

養護教諭が危機を乗り越える 心理社会的プロセスについての検討

塚原加寿子¹⁾ 中村 恵子¹⁾ 岩崎 保之²⁾
石崎トモイ³⁾ 大森 悦子⁴⁾ 佐藤 美幸⁵⁾ 田村 憲子⁶⁾
1) 新潟青陵大学看護学部看護学科 2) 新潟青陵大学福祉心理学部福祉学科
3) 元新潟青陵大学看護学部看護学科 4) 新潟市教育委員会
5) 新潟青陵高等学校 6) 新潟市立白根第一中学校

Consideration of the Psychosocial Process of Overcoming Crises by Yogo Teachers

Tsukahara Kazuko¹⁾ Nakamura Keiko¹⁾ Iwasaki Yasuyuki²⁾
Ishizaki Tomoi³⁾ Omori Etsuko⁴⁾ Sato Miyuki⁵⁾ Tamura Noriko⁶⁾

- 1) Niigata seiryō University Faculty of Nursing Department of Nursing
- 2) Niigata seiryō University Faculty of Social welfare and psychology Department of clinical welfare
- 3) ex-Niigata seiryō University Faculty of Nursing Department of Nursing
- 4) Niigata City Board of education
- 5) Niigata seiryō high school
- 6) Shironedaiichi junior high school in Niigata City

要旨

本研究は、養護教諭が危機を乗り越える心理社会的プロセスを明らかにすることを目的とした。A市内に勤務する、過去に危機を経験した養護教諭8名を対象として、半構造化面接を行った。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて面接内容を分析した結果、7のカテゴリと18の概念が抽出された。

養護教諭は、【養護教諭としての存在の揺らぎ】を感じ、危機に陥る。そのような状況から、一時的には【前向きな撤退】を図るものの、養護教諭としての職務を遂行しようとする【養護教諭としての譲れない思い】を持ち続けている。そして、子どもや同僚など周囲の人からの【エネルギー補給】しながら、問題の【解決への一手】を図るため、〈協力者の探索〉をし、〈試行錯誤の解決策〉見つけ出し、〈見極めて練る戦略〉を実行していく。やがて、〈取り戻した自信〉を得た養護教諭は、【もう一度、前へ】進んでいく。危機を乗り越えた養護教諭は、自らの【成長の自覚】をしていた。

キーワード

養護教諭、危機、プロセス

Abstract

This study aimed to elucidate the psychological process of overcoming crises by yogo teachers. On eight yogo teachers of A city who have experienced crises in the past, we conducted semi-structured interviews. As a result of analyzing the content of the interviews, using the modified grounded theory approach; seven categories and eighteen perspectives were extracted.

Yogo teachers would fall in crises by feeling [wobble of existence as a yogo teacher], and although they would try to make a [positive backdown] tentatively, they would retain the [uncompromising desires to accomplish their duties]. Then, by getting energy from people around them such as their children or colleagues, they would search for “cooperators” to [find a clue to solve the problem], and would find “solutions through trial and error” and carry out “strategies of assessment and deliberation”. Eventually, yogo teachers got a “regained confidence” will proceed to [before again]. Those yogo teachers who have gone through crises were [aware of their own growths].

Key words

Yogo Teacher, crisis, process

I はじめに

新たな知識や技術の活用により社会の進歩や変化のスピードが速まる中、教員の資質能力の向上は我が国の最重要課題である¹⁾。文部科学省は、教育委員会と大学等が相互に議論し養成・採用・研修における教員の主体的な「学び」を積極的に進めるための協議・調整に取り組むべきであるとし、研修については、同僚の教員とともに支えあいながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実やメンター方式の研修が必要としている¹⁾。

しかし、養護教諭は、ほとんどの学校で一人配置であることから、身近に養護教諭のモデルがなく、専門性に関わるOJTの機会が少ない。また、教育公務員特例法第22条「研修の機会」、23条「初任者研修」、24条「経験者研修」の対象となっておらず、教員と比べて研修日数が少ないのが現状である。さらに、幼稚園から高校まで様々な校種や規模の学校に勤務しており、勤務校によって、子どもの健康課題が異なり、異動先によって発揮すべき専門的力が異なっている。このような状況の中、養護教諭はどのように「学び」、資質能力を向上させ、成長していくのだろうか。

