

看護系大学の新人教員に対するファカルティ・ディベロップメント(FD)推進のための文献調査に基づく課題

The issues on the based of literature research for promotion of Faculty Development intended for beginner teachers at Nursing Universities

石田 佳代子 Kayoko Ishida

大分県立看護科学大学 基礎看護科学講座 看護アセスメント学 Oita University of Nursing and Health Sciences

2009年10月2日投稿, 2010年4月9日受理

要旨

本研究の目的は、新人教員に対するファカルティ・ディベロップメント(FD)を推進するために示唆を得ることである。その方法として、看護系大学の新人教員に関する国内文献の分析を通して、新人教員の資質の改善・向上のための中心的課題と必要な要素を検討した。その結果、中心的課題は、実習指導能力の向上と考えられた。また、新人教員の職務上の態様は、[困難を示す要因][困難に影響を与える要因][対処][効力][教員としての基本的資質に関連する要因][理想と現実との乖離]の6個のカテゴリーに分類できた。これらのカテゴリー間の関連性を検討した結果、新人教員に対するFD推進のためには、新人教員が抱え易い困難を軽減させることの重要性も示唆された。以上から、[教員としての基本的資質に関連する要因]に示された教員各々の教育・臨床経験などを考慮した上で、[困難に影響を与える要因]に働きかけることが必要であると考えられる。

Abstract

The purpose of this study is to obtain the suggestion for promotion of Faculty Development (FD) intended for beginner teachers. The methods for that is to examine main issues and necessary elements for the development of beginner teachers from the analysis of domestic theses concerning the beginner teachers of Nursing Universities. As the results of the examinations, I thought that main issues in development of beginner teachers are the improvement of the abilities of clinical teaching. And I was able to classify the aspect of the functions under six categories; [factors to show difficulty], [factors that influences difficulty], [coping], [efficacy], [factors that relate to basic nature as teacher] and [unbridgeable gulf between ideal and reality]. As the results which I examined about the connections among the six categories, for FD, I found out that it is important that we reduce the difficulties of the beginner teachers. Therefore, I thought that we need to approach to [factors that influences difficulty], after we consider the teaching and the clinical experience which appear in [factors that relate to basic nature as teacher].

キーワード

ファカルティ・ディベロップメント(FD)、新人教員、看護系大学、教師発達、文献調査

Key Words

Faculty Development (FD), beginner teacher, Nursing University, teacher development, literature research

1. 緒言

文部科学省は、高等教育への多様化した社会のニーズに応じ、充実した教育を展開するために(「我が国の高等教育の将来像(答申)」)、2008年7月31日に「大学設置基準等の一部を改正する省令」(平成19年文部科学省令第22号)を公布し、すべての大学・短期大学にファカルティ・ディベロップメント(FD)を義務付ける方針を打ち出した。この方針では、「大学は、授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施するもの」とされており、1999年から努力義務とされていたFDが義務化され、2009

年4月1日から施行されている。FDとはFaculty Developmentの略称で、「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組の総称」(文部科学省中央教育審議会大学分科会)である。FDは、大学の各教員に対し義務付けるものではなく、各大学が組織的に実施することを義務付けるものであり、具体例として、新任教員のための研修会の開催、教員相互の授業参観の実施などが挙げられる。各大学においては、こうした教育の質の向上の要請に応えるために、授業の内容及び方法の改善などにつながるような内容の伴った積極的かつ継続的な取り組みが求められている。

このように、FDの実践が求められている背景として、高校教育における教育内容の多様化や学生の基礎学力・学習意欲・学習習慣の多様化などの進捗が挙げられる（濱名 2009）。こうした変化に応じた広範かつ多面的な学習支援や学生支援が、大学教員に求められる。質の高い教育を行うためには、質の高い教員の養成が欠かせないことから、個々の教員の力量向上のみならず、教師集団による組織的な取り組みの強化が重要となる。

専門職育成を目標とする看護教育において、わが国には大学・短期大学・専修学校などの看護基礎教育機関があり、それらの教育課程や養成期間は単一ではない。看護教員については、看護師養成所（専門学校）の専任教員には「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」「専任教員として必要な研修を修了した者」などの要件が「看護師等養成所の運営に関する指導要領」（厚生労働省）によって定められているが、大学の教員には特別な条件は定められていない。わが国における看護系大学（看護系学部・学科がある大学）は、1991年には11校であったが、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」（1992）が制定されて以来、2000年には82校、2008年には167校に増加した（日本看護系大学協議会 2009）。近年の看護系大学の急激な増加に伴い、看護職者のキャリアアップが進むなど、看護系大学の新人教員の教育・臨床経験などの深淺は多様化している状況が推察される。このような状況において、新人教員に対するFDをどのように推進するかは、看護系大学の組織全体としての教育力を高める上で重要な課題であり、新人教員が教員としての資質を磨いていくために必要な研修を効率よく提供できるようなFDプログラムを検討していくことが急務と考えられる。

