【研究報告】

看護系大学に所属する若手教員の能力形成・向上に資する教育支援
―若手教員と上位職教員へのフォーカス・グループインタビュー調査から―

Educational Support for the Development and Enhancement of Competencies among Junior Faculty Members at Nursing Universities: A Focus Group Interview Study of Junior and Senior Faculty Members

土肥　美子[1)]，細田　泰子[1)]，日髙　朋美[2)]

Yoshiko Doi[1)]，Yasuko Hosoda[1)]，Tomomi Hidaka[2)]

キーワード：若手教員，上位職教員，教育支援，フォーカス・グループインタビュー

Key Words : junior faculty, senior faculty, educational support, focus group interview

抄録

［目的］本研究の目的は，看護系大学に所属する若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を明らかにすることである。［方法］便宜的抽出法にて選出された若手教員4名と上位職教員6名を対象にフォーカス・グループインタビューを実施した。データは質的帰納的に分析した。［結果］若手教員の能力形成・向上に資する教育支援として，若手教員の観点からは【大学教員の準備性を高めるための学習支援】【教授法の基礎固めのための支援】が抽出された。上位職教員からは【教育実践能力の育成支援】【キャリア開発の支援】が抽出された。［結論］若手教員の観点からは，大学教員としての準備性を高めることや授業実践のための基盤づくりを必要としていた。上位職教員では，教育実践能力の育成やキャリア開発の支援を必要としていた。若手教員の成長を促進するためには，これらを反映した教育支援が求められる。

Abstract

Purpose: This study aimed to identify educational support that contributes to the development and enhancement of competencies among junior faculty members at nursing universities. **Methods:** Focus group interviews were conducted with four junior faculty members and six senior faculty members selected through convenience sampling. The data were analyzed using a qualitative inductive approach. **Results:** From the perspective of junior faculty, the educational support identified as contributing to their development and enhancement were “learning support to enhance readiness as university faculty” and “support for establishing a foundation in teaching methods.” From the perspective of senior faculty, these were “support for developing educational practice competencies” and “support for career development.” **Conclusion:** Junior faculty mem-

1）大阪公立大学大学院看護学研究科，2）大阪医科薬科大学看護学部

bers expressed a need to enhance their readiness as university faculty and build a foundation for effective teaching practice. Senior faculty members emphasized the importance of support for developing educational practice competencies and career development. Educational support that reflects these priorities is required to foster the growth of junior faculty.

Ⅰ．はじめに

少子高齢化が一層進むわが国では，地域医療の実現や疾病構造の変化に応じた医療提供体制の整備が求められている（厚生労働省，2019）。また，健康寿命の延伸ニーズやコロナ禍などを経て高まった健康観の変化，それらを支援するための地域包括ケアシステム構築のためのスマートヘルスケアサービスの利活用が推進されている。このような医療状況を背景に看護系大学は，社会・地域と連携して対象者に応じた看護が創造できる看護職の育成に直面しており（日本看護系大学協議会，2025），それを支える看護大学教員には，看護に関する豊かな知識とともに幅広い能力が求められる。

大学教育の役割は，幅広い知識や技能，専門能力の学修を通じて探究力や社会課題の解決能力を涵養することである（日本経済連合団体，2022）ことから，若手教員が看護学生の看護実践能力育成のために重要な役割を担っていることがうかがえる。よって，看護大学生の教育に直面する若手教員の能力開発は重要である（大河内他，2022；田中，2022）。しかしながら，若手教員の育成課題として，着任後すぐに大学教員として専門性を発揮することが求められている背景，演習や臨地実習を主に担当するものの教育経験が少ないことから，自らの能力開発のために何らかの教育支援を必要としていることが推察される。この教育支援を明らかにし，実行することができれば，彼らの能力開発を効果的に推進することが可能となる。

