

研 究 報 告

日常業務の相談場面における看護師長と看護師の相互作用の様相
—看護師の学びに焦点をあてて—

鬼頭 幸子

Interactions between a Head Nurse and Nurses in Workplace Communication:
Focusing on Nurses' Learning

Sachiko Kito

キーワード：看護師長，看護師，相互作用，看護師の学び

key words : head nurse, nurse, interaction, nurses' learning

Abstract

The purpose of this study was to describe the characteristics of the interactions between a head nurse and nurses and to determine the factors necessary for effective workplace communication from the nurses' perspective based on their interactions with the head nurse. The study was conducted through participant observation and semi-structured interviews with 3 head nurses and 24 nurses with more than 4 consecutive years of experience. Based on data analysis, 10 themes emerged from the 22 characteristics of interaction. Nurses acquired knowledge and judgment through interactions with the head nurse, which they reflected on and considered a bases for changing their thoughts and actions. The nurses' learning from observing the behavior of the head nurse indicated that there are many interactions associated with education in workplace communication. However, nurses' learning sometimes ended only with the interactions. Moreover, there were aspects that did not result in the sustained transformation of ideas and actions. It was thought that the main factor was that nurses' learning depended on their interpretation, and assumptions constrained the view of the head nurse and nurses. It was suggested that it is necessary to communicate ideas and appropriate feedback from the head nurse among each other to develop the nurses' learning into transformative learning.

要 旨

本研究の目的は、日常業務の相談場面における看護師長（以下、師長）と看護師の相互作用の様相を明らかにし、師長との相互作用における看護師の学びという視点から師長や看護師に求められるものは何かを検討することである。研究は師長3名と経験年数4年以上の看護師24名に、病棟での参加観察と半構成的面接を実施した。分析の結果、22の事象から10のテーマが相互作用の様相として見出され、看護師は師長との相互作用をとおして知識や判断基準を獲得し、自分の考えや行動をふり返り、変えていった

受付日：2019年4月19日 受理日：2019年7月31日

日本赤十字看護大学大学院 Japanese Red Cross College of Nursing Graduate School

いと志向していることが明らかになった。また、看護師が師長の言動から学ぶ様相から、日常業務の相談の中に教育の意味合いをもつ相互作用が多くあることが示された。

ただ、看護師の学びはその時だけで終わることもあり、考えや行動の持続的な変容に至らない側面もみられた。この看護師の学びを意識変容の学習につなげるためには、互いの考えを伝え合うことや師長からの適切なフィードバックの必要性が示唆された。

I. 研究の背景と動機

看護師と看護師長（以下、師長）は日常業務の様々な場面でやりとりを行いながら働いている。研究者は役職をもたない看護師の立場で、師長とのやりとりを通して看護を学ぶこともあれば、師長の言動から教訓を得ることもあった。荒井らは、師長は「看護職員個々の能力を花開かせるひと、すなわち、ひとを育てる人、としての役割認識をもち、実践することが期待されている（1974, p.18）」と述べている（荒井・古庄・稲田他, 1974）。つまり、日々展開される師長と看護師のやりとりは看護業務の遂行を円滑にするだけでなく、看護師の教育においても重要な意味合いをもつと言える。

先行研究では、看護師の立場から師長とのやりとりをとおして受ける影響や学びに関する研究は見当たらないが、看護師長に焦点をあて、看護師へのかかわりや影響について教育の視点から明らかにした研究はいくつか行われている。例えば、看護師に対する師長の教育の実際について観察法や面接法を用いて明らかにした研究（花田, 2009; 山口・舟島, 2010; 坂元・山田・長戸, 2014）では、師長は看護師への直接的なかわりだけでなく、職場環境に影響を与え、間接的なかわりをとおして教育を行っていた。一方で、坂元らは、師長は看護師に対して教育機能を果たす必要性を認識しながらも、実際の遂行度は低いと報告しており（坂元・山田, 2011）、師長は看護師の教育に確信をもてずにいること、理想と現実のギャップに葛藤を抱えていることも明らかにされている（筒井・井本・村上他, 2002; 花田, 2009; 松崎・松井・谷他, 2010）。他には、師長の承認や助言が看護師のキャリア発達や働く意欲に及ぼす影響に関する研究（水野・三上, 2000; 天下井, 2003; 狩野・山口・松尾他, 2010）が行われている。

