

これまでの議論のまとめと今後の方向性（案）

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どのような方策を進める上でも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。これを受けて、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保持・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、養成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、看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討することを目的として設置され、これまで●回にわたって議論してきたところである。ここに、これまでの議論をまとめた。

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

- 看護基礎教育の充実のためには、看護教員の質の向上が不可欠であり、質の高い看護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、まず整理し、目標を示すことが必要である。
- 看護教員には臨床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重要という意見があった。
- その一方で、看護教員が臨床実践能力を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一律に臨床実践能力を求めるのは無理がある。看護教員は、自らの臨床実践能力を維持することが優先されるのではなく、臨床実践の場で誰に学生を委ねたら優れた指導をしてもらえるかを見極め、その臨床実践の状況を教材として学生に説明できる能力が求められるという意見もあった。

2. 看護教員に求められる能力と向上すべき資質

(1) 求められる能力

①臨床実践能力

②教育実践能力

- ・時代の要請に合ったカリキュラムを作成する能力
- ・学生の体験や臨床実践の状況を教材化して学生に説明できる能力
- ・多様な学生に対応できる指導力
- ・カウンセリング能力

③コミュニケーション能力

④マネジメント能力；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展開する能力

⑤研究能力

(2) 求められる資質

- ・多様な学生の個性を尊重する人権意識
- ・人間として、看護職として、教員としての魅力

○看護教員に求められる資質・能力の目標設定や評価、強化すべき能力等については、今回の議論を踏まえて、さらに整理する。

II. 看護教員の養成について

1. 看護師等養成所^{*}における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。

○大学卒や大学院修了の看護職員が増加する中、これらの看護職員の看護師等養成所の看護教員への活用を推進することが考えられる。

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年にし、その一方で、必要な臨床経験の業務内容を明示し、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、臨床経験が3年では学生を教育することは難しいと思われることから、臨床経験年数は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、大学や大学院等での教育内容のうち、看護教員の要件の対象とす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。
- どのような要件の教員であっても、教員としての基礎がつけ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・向上のための方策を講じることが必要である。新任期の研修も継続教育の一環として位置づけられるものであり、その実施体制等については、今後、継続教育に関する検討の中での議論となるが、新任期研修の質確保のためには、看護教員の要件等を踏まえて標準的プログラム等を国が提示することが望まれる。

※ 厚生労働大臣の指定する看護師等養成所

2. 看護教員養成のあり方について

1) 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）が担っているが、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一県で確保するのが困難であるために開催しない県が多い。また講習内容や方法等についても、講習会修了の基準や評価などが実施要領に示されておらず、実施状況は多様となっている。このように、看護教員の養成は、量的にも質的にも平準化し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、現在の実施方法では、受講を希望しても物理的な問題や家庭の事情により受講できない人の状況は改善されない。
- また、すでに看護教員となっている者を研修に出すと欠員状態となり、教育体制に支障が出るため、講習会に参加させることが困難な状況にある養成所もある。

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に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、その調整は国が行うべきである。その際には、他県からの受講者を受け入れやすくするため、開催県に対して財政的な支援を行うべきである。また、保健師養成

所及び助産師養成所の看護教員の養成についても考慮する必要がある。

- 看護教員の確保の観点から、看護教員を養成する課程を看護系大学の専攻科や大学院等に設置することが望ましく、これを推進するため、財政面も含めた支援が必要である。
- その場合、北海道から九州までの各ブロック内で、少なくとも1大学以上が実施するように調整・推進することも、実現に向けた一つの方策として考えられる。
- 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) 講習会の質の充実・確保

①現状と課題

- 現行では8カ月で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、教員業務のすべてが含まれてはいないので、すぐに活用できることを教育することも必要である。
- 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おり、それに伴い講習会の教育内容にも変化が求められている。
- 看護教員には学生を育む教育学や教育論の視点が不足しているとの指摘もある一方、講習会の企画・運営はいわば「丸投げ」となっており、講習会を企画する都道府県担当者が、看護教員の養成に必要な教育内容について把握し、理解できるようなしくみになっていないことも指摘されている。

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、看護基礎教育カリキュラムの改正に合わせて、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、受講者の評価やプログラム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、また講習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。

2) 今後の看護教員養成について（中長期的な視点に立った改善策）

- 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、通信制やeラーニング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確保することができる。
- また、教育時間を単位制とし、受講者の状況に応じて複数年にわたって分割履修できるようにしたり、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履修を「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考えられる。
- 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。
- また、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には、教員養成講習会を修了したことを公的に認証し、更新制とし、さらに看護教員の教育における専門性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、看護学生を教育する者を育成する講習会には実習指導者講習会・看護教員養成講習会・看護教員再教育研修・幹部看護教員養成課程等があり、これらを連動させることにより、看護教員のキャリアパスとして示すことができ、看護教員養成講習会修了者の自信に繋がると考えられる。そのため、これらの講習会を連動させ、さらには学位取得に繋がるようなコースとして再構築することが求められる。

