

看護をマネジメントできる基礎的能力の 学士課程における育成方法

両羽 美穂子¹⁾ 橋本 麻由里²⁾ 宗宮 真理子²⁾ 古澤 幸江²⁾ 安田 みき²⁾ 米増 直美²⁾

The Training Method of Nursing Management Competencies in Bachelor of Nursing Courses

Mihoko Ryoha¹⁾, Mayuri Hashimoto²⁾, Mariko Somiya²⁾, Yukie Furuzawa²⁾,
Miki Yasuda²⁾ and Naomi Yonemasu²⁾

● 要旨 ●

機能看護学では、学士課程において体系的にマネジメントに関する教育を展開してきた。本研究は、学士課程4年間の学修終了時に3・4年次のマネジメントに関する学修状況を明らかにし、看護をマネジメントできる基礎的能力の学士課程における育成方法を検討することを目的とした。自由意思による参加者を募り、5名の学生を対象にインタビュー調査を実施した。その結果、看護学実習終了後の3年次の学びは7つ、4年次に自律的に看護実践する卒業研究に活かされ修得したことは、12に分類できた。例えば、【自己の課題の明確化】について学んだことは、【自己を知り成長する意義】などに活用されていた。【チームワーク】について学んだことは、【メンバーシップ】、【リーダーシップ】などに活用されていた。これらのマネジメント能力は、学士課程4年間の体系化されたマネジメントに関する教育プログラムのもと、講義、演習、実習という授業形態を用いて、『マネジメントに関する概念・理論の学修』、『具体的な事象を用いた思考展開』、『実践体験』、『体験の省察的振り返りによる理論と実践の統合』、『抽象化された学びの自律的活用』の学修機会を通して修得していく。

キーワード：学士課程， マネジメント能力， 機能看護学

I. はじめに

機能看護学は、看護を発展させる機能を追究する学問であり、2000年の岐阜県立看護大学（以下、当該大学とする）開学と同時に、看護学の新しい領域として開始した。当該大学は、看護学を地域

基礎、機能、育成期、成熟期の4つの領域に分け、1年次から各領域の看護学概論を同時にスタートするカリキュラムを組んでいる。機能看護学領域が目指す人材育成の目標は、①一人ひとりがよい看護をし、②組織としてよい看護ができ、③その中で人材が育っていく、であり、マネジメントを支柱に、人材育成、情報管理を含む3つを構成概念とし、学士課程において1年次から4年次まで、体系的な教育を展開してきた。

看護をマネジメントできる基礎的能力の必要性は、2008年改正の保健師助産師看護師養成所

受付日：2022年9月26日 受理日：2023年1月26日

1) 上智大学 総合人間科学部看護学科 Department of Nursing, Faculty of Human Sciences, Sophia University

2) 岐阜県立看護大学 機能看護学領域 Management in Nursing, Gifu College of Nursing

指定規則に初めて明示された。看護師国家試験出題基準（厚生労働省, 2022）には、「看護組織」「医療・看護の質保証」「医療・看護に関する情報の活用と保管」「安全管理」などが含まれている。機能看護学では、1 セメスターに機能看護学概論、3 セメスターに機能看護方法 1（看護情報とマネジメント）、4 セメスターに機能看護方法 2（キャリアマネジメント）および機能看護学演習（看護情報演習）、6 セメスターに機能看護方法 3（組織とマネジメント）、および 8 セメスターに、自由科目に位置付く機能看護方法 4（包括的マネジメント）を開講している（以下、各科目名を概論、方法 1、情報演習、方法 2、方法 3、方法 4 とする）。学修形態の工夫としては、すべての科目で講義・演習を組み合わせ、多様な意見を通して学修が進むことを意図しており、グループワークとチームティーチングを重視している。

機能看護学では、表 1 に示す各科目の順序性と学修内容のとおり、看護におけるマネジメントに関する教育を先駆的に展開してきた。中でも方法 3 は、5 セメスター開講の領域別実習終了後、必修科目における唯一の専門科目であり、チームおよび組織として、よりよい看護を実践するために必要な理論を学修し、領域別実習での体験を想起しながら、理論と実践の統合を図っている。また、1 年次から積み重ねてきた機能看護学の学びを統合し、機能看護学の目指す人材育成目標を達成することをねらっている。さらに学生は、方法 3 履修後の 4 年次には、多職種チームや組織の視野を持って卒業研究Ⅰ・Ⅱ（以下、卒業研究とする）において看護実践に取り組む。卒業研究では、自律的に看護を展開し、学生自身の看護実践過程を振り返ることで、看護の特性を追究していく。さらに、卒業までには、当該大学において卒業時までには修得すべき看護実践能力の評価項目（北山ら, 2011）である卒業時到達目標を達成する必要があるため、これらを念頭に機能看護学の学修内容を精選してきた。

先述した教育を継続してきた学修成果については、次のように確認されている。当該大学卒業生を対象とした調査結果によると、看護ケアの充実・改善に役立ったと思う大学教育として、「機能看護学の考え方」が、各卒業年においてあ

