

厚生労働行政推進調査事業費補助金
厚生労働科学特別研究事業
研究種目 基礎研究

・・・・・・・・・・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 6 年度

調査 D.日本看護学校主催の研修会・講習会の評価
分担研究報告書

研究分担者 水澤晴代

研究代表者 水方 智子
令和 7 年（2025 年）3 月

目次

I. 調査概要	5
1. 調査の背景・目的	6
(1) 調査の背景	6
(2) 調査の目的	7
(3) 調査の意義	7
(4) 同意と説明	7
(5) 用語の操作的定義	7
(6) 方法	8
2. 研修会の実施概要	9
(1) 新任期看護教員研修会	9
(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会	11
3. 教務主任養成講習会の概要	12
(1) 日本看護学校協議会主催の「教務主任講習会」	12
II. 新任期看護教員研修会 調査結果	13
1. 研修前アンケート	14
(1) 所属課程	14
(2) 研修参加の取り扱い	14
(3) 研修参加費	14
(4) 就業経験年数	15
(5) 専任教員受講状況	15
(6) 専任教員（実習指導教員）の経験年数	15
(7) 役割担当状況	16
(8) 教育活動の中で「楽しさ」や「やりがい」を感じる場面	17
(9) 教育活動の中で「難しい」と感じている内容	18
(10) 授業や演習の実施状況	19
(11) 授業づくりや臨地実習指導での困り事	19
2. 研修後アンケート	19
(1) 「授業とはどのような営みか」の内容に対する理解度	19
(2) 「授業における「経験」の意味」の内容に対する理解度	19
(3) 「学生と共に学び・共に創る授業」の内容に対する理解度	20
(4) 「6つの構成要素による授業デザイン」の内容に対する理解度	20
(5) 研修の全体的な内容に対する評価	20

(6) 研修の日数・時間数に対する評価	20
(7) 開催時期についてご回答ください	21
3. 3か月後アンケート	21
(1) 学びの共有の対象について	21
(2) 学びの共有環境について	22
(3) 研修後の講義・演習回数	22
(4) 講義・演習での授業デザインの活用	23
(5) 授業（演習）後のリフレクションについて	23
(6) リフレクションの相手について	24
III. 中堅期看護教員スキルアップ研修会 調査結果	25
1. 研修1日目アンケート	26
(1) 参加動機について	26
(2) 参加形態について	26
(3) 「中堅期看護教員スキルアップ講習会のアンケート結果」の内容に対する理解度	26
(4) 「看護学校を取り巻く『今』と『これから』」の内容に対する理解度	27
(5) 「経験学習の基本」の内容に対する理解度	27
(6) 「経験学習力を上げる指導法」の内容に対する理解度	28
(7) 「成功を振り返り強みを拡張する」の内容に対する理解度	28
(8) グループワークの有意義さについて	28
2. 研修2日目アンケート	29
(1) 「指導上の課題の要因を考える」の内容に対する理解度	29
(2) 個人ワークの表現に対する程度	29
(3) 勤務校の課題認識について	29
(4) 勤務校の課題をグループメンバーで深める	30
3. 研修3日目アンケート	30
(1) 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の内容に対する理解度	30
(2) 課題解決に向けての行動計画	30
(3) 行動計画に対する対話の深度	31
(4) 勤務校課題	31
4. 研修4日目アンケート	32
(1) 勤務校の組織課題	32
(2) 「リーダー行動計画」の実施後のチームメンバーとの対話の程度	33
(3) 「リーダー行動計画」の内容に対する共有の程度	33

(4) チームからの期待感.....	34
(5) チームに対する巻き込み力.....	34
(6) 「リーダー行動計画」の実施に対するチームへの影響力	35
(7) 「リーダー行動計画」実行の程度.....	35
(8) 「リーダー行動計画」の継続について	35
(10) 研修内容は各能力の成長への寄与.....	36
(11) ワークが自身の思考や行動への寄与	37
5. 研修5日目アンケート	37
(1) フィールドワークの学びや課題の共有について	37
(2) フィールドワーク実施後のチームとの対話の増減について	38
(3) フィールドワークでの課題の取り組みの程度について	38
(4) フィールドワークの学びの共有について	39
(5) グループ内での協働について	39
(6) 交流会の満足感について	39
(7) 本研修中において研修生間での情報交換の有無について.....	40
IV. 教務主任養成講習会 調査結果.....	41
1. 令和6年度 eラーニングアンケート結果.....	42
(1) 看護教育方法・評価開発.....	42
(2) 看護教育課程開発.....	43
(3) 看護学校経営論.....	44
(4) リーダー論.....	45
2. リーダー論演習 対面授業評価	46
(1) 東京会場（夏期）	46
(2) 東京会場（冬季）	47
(3) 大阪会場（夏期）	48
(4) 大阪会場（冬期）	49
3. 看護教育課程開発演習 対面授業評価	50
(1) 東京会場	50
(2) 大阪会場	51
4. 看護教育方法・評価開発演習対面授業評価	52
(1) 東京会場	52
(2) 大阪会場	53
5. 看護学校経営論演習対面授業評価.....	54

(1) 東京会場	54
(2) 大阪会場	55
6. 教務主任養成講習会修了時評価	56
(1) 「教育目的」についての達成度	56
(2) 「教育目標」についての達成度	56
V. 考察・まとめ	57
1. 新任期看護教員研修について	58
2. 中堅期看護教員スキルアップ研修について	62
3. 教務主任養成講習会について	65
VI. 参考資料	69
VII. 巻末資料	73

研究成果の要旨

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や研修会の効果を検証することを目的に令和5年に引き続き、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. 研修生の背景は、専任教員養成講習会未受講者が約85%、保健師・助産師・看護師としての就業経歴年数は10年以上75%、「専門領域の授業（講義・演習）」の役割を約68%の受講生が担っている状況であり、これは昨年度と同様の傾向であった。
2. 対面形式による授業計画・実施・評価・修正のプロセスを経験することの研修生の満足度は高い。
3. 学生役の反応から自分の授業案を分析・評価・修正するという一連のプロセスを経験することは、授業者と学生役との相互性の中で繰り返し広げられるダイナミックな「授業」という営みを実感することにつながり、教育実践力の育成に寄与すると考える。よって、模擬授業を実施することの意義は大きい。
4. 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授業デザインの研修生の満足度は高い一方、リフレクションの効果的な運営が課題である。
5. 「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昨年度と同様であった。難しいと感じる内容も昨年と同様であった。

以上の結果を踏まえて、新任期の看護教員に「教育実践力」の育成を目的に令和6年から変更して実施している授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる研修内容を継続する。対面での研修とし、ひとりひとりが自分の授業案を用いた授業デザインと授業リフレクションを実施の軸とし、研修生一人ひとりが模擬授業を実施する。さらにリフレクションの効果的運営に努めていく

【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約5分の1弱であり、休日扱いでの参加率は約8%と昨年より改善された。
2. リーダー論の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り、昨年と同様の結果であった。
3. 勤務校での課題として最も多かったのは、「教員間のコミュニケーションや協力不足」であり、昨年と同様であった。
4. 勤務校の組織課題として立案した「リーダー行動計画」（学校改善のテーマ）であげた内容は「教育に関わること」と「教職員に関わること」が多かった。
5. チームからの期待感を感じている人は約半数、期待感を感じない人が約2割強おり、中堅看護教員としての自己評価が低い傾向は昨年と同様であった。
6. 「リーダー行動継続意思」を約94%の研修生が示していた。
7. 研修内容や研修会でのワークが自身の思考や行動を豊かにすると約94%の研修生が答えており、研修内容・方法の高評価が得られた。

8. フィールドワークの学びの内容から中堅期看護教員にとってのフィールドワークの意義が高いことが示唆された。

以上の結果を踏まえて、令和5年度開始した「自分で立てたリーダー行動計画の実施と他校フィールドワーク」を実施の軸として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をしていく。

【教務主任養成講習会】

1. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論演習」の受講者評価が昨年と同様に若干低い傾向にあり、目標達成も他の科目に比べ低い傾向にある。
2. 「看護教育課程開発演習」「看護教育方法・評価開発演習」の対面授業評価は高評価である。
3. 「教育目標」についての達成度で「教育機関における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に関わるマネジメント能力を養う」について受講生評価が若干低い傾向にある。

以上の結果をふまえて、令和元年度より屋根瓦方式を導入した「リーダー論演習」は内容・方法を変更する。「看護学校経営論演習」で自校の課題を客観的に分析し、戦略的なアプローチを考えるきっかけになったことと、今後の学校運営において、経営論で学んだ方法を具体的に実践したいという意欲が生まれたとの意見を生かし、「リーダー論演習」では、学校経営への課題の取り組みの実際をもとに演習を運営したら効果的と考え、令和7年度から変更して実施する。

I. 調査概要

1. 調査の背景・目的

(1) 調査の背景

日本看護学校協議会（以後、「協議会」と記す）では、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し、令和5年度実施の「新任期看護教員研修会」「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た。また、「教務主任養成講習会」の実績調査を実施した。その結果から得られた以下の点を踏まえて令和6年度の実施を試みた。

(1) 「新任期看護教員研修会」について

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、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割であるが、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。新任期看護教員研修会で授業案作成を行うことの研修生の満足度は高く、学生指導案の作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。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ことと教育活動のリフレクションの意義は高いことが明確になった。

この結果を踏まえて、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した。

(2) 「中堅期スキルアップ研修会」について

自らの希望で研修会に参加した人は全体の4分の1弱であったが、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）、語らせることで感情を表出させることが効果的であることが明確になった。また、リーダー論について講演の理解度は高く、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」が約8割強であった。さらに「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。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令和6年度も継続し、効果検証をしていく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。

(3) 「教務主任養成講習会」について

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が、

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、目標達成等も他の科目に比べ、低い傾向にあった。屋根瓦式教育方法について検討する必要があることが示唆された。まだ2年間の実施であるため、令和6年度の受講者アンケートを実施し、より効果的な方法を検討していきたい。

そこでこの度、令和6年度変更した内容での「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」の継続による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。

(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削除すること、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2024-2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6(2024)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(3日目は自己学習)の対面研修であり、8月は東京会場で、2月は大阪会場の2回実施した。

② 調査(アンケート)実施期間

2024年8月12~16日の5日間および終了後約3か月後に相当する期間(2024年12月)と2025年2月20~24日の5日間

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。なお集計の際にはID管理とし個人を特定できないように処理を行った。

【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6(2024)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

令和6年4月13日から令和7年2月21日

④ 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。なお集計の際にはID管理とし個人を特定できないように処理を行った。

【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

② 資料検討期間

2023年6~12月

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. 研修会の実施概要

(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。

プログラム 各日程の集合は【9時20分】です。

日時	講義・演習内容	講師 目黒 悟 氏
① 令和6年8月12日（月） 東日本会場 / 令和7年1月20日（月） 西日本会場		
1日目 (9:30~16:40)	・学生と共に学ぶ・共に創る授業のために ・授業デザインの基本的な考え方とその方法 ・授業デザインの実際	
② 令和6年8月13日（火） 東日本会場 / 令和7年1月21日（火） 西日本会場		
2日目 (9:30~16:40)	・学生と共に学ぶ・共に創る授業のために ・授業デザイン・本時展開の検討 ・授業リフレクションの基本的な考え方 ・集団による授業リフレクションの方法	
③ 令和6年8月14日（水） 東日本会場 / 令和7年1月22日（水） 西日本会場		
3日目	： 自宅で授業をデザイン、マイクロティーチング（模擬授業）に向けての準備	
④ 8月15日（木）・8月16日（金） 東日本会場 / 令和7年1月23日（木）・1月24日（金） 西日本会場		
4日目 (9:30~16:40)	・気づき・気がかりを手がかりに ・模擬授業+集団による授業リフレクションの実際（各グループにプロンプター2名参加） ・Q&A	
5日目 (9:30~16:40)	・気づき・気がかりを手がかりに ・模擬授業+集団による授業リフレクションの実際（各グループにプロンプター2名参加） ・Q&A ・まとめ ~実り豊かな授業に向けて~	

※1日目の午後と2日目の午前中は、参加される皆さんが今後実施予定の講義の授業デザインを実際に行う。については、シラバスやテキスト、参考文献等、これからご自身が担当される授業をデザインするにあたって、必要になりそうな資料を持参する。

※4日目・5日目は、よりよい授業に向けて具体的な手がかりを得るために、模擬授業と集団による授業リフレクションを行う。については、3日目の自己学習の時間で、1日目・2日目で作成した授業デザインを踏まえて、本時の展開の中から、試してみたい、あるいは気がかりな場面を10~15分程度切り取って、模擬授業ができる準備を行う。

*必携テキスト

- ・ 目黒悟：看護教育を創る授業デザイン；教えることの基本となるもの、メデカルフレンド社、2011.
- ・ 目黒悟、永井睦子：看護の学びを支える授業デザインワークブック；実りある院内研修・臨地実習・講

義・演習に向けて，メヂカルフレンド社，2013.

・ 目黒悟：看護教育を拓く授業リフレクション：教える人の学びと成長，メヂカルフレンド社，2010.

* 参考図書

・ 目黒悟，永井睦子（編者）：共に学ぶ・共に育つ豊かな看護教育を創る授業デザイン・授業リフレクションの実際：講義・演習編，メヂカルフレンド社，2023.

(2) 中堅期看護教員スキルアップ研修会

目的	学校運営に関心を持ち、自らが視野を広げて役割を理解し、組織力向上に貢献できる人材育成				
目標	1 保健・医療・福祉を取り巻く状況を知り、看護基礎教育の役割を再認識できる。 2 成功体験の振り返りを行い、人材育成に反映できる。 3 学校運営におけるリーダーシップについて自己の視野を広げて考えることができる。				
日時	区分	時間数	ねらい	内容	備考
4月13日(土) オンライン					
9:30~12:00	中堅教員に必要な能力講義	3	看護を取り巻く状況を理解し、看護基礎教育の役割を再認識する。	<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 	水方会長講義
13:00~14:30	「経験学習と人材育成」講演	3	「成功体験の振り返り」の具体的なエピソードを共有し、人材育成に反映できる。		<ul style="list-style-type: none"> 事前課題：質問票「成功体験の振り返り」アンケートの記載(資料1)の事前提出
14:40~16:00	「経験学習と人材育成」GW				
4月27日(土) オンライン					
9:30~12:30	看護学校におけるリーダーシップ 講義	3	<ul style="list-style-type: none"> 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 	水本徳明先生講義・演習
13:30~16:30	学校組織でのリーダーシップ上の課題は何か 演習	3	<ul style="list-style-type: none"> 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。
4月28日(日) オンライン					
9:30~16:30	どのようなリーダーシップをとることが組織の活性化につながるかGW・発表	3	<ul style="list-style-type: none"> 問題解決に向けて、アイデアを構想する 	<ul style="list-style-type: none"> 問題解決能力 	水本先生の指導のもと演習事例校についてグループで検討する GWは協力員参加 自校において自分がリーダーとしてどのような行動をとるかレポートを作成する(行動と理由、ねらい)
		3	<ul style="list-style-type: none"> 看護学校におけるリーダー的役割について検討し、自分のリーダー行動計画を構想する 	<ul style="list-style-type: none"> 人を動かす行動力 	
5月~8月	自己のリーダー行動計画実施期間		<ul style="list-style-type: none"> 自校での取り組み 		
9月14日(土) オンライン					
9:30~16:30	中間報告会	6	<ul style="list-style-type: none"> 4月の課題を踏まえて、自己の実践を報告する 実施してみたの課題を明確にする 		
9月~2月	フィールドワーク「他校に学ぼう」	6~18	<ul style="list-style-type: none"> 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(1~3日) 	<ul style="list-style-type: none"> 学校におけるリーダー行動 	<ul style="list-style-type: none"> 他校訪問では目的意識をもって望む(自身がたてた行動計画を参考)
2月15日(土) 対面					
9:30~16:30	まとめの交流会	6	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 人を育てチームをつくるリーダーシップとは 	対面
	個人の学習をまとめたものを持ち寄り、テーマ毎のグループに分かれて発表				水本先生のまとめ講義・講評 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」

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、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（参考資料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。

また、令和6年度は、東京都と大阪の2会場での実施とした。

II. 新任期看護教員研修会 調査結果

1. 研修前アンケート

(1) 所属課程

3年課程（修業年限3年制）所属が71.9%と最も多く、突出していた。

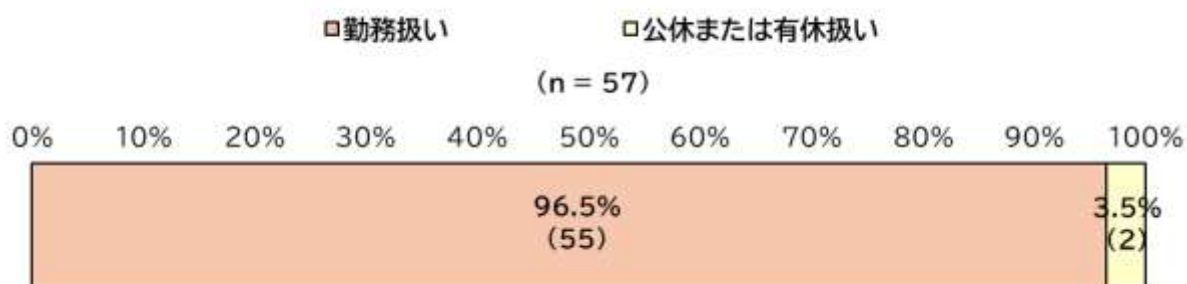
あなたの所属課程についてご回答ください。

回答	n	%
3年課程（修業年限3年制）	41	71.9%
3年課程（修業年限4年制）	3	5.3%
2年課程（全日制）	1	1.8%
2年課程（定時制）	3	5.3%
3年課程（定時制）	4	7.0%
統合カリキュラム	3	5.3%
助産師課程	1	1.8%
准看護師養成所	1	1.8%
計	57	100%

(2) 研修参加の取り扱い

勤務扱いが96.5%で最も多く、突出していた。

本研修の参加取り扱いについてご回答ください。



(3) 研修参加費

「研修費・交通費・宿泊費すべてを学校側が負担」が45.6%、次いで「研修費および交通費を学校側が負担」が42.1%であった。

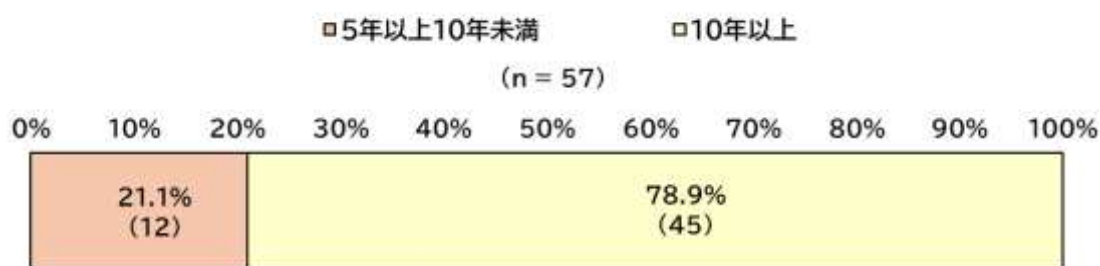
本研修の参加費についてご回答ください。

回答	n	%
研修費・交通費・宿泊費すべてを学校側が負担	26	45.6%
研修費および交通費を学校側が負担	24	42.1%
研修費のみ学校側が負担	7	12.3%
計	57	100%

(4) 就業経験年数

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78.9%」と最も多かった。

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。(非正規も含む)



(5) 専任教員受講状況

「看護教員船員教員養成講習会の未受講、教育に関する科目4単位未受講」が43.6%、次いで「専任教員養成講習会受講済みもしくは受講中」が27.3%であった。

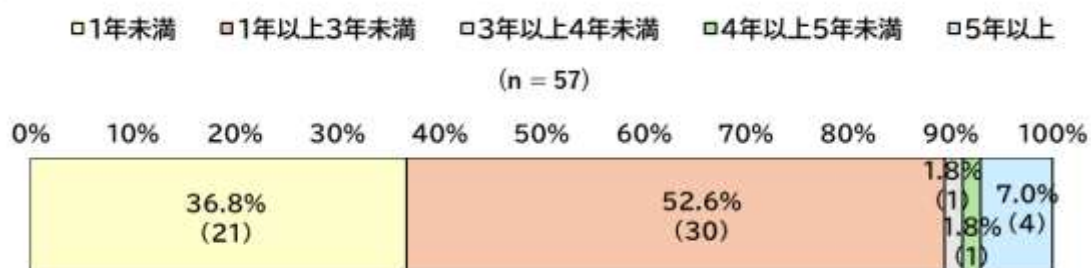
あなたの「専任教員受講状況についてご回答ください。」

回答	n	%
大学および大学院で教育に関する単位を4単位履修済	14	25.5%
専任教員養成講習会受講済みもしくは受講中	15	27.3%
教員養成受講済、4単位もしくは大学院で履修している人	2	3.6%
看護教員専任教員養成講習会の未受講、教育に関する科目4単位未履修	24	43.6%
計	55	100%

