

3. 講習会修了後の研修の充実

講習会修了後の継続した教育の充実	教員の段階別研修プログラムの必要性	教員の継続的な教育の必要性
		教員養成の段階的コースの必要性
		県が段階別研修を実施
	学校ニーズを踏まえた再教育の充実	県実施の再教育講習会は参加しやすい
		学校ニーズを踏まえた再教育プログラムは効果的
	新人教員への計画的な研修の必要性	新人研修のため1年間の勉強会の開催
		新人指導には、1年間の具体的な指導計画が必要
		新人には学内外からの授業研究のサポートが必要
	新人に対する具体的な指導方法	新人指導では、学校独自の具体的な指導プログラムやオリエンテーション冊子が必要
		初回授業や親の関わりには他教員の助言が必要
		新人にはきめ細かいフォローが必要
		新人の個性に応じるため 適宜面接調整と適度な役割が必要
	新人指導を通して教員全体の授業力、指導力の向上	教員全体の授業力向上のための授業研究会の開催
		1年間新人の担当をすることで、教員の指導力向上をめざす
		自校を超えた新任研修のフィードバックは自校の新任研修に活かす
自校を超えた新人研修が必要	同一設置主体単位や県単位での新人教員研修が有用	
	自校を超えた新人教員研修は新人教員同士の情報共有、共感、ネットワークの形成につながる	

IV 教育担当者からみた「看護教員養成講習会」の運営上の課題

1. 目的

平成 21 年度に「看護教員養成講習会」を開催した都道府県の専任の教育担当者からみた看護教員養成におけるカリキュラム運営の課題を明らかにする。

【用語の定義】

運営：看護教員養成の目標を達成するために、「看護教員養成講習会」の教育計画・実施・評価・改善を行う営みをいう

専任の教育担当者：「看護教員養成講習会」の教育課程の管理・運営を担う実務者

行政担当者：「看護教員養成講習会」の開催の責任を担う都道府県の看護行政担当者

委託先責任者：都道府県から「看護教員養成講習会」の開催を委託されて運営する機関の責任者

2. 調査方法

1) 調査対象

平成 21 年度に「看護教員養成講習会」を開催した 13 都道府県の専任の教育担当者 13 名

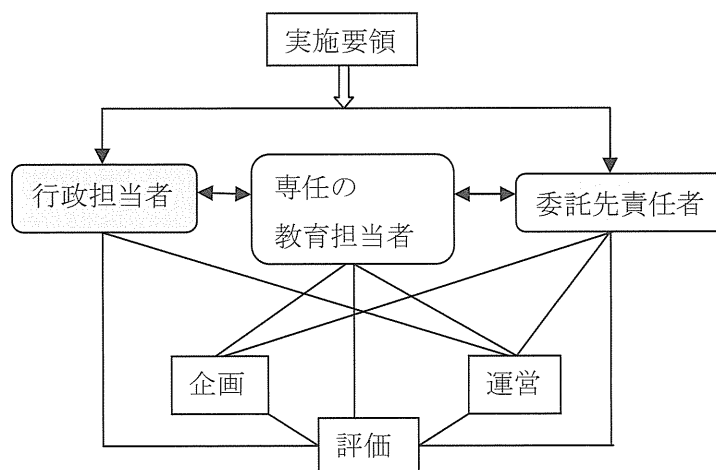
2) 調査期間

平成 21 年 7 月～平成 22 年 2 月

3) 調査内容

(1) 調査の枠組み

専任の教育担当者からみた看護教員養成におけるカリキュラム運営の課題を捉える考え方として、運営を担う専任の教育担当者、行政担当者、委託先責任者が協働・調整して運営する形態をモデル化し、分析枠組みとした。この枠組みに従って、①運営の形態と②関係者の協働・調整を把握するために質問紙を作成した。



(2) 具体的な調査内容

- ① 看護教員養成講習会の運営の形態
 - (i) 講習を円滑に運営するための組織形態および機能
 - (ii) 講習会の規模、受講生の状況など概要調査
- ② 運営上求められる関係者の協働・調整
専任の教育担当者からみた関係者の協働・調整の実際
- ③ 看護教員養成講習会の運営を担う教育担当者の達成感と困難感

4) 調査手続き

調査内容①については開催都道府県に文書で研究目的等を説明して研究への協力を依頼し、郵送で資料提供を受けた。

②の調査は、当該講習会の専任の教育担当者に文書を送付後、電話で説明を加えて調査を依頼した。インタビュー調査は当該講習会が終了した直後及び終了を控えた時期に実施した。

5) 分析方法

(1) 看護教員養成講習会の開催形態と運営の実態

調査データの単純集計結果から、以下の①、②、③について分析した。

- ① 講習会の運営（企画・実施・評価）の形態と関係者の協働・調整
- ② 教育担当者の属性、担っている業務の範囲と責任
- ③ 実施要領に定められている開催要件を基準にした学習環境の質

(2) 専任の教育担当者の運営上の課題認識

インタビューデータから、以下の点について分析した。

- ①専任の教育担当者が感じている職務遂行上の達成感と不全感
- ②教育担当者からみた看護教員養成講習会の課題

6) 倫理的配慮

調査については、回答をもって同意がされたものとした。調査結果およびインタビューデータは本研究以外には用いないものとし同意を得た。データは研究終了後に読み取りができない状態にして破棄する。

3. 結果

看護教員養成講習会（以下講習会とする）の運営の実態については、13人中12人からの回答を得た。概要調査については13都道府県全ての教育担当者から回答を得た。

1) 看護教員養成講習会の開催形態と運営の実態

(1) 開催・運営形態

開催・運営形態には主に3つのパターンがあった（図2, 3, 4）。それは「都道府県が企

画までを行い、運営を委託する（5カ所）」「企画・運営すべてを委託する（3カ所）」「都道府県が直接運営する（4カ所）」であった。委託の理由は、看護教育の機関としての教育のスキルをもっていること、都道府県で実施するには、人員や学習環境が整備できないためとなっており、委託先の能力をふまえて委託していた。

（2）「専任の教育担当者」の配置

専任の教育担当者（以下、教育担当者）は各講習会で0～4人が配置され、兼任の教育担当者は0～2人配置されている。専任・兼任合わせて2人以上の複数配置は8か所であり、反対に専任・兼任合わせても1人のみしか配置されていないのは、4か所あった。その中で兼任の教育担当者1人しか配置されていない講習会が1か所ある。

