

これまでの委員の主な意見

I 看護教員の養成について

【看護教員養成講習会に関して】

- 1年間の看護教員養成講習会は有益である。受講したことで、教員としての姿勢や態度には変化がみられ、組織内でも活躍してくれる。
- 看護教員養成講習会では講義などの指導の仕方は教えているが、教員としての業務をすべて教えているわけではない。もっと現場ですぐに活かせるような内容の教員養成講習会を行う必要がある。
- 毎年実施する県は限られていて、県外に出なければ受講できないといった実情もある。今の実施方法では、物理的な問題や家庭の事情から看護教員養成講習会を受けたくても受けられない人もいるのではないか。
- 看護教員養成講習会を実施する県にばらつきがある。養成所の数や未受講者の数などいろいろな要因があるだろうが、1県で必要な人数が集められないこともある。
- 教育時間を単位制とし、看護教員養成講習会を受講したくても出来ない人が少しでも受講できるよう、放送大学、通信制、eラーニングの活用等、受講者が状況に応じて数年間かけて分割履修できるようにしてはどうか。
- 特定の施設や研修制度だけでなく、大学での科目履修を認定できるようにすれば、近隣の大学で受講でき、長期間職場を空けずに済むのではないか。
- 養成所から研修には出せない、研修に出すとしても欠員のままという施設もあり、養成所には講習会に送り出すだけのマンパワーや財政の余裕がない。無理をして講習会に出しても、養成所に戻ってすぐやめてしまうことがある。
- 高等学校の看護教員の養成は、看護教員養成コースを有する10数校の課程認可大学で行われるが、コースを選択する学生が少数であるため、養成が少ない。
- 質の高い看護教員を養成するために、当面は何をしなければいけないのか、将来的な方策はどうあるべきかという段階的な議論が必要である。
- 現在開催されている看護教員養成講習会・実習指導者講習会・幹部看護教員養成課程を連動させたほうがよいのではないか。
- 900時間を8ヵ月で実施するというのは、つめこみの教育になり、受講者にとって負担が大きい。1年にしてももう少しゆとりを確保すべきである。
- 看護教員に求められるものは時代とともに変わってきている。平成21年のカリキュラム改正を活かした新しい教育内容を設定していくべきである。
- 看護教員が自信を持てるよう、学位に繋がるようなコースを作るべきである。

- 専修学校の看護教員は臨床経験を要件としているが、大学の看護教員にも臨床経験は必要である。
- 教育時間、内容、実施体制、評価の視点を含め、看護教員養成講習会実施要領の見直しやガイドラインが必要である。
- 大学や大学院に看護教員養成課程を設置するのが望ましい。
- 都道府県の看護教員養成講習会担当者へ研修の開催に関する情報提供、カリキュラム構築における相談体制などが必要である。
- 各地方厚生局単位での統一したカリキュラムによる実施やブロック単位での実施を検討してほしい。
- すでに教員となっている未受講者の解消やばらつきのない看護教員養成講習会の開催のためには、受講の義務化や国の財政支援が必要である。
- 看護教員養成講習会修了者に対する資格の付与および更新制という仕組みを構築すれば、看護教員の質の確保と意欲向上につながる。
- 単独で看護教員養成講習会を開催できない都道府県に対しては、国が共同開催の提案などの調整を行うべきである。
- 量を確保するためには、現状の都道府県開催に加え、北海道から九州まで1つのブロックに1つの大学での開催をすすめる。
- 看護教員養成講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や実施に関する相談体制を構築することが必要であり、その支援を国が行うべきである。
- 教員養成のための教育内容だけでなく、看護教員としてどのような能力を身に付けるべきかをガイドラインで国が示すべきである。
- 看護教員の養成を大学や大学院で行うことはすぐに必要なことであり、国は看護教員養成講習会への財政支援とカリキュラムの平準化を強力に進めるべきである。

【看護師等養成所における看護教員の要件について】

- 実習指導の際に、臨床経験が少ないと学生に自信をもって教えられず、実習指導が成り立たないということがあるので、臨床5年程度は必要である。
- 看護教員の確保が困難である現状を踏まえると、量を確保するためには要件を緩和するほうが現実的である。
- 看護教育の充実のために、看護教員の量と質を向上させる必要があり、そのためには、看護教員の要件を緩和する一方で、質を確保するための方策も併せて推進することが求められる。

- 看護教員には一定の臨床経験が必要であるが、看護教員確保の観点からは、現行の要件における5年の臨床経験年数を3年に緩和する一方、臨床経験の業務内容を明示して、質の確保を図るべきである。
- 大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、看護師等養成所の看護教員への活用の推進が考えられるが、看護教員の要件を満たす者が少ないので、要件である大学での履修内容を拡大することが望ましい。

