

日本赤十字九州国際看護大学/Japanese Red

Cross Kyushu International College of

Nursing

看護系大学の看護学教員育成の現状と課題に関する
文献検討

メタデータ	言語: ja 出版者: 日本赤十字九州国際看護大学 公開日: 2022-03-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 高堂, 香菜子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.15019/00000786

著作権は本学に帰属する。

資料

看護系大学の看護学教員育成の現状と課題に関する文献検討

高堂 香菜子¹⁾

本研究の目的は、日本の看護系大学における看護学教員育成の現状を文献から明らかにし、看護系大学教員育成における課題を考察することである。

医中誌 Web 版と CiNii を用いて文献検索を行い、研究目的に適していると思われる 40 件を対象とした。40 文献を分析した結果、以下のことが明らかとなった。①教育実践の共有化を図る学習会や実践力向上のための事例検討会が実施されていたが、組織的な体制の整備はまだ不十分であること②看護系大学教員は、教育について学ぶ機会がなく教育に関する知識や経験がないまま教職に就き、悩みや困難を抱えていることから、看護系大学教員としての準備教育が不足していること③学位取得や研究力向上のための学習の機会に対する支援を含めた教育・研究体制が整備されておらず、看護系大学教員の自助努力や組織的な体制の整備が推奨されている。

看護系大学教員の育成の課題について、今後の看護学の発展、看護サービスの質の維持・向上のためには、看護系大学教員の育成が重要かつ必要であり、組織的な体制整備に加えて、看護教育者として個人が自身の経験から学び看護系大学教員としての力量を形成していけるような支援が重要であり、その方法を確立していくことが今後の課題として考えられた。

キーワード：看護系大学、看護学教員、育成

I はじめに

医療体制が病院完結型から地域在宅完結型へシフトする中、より質の高い看護ケアを提供する人材を育成するために、看護基礎教育においては大学教育が進められている。1990年代当初には11校であった看護系大学は、1992年の「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の施行を契機として急激に増加し、2020年には289校¹⁾となっており、この30年ほどで20倍以上の増加となっている。

このような看護系大学の急増に伴い、教員不足や実習先の確保困難の問題と共に、教育の質保証も課題となっている²⁾。看護系大学の看護学教員（以下、看護系大学教員）は、大学設置基準に基づき職位が決定され、臨床経験や専門分野での教育経験などの条件については各大学で決められている。そのため、看護系大学教員にとっては戸惑いも多く^{3)~5)}、対処方法を模索しながら教育活動を行っていることが予測される。

一般的な大学教員の資質向上の取り組みとしては、2008年度より大学教員の職能開発のためのファカルティ・ディベロップメント（以下、FD）が各大学において義務化された。日本看護系大学協議会では、

2011年度に若手看護学教員のためのFDガイドライン⁶⁾を提案した。これを受けて、FDマザーマップ⁷⁾やFD・SDマップ⁸⁾の開発報告が見られるなど、各大学でそれぞれに組織的な取り組みが行われている。また最近では、大学教員養成において大学院生を行うプレFDについての取り組み報告^{9,10)}も散見されるようになってきており、大学教員の養成にも注目が集まっている。一般に、初等・中等教育においては、教育職員免許法の免許制度により、教職課程を履修し免許を取得することが必須である¹¹⁾。一方、大学教員の場合、教員免許の取得は必要とされていないため、十分な準備教育がないまま着任した大学教員は戸惑いや不安を抱えながら¹²⁾教育活動を行っている。大学教員は、確立された知識を選択的に教えるだけでなく、研究と並行しつつ知識を創り上げながら教えなければならない¹³⁾。さらに、どのように教えるかといった方法についても模索しながら行っていく必要がある。そのような不確実性が高く、複雑な大学教育¹⁴⁾は看護学教育においても同様であると考えられる。看護系大学教員の育成に関しては、より積極的な取り組みが期待されており¹⁵⁾、看護基礎教育や継続教育に携わる看護系大学教員の育成についての現状を把握し、看護系大学教員育成における課題を考察する必要があると考えた。

