養護教諭講師 1 年目初期の課題と今後の教育内容

A part-time Yogo teacher first year theme and future educational content

大塚 朱美

Akemi OTSUKA

養護教諭講師 1 年目初期の課題を明らかにし、今後の教育内容を検討することを目的に、A 大学看護学科の卒業生で卒業直後に公立高等学校の養護教諭講師となった B に半構造化面接を行った。語られた課題は、【社会人マナーや学校のルールの知識】は“事前の知識”、【保健室ルールと生徒相談の葛藤】は“専門職の葛藤”、【孤立感はあるが覚悟を持って聞いた】と【他部署との連携が必要】は“連携の必要性”、【強みや工夫の意気込みの存在】は“意気込み”であった。今後の教育内容は、1)養成教育での教育内容として、(1)社会人マナーや学校のルールなどの学修、(2)健康相談の強化、(3)連携の構築、(4)看護師としての自信を育てること。2)リカレント教育での教育内容として、(1)リカレント教育の意義、(2)リカレント教育の内容が明らかとなった。

I. はじめに

養護教諭の役割は、保健体育審議会答申(1972年(昭和47年))「体育・スポーツの普及振興に関する基本的方策について」¹⁾において『児童・生徒の健康を保持増進する全ての活動』とされており、学校教育法第37条における『児童の養護をつかさどる』²⁾は『児童・生徒の健康を保持増進する全ての活動』であると解釈された。保健体育審議会答申(1997年(平成9年))「養護教諭の新たな役割と求められる資質」³⁾において、養護教諭は子どもの健康問題にいち早く気づくことができる立場にあるため、『心や体の両面への支援を行う健康相談活動(ヘルスカウンセリング)が一層重要な役割を持ってきている』と示された。また、中央教育審議会答申(2008年(平成20年))「子どもの心身の健康を守り、安全・

安心を確保するために学校全体として取組を進めるための方策について」⁴⁾では、メンタルヘルスやアレルギー疾患等の子どもの現代的な健康課題の多様化により医療機関等との連携や特別な配慮を必要とする子どもが多くなるとともに、特別支援教育においても養護教諭が担う役割が増してきた。養護教諭の役割および職務として、保健管理、保健教育、健康相談活動、保健室経営、保健組織活動などが示された。以上のように、年々養護教諭の担う役割の重要性が増し、同時に養護教諭の職務が拡大してきた。

しかし、養護教諭養成にかかる制度は多様であり質の保証の課題がある。養護教諭の養成系は「開放性の原則」から多様な養成系があり、年々その数が増加している。養成系は大きく教育系、看護系、学際系に分類されている⁵⁾。教育系は教育学をベースとした教育背景を持つ学問系、看護系は看護学をベースとした教育背景を持つ学問系、学際系は医学部・歯学部・体育学部・栄養学部・学芸学部・生活科学部・心身科学部・人文学部・人間科学部・人間福祉学部などの学問をベースとした教育背景を持つ学問系である⁶⁾。このように、教育系、看護系、学際系と異なる学問を基盤とした養成

連絡先：大塚朱美 aotsuka@cis.ac.jp

千葉科学大学看護学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Nursing,

Chiba Institute of Science

(2022年9月21日受付, 2023年1月11日受理)

教育が行われていることから、養護教諭としての役割や専門職としてのあり方が多様であり、その実践は一人ひとりの考え方や努力によって積み重ねられており、教育背景や能力も異なる養護教諭が日々学校現場で子どもたちの健康を預かっている現状がある⁷⁾。しかし、どのような養成機関であっても、養護教諭として必要な実践力を養成し質の保証をしていく必要がある。そのため、それぞれの養成機関は様々な制約の中、より良い養成を目指さなければならないという現状が存在する⁸⁾。

また、養護教諭の1人配置による特性とストレスの課題もある。養護教諭はほとんどの場合1校に1人配置であり、新任養護教諭は先輩養護教諭から直接指導を受ける機会も少なく、キャリア開発は個人に任されている⁷⁾。また、新任養護教諭は職務上の責任においてベテランと同様に専門職としての対応を求められ、自分一人の判断や考えで動かなくてはならないという職務の特徴⁹⁾がある。つまり、養護教諭は1年目の新任であっても、たとえ知識や技術が未熟でも、職業人としての価値観、判断に基づいて選択でき、その決定に対して責任をもって行動できることが要求され¹⁰⁾、学校全体にわたる多くの役割と責任を担うことが求められる。また、ただ求めに応じて仕事をするだけでなく、自ら発想して養護実践を行うことが求められている¹¹⁾ため、新任の時期から専門的知識や技術の獲得のみでなくその基盤となる専門職的自律性を獲得していくことが必要である。以上のことから、新任養護教諭は新しい職場環境において不慣れな仕事に日々直面することが多く、特にストレスとなるような困難を抱くことが多い。特に、3月に大学を卒業したばかりの新任養護教諭は、4月1日から教員となり、その勤務校における学校保健の中核的存在に位置づけられるが、実践上のつまずきや困難感を抱くことが多く¹²⁾、学校全体に共通理解が得られないなど、ひとりで学校保健活動を展開していくことが難しい¹³⁾。このように、養護教諭のストレスサーとして、職務内容が多岐にわたり多忙であること¹⁴⁾、学校内での立場が1人配置のところが多く他教員と協力体制が取りにくく孤立しやすいこと^{15) 16) 17)}、学校保健の職務とその専門性に関する理解が十分得られないことによる⁹⁾ 役割曖昧や役割葛藤などが指摘^{9) 16) 18)} されている。

