

我が国における看護教員の能力と職場サポートに関する 現状と課題

井本英津子¹⁾, 金子さゆり¹⁾

【要 旨】 本研究は、看護教員に求められる5つの能力と職場サポートの現状から、看護教員の経験年数別（新人・中堅・熟達）の課題を明らかにし、効果的な職場サポートのあり方の検討を目的とする。医学中央雑誌web版を用いて看護教員と教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力に関する論文を検討した。科学研究費助成事業と厚生労働科学研究成果データベース、厚生労働省と文部科学省の報告書を検討した。その結果、看護教員に求められる5つの能力のうち、新人看護教員は、教育実践能力、コミュニケーション能力、マネジメント能力の不足を感じていた。中堅看護教員は、マネジメント能力の不足を感じていた。熟達看護教員は、看護実践能力の不足を感じていた。新人、中堅、熟達看護教員に共通していたのは、研究能力の不足であった。職場サポートとして、事例検討会などのリフレクションの機会、専任教員用キャリアラダーの導入などの取り組みが報告されており、これら職場サポートにより能力向上の可能性が示唆された。

【キーワード】 看護教員, 能力, 職場サポート

はじめに

近年、医療および看護を取り巻く環境は急速に変化し、国民の医療に対する意識は、安全や質の向上をより重視するといった方向へ転換している。その中で看護職には、国民の期待に応えられる資質および能力の向上が求められ、厚生労働省は、2002年から「看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会」、2009年には「看護の質の向上と確保に関する検討会」を発足させた。また、文部科学省は、2009年「大学における看護系人材養成のあり方に関する検討会」を発足させ、両省ともこれまで以上に質の高い看護職を養成する必要があることを提示している。

一方で、看護業務の複雑化、国民の医療安全に対する意識の向上の中で、看護学生は臨地実習の看護技術

の範囲や機会が限定される傾向にあり、卒業時に1人でできる看護技術が少なく、就職後も自分に自信が持てないまま業務に従事している。新人看護師は不安を抱えながら高度な医療現場や多重課題に直面した際に対応できないことから、リアリティショックを受け新人看護職の離職などの課題が指摘されている(厚生労働省, 2007)。2010年以降新人看護職の離職率は7%台後半を横ばいで推移し2016年の離職率は7.8%であった(日本看護協会, 2017)。しかしながら、看護職にはこれまで以上に高い能力が求められ、学習環境も大きく変化する中、看護基礎教育の更なる充実が求められている。

看護基礎教育を充実させる上で課題の一つとして、看護教員の質および量の確保が指摘され、「今後の看

¹⁾長野県看護大学
2017年9月29日受付
2018年3月20日受理

看護教員のあり方に関する検討会」において、看護教員に求められる能力として、教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力の5つの能力が示され(厚生労働省, 2010)、それぞれの能力について具体的内容が定義されている(表1)。教育実践能力とは、学生などの体験や臨床実践を教材化し、他領域とのかかわりを意識して教育を実践する能力である。コミュニケーション能力とは、学生や実習施設との調整ができ、連携、協働する能力である。看護実践能力とは、学生に教えるための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である。マネジメント能力とは、組織運営に主体的に参画でき、リーダーシップが発揮できる能力である。研究能力とは、専門分野の研究に関する最新情報を収集し、日々の教育活動の中に課題を見出し、教育に活用できるよう研究に取り組める能力である。

これら能力の向上には、指導支援体制などの環境づくりも必要であり、支援体制により、質の高い能力の開発が図れる(渡部ら, 2008)。また、石塚(2009)は、看護教員の能力には、現場の雰囲気や人間関係が関連があり、上司や同僚との対話によって教育実践を振り返ることで力量を高めると述べている。つまり、職場内での教育的支援や上司、同僚からの支援が看護教員の能力に影響している可能性がある。

一方、看護教員の能力維持・向上のための環境をそれぞれの学校組織において教育システムとして用意できている所は3割以下で、多くの専門学校では看護教員の自己研鑽にゆだねられている現状がある(小山ら, 2000)。教員たちは入職後すぐ一人前の看護教員として学生と向き合い、自分の力量不足を実感させられているにも関わらず、継続教育システムが整っていない教育現場で自己研鑽の時間も取れないまま働いている(厚生労働省, 2010)。たとえば、自己研鑽の意識が高いとしても自己研鑽の機会が失われたうえ、能力が高められるような職場サポートが整っていなければ、看護教員の能力向上には限界があると考えられる。さらに、看護教員の能力は経験により高まるといわれているため(小林, 2015)、新人看護教員、中堅看護教員、熟達看護教員の能力に見合った効果的な職場サ

ポートの方法を明らかにする必要があると考える。

そこで本研究では看護教員に求められる5つの能力とこれら能力向上のための職場サポートに関する現状から、看護教員の経験年数別(新人・中堅・熟達)の課題を明らかにし、効果的な職場サポートのあり方を検討する。