専任の教育担当者のうち、都道府県の正規職員は4人、委託先の正規職員は5人であった。嘱託職員は都道府県1人、委託先2人であった。初めて担当する人は、正規職員9人のうち4人、嘱託職員3名のうち2名であった。この6人は講習会運営の経験が全くないにもかかわらず、運営上の判断を求められている状況がある。なお、看護教員養成講習会を受講していない教育担当者を配置している講習会が2か所存在した（表1）。

看護師等学校養成所の専任教員として教育実習の指導を行った経験がある人は4人で、経験のない人が7人と多く、そのため教育実習の状況がイメージできにくいことが伺われた。

（3）開催要件の遵守と学習環境の質

開催期間、総時間数は遵守されていた。しかし総時間数は900～1295時間（選択含む）と幅があった。教育実習の期間は実施要領に示された「90時間」を、10日～20日の期間で実施していた。実習校への受講生の受け入れ人数は1～8人となっている。

教室の広さは、一カ所が実施要領の規程を下回っていた。教室を他事業と併用している講習会が3か所あった。

（4）受講生の状況

平成21年度の受講生総数は481人で、一講習会の最大受講生数は80人、最少受講生数は20人である（表2）。各講習会の受講生の平均年齢は35.8～40歳までである。各講習会の受講生の最高年齢は47～57歳であり、平成10年度の調査¹⁾と変わらない。受講生の臨床経験年数の平均は9.5～14.7年であり、各講習会の最高経験年数は16～31年である。最少経験年数は5～7.3年である。全受講生のうち、看護系大学卒業は6.0%、大学院修士課程卒業生が1.3%であった。

受講生の看護教員の経験の状況は、各講習会によって異なる（図5）。A講習会は看護教員未経験の受講生が25%、1～3年未満が30.8%である。しかし、L講習会は看護教員未経験の受講生は80%であり、1～3年未満が13.3%と看護教員経験がある受講生の割合が大きくなっている。

（5）受講生の選抜と定員の確保

選抜を実施している講習会は9か所であり、選抜していないのは3か所である。選抜の理由は、

応募者が定員より多い場合や受講生の質を確保するためである。また、他県の受講生を大量に受け入れることは、その都道府県が予算を獲得して開催する意味が問われるとの意見もあった。

2) 教育担当者からみた講習会の企画

(1) 教育担当者の企画参加状況

講習会の企画から参加した教育担当者は12人中9人であり、参加できなかった教育担当者は3人である。都道府県担当者が企画に参加している講習会は7か所あった。表3に示すように教育担当者は「受講生の選抜」、「教育内容の設定」、「講師の選択」など幅広く役割を担っており、特に「時間割の作成」は企画に参加した9人全てが担っていた。

企画に参加することについて、教育担当者は「企画に携わるのは当然である」「企画から参加することで運営しやすい」「大変なので企画に参加するにも工夫が必要」「企画に関わる大変な状況がある」といった意見を持っている(表4)。また、早期から講師選択などを始めること、複数の専任教員で協議しながら行う、といった工夫が記述されていた。

(2) 教育担当者にとっての企画の困難さ

講習会運営の経験がある教育担当者は、「講師の確保」「講師の都合とカリキュラムの進度の調整」「授業の内容に合わせたカリキュラム編成」「応募者の減少による運営への影響」「教育実習施設の確保」「8ヶ月で900時間を実施すること」「講習会実施決定から、開始までの時間が短時間であること」といった内容を挙げた(表5)。「企画する年度に、講師選定、教育計画、評価計画など全体の企画会議を関係者と交えて行えるとよい。」という意見も併せてあった。

初めて講習会を運営した教育担当者は、「カリキュラム編成」と「準備期間の不足」を挙げていた。

教育担当者による「講師」の選定と調整は、経験のあるなしにかかわらず共通して困難と感じていた。講師を選定する規準は、「専門分野を重視」「条件に合っている」「厚生労働省幹部看護教員養成課程修了者」であった。このような講師を選択する方法は「前任者の紹介を得て検討」「幹「地域の教育機関から紹介」「講習会協力者の助言」「自治体と協議」であり、教育担当者は、広く情報を得て、前任者などと協働して講師選定をしていた。

3) 教育担当者としての看護教員養成講習会の運営

(1) 教育担当者の業務の範囲と責任

調査項目で挙げた全ての業務を任されているのは3人であった。11人の担当者が任されている項目は「受講生の相談に対する対応」であり、10人の教育担当者が任されているのは「書類管理」「授業運営に関する講師への連絡」「受講生の健康管理に関すること」であった(表6)。これらは日々速やかに対応しなくてはならない業務である。教育担当者は講習会の日々の運営において、受講生、講師との関係に重要な役割を担っている。

判断を任せられていない項目は「受講生の中途研修辞退」「修了認定に抵触する事柄に関する判断」である。これらは講習会開催の主体である都道府県担当者の指示や協議によって判断されて

いた。受講生に講義・演習・教育実習指導を行っている教育担当者は6人であった。指導時間は、講義では6時間～12時間であり、演習は30時間～123時間実施している。また教育実習においても6時間～120時間と各講習会によって幅がある。教育担当者が講義・演習を行っているところは教育担当者が複数配置されている講習会であり、他の教育担当者と共同して業務を行っていた。

(2) 教育担当者の調整機能

① 都道府県担当者等との調整

都道府県担当者と教育担当者は、必要に応じて電話での報告、相談、調整を行っていた。その他、「講師会・演習会議・発表会の時に報告、相談する」という記述もあった。

表7は三者（都道府県担当者、委託先責任者、教育担当者）間の意見調整方法を示している。委託先責任者とは、授業日程、講師への謝金、運営経費に関わる管理的な業務での連携を行っている。委託先の看護職員とは、ほとんど全ての業務で連携をとっている。

行政担当者、教育担当者、委託先責任者の三者間で意見の相違があるときは、情報交換、マニュアルによる対応を行って解決を図っている。教育担当者の講習会運営上の調整は内容および調整対象者が多岐にわたっている。

② 教育実習指導体制の調整

教育実習の指導体制は、教育実習受け入れ校に指導の全てを任せている講習会は7か所ある。外部講師が連携をとりながら指導している講習会が1か所、教育担当者自身が指導に参加している講習会は4か所である。

(3) 受講生の教育目標の到達度評価の実施

① 受講生の講義・演習の到達度評価の実施

実施しているのは11か所であり、評価していないのは1か所であった。到達度評価の方法は「講師に一任」が1か所、出席状況だけの評価は3か所である。

② 教育実習の到達度評価の実施

教育実習の評価は、12か所全ての講習会が実施している。評価方法は「評価表の使用」が8か所、「出席状況」が4か所である。これは複数回答であり、「評価表の使用」の8か所の内、5か所は「評価表」のみであった。3か所は他の方法と併用して評価している。「出席状況」のみで評価しているのは1か所である。

