

看護学士課程におけるリーダーシップ教育の実践

吉田 千文 相澤 恵子

Implementing Leadership Education in an Undergraduate Nursing Curriculum

Chifumi YOSHIDA Keiko AIZAWA

〔Abstract〕

The aim of this paper is to report the implementation of nursing science integrated course “nursing leadership” (1 credit, elective) in 2019 for fourth-year students of the College of Nursing at St. Luke’s International University. In this course, leadership was defined as the ability to influence other team members to achieve workplace and team goals, and this leadership could be exerted by anyone regardless of position or authority. The objective of the course was to develop students the ability to of student perform leadership actions (goal setting, sharing, supporting others, and leading by example) in the diverse settings of nursing practice. Classes were planned and implemented to enable students to learn 1) self-understanding and self-management, 2) basic theories of leadership, 3) how to learn leadership, 4) logical thinking, and 5) project management, through lectures, careful review of articles by students, presentations and discussions, and team assignments. During self-evaluation and mutual evaluation after the class, the 6 students who completed the course noted that they were able to improve their leadership behavior and have grown through the class. Furthermore, they positively evaluated the teaching method. In the post-class report, they were each able to describe the leadership skills that they had learned in class.

〔Key words〕 Undergraduate curriculum, Nursing, Leadership, Teaching method

〔要 旨〕

本論文の目的は、聖路加国際大学看護学部4年生を対象とした看護学統合科目「看護リーダーシップ」（1単位・選択）の2019年度の教育実践を報告することである。本科目では、リーダーシップを、職位や権限に関係なく誰もが発揮するもので、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た。教育目標は、学生が多様な看護実践の場で、リーダーシップ行動（目標設定・共有、他者支援、及び率先垂範）を行う力を培うこととした。そして、講義、学生による文献精読と発表・討論、チームでのインタビューという課題挑戦を通して、①自己理解とセルフマネジメント、②リーダーシップの基本理論、③リーダーシップの学び方、④論理的思考、そして⑤プロジェクト・マネジメントを学べるよう授業設計し実施した。授業後の自己評価と相互評価では、履修学生6名が全員、授業を通してリーダーシップの理解が深まりリーダーシップ行動が向上し、成長したと評価した。また、教育方法に対しても肯定的に評価した。授業後のレポートには、それぞれが授業を通して学びとったリーダーシップについて記述し今後の継続学習にむけた意欲を示すことができていた。

〔キーワードズ〕 学士課程、看護、リーダーシップ、教育方法

I. はじめに

リーダーシップは、看護組織や多職種チームのように複数の人々が共に活動する際には、効果的に機能し成果をあげるために欠くことができない要素である。これまで、リーダーシップは、看護部長や看護師長などのように職位や権限を有するリーダーが発揮するものと認識されてきたが、近年、看護の領域においても、職場の全てのメンバーが、必要な時に必要なリーダーシップを発揮するシェアード・リーダーシップに関心が向けられるようになってきた¹⁾。

その背景には、急速な情報化、国際化、テクノロジーの進展が看護現場にも変化を求めていること、さらには、地域包括ケアへの転換で、個別性の高いケアとその継続、そして市民や専門職を含む多様な人びととの協働が不可欠になっていることが挙げられる。この複雑な看護現場の状況において、看護組織や多職種チームの協働の質を高め、よりよい医療やケアをうみだすには、一人のリーダーの采配では限界がある。多様な経験や強みをもつ一人ひとりのスタッフが必要な時にリーダーシップを発揮していくことが必要となる。

大学を卒業して間もない看護師は、実践能力においては経験の積み重ねが必要であるが、情報化、IT化、そして国際化が進展する環境の中で育ち、最新の理論を学んでおり、従来の組織慣習にとらわれない、斬新な発想ができるという強みがある。卒業時からリーダーシップ行動がとれることは、これらの力をチームの力として活かすことにつながる。

