

St. Luke's International University Repository

Leadership Development in an Undergraduate Nursing Program

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-04-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 吉田, 千文, Yoshida, Chifumi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10285/13301

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



看護学士課程におけるリーダーシップ開発

吉田 千文¹⁾

Leadership Development in an Undergraduate Nursing Program

Chifumi YOSHIDA¹⁾

〔Abstract〕

It has been pointed out that at the university level, it is essential to develop nursing students in leadership; however, few universities have given it a place in the curriculum and systematically implemented it. This paper aims to describe the educational practices of the “Nursing Leadership” course at St. Luke’s International University College of Nursing, and the leadership education at Rikkyo University College of Business, which is highly valued socially for its outstanding practices. Subsequently, using the latter as a benchmark, it examines issues in leadership development in undergraduate nursing education. These issues are organized into the following three points: the educational aim of leadership program; the evidenced-based educational framework; and the educational design cycling between knowledge learning and experiential learning by using students’ experiences of nursing practicum for four years.

〔Key words〕 leadership development, undergraduate nursing programs, teaching methods

〔要旨〕

大学におけるリーダーシップ開発の重要性が指摘されているが、カリキュラムに位置づけ体系的に実施している大学はあまりみられない。本論文の目的は、聖路加国際大学看護学部の授業科目「看護リーダーシップ」の教育実践と優れた実践として社会的評価を受けている立教大学経営学部のリーダーシップ教育を記述し、そのうえで後者をベンチマークとして、看護学士課程教育におけるリーダーシップ開発の課題を検討することである。課題は次の3項目にまとめられた。教育目標（権限・役職に関係なく個人の強みを活かして誰もが発揮できるリーダーシップ向上）の明確化、根拠に基づく教育枠組み、そして看護学実習等を活用した経験学習と理論学習を循環させ4年間で学ぶ教育デザインである。

〔キーワードズ〕 リーダーシップ開発, 学士課程, 看護基礎教育, 教育方法

I. はじめに

看護は、チームで行われることがほとんどであり、リーダーシップは、チーム活動の倫理性・安全性・効率性を高めるために必須の機能である。リーダーシップ理論と定義は多様であるが、2000年以前に開発された理論と、その後に提唱されその重要性が認識されてきたシェアド・

リーダーシップ (Shared Leadership: SL) 理論に大別される¹⁾。前者はさらに5つに分類されるが、共通点は、リーダーシップはグループのある特定の人が執るという前提である¹⁾。これに対して後者のSLは、リーダーシップは権限や地位のある人だけではなく、グループメンバー全員が発揮するものとする。

SL理論がうまれた背景には、社会の複雑さ不透明さの

1) 聖路加国際大学大学院看護学研究科・St. Luke’s International University, Graduate School of Nursing Science

進展がある。構成メンバー一人ひとりが主体的に課題に関与し資源をもちより積極的に組織の変化に貢献する必要が出てきたためである。SLは、従来のリーダーシップと比較し内発的動機、職務満足を高め、組織の成果を高めることが実証されている²⁾。組織を取り巻く環境の変化が激しく不確実な状況、創造性が求められる状況、そして迅速な対応が求められる状況でSLの効果が高いことがわかっている²⁾。

看護学では、Disch³⁾が「リーダーシップとは何かを高めるために他者とともにそして他者を通して活動すること」で、すべての看護師が何らかの方法でリーダーと述べ、看護職のリーダーシップの重要性を強調している。

企業等でのリーダーシップ開発の早期化と対象拡大は、大学教育に影響をもたらしている。大学でのリーダーシップ開発は、米国で1990年代から始まり、看護学教育においても、American Association of College of Nursingが教育のエッセンシャルズ9項目の一つにリーダーシップを位置付け、大学で教育が行われている。