教育実習の最終評定者は実習校の教員が行っているところが7か所あった。教育実習は実習校の教育の一部を受講生が担うので、実習校の教員の指導の中で評価を行う現状がある。

その他、目標達成が低い状況にある受講生の評定は、教育担当者に委ねられていた。

(4) 修了認定と調整

実施要領では、講習会の修了認定について「出席状況が不良な者については修了を認めない」となっているため、修了認定会議を実施せず、出席状況だけで修了を認定している講習会が7か

所であった。修了認定会議を実施している5か所の講習会のうち4か所は、「教育内容の調整」「受講生の中途研修辞退」「修了認定に抵触する事柄」など重要事項については協議を基本としている講習会であった。

修了認定会議の構成員は、看護行政担当者・委託先の長・及び看護系職員の三者間で行っている講習会が3か所であった。看護行政担当者、教育実習校責任者、看護管理者、教員養成講習に関わる役員、特別顧問、専任の教育担当者といった講習会に関わる人だけではなく、学識経験者という第三者が出席している講習会が1か所であった。また、委託先の状況により他の事業と合わせて修了認定会議を行っている講習会が1か所であった。

修了認定における出席状況の判断基準は、全出席日数の内、出席時間の2/3、3/4、90%の出席等をあげている。科目認定においては、出席時間の4/5、2/3が基準となっている。

(5) 実施要領に準じた運営の困難さとその対策

① 実施要領を遵守して運営する困難さ

困難なことがあったと感じている教育担当者は7人であった。過去に講習会運営の経験がある教育担当者6人のうち3人が、初めて運営を行った教育担当者6人のうち4人が困難を感じていた。しかし、初めて運営した教育担当者2人は困難を感じていなかった。講習会運営経験の有無によって困難な事項の違いはなかった。

困難な事項は、「教育内容を指定された時間数で行うこと」「講師や教育実習校の要件を満たすこと」「受講者数の要件を満たすこと」「限られた予算で行う難しさ」「教室の広さの確保」「修了認定に関する内規の取り決めの難しさ」などであった(表8)。困難な事項については、行政担当者や科目担当講師の協力を得て解決していた。また経済的なことは委託先の協力を得て解決している。環境については、受講者の動きに合わせて、グループ分けや他の研修との調整によって解決を図っている(表9)。

教育担当者には行政担当者・委託先担当者との調整能力等が必要とされる。

② 教育実習を実施する上での困難さ

11か所から回答を得た。教育実習は実習校である各看護学校の学生に対して、講義、臨地実習指導などを実施するため、教育実習指導を各看護学校の教員に一任することが多くなっている。そのため、教育実習の教育目標、教育内容などについて、それぞれの実習校の解釈が異なり、学校ごとの差が生じやすい状況が挙げられていた。また、看護学生への指導と受講生への指導が重なるため、実習校の看護教員の業務が多くなり、受け入れ態勢が整わない状況がある。それにより、受講生に身体的、精神的負担が生じている現状がある。

開催地によっては、実習校が遠方にあるため、受講生の身体的、経済的な負担も生じている。また、外部講師に教育実習の指導を依頼する場合も、実習校への説明や対応など、さらに外部講師への支援の体制も整えなければならない現状がある。その他、受講生の学習態度面での準備状況が整わないことを困難と捉えている担当者がある。

③ 教育担当者の雇用形態、経験の違いによる困難

嘱託職員の場合は任期が限られている。そのため、指示を受けて実施する業務が多く「講師の変更」「講師から依頼のあった教材の調整」「授業運営に関する講師への連絡」など、即時的に対応する必要性が生じる事項であっても判断を任せられていない状況がある。教材の調整などは受講生の学習活動を妨げるため調整が必要だが、教育担当者が嘱託であることの限界がある。

教育担当者として5年連続して運営を行っている2人は、運営のノウハウの蓄積があると考えられるが、実施要領に準じる運営の困難があると回答している。一方で、経験がある教育担当者は過去の経験を「講師選択、時間割調整」「講習会の流れの把握」「講習会開始時のガイダンス」「受講生の対応」に役立てる事ができていた。教育担当者の経験の蓄積が講習会の運営を円滑にすることが伺えた。

4) 看護教員養成講習会の評価

(1) カリキュラム評価の実施状況

12か所の講習会全てが、「受講生によるカリキュラム評価」を行っている。授業評価を7か所が実施しており、総合的な評価は6か所が行っている。両方の評価を行っているのは2か所である。カリキュラム評価の方法は、「演習と看護教育実習についてアンケート調査を実施する」「授業終了日に学生が授業の感想や評価を記入する」「前・後期に2回のアンケート調査を実施する」という記述があった。

カリキュラム評価を実施している教育担当者は8人で、実施していないのは4人である。教育担当者が行うカリキュラム評価の方法を、評価時期、評価対象、評価方法の視点で分析した(表10)。講習会終了時には、「自己」の役割に対して「受講生のアンケート、授業評価」「講師のコメント」「授業の状況の確認」「担当者間での検討および発表」を行っている。年度末には「カリキュラム全体」に対して、「目標到達と照らし合わせて総括評価」「受講生のアンケートを報告」「教員会での報告」といった方法で評価している。

(2) カリキュラム評価の活用

教育担当者によるシステム化したカリキュラム評価は実施されていない。受講生のカリキュラム評価を実施している講習会のうち8か所の教育担当者が、受講生のカリキュラム評価の活用について述べていた。その内容は、「受講生の評価を講師に確認し、改善の方向に活かす」「学習環境の調整に活かす」などであり、即時的な対応に活かしている。また、次年度の講師選択、カリキュラムの見直しなど長期的、全体的な改善に活かしている。

カリキュラム評価を実施している教育担当者は、受講生の評価や講師からの聞き取り、自己の振り返りから得られた評価を次年度の講師選択、科目の内容、授業方法などの見直しに活用している。

5) 教育担当者の運営上の課題認識

質問紙調査から見いだされた課題について、教育担当者がどのように認識しどのように対処し

ているのかについて、開催形態に特徴のある 7 か所の講習会を対象に、インタビュー調査を実施した。以下、主な内容は【 】、その具体的な内容は「 」で示す。

(1) 運営上、最も力を注いだこととその理由 (表 11)

最も力を注いだこととして答えた主な内容は、【教育内容の整備】【学習環境の整備】【人的資源の確保】【受講生の健康管理】【学ぶためのスキルの獲得】【質の高い受講生の確保】であった。