方法

1. 用語の定義

1) 看護教員:池西(2015)は「看護師の資格をもって、主に看護学を教授することを業とするものをいう。専任教員のみならず実習指導教員、大学・短大において看護学を教授する教員を広く示す」としている。本研究では、これに準じ看護教員を看護師の資格をもち、大学・短大・専門学校において看護学を教授する教員とする。なお、本研究では、看護教員の経験年数が着任から5年未満を新人看護教員、5年以上10年未満を中堅看護教員、10年以上を熟達看護教員として区分した。

2) 職場サポート:井田ら(2004)は「職場内の対人関係に限定した上司および同僚からのソーシャルサポート」としている。本研究では、職場サポートを職場内の対人関係に限定した上司および同僚からのソーシャルサポートと職場内で実施されている看護教員向けの教育支援体制とする。

2. 文献抽出方法

医学中央雑誌Web版、科学研究費助成事業および厚生労働科学研究成果データベースを用い、文献検索を実施した。検索期間は、2006～2017年の12年間とした。その理由は、2000年以降質の高い看護師の養成が求められるようになり、2006年は医療を担う人材確保と資質の向上を図る観点から、看護基礎教育の充実が課題とされ、看護教員の資質向上について検討が進み始めた時期である。

医学中央雑誌web版では、検索キーワードを「教育実践能力」or「コミュニケーション能力」or「看護実践能力」or「マネジメント能力」or「研究能力」and「看護教員」とし、原著論文に限定した。そのうち、対象が看護学生や臨床実習指導者に限定している文献を除外した。科学研究費助成事業および厚生労働科学

研究成果データベースでは、検索キーワードを「看護教員」とし、科学研究費助成事業は研究成果報告書を、厚生労働科学研究成果は研究報告書（概要版）を確認した。そのうち、看護教員の能力について記載していないものを除外した。

3. 分析方法

抽出された文献を精読し、以下の手順で分析した。

- 1) 研究の目的、研究対象、研究方法について整理した。看護教員に求められる5つの能力については、教育実践能力、コミュニケーション能力、看護実践能力、マネジメント能力、研究能力の記載

があるものを抽出して整理した。職場サポートについては、職場サポート内容の記載のあるものを抽出して整理した。

- 2) 厚生労働省が示した看護教員の5つの能力（表1）に基づき、「看護教員に求められる5つの能力」と「職場サポートの現状」が記載されている部分を抽出して整理した。
- 3) 以上の結果から、看護教員の経験年数別（新人・中堅・熟達）の課題を明らかにし、効果的な職場サポートのあり方を検討した。

表1. 看護教員に求められる5つの能力

求められる能力	具体的内容
教育実践能力	<p>【教育課程】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【授業設計・実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自らの専門領域の教育のみでなく、すべ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などに説明する能力 ・*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、状況把握能力が必要である <p>【学生等指導・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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成的に評価する能力 ・学生等が自ら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
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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
看護実践能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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
マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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
研究能力	<ul style="list-style-type: none"> ・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

今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書(2010, 厚生労働省) より筆者引用

結果

2017年9月1日現在における検索結果は、医学中央雑誌web版では49件、科学研究費助成事業では125件、厚生労働科学研究成果では11件が抽出された。そのうち、医学中央雑誌web版では、対象が看護学生や臨地実習指導に限定している文献を除外し、19件を分析対象とした。科学研究費助成事業および厚生労働科学研究成果では、看護教員の能力について記載がないものを除外し、研究成果報告書3件、総括研究報告書2件を分析対象とした。

さらに、厚生労働省・文部科学省の報告書の中から、2006年以降看護教員の能力について示されている報告書2件を分析対象とした。

以上26対象文献について精読し、看護教員の5つの能力と職場サポートに関する文献（報告書2件を除く24件）の概要を表2に示す。また、看護教員に求められる5つの能力と職場サポートの現状について表3に示す。

1. 看護教員に求められる5つの能力

教育実践能力に関しては、経験によって高まるとされており、特に専門学校の新人看護教員は能力獲得に困難を感じていた（徳本，2013）。新人看護教員は知識不足を自己研鑽で補い、看護学生が考える力を育成する方法の難しさに苦慮しながら教育実践を重ねていた（佐藤，2014）。教育実践能力は経験により高まり、専門学校の熟達看護教員は、複雑な状況を読み取り即興的に対応できていた（徳本，2013）。

コミュニケーション能力に関しては、新人看護教員は、学生指導の悩みとして学生の認識に踏み込めない葛藤や学生との関係調整の難しさを感じていた（佐藤，2014）。新人看護教員は臨地実習では臨床指導者との調整の難しさで悩んでいた（佐藤，2014）。

看護実践能力に関しては、新人看護教員は、経験不足からの困難感があり他領域の実習指導に対し悩みを感じていた（佐藤，2014）。専門学校の看護教員は臨床から離れると、看護実践能力が低下すると危機感を抱いていた（渡邊ら，2014）。専門学校の看護教員は、教育経験が長くなると臨床の状況がわからないと感じていた（折山ら，2008）。

