

提出日 令和3年 1月 8日

聖徳大学大学院 博士前期課程
通信教育課程

看護専門学校の教員が学生との関わりで得る成長感
— SCAT による質的研究 —

A Sense of Growth that Nursing School Teachers Get from Relationship
with Students : A Qualitative research using SCAT

児童学研究科 児童学専攻

2001172001 宮口恵美子

令和3年1月8日

2001202001 宮口恵美子

看護専門学校教員の学生との関わりで得る成長感
—SCATによる質的研究—

1 背景と目的

近年、時代の要請に応じた質の高い看護師の養成が求められている。

現在の日本には看護大学、短期大学、専門学校、5年一貫看護師養成課程と多岐にわたる看護師養成機関が存在し、それぞれの養成機関の特徴を活かしながら、質の高い看護師養成という共通の目標をもって教育に取り組んでいる現状がある（池西・石束,2018）。

質の高い看護師の養成を担うのは、直接的に学生と関わって教え導く教員であり、ここで問われてくるのが教員の質である。教育の質は教育方法や教育内容に拠るが、教員の質は教員の成長なしにはその向上が成されないものと考えられる。「教員の成長」とは学生との関わりを教員自身が振り返り、自己の課題に気づき、課題を乗り越えて看護教員としての能力が向上すること（林・柴田, 2006）である。看護教員は学生との関わりから教育観を育み、学生の成長を見ながら教員自身も成長している（田中・比嘉・山田, 2017；林・柴田, 2006；塚原, 1991）のであり、教員が学生と関わりながら成長し続けることは明白である。

では、教員は学生との関わりによってどのように成長しているのだろうか。

成長にはきっかけがあるという。それは一皮むけるようなインパクトの大きい経験であり、新任期の教員が経験するという（瀬戸山・原田, 2018）。この瀬戸山らの研究は看護専門学校3年課程で経験10年以上の教員3名へのインタビュー内容を分析したものであり、学生との関わりで教員が成長したことを示す概念として【相手を受け入れ歩み寄る】【自分の感情を表現する】を抽出している。学生を理解して受け入れ教員側から歩み寄ることや、教員の気持ちを表

すことが一皮むけるような体験であり、成長につながるのである。また、田中ら（2016）は、看護学教育実践経験が10年以上の教員10名にインタビュー調査を実施して力量形成の過程を明らかにしている。力量とは、看護教員の教育実践活動を支える知識、技術、人間性を含めたものであり「資質」を包括する。その分析結果の中の学生との関わりの部分を抜粋すると【学生に伴走する】という概念が抽出されている。教員の姿は学生の歩みに伴走する姿であり、日々の学生との関わりを通して力量を形成していたと述べている。

これらの看護教員の成長感に関する研究において、多岐にわたる看護教育機関の看護教員はひとつの括りとして取り扱われていること、経験年数による成長の違いについて研究されたものが少ないことが見えてきた。多岐にわたる養成機関においては教員の育つ、育てられる背景の相違から成長のプロセスも違ってくるのではないかと考えた。例えば、小さな職場と表現される専門学校（池西・石東，2015）において組織としての一体感の中で育つのと、大学のように個室文化で育つ教員ではその成長感に相違があるのではないだろうか。

教員自身が成長したかどうかという感覚は極めて主観的なものであるが、この主観を捉えることによって、学生との関わりにおいてどのような体験から成長感を得るのか、それは教員としての質が向上することにつながっているのかを探る糸口になるのではないかと考えた。

そこで、本研究では専門学校の教員に焦点を絞り、学生との関わりによってどのような成長感を得ているのか、教員経験年数による特徴があるのか、成長感は教員としての質が向上することにつながっているのかについて、教員の言葉を紡いで明らかにすることを目的とした。

2 研究方法

1) 研究方法 質的研究

2) 調査期間

令和2年2月～3月

3) 調査対象

千葉県内の看護専門学校のうち、千葉県看護学校協議会の会員校の教員

であること、日本看護学校協議会（2017）の示す「教員のラダー」に該当する経験年数に位置し、教員要件を満たす教員がいる学校および教員に協力を依頼した。

内訳は、新任期（教員経験 1～3 年）3 名、一人前期（教員経験 3～6 年）2 名、中堅期（教員経験 6～10 年）3 名、熟達期・管理期（教員経験 10 年以上）3 名である。

