

III. 2017（平成29）年度 <教員調査>

「看護教員の教育実践力の維持・向上のための継続教育体制ニーズ調査」

1. 研究方法

「看護教員の教育実践力の維持・向上のための継続教育体制ニーズ調査」インタビューガイドを用いた、半構造的面接法による質的記述的研究。

2. 対象の選択

看護師養成所で勤務する看護教員。経験年数（1-3年、4-10年、11-19年、20年以上）から、それぞれ2-3名ずつを予定し、合計10名程度を目標とした。研究班に所属する研究協力者より、設置場所や設置主体ができるだけ異なる看護師養成所を5-10か所程度紹介してもらい、それぞれの教育機関の責任者に対し、研究概要説明書とインタビューガイドを送付し、インタビューへの協力を依頼した。

3. インタビューの実施

インタビュー開始前に改めて本研究の概要と倫理的配慮について説明を行い、同意書に署名を得た。インタビューはできる限りプライバシーが保てる個室で実施した。

4. データ収集期間

2017年9月から11月

5. データ分析方法

同意を得たうえで録音し、逐語録に起こしたインタビューデータについて、インタビューガイド（資料①）の項目に沿って分類して記述した。

6. 倫理的配慮

- ・ 厚生労働省の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠し、プライバシーの保護、不利益・危険性の排除については特に厳守した。
- ・ インタビュー協力者には、本研究により個人や所属する教育機関が特定されるような形でその回答が公にされることはないこと、調査結果は研究目的以外には使用しないことを書面にて伝えた。
- ・ 記述情報・電子情報などすべての研究データについては研究中の保管は厳重に行い、研究終了後は速やかに破棄した。ただし、個人情報を匿名化したものについては研究結果を再現できるよう、5年間は保管する。

- ・ 聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を受け実施した（承認番号 17-A057）。

7. 結果

1) インタビュー協力者の概要

4つの教育機関に所属する、15名の専任教員にインタビューを実施した。インタビュー協力者について、教員経験年数や彼らが所属する組織の概要、専任教員・教務主任養成講習会の受講経験について表 1-4 に示す。

表 1 インタビュー協力者の概要

		人 (%)
性別	女性	15 (100.0)
	男性	0 (0.0)
年齢	20 歳代	1 (6.7)
	30 歳代	5 (33.3)
	40 歳代	6 (40.0)
	50 歳代	3 (20.0)
	60 歳代	0 (0.0)

表 2 インタビュー協力者の経験年数

		人 (%)
臨床看護師	-5 年	1 (33.3)
	6-10 年	6 (40.0)
	11-20 年	8 (53.3)
教員	1-3 年	4 (26.7)
	4-6 年	1 (6.7)
	7-9 年	3 (20.0)
	10-15 年	3 (20.0)
	16-20 年	3 (20.0)
	20 年-	3 (20.0)
現在の組織	1-3 年	8 (53.3)
	4-6 年	1 (6.7)
	7-9 年	2 (13.3)
	10-15 年	3 (20.0)
	16-20 年	1 (6.7)
	20 年-	0 (0.0)

表 3 インタビュー協力者が所属する組織の概要

		人 (%)
設置主体	学校法人	2 (50.0)
	国立病院機構	1 (25.0)
	医師会	1 (25.0)
地方区分 (八地方区分)	関東	1 (25.0)
	中部	1 (25.0)
	近畿	1 (25.0)
	九州	1 (25.0)

表 4 インタビュー協力者の専任・教務主任養成講習会受講状況

専任教員養成講習会		人 (%)
受講の有無	済	15 (100)
	未	0 (0.0)
受講時期	教育機関就職前	5 (33.3)
	就職 1 年目	2 (13.3)
	就職 2-3 年目	5 (33.3)
	就職 4 年目-	2 (13.3)
	不明	1 (6.7)
受講期間	8 か月	6 (40.0)
	10-11 か月	3 (20.0)
	1 年	4 (26.7)
	不明	2 (13.3)
教務主任養成講習会		人 (%)
受講の有無	済	1 (6.7)
	未	14 (93.3)

2) 専任教員養成講習会の受講について

(1) 教員になるうえで役に立ったこと

教員になるうえで役に立ったことや、学習したと感じたことについては、インタビューの内容を専任教員養成講習会および、教務主任養成講習会ガイドライン（厚生労働省、2015）に示された、「看護教員の教育実践力」とそれを教授するための＜主な教育内容＞の項目ごとに分類した（表 5）。

表 5 教員養成講習会を受講し学習したこと

I 看護教育の基盤となる能力	
看護教育における看護教員の役割と求められる資質	<ul style="list-style-type: none"> ・ やっぱり教育っていうのが、結局どうということなのかっていうのが（中略）これが達成できたら教育は成功したって言えるのが、その子が自ら学ぶ姿勢を持ち続けることができたとき、みたいな話を「なるほどな」って（思った）。（D） ・ 教育者としての、教員としての、教えた軸と課目の軸っていうのがブレてはいけないものなんだなっていう。（J） ・ 人を育てるっていうことに価値があるっていう感じ。（H） ・ 教育者って、モデルにもなる（J）。 ・ 学生と共に走るとか、学生が引き立つように伴走するとか、傷が付いたときには絆創膏のようなケアをしてあげることとか、安全基地であるのが教員の役割なんだと聞いたときに、とても納得する部分があった。（D） ・ 教員は学習環境を整えることが一番大事であるっていうことを教えていただきました。（E） ・ それまでって本当に自分が持っている知識とかを全部伝えなくちゃとか、伝えるのがたぶん良い指導だと思っていた（ものが講習会で変わった）。（O）
看護教員として果たすべき責務と業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の看護教育は看護師がしないと駄目っていうその言葉で、そりゃそうだと思っ。（H）
学校教育における倫理	<ul style="list-style-type: none"> ・ （教育者としての）倫理観（を持つ）とか。（J）
学習者との相互理解を基本とした援助関係の形成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育って上から目線のイメージがあって、受け入れられない言葉だったんですけど、すごくなるほどなって納得した。（D） ・ 私は「今あなたに何を伝えたくて、どうなって欲しくて、だからこれやろう」と、ちゃんと説明してあげれば、分からない子は誰もいないって信じている、そういった所って、あの1年間って、先生が一生懸命教えてくれた。（J） ・ 教員が別に偉いわけでも、学生が弱い立場でもなくて、対等な立場で。（L） ・ 学生が主体で自分から勉強できるような教え方っていうのを、すごく学ばせてもらって、私たちが、ああしなさい、こうしなさいって教えるような指導じゃなくて、自ら学びたいって思ってもらえるような教育の仕方っていうのがすごく印象に残ってて、今でもそうしたいなって思いながらやっています。（I） ・ 相手を待つとかのこの大切さや、考えさせることの大切さ（中略）、あまり手を出し過ぎちゃいけないんだとか、ちょっと待つ時間を与えるっていうのも大事なんだとか。（D）
II 看護教育の展開能力	
看護観の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の看護観みたいなことを書くというの（授業）があって、自分の看護観をしっかり見つめて言葉に出すことはしていなかったのが、良かったかなと思います。印象には一番残っています。（C）
看護教育における教材研究	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教材研究が、いかに授業づくりに大事なのかを教えていただいて、（中略）今の自分の授業づくりに生かしていると思います。（E）
単元の学習指導計画・講義の指導案の作成と実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義をするための引き出しもたくさんもらった（中略）方法論みたいなところ。（A） ・ 授業と実習のデザインの仕方とかですね。そこはすごくためになりました（F） ・ 目標の立て方ですね。その1つの単元でどういうふうな目標を立てていくかっていうこと（F）