そこで、1999年の努力義務化以降の、わが国の看護系大学におけるFDに関する研究を概観したところ、そのほとんどが各施設における教育の充実に向けた取り組みに関する報告であり、新人教員に対するFDのための課題を包括的に捉えた研究は見当たらなかった。

以上のことから、看護系大学の新人教員に関する国内文献の分析を通して、看護系大学の新人教員の資質の改善・向上における中心的課題を明らかにし、新人教員の教員としての資質の改善・向

上に必要な要素を検討することにより、新人教員に対するFDを推進するための示唆を得ることを、本研究の目的とした。

2. 研究方法

医学中央雑誌Web版（ver. 4）を用いて、検索語（検索式）を「新人教員」または「看護教員 and 助手」、分類を「看護」、検索対象年をすべての大学においてFDが努力義務化された1999年から2008年までの10年間とした。そして、文献抽出の基準を次の3点とした。1) 論文の種類は原著論文または会議録とし、解説は除く。2) 研究対象者が看護系大学の新人教員か、あるいは新人を含んだ助手である。3) 論文タイトルおよび研究者名などから同一の研究であることが推測される場合には、原著論文と会議録については原著論文を優先する。上記の検索方法でヒットした36件のうち、抽出基準をすべて満たす24件を分析対象文献とした（出羽澤 2001, 出羽澤 2002, 古井 他 2005, 石塚 2006, 伊藤・大町 2007, 金谷 他 2005, 唐澤 他 2003a, 唐澤 他 2003b, 唐澤 他 2004, 唐澤 他 2005, 片岡・西山 2004, 片岡 他 2008, 川崎 他 1999, 小池 2002, 増田・西片 2008, 長瀬 他 2002, 西山・片岡 2005, 奥山 他 2005, 大町・伊藤 2007, 島田 他 2007, 坪井・安酸 2001, 坪井・安酸 2002, 依田 他 2001, 横山 2002）。24件の文献の内訳は、論文の種類では原著論文が8件、会議録が16件で、研究方法の種類では質問紙法が11件、面接法が7件、観察法が5件、面接法および観察法が1件であった。

分析は、次の手順で行った。1) 文献数の年次推移を検討した。2) 文献毎に、論文タイトルから研究の焦点を読み取り、類似内容毎に分類した。3) 文献毎に、研究内容から新人教員の定義を示す内容を抽出し、類似内容毎に分類した。4) 文献毎に、結果ないし考察の内容から新人教員の職務上の態様を示す内容を抽出してデータとし、文脈上の類似性に沿って分類するとともに（カテゴリー化）、カテゴリー間の関連性についても検討した。分析過程においては、分析結果とデータ間の帰納的演繹的作業を何度も繰り返し、信頼性の確保に努めた。また、上記のカテゴリー化における解釈の適切性については、看護教育者および看護管理者としての経験を積んだ看護専門領域の教員に確認を得て修正を加えながら進めることで、分析結果の

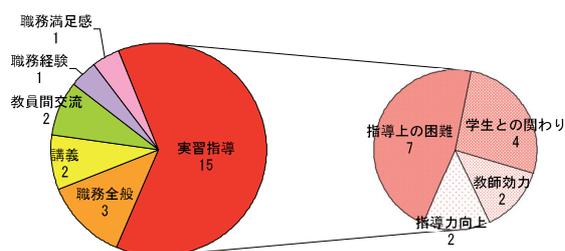


図1. 論文テーマの分類(左)と実習指導の内訳(右)

妥当性を高めるように努めた。

3. 結果

3.1 文献数の年次推移

過去10年間における文献数の年次推移は、1999年から順に1件、0件、3件、5件、2件、3件、4件、1件、3件、2件であり、2000年を除いて毎年数件の研究が公表されていた。

3.2 論文タイトルの分類

論文タイトルを類似内容毎に分類した結果、臨地実習（以下、実習）指導に関するものが15件（63%）と最多であり、次いで職務全般に関するものが3件（13%）、講義に関するものが2件（8%）、教員間の交流に関するものが2件（8%）、職業経験に関するものが1件（4%）、職務満足感に関するものが1件（4%）であった。実習指導に関するものの内訳では、実習指導上の困難に関するものが7件（47%）と最多であり、次いで学生との関わりに関するものが4件（27%）、教師効力に関するものが2件（13%）、実習指導力向上に関するものが2件（13%）であった（図1）。

