

【研究ノート】

「参画型看護教育」の成果と課題に関する研究
—— 看護学科卒業生の就職施設の病棟管理者への質問紙調査を通して ——

Research on the Outcomes and Issues of "SANKAKU Nursing Education":
Questionnaire Survey for the Ward Administrators of Facilities where
Meio University Nursing Department Graduates Are Employed

大城 凌子, 金城 祥教, 比嘉 憲枝, 永田美和子

要旨

本研究の目的は、看護学科の教育理念である「参画型看護教育」の成果と課題に関する基礎資料を得ることである。今回は、看護学科卒業生の就職先50施設の病棟管理者を対象に、卒業生の強みと看護実践における課題について、独自に作成した質問紙を用いて、無記名自己記入式質問紙調査を行った。その結果、看護実践能力に関連する看護学科卒業生の強みと課題に関する要素を抽出し、参画型看護教育の評価に関する有益な資料が得られたので報告する。

キーワード：参画型看護教育、看護教育評価、卒業生調査

I はじめに

新人看護師の早期離職問題などを背景に、看護基礎教育において、社会人基礎力など、コンピテンシーモデルを導入したカリキュラム検討が始められている(箕浦2012)。研究者らは、平成19年の学科開設時から、参画力(コミットメント能力)に注目した参画型看護教育を提唱し実践してきた。本学科では、参画力(コミットメント能力)を、「場や状況の中に自己を投入する力」として概念化し、参画型看護教育の基盤に位置付けている。参画型看護教育では、「自己との対話」「他者との対話」「地域との対話」を通して、「自己教育力」「自己評価力」「協働参画力」を育成することを柱とする。つまり、学生が学習の主体者であることの自覚(自他との対話)を支え、成長し続ける(自己教育力)ために自己評価力を涵養し、周りと協働(協働参画力)する体験を通して、自己のキャリアを描いていくことを支援することを目標としている。

看護界では、看護基礎教育の課題として看護実践能力の育成が問われている。看護実践能力の問題は、知識や技能に焦点化されがちであるが、本学科では、参画力(コミットメント能力)を、看護実践能力の基盤となるコンピテンシーとして捉えている。コミットメン

ト(commitment)は、一般的には積極的に関わる力を意味する。研究者らは、参画力(コミットメント能力)を「その場に自己を投入する力」、「その時、その場で相手にレスポンスする(応答する)力」、「その場に踏みとどまる力」、「自己を見つめる力」として捉えている(金城ら2010、金城ら2007)。本学科では参画力(コミットメント能力)の育成を目標に、学生が自らを学びの当事者として位置づけ主体的に学びの場づくりを行う体験を教授法に多用している。教師主導型の教授法から主体的学びへの変換を意図した少人数によるゼミワーク中心の演習授業など、教育技法の開発に取り組み、学生の学びとして一定の成果が見られている(徳田ら2009、大城ら2009、金城ら2009、鈴木ら2009)。その一方で、指導方法の標準化や参画力(コミットメント能力)の評価基準の統一がはかられていないという課題がある。「自己教育力」、「自己評価力」のエッセンスとして学生の参画力(コミットメント能力)に焦点をあてた研究は少ない。学士課程における看護教育の在り方(文部科学省2011)として、大学の実態に即して学士力と看護実践能力が統合された学習成果を目指すことが求められている。

本研究では、臨床現場で求められる看護実践能力の評価視点を踏まえ、「参画型看護教育」の成果と課題に関する示唆を得ることを目的に、本学科卒業生(以下、卒

業生と称す)の就職先の病棟管理者を対象に、卒業生の強みと課題について調査・分析することを試みた。

II 研究目的

看護学科の教育理念として掲げている「参画型看護教育」の成果と課題に関する基礎資料を得ることを目的に、卒業生の就職施設の病棟管理者への質問紙調査を通して、卒業生の強みと看護実践における課題を明らかにする。

III 研究方法

1. 研究方法

無記名自記式質問紙調査とし、卒業生の就職施設の管理者へ電話で研究の趣旨を説明した。その際、調査協力の承諾が得られた施設へ卒業生数の質問紙を郵送し、調査対象者へ文書で協力を依頼する郵送留め置き法で行った。

2. 調査対象者

平成22年度～23年度に本学科卒業生が就職した50施設の直属の管理者および教育担当で、調査の協力が得られた看護職者95名。

3. 調査期間

平成24年8月～平成24年12月

4. 調査項目

調査項目は、「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告」(文部科学省2011)や、経済産業省(2006)が提示した「社会人基礎力」、金城ら(2010)の「参画型教育におけるコミットメント能力の育成とその評価法に関する研究—その1」、大城ら(2009)の「看護大学における初年次教育—自己教育力の育成の試みとしての教養演習」の文献をもとに、独自に作成した。

1) 属性：年代、職位

2) 卒業生の看護実践能力および社会人としての能力に対する対象者の主観的評価について：卒業生の看護実践能力および社会人としての能力について、どのように感じているかを、『不満(1点)、やや不満(2点)、どちらとも言えない(3点)、やや満足(4点)、満足(5点)』の5件法での回答を求めた。また“不満～どちらとも言えない”を選択した理由の記述を求めた。

3) 卒業生の強みについて：経済産業省が提示する社会人基礎力の3つの能力における12の能力要素に関する具体的行動例として、医療現場の状況に置き換えて質問項目を作成した。質問内容は、前に踏み出す力として9項目、考え抜く力として6項目、チー

