

## 平成 20 年度看護学教育ワークショップ

日時：2008 年 11 月 10 日（月）～11 月 12 日（水）

場所：かずさアカデミアホール（木更津市かずさ鎌足 2-3-9）

参加者：国公立・私立大学 82 校より 82 名

報告者：看護福祉学部看護学科 高原 美樹子

1. テーマ 看護実践能力の育成を目指した看護系大学教員の FD
2. 目的 学生の看護実践能力の育成につながる効果的な授業展開能力や教員の実習指導能力の向上に向けて、どのような FD が必要なのかを関係者間で検討し、課題や解決の方向性を整理・共有することを通して、各看護系大学における効果的な FD の実施を促進する
3. 基調講演「FD の基本的な考え方と今後のあり方」  
講師：田中每実（京都大学高等教育研究開発推進センター）  
概要：FD の類型 ー啓蒙型 FD と相互研修型 FDー



- ① 相互研修型 FD へ；モデルの提供、ローカリティに即した教育開発を意図して公開実験授業が開始された。その結果、自己反省の乏しさ、言語化できない体験の豊かさが明らかになり、お互いが学びあうための機会（相互肯定・相互受容）となり、孤立した反省から反省共同体へと、いわゆる相互研修の共同体へと発展した、と公開授業の意味が位置づけられる。
- ② 「学士力」審議報告と FD；大学院設置基準改定により FD が義務化されている。「学士力」答申においても FD が求められている。
- ③ 大学教育の現況と相互研修型 FD；授業評価や公開授業など FD の儀礼化や形式化がすすみ、文章主義、日常性から乖離で負担感が増している現状がみられる。
- ④ 今日の FD の基本的課題；日常的教育改善の努力（III 型・相互研修型）が本来のあり方であり、この努力を促進する手だてとして（I・II・IV 型）が位置づけられる。個別機関では達成困難な場合など、地域間連携も重要である。

#### 4. 特別講演「看護系大学教員のチームワークとやる気を引き出すマネジメント」

講師：渡部尚子（前埼玉県立大学副学長、聖路加看護大学客員教授）

概要：【保健医療福祉学部と短大部との統合再編による新学部教育内容の構築】【教育開発支援本部組織の設置と運営】など3つの実践経験から得た考えを紹介された。

- ① 相手は『人』であるということ。大学とは、大学人とは、教授（責任者）とは、教授に期待されるリーダーシップとは、をまず考えた。

倫理観、人権意識、対等意識から、おごらず、気負わず、ひるまずを意識してやってきた、よいモデルだけを見せなくても…と、また、人を動かすにあたっては、人を変えるのではなく自分を変えることである。

以前は領域の教員が同室にいて教授がロールモデルとして機能していたが、現在は教授と助教が別室ということが多く、若手教員の学ぶ機会が少ない。

人間として、大学教員としてどうあるべきか、好き嫌いではなく、最低守るべき事を守ることが大事

- ② 埼玉県立大学で新カリキュラム構築に際して心がけたことの紹介

- \* 広報の徹底（学長から全教員へ理解と協力の呼びかけ、全教員へ会議録等の開示）
- \* カリキュラムメンバーの選出；自薦・他薦、カリキュラム精通者、教務担当職員  
50歳前後の教員（10~15年の本学を担う人）
- \* グラドルルール；目的・目標・スケジュール等の共通確認、自分の考え・意見を言う（学科のメッセンジャーでない）、メンバーは対等で自由に発言、全学的視野で取り組む（学科のエゴ払拭）、よい意味での妥協、感情的・避難的発言は慎む
- \* ヒアリング・プレゼンの実施；大学をとりまく社会状況、カリキュラム上の法制度など→埼玉〇〇〇〇学部の目指すものは？教育は？研究は？社会貢献は？  
どういうものを目指すか、の土台作り

#### やる気を引き出すマネジメント

- ・ 上司がやる気を示す
- ・ やる気のある人を見抜き、メンバーに入れ、仲間づくりをする
- ・ 本人の及ばない部分を支援する
- ・ 成功は本人、失敗は上司が引き受ける
- ・ **Change      Empathy(共感)      Yes We Can**

## 5. テーマ別グループワーク

検討テーマ：学生の看護実践能力の育成を目指した

- ① 効果的な講義・演習等の教授方法に関する FD のあり方（全5グループ）
- ② 助教等若手教員の臨地実習指導能力の育成に向けた FD のあり方（全2グループ）
- ③ 大学としての教育理念に基づく教育の展開に関する FD のあり方（全2グループ）

