



中国における看護系大学兼任教員の専門的発達に関する基礎的調査

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 趙, 傑剛, 青山, ヒフミ, 羽山, 由美子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005605

研究報告

中国における看護系大学兼任教員の専門的発達に
関する基礎的調査

Professional development of nurse clinician-educators
in university settings in China

趙 傑剛*・青山ヒフミ・羽山由美子

Jiegang ZHAO, Hifumi AOYAMA, Yumiko HAYAMA

キーワード：看護教員，専門的発達，支援体制

Key words: Nurse educator, Professional development, Organizational support

Abstract

The purpose of this study was to describe as follows: 1) the nature of work environment that nurse educators who have dual roles of teaching and clinical practice, 2) their effort for professional development, 3) get suggestions to help the professional development of nurse educators.

Fourteen subjects working as educator and clinician at 4 university hospitals in mainland China participated in the interview study.

Ten categories were extracted from the analysis: educational background as it relates to professional development, satisfaction is hard to be provided as nurse in clinical, inappropriate preparation for nurse educators, pride as a nurse educator, recognition of insufficiency in teaching, trial and error in everyday teaching, perplexity due to the lack of support for teaching, individual effort for professional development, perplexity due to the lack of support for professional development, a wish for maturity as an educator.

The results suggest that nurses who have dual roles of educator and clinician working at university hospitals in China require organizational support for their professional development such as their own educational preparation, administrative support, and continuing education system.

要 旨

本研究は中国における看護系大学の兼任教員がどのような環境におかれているのか、どのように専門的発達に向けて取り組みをしているのかを明らかにすることと、兼任教員の専門的発達を支援するための示唆を得ることを目的とする。中国都市部にある四つの大学病院に所属する兼任教員14名を対象とし、半構成的質問による面接法を実施した。

その結果、【技術的熟達者志向の教育背景】、【看護師として満足の得られにくい臨床現場】、【整えられていない教員養成教育体制】、【看護教育に従事することによるほこり】、【教員として未熟であるという認識】、【教育実践における試行錯誤】、【教育実践への支援体制の不備による困惑】、【専門的発達における自助努力】、【専門的発達への支援体制の不備による困惑】、【専門的発達への願望】の10カテゴリーが抽出された。

これらのことにより、兼任教員への支援にあたり、教員に関わる支援体制の整備とともに、現状に基づき、且つ兼任教員の専門的発達に繋がる継続教育プログラムの開発が必要であることが示唆された。

I. はじめに

中国では経済の発展と少子・高齢化社会の到来に伴い、社会と国民の看護へのニーズが増大しつつある。このようなニーズに応えるため、看護教育規模の拡大とともに、

教育カリキュラムの改革が行われている。看護系大学の数は1987年の11校から1999年18校、2005年末の134校、大学院研究科13校、という急スピードで増えてきている(瀋寧, 1999; 将文慧・李晓妹, 2002; 衛生部看護課, 2005)。カリキュラムの改革においては、“臨床医学の圧縮版”といわれていた内容から、看護の特徴を強調し、看護を主軸にする内容への変更が求められる。教育方法も、教員中心の教え込む方式のかわりに、学生を中心にし、学生の人間性と総合能力の育成を重視する方式

が提唱されている（瀋寧・何仲，2000）。

この様な背景におかれている看護教員は、健全な人格、広い視野、創造性、実践力、研究力という総合的素質を備えることが期待されている（閻力・呂静，2003；王穎，2003）。そのために、教員自身の努力が重要であるが、教員の現状に適した組織のサポートが必要であると考えられる。

看護教員の現状については、人員不足によって、多くの看護教員は過重労働の状況におかれている報告（閻力・呂静，2003）がある。それを補うために、臨床で働いている看護師が兼任という形で看護教育を行っていることが少なくない。このような体制をとるのは看護教員の不足を補うためだけではなく、看護教育をより看護実践に近付けるためでもあるので、将来看護教員の数が保障されても兼任教員が引き続き存在することが考えられる。したがって、専任教員と同じ、兼任教員の専門的発達も看護教育に大きな影響を与える。しかしながら、兼任教員がどのような環境の中におかれているのか、どのように専門的発達に向けて取り組みをしているのかについての研究がほとんどないのが現状である。