げられていた（岩村, 2015）。卒業後の看護におけるマネジメント能力の発揮状況については、開学 10 年目に調査を実施し、学士課程におけるマネジメントに関する学修の意義と課題を確認した（両羽ら, 2012）。しかし、4 年間の学士課程において、機能看護学の考え方やマネジメントの基礎的能力を修得するために、どのように学びを統合し、マネジメント能力を修得してきたのかは明らかになっていない。高等教育機関としては、学修者が「何を学び、身につけることができるのか」を明確にしていく必要がある（中央教育審議会, 2018）。そのため、看護学の専門領域の一つではあるが、卒業前の学修成果を確認し、「機能看護学において、何を学び、身につけることができるのか」を確認した上で、機能看護学としての教育実践方法を評価し、卒業時到達目標達成に向けた授業改善へとつなげていく必要があると考える。加えて、予測不可能な時代だからこそ、先を見据え、創造的に問題解決できる力を育成していくことが必要であり、マネジメント能力の育成が期待されている。学士力（中央教育審議会, 2008）においても、自己管理能力が必要な力の 1 つとして示されており、機能看護学では、概論において、セルフマネジメントを主題としてきた教育実績がある。学士力には他に、チームワークや倫理観などが含まれ、機能看護学の学修内容と重なるものが多い。このように、マネジメント能力は、看護実践能力のみならず、学士力としても修得していく必要がある能力である。

そこで、これまで積み重ねてきた 20 年の教育成果の一部ではあるが、機能看護学を学修してきた 4 年間の学びの状況を確認することで、体系的な機能看護学におけるマネジメント能力修得のための学修方法を評価し、看護をマネジメントでできる基礎的能力の学士課程における育成方法に示唆を得たいと考えた。

Ⅱ. 研究目的

本研究の目的は、3 年次および 4 年次の機能看護学学修後におけるマネジメントに関する学修状況を明らかにし、看護をマネジメントでできる基礎的能力の学士課程における育成方法を検討することである。

表1. 機能看護学における各科目の順序性と学修内容

学年 (セメスター)	科目名	学修内容
4年次 (7・8)	****卒業研究Ⅰ・Ⅱ	看護実践を通して機能看護学の学修課題を振り返り、看護実践上の課題に研究的に取り組む。
4年次 (8)	***機能看護方法4 (包括的マネジメント)	1年次から3年次に学んだマネジメントの統合をはかり、卒業時には看護専門職として広い視野で考え、保健医療福祉連携において主体的に看護を実践するために基盤となる能力を育成する。
3年次 (6)	**機能看護方法3 (組織とマネジメント)	領域別実習における看護実践経験をもとに、既修のマネジメントに関する概念を統合し、よい看護を行うために発展し続ける組織・チーム・個人の視点で、組織とマネジメントについて学修する。
3年次 (5・6)	*領域別実習	
2年次 (4)	機能看護学演習 (看護情報演習)	保健・医療・福祉領域における情報と看護の関わりを理解し、看護専門職としてよい看護を目指し、意図的に情報を活用して看護をマネジメントする能力を育成する。
2年次 (4)	機能看護方法2 (キャリアマネジメント)	看護専門職として生涯にわたり自己の能力を開発・発展させるために、看護専門職の意味および意義、看護の専門性を発展させていく重要性と自己研鑽することの意義、看護専門職としてのキャリアマネジメントについて学修する。
2年次 (3)	機能看護方法1 (看護情報とマネジメント)	看護専門職として、倫理的かつ責任をもって、情報を吟味・活用する能力を育成する。
1年次 (1)	機能看護学概論	保健・医療・福祉機関の活動の法的根拠と理念を基に、看護職の役割について学修する。また、ヒューマンケアを実施するための人間関係の構築方法や、自分自身のあり方となるセルフマネジメントについて学修する。

*他領域の科目、**領域別実習後唯一の専門必修科目、***自由科目、****選択必修(実習)科目

Ⅲ. 方法

1. 対象

2021年3月卒業予定の学生であり、3年次開講科目の方法3履修者のうち、本研究に同意した者を対象とした。

2. 調査方法

グループによる半構成的面接を基本とし、日程調整によりグループを振り分けた。Covid-19における感染対策として対面での面接を避け、Zoomによるオンライン面接とした。

3. 調査内容

調査内容は、インタビューガイドとして以下の4点を示し、自由に語ってもらった。

- ①方法3を学修し、機能看護学の既修学修において理解が深まったことは何か。
- ②よりよい看護を実践するために必要なこととして新たに気づいたことは何か。
- ③卒業研究で意識したり、強化したりして取り組んだことは何か。
- ④1年次からの機能看護学での学修内容のうち、まだ理解が難しいと感じていることは何か。

4. 調査期間

調査は、2021年2月～3月に実施した。

5. データ収集方法

Zoomの録画機能は使わず、参加者の許可を得てICレコーダーに音声のみを録音し、逐語録を作成してデータとした。

6. 分析方法

1つの文脈を単位として要約し、質問項目のうち、おおよそ①と②の回答から、方法3で学んだこと、③と④の回答から、卒業研究で活かしたことに分け、分類整理した。その後、大分類同士を照合し、小分類の内容を確認しながら、方法3で学んだことの大分類ごとに、方法3を学び卒業研究で活かされたことを記述した。データ分析結果の妥当性を確保するために、筆頭著者が分析したものを共同研究者全員で検討・確認した。

7. 倫理的配慮

岐阜県立看護大学研究倫理委員会を受審し、承認を得た(承認番号0261, 2020年8月)。研究の説明およびデータ収集は、8セメスターの成績確定後に行い、自由意思による同意を得た。面接調査の語りは、音声データのみ許可を得て録音し、個人が特定できる情報は、逐語録作成時に匿名化した。

