

## 第4回 今後の看護教員のあり方に関する検討会

### 議事次第

平成21年9月3日（木）

15:00～17:00

厚生労働省共用第8会議室

#### 1. 開会

#### 2. 議事

1) これまでの議論のまとめと今後の方向性（案）について

2) 看護教員の継続教育について

3) その他

#### 3. 閉会

##### 【資料】

- |     |                             |
|-----|-----------------------------|
| 資料1 | これまでの委員の主な意見                |
| 資料2 | 主な検討課題と論点                   |
| 資料3 | これまでの議論のまとめと今後の方向性（案）       |
| 資料4 | 看護研修研究センターにおける看護教員の継続教育について |
| 資料5 | 都道府県による専任教員再教育事業について        |
| 資料6 | 福村参考人資料                     |
| 資料7 | 齊藤委員資料                      |
| 資料8 | 野本委員資料                      |

## これまでの委員の主な意見

### I 看護教員の養成について

#### 【看護教員養成講習会に関して】

- 1年間の看護教員養成講習会は有益である。受講したことで、教員としての姿勢や態度には変化がみられ、組織内でも活躍してくれる。
- 看護教員養成講習会では講義などの指導の仕方は教えているが、教員としての業務をすべて教えているわけではない。もっと現場ですぐに活かせるような内容の教員養成講習会を行う必要がある。
- 毎年実施する県は限られていて、県外に出なければ受講できないといった実情もある。今の実施方法では、物理的な問題や家庭の事情から看護教員養成講習会を受けたくても受けられない人もいるのではないか。
- 看護教員養成講習会を実施する県にばらつきがある。養成所の数や未受講者の数などいろいろな要因があるだろうが、1県で必要な人数が集められないこともある。
- 看護教員養成講習会を受講したくても出来ない人が少しでも受講できるよう、放送大学、通信制、e-ラーニングの活用などの方法を導入してはどうか。
- 特定の施設や研修制度だけでなく、大学での科目履修を認定できるようにすれば、近隣の大学で受講でき、長期間職場を空けずに済むのではないか。
- 養成所から研修には出せない、研修に出すとしても欠員のままという施設もあり、養成所には講習会に送り出すだけのマンパワーや財政の余裕がない。無理をして講習会に出しても、養成所に戻ってすぐやめてしまうことがある。
- 高等学校の看護教員の養成は、看護教員養成コースを有する10数校の課程認可大学で行われるが、コースを選択する学生が少数であるため、養成が少ない。
- 質の高い看護教員を養成するために、当面は何をしなければいけないのか、将来的な方策はどうあるべきかという段階的な議論が必要である。
- 現在開催されている看護教員養成講習会・実習指導者講習会・幹部看護教員養成課程を連動させたほうがよいのではないか。
- 900時間を8ヵ月で実施するというのは、つめこみの教育になり、受講者にとって負担が大きい。1年にしてもう少しゆとりを確保すべきである。
- 看護教員に求められるものは時代とともに変わってきている。平成21年のカリキュラム改正を活かした新しい教育内容を設定していくべきである。
- 看護教員が自信を持てるよう、学位に繋がるようなコースを作るべきである。

- 専修学校の看護教員は臨床経験を要件としているが、大学の看護教員にも臨床経験は必要である。
- 教育時間、内容、実施体制、評価の視点を含め、看護教員養成講習会実施要領の見直しやガイドラインが必要である。
- 大学や大学院に看護教員養成課程を設置するのが望ましい。
- 都道府県の看護教員養成講習会担当者へ研修の開催に関する情報提供、カリキュラム構築における相談体制などが必要である。
- 各地方厚生局単位での統一したカリキュラムによる実施やブロック単位での実施を検討してほしい。
- すでに教員となっている未受講者の解消やばらつきのない看護教員養成講習会の開催のためには、受講の義務化や国の財政支援が必要である。
- 看護教員養成講習会修了者に対する資格の付与および更新制という仕組みを構築すれば、看護教員の質の確保と意欲向上につながる。
- 単独で看護教員養成講習会を開催できない都道府県に対しては、国が共同開催の提案などの調整を行うべきである。
- 量を確保するためには、現状の都道府県開催に加え、北海道から九州まで1つのブロックに1つの大学での開催をすすめる。
- 看護教員養成講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や実施に関する相談体制を構築することが必要であり、その支援を国が行うべきである。
- 教員養成のための教育内容だけでなく、看護教員としてどのような能力を身に付けるべきかをガイドラインで国が示すべきである。

#### 【看護師等養成所における看護教員の要件について】

- 実習指導の際に、臨床経験が少ないと学生に自信をもって教えられず、実習指導が成り立たないということがあるので、臨床5年程度は必要である。
- 看護教員の確保が困難である現状を踏まえると、量を確保するためには要件を緩和するほうが現実的である。
- 看護教育の充実のために、看護教員の量と質を向上させる必要があり、そのためには、看護教員の要件を緩和する一方で、質を確保するための方策も併せて推進することが求められる。
- 看護教員には一定の臨床経験が必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件における5年の臨床経験年数を3年に緩和する一方、臨床経験の業務内容を明示して、質の確保を図るべきである。

- 大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、看護師等養成所の看護教員への活用の推進が考えられるが、看護教員の要件を満たす者が少ないので、要件である大学での履修内容を拡大することが望ましい。

## Ⅱ 看護教員の継続教育について

### 【各教育機関での継続教育の現状と課題について】

- 医師は、大学に所属していても病院で外来をするなど患者とかかわりが持てる。看護師の場合、ユニフィケーションを実施しているところでも、病院と学校の仕事を1人がこなすとなると、人数の問題等で限界があり、医師と同様にはいかない。
- 病院と学校のユニフィケーションは身分の保証や給与の関係などの問題で実践できない所が多い。
- 大学等では教師教育という意味でFD(ファカルティ・ディベロップメント)の取り組みが義務づけられているが、さらに看護実践能力を活かせるようなFD等の取り組みが必要である。
- 教育や看護実践能力、研究、マネジメントといった内容について設置主体が組織的に教員の研修を体系化しているところがある。
- 大学が養成所も含めた看護教員を集めて公開講座等の講習を開催し、専任教員の継続教育を担っているところもある。
- 病院に付属の教育機関がある場合、教員が希望する病棟で一定期間の研修を行えるシステムを構築しているところや、採用後の教員研修を体系化し、研究調査日の取得や臨床研修制度等を導入しているところもある。
- 新人教員には即実践が求められており、その現状は過酷なので、指導教員や助言システムを用意しているところもある。
- 大学院修了等キャリアアップした看護教員たちは、大学へ流れてしまう。学習をつんだ教員が養成所で能力を発揮しながら教育にあたるという環境が整っていない。
- 看護教員養成講習会を含め継続教育は絶対に必要であるので、継続教育を受けることへの経済的補助も考えてほしい。
- 看護教員養成講習会受講後に、受講生のモチベーションが維持されるような継続教育システムが必要である。
- 養成所でも、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化が必要である。
- 国の制度として、看護教員の質の保証については、看護教員養成講習会とは別な仕組みが必要である。

### 【教員に求められる資質と評価について】

- 看護師の専門能力、臨床実践能力を看護教員になっても維持することは困難であり、臨床を離れている看護教員に看護実践能力を求めるのは無理がある。
- 看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要で、そのバランスが大事であり、両方を補い合うシステムを作ることが重要である。
- 看護教員には教育学、教育論が不足しており、その視点を育てる必要がある。
- 教育的まなざしを学生に伝える技と知性としてのコミュニケーション能力が看護教員には必要である。
- 学生は多様化しており、看護教員には指導力やカウンセリング能力等も求められているが、画一的ではなく、個々の能力を高めていけるような仕組みが必要である。
- 文字を読む、書く力といった基礎学力の差が他分野の教員に比べて大きい。
- 看護教員の役割は、臨床実践能力の担保ではなく、誰に学生を預けたら優れた臨床実践の指導をしてもらえるかを見極め、状況を説明できることが重要である。教員には時代の要請に合ったカリキュラムを作成できることが求められる。
- 全体的に教員の自己、生徒や保護者による他者評価システムが浸透しつつある。
- 質の高い看護教員は、どういう要件を備えているべきなのかということを議論しておく必要がある。
- 看護教員に求められている資質や教員像は、モデルを作ると非現実的なものになりがちなので、資質の内容を整理・構成化してはどうか。
- 学生の実習等における様々な経験の中から、教育・学習課題に照らして素材を切り取り、看護学的に意味づける教材化の能力が看護教員には必要である。
- 多様化する学生を尊重し大切にできるような、人権意識を看護教員がしっかりもっていることが重要である。
- 新任の看護教員は、教育実践の中で迷いや悩みを多く抱えているため、メンターやスーパーバイザーの配置等の養成後のフォローアップ体制が必要である。
- 新任の看護教員が実際に教育を始めてから抱える悩み等に対応するため、新任期のフォローアップ研修等の実施が求められる。
- 看護教員の教育における専門性を評価する仕組みの構築が求められる。

### 【自己研鑽について】

- 臨地実習指導と講義にほとんどの時間を費やし、自己研鑽の時間が十分にとれていない現状がある一方で、研修に積極的に参加する人が多い養成所もある。
- 専門看護師の資格を有する教員の中には、定期的に病院の外来に出たり、臨床との研究会を作ったりして、臨床とのつながりを持っている者もいる。

○臨床での自己研鑽を研修として位置づけるなど、自己研鑽の機会を組織的にシステムとして確保していくことが必要である。

【今後の継続教育のシステムについて】

○看護教員の成長を新任、中堅、ベテランといった段階別モデルを作成して対応するとよい。

○大学が行っている講習等の教員の継続教育を各都道府県で行えるよう体制化する必要がある。

○看護教員のキャリアアップやユニフィケーションのシステム化を考える必要がある。

### Ⅲ 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について

【臨床家の教育者としての活用】

○臨床の実習指導者は、看護師の業務と兼任でしか学生と関わっていないので、専任として関われる人の配置を義務づける取組みや、学生が行う学内演習から関わることができるシステムが必要である。

