

厚生労働行政推進調査事業費補助金
地域医療基盤開発推進研究事業

・・・・・・・・・・看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究・・・・・・・・・・

令和5年度

調査A. 看護教員の経験段階に応じた研修の検討

分担研究報告書

研究分担者 水澤晴代、石橋佳子、水方智子
研究協力者 上間ゆき子、時本圭子
報告書作成者 水澤晴代

研究代表者 奥田三奈

令和6年（2024年）5月

目次

I. 研究成果の要旨	12
II. 調査概要	15
1. 調査の背景・目的	16
(1) 調査の背景.....	16
(2) 調査の目的.....	17
(3) 調査の意義.....	17
(4) 同意と説明.....	17
(5) 用語の操作的定義.....	18
(6) 方法.....	18
2. 研修会およびアンケート実施概要	19
(1) 新任期看護教員研修会.....	19
(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会.....	22
3. 教務主任養成講習会の概要	23
(1) 日本看護学校協議会主催の「教務主任講習会」	23
(2) 東京慈恵会主催の「教務主任講習会」	23
III. 新任期看護教員研修会 調査結果	24
1. 研修前アンケート	25
(1) 性別.....	25
(2) 所属校の所在地.....	25
(3) 所属課程.....	26
(4) 就業経験年数.....	26
(5) 教育に関する単位取得・履修状況	27
(6) 「専任教員養成講習会」の受講状況.....	27
(7) 専任教員（看護教員）としての経験年数.....	28
(8) 役割担当状況.....	28
(9) 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面	29
(10) 困難を感じていること.....	30
(11) 教育に関して理解していること	31
2. 研修会1日目（8月14日）アンケート.....	32
(1) 「教育課程の概要」の内容に対する評価.....	32
(2) 「教育課程の概要」の時間に対する評価.....	32
(3) 「教育課程の概要」についての理解度.....	33
(4) 「教育活動のリフレクション」に対する評価.....	33
(5) 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価.....	34

(6) 「教育活動のリフレクション」 個別項目に対する理解度	34
3. 研修会 2 日目 (8 月 15 日) アンケート	35
(1) 「学習指導案の作り方」 の内容に対する評価	35
(2) 「学習指導案の作り方」 の時間に対する評価	35
(3) 「学習指導案の作り方」 についての理解度	36
(4) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 に対する評価	36
(5) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 の時間に対する評価	37
(6) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」 に対する理解度	37
(7) 「授業づくり」 のグループワークに対する評価	38
(8) 「授業づくり」 のグループワークの時間に対する評価	38
(9) 三観 (学生観、教材観、指導観) 検討による「授業づくり」 の実践状況	39
4. 研修会 3 日目 (8 月 16 日) アンケート	40
(1) グループワーク「学習指導案の作り方」 の内容に対する評価	40
(2) 「学習指導案の作り方」 の時間に対する評価	40
5. 研修会 4 日目 (8 月 17 日) アンケート	41
(1) グループワークについての評価	41
(2) グループワークの時間に対する評価	41
6. 研修会最終日 (8 月 18 日) アンケート	42
(1) グループワークへの取り組みの程度	42
(2) グループワーク活動内での理解度	43
(3) 発表会の有意義さの評価	44
(4) 発表会における発表時間の評価	44
(5) 「模擬授業」 の有意義さの評価	45
(6) 模擬授業時間の評価	45
(7) 講義内容の理解度	46
(8) 学びやスキル活用の程度	47
(9) 研修全体の内容評価	47
(10) 研修全体の日時・時間数評価	48
(11) 5 日間連続開催と分散開催との学習効果の比較	48
(12) オンライン形式での開催に対する評価	49
7. 研修 3 カ月後アンケート	50
(1) 教育活動の自己評価	50
(2) 学んだ内容の共有	50
(3) 「新任期看護教員研修会」 受講後の授業案作成状況	51
(4) 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」 の内容の役立ち度	52
(5) 授業案作成時に意識した内容	52

(6) 授業案作成時に活用した内容.....	53
(7) 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度...	53
(8) 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度.....	54
(9) 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度.....	54
(10) 教材開発スキルに関する自己評価.....	55
(11) 困難を感じていること.....	55
(12) 教育に関して理解していること.....	56
(13) 他校教員との交流機会の希望有無.....	57
(14) 研修修了後に他校の教員と交流した経験.....	57
(15) 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容.....	58
(16) 今後の研修受講希望.....	59
(17) 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容.....	59
IV. 中堅期看護教員スキルアップ研修 調査結果.....	60
1. 研修会 1 日目（4 月 29 日）アンケート.....	61
(1) 研修会参加のきっかけ.....	61
(2) 研修会参加形態.....	61
(3) オンライン参加状況.....	62
(4) 講演「看護の医療と動向」の講演内容.....	62
(5) 講演「看護の医療と動向」の講演時間.....	63
(6) 講演「現代学生の特徴」の講演内容.....	63
(7) 講演「現代学生の特徴」の講演時間.....	64
(8) グループワークの満足度.....	64
(9) グループワークの時間.....	65
2. 研修会 2 日目（5 月 6 日）アンケート.....	66
(1) オンライン参加状況.....	66
(2) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容.....	66
(3) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間.....	67
(4) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容.....	67
(5) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化...	68
3. 研修会 3 日目（5 月 7 日）アンケート.....	69
(1) オンライン参加状況.....	69
(2) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容.....	69
(3) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間.....	70
(4) 講演「課題解決のための行動計画」の構想.....	70
(5) 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間.....	71
4. 研修会 4 日目（9 月 16 日）アンケート.....	72

(1) リーダー行動計画の課題	72
(2) リーダー行動計画実施後のチーム内対話量	72
(3) リーダー行動計画のチーム内共有	73
(4) リーダー行動計画に対するチーム内期待感	73
(5) リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度	74
(6) リーダー行動計画によるチーム内影響力	74
(7) リーダー行動計画の実行度	75
(8) リーダー行動計画の継続意向	75
(9) 中堅期看護教員としての自己能力評価	76
(10) 研修会実施後の講義評価（成長役立ち度）	76
(11) 研修会のグループワーク評価	77
V. 教務主任養成講習会 評価結果	78
1. 講習会開催形態等と受講者数	79
2. ブロック別受講者数（単位：人）	79
3. 受講者の平均年齢	79
4. 受講者の免許取得状況（単位：人）	80
5. 受講者の専任教員要件（単位：人）	80
6. 受講者所属校の養成課程（単位：人）	80
7. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第1期）	81
8. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第2期）	81
9. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の評価	85
10. 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価（第1～10回生）	86
VI. 考察・まとめ	89
1. 新任期看護教員研修について	90
(1) 新任期に授業案作成研修を実施する意義	90
(2) 授業案作成内容・方法の課題	90
(3) 研修方法の課題	91
(4) 交流会・リフレクションの意義	92
2. 中堅期スキルアップ研修について	94
(1) 研修会立上げの背景	94
(2) 参加状況と研修の意義	94
(3) リーダー論の研修内容	95
(4) 勤務校での課題の取組み	95
3. 教務主任養成講習会について	97

(1) 協議会開催の第1期と第2期を比較して.....	97
(2) 東京慈恵会教務主任養成講習会の対面授業・集中型の講習会開催の評価との比較	97
(3) 今後に向けて.....	98
VII. 参考資料	100
VIII. 巻末資料	105

I. 研究成果の要旨

日本看護学校協議会が運営する看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会や研修会の効果を検証することを目的に実態調査を行った。本研究の結果以下のことが明らかになった。

【新任期看護教員研修会】

1. 新任期看護教員研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、教育4単位取得あるいは大学院で教育に関する単位を取得した者が約25%を占めていた。また、保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。さらに、役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。
 2. 新任期看護教員研修で授業案作成を行うことの研修生の満足度は高い。
 3. 学生指導案のつくり方の講義の理解度が高い一方、授業評価の方法とプロセスの理解が低い結果であった。また、学生の反応を捉えた分析・理解や評価についての理解が十分でない傾向がある。
 4. 教育活動のリフレクションの意義は高い。
 5. 新任期の看護教員が困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問に対応すること」「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」が約9割近くと高く、3か月後のアンケート結果も同様であった。
- 以上の結果を踏まえて、新任期の看護教員に「教育実践能力」の育成を目的に令和6（2024）年度からは、授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる研修内容に変更する。対面での研修とし、研修生一人ひとりが模擬授業を計画・実施・評価する必要性の示唆を得た。

【中堅期看護教員スキルアップ研修会】

1. 自らの希望で研修会に参加した人は全体の4分の1弱であり、休日扱いでの参加が約40%であったことから学校側が研修を勤務としての扱いとし、代休が取れるような環境調整が必要であることが示唆された。
 2. リフレクションのグループワークは全研修生が満足しており、経験をリフレクションする能力を持つためには、記述（リフレクションシート）し、語らせることで感情を表出させることが効果的である。
 3. リーダー論について講演の理解度は高い。勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取り組みを実施し、組織課題として取り上げたもので最も多かったのは「学校の教職員のチーム力」約8割強であった。
 4. 「リーダー行動計画の継続意思」を約80%の研修生が示している。
 5. 研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立ったと回答しており、研修生から高い評価が得られた。
- ゆえに令和5年度開始した中堅期看護教員スキルアップ研修会を今後も継続し効果検証していく。

【教務主任養成講習会】

1. 協議会主催の教務主任養成講習会は第1期、第2期共に受講者による評価は高い傾向にある。

2. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の受講者評価が若干低い傾向にあり、屋根瓦式教育方法について検討する必要がある。
3. 東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者による評価は全ての項目において高得点で満足度が高い。

II. 調査概要

1. 調査の背景・目的

(1) 調査の背景

少子高齢化が一層進む中で、様々な対象に看護を提供する看護職員の就業場所は、医療機関に限らず在宅や施設等へ広がっており、対象の多様性・複雑性に対応した看護を創造する能力が求められている。このような中で、看護基礎教育の充実に大きな影響を与える看護教員の育成は大きな課題となっている。

「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」（平成20年7月）では、看護教員の質・量の確保が指摘され、「看護の質の向上と確保に関する検討会中間とりまとめ」（平成21年3月）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などの必要性が示された。その結果、平成22（2011）年4月から専任教員養成講習会及び教務主任講習会ガイドライン（以下ガイドラインという。）が作成された。その後、eラーニングの導入により2014年4月にガイドラインの一部が改正された。さらに看護基礎教育の充実に向けて、令和元（2019）年10月「看護基礎教育検討会報告書」が取りまとめられ、今回、令和4（2022）年4月から第5次カリキュラム改正と共に3回目の改正が行われた。

今回の改正により教育内容が充実されることに伴い、看護教員の教育実践能力の向上や養成所の教員の負担軽減、教育環境の整備を図ることの重要性についても述べられており、検討過程において看護教員の研修受講支援等についても課題が指摘された。

一般社団法人日本看護学校協議会（以下当協議会と記す）は、昭和45（1970）年に、全国自治体立看護学校連絡協議会と日本病院会看護教育部会が合併して発足し、50年の歩みを続けてきた全国にある看護師等養成所の50%が加入している団体である。当協議会の役割は、全国、唯一の看護学校の団体として、社会の要請を察知しつつ看護学教育・看護基礎教育の質向上をめざし、より質の高い看護サービスを提供できる看護職養成について、常に追求し続けることである。

当協議会が実施した「看護教員の養成講習会及び継続研修の今後のあり方に関する調査」（平成29年3月）では、専任教員養成講習会や教務主任養成講習会の受講が看護教員の能力向上に資することが示されたが、当協議会が運営する講習会等の効果検証が不十分であり、他の団体が実施する同類の講習会等との内容・実施方法及び効果の比較は実施できていない。

また、現在、看護教員の人員不足に関連し、これらの講習会の受講率は高くなく、看護教員の成長や能力開発について、看護教員個人および学校管理者等が奨励する自己研鑽により進められている側面がある。さらに、規模に関連してか、看護師等養成所等内でのファカルティ・ディベロップメントは不十分であり、看護教員の育成を組織外の資源に頼っている現状がある。

看護教員の段階的成長の目安として、2017年に当協議会は「看護教員のラダー」作成・公表している。この「看護教員のラダー」は、看護教員の成長支援等に焦点をあてた複数の文献に引用活用されているが、会員校での浸透度は確認できていない。また、専任教員養成講習会、教務主任養成講習会等とこの「看護教員のラダー」の紐づけは未着手である。

そこでこの度、平成22（2010）年度から実施してきた「新任期看護教員研修会」、令和5年度立ち上げた「中堅期スキルアップ研修会」の受講者アンケートを実施し効果検証を行う。また、熟達教員を対象とした「教務主任養成講習会」の実施実績調査も実施し、得られた結果に基づき、看護教員のキャリア向上、質向上を目指す。

（2）調査の目的

看護師等養成所の看護教員の人員確保と質向上の課題を踏まえ、看護教員を対象とした教育研修の受講状況、研鑽や継続教育に関するニーズ等を把握し、経験等の段階に応じた継続教育の体制を再整備することを目的とする。

次年度に予定する本研究の継続研究（目的：本研究で把握した各種資料の検討に基づき、看護教員の育成および成長と定着を促進する研修体制案を作成し、その一部を実際に実施後、効果検証を予定している。）の検討に役立つ資料を幅広く収集して、検討する。

（3）調査の意義

- 当協議会が運営する看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会の効果を検証することで、次年度以降の修正に役立てる。
- 当協議会が作成（2017年）した「看護教員のラダー」を、看護師等養成所のファカルティ・ディベロップメント充実のための触媒的役割を帯びさせるように改定することで、看護師等養成所内外で実施されている看護教員の能力開発や成長支援を目的とする講習会や支援等の充実・促進・効率化・体系化を促進できる可能性がある。

（4）同意と説明

新任期看護教員研修会及び中堅期スキルアップ研修については「研修生評価アンケート」は匿名で、回答は任意であり、研修生情報から回答者や所属校の特定はしないこと、回答者が特定できる形での集計結果の公表は行わないこと、非回答による不利益は一切発生しないこと、全回答の受け付けを完了した時点でクラウドデータを全削除すること、その後は日本看護学校協議会事務局がパスワードで保護したUSBメモリにデータを移動して厳重に保管すること、データ照合の必要性がなくなる1年後を目安にデータは全消去すること、集計担当者以外にこのデータを渡すことはないことを口頭および文書で説明した。

当協議会が実施した上記の受講者評価アンケートデータを提供いただいて集計し、検討した。教務主任養成講習会については、主催者に本調査研究の概要、目的、方法、プライバシーの保護、調査対象者の利益及び看護学教育上の貢献、同意撤回の自由、結果を厚労省科研費事業として報告することを口頭と書面で説明し、同意を得た。

本調査研究は、日本看護学校協議会倫理審査委員会の承認（承認番号 2023-2 号）を得て実施するものである。

（５）用語の操作的定義

本研究で用いる新任期看護教員とは、専任教員養成講習会未受講者と講習会受講済み 3 年以内の教員とする。

中堅期看護教員とは、看護専任教員経験 5 年以上の教員とする。

教務主任養成講習会とは、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドラインに定められた看護教育の育成および成長を支援する講習会である。

（６）方法

【新任期看護教員研修会について】

①調査対象

日本看護学校協議会が主催する令和 5（2023）年度の新任期看護教員研修会の研修生を対象とした。新任期看護教員研修会は 5 日間のオンライン研修である。

②調査（アンケート）実施期間

2023 年 8 月 14～18 日の 5 日間および終了後約 4 か月後に相当する期間（2024 年 1 月 10 日～1 月 19 日）である。

③調査方法

新任期看護教員研修会を主催する日本看護学校協議会より、同協議会が同研修会実施期間中および終了 3 か月後に実施する「研修生評価アンケート」の提供を受け、その集計と結果の検討を行う。この「研修生評価アンケート」は、Google フォームを活用して行われるものである。なお、本調査では回答者の忌憚のない回答を得るために、ID 管理はせずにアクセスできるようにした。設問項目によっては複数回答もあるが、複数回答可どうか判断が難しいと判断したため、そのまま掲載することとした。

【中堅期看護教員スキルアップ研修】

①調査対象

日本看護学校協議会が主催する令和 5（2023）年度の中堅看護教員スキルアップ研修会の研修生を対象とした。

②調査（アンケート）実施期間

2023 年 4 月 29 日から令和 6 年 2 月 16 日（研修会実施期間）である。

③調査方法

中堅期看護教員スキルアップ研修会の主催する日本看護学校協議会より、同協議会が同研修会実施期間中および直後に実施する「研修生評価アンケート」の提供を受け、その集計と結果の検討を行う。この「研修生評価アンケート」は、Google フォームを活用して行われるものである。なお、本調査では回答者の忌憚のない回答を得るために、ID 管理はせずにアクセスできるようにした。設問項目によっては複数回答もあるが、複数回答可どうか判断が難しいと判断したため、そのまま掲載することとした。

【教務主任養成講習会】

①調査対象

本調査は、過去に実施した受講生評価に基づく再集計を行うものである。

検討資料は、日本看護学校協議会主催の教務主任養成講習会（第 1 期、第 2 期）受講者評価および、東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者評価（第 1～10 回生）である。

②資料検討期間

2023年6～12月である。

③調査方法

日本看護学校協議会内の教務主任養成講習会運営組織、東京慈恵会内の教務主任養成講習会運営組織に、本調査の趣旨・調査概要等を説明し、受講者評価資料の提供を依頼し、同意の下で提供を受ける。

④調査内容

カリキュラム内容の達成度に関する受講者の評価である。

2. 研修会およびアンケート実施概要

(1) 新任期看護教員研修会

研修会は以下のプログラムに基づいて実施された。

【1日目 (8月14日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:15～9:30	全体オリエンテーション				
9:30～12:30	教育課程の概要講義	3	看護教育に必要な基礎知識を学び、教育の対象である学習者の理解を深める。	・看護や医療の動向 ・教育課程の概要	
12:30～13:30	休憩				
13:30～16:30	リフレクションGW	3		・戸惑いのエピソードのリフレクション ①ペアワーク3回 (発表5分×対話10分)×2 =30分×3回=90分 ②GW70分 ③まとめ20分	事前にリフレクションシート課題提出
15:00～15:10	休憩				
15:10～16:30	リフレクションGW				

【2日目 (8月15日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30～10:20	講演「学習指導案のつくり方」	1	講義を通して学習指導案づくりの基本を理解する。	1. 授業とは何か 2. 授業を行うにあたり知っておきたい基礎的知識 3. 授業づくり 1) 単元の学習指導計画作成課程 2) 本時の学習指導案の作成課程 3) 授業評価 4) 学習指導案を書く意義の再構築	
10:20～10:30	休憩				
10:30～12:30	基調講演「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」	2	アクティブ・ラーニングとはどのような授業であるかを理解し、授業づくりに活かすことができる。	1. 教材開発 2. 授業エッセンスと内容の整理 3. 単元計画の立案 4. 学問正解に誘い込む「導入」の工夫 5. 「展開」から「まとめ」への流れ 6. すべての学生理解につながる	

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
12:30~13:30				休憩	
13:30~13:40				GWオリエンテーション	
13:40~16:30	授業案づくり (学生観、教材観、指導観の検討)	3	基調講演、資料を 基に三観(学生 観、教材観、指導 観)について検討 できる。		

【3日目(8月16日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~12:30	終日GW	3	学習指導案(単元 全体)の構築、 検討ができる。	GW ・学習指導案(単元全体)の 構築、検討	・GWはBORで行 う。
12:30~13:30				休憩	
13:30~16:30	終日GW	3	学習指導案 (本時)の作成が できる。	GW ・学習指導案(本時)の構築、 検討	・GWはBORで行 う。

【4日目(8月17日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~12:30	終日GW	3	学習指導案 (本時)の作成が できる。	GW ・学習指導案(本時)の指導方 法の検討	・GWはBORで行 う。
12:30~13:30				休憩	
13:30~16:30	終日GW	3	発表用学習指導案 の作成	GW ・学習指導案(本時)の作成 ・模擬授業案の作成	・GWはBORで行 う。

【最終日(8月18日)】

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
9:30~10:20	発表準備				各BORで行う。
10:20~10:30				休憩	
10:30~12:00	発表 (模擬授業 以外のグル ープ)	2.5	他のグループの 発表を通し、授 業案作成が理解 できる。	発表(模擬授業以外のグル ープ) ・1G:発表10分、質疑応答5 分	・発表方法: 3つの単元に 分かれて発表 を行う。 ・資料は画面 共有のみ。
12:00~13:00				休憩	
13:00~15:15	模擬授業	3.5	模擬授業を通し て、アクティ ブ・ラーニン グを活かした教育 方法が理解でき る。	模擬授業 ①清潔 ②食事 ③排泄 3事例 各30分 質疑応答 15分	
15:15~15:25	休憩				
15:25~16:25	講評・まとめ		講評、まとめを 通して、アクテ ィブ・ラーニン グを活かした授 業づくりについ て理解できる。	講評・まとめ	
16:25~16:30				閉会の挨拶	

(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会

日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
4月29日(土) オンライン					
9:30~12:30	講義：中堅教員に必要な能力	3	看護の状況、学生の特徴についての理解を深め、授業や学生指導に反映できる	<ul style="list-style-type: none"> 看護や医療の動向 現代学生の特徴 多様な学生、困難事例の対応 	・事前にリフレクションシート(資料1)の課題提出
13:30~16:30	現在の学生の育成GW	3			
5月6日(土) オンライン					
9:30~12:30	講義：看護学校におけるリーダーシップ	3	講義を通して、理論的な面からリーダーの役割と力量について理解する	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップとは何か 学校におけるリーダーシップ 学校の組織開発 組織成員の活性化 	
13:30~16:30	演習：学校組織でのリーダーシップ上の課題は何か	3	学校運営の中で中堅教員としてリーダーシップ上の課題を理解する	<ul style="list-style-type: none"> 組織の中でボトルネックになっていることは何か、グループで話し合う。 	チームとしてのコミュニケーションづくり、指導上の課題を共有する。事前課題(最も課題を感じたエピソード、何故その課題が重要なのか)をもとにグループ発表(4名程度)、意見交換⇒グループとして取り上げるテーマを決め検討する
5月~8月 自己のリーダー行動計画実施期間 ・自校での取り組み					
9月16日(土) オンライン					
9:30~16:30	中間報告会 4月の課題を踏まえて自己の実践を報告する。	6	実施してみたの課題を明確にする		
9月~2月		6~18	他校を訪問し、リーダーに必要な問題解決能力について考察する。 (他校を視察1日~3日)	・学校におけるリーダー行動	・他校訪問では目的意識をもって望む(自身が立案した行動計画を参考)
まとめ・グループ発表・講評					
9:30~16:30	まとめの交流会 個人の学習をまとめたものを持ち寄り、テーマごとのグループにわかれて発表	6	人を育てチームをつくるリーダーシップについて言語化し、現状課題に取り組む力となる。	・人を育てチームをつくるリーダーシップとは	・対面で実施 ・交流会

3. 教務主任養成講習会の概要

(1) 日本看護学校協議会主催の「教務主任講習会」

○第1期について：

看護学教育における教育課程の開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを教育目的とする。また、教育目標は、①これからの社会に求められる看護専門職者を養成するための看護教育課程の開発能力、および運営能力を啓発する、②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、③看護学教育上の課題を分析し、課題達成のための方略を考え、よりよい看護学教育を目指す能力を啓発する、④看護学校運営の基礎的知識を習得し、健全な学校運営に寄与する能力を啓発するとした。すべて対面授業とし、短期集中・分散型で20単位465時間を1年間で履修する講習会である（資料1参照）。

○第2期について：

看護学教育における教育課程・教育方法の開発能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを教育目的とする。

教育目標は、①看護基礎教育における課題を改善するための専門的知識を学び、新たな教育方法等を創造する能力を養い、②養成所における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に係るマネジメント能力を養い、③カリキュラム運営の問題分析、および解決方法を見出し実践する能力を養うとした。

単位数及び時間数を削減し、精選した科目のeラーニングと対面授業（演習）を組み合わせた形で、13単位300時間を2年間で履修し、屋根瓦方式を取り入れることでリーダーシップについて学ぶように、内容や方法を見直した（資料2参照）。

屋根瓦方式は、養成所における指導的役割を果たすためにその能力を高めることと共に指導者の確保につなげることを意図して設計した。対面授業3科目を単位数・時間数をもとに6コースに分けて、1年目の受講生のグループワークに2年目リーダー論の受講生が入り指導ができるように計画した。演習前に講義及びガイダンスを受けてグループに入って指導する仕組みである。

(2) 東京慈恵会主催の「教務主任講習会」

○東京慈恵会主催「教務主任養成講習会」：開催の背景

東京慈恵会は、明治40年（1907）に皇室、華族、財界人の財政的援助のもと貧民救済を目的に設立された有志共立東京病院を拡張するために設けられた組織で、設立直後より、病院、医学専門学校、看護婦教育所がすべてその管轄に入った。その東京慈恵会の設立より遡る明治18年に、わが国初の看護師教育が開始された。看護師教育は、第二次大戦を挟み社会の変革とともに東京慈恵会の体制が変化する中においても東京慈恵会の主要事業として位置づけられ、現在まで約138年の歴史をもって教育が継続されている。

平成18年（2006）6月に、公益法人制度が新たに公示され、公益法人か一般法人かのいずれかを平成25年（2013）11月までに選択決定する必要が生じた。当時社団法人であった東京慈恵会は、公益法人としての選択を決定し、平成23年（2011）10月に公営法人移行認定申請が行われた。その公益事業目的の第1として掲げられたのが「看護師養成に関する事業」、第2に学術及び科学技術の振興を目的とする「医学研究事業」であり、これらの成果を通じて医事、医療、看護衛生に寄与することを目的とした。慈恵看護専門学校の運営はその事業の柱となっている。この目的に適った更なる新規事業として、平成24年（2012）6月より開講されたのが教務主任養成講習会（以下、本講習会）である。本講習会は、健康に対する社会的要請にこたえるためには、質の高い看護職の養成が不

可欠であるという認識のもと、全国の各看護教育機関において教務主任が主導的役割を果たせる能力を養うため、として開催されることとなった。

III. 新任期看護教員研修会 調査結果

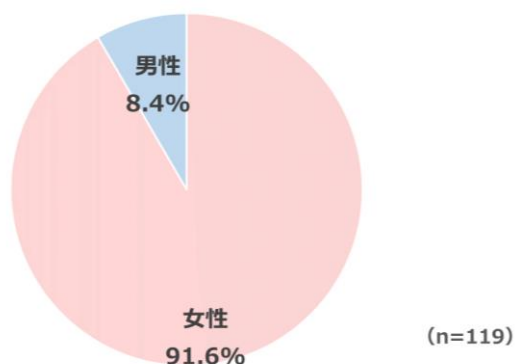
1. 研修前アンケート

(1) 性別

女性は91.6%、男性は8.4%であった。

あなたの性別をご回答ください。

図表 1 性別



(2) 所属校の所在地

「千葉県」10.1%が最も多く、次いで「北海道」8.4%、「福岡県」7.6%であった。

所属校の所在都道府県をご入力ください。

図表 2 所属校の所在地

	n	%		n	%		n	%
北海道	10	8.4	石川県	0	0.0	岡山県	1	0.8
青森県	2	1.7	福井県	0	0.0	広島県	0	0.0
岩手県	2	1.7	山梨県	2	1.7	山口県	0	0.0
宮城県	0	0.0	長野県	2	1.7	徳島県	0	0.0
秋田県	1	0.8	岐阜県	0	0.0	香川県	3	2.5
山形県	0	0.0	静岡県	8	6.7	愛媛県	1	0.8
福島県	3	2.5	愛知県	3	2.5	高知県	2	1.7
茨城県	5	4.2	三重県	1	0.8	福岡県	9	7.6
栃木県	2	1.7	滋賀県	0	0.0	佐賀県	5	4.2
群馬県	1	0.8	京都府	2	1.7	長崎県	1	0.8
埼玉県	8	6.7	大阪府	4	3.4	熊本県	2	1.7
千葉県	12	10.1	兵庫県	2	1.7	大分県	0	0.0
東京都	3	2.5	奈良県	1	0.8	宮崎県	4	3.4
神奈川県	6	5.0	和歌山県	0	0.0	鹿児島県	6	5.0
新潟県	2	1.7	鳥取県	0	0.0	沖縄県	2	1.7
富山県	0	0.0	島根県	0	0.0	無回答	1	0.8
計							119	100.0