3.3 新任教員の定義

新任教員の定義では、「看護系大学における教員経験年数が1年未満（1年経過、1年目）の教員」が4件、「教員となって1年未満の教員」が1件、「教員経験2年未満の教員」が1件、「看護系大学に勤務して1年以内の助手」が1件、「助手の立場で初めて実習指導を担当した教員」が1件であり、論文中に新任教員の定義が明記されていないものが16件であった。

3.4 文献から整理された新任教員の職務上の態様－各カテゴリーの特徴

研究内容から抽出した130のデータを、文脈上の類似性に沿って整理した結果、新任教員の職務上の態様は、表1のように、[困難を示す要因]（50, 38.5%）（データ数, データ総数130に対するデータ数の割合）、[困難に影響を与える要因]（37, 28.5%）、[対処]（19, 14.6%）、[効力]（10, 7.7%）、[教員としての基本的資質に関連する要因]（8, 6.1%）、[理想と現実との乖離]（6, 4.6%）の6個のカテゴリーと29個のサブカテゴリーに分類された。表2は、分析過程の一例である。

以下に、各カテゴリーとそれを構成する特徴的なデータを抜粋して述べる。なお、[]はカテゴリー、[]はサブカテゴリー、< >はデータを示す。

3.4.1 [困難を示す要因]

このカテゴリーは、[方法の未確立] [能力不足・未熟] [上司との関係] [役割加重] [サポート不足] [不本意] [教材準備] [調整] [時間の確保]の9つのサブカテゴリーから構成された。<指導の仕方がわからない><指導の方向性が見えない>

表2. 「困難を示す要因」における分析過程の一部

表1. 文献から整理された新任教員の職務上の態様

カテゴリー (6)	サブカテゴリー (29)
困難を示す要因	方法の未確立、能力不足・未熟、上司との関係、役割過重、サポート不足、不本意、教材準備、調整、時間の確保
困難に影響を与える要因	手持ち資源、他者評価、学生の成熟度や学習理解の程度、教員間の交流、あるべき教員像、学生への関心、仕組み
対処	徐々にコツを把握、リフレッシュ、共通理解の橋渡し、体制の調整、妥協、自己研鑽
効力	教員としての自信、個人的達成感
教員としての基本的資質に関連する要因	学歴、入職時の自主性、研修受講歴、教員としての教育歴
理想と現実との乖離	理想と現実との乖離

サブカテゴリー	具体的内容 (データ)
方法の未確立	指導の仕方がわからない、指導の方向性が見えない (5) 教授・指導方法の悩み (2) 研究方法の悩み (2) カンファレンスの運営に関する悩み (2)
能力不足・未熟	学生理解の不足 (2) 知識不足 (2) 教員としての経験・力不足 (2) 研究者としての経験・力不足 (2) 学習が停滞している学生に効果的に対応できない 学生各自の課題を明確化できず学生の達成感が乏しい 多様な教授技術を活用できない アンバランスに揺れる経験
上司との関係	上司との関係の悩み 上司との指導方針の違いに迷う

<教授・指導方法の悩み><研究方法の悩み>など、新人教員が職務を遂行する上で、教育・研究方法がわからないといった方法が見出せない〔方法の未確立〕の悩み、<学生理解の不足><知識不足><教員としての経験・力不足><研究者としての経験・力不足>など、教育者・研究者としての経験不足を示す〔能力不足・未熟〕の悩み、上司との指導方針の違い、上司からのサポート不足、意に添わない実習や研究に対する悩み、実習施設における指導協力要請やスタッフとの関係形成に関する悩み、研究時間の確保などの困難に直面していることが示された。なお、抽出された50のデータのうち、実習に関する困難を示すデータは28 (56.0%)、研究に関する困難を示すデータは12 (24.0%)、講義・演習に関する困難を示すデータは9 (18.0%)、その他が1 (2.0%)であった。

3.4.2 [困難に影響を与える要因]

このカテゴリーは、〔手持ち資源〕〔他者評価〕〔学生の成熟度や学習理解の程度〕〔教員間の交流〕〔あるべき教員像〕〔学生への関心〕〔仕組み〕の7つのサブカテゴリーから構成された。新人教員が様々な困難に直面したり、直面した困難に対処したりする過程において、<学ばせたいことの教授>のために教育技術などの教育活動に必要な資源、<上司や先輩、臨床指導者からの教示>など他者からの客観的評価、学生の成熟度や学習理解、学生への関心、教員間の交流、自身が考える教員の役割モデル、連携の仕組みの諸要素の有無、程度、あり方などが、新人教員の困難に影響を与えることが示された。