大学におけるリーダーシップ教育は、1990年代に米国で開始された。日本では2008年の中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」において、「自立した21世紀型市民の育成」が提言され、リーダーシップ教育の重要性が指摘された。現在、立教大学経営学部をはじめとする複数の大学が学士課程でのリーダーシップ教育に取り組んでいる。

看護学士課程では、American Association of Colleges of Nursingの看護学士課程教育のエッセンシャルズ²⁾に、質の高いケアと患者安全のための基本的な組織システムとリーダーシップが挙げられていることもあり、米国ではどの大学でも看護学カリキュラムにリーダーシップ教育を位置づけている。しかし日本の看護学士課程でのリーダーシップ教育に関する論文は実践報告を含めてほとんど見当たらない。

聖路加国際大学看護学部（以下、本学）の看護学統合科目「看護リーダーシップ」（4年次前期・1単位・選択）は、2011年度改訂カリキュラムにおいて、「看護職の一員としてリーダーシップを発揮する」という卒業生の特性、および「看護をリードする人材の育成」という大

学ビジョンを具体化する科目として創設された³⁾。2020年度改訂カリキュラムでは2年次に2単位の必修科目として位置づけられる予定である。

筆者らは、先の報告⁴⁾において、2014年度から2018年度までの看護学統合科目「看護リーダーシップ」（以下、「看護リーダーシップ」）の教育設計を、立教大学経営学部のリーダーシップ教育を参考に整理し課題を検討した。本稿の目的は、2019年度に教育方法を改善して行った「看護リーダーシップ」の教育実践を報告することである。「看護リーダーシップ」の履修者は毎年10人以下で小規模クラスでの授業運営である。しかし、看護学士課程におけるリーダーシップ教育開発は、緒に就いたばかりであり、教育実践の記録を残すことで、今後の教育実践と研究のための資料を提供することになると考える。

なお、本報告の作成にあたって、2019年度「看護リーダーシップ」履修学生全員に、報告作成と公表の目的・意義、方法、そして個人が特定されないように匿名化するなどの倫理的配慮について書面を用いて説明し、学生の授業での発表資料、最終レポート、成績評価終了後に行った科目アンケートの使用許可の承諾を得た。

II. 2019年度「看護リーダーシップ」の教育実践

1. 2019年度「看護リーダーシップ」の改善点

2018年度までの教育方法から改善した点は、次の3つである。①本科目におけるリーダーシップの定義の明確化、②学生に期待するリーダーシップ行動の明確化、そして、③経験学習理論に基づく教育方法の構造化。

1) リーダーシップの定義の明確化

2018年度までは、研究者によってリーダーシップの定義は多数あるとし、教員の見解を示さず、学生自身が授業を通してそれぞれにリーダーシップとはどういうことか、自分なりの持論をつかみ取ることを求めている。2019年度は、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」であり、「職位や権限に関わりなく発揮するもの」と定義し、本科目の立場を明確にした。そしてこの定義が意味するシェアード・リーダーシップを、リーダーシップ理論の変遷と関連させて説明し、学生と看護現場の状況に適用可能か話し合うこととした。

2) 期待する具体的リーダーシップ行動の明確化

到達目標に本科目で学生に期待する具体的リーダーシップ行動を明確に示した。具体的リーダーシップ行動とは、目標設定と共有、他者支援、率先垂範⁵⁾である。リーダーシップの定義を明確にすることで、学生が獲得すべきリーダーシップ行動も明確化することができた。

3) 経験学習理論を基盤とした教育方法の構造化

これまでの教育方法について、教育内容、授業方法、

そして科目運営の留意点を整理し構造化した。その際に、リーダーシップは、金井⁶⁾が強調するように、具体的な経験に基づいて学ぶことが効果的と考え、経験学習理論を基盤にした。