ムで働く力として8項目、その他、専門知識や一般常識を問う2項目を追加し、25の質問項目を独自に作成した。回答は、『とても強みだと思う(4点)、やや強みだと思う(3点)、あまり強みではない(2点)、全く強みではない(1点)、わからない(0点)』の5件法での回答を求めた。

4) 本学科卒業生の看護実践および参画型看護教育に関する自由記述

5. 分析方法

データ処理にはSPSSを用いて単純集計および χ^2 検定、因子分析を行った。自由記述に関するデータは、内容を質的に分析しカテゴリを抽出した。

6. 倫理的配慮

調査対象者には、研究目的や方法・データの処理・個人情報保護について文書を用いて説明した。個人や施設が特定されないよう個人情報の保護に留意し、得られたデータは数値化するなどの配慮について明記した。研究への同意については回答後返送されることで同意されたとする旨を、文書で説明した。研究にあたり、名桜大学の倫理審査を受審(承認23-020)し、承認を得た。

IV 結果

調査は、95人から回答を得(回収率63.3%)、未記入の扱いについては項目ごとに異なることから各図表内に母数(N)を表示した。

1. 対象者の背景

調査対象者は、20代3名(3.2%)、30代19名(20.0%)、40代36名(37.9%)、50代35名(36.8%)、無回答者2名(2.1%)であり、40代・50代を合わせると74.7%であった。職位は、看護師長68名(71.6%)、副看護師長7名(7.4%)、主任10名(10.5%)、その他8名(8.4%)、無回答者2名(2.1%)であった(表1)。配属されている卒業生は、入職1年目が49名(51.6%)、入職2年目が37名(38.9%)、入職1年目および2年目両方配属されていると回答したものは7名(7.4%)、無回答者2名(2.1%)であった。

表1. 対象者の年代別職位

職位	師長	副師長	主任	その他	無回答	合計
年代	20代	0	1	0	2	3(3.2%)
	30代	12	2	4	1	19(20.0%)
	40代	26	3	6	1	36(37.9%)
	50代	29	1	0	3	35(36.8%)
	無回答				2	2(2.1%)
合計	68 (71.6%)	7 (7.4%)	10 (10.5%)	8 (8.4%)	2 (2.1%)	95 (100%)

2. 看護実践能力および社会人としての能力に対する対象者の満足感

卒業生の看護実践能力について，“満足”・“やや満足”と回答した人は55名（57.9%），“不満”・“やや不満”と回答した人は12名（12.6%）で，“どちらとも言えない”は25名（26.3%），無回答者3名（3.2%）であった（表2）。卒業生の看護実践能力について5件法での回答を求め，“不満”を1点，“やや不満”を2点，“どちらとも言えない”を3点，“やや満足”を4点，“満足”を5点として数値データに置き換えた結果，平均得点は， 3.49 ± 0.94 であった。理由に関する記述は36件であった。主な内容は，根拠に基づき看護を実践することへの指摘が14件「アセスメント力（5），看護技術力（5），コミュニケーション力（4）」，主体的・積極的自己学習への指摘が9件「自己学習の不足（4），指示待ち（3），学習態度（2）」，新人に共通するという指摘が10件，その他（「わからない」等）3件であった。

社会人としての能力では，“満足”・“やや満足”は，63名（66.3%），“不満”・“やや不満”は11名（11.6%），

表2. 看護実践能力に対する対象者の主観的満足感

	人数 (%)	Mean±SD
満足	7(7.4%)	3.49±0.94
やや満足	48(50.5%)	
どちらとも言えない	25(26.3%)	
やや不満	7(7.4%)	
不満	5(5.3%)	
無回答	3(3.2%)	

N=95

表3. 社会人としての能力に対する対象者の主観的満足感

	人数 (%)	Mean±SD
満足	10(10.5%)	3.64±0.91
やや満足	53(55.8%)	
どちらとも言えない	18(18.9%)	
やや不満	8(8.4%)	
不満	3(3.2%)	
無回答	3(3.2%)	

N=95

表4. 看護実践能力と社会人としての能力に関する満足感の関連

	社会人としての能力			
	満足+やや満足	どちらとも言えない	不満+やや不満	
看護実践能力	満足+やや満足	49(54%)	5(5%)	1(1%)
	どちらとも言えない	11(12%)	9(10%)	4(4%)
	不満+やや不満	2(2%)	4(4%)	6(7%)

N=91, ($\chi^2=37.5$ p<.01)

“どちらとも言えない”は18名（18.9%），無回答者3名（3.2%）であった（表3）。社会人としての能力に対する満足感について5件法で回答を求め，数値化（1点～5点）した結果，平均得点は， 3.64 ± 0.91 であった。“不満～どちらとも言えない”と回答した理由に関する記述は26件であった。また，“不満～どちらとも言えない”と回答した主な理由は，コミュニケーション力に関する指摘が9件，提出書類のルールを守るなどの規律性・責任感に関する指摘が7件，積極性・行動力等に関する指摘が4件，健康管理に関する指摘が2件，新人に共通するという指摘が4件であった。

看護実践能力への満足感と社会人としての能力の満足感との間に有意な関連がみられ（ $\chi^2=37.5$, p<.01），看護実践能力に“満足”と回答した人は，社会人としての能力も“満足”と回答するものが多かった（表4）。

