

令和6年度第2回学校関係者会議次第

令和7年3月11日(火)

10:30～11:30

1 校長あいさつ

2 議題

看護教員に求められる能力に関する自己評価の調査について

3 その他

(資料)

別紙 令和6年度第2回学校関係者会議出席者名簿

資料1 看護教員に求められる能力に関する自己評価の調査

資料2 看護教員の実践能力に関する自己評価調査票

資料3 広島県立三次看護専門学校 専任教員の経験段階に応じた成長の指針

1. 看護教員に求められる能力に関する自己評価の調査
資料1参照

2. 質疑応答

Q C委員 ラダーレベルと教員の経験年数という二重の表現があり、主には経験年数で示されていると思うが、ラダーレベル1が新任教員で、レベル2・3・4がそれぞれ一人前教員・中堅教員・熟達教員という理解でよいのか。

A 当 方 資料3にあるように、経験年数の4区分を4つのラダーとして分けている。資料2にあるラダーの列に記載の数字と資料3の記載内容が符合しているのそのように読み替えていただければよい。

Q C委員 それでは、段階的な能力の到達については、一応全ての目標に能力的に到達したからではなく、自分で今は1にいるという形で回答されたということでしょうか。

A 当 方 本来であれば、例えば新任教員であれば、それぞれの目標達成レベルに到達しているところだけを見るべきであるところ、全体を示して全部を問う形にしている。

Q C委員 ラダーは段階的にクリアして次にいくもの。ここまで目標や指標が定めてあるのにレベルごとの他者評価がなされていないのは、もったいないと思う。自己評価と他者評価がなされることによって課題が明確になり、段階的にステップアップしていくことに繋がると思う。

A 当 方 今回の結果を踏まえて、他者評価の仕組みを含めた全体の有り様を考えていきたい。

Q A委員 自己評価で進めていくということになると、本人がどの辺りに位置しているのか、どのくらいの到達度にあるのかについて理解を深めることが必要。そのためには、小まめに自己評価ができるよう、研修手帳といったツールを用いて、もっと形成的な研修へと繋げていけばよいのではないかと。

A 当 方 各ラダーでの課題を明確にして達成に向けて努力できるように進めていきたい。

Q E委員 意識調査としてはよくできており興味深い。ただ結果は厳しい。同僚の顔を窺いながら淡々と業務をこなしているという姿が見えてくる。本当に適切な支援ができていいのか、対応策の評価が必要になる。また、教員が発言することにメリットを感じていないのではないか。発言に対するモチベーションを高める方策があれば。例えば、学会発表することで、自分や学校の評価に繋がってくるので、その辺りをしっかりサポートしていければ。

A 当 方 自らが発言発信しやすい風土づくりが必要だと思っている。

Q D委員 どこの世界でもあることであるが、コミュニケーションの取り方、情報共有の難しさを感じた。

Q F委員 各教員が悩みながら教育にあたられているのがよく分かった。医療機関に置き換えてみても同じ場面は多々あるので大変共感できる。各教員との面接は、どの程度行っているのか。

A 当 方 県の目標管理制度に沿って、目標達成に向けた助言や育成支援を目的として、年に4回は行っている。

Q B委員 臨床の現場でも同じことが言える。どうしても出来ていないところが目に付いてしま

うが、理解してもらえるようにどう伝えるか、相手の言葉をどう引き出して語り合えるようにするか考えていくことがステップアップに繋がる。

- Q G委員 資料1の調査結果の自由記載欄において、「学生に関する情報共有が少ない。」といった点は短期的に対応可能な課題であるが、「教員間で自尊心を傷つけられた経験」や、「新しい意見が理解してもらえない感じ」といった意見については見過ごすことのできない重要な課題であり、こちらも短期的な対応が求められる。
- A 当 方 いただいた意見を真摯に受け止め、早急に対応していくとともに、各教員の教育力を高める取り組みを進めてまいりたい。

看護教員に求められる能力に 関する自己評価の調査

令和 6 年度 第 2 回学校関係者会議
広島県立三次看護専門学校

はじめに

令和6年度第1回の学校評価で、本校に入学後のAP（アドミッションポリシー）の状況や満足度について調査を行った。その結果、入学後の満足度において教員間の連携に関することや、学生指導についての課題があった。

そこで今回の調査では、看護教員の求められる能力について本校の教員へ自己評価を行うため質問紙調査を実施した。

今回の調査で「本校の専任教員の経験段階に応じた成長の指針」で示す専任教員に求められる能力について、ラダーの段階に応じて概ね成長していたことがわかった。

それと同時にキャリアを積み重ねる上での困難さや不安な要素も明らかになった。

そのため成長段階に応じた適切な支援を講じていく方向性が示唆されたため報告する。

1. 調査目的

「本校の専任教員の経験段階に応じた成長の指針」に基づき、看護教員の求められる能力（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）について自己評価を行い、その結果から、それぞれの成長段階に応じた、ラダーのレベル到達に向けた適切な支援の方向性を明らかにする。

2. 調査対象者・調査方法

本校看護教員25名（調査者4名除く）を対象に、質問紙調査実施する。
質問紙調査は、Microsoft365 Formsを用いて回答する。

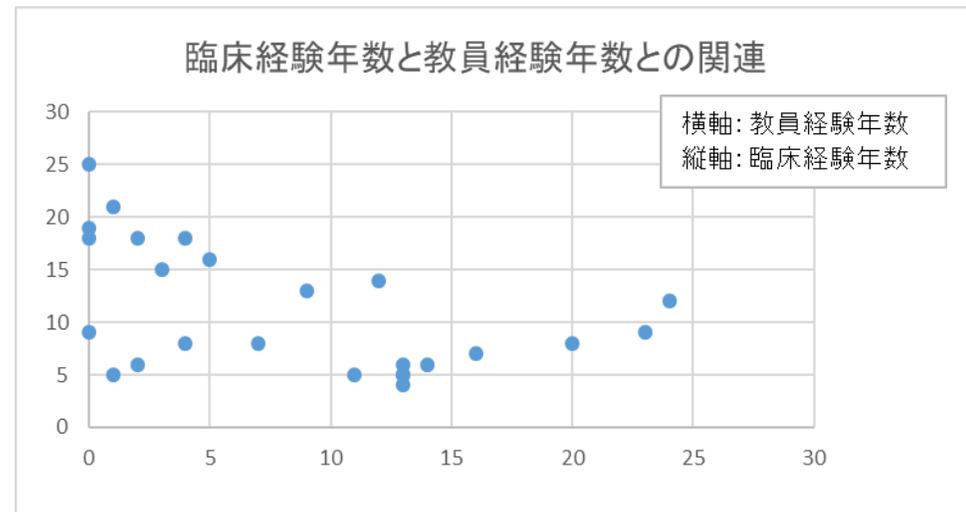
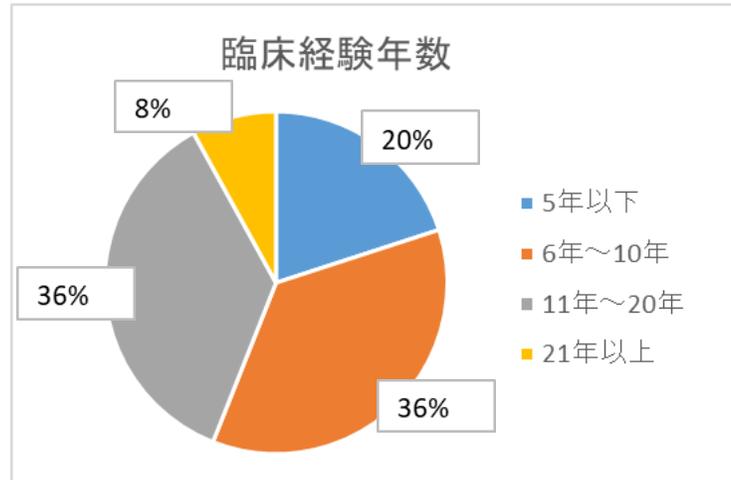
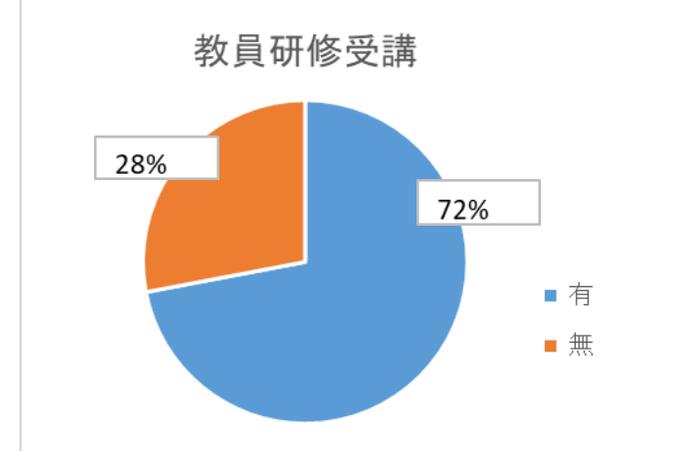
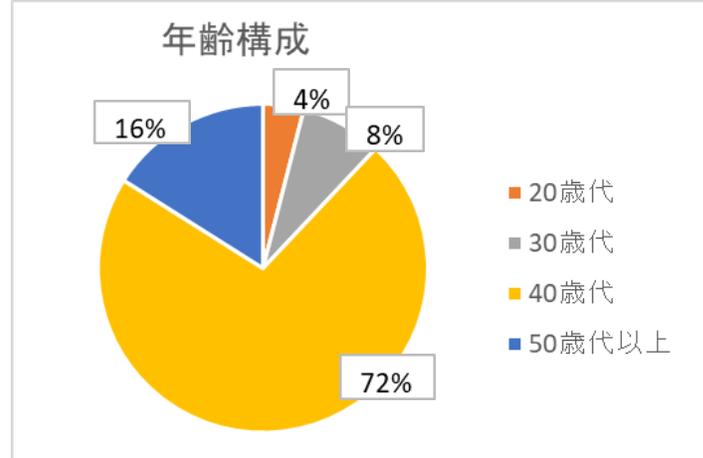
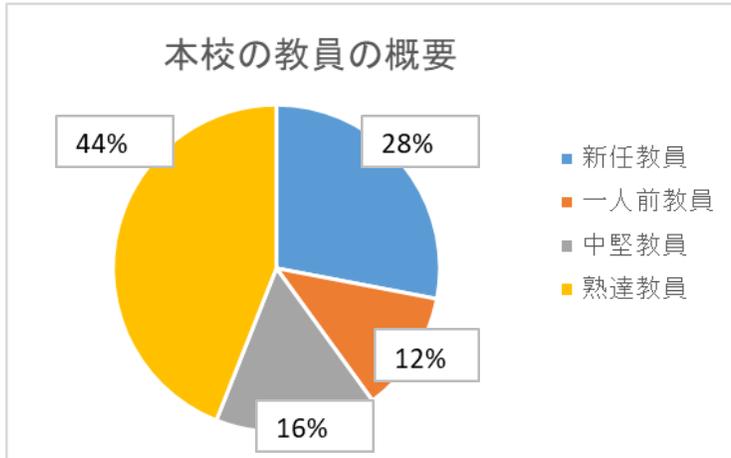
3. 倫理的配慮