養護教諭の資質向上・成長の規定要因には、「実践上の経験」を意味づける『日々の実践』に関しての経験が大きく影響しているとの報告²⁾や、養護教諭としての成長に最も役立ったことは「教育実践上の経験」であるとする報告³⁾がある。しかし、その経験は、充実したプラスの経験だけでなく、悩みや葛藤を伴う苦い経験であることも多い。塩田らは、養護教諭の相談活動における力量は、たった一回であっても、養護教諭としてのアイデンティティーが揺らぐような出来事を経験し、それを受け止め・思い、気づき、活動の模索・変化を経て実践を積み重ねることにより形成されていくとしている⁴⁾。また、久保は、養護教諭の語りから、どんなことに悩み、どん

な失敗をしてどのように乗り越えていったかその過程を明らかにする意義は大きいとし、養護教諭のライフストーリーをもとに、同僚性を友好に保つことが養護教諭の力量を高めることに貢献しており、子どもと相互関係を保ち、そこから見える子どもの健康実態から、組織を動かす力量を備える実践が生まれていたとしている⁵⁾。さらに、古角は、養護教諭のインタビュー調査から、養護教諭はつらいことや悲しみとなる不満足なイベントも「危機のトランジション（転機）」となる節目のステップと捉え、成長していくためのライフサイクルを構築していたとしている⁶⁾。このように、悩みや葛藤を伴う苦しい経験が、養護教諭の力量形成や成長に影響していることを示す文献は見られるものの、養護教諭が苦しい経験をどのように克服し、成長したのかというプロセスを明らかにした研究は十分に示されているとはいえない。

そこで、本研究は、養護教諭が危機を乗り越える心理社会的プロセスを明らかにすることを目的とする。

危機という日本語は、「危」はあぶない、不安定、険しいなどといった意味であり、「機」は時機、機会などの用い方をし、転換期としての意味がある。危機には経過の岐路、分かれ目といった意味が含まれており、全てが悪い状態ではなく良い方向に向かう出発点にもなるということも示す⁷⁾。本研究では、危機を乗り越え、状況が好転した人を対象とする。

II 用語の定義

Caplanは、人間は恒常的に精神のバランスを保つ機能を持っているが、直面した問題が大きく、習慣的な問題解決の方法を用いても回復できない場合に生じる情緒的不均衡状態を危機としている^{8) 9)}。本研究でもこれを採用するとともに、養護教諭として勤務する中での危機に限定する。

Ⅲ 方法

1. 対象

A市内に勤務する養護教諭で、養護教諭として勤務する中で、過去に危機を経験し乗り越えた経験がある者8名を対象とした。

2. データ収集

データは、2015年10月から2016年3月にかけて収集した。対象者の選定は、A市内の養護教諭の実情（対象の業務経験・負担度・職務に関する取り組み等）を熟知している指導主事の助言を得て8名を選定した。研究者が勤務校に出向き、プライバシーが確保できる個室で、調査を実施した。「危機を迎えた状況とその後、危機を乗り越える際の心理社会的体験」について半構造化面接法による聞き取り調査を行った。同意を得た上で、面接内容をICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

3. 分析方法

データの分析は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）¹⁰を用いた。M-GTAは、人間の相互作用とそのプロセスを明らかにすることに適している点から、本研究の養護教諭と周囲の人との関係性や心情の変化を表現するのに適していると判断した。分析の手順は、データを読み込んだ後、分析データと分析焦点者の視点に照らして、関係があると思われる部分に着目し、分析ワークシートを使用して分析の最小単位である概念を生成した。分析テーマは「養護教諭が心理的危機を乗り越えるプロセス」とし、分析焦点者は、過去に危機を経験し乗り越えた経験がある養護教諭とした。同時並行的に概念の関係を検討してカテゴリー化し、全体をひとつにまとめていった。分析過程や解釈が恣意的にならないように留意し、理論的サンプリング、継続的比較分析、理論的飽和化な

どの技法を用いながら分析を進めていった。分析の課程において、M-GTAに精通している研究者からスーパーバイズを受けるとともに、共同研究者間で検討を行った。

4. 倫理的配慮

対象者と対象者が勤務する学校の校長それぞれに対して、研究の目的、方法、参加の任意性、不参加の不利益がないこと、匿名化による個人情報の保護、データの処理、結果の公表について、文書と口頭で説明した上で、同意書に署名を得た。データは研究以外の目的に使用しないこと、途中で辞退可能であることを説明した。なお、この研究は、新潟青陵大学の倫理委員会の承認を得て実施した。（承認番号：2015006号）