3.4.3 [対処]

このカテゴリーは、〔徐々にコツを把握〕〔リフレッシュ〕〔共通理解の橋渡し〕〔体制の調整〕〔妥協〕〔自己研鑽〕の6つのサブカテゴリーから構成された。新人教員は、職務上直面する困難に対して、試行錯誤を繰り返しながら徐々に学生指導や講義のコツを把握する、気分転換を図る、目標の共通理解や人間関係の円滑化に努める、実習指導体制を整える、将来教員を続けるかどうか揺らぐ中で一致できる点を見出して折り合う、自主的に学習し研鑽を積むなどの対処をしていることが示された。なお、抽出された19のデータのうち、12 (63%)が実習に関する問題への対処であった。

3.4.4 [効力]

このカテゴリーは、〔教員としての自信〕〔個人的達成感〕の2つのサブカテゴリーから構成された。新人教員は、臨床経験と実習担当領域とが一致している場合など、蓄積された看護実践能力を発揮できることによって自信や満足感を感じたり、教育への理解が進展し教育への価値を見出したりするなどの効力を感じていることが示された。

3.4.5 [教員としての基本的資質に関連する要因]

このカテゴリーは、〔学歴〕〔入職時の自主性〕〔研修受講歴〕〔教員としての教育歴〕の4つのサブカテゴリーから構成された。新人教員が教員としての資質を向上させていく上で、学業・教育に関する経歴、自主性・主体性などの個人的要因が、その基盤形成に関わっていることが示された。

3.4.6 [理想と現実との乖離]

このカテゴリーは、新人教員が日々の職務を遂行する中で、実習、研究、講義・演習、その他(社会活動、試験監督、採点、学校行事など)の職務全般にわたり、個人が抱いていた理想と現実の状況との乖離を自覚していることが示された。

3.5 文献から整理された新人教員の職務上の態様 - カテゴリー間の関連性

抽出された6つのカテゴリー間の関連性に着目して、新人教員の職務上の態様の基本的図解化を試みた結果、図2のように表すことができた。以下に、その特徴を述べる。

新人教員は、職務を遂行する上で様々な困難に直面しており、〔方法の未確立〕や〔能力不足・未熟〕のように講義・演習、実習、研究に共通して存在する困難、〔上司との関係〕や〔役割過重〕のように講義・演習と実習に共通して存在する困難、〔サポート不足〕や〔不本意〕のように実習と研究に共通して存在する困難など、〔困難を示す要因〕は職務全般にわたって多種多様であった。諸問題への対応に追われる状況の中で、様々な体験を重ねながら〔個人的達成感〕や満足感などの〔効力〕を獲得して、教育への価値を見出した者は、〔理想と現実との乖離〕を埋める方向で自己を組み立て直し困難を乗り越えていく、あるいは乖離した状況に妥協するなどして〔対処〕していく結果、個人が目標としている望ましい方向へ向かう場合と、望ましくない方向(例えば離職など)へ向かう場合が

