

学 位 論 文 要 旨

氏 名 鈴木 薫

題 目 養護教諭のコーディネーション行動における間接支援モデルの構築

養護教諭は、心身に健康課題をもつ児童生徒の訴えに対する苦痛の緩和を行いながら、身体的、心理的、社会的側面からアセスメントすることにより状況の見極めや支援の方向性を判断し、担任や保護者、支援協力者への間接支援を進めている。このような間接支援は、複雑化・多様化した課題を学校が組織的に解決するために必須であり、養護教諭には、学校内外の多職種をコーディネートする役割が期待されている。しかし、養護教諭のコーディネーションに関わる実態は明らかにされていない。そこで本研究は、小学校・中学校におけるコーディネーション行動の生起プロセスとプロセスに関わる要因を解明するとともに、行動を促進する要因やコーディネーション行動生起におけるキャリア年数による特徴について検討することにより、コーディネーションの一層の促進や、養護教諭を活かす組織マネジメントに寄与することを目的とする。

序章では、養護教諭に求められる役割の変遷や先行研究を概観した。養護教諭には学校組織に能動的に働きかける役割が求められ、先行研究においては鈴木ら（2020）により、コーディネーション行動の遂行に影響する要因を取り入れたヒューリスティックなモデルが構成された。次いで、本研究の課題である間接支援に関わる要因の尺度作成と構成されたモデルの検証を行ったうえで、行動生起の促進要因や促進要因に関わる現状を明らかにし、養護教諭の資質向上を促すための端緒を開くことについて説明した。

第Ⅰ章では、3つの要因の測定尺度を作成した。養護教諭はコーディネーションを個別支援とシステムの二つのレベルで捉え、個別支援コーディネーションは健康相談のプロセスと一致していること、養護教諭の自己効力感、専門職として学校内外に働きかける機能面の効力感について理解する必要があること、養護教諭の役割を柔軟に捉えて思考し行動する目的は、児童生徒支援を促進させることと捉えられた。これらにより、モデルの検証に用いる尺度を得た。

第Ⅱ章では、先行研究で構成した間接支援モデルの検証を行った。前章で作成した尺度を活かし既存の5つの要因の尺度を加えて、公立小中学校の養護教諭1500名のうち全問回答があった695名のデータを、共分散構造分析により検討した。その結果、モデル全体の適合度及びモデルの部分評価はおおむね良好な数値を示し、間接支援モデルの妥当性が確認された。養護教諭のコーディネーション行動は、プロアクティブパーソナリティとキャリア年数に弱い影響を受け、児童生徒のニーズに気づく段階から行動の遂行を動機づける段階を経て、個別支援コーディネーション行動とシステムコーディネーション行動を生起するという因果関係が明らかになった。ニーズに気づく段階に影響する要因は、専門職としての自律性や学校組織的要因（同僚との信頼関係、校長のリーダーシップ、協働的職場風土）、行動を動機づける段階に影響していたのは、役割に対する自己効力感と役割を柔軟にとらえる志向であった。養護教諭としての自律性が起点となり、自律性と職場環境、自己効力感と柔軟な志向に伴う有用感のように、それぞれの段階に学校組織に関わる要因が伴うことで、行動生起のプロセスに強く影響を及ぼしていることが明らかになった。さらに学校組織的要因が、養護教諭の学校全体の支援への関わりを左右する可能性が示された。

第Ⅲ章では、モデルの検証結果を発展的に検討した。第1節では、前章で得た結果を基にキャリア年数別に熟考した結果、キャリア年数の影響は、コーディネーション行動と動機づけの段階に関わる要因の尺度得点や、因子の下位尺度得点の向上に見られた。また、キャリア年数とコーディネーション行動の生起プロセスに関わる因子間の関係からは、キャリア年数に影響されない高い下位尺度得点を示す因子間相関による、協働を起点にした組織支援の基盤づくり、キャリア年数により下位尺度得点が高まる動機づけ要因の因子間相関による、個別支援の取組推進へのつながり、11年以上キャリア区分で見られるリーダー認知と個別支援の因子間相関、及び組織的支援のマネジメントへの広がり、の3つの特徴をもつことが示唆された。第2節では、キャリア年数と共に高まるコーディネーション行動に注目し、行動の結果の捉え方と動機づけの関係について調査した。その結果、成功経験は管理職からの信頼や協働的な学校組織など、学校の支援体制のよさや養護教諭自身の努力に起因すると捉えていること、成功経験や管理職・教職員・保護者等からのフィードバックを受けることが自己効力感や有用感を高めることが確認された。

終章では、第1章から第Ⅲ章までの研究成果を整理して総括すると共に、コーディネーションを一層促進させるために、管理職の養護教諭理解や指導、及び養護教諭が組織マネジメントに関わるための研修に関して研究を推進する必要性を述べた。