以上のことから、養護教諭の資質能力向上等の取組は非常に重要である。養護教諭は、学校保健活動の中核的活動ができる実践的な指導力⁴⁾が求められており、中央教育審議会答申(2012年(平成24年))「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」¹⁹⁾において、学校現場における諸

課題の高度化・複雑化に対応するには、養成段階における実践的指導力の養成が必要であると示されている。また、教育職員養成審議会第3次答申(1999年(平成11年))「養成と採用・研修との連携の円滑化について」²⁰⁾において、『養護教諭においては、心身の健康観察、救急処置、保健指導等児童・生徒の健康保持増進について採用当初から実践できる資質能力が必要である』と採用当初からの資質能力が示されている。そのため、中央教育審議会答申(2012年(平成24年))「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」²¹⁾において、教員の養成教育は、免許取得以前の養成と取得後の研修との一体化がますます望まれている。また、リカレント教育は、「学びと経験の統合」と「経験の再構築」であり、養成と研修の一体化の一つの工夫としても位置づけられ実践も行われている²²⁾。以上のように、養護教諭も質の高い専門職として資質能力の向上に努めながら働くために、特に一人で職務を遂行するには難しい状況がある新人からの初任期において、どのように資質能力を向上させていくかは初任期の養護教諭の課題²³⁾である。さらに、不安や葛藤が多い養護教諭講師であるからこそワークエンゲージメントの向上²⁴⁾が必要であり、初任期の養護教諭が成長するためには、内省をもって他の養護教諭や教員の実践から学ぶことや組織の一員として関係性を構築するための努力をすることが重要である²³⁾。

既知の知見から、新任養護教諭が抱える課題は分かっているが、新任養護教諭講師の課題は分かっていない。

II. 研究目的

本研究は、養護教諭講師1年目初期の課題を明らかにし、今後の教育内容について検討することを目的としている。

III. 研究方法

1. 研究方法

1) 研究デザイン

研究デザインは、質的記述的研究である。養護教諭講師1年目初期の課題を包括的に要約するために選択した。

2) 対象者

A 大学看護学科卒業後に養護教諭講師として就職した B を対象とした。A 大学看護学科卒業生で初めて養護教諭講師となったのは、Bのみであり、学校種は高等学校であった。

3) 調査期間

調査は、卒業後4月から養護教諭講師となった6月の1日で行った。

4) 調査場所

調査場所は、A 大学で行った。

5) 調査内容

調査方法は半構造化面接を行った。質問項目は〔養護教諭になったの困りごと〕であり、研究対象者の承諾を得て IC レコーダーに録音をした。

6) 分析方法

分析は、録音データの〔養護教諭になったの困りごと〕から語られたのは、〔困りごと・現状・対応策〕の課題であったことからそれらを抽出し、意味内容の類似性に基づいて分類整理し、サブカテゴリ、カテゴリ、テーマを命名する質的帰納的分析を行った。

2. 用語の定義

1) 養護教諭講師

産前・産後休暇、休職などによる代替の養護教諭を意味する。業務内容は常勤養護教諭と同じであるが、期限付きであることが常勤養護教諭と異なる点である。B は 4 月から 3 月までの 1 年間の期限付き養護教諭講師であった。

2) 初期

初期とは、4 月から 6 月までを意味する。

3) 役割葛藤

役割葛藤とは、個人が担っている個々の異なる役割をどの期待に応じるべきかジレンマに陥る事である。養護教諭はその役割が曖昧なことに加え、時代と共に職務が拡大してきたことにより、学校の中でもよく理解されておらず、本務に加えて関連する役割なども期待されることが多い。

4) リカレント教育

リカレント(recurrent)とは、繰り返すや循環するという意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことである。リカレント教育は、社会人・職業人が仕事などに生かすため新たな知識・技術を習得したり、陳腐化していく知識・技術をリフレッシュしたりするものであるため、教育の機会均等化の実現というよりも、社会の変化への対応という意味が大きい²²⁾。

5) ワークエンゲージメント

ワークエンゲージメントとは、ポジティブで、達成感に満ちた、仕事に関連のある心の状態であり、活力、熱意、没頭を特徴とする概念である²⁴⁾。仕事に関する役割の曖昧さ、役割葛藤、役割荷重などが低減され、仕事のコントロールができ、上司・同僚からの支援があればワークエンゲージメントは向上し、ストレス反応は低減する。