若手教員の能力開発に関する研究では，若手教員が必要とする能力が【学習活動支援力】【授業実践力】【看護実践支援力】【信頼関係構築力】で構成されていることが明らかにされている（土肥，2022）。また，土肥他（2023）の調査では，メンタリング，メタ認知，大学教員経験年数が，若手教員の看護大学教員能力を高め，さらに，自己効力感の向上につながる可能性が説明されている。海外では，看護教育者（nurse educator）の役割不足が課題とされている（Poindexter, 2013；Cooley et al., 2016；Halton et al., 2024）。National League for Nursing（2025）では，新人看護教育者が「看護教育者のコア・コンピテンシーのタスクステートメント」の一部の到達度を下げ，2020年，教員経験が3年未満の新人看護教育者を対象としたコア・コンピテンシーを設定している。Cooley et al.（2016）は，新人看護教育者の学術的・専門的役割に対する準備不足を指摘し，その解決にはインターンシッププログラムを導入し，専門的役割の準備性を高める必要性を説明している。Wolsey et al.（2024）は，新人看護教育者が役割遂行のために多くの学習ニーズを有しており，オンボーディングプロセスにおいて能力開発のための学習が不可欠であると述べている。

以上の先行研究では，若手教員や新人看護教育者に必要な能力構造や能力の関連要因，看護教育者としての役割不足解消のための学習の機会や継続的な支援体制の必要性について説明されているものの，能力開発のための具体的な教育支援については明らかにされていない。このことをふまえて本研究では，若手教員および若手教員の教育指導経験を有する上位職教員を対象に調査を実施し，若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を明らかにする。得られた成果は，若手教員のファカルティ・ディベロップメント（Faculty Development；FD）活動の充実につながることが期待される。

Ⅱ．目的

本研究では，看護系大学に所属する若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を明らかにし，若手教員にとって効果的な教育支援を検討するための基

礎資料を得ることを目的とした。

Ⅲ．方法

１．研究デザイン

本研究は，フォーカス・グループインタビュー（Focus Group Interview；FGI）を用いた質的記述的研究デザインである。

２．用語の操作的定義

1）若手教員：看護系大学に所属し看護職免許を有し，教員経験が6カ月以上，3年未満で39歳以下の常勤の助教とした。その理由を以下に述べる。

（1）教員経験：先行研究（土肥他，2012）において若手教員の大学教員としての平均経験年数が2.5年であった。「6カ月以上」は，各大学における雇用条件を勘案した。

（2）年齢：看護系大学教員の条件として，一般的に5年程度の臨床経験が必要とされており，修士の学位を取得し若手教員として着任する年齢は30歳前後であることが推察された。さらに，臨床経験年数における個人差を考慮し対象年齢をやや広く設定する必要があると考え，日本学術振興会（2011）科学研究費補助金若手研究（A）（B）の定義を参考にした。

（3）職位：常勤と非常勤では担当する職務内容が異なることから常勤と設定した。助教は自ら教育研究を行うことのできる第1段階の大学教員の職として位置付けられている（文部科学省，2006）。

2）上位職教員：看護系大学に所属し看護職免許を有し，若手教員の教育支援の経験がある常勤の教授，准教授，講師とした。

3）能力：看護大学教員としての役割を成し得る力とした。

３．研究参加者

若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を明確にするためには，若手教員と，若手教員の教育支援の経験がある上位職教員の両者からとらえる必要があると考えた。両者からとらえる理由は，若手教員にとってより効果的な教育支援を検討するためには，当事者として主観的な視点を有する若手教員の意見だけではなく，職位や教育支援経験による客観的な視点を有する上位職教員の意見が必要であると勘案したためである。また，上位職教員は，若手教員が意識していないような教育支援についても明らかにすることができると考えたためである。研究参加者（以下，参加者）は便宜的抽出法で選出し，研究協力の同意が得られた若手教員4名と上位職教員6名とした。

４．研究参加者の依頼方法

1）若手教員：近畿～東海地方の看護系大学における研究者間ネットワークを用いた便宜的抽出法にて選出された候補者に対し，研究協力依頼文書，研究に関する説明文書，研究協力意向調査はがきを送付し，その意向を確認した。

2）上位職教員：近畿地方の看護系大学における研究者間ネットワークを用いた便宜的抽出法にて選出された候補者に対し，研究協力依頼文書，研究に関する説明文書，研究協力意向調査はがき送付し，その意向を確認した。

５．データの収集方法

1）データの収集：データはFGIを用いて収集した。FGIは，対象集団に存在する評価，アプローチ，メカニズムを提示し，これらの現象を深くかつ個別的に特徴づけることができる（Vicsek, 2010）ことから，本研究の目的を達成するために効果的であると考えた。グループの参加人数について，FGIの利点であるグループダイナミクスを活用するため，4～5名程度が推奨（福田，2009）されている。これをふまえ，若手教員は議論のしやすさに配慮し4名とし，上位職教員においては議論の偏りを考慮し各職位2名とした。若手教員を対象にしたFGIは2018年3月に対面で実施した。COVID-19パンデミックのため，上位職教員を対象にしたFGIは2021年3月にWeb会議ツールZoom©で実施した。

FGIはインタビューガイドに基づき実施した。インタビューは，「若手教員の能力形成・向上に資する教育支援（以下，支援）はどのようなものか？」というテーマで半構造的に行った。若手教員に対する主要質問は，①若手教員に求められる能力，②能力形成・向上させるための支援を必要としているか，③若手教員の能力形成・向上のための支援方法やタ

イミング，④能力形成・向上のために役立だった支援，であった。上位職教員に対する主要質問は，①若手教員に求められる能力，②若手教員の能力形成・向上のための支援方法やタイミング，③若手教員に対する教育育成経験のなかで役立った支援，であった。また，若手教員の背景は，年齢，性別，最終取得学位，大学教員の経験年数，所属大学の設置主体について，上位職教員の背景は，年齢，性別，最終取得学位，大学教員の経験年数，若手教員の教育支援経験年数，所属大学の設置主体について，FGIの開始前に自記式質問紙に記載を依頼した。

2）FGIの運営：FGIの運営は研究者2名で実施した。一貫した質問を行うために研究者Aが両者のFGIで司会を担当した。信頼性の確保のため研究者Aは，参加者から出る意見について，口頭で要約のうえフィードバックし，参加者の反応をもとに意見が共有できていることを確認しながら司会を進めた。また，グループダイナミクスに留意し，参加者の全員の発言が引き出せるように問いかけ，自然に討論が進むよう努めた。研究者Bは観察記録を担当し，参加者の発言内容を記録，彼らの反応を観察した。FGI後は，研究者間で情報を共有し，グループダイナミクスやデータの飽和，参加者の反応について確認した。なお，同じ内容の意見が繰り返され，新しいテーマが特定できない時点（Gray et al., 2021／黒田他，2023）を飽和の判断基準とした。若手教員を対象にしたFGIの所要時間は98分，上位職教員では100分であった。

６．分析方法

ICレコーダーの録音から逐語録を作成し，FGIで得られたデータのなかのテーマを探りコード化し，カテゴリーを作成していくテーマ分析（Braun et al., 2006）を参考に実施した。逐語録から若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を表現している部分を意味がとれる最小単位で抽出してコード化した。また，原文が適切に反映されているか研究者間で確認しながら行った。コード化では両者が考える具体的な教育支援に留意した。繰り返し出現する用語と新しいテーマが得られなくなった段階で理論的飽和に達したと判断した。これらのコードは類似性にもとづきサブカテゴリーから，カテゴリーに集約した。分析過程では，データを観察記録と照合しながら繰り返し研究者間で確認し，データの信用性（Whittemore et al., 2001）の確保につとめた。

Ⅳ．倫理的配慮

若手教員を対象にした調査は，大阪医科大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：看-89(2315)）。上位職教員を対象にした調査は，大阪医科薬科大学研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：2020-092-1）。研究参加者には研究の概要，研究協力への自由意思の尊重，個人情報の保護，不参加や途中退出によって不利益が生じないこと，同意撤回，データの保管等の倫理的配慮について書面と口頭で説明し同意書に署名を得た。各FGIでは，対象者の匿名性を保つために研究者番号を割り当て，その番号で呼び合うこととした。また，個人情報保護の観点から固有名詞は出さないことや，意見の尊重，守秘義務について説明した。逐語録を作成するためにICレコーダーへの録音の承諾を得てFGIを実施した。

Ⅴ．結果

１．研究参加者の背景

1）若手教員

若手教員の年齢は全員が30歳代であり，性別は男性が2名，女性が2名であった。最終取得学位は全員が修士であった。大学教員の経験年数は1年0カ月から2年0カ月であり，所属大学の設置主体は全員が私立であった（**表1**）。なお，若手教員の所属大学はすべて異なる。

2）上位職教員

上位職教員の年齢は40歳代が3名，50歳代が2名，60歳代が1名であり，性別は全員が女性であった。職位は教授2名，准教授2名，講師2名であり，最終取得学位は，博士4名，修士2名であった。大学教員の経験年数は9年0カ月から21年10カ月であり，若手教員の教育支援経験年数は，2年11カ月から19年10カ月であった。所属大学の設置主体は，公立2名，私立4名であった（**表2**）。なお，研究参

表1　若手教員の背景

ID	年齢（歳）	性別	最終取得学位	大学教員の経験年数	所属大学の設置主体
J1	34	男性	修士	2年0カ月	私立
J2	35	男性	修士	2年0カ月	私立
J3	35	女性	修士	1年0カ月	私立
J4	31	女性	修士	1年0カ月	私立

表2　上位職教員の背景

ID	年齢（歳）	性別	職位	最終取得学位	大学教員の経験年数	若手教員の教育支援経験年数	所属大学の設置主体
S1	61	女性	教授	博士	21年10カ月	19年10カ月	私立
S2	48	女性	教授	博士	17年 9カ月	9年9カ月	私立
S3	50	女性	准教授	博士	19年 6カ月	11年0カ月	公立
S4	54	女性	准教授	博士	10年10カ月	6年10カ月	私立
S5	43	女性	講師	修士	10年11カ月	4年11カ月	私立
S6	43	女性	講師	修士	9年11カ月	2年11カ月	公立

加者の所属大学については，2名が同一大学に所属しているが領域・分野が異なる。この2名の上位職教員と若手教員1名が同一大学の所属であるが，分野・領域が異なる。

2．若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

以下,【　】はカテゴリー,〈　〉はサブカテゴリー,〔　〕はコードを表した。「　」は代表的なコードの語りを示す。

分析の結果，11のコードから4つのサブカテゴリーが抽出され，さらに，【大学教員の準備性を高めるための学習支援】【教授法の基礎を固めるための支援】が抽出された（**表3**）。

【大学教員の準備性を高めるための学習支援】は，〈職務理解のための事前学習の機会〉〈教育実践のための事前学習の機会〉で構成されており，若手教員が能力の形成・向上のためには，職務理解および教育実践のための事前学習を必要としていることが示された。〔職務開始前における大学教員の使命・役割に関する学びの機会〕などから抽出された〈職務理解のための事前学習の機会〉では，*「大学教員のミッションとか役割がよくわからないまま教員生活をスタートさせたところ，責任の範疇や何をやっていいのか，何ができるのかがわからず戸惑った。文科省でいうところの教育力や研究力というようなことは着任前に教えておいてほしいし，正しい理解が必要なので専門家に教えてもらう方がよいと思う」*という語りがあった。〔職務開始前における所属大学の教育方針・カリキュラムに関する学びの機会〕などから抽出された〈教育実践のための事前学習の機会〉では，*「看護師から教員になったものの教育経験が少ないため演習を組み立てるのに苦労している。授業づくりの土台を自学しながら演習を組み立てるというのは時間的に非効率であり，基本的知識が学べる準備がほしかった」*という意見があった。

【教授法の基礎を固めるための支援】では，〈授業方法の改善への取り組み〉〈学習ニーズに応じた情報提供〉で構成されており，若手教員が能力の形成・

表3　若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
大学教員の準備性を高めるための学習支援	職務理解のための事前学習の機会	職務開始前における大学教員の使命・役割に関する学びの機会
		職務開始前における大学を取り巻く状況に関する学びの機会
		職務開始前における教育法律や看護教育制度などの関連法規に関する学びの機会
	教育実践のための事前学習の機会	職務開始前における所属大学の教育方針・カリキュラムに関する学びの機会
		職務開始前における教育学概論や授業設計に関する基礎知識に関する学びの機会
教授法の基礎固めのための支援	授業方法の改善への取り組み	上位職教員と一緒に授業を実施し指導を得る機会
		他領域・他分野の上位職教員の授業を体験・見学する機会
		若手教員同士による教育シミュレーションやふり返りの機会
		職位に関わらず授業に関する忌憚のない意見交換の機会
	学習ニーズに応じた情報提供	上位職教員による教育実践に必要と思われる情報・出版物の紹介
		上位職教員による若手教員に効果的と思われるFD研修の推奨

向上のためには，教授活動を高めるための支援を必要としていることが示唆された。〔上位職教員と一緒に授業を実施し指導を得る機会〕などから抽出された〈授業方法の改善への取り組み〉においては，*「最初に担当する授業で，“あなたが考えるようにやっていい”と言われてもそんなことは難しい。新任時代は上の先生と一緒に授業を実施して助言や指導を直接いただきたい」*という要望が述べられていた。〔上位職教員による教育実践に必要と思われる情報・出版物の紹介〕などから抽出された〈学習ニーズに応じた情報提供〉では，*「教育に関する知識不足のためか，ネット検索でのキーワードがわからず必要な情報にたどり着けないことが多かった。そのことを准教授の先生に相談したら，教育に関する情報の転送や参考になるテキストを紹介していただき学びが広がった」*という語りがあった。

３．上位職教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

分析の結果，10のコードから4つのサブカテゴリーが抽出され，さらに，【教育実践能力の育成支援】【キャリア開発の支援】が抽出された（**表4**）。

【教育実践能力の育成支援】は，〈教育実践のための準備プログラムの設定〉〈上位職教員から教育方法を学ぶ機会〉で構成されており，上位職教員が若手教員の能力の形成・向上のためには，教育実践能力の育成のための教育体制が必要であると認識していることが示された。〔若手教員のための教育実践に関する研修プログラムの設置〕などで構成された〈教育実践のための準備プログラムの設定〉では，*「着任後すぐに授業に携わるのではなく初年次プログラムのようなものを作り，4～6月にかけて教育に関する学びに取り組める時間が必要である」*という意見があった。〔上位職教員と一緒に授業に取り組みながら指導を受ける機会〕などから抽出された〈上位職教員から教育方法を学ぶ機会〉では，*「実習の前期は教授か准教授の授業に参加して指導を受けながらノウハウを学んで，後期から自分でも取り組んでいくという方法がよいと考える」*という語りがあった。

【キャリア開発の支援】は，〈キャリアプランの実行支援〉〈キャリアを考慮した心理的側面への配慮〉で構成されており，上位職教員が若手教員のキャリ

表4　上位職教員の観点による看護系大学に所属する若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

カテゴリー	サブカテゴリー	コード
教育実践能力の育成支援	教育実践のための準備プログラムの設定	若手教員のための教育実践に関する研修プログラムの設置
		若手教員を対象にした外部FD研修（大学コンソーシアム等）への参加の機会
	上位職教員から教育方法を学ぶ機会	上位職教員と一緒に授業に取り組みながら指導を受ける機会
		授業計画立案への指導
		職位に関わらず授業に関する忌憚のない意見交換の機会
キャリア開発の支援	キャリアプランの実行支援	研究資金獲得のための計画書作成の指導
		キャリアプラン立案への助言
		キャリアプランに配慮した職務の割り当て
	キャリアを考慮した心理的側面への配慮	個人のキャリアや価値観に配慮した関わり
		キャリアアップに関する悩みや疑問点に対する相談の機会

ア開発が彼らの能力の形成・向上に役立つと認識していることが示唆された。

〔研究資金獲得のための計画書作成の指導〕などから抽出された〈キャリアプランの実行支援〉では，*「キャリアアップのため，上位教員の指導のもと研究プロセスを踏むことを大事にしている。とくに任期付き教員の業績づくりには，研究費獲得に配慮して研究計画書の作成をサポートしている」*という意見があった。〔個人のキャリアや価値観に配慮した関わり〕などから抽出された〈キャリアを考慮した心理的側面への配慮〉では，*「若手の先生でも上位の先生と年齢が近い方もいる。それぞれの能力を引き出すには，臨床経験や価値観に配慮した関わりが必要である」*という語りがあった。

Ⅵ．考察

1．若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援が，【大学教員の準備性を高めるための学習支援】【教授法の基礎固めのための支援】で構成されており，大学教員としての準備性を高めることや授業実践のための基盤づくりを必要としていることが明らかになった。分析結果について若手教員を対象にした研究（土肥, 2022）と比較した。【大学教員の準備性を高めるための学習支援】とその構成要素に類似したものは見当たらなかったことから，本研究における新たな知見であると考えられる。【教授法の基礎固めのための支援】の〈授業方法改善への取り組み〉は，土肥（2022）の【授業実践力】の〈授業改善への取り組み〉と共通する。この違いには，近年の大学改革における教育力向上への取り組みが影響していることがうかがえる。

【大学教員の準備性を高めるための学習の機会】からは，若手教員が職務理解や教育実践のための事前学習の機会を必要としていることがうかがえる。若手教員が大学教員の使命・役割に関する知識が不十分であったことから〈職務理解のための事前学習の機会〉が抽出されたと考える。グローバル化のなか，教育，研究，社会貢献，大学運営を大学組織として一体的に進めている環境にある（大島，2014）ことから，若手教員には，他領域・他分野の教員と協働（大島，2014）して，4つの使命・役割を果たすことが求められる。昨今の大学を取り巻く状況としては，急速な少子化，新型コロナウイルス感染症のまん延を契機とした遠隔教育の普及等で高等教

育を取り巻く状況が大きく変化している（文部科学省，2024）。そのなかで，各大学においては少子化を背景にした学生の確保，社会人や留学生への対応，知の産出のための学際性への取り組み等の知的基盤社会を支える人材育成の質保証が重要テーマとされている（永田，2018）。若手教員が大学を取り巻く状況について学ぶことは，所属大学の教育方針やカリキュラム構築への理解につながる。また，若手教員が教育に関する法律や看護教育制度に関する関連法規を理解することは，健全な組織運営を支えることに結びつくと考える。保健師助産師看護師学校養成所指定規則は，国家試験の受験資格を得るために一定水準の教育を提供する養成所の基準を定めたものである。看護系大学では学士課程において看護師を養成していることから，大学設置基準に示されている前提に立ち，本指定規則の適用および運用をしていくことが必要である（日本看護系大学協議会，2020）。したがって，大学設置基準，学校教育法，教育基本法への理解も必要となる。〈教育実践のための事前学習の機会〉からは，若手教員が大学における教育実践の経験がほとんどない状態で着任することが影響していることが推察される。Davis et al.（1992）は多くの新人の看護教育者が教員役割に対する備えができていないことを指摘している。教育者としての役割を果たすには教育に関する知識が必要であり，若手教員が事前学習として所属大学の教育方針やカリキュラム，教育の営み，授業設計の土台となる三観（佐藤他，2009）などを学ぶことが，教育実践の充実につながるものと考える。

【教授法の基礎固めのための支援】からは，若手教員が教授活動を高めるための支援を必要としていることが推察される。〈授業方法の改善への取り組み〉では，上位職教員との授業の取り組みや領域・分野を越えた授業見学は，学内における学び合いの機会であり，授業改善の方法や教材の工夫点を見出すことが可能となる。Nausheen et al.（2024）は，授業改善に学生からのフィードバックを取り入れることが重要であると説明している。若手教員同士によるシミュレーション教育の検討では，互いの実践を評価し，フィードバックを行うことで具体的な授業改善につながることが期待できる。Smith（2023）は，新人の看護教育者の学習には，テクノロジーの使用や教科書，対面トレーニングなどのあらゆる資源を活用するよう推奨している。昨今はインターネットが発展したものの情報過多のため必要な情報にたどり着けないことがある。日本私立大学連盟（2025）が開催しているFD推進ワークショップでは，所属，分野，経験を超えて模擬授業に対する意見交換が行われていることから，学外の学習機会を活用することも有効である。上位職教員には，若手教員の〈学習ニーズに応じた情報提供〉のために，利用可能な資源を把握しておくことや教授活動に必要な情報を体系的に示すことも必要である。

２．上位職教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援

上位職教員による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援が，【教育実践能力の育成支援】【キャリア開発の支援】で構成されており，教育実践能力の育成およびキャリア開発の支援を必要としていることが明らかになった。

【教育実践能力の育成支援】では，若手教員の教育実践能力育成のためには，準備プログラムや教育実践での指導を得る機会を必要としていることがうかがえる。Wolsey et al.（2024）は，新人の看護教育者が新たな役割遂行のため多くの学習ニーズを有していることや，オンボーディングプロセスにおいて能力開発のための継続的学習の機会が不可欠であると述べている。一般的に，大学教員は教育実践方法について系統的な教育を受ける機会がないまま着任するため，若手教員にとって学習ニーズが生じやすい（土肥他，2012）ことから，教育実践能力を高める研修やメンター制度などを活用した〈教育実践能力を高める準備プログラムの設定〉が望まれる〈上位職教員から教育方法を学ぶ機会〉からは，若手教員同様，学内における学び合いの機会が必要と考えていることがうかがえる。授業設計の指導や忌憚のない意見交換は必要であり，上位職教員との授業の取り組みは，授業技術の習得や学生評価を用いた授業改善策を見出すことにつながる。

【キャリア開発の支援】からは，上位職教員が若

手教員の能力形成・向上にはキャリア開発の支援が必要であると認識していることが推察される。キャリア発達は個人の側面からみたものであり，キャリア開発は，組織がそのメンバーのキャリア発達を促進する行為（小野，2010）を指す。キャリア発達は，職務遂行能力や組織内での職務上の重要性を増すことにつながる（小野，2010）ことから，〈キャリアプランの実行支援〉は必要不可欠である。

知識基盤社会といわれる現代社会において，知識を有するということは，社会的な意思決定に大きく影響しうる力を持つことになる（夏目他，2010）。よって，大学教員には研究を通して創出された知識を社会に還元することが求められる。研究活動を継続・発展させるためには資金獲得が必要であり，上位職教員には若手教員が自ら獲得できるよう研究資金獲得のための計画書作成の指導が求められる。また，本指導を通して，若手教員が研究計画のための知識を身につけ，研究能力の向上につながることが期待される。キャリアプランの実行には，上位教職員が若手教員の業務量を調整し，仕事の割り振り（小野，2010）を考慮する必要がある。また，若手教員に対するキャリアプラン立案への助言も欠かせない。〈キャリアを考慮した心理的側面への配慮〉では，若手教員の多様性（Harrison et al., 2007）を認識し，個人の臨床経験や価値観に配慮した関わりやキャリア発達に関する悩みや疑問点に対する相談の機会が必要と考えている。

３．上位職教員と若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援との相違点

上位職教員は，教育実践能力の育成およびキャリア開発の支援という実践過程を重視しており，若手教員においては，大学教員としての準備性を高めることや授業実践のための基盤づくりという準備過程を重視していることがうかがえる。

４．本研究の限界と今後の課題

若手教員と上位職教員を対象に，若手教員の能力形成・向上に資する教育支援を明らかにした。若手教員を対象にしたFGIはCOVID-19パンデミック前に実施し，上位職教員のFGIについては，パンデミック収束後に実施した。パンデミックが大学教員の役割や能力観に影響を与えている可能性は否定できないことが本研究の限界である。しかしながら，若手教員の能力開発のための具体的な教育支援については明らかにされていないため，両者から得られたデータは貴重であり，若手教員にとって大学教員としての基盤づくりやキャリアを築くための教育支援の基礎資料になり得る。本研究の限界をふまえ，本結果を活用した教育支援を検討することが今後の課題である。

Ⅶ．結論

１．若手教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援が【大学教員の準備性を高めるための学習支援】【教授法の基礎固めのための支援】で構成されていることが明らかになり，若手教員が大学教員としての準備性を高めることや授業実践のための基盤づくりを必要としていることが示された。

２．上位職教員の観点による若手教員の能力形成・向上に資する教育支援が【教育実践能力の育成支援】【キャリア開発の支援】で構成されていることが明らかになり，上位職教員が教育実践能力の育成やキャリア開発の支援を必要としていることが示された。

若手教員の成長を促進するためにはこれらを反映した教育支援が求められる。

謝辞

本研究にご協力いただいた若手教員および上位職教員の皆様に感謝いたします。本研究はJSPS科研費17K12144の助成を受け実施したものである。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

文献

Braun V, Clarke V（2006）: Using thematic analysis in psychology, Qual Res Psychol, 3（2）, 77-101.

Cooley SS, De Gagne JC（2016）:Transformative experience: Developing competence in novice nursing faculty, J Nurs Educ, 55（2）, 96-100.

Davis D, Dearman C, Schwab C, et al.（1992）: Competencies of novice nurse educators, J Nurs Educ, 31（4）, 159-164.

土肥美子，細田泰子，星　和美（2012）：看護系大学に所属する若手教員の学習ニーズとその関連要因，大阪府立大学看護学部紀要，18（1），33-44.

土肥美子（2022）：看護系大学に所属する若手教員が必要とする能力に関する研究：若手教員へのインタビュー調査から，大阪医科薬科大学看護研究雑誌，12，23-31.

土肥美子，細田泰子（2023）：看護系大学に所属する若手教員の看護大学教員能力の関連要因，日本医学看護学教育学会誌，31（4），39-48.

福田吉治（2009）：フォーカスグループインタビューを用いたプログラムの企画・評価マニュアル，厚生労働科学研究費補助金　循環器疾患等生活習慣病対策総合研究事業「食事バランスガイドを活用した栄養教育・食環境づくりの手法に関する研究」平成18年度～20年度総合研究報告書，113-122.

Gray JR, Grove SK（2021）／黒田裕子，逸見　功，佐藤冨美子（2023）：バーンズ＆グローブ看護研究入門　原著（第9版）評価・統合・エビデンスの生成，エルゼビア・ジャパン，東京.

Halton J, Ireland C, Vaughan B（2024）: The transition of clinical nurses to nurse educator roles – A scoping review, Nurse Educ Pract, 78, 104022.

Harrison DA, Klein KJ（2007）: What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations, Academy of Management Review, 32（4）, 1199-1228.

厚生労働省（2019）：看護基礎教育検討会報告書，https://zenhokyo.jp/doc/20191016-houkoku.pdf（2025年9月1日閲覧）.

文部科学省（2006）：2．大学の教員組織の整備，https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200601/002/003/002.htm（2025年12月7日閲覧）.

文部科学省（2024）：急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について（中間まとめ），https://www.mext.go.jp/content/20240808-mxt_koutou02-000037412_1.pdf（2025年9月20日閲覧）.

永田恭介（2018）：2040年に向けた将来構想の行方，カレッジマネジメント，リクルート進学総研，212，https://souken.shingakunet.com/publication/.assets/2018_RCM212_54.pdf（2025年9月20日閲覧）.

National League for Nursing（2025）: Novice nurse educator competencies with task statements, https://www.nln.org/news/newsroomnln-position-documents/novice-nurse-educator-competencies-with-task-statements（2025年10月14日閲覧）.

夏目達也, 近田政博, 中井俊樹, 他（2010）：大学教員準備講座，玉川大学出版部，東京.

Nausheen F, Bhupathy R, Mohsin H, et al.（2024）: A Novel Tool to Assess Faculty Development Needs Utilizing Student Evaluations, Cureus, 16（11）, e74008. DOI: 10.7759/cureus.74008

日本学術振興会（2011）：5．科研費トピックス，https://www.jsps.go.jp/file/storage/grants/j-grantsinaid/22_letter/data/news_2011_vol4/p-22-23.pdf（2025年12月7日閲覧）.

日本看護系大学協議会（2020）：令和2年度保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正と大学における適用の考え方，文部科学省，https://www.janpu.or.jp/mext_mhlw_info/file/doc02-01.pdf（2025年10月1日閲覧）.

日本看護系大学協議会（2025）：看護学教育モデル・コア・カリキュラム（令和6年度改訂版），https://www.mext.go.jp/content/20250317_mxt_igaku-000040938_1.pdf（2025年10月1日閲覧）.

日本経済連合団体（2022）：提言「新しい時代に対応した大学教育改革の推進―主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて―」，https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/003_honbun.pdf（2025年9月20日閲覧）.

日本私立大学連盟（2025）：「令和7年度FD推進ワークショップ」の開催について，https://www.shidairen.or.jp/topics_details/id=4440（2025年10月21日閲覧）.

大河内敦子，榊　惠子，三村洋美（2022）：看護系大学で精神看護学を担当する若手教員の教育実践力支援に関する検討―若手教員の教育活動における困難と求めている支援に焦点を当てて―，昭和学士会雑誌，82（3），205-224.

小野公一（2010）：働く人々のキャリア発達と生きがい―看護師と会社員データによるモデル構築の試み，ゆまに書房，東京.

大島英穂（2014）：教職協働による大学運営―職員の役割を中心に，立命館高等教育研究，14，15-27.

Poindexter K（2013）: Novice nurse educator entry-level competency to teach: A national study, J Nurs Educ, 52（10）, 559-566.

佐藤みつ子，宇佐美千恵子，青木康子（2009）：看護教育における授業設計（第4版），医学書院，東京.

Smith AA（2023）: Embracing lifelong learning as a novice

nurse educator, Nursing, 53(3), 40-41.
田中千尋（2022）：わが国における看護教員の資質・力量形成に関する文献調査と今後の課題，教師学研究，25(1)，11-20.
Vicsek L（2010）: Issues in the analysis of focus groups: Generalisability, quantifiability, treatment of context and quotations, The Qualitative Report, 15(1), 122-141.
Whittemore R, Chase SK, Mandle CL（2001）: Validity in qualitative research, Qualitative Health Research, 11(4), 522-537.
Wolsey C, Jacobsen M（2024）: Novice nurse educator professional learning and teaching at a transnational nursing campus: A case study, Nurse Educ Pract, 79, 104028. DOI: 10.1016/j.nepr.2024.104028