

ファカルティ・ディベロップメント（FD）委員会

## 「ファカルティ・ディベロップメント委員会」

### 1. 構成員

#### 1) 委員

正木治恵（委員長、千葉大学）、  
林優子（大阪医科大学）、松谷美和子（聖路加看護大学）、  
宮本千津子（東京医療保健大学）、村上明美（神奈川県立保健福祉大学）、  
小川妙子（群馬県立県民健康科学大学）、佐伯由香（筑波大学）、  
鈴木久美（兵庫医療大学）、山口桂子（愛知県立大学）、和住淑子（千葉大学）

#### 2) 協力者

なし

### 2. 趣旨

看護系大学における FD 活動を推進することを目的とし、本年度は以下の活動計画をたてた。

- 1) FD 企画者向けの研修会・パネルディスカッションの開催
- 2) 「若手看護学教員に求められる資質・能力獲得状況と支援に関する実態およびFD活動の方向性」についての調査の実施と結果の公表

### 3. 活動経過

#### (1) FD 企画者向けの研修会・パネルディスカッションの実施

FD が既に大学および大学院において義務化され、各大学の FD 活動も活発に実施され始めている現状から、今後各大学が FD 活動を独自に企画・実施していく上で役立つような、FD 企画者向けの研修会・パネルディスカッションを実施した。FD 企画者向けの研修会には、各大学が大学の個性を生かしつつ計画的に FD を実施していく際参考となるであろう FD マップの作成について取り上げた。またパネルディスカッションでは、看護系大学から、看護学教育・研究の特徴を踏まえた FD 活動内容について、精力的に取り組んでいる看護学教員から紹介頂き、今後のあり方も含めて検討した。

具体的な内容は以下の通りである。

- ① テーマ：看護系大学の将来を担う教員に対するFDのあり方についてー将来を見据えた組織的なFD企画のためにー
- ② 日時：2010年4月17日（土）13:30～16:00
- ③ 場所：聖路加看護大学アリスセントジョンメモリアルホール

④ 対象：各看護系大学（会員校）のFD企画者

⑤ 内容：

**講演**「FDマップの作成と活用」；佐藤浩章氏（愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室副室長）

**パネルディスカッション**「看護学教育・研究に関するFDの取り組みの実際」；

山口桂子氏（愛知県立大学教授）、村本淳子氏（三重県立看護大学学長）、佐藤禮子氏（兵庫医療大学副学長）

座長；松谷美和子氏（聖路加看護大学教授）

参加者は、108名（事前申し込み77名、当日参加31名）であった。うち73名より、評価アンケートの回答を得た（回収率67.6%）。講演、パネルディスカッションともに、ほぼ全員が「大変有意義であった」「まあまあ有意義であった」と回答していた。また、回答者全員が、本企画のテーマについて「大変重要である」「まあまあ重要である」と回答していた。本企画に関する感想や今後の本協議会におけるFD活動への希望としては、「大変参考になった、FDマップを活用してみたい」「看護学教育に特化したFDマップのモデルケースがほしい」「大学院教育についてのFDについての企画を希望する」等の意見があった。

（2）「若手看護学教員に求められる資質・能力獲得状況と支援に関する実態およびFD活動の方向性」についての調査

## I 研究の主旨

看護の教育現場においては、より多彩な教育実践能力が求められるが、中でも、臨地実習を主に担当する若手看護学教員(以下、若手教員とする)の多くは、看護者としての自身の経験が浅いことや、大学における教育経験、臨地実習指導の経験も少ないことなどから、学内外の教育場面において種々の緊張や戸惑いを経験しているものと推察される。

本年2月、厚生労働省医政局看護課は「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」を公表し、その中で看護教員に求められる資質・能力としての、**向上すべき資質と求められる能力5領域**：「教育実践能力」、「コミュニケーション能力」、「看護実践能力」、「マネジメント能力」、「研究能力」をあげたが、現行制度においては、若手教員が教員としての道を歩み始めるまでにこのような資質・能力を体系的に身につける学習機会を持てることはまれであり、その能力の研鑽は就職後の現任教育にゆだねられている。

一方、大学におけるFD活動が義務づけられ、さまざまな教育実践力向上のための研修や組織的な取組が実施されるようになったが、臨地実習を含む看護教育実践能力に関するFDの実施については、必ずしも容易ではない。

そこで、本委員会では、看護系大学におけるFD活動のための基礎的資料を収集し、そのニーズや方向性を明らかにする目的で調査を実施し、若手教員の自己評価からみる教育実践力の獲得状況とFDへのニーズ、支援方法等について分析・検討を行った。

## II 目的

- ①若手教員が求められる教育実践上の資質・能力（以下、資質・能力とする）について、各教員の自己評価から獲得状況の実態を知るとともに、FD活動へのニーズや支援等に関わる認識を明らかにする。
- ②上記結果からみる課題とFD活動への具体的ニーズなどから、FD活動計画や実施についての今後の方向性を明らかにする。