Ⅲ 結果と考察

1. 対象者の背景

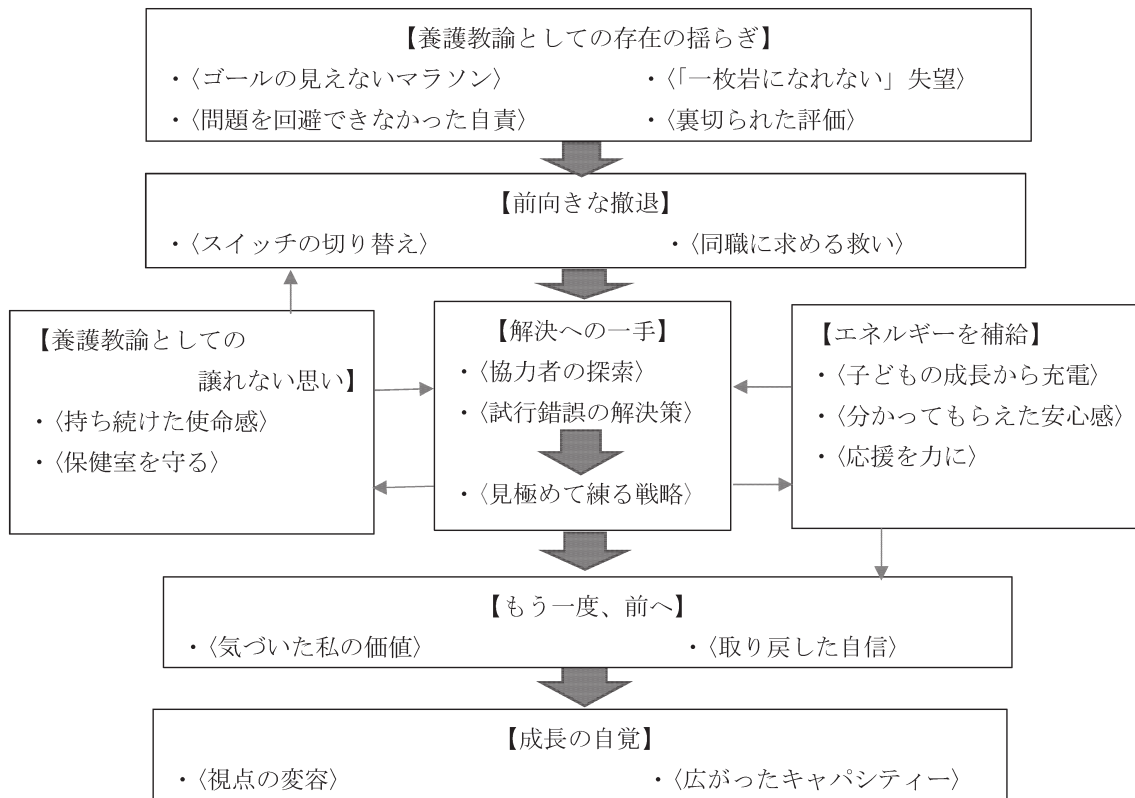
対象者は、40歳代が4名、50歳代が3名、60歳代が1名であり、平均年齢は49.6歳であった。勤務年数は、9年～38年であり、20年未満が2名、20年～29年が2名、30年以上が4名であった。危機を迎えた年齢は、20歳代が1名、30歳代が3名、40歳代が3名、50歳代が1名であった（表1）。面接時間は50分から70分であった。

表1 養護教諭の属性

養護教諭	年齢	勤務年数	n=8	
			危機を経験した年齢	危機を経験した学校種
A	40歳代	20年未満	30歳代	中学校
B	40歳代	20～29年	40歳代	中学校
C	50歳代	30年以上	50歳代	小学校
D	40歳代	20年未満	40歳代	中学校
E	50歳代	30年以上	30歳代	中学校
F	40歳代	20～29年	40歳代	小学校
G	50歳代	30年以上	30歳代	中学校
H	60歳代	30年以上	20歳代	小学校

2. 分析の結果

7のカテゴリーと18の概念を抽出した。ストーリーラインは以下の通りである。カategori



【 】はカテゴリー、〈 〉は概念を表す。 ↓ は変化の方向、 → は影響の方向を表す。

図1 養護教諭が危機を乗り越えるプロセス

一を【 】、概念を〈 〉、養護教諭のことを「 」で示す。結果図は図1のとおりである。

養護教諭が危機を乗り越える心理社会的プロセスは次のとおりである。養護教諭は、次々と来る支援を必要とする子どもへの対応に追われ〈ゴールの見えないマラソン〉のような日々を送り、組織的支援を求めながらも「一枚岩になれない」失望を感じたり、支援の甲斐なく問題がおきてしまったときには、〈問題を回避できなかった自責〉を抱えたりしながら、がんばっていても〈裏切られた評価〉を受け、【養護教諭としての存在の揺らぎ】を感じ、危機に陥る。そのような状況から、自分を守るために、一旦その状況から離れ気持ちの〈スイッチの切り替え〉を行い、養護教諭の気持ちを理解してくれる〈同職に求める救い〉を得て、【前向きな撤退】を図る。しかし、そのような中でも、養護教諭として