(6) 専任教員（実習指導教員）の経験年数

「1年以上3年未満」が52.6%、次いで「1年未満」が36.8%で多かった。

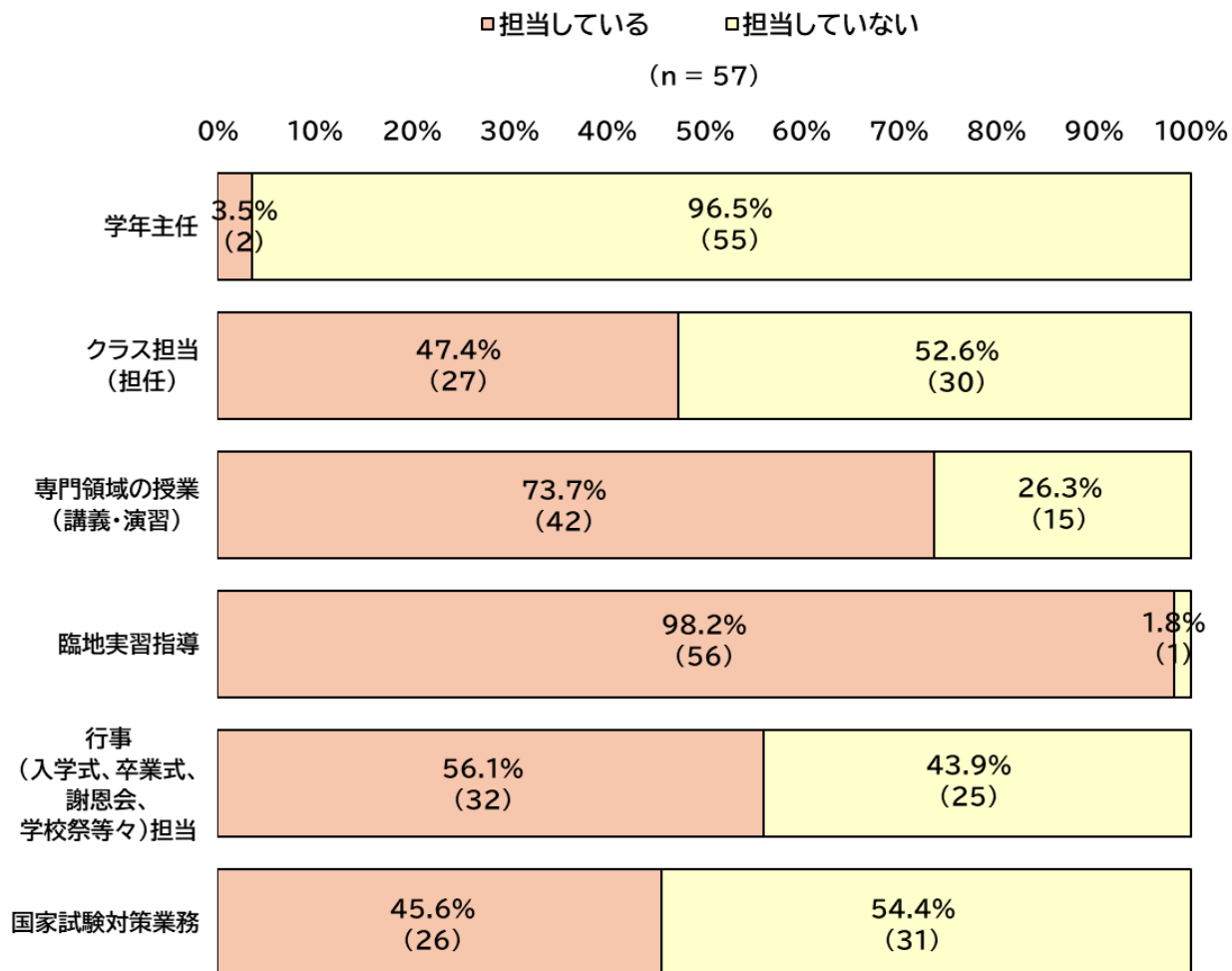
回答日現在、あなたは、専任教員または実習指導教員としての経験年数をご回答ください。



(7) 役割担当状況

「臨地実習指導」が98.2%、次いで「専門領域の授業（講義・演習）」が73.7%、「行事(入学式卒業式、謝恩会、学校祭等々)担当」が56.1%であった。

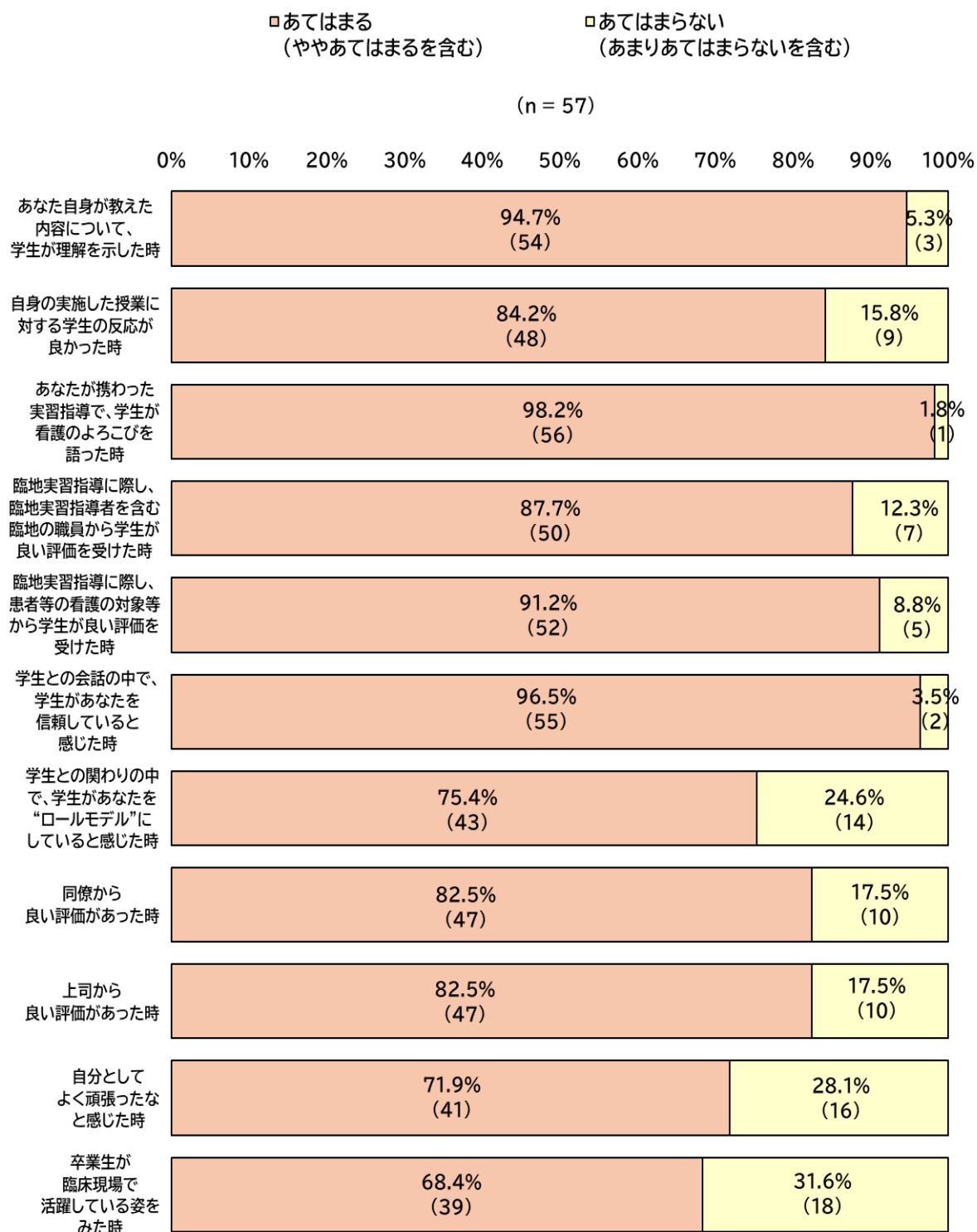
回答日現在の、あなたの役割担当状況をご回答ください。



(8) 教育活動の中で “楽しさ”や“やりがい”を感じる場面

「あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよこびを語った時」が98.2%と最も多く、次いで「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」が96.5%と多かった。

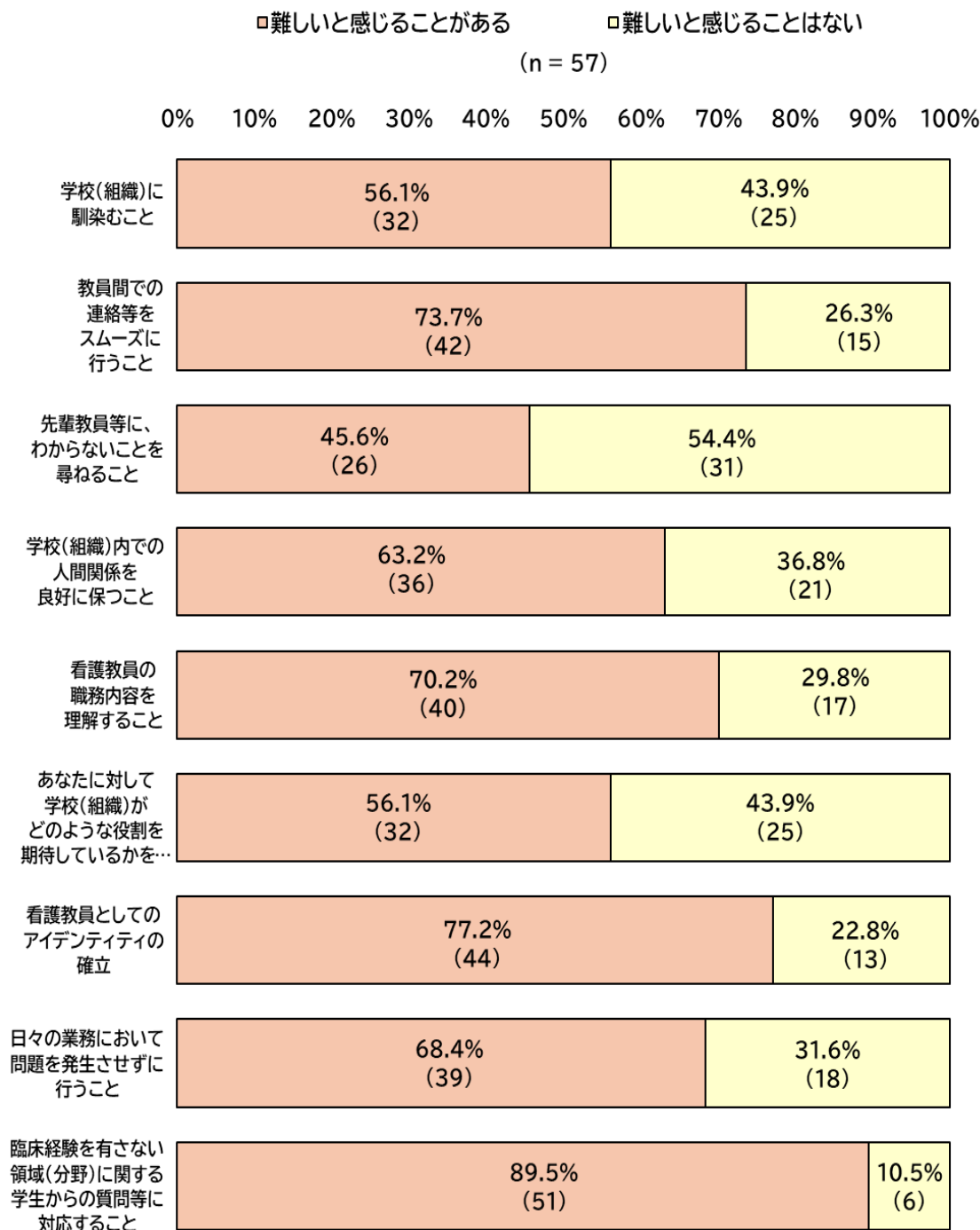
あなたが教育活動の中で “楽しさ”や“やりがい”を感じるのはどのような時ですか。以下のそれぞれについてご回答ください。



(9) 教育活動の中で”難しい”と感じている内容

「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」が 89.5%と最も多く、次いで「看護教員としてのアイデンティティの確立」が 77.2%と多かった。

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。



(10) 授業や演習の実施状況

「講義・演習を行っている」が70.2%と多く、次いで「講義も演習も行っていない」が21.1%で多かった。

授業や演習の実施についてご回答ください。*補助的役割は除く

回答	n	%
講義も演習も行っていない	12	21.1%
講義のみ行っている	3	5.3%
演習のみ行っている	2	3.5%
講義・演習を行っている	40	70.2%
計	57	100%

(11) 授業づくりや臨地実習指導での困り事

授業づくりや臨地実習指導での困りごとを自由記載で求めたところ、「授業設計・や授業準備に関する内容が最も多く記述された。次いで、学生との関わり・指導方法に関すること、実習指導に関する困りごと、教員の教育実践力のスキル、看護教育に関しての知識不足に対する困りごとが記述された。

2. 研修後アンケート

(1) 「授業とはどのような営みか」の内容に対する理解度

「十分に理解できた」が52.8%と多く、次いで「概ね理解できた」が47.2%であった。

授業はどのような営みなのかについてご回答ください。

回答	n	%
概ね理解できた	25	47.2%
十分に理解できた	28	52.8%
計	53	100%

(2) 「授業における「経験」の意味」の内容に対する理解度

「概ね理解できた」が50.9%と多く、次いで「十分に理解できた」が49.1%であった。

授業における「経験」の意味についてご回答ください。

回答	n	%
概ね理解できた	27	50.9%
十分に理解できた	26	49.1%
計	53	100%

(3) 「学生と共に学び・共に創る授業」の内容に対する理解度

「十分に理解できた」が54.7%で多く、次いで「概ね理解できた」が45.3%であった。

学生と共に学び・共に創る授業のためについてご回答ください。

回答	n	%
概ね理解できた	24	45.3%
十分に理解できた	29	54.7%
計	53	100%

(4) 「6つの構成要素による授業デザイン」の内容に対する理解度

「概ね理解できた」が56.6%と多く、次いで「十分に理解できた」が41.5%であった。

6つの構成要素による授業デザインについてご回答ください。

回答	n	%
あまり理解できなかった	1	1.9%
概ね理解できた	30	56.6%
十分に理解できた	22	41.5%
計	53	100%

(5) 研修の全体的な内容に対する評価

「良い内容だったと思う」が88.9%と多かった。

本研修の全体的な内容についてご回答ください。

回答	n	%
一部の内容は工夫してほしい	3	11.1%
良い内容だったと思う	24	88.9%
計	27	100%

(6) 研修の日数・時間数に対する評価

「日数・時間数共にちょうど良かったと思う」が74.1%と多かった。次いで「日数・時間数共にもう少し短縮してほしい」が18.5%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。

回答	n	%
日数・時間数共にもう少し短縮してほしい	5	18.5%
日数・時間数共にちょうど良かったと思う	20	74.1%
日数・時間数をもっと延長してほしい	1	3.7%
わからない	1	3.7%
計	27	100%

(7) 開催時期についてご回答ください

「8月開催の方が参加しやすい」が88.9%と多く突出していた。

開催時期についてご回答ください。

回答	n	%
8月開催の方が参加しやすい	24	88.9%
12月開催の方が参加しやすい	3	11.1%
計	27	100%

3. 3か月後アンケート

(1) 学びの共有の対象について

「先輩船員教員と共有」が45.5%、次いで「上記以外の専任教員」22.7%であった。

新任期看護教員研修会で学んだ内容を誰と共有しましたか。共有したと強く感じる人を選択してください。

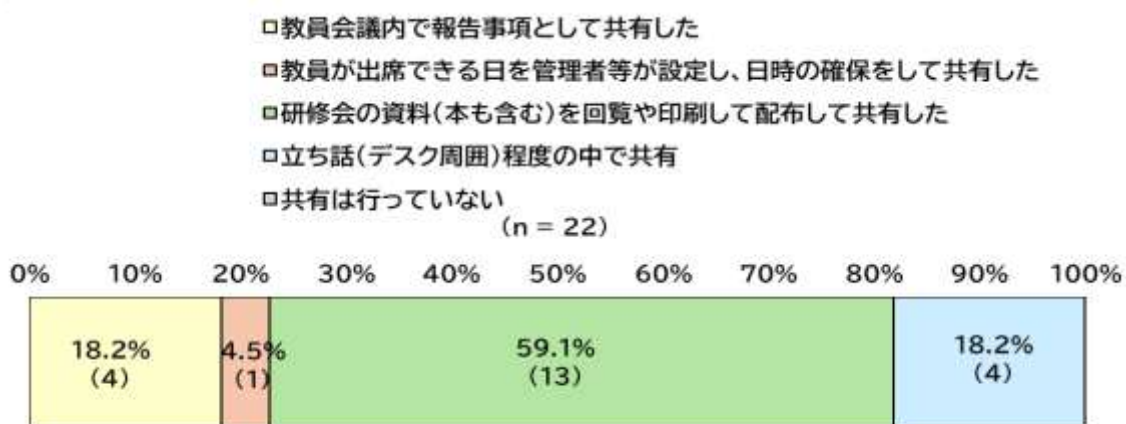


※[看護教員以外の学校職員]の回答数は0

(2) 学びの共有環境について

「研修会資料（本も含む）を閲覧や印刷や配布して共有した 59.1%、次いで「立ち話（デスク周囲）程度の中で共有」18.2%であった。

新任期看護教員研修会で学んだ内容をどのような環境(シチュエーション) で共有しましたか。

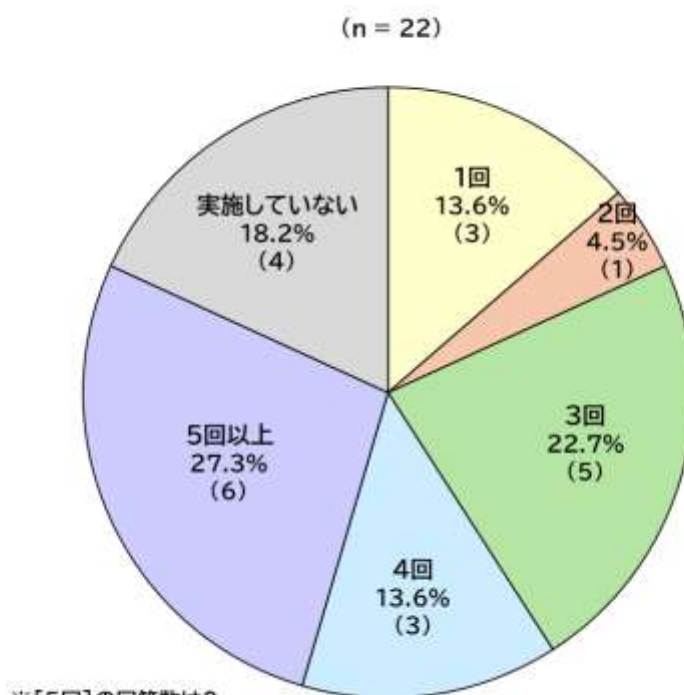


※[共有は行っていない]の回答数は0

(3) 研修後の講義・演習回数

「5回以上」27.3%、次いで「3回」22.7%であった。

あなたは講義もしくは演習の実施回数をご回答ください。

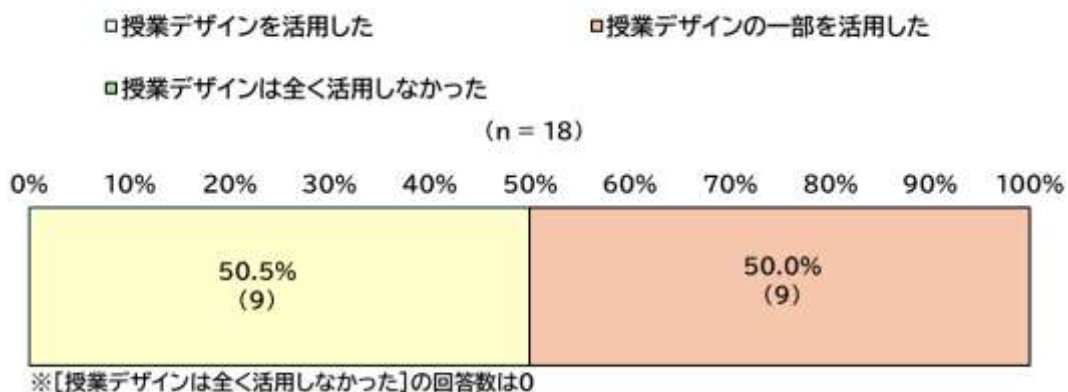


※[5回]の回答数は0

(4) 講義・演習での授業デザインの活用

「授業デザインを活用した」50.5%が最も高く、「授業デザインの一部を活用した」50.0%であった。

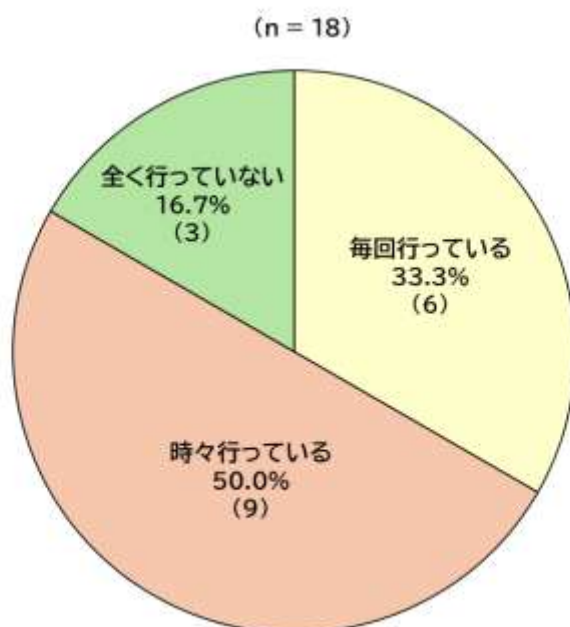
授業デザインを活用して授業あるいは演習の実施を行いましたか。



(5) 授業（演習）後のリフレクションについて

「時々行っている」50.0%が最も高く、次いで「毎回行っている」33.3%であった。

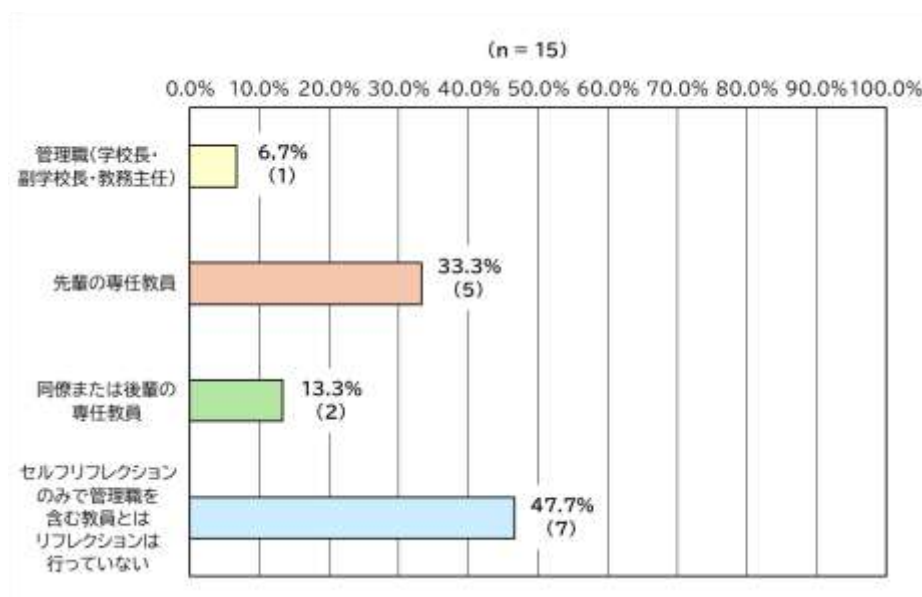
授業（演習）後のリフレクション（セルフリフレクションも含む）を行っていますか。



(6) リフレクションの相手について

「セルフ・リフレクションのみで管理職を含む教員とはリフレクションは行っていない」47.7%、次いで、「先輩の専任教員」33.3%であった。

あなたは誰とリフレクションを行いましたか。



Ⅲ. 中堅期看護教員スキルアップ研修会 調査結果

1. 研修1日目アンケート

(1) 参加動機について

「上司に勧められた」76.6%が最も多く、突出していた。

この研修会に参加したきっかけをご回答ください

回答	n	%
自分から希望した	9	18.4%
上司に勧められた	39	79.6%
令和5年度の本研修に参加した人から勧められた	1	2.0%
計	49	100%

