

令和元年6月24日現在

機関番号：34520

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K11971

研究課題名(和文) 看護系大学における新人看護教員を支えるメンタリングガイドブックの開発

研究課題名(英文) Development of a mentoring guidebook to support new nursing teachers at nursing universities

研究代表者

合田 友美 (GODA, TOMOMI)

宝塚大学・看護学部・准教授

研究者番号：20342298

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、全国の看護系大学249校に在籍する新人看護教員を対象とした質問紙調査、国内外でメンタリングを実践しているベテラン看護系大学教員へのインタビュー調査を実施。これらの結果を基に「看護系大学におけるメンター教員のためのメンタリングガイドブック」を作成した。新人教員へメンタリングをおこなう際にメンターが使用する手引き書となるよう「理論編」「実践編」「資料」で構成し、「理論編」では新人看護系大学教員のキャリア支援ニーズとメンタリングの基本的な考え方を説明、「実践編」では看護系大学におけるメンタリングの実践事例を紹介、「資料」では自らのメンタリングを振り返るためのチェックリストを掲載した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

メンタリングの内容や方法は、各国の文化的背景や各職業の環境・構造によって異なる。そのため、既に海外で確立しているメンタリング方法や看護系大学以外の環境で実践されているメンタリング事例に準拠するのではなく、わが国の看護系大学の特徴をふまえ、そこで勤務する新人看護教員の支援ニーズに基づいてガイドブックを開発した点において、学術的意義がある。このガイドブックが活用されメンタリングが広がることによって、新人看護系大学教員のキャリア支援の充実が期待できる。

研究成果の概要(英文)：This study was conducted with the help of (1) a questionnaire survey of new nursing faculty members affiliated with any one of the 249 nursing universities across the country and (2) an interview survey of seasoned nursing university faculty members practicing mentoring both domestically and abroad. Based on the results of this study, the “Mentoring Guidebook for Faculty Mentors in Nursing Universities” was developed. In order to provide guidance on mentoring for new faculty members, the guide comprises three sections and can be used as a mentoring manual that focuses on “theory,” “practice,” and “materials.” The “theory” section includes an elucidation of the requirement for career support and basic concepts regarding mentoring for new university faculty members. The “practice” section introduces practical examples of mentoring in nursing universities, while the “materials” section includes a checklist to reflect on one’s own mentoring.

研究分野：看護学

キーワード：看護教員 メンタリング キャリア支援

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

わが国では看護系大学が急増し、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喫緊の課題となっている。しかし、看護教員の要件には、教育やマネジメントに関する学問の修得は課せられておらず、就任後の学会や研修会、FD 等で自ら学びを重ねるのが一般的となっている。そのため、新人看護教員は臨床から離れ、教員になって初めてそれらの習得を迫られるため、不安や困難感など大きなストレスを抱きやすい現状がある。

このような中、近年、わが国でも人材育成、指導方法の一つであるメンタリングが注目を集め、会社や病院など様々な組織で導入され、その効果が確認されている。しかし、看護系大学でのメンタリング実践事例は少なく、その内容や方法に関する報告は見当たらなかった。

2. 研究の目的

新人看護教員が必要な能力を高めていくためには、メンタリングシステムの整備とメンターを育成するためのプログラムの構築が必要である。具体的には、メンターがメンタリングの本質と必要性を理解して、メンティが求める支援内容を知りメンタリングをおこなうことによってメンター・メンティがそれぞれ成果を実感するというプロセスをふむことが重要である。そして、その結果、メンタリングが職場の文化となることを期待する。そのためには、メンターがメンタリングの意義・本質・手続きを学習したり、点検したりするために用いるツールがあることが望ましい。そこで、本研究では、新人看護教員を支えるメンターが使用するメンタリングガイドブックの開発を目的とした。

