

要旨

目的：クリニカル・コーチ（以下 CC）による教育活動の語りから、中堅看護師のキャリア発達のプロセスを探究し、キャリア発達を促進する支援方法についての示唆を得る。

方法：A 大学附属病院に勤務する 6 名の CC に対し、半構造的面接法を用いて質的記述的研究を行った。インタビューガイドを作成し、CC 研修から実践に至るまでの思いについての語り、成長に繋がっていることについて聴取した。逐語記録を作成し、対象の変容のプロセスを明らかにすることに優れている M-GTA に準拠して分析を行った。研究期間は 2018 年 8 月中旬～10 月中旬の合計 6 日間であった。また、聖路加国際大学研究倫理審査委員会（承認番号：18 - A021）、A 大学倫理委員会（承認番号：4911）の承認後実施した。

結果：分析の結果、4 つのフェーズ（『成長停滞の感知』『考え方の価値転換』『自律的な実績の積み上げ』『針路へのビジョンの獲得』）、17 のカテゴリー（13 の内的キャリア発達カテゴリー、4 つの外的影響因子カテゴリー）、36 の概念が抽出された。

結論：CC として教育役割を担う中堅看護師のキャリア発達プロセスは、看護師としての【成長停滞を感知】することに始まり、内省による【考え方の価値転換】を契機に、【自律的な実績を積み上げ】、【針路へのビジョンの獲得】をしていく内的キャリアの変容プロセスである。また、このプロセスは、理想と現実とのギャップ、或いは、他者との捉え方のズレによる《看護師としての限界と行き詰まり感》《低い自己評価》《自信の喪失》《高い目標値による孤高》といった内的キャリア発達が停滞する時期を必ず伴う。しかし、内的キャリアが停滞、或いは発達する時期に合わせて〔師長、先輩 CC による自己変革への動機付け〕〔CC 研修参加による内省促進〕〔CC フォローアップ研修への参加や部署異動〕〔役割賦与〕などの外的影響因子との相互作用、CC 自身が停滞に対する内省を繰り返すことにより、自己の前提の再構築が進み、柔軟にズレやギャップを受け止めることができるようになる。柔軟性が増すことにより思考が深まり、新たな知見を見出し《針路を展望》していくことが明らかとなった。従って、師長による成長停滞時期に対するメンタリングを介した内省支援、積極的な CC 活動を展開している時期の見守りと承認、及び、具体的なフィードバックは CC の自律性を高め、自信と責任感を育む。さらに、新たな役割賦与は、期待に応えようとする CC の内的キャリア発達を促進する。加えて、互いに関心を持ち理解し合う関係性の構築は、CC が周囲の様々な思考に触れ、自身の思考を深め、内的キャリアを自発的にも発達させていく。