そこで、筆者は、中国の看護系大学兼任教員の現状を明らかにすることで、兼任教員の専門的発達を支援するための示唆を得ることを目的として研究を進めることとした。

II. 研究方法

1. 用語の定義

兼任教員：看護師として臨床で働きながら看護系大学における看護学の授業を担当する教員のこととする。

2. 研究目的

中国における看護系大学兼任教員は自分たちを取り巻く環境についてどのような認識を持っているのか、また、兼任教員は専門的発達に向けてどのように取り組みをしているのかを明らかにすること、兼任教員の専門的発達を支援するための示唆を得ることを目的とする。

3. 研究対象者

中国の都市部にある四つの大学病院に所属し、年齢や職階にかかわらず、研究協力への同意が得られた看護系大学兼任教員14名（全員女性）であった。年齢は31 - 45歳（平均39.9歳）で、学歴は、大学本科（4 - 5年）卒1名、成人教育大学本科（4年）卒7名、成人教育大学専科（3年）卒6名であり、専攻は全員看護学である。教歴は3年～10年（平均6年）であった。

4. データの収集方法

インタビューガイドにしたがって、半構成的面接法によって2004年7月25日から8月30日までデータ収集を

行った（資料1）。インタビューの時間は約40分程度とした。インタビュー内容を逐語記録にして検討するために、インタビュー開始時に、対象者の同意を得た上で、テープレコーダーによる録音を行った。2名は録音を拒否したため、ノートに詳細な記載をした。録音した中国語データを逐語記録に書き起こし、日本語に翻訳した。翻訳する際、生データを忠実に翻訳しているかを、看護大学博士課程に在学している中国人留学生2名に確認してもらった。

5. データの分析方法

グラウンデッド・セオリー・アプローチを参考に質的帰納的に分析を行った。データを分析する際に、研究者の解釈の偏りや思い込みなどによってデータ分析に歪みが生じないように、中国の看護事情を理解し、質的研究に詳しいスーパーバイザから指導を受けながら進めた。

6. 倫理的配慮

対象者に事前に研究の全容（研究動機、研究の意義、研究目的、研究方法、研究に伴う利益・不利益）と研究参加への自由意志の保障、および対象者の匿名性の保障を含んだ文書、研究協力同意書、切手を貼った返信用封筒を同封して送付した。電話またはメールで内容に対する質問を受けた後、対象者の署名により承諾を得た。面接時に再度、研究への協力の意を確認した。本研究における倫理的配慮は大阪府立大学看護学研究科倫理委員会の審査を受けた。

資料1

質問項目
研究協力が得られた後、面接の予約を取るときに、下記の情報について調べてもらう。 大学の学生数、教員数、教員学歴、教員教育経験年数、担当科目数、一週間の教育時間、自習指導時間以上の情報に基づき、次のような質問項目に則してインタビューを行う。
1. あなたご自身の履歴と今現在の教育担当の状況を教えてください。（担当科目、時間数）
2. 看護教育者として、今あなたご自身が、満足に行く、納得の行くようにやれていることはどんなことですか？
3. それでは、どういう点が満足の行かない、納得の行かないのですか？
4. どのようなことが困難な状況をもたらしているとお考えですか？
5. あなたご自身が教育者としての発達を遂げるため、どのような取り組みをされていますか？
6. あなたの教学活動の経験をふり返ってみて、教師としての発達に繋がった経験を教えてください。
7. 看護教師としての発達をしていくために、あったらいいなあと思われるサポート方策を教えてください。

III. 結果

データ分析により、兼任教員の環境に対する認識と専門的発達への取り組み状況を10カテゴリーと34サブカテゴリーとして取り出すことができた(表1)。以下、カテゴリーごとに生データを用いながら説明する(素データを「 」, コードを〈 〉, サブカテゴリーを『 』, カテゴリーを【 】, で示す)。

1. 【技術的熟達者志向の教育背景】

『基礎教育の段階では一般教養に関するものが少なかった』, 『継続教育段階では知識の獲得を主としていた』, 『通信教育における学習は試験のための知識の暗記であった』というサブカテゴリーが表したように、兼任教員が【技術的熟達者志向の教育背景】を持っている。

2. 【看護師として満足の得られにくい臨床現場】

兼任教員は、普段働いている臨床現場に対して、『臨

床で働く看護師が発展のチャンスが少ないという認識』を持っている。臨床の看護職の昇進コースがあるが、『中身を伴わない昇進に対する残念な気持ち』を持っている兼任教員がいる。たとえば、次のような語りがあった。

