

eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の 実施方法に関する検討会

第1回 議 事 次 第

日 時：平成 24 年 1 月 27 日（金）
16：30～18：30
場 所：共用第9会議室（19階）

議 題

- 1 看護師等養成所の専任教員養成講習会の実施（現状）について
- 2 eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の効果的な実施方法について
- 3 その他

【資 料】

- 資料1 eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の実施方法に関する検討会開催要綱
- 資料2 看護師等養成所の運営に関する指導要領（抜粋）
- 資料3 専任教員養成講習会実施要領（抜粋）
- 資料4 専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドライン
- 資料5 早稲田大学のeラーニング（加瀬代理人提出資料）
- 資料6 eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の効果的な実施方法の主な論点
- 資料7 看護教員養成講習会受講率向上への取り組み（平成24年度予算案）
- 資料8 専任教員養成講習会の授業進度の例

【参考資料】

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

出席者名簿

大 池 美也子 九州大学大学院医学研究院保健学部門教授

鎌 田 久美子 福岡県保健医療介護部医療指導課課長技術補佐

三 妙 律 子 東京都立広尾看護専門学校校長

高 橋 勝 横浜国立大学教育人間科学部教授

坪 倉 繁 美 新潟県立看護大学看護学部教授

加 瀬 裕 子 早稲田大学人間科学部教授

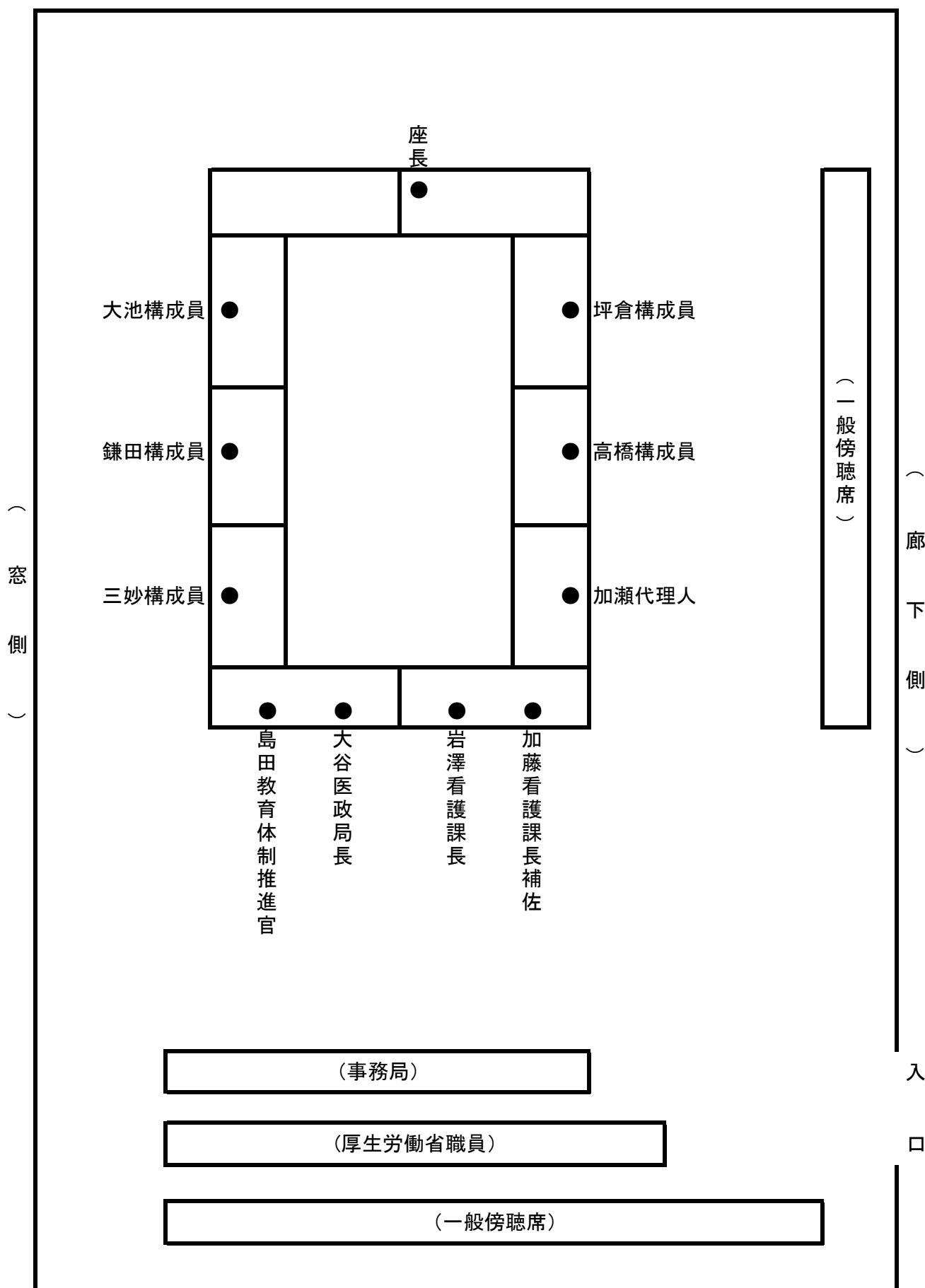
(西村昭治 早稲田大学人間科学部教授 代理人)

第1回 eラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の
実施方法に関する検討会

平成24年1月27日(金)16:30～18:30

共用第9会議室(19階)

座席表



e ラーニングを導入した看護師等養成所の 専任教員養成講習会の実施方法に関する検討会 開催要綱

1. 趣 旨

現在、国は、看護師等養成所の専任教員の確保及び質の向上を目的に、「専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドライン」を示すとともに、当該ガイドラインに沿って講習会を実施する都道府県等に対して支援を行っているところ。

しかし、専任教員養成講習会については、期間が 8～12 ヶ月であるため、専任教員になろうとする者が職務を離れて受講することが難しい等の課題もあり、「今後の看護教員のあり方に関する検討会」報告書（平成 22 年 2 月）においては、このような課題を解決し、専任教員講習会の受講を促進するために、ブロック単位での開催や e ラーニングの導入も必要であると提言された。

昨今、e ラーニングは、PC の性能の向上や個人々人への普及、コンテンツ開発技術の発展により、正規の学校教育から生涯教育まで幅広く活用されている。

このような背景を踏まえ、専任教員養成講習会の受講を促進するために、e ラーニングを導入した場合の専任教員養成講習会の実施方法について検討することとする。

2. 検討課題

- 1) e ラーニングを導入した講習会の実施方法について
- 2) 教育効果を上げるための受講生の支援について

3. 構成員

別 紙

4. 運 営

厚生労働省医政局長の検討会とする。

本検討会の庶務は、厚生労働省医政局看護課で行う。

会議は公開とする。

5. 開催予定および検討内容

- | | | |
|-------|-------------|-------------------------------|
| 第 1 回 | 平成 24 年 1 月 | e ラーニングの効果的な活用と課題 |
| 第 2 回 | 平成 24 年 2 月 | e ラーニングで提供する教育内容の範囲 |
| 第 3 回 | 平成 24 年 3 月 | e ラーニングを導入した講習会の運営と受講生の支援について |
| 第 4 回 | 平成 24 年 4 月 | 取りまとめ（案）について |

構 成 員

大 池 美也子 九州大学大学院医学研究院保健学部門教授

鎌 田 久美子 福岡県保健医療介護部医療指導課課長技術補佐

三 妙 律 子 東京都立広尾看護専門学校校長

高 橋 勝 横浜国立大学教育人間科学部教授

坪 倉 繁 美 新潟県立看護大学看護学部教授

西 村 昭 治 早稲田大学人間科学部教授

看護師等養成所の運営に関する指導要領（抜粋）

看護師等養成所の運営に関する指導要領について（平成13年1月5日健政発5）

第4 教員に関する事項

1 専任教員及び教務主任

- （1）保健師養成所の専任教員となることのできる者は、次のいずれにも該当する者であること。ただし、保健師として3年以上業務に従事した者で、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものは、これにかかわらず専任教員となることができること。

ア 保健師として5年以上業務に従事した者

イ （ア）から（ウ）までのいずれかの研修（以下「専任教員として必要な研修」という。）を修了した者又は保健師の教育に関し、これと同等以上の学識経験を有すると認められる者

（ア）厚生労働省が認定した専任教員養成講習会（旧厚生省が委託実施したもの及び厚生労働省が認定した看護教員養成講習会を含む。）

（イ）旧厚生労働省看護研修研究センターの看護教員養成課程

（ウ）国立保健医療科学院の専攻課程（平成14年度及び平成15年度 旧国立公衆衛生院の専攻課程看護コースを含む。）及び専門課程地域保健福祉分野（平成16年度）

- （2）助産師養成所の専任教員となることのできる者は、次のいずれにも該当する者であること。ただし、助産師として3年以上業務に従事した者で、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものは、これにかかわらず専任教員となることができること。

ア 助産師として5年以上業務に従事した者

イ 専任教員として必要な研修を修了した者又は助産師の教育に関し、これと同等以上の学識経験を有すると認められる者

- （3）看護師養成所の専任教員となることのできる者は、次のいずれにも該当する者であること。ただし、保健師、助産師又は看護師として指定規則別表3の専門分野の教育内容（以下「専門領域」という。）のうちの一つの業務に3年以上従事した者で、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものは、これにかかわらず専任教員となることができること。

ア 保健師、助産師又は看護師として5年以上業務に従事した者

イ 専任教員として必要な研修を修了した者又は看護師の教育に関し、これと同等以上の学識経験を有すると認められる者

- （4）准看護師養成所の専任教員となることのできる者は、次のいずれにも該当する者であること。ただし、保健師、助産師又は看護師として指定規則別表4の専

門科目の教育内容のうちの一つの業務に3年以上従事した者で、大学において教育に関する科目を履修して卒業したもの又は大学院において教育に関する科目を履修したものは、これにかかわらず専任教員となることができること。

ア 保健師、助産師又は看護師として5年以上業務に従事した者

イ 専任教員として必要な研修を修了した者又は准看護師の教育に関し、これと同等以上の学識経験を有すると認められる者

(5) 教員は、1の養成所の1の課程に限り専任教員となることができること。

(6) 専任教員は、看護師養成所にあつては専門領域ごとに、准看護師養成所にあつては専門科目ごとに配置し、学生の指導に支障を来さないようにすること。

(7) 専任教員は、保健師養成所及び助産師養成所では3人以上、看護師養成所では、3年課程（定時制を含む）にあつては8人以上、2年課程（定時制及び通信制を含む）にあつては7人以上、准看護師養成所にあつては5人以上（当分の間、3人以上）確保すること。ただし、平成23年3月31日までの間は、3年課程（定時制を含む）にあつては6人以上、2年課程（定時制及び通信制を含む）にあつては5人以上とすることができる。

(8) 専任教員は、保健師養成所及び助産師養成所にあつては、学生定員が20人を超える場合には、学生が20人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。看護師養成所3年課程（定時制を含む）及び2年課程（定時制）にあつては、学生総定員が120人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人増員すること。また、看護師養成所2年課程及び准看護師養成所にあつては、学生総定員が80人を超える場合には、学生が30人を増すごとに1人、看護師養成所2年課程（通信制）にあつては学生総定員が500人を超える場合には、学生が100人を増すごとに1人増員することが望ましいこと。

(9) 専任教員の担当する授業時間数は、過重にならないよう1人1週間当たり15時間を標準とすること。（2年課程（通信制）を除く。）

また、2年課程（通信制）の専任教員についても、その業務が過重にならないよう十分配慮すること。

(10) 教務主任となることのできる者は、(1)から(4)までのいずれかに該当する者であつて、次のいずれかに該当するものであること。

ア 専任教員の経験を3年以上有する者

イ 厚生労働省が認定した教務主任養成講習会修了者

ウ 旧厚生労働省看護研修研究センターの幹部看護教員養成課程修了者

エ アからウまでと同等以上の学識経験を有すると認められる者

(11) 専任教員は、1の養成所の1の課程に限り教務主任となることができること。

(12) 専任教員は、専門領域における教授方法の研修や、看護実践現場での研修を受けるなどにより、自己研鑽に努めること。

保健師助産師看護師学校養成所指定規則（昭 26 年 8 月 10 日 文・厚令一）抜粋

別表三（第四条関係）（平成 20 年文科・厚労令一・全改、平成 22 年文科・厚労令二・一部改正）

教 育 内 容		単 位 数
基礎分野	科学的思考の基盤	} 1 3
	人間と生活・社会の理解	
専門基礎分野	人体の構造と機能	} 1 5
	疾病の成り立ちと回復の促進	
	健康支援と社会保障制度	6
専門分野Ⅰ	基礎看護学	1 0
	臨地実習	3
	基礎看護学	3
専門分野Ⅱ	成人看護学	6
	老年看護学	4
	小児看護学	4
	母性看護学	4
	精神看護学	4
	臨地実習	1 6
	成人看護学	6
	老年看護学	4
	小児看護学	2
	母性看護学	2
	精神看護学	2
統合分野	在宅看護論	4
	看護の統合と実践	4
	臨地実習	4
	在宅看護論	2
	看護の統合と実践	2
合 計		9 7

専任教員養成講習会実施要領（抜粋）

看護教員に関する講習会の実施要領について（平成 22 年 4 月 5 日医政発 0405 第 3）

1 目的

看護職員の養成に携わる者に対して必要な知識、技術を修得させ、もって看護教育の内容の充実向上を図ることを目的とすること。

2 講習会の実施

講習会は、都道府県又はこれに準ずるものとして厚生労働省が認める者が別に示す専任教員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。）に沿って実施するものとする。

ただし、都道府県が実施する場合において、都道府県が事業の目的達成のために必要があると認めるときは、業務の一部をその適当と認める者に委託することができる。

3 単位等

原則として 34 単位（855 時間）以上とすること。

4 受講対象者

保健師、助産師又は看護師として 5 年以上業務に従事した者であって、本講習会修了後看護教育に従事する者とする。

5 教育内容

別紙 1 の講習科目を標準とすること。

6 教室等

- （1）講習期間中、専用に利用できる教室が確保できること。
- （2）グループワークを実施するための部屋（演習室）が確保できることが望ましいこと。
- （3）必要な図書を有する図書室を利用できること。
- （4）教室等は採光、換気等が適当であり、受講者数に応じた面積を確保するなど、学習環境にふさわしい考慮がなされていること。

7 講習会担当者

教育担当者及び事務担当者を配置すること。なお、教育担当者は専任であることが望ましく、原則として次のいずれかに該当する者であること。

- （1）看護教員養成講習会等の修了者であって、専任教員の経験を有するもの。
- （2）保健師、助産師又は看護師として保健師助産師看護師学校養成所指定規則（昭和 26 年文部省・厚生省令第 1 号）別表三の専門分野の教育内容のうち、1 つの分野に 3 年以上従事した者であって、大学において教育に関する科目を履修したもの。

8 講師

- (1) 講師は大学教授、准教授又はこれらに準ずる者（教務主任等）とすること。
- (2) 演習のグループワークの指導者については、必要数を確保すること。

9 手続等

- (1) 講習会を実施しようとする者は、毎年度2月末日までに次の事項を記載した認定申請書を本職あて提出すること。

なお、認定申請は、実施しようとする講習会ごとに行うものとする。

また、申請後にその申請内容について変更がある場合には、あらかじめ変更申請を行い、承認を得ること。

ア 開催の目的

イ 主催者の名称及び主たる事務所の所在地

ウ 講習会に要する経費の収支予算

エ 講習会の名称

オ 講習会の会場の名称及びその所在地

カ 開催期間及び日程

キ 受講者の定員

ク 教育内容（受講者の各科目の到達目標を含む。）

ケ 各教室等の用途及び面積

コ 教育担当者及び講師の氏名、担当科目及び時間数並びに職業及び職位

サ 事務担当者の氏名

- (2) (1) の認定申請書には次に掲げる書類を添えること。

ア 教育担当者の履歴書

なお、履歴書は、教育担当者として必要な経歴を有することを明らかにするものとする。

イ 都道府県が業務の一部をその適当と認める者に委託する場合は、委託契約書（写）

ウ その他参考となる資料

- (3) 講習会修了者には、修了証（別紙2）を交付すること。

- (4) ガイドラインを参考に、受講者の出席状況に加え各受講科目の評価を行い、修了を認めることが望ましいこと。科目の評価については、特に重要となる専門分野科目のみの評価でも可とすること。

- (5) 講習会の終了後は、1か月以内に次の事項を記載した実施状況報告書を本職あて提出すること。

ア 修了者数

イ 講習会の実施状況の概要及びその評価

- (6) 修了者に関する記録その他の講習会の実施に関する記録は、適切に保管すること。

別紙 1 専任教員養成講習会教育内容及び目標

区分	教育内容	授業内容	目標	単位数	時間数	備考
基礎分野 (看護教員として必要な基礎知識を学ぶ)	看護教育の基盤		ものの見方や考え方を広げ、教育の対象である学習者の理解を深める。	4	60	
教育分野 (教育の原理を系統的に学ぶ)	教育の基盤	教育原理	教育の本質、教育方法、技術学習過程、教育評価の基本理論を学ぶ。	4	90	
		教育方法				
		教育心理学				
		教育評価				
専門分野 (看護学の教授、学習活動に関する理論を学ぶ)	看護論	看護論	人間の健康、看護の考え方を多角的に学び、自己の看護観を明確にする。	1	30	看護教育史を含む
		看護論演習		1	30	
	看護教育学	看護教育論	看護教育の目的、内容、方法などの基本理論を学び、看護教育のあり方について考える。	1	15	
		看護教育制度	看護教育制度の変遷と現在の教育制度について理解する。	1	15	
	看護教育課程	看護教育課程論	看護教育課程編成の基本的な考え方を学び、看護学全体の構造を理解する。	2	45	
		看護教育課程演習	看護教育課程編成のプロセスを学び、看護教育のあり方を理解する。	2	60	
	看護教育方法	看護教育方法論	学習指導計画、教材作成について学び、これを活用して講義、演習、実習等における展開方法を学ぶ。	3	90	
		看護教育方法演習	学習指導計画、指導案を作成し模擬授業を行い（実習指導を含む）、その結果を考慮し看護教育方法を身につける。	3	90	授業案作成と模擬授業を含む
		看護教育実習	看護教育の理論と技術を実際に適用し、教育方法や教員のあり方を学ぶ。	2	90	
	看護教育演習	専門領域別看護論	各専門領域別看護における教育内容とその構造を理解する。	1	15	
		専門領域別看護論演習	各専門領域別看護の教育内容、教育方法について学ぶ。（選択制）	2	60	統合分野を含む専門領域から一領域を選択
	看護教育評価	看護教育評価論	看護教育内容の評価方法を理解し、その適用について学ぶ。	1	30	
		看護教育評価演習	看護技術評価を作成し、看護教育評価の理解を深める。	1	30	
	研究	研究方法	看護教育における研究の意義を理解し、研究結果の教育活動への活用や看護研究の指導方法を学ぶ。	2	60	
	看護学校経営	看護学校管理	看護学校の組織運営の特性と管理のあり方を学ぶ。	1	15	
その他			教育内容全体に幅や深さをもたせるための内容を学ぶ。	2	30	
合 計				34	855	

専任教員養成講習会及び 教務主任養成講習会ガイドライン

平成22年4月1日



厚生労働省

＜ 目 次 ＞

はじめに	1
第1部 専任教員養成講習会	
Ⅰ. 専任教員養成における基本的考え方	2
1. 専任教員養成の意義	2
2. 専任教員養成の位置づけ	2
3. 専任教員養成の理念	2
4. 専任教員養成における基本方針	2
Ⅱ. 専任教員養成における教育課程	3
1. 教育目的・目標の考え方	3
2. 看護教員の「教育実践力」を育成するための教育内容	5
3. 教育内容の構造	7
4. 教育方法の工夫	9
5. 教育評価の考え方	10
6. 単位・時間数の考え方	10
7. 保健師養成所における専任教員の養成に関する教育内容	10
8. 助産師養成所における専任教員の養成に関する教育内容	11
例1 授業を構成し、実践する能力を養うための「看護学教育方法演習」の展開	18
例2 体験から自らの課題に気づき、解決方法を見いだす「教育実習」	20
Ⅲ. 専任教員養成講習会における運営の考え方	30
1. 運営するための組織体制	30
2. 開催・運営の実際	31
3. 修了認定の考え方	35
Ⅳ. 講習計画、運営の評価	37
1. 講習終了時の評価	38
2. 実践の場における受講結果の事後評価	38
第2部 教務主任養成講習会	
Ⅰ. 教務主任養成における基本的な考え方	39
1. 教務主任養成の意義	39
2. 教務主任養成の位置づけ	39
3. 教務主任養成の理念	39
4. 教務主任養成における基本方針	40
Ⅱ. 教務主任養成における教育課程	40
1. 教育目的・目標の考え方	40
2. 教育課程の構造	41
Ⅲ. 教務主任養成講習会の運営の考え方	44
1. 運営するための組織体制	44
2. 開催・運営の実際	44
3. 修了認定の考え方	45
4. 大学院等の単位の互換	46
Ⅳ. 講習計画、運営の評価	46

はじめに

看護基礎教育の充実に向け、看護教員の質の向上は最も重要な課題の一つである。看護教員の養成においては、専任教員や教務主任の要件の1つとなっている看護教員に関する講習会が重要な役割を果たしている。本ガイドラインは、都道府県等が実施する専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会の質の平準化と向上を目指して作成されたものである。

〈ガイドライン検討の経緯〉

「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）及び「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）において示された看護教員にかかる課題と方策について具体的に検討するため、平成21年5月より「今後の看護教員のあり方に関する検討会」が開催され、平成22年2月に報告書がとりまとめられたところである。看護教員養成講習会については、その質の確保・向上のため、教育目標、教育内容、受講修了基準、受講者や講習会の評価を含めたガイドラインを早急に作成することが必要であるとされた。