Ⅳ. 結果

研究参加者は、対象者82名のうち、5名であった。インタビューは2グループに分けて実施し、1グループ目は4名参加53分、2グループ目は1名参加25分であった。面接日程は個人の都合を優先させたため参加者の人数に偏りが出たが、インタビュー内容から参加者数の違いによる差はないと判断した。以下、文章中、大分類【】、小

分類を〔〕、要約を〈〉として示す。結果に示す大分類と小分類について、表2に示す。

1. 機能看護方法3（組織とマネジメント）で学んだこと

方法3で学んだことは26件あり、【自己の課題の明確化】、【チームワーク】、【組織・チームの一員としての貢献】、【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】、【理念と実践の一貫性】、【1年次からの学修の統合】、【理論と実践の統合】の7つであった。

【自己の課題の明確化】には、[次なる学修課題の明確化]と[リーダーシップの発揮に関する課題の明確化]の2つの小分類があった。[次なる学修課題の明確化]の要約には、〈チームへの働きかけなどを振り返り、課題を卒研でどのように活かす（取り組む）のか考えることができた〉など2件があった。[リーダーシップの発揮に関する課題の明確化]の要約には、〈リーダーシップの発揮については、チームを作り上げていくという（今後の）体験を通して理解していく必要がある〉があった。

【チームワーク】には、[チームやメンバーとしての動き方]と[チームの一員として動くことの必要性]の2つの小分類があった。[チームやメンバーとしての動き方]の要約には、〈チームとしての動き方やチームメンバーとしての動き方について学んだ〉など2件があった。[チームの一員として動くことの必要性]の要約には、〈領域別実習では、自ら主体的に情報を多職種に発信することは難しかったが、学生としてもチームの一員であることを意識化できた〉など2件があった。

【組織・チームの一員としての貢献】には、[看護専門職かつ組織の一員として貢献する必要性]と[目標達成に向けて自身の行動を考えること]の2つの小分類があった。[看護専門職かつ組織の一員として貢献する必要性]の要約には、〈組織への個人の貢献を意識し、看護専門職として自身ができることは何かを考える必要がある〉があった。[目標達成に向けて自身の行動を考えること]の要約には、〈理念が漠然としていると（組織的に回らず）各自の考えで動くことになるため、優先順位や目標達成に向けた自身の行動につ

いて考えていくことが大事である〉があった。

【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】では、[よりよい看護を実践するための組織の土台作りの重要性]、[よりよい看護を実践する組織・チーム、個人のあり方]、[組織・チームにおける目標の明確化]、[組織目標の優先順位の明確化]の4つの小分類があった。[よりよい看護を実践するための組織の土台作りの重要性]の要約には、〈土台づくりにおいては、理念の明確化、仕組みづくりにおける情報管理の方法、メンバー間で励まし合う風土づくりや環境づくりが大事である〉など3件があった。[よりよい看護を実践する組織・チーム、個人のあり方]の要約には、〈よりよい看護を実践するためには、組織・チームとしてできることと個人としてできることがある〉があった。[組織・チームにおける目標の明確化]の要約には、〈組織・チームにおいて目標を明確化することが大切である〉があった。[組織目標の優先順位の明確化]の要約には、〈理念には目標が含まれ、（ステークホルダーの）利益なども目標に掲げ、その中においても優先順位をつけることが必要である〉があった。

【理念と実践の一貫性】では、[理念と目指す看護の一貫性]と[チーム間の考えのすり合わせによる一貫性]の2つの小分類があった。[理念と目指す看護の一貫性]の要約には、〈理念と自分が目指す看護の一貫性を持たせる〉があった。[チーム間の考えのすり合わせによる一貫性]の要約には、〈チームにおいて自分たちの価値観や考え方の違いをすり合わせながら、一貫性を見出していく〉があった。

【1年次からの学修の統合】では、[機能看護学における1年次の学びとの統合]、[機能看護学の学修の重要性]、[機能看護学の理解]の3つの小分類があった。[機能看護学における1年次の学びとの統合]の要約には、〈機能看護方法3で自身の看護体験と既修内容を振り返る時間を取れたことにより、1年次の学びも繋がった〉があった。[機能看護学の学修の重要性]の要約には、〈実習後に看護実践を振り返り、機能看護学での学修の重要性を理解できた〉があった。[機能看護学の理解]の要約には、〈1年次には理解できなかったが、3年次に学生同士で（主体的に）振り返る

ことにより、大事な視点を経験を通して共有することができ、機能看護学の学修が活かされた〉など2件があった。

【理論と実践の統合】では、[実習体験の具体から抽象化していく思考過程]、[マネジメントと照合したことによる看護実践における自身の行動の意味の確認]、[看護実践における根拠ある行動の理解]、[実習体験と授業内容の統合]の4つの小分類があった。[実習体験の具体から抽象化し

ていく思考過程]の要約には、〈機能看護方法3では、領域別実習の成功あるいは失敗体験を言語化し理論化する構成になっていたため、自分自身の中で身についた感じがあった〉など2件があった。[マネジメントと照合したことによる看護実践における自身の行動の意味の確認]の要約には、〈実習後に看護実践を振り返り、マネジメントに当てはめて確認できたことで、自身の行動の意味を見出すことができた〉があった。[看護実

