

報 告

A 県看護専門学校教員を対象とした
継続教育プログラムの検討

—— 教育ニード・学習ニードの診断結果を用いて ——

岩波浩美¹⁾, 松田安弘²⁾, 河内直美²⁾, 高橋裕子²⁾

1) 国立看護大学校研究課程部後期課程

2) 群馬県立県民健康科学大学

目的：A 県看護専門学校に所属する教員の教育ニードと学習ニードを明らかにし、その結果に基づき、継続教育プログラム開発に向けた示唆を得る。

方法：A 県 19 校の専任教員 157 名を対象に質問紙調査を行い、81 名（回収率 51.6%）から回答を得た。「教育ニードアセスメントツール—看護学教員用—」および「学習ニードアセスメントツール—看護学教員用—」の得点を先行研究の結果と比較し、対象者の教育ニードおよび学習ニードの実態、学習ニードの高い特性、要望の高い学習内容を分析した。

結果：教育ニードアセスメントツールの総得点は平均 78.5 点（SD16.1）、学習ニードアセスメントツールの総得点は平均 143.6 点（SD15.6）であった。教員経験の浅い教員の学習ニードが高く、教育内容の精選や授業展開に関する学習内容への要望が高かった。

結論：学習ニード充足を主軸に、全教員、教員経験年数 5 年以内および 6 年以上、教育管理責任者、2 年課程所属の教員を受講対象者とする研修の教育内容を決定した。

キーワード：看護専門学校教員、教育ニード、学習ニード、看護継続教育、プログラム開発

I. 緒 言

A 県内には 19 校（平成 28 年現在）の看護専門学校があり、これら看護専門学校の教員が実践する教育の質は、看護職養成を通して A 県内の看護の質に多大な影響を及ぼす。専任教員の確保と定着に加え、教員の資質向上、すなわちファカルティ・ディベロップメント（以下、FD とする）は重要な課題である。A 県では、看護行政担当部署が県内の看護専門学校の教員を対象とした研修を実施し、自己研鑽の機会を提供してきた。しかし、事業担当者は、受講対象である教員の要望を元に検討してはいるものの、必要な教育内容を系

統的、計画的に提供できていないと知覚していた。また、研修の成果を評価することや、評価結果に基づき研修を改善することにも難渋していた。

このような現状を打開するためには、A 県内の看護専門学校 19 校を一つの組織として捉え、その組織構成員の問題解決や看護学教育の質向上に貢献する教育内容を、系統的計画的に提供する教育計画、すなわち継続教育プログラムが必要である。このような継続教育プログラムが開発できれば、A 県事業担当者は系統的に研修を企画できる。また、教員は、長期的な展望のもと、自己の目標達成に向けた計画的な研修の選択、受講が可能になる。

複数の看護専門学校を一つの受講対象者集団として捉えた継続教育プログラムは、既に開発が試みられている。これら先行研究^{1,2)}は、日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システムの方法論³⁾を用いて、各々が対象とする教員集団の特徴に応じたプログラム立案への知見を産出していた。このシステムを用いて開発された看護職者の継続教育プログラムの有効性は、複数の研究によって検証されている^{4,5)}。

そこで、筆者らはA県の看護行政担当部署と協同し、日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システムの方法論を用いて、A県内の看護専門学校に就業する教員（以下、A県看護専門学校教員）へのFD支援を目指した継続教育プログラムの開発のためのプロジェクトを立ち上げた。このプロジェクトは、第一段階として、A県看護専門学校教員を対象とした、看護学教員としてより良い状態に近づくための教育の必要性（教育ニーズ）と、教員自身が学習を要望する内容（学習ニーズ）を調査し、その結果を考察し、プログラムの種類、プログラムを構成する研修の受講対象者と教育内容を検討した。第二段階では、それら研修について、それぞれの目標、内容、方法を含めた研修計画書（シラバス）を完成した。

本稿では、プロジェクトの第一段階である、教育ニーズと学習ニーズの調査結果、および、その考察を通して得られた継続教育プログラム開発への示唆を報告する。

Ⅱ. 研究目的

1. 研究目的

A県内の看護専門学校に所属する教員のFD支援に向けて、教員の教育ニーズおよび学習ニーズを明らかにし、その結果に基づき、A県看護専門学校教員を対象とした継続教育プログラム開発に向けた示唆を得る。

2. 研究目標

- 1) A県看護専門学校教員の教育ニーズと学習ニーズを明らかにする。
- 2) 教育ニーズと学習ニーズの実態の考察に基づき、優先的に検討する必要がある内容と採用するプログラムの種類について示唆を得る。
- 3) 対象者の経験年数、所属する教育課程といった特性別に、学習ニーズの特徴、要望の高い学習内容を明らかにする。
- 4) 3)に基づき、プログラムを構成する研修の受講対象者、教育内容を考察し、系統的、効果的な継続教育プログラム開発に向けた示唆を得る。

Ⅲ. 用語の定義

1. 教育ニーズ

望ましい状態と現状の間にある乖離であり、乖離のある看護職者が看護専門職者としての望ましい状態に近づくための教育の必要性である⁶⁾。

2. 学習ニーズ

学習者の興味・関心、もしくは、学習者が目標達成に必要であると感じている知識・技術・態度であり、これは、学習経験により充足または獲得可能である⁷⁾。

Ⅳ. 研究方法

1. 日本型キャリア・ディベロップメント支援システムの方法論を用いた継続教育プログラムの開発過程の概要

緒言に述べたように、本研究は、A県の看護行政担当部署と協同した、A県看護専門学校教員へのFD支援を目指した継続教育プログラムの開発のためのプロジェクトの第一段階に位置づく。継続教育プログラムの開発には、日本型看護職者

キャリア・ディベロップメント支援システムの方法論を用いた。以下、その過程の概要を述べる。

日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システム⁸⁾は、魅力的な教育プログラムの提供を通し、参加した看護職者の自律的な学習者への移行を促進する系統的な方法である。そのための不可欠な要素が教育ニードと学習ニードである。信頼性・妥当性を確保した尺度を用いて、教育の対象となる看護職者の教育ニードと学習ニードを調査し、調査の結果を、対象者の特性、受講状況等と共に詳細に検討し、教育プログラムを立案、実施、評価する。このシステムには、教育ニード優先型プログラムと学習ニード優先型プログラムという2種類の教育プログラムが提案されており、これらは、優先的に検討する内容を異にする。教育プログラム立案に取り組む看護職者は、教育プログラムを提供する組織および受講対象となる看護職者の状況、特徴により、教育プログラムの種類を決定し、教育内容を検討し、教育プログラムを立案する。

