

報 告

看護学臨地実習指導者の自己教育力とキャリアコミットメントの関連

A Study of the Relationships between Self-Directed Learning and Career commitment in Clinical Nursing Instructors

千葉今日子¹⁾, 富田幸江²⁾, 横山ひろみ¹⁾

Kyoko Chiba, Sachie Tomita, Hiromi Yokoyama

キーワード：自己教育力，キャリアコミットメント，臨地実習指導者

Key words : Self-directed learning, Career commitment, Clinical Nursing Instructors

要 旨

本研究は、看護学生の実習指導にあたる指導者の自己教育力とキャリアコミットメントとの関連を明らかにすることを目的とした。

関東甲信越・東海地域の300床以上の病院の指導者1032人を対象として、2018年1月～3月に自記式質問紙による郵送留置法で調査を行った。

回収数は811部（回収率78.6%）であった。指導者の自己教育力尺度の回答に欠損があるもの、職位をもつ指導者を除く499人（有効回答率61.5%）を分析対象とした。

指導者の平均年齢37.9 ± 7.2年，平均臨床経験年数15.0 ± 6.5年，平均指導者経験年数5.8 ± 5.0年，指導者講習会受講後指導者経験年数3.8 ± 4.3年であった。

本研究における指導者の自己教育力尺度のCronbach's α 係数は0.91であった。

本研究の自由度調整済み決定係数は0.25であった。重回帰分析（ステップワイズ法）の結果，指導者の自己教育力とキャリアコミットメントは，最も強く関連していた。さらに，自ら希望して指導者講習会を受講した者，専任体制で実習指導を行っている者，専門誌を購読している者の自己教育力が高いことが明らかになった。

この結果から，指導者の自己教育力を高めるためには，指導者の看護の専門性への愛着や思い入れであるキャリアコミットメントを指導者自身が認識し，高められるような働きかけが重要であると考えられる。

I. はじめに

現代の医療の高度化・複雑化に富む医療現場における看護学臨地実習（以下実習）教育の中で，看護学生（以下学生）が，看護の学びを深める支援をするためには，看護学臨地実習指導者（以下指導者）自身も自己の

成長に向けて主体的・継続的に学習するという自己教育力（梶田，1985）を培うことが必要である。そして，学生は，自己教育力を高めるために，自ら学んでいる指導者から，実習指導を受けることで，学生自身の学習意欲が高まり，そのことが，自己教育力の向上に繋がり，学生個々の看護に関する学習を深める機会となる。このこ

受付日：2019年9月30日 受理日：2020年2月4日

1) 埼玉医科大学保健医療学部看護学科

2) 松蔭大学看護学科

とから、指導者の自己教育力を測定し、自らの教育力を確認することが質の高い看護基礎教育のために重要であると考へた。

研究者らは、先行研究において、指導者の自己教育力と関連要因を明らかにし、さらに、自己教育力に強い関連を示した要因についてその特徴を報告した。指導者の自己教育力は、実習指導へのやる気や意欲に強く関連しており、学生とよい関係を築く指導者としての誇りが関連していたことを明らかにした。さらに、看護実践を重ねてきたことから得られた自信や日々の学習活動を継続して行く姿勢が、指導者の自己教育力を高めていたことを報告した(千葉ら, 2016)。

しかし、指導者が看護の専門性にどのようにキャリアコミットしているのかを明らかにした研究はみられなかった。

コミットメントとは、困難があっても仕事を続けていく姿勢として(上田ら, 2014)、所属する組織への愛着としての組織コミットメントと、医療など一生を通じて追及される専門分野の志向性である愛着や思い入れを表すキャリアコミットメント(持松, 2017)としてとらえられている。

持松(2017)は、組織コミットメントとキャリアコミットメントの関連について、自己の専門性を発揮し、組織に承認されることがモチベーションとなり、個人のキャリア形成に繋がると述べており、これは、実習指導においても同様であると考えた。

実習指導において、指導者は、学生の学習に向けて看護観に支えられた看護を意味づける役割をもつ(安酸, 2015)ことから、指導者自身の看護への思い入れや愛着などのキャリアコミットメントは、学生の学習に大きな影響を及ぼす。したがって、指導者が強くキャリアにコミットしていることは、実習指導において、学生が、実習で実施した看護について、看護の専門性や看護の意味、看護の価値を明らかにし、学生に伝えるために重要であると考えた。

