St. Luke's International University Repository

初任期養護教諭が成長する経験とその要因

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2021-03-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 三森, 寧子, Mitsumori, Yasuko メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00015276

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.

―― 原　著 ――

初任期養護教諭が成長する経験とその要因

三森　寧子

抄　録

目的：本研究の目的は，初任期養護教諭が成長する経験とその要因について明らかにすることである．

方法：経験４～６年目の現職養護教諭６人を対象に，2014年８月～2015年３月に半構成的インタビューを行った．内容は，初任から現在までを振り返って，自身が養護教諭として成長したと感じた出来事，エピソードについて自由に語ってもらった．

結果：６人の養護教諭が語った質的データを分析した結果，初任期養護教諭が成長する経験は７カテゴリーとそれらに基づく５つのコアカテゴリーが生成され，さらに成長する経験に関連する６要因を抽出した．初任期養護教諭は，新人養護教諭として【何をすればよいのかわからない漠然とした不安】を抱いているが，日々の実践において，専門職としての力量形成，児童生徒への適切な理解と対応といった能力的成長とともに，学校組織における関係性構築，仕事に対する理解とやりがい，養護教諭としてのアイデンティティーの獲得という精神的成長につながる経験をしていた．また，その経験をもたらす要因は，【経験を積み重ねること】【内省すること】といった個人要因と【他の養護教諭の存在】【異動などによる役割の変化】【理解がある管理職や教職員の存在】【連携・連絡体制が良好な学校組織】といった環境要因がかかわっていた．

考察：養護教諭として成長していくためには，実践を重ねながら内省し，学び続けること，学校という組織の一員として関係性を構築するための努力をするという姿勢が求められる一方で，養護教諭同士のつながりや校内組織における学校保健活動と養護教諭の職務への理解といった組織のあり方の課題も示唆された．

キーワード：養護教諭，初任期，成長，経験

Ⅰ．はじめに

養護教諭は，学校という教育現場においてヘルスプロモーション活動を担う唯一の専門職である．しかし，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も，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１人ひとりの考え方や努力によって積み重ねられている．また，養護教諭は多くの学校で１校に１人で配属されるために，同職種の上司がいないなかで，仕事について具体的に教えられることがなく，新卒でも専門職としての対応を求められ，自分ひとり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（鈴木ら，1994）がある．特に，３月に大学を卒業したばかりの新人養護教諭は，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い（木村，2006）．荻野ら（2002）は，新人養護教諭が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ことを明らかにしている．

一方，文部科学省（2012）は，「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」において「学び続ける教員像」の確立を強調しており，教員の資質能力の向上が求められ続けている．社会の変化とともに多様化・複雑化している子どもたちと向き合う教員全体の質が問われているといえ，養護教諭も質が高い専門職として資質能力の向上に努めながら働くこと，特にひとりで職務を遂行するには難しい状況にある新人からの初任期において，どのように向上させていくかは初任期養護教諭の課題であるといえる．

養護教諭の資質能力向上，力量形成，成長については，大谷ら（1984）が着目して以来，小林（1996），萩野ら（2002），山道ら（2002）によって研究が進められており，仕事への生きがいや自己研修が成長に関連していることや新任期や中堅期の成長のあり方が示されている．亀崎ら（2014）はそれらを整理し，養護教諭の成長には職務に必要な支援技術や能力などを表す「力量形成」，専門職としてあるべき姿を含む概念としての「職能成長」，専門

受付日：2016年12月19日　受理日：2017年４月18日
聖路加国際大学大学院看護学研究科

職として全うしながら，ひとりの人として自己実現を遂げていく姿を表す概念である「キャリア発達」という３つのキーワードを見いだした．そのなかでも「職能成長」についての研究が多く，養護教諭がどのように学び，育つのか「キャリア発達」について明らかにすることが課題と述べている．また，養護教諭の成長の要因に関して世一ら（2014）は，「日々の実践」「学校外のネットワーク」「自己啓発」であると述べている．

