

## 研修報告

# 看護系教員のためのFD推進ワークショップ ～FDマザーマップの活用を通して～

看護学教育研究共同利用拠点  
千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター

会期：平成26年8月7日（木）

会場：佛教大学 二条キャンパス

平成26年9月17日（水） 看護学部FD委員  
樺澤三奈子 内藤 智義

# FD: Faculty Development

- 専門分野を素材に成り立つ学問の府としての大学制度の理念・目的・役割を実現するために必要な「教授団の資質改善」または「教授団の資質開発」のこと ※

広義のFD; **研究、教育、社会的サービス、管理運営**の各側面の機能の開発を包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価

狭義のFD; 主に諸機能の中の教育に焦点

**FDマザーマップは、広義のFDに焦点を当てたもの**

# FDマザーマップとは

看護系大学教員に求められる能力を  
行動レベルで示したマップ  
「能力」の見取り図

- 看護職としての実務能力と看護を学問として教授する能力の向上をめざして開発されたもの
- 看護系大学間で共同活用できる、FDの企画・実施・評価を導くための体系的なFD活動の指針となるもの
- ゆくゆくは、各看護系大学でカスタマイズされて活用されることを狙いとする。

# FDマザーマップの全体構成

マップ区分

能力レベル

能力レベル

能力レベル

能力の要素

・  
・

・  
・

・  
・

能力の要素

・  
・

・  
・

・  
・

能力の要素

・  
・

・  
・

・  
・

⋮

# FDマザーマップの区分・能力の要素

## 基盤

1. 看護系大学教員としての基礎力
2. 看護専門職としての基礎力

## 教育

1. 教育者マインド
2. カリキュラム編成
3. 入学者選抜
4. 授業運営
5. 臨地実習指導
6. 学生支援

## 研究

1. 研究者マインド
2. 研究遂行能力
