

新設学部における看護教員の教育ニーズの現状と課題

松 浦 江 美 ・ 竹 末 加 奈 ・ 鶴 田 早 苗

Current situation and issues in educational needs for nursing teachers.

Emi Matsuura , Kana Takesue, Sanae Tsuruta

I. 要 旨

高度化する医療への対応や高齢化社会対策に並行するかたちで、全国の看護系大学の数は増加し続けている。1975年には10校であったものが2010年3月現在181校となっている。このような大学数の短期間における大幅な増加は、「教員の急造・急増」「教員の流出・転入」ひいては教育力の停滞という課題を引き起こしている。

そこで、効果的なFDを展開するためには、まずその機関の所属教員が、教育に携わる看護専門職として望ましい状態に近づくための教育の必要性、すなわち教育ニーズを把握する必要があると考え、1. 本学部における教育ニーズを明らかにし、効果的なFD展開のための基礎的な資料とすること、2. 教育ニーズは、教育経験年数や個人の持つ自己効力感、ストレス対処能力とも関連が考えられるためこれらのスケールとの関連性を明らかにすることを目的とした。

その結果、教育経験年数が短いほど教育に携わる看護専門職者として望ましい状態と現実との乖離が大きいことが明らかとなった。本学部は新設学部であり、今後看護専門職としての望ましい状態と現状のこの乖離を少しでも小さくするためには、今回の調査結果をもと学習すべき側面を特定した上でFDを組織や個人が立案し、実施、評価していくことが望ましいと考えられる。また、今後看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、モチベーションを維持していくためには、教育の成果や専門性を自己点検・自己評価・他者評価できるようなシステムが必要であると考える。

キーワード：看護教員 教育ニーズ 実態調査

II. 諸 言

高度化する医療への対応や高齢化社会対策に並行するかたちで、全国の看護系大学の数は増加し続けている。1975年には10校であったものが2010年3月現在181校となっている。このような大学数の短期間における大幅な増加は、「教員の急造・急増」「教員の

流出・転入」ひいては教育力の停滞という課題を引き起こしている。

1999年に大学・短期大学設置基準が改正され^{1) 2)}、教員としてより良くなることを助ける教育、すなわちFaculty development (FD) が各教育機関の努力義務となった。また、2002年に専修学校設置基準³⁾が改正さ

れ、FDの一部である自己点検・評価および外部評価が各学校の努力義務となった。これら以降、FDは教育機関共通の課題となっている。さらに、厚生労働省は2009年5月から「今後の看護教員の在り方に関する検討会」を発足し、看護教員の資質の維持・向上に向けた現状と課題を把握し、教員の継続教育の促進や看護実践能力の保持・向上に関する方策について検討している。特に、「看護教員の養成のあり方」「看護教員の継続教育」の2つを検討課題に挙げている⁴⁾。

そこで、効果的なFDを展開するためには、まずその機関の所属教員が、教育に携わる看護専門職として望ましい状態に近づくための教育の必要性、すなわち教育ニーズを把握する必要があると考えた。また、看護教員の質の保証については、画一的ではなく、個々の能力を高めていけるよう仕組みづくりが必要であるといわれている⁴⁾。しかし、本学部は、新設学部であり様々な背景を持つ教員が集まっている。また、大学教員の経験が浅い教員も多い。

以上のようなことから、今回我々は、1. 本学部における看護教員の教育ニーズを明らかにすること、2. 教育経験年数と看護教員の教育ニーズ、個人の持つ自己効力感、ストレス対処能力との関連性を明らかにすることを目的とした。

Ⅲ. 研究方法

1. 用語の定義

【教育ニーズ】その機関の所属教員が、教育に携わる看護専門職として望ましい状態に近づくための教育の必要性であり、今回は舟島らが開発した教育ニーズアセスメントツールに示される1. 質の高い教授活動を展開する2. 研究成果を産出し社会に還元する3. 組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割

をめざす4. 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5. 部下・後輩の成長を支援する6. 学習活動を継続して専門性の向上をめざすとした。