4) データ収集方法

半構造化面接

- ①協力教員の職場に出向いて、一室を借用し面接インタビューした
- ②一人の面接は概ね 30 分以内とした
- ③面接でのインタビュー、回答内容は承諾を得て IC レコーダーに録音、ノートにメモ書きをした
- ⑤インタビュー内容
 - ・教員経験年数
 - ・臨床経験年数
 - ・学生との関わりからどのような「成長感」を得たか
 - ・「成長感」を他者に表現した経験はあるか（あれば、それによって成長感を実感したか）

5) データ分析方法： SCAT Steps for Coding and Theorization

倫理的配慮

本研究を開始するにあたっては、聖徳大学の倫理委員会の承認を受けている。(2019U040)

研究対象者には協力への同意文書を用い、研究への参加・不参加は自由意志で決定すること、研究への参加に同意した後でも途中で同意の撤回は自由であることを説明した。また、研究で得られたデータを目的以外に用いないこと、データの管理、個人特定に配慮した処理を行い、インタビュー時はプライバシーを保護する場所を確保すること、逐語録やインタビュー内容の記録物は厳重に保管すること等を説明し、同意書への署名を得た。

3 結果と考察

3-1 分析対象者の概要

表 1 に示すとおり、教員の年齢は 30～50 歳代であり、臨床経験年数は 5～21 年とばらつきがあった。

表 1 分析対象者の概要

区分		年代	教員経験年数	臨床経験年数	専任教員の資格要件
新任期	A	40	2	17	教員養成講習
	B	30	2	15	教員養成講習
	C	40	2	6	教員養成講習
一人前期	D	50	5	21	教員養成講習
	E	30	5	5	大学で教育 4 単位
中堅期	F	50	7	15	教員養成講習
	G	30	8	6	教員養成講習
	H	40	8	18	教員養成講習
熟達期・ 管理期	I	40	13	10	大学で教育 4 単位
	J	50	20	10	教員養成講習
	K	50	15	7	教員養成講習

3-2 各教員の分析結果と考察

導き出された「理論記述」を【 】、語りを「斜体」で示し、考察する。

1) 新任期の教員の成長感

「理論記述」は「未熟で余裕のない状態」「見守られている感覚」「自己と向かい合う状態」「コミュニケーション能力」「授業改善の能力」「自己評価の姿勢」「学生理解」「実習指導における学生支援」「授業設計能力の向上」に関するものであった。ここでは新任期の特徴が表れているものを 1 点抜粋して述べる。

【新任期の教員は自己との向かい合いの時期があり、客観的な自己観察によって少しの進歩を感じるが、ステップアップ手前であるという不全感も持ち得る】(A 教員) 新任でも教員 2 年目となると、全く初めての世界で何をどうすればよいのかわからず、慣れるのに必死という時期 (西田他, 2011) を過ぎて、

がむしゃらに突き進んできた新人としての自己と向かい合う時期が訪れる。

「一旦立ち止まって、じっくり考えてみてどうなのかっていったところが、少し出来てきているかな」、「実感としては自分がこれで成長したってことが言えるのかっていったところで、今だ、階段に足がかかればいいかなっていうようなくらいしかつかめていない自分もいるので、それが成長かって、成長しましたって言えない自分があるっていう感じです」という語りは、若干の成長感を得ながらもそれが足踏み状態であり、なかなか前に進めないが、今後も教員として歩んでいこうとする向上心の表れと考える。

2) 一人前期の教員の成長感

「理論記述」は「学生理解」「教育方法の模索」「教育観」「専門学校の指導方法」「教員の学習意欲」「語りによる気づき」に関するもの9点であった。そこから一人前期に加え専門学校の特徴を示しているものを抜粋して述べる。

【病院附属看護専門学校の看護教員が一人前期になると、特徴的な手塩にかける指導方法や、細やかな指導による学生の養成の必要性を知り、それを継承していく意志を持つ】(E教員)これは、E教員が自身の受けた教育とは異なる病院附属看護専門学校の特徴的な教育方法を知り、自身もその伝統を継承していく役割をもっていることを「学んだ」と意識したことが成長感であるとして抽出した。