の職務を遂行しようとする〈持ち続けた使命感〉と、子どもを支援するために〈保健室を守る〉という【養護教諭としての譲れない思い】を持ち続けている。そして、問題の【解決への一手】を図るため、〈協力者の探索〉をし、〈試行錯誤の解決策〉を行いながら、状況や協力者を〈見極めて練る戦略〉を立て、実施し、改善を図っていく。その過程では、日々、子どもと関わり〈子どもの成長から充電〉し、管理職や教職員から養護教諭の気持ちを〈分かってもらえた安心感〉を得て、周囲の人からの〈応援を力に〉しながら、【エネルギーを補給】している。エネルギーを補給しながら、戦略を立て、実行する中で、子どもの変化や管理職・教員の評価の変化を感じ、養護教諭としての〈気づいた私の価値〉を再認識し、〈取り戻した自信〉を得て、【もう一度、前へ】進んでいく。危機を経験した

養護教諭は、これらの経験を振り返り、組織や子どもをみる〈視点の変容〉に気づき、〈広がったキャパシティー〉を感じ、自らの【成長の自覚】をしていた。

1) 【養護教諭としての存在の揺らぎ】

養護教諭が職務に対する自信を失い、拠り所をなくして、養護教諭としての自分の存在が揺らいでいることを示す。〈ゴールの見えないマラソン〉、〈「一枚岩になれない」失望〉、〈問題を回避できなかった自責〉、〈裏切られた評価〉という4つの概念から構成されていた。

〈ゴールの見えないマラソン〉は、次々と問題が起こり、量的にも質的にも支援が難しく、支援しても改善していかない、先が見えない状況の中、養護教諭は疲弊し、無力感を感じていることを表す概念である。「泣けました、あれはちょっと悔しかったですね。みんな一生懸命やっているけど、追い付かないんです」、「とにかくこのときいろんな子にいろんな対応をしていたので、何かすり減ったんじゃないかなっていう、自分の何かが」というように、真摯に子どもに対応すればするほど疲弊していく養護教諭の姿がある。

〈「一枚岩になれない」失望〉は、養護教諭が子どもを支援するとき、教職員と連携し組織的対応が必要であるが、職員が連携して組織的対応がされないことへの失望を表す概念である。「結局何かシステムが全部ぐちゃぐちゃだったんです。なあなあで何でも良かったんですよ。規律もないし、・・・動いてないんですよ、組織が。・・・こんなじゃ私やれないよっていうので、本当に何かつらくって」、「何か対策がそこでストップしているっていうか。・・・もうシステム上は直らないっていうか、改善されないなっていうのは何となく分かっていたので、しょうがないかなっていうのはあって」というように、連携できない状況であることに苛立ち、あきらめ、それが学校組織への失望となる様子が語られている。

〈問題を回避できなかった自責〉は、自分の対応が違っていたら、問題が起きなかった若しくは違う方向に行っていたのではないかという自責の念を表す概念である。「ちょっと時間たつとやっぱり何かできなかつただろうか、あんなに毎日保健室に来てたのに何もできなかったっていう自分を責めるようなほうがやっぱり大きくなりましたね」、「これはやっぱりこの子に自殺企図までさせることをセーブできなかったですよ、私が。・・・もうちょっとだから勉強して、もうちょっと何かこうできたんじゃないかなって」というように、自分の対応や力量が不十分だったために問題が起こったのではないかという自責の念が語られている。

〈裏切られた評価〉は、自分なりにがんばってきたことに対して評価されていないと感じ、それまでの養護教諭としての在り方が揺らいだことを表す概念である。「全然養護教諭の仕事を理解もされていないし、何だろう、必要とされていない。自分なりにそれまできつとがんばってきたつもりでいた部分を全否定されたじゃないけど、何かそれがすごく傷ついたんじゃないかなと思います」、「感情的には保健室までやるかっていう、そういう許せないってような怒りみたいなものもあったんですけど。・・・裏切られた感、もうそのときはすごい何か一瞬思いました。何か、その光景を見たときに悔しいみたいな気持ちもありました」というように、管理職や教職員、子どもの言動から、養護教諭としてがんばってきたことに対して評価されず、養護教諭としての自分が否定されたように感じ、傷ついた思いが表現されている。