このように、師長が行う教育の実際や内面の葛藤などについては明らかにされているが、教育は一方向からの志向だけでなく、教育を受ける側の受け止め方や内面・言動の変化からも捉える必要がある。以上から本研究は、師長と看護師の日常業務に関する相談場面における相互作用の具体的な事象から看護師の学びを明らかにし、師長や看護師に求められるものは何かを検討するための一資料とする。

II. 用語の定義

【日常業務】保健師助産師看護師法に規定されている看護師の業務や、院内の委員会、病棟の係、現任教育、各勤務帯のリーダーなど、職場における役割に関連した業務、【相互作用】看護師長と看護師が展開する言語的・非言語的なやりとりの過程にみられる様相とそこで生じる双方向の影響。

III. 研究方法

A. 研究デザイン

参加観察法と半構成的面接法を用いた質的記述的研究。

B. 研究協力施設と研究参加者

関東圏内にある病院の一般病棟（2～3病棟）に勤務する看護師長と経験年数4年目以上の役職についていない看護師10名程度。

C. データ収集方法

データ収集は2011年7～9月の期間に行った。研究者は病室以外の看護室内や廊下に身を置きながら研究参加者の業務への参加はごく一部に限り、観察を中心とした「観察者としての参加者」（佐藤, 2002, p.70）の立場で、週1～2日、日勤時間帯に病棟で師長と看護師の相談場面などの参加観察を行った。また、研究参加者の業務やプライバシーの保護に配慮し、観察した場面の聞きとりを行った。さらに観察した場面の確認やその場面で考えたことを明らかにするために1人1～2回、1回30～60分程度、半構成的面接を行った。面接内容は研究参加者の同意を得た上でICレコーダーに録音した。

D. 分析方法

フィールドノーツおよび面接の逐語録をもとに研究者が観察した研究参加者の表情や言動、聞きとりや面接内容をもとに相互作用の側面に注目しながら、場面の再構成を行った。そして、相互作用における看護師の学びという視点から各場面の意味内容と特徴を分析し、特徴の類似性や特異性に注目して分類しテーマを見出した。分析の全過程において複数の研究指導者からスーパーヴィジョンを受け、研究の妥当性の確保に努めた。

E. 倫理的配慮

日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会の承認（第2011-8）および研究協力施設の研究倫理審査委員会に

代わる看護部の承諾を得て研究活動を開始した。研究参加者には、研究の趣旨と方法、参加への自由意思、結果の公表について文書を用いて説明し、業務に支障を来さないこと、参加の辞退による不利益は被らないこと、匿名性を保障することを説明し文書への署名をもって約束した。

IV. 結果

A. 研究参加者の概要

研究参加者は、関東圏内にある地域の中核病院1施設の一般病棟（3病棟）に勤務する師長3名と経験年数4年以上の看護師24名であった。そして、実際に師長との相談場面が観察されたのは看護師12名であった。この12名の経験年数は、4～10年が4名、11～15年が4名、16～20年が3名、21～25年が1名であった。

B. 日常業務の相談場面における看護師長と看護師の相互作用の様相

参加観察法と面接法で明らかになった相互作用の事象は22あり、分析の結果10のテーマが見出された。以下、テーマを【 】、テーマを代表する事象を1つ、ゴシック体で示す。また、参加観察で得られた研究参加者の言葉は「 」, インタビューで得られた研究参加者の言葉は『 』で示す。なお、研究参加者、病棟看護師、患者、医師、その他の登場人物はすべて仮名である。

1. 【看護師は根拠を考えて対処する師長の姿に学ぶ】

看護師は師長に相談した際、根拠を問われて思考し、師長の考え方や物事に対処する姿に自分の思考や行動をふり返って反省し、師長の姿に学んでいた。

A病棟では、物品の取り寄せは師長が行っており、真壁看護師は「師長さん、栄養のポンプを取り寄せて欲しいんです。明山さん（患者名）に使いたいんです。20ml/hなので。」と依頼した。すると夏木師長は、「時間20？何で？何で時間20なの？」と根拠を問いかけた。真壁看護師は小さな声で「わかりません、...」と答え、困った様子でうつむいた。そして『何でなんだろう？』と考えた。夏木師長は、近くにいた主治医に聞きに行き、真壁看護師もついて行った。そして、2人は医師の説明で投与速度の根拠を理解した。