3) 看護教員養成における今後の方向性について

- 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、補助してきたが、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。
- 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。
- 一方、看護教育については、現在、厚生労働省の複数の検討会で議論されているところであるが、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、これらの検討会における議論を踏まえ、看護の質の向上と確保を図るため、連動性を持った効果的な政策を検討すべきである。

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

- どの教育機関においても、看護教員の継続教育を実施する上では、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。
- 養成所や大学などの教育機関では、設置主体や機関ごとで経験年数による段階別に看護教員の研修を体系化しているところがある一方で、小規模単体の養成所では、教員数の問題から、研修の体系化や外部研修の受講が困難となっている。
- 都道府県では、国からの補助を受け、看護師等養成所の専任教員再教育事業を行っているが、実施しているのは一部の都道府県だけで、内容もまちまちで連続性に欠けたものとなっている。また、専任教員再教育事業で行われている単発の研修だけでは、研修間の連続性がないのでキャリアアップにつながりにくい。
- したがって、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十分に整っていないことから、大学院修了等によりキャリアアップした看護教員たちは、大学へ移動する傾向もある。
- 一方、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、活動内容の偏り、FD に対する教員の知識不足、予算の確保等といった課題を抱えている。
- 教育機関の中には、臨床現場との連携を図るために、病院と学校のユニフィケーションを実際に行っているところもあるが、身分の保障や給与の関係などの問題でうまく実践できていないところも多い。
- 新人教員については、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が、すべての教育機関に用意されているわけではない。特に、看護師等養成所で新人教員が 1 人採用されたところでは、悩みの相談等がうまくできず、1 人で不安や悩みを抱え、バーンアウトにつながる傾向がある。
- 幹部看護教員養成課程で実施されている教育内容は、非常に大きな役割を果たしているので、継続教育の中に、学校運営に関わっていく幹部看護教員向けの研修を位置づけることは重要である。
- 全体的に教員の自己評価、学生や保護者による他者評価システムは浸透しつつあるが、さらには学校全体の教育環境に関する評価・改善システムにつながっているところは少ない。

2) 当面の改善策

- 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方法が考えられるが、このような養成後のフォローアップ体制につい

て、前述の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。また、新人教員だけに限らず、教員全体の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の導入を進めていく必要がある。

- ブロック毎に教育機関のネットワークを作り、他の学校養成所が行っている体系的な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が必要である。
- 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んで、多様なプログラムが展開できるような働きかけが必要である。また、小規模な設置主体や協議会、大学等によるネットワークを活用して実施することも可能である。
- 都道府県が、国からの補助を受けて実施している看護師等養成所の専任教員再教育事業を、連続性のある内容のもとで全国的に行われるように見直すべきである。
- 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、代替教員を派遣する仕組みが必要である。
- 管理的役割を果たす看護教員の育成等といった資質向上のためには、大学院の修士課程に看護教育を学べる課程を設置することが必要であり、推進のための国の支援も必要である。

2. 今後の看護教員の継続教育について（中長期的な視点に立った改善策）

- 養成所の看護教員も職位の違いだけに留まらず、魅力的な専門職業に映るよう、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、ベテランといった段階別モデル（ラダー）を作成することが必要である。
- 養成所においても、大学や大学院のように看護教員のFDの義務化についても検討する必要がある。看護教員が生涯を通じての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・自己評価できるようなシステムと学校全体の教育環境に関する評価・改善システムの整備が必要である。
- 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でバーンアウトしないように、新人教員を対象とした集合研修を都道府県単位等で整備することが望まれる。
- 将来的には、学校と臨床との連携による看護基礎教育の質の向上を図るために、ユニフィケーションのシステム化が推進されるような具体的な検討が必要である。

以下については、第6回の検討会で議論された内容を

盛り込んで作成する予定

IV. 臨床家の活用と臨地実習の指導体制について

1. 臨床家の教育者としての活用

(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う環境を整えるのに苦勞している。
- 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。
- 専門看護師が主に大学院教育で活用され、認定看護師が養成所や大学の教育に活用されているのが現状である。

(2) 対応策

- 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。
- 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。

2. 臨地の実習指導体制について

(1) 現状と課題

- 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。
- 病院によって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。

(2) 対応策

- 学生の実習の質を上げるためには、学生が行う学内演習から臨床の実習指導者に関わることのできるシステムや、臨床の実習指導者も含めて実践能力のある人が、実習にきた学生に直接関われる体制作りが必要である。
- また、看護教員もしくは臨床実習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整備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、学生の実習にあてている病院に対して、財政

的支援を行うべきである。

- 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。
- 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ことも方法の1つである。
- 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。