「看護師として看護部長までは頂点でしょう、それは一つだけのポジションなので、ほとんどの看護師が何十年も同じような形で、臨床看護に従事するのですね、発展のチャンスと可能性があまりなかった。」

「みんな昇進のために論文とか書いているけど、昇進しても成長したという気持ちが薄く、やっている仕事も同じだし、結局形だけのものになっているという気がします。」

3. 【整えられていない教員養成教育体制】

教員になるには、教員養成研修を通しての免許取得が必要とされている。教員養成教育は看護協会、大学、各省の看護協会などが主催する不定期的のものがある。しか

表1 兼任教員の環境に対する認識と専門的発達への取り組み状況を表すカテゴリー一覧

サブカテゴリー	カテゴリー
基礎教育の段階では一般教養に関するものが少なかったという認識 継続教育段階では知識の獲得を主としていたという認識 通信教育における学習は試験のための知識の暗記であったという認識	技術的熟達者志向の教育背景
臨床で働く看護師が発展のチャンスが少ないという認識 中身を伴わない昇進に対する残念な気持ち	看護師として満足の得られにくい臨床現場
教員養成教育を十分に受けていないという認識	整えられていない教員養成教育体制
学生に評価されることによる達成感 教育に従事することが自己の発達につながるという認識 教育に従事することが組織に認められているという誇り 自分の知識と経験を教育という媒体を通して学生に伝えることによる達成感 兼任教員というポジションは看護師に発展のチャンスをもたらしてくれたという思い	看護教育に従事することへの誇り
教員としての経験が少ないという認識 専門的訓練を受けていなかったので正式な教員の前で劣等感を感じる 教育に関する知識・方法が少ないため授業の深みが足りないと感じること 専門的訓練を受けていないから教員としての知識が足りないという認識 教員としての資質の不足による不安と自信のなさ	教員として未熟であるという認識
一方通行という教育方式への問題意識 授業に必要なと思う知識を自分なりの方法での取得・授業への応用 考えたり試行錯誤をしたりしながら授業を行っていること 学生に受け入れてもらえるための授業方法の工夫 同僚・学生との交流による教育実践改善への努力	教育実践における試行錯誤
授業準備時間を十分に取れないことによるジレンマ 電化設備が十分に利用できないという残念な気持ち 学生の学びをサポートする環境の整備に対する願望 図書館などの利用への戸惑い 教育の全体像とそこでの自分の居場所の不明確による困惑	教育実践への支援体制の不備による困惑
教員養成研修、学会、各種学習会の参加による学習 本の購読などによる学習 同僚との交流による教育実践へのリフレクション	専門的発達における自助努力
幹部任用の若年化により、将来使ってもらえるかという不安 修士課程進学の高額の学費による困惑 人手不足による自己学習時間がほとんどない現状	専門的発達への支援体制の不備による困惑
専門的発達への追求 学習する機会を提供してほしいという願望	専門的発達への願望

し、〈教員60人の中に8人が40日間の教員養成教育を受けたこと〉、〈17日の教員養成教育による教員免許の取得〉、〈教員養成教育を受けていないこと〉から、兼任教員が『教員養成教育を十分に受けていない』ことが伺える。

4. 【看護教育に従事することへの誇り】

看護師として臨床で働きながらの兼任教員は、『教員というポジションは看護師に発展のチャンスをもたらしてくれた』というありがたい気持ちと、『看護教育に携わることが組織に認められているという誇り』を持っている。たとえば、次のような語りがあった。

「臨床看護の仕事のほかに、教員として働くことができるのは幸運だと思います。」

「授業を担当させてもらってとてもうれしいです、自分の経験と能力が認められている印だと思っています。講義をしにいくことが好きで、自分の知識と経験をテキストと組み合わせて、学生に伝えることは、自分の勉強にもなるし、達成感を感じるのです。」

このように、看護教員は『教育に携わることが自己発達につながるという認識』をもち、『自分の知識と経験を教育という媒体を通して学生に伝えることによる達成感』、『学生に評価されることによる達成感』を味わっている。

5. 【教員として未熟であるという認識】

看護高等教育に携わっている兼任教員は、『教員としての経験が少ないという認識』を持っている。また、『専門的教育を受けていなかったことから正式の教員の前で劣等感を感じる』と同時に、『教育に関する方法・知識が少ないため授業の深みが足りないと感じる』教員がいる。そのため、〈学生が不満を持っているかもしれないという不安〉、〈学生の学びを重視したいがどうすればいいかわからないという困惑〉、〈教材改善への提案をしたいが、発言には自信がないという思い〉、〈講義がうまくできないと、学生に下ろされるという教員としての危機感〉を抱えている教員さえいる。たとえば、次のような語りがあった。