(3) 所属課程

「3年課程（修業年限3年制）」76.5%と最も多く、突出していた。

あなたの所属課程をご選択ください。

図表 3 所属課程

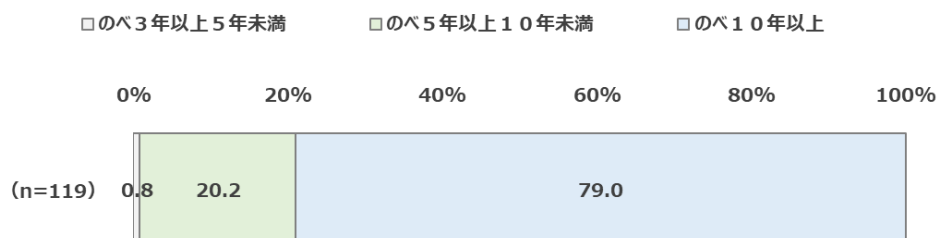
	n	%
統合カリキュラム	2	1.7
3年課程（修業年限4年制）	8	6.7
3年課程（修業年限3年制）	91	76.5
3年課程（定時制）	3	2.5
2年課程（全日制）	2	1.7
2年課程（定時制）	8	6.7
2年課程（通信制）	1	0.8
高等学校 5年一貫教育	0	0.0
高等学校 専攻科	0	0.0
高等学校 衛生看護科	0	0.0
准看護師養成所	4	3.4
保健師課程	0	0.0
助産師課程	0	0.0
現在、所属なし	0	0.0
計	119	100.0

(4) 就業経験年数

「のべ10年以上」79.0%が最も多く、次いで「のべ5年以上10年未満」20.2%であった。

保健師・助産師・看護師としての就業経験年数をご回答ください。

図表 4 就業経験年数

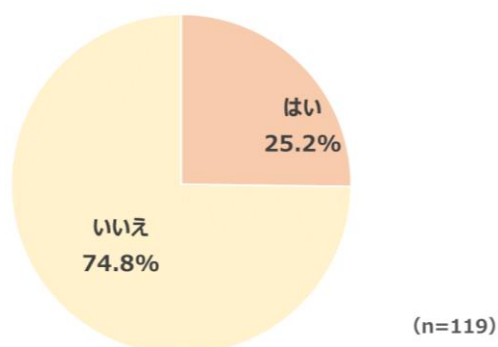


(5) 教育に関する単位取得・履修状況

「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当する回答者は25.2%であった。

あなたは、「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当しますか。

図表 5 教育に関する単位取得・履修状況



(6) 「専任教員養成講習会」の受講状況

「未受講である」84.9%が最も多く、次いで「過去に受講し、修了した」15.1%であった。

あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

図表 6 「専任教員養成講習会」の受講状況

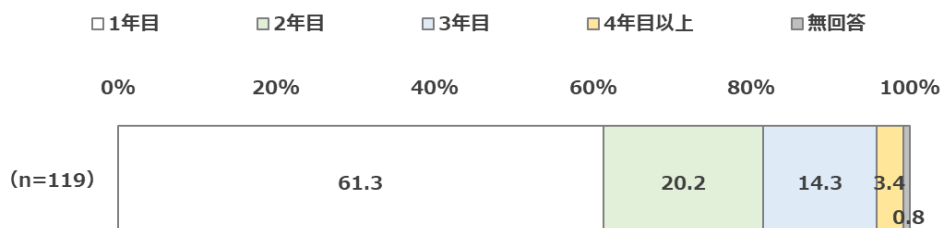
	n	%
未受講である	101	84.9
現在、受講中である	0	0.0
過去に受講し、修了した	18	15.1
過去に受講したが、修了に至らなかった	0	0.0
計	119	100.0

(7) 専任教員（看護教員）としての経験年数

「1年目」61.3%が最も多く、次いで「2年目」20.2%、「3年目」14.3%であった。

あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

図表 7 専任教員（看護教員）としての経験年数

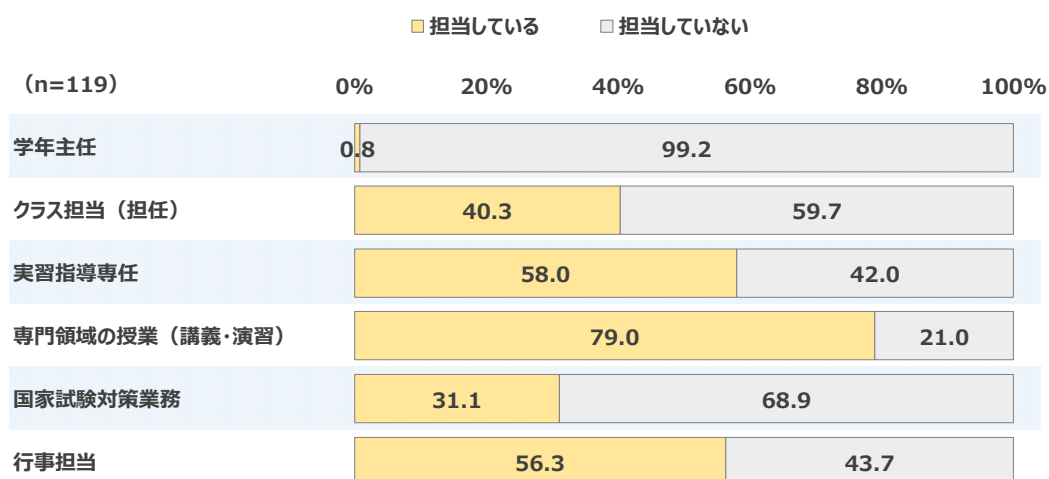


(8) 役割担当状況

「専門領域の授業（講義・演習）」79.0%が最も多く、次いで「実習指導専任」58.0%、「行事担当」56.3%であった。

現在の、あなたの役割担当状況をご回答ください。

図表 8 役割担当状況

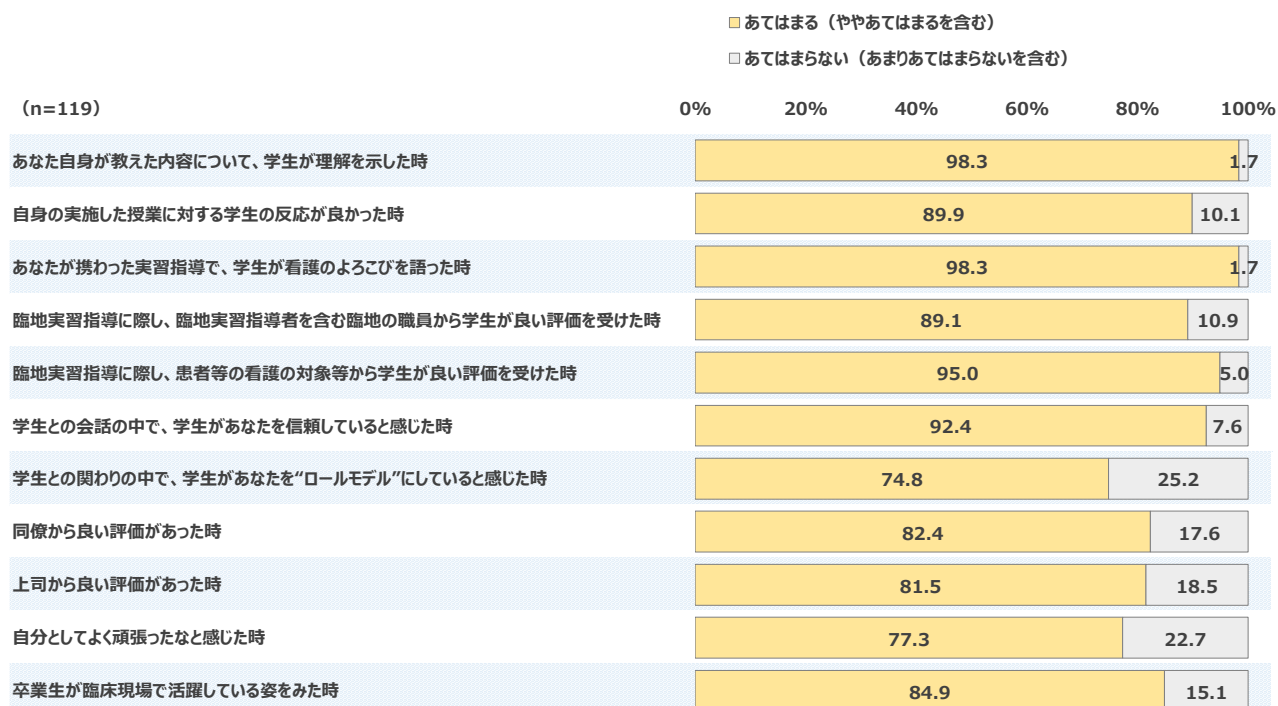


(9) 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面

「あなた自身が教えた内容について、学生が理解を示した時」「あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよろこびを語った時」98.3%が最も多く、次いで「臨地実習指導に際し、患者等の看護の対象等から学生が良い評価を受けた時」95.0%であった。

あなたが教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じるのはどのような時ですか。

図表 9 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面

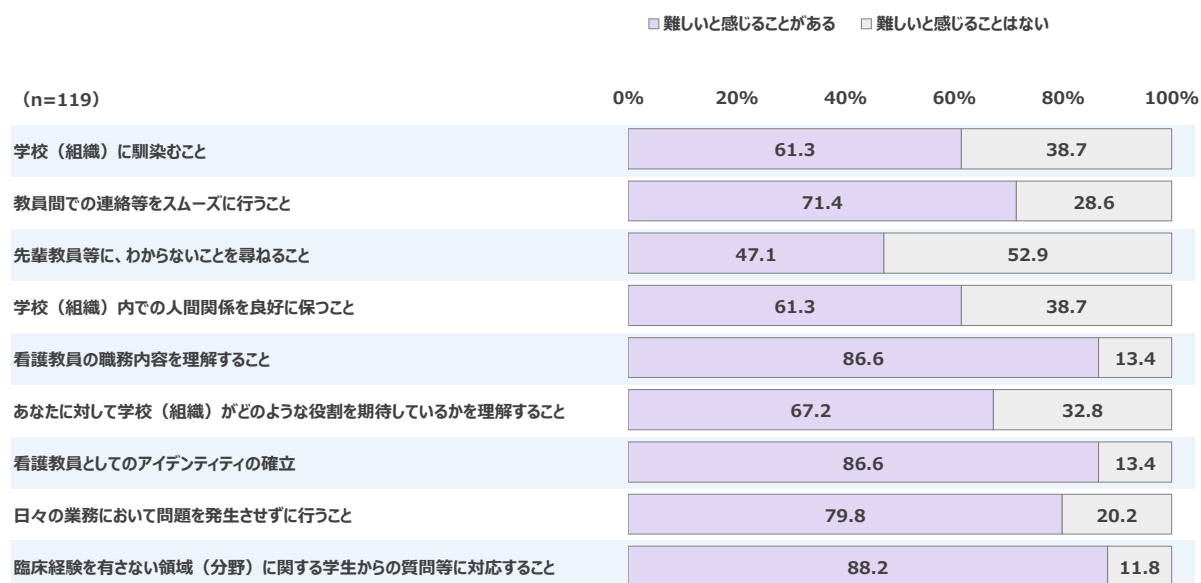


(10) 困難を感じていること

「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること」88.2%が最も多く、次いで「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」86.6%であった。

あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。

図表 10 困難を感じていること



(11) 教育に関して理解していること

「科目と単元の位置づけ」16.6%が最も多く、次いで「教育内容の抽出」「学生の戸惑い（感情）を分析する力」12.6%であった。

現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

図表 11 教育に関して理解していること



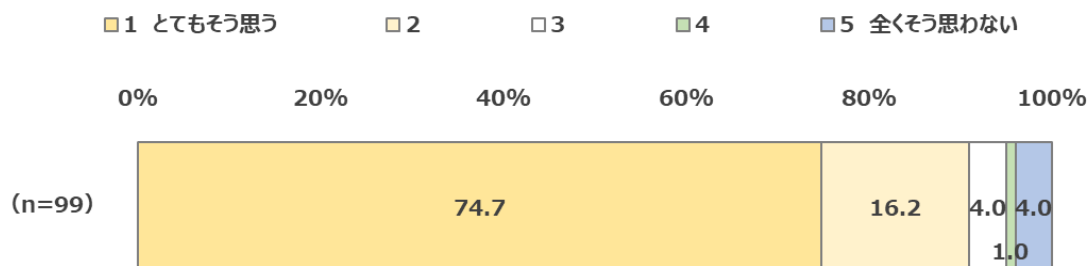
2. 研修会 1 日目（8 月 14 日）アンケート

（1）「教育課程の概要」の内容に対する評価

「1 とても思う」74.7%が最も多く、次いで「2」16.2%であった。

「教育課程の概要」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 12 「教育課程の概要」の内容に対する評価

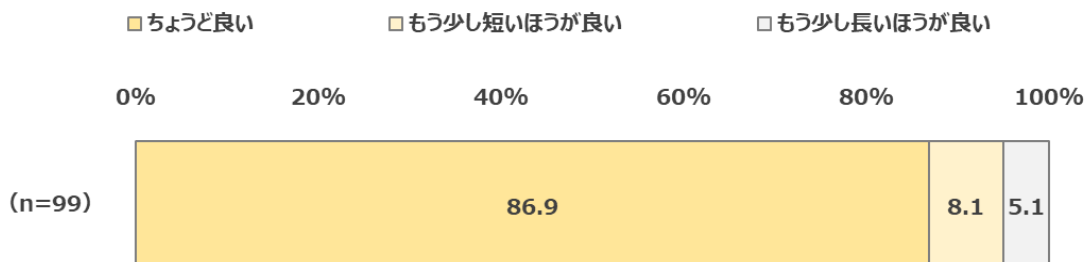


（2）「教育課程の概要」の時間に対する評価

「ちょうど良い」86.9%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」8.1%であった。

「教育課程の概要」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 13 「教育課程の概要」の時間に対する評価

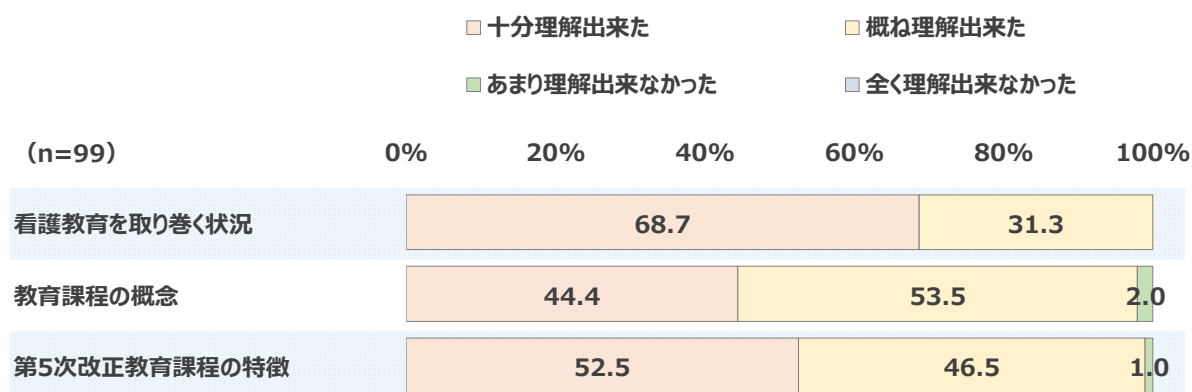


(3) 「教育課程の概要」についての理解度

「十分理解できた」の割合で見ると、「看護教育を取り巻く状況」68.7%が最も多く、次いで「第5次改正教育課程の特徴」52.5%であった。

「教育課程の概要」について、どの程度理解できましたか。

図表 14 「教育課程の概要」についての理解度

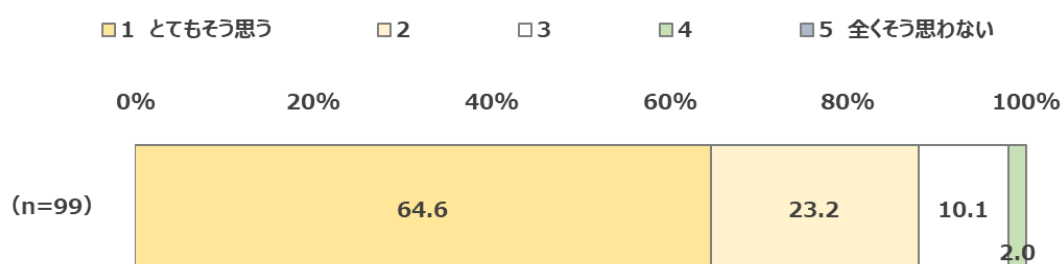


(4) 「教育活動のリフレクション」に対する評価

「1 とてもそう思う」64.6%が最も多く、次いで「2」23.2%であった。

教育活動のリフレクションはあなたにとって有意義でしたか。

図表 15 「教育活動のリフレクション」に対する評価

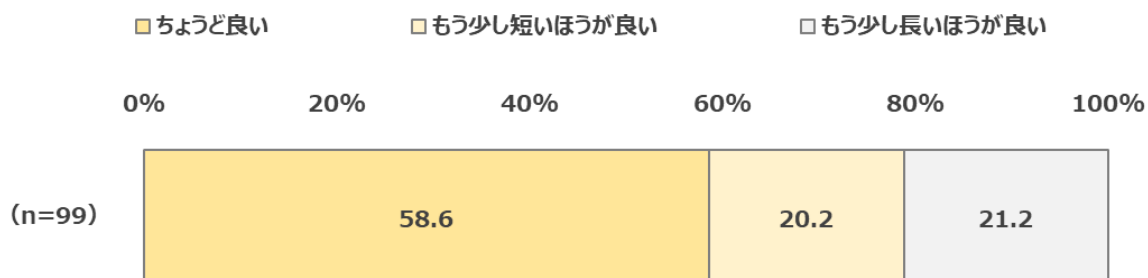


(5) 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価

「ちょうど良い」58.6%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」と「もう少し長いほうが良い」が2割程度と拮抗していた。

教育活動のリフレクションの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 16 「教育活動のリフレクション」の時間に対する評価

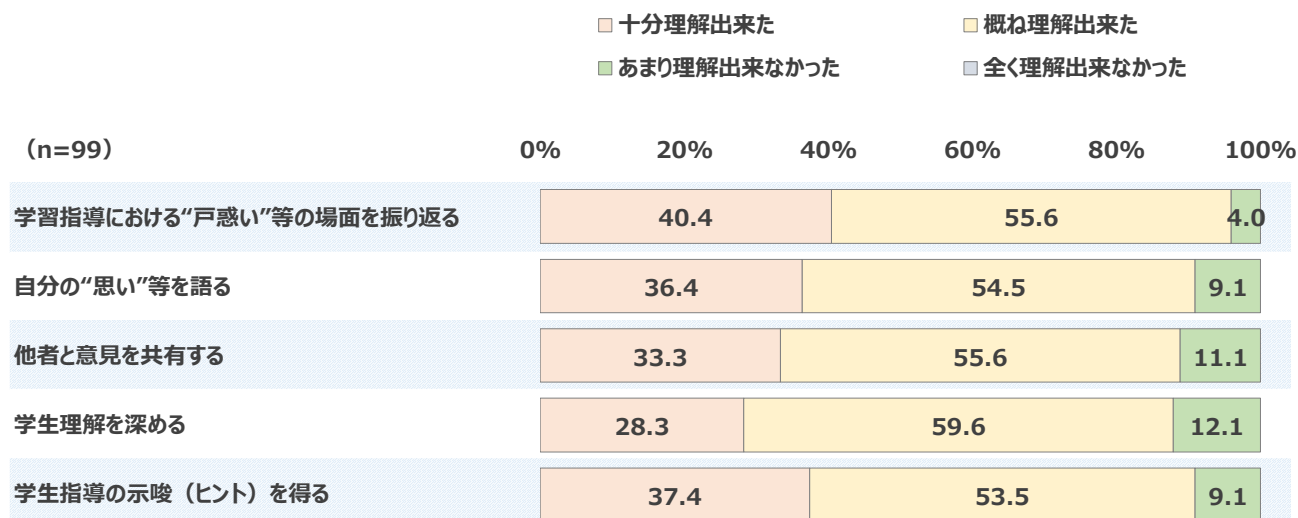


(6) 「教育活動のリフレクション」個別項目に対する理解度

「十分理解できた」の割合でみると、「学習指導における“戸惑い”等の場면을振り返る」40.4%が最も多く、次いで「学生指導の示唆（ヒント）を得る」37.4%であった。

教育活動のリフレクション（ペアワーク・グループワーク）についてご回答ください。

図表 17 「教育活動のリフレクション」個別項目に対する理解度



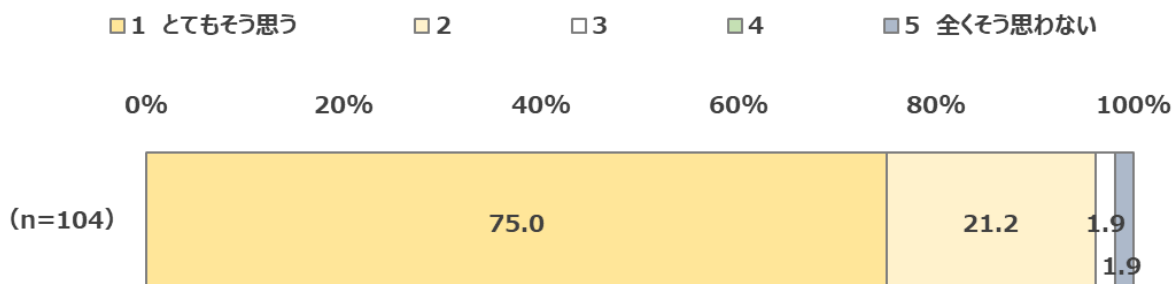
3. 研修会 2 日目（8 月 15 日）アンケート

（1）「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

「1 とても思う」75.0%が最も多く、次いで「2」21.2%であった。

「学習指導案の作り方」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 18 「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

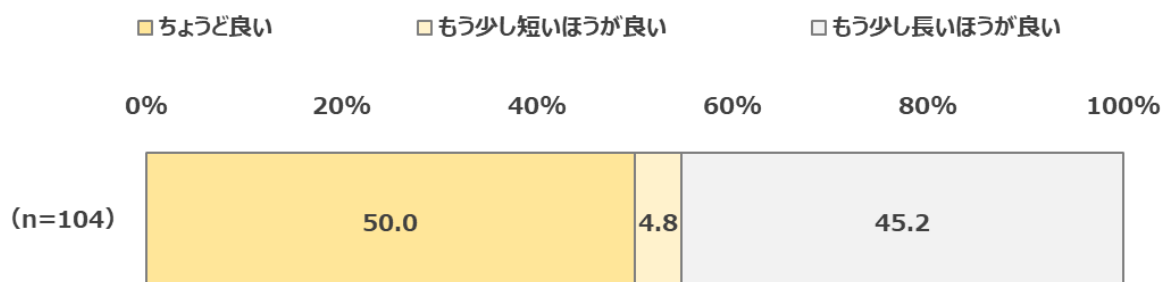


（2）「学習指導案の作り方」の時間に対する評価

「ちょうど良い」50.0%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」45.2%であった。

「学習指導案の作り方」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 19 「学習指導案の作り方」の時間に対する評価

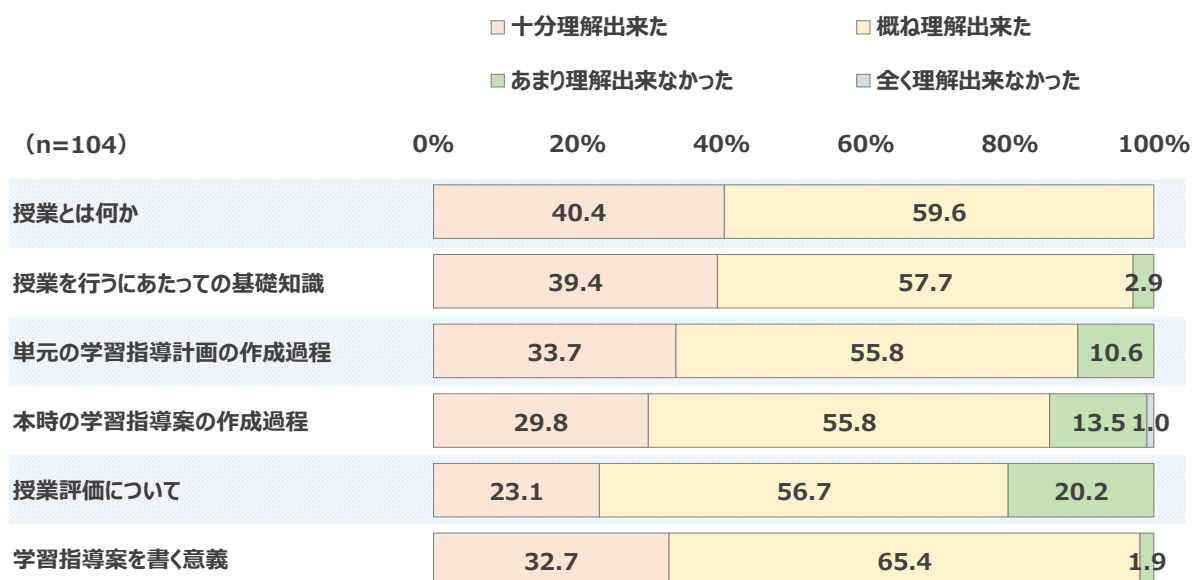


(3) 「学習指導案のつくり方」についての理解度

「十分理解できた」の割合で見ると、「授業とは何か」40.4%が最も多く、次いで「授業を行うにあたっての基礎知識」39.4%であった。

「学習指導案のつくり方」について、どの程度理解できましたか。

図表 20 「学習指導案のつくり方」についての理解度

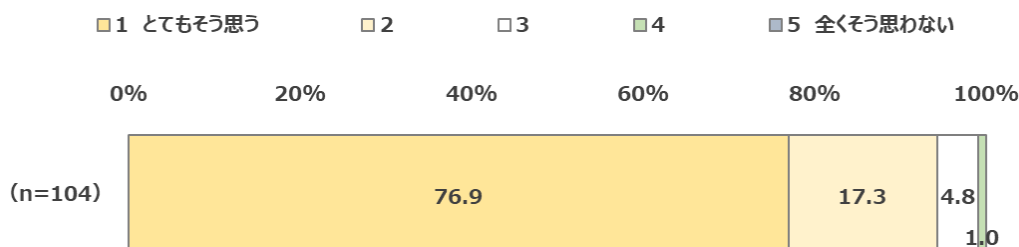


(4) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する評価

「1 とてもそう思う」76.9%が最も多く、次いで「2」17.3%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 21 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する評価

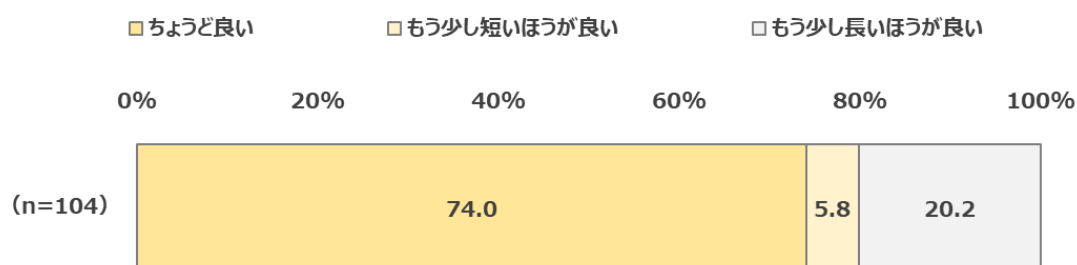


(5) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間に対する評価

「ちょうど良い」74.0%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」20.2%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 22 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」の時間に対する評価