1) 日本赤十字九州国際看護大学

II 研究目的と意義

1. 研究目的

本研究の目的は、看護系大学教員対象の国内の文献から研究の動向を把握した上で、看護系大学教員の育成に関する現状を明らかにし、育成における課題を考察することである。

2. 意義

既存の文献を概観し、看護系大学教員育成の課題を明らかにすることで、今後の看護系大学教員育成に関する示唆を得ることができると考える。

III 用語の定義

看護系大学教員：看護系大学に勤務する看護学教員

IV 研究方法

1. 研究デザイン

文献研究。

2. データ収集方法

- 1) 医学中央雑誌 Web 版 Ver. 5、CiNii を用い、「看護系大学」and「看護学教員」のキーワードで検索した。
- 2) 該当した文献 427 件から会議録を除くと 255 件が抽出された。これらの文献を精読したところ、看護系大学教員に関する研究でないものや重複文献も含まれており、それらを除外すると 121 件と

なった。

- 3) 看護系大学教員に関する研究の動向を把握するために、タイトル、抄録、本文の内容や研究目的から、どのような研究が行われているのかについて、121 件の文献の分類を行った。そのうち、さらに、看護系大学教員の育成に関する内容について記載がある 40 件を分析対象とした。

3. 分析方法

- 1) 121 件の文献を、作成したフォーマットに基づき整理した。フォーマットは、タイトルや著者、出典の他、文献の種類、研究対象、研究目的、発行年等の項目をエクセルに作成し、整理した。
- 2) 次いで、以下の視点で文献を分析した。
 - ① 121 件の文献を対象とした看護系大学教員対象の研究の動向
 - ② ①のうち、40 件の文献から看護系大学教員育成の現状と課題

4. 研究倫理の確保

著作権を侵害しないよう、文献の出典を明確にした。

V 結果

1. 文献の年次推移と種類 (図 1)