2. 対象者

2010年3月から5月までの間に、本学部教員20名に対して、本研究の主旨を文書で説明し、研究参加に同意を得られた教員10名を調査対象とした。

3. 調査方法

自己記入式質問紙調査

4. 自己記入式質問紙調査

1) 教育ニーズアセスメントツール

—看護学教員用—

舟島らが開発した教育ニーズアセスメントツール—看護学教員用—(FENAT)を使用した⁵⁾。この尺度は、質的帰納的研究の成果を基盤として、看護専門職としての望ましい状態と現状の乖離の程度を明らかにし、その乖離を少しでも小さくするために学習すべき側面を特定するために開発された。この尺度は6下位尺度30項目からなり、4段階リカート型の回答方式である。総得点は、教育に携わる看護専門職者として望ましい状態と現状との乖離の程度を表し、総得点が高い教員ほど、教育に携わる看護専門職者として望ましい状態から遠く、教育の必要性が高いことを意味している。今回の調査では、 α 信頼係数は0.886であった。

2) セルフ・エフェカシー(自己効力感)

坂野と東條が開発した一般性セルフ・エフェカシー尺度(General Self-Efficacy Scale:GSES)を使用した⁶⁾。人間の行動を決定する要因には、先行要因、結果要因、認知要因の3つがあり、これらの要因が絡み合って、人・行動・環境という3者

の間の相互作用が形成されている。この考え方によると、ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまく行うことができるかどうかという個人の確信がセルフ・エフェカシー（自己効力感）といわれるものである。GSESには、セルフ・エフェカシーが高く認知された時の行動特徴が含まれる質問項目が合計 16 項目ある。

なお、これらの項目には、個人の特定の先行経験の相違が判断に影響を及ぼさないようにとの配慮が加えられている。「Yes」「No」の回答を行い、可能な得点範囲は 0~16 点となっている。高得点者ほどセルフ・エフェカシーが高いことを示す。今回の調査では、 α 信頼係数は 0.776 であった。

3) SOC (Sense of Coherence)

ストレス対処能力として、Antonovsky により提唱された SOC（首尾一貫感覚）を使用した⁷⁾。SOC とは、ストレッサーやライフクライシスに成功的に対処し、それらがもつ人間の成長促進可能性を現実のものとする個人あるいは集団の能力である。オリジナルの SOC 調査項目は把握可能感、処理可能感、有意味感の 3 要素で形成され 29 項目から成り立っている。7 段階で回答を求めてその合計を求めるものであり、SOC 得点が高いほど、多彩なストレッサーに遭遇してもストレスを生じにくいことを示す。今回はその短縮版である日本語版 13 項目を使用した。今回の調査では、 α 信頼係数は 0.782 であった。

5. 分析方法

まず、調査項目の各変数間の相関分析には、正規分布をしめさなかったためスピアマンの順位相関係数の検定を用いた。また、教育経験年数の 0~5 年未満群を教育経験低値群、8 年以上群を教育経験高値群として、これらの 2 群間において、調査項目の各変数間に差があるかを検討した。2 群間の各変数は正規分布を示さなかったためマンホイットニーの U 検定を用いた。なお、すべての統計分析には統計解析ソフト SPSS19.0J for Windows を使用した。

6. 倫理的な配慮

本研究の参加者に対して、本研究の目的、意義、方法、研究への参加または不参加を自由に選択できること、また、いつでも同意の撤回ができること、たとえ研究に参加しなくても、あるいは途中で参加を中止しても、何ら不利な取り扱いを受けないこと、収集したデータ及び調査結果は全てコード化し対象者のプライバシーを保護すると同時に、本研究のみに使用すること、希望者には本研究結果を開示することを文書にて説明し、不明な点の問い合わせ方についても提示した。なお、本研究は 2010 年 5 月活水女子大学倫理委員会の承認を受けており、承認後に研究計画に沿って実施した。

IV. 結 果

1. 基本属性について (表 1 参照)