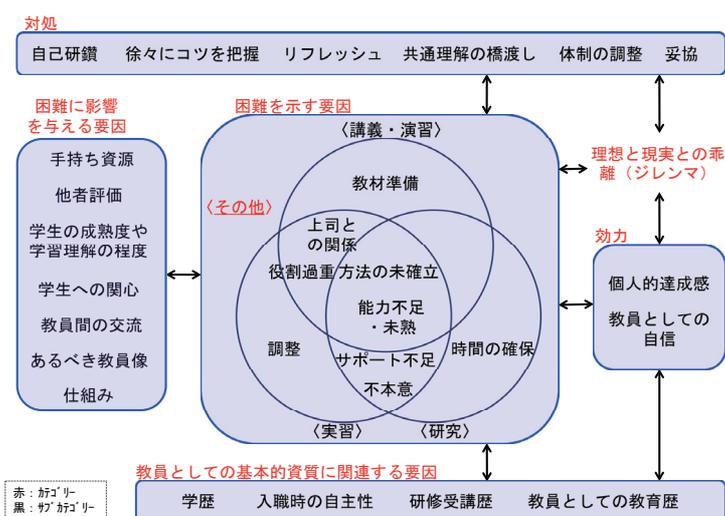


図2. 文献から整理された新人教員の職務上の態様の基本的図解

ある(島田 他 2007)。新人教員の対処のあり方としては、試行錯誤を繰り返しながら「徐々にコツを把握」していくなど、個別な状況に応じた「自己研鑽」を基本とした対処を表していた。このような、新人教員が直面する困難の度合いやそれへの対処のしかた、効力感は個人によって異なると推察され、それらは「学歴」「教員としての教育歴」などの「教員としての基本的資質に関連する要因」によって左右される。また、新人教員が直面する困難の度合いやそれへの対処のしかたは、その人が持っている教育技術などの「手持ち資源」、[学生への関心]および「学生の成熟度や学習理解の程度」、[教員間の交流]、連携の「仕組み」などの要因に影響を受けると考えられた。つまり、新人教員にとっての困難の度合いは「教員としての基本的資質に関連する要因」や「困難に影響を与える要因」などに影響を受けると考えられ、新人教員が職務上の様々な困難を乗り越えて望ましい方向へ向かえるか否かは、個人の自主的・主体的に取り組む姿勢のみならず「困難に影響を与える要因」によって左右される可能性が示唆されていた。

4. 考察

文献調査の結果、実習指導に関する文献数が最多であったこと、「困難を示す要因」を示すデータの56%が実習に関する困難を表していたこと、「対処」の有り様の63%が実習への対処を表していたことから、新人教員の資質改善・向上におけ

る中心的課題は実習指導能力であることが示唆された。分析対象文献のうち、新人教員の定義が明記されていたのは全体の33%であり、それらの内容から判断すれば、新人教員とは教育職に着任して概ね2年目ぐらいまでの教員(助手)と考えられる。看護系大学における職位別平均教育経験年数では、助手職は3.52年(SD 2.63)で他職位に比べて最少であり(日本看護学教育学会調査研究プロジェクト 2000)、一般的に新人教員と称される教員の多くが助手職と推測される。そこで、看護系大学の新人教員の多くが助手職であることを前提にすれば、助手の職務において大きなウエイトを占めているのは実習指導と考えられた。このことから、新人教員の資質向上のためのFDプログラムを検討するにあたっては、実習指導能力が重要な位置づけにあると考えられる。

以上のことから、新人教員に対するFD推進のための課題について、その中心的課題と考えられる実習指導能力に主眼を置いて考察する。

看護系大学に共通する実習指導上の問題については、1)実習施設の不足による施設の分散、遠隔地化により、助手が学内における上司からの指導を受ける機会がないこと、2)新たな実習場の開拓に伴い、実習施設との関係づくりが求められ、助手の調整にかかる負担が増大すること、3)教員不足に関連して様々な背景の教員が実習指導を担う事態が生じることから、実習指導をする上で必要な基礎的知識、技術が十分でない教員が実習指

導を担当すること、の3点が指摘されている（唐澤 2006）。これらの指摘内容は、本研究結果に示された[困難を示す要因]のサブカテゴリーである[上司との関係][サポート不足][調整][役割過重][能力不足・未熟][方法の未確立]と合致していたことから、本研究結果は看護系大学に共通する実習指導上の問題の現状を反映していると考えられる。新人教員の対処のあり方は、教員としての発達過程の一面を表していると考えられる。

教育社会学的観点からの学識において、「教師発達 (teacher development)」とは、「個人が教師を志望してから資格を取得して教職に就き、教職生活を積み重ねて退職するまでの間に、個人としての教師に生じた変容の過程」を意味し、「個人としての教師」とはその人の職業的自己の側面だけではなく、自己の側面も含めた個人全体を眺めたものである、という見解がある。そして、教職活動には、1) 新任教員として、教職活動が軌道に乗るかどうかの不安とたたかう、一種の生き残り (survival) の段階、2) 軌道に乗ったあと、クラスのみさまざまな子どもたちを前にして、時間的な制約や教材・設備などの制約のなかで、いかにして指導するかに通じていく段階、3) 中堅教師として、仕事のルーティン化のなかで、惰性に抗しなくなるか、あるいは個々の生徒に応じた指導や実践効果、社会的要請に応じたカリキュラムの工夫などに関心をいっそう高めていくかどうか、の選択の段階、の3つの局面がある、という見解が示されている（今津 1996）。これを看護学に適用した場合に、看護教員の教員としての資質は、個人が持つ看護・教育観、信念、態度などと結びついているが故に、専門的知識・技術の発達だけでは捉えられないと考えられる。そのために、上述した新任の段階に該当すると考えられる新人教員の場合は、教員としてのアイデンティティに揺らぎ、自己のあり方を模索する時期や状況に直面しやすいと考えられる。看護教員の多くは、教育経験年数にかかわらず「看護学は実践を導く知識の体系である」、「看護教師は自分自身を磨き自己能力を高める責任がある」、「看護教師は看護観を明確に持っていないといけない」、「看護教師は学生の成長に責任がある」という看護観・教育観を持っているとされる（日本看護学教育学会調査研究プロジェクト 2000）。このことから、看護教員が教