表2. 機能看護方法3を学び卒業研究で活かされたこと

機能看護方法3で学んだこと		卒業研究で活かされたこと	
大分類	小分類(要約件数)	大分類	小分類(要約件数)
自己の課題の明確化	・次なる学修課題の明確化(2) ・リーダーシップの発揮に関する課題の明確化(1)	自己を知り成長する意義	・自己洞察の重要性の認識(1) ・自己成長に関する学修の意義の理解(2) ・より良い看護を実践するための自己のあり方(1) ・自分自身の行動の意識化(1)
		修得した学びを卒業後に活用することへの期待	・卒業後に学びが活かされることへの期待(1) ・卒業後におけるキャリアマネジメントの確認(1) ・卒業後における自律的な追究への期待(1)
チームワーク	・チームやメンバーとしての動き方(2) ・チームの一員として動くことの必要性(2)	チームワーク	・チームメンバーとのケアの方向性の確認(3) ・チームとして学びあえる関係性づくり(2) ・メンバー間での支え合いの必要性(1) ・リーダーシップおよびメンバーシップの理解(1)
		メンバーシップ	・チームの一員を意識した思考(2)・チームの一員を意識した行動(1)・チームメンバーとの情報共有(2)・チームメンバーの成長への支援(1)・メンバーシップの実践(1)
		リーダーシップ	・受け持ち学生としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの積極的な情報発信(1) ・ケア立案者としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの働きかけ(1)
組織・チームの一員としての貢献	・看護専門職かつ組織の一員として貢献する必要性(1)・目標達成に向けて自身の行動を考えること(1)	看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献	・組織目標達成に向けた働き(1) ・看護専門職としての強みを意識した組織への貢献(2)
よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方	・より良い看護を実践するための組織の土台作りの重要性(3) ・より良い看護を実践する組織・チーム、個人のあり方(1) ・組織・チームにおける目標の明確化(1)・組織目標の優先順位の明確化(1)		
理念と実践の一貫性	・理念と目指す看護の一貫性(1)・チーム間の考えのすり合わせによる一貫性(1)	理念と実践の一貫性	・組織理念と目指す看護のすり合わせ(2) ・組織目標を具現化した支援(1)
1年次からの学修の統合	・機能看護学における1年次の学びとの統合(1)・機能看護学の学修の重要性(1)・機能看護学の理解(2)	対象となる人や看護の理解の深まり	1年次からの学びと結びついた対象となる人や看護の理解(2)
		視野の広がり	多様な考え方への気づき(1)
理論と実践の統合	・実習体験の具体から抽象化していく思考過程(2) ・マネジメントと照合したことによる看護実践における自身の行動の意味の確認(1) ・看護実践における根拠ある行動の理解(1) ・実習体験と授業内容の統合(1)	情報マネジメント	利用者の生活を考えた意図的な情報収集(1)
		マネジメントプロセス	自律した実習体験による目標明確化から実践までのプロセスの理解(1)
		リスクマネジメント	・リスク等に関する説明責任の遂行(1) ・インシデント事象の共有(2)・リスクアセスメントの必要性(3)・チームによるリスク回避の検討(1)・医学的知識を前提に患者の変化を予測した対応(1)

践における根拠ある行動の理解」の要約には、〈看護実践において根拠を持って行動していたことをとてもよく理解することができた〉があった。[実習体験と授業内容の統合]の要約には、〈機能看護方法3では、自分の経験と授業内容を結びつけることができた〉があった。

2. 機能看護方法3を学び卒業研究で活かされたこと

方法3の学びの内容ごとに、卒業研究で活かされたことを説明する。卒業研究で活かされたことは43件あった。以下、方法3で学んだことの大分類はLearningのLを、卒業研究で活かしたことの大分類はUsingのUを、分類名の語頭に付す。

1) 自己の課題の明確化

【L 自己の課題の明確化】について学んだことは、【U 自己を知り成長する意義】と【U 修得した学びを卒業後に活用することへの期待】に活用されていた。

【U 自己を知り成長する意義】には、[U 自己洞察の重要性の認識]、[U 自己成長に関する学修の意義の理解]、[U より良い看護を実践するための自己のあり方]、[U 自分自身の行動の意識化]の4つの小分類があった。[U 自己洞察の重要性の認識]の要約には、〈他者の考えを知り、納得できること、自身の考えを言えること、理解できていることなど、自分自身の受け止めや感覚に気づく自己洞察が、機能看護学の授業において重要であると思った〉があった。[U 自己成長に関する学修の意義の理解]の要約には、〈実習を体験したことで自己の成長を強調していた機能看護学の学修の重要性が理解できた〉など2件があった。[U より良い看護を実践するための自己のあり方]の要約には、〈より良い看護を実践するには、自分自身が組織・チームを動かしていけるように熱意を持つ必要がある〉があった。[U 自分自身の行動の意識化]の要約には、〈卒業研究では、自分自身の行動について意識した〉があった。

【U 修得した学びを卒業後に活用することへの期待】には、[U 卒業後に学びが活かされることへの期待]、[U 卒業後におけるキャリアマネジメントの確認]、[U 卒業後における自律的な追究への期待]の3つの小分類があった。[U 卒業後に学びが活かされることへの期待]の要約には、