この場面について真壁看護師は、『師長さんはなんでこれじゃなきゃダメなんだろう？って言うことが多いんです。』、『スタッフとして働いていると、何でだろうっていうところまではいかないので、普通に、先生に言われるとそれを準備するだけになってしまって』、『そこまで深く考えてないかもしれない』。でも『常に考えられたい

いなくて思う』し、師長のように把握できていれば『きっともっといろんなところに疑問も浮かぶんだろうな』と思う、と話した。

2. 【師長は一方的な態度をとるが看護師は柔軟に対応し、師長の考えに学ぶ】

看護師は、一方的に指示をする師長の態度に初めは納得できなかったが、その後の師長の言動を柔軟に受け止め、見解の相違を自らの学びとしていた。

ある朝、当直の峰平師長から入院依頼の電話を受けた後輩看護師は、食事介助で忙しく入院まで手が回らないと答えたが、師長は『リーダーと相談して。』と言い電話を切った。後輩看護師から相談されたリーダーの成海看護師はやむなく入院を受けることにした。その後、峰平師長は成海看護師に外来の患者を早く安楽な場所に移したかったと話し『ありがとうね。』とお礼を言った。

師長の言葉を受けて成海看護師は、当初は『お互い感情的になっちゃっていた』が、『そうか、そういう考え方もあるのか』と思い、『自分で思ったこととは違うことを言われて、でも納得できるので、そういう面では勉強になるなと思います。』と話した。そして、『そういうことを言って入院の電話をくれれば、こんなお互い嫌な気分はないんだろうな』と思いつつ、『段々時間が経つと、こういう師長さんだから、こう考えてるのかな、とか段々わかってきたところもあって』と話した。

3. 【師長は異なる視点から解決策を提案し、看護師も納得して取り入れる】

師長は看護師の相談に対して、何でも自分が対応するのではなく看護師に取り組みせる機会を作っていた。また、師長はその意図を看護師に伝えていないが看護師は師長の意図を推し量った上で師長の提案を受け入れていた。

成海看護師は、百瀬さんの治療方針について主治医と一向に話が進まないため、本日の診療科部長の回診の時に、師長から部長に相談して欲しいと頼んだ。

峰平師長は「わかった。」と言って少し沈黙すると、思いついたように「それかき、ここでみんなから聞いてみたら？ここに待機してて。」と提案した。この時、峰平師長は、通常は主治医と看護師が話せばよいと思うが、今回の件については回診の機会を利用して相談したほうが良いと思った。そして、患者と直接かかわり、情報もっている看護師達が部長と話しができたほうが良いと

考えた。

成海看護師は、師長は『もちろんスタッフのほうが（患者の状況に）詳しいことも知ってるし』、『それも良い』と思った。そして「そうですね。先生どうしますか？ってみんなで聞いてみますか？カンファレンスみたいに。」と提案に応じた。峰平師長は「うん、そうしようよ。集合しよう。」と言った。

4. 【師長は個人がもつ強みを評価し、看護師も認められたと感じる】

相談を受けた師長は看護師の気持ちを汲み、その看護師の強みを評価したかわりを行っていた。看護師は師長の言葉に救われ、認められたと感じていた。

吉田看護師は後輩の看護師から、ある患者の言動にとっても辛い思いをしていると相談され、これは『師長さんのほうで、（後輩看護師達の）気持ちに目を向けてもらいたい』、『ちゃんと（師長の）耳に入れておいたほうがいい』と考え、師長に相談した。城島師長は、『そうなんだ。わかった。』と言い、『看護師の気持ちっていうのを全部汲み取った上で』その患者とじっくり話し、主治医にも協力を依頼した。吉田看護師は、城島師長は『スタッフが考えてることを気にかけてすくい上げようとしてくれて』、『本当に師長さんしっかりわかってくださったので、話ができる』し『本当に人間的に尊敬できる方』だと思った。

また、吉田看護師は、体調不良で同僚に迷惑をかけていると思っていたため、この件で『やっと（病棟の）役に立てたな』と思い、『すごくほっとした』。城島師長からも『やっぱり年の功』でこのような役に立てたのだと言ってもらえたことで、『救われたと思って。存在意義がちょっとあったな』と思えた。