3. 卒業生の強みについて

「参画型看護教育」の特性および社会人基礎力の要素を踏まえ，本学科が期待する卒業生の強みとして25項目の質問内容を作成し，5件法での回答を求めた。“とても強みだと思う”を4点，“やや強みだと思う”を3点，“あまり強みではない”を2点，“全く強みではない”を1点，“わからない”を0点とし数値データに置き換え，平均得点の高い順に整理した結果を表5に示した。項目ごとの平均得点は， $1.88 \pm 0.98 \sim 2.77 \pm 0.91$ の範囲で，全項目の平均得点は 2.37 ± 0.76 点であった。最も得点が高い項目は，「社会人として社会の規範やルールに従って行動できる（倫理観） 2.77 ± 0.91 」で，次に「自分の感情をコントロールすることができる（ストレスコントロール） 2.68 ± 1.07 」，「患者さんの気持ちを感じることができる（共感力） 2.67 ± 0.98 」であった。最も得点が高い項目は，「同期の中でリーダーとしてグループをまとめることができる（リーダーシップ） 1.88 ± 0.98 」で，次に「発想豊かに新しいアイデアを出すことができる（創造力） 1.91 ± 0.84 」，「話し合いの場で異なる意見や立場を踏まえながら議論を行うことができる（ディスカッションスキル） 1.99 ± 0.85 」であった。

また，看護実践能力に対する満足感と卒業生の強みとして提示した25項目との相関係数は， $r=0.31 \sim 0.60$ の範囲で，「自分ができることとできないことを理解し，

表5. 卒業生の強みに関する項目ごとの平均得点と社会人基礎力の枠組みとの関連

枠組み	質問項目	各項目の度数分布					各項目の得点 [Mean±SD] 0-4点	
		N	とても強み だと思う	やや強み だと思う	あまり強み ではない	全く強み ではない		わからない
チームで働く力 【チームワーク】	・社会人として、社会の規範やルールに従って行動することができる（倫理観）	95	16(16.8%)	52(54.7%)	19(20.0%)	5(5.3%)	3(3.2%)	2.77±0.91
	・自分の感情をコントロールすることができる（ストレスコントロール力）	95	19(20.0%)	46(48.4%)	16(16.8%)	9(9.5%)	5(5.3%)	2.68±1.07
	・患者さんの気持ちを感じ取ることができる（共感力）	95	15(15.8%)	49(51.6%)	21(22.1%)	5(5.3%)	5(5.3%)	2.67±0.98
	・病棟スタッフとの人間関係を構築することができる	95	17(17.9%)	43(45.3%)	24(25.3%)	6(6.3%)	5(5.3%)	2.64±1.02
	・チームの中で協力しながら自分の役割や責任を果たすことができる（メンバーシップ）	95	11(11.6%)	51(53.7%)	21(22.1%)	7(7.4%)	5(5.3%)	2.59±0.97
	・コミュニケーション力がある	95	10(10.5%)	40(42.1%)	30(31.6%)	12(12.6%)	3(3.2%)	2.44±0.95
	・記録や、報告書作成等で、自分の考えを文章で、わかりやすく表現できる	95	8(8.4%)	42(44.2%)	30(31.6%)	12(12.6%)	3(3.2%)	2.42±0.93
前に踏み出す力 【アクション】	・相手（スタッフや患者さん等）の意見を丁寧に聞き、話を引き出すことができる（傾聴力）	95	7(7.4%)	40(42.1%)	29(30.5%)	13(13.7%)	6(6.3%)	2.31±1.01
	・面倒なことでも、粘り強くやり続ける姿勢がある（継続力）	95	15(15.8%)	4(4.3%)	28(29.5%)	5(5.3%)	4(4.2%)	2.63±0.96
	・進んで新しい知識・能力を身につけようとする姿勢や学び方の知識がある（継続的学習力）	95	14(14.7%)	38(40.0%)	30(31.6%)	10(10.5%)	3(3.2%)	2.53±0.98
	・困難な場面でもチャレンジ（挑戦）しようとする積極性がある	95	9(9.5%)	45(47.4%)	28(29.5%)	10(10.5%)	3(3.2%)	2.49±0.92
	・見知らぬ人や、新しい環境にすぐなじむことができる（適応力）	95	14(14.7%)	36(37.9%)	30(31.6%)	11(11.6%)	4(4.2%)	2.47±1.02
	・自分ができるところと、できないことを理解し、伝えることができる（自己評価力）	95	12(12.6%)	38(40.0%)	27(28.4%)	14(14.7%)	4(4.2%)	2.42±1.03
	・職場のスタッフ等へ自分の考えを口頭でわかりやすく伝えることができる（プレゼンテーションスキル）	95	5(5.3%)	30(31.6%)	42(44.2%)	15(15.8%)	3(3.2%)	2.20±0.88
考え抜く力 【シンキング】	・指示がなくても自分でやるべきことを見つけて行動できる（自主性）	95	5(5.3%)	29(30.5%)	42(44.2%)	16(16.8%)	3(3.2%)	2.18±0.89
	・話し合いの場で異なる意見や立場を踏まえながら議論を行うことができる（ディスカッションスキル）	95	3(3.2%)	20(21.1%)	49(51.6%)	19(20.0%)	4(4.2%)	1.99±0.84
	・同期の中で、リーダーとしてグループをまとめることができる（リーダーシップ）	95	2(2.1%)	24(25.3%)	40(42.1%)	19(20.0%)	10(10.5%)	1.88±0.98
	・目標の実現に向けて計画をし、自らを律して行動できる（自己管理能力）	95	8(8.4%)	38(40.0%)	34(35.8%)	11(11.6%)	4(4.2%)	2.37±0.95
	・患者さんのおかれている現状を分析し、問題点を明らかにできる（アセスメント力）	94	4(4.3%)	37(39.4%)	34(36.2%)	15(16.0%)	4(4.2%)	2.23±0.92
	・患者さんの問題を認識し、問題解決に向けて行動できる（問題解決力）	95	3(3.2%)	34(35.8%)	40(42.1%)	13(13.7%)	5(5.3%)	2.18±0.90
	・困ったことや課題に直面した時に、論理的に物事を考えることができる（論理的思考力）	94	4(4.3%)	27(28.7%)	45(47.9%)	13(13.8%)	5(5.3%)	2.13±0.90
基本項目	・情報をうのみにせず、自ら確認して判断することができる（批判的思考力）	95	2(2.1%)	26(27.4%)	48(50.5%)	14(14.7%)	5(5.3%)	2.06±0.85
	・発想豊かに、新しいアイデアを出すことができる（創造力）	95	2(2.1%)	17(17.9%)	52(54.7%)	18(18.9%)	6(6.3%)	1.91±0.84
	・看護以外の知識・教養や一般常識がある	93	6(6.5%)	40(43.0%)	35(37.6%)	8(8.6%)	4(4.3%)	2.39±0.90
	・看護の専門知識がある	94	7(7.4%)	40(42.6%)	34(36.2%)	5(5.3%)	8(8.5%)	2.35±1.00