このように、看護に対する愛着や思い入れなど、指導者自らが、組織および職務にコミットして、実習指導をおこなうことは、よりよい実習指導を追求する姿勢となり、自己教育力を高める重要な要因の1つと考えた。

しかし、指導者を対象としたキャリアコミットメントおよびキャリアコミットメントと自己教育力の関連についての明らかにした先行研究は見当たらなかった。

そこで、指導者の自己教育力を測定し、キャリアコミットメントとの関連を明らかにすることが、質の高い看護基礎教育のために重要であると考えた。

これまでの自己教育力の既存の尺度は、看護師対象であり、指導者の自己教育力の特徴を反映していないという課題があったことから、研究者らは、質的研究によ

り指導者の自己教育力のとらえ方を明らかにし(千葉ら, 2018)、この結果を基に、指導者の自己教育力を測定できる尺度を作成し、信頼性・妥当性の検証を試みた(千葉ら, 2019)。

本研究では、研究者らが作成した指導者の自己教育力尺度を用いて、指導者の自己教育力とキャリアコミットメントの関連を明らかにしたいと考えた。

II. 研究目的

看護学臨地実習指導者の自己教育力とキャリアコミットメントの関連を明らかにする。

III. 用語の定義

1. 看護学臨地実習指導者

3年以上の臨床経験をもち、厚生労働省指定の看護学臨地実習指導者講習会の受講を修了し、看護管理者より任命され実習指導にあっている看護師とする。

2. 自己教育力

実習指導者として、個人の成長・発展に向けて、主体的、継続的に学習する態度であり、自己を教育する力とする。

3. キャリアコミットメント

看護の専門性への愛着や思い入れなどとする(Blau, 1985)。

IV. 研究方法

1. 調査対象

関東甲信越・東海地域の300床以上の病院で、実習指導者講習会を修了し、看護学生の実習指導にあたる実習指導者とする。

2. 調査方法

1) データの収集方法

関東甲信越および東海地域の300床以上の病院、404施設の看護管理者に研究協力依頼文書、研究承諾書、調査用紙を返信用封筒とともに送付し研究協力を依頼した。依頼後、承諾が得られた施設に対し、研究協力依頼書、調査用紙、返信用封筒を施設長に郵送し、配布を依頼した。研究対象者からは、留置法により回収した。

2) 調査期間

2018年1月～3月

3) 調査内容

(1) 対象者の属性

年齢、性別、婚姻状況、子育て経験、職位、看護師経験年数、実習指導経験年数、指導者講習会受講後指導経験年数を調査した。

(2) 指導者の自己教育力

研究者らが開発した指導者の自己教育力尺度(千葉ら, 2019)を使用した。指導者の自己教育力尺度は、「看護への探求心」5項目、「実習目標達成への使命感」4項目、「他者との相互作用の活用」4項目、「指導能力向上への努力」3項目の4因子全16項目で構成されている。回答は、「あてはまらない」「かなりあてはまらない」「ややあてはまらない」「ややあてはまる」「かなりあてはまる」「あてはまる」(1～6点)の6件法により得点化した、合計得点は16-96点で、点数が高いほど、自己教育力が高いとした。指導者の自己教育力のCronbach's α 係数は0.91であり、信頼性・妥当性は検証している。

(3) キャリアコミットメント

キャリアコミットメントについては、独立行政法人労働政策研究・研修機構(2005)が開発したワークコミットメント尺度27項目のうち、下位概念の1つであるキャリアコミットメントの8項目を使用した。キャリアコミットメントは、看護師の看護の専門性に対する思い入れや愛着などを測定できる尺度である。回答方法は5件法であり、1～5点として得点化し、8項目の平均得点を求めた。平均点数が高いほど、キャリアコミットメントが高いとした。

キャリアコミットメントのCronbach's α 係数は0.90であり、信頼性および妥当性は検証されている(独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2005)。

(4) 自尊感情

ローゼンバーグ(1965)が作成し、山本ら(1982)が訳した自尊感情尺度を使用した。回答方法は5件法であり1～5点として回答を求め、合計得点10-40点として得点化した。