5. 【能力を見込んで後押しする師長に、看護師も意欲を見せる】

看護師の相談に、師長は看護師の能力を見込んで主体的に取り組むよう促し、困難が予想される点は手伝って後押ししていた。看護師も師長のかかわりに応えるように取り組む姿勢を見せていた。

栄養管理の勉強をしていた成海看護師は、病棟で使用するMS（Magen Sondeの略；胃管）のサイズを細いものに変更したいと考え、峰平師長は『良い感じに変えていくことには賛成してくれる』し、『一生懸命やればわかってくれる』人なので、提案を受け入れてくれるだろうと思い、相談した。

成海看護師が峰平師長に声をかけ、「MSなんですけど、10Fr、12Frを病棟に置いて欲しいんです。」と言うと、峰平師長は物品の棚に近づき、「これは18Frとか20Frなのね？」と質問した。成海看護師は、「そうなんですよ。最近では、10Frとか12Frが主流になってるんです。」と答え、細いサイズは患者にとってメリットが大きく、薬剤の投与にも支障がないことを伝えた。すると峰平師長は大きな声で「それならば、そういう知識があるんだから、あなたが引っ張ってやってよ！」と成海看護師の背中をパンと叩いた。そして、峰平師長は、使用方法を統一する必要があると考え、「そしたら、約束、ルールをちゃんと作らないとね。」と投げかけ、成海看護師は小さくうなずいた。この時、成海看護師は『やっぱりそうきたか』と感じ、医師との交渉に困難を伴うけれど『言われて当然だったなと思った』し、できることからやっっていこうと思った。

峰平師長は、ルール作りにあたって医師に掛け合おうと考え、ちょうど通りかかった岩井医師に事情を説明し、協力の承諾を得た。そして、成海看護師に「岩井先生と一緒に決めてって。病棟のルールを決めていいから。」と言った。

6. 【師長の反応をとおして看護師は自分の判断が適切であるかを確認する】

看護師は、師長が承諾することに確信をもって相談し、師長も看護師の考えに共感して承諾している。看護師にとっては、師長に相談し承諾を得ることが、自分の考えが合っていることを確認する機会になっていた。

赤井看護師は担当していた仁坂さん（患者名）から、毎日訪室する看護師が違ってとてもストレスなので同じチームの看護師に担当してもらいたいと言われた。赤井看護師は『無理ですって言ったらかわいそう』だし、『患者さんのニードを充足させる』ために『私たちがカバーできること』なので、チームの調整を行っている師長に相談することにした。この時、赤井看護師は『絶対師長さんもいって言うと思った』。それは今まで様々な患者の看護を『一緒に体験してきて』、『患者さんの想いを叶えてあげたい』という想いが『師長もすごく強い』し、看護の目的が師長と『一緒かなと思ってるんです』と話した。

相談を受けた城島師長は、以前から仁坂さんが気になっていたこともあり、赤井看護師の考えに共感すると『いいよ。わかった。やっつくから。』と答えた。

7. 【互いの思惑はすれ違いますが、看護師は師長の言葉だからこそ従う】

看護師は期待をもって師長に話しかけるが、師長の返答は看護師の期待とは異なるものであった。師長には看護師の自立を促す狙いがあった。看護師は、期待と異なる返答ではあったが、師長が言うなら間違いのないと思いついて従っていた。

松本看護師は、倉田さん（患者名）の疼痛コントロールについて、指示を出した医師の態度に憤慨し、『師長に報告してもいい』内容だと思い、夏木師長に「ちょっと師長さん聞いて下さいよ！！」と声をかけ、事情を説明した。

この時、松本看護師には、師長に聞けば『そういう場合は先生にこういうふうに通っちゃっていいんだよ』と助言してくれたり、『（師長から）言ってもらえるようなこともありうるかな』という期待があった。

夏木師長は大きく相槌をうちながら話を聞き「倉田さんの指示を誰に聞いたらいいのか分かりませんが、て書いたメモをカルテにビシッと挟んでおいたらいよいよ。」と強い口調で言った。夏木師長は『一応自分で（医師に）報告してもらおうと思って』おり、自分がいない時は看護師達で行うわけだから、師長が『（医師と）スタッフの仲介でしゃべるっていうのはない』と考えていた。