「私たちは教員としての教育を受けたことがなく、模索しながらやっているのです。自分がまあまあだと思っても、正規の先生に比べると距離を感じます。」

「私の教育についての方法・知識が足りないような気がします。特に何か起こったわけでもないですが・・・心細く感じています。学生が不満を持っているかもしれないと不安を感じています。」

「どこの病棟の人か、わかりませんが、講義がうまくできなくて、学生に下ろされたそうです。これは教員にとって、一つのプレッシャーだと思います。」

これらのことにより、兼任教員の不安と自信のなさが

描かれている。

6. 【教育実践における試行錯誤】

兼任教員は、現行の教育実践に対して、『一方通行という教育方式への問題意識』を持っているが、上述した『教員としての資質の不足による不安と自信のなさ』により、教育方法の改革まで踏み切ることができない。それにしても、日々の教育実践において、『授業に必要なと思う知識を自分なりの方法での取得・授業への応用』、『学生に受け入れてもらうための授業方法の工夫』、『同僚・学生との交流による教育実践改善への努力』をしている。たとえば、次のような語りがあった。

「新聞などを読むとき、心理学に関する知識とかあったら、それを集めて、その事例などを授業のとき、引用したりしています。」

「よく〇〇(同僚)たちと話をしたりするのですが、・・・教育方法については、知識内容を全部学生に詰め込みではなくて、ある程度自学してもらって、その後討議などの形で、“どうする”だけではなく、“なぜ”を話し合ってもらって、考えてもらったほうがいいじゃないかなあと話をしたりしているのですが・・・。」

「自分の担当科目を工夫して、また、自分の欠けているところをなおして、たとえば、あまり内向的とか、無表情とか、なおしていかないといけない、それから、学生に受け入れてもらって・・・。」

以上により、兼任教員は試行錯誤をしながら教育実践への取り組みをしているという行動様態が伺える。

7. 【教育実践への支援体制の不備による困惑】

臨床で働きながらの兼任教員には授業1コマにあたり4～8時間の準備時間を与える制度があるが、実際に人手不足で、多くの教員は『授業準備時間を十分に取れないことによるジレンマ』を抱えている。また、支援体制の不備により、『教育に関する全体像をつかみにくいことによる困惑』を感じている教員と、『電化設備などを便利に利用できないという残念な気持ち』を持っている教員がいる。それに、教育の質に対する不安を感じ、『教育の質の保証に専念に取り組んでほしい』と考えている教員がいる。これらについて、次のような語りがあった。

「臨床にいるため、授業準備に時間をとると、自分の仕事が同僚に回されるので、申し訳ないと思って、堂々と授業準備に時間を取れない。だから、私は、仕事、睡眠、食事以外の時間をほとんど講義準備に費やしています。」

「大学の授業は9時50分からですが、その5分か10分前までずっと病棟でばたばたして、授業開始のぎりぎりまで患者の救急をしたのに、すぐ授業に入らなければならない、自分も疲れるし、学生にいい教育を行

えるかとすごく不安を感じます。」

「電化設備の利用ですが、具体的に、誰に連絡すればいいか、わからないし、授業のとき、鍵とか、紛らわしい。」

「看護教員として、看護系全体の教育理念がわからない、時には授業をするときの教室さえわからない。外科看護学の授業を担当しているが、全体の中でどのような位置づけなのかよくわからない。」

「授業の質についてある程度要求されなければいけないと思います。教育熱心の人が責任を持って取り組んでくれればよかったのに、今は、授業担当を配分するだけで、誰もこんなこと（教育の質の保証）に目をむけない。」

以上の語りにより、困惑を持ちながら看護教育を憂慮している兼任教員の感情様態が伺える

8. 【専門的発達における自助努力】

看護教員は日々の忙しい臨床看護実践と教育実践に追われていても、自分なりの方法で、教員としての専門的発達に向けて努力をしている。たとえば、『教員養成研修、学会、各種学習会の参加による学習』、『本の購読などによる学習』、『同僚との交流による教育実践へのリフレクション』などがあげられる。これについて、次のような語りがあった。

