

看護教員の創造的態度に関する研究

木村 美津子
(育生会技術専門学校)

【要旨】

本論文は、創造的態度と個人的属性および学校職場の人間関係との関連を検討することを目的とした。無作為抽出した全国の3年課程看護専門学校に勤務する教員1243名を対象に、郵送法による調査を行い、662名から有効回答を得た。分析の結果、「自己信頼感」「客観性」「持久力」「探究心」の結果は、初任教員群に比べ熟練教員群が有意に高かった。また、「自己信頼感」「客観性」「挑戦性」の結果は、大学・大学院未在籍群に比べ在籍群が有意に高く、「細心さ」の結果は在籍群が有意に低かった。一方、「自己信頼感」「客観性」「細心さ」「挑戦性」「持久力」と、学校職場の人間関係との間に相関を示した。今後、創造的態度に関連する変数の検討が必要であろう。

1. はじめに

看護学教育において、新しいカリキュラムに基づく看護教育が始まり、主体的に学び、創造的に問題解決に取り組める看護者の育成が課題となっている。学生が主体的に学び、創造的に取り組めるかは、学生の創造活動に影響をおよぼす教員も、より主体的で創造的に取り組む態度が重要であると考ええる。

創造性とは、新しいアイデアを作り出す能力と、それを基礎づける創造的人格からなるものである。創造的人格は、創造的態度としてとらえることができ、創造力を支えるものである。青柳¹⁾は、能力としての創造力を直接教育するのではなく、人格特性である創造的構えや態度を直接教育することによって創造性を育成することを提唱している。

創造的態度に関する研究は、小学生、大学生、看護学生、看護婦を対象に研究され、職場のチームワーク、意思疎通の度合いなど職場の人間関係、個人の学習意欲や職務経験年数の個人的属性との関連性が報告されている。学校において、個性、創造性の育成など教育改革を推進していくとき、学校職場の人間関係や教員の意欲の在り方がもっとも大きな阻害要因となり、3年課程看護専門学校の教員は、学校長や教務主任などの管理者や同僚、先輩教員との人間関係を問題視している。そこで本研究では、3年課程の看護専門学校の教員を対象に、創造的態度と学校職場の人間関係および個人的属性との関連について検討することを目的とした。

2. 方 法

(1)対象者

1999年4月時点で開校している、全国の502校の3年課程看護専門学校名簿から無作為

に抽出した、160校の教員1243名に調査をお願いし、有効な回答が得られた662名（有効回答率：53.3%）を対象とした。対象者の属性の詳細については第1表に示した。

対象者の年齢は27歳から61歳であり、平均年齢は40.0歳（SD6.3）で、女性が98%と圧倒的に多く、男性は2%であった。教員経験年数は、1～5年が約半数を占め、経験年数が増えるに伴い減少している。現在、大学・大学院の在籍者は、未在籍者が全体の8割を占め、大学在籍者が約2割で、大学院在籍者が1割弱であった。

第1表 対象者の属性

性別	男性	13名 (2.0%)	女性	649名 (98.0%)
年齢	27～31歳	48名 (7.3%)	32～36歳	153名 (23.1%)
	37～41歳	219名 (33.1%)	42～46歳	137名 (20.7%)
	47～51歳	72名 (10.9%)	52～61歳	33名 (4.9%)
最終学歴（一般）	高校	494名 (74.6%)	短大	72名 (10.9%)
	大学	92名 (13.9%)	大学院	2名 (0.3%)
	その他	2名 (0.3%)		
(看護教育)	専門学校2年課程	83名 (12.5%)	専門学校3年課程	498名 (75.2%)
	短期大学2年課程	11名 (1.7%)	短期大学3年課程	64名 (9.7%)
	大学	6名 (0.9%)		
教員経験年数	1～5年	314名 (47.4%)	6～10年	191名 (28.9%)
	11～15年	87名 (13.1%)	16～20年	46名 (6.9%)
	21～25年	19名 (2.9%)	26～30年	5名 (0.8%)
教員養成講習	受講終了	613名 (92.4%)	未受講	49名 (7.6%)
大学・大学院在籍の有無	大学	149名 (22.5%)	大学院修士課程	6名 (0.9%)
	未在籍	507名 (76.6%)		

