

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 **総括研究報告書**  
看護教員の継続教育に対するニーズ把握のための研究（23IA2005）

**研究要旨**

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であり、量の確保と質の向上という両方の課題から、看護教員の継続教育の重要性が検討されてきたが、看護教員自身の経験段階に応じた継続教育の考え方の整理や体制整備は充分とは言い難い。今回、看護師等養成所（以下、「看護学校」）の看護教員を対象とした研修の受講状況や自己研鑽に関する意識、継続教育に関するニーズ等についての実態把握調査を行うとともに、看護教員の経験や段階に応じた継続教育の充実に推進策への示唆を得ることを目的とし、令和5年・6年と2年間にわたり調査を実施した。

2年目は、「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検証」と「専任教員の継続教育・成長等に関する課題把握のためのヒアリング調査」の調査を行った。結果、新任期看護教員には、ひとりひとりが模擬授業を実施する授業デザインと授業リフレクション、中堅期看護教員には自分で立てたリーダー行動計画の実践と他校フィールドワークが効果的であることが明らかになった。また、協議会実施の教務主任養成講習会の「リーダー論演習」は、内容・方法を変更する必要があると示唆された。また、専任教員同士の連携は必ずしも十分ではないこと、各教員が忙しく時間がないことが相互に働きかける事を躊躇させている可能性があること、マネジメントに関する要素に困難を感じている等の声が聴かれた。

詳細は分担研究報告書に譲る。

**研究代表者・所属研究機関**

水方 智子 一般社団法人日本看護学校協議会 会長

**研究分担者氏名・所属研究機関**

水澤 晴代 一般社団法人日本看護学校協議会 副会長

百瀬栄美子 一般社団法人日本看護学校協議会 常任理事

濱田真由美 一般社団法人日本看護学校協議会 理事

## I. 「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検証」

### A：研究目的

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、当協議会が実施している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。

### B：研究方法

新任期教員対象研修会及び中堅期教員対象研修会は、研修参加者のうち同意の得られた人から受講生アンケート（Google フォームでの無記名式選択回答式）の提供を受け、その集計と結果を検討した。教務主任養成講習会については、日本看護学校協議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た。

### C：研究結果・考察

#### 1. 新任期看護教員研修会

研修生は、専任教員養成講習会未受講者が約 85%、大学において教育 4 単位を履修し卒業した者、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、「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った。令和 6 年度からは「教育実践力」の育成を目的に、対面形式により、自分の授業案を用いてひとりひとりが授業計画（授業デザイン）・実施（模擬授業）・評価（集団によるリフレクション）・修正という一連のプロセスを経験できるように変更したところ、研修生の評価は非常に高くなった。以上のことから、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た授業の計画・実施・評価という一連の流れを学べる対面での研修会の意義は高い。

#### 2. 中堅期教員研修会

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。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）の内容は「教育に関わること」と「教職員に関わること」が多かった。また、7 割以上の研修生が「リーダー行動継続意思」を示し、「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」と高評価が得られたことから、自分で行動計画を立て実践することや他校フィールドワークの意義が高いことが示唆された。以上のことから、実践的かつ他校交流を実施の軸とし、多くの看護教員が参加できるような仕組みづくりが望まれる。

#### 3. 教務主任養成講習会

「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のに比較して、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低い傾向にあり、目標達成も他の科目に比べ低かった。また、「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った。以上のことから、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・方法を変更する必要があると示唆された。

#### D：結論

新任期看護教員の、自分の授業案を用いて一人ひとりが模擬授業を実施する授業デザインと授業リフレクション、中堅期看護教員の、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にした研修会は、研修生のニーズに合ったものであり実施する意義は高い。多くの教員が体験できるような組織支援が望まれる。また、教務主任養成講習会は内容・方法等多様な検討が必要である。

#### E：研究発表

令和6年度は該当なし

#### F：知的財産権の出願・登録状況

なし

## II. 「専任教員の継続教育・成長等に関する課題把握のためのヒアリング調査」

#### A：研究目的

看護教員の経験段階に応じた実態を把握し、看護教員の成長を支援する体制づくりへの示唆を得ることを目的とする。

#### B：研究方法

ヒアリング対象者は、協議会の会員校で3年課程（3年制）の看護教員で、ヒアリング内容に回答可能であり、かつ、取材協力の意思が確認できた学校所在地域や設置主体が異なる学校の看護教員とした。それぞれの看護教員が抱えている学校運営の現状についてヒアリング調査（ZOOMによるWEB会議形式）を実施した。

#### C：研究結果・考察

新任期（1～3年）教員から多く語られたのは、『教員同士の連携の不充分さ』を訴える声であった。専任教員同士の連携は必ずしも十分ではなく、その背景要因として、各教員の積極性の欠如や、何か突発的な仕事が発生した際、「自分ごと」として助けあう姿勢の欠如が示唆された。次に語られたのは『慣れない業務への不安』であり、業務量の多さについての指摘もあった。また、新任期以外（4年以上）教員から多く語られたのは、『教員同士の連携の不充分さ』の声であった。

上司や周囲の中のサポートが得られない状況で、未整備な業務に向き合うことになり大きな不安と負担を強いられてきたことや、各教員が忙しく時間がないことが相互に働きかける事を躊躇させている可能性が示唆された。さらに、主任期・管理期教員から多く語られたのは、『マネジメントに関する要素の困難』という声であり、業務推進力、判断力・課題解決力、他教員の指導・キャリア支援、リスク管理能力、学外との調整交渉力、学生確保、予算確保といったマネジメントに関する要素に困難を感じていることが推察された。

また、すべての経験段階の看護教員が、学生の成長に関われることが『やりがい』であるという声が聴かれた。

#### D：結論

すべての経験段階の看護教員が学生の成長にやりがいを持ち仕事をしている一方で、学校運営の現状については看護教員の経験段階によって異なっていた。

#### E：研究発表

令和6年度は該当なし

#### F：知的財産権の出願・登録状況

なし