3. 研究の方法

1) 予備調査 1: 米国におけるメンタリング事例の調査

(1) 調査対象

米国の看護系大学で勤務しメンタリングを実施している教員 4 名

(2) 調査期間

2016 年 10 月

(3) 調査方法

大学を訪問し、その実際を見学

インタビューガイドを用いた半構成面接

(4) 調査内容

勤務する大学におけるメンタリング制度

これまでのメンターシップで印象に残った体験

メンタリングをおこなううえでの課題

メンタリングを効果的におこなうための工夫 (実践事例など)

2) 実態調査: 新人看護教員を対象とした質問紙調査

(1) 研究対象

日本看護系大学協議会の会員校名簿に登録された大学で勤務している教員経験 1~5 年目の看護専任教員約 1,250 人

(2) 調査期間

2017 年 1 月~2 月

(3) 調査方法

郵送法による無記名の自記式質問紙調査

各大学の看護学部長宛てに 依頼文、調査用紙、返信用封筒を郵送し、看護系大学での教員経験年数 1~5 年目の看護専任教員 5 名 (1 施設 5 名以下の場合は、在籍数) を無作為に選出してもらい、学部長より ~ を受け取った者を調査対象者とした。

(4) 調査内容

選択式調査

a. 教員経験年数

b. 職位・学位

c. 学校種 (国公立、私立)

d. 学校の規模 (看護学科以外の学部・学科数)

e. 看護系大学教員として携えるべき能力の習得状況

f. 必要なキャリア支援内容

*e, f は、FD マザーマップ® (千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター, 2014) の《基礎》《教育》《研究》《社会貢献》《運営》5 つの区分とその要素を参考に構成した項目を用いて問い、選択肢は e が「自立してできる」、「知っている」、「知らない」、f が「支援が必要である」、「どちらかといえば支援が必要である」、「支援は必要ない」のそれぞれ 3 択とした。

自由記述式調査

- a. キャリアを継続するために必要な支援の内容
- b. キャリアを継続するために必要な支援の方法

(5) 倫理的配慮

本研究は所属する大学の研究倫理委員会の承認（承認番号6）を得て実施した。

3) 予備調査2：ベテラン看護教員を対象としたインタビュー調査

(1) 調査対象

日本国内の看護系大学で勤務するベテラン看護教員5名

(2) 調査期間

2017年12月～2018年3月

(3) 調査内容

- 新人看護教員の離職の現状と課題について
- 新人看護教員の離職を防ぐための支援の実際（実践事例など）
- 新人看護教員のキャリア支援（メンタリング）の展望

4. 研究成果

1) 予備調査1：米国におけるメンタリング事例の調査

調査を実施した米国の大学では、メンタリングが日常化しシステム化され、メンターの存在が新人教員の授業力量の形成に寄与していた。メンタリングの目的は、学生たちへ良い教育を届けることであり、そのためには、ひとりひとりの教師力量を高めることが不可欠であるという考えが組織全体に根づいていた。

メンターとメンティのマッチングやメンターの任命は学部長がおこない、任命されたメンターは他教員へメンタリングに必要な支援を求める権利を保障されている。そして、大学内で共通化されたメンタリングガイドブックが存在し、組織・個人レベルで作成されたチェックリストが複数準備されており、これらのツールを用いることでメンターとメンティは共に明確な目標設定や客観的な評価をおこなっていた。メンタリングの期間は、メンティが「一人前」になるまでとし、統一した支援方法ではなく必要に応じてあらゆるプログラムを組み合わせた個別支援がおこなわれていた。

2) 実態調査：新人看護教員を対象とした質問紙調査

273人より回答が得られ、欠損値のない236人を分析対象とした。経験年数をみると、「1年目」が約4割を占め、職位ごとにみると、「助教」が6割以上と最も多く、次いで「助手」が約3割を占めた。以下、全体のうち占める割合の多かった教員経験年数「1年目」82人の看護教員のキャリア支援ニーズに着目して結果を示す。