この調査の回答内容が勤務の評価に反映されることや、不利益を受けることはないこと。また調査用紙には無記名で記載し、個人が特定されることはないことを予め文書と口頭で説明した。

本調査協力をもって同意を得たとした。また、公表にあたって事前にも内容を確認してもらった。

4. 結果 4-1 教員全体の状況

回収率 100%

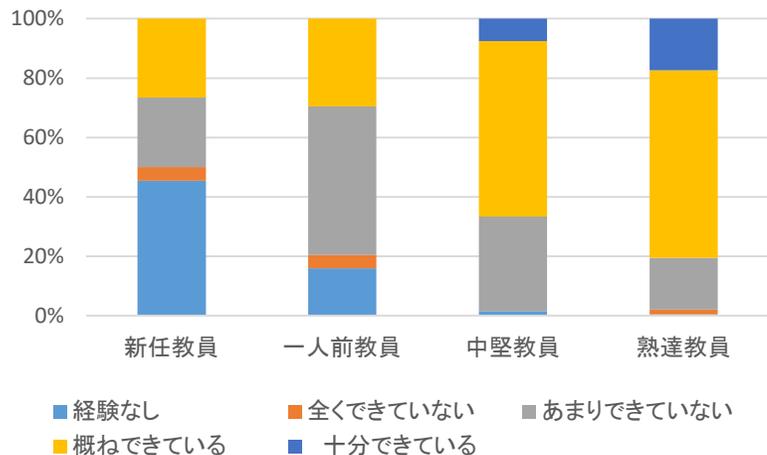


結果の読み取り

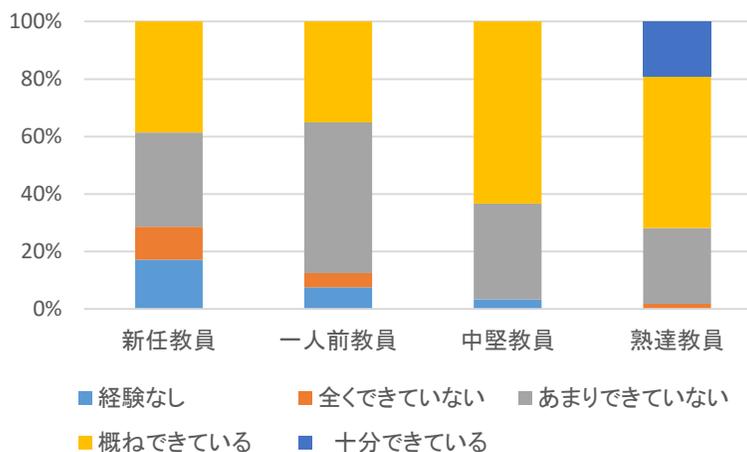
- ・本校教員の概要として、成長段階区分の中で、最ものは、熟達教員の44%であり、次いで新任教員28%であった。
- ・年齢構成は、40歳代以上が大半を占めており72%で、次いで50代以上が16%だった。20代～30代は、全体の1割程度だった。
- ・教員研修は、未受講者が3割弱。
- ・本校教員の臨床経験は、6年～10年が最も多い。臨床経験が多い教員は教員経験年数が少なく、臨床経験が少ない教員は、教員経験が長い傾向だった。

4-2 看護教員の5つの能力全体の結果

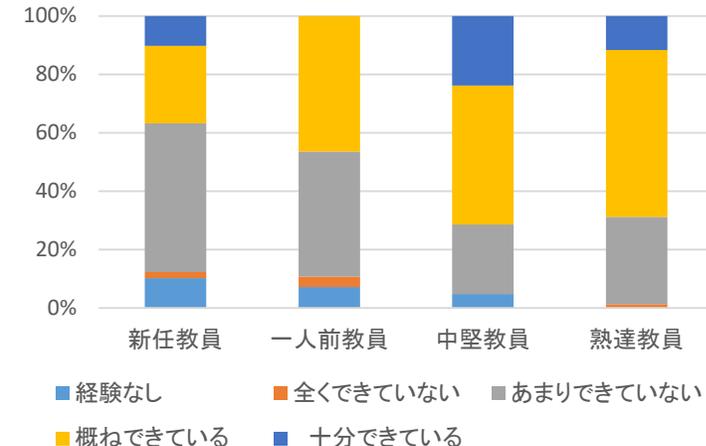
教育実践能力全体



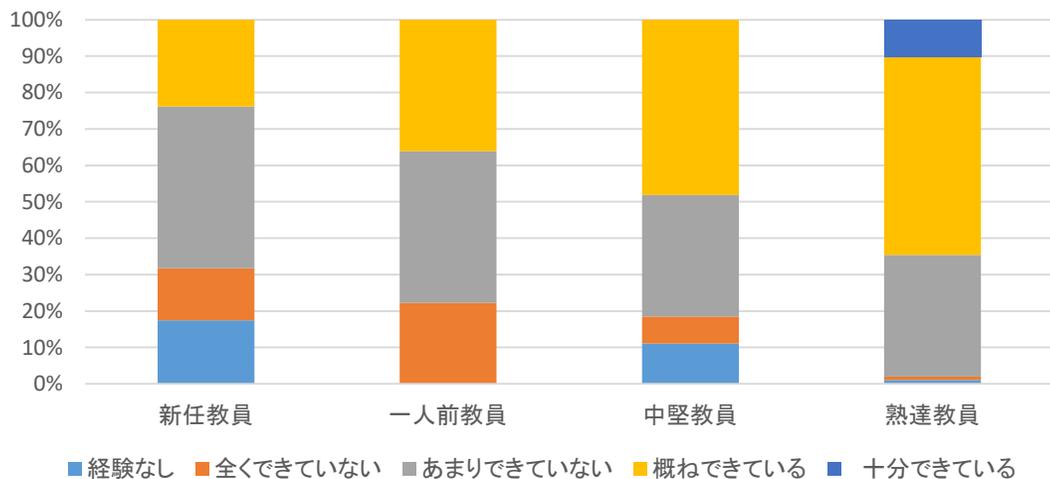
コミュニケーション能力



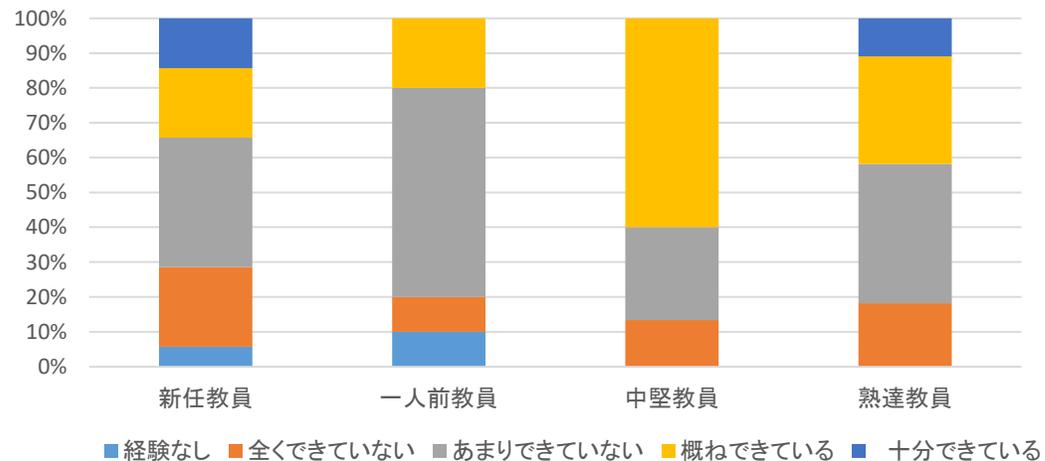
看護実践能力



マネジメント能力



研究能力



4-3-① ラダーに対する教員の到達度が高い項目 (50%以上が達成)