【教育内容の整備】では、「教育実習」「看護論演習」「看護研究」「改正カリキュラムの内容」「演習における講師間での統一」に力を注いでいた。教育実習の調整の難しさ、受講生が実践を振り返り看護観を再確認するプロセスの大切さ、看護師等養成所の教員においても看護研究が重要であること、改正カリキュラムにあわせた教育内容の配置、グループ演習を指導する各講師の教育内容の統一に力を入れていた。

【学習環境の整備】では、看護教員養成講習会が毎年実施される事業ではないため、「教室の確保」「視聴覚教材の購入」に力を注ぎ、学習環境を整えることで、受講生が今後教員となったときにもこの経験を活かしてほしいと考えていた。

【人的資源の確保】では、1人で担当している場合は「演習アドバイザーの確保」「相談相手の確保」をあげ、協力体制を整え、受講生の学習の促進を図っていた。

【受講生の健康管理】では、「精神的サポート」をあげた教育担当者が多く、看護教員養成講習会のカリキュラムが受講生の精神的ストレスに与える影響が伺えた。

【学ぶためのスキルの獲得】とは、具体的に「論文の読み方」「ワード・エクセルの基本操作」「グループワークの参加の仕方」であり、受講生のこれまでの学習スタイルの質に格差があるため、まずは基本的な学習スキルを身につけるといふことに力を注いでいた。

【質の高い受講生の確保】では、看護教員養成講習会における応募者の定員割れから、質の高い受講生の選抜ができず、苦慮している都道府県の実態が浮かび上がった。そのため「看護教員養成に対する PR 活動」を行い、受講生の確保に努めていた。

(2) 講習会の運営に関する満足感と不満足

教育担当者は、講習会の終了を迎えるにあたって満足感を感じていることとして、受講生を支援しその成長が実感できたこと、看護学校の実情を把握できたことをあげていた。しかし、業務量が多く、満足感を感じる暇がないと答えた教育担当者もおり、多岐にわたり煩雑な業務であり、その責務を1人で担っているという負担感が垣間見られた。

また、業務の多さから受講生と十分に関わらず、いろいろなことが全てできないという歯がゆさを感じ、十分な指導ができないことに対して、未達成感や役割の不十分さを感じている教育担当者がいた。たとえば、教育実習等の準備が十分にできず、調整の難しさをあげていた。1人の担当者が30名の受講生を指導することは、ただでさえ業務が多いと訴えていることから教育担当者にとってかなりの負担であることが伺えた。受講生の質を確保することが困難であると述べる教育担当者もおり、そのため1人の受講生にかかる指導時間の多さも伺えた。

教育担当者が複数いる講習会の場合には、困難は特にないと答えているが、教育担当者が1人

の場合は、教育方法演習などの指導が不十分となり、役割を果たすことが困難だと感じていた。講義や演習を担当していない教育担当者は、フリーでいることで受講生の全体の把握ができたと答えており、「講義をしない」という条件のなかで自己の役割を見いだしていた。また別の教育担当者は、講師に受講者のレディネスを把握してもらい、受講生にあった講義を行ってもらうことの難しさを語っていた。

この1年で最も困難だったこととして以下のように述べていた。担っている業務が複雑であり、演習指導から講師との調整まで多岐にわたるため、マンパワー不足を感じていた。また、教育実習での調整の難しさを挙げていた。教育実習校を確保することも困難であり、教育実習では受講生に細やかな指導が必要であるが、そのことができないことから困難さを感じていた。

さらに受講生のメンタルサポートの必要性を述べており、教育担当者のみでは対処できないためサポート体制や連携の重要性が浮き彫りになった。

(3) 教育担当者と関係者との協働・調整

教育担当者は、今後また看護教員養成講習会を運営する場合、企画から運営を実施したいという希望をもっていた。そして、行政担当者と講習会の運営理念を共有したいと考えていた。また、多くの教育担当者は予算の不足を挙げており、厳しい財政状況での運営では講師を選ぶことや演習のサポートも得られない状況であることを訴え、複数の専任の教育担当者で相談しながら運営したいと希望していた。

(4) 委託先に依頼したいこと

今後また県から委託された関係機関で「専任の教育担当者」として看護教員養成講習会を運営する場合、その責任者に依頼したいこととして、「複数で相談しながら実施する体制で運営していくことを願う」と語っていた。

(5) 看護教員養成講習会の運営全般についての意見

主な内容は、【看護教員養成講習会の位置づけ及びあり方】【看護教員養成講習会を実施している都道府県間の格差の問題】【マンパワー不足】【講師確保の難しさ】【厳しい予算のなかでのやりくり】という課題を訴えていた。さらに【ガイドラインに対する期待】と【受講生の人間的成長に取り組む喜び】について語られていた。

【看護教員養成講習会の位置づけ及びあり方】として「看護教育が大学化に向かうなら、教員養成講習会の方向性を示してほしい」「修士課程や認定といった位置付けにできないか」といった内容であった。【看護教員養成講習会を実施している都道府県間の格差の問題】では、「看護教員養成の均質化を図り、都道府県による格差をなくしてほしい」「初めて実施する都道府県の実情に驚いた」といった意見であった。【マンパワー不足】については、「国がきちんと各都道府県の人的サポートに入るべき」「ガイドラインの充実は必要だが、マンパワーがないとうまくいかない」であった。【講師確保の難しさ】については、「運営には講師確保の難しさがあり、特に基礎分野・教育分野の講師確保が困難」「講師料が安く、確保できない」であった。【厳し

い予算のなかでのやりくり】では、「経営が大変で潤沢な教員の確保ができない」「委託先からかなりのお金の持ち出しがあるが、県外生もおおりいつまでも持ち出しはできない」といったものであった。

【ガイドラインに対する期待】として、「受講生の質の低下から各都道府県に任されるのは難しく、ガイドラインが必要」といった内容があり、【受講生の人間的成長に取り組む喜び】では、「修了時の成長が励みになっている」「職業人としても人間としても自分を見つめ直す講習会にしたい」「条件が良いとはいえない看護専門学校で頑張っていく人たちを支援するような講習会にしたい」と語っていた。

(6) 開催のために整備する必要がある要件

開催を経験した人は、「できるだけ多くの地域で開催し、受講生が通勤可能にすること」「専任の教育担当者の複数配置」「開催機関全体の協力・バックアップが必要」「人的なサポート体制・相談機関の確保」「経営基盤としての予算の確保」「大学等の高等教育機関との連携」を挙げていた。