そこで、昭和52年より看護教員養成及び看護教育に関する調査・研究を重ねてきた看護課看護研修研究センターにおいて、看護教員養成にかかる教育課程と運営の考え方について検討を重ね、また平成21年度厚生労働科学研究費補助金による分担研究「『看護教員養成講習会』における看護教員養成の現状と課題」の成果も踏まえ、専任教員養成講習会及び教務主任養成講習会ガイドラインを作成した。

〈ガイドラインの構成と使い方〉

本ガイドラインは、都道府県等が厚生労働省の認を受けた専任教員等養成講習会を実施する際に「看護教員に関する講習会の実施要領について」（局長通知）に加えて、必要となる事項を記載している。

専任教員養成講習会と教務主任養成講習会について、それぞれ基本的考え方、教育課程、運営の考え方、講習計画、運営の評価について示している。専任教員養成講習会の教育内容については、保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正により平成21年度より実施されている教育内容を教授するために必要な内容となっている（平成23年度より適用）。

平成22年度の講習会は、本ガイドラインを参考として実施されたい。また、平成23年度以降は本ガイドラインに準拠した実施となるよう期待している。

第1部 専任教員養成講習会

I. 専任教員養成における基本的な考え方

1. 専任教員養成の意義

グローバル化する社会における生活ニーズの多様化、保健医療福祉システムの複雑化の中で、人々の健康への要請が高まっている。社会的要請に応える上で、看護職の役割拡大が求められ、質の高い看護ケアが提供できる看護職の育成に対する国民の期待は大きい。

看護職育成の基盤である看護基礎教育課程において、専任教員は、社会的要請と最新の医療・看護の知見を教材研究し、基礎となる教育内容を精選する必要がある。学生の多様化の中で、個々の学生を理解し、学生が学習内容を理解できるように教育方法を駆使しながら系統的に授業を創りだすことが求められる。

そこで、看護師等養成所において看護教育を行う上で、社会の変化に対応する教育実践を創造できる能力を育成する教育課程として、専任教員養成講習会を設けるものである。質の高い教育実践を創造する専任教員を養成することは、看護教育の質の向上につながり、ひいては質の高い看護ケアに対する社会的要請に応えることになる。

2. 専任教員養成の位置づけ

専任教員養成は、看護専門職の基盤である「看護基礎教育課程」を履修後に看護職として5年以上業務に従事した上で、専任教員としての基礎的能力を培う課程である。

3. 専任教員養成の理念

専任教員養成の主眼は、「看護教育における教育実践を創造できる能力」を育成することである。そのためには看護実践力を基盤にし、看護観と教育観に裏付けされた看護教育実践力、広い視野と豊かな人間性、創造力を養う必要がある。このような専任教員を育成するためには、理論から実践、実践から理論という「理論と実践を往還する教育」が必要である。

4. 専任教員養成における基本方針

1) 専任教員に求められるもの

○専任教員は看護実践力に裏付けされた教育活動を実践できることが重要である。そのた

めには、まずは自らの看護実践を内省し、改めて看護実践の意味を深く探求することが求められる。

○専任教員は、学生の理解が成立する授業を展開できる能力が第一義に求められる。そのためには学生の知を理解できる力を身につけることが重要である。

○また学生が自ら課題に取り組み、より広く深く学習するように、学生の能力に応じた段階的な指導方法や指導技術の工夫を身につける必要がある。さらに身につけた教育方法を個人や集団に合わせて使用することが求められる。

○ただ単に講義や臨地実習指導を行うのではなく、意図的かつ計画的に指導を行うことが重要である。指導案作成においては、教育内容とその教育方法の考え方を自らが明確にするものであることを認識する必要がある。

○一方、実施した教育活動の指導過程における学生との関わり方や指導結果に対する評価を行い、次の教育活動に活かしていく実践力も求められる。

○専任教員には、専門職としての自律性、創造性、協働性が求められる。その能力を育成するためには、省察的实践者としての専門家教育が必要である。省察的实践者としての専門教育は、理論と実践の往還、いわゆる経験から学び、理論と実践の統合をはかる方法をとることが必要である。

2) 本ガイドラインの活用に関する考え方

○専任教員養成終了時の到達目標については、受講生の学習指針としても活用し、受講生自らが課題を見だし、解決の方向性を明確にするものとして活用する。

○時代や社会の動向に対応した看護実践力に裏付けられた専任教員の養成のためには、教育課程を常に検討していく必要がある。

○本教育課程は、弾力のある運用可能な教育課程であることから、これまで培ってきた受講者の学習の蓄積を考慮するものとする。

○専任教員養成の運用に関しては、受講生が目的を達成するための企画・実施を行い、受講生の達成度、満足度からプログラムを評価し、次のプログラム企画に反映する。

Ⅱ. 専任教員養成における教育課程

1. 教育目的・目標の考え方

看護教員には、社会の変化、学生を取り巻く環境の変化を的確に捉え、教育実践を創造できる能力が求められる。そのためには、『看護教育の基盤となる能力』『看護教育の展開能力』『看護教育実践の中で研鑽する能力』が必要である。その能力を講習会終了時に

到達しうる目標として、「学生のレディネスに応じた授業を工夫して展開する能力を養う」「学校組織の一員として連携して教育環境を調整する能力を養う」「看護教員の責務を自覚し、学生の個性を尊重して対応する能力を養う」「自ら研鑽し看護教育を追究する能力を養う」を位置づける。教育目的は看護教員として創造的に活動し得る能力を啓発することとする。

1) 教育目的

看護教育に必要な知識・技術を習得し、看護教員として創造的に活動し得る能力を啓発する。

2) 教育目標

- (1) 学生のレディネスに応じた授業を工夫して展開する能力を養う。
- (2) 学校組織の一員として連携して教育環境を調整する能力を養う。
- (3) 看護教員の責務を自覚し、学生の個性を尊重して対応する能力を養う。
- (4) 自ら研鑽し看護教育を追究する能力を養う。

3) 講習会終了時の到達目標

看護教員の「教育実践力」とその教育内容による学習をとおして獲得する能力を到達目標に位置づけた。つまり『看護教育の基盤となる能力』『看護教育の展開能力』『看護教育実践の中で研鑽する能力』とその教育内容を学んだ結果として発現する「講習会終了時における看護教員としての基礎的能力を反映した行動（performance^{注1）}」を、講習会終了時の到達目標に位置づける（表1:12 ページ）。

例えば、表1に示す「看護及び看護教育現象を分析し、看護学・看護教育学を探究する能力」と、表2に示す教育内容「研究プロセス」の理解、「文献検索」の意義と方法、「研究論文の読解と研究結果の活用」による学習経験をとおして、実際的な教育活動における統合的な行動（performance）として「専門領域の内容に関する教材研究において、テキスト・資料の内容を批判的に検討できる。」が発現すると考える。つまり、受講生は研究の教育内容「文献検討の方法や文献クリティークの方法」の理解のために文献検索の体験やクリティークの実際の体験をする。その学習体験をとおして、「テキスト・資料の内容を批判的に検討できる。」という能力を獲得する。そのために「講習会終了時における看護教員としての基礎的能力を反映した行動（performance）」を到達目標として位置づけた。

注1 performance

ここでいう performance とは、看護教員としての感情・思考・判断を伴った実際的な教育活動における統合的な行動である。

2. 看護教員の「教育実践力」を育成するための教育内容

1) 「教育実践力」と教育内容の関係

教育課程は「能力」と「内容」により構成される。本教育課程においては『看護教育の基盤となる能力』『看護教育の展開能力』『看護教育実践の中で研鑽する能力』を養うために必要な教育内容が、【看護教育に関する内容】【看護学に関する内容】【研究】である(図1)。

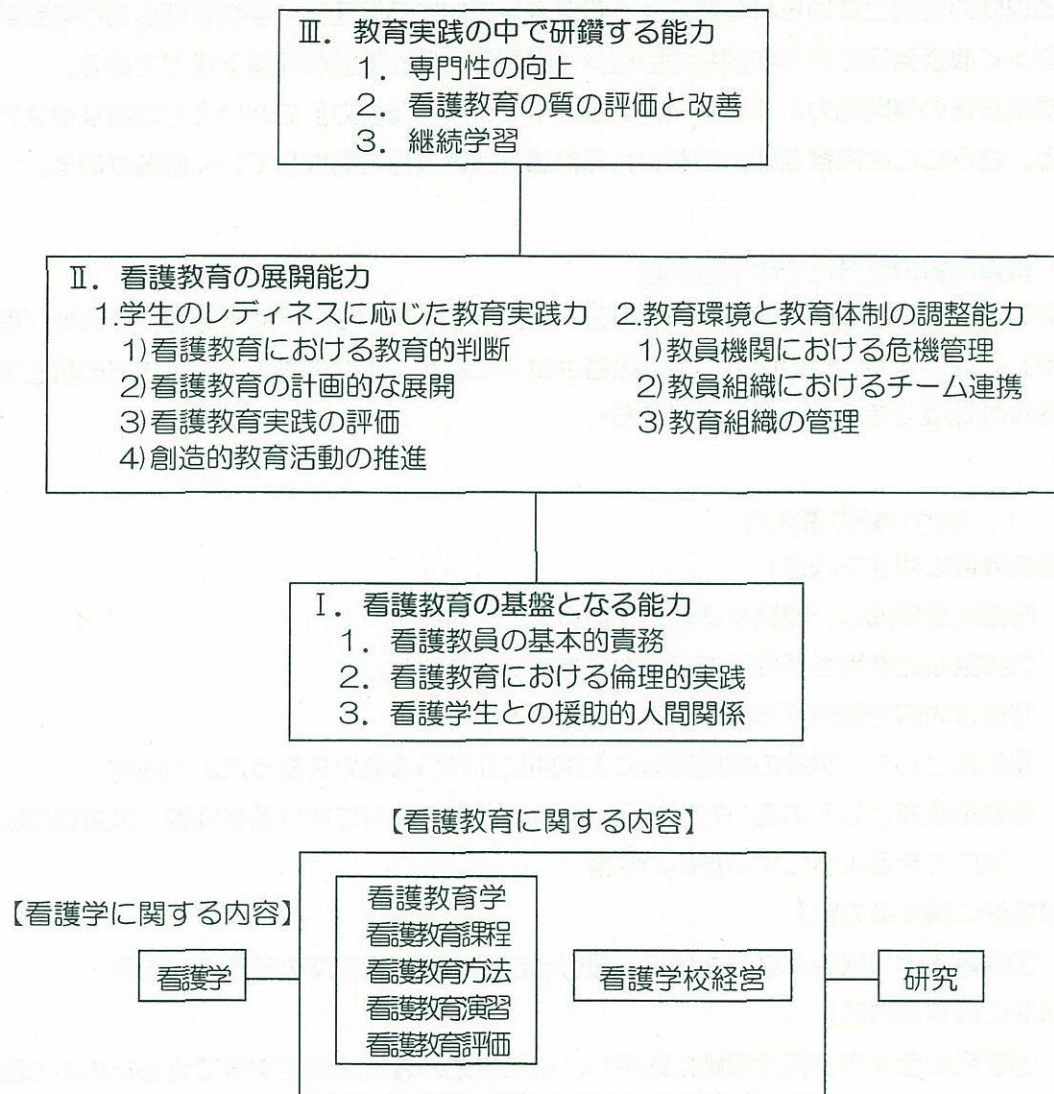


図1 看護教員の「教育実践力」と教育内容の関係

具体的には、表1に示すように、『看護教育の基盤となる能力』とは、看護教員の責務を自覚し、学生の個性を尊重して対応する能力である。その下位能力に「看護教員の基本的責務」「看護教育における倫理的実践」「看護学生との援助的人間関係」がある。「看護教員の基本的責務」とは、看護教員として果たすべき責務を理解するとともに、果たす

ことのできる業務範囲を認識できる能力、自分の専門的判断と行為に関する説明責任を果たすことのできる能力、学習の成果とさらに深めたい課題について十分な情報を説明できる能力である。「看護教育における倫理的実践」とは、看護教育における倫理について理解し、教育実践できる能力、看護学生の尊厳や人権を擁護するとともに、意思決定を支える援助ができる能力である。「看護学生との援助的関係」とは、相互理解を基本とした援助関係を形成できる能力、学生の生活背景や価値・信条、文化を理解する能力である。

これらの能力を養うために必要な教育内容は、表2（13 ページ）に示す看護教育における教師の役割と求められる資質＜看護教育における倫理＞＜学校管理における教員の役割＞＜成長発達に伴う学習者の心理＞＜学習者の個と集団の理解＞などである。

『看護教育の展開能力』『看護教育実践の中で研鑽する能力』においても同様な考え方である。さらにこの内容を能力が養われる方法で教育課程を構成していく必要がある。

2) 教育内容の区分とその下位内容

教育内容の区分は専門分野とその専門分野を支持する基礎分野、教育分野、その他（関連分野）に区分する。その区分の下位内容は以下に示す。また受講生のこれまでの看護実践や教育の経験を考慮し、選択科目をおく。

（1）専門分野の考え方

【看護教育に関する内容】

- ①授業を構成し、実践する能力を養うための内容
- ②実践した教育を評価できる能力を養うための内容
- ③教育内容を編成する能力を養うための内容
- ④教員として、学校の組織運営に主体的にかかわる能力を養うための内容
- ⑤看護教員としてのあり方を考え、追求し、高等教育における教師観・教育観を明確にできるようにするための内容

【看護学に関する内容】

- ①教育内容の核心となる看護学の理解と自己の看護観を深めるための内容

【研究に関する内容】

- ①研究の考え方を教育活動に活用し、また学生の看護研究を指導できるための内容

（2）基礎・教育分野の考え方

- ①教員としてのものの見方、考え方を広めるための内容
- ②教育学に関する内容
- ③教育の対象である学生の理解を深めるための内容

(3) その他(関連分野)

①教育内容全体に幅や深さを持たせるための内容

(4) 選択科目の考え方

選択科目は、受講生のこれまでの看護実践や教育の経験を考慮し、学習内容の重複がないように、また学習内容に幅や深さを持たせる内容とする。

3. 教育内容の構造

(表3:15 ページ), (図2:14 ページ)

教育内容の構造は、「看護教育に関する内容」および「看護学に関する内容」を中核として構成する。

1) 「看護教育に関する内容」

①授業を構成し、実践する能力を養うための内容

「看護教育方法論」「看護教育方法演習」「教育実習」をおく。特に重視する内容は、学生の学習内容に対する理解を成立させる授業設計としての指導案を立案する内容である。そのためには学習者の理解が第一義となる。さらに学習者との双方向的な授業実践を展開する上で、授業技術の確かさが追究できるように「模擬授業」を行う。

教育実習においては、講義、臨地実習指導を体験し、実践的な教育方法を学ぶ。そして実施した教育活動をとおして教育方法の評価を行い、看護教員としての自己の課題を明確にする。また講義、臨地実習指導を実践することにより、自己を振り返り、さらに研鑽を励む動機づけが得られるとともに、教師としての責任の重大さに気づく機会とする。

ここでは例として授業を構成し、実践する能力を養うための「看護教育方法演習」を示す(例1)。また教育実践の体験から自らの課題に気づき、解決方法を見いだす「教育実習」の例も示す(例2)。

②実践した教育を評価できるための内容

「看護教育評価論」「看護教育評価演習^{注2)}」をおく。「看護教育評価論」は、評定と評価の違いや形成的評価の意味を理解し、看護学生に対する指導と評価の一体化が図れるとともに、目標と内容および方法の一貫性を学ぶことを重視する。

「看護教育評価演習」では、看護教育に重要な看護技術評価に着目する。看護技術の評価規準と評価基準を作成し、その評価方法を実際に体験することにより、看護学生に対する指導と評価の一体化の理解を深めることをねらいとする。

注2 看護教育評価演習の方法

「看護教育評価演習」はあくまでも評価規準、評価基準を作成し、評価内容の明確化

を図るとともに、評価方法を実際に体験することにより、評価と指導の一体化の理解を深めることを学ぶ。その方法として、看護教育の中核である「看護技術」を用いる。

例えば、基礎看護技術の「技術演習」における評価規準、評価基準を作成し、実際に学生の技術演習場面を想定して評価の実際を行う。その評価を基に、次の指導の内容と方法を考える。同様に統合分野の看護技術の総合的な評価において評価規準、評価基準を作成し、実際に学生の技術演習場面を想定して評価の実際を行い、次への指導につなげる方法をとることも可能である。

③教育内容を編成する能力を養うための内容

「看護教育課程論」「看護教育課程演習」をおく。「看護教育課程論」では、看護教育課程編成の考え方の理解を中心に学ぶことねらいとしている。平成21年以降の保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正において新たに位置づけられた統合分野における教育内容とその方法の理解も学ぶ。

「看護教育課程演習」では平成8年以降の保助看学校養成所指定規則の改正において、科目の指定ではなく教育内容が示され、各学校養成所による主体的教育課程編成が求められていることから、創造的に教育内容を考えて編成する力を養うことをねらいとする。

④教員として、学校の組織運営に主体的に関わる能力を養うための内容

「看護学校管理」をおく。「看護学校管理」は、学校管理の基本的な考え方および看護師等養成所の組織運営と教員の役割を理解することをねらいとする。

⑤看護教員としてのあり方を追究し、高等教育における教師観・教育観を明確にするための内容

「看護教育論」の歴史的変遷を踏まえ、看護教育のあり方を理解するためには「看護教育制度」をおく。「看護教育論」は、看護教育を行う上での核ともいえるべき教育観、人間観に関わる教育内容で看護教員の養成の根底をなすものであり、看護教育への関心を高め、教育理念の意味を理解し、教育観の土台となる教育内容として位置づける。

2) 「看護学に関する内容」

教育内容の核心となる看護学の理解と自己の看護観を深めるために「看護論」「看護論演習」「専門領域別看護論」「専門領域別看護論演習」の4つの内容から構成する。

①「看護論」「看護論演習」

看護師教育を行う基礎として、看護の概念と自己の看護観を明確にすることをねらいとしている。

②「専門領域別看護論」

国際看護、災害看護、医療安全、看護管理、在宅看護の最新の知見および概要とその構築を知ることがねらいとしている。

③「専門領域別看護論演習」は

各受講生の専門領域における教育内容とその方法を理解し、その領域における課題を明確にすることをねらいとしている。

これらの内容は、いずれも看護学における教育内容を追究していくためのものとして位置づける。

3)「学生の看護研究の指導ができるための内容」

「看護研究の指導ができるための内容」には、「研究方法」をおく。「研究方法」は、看護教育における研究の意義を理解し、研究の指導方法を学ぶことをねらいとして設定する。文献をクリティカルに読解できる力を養うことを重視し、講習会の早い時期に文献活用とクリティークを入れ、全ての授業に波及できるようにすることが望ましい。

4)「教育学に関する内容」

「看護教育」に関する内容を支えるための内容として位置づける。教育学に関する内容には、「教育原理」「教育心理学」「教育評価」「教育方法」をおく。

5)「看護教育の基盤となる内容」

「看護教育」「看護学」に関する内容を支えるための内容として位置づける。主な内容に、論理的思考に関する内容、学生の理解と学生と教員及び学生間の関係形成に関する内容をおく。

6) その他

教育内容全体に幅や深さを持たせるための内容として位置づける。その主な内容は、社会の理解を深める内容、リーダーシップ理論やその活用を学ぶ内容等をおく。

4. 教育方法の工夫

教員の資質として、主体的に学習する姿勢を基盤に持ち、自らの考えに確かな根拠を持つことが重要である。そのために、単に新しい知識を教授することだけではなく、自らが教育の意味や看護の専門性を深く探求していけるように、演習形態の授業を多く設定する。

演習で教育実践の体験活動をとおして学ぶ内容は、「授業の観察」「講義、臨地実習の

看護ケア場面の指導、カンファレンス」などがあげられる。

5. 教育評価の考え方

評価は、知識や技能の到達度を的確に評価することにとどまることなく、自ら学ぶ意欲や思考力、判断力、表現力などの能力も含めた学習の到達を評価していくことが重要である。そこで従来の目標分析による到達度評価ではなく、評価対象者の学ぶ意欲や思考力、判断力などの学習をとおして獲得した能力に着目した評価が必要である。それに加えて自己学習力の向上をも考慮した評価が必要である。

前述したように、学習をとおして獲得した能力を評価するために、看護教員に求められる「教育実践力」の構成要素である『看護教育の基盤となる能力』『看護教育の展開能力』『看護教育実践の中で研鑽する能力』とその教育内容を学んだ結果として発現する「講習会終了時における看護教員としての基礎的能力を反映した行動（performance）」を評価目標とした。

この評価方法は、例えば、表1に示す到達目標「7. 学生が立てた学習計画を尊重しながら、助言している。」の場合は、教育実習における臨地実習指導場面で受講生の指導を観察する、もしくは実習記録、指導後の振り返り内容などから評価できる。

またこれらの到達目標は、受講生の学習指針として活用し、受講生自らが自己の課題を見だし、解決の方向性を明確にするものである。

各授業科目の評価においては、受講生がこれから教育実践を行う上で、何が到達し、何が課題であるかを明確にすることが重要である。そのために特に専門分野における科目については、終了後に総括評価を行うことが望ましい。

今回は「教育実習」における評価表を例示する（例2の表8:26 ページ）。

6. 単位・時間数の考え方

単位・時間数の考え方は、大学設置基準の考え方に準ずる。

7. 保健師養成所における専任教員の養成に関する教育内容

（表4:17 ページ）

1) 看護教育課程における保健師教育課程の教育内容

保健師教育課程概論では、保健師教育課程が編成できる基礎的理論を学ぶ。また保健師教育課程演習は、看護師等養成所の運営に関する指導要領についての別表「教育の基本的考え方、留意点等」を反映した実践教育課程の編成を試みて、保健師教育課程のあり方及び編成のプロセスを学ぶ。