松本看護師としては、メモは医師の心証が良くないだろうから、『医師が来棟した際に聞ければベストかなと思った』が、『師長さんが言ってくれるんだから』そうやっていいんだと思いついて「そうですね。書いておきます！」と言うとメモを書いてカルテに挟んだ。松本看護師は、『素直に助かった』と思った。

8. 【身につけてほしい視点を示唆する師長の言葉に看護師は反省し行動に移す】

師長は看護師に対して、暗に気づきや、自覚を促しながら話しかけていた。看護師も師長の意図を感じ取り、師長の期待に応えようと行動していた。

城島師長は大部屋のベッドが空く予定はないかと考え、その日の業務のリーダーを担うナースならチーム全体のことを把握しているだろうし、把握していて欲しいという期待をもって、リーダー（水谷看護師）に声をかけた。

城島師長の話聞いた水谷看護師は「男性部屋が空かないんですね。」と言いつつ考えながら聞いていた。2人は退院が近そうなの野木さん（患者）のカルテを見たが退院の予定はわからなかった。

この場面で水谷看護師は、退院予定の患者や治療方針は『把握してるってことか、師長さんに聞かれたらそこら辺は答えられるべき』ことで、『多分師長さんもそこまでは知ってるはずと思って言ってるってことか、後は、そろそろ聞きなさいよ先生にっていうことなのかな』と考えた。そして『先生とかに聞くのも私達な気がした』ので、野木さんのカルテを手に、主治医に今後の方針を確認し、城島師長に「野木さん、今週中に退院の予定だそうです。」と伝えた。城島師長は「はい、わかった。」と入院患者の一覧を見つめたまま答えた。

9. 【師長のねらいとは異なる意味で看護師なりに解釈する】

教育的な意図をもって看護師にかかわる師長に対して、看護師はその意図には気づかず、看護師なりに師長の言動の意味を解釈していた。ただ、看護師は繰り返し師長の言動に触れるうちに徐々に師長の意図に気づき始めていた。

成海看護師と谷看護師が、看護室内で血圧計の定数管理について話していると、近くにいた峰平師長が「血圧計って今いくつあるの？」と声をかけた。

谷看護師が「今6個です。」と答えると、成海看護師が「でも使えないやつが1個。自動血圧計のやつ。」と付け加えた。峰平師長は「それであといくつあったらいいの？」と聞いた。成海看護師は谷看護師に確認し「あと3つあったらいいみたいです。」と答えた。峰平師長は「あと3つ？もとは10個あったんだけどね。」と言いつつ、少し考えた。そして、物品の紛失にはスタッフも十分困っただろうし、定数管理が始まったところなので、血圧計を補充することに決めた。峰平師長は「わかった、じゃ今回は買う。3つね！」と言いつつ、「今回は谷が物品のことちゃんとやってくれたからね。」と付け加えた。

この場面について峰平師長は、紛失を繰り返す状況から看護師達が大事に物を扱うようになることで他病棟でも通用する看護師を育てたいという思いがあった。一方、成海看護師は『別に師長さん（物品の）管理しなくてもいいでしょう』と思っていた。そして、前任の師長と比べて今の師長は『すごいうるさいとは思ってますけど』、『無くなるのもどうかと思いますね』と話した。

10. 【看護師の意見をもとに解決策を考える師長に、看護師も率直に意見を伝える】

師長は看護師の意見に耳を傾け、看護師も率直に自

分の考えを伝えて問題の解決方法を話し合っていた。そして師長の返答に驚くが、看護師なりに師長の意図を汲み、師長の判断に従うことに決めていた。

水谷看護師と上杉看護師が津和さん（患者名）の話をしていると、近くにいた城島師長が「津和さん？津和さんがどうしたの？」と声をかけた。水谷看護師は、ご家族を含めた多職種合同カンファレンスの実施にあたり、土井さん（他部署の看護師）は主治医から参加を断られたため、病棟の看護師から参加を促して欲しいと頼まれたことを話した。師長が「（今回の主治医は）もともと診てるわけじゃないからよくわからないかもしれないけどね。」と言うと、水谷看護師は「はい。でも土井さん、児玉先生（主治医）が外来で忙しい時に電話しちゃったから（参加しない理由は）それもあると思うんですよ。」と伝えた。