文献の年次推移は、図 1 の通りである。看護系大学の増加に伴い報告数も増加している。文献の種類は、原著 27 件、研究報告 47 件、資料 14 件、短報 2

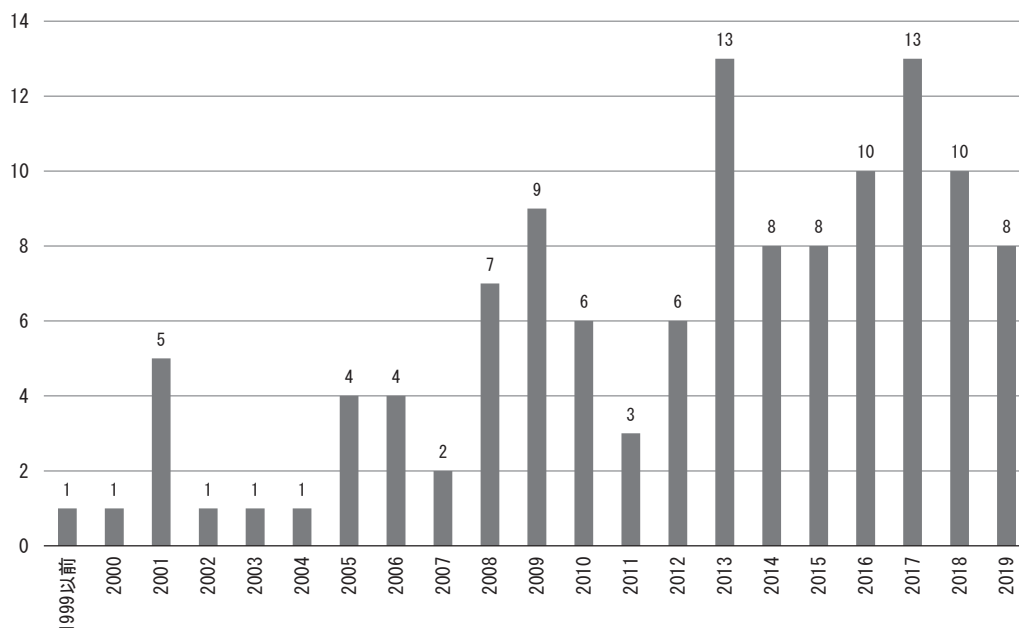


図 1 文献の年次推移

件、総説1件、その他（記載なし含）30件であった。

2. 研究目的・内容による分類（表1）

研究目的と内容から《教授活動》44件、《実習指導》22件、《キャリア形成》25件、《ストレス》4件、《組織》3件、《FD》9件、《臨床との連携》14件に大別できた。

《教授活動》はさらに、＜看護技術教育方法について＞、＜科目についての調査＞、＜学生へのかかわりについて＞、＜インストラクショナルデザインについて＞、＜カリキュラムについて＞に分類できた。《教授活動》の中で看護系大学教員の育成について触れられていたものは、7件（16%）であった。《実習指導》は、＜専門領域に関すること＞、＜基礎看護領域に関すること＞、＜教師効力に関すること＞、＜倫理に関すること＞、＜学生へのかかわり方に関すること＞に分けられた。《実習指導》の中で看護系大学教員の育成について触れられていたものは、6件（27%）であった。《キャリア形成》では、＜ロールモデル行動について＞、＜新任教員、若手教員の悩みや学習ニーズ＞、＜キャリア形成過程について＞、＜研究、教育活動について＞に分けられた。《キャリア形成》の中で看護系大学教員の育成について触れられていたものは、16件（64%）であった。《ストレス》では、看護系大学教員の育成に関して著者による課題や提言の記載がある文献が1件（25%）、《臨床との連携》でも同様に1件（7%）のみであった。

《FD》では、9件（100%）全ての文献において看護系大学教員の育成について触れられていた。

3. 看護系大学教員育成の現状

看護系大学教員の育成に関する記載がある40文献から看護系大学教員育成の現状を分析した結果、以下のことが明らかとなった。

《教授活動》では、看護系大学教員育成の現状として、学習会の設計により多様な教育実践の共有化を図りシミュレーション教育力の向上を目指した取り組みを報告している¹⁶⁾ものや看護実践能力育成のためのワークショップでの取り組みを報告している¹⁷⁾ものがあつた。看護系大学教員育成のために、組織は学習会やワークショップを開催し、看護系大学教員個人が学ぶための取り組みを行っている現状があつた。その一方で、岩波ら¹⁸⁾は、安全管理教育に焦点を当てた調査において、看護系大学教員が安全管理に関する教授技術やエビデンスに関する知識を獲得し授業に活用するために、組織的なFDの必要性があることを述べており、組織的な体制が整っていない現状もあつた。また、国際化のニーズの高まりから国際看護に焦点を当て、全国の看護系大学で国際看護関連科目を担当する教員を対象に行われた教授活動についての調査によると、国際看護を教授する看護系大学教員の多くが、新しい知見を得るための教育・研究時間の少なさや他領域業務の多さなどの課題を自覚していた¹⁹⁾。そうした課題に対して吉

表1 研究目的・内容による分類

大項目	小項目
《教授活動》 44件 (36.3%)	＜看護技術教育方法について＞ ＜科目についての調査＞ ＜学生へのかかわりについて＞ ＜インストラクショナルデザインについて＞ ＜カリキュラムについて＞
《実習指導》 22件 (18.2%)	＜専門領域に関すること＞ ＜基礎看護領域に関すること＞ ＜教師効力に関すること＞ ＜倫理に関すること＞ ＜学生へのかかわり方に関すること＞
《キャリア形成》 25件 (20.7%)	＜ロールモデル行動について＞ ＜新任教員、若手教員の悩みや学習ニーズ＞ ＜キャリア形成過程について＞ ＜研究、教育活動について＞
《ストレス》 4件 (3.3%)	
《組織》 3件 (2.4%)	
《FD》 9件 (7.4%)	
《臨床との連携》 14件 (12%)	