「病棟の中で年も職位も一番上なので、授業がほかの人よりうまくできないと・・・、だからもっと勉強しなければいけないと思っています。学会なら、年に一回(公費で、筆者注)参加するチャンスがあるのですが、論文がないと参加できないので、できるだけ論文を書くようにしています。」

「去年の4月に一週間の心理学に関する研修に参加しました。そのとき、先生が推薦してくれた本をほとんど買い揃えて、読んでいます。」

「院内看護師を対象の講義が頼まれることがあるのですが、授業の後、仲のいい同僚にアドバイスをもらうようにしています。仲のいい人はほんとうのことを教えてくれるから。」

9. 【専門的発達への支援体制の不備による困惑】

兼任教員は専門的発達に向けて努力していると同時に、その支援体制の不備によりさまざまな不安と戸惑いを感じている。『幹部任用の若年化により、将来使ってもらえるかという不安』、『修士課程進学の高額の学費による困惑』、『研修参加など学習する機会が少ないことによる困惑』が示したのはその例である。これについて、次のような語りがあった。

「〇〇大学には在職しながらいける修士課程があって、行きなさいと看護部長に勧められたのですが、修了したら40になるから、うちの病院のように、40になったら、師長を降格させられるので、精力、体力と

も旺盛な時期なのに、力量を発揮させてもらえないなら、修士進学の意味はないじゃないかと思ってしまいます。すごくいきたいですが・・・。」

「大卒であっても学位を持っていないなら修士進学できないが、幸い私は学位を持っていて、修士課程に入る資格を持っているし、いきたいが、学費だけで1万9千円を超えて、私は一年間休まずに働いてもこのぐらいのお金を稼げない・・・。」

「心理学の授業を担当していますが、心理学の知識はほとんど自己学習だった。授業後、学生に評価されて非常にうれしいですが、そのたびに、自分の知識不足を感じ、もっとたくさんの知識を学生に伝えたらと思います。だから、自分に“充電”する機会があればと思います。なかなか少ないですね。」

このように、専門的発達に向けて色々な困惑を感じている兼任教員の感情が伺える。

10. 【専門的発達への願望】

【看護教育に従事することによるほこり】と【教員として未熟であるという認識】を持っている兼任教員は、学習に対する意欲が高まっている。しかし、〈仕事が忙しくて自己学習時間がほとんどない現状〉にいるため、組織に対して『学習する機会を提供してほしいという願望』を強く持っている。学習形式には、外への研修が難しいなら、〈院内の学習機会でもいいという考え〉を持っている。学習内容については、新しい知識と授業方法など、〈教員として必要な教育学の知識を計画的に学習する機会を提供してほしいという要望〉を持っている。

「病院が教員の育成を重要視してほしいと思います。外へ研修にいかせたり、講師を招いたりして、教員に新しい知識と授業方法を学ぶ機会を提供してほしいと思います。」

「私は今、助教授で、おそらく来年は教授になるのですが、果たして“含金量”(教授の名にふさわしい程度、著者注)がどれくらいあるのかと思うと不安を感じます。」

彼女たちの語りにより、自分を高めたいという願望を強く持っている兼任教員の姿が伺える。それは単に職位の上昇だけではなく、自分の納得できる成長が求めていると思わせる。

IV. 考察

結果において、兼任教員の教育実践及び専門的発達における感情と行動の様態を記述した。それを踏まえて、ここでは、兼任教員の専門的発達への取り組みの構造を明らかにし、その支援策について提言する。