## III 方法

調査方法：自記式無記名式質問紙調査法

調査期間：2010年6月～8月

調査対象：日本看護系大学協議会会員校に所属し、①看護師免許を有する看護教員（講師・助教・助手）、②平成22年7月1日現在、4年制看護系大学の教員経験歴1年以上5年未満（4年制大学以外の教員経験があってもよい）、の条件を満たす教員、各大学から5名以内 合計約1,000名程度。

調査内容：資質・能力に関する項目（「今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書」（厚生労働省医政局看護課，2011）を参考に作成した19項目（「有している：5」～「有していない：1」の5段階評定での回答）のほか、所属施設における新任教員に対する支援体制・FD活動に対するニーズと課題に関する項目等についての認識、および個人属性、所属施設の属性などについて、自由記載等で回答を求めた。

倫理的手続き：愛知県立大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

## IV 結果1（調査項目回答の量的分析）

### 1) 回答者の概要

研究参加の承諾が得られたのは、193校中122校(63.2)%で、122校における配布総数は544名、回収数は357名(65.6%)であった。さらに、今回の対象条件である「4年制看護系大学の教員経験歴1年以上5年未満」を満たしていたのは、271名(75.9%)であった。

回答者の主な属性別状況は、職位では、助教が173名(63.8%)を占め、次いで助手59名(21.7%)、講師39名(14.4%)であった。年齢では、30歳代が最も多く約60%を占め、次いで40歳代が多くなっていた。また、最終学歴では博士前期(および修士)課程修了者が約66.7%と最も多かったが、博士後期(および博士)課程修了者は約10%であった。その他、臨床の実務経験では90%以上が3年以上の経験を有し、5～8年未満が32%と最も多かったが、12年以上も20%を占めていた。教育経験では4年制大学における教員経験は3年未満が60%を占めていたが、4年制大学以外の教員経験を有したのは約25%のみであった。

### 2) 看護教員の資質・能力に関する獲得状況

表1には、教員自身の自己評価から見た、看護教員の資質・能力に関する項目としてあげられた、「向上すべき資質」3項目と「求められる能力」16項目についての平均値と標準偏差を示した。その中で、平均値が最も高かった項目は、「多様な個性を尊重する人権意識や倫理観、看護に関する価値観」(4.11(SD.71))で、唯一4点台を示していた。それ以外では、「提示するべきか守るべきかなど個人情報適切に処理、管理する能力」(3.87(SD.82))、「対人関係における自己の表現力や相手に対する理解」(3.85(SD.78))が高値を示した。

一方、平均の低い項目では、「時代の要請にあったカリキュラムを作成し、それを授業展開、評価、改善する能力」(2.81(SD1.14))、「運営に主体的に参画でき組織目標の達成に向け、リーダーシップが発揮できる能力」(2.88(SD.98))の2項目のみが2点台であった。

全体としては、「向上すべき資質」においては比較的高い評価であるのに対し、「求められる能力：教育実践能力」では低い評価である傾向が見られた。

### 3) 対象属性別比較

上記の結果について、主な対象属性別の一元配置分散分析の結果を表1に示したが、職位による比較では、すべての項目で有意な差がみられ、多重比較においては講師・助教と助手の間で差のみられる項目が多かった。また、最終学歴では、「向上すべき資質」、「求められる能力：コミュニケーション能力」においては有意差がほとんどなかったが、「求められる能力」の他の領域ではすべてに有意差がみられ、学士卒業者と博士後期課程・博士前期課程修了者との間に差がみられる傾向が顕著であった。

その他、実務経験年数や大学における教員経験年数による比較も行ったが、差のある項目は少なかった。

### 4) 若手教員の資質・能力の獲得状況における共通性

これまで述べた結果においては、厚生労働省医政局看護課によって示された看護教員に求められる資質・能力の各領域に添って分析を進めてきたが、今回の調査における資質・能力の獲得状況からは、「向上すべき資質」と「求められる能力：5領域」の枠組みとは異なった共通性を示す傾向が示された。そこで、この19項目がどのような共通性を有しているのかを明らかにする目的で因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行った結果、表2に示すような5因子が抽出された。それらに対し、第1因子「教育実践を支える予備力」、第2因子「教育を実践する能力」、第3因子「人間性や倫理観」、第4因子「施設とのコミュニケーション力」、第5因子「教育全般を見渡す能力」と命名した。「教育実践を支える予備力」は、「求められる能力：看護実践能力、マネジメント能力、研究能力」の領域の5項目で構成され、「教育を実践する能力」は、「求められる能力：教育実践能力、コミュニケーション能力」の領域項目の中で、直接の学生指導に関わる7項目で構成された。また、「人間性や倫理観」は、「向上すべき資質」の3項目であり、「施設とのコミュニケーション力」は、実習施設との連携協働、実習施設との調整能力の2項目であった。「教育全般を見渡す能力」は、カリキュラム作成・展開、すべての領域の教育、の2項目であった。