○看護教員が高度な看護実践能力を維持するためには、病院内での看護実践能力の活用をどのように考えるかが大きな課題である。

○看護教育において臨床家と看護教員の協働の仕方について、その仕組みづくりが重要である。

○高度実践能力を持つ看護職員（認定看護師や専門看護師等）を教員として活用するシステムを作る必要がある。

○臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者といったマンパワー不足から、学生に安全に実習を行ってもらう環境を整えるのに苦勞している。

【臨地の実習指導者について】

○病院によっても実習指導者の配置数に差があるが、実習病院で職員を実習指導者講習会へ派遣する際は、病院の負担であり、経済的支援がないのが厳しい。

○小さい病院が病院だけで実習指導者を養成して配置するということは不可能であり、学校で養成費用を負担しないと動かない現状がある。

○臨床の実習指導者も含めて実践能力のある人が、実習にきた学生に関われる体制作りが必要である。

## 主な検討課題と論点

1. 質の高い看護教員を養成するための看護教員養成のあり方及び要件について
  - ・ 看護教員養成講習会の実施体制は、各都道府県によって異なるが、ブロック単位などで調整する必要はあるか
  - ・ 看護教員養成講習会の質の充実・確保をどのように図るか
  - ・ 看護教員養成講習会の未受講者を減らすためにはどのような方策が必要であるか
  - ・ 看護職員や教員の高学歴化が進む中で、現在の専任教員の要件をどのように考えるか
  - ・ 質の高い看護教員に求められる資質とはどのようなものか
  
2. 看護教員の継続教育について
  - ・ 現状を踏まえ、看護教員の新任時期から連続した継続教育の仕組みをどのように考えるか
  - ・ 看護教員の資質を高める継続教育にはどのような内容が必要か
  - ・ 看護教員の継続教育の方法として、どのようなことが考えられるか
  - ・ 看護教員の実践能力を高める方策にはどのようなものがあるか
  
3. 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について
  - ・ 臨地実習の質を確保するにはどのような指導体制の整備が望ましいか
  - ・ 臨床家を効果的に活用するためにはどのようなシステムが考えられるか

## これまでの議論のまとめと今後の方向性（案）

### I. はじめに

平成20年7月にまとめられた「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」において、看護基礎教育の充実に向けたどのような方策を進める上でも共通する課題のひとつとして、看護教員の質・量の確保が指摘された。これを受けて、平成21年3月の「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめでは、看護教員の専門性を高めるための看護教員の継続教育や、看護教員が臨床現場で実践能力を保持・向上するための機会の確保、高度実践能力を持つ看護職員の活用など、養成機関の創意工夫が必要であることが示されたところである。これを踏まえて、本検討会は、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討することを目的として設置され、これまで3回にわたって議論してきたところである。ここに、看護教員養成のあり方に関するこれまでの議論をまとめた。

### II. 看護教員に求められる資質・能力に関して

#### 1. 看護教員の資質・能力に関する課題

- 看護基礎教育の充実のためには、看護教員の質の向上が不可欠であり、質の高い看護教育を実施することができる看護教員にはどのような資質・能力が求められるのか、まず整理し、目標を示すことが必要である。
- 看護教員には臨床実践能力と教育実践能力のどちらも必要であり、そのバランスが重要であり、その両方を補い合うシステムを作ることが重要という意見があった。
- その一方で、看護教員が臨床実践能力を維持することは困難であり、臨床を離れている看護教員に一律に臨床実践能力を求めるのは無理がある。看護教員は、自らの臨床実践能力を維持することが優先されるのではなく、臨床実践の場で誰に学生を委ねたら優れた指導をしてもらえるかを見極め、その臨床実践の状況を教材として学生に説明できる能力が求められるという意見もあった。

#### 2. 看護教員に求められる資質・能力

##### (1) 求められる資質

- ・多様な学生の個性を尊重する人権意識
- ・人間として、看護職として、教員としての魅力

## (2) 求められる能力

### ①臨床実践能力

### ②教育実践能力

- ・時代の要請に合ったカリキュラムを作成する能力
- ・学生の体験や臨床実践の状況を教材として学生に説明できる能力
- ・多様な学生に対応できる指導力
- ・カウンセリング能力
- ・コミュニケーション能力
- ・自らの専門領域の教育のみでなく、全ての領域とのかかわりを意識して教育展開するマネジメント能力

○看護教員に求められる資質・能力の目標設定や評価、強化すべき能力等については、今後の議論を踏まえて、さらに整理する。

## Ⅲ. 看護師等養成所<sup>\*</sup>における看護教員の要件に関して

### 1. 看護教員の要件に関する課題

○看護基礎教育を充実するためには、看護教員の質と量の双方を充実・強化させることが必要であり、看護教員の要件についても、質と量の観点から議論することが必要である。

○大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員への活用を推進することが考えられる。

### 2. 看護教員の要件の見直しについて

○看護教員には一定の臨床経験が必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件における5年の臨床経験年数を3年に緩和し、その一方で、必要な臨床経験の業務内容を明示し、質の確保を図るべきという意見があった。

○一方、現在の臨床現場の看護師の状況から考えると、臨床経験が3年では学生を教育することは難しいと思われることから、臨床経験年数は5年以上を維持すべきという意見もあった。

○看護教員確保の観点から、大学や大学院等での教育内容のうち、看護教員の要件の対象とする履修内容を拡大し、大学卒や大学院修了の看護職員の看護教員への活用が推進されるようにすることが必要である。

○どのような要件の教員であっても、教員としての基礎がつくられる新任期の研修が重要である。そのため、新任期の研修体制を構築し、看護教員の質の確保・向上のための方策を講じることが必要である。新任期の研修も継続教

育の一環として位置づけられるものであり、その実施体制等については、今後、継続教育に関する検討の中での議論となるが、新任研修の質確保のためには、看護教員の要件等を踏まえて標準的プログラム等を国が提示することが望まれる。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

## IV.看護教員の養成に関して

### 1. 看護教員養成講習会について

#### (1) 実施体制・方法

##### ①現状と課題

- 看護教員養成の約8割は、都道府県による看護教員養成講習会（以下、講習会という）が担っているが、受講希望者の減少等により、開催基準である定員30名以上を満たす受講者数を一県で確保するのが困難であるために開催しない県が多い。また講習内容や方法等についても、講習会修了の基準や評価などが実施要領に示されておらず、実施状況は多様となっている。このように、看護教員の養成は、量的にも質的にも平準化していない状況である。
- 講習会開催県が限定的であることから、現在の実施方法では、受講を希望しても物理的な問題や家庭の事情により受講できない人の状況は改善されない。
- また、すでに看護教員となっている者を研修に出すと欠員状態となり、教育体制に支障が出るため、講習会に参加させることが困難な状況にある養成所もある。
- さらに、新任の看護教員は、実際に教育していく中で迷いや悩みを多く抱えているが、そのような新任者を支えるためのしくみは十分ではない。

##### ②当面の改善策

- 看護教員の養成を全国的に平準化するためには、講習会をブロック単位に調整した上で開催するなどの仕組みが構築されることが必要であり、その調整は国が行うべきである。その際には、他県からの受講者を受け入れやすくするため、開催県に対して財政的な支援を行うべきである。また、保健師養成所及び助産師養成所の看護教員の養成についても考慮する必要がある。
- 看護教員の確保の観点から、看護教員を養成する課程を看護系大学の専攻科や大学院等に設置することが望ましく、これを推進するため、財政面も含めた支援が必要である。
- その場合、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1大学以上が実施するように調整・推進することも、実現に向けた一つの方策として考え

られる。

- 一方、すでに教員となっている未受講者の受講を促進するためには、代替要員の確保など養成所に対する国の財政支援が求められる。
- また、新任の看護教員を支えるためには、メンターやスーパーバイザーの設定など多様な方法が考えられるが、このような養成後のフォローアップ体制について、前述の新任期の研修体制構築と併せて検討することが求められる。

## (2) 講習会の質の充実・確保

### ①現状と課題

- 現行では8ヵ月で900時間の講習会を実施しており、つめこみ教育になっている。
- 講習会を受講することにより教員としての姿勢や態度に変化が見られ有益である一方、教員業務のすべてが含まれてはいないので、すぐに活用できることを教育することも必要である。
- 看護教員に求められるものは時代とともに変わってきており、それに伴い講習会の教育内容にも変化が求められている。
- 看護教員には学生を育む教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もある一方、講習会の企画・運営はいわば「丸投げ」となっており、講習会を企画する都道府県担当者が、看護教員の養成に必要な教育内容について把握し、理解できるようなくみになっていないことも指摘されている。

### ②当面の改善策

- 講習会において十分な講習成果を上げるためには、教育内容を整理するとともに、ゆとりのある期間を設定すべきである。また、看護基礎教育カリキュラムの改正に合わせて、講習会の教育内容を見直す必要がある。
- 講習会の質の確保・向上のため、看護教員養成における教育内容を見直すとともに、受講者の評価やプログラムの評価なども含めた看護教員養成のためのガイドラインを早急に作成することが必要である。
- また、ガイドラインには、教員養成のための教育内容を示すだけでなく、教育目標として看護教員がどのような能力を身につけるべきか、また講習修了の基準を示すべきである。
- さらに、講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や企画に関する相談体制を構築することが必要であり、こうした支援を国が行うべきである。