教育内容は、①自己理解とセルフマネジメント、②リーダーシップの基本理論、③リーダーシップの学び方、④論理的思考、そして⑤プロジェクト・マネジメントの5つとした。

「自己理解とセルフマネジメント」は、効果的なリーダーシップの最も基盤となる要素である。同時に、学生が科目修了後も継続してリーダーシップを学ぶために不可欠なものである。「リーダーシップの基本理論」は、リーダーシップの定義と具体的リーダーシップ行動、そして多様なリーダーシップ理論を整理する枠組みを含む。学生が多様なリーダーシップ理論や考え方に触れ、リーダーシップの持論やスキルを発展させていく際のフレムワークとなる。「リーダーシップの学び方」は、経験学習理論と具体的な学習方法を含む。リーダーシップの力を高めていくためには、学生自身が、本科目に組み込まれている学習方法を経験学習の視点から意味を理解し、リーダーシップの学び方を身に着ける必要がある。「論理的思考」と「プロジェクト・マネジメント」は、課題達成に向けた取り組みにおいて、リーダーシップスキルとして欠くことのできないものである。「論理的思考」には、分析的思考と概念化思考、デザイン思考が含まれる。「プロジェクト・マネジメント」は、チームが高い完成度で目標達成できるように、課題を構成する活動ごとに計画立案し進捗管理していくことである。

教育内容の整理とともに、授業方法についても、講義と挑戦的課題への取り組みの2つに整理した。挑戦的課題は2018年度までと同様で、文献精読、および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。文献精読は、個々の学生が独立してテキストの担当章を精読し発表後、ディスカッションポイントを示して全体討論を運営する。インタビューは、学生が2人以上のチームとなり協力し合って取り組む。2018年度までと同様に講義は最小限にとどめ、課題の取り組みと、その経験の省察を通して学ぶことを優先する。課題の取り組みに必要な「論理的思考」と「プロジェクト・マネジメント」は、課題の進行状況に合わせて教授する。

2019年度に到達目標として新たに明文化した「自己理解とセルフマネジメント」は、2つの教育方法をとることとした。一つは、科目開始時に各自がリーダーシップ状況を自己評価し、それに基づいて授業を通して達成する目標を立て、それに向けて意図的に行動することである。授業最終日に再度自己評価し、加えて共に学んだ他の学生からのフィードバックを得る。そして、卒業までのさらなる目標を立てるというものである。もう一つは、

最初の授業で行うワークである。これまでのリーダーシップの経験を思い出し、自分は困難な課題に対してどのように向き合い対処してきたのか、それは何故か、自身の行動の前提となる信念や他の人から受けた影響について他の学生や教員との対話を通して探求する。2018年度まで、このワークは授業開始前に学生自身が考えているリーダーシップを整理しておくという意図で行っていた。2019年度には、自己理解に重きをおいて行うこととした。

科目運営にあたっての留意点は、次の2点である。学生が自分を見つめ他者に自身をオープンにできる安全な学習環境を整えること、そして学生がワクワクするような知的興奮を経験しつつ学習を行えるよう、学生個々のリーダーシップの状況に合わせて、努力を承認したり、勇気づけるなどのかかわりを行うことである。

2. 2019年度「看護リーダーシップ」の教育の実際

1) 教育目標と到達目標

教育目標と到達目標を表1に示す。

2) 授業の実際

授業は、時間割上、水曜日のⅠ・Ⅱ限目(8:30~10:00, 10:10~11:40)に2コマ続きで配置され、4月10日~6月5日までの、8週間実施した。履修学生は6名であった。

(1) 第1週目(4/10)

授業開始第1週目には、2名の学生が参加した。

科目オリエンテーションを行い、授業での一つひとつの経験がリーダーシップの学びに繋がっていくことを説

表1 「看護リーダーシップ」の教育目標・到達目標

教育目標：

この授業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」ととらえ、学生が多様な看護実践の場で、それぞれの立場でリーダーシップを発揮していくことができるよう、役職や権限に関係なく発揮できるリーダーシップ力を培うことをめざす。