1. 専門的発達への取り組みの構造

兼任教員の専門的発達への取り組みは図1に示された

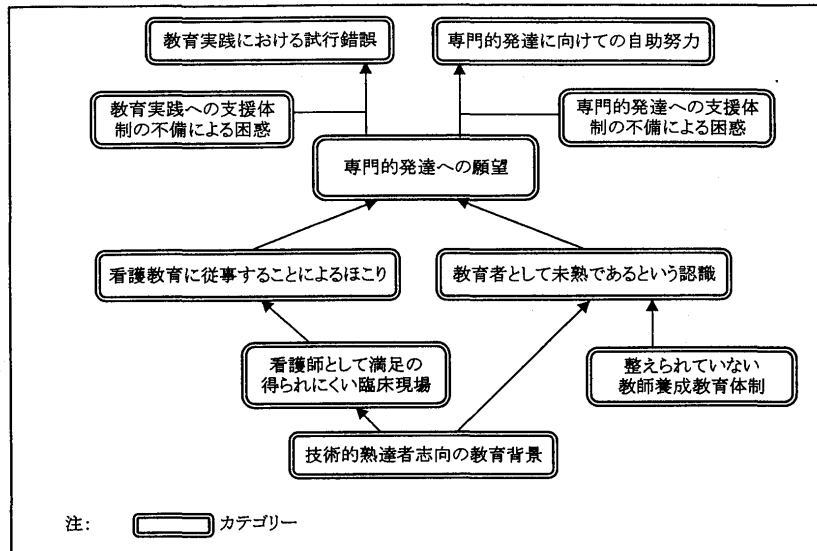


図1 兼任教員の環境に対する認識と専門的発達への取り組み

構造をもっていると考え。中国の看護教育においては、長年にわたって技術的熟達者を育成する職業教育を行ってきた歴史を持っている。やがてここ数年専門職にふさわしい看護教育が行われるために教育改革が始動されるようになった（瀋寧・何仲，2000）が、改革後の卒業生の数はまだ少ないため、その効果が十分に臨床に反映されていないことが考えられる。技術的熟達者モデルの影響により、専門的看護の提供が十分に行われていないことが、看護師の専門職としての満足感を得られにくいことにつながっていると考える。

看護教育の大学化の急進展により、質的にも量的にも大学教育にふさわしい看護教員が需求されるようになった。しかし、それに見合った教員養成は行ってこなかったため、臨床看護師が兼任で教育の場を補うことになったのである（羅羽・王仙園，2000；王士才，2001；何平先・熊詩華他，2001）。このような過渡期にいる兼任教員は新しい発展空間を得られた喜びを感じると同時に、教育者としての教育を十分に受けてこなかったことによる心細さを感じている。

教育者としての自分を高めたいという強い願望の元で、教育実践の経験の蓄積、同僚及び学生との交流による教育実践へのリフレクション、教員研修への参加などの努力を行っている。しかし、看護教育大学化が始まって間もなく、教育体制及び教員への支援体制がまだ十分に完備されていないことにより、看護教員は不安と戸惑いを抱えている。したがって、兼任教員の専門的発達をサポートするには、兼任教員の実際の状況に適した支援策が必要であると考え。

2. 兼任教員の専門的発達をサポートする方策についての提言

1) 教員養成教育体制の整備

結果において、兼任教員が教員養成教育を十分に受けられなかったことにより教育実践において戸惑いを感じていることは明らかにされた。したがって、これから、教員になることを志望する人に、教員養成教育を受ける機会を提供することが必要であると考え。

現在の看護教員養成教育において、看護協会、大学、各省の看護協会などが主催する不定期的教員養成コースと大学内部の教員継続教育など（周冰・周晓松・肖宏俊，2003）があり、教育期間は数日から2ヶ月など、内容は様々である。これらは参加者の資質アップに役立つが、教育の規模、期間、内容などから考えると、計画性と系統性が欠如していると考え。

2005年～2010年の中国看護発展計画綱要（卫生部看護課，2005）において、就職前教育、卒業後教育、継続教育を含む生涯教育制度を整備する目標があげられている。これを機に、教員養成教育をその一環として体制を完備することが望ましいことである。

2) 教員にかかわる管理システムの整備

結果により教員が組織の教育実践への支援体制の不備で困惑を感じていることはわかった。教育実践は教員の専門的発達の重要な場であり、教員がよりよい教育実践を行えるために、教員にかかわる管理システムが十分に機能することが必要であると考え。

研究対象者が所属している4施設の中の2施設は、看護部長が看護学講座の責任者を兼任している。権限が看護部長一人に集中するのは教育と臨床との連携を取りやすいという利点があるが、多忙な看護部長が教育的役割を十分に果たすことが困難であると考え。また、教員が三交代勤務をしながら授業を担当するのが、教員に過度なストレスを与え、授業に影響を及ぼすことが考えられる。臨床と教育の現場において、人手不足などにより、管理者は様々な困難に直面していることがわかるが、教

員の声を取り入れ、現行の管理体制、教員人事体制などを見直し、現実に応じて機能できる体制が少しずつ整備することが望ましい。また、整備されたシステムが十分に機能されているのかを常に看護教員と一緒に評価し、改善していく仕組みも必要であると考ええる。