4) データの分析方法

調査項目について記述統計量を算出した。

2変量解析により、目的変数である指導者の自己教育力得点と各説明変数に対し、t検定により有意差を検討した。自己教育力得点と年齢や臨床経験年数、指導者経験年数、キャリアコミットメント、自尊感情などの連続変数については、相関係数を算出した。

次に、自己教育力とキャリアコミットメントの関連

を明らかにするために、指導者の自己教育力得点を目的変数として、2変量解析で $p < 0.2$ 未満の変数を説明変数として選択し、重回帰分析(ステップワイズ法)をおこなった。変数投入の際、ダミー変数化の必要な項目は2値変数に変換した。多重共線性を回避するため、VIF(Variance Inflation Factor)が2以上となった場合は一方を削除した。

統計解析には、統計解析ソフトSPSSver.25を使用し、有意水準5%とした。

V. 倫理的配慮

対象病院には調査の主旨を文書にて説明し、看護管理責任者の許可を得た。研究対象者に対し、配布文書にて、研究目的、方法、倫理的配慮について説明し、結果公表に際しての匿名性を保証した。また、データは、本研究の目的以外には使用しないこと、参加・不参加・中止は自由であり、調査に伴う不利益はないこと、調査用紙の提出をもって同意が得られたものとするを説明した。調査用紙は、封をしたうえで投函するよう依頼しプライバシーの保護に努めた。その際、不同意の場合は、投函の義務はなく、白紙での投函も可能であることを伝えた。

本研究は、埼玉医科大学保健医療学部倫理審査委員会の承諾を得て実施した(承認番号153)。

なお、研究者と研究対象者の間に申告すべき利益相反(COI)は存在しない。

VI. 結果

関東甲信越・東海地域の300床以上の病院404施設を抽出した。そのうち、63施設(承諾率15.6%)の看護管理責任者より承諾を受け、承諾人数1032人に調査用紙を配布した。回収数は811部(回収率78.6%)であった。作成した尺度に欠損があるもの、職位をもつ指導者を除く499人(有効回答率61.5%)を解析対象とした。

指導者の平均年齢は37.9 ± 7.2歳であった。平均臨床経験年数15.0 ± 6.5年、平均指導者経験年数5.8 ± 5.0年、指導者講習会受講後指導者経験年数3.8 ± 4.3年であった。また、男性56人(11.2%)、女性438人(87.8%)であった。

項目	N=499		
	平均	標準偏差	最少-最大
自己教育力得点(16-96)	68.6	10.2	33-96
看護への探求心	19.8	4.3	5-30
実習目標達成への使命感	18.7	2.6	8-24
他者との相互作用の活用	18.2	3.1	4-24
指導能力向上への努力	11.9	2.4	3-18

指導者の自己教育力の合計得点の平均は 68.6±10.2, 【看護への探求心】の平均は 19.8 ± 4.3, 【実習目標達成への使命感】の平均は 18.7 ± 2.6, 【他者との相互作用の活用】の平均は 18.2 ± 3.1, 【指導能力向上への努力】の平均は, 11.9 ± 2.4 であった (表 1). 本研究における合計得点の Cronbach's α 係数は, 0.91 であった.

指導者のキャリアコミットメントの得点は平均 3.16 ± 0.73 であった. 本研究における Cronbach's α 係数は, 0.87 であった.

1. 2 変量解析の結果

個人特性と自己教育力について, 指導者の年齢と自己教育力の相関係数 0.12 ($p<0.01$), 指導者の臨床経験年数と自己教育力の相関係数は 0.15 ($p<0.01$) であり, 有意な差がみられた (表 2).

性別, 婚姻状況, 子育て経験と指導者の自己教育力には, 有意な差はみられなかった (表 3).

指導者のキャリアコミットメントについては, キャリアコミットメント得点の平均 3.16 ± 0.73, 指導者の自己教育力との相関係数 0.43 ($p<0.01$) であり, 有意な差がみられた (表 4).

指導者の環境要因については, 指導者講習会を自ら希望して受講した者 ($p<0.01$), 研究・学習活動を行っているとは回答した者 ($p<0.01$), 専門誌の閲覧・購読を

していると回答した者 ($p<0.01$) に指導者の自己教育力と有意な差がみられた (表 5).