日本では、社会人基礎力（経済産業省）、学士力（中央教育審議会）といった観点から重要性が指摘され、2006年に初めて立教大学経営学部が体系的な教育プログラム^{6) 7)}を開始した。必修科目で、多数の少人数クラス並行実施、複数科目の積み上げ方式、各クラスはアクティブラーニングや産学連携を取り入れている。学部全体で教育体制を組み、教育・研究実績を積みながらカリキュラムを発展させている。2008年には文部科学省教育GPで「とくにすぐれた波及効果が見込まれる取り組み」に認定され、2015年の教育再生実行会議の中でも大学のアクティブラーニングの先進事例として紹介された。現在は経営学部のコアカリキュラムとして位置づけられ、教育実践は、早稲田大学、実践女子大学などに広がっている。

看護学士課程でのリーダーシップ教育は、看護管理学などの科目の一部として理論中心に教授されているところがほとんどで、リーダーシップ開発を目的としてカリキュラム構成をしている大学は見当たらない。しかし、2008年の保健師助産師看護師学校指定規則改正で「看護の統合と実践」分野が新設され、リーダーシップの学習が規定され、さらに、2017年に公表された文部科学省「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」にも、チームメンバーとして他のメンバーと協働し自律的にチームに貢献するというSLの内容が組み込まれている。

聖路加国際大学看護学部では、開学時より看護の指導者育成を理念に掲げ、教育目標には「看護職の一員としてリーダーシップを発揮し、責務を遂行する能力を持つ」を示して、教科内外の活動を通しリーダーシップを育成してきた歴史がある。科目「看護リーダーシップ」は、カリキュラム2011で初めて新設された。筆者は、開講の

2014年度から科目責任者としてプログラムを開発し実施してきた。毎年、学生による授業評価は高く学生のいきいきと学び成長する姿に力づけられてきたが、理論に裏付けられたプログラムにする必要があると考えている。

本論文の目的は、科目「看護リーダーシップ」の教育実践と大学でのリーダーシップ開発の優れた事例である立教大学経営学部の取組みを記述し、そのうえで後者をベンチマークとして看護学士課程教育におけるリーダーシップ教育の課題を検討することである。

Ⅱ. 「看護リーダーシップ」の概要

1. カリキュラム上の位置づけ

「看護リーダーシップ」は専門科目・看護学統合の授業科目で、4年次前期・1単位30時間の選択科目である。

2. 学習目標

「他者と関係を築き、やる気を高めて、共に学びあいなから看護現場を変えていくために不可欠なリーダーシップの基本的理論とスキルを身に着けることをめざす。」

3. 到達目標

①代表的なリーダーシップ理論を理解し明確に記述する。②文献やこれまでの経験から優れたリーダーシップを発揮している看護職者を選び、その人が考えるリーダーシップについてインタビューする。③インタビューをもとに、看護におけるリーダーシップとはどのようなものかについて自己の考えを明確に述べた記述する。④①～③の目標に向けて、グループで取り組み、そのプロセスの省察を通して、リーダーシップを考え記述する。

4. 教育方法

リーダーシップ開発は経験学習が効果的と言われており⁴⁾、授業はKolbの経験学習サイクルをもとに設計している。最初に、経験学習理論とリーダーシップの学び方を説明し、その後、学生自身のリーダーシップ体験をメンバーとの対話を通して内省する。リーダーシップの要素を話し合い、グループごとのリーダーシップ持論をポスターにまとめる。小グループで行う。

その後、挑戦的な課題に取り組み、その経験を繰り返し内省することで自身のリーダーシップ持論の吟味を行っていく。最終回では、グループでの授業経験を振り返り、更新された自身のリーダーシップ持論を表明する。また、1週目のポスターを貼り自分とメンバー、グループの変化を話し合う。

科目内で設定している挑戦課題は2つである。まず、テキスト（金井壽宏、リーダーシップ入門、東京、日経文庫、2005）のプレゼンテーションを担当することであ

る。精読し内容を整理し自身の見解を加えて効果的にプレゼンテーションすることを求める。第3～5回で行う。もう一つは、第6回以降に行う「優れたリーダーシップを発揮している看護職者」へのインタビューである。インタビューの目的は、対象者のリーダーシップ行動とその背景にある考えを知り、看護におけるリーダーシップについて探求することである。学生は、自身のリーダーシップ持論を手掛かりに、これまで出会った、あるいは文献や報道で活動を知った看護職者の中から候補者を選び、メンバーと話し合って一人の対象者を決定する。グループで、倫理的配慮を含めたインタビュー計画を立案し、依頼文を作成し連絡を取って協力を依頼する。日程・場所を調整してインタビューを実施する。教員の支援の必要性を判断して要請する。インタビュー後は、対象者のリーダーシップを分析し資料を作成し発表する。