野と平岡²⁰⁾は、教員自身の努力だけでなく、国や教育機関が教育研究体制の整備や時間的・資金的サポートを検討する必要性を主張していた。

さらに、川村ら²¹⁾は、看護系大学教員が教育について学ぶ機会がないまま臨床から看護系大学教員になることも多い現状から、教育的な視点よりも看護実践者としての看護観が優先され「教育の倫理」が不足していることを指摘しており、臨床から教育の場へ移行する前の教育に関する準備教育の不足の現状が窺えた。

《実習指導》では、上司や周囲の看護系大学教員が定期的にかかわり共に振り返る機会を持つことが有効な支援とされ、自己の教育活動を振り返る姿勢を育てる基盤づくりの必要性が明らかになっていた。実習後、5回の事例検討会を行い自己の体験を語ることで、自己への気づきを促し実践力向上を図ることにつなげている²²⁾一方で、成長できる支援を受けているという実感が得られていない看護系大学教員も多いことも明らかになっていた²³⁾。坪井と安酸²⁴⁾は、「大学などにおける教育学履修歴」は「実習教育に対する教師効力」、「看護教育全般にわたる教師効力」いずれとも関連を持っていることを明らかにした。そして、教育学知識、技術の習得が結果として「実習教育に対する教師効力」を上昇させる可能性を示唆していることを報告した。

《キャリア形成》では、看護系大学教員育成という視点では、教員自身の自助努力による自己研鑽を必要としているものと、組織的なFDにより指導、支援を充実させることが必要としているものに分かれていた。

前者の中でも特に、新任の看護系大学教員に焦点を当てた報告では、以下のような内容が明らかとなった。新任の看護系大学教員は、教育的知識の習得の機会がないまま業務を遂行しており²⁵⁾、実習指導の方法がわからない、指導案の作成ができない²⁶⁾などといったことに困難を抱えていることが報告されていた。他にも、教育・研究活動を行うための具体的な方法に自信がなく、経験・力不足に悩んでいる²⁷⁾ことも報告されている。そのような中、土肥と細田²⁸⁾は、若手の看護学教員が必要とする支援を調査し、研究力向上のための学習の機会や教育原理や教育心理学を学ぶ機会が少ないと認識していることを明らかにし、そのための支援を求めていたことを報告している。さらに、田中²⁹⁾は、「教えるとは何を意味するのか」ということや「どのようにして教育に取

り組むか」ということに関しての教員への教育は個々に委ねられていることを指摘している。また、中川ら³⁰⁾は、新任の看護系大学教員が体系的に教育実践能力を獲得するようなシステムが整備されていないことを指摘し、新任の看護系大学教員に必要である教育実践能力の育成の方法について検討が必要との課題を挙げていた。これらのことから、教育的知識の習得の機会や経験がないまま臨床から教育の場へと移った新任の看護系大学教員は困難や悩みを抱えながらも自助努力により教育・研究を遂行していることや準備教育の不足の現状も推察された。

後者の組織的な視点では、教育力向上に向けた組織的取り組みとして、助手助教の会でのリフレクションを行っている報告もある³¹⁾一方で、新任の看護系大学教員は組織的な支援を獲得しているという認識がほぼなく、教員育成の組織的体制が整っていないことを指摘している報告もあった³²⁾。他にも、新任の看護系大学教員が実習指導上の悩みを相談する相手がいるものの、サポートが得られていないと認識している教員も多かったことを報告しているものもあった³³⁾。

そのような中、今城と古城³⁴⁾は、看護系大学教員になって3年未満の新任の看護系大学教員を対象に行った調査において、看護系大学教員になる前に修士課程を取得しているものが約6割であったことを報告し、新任の看護系大学教員の学位取得支援の必要性を述べていた。曾田ら³⁵⁾も、特定の地域に限った調査ではあるが、調査対象の約半数が大学院進学を希望していたことを報告し、組織として進学ニーズに応える努力をして学修熱意を支援していく必要性を挙げていた。看護系大学教員育成の現状として学位取得の支援が必要とされながらも十分ではないことが明らかになった。