2. 対象

平成28年度に開学しているA県の看護専門学校全19校に就業する、看護学の学科目を担当する専任教員157名。

3. 測定用具

調査には、次の3種類の測定用具により構成した質問紙を用いた。

1) 「教育ニードアセスメントツール—看護学教員用—」⁹⁾

この尺度（以下、教育ニードアセスメントツールとする）は、教育に携わる看護専門職としての望ましい状態と現状との乖離の程度を明らかにし、その乖離を小さくするために教育を要する側面を特定する測定用具である。4段階リカート型尺度であり、6下位尺度30項目から構成される。6下

位尺度とは、Ⅰ【質の高い教授活動を展開する】、Ⅱ【研究成果を産出し社会に還元する】、Ⅲ【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割を果たす】、Ⅳ【学習活動を継続して専門性の向上をめざす】、Ⅴ【自己の信念・価値観に基づき自律した職業活動を展開する】、Ⅵ【部下・後輩の成長を支援する】である。質問項目は教育に携わる看護専門職としての望ましい状態を表し、1点から4点が配された選択肢は、各質問項目が表す状態と現状の乖離の程度を示す。総得点は、教育の必要性の全体的な傾向を表し、下位尺度の得点は、下位尺度が示す側面に関わる教育の必要性を表す。得点が高いほど、教育に携わる看護専門職者として望ましい状態に近づくための教育の必要性が高いことを意味する。なお、部下・後輩のいない教員は、下位尺度Ⅵ【部下・後輩の成長を支援する】に回答できない¹⁰⁾。部下・後輩がおり、下位尺度ⅠからⅥまでの全項目に回答した対象者の獲得可能な総得点範囲は、30点から120点までである。

測定結果解釈のための基礎資料として、全国調査による総得点の平均値および標準偏差を用いた得点領域が示されている。測定の結果、総得点が89点以上の高得点領域にある看護学教員は、教育の必要性が高く、教育に携わる看護専門職者としての望ましい状態に近づくために相当な教育を必要とする。また、総得点が58点以上88点以下の中得点領域にある看護学教員は、教育の必要性が中程度であり、教育に携わる看護専門職者として平均的な状態にある。総得点が57点以下の低得点領域にある看護学教員は、教育の必要性が低く、教育に携わる看護専門職者として望ましい状態にある。

尺度開発者の指定した方法により、本研究への使用許諾を得た。

2) 「学習ニードアセスメントツール—看護学教員用—」¹¹⁾

この尺度（以下、学習ニードアセスメントツ

ルとする)は、看護学教員の学習への要望の高さと要望の高い学習内容を特定する測定用具であり、28項目から構成された、6段階リカート型尺度である。質問項目は看護学教員が要望する学習内容を表し、1点から6点が配された選択肢は、各質問項目が表す学習内容への要望の程度を示す。総得点は、28点から168点の範囲に分布し、学習ニードの全体的な傾向を表す。得点が高くなるほど該当項目が表す学習内容への要望が高いことを意味する。

測定結果解釈のための基礎資料として、全国調査による総得点の平均値および標準偏差を用いた得点領域が示されている。測定の結果、総得点が157点以上の高得点領域にある看護学教員は学習への要望が高く、126点以上156点以下の中得点領域にある看護学教員は、学習への要望があるものの、その高さは平均的である。総得点が125点以下の低得点領域にある看護学教員は、学習への要望が低い。また、質問項目得点は、調査対象者の平均値が、5.4点以上を高得点領域、4.7点以上5.3点以下を中得点領域、4.6点以下を低得点領域である。すなわち、調査対象者の平均値が5.4点以上の項目があった場合、該当項目が示す学習内容への要望が高いことを意味する。

尺度開発者の指定した方法により、本研究への使用許諾を得た。

3) 特性調査紙

文献検討に基づき、教員の個人特性(所属する学校の教育課程・設置主体、教員経験年数、臨床経験年数、職位、専門領域、担当する授業の形態、専任教員養成講習会受講の有無、部下・後輩の有無)を問う選択回答式質問を設定した。また、A県では、例年、看護行政担当部署が県内の看護専門学校教員を対象とした研修を実施しており、データ収集の前年(平成27年度)に実施した2回の研修について、参加状況を問う選択回答式質問を設定した。特性調査紙の内容的妥当性は、専

門家会議により確認した。

4. データ収集

平成28年度に開学している全19校に研究への協力を依頼し、教育管理責任者を通じて、質問紙の配布依頼書と共に、教員の人数分の研究協力依頼書、質問紙、返送用封筒を送付し、教員への配布を依頼した。各教員が回答した質問紙は無記名とし、個別投函により回収した。データ収集期間は、平成28年3月4日から4月15日であった。

5. データ分析

統計解析プログラムSPSS (13.0J for Windows)を使用し、次の手順により分析した。

- 1) 対象者の特性を確認するため、特性調査紙の各項目の記述統計量を算出した。
- 2) 優先的に検討する内容によりプログラムの種類を決定するため、まず、教育ニードアセスメントツールの総得点と下位尺度得点について、記述統計量を算出した。また、学習ニードアセスメントツールの総得点と項目得点について、記述統計量を算出し、項目得点の平均値が5.4点以上の項目を高得点項目とした。次に、これらを測定結果解釈のための基礎資料と照合して考察し、立案するプログラムの種類を、学習ニード優先型プログラムに決定した。
- 3) 対象者の特性による学習ニードの特徴、要望の高い学習内容を特定するため、まず、教員経験年数、専任教員養成講習会受講の有無、部下・後輩の有無、職位、所属する学校の教育課程という5つの特性に着目し、各特性別(以下、特性別集団とする)の学習ニードアセスメントツールの総得点と各項目得点について、記述統計量を算出した。次に、特性別集団ごとに、学習ニードアセスメントツール各項目得点の平均値が5.4点以上の項目を高得点項目とした。

6. 倫理的配慮

各校の教育管理責任者に、質問紙の配布依頼状により、研究の目的、方法、倫理的配慮を説明し、教員への研究協力依頼状および質問紙等の配布を依頼した。また、教員への研究協力依頼状には、研究の目的、方法、倫理的配慮を記載し、自己決定の権利を保障した。質問紙は無記名、個別投函により回収し、回答者の匿名性を保障した。

