

機関番号：23803

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2008～2010

課題番号：20592521

研究課題名 (和文) ライフコースアプローチによる看護教師の力量形成に関する調査研究

研究課題名 (英文) A Research of Professional Development of Nursing Teachers based on the life course approach

研究代表者

石塚 淳子 (ISHIZUKA JUNKO)

静岡県立大学・看護学部・準教授

研究者番号：50329520

研究成果の概要 (和文)：本研究はライフコースアプローチに基づき、看護教師の力量の影響要因の実態を明らかにすることを目的としている。研究方法は質問紙調査 (回答者数 171 名) とインタビュー調査 (対象者 14 名) である。その結果の特徴は、(1) 質問紙調査の結果からは、多くの看護教師が経験年数を問わず、ゆきづまり感と辞めたい思いを抱きながら教育実践していることが分かった。その理由は「教師間の人間関係」を挙げている者が多い。また「年齢の近い教師からの励ましやアドバイス」「経験豊富な教師の励ましやアドバイス」に支えられている。(2) インタビューの結果からは、看護教師は、実習を含めた授業の場、学校という職場や教師集団だけでなく家庭や地域社会という場においても相互に影響をうけていることがわかった。また、看護教師の転機は教育現場だけでなく、様々な出来事が関連し合っている。そして教師を辞めたい気持ちと教師としての力を高めたいという思いとの葛藤の中に生きる看護教師たちの実態が明らかになった。看護教員の力量形成を促進するためには、看護教師の共同体の形成による学びの仲間づくりというサポートシステムの構築が必要であると考える。

研究成果の概要 (英文)： The present study aimed to reveal factors that affect the ability of nursing teachers based on the life-course approach. A questionnaire survey (171 respondents) and an interview survey (14 subjects) were conducted. The following results were obtained. (1) Results of the questionnaire survey suggested that many nursing teachers, regardless of the number of years of experience, have been engaging in education while having feelings of being stuck in a dead end and wanting to quit. Many subjects stated “human relationships among teachers” as the main reason for these feelings. The results also indicated that the nursing teachers were supported by “encouragement and advice from teachers around their age” and “encouragement and advice from highly experienced teachers.” (2) Results of the interview survey showed that the nursing teachers influence each other in household and community settings, as well as in practicum and other educational settings, at school, and in teachers’ groups. The results also suggested that the nursing teachers’ turning points were affected by not only educational settings, but also various events of life. The present study revealed the actual situation in which nursing teachers had a conflict between the feeling of wanting to quit and the feeling of wanting to further develop their ability as a teacher. A support system that allows nursing teachers to find peers to learn together with by establishing a community of nursing teachers may be necessary to promote ability development of nursing teachers.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：看護教育学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護教育・看護教師・ライフコース・ライフヒストリー・力量形成・転機・ターニングポイント

1. 研究開始当初の背景

日本看護協会では平成 17年度「看護師基礎育のあり方に関する特別委員会中間答申」において、看護師の基礎教育において見直すべき点を示し、その中の教育環境等に関する課題として、臨床実習における学校教員および臨地実習指導者の数の確保、看護学校教員の質の確保、教員の継続的な質の向上と能力開発に向けた学校運営体制の整備などを提言した。

また日本看護学教育学会では調査研究プロジェクトとして、看護教師の資質の発展に関する研究に取り組んでいる。全国の看護基礎教育機関に勤務している看護専任教員の調査の結果、「看護教師の資質の発展に関する研究 その1 教師調査」(平成 14年 12月)が報告された。その結果、看護教師は看護系大学や短期大学だけでなく養成所においても学位保持者の割合が増加しており、学会や研修会等への参加をはじめとして、自己研鑽を幅広く行っており、自己向上意欲が高く、年齢を問わず、教師としての資質を向上させるために多様なニーズを持っていたことが明らかとなった。

以上の背景から、今後は看護教師になるための準備教育の必要性、看護教師の質を向上させる研修プログラムの開発や、看護教員養成講習会のあり方の再検討、看護教師としての専門性の確立に向けた取り組みが求められている。

2. 研究の目的

看護教師は、看護教師としての力量をいかなる場で、いかなることを契機として、いかなる具体的内容のものとして形成していくのであろうか。看護教師になるための養成コースは前述したとおり小中高の教師とは異なる。看護教師の成長発達の様相を時代の変化や教育課程の変遷という社会背景を加味したライフコースという視点からとらえよう

とする先行研究はほとんどみられない。従って、看護教師の力量の特徴及びその形成過程の特徴を描き出すことが本研究の目的である。

3. 研究の方法

看護教師のライフコースに内包されている特性をより鮮明に浮かび上がらせるために、多様性という特性についてはインタビュー調査とその事例的考察が、コーホート性については質問紙調査とその統計的考察を相互補完的に活用することが必要である。本研究における研究方法は質問紙調査とインタビュー調査を併用する方法とする。