以上の先行研究から，養護教諭は日々の実践の積み重ねにより力量形成がなされ，養護教諭としての成長や仕事への充実感や生きがいをもつには，経験，自ら学ぶこと，管理職や同僚，他校の養護教諭の存在が契機となっていた．しかし，検討した文献の多くは質問紙調査であり，養護教諭の学びや成長を示す具体的な経験を明らかにした研究は少ない．そこで本研究では，初任期養護教諭の経験に焦点を当て，実際に自らが実践のなかでどのような経験を通して成長してきたかを振り返ることで，どのような経験が養護教諭に成長させるのか，またその要因について明らかにすることを目的とした．

本研究における初任期養護教諭とは，経験年数が５年程度の養護教諭とした．初任期・初任層の定義は各自治体によって異なっており，３年目までを初任期とする自治体，10年目までを初任層とする自治体など幅があるが，公立学校ではおおむね５年で初回の異動をしている教員が多いためである．

Ⅱ．研究方法

１．インタビューによるデータ収集

１）研究参加者の選定

研究者が保有する人的ネットワークを活用し，初任期養護教諭である経験年数５年程度の現職の養護教諭６人を研究参加者として選定した．

２）インタビューの実施

データ収集期間は2014年８月～2015年３月であった．１人１回のみ，100～147分（平均128分）の半構造的インタビューを実施し，本人の承諾を得て録音した．

インタビューは，職歴，経験年数，養成教育を受けた教育機関などの属性と，初任から現在までを振り返って，自身が養護教諭として成長したと感じた出来事，エピソードについて聴き取りを行った．着任するまでの気持ちから着任時，１年目，２年目と経時的に，エピソードとして成長につながる経験，印象に残っている出来事などをていねいに聴き取るようにし，自由に語ってもらうよう促した．

２．カテゴリーの抽出と妥当性

インタビューの逐語録から，これまでの実践における経験や出来事や思いを抽出した．そこから成長した経験を抽出し，その意味内容からカテゴリーと成長する経験に関連する要因について抽出した．分析結果については，教育学の教授と大学院生による研究会，現職養護教諭によって構成される研究会にて共有し，確認を得た．

３．倫理的配慮

研究参加者に対しては，事前に研究者による十分な説明と同意のもと，自由意思を尊重し，情報の管理，公表する際の匿名性の保持についても確認し，配慮した．研究の実施にあたって，聖路加看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った（No14-004）．なお本研究に関して開示すべき利益相反は存在しない．

Ⅲ．結　　果

１．研究参加者

研究参加者は，経験年数４～６年（平均4.8年）の養護教諭６人であり，全員女性であった．現在の勤務校は公立小学校が３人，公立中学校が１人，私立中高一貫校が２人であった．３人が異動，４人が複数配置の経験を有していた．養護教諭としての養成機関は，教育系２人，看護系３人，学際系１人であり，１人のみが看護師経験を有していた．

２．初任期養護教諭が成長する経験

初任期養護教諭が成長する経験について表１に示す．６人の逐語録より，成長する経験について語ったデータを切片化し，抽出した129コードを19サブカテゴリーに整理し，７カテゴリーから５コアカテゴリーを生成した．さらにそのコアカテゴリーは能力的成長と精神的成長に分類できた．まず，着任時の思いを説明し，続けて初任期において成長する経験について説明する．なお，【　】はカテゴリー，＜　＞はサブカテゴリー，「　」は語られた生データを示す．

１）初任として着任した新人養護教諭の思い

新人養護教諭として着任するまでの思いは，【何をすればよいのかわからない漠然とした不安】が共通しており，引き継ぎを受けても不安を抱いていた．一方で，「心配だけど，やるしかない」「とりあえず頑張ろう」という気持ちも語っていた．

２）初任期養護教諭が成長する経験について

(1) 能力的成長

これは養護教諭としての職務遂行のために必要な知識やスキルが身につく経験であり，能力的成長として２つのコアカテゴリーが含まれている．

(a) 専門職としての力量形成

【養護教諭としての力量を身につけていく】経験として，＜養護教諭としてできることが増えてくる＞＜学校保健活動をより充実させる＞＜実践に基づいて必要な勉強を続ける＞＜他の教員や養護教諭のよい実践を吸収していく＞という４つのサブカテゴリーからなる．「学校