マネジメント能力に関しては、新人看護教員は役

割理解や業務の時間管理に問題があった（佐藤，2014）。看護教員経験4～5年の看護教員は、学校組織および教育課程を一通り把握し、教育実践が蓄積される一方、職場における多くの役割を担うようになり自己の成長に思い悩んでいた（片岡ら，2013）。専門学校の熟達看護教員は人材育成の視点をもって、新人看護教員およびプリセプター教員の指導ができること、組織目標達成に向けて内外の関係者と折衝・調整が良好にできることが求められていた（渡辺，2017）。

研究能力に関しては、専門学校の新人看護教員は授業の教授、実習指導を十分に実践できるようになってから研究に取り組みたいと考えていた（小林，2013）。専門学校の看護教員は、看護や教育にかかわる現象を研究課題へとつなげ、実際に役立つ研究に一貫して取り組むのは難しい状況にあった（伊藤ら，2015）。教育経験年数別（5年以下，6～10年，11～15年，16～20年，20年以上）に看護教員が現在発揮している能力を比較した結果、すべての教育経験年数の看護教員において、教育実践能力、看護実践能力、管理能力と比べ研究能力が最も低かった（小林ら，2015）。

2. 職場サポートの現状

教育実践能力に関しては、大学では、教育経験の少ない看護教員へ教育方法や授業評価など講演やグループ討議など参加型の研修を行っていた（飯岡ら，2012）。専門学校の新人看護教員が教育実践能力を身に付け成長するためには、経験教員から支援を受けた事例検討によるリフレクションが効果的であった（徳本，2013）。

コミュニケーション能力に関しては、専門学校では、対人援助などの研修会（渡辺，2017）や事例検討会を行っていた（中原ら，2013）。事例検討会では、異なる意見を尊重し広げていく体験からコミュニケーション能力が高まった（中原ら，2013）。

看護実践能力に関しては、専門学校ではユニフィケーション活動を実施していた（當房，2006）。専門学校では、看護教員経験10年以上の教員に、臨床で看護実践を学ぶ臨床研修などの体制を構築していた（折山ら，2008）。

マネジメント能力に関しては、大学では、教育経験

表 2. 看護教員の能力と職場サポートに関する文献の概要 (No1)

デザイン	文献番号	著者	年	対象	研究方法	研究目的	能力	職場サポート
質的研究	1	當房	2006	ユニフィケーション活動を行った看護教員 1名	ケーススタディ	ユニフィケーション活動を通し、環境整備について教材研究を実施した経験が、教授活動場面の教員の能力向上にどのように生かされたか明らかにする	教育実践能力 看護実践能力	ユニフィケーション活動
	2	名倉ら	2007	ユニフィケーション活動を行った看護教員 1名	カード構造化のリフレクション	ユニフィケーション活動で筆者の体験したことを明らかにするために、カード構造化を用いたリフレクションを行う	教育実践能力	ユニフィケーション活動
	3	永山ら	2010	3年課程看護師学校 12校の看護教員 102名	半構成的面接法	看護教員のキャリアアップに関するニーズ調査から看護教員のキャリアアップに必要な構成要素を明らかにし、今後の継続教育のシステムを考える	教育実践能力 看護実践能力 マネジメント能力 研究能力	教育技法研修, 臨床研修, 研究調査, 看護教育研究研修, 教員研修
	4	池田ら	2011	3年課程看護専門学校 専任教員 4名	参与観察法	臨地実習場面における教材化のためのプロセスを明らかにし、考察することで、今後の教育力向上に役立てる	教育実践能力	該当なし
	5	三谷	2012	臨床指導者 1名 看護教員 1名	事例検討 面接調査	看護教員および臨床指導者が臨地実習場面において学生に対して行う教材化の内容と教材化していく過程を明らかにするとともに、教員および臨床指導者の背景要因と教材化の特徴を明らかにする	教育実践能力	該当なし
	6	飯岡ら	2013	研修プログラムに参加した A 看護系大学の教職員	文献検討 自記式質問紙調査	看護系大学における FD・SD 活動の組織的な取り組みを促進するため、FD・SD マップを開発する	教育実践能力 コミュニケーション能力 マネジメント 研究能力	参加型研修, 管理・運営に関する研修
	7	中原ら	2013	事例検討の事例提供者, グループメンバー, アドバイザーとして参加した看護教員 13名	半構成的面接	事例検討の参加者から聞き取り調査を行い、事例検討が看護教員にどのような効果をおよぼすか明らかにする	コミュニケーション能力	事例検討
量的研究	8	折山ら	2008	3年課程 A 看護専門学校 看護教員 23名	自記式質問紙調査	看護実践能力を養う研修のあり方を検討する資料として、看護師養成所 3年課程の看護教員を対象に、看護実践能力の自己認識について意識調査を行い現状の把握を行った。また、教員経験年数 10年以上の専任教員を対象に看護師としての臨床で研修を行い、その学びについて分析し検討した	看護実践能力	臨床研修
	9	廣瀬ら	2008	看護学教員 90名: 看護系大学教員 30名, 看護系短期大学 30名, 3年課程看護専門学校 30名	質問紙調査	看護教員の看護実践能力に焦点をあて自己評価を実施し、その内容を明らかにし、今後の教員の資質・能力を考えていくための示唆を得る	看護実践能力	該当なし
	10	永山ら	2009	大学 55校, 短期大学 10校, 3年課程 298校, 2年課程 91校, 2年通信制 6校, 5年一貫性 31校, 高等学校衛生看護科 12校, 准看護師養成所 124校 総教員数 6873名	無記名質問紙調査	看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築に関与する全国看護教員を対象とした実態調査	コミュニケーション能力 看護実践能力 マネジメント能力	研究, FD, 研修, 自己評価やリフレクション, 臨床との交流, 予算・時間確保, 進学
	11	片岡ら	2013	看護教育にかかわる看護職者, 看護教員 768名	自記式質問紙調査	看護教員の教育実践能力の自己評価の現状, 教員経験に対応した継続教育課題, 継続教育のシステム構築にあたっての困難要因を明らかにする	教育実践能力 マネジメント能力	該当なし

