

看護教員の職能成長におよぼす要因の認識 モデル となった看護教員の特性

著者	平野 加代子, 清水 房枝, 伊津美 孝子
雑誌名	三重看護学誌
巻	12
ページ	53-58
発行年	2010-02-20
その他のタイトル	Factorial recognition to give to professional ability growth of teachers of nursing - Characteristics of teachers of nursing -
URL	http://hdl.handle.net/10076/11362

看護教員の職能成長におよぼす要因の認識 モデルとなった看護教員の特性

平野加代子¹，清水 房枝²，伊津美孝子³

Key Words: novice nursing teacher , professional growth

はじめに

新人看護職員の臨床能力の未熟さや早期離職の実態から、看護実践能力の強化に向けた新カリキュラムが平成 21 年度より実施され、看護基礎教育において修得すべき能力の基準が具体的に提示されるまでに至った¹⁾。新人看護職員に対しては、卒後臨床研修制度の努力義務化など、看護の質の向上や医療安全、確保定着などについて、「保健師助産師看護師法」および「看護師等の人材確保の促進に関する法律」が改正されたところである。

さらに、「今後の看護教員のあり方に関する検討会」では、看護教員養成講習会のあり方や看護教員の資質・能力、要件などが議論されている。看護教員は保健師、助産師、看護師としての業務年数、看護教員として必要な研修を終了した者、教育に関し、これと同等以上の学識経験を有すると認められる者とされている。看護師基礎教育は、4 年制大学中心の教育体系への転換を強力に推進されているが、未だ看護師養成所における教育に委ねられていることから、看護師養成所における看護教員の責務は重要である。

しかし、看護教員が実習指導で感じる困難な要因については、「対人関係」「学生の質」「職務環境」などが報告されている²⁻³⁾。臨地実習は学生にとって、理論と実践を統合させながら看護実践力を修得していく場である。そのため、実習指導にあたる看護教員は、学生の学習目標を達成させるために重要な役割を担っている。しかし看護師養成所における看護教員の職務は、講義・実習だけではなく、学生の日常生活に対する指導や、学生からの相談をうけるなど、様々な事に対して時間を費やしている。また、近年の若者の学力低下が多方面で指摘されている一方、看護師を志望する社会人の増加など看護師養成所に入学する学生の構

造や質が変化してきている。

以上のことから、看護教員には、看護基礎教育の質を向上させ、多様な状況に対応できる看護教員の資質・能力の向上が期待される。専任教員の要件は、5 年以上の業務経験であり、資質は問われていない。また、看護教員になった動機は、看護教育への興味や勤務移動、夜勤がないからなど様々である。これらを背景とし、看護教員養成講習などを受講して間もない時期の看護教員は教員としては新人であり未熟な状況に（以下、新人看護教員とする）ある。

古川らは看護職のコアコンピテンシーとして「専門職を支える人間的態度」を抽出しており⁷⁾、看護教員の役割は単なる知識・情報の提供者ではなく、メンターであり、ファシリテーターとなる⁸⁾ことから、新人看護教員にとって、モデルとなった看護教員に対しても同様のことが求められるといえる。そのため、学生指導の際に捉えた看護教員の特性のみならず、他の看護教員との関係性や人間的態度について、自己の職能成長への影響要因の検討が必要である。

そこで本研究では、看護師養成所の看護教員が新人看護教員の時に、モデルになった看護教員の特性をどのように捉え、自らが職能成長につながったかを明らかにし、新人看護教員に対する支援体制を検討することで、看護教育の資質の向上につなげる一助になると考える。

1. 研究目的

看護師養成所の看護教員が新人看護教員の時に、自己の職能成長に影響を受けた看護教員の特性を明らかにする。

1 洛和会音羽病院
2 三重大学医学部看護学科
3 大阪府済生会茨木病院

II. 用語の操作的定義

新人看護教員：教員養成講習会等，看護教員に求められる研修を終了し，看護教員として教育の実践を行う1年未満の者

職能成長：職務生活における成長を意味する。具体的には，教師の自信の強化，スキルの洗練，教科内容についての知識の深化・拡大・更新，自己認識の高揚などをあらわす。

III. 方法

1. 研究デザイン

質的帰納的研究デザイン

2. 研究参加者

研究参加の同意が得られた看護師養成所（3年課程）における看護教員10名

3. データ収集期間

平成18年6月～10月

4. データ収集法

半構成的面接調査を行い，参加者の基礎情報（性別・

年齢等）および新人看護教員の時期に自己の職能成長に影響を受けた看護教員についてインタビュー（1回50～60分）を行った。インタビュー内容は，ICレコーダーで許可を得て録音し逐語録とした。