3. 研究マネジメント
4. 研究発信の意義と理解
5. 国際化

## 社会貢献

1. 社会貢献のあり方
2. 看護活動のイノベーション
3. 地域貢献

## 運営

1. 組織と個人の理解
2. 組織文化の創造
3. 課題解決に向けた組織マネジメント
4. 組織変革時のリーダーシップ・フォロワーシップ

# FDの対象となる教員の能力レベル

レベルⅠ：知る

できない/何とか/  
普通に/優れて

レベルⅡ：自立してできる

できない/何とか/  
普通に/優れて

レベルⅢ：  
支援・指導・拡大できる

できない/何とか/  
普通に/優れて

# 本研修の目的と内容

## ● 目的

FDマザーマップの基本的な使い方を知り、マップをFD活動にどのように活用できるか、その可能性を検討すること

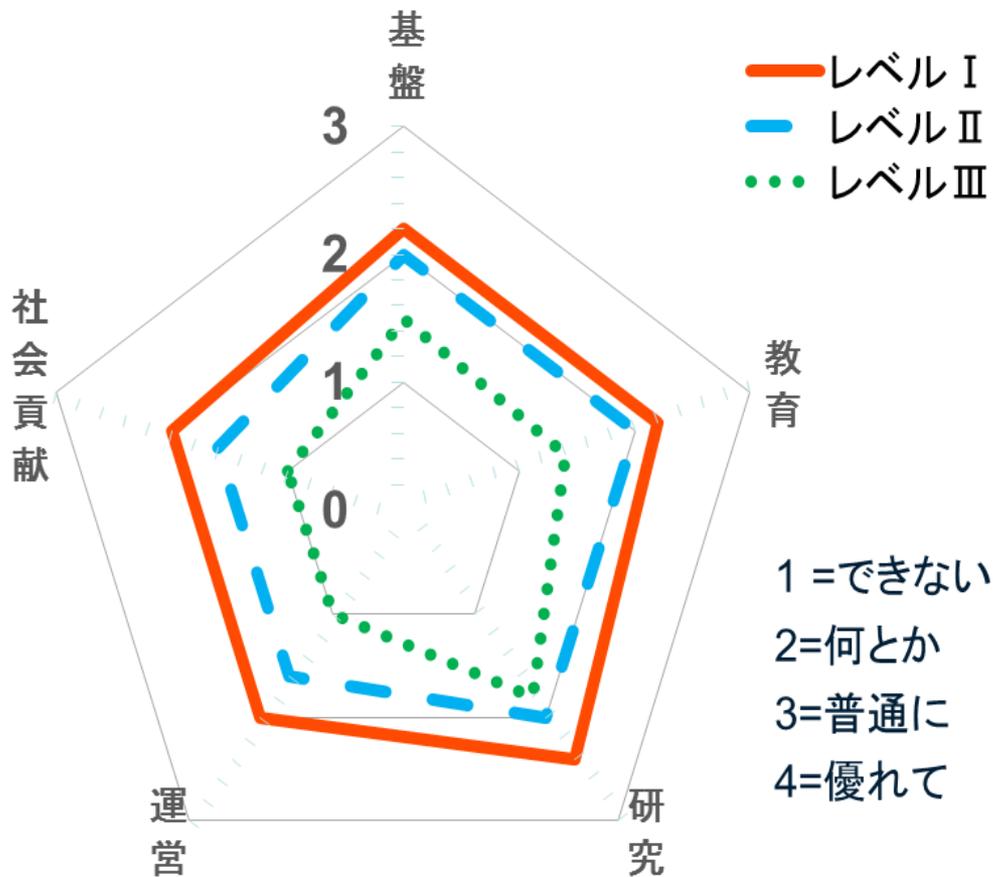
## ● 内容

- ・ワークショップ① FDマザーマップによる自己診断
- ・ワークショップ②ーA 教員個人の到達目標の構築
- ・ワークショップ②ーB 組織的課題の発見
- ・ワークショップ③ 全体の共有と振り返り

ワークショップ①

# FDマザーマップによる 自己診断

# 能力を自己診断してみよう



自分の達成度は？



自分の特徴をペアでシェア



自分の抱負を文章化  
「どんな活動に  
力を入れるべきか」

# マザーマップの多様な使い方

- **みつける**…自分や自大学の教員のニーズはどこに？
- **分ける** …自分や自大学の教員ができていること、できていないことはどこ？
- **測る・比べる**
  - …自分や自大学の教員はどの程度達成できている？  
他者と比べてどの程度達成できているか？
- **選ぶ** …今後の重点課題は？
- **気づく** …自分がやりたいことは？こだわっていることは？

ワークショップ②ーA

# 教員個人の到達目標の構築

FDマザーマップを活用したテーマ別グループワーク

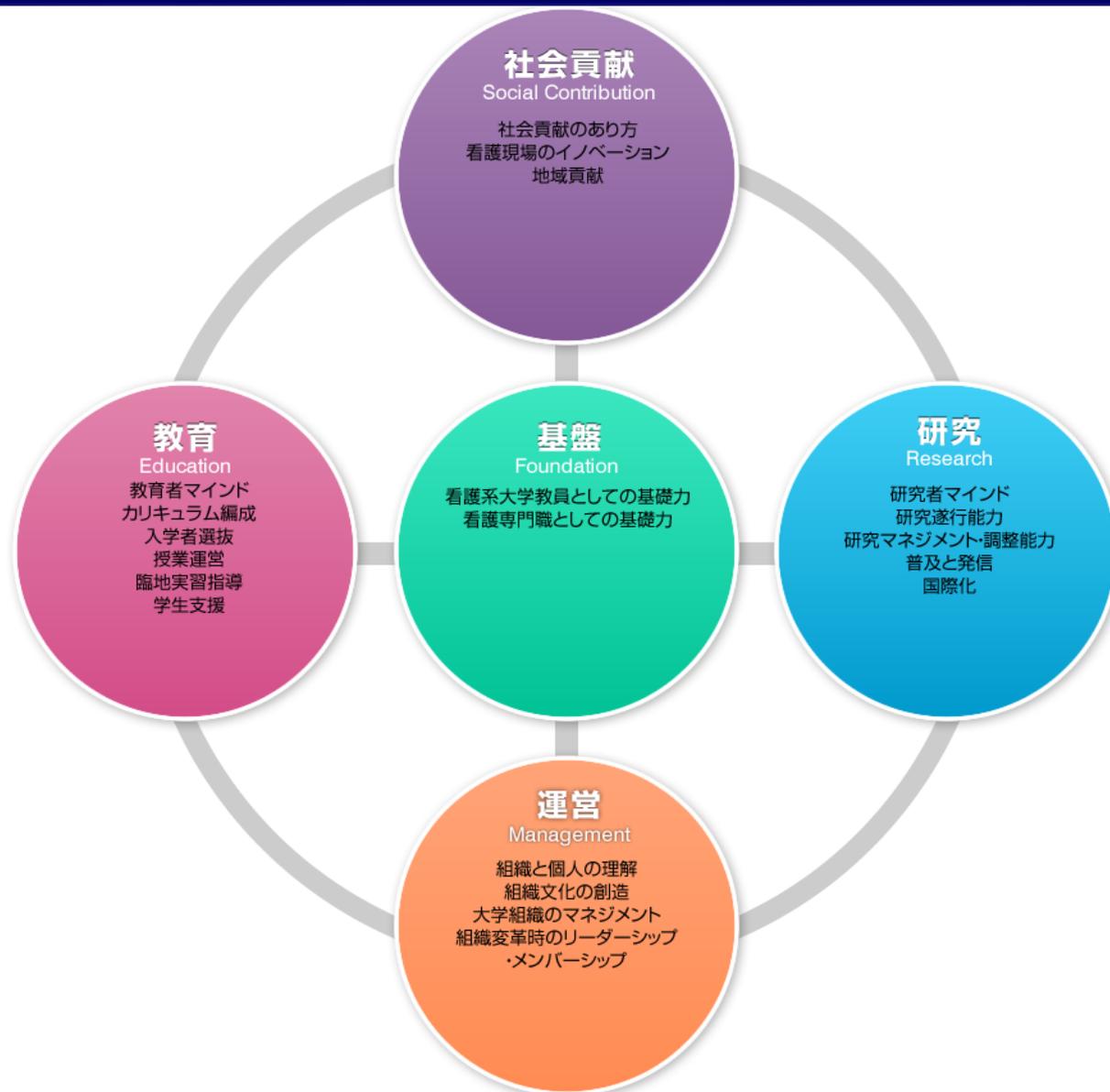
2014年9月17日(水)