なお、本研究は、群馬県立県民健康科学大学倫理委員会による承認を受けて実施した。

V. 結 果

157 部を発送し、計 81 部（51.6%）の回答を得

た。

このうち、教育ニードアセスメントツールの分析には、部下・後輩がおり、かつ、下位尺度 I から VI までの全項目に回答した対象者の回答 47 部を用いた。また、学習ニードアセスメントツールと対象者特性の分析には、学習ニードアセスメントツール全項目に回答した対象者の回答 72 部を用いた。

1. 対象者の特性

対象者 72 名の教員経験年数は、平均 11.2 年（SD 8.0）年であった。専任教員養成講習会を「受講あり」と回答した者は 60 名であった。部下・後輩の有無について、「あり」と回答した者は 49 名であった。

表 1 対象者の特性

N = 72

教員経験年数	1～37 年	平均 11.2 年 (SD8.0)
	1～3 年	15 名 (21.1%)
	4～10 年	21 名 (29.6%)
	11～19 年	23 名 (32.4%)
	20 年以上	12 名 (16.9%)
	無回答	1 名 (1.4%)
専任教員養成講習会受講の有無	あり	60 名 (83.3%)
	なし	12 名 (16.7%)
部下後輩の有無	あり	49 名 (69.0%)
	なし	22 名 (31.0%)
	無回答	1 名 (1.4%)
職位	専任教員	56 名 (77.8%)
	教育管理責任者	15 名 (20.8%)
	その他	1 名 (1.4%)
教育課程	3 年課程	30 名 (41.7%)
	2 年課程	13 名 (28.3%)
	准看護学校	29 名 (40.3%)
A 県主催の研修（平成 27 年度 2 回開催）	2 回とも参加した	19 名 (26.4%)
	1 回参加した	16 名 (22.2%)
	参加していない	37 名 (51.4%)
受講理由（n=35）	自主的に参加した	25 名 (34.7%)
	上司のすすめ	5 名 (6.9%)
	業務命令	2 名 (2.8%)
	同僚のすすめ	1 名 (1.4%)
	その他	2 名 (2.8%)
参加しなかった理由（n = 42）	勤務のため	17 名 (23.6%)
	参加する余裕がない	10 名 (13.9%)
	希望プログラムがない	4 名 (5.6%)
	興味がない	2 名 (2.8%)
	研修実施を知らなかった	1 名 (1.4%)
	その他	8 名 (11.1%)

職位は、専任教員が56名であり、所属する学校の教育課程は、3年課程が30名であった。

平成27年度に2回開催されたA県主催の研修に、2回とも参加した者が19名、1回参加した者16名、参加していない者37名であった。参加の理由(n=35)は、自主的な参加が最も多く25名であった。参加しなかった理由(n=42)は、「勤務のため」が最も多く、17名であった(表1)。

2. 教育ニーズアセスメントツールの得点状況

教育ニーズアセスメントツールの6下位尺度のうち、VI【部下・後輩の成長を支援する】は、部下・後輩を有する対象者が回答する項目である。部下・後輩の有無に「あり」と回答した者のうち下位尺度VIに回答のなかった2名を除き、47名の回答を分析対象とした。これら47名の総得点は、49点から120点の範囲であり、平均78.5点(SD 16.1)であった。下位尺度得点の平均は、下位尺度I【質の高い教授活動を展開する】が12.2点(SD 2.8)、II【研究成果を産出し社会に還元する】が17.6点(SD 3.6)、III【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割を果たす】10.4点(SD 3.6)、IV【学習活動を継続して専門性の向上を目指す】13.3(SD 3.7)点、V【自己の信念・価値観に基づき自律した職業活動を展開する】11.0点(SD 3.4)、VI【部下・後輩の成長を支援する】14.0点(SD 3.7)であった(表2)。

3. 学習ニーズアセスメントツールの得点状況

1) 全対象者の学習ニーズ

全対象者72名の学習ニーズアセスメントツール総得点は、91点から168点の範囲であり、平均143.6点(SD 15.6)であった。また、各項目の平均は、4.8点から5.5点の間であり(以下、学習ニーズアセスメントツールの項目を[]で示す)、[3. 講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態度]が5.5点

表2 「教育ニーズアセスメントツール—看護学教員用—」の得点状況
(「部下・後輩がいる」と回答し、かつ全ての項目に回答のあった47名の回答) N = 47

		平均値 (標準偏差)
総得点		78.5(16.1)
下位尺度		
I	質の高い教授活動を展開する	12.2(2.8)
II	研究成果を産出し社会に還元する	17.6(3.6)
III	組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割を果たす	10.4(3.6)
IV	学習活動を継続して専門性の向上をめざす	13.2(3.7)
V	自己の信念・価値観に基づき自律した職業活動を展開する	11.0(3.4)
VI	部下・後輩の成長を支援する	14.0(3.7)

(SD 0.7) と最も高く、項目[27. 研究活動に必要な知識・技術・態度]が4.8点(SD 1.1)と最も低かった。

全対象者の学習ニーズアセスメントツール各項目のうち、5.4点以上の高得点に該当した項目は3項目であり、[3. 講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態度]、[1. 担当科目の専門性に関わる理論・知識・技術・態度]、[5. 教材・教具の工夫・改善に必要な知識・技術・態度]の順に高かった(表3)。

表3 「学習ニーズアセスメントツール—看護学教員用—」の得点状況 N = 47

		平均値 (標準偏差)
総得点		143.6(15.6)
高得点領域(5.4以上)の項目		
3.	講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態度	5.5(0.7)
1.	担当科目の専門性に関わる理論・知識・技術・態度	5.4(0.7)
5.	教材・教具の工夫・改善に必要な知識・技術・態度	5.4(0.8)
最も低い項目		
27.	研究活動に必要な知識・技術・態度	4.8(1.1)

表4 特性別集団ごとにみた学習ニードの特徴

	特性別集団	学習ニード総得点 平均値(標準偏差)	高得点に該当 した項目数
教員経験年数	1～3年	152.1 (12.2)	19項目
	4～10年	142.4 (15.5)	4項目
	11～19年	141.4 (11.6)	2項目
	20年以上	137.3 (21.5)	2項目
専任教員養成講習会受講の有無	あり	141.9 (15.6)	1項目
	なし	152.3 (12.7)	18項目
部下後輩の有無	あり	141.3 (16.1)	1項目
	なし	149.8 (12.4)	18項目
職位	専任教員	142.9 (16.5)	2項目
	教育管理責任者	146.6 (12.3)	8項目
所属する学校の教育課程	3年課程	147.9 (13.7)	11項目
	2年課程	144.8 (17.3)	6項目
	准看護学校	138.6 (15.7)	1項目

2) 特性別集団の学習ニード

(1) 総得点

学習ニードアセスメントツールの総得点の平均値は、141.3点から152.3点の範囲であった。専任教員養成講習会の「受講なし」群が平均152.3点(SD 12.7)と最も高く、次いで、教員経験年数「1～3年」群、部下・後輩の「なし」群の順であった。また、教員経験年数「20年以上」群が平均137.3点(SD 21.5)と最も低かった(表4)。

(2) 各項目の得点

学習ニードアセスメントツールの各項目得点の平均値が、5.4点以上の高得点に該当した項目数は、特性別集団ごとに1項目から19項目の範囲であり、所属する学校の教育課程「准看護学校」群が最も少なく、教員経験年数「1～3年」群が最も多かった(表4)。

(3) 教員経験年数別の各集団の学習ニード

教員経験年数「1～3年」群の高得点項目は19項目であり、[1. 担当科目の専門性に関わる理論・知識・技術・態度]、[2. 担当科目に関わる看護実践に必要な知識・技術・態度]、[3. 講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態度]、[4. 授業案・教材作成など授業設計に必要な知識・技術]、[5. 教材・教具の工

夫・改善に必要な知識・技術・態度]、[6. 学生のレディネス・ニードに応じた授業展開に必要な知識・技術・態度]、[7. 看護理論・過程・倫理・研究指導など各看護学共通の教育内容]、[10. 看護の視点を反映した解剖学・生理学・病理学の教授方法]、[11. 教育活動に必要な看護・医療・保健・福祉・看護学教育の最新の知識]、[13. 現代の学生気質や行動傾向を理解するために必要な知識・技術・態度]、[14. 学生の個別性に応じた生活・進路指導に必要な知識・技術・態度]、[15. 学生の主体性・自律性・自己教育力の育成に必要な知識・技術・態度]、[16. 学生や他教員の問題解決を支援するための活用可能な面接・カウンセリング技術]、[17. 円滑な教育活動に必要な対人関係・コミュニケーション技術]、[19. 教員としての自己学習に必要な知識・技術・態度]、[22. 教育・組織活動を円滑に進めていくために必要なリーダーシップ・メンバーシップ]、[24. 教育評価に必要な知識・技術]、[26. カリキュラムの編成・評価・改善に必要な知識・技術]、[28. 良識ある社会人へと成長していくために必要な知識・教養]であった。

教員経験年数「4～10年」群の高得点項目は4項目であり、[3]、[6]、[10]、[15]であった。これ

表5 「学習ニードアセスメントツールー看護学教員用ー」の特性別集団による高得点項目の比較

項目	特性別集団	全 教 員	教員経験年数				専任教員養成講習会		部下後輩		職位		教育課程		准看護学校
			1 ～ 3 年	4 ～ 10 年	11 ～ 19 年	20 年 以上	受 講 あ り	受 講 な し	あ り	な し	教育 管理 責任 者	専 任 教 員	3 年 課 程	2 年 課 程	
1. 担当科目の専門性に関わる理論・知識・技術・態度		●	●		●		●		●	●		●			
2. 担当科目に関わる看護実践に必要な知識・技術・態度			●			●	●		●	●		●			
3. 講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態度		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
4. 授業案・教材作成など授業設計に必要な知識・技術			●				●		●				●		
5. 教材・教具の工夫・改善に必要な知識・技術・態度		●	●				●		●		●	●			
6. 学生のレディネス・ニーズに応じた授業展開に必要な知識・技術・態度			●	●			●		●						
7. 看護理論・過程・倫理・研究指導など各看護学共通の教育内容			●				●						●		
9. 教育学・心理学・社会学など教育の基盤となる他学問領域の知識							●		●						
10. 看護の視点を反映した解剖学・生理学・病理学の教授方法			●	●			●		●				●	●	
11. 教育活動に必要な看護・医療・保健・福祉・看護学教育の最新の知識			●				●		●				●	●	
12. 看護学教育に必要な社会情勢に関する知識							●		●					●	
13. 現代の学生気質や行動傾向を理解するために必要な知識・技術・態度			●				●		●						
14. 学生の個性に応じた生活・進路指導に必要な知識・技術・態度			●						●						
15. 学生の主体性・自律性・自己教育力の育成に必要な知識・技術・態度			●	●					●					●	
16. 学生や他教員の問題解決を支援するために活用可能な面接・カウンセリング技法			●				●		●				●		
17. 円滑な教育活動に必要な対人関係・コミュニケーション技術			●				●		●						
19. 教員としての自己学習に必要な知識・技術・態度			●				●		●						
20. 学校の組織運営に関わる理論・知識・技術・態度											●				
21. 教育・組織活動上の問題解決に必要な教育・看護・医療の現状											●				
22. 教育・組織活動を円滑に進めていくために必要なリーダー・メンバーシップ			●								●				
24. 教育評価に必要な知識・技術			●				●		●	●		●	●		
25. 看護教育制度に関する知識															
26. カリキュラムの編成・評価・改善に必要な知識・技術			●				●			●		●			
27. 研究活動に必要な知識・技術・態度														●	
28. 良識ある社会人へと成長していくために必要な知識・教養			●				●		●						

●は高得点を示す

ら4項目は、「1～3年」群と共通していた。

教員経験年数「11～19年」群の高得点項目は2項目であり、[1]、[3]であった。これら2項目は、「1～3年」群、および全対象者の高得点項目と共通していた。

教員経験年数「20年以上」群の高得点項目は2項目であり、[2]、[3]であった。これら2項目は、「1～3年」群と共通していた。

教員経験年数別各集団の高得点項目は、[3]のみがすべての群に共通していた（表5）。

(4) 教員養成講習受講別の各集団の学習ニード

専任教員養成講習会の「受講あり」群の高得点

項目は、[3]のみであった。

「受講なし」群の学習ニードの高得点項目は18項目であり、[1]、[2]、[3]、[4]、[5]、[6]、[7]、[9]、[10]、[11]、[12]、[13]、[16]、[17]、[19]、[24]、[26]、[28]であった。このうち[3]のみが「受講あり」群と共通していた（表5）。

また、「受講なし」群の高得点項目のうち、16項目は、教員経験年数別の経験年数「1～3年」群と共通しており、これらを除いた[9]、[12]の2項目は、後述する「部下・後輩なし」群と共通していた（表5）。

(5) 部下・後輩の有無別の各集団の学習ニード

部下・後輩の「あり」群の高得点項目は[3]のみであった。

部下・後輩の「なし」群の高得点項目は18項目であり、[1], [2], [3], [4], [5], [6], [9], [10], [11], [12], [14], [15], [16], [17], [19], [24], [28]であった。このうち、[3]のみが部下・後輩の「あり」群と共通していた(表5)。

また、部下・後輩の「なし」群の高得点項目のうち、16項目は、教員経験年数別の経験年数「1～3年」群と共通しており、これらを除いた[9][12]の2項目は、前述した教員養成講習受講別の「受講なし」群と共通していた(表5)。

(6) 役割別集団の学習ニード

「専任教員」群の学習ニードの高得点項目は、[3], [5]の2項目であった。

「教育管理責任者」群の学習ニードの高得点項目は8項目であり、[1], [2], [3], [20], [21], [22], [24], [26]であった。

役割別各集団の高得点項目は、[3]のみが共通しており、他の項目は異なっていた(表5)。

(7) 所属する学校の教育課程別の各集団の学習ニード

「3年課程」群の学習ニードの高得点項目は11項目であり、[1], [2], [3], [4], [5], [7], [10], [11], [16], [24], [26]であった。これらは全て、教員経験年数「1～3年」群と共通していた。

「2年課程」群の学習ニードの高得点項目は6項目であり、[10], [11], [12], [15], [24], [27]であった。

「准看護学校」群の学習ニードの高得点項目は、[3]のみの1項目であった。

教育課程別各集団の高得点項目のうち、[3]は3つの群に共通していた(表5)。

VI. 考 察

本研究の結果を基に開発する継続教育プログラムは、A県看護専門学校教員のFDに資することを目指す。そのため、A県の看護専門学校に所属する教員が各自の興味・関心、必要性に応じて選択、受講することが可能な複数の研修を、系統的に構造化する必要がある。そこで、本項では、第一に、調査により明らかになった教育ニードおよび学習ニードの実態を考察し、日本型看護職者キャリア・ディベロップメント支援システムが提案する2種類のプログラムから、採用するプログラムの種類を決定する。次に、対象者の学習ニードの実態に着目して考察し、プログラムを構成する研修の受講対象者と、各研修により提供する教育内容を検討し、継続教育プログラムへの示唆を得る。

1. 教育ニード・学習ニードの実態からみたプログラムの種類の決定

教育ニードアセスメントツールは、看護学教員の教育の必要性の高さを把握し、教育に携わる看護専門職者としての望ましい状態に近づくために教育を要する側面を特定する。得点が高いほど、教育の必要性が高いことを意味する。測定結果を解釈するための基礎資料¹²⁾によれば、全国の看護職養成教育機関(看護系大学、短期大学、看護専門学校を含む)の教員の総得点は平均73.1点(SD 15.7)である。

本研究の結果、分析対象となった、部下・後輩を有する対象者の教育ニードアセスメントツール総得点は平均78.5点(SD 16.1)であった。この得点は、全国平均をやや上回るものの、58点以上88点以下である中得点領域に位置した。中得点領域に位置するとは、その集団の教員が、教育の必要性が中程度であり、教育に携わる看護専門職者として平均的な状態にあることを意味する¹³⁾。

また、教育ニードアセスメントツールの6下位尺度のうち、Ⅱ【研究成果を産出し社会に還元する】の得点が最も高かった。この結果は、本研究の対象者が、研究成果の産出・活用について、他の側面より比較的高い教育の必要性を有することを意味する。

以上は、継続教育プログラムの受講対象者であるA県看護専門学校教員は、教育に携わる看護専門職者として平均的な状態にあり、早急に克服すべき課題を有していないこと、研究成果の産出・活用に関する活動が充実することにより、より一層のFDが期待できることを示唆する。

一方、学習ニードアセスメントツールは、看護学教員の学習への要望の高さと、要望の高い学習内容を特定する。得点が高いほど、要望が高いことを意味する。測定結果を解釈するための基礎資料¹⁴⁾によれば、全国の看護職養成教育機関（看護系大学、短期大学、看護専門学校を含む）の教員の総得点は平均141.1点（SD 15.1）である。

本研究の結果、対象者の学習ニードアセスメントツール総得点は平均143.6点（SD 15.6）であった。この得点は、全国平均をやや上回り、126点以上156点以下である中得点領域に位置した。中得点領域に位置するとは、その集団の教員が、学習への要望があるものの、その高さは平均であることを意味する。学習ニードとは、学習者の興味・関心、もしくは、学習者が目標達成に必要であると感じている知識・技術・態度である¹⁵⁾。すなわち、A県看護専門学校教員が、自己の目標達成に必要であると感じている知識・技術・態度に対する学習に動機づけを有しており、学習ニードを充足することにより、継続的・効果的に学習成果を累積できる可能性を示唆する。

日本型キャリア・ディベロップメント支援システムは、2種類のプログラム展開を提案している¹⁶⁾。このうち、教育ニード優先型プログラムは、教育の対象となる看護職者集団について、問題の特定

とその克服が必要な場合に推奨され、受講対象者の教育ニードを優先的に検討し、教育対象・内容などを構築するプログラムである。また、学習ニード優先型プログラムは、提供できる研修の数が限られ、要望の高い学習内容の提供が効果的な場合に適しており、受講対象者の学習ニードを優先的に検討し、教育対象・内容などを構築するプログラムである。

すでに述べたように、調査の結果、A県看護専門学校教員は、教育に携わる看護専門職者として早急に克服すべき課題を有しておらず、自己の目標達成に必要な学習に対し、適切に動機づけられた集団である。そのため、A県看護専門学校教員には、受講対象者の要望の高い学習内容の提供が効果的であると考えられる。以上の検討により、A県看護専門学校教員を対象とする継続教育プログラムは、学習ニード優先型プログラムを採用することに決定した。

2. 対象者全体の学習ニードの実態からみたプログラムへの示唆

学習ニード優先型プログラムは、受講対象者の学習ニード充足を支援する研修により構成する。本項では、全教員の学習ニードを検討し、全教員が要望する学習内容を提供する研修のための示唆を得る。

本研究の結果、学習ニードアセスメントツール28項目のうち、高得点項目に該当したのは3項目であり、[1], [3], [5]であった。教員は、担当科目の授業を通して、教育目標の達成に必要な内容を伝えることを求められる。そのためには、教育内容に精通していると共に、それらを学習者に伝えるための技術の習得を必要とする¹⁷⁾。[1. 担当科目の専門性に関わる理論・知識・技術・態度]は、担当科目の教育内容に精通するために必要な学習内容であり、[3. 講義・演習・実習で効果的に学生を指導するために必要な知識・技術・態

度], [5. 教材・教具の工夫・改善に必要な知識・技術・態度] は、担当科目の教育内容を学生に伝えるための技術習得に必要な学習内容である。これら3項目への要望が高いという結果は、A 県看護専門学校教員が、日々の授業の質に直結する知識・技術・態度の学習を要望していることを意味する。したがって、全教員を受講対象者とした(担当科目における教育内容の精通・精選)、「講義・実習・演習における指導技術」、「教材・教具の工夫」という教育内容を含む研修を提供すれば、A 県看護専門学校教員の授業の質向上に貢献する可能性が高く、FD 支援に効果的である。(以下、研修の教育内容を〈 〉で示す)

さらに、最も項目得点が低かったのは[27. 研究活動に必要な知識・技術・態度]であった。この結果は、対象者が項目の示す学習内容への要望が低い、すなわち、A 県看護専門学校教員が研究活動に関する学習に対し、内発的動機づけが十分ではないことを示す。学校教育法第124条による専門学校の目的は「職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」であり、看護専門学校に所属する教員にとって、研究活動は必須の職務ではない。しかし、看護専門職として、研究成果の産出・活用は重要な役割の一つである¹⁸⁾。教育ニーズの実態に基づき先述したように、A 県看護専門学校教員には、研究成果の産出・活用の充実を支援することにより、より一層のFDを期待できる。そこで、本研究が開発を目ざす継続教育プログラムが提供する研修は、最新の研究成果の探索、読解等といった研究に関する基礎的知識に加え、教育実践への研究成果活用を教育内容として提供する。このような〈研究成果産出・活用の基礎知識〉を教育内容とした研修により、A 県看護専門学校教員の学習ニーズを充足し、かつ、看護学教員としてのレベル向上の実現を目ざす。

3. 対象者の特性ごとにみた学習ニーズの実態とプログラムへの示唆

1) 特性別集団の学習ニーズの傾向

本研究の結果に基づき採用した継続教育プログラムには、学習ニーズ優先型プログラムを採用する。そこで、本項では、A 県看護専門学校教員の学習ニーズの実態に基づき、学習ニーズの高い特性別集団を受講対象者とし、それら集団が高く要望する内容を教育内容とする研修を企画するための示唆を得る。

特性別集団ごとの学習ニーズアセスメントツール総得点の平均値は、専任教員養成講習会の「受講なし」群、教員経験年数「1～3年」群、部下・後輩の「なし」群の順に高く、教員経験年数「20年以上」群は最も低かった。この結果は、A 県看護専門学校教員のうち、専任教員養成講習会を未受講であり、教員経験が浅く、部下・後輩を有しない立場であるという特性を有する教員が特に学習への要望が高いことを意味する。これら特性を有する各集団は、ほぼ同一の回答者により構成されている可能性が高い。教員の特性に注目し、共通する学習ニーズを有する教員を受講対象者として研修を提供することにより、効率よくA 県看護専門学校教員のFDに貢献できる。そこで、特性別集団ごとに、要望の高い学習内容を特定し、他の集団との学習ニーズの共通性、相違性を検討し、研修の受講対象者を考察する。また、文献との照合により、それぞれの研修に含む教育内容を考察する。

2) 教員経験年数別にみた学習ニーズの特徴と提供する研修の教育内容

教員経験年数「1～3年」群の高得点項目は19項目であった。また「4～10年」群の高得点項目は4項目であり、それらは「1～3年」群の高得点項目にも含まれていた。一方、「11～19年」群の高得点項目は[1] および[3] の2項目、「経験20年以上」群は、[2] および[3] の2項目であった。

このことは、比較的経験年数の浅い「1～3年」群が要望する学習内容は、「4～10年」群も要望していること、比較的経験年数の豊かな「11～19年」群と「20年以上」とは異なることを示す。このような結果は、教員経験年数により研修の受講対象者を区分し、それぞれの受講対象者の要望の高い学習内容を反映した研修を提供する必要性を示す。加えて、教員全体の経験年数は、「1～3年」15名、「4～10年」21名、「11～19年」23名、「20年以上」12名であり、「1～3年」が最も少なく、各群とも今年度の受講者は約半数であった。そこで、このようなA県看護専門学校教員全体の経験年数の分布、研修参加状況や機会提供を考慮し、「教員経験5年以内」、「6年以上」の教員を受講対象者とした研修を立案することとする。

次に「教員経験5年以内」の教員を受講対象とした研修により提供する教育内容を検討する。教員経験年数「1～3年」群の高得点項目は、「4～11年」群が要望する4項目を含む計19項目であり、学習ニードアセスメントツール計28項目のうち3分の2以上を占めた。

授業を提供する際に必要な知識や技術は2種類に大別できるとされ、第一は授業内容に関わる学問的知識、第二は、授業の目的を達成するために、どのような授業形態を作成し、どのように授業計画案を作成するのかといった授業設計と、どのような教授技術や教育機器を使用し授業を行うのかといった授業展開の知識・技術である¹⁹⁾。要望の高かった19項目の学習内容のうち、[1][2]は、担当する授業科目に関する学問的知識、すなわち教育内容への精通に必要な学習内容である。また、[3],[4],[5]は、授業設計と授業展開のための学習内容である。これらは、講義、演習、実習という授業形態にかかわらず、看護学教員として授業を提供するための基本的知識である。また、授業時間は有限である。[7],[10],[11],[26]は、担当科目と他の科目との授業内容の無駄な重複を避

け、効果的・効率的に教育目標を達成できるよう、教育内容を精選するために必要な学習内容である。A県看護専門学校教員のうち経験年数の比較的浅い教員が、これらの学習内容を要望しているという結果は、「教員経験5年以内」の教員を受講対象とした研修が〈授業設計および授業展開の基礎知識〉を教育内容とする必要性を示す。