《ストレス》では、看護専門学校と看護系大学の看護学教員を対象にバーンアウトについての調査を行った稲岡ら³⁶⁾が看護系大学教員のバーンアウトの要因の一つとして、教育実践上の問題に対して学問的・研究的ではなく消極的かつ個人的であることを指摘した。そして、個々人が行う積極的な学問的交流や組織が行う教育・研究体制の整備を確立することが必要であると提言していた。

《臨床との連携》では、看護系大学教員と指導者の連携が実習指導の鍵を握るとして、教員自身の努力で教師効力を高め、連携遂行行動を促進していくことが重要ということが述べられていた³⁷⁾。

《FD》では、教育経験年数の浅い看護系大学教員は、教育に関する基本的な知識が不足していることに悩み、教授方法の向上や教育の視点を養う目的で自己にて研修に参加していることが明らかになってきた³⁸⁾。一方で、FDにおいて教員の育成が推進されているものの、FDの企画運営に携わる看護系大学教員も活動上困難を抱えている³⁹⁾ことが指摘されており、教員育成のために各大学でFDを行ってはいるがFDの効果についての検証や組織的に発展しているかについては確証がもてないことが推察された。

以上のことから、看護系大学教員育成の現状として以下3点が明らかとなった。①教育実践の共有化を図る学習会や実践力向上のための事例検討会が実施されていたが、組織的な体制の整備はまだ不十分であること②看護系大学教員は、教育について学ぶ機会がなく教育に関する知識や経験がないまま教職に就き、悩みや困難を抱えていることから、看護系大学教員としての準備教育が不足していること③学位取得や研究力向上のための学習の機会に対する支援を含めた教育・研究体制が整備されておらず、教員の自助努力や組織的な体制の整備が推奨されている。

VI 考察

1. 看護系大学教員育成の必要性

日本における一般的な教師教育では、1980年代後半からの教師像の転換以降、省察的实践が自明⁴⁰⁾であるため、教員自身が自己の実践から自分自身で学んでいくということが重要視されている。そうした見方からすると、看護系大学教員は成人学習者であり、外的環境としての育成は必要がないのかもしれない。しかし、本研究の結果からは、看護系大学教員育成の現状として準備教育の不足が考えられた。また、看護系大学教員に対する支援の必要性については述べられているものの、看護系大学教員が体系的に教育実践能力を獲得するようなシステムは整備されていないことも明らかとなった。また、本研究結果から看護系大学教員の育成については、看護系大学教員自身の努力やFDのような組織的な体制の整備が推奨されていた。

WHOは、2016年に「看護教育者のコア・コンピテンシー」⁴¹⁾を開発している。これは、世界的に高い能力を持つ看護師が求められ、同様に看護教育者を教育するためのシステムも求められていることを示しており、看護系大学教員の育成が重要であること

を示唆していると言える。また、2019年に日本看護学教育学会が行った調査においては、キャリアステージに応じた看護学教員の資質向上指標の策定や看護学教員の教育力向上につながる教育開発とシステム化などが提言されており⁴²⁾、看護学の発展、看護サービスの質の維持・向上のためには看護系大学教員の育成が重要かつ必要であると言える。

以上のことから、看護の高度化へ向けて実践に活用できるような研究を蓄積し、教育を実践するためにも、看護系大学教員は成人学習者であるということをもふまえて、個人的視点と組織的視点からの育成が重要であり必要であると考えられる。