報告者 看護学部 内藤 智義

# ワークショップ②ーAの目的

1. 大学教員として、自らが発達段階のどこにいるのかを確認し、今後の自己成長の目標を持つ。
2. 自己目標の到達を支援するFD企画を構想し、所属大学におけるFDに役立つ知恵を得る。

# FDマザーマップの全体構成



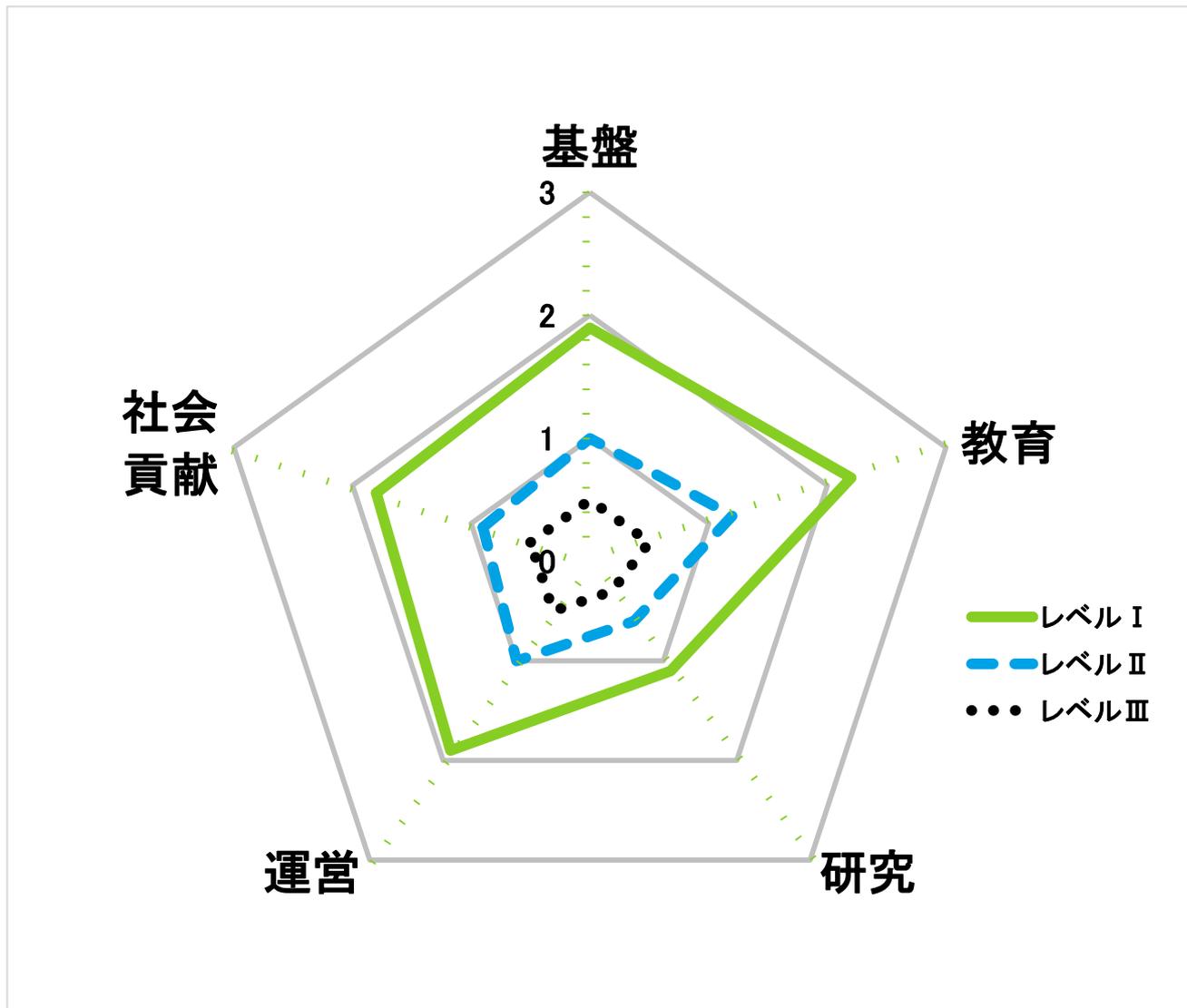
# マザーマップを使った自己診断

## 例:「教育」の区分

教育		レベルⅠ 知る		レベルⅡ 自立してできる		レベルⅢ 支援・指導、拡大できる				
要素		できない	何とか	普通に	慣れて	できない	何とか	普通に	慣れて	
1. 教育者マインド	教育1-1.1	○	○	●	○	教育1-1.2	○	●	○	○
	①教育が他者を支援するはたらきであることを心まえ、自身の教育者マインドの必要性を知る ②教育者マインドとして自大学で重視する内容を知る		①教育者マインドをもっている ②教育者マインドとして自大学で重視する内容を理解し、説明できる		①教育者マインドの醸成を支援できる ②教育者マインドとして自大学で重視する内容を検討できる					
2. カリキュラム編成	教育2-1.1	○	○	○	○	教育2-1.2	○	○	○	○
	①各大学のカリキュラムポリシーと国家試験受験資格の要件(保健師助産師看護師学校養成所指定規則)に基づき、カリキュラムが編成されることを知る ②生活背景や人生経験の異なる多様な学生に、生活支援を基盤とする看護学を教授する特徴や工夫の必要性を知る		①各大学のカリキュラムポリシーと国家試験受験資格の要件(保健師助産師看護師学校養成所指定規則)に基づいて、カリキュラムを編成できる ②生活背景や人生経験の異なる多様な学生に、生活支援を基盤とする看護学を教授する特徴や工夫の必要性を理解し、説明できる		