伝えることができる」や「チームの中で協力しながら自分の役割や責任を果たすことができる」「自分の考えを口頭でわかりやすく伝えることができる」等、9項目と強い相関がみられた。また、「コミュニケーション力がある」「相手の意見を丁寧に聞き話を引き出すことができる」など11項目は0.4以上、「面倒なことでも粘り強くやり続ける姿勢がある」等、5項目は0.3以上の弱い相関がみられた(表6)。

表6. 看護実践能力への満足感と25項目の関連

項目	看護実践能力
自己評価力	.600**
メンバーシップ力	.552**
プレゼン力	.538**
一般常識	.530**
ライティングスキル	.526**
アセスメント力	.518**
問題解決力	.513**
共感力	.510**
人間関係構築	.507**
コミュニケーション力	.488**
傾聴力	.487**
批判的思考力	.485**
自主性	.476**
論理的思考力	.452**
倫理観	.435**
リーダーシップ力	.429**
継続的学習力	.428**
適応力	.425**
自己管理能力	.423**
ディスカッション力	.410**
継続力	.378**
創造力	.356**
チャレンジ積極性	.346**
専門知識	.334**
ストレスコントロール力	.310**

pearsonの相関係数 ** p<.01

次に、卒業生の強みとして提示した25項目の中で、平均点が2.0より低い3項目を除いた22項目について、探索的因子分析(主因子法: Kaiserの正規化を伴うバリマックス回転)を行った。因子負荷量0.4以上を因子とした結果、回転後の因子行列において2因子が抽出された(表7)。KMO値0.95で、累積因子寄与率は70.25%であり、因子の説明として適切な値であると判断した。

第1因子を構成する項目のキーワードは、「アセスメ

表7. 卒業生の強みに関する因子分析結果

卒業生の強みとして提示した項目	第1因子	第2因子
第1因子:【看護実践能力の基盤となるコミットメント力】		
患者さんのおかれている現状を分析し、問題点を明らかにできる	.831	.368
患者さんの問題を認識し、問題解決に向けて行動できる	.822	.427
情報をうのみにせず、自ら確認して判断することができる	.773	.340
困ったことや課題に直面した時に、論理的に物事を考えることができる	.740	.408
職場のスタッフ等へ自分の考えを口頭でわかりやすく伝えることができる	.722	.414
相手(スタッフや患者等)の意見を丁寧に聞き、話を引き出すことができる	.679	.443
記録や、報告書作成等で、自分の考えを文章で、わかりやすく表現できる	.657	.512
コミュニケーション能力がある	.648	.529
看護以外の知識・教養や一般常識がある	.645	.561
自分ができることと、できないことを理解し、伝えることができる	.639	.563
患者さんの気持ちを感じ取ることができる	.631	.500
看護の専門知識がある	.506	.498
第2因子:【キャリア形成の基盤となるコミットメント力】		
社会人として、社会の規範やルールに従って行動することができる	.367	.833
面倒なことでも粘り強くやり続ける姿勢がある	.338	.769
困難な場面でもチャレンジ(挑戦)しようとする積極性がある	.427	.742
自分の感情をコントロールすることができる	.348	.725
進んで新しい知識・能力を身につけようとする姿勢や学び方の知識がある	.518	.701
病棟スタッフとの人間関係を構築することができる	.521	.661
目標の実現に向けて計画をし、自らを律して行動できる	.515	.654
見知らぬ人や、新しい環境にすぐなじむことができる	.446	.621
チームの中で協力しながら自分の役割や責任を果たすことができる	.548	.611
指示がなくても自分でやるべきことを見つけて行動できる	.552	.594
寄与率(%)	36.30%	34.00%
累積寄与率(%)	36.30%	70.25%