なお、保健師教育課程概論は、看護教育課程論 45 時間のうち 10 時間をあてる。保健師教育課程演習においては、看護教育課程演習の 60 時間をあてる。

2) 看護教育演習における専門領域に関する教育内容

看護教育演習のうち「専門領域別看護論演習」は、保健師としての専門領域である地域看護学の理解を深め、自らの地域看護観を明確にする「地域看護論演習」「専門領域別看護論演習」を設定する。

8. 助産師養成所における専任教員の養成に関する教育内容

(表5:17 ページ)

1) 看護教育課程における助産師教育課程の教育内容

助産師教育課程概論では、助産師教育課程が編成できる基礎的理論を学ぶ。また助産師教育課程演習は、看護師等養成所の運営に関する指導要領についての別表「教育の基本的考え方、留意点等」を反映した実践教育課程の編成を試みて、助産師教育課程のあり方及び編成のプロセスを学ぶ。

なお、助産師教育課程概論は、看護教育課程論 45 時間のうち 10 時間をあてる。助産師教育課程演習においては、看護教育課程演習の 60 時間をあてる。

2) 看護教育演習における専門領域に関する教育内容

看護教育演習のうち「専門領域別看護論演習」は、助産師としての専門領域である助産学の理解を深め、自らの助産観を明確にする「助産論演習」「専門領域別看護論演習」を設定する。

表1 看護教員の実践力と講習会終了時の到達目標

能力	下位能力	定義	講習会終了時の到達目標
Ⅰ 看護教育の基盤となる能力	A 看護教員の基本的責務	1 看護教員として果たすべき責務を理解するとともに、果たすことのできる業務範囲を認識できる能力 2 自分の専門的判断と行為に関する説明責任を果たすことのできる能力 3 学習の成果とさらに深めたい課題について十分な情報を説明できる能力	1 組織の一員として、カリキュラム運営について教員会議で発言する必要性がわかる。 2 自己の看護教育に対する考え方を理論的に明確にし、学生に示すことができる。 3 私はこれから教師という仕事にやりがいを見出し取り組んでいける。 4 自分の役割を果たす上での限界を、同僚あるいは関係者に説明できる。 5 自分の言動が学生に及ぼす影響を自覚して、責任ある行動がとれる。
	B 看護教育における倫理的実践	1 看護教育における倫理について理解し、教育実践できる能力 2 看護学生の尊厳や人権を擁護するとともに、意志決定を支える援助ができる能力	6 教師として知り得た学生の個人情報了他所へ話題にしないよう行動する。 7 学生が立てた学習計画を尊重しながら、助言している。
	C 看護学生との援助的人間関係	1 相互理解を基本とした援助関係を形成できる能力 2 学生の生活背景や価値・信条、文化を理解する能力	8 授業では、学生の意見や要望を認め、受け入れるような関わりができる。 9 学生の個性を大切に、個々の成長に応じて対応できる 10 学生の相談に応じる際には丁寧に話を聴き、学生が自分の気持ちを本音で話せるように関わろうとする。
Ⅱ 看護教育の展開能力	D 看護教育における教育的判断	1 看護学生の学習状況を即座に分析・解釈し、教育的介入の必要性、介入方法の妥当性を判断できる能力	11 ケア場面において、患者の反応や学生のケア提供による影響を見極め、援助の中止・変更を決定できる。 12 学生がケアを患者の状態に合わせて安全に実施できるように、患者のベッドサイドで、ケアの改善点をタイミングよく助言・指導できる。
	E 看護教育の計画的な展開	1 看護学生の理解の成立のために授業を計画できる能力 2 看護学生の反応に応じて授業を実践できる能力	13 対象となる学生の既習知識・経験・考え方を捉え、授業の到達目標が設定できる。 14 自己の看護観と教育観を踏まえた教材研究をし、授業内容を抽出できる。 15 授業内容を中核目標として、論理性のある順序で配列できる。 16 実習目標を達成するために、患者に必要なケアや学生の実習体験を考慮して、指導内容を抽出できる。 17 実習目標を達成するために、患者の状況と学生の実習体験を考慮して、実習指導方法を選択できる。 18 保健師等養成所指定規則と比較して、自校または、教育実習を行った養成所のカリキュラムの特徴を述べることができる。 19 自校または、教育実習を行った養成所の看護教育の現状を分析し、カリキュラム上の課題を見出すことができる。 20 授業では、学生の反応を捉えながら、教材・教具を提示し説明できる。 21 授業では、発問や指示、KR情報を用いて学生の思考を促し、理解内容の確認ができる。 22 学生が看護の現象について研究的態度で追求できるように、文献の検索方法や読み方を指導できる。 23 学生がケアを患者の状態に合わせて安全に実施できるように、患者のベッドサイドで、ロールモデルを示すことができる。 24 学生と患者の関係を捉えて、患者-看護師関係形成の視点から調整の必要性が判断できる。 25 学生に体験の振り返りを促し、看護として意味づけられるように発問できる。 26 学習内容が深化していくようにグループダイナミクスを活用して、カンファレンスを運営できる。
	F 教育実践の評価	1 実施した教育を評価・修正できる能力	27 授業目標の達成についての評価結果を指導に生かすことができる。 28 指導過程を振り返り、用いた教材や指導技術について、改善点を見出すことができる。
	G 創造的教育活動の推進	1 人々と協働して、学習の場を作り出せる能力	29 人々の協力を得て、教育活動を新たに考えだすことができる。
	H 教育機関における危機管理	1 顕在的・潜在的なリスク等を明らかにし、起こり得る事故の防止と発生に対応できる。	30 学習活動の中で起こりうるリスクを予測し、事故を予防するための対処方法が考えられる。
	I 教育組織におけるチーム連携	1 教育システムを理解し、看護学生が継続的・効果的な教育を受けることができるように利用可能な人・場・情報を活用し、支援体制を調整できる能力	31 臨地実習において、学習が促進するように、実習に必要な物品や実習指導者との関係を整えることができる。 32 必要に応じて、臨地実習の指導責任者や指導者との連絡や調整の時期を判断できる。
	J 教育組織の管理	1 教育組織として、質の高い教育実践ができるように業務分担し、モニタリングしていく能力	33 自分が担当している業務内容を同僚に話し、意見を求める必要性がわかる。
	K 専門性の向上	1 看護及び看護教育現象を分析し、看護学・看護教育学を探究する能力 2 看護教育の役割を社会的承認が得られるように表明することができる能力	34 専門領域の内容に関する教材研究において、テキスト・資料の内容を批判的に検討できる。
	L 看護教育の質の評価と改善	1 看護実践から得た知識や看護教育研究の成果を活用して、看護教育を改善し、教育の質を向上させていく能力	35 困難を感じた自己の教育実践を振り返り、その実践についての新たな教育的理解を見出すことができる。
	M 継続学習	1 学ぶことへの動機（モチベーション）とエネルギーを維持させ、自分自身を振り返り、専門職としての能力を保持・向上させていく能力	36 専門領域の看護学研究の動向を把握し、追求したいテーマを見出すことができる。 37 看護教員として自己のあり方を洞察し、課題を見出すことができる。 38 専門領域の看護実践力を高めるために、実践的な内容に関する研修を続けていくことができる。

*受講生が体験をとおして獲得した能力を「到達目標」に示したものである。「できる・できない」の行動のみを評価するものではない。
 受講生が自己の課題を見出し、今後の教育実践で解決していく方向性を明確にするものである。

表2 看護教員の教育実践力と講習会終了時における到達目標と主な教育内容

能力	下位の能力	講習会終了時における到達目標	主な教育内容
I 看護教育の基盤となる能力	A 看護教員の基本的責務	1 組織の一員として、カリキュラム運営について教員会議で発言する必要性がわかる。 2 自己の看護教育に対する考え方を理論的に明確にし、学生に示すことができる。 3 私はこれから教師という仕事にやりがいを見出し取り組んでいける。 4 自分の役割を果たす上での限界を同僚、あるいは関係者に説明できる。 5 自分の言動が学生に及ぼす影響を自覚して、責任ある行動がとれる。	- 看護教育における教師の役割と求められる資質 - 看護教員として果たすべき責務と業務の範囲 - 看護教育における倫理 - 看護教師のあり方 - 学校管理における教員の役割 - 成長発達に伴う学習者の心理 - 学習者の個と集団の理解 - 学習者と教師の相互理解 - 青年期である学生の価値観や信条・文化 - 学習者との相互理解を基本とした援助関係を形成
	B 看護教育における倫理実践	6 教師として知り得た学生の個人情報了他所で話題にしないよう行動する。 7 学生が立てた学習計画を尊重しながら、助言している。	
	C 看護学生との援助的人間関係	8 授業では、学生の意見や要望を認め、受け入れるような関わりができる。 9 学生の個性を大切に、個々の成長に応じて対応できる 10 学生の相談に応じる際には丁寧に話を聴き、学生が自分の気持ちを本音で話せるように関わろうとする。	
II 看護教育の展開能力	1 看護学生のレディネスに応じた教育実践力	D 看護教育における教育的判断	- 看護観の明確化 - 各看護学の専門領域の概要と構造 - 変化する保健医療福祉制度の動向 - 看護教育を取り巻く環境の変化 - 看護教育における教材研究 - 看護教育における技術教育 - 看護教育における「統合」の方法 - 看護教育における教授学習計画 - 指導技術 - 単元の学習指導計画・講義の指導案の作成と実施 - 臨地実習の学習指導計画および指導案の作成と実施 - 教育課程の基礎理論 - 看護教育課程の編成方法 - 教育課程評価 - 看護教育課程の編成の実施 - 看護教育における評価 - 授業評価
		E 看護教育の計画的な展開	
	2 体制の調整能力と教育環境と力教育	F 教育実践の評価	
		G 創造的教育活動の推進	
		H 教育機関における危機管理	
	I 看護教育実践の中で研	I 教育組織におけるチーム連携	
		J 教育組織の管理	
	III 看護教育実践の中で研	K 専門性の向上	
		L 看護教育の質の評価と改善	
	M 継続学習	36 専門領域の看護学研究の動向を把握し、追求したいテーマを見出すことができる。 37 看護教員として自己のあり方を洞察し、課題を見出すことができる。 38 専門領域の看護実践力を高めるために、実践的な内容に関する研修を続けていくことができる。	- 看護学校の管理 - 学校管理における教員の役割 - 看護学校経営と組織運営 - 看護教員として果たすべき責務 - 看護教員として求められるリーダーシップ理論 - 危機管理 - 協働学習

—— 専門分野
 —— 基礎分野・教育分野
 その他（関連分野）

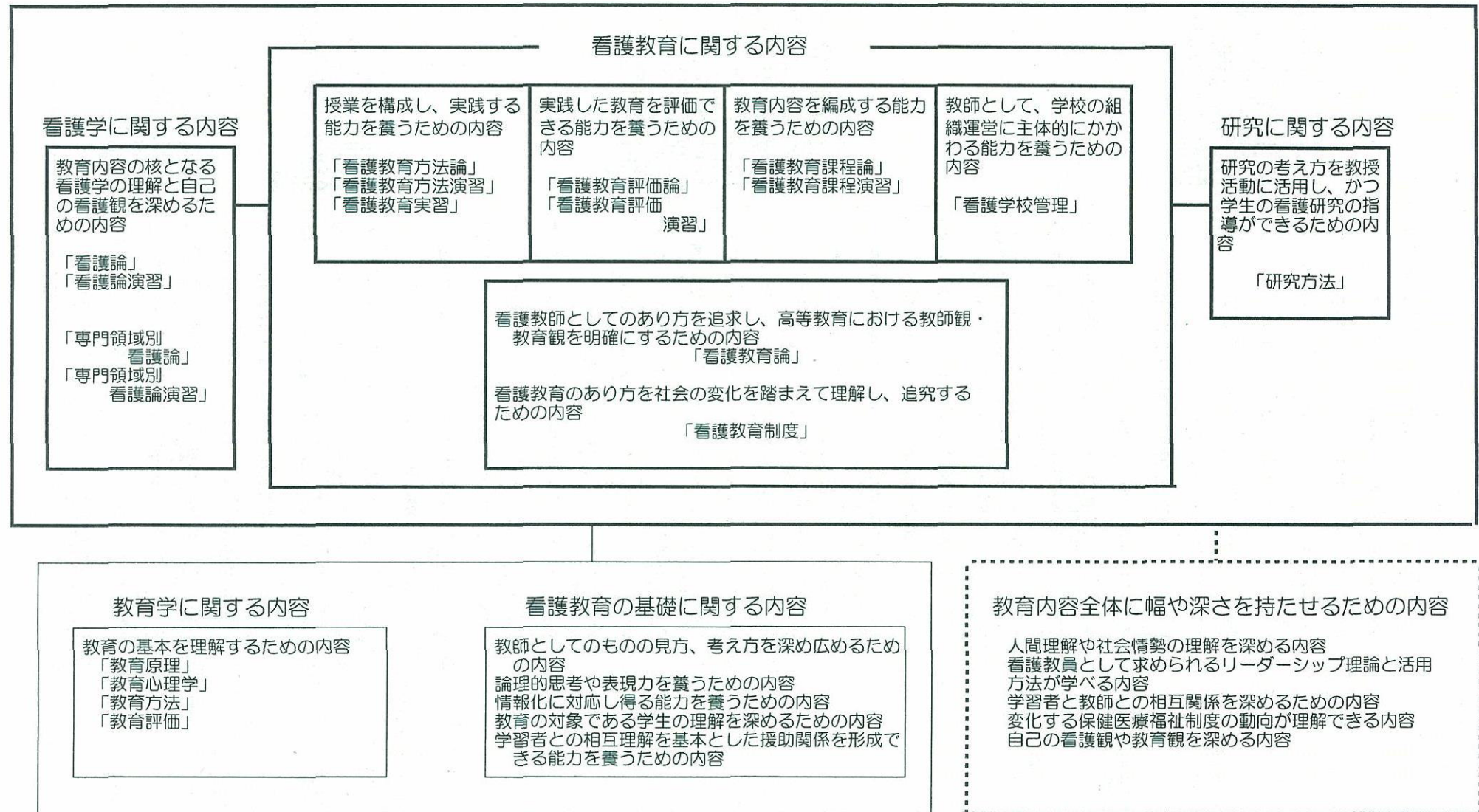


図2 教育内容の構造

表3 教育内容一覧

<基礎分野> 看護教員として必要な基礎知識を学ぶ。

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
看護教育の基盤	ものの見方や考え方を広げ、教育の対象である学習者の理解を深める。	<授業科目の例> 論理学 哲学 情報科学 倫理学、生命倫理 青年心理学、社会心理学 人間関係論 比較文化論、文化人類学等	60	4	<教育内容> ・論理的思考と表現力を養うための内容 ・ものの見方や認識について理解するための内容 ・情報化に対応し得る能力を養うための内容 ・青年期である学生の価値観や信条・文化を理解するための内容 ・学習者との相互理解を基本とした援助関係を形成できる能力を養うための内容

<教育分野> (教育に関する分野) 教育の原理を系統的に学ぶ。

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
教育の基盤	教育の本質、教育方法、技術 学習過程、教育評価の基本的理論を学ぶ。	教育原理 教育心理学 教育評価 教育方法	90	4	・教育の本質 ・教育の目的 ・教育の歴史 ・教育の内容（教育内容と教育課程） ・教育制度 ・成長発達に伴う学習者の心理の理解 ・学習者の個別的・評価的理解 ・学級集団の理解 ・学級集団の理解 ・学習理論と学習指導の方法 ・学習過程とそれに関与する心理学的要素 ・教育評価の意義と機能 ・教育目標の分類体系とその活用 ・評価の種類 ・評価用具の信頼性と妥当性 ・教育方法の考え方 ・教授—学習理論の変遷と現状の理解 ・行動主義による学習観、認知心理学による学習観、状況論の学習観 ・工学的アプローチと羅生門的アプローチの理解 ・教授—学習方法の原則の理解とその活用方法 ・教授—学習過程の理解 ・教材研究の知識と活用方法 ・指導技術の知識と活用方法 ・授業の評価の方法

<専門分野> (看護に関する分野) 看護学の教授、学習活動に関する理論を学ぶ。

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
看護論	人間の健康、看護の考え方を多角的に学び、自己の看護観を明確にする。	看護論 看護論演習	30 30	1 1	・看護の定義とその変遷 ・「人間」「健康」「環境」「看護」の概念の明確化 ・看護師の役割と専門性 ・看護活動の場と対象のニーズ ・生命倫理や人権意識と看護 ・自己の看護実践の振り返りからの看護観の明確化
看護教育学	看護教育の目的、内容、方法などの基本理論を学び、看護教育のあり方について考える。	看護教育論	15	1	・看護教育を支える法制度と看護教育の現状 ・看護教育を取り巻く環境の変化 ・看護教育における倫理の理解 ・看護教育における教師の役割と求められる資質 ・看護教員として果たすべき責務と業務の範囲 ・看護基礎教育と生涯教育
	看護教育制度の変遷と現在の教育制度について理解する。	看護教育制度	15	1	・看護教育制度の成り立ちと変遷 ・現在の看護教育制度 ・現代の看護教育の問題点と将来の展望
看護教育課程	看護教育課程編成の基本的な考え方を学び、看護学全体の構造を理解する。	看護教育課程論	45	2	・教育課程の基礎理論の理解 ・看護教育課程の理解 ・看護教育制度からみた教育課程の理解 ・保健師助産師看護師学校養成所指定規則の理解 ・看護教育課程の編成方法の理解 ・統合分野の考え方 ・統合分野における教育内容とその方法の理解 ・教育課程評価の考え方と方法

	看護教育課程編成のプロセスを学び、看護師教育のあり方を理解する。	看護教育課程演習	60	2	- 看護教育課程の編成の実際 - 看護教育のニーズと制約の考え方と実際 - 教育理念の考え方と実際 - 期待する卒業生像の考え方と実際 - 教育目的、教育目標の考え方と実際 - 教育内容の抽出の考え方と実際 - 教育内容の組織化の考え方と実際 - 看護教育課程の課題
看護教育方法	学習指導計画、教材作成について学び、これを活用して講義、演習、実習等における展開方法を学ぶ。	看護教育方法論	90	3	- 看護教育における教授—学習活動の成立 - 看護教育における教材と教材研究 - 教材研究の過程 - 看護技術教育における教材の精選 - 臨地実習における学習者の経験の教材化 - 看護教育における技術教育および問題解決能力、「統合」する力を育成する方法 - 看護技術力を促す教育方法 - 思考過程を促す教育方法 「統合」する力を育てる教育方法 - 看護教育における教授学習計画作成の考え方 - 講義、演習、臨地実習指導案作成の考え方 - 教育指導技術の種類と特徴 - 授業評価の考え方（講義、演習、臨地実習）
	学習指導計画、指導案を作成し、模擬授業を行い（実習指導を含む）、その結果を考慮し看護教育方法を身につける。	看護教育方法演習	90	3	- 単元の学習指導計画の作成の実際 - 講義の指導案作成 - 演習（カンファレンス、技術演習）指導案の作成 - 臨地実習の学習指導計画および指導案の作成 - 授業のリフレクションによる自己の課題の明確化
	看護教育の理論と技術を実際に適用し、教育方法や教師のあり方を学ぶ。	看護教育実習	90	2	- 看護学生の理解の実際 - 講義または演習の指導の実際 - 臨地実習指導の実際 - 看護教師のあり方の理解
看護教育演習	各領域別看護における内容とその構造を理解する。	専門領域別看護論	15	1	在宅看護、国際看護、災害看護、医療安全、看護管理の概要と構造の理解
	各専門領域別看護の教育内容、教育方法について学ぶ。 （選択制） （統合分野を含む専門領域から一領域を選択）	専門領域別看護論演習	60	2	- 各専門領域の概要と構造の理解 - 各領域の専門的研究に対する文献等のクリティークからの教育内容の明確化 - 各領域の看護実践の振り返りと看護教育に必要な教育内容や教育方法の明確化
看護教育評価	看護教育内容の評価方法を理解し、その適用について学ぶ。	看護教育評価論	30	1	- 看護教育における評価の目的と機能 - 看護教育における評価目標設定と評価基準 - 看護教育における授業内容と評価用具 - 看護教育における授業の評価計画 - 看護教育評価の現状と課題
	看護技術評価を作成し、看護教育評価の理解を深める。	看護教育評価演習	30	1	- 看護技術における評価基準と評価基準の作成の実際 - 看護技術の評価方法の実際
研究	看護教育における研究の意義を理解し、研究結果の教育活動への活用や看護研究の指導方法を学ぶ。	研究方法	60	2	- 看護研究の意義と目的 - 文献検索の意義と方法 - 看護研究デザインと研究プロセスの理解 - 研究論文の読解と研究結果の活用 - 学生が事例研究を学ぶ意義と指導方法 - 看護学における研究の現状と課題
看護学校経営	看護学校の組織運営の特性と管理のあり方を学ぶ。	看護学校管理	15	1	- 学校管理の基本 - 看護学校運営に関する指導要領及び手引きの理解 - 看護学校経営と組織運営の特性 - 学校管理における教員の役割 - 看護学校における管理の実際 （人事管理、学級管理、事務管理、図書管理、施設・物品管理、危機管理、情報管理など） - 看護学校運営の評価と今後の課題

<その他>

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
	看護教員に必要と思われる教育内容を学ぶ。	<授業科目の例> 民俗学 身体論 生命倫理 医療経済論 健康政策論 リーダーシップ論 コミュニケーション論 カウンセリング論 キャリアアップ論 等	30	2	<教育内容> - 人間理解や社会情勢の理解を深める内容 - 看護教員として求められるリーダーシップ理論と活用方法が学べる内容 - 学習者と教師の相互理解を深めるための内容 - 変化する保健医療福祉制度の動向が理解できる内容 - 自己の看護観や教育観を深める内容 *各都道府県の特徴を生かして科目設定する。