本学部 20 名を対象に質問紙調査を行い、10 名 (回答率 50%) から回答が得られた。教育経験年数は、8.8 ± 8.9 年であった。

看護教員の教育ニード (教育ニードアセスメントツールー看護学教員用ー: FENAT) の平均値は、72.9 ± 12.9 点であった。下位尺度別では、【研究成果を産出し社会に還元する】13.1 ± 3.2 点、【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】11.8 ± 1.9 点、【部下・後輩の成長を支援する】13.8 ± 4.8 点、【学習活動を継続して専門性の向上をめざす】13.0 ± 2.9 点、【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす】11.8 ± 3.4 点、【質の高い教授活動を展開する】8.8 ± 8.9 点であった。

GSES の平均値は、11.3 ± 3.5 点であった。

SOC の平均値は、60.1 ± 9.1 点であった。

表 1 基本属性、教育経験低値群と教育経験高値群間における各変数の比較

項目	全体 (N=10)	教育年数 (0~5 年未満) 低値群 (N=5)	教育年数 (8 年以上) 高値群 (N=5)	p
教育年数 (年)	8.8±8.9	1.8±1.6	15.8±7.2	0.001
FENAT 総得点	72.9±12.9	77.7±15.1	65.8±2.9	0.108
1.質の高い教授活動を展開する	11.7±2.8	12.8±3.2	10.0±0.8	0.087
2.研究成果を産出し社会に還元する	13.1±3.2	12.5±4.2	14.0±0.0	0.377
3.組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす	11.8±3.4	13.3±3.4	9.5±1.7	0.067
4.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	11.8±1.9	12.8±1.7	10.3±0.5	0.016
5.部下・後輩の成長を支援する	13.8±4.8	17.2±3.3	9.5±1.7	0.018
6.学習活動を継続して専門性の向上をめざす	13.0±2.9	13.4±3.8	12.5±1.3	0.266
SOC	60.1±9.1	58.8±8.6	62.0±10.9	0.659
自己効力感	11.3±3.5	11.2±3.0	11.5±4.7	0.800

マンホイットニーの U 検定

2. 教育年数と看護教員の教育ニード、GSES、SOC の関連について

教育年数と看護教員の教育ニード (下位尺度間) の相関 (表 2 参照) では、【質の高い教授活動を展開する】【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす】【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】【部下・後輩の成長を支援する】との間に有意な負の相関を認めた。すなわち、

経験年数が長いほど【質の高い教授活動を展開する】【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす】【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】【部下・後輩の成長を支援する】項目については、教育に携わる看護専門職者として望ましい状態に近いことを意味している。しかし、教育年数と【研究成果を産出し社会に還元する】【学習活動を継続して専門性の向上をめざす】

表2 教育年数と看護教員の教育ニード下位尺度間の相関について (N=10)

	r	p
質の高い教授活動を展開する	-0.634	0.049
研究成果を産出し社会に還元する	0.255	0.477
組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす	-0.690	0.027
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	-0.781	0.008
部下・後輩の成長を支援する	-0.746	0.021
学習活動を継続して専門性の向上をめざす	-0.363	0.337

スピアマンの順位相関係数

との間には有意な相関はみられなかった。また、教育年数、GSES、SOC との間にも有意差は認められなかった。さらに、看護教員の教育ニード（総得点）、GESE、SOC との間にも

有意差はみとめられなかった。

GSES と SOC との間にも有意な正の相関 ($r = 0.687, p = 0.041$) が認められた。(表3参照)

表3 教育年数と看護教員の教育ニード、GSES、SOC の関連について

	教育年数	教育ニード (総得点)	GESE	SOC
教育年数	1.000	-0.691*	0.365	0.328
教育ニード (総得点)		1.000	0.070	-0.054
GESE			1.000	0.687*
SOC				1.000

* $p < 0.05$

スピアマンの順位相関係数

3. 教育経験低値群 (0~5 年未満) の教員と教育経験高値群 (8 年以上) の教員の比較 (表1参照)

看護教員の教育ニードの総得点平均は、教育経験低値群が 77.7 ± 15.1 点、教育経験高値群が 65.8 ± 2.9 点で 2 群間に有意差はなかった。下位尺度においては、【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】と【部下・後輩の成長を支援する】では、それぞれの平均は教育経験低値群が 12.8 ± 1.7 点、 17.2 ± 3.3 点、教育経験高値群が 10.3 ± 0.5 点、 9.5 ± 1.7 点であり、共に有