表 2. 看護教員の能力と職場サポートに関する文献の概要 (No2)

デザイン	文献番号	著者	年	対象	研究方法	研究目的	能力	職場サポート
量的研究	12	小林	2013	A校看護教員 25名	アンケート調査	看護教員の成長段階に対してFD目標が適切であるか、課題の認識・目標設定に活用できているかを検証し、評価が低い項目に関する課題を明確にする	教育実践能力 研究能力	FD年次別目標
	13	渡邊ら	2014	3年課程看護専門学校看護教員 149名	自記式質問紙調査	看護教員は看護実践能力をどのように捉えているか、看護実践能力維持のためにどのような支援が必要かを明らかにする	看護実践能力	実務研修
	14	伊藤ら	2015	2年課程看護専門学校看護教員 492名	自記式質問紙調査	2年課程看護専門学校教員の看護教員として望ましい状態とそれに関係する教員の特性を明らかにし、2年課程看護専門学校教員が、看護教員として望ましい状態に近づくための課題を検討する	看護実践能力 研究能力	研究活動を活性化させるためのシステム構築
	15	小林ら	2015	看護基礎教育機関(大学3校, 短大2校, 看護師養成所8校)看護教員 219名	自記式質問紙調査	看護教員が重要と考え、現在発揮している教育能力と今後身につけたいと考えている教育能力を明らかにし、今後の能力向上に向けた示唆を得ること	教育実践能力 看護実践能力 マネジメント能力 研究能力	該当なし
	16	石田ら	2016	看護専修学校看護教員 135名 教務主任 (そのうち35名)	自記式質問紙調査	看護専修学校の教務主任に求められる能力を検討する	教育実践能力 コミュニケーション能力 マネジメント能力 研究能力	該当なし
	17	渡辺	2017	A校看護専門学校専任教員 23名	自記式質問紙調査	ラダーが各自のキャリアアップへの動機づけとなった点を明らかにする	教育実践能力 コミュニケーション能力, マネジメント能力, 研究能力	専任教員キャリアラダー, 入職時オリエンテーション
	18	高橋ら	2017	A研究会講演会に参加した看護師 713名, 看護教員 64名, 看護学生 83名	自記式質問紙調査	研究者らが開催したクリティカル看護に関する講演会参加者の参加満足について、看護師, 看護教員, 看護学生の3群を比較すること	看護実践能力	該当なし
	質的研究・量的研究	19	石塚	2011	質：看護教師 14名, 量：看護教師 171名	質問紙調査, 半構成的インタビュー	看護教師の力量の特徴およびその形成過程の特徴を描き出すこと	すべての能力
20		深堀ら	2015	質：若手看護学研究者 20名 量：648名	インタビュー, メール調査, ウェブ調査	若手看護学研究者の研究活動の阻害因子と日本看護科学学会に求める支援の関連要因を明らかにすること	研究能力	身近にいる研究者が人的資源
21		石塚	2016	質：3名の熟練教員 量：質問紙 190名看護教員	インタビュー 質問紙調査	先行研究をさらに発展させ、将来的な看護教員の力量形成サポートシステムの構築に向けて、力量形成に影響を与えた促進要因に焦点を当て分析すること	すべての能力	同僚や先輩看護教員との交流
文献研究	22	徳本	2014	講座に参加した看護教員の8文献	文献研究	平成12年より看護教員を対象とし、教育実践事例を用いた専門職講座を行ってきた。継続参加した看護教員の教育実践能力の変化を探る	教育実践能力	事例検討
	23	佐藤	2014	新人看護教員(1~2年)の悩みや支援が記載された29文献	文献研究(1998から2013)	新人看護教員の抱えている悩みと実際に行われている新人看護教員の支援について明らかにする	教育実践能力 コミュニケーション能力 看護実践能力 マネジメント能力	オリエンテーション, 教員ハンドブック, 研修で同期とのネットワーク, 実習指導の研修, 実習病院と連携調整, 授業案指導
	24	船場ら	2016	看護教員の能力が含まれる原著論文 13文献	文献研究(2010から2015)	看護教員に必要な資質、能力についての研究動向を明らかにし、看護教員の質の評価と向上に向けて今後の課題についての示唆を得るため	すべての能力	新人看護教員へのFD活動の支援