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標が第一ってところで、すぐもう印象に残ってます。(中略) 達成に向けて自分がどう授業するかってものを考えることっていう。(L) ・ 授業の設計の仕方が、そこで分かりました。(L) ・ 演習、授業づくりの過程とかってものを、実際にグループワークで何個も立てていたので、それが今の演習計画であったり、授業計画にも役立ってはいるかなって思います。(M) ・ 講習会のときにこういう授業をつくらうか、こういうことを教えていきたいねってようなことをまとめる授業みたいなのがあって(中略)、こういうところを教えていけばいいんだとか、こういうところをポイントとして伝えていけば学生は分かりやすいんだってものを、そのとこで分かった。(M) ・ 教育実習で実際に自分で授業、授業をちゃんと一からつくって、本当の学生の前で授業をしたので、それは自信にはつながりました。(L) ・ やっぱり授業も大きかったと思います。90分つくって、やりました、実際に90分授業。(M) ・ 考えさせる授業をするための発問の仕方とかですね。(F) ・ <臨地実習の学習指導計画および指導案の作成と実施> ・ 授業と実習のデザインの仕方とかですね。そこはすごくためになりました(F)(再掲)。 ・ 実習の場面での教材化。学生にただやり方を教えるんじゃなくて、ちゃんと教材化して、何が大事だって気付かせるっていうんですかね。そこがやっぱり教員講習で初めてそういうふうにならった。(F) ・ 実習にも一緒に行かせてもらって、そのときの(指導役の)先生の指導方法ですとか、やり方だったり、そういう場面を見ることができたので(役に立った)。実際に、やっぱり行ってみないと、机上だけではちょっとイメージが付かない部分もあるので。(M) ・ この患者さんではこういったことをちょっと実習目標とかとちょっと考えて学んでほしいってものを考えられるようになったってのが大きいかなと思います。(O)
<p>臨地実習の学習指導計画および指導案の作成と実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業と実習のデザインの仕方とかですね。そこはすごくためになりました(F)(再掲)。 ・ 実習の場面での教材化。学生にただやり方を教えるんじゃなくて、ちゃんと教材化して、何が大事だって気付かせるっていうんですかね。そこがやっぱり教員講習で初めてそういうふうにならった。(F) ・ 実習にも一緒に行かせてもらって、そのときの(指導役の)先生の指導方法ですとか、やり方だったり、そういう場面を見ることができたので(役に立った)。実際に、やっぱり行ってみないと、机上だけではちょっとイメージが付かない部分もあるので。(M) ・ この患者さんではこういったことをちょっと実習目標とかとちょっと考えて学んでほしいってものを考えられるようになったってのが大きいかなと思います。(O)
<p>教育課程の基礎理論</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ カリキュラムってどんなふう組み立てるのかってことも初めて分かりました。(A) ・ カリキュラムがこんな複雑に重なって出来上がってるものだっていうのも知らなかったです。(I)

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の構成とか、そういうのも、もうほとんど知らないまま研修に行ったので、先生たちこんなこと考えてやってたんだって。(I) ・ 何も知らないで、いきなり教員になったので、学校のカリキュラムから分からなかった、教育課程とかも分かんなかった、そういう部分では、(講習会に参加して) 見えたような気がしました。(N) ・ カリキュラムとか、(科目が) カリキュラムの中のどの位置なのかっていうその考え方を学んで、だったらこの科目ではこれを押さえられるようにこんなアプローチをしようとか(考えられるようになった)。(O)
教育課程の編成の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ ディスカッションして、カリキュラムをつくる。自分たちの仮想学校のカリキュラムをつくる。それはすごく良かったので、絶対受けたほうがいいと思います。(F) ・ 授業を、まず組み立てる前に科目の狙いとか、こういう方向性で授業づくりをしたいんだというミーティングをして、授業を組み立てるというようなこと。(E)
看護教育における評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生さんの評価を、どのように付いたらいいのかなと迷うことも多かった、評価のあり方も含めて、すごく役に立ちました。(E) ・ 形成的な評価をしなければならないということ、やっぱり学生の値踏みをするような評価をしてはいけないということを教育評価の授業の中で教えていただきました。(中略) あらためて学生の成長を評価するものであるということで、前向きに評価をしていかないといけないということを教えていただいたかなと思います。(E)
看護学校における管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校ってどういうふうに成り立っているか(分かった)。(A) ・ 学校管理とか、学校づくりとか、縦のピラミッド型の姿が見えてきた(D)
看護教員として求められるリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨床と学生さんの真ん中に立って調整ができるか。そこが一番大きな役割かなと思ってますので、そういう調整も大事な役割かなと思ったり。(E)
Ⅲ 看護教育実践の中で研鑽する能力	
論理的思考力と表現力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 論理的に文章とかものごとを考えると。(C)
その他	
学習者としての経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先生方に発問されて、こういうことなんだって、自分が学生としての体験をして、それが学びにはすごくつながったっていうか。学生としての体験をしたのがすごく役に立った。(F) ・ グループワークがほとんどの授業だったんですけど、他の方の意見聞くと、すごく刺激になりましたし、勉強になりました。(L) ・ 自分たちも学生気分になったり、(ロールプレイなどで) 看護師役だったり、指導者役、教員役だったりって(役割を代えて)、発表していったので、すごくいろんな考え、自分だけじゃない考えも学んだっていうのもあります。(M)

(2) もっと学ぶ必要があると思ったこと

受講後に教員として働きながら、さらに学習が必要だと思ったことについて、内容の類似性によって「教授方法に関すること」、「学習の評価に関すること」、「研究支援に関すること」、「クラスづくり、運営、学生指導に関すること」、「困難を抱える学生への対応に関すること」の5つに分類した(表6)。

表 6 教員養成講習会を受講しさらに学習が必要だと思ったこと

教授方法に関すること	
講義の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の方法論とか、あとは学生の集団の動かし方みたいな部分、だから方法論ですよ。それがもっともって時間取ってもいい。(A) ・ こんな授業がしたいと思える(授業の方法)。(B) ・ 小児だったら、在宅だったら、学生たちに、どんな仕掛けをつくりながら学ばせていくのかみたいな、そういった(具体的な)方法論を知りたかった。(D) ・ ここでワークを入れてとか、事前に課題を出してねとか、先生方の仕掛けづくりみたいなところが、やっぱり一番学びたかった。(D) ・ 授業をする実習が2週間、実習と一緒にいく実習が2週間ありましたが、あまり他の学校を見る機会もなかったし、(他の)先生方の教育内容や、教育のスタイルを見る機会もなかったです。その期間がもっと長ければ、いろんなことを勉強する機会になった。(E) ・ 授業づくりの講義があったら面白いし、ありがたいと思うところでした。一方向じゃなくて、双方向的な講義、授業づくりって何だろうっていうところ。(E) ・ 授業計画を立てたんですけど(中略)、その立てたものが本当にどうだったかっていうフィードバックがなかったんですね。だから、フィードバックが欲しかった(F)
実習の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習(指導)に行ったときに、どの場面を教材化したらよいか分からない、たくさんある中で何が一番なのか分からなかったんですけど、(研修会で)講師の先生が、「本当に自分がこれが一番大事と思った場所がいいんだよ」と言っていて、そういうことでいいんだというところは分かった。(B) ・ (実習指導の実習が)半日だったから、ちょっと物足りない感じ。でも私は1年間経験していたので、これでいいかぐらいな感じだったんですけど。(D) ・ 授業をする実習が2週間、実習と一緒にいく実習が2週間ありましたが、あまり他の学校を見る機会もなかったし、(他の)先生方の教育内容や、教育のスタイルを見る機会もなかったです。その期間がもっと長ければ、いろんなことを勉強する機会になった。(E 再掲)
自分の担当科目の教授方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ もうちょっと領域に分かれたものがあるといいと思いました。ここに来た(就職した)ときに自分の領域、自分で今までやってきたのと違う分野を教えることになったときに、ちょっと大変だなって思ったんです。(M) ・ そこ(自分の担当領域の科目)も授業をするときに、そこ(講習会)でやっていると、教員になったときに少し役立つのかなっていう。(M)
学習の評価に関すること	
学生の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評価って人の成長を促すためのものであるんだけど、どうしても烙印というか、ちょっとその人の価値を決めるみたいなイメージもあって、難しい。(中略)その子の人生を決めることにもなるので、慎重にしなければいけないと思ってんですけど、私にとっては(研修会の内容は)物足りない感じだった。(D) ・ ルーブリックが今は注目されていますということは分かって、そのルーブリックの作り方とか(中略)、点数の幅があたりして、よく分からない。(D) ・ 自分が科目を担当して思うのが、試験の作り方を教えてもらってない。(D) ・ 試験の作り方、それも評価かなと思うんですけど、科目として(学習できるように)あったらいいなと。(D) ・ テストに出すものも目標から降りてきて、ここを教えたいってところを試験に反映させるってところは学んだんですけど、試験の様式というか、○×がいい

