

メンターの指導観を形成する要因

キーワード：メンター 指導観 形成要因

○原綾花（手術室）

I. はじめに

筆者は、看護業務の中で、職場の先輩看護師からの教えや助言、経験の語りから自らの倫理観の感性を高め、先輩看護師から継承された看護に対する考え方が自らの考え方に加わっていることを認識した。このような先輩看護師は、筆者にとってメンター(参考資料1)と呼ばれる人に値し、良き師であるといえる。したがって、プロトジィ(ここでは支援の受け手)に大きく影響を与えるメンターの指導観とはいかなるものかということに深く感心を持った。

II. 研究の背景と目的

キャリア・ディベロップメントの最初の段階で、新人看護師が経験を積んだサポーター役の先輩看護師から落ち着いた支援と方向づけを与えられることはきわめて重要であり、意味のあることである。本研究では、一般的に経験や知識が豊富で、高い技術・知識を持ち、経験が浅く知識・技術が未熟な人のキャリア発達をさまざまな形で支援する人と定義される“メンター”の存在に注目した。メンターとは、看護における“プリセプター”と時々重なり合うが、管理者によって割り当てられたプリセプターとは異なり、より広い視野を持っている。看護におけるメンターに関する先行研究では、小野ら¹⁾が、メンターとは、直属の上司、そして先輩が圧倒的に大きいと述べている。メンターがプロトジィに与えるサポート行動(メンタリング)の支援機能尺度の測定や、キャリア発達におけるメンタリングの有用性に関する研究¹⁾はすでに行われているが、メンター自身の持つ指導観そのものに対する研究は未だ行われていない。したがって、本研究ではメンターという存在の中でも、身近な環境に存在する上司や先輩看護師に焦点をおき、メンターの指導観の形成要因について探求する。

III. 用語の定義

「指導観」とは、鈴木ら²⁾の先行研究に

おける指導観や一般的な定義をもとに、「自身の知識や経験に基づいて、経験が浅く、知識・技術・職業的自我の確立が未熟な者に対して、さまざまな支援を通すことで職業的成熟に向かって導くことについての考え方」とした。

IV. 研究方法

1. 調査対象

A病院手術室において看護師経験年数1～4年目の看護師に対して、小野ら¹⁾が述べているメンター(参考資料1)について理解を得たうえで最も強く思い浮かべる人物を選択してもらい、そのなかでも特に職場の上司や先輩看護師に限定した看護師4名とした。

2. データ収集・分析方法

調査期間は平成23年9月～11月である。臨床現場にて4名を対象に、半構成的面接を実施した。その際、同意を得た1名に対しプレテストを行った。インタビューから逐語録を作成し、類似性に基づきカテゴリー間の関連性を検討した。なお、研究指導者からスーパーバイズをいただき、信頼性や妥当性を確保した。

3. 倫理的配慮

対象者の自由意思による参加を尊重し、秘密保持を厳守した。また、本研究は、所属病院の倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

V. 研究結果

1. 対象者の背景

対象者は、経験年数10～14年の看護師4名である。対象者はそれぞれ病棟とOP室の経験を有する。

2. メンターの指導観を形成する要因

小野ら¹⁾の先行研究を参考に、データの類似性に基づいて分析を行った結果、メンターの指導観を形成する要因として、【対象者自身のさまざまな経験】【指導における関わり方】【自己成長】【自己成長の認識を強化する因子】の大きく4つの因子(表1)が抽出さ

れた。以下、カテゴリー相互の関係を簡潔に示した上で、各カテゴリーについて述べる。

【対象者自身のさまざまな経験】は、対象者が指導に対する考え方に強く影響を受けた経験の内容である。なお、【指導における関わり方】は、【対象者自身のさまざまな経験】や【自己成長の認識を強化する因子】から導かれたもので、カテゴリー間は深く結びついている。また、対象者は自らの【自己成長の認識】に何らかの【自己成長の認識を強化する因子】があることを共通して自覚していた。以下では、上位から【】カテゴリー、[]サブカテゴリー、《》コードとし、「」は対象者の言動を表す。

1) 対象者自身のさまざまな経験

【対象者自身のさまざまな経験】とは、対象者が指導に対する考え方に強く影響を受けた経験の内容である。[自分自身の家庭環境から学んだこと]では、対象者は、看護師をしている母親の考え方に強く影響を受けるのではなく、むしろ父親の考え方が大きく影響していると述べていた。[病棟から OP 室への異動による挫折を味わうような経験]では、特殊な部署への異動は対象者の環境への適応が非常に困難であった状況を表している。[新人の頃に厳しく指導された経験]は、対象者にとってこれらの体験が反面教師となるように影響していた。[プリセプターをしてうまくいかなかった経験]では、対象者が指導に対する迷いがあり葛藤した経験を話っていた。[看護に対する自らの考え方、姿勢]は、対象者のさまざまな経験から得てきたものであると解釈できたため、【対象者自身のさまざまな経験】に含んだ。