城島師長は、自分が介入したほうが良いと考え「そうか。じゃ、とりあえず児玉先生に聞いてみようか。」と言った。水谷看護師は、自分で対処してから師長に報告しようと考えていたので、師長の発言に驚き、「師長さん、いいんですか？」と聞き返した。師長は「（主治医が）外来終わって夕方病棟に来た時だったら、話せるよね。」と笑顔で答えた。水谷看護師は「はい、そう思います。外来じゃない時に話してみたらいいんだと思います。」と答えた。

この時、水谷看護師は、『私やってもいいですけど』と内心想った。しかし、師長は、私にはできないと思ったのではなく、師長という立場で自分がかかわることが適任だと判断したのだろうと考え、対応をお願いすることにした。

V. 考察

日常業務の相談場面で展開される師長との相互作用における看護師の学びの特徴と、看護師の学びを深めるために師長や看護師に求められるものについて考察し、看護実践への示唆、研究の限界と今後の課題を示す。

A. 学びが生まれる相互作用

本研究結果より、日常業務の相談場面における多様な相互作用の様相には【1. 看護師は根拠を考えて対処する師長の姿に学ぶ】、【2. 師長は一方的な態度をとるが看護師は柔軟に対応し、師長の考えに学ぶ】、【3. 師長は異なる視点から解決策を提案し、看護師も納得して取り入れる】、【4. 師長は個人がもつ強みを評価し、看護師も認められたと感じる】、【5. 能力を見込んで後押しする師長に、看護師も意欲を見せる】、

【6. 師長の反応をとおして看護師は自分の判断が適切であるかを確認する】、【7. 互いの思惑はすれ違いますが、看護師は師長の言葉だからこそ従う】、【8. 身につけてほしい視点を示唆する師長の言葉に看護師は反省し行動に移す】、【9. 師長のねらいとは異なる意味で看護師なりに解釈する】、【10. 看護師の意見をもとに解決策を考える師長に、看護師も率直に意見を伝える】があった。看護師は、看護師なりに師長の言葉の意図を様々に推し量り、解釈しながら自身の行為を選択し、時に修正していた。そして師長は、看護師に気づきや自覚を促すために言葉を投げかけ、問題への対処方法を示唆するだけでなく看護師を育てる意図をもって相互作用を展開していることが明らかになった。このような相互作用があるからこそ、看護師は師長との相互作用において様々な学びを得ていたと考えられる。

B. 学びの特徴

特徴は2つある。1つは、看護師は師長の投げかけを契機に気づきを得て、なぜだろうと思考していたことである。例えばテーマ1では、医師の指示で病棟にない物品が必要になった際、指示だから取り寄せるのではなく、その物品が必要な根拠を考える機会になっていた。さらに、テーマ2では、患者への看護の優先順位について自分の見解とは異なる師長の考え方に学んでいたことからわかるように、看護師は師長の意図の有無や内容にかかわらず、看護師なりに師長の言動の意味を解釈し、学びを得ていた。

また、師長が気づきや自覚を促す意図をもって看護師にアプローチをした際、看護師がその意図に気づく程度は様々であり、即座に感じ取ることもあれば、看護師がその意図を推し量ることもあり、本来の意図とは異なる意味合いで解釈していることもあった。つまり、看護師は必ずしも師長が意図するように気づきを得たり、思考したりしているわけではなかった。このことから、看護師の学びは師長の言動をきっかけにしながらも、何をどのように学ぶかは看護師が主体となって決定されており師長に導かれた学びだけではないことがわかる。

2つ目の特徴は、看護師は師長の言動を契機に自己の思考や態度をふり返っていたということである（テーマ1,8）。そして、看護師はこれまでの実践を反省し、変えていきたいと考え、自分の役割として認識を新たにしていた。

これらの特徴から、看護師は主体的に学び、新たな知識を獲得する学び、自己の思考や実践を反省的にふり返り、考え方や態度を変化させていきたいと思考し始めている学び、それを実際に行動の変容として変化させていた学びがあることがわかる。そして、これらの学びは、生涯学習や成人教育の研究者であり実践家の三輪が述べるおとなの学びに照らすと次のことがわ