2) 【前向きな撤退】

危機を迎えた養護教諭が、自身を守るため、一旦、その状況から離れ、心身の健康状態を回復させようとすることを示す。〈スイッチの切り替え〉と〈同職に求める救い〉の2つの概念から構成されていた。

〈スイッチの切り替え〉は、養護教諭が、状況からいったん離れたり、気持ちを切り替えたりすることで自己防衛を図っていることを表す概念である。「やってらんないと思って海外旅行に行きました。・・・『じゃあ、ちょっと逃げようよ』って言って、ぼかーっと何もしないで過ごしたっていうか」、「休む、もう無理って思って。何か自分がこれ以上やったら、何となくこう、限界値みたいなものって分かる、自分の中のもう無理だって」というように、自分を守るために、いったん問題から距離を置くことで気持ちのスイッチを切り替えていた。

〈同職に求める救い〉は、苦しいときその苦しさをわかってもらえる同職の養護教諭に話を聞いてもらい、共感や理解してもらうことで気持ちを整理していることを表す概念。「養護教諭って、どこに行っても1人じゃないですか。だけど、何か同職の支えって大きい気がします。何でも聞けるようなチーム、・・・横のつながりって本当大事だと思う」、「持つべきものはやっぱり同じ養護教諭の仲間、保健室の大変さとか、一緒に話を聞いてくれたりとか、そういうのがやっぱり一番ありがたいことかなとは思っています」というように、同職である養護教諭に話を聞いてもらうことで、気持ちが楽になったことが表現されている。

3) 【養護教諭としての譲れない思い】

養護教諭が、様々な困難の中でも、保健室を機能させ、子どもを支援しようとする強い思いを持っていたことを示す。〈持ち続けた使命感〉と〈保健室を守る〉の2つの概念から構成されていた。

〈持ち続けた使命感〉は自分を必要としてくれる子どもの存在に支えられながら、困っている子どものために養護教諭としての職務を遂行しようとする使命感を表す概念である。「自分が30何年子どもたちと接している中で、自分の中で勝手にね、もしかしたらこの困っ

ている子に何かできることがあるから、自分はこの養護教諭の道を選んだのかなっていう思いがちょっとね、あったんです」、「もう一生懸命何とか、とにかくできることをやろうと思っていました。私がこの子たちとか、この職員とかのためにできることは何だろうと思って、私にできることは何ですかって思いながら仕事していました」というように、子どものために自分ができることをしようとする使命感が伝わる。

〈保健室を守る〉は、養護教諭の執務の中心の場所である保健室を守り、保健室経営をきちんと行おうとする養護教諭の思いを表す概念である。「保健室経営をするに当たり、もう守らなきゃいけないから、この場をちゃんと機能させないといけないから」、「許してもらいました、生徒指導部会で。・・・それ（保健室閉鎖）をやっちゃうと本当に必要としている子が来られなくなっちゃうっていうようなことを多分生徒指導部会で何か言って」という、保健室を機能させたいという養護教諭の強い思いがあった。

4) 【解決への一手】

問題を解決するための行動を模索することを示す。〈協力者の探索〉、〈試行錯誤の解決策〉、〈見極めて練る戦略〉の3つの概念からなる。

〈協力者の探索〉は、職員の中で理解者・協力者を見つけるための働きかけを示す概念である。「職員も見えてきたこともあって、組織は動かないけど、個人レベルでは動ける人がいたんですよ。で、話をしたら、同じ気持ちだったり、似たような感覚を持っている方がいたので、そういう人たちを見つけて、・・・とにかく話すようにして。・・・あ、この人なら言えるとか、言ってみようかなとか」、「隣が、教務室の隣が保健室だったんですよ。・・・だから、何かこう、気になることがあればしょっちゅう行って、『さっき彼、来たんだけど、こういうこと言ってい

ただけど』みたいなことを常に言っていました。コミュニケーションを取っていました」というように、意識的にコミュニケーションをとり、協力者や理解者を探している。

〈試行錯誤の解決策〉は、状況を変えるための方法や解決策を試行錯誤しながら探していることを示す概念である。「いつでも話聞くからってという話にして。ただ授業中じゃなくてっていう、何かちょっとずつ変えていって。・まず保健室経営の仕方、変えたんですよ」、「私のほうもとにかくけがが治ってくれることと、いろんな手続き関係と、学校医の先生が非常にいい方だったので、その先生からいろんなアドバイスをもらったりして。一つ一つ何か来るたびに対応していった」というように、現状を変えるための方法を試行錯誤しながら探っていた。