意差が認められた。しかし、【研究成果を産出し社会に還元する】【学習活動を継続して専門性の向上をめざす】【組織の目標達成と維持発展に向けて多様な役割をめざす】【質の高い教授活動を展開する】については、2 群間に有意差はなかった。

GSES と SOC においても、それぞれの平均は、教育経験低値群が 58.8 ± 8.6 点、 11.2 ± 3.0 点、教育経験高値群が 62.0 ± 10.9 点、 11.5 ± 4.7 点であり共に有意差はなかった。

V. 考 察

1. 教育ニードの現状について

今回の研究結果では、教育経験年数が短いほど教育に携わる看護専門職者として望ましい状態と現実との乖離が大きいことがわかった。これは、当然のような結果ではあるが、奥田は¹⁷⁾、大学・短大・3年過程・2年過程のどの教育過程でも半数以上が経験5年未満の教員が4割程度存在しており、新人教員は、入職後すぐに一人前の教員としての実践を求められている現状から、不安や悩みを抱えることになり、バーンアウトにつながる傾向があると述べており、現在の看護教員の現状・問題点を反映しているのではないかと考える。

特に、教育経験低値群（0~5年未満）の教員と教育経験高値群（8年以上）の教員の比較において、【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】と【部下・後輩の成長を支援する】は、看護専門職者として望ましい状態と現実との乖離が大きいことが明らかとなった。【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】の質問内容は、「問題や困難に遭遇してもあきらめることなく信念に基づき行動している」や「自己の判断基準に基づき職業上の意思決定を行っている」などがある。また、【部下・後輩の成長を支援する】の質問内容は、「部下や後輩が新たな役割に挑戦する機会を作っている」や「部下や後輩の教育・研究活動が向上するよう支援している」などがある。これらの項目に関しては、新設学部であり調査した時期に在学学生は1~2学年のみであったため、教育経験がと短い教員は、講義を担当する機会も少ないことや自分の部下や後輩（学生）といった存在が少ないこと、教育経験が少ないことなどが、結果に大きく影響したのではないかと考える。

一方、その他の項目においては、2群間に有意差が認められなかったことから、教育年数にかかわらず、教授活動・組織運営・研究活動・継続学習については、それぞれの教員が努力していることが示唆された。各変数の相関の結果からは、まずは経験の短い教員の能力を強化する必要があることが示唆された。特に、本学部は新設学部であり、今後看護教員としての望ましい状態と現状のこの乖離を少しでも小さくするためには、今回の調査結果をもとに学習すべき側面を特定した上で、看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、教員個々が自己研鑽・モチベーションを維持していくことが必要である。そのため、教育の成果や専門性を自己点検・自己評価・他者評価できるようなシステムが必要であると考えられる。

2. GSES、SOC の関連について

今回の研究では、GSES と SOC については、教育経験低値群（0~5年未満）の教員と教育経験高値群（8年以上）の教員間で有意差を認めなかった。

坂野は、自己効力感、個人がいかに多くの努力を払うとするか、あるいは嫌悪的な状況にいかん長く耐え得ることができるのかを決定する要因であると言っている⁶⁾。今回そのGSESスコアの平均値は 11.3 ± 3.5 であり、一般成人におけるGSESスコア 9.9 ± 3.9 （男性 10.1 ± 3.8 、女性 9.1 ± 3.9 ）よりも高い結果であった。GSESの高低は、いわゆる社会的活動の有無によって影響を受けていると考えることができるかもしれない⁶⁾との報告があり、看護教員という社会的活動やこれまでの臨床経験の中で自己効力感が高まるような成功体験を積み重ねていることから、今回の対象者は自らの能力に対する自信が高くなっているのではないかと考えられる。また、

山本⁸⁾は看護学生の GSES 得点とセルフ・イメージとの関連を検討し、自己に対して肯定的なイメージを持っているほど自己効力感が高いことを明らかにし、看護教育の領域における自己効力感のさらなる活用の可能性を示唆している。今回の研究対象者は、看護学生ではないが、看護教員の基礎教育においても、看護教員のセルフ・エフィカシーが維持・向上するように支援することができれば、ひとりひとりが自己成長し、より望ましい行動変容へとつなげることが可能ではないかと考える。