「1年目」の看護教員が求める支援は、表1の通り《研究》《社会貢献》《教育》が高い傾向にあり、《研究》では<国際化>に関する支援を必要としている。また、《教育》では<臨地実習指導>よりも<授業運営>のニーズが高い。また、《基盤》をみると、表2のように看護専門職としての基礎力を身につけるための支援のニーズは低いものの、看護教員としての基礎力の項目は支援ニーズが高いことから、看護教員としての戸惑いが窺えた。そこで、新人看護教員ひとりひとりの看護専門職としてのアイデンティティを維持させつつ、授業運営の支援に加えて、研究や社会貢献に関する幅広い支援が必要であるといえる。

他方、職位（「助手」「助教」）と支援ニーズの関連で有意差（ $p < 0.05$ ）がみられた項目は、表3に示す16項目であった。「助手」と「助教」は果たす役割が異なるため、職位毎に求められる能力と支援を必要としている能力の違いを理解し、その傾向を念頭に置いた支援が必要である。

表1. 1年目看護教員のキャリア支援ニーズが高い10項目

N = 82

区分	要素		人数	%
研究	国際化	国際共同研究の推進	65	79.3
研究	国際化	学術国際交流の推進	64	78.0
社会貢献	地域貢献	産官学連携の実施	61	74.4
社会貢献	看護活動のイノベーション	政策への提言	60	73.2
教育	授業運営	授業展開	60	73.2
教育	授業運営	評価とフィードバック	60	73.2

教育	カリキュラム編成	カリキュラム編成	59	72.0
研究	国際化	国際学会での発表	59	72.0
教育	入学者選抜	入学者選抜	58	70.7
教育	授業運営	授業設計	58	70.7

表2. 1年目看護教員のキャリア支援ニーズが低い5項目

N = 82

区分	要素		人数	%
基盤	看護専門職としての基礎力	看護専門職の社会的役割	24	30.5
基盤	看護専門職としての基礎力	看護実践におけるスキルの重要性	29	35.4
基盤	看護専門職としての基礎力	看護専門職としての自立性	31	37.8
基盤	看護専門職としての基礎力	看護観	37	45.1
基盤	看護専門職としての基礎力	看護専門職としての健康管理	54	65.9

表3. 1年目看護教員のキャリア支援ニーズの職位（助手/助教）による2群間比較で有意差を認めた16項目

N = 82

区分	要素		支援を必要と答えた人の割合 (%)	
			助手	助教
教育	授業運営	授業設計	77.2	55.3
		授業展開	77.2	53.9
		評価とフィードバック	75.4	56.7
研究	研究遂行能力	分野横断的な研究の進め方	73.7	47.5
		倫理的配慮	50.9	29.8
		研究論文のクリティークの仕方	56.1	36.2
	研究マネジメント・調整能力	研究費の獲得と適切な運用	73.7	53.2
		研究環境の整備	71.9	51.8
		組織的研究活動の推進	75.4	54.6
	研究発信の意義と理解	看護学教育・実践の質の向上	64.9	38.3
		看護学研究の発展	68.4	40.4
		新しい変化への対処	70.2	41.8
	成果発信	研究成果の計画的・戦略的な普及・発信	66.7	43.3
	交流	研究会・学会活動	59.6	36.9
	国際化	国際学会での発表	84.2	66.7
運営	組織と個人の理解	大学の組織人としての態度の理解	38.6	19.9

3) 予備調査2: ベテラン看護教員を対象としたインタビュー調査

ベテラン教員によるメンタリングでは、組織内の若年者や未熟者と定期的・継続的に交流し、対話や助言によって本人の自発的な成長を支援していた。大学教員として獲得すべき「教育」「研究」「組織運営・管理」「社会貢献」の各能力について、新人教員がいつまでに何ほどの程度できればよいのか、個人のこれまでの体験、教育観、仕事に取り組む姿勢などを考慮して、育成計画を立案していた。育成計画に基づいた支援の過程では、定期的に面談をおこないメンティと成長を確認し合いながらメンタリングを展開。この過程では、メンティの思いや考えをじっくりと聞き、個の看護観と教育観が育めるよう配慮していた。

その他、大学FD(Faculty Development)活動の一つに位置づけた実践や、新人教員が大学組織の運営・管理に積極的に参画できる機会を提供するものなど多様な支援があり、ボトムアップ方式を取り入れた取り組み事例など、新人教員の成長を見守り助言をして、失敗してもそれが糧となるような支援を心がけていた。