到達目標

1. 自分のリーダーシップをリーダーシップ行動の3要素(目標設定・共有, 他者支援, 率先垂範)の観点から評価し、リーダーシップ向上に向けた目標を設定することができる
2. 文献からリーダーシップ理論を理解し、他者に効果的に説明することができる
3. 優れたリーダーシップを発揮している看護職者を選び、その人が考え実践するリーダーシップについて、インタビューを計画し実施することができる
4. インタビューを質的帰納的に分析し、「その人が考え実践する」リーダーシップを記述することができる
5. 看護におけるリーダーシップについて、自分の経験、理論学習、インタビューをもとに述べるができる
6. 学習プロセスを通して、状況を俯瞰的に捉え、他者の学びを支援し、他者にとって模範となる行動を率先してとることができる

明し、教員も学生も一緒になって共に学んでいこうと授業運営の方針を示した。

次に、事前に掲示板を通じて連絡していた事前学習課題をもとに2つのワークを行った。事前学習課題の内容は、「これまでに自分がリーダーシップを発揮した経験についてメモをしてくること」で、テキスト⁶⁾のエクササイズ1である。

一つ目のワークでは、対話を通して、経験を次の視点から省察していった。①その経験を特に思い出す理由、②その経験は何がきっかけだったか、③その時に取った行動と背後にあった思いや考え、④その時の行動、思いや考えは、何かの経験から身につけてきたものか、⑤その時に自分の考えで行動したことが、他の人にもたらした影響、⑥この経験が、自分自身に与えた影響。

高校時代に学園祭のクラス企画に取り組んだ経験などが話された。関心を示さない級友たちのモチベーションを高め、いかに巻き込むか、また提供する食品の質をいかに向上させて企画を成功させるかを考えた。自ら率先してアイデアをだし、賛同者を仲間につけ、知識や技術を持っている人に協力を求め、級友の意見も取り入れながら企画案をまとめ、何度も説明し作業を分担しあって苦労して成果をあげた経験であった。学生たちは、他の学生や教員の質問で当時の自分の行動と思いや考えを思い出し、自分の中にあったリーダーシップの力を改めて認識していた。

2つ目のワークは、これまでの自分自身のリーダーシップの経験から、効果的なリーダーシップのポイントを概念化するものである。学生は、ワーク1以外のリーダーシップ経験も振り返り、リーダーシップのコツをラベル1枚に1項目書き出し、質的帰納的分析手法を使ってポスターにまとめた。

最終的に学生がまとめた「リーダーシップのコツ」は、【自分の意見をもつ】【チームの方向性を決める】【メンバーと協力してことを進める】【良い空気を作る】の4つであった。【メンバーと協力してことを進める】には、〈チームのやることを明確にする〉〈皆に分かるように進める〉〈チームの意見を聞く〉〈協力者を見つける〉、そして〈メンバーと分担する〉の5つのカテゴリーが含まれた。また、【良い空気を作る】には、「ありがとうをしつこいくらい言う」「楽しくやる」などが含まれた。

ワーク終了後に、学生は不明瞭であったリーダーシップ体験を整理でき、この授業を通して、自分なりにリーダーシップをつかむことができるのではないかという期待感と授業への意欲を表現した。

(2) 第2週目(4/17)

第1週目に授業を経験した学生の勧誘で新たに4名の学生が加わり、合計6名の履修生で授業を進めることになった。学生には、事前にe-learningシステムを通じて、

1週目の学習内容を知らせ、各自で自分の考えるリーダーシップを整理しておくこと、2週目の文献精読と発表および討議に向けて各自の担当を決め準備をしてくるよう連絡した。