5. データ分析方法

逐語録を繰り返し読み，データの持つ意味の理解に焦点を合わせて，データそのものの理解に努め，分析を進めた。生データから研究目的に関係ある言葉や文節をラベル化し，ラベルからサブカテゴリーを抽出し，さらにサブカテゴリー同士の関係性を照らし合わせカテゴリー化を行った。分析の過程で質的帰納的研究の経験のある教育・研究者にスーパーバイズを受けながら，修正および追加を行うことで分析の妥当性を求めた。

6. 倫理的配慮

本研究の実施に先立ち調査対象とする看護学校の責任者の承諾を得た後，参加者に対し口頭および書面で研究の趣旨を説明し，同意を得た。研究への協力は，途中辞退が可能であり，拒否した場合も不利益を被らないことを説明した。インタビュー内容をICレコーダーに録音し，研究結果は匿名性を確保した上で学会や学術雑誌で公表することを説明し，参加者の承諾を

表1 学生との関係における看護教員の特性

カテゴリー	サブカテゴリー
学生集団を把握するための手段	学生の会話に参加する
	学生の動きを見に行く
	学生と同じ視線に立つ
学生の反応を待つ	学生の様子を見守る
	学生の気づきを待つ
	学生の行動変容を待つ
個の学生を理解する関わり	学生の個性を理解する
	フォローすることを忘れない
	聞く姿勢を示す
学生を尊重する関わり方	平等性をもって関わる
	学生を尊重する
	指導しやすい環境をつくる
指導方法の駆使	ともに考える
	減り張りをつける
	考えさせる関わり方
	主要部分を意識した関わり方
動機づけの促進	ほめる
	動機づけになる関わり方

得た。

IV. 結 果

1. 対象者の背景

看護教員 10 名全員が女性であった。年齢は 30 歳代 3 名、40 歳代 7 名で、平均年齢は 40.8 歳であった。看護教員歴は 1 年から 13 年で平均 6.5 年（±4.1 年）であった。

2. 学生との関係における看護教員の特性（表 1）

1) 【指導方法の駆使】

このカテゴリーは、《ともに考える》《減り張りをつける》《考えさせる関わり方》《主要部分を意識した関わり》の 4 サブカテゴリーから構成された。

参加者は、「次に同じ事が起こらないようにするためにはどうしたらよいかを一緒に考えていた」と捉え、このことは、学生の課題について学生と《ともに考える》ことで学生自身が解決できるように導き出していた。指導する際には学生に注目させたい事に対して「押さえるところは押さえる」「鉛と鞭を使い分ける」といった指導方法に対する《減り張りをつける》ことであった。また、学生に答えを教えるのではなく「その学生にどうすべきだったか」を《考えさせる関わり方》をしていた。指導する際には「その課題の根底にあるものは何かから離れず関わっていた」ことは指導における《主要部分を意識した関わり》であるといえる。

2) 【動機づけの促進】

このカテゴリーは、《ほめる》《動機づけになる関わり方》の 2 サブカテゴリーから構成された。

参加者は、「学生に対して学生が行ってきたことをまずほめることをしていた」と語り、学生は「ほめることで安心し、次のステップになる」と語り、学生を否定や肯定することより《ほめる》ことが学生行動の変容につながると感じていた。また、「学生が見つけれられるような指導の方法」をとり、「学生の思いや感じていることを引き出すような関わり」は、《動機づけになる関わり方》をしていると捉えていた。

3) 【学生を尊重する関わり方】

このカテゴリーは、《平等性をもって関わる》《学生を尊重する》《指導しやすい環境をつくる》の 3 サブカテゴリーから構成された。

参加者は、生活指導に関して「学生によって対応が異なることなく平等性を感じるような関わり」をしていたと捉え、学生間の差が生じないように、《平等性をもって関わる》ことであった。また、学生は「学生

であるという認識ではなく成人学習者」であり、「学生には学生なりの思いがある」から、「学生を頭ごなしに怒らない」など、一学習者として《学生を尊重する》態度が重要であると捉えていた。さらに学生と関わる場合は、「緊張を和らげるような環境」を作り、「学生が言いやすいような雰囲気を作る」など、《指導しやすい環境をつくる》ことで指導効果をあげていると捉えていた。