(2) 質問紙構成

1) 創造的構えテスト (MSC: Mental Set for Creativity)

青柳²⁾は、創造性の人格的要因、特に教育可能な態度・構えを取り上げて、それを測定するための尺度を開発した。創造的構えテストは、信頼性・妥当性も検討され創造性の高いものは創造的構えの得点が高いことが示されている。創造的態度は、問題や課題を解決するために、新しい考えを生み出し作ることに関わる構え・態度をさす。本研究では67項目からなる尺度を用いる。この尺度は、自己信頼感（自分に自信を持ち、考えをはっきりと主張すること）、客観性（一つの考えにとらわれずに、さまざまな角度から物事を考えること）、細心さ（詳細に物事を考えること）挑戦性（困難な課題に対しても、興味を持って挑戦すること）、持久力（課題をあきらめずにやり遂げること）、探究心（さまざまなものに対して興味をもつこと）の6つの下位概念よりなる。回答形式は、「そのとおりである：2点」から「まったくちがう：0点」の3段階評定で、得点が高いほど創造的態度が高いことを示している。

2) 学校職場の人間関係の測定

学校職場の人間関係は、先行研究および関連文献を参考に、上司との関係を表す「学校の経営者は教育の仕事を理解し評価している」「学校長は、私の能力を正しく評価し認めてくれる」「教務主任には仕事の悩みや問題を気軽に話せる」の3項目、先輩・後輩との関係を表す「職場における先輩・後輩との意思疎通は難しい」の黙従反応を除去するために否定的な意味を持つ1項目、他職との関係を表す「事務職との意思疎通はとれる」の1項目である。回答形式は、「かなりそう思う：5点」から「全くそう思わない：1点」までの5段階評定で、得点が高いほど学校職場の人間関係が良好であることを示す。

3) その他

個人的属性としては、教員経験年数、創造性と人格との相関は向上心が高いことから、個人の学習意欲を見るひとつの指標として、大学・大学院在籍の有無、この他に対象者の背景を知る性別や年齢などについて尋ねた。

(3) 手続き

学校の教育管理者宛に、所属教員への調査協力依頼、質問紙配布依頼とともに、所属教員人数分の質問紙を同封し郵送した。配布の仕方は教育管理者にお願いした。各教員には、個々で回答記入して貰い、返送は個々でお願いした。調査期間は、2000年9月1日～9月14日である。

(4) 分析方法

今回の研究では、大学・大学院在籍群と未在籍群、および初任教員群（1～5年）と熟練教員群（6～30年）の各2群に分類し、創造的態度の平均値をt検定により比較検討した。創造的態度と学校職場の人間関係の関連については、ピアソンの相関検定を行った。統計ソフトは、SPSS10.0 Jを使用した。

3. 結 果

(1) 創造的態度と個人的属性

1) 創造的態度と教員経験年数

初任教員群（1～5年）と熟練教員群（6～30年）の創造的態度下位尺度の平均値と標準偏差を第2表に示した。創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「持久力」「探究心」は、熟練教員群の結果が初任教員群よりも有意に高かった（それぞれ、 $t=-3.729$, $p<.0002$; $t=-3.230$, $p<.001$; $t=-2.323$, $p<.027$; $t=-2.216$, $p<.027$ ）。

2) 創造的態度と大学・大学院在籍の有無

大学・大学院在籍の有無別による創造的態度下位尺度の平均値と標準偏差を第3表に示した。創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「挑戦性」は、在籍群の結果が未在籍群よりも有意に高かった（それぞれ、 $t=2.548$, $p<.011$; $t=2.486$, $p<.013$; $t=2.708$, $p<.007$ ）。また、「細心さ」では、在籍群の結果が未在籍群よりも有意に低かった（ $t=-2.122$, $p<.034$ ）。

