

令和 2 年 7 月 7 日現在

機関番号：32633

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2019

課題番号：16K11965

研究課題名（和文）助教のキャリア・ラダーとその活用方法の開発

研究課題名（英文）Development of A Career Ladder for Newly appointed Assistant Professor of Faculty of Nursing

研究代表者

小山田 恭子 (OYAMADA, Kyoko)

聖路加国際大学・大学院看護学研究科・教授

研究者番号：70719252

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,500,000円

研究成果の概要（和文）：先行研究で作成された看護系大学教員のFaculty Development(以下、FDという。)の枠組みをもとに研究班で新任助教のためのキャリア開発ラダー(以下、ラダーという。)を作成した。その案に対し、学会の交流集会と大学教員7名へのヒヤリングで意見をもらい、修正し、活用方法を研究班で作成した。

この結果、7カテゴリ40項目、3段階の評価基準を持つ助教の能力開発支援ルーブリックを作成した。また、メンターシップを基本とする活用方法についてまとめた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護系大学が急増する中、教育経験の少ない教員の割合や教員の異動が増加している。このため、新任助教の育成は多くの大学にとって課題であるが、多くの大学では新任教員を対象とした能力開発システムを有しておらず、その育成は上司の裁量に任されている。

今回多様な大学で活用可能なルーブリックを作成したことで、教員の能力開発が促進され、看護学教育の質の向上につながることを期待できる。

研究成果の概要（英文）：The research team developed a career ladder for a newly appointed assistant professor of faculty of nursing based on some guidelines and literature review. Then the team gathered comments and advice from nursing teachers at a conference and individual interviews to the ladder and integrated those comments.

As a result, we developed a rubric that helps newly appointed assistant professors to develop their competencies with their mentors. The rubric is consist of seven categories and three levels.

研究分野：看護教育学

キーワード：能力開発 ルーブリック 新任教員 メンタリング

## 1. 研究開始当初の背景

我が国の看護系人材を養成する大学(以下、看護系大学という。)は「看護師等の人材確保の促進に関する法律」制定を契機に増加を続け、2015年には241校に達している。これに合わせて看護系の教員数も増加している。大学教員としての教育経験年数が5年未満のものが37.4%、現在の勤務校での経験年数が5年未満の教員が60.4%を占めており(永山, 2009) 教育経験の少ない教員の増加、および教員の大学間での異動はさらに増えていると考えられる。

こうした状況から、教育の質保証のためのFDは、その重要性を増しており、効果的なFDを企画するための「FD マザーマップ」(遠藤他, 2015)や若手看護学教員のためのFDガイドライン(日本看護系大学協議会, 2012)などが開発され、発達段階ごとに、教員に必要な能力やその開発手法が整理されつつある。これらのマップ等は教員の発達段階を3段階に分け、多様な大学の状況に合わせて活用できる形態になっている。

教員の中でも、臨床実践から初めて大学に入る若手教員は、臨床での経験が生かせず、大学の職務に対する知識や能力の不足に直面することで自己効力感が低下しやすい。加えて大学という組織文化へのカルチャーショックなどから、役割移行には多くの困難を抱えており、上司や同僚の支援が不可欠である(Grassley & Lambe, 2015; 土肥他, 2012; 石田, 2010)。

こうした教員への支援には対話を中心とした組織的なメンターシップが効果的であるとされる(NLN, 2008)が、我が国では若手教員を対象とした組織的なFDは少なく、学科内、領域内での支援が中心である(日本看護系大学協議会, 2011)。研究者らは2014年より、研究室の3人の新人助教に対して、目標管理とメンターシップによる支援を行っている。ガイドラインを参照しながらも、大学の特性と3人ごとに異なる目標や評価基準を設定することには困難を要した。

このような経験を踏まえ、2015年4月には若手教員育成に関する勉強会を立ち上げ、すでに3回の学習会と学会での成果発表を行った。その中で、FDがとりわけ課題となる新設の学部では、完成年次までは所属する全教員がそろわない、大学教育経験が豊富な教員が少なく、メンターシップが機能しづらいなどの状況があり、FDの枠組みが整備されても、有効に活用できない可能性が示唆された。

研究者はこれまで臨床の中堅看護師の能力開発に関する研究を行い、キャリア・ラダーのような能力評価基準とそれを用いた他者との対話が効果的であることを確認してきた。具体的には、評価基準に基づく対話により、自分自身やその実践に関するリフレクションが促進され、自己肯定感やモチベーションが向上することで、さらなる能力開発行動につながる(小山田, 2007)。

新任の助教は、知識や経験の不足だけでなく、これまで培った経験を活用できないことで自己効力感を下げている。そこで、キャリア・ラダーの評価基準に基づく対話を通じて内省を深め、必要な学習や経験を重ねることで自己肯定感が高まり、役割移行期の困難を速やかに克服するとともに、その後の主体的な能力開発を促進するのではないかと考えた。また、既存のFDの枠組みからさらにターゲットを絞り、具体的な評価基準を示すことで、教員組織全体の経験が少ない状況でも活用しやすくなると考えた。