4) 【個の学生を理解する関わり】

このカテゴリーは、《学生の個別性を理解する》《フォローすることを忘れない》《聞く姿勢を示す》の 3 サブカテゴリーから構成された。

参加者は、学生の背景を理解した上で「その学生に合わせた指導を行っていた」と語り、成績ではなく「素の学生をみていた」うえで指導を行っていたことは、《学生の個別性を理解する》ことで指導に活かしていたといえる。また、指導した学生に対してそのままにしておくのではなく、《フォローすることを忘れない》でいることで学生との関係性を構築するとともに指導効果の確認を行っていたと捉えている。

また、学生が言いたいことや言おうとしていることを「せかさずじっくり聞く」ことや、学生の思いを受け止めるために《聞く姿勢を示す》ことであった。

5) 【学生の反応を待つ】

このカテゴリーは、《学生の様子を見守る》《学生の気づきを待つ》《学生の行動変容を待つ》の 3 カテゴリーで構成された。

参加者は、「積極的に関わろうとせず、学生の行動を観察し指導のタイミングや必要性をはかっていた」と語り、学生のレディネスを把握するために《学生の様子を見守る》ことを行っていた。また、指導をするときに「ヒントを出すか、答えはださないで学生が答えを出すまで待っていた」と語り、どこにどのような課題が存在するかを学生自身が導き出せるようにする関わりは、《学生の気づきを待つ》ことであった。

また、「根深い課題の場合学生は何度も同じ事を繰り返すことも多い」ため、繰り返し指導を行い、「学生が変わっていくプロセスをみる」ことや「変わっていくことを待つ学生への関わり」などは、《学生の行動変容を待つ》関わりであった。

6) 【学生集団を把握するための手段】

このカテゴリーは、《学生の会話に参加する》《学生の動きを見に行く》《学生と同じ視線に立つ》の 3 カテゴリーに構成された。

参加者は、「数名の学生が話しているところに気づいて声をかけていた」など《学生の会話に参加する》ことで学生集団の中に入り、さらに「朝の学生達の雰

表2 看護教員自身の特性

カテゴリー	サブカテゴリー
人柄の重視	個性がある
	価値観が明確
	包容力がある
仕事に対する姿勢	教育観を持つ
	自信を持つ
	真摯な態度でいる
周囲への影響力	共に働きたいと思わせる
	理想の教師像
	共に働きたいと思わせる
論理的思考の基板	学習意欲が高い
	豊富な知識
	状況を考察する能力が高い

困気をみにいき声をかけていた」と語り、指導することを目的とするのではなく学生の様子をみるために《学生の動きを見に行く》行動をとっていた。さらに、学生が何を考えているかを理解するために、学生に近づき、《学生の視線に立つ》ことをしていた。

3. 看護教員自身の特性 (表2)

1) 【人格の重視】

このカテゴリーは、《個性がある》《価値観が明確》《包容力がある》の3つのカテゴリーで構成された。

参加者は、「人柄が良い」「穏やかな人」など看護教員自身を《個性がある》と語り、「教育観や指導観が明確である」ことや「自分の価値観を曲げることがない」など自己の《価値観が明確》であった。また、「指導でやりたいようにさせてもらえた」や「いつも見守ってもらっている安心できる存在であった」といった《包容力がある》存在であった。

2) 【仕事に対する姿勢】

このカテゴリーは、《自信を持つ》《真摯な態度》の2つのカテゴリーで構成された。

参加者は、「何事に対しても、的確に仕事をしている」ことは《自信を持つ》ことで、効果をあげていた。また、「仕事に対して愚痴を言わない」や「一生懸命取り組んでいる」など仕事に対する前向きな姿勢を捉えていた。

3) 【周囲への影響力】

このカテゴリーは、《共に働きたい》《理想の教師》の2つのカテゴリーで構成された。

参加者は、「良き指導者・先輩として存在」し、こ

の先生となら《共に働きたい》と思う。また、「教師の生き様、考え方、言葉や態度などがにじみでていて、こんな先生になりたい」といった《理想の教師》を捉えていた。

4) 【論理的思考の基板】

このカテゴリーは、《学習意欲が高い》《豊富な知識》《状況の考察力》の3つのカテゴリーで構成された。

参加者は、「知識が豊富」であり、「勤務時間以外にもよく勉強していた」など《学習意欲が高い》と捉えていた。また、「今どういう状況にあるか判断できる」ことや「アセスメント能力が高い」と語り、《状況の考察力》の高さを認め、これらは論理的な思考の基板になっているといえる。