授業では、最初に、3年次の「看護管理学」で学んだリーダーシップ理論を復習しながら、リーダーシップ理論の変遷と、本科目でのリーダーシップの定義を説明した。また、リーダーシップ自己評価表を用いて現段階の自身のリーダーシップ状況を確認し、自身の目標をたてた。リーダーシップ自己評価表は、先行文献⁶⁾を参考に、目標設定・共有、他者支援、率先垂範の具体的行動について看護学生の生活を反映させて授業用に作成したものである。自己評価表は学生が各自管理することとし提出は求めなかった。

第2週目と第3週目の3コマ(270分)で、一つ目の挑戦課題、文献精読と発表・討議に取り組んだ。学生たちは、テキストの「まえがき」から「終章」まで、担当章、発表順番、一人当たりの発表と討議時間を事前に話し合っ

て決め、各自が効果的な発表のための方法を考えて準備を整えて授業に参加していた。

6人の学生は、スライド投影、資料配布、ホワイトボードを使うなど、それぞれ工夫を凝らした発表方法で担当章の概要を紹介し、ディスカッションポイントとそれを選んだ理由を説明して、全体討議を運営した。

取り上げられたディスカッションポイントは、「リーダーの倫理性とフォロワーの能動性の重要性」、「リーダーシップにおける信頼」、「どうしたらPM型リーダーになれるか」などであった。発表毎に、学生たちは、挙げられたディスカッションポイントについて、実習や学生生活での経験を振り返って、自身の思いや考えを出し合った。「リーダーシップは天性の資質だ」、「リーダーシップは上の立場にある人がとるもの」、「よいリーダーシップとは、課題達成に導く強いリーダーシップ」といった先入観がディスカッションの中で問い直されていった。リーダーシップは、リーダーとフォロワーの関係性であり、フォロワーの役割も重要であること、チームの状況で求められるリーダーシップは異なることなど、リーダーシップへの理解と問題意識を深めた。

発表のための教室の設営、発表に対する質問や意見の発表など、率先垂範と他者支援を意識し学生間で声を掛け合い、助け合って行動している様子がうかがわれた。

(3) 第3週目(4/24)～第7週目(5/29)

5週間かけて2つ目の挑戦課題に取り組んだ。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。課題には、インタビュー計画立案、対象者への依頼、インタビューの実施、分析とまとめ、発表の5つのタスクがある。チームで協力し合って一つひとつ乗り越えなければならない。

まず、話を聞きたい対象者を全員で出し合い、どういった点で優れたリーダーシップを発揮していると考えたのかを話し合った。憧れを抱いていても、リーダーシップの観点からの確に表現することが難しく、他の学生や教員の助けを得ながら言語化していった。授業期間内での実行可能性を考え、最終的に対象者は3人に絞り、6人の学生が2人一組でインタビューに挑んだ。

インタビュー計画は、インタビューの目的、目標、方法の立案とインタビューガイドの作成を含む。計画立案に取り組む過程で、学生は、対象者にリーダーシップを語ってもらうには、対象者が行っている活動をよく知り、その人の思いや考えに関心を向ける必要があることに気づいていった。また、個人情報やプライバシー情報も扱うことから、倫理的な配慮も考え計画に組み込まなければならない。倫理的配慮に含まれる内容と具体的な配慮の方法、そしてそれを対象者に説明する方法を、学生は、並行して履修している看護研究法の学習を復習し、図書館で学位論文を確認しながら文章化していった。

対象者へ連絡をとりインタビューを依頼することも学生にとって大きな挑戦の一つであった。最初の連絡方法の検討と依頼文の作成は、教員の支援を得て行った。依頼を断られ対象者を変更する必要性が生じたチームもでた。しかし、励まし合い粘り強く限られた時間でインタビュー計画を練り直し、最終的に成功させることができた。

第7週目には、インタビュー結果の共有を行い、看護におけるリーダーシップについて話し合った。学生がインタビューを行った対象者は、病院の看護管理者、国際医療支援活動経験者などであった。学生は、優れた活動には、共通して他者への温かい関心と理解、そして信頼に基づくリーダーシップが存在することを学び取り、リーダーシップについての理解を深めていった。