(2) 参加形態について

「参加費も学校が負担し、勤務扱いで参加」が75.5%と最も多く、次いで「参加費は学校が負担し、休日扱いで参加」が16.3%であった。

この研修会への参加形態を教えてください

回答	n	%
参加費も学校が負担し、勤務扱いで参加	37	75.5%
参加費は学校が負担し、休日扱いで参加	8	16.3%
参加費は自分で負担し、勤務扱いで参加	0	0.0%
参加費は自分で負担し、休日扱いで参加	4	8.2%
計	49	100%

(3) 「中堅期看護教員スキルアップ講習会のアンケート結果」の内容に対する理解度

「十分に理解できた」71.4%が最も多く、次いで「まあまあ理解できた」が28.6%が多かった。

講義「看護の医療と動向（2024）」（講師：水方先生）の「中堅期看護教員スキルアップ講習会のアンケート結果」の内容についてご回答ください



※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(4) 「看護学校を取り巻く『今』と『これから』」の内容に対する理解度

「十分に理解できた」81.6%が最も多く、次いで「まあまあ理解できた」18.4%であった。

講義「看護の医療と動向（2024）」（講師：水方先生）の「看護学校を取り巻く『今』と『これから』」の内容についてご回答ください



※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(5) 「経験学習の基本」の内容に対する理解度

「十分に理解できた」69.4%と最も多く、次いで「まあまあ理解できた」30.6%が多かった。

講義「経験学習と人材育成」（講師：松尾先生）の「経験学習の基本」の内容についてご回答ください



※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(6) 「経験学習力を上げる指導法」の内容に対する理解度

「十分理解できた」69.4%と最も多く、次いで「まあまあ理解できた」30.6%が多かった。

講義「経験学習と人材育成」(講師：松尾先生)の「経験学習力を上げる指導法」の内容について
ご回答ください



※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(7) 「成功を振り返り強みを拡張する」の内容に対する理解度

「十分理解できた」61.2%が最も多く、次いで「まあまあ理解できた」38.8%が多かった。

講義「経験学習と人材育成」(講師：松尾先生)の「成功を振り返り強みを拡張する」の内容について
ご回答ください

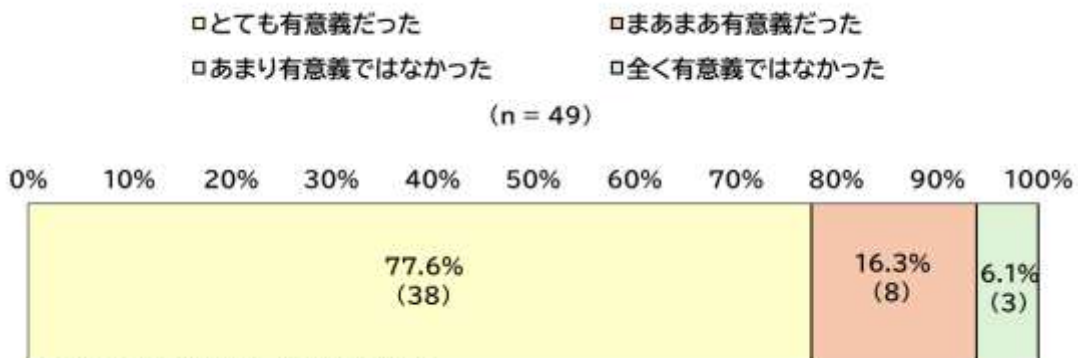


※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(8) グループワークの有意義さについて

「とても有意義だった」77.6%と最も多く、次いで「まあまあ有意義だった」16.3%が多かった。

グループワークで事前課題を発表・共有・議論したことについてご回答ください



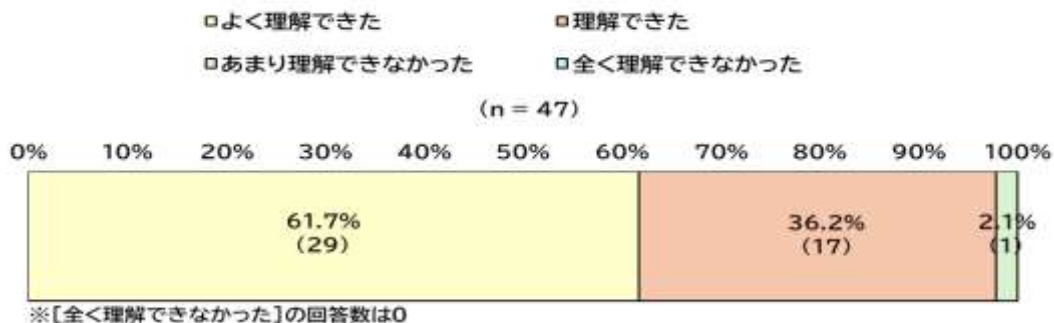
※[全く有意義ではなかった]の回答数は0

2. 研修 2 日目アンケート

(1) 「指導上の課題の要因を考える」の内容に対する理解度

「よく理解できた」62.7%が最も多く、次いで「理解できた」36.2%が多かった。

水本徳明先生の講義「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

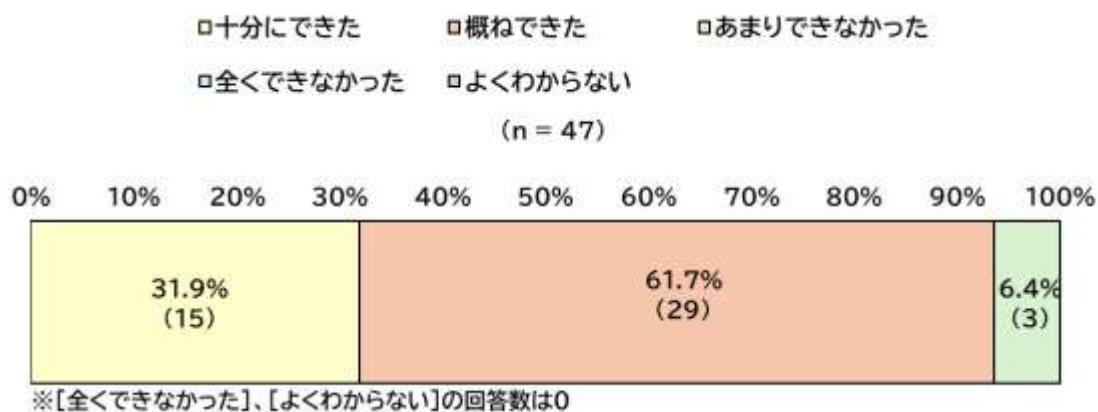


(2) 個人ワークの表現に対する程度

「概ね理解できた」61.7%が最も多く、次いで「十分にできた」31.9%が多かった。

「指導上の課題の要因を考える」の個人ワークで各項目の表現について

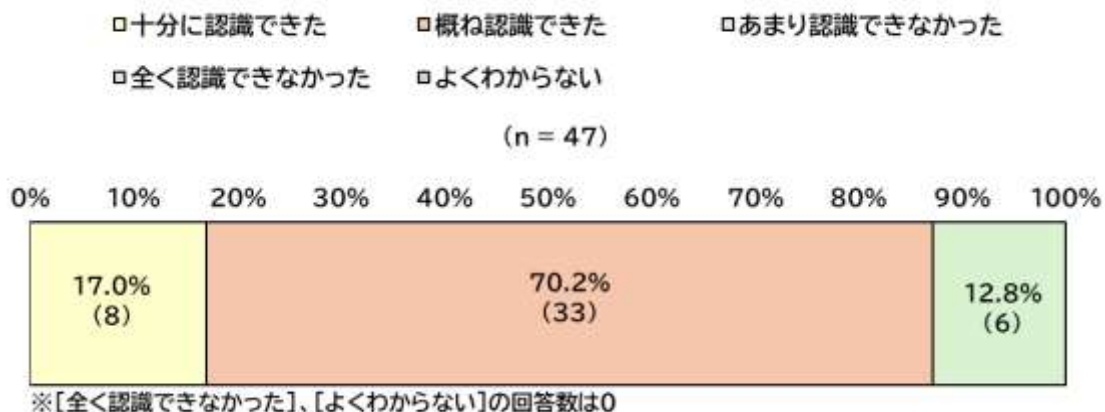
* 表現：記述（量の大小は問いません）や思考、言語化を含みます



(3) 勤務校の課題認識について

「概ね認識できた」70.2%と最も多く、次いで「十分に認識できた」17.0%が多かった。

勤務校の課題認識について



(4) 勤務校の課題をグループメンバーで深める

「概ね勤務校の課題を深めることができた」68.1%が最も多く、次いで「あまり勤務校の課題を深めることが出来なかった」23.4%が多かった。

グループメンバー同士で事例検討を通じて勤務校の課題を考える

回答	n	%
十分に勤務校の課題を深めることができた	3	6.4%
概ね勤務校の課題を深めることができた	32	68.1%
あまり勤務校の課題を深めることができなかった	11	23.4%
まったく勤務校の課題を深めることができなかった	1	2.1%
勤務校の課題がわからない	0	0.0%
計	47	100%

3. 研修3日目アンケート

(1) 「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」の内容に対する理解度

「よく理解できた」64.0%と最も多く、次いで「理解できた」36.0%が多かった。

氷本徳明先生の講義「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」について



※[全く理解できなかった]、[あまり理解できなかった]の回答数は0

(2) 課題解決に向けての行動計画

「概ね構想できた」70.0%が最も多く、次いで「十分に構想できた」16.0%が多かった。

ご自身の勤務校の課題解決に向けての自己の行動計画について



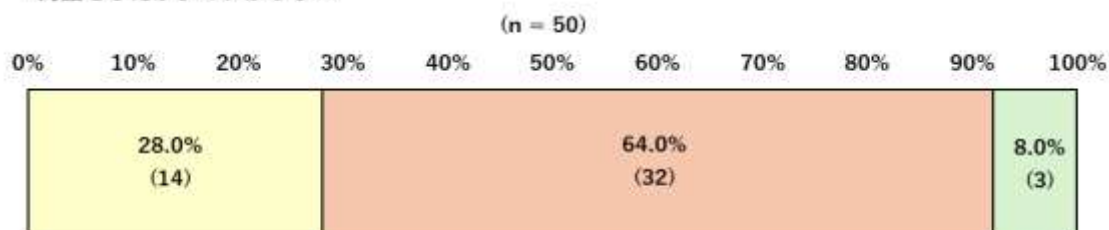
※[全く構想できなかった]、[よくわからない]の回答数は0

(3) 行動計画に対する対話の深度

「対話を通して概ね深めることができた」64.0%が最も多く、次いで「対話を通して十分に深めることができた」28.0%が多かった。

構想した行動計画の内容を対話で深める

- 対話を通して十分に深めることができた
- 対話を通して概ね深めることができた
- 対話を通したが、あまり深めることができなかった
- 対話を通したが、全く深めることができなかった
- 対話をしたがよくわからない



※[対話を通したが、全く深めることができなかった]、[対話をしたがよくわからない]の回答数は0

(4) 勤務校課題

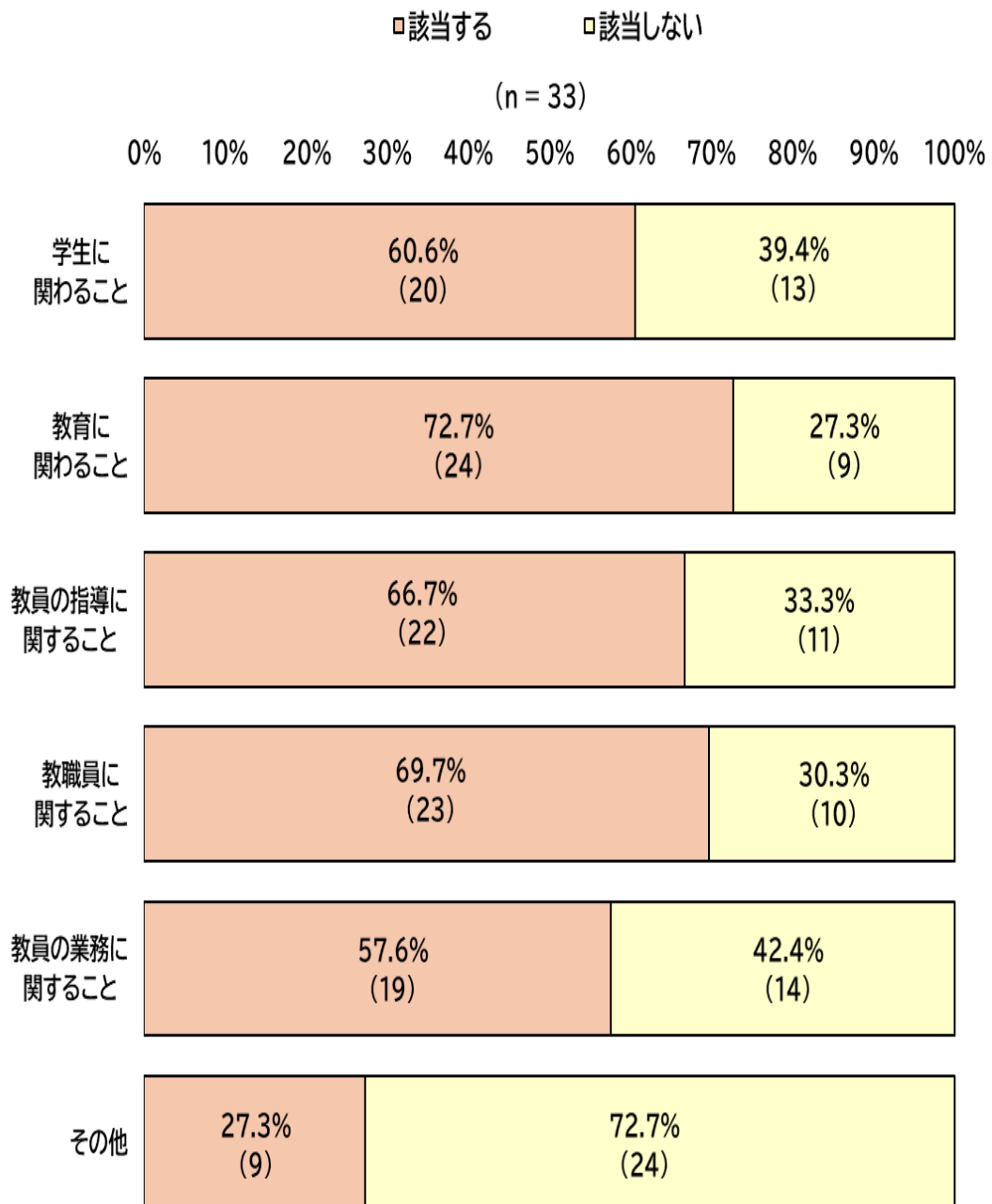
勤務校の課題として、研修生が挙げた課題は、教員間のコミュニケーション・協力不足、教員の人員・能力に関する課題、教育方針・ビジョンの共有不足、学生指導・成果に関する課題、職場環境に関する課題などであった。

4. 研修 4 日目アンケート

(1) 勤務校の組織課題

「教育に関わること」72.7%が最も多く、次いで「教職員に関すること」69.7%が多かった。

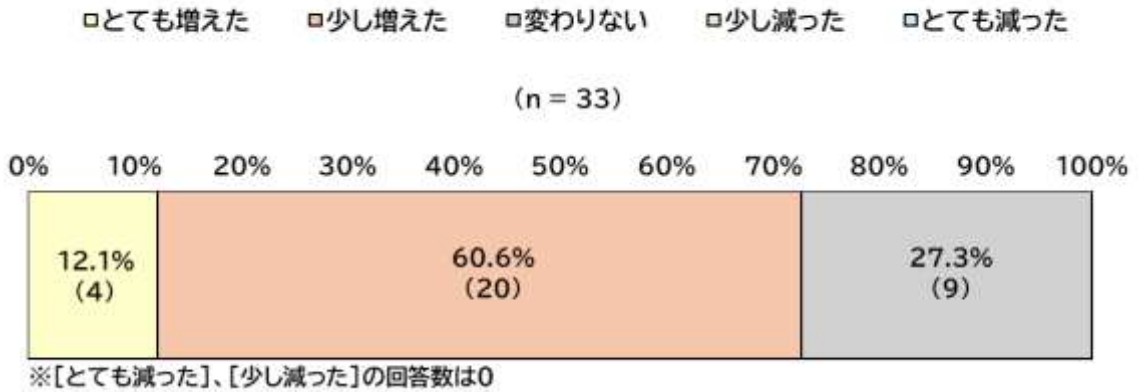
あなたの立案した「リーダー行動計画」(学校改善のテーマ)は、どのような組織課題として取り上げたものですか



(2) 「リーダー行動計画」の実施後のチームメンバーとの対話の程度

「少し増えた」60.6%が最も多く、次いで「変わらない」27.3%が多かった。

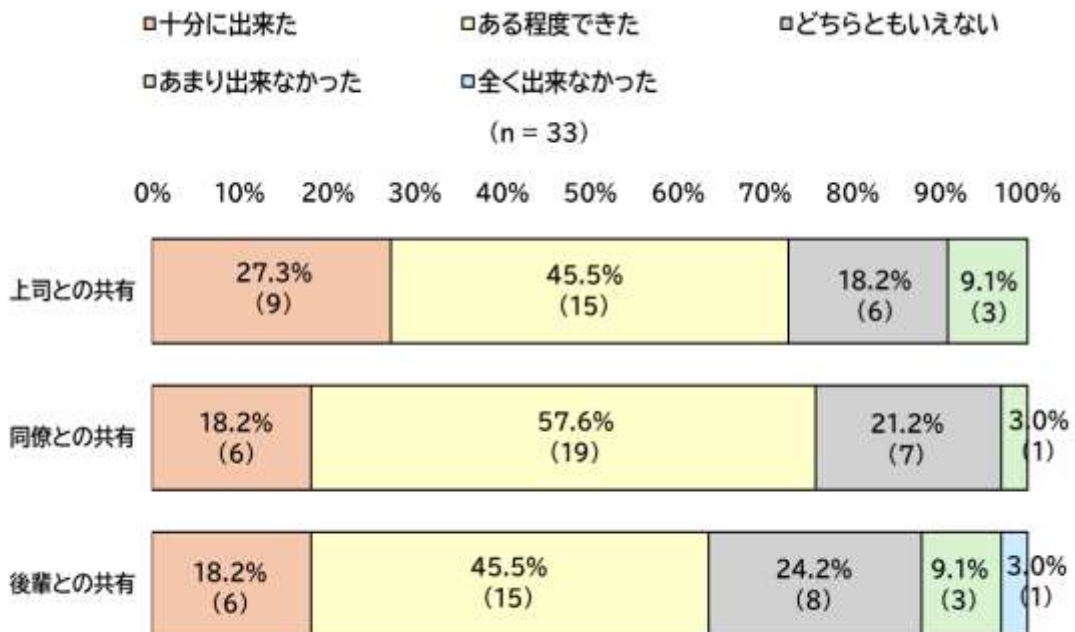
あなたが「リーダー行動計画」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。※実施前との比較でご回答ください。



(3) 「リーダー行動計画」の内容に対する共有の程度

同僚との共有が「ある程度できた」57.6%が最も多く、次いで後輩との共有、上司との共有が「ある程度できた」45.5%が多かった。

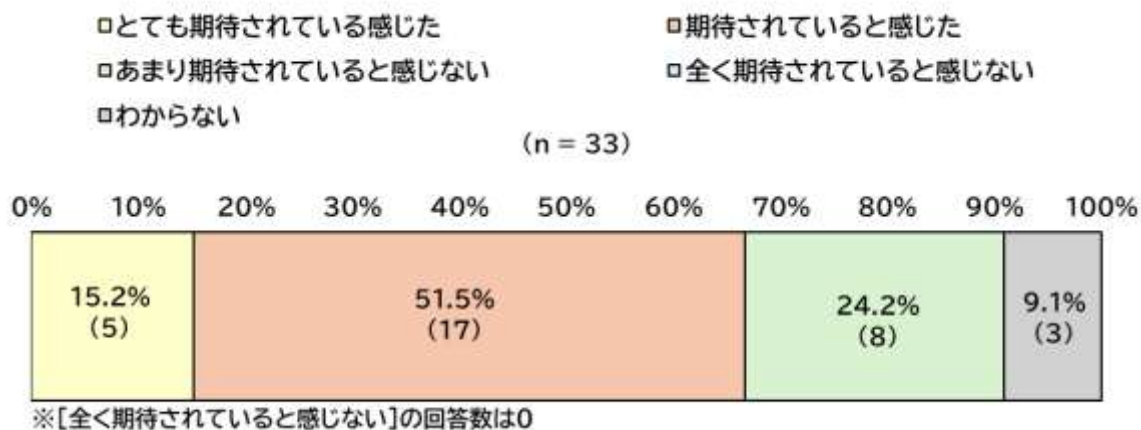
あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）と共有できましたか。



(4) チームからの期待感

「期待されていると感じた」51.5%が最も多く、次いで「あまり期待されていると感じない」24.2%が多かった。

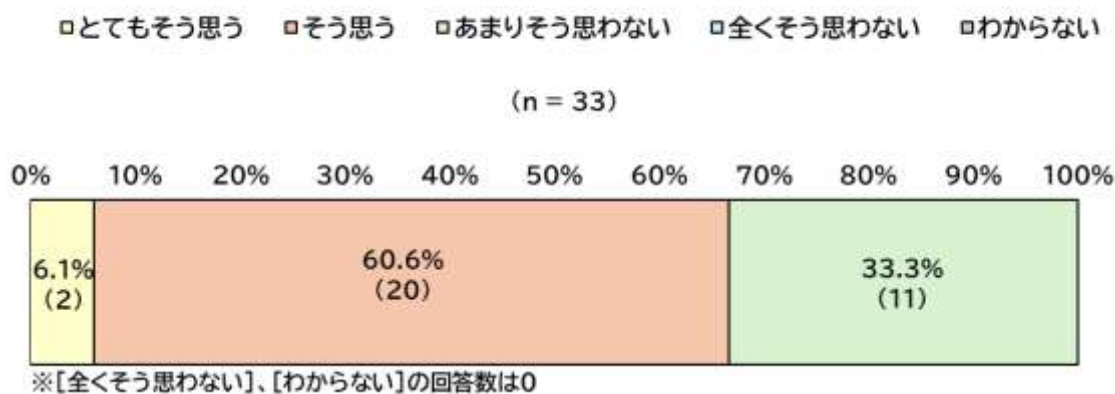
あなたが「リーダー行動計画」を実施する中で、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に期待されていると感じましたか。



