

継続教育に関するこれまでの議論の整理（案）

内；さらなる議論が必要な事項

看護教員の新任期からの連続した継続教育の仕組みについて

（1）現状と課題

- 教育や看護実践能力、研究、マネジメントといった内容について設置主体が組織的に教員の研修を体系化しているところがある。
- 他にも、病院に付属の教育機関がある場合、教員が希望する病棟で一定期間の研修を行えるシステムを構築しているところや、採用後の教員研修を体系化し、研究調査日の取得や臨床研修制度等を導入しているところもある。
- また、大学が養成所も含めた看護教員を集めて公開講座等の講習を開催し、専任教員の継続教育を担っているところもある。
- 新人教員には即実践が求められており、その現状は過酷なので、指導教員や助言システムを用意しているところもある。
- 学習をつんだ看護教員が養成所で能力を発揮しながら教育にあたるという環境が整っていないので、大学院修了等キャリアアップした看護教員たちは、大学へ流れてしまう。
- 大学や大学院では教師教育という意味でFD（ファカルティ・ディベロップメント）の取り組みが義務づけられているが、さらに看護実践能力を活かせるようなFD等の取り組みが必要である。
- 医師は、大学に所属していても病院で外来をするなど患者とかがわりが持てる。看護師の場合、ユニフィケーションを実施しているところでも、病院と学校の仕事を1人がこなすとなると、人数の問題等で限界があり、医師と同様にはいかない。
- また、病院と学校のユニフィケーションは身分の保証や給与の関係などの問題で実践できない所が多い。
- 代替要員がいないと、小規模な養成所では看護教員を一定期間の研修に出すのは困難な状況にある。
- 5年一貫校では、教職経験及びライフステージの各段階に応じて必要な能力が備えられるよう初任、中堅、管理職に分けて悉皆研修が体系化されている。

一方で、医療現場での研修機会の確保や長期研修中の代替教員の確保が課題となっている。

- 都立の看護専門学校では、体系的に様々な研修が用意されているが、授業分担の調整等により、残ったメンバーで長期研修者の欠員分をカバーしているのが現状である。教員の配置数の他にも、新人教員への支援、臨床現場と学校との連携が課題となっている。
- 看護系大学では、研究能力や教育実践能力等の向上に向け、様々なFD活動を実施しているが、活動内容の偏り、FDに対する教員の知識不足、予算の確保等が課題となっている。

(2) 対応策

- 看護教員の質の保証については、看護教員養成講習会とは別に、画一的ではなく、個々の能力を高めていける仕組み作りが必要である。
- 看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要で、そのバランスが大事であり、両方を補い合うシステムを作ることが重要である。
- 大学が行っている講習等の看護教員の継続教育を各都道府県で行うことができるよう体制を整備する必要がある。
- 新任の看護教員が実際に教育を始めてから抱える悩み等に対応するため、新任期のフォローアップ研修等の実施が求められる。
- 看護教員のキャリアアップやユニフィケーションのシステム化を考える必要がある。
- 養成所でも、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化が必要である。
- 看護師のラダーと同様に、看護教員の成長を新任、中堅、ベテランといった成長段階別モデル（ラダー）を作成し、指針として示すとよい。
- 養成所同士でブロックを作り、他の看護専門学校が行っている体系的な継続教育プログラムを部分的に実施する仕組みを考えてはどうか。
- 看護職員と同様に、看護教員にも資質の向上につながるメンタリングやスーパーバイジングを導入していくことは可能ではないか。
- 小規模な養成所の看護教員が一定期間の研修に出られるようにするには、代替要員を派遣する仕組みが必要である。

【さらなる議論が必要な事項】

- ①現状をふまえ、看護教員に対する新任期からの連続した継続教育が、全国的に展開されるようにするためには、どのような方法・体制が考えられるか。
- ②看護教員が、生涯を通じてキャリアアップを重ねるためには、どのような継続教育の内容が求められるか。
- ③養成所の現状から、看護教員が外部の研修に参加することが困難な状況となっているが、養成所でもキャリアを積み重ねられるようにするためには、どのような方策が必要か。