	<p>のかとか、記述式がいいのかとか、そういうのはいまいち分かんないまま作ってるところはあります (I)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家試験のこととか (中略) 学生のどこが弱いのかとか、その分析の仕方とか、どう自分がアプローチするのかっていうの、分からないなと思ってます。(I)
教授方法の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業評価をどうするかとか、そういうところ (中略) 評価もすごい迷ったなと思います。(A)
研究支援に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究に対する指導とかは全くもう分からないままですね。研究とはこういうものですよって (中略) 実際ケーススタディーを書く学生さんにどう指導をしたらいいのかとか、そういうのはほとんど分からないまま。(F) ・ 研究のことはあまり触れてはなかった、そこまで詳しくはなかったので、今、事例検討を学生がやってるんですけど、どう自分が支援したらいいのかイメージがつかない。(I)
クラスづくり、運営、学生指導に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ (入職すると) じゃあ、1年生の担任ねみたいになっちゃうんですね。担任も一人でやらないといけないので (中略) クラスづくりみたいな。(A) ・ 学年の担任のこととか、学校での係の役割とか、いろいろな仕事があるんだというのが、(就職して) ここに来てみて分かった。(L) ・ 担任業務って何かが分からないのと、学校の1年間の流れが分からなくて。何月に何があるから何を準備しなければいけないとか、あと学生の学習状況を把握して面接を組み入れるとか (分からなかった)。(L) ・ クラスを持つようになって、今の学生との関わりかたや指導方法っていうのがあれば、もうちょっと詳しく知りたかったなっていうのと、クラス運営っていうところ (の学習内容) が、もう少しあったほうがいいのかって。生活指導であったり。(M) ・ やっぱり一番は学生への対応っていうか、社会人基礎力じゃないですけど、(N)
困難を抱える学生への対応に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生の対応に悩むことがたくさんあるので、メンタル的に不安定だったりする学生への (中略) 、そういう講義内容。(C) ・ 専門的なカウンセリングを受けたほうが良いと思う学生も年々増えていて、もう私のレベルでは、とてもじゃないけど解決の方向まで持っていけない人が増えているので。(E) ・ とにかく、想像もつかないような人が学生で来んです。(H) ・ 学生の経済状況を把握して奨学金を薦めたりとか、そういうのが難しく。(L) ・ (成績が) 下のほうの学生と面接したり、学習計画を立てたり、国家試験対策をどう進めていっていかっていうのを考えたり。(中略) (講習会では) もうそこは勉強はしてこなかったんで、教員は授業をする人ってことだったので、大変。(L)

(3) 専任教員養成講習会への参加時期

対象者の全員が専任教員養成講習会 (以下、講習会) に参加していた。受講時期は、「教員として就職前」と「就職後2-3年目」というものがそれぞれ5名 (33.3%) ずつ、「就職1年目」と「4年目以降」がそれぞれ2名 (13.3%) ずつ、不明が1名であった (表4)。

就職前に受講していたものが受講したきっかけは、「臨床看護師を辞め、次のキャリアの選択肢として教員になることを考えていた」ことや、「同一組織内に養成所が

あり、組織内でのキャリアパスの一つとして教員になるという選択肢があった」というものがあった。就職後数年経ってから受講したものの多くが、教育機関内で受講の「順番待ち」をしていたと回答した。

(4) 受講期間とその印象

講習会の受講期間は、8 か月～1 年であった（表 4）。期間については「このままでよい」、「もっと短くてもよい」、「教授内容を工夫すれば短縮可能」という意見があった（表 7）。

表 7 専任教員養成講習会の受講期間とその印象

<ul style="list-style-type: none"> ・ 私自身としては 8 か月、がっつり（学習）してよかったと思います。ただすごく単位も多かったので、削れる科目とかなかったのかなと思うところはありましたけれども。（E） ・ 1 年ぐらいあったほうが、実際にやってみての評価ってところまでは行くんじゃないのかなって気はする。（F） ・ （学習する）内容としては（期間が）短いと大変かかっていう気持ちはすごくありますが、もしもうちょっとピックアップができる（減らせる）部分があるなら、もう少し短くてもいいのかなって思う。半年とか、そのくらいだと行ける人も多くなるのかなって気はします。ただ、やっぱりきちんと受けたいという思いもある。（N） ・ 家庭がある方とかに関しては、「行っといで」って言われて「はい」って言えない期間だろうなと思います。8 か月間って、やっぱりすごい長い。（D） ・ 8 か月は長いかもですね。私も結構、一生に 1 度のビッグイベントぐらいの覚悟でした。8 ヶ月よりは、ちょっとまだ 3 か月とかのスパンでやってもいいかな（D）
--

3) 継続的学習の内容

インタビューに参加した教員が継続的に学習していた内容は、「学習・教育方法」、「自身の担当科目・担当分野に関すること」、「臨床の現状に関すること」、「学生支援・困難を抱える学生の対応に関すること」、「組織マネジメントに関すること」、「自ら学び続ける方法に関すること」の 5 つに分類した（表 8）。

表 8 継続的に学習している内容

<p>学習・教育方法に関すること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アクティブラーニングとか共同学習とかは、もう本当にどのように学生を動かしていったらいいかなと思うので、（研修に）行っています、ほかの教員も巻き込んで。（A） ・ 方法論がどうしても知りたくて、シミュレーション教育の研修に行ったり。（D） ・ 看護教育学会に行っているのと、学校がシミュレーション教育に力を入れたいところもありまして、今年度は A 県のシミュレーションセンター（の研修）に行きました。（E） ・ 教育に関することでは、シミュレーションの、それこそ教育の研修とかですね。（F） ・ アクティブラーニングとか、共同学習。（J） ・ シミュレーション教育（の研修）行って、面白いって思っ。（J） ・ シミュレーションですとか、そういう所には行っています。行くようにしています。（N） ・ 教育方法に関する内容の研修に行くことが多いです。（O）