教育実践能力 —教育課程—

ラダー	No	項目
1	1	保助看法、養成所ガイドラインを踏まえて、自校の教育課程の全体像をつかみ、運営方法を理解している。
4	6	教育主任を補佐し、教育課程の評価や編成の中心を担っている。
4	7	教育課程の運営が円滑かつ効果的にできるよう調整している。

教育実践能力 —授業・実習—

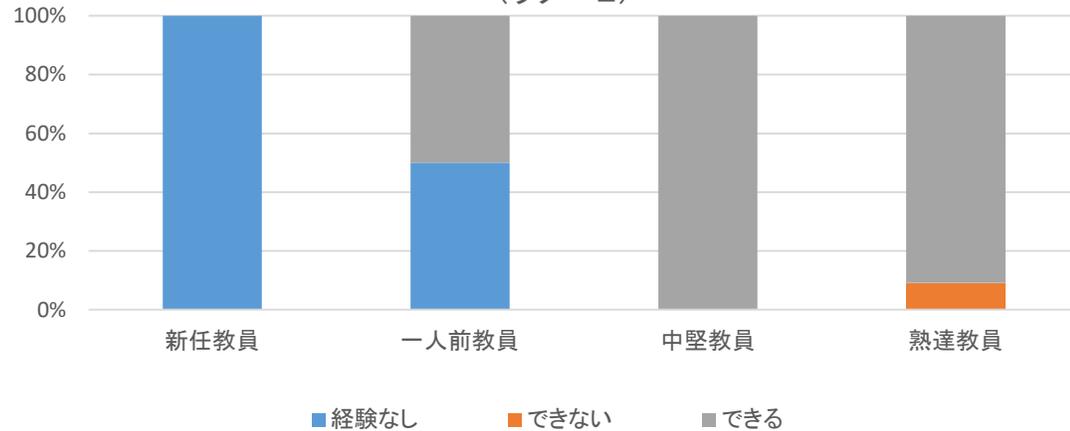
ラダー	No	項目
1	9	支援を受けながら、担当部分の授業・実習指導をしている。
1	10	支援を受けながら行った授業や実習指導を振り返り改善している。
3	13	社会や専門領域の情報を踏まえ学習意欲を刺激するような授業・実習指導をしている。
3	14	後輩への的確な助言・指導をしている。
4	15	学生個々や集団を的確に捉えて、創意ある授業や実習指導をしている。

4-3-②ラダーに対する教員の到達度が低い項目

教育実践能力 —教育課程—

(50%以上が未達成)

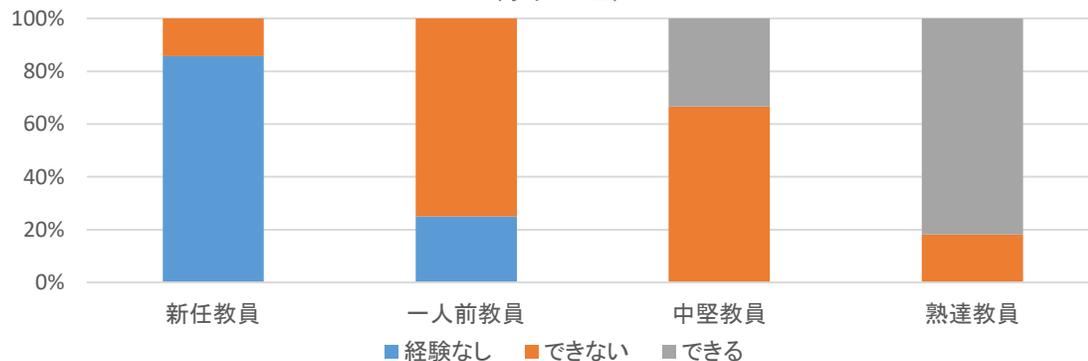
2 教育課程の編成・運営(時間割編成・講師調整など)に携わる。
(ラダー2)



No 2

ラダー2の一人前教員が「経験なし」とした人が50%だった。一方中堅教員は、100%できる。熟達教員は、91%ができると回答していた。

3 自分が担当する領域の教育課程の評価をしている。
(ラダー2)

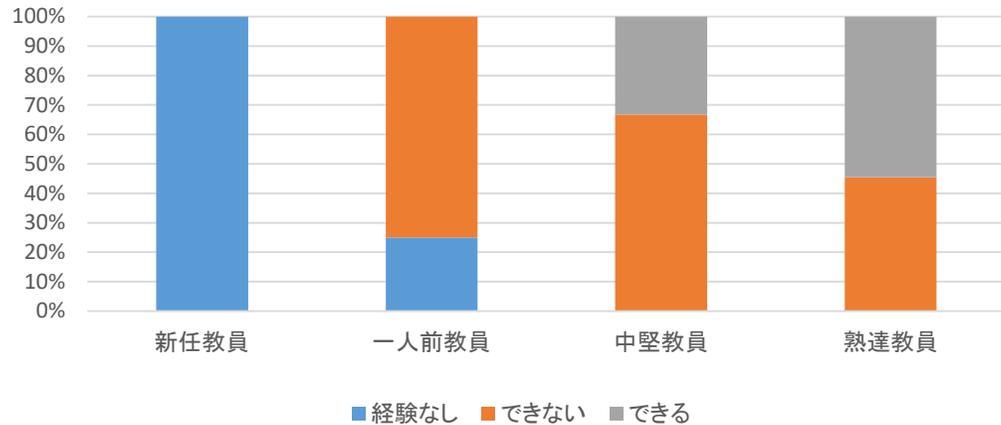


No3

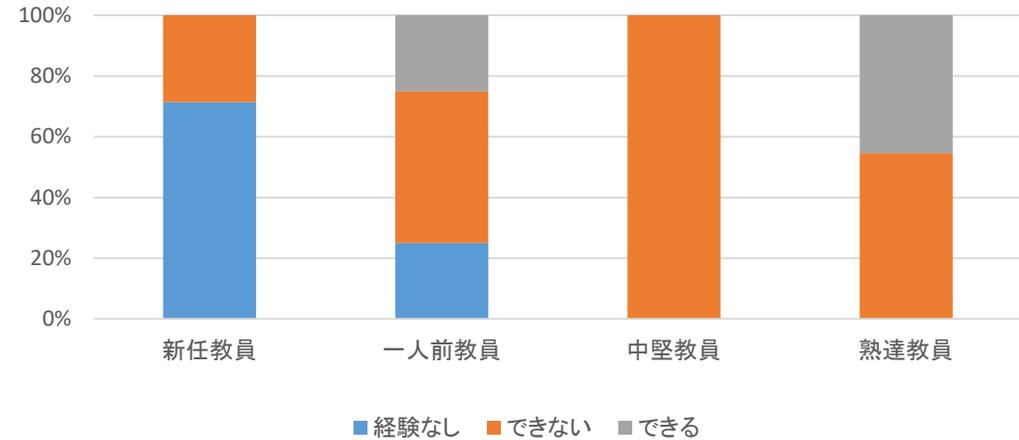
ラダー2の一人前教員が「経験なし・できない」とした人が100%だったが、次の中堅教員は67%、熟達教員は18%と低下していた。

教育実践能力 —教育課程—

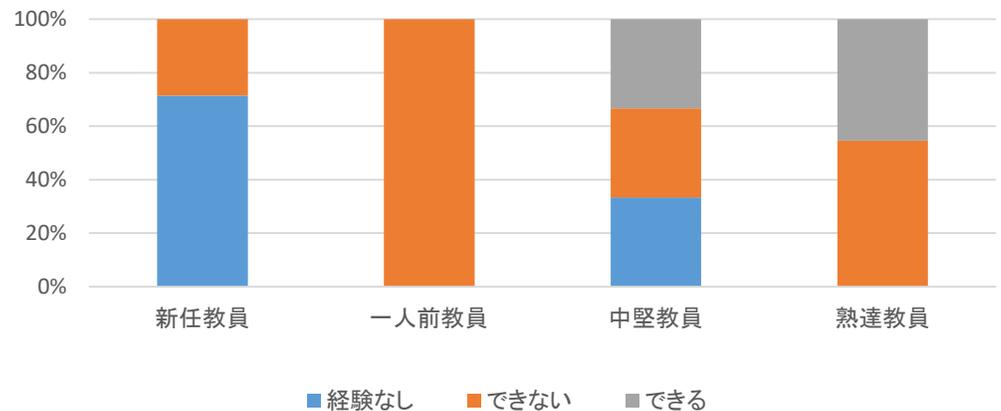
4 広い視野から両学科の教育課程の編成・運営に携わる。
(ラダー3)



5 現行の教育課程を評価し修正点の提案をしている。
(ラダー3)



8 教育課程運営の責任を自覚し、教育課程開発に取り組んでいる。(ラダー4)