(4) 第8週目 (6/5)

最終回は、教員がこれまでの学習過程を図で示しながら、レビューした。その後、これまでの授業を通して学んだリーダーシップについて、全体討議を行った。そして、各自で、教育目標、到達目標の到達状況や、リーダーシップの変化を自己評価表で評価し、学生間で気づきを共有し合い相互にフィードバックを行った。

学生の発言から、学生が文献精読、インタビューを統合し、自分なりのリーダーシップ持論を持ち始めていることがうかがわれた。学生間の相互フィードバックは支援的な雰囲気の中で行われ、他者への理解が授業を通して深まったことが伝わってきた。

Ⅲ. 2019年度「看護リーダーシップ」授業評価

1. 教育目標・達成目標について

教育目標の達成度について、最終レポートと成績評価

終了後に行った科目アンケートを基に評価を行った。

最終レポートには、学生が授業を通して学び取ったリーダーシップについて豊かに表現されていた。すべての学生が、授業前に抱いていたリーダーシップのイメージや理解が変化すると記載した。多くの学生は、リーダーシップは天性のもの、あるいは上位の者が課題達成に向けて発揮するものといった理解をしていた。授業を通して、リーダーシップは、リーダーとフォロワーの間に存在する現象であり、リーダーとフォロワーの信頼関係が極めて重要であると学び取っていた。そして信頼関係は、相手への関心と理解しようとする努力、相手が主体性を発揮できる環境を整えることなどによって築かれていくことなど、効果的なリーダーシップの本質を学んでいた。また、誰もがリーダーになることができ、チームの状況によって効果的なリーダーシップは変わってくることをつかんでいた。

また、レポートからは、すべての学生が授業を通して自己理解を深め、リーダーシップ行動獲得に向けて行動したことが分かった。ある学生は、授業での課題の一つひとつが、自身の他者に対する行動とその行動の根底にある不安や恐れを見つめなおす機会になったと記した。また、他の学生は、チームメンバーと率直に見解の違いを話し合い、違いを乗り越えてインタビューを成功させた経験から、達成感とともに自身のリーダーシップ習得についての手ごたえをレポートに記載した。すべての学生が、自信をもってリーダーシップを発揮できるとはいえないものの、授業を通して変化した自身の行動や認識を記載し、資格取得後の自身の活動状況を想定しながら、継続してリーダーシップを学び続けていく意欲を示していた。

科目アンケートでは、6つの到達目標(表1)の全項目について、学生は「できた」あるいは「まあまあできた」と評価した。そして、「授業を通して成長したと思いますか」の問いには、回答者全員が「はい」と答えた。

2. 授業方法について

最終レポートと科目アンケートによって、授業方法についての評価を行った。

評価項目は、本科目で採用した授業方法(文献精読と発表・討論、インタビューなど)についての11項目と、授業の進め方、教材、教員のかかわり、課題、最終レポート、および評価方法の適切性についての6項目で合計17項目である。ほとんどの項目が「適切」、数項目のみ「まあまあ適切」であった。

科目アンケートの自由記述には、1週目の自分の経験からリーダーシップを考える授業方法に対して、自分の経験をリーダーシップという観点からとらえなおしたことで、自分のこれまでの生き方を思い出すきっかけになっ

たという意見が記載された。また、インタビューについては、インタビュー計画を立案し実施しまとめていく過程で、リーダーシップとは何かが具体的にになっていった、実際にリーダーシップを発揮し働いている方の論は興味深かった、という意見があった。さらに、最終回でのリーダーシップの相互評価については、学生同士のフィードバックは照れ臭かったが、励みになったという意見であった。