自身の担当科目・担当分野に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ フィジカルアセスメントとか看護課程とかは自分の（授業のため）（A） ・ （学習をしに）行きたいのは、自分の（担当している）領域のこと。（B） ・ 今は役割で（国試対策担当をしているので）、国試のことを（学習しに）行くのが多い。（B） ・ 担当しているのが成人領域なので、急性期のシミュレーションとかするのに、ファシリテート役はどうすればいいとかいうところとか。研修とか講習があると、それには行って。（F） ・ （担当している科目について）急性期、療養期とかどんどん変わっていくので、もう追いつかないと、自分がやっぱり不安になってしまうっていうか、自分が伝えたこととかが（学生の）役に立たないとかでは困るなと思って（関連する領域の研修に行く）。今のことが分からないとすごく不安になるので「行かないと」っていう気持ちが強い。（F） ・ （教えている領域の臨床経験が）少ないので、よく研修に出してもらっている。（H） ・ 成人の概論の話だったり、臨床看護総論の講習みたいなのがあったので、それに行ってきた。（M） ・ （自分は臨床で）呼吸器と循環器しかやってなかったので、消化器が分からずにいたので、消化器の看護師さん向けのセミナーとかなのとかにも行ったり。（M） ・ 小児をやっているので、小児に関することとか（N） ・ 今まで担当したことがない授業科目とか、実習も慣れ親しんだ領域ではなくて違うところに行ったりというのがあるので、まずはそういった（自分が担当する）授業とか実習に直結する内容。（O）
臨床の現状に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨床を知っときたい。やっぱり今、どんな流れなのかっていうところを知りたくて、少しでも現場と乖離しないように行く努力は（している）。（D） ・ 臨床時代にいた（同僚だった）師長さんと会って話したりとか、今の現状を聞いたりとか、そういう情報収集には積極的に動いてる。（D）
学生支援・困難を抱える学生への対応に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ ちょっと難しい学生さんとの関わりとか。（C） ・ クラス運営のこと（研修）をやったので、そこには1回行ったり。（M）
組織マネジメントに関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメントをするような力がやっぱり弱いなって思って。あとは教育課程を開発していく（中略）、自校の特殊性とかこの地域で何が求められているかっていうところを考えると開発していかなくてはいけないと思いながら、なかなか（できていない）。（A）
自ら学び続ける方法に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続して学習しているのは、自分の講義、授業と、実習と演習全てなんですけども、（自分のやり方が）これでいいのかなって（考えるための）、リフレクション。（J）

4) 継続学習の機会と継続学習を推進する環境

(1) 継続学習の機会を得る場所

学習の機会を得る場所は、「学内」、「都道府県、地域の大学・学校や関連団体、企業等が主催する研修会」、「学会」、「大学院」であった。「学内」では、書籍を購読したり、学内で行われる研修会・会議等に参加していた。特に複数の教育課程を有していたり、大学と同一法人であるなど、比較的規模が大きい教育機関では、学内で様々な教員向け研修会が行われており、それが学習の機会になっていた。また、それぞれの教員が外の研修会等に出席した場合、研修内容を会議等で共有したり、学内に

教育を中心的に担う役割の教員がいる場合、その教員を通して教育実践を学習していた（表9）。

表9 継続学習の機会を得る場所

学内	
学内で行われる勉強会、研修会への参加	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校でFD研修をしていて、そこに参加したり。ここから少し離れた所に（同一組織の）診療放射線、理学、言語、作業の学校があるので、その先生方も含めてFD研修をしている感じです。（E） ・ うち（の学校）は大きくて、いろんな委員会があって（中略）、そこでいろんな勉強会をしましょうって言って、倫理とか、チーム連携の勉強しようっていったら、勉強会があったりとか、学校で結構あるほうかもしれません。（G） ・ 本当に良かったと思うのは、大学があったことであったりとか（同一組織に大学がある教育機関で働いていたとき、大学の科目が履修ができた）、やっぱり、専門学校しかない学校では出会えないような方から、いろんなことを学ばせて教えていただきました。（H）
会議での研修内容の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ （研修で学んだことは）会議の中で伝えたりとか、それぞれいろんな研修に行くので、どんな内容でしたっていうのは研修会の資料と一緒に回覧したりしています。（A） ・ （研修に参加した教員が）「研修でこんなことを学びました」とか、「こんなことやりましたよ」とか、会議の中で話してもらえることも多いので、ああ、そうなんやって。（C） ・ （組織規模の大きい以前の職場では、内部研修会が）毎週複数あって、いろんな（部署や専攻の）ところの先生方、学部も関係なくて（全員で）、ランチタイムを利用して困ってることとか（話し合った）。（H）
組織内で教員教育を担当する役割をもつ教員との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以前は（個々の教員が研修に行きって学んだことを）実際に生かしてみるかっていったら、どうするのかしら、みたいなところがあって、一歩がなかなか踏み出せなかった。ところが、（教育担当の教員が来るようになり）おかげで、いろんなことをトライしてやるようになった。（G）
学外	
都道府県や地域で行われる看護師養成所教員が集まる機会	<ul style="list-style-type: none"> ・ この地域の教員だけが集まった（都道府県主催の）研修会。（D） ・ 県の（看護系）教員が老年、在宅、成人って（領域ごとに）集まって話をするようになったんです。それで、自分の学校のやり方とか困ってることとかをそこで共有する（G） ・ （地域内の複数の学校の教員が集まる）委員会みたいなのが年に4回ぐらいあるので、行くと違う学校の先生方と接点があるので、それも一つの刺激かな。（C）
大学や企業等主催の研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ ○○看護大学でやってる公開講座みたいなのに参加させてもらったり。（M） ・ 会社主催の研修会。（J）
学会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育学学会とか（L） ・ （担当している分野に関わる）学会（K,O,N）
大学院	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今は大学院に行っている（J）

(2) 継続学習の機会についての情報を得る方法

継続学習のための研修会等の開催は、学内での回覧資料や、主催者から送られてくる案内チラシ等から情報を得ていた。また、学内外でつながりがある教員や臨床看護師等とも情報を交換していた。（表10）。

表 10 継続教育の学習についての情報を得る方法

<ul style="list-style-type: none">・ (過去に研修に) 1 回行くと、(案内) はがきがずっと来たりする (B)・ 他校で教員している友だちと連絡したりとか (中略)、実習先の方 (看護師) ともつながってたりするので、こんな研修あるよとか、しゃべったりしてる (B)・ (以前の職場の) 先生方に声を掛けてくださる方がいて、そういう (情報源) はある。(H)・ 外の研修は「こんな研修あるけど誰か希望者ないですか」って、回覧してくださるので、それで、「あ、これ行ってみたいですよ」って形で行かせてもらったりします。(C)・ 回覧でちゃんと回ってきます。(H) (I)・ 学会や雑誌 (O)・ 会社主催の研修会に行ったら、(次から) 自然と(案内)が来る (J)

(3) 継続学習の頻度

継続学習、中でも外部の研修会等に参加する頻度は、年 2-5 回程度と言う意見が多かった (表 11)。

表 11 継続学習の頻度

<ul style="list-style-type: none">・ 年 2~3 回ぐらいは行っているかなと思います。(A)・ 小児に関する事で年に 2~3 回ぐらいです。今年は国試のことが一番行って 4 回ぐらい行ってる。あとは、今、シミュレーション教育とか言われているので行ってみたいなと思いつつ。(B)・ あまり行けてないから、年に 2 回とか、3 回とか。(C)・ (外部の研修会等に参加するのは年) 4~5 回。(D)・ もっと行かせていただきたいんですが、この人は 5 回行って (あの人は 0 回) っていう差が生まれることを懸念してるところもあって、原則年間 1 回プラスアルファってところ。(E)・ (以前の勤務先では) 教育学学会や学会以外に毎年、最低でも 2 つは行ってました。「勉強会がありますよ」というのはできるだけ (参加していた)。だから回数にすると、5 回前後は。(K)・ 今年はあまり (予定を) 入れられずに。でも (年間) 3~4 回ぐらい。(M)・ 学会は入れないで、(研修に) 大体 (年) 3 から 4 回ぐらいは行ってると思います。(N)・ (都会に近い職場だったときには) 年に 10 回ぐらいとか。今年は (都会から離れて) 4~5 回です。(O)
--