主因子法: Kaiserの正規化を伴うバリマックス回転

表8. 自由記述の内容

カテゴリ	強みに関する記述内容	カテゴリ	課題に関する記述内容
専門的知識の基盤	個人差はありますが、社会人も備わっていると感じている まとめたりする能力は、専門卒、一般と比較したら出来ている 専門学生卒に比べるととても素晴らしい 豊富な知識は強みだと思う 患者さんの疾患、検査結果等一つ一つ読み解いている	接遇・社会性が弱い	おしゃれと身だしなみ、社会人として律することなどを身につけてほしい 社会人としての身だしなみや行動は、学生時代に教えてほしい 期限ギリギリであったりマイペースすぎるころが気になる 遅刻を何回かする 一般教養がもう少しあると良い
自己の課題に取り組む力	分からないことはすぐに調べる習慣がある できないことも多いがよく頑張っている 指導されたことを自分の中に落とし、学ぼうとする意欲がある 同期と比較し貴校の卒業生は自己学習能力が高い 日々の学習にも与えられた課題に対しては頑張って取り組んでいる 面接も自分から依頼してくるので、安心して成長を見守っている 日々の様々な出来事に対して冷静かつ肯定的にとらえるスキルをもっている	既習の知識を実践に活かさない	看護診断や大学で学んだことを現場で活用できるように発揮してほしい 「思考・判断・実践」がつながるようにしていきたい 基礎知識は学んでいるので、それが理論的に実践につながるよう指導していきたい 看護基礎教育と入職後の実践との結びつきや、卒後に不安なく実践できる学習環境の整備
継続して学び続ける姿勢	技術的な面では何回か実施することで習得できている 人間関係構築、ストレスコントロール力はまだまだ弱い、徐々にその力をつけてきている 少しずつながら成長の兆しが見られる 将来に向けた目標を持っている 入職時は泣いてばかりでしたが、2年目になって教育の成果が見えている	表現力・発信力	やればできるが発言が少ない 「何か困ったことは？～についてどう思う？」の問いかけでもあまり反応がない もっと自分の思いを言語化してほしい とにかく意思表示をする力をトレーニングしてほしい 感情を表出することが苦手 自分の考えを人前で表現できる力をもっとつけてほしい
真面目で勤勉な態度	仕事への姿勢は、積極的で明るく素晴らしい働きをしている 仕事に対する態度もまじめで良い評価を得ている 前向きな仕事をしてもらい助かっている 自ら行動する部分では同期の中で目立っている 我慢強さ、真摯な態度は十分に好感があり評価できる 口数は少なくても一所懸命さを感じる 努力を怠らず最後までやり遂げる姿勢に感心している 特別他の職員と変わらないが素直で真面目な新人 前向きに仕事に取り組むのが見えます 非常に真面目で礼儀正しい	積極性・主体性	一生懸命な事は見えるがもう少し積極性もほしい。発言や行動が消極的に感じる 個人差もあるが「主体的に何かをする」というのが弱い。主体的に学ぶことを強化するとよい 少し消極的で、大人しい性格のためか業務をこなすのに時間がかかる ほうれんそう（報・連・相）がなく自己完結してしまうことが多い 主体的ではないのでチームでのコミュニケーション研修を行ってほしい 受動的な姿勢が目立つ 自主的、主体的に学習するナースの育成を目指していただきたい 実践力はあるのに、自己評価が低い 入職2年目で自己の目標はまだ見いだせないところが気になる
コミュニケーション力	患者・家族との良好なコミュニケーションが取れていて「看護はできる」と思う 患者さんへの対応も丁寧で、また、病棟スタッフ上司との人間関係もよい 患者さんやスタッフとのコミュニケーションは優れている方だと思う スタッフ間のコミュニケーションは良好に図れている コミュニケーション能力は評価できる	臨機応変・柔軟性	“その場に踏みとどまる力”もとても大事だが臨機応変さも養ってもらいたい 少し慣れてきたが自分のことに精一杯な様子で周囲に気配りが出来なくなってきた
他者と協働する力	グループワークが多かったためか、チーム医療において協力は活かされている 対人関係能力が高く、大学で大切にされ目指す教育が成果として表れていると思える 入職時は同期の中でも明るく積極的に周りを引っ張ってくれていた 自らの意見を述べたり、指示されたことを確認しながら行動する力がある 職場環境に慣れ、メンバーシップを発揮する面に優れている	新人に共通する課題	「主体的な行動が取れない」「対人関係が苦手」「コミュニケーションが取れない」ということは新人共通の課題 他の学校の卒業生と変わらない 同じような傾向があると思うのでその年代の特徴に応じた教育を望む 体力や学習方法の習慣を身に付けて欲しい（入職者全体） 初めて受入れたので、卒業生の個性が、卒後に学んだのか判断できない 若者全般に学習意欲の低下が見られる 11月になって今月の仕事を終わらせることが精一杯で、まだ周りが見えない 新人の課題は、個々の性格や個性によると思う スタッフ1人1人の個性があり、長い目で育てていきたいと考えている
他者に共感できる力	患者に思いやりをもって接する看護師に育っている 患者さんに対してもしっかり向き合いとても優しい態度で接している姿が印象的 人の意見を素直に聴く態度は備わっている 人間味があり温かい印象を受ける 人としての部分はとてもいい。ほのぼのとしていてのんびり屋の学生が多いと感じる	看護職者としてのキャリアへの揺らぎ	物事に対し研究熱心な点は良いが、そこに患者の姿が見えない為、自分のやりたいことをやっている様でならない 本当に看護をしたいのか、ただ職業として選択したのではないかと疑問に思う 「看護」がどのようなものなのか、何なのか、誰のために行うのか、看護の基本をしっかり行っていただきたい どのように関わってほしいのか私達が教えて欲しい。どうすれば育てられるのか私達の課題 適応力がありすぎて業務中心の動きをしてしまう部分が気になる 患者の命に関わり責任を伴う仕事であるため、適正や社会性に課題がある学生に対し、本人にあうリクルートが大事 基本的には、自分自身で学んでいく能力が大事。しっかりした看護観がもてれば大きく変化していくと思う
踏みとどまる力	さまざまな障害に向き合いながらも逃げ出さない強さもあるように感じる 臨床の場面では困難な事例も多いが、自分の役割を認識し前向きに行動している 辛抱強くやれるタイプの学生が、配属されている 不平不満を言わず、我慢強くとても一生懸命に働いている		
自己を振り返る力	自己評価は他の新人や1～2年先輩ナースと比べてもあるなど感じている 自己分析をし、できるところ、できないことをきちんと報告してくれる所は感心している		
カテゴリ	参画型看護教育への意見や要望等		
謙虚に学ぶ姿勢	一般社会人として、素直に人の意見が聞ける、学ぶ姿勢を持ち続ける、同時に自分を理解し自己の健康や精神状態の安定に留意することは必要 「気になったらレスポンス」は、臨床も重要となるため、学生の頃から常に「何で」と考えながら、問題を追求していくことが大切		
対人関係能力を高める	参画力を持つことはとても大切、その力をいかすためには、協調性と謙虚な姿勢を持つことが必要 看護師として働くには、チームワークを高めていくことが必要。チームの中でより最善の方法を検討していくことが求められる 個々の能力も大切だが、その能力をいかす関係を作れる能力が必要		
ストレス対処能力を高める	ストレスの対処法を得て自己の精神衛生面を育てよう、また、対処能力を身に付ける様な教育も取り入れていただきたい 自己のストレスの対処方法やコミュニケーション能力など学生のうちから傾向など自身がしっかりと理解してほしい ゼミワークなどで学生・教員だけの演習だけでなく様々な年代の人の意見を取り入れられる演習を行ってほしい		