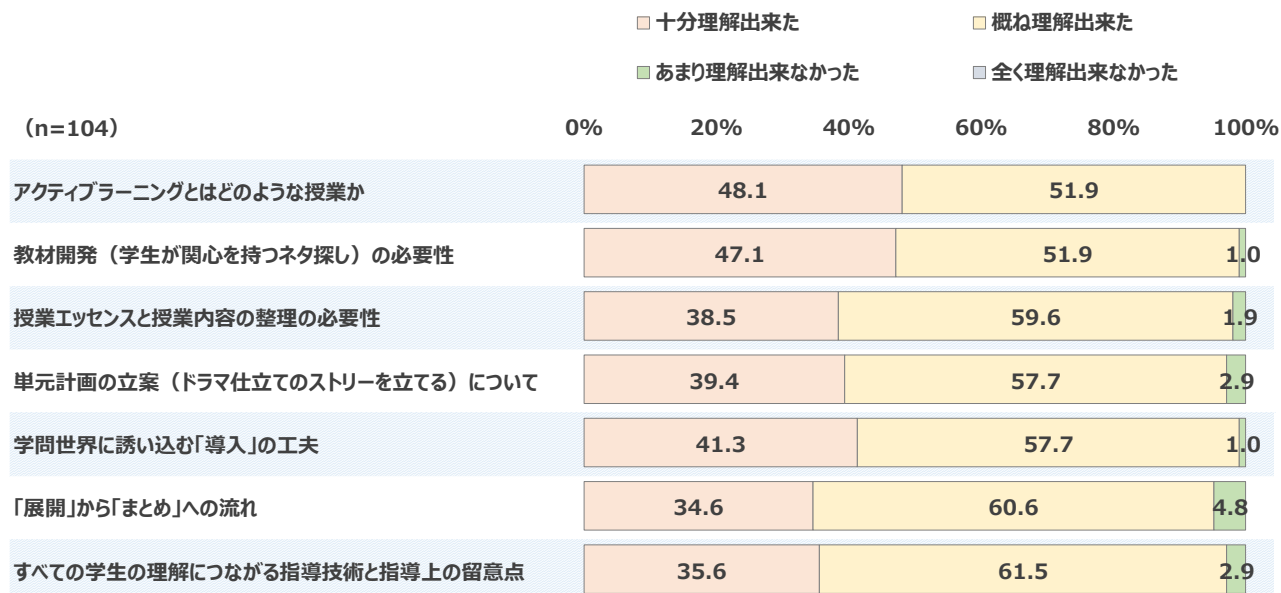


(6) 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度

「十分理解できた」の割合でみると、「アクティブ・ラーニングとはどのような授業か」48.1%が最も多く、次いで「教材開発（学生が関心を持つネタ探し）の必要性」47.1%であった。

「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」について、どの程度理解できましたか。

図表 23 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度

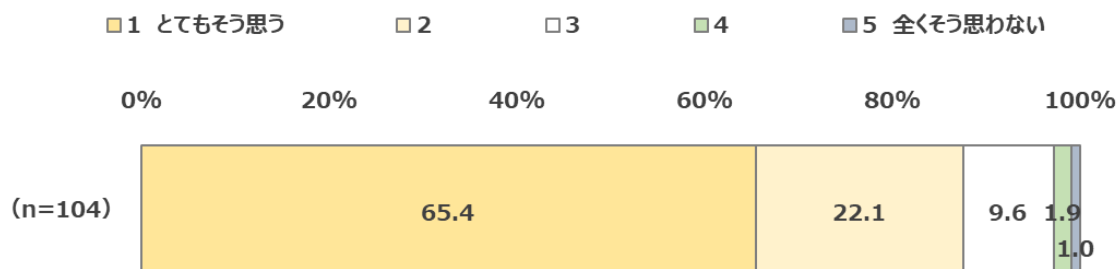


(7) 「授業づくり」のグループワークに対する評価

「1 とてもそう思う」65.4%が最も多く、次いで「2」22.1%であった。

「授業案作り」のグループワークはあなたにとって有意義でしたか。

図表 24 「授業づくり」のグループワークに対する評価

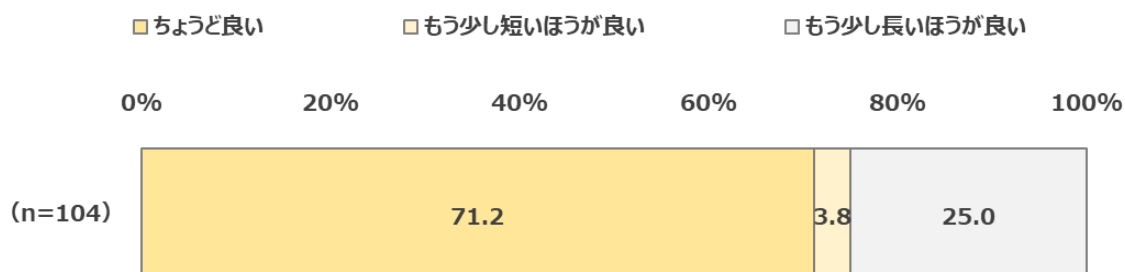


(8) 「授業づくり」のグループワークの時間に対する評価

「ちょうど良い」71.2%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」25.0%であった。

「授業案作り」のグループワークの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 25 「授業づくり」のグループワークの時間に対する評価

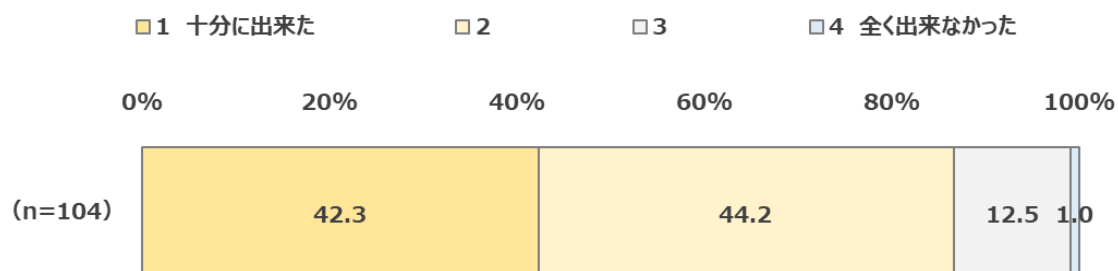


(9) 三観（学生観、教材観、指導観）検討による「授業づくり」の実践状況

「2」44.2%が最も多く、次いで「1 十分に出来た」42.3%であった。

あなたはグループワークで、三観（学生観、教材観、指導観）を検討して「授業案づくり」に取り組むことが出来ましたか。

図表 26 三観（学生観、教材観、指導観）検討による「授業づくり」の実践状況



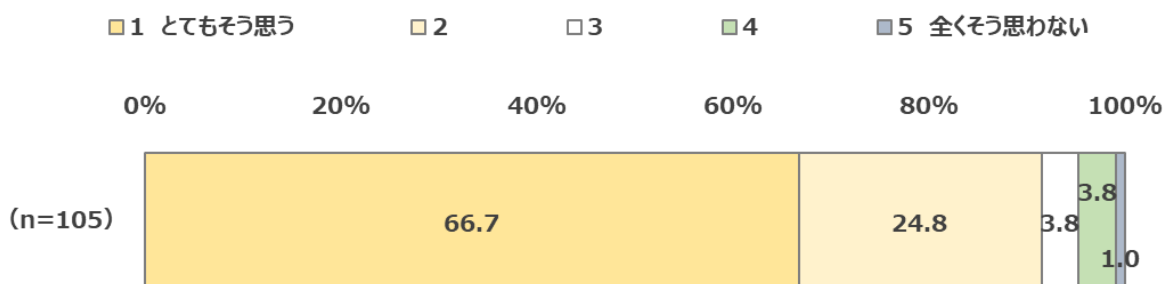
4. 研修会 3 日目（8 月 16 日）アンケート

（1）グループワーク「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

「1 とてもそう思う」66.7%が最も多く、次いで「2」24.8%であった。

「学習指導案の作り方」の内容はあなたにとって有意義でしたか。

図表 27 「学習指導案の作り方」の内容に対する評価

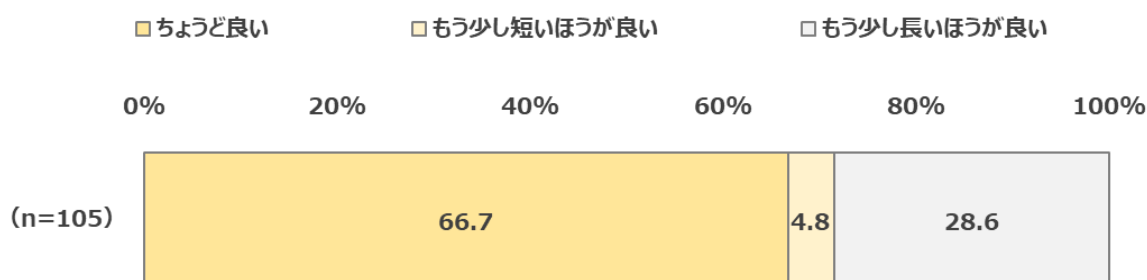


（2）「学習指導案の作り方」の時間に対する評価

「ちょうど良い」66.7%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」28.6%であった。

「学習指導案の作り方」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 28 「学習指導案の作り方」の時間に対する評価



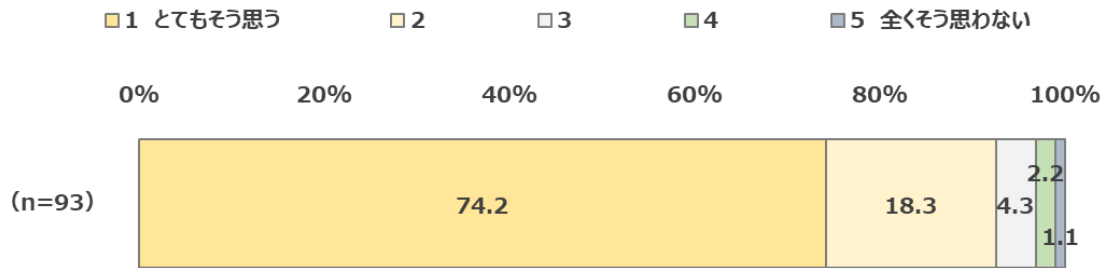
5. 研修会 4 日目（8 月 17 日）アンケート

（1）グループワークについての評価

「1 とてもそう思う」74.2%が最も多く、次いで「2」18.3%であった。

グループワークはあなたにとって有意義でしたか。

図表 29 グループワークについての理解度

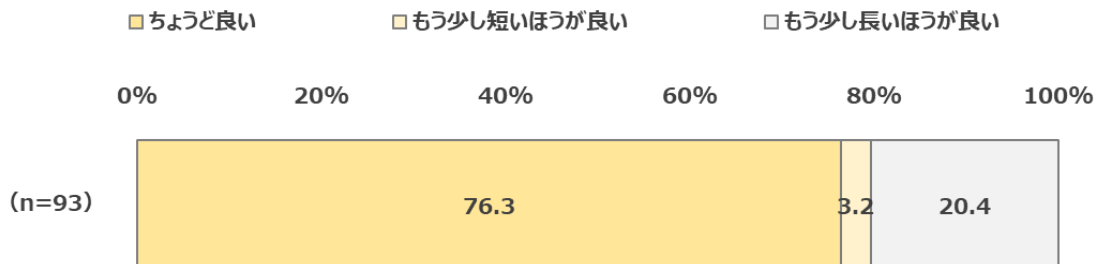


（2）グループワークの時間に対する評価

「ちょうど良い」76.3%が最も多く、次いで「もう少し長いほうが良い」20.4%であった。

グループワークの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

図表 30 グループワークの時間に対する評価

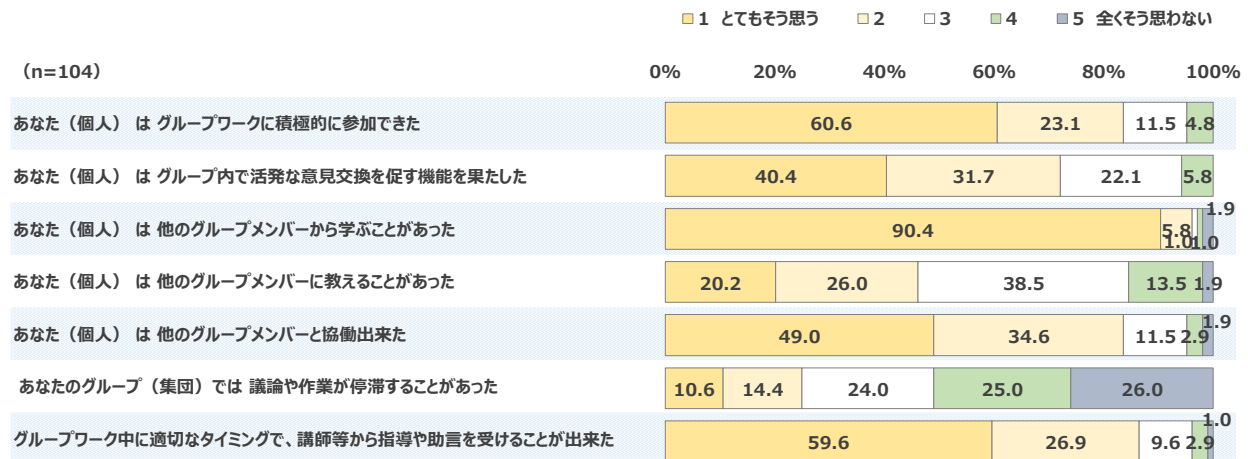


6. 研修会最終日（8月18日）アンケート

（1）グループワークへの取り組みの程度

「1 とてもそう思う」の割合で見ると、「あなた（個人）は他のグループメンバーから学ぶことがあった」90.4%が最も多く、次いで「あなた（個人）はグループワークに積極的に参加できた」60.6%であった。

図表 31 グループワークへの取り組みの程度



(2) グループワーク活動内での理解度

「十分にできた」の割合で見ると、「科目と単元の位置づけの理解」「学生のレディネスの理解」41.3%が最も多く、次いで「単元の授業計画の立案」40.4%であった。

グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

図表 32 グループワーク活動内での理解度

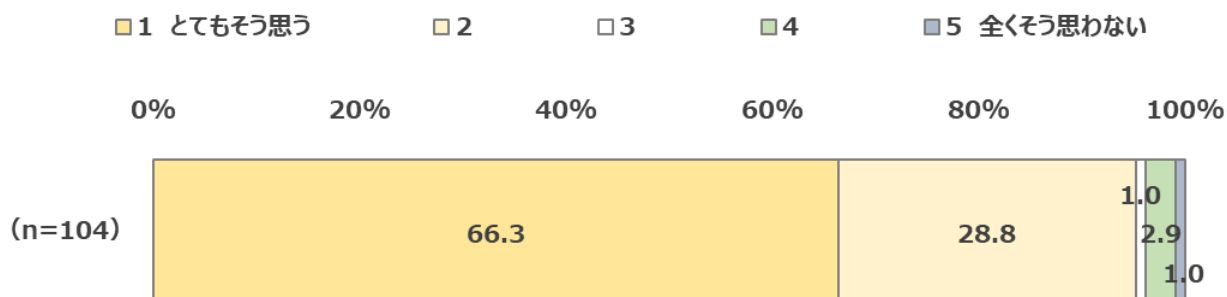


(3) 発表会の有意義さの評価

「1 とてもそう思う」66.3%が最も多く、次いで「2」28.8%であった。

「発表会」はあなたにとって有意義でしたか。

図表 33 発表会の有意義さの評価

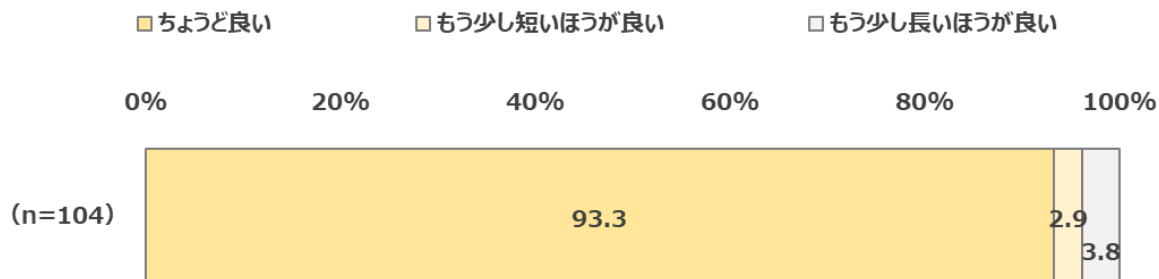


(4) 発表会における発表時間の評価

「ちょうど良い」93.3%が最も多く、突出していた。

「発表会」の質疑応答を含む1グループあたりの発表時間 について、あなたの感想はどれに近いですか。

図表 34 発表会における発表時間の評価

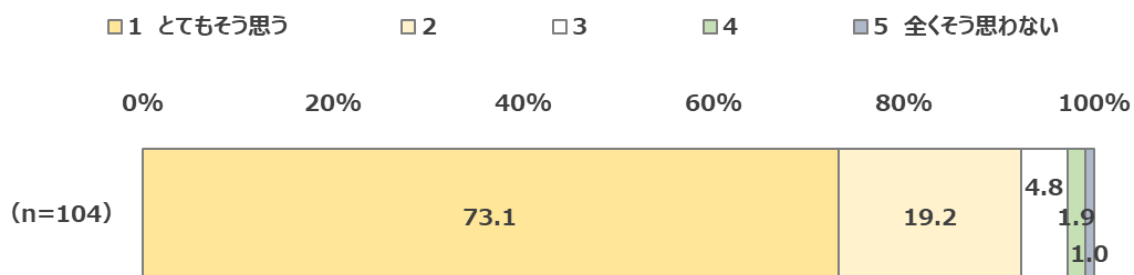


(5) 「模擬授業」の有意義さの評価

「1 とても思う」73.1%が最も多く、次いで「2」19.2%であった。

「模擬授業」はあなたにとって有意義でしたか。

図表 35 模擬授業の有意義さの評価

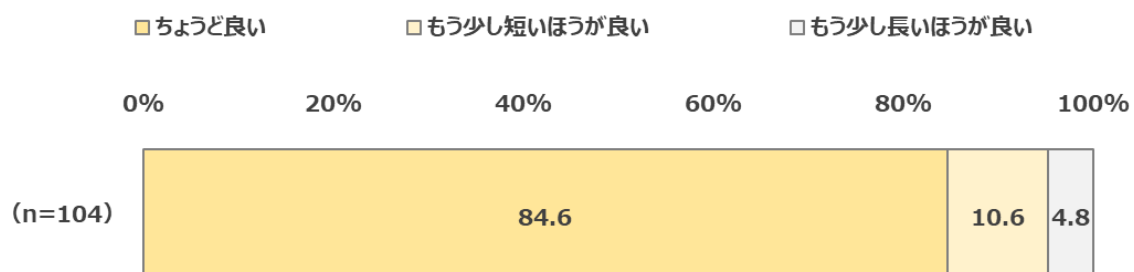


(6) 模擬授業時間の評価

「ちょうど良い」84.6%が最も多く、次いで「もう少し短いほうが良い」10.6%であった。

「模擬授業」時間について、あなたの感想はどれに近いですか。

図表 36 模擬授業時間の評価

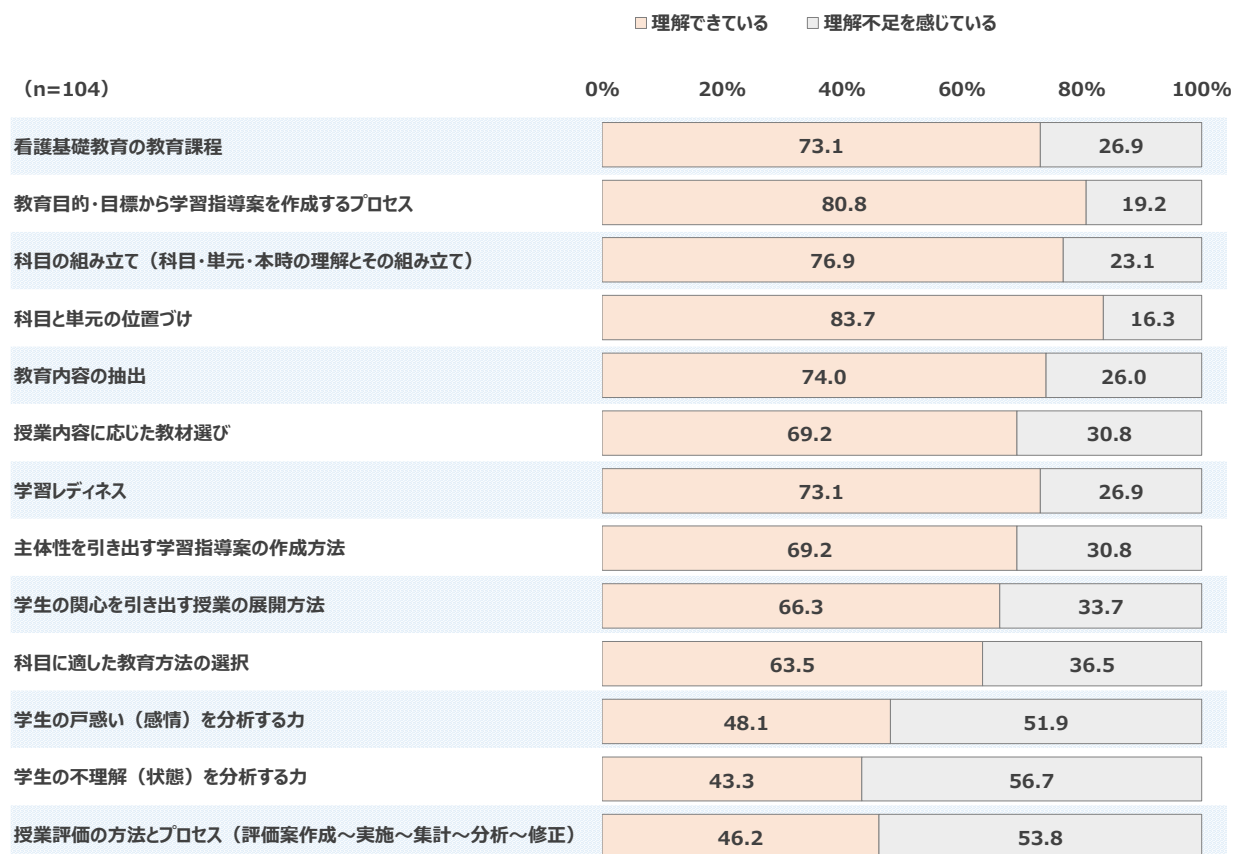


(7) 講義内容の理解度

「科目と単元の位置づけ」83.7%が最も多く、次いで「教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス」80.8%であった。

現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

図表 37 講義内容の理解度

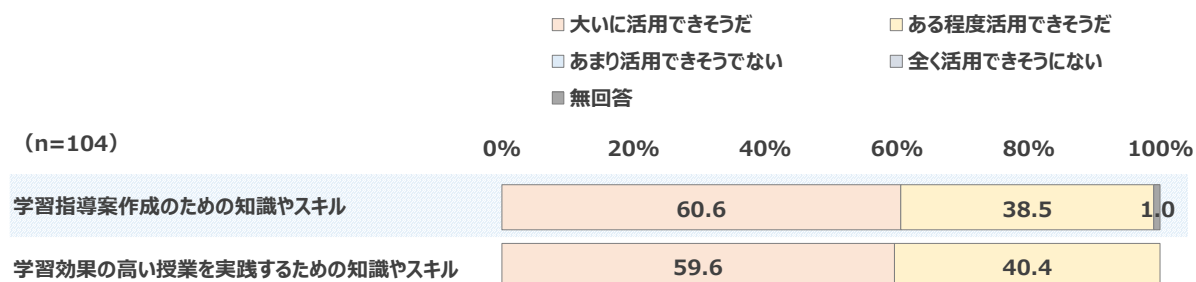


(8) 学びやスキル活用の程度

「大いに活用できそうだ」に注目すると「学習指導案作成のための知識やスキル」「学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル」いずれも6割程度であった。