さらに、教育内容を学習者が理解できるように伝えるためには、学生を理解するための知識も必要となる²⁰⁾。[6],[13],[15]は、学生の理解に資する学習内容であり、[16],[17]は、学生のレディネスや学習成果を把握するために必要な、学生との相互行為の技術に関わる学習内容である。A県看護専門学校教員のうち経験年数の比較的浅い教員が、これらの学習内容を要望しているという結果は、「教員経験5年以内」の教員を受講対象とした研修により、〈学生の理解とその方法〉を教育内容として提供する必要性を示す。

加えて、本研究の結果、A県看護専門学校教員のうち経験年数の比較的浅い教員は、[24.教育評価に必要な知識・技術]の学習への要望が高かった。教育評価とは、教育目標の実現を目指して行われる教育活動に関する決定に当たって、必要な資料を収集し、整理して、それらをフィードバックするという意義をもつ²¹⁾。教育評価は、①学生個人の教育的処遇に関する決定、②教材や教育課程などの修正や改善のための決定、③学校組織や教員などについての教育行政的決定という3側面から行われるという特質²²⁾をもつ。すなわち、学生の学習成果の評価、授業の改善、組織運営への参画といった教授活動全てに関わる、看護学教員に必要不可欠な知識である。本研究の結果に基づき開発する継続教育プログラムは、「教員経験5年以内」の教員を受講対象とした研修により、〈教育評価の基礎知識〉を教育内容として提供し、受講対象者の学習ニード充足とFD支援を試みることとする。

さらに、教員経験年数「1～3年」群は、[19]、[22]、[28]への学習を要望していた。これらは、教員が、看護専門職として発達し続けると共に、看護基礎教育機関の一員としての役割を遂行することに資する学習内容である。また、この群の対象者は、学習ニードアセスメントツール計28項目のうち3分の2以上を占める19項目が高得点であり、要望の高い学習内容が多様であることが明らかになった。このような結果は、対象者が学習目標を焦点化出来ていない可能性も示し、やみくもに学習機会を提供することは不適切であり、対象者が将来の目標を定めるための支援体制の必要性を示唆する²³⁾。そこで、「教員経験5年以内」の教員を対象とした研修には、〈教員としてのキャリア・ディベロップメント〉を教育内容として提供し、受講対象者の学習ニード充足とFD支援を試みることにする。

次に、「6年以上」の教員を受講対象者とした研修の教育内容を検討する。

「11～19年」群の高得点項目は[1]、[3]の2項目、「経験20年以上」群は、[2]、[3]の2項目であり、これらの項目は、担当する授業科目を深く理解し、効果的に学生を指導するために必要な学習内容を示す。看護学教員は、より質の高い教授活動を展開するために継続的な研鑽を必要とする。そこで、「6年以上」の教員を受講対象者とした研修は、〈教授活動の課題とその克服〉を教育内容とし、より一層のFDを支援することとする。

3) 職位別にみた学習ニードの特徴と提供する研修の教育内容

「専任教員」群の高得点項目は[3]、[5]であった。これら2項目は、前述したように、全教員を受講対象者とする研修に含むべき教育内容であり、[3]、[5]を教育内容とする全教員対象の研修の実現により「専任教員」群教員の学習ニードを効率よく充足できる。

一方、「教育管理責任者」群の高得点項目は8項

目であり、このうち6項目が「専任教員群」とは異なる項目であった。この結果は、教育管理に関する役割を担う教員は、そうでない教員とは異なる学習内容を特に要望していることを示し、A県看護専門学校教員のFD支援に向けては、教育管理責任者を受講対象者とした研修を企画する必要があることを意味する。また、その教育内容には、高得点項目[20. 学校の組織運営に関わる理論・知識・技術・態度]、[21. 教育・組織活動上の問題解決に必要な教育・看護・医療の現状]、[22. 教育・組織活動を円滑に進めていくために必要なリーダー・メンバーシップ]、[24. 教育評価に必要な知識・技術]、[26. カリキュラムの編成・評価・改善に必要な知識・技術]が表す教育内容を提供する必要がある。このうち、教育評価は、教育組織全体を点検評価し有効に運営する働きを、教育評価の管理機能として包含する²⁴⁾。また、[26]は、教育評価の知識を前提とする。そこで、教育管理責任者を受講対象者とした研修は、教育評価の知識を前提とした、組織の問題解決と円滑な運営に資する〈学校の組織運営〉と〈カリキュラム編成と評価〉に関する教育内容により構成することとする。

4) 教育課程別にみた学習ニードの特徴と提供する研修の内容

「3年課程」群の高得点項目は11項目であった。これら[1]、[2]、[3]、[4]、[5]、[7]、[10]、[11]、[16]、[24]、[26]は、全て、教員経験年数「1～3年」群と共通していた。A県看護専門学校教員のうち、3年課程に所属する教員の学習ニードが「1～3年群」と共通していたという結果は、「経験5年以内」の教員を受講対象者とする研修を前述した教育内容により提供すれば、「3年課程」群教員の学習ニードを効率よく充足できる可能性を示唆する。

一方、「2年課程」群の学習ニードの高得点項目は6項目であった。このうち、[10]、[11]、[24]は、「3年課程」群と共通する項目であった。一方、[12.

看護学教育に必要な社会情勢に関する知識], [15. 学生の主体性・自律性・自己教育力の育成に必要な知識・技術・態度], [27. 研究活動に必要な知識・技術・態度] は, 「3 年課程」 群とは共通しない, 「2 年課程」 群の教員が特に要望した学習内容であった. この結果は, 2 年課程に所属する教員が, 他の教育課程の教員とは異なる学習内容を要望しており, 2 年課程教員を受講対象者とした研修を企画する必要性を示す. 2 年課程看護専門学校学生は, 既に准看護師の免許を取得し, 多くの学生が授業前後に所属施設で就労しながら修学しており, 3 年課程とは異なる学習環境や学習上の問題を有する^{25,26)}. そのため, 2 年課程教員は, その特徴に応じた授業を提供する必要がある. そこで, 2 年課程教員を対象とする研修には, 〈2 年課程学生の特徴に応じた教授活動〉を教育内容とすることとした.

「准看護学校」 群の学習ニーズの高得点項目は, [3] の 1 項目のみであり, 学習を要望する内容が焦点化されていた. この項目は, 全教員を受講対象者とする研修に含むべき教育内容であり, そのような研修への参加により「准看護学校」 群教員は学習ニーズを充足できる.