〈理解が不十分なことも多いが、学修したことは覚えているため、就職後に活かされると思う〉があった。[U 卒業後におけるキャリアマネジメントの確認]の要約には、〈キャリアマネジメントは、就職後にとても大事だと思うため、今後確認したい〉があった。[U 卒業後における自律的な追究への期待]の要約には、〈疑問に思ったことや、課題を見つけながら自律的に追究していくことが大事であり、今後の課題である〉があった。

2) チームワーク

【L チームワーク】について学んだことは、【U チームワーク】、【U メンバーシップ】、【U リーダーシップ】に活用されていた。

【U チームワーク】には、[U チームメンバーとのケアの方向性の確認]、[U チームとして学びあえる関係性づくり]、[U メンバー間での支え合いの必要性]、[U リーダーシップおよびメンバーシップの理解]の4つの小分類があった。[U チームメンバーとのケアの方向性の確認]の要約には、〈自身で考えた（ケア）方法を共有したり、カンファレンスで検討することで、事故予防になったり、目指す看護をチームメンバーと一緒にでき、より良い看護を実践するために必要である〉など3件があった。[U チームとして学びあえる関係性づくり]の要約には、〈学生間ではチームとして学び合えるように働きかけた〉など2件があった。[U メンバー間での支え合いの必要性]の要約には、〈メンバー間で支え合いながら実践していくことが必要である〉があった。[U リーダーシップおよびメンバーシップの理解]の要約には、〈プライマリー制をとっていた病棟チームにおいて、プライマリーが責任を持って（ケアについて）考え、その考えに対してメンバーが質問したり、各々の実践について考えたりすることやメンバーが捉えた情報をプライマリーと共有しており、リーダーシップとメンバーシップのよい形だと捉えた〉があった。

【U メンバーシップ】には、[U チームの一員を意識した思考]、[U チームの一員を意識した行動]、[U チームメンバーとの情報共有]、[U チームメンバーの成長への支援]、[U メンバーシップの実践]の5つの小分類があった。[U チームの一員を意識した思考]の要約には、〈学生とし

て関わるのが難しい事例であったが、チームの一員として何ができるか考えた」など2件があった。[Uチームの一員を意識した行動]の要約には、〈卒業研究では、自分自身の考えや迷いなど、チームメンバーに自ら報告したり、声をかけたりすることができ、メンバーの一員として関わっていくことができた〉があった。[Uチームメンバーとの情報共有]の要約には、〈卒業研究では、自分が知り得たことで看護に必要だと判断した情報をチームメンバーに伝えるようになった〉など2件があった。[Uチームメンバーの成長への支援]の要約には、〈自身の働きかけによりメンバーが変化した際には、さらにメンバーの意欲の維持・向上を図っていく必要がある〉があった。[Uメンバーシップの実践]の要約には、〈メンバーシップを実践に移すことができた〉があった。

【Uリーダーシップ】には、[U受け持ち学生としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの積極的な情報発信]、[Uケア立案者としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの働きかけ]の2つの小分類があった。[U受け持ち学生としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの積極的な情報発信]の要約には、〈利用者に一番長く関わる学生として、利用者について捉えたことを看護師と共有したところ、看護師が気づいていないことであったことから、リーダーシップを発揮できた〉があった。[Uケア立案者としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの働きかけ]の要約には、〈自身が企画した内容について、スタッフ間で共有できるように、自ら相談しながら資料を作成し、スタッフ誰もが説明できるようにしたことは、リーダーシップの発揮であった〉があった。

3) 組織・チームの一員としての貢献

【L組織・チームの一員としての貢献】について学んだことは、【U看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】に活用されていた。

【U看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】には、[U組織目標達成に向けた働き]、[U看護専門職としての強みを意識した組織への貢献]の2つの小分類があった。[U組織目標達成に向けた働き]の要約には、〈行政に所属する保健師は、行政の目標の中での保健分野の目標達成

に向けて動くことが組織への貢献となる〉があった。[U看護専門職としての強みを意識した組織への貢献]の要約には、〈看護専門職として自分にできることを考えて報告することや、利用者にあったサービス等を提案するなど貢献を考えると専門性を発揮できた〉など2件があった。

4) よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方

【Lよりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】を学び、卒業研究で活用されたものはなかった。

5) 理念と実践の一貫性

【L理念と実践の一貫性】について学んだことは、同じく【U理念と実践の一貫性】に活用されていた。

【U理念と実践の一貫性】には、[U組織理念と目指す看護のすり合わせ]、[U組織目標を具現化した支援]の2つの小分類があった。[U組織理念と目指す看護のすり合わせ]の要約には、〈理念と自身が目指す看護をすり合わせて、理念を具体的に実践するために、自身で（ケア）方法を考える事が必要である〉など2件があった。[U組織目標を具現化した支援]の要約には、〈施設における生活支援の方針を共有し、一つの目標に向けて利用者の支援を行っていたところが、理念と実践の一貫性であった〉があった。

6) 1年次からの学修の統合

【L1年次からの学修の統合】について学んだことは、【U対象となる人や看護の理解の深まり】と【U視野の広がり】に活用されていた。

【U対象となる人や看護の理解の深まり】には、[U1年次からの学びと結びついた対象となる人や看護の理解]の1つの小分類があった。その要約には、〈実習や看護の学修を進めていく中で（機能看護学概論で学んだ概念の）理解が進み、人間観、世界観、意思決定など、大事であることが（卒業前の）今ならわかるようになった〉など2件があった。