指導者の自尊感情については, 自尊感情尺度の合計得点の平均 25.0 ± 3.6, 指導者の自己教育力との相関係数 0.18 ($p<0.01$) であり, 有意な差がみられた. 本研究における合計得点の Cronbach's α 係数は, 0.78 であった (表 6).

2. 多変量解析の結果 (表 7)

自己教育力の関連要因を明らかにするために, 自己教育力と 2 変量解析で有意差を認めた変数について, 多変量解析として重回帰分析を行った結果, 自由度調整済み決定係数は 0.25 であった.

指導者の自己教育力に関連が強い変数は, キャリアコミットメント ($\beta = -0.40, p<0.01$), 指導者講習会の受講動機 ($\beta = -0.17, p<0.01$), 臨床経験年数 ($\beta = 0.14, p<0.01$), 実習指導体制 ($\beta = -0.10, p<0.05$), 専門誌の購読 ($\beta = -0.10, p<0.05$) が有意であった.

つまりは, 指導者は, キャリアコミットメントが高い者の自己教育力が高く, 臨床経験年数が長い者, 指導者講習会の受講動機について自ら受講を希望して指導者講習会を受講した者, 実習指導体制について専任体制で実習指導を行っている者, 専門誌の購読をしている者の自己教育力が高かった.

表2 個人属性(連続変数)と自己教育力得点の相関

N=499

	平均	標準偏差	最小値	最大値	相関係数
個人属性					
年齢	37.9	7.2	25	59	-0.15 **
看護師経験年数	15.0	6.5	4	38	-0.12 **
臨地実習指導経験年数	5.8	5.0	1	31	0.01
講習会受講後指導経験年数	3.8	4.3	1	28	-0.07

*: $p<0.05$ **: $p<0.01$

表3 対象者の個人属性と自己教育力

N=499

項目	内訳	人数	%	平均	標準偏差
性別	男性	56	11.2	70.6	8.6
	女性	438	87.8	68.5	10.3
婚姻状況	既婚	280	56.1	68.8	10.3
	未婚	200	40.1	68.7	10.2
子育て経験	あり	241	48.3	69.1	10.1
	なし	231	46.3	68.6	10.3

t検定

欠損値がある項目では, 合計数とはならない

*: $p<0.05$ **: $p<0.01$

表4 キャリアコミットメントと自己教育力得点の相関

N=499

項目	平均	標準偏差	最小値	最大値	相関係数
キャリアコミットメント	3.16	0.74	1	5	0.43 **

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

表5 実習指導における環境要因と自己教育力

N=499

	内訳	人数	%	平均	標準偏差
実習指導体制	専任	99	19.8	70.5	9.7
	兼任	347	69.5	68.5	10.3
指導者講習会の受講動機	自ら希望した	94	18.8	74.5	8.6 **
	すすめられた	343	68.7	67.8	10.0
学会・研修会の参加	あり	315	63.1	70.0	9.9 **
	なし	158	31.7	66.2	10.2
研究・学習活動	あり	113	22.6	71.6	9.2 **
	なし	355	71.1	67.8	10.3
最新の専門誌の閲覧・購読	あり	131	26.3	71.1	9.1 **
	なし	337	67.5	67.8	10.4

2集団:t検定 3集団以上:一元配置分散分析
欠損値がある項目では、合計数とはならない*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

表6 自尊感情と自己教育力得点の相関

N=499

項目	平均	標準偏差	最小値	最大値	相関係数
自尊感情(10-40)	25.02	3.6	14	36	0.18 **

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

表7 自己教育力と関連要因

N=499

	β 回帰係数	t
キャリアコミットメント ^a	0.40	8.61 **
受講動機 ^b :すすめられた	-0.17	-3.61 **
臨床経験 ^c	0.14	3.08 **
指導体制 ^d :兼任	-0.10	-2.16 *
専門誌を購読していない ^e	-0.10	-2.14 *
	R^2	0.26
	調整済み R^2	0.25