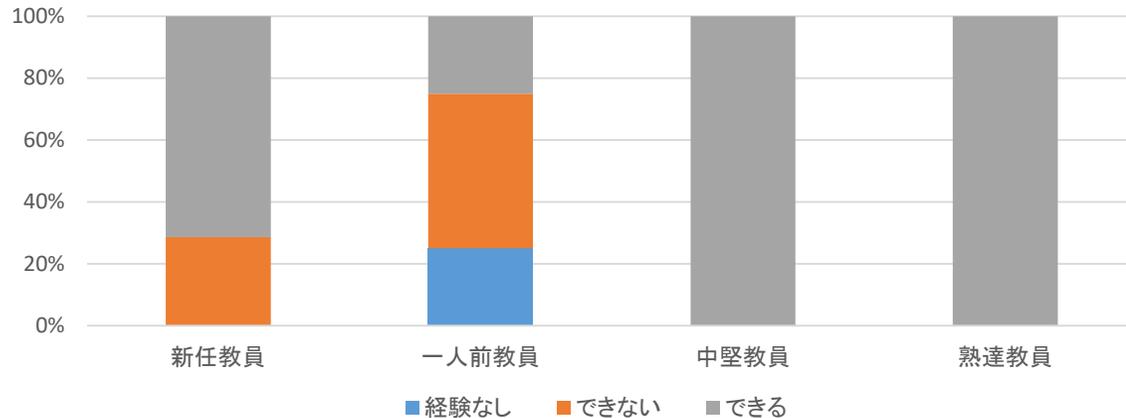
No4
ラダー3の中堅教員が「できない」とした人が67%だった。次の熟達教員では、45%で「できない」と回答した人が減少した。

No5
ラダー3の中堅教員が「できない」とした人が100%だった。次の熟達教員では、55%で「できない」と回答した人が多かった。

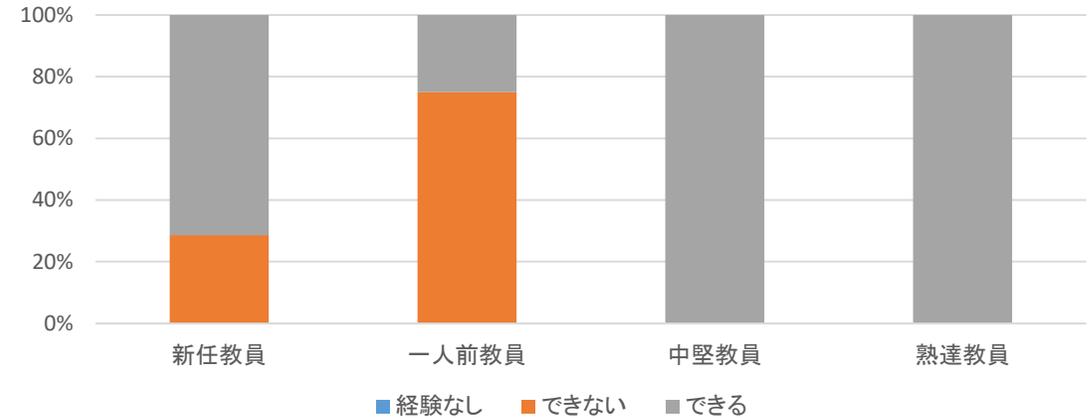
NO8
ラダー4の熟達教員が「できない」と55%の人が回答していた。

教育実践能力 ー授業・実習ー

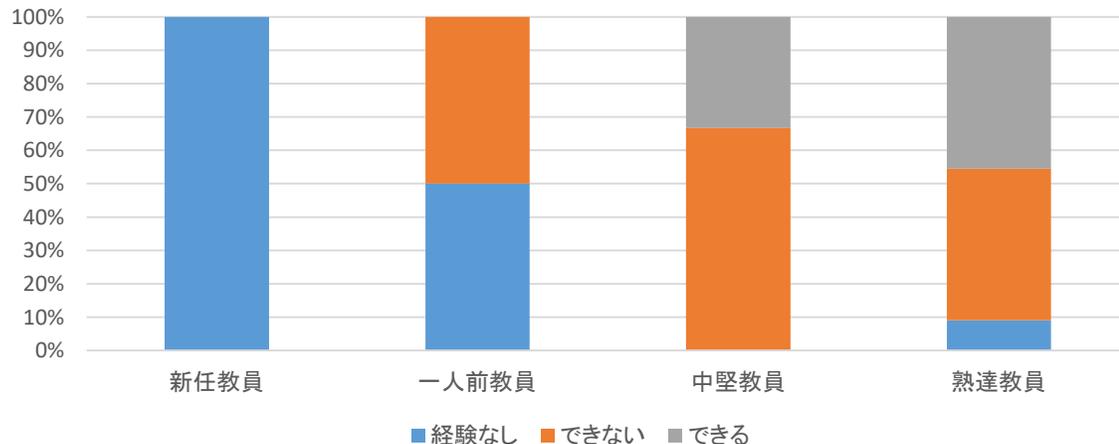
11 授業設計の基本を踏まえて授業・実習指導をしている。
(ラダー2)



12 行った授業や実習指導を振り返り改善している。
(ラダー2)



16 後輩への指導ができ、研修会等で講師および助言者の役割を担っている(ラダー4)



No11

ラダー2の一人前教員が「経験なし・できない」とした人が75%だったが、次の中堅・熟達教員では全員が「できる」と回答した。

No12

ラダー2の一人前教員が「できない」とした人が75%だったが、次の中堅・熟達教員では全員が「できる」と回答した。

No16

ラダー4の熟達教員が「できない」とした人が55%だった。

4-3-③ ラダーに対する教員の到達度が高い項目 (50%以上が達成)

教育実践能力 —学生指導—

ラダー	No	項目
1	17	指導を受けながら学生の人権を尊重した行動・態度で関わっている。
2	18	学生個々の状況に柔軟に対応しながら関わっている。
3	19	学生の学習課題を明確にし、問題解決へと導いている。
3	20	学生の指導について、後輩の相談に応じたり助言をしている。
4	21	適切な資源や方法を活用し問題解決へと導いている。
4	22	適切な学生指導ができるように後輩を指導している。

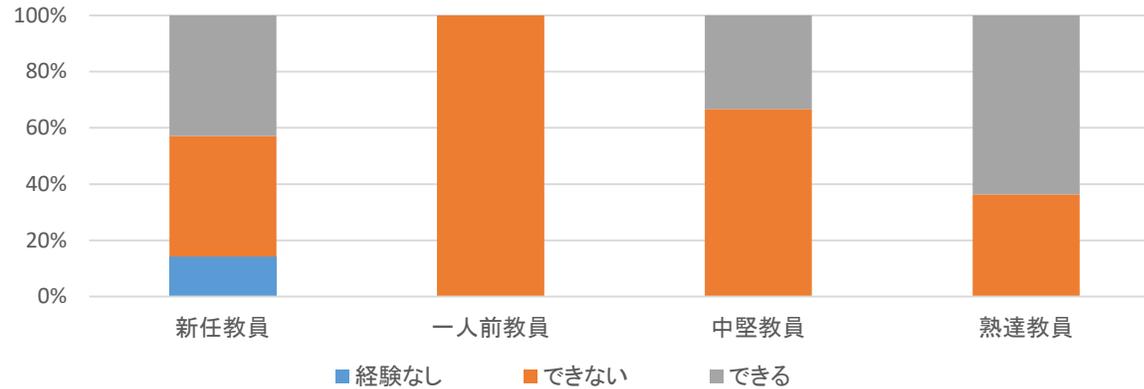
4-4-① ラダーに対する教員の到達度が高い項目 (50%以上が達成)

コミュニケーション能力

ラダー	No	項目
1	24	職務に必要な情報を早めに報告・連絡・相談している。
1	25	他の教員や講師、他施設の指導関係者と適切なコミュニケーションをとっている
1	26	他教員の助言を得て、学生に教育的視点をもってコミュニケーションをとっている。
4	31	関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、良好な協力関係を築いている。
4	32	学校運営や教育活動に対し、他の教員と積極的に意見交換をしている。

4-4-②ラダーに対する教員の到達度が低い項目 コミュニケーション能力 (50%以上が未達成)

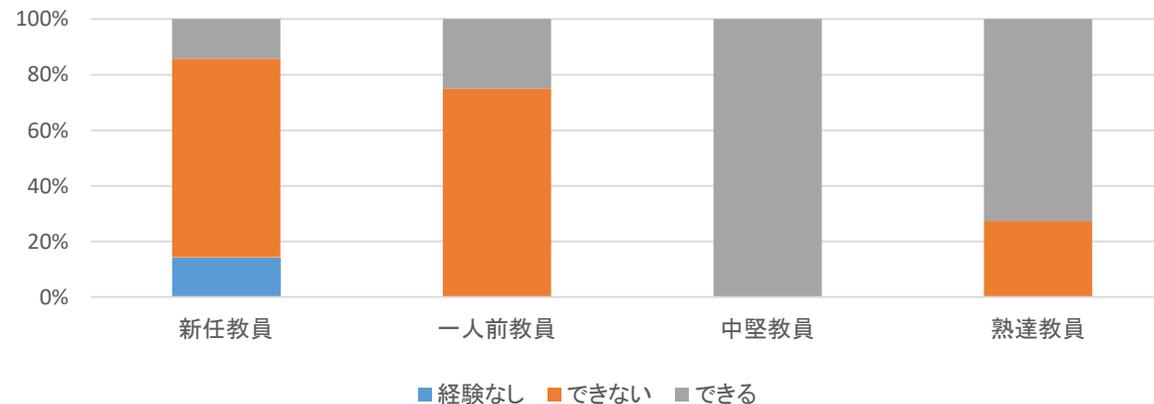
27 教員間でフォロワーシップを発揮したコミュニケーションをとっている。(ラダー2)