## 2. 今後の看護教員養成について（中長期的な視点に立った改善策）

- より多くの受講希望者が就労を継続しながらでも受講できるよう、通信制やeラーニングの導入について検討する必要がある。eラーニング等を活用す

ることにより、知識の習得に関しては、講習内容を統一することができ、これにより教員養成の質を確保することができる。

- また、教育時間を単位制とし、受講者の状況に応じて複数年にわたって断続的に履修できるようにしたり、放送大学等の活用も求められる。
- 受講者の利便性を高めるためには、近隣の看護系大学での科目履修を「教員養成課程」の一部として認定できるようにすることも考えられる。
- 新任の看護教員が実際に教育を始めてから抱える悩み等に対応するため、新任期のフォローアップ研修等の実施が求められる。
- また、看護教員の質を確保し、教員自身の意欲の向上を図るためには、教員養成講習会を修了したことを公的に認証し、更新制とし、さらに看護教員の教育における専門性を評価する仕組みを構築することについても検討する必要がある。
- 現在、看護学生を教育する者を育成する講習会には実習指導者講習会・看護教員養成講習会・看護教員再教育研修・幹部看護教員養成課程等があり、これらを連動させることにより、看護教員のキャリアパスとして示すことができ、看護教員養成講習会修了者の自信に繋がると考えられる。そのため、これらの講習会を連動させ、さらには学位取得に繋がるようなコースとして再構築することが求められる。

### 3. 看護教員養成における今後の方向性について

- 都道府県が実施する看護教員養成講習会に対して、国はこれまで講習会の実施要領を示し、補助してきたが、全国的に見ると質・量ともに格差が生じ、必ずしも効果的な制度運用が行われてきたとは言い難い。
- 看護基礎教育の充実に向け、看護教員の質・量の充実は極めて重要な課題であり、質の高い看護教員養成の体制整備を図ることは急務であり、国は、こうした体制整備を支援すべきである。
- 一方、看護教育については、現在、厚生労働省の複数の検討会で議論されているところであるが、看護教員にかかる中長期的な視点に立った改善策についても、これらの検討会における議論を踏まえ、看護の質の向上と確保を図るため、連動性を持った効果的な政策を検討すべきである。

## 看護研修研究センターにおける看護教員の継続教育について

## ○ 幹部看護教員養成課程（昭和 52 年度～現在）

## 1) 教育目的 :

看護学教育について造詣を深め、看護学教育における指導的役割を果たす能力を啓発する

## 2) 教育目標 :

- ①看護学教育について専門的知識を学び、看護学教育にこれを適用する能力を啓発する。
- ②教育機関における管理運営に関する概念を理解し、教育効果を高める能力を啓発する。
- ③看護学教育上の問題の分析を行い、研究を企画し、それに必要な解決方法を見だし実践する能力を啓発する。
- ④地域社会において、他の看護教員の育成指導を行える能力を啓発する。

## 3) 教育科目等 : 別紙 1、別紙 2

## 4) 入学資格 :

看護師等養成所の教務主任、指導責任者の職に就くことを希望する者又は現在その職に就いている者であって、次の条件のいずれをも満たす者

- ①保健師、助産師又は看護師の業務経験 5 年以上
- ②看護教員になるための研修等を修了
- ③専任教員の経験 3 年以上

## 5) 研修期間 : 1 年間（合計 900 時間）

## 6) 定員 : 40 名（平成 21 年度の入学者 25 名）

## 7) 修了生 : 774 名

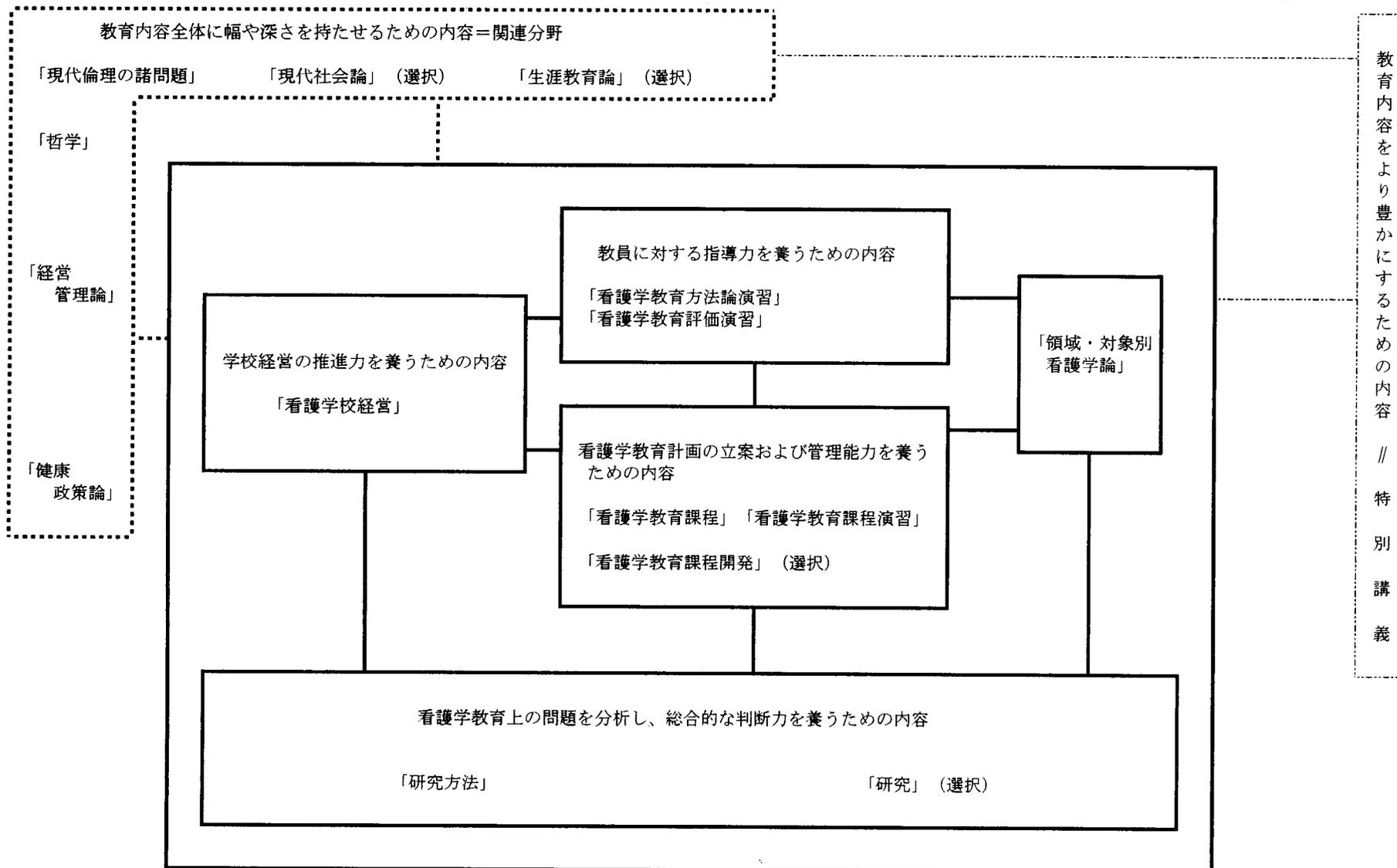
## 8) 教育担当者 : 教官 2 名、講師 44 名（平成 20 年度）

## 幹部看護教員養成課程教育科目

分野	学 科 目	授 業 科 目	単 位	時 間	備 考
専 門 分 野	看 護 学 論	領域・対象別看護学論	2	45	2科目から1科目選択
	看護学校経営	看護学校経営	3	90	
	看護学教育方法	看護学教育方法論演習	2	45	
	看護学教育評価	看護学教育評価演習	2	45	
	看護学教育課程	看護学教育課程	4	15	
		看護学教育課程演習		120	
	研 究	看護学教育課程開発	8	300	
	研 究 方 法	6	150		
	研 究	8	300		
	小 計		27	810	
関 連 分 野	哲 学		1	15	2科目から1科目選択
	現代倫理の諸問題		1	15	
	生涯教育論		1	15	
	現代社会論		1	15	
	経営管理論		1	15	
	健康政策論		1	15	
	小 計		5	75	
	特 別 講 義		—	15	
	合 計		32	900	

## 教育内容の構造

- 専門分野
- ..... 関連分野
- 特別講義



## ○看護教員再教育講習会

テーマ 看護基礎教育における医療安全教育推進について（平成 14 年～）

- 1) 目的： 社会及び看護・医療の動向をとらえ、時代に即応した看護教育を推進するために、医療事故予防に関する最新の知識を踏まえた教育課程の編成のあり方を学び、看護教員としての資質の向上を図る
- 2) 受講者要件： ①看護教員になるための研修等を修了  
②カリキュラムの編成・運営の任にある教務主任あるいは看護医療安全に関する授業を担当し推進する任にある教員
- 3) 研修期間 : 5 日間
- 4) 定員 : 100 名（平成 21 年度の受講者 83 名）
- 5) 修了生 : 677 名（平成 14 年度～）
- 6) 担当者 : 教官 9 名、講師 3 名（平成 21 年度）

※ 平成 21 年度（別紙 1）参照

平成 21 年度  
「看護基礎教育における医療安全教育推進のための看護教員研修」  
及び「看護教員再教育講習会」について

## 1 目 標

- (1) 医療安全に関する最新の知見を得て、看護教育の新たな取り組みについての認識を深める。
- (2) 医療安全を実現する看護実践力の育成にむけたカリキュラム上の課題を明確にする。
- (3) 医療安全に関する実践カリキュラムの改善・編成についての考え方を明確にする。

