

調査報告

成人看護学臨地実習において修得されたコンピテンシーの自己評価

立石 和子・中澤 洋子・原谷 珠美・松尾 良子・佐々木 聖子

(2012年12月26日受稿)

抄録： 成人看護学臨地実習を行う事で学生がどのように変化しているかを明らかとするため、実習前後の目標達成度とコンピテンシーの自己評価を調査・検討した。対象者として、A大学3年生170名(回答138名、有効回答率81%)に対し、まず実習前説明時に集合調査を行い、ついで、実習後調査を成人看護学実習(6週間)終了毎に逐次実施した。調査内容は、成人看護学実習目標の20項目について各々4段階評価とし、コンピテンシー項目では吉本(2001)らが開発した調査用紙を参考として看護師向けに作成した37項目に対し、獲得能力と職業上必要な能力について各々5段階の自己評価を行った。

その結果、実習目標達成度における学生の自己評価は、実習後に上昇しており有意差も認められた。ところが、コンピテンシーの37項目では獲得能力はすべて低下を示していた。しかしながら、職務上の必要能力においては「外国語の使用」以外のすべての項目が有意に上昇していた。

すなわち、臨地実習では、成人看護学実習目標こそ達成してはいたものの、コンピテンシーの獲得能力に関する全37項目が低下していた。この結果から推測されることとして、学生は机上学習のみの時点では自己評価が高まり、あたかも全てができるように感じていたのであろうが、いざ実際に臨地実習を行った際には、不十分なレベルの看護実践しか行えず、いわゆる第一段階のリアリティショックを感じていたのではなかろうか。これらのことを臨地実習指導者は十分に理解したうえで、指導において、学生自身が自己の現時点での能力をしっかりと見据えながらも、看護者として働く自己の姿を客観的に見つめる機会をも与えるような教育姿勢が必要であろう。

I. はじめに

日本における看護学教育の大学化は1990年頃より急激に進み、2012年現在では200校を超える看護系大学が存在している現状である。その背景には高度化専門化する医療レベルに呼応する必要性、すなわち社会からの要請があり、従来の養成所(専門学校)主体の教育体系から、高等教育機関である大学での看護教育を中心とする時代へと変化を遂げつつあると思われる。しかしながらその一方で、日本における現在の大学教育は、基礎学力低下、考える力の不足など、総合的生活力の低下した大学生に直面しており、ひろく社会的問題ととらえられてもいる^{1,2)}。

また、様々な医療施設における調査から明らか

となった実状として、新人看護師の早期離職、看護実践能力の低下なども問題となりつつある^{3,4)}。そこで、これらの状況下、平成24年より、新人看護師教育における看護研修の努力義務化が施行され、新人看護師に対する受け入れ職場側の対応が変化してきている現況である⁵⁾。

さらに、「看護は実践の科学である」といわれているように、平成22年に出された看護師指定規則においてあらたに統合看護分野の修得義務が追加され、それに呼応して臨地実習時間も増加したことをきっかけとして、看護師の基礎教育を4年間とする方向性も提示されている⁵⁾、近年、各看護系大学ではカリキュラムの変更に伴い、4年間の大学教育を看護師のみの教育課程とする例も

増えてきている。また、保健師や助産師になるためには看護師の国家資格の取得が必須化したりと、基礎看護教育の場も大きく変化している昨今である。このように、看護師国家試験受験資格を得るためには、看護師指定規則に大きく制約されるために、臨地実習は看護系大学生にとって大きなウエイトをしめることとなる⁶⁻⁷⁾。では、この臨地実習において、看護系大学生はどのような知識・技術・能力を身につけうるかを、コンピテンシーの視点から調査・検討することで、臨地実習指導により資するものが得られると考えられる。

ここで、コンピテンシーの先行研究に焦点を当てると、日本の看護におけるコンピテンシーに関する研究とは、おもに看護人材のマネジメントとして活用され、人事考課の一要素として用いられている。そこでは、コンピテンシーの定義として「業績の高い成果を達成できる能力・特性をいくつか選んで基準とする。そして、優れた行動能力を定性的でなく定量的にとらえるために、年功要素はなく、客観的で納得性がある。」としている⁸⁾。さらに、看護独自のコンピテンシーの動きとしては、クリニカルラダーと関連させている研究もある⁹⁾。海外では、オーストラリアにおいて中心的に行われており、例えば、参加観察よりコンピテンシーを質的に分析した文献や、コンピテンシーに関する発表論文についてどの程度明らかにしているか、その方法はどのようにされたかについてまとめている研究論文がある¹⁰⁾。また、72項目のスケールを用いて、コンピテンシーの自己評価のスケールを作成している文献もある¹¹⁾。このように、看護師に必要な能力の検討は、キャリア開発の視点からも検討されている。