4. 研究成果

1) 質問紙調査
回収数は171人(回収率36.2%)であり、欠損値のある回答を除き、分析対象数(有効回答数)を160とした。回答者の属性は平均年齢44.6±7.3歳であり、女性155人、男性5人であった。平均教育年数は10.8±7.1歳であった。

①看護教師を辞めたい思いについて

看護教師を辞めたいと思ったことが「ある」と答えた人は、125人(78.1%)、「ない」と答えた人は35人(21.9%)であった。辞めたいと思った時期の第1位は「何年目とは断定できない」59人47.2%、第2位「ずっと思っている」33人26.4%、第3位「看護教師になって7~10年」13人10.4%であった。辞めたいと思った理由の第1位「仕事の量が多すぎる」、第2位「自分の性格が教職に適していないと思う」、第3位「教育実践における深刻なゆきづまり」、第4位「職場の人間関係がうまくいかない」、第5位「仕事内容に生きがいを見出せない」であった。

②教育実践上のゆきづまり感について

教育実践上でゆきづまりを感じたことが「ある」と答えた人は142人(88.7%)、「な

い」と答えた人は18人(11.3%)であった。ゆきづまりを感じた時期の第1位は「何年目と断定できない」64人(45.1%)、第2位「ずっと思っている」49人(34.5%)、第3位「看護教師になって7~10年目」12人(8.5%)であった。

また、どのような問題でゆきづまりを感じたかの第1位は「教員間の人間関係」、第2位「学生の能力差に対応すること」、第3位「問題学生の指導」、第4位「適切な発問をして学生の思考を発展させること」、第5位「学生に基本的な学力を定着させること」であった。

さらに、ゆきづまった問題に対する支えとなっているものについて聞いたところ、第1位は「年齢の近い教師からの励ましやアドバイス」42人(26.3%)、第2位「自分の努力」30人(18.8%)、第3位「経験豊富な教師の励ましやアドバイス」22人(13.7%)であった(図1)。

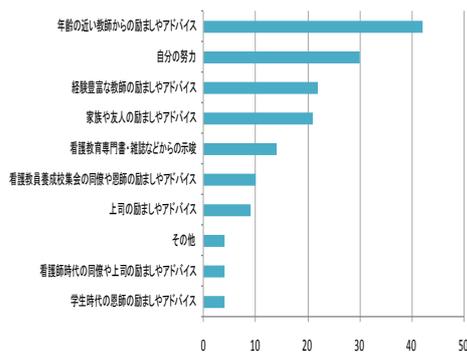


図1 ゆきづまりに対する支え

③考察

今回の調査結果から、多くの看護教師が経験年数を問わず常に、辞めたい思いやゆきづまり感を抱きながら教育実践をしていることが明らかとなった。その理由として多くの教師が「教師間の人間関係」を挙げている一方で、年齢の近い教師や、経験豊富な教師からの励ましやアドバイスに支えられて教育活動を継続させていた。また、「学生の能力差に対応すること」や「問題学生の指導」など学生への対応に苦慮したり、「適切な発問をして学生の思考を発展させること」や「学生の気持ちを理解する」ことにゆきづまりを感じたりしていた。その一方で、看護教師としての力量を高めるために「自分の実践について学生に感想や意見を聞く」など学生に真摯に向かい合い、「機会あるごとに学外の研究(研修)に参加している」というように、教育活動に自信を失いながらも、「自分の努力」で克服しようとしている姿も浮かび上が

った。

2) インタビュー調査

①目的：看護教師のターニングポイント(力量形成上の転機)とは教師としての経歴上で生まれる教材観や学生観を含めた教育観に関する何らかの変化や転換のことを意味する。インタビューではどのような種類の「出来事(event)」が転機を引き起こすのかを明らかにすることを目的にした。

②方法：インタビュー方法は半構成的インタビューとし、誕生から現在に至るまでの経歴を自由に語ってもらう「回想法面接」を用いた。

研究協力者は看護基礎教育機関で看護学を教授する専任教員に対して質問紙調査を行い、同時に研究目的と方法を提示し協力依頼をした。協力を申し出てくれた看護教師を対象とした。

データ収集方法はインタビューガイドに基づき、半構成的面接を行った。ひとりあたりのインタビューは60分から90分程度とした。面接場所は研究協力者の意向を尊重して所属校の会議室やレンタル会議室等の個室で行った。

データの分析方法は個々の逐語録を何度も繰り返して読み、その看護教師がこれまでの人生における生き方や考え方に影響を与えたと本人が自覚して語っている出来事を抽出した。それらの出来事を含めた年表を作成し、4段階のライフステージ毎に整理し、分析の際の参考にした。また、それぞれの「具体的な出来事」を集めて「主要な出来事」へと帰納的に分析した。