(5) チームに対する巻き込み力

「そう思う」60.6%が最も多く、次いで「あまりそう思わない」33.3%が多かった。

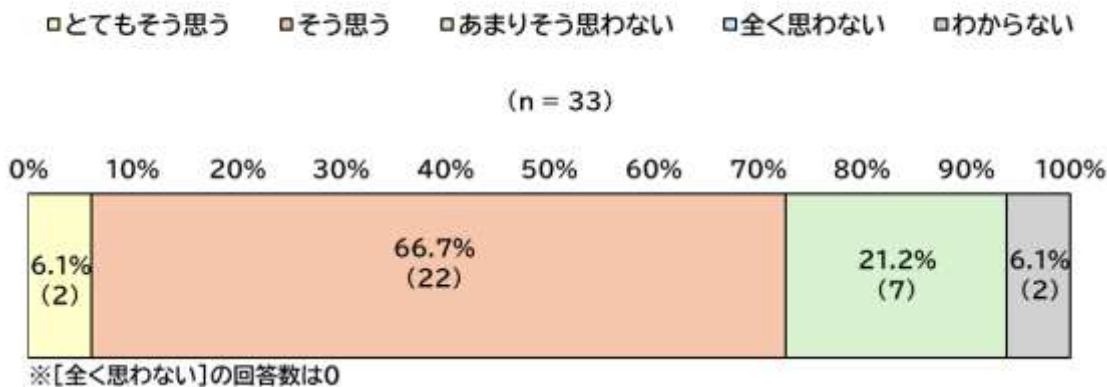
あなたは、「リーダー行動計画」の実施中に、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）を十分に巻き込むことが出来たと思いますか



(6) 「リーダー行動計画」の実施に対するチームへの影響力

「そう思う」66.7%が最も多く、次いで「あまりそう思わない」21.2%が多かった。

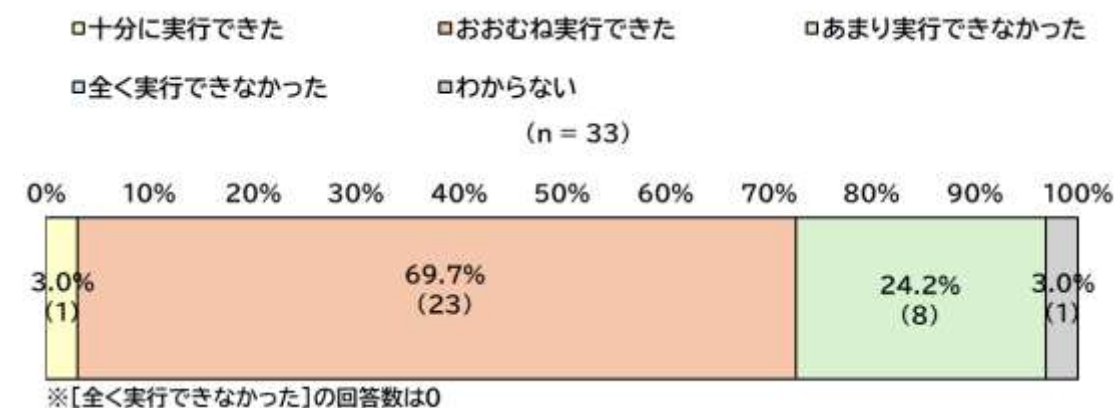
あなたが実施した「リーダー行動計画」は、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）に何かしらの影響を与えることができたと思いますか。



(7) 「リーダー行動計画」実行の程度

「おおむね実行できた」69.7%が最も多く、次いで「あまり実行できなかった」24.2%が多かった。

あなたは、あなたが立案した「リーダー行動計画」を計画通りに実行できたと思いますか。



(8) 「リーダー行動計画」の継続について

「当初の計画を修正・変更し実施していく予定」51.5%が最も多く、次いで「当初の計画を継続していく予定」42.4%が多かった。

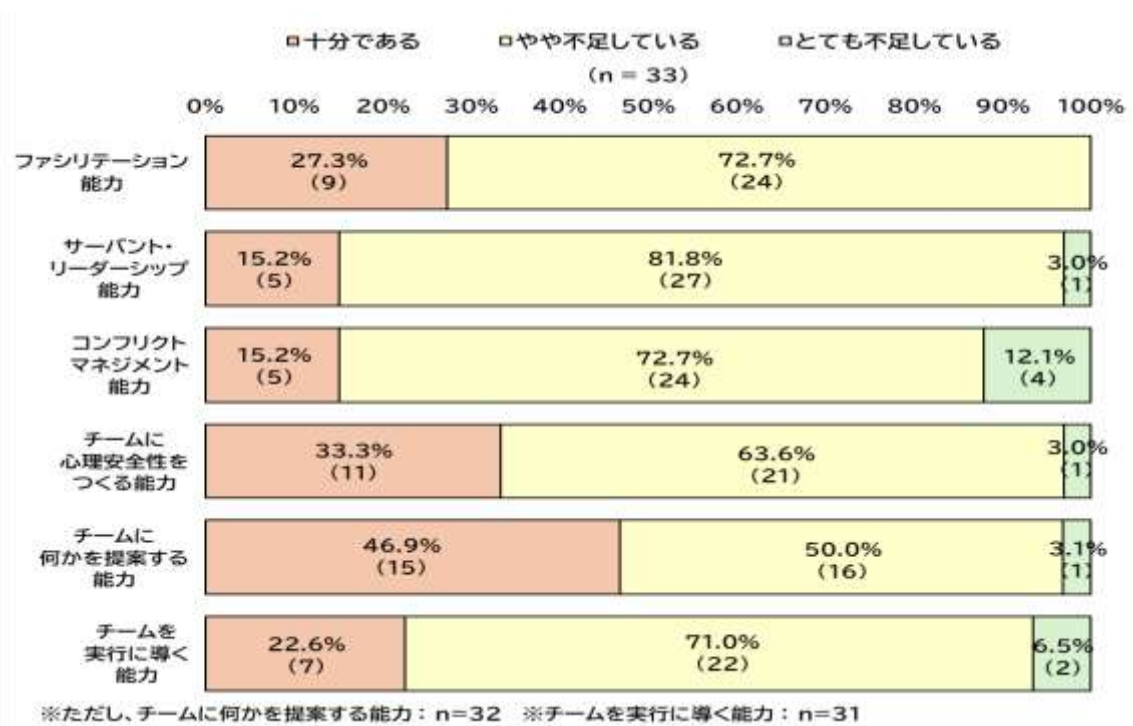
本日以降も、あなたは、あなたの立案した「リーダー行動計画」を貴校で継続しようと思いますか。

回答	n	%
当初の計画を継続していく予定	14	42.4%
当初の計画を修正・変更し実施していく予定	17	51.5%
組織課題からすべてを見直して実施していく予定	0	0.0%
わからない	2	6.1%
計	33	100%

(9) 自身の現在の能力評価

サーバント・リーダーシップ能力が「やや不足している」81.8%が最も多く、次いでファシリテーション能力、コンフリクトマネジメント能力が「やや不足している」72.7%が多かった。

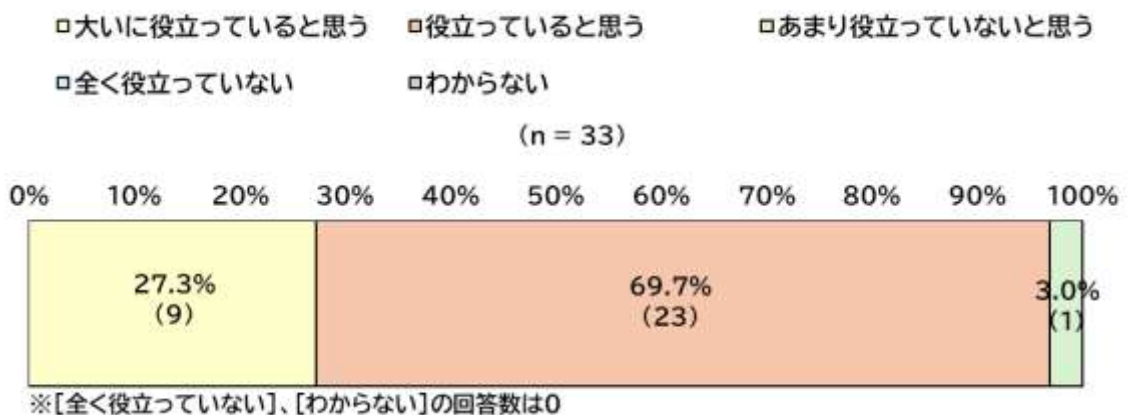
看護学校の課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として、あなたの現在の能力を評価してください。



(10) 研修内容は各能力の成長への寄与

「役立っていると思う」69.7%が最も多く、次いで「大いに役立っていると思う」27.3%が多かった。

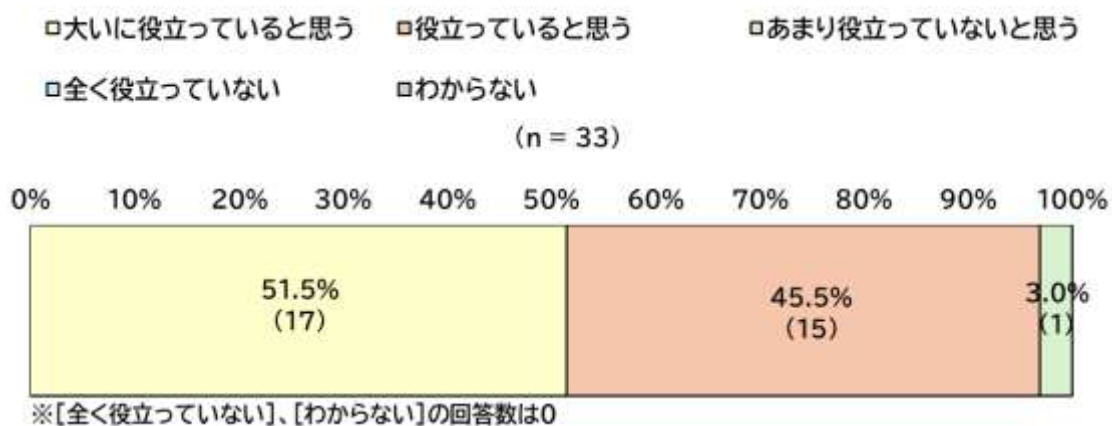
本研修会の講義は、あなたが「ファシリテーション能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトマネジメント能力、チームに心理安全性をつくる能力、チームに何かを提案する能力、チームを実行に導く能力等」を成長させることに役立っていると思いますか。



(11) ワークが自身の思考や行動への寄与

「大いに役立っていると思う」51.5%が最も多く、次いで「役立っていると思う」45.5%が多かった。

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。

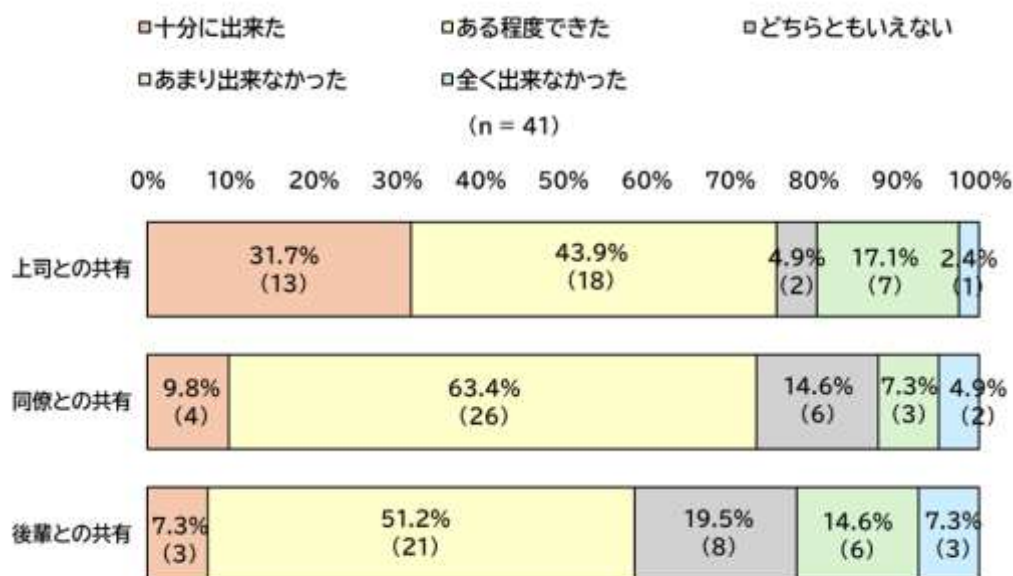


5. 研修 5 日目アンケート

(1) フィールドワークの学びや課題の共有について

上司との共有が31.7%と最も多く、次いで「同僚との共有」が9.8%と多かった。

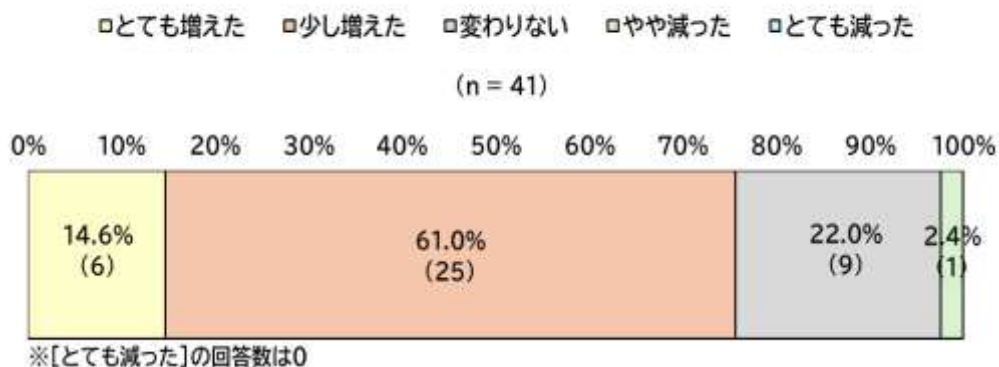
あなたは、「フィールドワークの学びや課題」を貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）と共有できましたか。



(2) フィールドワーク実施後のチームとの対話の増減について

フィールドワーク実施の対話は「少し増えた」が61.0%で最も多く、次いで「変わらない」が22.0%であった。

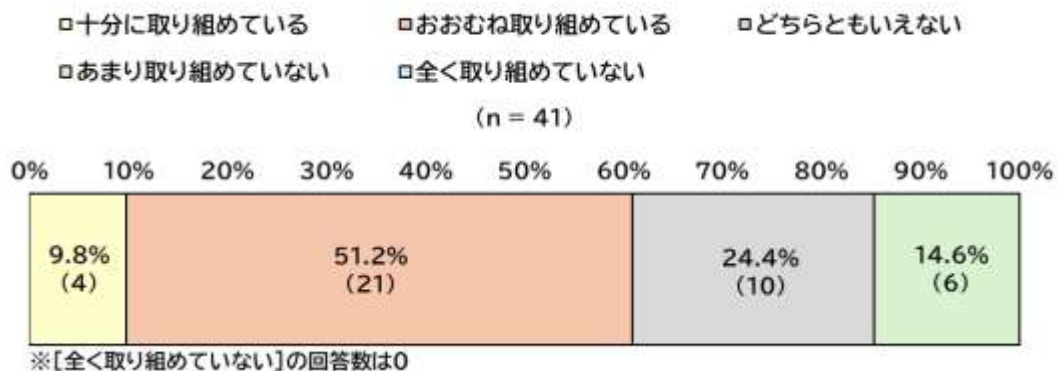
あなたが「フィールドワーク」を実施したことで、貴校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）との対話が増えましたか、減りましたか。



(3) フィールドワークでの課題の取り組みの程度について

フィールドワーク実施後の課題への取り組みの程度について「おおむね取り組んでいる」51.2%、次いで、「どちらともいえない」が24.4%であった。

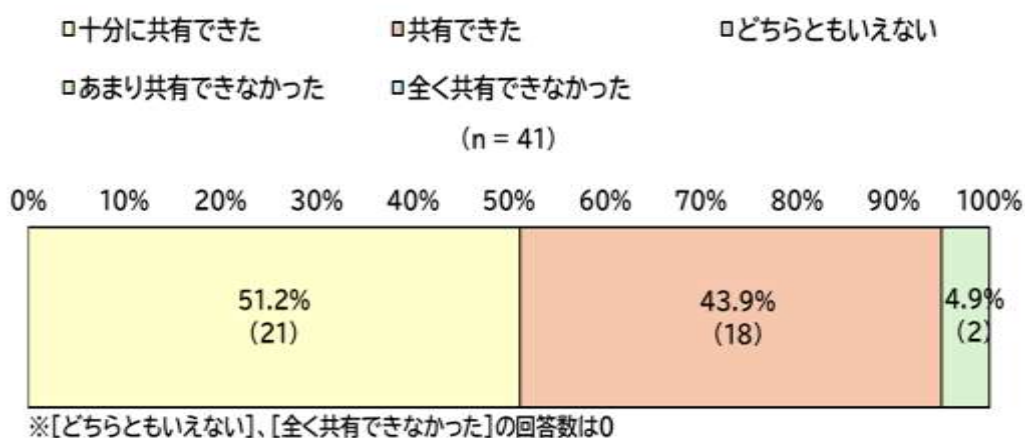
フィールドワークでの課題（自分がやりたいこと、学びたいことも含む）をどの程度取り組んでいますか。



(4) フィールドワークの学びの共有について

グループ内でフィールドワーク実施後の学びの共有については「十分に共有できた」が 51.2%、次いで、「共有できた」が 43.9%であった。

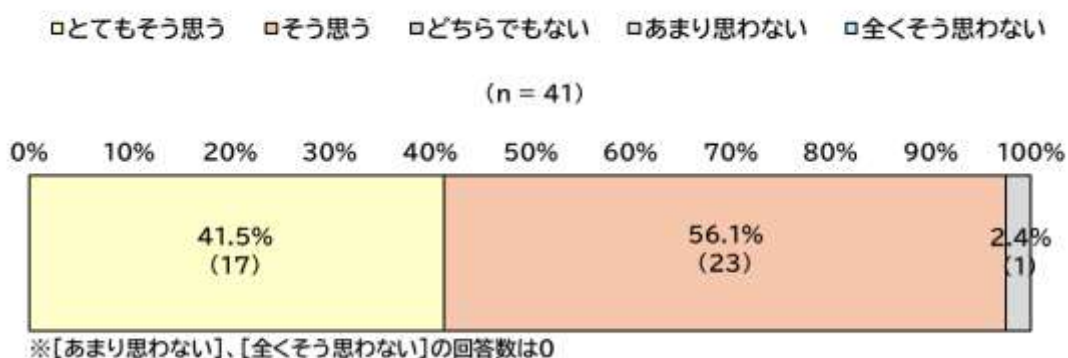
あなたは、「フィールドワークでの学びや気づき、課題」をグループメンバーで共有できましたか。



(5) グループ内での協働について

「とてもそう思う」が 56.1%と最も多く、次いで「とてもそう思う」41.5%であった。

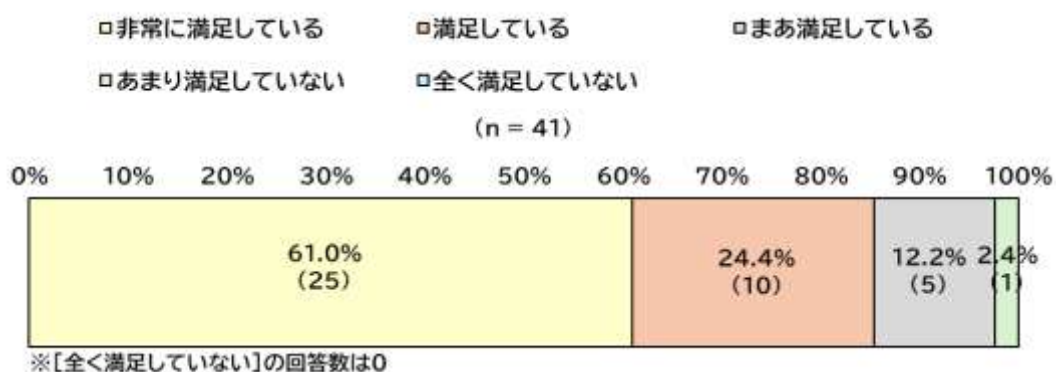
あなたはグループワークでグループメンバーと協働することができましたか。



(6) 交流会の満足感について

「非常に満足している」61.0%と最も多く、次いで「満足している」24.4%であった。

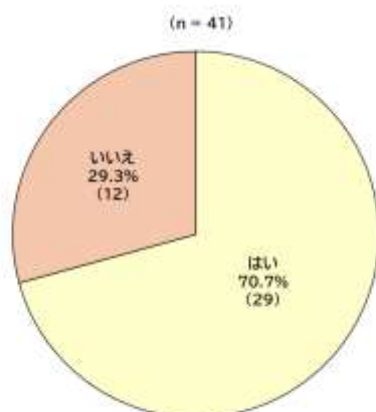
交流会の満足感をご回答ください。



(7) 本研修中において研修生間での情報交換の有無について

「はい」が70.7%と最も多かった。

本研修中に他校の教員と本研修のプログラム内容について相談や情報交換をしましたか。



IV. 教務主任養成講習会 調査結果

1. 令和6年度 eラーニングアンケート結果

(1) 看護教育方法・評価開発

設問項目	とても そう思う	そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
Q1 講義概要は授業の目標、内容、評価方法を適切に示していた	26名 (78.8%)	7名 (21.2%)	0	0
Q2 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	27名 (81.8%)	6名 (18.2%)	0	0
Q3 授業は体系的に行われていた	26名 (78.8%)	7名 (21.2%)	0	0
Q4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	28名 (84.8%)	5名 (15.2%)	0	0
Q5 講師の話し方は聞き取りやすかった	29名 (87.9%)	4名 (12.1%)	0	0
Q6 難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	21名 (63.6%)	12名 (36.4%)	0	0
Q7 授業の進行速度は適切であった	23名 (69.7%)	10名 (30.3%)	0	0
Q8 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	18名 (54.5%)	15名 (45.5%)	0	0
Q9 授業内容の難易度は適切であった	17名 (51.5%)	16名 (48.5%)	0	0
Q10 授業で新たな知見を得たことで、自校の課題解決の方向性が見えた	22名 (66.7%)	11名 (33.3%)	0	0
Q11 授業の目標を達成できた	18名 (54.5%)	15名 (45.5%)	0	0
Q12 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	26名 (78.8%)	7名 (21.2%)	0	0
Q13 全体としてこの授業に満足している	27名 (81.8%)	6名 (18.2%)	0	0
Q14 この授業について意見や感想があれば書いてください。				
講義を受けて早速自分の講義に取り入れて学生の反応を見た。				
反転授業や協同学習、ワークシート作成など毎回少しずつ変化させながら実施することで、聞くだけで終わらない授業は、学生を活性化できると確信する。準備には時間はかかるが学生の反応を想像しながらの授業計画が楽しみになった。				
学生を活性化できると確信する。準備には時間はかかるが学生の反応を想像しながらの授業計画が楽しみになった。				
授業や実習指導のあり方を考え、こうしたいという思いはあっても忙しさを理由に振り返りや自己研鑽を怠っていたと反省した。				
池西先生からの発問により自分の学生への関りを客観的に見ることができ、学んだことの再確認をしたり、これで良かったのだと元気づけられた思いがした。				