表4 保健師養成所専任教員養成にかかる教育内容

<専門分野> (看護に関する分野) 地域看護学の教授、学習活動に関する理論を学ぶ。

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
看護教育課程	看護教育課程を基盤として、保健師教育課程の基本的な考え方を学ぶ。	保健師教育課程概論 <看護教育課程論 45時間のうち10時間をあてる>	(10)		保健師課程 ・保健師教育の特徴と変遷 ・地域看護学の発展と教育課程 ・保健師教育課程の編成方法の理解(看護学に準じる)
	看護教育課程の基本理念を基盤として、保健師教育課程編成のプロセスを学び、保健師教育のあり方を理解する。	保健師教育課程演習 <看護教育課程演習 60時間をあてる>	60	2	・保健師教育課程の編成の実際 (具体的内容は看護学に準じる)
看護教育演習		専門領域別看護論演習	60	2	
	地域看護における保健師の専門性や活動を学び、自己の地域看護観を明確にする。	地域看護論演習	30	1	・保健師の役割と専門性 ・保健政策と地域保健活動 ・保健活動の場と対象のニーズ ・保健活動と倫理的課題
	各専門領域別看護の教育内容、教育方法について学ぶ。 (選択制) (統合分野を含む専門領域から一領域を選択)	専門領域別看護論演習	30	1	・各専門領域の概要と構造の理解 ・各領域の専門的研究に対する文献等のクリティックからの教育内容の明確化 ・各領域の看護実践の振り返りと看護教育に必要な教育内容や教育方法の明確化

表5 助産師養成所専任教員養成にかかる教育内容

<専門分野> (看護に関する分野) 助産学の教授、学習活動に関する理論を学ぶ。

教育内容	目 標	授業科目	時間数	単位数	主な内容
看護教育課程	看護教育課程を基盤として、助産師教育課程の基本的な考え方を学ぶ。	助産師教育課程概論 <看護教育課程論 45時間のうち10時間をあてる>	(10)		助産師課程 ・助産師教育の特徴と変遷 ・助産学の発展と教育課程 ・助産師教育課程の編成方法の理解(看護学に準じる)
	看護教育課程の基本理念を基盤として、助産師教育課程編成のプロセスを学び、助産師教育のあり方を理解する。	助産師教育課程演習 <看護教育課程演習 60時間をあてる>	60	2	・助産学教育課程の編成の実際 (具体的内容は看護学に準じる)
看護教育演習		専門領域別看護論演習	60	2	
	助産の専門性や助産の考え方を学び、自己の助産観を明確にする。	助産論演習	30	1	・助産師の役割と専門性 ・助産活動の場と対象のニーズ ・助産活動と助産倫理
	各専門領域別看護の教育内容、教育方法について学ぶ。 (選択制) (統合分野を含む専門領域から一領域を選択)	専門領域別看護論演習	30	1	・各専門領域の概要と構造の理解 ・各領域の専門的研究に対する文献等のクリティックからの教育内容の明確化 ・各領域の看護実践の振り返りと看護教育に必要な教育内容や教育方法の明確化

例 1

授業を構成し、実践する能力を養うための

「看護教育方法演習」の展開

1. 「教育実習」を中核にした「看護教育方法演習」の展開の考え方

変動する社会で教育実践を創造できる看護教員の育成するために、教育実習での授業実践を中核に理論と実践を融合しながら、「看護教員としての自己形成」「看護学校における教育実践力」「専門性の発展」を培う能力を養う必要がある。その能力を養うためには「教育実践の基本となる内容」「教育実践に関する内容」「教育実践の発展に関する内容」が必要となる。

そこで「看護教育方法演習」を『教育実践基本演習』『教育実践に関する演習』『教育実践の発展に関する演習』の3つの演習から構成した。

『教育実践基本演習』では、看護教育の専門職としての自己形成の礎になる知識と技術、教職への展望を定着することをねらいとした。まずは看護学生を理解する必要があると考え、看護師等養成所の看護教員による授業の観察をする演習を位置づけた。それはこれから授業を創るにあたり、学生と教師の双方向的な教授活動を思考しながら、授業を作成できると考えたからである。つまり、授業観察をした結果で得た、看護学生にとっての授業内容を理解する意味を認識した上で、学生の理解が成立するための学習内容、学習方法を思考し、講義・演習における指導計画の作成、臨地実習計画および指導案（日案）の作成、カンファレンス指導案の作成をおこなう。

『教育実践に関する演習』では、教育実習での体験を経て、①学生に問い、学生の理解を確かめる力や深める力をつける、②自らの知識と教育技術の課題に気づき、専門性へのニーズを引き出すことをねらいとする。まずは学内で修得した知識と技術を組み替え発展させ、授業実践できるまでに統合することとする。その教育方法は、自らが教育実習で担当する授業の模擬授業を実施する。そして、その際に自らの課題に気づき、解決していくために、実施後にリフレクションを重視する。また、これまでの教育実習の受講生の状況から、「グループダイナミックスを活用したカンファレンスの運営」、「学生に体験の振り返りを促し、看護としての意味づけ」に困難さがあるため、カンファレンス指導のロールプレイングを実施し、受講生自らが課題を見だし、解決するためのリフレクションを強化する。

そして教育実習終了後に、自己の教育実習での体験をよりよい教育実践の見いだす視点から、看護学教育としての意味を考えるために、教育実習総括を行う。

『教育実践の発展に関する演習』では、教育実習での体験をもとに、教師としての自己形成と専門性を発展させることをねらいとする。その方法として、教育実習の体験を基に教育方法に関する論文を記述する。このことから、今後の教師としてのあり方を追究する。

表6 授業を構成し、実践する能力を養うための「看護教育方法演習」の展開

能力	学習活動	ねらい
看護教員としての自己形成	教育実践基本演習 看護専門学校での看護教員の授業を観察する 講義・演習における指導計画の作成 臨地実習計画および日案の作成 カンファレンス指導案の作成	ねらい 【看護教育の専門職としての自己形成の礎になる知識と技術、教職への展望を定着させる】
看護学校における実践	教育実践に関する演習 模擬授業の実施 ・講義の実施 ・臨地実習指導の実施 ・カンファレンス指導のロールプレイング 教育実習 教育実習総括	ねらい 【教育実習での体験を経て、①学生に問い、理解を確かめ、深める力をつける②自らの知識と教育技術の課題に気づき、専門性へのニーズを引き出す】 模擬授業の目的 学内で修得した知識と技術を組み替え発展させ授業実践できるまでに統合する 模擬授業後のリフレクションの目的 教育実習までの自分の課題の明確化 教育実習総括の目的 自己の教育実習での体験をよりよい教育実践の見いだす視点から、看護学教育としての意味を考える。
専門性の発展	教育実践発展に関する演習 教育実習の体験を基に教育方法に関する論文	ねらい 【教育実習での体験をもとに、教師としての自己形成と専門性を発展させる】 教育実習事後指導 個人のふり返し→教育実習総括→論文

例2

体験から自らの課題に気づき、解決方法を見いだす

「教育実習」

1. 教育実習の意義

教育実習は、看護教員を目指す受講生にとって欠かすことのできない重要な学習活動である。それは教員養成、特に看護教育方法論、看護教育方法演習において学んだ知識や技術を活用し、看護教育の実際を経験することにより教員としての自覚が育つ機会である。また、実践することにより自己を振り返り、さらに研鑽を励む動機づけが得られるとともに、教員としての責任の重大さに気づく機会となる。

2. 教育実習の目標の考え方

前述したように、教育実習で教育活動を体験することは、看護教員のあり方やその価値を学び、生涯にわたって成長する看護教員の礎をつくるものであり、看護教員教育において重要な意義を持つ。したがって、教育実習の目標は、到達度評価の意味合いより、その成果は、受講生の学習体験をとおして方向性や価値観を見いだすことに主眼を置く、体験目標として位置づける。

また、受講生は体験を内省することにより、自己の課題や生涯にわたって学習すべき内容も見えてくる。実践を伴う看護教員という専門家としての責任を果たすためにも、このような内省は、生涯にわたって繰り返し行わなければならない。教育実習でこのような礎となる体験をすることはきわめて重要である。

＜上記の考え方に基づいた実習目標例＞

A. 実習目標

- 1) 看護教員のあり方を経験を通して知り、教員としての自覚を持つ
- 2) 看護学生を個人および集団として理解する
- 3) 看護学教育の方法論に基づいて、講義および臨地実習指導を体験し、実践的な教育方法を学ぶ
- 4) 実施した教育活動をとおして教育方法の評価を行い、看護教員としての自己の課題を明確にする

3. 実習内容の考え方

看護学生を個人および集団として理解するために、「講義」「臨地実習指導(カンファレンス指導を含む)」を実習内容として選択する。「講義」「臨地実習指導」の体験をとおして、実践的な教育方法を学ぶ。

つまり「講義」では、看護学生の反応を実感し、看護学生が理解するための内容と方法を

考える。「臨地実習指導」では、個に応じた学習支援を体験し、看護学生の体験に基づいた指導の内容と方法を考えることができる。またグループダイナミックスを活用した方法を体験することにより、自己の課題が明らかになると考える。その過程を通して教員としての自覚を持つ。

＜上記の考え方に基づいた実習内容例＞

B. 実習内容

1) 講義

看護学のうち1科目の単元の中から原則1単位時間を1回実施する。
受講生は本時の考察および指導案を立案し、授業を行う。

2) 臨地実習指導

- ①看護学生を原則として1名受け持つ
- ②臨地実習指導期間のうち2日以上は指導案を立案して指導を行う
- ③グループカンファレンスによる指導を原則として1回行う。
教育実習生がテーマを設定して運営する

4. 実習方法の考え方

担当する講義や臨地実習指導の指導内容と指導方法を考えられるように、実習先の看護教員の行う講義・演習の参観、看護教員の行う臨地実習指導の参観の機会を第1週目におく。まずは受講生の講義の模擬授業を行い、そのリフレクションと指導を活かして本授業を行う。その次に臨地実習指導を行う。

＜上記の考え方に基づいた実習方法例＞

C. 実習方法

1) 第1週目：オリエンテーション期間

- ①実習校の把握
- ②実習病院および実習病棟の状況の把握
- ③看護教員の行う講義・演習の参観
- ④看護教員の行う臨地実習指導の参観
- ⑤講義の準備
- ⑥模擬授業

2) 第2週：本授業と臨地実習に向けての準備

- ①模擬授業
- ②本授業
- ③臨地実習指導の準備

3) 第3週：臨地実習指導と総括

4) 適宜、学校行事の参加や臨地実習指導者会議の参加、教員業務の観察等

5. 実習評価の考え方

(表8:26～29ページ)

1) 能力評価の必要性

教育実習における評価は、知識や技能の到達度を的確に評価することはもとより大事であるが、それにとどまることなく、自ら学ぶ意欲や思考力、判断力、表現力などの能力も含めた学習の到達度を評価していくことが重要である。そこで従来の目標分析による到達度評価ではなく、評価対象者の学ぶ意欲や思考力、判断力などの学習をとおして獲得した能力に着目した評価が必要である。それに加えて、自己学習力の向上という観点からルーブリック評価^{注1)}を行う必要があると考える。

注1 ルーブリック評価

ルーブリック評価とは、多種多様な評価資料や情報から、学習者の学習の実現状況の評価するために活用する得点化のための指針である。これは、ポートフォリオ評価を基盤とし、評価対象者の能力に着目して、これらを実証資料・情報を基に絶対評価をする考え方である。ルーブリック評価は、教員と学習者にとって学習の到達状況を把握するための指標となるばかりではなく、次の学習の方向性を示し、自己学習力を培う指針となる。

2) 教育実習における評価の観点的考え方

看護教員としての成長を促すための観点として、平成12年の文部科学省における教育課程審議会の答申で示された、自己教育力の育成における教育効果の指標である4つの観点「関心・意欲・態度」「思考・判断」「知識・理解」「技能」が妥当であると考え、それを用いる。

それぞれの観点的持つ意味と観点的を評価する資料については、表7に示すとおりである。

「関心・意欲・態度」とは、その教授活動における価値づけを意味し、学ぶ力を支える情緒的側面である。これをとおして積極性、持続性、協調性、責任感などが育つことを期待している。

「思考・判断」とは、その教授活動を行うにあたっての、①問題解決の力、つまり考え方の根拠や批判する力、②探求する力、つまり想起から比較、関連づけ、解釈、類推といった思考をたどり、論理を推し進める力が育つことを期待している。

「知識・理解」とは、単に知っているという知識やあてはめてみるといった知識ではなく、教授活動をとおして得られた知識・理解の深化である。メタ認知を働かせる状態にまで深まった知識、つまり自分のものとして位置づけられ、さらに広がりや豊かさを求める力が育つことを期待している。

「技能」とは、その教授活動をとおして習得されることが期待される技能であり、円滑に洗練された技術・技能となる。これらは学生の反応などに対してその場に応じて対応できる力である。

4つの観点の関係は、「関心・意欲・態度」に支えながら、「思考・判断」を働かせて学習した結果として「技能」「知識・理解」が身につくという関係である。

表7 看護教員の養成における評価の観点

観点	観点のもつ意味	観点を評価する資料
関心・意欲 態度	その教授活動における価値づけを意味し、学ぶ力を支える情緒的側面である。これをとおして積極性、持続性、協調性、責任感などが育つことを期待している。	・考えを記述した文章 (記録や指導案など) ・観察した内容 ・面接での応答
思考・判断	その教授活動を行うにあたっての、 ①問題解決の力、つまり考え方の根拠や批判する力、 ②探求する力、つまり想起から比較、関連づけ、解釈、類推といった思考をたどり、論理を推し進める力が育つことを期待している。	・考えを記述した文章 (記録や指導案など) ・観察した内容 ・面接での応答
知識・理解	単に知っているという知識やあてはめてみるといった知識ではなく、教授活動をとおして得られた知識・理解の深化である。 メタ認知を働かせる状態にまで深まった知識、つまり自分のものとして位置づけられ、さらに広がりや豊かさを求める力が育つことを期待している。	・考えを記述した文章 (記録や指導案など) ・面接での応答
技能	その教授活動をとおして習得されることが期待される技能であり、円滑に洗練された技術・技能となる。これらは学生の反応などに対してその場に応じて対応できる力である。	・実施について観察した内容

3) 評価規準と評価資料の考え方

教育実習における受講生の学習活動を明らかにし、その行動は、評価の観点の何に規定された行動かを考え、評価の観点を位置づける。その評価の観点ごとに評価規準を作成する。このことにより、「できた・できない」と行動そのものを評価するのではなく、その行動はどのような思考や判断に基づいてなのかなど、能力における評価規準が明確となる。

また、観点ごとに評価資料が異なることがわかる。つまり、面接をしてその応答によって評価するのか、結果の表れているレポートに基づいて評価するのか、観点によって評価する資料が異なる。観点が決まることでそれに合致した評価規準および評価資料を設定する必要がある。

例えば、表8に示すように、受講生の教授活動が「学生のレディネスに応じた授業の到達

目標を設定する」の場合、この活動は、単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時の関連性から本時の内容を絞り込み、到達目標を設定するという「思考・判断」に基づく活動であることがわかる。よって評価の観点は「思考・判断」となる。そして評価規準が位置づく。評価資料は受講生の思考を評価するので、面接内容や指導案となる。

4) 評価基準の考え方

評価規準において、何がどの程度できているのかという習得状況を具体的に示すための指標である評価基準を設定する必要がある。

評価基準は、学習課題に対する学習者の認識活動の質的な転換点に基準を合わせ、段階を設定する。^{注2)}

例えば、教育実習の評価指標である表8に示すように、評価規準「カリキュラム上の主題の位置づけを踏まえて授業の到達目標を設定できる」の場合は、質の転換点は「本時の内容と目標との一貫性」である。そこを転換点とし、評価基準を作成すると以下ようになる。

- A. 単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時^{注3)}の関連性から本時の内容を絞り込んで到達目標（達成、向上、体験）を設定できる。
- B. 単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時の関連性から本時の内容を絞り込んで到達目標（達成、向上、体験）を設定しているが、達成目標が一部本時の内容からずれている。
- C. 単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時の関連づけが曖昧で、設定した到達目標（達成、向上、体験）は本時の授業内容からずれている。

注2【評価基準を作成する上での質の転換点の例】

達成度レベルを「A～C」の3段階とする

A：十分な達成レベル・・・基礎的知識の理解や認識・スキルを適用した課題追求ができ
ており、結果における一定の完成度をみる

B：部分達成レベル・・・基礎的知識の理解や認識・スキルはあるが、その適用が部分的
に止まっているため、更に全体としての追求が求められる

C：根本的な改善を要するレベル・・・課題を扱う上で適用する基礎的知識の理解や認識
・スキルが不十分であり、根本的な改善（修正）が
求められる

注3 前時：本時の前の授業

本時：今まさに行おうとしている授業

次時：本時の次の授業

5) 評価方法とその評価表の活用

受講生の自己学習力を向上する観点から自己評価と指導者による他者評価を行う。

評価表の活用は、受講生の自己学習力を高めるために、以下に示す活用方法がある。

<教育実習前での活用の方法>

- ①模擬授業における相互評価指標としての活用
- ②個別の講義・臨地実習指導案の作成段階での自己評価指標としての活用

<教育実習における活用の方法>

- ①教育実習における受講生の授業指標としての活用
- ②講義・臨地実習指導の実践に対する自己評価指標としての活用
- ③授業実践に向けた計画段階での指導者との目標の共通理解
- ④教育実習における指導者の指導指針としての活用

<教育実習後の授業評価・授業研究における活用の方法>

- ①教育実習における授業指標から自己の課題を見いだす指標としての活用
- ②授業に必要な能力を再度整理する資料としての活用

表8-1 教育実習評価表【講義】

教授活動	評価の観点	評価規準	評価資料	評価基準
1. 学生のレディネスに応じた授業の到達目標を設定する。	思考・判断	カリキュラム上の主題の位置づけをふまえて授業の到達目標を設定できる。	指導案 面接内容	A：単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時の関連性から本時の内容を絞り込んで到達目標（達成、向上、体験）を設定できる。 B：単元における主題の位置づけを考え、前時・本時・次時の関連性から本時の内容を絞り込んで到達目標（達成、向上、体験）を設定しているが、達成目標が一部本時の内容からずれている。 C：単元における主題の位置づけを考えているが、前時・本時・次時の関連づけが曖昧で、設定した到達目標（達成、向上、体験）は本時の授業内容からずれている。
2. 文献資料・実践例などによる教材研究から適切な内容を抽出する。	思考・判断	2-1) 当該授業の内容を、教材研究を踏まえて考察し設定できる。	指導案 面接内容	A：抽出した教育内容は、教材研究に基づき看護として妥当な内容であり、学習内容の範囲は本時（単元）の主題に合致している。 B：抽出した教育内容は、教材研究に基づき看護として妥当であるが、学習内容の範囲は、本時から逸脱したり、不足がある。 C：抽出した教育内容は、概ねテキストとおりである。
	知識・理解	2-2) 教師としての教育観・看護観をふまえて教材研究し、授業内容を抽出する重要性がわかる。	指導案 面接内容	A：教材研究し授業内容を設定した理由が、自分の看護観・教育観に基づいて述べられる。 B：教材研究し授業内容を設定した理由と、自分の看護観・教育観との関係性が曖昧にしか述べられない。 C：教材研究し授業内容を設定した理由が、テキストに準じてとしかいえない。
3. 当該授業の教育内容を構造化する。	思考・判断	教育内容は、目標の領域および学習上の位置づけを判断し構造化できる。	指導案 面接内容	A：既習学習内容と新学習内容とを区別して中核・基礎・前提目標を設定できる。 B：既習学習内容と新学習内容との区別が曖昧なまま中核・基礎・前提目標を設定している。 C：中核目標の設定が曖昧である。
4. 授業内容は学生が理解しやすく論理性のある順序の配列である。	思考・判断	授業内容は、学生にとって論理的に配列できる。	指導案 面接内容	A：授業内容の配列は、前時までの授業をふまえて、中核目標を中心に論理的に配列されている。 B：授業内容の配列は、中核目標を中心に配列しているが、内容のつながりにおいて論理性に欠ける。 C：授業内容の配列は、中核目標を中心にした配列ではない。
5. 興味を引く導入であり、動機づけがある。	技能	5-1) 本時の導入において中核目標に関連づけて動機づけができる。	授業実践	A：本時の導入によって、ほとんどの学生に学習の構えがみられる。 B：本時の導入によって、半数以上の学生に学習の構えがみられる。 C：本時の導入によって、一部の学生にしか学習の構えがみられない。
	知識・理解	5-2) 授業実践を振り返り、学生の反応から効果的な動機づけについての理解を深めることができる。	指導案 授業実践 面接内容	A：授業導入時の学生の反応の理由を分析し、効果的な導入について自分の考えが述べられる。 B：授業導入時の学生の反応は述べられるが、その理由の分析が曖昧な状態で、導入についての考えを述べている。 C：授業導入時の学生の反応に基づいた分析ができない。
6. まとめがあり、学習を発展させる配慮がある。	技能	本時のまとめにおいて、当該授業の中核目標の到達に応じたまとめができる。	授業実践	A：学生の到達度と関連づけて、本時の要点をまとめることができる。 B：本時の授業内容の要点をまとめることができる。 C：実施した授業内容の要点を見失い、中核目標と関連のないまとめをする。または、まとめができない。