## 2 研修内容

日 時	午 前 (9:30~12:30)	午 後 (13:30~16:30)
8月3日(月)	演 習 1 <b>【医療安全に関するカリキュラム編成上の自校の課題】</b> 10:30~12:00	基 調 講 演 「ヒューマンエラーから 見た医療事故」 講師：松尾 太加志 教授 (北九州市立大学文学部 人間関係学科) 13:00~15:00 演習の進め方 <b>【医療安全に関するカリキュラム編成の考え方】</b> 15:10~16:30
8月4日(火)	演 習 2 <b>【医療安全に関する実践カリキュラムの編成】</b> 9:30~12:00	カリキュラム編成に関する実際 講師：北川悦子先生 (神奈川県総合リハビリテーション 事業団厚木看護専門学校) 講師：田中由美子先生 (京都第一赤十字看護専門学校) 13:00~15:00  演 習 3 15:10~16:30
8月5日(水)	演 習 4	演 習 5
8月6日(木)	演 習 6	演 習 7
8月7日(金)	演 習 8 <b>【演習成果の発表・共有並びにまとめ】</b> (10:00~12:30)	演 習 9 <b>【演習成果の発表・共有並びにまとめ】</b> (13:30~14:30)

# 都道府県による専任教員再教育事業について

## ○看護職員資質向上推進事業の実施について〈抜粋〉

(平 11・6・11 健政発 696 )

最終改正 平 18・1・18 医政発 0118004  
厚生省健康政策局長から各都道府県知事宛

### 別添 看護職員資質向上推進事業実施要綱

#### 1 目的

この事業は、近年の少子高齢化の進展や疾病構造の変化による医療の高度化・専門分化に対応し、国民の要望に応じることができる資質の高い看護職員の確保に資することを目的とする。

#### 2 事業の内容

##### (1) 専任教員再教育事業

看護職員養成については、医療の高度化・専門分化に対応できるよう、その教育内容の向上を図るため、逐次カリキュラム改正等が行われているところであり、資質の高い看護職員の養成を図るため、専任教員の再教育研修を実施し、看護職員の資質の向上を図る。

##### (2) 看護教員等養成事業

医療の高度化・専門分化に対応するため、看護師等養成所のカリキュラム改正等が逐次行われ、専任教員配置の充実や実習場所の拡大等により教育内容の向上が図られているところであり、その需要に対応するため、看護教員養成講習会及び実習指導者講習会を開催し、看護教員等の確保と資質の向上を図る。

##### (3) 看護職員臨床技能向上推進事業

指導的立場に立つ熟練した看護職員及び実務経験五年以上の中堅看護職員に対し、各々の段階に応じた研修を実施し、専門性の高い看護職員の育成を重点的に促進する。

#### 3 事業の実施

事業の実施については、専任教員再教育事業は別紙1、看護職員臨床技能向上推進事業は別紙2、看護教員等養成事業は、厚生省健康政策局長通知（平成10年3月4日付健政発第241号「看護教員養成講習会実施要領について（通知）」及び平成6年10月31日付健政発第783号「都道府県保健婦助産婦看護婦実習指導者講習会の開催について」）によることを基本として、地域の事情に合わせた実施体制を確立する。

#### 4 実施主体

看護職員資質向上推進事業の実施主体は都道府県とする。（ただし、2の（3）に定める事業のうち、看護職員専門分野研修の実施主体については都道府県及び厚生労働大臣が認める者とする。）

また、事業の目的の達成のために必要があるときは、都道府県は事業を関係団体に委託することができる。

#### 5 国の補助

国は、予算の範囲内で、看護職員資質向上推進事業に要する経費について別に定める基準により、補助するものとする。

(別紙1)

専任教員再教育事業の実施について

1 目的

看護職員養成については、医療の高度化・専門分化に対応するため、その教育内容の向上を図ることが重要であり、逐次カリキュラム改正等が行われているところである。

このため、既に専任教員として従事している者については、自己研鑽に努められているところと思料されるが、時間的な制限等により必ずしも十分なものとはなっていないと考えられる。

このような状況から、専任教員に再教育研修を実施し、看護教員の資質の向上を図る。

2 実施方法

- (1) 実施期間 1回当たり5～10日間程度
- (2) 実施回数 年3回程度
- (3) 定員 1回当たり35人程度

3 研修会の内容(例)

- (1) 看護教育内容の向上
  - ア 在宅医療の推進と看護(効果的な退院指導と在宅看護)
  - イ 在院期間短縮に効果のあるクリティカルパスの活用
  - ウ インフォームド・コンセントの方法
  - エ 院内感染(MRSA、VRE)の防止
  - オ チームケア(福祉事業との連携)
  - カ セルフケア能力の向上(予防)
  - キ 看護倫理
  - ク 医療安全
- (2) 看護教育方法の向上
  - ア 魅力ある看護教育(少子化・高学歴志向)
  - イ 自己学習能力の向上
  - ウ 教育教材の工夫(パソコンや視聴覚教材の活用)

平成20年度 専任教員再教育事業

資料5-2

都道府県	実施回数	実施期間	会場	講師数	受講者数	事業内容
青森	1回	5日	弘前学院大学	9人	17人	・フィジカルアセスメント ・医療安全 ・災害看護
岩手	2回	①4日 ②2日	岩手県看護研修センター	①8人 ②4人	定員 ①②各40人 受講者数 ①②計実67人 (延223人)	・災害看護・統合分野への対応 ・医療コミュニケーションをどう教えるか ・看護教育能力の獲得(ポートフォリオの活用) ・医療・看護政策の今を知る ・看護管理の本質 ・看護の動向 ・終末期看護過程の展開方法
福島	2回	①2日 ②1日	ふくしま中町会館 杉妻会館	①2人 ②1人	①114人 ②32人	・カリキュラム改正を踏まえた効果的な実習指導 ・災害看護及び国際看護の教育展開の基本
埼玉	3回	①1日 ②9日間 ③1日	創業・ベンチャー支援センター 大宮合同庁舎 さいたま市文化振興事業団 プラザイースト	①1人 ②1人 ③6人	①53人 ②21人 ③59人	・未来教育プロジェクト学習・ポートフォリオ活用の手法を学ぶワークショップ ・授業のデザインとリフレクション ・災害看護の基礎、トリアージに関する講義・演習
神奈川	2回	①4日 ②3日	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター	①1人 ②1人	①35人 ②35人	①授業における教材研究 ②学生の自己理解と成長につなげる実習計画
新潟	2回	①5日 ②5日	新潟ユニゾンプラザ他	①1人 ②1人	①11人 ②12人	・人を育てるコーチング ・実習指導の展開と評価
富山	5回	①1日 ②1日 ③3日 ④2日 ⑤2日	とやま自遊館 飛騨千光寺 富山市立看護専門学校	①1人 ②1人 ③1人 ④1人 ⑤1人	①84人 ②21人 ③65人 ④46人 ⑤35人	・カウンセリングを通しての学生理解と指導 ・自らのスピリチュアルケア ・看護技術の教育方法と到達度の評価 ・臨床看護学に生かす専門基礎知識(看護学に必要な解剖生理学) ・効果的な授業を目指して(プレゼンテーション力)
福井	3回	①1日×4 ②1日×2 ③1日×4	県立看護専門学校 敦賀市立看護専科学校 武生看護看護専門学校 福井大学医学部看護学科	①2人 ②2人 ③2人	①36人、8人、 28人、4人 ②34人、27人 ③39人、41人、 8人、20人	①臨地での学習支援とコミュニケーション教育(講義) 「科目・単元の構築他」 「新カリキュラムを踏まえた看護技術教育の考え方と教育実践」(講義) 「授業案作成 他」 ②「講義・実習でわかる看護過程の考え方」(講義) 「高等教育における教授法」(講義) ③「看護基礎教育に活かすフィジカルアセスメントⅡ」(講義) 「成人看護学における技術教育 他」 「老年看護学における看護技術教育」 「研究指導」
愛知	2回	①5日 ②5日	愛知県立総合看護専門学校(愛知県看護研修センター)	①1人 ②2人	①35人 ②35人	・授業リフレクション研修 ・WEB研修
兵庫	3回	①3日 ②5日 ③5日	①兵庫県看護協会 ③ " " ②病院 訪問看護ステーション	①3人 ②延40人 ③5人	①35人 ②28人 ③40人	①新人の専任教員研修 ・看護教育制度とカリキュラム ・魅力ある臨地実習指導 ・看護教員に求められる人間関係・危機管理 ②中堅の専任教員研修 各専門分野からテーマを選択し、施設を決定し実務研修を実施 ・緩和ケア ・粒子線治療 ・小児看護 ・災害看護 ・訪問看護 ③すべての専任教員研修 ・医療安全(RCA分析) ・看護基礎教育における災害看護教育方法 ・基礎看護技術の強化 ・フィジカルアセスメントの教育方法 ・学生の統合力を育てるには

都道府県	実施回数	実施期間	会場	講師数	受講者数	事業内容
和歌山	2回	①4日 ②3日	①県立高等看護学院 ②県立なぎ看護学校	①9人 ②3人	①41人 ②30人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新カリキュラムに関すること</li> <li>・教育概要および学生指導について</li> <li>・学校管理・運営について</li> <li>・自己点検・自己評価について</li> <li>・フィジカルアセスメントについて</li> <li>・運動器系のアセスメントについて</li> <li>・看護アセスメントについて</li> <li>・看護教育内容の向上: カウンセリング理論と技法について</li> <li>・看護教育方法の向上: 現在の若者の特徴について、学生への効果的な介入について</li> </ul>
熊本	2回	①5日 ②5日	熊本県庁 熊本県立大学 熊本保健科学大学	①10人 ②10人	①30人 ②80人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療安全への教育(教育の必要性、現状と課題・事例からの学習)</li> <li>・看護基礎教育カリキュラム改正に伴う内容 (コミュニケーションスキルの向上、フィジカルアセスメントについて)</li> <li>※②は、プログラム内容に応じ施設の実習指導者と合同(実習指導者 延201人)</li> </ul>
鹿児島	2回	①5日 ②5日	鹿児島県教職員互助会組合 会館	①6~8人 ②6~8人	①35人 ②35人	看護教育の内容や方法の向上に向けたテーマ
沖縄	4回	講義: 3日 演習: 40h 発表: 6h	沖縄県立浦添看護学校	2人	講義: 99~59人 演習: 95人 発表: 72人	<p>(講義) 看護実践能力育成のための看護技術の教育方法 「看護技術力向上に向けた授業実践」 (講義・演習)</p> <p>1. フィジカルアセスメントの教育方法 2. フィジカルアセスメントの実際 (演習)</p> <p>1. 看護技術の教育方法の検討 2. 看護技術教育における授業の考え方 3. 看護技術の授業試案作成</p>