第2表 初任教員群と熟練教員群による創造的態度下位尺度の平均値と標準偏差

	自己信頼感	客観性	細心さ	挑戦性	持久力	探究心
	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
初任教員群	15.61	14.56	10.76	9.00	16.12	14.27
(N=314)	(4.34)	(3.30)	(2.21)	(4.77)	(4.60)	(3.55)
熟練教員群	16.86	15.41	10.75	9.22	16.92	14.86
(N=348)	(4.27)	(3.44)	(2.38)	(4.51)	(4.31)	(3.39)
t 値	-3.729***	-3.230**	0.062	-0.630	-2.323*	-2.216*
自由度	660	660	660	660	660	660
有意確率	.0002	.001	.950	.529	.027	.027

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

第3表 大学・大学院在籍の有無別による創造的態度下位尺度の平均値と標準偏差

	自己信頼感	客観性	細心さ	挑戦性	持久力	探究心
	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
在籍群	17.04	15.60	10.41	9.99	16.81	15.01
(N=155)	(4.47)	(3.08)	(2.21)	(4.79)	(4.25)	(3.24)
未在籍群	16.03	14.83	10.86	8.85	16.46	14.45
(N=507)	(4.28)	(3.47)	(2.32)	(4.55)	(4.53)	(3.54)
t 値	2.548*	2.486*	-2.122*	2.708**	0.846	1.769
自由度	660	660	660	660	660	660
有意確率	.011	.013	.034	.007	.398	.077

* p < .05 ** p < .01

(2) 創造的態度と学校職場の人間関係

創造的態度下位尺度得点と学校職場の人間関係得点との間のピアソンの積率相関係数を第4表に示した。創造的態度のうち「自己信頼感」は、学校職場の「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」の人間関係との間に相関を示した。それに対して、「客観性」は、学校職場の人間関係のうち「経営者」を除くすべての「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」「事務職」との間に相関を示した。また、「細心さ」は、「先輩・後輩」との間に、「挑戦性」は、「経営者」との人間関係との間に相関を示した。さらに、「持久力」は、「教務主任」「学校長」「事務職」の人間関係との間に相関を示した。創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「細心さ」「挑戦性」「持久力」の5つは、学校職場の人間関係の良好さと数値的にはほぼ同程度の低い相関を示した。創造的態度の「探究心」と学校職場の人間関係の良好さとの間には相関がないことが示された。

第4表 創造的態度と学校職場の人間関係下位尺度間の相関 (N=662)

	自己信頼感	客観性	細心さ	挑戦性	持久力	探究心
教務主任との関係	.14**	.12**	-.01	.06	.09*	.04
先輩・後輩との関係	.10**	.09*	.08*	.03	.05	-.01
学校長との関係	.08*	.08*	.01	.06	.10*	.02
事務職との関係	.05	.08*	-.04	.06	.11*	.05
経営者との関係	-.01	.05	.03	.07*	.05	.05

*p<.05 **p<.01

4. 考 察

(1)創造的態度と個人的属性との関係

1)創造的態度と教員経験年数との関係

創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「持久力」「探究心」は、初任教員群より熟練教員群の結果が有意に高いという結果になった。このことは、熟練教員は、自分の行う授業に対して自信を持ち、事前に計画した授業案にとらわれずに、自らの授業実践を振り返り、授業の中で起こる諸問題に興味を示し、意欲的に解決していることを意味している。授業上の諸問題を解決できるということは、教授能力も高い可能性が考えられる。この結果は、欧米の創造的な看護教員を対象とした調査研究結果³⁾や、秋田ら⁴⁾の小学校の創造性の高い5名の熟練教員を対象にした事例研究結果とほぼ一致した結果となり、社会や文化の影響をあまり受けない傾向があると思われる。