(7) 実施要領の改正に対する要望

実施要領に加えたい事項（表 12）で、「修了認定・単位修得基準」は現在の実施要領においては明確な修了認定の規定はない。「専任の教育担当者を複数配置」という事項は、現在「専任の教育担当者を 1 名配置する」となっているが、業務上煩雑な現状があり 1 人では不足であるということが推測できる。

教育内容については、10 人が改善の必要性があると考えている。その主な理由は「看護基礎教育カリキュラムの改正に合っていない」「教育目標、教育内容を到達するための時間数が不足」「教育内容を講師にわかるものにする必要がある」「受講生の学習力に合わない教育内容、方法である」「どこまでを求めているかわからないため、適切かどうか判断しにくい」「解釈によって講習会に差が生じる恐れがある」「科目がおかれている理由がわからない」というものである（表 13）。

4. 考 察

都道府県で行われている看護教員養成講習会の運営の実態を調査し、各都道府県は限られた資源の中で工夫しながら実施している状況がわかった。企画・実施・評価という運営の視点でみると、教育担当者が一貫して行う事の難しさが浮き彫りとなった。そこには人的・物的・経済的資源の不足が大きく影響しており、そのような苦しい状況の中で各都道府県では、担当者の質の高い看護師を育てたい、だから看護教育が大事だという熱意に支えられて実施されていた。以下、看護教員養成講習会の現状と企画・運営、そして今後の課題について考察する。

1) 看護教員養成講習会の運営の現状

看護教員養成講習会は、平成 2 年に厚生省から委託事業として国の補助金が充てられる事業と

なった。現在、看護教員養成講習会は平成 10 年に発令された実施要領に基づいて運営されている。本調査結果からは、概ね実施要領に示された内容に基づいて運営されている事がわかった。しかし、演習室の数が十分ではない講習会もあり、他の事業と共有した施設であることから十分な学習環境とは言えない状況がある。改善には教育担当者の努力だけでは解決できないため、資金の確保や人材の確保によるバックアップ体制を整える必要がある。

さらに、実施要領に基づいて運営する困難として、教育内容を指定された時間で行うことや、講師や教育実習校を探すこと、定員の確保等があげられた。そのうえ受講生のレディネスの幅の拡大、メンタルサポートが必要な受講生の増加を感じており、指導にあたり時間を要していた。受講生の幅を考慮した教育内容、教育方法の工夫が必要である。

平成 11 年の調査では、看護教員養成講習会を未受講であった専任教員は 34%であった²⁾。本調査においても、75%の受講生が教員経験をもっている講習会があった。依然として未受講のまま専任教員として勤務していることが多いという実態も明らかになった。それは講習会が開催される地域が偏在していること、開催年度が一定でないことが要因と推測された。都道府県によっては計画的な看護教員養成ができず、また議会で予算が決定され、その後に開催計画が立案されるので実施まで短時間となり、十分な教育課程の編成ができないまま運営されている講習会もある。

平成 10 年度開講の看護教員養成講習会（8 ヶ月）の全国調査でも、教育担当者は運営上の問題として、外部講師に依存する割合が高いこと、謝金金額及び支払いの仕組み、教師教育ができる人材が不足していることをあげている。受講生については、学習意欲・レディネスにばらつきがある、受講生の確保が困難、社会的背景の多様さをあげ、カリキュラムに関することでは適正な教育実習施設の確保が困難、理想通りのカリキュラムが組めないことなどをあげていた。今回の調査でも、同様に、予算の不足、マンパワー不足、教育実習施設の確保の難しさや学習施設としての不十分さが浮き彫りとなった。10 年前の調査と同様であったということは、医療を取り巻く環境が変化し、少子高齢化から 18 歳人口の減少、看護系大学の増加といった看護基礎教育の顕著な変化に対応した、看護教員養成というシステムの構築が不十分であったことが推測できる。

2) 実施要領に基づいた企画・運営

企画・実施・評価を一つのサイクルとした一貫した運営が求められる。ところが、企画に参加していない教育担当者や 4 月に異動になったため企画に参加できず決められていたことを実施したという人もいた。まして 1 人で初めて担当するとなると煩雑で多忙な業務のなか、日々の運営で精一杯である。看護教員養成講習会においても学校経営と同様に、経営学的視点をもってその運営に精通している人が実施することが望ましい。

教育担当者は実施要領に準拠した運営を実施していた。しかし、教育担当者が 1 名配置のところも 4 か所あり、複数の担当者で相談し協働することができない。教育担当者が経験を積み工夫した運営を実施することが出来にくい状況だとも言える。それゆえに実施要領に不十分さを感じていながらも遵守していたと考えられる。例えば、それは修了認定に関することである。現行の実施要領では、「出席状況が不良な者については修了を認めないものとする」とあり、その基準の

記載がない。都道府県が独自でその基準を決定し、実施していくには相談機能の不十分さがある。この状況では看護教員養成講習会がキャリア形成に繋がりにくく、学修した内容が単位認定されていない現状を生み出す一因とも考えられる。様々なキャリア形成がなされている現在、看護師にとって看護教師が魅力あるものとなるような位置付けが必要であり、そのために社会と受講生のニーズにあった講習会の運営が必要であろう。

3) 看護教員養成講習会の運営の課題

運営する上での課題として、予算不足、マンパワー不足、応募者の減少及びレディネスの幅の広がり等があげられていた。行政担当者・教育担当者だけではなく、関係機関全体で、限られた財源のなかでより良い教育を実施するために各都道府県の資源をいかに活用するかを検討し、大学等の高等教育機関と協力し実施することも一つの方策である。

平成 22 年 2 月に出された「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」³⁾では看護教員養成講習会の運営・評価等に関するガイドラインの作成が明記された。ガイドラインには、受講生の評価や講習会全体の評価を含めることとなっている。さらに、講習会を企画する都道府県担当者への企画に関する相談体制を構築することが必要とされている。ガイドラインに具体的な教育内容が示され、企画に対する相談体制が構築されることで担当者の負担が緩和することを期待する。

マンパワー不足に対しては、教育担当者の複数配置が必要であるが、数の問題だけではなく、教育担当者の質の確保も考慮しなければならない。看護教員養成に関するノウハウを有している都道府県とそうではない都道府県には格差があり、毎年実施している都道府県のノウハウを学ぶための情報交換や教育担当者の悩みを共有する場も必要であろう。

5. 結 論

各都道府県では、限られた資源のなかで講習会を実施していた。今後は、講習会の実施内容を平準化するために、ガイドライン等の活用や教育担当者に対する支援を検討する必要性が示唆された。