【U視野の広がり】には、[U多様な考え方への気づき]の1つの小分類があった。その要約には、〈機能看護学概論でのキーワードに関する明確な答えは見つかっていないが、機能看護学の学修を進めていく中で、考え方は多様にあることを気づ

くことができた〉があった。

7) 理論と実践の統合

【L 理論と実践の統合】について学んだことは、【U 情報マネジメント】、【U マネジメントプロセス】、【U リスクマネジメント】に活用されていた。

【U 情報マネジメント】には、[U 利用者の生活を考えた意図的な情報収集]の1つの小分類があった。その要約には、〈利用者の生活圏を考え、意図的に看護師に働きかけながら情報収集に努めた〉があった。

【U マネジメントプロセス】には、[U 自律した実習体験による目標明確化から実践までのプロセスの理解]の1つの小分類があった。その要約には、〈自分の言葉で表現することは1年次では難しいことだったが、実習により自分で行動し考えて情報を発信する体験をすることで、目標を明確にして実践していく一連のプロセスを統合できた〉があった。

【U リスクマネジメント】には、[U リスク等に関する説明責任の遂行]、[U インシデント事象の共有]、[U リスクアセスメントの必要性]、[U チームによるリスク回避の検討]、[U 医学的知識を前提に患者の変化を予測した対応]の5つの小分類があった。[U リスク等に関する説明責任の遂行]の要約には、〈自身が行う援助の目的やリスクについて（チームメンバーや利用者）に説明し、同意を得ることがリスクマネジメントにつながる〉があった。[U インシデント事象の共有]の要約には、〈朝のミーティング等でインシデント事象を（スタッフ間で）共有し、予防や改善策を検討することは、平常時のリスクマネジメントである〉など2件があった。[U リスクアセスメントの必要性]の要約には、〈リスクに関して日々観察し、未来の視点も持って関わることでリスクマネジメントできた〉など3件があった。[U チームによるリスク回避の検討]の要約には、〈多職種でのケア会議において、リスクを回避するための策について、各専門性に合わせて意見が述べられており、リスクマネジメントにはメンバーシップも必要である〉があった。[U 医学的知識を前提に患者の変化を予測した対応]の要約には、〈リスクマネジメントとして、医学的知識を習得することが前提にあり、患者の体調変化を事前に予測

しながら対応する必要がある〉があった。

V. 考察

1. 機能看護学の学修状況

学びにみられた【L 自己の課題の明確化】は、自己の成長に向けて必要な能力であり、卒業研究によって【U 自己を知り成長する意義】の理解を深められたことから、自己の成長を自律的に推進するための能力を修得できていたと考える。一方、【U 修得した学びを卒業後に活用することへの期待】のように、卒業研究では活用できなかったこともあり、学修した内容を卒業後に活かしながら、さらに理解を深めていく必要があると考える。これらの内容は、機能看護学概論におけるセルフマネジメントや機能看護方法2（キャリアマネジメント）における学修内容と合致していた。

【L チームワーク】を学んだ学生は、【U チームワーク】、【U メンバーシップ】、【U リーダーシップ】を発揮することが出来ていた。【U リーダーシップ】では、[U 受け持ち学生としてリーダーシップを意識したチームメンバーへの積極的な情報発信]のように、受け持ち学生としての役割を認識した上で、看護あるいは多職種チームにおいて、リーダーシップを意識した行動につながっていたと考える。【チームワーク】に関することは、方法3で初めて学修し、領域別実習で見聞きした具体的な事象を素材に演習形式で概念化していく。そのため、卒業研究における活用は、概念化された学びによるものであると考える。

【L 組織・チームの一員としての貢献】を学んだ学生は、【U 看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】としての活用があった。その内容には、[U 組織目標達成に向けた働き]や[U 看護専門職としての強みを意識した組織への貢献]があったことから、学生は、組織の一員であると同時に、看護専門職であることを意識しており、方法2と方法3における学びを統合していたと考える。

【L 理念と実践の一貫性】を学んだ学生は、同じく【U 理念と実践の一貫性】を意識した実践を行っていた。【理念と実践の一貫性】については、方法3で学修する内容であり、卒業研究では、一つの施設において長期間看護実践を体験するこ

とができることから、組織の一員としての意識化も促進され、[U 組織理念と目指す看護のすり合わせ] や [U 組織目標を具現化した支援] を行う機会があり、活用に至ったと考える。

【L 1 年次からの学修の統合】を学んだ学生は、【U 対象となる人や看護の理解の深まり】と【U 視野の広がり】があった。学生が方法 3 において学んだことは、[L 機能看護学の理解] 等、機能看護学に関する内容であったが、卒業研究を通して、【U 対象となる人や看護の理解の深まり】や【U 視野の広がり】がみられたことから、他の領域や教養教育を含めた 1 年次からの学修の統合を図り、視野を広げながら知識・技術・態度を修得していたと考える。

【L 理論と実践の統合】を学んだ学生は、【U 情報マネジメント】、【U マネジメントプロセス】、【U リスクマネジメント】における活用があった。学生は、機能看護学においてマネジメントに関する抽象的な概念を 1 年次から学修しており、領域別実習後の方法 3 における演習として、看護実践という貴重な体験を振り返ることで、抽象的な概念等を具体的な事象に照らして考えることができ、具体から概念化の思考のプロセスを踏むことができ、卒業研究での活用に至ったと考える。

【L よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】の学びは、卒業研究で活用されたものはなかったが、4 年次の卒業研究で主体的に組織やチームを動かすには至らなかったためであると考ええる。