No27

ラダー2の一人前教員が「できない」とした人が100%だった。中堅教員は67%、熟達教員は36%で徐々に「できない」人が減少した。

28 学生が抱える身体・精神的課題にカウンセリング能力を発揮して対応している。(ラダー2)

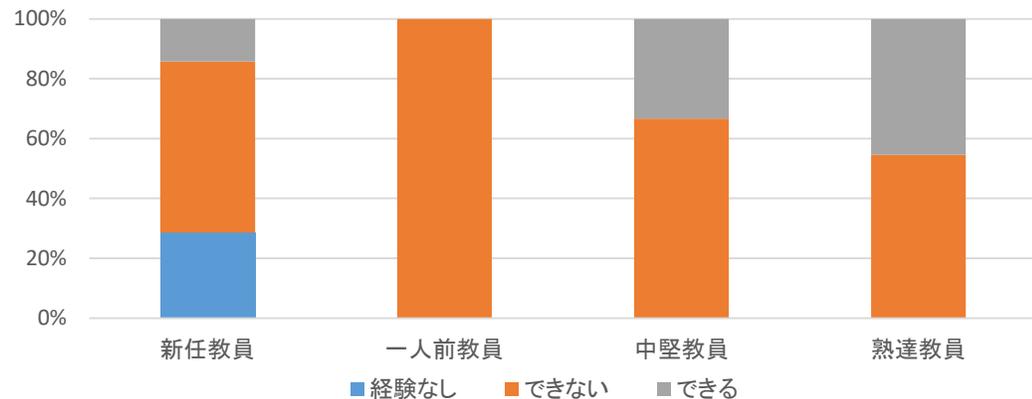


No28

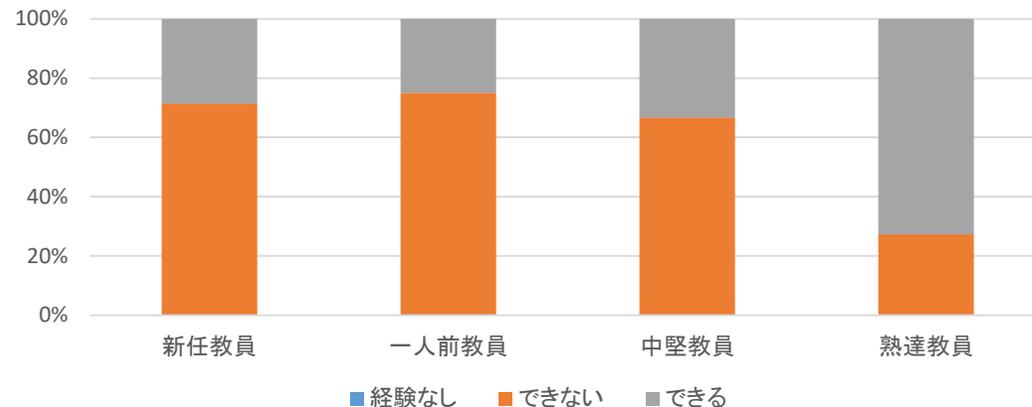
ラダー2の一人前教員が「できない」とした人が75%で、中堅教員は0%と減少した。しかし、熟達教員の27%は「できない」と回答していた。

コミュニケーション能力

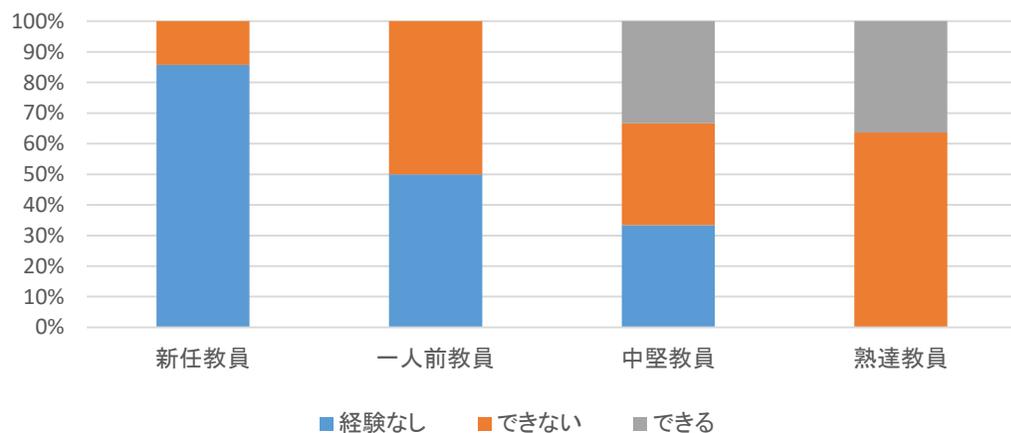
29 学校運営や教育活動に関する意見をアサーティブに発言している。(ラダー3)



30 教員と学生のコミュニケーションのみならず、学生同士のコミュニケーションを支援している。(ラダー3)



33 他の教員のコミュニケーション能力向上にむけての指導的役割を果たしている。(ラダー4)



No29

ラダー3の中堅教員が「できない」とした人が67%で、次いで熟達教員も55%と「できない」と回答した人が多かった。

No30

ラダー3の中堅教員が「できない」とした人が67%だったが、熟達教員も28%はできないと回答した。

No33

ラダー4の熟達教員が「できない」とした人が64%だった。

4-5-① ラダーに対する教員の到達度が高い項目 看護実践能力 (50%以上が達成)

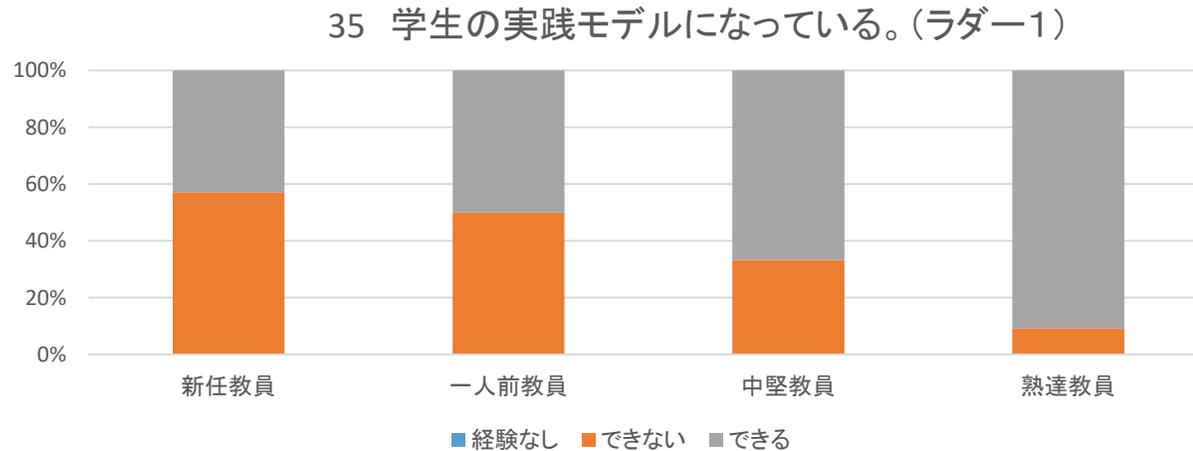
ラダー	No	項目
1	36	基礎看護技術の原理を再確認している。
2	37	現場で培った看護実践の経験知を伝えることができる。
3	39	専門領域の新しい知見を探求する姿勢をもって自らの看護実践能力の維持向上している。
3	40	具体的な事象を通して、自身の看護観を相手にわかりやすく伝えている。
4	41	他の教員の看護実践能力の維持・向上に向けて指導・助言している。

4-5-②ラダーに対する教員の到達度が低い項目 看護実践能力

(50%以上が未達成)