ント力」「問題解決力」「批判的思考力」「論理的思考力」「プレゼンテーション力」「傾聴力」「ライティングスキル」「コミュニケーション力」「共感力」「一般常識」「自己評価力」「専門知識」が含まれていることから、『看護実践能力の基盤となるコミットメント力』と命名した。第2因子を構成する項目のキーワードは、「倫理観」「継続力」「ストレスコントロール力」「チャレンジ・積極性」「継続的学習力」「人間関係の構築」「自己管理能力」「適応力」「メンバーシップ力」「自主性」が含まれていることから『キャリア形成の基盤となるコミットメント力』とした。

4. 卒業生の看護実践および参画型看護教育に関する自由記述の内容

自由記述には、51名(53.7%)から回答が得られた。内容を1単位1コードとし、質的に分析した結果、卒業生の強みに関する内容として、「専門的知識の基盤」「自己の課題に取り組む力」「継続して学び続ける姿勢」「真面目で勤勉な態度」「コミュニケーション力」「他者と協働する力」「他者に共感できる力」「踏みとどまる力」「自己を振り返る力」の9カテゴリが抽出された。課題に関する内容は、「接遇、社会性が弱い」「積極性、主体性が弱い」「表現力、発信力」「既習の知識を実践に活かさない」「臨機応変さ、柔軟性」「看護職者としてのキャリアへの揺らぎ」「新人に共通する課題」の7カテゴリが抽出された。また、参画型看護教育への要望として、「謙虚に学ぶ姿勢」の育成、「対人関係能力」「ストレス対処能力」を高める必要性の3カテゴリが抽出された。(表8)

V 考察

文部科学省中央教育審議会(2012)は、新たな未来像を築くための大学教育として、生涯学び続け主体的に考える力を育成する大学への質的転換を答申した。学士課程教育における学士力の養成が課題として指摘されると同様に、看護系大学人材養成の在り方が問われている(文部科学省2011)。研究者らは、平成19年の看護学科開設当初より、「生涯学び続ける看護職者の育成」を理念に、看護実践能力のキーコンピテンシーとしてコミットメント能力を捉え、実践的研究を蓄積してきた(金城ら2010)。看護系大学卒業生の看護実践能力に関する研究では、卒業生自身の自己評価に基づく分析(濱ら2013)や、看護系大学の専任教員を対象にした学士力の評価(吉澤ら2013)などが報告されている。しかし、看護系大学が卒業生調査として就職先の管理者を対象に調査した報告は見当たらない。今回の調査では「参画型看護教育」のカリキュラムで学んだ卒業生の強みとして期待する力と、病棟管理者が捉えた卒業生の看護実践能力や社会人としての能力に対する主観的評価との関連性を分析し、

卒業生の強みと看護実践能力の課題について検討した。

1. 卒業生の看護実践能力および社会人としての能力評価について

調査結果では、卒業生の看護実践能力に対して、回答者の60%が、“満足”または、“やや満足”と評価しており、同じく、社会人としての能力については、回答者の68.5%は肯定的に評価していた。これらの結果は、参画型看護教育における看護実践能力の育成、および社会人としての能力の育成に関して、臨床現場から一定の評価が得られているものと考えられる。しかしながら、卒業生の看護実践能力および社会人としての能力に対する満足感について、数値化した平均得点は、5段階の 3.49 ± 0.94 ～ 3.64 ± 0.91 であり、全体としては“どちらとも言えない”状況にあることが伺える。看護実践能力に“不満”または“やや不満”と回答した人の主な理由は、看護を計画的に実践する能力に対する課題であった。また、社会人としての能力に“不満”または“やや不満”と回答した理由では、報告・連絡・相談などのコミュニケーション能力や積極性・主体性などの学習姿勢に対する課題が挙げられた。看護実践能力と社会人としての能力に対する不満の理由には、共通する内容も多く、看護実践能力と社会人としての能力に対する評価の視点は、相互に関連していることが明らかになった。