モデル5

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$

重回帰分析:ステップワイズ法

a:キャリアコミットメント 連続変数

b:受講動機 すすめられた=0, 希望した=1

c:臨床経験 連続変数

d:実習指導体制 兼任=0, 専任=1

e:専門誌の購読 なし=0, あり=1

VII. 考察

本研究の調査対象の指導者は、平均年齢は 37.9±7.2 歳、平均臨床経験年数 15.0±6.5 年、平均指導者経験年数 5.8±5.0 年、指導者講習会受講後指導者経験年数 3.8±4.3 年であり、いずれも先行研究（千葉ら, 2016）よりやや高い傾向にあった。厚生労働省（2008）は、実習施設として、実習指導者講習会を受けた指導者を病棟に 2 人以上配置することを推奨し、その受講条件を臨床経験 3 年以上としている。本研究対象者は、300 床以上の病院で働く実習指導者講習会を修了した指導者であるため、3 年以上の臨床経験（地域により 5 年以上）の臨床経験を有していることから、先行研究（千葉ら, 2016）よりやや高い結果となったと考える。

このことは、厚生労働省（2008）が示すある一定水準の看護職員の教育体制をもつ施設に勤務する学生の実習教育に対する指導能力をもつ指導者の集団であると推察できる。

1. 実習指導者の自己教育力とキャリアコミットメント

本研究対象の指導者の自己教育力の合計得点の平均は、68.6±10.2 であった。研究者らは、既存の尺度（西村ら, 1995）で調査した先行研究において、役職をもつ指導者の自己教育力（千葉ら, 2017）が、スタッフ看護師である指導者の自己教育力（千葉ら, 2016）より高いことを明らかにした。舟島ら（2013）は、役割をもつ看護師は、役割遂行にかかわる学習ニーズが高いことを明らかにしている。このことから、指導者講習会を受講している指導者に限定した本研究対象者は、指導者としての役割を遂行するために、指導者講習会を受講するなどの学習ニーズが高いと考えられる。本研究結果は、研究者らが開発した尺度（千葉ら, 2019）で、初めて調査した結果であるため、一概には比較できないが、スタッフ看護師である指導者の自己教育力（千葉ら, 2016）より高く、役職をもつ指導者の自己教育力（千葉ら, 2017）と類似した結果であると推察できる。

本研究対象の指導者のキャリアコミットメントは、平均 3.16±0.73 であった。この結果は、同じ尺度を用いた調査によるスタッフ看護師を対象にした先行研究（関根ら, 2018；吾妻ら, 2007；石田ら, 2004；持松, 2017）より高かった。また、石田ら（2004）は、認定看護師である者のキャリアコミットメントが有意に高かったことを報告している。しかし、実習指導者のキャリアコミットメントを測定した先行研究は見当たらなかった。

研究者らは、先行研究（千葉ら, 2017）において、指導者は、実習指導について学び、その学習において自己の看護観が明確になることによって、学生に看護を意味づけ、看護の専門性を認識し、自己教育力を高められ

ることを明らかにした。指導者のこの看護の専門性への認識は、学生に実習指導を行いながら、指導者がこれまで培ってきた看護への愛着や思い入れが深められ、キャリアコミットメントの高まりとなったことが窺える。これらのことが、指導者のキャリアコミットメントがスタッフ看護師より高い結果となったと推察できる。

2. 重回帰分析による自己教育力の関連要因

本調査対象者の自己教育力について、重回帰分析の結果、自由度調整済み決定係数は 0.25 であった。村瀬（2007）は、社会学調査データの決定係数の解釈について、多くの要因が複雑に絡み合うなどノイズが多く、決定係数が 0.20 を超えれば、参照する価値がある、決定係数が 0.10 以下でもモデル全体の F 値が有意であれば有効な分析とみなすと説明している。このことから、本研究は、社会調査データでかつすべてのモデルの F 値は有意であったことから、有用な分析結果といえる。

重回帰分析の結果、指導者の自己教育力について、キャリアコミットメントが最も強く関連しており、自ら希望して指導者講習会を受講した者、専任体制で実習指導を行っている者、専門誌を購読している者ほど自己教育力が高いことが明らかになった。

以下、自己教育力の関連要因として選択された要因について考察する。

1) 指導者のキャリアコミットメントと自己教育力について

本研究において、指導者の自己教育力に最も強く関連がみられた要因は、キャリアコミットメントであり、キャリアコミットメントが高い者ほど自己教育力が高いことが明らかになった。しかし、指導者のキャリアコミットメントと自己教育力の関連を明らかにした先行研究は見当たらないことから、この結果は、本研究の特徴であるといえる。