課題には、リーダーシップに関連するスキルを組み込んでいる。プレゼンテーションスキル（発表）、情報探求スキル（候補者選択）、デザイン思考（計画立案）、コミュニケーションスキル（協力依頼・インタビュー）、概念化スキル（分析）、プロセスマネジメントと自己とメンバーのモチベーション管理（課題プロセス全体）。これらのスキルは、学生が必要性を認識するタイミングに合わせて教授する。

学生にとって、リーダーシップ理論や優れた実践家の持論は、経験を内省し整理する手掛かりとして有用と考えている。3年次前期の「看護管理学」（2単位30時間・必修）で三隅のPM理論、HerseyとBlanchardの条件適応理論などを学習している。これらを含め多様な理論を概観しリーダーシップの人間軸と課題軸の二軸⁴⁾を理解する。授業テーマと目標、授業方法を示す（表1）。

5. 学生の学習状況と授業評価

「リーダーシップを身に着けたい」、「面白そうだ」が主な履修動機である。履修学生数は2～9人/年度で、熱心に主体的に課題に取り組む。初回から意見交換や他学生への支援も活発に行われる。インタビュー対象者は、学生が尊敬しつつも、心理的に距離のある実践家や教育者が選ばれる。連絡をとり協力依頼をすることは、インタビューそのものと同じくらい学生にとっては難易度が高い。メンバー間で励ましあい勇気を振り絞って行動に移す。「患者（人々）のために最善をめざす」という内在化された価値がリーダーシップ行動を生み出していることに気づき、学生は感動し勇気づけられている。学生の言動や、発表内容、レポートから学生が一連の授業を通してリーダーシップの理解を深め、持論を発展させ、リーダーシップスキルを習得していくことが見て取れる。

最終回での学生の意見と授業評価では、学生の高い授業への満足度が示されている。担当教員もやりがいを感じ、学生からエネルギーを得ている。

じ、学生からエネルギーを得ている。

Ⅲ. 立教大学経営学部「ビジネス・リーダーシッププログラム（BLP）」^{5)～9)}

1. 概要：BLPでは、リーダーシップを「職場やチームの目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力」と定義している。リーダーシップ教育の定義は「効果的なリーダーシップを発揮するために、個人の能力・資質・行動の向上を目指すこと」、リーダーシップ教育の目的は、「権限・役職に関係なく発揮できるリーダーシップの涵養」である。

2. 教育の枠組み：教育の枠組みは、リーダーシップ発揮のために必要な4要素（リーダーシップの基礎理解、倫理性・市民性、自己理解、専門知識・スキル）と、リーダーシップ行動4要素（率先垂範、個の確立、環境整備・同僚支援、目標設定・共有）からなる⁸⁾。効果的なリーダーシップ行動は、状況や個人により異なるが、初学者の理解促進のため、日向野⁹⁾がKouzes & Posner¹⁰⁾のモデルをもとに最低限必要な要素として示した。

3. 教育方法：授業は、企業等の教育技法の分析から、大きく経験学習型の「プロジェクト実行」と知識・スキルを学ぶ「スキル強化」に分かれる。まず「プロジェクト実行」でリーダーシップの経験をし、その後、「スキル強化」で、リーダーシップに必要な理論的知識やスキルの習得、その後、再び「プロジェクト実行」で、学習した知識・スキルを活用してリーダーシップを発揮する経験をするというように、1年次春学期から3年次春学期まで5学期、2年半にわたって体系的に学び、リーダーシップの能力・資質・行動を向上させていく。