2) 指導における関わり方

【指導における関わり方】は、【対象者自身のさまざまな経験】から対象者が自ら導き出した、または【自己成長の認識を強化する因子】として対象者自身がこれまでに受けてきた指導を肯定的に伝承したという具体的な指導方法である。これらの具体的な指導方法は、メンターがプロトジイ(支援の受け手)に影響を与える状況と定義されるメンタリングと類義である。小野ら¹⁾のメンタリングの機能と尺度の4つのメンタリングの機能分類(第Ⅰ因子:キャリア機能,第Ⅱ因子:情緒的機能,第Ⅲ因子:管理者的行動機能,第Ⅳ因子:受容・承認機能)を参考に、8つのサブカテゴリーを分類する。

[自らの経験を語ることで、相手を前向きに方向づけする]と[声をかけやすい間柄を自ら形成する]は、メンタリングの機能と尺度における第Ⅱ因子の情緒的機能に分類される。それ

らは、単なる信頼関係の構築というだけではなく、「大きな問題に発展する前に寸止めできるタイミングを逃すわけにはいかない」と思っているところから、どんなに歳が離れている人でも自分から仕事以外の話でも話しかけるようにしている」と、意図的な信頼関係の構築を図っていることも読み取れる。次の5つのサブカテゴリーは、第Ⅲ因子の管理者行動的機能に分類される。これらのサブカテゴリーは【対象者自身のさまざまな経験】だけではなく、【自己成長の認識を強化する因子】にも深く関連している。特に、[見守りながら相手を後押しする関わり]や[役割モデルとして、見本を見せる]において、これらを語った対象者は【自己成長の認識を強化する因子】の[理想とする指導者がいる(いた)]ことで、対象者が受けてきた指導を肯定的に伝承している。

3) 自己成長の認識

【自己成長の認識】とは、【対象者のさまざまな経験】に基づいて、それが【指導における関わり方】として活かされる体験を経ることで、対象者に自信をもたらすような気付きを与えるものである。[自らの経験から導き出されたことを指導に活かす]などから構成される。

4) 自己成長の認識を強化する因子

【自己成長の認識を強化する因子】は、対象者全てが何らかの形で共通して自覚していた。対象者の全てにおいて共通していたのは、[指導した相手の成長を見ることで前向きになれる]である。また、[指導している相手から学ぶことがあると感じる]も含め、対象者が指導を行うなかでポジティブフィードバックを受けていることが解釈できる。[家族や上司、同僚からのサポートを受けていることを実感している]は、困難な状況を自ら脱出する糸口を探すべく効果的にサポートを受けていると解釈できた。また、[研修に行つて、学んだことを指導に活かす]ことは、対象者の指導への意欲が表れた行為である。

VI. 考察

1. メンターの指導観を形成する要因

本研究において、メンターの指導観を形成する要因として、4つのカテゴリーが抽出された。なお、【指導における関わり方】については、研究対象者がメンターと認知された看護師であり、具体的な指導方法に小野ら¹⁾が提唱したメンタリングの内容が抽出された。本稿では、具体的な指導方法に関する考察は割愛する。

1) 対象者のさまざまな経験

本研究で抽出された4つのカテゴリーは、研

究対象者がメンターであると認知された経験年数 10～14 年の経験豊かな熟練した看護師であることに帰因する。この段階にある看護師は、キャリア発達に関する段階区分¹⁾によれば、キャリア確立期 (Super) であり、専門職としての成熟 (Sovie) にあてはまる。キャリア発達、すなわち経験の積み重ねと看護の専門性は不可分に存在する¹⁾ ということ、また鈴木ら²⁾ の先行研究でも明らかにされたように、指導観の形成要因には、指導者自身の経験が大きく影響しているといえる。【対象者自身のさまざまな経験】の内容には、看護師としての実践経験だけではなく、家庭環境から学んだことも含まれていた。それは対象者が看護師という職業的枠組みだけではなく人間として社会化していく過程で、家庭環境などの対人関係のなかで自己の社会性を身につけてきたことが深く関係しているといえる。看護実践における【対象者自身のさまざまな経験】には、特殊な部署への異動により環境への適応が非常に困難であった状況や指導に対する迷いから葛藤した経験などがあつた。これらはすべて対象者に苦痛を強いられるような体験であつたが、単なる辛い体験として留めておくのではなく指導観形成に大きく影響を与える経験となつていた。秋田ら⁴⁾ は、教師の成長過程とその要因の一つに、省察を挙げている。省察とは、自らの未来を展望して過去を問い直し振り返ることであり、本研究においても、対象者は過去の経験を何らかのきっかけで自ら省察していた可能性が示唆された。