(4) 継続学習の際の経済的支援

① 経済的支援の額と需給の範囲

継続学習のための経済的支援の額や需給の範囲は教育機関によって様々であったが、経済的支援が全くない、と言うものはなかった (表 12)。

表 12 経済的支援の額と需給の範囲

<ul style="list-style-type: none"> ・ 月に1万円（本なども購入可能）、交通費は年に1回は（教育機関から）出してもらえます。（A） ・ 年間数万円（の支援が教育機関から得られる）。（C） ・ 年に1回は旅費から宿泊費から全部出してもらえます。それ以外に関しては校長に要相談。（E） ・ 公費（教育機関からの支援）が、微々たるものですがある。（E） ・ 中央（都心）に行くと、その分の交通費もかかるので、研修費だけで1～2万円ぐらいだったら行ける。あとは交通費を足して、10万円以内で収まれば、年に数回は（教育機関の支援で）行けるかなと。それ以上になると、思い切らないとちょっと行けないかなと。（F） ・ 研修を毎年1回は学校のお金で行かせていただけるんです。なので、毎年、本当に自分の興味があるところに3泊で。2泊でも3泊も出していただけるので、必ず研修に行くってことはもう身に付いています。（G） ・ 年間25万円、これは教材を買うのにも使えます。（O）
--

② 経済的支援の有無と継続学習への参加意思との関係

多くの教育機関が教員の継続的な学習を支援するための、経済的支援を行っていた。しかし、支援がなくても関心の高い研修には積極的に参加していた（表13）。

表 13 経済的支援の有無と継続学習への参加意思との関係

<ul style="list-style-type: none"> ・ 私が教員として出会ってきたたくさんの先生たちで、（自らの）お金や時間を使って（研修に）行きたくない（という）人は少なかったと思っています。（G） ・ 大学院に行っているのは、自分が選んだからです（特に経済的なサポートはない）。（J） ・ （経済的な支援がなくても）「自腹を切って、これは行きたいわ」って（思えば行く）。例えば、去年は、学会が〇〇県で、（交通費も含めると）5万円じゃ足りない。それは自腹でもいいから行く。（K） ・ 私費、自費で行ってます。公費（教育機関からの支援）が、微々たるものですがあるんですけど、やっぱり限界があるので。（E） ・ どうしても行きたいの（研修）だと、（自費でも）頑張ってみようかなと思います。（F） ・ 自腹を切れるのは、大体（年間）5万円弱。研修会は大体1万円前後だと思うんですけど、交通費を含めたら、5万円弱だと思います。（G） ・ （1回）4,000～5,000円ぐらいだったら自分たちで（自己負担で）、行ったりとかする。（D）
--

(5) 継続学習のための時間

① 学習時間の確保困難

たとえ経済的な支援があっても研修に出るための時間が確保できないという意見がとても多く聞かれた。平日に研修に行くとその間の業務が滞るため躊躇する、そのため休日に研修に行くが代休を取得することが難しく、休みがなく疲弊しているという意見があった。業務の多忙さ、交代できる教員がいないことなど

が教員の継続学習の障壁になっており、労働環境の改善が必要だという意見もあった（表 14）。

表 14 学習時間の確保困難について

<ul style="list-style-type: none"> ・ （研修費をもらっていても）使い切っていないと思いますね。（経済的支援があるのは）ありがたく、（ぜひ使って研修に行くように）そういうふうには言っていないんですけど、やっぱりなかなか（忙しくて）行けなかったり。（C） ・ 行きたい気持ちはないわけではないけど（時間がなくて研修に参加するのを躊躇する）。（B） ・ 行くと行って言ったら、全然（快く）、「行ってらっしゃい」って（同僚に）言われると思います。（しかし、忙しくて実際に行くのは）でも厳しいなと思ってます。（B） ・ このまま、休日出勤も多くて、代休も取れないってなると、ちょっと体的にきついかと思います。（中略）（さらに研修を受けなさいと言われたら）負担ですね。行きたいなとか、自分の勉強ももっとしたいなと思うんですけど、気持ちと体が付いていかない。（I） ・ 決して、勉強がしたくないとかそういうわけではなくて、余裕がほんとにないです。（I） ・ （研修には）休みを利用して行ってます、週末とか。（中略）業務扱いで行けるんですけど、（休んでいる間、自分の仕事が滞るので）行った後が困る。なので、月金は仕事にして、土日で行ける研修を探して、自分の時間で行ったほうが、後々自分が楽。（E） ・ （研修に時間がなくて行けないことが）たくさんあります。実習があるとまず難しいのと、他の先生に（不在の間の仕事を）お願いするのも申し訳ない。やっぱり実習があるときには行けないので、その勉強（研修に参加すること）を無くします。（L） ・ （お金がないから研修に行けないという）そういうことはないです。ただ、（研修に）行っても代休を取らなきゃとか（研修した分は代休を取る決まりがあるため）、行きたいけどちょっと休みが取れないからとか、そういうことのほうが（障壁になる）。（M） ・ 実習も抱えて、担任の業務やって、あとは自分の領域だとしたら呼吸器の何かをやるとかって、プラスそれ（研修）だっとなると、もう知識を入れるにも時間がない。（M） ・ やっぱり普通（平日）の日（に研修があるのが）ありがたいんですけど、普通の日だと、専門学校って（一人の）教員が（1つの）科目を（担当しており）、小児だったら全部自分が（責任を持っている）ってなるので、（自分が不在でも）学生が困らないようにという調整（が必要）です。（研修があるのは）土日が多いと思うんですけど、土日に行くと代休を取らなければいけないので、またそれも学生が（困らないように）ってなってきたりすると、今月は無理だなんていうときはあります。（N） ・ 今は本当に時間がなくて、あまり（自分の勉強は）できてないと思います。（N）
--

② 学習時間確保と労働環境改善に向けた要望

そこで、教員の継続学習を推進するため、労働環境の改善や自己研鑽のための時間を制度として確保することを望む意見があった（表 15）。

表 15 学習時間確保に向けた要望

- ・ (休日に研修に行っても) 振替休日も取れないし、すごく酷使されてるなっていう感じ。お金だけでなく、研修できる日を与える、代休をとるなどの労働環境の改善が必要 (K)
- ・ (前の職場では週に) 1 日研修日という自己研鑽をする日を作ってよいことになっていて。週 1 回とはいわなくても、月 1 回ぐらいはこういう日がもらえると大変ありがたいです。(H)
- ・ 研修日みたいなのが欲しいなと思います。(I)
- ・ (多忙でなかなか研修に行かれないため) 強制的に (行くような制度にしてほしい) って感じですかね。(経験年数が) 何年経ったら (研修に) 行け。(B)
- ・ 例えば木曜日は全部残業しなくても許されるような風土作りとか環境とか、そんなことを (必要だと) 思いました。(O)

③ 看護教員の業務の多忙さと多様性に関する意見

なお、看護教員の業務の多忙さ (多様さ) については、ほかにも事務的な仕事や、実習先との調整、実習そのもの、学生指導等に大きな時間が割かれており、授業の準備でさえ休日や勤務時間外に行っていること、土日や祝日に行われる学内行事が増加していることなど、多様な意見があった (表 16)。

表 16 看護教員の業務の多忙さ、多様性に関する意見

- ・ 自分の授業じゃないときにはそんなこと (実習先との連絡や、国試対策、学生指導など) をしてるので、(勤務時間中に) 授業の準備ができない (ため、ほとんど家でやっている)。(B)
- ・ 雑務がすごく多いんです。「これって事務仕事でしょ」ってことも結構あります。出席簿つけたり、欠席の多い学生の家に電話をしたりとか、成績管理とか、成績表つけてとか、学籍簿つけたりとか、いろんな書類の発行したりとかそういうのも全部してますし、だから、自分の授業の講義を準備するっていうよりもそちらに追われるっていうか。
- ・ 非常勤の先生方の授業の準備もしたりとか、(非常勤講師が使う資料の) 印刷したりとかも仕事なので、自分の授業の準備ができなかったとか。(F)
- ・ 実習は朝から晩まで教員が付いてないといけないんです。それが (実習施設側の) 条件なんです。(実習のあとは) 学生さんも 5 時からいろんな相談に来るので、そこから (実習先から戻って) 残っていると、大学院なんて行けない (行く時間がない)。(G)
- ・ 土日も出勤、時々あるので。オープンキャンパスとか、入試とか。(そうすると) 授業準備となると、ほとんど土日 (にする)。もう最近 (休みは) ない。夏休みもなかったです。(I)
- ・ 教員じゃなくてもいい仕事ってわりと多いなと、とても感じていて、教えること以外のことのほうがすごく多いような気も。(I)
- ・ 学生確保のために学校説明会、学校見学会、入試も回数が (増えている)。(K)
- ・ 昼間はもうずっと実習に行っていて、帰ってくると学生と話したりの時間があって、結局授業つくるのは、もう学校ではできないので、家帰ってからと、あと土日とか。(L)
- ・ (授業の準備は) クラスのことだったり、あとは実習のことだったりっていうことが重なると、自分の時間 (休日) でつくるしかないって形ですかね。(M)