授業とは、学生たちとの教材を介した相互作用をとおして、刻々と変化する問題状況である。そこでの教員は、実践上当面するさまざまな問題解決に積極的かつ意欲的に取り組み、改善を図っていくことが要求される。しかしながら、初任教員は、個人差もあるが、教育実習を通して学んだ教員としてのわずかな経験しか持ち合わせない。したがって、多くの初任教員は、学生の理解に悩み、授業実施は教員主導型となりやすい。また自分の授業案にとらわれすぎて授業計画を臨機応変に対応できなく、自信のなさや不安が生じ、課題達成や探究するまでに至っていないことが考えられる。

本研究の対象の約1割は、27～31歳の若年層で、教員経験1～5年の初任教員が半数近くを占めていた。牧ら⁵⁾は、若年層の教員は、年配層の教員にはない豊かな発想と無限の可能性を持ち、積極的な態度で豊かな経験と実践を持ち広い視野からとらえられる先輩教員の校内研修会から授業技術を吸収し、指導助言を得、自らの創造をもって自分の指導法を確立していき、ほぼ教員経験5年間で教員の力がつくと述べている。したがって、初任教員は積極的に、先輩の熟練した事実や実践に根ざした詳細な問題や困難な課題についての意見交流および指導助言を得られるように校内研修会の開催や参加が必要であり、今回有意な関係がみられなかった「細心さ」や「挑戦性」も高まるのではないかと考える。

2)創造的態度と大学・大学院在籍の有無との関係

創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「挑戦性」は、大学・大学院未在籍群よりも在籍群の結果が有意に高いという結果になった。これは、自分に自信を持ち、さまざまな角度から課題の解決を考え、興味を持って挑戦しようとする学習意欲の行動の現れである

ように思われる。

「自己信頼感」は、自分の意志で積極的に行動する自発性、自主性、主体性、積極性と近い概念で、創造性はこの自発性に基づいて創造活動を実現するといわれ、自分への信頼感が行動意欲を喚起させ、多様な思考から課題を解決しようと積極的に大学・大学院に進学し挑戦していることがいえるかもしれない。この結果は、「自己信頼感」「客観性」と概念的に近いと考えられる「積極性」「多様な思考」「挑戦性」「継続性」と学習意欲との間に相関関係がみられた先行研究の結果を、本研究においてほぼ実証的に支持したことを意味していると思われる。高学歴化、生涯学習、自己学習力が叫ばれている今日、大学・大学院への進学は今後益々増加する傾向にあると思われ、教員の高次の学習への意欲・態度の理解や協力は、創造的態度を育む上でも学校経営者の考えるべく重要な課題であるといえよう。また、「細心さ」は大学・大学院在籍群において、負の有意な関係があった。このことは意外ではあるが、詳細に物事を考えない傾向を意味している。この結果は、一つのテーマをもち詳細に考えて問題解決しようとする大学院在籍群の対象者が少数であったことが影響しているのではないかと思われる。

(2) 創造的態度と学校職場の人間関係との関連

創造的態度のうち「自己信頼感」「客観性」「細心さ」「挑戦性」「持久力」と、学校職場の「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」「事務職」「経営者」の人間関係との間に相関がみられた。これは、「自己信頼感」「客観性」「細心さ」「挑戦性」「持久力」が高いほど、学校職場の人間関係が良好である傾向が示されたといえる。しかしながら創造的態度と学校職場の人間関係の良好さとの相関は数値的に低い相関を示す結果となった。このことは学校職場の人間関係の良好さ以外に関連する変数の存在の可能性も示しているといえよう。また本研究では、創造的態度と学校職場の人間関係との関連が確認されたが、これはあくまでも相関であり因果関係ではない。今後は創造的態度に関連する変数を特定することの検討も必要であろう。