学生の実習指導にあたる指導者にとって、看護の専門性への愛着や思い入れは、指導者の看護観として深められ、学生に語り伝えるうえで重要である（千葉ら, 2017）。富田ら（2012）は、実習指導にあたる指導者が、大切にしている看護を看護観として、学生に語り伝えることは、学生の学びを深めることになることを明らかにし、さらに、舟越ら（2003）は、教育経験が長くなるにしたがい、学生に看護の魅力を伝えるように心がけていることを報告している。このように、指導者が、看護の専門性として大切にしている看護を伝えることは、看護師として指導者として在るための核となる看護への魅力を自覚し、その魅力は看護への愛着や思い入れとして、指導者独自の高いキャリアコミットメントとなっていると考える。

このようなキャリアコミットメントは、指導者とし

てのやりがいを見出し、自身の在りように誇りを持つことができ、その後のキャリア形成を自覚することから、指導者の自己教育力の高まりに繋がると考える。研究者らが、指導者としての誇りが自己教育力教育力を高める要因であることを明らかにしている(千葉ら, 2017)ことから、看護や実習指導への思い入れであるキャリアコミットメントが、指導者の自己教育力を高めていると考える。

本研究により、指導者の自己教育力にはキャリアコミットメントが強く関連しており、キャリアコミットメントが指導者の自己教育力を高める重要な要因の1つであることが明らかになった。指導者の自己教育力を高めるためには、実習指導にあたる指導者が、キャリアコミットメントを高められるように、看護の専門性や自身の看護への思い入れを自覚し、キャリア形成できる機会をつくるなどの取り組みの必要性が示唆された。

2) 指導者講習会の受講動機、専門誌の購読と自己教育力について

「自ら希望して指導者講習会を受講した者」と自己教育力の関連について、自ら希望して指導者講習会を受講した者ほど自己教育力が高いことが明らかになった。この結果は、研究者らが明らかにした先行研究(千葉ら, 2016; 千葉ら, 2017)と同様の結果であった。

学生の実習指導を担当する指導者のうち、指導者講習会を受講している指導者は、約4割(千葉ら, 2016)、またそれ以下(大堀ら, 2012; 富田ら, 2010)であり、指導者講習会の受講を希望していても受講できない現状や、上司などから薦められて受講している人がその6割ほどを占めているという現状を報告している(千葉ら, 2016)。指導者講習会を修了している本研究対象者において、自ら希望して指導者講習会を受講した者は、約2割であった。このことは、指導者の指導者講習会受講への期待や強い意志、学習意欲が窺える一方で、自ら希望して指導者講習会を受講することの難しさを示唆しており、指導者講習会の受講を希望する指導者が受講しやすい体制づくりを整備することが望まれると考える。

「専門誌を購読している者」と自己教育力の関連について、専門誌を購読している者ほど自己教育力が高いことが明らかになった。この結果は、自ら学習を深め、常に学び続けようとする姿勢であり、研究者らが明らかにした先行研究(千葉ら, 2016; 千葉ら, 2017)と同様の結果であった。

役職や役割をもつ看護師は、組織運営への役割遂行にかかわる学習ニーズが高く(舟島ら, 2013)、自己教育力が高い(千葉ら, 2017)ことを明らかにしている。指導者は、指導者としての役割を遂行するために、自ら実習指導の専門的知識・技術を学び続ける姿勢が、看護の専門性を高め、学生の学習に合わせた実習指導のため

の準備をおこない、学生の学習に合わせて意味づけ、振り返っていることが推察できる。さらに、指導者の自己教育力を高める要因として本研究で明らかになった専門誌を購読していることは、日進月歩する医療や看護、看護教育について、学生に合わせた最新の学習内容を獲得する姿勢であり、指導者の自己教育力が高まる要因として明らかになったと考える。

このように、指導者が、自ら講習会を受講したり専門誌を購読するなど、自ら積極的に学習を深めていく姿勢は、キャリアコミットメントを高める要因(関根ら, 2018)と共通していた。つまりは、指導者の看護への愛着や思い入れであるキャリアコミットメントが、看護の専門性を学生に伝えるためのこのような前向きな姿勢として自己教育力に関連していたと考える。