4. 科目：BL0「リーダーシップ入門」、BL1「論理的思考とリーダーシップ」、BL2「課題解決グループプロジェクト」、BL3-A「使えるリーダーシップ持論構築」、BL3-B「リーダーシップコミュニケーション」、BL3-C「実践で学ぶ論理思考」、そしてBL4「起業グループプロジェクト」の7科目である。BL0、BL2、BL4が経験学習型、BL2、BL3が知識・スキル型である。経営学部の全学生が1年次にBL0とBL1、2年次にBL2を必修科目として履修する。BL3の3科目は2～4年次、そしてBL4は3～4年次の選択科目である。

5. 授業設計：1年次春学期のBL0「リーダーシップ入門」について述べる。授業目標は、①自分なりのリーダーシップ発揮方法の理解、②専門知識の必要性を知る、である。「リーダーシップの基礎理解」「倫理性・市民性」「自己理解」「専門知識・スキル」の全体を学び、リーダーシップ行動がとれるようになることをめざす。自分らしく学び、それぞれの個性や強みをいかしたリーダーシップ行動を身につけることが強調される。

表1 聖路加国際大学看護学部 統合科目「看護リーダーシップ」授業の進め方

週数/回	授業テーマと目標	授業内容と方法
1週目 第1回	○科目オリエンテーション 授業目標・設計の意味を理解し学習意欲を高める。 ○リーダーシップの経験 自身の経験から自身のリーダーシップをとらえる。	○事前学習：テキストのエクササイズ1及び2を行い持参する。 ○授業： ・シラバスで科目オリエンテーションと授業設計の意図の説明をうける。 ・グループで事前学習内容の発表・質問によってリーダーシップ経験を共有する。
第2回	○リーダーシップのコツ 自分のリーダーシップの考えを可視化する。	○授業： グループで、リーダーシップのコツについて、考えを付箋に書き出し、KJ法を応用しポスターにグループの意見をまとめる。全体発表を行って意見交換する。 ○事後学習： *授業での気づきを manaba に記載。他の学生の学び、フィードバックを読み、考えを深める。
2週目 第3回	○リーダーシップの学び方を学ぶ リーダーシップを自分事として実践的に学ぶ姿勢を整える。 ○リーダーシップの定義と見る視点 ・数々のリーダーシップの定義の構成要素、倫理性、自律性、表現型の多様性を理解する ・効果的プレゼンテーション方法を理解する。	○事前学習：テキストの「まえがき」～「Ⅲ章」を読む。学生同士で発表担当章を決め、発表資料を作成する。 ○授業： ・発表者を中心に全員で各章の重要点について、各自の経験と結び付けながら討議する。 ・発表者はプレゼンテーション方法について、他の学生・教員からフィードバックを受ける。
第4回	○実践家のリーダーシップ持論 ・リーダーシップの実践知を言語化すること及び持論の重要性を理解する。 ・すぐれた実践家の持論をもとに自身のリーダーシップの考えを吟味する。 ・効果的プレゼンテーション方法を理解する。	○事前学習：テキストの「Ⅳ章」を読む。発表担当者は発表資料を作成する。 ○授業： ・発表者を中心に全員で、各自の経験と結び付けながら討議する。 ・発表者はプレゼンテーション方法について、他の学生・教員からフィードバックを受ける。 ○事後学習：*第2回目と同じ。
3週目 第5回	○研究から生まれたリーダーシップ理論 ・リーダーシップ理論を構成する二次元（課題軸・人間軸）を理解する。 ・代表的リーダーシップ理論を理解する。 ○リーダーシップを身に着けるために ・実践を通じた継続的リーダーシップ開発の重要性と方法を理解する。 ・効果的プレゼンテーション方法を理解する。	○事前学習：テキストの「Ⅴ章」～「終章」を読む。発表担当者は担当章の発表資料を作成する。 ○授業： ・発表者を中心に全員でリーダーシップ理論、およびリーダーシップを継続して開発する方法について各自の経験と結び付けながら討議する。 ・発表者はプレゼンテーション方法について、他の学生・教員からフィードバックを受ける。
第6回	○優れたリーダーシップを発揮している看護職者へのインタビュー計画（1） ・優れた看護職者からリーダーシップ持論を学ぶ意欲を高める。 ・課題にチームで取り組みリーダーシップを体験する。 ・デザイン思考、プロジェクトマネジメントの方法を理解する。	○事前学習：優れたリーダーシップを発揮している看護職者の情報を収集する。インタビューの目的、内容を考える。 ○授業： ・学生間でインタビューの候補者と選択理由を発表しあう。 ・教員のファシリテートでインタビュー依頼から結果発表までのプロセスと具体的方法・倫理的配慮を整理する。 ○事後学習：2-3人/Gで1人のインタビュー候補者を決定する。 *第2回目と同じ。
4週目 第7回	○優れたリーダーシップを発揮している看護職者へのインタビュー計画（2） ・課題にチームで取り組みリーダーシップを体験する。 ・デザイン思考、プロジェクトマネジメントの方法を理解する。	○事前学習：インタビュー計画立案のために、チーム内で分担した課題を行う。 ○授業： ・インタビュー計画立案において困っていることを共有し解決方法を話し合う。 ・グループでインタビュー計画を立案する。 ・教員は適宜、助言する。
第8回	○優れたリーダーシップを発揮している看護職者へのインタビュー計画（3） ・課題に向けた他者支援と自分から発する支援要請の重要性を理解する。 ・「依頼」のための、効果的なコミュニケーション方法を学ぶ。	○授業： ・全員で、インタビュー依頼に対する不安や疑問を共有し、効果的な依頼方法を話し合う。教員は適宜助言を行う。 ○事後学習：対象者にインタビュー依頼し、日程・場所の打ち合わせをする。 *第2回目と同じ。
5週目 第9回	○優れたリーダーシップを発揮している看護職者へのインタビュー計画（4） ・プロジェクトを成功させるための準備の重要性と方法を学ぶ。 ・インタビュースキルを高める。	○事前学習：インタビュー計画を完成させる。インタビューガイドを持参する。 ○授業： ・インタビュー実施に当たって不安や疑問を共有し解決方法を話し合う。 ・学生同士でインタビューの練習を行い、フィードバックしあう。 ・グループでインタビューに必要な物品を整える。 ・教員は適宜助言を行う。