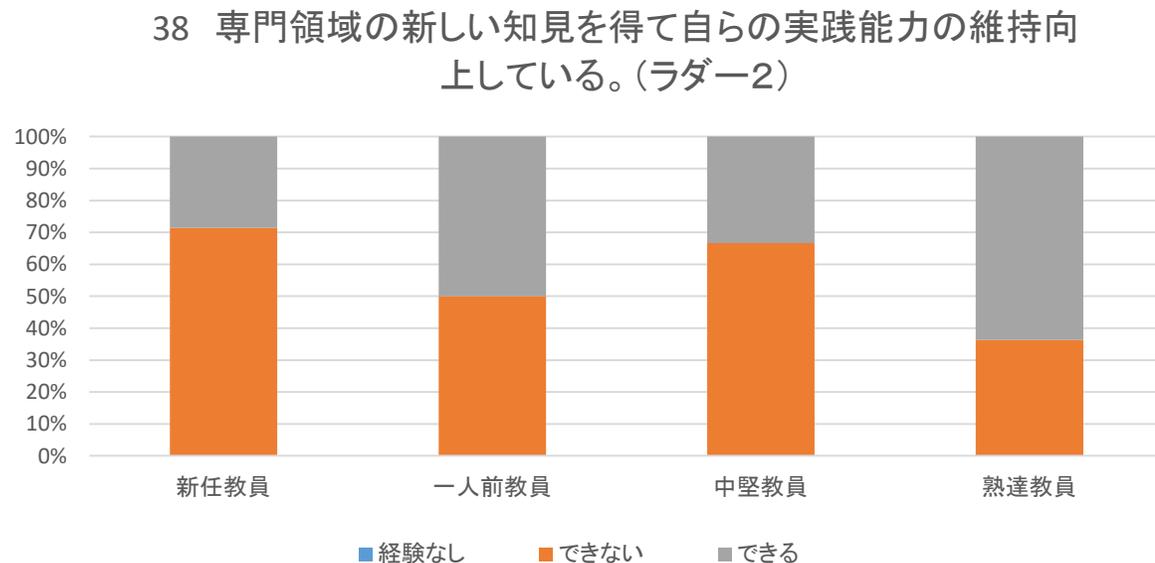
No35

ラダー1の新任教員が「できない」とした人が57%だったが、一人前教員でも50%とできないと回答した人が多かった。



No38

ラダー2の一人前教員が「できない」とした人は50%だった。次の中堅教員は67%と「できない」と回答した人が増えたが、熟達教員は、36%と減少した。



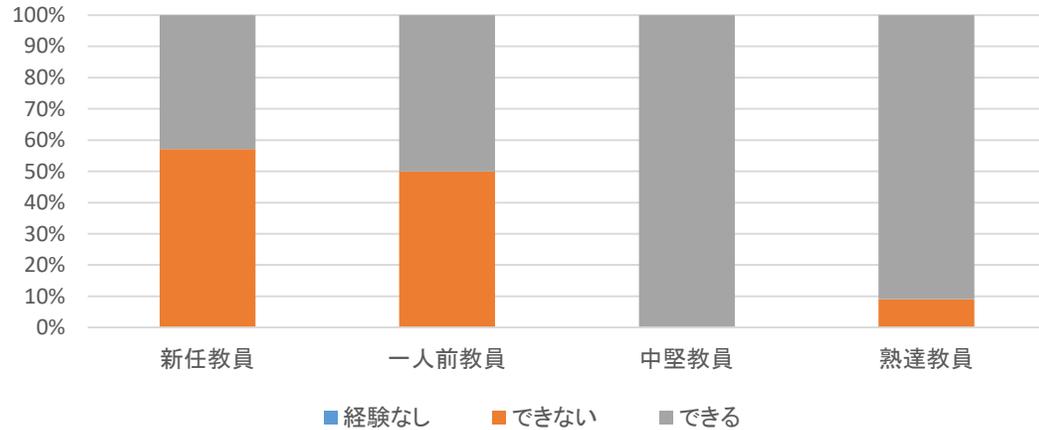
4-6-① ラダーに対する教員の到達度が高い項目 (50%以上が達成)

マネジメント能力

ラダー	No	項目
1	43	学校組織の一員としての役割と責任を自覚した行動をしている
2	46	組織が円滑に機能するような行動をとっている。
4	49	組織の目標達成のために内外の調整をしている。
4	50	自校の教育上の課題を明確にして、改善対策を考え、実施、評価している。
4	51	専門職業人として、他者の模範になる望ましい行動をとっている。

4 - 6 - ②ラダーに対する教員の到達度が低い項目 マネジメント能力 (50%以上が未達成)

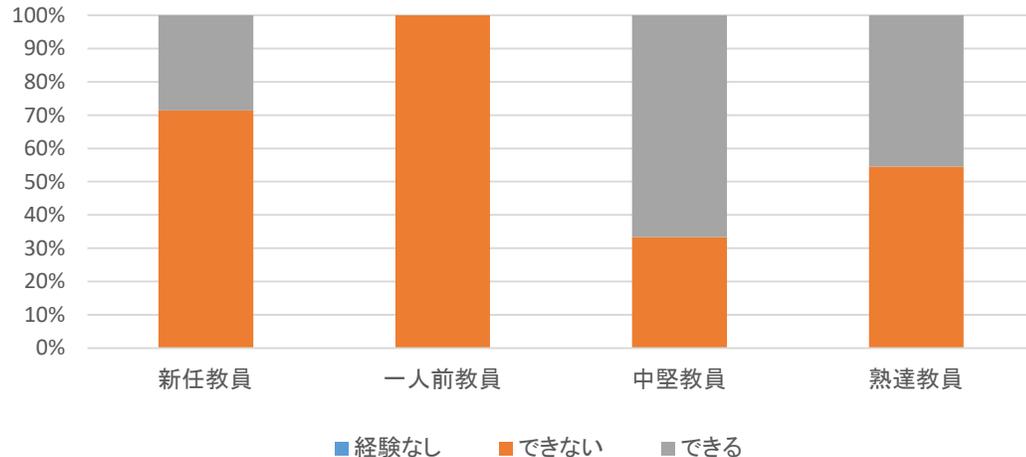
44 危機管理を理解し、対策を遵守している。(ラダー1)



No44

ラダー1の新任教員が「できない」とした人が57%で、一人前教員も50%ができないと回答している人が多い結果だった。

45 学校運営の基本的なルール(予算・人事・組織)を理解している。(ラダー2)

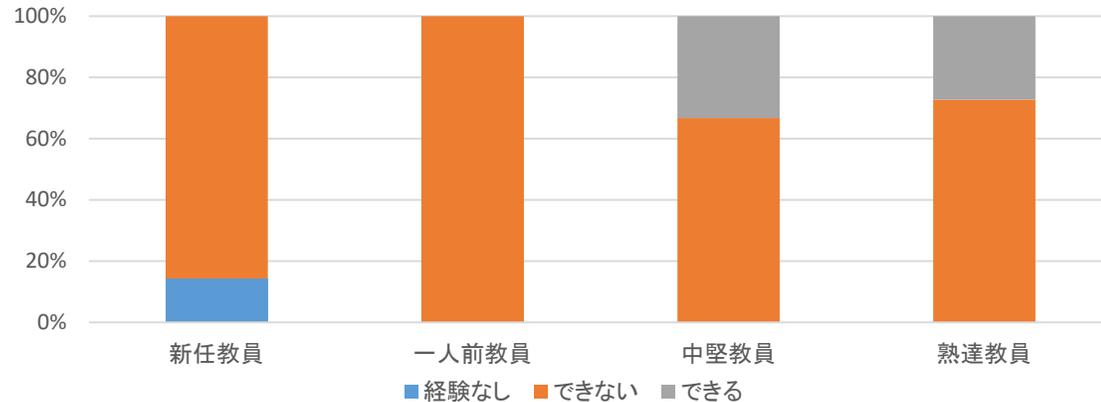


No45

ラダー2の一人前教員が「できない」とした人が100%だった。次の中堅教員は33%で、「できない」と回答した人が減少したが、熟達教員では55%と上昇した。

マネジメント能力

47 組織目標の達成のために率先してリーダーシップをとっている。(ラダー3)

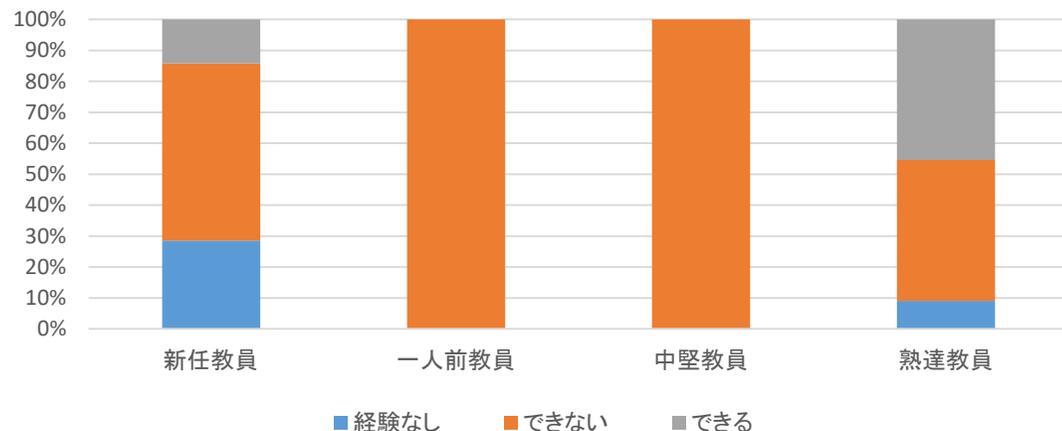


No47

ラダー3の中堅教員が「できない」とした67%だった。次いで熟達教員も73%だった。

No48

48 学校運営に主体的に参画している。(ラダー3)



ラダー3の中堅教員が「できない」とした人が100%だった。次の熟達教員でも「経験なし・できない」とした人が55%だった。

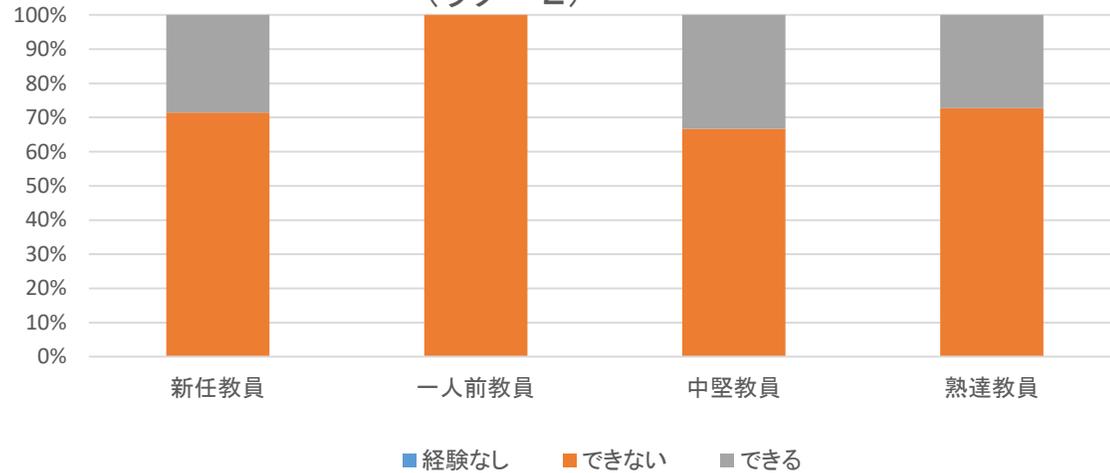
4-7-① ラダーに対する教員の到達度が高い項目 (50%以上が達成)