IV. 倫理的配慮

本研究は「千葉科学大学 人を対象とする研究倫理審査委員会」の承認を得て実施した(承認番号:R02-1)。研究対象者に事前に研究目的等を説明し、書面で同意を得た。対象者のプライバシーに配慮し、個人の特定が困難となるよう匿名化を行った。

V. 結果

面接時間は約 54 分であり、〔困りごと・現状・対応策〕は、36 コード(以下「」)が得られ、12 のサブカテゴリ(以下《 》)、5 つのカテゴリ(以下【 】)、4 つのテーマ(以下“ ”)に分類された(表 1)。

「起案やお便りは慣れるまで時間がかかる」「電話の対応や社会人研修があるとよい」から《文書作成・社会人マナーを早期に学びたい》や、「学校のルールや組織の理解必要」「学校のことや自有無の仕事の実習」「年度始めの仕事理解」から《学校のルール・事務仕事・年度始めの仕事の理解》は【社会人マナーや学校のルールの知識】を学びたいと考えており、これらは“事前の知識”であった。

「生徒を保健室から追い返すのは難しい」「保健室ルールが徹底されてなく言いにくい」から《保健室ルールと生徒対応の葛藤》や、「生徒の相談にのるのに悩んでいる」「児童相談所に相談するのは時間がかかる」「部屋がないので学校としての対応ができない」「家族の問題は難しい」から《生徒相談に関する問題点》は【保健室ルールと生徒相談の葛藤】であり、これらは“専門職の葛藤”であった。

「学校で一人と感じ話せる先生はいない」「コロナでわかる人おらず余計一人と感じる」「管理職や関係する先生は関りがある」から《話づらく一人と感じるが関係する先生との関りはある》や、「いろんな先生に聞く覚悟」「保健主事や実習の教員に聞いた」から《覚悟を持って聞いた》や、「今年の集まりは中止で相談できず困っている」から《今年は相談しにくい》は【孤立感はあるが覚悟を持って聞いた】であり、また、「すぐに学年(担任)に連絡する」「配慮が必要な場合は学年や生徒指導主事」から《生徒対応は学年や生徒指導部と連携》や、「教員の衛生委員をやっている」「特別支援は教育相談部」から《養護教諭はいろいろな分掌と関係》は【他部署との連携が必要】であり、これらは他部署との“連携の必要性”であった。

「講師でも責任は変わらない」「看護師を持っている心の余裕がある」「応急処置とコミュニケーションはできている」から《養護教諭を始めるにあたっての強みと意気込み》や、

テーマ	カテゴリ	サブカテゴリ	コード	No
事前の知識	社会人マナーや学校のルール の知識	文書作成・社会人マナーを 早期に学びたい	養護教諭はもっと厳しくしても良い	1
			起案やお便りは慣れるまで時間がかかる	2
			電話の対応や社会人研修があるとよい	3
		学校のルール・事務仕事・ 年度始めの仕事の理解	学校のルールや組織の理解必要	4
			学校のことや事務の仕事の実習	5
			年度始めの仕事理解	6
			スポーツ振興センターは最初分からない	7
専門職の葛藤	保健室ルールと生徒相談の葛藤	生徒を保健室から追い返すのは難しい	8	
		保健室ルールが徹底されてなく言いにくい	9	
		保健室に生徒がいると気を遣う	10	
	生徒相談に関する問題点	生徒の相談にのるのに悩んでいる	11	
		児童相談所に相談するのは時間がかかる	12	
		部屋がないので学校としての対応ができない	13	
		家庭の問題は難しい	14	
連携の必要性	孤立感はあるが覚悟を持って 聞いた	職員室では話づらい	15	
		学校で一人と感じ話せる先生はいない	16	
		コロナでわかる人おらず余計一人と感じる	17	
		管理職や関係する先生は関りがある	18	
		分からないままではうまくいかない	19	
	今年 は相談しにくい	いろんな先生に聞く覚悟	20	
		保健主事や実習の教員に聞いた	21	
		今年は集まりの中止で相談できず困っている	22	
	他部署との連携が必要	研修はオンラインで 研修はオンラインで 研修はオンラインで 研修はオンラインで 研修はオンラインで 研修はオンラインで	23	
		生徒対応は学年や生徒指導部との連携が必要	24	
		この学校では学年(職員室)で保管している	25	
すぐに学年(担任)に連絡する		26		
配慮が必要な場合は学年や生徒指導主事		27		
教員の衛生委員をやっている		28		
意気込み	強みや工夫の意気込みの存在	特別支援は教育相談部	29	
		講師でも責任は変わらない	30	
		看護師を持っている心の余裕がある	31	
		看護師とコミュニケーションはできている	32	
	始めから勉強する意気込み	応急処置とコミュニケーションはできている	33	
		限られた器具で対処するしかない	34	
		最初だからスケジュールに記入している	35	
		今は話しやすい雰囲気 で経験を重ねる	36	

「最初だからスケジュールに記入している」「名簿をエクセルに書き込んだり工夫している」から《工夫したこと》や、「採用試験は始めから勉強する」から《始めから勉強をする意気込み》は【強みや工夫の意気込みの存在】であり、これらは“意気込み”であった。