5) 理想の看護教員の継続教育のかたち

(1) 定期的・段階的な学習ができる仕組み

学んだことは古くなっていくため、常に最新の事情を学べるよう定期的な学習の機会が必要だという意見や、キャリア初期に学習した内容を活用してから、次の学習を重ねるなど、教員のレディネスに応じた学習を積み重ねる、段階別（ラダー形式）の研修を望むという意見があった。なお、「看護教員ラダー」のようなものがあれば、看護教員が、自己研鑽を続けるための目標設定やモチベーションの維持にも役立つという意見もあった（表 17、18）。

表 17 知識をアップデートするための定期的な学習機会の提供

<ul style="list-style-type: none">・ （以前受けた講習と現在の時代の要請が）全然違うと思います。グループワークとか主体的に学ぶということが大事だっていうのは言われていたと思うんですけど、そこまで（今のように）いろんな方略としてアクティブラーニングのことは聞いてなかった。（A）・ それ（教員養成講習で学んだこと）はどんどん無くなっていくので出し尽くしている感じはありますね。だからその後またいろんな研修行ったり。（A）・ 新しく教員になるための研修を受けていらっしゃる方の研修とかに、単発でちょっと入れてもらうのかも現実的に可能で、刺激がもらえる（知識を更新できる）のかなとも思ったりはします。この講義とか、このシリーズだけ行きたいとか。で、一緒に混ぜてもらったりとか。（C）・ （教員としての経験が）上になればなるほど、（学習することが）必要なんじゃないかと思うんです。やっぱり頭を新しくするというか、考え方に関してどんどん変えていかないと、現実には合わない教育方法とかが（研修に）出てみないと分からないし、忘れかけてたことっていうのも思い出したりとか。（D）・ （最新の教育のトレンドについて学ぶ機会が）あったらありがたいなと思います。（E）・ カリキュラムもどんどん変わっているので、付いていけないかもなんて思いながらいた。私が（専任教員養成講習会を）受けたときの小児看護なんか、とても今の子どもたちには合っていないです。（H）・ （専任教員養成講習会に参加してから）もう 15 年経っているんですけど、いろいろな科目が振られますけど何とかこなせる。でも学習方法もアクティブラーニングとか、もう私が研修受けたころとは全然違いますよね。そういったときに少し学びたいなって（O）

表 18 キャリアに応じた段階的な学習機会の提供

<ul style="list-style-type: none">・ （専任教員講習会等に参加して）そのときは分かったつもりにはなるんですけど、学校に帰って（すぐには）生かせません。カリキュラムを組むわけでもないです。だからやっぱりそういう時期（カリキュラムを考える立場になるころ）をもうちょっと考えて（中略）（研修会を）刻んでやったほうがありがたいなっていう気はします。（A）・ 例えば 3 年目から 5 年目（の教員）を対象にとか、5 年目から 10 年目を対象にというような研修会があると、ありがたいなと思います。5～6 年たって、ある程度科目も任されるようになって、でも新しいものを取り入れないといけないようなジレンマを感じたり苦しめられてる先生って他にもいらっしゃるだろうなと思うので、新しいもの、取り入れるものも含めて、今までの自分たち、今の自分の苦しい思いも話せる機会があったら、ちょっと気持ちの整理もできるのかなと思うところはあります。（E）

- ・ 初任者、新人研修とかはあって、中堅っていうのもあるんですけど、中堅って全部ひっくるめて中堅になって、あとはもう教務主任とかなので、中堅が（幅が広い）。中堅クラスが（行かれる研修が）なかなか少ない。ラダー見たいのがあると本当に（よい）。（F）
- ・ 5年未満、3年未満、10年未満（などの区分で）で研修会を開いていただきたい。（例えば）教員を3年間やった人の研修会みたいなの。そうすると、みんなが同じ悩みを共有できたりとかできるのかなと思うんですね。（G）
- ・ ぜひラダー別に、ちゃんとカリキュラムが組まれてたらいいのになって。次の目標、次の目標みたいなのがあると、またやりがいがちよっと違ったりするのかな。（D）
- ・ （ラダーのようなものがあつたら）そしたら自分のステップアップにもなるのかなと思ったり。（E）
- ・ 臨床のナースは、どんどんキャリアアップしていく、そして管理者になっていくときには、セカンド、サードっていう（ステップがあつた）。学校に関してはそれがなくて、その違和感も、私の中ではあって。（K）
- ・ 5年目あたりから「教えること」と組織について学ぶ機会があるとよいと思います。キャリアに応じた研修が、なかなか行われていないので、やっていただけるといいかなと思ってます。（K）
- ・ 同じぐらいの経験年数の人たちが集まることで、そこでの学びみたいなのがあると思ったりはします（M）
- ・ 中堅っていう部分で統一した（キャリアごとの）研修とかがあれば、いろんな学校の意見とかも聞けたりっていうのもあるのかな。（N）
- ・ なお、段階別、経験年数別に対象者をあらかじめ設定するより、自らのレディネスに合った研修会を選ぶ仕組みが望ましいという意見もあつた。
- ・ （何年目で受講すると決めるより）それぞれの先生方の力量っていうか、今までの知識だったり経験年数も違うから、何年目に集合してしまふよりは、こういうのがありますよって提示してくれて、自分が行きたい所に行くっていったほうがいいのかも思ったり。（M）

(2) 職場を長期間離れずに学習できる仕組み

多くの看護教員が、学習する意欲があつても研修会等のために仕事を休むことがとても難しいと感じていた。

① 長期間の研修に教員を派遣する際の組織の負担軽減の必要性

特に専任教員養成講習会のように長期間にわたる研修の場合でも、教育機関内で研修参加中の人員が補充されることは少なく、参加している者の満足度は高いが、残った教員の負担は大きいという意見が多くあつた。それでも、教員としての基礎をしっかりと学ぶためには1年間は学んでほしいという意見もあつた。本来は専任教員養成講習会に参加してから教育機関に就職するのが望ましいが、現実には人材確保上困難であり、教育機関の状況に応じて順番に参加するため、就職後1年～数年後に参加しているという現状があつた。教務主任養成講習会も同様で、長期間不在にすることが難しく、参加が叶わないという意見があつた（表19）。

表 19 長期間の研修に教員を派遣する際の負担軽減策の必要性

- ・ この研修（専任教員養成講習会）自体は確かに 8 カ月行って楽しかったっていうのもあるんですけど、学校としてはやっぱり戻って来られる期間があったほうがいいなって思う。（A）
- ・ 教務主任講習も行けずじまいになっているのはやっぱりそれだけ不在にできないっていうことが一番大きい。（A）
- ・ （誰かが研修に行くと通常業務が）成り立たない（H）
- ・ 現状では、（専任教員養成講習会に教育機関から参加できるのは）年間 1 人かなって思います。期間としては、教育は、やっぱりちゃんと学んできてもらいたいなと思うので、1 年でしょうか。（K）
- ・ もちろん（専任教員養成講習会に）行ってから来た（就職した）ほうが学校としてはありがたいんですけども、そういう人がなかなか来てくれない（A）（就職してから講習会に参加するまで平均）2～3 年ですかね。今でも行ってない人が 2 人いますので、来年、再来年って（参加する予定が）続きます。その間はマイナス人員で運営する（A）
- ・ 交代で誰かが（新任教員養成講習会に）行くと、（帰ってきて）新しいことが還元されることもあるんですけど、（人材が不足するので）実質日常（業務）はきつくなる。（C）
- ・ 年 1 人、2 人（専任教員養成講習会に教員を）出すっていうことも、なかなか難しくもあり、うちの抱える問題としては、なかなか人が足りないというところもあって。（E）