研究能力

ラダー	No	項目
1	53	専門分野の既習の知識を再確認している。
1	54	専門分野の最新の情報を収集し、教育活動に活かしている。
3	56	日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組んでいる。

4-7-②ラダーに対する教員の到達度が低い項目 研究能力 (50%以上が未達成)

55 専門分野の最新の知見を批判的に読んでいる。
(ラダー2)

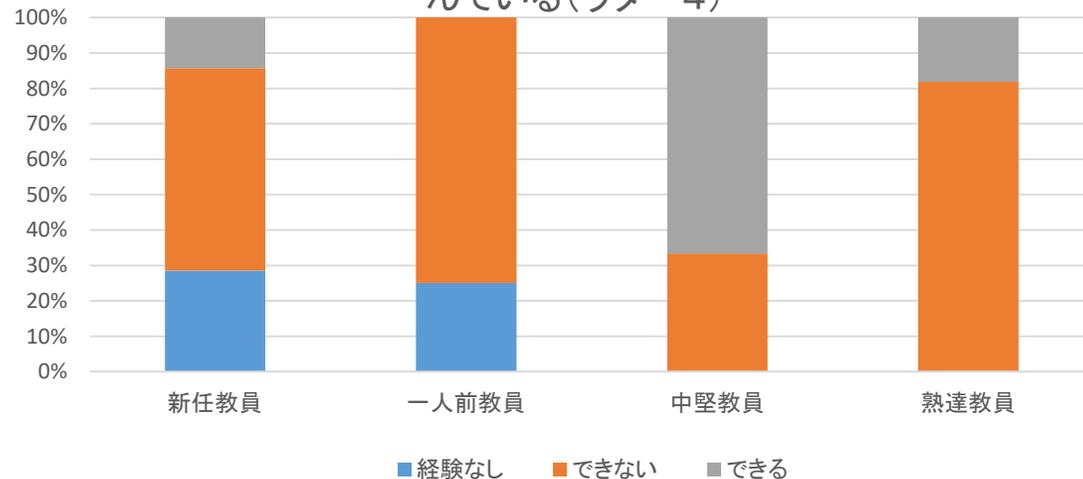


No55

ラダー2の一人前教員が「できない」とした人が100%だった。

次の中堅教員は67%、熟達教員は、73%で「できない」と回答した人が多かった。

57 専門分野の教育に関する研究活動に継続して取り組んでいる(ラダー4)



No57

ラダー4の熟達教員が「できない」とした人が82%だった。

5. 成長段階に応じた支援の方向性

1. 専門職としての成長は、自分が看護教員としてなりたい姿を明確にイメージし、それに向けて成長できるよう主体的に学ぶなどの生涯学習の視点をもって取り組むことが必要だと考えている。現在においても教員の成長段階ごとに経験してほしいものや目指すものについて職員に示しているが、十分浸透しているとは言えない。また、本校の教員は県の職員でもあり、県の職位ごとのコンピテンシーもあることから、今後は専門職としての能力と県の職員としての職位ごとのコンピテンシーの双方を意識しながら成長できるよう支援する必要がある。

→目標申告や面談を活用して、職場から求められていることや自身が主体的に学習していこうと考えていることなどを話し合い、単に業務をこなすのではなく、自身のキャリア形成につながるよう成長段階指針を活用しながらそれぞれが主体的に成長できるよう支援に努める。

2. 教員同士のコミュニケーションの不足や自由に意見が言える環境が不十分と感じている教員が多く、職場の活性化につながらない。

→まずは小さいグループ単位（講座や学年、担当係）の中で自由に意見が言える環境づくり（聞き手の言葉の返し方）を意識して行う。例えば、「そんな意見もあるよね…」や「それもいい提案だね…」などまずは意見を受け入れたうえで、違う意見を言ったり、次年度の課題にするなど意見を大事に扱う。

アサーティブな意見の出し方や、コーチングのトレーニングも必要だと考える。

成長段階に応じた支援の方向性

3. 他学科、他学年の学生の情報共有が不足していることで、学生指導の不安や、他学科・各学年のカリキュラム全体が見えにくく、担当学年の到達度のイメージがもてないまま学生と関わっている。そして教員全体が同じ方向を向いていない感覚を抱いている。

→現在は、年に3回の教務会議や講座代表者会議等で学生の情報やカリキュラムの検討はしてきたが、すべての教員まで十分伝えきれていない状況が伺える。そのため、学科会議を再開し、情報共有やカリキュラムの共通理解の場を設ける。

また、年度当初に学年ごとの学生の到達度や目標を考えてもらい、関わりの方針などを決めて教員が同じ方向を向いていけるようにする。

4. 日々の業務に追われ、研究課題を追及したり、自己研鑽を行う余裕のなさが伺えた。

今年度は、教員の悩みが多い実習評価に関する勉強会や他病院の教育担当者とシミュレーション教育の授業研究を行った。

→次年度からも、教育実践力やコミュニケーション力などの向上のための勉強会のテーマを募集して実施につながるよう支援する。

成長段階別に応じた支援の方向性

○新任教員

- ・教育実践能力では、研修の未受講者も多く、看護教育の知識不足による困難さを感じ、適性がないと悩んでしまう状況が伺えた。また、教育課程の成り立ちや運営方法についても、実践をしながら理解してほしいと考えているが、1つの授業や実習を担当するだけで精一杯の状況である。

- ・先輩教員に相談はしているが、自信のなさから自分の意見を伝えることができなかつたり、一方的な指導にとまどいを感じるなど十分な支援体制が取れていない。

- ・研修受講前から職場の中で看護教育について計画的に学習し、学習して分かったことを実践で活用して、「できること」に変えていくような支援が必要だと考える。

○一人前教員

- ・教員として自立していく時期だが、やや自信がもてていない状況が伺えた。何ができていて、何が課題なのかを明確にして他者からの承認も受けながらできることを増やして、成長を実感できるよう経験を重ねる。

→ 3年間程度は、講座・学年は変えずに担当するなどの検討を行う。

成長段階に応じた支援の方向性

○中堅教員

・この時期は、新たな業務やリーダー的な役割を多く担うようになる時期である。そのため、新たな自身の課題に直面することもあり、自信も揺らぎやすい。また、相談した相手に自分の意見を聞いてもらえなかったり、一方的な助言を受けることで、自由な意見を言いくくなくなったり、先輩や上司の顔色を見て行動してしまい、モチベーションも低下しやすい。

→先輩や上司が相談を受ける場合は、まずは困りごとや意見をしっかり聞き、必要なら一緒に対応策を考えかつ後押しできるよう支援する。

○熟達教員

・この時期は、さまざまな経験を重ね、教員としての自覚やスキルを十分持ち合わせている時期である。そのため、学校運営などにも関心が高まり、不明瞭な点や効率的な視点での気づきが多い。したがって教育主任の補佐的役割を果たしながら学校運営についても参画していけるよう支援する。

・熟達教員として、効果的な教育方法の開発や後輩教員の模範となるような行動が取れることを期待している。後輩教員の悩みを解決できるような勉強会を開催したり、自身の教育活動を見せることでさらなる自己成長につなげてほしい。