〈見極めて練る戦略〉は、協力者を見極め、目標を達成するために、力や資源を総合的に活用していることを示す概念である。「こういう子たちだから何するか分からないって話を生徒指導の主任は駄目だったので、生徒指導をやっていて一緒に来た同期の先生に話をして、相談乗ってもらったりしたら。・・・11月からそれを、紙制度を始めたんです」、「生徒指導の先生に最初言って、生徒指導の先生から『この子たち、私に関わるだけじゃ戻っていけないから、もっと学年で関わってもらわなきゃ駄目だよ』って言って、で、学年の生徒指導から各学年の生徒指導に司令が出て、主任を入れて、それで関わってもらった。その辺は教頭も校長もすごく理解をしてくれたので、『学年の先生行ってねっ』ていうこと」というように、誰に、どのように訴えたらよいか見極め、解決のための戦略を探っている様子が分かる。

5) 【エネルギーを補給】

養護教諭が管理職や教職員から支えられ、

子どもたちから元気をもらいながら、心のエネルギーを蓄えていることを示す。〈子どもの成長から充電〉、〈分かってもらえた安心感〉、〈応援を力に〉の3つの概念からなる。

〈子どもの成長から充電〉は支援していた子どもの変化が見えたり、子どもたちが成長しているのを感じたりすることにより、力づけられた体験を示す概念である。「何か自分を必要としている子がいるってところとか、それでも成長している子がいるってということとか、そういう子どもたちの成長が見えるところとかで、何かやっぱりバランスは取っていたと思います」、「寝て、食べて、遊んで、という、何かそういう子どもたちからエネルギーがもらえて、充電できて。何かもうちょっとやれそうかなと思って、過ごせたのも大きかったと思います」というように、日常の子どもとの関わりから感動やエネルギーをもらっている。

〈分かってもらえた安心感〉は、同僚、管理職が養護教諭の気持ちを理解してくれたことから、安心感を得たことを示す概念である。「何か、私のそれは切ないっていう気持ちとか、そうじゃなくて来る子どもたちがいるってということとかを、何か先生方が分かってくれたことが一番大きかったです」、「やっぱり教頭先生の理解が大きかったかな。分かってくれている人がいるって思って、何か腐らずにいけたっていうか、半分腐ったんですけど」、というように、管理職や同僚の心理的サポートが養護教諭の心の安定に影響を与えている。

〈応援を力に〉は、苦しい状況の中でも、管理職や同僚の協力や助言を得て、職務を遂行しようとする概念である。「理解し合えるスタッフがいるってというのは、困ったときに手を出してくれる、差し伸べてくれるスタッフがいるってというのは、一番ありがたいと思います」、「生徒指導主任、あと体育の先生、あと女性の先生、その学年の先

生も『すまん』って言いながら、『保健室に来た他の子は私たちが面倒を見るから』みたいな、そういうことで助けてもらいましたね。だから、そういう助けもあったからもったってというか、その助けがなくて孤立していたら多分駄目だったと思いますしね」というように、周囲の支えや協力というサポートを得ながら職務を遂行している様子が語られている。

6) 【もう一度、前へ】

養護教諭としての自分の価値を再確認し、自信を取り戻し、養護教諭の職務の遂行に前向きになることを示す。〈気づいた私の価値〉と〈取り戻した自信〉の2つの概念からなる。

〈気づいた私の価値〉は、組織の一員として認められ、評価されていると感じたことで、チームの中で自分は価値があると養護教諭の価値を再確認していることを示す概念である。

「私、それまで養護教諭、嫌いだったんです。・・・何か、早く辞めようかなとか、・・・ここに来てやっぱりこう、いろんな人と連携したりとか、つないだりとか、得た情報を渡してまたもらって。そういうキーパーソンの仕事がやれているんだなと思って」、
「非常に養護教諭の意見とか、目とか、保健室に来る子どもの様子の情報を自分にくれとか、・・・運営委員会やいわゆる上の教頭先生、校長先生、学年主任の会議に必ず参加させていただいたりとか、意見も言わせていただいたりとか、子どもの目から、子どもの代弁者だと思って」というふうに、養護教諭としての自分の価値への気づきが語られている。

〈取り戻した自信〉は、子どもの変化や管理職・教員の評価の変化から、養護教諭としての自信を取り戻したことを示す概念である。「私がやっていることを見て、『こんなこともやれるの、こんなこともやれるの』