そこで、先行研究を土台にしながら、多様な背景を持つ看護系大学の助教に対するFDの具体例を収集し、それらに適合するような新任助教のキャリア・ラダーを作成し、対話を基盤とした活用方法の開発に取り組むこととした。

## 2. 研究の目的

本研究は、看護系人材を養成する大学が急増する中で問題となっている、若手教員の能力開発を促進する仕組みとその活用方法を作成することを目的とした。

具体的には、既存のFDマップをベースに助教のキャリア・ラダー(以下、助教のラダーという。)を作成し、能力発達とその評価基準を可視化する。また、若手教員の発達を支援する教員組織の取り組み事例を幅広く調査し、キャリア・ラダーの活用可能性を高める。これに加えて、メンターシップによる教員間の対話を主要な構成要素として、多様な大学の実態に合わせたキャリア・ラダーの活用方法を提案することであった。

## 3. 研究の方法

### (1) 助教のラダー原案の作成

千葉大学が開発したFDマザーマップおよび日本看護系大学協議会が開発した若手看護学教員のためのFDガイドラインを参照し、研究会会議の検討によりラダーの素案を作成した。

次にFDマザーマップ開発班の教員による講演会を企画し、意見交換を行い、さらに既存の教員支援勉強会のメンバーを対象にパイロット・インタビューを行い素案の修正を行った。

続いて、2018年度日本看護学教育学会学術集会において交流セッションを開催し、参加者から修正した素案の内容の修正箇所、自大学での活用可能性に関する意見交換を行い、さらに素案の妥当性を高めた。

主な修正点としては、レベル1の評価基準の表現がネガティブなものが多く、評価しにくい、また、大学教員の出発点として、能力のレベルが低すぎるのではないかと、という意見を受け、能力レベルをあげ、文言をポジティブな表現に変える修正を行った。また、最終レベルのレベル4

は助教のレベルではなく、教授レベルではないかという意見があったが、就業年限や担当している役割に応じてレベル4に到達している助教もいる、という意見もあり、レベルは維持することとした。表現が抽象的すぎるという意見も多く寄せられたが、多様な状況の組織での活用を目指すため、抽象度は維持し、活用の手引きの中で補足説明をすることを決めた。

ラダーの有用性や必要性については高い支持を得た。

#### (2)ヒヤリング調査対象者リストの作成

前項で記載した学会の交流集会参加者に、今後のヒヤリング調査への協力の可否についてアンケートで尋ね、協力可能として氏名と連絡先を記載した教員13名のリストを作成した。

#### (3)ヒヤリング調査

助教のラダー素案の妥当性と活用可能性を高めるため、また、他大学の新人教員向けFDの状況を把握するため、全国の大学教員へのヒヤリング調査を行った。

##### 調査対象者

調査対象者は全国の看護系大学に所属する教員で、選定条件を以下の通りとした

(ア) 学科責任者、FD委員会の担当者、教務部の担当者など、自大学のFDに関する知識を有すること。

(イ) 研究協力に同意していること。

(ウ) 大学のFDに関する資料提供について、学部長等の了承を得ていること。

なお、要件のウについては、了承を得ることが困難という回答が多いため、要件ウは任意とし、学部長等の了承が得られた対象者のみ、大学のFDに関する資料提供を依頼した。

##### リクルート方法

(2)で作成した調査対象者リストの掲載者に対し研究参加、もしくは調査対象となる教員の紹介依頼を行った。また、予定の対象者数が確保できなかったため、機縁法により参加者を確保した。

具体的な手順は以下の通りである。

- ・ 名簿に記載されたメールアドレスに研究依頼のメールを送る。
- ・ 協力が可能であると返信があった教員に対し、調査依頼書、所属長への依頼書、所属長の研究参加同意書を返信用封筒とともに郵送する。
- ・ 所属長の同意書の返送があったものを調査対象者とする。
- ・ 対象者が8名に満たない場合は、調査対象者に他大学の教員の紹介を依頼し、同様の手順で依頼を行う。

##### 調査手順

調査は対象者の所属大学の1室を借用し、60分程度のインタビューを行った。インタビュー内容は、ラダー素案に対する意見のヒヤリングと、対象者の大学の新任助教を対象としたFDプログラムに関する情報収集、および、対象者の大学でラダー素案を活用するとした場合の活用方法案の修正点についてであった。インタビューデータは対象者の許可を得てICレコーダーで記録し、逐語録を作成した。