市場経済による激しい競争の中、病院に就職した卒業生がよい看護ケアを提供できないなら、該当大学の学生はこれから雇用されにくくなる可能性がある。そうすると、入学者が減り、せつかくの看護高等教育機関がつぶされる可能性がある。この現実を十分に認識し、看護管理者だけでなく、看護教員も積極的に参入し、現実の改善に取り組む必要があると考ええる。

3) 教員継続教育プログラムの開発

結果により、兼任教員が専門的発達に強い願望を持っているにもかかわらず、経済的な制限や人手不足などの理由で、進学、研修などの学習機会を得られにくい状況にあることが伺えた。そこで現状に適した継続教育プログラムの開発が必要であると考ええる。また、中国看護発展計画綱要に挙げられた生涯教育制度の整備の具体的な施策として、教員継続教育プログラムの開発が意義のあることであると考ええる。

教員教育を考えるのは、まず、教員の専門性を明らかにする必要がある。教員の専門性は、教育学などの科学理論に基づいた技術の応用にあるのではなく、授業の現場において、多様な学生との生きた関係の中に、問題状況を見極め、解決策を選択する実践的見識にあるといわれている(佐藤学, 1997)。この考え方は、ドナルド・ショーンが描いた「反省的実践家」モデル(Schon, D. A. 1983)に基づくものである。「反省的実践家」モデルにおいては、教員を含め、複雑な実践状況を対象にする専門職の発達は、理論知識の獲得だけではなく、実践状況へのリフレクションを通して実践的見識の獲得にあるといわれている。

このモデルに基づく教員教育プログラムは、教員が主体となり、自らが行った実践状況を対象とする実践的研究を中核に組織されるものである。このようなプログラムが有効的に実施されることにより、教育実践の改善と教員の専門的発達を図ることが可能である。

このモデルに基づく教員教育改革の試みが教育学分野において盛んに行われている。それらの経験(鞠玉翠, 2003; 顧濤エン・王潔, 2003)を参考にして、中国の現

実に相応した看護教員継続教育プログラムの開発は、看護教員の専門的発達をサポートする方策として必要なことであると考ええる。

V. おわり

本研究は、中国の中小都市にある四つの大学病院に所属する特定の兼任教員を対象に行ったが、地域、大学の規模、勤務体制などにより、看護教員がおかれている環境が異なると考えられる。今後、量的研究も含め、より広い範囲にわたる看護教員の現状を把握する研究と、その結果を基づく看護教員の専門的発達を支援する教育プログラムの開発が必要であると考えている。

文献

- Schon, D. A. (1983): *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books, New York. / 佐藤学・秋田喜代美訳 (2001). 専門家の知恵 反省的実践家は行為しながら考える. ゆみ出版.
- 衛生部看護課 (2005): 中国看護事業発展企画綱要 (2005-2010, 案).
- 王穎 (2003): WTO 加入後看護教員の素質を高める方策. 南方護理学報, 10 (1), 65-66.
- 王士才 (2001): 看護教育改革についての思考と探求. 中華護理雑誌, 36 (2), 130-132.
- 何平先, 熊詩華他 (2001): 21世紀の看護教育に備える看護教員の総合素質を高める. 解放軍護理雑誌, 18 (1), 23-24.
- 鞠玉翠 (2003): 教員教育と教員個人実践理論の更新. 教育探索, 000 (003), 92-94.
- 顧濤エン, 王潔 (2003): 教育実践を通して成長する教員——事例を媒体とする教員教育モデル (1). 課程, 教材, 教法, 000 (001), 9-15.
- 佐藤学 (1997): 教員というアボリア 反省的実践へ, 世織書房.
- 周冰, 周曉松, 肖宏俊 (2003): 現代看護の特徴から看護教員の養成を考える. 現代護理, 9 (6), 479-480.
- 将文慧, 李曉妹 (2002): 我国における高等看護教育が直面している問題と対策. 中国高等医学教育, 2, 14-17.
- 羅羽, 王仙園 (2000): 看護大学教員の現状と養成対策. 中華護理雑誌, 15 (12), 750-751.
- 瀋寧, 何仲 (2000): 新しい看護教育体制のつくり 中国協和医科大学看護学院教育改革紹介その一. 中華護理雑誌, 35 (10), 613-615.
- 瀋寧 (1999): 21世紀に求められる看護師像, 当代護士, 0 (7), 4-5.
- 閻力, 呂静 (2003): 長春中医学院看護教員の現状とその発展に向けて. 長春中医学院報, 19 (2), 44-45.