週数/回	授業テーマと目標	授業内容と方法
5週目 第10回 6週目 第11回	○インタビューの実施 ・課題にチームで助け合って取り組む。 ・インタビュー目標達成をめざしインタビューを成功させる。	○事前学習：学生同士でインタビューの練習を行う。 ○授業： ・インタビュー対象者の都合に合わせた日時、場所でインタビューを実施する。 ・進捗状況を適宜 manaba で共有する。教員のフィードバックを読み考えを深める。 ・他の学生の投稿を読み、フィードバックをして相互に支援しながら学習を進める。 ○事後学習：インタビュー終了後に、学びや気づきを manaba に記載する。
6週目 第12回 7週目 第13回	○インタビューの分析とまとめ 概念化スキルを理解する。	○事前学習：インタビューの逐語録を作成し分析に着手し疑問点を整理し てくる。 ○授業 ・逐語録をもとにした質的帰納的分析方法の説明を受ける。 ・教員の助言を得ながらグループで分析を進める。 ○事後学習：*第2回と同じ。
7週目 第14回	○インタビュー結果の発表と討議 ・効果的プレゼンテーション方法を理解する。 ・優れた看護職者のリーダーシップ理解し、自身の リーダーシップを吟味する。	○事前学習：発表資料を作成し効果的な発表のための準備を行う。 ○授業： ・全体でインタビュー結果を共有し討議する。 ・発表者にプレゼンテーション方法についてフィードバックする。 ○事後学習：*第2回と同じ。
8週目 第15回	○授業を通して学んだリーダーシップ ・授業での経験を内省する。 ・自身のリーダーシップの変化を自覚する。 ・継続的リーダーシップ開発の重要性を認識する。	○事前学習：授業全体を通して学んだ、リーダーシップについての自分自 身の考えを800字程度にまとめる。 ○授業： ・グループで事前学習内容を発表後、全体で共有する。 ・第1週第2回授業で作成したポスターを貼り、リーダーシップについて の考えの変化を話し合う。今後のリーダーシップ開発に向けた考えを話 し合う。 ○事後学習：*第2回と同じ。