- 1) 看護教員養成講習会の開催において、開催・運営形態には「都道府県が企画までを行い、運営を委託する」「企画・運営すべてを委託する」「都道府県が直接運営する」の 3 つのパターンがあった。
- 2) 講習会に配置されている教育担当者の 12 人（回答があった 12 名）において、研修運営の経験のある人が 6 人、初めての経験の人が 6 人であった。また一部の教育担当者は、看護教員養成講習会の受講経験がなく、看護学校の専任教員として教育実習の指導を行った経験がない人であった。
- 3) 受講生総数は 481 人で、受講生の年齢構成は平成 10 年度の調査と同様である。看護系大学卒、大学院修士課程卒も含まれ、看護教員を経験している割合が各講習会によって異なり、受講生のレディネスの幅があり、それに対応した運営が教育担当者に求められている。
- 4) 看護教員養成講習会の企画において、教育担当者は「受講生の選抜」、「教育内容の設定」、

「講師の選択」など幅広く役割を担っており、特に「時間割の作成」は企画に参加した全員が担っており、企画に参加することによって運営がスムーズに行えると肯定的に捉えていた。

- 5) 運営において、教育担当者の業務は多岐にわたり、特に「受講生の相談に対する対応」「書類管理」「授業運営に関する講師への連絡」「受講生の健康管理に関すること」は10人以上が担当しており、日々速やかに対応しなければならない業務を行い、受講生、講師との関係において重要な役割を担っていた。しかし、「受講生の中途研修辞退」「修了認定に抵触する事柄に関する判断」は都道府県担当者の指示や協議によって判断されているところが多かった。
- 6) 運営において実施要領を遵守する上で困難と感じていることは、「教育内容を指定された時間数で行うこと」「講師や教育実習校の要件を満たすこと」「受講者数の要件を満たすこと」「限られた予算で行う難しさ」「教室の広さの確保」「修了認定に関する内規の取り決めの難しさ」などであった。また、困難な事項については、行政担当者や科目担当講師の協力を得て解決しており、経済的なことは委託先の協力を得て解決しているところもあり、それぞれの講習会で努力しているが十分でないと感じていた。
- 7) 運営上教育担当者が最も力を注いだことは、「教育内容の整備」「学習環境の整備」「人的資源の確保」「受講生の健康管理」「学ぶためのスキルの獲得」「質の高い受講生の確保」であった。
- 8) 教育担当者は受講生の意見をアンケートやレポートの状況から講習会のカリキュラム評価を行い、講師との調整や環境調整によって改善を行い、次年度に活かしていた。講師の選定と調整は経験の有無にかかわらず、困難と感じていた。その対策は「前任者の紹介を得て検討」「地域の教育機関から紹介」「講習会協力者の助言」「自治体と協議」などであり、関係者と協働して講師選定をしていた。
- 9) 教育担当者が講習会運営において認識している課題は、「看護教員養成講習会の位置付け及びあり方」「看護教員養成講習会を実施している都道府県間の格差の問題」「マンパワー不足」「講師確保の難しさ」「厳しい予算のなかでのやりくり」であり、看護教員養成講習会実施要領に追加したいと考える事項は、「修了認定・単位修得基準」「専任の教育担当者の数を複数配置」であった。

参考文献

- 1) 田村やよひ：少子化をふまえた看護教育のあり方に関する研究. 平成10年度厚生科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）実績報告書，1999.
- 2) 小山真理子，大串靖子，小田正枝，浅川明子，田村やよい，西村千代子，中村幸子，鳥海千代子，高橋弘子. 看護教師の資質の発展に関する研究. 日本看護学教育学会報告書，22，1999.
- 3) 厚生労働省：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0217-7a.pdf>. 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書，2010.