4) メンタリングガイドブックの作成

メンタリングの内容や方法は、各国の文化的背景や各職業の環境・構造によって異なるため、既に確立しているメンタリングを参考にするだけでなく、日本の看護系大学の実状に合ったメンタリング法の確立が必要である。そのため、前述した調査結果を参考に作成した。新人教員へのメンタリングをおこなう際にメンターが使用する手引き書となるように、「理論編」「実践編」「資料」から構成し、「理論編」では、新人看護系大学教員のキャリア支援ニーズとメンタリングの基本的な考え方を説明。「実践編」では看護大学におけるメンタリングの実践事例を紹介した。また、文末には自らのメンタリングを振り返るためのチェックリストを「資料」として掲載した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 7 件)

合田友美, 池内里美, 紅林佑介, 濱田亜意子, 木原俊行; 1年目看護系大学教員のキャリア支援ニーズの実態, 第27回日本看護学教育学会学術集会, 沖縄, 2017.

合田友美; 看護系大学で勤務する1~5年目の助手および助教のキャリア支援ニーズの分析, 日本看護研究学会第43回学術集会, 愛知, 2017.

Tomomi Goda, Satomi Ikeuchi, Yusuke Kurebayashi, Aiko Hamada, Toshiyuki Kihara: The State of Career Support Needs for New Faculty Members for Nursing Programs in Universities in Japan, The 3th Conference on Public Health in Asia, Hiroshima, 2017.

Satomi Ikeuchi, Tomomi Goda, Aiko Hamada, Yusuke Kurebayashi, Toshiyuki Kihara; Fundamental Capabilities of New Faculty Members for Nursing Programs, The 3th Conference on Public Health in Asia, Hiroshima, 2017.

Yusuke Kurebayashi, Tomomi Goda, Satomi Ikeuchi, Aiko Hamada, Toshiyuki Kihara; Differences in Perceived Need for Support Among New Nursing Teachers Working in a Japanese Nursing College Based on the Years of Experience, The 3th Conference on Public Health in Asia, Hiroshima, 2017.

Tomomi Goda, Satomi Ikeuchi, Toshiyuki Kihara, Yusuke Kurebayashi, Aiko Hamada: Support Systems for Career Advancement of New Nursing Teachers, 21th East Asian Forum of Nursing Scholars, 2018.

合田友美, 池内里美, 木原俊行: 新人看護教員のキャリア継続を支えよう - 新人看護教員のニーズの実態から支援の仕組みを考える - : 日本看護学教育学会 第28回学術集会, 交流セッション, 2018, 神奈川.

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕

ホームページ等(計 1 件)

「看護系大学におけるメンター教員のためのメンタリング・ガイドブック-新人教員のキャリア継続支援の充実を目指して-」発行

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：木原俊行

ローマ字氏名：KIHARA, Toshiyuki

所属研究機関名：大阪教育大学大学院

部局名：連合教職実践研究科高度教職開発専攻

職名：教授

研究者番号：40231287

研究分担者氏名：池内 里美

ローマ字氏名：IKEUCHI, Satomi

所属研究機関名：金沢医科大学

部局名：看護学部

職名：講師

研究者番号：30727475

研究分担者氏名：紅林 佑介

ローマ字氏名：KUREBAYASHI , Yusuke

所属研究機関名：新潟医療福祉大学

部局名：看護学部

職名：講師

研究者番号：10636559

研究分担者氏名：濱田 亜意子

ローマ字氏名：HAMADA , Aiko

所属研究機関名：関西医療大学

部局名：保健看護学部

職名：助手

研究者番号：80717629

(2)研究協力者

研究協力者氏名：島田 希

ローマ字氏名：SHIMADA, Nozomi

研究協力者氏名：滝内 隆子

ローマ字氏名：TAKIUCHI, Takako

研究協力者氏名：宮永 葵子

ローマ字氏名：MIYANAGA, Aiko

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。