* 報告書を除く 24 文献

表3. 看護教員に求められる5つの能力と職場サポートの現状

	看護教員に求められる5つの能力	職場サポートの現状
教育実践能力	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護教員は、教育実践をどのように振り返っていいかわからず、困難を感じている (22) ・新人看護教員は知識不足を自己研鑽で補い、学生が考える力を育成する方法の難しさに苦慮しながら教育実践を重ねていると推測される (23) ・教育経験年数が短いほど、教育に携わる看護専門職として望ましい状態と現実との乖離が大きい (24) ・中堅看護教員は看護実践能力に裏付けられた看護教育実践能力を身につけている (3) ・熟達看護教員の教育実践は経験により高まり、複雑な状況を読み取れ即興的に対応できる (22) ・教育経験年数が長くなるほど、現在の教育能力について自己評価が高かった (11) (15) ・教員の教材化に必要な力として、多重課題に対応する看護実践能力を駆使する力が土台にある (4) ・学生自身が場面を再現し、言語化していくための発問と対話が重要 (5) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニフィケーション活動での実際を授業の中で活用でき、実際を伝えることができる (2) ・教育経験の少ない看護教員へ教育方法や授業評価など講演やグループ討議など参加型の研修を行っている (6) ・研修会での事例検討会やリフレクションが有効 (22) ・継続的に指導、研修する場がほとんどないのが実状である。 (22)
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護教員は学生指導の悩みとして学生の認識に踏み込めない葛藤や学生との関係調整の難しさがあった (23) ・新人看護教員は臨床では臨床指導者との調整の難しさで悩んでいる (23) ・コミュニケーション能力はすべての能力の基本となるものである (16) 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例検討会の実施 (7) ・専任教員用キャリアラダー表の活用 (22) ・専任教員キャリアラダーを活用することで、学校運営の方針に沿ってコミュニケーション能力を発揮できる (17) ・対人援助、傾聴関係研修会を開催しているところがある (17)
看護実践能力	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護教員は、経験不足からの困難感があり他領域の実習指導に対し悩みを感じていた (23) ・教員経験が長くなると臨床の状況がわからないと感じている (8) ・臨床から離れると、看護実践能力が低下すると危機感を抱いている (13) ・臨床における実践能力を十分に持ち、常にリニューアルな内容を保持し続けることにより質の高い看護が実現できる (9) ・看護実践能力を維持するため、新しい知識を得ようと心がけている (13) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員経験10年以上の教員に臨床研修を実施している看護師養成所がある (8) ・看護実践能力維持のために、実務研修を必要と感じており、そのための支援調整を望んでいた (13) ・ユニフィケーション活動 (1) ・講演会参加は教科書的な内容のみならず、臨床へとつなげ最新の知見を知る機会となる (18)
マネジメント能力	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護教員は役割理解や業務の時間管理に問題があることがわかった (23) ・教員4～5年は学校組織および教育課程を一通り把握し教育実践が蓄積される一方、職場における多くの役割を担うようになり、自己の成長を思い悩むようになる (11) ・熟練教員は人材育成の視点をもって、新人教員およびプリセプター教員の指導ができること、組織目標達成に向けて内外の関係者と折衝・調整が良好にできることが求められている (17) ・教務主任に求められるのは、校長・副校長をサポートし、自らも参画意識を持ち、調整しながら専任教員とともに協働していくことである (16) 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者別にリスクマネジメントの参加型研修を開催している (6) ・FD年次別目標は課題の認識、目標設定に活用できる (12) ・入職時のオリエンテーション (23) ・看護教員キャリアラダーの存在により、学校の中での自身の位置づけや自身に求められている役割がより明確となった (17)
研究能力	<ul style="list-style-type: none"> ・実際は授業の教授、実習指導を十分に実践できるようになってから研究に取り組みたいと考えている (12) ・看護や教育にかかわる現象を研究課題へつなげ、実際に役立つ研究に一貫して取り組むのは難しい状況にある (14) ・研究能力の不足を実感しており、今後研究能力の習得の必要性を強く感じている (15) ・研究能力を現在発揮している能力とした教員は最も少なかった (24) ・看護教育の質向上のためには必要な能力である (16) ・看護教員が現在発揮している能力を比較した結果、教育実践能力、看護実践能力、管理能力と比べ研究能力が最も低かった (15) 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門学校で看護教員は仕事の過重や研究時間の少なさ、研究費がないなど研究活動が困難な状況 (15) ・大学の若手看護学研究者では、身近にいる研究者が人的資源そのもので、資金や物品などの獲得・効率的な運用に向けた重要な指導者・助言者であった (20)