3) 指導体制と自己教育力について

「専任体制で実習指導を行っている者」ほど、指導者の自己教育力が高いことが明らかになった。この結果は、研究者らが明らかにした先行研究(千葉ら, 2016; 千葉ら, 2017)では抽出されず、本研究の特徴的な結果となった。

渡辺(2006)は、実習指導の指導体制について、実習受け入れ施設の組織風土や考え方が関わっており、治田ら(2013)は、指導体制による指導者の困難について、指導者が実習指導を業務と兼務していることが多く、兼任体制では、学生に関わる時間を持っていないことや、指導者が対応できず病棟スタッフが指導をおこなうことから実習状況を把握できない困難を明らかにしている。実習指導体制を専任体制にした報告(三木ら, 2012)においては、専任体制では、指導者が学生と関わる時間が充実することから、学生の成長を実感できること、教員と連携がとりやすくなり、実習指導を振り返ることができることから、指導者の実習指導の満足が得られたと述べている。このような専任体制による実習指導の一連は、研究者ら(千葉ら, 2016)が、指導者の自己教育力を高める要因として明らかにした学生とよい関係を築くことや看護を意味づけること、実習指導を振り返ることなどに繋がり、本研究結果に一致すると考える。このような指導を行える専任体制で実習指導を行うことが、指導者の自己教育力の高まりになることが明らかになった。

文部科学省(2002)は、看護の役割の拡大に伴う臨地実習の重要性を指摘するとともに、実習指導体制について整備する必要性について言及している。本研究の対象施設において、専任体制で実習指導を行っていると回答した指導者は、約2割にとどまっている現状にある。このことから、専任体制で実習指導が行えるような組織の整備は、喫緊の課題であると考えられる。

VIII. 結論

1. 指導者の自己教育力の合計得点の平均は、68.6±10.2であった。指導者講習会を受講した指導者を対象としたこの結果は、スタッフ看護師である指導者より高く、役職をもつ指導者と類似した結果であることが推察できる。
2. 指導者のキャリアコミットメントの得点の平均は、3.16 ± 0.73 であり、看護師のキャリアコミットメントより、やや高い傾向がみられた。
3. 指導者の自己教育力には、キャリアコミットメントがもっとも強く関連しており、自ら希望して指導者講習会を受講した者、専門誌を購読している者、専任体制で実習指導を行っている者の自己教育力が高いことが明らかになった。
4. 指導者の自己教育力を高めるためには、指導者の看護の専門性への愛着や思い入れであるキャリアコミットメントを指導者自身が認識できるように働きかけることが重要であると考えられる。この指導者のキャリアコミットメントは、学生が実践した看護を意味づけるうえで実習指導へ活かされると考える。このことは、学生の実習教育の質の向上に繋がることが期待できると考える。

VIII. 今後の課題

本研究対象の指導者の自己教育力は、研究者らが開発した尺度（千葉ら，2019）を使用し初めて調査した結果である。そのため、まだ、比較・検討する結果がないことから、この尺度を使用した研究をさらに進めていく必要がある。また、関東甲信越・東海地域の300床以上の病院で指導者講習会を修了した指導者を対象としていることから、一般化するには限界がある。

実際には、指導者講習会を修了していない指導者も多く、また、横断研究のため、因果関係までは言及できないことから、どのような要因が影響しているのか縦断研究により明らかにすることが重要な課題であると考えられる。

謝 辞

本研究にあたり、本研究にご協力いただきました病院の看護管理責任者の方々、臨地実習指導者の皆様に心より感謝申し上げます。本研究は、平成29年度埼玉医科大学保健医療学部プロジェクト研究の研究助成（埼玉医科大学保健医療学部 グランド 17-032）を受けて実施した研究の一部である。