② 準備教育としての教員養成講習会受講の意義

専任教員養成講習会に参加する機会がないまま教員になった場合、仕事に対して不安を感じていたり、臨床ナースとして培ってきた自信が揺らぎ、辛い思いをしたという意見があった。ただし、何年かの教員経験を経たから受講した場合も、教員として教えた経験を基盤にした学びができたこと、講習会の受講を肯定的にとらえていることが多かった（表 20）。

表 20 準備教育としての教員養成講習会受講の意義と教員経験後の受講の意味

- ・ 1 年目とかに、本当にどんなことしたらいいんだろうって悩みはあったので、（専任教員養成講習会に）行ったら違うのかもしれないなって思っていました。（中略）（講習会を）受けたいとは思っていました（教員になって 4 年目で受講）（B）
- ・ 私は 1 年間（専任教員講習会に行くまで）あったんですけど、もうその 1 年目はすごい苦しかったです。学校にいること自体が苦しくて。単位って言われても分かんないし、1 単位 30 時間とか言われても分かんない。臨床では主任で、ある程度の仕事できてたのに、急に 1 年目の、もう先生方のフォローがないと何もできないような（状態になった）。今まで経験してきたものが全てゼロになる辛さとか、そういうのはすごく感じる方も多いんじゃないかな。（D）（教員になって 2 年目で受講）
- ・ （自分より）少し早くに就職した方がいて、その方が先に（専任教員養成講習会に）行きますということで、（自分は）順番を待っていた状態ですね。（F）（教員になって 3 年目で受講）
- ・ 早く（専任教員養成講習会を）受けたいって言っても前の人がいるからってということで 4 年待って、そして、受けさせてもらいました。受けなければ、スタートラインに立ってないっていうのが私たちの中にはすごくありました。一人前に認めてもらえないっていうのがありました。（専任教員養成講習会を受けずに）ここに入ってきたときも、いろんなプレッシャーかけられて、やっと講習会に行かれて、やっとスタートラインに立ってるっていう思いがあった。（G）

- ・ (4年後に講習会に)行ったときに、ここ(教育機関)でいっぱい(教育経験をして)知って行ったので、行ったときに楽やったです。(教員になって4年目で受講) (B)
- ・ 何も知らずに(教員経験なしで研修に)入ってきてる人よりは、私のほうが授業受けてても、つながりが得やすかったのは2年目だったからかな。(D) (教員になって2年目で受講)
- ・ 2年目ぐらいで(受講して)もいいのかもしれないんですけど、少し学校に慣れてから出していただいたのは良かったと思っています。(F) (教員になって3年目で受講)

③ 職場を長期間離れずに学習する方法

そこで、長期間職場を離れなくても学習する仕組みとして、OJTの推進、e-learningの活用や、専任教員養成講習会等に限らず、多様な方法で学習した内容を蓄積し、それを評価してはどうかという提案があった。

1) 職場内での経験や学習を活かした学習(OJT)の推進

学内の教員同士で、自身の経験を自己、または同僚と振り返り、お互いに学習することができるという意見があった。ただし、現在の教員数では十分な教育体制を整備することはできないという意見もあった(表21)。

表 21 OJTの推進

- ・ 教育力を上げていくための方策としては一つが公開授業みたいなものをやってみなでいい授業はやっぱり学んでいこうっていうことになって。(A)
- ・ (専任教員講習会の実習や授業を実際に行う部分は、自校に戻って行うとしたら)いいかもしれないです。正式な方法で単位をきちんと定めるのであれば、(送り出す側の教育機関の)負担は、かなり少なくなるかなと思う。(E)
- ・ (OJTによる継続教育の実施は教員の)人数が確保されれば可能だと思います。指定規則で決めている最低ライン(の人数)では無理です。(K)

2) e-learningを活用した学習機会の提供

特に都心から離れた地域の教育機関では、外部の研修に参加するためには移動時間を含めた時間を要する。そこで、インターネット等を利用してどこでも学べる方法を活用するとよいという意見があった(表22)。

表 22 e-learningを活用した学習機会

- ・ ネットとかいろんな形で業務に支障なく、ちょっとした隙間時間でも使って、ちょっと1コマ見れたりとかもいい方法だなとは思いました。(C)
- ・ 一方方向の講義はeラーニングでもいいんじゃないかと思います。(E)

- 3) 学習内容を蓄積することで、分割して受講することができる仕組み
 長期間にわたって行われている研修は、分割して受講できるといった仕組みを考慮してはどうかという意見があった（表 23）。

表 23 多様な学習を組み合わせることで受講できる仕組み

<ul style="list-style-type: none"> ・ もう少し小刻みな感じで、（一度に）全部受講しないと修了できないとかではなくて何年かかってもいいから一つ一つ単位を取っていったら、最終的にここまでできたいにしてもいいのかな。そこまでできて初めて教務主任養成講習会が全部修了とかでもいいかもしれない。 (A)
--

(3) 看護実践の機会を持つ仕組み

看護を教えるためには、実践の機会を継続して持つことを望むという意見は、とても多かった（表 24）。

表 24 看護実践の機会を持つ仕組みの必要性

<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員になったら全然臨床に戻らないじゃなくて、臨床研修を入れてほしいです。(B) ・ 臨床での腕が落ちるのがすごく怖くて、やっぱり臨床と教育の現場にいる期間を交互に経験できるような学校づくりっていうのをすごい切に願う (D) ・ (臨床に) 帰って実践力を積んで、また学生に伝えられることもあるのかなど思ったり。(E) ・ 自分が実習行くために、(教えるために必要な) 何か勉強してるかっていったら、もうそれはもう本当にできない。特に医療(実践)に関するとか、新しいことがなかなかキャッチしきれない自分があるので、それが怖い。やっぱり、取り残されていく。(F) ・ 前職の時は時間があつたので、よく(臨床に) 研修に出してもらっていた。最近それができないので自分の中で、(学生に対して) 言っている言葉が何て薄っぺらいんだろうと思って、学生に申し訳なくなってきた。(H) ・ (月に1回でも) 病院に(臨床実践のために) 行かれる時間があつたらいいと思う。(I) ・ 教員をやっていると、今の医療現場に自分もだんだんと追いついていかなくなってる感じがあるので、臨床に出て研修をする機会が(あるとよい)。(N)

(4) 大学や大学院への進学

研修だけではなく、大学や大学院で学ぶことを希望するという意見もあった。しかし数日間の研修に参加するのも困難な現状で大学院に通うには、所属機関の理解が必要であることが多く、協力を得て進学したり、これから進学する場合には支援体制があるとよいと述べるものもあった（表 25）。

表 25 大学・大学院への進学

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 大学に行ったり院に行ったりして学位取得、しかも教育に関してのことで学びたいなっていう気持ちはふつふつと湧いてきて。院とかに行けるような補助体制とかがあるとうれしい。(D) ・ 勤めながら院に行かせてもらったんですけど、(所属機関の協力を得て) それまで持っていた担任はなく(してもらった)。(C) ・ (大学院に) 行ってるんですけど。今、ちょっと忙しくて、休学してるんです。(F) ・ 大学院に行きたい、専門的に学びたいっていう教員が2人いて、行ってますけど休学してます。(G) |
|---|