* () 内の数値は表2の文献番号を示す。

年数別にリスクマネジメントの参加型研修会（飯岡ら，2012），入職時オリエンテーションを行っていた（佐藤，2012）．専門学校では，専任教員用キャリアラダーを導入することにより自身の位置づけや自身に求められている役割が明確となった（渡辺，2017）．

研究能力に関しては，専門学校のように研究遂行のためのシステムが十分に整っていない学校組織では，教員個々の職業意識に基づいた積極的な研究活動が求められていた（伊藤ら，2015）．専門学校の看護教員は仕事の過重や研究時間の少なさ，研究費がないなど研究活動が困難な状況であった（小林ら，2015）．一方，大学の新人看護教員は，身近にいる研究者が研究推進のためには，人的資源そのもので，資金や物品などの獲得・効率的な運用に向けた重要な指導者・助言者となっていた（深堀ら，2015）．

考察

看護教員に求められる5つの能力とこれら能力向上のための職場サポートに関する現状から，看護教員の経験年数別（新人・中堅・熟達）の課題を明らかにし，効果的な職場サポートのあり方について考察していく．

教育実践能力に関して，熟達看護教員は複雑な状況に合わせ対応できるものの（徳本，2013），新人看護教員は，望ましい状態と現実との乖離が大きく，知識不足を自己研鑽で補い看護学生に教授する難しさに苦慮している（佐藤，2014）という現状が明らかになった．教育実践能力では，新人看護教員が，自信が持てないまま教育実践に取り組んでいると考える．課題解決のためには，研修会での事例検討会が有効であり，リフレクションの機会が教育実践能力向上に影響していることが示唆されている（徳本，2013）．特に教育実践能力に自信が持てない新人看護教員は，研修という機会提供だけでは不十分であり，人は経験を通して学ぶと言われ（松尾，2013），一つ一つの経験を振り返り，意味づけをすることで能力向上に繋がると考える．その際，上司や先輩のアドバイスは私たちの経験を方向づけたり，経験の意味を考えるうえで大切な役割を果たすと言われ（松尾，2013），振り返り相手は同僚あるいは先輩教員とすることが重要であると

考える．

コミュニケーション能力に関して，新人看護教員は，学生指導の難しさ指導者との調整の難しさで悩んでいると報告されていた（佐藤，2014）．一方，中堅看護教員や熟達看護教員の能力は示されていないかった．新人看護教員は臨床で看護職としてのコミュニケーション能力を培っているものの，臨床とは違う新たに看護教員として必要となるコミュニケーション，例えば他施設との調整や看護学生との関係調整に戸惑いを感じていると考える．臨地実習においては，新人看護教員が困難感を抱いている実習先や看護学生との調整が不可欠となる．この課題解決には，事例検討が効果的であるといわれている（中原ら，2013）．しかし，看護教員に求められるコミュニケーション能力とは，他者の意見に耳を傾ける基本的な能力だけでなく，厚生労働省（2010）の報告書によれば，実習施設と連携，協働する能力，実習施設との調整能力であると示されている．そのため，先輩教員の实習先との調整方法や看護学生への対応方法などの実際を学ぶ機会を設けることやその場で連絡・相談ができる支援体制づくりが必要であり，その経験から実習先との調整などその場に依じた適切な対処方法を体得することが能力向上へ繋がると考える．

看護実践能力に関して，特に熟達看護教員は，看護実践能力の自信のなさを抱き，自己研鑽で新しい知見を得ようと心掛けてはいるものの不十分であると感じていた（渡邊ら，2014）．熟達看護教員には，医療現場を知り，判断力や予測する力を身につけられるような研修や環境づくりが必要である（折山，2008）という現状が明らかとなった．看護教員の看護実践能力の維持のためには，自己研鑽のみでは限界があると考えられる．厚生労働省（2010）によると，看護実践能力は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とされている．課題解決のためには，看護教員が望んでいる知識提供という意味でも，臨床研修や研修会などの新しい知見に触れる機会を設けることが，自信に繋がると考える．

マネジメント能力に関して，新人看護教員は役割理解が明確でなく，時間管理に問題があることが分かっ

た(佐藤, 2014)。さらに中堅看護教員では、職場における多くの役割を担うようになり、自己の成長に思い悩むと報告されていた(片岡ら, 2013)。一方、経験豊かな熟達看護教員のマネジメント能力の現状は示されていない。看護教員はそれぞれ役割遂行に関する意識と経験には個人差があり、経験を重ねても新たな役割に負担を感じていると考える。看護教員は学校組織において、それぞれの役割を果たすことが求められ、課題解決のためには、研修のみでなく自己の役割が明確となる職場サポートが能力向上に繋がると考える。渡辺ら(2017)によると、実際に専任教員用のキャリアラダーを取り入れている学校組織では、キャリアラダーの存在により学校の中での自分の位置づけや、自分に求められている役割が明確になったといわれている。このようにキャリアラダーには、看護教員の経験年数に応じた役割と能力について記載があるため、それが基準となり、役割と位置づけが明確になると考える。