文 献

- 吾妻知美，鈴木英子（2007）：大学病院に勤務する新卒看護師の職業コミットメントに影響する要因，日本看護管理学会誌，**11**（1），30-40.
- Blau G.J.（1985）：The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, **58**, 277-288.
- 千葉今日子，富田幸江，横山ひろみ，他1名（2019）：看護学臨地実習指導者の自己教育力の構成因子の検討，埼玉医科大学看護学科紀要，**12**（1），1-7.
- 千葉今日子，富田幸江，横山ひろみ（2018）：看護学臨地実習指導者の自己教育力のとらえ方，埼玉医科大学看護学科紀要，**11**（1），33-40.
- 千葉今日子，富田幸江，横山ひろみ（2017）：主任看護師の立場にある実習指導者の実習指導に対する意識の特徴 自己教育力とその関連要因に焦点をあてて，埼玉医科大学看護学科紀要，**10**（1），29-39.
- 千葉今日子，富田幸江（2016）：看護学臨地実習指導者の自己教育力とその関連要因，埼玉医科大学看護学科紀要，**9**（1），19-29.
- 治田裕子，米田恭子，内田有香，他4名（2013）：臨地実習における看護師の役割とその実態。第43回日本看護学会論文集 看護教育，118-121.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2005）：経営組織の診断と活性化のためのチェックリスト -HRM チェックリスト利用・活用マニュアル-，労働政策研究・研修機構，東京。
- 舟越和代，齋藤静代，吉本知恵，他3名（2003）：臨地実習指導者の指導に関する意識，香川県立医療短期大学紀要，**5**，59-68.
- 舟島なをみ，杉森みどり（2013）：看護教育学第6版，医学書院，東京。
- 石田真知子，柏倉栄子（2004）：看護師の組織コミットメントとキャリアコミットメントの要因，東北大学医学部保健学科紀要，**13**（1），3-10.
- 梶田徹一（1985）：自己教育への教育，明治図書，東京。
- 厚生労働省（2008）：看護師等養成所の運営に関する指導要領，https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00ta6785&dataType=1&pageNo=1，2014.10.5.
- 三木恵里香，中江秀美，前田良子，他2名（2012）：実習指導者専任化体制に関する実習指導者及びスタッフの意識—基礎看護学実習Ⅱにおける取り組み—。中国四国地区国立病院附属看護学校紀要，**6**，8-19.
- 持松志帆（2017）：医療機関における組織コミットメントとキャリアコミットメントの関係性，川崎医療福祉学会誌，**26**（2），258-263.
- 文部科学省（2002）：看護学教育の在り方に関する検討会。“臨地実習指導体制と新卒者の支援”。<http://www.mext.go.jp/>

- b_menu/shingi/chousa/koutou/018/gaiyou/020401c.htm, 2019.8.1.
- 村瀬洋一, 高田洋, 広瀬毅士 (2007): SPSS による多変量解析, オーム社, 東京.
- 西村千代子, 奥野茂代, 小林洋子 (1995): 看護婦の自己教育力 - 自己教育力測定尺度の検討 -, 日本赤十字社幹部看護婦養成所紀要, **11**, 22-39.
- 大堀昇, 富田幸江, 天野雅美, 他 1 名 (2012): 臨地実習指導者の実習指導に対する態度の特徴と関連要因, 看護教育研究学会誌, **4** (2), 3-13.
- Rosenberg, M. (1965): Society and the adolescent self-image. Princeton University Press.
- 関根由紀子, 富田幸江 (2018): A 県内公立病院の看護師のキャリアコミットメントとその関連要因, 埼玉医科大学看護学科紀要, **11** (1), 21-32.
- 富田幸江, 天野雅美, 大堀昇 (2010): 臨地実習指導者の実習指導に対する態度 - 臨床・指導経験年数, 実習指導者講習会の受講の有無からみた比較 -, 日本看護科学学会学術集会講演集, **30**, 370.
- 富田幸江, 仙田志津代 (2012): 看護基礎教育における実習指導のエッセンスを伝える実習指導者講習会 (その 1) 実習指導に望まれる指導者としての力量, 看護教育, **53** (3), 212-218.
- 上田治, 高村洋子, 谷口泰代, 他 1 名 (2014): 医療専門職におけるコミットメントと職場継続意志の関係. 商大ビジネスレビュー, **3** (2), 267-280.
- 渡辺正人 (2006): 臨地実習指導者と看護教員の実習指導の実態. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究集, **31**, 137-141.
- 山本真理子編 (1982): 心理学測定尺度集 I - 人間の内面を探る〈自己・個人内過程〉, サイエンス社, 東京, 26-42.
- 安酸史子 (2015): 経験型実習教育 看護師をはぐくむ理論と実践, 医学書院, 東京.