授業は、リーダーシップ経験ができる環境づくりと、経験からリーダーシップの向上に結び付けられるしくみの観点から設計されている。具体的には、最初にリーダーシップの定義と教育目的など最低限の講義の後、連携企業から挑戦的な課題が出され、ビジネスコンテスト形式で行われるプレゼンテーションに向けて、3ヶ月間45人のチームで取り組む。2017年度の課題は、「メンバーの誰かがジブンゴトとして捉えているテーマの一つを選んでBEAMSができることを提案せよ」であった。環境準備の一方で、経験学習でリーダーシップを向上できる仕組みが仕掛けられている。最初に自己とチームのリーダーシップ仮説と目標設定を行い、プロジェクトに取り組む過程でリーダーシップを発揮する。中間と最後の回で、メンバーと相互フィードバックと振り返りを行い、自己の強みと弱みを理解して自分らしいリーダーシップを再定義し目標も再設定する。

6. 運営方法：約400人の学生が90チーム、18クラスを形成する。授業は全クラス同時に、同一内容、同一教材で展開する。BLP担当教員1人と学生スタッフ2人が協働して1クラスを運営する。他に、クラス間の情報伝達等を担う学生スタッフもいる。学生スタッフは、BL0、BL1をすでに履修した先輩で、課題への取り組みとリーダーシップ発揮・学びの両面から学生を支援する。授業後、毎回振り返り会を行い、質改善サイクルを回す。

7. BL0以外のプログラム：導入として、BL0開講直前

に「ウェルカムキャンプ」が一泊二日で行われる。BL0のミニ版の体験をする。BL1は、1年次秋学期にリーダーシップ発揮に生かすスキルとして、問題解決、他者を動かすコミュニケーション、良いアイデアを出すための思考法、システム思考、意思決定方法などの論理的思考を学生にとって身近な題材をもとに学ぶ。そして高校生に論理的思考を教えるイベント「高校生BL1」を開催する。BL2は、連携企業から出される難易度の高い課題にチームで取り組む。学生は経営学の知識・技術、および論理的思考スキルを使う。BL3-Aではリーダーシップ経験とリーダーシップの理論との結び付きを学ぶ。BL3-Bでは、リーダーシップを発揮するためのコミュニケーション力を学ぶ。BL3-Cは、意識しなくても論理的思考ができるレベルをめざす。BL4は経営学部外の学生が入り、多様なメンバーで連携企業の課題に取り組む。

8. 教育評価：授業前後のリーダーシップ行動の変化を、学生の自己評価、授業のワークシートやレポートをもとに評価している。BL0では、個の確立、環境整備・同僚支援、目標設定・共有のリーダーシップ行動について授業後に高まっていることが示されている^{6) 7)}。

IV. 看護学士課程におけるリーダーシップ開発の課題

1. リーダーシップ開発目的と目標の明確化

立教大学BLPは、開発をめざすリーダーシップを定義

し、リーダーシップ教育の定義、教育目的、そして科目ごとの教育目標を明確に示している。筆者は、自身の研究成果¹¹⁾をもとに、リーダーシップを、自己と他者を動機づけ、目標を設定、あるいは設定された目標に向けて、ともに行動することであり、すべての人に必要で開発可能な能力と考えている。しかし、教員の考えで左右されず、学生自身が学習を通してつかみ取るほうが良いと考えて、筆者の見解を示してこなかった。

しかし、リーダーシップは、組織経営や変革の文脈で論じられてきたこともあり、職位のある人の発揮するリーダーシップをイメージされがちである。学士課程修了者には、与えられた仕事を行うだけでなく、専門職として自らの使命や役割を自律的に考え行動できる力が期待されている。職位に関係なく、人々を動機づけ率先して行動しともに高みにむかうリーダーシップの開発が必要である。SLの重要性和その開発をプログラムの目的として明確に示すことは、教育の方向性を教職員・学生が理解し、教育効果を高めることになると考える。