2. 看護をマネジメントできる基礎的能力の修得過程から考える育成方法

考察 1 で確認した機能看護学の学修状況と機能看護学のカリキュラムを照合し、看護をマネジメントできる基礎的能力の修得過程（以下、修得過程とする）を図 1 のように整理した。以下、文章中の大分類には L または U を削除して示す。また、図 1 に示した修得過程の各文言は『』で示す。

学生は、まず概論で【自己の課題の明確化】、【自己を知り成長する意義】や【マネジメントプロセス】を学んでいた。2 年次の方法 1 や情報演習では【情報マネジメント】、方法 2 では、【看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】に含まれる看護専門職について学んでいた。方法 3 では、【チームワーク】、【メンバーシップ】、【リーダーシップ】、【理念と実践の一貫性】、【リスクマネジメント】、【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】について学んでいた。これらの

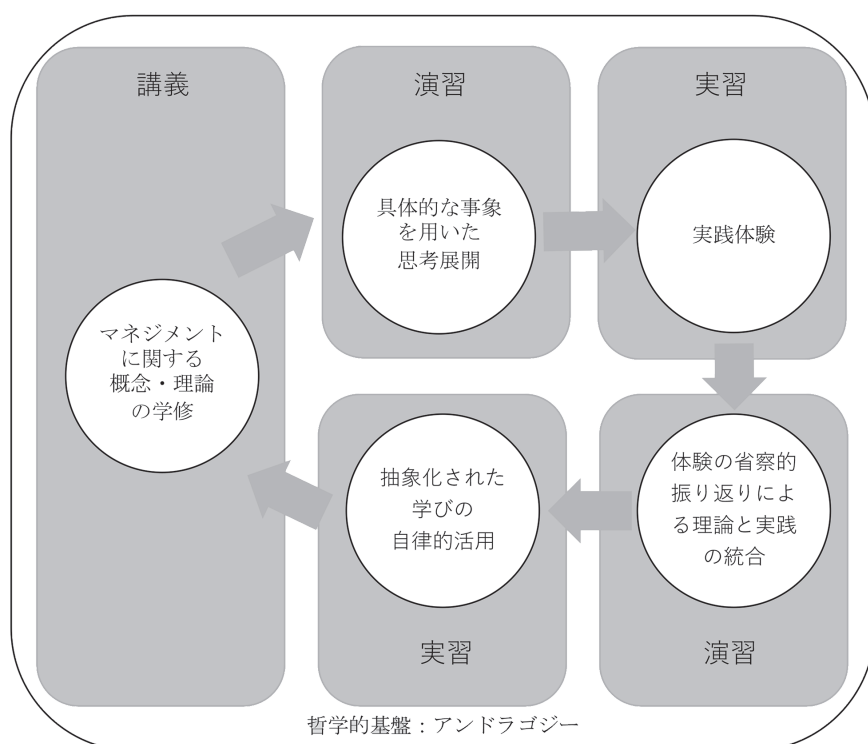


図1. 看護をマネジメントできる基礎的能力の修得過程

結果より、学生は、マネジメントに関する抽象的な概念や理論を講義で学び、演習形式の学修によって具体的な事象を例にしながら、概念や理論を用いて意味を理解していたと考える。つまり、『マネジメントに関する概念・理論の学修』と『具体的な事象を用いた思考展開』が行われていたと考える。マネジメント教育では、問題発見と意思決定力を養う学習方法として、ケースメソッド教育が主流となっている（次橋, 2020）。当該学生も方法3の学修を経て、実習の中で自ら体験したことや見聞きしたことを素材に、看護実践上の課題を特定し、解決への方策を検討してきた。これらの学修によって、【チームワーク】、【メンバーシップ】、【リーダーシップ】を概念化し、【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】のような今後の行動指針につながる内容を修得していたことが示唆され、マネジメントを学ぶ方法として効果的だったと考える。また、看護学生は1年次より看護過程を学び、何度も問題発見と意思決定力を養う学修を積み重ねている。これらの学びもマネジメント能力を修得するにあたり、相乗効果があったと考える。

次に、実習という学修形態を用いることにより、知識・技術・態度に現れる自らの具体的な『実践体験』として学修していた。実習後は、方法3の学修方法のように、演習によりその『体験の省察的振り返りによる理論と実践の統合』をしており、体験の意味を考え、具体化された事象から導き出した答えを抽象化して学びを得ていたと考える。さらに、『抽象化された学びの自律的活用』ができるように、その後の実習を通して学びを深化させていたと考える。体験を通した学びの方法は、コルブラ(2017/2018)のいう経験学習にあたる。また、次橋(2020)が、日々の実践なくしてマネジメント技術の向上はあり得ない、と断言するように、実践家が、実践現場でマネジメント能力を高めていく手法と同じであることから、経験を批判的に振り返り、看護におけるマネジメントとしての意味を確認していくことが有効であると考えられる。

加えて、学生は成人学習者（ノールズ, 2002, p.36）としてのレディネスも持っている。つまり、成人学習者である学生は、学修課題が明確になる

ことで学修目標を自己で決定し、自律的に学修していくことが可能となると考える。看護実践能力を育成する方法については、臨床現場に近い文脈を持った学習環境を創造することに、様々なチャレンジが行われている（松谷ら, 2010）。また、主体的に取り組むなどの工夫が学生の実践への準備性を高めていた（松谷ら, 2010）ことから、学生自身がより主体的に学修課題を意識できるように、自律的な看護実践の機会を提供することが必要と考える。これらの育成方法の哲学的基盤には、おとなの学習を支援する技術（アート）と科学であるアンドラゴジー（ノールズ, 2002, p.33）が必要である。