この研修で学んだ知識やスキルを学校での教育実践でどの程度活用出来そうですか。

図表 38 学びやスキル活用の程度

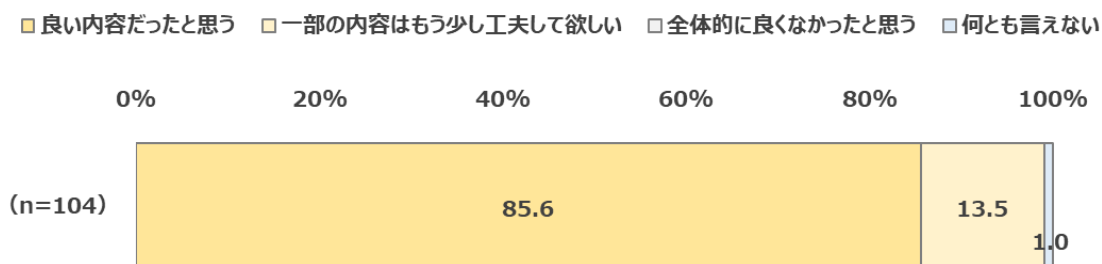


(9) 研修全体の内容評価

「良い内容だったと思う」85.6%が最も多く、次いで「一部の内容はもう少し工夫して欲しい」13.5%であった。

5日間の研修の内容はいかがでしたか。

図表 39 研修全体の内容評価

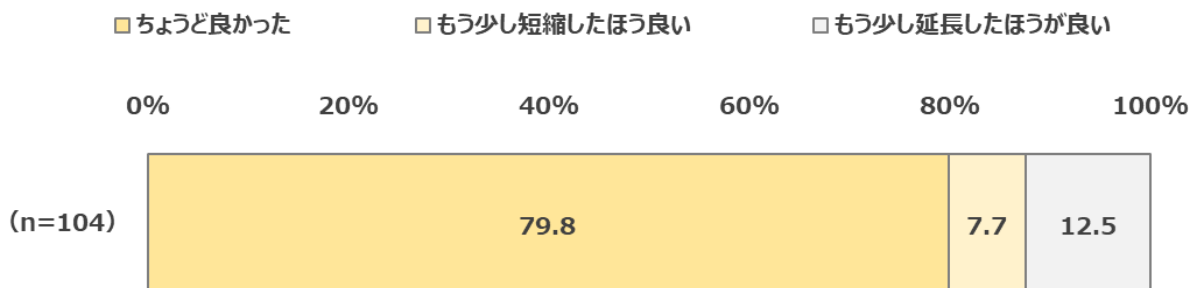


(10) 研修全体の日時・時間数評価

「ちょうど良かった」79.8%が最も多く、次いで「もう少し延長したほうが良い」12.5%であった。

日数・時間数についてあなたのお考えに近い回答をご選択ください。

図表 40 研修全体の日時・時間数評価

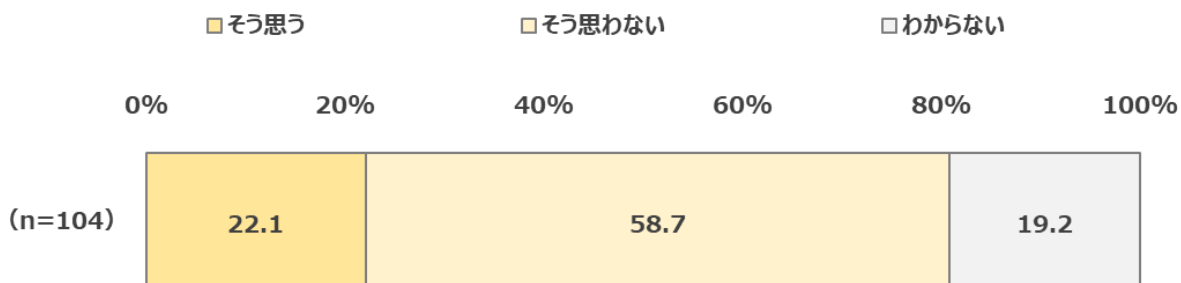


(11) 5日間連続開催と分散開催との学習効果の比較

「そう思わない」58.7%が最も多く、次いで「そう思う」22.1%であった。

本研修は5日間連続開催でしたが、分散開催（間隔をあけて開催する）に変えるほうが学習効果が上がると思いますか。

図表 41 5日間連続開催と分散開催との学習効果の比較

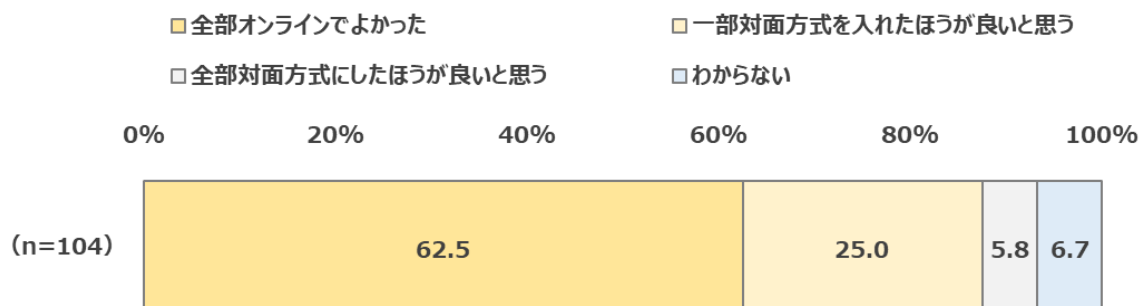


(12) オンライン形式での開催に対する評価

「全部オンラインでよかった」62.5%が最も多く、次いで「一部対面方式を入れたほうが良いと思う」25.0%であった。

オンライン形式での開催はいかがでしたか。

図表 42 オンライン形式での開催に対する評価



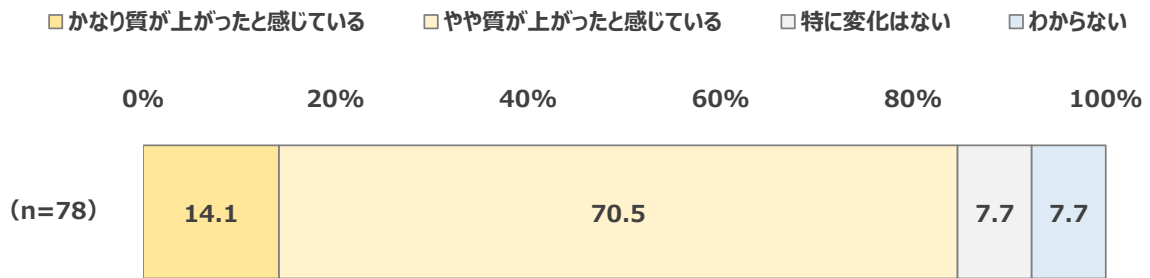
7. 研修3カ月後アンケート

(1) 教育活動の自己評価

「やや質が上がったと感じている」70.5%が最も多く、次いで「かなり質が上がったと感じている」14.1%であった。

新任期看護教員研修会を受講後、あなたの教育活動の質はいかがですか？

図表 43 教育活動の自己評価

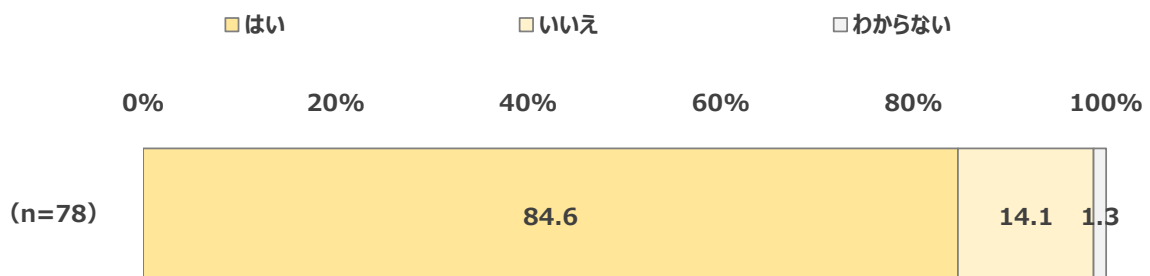


(2) 学んだ内容の共有

「はい (共有した)」が84.6%であった。

新任期看護教員研修会で学んだ内容をあなたの勤務する学校内でどなたかと共有しましたか。

図表 44 学んだ内容の共有



図表 45 学んだ内容を共有した相手

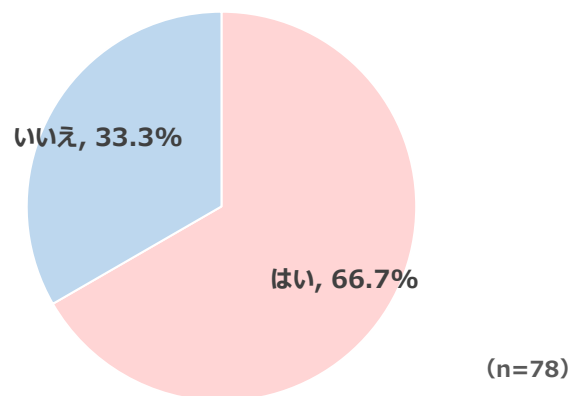
	n	%
学校管理者	34	51.5
教務主任	46	69.7
あなたを指導する役割の専任教員	34	51.5
上記以外の専任教員	47	71.2
看護教員以外の学校職員	3	4.5
計	66	100.0

(3) 「新任期看護教員研修会」受講後の授業案作成状況

「はい（授業案を作成した）」が66.7%であった。

「新任期看護教員研修会」を終えてから本日までの間に、授業案を作成しましたか。

図表 46 「新任期看護教員研修会」受講後の授業案作成状況

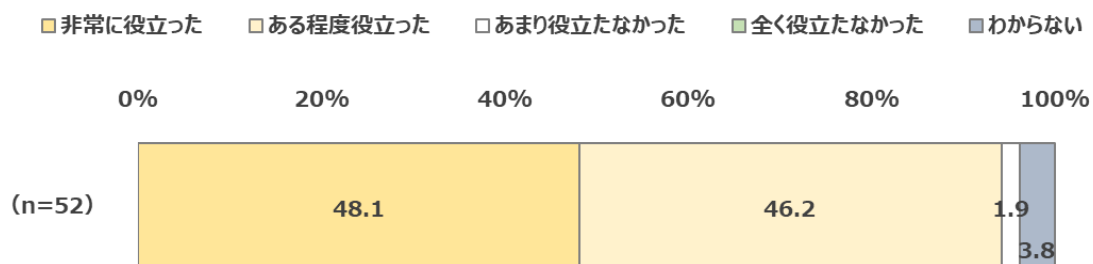


(4) 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」の内容の役立ち度

「非常に役立った」48.1%が最も多く、次いで「ある程度役だった」46.2%であった。

授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」の内容はどの程度役立ちましたか。

図表 47 授業案作成時における「新任期看護教員研修会」の内容の役立ち度



(5) 授業案作成時に意識した内容

「学生の関心を引き出す授業の展開」92.3%が最も多く、次いで「学生のレディネスの考慮」69.2%であった。

あなたが 授業案を作成した際に、意識した内容をすべてご選択ください。

図表 48 授業案作成時に意識した内容

	n	%
科目の位置づけの理解	33	63.5
教育内容の抽出方法	28	53.8
授業内容に応じた教科書（テキスト）の選択	14	26.9
学生のレディネスの考慮	36	69.2
学生の関心を引き出す授業の展開	48	92.3
学生の主体性を引き出す学習指導案の作成	36	69.2
科目に適した教育方法の選択	20	38.5
計	52	100.0

(6) 授業案作成時に活用した内容

「知識を尋ねる質問」67.3%が最も多く、次いで「想像力を育てる教材 = ネタ探し」65.4%であった。

あなたが 授業案を作成した際に、活用した内容をすべてご選択ください。

図表 49 授業案作成時に活用した内容

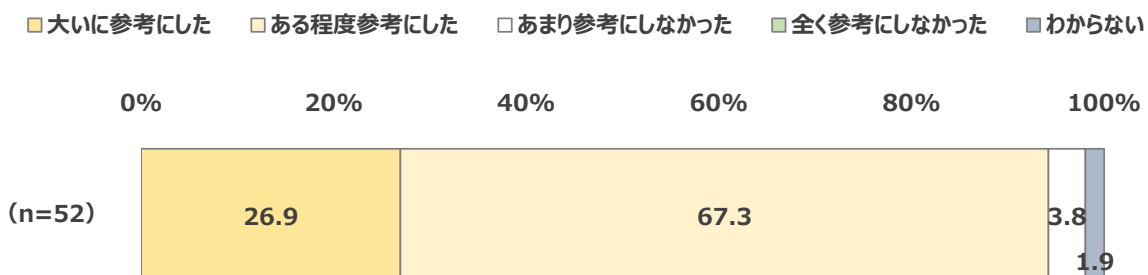
	n	%
想像力を育てる教材 = ネタ探し	34	65.4
授業のエッセンス（本質）と内容の整理	23	44.2
学問世界に「誘いこむ」工夫	24	46.2
ゆさぶりのある発問	26	50.0
課題解決のための発問	16	30.8
知識を尋ねる質問	35	67.3
知識を活用させる発問	28	53.8
考える機会を促す「ヒント」を出す	23	44.2
学生の意見をつないで理解を深める	25	48.1
机間指導の方法	11	21.2
計	52	100.0

(7) 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度

「ある程度参考にした」67.3%が最も多く、次いで「大いに参考にした」26.9%であった。

あなたが 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」のグループワーク等で聞いた「他者あるいは他グループの発表内容」をどの程度参考にしましたか。

図表 50 授業案作成時において「研修会で聞いた他者の意見」が参考になった程度

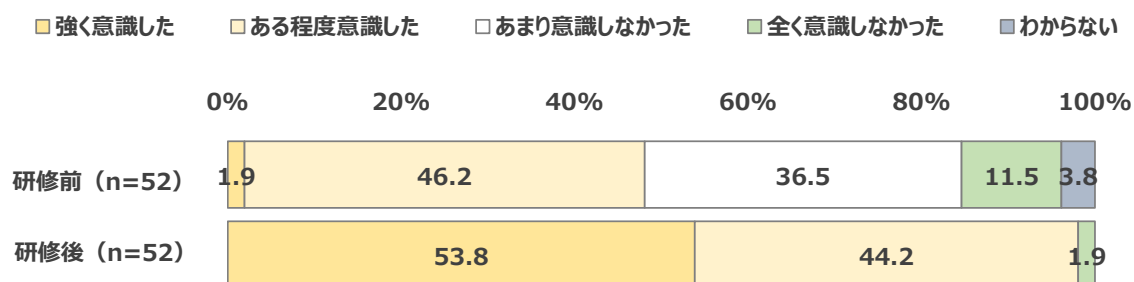


(8) 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度

「強く意識した」の割合は、研修前 1.9%から研修後 53.8%へ大きく伸長した。

あなたは、授業案作成に際してどの程度、三観（学生観、教材観、指導観）を意識していますか（していましたか）。研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 51 授業案作成時において三観（学生観、教材観、指導観）を意識した程度

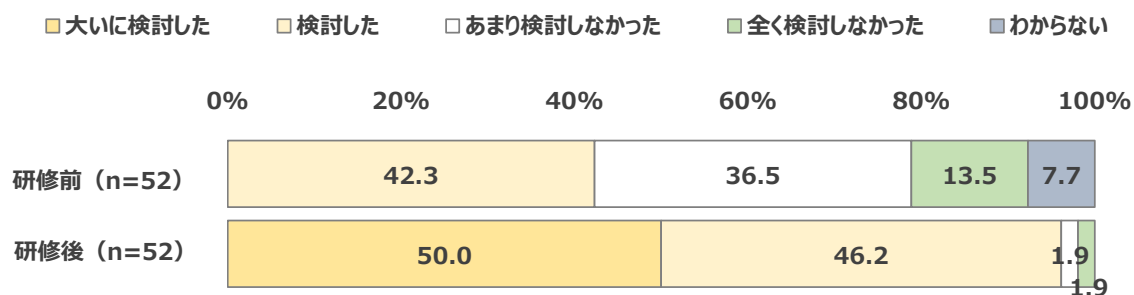


(9) 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度

「大いに検討した」の割合は、研修前 0%から研修後 50.0%へ大きく伸長した。

あなたは授業案作成時に、「授業の導入」について、どの程度検討しましたか。研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 52 授業案作成時に「授業の導入」を検討した程度

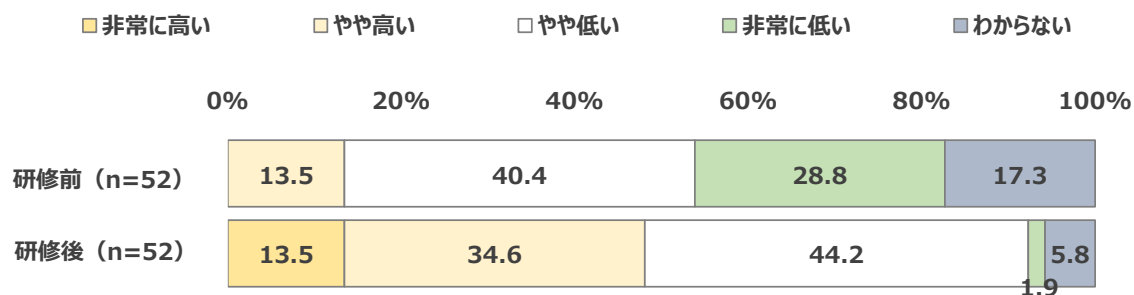


(10) 教材開発スキルに関する自己評価

「非常に高い」の割合は、研修前0%から研修後13.5%へ増加した。「やや高い」の割合についても、研修前13.5%から研修後34.6%へ増加した。

あなたの『教材開発スキル』について、研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

図表 53 教材開発スキルに関する自己評価

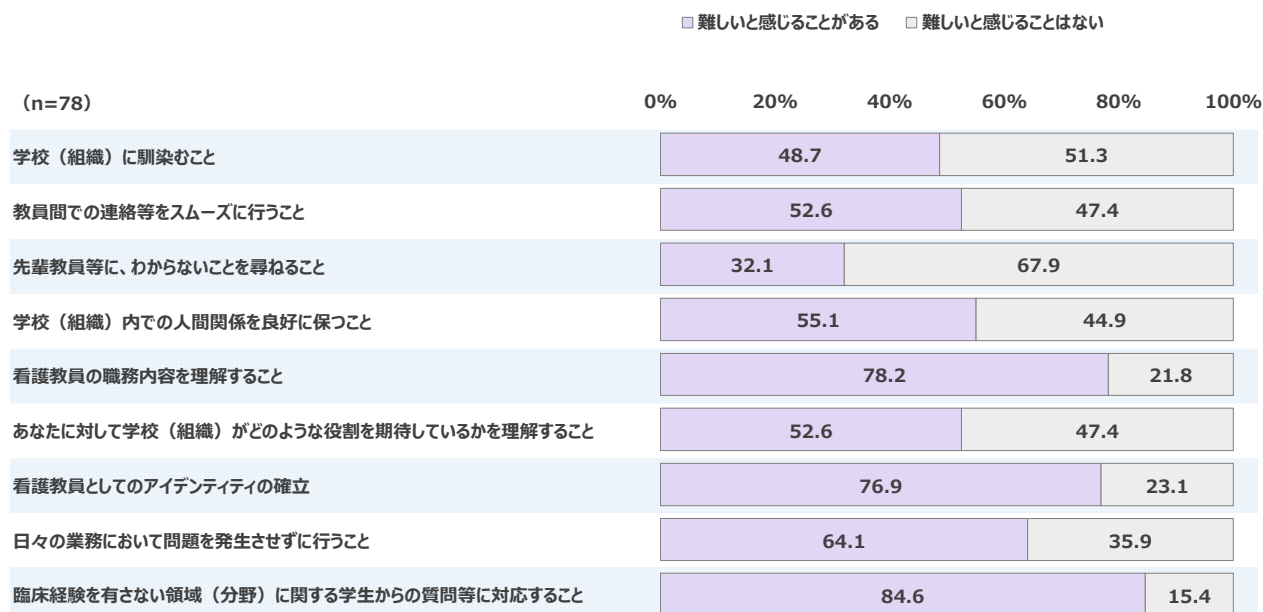


(11) 困難を感じていること

「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること」84.6%が最も多く、次いで「看護教員の職務内容を理解すること」78.2%、「看護教員としてのアイデンティティの確立」76.9%であった。

あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

図表 54 教員として困難を感じていること

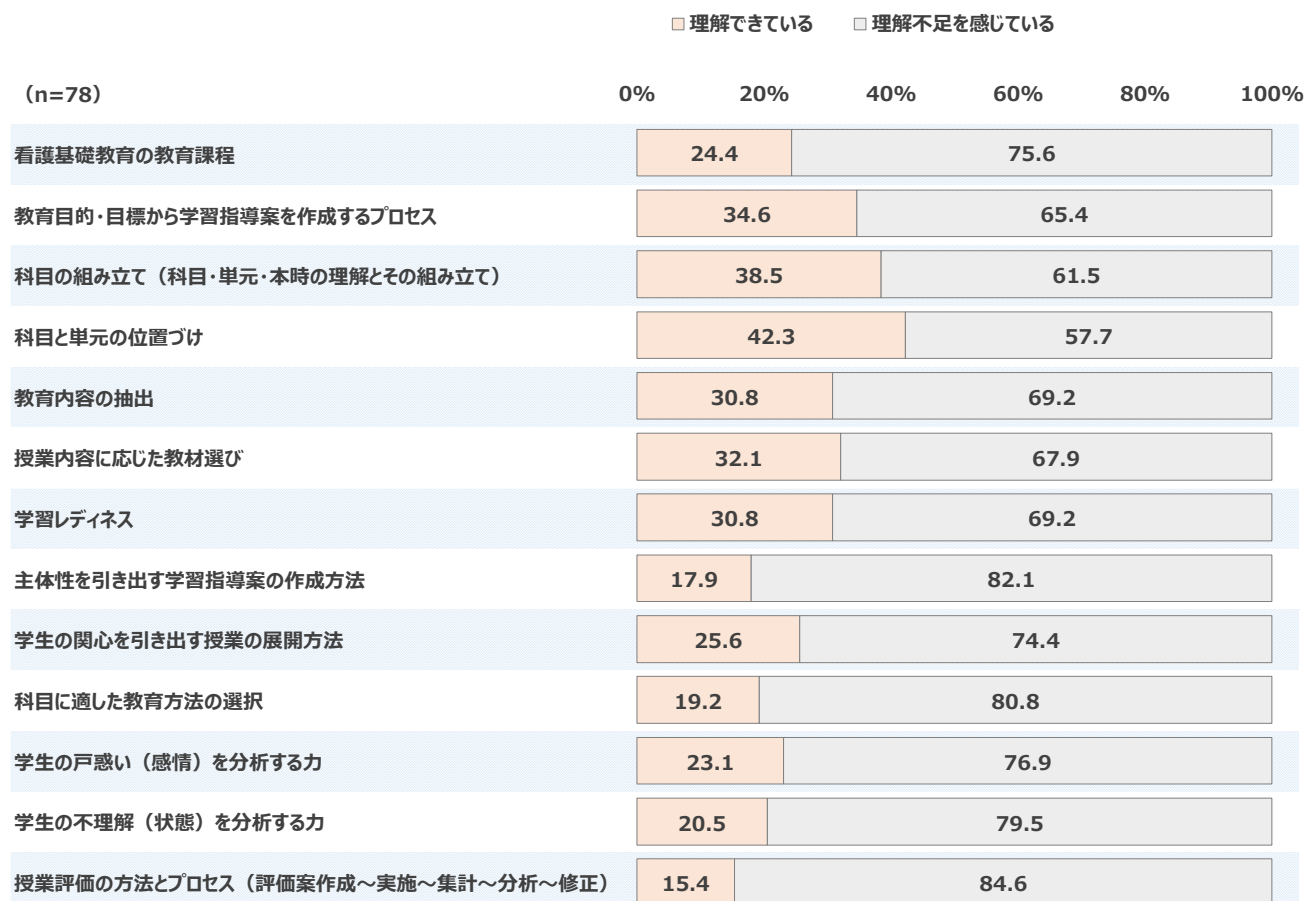


(12) 教育に関して理解していること

「科目と単元の位置づけ」42.3%が最も多く、次いで「科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）」38.5%であった。

あなたは、次の内容を理解できていますか。※自覚（自己評価）をご回答ください。

図表 55 講義内容の理解度

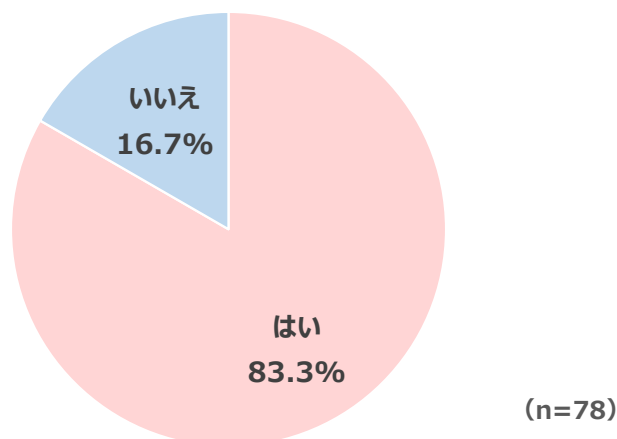


(13) 他校教員との交流機会の希望有無

「はい（希望する）」は83.3%であった。

あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会を希望しますか。

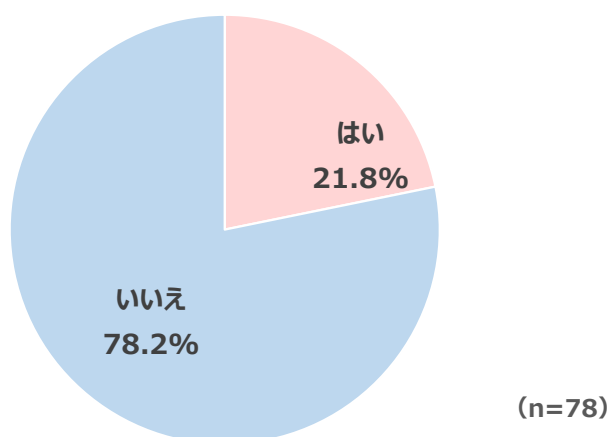
図表 56 他校教員との交流機会の希望有無



(14) 研修修了後に他校の教員と交流した経験

「はい（情報交換や相談をした）」は21.8%であった。

あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。



(15) 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容

「多様な看護技術を学生に正しく指導するための工夫等」75.6%が最も多く、次いで「学習をすすめるにあたり個別の配慮が必要な学生の支援」71.8%であった。

以下の内容のうち、専任教員として教育に携わるにあたり、あなたが現在、学ぶ必要性を感じている内容をすべてご選択ください。

図表 57 教育に携わるうえで学ぶ必要性を感じる内容

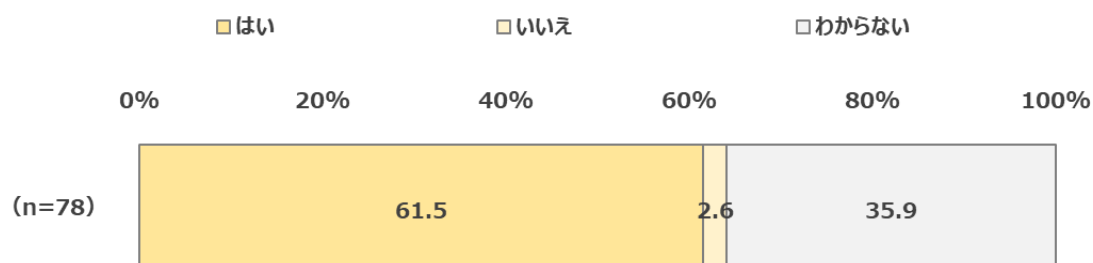
	n	%
情報通信技術を活用した授業運営方法	50	64.1
学習をすすめるにあたり個別の配慮が必要な学生の支援	56	71.8
校務の効率化の方法	45	57.7
他校との教育連携	19	24.4
実習施設との教育連携	47	60.3
地域住民と連携した教育の実践方法	25	32.1
地域の資源を看護基礎教育に活用する方法	33	42.3
学生へのハラスメント対策	38	48.7
教員間のハラスメント対策	29	37.2
看護基礎教育に関する文献検索・文献検討の方法	36	46.2
研究方法あるいは研究実践力向上のための学習	34	43.6
多様な看護技術を学生に正しく指導するための工夫等	59	75.6
医療接遇	20	25.6
患者の権利擁護（アドボカシー）に関する知識	20	25.6
チームワーク、組織結束力について	34	43.6
その他	2	2.6
計	78	100.0

(16) 今後の研修受講希望

「はい（希望する）」は61.5%であった。

あなたは本年度または来年度中に、他にも何かしらの研修を受けることを希望しますか。

図表 58 今後の研修受講希望



(17) 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容

「学生の学習意欲を向上させる教育の関わり方」82.9%が最も多く、次いで「学生に分かりやすい学習指導に関する内容」78.9%であった。

以下のうち、『この内容の学習ができれば、自身の教育活動の質はさらに上がるだろう』と考える内容、全てをご選択ください。

図表 59 自身の教育活動の質の向上につながる学習内容

	n	%
新任期看護教員研修会と同様の内容（教育課程、授業案作成に関する内容）のレポート	25	32.9
学生に分かりやすい実習指導に関する内容	60	78.9
モデル授業の参観（授業の見本を見学する）	53	69.7
研究授業（自分の授業を参観してもらい、他者の授業を参観する「相互参観型」）	15	19.7
授業資料の作り方：パワーポイントを使用した授業資料作り	47	61.8
授業資料の作り方：ワードを使用した授業資料作り	39	51.3
授業資料の作り方：動画作成ソフトを活用した授業資料作り	52	68.4
インターネット掲載情報の見極め方	30	39.5
紙上事例づくり	35	46.1
学生の学習意欲を向上させる教員の関り方	63	82.9
臨地実習指導者との連携強化	40	52.6
クラス運営のコツ：担任の役割と機能等	49	64.5
授業評価の実施方法	42	55.3
授業評価の活用方法（結果の活用方法）	42	55.3
その他	2	2.6
計	76	100.0

IV. 中堅期看護教員スキルアップ研修 調査結果

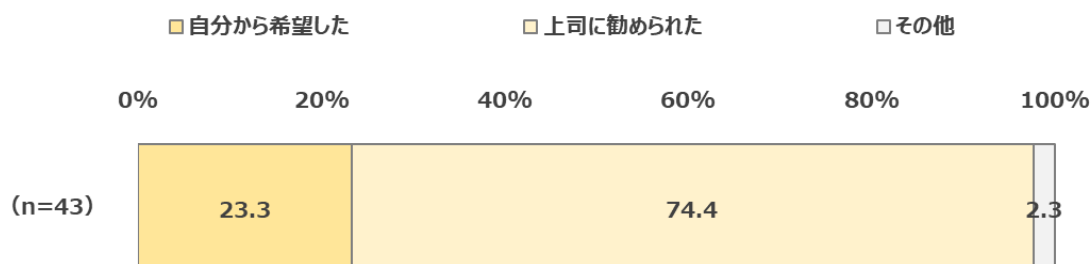
1. 研修会 1 日目（4 月 29 日）アンケート

（1）研修会参加のきっかけ

「上司に勧められた」74.4%が最も多く、次いで「自分から希望した」23.3%であった。

この研修会に参加したきっかけをご回答ください。

図表 60 研修会参加のきっかけ

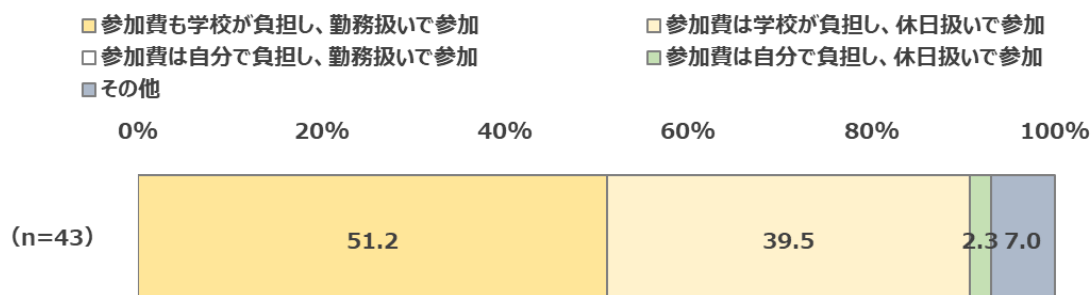


（2）研修会参加形態

「参加費も学校が負担し、勤務扱いで参加」51.2%が最も多く、次いで「参加費は学校が負担し、休日扱いで参加」39.5%であった。

この研修会への参加形態を教えてください。

図表 61 研修会参加形態

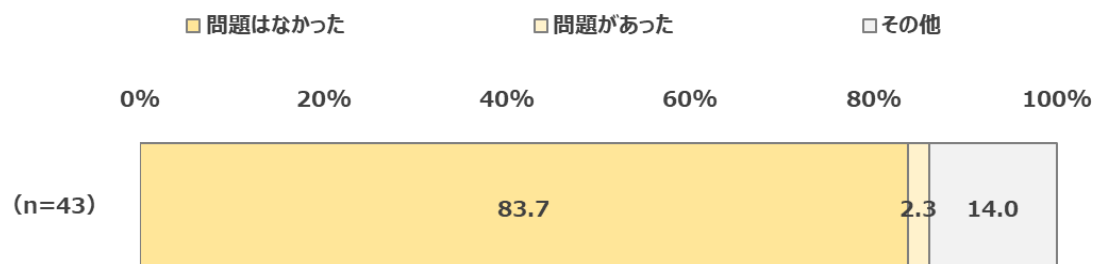


(3) オンライン参加状況

「問題はなかった」83.7%が最も多かった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 62 オンライン参加状況