表１　初任期養護教諭が成長する経験

	コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
能力的成長	専門職としての力量形成	養護教諭としての力量を身につけていく	養護教諭としてできることが増えてくる	子どもの身体の健康面にも目が向く 保健の授業を安心して引き受けられるようになる 宿泊前健診の計画を立てられる 保健室のなかの動線や備品を考えられる 少しずつ先輩養護教諭を手伝うことがでてくる
			学校保健活動をより充実させる	学校保健委員会の組織を立ち上げる 養護教諭として新しいことに取り組むよう背中を押される 前の学校での経験を生かして工夫をする これまでを見直し，気づいて工夫することが増える
			実践に基づいて必要な勉強を続ける	卒業論文のリライトに取り組む 月１回の勉強会で自分の実践を見直す 教科書で確認しながら覚える 主体的に仕事をするために覚書をつくる
			他の教員や養護教諭のよい実践を吸収していく	養護教諭としての内面のあり方も聞ける 教えられなかったことを実践の場でベテランの先生に教えてもらう 先輩スタッフの実践をみて，聞いて，実際に経験して現場で教わりながら学ぶ よりいっそう先輩養護教諭の仕事ぶりや養護教諭としての姿勢を見習う
	児童生徒への適切な理解と対応	多様な児童生徒への対応が考えられるようになる	児童生徒とかかわる難しさがわかる	子どもとのかかわり方を学ぶ 臨機応変の対応の難しさを実感する 教科書通りではない，個人に合った対応の難しさがわかる
			多様な課題を抱える児童生徒への対応について考えられる	リストカットの児童へ慌てず対応できた 経験を重ねながら子どもの見立てやかかわり方を学んでいく メンタルに対する生徒対応が落ち着いてできる 余裕をもって生徒へのかかわり方を考えられる
精神的成長	学校組織における関係性構築	教職員と風通しのよい関係性を構築できる	教職員と連絡，連携ができる	養護教諭として発言できるようになる 養護教諭が保護者と担任の架橋になること 職員室へ連絡できる 教職員との関係性が構築できる
			教職員と協力し合える	自分で気づいた問題に対して他の人と協力して学校として取り組める 養護教諭は１人でも他の教員たちが助けてくれる
			教職員や保護者から養護教諭として認められる	保健室のあり方を教員から評価される 他の教員が信頼してくれていると感じる
		学校組織を意識しながら働くことができる	学校がわかる	学校がわかってきたことで児童とのかかわりもできてくる 学校を知ることができる
			学校組織を意識して動けるようになる	課題が多い学年をよい状態にしようという学校全体の方針に自分も参画する 組織のなかで動くことを意識し，養護教諭としての自分のあり方が変わる 授業をやるときには担任の先生に相談しなくてはいけないとわかった 教職員全員で児童１人ひとりをみる温かさをみる 学校の流れを大切にする
	仕事に対する理解とやりがい	養護教諭の仕事への向き合い方がわかる	１年間の流れを経験して養護教諭としての仕事を知る	保健行事に対する余裕がうまれる 養護教諭の１年間の仕事を知る 朝の健康観察の意味ややるべきことがわかる 養護教諭としての仕事を理解する 物事の見通しを学んでいく
			養護教諭についてわかる	学校ごとに養護教諭としての仕事が違うことを知る 病院と違って相談できる人がいないためかんばって判断しなくてはいけないことがわかる 保健室にくる生徒にかかわるだけではよくないとわかる
		養護教諭の仕事にやりがいを感じる	責任の重さや困難さからやりがいを見いだす	自分に役割があることで養護教諭として深まっている 養護教諭の仕事にやりがいを感じる 責任ゆえのやりがいも感じる 養護教諭の仕事が難しいからこそ楽しいと思える
			養護教諭になってよかったと前向きに思える	養護教諭が合っている，養護教諭になってよかったと思える やめたいとは思わずに前向きにがんばれる 卒業まで生徒を見守れる教員のよさを感じる