員としての資質を発展させていこうとする意識は、新任教員としての段階にあっても高いと考えられる。

新人教員が様々な困難を乗り越えて望ましい方向へ向かうか否かは、以上のような個人による自主的・主体的姿勢のほかに、[困難に影響を与える要因]に左右される可能性が本研究結果によって示唆された。つまり、新人教員の資質の改善・向上に必要な要素として[手持ち資源][他者評価][学生の成熟度や学習理解の程度][教員間の交流][あるべき教員像][学生への関心][仕組み]が考えられ、状況に応じてこれらの要素に組織的支援をもって働きかければ、新人教員が抱えやすい困難を軽減させる、あるいは望ましい方向へ向かえるような変化を生じさせることができ、新人教員の実習指導能力の向上につながるのではないかと思われる。具体的な支援内容としては、1) 教育技術等の手持ち資源の不足を補う支援、2) 教員としての能力を客観的に評価する支援、3) 学生のレディネスなどの理解を促したり学生への関心を高めたりする支援、4) 教員間の交流を促す支援、5) 自分のキャリア像を抱けるような支援、6) 教員個人の能力を活かせる仕組み、などを新人教員個々の状況に応じて推進することが考えられる。

加えて、本研究結果から、新人教員の困難は[教員としての基本的資質に関連する要因]によっても左右される可能性が示唆された。新人教員への支援量を個人の状況に応じて検討する際には、その人の学業・教育に関する経歴、自主性・主体性などの個人的要因に着目するとよいと考えられる。つまり、学歴や教育歴などの新人教員個々の背景によって、その人の教育技術などの手持ち資源がある程度推測して、それらを考慮した上で、[困難に影響を与える要因]への支援量を判断することが重要と思われる。

例えば、実習指導の経験がない新人教員の場合には、その教員が何に[能力不足・未熟]を感じているかを把握し、不足している資源を補えるように関わることができると思われる。あるいは、役割モデルとなる[あるべき教員像]の存在がその人にとって助力となる、[他者評価]を受けることでより明確な目標に向けて研鑽を積むことができる、[教員間の交流]を通して情報交換を行うことが円滑な人間関係の形成につながる、などの効果

が期待できると思われる。看護系大学の新人教員や助手の多くは、実習指導を担当する前に実習施設で研修をしており（日本看護学教育学会調査研究プロジェクト 2000）、研修の主な目的は、教員が実習施設に慣れ、行動できるようになることである（唐澤 2006）。実習指導の経験がない新人教員にとっては、施設へ適応できることを第一の目的とすることに異論はないと思われる。これに対して、実習指導の経験がある新人教員の場合には、施設へ適応することだけではなく、指導技術のさらなる向上を目指して、自分の指導スタイルを確立できるような目的をさらに組み込むなど、有意義な研修を行えるように助言することも大切と思われる。助手が自己成長のために行っている割合が最も高かった研鑽方法は学会・研究会参加であり、次いで先輩・同僚教員からの助言であったとの報告がある（日本看護学教育学会調査研究プロジェクト 2000）。[サポート不足]を改善するために、同僚教員間連携による教員の協働体制の推進が求められる。また、実習指導の経験の有無に関わらず、新人教員の専門領域や得意領域などを活かした実習配置を工夫することで、[不本意]などの否定的な感情を抱くことなく、その人の持つ看護実践能力や指導力が発揮されることが期待できると思われる。

一方で、助手のFDへの意識が高まらない理由として、教授や准教授に比べると実習指導など役割が限られており、教育手法を学ぶ機会も非常に限られていることを指摘した見解がある（唐澤 他 2007）。また、看護教員としての職務満足感を調査した報告によれば、助手が満足している割合が最も低かったのは研修時間であった（日本看護学教育学会調査研究プロジェクト 2000）。たとえ自己研鑽の意識が高いとしても、研鑽の機会が制限されれば研修が十分に行われない現状があることが推察される。新人教員がより高いモチベーションを維持でき、指導能力を向上できるようなFDプログラムを企画するためには、研修会に参加できる条件整備が必要であると考えられる。なお、この条件整備に関して、研究活動における[時間の確保]が困難であることが本研究結果で示されたことから、時間的な保証を伴わなければ実際には研究活動が十分に行われない現状があることが推察される。今後はこうした研究に関するニーズ