【図・表一覧】

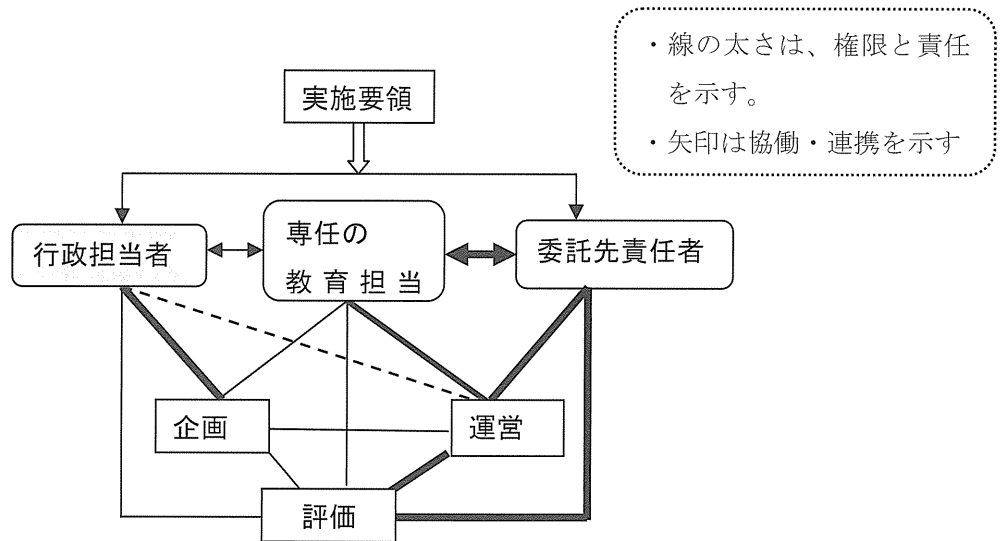


図2 都道府県が企画までを行い、運営を委託するパターン

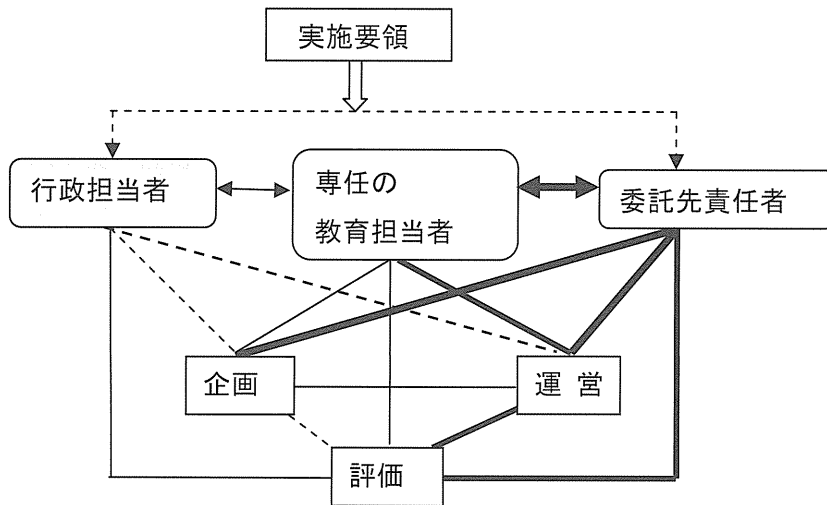


図3 企画・運営を全て委託するパターン

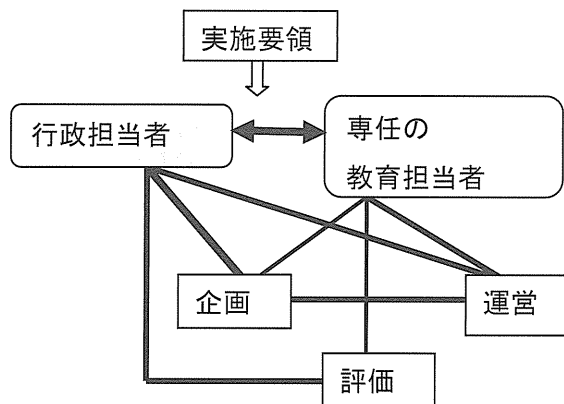


図4 都道府県が直接運営するパターン

表1 講習会受講している
看護職員の配置状況 (n=12)

講習会数	人数
受講者0人	2
受講者1人	7
受講者2人	1
受講者3人	0
受講者4人	1
不明	1

表2 講習会受講者数 (n=13)

	人
13施設の受講生の総数	481
1講習会の平均人数	38.4
講習会の最大人数	80
講習会の最少人数	20

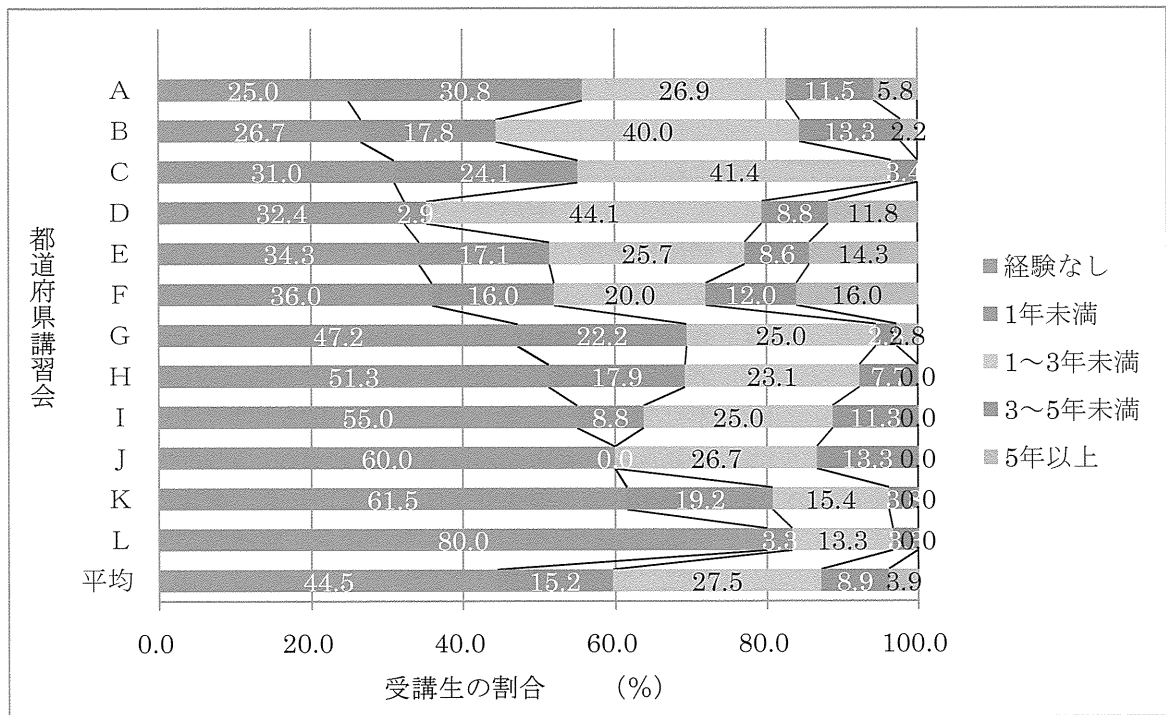


図5 受講生の看護教員経験年数の割合 (A~Lは都道府県看護教員養成講)

表3 担当者の企画時の役割 n=9 (複数回答)

役割	人
1 受講生の選抜に関すること	5
2 教育内容の設定に関すること	6
3 講師の選定に関すること	8
4 時間割の作成に関すること	9
5 教育規程の作成に関すること	6
6 その他(書類の作成)	1

表 4 企画に対する考え (9人中8人回答)

主な内容	考えの記述内容(まゝ)
企画から参加することで運営しやすい	<ul style="list-style-type: none"> 企画に参加しているため運営がしやすかった。 受講生のレディネスと講義内容のずれを伝える機会があり、翌年のカリキュラム構成を改善するための一助となる(連続して担当する場合) 実務を担当していく上で講習会の全体が良く理解でき、その後の役立てることができた。講師と講義内容を調整したり、受講生に説明したりするのに役立った。
大変なので企画に参加するにも工夫が必要	<ul style="list-style-type: none"> 担当職員を複数配置して、検討する場が必要であった。 適切な講師選定と講師の都合に合わせた時間割作成は難しく、半年前から講師の予定を確認していくことが必要である。講師の時間割変更もあるため、時間割調整は難航する。
企画に関わる大変な状況がある	<ul style="list-style-type: none"> 看護行政担当者は委託書類作成までで以降、講師選びは任せきりにされてしまう。 委託金が減ってきたが、要件は変えられない 専任教員一人で運営から全て行うので、企画から参加せざるを得なかった。
企画に携わるのは当然である	<ul style="list-style-type: none"> 教育担当者としては企画から携わるのは当然だと思う

表 5 企画を進める上での困難 (9人中8人回答)