VI. 考察

1. 課題の特性

Bは、養成教育では学んでいない《文書作成・社会人マナーを早期に学びたい》や《学校のルール・事務仕事・年度始めの仕事の理解》の【社会人マナーや学校のルールの知識】を学びたいと考えていた。これは、文書や電話などの社会人としてのマナーやその学校独自のルールなどの“事前の知識”であり、新任や新人社会人としては専門職としての役割を果たす前に必要な事項であったと考える。Bの場合は、大学を卒業後すぐに新任の養護教諭講師となったことから、初めて体験することが、《文書作成・社会人マナーを学びたい》は①社会人としての知識、《学校のルール・事務仕事・

年度始めの仕事の理解》は②その学校独自のこと、《保健室ルールと生徒対応の葛藤》と《生徒相談に関する問題点》は③養護教諭の専門的なことに分類された。《文書作成・社会人マナーを学びたい》は①社会人として必要な知識であり、初めて社会人となった場合に必要となる大学では未学修の事項であると考え。また、《学校のルール・事務仕事・年度始めの仕事の理解》は②その学校独自のことと深く関連していることであり、学校が変わるたびに確認が必要となる大学では未学修の事柄であると考え。そして、この“事前の知識”はBが養護教諭講師であっても常勤であっても同様に必要とされる事柄であり、また、他の職種でも必要となる基盤となる事項であると考え。熟達化の理論²⁵⁾によると、【事前の社会人マナーや学校のツールの知識】の学修は手続きの知識であり、初心者は仕事の一般の手順やルールのような手続きの知識を学習し、それを実行する手続きの熟達化が行われる段階としているように、初心者が熟達化していく初期の段階に必要な知識であり、それに基づき実施を試行錯誤していくことが必要な時期であると考え。

また、《保健室ルールと生徒対応の葛藤》と《生徒相談に関する問題点》は、【保健室ルールと生徒相談の葛藤】であり、《保健室ルールと生徒対応の葛藤》は養護教諭の保健室経営についてであり、《生徒相談に関する問題点》は養護教諭の行う健康相談についての事項である。いずれも養護教諭としての“専門職の葛藤”であり、B が養護教諭講師初期に困難を感じた専門職の領域が保健室経営と健康相談であったと考えられた。これらは、大学で学修しているが直接生徒に対応することであるため、養成教育では学べない実際の生徒への対応であり、大学ではあまり経験していない経験の無さに起因することが予測された。また、これらは、専門職として初めて体験する事項であり、養護教諭としての専門的なことであることから、養護教諭の養成教育で学んだ知識を基盤に勤務校の実態に合わせた判断が必要になる“専門職の葛藤”であると考えられる。保健室経営は、初任期の養護教諭が困難を感じる項目であり²⁶⁾、B も同様の困難感を感じている。また、健康相談は、初任もベテランも同様に重要と考えている²⁷⁾ 養護教諭の固有の役割²⁸⁾ であり、養成教育の知識を基盤に経験していく中でより専門性が培われていく職務であるため、個々の生徒へ積極的に関わっていく体験が必要になると考える。さらに、葛藤を持つことは、上記のようなリアリティギャップが生じることと同様であり、専門的自律性の獲得には必要なことであり、そのことで自覚が芽生え、学びの重要性を把握し、目の前の子どもの最適な支援方法を模索していく²⁹⁾ ことにつながっていくと考える。熟達化理論では、養成教育での知識を基盤に手続き的知識を学修し、それを実行する手続き的熟達化が行われる段階であるため、葛藤を持ちつつ、実際に子どもたちとのかかわりの経験から熟達化していく²⁵⁾ と考えられ、目の前の子どもに向き合って実施していくことが成長につながっていくために必要なことであると考えられる。

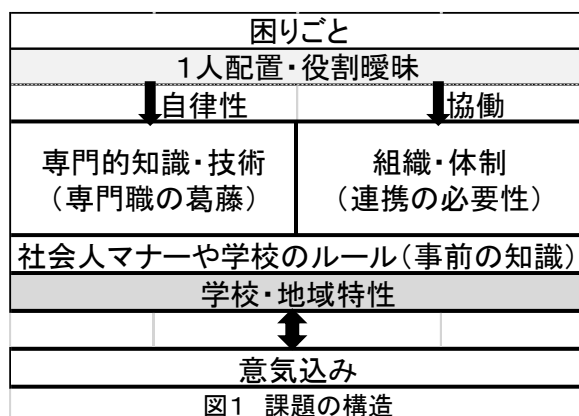
さらに、「学校で一人と感じ話せる先生はいない」「コロナでわかる人おらず余計一人と感じる」から《話しづらく一人と感じるが関係する先生との関りはある》、「いろんな先生に聞く覚悟」「保健主事や実習の教員に聞いた」から《覚悟を持って聞いた》、「今年の集まりは中止で相談できず困っている」から《今年は相談しにくい》は【孤立感はあるが覚悟を持って聞いた】であり、B も学校では1人配置であることや新型コロナウイルス感染症により研修が対面ではなくなっており、これらは対教職員に関する事項であり、他教職員との“連携の必要性”を感じている。また、「すぐに学年(担任)に連絡する」「配慮が必要な場合は学年や生徒指導主事」から《生徒対応は学年や生徒指導部と連携》、「教員の衛生委員