「そんなに面倒見るんだって、公私ともに記録はもちろんそうなんですけど、日常生活においてもすごく指導する方面が多いなって思って」、「大学だったらそんなに言われないのになってことも気を付けなきゃいけなかったりするんで、そこは、ここに働いてから自分でも意識しなきゃいけないんだなって思った」、「自分だと気にはならないんだけども学校だったり、就職する病院だと気になるってところでは、その指導しなきゃいけないっていう意識が必要なんだなってここで働いて学んだところですよ」という語りから、今後も自校の伝統や特徴を伝えながら教育していく姿勢が窺える。

3) 中堅期の教員の成長感

「理論記述」は「問題を抱えた学生の理解」「学生のレベルに合わせる」「成長を見計らう」「学び直し」に関するもの8点が導き出された。そこから中堅期の特徴を示しているものを抜粋して述べる。

【中堅期の教員は、包容力とゆとりをもって学生個々のレベルに合わせた成

長の後押しや、学生の成長を見計らったお膳立てができるようになる】(H 教員) これは学生個々のレベルを見て、その学生に見合った支援を先読みしながら実施できるようになる中堅期の教員の能力を認識したものである。「この子はこのレベルで、次の成長にもっていけばいいとか、ステップが踏めるように準備して次に成長できるような準備を前よりは出来るようになってきたって感じかな」と語っている。中堅期になると学生の伸び方にも個性があるという理解が深まり、学生に合わせたレベルアップのステップがさりげなく準備できるというのは、教員が学生のプロデューサー的な存在となり得ることを示唆する成長感である。

4) 熟達期・管理期の教員の成長感

「理論記述」は「学生育成」「人的環境調整」「役割拡大」「学生の心情に合わせた指導」「指導方法の駆使」「教育の成果の実感」「指導方法の見直し」「業務への思い」に関する8点が導き出された。そこから熟達期・管理期の特徴的なものを抜粋して述べる。

【熟達期・管理期の教員は、その役割が拡大し、業務をこなしていく中で成長感や有能感を得る】(I 教員) この時期の教員は、管理的、指示的、支持的立場となり学校全体を見渡す存在となる。学生指導に関して、自らは少し控えめにして、これから伸びる若手を応援する立場(池西・石東, 2015)ではあるが、その豊富な指導経験と長年培ってきた高い指導力はいざという時に活かされなければならない。

「この職位になってくると、課題の多い学生を担当するっていう状況も出てきているので、その学生がきちんと学べて、合格がもらえるような状況がつくれれば、一中略一きっと自分が意図的に関わった部分なんだろうなっていう形での自分の成長っていうのを感じやすくなったっていうのは、あえてそういう課題のある人を担当させてもらえるからかもしれないですね」と語る。新任期～中堅期の教員には手に負えない課題を抱えた学生を引き受け、卒業レベルまで引き上げるというのは単に熟達期・管理期の教員だからというだけでなく、“学習の保障”を重視した管理者の責任における行動でもある。また、「課題のある人を担当させてもらえる」という表現からは、熟達期・管理期になってもなお学生から学ぶ姿勢を重んじている謙虚さや向上心が伝わってくる。さらに、後輩教員の指導に関して「教員を指導していっていった時には、

その時に私もそういう失敗あったよとか、私もそういうところ難しなと思ったよっていうとこ伝えながら、でも、こうやっていくと上手く行くこともあるよ、っていうアドバイスをしてる自分がいるってことは、それも成長したんだろうなっていうふうに、対学生ではないですけど、それも感じるどころです」と語り、前記の課題を抱えた学生を引き上げる能力も含めて、ロールモデルとなる有能感が窺える。

4 総合考察

本研究によって得られた「理論記述」は 36 点に及んだ。どの教員も学生と関わった印象深い場面を想起しながら語っていて、「学生との関わり」から得られる成長感は豊富かつ多様であることがわかった。また、経験年数による特徴も浮かび上がってきた。