2. 科学的根拠に基づく教育枠組み

BLPではリーダーシップ開発の教育枠組みが科学的根拠に基づき構造化されている。一方で「看護リーダーシップ」をはじめ看護学士課程でのリーダーシップ教育のほとんどにおいて、教育枠組みが明確に示されていない。効果的な教育とその評価のためには、リーダーシップに必要な個人の能力、他者に影響をあたえる具体的な行動について、科学的根拠に基づいた枠組みが必須である。BLSの教育枠組み、すなわちリーダーシップに必要な能力①リーダーシップの基礎的理解、②倫理性・市民性、③自己理解、④専門的知識・スキルと、4つのリーダーシップ行動①率先垂範、②個の確立、③同僚支援・環境整備、そして④目標設定・共有は、看護学士課程においても、適用可能な枠組みと考える。

3. 効果的な教育方法：知識・スキル学習と経験学習

リーダーシップ開発のために、BLPでは、経験学習と知識・スキル学習を循環させる方法を採用している。看護学士課程でのリーダーシップ教育のほとんどが、リーダーシップとは何かを学ぶ知識学習であるが、中には「看護リーダーシップ」のように経験学習をとり入れた教育も散見される。看護学士課程は学校教育法大学設置基準と保健師助産師看護師学校養成所指定規則の両方の規制をうけることから過密なカリキュラムとなる傾向がある。しかし演習や実習が各学年で積み重ね式に行われる看護学教育の特徴を生かし4年間を通してリーダーシップを開発することが可能と考える。

VI. 結 論

看護学士課程におけるリーダーシップ教育について、聖路加国際大学の取組みを記述し、優れた教育を行っている立教大学経営学部プログラムをベンチマークとして課題を検討した。課題には、教育目的・目標の明確化、科学的根拠に基づく教育枠組みの必要性、実習等の看護学教育の特徴を活かし、経験学習と知識学習を組み合わせることで段階的に行う教育方法の開発があげられた。

引用文献

- 1) 入山章栄. 世界標準の経営理論第20回リーダーシップの理論：半世紀を超える研究が行き着いた「リーダーシップの境地」. Harvard business review. 2016；41(5)：124-35.
- 2) 石川淳. シェアド・リーダーシップ：チーム全員の影響力が職場を強くする. 東京：中央経済社；2016.
- 3) Disch J. Leadership to Create Change. In: Sherwood G. & Barnsteiner J, editor. Quality and Safety in Nursing: competency approach to improving outcomes. New Jersey: John Wiley & Sons; 2017. p. 301-13.
- 4) 金井壽宏. リーダーシップ入門. 東京：日本経済新聞出版社；2005.
- 5) 日向野幹也, 松岡洋佑. 大学教育アントレプレナーシップ：いかにリーダーシップを導入したか. 補強版. 東京：ブックウェイ；2017.
- 6) 館野泰一. 大学生のリーダーシップ開発：中原淳編. 人材開発研究大全. 東京：東京大学出版会；2017. p. 97-121.
- 7) 中原淳監修. 館野泰一, 高橋俊之編著. リーダーシップ教育のフロンティア. 研究編：高校生・大学生・社会人を成長させる「全員発揮のリーダーシップ」. 京都：北大路書房；2018.
- 8) 中原淳監修. 高橋俊之, 館野泰一編著. リーダーシップ教育のフロンティア. 実践編：高校生・大学生・社会人を成長させる「全員発揮のリーダーシップ」. 京都：北大路書房；2018.
- 9) 日向野幹也. 新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブラーニング：松下佳代, 京都大学高等教育開発増進センター編. ディープ・アクティブラーニング：大学授業を深化させるために. 東京. 勁草書房；p. 241-60.
- 10) Kouzes JM, Posner BZ (関美和訳). リーダーシップ・チャレンジ. 原書第5版. 東京：海と月社；2014.
- 11) 吉田千文. 「地域包括的視点に基づく看護管理学」を探索する. 看護. 2015；67(2)：76-81.