かる。

おとなが学ぶということについて三輪は、「おとなが、思考、価値観や態度の持続的な変化をとおして、生きがいや自己実現につながるような能動的な情報や技術の獲得という経験をもつこと」だと述べている(三輪, 2009, p.34)。研究結果では、看護師は師長の反応や対処方法に学んだり(テーマ1, 2, 3, 6, 7)、師長の教育的な意図に繰り返し触れるうちに徐々に気づき始めたり(テーマ9)、師長の意図を感じ取り行動に移したりしており(テーマ8)、思考や価値観、態度の変化のきっかけとなる相互作用が生じていることがわかる。しかし、このきっかけが持続的な変化へと繋がっていない可能性があり、三輪(2009)が述べるおとなの学びとしての深まりが十分ではないことが考えられる。

C. 相互作用における意識変容の学習と課題

看護師は師長の言葉を看護師なりに意味づけ、自己の実践を省みるというプロセスを経て思考や態度の変容を行っている。成人教育の研究者であるCranton(1996/2011)は、意識変容の学習の中心となるプロセスは、批判的なふり返りであると述べている。そして、ふり返った結果、自分の前提や価値観に気づき、縛られ、抑圧されているように思う時、それらを修正することで、人間は学び、変化し、成長する。そして、意識変容の学習において他の人々とのやりとりはきわめて重要な要素である(Cranton, 1996/2011, pp.107-112)。

本研究の結果においても、看護師の学びにとって師長との相互作用が重要な要素となっている。そして看護師は、自分は師長のように深く考えていないけれど師長のように考えられたら、もっと様々なところに疑問が浮かぶのだらうと思ったり(テーマ1)、自分が果たさなくてはならない役割であったと反省したりしており(テーマ8)、日常業務の中で個々人の前提となっていた実践に対する考え方や薄れかけていた役割の認識について捉え方を新たにしていた。

ただ、本研究では師長と看護師の相互作用を断片的にしか捉えられていない点で、看護師のふり返りが、その後どのように展開したかはわからず、Cranton(1996/2011)が述べるような、経験の詳細な吟味や論理的な分析、自分の価値観を修正させるような学習に至っているのはわからない。もし、師長とのやりとりを機に看護師が自己をふり返り、反省し、新たな方向性を展望するものの、意識の変容が持続しない、もしくは本質的な意識の変容が生じていない場合、看護師の学びはその場限りで終わってしまう。

Cranton(1996/2011)は、「ふり返りは必ずしも意識変容につながるわけではない。ときには、自分の信念を確認したり強固にしたりする。新しいことを学ぶこともある。いずれもふり返りの貴重な成果である。」

(p.171)と述べる一方で、「意識変容の学習は成人教育の到達目標」であるとしている。Cranton(1996/2011)の言う意識変容の学習の到達目標、つまり看護師個人の変化や成長に繋がる学びに発展させるための課題として2点考えられる。

1つ目は、看護師のふり返りが師長との相互作用で生じているにもかかわらず、自分なりの解釈だけでその場限りで終わっているということである。例えば、看護師に気づきや自覚を促すために師長が意図的に投げかけを行っている事象(テーマ8)では、看護師長は看護師の行動を見て、投げかけた意図に気づいたことをわかっていながら看護師には何も伝えることなくやりとりが終わっていた。看護師の学びを意識変容の学習の到達目標に導くためには、看護師の言動に対して師長がフィードバックを行うといったコミュニケーションによるふり返りが必要ではないかと考える。

2つ目は、看護師は師長を基準に物事を判断する傾向にあるという前提を活かしながらも超えていく必要があるのではないかとということである。研究結果から、看護師は師長との相互作用をとおして判断基準を獲得し(テーマ2, 6)、承認や評価を受けることで自分の行為に対する自信や仕事への動機づけを高めている(テーマ4, 5)ことが明らかになった。一方で、看護師は自分の意見がありながらも、最終的には師長の言動に合わせる傾向もみられた(テーマ7)。Cranton(1996/2011)は、「私たちの物の見方を束縛しているのは、自分が前提を作っていることや、その前提の問い直しができることに気づいていないことである。気づいていなければ、選択するという行為はありえない。(pp.152-153)」と述べている。看護師の判断は師長の考えを優先したものであるという前提が看護師と師長の間で暗黙の了解になっている場合、前提を問い直すことで新たな選択肢の発見や自己決定的な学びへと発展するのではないだろうか。