これまでに看護師の SOC を扱った研究は必ずしも多くはないが、そのなかで SOC がバーンアウトの予防⁹⁻¹⁰⁾やメンタルヘルスの向上¹¹⁾に寄与するといった報告が多くみられる。また、看護教員の SOC¹²⁾については、全国の3年過程の看護学校の教員を対象にしたものが唯一あり、看護教員の SOC に関する研究はまだ少ない現状である。今回の研究で SOC の平均値は全体 60.1 ± 9.1 であった。日本の公務員¹³⁾、3年過程の看護学校教員における SOC スコアの平均値（女性） 53.1 ± 10.2 、 55.0 ± 10.1 より高値であった。Antonovsky によれば、SOC の高い人は、ストレスへの対処にあたり、動員する対処資源の選び方にせよ、対処法略や対処行動の選び方にせよ、ストレスとなっている出来事や状況などに応じて極めて柔軟で適切にそれらを行える点が特徴であると述べている¹⁴⁾。今回の調査では、本学の教員は、一般成人や3年過程の看護学校教員と比較し、現在のところストレスフルな状況下でうまく対処できている可能性があると考えられた。しかし、熊谷ら¹⁵⁾の調査では、看護教員の主な役割は、授業や実習指導といった教授活動であるが、授業・実習指導に不安があるのは89%であったと述べられている。

さらに、看護教員のバーンアウト率は、看護系大学6.2%、短期大学10.2%、専門学校16.3%とされており、専門学校の看護教員のバーンアウト率が高い原因として、学内での不明瞭な教育、組織的な問題、不明確な教員役割等が起因していると述べられている¹⁶⁾。稲岡らの研究は看護大学が全国で20前後と現在のように急激に増加する直前の調査であるため、全国に約200近く大学ができた現在はもう少し看護系大学の看護教員のバーンアウト率は高いのかもしれないと考える。

今後は、看護教員の主な役割である授業や実習指導といった教授活動への自信の向上や看護教員のバーンアウト率を低下させるためにも、自己効力感や SOC 自体を維持・高める方策を検討する必要があるのかもしれない。

3. 今後の FD の進め方について

日本看護教育学会は、講義・演習能力を高めるための看護教員への支援体制の内容でもっとも多かったのは「学生による授業評価を行っている」であり、大学・短期大学・看護師養成所では、約8割以上で実施されており、講義・演習能力の向上と学生による評価の関係について十分に検討することで、講義・演習の質の向上に寄与する授業評価になることを示唆している^{17)、18)}。また、安彦¹⁹⁾は、授業評価は、「授業改善のための活動」であり、授業が良かった・悪かったという感想で終わるのではなく、1時限ごとの評価を行うことで、次の講義にどのように生かしていくかがとても重要であると述べている。

本学部においても、講義最終日に学生を対象とした授業評価アンケートを実施しており、その集計結果をもとに教員による分析・評価と次年度に向けての取り組みについて考察している。また、毎日の講義の中で出席確

認を主としたコメント用紙に授業の感想や意見などを記入してもらっている。この授業の感想や意見などは、学生の自主性に任せたもので必ず記入する必要はない。しかし、ほとんどの学生は記入している状況ため、このような学生の他者評価を形成的評価として用いながら、自己評価を行うことにより客観性の高い自己評価が可能になると考える。このような「学生による授業評価」システムは、専門性を自己点検・自己評価・他者評価に活用できるものとするが、現状として自己効力感を高めるためのFD研修にうまく活用できていないと考える。

以上のようなことから、看護教員の教授活動に関する支援体制については、学生の授業への関心と意欲を高め、自主的・能動的学習姿勢を創り出すことを目的としたFDの普及は不可欠であり、そのためには教員のニーズに十分に応じた内容かどうかの検討が必要であるとする。

3. 研究の限界と今後の課題

今回の研究では、限られた調査期間や対象者に質問紙調査を行うことが困難であったこと、また統計学的に検討する上では対象集団のサイズが小さかったことは本研究の限界であったと思われる。しかし、新設学部としては、今の時期しか調査できない内容であり、今回の結果を今後のFD活動につなげることができる意義深いものとする。今後、十分な対象サイズを用いての再検討を行う必要がある。