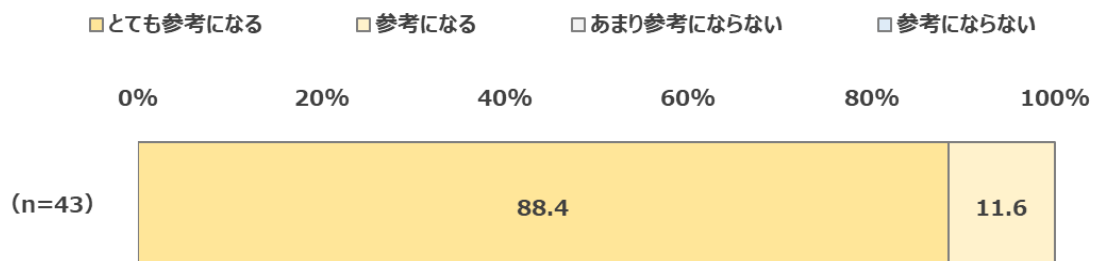


(4) 講演「看護の医療と動向」の講演内容

「とても参考になる」88.4%が最も多く、次いで「参考になる」11.6%であった。

講演「看護の医療と動向」（講師：水方）の講演内容についてご回答ください。

図表 63 講演「看護の医療と動向」の講演内容

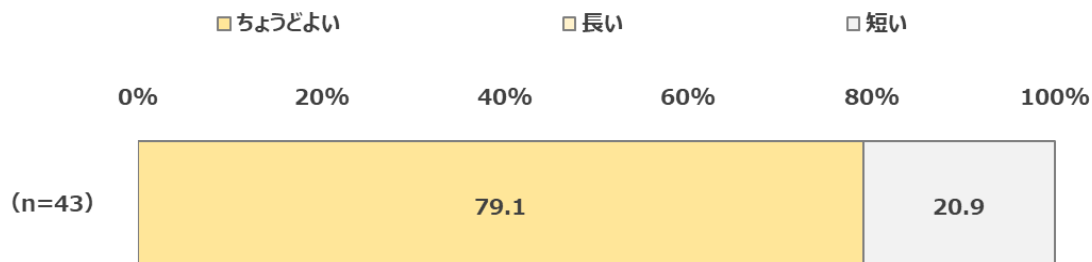


(5) 講演「看護の医療と動向」の講演時間

「ちょうどよい」79.1%が最も多く、次いで「短い」20.9%であった。

講演「看護の医療と動向」(講師水方)の講演時間についてご回答ください。

図表 64 講演「現代学生の特徴」の講演時間

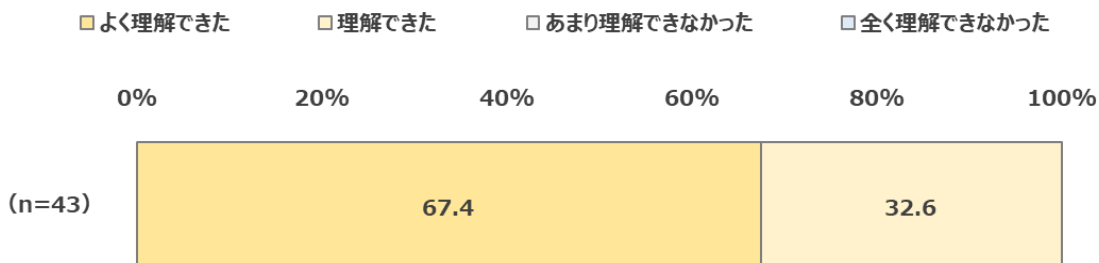


(6) 講演「現代学生の特徴」の講演内容

「よく理解できた」67.4%が最も多く、次いで「理解できた」32.6%であった。

講演「現代学生の特徴」(講師白石)に講演内容についてご回答ください。

図表 65 講演「現代学生の特徴」の講演内容

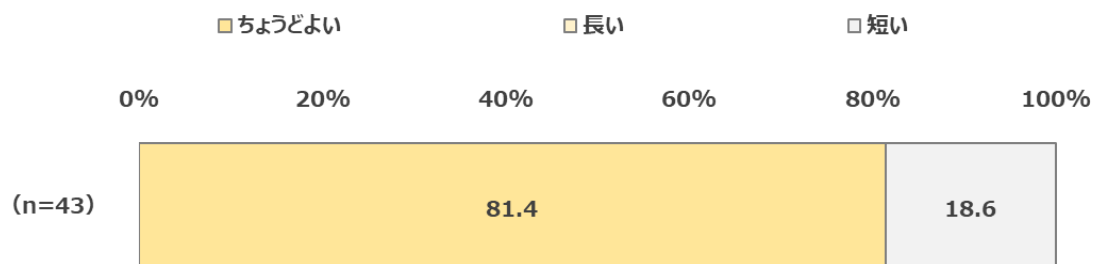


(7) 講演「現代学生の特徴」の講演時間

「ちょうどよい」81.4%が最も多く、次いで「短い」18.6%であった。

講演「現代学生の特徴」（講師：白石）の講演時間についてご回答ください。

図表 66 講演「現代学生の特徴」の講演時間

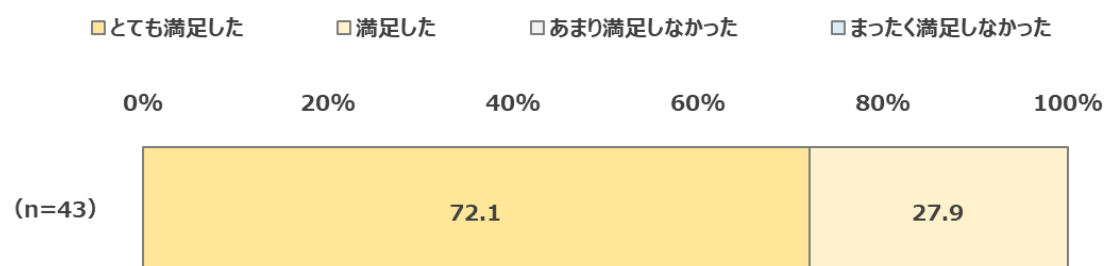


(8) グループワークの満足度

「とても満足した」72.1%が最も多く、次いで「満足した」27.9%であった。

午後から実施した、グループワークの満足度をご回答ください。

図表 67 グループワークの満足度

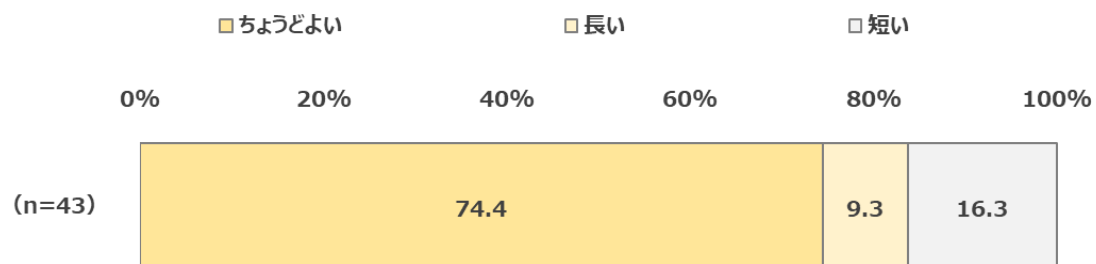


(9) グループワークの時間

「ちょうどよい」74.4%が最も多く、次いで「短い」16.3%であった。

グループワークの時間についてご回答ください。

図表 68 グループワークの時間



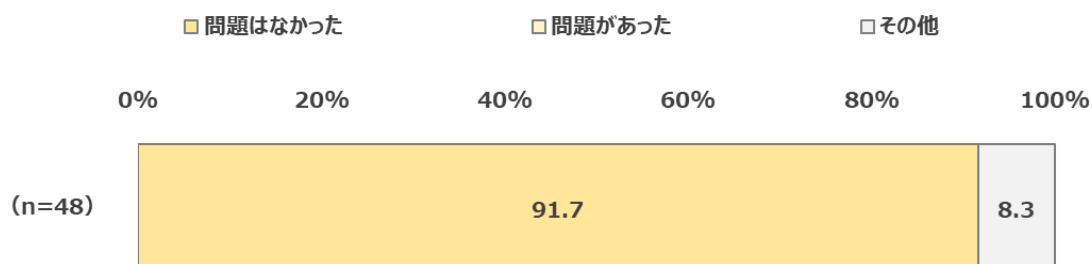
2. 研修会 2 日目 (5 月 6 日) アンケート

(1) オンライン参加状況

「問題はなかった」91.7%が最も多く、次いで「その他」8.3%であった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 69 オンライン参加状況

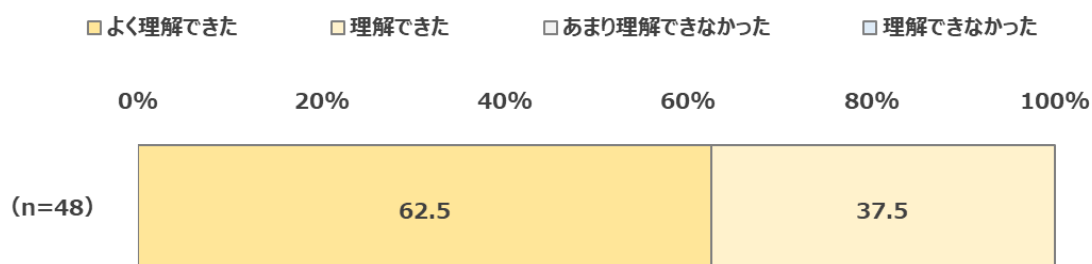


(2) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容

「よく理解できた」62.5%が最も多く、次いで「理解できた」37.5%であった。

「指導上の課題の要因を考える」内容についてご回答ください。

図表 70 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演内容

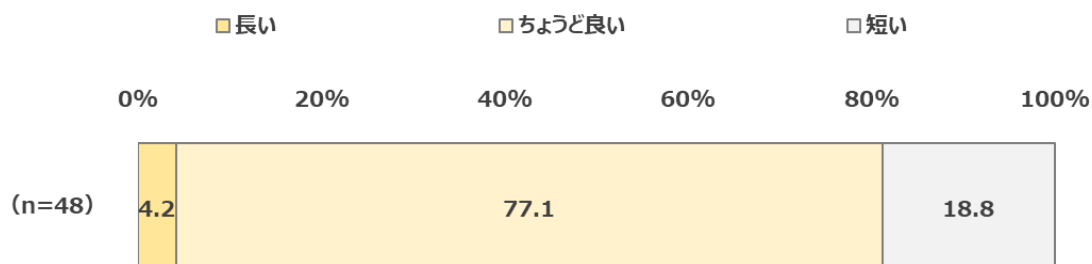


(3) 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間

「ちょうど良い」77.1%が最も多く、次いで「短い」18.8%であった。

「指導上の課題の要因を考える」時間についてご回答ください。

図表 71 講演「指導上の課題の要因を考える」の講演時間

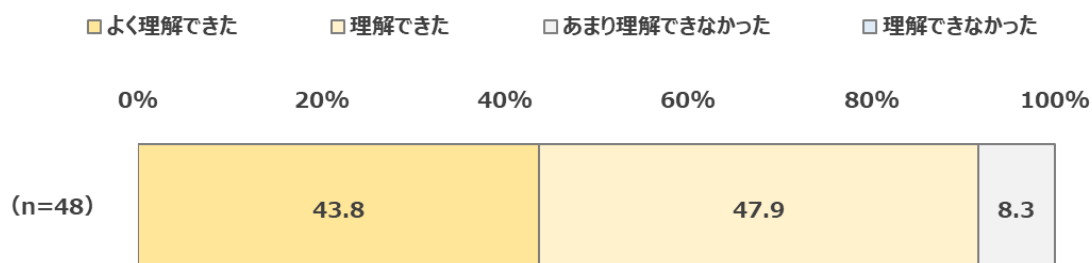


(4) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容

「理解できた」47.9%が最も多く、次いで「よく理解できた」43.8%であった。

「事例検討を通して勤務校の課題を考える」内容についてご回答ください。

図表 72 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講演内容

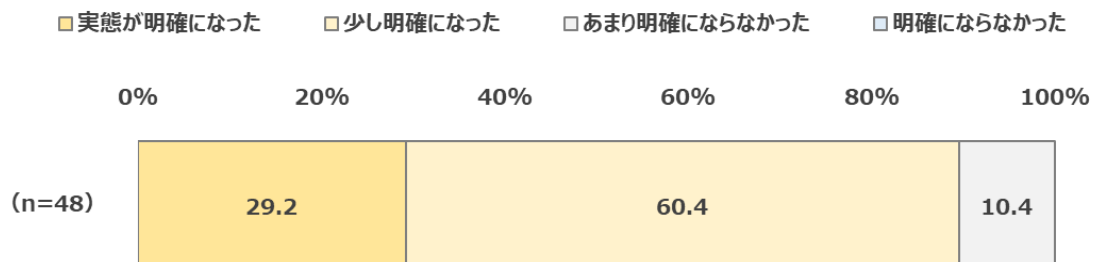


(5) 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化

「少し明確になった」60.4%が最も多く、次いで「実態が明確になった」29.2%であった。

「事例検討を通して勤務校の課題を考える」で学校の手態が明らかになったかをご回答ください。

図表 73 講演「事例検討を通して勤務校の課題を考える」による学校事態の明確化



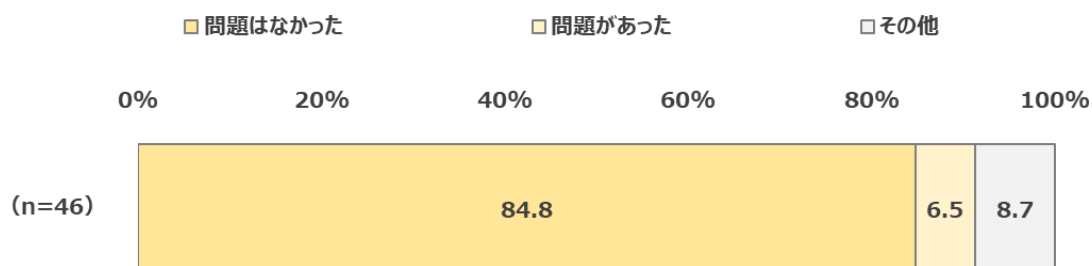
3. 研修会 3 日目（5 月 7 日）アンケート

（1）オンライン参加状況

「問題はなかった」84.8%が最も多く、次いで「その他」8.7%であった。

オンライン参加状況についてご回答ください。

図表 74 オンライン参加状況

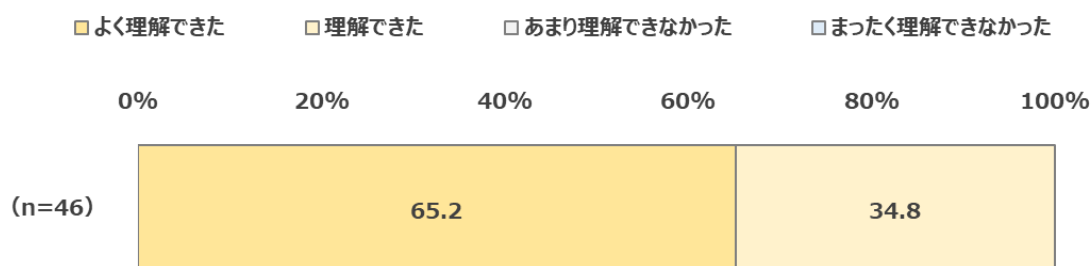


（2）講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容

「よく理解できた」65.2%が最も多く、次いで「理解できた」34.8%であった。

「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容についてご回答ください。

図表 75 リーダーシップ講演内容

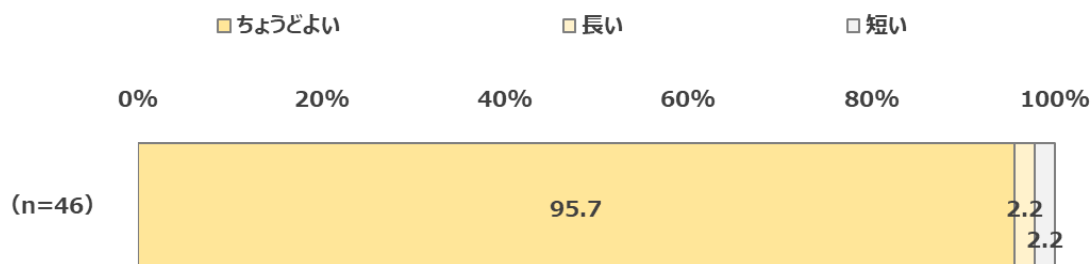


(3) 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間

「ちょうどよい」95.7%が最も多く、突出していた。

「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間についてご回答ください。

図表 76 講演「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間

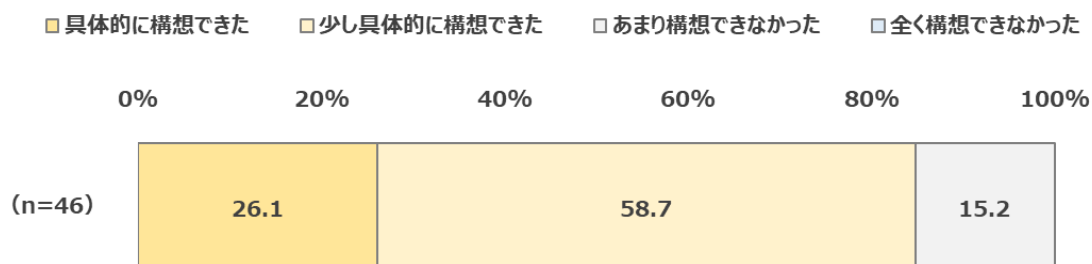


(4) 講演「課題解決のための行動計画」の構想

「少し具体的に構想できた」58.7%が最も多く、次いで「具体的に構想できた」26.1%であった。

「課題解決のための行動計画」についてご回答ください。

図表 77 講演「課題解決のための行動計画」の構想

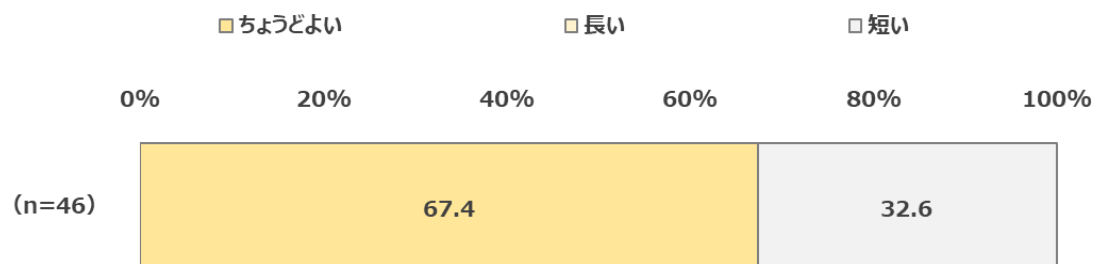


(5) 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間

「ちょうどよい」67.4%が最も多く、次いで「短い」32.6%であった。

「課題解決のための行動計画」に時間についてご回答ください。

図表 78 講演「課題解決のための行動計画」の講演時間



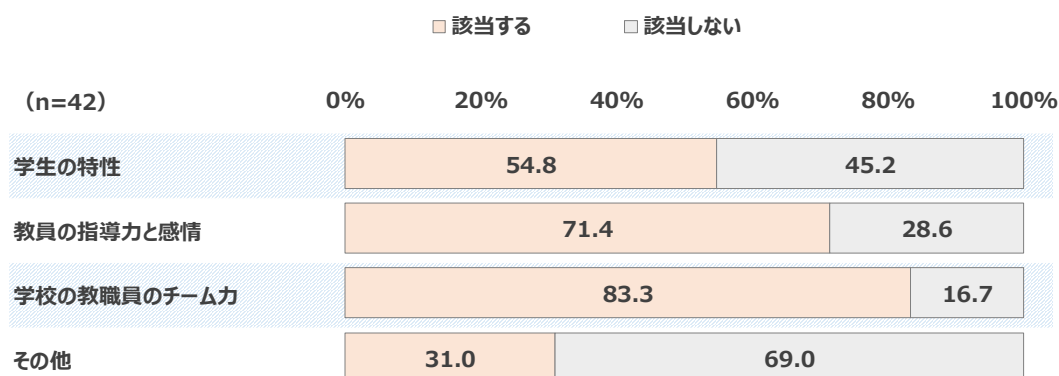
4. 研修会 4 日目（9 月 16 日）アンケート

（1）リーダー行動計画の課題

「学校の教職員のチーム力」83.3%が最も多く、次いで「教員の指導力と感情」71.4%であった。

あなたの立案した「リーダー行動計画」は、どういった組織課題を取り上げたものですか。

図表 79 リーダー行動計画の課題

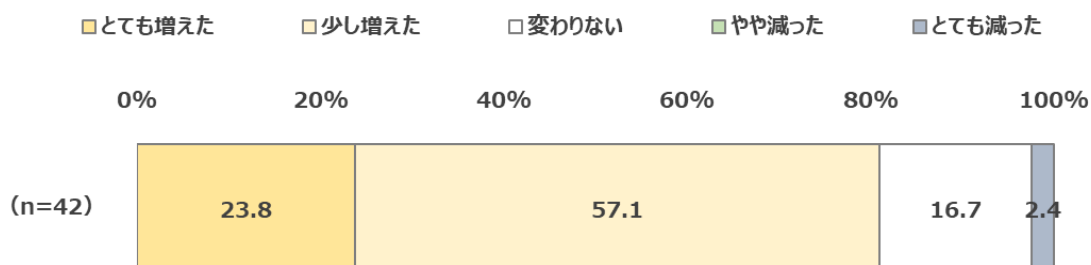


（2）リーダー行動計画実施後のチーム内対話量

「少し増えた」57.1%が最も多く、次いで「とても増えた」23.8%、「変わらない」16.7%であった。

あなたが「リーダー行動計画」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。
※実施前との比較でご回答ください。

図表 80 リーダー行動計画実施後のチーム内対話量



(3) リーダー行動計画のチーム内共有

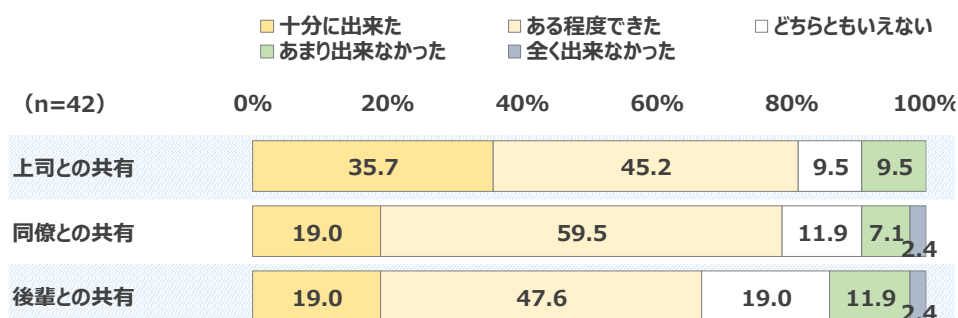
「十分に出来た」の割合でみると、「上司との共有」35.7%が最も多かった。

あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）と共有できましたか。

上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

※共有：内容を理解し共に取り組むこと。

図表 81 リーダー行動計画のチーム内共有

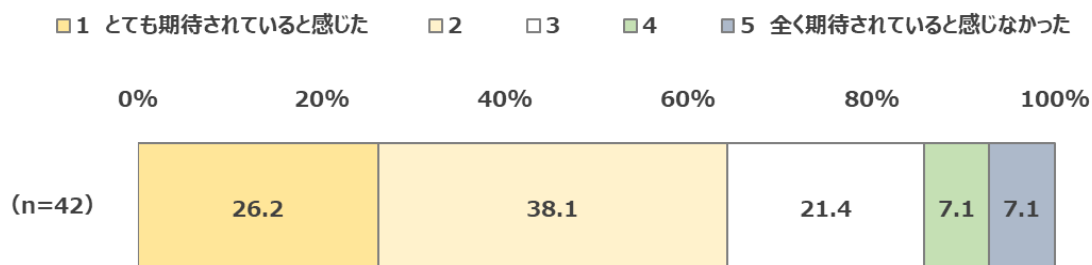


(4) リーダー行動計画に対するチーム内期待感

「2」38.1%が最も多く、次いで「1 とても期待されていると感じた」26.2%であった。

あなたが「リーダー行動計画」を実施する中で、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に期待されていると感じましたか。

図表 82 リーダー行動計画に対するチーム内期待感

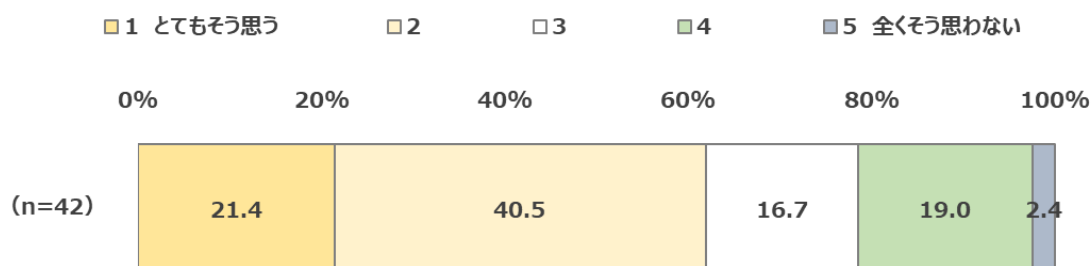


(5) リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度

「2」40.5%が最も多く、次いで「1 とてもそう思う」21.4%であった。

あなたは、「リーダー行動計画」の実施中に、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）を十分に巻き込むことが出来たと思いますか。

図表 83 リーダー行動計画によるチームへの巻き込み度

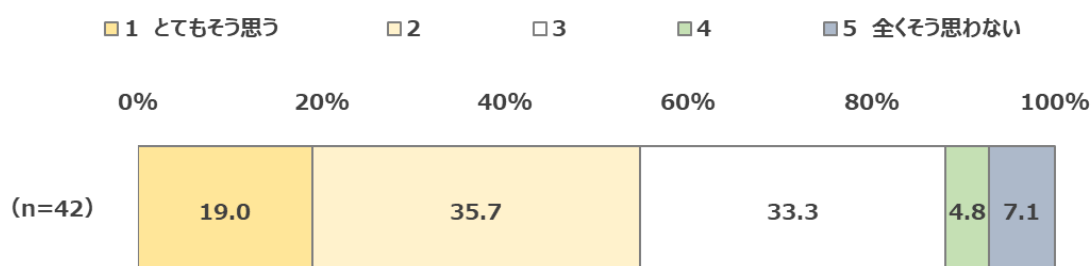


(6) リーダー行動計画によるチーム内影響力

「2」35.7%が最も多く、次いで「3」33.3%であった。

あなたが実施した「リーダー行動計画」は、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に何かしらの影響を与えることができたと思いますか。