Ⅱ 看護教員の継続教育について

【各教育機関での継続教育の現状と課題について】

- 臨地実習指導と講義にほとんどの時間を費やし、自己研鑽の時間が十分にとれていない現状がある一方で、研修に積極的に参加する人が多い養成所もある。
- 専門看護師の資格を有する教員の中には、定期的に病院の外来に出たり、臨床との研究会を作ったりして、臨床とのつながりを持っている者もいる。
- 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かわりが持てる。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。
- 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。
- 大学等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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。学習をつんだ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。
- 看護教員養成講習会を含め継続教育は絶対に必要であるので、継続教育を受ける

ことへの経済的補助も考えてほしい。

- 5 年一貫校には、県教育委員会による悉皆研修や教員免許更新のための研修等があり、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、短期・長期研修を用意しているが、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。継続教育においては、教員数の不足、新人教員への支援、臨床と学校との連携が課題で、複数校によるブロック単位での継続教育の実施や養成所や研修機関への経済的支援を求めている。
- 看護系大学では、研究能力の向上に向け、研究費の確保、研究環境の整備、若手教員への研究活動支援等や、教育実践能力向上のため、学生からの授業評価や教員相互の授業参観等といった FD を実施している。一方で、活動内容の偏り、FD に対する教員の知識不足、教員としての準備性、予算の確保等が課題となっている。
- 看護教員養成講習会受講後に、受講生のモチベーションが維持されるような継続教育システムが必要である。
- 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。
- 国の制度として、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な仕組みが必要である。
- 代替要員がいないと小規模な養成所では一定期間の研修に出すのは難しいので、代替要員を派遣する仕組みが必要である。
- 養成所同士のブロックを作れば、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できるのではないか。
- 看護教員の継続教育は、行政が主体というよりも、学会ベースで展開するほうが望ましい。学会の中で、看護教員の継続教育カリキュラムを複数組んで、多様なプログラムが展開できるようにしてはどうか。
- 体系化された学習の機会を専門職に提供するという視点を学会に明確に位置付けて、学会ベースで看護教員の継続教育をやることが将来的には望ましい。また、学会ではなくても現実的には、学会より規模の小さい設置主体や協議会、大学等による集まりを形成して実施することはすぐに可能ではないか。
- 看護教員の継続教育に必要な内容を標準化したガイドラインを国が作ったほうがよい。それに基づいて、学会や地域等といった団体へ委託し、手段としては、通信等の IT を利用した仕組みを可能にしていく必要がある。
- 新人看護教員の負担を軽減するために、プリセプターシップ等のマンツーマンでの指導体制やフォローアップ体制が必要である。

- 看護教員に必要な継続教育の内容としては、例えば施設の管理、教育管理、教育原理、学生指導といった研修、新人・中堅・管理職としては教員を指導する立場で、それぞれの内容が必要となるが、モデルがあると取り組みやすくなるのではないか。
- 看護教員に求められている研究能力を向上させるためには、研究に関する他者の指導を受けられるようなシステムを学校に確立させる必要がある。
- 看護教員の研修受講の補助を目的として、教員に直接手当できる補助金の仕組みを作る必要がある。
- バーンアウトしなくても済むように、新人看護教員を対象とした自分の思いや体験の共有化が可能な集合研修を都道府県単位等で用意することが望まれる。
- 看護教員の継続教育には、ITの活用や部分的履修の積み重ねができるよう単位制の導入を検討すべきである。
- 県単位で大学が中心となって看護教員の継続教育を展開してほしいという意見がある一方で、地方の国公立大学は独立行政法人化で教員が疲弊しており、現実的には実現不可能な状況がある。
- 大学院の修士課程として、看護学教育を学べる課程をモデル的に設置するところには、国が補助を少しつけるなどすれば、量は少なくとも看護教員の質向上につながるのではないか。
- 看護教員一人ひとりのキャリアアップに理解を示し、環境の整備、教員の意識向上を目指すには、設置者あるいは校長のリーダーシップが必要不可欠である。学習する組織をどう作るかということも重要である。
- 養成所の看護教員も職位の違いだけに留まらず、キャリアアップしていく仕組みがもっと多彩であると、魅力的な専門職業に映るのではないか。
- 学校での看護教員たちの継続教育に対する指導あるいは組織づくりにおいて、幹部看護教員養成課程で実施されている教育内容は、非常に大きな役割を果たしているので、学校運営に関わっていく幹部看護教員の教育は重要である。
- OFF-JTの場面でのある程度体系化された研修内容というものを作成し、それを担う組織を、どこか1カ所にするというのは難しいので、研修内容を提示して、どういった組織が担えるかを考えるといいのではないか。
- 都道府県には専任教員再教育事業があるが、平成20年度は全国の4分の1程度しか実施されていないので、全国で行えるよう見直してほしい。