をやっている」「特別支援は教育相談部」から《養護教諭はいろいろな分掌と関係》は【他部署との連携が必要】であり、これらは対生徒に関する事項であり、他部署との“連携の必要性”を感じている。上記のいずれも、B は1人配置職であることと関係している^{7) 30) 31)} と考えられ、生徒の対応は関連する他部署との連携が特に必要であり、B は1人配置であったために関りを持つと努力した結果であると考えられる。このように、【孤立感はあるが覚悟を持って聞いた】と【他部署との連携が必要】は、共に“連携の必要性”が重要であるといえる。これは、養護教諭は学校で1人配置であることが多いことや、養護教諭の役割は実質的に拡大してきたが十分検討されないまま曖昧に推移してきたため、人間関係の構築や協力・連携の困難さ、養護教諭の自己評価の低さやアイデンティティの不安定さにつながっている³²⁾ と指摘されているように、連携については個人の問題というよりは組織体制の特性によるものであるからと考える。また、この連携は、1人配置の養護教諭が専門職として職務を果たすためには必要不可欠な機能である^{7) 30) 31)} と考える。

本調査の質問項目が、[養護教諭になったの困りごと]であったが、「講師でも責任は変わらない」「看護師を持っている心の余裕がある」「応急処置とコミュニケーションはできている」などの《養護教諭を始めるにあたっての強みと意気込み》や「スケジュールに書き込んでいる」「経験を重ねる」などの《工夫したこと》が語られたことや、《始めから勉強をする意気込み》についても語られたことは【強みや工夫の意気込みの存在】であり、困っていることや悩んでいることばかりではない“意気込み”でもありと考えられる。この“意気込み”が話されたことから、養護教諭を初めて行うにあたっては、看護師の資格を持っていることや自分なりに工夫するなどの強みや工夫をしていることや、正式採用に向けての勉強などの新たな決意など、心機一転やるしかないといった意気込みがあることが明らかになった。また、看護系養成の場合、救急処置に自信度が高く⁶⁾、医学的知識に専門性を活かせる³³⁾ ことが、他の養成系と比べて有利な点であると考えられる。

2. 課題の構造

課題の構造を図1に示した。これは、結果に影響する要因や関係性を考慮して筆者が作成した図である。本調査の質問項目である困りごとで考えた場合、社会人としてのマナーやその学校独自のルールなどは、B が養護教諭講師であっても常勤であっても同様に必要とされる事柄であり、また、他の職種でも必要となる基盤となる事項であると考え



る。そのため、養護教諭としての専門職を発揮する前の基盤となる事項であることから**社会人マナーや学校のルール(事前の知識)**として土台となるものであると考えた。そして、社会人マナーや学校のルールは勤務した学校の特性や地域の特性に影響を受けることが考えられるため、社会人マナーや学校のルール(事前の知識)のさらなる土台として社会人マナーや学校のルール(事前の知識)の下に**学校・地域特性**として位置づけた。

上記の社会人マナーや学校のルール(事前の知識)を土台として、養護教諭としての専門職の職務を実施すると考えるため、その上に**専門的知識・技術(専門職の葛藤)**と**組織・体制(連携の必要性)**を位置づけた。専門職の葛藤は、Bの場合は保健室経営と健康相談であったが、養護教諭としての専門職の職務に関する知識や技術の葛藤であったため、専門的知識・技術(専門職の)葛藤とした。そして、専門的知識・技術(専門職の葛藤)を実施するためには連携が不可欠であるため、その隣に**組織・体制(連携の必要性)**を位置づけたが、これは、養護教諭が1人配置であることと、養護教諭の役割の曖昧さによる^{24) 32)}ことから、養護教諭が専門的機能を発揮するためには関係する教職員や部署と連携が必要不可欠である³¹⁾からである。このように、養護教諭の場合は1人配置であることが大きな職務特性であり与える影響は大きいと、大前提として1人配置等であることに影響を受けることから、**1人配置・役割曖昧**を図の上位に位置づけた。そして、養護教諭は1人配置であるために専門性を発揮するためには**自律性**が初任からでも求められ^{7) 24) 30)}、また、連携が必要な**組織・体制**に影響されると考えたため**協働**を配した。

そして、困りごとがあっても、強みや工夫の意気込みがみられ、1人配置の養護教諭を行う機動力になっていたことから、困っていること・悩んでいることに対比するものとして、**意気込み**を位置づけた。この意気込みは看護系養成の新任の養護教諭講師であることに基づくものであり、看護の

知識・技術が養護教諭としての専門職性発揮の基盤となっていると考える。また、困っている・悩んでいるからこそその機動力であると考えられたため、双方向的に影響を与えている双方向性の矢印を配した。