って言って、多分、校長先生自身の養護教諭の認識を変えていってくれたように思った。・・・『こういうことが必要です』とか、『こういうことがしたいと思います』って言うとか何でも『はい、はい』って言うてくれる」、
「保健室行けば話聞いてくれるぞ、くれないときもあるけど、怒られるときもあるから、だけど、聞いてくれるぞっていうのを何とかなくこう、その一部のやんちゃチームたちが分かったんですよ。・・・ルールをしっかりして、具合が悪い子がいるときは、ここは駄目だよっていう話をして、そうすると聞くようになるんですね。通じる、分かるようになった。・・・こっちも何か子どもの性格とか特徴が分かってきたのと、見えてきたことで、何か動く、何をしたらいいかが分かる、分かるというか、やってみようかなって気になって」というように、周囲の変化から自分のやり方について自信を持ち、積極的に職務に取り組む様子が語られている。

7) 【成長の自覚】

危機を乗り越えた後、自分の成長について認知したことを示す。〈視点の変容〉と〈広がったキャパシティー〉の2つの概念から構成される。

〈視点の変容〉は、危機の前に無かった視点から物事が見えるようになったことを示す概念である。「学校全体がよく見えるようにはなったかもしれない。自分以外の職種の人たちの動きが」、「見る視点が今回本当に分かるようになって。で、組織もどんな人がいてとか、あらためてこの人にこんなことを言ったらいいんじゃないかとか、その組織の中のキーパーソンみたいな人に何を言うとか、何かそういうのが分かってきた。本当にここで学ばせていただいたっていうか」、「今どうしようどうしようって言っている子いるけど、長い目で見て支援していく。そういうことが必要っていうことがすごい

分かったので、そうですね。そういう対応ができるようになったっていう」というように、組織や子どもをみる視点が変わったことを認識していた。

〈広がったキャパシティー〉は、危機以前にはできなかったことが、できるようになったことを示す概念である。「スタッフにより自分の守備範囲を変えている感はありますけど。ああいう子どもとがっぷり四つで、いろいろ一緒に泣いたり、悩んだり、考えたり、寄り添ったりっていうのは、すごくいい、自分のキャパを広げる糧になったっていうのは、ちょっと落ち着いてから思えましたね」、「何かその経験が自分を強くしてくれたっていうか、多分そうなんだと思う」、「何があっても大丈夫、大体のことは」というように、経験を通して、以前より精神的に強くなり、対応力が増している自分を認識していた。

3. 全体の考察とまとめ

本研究を通して、養護教諭は危機を伴う事柄からも学び、【成長の自覚】をしていることが分かった。森は、養護教諭は毎日の実践の中で、仮説→検証→仮説という試行の中で成長して行くとしている¹¹⁾。危機を引き起こす出来事により、養護教諭は、習慣的に行っていない新たな方法を試行錯誤しながら探り、戦略的に実施する中で、自己のあり方を問い直し、自己の実践を省察しながら成長していることがうかがわれる。また、危機を乗り越える過程で、同職の養護教諭や同僚である教職員、管理職に社会的支持（ソーシャルサポート）を求めるための行動をとっていることも明らかになった。

小島は、適切なソーシャルサポートは、問題解決能力を高め、危機を回避したり、危機を円滑に乗り越えたりする助けとなるとしている¹²⁾。

危機に陥った養護教諭は、養護教諭の状

況や気持ちを理解してくれる〈同職に求める救い〉で社会的支持、特に情緒的サポートを求める行動を起こしており、そのサポートを得ることにより精神的に救われている。養護教諭は、ほとんどの職場で一人であり、日常的に同職である養護教諭に相談したり、援助を受けたりできない状況である。近年、新任養護教諭の研修における退職養護教諭の活用や、主幹養護教諭の登用など、メンター方式による研修も行われているものの、養護教諭同士がつながる体制は十分とは言えない。しかし、養護教諭同士の身近なつながりが、養護教諭のエンパワーメントとなる¹³⁾ という指摘や、「他校の養護教諭」からのサポートが、養護教諭の精神健康の維持向上に対して有用であるとの報告もある¹⁴⁾。普段から養護教諭同士がつながることにより、養護教諭は同職からの社会的支持を受けやすくなる。今後一層、養護教諭同士のつながりを作る体制作りが必要であると考えられる。