①各大学のカリキュラムポリシーと国家試験受験資格の要件(保健師助産師看護師学校養成所指定規則)に基づいたカリキュラム編成について、他の教員に助言できる ②生活背景や人生経験の異なる多様な学生に、生活支援を基盤とする看護学を教授する特徴や工夫の必要性について、他の教員に助言できる					

など

# 自己の特徴と今後の目標を見出す



# グループワーク：第1段階

## 1. マザーマップを用いて自分の経験を振り返る

- 仕事の優先順位をつけるのが苦手。教育を優先し、研究を後回しにしてしまう。
- 授業中に学生が集中できていない、反応が薄い。
- 学生から進路に関する相談を受けるが、対応が適切か迷うことがある。

など

# グループワーク：第2段階

## 2. 自分の強みや課題に必要な経験を出し合う

- 実習や込み入った業務の中で、時間を効率的にマネジメントし、研究に費やす時間を確保する。
- 上司の授業を見たときに、開始直後にとても考えさせられる質問をしていて、学生がよく考えている様子であった。
- 学生支援やキャリア支援に関連する相談を受けるが、体系的に学んだことがない。

など

# FDニーズリストの作成

## 作成例

有用な経験・必要な経験	FDのテーマ	対象	MM項目
実習や込み入った業務の中で、時間を効率的にマネジメントし、研究に費やす時間を確保する。	「あなたの研究が進まないのはなぜ？」	新人・若手・中堅	研究3-3
同僚の授業を見させてもらった時に、開始直後にとても考えさせられる質問をされていて、学生がよく考えている様子であった。	「授業における効果的な発問の方法」	新任者 ～中堅者	教育4-1 教育4-2
学生支援やキャリア支援に関連する相談をたまに受けるが、実は体系的に学んだことがない。	「もし学生から相談を受けたら」	新任者	教育6-1 教育6-2