教授活動	評価の観点	評価基準	評価資料	評価基準
7. 授業内容を説明する。	思考・判断	7-1) 説明内容は授業内容と整合性があり、学生の学習体験と関連させて判断できる。	指導案 面接内容	A: 説明内容は、学生の学習体験をふまえ、授業内容の意味を正確にあらわしている。 B: 説明内容は、授業内容の意味を正確にあらわしているが、学生の学習体験と関連づけられていない。 C: 説明内容は、授業内容の意味をあらわすには不足がある。
	技能	7-2) 本時の展開過程において、学生に伝わるように説明の技術を調整している。	授業実践	A: 本時の展開過程において、学生に伝わるような説明内容の言い換え、スピードや間の調整といった説明方法の変更が全体的にできている。 B: 本時の展開過程において、学生に伝わるような説明内容の言い換えや説明方法の変更が部分的にできている。 C: 本時の展開過程において、学生の理解を確認せず単調な説明になっている。
	関心・意欲 態度	7-3) 本時の展開過程において、学生の反応をとらえようとしている。	授業実践 面接内容	A: 授業中、常に学生全体に視線を向け、学生の反応をのがさずとらえようとしている。 B: 授業中、学生の反応をとらえようとしているが、視線の向け方にむらがある。 C: 授業中、学生の顔をほとんど見ていない。
8. 教材・教具を適切に提示する。	思考・判断	8-1) 授業内容に合った資料等を作成している。	指導案 面接内容	A: 作成した資料等は授業内容に合致しており、適切な表現である。 B: 作成した資料等は授業内容に合致しているが、表現に一部不備がある。 C: 作成した資料等は授業内容に合致していない。
	技能	8-2) 本時の展開過程において、教材・教具を効果的に提示できる。	授業実践	A: 教材・教具をタイミングよく提示・終了でき、学生の理解につながる用い方である。 B: 教材・教具を提示するタイミングはよいが、用い方に一部不備がある。 C: 教材・教具を提示するタイミングが悪く、用い方にも不備がある。
9. 授業の展開過程における発問、指示などの技術が的確である。	思考・判断	9-1) 発問は中核目標に基づいて学生の思考を揺さぶるように計画されている。	指導案 面接内容	A: 発問は、中核目標に基づいており、学生の思考を揺さぶるものである。 B: 発問は、中核目標の範囲であるが、想起にとどまっている。 C: 発問は、中核目標と関連のないものである。
	技能	9-2) 本時の展開過程において、発問、指示を効果的に用い、授業への参加を促すことができる。	授業実践	A: 発問、指示により学生の思考が促され、頷きや指示に応じた反応がみられる。 B: 発問、指示の内容は伝わっているが、反応する学生は一部にとどまっている。 C: 発問、指示の内容が伝わらず、どのように対応したらよいか、学生に戸惑いがみられる。
10. 学生を尊重した態度である。	関心・意欲 態度	授業中の学生との関わりの中で学生を認め、受け入れようとしている。	授業実践	A: 学生に向き合い、対等で丁寧な言葉づかいをする。 B: 学生に向き合っていないが、丁寧な言葉づかいをする。 C: そんな言い言葉づかいをする。
11. 実践した授業を振り返り、評価する。	思考・判断	自己評価が妥当であるかどうか判断し、授業の改善点を挙げるができる。	自己評価表 実習日誌 面接内容	A: 学生や授業参観者の授業評価を受け入れ、自己評価と比較検討しながら授業を振り返り、改善点を具体的に挙げるができる。 B: 学生や授業参観者の授業評価を受け入れ、自己評価と比較検討しながら授業を振り返っているが、改善点は抽象的である。 C: 他者からの評価を受け止めることが出来ず、形式的な振り返りにとどまっている。

表8-2 教育実習評価表【実習】

教授活動	評価の観点	評価規準	評価資料	評価基準
1. 日々の実習指導目標を、患者の状況、学生のレディネスに応じて修正して設定する。	思考・判断	日々の指導目標を当日の患者の状況と学生の実習準備状況および実習体験に合わせて設定できる。	指導案 面接内容	A: 本日の指導目標は、その日の患者の看護を方向づけており、学生の実習準備状況と実習体験に合わせて修正し設定できている。 B: 本日の指導目標は、その日の患者の看護の方向づけもしくは、学生の実習準備状況、実習体験において不十分である。 C: 本日の指導目標は、その日の患者の看護の方向づけになっておらず、学生の実習準備状況と実習体験にも合っていない。
2. 指導目標を達成するために必要な内容を抽出する。	思考・判断	指導内容は、指導目標を達成するために、患者に必要なケアや、学生の実習準備状況と日々の実習体験を考慮して抽出している。	指導案 面接内容	A: 設定した指導内容は、指導目標を達成するために、学生の実習準備状況・日々の実習体験・患者に必要なケアに合っている。 B: 設定した指導内容は、学生の実習準備状況・日々の実習体験・患者に必要なケアに合わせて考慮しているが、指導目標を達成するためには、いずれかの内容に過不足がある。 C: 設定した指導内容は、指導目標を達成するための内容になっていない。
3. 学生が体験を通して学習できるようにするために指導方法を選択する。	思考・判断	指導方法を、患者の状況と学生の実習準備状況および実習体験に合わせて考えられる。	指導案 面接内容	A: 指導方法は、選択の視点(①実習前の学生の準備状態の確認②患者の状況③学生の実施時の教師自身の指導行為④学生へのフィードバック、⑤患者と学生の安全性および倫理的配慮)から検討され導かれている。 B: 選択した指導方法は、選択の視点の検討が不十分であったり、偏った視点から導かれたりしている。 C: 指導方法は、学生の学習体験を狭めたり、意欲を削いだりするものである。
4. 患者と学生との患者-看護関係の成立を支援する。	思考・判断	4-1) 患者と学生の関係性を患者-看護関係形成の視点から、とらえられる。	指導案 面接内容 実習日誌	A: 患者の心理や立場、患者および学生の対人関係能力、患者と学生の関係性を公平にとらえている。 B: 患者の心理や立場、学生の立場のどちらか一方から、患者と学生の関係性をとらえている。 C: 患者と学生の関係性についてとらえたその根拠を説明できない。
	知識・理解	4-2) 患者と学生の関係性に応じて、関係を調整する重要性がわかる。	面接内容 実習日誌	A: 患者と学生の関係性に応じて関係を調整する必要性と、その方法を述べることができる。 B: 患者と学生の関係性に応じて関係を調整する必要性は述べられるが、その方法を述べるできない。 C: 患者と学生の関係を調整する必要性を述べるできない。
5. 援助場面において、患者の状況に合わせた看護ケアを学生が提供できるように支援する。	思考・判断 (即時的)	5-1) 患者の状況に応じて求められるケアの内容と、学生がその場で提供できるケア内容を判断し、援助を決定できる。	観察内容 面接内容	A: ケア場面において、患者自身の反応や学生がケアを提供することによる影響を判断し、援助の継続・中止・変更ができる。 B: ケア場面において、患者自身の反応や学生がケアを提供することによる影響について偏った判断をして、援助の継続・中止・変更をしている。 C: ケア場面において、患者自身の反応や学生がケアを提供することによる影響を判断していない。
	技能	5-2) 学生が患者の状態にあったより良いケアを実施できるように支援する。	観察内容 面接内容	A: 学生が患者の状態に合わせてより良いケアを安全に実施できるよう、工夫や改善点をタイミングよく助言・指導している。 B: 患者の安全を確保できるように支援しているが、学生が患者の状態に合わせてケアを提供する上での助言・指導のタイミングがずれている。 C: 患者の安全を確保できるように支援もできず、学生が患者の状態に合わせてケアを提供する上での助言・指導をしていない。
	関心・意欲 態度	5-3) 看護教師として、学生の技術を高める支援を行うために、看護実践力を高める必要性に気づく。	実習日誌 面接内容	A: 患者の状況を即時的に判断し、学生の能力に応じてケア実践を支援するために、自己の看護実践力をより高めるための取り組みを具体的に挙げるができる。 B: 患者の状況を即時的に判断し、学生の能力に応じてケア実践を支援するための自己の看護実践力を高める必要性については述べられるが、そのための取り組みについては具体的に挙げるできない。 C: 学生の能力に応じてケア実践を支援するための自己の看護実践力が学生のケア技術の指導に影響することを考えていない。

教受活動	評価の観点	評価規準	評価資料	評価基準
6. 学生の体験した看護の現象を教材化し、看護として意味づけられるように指導する。	技能	学生が自己の体験を振り返り、看護の意味を追求できるように思考を促すことができる。	観察内容 面接内容	A：学生が援助体験を振り返ることを促し、その意味づけの方向性を示す発問をしている。 B：学生が援助体験を振り返ることを促しているが、その意味づけの方向性を示す発問が曖昧であったり、教師が一方的に意味づけている。 C：学生の援助体験の事実を確認するにとどまり、振り返りを促していない。
7. 臨地実習の学習環境を調整しようとする。	知識・理解	臨地の学習環境を学習が促進するように整える必要性を理解する。	実習日誌 面接内容	A：学習環境(実習指導者との関係、実習に必要な物品、患者情報の取り扱い)について、学習が促進するように整える必要性と調整の仕方が具体的に述べられる。 B：学習環境について、学習が促進するように整える必要性は述べられているが、その方法については具体的に述べられない。 C：学習環境に目が行けられず、調整の必要性を述べられない。
8. 学生の体験の共有と意味づけにつながるカンファレンスを設定する。	思考・判断	学生の体験の共有化と意味づけにつながるカンファレンスの計画が立案できる。	指導案 面接内容	A：設定したカンファレンスは、実習目標に沿ったテーマが設定され、その運営計画は学生にとって体験の意味づけにつながるものである。 B：設定したカンファレンスは、実習目標に沿ったテーマが設定されているが、その運営計画は具体性に欠ける。 C：設定したカンファレンスは、実習目標に沿ったテーマとは言い難い。
9. カンファレンスにおいてグループダイナミクスを活用して思考を促す指導を展開する。	技能	テーマに沿ってグループダイナミクスを活用し、体験からの学びが深化するようにカンファレンスを運営できる。	観察内容 面接内容	A：テーマに沿って、学生の体験を共有し意味づけられるようにグループダイナミクスを活用し、指導技術を操作的に用いている。 B：テーマに沿って学生の意見を引き出すための指導技術は活用しているが、体験の共有、意味づけが曖昧である。 C：学生のグループダイナミクスの活用がなされず、教師が伝えたいことのみを伝える運営の仕方である。
10. 学生を尊重した関わりをしようとする。	関心・意欲 態度	学生の看護の捉え方を尊重し、それを引き出そうとする。	観察内容 面接内容	A：学生の看護の考え方を引き出し、肯定的に受けとめる。 B：学生の看護の考え方を引き出そうとするが、教師の価値を優先して判断する。 C：形式的な関わりにとどまり、学生の考えを引き出そうとしない。
11. 実施した指導過程を振り返り、自己の課題を見出す。	思考・判断	指導過程を振り返り、自己の指導上の課題を見出すことができる。	面接内容 実習日誌 自己評価表	A：指導過程を振り返り、患者のとらえ方、学生のとらえ方、指導技術および学生へのフィードバックについての改善点を挙げている。 B：指導過程を振り返っているが、改善点の挙げ方において具体性に乏しい。 C：指導過程を振り返っているが、改善点が挙げられない。

Ⅲ 専任教員養成講習会における運営の考え方

看護教員養成の意義、位置づけに示した看護教育者としてのキャリア開発の目的を達成するためには、企画・運営・評価システムを整え、関係職員が連携してそれぞれの役割を果たすことが重要である。

1. 運営するための組織体制

講習会の運営は、教育内容と教育方法を中心とした全体の企画からはじまる。講習会開始後は受講生の学習状況を把握しながら、講師や教育実習受け入れ校等との調整を行い、受講生が学習内容の統合を図り、学習を深めることができるように運営する必要がある。講習会の全プログラム終了後は、受講生の目標到達評価に基づき、講習会の企画・運営の評価を行い、事業の成果と課題を明らかにする。

1) 講習会運営組織を構成する主な職員とその役割

(1) 講習会責任者（受託先責任者、都道府県直営の場合は看護行政担当者）

- 講習会責任者は、専任教員養成講習会の実施要領とガイドラインに基づいて講習会の企画・運営・評価を進めていく責任者である。
- 行政等関係者や教育担当者と連携を図りつつ、教育担当者の支援を行い、講習会の進行全体の把握を行う。他施設と連携が必要な場合は調整責任者となる。
- 講習会責任者は、関係者の意見を集約して、問題を解決する能力が求められる。

(2) 教育担当者（講習会の実質的な運営全般の責任者）

- 教育担当者は、講習会の基本方針に基づいて、講習会を円滑に運営するための中心となる者である。また、講師には教育内容の周知を、受講生には学習環境への適応を支援し、講習の目的達成を促進する者である。
- 最新の看護基礎教育の内容と方法および課題等について認識し、看護基礎教育を発展させるための自己の考えを持っていることが望ましい。
- 教育担当者は専任で1名以上とすることが望ましい。

2) 講習会プログラムの企画・運営組織（会議等）

講習会の企画・運営・評価を円滑に進めるために、以下に準じる会議を設けることが望ましい。

【運営会議】

- 企画、および運営を行うための会議であり、講習会責任者が開催する。この会議では、教育計画の策定や関係者の連携・調整を行い、最適な講習の方法や内容につい

て具体的に検討を行う。終了にあたっては企画・運営の評価も行う。

【講師会】

○講師に講習会の目的を周知し、受講生のレディネスに応じた教育が行えるようにするために設けることが望ましい。具体的な目的と方法は、開催都道府県担当者、受託先責任者、教育担当が協議して決定することが望ましい。

○全体的な講師会の他に、演習科目や教育実習など複数講師が指導する科目は、科目毎に講師会を行うことが望ましい。講師会が実施できない場合は調整に赴くことが望ましい。

【受講生の選抜に関する会議】

○選抜を行う場合は選抜に係る会議を設け、選抜の目的、規準、方法を決めて実施する。構成員は各都道府県が定める。

【修了認定に係る会議】

○修了認定に係る規程を設けて行う。構成員は各都道府県が定めて実施する。

2. 開催・運営の実際

1) 講習会の企画

(1) 開催方法の工夫（担当：都道府県看護行政担当部署）

看護師等養成所の教育の質を担保するためには、新人教員が専任教員養成講習会を受講し、授業展開能力を始めとする教員としての能力を発揮していく必要がある。そのため、各都道府県は専任教員養成講習会を計画的に実施し、教員としての基礎的能力を備えた新人教員を育成する必要がある。

○看護師等養成所の数と規模などから都道府県が単独で開催することが困難な場合に、隣接する都道府県が協力して実施している例がある。

例： 隣接するA県とB県はそれぞれ4年に1回開催している

- A県開催 → 1年空き → B県開催 → 1年空き → 繰り返す
- 両県の看護教員養成講習会未受講者はいずれかの開催県で受講が可能

(2) 当該年度の企画

受講生からみた「質の高い講習会」とは、多様性がある豊かな学習体験を通して、専任教員としての自己の能力の発達が実感できる講習会である。そのため、専任教員

として必要な教育の内容と方法を中心にして、幅の広い学習経験ができるように講習会の教育計画と運営を企画する必要がある。

①受講生の選抜

受講生の質の確保のため、あるいは定員を超える応募があった場合は、選抜を行う。ただし未受講者の受講を促進するため、定数を確保するよう努める。

②教育計画

○専任教員養成講習会の教育内容に精通した看護教育関係者を、講習会の教育計画立案に加えることが望ましい。

○講習会の目的・目標、期間、授業科目とその内容および担当講師、教育実習計画、授業進度表、評価計画に関する事項を検討する。

- ・授業科目と内容は、実施要領およびガイドラインⅡ-2、3および表3～5を参照されたい。
- ・科目の配列は、ガイドライン「教育内容の構造」を参考にして、受講生が学習内容を関連づけて統合しながら学べるように計画する。関連する講義と演習は実施時期を近接させて配列する。
- ・講師は、当該科目に関する教育業績や研究業績を参照して選定する。
- ・演習科目は、受講生の思考を深めるために、複数の講師をおくことが望ましい。

③運営指針、受講生の指導指針として講習会教育規程を定める。

○講習会教育規程の内容

目的・定員・修業年限・始期および終期・休業日・授業時間・授業科目と時間数・受講資格・受講志願の手続き・受講生の選考・受講の手続き・受講の許可・欠席の届け出・再試験・追試験・科目履修認定・講習会修了認定・修了証の授与・受講生事項の変更・証明書発行願・懲戒（受講の停止）

2) 当該年度の講習会の運営

教育担当者は、教育規程および各種の規程に従って受講生の学習権の保障と教育内容の充実をはかりながら、講習を効果的に運営する責任を負う。

(1) 受講生のレディネスを把握し、学習の構えを作るためのガイダンスを行う。

○講習会の意義、位置づけと教育計画の説明

○自立した成人学習者としての自覚を促す

○提携および利用可能な関連施設（図書館等）の説明

(2) 適宜、学習環境の調整を行う。

(3) 授業内容、方法について講師と調整しながら学習を支援する。

(4) 科目履修認定に関わる出席状況の把握を行う。

○各科目の授業時間数の 2/3 以上の出席の確認

○出席時間数が不足した場合の指導（科目履修認定の考え方参照）

注 出席時間について

- ・ 1 科目を複数の講師がオムニバス形式で担当する場合でも、その科目の全授業時間数の 2/3 以上の出席で履修を認定する。
- ・ 科目の時間と履修認定は、大学設置基準の単位、時間の考え方を採用するため、1 科目の時間数は講義と演習は 15～30 時間、実習は 45 時間をひとつのまとまりとして単位換算する。

(5) 受講生の健康に対する配慮

受講生の学習状況を把握し、受講生が自分を見失うことなく生活リズムを整えながら学習できるように相談・支援を行う。

3) 講習会教育担当者の能力

2) で示したように講習会を運営するために教育担当者には次の能力が求められる。

(1) 教育計画立案能力

講習会の教育内容と配列は目的の達成に大きく影響する。現状の看護基礎教育の批判的分析に加え、保健医療福祉と看護等の動向と看護基礎教育への社会的なニーズから講習会に必要な内容を設定するためには、専門分野各科目に関連した最新の知見を持っていることが必要である。

○担当者が知っておくべきこと

- ・ 保健師助産師看護師学校養成所指定規則
- ・ 看護師等養成所の運営に関する指導要領
- ・ 看護師等養成所の運営に関する手引き
- ・ 看護基礎教育課程の教育内容の構造
- ・ 看護教育制度および日本の高等教育制度と関連法規
- ・ 看護及び看護基礎教育、医療に関わる検討会報告書
- ・ 看護及び看護基礎教育に関わる各種統計
- ・ 講習会のカリキュラムを編成するための知識

(2) 学習支援能力

受講生は看護師等の実務を5年以上経験しているが、受講するにあたってのレディネスは多様である。実務経験の観点からは、実習指導者の経験や看護教員として1～数年の勤務経験がある者が混在すること、受講動機の観点からは、自分の意思による受講、上司等の示唆、職務上の命令などにより受講する者が混在することである。このような受講開始時のレディネスが受講生のモチベーションに影響することを意識して、支援を行う必要がある。

また、受講生は看護職員としての責任を果たしてきているが、講習会ではこれまでの自己の仕事や考え方を客観化し批判的に分析する機会が多くなるため、自己像が揺らぎ自尊感情が低下することがある。受講生のそうした悩みを受け止めつつ、受講生自身が自己をマネジメントできるように関わる必要がある。

担当者は、受講生が自尊感情を保ちつつ、自己の受講目的の調整を計って学習計画を立て、能力や個性を最大限に発揮しうるように支援するカウンセリングマインドと、ガイダンス機能を発揮することが必要となる。

さらに、講習会では演習に力点を置き、アサーティブに自己表現し、協働学習を通して学ぶスキルを身につけ、自他とともに成長することを目指す。受講生が自立した成人学習者としての学習のマネジメントスキルを取得すると同時に、協働学習のグループダイナミックスが個人の学習をも促進することを理解できるように支援する必要がある。

○担当者が知っておくべき事

アンドラゴジー（注参照）の学習支援概念

(3) 講師を選定し調整する能力

講師の教育内容（目的）の理解と適切な教育方法の選択が受講生の学習を促進する。そのため、依頼にあたっては講習会の意義・位置付け・理念の理解を図ることが重要であり、講義シラバスを求めるなどして調整を図る。開講後は講義資料とシラバスの内容の一貫性や、講師自身の授業リフレクションなどから、講師と協働して内容・方法の調整を行うことが望ましい。

○担当者が知っておくべき事

- ・講習会の各授業科目の教育内容に関わる最新の知識、授業内容の構造化の方法

(4) 状況分析能力と問題解決能力（受講生に対してのロールモデル行動となる）

講習会を運営していく過程で問題が生じた場合や、学習促進のための環境調整については、講習会の目的から事態を分析するとともに、受講生の利益・不利益を考慮し、運営組織内で調整して解決を図る。

○担当者が知っておくべき事

・教育、指導に関わる倫理

4) 講習会における講師に期待するもの (担当者が講師に説明する)

教育担当者は、講習会の講師に求められる能力を理解し、講師の選定や教育内容・方法の調整に活かし、講習を意味あるものにする責任がある。次に挙げる講師の能力等を、講習会の意義、位置付けなどに含めて講師に説明し、理解を求めるものとする。

(1) 看護基礎教育制度の中で、看護師等養成所が担う役割の理解

看護師等の免許は養成機関に関わらず一本化されている。従って看護学生の卒業時の能力は、どの養成機関で教育を受けたとしても基本的な部分は同等であるという見地に立って、看護師等養成所の専任教員を目指す受講生と看護基礎教育について協働的に学ぶという姿勢を持つことが必要である。

(2) アンドラゴジー概念の理解に基づいた講義・演習の指導能力

演習では受講生の経験知を論理的に裏付けていくように指導するために、可能な限り1グループを1人の講師が担当し、協働して学習の成果をあげていくように指導する。さらに、受講生個々人の学習マネジメント能力を評価し、個別に学習支援をする力量が必要である。

(3) 受講生の目標達成を評価する能力

担当科目の目的・目標、教育内容、指導計画、評価計画を、一貫性をもって受講生に提示し、目標達成を支援する必要がある。

また、講義、演習を通して専任教員としての能力を獲得できたか、受講生の自己評価と照合しながら双方向的に評価することが望ましい。

(4) 授業評価と講習会の課題分析

受講生への指導過程および受講生の目標達成と課題認識を踏まえた自己の授業実践の分析から、当該科目の教育内容・方法を検討し、講習会のカリキュラムの改善に貢献することを期待したい。