2. 看護系大学教員育成の課題

先に述べた「看護教育者のコア・コンピテンシー」には、看護教育者になるための必要条件として、看護教育プログラムを完了していること、法的に認められた看護資格の保持、過去5年以内に最低2年間の常勤での臨床経験、教育者になる前か直後に正式な教育的準備を習得していることが挙げられている⁴³⁾。アメリカでは、看護教育者の高度な専門的役割の卓越性を促進するためにCertified Nurse Educator (CNE)⁴⁴⁾といった認定制度を設けている。このCNE制度によって、看護教育者の専門的なスキルを目に見える形で承認し、役割の明確化を図っている。

一方、日本においては、看護教育者になるための特別な資格制度はなく、看護系大学教員においては、大学設置基準に基づき職位が決定され、臨床経験の有無や期間、専門分野での教育経験などの条件については各大学で決められている。さらに着任してからも、個々人の教育に関する能力の評価や力量形成については個々人に委ねられている。だからこそ、組織的な体制整備に加えて、看護教育者として個々人が自身の経験から学び看護系大学教員としての力量を形成していけるような支援が重要であり、その方法を確立していくことが看護系大学教員育成の今後の課題ではないかと考える。

VII 結論

本研究では、国内文献から看護系大学教員の育成についての現状を把握し、看護系大学教員育成における課題について検討した。40文献の分析結果から以下のことが明らかとなった。

1) 教育実践の共有化を図る学習会や実践力向上の

ための事例検討会が実施されていたが、組織的な体制の整備はまだ不十分であること。

- 2) 看護系大学教員は、教育について学ぶ機会がなく教育に関する知識や経験がないまま教職に就き、悩みや困難を抱えていることから、看護系大学教員としての準備教育が不足していること。
- 3) 学位取得や研究力向上のための学習の機会に対する支援を含めた教育・研究体制が整備されておらず、看護系大学教員の自助努力や組織的な体制の整備が推奨されていること。
- 4) 看護学の発展、看護サービスの質の維持・向上のためには、看護系大学教員の育成が重要かつ必要であり、組織的な体制整備に加えて、看護教育者として個々人が自身の経験から学び看護系大学教員としての力量を形成していけるような支援が重要であり、その方法を確立していくことが今後の課題である。

本研究は、令和元年度日本赤十字九州国際看護大学奨励研究費の助成を受け実施した。

文献

- 1) “文部科学大臣指定（認定）医療関係技術者養成学校一覧（令和2年5月1日現在）：看護師・准看護師養成施設・入学定員年次推移一覧。”文部科学省。 https://www.mext.go.jp/content/20210323-mxt_igaku-100001205_21.pdf, (参照 2021-09-14)。
- 2) 日本看護系大学協議会：看護系大学学士課程における臨地実習の先駆的取り組みと課題—臨地実習の基準策定に向けて—報告書。東京，日本看護系大学協議会，2017。 <https://doi.org/10.32283/rep.327f9f2d>
- 3) 出羽澤由美子：看護教員（看護学助手）の職務における悩みと成長につながる体験。日本看護科学学会学術集会講演集，21：366，2001。
- 4) 片岡三佳，西山ゆかり，千葉進一，他：看護系大学に勤務する新人教員の教育・研究活動に対する悩み。JNI:The Journal of Nursing Investigation, 7 (1-2)：23-29，2009。
- 5) 伊藤良子，大町弥生：看護系大学の新人教員が看護学実習指導において感じた困難の要因。看護教育，50 (5)：414-422，2009。
- 6) 日本看護系大学協議会看護学教育質向上委員会：若手看護学教員のためのFDガイドライン—看護学教育の質向上をめざして—。東京，日本看護系大学協議会，2011。
- 7) 和住淑子，野地有子，黒田久美子，他：看護学教育におけるFDマザーマップの開発。千葉大学大学院看護学研究科紀要，39：21-26，2017。
- 8) 飯岡由紀子，松本直子，留目宏美，他：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)：38-46，2013。
- 9) 田中一孝，畑野快，田口真奈：〈センター教員・共同研究者論考〉プレFDを通じた大学教員になるための意識の変化と能力の獲得—京都大学文学研究科プレFDプロジェクトを対象に—。京都大学高等教育研究，20：81-88，2014。
- 10) 佐藤浩章：看護教育にこそ有効なプレFD 2030年を見すえた大学教員養成：プレFDの可能性。看護教育，59(11)：984-989，2018。
- 11) 文部科学省。“教員免許制度の概要（平成31年4月1日版）。” https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/_icsFiles/afieldfile/2019/09/09/1339300_1.pdf, (参照 2021-11-21)。
- 12) 中村晃，神藤貴昭，田口真奈，他：大学教員初任者の不安の構造とその不安が職務満足感に与える影響。教育心理学研究，55(4)：491-500，2007。
- 13) 大山牧子：大学における教員の省察を促すための枠組み。京都大学大学院教育学研究科紀要，60：495-507，2014。
- 14) 大山牧子，前掲13)
- 15) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会。“大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会第一次報告。”文部科学省。 https://www.mext.go.jp/content/20200616-mxt_igaku-000003663_1.pdf, (参照 2020-11-21)。
- 16) 大川宣容，瓜生浩子，佐東美緒，他：看護系大学教員のシミュレーション教育力の向上を目指した学習会のデザイン。高知女子大学看護学会誌，41(1)：170-175，2015。
- 17) 小笹美子，大塚真理子，北川真理子，他：大学教育における看護実践能力育成に関する現状と要素。看護教育，51 (10)：886-891，2010。
- 18) 岩波浩美，小川妙子，定廣和香子，他：看護系大学における安全管理教育の現状と課題。群馬県立県民健康科学大学紀要，4：91-103，2009。