そもそも、看護におけるコンピテンシーの始まりは、1994年にWhileが提唱した概念であり、日本の看護者にひろく知られる機会となったのが2002年の井部の翻訳提示であった。その日本語翻訳文の中では、コンピテンシーの概念を、知識、技術、態度とし、competenceは人が「知っていること」よりも「できること」に関連していると定

義している¹²⁻¹³⁾。また、最近の文献では、看護のコンピテンシーとは研究者によって以下のように定義されている。

知識や技能を特定の状況や背景の中に統合し倫理的で効果的な看護を行うために必要な能力であり、看護のコンピテンシーは、潜在的なコンピテンシーが前提となってコンピテントな（有能な）看護師によって実際の行為として示される行動特性である。すなわち狭義の知識や技能のみならず、自ら課題を見つけ考える力、柔軟な思考力、身に付けた知識や技能を活用して複雑な課題を解決する力及び他者との好ましい関係を築く力など、豊かな人間性を持った総合的な「知」が必要だとされている。¹⁴⁾

本研究では、アンケート調査の結果を分析して、大学教育課程において必修科目とされている臨地実習での“獲得能力”を明らかにし、コンピテンシー項目を明瞭化して、今後の成人看護臨地実習指導に有用と思われる項目をより明確にすることを目的とする。

Ⅱ. 研究方法

1. 調査対象

私立看護系大学の3年次の領域実習前（以下、実習前学生）170名、および終了後（以下、実習後学生）170名であった。

2. 調査方法

調査期間は、2010年7月～2012年2月である。実習前は、説明時に集合調査とし、実習後は成人看護実習（6週間）終了時に実施した。

* 臨地実習に関して

成人看護学実習は、大学3年後期に、「成人看護実習Ⅰ・Ⅱ」と3週間の2クール（急性期・慢性期）6週間行われる。臨地実習施設は、原則として「成人看護実習Ⅰ・Ⅱ」で違う施設で実施する。実習指導体制は、学生は3～4人／病棟で、大学側は、

臨地実習指導員あるいは大学教員が1～2病棟／人、各施設側は、施設の状況によるが、原則として1～2名／病棟の臨地実習指導者が学生指導に当たる。

3. 調査内容

はじめに、臨地実習の教育目標に対する達成度を見るために、臨地実習目的・目標である【対象の理解】、【看護計画の立案】、【看護計画の実施・評価】、【チームアプローチ】、【態度】それぞれ4項目の計20項目について、実習前は「現時点での到達度」、実習後は「終了時点での到達度」について質問した。質問内容は自己評価とし4段階尺度を用いた（項目は表1参照）。

次に、コンピテンシー項目として、CHEERSで開発した調査項目（36項目）およびReflex（19項目）のコンピテンシー（知識・技術・能力）項目を参考とし、日本代表者の了解を得て看護師向けに一部変更したコンピテンシーの項目を使用した（調査用紙 $\alpha = 0.97$ ）¹⁵⁾。コンピテンシーは37項目あり、知識（12項目）・技術（13項目）・能力（12項目）である（以下コンピテンシー項目とする）（項目は表3参照）。実習前に対しては、①「コンピテンシー項目」に関して、「臨地実習前の現在どの程度身につけていると思いますか」・「看護師にとってどの程度必要だと思いますか」について質問した。実習後は、①「コンピテンシー項目」に関して、「臨地実習後の現在どの程度身につけていると思いますか」・「看護師にとってどの程度必要だと思いますか」について質問した。質問内容は自己評価とし5段階尺度を用いた。

*アンケート内容の説明

CHEERS：「日欧の高等教育と職業に関する研究」の通称である。1998年より教育社会学的分野で、日本と欧州共同で大学教育と職業の関連性についてコンピテンシーの視点から研究が行われた（日本代表：吉本圭一代表）¹⁶⁻¹⁸⁾。

Reflex：「卒業生のキャリアと大学教育に関する

日欧比較調査」の通称である。Reflexとは、2004年からRolf van der Velden（オランダ・マーストリヒト大学教授）を代表とした日欧の15ヵ国で、大学卒業生のべ3万人の大学での学生生活と卒業後5年間の初期キャリアについて、共同して共通枠組みでの調査を実施したものである¹⁹⁾。

4. 分析方法

本論文では、比較するために可能な2時点を取り、看護系大学の3年次臨地実習前・後学生のアンケート調査の分析を通じて検証する。なおこのデータは、実習前・後学生は同じ対象である。

臨地実習前・後学生の2時点について、それぞれの「看護過程の展開」および「コンピテンシー項目」の平均値および標準偏差値を軸に比較している。

データ解析のためにMann-Whitney U検定をおこない、統計ソフトパッケージSPSS ver.18.0Jを使用した。

5. 倫理的配慮

実習前・後の学生に対して、研究の目的、研究への参加は自由意志であること、成績とは関係無いことを口頭および文章で説明し、アンケート提出をもって同意を得られたということとした。また、アンケート調査用紙は無記名とし、統計処理を行う際には個人の特典ができないよう配慮することも説明を行った。

6. 用語の定義

コンピテンシーとは「ある基準に対して効果的なあるいは優れた行動を引き起こす個人の中に潜む特性」（Spencer L. & Spencer S. 1993）とする²⁰⁻²²⁾。ここでのある基準とは、職場において「・・・ができる」という保有能力でなく、「・・・をした経験がある」、「・・・する」という行動に現れた発揮能力を指すものである。本研究では、「職務を効果的に遂行するために必要な知識・技術・能力で測定可能なものでありトレーニングや

能力開発によって向上可能なもの」と定義する。

みられた ($p < .001$)。

Ⅲ. 結果

1. 調査対象と基本属性

実習前学生170名に対し回答が得られた学生は138名(回収率81%)であった。内訳は男性20名, 女性118名, 平均年齢20.0 (±4.7) 歳であった。

2. 課題の分析

a. 臨地実習目標に対する到達度 (表1, 表2)

臨地実習の教育目標に対する達成度に対して, 実習前には, 「現時点でどのくらい達成しているか」, 実習後には, 「どのくらい達成できたか」について(援助なく到達できる: 4~常に指導を受けてもできない: 1) 自己評価とした。その結果, 教育目標の中で, 【対象の理解】に関しては, 実習前後で有意差 ($p = .098$) がみられなかったが, 【看護計画の実施・評価】 ($p < .001$), 【看護計画の立案】, 【チームアプローチ】, 【態度】 ($p < .01$) で有意差がみられた。

臨地実習の目標の詳細については, 【対象の理解】や【看護計画の立案】の中でも, 「アセスメントから導いた看護問題の特定」は, 実習前2.8 (±0.5) が実習後3.1 (±0.6) と上昇し有意差も見られた ($p < .01$)。次に, 【看護計画の実施・評価】は, すべての項目で上昇し有意差がみられた。特に, 「対象と適切なコミュニケーションを図り問題を共有し, 目標に向けて取り組むこと」は, 実習前2.9 (±0.6) が実習後3.3 (±0.7) と上昇した ($p < .001$)。反対に, 「対象の状況に応じて援助を評価・修正」では, 実習前2.7 (±0.6) が実習後2.9 (±0.6) と少しの上昇にとどまった ($p < .05$)。もっとも自己評価が低かった【チームアプローチ】では, 「対象が利用できる社会資源を述べられる」で, 実習前2.5 (±0.7) が実習後2.6 (±0.6) と実習前後で変化がみられなかった。最後に, 【態度】は, 全体的に高い自己評価とであり, 特に「対象を尊重し, 対象と適切な人間関係の形成」は, 実習前3.4 (±0.6) が実習後3.7 (±0.5) とかなりの上昇が

b. 臨地実習における獲得能力および職務上の必要能力 (表3)

37項目のコンピテンシーに対する“獲得能力”(まったく身につけていない1点—十分に身につけている5点), “職務上の必要能力”(まったく必要ない1点—とても必要5点)の実習前および実習後の自己評価について検討した。はじめに, “獲得能力”に関しては実習前3.6 (±0.4), 実習後2.7 (±0.6), “職務上の必要能力”に関しては, 実習前4.4 (±0.9), 実習後4.6 (±0.8) という結果であった。

詳細な項目については, “獲得能力”の上位項目は, 実習前, 1位「コンピュータやインターネットを活用する力」3.9 (±0.7), 2位「分析的に考察する力」3.8 (±0.7), 3位「自分とは異なる考えを理解し受容し集める力量」3.8 (±0.8), 4位「からだや手先を使う技能」3.8 (±0.8), 5位「幅広い知識・教養」3.8 (±0.6) となった。次に, 実習後は, 1位「誠実さ」3.3 (±1.0), 2位「仕事をする事への心がまえや十分な体力」3.2 (±0.9), 3位「コンピュータやインターネットを活用する力」3.2 (±1.0), 4位「からだや手先を使う技能」3.2 (±1.1), 5位「自分とは異なる考えを理解し受容し集める力量」3.1 (±0.9) となった。実習前後でMann-Whitney U検定を行った結果, 「からだや手先を使う技能」, 「自分とは異なる考えを理解し受容し集める力量」では弱い有意差がみられた ($p < .05$)。また, 「外国語の能力」, 「コンピュータやインターネットを活用する力」, 「コスト感覚をもって物事に対処する能力」の3項目では有意差がみられなかった。

次に“職務上の必要能力”の上位項目は, 実習前1位「チームの中で仕事を遂行する能力」4.7 (±0.8), 2位「仕事をする事への心がまえや十分な体力」4.6 (±0.8), 3位「分析的に考察する力」4.6 (±0.8), 4位「綿密性・細部に目配り」4.6 (±0.8), 5位「集中力」4.6 (±0.8) となった。実習

表1 実習目標に対する達成度（自己評価）

		実習前	実習後	有意差
		平均値(SD)	平均値(SD)	
1. 対象の理解 【対象理解】	① 対象の発達段階と発達課題	3.0(0.5)	3.1(0.6)	*
	② 対象の健康状態	3.0(0.5)	3.0(0.5)	n.s.
	③ 対象の身体心理的・社会的特徴	2.9(0.4)	2.9(0.5)	n.s.
	④ 対象の健康障害の特徴を捉えること	2.8(0.5)	2.9(0.5)	*
2. 対象の看護計画の立案 【看護計画の立案】	① アセスメントから導いた看護問題の特定	2.8(0.5)	3.1(0.6)	**
	② 関連図を作成し、全体像を捉えること	2.8(0.5)	2.9(0.7)	n.s.
	③ 優先度を考えた看護問題を設定	2.8(0.6)	3.0(0.6)	n.s.
	④ 対象の個性を考慮した看護計画の立案	2.7(0.6)	2.9(0.6)	n.s.
3. 対象の看護計画を援助の実施・評価 【計画の実施評価】	① 対象と適切なコミュニケーションを図り問題を共有し、目標に向けて取り組むこと	2.9(0.6)	3.3(0.7)	***
	② 対象のセルフケア能力を発見引き出し回復過程に活かす援助	2.8(0.6)	3.0(0.7)	**
	③ 対象が病気を受け入れ、生活しながら療養への援助	2.7(0.6)	2.9(0.6)	**
	④ 対象の状況に応じて援助を評価・修正	2.7(0.6)	2.9(0.6)	*
4. 保健医療福祉関連職種によるチームアプローチの理解 【チームアプローチ】	① 対象が利用できる社会資源を述べられる	2.5(0.7)	2.6(0.6)	n.s.
	② 継続看護の必要性が理解	2.8(0.6)	3.1(0.7)	***
	③ 保健医療福祉チームの一員として看護師の役割をわかる	2.9(0.6)	3.1(0.7)	**
	④ 関連領域との連携が述べられる	2.7(0.6)	3.0(0.7)	**
5. 学生として役割・義務 【態度】	① 問題意識を持って学習に取り組むこと	3.4(0.7)	3.5(0.7)	n.s.
	② 学生として礼儀・節度・責任ある行動	3.6(0.6)	3.7(0.5)	*
	③ 対象を尊重し、対象と適切な人間関係の形成	3.4(0.6)	3.7(0.5)	***
	④ 自己の健康管理	3.5(0.7)	3.7(0.7)	*
平均		2.9(0.6)	3.1(0.6)	

・有意差：* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001 n.s.=Not Significant

・実習目標の自己評価：4段階(援助なく到達できる:4～常に指導を受けてもできない:1)

・Mann-Whitney 検定

・()は標準偏差値

・【 】は省略して表記した項目

表2 実習目標に対する達成度（自己評価）

	対象理解	看護計画立案	計画の実施・評価	チームアプローチ	態度	平均
実習前	2.9 (0.4)	2.8 (0.5)	2.8 (0.5)	2.7 (0.5)	3.5 (0.5)	2.9 (0.4)
実習後	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	2.9 (0.5)	3.6 (0.5)	3.1 (0.4)
有意差	n.s .098	** .007	*** .000	** .002	** .002	** .001

・有意差：** p < 0.01 *** p < 0.001 n.s.=Not Significant

・実習目標の自己評価：4段階(援助なく到達できる:4～常に指導を受けてもできない:1)

・Mann-Whitney 検定

・()は標準偏差値

表3 実習前後のコンピテンシー項目比較 (自己評価)

大項目	項目	獲得能力		Mann-Whitney 検定	必要能力		Mann-Whitney 検定
		実習前 平均値(SD)	実習後 平均値(SD)		実習前 平均値(SD)	実習後 平均値(SD)	
知識	1 幅広い知識・教養	3.8 (0.6)	2.6 (0.7)	***	4.4 (0.9)	4.7 (0.7)	***
	2 学際的な知識や考え方	3.6 (0.7)	2.4 (0.7)	***	4.4 (0.9)	4.6 (0.8)	**
	3 特定の分野に関する理論的知識	3.6 (0.6)	2.3 (0.6)	***	4.4 (0.9)	4.7 (0.8)	***
	4 特定の分野で必要な方法論や分析技法の知識	3.6 (0.7)	2.2 (0.6)	**	4.4 (0.9)	4.6 (0.8)	**
	5 外国語の能力	2.6 (0.8)	1.9 (0.7)	n.s.	3.5 (0.9)	3.4 (1.2)	n.s.
	6 コンピュータやインターネットを活用する力	3.9 (0.7)	3.2 (1.0)	n.s.	4.1 (0.9)	4.3 (0.9)	*
	7 仕事の立案, 調整, 組織化の能力	3.5 (0.7)	2.4 (0.7)	**	4.3 (0.9)	4.6 (0.7)	**
	8 コスト感覚をもって物事に対処する能力	3.2 (0.6)	2.3 (0.7)	n.s.	3.9 (0.9)	4.4 (1.0)	***
	9 複雑な社会, 調整, 組織化の能力	3.3 (0.5)	2.3 (0.7)	**	4.0 (0.9)	4.3 (1.0)	**
	10 規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	3.5 (0.7)	2.5 (0.8)	**	4.2 (0.9)	4.6 (0.8)	***
	11 情報やアイデアを収集し整理する能力	3.7 (0.7)	2.6 (0.8)	**	4.2 (1.0)	4.6 (0.8)	***
	12 法律の知識 (倫理的な面を含む)	3.6 (0.7)	2.2 (0.8)	**	4.2 (0.9)	4.4 (1.0)	**
技術	13 問題解決の能力	3.7 (0.6)	2.7 (0.8)	**	4.6 (0.8)	4.8 (0.6)	**
	14 分析的に考察する力	3.8 (0.7)	2.6 (0.7)	**	4.6 (0.8)	4.8 (0.6)	**
	15 学習能力	3.5 (0.8)	2.7 (0.9)	***	4.5 (0.8)	4.8 (0.6)	***
	16 自分の仕事を客観的に評価する能力	3.5 (0.7)	2.6 (0.8)	**	4.4 (0.8)	4.7 (0.7)	***
	17 創造性	3.4 (0.7)	2.6 (0.9)	**	4.1 (1.0)	4.4 (0.9)	***
	18 プレッシャーの下でも仕事ができる精神力	3.3 (0.8)	2.5 (1.0)	**	4.6 (0.9)	4.7 (0.7)	*
	19 綿密性・細部に目配りする能力	3.5 (0.6)	2.5 (0.8)	**	4.6 (0.8)	4.8 (0.7)	***
	20 時間を管理できる力量	3.6 (0.8)	2.5 (0.9)	***	4.5 (0.8)	4.8 (0.6)	***
	21 交渉能力・折衝能力	3.4 (0.7)	2.4 (0.8)	**	4.3 (0.9)	4.6 (0.8)	***
	22 仕事をする事への心がまえや十分な体力	3.7 (0.8)	3.2 (0.9)	**	4.6 (0.8)	4.8 (0.6)	**
	23 からだや手先を使う技能	3.8 (0.8)	3.2 (1.1)	*	4.4 (0.9)	4.7 (0.6)	**
	24 独力で仕事ができる能力	3.5 (0.6)	2.6 (0.8)	***	4.2 (1.0)	4.4 (1.0)	**
	25 チームの中での仕事を遂行する能力	3.7 (0.7)	3.0 (0.9)	***	4.7 (0.8)	4.8 (0.6)	*
能力	26 自発性・自主性	3.7 (0.7)	2.8 (0.9)	***	4.4 (0.8)	4.7 (0.6)	***
	27 融通性, 適応性・適応能力	3.5 (0.7)	2.8 (0.8)	**	4.3 (0.9)	4.6 (0.8)	***
	28 自分の意見をはっきりと主張すること	3.7 (0.8)	2.8 (1.0)	***	4.5 (0.8)	4.7 (0.7)	**
	29 集中力	3.7 (0.9)	3.0 (1.0)	***	4.6 (0.8)	4.7 (0.7)	**
	30 誠実さ	3.6 (0.7)	3.3 (1.0)	***	4.5 (0.9)	4.8 (0.6)	**
	31 物事を批判的に吟味・検討する能力	3.5 (0.7)	2.7 (0.8)	***	4.3 (0.9)	4.6 (0.8)	**
	32 話し言葉によるコミュニケーション能力	3.6 (0.7)	2.9 (1.0)	***	4.4 (0.9)	4.8 (0.5)	***
	33 書き言葉によるコミュニケーション能力	3.6 (0.7)	2.6 (0.9)	***	4.4 (0.9)	4.7 (0.7)	**
	34 自分とは異なる考えを理解し受容し集める力量	3.8 (0.8)	3.1 (0.9)	*	4.4 (0.9)	4.8 (0.5)	***
	35 リーダーシップを発揮する力量	3.4 (0.7)	2.5 (0.9)	***	4.4 (0.9)	4.6 (0.7)	**
	36 自分の責任で決定を下す力量	3.3 (0.7)	2.5 (0.8)	***	4.3 (1.0)	4.6 (0.8)	**
	37 これからの物事を予測できる能力	3.6 (0.7)	2.6 (0.8)	***	4.5 (0.8)	4.7 (0.8)	*
	平均	3.6 (0.4)	2.7 (0.6)	***	4.4 (0.9)	4.6 (0.8)	***

・有意差: * p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001 n.s.=Not Significant

・コンピテンシーの項目の自己評価

獲得能力: 5段階(十分に身につけている:5, やや身につけている:4, どちらともいえない:3, あまり身につけていない:2, 全身上についていない:1

必要要件: 5段階(非常に必要:5点, やや必要:4点, どちらともいえない:3, あまり必要ない:2, まったく必要ない:1

・Mann-Whitney 検定

・()は標準偏差値

後は、1位「綿密性・細部に目配りする能力」4.8 (±0.7), 2位は「問題解決の能力」, 「分析的に考察する力」, 「学習能力」, 「時間を管理できる力量」, 「仕事をする事への心がまえや十分な体力」, 「仕事をする事への心がまえや十分な体力」, 「チームの中での仕事を遂行する能力」, 「誠実さ」4.8 (±0.6) の9項目が同じとなった。実習前後で「コンピュータやインターネットを活用する力」, 「プレッシャーの下でも仕事ができる精神力」, 「チームの中での仕事を遂行する能力」, 「これからの物事を予測できる能力」では、弱い有意差がみられた ($p < .05$)。また、「外国語の能力」以外では有意差がみられなかった。

IV. 考 察

実習目標に対する到達度について検討した結果から考察されることは、講義による看護過程の展開の限界である。学生の自己評価によると、講義における看護過程の展開は、紙上の対象者に対し紙上から考えられるところで展開している。そのために、【看護計画の立案】までは、実習前に習得されていることがわかる。しかし、実際の対象者を目の前にしたときに、考えなければならない部分、たとえば、「アセスメントから導いた看護問題の特定」に関しては、対象者の情報を得てそれを個々の疾患や病態に合わせ分析（アセスメント）する必要がある。学生は、実習前に対象者の情報を得ることへの苦手意識があり、学生が難しく感じる部分である。しかし、臨地実習において実際に対象者と接することで、学生自身が思ったより情報収集ができていたことから、実習後の自己評価は有意に上昇したのであろう。さらに、【看護計画の実施・評価】に関しては、学生自ら情報を収集し、アセスメントを行い、そして学生自ら抽出した看護問題に対し看護計画を立案し、対象者に看護を提供するのは初めてである。学生にとってはかなり難しいとされている、情報の整理・分析、そして看護計画の立案・修正と²³⁻²⁴⁾ 続き、臨地実習において初めて経験する対象者の反応に

学生は戸惑いを感じたのであろう。臨地実習指導を行う教員および臨地実習指導者は、このように学生は対象者を中心とした看護を十全には行えないことを念頭に置き指導を実施することが大切であろう。そして、看護は何らかの疾病や障害を抱えた人間的状況を身体的に感知し、その人のニーズを捉え、その人の「生活の質」の向上のために身体で関わる「相互主体的かつ相互行為的」な営みである²⁵⁾ ことを、講義の時点で習得するためにも模擬患者などを活用することで、学生に苦手意識がある【看護計画の実施・評価】の分野を克服できるような教育体制が必要であると考えられる。

次に、コンピテンシー項目について検討した結果以下のことが考察される。まず“獲得能力”の自己評価が低下していることである。以前の調査では、実習前2.9 (±0.4), 実習後3.6 (±0.3) と上昇していた²⁶⁾。しかし、今回の調査では、実習前3.6 (±0.4), 実習後2.7 (±0.6) と低下している。今回の自己評価は、成人看護学実習終了時点で行ったものであるため、成人看護学実習のみで習得しうるコンピテンシーの限界であることが考えられる。その点からも、他の臨地実習をさらに行うことで学生は獲得能力を上昇させているのであろう。すなわち、成人看護の臨地実習で学生は、第一段階のリアリティショックを感じていることを理解し、現実を見据えることで、医療者として働く自分を見つめる機会を学生が与えられるよう対応することも指導者に必要な視点であろう。その一方、実習前の学生の“獲得能力”の詳細を見てみると、座学で習得しうるものである「コンピュータスキル」に関しては、以前の調査時よりも学生の自己評価が上昇していたことから²⁶⁾、電子カルテがほぼすべての病院で導入され、さらにインターネットの各家庭への普及、携帯電話の発展など現在の高度にIT化が進んだ社会情勢を反映したものであろう。また、「仕事をする事への心がまえや十分な体力」が上位となったことは、6週間という長期間、外部の施設で成人看護臨地実習を経験することで、学生が社会人としての第一歩