主な内容	困難なことの記述内容(まゝ)
講師の確保	<ul style="list-style-type: none"> 講師の確保 講師依頼、特に演習指導講師を各看護学校の専任教員に依頼するにあたって、一校あたりの依頼人数が多くなってしまった。 専任教員の専門分野が「地域看護学」であるため、基礎看護の分野の教育内容を熟知していなかった。このため、演習の内容、進め方を検討する上で、情報が十分ではなく、教員自身の準備も大変であった。 目的に応じた講師の選定が困難
講師の都合とカリキュラムの進度の調整	<ul style="list-style-type: none"> 講師の日程を優先せざるを得ないため、全体の科目進度としては望ましい状態でないことがある。時間割作成が難しい。また講師の確保も困難である。 講師の都合もあり、講義と演習の順序性や効率よいカリキュラムの立案がむずかしかった
授業の内容に合わせたカリキュラム編成	<ul style="list-style-type: none"> 学科目と授業科目とその時間数の組み立て方 看護教育方法、看護教育演習の授業内容
応募者の減少による運営への影響	<ul style="list-style-type: none"> 応募者が年々減少し、さらに他の講習期間、特に厚生労働省看護研修研究センターとの併願が多く、定員以上に合格者を出して、40人という定員の確保が難しくなっている。このような状況の中で学生の確保が困難であった。 昨今、教員養成を受講する受講生が減少しており、30名の定員確保が難しいため、受講生の選抜もできず、教員として適正能力を判断できず、質の高い教育を目指すことはできない。そのための専任教員の増員などは委託機関の自己負担となり経費負担が増える状況となる。
教育実習施設の確保	<ul style="list-style-type: none"> 教育実習施設の確保
8ヶ月で900時間を実施すること	<ul style="list-style-type: none"> 一番困難と感じたことは8ヶ月で900時間の計画を立てることであった。
講習会実施決定から開始までの時間が短時間であること	<ul style="list-style-type: none"> 毎年実施している事業でないため、実施することを決定してから(予算等)事業開始までの期間が短い。そのため、時間割作成で精一杯で教育内容の精選、評価計画が不十分であった。

表 6 教育担当者の運営経験の有無と判断できる業務 (n=11 無回答あり)

	判断を任せ られている 業務	指示を受け て実施する 業務	協議して判 断する業務
受講生の相談に対する対応	11	0	0
書類管理	10	1	0
授業運営に関する講師への連絡	10	1	0
受講生の健康管理に関すること	10	0	1
出欠席管理	9	1	0
時間割の作成	9	0	1
時間割の変更	9	0	1
講師から依頼があった教材の購入	9	2	0
講義用器材の購入・修理	8	1	2
講師依頼	7	2	1
講師の変更	6	3	1
教育内容の調整	5	1	5
受講生の中途研修辞退	3	4	4
修了認定に抵触する事柄に関する判断	3	1	6
その他 (業務内容)	2	0	0

表 7 三者（都道府県担当者、委託先責任者、教育担当者）間の意見調整方法

解釈内容	記述内容 (まゝ)
任されていたので特になし	任されていたので特になし
常に情報交換、意見調整している	その都度協議して方針の決定 その都度、直接検討して決定 常に情報交換、意見調整している
運営マニュアルに沿って実施	運営マニュアルに応じて教員会を実施
三者の相違がない	考え方の相違はほとんどなかったように思う

表 8 講習会実施要領に準じた運営が困難な事項

主な内容	困難なことの記述内容（まゝ）
教育内容を指定された時間数	<ul style="list-style-type: none"> 看護教育課程演習（45 時間）でどこまでまとめるか
講師や教育実習校の選択	<ul style="list-style-type: none"> 講師/教育実習施設の確保 大学教授、准教授、またはこれに準ずる講師の確保（教務主任も同様） 看護学教育課程などの演習講師の必要数確保
受講者数の確保	<ul style="list-style-type: none"> 入学時に行ってこの水準を求めると「実施要領 5 応募者数、原則として 1 カ所 30 名程度とする」は応募者が減少している中では難しい。
限られた予算で行う難しさ	<ul style="list-style-type: none"> 経費は国からの補助では不十分（予算 1749 万 ）
教室の広さの確保	<ul style="list-style-type: none"> 教室が狭い グループワークをするための部屋（演習室）の確保
修了認定に関する内規の取り決めの難しさ	<ul style="list-style-type: none"> 修了証書交付の条件で欠席時間が各科目の 1/3 以上となっており、各科目の時間が 3 時間～90 時間と大きな開きがあった。短時間の科目を欠席した場合が大変である 授業単位取得に関すること/学科目と授業科目における授業担当講師が数人で分担した場合の単位の習得の問題が発生した。一日休むとその講師の授業単位不足となる。

表 9 実施要領に準じた運営困難な事項に対する工夫

困難な状況と調整	工夫したことの記述内容（まゝ）
実施要領で示された教育内容を指定された時間数で行うことの難しさに対する調整	<ul style="list-style-type: none"> 担当講師 5 名で事前調整をした。進度表、教材、図書、学則規程は某学校を参考にして追加・修正をする程度にした。
実施要領で示された講師や教育実習校の要件を満たすことの難しさに対する調整	<ul style="list-style-type: none"> 県/協会担当者が役割分担し、大学関係機関、看護師養成所に協力依頼 他県〔教員養成開催県）への訪問 全体および分野毎の講師会開催 担当者自治体とで協働して確保
実施要領で示された受講者数の要件を満たすことの難しさに対する調整	（記載なし）
金銭的な難しさ（求められることを限られた予算で行う難しさ）に対する調整	<ul style="list-style-type: none"> 看護協会から 800 万円の補助を受けて運営
教室の広さの確保が難しさに対する調整	<ul style="list-style-type: none"> 演習では広い教室を 2～4 グループで使用する 担当者が適宜調べて予約
修了認定に関する内規についての難しさに対する調整	<ul style="list-style-type: none"> 修了認定会議を開催して検討した 管理責任者と県担当者で調整し、科目別履修として処理し、単位毎の不足分は課題レポートの提出で、単位取得とした。

表 10 教育担当者のカリキュラム評価の方法

評価時期	評価対象	評価方法
科目ごとに	教育目標に対応した内容か否か	講師と受講生からの聞き取り
夏休み中、教育実習中	それまでのカリキュラム	振り返り
時期不明	総合	受講生からの無記名評価表（科目・講師毎）の平均値やばらつき
		評価表の自由記述
		受講生からの聞き取り
		講師からの意見
	不明	場合により直接聴講
		受講生のアンケート結果、受講者アンケート、講師に直接確認
		シラバス、講義資料も活用
		科目修了後のレポート、演習のまとめ、発表、受講前後のレポート、授業終了時にレポート等の課題
講習会終了時	自己	受講生からアンケートをとり評価してもらった受講生の評価と科目毎の評価
		授業毎の学生からのリアクションペーパーの内容
		講師のコメント
		授業中の状況
		総合的にまとめ、担当者間で確認し所属内で発表、質問などの内容を受けてさらに整理
年度末	カリキュラム全体	目標到達と照らし合わせて総括評価
		受講生のアンケートなど参考に行政に報告、科目進度、内容などの意見報告、教員会で実施する