- 19) 吉野純子, 平岡敬子: 看護系大学・短期大学における国際看護関連科目担当教員の教育活動の実際と課題. 日本赤十字広島看護大学紀要, 4: 37-45, 2004.
- 20) 吉野純子, 平岡敬子, 前掲 19)
- 21) 川村友紀, 名越恵美, 山口三重子, 他: 看護系大学4年生が倫理的問題と認識した看護教員の教授行動. 日本看護学教育学会誌, 25(2): 41-53, 2015.
- 22) 大森眞澄, 森山美香, 矢田昭子, 他: 臨地実習における看護学生が関係した倫理的問題に対する看護教員の気づき. 島根県立大学出雲キャンパス紀要, 12: 29-35, 2017.
- 23) 渡邊淳子, 菱谷純子, 梶原順子, 他: 臨地実習指導における看護教員のリフレクティブな態度と関連要因. 東京医療学院大学紀要, 5: 9-20, 2017.
- 24) 坪井桂子, 安酸史子: 看護教師の実習教育に対する教師効力とその関連要因. 日本看護学教育学会誌, 11(1): 1-10, 2001.
- 25) 高橋美穂子, 山下暢子, 松田安弘: 全国の看護系大学・短期大学・専門学校に所属する新人看護学教員が役割遂行上直面する問題の解明. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 13: 15-30, 2018.
- 26) 亀田芙蓉, いとうたけひこ, 河津芳子: 実習指導場面における看護系大学の新人教員が抱える困難感と対応行動—テキストマイニング分析を中心に. 日本ヒューマンヘルスケア学会誌, 2(1): 25-34, 2017.
- 27) 片岡三佳, 西山ゆかり, 千葉進一, 他, 前掲 4)
- 28) 土肥美子, 細田泰子: 看護系大学に所属する若手教員が必要とする支援の検討. 日本医学看護学教育学会誌, 24-1: 21-27, 2015.
- 29) 田中千尋: 看護系大学に所属する新人看護教員の力量形成の様相. 日本医学看護学教育学会誌, 27-2: 21-28, 2018.
- 30) 中川名帆子, 山内豊明, 小西真人: 新任看護系大学教員に必要な教育実践能力に関する質的研究—ベテラン教員と新任看護系大学教員の意見に焦点をあてて—. 岐阜聖徳学園大学看護学研究誌, 4: 1-13, 2019.
- 31) 前田陽子, 柏崎純子, 八木絵里子: 若手教員の教育力向上を目的とした助教助手の会の活動評価. 日本看護学会論文集; 看護教育, 46: 127-130, 2016.
- 32) 高橋美穂子, 山下暢子, 松田安弘, 前掲 25)
- 33) 今城仁美, 古城幸子: 看護学実習指導を担う看護系大学新人教員の現状. 新見公立大学紀要, 36: 131-134, 2015.
- 34) 今城仁美, 古城幸子, 前掲 33)
- 35) 曾田陽子, 小松万喜子, 川田智恵子: 愛知県立看護大学の教育改革に関する調査 (6) 看護教員の本学大学院への進学ニーズ. 愛知県立看護大学紀要, 11: 117-123, 2005.
- 36) 稲岡文昭, 浜田悦子, 樋口康子: 看護教員の BURNOUT と BURNOUT に関与する心理社会的・教育的要因 看護専門学校・看護短期大学・看護系大学教員との比較をとおして. 日本看護学会誌, 3(1): 38-49, 1994.
- 37) 清水暁美, 實金栄, 出井涼介, 他: 臨地実習指導における看護系大学教員の教師効力と連携遂行行動の関連性. 川崎医療福祉学会誌, 26(2): 202-210, 2017.
- 38) 坂美奈子: 看護教員の研修の実態と課題. インターナショナル Nursing Care Research, 17(4): 91-100, 2018.
- 39) 亀岡智美, 舟島なをみ, 野本百合子, 他: FD の企画運営に携わる看護学教員が直面している活動上の問題—看護系大学・短期大学教員の面接調査を通して—. 日本看護研究学会雑誌, 31(5): 57-62, 2008.
- 40) 田中里佳: 教師の実践的知識の発達—変容学習として分析する. 東京, 学文社, 2019.
- 41) World Health Organization: *Nurse educator core competencies*. Geneva, World Health Organization, 2016.
- 42) 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト委員会編: 看護学教育の質向上に向けた教育環境に関する調査研究. 東京, 日本看護学教育学会調査研究プロジェクト委員会, 2020.
- 43) World Health Organization: *Nurse educator core competencies*. 2016, 聖路加国際大学訳: 看護教育者のコア・コンピテンシー. 東京, 聖路加国際大学, 2019.
<http://university.luke.ac.jp/about/project/jgl9rh0000003fz6-att/jgl9rh0000003g07.pdf>, (参照 2020-09-07).