資料6

# 福村参考人 資料

第4回 今後の看護教員のあり方に関する検討会  
平成21年9月3日(木)

# 5年一貫校における 看護教員の継続教育のあり方

千葉県立幕張総合高等学校  
看護科・専攻科 教諭 福村知加子

## 継続教育の現状

### 【1 研修の種類】

- 県教育委員会による悉皆研修
- 教員免許更新のための研修
- 県内の高校看護科で組織する教育研究会  
(看護部会)
- 校内の学習指導部や教科による研修
- 産業教育等に関する指導者向け研修
- 個人研修(教育関係、看護関係)
- 校内指導者、管理者を養成する研修

## 継続教育の現状

### 【2 教育委員会による悉皆研修①】

教員は教職経験及び各ライフステージに応じて学校で担う役割が異なるため、各段階において必要な資質能力を備えなければならない。そのため、初任、中堅、管理職の段階に分けて研修が体系化され実施されている。

## 継続教育の現状

### 【2 教育委員会による悉皆研修②】

#### ■ 初任者研修(法定研修)

新規採用された教員に対して採用の日から1年間、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得るため、学級や教科・科目を担当しながら実践的な研修を行う。

## 継続教育の現状

### 【2 教育委員会による悉皆研修③】

#### ■ 5年経験者研修

教職経験5年の前期層教員を対象に、学級経営、学習指導及び生徒指導等に関する研修を実施し、実践的指導力の育成及び向上を図る。

## 継続教育の現状

### 【2 教育委員会による悉皆研修④】

#### ■ 10年経験者研修(法定研修)

個々の教員の能力、適性等に応じた研修を実施することにより、教科指導、生徒指導等、指導力の向上や得意分野づくりを促すことをねらいとしている。

## 継続教育の現状

### 【3 免許更新のための研修】

10年ごとに最新の知識技能を身に付け、教員として必要な資質能力を保持することがねらいとなっている。研修を受けなければ教員免許を更新できない。

## 継続教育の現状

### 【4 千葉県高等学校教育研究会看護部会】

- 1年に2回開催
- 研究授業、教材研究
- カリキュラム研究
- 国家試験対策
- 指導資料の作成
- 時事の新たな教育内容に関する講習

# 継続教育の現状

## 【5 校内研修】

- 学習指導部

- シラバス、年間授業計画、公開授業(2週間)、  
授業研究、授業アンケート

- 看護科・専攻科

- シラバス、年間授業計画、研究授業  
チーム・ティーチングによる授業研究  
実習手引きの作成

- 臨地実習の結果を情報交換し、授業にフィードバック

# 継続教育の現状

## 【6 産業教育に関する指導者向け研修】

- 独立行政法人教員研修センター

- 産業・情報技術等指導者養成研修  
海外派遣研修

- 全国看護高等学校長協会関係

- 全国看護高等学校研究協議大会  
看護高等学校研究協議会  
高等学校看護教育研究会

- 日本看護学校協議会

- 学会  
教育研修会、教務主任会議

## 継続教育の現状

### 【7 個人の希望による研修①】

- 総合教育センターの研修

長期：数ヶ月～1年間

医療現場、民間企業、大学など

短期：1～数日

教科指導、生徒指導、進路指導

特別支援、IT活用、人権教育

教育相談など

## 継続教育の現状

### 【7 個人の希望による研修②】

- 看護協会（全国・都道府県）

- 看護学会

- 各教員専門領域の現場研修

- 各教員の出身校の卒後研修

- 国立保健医療科学院（医療安全など）

- その他

# 継続教育の現状

## 【8 学校指導者、管理者を養成する研修】

- 独立行政法人教員研修センター
  - 中堅教員研修
  - 校長・教頭等研修
  - 指導者養成研修
  - 教育課題研修指導者の海外派遣プログラム
  
- 県教育委員会
  - 生徒指導主事研修
  - 新任教務主任研修
  - 教頭・校長研修

# 継続教育の現状

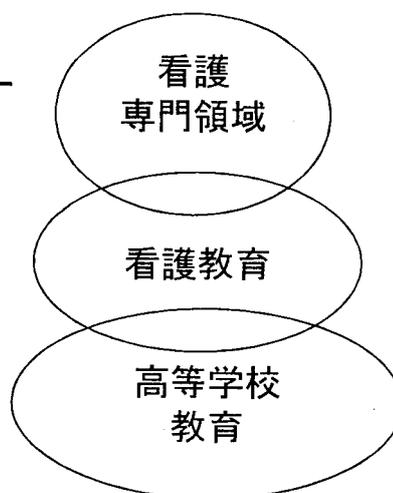
## 【9 研修の受け方】

- 看護教員全員が対象となり、定期的に行う研修
  - 県内看護部会、校内学習指導部・教科
  
- 定められた時期に必ず行う研修
  - 初任者、5年経験者、10年経験者、免許更新時
  
- 推薦または人数制限のため順番に受ける研修
  - 少ない場合2～3年に1種類、多い場合毎年1～2種類
  - 産業教育等に関する指導者向け研修
  
- 個人が計画的に行う研修
  - 各自で申込み、毎年1つ以上受けている
  
- 校内の役割に応じて受ける研修
  - 指導者、管理者向け研修

# 継続教育の現状

## 【10 研修のつながり】

- 高校教育  
 悉皆研修、総合教育センター  
 教員研修センター など
- 看護教育  
 校長協会、指導者養成講習  
 看護学校協会
- 看護専門領域  
 学会、看護協会、医療現場
- その他



# 継続教育の現状

## 【11 まとめ】

- シラバス、年間指導計画、授業研究、教材研究、臨地実習状況や授業アンケートのフィードバック等、日々の研修は充実し、成果を挙げている。
- 看護の教員は大学他、多種の養成施設を卒業し、医療現場の経験も多様なため、校内の研究協議でも互いに知見が広がり、刺激となり、資質の向上につながっている。
- 5年一貫カリキュラムの実施により、年間を通して実習引率の負担が大きく、長期研修の機会等の確保が問題となっている。

# 継続教育の課題

- 医療現場における研修  
現在は長期休業中や実習前の現場研修の機会しか確保できない状況にある。どの教員も専門領域の現場経験は一定期間毎に必要としているので、少なくとも3～4か月または1年間等のまとまった期間の研修の機会を確保していきたい。
- 新たな教育内容に関する研修  
看護教育のカリキュラムは短期間に大幅に変わってきているため、新たな教育内容を体系的に学ぶ機会を確保していきたい。
- 研修中の代替教員  
日々の教育活動の中では実施できない長期研修は代替教員が得られなければ、研修を希望することも困難になるので、長期研修時には代替教員を確保していきたい。

資料7

## 齊藤委員 資料

第4回 今後の看護教員のあり方に関する検討会  
平成21年9月3日(木)

# 看護教員の継続教育 —都立看護専門学校取り組み—

東京都立荏原看護専門学校  
齊藤 茂子

1

## 都立看護専門学校教員概要

- ◎ 3年課程の看護師養成所として7校
- ◎ 学生養成規模 1校1学年80名総240名
- ◎ 1校18名の教員定数×7校=126名  
(うち新人3名未受講者)
- ◎ 新人教員以外は全員教員養成講座修了者
- ◎ 全員指導要領専任教員アの該当者  
(臨床経験5年)
- ◎ 幹部教員養成課程修了者14名 (教務係長は全員修了者)

2

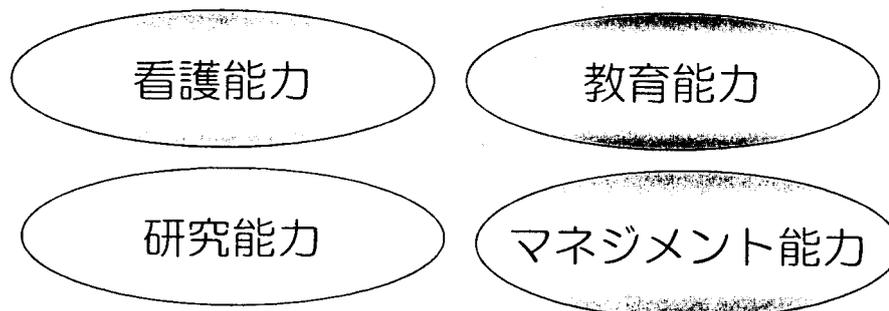
# 都立看護学教員の質の向上の取り組み

1. 都立看護学の教員研修
  - 1) 研修の体系化(表1)
  - 2) キャリア別達成目標の設定(表2)
2. 専門領域認定制度の設置
3. 自己点検・評価の実施(学校運営・授業)
4. 人事考課制度における自己申告の活用  
(組織目標・職務目標及び評価の自己申告)
5. 業務分担と組織支援
  - 1) 授業分担と組織支援
  - 2) 能力開発学会参加促進・教育実習生指導など
6. 新人教員への支援ープリセプターシップ・新人教員研修
7. 養成所看護教員の継続教育の課題