3. 本研究の課題と看護実践改善への示唆

本研究では、対象数が少なく学生の学修状況を一般化するには限界がある。そのため、今後も学生の学修状況を確認し、教育の評価を継続していく必要がある。しかしながら、個人として、組織・チームとして良い看護を追究できる人の育成を目指している機能看護学を学び、【理念と実践の一貫性】や【看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】のような視点を持って、卒業研究において看護実践上の課題を解決する取り組みを行っていることから、看護をマネジメントする基礎的能力の育成は、看護実践の改善・改革につながる能力であると考えられる。【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】のように、卒業研究における活用に至らなかった学びについては、学士課程教育においては到達が難しく、卒業後の看護実践を通して修得できるようにしていく必要がある。また、看護実践の改善・改革には、看護や対象となる人の理解が不可欠である。看護が対象としている人や、人の生活に影響する環境に複雑性や多様性があるように、看護の事象は多種多様である。そのため、看護の対象となる人が主体となって問題解決を図れるようにするには、支援者である看護者自身もその状況の文脈を理解し、五感で感じながら、対象の立場を理解し対応していくことが求められ、看護実践経験を積み重ねる意義は大きい。本研究において学生は、【自己を知り成長する意義】を確認し、【対象となる人や看護の理解の深まり】や【視野の広がり】がみられたことから、看護における文脈を

理解するためのレディネスも培っていると考えられた。このような側面からも、看護をマネジメントする基礎的能力の修得は、人として、看護専門職として、より良い看護を実践するための自己の成長につながっていると考える。さらに、自己の成長は、組織・チームを動かし、看護実践の改善・改革に貢献していくことが期待できると考える。

Ⅵ. 結論

機能看護学では、学士課程において体系的にマネジメントに関する教育を展開してきた。看護学実習終了後に開講する機能看護方法3学修後の3年次の学びは、【自己の課題の明確化】、【チームワーク】、【組織・チームの一員としての貢献】、【よりよい看護を実践するための組織・チームのあり方】、【理念と実践の一貫性】、【1年次からの学修の統合】、【理論と実践の統合】の7つに分類できた。4年次に自律的に看護実践する卒業研究に活かされたことは、【自己を知り成長する意義】、【修得した学びを卒業後に活用することへの期待】、【チームワーク】、【メンバーシップ】、【リーダーシップ】、【看護専門職かつ組織・チームの一員としての貢献】、【理念と実践の一貫性】、【対象となる人や看護の理解の深まり】、【視野の広がり】、【情報マネジメント】、【マネジメントプロセス】、【リスクマネジメント】の12に分類できた。これらのマネジメント能力は、アンドラゴジーを哲学的基盤とした学士課程4年間の体系化されたマネジメントに関する教育プログラムのもと、講義、演習、実習という授業形態を用いて、『マネジメントに関する概念・理論の学修』、『具体的な事象を用いた思考展開』、『実践体験』、『体験の省察的振り返りによる理論と実践の統合』、『抽象化された学びの自律的活用』の学修機会を通して修得していくことが有効であると示唆された。

謝辞

調査に参加した当時の学生の皆さんには、国家試験終了後かつ就職前の貴重な春休みの時間を用いて協力していただきました。この場をお借りして、感謝申し上げます。

本研究における利益相反は存在しない。

文献

- 中央教育審議会. (2008). 学士課程教育の構築に向けて. 2022-09-23.
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf
- 中央教育審議会. (2018). 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン. 2022-09-23.
https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf
- 岩村龍子. (2015). 学士課程卒業者の看護実践能力獲得過程と生涯学習支援プログラムの開発. 平成23年度～26年度科学研究費補助金「基盤研究(C)」研究成果報告書, pp.72-74.
- 北山三津子, 松下光子, 両羽美穂子ほか. (2011). 看護学科卒業時の看護実践能力を担保するための教育の開発. 岐阜県立看護大学紀要, 11(1), 71-78.
- ノールズ, マルカム. (1980/2002). 堀薫夫, 三輪健二(監訳), 成人教育の現代的実践: ペダゴジーからアンドラゴジーへ(初版). 鳳書房.
- コルブ, デイヴィッド. ピーターソン, ケイ. (2017/2018). 中野真由美(訳), 最強の経験学習ハーバード大卒の教授が教えるコルブ式学びのプロセス(初版)(pp.36-37). 辰巳出版.
- 厚生労働省. (2022). 保健師助産師看護師国家試験出題基準令和5年版. 看-82. 2022-09-23. <https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/000958440.pdf>
- 松谷 美和子, 三浦 友理子, 平林 優子ほか. (2010). 看護実践能力: 概念, 構造, および評価. 聖路加看護学会誌, 14(2), 18-28.
- 両羽美穂子, 小西美智子, 橋本麻由里ほか. (2012). 機能看護学を基盤にした看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況. 岐阜県立看護大学紀要, 12(1), 75-83.
- 次橋幸男. (2020). 医療専門職に対するマネジメント教育. 天理医療大学紀要, 8(1), 36-41.