今回の調査では、看護実践能力や社会人としての能力に関する定義や具体的な評価項目を提示していないことから、評価基準や評価指標は回答者の主観によるものである。しかし、卒業生の強みとしての評価には、看護実践能力および社会人としての能力に対する回答者の満足感が影響していることが推測される。

また、“どちらとも言えない”と回答した人(27.2%)の主な理由から、看護実践能力の課題は、卒業生に特異的な課題ではなく、新人看護師に共通する課題であることや、個々の看護師(卒業生)の性格的特徴による課題として捉えられていることが推察された。吉澤ら(2013)の調査では、看護系教員が教育活動を行う上で問題となる学生の状況として「基礎学力の低さ」や「コミュニケーションスキルの低さ」、「受動的な学習態度」など、今回の否定的評価内容と同様の課題が報告されており、学士課程の学生が抱える個々の課題は、就職後1～2年目の看護師の看護実践能力にも影響を与えていると考えられる。その一方で、看護教育の現場と臨床現場との間で看護実践能力に関する十分なコンセンサスが得られているのかについては疑問である。鈴木(2013)は、看護実践能力を強化する教育の課題は、看護実践能力の尺度開発にあると述べている。今回の調査は、卒業生の看護実践能力の評価を目的とするものではないが、今後、卒業時到達目標の視点で卒業生の看護実践能力を評価していくこと

で、参画型看護教育の評価指標の開発に有益な資料が得られると考える。看護系大学人材養成に関する報告書(文部科学省2011)では、学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標および教育内容と学習成果が提示されている。本学科では、参画型看護教育のカリキュラム評価に関する検討が課題となっている。今後、卒業時到達目標の視点で、参画型看護教育カリキュラムにおける学習成果を検討していくことは、参画型看護教育の評価指標の開発に有益となることが示唆された。

2. 卒業生の強みとコミットメント能力の関連について
今回、提示した25項目は、社会人基礎力(経済産業省2006)や、学士力(文部科学省2008)などを参考に、研究者らが、看護実践能力のキーコンピテンシーであるコミットメント能力育成に向けて教育活動で重視してきた項目を踏まえて作成した。平均点が高い項目は、社会人としての規範に従って行動することや自身の感情コントロール・共感的姿勢や、人間関係の構築、面倒なことでもやり続ける継続性など、文科省が提示した学士力を構成する4つの能力の中で【態度・志向性】に関連する内容であった。吉澤ら(2013)は、看護系大学での学士力に関する調査の結果、【態度・志向性】は1年次から高い傾向にあると報告している。つまり、【態度・志向性】に関する能力は、看護系大学入学段階で比較的高いことも推測される。一方で、本学科では入学後に教養演習Ⅰ～Ⅳなど、参画型看護教育の特徴的な科目を位置づけ、初年次教育を強化してきたことも卒業生の強みとして発揮されている要因の一つと考える。平均点が低いリーダーシップ能力や、創造力・議論できる力については学士力の育成に課題があると同時に、新人看護師がこれらの能力を修得していけるような場づくりが臨床現場にも求められていると考える。

参画型看護教育の目的を、生涯学び続ける看護職者の育成に置いていることから、教育の成果を卒業後1～2年目のアウトカムとしてどのように可視化できるかは課題である。今回返送された質問紙のコメントに、卒業生1名が就業2年目に離職したことが記載されていた。就職後の現状として、卒業生間のネットワークや、就業状況に関する施設からの情報では卒業1年未満の離職者の報告がないことは、看護職へのコミットメントを裏付けるものと考えられる。

「社会人基礎力」(経済産業省2006)の能力開発の枠組みは、(1)課題を見つけ取り組む能力、(2)自分をコントロールする能力、(3)人との関係をつくる能力から構成されている。今回、因子分析の結果抽出された2因子は、社会人基礎力としての要素を含むものである。すなわち、(1)課題を見つけ取り組む力には、専門職として、日々生起する現象を批判的・論理的に思考し、判断(ア

セスメント)しながら問題解決していく能力が含まれる。これらの実践的思考スキルは、看護の専門知識だけではなく、一般常識やコミュニケーション力・共感できる感性などの豊かな教養が基盤となって表現されていくものとする。これらの要素を包含する力として、第1因子を『看護実践能力の基盤となるコミットメント力』とした。

第2因子は、(2)自分をコントロールし、(3)人との関係を創る能力の要素を含む因子である。つまり、社会人としての規範を踏まえ、継続的に学び続けるためには、面倒なことでもやり抜く意志が必要であり、自分の感情をコントロールしながら、自分の人生(キャリア)を自発的に開発する能力が求められる。さらに、様々な物理的・人的環境へ適応しながら、多くの人と新たな関係性を構築し、チームの一員として自覚的にメンバーシップを発揮して行動する力が含まれる。これらの要素を包含する力として、第2因子を『キャリア形成の基盤となるコミットメント力』とした。