3. 修了認定の考え方

講習会受講者は教員として能力を発揮することを求められる。そのため、出席時間だけで受講の修了を認めるのではなく、受講生自らが、各科目の学修をとおして専任教員としての基礎的能力を獲得できたという認識をもって講習会を修了することが重要である。

1) 科目履修認定の考え方

目標に向かって計画的に学習し、結果の自己評価を通して新たな学習課題への取り組みをマネジメントするという学習姿勢を形成するために、科目毎に評価を行う。科目の評価は次の通りとする。

(1) 出席時間数が当該科目授業時間数の 2/3 以上であることを要件とする。

ただし、欠席の事由を考慮の上、課題等で学習内容を補充し、出席時間数の一部にかえることができるものとする。

考慮する欠席事由の範囲は社会通念から都道府県が決め、個々の事由毎に適用を検討する。

(2) 科目目標に準拠して受講生個人の学修結果を評価し、科目履修認定を行う。

科目履修認定の評価基準は次の通りとし、C 以上をもって当該科目を履修したものとす。

- A 目標は十分達成している
- B 目標は達成している
- C 目標は一応達成しているが努力を要する
- D 目標は達成していない

(3) 専任教員講習会で一部単位を取得し、何らかの都合で別の実施主体で他の単位を取得する状況になった場合は、申請にもとづき単位認定を行うことができるが、次の点に留意する。

○教育内容が深く連関する講義科目と演習科目については、学習効果の観点から同一講習会で単位を取得することが望ましい。

○一部科目の単位を取得した後、相当の期間が過ぎている場合は、当該単位科目の教育内容の理解を評価し、認定の可否を判断する。

(4) 本講習会は単位制とし、大学等で取得した単位の互換を認めるものとする。大学等に進学する場合に単位の認定・履修免除の申請を行うことができるように配慮する。

○大学等で取得した単位の認定については、講習会の基礎分野「看護教育の基盤」「その他」の内容と同等の内容であると見なすことができる科目を大学・大学院等で履修し単位を取得している場合は、「看護教育の基盤」「その他」に設定した科目の履修を免除できるものとする。

2) 講習の修了認定

(1) 全ての授業科目の履修認定を受けていること。

(2) 専任教員養成講習会は厚生労働省が認定する都道府県の事業であることから、修了認定は開催都道府県の知事とする。

注 アンドラゴジーとしての教育

マルカム・ノールズが提唱した概念であり、中核概念は「おとなは自己決定的である」ということである。ノールズはこの前提に含まれる意味を5点あげている。

○学習の雰囲気は、自分は受容され尊重され支持されているのだとおとなに感じさせるべきであり、「教師と学生のあいだに共同探求者としての相互性の精神」が存在するべきである。

○学習ニーズの自己診断プロセスに学習者がかかわることを重視すべきである。

○学習者は、教師から学習の進め方や学習内容に関する情報を受けながら、自分自身の学習を計画するプロセスにかかわるべきである。

○教育・学習のプロセスは、学習と教師の共同責任であり、「教師」は教授者というよりはむしろ情報提供者や学習のつなぎ役になる。

○学習者は、自分たちの進行の証拠を自分たちで得る手助けを教師にしてもらいながら、自己評価を行うべきである。

出典より『おとなにとっては、ほかのおとなに判断されることほど自分が子どもであると感じることはない。それは、ほかの人に判断される場合に経験するように、尊重していないことと依存していることという究極のサインになるからである。』

出典：『成人教育の現代的実践ーペダゴジーからアンドラゴジーへ』

マルカム・ノールズ著、堀薫夫、三輪健二監訳、鳳書房、2002

IV 講習計画、運営の評価

講習終了時に講習計画・運営について評価を行い、次開催時に活かすことが必要である。講習会の目的は、まず修了時に専任教員としての基本的な能力を獲得することであるが、受講した経験を活かし、自立した教員として実務において能力を発展させていくことができることも目指している。そのような講習が実施できているかどうかを評価し、講習会の内容・方法を充実させていくために、受講生の講習修了時の能力の獲得のみならず、学習体験の質、学習環境の質も評価する。また、実務に就いてからの能力の発展を追跡評価し、講習会の企画・運営の評価の資料とすることも必要であろう。

1. 講習終了時の評価

講習終了時の評価は、講習の評価として研修プログラムの妥当性や適切性を確認し、講習会の目的の達成度を判断するものである。基本的には講習に関わる全ての人が評価対象になる。

- 1) 目的、目標、内容、方法、講師、教材の適切さ、講習の開催期間、時間、場所、経費の適切さなどの講習の企画・運営の評価
- 2) 養成講習会の到達目標の達成度の評価
- 3) 講習会受講者の達成感や満足度の評価

活用可能な資料の例

- ・ 講師の講義、演習の指導計画とその評価
- ・ 受講生による授業評価
- ・ 受講生による能力評価（講習会修了時）
- ・ 受講生による学習環境評価と学習環境調整に係る資料
- ・ 講習会担当者による講習会計画と運営方法の評価
- ・ 講習会計画の変更・調整に係る資料、受講生の指導に係る資料
- ・ 行政担当者または講習会事務担当者による予算執行に係る資料

2. 実践の場における受講結果の事後評価

必要に応じて講習会修了者の教育実践状況を把握し、その結果を企画・運営に反映させることが望ましい。

第2部 教務主任養成講習会

I. 教務主任養成における基本的な考え方

1. 教務主任養成の意義

グローバル化する社会における生活ニーズの多様化、保健医療福祉システムの複雑化の中で、人々の健康への要請が高まっている。社会的要請に応える上で、看護職の役割拡大が求められ、質の高い看護ケアが提供できる看護職の育成に対する国民の期待は大きい。

看護職育成の基盤である看護基礎教育において、看護教員は、基礎となる教育内容を精選し、教育方法を駆使しながら系統的に教授し、カリキュラムを運営している。それぞれの教育機関が自らの教育理念にもとづいて教育機能を発揮する上では、カリキュラム運営を担う教務主任の役割機能が要である。運営においては、学生の多様化、保健医療環境の変化に伴う臨地実習を行う学習環境の確保・整備の困難などから派生する様々な課題の解決が求められる。

したがって、教務主任には、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看護教員を組織化し、協働連携して創造的に学校を管理・経営する能力が求められる。

そこで、看護師等養成所において看護教育を推進する上で、指導的役割を果たすために必要な能力を開発する教育課程として、教務主任養成講習会を設けるものである。質の高い教授活動を組織化できる看護教員リーダーを養成することは、看護教育の質の向上につながり、ひいては質の高い看護ケアに対する社会的要請に応えることになる。

2. 教務主任養成の位置づけ

教務主任養成は、看護職の基盤である「看護基礎教育」修了後に免許を得て臨床で看護職としての一定期間業務に従事した上で、「看護教員養成」で看護教員としての基礎的能力を培い、それにもとづく看護教育の経験を持つ看護職が履修するものである。教務主任養成の教育課程は、自らの看護教育の実践内容を理論で検証する学問的追究を教育内容としており、大学院に相当する課程であるといえる。

3. 教務主任養成の理念

教務主任養成の主眼は、「看護教育における指導的役割を果たす能力」を育成することである。そのためには高度な看護教育実践力、広い視野と批判的思考能力、創造力を養う

必要がある。このような教務主任を育成するためには、理論から実践へという従来の考え方から脱して、看護経験に基づいた理論形成過程を踏む教育を行う。

4. 教務主任養成における基本方針

1) 教務主任に求められるもの

○教務主任は、教育の本質、看護実践と、その効果的な教育方法およびそれを基盤とした教育課程の編成等の教育に関する基礎的能力を身につけていることが必要である。それに指導者として必要な看護教育に関する専門的知識の学習を加え、これからの看護教育の動向を予測しながら、新たな看護教育活動を創造する能力を養う。かつ学生、看護教員の教育、関係者の調整・管理に必要な学習をし、円滑に学校運営ができる能力を養う。

○看護教育の実質的な向上のためには、学校組織における高度な意志決定を教務主任が担えるようになることが重要である。そのためには、単に学校経営に関する知識を持つだけでなく、実践的に運営できる力、特に意思決定力を身につける必要がある。

2) 本ガイドラインの活用に関する考え方

○教務主任の教育方法においては、看護教育実践の経験、看護学教育の事象を分析し、その問題を的確に捉え、新たな看護教育活動を創り出す方法をとる。

○時代や社会の動向に対応した看護実践力に裏付けられた教務主任の養成のためには、教育課程を常に検討していく必要がある。

○教務主任養成の運用に関しては、受講生が目的を達成するための企画・実施を行い、受講生の達成度、満足度からプログラムを評価し、次のプログラム企画に反映する。

Ⅱ 教務主任養成における教育課程

1. 教育目的・目標の考え方

教務主任には、教育事象に潜む課題を分析し、その解決を図るために看護教員を組織化し、協働連携して創造的に学校を管理・経営する能力が求められる。そのために1) 看護学教育について専門的知識を学び、看護学教育にこれを適用する能力、2) 教育機関における管理運営に関する概念を理解し、教育効果を高める能力、3) 看護学教育上の問題の

分析を行い、それに必要な解決方法を見いだし実践する能力が必要である。これらの能力は、実践をとおして教育の場で統合されるものである。

したがって、以下の目的・目標を位置づける。

1) 教育目的

看護学教育における教育課程の管理能力および教員に対する指導力を養い、学校運営を推進する能力を啓発する。

2) 教育目標

(1) 看護学教育について専門的知識を学び、看護学教育にこれを適用する能力を啓発する。

(2) 教育機関における管理運営に関する概念を理解し、教育効果を高める能力を啓発する。

(3) 看護学教育上の問題の分析を行い、それに必要な解決方法を見いだし実践する能力を啓発する。

2. 教育課程の構造 (図3:43ページ)

1) 専門分野の考え方

看護教育の管理者として必要な内容で構成する。

①教員に対する指導力を養うための内容

②教育課程の管理能力を養うための内容

③学校運営の推進力を養うための内容

④看護教育上の問題を分析し、総合的な判断力を養うための内容

2) 専門分野の教育内容の考え方

教育内容の構造は、看護教育の管理者として必要な内容を中核に科目を構成する。

①教員に対する指導力を養うための内容

「看護学教育方法論」「看護学教育方法演習」「看護学教育評価論」「看護学教育評価演習」をおく。「看護学教育方法演習」は、看護学教育において教育方法の質を高めるため、具体的な方法を教員に指導できることをねらいとして設定する。「看護学教育評価演習」は、看護学評価の問題点を改善する考え方や評価方法を追究し、妥当性と信頼性のある評価が実践できるようにするために設定する。

②教育課程の管理能力を養うための内容

「看護学教育課程開発」「看護学教育課程開発演習」をおく。「看護学教育課程開発」

は、看護学校教育課程の動向を理解し、看護学教育課程のあり方及び開発の方法を学ぶために設ける。「看護学教育課程開発演習」は、理論を踏まえ、看護学教育のあり方を追究しながら、社会の変化、学習者の変化に対応した看護学教育課程の開発の考え方を深めるために設定する。

③学校運営の推進力を養うための内容

「看護学校経営」「看護学校経営演習」をおく。「看護学校経営」「看護学校経営演習」は、学校経営の理論を基礎に看護学校経営のあり方を考察し、教育実践への適用能力を高めるために設定する。

④看護教育上の問題を分析し、総合的な判断力を養うための内容

「看護学教育開発演習」をおく。「看護学教育開発演習」は、看護教育上の問題を分析し、解決する力を養うために、自らの教育事象を分析し、課題解決を図ることをねらいとして設定する。

そして、これらの内容の基盤となる看護学の内容に「領域別看護論」がある。自らの専門領域だけでなく、各看護領域の現状と課題及び展望を把握し、看護学全体が捉えられるように設定する。

3) 授業内容の配列に関する考え方

受講生の教育課程の管理能力を養うためには、看護学教育課程開発演習がある程度終了した後、看護学教育方法演習、看護学教育評価演習を行うことが、教育課程の全体の理解につながり、効果的である。また「教育課程の管理能力を養うための内容」「教員に対する指導力を養うための内容」を理解した上で、看護学校経営演習で、教育現状の分析を行い、実践可能な解決方法を考えることによって、学校運営の推進力が養われる。

看護学教育開発演習は、上記の内容と平行しながら、最終的に自己の課題解決が図れる能力が身につくよう配列することが望ましい。

4) 教育方法の工夫

教員の資質として、主体的に学習する姿勢を基盤に持ち、自らの考えに確かな根拠を持つことが重要である。そのために、単に新しい知識を教授することだけではなく、自らが教育の意味や看護の専門性を深く探求していけるように、演習形態の授業を多く設定する。

5) 単位・時間数の考え方

単位・時間数の考え方は、大学設置基準の考え方に準ずる。

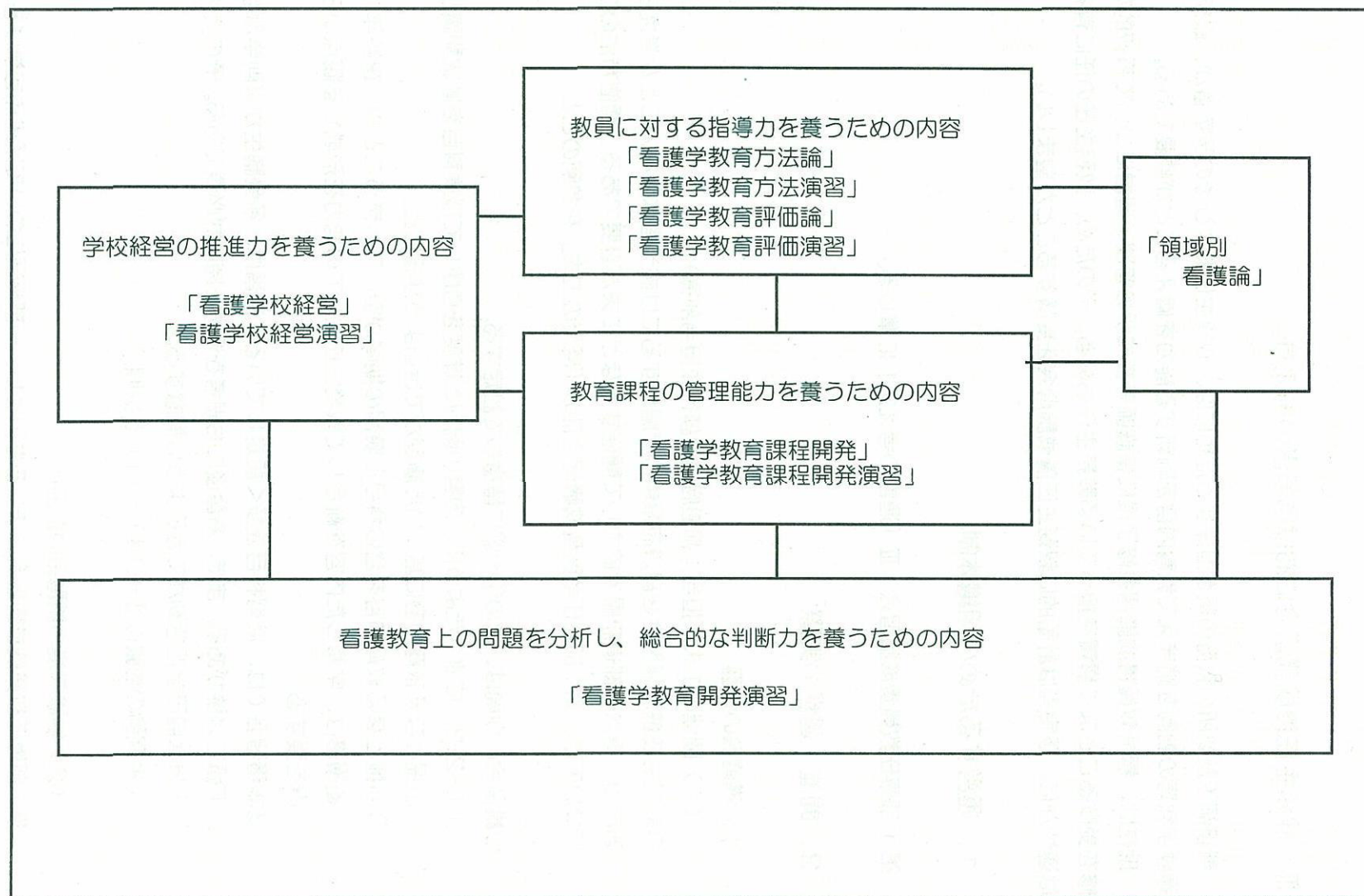


図3 教育課程の構造

Ⅲ 教務主任養成講習会における運営の考え方

看護師等養成所の教育の質を担保するためには、教務主任およびその予定者が、最新の看護学教育の動向を踏まえて教育内容を刷新する能力を備えることが重要である。

現在は、看護教員養成講習会修了後に看護師等養成所の管理・運営について系統的な研修を受けることなく重責を担っている教務主任もいる。そのため、教務主任の任に有る者は速やかに、予定者は計画的に教務主任養成講習会を受講することが望ましい。

1. 運営するための組織体制

第1部専任教員養成講習会 Ⅲ「運営の考え方」に準じる。

2. 開催・運営の実際

1) 講習会の企画

(1) 開催の工夫（担当：都道府県看護行政担当部署）

○教務主任養成講習会を都道府県単位で開催するには該当者は少ないことが考えられるため、複数の都道府県で協力して開催するなど工夫が必要である。開催方法の工夫については、第1部専任教員養成講習会Ⅲの「開催の工夫」を参照のこと。

○講習会の期間は、次の①～③に留意して設定する。

①Ⅱ-2-3) に述べたように、内容の配列と進度を考慮して授業科目を漸次開講し、前提となる教育内容に基づいた演習ができるようすること。

②前提となる教育内容を含む科目と演習の期間が空いてしまうことや、複数年に渡る履修は、学修した内容を統合して教務主任としての能力を形成する観点から配慮を要する。

③本講習会では、演習科目を多く設定している。演習は、各受講生が事前学習をして臨む必要がある。また、演習後にも思考を深める時間が必要である。そのため、十分な自己学習活動ができるように配慮する。

（＊演習の意義はⅡ-2-4) - (1) を参照。）

(2) 当該年度の講習会の企画

第1部専任教員養成講習会に準じるものとし、一部事項について留意点を挙げる。

○講習会の目的・目標、期間、授業科目とその内容および担当講師、教育実習計画、授業進度表、評価計画に関する事項を検討する。

・講師の選択（留意事項）

この講習会では、既に看護師等の養成を経験している者が、自らの教育実践および看護基礎教育に関わる教育事象、研究成果を批判的に検討して学習を進めていく。そのため大学院相当の演習を指導できる講師を選択する必要がある。

2) 当該年度の講習会の運営（主として教育担当者が行う）

第1部専任教員養成講習会 Ⅲ-2-2) に準じる。

3) 講習会教育担当者の能力

第1部専任教員養成講習会 Ⅲ-2-3) に準じるものとし、一部追加事項を挙げる。

(1) 教育計画立案能力

○担当者が把握しておくべきこと（教務主任養成のための追加事項）

- ・教務主任の業務の実態
- ・看護学校管理・経営に関する最新の考え方

4) 講習会における講師に期待するもの（講習会担当者が講師に説明する）

専任教員養成講習会 Ⅲ-2-4) に準じるものとし、教務主任養成講習会において強調したい内容を挙げる。

(1) 看護師養成所等の管理・運営を担う教務主任に必要な能力の理解

教務主任が看護師等養成所の教育の改善向上を図るためには、「広い視野と批判的思考能力」「創造力」「実践知から理論への転換能力」が必要であることを講師は理解し、講義内容、方法を構想する必要がある。

(2) アンドラゴジー概念の理解に基づいた講義・演習の指導能力

演習は受講生の経験知を論理的に裏付けていくように指導するために、可能な限り1グループを1人の講師が担当し、受講生と協働して学習の成果をあげていくように指導する。また、個々人の学習マネジメント能力を評価しながら、経験知を学問的な理解に深めていけるように学習を支援する能力必要である。

3. 修了認定の考え方

第1部専任教員養成講習会 Ⅲ-3 に準じるものとし、一部追加事項を挙げる。

○教務主任養成講習会で一部単位を取得し、何らかの都合で別の実施主体で他の単位

を取得する状況になった場合は、申請にもとづき単位認定を行うことができるが、次の点に留意する。

- ①教育内容が深く連関する講義科目と演習科目については、学習効果の観点から同一講習会で単位を取得することが望ましい。
- ②一部科目の単位を取得した後、相当の期間が過ぎている場合は、当該単位科目の教育内容の理解を評価し、認定の可否を判断することが望ましい。