に応じた条件整備も必要であると考えられる。

研究の限界として、本研究は過去10年間の文献を対象とした調査結果であり、この期間に社会全体が大きく変化していることから、現状を十分に反映できていない可能性がある。今後は、国内における看護系大学を対象とした実態調査などを行い、実際上の問題を明確にした上でその解決に向けて取り組みたい。看護系大学における新人教員についての捉え方は複数存在し、明確な定義は見当たらないことから、本研究においては、研究対象者が看護系大学の新人教員または新人を含んだ助手という条件を満たす場合を新人教員と位置づけて調査を行った。したがって、新人ではないと考えられる助手を研究対象者に含んでいることから、新人教員の特性の抽出には限界がある。また、看護教員の教師としての発達過程を縦断的に調査した研究は見当たらないので、その変化のプロセスを質的に捉えることも必要である。今回は国内文献を対象としたが、国外の動向にも視野を広げて国際比較の視点からの検討を加え、わが国の状況に応じたFDのあり方についてさらなる検討を重ねる必要がある。

2009年6月、厚生労働省は「今後の看護教員のあり方に関する検討会」を発足させ、看護教員に必要な資質や教員像のモデル化などの課題の検討に取り組んでいる。その検討課題・論点の一つとして「看護教員の継続教育システムのあり方」が取り上げられている（厚生労働省今後の看護教員のあり方に関する検討会 2009）。教員個々の資質の改善・向上を、教師集団という環境の中で捉えることがFD本来の趣旨であるから、看護教員の新任時期から連続した継続教育のしくみをどのように考え、どのように充実させていくべきか、今後の展開に期待したい。

5. 結語

国内文献の分析を通して整理された、新人教員の資質の改善・向上のための中心的課題は、実習指導能力の向上と考えられた。また、新人教員の職務上の態様は、[困難を示す要因]、[困難に影響を与える要因]、[対処]、[効力]、[教員としての基本的資質に関連する要因]、[理想と現実との乖離]の6個のカテゴリーに分類できた。この分類過程から、実習指導における困難への直面に対

処する新人教員の自主的・主体的な姿勢が推察された。また、これらのカテゴリー間の関連性を検討した結果、新人教員に対するFD推進のためには、新人教員が抱え易い困難を軽減させる重要性も示唆された。

以上から、[教員としての基本的資質に関連する要因]に示されている新人教員各々の教育・臨床経験等を考慮した上で、[困難に影響を与える要因]に働きかけることが必要であると考えられる。そして、新人教員が高いモチベーションを維持でき、指導能力を向上できるようなFDプログラムを企画するためには、新人教員の研修ニーズに応じた条件整備に向けた取り組みが求められる。

本研究の要旨は、第35回日本看護研究学会学術集会において発表した。

謝辞

本研究にご協力いただいた神取美恵子様に感謝申し上げます。

引用文献

出羽澤由美子(2001). 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回, 366.

出羽澤由美子(2002). 臨床実習指導の準備と実習指導上の悩みの実態: 看護系大学教員(臨床看護学助手)の調査から. 日本看護学教育学会誌12巻学術集会講演集, 289.

古井りつ子, 小林尚司, 伊藤孝治(2005). 新人教員が学生の考えを知る過程: PBLの授業参加からの振り返り. 日本看護学教育学会誌15巻学術集会講演集, 153.

濱名篤(2009). 特集 学習支援で学生を変えるー取り組みの必要性和効果: 学生が自ら学ぶようにするためにー高等教育における学習支援の必要性. 看護教育50, 568-573.

今津孝次郎(1996). 変動社会の教師教育, pp76-84. 名古屋大学出版会, 愛知.

石塚敏子(2006). 看護大学の新人教員が抱える臨地実習指導上の迷い. 日本看護科学学会学術集会講演集26回, 411.

伊藤良子, 大町弥生(2007). 看護系大学の新人教員が臨地実習指導において感じている困難. 日本看護科学学会学術集会講演集27回, 323.

金谷悦子, 鈴木美和, 舟島なをみ(2005). 看護系大学・短期大学に所属する新人教員の職業経験に関する研究: 5年以上の看護実践経験を持つ教員に焦点を当てて. 看護教育学研究14, 23-36.

唐澤由美子, 八尋道子, 曾根千賀子(2003a). 実習施設で行う実習前研修の実態調査: 看護系大学の助手を対象として. 日本看護学教育学会誌13巻学術集会講演集, 252.

唐澤由美子, 八尋道子, 曾根千賀子(2003b). 看護系大学の助手を対象とした実習指導力向上に関する意識調査. 日本看護科学学会学術集会講演集23回, 344.