D. 看護実践への示唆

師長と看護師の相談場面において、言葉や態度、表情には表れていない内面の動きについて双方の視点から捉えたことで、師長と看護師が様々なことを思い、考えながらやりとりを行っていることが明らかになった。このことは看護師と師長の日常業務の何気ない会話の中に教育の意味合いをもつ相互作用が多くあることを意味しており、師長と看護師の相互の理解に繋がるものである。

また、前述の課題を踏まえて、看護師個人の変化や成長に繋がる学びに発展させるために、看護師と師長が日々のやりとりの中で、もう少しお互いに解釈し合っていることを言葉で伝え、確認し合う作業を行うことでより豊かな学びに繋がると考える。また、師長は看護師を教え導くだけでなく、自分を超えていく看護師を育てるという視点で、看護師の思いや考えを引

き出すようにかかわり、看護師の変化や成長を捉え、時機を逸さないフィードバックを行うことを提案したい。また看護師も、自信をもって考えを伝え、師長との対話をとおして自己をふり返り、学びを自分のものにしていく必要があると考える。

E. 本研究の限界と今後の課題

1施設、3ヶ月間のデータ収集であり、看護師と師長の相互作用から看護師の学びを十分に明らかにできたとは言いがたい。今後は、長期的な視点で様々な場面の相互作用をとおして看護師の学びの過程を明らかにする必要がある。

謝辞

本研究にご協力いただきました研究参加者の皆様、研究施設の皆様、ご指導いただきました指導教授ならびに諸先生方に深く感謝申し上げます。

本論文は、2011年度日本赤十字看護大学大学院看護学研究科修士課程に提出した学位論文の一部に加筆修正したものである。

利益相反

本研究における利益相反はない。

文献

天下井深雪 (2003). 中堅看護師が仕事への意欲を高められた看護師長の関わりとその後の仕事への影響. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 28, 190-197.

荒井蝶子・古庄富美子・稲田美和・杉谷藤子 (1974). 継続教育 第2版. 東京: 日本看護協会出版会.

Cranton, P.A. (1996) / 入江直子・三輪健二監訳 (2011). おとなの学びを創る—専門職の省察的实践をめざして. 東京: 鳳書房.

花田季代子 (2009). 看護師長が日常の実践の中で行っている看護職者への教育的かかわり. 2009年度日本赤十字看護大学大学院修士論文.

狩野京子・山口三重子・松尾英子・曾田美佐子 (2010). 中堅看護師の職業キャリア成熟度と看護師長によるソーシャルサポートの関連. 日本看護学会論文集 看護管理, (41), 37-40.

松崎美紀・松井和世・谷眞澄・松本ゆかり・若林たけ子・藤井洋子・灘波浩子・井上直子・平田育世 (2010). 師長がとらえる臨床現場における人材育成の課題. 日本看護学会論文集看護管理, 40, 243-245.

水野暢子・三上れつ (2000). 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌, 4(1), 13-22.

三輪健二 (2009). おとなの学びを育む—生涯学習と学びあうコミュニティの創造. 東京: 鳳書房.

坂元綾・山田覚 (2011). スタッフ育成における病棟看護師長のかかわり—病棟看護師長の役割遂行の程度—. 高知女子大学紀要, 60, 11-22.

坂元綾・山田覚・長戸和子 (2014). スタッフ育成における病棟看護師長の役割. 高知県立大学紀要, 63, 39-49.

佐藤郁哉 (2002). フィールドワークの技法 問いを育てる, 仮説をきたえる. 東京: 新曜社.

筒井裕子・井本千鶴子・村上厚子・塚本美智子・太田久佐子・大森寿美・端章恵・日浦美保 (2002). 婦長の管理・教育に対する意識の実態. 日本看護研究学会雑誌, 25(3), 250.

山口智美・舟島なをみ (2010). スタッフ看護師と相互行為を展開する看護師長の行動に関する研究 看護師長が発揮する教育的機能の解明に向けて. 看護教育学研究, 19(1), 46-59.