4. 大学院等との単位の互換

本講習会は単位制とし、大学院等に進学する場合に単位の認定・履修免除の申請を行うことができるように配慮する。

看護学教育専攻等をおく大学院が増えてきていることから、受講者から単位認定申請が合った場合は、慎重に審査する。

IV 講習計画、運営の評価

第1部専任教員養成講習会 IVに準じる。



早稲田大学のeラーニング

早稲田大学人間科学部eスクール
早稲田大学遠隔教育センター



eラーニングとは

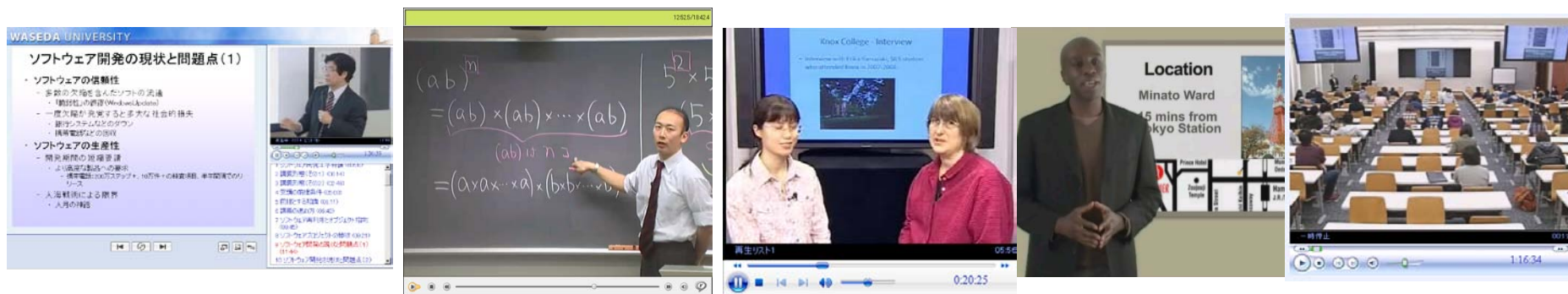
- ❁ 情報通信技術(ICT)を用いた学習のこと。
- ❁ 主にはLMS(Learning Management System)を利用し、インターネットを経由して実施される。
- ❁ 早稲田大学においては大学設置基準第25条第2項に従い、下記の3点を満たせばeラーニングであっても授業として認めている。
 - ◆ 担当教員から学生に教材や議題の提示がある。
⇒ 講義映像や資料といった教材を授業コンテンツとしてLMSから配信。
 - ◆ 学生からの課題提出の機会、および提出課題に対する担当教員からのフィードバックがある。
⇒ LMSの小テスト・レポート機能を利用。
 - ◆ 学生の意見交換や質問の機会が確保されている
⇒ LMSのディスカッション(BBS)機能を利用。



eラーニングとは

オンデマンド授業（早稲田大学では2001年度より導入）

授業コンテンツとして、予め制作した講義映像を配信する
eラーニング形式で教室授業の一部または全てを代替する授業



- ◆ LMSを通じてのみ視聴可能とし、授業の履修者のみが受講期間中にのみ、いつでも、どこでも、何度でも受講可能
- ◆ LMSの機能を通じ、教員と学生との双方向性を担保
- ◆ コンテンツはストリーミング配信の上、DRM(Digital Rights Management)を施し、複製やダウンロードを防止
- ◆ コンテンツ上の著作物は、すべて許諾を得た上で利用



学生が学びやすいeラーニングとは

eラーニングの受講イメージ（学習履歴の管理方法）

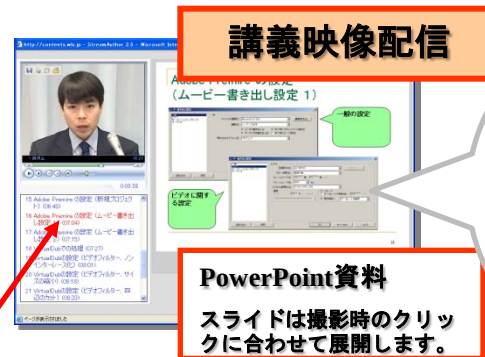


学生

LMS（eラーニング授業システム）にログインして授業を受講

LMSが利用しやすい。
技術的トラブルが起こらない。

アンケートやレポートの受付



講義映像配信

PowerPoint資料

スライドは撮影時のクリックに合わせて展開します。

講義映像・資料が分かりやすい。
技術的トラブルが起こらない。

教員の指導が熱心。双方向性がある

BBSで質問受付

学習履歴の管理

- 授業を視聴したか
- レポートは提出しているか
- BBS上で質問をしているか

学生個々の学習状況を参照

レポートや質問への回答、受講の促しなど



教員

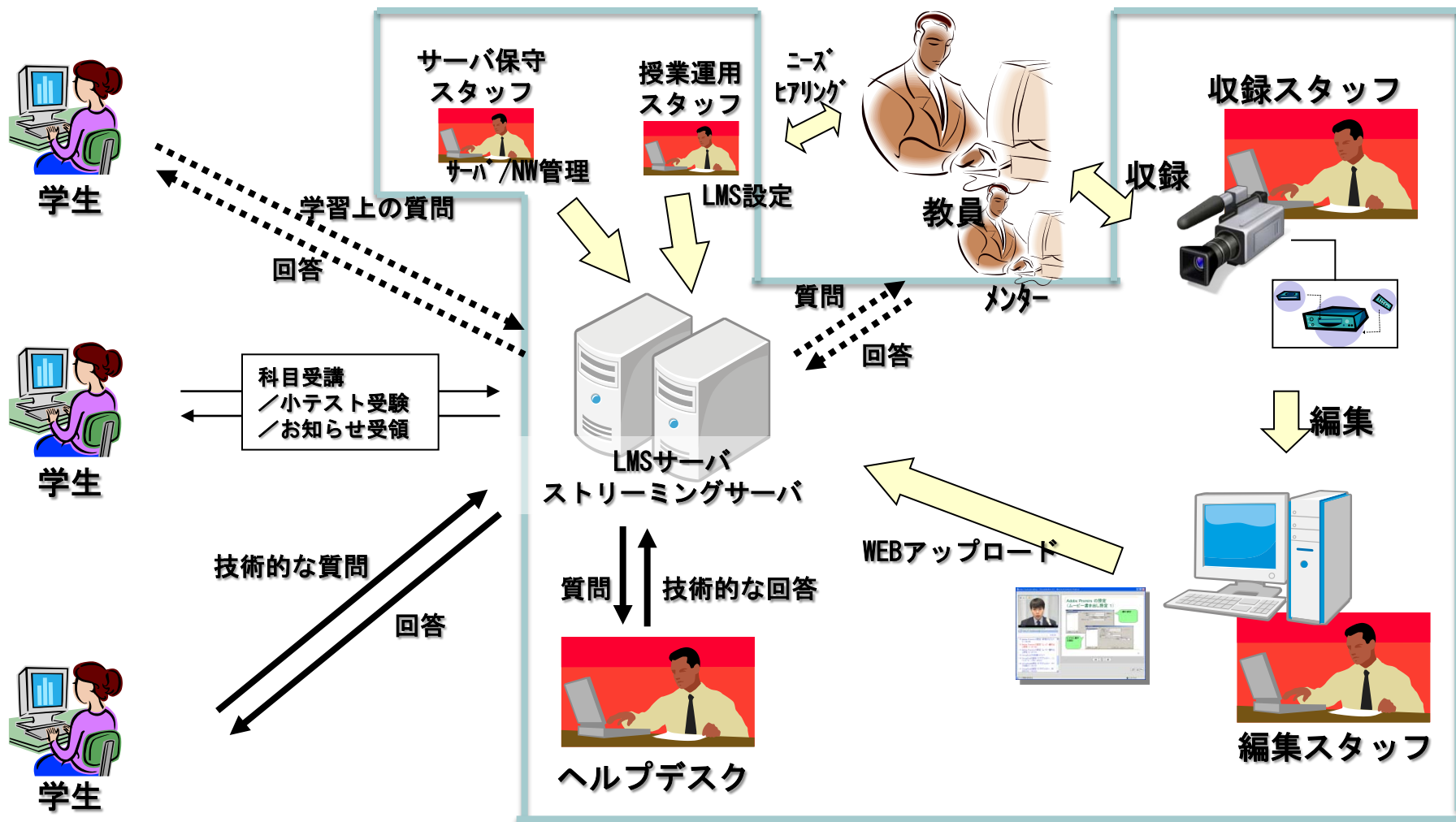


メンター



学生が学びやすいeラーニングとは

✪ eラーニングの運営イメージ（コンテンツ配信システム）



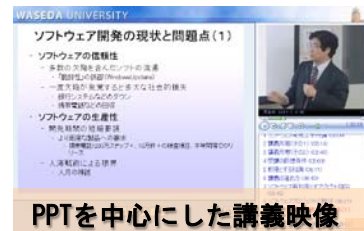


学生が学びやすいeラーニングとは

◆ 学生が学びやすいeラーニングとは - 早稲田大学でのオンデマンド授業運営を通じた経験から。

◆ 授業コンテンツが分かりやすいか

- ❖ 授業担当教員との綿密なヒアリング・相談を経て制作
- ❖ 授業内容に最も適した形のコンテンツ形態を選択



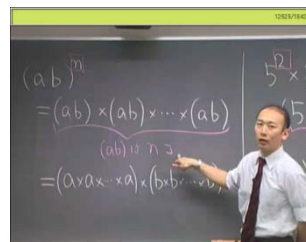
PPTを中心にした講義映像



教室授業を収録した講義映像

◆ 技術サポートが整っているか

- ❖ PC環境による試聴トラブルは少なからず発生する
- ❖ 試聴トラブルの少ないシステムを構築できるか、トラブルが起こった際のサポート体制を万全にできるか



黒板を中心にした講義映像



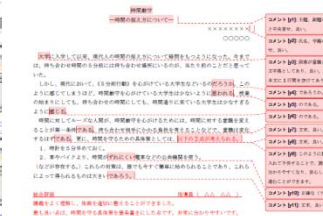
対談形式による講義映像

◆ 教員からのフィードバックが充実している等、学生の受講モチベーションが維持されるような工夫がされているか

- ❖ 通常顔の見えないeラーニングで、いかにコミュニケーションを図り、受講モチベーションを保つかが鍵。
- ❖ LMSの各種交流用の機能を有効活用、電子ファイル上でのコメントなどを利用



LMSのレビューシートを用いたフィードバック



MS Wordのコメント機能でレポートへフィードバック



早稲田大学人間科学部eスクールについて



早稲田大学人間科学部eスクールとは

- ❖ 2003年4月に開設
- ❖ スクーリングを除くほとんどの科目をeラーニングで実施。
- ❖ 人間環境科学科、健康福祉科学科、人間情報科学科の3学科
- ❖ 通学制同様のカリキュラム。卒業時の学位は学士(人間科学)
- ❖ 設置科目数は約400科目(講義科目、演習、卒業研究)
- ❖ 学生数 約800名(2011年5月現在)
- ❖ 教員数86名、教育コーチ約160名
- ❖ 2007年3月に初めての卒業生。
- ❖ 2011年9月までに、
472名が卒業
- ❖ 2011年までに152名の
看護師・准看護師が入学
(2003~2011年全入学者
の9.3%)





eスクールの授業の流れ



eスクールの授業の流れ

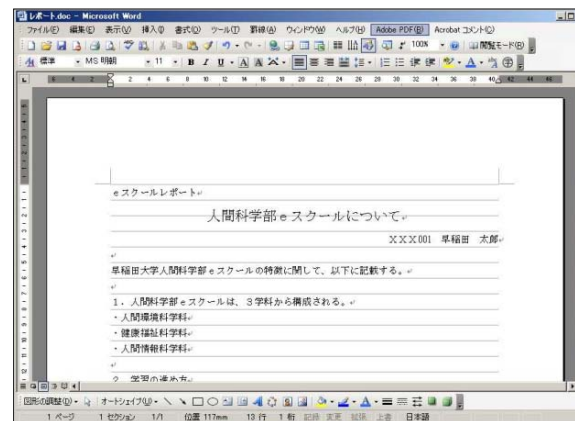


講義の受講



電子掲示板での質問・議論

- ❖ 半期15回(春、秋学期)
- ❖ 1週間ごとに進行(月～日曜)
- ❖ 1科目原則2単位
- ❖ 何度でも繰り返し視聴可能
- ❖ 見逃した場合でもバックナンバーとして視聴可能



レポートの提出



***e*ラーニングを用いた授業のメリット**

❁ **質問：オンデマンド授業についてどのような点がよかったと思いますか？（通学制、複数回答可）**

❁ いつでも、どこからでも受講できる	75%
❁ 講義を繰り返して何度でも受講できる	63%
❁ 講義(教材)がわかりやすい	17%
❁ BBSによって、質問や意見交換ができる	8%
❁ 講義内容への興味・受講のモチベーションが高くなる	7%
❁ 課題やレポートをオンライン提出できる	31%
❁ その他	0%



***e*ラーニングを用いた授業のデメリット**

❁ **質問：オンデマンド授業についてどのような点が不便だと思いますか？（通学制、複数回答可）**

- | | |
|------------------------------|-----|
| ❁ PCを利用しないと受講できない | 40% |
| ❁ 講義コンテンツが見つらい・操作が面倒 | 24% |
| ❁ 講義コンテンツの内容がわかりづらい | 45% |
| ❁ 質問や意見交換の場が少ない | 19% |
| ❁ 講義内容への興味・受講のモチベーションが維持しづらい | 31% |
| ❁ 課題やレポートに取り組みにくい | 10% |
| ❁ その他 | 14% |



学習の質を高めるための支援の方法

✪ 教育コーチによる学生支援

- ✪ 教員とともに学生を指導
- ✪ 原則として修士以上の学位を持つ専門家
- ✪ 専門科目、演習、卒業研究、
ホームルーム科目において
学生をサポート
- ✪ 授業準備、コンテンツチェック
- ✪ BBSやメールでの質疑応答
- ✪ 履修状況の確認
- ✪ 資料郵送
- ✪ スクーリング準備、授業補助
- ✪ 小テスト、レポート等の設定
- ✪ 採点補助





学習の質を高めるための支援の方法

LMSの活用(Course N@vi)

理解度確認のための

小テスト実施

- 穴埋め式、単一選択式、
複数選択式、自由記述式

小テスト画面

設問1 (配点:10点)

次の文章の空欄(1)(2)を埋めなさい。＜自由記述式＞
本講義では、人の情報処理の特性を整理するために、(1)と解の関係における(2)原理という視点の導入が試みられた。

設問2 (配点:5点)

以下の文章の空欄にあてはまる語を選択肢から選びなさい。
茶室のような外界との遮断の度合いの強い空間に入ると、われわれの認識が大きく変わってしまうことがある。このような現象は、人の情報処理が価値的基準の変更によって異なる認識内容になることの一例と言える。()といわれる場面も同様の説明が可能と考えられる。

☐ 錯視 ☐ 洗脳 ☐ 順応水準 ☐ 認知地図

設問3 (配点:5点)

次の文章の空欄を埋めなさい。＜自由記述式＞
月が昇り始めの地平線近くでは大きく見え、同じ月が空高く昇っているときは小さく見える。この現象は月の()として知られる現象である。物理的に同じ大きさの月が、地平線を基準とするか天空を基準とするかによって、われわれの月の見え方が異なってしまうという点、相対性原理に基づいていると考えられ

完了

レビューシート機能 による一対一の フィードバック

レビューシート画面

4. 態度のインストラクション レビューシート

担当教員名: 向後 千春 入力期間: 2010/05/31 00:00~2010/06/14 23:59 記入者/監修者: 19/25

選択してください。 [実行]

登録者全選択 未登録者全選択 全解除

レビュー [最終更新日] 2010/06/06 03:32:09 [引用]

★ 249文字入力
態度のインストラクションについて学びました。

中学校、高等学校の部活動において、とにかく1年生は雑用をまかされます。早く技術を学びたいと思っているのになぜかという気持ちで一杯の1学期です。
今回の講義を受講して、コミュニティにおける態度のインストラクションについて知識や技能だけでなく行動に結びつかないのはなぜか、自分自身にも置き換えて考えようと思えました。
私たちが後世へ何かを伝え残していくために、実践コミュニティは忘れてはいけない大切な存在です。
次回以降も楽しみです。

フィードバック 久美子 [最終更新日] 2010/06/08 22:21:57

さん、コメントありがとうございます。
実践コミュニティの中で受け継がれている伝統や文化、いわゆる暗黙知をどうやって受け継いでいくかを考えたとき、実践コミュニティの価値を改めて見直すことにつながると思います。伝統とか文化などは、みなさんにとって大切なものですね。
早いもので、この講義も折り返し地点です。
毎週課題があって大変だとは思いますが、最後まで興味を持って取り組んでいただけたら嬉しいです。

7. [F505] 理解度: 未登録 全レビューシート表示 [コメント] [採点済] 100/100

レビュー [最終更新日] 2010/06/14 00:23:01 [引用]

★ 235文字入力
態度のインストラクションについて

態度のインストラクションは、私の中で一番の難題です。
私自身もそうですが、さまざまな場面において「態度」は、目に見えない、本能的な存在です。
講義の中で、コミュニティの中で正統的な参加や正統的な役割により、自分の役割を見出していくの話を聞きました。しかし、自分のコミュニティの中では、自分の立場や役割を見いだせていない人もいます。
結果的に、自分の居場所や役割を見出すのは、個人の気付きや意識付けになってしまっているのではないかと思います。

フィードバック 久美子 [最終更新日] 2010/06/16 21:32:18

さん、コメントありがとうございます。
コミュニティのメンバーとの相互作用の中で、結果的に自分の居場所や役割を見出すことができるのであれば、その人はおそらく別のコミュニティを探さなくてもいいでしょう。そこで自分の居場所や役割を見つければコミュニティはうまくいくと思います。
見つけれなければならぬコミュニティへ参加するというのを繰り返すのだと思います。
そう考えると、周りの人の働きかけに加えて、個人の気づきや意識付けがいかに大切かが実感できますよね。

完了



学生の満足度

2011年春学期実施学生アンケート結果より(eスクール)

	7段階評定
■ 知的関心を深めましたか？	5.85
■ 自分の将来に役立ちそうですか？	5.95
■ 学習への意欲が高まりましたか？	5.85
■ 満足しましたか？	5.72



運営上の課題

- **運営上の課題**
- ◆ **視聴環境の徹底**
→ eスクールはRealplayerのインストールが必須
- ◆ **履修者からの問合せへの対応**
→ ヘルプデスク、24時間365日メール受付
- ◆ **文字によるコミュニケーションの困難**
→ 相手に誤解されない工夫が必要
- ◆ **公平なサービスの提供**
→ 大学図書館で本を借りることは遠隔地の学生には困難
- ◆ **教育コーチの確保**
→ 適材がなかなか見つからない



ご清聴ありがとうございました

e ラーニングを導入した看護師等養成所の専任教員養成講習会の
効果的な実施方法の主な論点

- (1) e ラーニングを導入するうえでの課題はなにか
- (2) e ラーニングを適用する教育内容について
 - ・ 専任教員養成講習会の目的および教育効果からみた教育内容の範囲の考え方
- (3) e ラーニングと集合研修の組合せ方について
 - ・ 分散型集合研修、集中的な集合研修のメリット、デメリットはなにか
 - ・ 講義と演習を関連付けながら学ぶ集合研修の方法について
- (4) 受講期間と教育効果からみた講習会の実施方法について
 - ・ 一日に視聴可能なコンテンツ数の考えかた
 - ・ 教育効果の観点からみた複数年に渡って履修する場合の課題はなにか

看護教員養成講習会受講率向上への取り組み

看護教員養成支援事業(通信制教育)改善委託費 平成24年度予算案67,200千円

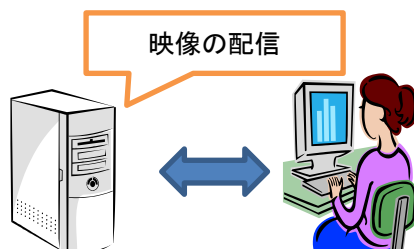
局長通知(看護教員養成講習会実施要領)を改正し、通信制研修(eラーニング)を導入することにより、看護教員の養成を質的・量的に平準化し未受講教員の早期解消を図る。

教員の看護教員養成講習会受講状況(平成23年4月調)

全国	専任教員		
	全専任教員	未受講者	未受講者 /全専任教員
	7,699	987	12.8%

〔背景〕

- ・教員(受講者)が長期的に職場を離れることは困難
- ・看護教員養成講習会の開催地が偏在



教員養成講習会ガイドラインに沿った運用の一環として..