また、養護教諭は、同僚や管理職の中から〈協力者の模索〉を行い、職場での社会的支持、特に情動的サポートや評価的サポートを得ることで、〈分かってもらえた安心感〉を得て、〈応援を力に〉しながら、危機を乗り越える行動を起こしている。養護教諭はほぼ一人職であるため、職場ではマイノリティーであり、他職種からの無理解のみならず、パワーバランスの不均衡が生じ、ストレスや葛藤が積み重なる¹⁵⁾ との指摘や、養護教諭が連携を推進していく上で困難が生じている根底には、養護教諭の職務に対する無理解さがある¹⁶⁾ との指摘もある。養護教諭は学校で一人しかいない職種であり、校内での社会的支持が受けにくいということが、危機を招く根底にあるのかもしれない。しかし、管理職のリーダーシップが職場風土を介して間接的に養護教諭の自己効力感やストレスなどに影響を及ぼし、協働的風

土において、自己効力感が高まりストレスが軽減されるとの報告¹⁷⁾や、養護教諭に対する職場の協力的な連携体制が確立している組織ほど、管理職のリーダーシップが高いとの報告¹⁷⁾がある。養護教諭が危機を乗り越えるためには、管理職がリーダーシップを発揮し、協同的な職場風土を作っていくことで、社会的支持が受けやすい環境となる。養護教諭が適切な社会的支持を得るためには、管理職のリーダーシップは不可欠である。

本研究は、養護教諭が危機に至ってからそれを乗り越えるまでの心理社会的プロセスという、限定した範囲内でのみ説明力を持つという方法的限定がある。危機を乗り越えた養護教諭を分析焦点者としているが、危機を乗り越えられていない人の体験についても明らかにしていくことが、今後、必要であると考ええる。

本研究の一部は、新潟青陵学会第9回学術集会にて発表を行った。

謝辞

本研究を行うにあたり、体験を語ってくださった養護教諭の皆様と分析に参加していただいた上田和美先生に深く感謝いたします。

文献

- 1) 中央教育審議会.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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申).〈http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf〉. 2017年6月2日.
- 2) 世一和子,松本訓枝,小澤和弘.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. 2014; 14(1): 139-147.
- 3) 山道弘子,中村 朋子. 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. 2002; 51: 141-152.
- 4) 塩田瑠美,大谷尚子,森田光子,木幡美奈子,大原榮子,竹田由美子,他実践をとおして培われる養護教諭の相談活動に関する力量-力量形成のきっかけとなる「出来事」について-. 日本養護教諭教育学会誌. 2003; 6(1): 59-71.
- 5) 久保千恵子.養護教諭の力量形成-養護教諭のライフストーリーから.東北大学大学院教育学研究科研究年報. 2010; 59(1): 19-38.
- 6) 古角好美.養護教諭のキャリア発達過程を構成する要素を探求するための基礎的研究.大阪女子短期大学紀要. 2014; 39: 129-146.
- 7) 山勢博彰.医療職者のための危機理論ページ.〈<http://crisis.med.yamaguchi-u.ac.jp/>〉. 2017年6月3日.
- 8) Donna C Aguilera.小松源助, 荒川義子.危機介入の理論と実際. 1-5. 東京都: 川島書店; 1997.
- 9) 佐々木栄子,高橋奈美,杉田久子.危機理論.野川道子.看護実践に活かす中範囲理論. 233-258. 東京都: メジカルフレンド社; 2016

- 10) 木下康仁.M-GTAグラウンデッド・セオリー・アプローチの実践－質的研究への誘い－. 東京: 弘文堂; 2003.
- 11) 森昭三.これからの養護教諭－教育的視座からの提言－. 61-100. 東京都: 大修館書店; 2002.
- 12) 小島操子.看護における危機理論・危機介入. 38-39. 京都府: 金芳堂; 2008.
- 13) 佐光恵子,伊豆麻子,田村恭子,市川真知子,上原美子,福島きよの.養護教諭が日常の養護実践において感じる困難感と研修ニーズ.日本養護教諭教育学会誌. 2008; 11(1): 26-32.
- 14) 中島一憲.先生が壊れていく精神科医のみた教育の危機. 52-61. 東京都: 弘文堂; 2003.
- 15) 畑山 美佐子.養護教諭の職務ストレスと葛藤.学校臨床心理学研究:北海道教育大学大学院教育学研究科学校臨床心理学専攻研究紀要. 2010; 8: 55-69.
- 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(4)養護教諭のキャリアと職務意識.福岡教育大学紀要第4分冊教職科編. 1999; (48): 23-40.
- 17) 鈴木薫,淵上克義,鎌田雅史.養護教諭の自己効力感の形成に及ぼす学校組織特性の影響(第2報)管理職,学校組織風土と養護教諭の自己効力感の関係.日本養護教諭教育学会誌. 2010; 13(1): 27-36.