V. 考 察

1. 学生を中心としたアプローチ

近年、看護師養成所の学生は、年齢や社会経験など様々な背景をもち学習していることから、学生構造の変化は複雑化され、看護教員にとってもその集団をいかに把握していくかが課題となる。学生の雰囲気をつかむために教室に入り、学生間の会話に参加するなど【学生集団を把握するための手段】を用い、学生集団との関係性を培っていた。学生は集団の中に位置し、実習ではグループで行動することも多い。そのため、個の理解だけではなく、集団の理解も求められる。

学生は集団であるとともに個の存在でもある。【個の学生としての関わり】は、学生を個別な学習者であることを前提に、丁寧な関わりを持つことで、学生

の個別的な経験や行動を理解しようとするものである。そのため、学生の個別性に基づいたアプローチが必要であるといえる。

さらに、新人看護教員は、学生に対する姿勢として、学生を差別することなく、一貫性を持った姿勢で平等性をもって関わることの必要性を感じていた。このことは、学生に対する倫理的配慮ができ、威圧的にならず学生を成人学習者の一人であることとして【学生を尊重した関わり】をすることであった。

看護教員の業務には「講義・授業」「実習指導」が第一義的な役割であるが、「その他の学生に関わる時間」として、学校行事や学生の生活指導などが大学や短期大学における教員に比べ、多くの時間を費やしている⁴⁾。このことは、教育実践上の障害⁵⁾として「学生の質の低さ」などがあげられていることから、生活指導の必要性を看護教員自身が強く感じていることが背景にあると考える。そのため本研究においても、生活指導における指導場面での看護教員の関わり方に関する内容が多くきかれた。新人看護教員は、実習指導のみならず学生への関わり方がわからず、指導方法や学生への関わり方を見いだそうとしていた。

看護教員養成講習等において知識は習得していても、実際に学生と関わる時の新人看護教員は、そのスキルを十分発揮できる状態ではなく、「学生の未熟さに戸惑う」状態である。新人看護教員は経験の浅さから一元的な指導になりがちである。そのため、手探りの状態で指導することで、指導効果に差が生じやすいことを認識している。【指導方法の駆使】は、モデルとなった看護教員から、様々な指導方法を用いることで学生がいかに学びを深め、学生の反応を捉え、教員との相互作用の中で指導環境を整え、学生とともに考えることで指導効果を上げることが発見していた。

また、学生の学習効果・指導効果をあげるために「学生自身が答えを導き出すことを期待」して【学生の反応をまつ】ことをしていた。教育は学生と看護教員との相互関係の中で成立していくことから、学生の思いや行動、学習成果に対してほめることは、学生を認めることになり、自発性を促す。このことは学習や行動変容への【動機づけの促進】となり、学生の成長を促進することにつながると考える。学生を中心としたアプローチは、学生と看護教員との信頼関係を基盤とする。個の存在である学生としてとらえ、指導に活かすことは、学生の視点に立ち、学生の内面からの変化を期待するというもので、学生の理解を支援するための配慮が示されていると考えられる。

以上から、新人看護教員は看護教員の一方的な関わりではなく、学生に対して何らかのきっかけを作るこ

とで、学生自身が考え、自ら学び、行動できるようにするためのアプローチを看護教員から見いだしていた。新人看護師の看護実践力の低下の一因子として看護教員の看護実践力が問われている。看護教員の要件が「5年以上の看護経験がある」ことは必ずしも「看護実践力がある」ことを意味していない。

また、養成所における看護教員は複数の領域を担当しなければならないことも多く、屋宜は、看護教員が本人の教育経験から学びを得る、それを支えるのは学生であり、教員集団である⁶⁾。しかし、看護教員間の人間関係にストレスに感じることも事実であり、モデルとなる看護教員の存在は新人看護教員が職能成長していくために不可欠な存在である。近年の看護学生の学力の低下や人間関係の希薄さ、生活能力の未熟さが注目され、看護教員の役割は多岐にわたる。背景が異なる学生を指導していかなければならない現状で、新人看護教員が「何もできない」「至らない」と感じている。そのため、今後の看護教員のあり方に関する検討が多方面で議論されていく必要がある。

2. 看護教員自身のみせる個の特性

古川ら⁷⁾は、看護職のコアコンピテンシーとして「専門職を支える人間的態度」を抽出している。看護教員は看護職を前提にしていることから、看護教員は、知識・情報の提供者ではなく、メンターであり、ファシリテーターとなる⁸⁾といえる。【仕事に対する姿勢】は看護職の後輩を育てるための責任ある仕事であると認識していた。常に不安や自信なさを感じている新人看護教員にとって、モデルとなる看護教員が学生に対する姿勢や他の看護教員との関係性を円滑にするための行動・態度を認識することは、自己の職能成長へ影響する要因であると考えられた。