3

## 1. 都立看護学の教員研修

◎ 教員に必要な4つの能力



- ◎ 4つの能力を伸ばす研修の体系化(表1)
- ◎ 専任教員のキャリア別達成目標の設定(表2)
- ◎ 教員は年度当初に研修計画をたて結果を自己評価・報告

4

## －研修成果の一部紹介－

# 授業能力の向上－授業研究

- ◎ 学校を越えた各看護学領域での横断的取組みにより、専任教員個々の教育能力の向上を目的に平成15年より設置。
- ◎ 研修期間月1回幹事校に専門領域の教員が集合し運営。
- ◎ 成果：公開授業による授業研究や、教材研究、看護診断や、形態機能学導入時等の教案作成など都立7校のスケールメリットを生かし、授業に反映させている。

### 平成21年度都立看護学授業研究会幹事校

領域	基礎看護学	在宅看護論	成人看護学	老年看護学	小児看護学	形態機能学	災害看護
学校	板橋	広尾	荏原	南多摩	北多摩	府中	青梅

5

## －研修成果の一部紹介－

# 看護実践能力の向上－臨床研修

- ◎最新の診療の補助技術や日常生活の援助技術などの実践を通して教員の看護実践能力を高め、その経験を看護教育に活用することを目的とし、平成15年より設置。
- ◎研修期間（下記のいずれかを5年に1回悉皆研修）
  1. 長期臨床研修（3ヶ月）
  2. 短期臨床研修（8～12日）
- ◎研修実績（2003年～2008年）  
長期臨床研修28名（延べ）短期臨床研修142名（延べ）
- ◎成果：看護診断の実際、術前術後の看護、終末期看護、諸検査の介助等が経験でき、自分の臨床能力の確認や、実習指導のポイントの理解、スタッフとのコミュニケーションがとれるなどの成果をあげている（研修生の報告書より）

6

## 2. 専門領域認定制度

### 専門領域認定者

1. 教員の専門性を高め看護教育の質の向上を図るため平成16年設置
2. 認定者84名（H20表1参照）
3. 認定基準
  - 専門領域論文2本以上
  - 教育経験年数3年以上
  - 臨床経験年数3年以上
  - 関連学会に一箇所以上所属
4. 認定後は人事異動・担当科目・学会派遣などへの考慮

基礎看護学	19
成人看護学	22
在宅看護論	1
老年看護学	9
母性看護学	13
小児看護学	16
精神看護学	4

7

## 教員研修受講状況 \* 教育技法研修Ⅱ：今年度は形態機能学2H

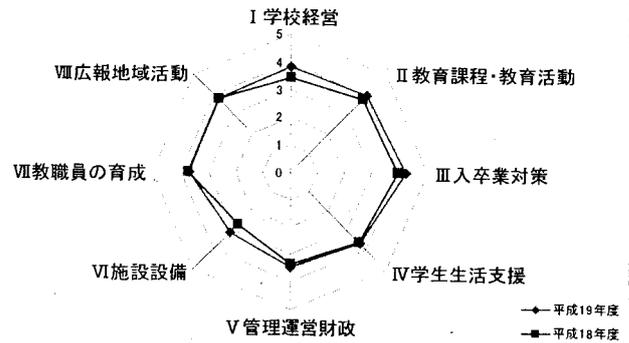
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新人教員A	新人教員研修1			新人教員研修2	教育技法研修Ⅱ*			新人教員研修3				新人教員研修4
	プリセプターによる指導（1年間授業案・実習指導・学生指導・学校行事など）											
	講義	模擬講義	本講義	→ 7コマ		試験問題作成	試験	本講義	→ 11コマ			
実習指導	1クール目はプリセプターについて 2クール目から一人立ち →											
中堅B		授業研究		最新医療事情研修	教育技法Ⅱ*							10日
中堅C					教育技法Ⅱ*	短期臨床研修	8日間					8

### 3. 教育の自己点検・自己評価の実施

#### 1. 学校運営評価

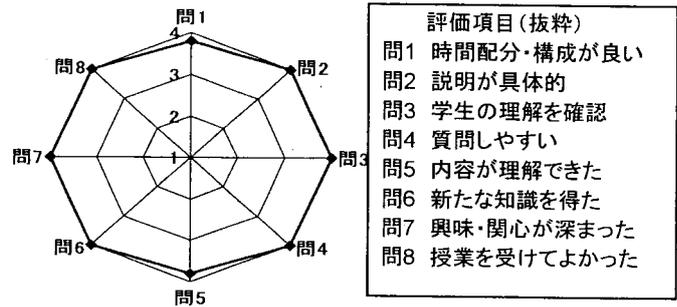
(H15年より)

学校運営の評価を全教員が行い、管理職からの結果及び改善策のフィードバックにより学校運営への参画意識が高まっている



#### 2. 授業評価 (H15年より)

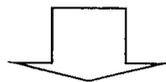
学生による授業評価、教員からの結果のフィードバック、教員の自己評価によって授業の質が向上している



9

### 4. 人事考課制度における自己申告の活用

- 人事考課は職員一人ひとりの能力を最大限に生かすことを目的に東京都全体で実施
- 毎年、管理職による組織目標の提示により学校のめざすところを共有  
(教育活動・学習支援・就職支援・施設設備の整備など)



- 組織目標を受け、教員個々の職務目標の設定と達成度合いの自己採点を行い、学校管理者と教員との自己申告面接により共通理解を深めている

10

## 5. 業務分担と組織支援

養成所の教員は実習指導と講義の二つの授業を常に抱え、さらに会議や授業準備・採点など過密スケジュールが常態化している。学校業務全体の調整によりオーバーワークを防ぎ教員の能力を最大限引き出す必要がある。

- 1) 授業分担（講義・実習）と組織支援
  - ①適正な授業分担（専門性・経験・時間数など）
  - ②担当職務が円滑に行えるよう環境整備  
例：形態機能学の導入・担当者への支援  
→実施機関への研修・学習会への参加・業務の調整
- 2) 新たな知見の獲得・研鑽に学会参加等への支援
- 3) 教育実習生受入れ時の業務調整－教員の成長促進
- 4) 会議の有効活用（教務会・授業案検討会など）
  - ①情報の共有化は問題解決モラールアップに有効
  - ②養成所における全員での会議はOJTになり得る。
  - ③職位・専門性に捉われず誰もが発言できる土壌作り

11

## 6. 新人教員への支援

新人教員が、教育活動で戸惑うのは、看護実践者から看護教育者として役割が変化することにある。

講義・実習は、十分な教材解釈や、教育内容の精選を踏まえ、学生個々の思考が育まれるよう教育技法を駆使することが求められる。特に実習指導においては、技術指導や臨床側との調整・実習評価などをどのようにしていくのか、戸惑うことが多い。

講義・実習・学生指導などの複合的な業務が同時進行する養成所の新人教員には、意図的な組織支援を行い、力量形成できるような働きかけが必要と考え、都立看護学では以下のように新人支援を行っている

- 1) プリセプターの配置による役割意向への支援  
(授業案・実習指導・学生指導・学校行事などへの指導)
- 2) 業務の調整（実習指導・講義時間・時期など）
- 3) 新人教員研修：年3～4回程度の集合研修

12

## 7. 養成所看護教員の継続教育の課題

1. 教員数の充足が大前提！ 指導要領は最低の数でありこの充足が急務。学生に十分な教育ができるよう教員数の検討を（教員養成受講済みの）
2. 新人教員への支援強化のしくみづくり（プリセプターシップ、業務分担の配慮など）…それにつけても教員数が必要
3. 教員の実践力・人材確保のために臨床と学校の連携強化のしくみづくり（臨床研修の受入れ、人事交流など）
4. 1校で教員の継続教育を行うのではなくブロックを設定し、授業研究・学校評価などの共同活動を行える体制作りを
5. 養成所・教員養成講座への経済的支援
  - 1) 教員が本来業務が遂行できるように、図書司書・教務事務・カウンセラーなどの配置への支援
  - 2) 教員養成研修に出した施設への代替制度（幹部養成・産休・育児休暇など非常勤採用等）
  - 3) 学会参加費・研究費などの研鑽の機会への支援
  - 4) 教員養成研修機関への経済的支援

表 1

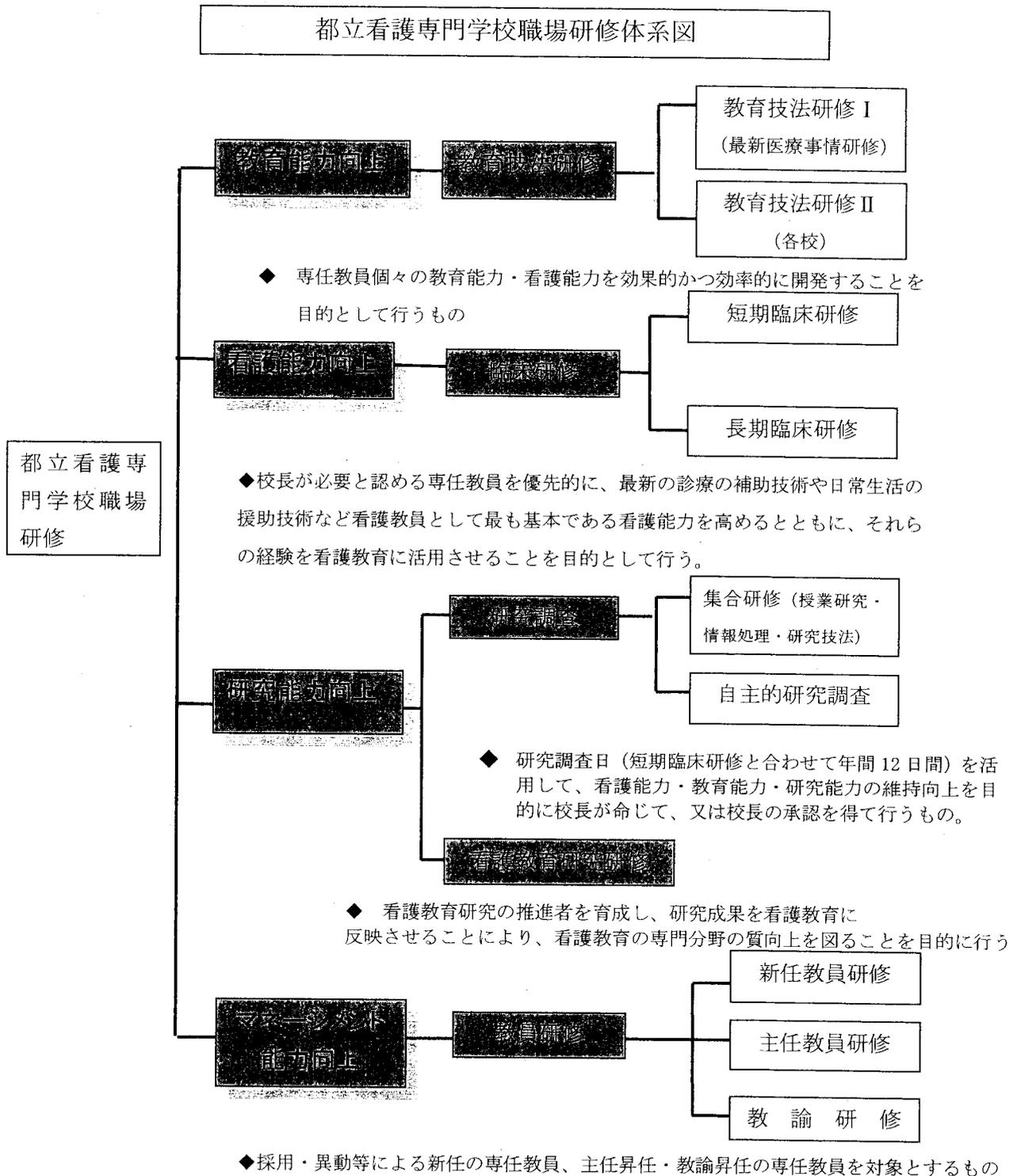


表2 専任教員のキャリア別達成目標

項目	1～2年 新人教員	3～5年 一人前教員	6～10年 中堅教員	11年以上 熟達教員	研修
目標達成	看護教員として基礎的な実務能力を養う	積極的に研鑽に励み看護教員としての実務能力の向上に努める	看護教員としての専門性を高め、リーダーシップを発揮し、後輩教員の指導ができる	学校運営に必要な知識を用いて、看護教育における諸問題を解決できる	研修
教育課程	1. 教育課程編成の基本と原則、運営方法を理解できる。 2. 看護ならびに教育情報に関心を持ち情報の収集整理ができる。 3. 保助看法、養成所指定規則と教育課程との関係について理解できる	1. 看護並びに教育情報に関心をもち必要な情報を収集整理できる 2. 教育課程編成のための諸条件(法的、人的、物的等)を理解し、活用できる。 3. 授業環境(講師・実習施設・教材など)の整備ができる。 4. 保助看法、養成所指定規則と教育課程との関係について理解できる	1. 社会の情勢と専門領域の情報に精通し、教育目的、目標に沿った教育課程の編成ができる。 2. 保助看法、養成所指定規則に基づいた教育課程の編成ができる。 3. 現行の教育課程を分析し、評価・修正ができる。	1. 社会の情勢と看護教育の動向について展望でき、保助看法、養成所指定規則に基づいた教育課程の編成ができる。 2. 教育目的・目標にそった教育課程の管理運営及び評価ができる。 3. 現行の教育課程の問題点を認識し、改善のための方策を提案できる。 4. スタッフに対して適切な指導、助言ができる。 5. 学生の卒業時の到達目標を明示し、到達状況を分析できる。	教育技法研修
授業設計・実施	1. 教材観・学習者観・指導観のもとに授業設計ができる。 2. 授業評価を実施し授業の改善につなげられる。 3. 実習の目標を理解し、指導要綱等によって実習指導ができる。 4. 実習指導者と教員の役割を理解し協力できる。	1. 授業設計の基本をふまえて意図的な計画ができる。 2. 学習者のニーズを理解し、授業内容や授業方法の工夫ができる。 3. 授業効果を評価し、授業の改善方法を見いだせる。 4. 学生の自発的な学習力を刺激し、看護への動機を高められる。 5. 実習施設の実態を把握し、実習目標に到達できるよう個別的な指導ができる。 6. 実習指導者と教員の役割を明確にし、協力体制を整えられる	1. 社会の情勢と専門領域の情報を積極的に収集し、授業に役立てることができる。 2. 学生の学習状況・授業に係る諸問題を分析し、創意のある授業の設計と展開ができる。 3. 学生の自発的な学習力を刺激し、看護への動機を高められる。 4. 指導効果を客観的な方法で測定し、自己の授業を分析的に評価できる。 5. 実習指導者との調整を円滑にでき、協力体制を整えられる。	1. 学生集団の学習状況を的確に判断し、効率的・効果的な授業を展開でき、スタッフに指導できる。 2. 学生の自発的な学習力を刺激し、看護への動機付けを高めるとともに指導方法をスタッフに指導できる。 3. 授業評価の活用についてスタッフに指導・助言ができる。 4. 実習目標が達成できるよう、実習施設との連絡調整が円滑にできる。 5. 実習指導について教員の相談・助言ができる。 6. 実習目標に沿った適切な実習施設の選択・実習計画・職員配置が提案できる。	教育技法研修
学生指導	学生の不安・悩みに気づき、受容的態度で聴ける。	1. 学生の不安・悩みに気づき、受容的態度で聴ける。 2. 問題を持つ学生に個別に対応し、解決策を示すことができる。	1. 学生の不安・悩みに気づき、受容的態度で聴ける。 2. 問題を持つ学生に個別に対応し、解決策を示すことができる。 3. 学生指導のついて後輩教員への相談・助言ができる。	1. 適切な学生指導ができるように、スタッフを指導できる。 2. 問題を抱える学生に対し、迅速・適切に対応ができる。 3. 学生集団の傾向を的確に判断し、適切な人、資源、方法を活用して問題解決を方向付けることができる。 4. 適切な学生指導態勢を作り、学びやすい学校環境をつくることのできる。	教育技法研修
看護	対象に必要な看護を提供できる。				臨床研修
研究能力	1. 専門分野の最新情報を収集し、教育に活用できる。 2. グループ研究等に参加し、論文作成に寄与できる。	1. 専門分野の研究論文を批判的に読むことができる。 2. グループ研究等に参加し、論文作成に寄与できる。	1. 日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める。 2. 学会等において専門領域の発表実績がもてる。	1. 研究活動のリーダーとして指導力を発揮できる。 2. 看護学の各分野の知識を総合的に有し、教員の研究活動へのアドバイス、コーディネートができる。 3. 自己の専門分野に精通して、常に最新情報を活用し、研究者として一定の認知を受けている。 4. 学会に所属し、常に専門分野の看護研究に取り組むことができる。	研究調査・看護教育研究研修
学校運営(マネジメント能力)	1. 学校運営の一員としての責任を自覚し、服務規律を遵守できる。 2. 保助看法、養成所指定規則における養成所の位置づけを理解できる。 3. 組織目標を理解し職責を果たすことができる。	1. 学校運営の一員としての責任を自覚し、含む起立を遵守できる。 2. 保助看法、養成所指定規則における養成所の位置づけを理解できる。 3. 組織目標を理解し職責を果たすことができる。 4. 学校運営(予算・人事・組織)のルールを理解できる 5. 組織の一員として関係職員と協力し、自発的に良好な人間関係を維持できる	1. 組織目標の達成に向けて、率先して行動しリーダーシップが発揮できる。 2. 保助看法、養成所指定規則に基づいた学校運営ができる。 3. 学校運営に主体的に参画できる。 4. 組織の一員として関係職員と協力し、自発的に良好な人間関係を調整できる。	1. 保助看法、養成所指定規則に基づいた効率的・効果的な学校運営にむけて展望を持ち、スタッフを指導できる。 2. 組織目標の達成に向けて、内外の関係者と折衝・調整が良好にできる。 3. 教職員を適切に指導し、能力育成を図ることができる。 4. 突発的な事態に対し危機管理能力を発揮し、冷静な判断と適切な対応ができる。	教員研修

資料8

# 野本委員 資料

第4回 今後の看護教員のあり方に関する検討会  
平成21年9月3日（木）

## 大学におけるFD活動の現状

愛媛県立医療技術大学  
保健科学部看護学科

野本 百合子

### ■ FD (Faculty Development) の考え方

大学などの理念・目標や教育内容・方法を改善するための組織的な取り組み。

#### FDの定義

教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称。その意味するところは、極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催等を挙げることができる。

中央教育審議会『我が国の高等教育の将来像』答申 平成17年1月

知識=専門分野を素材に成り立つ学問の府としての大学制度の理念・目的・役割を実現するために必要な「教授団の資質改善」または「教授団の資質開発」を意味する。… 広義には、広く研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の機能の開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含む。… 狭義のFDは主に諸機能の中の教育に焦点を合わせる。… 教育に関するFDは、総論的には教育の規範構造、内容(専門教育と教養教育)、カリキュラム、技術等に関する教授団の資質の改善を意味する。