図表 84 リーダー行動計画によるチーム内影響力

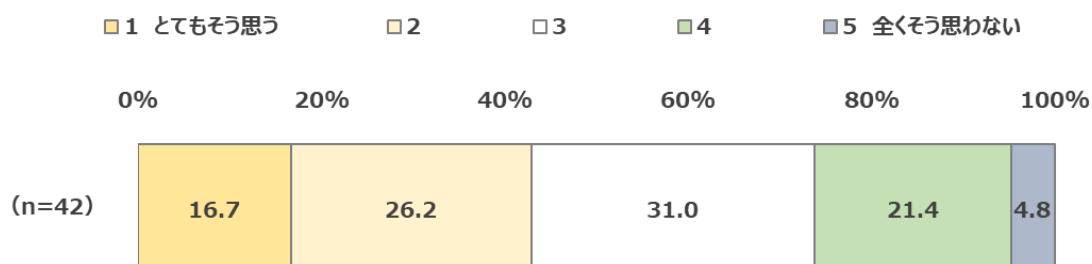


(7) リーダー行動計画の実行度

「3」31.0%が最も多く、次いで「2」26.2%であった。

あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を計画通りに実行できたと思いますか。
※全体評価をご回答ください。

図表 85 リーダー行動計画の実行度

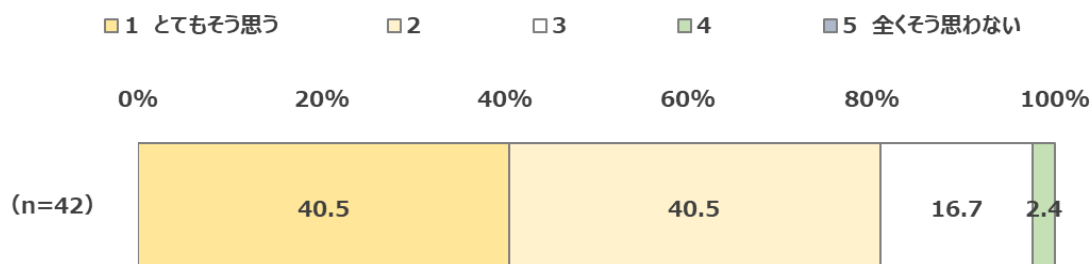


(8) リーダー行動計画の継続意向

「1 とてもそう思う」と「2」40.5%が同率で最も多く、次いで「3」16.7%であった。

本日以降も、あなたは、あなたの立案した「リーダー行動計画」を貴校で継続しようと思いますか。

図表 86 リーダー行動計画の継続意向

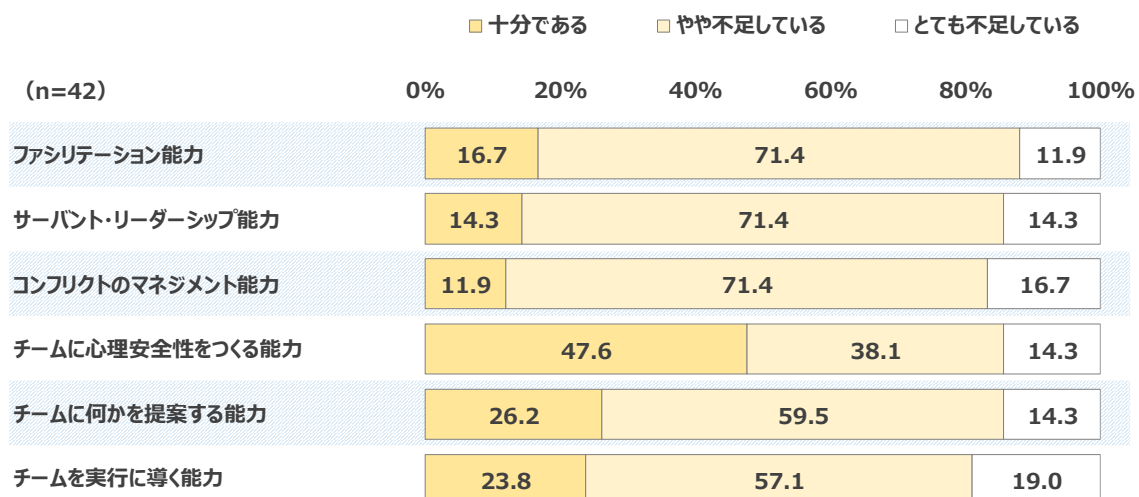


(9) 中堅期看護教員としての自己能力評価

「十分である」の割合で見ると、「チームに心理安全性をつくる能力」47.6%が最も多く、次いで「チームに何かを提案する能力」26.2%であった。

看護学校の諸課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として、あなたの現在の能力を評価してください。

図表 87 中堅期看護教員としての自己能力評価

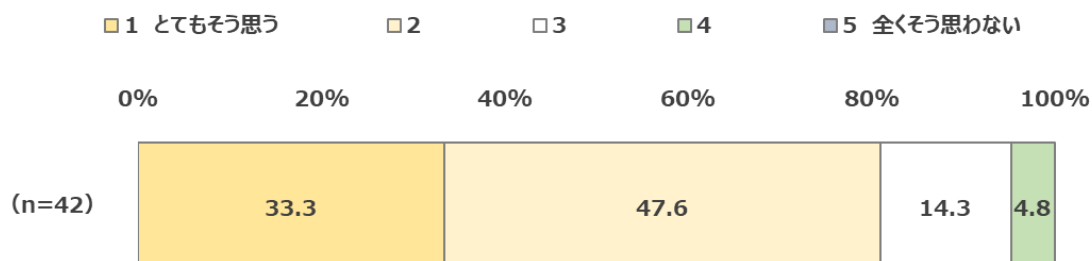


(10) 研修会実施後の講義評価 (成長役立ち度)

「2」47.6%が最も多く、次いで「1 とてもそう思う」33.3%であった。

本研修会の講義は、あなたが「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに役立っていると思いますか。

図表 88 研修会実施後の講義評価 (成長役立ち度)

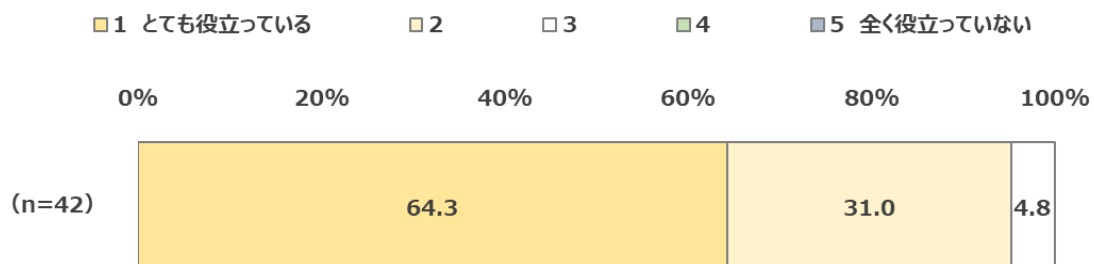


(11) 研修会のグループワーク評価

「1 とても役立っている」64.3%が最も多く、次いで「2」31.0%であった。

本研修会中のグループワークやペアワークは、あなた自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化することに役立っていますか。

図表 89 研修会のグループワーク評価



V. 教務主任養成講習会 評価結果

1. 講習会開催形態等と受講者数

	年度	開催期間	開催地	対面 方式	ωiFi の活用	eラーニング の活用	定員	受講 人数	修了 人数
【第1期】 ・対面のみ ・短期集中 ・分散型 ・20単位 465時間	平成27年度	6月8日～ 翌年3月24日	大阪	○	/	/	24	24	24
	平成28年度	6月1日～ 翌年 3月25日	大阪	○	/	/	24	24	28
	平成29年度	6月1日～ 翌年3月23日	大阪	○	/	/	24	22	22
平成30年度		未開催							
【第2期】 ・eラーニング とオンライン 活用 ・短期集中 ・分散型 ・13単位 300時間	令和元年度	4月22日～ 翌年3月22日	大阪	○	/	○	80	59	—
	令和2年度	4月20日～ 翌年3月15日	大阪	○	○	○	80	60	57
	令和3年度	4月19日～ 翌年3月24日	東京	○	○	○	80	38	50
	令和4年度	4月18日～翌年 3月末	東京	○	○	○	80	39	38
	令和5年度	4月17日～ 翌年3月末	横浜・ 大阪	○	/	○	80	47	38

※ 第2期は、2年間でeラーニングの活用と対面授業の方法とし、定員を増員した。

※ 第2期の受講期間は2年間のため、修了人数は次年度に記載した。

※ 令和5年から、2ヶ所開催とした。

2. ブロック別受講者数 (単位：人)

	北海道	東北	関東・ 甲信越	東海・ 北陸	近畿	中国・ 四国	九州	合計
第1期	2	1	2	12	31	11	11	70
第2期	7	10	74	33	58	24	37	243
合計	9	11	76	45	89	35	48	313

3. 受講者の平均年齢

	年度	平均年齢(歳)
第1期	平成27(2015)	49.2
	平成28(2016)	49.4
	平成29(2017)	49.5
第2期	令和1(2019)	51.0
	令和2(2020)	50.0
	令和3(2021)	50.4
	令和4(2022)	51.6

	令和 5(2023)	50.8
--	------------	------

4. 受講者の免許取得状況 (単位：人)

	年度	看護師	助産師	看護師と助産師	看護師と保健師
第1期	平成 27(2015)	22	0	2	0
	平成 28(2016)	18	0	3	3
	平成 29(2017)	20	0	2	0
第2期	令和 1(2019)	55	0	4	0
	令和 2(2020)	55	0	4	1
	令和 3(2021)	31	0	6	1
	令和 4(2022)	30	2	4	2
	令和 5(2023)	42	3	1	1

5. 受講者の専任教員要件 (単位：人)

	年度	看護教員養成講習会 受講済み	大学等で教育に関する科目履 修済
第1期	平成 27(2015)	21	3
	平成 28(2016)	23	1
	平成 29(2017)		
第2期	令和 1(2019)	57	2
	令和 2(2020)	56	4
	令和 3(2021)	37	1
	令和 4(2022)	34	4
	令和 5(2023)	45	2

6. 受講者所属校の養成課程 (単位：人)

	年度	看護師 3年課程	看護師 3年課程 (4年 制)	看護師2 年課程	看護師2 年課程 定時制	看護師2 年課程 通信制	統合刈 刈	准看護師 課程	助産師学 科	準備室	5年一貫 校	なし
第1期	平成 27(2015)	19	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0
	平成 28(2016)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	平成 29(2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
第2期	令和 1(2019)	51	1	0	1	0	3	1	1	0	0	0
	令和 2(2020)	44	2	1	7	0	1	2	2	0	0	1
	令和 3(2021)	27	2	2	3	1	0	2	0	0	1	0
	令和 4(2022)	30	1	2	1	1	0	1	2	0	0	0
	令和(2023)	37	1	2	3	1	2	0	0	0	0	1

7. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第1期）

表1：第1期受講者による講習会評価

※そう思う（5）、ややそう思う（4）、ふつう（3）、あまりそう思わない（2）、そう思わない（1）

設問項目	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1 履修要覧は、講習会の目標、内容、評価方法を適切に示していた	3.9	4.3	4.6
2 この講習会の履修要覧で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	4.1	4.2	4.6
3 講習会はあなたにとって有意義でしたか	4.9	5.0	5.0
4 あなたの講習会への参加度は何点 5点⇒1点	4.4	4.6	4.4
5 講習会で要求される学習量は適切であった	3.4	4.0	4.6
6 この講習会での難易度は適切であった	3.9	4.3	4.6
7 講習会での目標は達成できた	4.1	4.5	4.5
8 授業での配布資料の内容は役立った	4.6	4.7	4.7
9 講習会での内容は今後の職務に活かせると感じた	4.6	4.9	4.9
10 講習会での学習環境に満足している	2.0	3.7	4.2
11 講習会の開催期間について満足している	2.6	3.8	4.2
12 教務主任養成講習会の開催に意義を感じる	4.7	4.9	5.0
13 講習会を終え、もっと学習したいという意欲を感じた	4.8	4.8	4.9

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

8. 日本看護学校協議会「教務主任養成講習会」の受講者評価（第2期）

eラーニングを活用した教材は、令和4年度から看護基礎教育のカリキュラム改正に伴い、令和4年度は「看護教育課程開発」、「看護学校経営論」の2科目はテロップを追加して対応した。令和5年度に「看護学校経営」の1科目を新規作成し活用した。さらに「看護教育課程開発」を新規作成し、令和6年度から活用予定である。

表4：第2期受講者の科目別評価—eラーニング活用科目

表4-1（1）

※そう思う（5）、ややそう思う（4）、ふつう（3）、あまりそう思わない（2）、そう思わない（1）

看護教育方法・評価開発	令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数	51名	28名	19名
回答率（回答者数/受講者数）	86.4%	73.7%	52.8%
1 講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.6	3.7	3.9
2 講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.6	3.8	3.8
3 授業は体系的に行われた	3.6	3.8	3.9
4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.8	3.9	3.9
5 講師の話し方は聞き取りやすかった	3.8	3.8	3.8

6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.3	3.5	3.7
7	授業の進行度は適切であった	3.4	3.5	3.7
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.2	3.3	3.7
9	授業内容の難易度は適切であった	3.3	3.2	3.6
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.5	3.5	3.6
11	授業の目標を達成できた	3.2	3.1	3.5
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.7	3.6	3.8
13	全体として、この授業に満足している	3.6	3.7	3.8

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表4—(2)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護学校経営論		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		51名	27名	29名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	69.2%	85.3%
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.6	3.6	3.7
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.5	3.5	3.6
3	授業は体系的に行われた	3.6	3.5	3.7
4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.6	3.6	3.6
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.5	3.5	3.4
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.5	3.3	3.5
7	授業の進行度は適切であった	3.5	3.5	3.6
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.3	3.2	3.4
9	授業内容の難易度は適切であった	3.2	3.2	3.4
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.5	3.5	3.5
11	授業の目標を達成できた	3.4	3.2	3.4
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.5	3.6	3.6
13	全体として、この授業に満足している	3.7	3.7	3.7

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表4—(3)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護教育課程開発		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		53名	30名	18名
回答率(回答者数/受講者数)		89.8%	78.9%	51.4%
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.4	3.7	3.9
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.3	3.6	3.8
3	授業は体系的に行われた	3.4	3.5	3.8

4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.7	3.7	3.9
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.8	3.8	3.8
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.3	3.4	3.7
7	授業の進行度は適切であった	3.2	3.5	3.7
8	授業で要求される作業量（レポート、宿題、自習など）は適切であった	3.0	3.3	3.7
9	授業内容の難易度は適切であった	3.1	3.2	3.6
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.4	3.5	3.8
11	授業の目標を達成できた	3.2	3.1	3.6
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.6	3.8	3.8
13	全体として、この授業に満足している	3.5	3.7	3.8

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5：第2期受講者の科目別評価一対面授業実施科目

表5—(1)

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

看護教育方法・評価開発演習		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		48名	45名	31名
回答率(回答者数/受講者数)		100%	100%	91.2%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.4	3.6	3.7
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.6	3.5	3.4
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	3.9	3.8	3.9
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.3	3.6	3.8
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	3.3	3.5	3.8
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	3.3	3.5	3.8
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.8	3.8	3.8
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.9	3.8	3.8
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.8	3.8	3.9
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.7	3.5	3.8
11	演習の履修目標は達成できた	3.4	3.4	3.7
12	全体として、この演習に満足している	3.6	3.5	3.8
13	臨床判断能力の教育方法、評価について理解できた	3.4	3.4	3.6
14	臨床判断能力の教育方法、評価について、自校の取り組みのヒントが得られた	3.5	3.4	3.8
15	逆向き設計で考える意義が理解できた	3.6	3.6	3.7
16	逆向き設計で評価方法を検討する方法が理解できた	3.4	3.5	3.4
17	新たな教育方法・評価について学習することができた	3.4	3.5	3.8

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5－(2)

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

看護教育課程開発演習		令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度
回答者数		50 名	39名	22名
回答率 (回答者数/受講者数)		100%	91%	62.9%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.5	3.6	3.7
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.5	3.5	3.5
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	4.5	3.8	3.9
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	2.9	3.5	3.6
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	2.9	3.5	3.6
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	2.9	3.6	3.6
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.3	3.8	3.8
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.3	3.8	3.9
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.5	3.8	3.9
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.1	3.6	3.7
11	演習の履修目標は達成できた	3.3	3.5	3.5
12	全体として、この演習に満足している	3.4	3.6	3.7
13	看護学教育課程開発の必要性と開発の視点が理解できた	3.4	3.7	3.8
14	看護基礎教育における実践カリキュラムの開発のプロセス (方法) が理解できた	3.2	3.6	3.6
15	看護学教育課程開発を行っていくための、自校の取り組みのヒントが得られた	3.4	3.5	3.6
16	看護の動向を踏まえて、看護学教育課程の在り方を追求する姿勢を持ち続けることの重要性が理解できた	3.6	3.8	3.9
17	自校の看護教育課程開発検討における自身の課題が見いだせた	3.3	3.5	3.6

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表5－(3)

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

看護学校経営論演習		令和 2年 度	令和 3年 度	令和 4年 度
回答者数		49名	40名	33名
回答率 (回答者数/受講者数)		100%	100%	94.3%

1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.4	3.5	3.6
2	演習に積極的に参加し、役割を果たした	3.7	3.7	3.7
3	グループダイナミクスの効果が実感できた	3.9	3.9	3.8
4	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.3	3.5	3.4
5	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	3.4	3.3	3.4
6	演習に対するガイダンスは、目標、グループワークの意義などを理解するのに役立った	3.4	3.6	3.4
7	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.7	3.9	3.6
8	指導者は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた講習生が討議の過程で躓いた時、問題を解決するような働きかけを適切に行った	3.9	3.8	3.6
9	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.8	3.8	3.6
10	指導者の、指導回数は適切であった	3.6	3.8	3.4
11	演習の履修目標は達成できた	3.6	3.6	3.7
12	全体として、この演習に満足している	3.7	3.8	3.6
13	看護学校における学校経営上の課題が理解できた	3.5	3.7	3.6
14	現状分析のため、分析ツールを活用する意義が理解できた	3.6	3.8	3.8
15	自校の課題解決のための具体的方略を考えるヒントが得られた	3.6	3.8	3.7
16	自校の課題解決のため、具体的方略を実践する姿勢を持ち続けることの重要性を理解できた	3.8	3.9	4.0
17	自校の経営戦略における自身の役割と課題が理解できた	3.5	3.8	3.8

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

9. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の評価

表6-(1): 「リーダー論」の評価

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

リーダー論	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
回答者数	40名	32名	23名	
回答率 (回答者数/受講者数)	68.9%	58.2%	60.5%	
1	講義概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	3.5	3.6	3.5
2	講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	3.5	3.6	3.5
3	授業は体系的に行われた	3.7	3.8	3.7
4	この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	3.8	3.8	3.9
5	講師の話し方は聞き取りやすかった	3.7	3.9	3.6
6	難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	3.5	3.6	3.3
7	授業の進行度は適切であった	3.6	3.6	3.2
8	授業で要求される作業量 (レポート、宿題、自習など) は適切であった	3.4	3.4	3.3
9	授業内容の難易度は適切であった	3.5	3.1	3.1
10	授業で新たな知見を得たことで、自校の方向性が見えた	3.6	3.4	3.4

11	授業の目標を達成できた	3.3	3.3	3.0
12	授業により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	3.6	3.7	3.7
13	全体として、この授業に満足している	3.7	3.7	3.5

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

表6-(2):「リーダー論演習」評価

※そう思う(5)、ややそう思う(4)、ふつう(3)、あまりそう思わない(2)、そう思わない(1)

リーダー論演習		令和2年度	令和3年度	令和4年度
回答者数		47名	50名	41名
回答率		98.0%	100%	95.3%
1	演習を受けるにあたって、授業概要を読み、課題に取り組むことができた	3.2	3.5	3.5
2	授業概要は、演習の目的、内容、評価方法を適切に示していた	2.9	3.2	3.6
3	授業概要で示された内容は、この演習を受けるうえで役に立った	2.9	3.2	3.4
4	演習に対するガイダンスは、目標、目標、内容、方法を理解するのに役立った	3.0	3.4	3.3
5	講師は、講習生の主体的な学習の参加を適切に促していた	3.8	3.7	3.9
6	講師は、講習生がリーダー役割を遂行するのに戸惑った時、適切な助言を行った	3.9	3.7	3.9
7	指導者は、講習生からの質問、発言などに適切に対応した	3.9	3.8	3.9
8	指導者の、指導回数は適切であった	3.5	3.5	3.7
9	演習の履修目標は達成できた	3.2	3.4	3.3
10	全体として、この演習に満足している	3.4	3.6	3.4
11	理念と現実を意識していく思考が理解できた	3.3	3.5	3.4
12	グループダイナミクスを意識してかかわることができた	3.3	3.3	3.3
13	リーダー論で学んだ対話を心がけた	3.2	3.4	3.3
14	グループメンバーが発言しやすい雰囲気を作ることができた	3.4	3.4	3.1
15	期待されるリーダー行動が取れた	2.6	2.8	2.6
16	グループメンバーの学習目標達成に向けて効果的な助言ができた	2.8	2.9	2.6
17	自己の指導力、統率力の課題が見いだせた	3.6	3.3	3.5

*値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

2年目のリーダー論受講生(指導役割)の関わりを受けた1年目の受講生の声の紹介
<ul style="list-style-type: none"> ・とても質問がしやすく屋根瓦方式の利点を感じた ・指導方法や姿勢はロールモデルとなった ・リーダー論受講生の入れ替わりは仕方がないが、それまでの経過の説明などの時間がもったいない ・すべてに入ってほしかった

10. 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価(第1~10回生)

東京慈恵会「教務主任養成講習会」は、平成24年から令和4年度まで実施されており、本調査への協力を得た上で、資料提供を頂いた。資料をもとに各年度の講習会の評価を一覧表（表7参照）として掲載した。その一覧表を概観すると、全て対面式での開催である。全17項目（5段階評価）、全ての項目において高い評価が得られている。

表7 東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講生による評価

※そう思う (5)、ややそう思う (4)、ふつう (3)、あまりそう思わない (2)、そう思わない (1)

年次・期性 設問項目	H24 1期生	H25 2期生	H26 3期生	H27 4期生	H28 5期生	H29 6期生	H30 7期生	2019 8期生	2021 9期生	2022 10期生
回答人数	14名	16名	23名	20名	23名	12名	18名	18名	13名	8名
1. 履修要覧は教務主任養成講習会の目標、内容、評価方法を適切に示していた	4.2	4.6	4.7	4.8	4.9	4.6	4.7	4.8	4.5	4.5
2. 履修要覧は、教務主任養成講習会において円滑に学習を進めるうえで役に立った	4.5	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.7	4.9	4.7	4.7
3. 教務主任養成講習会のカリキュラムは体系的に行われていた	4.6	4.9	5.0	4.9	4.9	4.6	4.8	5.0	4.5	4.8
4. 教務主任養成講習会に対する講師及び関係者の熱意が伝わってきた	5.0	5.0	5.0	5.0	4.8	4.8	4.9	5.0	4.8	5.0
5. 教務主任養成講習会受講により、新しいものの見方が得られたりした	5.0	4.9	5.0	4.7	4.9	4.8	4.9	5.0	4.9	5.0
6. 教務主任養成講習会の目標を達成できた	4.6	4.6	4.7	5.0	4.6	4.3	4.4	4.6	4.2	4.9
7. 教務主任養成講習会により知的好奇心が刺激され、さらに深く勉強したくなった	4.9	5.0	5.0	4.9	4.9	4.6	4.8	5.0	4.6	4.9
8. 学習環境は適切に整備されていた	4.4	4.9	4.7	4.9	4.7	4.3	4.5	4.8	4.3	4.9
9. 図書室及び図書館の整備は適切であった	4.5	4.8	4.9	4.6	4.8	4.8	4.7	4.9	4.7	4.9
10. 施設の使用時間は適切であった	4.4	3.9	4.6	4.8	4.0	4.4	4.3	4.6	4.3	4.8
11. 設置主体の施設は効果的に活用できた	4.6	5.0	4.9	5.0	4.7	4.6	4.7	4.8	4.7	5.0
12. 教務主任養成講習会の開催時期は適切であった	4.2	4.5	4.7	5.0	4.7	4.7	4.9	4.9	4.8	4.9
13. 授業の開始時間は適切であった	4.9	4.8	5.0	4.9	4.9	4.8	4.9	5.0	4.9	4.9

14. 夏季休暇の時期・期間は適切であった	4.6	4.9	4.9	4.9	4.8	4.6	4.8	4.9	4.5	5.0
15. 講習会担当者の講習生への関わりは学習を進めるうえで適切であった	4.9	4.8	4.9	4.9	4.8	4.4	4.8	5.0	4.7	4.8
16. 自分はこの講習会に積極的に参加した	4.8	4.9	5.0	4.8	4.8	4.4	4.6	5.0	4.7	5.0
Ⅲこの教務主任養成講習会を受講して満足している	4.9	4.9	5.0	4.9	4.8	4.6	4.7	5.0	5.0	4.9

* 値は算術平均値とし、小数点第2位を四捨五入しての記載

VI. 考察・まとめ

1. 新任期看護教員研修について

(1) 新任期に授業案作成研修を実施する意義

研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、大学において教育に関する科目4単位を履修し卒業したもの、あるいは大学院で教育に関する単位を履修した者が約25%を占めていた。また、保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。さらに、役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。

厚生労働省（2010）は「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」において、看護教員に求められる能力として、教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力の5つの能力が示された。教育実践能力とは、学生などの体験や臨床実践を教材化し、他領域との関わりを意識して教育を実践する能力であると定義されている。具体的内容としては【教育課程】【授業設計・実施】【学生等指導・評価】があげられる。

研修生の背景から看護を実践する能力は有していることが推測できるが、専任教員養成未受講の状況で、専門領域の授業（講義・演習）を担わなければならない、困難感を感じていると考えられる。その困難感を軽減するためにも「教育実践能力」のひとつとして授業案作成に焦点を当てた研修の意義は高く、当協議会では平成22年より新任期を対象とした授業案作成の研修を開催している。この研修全体の評価は85.6%が「良い内容だったと思う」と回答している。研修直後のアンケートでは研修に対しての満足度を評価しているため、研修そのものの満足度は高いことが推察され、研修の意義はあると考える。

(2) 授業案作成内容・方法の課題

授業づくりは、「教育実践能力」の中でも看護教員にとって特に重要とされるものである。授業計画・実施・評価・修正のプロセスを経験することが教育実践力育成につながる。現在の方法は基礎看護技術の「清潔」「食事」「排泄」の各単元からひとつを選択して、グループワークでの学習指導案作成と発表、授業の実施は各単元から3グループの模擬授業発表の方法をとっている。

アンケート結果からも「学習指導案の作り方」や「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」に対する理解度は回答者全員が理解できたとしている。一方、「学びやスキル活用の程度」で、「大いに活用できそうだ」という項目に注目すると「学習指導案作成のための知識やスキル」「学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル」は、いずれも6割程度だった。また、講義内容の理解度でも「授業評価の方法とプロセスの理解」が約46%と低く、理解不足を感じる研修生が半数以上である。さらに、研修3か月後の調査結果でも「授業評価の方法とプロセスを理解できている」は約15%と低い。これは、受講期間の要因があるのではないかと考える。その要因として、都道府県や通信制の大学で開催されている専任教員養成では授業内容について多くの時間をかけ授業案を検討、作成しており、模擬授業は一人一人実施している。授業内

容を十分に吟味する時間不足もあり、正味2日半というタイムプレッシャーの中で一つの授業案を作成することには限界がある。また、本研修では授業案作成には、基礎看護技術の与えられた単元（清潔・食事・排泄）で実施している。授業案作成の領域にも研修生が授業案作成に時間がかかる要因の一つであると考え。つまり、研修生は自分の授業で担当する領域とは異なり、基礎看護技術を担当していない研修生も多く存在している。初めての領域で科目や単元の理解をすることに時間が必要であり、グループ内で基礎看護技術を担当した人に頼らざるを得ない状況に陥る可能性もある。さらに、模擬授業がグループでの発表については、グループ内で検討はするものの自分の領域とは異なる内容を短い時間の中で作り上げていくことは困難であると考え。よって、今後は、研修生自身が実施する予定の授業案を作成していく方向にシフトし、授業内容を吟味した上での授業案作成や模擬授業が実施できるように変更したいと考える。