以上の考察を通し, A 県看護専門学校教員の継続教育プログラムを構成する研修について, その受講対象者と提供する教育内容を決定し, プログラムを構造化した (表 6).

VII. 結 論

本研究は, A 県看護専門学校教員の教育ニーズと学習ニーズの実態を調査し, A 県看護専門学校教員の特徴を反映した継続教育プログラム立案に向けて, 次の示唆を得た.

1. 受講対象者である A 県看護専門学校教員は, 教育に携わる看護専門職者として平均的な状態, 学習への要望が中程度であった. 学習ニーズ優

表 6 継続教育プログラムの構造と研修の教育内容の概要

受講対象者	研修の教育内容
全教員	担当科目における教育内容の精通・精選
	講義・演習・実習における指導技術
	教材・教具の工夫
	研究成果産出・活用の基礎知識
教員経験 5 年以内の教員	授業設計および授業展開の基礎知識
	学生の理解とその方法
	教育評価の基礎知識
	教員としてのキャリア・ディベロップメント
教員経験 6 年以上の教員	教授活動の課題とその克服
教育管理責任者	学校の組織運営
	カリキュラム編成と評価
2 年課程	2 年課程学生の特徴に応じた教授活動

先型プログラムを採用し, 受講対象者の学習ニーズ充足を支援する研修により構成することが効果的である.

2. 全教員を受講対象者とする研修は, 〈担当科目における教育内容の精通・精選〉〈講義・実習・演習における指導技術〉〈教材・教具の工夫〉〈研究成果産出・活用の基礎知識〉を教育内容とする.
3. 「教員経験 5 年以内」, 「6 年以上」の教員を受講対象者とした研修を立案する. 「教員経験 5 年以内」の教員を受講対象者とした研修は〈授業設計および授業展開の基礎知識〉〈学生の理解とその方法〉〈教育評価の基礎知識〉〈教員としてのキャリア・ディベロップメント〉, 「6 年以上」の教員を受講対象者とした研修は, 〈教授活動の課題とその克服〉を教育内容とする.
4. 教育管理責任者を受講対象者とした研修を立案する必要がある, 組織の問題解決と円滑な運営に資する〈学校の組織運営〉と〈カリキュラム編成と評価〉を教育内容とする.
5. 2 年課程教員を受講対象者とした研修を立案

する必要があり、〈2年課程学生の特徴に応じた教授活動〉を教育内容とする。

引用文献

- 1) 野本百合子, 青木光子, 岡田ルリ子ほか (2012): 看護学校に勤務する教員の学習ニーズと教育ニーズの特徴—中・四国地区の看護学校教員に焦点を当てて—, 愛媛県立医療技術大学紀要, 9(1): 17-22
- 2) 伊藤真理, 定廣和香子, 檜山明子 (2013): 北海道地方の看護専門学校教員の学習ニーズの現状と教員特性との関係, 日本看護科学学会学術集会講演集 33 回, 444
- 3) 舟島なをみ監修 (2015): 院内教育プログラムの立案・実施・評価, 第2版, 39, 医学書院, 東京
- 4) 三浦弘恵, 舟島なをみ (2006): 院内教育プログラム立案に向けたアセスメントツールの有用性の検証—異なる2病院に所属する看護師の教育ニーズ, 学習ニーズの比較を通して—, 看護展望, 31(5): 553-557
- 5) 川村良子 (2006): 試行錯誤の状態をどう脱却し, 魅力ある院内教育をつくるか—教育ニーズ・学習ニーズアセスメントツール診断結果を活用して—, 看護展望, 31(5): 540-545
- 6) 前掲書 3): 41
- 7) 杉森みど里, 舟島なをみ (2016): 看護教育学, 第6版, 371, 医学書院, 東京
- 8) 前掲書 3): 39-40
- 9) 舟島なをみ監修 (2015): 看護実践・教育のための測定用具ファイル—開発過程から活用の実際まで—, 第3版, 424-434, 医学書院, 東京
- 10) 前掲書 9): 424-434
- 11) 前掲書 9): 362-369
- 12) 前掲書 9): 431
- 13) 前掲書 9): 432
- 14) 前掲書 9): 367
- 15) 前掲書 3): 371
- 16) 前掲書 9): 65-66
- 17) 舟島なをみ監修 (2014): 看護学教育における授業展開—質の高い講義・演習・実習の実現に向けて—, 5, 医学書院, 東京
- 18) 手島恵監修 (2017): 看護者の基本的責務 2017年版定義・概念／基本法／倫理, ICN 看護師の定義の項, 9, 日本看護協会出版会, 東京
- 19) 前掲書 17): 23
- 20) 前掲書 17): 5
- 21) 前掲書 7): 298
- 22) 前掲書 7): 297-298
- 23) 前掲書 9): 368-369
- 24) 前掲書 7): 300
- 25) 垣上正裕, 松田安弘, 山下暢子 (2013): 2年課程看護専門学校学生の学習経験に関する研究, 群馬県立県民健康科学大学紀要, 8: 23-43
- 26) 吉田幸枝, 新井広子, 岩崎昌代ほか (2009): 2年課程における新カリキュラムに向けた検討—2年課程学生の講義・演習における学びの特徴—, 看護展望, 34(8): 788-792

Discussion on Continuing Education Programs for Faculty Members in Diploma Schools of Nursing:

Assessing Educational and Learning Needs

Hiromi Iwanami¹⁾, Yasuhiro Matsuda²⁾, Naomi Kawauchi²⁾ and Yuko Takahashi²⁾

1) Doctoral Program in National College of Nursing, Japan

2) Gunma Prefectural College of Health Sciences

Objectives: This study aimed to clarify the current situation of educational and learning needs of faculty members working at nursing diploma schools of nursing in Prefecture A, and to develop a continuing education program.

Methods: A total of 157 anonymous questionnaires were mailed to faculty members and the 81 valid responses were analyzed. The measurement tools used were the “Educational Needs Assessment Tool for Nursing Faculty” and “Learning Needs Assessment Tool for Nursing Faculty”.

Results: The mean total score on the educational needs assessment tool was 78.5 (*SD*, 16.1). The mean total score on the learning needs assessment tool was 143.6 (*SD*, 15.6). Inexperienced faculty members had higher scores in items related to learning needs. Many faculty requested information related to methods of selecting educational content.

Conclusions: Based on these findings, we suggest continuing education programs for faculty members working at diploma schools of nursing in Prefecture A.

Keywords: nursing faculty, educational needs, learning needs, continuing education, program development