- 44) National League for Nursing. “Certification for Nurse Educators.” National League for Nursing.
<http://www.nln.org/Certification-for-Nurse-Educators>, (accessed 2020-10-25).

Source

Review of literature on the current situation and issues of nursing faculty education at nursing universities

Kanako Takado¹⁾

The purpose of this study is to clarify the current situation of Nursing faculty education within Japanese nursing universities using literature, and to also consider issues which are arising.

A literature search was performed using the Ichushi—Web and CiNii Articles and, 40 articles deemed suitable for the research purpose were selected as subjects.

As a result of analyzing 40 documents, the following became clear: (1)Currently, efforts to develop teaching skills at nursing universities consists of: study sessions for sharing educational practices, case study sessions for improving practical skills, but the organizational system is still insufficient. (2)Nursing university trainees have little opportunity to learn about education. They have feelings of worry, and struggle because of lack of knowledge or experience in education. This further highlights the current situation of lack of preparatory education for nursing university trainees. (3)There is no education and research system in place, including support for learning opportunities for teachers to obtain degrees and improve their research skills, and it is recommended that trainees help themselves and establish an organized system.

Regarding the issue of developing nursing university training, it is important and necessary to train nursing university trainees in order to develop nursing science and maintain and improve the quality of nursing services in the future, in addition to the development of organizational systems, it is important to provide support for individual nurse educators to learn from their own experiences and form their own competencies as nursing college faculty, and the future task is to establish a method to do so.

Key words: Nursing universities, nursing faculty, faculty of trainees

1) Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing

