

令和 5 年 6 月 30 日現在

機関番号：34439

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2019～2022

課題番号：19K10842

研究課題名(和文) 新人看護教員を支えるメンタリングを学ぶプログラムの構築

研究課題名(英文) Building a program to learn mentoring to support new nursing faculty.

研究代表者

合田 友美 (GODA, Tomomi)

千里金蘭大学・看護学部・教授

研究者番号：20342298

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：ガイドブックおよびプログラムの内容選定のため、国内外のメンタリング経験者へのインタビューに加え、(1)メンティ教員を対象とした座談会(2)メンター教員を対象としたメンタリングを学ぶための研修会を実施し、参加者へアンケート調査を実施した。そして、調査結果を基に、メンタリングに関する基礎知識を得るための「メンタリング・ガイドブック」および「メンタリングを学ぶための(対面/オンライン開催用)プログラム」を完成させた。さらに、「メンタリング・ガイドブック」、プログラムで使用するスライド、メンタリングチェックリスト等、を無料ダウンロードできるホームページを作成し、一般公表した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、全国の看護系大学で勤務する教員が自校のFD等でメンタリングについて学べる「改訂版メンタリング・ガイドブック」を用いた「新人看護教員を支えるためのメンタリングを学ぶプログラム(以下、プログラム)」を開発し、Webで一般公開した。これにより、看護教員(メンター教員)がメンタリングに関する基礎知識を獲得する機会が増し、新人看護教員(メンティ教員)への支援が広がることで、教員の教育力の向上に繋がる可能性がある。

研究成果の概要(英文)：In order to select the contents of the guidebook and program, in addition to interviews with people with mentoring experience in Japan and abroad, (1) roundtable discussions for mentee teachers (2) training sessions for mentor teachers to learn mentoring were held, and a questionnaire survey was conducted among the participants. Based on the survey results, a "Mentoring Guidebook" and "Program for Learning Mentoring (for face-to-face/online sessions)" were completed to provide basic knowledge on mentoring. In addition, the Mentoring Guidebook, slides used in the program, mentoring checklist, etc., were made available for free download on a website, which was made publicly available.

研究分野：看護学、教育学

キーワード：新人看護教員 メンタリング 支援

1. 研究開始当初の背景

近年、看護系大学の年々増加の一途を辿り看護基礎教育のより一層の充実が求められるとともに、看護教員の確保や看護教員の教育力の向上が課題となっている。また、短期間における急激な増加により、十分な教員数を確保できず教育経験の少ない教員が増加することで、個々の教員にかかる負担は増大傾向にある。こうしたなか、看護教員に求められる能力は、教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力（今後の看護教員のあり方に関する検討会；厚生労働省医政局看護課，2010）と多岐にわたり、新人期から「教育力」「研究力」「大学運営」など多くの業務が課せられる。しかし、新人看護教員がその能力を獲得し職場に定着できるようにするための支援は十分とはいえず、支援体制の整備が喫緊の課題である。また、看護系大学教員には、仕事の経験の中で磨かれる「暗黙知」が求められる側面がある。しかし、COVID-19 の発現に伴い時間や場所を共有し協働する機会が減少したことで、これまでは先輩教員から後輩教員へと自然に伝達されていたこれらの知を獲得しにくい現状がある。

欧米では、2000 年以降、メンター制度が医学領域の研究成果の達成のみならず、キャリア形成や研究資金獲得にとって重要な教育システムとして認められている（Sambunjak:2006, Lee:2007）。そして、テニユアトラック制度のない看護学部ではメンタリングが必要であり、メンタリングを導入することによって教員の成長を後押しできることが報告されている（Deborah, 2017）。このようななかであって、わが国でも、教師の専門家像である「反省的实践家」の成長を促すものとして、メンタリングが重要な役割を果たしており（佐藤：1996）、現在ではメンタリングによる支援が、看護師の人材育成でも行われはじめている。しかし、看護教員に対するメンタリングの導入についての言及は見当たらなかった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、全国の看護系大学で勤務する教員が自校の FD 等でメンタリングの手法を学習できるよう、メンタリング・ガイドブックを用いた「新人看護教員を支えるためのメンタリングを学ぶプログラム（以下、プログラム）」を開発し、Web で一般公開することである。

3. 研究の方法

申請者は、2016 年より新人看護教員の成長に資するメンタリングに着目し、新任看護教員を対象にした支援ニーズの全国調査を実施して、「メンターのためのメンタリング・ガイドブック」を作成した。そこで、このガイドブックの妥当性を高めるためにメンティ対象の座談会（以下、座談会）を開催し、メンティの支援ニーズを調査（1）した。次に、メンターとなる看護教員を対象として、メンタリング・ガイドブックを用いた「新人看護教員を支えるためのメンタリングを学ぶプログラム」を複数回試行（2）し、受講者の意見を参考に改編を加えた。そして、新人看護教員を支援する全ての教員が支援方法を学べるソーシャルサポートシステムの構築を目指し、実践的に検討した。

（1）支援ニーズに関する調査（メンティ教員を対象とした調査）

2022 年 4 月～8 月、機縁法で座談会参加者（看護教員経験 5 年未満の看護教員）を募集し、オンライン（ZOOM）で座談会を実施した。座談会は、参加者同士の相互作用の中で想起したり体験を意味づけたりしながら自由に語るができるよう、参加者を 4～5 人のグループに分け 1 回 60 分程度とした。座談会終了後、無記名の Web アンケート調査（支援ニーズ、座談会の評価など 5 項目）を実施し、数量データは IBM SPSS statistics27 を用いて単純集計を行い（有意水準は 5%未満）、自由記述は質的記述的に分析してその傾向をみた。

（2）プログラムに関する調査（メンター教員を対象とした調査）

2022 年 12 月～2023 年 2 月、機縁法でプログラムの受講者（講師以上の職位の看護教員）を募集し、対面（90 分）とオンライン（180 分）の 2 種類のプログラムを実施した。いずれのプログラムも、講義 1「メンタリングの基礎知識」、講義 2「メンタリングの実際」とグループワーク「メンタリングの自己体験と分かち合い」で構成。研修終了後に属性、プログラムの評価（5 件法）、受講後の考え（メンタリングへの理解度など 10 項目）（5 件法）、自由記述の無記名式 Web アンケートを依頼した。分析は、IBM SPSS statistics27 を用いて単純集計および χ^2 検定を行い（有意水準は 5%未満）その傾向をみた。

本研究は研究者所属の研究倫理審査会の承認を受けて実施した。

4. 研究成果

（1）座談会はオンラインで実施され、参加者は合計 14 名であった。アンケートの回収率と有効回答率は 100%で、座談会の内容については 77.8%が「とても良かった」、33.2%が「良かった」と回答した。また、座談会の長さ（時間）については、77.8%が「適当だった」と回答していた。支援ニーズには、「授業作りへの支援」「学生理解への支援」「学生対応への支援」「実習先との関

係調整への支援」「研究支援」「ワークライフバランスを維持することへの支援」「教員の心身へのケア」7つがあり、座談会の感想には「日々の仕事に追われて、自分のことを振り返る機会ほぼ皆無だったので、とても貴重な機会、体験となった」「他大学の状況やそこで働く先生方の考えを聴くことは、自分の働き方を見直す良い機会になった」等があった。

(2) プログラムは「対面」2回、「オンライン」1回の計3回実施され、受講者は「対面」14人(66.7%)、「オンライン」7人(33.3%)の計21名で、事後アンケートの回答率と有効回答率は100%であった。受講者の背景は「公立大学」11名(52.4%)、「私立大学」10名(47.6%)、教員経験年数は8年～25年

(平均16.8年)で、所属大学にテニユアトラック制が「ある」と回答したのは11名(52.4%)、メンタリングの経験が「ある」と回答したのは7名(33.3%)であった。プログラムに対する評価、および受講後の考えについては図1、2の通りで、プログラムの開催方法(対面/オンライン)による差は認めず、自由記述では、「過去の体験を客観的に見直す場となった」「多角的な視点から考えることができ、視野が広がった」などの意見があった。

これより、本プログラムは、開催方法によらず受講者のメンタリングへの理解度と新人教育への自信を高め、動機づけを図るものとなっていた。一方で、メンタリングスキルの獲得や新人教育への自信の高まりには至っていない受講者もいたことから、今後は、それを補完できるようなプログラムデザインの検討が必要である。

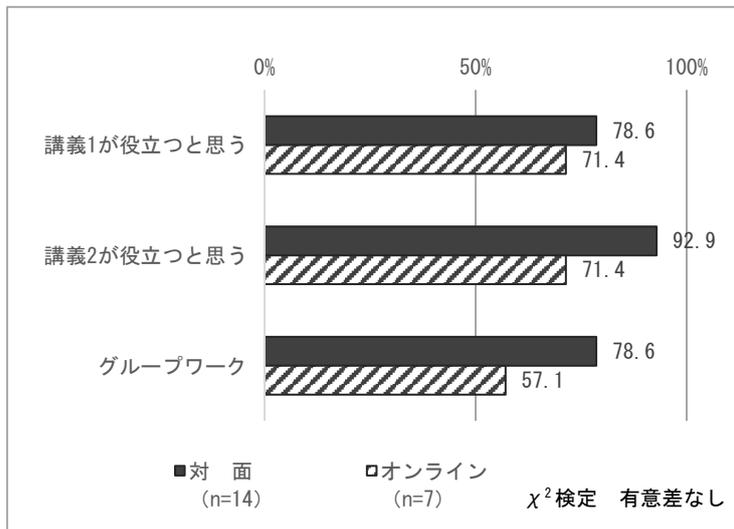


図1. 講義/グループワークの有益性に関する開催方法の違いによる比較(「そう思う」と回答した人の割合)