また、「教師としての人間性」は、教師として重要な資質であると考えられている⁹⁾。学生は、看護に必要な知識や技術、態度を講義や臨地実習・さらに学生生活の中で学び、自己の看護観を培っていく。看護教員の態度や看護観は学生にとって身近な看護のモデルとして存在し、その影響力は大きい。看護観や教育観を明確であることや個性をもつなどの【人柄を重視】するといった、個人の自己イメージに関する項目は、スキルに基づく行動アクションの引き金となり、さらに職務パーフォーマーの成果に影響を及ぼすコンピテンシー¹⁰⁾との関連が強いと考えられた。

医学は進歩していることから、看護教育についてもそのことに追従していかなければならない。そのため、看護教員は常に新たな知識や技術を習得しなければならず、学習意欲が高く努力する姿勢や、知識を豊

富に持つことは、説明能力が高く、論理的思考の基盤につながる。学生や他の看護教員などに対して【周囲への影響力】を持ち、学生指導や学校運営が効果的か否かは、看護教員自身の個の特性が影響していると認識していた。

まとめ

看護師養成所の看護教員 10 名を対象に新人看護教員の時に、職能成長につながった看護教員の特性について調査したところ以下の結果を得た。

①新人看護教員の時に、学生との関係において職能成長に影響を受けた看護教員の特性として【指導方法の駆使】【動機づけの促進】【学生を尊重する関わり方】【個の学生を理解する関わり】【学生の反応を待つ】【学生集団を把握するための手段】の 8 つのカテゴリーが抽出された。

②看護教員自身の特性として【人格の重視】【仕事に対する姿勢】【周囲への影響力】【論理的思考の基板】の 4 つのカテゴリーが抽出された。

この結果から、新人看護教員は職能成長の要因として、学生との関係における学生指導の方法や教育方法に限らず、モデルとなった看護教員自身の特性が職能成長に大きく影響していると考えられた。

参考文献

- 1) 厚生労働省：看護基礎教育の充実に関する検討会報告書，2007
- 2) 平木民子：看護専門学校教員の臨床指導上の困難，日本赤十字大学紀要，14，31-41，2000
- 3) 外山和子：看護学実習に関する看護教員のストレス，看護教育，31，78-80，2000
- 4) 日本看護協会調査報告書〈No.38〉1991年看護教育調査，p86-99，日本看護協会出版会，1993
- 5) 佐々木俊介他：「教師教育」と「教員の職務」との関連についての調査研究，科学研究費補助金基盤研究(C)(2)研究成果報告書，2003
- 6) 屋宜譜美子：看護教員という存在 日本の看護教員養成制度の変遷から，Vol.48，No.11，950-956，2007
- 7) 古川文子：医療の質確保のためのコアとなる職種横断的資質に関する研究，厚生労働省科学研究費補助金医療技術評価総合研究事業，2005
- 8) 山本裕子：アメリカの看護教員の視点からみた良い看護教育ストラテジー，日本看護学教育学会誌，Vol.19，No.1，2009
- 9) 横川和章他：教師に必要な資質能力に関する研究(2)，標語教育大学研究紀要，19，183-188，1999
- 10) Spencer L.M. & Spencer S.M., Competence at Work, 1993: 梅津祐良，成田攻，横山哲夫訳，コンピテンシー・マネジメントの展開，生産性出版，15，2001

要 旨

本研究の目的は、看護師養成所の看護教員が新人看護教員の時に、自己の職能成長に影響を受けた看護教員の特性を明らかにすることである。研究参加の同意が得られ得た看護師養成所（3年課程）看護教員 10 名を対象に、半構成的面接調査を行い、新人看護教員の時期に自己の職能成長に影響を受けた看護教員の特性についてインタビューを行った。その結果、以下のことが明らかになった。①学生中心としたアプローチは、【指導方法の駆使】【動機づけの促進】【学生を尊重する関わり方】【個の学生を理解する関わり】【学生の反応を待つ】【学生集団を把握するための手段】の 8 つのカテゴリーが抽出された。②看護教員自身の特性として【人格の重視】【仕事に対する姿勢】【周囲への影響力】【論理的思考の基板】の 4 つのカテゴリーが抽出された。教育に対する知識や技術に限らず、看護教員の特性や自己イメージが職務に影響し、自己の職能成長に影響していると捉えていた。

キーワード：新人看護教員・職能成長