### 各グループ発表の概要

#### ① 効果的な講義・演習等の教授方法に関する FD のあり方

- \* 演習時に臨床指導者の参加、事務職員・一般教育の教員・先輩などを模擬患者として参加、患者様の語りを講義に、PBL 教育など各大学で日常的に取り組んでおり、FD となっていることの紹介あり。
- \* 各大学の FD 活動の現状分析から、1型（啓蒙型）が多くⅢ型（相互研修型）が少ない、組織上の運用、浸透に問題がある、アンケートが研修内容を FD につなげる評価になっていない等がだされ、Ⅲ型（相互研修型）への変革が求められる。そのためには教員の準備性に応じた FD 活動が求められる
- \* あらためて看護実践能力とは？を考え、教員の資質を考える中で、モデル役割が示せるように、教員自身が臨床に出て看護実践力を身につけることや、学生の自由な発想や思考を妨げず、成果をともに喜ぶ、保障する、よい面を認めるなどがあげられていた。また、FD とは何かを自分たちの言葉で言語化すること、努力し続けることが日常的な FD 活動であるとの結論
- \* 看護実践能力について共通理解（即戦力ではなく応用力、自分の力で考えられること、自分で学び続ける能力など）をはかり、その育成を阻むものとして領域間の連携が不十分、教育理念の理解に関する教員間の温度差、教員の入れ替わりが多いなどがあげられた。その上で、FD の必要性を確認した上で、効果的な FD について、教員が元気になる FD、自己効力を高める FD、アウトカムが実感できる FD、行動が変容する FD が求められると結論付けていた。
- \* 教員としての資質を高めることが必要で、そのためには自己評価、他者評価が必要であり、システムのもとで FD を実施していくことが求められる。実施に当たっては、教員間の連携や（資質の異なる）学生の理解、学生との交流、教員を理解してもらう努力が求められるとの説明であった。

#### ② 助教等若手教員の臨地実習指導能力の育成に向けた FD のあり方（高原参加）

- \* 助教等若手教員の現状、問題点について、大学の教育理念、学部の理念、カリキュラムのオリエンテーション不足、助教の役割の不確かさ、任期制導入によ

る不活性化への懸念など、また大学教員に対する教員養成がない、助教に対するワークショップがない、現状として領域に教育指導が任されているなど、また、助教の資質として、教育背景による違い、臨地実習指導能力の不足、大学人としての成熟度があげられた。その上で、FD の類型にそって FD のあり方の試案が示された。

- \* 各大学の FD 活動の実際や助教の実習指導の現状について意見交換を行う中で、臨地実習指導能力の育成に向けた FD の構造を、助教等若手教員が自らを向上させる力とそれを支援する教員側に求められる能力から整理した。支援する能力として、若手教員の状況をつかむ力、関係性を構築する力、指導力、支援の組織化などがあげられた。そして次に、助教の状況（強みと課題）、求められる臨地実習指導能力、つまりどのような指導能力を期待しているのかを整理した。

**課題**：臨床経験・教育経験が少ない、教育に対する姿勢や態度（ロールモデルになりにくい）、看護教育の系統的な研修を積んでいない、現代若者気質……

**期待される臨地実習指導能力**：学習環境調整、学生の指導（教材の精選－内容、方法、場、待つ、学生の力を信じる）、ロールモデル、関係性を構築する力…

その上で、FD として、学内、臨地それぞれでどのようなことが考えられるか整理し、提案した。視点としては、OJT、組織内支援、地域連携支援である。

OJT	<p>[学内]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 講義・演習の流れの中に参画 一部分担、事例作成、授業準備</li> <li>* 実習指導計画・手引きなどの作成</li> </ul>	<p>[臨地]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 必要に応じて同行→徐々に任せる (不安軽減と自信)</li> <li>* 問題状況発生・対応を一緒に振り返る</li> <li>* 学生の実習状況の情報交換 (学生の成長や関わりなど) 領域内・領域間</li> </ul>
組織内支援	<p>[領域内]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* ミーティングの場を利用して 科目の目的、内容等の理解</li> <li>* 授業の聴講（教授・同僚） 担当する実習との位置づけの明確化</li> <li>* 帰属意識の高揚</li> </ul>	<p>学内(全体)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* カリキュラム編成 改正の主旨理解、自大学での具現化への提案を引き出す</li> <li>* 実習指導事例分析 対応困難事例、看護過程展開</li> </ul>

	役割の自覚、自由に考えを言える ＊情緒的サポート 悩みや不安、疑問の表出	ロールプレイ、レポート ＊研修会への参加
地域連携支援 若手教員研修	大学間・大学と実習施設 ＊教育ラダーを目指して ＊まずは、大学間で助教のFDについて情報交換 課題と方向性の明確化 ＊次に 内容、方法の検討、実施 体験学習 講義 ワークショップ 事例検討 教育実習	

FD の評価……相互に学びあい成長するために！

1. 評価指標

- ＊自己の課題の明確化
- ＊課題の解決に向けた方策・具体策の明確化
- ＊学生の変化・成長を言語化（肯定的な発言、ささやかな変化に着目など）
- ＊報告・連絡・相談…判断力、自己の限界がわかる  いつ、誰に、何を
- ＊患者や学生に向き合える  ベッドサイドケア、コミュニケーション

2. 評価者  助教本人、学生、教員・同僚、臨床指導者

3. 時期  形成的に評価（実習前・中・後）

FD に伴う課題

- ＊FD 理解の共通認識
- ＊FD の必要性の共有
- ＊日常的にやっていることの意味づけ  ……  FD につながっている
- ＊職位を超えた自由で対等な関係性の構築

＊対象が求める内容の企画・実施

  助教のニーズを救い上げる

  相互にコミュニケーションをとりながら検討

③ 大学としての教育理念に基づく教育の展開に関する FD のあり方

＊企画のねらい、企画、実施、評価、実施上の課題の視点で整理したもので発表された

＊テーマを、【学生のコミュニケーション能力育成のための FD 活動】に絞って、教育理念と関連させた FD の展開例の紹介がなされた

以上