唐澤由美子, 佐々木幾美, 濱田悦子 他(2004). 看護学助手のFD(ファカルティ・ディベロップメント)に関する研究: 教員間の交流に焦点を当てて. 日本看護科学学会学術集会講演集24回, 452.

唐澤由美子, 佐々木幾美, 濱田悦子(2005). 看護系大学におけるファカルティ・ディベロップメントに関する研究: 助手との関わりに焦点を当てて. 日本看護学教育学会誌15巻学術集会講演集, 267.

唐澤由美子(2006). 特集 看護教師の資質向上を実現するFD活動 臨地実習指導におけるFDー看護教員の実習指導力を高めるー. 看護展望31, 331-337.

唐澤由美子, 山下香枝子, 和住淑子(2007). 特集 看護教育におけるファカルティ・ディベロップメント[座談会] ファカルティ・ディベロップメントとは何か 今求められる背景. インターナショナルナーシングレビュー 30, 16-21.

片岡三佳, 西山ゆかり(2004). 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. 日本看護科学学会学術集会講演集24回, 142.

片岡三佳, 小澤和弘, 市江和子 他(2008). 看護系大学に勤務する助手の個人属性, 教員特性および職務満足感からみたバーンアウトに関する研究. 日本看護研究学会雑誌31, 67-74.

川崎裕美, 大川明子, 大谷五十鈴 他(1999). 臨地実習における短期大学助手の不安内容の検討: 不安の軽減に関する一考察. 広島県立保健福祉短期大学紀要4, 17-24.

小池武嗣(2002). 新人教員がはじめて講義をすること: 学内演習時の講義体験の語りから. 新潟大学医学部保健学科紀要7, 463-468.

厚生労働省 今後の看護教員のあり方に関する検討会(2009). 第2回今後の看護教員のあり方に関する検討会資料(平成21年7月13日開催)議事次第 資料2 主な検討課題と論点. [http://www.wam.go.jp/wamappl/bb13GS40.nsf/0/60ca15fcf6236d5f492575f4000abcf/\\$FILE/20090715_2shiryoul~8.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb13GS40.nsf/0/60ca15fcf6236d5f492575f4000abcf/$FILE/20090715_2shiryoul~8.pdf)

増田由実子, 西片久美子(2008). 新人教員の実習指導の分析: 初回実習指導より. 日本看護学教育学会誌18巻学術集会講演集, 131.

日本看護学教育学会調査研究プロジェクト(2000). 看護教師の資質の発展に関する研究. 日本看護学教育学会研究報告書.

日本看護系大学協議会(2009). 看護系大学大学院の現状, 看護系大学数と入学定員累計の推移. <http://janpu.umin.ac.jp/ippan/i05.html>

長瀬雅子, 雄西智恵美, 藤村龍子(2002). 成人看護学実習における学生の成長と新人教員のかかわりの様相. 日本看護学教育学会誌12巻学術集会講演集, 139.

西山ゆかり, 片岡三佳(2005). 看護系大学に勤務する助手の研究活動における悩みに関する研究. 日本看護科学学会学術集会講演集25回, 284.

奥山貴弘, 石川幸代, 高橋幸子 他(2005). 男性看護学教員が認知または体験している性差に関する一考察: 実習・演習における学生と助手との関わりを通して. 日本看護学教育学会誌15巻学術集会講演集, 177.

大町弥生, 伊藤良子(2007). 臨地実習指導における

看護系大学新人教員の教育力を促進するための支援. 日本看護科学学会学術集会講演集27回, 292.

島田祥子, 真部昌子, 奥山貴弘 他(2007). 看護系大学助手の職務内容とそのジレンマに関する実態調査. 川崎市立看護短期大学紀要12, 1-8.

坪井桂子, 安酸史子(2001). 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, 1-10.

坪井桂子, 安酸史子(2002). 看護教師の実習教育に対する教師効力に影響する状況の分析: フォーカス・グループ・インタビュー法を用いて. 日本看護学教育学会誌12巻, 1-14.

依田純子, 大久保ひろ美, 浦野理香 他(2001). 臨床実習指導者としての課題意識: 看護短大の助手20名を対象に分析. 看護教育42, 99-103.

横山京子(2002). 新人教員が看護学実習カンファレンスにおいて直面する問題とその克服. 看護教育学研究11(2), 18-19.



著者連絡先

〒870-1201

大分市大字廻栖野2944-9

大分県立看護科学大学 看護アセスメント学研究室

石田 佳代子

ishida@oita-nhs.ac.jp