有本章著『大学教授職とFD』平成17年

## ■ FD活動の焦点

- (1) 大学の理念・目標を理解するワークショップ
- (2) ベテラン教員による新任教員への指導
- (3) 教員の教育技法（学習理論、授業法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシーの習熟）を改善するための支援プログラム
- (4) カリキュラム開発
- (5) 学習支援（履修指導）システムの開発
- (6) 教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、履修規則、単位制度）
- (7) アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）
- (8) 教育優秀教員の表彰
- (9) 教員の研究支援
- (10) 研究と教育の調和を図るシステムと学内組織の構築の研究
- (11) 大学の管理運営と教授会見限の関係についての理解
- (12) 大学教員の倫理規定と社会的責任の周知
- (13) 自己点検・評価活動とその活用

綿川正吉、館昭編著『学士課程教育の改革』平成16年

## ■ 大学におけるFD活動の根拠

### 大学設置基準

第25条の2（教育内容等の改善のための組織的な研修等）

大学は、当該大学の授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究の実施に努めなければならない。

2008年4月より施行

### 学校教育法

第109条（自己評価・認証評価）

大学は、その教育研究水準の向上に資するため、文部科学大臣の定めるところにより、当該大学の教育及び研究、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するものとする。

2004年4月より施行

■ 大学設置基準による教員の資格

大学における教員

学校教育法 第92条

大学には学長、教授、准教授、助教、助手及び事務職員を置かなければならない。

大学には、前項のほか、副学長、学部長、講師、技術職員その他必要な職員を置くことができる。



教員資格の詳細：大学設置基準 第14条～第17条

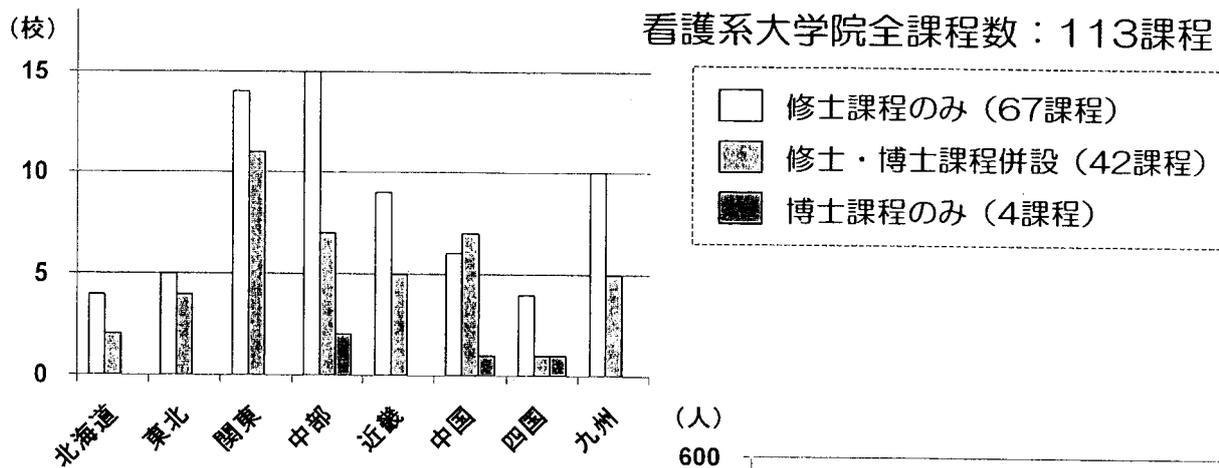
■ 大学設置基準による教員の資格

大学における教員 大学設置基準 第14条～第17条

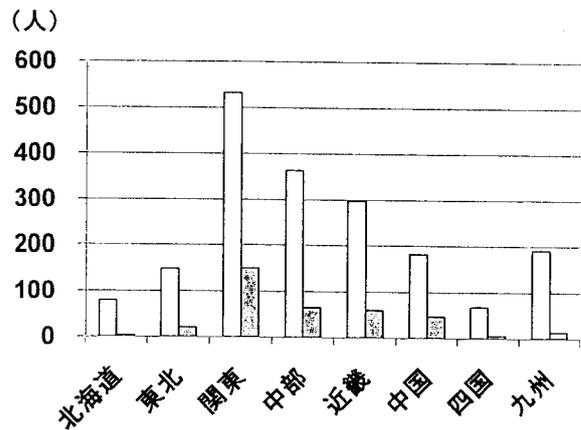
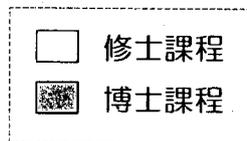
	学位	業績	教員経歴	技能・専攻分野の能力
教授	博士の学位 専門職学位	研究上 実務上	大学の教授・ 准教授・専任講師	芸術・体育等特殊な技能 特に優れた知識及び経験
准教授	教授の資格 修士の学位 専門職学位	研究上	大学の助教又は これに準ずる職員 研究所、試験所、 調査書等に在職	優れた知識及び経験
講師	教授・准教授の資格	—	—	大学における教育を担当 するにふさわしい教育上 の能力
助教	教授・准教授の資格 修士の学位 専門職学位	—	—	知識及び経験

大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有する

## ■ 大学教員になるための準備教育の課程



看護系大学院修士課程定員：1,865人  
 博士課程定員：369人



平成20年4月現在

## ■ 看護系大学におけるFDの現状

研究能力の向上に向けたFD活動内容 (平成17年度 調査)

- 研究費の確保・研究環境の整備
- 外部資金獲得のための研修会開催
- 研修会・学習会・発表会の開催
- 修士・博士課程への就学機会の確保
- 学内・学外との共同研究・研究プロジェクトの推進
- 若手教員への研究活動支援

看護系大学におけるFD活動の課題 (平成19年度 シンポジウム)

- 看護師養成教育に関わる教員、大学教育（高等教育）に関わる教員としての能力向上に向けた活動
- 教員不足に伴う準備教育を要する若手教員・新任教員の教育能力獲得のための活動

■ 看護系大学におけるFDの現状

2003年度から2007年度の状況調査

FD委員会の組織率

95.8%

【活動の内容】

教育能力向上のための研修会	90.3%
カリキュラム評価・開発に関する検討会	80.6%
研究能力向上のための研修会	64.6%
新任教員を対象とした研修会	46.5%
大学運営・組織開発についての研修会	39.6%

回答大学数：144

■ 看護系大学におけるFDの現状

その他のFD活動

学生からの授業評価

教員相互の授業参観（ピアレビュー）

- ・ 評価結果の活用方法は、各教員に任されることが多い
- ・ 授業改善に向けて「評価結果をどのように活かすか」は、重要な課題

大学によっては、教員の自己点検・評価に活用したり、授業改善に向けた研修会・学習会に活用したりしている

## ■ 看護系大学におけるFD活動のための知見

看護学教員を対象とする継続教育に関する我が国の研究の動向

1983年から2006年に、看護学教員の継続教育に関する研究を検索し、研究内容を分類

看護学教員を対象とする継続教育に関する研究内容 9カテゴリ

- 1.看護学教員の学習活動の実態とその関連要因
- 2.看護継続教育機関が実施した研修の効果・参加教員の評価
- 3.継続教育の方向性検討に向けた看護学教員の職務遂行に関わる理念・理想・行動・満足・環境の実態解明
- 4.研修の内容、開催期間・頻度、受講支援に対する看護学教員の要望とその関連要因
- 5.看護学教員の能力とその向上への関連要因
- 6.所属施設における看護学教員の能力向上に向けた支援・方策の実態とその関連要因
- 7.看護学教員に必要な能力・提供すべき教育内容とその実施責任に対する教育管理責任者の知覚
- 8.看護学教員の学習二ードとその関連要因
- 9.所属施設のFD活動への看護系大学教員の見解・満足状況・要望

山澄直美、舟島なをみ他 日本看護研究学会雑誌 2007

## ■ 看護系大学のFD活動において担当者が直面する問題

FDの企画運営に携わる看護学教員が直面している活動上の問題

看護系大学・短期大学のFD企画運営担当教員9名に対し、面接調査を実施し、活動上直面する問題の内容を分類

FD企画運営担当教員が直面する活動上の問題 13カテゴリ

- 1.FDに対する対象教員の抵抗感・消極的態度
- 2.知識不足によるFD委員としての役割遂行困難
- 3.組織的・計画的・継続的・効率的なFDの推進不十分
- 4.教員の多様な学習二ード充足につながるFDプログラムの企画困難
- 5.多数の教員が参加可能なFDプログラム開催日程の設定困難
- 6.新任教員・任期制教員・非常勤講師を対象とするFDプログラム企画不十分
- 7.教育に関する知識・理論の修得につながるFDプログラム企画不十分
- 8.予算欠如・不十分によるFDプログラムの企画運営難航
- 9.教育管理責任者とFD委員会の連携不十分
- 10.FD委員会の役割不明瞭
- 11.FD活動に対する委員会メンバーの消極的態度
- 12.人的資源の不足によるFDプログラムの内容多様化困難
- 13.教員に対する人事評価とFDの連動に対する納得不可

亀岡智美、舟島なをみ、野本百合子他 日本看護研究学会雑誌 2008

■ 看護系大学のFD活動における今後の課題

➤ 看護系大学の教員に対し、看護師養成教育に携わる教員、大学教員の2側面からFDが必要

→ 大学教員の準備教育課程である看護系大学院や修了生の数が少なく、教員としての準備が整っていない教員の現状に応えるFDプログラムを提供する必要がある

→ 看護学教育の特徴に応じた教授活動に必要な知識や技術を修得するためのFD活動が必要である

教員としての準備教育をFDで補うには、限界がある

➤ 本来の目的である「自己点検・評価結果に基づく教育活動の改善」に向かうために、各大学及び所属する教員の現状を反映したFDプログラムの提供が必要

→ 看護系大学におけるFDを企画運営するための知識が必要である