3. 今後の教育内容

1) 養成教育での教育内容

(1) 社会人マナーや学校のルールなどの学修

前もって知りたいことが【社会人マナーや学校のルールの知識】であり、養成教育では未学修の内容であった。また、卒業までに学んでおきたいことは、実践力を身につけること、公務分掌の理解などである^{22) 34)}ことから、社会人マナーや学校のルールを、卒業までに授業などにテーマとして位置づけることが必要であると考えた。授業の内容としては、電話のかけ方や文書の書き方、公務分掌の実例などの事例について演習を通して行うことが有効³⁵⁾であると考えた。また、新任の場合はもちろん、転勤となったときにもその学校の特性に沿って対応しなくてはならないため、勤務初期の段階で調整が必要になる事項であることを意識づけることも必要であると考えた。

(2) 健康相談の強化

Bは、【保健室ルールと生徒相談の葛藤】のように、保健室経営や健康相談についての悩みがあり、「応急処置とコミュニケーションはできている」と応急処置やコミュニケーションには自信があった。養護教諭は、心身の健康観察、救急処置、保健指導等児童・生徒の健康保持増進について採用当初から実践できる資質能力が必要とされている³⁶⁾。この中の、健康観察は、健康相談につながる前段階に必要なことであり、健康相談後には保健指導につながるものである。このように、健康相談は、学校内で最も重視されている項目であり⁸⁾、養護教諭固有の役割であるため、養成教育でも特に強化することが必要であると考えた。また、経験の少ない養護教諭は身体的訴えの手当てと同時に進行で心理的背景にも配慮した養護診断などについての事例や話を聞くなどのスーパーヴァイズを望んでいる²⁸⁾ことから、器質的要因か心因性なのかを判断するフィジカルアセスメントを行う能力については重要視する³⁷⁾必要があり、健康相談の力量を高めるためには事例検討が有効³⁸⁾であると考えた。

(3) 連携の構築

養護教諭は1人配置であることによって、同職への相談やアドバイスを受けることが難しいことから他教職員との連携は必須であり、生徒への対応についても関連する他部署との連携も必須であった。また、1人配置で協力体制が取りにくい、専門性に関する理解が十分得られない、役割葛藤

の特殊性、専門職的自律獲得、ワークエンゲージメントのためには、管理職や同僚・他校の養護教諭の存在が重要であったことから^{6) 23) 24) 30)}、養護教諭にとって特に連携の構築は欠かせない重要事項であると考え。このように養護教諭にとって連携が必須であることは、個人問題というより組織体制の特性によるところが大きいため、1人配置の養護教諭が専門職として職務を果たすためには最も工夫が必要な事項であると考え。養護教諭養成においては、その組織体制の特性について十分に認識できるよう指導する必要があると考え。また、授業や演習でもグループワーク等の連携が体験できる指導法を工夫することによって^{7) 36)}、連携の構築を意識できる経験が必要であると考え。

(4) 看護師としての自信を育てる

採用当初から実践できる養護教諭の資質能力として、心身の健康観察、救急処置、保健指導等が示されているが、看護系の役割遂行における自信度は救急処置と健康相談が高く^{6) 27)}、Bも「看護師を持っている心の余裕がある」「応急処置とコミュニケーションはできている」と看護師養成で身につけた知識・技術が自信となっていた。このように、救急処置とコミュニケーションには自信があったため、これらのことは看護系養成である場合は他養成に比べて有利な点であると考えられた。そのため、看護の知識・技術を養護教諭としてどのように活かして行けるかという養成教育も必要であると考え。つまり、看護学科での養護教諭養成であり看護師免許も取得でき、【強みや工夫の意気込みの存在】ようにそのことが養護教諭としての心の余裕につながるため、養護教諭になるとしても、看護師としての自信も持てるようなかかわりも重要であると考え。例えば、看護技術やBLS (Basic Life Support) などの資格取得など看護系の知識・技術を身につけることを促すなどである。また、コミュニケーションについては、約1年間行われる患者等との対象者の受け持ち制を採る看護系の臨地実習では、対象者に合わせたコミュニケーションが必須であることから、このコミュニケーションの能力は“連携の必要性”に示される1人職で連携を必須とする養護教諭にとっても活かせるものであることを意図的に伝えていく必要があると考え。

2) リカレント教育での教育内容

(1) リカレント教育の意義

養護教諭養成は、教育系、看護系、学際系と異なる学問を基盤とした養成教育が行われていることから、養護教諭としての役割や専門職としてのあり方が多様であり、その実践は一人ひとりの考え方や努力によって積み重ねられている⁷⁾。どのような養成機関であっても、養護教諭として必要