コミットメントに関する研究は、組織心理学領域が主流であるが、看護職の職場における組織コミットメントに関する報告は多く、介護の観点からの検討もなされている(松本2009)。今後、他者との関わり(関係性)の中でケアの場が拡大すると共に、「責務」の意味を含むコミットメント能力の育成は、教育機関の重要な課題になると考える。参画型看護教育においては、「看護実践能力の要」として、「関係の只中に自己を投入する」力として、コミットメント能力を捉えている(金城2010)が、概念の構造化は不十分である。今回の調査では、看護実践能力および社会人基礎力と卒業生の強みとの関連性を検討し、看護実践能力の基盤となるコミットメント能力を構成する要素に関する資料を得ることができた。一方で、参画型看護教育のカリキュラム評価に関して縦断的な研究の必要性和、新カリキュラムの評価を含めた継続的な検討が課題になると考える。

VI おわりに

今回の調査では、卒業生の看護実践能力および社会人としての能力について卒業生の強みに注目して検討した。結果、卒業生の看護実践能力および社会人としての能力や強みに対して、臨床現場で一定の評価が得られていることが明らかになった。同時に、参画型看護教育に関する学習成果の検討も課題であると言える。研究者らは、コミットメント能力に関する評価指標の開発を検討しているが、卒業生の看護実践能力を踏まえて評価することは、新たな視点になると考える。今回、コミットメント能力と看護実践能力との関連性が示唆されたことか

ら、参画型看護教育における教育成果を記述し、看護実践能力および卒業時到達度評価の視点で分析することで、評価指標の開発に活かせることが示唆された。また、本調査は、卒業後1～2年目の卒業生の看護実践能力などに関する病棟管理者の主観的評価であり、参画型看護教育の成果として捉えることには限界がある。今後も継続的に検討していきたい。

VII 謝 辞

臨床現場で卒業生を育てて下さっている指導者の皆様および本研究の質問紙調査にご協力いただきました関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。なお、本研究は、小杉忠誠研究助成（代表：金城祥教）を受けて実施しました。この場を借りて、御礼申し上げます。

参考文献

- 濱耕子他（2013）「看護系大学卒業生の看護実践能力に影響する要因の分析」、『日本看護学教育学会誌』, Vol. 23, No.1, pp.1-10.
- 金城祥教他（2010）「参画型教育におけるコミットメント能力の育成とその評価法に関する研究—その1—SYMLOG分析の導入をこころみて—」、『名桜大学紀要』, 第16号, pp.329-345.
- 金城祥教他（2007）「看護教育におけるコミットメント能力の育成に関する研究—ノートカードメソッドの教育効果—」、『名桜大学紀要』, 第13号, pp.95-102.
- 金城やす子他（2009）「批判的思考能力を育成するための教養演習における学生の学び—学習プロセスの分析を通して—」、『日本看護学科論文集看護教育』, 40, pp.146-148.
- 松本啓子他（2009）「コミットメントに関する研究の概観と今後の課題—介護の観点からの検討—」、『川崎医療福祉学会誌』, Vol. 18-2, pp.329-335.
- 箕浦とき子, 高橋恵（編）（2012）『看護職としての社会人基礎力の育て方—専門性の発揮を支える3つの能力・12の能力要素—』, 日本看護協会出版会.
- 文部科学省中央審議会答申（2012）『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—』.
- 文部科学省（2011）『大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告書』.
- 大城凌子他（2009）「看護大学における初年次教育—自己教育力の育成の試みとしての教養演習」、『看護教育』, Vol. 50, No. 5, pp.396-401.
- 鈴木琴江（2013）「看護基礎教育のカリキュラム改訂に

- よる成果の検討—看護実践能力に焦点を当てて—」, 『日本看護学教育学会誌』, Vol. 23, No.1, pp.21-30.
- 鈴木啓子他（2012）「文献抄読を用いた教養演習授業における看護学生の学びの分析—批判的思考態度育成への学習効果に焦点を当てて—」, 『名桜大学総合研究』, No. 20, pp.77-83.
- 徳田菊恵, 金城祥教（2009）「看護基礎教育における看護学生の自己教育力育成の試み—大学1年次教育における教養演習の学びの分析から—」, 『名桜大学紀要』, 第15号, pp.6-30.
- 吉澤千登勢他（2013）「看護系大学の専任教員が捉えた「学士力」について—知識・理解, 汎用的技能, 態度・志向性, 総合的な学習経験と創造的思考力—」 『日本看護学教育学会誌』, Vol. 23, No. 1, pp.11-20.

Research on the Outcomes and Issues of "SANKAKU Nursing Education": Questionnaire Survey for the Ward Administrators of Facilities where Meio University Nursing Department Graduates Are Employed

OSHIRO Ryoko, KINJO Yoshinori, HIGA Norie, NAGATA Miwako

Abstract

The purpose of this study is to find basic data regarding the outcomes and issues of the "SANKAKU Nursing Education" which is the educational principle of the Nursing Department. We conducted a questionnaire survey for the ward administrators of thirty facilities where Meio University Nursing Department graduates (the inaugural and second generation classes) are employed. The survey adopted an anonymous self-entry style using a uniquely created questionnaire and asked about the strength of the graduates and the issues in their nursing practices. We extracted factors concerning the strengths of the graduates and the issues in their nursing practices related to nursing practice abilities and obtained meaningful materials regarding assessment of the "SANKAKU Nursing Education."

Keywords: "SANKAKU Nursing Education" (Participatory Nursing Education), Nursing Education Assessment, graduate survey