能力	ラダー	NO	質問項目	
教育実践能力 定義：自校の教育課程をふまえて授業(実習)設計・実施、学生指導、教育評価を適切に行い、学生の学習をサポートすること。	教育課程	1	1 保助看法、養成所ガイドラインを踏まえて、自校の教育課程の全体像をつかみ、運営方法を理解している。	
		2	2 教育課程の編成・運営（時間割編成・講師調整など）に携わる。	
		2	3 自分が担当する領域の教育課程の評価をしている。	
		3	4 広い視野から両学科の教育課程の編成・運営に携わる。	
		3	5 現行の教育課程を評価し修正点の提案をしている。	
		4	6 教育主任を補佐し、教育課程の評価や編成の中心を担っている。	
		4	7 教育課程の運営が円滑かつ効果的にできるよう調整している。	
		4	8 教育課程運営の責任を自覚し、教育課程開発に取り組んでいる。	
	授業・実習	1	9 支援を受けながら、担当部分の授業・実習指導をしている。	
		1	10 支援を受けながら行った授業や実習指導を振り返り改善している。	
		2	11 授業設計の基本を踏まえて授業・実習指導をしている。	
		2	12 行った授業や実習指導を振り返り改善している。	
		3	13 社会や専門領域の情報を踏まえ学習意欲を刺激するような授業・実習指導をしている。	
		3	14 後輩への的確な助言・指導をしている。	
		4	15 学生個々や集団を的確に捉えて、創意ある授業や実習指導をしている。	
		4	16 後輩への指導ができ、研修会等で講師および助言者の役割を担っている。	
	学生指導	1	17 指導を受けながら学生の人権を尊重した行動・態度で関わっている。	
		2	18 学生個々の状況に柔軟に対応しながら関わっている。	
		3	19 学生の学習課題を明確にし、問題解決へと導いている。	
		3	20 学生の指導について、後輩の相談に応じたり助言をしている。	
		4	21 適切な資源や方法を活用し問題解決へと導いている。	
		4	22 適切な学生指導ができるように後輩を指導できる。	
			23	問1～22の「教育実践能力」の評価をふまえて、困難だと思うことや不安に感じていることについて記入してください。
コミュニケーション能力 定義：学生や他の教員、関係機関と円滑にコミュニケーションをはかるために、効果的なコミュニケーション技法を活用できること。	1	24 職務に必要な情報を早めに報告・連絡・相談している。		
	1	25 他の教員や講師、他施設の指導関係者と適切なコミュニケーションをとっている。		
	1	26 他教員の助言を得て、学生に教育的視点をもってコミュニケーションをとっている。		
	2	27 教員間でフォローシップを発揮したコミュニケーションをとっている。		
	2	28 学生が抱える身体・精神的課題にカウンセリング能力を発揮して対応している。		
	3	29 学校運営や教育活動に関する意見をアサーティブに発言している。		
	3	30 教員と学生のコミュニケーションのみならず、学生同士のコミュニケーションを支援している。		
	4	31 関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、良好な協力関係を築いている。		
	4	32 学校運営や教育活動に対し、他の教員と積極的に意見交換をしている。		
	4	33 他の教員のコミュニケーション能力向上にむけての指導的役割を果たしている。		
			34	問24～34の「コミュニケーション能力」の評価をふまえて、困難だと思うことや不安に感じていることについて記入してください。
	看護実践能力 定義：ひとりの実践家としてではなく、看護教員として核となる看護観を持ち続け、自らの看護実践能力の維持向上のための行動をとること。	1	35 学生の実践モデルになっている。	
1		36 基礎看護技術の原理を再確認している。		
2		37 現場で培った看護実践の経験知を伝えることができる。		
2		38 専門領域の新しい知見を得て自らの実践能力の維持向上している。		
3		39 専門領域の新しい知見を探究する姿勢をもって自らの看護実践能力の維持向上している。		
3		40 具体的な事象を通して、自身の看護観を相手にわかりやすく伝えている。		
4		41 他の教員の看護実践能力の維持・向上にむけて指導・助言している。		
			42	問35～41の「看護実践能力」の評価をふまえて、困難だと思うことや不安に感じていることについて記入してください。
マネジメント能力 定義：組織目標の達成に向けて、組織運営や危機管理等に主体的に参画し、教育環境や教育体制を調整すること。	1	43 学校組織の一員としての役割と責任を自覚した行動している。		
	1	44 危機管理を理解し、対策を遵守している。		
	2	45 学校運営の基本的なルール（予算・人事・組織）を理解している。		
	2	46 組織が円滑に機能するような行動をとっている。		
	3	47 組織目標の達成のために率先してリーダーシップをとっている。		
	3	48 学校運営に主体的に参画している。		
	4	49 組織の目標達成のために内外の調整をしている。		
	4	50 自校の教育上の課題を明確にして、改善対策を考え、実施、評価している。		
	4	51 専門職業人として、他者の模範になる望ましい行動をとっている。		
			52	問43～51の「マネジメント能力」の評価をふまえて、困難だと思うことや不安に感じていることについて記入してください。
研究能力 定義：専門分野の研究を自身の教育に活用したり、日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組めること。	1	53 専門分野の既習の知識を再確認している。		
	1	54 専門分野の最新の情報を収集し、教育活動に活かしている。		
	2	55 専門分野の最新の知見を批判的に読んでいる。		
	3	56 日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組んでいる。		
	4	57 専門分野の教育に関する研究活動に継続して取り組んでいる。		
			58	問53～57の「研究能力」の評価をふまえて、困難だと思うことや不安に感じていることについて記入してください。

評価
 0 経験なし
 1 全くできていない
 2 あまりできていない
 3 概ねできている
 4 十分できている

広島県立三次看護専門学校 専任教員の経験段階に応じた成長の指針

1 成長の指針

令和6年4月

- この指針は、広島県が作成した専任教員の経験段階に応じた成長の指針を本校の状況に合わせて修正したものである。
- 経験段階に応じた到達の目安を、「教育実践力」、「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側面から示している。
- 成長段階は、「新任教員」1～2年、「一人前教員」3～4年、「中堅教員」5～10年、「熟達教員」11年以上、経験年数とは別に「教務主任」の5段階としている。ただし、成長には個人差があるため各段階に示す経験年数は目安である。異動や産育休の状況から、単に経験年数を加算するのではなく側面ごとに自己の段階の確認が必要な場合もある。
- ある段階の目標に到達するには前段階での目標を達成していることが必要と考え、各項目に示す目標はその段階で新たに挙げられるもののみを表現している（引き続き求められる目標は表現していない）。

		新任教員 (1～2年)	☆ 一人前教員 (3～4年)	☆ 中堅教員 (5～10年)	熟達教員 (11年以上)	教育主任
目標		周囲の支援を受けながら教員としての役割・判断・行動を身につける。	教員として自立して役割が果たせる。	教員として専門性の向上に努め、後輩の指導ができる。	教員として熟達した教育実践と、学校運営にかかわる諸問題に対応できる。	教育の質の向上ができるよう教員を統括し、学校の教育目的・目標の達成に向け教育活動の推進ができる。
教育実践能力	教育課程	・保助看法、養成所指定規則を踏まえて、自校の教育課程の全体像がつかめ、運営方法がわかる。	・教育課程の編成・運営（時間割編成・講師調整など）に携わる。 ・自分が担当する領域の教育課程の評価ができる。	・広い視野から両学科の教育課程の編成・運営に積極的に携わる。 ・現行の教育課程を評価し修正点の提案ができる。	・教育主任を補佐し、教育課程の評価や編成の中心を担う。 ・教育課程の運営が円滑にできるよう調整できる。 ・現行の教育課程を評価し修正ができる。	・教育課程の編成ができる。 ・教育課程の管理・企画運営・評価ができ、改善ができる。 ・両学科の教育課程を踏まえた調整ができる。
	授業・実習	・支援を受けながら、担当部分の授業・実習指導ができる。 ・支援を受けながら行った授業や実習指導を振り返り改善ができる。	・授業設計の基本を踏まえて授業・実習指導ができる。 ・行った授業や実習指導を振り返り改善できる。	・社会や専門領域の情報を踏まえ学習意欲を刺激するような授業・実習指導ができる。 ・後輩への指導ができ、研修会等で講師ができる。	・学生個々や集団を的確に捉えて、創意ある授業や実習指導ができる。 ・後輩への的確な助言・指導ができる。	・他の教員への指導ができる。 ・授業・実習における課題を把握し、適切な調整ができる。 ・実習指導困難な状況への指導と調整ができる。
	学生指導	・指導を受けながら学生の人権を尊重した行動・態度で関わる事ができる。	・学生個々の状況に柔軟に対応しながら関わる事ができる。	・学生の課題を明確にし、問題解決へと導くことができる。 ・学生の指導について後輩の相談に応じることや助言ができる。	・適切な資源や方法を活用し問題解決へと導くことができる。 ・適切な学生指導ができるように後輩を指導できる。	・適切な指導体制を作り、学びやすい学習環境の調整や指導の総括ができる ・学生の諸問題について適切に対応できる。
コミュニケーション能力 (組織人として)		・職務に必要な情報を早めに報告・連絡・相談ができる。 ・他の教員や講師、他施設の指導関係者と適切なコミュニケーションがとれる。	・教員間でフォローシップを発揮したコミュニケーションができる。 ※フォローシップとは、リーダーを助けながら組織を活かすような働きかけ	・学校運営や教育活動に関する意見をアサーティブに発言できる。 ・教員間でリーダーシップを発揮したコミュニケーションがとれる。	・関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、良好な協力関係を築くことができる。 ・学校運営や教育活動に対し、他の教員と積極的に意見交換ができる。	・関係機関と適切な調整・折衝ができ、円滑な協体制が図れる。 ・学校運営や教育活動に対し、個々の意見を引き出し協力を得られるようなコミュニケーションが図れる。
能力 看護実践		・対象に必要な看護をエビデンスに基づいて実践できる。・学生の実践モデルになることができる。 ・全体をマネジメントしながら看護実践ができる。				
マネジメント能力		・学校組織の一員としての役割と責任を自覚した行動がとれる。 ・危機管理を理解し、対策を遵守できる。	・学校運営の基本的なルール（予算・人事・組織）を理解できる。 ・組織が円滑に機能するような行動がとれる。	・組織目標の達成のために率先してリーダーシップがとれる。 ・学校運営に主体的に参画できる。 ・実習調整者として実習施設との調整ができる。	・組織の目標達成のために内外の調整ができる。 ・後輩の育成指導ができる ・学校運営について展望を持って発言できる。	・組織目標の達成に向けてリーダーシップをとり、内外の関係者と折衝・調整ができる。 ・組織の危機管理意識を高め、対応できる。 ・教員の育成を考えられる。
能力 研究		・日々の教育活動の中に課題を見出すことができる。	・日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める。			・研究活動を支援できる。