具体的に創造的態度と学校職場の人間関係との関連をみていくと、創造的態度のうち「自分に自信を持ち、考えをはっきりと主張する」傾向の「自己信頼感」と、学校職場の「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」の人間関係との間に相関がみられた。自分に自信を持ち、考えを述べられ自分を信頼する傾向と、「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」の人間関係との間に関連があるということは、逆にいうと、上司や先輩・後輩との人間関係が良くない場合は、自分に自信が持てず考えも述べられず信頼できない可能性があるということである。上司である教務主任や学校長との人間関係は人間として対等であるが、管理者と非管理者という側面でおたがいになくはならない人間であるという相互依存の関係により、職場としての機能を果たしている。したがって各個人の個性を認め合い理解することが必要であり、そのためには自由に自分の考えを話せる、つまり自己主張できる場や信頼できる人間関係が必須であると考ええる。この場合の自己主張の主張とは、異なる意見をもつ相手の感情を害さないように配慮しつつ理解してもらえるように、自分の考えを上手に伝えることであり、意見交換できるなかでおたがいを理解し合い人間関係を良好にしていくものと考ええる。

また先輩や後輩とは、人格としては対等であるが教育経験の豊富さから考えても同等で

はないという人間関係の側面をもっている。個々の教員の実践的な思考や見識は、同じ課題を共有する異質なコミュニケーションにより豊かな授業の創造となるといわれるように、先輩や後輩との人間関係を良好にすることと、自分の思考や見識などの考えを主張することは関連があることがわかった。

創造的態度の「客観性」と学校職場の「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」「事務職」の人間関係との間に相関がみられた。このことは、「一つの考えにとらわれずに、さまざまな角度から物事を考える」傾向である「客観性」があるほど「教務主任」「先輩・後輩」「学校長」「事務職」との人間関係が良好である傾向を意味する。教員の教育実践上の主な問題点として、学生個々の理解、学生の思考の発展、教材研究が指摘されその解決方法の一つとして職場の先輩、後輩、同僚からの指導助言があげられている。問題状況を理解し新たな展望を見出す上で、教員間の情報、アイデア、意見の交換、教員とは意識の異なる立場からの情報助言をいかにできるかは、人間関係の良さに大きく依存していると思われる。

創造的態度の「細心さ」と学校職場の「先輩・後輩」の人間関係にのみ相関がみられた。この結果は、詳細に物事を考えられるほど先輩や後輩との人間関係が良好である傾向を意味している。管理者ではない先輩や管理されている者ではない後輩という感覚をもつ対等な人間関係は、一対一で行われるコミュニケーションつまり“会話”が成立し、日常、同じような体験をしているだけに、おたがいに会話に積極的に参加できる。同時に同じような話し合える体験をもつということは、相手の気持ちや感情を汲み取りやすく、自己のこまやかな感情も言葉にすることができ、つきつめて話し合えることになる。その結果、詳細に物事を考えられ、先輩や後輩との親和欲求も高まり人間関係が良好になると考える。

創造的態度の「挑戦性」と学校職場の「経営者」の人間関係にのみ相関がみられた。これは、困難な課題に対しても、興味を持って挑戦しようとするほど、経営者との人間関係が良好である傾向を意味している。このことは逆にいうと、経営者が教育に理解を示し、教員との人間関係が良好であるからこそ、教員は困難な課題に対しても挑戦できるのではないと思われる。

学校を運営していく上で、教育方針と経営方針に違いが生じることもあるが、経営者の教育に理解を示す姿勢は、教員との意志の疎通を図る機会となる。また教員は、上位者の影響力をもつ経営者に対して接近してより多くのコミュニケーションをとる傾向がある⁶⁾ことから経営理念を理解しようとすることで意思疎通も図れるようになり、また具体的な解決策を提示されていることで方向性もつかめ困難な課題に対しても挑戦しようとするのかもしれない。