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
養護教諭としてのアイデンティティーの獲得	養護教諭としての自己のアイデンティティーについて考える	養護教諭としての自分を振り返る	養護教諭としての自分に疑問を抱く 相手の養護教諭の児童への対応の違いから自分自身の養護教諭のあり方を振り返る これでよかったのかと振り返って反省する 自分が行なった対応を反省する
		養護教諭としての自分の働き方について考える	養護として自分の課題がわかる 養護教諭としての自分の考え方や働き方を確認する なにもできなくても，人に相談することが大切であると学ぶ 後輩養護教諭へある程度は任せてうまく引き継ぐことを考える 保健室のあり方を考え続ける
		養護教諭としての専門性を考える	他の教員から仕事を頼まれることで養護教諭としての専門性を考えさせられる 養護教諭としての自らのアイデンティティーを考える
		養護教諭としての働き方に変化を求められる	養護教諭として新しいことに取り組むよう背中を押される 異動を機に自分が変わることになる 役割を受け継いで自分が中心となって動くようになる 特別支援コーディネーターの役割を与えられる 自分が保健室を運営することを考え始める

保健委員会の立ち上げをテーマにしたら，すぐにやることに決まって，年１回開催できるようになって自分の仕事が深まった」「授業が得意な先生に相談してもいいよなとか，他の先生のよいものを自分でも持って帰れるとか，思えるようになってきた」という語りに代表されるように，専門性を発揮した仕事ができるようになることや学び続けることで力がついてくる経験である．

(b) 児童生徒への適切な理解と対応

【多様な児童生徒への対応が考えられるようになる】経験として，＜児童生徒とかかわる難しさがわかる＞＜多様な課題を抱える児童生徒への対応について考えられる＞という２つのサブカテゴリーからなる．「不登校の子のことがみえてきて，担任とも相談しながら，理解できるようになった」「保健室登校の女の子から，子どもの将来とか，人生にかかわる仕事をしてるなってすごく学んだ」という語りに代表されるように，養護教諭には不可欠であるが，難しい児童生徒の対応ができるようになっていく経験である．

(2) 精神的成長

これは，養護教諭の仕事に対しての自分の思いややりがいと自分以外の周囲に対する思いや意識を持てる経験であり，精神的成長として３つのコアカテゴリーが含まれている．

(a) 学校組織における関係性構築

【教職員と風通しのよい関係性を構築できる】として，＜教職員と連絡，連携ができる＞＜教職員と協力し合える＞＜教職員や保護者から養護教諭として認められる＞という３つのサブカテゴリーからなる経験と【学校組織を意識しながら働くことができる】として，＜学校がわかる＞＜学校組織を意識して動けるようになる＞という２つのサブカテゴリーからなる経験である．「こうしたいって希望を伝えられるようになって，ベッド増やしたり健診の人数増やしたり，相談して可能になった」「２年目に教頭先生や多くの先生が異動して，雰囲気ががらっと変わって，養護教諭として発言してもいい，言いやすい感じになった」「保健室登校の子に，みんなで連携してくって大切で，組織で動かなくちゃいけないって感じることができた」「行事との兼ね合いで生徒にも変化が表れることがわかって，学校のことや流れを意識するようになった」という語りに代表されるように，教職員との関係性構築が難しいが，学校のようすがわかる，児童生徒のことを相談できる，養護教諭として発言できる，養護教諭として認められて頼られるようになること等を通して，養護教諭自身がその学校組織の一員であるという自覚をもつという語りが多く聞かれた．