最終レポートにも同様の記述が含まれた。授業では教員からの講義は最小限にとどめ、多くを学生との対話で進めた。このことが、学生が落ち着いて、関心を自己と他者、そして自分を取り巻く状況にしっかりとむけることに繋がり、自身の他者や状況とのかかわり方についての洞察を深めることにつながったことが、レポートの記述から読み取れた。学生間での相互フィードバックも、学生の自己理解と他者との関係の持ち方を学ぶことにつながったことが、最終レポートに記載されていた。

改善点としては、2週目授業から参加した学生は、当初、科目全体の具体的なイメージを描けなかったと記し、選択科目の場合は、履修登録前の第1週目と第2週目の授業内容を検討する必要があることが明らかになった。また、課題図書を最後まで読み切れなかったという意見の一方で、シェアド・リーダーシップについての文献をもっと示してほしいという意見もあった。学生の学習ニーズに合わせた対応が求められる。

IV. まとめ

本稿は、筆者らが、聖路加国際大学看護学部4年生を対象として行った看護学統合科目「看護リーダーシップ」（1単位・選択）の2019年度の実践報告である。本科目では、リーダーシップを、職位や権限に関係なく誰もが発揮するもので、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た。そして、教育目標は、学生が多様な看護実践の場で、リーダーシップ行動（目標設定・共有、他者支援、及び率先垂範）を行う力をつけることとした。そして、講義と挑戦的課題への取り組み（文献精読と発表・討論、チームでのインタビュー）を通して、①自己理解とセルフマネジメント、②リーダーシップの基本的理論、③リーダーシップの学び方、④論理的思考、そして⑤プロジェクト・マネジメントを学べるよう授業を設計し実施した。学生の授業評価と最終レポートから、履修学生は、授業を通してリーダーシップ行動が向上し、成長したと評価した。また、教育方法に対しても肯定的に評価した。授業後のレポートには、それぞれが授業を通して学びとったリーダーシップについて記述することができていた。

V. 今後に向けた提言

2019年度の履修生は、リーダーシップに関心をもち、卒業を前にリーダーシップ力向上へのモチベーションが高い学生であったと推察される。そして6名という少数人数クラスで教員を含むクラス全体のダイナミックスが有効に機能した可能性がある。2020年度改訂カリキュラムでは、2年次の必修科目となる予定であり、教育目標、到達目標、そして教育方法については、2年次段階の学生の状況、130名のクラス規模を考慮したうえで、設計することが必要と考える。

卒業時点でのディプロマポリシーの達成度についての学生の自己評価では、「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もつ」は、他の項目と比べて低い。2017年度は回答数80名中、十分に達成した13名（16.3%）、ほぼ達成した47人（58.8%）、2018年度は回答数113名中、十分に達成した19名（16.8%）、ほぼ達成した63人（55.8%）で、8割に満たない。

本学では、看護学部共通のリーダーシップ教育の方針はなく、個々の教員が、それぞれの理解で学生と関わっている状況がある。2年次で学ぶ「看護リーダーシップ」は、その後に継続して学ぶリーダーシップ教育の入り口として位置づけ、看護学の専門科目・実習を通して学生がリーダーシップをはぐくんでいける教育環境の整備が望まれる。

引用文献

- 1) 保田江美. 看護の職場における「シェアド・リーダーシップ」の有効性：全員がリーダーシップを発揮する組織文化を創る. 看護管理. 2018；28(12)：1063-9.
- 2) American Association of Colleges of Nursing. The Essentials of Baccalaureate Education for Professional Nursing Practice (2008) [Internet]. <https://www.aacnnursing.org/Portals/42/Publications/BaccEssentials08.pdf>. [Cited 2019-10-22]
- 3) 麻原きよみ, 有森直子, 大森純子ほか. 聖路加看護大学2011年度改定カリキュラム. 聖路加看護大学紀要. 2012；(38)：52-7.
- 4) 吉田千文. 看護学士課程におけるリーダーシップ開発. 聖路加国際大学紀要. 2019；5：105-10.
- 5) 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.
- 6) 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