【看護教員に求められる資質】

- 看護師の専門能力、臨床実践能力を看護教員になってからも維持することは困難

- であり、臨床を離れている看護教員に看護実践能力を求めるのは無理がある。
- 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。
 - 看護教員には教育学、教育論が不足しており、その視点を育てる必要がある。
 - 教育的まなざしを学生に伝える技と知性としてのコミュニケーション能力が看護教員には必要である。
 - 学生は多様化しており、看護教員には指導力やカウンセリング能力等も求められているが、画一的ではなく、個々の能力を高めていけるような仕組みが必要である。
 - 文字を読む、書く力といった基礎学力の差が他分野の教員に比べて大きい。
 - 看護教員の役割は、臨床実践能力の担保ではなく、誰に学生を預けたら優れた臨床実践の指導をしてもらえるかを見極め、状況を説明できることが重要である。教員には時代の要請に合ったカリキュラムを作成できることが求められる。
 - 看護教員に求められている資質や教員像は、モデルを作ると非現実的なものになりがちなので、資質の内容を整理・構成化してはどうか。
 - 学生の実習等における様々な経験の中から、教育・学習課題に照らして素材を切り取り、看護学的に意味づける教材化の能力が看護教員には必要である。
 - 多様化する学生を尊重し大切にできるような、人権意識を看護教員がしっかりもっていることが重要である。
 - 新任の看護教員は、教育実践の中で迷いや悩みを多く抱えているため、メンターやスーパーバイザーの配置等の養成後のフォローアップ体制が必要である。
 - 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。
 - 「資質」と「能力」という言葉は、言葉の意味が異なり、とらえ方も人によって異なるので、「資質・能力」という表現は慎重に使った方がよい。

【看護教員の評価について】

- 全体的に教員の自己、生徒や保護者による他者評価システムが浸透しつつある。
- 看護教員の教育における専門性を評価する仕組みの構築が求められる。
- 都立の看護専門学校では、専任教員のキャリア別達成目標を、設定した4つの能力別、キャリア別の区分に応じて設定しているが、各能力の評価の仕組みについては検討段階である。
- 看護教員が生涯を通じてのキャリアアップを重ねていくためには、教育の成果を自己点検・自己評価できるようなシステムが必要である。

【今後の継続教育のシステムについて】

- 臨床での自己研鑽を研修として位置づけるなど、自己研鑽の機会を組織的にシステムとして確保していくことが必要である。
- 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。
- 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を作成して対応するとよい。
- 個人だけではなく、各学校単位での自己点検・自己評価も必要で、その中の教員に関する点検項目にある「教員の確保」と「教員の育成」については、学校側が結果を受けて、改善していくシステムが確立されることが望ましい。
- 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えるよう体制化する必要がある。
- 看護師のラダーは臨床現場で完全に統一されているわけではないが、ある程度の共通理解は得られているので、看護師と同様の考え方で看護教員にもラダーや指針を示すとよい。

Ⅲ 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について

【臨床家の教育者としての活用】

- 臨床の実習指導者は、看護師の業務と兼任でしか学生と関わっていないので、専任として関われる人の配置を義務づける仕組みや、学生が行う学内演習から関わることのできるシステムが必要である。
- 看護教員が高度な看護実践能力を維持するためには、病院内での看護実践能力の活用をどのように考えるかが大きな課題である。
- 看護教育において臨床家と看護教員の協働の仕方について、その仕組みづくりが重要である。
- 高度実践能力を持つ看護職員（認定看護師や専門看護師等）を教員として活用するシステムを作る必要があるが、専門看護師は主に大学院の教育に活用し、認定看護師を養成所や大学の教育に一層活用することが望まれる。
- 臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者といったマンパワー不足から、学生に安全に実習を行ってもらえる環境を整えるのに苦労している。
- 臨床教授制の仕組みを、付属病院がなくても整備していけるようにすることが望ましい。

【臨地の実習指導者について】

- 病院によっても実習指導者の配置数に差があるが、実習病院で職員を実習指導者

- 講習会へ派遣する際は、病院の負担であり、経済的支援がないのが厳しい。
- 小さい病院が病院だけで実習指導者を養成して配置するということは不可能であり、学校で養成費用を負担しないと動かない現状がある。
 - 臨床の実習指導者も含めて実践能力のある人が、実習にきた学生に関われる体制作りが必要である。
 - 臨床現場との乖離を少なくするために、看護教員の臨地での研修システムを確立する必要があるが、教員の配置人数を充実させないと実現が難しいので、現行の配置基準を変えるべきである。
 - 学生の実習指導の質を上げるためには、看護教員もしくは臨床指導者のどちらかが必ず直接実習指導にあたるような体制を国が義務化する必要がある。
 - きちんと実習指導者を配置している病院には、財政的支援をしてはどうか。
 - 看護教員と臨床の実習指導者は、看護学的視点と教育学的視点の両方のバランスがとれていることが重要で、協働する中でうまく役割分担をしていくことが望まれる。
 - 臨床現場にいる看護職員全体が学生への教育的な機能を担っているという考え方を浸透させるのも方法の1つである。