(b) 仕事に対する理解とやりがい

【養護教諭の仕事への向き合い方がわかる】として，＜１年間の流れを経験して養護教諭としての仕事を知る＞＜養護教諭についてわかる＞という２つのサブカテゴリーからなる経験と【養護教諭の仕事にやりがいを感じる】として，＜責任の重さや困難さからやりがいを見いだす＞＜養護教諭になってよかったと思える＞という２つのサブカテゴリーからなる経験である．「１年間経験すると流れがわかったので，２年目は先を見通して準備できるようにはなった」「１年目はどういう感じで１年間学校が回って，保健室，養護教諭として，どういう仕事があるのか知る」「５年目で，初めて特別支援教育コーディネーターになって，(中略) 責任はあるけどやりがいがあって，もっと勉強したいなあとか思っています」「臨機応変な部分が難しくて判断とか勉強していたことよりも，もっと深いこともあるので，わからないことも多い．だからこそ楽しい」という語りにあるように，経験を重ねていくなかで，養護教諭のあり方についてわかり，責任の重さや困難さを感じることが多くなるが，その一方

表２　初任期養護教諭に成長する経験をもたらす要因

	カテゴリー	サブカテゴリー	代表的なコード
個人要因	経験を積み重ねること	養護教諭として１年間経験する	１年間経験して養護教諭としての仕事を理解する
		多様な児童生徒とかかわる	保健室登校など課題を抱える児童とかかわることで学校について多くを学ぶ
		経験を重ねる	経験を重ねながら仕事を理解し，学んでいく
	内省すること	養護教諭としての自分のあり方を考える姿勢	「これでいいのだろうか」と養護教諭としての自分の役割，アイデンティティについて考える
		自分で学ぼうとする意欲	勉強し続ける必要性を痛感する
		他者から学ぼうとする姿勢	先輩の仕事や姿勢を学びとることで学びに生かす
		養護教諭として課題や役割を与えられること	保健主任として学校保健活動に責任をもつ
		他者へ相談し，協力し合う姿勢	教職員に相談できる関係性から自分のあり方を考える
環境要因	他の養護教諭の存在	同職種である校内，校外の養護教諭の存在	先輩養護教諭をモデルに実践しながら学んでいく
	異動などによる役割の変化	相手の養護教諭の退職・異動	先輩養護教諭の異動によって役割を受け継ぐ
		自分の異動	中学校への異動で自分が変わる機会であることを実感する
		管理職はじめ自分以外の教員の異動	教員の異動で学校の雰囲気が変わり，養護教諭として発言しやすくなる
		学校の体制の変化	学校が男女共学になったことで教員同士で考える組織に変わる
	理解がある管理職や教職員の存在	バックアップしてくれる管理職や大学の恩師，校内の他職種の存在	管理職からバックアップされる
		他の教員の存在	養護教諭は１人でも，他の教員が助けてくれる
		学校組織にかかわる経験	他の教諭と協力しながら，学校として取り組む
	連携・連絡体制が良好な学校組織	教員同士がつながっている組織	学校組織のなかで養護教諭としての働き方を理解する

で仕事の楽しさや，やりがいも感じることで自信につながっていた．

（c）養護教諭のアイデンティティーの獲得

【養護教諭としての自らのアイデンティティーについて考える】経験として，＜養護教諭としての自分を振り返る＞＜養護教諭としての自分の働き方について考える＞＜養護教諭としての専門性を考える＞＜養護教諭としての働き方に変化を求められる＞という４つのサブカテゴリーからなる．「中学校に来ていちばんの悩みなのが，養護教諭像がものすごいぶれぶれなこと．（中略）２人になってその分，自分の役割分担も考えて，『これでいいんだろうか？』というのは増えた気がします」「今年度限りという先生の存在で，焦りと，あの先生だったらどう考えるかなとか，より自分で学び続けなければと思って」という語りにあるように，自分の実践を振り返り，養護教諭としてどうあるべきか，どうありたいかを探り，専門性を追究するとともに，アイデンティティーについて考えていた．

３．初任期養護教諭が成長する経験をもたらす要因

初任期養護教諭が成長する経験をもたらす要因について表２に示す．６人の逐語録より，成長する経験をもたらす要因と考えられる52コードを抽出し，17サブカテゴリーから６カテゴリーを生成した．さらにそのカテゴリーは個人要因と環境要因に分類できた．以下，各要因のカテゴリーについて説明する．