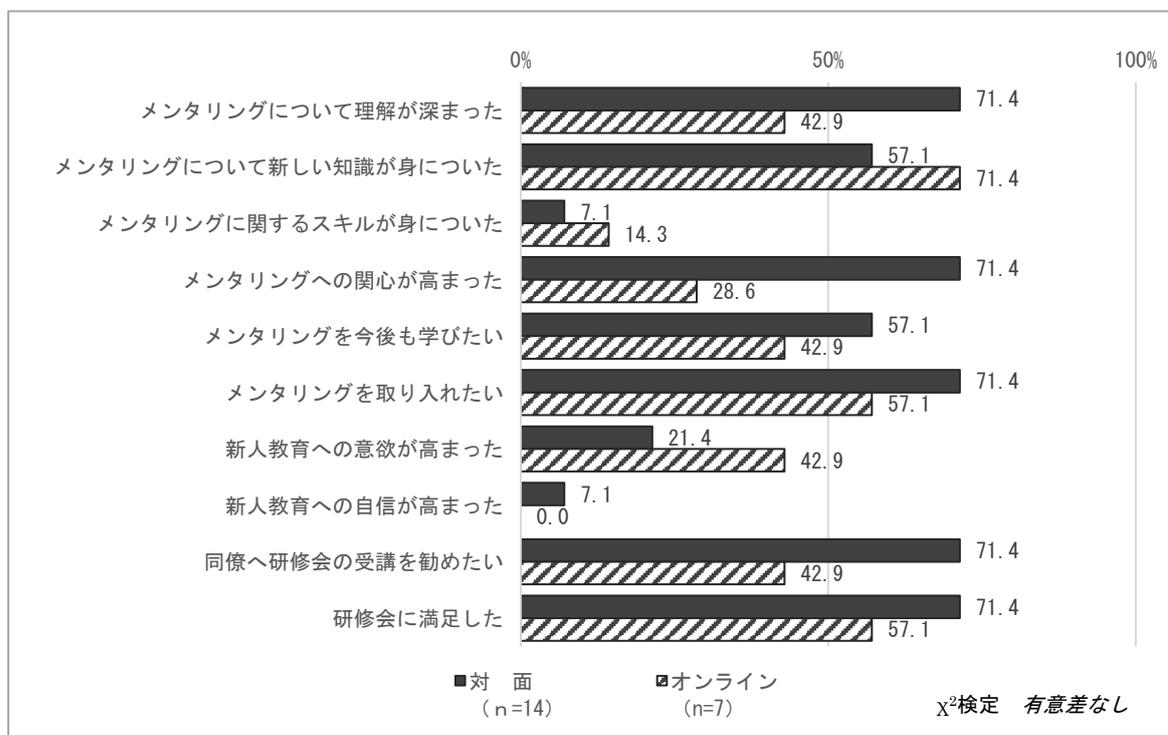


図2. 研修受講後の考えに関する開催方法の違いによる比較(「そう思う」と回答した人の割合)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

| |
|--|
| 1. 発表者名 合田友美, 池内里美, 木原俊行 |
| 2. 発表標題 看護系大学におけるメンタリングFDを体験しよう - メンタリングガイドブックを活用して - (交流セッション) |
| 3. 学会等名 日本看護教育学会第29回学術集会 (京都) |
| 4. 発表年 2019年 |

| |
|---|
| 1. 発表者名 合田友美, 池内里美, 木原俊行 |
| 2. 発表標題 先輩教員も悩んでる？新人看護系大学教員のキャリア発達を考えるメンター役割について考えよう (交流セッション) |
| 3. 学会等名 日本看護学教育学会第32回学術集会 (オンライン) |
| 4. 発表年 2022年 |

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

| |
|--|
| ホームページ情報 看護教員のためのメンタリング - 看護教員の成長を目的としたキャリア支援・人材育成プログラム - https://nfmentoring.com/ |
|--|

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 | 池内 里美 (Ikeuchi Satomi) (30727475) | 金沢大学・保健学系・助教 (13301) | 2021年度まで金沢医科大学, 看護学部, 講師 |

6. 研究組織（つづき）

| | 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 | 木原 俊行 (Kihara Toshiyuki) (40231287) | 大阪教育大学・連合教職実践研究科・教授 (14403) | |

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

| 共同研究相手国 | 相手方研究機関 |
|---------|---------|
| | |