な実践力を養成し、質の保証をしていく必要がある。そのため、養成機関は様々な制約の中、より良い養成を目指さなければならないという現状が存在する。また、中央教育審議会答申(2012年(平成24年))「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」²¹⁾において、教員の養成教育の免許取得以前の養成と取得後の研修との一体化がますます望まれている。この養成と研修の一体化の工夫の一つとしてリカレント教育も位置づけられると考えられ、他大学でも実践が行われている²⁰⁾。リカレント教育は、学びと経験の統合と経験の再構築にあり、実践者として、自らを振り返り見えてきた問題や実践の意味に気づくことによって、より専門的な教育実践を展開できるような力量を形成できる²²⁾と考える。A大学の学生は卒業後に養護教諭講師となる場合が多いため、養護教諭講師がリカレント教育の場を利用して経験をもとに再学習することで、養成課程で学んだことへの理解が深まり、採用試験のモチベーションも高まると考える。

(2) リカレント教育の内容

リカレント教育の目的としては、不安や葛藤が多い養護教諭講師であるからこそワークエンゲージメントの向上²⁴⁾が必要であり、自己効力感を高めることが重要であると考え。そのため、実践事例を演習などに取り入れ、内省することが力量形成・向上につながる¹³⁾ことから、養護教諭としての理解を深め内省を促すことが有効であると考え。また、達成感がワークエンゲージメントを向上させる²⁴⁾ことから、主体的学習が多いこと、ソーシャルサポートが十分にあること、役割の曖昧さのストレスが低いこと²⁵⁾に関する内容を含めることで、養護教諭講師としてのモチベーションを高めていくことにつながると考える。また、初任期の養護教諭が成長するためには、内省をもって他の養護教諭や教員の実践から学ぶことや、組織の一員として関係性を構築するための努力をすることが重要であり²³⁾、研修方法としては、思考や理解を深め実践力の向上を図るために演習や実習を取り入れることが有効^{36) 39)}であると考え。また、養護教諭が専門性に自信を持つためには、日々の仕事を計画的に進め評価し研鑽を重ねる自己教育力と様々な対応を振り返って経験知を深める省察の力であることを^{13) 31)}伝えることも必要であると考え。

Ⅶ. まとめ

養護教諭講師1年目の初期の課題を明らかにし、今後の教育内容について検討することを目的に、A大学看護学科の卒業生で卒業直後に公立高等学校の養護教諭講師となつ

たBに半構造化面接を行った。語られた課題は、【社会人マナーや学校のルールへの知識】は“事前の知識”、【保健室ルールと生徒相談の葛藤】は“専門職の葛藤”、【孤立感はあるが覚悟を持って聞いた】と【他部署との連携が必要】は“連携の必要性”、【強みや工夫の意気込みの存在】は“意気込み”であった。今後の教育内容は、1)養成教育での教育内容として、(1)社会人マナーや学校のルールなどの学修、(2)健康相談の強化、(3)連携の構築、(4)看護師としての自信を育てること。2)リカレント教育での教育内容として、(1)リカレント教育の意義は、養成と研修の一体化の1つとして位置づけられ、養護教諭講師がリカレント教育の場を利用して経験をもとに再学習することで理解が深まりモチベーションも高まる。(2)リカレント教育の内容は、自己効力感を高めるためには実践事例により内省することや主体的学習・ソーシャルサポート・役割の曖昧さのストレスが低いことに関する内容を含めること、初任期の養護教諭が成長するためには内省を持って実践事例から学ぶことや組織の一員として関係性を構築する努力が重要であることを含めることである。