# グループワーク：第3段階

## 3. 必要な経験を複数名で持ち寄り、FD企画の種を見つける

- 「あなたの研究が進まないのはなぜ？」  
(新人・若手・中堅対象) Map: 研究3-3
- 「授業における効果的な発問の方法」  
(新人～中堅対象) Map: 教育4-1、4-2
- 「もし学生から相談を受けたら」  
(新人・若手対象) Map: 教育6-1、6-2

など

# FD企画案の作成

FD企画案	
担当者: _____	
FDのタイトル	「平成〇〇年度第1回FD」よりは、「多人数講義で深く学べる発問の技法」とする方が、企画内容を正確に伝えるとともに、参加意欲を上げることができる。
FD企画の背景と意図	・教員が抱える課題、学生の変化、重要な政策変化など、FDが必要となる背景を説明する。 ・
対応するマザーマップ項目	
参加者の到達目標 期待される成果	①研修的な内容の場合は参加者の到達目標として明示する。 ② ③
構成	①大まかな進行の構成を示す。 ② ③ ④ ⑤
対象者	
実施方法・講師	
必要な時間	
場所	
予算	
評価方法	

# ワークショップ②ーAに参加した感想

## 本学での活用・応用の可能性は？

- 自分では気づきにくい自己の特徴や今後の方向性を確認する際に、マザーマップは効果的である。
- 看護系大学教員として、今、課題と感じていることや目標としてしていることを書きだすだけでもFD研修ネタがたくさん見つかる。
- 対話による言語化・可視化によって、教員のニーズに即したFD企画が見いだせる。学内でもFD委員で同様の議論ができるよい。

ワークショップ②ーB

# 組織的課題の発見

# 組織における学習を促進するための情報

## 「組織(職場)における学習」の理論的背景

### ● 組織社会化論

- ・組織社会化(個人が組織の成員となっていくプロセス)は、「訓練、経験、人」を契機として進む。

### ● 経験学習論

学習は、「経験」と、それを対象とした「反省的思考」を起源とする。

(経験したこと、やったことの意味づけにより、次に何をすべきかみえてくる→チャレンジ)

# 組織における学習を促進するための情報

富士ゼロックス総合研究所「人材開発白書」(2009)

個人を成長させる他者との関わりに関する調査結果

- ・対象:28~35歳の若手・中堅社員
- ・方法:2008年、Web調査
- ・有効回答率:65.7%(約2,300人)

- 若手・中堅社員は、他者との関わりから「業務的支援」、「内省的支援」「精神的支援」の3つの支援を得ている。
- 成長を実感している若手・中堅社員は、仕事に対する自信ややる気が高く、職場に対する帰属意識も高い。

# 組織における学習を促進するための情報

富士ゼロックス総合研究所「人材開発白書」(2009)  
個人を成長させる他者との関わりに関する調査結果  
つづき

- 若手・中堅社員が最も成長を実感すること(成長実感因子)は、「業務能力拡大」「視野の拡大」「部門調整力の向上」「自己理解の促進」「タフネスの向上」等の6つであった。
- これらの各因子との間に有意な関係性が認められた支援は、「内省的支援」であった。

# FD担当者の責任と役割

- **責任** : 教員の能力開発をめざし組織的取組を推進すること
- **対象** : ミクロレベル(個)、ミドルレベル(集団)、マクロレベル(組織)
- **役割** : 3C Connector Curator Collaborator
- **FD研修の企画** : 課題の洗い出し  
講演会、シンポジウム、ワークショップ...
- **研修成果の評価** : Kirkpatrickの4段階評価
  - ・レベル1 reaction 満足度
  - ・レベル2 learning 知識技能の獲得
  - ・レベル2 behavior 行動変容
  - ・レベル4 results 組織変容

FDマザーマップの活用

## ワークショップ③

# 全体の共有とまとめ

### ●FDマザーマップの活用の可能性

- ・個人・集団・組織の能力の評価
- ・FD課題の発見とFD活動の企画・評価
- ・各大学独自のFDマップの作成に応用

### ●FDマザーマップの活用における課題

- ・教員個人間での評価の段階に対する認識の違い  
...具体的な評価指標の設定も可
- ・評価が結構大変  
...課題の絞り込み→パーツで評価