を歩みだしていることがうかがえる。

“職務上の必要能力”については、実習後に全体的に上昇している。唯一、あまり必要でないとして学生が判断したと考えられる項目が、「外国語の能力」であり有意差も見られていない。これは、筆者が欧州各国の大卒看護師との比較検討を行った調査・研究の際にも、同じように“職務上の必要能力”としては低い結果となっていた²⁷⁾。これはおそらく、臨地実習中に、参考論文としての英語文献などを読む時間もほとんどなく、さらに、外国語を母国語とする人を看護の対象とすることがなかったためであろう。しかしながら、将来、大学卒業の学位をもった看護師として働くうえでは、これからの世界の看護の動向を知るために必要な能力である、さらには、自分たちの実施した日本の看護を世界へ公表するために大切な項目であると考えられる。したがって、たとえ臨地実習指導中には必要性を伝えることができなかつたとしても、外国語の能力（関連する看護分野の英語論文読解など）を、臨地実習前の講義（看護過程の展開などの演習時）や、臨地実習の振り返りで教育することも必要であろう。今回の研究より、座学での学習たとえば看護過程の展開などの講義で学習したことが、学生の自信につながっていることがわかったので、学生は、臨地実習をむかえる前に全人的視野をできうる限りひろげておく必要があるだろう。

また、学生が“職務上の必要能力”として上位にあげた項目を見てみると、いずれも、卒業後に新人看護師として実際の職場で働く際に必要な項目である。以前の筆者の論文の中で、臨地実習の指導の要点として、今後より一層の強化を必要とする項目として、「プレッシャーの下でも仕事ができる精神力」、「綿密性・細部に目配りする能力」、「幅広い知識・教養」、「交渉能力・折衝能力」、「問題解決の能力」などの5項目があがった。これらは、大学卒業時点でも獲得能力が低い項目であった²⁶⁾。しかしながら、今回、これらのなかで、「綿密性・細部に目配りする能力」、「問題解決の能力」

が、“職務上の必要能力”であると学生が認識し始めていることがこの調査研究結果から明らかとなっていたので、今までの筆者らの研究結果に基づいた成人看護臨地実習指導の方法が、少しは学生の自意識の変革に生かされているのではないかと考えられた。

今後、研究結果を振り返りながら、その成果を臨地実習指導の実際へとつなげることを十分に行いたい。

V. 結 語

本研究は、成人看護学の臨地実習に焦点をあて、大学教育課程において必修科目とされている臨地実習での「獲得能力」を明らかとし、コンピテンシー項目を用いて、今後の臨地実習指導にとってより重要と思われる項目を明確にすることであった。

1. 臨地実習の目標として、学生は【看護計画の立案】、【計画の実施・評価】で自己評価が上昇したが、【計画の実施・評価】に関しては、臨地実習で実際の看護に接し戸惑いがみられた。このことより、机上学習のみならず模擬患者などをさらに活用する必要がある。
2. 実習終了後の“獲得能力”の自己評価がすべてで低下したことから、臨地実習において学生は、第一段階のリアリティショックを感じていると思われた。これらのことを臨地実習指導者は理解したうえで、学生自身が自己の現時点での能力を見据えながらも、看護者として働く自己の姿を客観的に見つめる機会を与えるような教育姿勢が必要である。
3. “職務上の必要能力”において、「綿密性・細部に目配りする能力」、「問題解決の能力」の両者を、今回の学生は職業上必要である項目として認識し始めているのが、本調査研究の結果から明らかとなった。

VI. 研究の限界と今後の方向性

今回の調査・研究は、単一大学の成人看護学実

習における限定された結果であり、看護学基礎教育のすべてをその検討対象とはしていないため、一般化には限界がある。

今回の結果をもとに、今後看護系大学生が臨地実習を軸にしてどのように変化していくのかについて、筆者らは縦断的調査を継続する必要があると考えている。

VII. 謝 辞

最後に本研究を行うにあたり、アンケート調査に協力いただいた学生の皆様に心よりお礼申し上げます。

(本研究は、北海道文教大学「平成22～24年度共同研究費」による助成を受け行った。)