(2) 看護教育課程開発

設問項目	とても そう思う	そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
Q1 講義概要は授業の目標、内容、評価方法を適切に示していた	25名 (75.8%)	8名 (24.2%)	0	0
Q2 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	21名 (63.6%)	11名 (33.3%)	1名 (3.0%)	0
Q3 授業は体系的に行われていた	24名 (72.7%)	9名 (27.3%)	0	0
Q4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	24名 (72.7%)	8名 (24.2%)	1名 (3.0%)	0
Q5 講師の話し方は聞き取りやすかった	23名 (69.7%)	10名 (30.3%)	0	0
Q6 難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	19名 (57.6%)	12名 (36.4%)	2名 (6.1%)	0
Q7 授業の進行速度は適切であった	19名 (57.6%)	14名 (42.4%)	0	0
Q8 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	17名 (51.5%)	12名 (36.4%)	4名 (12.1%)	0
Q9 授業内容の難易度は適切であった	24名 (72.7%)	8名 (24.2%)	1名 (3.0%)	0
Q10 授業で新たな知見を得たことで、自校の課題解決の方向性が見えた	17名 (51.5%)	15名 (45.5%)	1名 (3.0%)	0
Q11 授業の目標を達成できた	21名 (63.6%)	10名 (30.3%)	2名 (6.1%)	0
Q12 授業により知的な好奇心が刺激され、さらに深く勉強しようと思えた	18名 (54.5%)	14名 (42.4%)	1名 (3.0%)	0
Q13 全体としてこの授業に満足している	21名 (63.6%)	11名 (33.3%)	1名 (3.0%)	0
Q14 この授業について意見や感想があれば書いてください。	授業を受け、新カリキュラム改正・編成・運営について、こうすればよかったと思う点が見えてとても有意義であった。ただの数字合わせでしか考えていなかったことが見えてきてやり直したい気持ちになった。			
	初めて聞く内容で難しく感じることもあったが、新たに学習しなければならないと思って取組み、自校を見直す機会になった			
	回数の多い講義であったが、視聴し始めると「もっと知りたい」と思い、28回があつという間だった。			
	高口先生は穏やかで静かな物言いで、とても聞きやすかった(3)しかし、ところどころに強いメッセージを感じた。「ナースは物言わぬ集団でいいのか」「授業評価しただけでカリキュラム評価につながっていない」と訴えられていた。			
	一番心に残った言葉は「学習者は教員の想像を超えていくもの」である。私たち教員が学生達の可能性を信じると言いながら一番信じていないのではないかと考えさせられた。			

(3) 看護学校経営論

設問項目	とても そう思う	そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
Q1 講義概要は授業の目標、内容、評価方法を適切に示していた	17名 (54.8%)	13名 (41.9%)	1名 (3.2%)	0
Q2 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	16名 (51.6%)	15名 (48.4%)	0	0
Q3 授業は体系的に行われていた	18名 (58.1%)	13名 (41.9%)	0	0
Q4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	17名 (54.8%)	12名 (38.7%)	2名 (6.5%)	0
Q5 講師の話し方は聞き取りやすかった	18名 (58.1%)	11名 (35.5%)	2名 (6.5%)	0
Q6 難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	16名 (51.6%)	12名 (38.7%)	3名 (9.7%)	0
Q7 授業の進行速度は適切であった	16名 (51.6%)	14名 (45.2%)	1名 (3.2%)	0
Q8 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	19名 (61.3%)	10名 (32.3%)	2名 (6.5%)	0
Q9 授業内容の難易度は適切であった	23名 (74.2%)	6名 (19.4%)	2名 (6.5%)	0
Q10 授業で新たな知見を得たことで、自校の課題解決の方向性が見えた	19名 (61.3%)	9名 (29.0%)	3名 (9.7%)	0
Q11 授業の目標を達成できた	23名 (74.2%)	7名 (22.6%)	1名 (3.2%)	0
Q12 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	20名 (64.5%)	11名 (35.5%)	0	0
Q13 全体としてこの授業に満足している	16名 (51.6%)	15名 (48.4%)	0	0
Q14 この授業について意見や感想があれば書いてください。				
学校経営を行ううえで「どこから考えていかなければならないか」系統立てて考えられた時間だった。				
授業を受けるまで学校経営について深く考えることはなかった。どの湯女視点で見ればよいか講義を経て参考になった。				
学校経営を考えていくときに必要な知識を得られたので活用していきたい。教職員と一緒に取り組むことだと思った。				
学校経営に真剣に向き合おうと思える講義で、自校の課題をより真剣に考え、解決しなくてはならないと感じるようになった。				
自校の課題が見えてきたので、組織風土など数値化しづらい項目を可視化し改善していきたいと思った。				
SWOT 分析について優先順位の付け方やアクションプランまでもう少し詳しく知りたかった				

(4) リーダー論

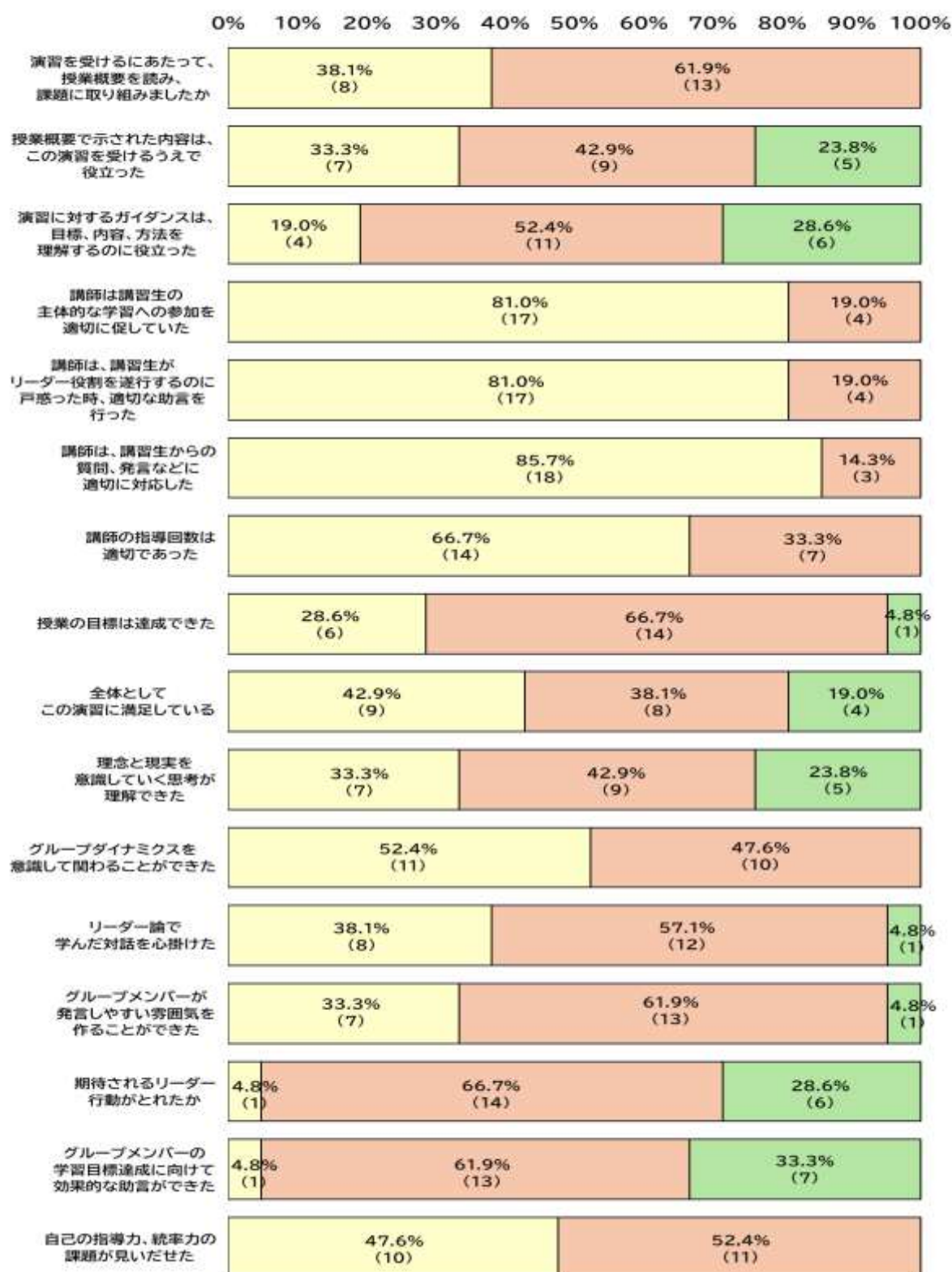
設問項目	とても そう思う	そう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わな い
Q1 講義概要は授業の目標、内容、評価方法を適切に示していた	27名 (62.8%)	16名 (37.2%)	0	0
Q2 講義概要で示された内容は、授業を受けるうえで役に立った	32名 (74.4%)	11名 (25.6%)	0	0
Q3 授業は体系的に行われていた	34名 (79.1%)	9名 (20.9%)	0	0
Q4 この授業に対する講師の熱意が伝わってきた	35名 (81.4%)	8名 (18.6%)	0	0
Q5 講師の話し方は聞き取りやすかった	36名 (83.7%)	7名 (16.3%)	0	0
Q6 難解な概念や理論もわかりやすい説明で理解できた	24名 (55.8%)	16名 (37.2%)	3名 (7.0%)	0
Q7 授業の進行速度は適切であった	29名 (67.4%)	14名 (32.6%)	0	0
Q8 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	26名 (60.5%)	17名 (39.5%)	0	0
Q9 授業内容の難易度は適切であった	23名 (53.5%)	19名 (44.2%)	1名 (2.3%)	0
Q10 授業で新たな知見を得たことで、自校の課題解決の方向性が見えた	28名 (65.1%)	15名 (34.9%)	0	0
Q11 授業の目標を達成できた	25名 (58.1%)	16名 (37.2%)	2名 (4.7%)	0
Q12 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	26名 (60.5%)	17名 (39.5%)	0	0
Q13 全体としてこの授業に満足している	30名 (69.8%)	13名 (30.2%)	0	0
Q14 この授業について意見や感想があれば書いてください。				
講義内容が具体的で実際の場面を想像しやすく、自校に当てはめて考え整理することができた。				
ちょうど自分自身がリーダーとして抱えている悩み事やジレンマについて、理論や研究に基づいて講義され、先生も丁寧に説明して下さったので腑に落ちたり方向性を示してもらえたと思う。教育活動に活かしていけそうだ。				
今まで思い描いていたリーダー像が変化し、「大変さ」から「自分にも何かできるかも」と少し前向きに考えることができた。				
教員同士の感情への関りの難しさ、感情管理のリーダーシップは初めて知る内容で自己を振り返る機会になった。				
学校組織文化は興味深かった。				
先生の説明がわかりやすく何度も聞きなおしをした。昨年の経営論演習の時にこの内容を知りたかったと思った。				
先生が考え方の軸となることを教えてくださったので、今後も困ったときにeラーニングが聴講出来たらよいと思う。				

2. リーダー論演習 対面授業評価

(1) 東京会場 (夏期)

□とてもそう思う □そう思う □あまり思わない □思わない

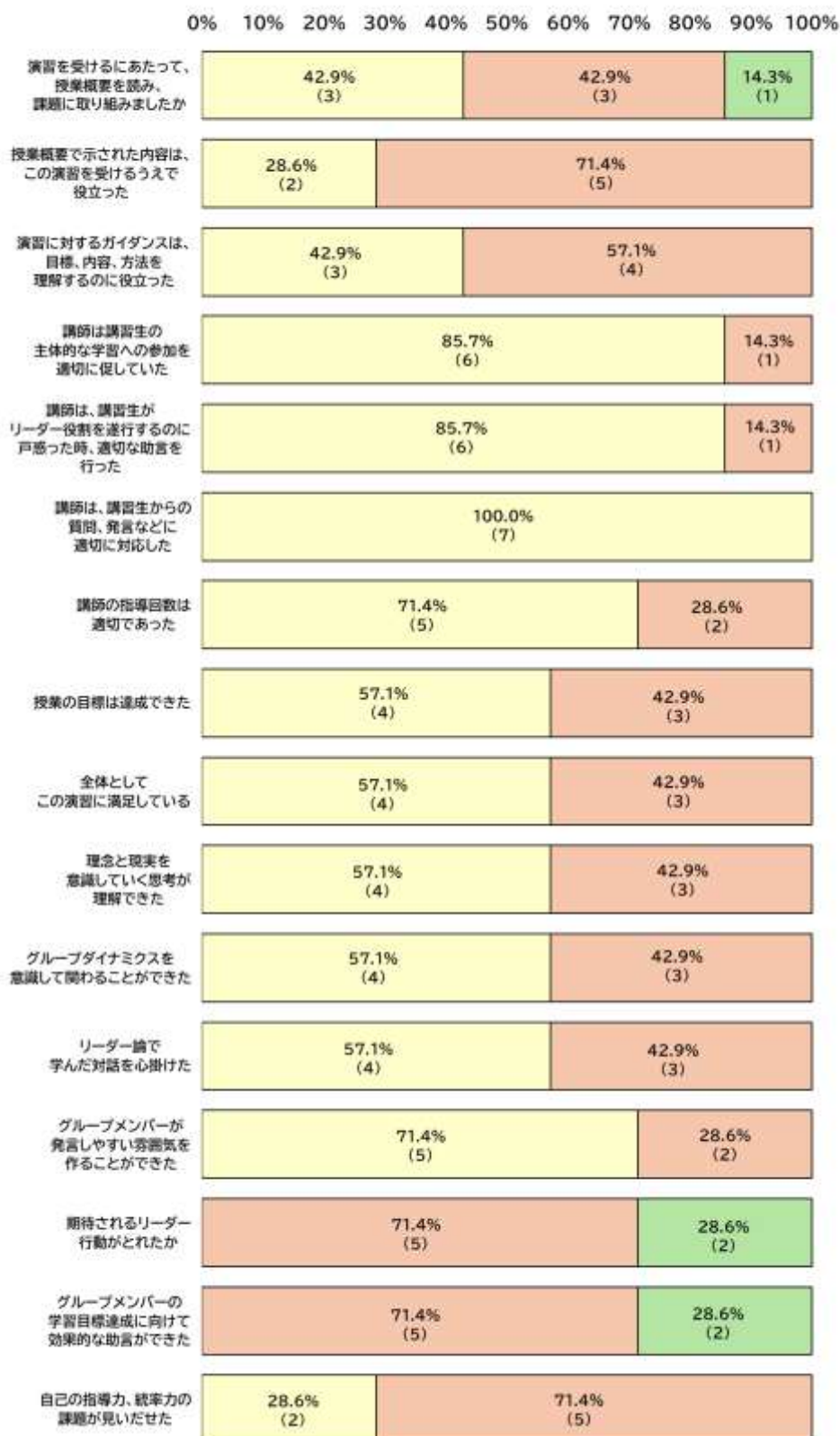
(n = 21)



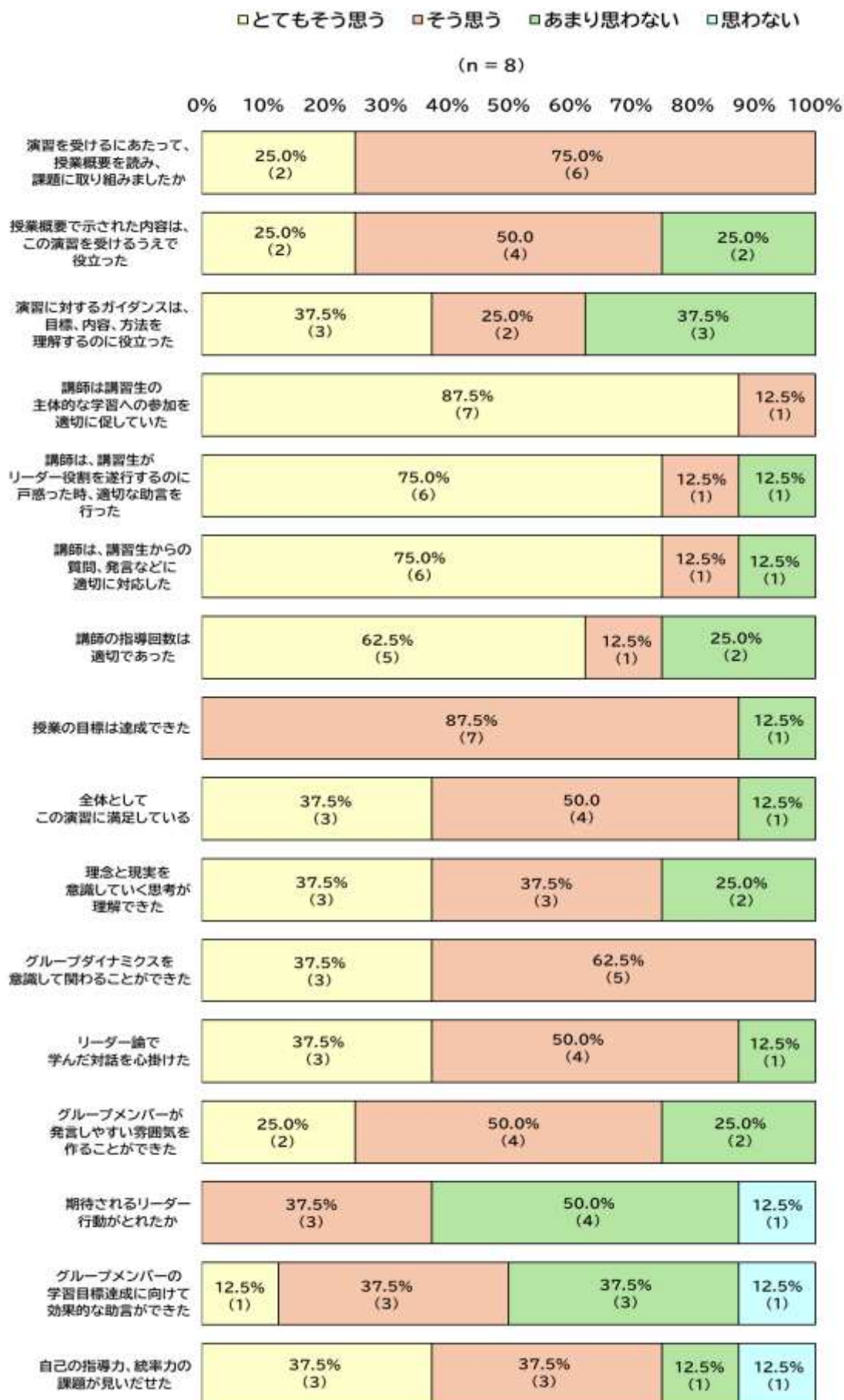
(2) 東京会場 (冬季)

□とてもそう思う □そう思う □あまり思わない □思わない

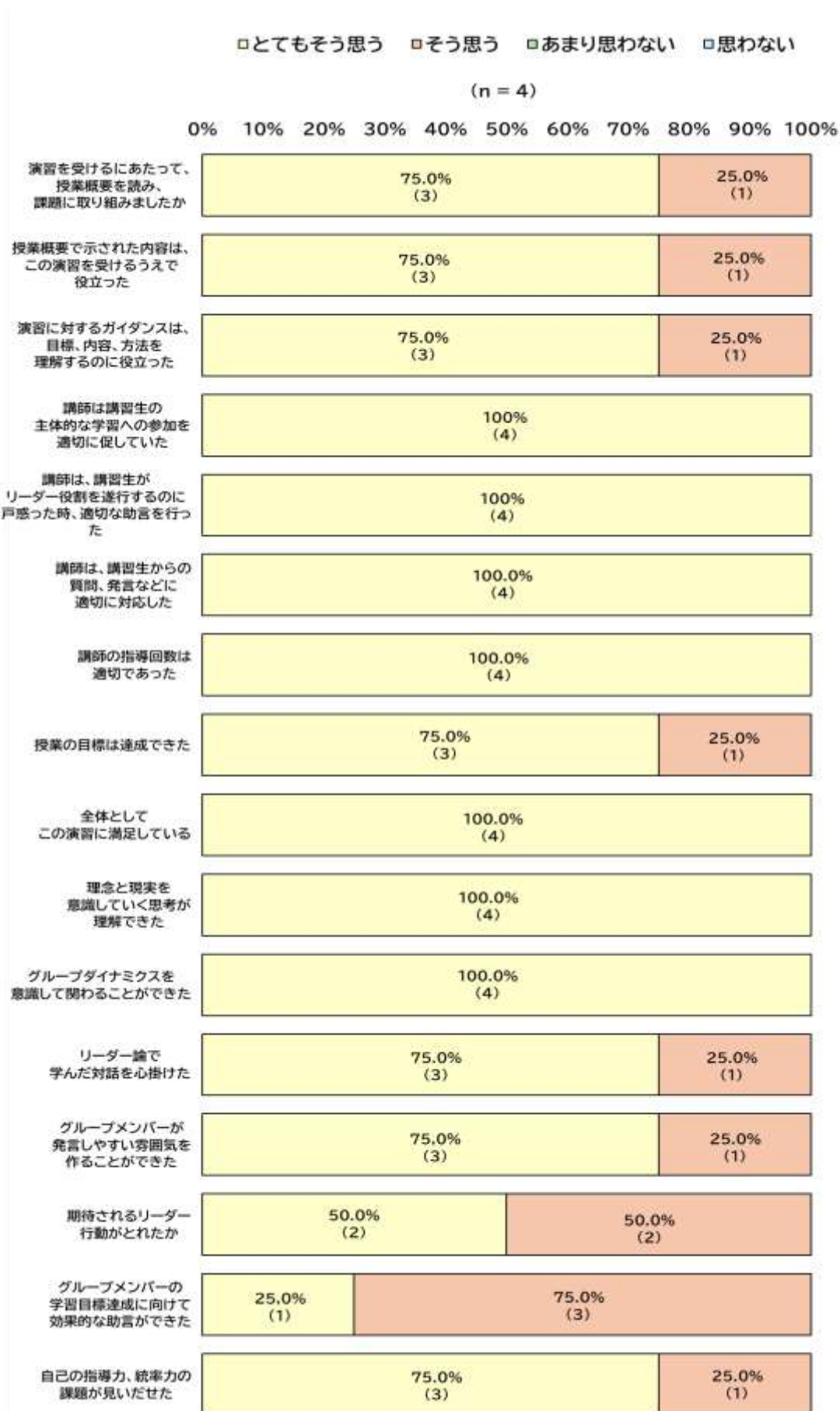
(n = 7)