新任期の教員は、臨床から教育への役割移行という大きな出来事の中でストレスに直面し戸惑いながらも、その未熟さや悩みを体験してきた周囲の先輩教員達に見守られ、フォローされながら、そして、学生と関わりながら教員としての自覚を得ているのである。そういった小さな職場の強みに支えられて前に進もう、今後も教員として学生と関わって行こうとする意欲を持つ姿勢が成長感につながっているという特徴が示された。

一人前期の教員は指導・助言がなくても自分の判断で教員の仕事をやる時期である。いわゆる、自律する時期であるが、ここでも常に周囲の教員達の助言があったり、助言を求めたり、問題の発生に対してすぐに検討できたり、という専門学校の教員の成長を促す環境の中にいる。その中で看護教員としての社会的責任と自覚を持って、これまでに得た教育に関する知識、態度、技術を活用し、主体的な教育活動を行っているという特徴がみられた。

中堅期は看護教員としての自覚の高まりがみられるような理論記述が挙げられた。新任期から積み重ねてきた抽象的な「学生理解」は「問題を抱えた学生の理解」「学生のレベルに合わせる」「成長を見計らう」へと具体化され、また、一人前期にあった「学習意欲」は「学び直し」へと変化していた。これらは学生と関わる中で、学生に向けていた視線を自分に向けて振り返り、自分を変容していくというような柔軟な姿勢と、教育活動の質向上に向けた努力の表

れであり、今後、熟達期・管理期へと成長していく上で重要な段階にいるという特徴を示している。

熟達期・管理期の教員は学校運営や後輩指導など多くの業務の中で、成長し続けている。長年にわたる豊富かつ多様な経験から、人的環境を調整すること、専門職業人を育てる責任、卒業後看護師として活躍するイメージが持てることや、学生に見合った課題と時間の配慮をするというような指導技術の駆使をしつつ、熟達期・管理期においてもなお向上心を持ち成長を続けるという特徴が捉えられた。

ここまでを見ると、教員経験年数による成長感の特徴が明確になったように思える。しかしながら、成長感を語るにあたっては、新任期から現在の自分に至る連続体としての成長の変容を語っているのが共通する部分であることも明らかになった。要するに、自分の成長感を振り返って語るというのは、新任期という起点に戻って、学生観、指導観、職業観の変容を語るということであり、一人前期になったから、中堅期だから、熟達期・管理期だからという経験年数区分ごとに成長感が湧きあがるわけではない、という理解に至った。

また、成長感を語る中には向上心や意欲の高まりが窺える理論記述が多くあった。このことは看護教員の向上すべき資質とされている、対人関係における自己の表現力や相手に対する理解、多様な個性を尊重する人権意識や倫理観、看護に対する価値観、人として、看護職として学生のロールモデルになることができる人間性を備えようとしているということなのである。

したがって、教員の成長は質の向上とつながっていると考えられる。

5 まとめ

以上のことから、看護専門学校の教員は学生との関わりによって豊富かつ多様な成長感を得ていること、それは経験を積み重ねることで表れた特徴を示すものであるということ、さらに教員の成長は質の向上につながっていることが明らかになった。

本研究の結果は、看護専門学校の教員の成長および質の向上に向けた研修や指導、および自己省察において参考になるものとする。今後は、大学など他

の看護師養成機関の教員の成長感についても研究が必要である。

文献

- 林 世津子・柴田 真紀 (2006). メンタルヘルス上の問題をもつ看護学生と関わる教員の葛藤 日本看護研究学会雑誌,29 (5) , 49-55
- 池西 静江・石束 桂子 (2015). 看護教育へようこそ 医学書院
- 日本看護学校協議会 (2017). 看護教員のラダー www.nihonkango.org/pdf/new181225_.pdf
- 大谷 尚 (2019). 質的研究の考え方—研究方法論から SCAT による分析まで— 名古屋大学出版会
- 瀬戸山 美和・原田 広枝 (2018). 看護教員の一枚むけた経験からの学び インターナショナル nursing care research, 17 (3) , 11-20
- 田中 いずみ・比嘉 勇人・山田 恵子(2017). 看護専門学校教員における職業キャリア成熟の構造 富山大学看護学会誌, 第 16 巻 2 号, 151-170
- 田中 千尋・岡崎 美智子 (2016). 経験の語りにみる熟達看護教員の力量形成過程 日本看護学教育学会誌, 26 (2), 29-41