研究能力に関して、専門学校の看護教員は仕事の過重や研究時間の少なさ、研究費がないなど、研究活動が困難な状況がある(小林ら, 2015)。一方、大学の看護教員は、研究環境は整っているものの、教育や大学運営などの業務負担を感じ、仕事の荷重により研究に取り組むのが困難であると報告されていた(深堀, 2015)。さらに、教育経験年数に関わらず、看護教員の研究能力は他の能力に比べ発揮できていない能力であると報告されていた(小林ら, 2015)。これらの課題を解決するためには、専門学校の看護教員の場合、研究に取り組める機会やサポートも整えられていないため、学校組織として研究の時間を確保するという取り組みが必要であると考え。さらに、研究の方法や資源の活用方法を学ぶ機会となるため、一組織だけでなく、共同研究者として研究に取り組めるネットワークの構築を設ける必要があると考える。

結論

看護教員に求められる5つの能力のうち、新人看護教員は、教育実践能力、コミュニケーション能力、マネジメント能力の不足を感じていた。中堅看護教員は、マネジメント能力の不足を感じていた。熟達看護

教員は、看護実践能力の不足を感じていた。新人・中堅・熟達すべての看護教員に共通していたのは、研究能力の不足であった。職場サポートとして、事例検討会などのリフレクションの機会、専任教員用キャリアラダーの導入などの取り組みが報告されており、これら職場サポートにより能力向上の可能性が示唆された。

文献

- 深堀浩樹, 宮下光令, 大山裕美子, 他7名(2015). 若手看護学研究者の研究活動の阻害要因と日本看護科学学会に求める支援の関連要因. 日本看護科学会誌, 35, 203-214.
- 廣瀬信子, 齋藤孝子, 高橋幸子(2008). 看護教員の看護実践能力の自己評価と教員特性との関連性に関する研究. 共立女子短期大学看護学科紀要, 3, 95-102.
- 井田政則, 福田広美(2004). 看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響. 立正大学心理学研究所紀要, 2, 77-88.
- 飯岡由紀子, 松本直子, 留目宏美, 他2名(2013). 看護系大学におけるFD・SDマップの開発. 聖路加看護学会誌, 16(3), 38-46.
- 池田智子, 齊藤理恵子(2011). 臨地実習場面における教材化の分析. 神奈川県立よこはま看護専門学校紀要, 7, 59-67.
- 石田知子, 佐々木秀美, 佐藤敦子(2016). 看護専修学校教務主任に求められる能力の検討. 日本看護学会論文集, 46, 131-134.
- 池西静江, 石束佳子(2015). 看護教育へようこそ. 医学書院, 東京.
- 石塚淳子, 佐藤道子, 山崎準二(2009). 看護教師の力量形成に関する研究(その1) 看護専門学校に所属する看護教員を対象とした調査研究. 聖霊クリストファー大学看護学部紀要, 17, 27-38.
- 石塚淳子/科学研究費助成事業データベースKAKEN(2012). ライフコースアプローチによる看護教師の力量形成に関する調査研究. <https://kaken.nii.ac.jp/ja/>(2017. 9. 4).
- 石塚淳子/科学研究費助成事業データベースKAKEN