現在実施している授業案づくりの方法では、「教育目的・教育目標から学習指導案を作成するプロセス（計画）」の理解にとどまっている。知識は詰め込んでみたものの、実際に作成してみると短い時間の中で授業案を作成している困難さが伺え、「授業案作成・実施・実施したことの分析・評価・修正」という一連のプロセスを理解するに至っていない。研修会の満足度は8割程度と高いが、実際には理解度は5割程度と考えると今後は理解度が高まるような研修内容・方法を工夫する必要がある。具体的には、研修生一人一人が自分自身の関心のある専門領域の授業展開を経験し、模擬授業を実施しての分析・評価・修正の一連のプロセスを経験することで教育実践力が育成される。

（3）研修方法の課題

令和2年度からコロナ禍の影響でオンライン形式での研修実施である。アンケート結果でも「全部オンラインでよかった」約63%と最も多く、「一部対面方式を入れた方がよいと思う」25%であった。研修生は北海道から沖縄まで遠方からの参加であり、全国の未受講者が同じ悩みを抱えている人たちと協働出来る方法としてオンライン形式は効果的である。グループワークへの取り組みの「とてもそう思う」程度は、「他のグループメンバーから学ぶことがあった」約90%と最も多く、「グループワークに積極的に参加できた」約60%であった。グループワーク活動内での理解度は、学生の反応を捉えた分析・理解や授業評価に関連した項目で「理解できなかった」が20%程度となっている。学生の反応というのは、あらかじめ学生のレディネスから想像することが求められるが、模擬授業での理解は難しいと推測できる。しかし、発表会や模擬授業の有意義は約90%があると答えていることから模擬授業を発表し合う意義は高い。模擬授業は教員としての実践的指導力を育成する効果的な指導法であり、教職課程や専任看護教員養成課程でも多く取り入れられており、授業省察力を育成する効果があると多くの先行研究で報告されている。次年度も模擬授業を取り入れて実践的指導力を育成していきたいと考える。

オンライン形式でも研修は可能であるが、学生の反応をとらえた上での結果・評価・修正という一連のプロセスを学べるようにするのは、表情の見える体面式での研修形態が望ましく、受講生一人ひとりが模擬授業を短時間でも経験しながら学習していく研修の開催が望ましいと考える。

(4) 交流会・リフレクションの意義

研修3か月後のアンケートで、「他校教員との交流機会を希望する」は約83%であったが、研修終了後に「他校の教員と交流した経験」は約22%と低かった。佐藤(2014)は、新人看護教員は、授業に対する未熟さや他者との関係調整、業務量や役割転換による悩みがあったと報告している。本来であれば、継続した交流により悩みの軽減が図れるのかも知れないが、日々の業務遂行に時間的ゆとりが持てなかった可能性も考えられる。

今回の研修で授業案作成に入る前に「教育活動のリフレクション」のグループワークを取り入れた。学習指導における“戸惑い”等の場面の振り返りであったが、自分の思いを語る、他者と意見を共有する、学生理解を深める、学生指導の示唆(ヒント)を得る、の全ての項目で「十分理解できた」と「おおむね理解できた」を合わせると約9割の理解度であった。

田村(2008)は、「リフレクションは、言い換えれば、目に見えないが、構造化された知的な思考のプロセスであり、経験を再構成し、自分自身や自分の行為に意味づけをしていき、その結果、自分自身がこれまでと違う“一皮むけた”自分に成長しエンパワリングする思考のサイクルである」と述べている。今回はGibbsのリフレクティブサイクルを参考にし、具体的には、以下の①~⑥の項目のリフレクションシートに記載した上でグループワークを実施した。

- ①事実や状況(自分自身で振り返りたい場面や、他者と共有したい気がかりな出来事などの事実をありのままに記載する)
- ②感情(その出来事が起こったとき、自分はどんな気持ちになり、何を考えたかを記載する)
- ③評価(取り上げた出来事のなかの自分の経験のうち、何がよくて、何がよくなかったか)
- ④分析(この状況からわかることは何か)
- ⑤結論(その状況をどのようにしたら改善できるか)
- ⑥行動計画(次回似たような出来事や状況に出会った時どうするか)

太田(2001)は、対話的リフレクションにおける対話とは、看護教育における志向を基準としながら、他者と自己の差異を丁寧に確かめつつ自己への問いかけを深めていく過程であると述べている。また、徳本(2013)課題解決のためには、研修会での事例検討会は有効であり、リフレクションの機会が教育実践力向上に影響していることが示唆されている。

今回の研修でも「教育活動のリフレクション」の評価として「とてもそう思う」64.6%、「そう思う」23.2%を合わせると約88%の人が評価している。このことから、研修会でのリフレクションは、個別一つ一つの経験を振り返り、グループメンバーで共有し、経験の意味づけをすることで教育実践能力向上に繋がると考える。今後もリフレクションを継続していきたい。

研修前のアンケート結果で、新任期の研修生が教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面は実習指導場面が圧倒的に多い結果であった。一方、困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域(分野)に関する学生からの質問に対応すること」約88%、「看護教員の職務内容を理解すること」約87%、「看護教員としてのアイデンティティの確立」約87%の順で高い値

であった。さらに3か月後のアンケート結果でもほぼ同様の結果であった。伊東（2012）新人看護教員は、個別の学生に応じた指導方法を見つける難しさの中で、自信のなさを感じている看護教員も多く、教員に対する教育支援への取組みが十分でないことが教員の離職に関与していると報告されている。また、田中（2015）は経験の語りにもみる熟達看護教員の力量形成過程の中で、新人は逆境に遭遇し内省するとしている。これらのことから自分は教員としてやっていけるのか、臨床の方が自分には合っているのではないかと揺れ動いていることが推測される。今後は、リフレクションシートに記載された内容の質的分析を行い、新任期にどのようなサポートが必要か検討する必要があると考える。

【結論】

1. 研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%であり、大学において教育に関する科目4単位を履修し卒業したもの、あるいは大学院で教育に関する単位を履修した者が約25%を占めていた。
2. 保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上が約8割であり、看護教員としての経験は1年目が約6割である。
3. 役割担当状況は「専門領域の授業（講義・演習）」が約8割であった。
4. 新任期看護教員研修で授業案作成を行うことの研修生の満足度は高い。
5. 学生指導案のつくり方の講義の理解度が高い一方、授業評価の方法とプロセスの理解が低い結果であった。
6. 学生の反応を捉えた分析・理解や評価についての理解が十分でない傾向がある。
7. 教育活動のリフレクションの意義は高い。
8. 交流会を希望する人は多いが、研修後に交流を行っている人は希望の四分の一である
9. 困難を感じているは、「臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問に対応すること」「看護教員の職務内容を理解すること」「看護教員としてのアイデンティティの確立」が約9割近くと高く、3か月後のアンケート結果も同様である。

以上の結果を踏まえて、新任期の看護教員に「教育実践能力」の育成を目的に令和6（2024）年度からは、授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる研修内容に変更する。対面での研修とし、研修生一人ひとりが模擬授業を計画・実施・評価するために、授業リフレクションを行うこととする。

2. 中堅期スキルアップ研修について

(1) 研修会立上げの背景

看護教員着任から教務主任の間の時期にある中堅期（教員経験5年以上）看護教員のキャリアアップを狙った「中堅期看護教員スキルアップ研修会」を立ち上げる基礎資料とすることを目的に令和4年（2022）に、中堅看護教員と管理者、両者を対象に意識調査を実施した。

アンケートの対象者は当協議会の会員校100校（管理者1名・中堅教員1～2名）に対し、郵送による紙アンケートで回答をお願いした。回答時期は令和4年7月末から8月20日までである。回答率は80校（回答率80% 管理者80名・中堅教員118名）である。

その結果について、自身の担当領域の看護実践能力の教育への活用や授業運営、関係職員と協力しての役割やコミュニケーションは約9割以上が出来ると応え、潤沢に行えていた。多くの中堅看護教員と管理者が創造的改革（問題把握と将来検討等）とリーダー的役割が約5割～6割出来ないと応え、課題である事が示唆された。また、中堅看護教員と管理者は、キャリアアップにつながる可能性のある学習内容として、リーダーシップ論、チームビルディング、コーチング、ファシリテーション、ICT教育、多様な学生に対する指導方法と回答した。

この結果をもとに、令和5年4月より中堅期の看護教員研修として「多様な学生、困難事例への対応」と「リーダーシップ」の2本立てで研修を企画した。「リーダーシップ」については、講義・演習の後、各校での課題への取り組みを行う。その後、自校の課題を客観的に見つめる視点を養い、新たな課題発見や解決策を見いだすために他校へのフルドワークを取り入れ、リーダーに必要な問題解決能力について1年間かけて考察することとした。

(2) 参加状況と研修の意義

研修参加のきっかけは、約75%が上司に勧められての参加であり、自らの希望で参加した人は全体の4分の1弱であった。また、参加形態は、参加費は学校が負担しているが、休日扱いでの参加が約40%あった。本研修では研修生が参加しやすいように休日に設定したが、業務に役立てることを目的とした研修であるため、学校側が研修を勤務としての扱いとし、代休が取れるような環境調整が必要である。川村・佐々木（2020）は、専門誌の購読や学会及び研修会に参加し、最新の知見を得ることはかせない。その自己研鑽行動には経済的助成も関係していたと述べている。今後は、研修生の負担軽減のため勤務扱いでの参加を参加校の管理職に理解を促していく。

研修では、「看護の医療と動向」「現代学生の特徴」の講義を受け、研修生全てが理解出来たとしている。また、事前課題として、「学生指導において困難を感じたエピソードを一つ取り上げ記載する」セルフリフレクションを行い、リフレクションシート（新任期に使用したものと同様のもの）に記載することを研修生に依頼し、それを各自持ち寄り、グループワークを実施した。このグループワークの満足度は「とても満足した」約72%、「満足した」約28%と全研修生が満足したと応えて

いる。このグループワークは自分の気がかりな出来事への思いを表現し、考えを語り合う場として、有意義な時間であった。

経験をリフレクションする能力を持つためには、記述（リフレクションシート）し、語らせることで感情を表出させることができる。自分の感情を語ることで、「他者の意思、意味内容を知る力と受け止める力」に働きかけ、他者に向かう「状況の中での役割を認識する力」を得ることができる。状況を感じ取ることができ、状況に添い把握することで、「自らの課題を明確にして、課題達成のための取り組みができる力」をつけられると考える。評価から自己を分析する過程を経て「形式知と暗黙知をつなぐ力」に統合でき、「状況に応じた問題解決能力」に繋がり、次に同じような出来事が起こったときの実践的な行動計画が立てられると考える。

今後は、リフレクションシートに記載された内容の質的分析を行い、中堅期にどのようなサポートが必要か検討する必要があると考える。

（３）リーダー論の研修内容

研修会２・３日目のリーダー論については、「指導上の課題を考える」と「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講義内容は全研修生が理解出来たとしている。しかし、「事例検討を通して勤務校の課題を考える」の講義内容は約８％の人が理解できなかったとしており、勤務校の事態の明確化は「実態が明確になった」約３０％、「少し明確になった」約６０％、「あまり明確にならなかった」も約１０％あった。「課題解決のための行動計画」構想の講義でも約１５％の人があまり理解出来なかったとしている。これは、講義内容は理解出来たが、実際に自校の課題となると明確に記載できない現状があった。つまり自校の課題は意外に見えていないのかもしれない。

令和４年（２０２２）に、中堅看護教員と管理者、両者を対象に意識調査を実施した結果でも創造的
改革（問題把握と将来検討等）とリーダー的役割が出来ないと応えていたことに共通するのではないかと推察する。または、この研修を受けた後、考え方は理解出来ても具体的に何を勤務校にアクションを起こしたら良いのか悩み、時間が足らなかったとの研修生の声も聞かれた。勤務校での課題に向けて課題解決のための何らかの取組みを行うことへの困惑もあったのではないかと推察する。しかし、貴重な意見交換が出来たことやグループワークを通して皆同じ悩みを抱えているのだという安心感が得られた等の前向きな感想が多く聞かれ、この内容は効果的だったと考える。

（４）勤務校での課題の取組み

リーダー論を受けて自校の課題取組みを明確化した上で、５月から８月の期間に勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取組みを実施し、９月１６日に４日目の研修会として発表をペアワーク、グループワークで実施した。受講生が立案した「リーダー行動計画」で組織課題として取り上げたもので最も多かったのは「学校の教職員のチーム力」約８３％、次いで「教員の指導力と感情」であった。「行動計画実施後のチーム内対話量」が「とても増えた」と「少し増えた」を合わせると約８０％が増えたとしている。約２０％は減ったと回答している。減ったと回答した要因として、今回、アンケート項目で対話の程度を質問したが、「対話」とは何かの定義づけをしていなかったため対話のとらえ方が曖昧であり、仕事の話のみを対話と捉えている可能性もあると推察する。

「リーダー行動計画に対するチームの期待感」も約70%が期待されていると感じており、期待されていないと感じた人も約1割強いた。「チーム内影響力」も約55%はありとしているが、若干10%強の人は影響力を実感していない。これについては、学校組織の管理者からも情報を把握していきたい。また、「リーダー行動計画の継続意向」を約80%の人が示していることは興味深い結果であった。さらに、研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立っているとしており、この研修の内容、方法が効果的であったと考える。しかし、どの能力も約10%~20%の研修生がとても不足していると応えている点が気になる。今回、「学生指導において困難を感じたエピソードを一つ取り上げ記載する」セルフリフレクションを新任期と同様に行ったが、これは今までの経験により問題点に思考が偏る傾向がある。ポジティブ思考ができるよう次年度は「経験学習と人材育成」のテーマで成功した経験に焦点を当てて、その行動特性についてセルフリフレクション出来るように変更したいと考える。

研修会のグループワークやペアワークも自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化するのに役立っていると約85%の人が回答している。他者と考えを共有することについては新たな視点を取り入れ、解決に導く方法として有意義であったと考える。

【結論】

1. 自らの希望で研修会に参加した人は全体の4分の1弱であり、休日扱いでの参加が約40%であった。
2. リフレクションのグループワークは全研修生が満足していた。
3. リーダー論について講演の理解度は高く、好評であった。
4. 勤務校で自分が立案した課題解決に向けた取組みを実施し、組織課題として取り上げたもので最も多かったのは「学校の教職員のチーム力」約8割強であった。
5. チームの期待感を感じていない人が約1割強おり、中堅看護教員としての自己能力評価が低い人が同様に1割強から2割存在する。
6. 「リーダー行動計画の継続意思」を約80%の研修生が示していた。
7. 研修会の講義が「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理的安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに約80%の研修生が教育実践に役立っているとし、高評価が得られた。

今後、フィールドワークの結果をまとめ、令和6年度も今年度と同様の企画・運営を行い、中堅期看護教員が学校運営に関心を持ち、自らの役割を理解し、組織の中でリーダーシップが発揮できるような研修を継続実施していきたいと考える。

3. 教務主任養成講習会について

(1) 協議会開催の第1期と第2期を比較して

第1期の教務主任養成講習会は対面のみ短期集中、分散型の1年間の研修形態であり、第2期は短期集中、分散型は同様であるが2年間でeラーニングの活用と対面授業の方法である。第1期は20単位465時間の履修に対して、第2期は13単位、300時間と履修科目も減っている。

第2期から屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」を始めた。屋根瓦方式とは、教えられた人が次に教える側にまわる方法である。当協議会で屋根瓦方式を取り入れ2年間講習会の期間としたのは、養成所における指導的役割を果たすためにその能力を高めることと共に指導者の確保につなげるように願ったためである。方法として、対面授業3科目を単位数・時間数をもとに6コースに分けて、1年目の受講生のグループワークに2年目リーダー論の受講生が入り指導ができるように計画している。演習前に講義及びガイダンスを受けてグループに入り指導する体制であるが、2年目のリーダー論受講生（指導役割）の関わりを受けた1年目の受講生の声からは「とても質問しやすく屋根瓦方式の利点を感じた」と肯定的な意見も聞かれる。しかし、リーダー論受講生の入れ替わりによる煩雑さがあり、「それまでの経過の説明等の時間をもったいない」「全てに入って欲しかった」の声も聞かれ、課題があると考えられる。そもそも屋根瓦方式とは、2004年に医師の臨床研修が制度化され、北米式教育方法である「屋根瓦式教育」を取り入れたことが始まりである。それは、教えられたものが次の者を教えていくというチーム指導体制であり、医師の臨床研修では画期的なものとされた。臨床の場でのチーム指導体制には効果的であるが、演習場面の指導に効果的といえるのだろうか。継続的に関われない状況での指導で屋根瓦方式が効果的方法とはいえないのではないだろうか。

また、「リーダー論」「リーダー論」の受講者評価が若干低い項目もある。目標達成等も他に比べ、低い傾向にある。また、2回のみの実施であるため、今後、評価をしながら改善策を検討していきたい。

(2) 東京慈恵会教務主任養成講習会の対面授業・集中型の講習会開催の評価との比較

東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者による講習会評価の結果一覧より、全体を通して高い評価を得られたことが確認できる。この講習会は教育内容を精選し、授業はすべて対面で実施された。履修要覧は教育課程の構造でイメージしやすく作られており、受講生が、どの科目で何を学び、何をすべきかを具体化できている。これが設問1・2の高評価として表れていると推測できる。

東京慈恵会「教務主任養成講習会」受講者は、講習会終了後に、より新しいものの見方が得られ、知的好奇心が刺激されたことが確認できた。これは大きな成果であろう。

学習環境についても平均4.6と高く評価されている。看護専門学校の図書館と合わせて大学図書館と併設する情報センターが利用できることも満足度を引き上げていると推測できる。物理的・人的、両側面で満足度の高い講習会が運営されたと解釈できる。

協議会主催の教務主任養成講習会は職場での役割を担いながらの短期集中型の対面授業を実施しているが、何よりも半年間職場から離れて講習会に参加し、教務主任養成講習会の学習に専念できることに勝るものはないと考える。

双方にアンケート評価は高く、いずれもニーズがあり、どちらも意義深いものである。ゆえに受講生が受講しやすい環境が重要である。

(3) 今後に向けて

受講生による評価は概ね高い評価が得られている。しかし、現場で教務主任業務を担うに当たって研修内容が活かされているのかの検証をしなければ、研修の成果は検証できないと考える。

講習会は単なる出会いの場ではない。講習会に、教務主任という共通基盤を持ち、互いに悩みや課題を共有でき、その解決法等を、忖度なく、同じ目線で、建設的態度で、活発に意見を交わすことができる機会にすることが期待されている。同内容を同時期に学んだ仲間という認識を超え、受講後に相談し合い、共に諸課題に取り組む仲間づくりの機会となれるよう今後工夫が必要である。

【結論】

1. 協議会主催の教務主任養成講習会は第1期、第2期共に受講者による評価は高い傾向にある。
2. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論」「リーダー論演習」の受講者評価が若干低い傾向にある。
3. 東京慈恵会教務主任養成講習会の受講者による評価は全ての項目が高得点で満足度が高い。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2019). 看護基礎教育検討会報告書, 令和元年 10 月 15 日
- 2) 厚生労働省 (2010). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書
- 3) 井本英津子, 金子さゆり (2018). 我が国における看護教員の能力と職場サポートに関する現状と課題, 長野県看護大学紀要 20:13-24
- 4) 草柳かほる (2014). 看護専門学校に働く看護教員のキャリアに影響する要因—外的・内的キャリアと就業継続医師との関連性, 東京女子医大看護会誌 VOL9.No1
- 5) 佐藤文子 (2014). 新人看護教員に関する文献研究—悩みと支援に焦点を当てて—, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 39, 17-23
- 6) 田村由美 (2008). 看護管理実践にリフレクションを活用する—リフレクティブなリーダーシップ (任和子編. OJT を成功に導く看護現職教育ステップアップガイド—実践! 21 の教育プログラム, ナーシングビジネス 冬季増刊, p44-51, 2008)
- 7) 徳本弘子 (2014). 看護教員の教育実践能力を鍛える公開講座の成果—教育事例の検討を継続して得られる教育実践能力—. 埼玉県立大学紀要, 12, 35-38
- 8) 太田裕子 (2001). 看護教員の成長をもたらす対話的リフレクションの意味・意義. Quality Nursing, Vol. 7 no. 8, 20-26
- 9) 田村由美他 (2002). リフレクションを行うために必要なスキル開発—オックスフォード・ブルックス大学における教授方法実践例—. Quality Nursing, Vol. 8 no. 5, 51-57
- 10) 中田康夫他 (2003). 看護におけるリフレクションと Evidence と Based Nursing. Quality Nursing, Vol. 9 no. 1, 57-62
- 11) 川村直子・佐々木真紀子 (2020), 看護専門学校の新任期にある看護教員の主体的学習行動とその影響要因, 日本看護学教育学会誌 Vol. 30, No. 1. July, 2020
- 12) 一般社団法人日本看護学校協議会、「中堅期の看護教員のスキルアップ研修会企画のためのアンケート調査結果」、令和4年 (2022) 10 月
- 13) 田村由美 (2007). 看護実践とリフレクション, 日本看護学教育学会誌 Vol. 17, No. 2, P. 61-74
- 14) 川村直子, 佐々木真紀子. 看護専門学校の新任期にある看護教員の主体的学習行動とその影響要因, 日本看護学教育学会誌, Vol130.No1, 2020

- 15) 一般社団法人日本看護学校協議会. 教務主任研修受講状況と今後の受講計画に関する調査」平成 25 年度実施報告書
- 16) 一般社団法人日本看護学校協議会. 看護師等養成所の管理・運営に関する実態調査 (令和元年)
- 17) 一般社団法人日本看護学校協議会. 「看護教員・実習指導者の養成及び継続教育の今後のあり方に関する調査」報告書、平成 29 年 (2017) 年 3 月
- 18) 東京慈恵会教務主任養成講習会 履修要覧、平成 27 年度版,
- 19) 東京慈恵会教務主任養成講習会 履修要覧、2022 年度版
- 20) 公益社団法人東京慈恵会 (2022). 東京慈恵会—115 年の歴史—、株) アイワエンタープライズ
- 21) 興梠清美・栗原則子・上間ゆき子・高橋則子 (2017), 教務主任養成講習会その意義 慈恵における「教務主任養成講習会」5 年の成果とその展望, 看護教育 Vol. 58, No. 9, P. 748-753, 医学書院
- 22) 公益社団法人東京慈恵会, 2021 年度東京慈恵会総合医学研究センター研究年報,
- 23) 公益社団法人東京慈恵会, 2022 年度東京慈恵会総合医学研究センター研究年報

VII. 參考資料

日本看護学校協議会教務主任養成講習会 平成27年度から平成29年度

I. 教育理念、教育目的、教育目標

看護学教育における教育課程開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発することを目的とする。

教育目的

看護学教育における教育課程の開発・運営能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発する。

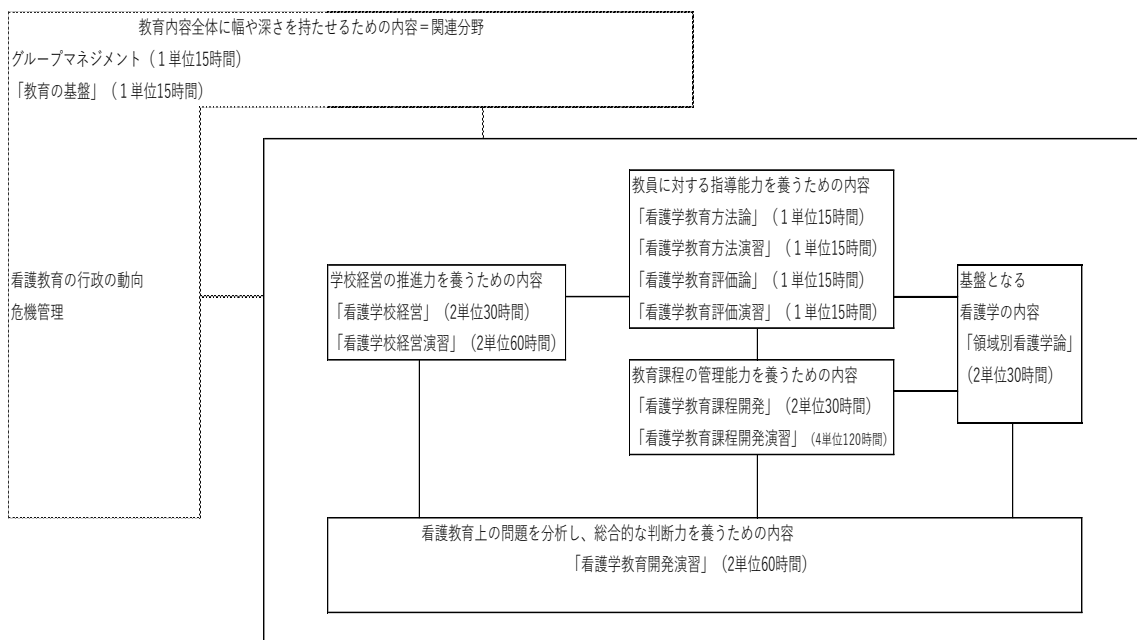
教育目標

1. これからの社会に求められる看護専門職者を養成するための看護教育課程の開発能力、および運営能力を啓発する。
2. 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。
3. 看護学教育上の課題を分析し、課題達成のための方略を考え、よりよい看護学教育を目指す能力を啓発する。
4. 看護学校運営の基礎的知識を習得し、健全な学校運営に寄与する能力を啓発する。

II. 教育内容と目標

区分	教育内容	授業内容	単位	時間	目 標
専門分野	看護学論	領域別看護論	2	30	各看護学領域の特性に焦点をあてて、その目的・対象・内容と構成の考え方を理解し、看護学を全体的に捉える
	看護学校経営	看護学校経営	2	30	学校経営の基礎を学ぶ
		看護学校経営演習	2	60	学校経営の理論を基礎に、看護学校経営の在り方を考察し、教育実践への適用能力を高める
	看護学教育方法	看護学教育方法論	1	15	教育方法に関する最新の知見を知り、見識を深める
		看護学教育方法演習	1	30	効果的な教育を実践するために、教育方法について多面的に検討し、教育方法に関する見解を深める
	看護学教育評価	看護学教育評価論	1	15	教育評価に関する最新の知見を知り、見識を深める
		看護学教育評価演習	1	30	看護学教育評価の課題を認識し、看護学教育評価の在り方を追究する
	看護学教育開発	看護学教育課程開発	2	30	看護学教育課程の動向を理解し、看護学教育課程のあり方および開発の方法を学ぶ
		看護学教育課程開発演習	4	120	看護の動向をふまえて、看護学教育のニーズに対応した看護学教育課程のあり方を追究する
		看護学教育開発演習	2	60	看護教育上の課題を分析し、解決する力を養うために、自らの教育事象を分析し、課題達成を図る
小計			18	420	
関連分野	教育の基盤	教育方法	1	15	教育の基盤となるものの最新の知見を知り、見識を広める
		教育評価			
		教育心理			
	グループマネジメント	コーチング	1	15	教育的かかわり・支援のための基本となるスキルを学ぶ
		アサーディブネス			
		経営管理			
特別講義	看護教育行政の動向		12		
	危機管理				
その他	開講式・修了式・ガイダンス		8		
小計			2	50	
総計			20	470	

III. 教育課程の構造



日本看護学校協議会教務主任養成講習会 令和1年度から令和5年度

I. 教育目的、目標

教育目的

看護学教育における教育課程・教育方法の開発能力を養うとともに、看護教員に対する指導的役割を果たす能力を磨き、看護学校運営を推進する能力を啓発する。

教育目標

1. 看護基礎教育における課題を改善するための専門的知識を学び、新たな教育方法等を創造する能力を養う。
2. 養成所における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に係るマネジメント能力を養う。
3. カリキュラム運営の問題分析、および解決方法を見出し実践する能力を養う。