2) 自己成長の認識と自己成長の認識を強化する因子

【自己成長の認識を強化する因子】は、【自己成長の認識】において対象者全てが何らかの形で共通して自覚していた。【自己成長の認識】とは、【対象者のさまざまな経験】に基づいて、それが【指導における関わり方】として活かされる体験を経ることで、対象者に自信をもたらすような気付きを与えるものである。それには、【自己成長の認識を強化する因子】のような自己効力を高める動機づけが必要不可欠であると考えられる。具体的には、対象者全てにおいて共通していた[指導した相手の成長を見ることで前向きになれる]ことは、Bandura³⁾ が提唱した自己効力を形成する要因として、行為的情報に当てはまる。実際に指導を行い、対象者は成功経験を持つことで自己効力を高めていたことが考えられる。また、家族や上司、同僚からのサポートを効果的に受けていることも肯定的

な励ましや言語的説得として、対象者の自己効力の向上に影響しているといえる。

VII. 結論

1. メンターの指導観を形成する要因として、4 つカテゴリー【対象者自身のさまざまな経験】、【指導の関わり方】、【自己成長の認識を強化する因子】、【自己成長の認識】が抽出できた。これら 4 つのカテゴリーは、各々が深く関連している。

2. 【対象者自身のさまざまな経験】は、指導観形成に大きく影響を与えていた。その経験とは、看護師としての実践経験だけではなく、家庭環境などの対人関係から身に付けた自己の社会性を含んでいる。さらに、対象者は過去の経験を何らかのきっかけで自ら省察していた可能性が示唆された。

3. 【自己成長の認識】とは、【対象者のさまざまな経験】に基づいて、それが【指導における関わり方】として活かされる体験を経ることで、対象者に自信をもたらすような気付きを与えるものである。それには【自己成長の認識を強化する因子】のような自己効力を高める動機づけが必要不可欠である。

VIII. おわりに

本研究では、メンターを対象にメンターの指導観を形成する要因について明らかにした。今後は、指導観の形成過程について明らかにすることで、経験未熟である若年層の指導観の育成を視野にいたれた具体的支援方法を見出すことが課題である。

IX. 謝辞

本研究にご協力くださった対象者の方々、論文作成にあたりご指導をいただいた皆様に深謝申し上げます。

X. 参考文献

- 1) 小野公一: キャリア発達におけるメンターの役割, 白桃書房, p61-70, p86-98, p190-202, 2003.
- 2) 鈴木みわの: 精神看護学実習指導者の指導観を形成する要因, 山形保健医療研究第 10 号, p29-39, 2007.
- 3) 大村彰道: 教育心理学 I 発達と学習指導の心理学, 東京大学出版社, p162-165, 1996.
- 4) 野島良子: エキスパートナースその力と魅力の構造ヘルス出版, p152-154, 2003.

資料

参考資料 1. 小野らが述べるメンターとは

あなたが、今日まで成長されてきた過程やお仕事をされてきたなかでは、比較的長い期間に渡り、あなたに個人的に 1) 社会人としての心構えや態度やマナーなどの教育、 2) 仕事を進める上での一般的なコツの伝授、 3) 仕事の指導、 4) 能力を伸ばし発揮できる仕事への割り振り、 5) さまざまな情報の提供、 6) 昇進・昇格のための後押しなど、職業生活をうまく進め、仕事キャリアを有利に伸ばすための援助をしたりさらに、 7) あなたのことを認め精神的に支えたり、 8) 職業人としてのお手本になるなど、直接的・間接的に援助してくれた人がおられると思います。

(小野らの先行研究から引用)

表 1. メンターの指導観を形成する要因 カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー
【対象者自身のさまざまな経験】	[自分自身の家庭環境から学んだこと]
	[病棟から手術室への異動による挫折を味わうような経験]
	[自分が新人の頃に厳しく指導を受けた経験]
	[プリセプターをしてうまくいかなかった経験をした]
	[看護に対する自らの考え方、姿勢]
【自己成長の認識を強化する因子】	[家族や上司、同僚からのサポートを受けていることを実感している]
	[指導した相手の成長を見ることで前向きになれる]
	[理想とする指導者がいる (いた)]
	[指導に関する研修に行って、学んだことを実践する]
	[指導している相手から学ぶことがあると感じる]
【自己成長の認識】	[病棟と OP 室の経験を強みとしている]
	[自らの経験から導き出されたことを指導に活かす]
	[指導のスタンスが確立されてきたと実感している]
【指導における関わり方】 メンタリングの機能と尺度 (第 I 因子：キャリア機能) (第 II 因子：情緒的機能) (第 III 因子：管理者的行動機能) (第 IV 因子：受容・承認機能) 小野ら ¹⁾ のメンタリング機能と尺度より	II. [自らの経験を語ることで、相手を前向きに方向付けする]
	II. [声をかけやすい間柄を自ら形成する]
	III. [見守りながら、相手の背中を後押しする関わり]
	III. [患者に対する向きあい方を伝える]
	III. [役割モデルとして見本を見せる]
	III. [How to ではなく、きちんと意味を考えさせる関わり]
	III. [一回一回の振り返りを大事にしている]
	IV. [相手の能力・性格に合わせた関わり]
	IV. [相手の自主性を伸ばす関わり]
	IV. [自分の価値観を押し付けない]