文 献

- 1) 市川昭午：未来形の大学. 13-116, 東京, 玉川大学出版部, 2001.
- 2) 市川昭午：高等教育システムの変貌. 高等教育研究, 6 : 7-26, 2003.
- 3) 正木治恵, 山内豊明, 勝野とわ子, 横尾京子：4年制大学における看護技術教育のあり方, 看護研究, 41 (9) : 734-741, 2000.
- 4) 日本看護協会 中央ナースセンター事業部：2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書：2006.
- 5) 日本看護協会：看護教育, 新時代の幕開け 看護師の基礎教育「大学」が主流へ, 新人臨床研修が制度化. 日本看護協会ニュース (号外), 2009.
- 6) 宮島朝子：教育課程別看護教育カリキュラムの作成と運営, 小山真理子編, 看護教育講座 (2) 看護教育のカリキュラム. 53-73, 東京, 医学書院, 2000.
- 7) 杉森みどり, 舟島なおみ：第5章 看護実習 展開論, 看護教育学. 245-294, 東京, 医学書院, 2004.
- 8) 渡邊孝雄：成果・能力主義を前進させる評価の導入による看護職員の成長. 月刊ナースマネージャー, 5 (6) : 5-12, 2003.
- 9) 朝倉久見子：臨床看護実践におけるコンピテンシー獲得の過程に影響を及ぼす経験. 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収録 (30) : 230-236, 2005.
- 10) Watson, R., Stimpson, A., Topping, A., Porock, D. : Clinical competence assessment in nursing : a systematic review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 39 (5) : 421-431, 2002.
- 11) Meretoja, R., Isoaho, H., Leino-Kilpi, H. : Nurse competence scale : development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*, 47 (2) : 124-133, 2004.
- 12) While, A. E. : Competence versus performance : Which is more important ? . *Journal of Advanced Nursing*, 20 (2) : 525-531, 1994.
- 13) 井部俊子：看護系大学新卒者の臨床実践能力. 病院, 61 (4), 288-295, 2002.
- 14) 松谷美和子, 三浦有理子, 平林優子, 佐居由美, 卯野木健, 大隈香..., 佐藤エキ子：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, 2010.
- 15) 立石和子：大卒看護師に必要な能力の初期キャリア形成過程に関する研究 最終報告書, 平成17-19年度文部科学省科学研究費補助金 (基盤研究 (C)) 代表：立石和子, 2008.
- 16) 吉本圭一：大学教育と職業の関係 日欧の大学と職業-高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果- 吉本圭一編, 東京, 日本労働研究機構, 2001.
- 17) 吉本圭一：大学教育と職業への移行 -日欧比較研究結果より-. 高等教育研究, 4 : 113-134, 2001.
- 18) 小方直幸：コンピテンシーは大学教育を変えるか. 高等教育研究, 4 : 71-91, 2001.
- 19) Allen, J., Van der Velden, R. (Eds.) ; The

flexible professional in the knowledge society :
general results of the REFLEX project. (Retrieved
30 June, 2007. 2011. Available from
[http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/
documents % 20public/publications/reflex_book_
eu.pdf.](http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/documents%20public/publications/reflex_book_eu.pdf))

- 20) Lyle M. Spencer, jr., Signe M. Spencer, (梅津祐良, 成田攻, 横山哲夫訳) : コンピテンシー・マネジメントの展開 導入・構築・活用. 東京, 生産性出版, 2001.
- 21) 海老原嗣生 : コンピテンシーとは何だったのか. Works (57) : 2-47, 2003.
- 22) 吉本圭一 : 第1章 調査結果の概要. 吉本圭一編, 日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果—. 335-368, 東京, 日本労働研究機構, 2001.
- 23) 池田智子 : 成人看護学実習Ⅱにおける学生の看護過程に対する困難と学び—実習終了後のアンケートから—. 神奈川県立よこはま看護専門学校紀要 (6) : 11-13, 2010.
- 24) 三枝香代子, 浅井美千代, 長井栄子, 小池暖子, 梅津千香子, 白鳥孝子 : 成人看護学実習での看護過程展開において学生が体験する困難—実習終了後のアンケート調査を基に—. 日本看護学会論文集 : 看護教育 (38) : 114-116, 2008.
- 25) 藤岡完治, 安酸史子, 村島さい子, 中津川順子 : 学生とともに創る臨床実習指導ワークブック (第2版). 44-70, 東京, 医学書院, 2001.
- 26) 立石和子, 吉本圭一 : 看護系大学生の職業的な能力 (Competence) の自己評価—臨地実習前・後および就職後初期における比較検討—. 九州看護福祉大学紀要 (8) : 69-81, 2006.
- 27) Tateishi, K., Matsubayashi, T., Yoshimoto, K., Sakemi, T. : An Investigation of the Basic Education of Japanese Nurses : Comparison of Competency with European Nurses. *Nurse Education Today*, (In Press) DOI: 10.1016/j.nedt. 2012. 08. 00

Self-Assessment of Competencies that Nursing Students have acquired through Adult Nursing Practice

TATEISHI Kazuko, NAKAZAWA Youko, HARAYA Tamami, MATSUO Ryouko and SASAKI Masako

Abstract: To clarify how nursing students have changed through adult nursing practice training, self-assessment exercises regarding practice training goals and their competencies before and after training were conducted and analyzed. These were undertaken with 138 nursing students of A University before and after six week training (81% response rate). The self-assessment chart consists of 20-item scale representing adult nursing practice training goals with a four-point scale and 37-item scale of competencies featuring acquired abilities and required professional abilities that were modified from competency frameworks that Keiichi Yoshimoto and others had developed with a five-point scale.

Results; the self-assessed scores on practice training goals indicated higher levels after training and showed significant differences. In 37-item scale of competencies, averaged scores on acquired abilities didn't show any improvement. However, all required professional abilities except communication in foreign languages were improved through practice training.

After the theoretical learning, nursing students might feel as if they could take all required abilities on the job for adult nursing due to their better self-assessment. However, students seem to have experienced a kind of reality shock through practice training. Therefore, nursing practice training has to be taken on this respect as well.