(3) 大阪会場 (夏期)

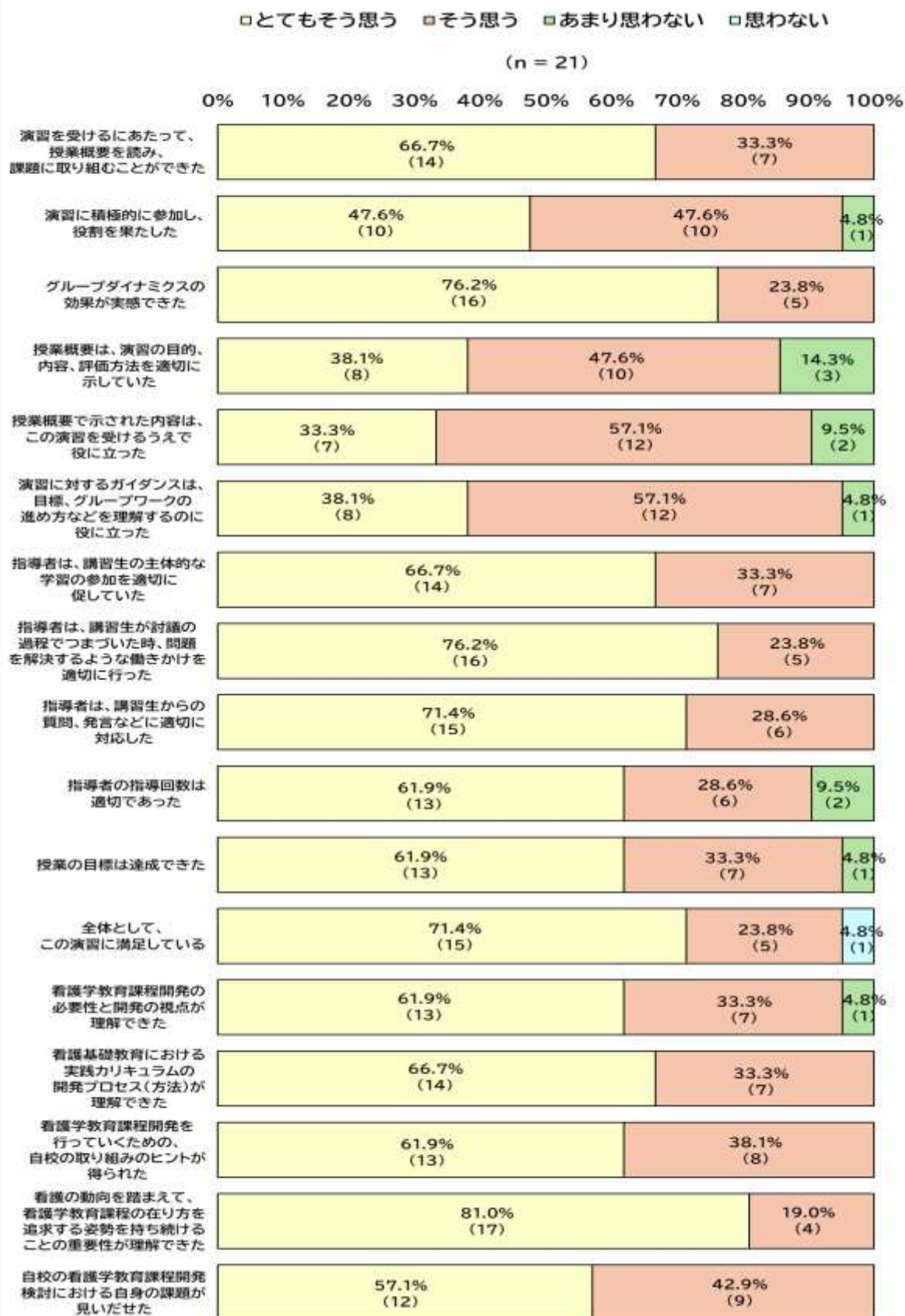


(4) 大阪会場 (冬期)

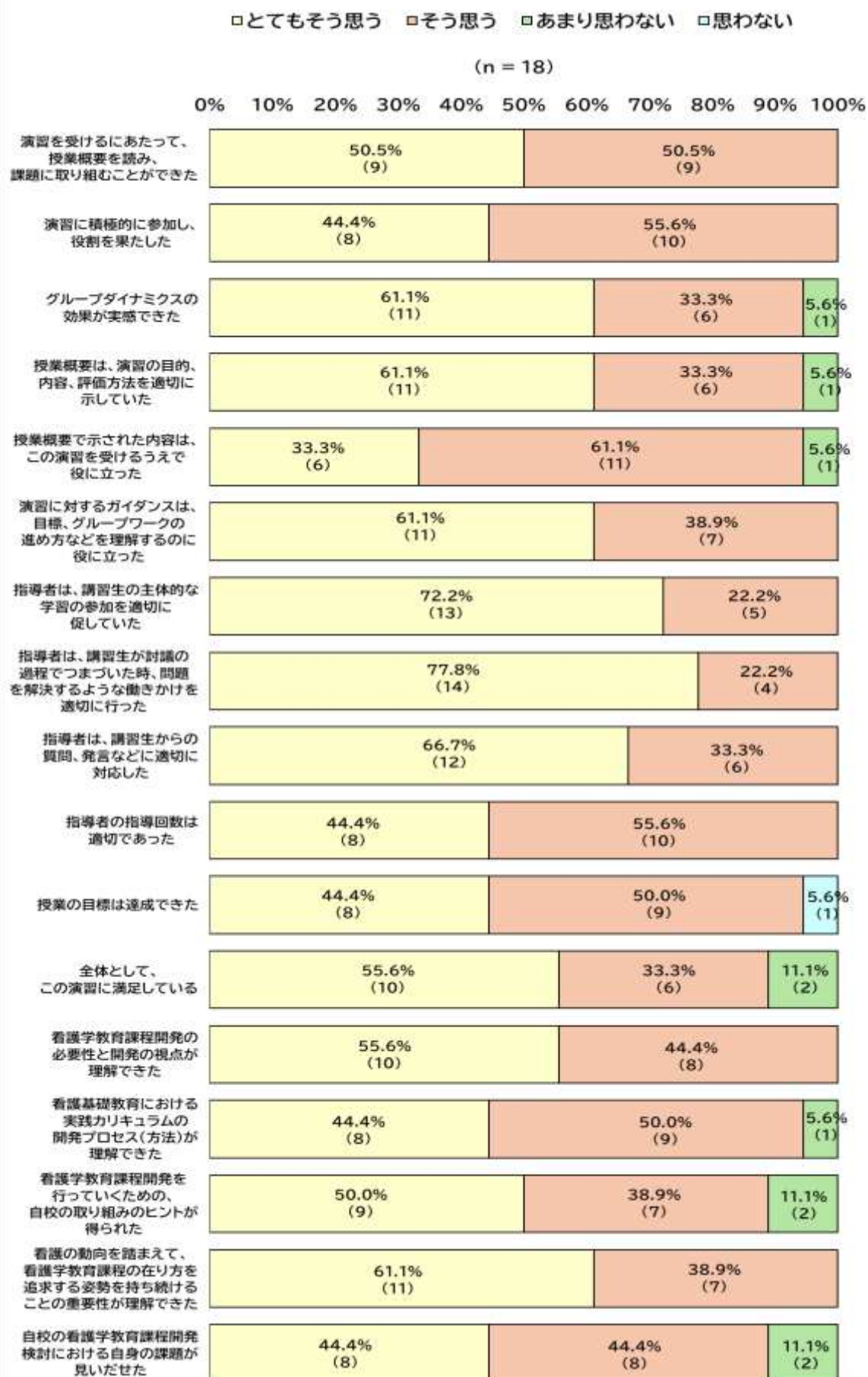


3. 看護教育課程開発演習 対面授業評価

(1) 東京会場

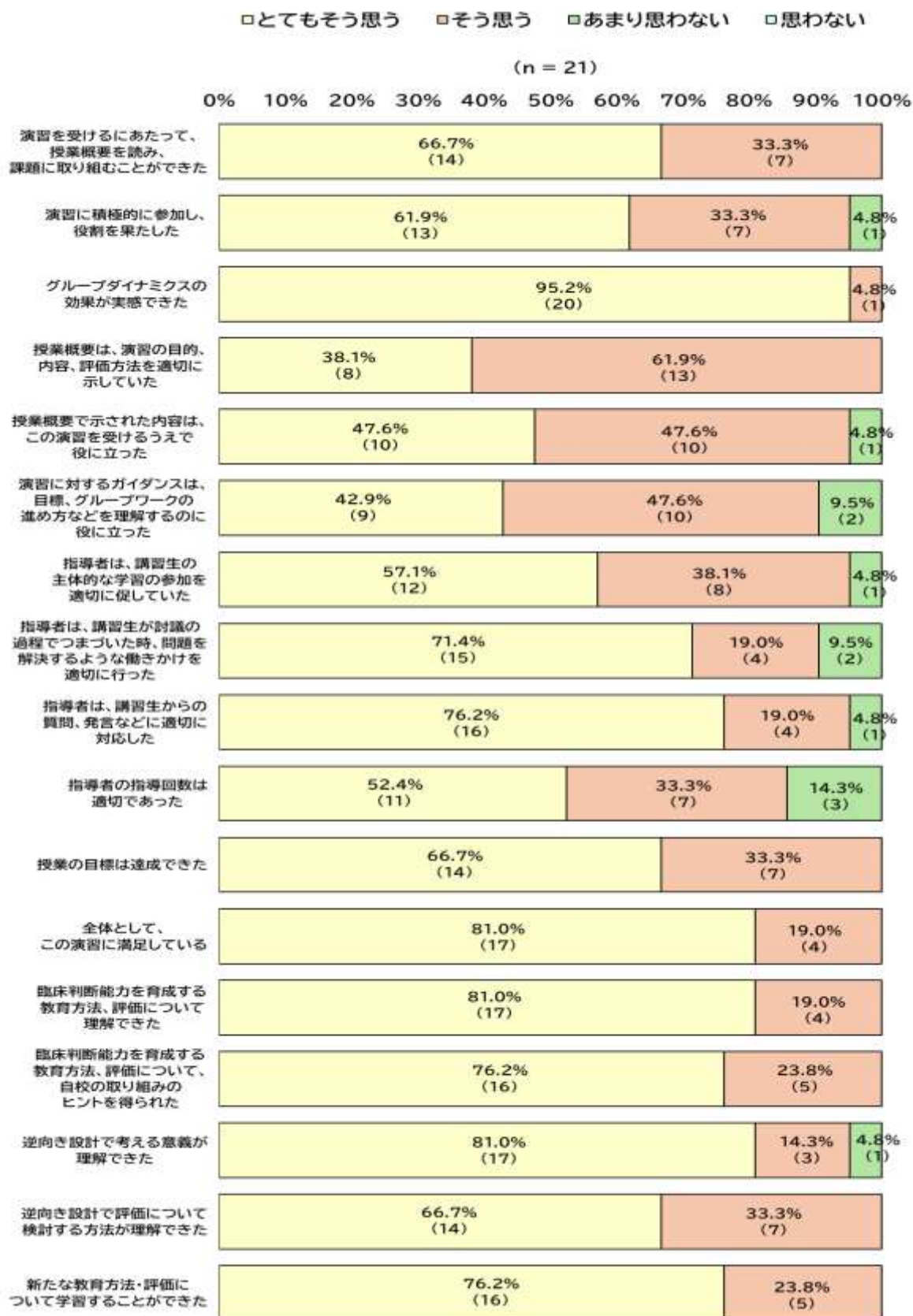


(2) 大阪会場



4. 看護教育方法・評価開発演習対面授業評価

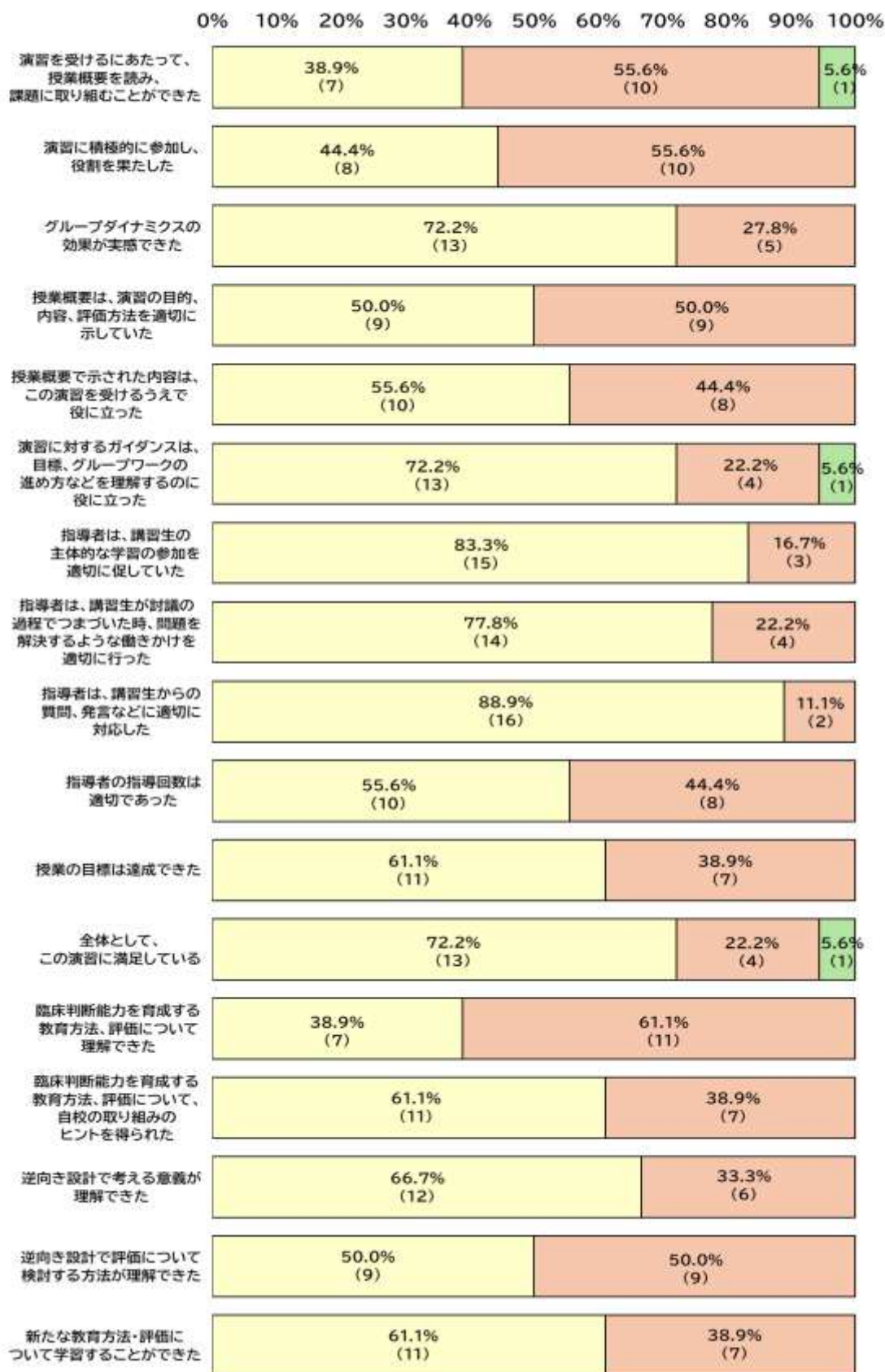
(1) 東京会場



(2) 大阪会場

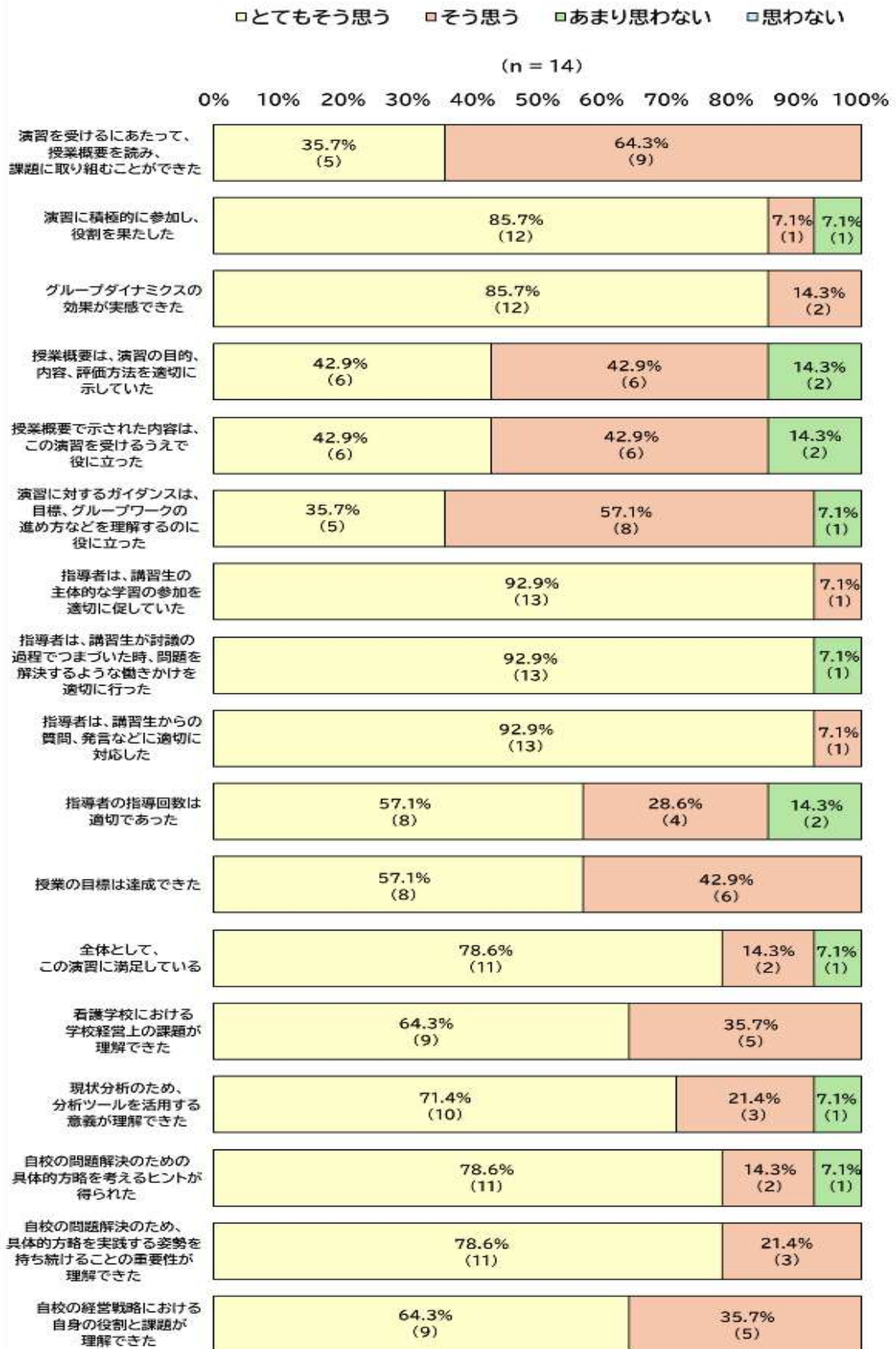
□とてもそう思う □そう思う □あまり思わない □思わない

(n = 18)



5. 看護学校経営論演習対面授業評価

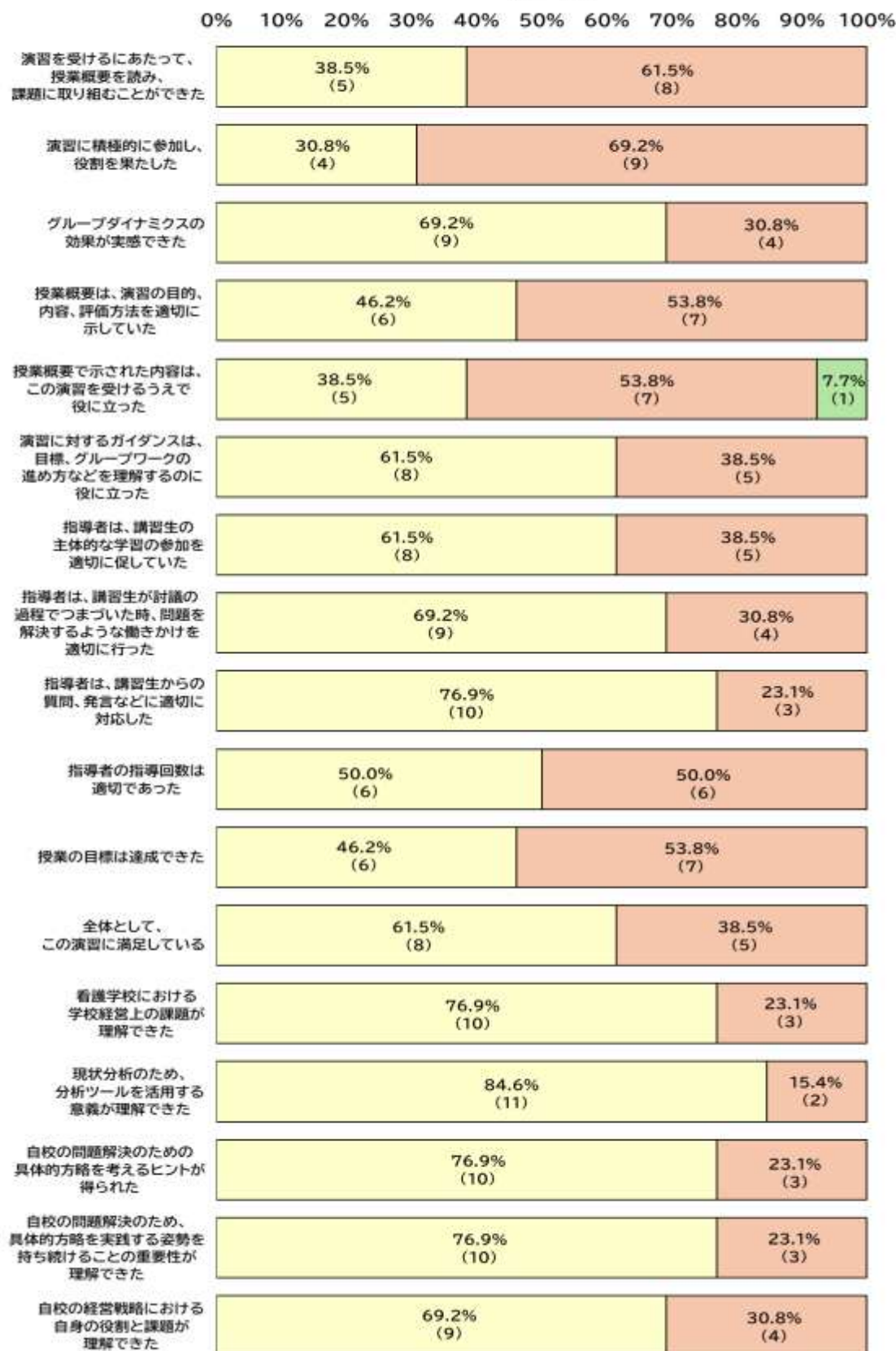
(1) 東京会場



(2) 大阪会場

□とてもそう思う □そう思う □あまり思わない □思わない

(n = 13)