6) 教務主任養成講習会と教員キャリアの構築

インタビュー協力者のうち、教務主任養成講習会に参加した経験があるのは1名(K)のみであった。そこで、教務主任養成講習会についてKに意見を聞いた。Kは教員経験18年目で講習会に参加し、その3年後に教務主任になった。教員経験年数は20年以上である。

また、教員キャリアの構築についての考えと課題を、KとOの意見からまとめた。Oは経験年数16-20年に該当する教員である。

(1) 教務主任養成講習会の受講について

Kは、教務主任補佐の任にあった際、管理的な知識を学ぶ必要があると感じており、上司(教務主任)の勧めもあり、講習会に参加した。この際、休職扱いで研修に参加できる制度を利用した。教務主任養成講習会を受講し、学校運営の中身、人・モノ・カネ・情報といった資源管理、交渉術を学んだことが役に立ったと述べていた。特に人材の育成については、学内における教員のキャリア支援の必要性を考えるようになったと語っていた(表26)。

表 26 教務主任養成講習会で学習した内容で役に立ったこと

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 学校運営の中身が明確に分かったなっていうことです。金繰り、物繰り、あとは、情報のこともそうです。(K) ・ 人も、教員の力量のバランスというか、組織としてのバランスはすごく大事だと思ってはいたんですが、やっぱり専門学校って、人の確保が大変なので。教員の教育実践力が、学生にダイレクトに関係してくるので、そこをよく吟味しつつ、学校の中の教員の層をどう整えていっていったのが、すごく学べました。(K) ・ それと、教員を育てるっていうところでは、私が直接というよりも、教員を育てられるような教員を育てていく。そこが、やっぱり人を育てていくという視点の管理なんだろうなとも思うようにはなりました。(K) ・ モノのところでは、割とお金は恵まれてたので、(必要な教材は)購入はしていただけたんです。そう考えると、各領域の中でカリキュラムを踏まえながら教材をどう整えていっていったのを教員に下ろしたり(個々の教員が考えられるように権限を委譲し)、教員の中で考えていけるように。そして、それが学生の教育に還元できるように、その介入というか、調整が必要だなって。(K) |
|--|

- ・ 交渉術っていうか、それも教務主任研修のところで学んでいるので、正論だけを持ってても人は動かないっていうのも、今、実感しています。だから、どう相手に「あー、そうなのか」って思ってもらえるようどう示していかって。(K)

(2) 教員キャリアの構築についての考えと課題

(1) 新任・若手教員のキャリア構築を意識した協働の仕組みの導入

○は、以前別の看護師養成所（学年定員 80 名の規模）で働いた経験があり、そこでは同じ科目を担当する若手教員とベテラン教員がペアを組んで働いていた。若手教員にとっては、教員としての学習の機会となるだけでなく、二人いることで例えば新たな教育方法の導入にチャレンジする、といった目標をもって働くことができていたという。しかし小規模校では、一つの科目を一人で担当していることが多く、別の科目を担当している新人教員がいてもサポートすることが難しい。また、教育方法を改善しようと思っても一人では難しいと述べていた（表 27）。

表 27 キャリア構築を意識した協働の仕組み

- ・ 例えば私は成人（看護学）を担当していたんですけど、先輩と一緒に成人（の担当）だったのでペアを組んで。協力体制が組みやすかったですし、何か新しいことを取り入れようって思ったときも相談しながらでこうやってみようかっていう 2 人でわくわくしながらやれていたかなって思う（○）
- ・ （以前の養成所では）ペアを組んで教員同士が学んでいたが、今の組織では（教員の人数が）マイナス 1 でも補充がない。新人（教員）にとってもきつい状況だなんて思いますし、それをサポートする余裕もないです。（○）
- ・ シミュレーションとかに興味があつてとか学んでいる教員はいるんです。小児の先生だったり、在宅の先生だったりいるんですけど、（同じ科目を担当しているわけではないので）なかなかそのタッグが（組めない）。（○）

(2) キャリア構築が意識できる昇進・昇格制度の導入

看護教員には昇進や昇格の機会が少なく、それがモチベーションの維持にも影響していると述べていた（表 28）。

表 28 キャリア構築が意識できる昇進・昇格制度

- ・ この学校だと（看護教員の職位では）教務主任がトップ（教務主任のほかに看護教員の役職はない）。そこが本当に難しいところで、自分のキャリアアップを考えたときに少し見えにくくなっています。（○）
- ・ 確かに（経験を積むと）カリキュラム（担当者）とか実習調整（担当者）とか学校全体を見られるような役割を担うんですけど、かといってその役割（カリキュラムや実習調整）になったからといって自分のステップアップをしているっていう感覚ではない。役割の一つ。だから停滞しちゃうっていうかモチベーションが持ちにくい環境はある。（○）

(3) 組織全体のマネジメントができる教員の育成

個々の学生に対する教育だけでなく、教育機関全体のマネジメントに関心がある教員の育成も必要だと述べていた（表 29）。

表 29 組織のマネジメントができる教員の育成

<ul style="list-style-type: none">・ 組織全体のことは、やっぱり 5 年目ぐらいから、全体を見れるようにはなっていないって思ってます。この講習（教務主任養成講習会）に行く行かないは別にして、学校管理の在り方を分かっていけるような、プログラムがあってもいいのかなって、ちょっと考えてます。（K）・ 若い教員が、管理者にはって思うのは、やっぱり学校の教育主任って、いつもパタパタしてるから。きっと、嫌だなんて思うのも致し方ないかなと思います。（K）
--

8. 考察

看護教員になるための準備教育である専任教員養成講習会で学習した内容、特に教育や学習に関する基本理論や技術について、有用であったと認識されていた。ただし、学生や教育内容の評価や、学生の支援についてはもう少し学習が必要であるという意見もあった。専任教員養成講習会を受講後に教員になった者、教員になってから受講した者のどちらも、講習会での学習経験を肯定的にとらえていたが、就職後に受講した者は、就職直後には困難を感じることもあったと述べていた。

継続的に学習している内容には、学習・教育方法に関すること、担当科目・担当分野に関すること、臨床の現状に関すること、学生支援に関すること、組織マネジメントに関することなどがあげられた。学習する場は、学内や地域、大学や地域、学会、そして大学院であった。外部の研修等に参加するのは平均すると年間 2-5 回程度であり、参加にあたっては所属する組織からなんらかの経済的支援を受けていた。ただし、経済的支援がなくても関心のある研修会には参加するという意見が多かった。このように自らの教育実践力の維持・向上に対するモチベーションが高く、研修会等に参加したいと考える教員も多いという一方で、業務量が多い、単独で一つの科目を担当しており職務を離れることが難しいなど、自己研鑽のための時間の確保が困難であるという意見も多く、人員配置や業務分担、働き方等を検討する必要性も示唆された。

定期的・そしてキャリアに応じた段階的な継続学習の機会を望む声が多く、教える・学ぶ技術に関するだけでなく、困難を抱える学生の支援に関することや、臨床での看護実践などについての学習ニーズがあった。また、直接の学生指導だけでなく、教育機関のマネジメントにも関心を持ち、実際に教育機関の運営に携わることができるような人材をすることにつながる内容へのニーズもあった。ただし、仕事の進

展や昇進・昇格の機会が少なく、キャリア構築に対するモチベーションが保ちにくい現状があるという意見もあった。

学習する方法としては、外部の研修や長期にわたる研修に参加することは困難でも、OJTを工夫することで日々の教育実践からも学び続けることができるという意見や、e-learning等の活用が可能という意見などがあった。

これらの意見をもとに、2018年度に実施する全国調査の調査票を作成した。また、看護教員が研修を受講したいと思った際、どのような内容の研修が、どこで、どのくらい実施されているのかについて、実態を調査した。調査は、（資料②）。