１）個人要因

（1）経験を積み重ねること

「１年目は全部が初めてなので，緊張と失敗だったけど，やっぱり，１年間何とかやってみると子どものこととか学校のこととかみえてきて心の余裕もでてくる」という語りにみられるように，新人養護教諭にとって１年間を経験することは【養護教諭の仕事への向き合い方がわかる】【学校組織を意識しながら働くことができる】経験につながる大きな意味があった．さらに積み重ねるなかで【多様な児童生徒への対応が考えられるようになる】【養護教諭としての専門性を発揮するための力量を身につけていく】成長に至っていた．

（2）内省すること

「他の先生方もすごく専門職として立ててくれることで，自分の仕事って何だろう，養護としての専門性っていうのを考えさせられる．自分がいままでやってきたのがこれでいいのかなって確認するのって重要だなって思います」という語りにあるように，養護教諭としての自己を振り返ることは，【養護教諭としての自己のアイデンティティーについて考える】ためには不可欠であり，さらに自分で学ぼうとすることで，【養護教諭としての専門性を発揮するための力量を身につけていく】経験に

なっていた．また，【養護教諭の仕事にやりがいを感じる】経験や【学校組織を意識しながら働くことができる】ことにもつながり，学校組織における養護教諭としての存在を自ら確認する成長の契機になっていた．

２）環境要因

(1) 他の養護教諭の存在

（複数配置で相手の養護教諭が）「自分がいままで子どもに対してやってきたスタンスや対応と違う．私はこのやり方でいいのかなって，自分自身も振り返る機会にはなった」という語りに代表されるように，校内，校外における他の養護教諭の存在は，学ぶためにも，自らを振り返るためにも大きな影響要因であり，【養護教諭としての専門性を発揮するための力量を身につけていく】ためのよいモデルとなる存在と，【養護教諭としての自己のアイデンティティーについて考える】きっかけになる，自分と異なる考え方の存在があった．特に複数配置において，考え方や働き方などの違いから自らを振り返る語りが多かった．

(2) 異動などによる役割の変化

「もう１人の先生は，その年で定年退職だったので，朝の健康観察とか保護者会の運営とか来年度入ってくる子のケースは担当するようになる」という語りにあるように，自分の異動や他者の退職や異動によって養護教諭としてのあり方を考えさせられており，【養護教諭としての自己のアイデンティティーについて考える】経験になっていた．また人事異動や校舎の引越しや共学化など学校組織の変化により，【学校組織を意識しながら働くことができる】経験につながり【養護教諭の仕事にやりがいを感じる】経験にもなっていた．

(3) 理解がある管理職や教職員の存在

「保護者との面談に，管理職のほうから『養護が入ってほしい』って言われて，保健室に持ち込まれた問題だけやってればいいんじゃなくて，組織のなかで自分が果たせることがあることをすごく感じました」という語りにあるように，管理職や恩師からの助言などで【養護教諭としての専門性を発揮するための力量を身につけていく】ことや【養護教諭の仕事にやりがいを感じる】ことで，【養護教諭としての自己のアイデンティティーについて考える】きっかけとなる．【養護教諭として教職員と風通しのよい関係性を構築できる】ことで，組織で【多様な児童生徒への対応が考えられるようになる】ことにつながっていた．

(4) 連携・連絡体制が良好な学校組織

「いっしょに仕事した先生とか大ベテランの先生が私を信頼してくれてささいなことを相談してきてくれたりとか，養護教諭としての私のやり方について子どもとか，おうちの方とか，先生方が気づかせてくれたのかなとは思います」という語りにあるように，教職員同士の連携が良好であることは，【養護教諭として教職員と風通しのよい関係性を構築できる】ことになり，養護教諭も組織の一員と意識を向けられることで，【学校組織を意識しながら働く】ことや【多様な児童生徒への対応が考えられるようになる】ことにつながっていた．

Ⅳ．考　　察

本研究において明らかになった成長する経験とその要因は先行研究と類似した結果が得られたが，成長する前提として「内省すること」の重要性が本研究においては新しく見いだされたと考える．以下，得られた結果より初任期養護教諭のあり方について考察する．