新規 看護教員養成講習会の受講促進 ~eラーニングの導入~

現行： 集合研修のみ

改正： eラーニング+集合研修

- ※eラーニングは全国共通のコンテンツ
- ※養成所に勤務しながらの学習が可能

時間数と内容

- ①総単位数34単位 855時間
- ②研修期間 8ヶ月間~

時間数と内容

- ①現行と同様(総単位数34単位 855時間)
- ②研修期間 集合研修期間の短縮

導入効果：講習会受講者の負担軽減

(スケジュール)

- 24年度
 - ・eラーニングの内容決定
 - ・eラーニングコンテンツ作成 学習ガイドライン作成
 - ・運営管理者決定 → 提供システム → 運営管理方法確定
- 25年度
 - ・eラーニングを含めた専任教員養成講習会の実施



未受講教員の早期解消
安定的に看護教員を養成

専任教員養成講習会の授業進度の例

資料 8

平成23年福岡県看護教員養成講習会科目別進度表

分野	授 業 科 目		単位数	時間数	H23年4月		5月						6月					7月					8月					9月					10月					11月					12月					計 9ヶ月
					5	25	3	2	9	16	23	30	1	6	13	20	27	1	4	11	19	25	1	8	11	18	22	29	1	5	12	20	26	3	11	17	24	31	1	7	14	21	28	1	5	12	19	
					22	28	5	6	13	20	27	3	10	17	24	30	5	8	15	22	29	5	10	17	19	26	31	2	9	16	22	30	7	14	21	28	4	11	18	25	30	2	9	16	22			
				6	24		12	33	30	30	12	18	27	30	30	21	6	27	30	24	27	27	18		12	24	18	6	24	27	18	30	27	24	30	27	3	18	27	24	18	12	12	30	30	21	894	
基礎分野	看護教育の基盤	論理的思考	1	15																	9	6																								15		
		社会心理	1	15				6	3																																					15		
		人間と科学	1	15				6	3																																					15		
		統計学	1	6																																									6			
		(看護情報論含む)		9																																								9				
教育分野	教育の基盤	教育原理	1	30				6	6	3	6			6	3																																30	
		教育方法	1	15							3	6	6																																15			
		教育心理学	1	30								6	6	6																															30			
		教育評価	1	15																																										15		
専門分野	看護論	看護論	1	18										6	6																															18		
		看護論演習	1	42										6			3	9	6																											42		
	看護教育学	看護教育論	1	15				6	6																																					15		
		看護教育制度	1	15				6			6																																			15		
	看護教育課程	看護教育課程論概論	2	15										9	6																															15		
		(専門領域別)		45																																									45			
		看護教育課程演習	2	60																																											60	
	看護教育方法	看護教育方法	看護教育方法論概論	3	15																																									15		
			看護教育方法論概論		30																																								30			
			臨地実習指導方法		45																																										45	
		看護教育方法演習	3	90																																											90	
	看護教育実習	看護教育実習	2	90																																											90	
		専門領域別看護論	1	15									6																																	15		
	看護教育演習	専門領域別看護論演習	2	60																																											60	
		看護教育評価論	1	30																																										</		

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

平成 22 年 2 月 17 日



厚生労働省

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

<目次>

はじめに	1
I. 看護教員の資質・能力に関して	
1. 看護教員の資質・能力に関する課題	1
2. 看護教員の向上すべき資質と求められる能力	1
II. 看護師等養成所における看護教員養成のあり方について	
1. 看護教員の要件について	3
1) 看護教員の要件に関する課題	3
2) 看護教員の要件の見直しについて	3
2. 看護教員養成講習会について	3
1) 実施体制・方法	3
2) 教育時間・内容	4
3. 今後の看護教員養成のあり方について	5
III. 看護教員の継続教育について	
1. 看護教員の継続教育・評価について	6
1) 現状と課題	6
2) 当面の改善策	7
2. 今後の看護教員の継続教育について	8
IV. 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について	
1. 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用と臨地実習の指導体制について	9
1) 現状と課題	9
2) 当面の改善策	9
2. 学生等の看護実践能力の向上を図るための今後の教育体制について	10
おわりに	10

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書

はじめに

平成20年7月にまとめられた「看護基礎教育のあり方に関する懇談会論点整理」において、看護基礎教育の充実に向けた方策を進める上での共通する課題のひとつとして、看護教員の質・量の確保が指摘された。これを受け、平成21年3月の「看護の質の向上と確保に関する検討会」中間とりまとめでは、看護教員の専門性を高めるための看護教員の継続教育や、看護教員が臨床現場で実践能力を維持・向上するための機会の確保、高度実践能力を持つ看護職員の活用など、教育機関の創意工夫が必要であることが示されたところである。

これを踏まえて、本検討会は、看護教員の資質・能力の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、看護教員の養成と継続教育の推進、看護実践能力の維持・向上について検討し、これまで7回にわたって議論を重ね、今般、その結果を報告書としてとりまとめた。

I. 看護教員の資質・能力に関して

1. 看護教員の資質・能力に関する課題

- 看護基礎教育を充実させるためには、看護教員の質の向上が不可欠であり、質の高い教育を実施することができる看護教員にはどのような資質・能力が求められるのかを整理し、目標を示すことが必要である。
- 看護教員には看護実践能力と教育実践能力のどちらも必要であり、そのバランスが重要であり、その両方を補い合うシステムを作ることが望まれる。
- その一方で、看護教員の看護実践能力の維持には困難が伴い、臨床現場を離れている看護教員に現場と同等の看護実践能力を一律に求めるには限界がある。看護教員が自らの看護実践能力を維持するために努力することは必要であるが、学生等の指導に適した臨床現場の看護職員を見極める能力、臨床実践の状況を教材化して学生等に説明・指導できる能力、臨床現場の看護職員と協働できる能力が求められるという意見もある。

2. 看護教員の向上すべき資質と求められる能力

- 看護教員の向上すべき資質と求められる能力として重要なものを本検討会の議論から抽出した。

1) 向上すべき資質

- ・対人関係における自己の表現力や相手に対する理解
- ・多様な個性を尊重する人権意識や倫理観、看護に対する価値観
- ・人として、看護職として学生等の目標となることができる人間性

2) 求められる能力

①教育実践能力

【教育課程】

- ・時代の要請に合ったカリキュラムを作成し、それを授業展開、評価、改善する能力

【授業設計・実施】

- ・自らの専門領域の教育のみでなく、全ての領域とのかかわりを意識して教育を展開する能力
- ・学生等が、リアリティーを感じながら自分の課題として学ぶことができる学習環境を設定する能力
- ・学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明する能力
 - 教材化のためには、さらに学生等及び患者理解の能力、言語化能力、状況把握能力などが必要である

【学生等指導・評価】

- ・多様な学生等に対応する指導力
- ・臨地実習の中で学習を積み重ねていく学生等を形式的に評価する能力
- ・学生等が自らの能力開発に将来活かすことができるような客観的な評価を行う能力

②コミュニケーション能力

- ・学生等に対するコミュニケーション能力
 - 学生等が抱えている精神的、身体的な課題に対応するカウンセリング能力、教育的視点や有する知識を正確に伝える能力
- ・学生同士のコミュニケーションを支援する能力
- ・他の領域の教員、実習施設と連携、協働する能力
- ・実習施設との調整能力

③看護実践能力

- ・学生等に適切に教えることを目的として、看護の基本技術に加え、最新の医療に関する技術や知識を有し、看護を実践する能力

④マネジメント能力

- ・提示するべきか守るべきかなど個人情報適切に処理・管理する能力

- ・運営に主体的に参画でき組織目標の達成に向け、リーダーシップが発揮できる能力

⑤研究能力

- ・専門分野の研究に関する最新情報を収集し、教育に活用できる能力
- ・日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める能力

Ⅱ. 看護師等養成所※における看護教員養成のあり方について

1. 看護教員の要件について

1) 看護教員の要件に関する課題

- 看護基礎教育を充実するためには、看護教員の質と量の双方を充実・強化させることが必要であり、看護教員の要件についても、質と量の観点から議論することが必要である。
- 増加する大学卒や大学院修了の看護職員が、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員として活用されやすい体制の整備が求められる。

2) 看護教員の要件の見直しについて

- 看護教員には一定期間業務に従事していた経験が要件となっているが、看護教員確保の観点からは、現行で求められている経験年数を5年から3年にすると同時に、従事が必要な業務内容を明示し、質の確保を図るべきという意見があった。
- 一方、現在の臨床現場の看護師の状況から考えると、業務への従事が3年では学生等を教育することは難しいと思われることから、5年以上を維持すべきという意見もあった。
- 看護教員確保の観点から、看護教員の要件の対象とする大学における履修内容を拡大し、大学卒や大学院修了の看護職員の看護教員への活用が推進されるようにすることが必要である。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

2. 看護教員養成講習会について

1) 実施体制・方法

①現状と課題

- 看護教員養成の約8割は、都道府県による看護教員養成講習会（以下、講習会という）が担っている。しかし、受講希望者の減少等により、開催基準である

定員30名以上を満たす受講者数を1都道府県で確保するのが困難であるため、開催しないところが多いのが現状である。また、講習会の実施方法、修了の基準や評価などが実施要領に具体的には示されておらず、実施状況が多様となっている。このように、看護教員の養成は、質的にも量的にも平準化されていない状況である。

- 講習会開催県が限定的であることから、受講を希望しても物理的な問題や家庭の事情等により受講できないという状況があり、現在の実施体制が続く限りこうした状況を改善することは困難である。
- また、すでに看護教員となっている者のうち、講習会を受講していない者（以下、未受講者）に講習会を受講させると養成所は欠員状態となり、教育体制に支障が出る。そのため、講習会に参加させることが困難な養成所もある。
- 都道府県が実施する看護教員養成講習会に対して、国はこれまで講習会の実施要領を示し補助を行ってきたが、全国的に見ると質・量ともに格差が生じ、必ずしも効果的な制度運用が行われてきたとは言い難い。

②当面の改善策

- 看護教員の養成を全国的に平準化するためには、講習会をブロック単位で調整した上で開催するなどの仕組みが構築されることが必要であり、その調整は当面国が行うべきである。その際には、他の都道府県からの受講希望者を受け入れやすくするため、開催都道府県に対して財政的な支援を行うべきである。
- 看護教員の確保の観点から、都道府県が開催する講習会による養成だけに頼るのではなく、看護系大学での看護教員の養成を推進するため、財政面も含めた支援が求められる。
- 大学等で修得した教育内容を看護教員養成講習会で実施されている教育内容に相当するものとして認定できるような体制整備を推進することも、実現に向けた方策の一つとして考えられる。
- 将来的に、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1ヶ所で開催されるようになることが望まれる。
- 一方、すでに教員となっている未受講者の受講を促進するためには、代替要員の確保など養成所に対する国の財政支援が求められる。

2) 教育時間・内容

①現状と課題

- 現行では8ヵ月で900時間の講習会を実施しており、つめこみ教育になっている。

- 講習会を受講することにより教員としての姿勢や態度に変化が見られ有益である一方、講習会の内容に教員業務のすべてが含まれているわけではないので、すぐに業務に反映できる内容を盛り込むことも必要である。
- 看護教員に求められる能力は時代とともに変化しているが、現在の看護教員には学生等を育むための教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もある。時代の変化に伴い、講習会の教育内容を適宜見直すことが求められている。
- 都道府県が講習会の企画・運営を委託先に全面的に任せている場合、看護教員の養成に必要な教育内容やその評価の把握、理解が不十分になっていることも課題として指摘されている。

②当面の改善策

- 講習会において十分な講習成果を上げるためには、教育内容を整理するとともに、ゆとりのある期間を設定すべきである。また、看護基礎教育内容の改正に合わせて、講習会の教育内容を見直す必要がある。
- 講習会の質の確保・向上のため、看護教員養成における教育内容を見直すとともに、受講者の評価や講習会全体の評価なども含めた看護教員養成のためのガイドラインを早急に作成することが必要である。
- また、ガイドラインには、教員養成のための教育内容を示すだけでなく、教育目標として看護教員がどのような能力を身につけるべきか、また受講修了の基準を示すべきである。
- さらに、講習会を企画する都道府県担当者への情報提供や企画に関する相談体制を構築することが必要であり、こうした支援を国が行うべきである。

3. 今後の看護教員養成のあり方について

- より多くの受講希望者が就労を継続しながらでも受講できるよう、eラーニング等の通信制の導入について検討する必要がある。eラーニング等を活用することにより、知識の習得に関しては講習内容を統一することができ、これにより教員養成の質を一定程度確保することができる。
- また、現行では時間数で示されている教育内容を単位制とし、受講者の状況に合わせた複数年にわたる分割履修や放送大学等の活用も求められる。
- 受講者の利便性を高めるためには、近隣の看護系大学での科目等履修により修得した単位を「教員養成課程」の一部として認定できるようにすることも必要である。
- 看護教員の質を確保し、教員自身の意欲の向上を図るため、教員養成講習会を修了したことを公的に認証すると共に更新制とし、看護教員の教育における能

力を評価する仕組みを構築することについても検討する必要がある。

- 現在、看護師等養成所の看護教員を育成する講習会としては看護教員養成講習会・専任教員の再教育研修・幹部看護教員養成課程があり、学生等の実習を指導する看護職員を育成する講習会としては実習指導者講習会がある。これらの間には共通する講習科目も含まれることから、これらの講習会を連動させ、看護教員のキャリアパスとして示すことで、受講者の自信に繋がると考えられる。さらに将来的には、学位取得に繋がるようなコースとして示すことが望まれる。
- 看護基礎教育の充実に向け、看護教員の質・量の充実は極めて重要な課題であり、質の高い看護教員養成の体制整備を図ることは急務であり、国は、こうした体制整備を支援すべきである。さらに、将来的には質の高い看護教員養成のために、大学や大学院での教員養成を促進することが望まれる。

Ⅲ.看護教員の継続教育について

1. 看護教員の継続教育・評価について

1) 現状と課題

- 現在、看護教員の継続教育を実施する上で教員の配置数、臨床現場との連携、新人教員への支援が課題となっている。
- 看護師等養成所では、設置主体や養成所ごとで経験年数に基づく段階別の看護教員に対する研修を体系化しているところがある一方で、小規模独立型の養成所では、教員数等の問題から研修の体系化が困難となっている。
- 看護教員の継続教育として、教育実践能力や看護実践能力の向上のために公開授業による授業研究・教材研究や臨床現場での臨床研修を実施している看護師等養成所もある。
- 都道府県では、国の補助事業として、看護師等養成所の専任教員再教育事業を実施してきたが、実施しているのは一部の都道府県のみである。また、その実施内容や回数は様々であり、カリキュラム改正等といったその時期に話題となっている事柄を取り扱った単発の研修が大半を占めている。そのため、この研修だけでは十分なキャリアアップ※¹に繋がりにくい状況となっている。
- このように、看護教員が看護師等養成所で能力を発揮しながら教育にあたる環境が必ずしも十分に整っていないことなどから、大学院修了等によりキャリアアップした看護教員が、看護師等養成所から大学へ移動する傾向がある。

※¹ キャリアアップ：より高い資格・能力を身につけたり、経歴（今まで経験してきた仕事・身分・地位・学業など）を高めたりすること

- 一方、大学や大学院では、教師教育という意味でファカルティ・ディベロップメント（以下FDという。）※²の取り組みが義務づけられており、教育実践能力や研究能力の向上ための研修、教育方法改善のための授業検討会の開催等といった活動を実施している。
- 教育機関の中には、臨床現場との連携を図るために、病院と教育機関のユニフィケーション※³を行っているところもあるが、身分の保障や給与などの問題で十分に実践できていないところも多い。
- 看護師等養成所の新任教員については研修の有無に関わらず、入職後すぐに一人前の教員としての実践が求められるという過酷な現状がある。そのため、指導教員や助言システムを整えているところもあるが、すべての看護師等養成所で整えられているわけではない。特に、新任教員が1人のみの場合では、不安や悩みを抱えることになり、バーンアウトに繋がる傾向があるとの指摘もある。
- 教員の自己評価、学生等や保護者による他者評価システムは教育機関全体に浸透しつつあるが、組織全体の教育環境に関する評価・改善システムに繋がっている看護師等養成所は少ない状況である。
- 幹部看護教員養成課程で実施されている教育内容は、看護師等養成所の運営上、大きな役割を果たしており、継続教育の中に養成所の運営に関わっていく幹部看護教員を対象とした研修を位置づけることは重要である。

※²ファカルティ・ディベロップメント：教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取り組みの総称

※³ユニフィケーション：看護サービスと教育ならびに研究の責任を1つの管理組織に所属させること（看護実践・教育・研究の統合）

2) 当面の改善策

- どのような要件で看護師等養成所の教員になったとしても、教員としての基礎がつくられる新任期の研修が重要である。そのため、新任期の研修体制を構築し、看護教員の質の確保・向上のための財政支援を含めた方策を講じることが必要である。
- 新人の看護教員を支えるためには、メンターやスーパーバイザーの設定など多様なフォローアップ体制が考えられるが、新任期の研修体制構築と併せて検討することが求められる。
- 一部の看護師等養成所で行われている体系化された看護教員の継続教育研修や、大学で行われている看護教員向けの公開講座などを他の小規模独立型の養成所でも活用できるように、それぞれの地域において、大学や看護師等養成所

等関係機関の協力を得ながらブロック毎にネットワークを作り、その継続教育プログラムを部分的に受講できる仕組みづくりを検討することが望まれる。

- 看護教員の継続教育は、行政を主体とするよりも、学会を主体として展開することも効果的であり、学会の中で、看護教員の継続教育カリキュラムを複数組み、多様なプログラムが展開できるよう国が働きかけることが必要である。
- 国の補助事業として、一部の都道府県で実施されている看護師等養成所の専任教員再教育事業の中で、看護教員の成長段階別など個々のキャリアアップに繋がる内容も行われるよう検討すべきである。
- 小規模な看護師等養成所の看護教員が一定期間、研修に参加できるようにするために、代替教員を派遣する仕組みが必要である。
- 一方で、看護教員の継続教育は、看護師等養成所内においてFDの一環として、教員相互の授業参観による教育実践能力の向上などといった能力開発に取り組むことが必要である。
- 看護教員が運営管理に関する知識の修得等を通じ、看護師等養成所において管理的役割を果たす等のキャリアアップを図るために、大学院を活用することも考えられる。

2. 今後の看護教員の継続教育について

- 看護師等養成所の看護教員も職位の違いだけに留まらず、魅力的な専門職業として、キャリアアップしていく仕組みをより多彩に整備する必要がある。
- 個々の看護教員のキャリアアップを考える際に、例えば看護師の成長段階別モデル（ラダー）と同様に、看護教員についても新任、中堅、ベテランといったラダーを作成し、看護教員自らがキャリアアップできるシステムを整備すべきである。
- 看護師等養成所においても、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化について検討する必要がある。また将来的には、看護教員の教育実践能力の向上のためのFDが、設置主体の異なる看護師等養成所間で連携して行われることが望まれる。
- 看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、モチベーションを維持していくためには、教育の成果や専門性を自己点検・自己評価・他者評価できるようなシステムと組織全体の教育環境に関する評価・改善システムの整備が看護師等養成所には必要である。
- 看護教員の看護実践能力の向上を図るために、将来的には看護師等養成所と臨床現場との連携によるユニフィケーション等のシステム化を推進するための検討が必要である。

Ⅳ. 学生等の看護実践能力の向上を図るための教育体制について

1. 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用と臨地実習の指導体制について

1) 現状と課題

- 臨地実習指導に関わる看護教員や臨床の実習指導者が不足していることから、学生等が患者へ直接的な看護を実習の中で十分に行える環境が整備されていない現状がある。
- 臨床の実習指導者は、配属先の通常業務との兼務で指導することが多く、学生等が実習指導者から十分な指導を受けられる実習環境が整っていない現状がある。
- 実習施設で看護職員を実習指導者講習会へ参加させる際は、施設側の負担で行われていることから、実習施設により実習指導者の配置数には差がみられる。
- 看護教員が看護実践能力を維持するためには、臨床現場で看護を実践する必要があるが、その立場と責任の所在が大きな課題となっている。
- 臨床現場で看護を実践している看護職員の活用の例としては、専門看護師が主に大学院教育で、また認定看護師が看護師等養成所や大学の教育で活用されており、学生等に最新の知識や技術が提供できるだけでなく、職業人モデルとして看護職への動機付けを与える効果があるとの意見もある。

2) 当面の改善策

- 学生等の実習の質を上げるためには、学内演習時から臨床の実習指導者が関わることでできるシステムや、高度実践能力を持つ看護職員（専門看護師や認定看護師等）を教員として活用するシステムを作る必要がある。また、高度実践能力を持つ看護職員を地域内の複数の教育機関で広く活用するなどの仕組みも求められる。
- さらに、学生等の看護実践能力の向上のため、臨地実習の際には実習指導者の専任配置が最も望まれる体制である。専任配置が難しい場合には、看護教員、実習指導教員、臨地実習指導者のいずれかが、直接実習の指導ができる体制を推進する必要がある。
- その際には、学生等が効果的な実習指導を受けられるよう、同一レベルの指導が継続的に行われる体制を作ることが重要である。
- 看護教員と臨床の実習指導者は、患者を尊重する立場と学生等の教育者としての立場との調和を保つことが重要で、協働する中で適切に役割分担をしていくことが望まれる。さらには、看護教員と臨床の実習指導者が合意形成をして、その学生等の達成度合いを評価しながらその結果を共有し、指導していく体制

を作ることが重要である。

2. 学生等の看護実践能力の向上を図るための今後の教育体制について

- 看護学生等の看護実践能力の向上を図るためには、臨床現場で看護を実践している看護職員の活用が促進されることが望ましい。そのためには、臨床現場での指導体制の充実が可能となるいわゆる臨床教員制[※]等の導入が、付属病院のない学校養成所でも進むような体制整備が必要である。
- また、そういった体制を整えて医療人材の育成に貢献している実習施設が、教育に熱心な施設として社会的に評価される仕組みを検討する必要がある。
- さらに将来的には、臨地実習に対する実習指導者の専任配置や看護教員等の配置といった体制の義務化について検討することが望まれる。
- 学生等の看護実践能力を向上させ、臨床現場との乖離を少なくするためには、教員に対する研修や臨地実習の指導体制の充実などを促進することが重要な課題であると言われている。しかし、看護基礎教育の質の充実を目指すには看護教員の現在の配置人数では、外部研修の受講や臨地実習における学生等への十分な指導などに限界があることがこれまでも指摘されており、今後、現行の配置基準の引き上げを検討することが望まれる。

※ 臨床教員制：決まった定義はなく、経験年数や専門分野等の一定基準のもとに、臨床現場で働く看護職員が契約を交わし、学校養成所から「臨床教授」「臨床教員」「臨床講師」等の称号を与えられて看護学生の講義や演習、実習の指導にあたるなど、実態は様々である

おわりに

看護基礎教育の充実に向けた様々な方策を進める上で、看護教員の質の向上を図ることは重要であることから、今回、初めて看護教員の今後のあり方も含めた検討を行ってきた。

検討を重ねた結果、看護教員や看護基礎教育の現場をめぐる多くの課題が整理され、それらを改善するための方向性が示された。今後は、看護教員の努力に加え、看護師等学校養成所間の連携を図るとともに、看護教育に携わる団体や学会、都道府県、国は協力してこれらの改善策を着実に推進していくことが重要である。

看護教員にかかる中長期的な視点に立った改善策についても、国の看護に関する他の検討会における議論を踏まえ、連動性を持った効果的な施策を検討すべきである。

一方、改善策の具体的内容にまで結論が至らなかった事項についても、一定の方向性が示されており、看護教員の不足という構造的な問題にも留意しつつ、看護教員の質の向上を目指して継続的な検討や所要の対応がとられることが望まれる。

今後の看護教員のあり方に関する検討会委員

○座長、敬称略、五十音順

石渡 祥子	成田赤十字病院看護部長
井部 俊子	聖路加看護大学学長
岩本 郁子	東京医療センター付属東が丘看護助産学校副学校長
後藤 修司	学校法人後藤学園理事長
齊藤 茂子	東京都立荏原看護専門学校校長
佐藤 仁作	全国看護高等学校長協会理事長
澤本 和子	日本女子大学人間社会学部教育学科教授
○永山 くに子	富山大学大学院医学薬学研究部看護学科学科長
野本 百合子	愛媛県立医療技術大学保健科学部教授
羽生田 俊	日本医師会常任理事
安酸 史子	福岡県立大学看護学部教授
林正 健二	山梨県立大学看護学部教授