- (2016). ライフコースアプローチによる看護教師の力量形成過程とその促進要因に関する研究. <https://kaken.nii.ac.jp/ja/> (2017. 9. 4).
- 伊藤美鈴, 松田安弘, 山下暢子, 他1名 (2015). 2年課程看護専門学校教員の看護学教員としての望ましい状態に関する研究—現状及び関係する教員の特性に焦点を当てて—. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 10, 1-23.
- 片岡和江, 久保真知子, 江良弘子, 他2名 (2013). 北海道看護教員の継続教育における現状と課題 (1) —調査結果から目標設定の検討へ—. 看護教育, 54 (5), 386-392.
- 厚生労働省(2010). 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/s0217-7.html> (2017. 9. 1).
- 小林睦, 竹尾恵子, 七田恵子 (2015). 看護教員としての能力とその自己評価に関する研究. 佐久大学看護研究雑誌, 7 (1), 45-54.
- 小林由香 (2013). 看護教員のFD年次別目標設定と評価表の検証. 日本看護学会論文集, 看護管理, 43, 247-250.
- 小山真理子, 大串靖子, 小田正枝, 他5名 (2000). 看護教師の資質の発展に関する研究その1教師調査. 日本看護学教育学会誌, 10 (3), 63-199.
- 三谷理恵/厚生労働科学研究成果データベース (2012). 看護学実習教育における看護教員と臨床指導者の教材化に関する研究. <http://mhlw-grants.niph.go.jp/> (2017. 9. 4).
- 文部科学省 (2009). 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/1302921.htm (2017. 9. 1).
- 松尾睦 (2013). 職場が生きる人が育つ経験学習入門 (5). ダイヤモンド社, 東京.
- 中原真弓, 矢後佳子, 北川悦子 (2013). 教育場面の事例検討が看護教員に及ぼす効果—参加者からの聞き取りによる実態調査—. 日本看護学会論文集看護教育, 43, 114 - 117.
- 名倉順子, 永井睦子 (2007). カード構造化法によるユニフィケーション活動の振り返り. 神奈川県立平塚看護専門学校紀要, 13, 14-17.
- 永山くに子, 稲垣富士子, 谷村秀子, 他3名/厚生労働科学研究成果データベース (2009). 看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築. <http://mhlw-grants.niph.go.jp/> (2017. 9. 4).
- 永山くに子, 坂井恵子, 谷村秀子, 他6名/厚生労働科学研究成果データベース (2010). 看護教員の養成とキャリアアップに必要な教育システムの再構築—看護師学校 (3年課程) の看護教員経験年数別にみるキャリアアップに必要な構成要素—. <http://mhlwgrants.niph.go.jp/> (2017. 9. 4).
- 日本看護協会(2017). 2016年病院看護実態調査. http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20170404155837_f.pdf (2017. 12. 1).
- 折山早苗, 大丸美智代, 横井万里 (2008). 看護教員における看護実践能力に関する自己認識および短期研修の効果. 看護展望, 33 (6), 626-632.
- 佐藤文子 (2014). 新人看護教員に関する文献研究—悩みと支援に焦点を当てて—, 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録, 39, 17-23.
- 船場清三, 鈴木祐子 (2016). 看護教員の能力に関する文献レビュー—看護教員の能力に関する研究動向と課題—. 帝京平成大学紀要, 27, 187-193.
- 高橋由起子, 宮川瑞穂, 臼井かおり, 他1名 (2017). クリティカルケア看護に関する講演会に参加した看護師・看護教員・看護学生の参加満足に関する比較. 日本看護学会論文集, 看護教育, 47, 139-142.
- 徳本弘子 (2014). 看護教員の教育実践能力を鍛える公開講座の成果—教育事例の検討を継続して得られる教育実践能力—. 埼玉県立大学紀要, 15, 35-42.
- 當房紀子 (2006). 看護技術教育におけるユニフィケーションの効果—看護実践能力を高めるための教育力—. 神奈川県立平塚看護専門学校紀要, 12, 35-38.
- 渡部洋子, 相馬朝江, 赤松弥生, 他2名 (2008). 臨地実習指導における教員の教育的省察—看護教員の实習指導能力向上への取り組み—. 上武大学看護学部紀要, 4, 47-55.
- 渡邊絵美, 根本茂代子, 齊藤今日子, 他2名 (2014).

A県内看護教員が解釈する看護実践能力とその維持
に向けた支援のあり方.松村総合病院医学雑誌, 28
(1), 53-56.

渡辺尚子 (2017). 専任教員キャリアラダーによるキャ
リアアップへの動機づけ, 看護展望, 42 (1), 82-87.

【Material】

Present conditions and issues concerning competencies of nursing teachers and workplace support in Japan

Etsuko IMOTO ¹⁾, Sayuri KANEKO ¹⁾

¹⁾Nagano College of Nursing

【Abstract】 The purpose of this research was to clarify the issues in workplace support for capacity building by reviewing the literature about the current status of five competencies required of nursing teachers and workplace support according to years of experience (novice, mid-level, expert) of the nursing teachers. In the bibliographic web database of the Japan Medical Abstracts Society, we systematically searched for the following terms in Japanese: “nursing teacher,” “educational practice,” “communication skills,” “nursing practice,” “management skills,” and “research capabilities.” We searched the databases of Grants-in-Aid for Scientific Research and Ministry of Health, Labour and Welfare GRANTS SYSTEM in addition to reports of the Ministry of Health, Labour and Welfare and Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.

The results revealed that novice nursing teachers had no confidence in the following competencies: “educational practice,” “communication skills,” and “management skills.” In addition, mid-level nursing teachers had no confidence in their “management skills,” while the expert nursing teachers had no confidence in their “nursing practice.” All nursing teachers had no confidence in their “research capabilities.” As support for the workplace, opportunities for reflection on case studies and introduction of nursing teacher's career ladder have been reported, suggesting the possibility of improving ability through support at these workplaces.

【Keywords】 nursing teacher, competency, workplace support

井本英津子
〒399-4117
長野県駒ヶ根市赤穂1694番地
長野県看護大学
Tel: 0265-81-5100 Fax: 0265-81-1256
E-mail: imoto@nagano-nurs.ac.jp
Etsuko IMOTO
1694 Akaho, Komagane, Nagano, 399-4117 JAPAN
Nagano College of Nursing
TEL: +81-265-81-5100 FAX: +81-265-81-1256
E-mail: imoto@nagano-nurs.ac.jp