１．内省をもって，他の養護教諭や教員の実践から学ぶこと

成長する経験に【内省すること】が強く関連していることからも，自らの実践を振り返ることは養護教諭に求められることである．養護教諭に限らず，教師の専門性を考えるうえでショーン（1983）が提唱した「行為の中の省察」に基づく「反省的実践家」は重要な概念であるが，実践していくなかで省察・評価し，また実践を重ねることが専門職としては不可欠といえる．社会人としての学習と成長について中原ら（2009）は，人材育成はネットワークにより達成しうるとし，他者とのかかわりが個人を成長させ，さらにかかわりから得ているものは「自分自身を振り返る機会を与えてくれる」という「内省支援」であると指摘している．

本研究の研究参加者は，先輩養護教諭の実践をみて仕事を覚え，他校の養護教諭の実践から自分の実践を振り返り，養護教諭としてのアイデンティティーを獲得する経験をしていた．そのためには職業モデルにもなりうる他の養護教諭が必要であり，複数配置など養護教諭同士のつながりという課題も示唆されたといえる．

２．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

初任期養護教諭が成長する経験に，児童生徒や保護者，他の養護教諭，教職員，管理職，組織とのつながりや関係性が関連していた．このことから，特に一人職である養護教諭は他者とつながることや関係性を構築することを心がけ，その相互作用において自分自身を高めていく必要がある．中原ら（2009）は内省支援を受けるためにもネットワーク構築力が重要と述べている．松尾（2011）は，成長を動かすのは「思い」であり，その「思い」に影響を与えるのは「つながり」であると述べている．「思い」とは仕事において大切にしている考え方であり，「つながり」とは他者との関係性を指し，成長するために自分以外の人から本質的なフィードバックをもらえるような発達的なつながりを指す．養護教諭として着任した際には，学校内でそのような存在を見つけられることも大切なことであろう．

一方で,【理解がある管理職・教職員の存在】も不可欠である．１人ないし２人で学校保健活動の中核的存在となる養護教諭の職務の特徴を周囲が理解し，学校組織として養護教諭の成長を促していくことも重要である．籠谷ら（2015）も,「校内サポーターの存在」が新人養護教諭へ影響しているとして，教職員の支援が得られることで成長すると述べている．養護教諭は児童生徒や保護者の対応など保健室で職務を遂行する時間が長いこともあり，周囲の教職員からその仕事内容が見えにくい環境である．また，養護教諭も他の教職員の仕事についてわからないことが多い．

しかし，これから「チームとしての学校」（中央教育審議会，2015a）を進めていくには，他職種連携は不可欠となり，管理職のリーダーシップの下で校内体制として学校保健活動を理解し，その充実と推進を図るような組織づくりが必要である．そのような組織であれば，初任でも安心して職務を遂行でき，他職種同士互いに理解し合うなかで，よりよい実践につながるであろう．

本研究の課題は，まず得られた結果を人材育成や学習に関する理論枠組みに当てはめて，妥当性の検証を行うことである．また今回検討しなかった養護教諭の養成機関別，校種別に研究する必要がある．さらに今後キャリアステージに応じた教員育成指標が立てられる（中央教育審議会，2015b）ことからも，経験年数ごとの養護教諭の成長について明らかにすることで，養護教諭としてのキャリア発達を明確にする必要があると考える．

Ⅴ．結　　論

本研究は，どのような経験が初任期養護教諭を成長させるのか，またその要因について明らかにすることを目的とし，６人の初任期を経た養護教諭に半構造的インタビューを行った．初任期養護教諭は，自らの実践を内省しながら実践する繰り返しにおいて能力的成長と精神的成長をしており，その成長する経験には，内省をもとに養護教諭自身のあり方にかかわる個人要因と，学校組織のあり方や教職員の関係性といった環境要因がかかわっていることが明らかとなった．このことから，養護教諭は学校組織においてさまざまな人々と連携し，協力し合い，学び合えるよう関係性の構築に努めることが望ましいといえる．

謝辞

本研究にご協力いただきました養護教諭のみなさまに心より感謝いたします．本研究は，聖路加看護学会看護実践科学助成基金の助成を受けて実施したものであり，本論文は2015年度千葉大学大学院教育学研究科修士論文に加筆したものである．