II. 教育内容と目標

1. eラーニングにおける科目

区分	教育内容	授業内容（科目）	単位	時間	備考
専門分野	看護教育課程開発	看護教育課程開発	2	30	最新の動向を踏まえて看護教育課程を多角的に分析し、新たな教育を追究するとともに、領域横断も含めた柔軟な教育課程を開発するために必要な知識・技術を学ぶ。
	看護学校経営	看護学校経営論	2	30	学校経営の基礎及び教育機関として望ましい経営・運営の方法を学ぶ。
	看護教育方法・評価	看護教育方法・評価開発	1	15	効果的な教育実践のため、教育方法に関する最新の知見を深めるとともに、教育目的・目標に合致した教育活動が展開されているかを評価するための方法及び評価結果に基づく改善策に関する知識を深める。
	指導能力開発	リーダー論	1	15	指導的役割を果たすための基礎を学ぶ。（2年目履修）
小計			6	90	

2. 対面授業（演習）における科目

区分	教育内容	授業内容（科目）	単位	時間	備考
専門分野	看護教育課程開発	看護教育課程開発演習	3	90	地域における保健医療福祉の動向から、求められる看護の方向性を具現化し、多様な場で実践能力を発揮できる看護教育課程を開発する過程を学ぶ。
	看護学校経営	看護学校経営論演習	2	60	学校経営の基礎知識を踏まえ、地域社会にとって必要とされる教育機関であるための理念を具現化し、経営管理できる手法を学ぶ。
	看護教育方法・評価	看護教育方法・評価開発演習	1	30	学習目標に達成するための効果的な教育方法及び評価から見出した課題について改善する手法を学ぶ。
	指導能力開発	リーダー論演習	1	30	既習の授業内容（科目）の中から1科目選択し、対面授業（演習）の指導を通して、リーダーに求められる指導力を育成する。（2年目履修）
小計			7	210	
総計			13	300	

III. 教育課程の構造

2年目		2単位開講	（リーダー論）
1年目	11単位開催		（看護教育方法・評価開発、看護教育課程開発、看護学校経営論）

IV. 主催

一般社団法人日本看護学区協議会が主催する。

V. 方法：eラーニングと対面授業

対面授業会場

令和1年度：大阪府看護協会・京都中央看護保健大学校

令和3年度から変更

学校法人慈慶学園 東京医薬専門学校

〒134-0084 東京都江戸川区東葛飾6-16-2（新設中：東京都江戸川区中葛飾5丁目）

令和5年から変更

東京会場：学校法人岩崎学園 横浜実践看護専門学校

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜2-4-18

冬期から2か所開催

大阪会場：アンビールホテル大阪

〒530-0026 大阪府大阪市北区神山町11-12

開催期間・講義時間

開催期間 1年目：4月一翌年1月、2年目4月一翌年3月修了

講義時間 9時から16時50分を原則とする。なお、特別講義を行う場合はこの限りではない。

VI. 講師

eラーニング	看護教育方法・評価開発	2名
	看護教育課程開発	1名
	看護学校経営論	1名
	リーダー論	1名

対面授業	看護教育方法・評価開発	2名
	看護教育課程開発	2名
	看護学校経営論	2名
	リーダー論	1名

*対面授業には、指導教員グループ指導に指導教員を配置

VII. 運営組織

講習会の開催責任者は、本協議会会長をもってあてる。

教育担当者1名、事務担当者1名をおくが、開催地の状況に応じて対応する。

VIII. 卷末資料

I. 新任期看護教員研修会 アンケート項目

1. 本調査協力の同意

別紙「令和5年度 新任期看護教員研修会 アンケートご協力のお願い」をお読みいただき、本アンケートにご協力いただけますか。

- ① 同意 ② 非同意

2. 研修前アンケート設問項目

問1. あなたの所属課程をご選択ください。

設置主体	設置主体
統合カリキュラム	高等学校 5年一貫教育
3年課程（修業年限4年制）	高等学校 衛生看護科
3年課程（修業年限3年制）	准看護師養成所
3年課程（定時制）	保健師課程
2年課程（全日制）	助産師課程
2年課程（定時制）	現在、所属なし
2年課程（通信制）	

問2. 保健師・助産師・看護師としての就業経験年数をご回答ください。

- ①のべ3年以上5年未満 ②のべ5年以上10年未満 ③のべ10年以上

問3. あなたは、「大学で教育に関わる4単位を取得して卒業した」あるいは「大学院で教育の単位を履修した」に該当しますか。

- ①はい ②いいえ

問4. あなたの「専任教員養成講習会」受講状況をご回答ください。

- ①未受講である ②現在、受講中である ③過去に受講し、修了した ④過去に受講したが、修了に至らなかった

問5. 回答日現在、あなたは、専任教員（看護教員）になって何年目ですか。

- ①1年目 ②2年目 ③3年目 ④4年目以上

問6. 回答日現在の、あなたの役割担当状況をご回答ください。

1. 学年主任（①担当している ②担当していない）
2. クラス担当（担任）（①担当している ②担当していない）
3. 実習指導専任（①担当している ②担当していない）
4. 専門領域の授業（講義・演習）（①担当している ②担当していない）
5. 国家試験対策業務（補講、模擬データ集計、外部講師との交渉等を含む）（①担当している ②担当していない）
6. 行事（入学式、卒業式、謝恩会、学校祭等々）担当（①担当している ②担当していない）

問7. あなたが教育活動の中で “楽しさ” や “やりがい” を感じるのはどのような時ですか。以下のそれぞれについてご回答ください。

1. あなた自身が教えた内容について、学生が理解を示した時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
2. 自身の実施した授業に対する学生の反応が良かった時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
3. あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよろこびを語った時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
4. 臨地実習指導に際し、臨地実習指導者を含む臨地の職員から学生が良い評価を受けた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
5. 臨地実習指導に際し、患者等の看護の対象等から学生が良い評価を受けた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
6. 学生との会話の中で、学生があなたを信頼していると感じた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
7. 学生との関わりの中で、学生があなたを“ロールモデル”にしていると感じた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
8. 同僚から良い評価があった時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
9. 上司から良い評価があった時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
10. 自分としてよく頑張ったと感じた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））
11. 卒業生が臨床現場で活躍している姿をみた時（①あてはまる ②あてはまらない（あまりあてはまらないを含む））

問8. あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

1. 学校（組織）に馴染むこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
2. 教員間での連絡等をスムーズに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
3. 先輩教員等に、わからないことを尋ねること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
4. 学校（組織）内での人間関係を良好に保つこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
5. 看護教員の職務内容を理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
6. あなたに対して学校（組織）がどのような役割を期待しているかを理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
7. 看護教員としてのアイデンティティの確立（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
8. 日々の業務において問題を発生させずに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
9. 臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）

問9. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

1. 看護基礎教育の教育課程（①理解できている ②理解不足を感じている）
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス（①理解できている ②理解不足を感じている）

3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

3. 研修1日目（令和5年8月14日）設問項目

問1. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）の内容はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5段階評価

問2. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短い方が良い ③ もう少し長い方が良い

問3. 「教育課程の概要」（講師：水方智子先生）について、どの程度理解できましたか。

看護教育を取り巻く状況（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

教育課程の概念（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

第5次改正教育課程の特徴（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

問4. 午後に実施した教育活動のリフレクションはあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5段階評価

問5. 午後に実施した教育活動のリフレクションの時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短い方が良い ③ もう少し長い方が良い

問6. 午後に実施した教育活動のリフレクション（ペアワーク・グループワーク）についてご回答ください。

学習指導における“戸惑い”等の場面を振り返る。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

自分の“思い”等を語る。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

他者と意見を共有する。（①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった）

学生理解を深める。(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった
④全く理解出来なかった)

学生指導の示唆(ヒント)を得る。(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解
出来なかった ④全く理解出来なかった)

4. 研修 2 日目 (令和 5 年 8 月 15 日) 設問項目

問 1. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)の内容はあなたにとって有意義
でしたか。

① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1~5 段階評価

問 2. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)の時間について、あなたのご
感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 3. 「学習指導案の作り方」(講師: 池西静江先生)についてどの程度理解できま
したか。

授業とは何か(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く
理解出来なかった)

授業を行うにあたっての基礎知識(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出
来なかった ④全く理解出来なかった)

単元の学習指導計画の作成過程(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来
なかった ④全く理解出来なかった)

本時の学習指導案の作成過程(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来な
かった ④全く理解出来なかった)

授業評価について(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④
全く理解出来なかった)

学習指導案を書く意義(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかつ
た ④全く理解出来なかった)

問 4. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)
の内容はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1~5 段階評価

問 5. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)
の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 6. 「アクティブ・ラーニング時代の看護学校の授業づくり」(講師: 新井英靖先生)に
ついて、どの程度理解できましたか。

アクティブラーニングとはどのような授業か(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あ
まり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

教材開発(学生が関心を持つネタ探し)の必要性(①十分理解出来た ②概ね理解出来た
③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

授業エッセンスと授業内容の整理の必要性(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あ
まり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

単元計画の立案(ドラマ仕立てのストーリーを立てる)について(①十分理解出来た ②概
ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

学問世界に誘い込む「導入」の工夫(①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解
出来なかった ④全く理解出来なかった)

「展開」から「まとめ」への流れ (①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

すべての学生の理解につながる指導技術と指導上の留意点 (①十分理解出来た ②概ね理解出来た ③あまり理解出来なかった ④全く理解出来なかった)

問7. 午後に行った「授業案作り」のグループワーク はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問8. 午後に行った「授業案作り」のグループワーク の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

問9. あなたは 午後のグループワークで、三観（学生観、教材観、指導観）を検討して「授業案づくり」に取り組むことが出来ましたか。

① 十分に出来た ②全く出来なかった 1～5 段階評価

5. 研修3日目（8月16日）設問項目

問1. 本日のグループワーク「学習指導案の検討・作成」はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. 本日のグループワーク「学習指導案の検討・作成」の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

6. 研修4日目（8月17日）設問項目

問1. 本日（午前・午後）のグループワークは はあなたにとって有意義でしたか。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. 本日（午前・午後）のグループワーク の時間について、あなたのご感想はどれに近いですか。

① ちょうど良い ②もう少し短いほうが良い ③もう少し長いほうが良い

7. 研修5日目（8月18日）設問項目

問1. あなた（個人）は グループワークに積極的に参加できた。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問2. あなた（個人）は グループ内で活発な意見交換を促す機能を果たした。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問3. あなた（個人）は 他のグループメンバーから学ぶことがあった。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問4. あなた（個人）は 他のグループメンバーに教えることがあった。

① とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 5. あなた（個人）は他のグループメンバーと協働出来た。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. あなたのグループ（集団）では議論や作業が停滞することがあった。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. グループワーク中に適切なタイミングで、講師等から指導や助言を受けることが出来た。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 8. グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

1. 科目、単元、本時の組み立て (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
2. 科目と単元の位置づけの理解 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
3. 教育内容の抽出 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
4. 単元の授業計画の立案 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
5. 授業内容に応じた教材選び (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
6. 学生のレディネスの理解 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)

問 9. グループワークの中で、下記をどの程度出来ましたか。

7. 学生の主体性を引き出す学習指導案の作成方法 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
8. 学生の関心を引き出す授業展開の工夫（発問等） (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
9. 科目に適した教育方法を検討や選択 (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
10. 学生が、あなたの指導等に戸惑いを示した際、その背景を分析・理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
11. 学生が、あなたの指導等に理解を示さないときに、その背景を分析・理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
12. 授業評価の方法を理解する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
13. 授業評価を実施する（評価案作成～実施～集計～分析～修正） (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
14. 「単元」を検討して学習指導案を構築する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
15. 本時」を検討して学習指導案を構築する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)
16. 発表用の学習指導案を作成する (①十分に出来た ②概ね出来た ③あまり出来なかった ④全く出来なかった)

問 10. 午前中の「発表会」はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 11. 午前中の「発表会」の質疑応答を含む 1 グループあたりの発表時間 について、あなたの感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 12. 午後の「模擬授業」はあなたにとって有意義でしたか。

- ① とてもそう思う ② 全くそう思わない 1～5 段階評価

問 13. 午後の「模擬授業」の時間（3 事例 各 30 分、質疑応答 15 分）について、あなたの感想はどれに近いですか。

- ① ちょうど良い ② もう少し短いほうが良い ③ もう少し長いほうが良い

問 14. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。

1. 看護基礎教育の教育課程（①理解できている ②理解不足を感じている）
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス（①理解できている ②理解不足を感じている）
3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選び（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

問 15. この研修で学んだ知識やスキルを学校での教育実践でどの程度活用出来そうですか。

- ① 大いに活用できそうだ ② ある程度活用できそうだ ③ あまり活用できそうでない ④ 全く活用できそうにない

学習効果の高い授業を実践するための知識やスキル（①大いに活用できそうだ ②ある程度活用できそうだ ③あまり活用できそうでない ④全く活用できそうにない）

問 16. 5 日間の研修の内容はいかがでしたか。

- ① 良い内容だったと思う ② 一部の内容はもう少し工夫して欲しい ③ 全体的に良くなかったと思う ④ 何とも言えない

問 17. 日数・時間数についてあなたのお考えに近い回答をご選択ください。

- ① ちょうど良かった ② もう少し短縮したほうが良い ③ もう少し延長したほうが良い

問 18. 本研修は 5 日間連続開催でしたが、分散開催（間隔をあけて開催する）に変えるほうが学習効果が上がると思いますか。

- ① そう思う ② そう思わない ③ わからない

問 19. オンライン形式での開催はいかがでしたか。

- ① 全部オンラインでよかった ② 一部対面方式を入れたほうが良いと思う ③ 全部対面方式にしたほうが良いと思う ④ わからない

8. 研修後追跡アンケート（令和 6 年 1 月 10 日～1 月 18 日） 設問項目

問 1. 新任期看護教員研修会を受講後、あなたの教育活動の質はいかがですか？

- ①かなり質が上がったと感じている ②やや質が上がったと感じている ③特に変化はない
④わからない

問 2. 新任期看護教員研修会で学んだ内容をあなたの勤務する学校内でどなたかと共有しましたか。

はい 共有の相手に移動【問 4－2 へ】

いいえ 授業案作成についてに移動【問 5 へ】

わからない 授業案作成についてに移動【問 5 へ】

問 3. どなたと共有しましたか。【複数回答可】

- ①学校管理者 ②教務主任 ③あなたを指導する役割の専任教員 ④上記以外の専任教員
⑤看護教員以外の学校職員

問 4. あなたは、「新任期看護教員研修会」を終えてから本日までの間に、授業案を作成しましたか。

はい 授業案作成について【問 5－2 へ】

いいえ 現在のあなたについて【問 6 へ】

問 5－1. 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」の内容はどの程度役立ちましたか。

- ①非常に役立ったある程度役立った ②あまり役立たなかった ③全く役立たなかった ④わからない

問 5－2. あなたが 授業案を作成した際に、意識した内容をすべてご選択ください。

- ①科目の位置づけの理解 ②科目の位置づけの理解 ③授業内容に応じた教科書（テキスト）の選択 ④学生の関心を引き出す授業の展開 ⑤学生の主体性を引き出す学習指導案の作成 ⑥科目に適した教育方法の選択

問 5－3. あなたが 授業案を作成した際に、活用した内容をすべてご選択ください。

- ①想像力を育てる教材 = ネタ探し ②授業のエッセンス（本質）と内容の整理 ③学問世界に「誘いこむ」工夫 ④ゆさぶりのある発問 ⑤課題解決のための発問 ⑥知識を尋ねる質問 ⑦知識を活用させる発問 ⑧考える機会を促す「ヒント」を出す ⑨学生の意見をつないで理解を深める ⑩机間指導の方法

問 5－4. あなたが 授業案を作成した際、「新任期看護教員研修会」のグループワーク等で聞いた“他者あるいは他グループの発表内容”をどの程度参考にしましたか。

- ①大いに参考にした ②ある程度参考にした ③あまり参考にしなかった ④全く参考にしなかった ⑤わからない

問 5－5. あなたは、授業案作成に際してどの程度、三観（学生観、教材観、指導観）を意識していますか（していましたか）。研修前と現在について、最も近い選択肢を 1 つずつ選んでください。

研修前（①強く意識した ②ある程度意識した ③あまり意識しなかった ④全く意識しなかった ⑤わからない）

本研修終了後（①強く意識した ②ある程度意識した ③あまり意識しなかった ④全く意識しなかった ⑤わからない）

問 5－6. あなたは授業案作成時に、「授業の導入」について、どの程度検討しましたか。研修前と現在について、最も近い選択肢を 1 つずつ選んでください。

研修前（①大いに検討した ②検討した ③あまり検討しなかった ④全く検討しなかった ⑤わからない）

本研修終了後（①大いに検討した ②検討した ③あまり検討しなかった ④全く検討しなかった ⑤わからない）

問5-7. あなたの『教材開発スキル』について、研修前と現在について、最も近い選択肢を1つずつ選んでください。

①非常に高い ②やや高い ③やや低い ④非常に低い ⑤わからない

問6. あなたが現在、難しいと感じている内容はどれですか。以下の内容についてご回答ください。

1. 学校（組織）に馴染むこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
2. 教員間での連絡等をスムーズに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
3. 先輩教員等に、わからないことを尋ねること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
4. 学校（組織）内での人間関係を良好に保つこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
5. 看護教員の職務内容を理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
6. あなたに対して学校（組織）がどのような役割を期待しているかを理解すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
7. 看護教員としてのアイデンティティの確立（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
8. 日々の業務において問題を発生させずに行うこと（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）
9. 臨床経験を有さない領域（分野）に関する学生からの質問等に対応すること（①難しいと感じることがある ②難しいと感じることはない）

問7. 回答日現在、あなたは、次の内容を理解できていますか。※ 自覚（自己評価）をご回答ください。

1. 看護基礎教育の教育（①理解できている ②理解不足を感じている）
2. 教育目的・目標から学習指導案を作成するプロセス（①理解できている ②理解不足を感じている）
3. 科目の組み立て（科目・単元・本時の理解とその組み立て）（①理解できている ②理解不足を感じている）
4. 科目と単元の位置づけ（①理解できている ②理解不足を感じている）
5. 教育内容の抽出（①理解できている ②理解不足を感じている）
6. 授業内容に応じた教材選び（①理解できている ②理解不足を感じている）
7. 学習レディネス（①理解できている ②理解不足を感じている）
8. 主体性を引き出す学習指導案の作成方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
9. 学生の関心を引き出す授業の展開方法（①理解できている ②理解不足を感じている）
10. 科目に適した教育方法の選択（①理解できている ②理解不足を感じている）
11. 学生の戸惑い（感情）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
12. 学生の不理解（状態）を分析する力（①理解できている ②理解不足を感じている）
13. 授業評価の方法とプロセス（評価案作成～実施～集計～分析～修正）（①理解できている ②理解不足を感じている）

問8. あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会を希望しますか。

①はい ②いいえ

問9. あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。一度でも・一人とでも情報交換や相談をしたことがある場合には、「はい」とご回答ください。

①はい ②いいえ

問 10. 以下の内容のうち、専任教員として教育に携わるにあたり、あなたが現在、学ぶ必要性を感じている内容をすべてご選択ください。

- ①情報通信技術を活用した授業運営方法 ②学習をすすめるあたり個別の配慮が必要な学生の支援 ③校務の効率化の方法 ④他校との教育連携 ⑤実習施設との教育連携 ⑥地域住民と連携した教育の実践方法 ⑦地域の資源を看護基礎教育に活用する方法 ⑧学生へのハラスメント対策 ⑨教員間のハラスメント対策 ⑩看護基礎教育に関する文献検索・文献検討の方法 ⑪研究方法あるいは研究実践力向上のための学習 ⑫多様な看護技術を学生に正しく指導するための工夫等 ⑬医療接遇 ⑭チームワーク、組織結束力について

問 11-1. あなたは本年度または来年度中に、他にも何かしらの研修を受けることを希望しますか。

はい 希望する研修の内容について【問 11-2 へ】

いいえ 最終ページへ【送信へ】

わからない 希望する研修の内容について【問 11-2 へ】

問 11-2. 以下のうち、『この内容の学習ができれば、自身の教育活動の質はさらに上がるだろう』と考える内容、全てをご選択ください。

- ①新任期看護教員研修会と同様の内容（教育課程、授業案作成に関する内容）のリポート
 ②学生に分かりやすい実習指導に関する内容 ③モデル授業の参観（授業の見本を見学する）
 ④研究授業（自分の授業を参観してもらい、他者の授業を参観する「相互参観型」）
 ⑤授業資料の作り方： パワーポイントを使用した授業資料作り ⑥授業資料の作り方： ワードを使用した授業資料作り ⑦授業資料の作り方： 動画作成ソフトを活用した授業資料作り
 ⑧インターネット掲載情報の見極め方 ⑨紙上事例づくり ⑩学生の学習意欲を向上させる教員の関り方 ⑪臨地実習指導者との連携強化 ⑫クラス運営のコツ：担任の役割と機能等
 ⑬授業評価の実施方法 ⑭授業評価の活用方法（結果の活用方法）

II. 中堅期看護教員スキルアップ研修会 アンケート項目

1. 本調査協力の同意

別紙「令和5年度 中堅期看護教員スキルアップ研修会 アンケートご協力のお願い」をお読みいただき、本アンケートにご協力いただけますか。

- ① 同意 ② 非同意

2. 研修1日目（令和5年4月29日）設問項目

1. この研修会に参加したきっかけをご回答ください

- ① 自分で希望した ② 上司に勧められた

2. この研修会への参加形態を教えてください。

- ① 参加費は学校が負担し、休日扱いで参加 ② 参加費は学校が負担し、休日扱いで参加
③ 参加費は自分で負担し、勤務扱いで参加 ④ 参加費は自分で負担し、休日扱いで参加

3. オンライン参加状況についてご回答ください

- ① 問題はなかった ② 問題がなかった

4. 講演「看護の医療と動向」（講師：水方）の講演内容についてご回答ください。

- ① とても参考になる ② 参考になる ③ あまり参考にならない ④ 参考にならない

5. 講演「看護の医療と動向」（講師水方）の講演時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

6. 上記5・6の理由についてご入力ください。

選択理由（自由記述）

7. 講演「現代学生の特徴」（講師白石）に講演内容についてご回答ください。

- ① よく理解できた ② 理解できた ③ あまり理解できなかった ④ 全く理解できなかった

8. 講演「現代学生の特徴」（講師：白石）の講演時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

9. 上記7・8の理由についてご入力ください。

選択理由（自由記述）

10. 午後から実施した、グループワークの満足度をご回答ください。

- ① とても満足 ② 満足した ③ あまり満足しなかった ④ 全く満足しなかった

11. グループワークの時間についてご回答ください。

- ① ちょうど良い ② 長い ③ 短い

12. 上記10. 11の理由をご記入ください。

選択理由（自由記述）

13. この研修会に期待すること等あればご記入ください。

自由記述

3. 研修2日目（令和5年5月6日）設問項目

1. オンライン参加状況についてご回答ください

- ① 問題はなかった ② 問題があった

2. 「指導上の課題の要因を考える」内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
3. 「指導上の課題の要因を考える」時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
4. 上記 2. 3 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
5. 「事例検討を通して勤務校の課題を考える」内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
6. 「事例検討を通して勤務校の課題を考える」で学校の事態が明らかになったかをご回答ください。
① 実態が明確になった ②少し明確になった
③あまり明確にならなかった ④明確にならなかった
7. 上記 5. 6 の理由をご記入ください。
選択理由（自由記述）
8. その他：自由記載
選択理由（自由記述）

4. 研修 3 日目（令和 5 年 5 月 7 日） 設問項目

1. オンライン参加状況についてご回答ください
①問題はなかった ②問題があった
2. 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演内容についてご回答ください。
①よく理解できた ②理解できた ③あまり理解できなかった ④全く理解できなかった
3. 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の講演時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
4. 上記 2. 3 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
5. 「課題解決のための行動計画」についてご回答ください。
①具体的に構想できた ②少し具体的に構想できた ③あまり構想できなかった
6. 「課題解決のための行動計画」に時間についてご回答ください。
①ちょうど良い ②長い ③短い
7. 上記 5. 6 の理由についてご入力ください。
選択理由（自由記述）
8. 自分の中で構想した「具体的な行動計画とねらい」を御記入ください（記載出来る範囲で構いません）
自由記述
9. 9 月 16 日（土）の中間報告会に対して、質問や要望などがあればご入力ください。
自由記述
10. その他：自由記載(3 日間の感想など)
自由記述

5. 研修 4 日目（令和 5 年 9 月 16 日） 設問項目

問 1. あなたの立案した「リーダー行動計画」は、どういった組織課題を取り上げたもので
すか。

1. 学生の特性（①該当する ②該当しない）
2. 教員の指導力と感情（①該当する ②該当しない）
3. 学校の教職員のチーム力（①該当する ②該当しない）
4. その他（①該当する ②該当しない）

問 2. あなたが「リーダー行動計画」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩
を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。

※実施前との比較でご回答ください。

- ①とても増えた ②少し増えた ③変わらない ④やや減った ⑤とても減った

問 3. あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を貴校のチーム（上司・同僚・
後輩を含む教職員）と共有できましたか。

上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

※共有：内容を理解し共に取り組むこと。

上司との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

同僚との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

後輩との共有（①十分に出来た ②ある程度できた ③どちらともいえない ④あまり出来な
かった ⑤全く出来なかった）

問 4. あなたが「リーダー行動計画」を実施する中で、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を
含む教職員）に期待されていると感じましたか。

- ①とても期待されていると感じた ②全く期待されていると感じなかった 1～5 段階評価

問 5. あなたは、「リーダー行動計画」の実施中に、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含
む教職員）を十分に巻き込むことが出来たと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. あなたが実施した「リーダー行動計画」は、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含
む教職員）に何かしらの影響を与えることができたと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を計画通りに実行できたと思いま
すか。※全体評価をご回答ください。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 8. 本日以降も、あなたは、あなたの立案した「リーダー行動計画」を貴校で継続し
ようと思いますか。

- ①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 9. 看護学校の諸課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として、あなたの現在の能力
を評価してください。

1. ファシリテーション能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足している）
2. サーバント・リーダーシップ能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）
3. コンフリクトのマネジメント能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）
4. チームに心理安全性をつくる能力（①十分である ②やや不足している ③とても不足し
ている）

5. チームに何かを提案する能力 (①十分である ②やや不足している ③とても不足している)

6. チームを実行に導く能力 (①十分である ②やや不足している ③とても不足している)

問 10. 本研修会の講義は、あなたが「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトのマネジメント能力、チームに心理安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに役立っていると思えますか。

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 11. 本研修会中のグループワークやペアワークは、あなた自身の思考や行動を豊かにするあるいは強化することに役立っていますか。

① とても役立っている ②全く役立っていない 1～5 段階評価

6. 研修 5 日目 (令和 5 年 2 月 15 日) 設問項目

問 1. あなたは、フィールドワーク終了後、貴校のチーム (上司・同僚・後輩を含む教職員) と共有できましたか。上司、同僚、後輩に分けてご回答ください。

上司との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

同僚との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

後輩との共有 (①十分にできた ②ある程度できた ③どちらでもない ④あまり出来なかった ⑤全く出来なかった)

問 2. フィールドワークを行ったことで、貴校のチーム (上司・同僚・後輩を含む教職員) との対話が増えましたか、減りましたか。*実施前との比較とご回答ください。

①とても増えた ②少し増えた ③変わらない ④やや減った ⑤とても減った

問 3. フィールドワーク後に自身の課題どの程度取り組んでいますか

①十分に取り組んでいる ②全く取り組んでいない 1～5 段階評価

問 4. 研修生同士でフィールドワークの内容を共有できましたか

①共有できた ②全く共有できなかった 1～5 段階評価

問 5. グループワークでは他のメンバーと協働することができた

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 6. グループ発表ではあなたにとって有意義でしたか

①とてもそう思う ②全くそう思わない 1～5 段階評価

問 7. 交流会の内容の満足度をご回答ください

①非常に満足している ②全く満足していない 1～5 段階評価

問 8. あなたは、本研修終了後、研修生で知り合った他校の教員と、看護基礎教育に関する内容に関しての情報交換や相談をしましたか。一度でも・一人とでも情報交換や相談をしたことがある場合には、「はい」とご回答ください。

①はい ②いいえ

問 9. あなたは、あなたと教育経験が同等の他校の教員との交流の機会があれば希望しますか

①はい ②いいえ