引用文献

- 1)保健体育審議会：体育・スポーツの普及振興に関する基本的方策について(答申)、1972。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_hoken_index/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/12/27/1314680_001.pdf(参照 2022-09-15)。
- 2)文部科学省：学校教育法、<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO026.html>1947 f(参照 2022-09-15)。
- 3)保健体育審議会：養護教諭の新たな役割と求められる資質(答申)、平成9年 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/029/shiryu/05070501/s007.htm(参照 2022-09-15)。
- 4)中央教育審議会：子どもの心身の健康を守り、安全・安心を確保するために学校全体として取組を進めるための方策について(答申) https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afieldfile/2009/01/14/001_4.pdf(参照 2022-09-15)。
- 5)三森寧子：看護系大学における養護教諭養成課程開講の現状、聖路加国際大学紀要、4、109-112、2018。
- 6)池島千恵子・大西昭子・梶本市子・山崎美恵子：養護教諭の役割遂行における満足度と自信度に関する研究、高知学園短期大学紀要、42、27-41、2012。
- 7)門川由紀江・中島節子・早川維子・長谷川久江：新人養護教諭のためのキャリア形成プログラム開発、松本大学研究、71-83、2012。
- 8)采女智津江・岡田加奈子：養護教諭養成と研修の未来～これからの養護教諭求められる力へ、学校保健研究、56、109-114、2014。
- 9)鈴木邦治、別惣淳二、岡東壽隆：学校経営と養護教諭の職務(Ⅱ) 養護教諭の役割と「位置」の認知を中心にして、広島大学教育学部紀要第一部(教育学)、43、153-163、1994。
- 10)香春知永：看護教育プログラムの評価—日本における研究事例—、看護研究、23(1)、77-88、1990。
- 11)小笹典子、臼井永男、高崎裕治：養護教諭の職務実態と自己評価—職業的自律性を求めて、秋田大学教育文化学部研究紀要教育科学部門、66、7-17、2011。
- 12)木村龍雄：養護教諭の実践における困難要因に関する研究、学校保健組織活動及び学校保健員会を中心に、教育保健研究、14、95-104、2006。
- 13)荻野和美、林照子、江原悦子、他：養護教諭の力量形成に関する研究(その2)力量形成要因の分析及び経験年数における比較、大阪教育大学紀要第IV部門(教育科学)、51(1)、181-198。
- 14)島田和哉、松島則彦、飯野駿雄、他：小中学校職員のストレスについて、山梨医学、28、138-141、2002。
- 15)相川勝代：養護教諭の役割とストレス(第Ⅱ報)―盲・聾・養護学校の場合―、長崎大学教育学部教育科学研究報告、56、1-9、1999。
- 16)鈴木邦治、池田有紀、河口陽子：学校経営と養護教諭の職務(Ⅳ)―養護教諭のキャリアと職務意識、福岡教育大学紀要、48、23-40、1999。
- 17)中島一憲：先生が壊れていく、東京、弘文堂、52-61、2003。
- 18)鈴木邦治、諏訪英広、岡東壽隆：学校経営と養護教諭の職務(Ⅰ)―「保健室登校」指導との関連から―、中国四国教育学会教育学研究紀要、39、299-309、1993。
- 19)中央教育審議会：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)、2012。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm(参照 2022-09-15)。
- 20)教育職員養成審議会：養成と採用・研修との連携の円滑化について(第3次答申)、1999。 https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1243315.htm(参照 2022-09-15)。
- 21)中央教育審議会：教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)、2012。 https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm(参照 2022-09-15)。
- 22)矢野潔子：養護教諭の研修ニーズと大学の役割—A 大学子ども学科卒業生を主体として—、活水論文集 健康生活学部篇、55、25-31、2012。
- 23)三森寧子：初任期養護教諭が成長する経験とその要因、聖路加看護学会誌、21(1-2)、12-19、2017。
- 24)龍谷恵・朝倉隆司・佐久間浩美：養護教諭におけるプラトニー化の

- 関連要因、日本公衆衛生雑誌、68(5)、349-362、2021.
- 25)楠見孝:実践知の獲得 熟達化のメカニズム エキスパートの知性 (初版)、34-57、有斐閣、東京、2013.
- 26)中下富子・高橋英子:経験の浅い養護教諭が抱く職務上の困難感と課題—A 県スクールヘルスリーダー事業にかかわる調査結果から—、埼玉大学紀要 教育学部、59(2)、79-94、2010.
- 27)佐藤倫子・今野洋子・照井沙彩:養護教諭の健康相談・健康相談活動の実態から捉えた課題—小・中学校養護教諭対象の質問紙調査から—、日本健康相談活動学会誌、10(1)、90-99、2015.
- 28)荒川雅子:養護教諭の行う健康相談活動に必要な知識及び研修方法—経験 5 年以内の養護教諭を対象とした面接調査結果による共通枠組み生成—、日本健康相談活動学会誌、1、1、24-32、2006.
- 29)荒川雅子・朝倉隆司・竹鼻ゆかり:養護教諭の専門職としての成長プロセスとその要因—認識と行動に焦点を当てて—、学校保健研究、59、76-88、2017.
- 30)武田文・岡田加奈子・朝倉隆司:養護教諭の抑うつとストレス—要因の関連—都市部公立小・中学校における検討—、日建教誌、18、2、2010.
- 31)大野泰子:養護教諭の職務における求められる力量の形成—連携力からコーディネータ力の構築へ—、鈴鹿短期大学紀要、71-80、2012.
- 32)留目宏美:養護教諭の役割の安定化のプロセスに関する一考察—Y 市立 Z 小学校を対象として—、学校経営学論集、3、1-11、2015.
- 33)梶原由紀子・原田直樹・田原千晶・松浦賢長:養護教諭の危機対応に関する研修についての調査研究、福岡県立大学看護学研究紀要、19、57-68、2022.
- 34)鈴木菜々・岡本美和子・重田唯子・鈴川一宏:新任養護教諭が抱える困難とその対処に関する研究、日本体育大学紀要、46(2)、137-149、2017.
- 35)文部科学省:養成と採用・研修との連携の円滑化について、教育職員養成審議会第 3 次答申、1999.
- 36)林崇子・山崎捨夫・別府哲:新規採用養護教諭を対象とした研修での指導主事の支援の在り方、岐阜大学教育学部研究報告 人文科学、70(1)、129-138、2021.
- 37)岩井法子・佐光恵子・中下富子・久保田かおる・上原美子・福島きよの:現職養護教諭が必要と感じている看護に関する知識・技術、日本健康相談活動学会誌、6(1)、71-79、2011.
- 38)宮崎和子・渡辺俊之:養護教諭の現職研修に関する研究の動向、日本健康相談活動学会誌、11(1)、16-31、2016.
- 39)古角好美:研修参加が養護教諭の自己効力感に与える影響—協同学習による「解決志向型チーム支援会議」を通して—、大和大学 研究紀要、2、259-266、2016.