インタビュー終了時は謝礼としてクオカード1,000円分を渡した。

##### 分析方法

逐語録を精読し、質問項目ごとに全対象者のデータを統合した。その結果を研究班の合議によりラダー素案と活用方法案に反映させた。

##### 倫理的配慮

ヒヤリング調査については、所属大学の研究倫理審査委員会の承諾を得て実施した。

## 4. 研究成果

本項ではヒヤリング調査の結果について報告する。

#### (1)調査対象者

調査対象者は7名で内訳は表1のとおりである。所属長から研究協力の同意を得られた対象者からは、所属施設のFD関連の資料の提供を受けた。それ以外の4名からは、インタビューの中で、FDに関する情報を得た。

**表 1 調査対象者の概要**

設置主体	国立(1) 公立(3) 私立(3)
職位	教授(3) 准教授(3) 講師(1)
本研究に関連する役職	FD 委員会の委員(または委員長)(5) 教務委員会委員(1) キャリア開発支援室長(1)
所属長からの同意	あり(3) なし(4)

(2) 助教のラダー原案への意見

助教のラダーに関しては以下の意見が得られた。

- ・ 助教がどのような能力を身につければよいのか、先を見て今取り組むことを考えられるのでよいと思う。
- ・ 『ラダー』にする意味は疑問。レベルを決めるのが目的では無く、評価基準として使うなら、ルーブリックでもよいのでは？
- ・ 基準が細かいという印象。レベル4はとても高く、助教以上のものが入っている。大学が設定する助教の役割次第では到達できないものもある。
- ・ 評価は低い方から高くなっていく方が自己評価をすることを考えると気が楽。ここまではできているとつけられる。
- ・ FDに繋がられるよう、困っていることがうまく救い上げられる表現が良い。
- ・ メンターと話し合うことが前提なら、不満を表出しやすい表現を工夫するとよい。
- ・ 教員としての能力だけでなく、看護専門職としての能力も評価しておく必要がある。すでに獲得している能力を評価できるので自己肯定感につながるし、実習指導等で必要な能力であるため。
- ・ 自己評価できる表現に統一すべき。(○が不足している、という基準は本人にはわからない場合もある。○○と指摘されることがある、などの表現だと本人も評価できる)

(3) 助教のラダーの運用に関する意見

- ・ メンタリングとセットで運用することは賛成。実現可能性も高い。
- ・ 助教だけではなく、新任教員全般に活用できる。
- ・ 現在もメンターシップを取り入れているが、メンターとの面接は問題が起きた時が多く、心理的負担が大きい。組織としてメンターの負担軽減の仕組みも必要。
- ・ メンターとの面接だけではなく、ピア評価や新人オリエンテーションでも使える。
- ・ 評価基準が多いので紙の資料は見ただけでやる気がなくなる。WEBフォームでクリックしていくだけでグラフ化までされると取り入れやすいのではないかと。

(4) 助教のラダーの修正結果

上記の意見を研究班で検討し、「助教のラダー」は「能力開発支援ルーブリック」と枠組みを変更した。また、6カテゴリ38項目の評価の観点と4段階の評価基準という構造は、7カテゴリ40項目、3段階の評価基準に修正された。(表2参照)

**表 2 看護系大学における新任助教の能力開発支援ルーブリックの構造**

観点(カッコ内は項目数)	レベル1	レベル2	レベル3
大学教員としての基盤(10)			
教育実践力(8)			
臨地実習における学習支援力(9)			
研究能力(4)			
社会貢献(4)			
学生支援(4)			
自己認識(1)	10段階で自己のアイデンティティと教員としてのアイデンティティの近接度合いを尋ねる		

(5) 考察及び今後の方向性

設置主体、設立年度、所在地などが多様な大学に所属する教員の意見を受けて作成したルーブリックは一定の妥当性を有すると考える。今後は、試行評価や質問紙調査を行い助教の能力開発支援ツールとしての妥当性や効果を検証していく。また、WEBで容易に活用できるよう、使用形態の検討を行う。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Kyoko OYAMADA, Manami NOZAKI, Ruriko NAKAHARA
2. 発表標題 A career ladder for Newly appointed Assistant Professor of Faculty of Nursing in Japan
3. 学会等名 27th World Nursing Education Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Manami NOZAKI, Kyoko OYAMADA, Ruriko NAKAHARA, Miyoko OKAMOTO, Yui MATSUDA
2. 発表標題 Aspects of difficulty of newly appointed assistant professors of nursing faculty in Japan
3. 学会等名 21st Global Nursing Education Conference & Holistic Medicine and Nursing Care (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小山田恭子 野崎真奈美 中原るり子
2. 発表標題 看護系大学の助教のキャリア開発ラダーとその活用方法に関する検討
3. 学会等名 第28回日本看護学教育学会学術集会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 小山田恭子 野崎真奈美
2. 発表標題 看護系大学の助教の能力開発に関する文献検討
3. 学会等名 第36回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	野崎 真奈美  (NOZAKI Manami)  (70276658)	順天堂大学・医療看護学部・教授   (32620)	
研究 分担者	中原 るり子  (NAKAHARA Ruriko)  (90408766)	共立女子大学・看護学部・教授   (32608)	