倫理的配慮は看護教師には研究目的を書面にて説明し、同意を得た。尚、研究者の所属大学の倫理委員会の承認を得て実施している。

インタビュー内容および分析結果は対象者に提示しメンバーチェックを行い、質的研究者のスパイバイズを得た。

③結果・考察：インタビューの対象者は14名であった。年齢は37歳~57歳、平均45.4歳、教育経験年数は2年から33年、平均12.8年であった。

主要な出来事として「Stage1：看護養成校入学までの被教育体験の時期」では、生命について考える体験、病気体験、クラブや部活動におけるチームワーク体験、「Stage2：看護養成教育の時期」では心に残る患者との出会い、看護教師との出会い、「Stage3：看護臨床経験の時期」では、やる気を引き出す上司との出会い、学習意欲の高い職場、同僚との助け合い、特定の患者とのつながり、介護体験、「Stage4：看護教師に就いてからの時期」では、モデルとなる看護教師との出会い、カリキュラム改正による授業内容の再検

討、看護教育研修会や講習会の受講、学会参加や研究の経験、大学や大学院への進学、管理職の就任、地域社会での役割り、家族の介護体験、病気体験であった。

これらのことから、看護教師の教育実践においては、実習を含めた授業の場、学校という職場や教師集団だけでなく家庭や地域社会という場においても相互に影響をうけている。看護教師の転機はそれまでの人生を振り返って語られた過去における生活構造の大きな変動の記録であり、様々な出来事が関連し合っていることが示唆された。

3) まとめ

質問紙調査とインタビュー調査より以下のことが明らかになった。

①多くの看護教師が経験年数に限らず辞めたい思いやゆきづまり感を抱いている。教師を継続させる要因は年齢の近い同僚や先輩教師の支えである。

②ほとんどの看護教師は看護職としての臨床経験を有し、そのなかで後輩の指導や看護学生の指導といった、教育指導経験も有していた。その中で教育に興味を持ち、看護教師への転向を自ら志望していた。臨床と教育のギャップに悩みながら、モデルとなる看護教師の先輩に相談しつつ、試行錯誤しながら実践を積み重ねている。

③看護教員養成講習会での学習体験、通信制の大学への進学、仕事を継続しながらの大学院進学は、学習観や教育観を大きく転換させた、と多くの看護教師が語っていた。

④看護教師の教育実践においては、実習を含めた授業の場、学校という職場や教師集団だけでなく、家庭や地域社会という場における出来事が相互に影響している。特に女性の看護教師は、子育てや家事と仕事や学業との両立を試み、看護教師としてのキャリア形成をしている。

4) 今後の課題

本研究ではライフコースアプローチを用いて看護教師の成長過程を「時期による変化」「力量形成上の契機」「教師として必要な力量」「時代と教師」という4つの視点で分析しようと試みた。さらに、教師の成長には個人時間（加齢・年齢）、社会時間（家族や職業などの周期）、歴史時間（時代）も大きく影響しており、これらの視点からも分析を必要としている。

看護教師のコーホートをどの年代にするかについては、年齢だけでなく臨床経験年数、教師経験年数が大きく影響していることがわかった。ライフコースアプローチとするならば、看護教育を取り巻く時代の変化を踏まえた考察が必要となる。

その点では、それぞれの看護教師のインタ

ビューは興味深いものである。個別具体的にありながら、看護教師としての成長の様相を生き生きと語る様子は、インタビューするものを感動させ、あるいは共感を呼ぶものであった。

今後はそのインタビューの方法を生かしながら、ライフヒストリー研究による看護教師の力量研究へと発展させたいと考える。

また、本研究によって明らかになったことに、看護教師の力量形成を促すためには「学びの仲間づくり」という仕組みをつくることである。同じ組織内の仲間づくりだけでなく、異なる組織に属する看護教師が集まり教育を語り合う場をサポートシステムとして構築することが本研究の次のステップであると考えられる。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計2件）

①石塚淳子、佐藤道子、看護教師の力量形成に関する研究（その1）

—看護専門学校に所属する看護教師を対象とした調査報告—、聖隷クリストファー大学看護学部紀要、査読有、17巻、2009、27—38

②佐藤道子、石塚淳子、看護教師の「辞めたい思い・ゆきづまり感」に関する調査、看護教育、査読無、第51巻 第11号、2010、945-947

〔学会発表〕（計2件）

①石塚淳子、佐藤道子、看護教師のターニングポイントとしての出来事、日本看護学教育学会、第20回学術集会、査読有、2010年8月1日、大阪国際会議場（大阪府）

②佐藤道子、石塚淳子、看護教師の「辞めたい思い、ゆきづまり感」に関する調査、日本看護学教育学会、第20回学術集会、査読有、2010年8月1日、大阪国際会議場（大阪府）

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石塚 淳子 (ISHIZUKA JUNKO)
静岡県立大学・看護学部・准教授
研究者番号：50329520

(2) 研究分担者

佐藤 道子 (SATO MICHIKO)
聖隷クリストファー大学・看護学部
・准教授
研究者番号：60410510
山崎 準二 (YAMAZAKI JUNJI)
東洋大学・文学部・教授
研究者番号：50144051