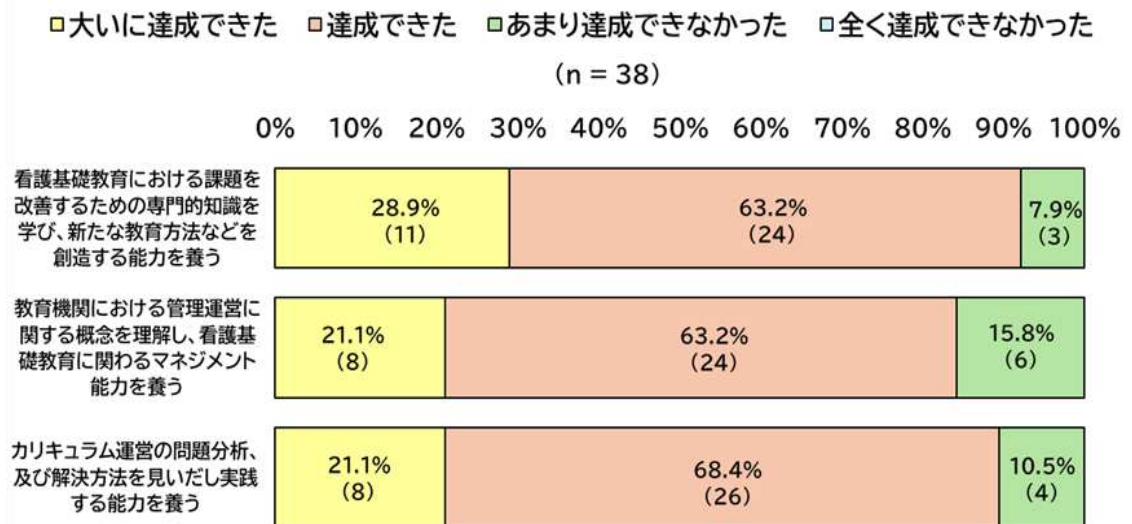


6. 教務主任養成講習会修了時評価

(1) 「教育目的」についての達成度



(2) 「教育目標」についての達成度



V. 考察・まとめ

1. 新任期看護教員研修について

(1) 新任期に授業計画・実施・評価・修正のプロセスを経験することの意義

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21%を占めており昨年と同様であった。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75%であり、看護教員としての経験は1年目が50%である、続いて1年以上3年未満が約37%である。さらに役割担当状況は「臨地実習指導」が約96%、次いで「専門領域の授業（講義・演習）」が約68%であった。

昨年と同様に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。また、「専門領域の授業（講義・演習）」の役割を約68%の受講生が担っている状況から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【授業設計・実施】に焦点を当てた研修の意義は高いと考える。

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」¹⁾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、他職種との関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】【学生等指導・評価】があげられる。

看護実践者を育成するための教員は、看護の基本技術に加え、最新の医療や看護の知識・技術を有し、自らが看護実践力を持っていなければならない。自らの看護実践の中で得た看護の奥深さや楽しさを伝えていくことが重要であり、看護実践能力を持っていることが教員に必要な能力の基盤になると考える。

教員は、教育目標の到達を目指してカリキュラムを編成し、さらにそれを講義や演習、臨地実習指導という教授活動をとおして学生に具現化していく。どんなに立派なカリキュラムであってもそれを実現するのは教員一人ひとりである。学生と教員とが共に成長できるようなかかわりが求められており、教員の能力として「教育実践能力」は「看護実践能力」と共に重要である。

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ている。昨年度まで実施した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）の理解にとどまり、「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ことが調査結果で明らかになった。そこで今年度は方法を変えて、対面形式で自分の担当している授業案作成を行うことにした。6つの構成要素による授業デザインをもとに模擬授業を実施し、授業リフレクションを実施した。その結果、研修後のアンケートで「授業とはどのような営みか」「授業における「経験」の意味」「学生と共に学び、共に創る授業」のそれぞれにおいて、おおむね理解できたと十分理解できたを合わせて100%の理解度であった。「6つの構成要素による授業デザイン」の内容については、あまり理解できなかったと答えた受講生が1名おり、5日間の短期間に理解を図るには難しい側面もあるのかもしれない。現場に戻ってからどう活用できたかの実態を把握する必要があると考える。

(2) 模擬授業を実施することの意義

模擬授業の実施に関する感想として、「時間や構成に関する問題」「緊張や不安、準備に関する問題」「学生の反応に関する気づき」「授業の工夫・改善に関する気づき」「初めての授業体験に関する感想」の5つに分類できた。中でも「リアルな学生の反応を体験できた」「緊張したが楽しかった」「教員が意図したことと学生の感じ方に差が生まれたことに驚いた」「学生の反応が予想通りではなく、授業は「生き物」だと感じた」「模擬授業を通して改善すべき点が見つかり、実際の授業に生かしたい」等のポジティブな意見が多く聞かれた。一方、「緊張してしまい、実際にやってみて戸惑う部分があった」「学生の反応に応じてやり取りを進める難しさを感じた」等のネガティブな意見も聞かれた。また、今年度は、自分の担当する授業案づくりであり、模擬授業の体験を通して「学生の反応から授業の内容を変更する必要があると実感した」「授業内容を振り返り、今後の修正点を考えることができた」等の意見からも、具体的な内容の理解につながったことが推測できる。令和5年度までは、基礎看護技術の与えられた単元（清潔・食事・排泄）で正味2日半という短期間にグループで一つの授業案を作成し、残り1日でグループの一人が模擬授業を実施し、講師から講評をもらうという方法であった。これは、「指導案をどのように作成するのか」という型を学ぶには有効であるが、自分が担当していない授業内容である等、基礎看護技術であっても個人の理解に限界があり、自分事にはなりづらいつと考える。今年度も受講期間は5日間という短期間ではあるが、自分が実施する授業をデザインし、全員が模擬授業を体験することは効果的であったと考える。また、模擬授業の実施に対する具体的な内容の感想が多かったことから、学生役の反応から自分の授業案を分析・評価・修正するという一連のプロセスを経験することは、授業者と学生役との相互性の中で繰り広げられるダイナミックな「授業」という営みを実感することにつながり、教育実践力の育成に寄与すると考える。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。馬原・園部（2024）²⁾は、教職とは、人前に立ち、「人に見られる」仕事である。その力量を高めていこうとしている者にとって、いま現在の「自分の姿」を把握・自覚しておくことは重要であると述べ、初年度教育に模擬授業を位置づけるべきと提言している。当協議会でも新入期教員研修に次年度も全員が模擬授業を実施する方法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。

(3) 集団による授業リフレクションの効果とリフレクションの課題

集団リフレクションに対する感想として、「学生からのフィードバックに対する気づき・学び」10件、「リフレクションによる自己認識・改善点の発見」9件、「コミュニケーション・対話の重要性」7件、「授業運営・改善のための気づき」4件、「リフレクションの難しさ・課題」3件があげられた。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、模擬授業を実施して学生からのフィードバックによる気づきが貴重な機会となる。リフレクションを通して問題の本質を掴むきっかけとなり、課題解決の方策を得たとの感想があがっていたように自己の課題に気づく機会になっていたことが推測できる。

D・ショーンは、「自分自身の経験が私たちの最高の教師であり、私たちの実践を形づくるのに最も

重要で適切な知識は、学術的な理論家や研究者からもたらされるのではなく、自分自身の実践を省察することから得られる」³⁾と述べている。また、田村(2007)⁴⁾はリフレクションの意義と目的を以下のように整理している。(1)学習ニーズを明確にしていく。(2)人としての個人的成長につながる。(3)専門職としての成長につながる。(4)慣習的な行為から脱却する。(5)自分自身の行動の結果に気づく。(6)観察に基づく判断から理論を構築していくことができる。(7)不確実性の多い事柄を解決に導く。(8)自己のエンパワーメントができる。

今回の授業リフレクションは、模擬授業実施後、まずセルフ・リフレクションを行い、授業のなかで起きていることを振り返って確かめ、自分のことばで自分の授業を語り、授業のなかでの経験を自分で意味づける。その後集団による授業リフレクションを行う。具体的には、授業者、学習者、参観者が経験された授業を報告し、最後に授業者から授業のなかで起きていたことの確かめを踏まえて、「感じたこと・気づいたこと」や「今後の取り組みに向けて」現時点で思っていることを語ってもらう方法である。D・ショーンのいう「自分自身の経験を省察する」ことに趣をおいた授業リフレクションである。

さらに、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何よりも効果的であると今回の研修会を運営していて実感した。受講生一人ひとりが模擬授業を短時間でも経験し、その後集団授業リフレクションを行うことが参加者全員の学びの共有に繋がり効果的であると考える。

一方で、リフレクション自体の難しさも一部で指摘されている。「リフレクションがおおまかな感想にならないように考えることが難しいと感じた」「事実を正しく見て、伝えることの難しさを感じた」とあるようにリフレクションの効果的運営が課題である。リフレクションのルールとして、他者に伝えるときには「いい」「悪い」「こうした方がよかった」等という自分の解釈を入れない。事実のみを伝える難しさ、つまり観察力と表現力が求められる。教員は学生指導場面等でも評価や解釈を入れて学生に伝える傾向があるように感じるが、観察したことの事実を伝えることに徹底する必要がある。このことが授業リフレクションでは重要なキーワードになる。今回は講師の指導のもとに授業リフレクションを経験し、現場で実施している専任教員をプロンプター(リフレクションをサポートする協力員)として各グループに配置して運営を行った。訓練を受けた協力員の存在は欠かせない。集団リフレクションが効果的に行えるよう今後もリフレクションのあり方について継続して検討していく必要がある。

(4) 教育活動の中で“楽しさ”や“やりがい”を感じる場面からの課題

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」を感じる場面は昨年度と同様に、実習指導場面が圧倒的に多い結果であった。一方、教育活動の中で“難しい”と感じている内容は、「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93%、「看護教員の職務内容を理解すること」約79%、「看護教員としてのアイデンティティの確立」約79%、「日々の業務において問題を発生させずに行うこと」約79%が高い値であった。これらについても昨年と同様の結果である。また、新任期の研修生の中には、異動として勤務している人

もあり、自分がやりたくて必ずしも看護教員の職についているわけではない点も“難しい”と感じていることに影響を与えているのではないだろうか。さらに全ての看護教員が専任教員として必要な研修を受けていないことも困難性への大きな要因であると考え。西田・他（2011）⁵⁾は、新人看護教員が役割遂行する上で感じる困難性を分析したところ、新人看護教員は、初めての世界で何をどうすればよいのかわからず慣れるのに必死な状態であり、このような状態の中、見て覚えることをしていたことから、これら新人看護教員への支援として、ロールモデルの提示を挙げている。年齢も臨床経験も異なる新任期の看護教員の背景を踏まえて職場でサポートする体制を作ることが求められる。成田ら（2017）⁶⁾は、職業継続意思がある理由に【看護教員としてのやりがい】【学生との関わりから得られる喜び】【看護教育への興味】【自己成長できる】の категорияがあがったとしている。実習指導場面での学生との関わりから得られる楽しさややりがいは自己の成長も感じられる機会となり、職業継続意思にもつながっていくと考える。

研修3か月後のアンケートで研修内容の学びの共有は「先輩専任教員との共有」が約46%、次いで「管理職、先輩専任教員以外の専任教員」との共有が約23%であった。共有環境（シチュエーション）については、「研修会の資料（本も含む）を回覧や印刷して共有した」約60%と多く、共有を行っていないは0であった。授業デザインの活用状況については「授業デザインを活用した」「授業デザインの一部を活用した」が約半数ずつで、全く活用しなかった人はいなかった。学びの共有が資料の回覧や資料配布となっている点は慣例的なのかもしれないが、学びあうことがチームとして大切である。学びあう環境づくりが求められるとともに、新任期の1年目から授業を担当している人が多い状況の中でサポート体制も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%、保健師・助産師・看護師としての就業経験年数は10年以上75%、「専門領域の授業（講義・演習）」の役割を約68%の受講生が担っている状況であり、これは昨年度と同様の傾向である。
2. 対面形式により、自分の授業案を用いて授業計画・実施・評価・修正のプロセスを経験することの研修生の満足度は高い。
3. 模擬授業を実施することの意義は大きい。
4. 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授業デザイン・集団リフレクションの研修生の満足度は高い一方、リフレクションの効果的な運営が課題である。
5. 「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昨年度と同様であった。難しいと感じる内容も昨年と同様である。

2. 中堅期看護教員スキルアップ研修について

(1) 参加状況と1日目の研修内容

研修参加のきっかけは、約80%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5分の1弱であり、昨年よりも自らの希望は少なかった。また、参加形態は、昨年は「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%あったが、今年度は約8%と数字的には改善が見られた。校長会や教務主任会でその旨を報告した効果と考えるが、設置主体に差がある点が課題である。本研修は、研修生が参加しやすいよう土・日を中心に設定したが、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扱い、代休が取れるような環境調整が必要である旨を校長会や教務主任研修会等で今後も管理職に理解を促す必要がある。

研修では、「看護の医療と動向(2024)の「中堅期看護教員スキルアップ講習会のアンケート結果」⁷⁾「看護の医療と動向(2024)の「看護学校を取り巻く『今』と『これから』」の講義を受け、研修生全てが理解出来たとしている。

「経験学習と人材育成」の「経験学習の基本」と「経験学習力を上げる指導法」の講義内容に対する理解度では、共に十分理解できた約70%、まあまあ理解できた約30%であった。「成功を振り返り強みを拡張する」も内容に対しては、十分理解できた約61%、まあまあ理解できた約39%であった。グループワークで事前課題を発表・共有・議論したことについてはとても有意義だった約78%、まあまあ有意義だった約17%であったが、約6%(3人)があまり有意義ではなかったと答えている。事前課題として成功体験について記載したものを事前に提出してもらいグループワークに取り組んでもらったが、成功体験ではなく課題をふりかえることが多いこと、十分な共有の時間が確保できなかった等、どのような点がどう有意義でなかったとらえたのかを把握していく必要がある。上司の勧めで研修に参加している研修生が約8割を占めており、やらされ感を抱いての参加意識や自主的に取り組めなかった要因も影響したのかもしれないと推測する。アンケート結果をもとに、講師と今後の運営方法を相談していきたい。

(2) 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、「指導上の課題の要因を考える」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13%の人が理解できなかったとしており、勤務校の課題の明確化は「あまり勤務校の課題を深めることができなかった」約23%、「概ね勤務校の課題を深めることができた」約68%、「十分に深めることができた」も約6%であった。「課題解決に向けての行動計画」構想の講義でも約16%の人があまり理解出来なかったとしている。これは、昨年と同様の傾向であり、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。研修に望む意欲や動機付けが低い影響もあるのか、問題意識をもって自校の課題を見ようとしてこなかったことや自校の課題は意外に見えていない現状もあるのかもしれない。

昨年と同様に、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結果⁸⁾でも創造的革新(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、行動計画に対する対話の進捗は、「対話を通して概ね深めることができた」64%が最も多く、次いで「対話を通じて十分に深めることができた」28%が多かったが、「対話を通したが、全く深めることができなかった」が8%（3人）見られた。昨年と同様に、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も昨年同様に聞かれた。グループワークでディスカッションしながら、自分を俯瞰することや自校の課題解決に向かうことがこの研修の目指すところでもある。交流会レベルで終わらずに自己の組織課題についてディスカッションできるようサポーターは働きかけていく必要がある。

勤務校の課題としては、5つに分類でき、「教員間のコミュニケーション・協力不足」10件、「教員の人員・能力に関する問題」5件、「教育方針・ビジョンの共有不足」5件、「学生指導・成果に関する問題」2件、「職場環境に関する問題」2件であった。この分類から昨年と同様に「教員間のコミュニケーションや協力不足」に悩んでいる様子がうかがえる。

梶原ら（2019）⁹⁾は、看護教員経験5年以上の中堅看護教員の心理的揺らぎの構造と対処について報告している。【際限のない仕事の形を求めてしまう思考の支配】のカテゴリーが抽出され、教員同士の教育に対する価値観の違い等から生じる関係性により看護教員が仕事をひとりで抱え、疲労を感じながら、周囲に声をかけずに終わりが見えない仕事をやり続けている状態であったと述べている。この結果からも中堅教員が「教員間のコミュニケーション・協力不足」を勤務校の課題として取り上げる背景に納得できる。このような中堅教員がおかれている背景を理解して上司や周囲のサポートが得られるように当協議会の校長会や副校長、教務主任会等で理解を促す必要があると考える。

（3）勤務校の課題

3日間研修修了後のアンケートで勤務校の組織課題として立案した「リーダー行動計画」（学校改善のテーマ）であげた内容は「教育に関わること」約73%が最も多く、次いで「教職員に関わること」約70%が多かった。

「リーダー行動計画」の実施後のチームメンバーとの対話の程度は、「少し増えた」約61%が最も多く、次いで「変わらない」約27%、減ったとの回答数は0であった。何らかのリーダー行動を起こすことの意義の理解につなげてほしい。

「リーダー行動計画」の内容に対する共有の程度は、同僚との共有が「ある程度できた」約58%が最も多く、次いで後輩との共有、上司との共有が「ある程度できた」約46%と多かったが、25～35%の人ができなかったとしている点が課題である。

「チームからの期待感」については「期待されていると感じた」約52%、次いで「あまり期待されていないと感じない」約24%が多かった。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同様の傾向が見られた¹⁰⁾。中堅教員は一通りの業務が担えて管理職も管理の仕事に集中できるため中堅教員への期待は大きいと思われるが、管理者が中堅教員に役割を伝えて本人に動機づけさせているのかが問われる。つまり本人の意思が重要で、挑戦課題に取り組んでいくことがリーダーシップを発揮する上で重要である。そして管理職は勤務校の課題に対して取り

組んでいることへの承認や期待しているというメッセージを表現する必要があると考える。

「チームに対する巻き込み力」については、勤務校のチーム（上司・同僚・後輩を含む教職員）を十分に巻き込むことができたかの問いに「そう思う」約61%、次いで「あまりそう思わない」約33%であった。この結果から自らが行動を起こしたことで組織の風通しがよくなる一つのきっかけになったのではないだろうかと推察する。その流れを止めないような組織づくりのためには管理職のマネジメントが重要になると考える。

「リーダー行動計画」の実施に対するチームへの影響力を与えることは、約73%の人ができたとしているが、約20%は全くそう思わないとしている。「リーダー行動計画」実行の程度についても約70%の人がおおむね実行できたとしているが、約24%の人はあまり実行できなかったとしている。また、「リーダー行動計画の継続意向」を約94%の人が示していることは昨年と同様であり、今回の研修を機に組織課題に関心をもって取り組む意欲があることが示唆された。

看護学校の課題解決に向けて活躍する中堅期の看護教員として自身の現在の能力評価は、「サーバント・リーダーシップ能力」がやや不足している約82%が最も多く、次いで「ファシリテーション能力」、コンフリクトマネジメント能力」がやや不足している約73%が多かった。このことから中堅期の看護教員の自信のなさがうかがえる。

研修内容が「ファシリテーション能力、サーバント能力、サーバント・リーダーシップ能力、コンフリクトマネジメント能力、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97%の研修生が役立っていると答えている。また、ワークが自身の思考や行動に約97%の研修生が役立ったとしており、この研修に内容、方法は効果的だったと考える。

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。

今年度はポジティブな思考ができるように「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、その行動特性についてセルフ・リフレクションできるように事前課題を変更した。「経験学習の基本」の内容に対する理解度も良い結果であった。

(4)他校フィールドワークからの学び

フィールドワークでの学びの中から「自己の振り返り」に重点を置いた内容を抽出し、整理すると「リーダーシップの自己認識と課題の明確化」「教員間の関係性とチームワークに関する自己の立ち位置」「学生へのかかわり方に対する自己の考え方の変化」「国家試験対策のあり方に対する再考」「教員の働き方と職場環境に対する意識改革」の5つがあがった。

フィールドワークを通じて、中堅期看護教員は自らの「強み」と「課題」を深く振り返る機会を得ている。特に、「自己の振り返り」が重要視され、単なる方法論の吸収ではなく、自身の行動や思考の変容につながる学びが多く見られた。

自己の振り返りを通じた主要な気づきは以下の通りである。

1. リーダーとしての責任を自覚し、問題解決を強化する必要性
2. 教員間の協働が教育の質を向上させるため、自ら関係性を深める努力をする。
3. 学生指導の視点を変え、「教える」から「考えさせる」へシフトする。
4. 国家試験対策を組織全体で取り組むべき課題と捉え、計画的に進める。
5. 職場環境の改善が教育の質にも直結するため、教員の働きやすさを向上させる。

今後は、フィールドワークで得た学びを実践に移し、継続的に自己の振り返りを行いながら、看護教育の質向上に向けた行動をとることが求められると学んでいる。それぞれの場面で具体的な事例を通して学んでおり、百聞は一見に如かずのことわざのごとく、中堅期看護教員にとって他校フィールドワークの意義は高いと考える。