創造的態度の「持久力」と学校職場の「教務主任」「学校長」「事務職」の人間関係との間に相関がみられた。これは、課題をあきらめずにやり遂げようとするほど、教務主任、学校長、事務職との人間関係が良好であることを意味する。「持久力」とは、「課題をあきらめずにやり遂げる」傾向である。“課題”とは、問題を解決しようとする行為や意欲である。事務職である他部門からの励ましあう人間関係の良さは、問題を解決しようとするときの意欲を引き起こすことにつながると思われる。また教員が課題をやり遂げようとするとき、校長や教務主任から自己を正しく評価され信頼されて認められていることは、教員にとって大きな承認になり、課題解決を肯定的に感じ意欲的になることができると考える。その承認の満足は、校長や教務主任との人間関係の良好さから感じるができるものと

思われる。

創造的態度の「探究心」と学校職場の人間関係との間に相関はみられなかった。このことから「さまざまなものに対して興味をもつ」傾向の「探究心」と学校職場の人間関係の良好さとは関連がないことがわかった。

諏訪⁷⁾によると、教員は学校でのできごとや授業に関する情報交換、アイデアの交換をしながらより密接な教員間の相互作用を必要としているが、実際の場面での教材・教具作りは教員個々が行い教員間の相互作用を必要としていないと述べている。また蘭⁸⁾は、教員の中核的な職務である教科指導や学級経営の実践を方向づける価値や方法については各教員の選択に委ねられ、教員の職務は個別的・孤立的に遂行される傾向としての個業性があり、学校の人間関係は、おたがいの職務上の緊密な結びつきが薄く教員自身の自律性が保障されていると述べている。特に看護教育における教員の行動は、専門領域の確立のために個々の教員の裁量に委ねられる傾向が強いと思われ、自律性を発揮する個業性の職務を多く求められているといえるだろう。

ところで、「探究心」は好奇心といわれ、新しい経験の欲求や成就の欲求と関連し、未知の世界へと挑戦を促し問題発見力、問題解決力、創造力を育てることから、個別的に遂行される、教材・教具作り・教科指導・学級経営は未知のことに挑戦する新しい経験の欲求や成就の欲求と関連していると考えられる。したがって人間関係を良好にすることで「探究心」をもち問題を発見し解決するというよりは、個業性としての教員の行動が中核的であるため、また教員自身の自律性が保障されているために関連がみられなかった可能性が考えられる。問題を解決するときに「探究心」「好奇心」「問う能力」は、教員の大きな資質として重要であり、教員の好奇心が強いと学生の創造活動が盛んになることを考えると、「探究心」は重要な創造活動の要素であり、今後「探究心」と関連する職場の人間関係の変数について検討することも必要であろう。

注記・引用文献

- 1) 青柳肇「創造的構えテスト作成の試み」、『大和学園女子短期大学紀要 5』, pp. 1-7, 1980
- 2) 青柳肇・吉光清・久米稔他「創造的構え(MSC)テスト作成の試み I. 内的整合性について」, 『日本応用心理学会第 47 回大会発表論文集』, p. 45, 1980
- 3) Lorraine Freitas, John Lantz, Richard Reed: The creative teacher, Nurse Educator Vol6 No1, pp. 5-7, 1991
- 4) 秋田喜代美・佐藤学・岩川直樹「教師の授業に関する実践的知識の成長—熟練教師と初任教師の比較検討—」, 『発達心理学研究』第 2 巻 第 2 号, pp. 88-98, 1999
- 5) 牧昌見・佐藤全・阿部慎二『20 代教師の自己啓発・研修』, ギョウセイ, 1991, pp. 1-68
- 6) 三島勝正『教員集団のコミュニケーション』, 松本卓三『教師のためのコミュニケーションの心理学』, ナカニシヤ出版, 1996, p. 181
- 7) 諏訪英広『組織文化としての指導体制と学校改善』, 岡東嘉隆・福本昌之編著『学校組織文化とリーダーシップ』, 多賀出版, 2000, pp. 205-243
- 8) 蘭千壽・古城和敬『教師と教育集団の心理』, 誠信書房, 1996, pp. 156-185