文献

中央教育審議会（2015a）：*チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申（案））*．http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2015/11/27/1364833_2_2.pdf(2016/11/25)．

中央教育審議会（2015b）：*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（答申素案のポイント）*．http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/002/siryo/__icsFiles/afieldfile/2015/10/28/1363052_01.pdf（2016/11/25）．

ドナルド・ショーン（1983）／佐藤　学，秋田喜代美（訳）（2001）：*専門家の知恵；反省的実践家は行為しながら考える*．76-121，ゆみる出版，東京．

萩野和美，林　照子，江原悦子，他（2002）：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.

籠谷　恵，朝倉隆司（2015）：新任養護教諭の専門職的自律性の獲得プロセス；認識と行動の変化に着目して．*日本健康相談活動学会誌*，10（1）：35-48.

亀崎路子，秋山　緑，河野千枝，他（2014）：養護教諭の成長を捉える視点に関する文献検討；養護教諭のキャリア発達の解明を目指して．*学校健康相談研究*，10（2）：124-140.

木村龍雄（2006）：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委員会を中心に．*教育保健研究*，14：95-104.

小林冽子（1996）：養護教諭の職能成長に関する研究；志望学生と現職者の自己教育の能力と他者による支援についての検討．*学校保健研究*，38：346-359.

松尾　睦（2011）：*職場が生きる人が育つ「経験学習」入門*．138-155，ダイヤモンド社，東京．

文部科学省（2012）：*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*．http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325092.htm（2016/11/25）．

文部科学省（2012）：*インクルーシブ教育システム構築のための今後の特別支援教育の推進方策に関するヒアリング意見提出様式*．http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1319259.htm（2016/11/25）．

中原　淳，金井壽宏（2009）：*リフレクティブ・マネジャー；一流はつねに内省する*．53-79，光文社新書，東京．

大谷尚子，豊崎友子（1984）：養護教諭の力量形成に関する研究；本学〔茨城大学〕卒業生の力量の自己評価を成長条件．*茨城大学教育学部紀要*，33：33-47.

鈴木邦治，別惣淳二，岡東壽隆（1994）：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.

山道弘子，中村朋子（2002）：養護教諭のキャリア発達に関する研究；キャリア発達への影響因子に焦点をあてて．*茨城大学教育学部紀要　教育科学*，51：141-152.

世一和子，松本訓枝，小澤和弘（2014）：養護教諭の資質能力向上・成長の規定要因の検討．*岐阜県立看護大学紀要*，14（1）：139-147.

英文抄録

Yogo Teachers' Experience of Early Career Growth and Its' Related Factors

Yasuko Mitsumori
St. Luke's International University, Graduate School of Nursing Science

Purpose：The aim of this study is to clarify Yogo teachers' experience of early career growth and its related factors.

Method：Six Yogo teachers with 4 to 6 years of experience were interviewed between August 2014 and March 2015. They were asked to talk freely in retrospect about incidents that promoted their growth as a Yogo teacher.

Results：Yogo teachers' experience of early career growth was classified 5 categories and 6 factors related to that experience. The 5 categories were "gain ability as a professional," "understanding and corresponding on behalf of students," "building relationships among the various organizations within the school," "gaining a sense of satisfaction for the work," and "acquisition of identity as Yogo teacher." These categories were further classified into two broader categories：first 2 categories into "practical growth," the others into "emotional growth." Also 6 factors related to the experience were "gaining experience," "reflection," "presence of other Yogo teachers," "change in role," "presence of managers who understand school health," and "effective collaboration in the school." These categories were further classified into two broader categories：first 2 categories into "individual factor," the others into "environmental factor." This growth was rooted in "generalized anxiety."

Discussion：Yogo teachers need to reflect on their practice, continue to learn, and make efforts to build relationships in their schools. Yogo teachers in their early careers have difficulties making connections with other Yogo teachers, and enhancing the understanding of school health activities among school managers and other staffs can also be a challenging task.

Key words：Yogo teacher, early career, growth, experience