【結論】

1. 自らの希望で研修に参加した人は全体の約5分の1弱であり、休日扱いでの参加率は約8%と昨年より改善された。
2. リーダー論の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り、昨年と同様の結果である。
3. 勤務校での課題として最も多かったのは、「教員間のコミュニケーションや協力不足」であり、昨年と同様の結果である。
4. 勤務校の組織課題として立案した「リーダー行動計画」（学校改善のテーマ）であげた内容は「教育に関わること」と「教職員に関わること」が多かった。
5. チームからの期待感を感じている人は約半数、期待感を感じない人が約2割強おり、中堅看護教員としての自己評価が低い傾向は昨年と同様である。
6. 「リーダー行動継続意思」を約94%の研修生が示していた。
7. 研修内容や研修会でのワークが自身の思考や行動を豊かにすると約94%の研修生が答えており、研修内容・方法の高評価が得られた。
8. フィールドワークの学びの内容から中堅期看護教員にとって、他校フィールドワークの意義が高いと示唆された。

3. 教務主任養成講習会について

教育の質は、教員の質に依ると言われ、看護師養成所においては、特に教育のリーダー的役割を果たす教務主任の能力が重要である。教務主任には、カリキュラム運営の先駆者であることに加え、リーダーとして教育事象に潜む課題を分析し、課題解決を図るために教員等を組織化し、連携・協同して創造的に学校を管理・運営する能力が求められる。（協議会募集要項より）

当協議会は、eラーニングの活用と対面授業の方法をとり、対面のみ短期集中、分散型の研修形態で運営している。令和2年度からは13単位、300時間の履修科目の講習会とし、屋根瓦方式を取り入れ2年間の履修期間である。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り、当協議会の特徴の一つである「リーダー論演習」に屋根瓦方式を取り入れている。「リーダー論」

と「リーダー論演習」を2年目に履修するカリキュラム編成で運営している。具体的には、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できるようにしている。屋根瓦方式の利点もある一方、年度による受講者数の違いによる煩雑さ等課題も見えてきた。

令和5年度の受講生評価の結果から「リーダー論」「リーダー論演習」の受講生評価が若干低い項目があることと目標達成等も他の科目に比べ、低い傾向にあることが明確になった。

令和6年度の結果も令和5年度と同様の結果であった。特に夏期の「リーダー論演習」の評価が東京・大阪会場ともに低い。具体的には「期待されるリーダー行動がとれたか」と「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」の2項目で約3割の受講生があまり思わないとしている。また、「全体としてこの演習に満足している」と「理念と現実を意識していく思考が理解できた」が約2割前後の人が思わないとしている。授業概要の内容やガイダンスについての評価も低い傾向にあった。その原因として考えられることは、夏期の「リーダー論演習」は「看護教育課程開発演習」と「看護教育方法・評価開発演習」への関わりであり、自分たちが実施した時とテーマが違った点である。昨年は臨床判断能力をテーマにした内容での開発演習であったが、今年度は地域がテーマであった。新たなテーマでの検討にどう助言をしたらよいか、リーダー行動に悩んでいる様子が見られたことからテーマに対しての事前準備が必要であったと考える。また、令和5年度よりも令和6年度の受講生数の方が少ない状況により、同じグループの同じ時期に2人のリーダー論演習講習生が入らざる得なくなり、リーダー行動への困難さを増加させた一因になったとも考える。冬期の「リーダー論演習」は「看護学校経営演習」への関わりであり、自校の課題への取り組み等、日頃問題意識をもって学校運営にかかわっている中でリーダー的行動がとりやすかったと推測できる。

また、リーダー論演習の受講生のみならず、今年度の「看護教育・評価開発演習」の受講生から「リーダー論受講生に対してワークに入る目的や役割などを明確にしてほしい」等戸惑いの声が聞かれた。「看護学校経営演習」の受講生からも同様の意見は聞かれたが、昨年度の経験から適切な助言が得られた等の声もある。屋根瓦方式の利点もあるが、短期間の演習ではその効果を発揮できないのではないだろうか。

さらに、最も注目したいのは「eラーニングの科目内容と対面の演習の関連が薄く、学びの一貫性を感じにくかった」や「経営論からのつながりで組織の課題にリーダーとしてどう取り組んでいくとよいか、看護教育の実践者から生の声を聴き、課題解決のための演習があるとよい」等の意見である。現在のワークの中でのファシリテーターとしてのリーダーシップを学ぶ方法ではなく、eラーニングの内容と演習のつながりのある内容・方法を検討する必要がある。

他の対面授業である「看護教育課程開発演習」「看護教育方法・評価開発演習」「看護学校経営論演習」については昨年と同様の結果であり、おおむね目標に達成できたと考える。共通しての課題は、実践にいかにつなげるかである。「看護教育課程演習」「看護教育方法・評価開発演習」では教育方法の理解としてルーブリック評価の活用や逆向き設計の理解が深まったが、実践につなげる難しさも指摘された。「看護学校経営論演習」では、学校運営を俯瞰する視点を養い、課題解決に向けた具体的な手法を学ぶことができたとしているが、学んだ内容を実際の学校運営に適応する難しさを感じる意見が多かった。特に「看護学校経営論演習」で自校の課題を客観的に分析し、戦略的なアプローチを考えるきっかけになっているが、実践に至っていない現状がある。今後の学校運営において、経営

論で学んだ方法を具体的に実践したいという意欲が生まれたとの講習生の意見を生かし、「リーダー論演習」では、学校経営への課題の取り組みの実際をもとに演習を運営した方が効果的と考え、令和7年度から変更して実施する予定である。

教務主任養成講習会全体に関する意見としては、「問題解決やリーダーシップについて理解を深め、視野が広がったと感じる」「講師や受講生との対話を通じて、自分の課題を明確にし、具体的な解決策が考えられるようになった」等自己成長を実感できる意見が多い。課題としては、「学んだ内容を職場で実践することの難しさを感じ、課題が残る」「学校経営に対する視点は得たが、実践能力としてはまだ不足を自覚している」等の学びと実践のギャップである。今後、学びと実践のギャップが埋められるような内容・方法をさらに吟味していきたい。

「教育目標」についての達成度については、「教育機関における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に関わるマネジメント能力を養う」について約16%の受講生があまり達成できなかったとしている。その選択理由としては、「想像する能力やマネジメント能力においては自己課題が多い。知識はついたが、能力が育ったとは言い難いため。あとは現場で努力していきたい。」「仕事を継続しながらの研修のため時間を配分できず、満足感が得られていないため」「即職場で実践できるかと考えると不安も残るため」等の理由が挙げられている。

看護教員は、講義や実習などの授業運営、学校行事、学生対応などさまざまな業務に関わり、業務の質も量も膨大で多岐にわたり、疲弊しやすい。そんな中で目の前の“業務処理”を優先しがちである反面、自由に物事を考え、人を育てる人としての自己を振り返る機会がなかなか持てないのではないだろうか。通常業務を抱えながらの受講はゆとりがなく、自由のないところで想像する能力は育ちにくいと思われる。しかし、だからこそ自身で自由に考えることを意識する必要がある。講習会で学べる喜びを感じ、仲間とディスカッションして悩みながら自分なりに考えを明確にしていくプロセスを通して柔軟な発想ができるようになると考える。

「本講習会での自己成長について」の自由記載の中でも「知識が増えたことと同じ境遇の方々と共に学ぶ中で、看護師教育の醍醐味を感じることができた」「俯瞰して考えることを意識するようになった」「教員への指導的な立場に関わることに對しての聞く姿勢、考える姿勢が余裕を持てるようになった」等自己の成長を実感している声が圧倒的に多く聞かれた。

本講習会受講の感想や意見では、2会場の実施ではなく1会場で実施を望む意見や2年間ではなく1年間で履修できないかとの意見が複数聞かれた。2会場にしたが受講生が増えなかったことも踏まえ、次年度は東京会場の1か所での実施とする。また、リーダー論の履修内容・方法の変更に伴い、修業期間を令和8年から1年間に集約し、教務主任として学ぶ内容を見直すとともに、eラーニングと対面での演習授業との関連の強化を図るなどカリキュラムを改定する予定である。令和7年度はリーダー論演習の内容を変更して実施する。学校運営の要として活躍できる教務主任を目指して、今後も効果的な教務主任養成講習会が運営できるよう努力していきたい。

【結論】

1. 屋根瓦方式を導入した「リーダー論演習」の受講者評価が昨年と同様に若干低い傾向にあり、目標達成も他の科目に比べ低い傾向にあるため、改善する必要性が示された。
2. 「看護教育課程開発演習」「看護教育方法・評価開発演習」の対面授業評価は高評価である。
3. 「教育目標」についての達成度で「教育機関における管理運営に関する概念を理解し、看護基礎教育に関わるマネジメント能力を養う」について受講生評価が若干低い傾向にある。

【参考文献】

- 1) 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
- 2) 馬原潤二・園部友里恵 (2024), はじまりとしての模擬授業—自己表現能力育成をととした教員養成教育実践のために—, 三重大学高等教育研究, 第3号, 73 - 84 頁
- 3) ゲーリー・ロルフ著,塚本明子訳:看護実践のアポリア;D・ショーン(省察的実践論)の挑戦, ゆみる出版, 2017, p1
- 4) 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
- 5) 西田敦子他 (2011), 新人看護師が役割遂行をする上で感じる困難性の分析, 中国四国地区国立病院付属看護学校紀要, 7, 113-124
- 6) 成田富貴子・長谷部真木子 (2017), 看護専門学校教員の職業継続意思と組織コミットメントに関する研究, 秋田大学保健学専攻紀要 25 (1): 37 - 52, 2017
- 7) 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
- 8) 同上
- 9) 梶原ら (2019), 3年課程看護師養成所に就業している中堅期以上の看護教員の心理的揺らぎの構造と対処, 茨城キリスト教大学看護学部紀要, 11 (1), 3-1
- 10) 7) 再掲

VI. 參考資料

日本看護学校協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。

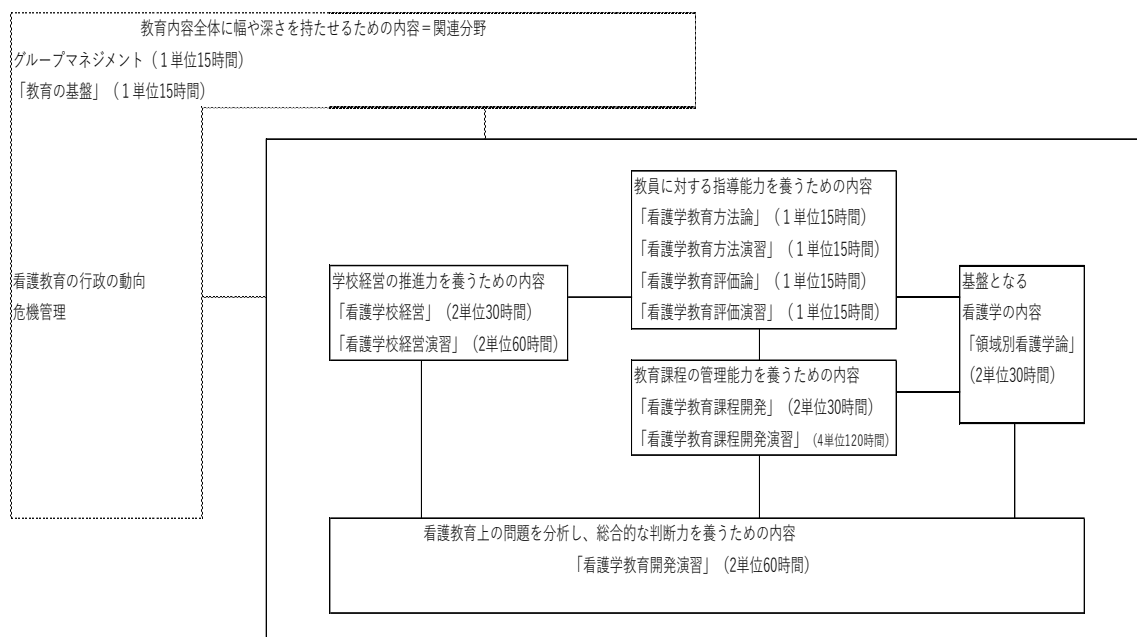
教育目標

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識を深める
	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方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。

VII. 卷末資料

I. 新任期看護教員研修会アンケート質問項目

1. 新任期看護教員研修会 研修前アンケート

- 1) あなたの所属課程をご選択ください。
 - ①統合カリキュラム
 - ②3年課程（修業年限4年制）
 - ③3年課程（修業年限3年制）
 - ④3年課程（定時制）
 - ⑤2年課程（全日制）
 - ⑥2年課程（定時制）
 - ⑦2年課程（通信制）
 - ⑧高等学校5年一貫教育
- 2) 本研修の参加扱いについてご回答ください。
 - ①勤務扱い ②公休または有休扱い
- 3) 本研修の参加費についてご回答ください。
 - ①研修費のみ学校側が負担
 - ②研修費のみ学校側が負担
 - ③研修費・交通費・宿泊費すべてを学校側が負担
 - ④研修費および指定テキストを学校側が負担
 - ⑤研修費・交通費・宿泊費・指定テキストのすべてを自己負担
- 4) 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。*非正規も含む
 - ①3年以上5年未満
 - ②5年以上10年未満
 - ③10年以上
- 5) あなたの「専任教員受講状況」についてご回答ください。
 - ①専任教員養成講習会受講済もしくは受講中
 - ②大学および大学院で教育に関する単位を4単位履修済
 - ③教員養成受講済、4単位もしくは大学院で履修している人
 - ④看護教員専任教員養成講習会の未受講、教育に関する科目4単位未履修
- 6) 回答日現在、あなたは、専任教員または実習指導教員としての経験年数をご回答ください。
 - ①1年未満
 - ②1年以上3年未満
 - ③3年以上4年未満
 - ④4年以上5年未満
 - ⑤5年以上
- 7) 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
 - ②クラス担当（担任）
 - ③専門領域の授業（講義・演習）
 - ④臨地実習指導
 - ⑤行事（入学式、卒業式、謝恩会、学校祭等々）担当
 - ⑥国家試験対策業務
- 8) 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。
以下の項目に対して、“あてはまる（ややあてはまる）、”あてはまらない（あまりあてはまらない）“

を選択、回答を得た。

- ①あなたが自身が教えた内容について、学生が理解を示した時
 - 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
 - ③あなたが携わった実習指導で、学生が看護のよこびを語った時
 - 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
 - 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
 - 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
 - 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
 - ⑧同僚から良い評価があった時
 - ⑨上司から良い評価があった時
 - ⑩自分としてよく頑張ったと感じた時
 - ⑪卒業生が臨床現場で活躍している姿をみた時
- 9) 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。
以下の項目に対して、“難しいと感じることがある”、“難しいと感じることはない”の選択から回答を得た。
- ①学校（組織）に馴染むこと
 - ②教員間での連絡等をスムーズに行うこと
 - ③先輩教員等に、わからないことを尋ねること
 - ④学校（組織）内での人間関係を良好に保つこと
 - ⑤看護教員の職務内容を理解すること
 - 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
 - ⑦看護教員としてのアイデンティティの確立
 - ⑧日々の業務において問題を発生させずに行うこと
 - 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
- 10) 授業や演習の実施についてご回答ください。*補助的役割は除く
- ①講義・演習を行っている
 - ②講義のみを行っている
 - ③演習のみを行っている
 - ④講義も演習も行っていない
- 11) 授業づくりや臨地実習指導で困っていることをご入力ください。（自由記述）

2. 新任期看護教員研修会 研修後アンケート

- 1) 授業はどのような営みなのかについてご回答ください。
“十分に理解できた”、“概ね理解できた”、“あまり理解できなかった”、“全く理解できなかった”の選択で回答を得た。
- 2) 授業における「経験」の意味についてご回答ください。
“十分に理解できた”、“概ね理解できた”、“あまり理解できなかった”、“全く理解できなかった”の選択で回答を得た。
- 3) 学生と共に学び・共に創る授業のためについてご回答ください。
“十分に理解できた”、“概ね理解できた”、“あまり理解できなかった”、“全く理解できなかった”の選択で回答を得た。
- 4) 6つの構成要素による授業デザインについてご回答ください。
“十分に理解できた”、“概ね理解できた”、“あまり理解できなかった”、“全く理解できなかった”の選択で回答を得た。
- 5) 「模擬授業」を実施してみて、ご自身の感想をお聞かせください。

- 6) 集団によるリフレクションの体験を通しての感想をお聞かせください。
- 7) 研修を終えて、“看護教員として大切にしたいこと”をお聞かせください。
- 8) 本研修の全体的な内容についてご回答ください。

“良い内容だったと思う”、“一部の内容は工夫してほしい”、“全体的によくなかったと思う”、“よくわからない”の選択から回答を得た。

- 9) 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日数・時間数共にちょうど良かったと思う
- ②日数・時間数共にもう少し短縮してほしい
- ③日数・時間数をもっと延長してほしい
- ④わからない

- 10) 開催時期についてご回答ください。

- ①8月開催の方が参加しやすい
- ②12月開催の方が参加しやすい

3. 新任期看護教員研修会 研修終了3か月後アンケート

- 1) 1. 新任期看護教員研修会で学んだ内容を誰と共有しましたか。共有したと強く感じる人を選択してください。

- ①学校管理者
- ②教務主任
- ③先輩専任教員
- ④上記以外の専任教員
- ⑤看護教員以外の学校職員
- ⑥共有は行っていない

- 2) 2. 新任期看護教員研修会で学んだ内容をどのような環境で共有しましたか。*一番近いと思われる項目を選択してください

- ①教員会議内で報告事項として共有した
- ②教員が出席できる日を管理者等が設定し、日時の確保をして共有した
- ③研修会の資料（本も含む）を回覧や印刷して配布して共有した
- ④立ち話（デスク周囲）程度の中で共有
- ⑤共有は行っていない

1. 2. の設問項目で【共有は行っていない】を選択した方のみ

- 1) 共有を行っていない理由を簡単にご入力ください。
- 3) あなたは講義もしくは演習の実施回数をご回答ください

1. 1回
2. 2回
3. 3回
4. 4回
5. 5回
6. 5回以上
7. 実施していない

* 7を選択した方のみ → 講義や演習を行っていない理由の記載

- 4) 授業で5点以上のサインを活用して授業あるいは演習の実施を行いましたか。

1. 授業デザインを活用した
2. 授業デザインの一部を活用した

3. 授業デザインは全く活用しなかった

5) 授業（演習）後のリフレクション（セルフリフレクションも含む）を行っていますか

1. 毎回行っている
2. 時々行っている
3. 全く行っていない

*全く行っていない選択肢の方のみ

【全く行っていない】を選択された方はその理由をご入力ください。

6) あなたは誰とリフレクションを行いましたか。

1. 管理職（学校長・副学校長・教務主任）
2. 先輩の専任教員
3. 同僚または後輩の専任教員
4. セルフ・リフレクションのみで管理職を含む教員とはリフレクションは行っていない
- 7) リフレクション（セルフリフレクションも含む）を実施してみて、気づいたこと、その後の自分の思考や行動の変化についてご入力ください。
- 8) 講義もしくは演習で現在、困っていることや疑問に思っていることをご入力ください。

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、事前に配布したIDをご入力ください。ご回答で同意とさせていただきます。

研修1日目（令和6年4月13日）設問項目

- 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 ③令和5年度の本研修に参加した人から勧められた
- 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
- 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。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- 講義「看護の医療と動向（2024）」（講師：水方先生）の「看護学校を取り巻く『今』と『これから』」の内容についてご回答ください。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- 講義「経験学習と人材育成」（講師：松尾先生）の「経験学習の基本」の内容についてご回答ください。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- 講義「経験学習と人材育成」（講師：松尾先生）の「経験学習力を上げる指導法」の内容についてご回答ください。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- 講義「経験学習と人材育成」（講師：松尾先生）の「成功を振り返り強みを拡張する」の内容についてご回答ください。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- グループワークで事前課題を発表・共有・議論したことについてご回答ください。
①とても有意義だった ②まあまあ有意義だった ③あまり有意義ではなかった
④全く有意義ではなかった

研修2日目（令和6年4月27日）設問項目

- 水本徳明先生の講義「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。
①十分理解できた ②まあまあ十分理解できた ③あまり理解できなかった
④全く理解できなかった
- 「指導上の課題の要因を考える」の個人ワークで各項目の表現について
*表現：記述（量の大小は問いません）や思考、言語化を含みます
①十分にできた ②概ねできた ③あまりできなかった ④全くできなかった

⑤よくわからない

3. 勤務校の課題の認識について

①十分に認識できた ②概ね認識できた ③あまり認識できなかった ④全く認識できなかった

⑤よくわからない

4. グループメンバー同士で事例検討を通じて勤務校の課題を考える

①十分に勤務校の課題を深めることができた ②概ね勤務校の課題を深めることができた

③あまり勤務校の課題を深めることができなかった ④まったく勤務校の課題を深めることができなかった ⑤勤務校の課題がわからない

4. 研修3日目（令和6年4月28日） 設問項目

1. 水本徳明先生の講義「人を育てチームをつくるリーダーシップを理解する」について

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

2. ご自身の勤務校の課題解決に向けての自己の行動計画について

①十分な構想ができた ②概ね構想できた ③あまり構想できなかった ④全く構想できなかった

⑤よくわかenらい

3. 構想した行動計画の内容を対話で深める

①対話を通して十分に深めることができた ②対話を通して概ね深めることができた ③対話を通したが、あまり深めることができなかった ④対話をしたが、全く深めることでできなかった

⑤対話をしたが、よくわからなかった

4. 勤務校の課題について簡単に記載してください。（例：教員間の対話不足、教員間の心理的安全性が保たれない）

5. 研修4日目（令和6年9月14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期待されていると感じた ③あまり期待されていると感じない
④全く期待されていると感じない ⑤わからない

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そう思う ③あまりそう思わない ④全く思わない ⑤わからない

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そう思う ③あまりそう思わない ④全く思わない ⑤わからない

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。

- ①十分に実行できた ②おおむね実行できた ③あまり実行できなかった ④全く実行できなかった
⑤わからない

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せんか。

- ①当初の計画を継続していく予定 ②当初の計画を継続していく予定
③組織課題からすべてを見直して実施していく予定 ④わからない

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いますか。

- ①大いに役立っていると思う ②役立っていると思う ③あまり役立っていないと思う
④全く役立っていない ⑤わからない

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大いに役立っていると思う ②役立っていると思う ③あまり役立っていないと思う
④全く役立っていない ⑤わからない

6. 研修5日目（令和6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おおむね取り組んでいる ③どちらともいえない

④あまり取り組んでいない ⑤全く取り組んでいない

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

①十分に共有できた ②共有できた ③どちらともいえない ④あまり共有できなかった

⑤全く共有できなかった

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そう思う ③あまりそう思わない ④全く思わない ⑤わからない

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満足している ③まあ満足している ④あまり満足していない

⑤全く満足していない

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