VI. 結 論

教育経験年数が0~5年未満と短いほど教育に携わる看護専門職者として望ましい状態と現実との乖離が大きいことが明らかとなった。

本学部は新設学部であり、今後看護専門職としての望ましい状態と現状のこの乖離を少しでも小さくするためには、今回の調査結果をもと学習すべき側面を特定した上でFDを組織や個人が立案し、実施、評価していくことが望ましいと考えられる。また、今後看護教員が生涯を通じてキャリアアップを重ね、モチベーションを維持していくためには、教育の成果や専門性を自己点検・自己評価・他者評価できるようなシステムが必要であるとする。

【文 献】

1. 解説教育六法編集委員編：大学設置基準、解説教育六法 平成17年版，三省堂，2005, 237p.
2. 解説教育六法編集委員編：短期大学設置基準、解説教育六法 平成17年版，三省堂，2005, 252p.
3. 解説教育六法編集委員編：専修学校設置基準、解説教育六法 平成17年版，三省堂，2005, 31p.
4. 厚生労働省. 第5回今後の看護教員のあり方に関する検討会議事録. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/txt/s0930-24.txt> (2010.5.30)
5. 舟島なをみ、村上みち子、亀岡智美、三浦弘恵、山下暢子. 教育ニードアセスメントツール—看護学教員用—(FENAT)の開発. 看護教育 2006 47 (4) p.350-355
6. 坂野雄二、東條光彦：一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み. 行動療法研究 1986 12 (1) p.73-82
7. 戸ヶ里泰典、山崎喜比子：13項目5件法版 Sense of Coherence Scale の信頼性と因子的妥当性の検討. 民族衛生 2005 71 (4) p.168-182
8. 山本享子：看護学生の健康認識に関する

- る研究、日本看護教育学会 1996 6 (2) p.111
9. 渡辺孝子、重久加代子他. 看護師のストレスと業務の専門性との関連. 看護管理 2007 17 (10) p.871-876
10. 枝さゆり、辰巳有紀子、野村美紀. 救急看護師の Sence of Coherence とストレスのバーンアウトとの関連. 日本救急看護学会誌 2007 8 (2) p.32-42
11. 岩谷美紀子、渡邊久美他. クリティカルケア領域の看護師のメンタルヘルスに関する研究 感情労働・Sence of Coherence・ストレス反応の関連. 日本看護研究学会誌 2008 31 (4) p.87-93
12. 一色はじめ. 看護教員の教育ニードと Sense of Coherence との関連. 神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護教育研究収録 2007 No.32 p.39-46
13. Nasermoaddeli A, Sekine M, Hamanishi S et al. Associations of Sence of Coherence with Sickness Absence and Reported Symptoms of Illness in Japanese Civil Servants. J Occup Health. 2003 45 p.231-233
14. 山崎喜比古. ストレス対処能力 SOC (sense of coherence) の概念と定義. 看護研究 2009 42 (7) p.479-490
15. 熊谷温子. 看護教員の授業・実習指導上の不安や悩み. 看護教育 1992 33(1) p.58-62
16. 稲岡文昭、浜田悦子他. 看護教員の BOURANOUT と BOURANOUT 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. 1994 3 (1) p.38-49
17. 奥田清子. 『今後の看護教員のあり方に関する検討会』厚生労働省の対応に焦点を当てて. 看護教育 2011 52 (2) p.108-112
18. 日本看護教育学会：看護学教育の教育環境に関する実態と質向上に資するための提言. 2010 p.1-55
19. 安彦忠彦：授業運営の評価～授業後の評価の視点～. 「大学教育充実のための戦力的大学連携支援プログラム」看護系大学から発信するケアリング・アイランド九州沖縄
構想 第5回合同FD企画 国際医療福祉大学 福岡看護学部 FD セミナー資料

連絡先

〒 856-0835
長崎県大村市久原 2 丁目 1246 番 3
Tel : 0957-27-3062
FAX : 0957-27-3007
e-mail : emimatsu@kwassui.ac.jp