以上より、若手教員の資質・能力の獲得状況の自己評価における共通する傾向が明らか

になったが、特に教育実践能力については、コミュニケーション能力の一部とともに、学生への直接的な関わりを1つの領域としてとらえ評価していることが示唆された。よって、今後のFD活動に際しては、この共通性が意味する内容的な傾向を踏まえたうえでのプログラムの計画がより効果的なのではないかと考えられる。

## V 結果2（自由記述の質的内容分析）

271名分のアンケートの自由記述、具体的には、新任の看護系大学教員に対する現在の支援体制、新任の看護系大学教員が臨む支援体制、新任の看護系大学教員が臨地実習で感じる困難さ、新任の看護系大学教員が必要と考える4年制看護系大学教員としての資質・能力に関する内容のカテゴリー分析を行った。分析の結果を以下に示す。

### 1) 新任の看護系大学教員に対する現在の支援体制

新任の看護系大学教員に対する現在の支援体制は、「看護学部あるいは学科内等での支援（集団を対象）」、「領域（分野）内での支援（個人を対象）」として記述されていたが、多くが「領域（分野）内での支援」であった。

新任教員（若手教員）に対して取られている支援は、以下の6つのカテゴリーに分類できた（複数回答あり）。

#### i) 教育実践能力向上のための支援

サブカテゴリーとして、①教授力を高める支援（授業参観・公開授業、模擬授業・授業準備の指導、授業案作成の指導、授業の進め方の指導、授業評価・助言、シラバス作成の指導、カリキュラムデザインの指導）、②臨床指導力を高める支援（施設研修、臨地実習指導）、③学生指導力を高める支援（指導の振り返り、学生の特性に合わせた指導方法）、④コミュニケーション力を高める支援（学生・実習先との関係づくり）、があった。

#### ii) 研究能力向上のための支援

具体的には、研究活動の確保、直接的な研究指導、研究報告会の実施、であった。

#### iii) 教育実践基盤づくりのための学習支援

具体的には、同僚間の意見交換会、学部(学科)内の勉強会、他大学との研修・交流、であった。

#### iv) 大学組織・運営理解のための支援

オリエンテーション

具体的には、キャリアアップ指導、会議・会合（委員会）への参加、であった。

#### v) 社会貢献のための支援

#### vi) メンタルヘルスのための支援

### 2) 新任の看護系大学教員が望む支援体制

新任の看護系大学教員が望む支援体制は、以下の6つのカテゴリーに分類できた（複数回答あり）。

#### i) 十分なオリエンテーション

ii) 相談できる相手

サブカテゴリーとして、①スーパーバイザー、②モデル、③プリセプター、④ピアグループ、⑤学外の相談者、があった。

iii) 研修の機会

サブカテゴリーとして、①教育の基本を学ぶ機会、②臨床研修、③体系化された継続教育、があった。

iv) 上司からの支援

サブカテゴリーとして、①話しやすい雰囲気、②励まし、③評価、④経験に応じたラダーの提示、があった。

v) 職場環境の整備

サブカテゴリーとして、①マンパワーの確保、②教育と研究の両立への理解、③ライフワークバランスへの配慮、があった。

vi) 研究指導

サブカテゴリーとして、①研究遂行の直接指導、②研究資金獲得の援助、③研究フィールドの確保、④研究時間の確保、⑤共同研究の機会、があった。

### 3) 新任の看護系大学教員が臨地実習で感じる困難さ

新任の看護系大学教員が臨地実習で感じる困難さは、以下の 8 つのカテゴリーに分類できた（複数回答あり）。

i) 実習環境の整備と大学と施設の教育方針との不一致の調整

サブカテゴリーとして、①実習場所理解に基づく学習に適した環境整備のための関係者との調整（管理者との関係形成、スタッフとの関係形成、非協力的なスタッフとの調整、実習指導者との調整、様々な実習関係者との調整、実習場所の理解と関係不足）、②施設の特徴の理解に基づく大学の方針との不一致の調整（大学と実習施設との方針のずれ、施設の方針に合わせた指導）、があった。

ii) 学生の学習状況に対応し教授技術を活用した効果的な実習指導

サブカテゴリーとして、①学生の学習状況査定に基づく意欲や個性、主体性を促す指導（学習意欲を高め動議付けできる指導、学生のレディネスや個性、学習状況に対応した指導、学生の主体性を活かす指導、学習状況を形成評価した指導）、②看護学教育の構造の理解に基づく教授技術（原則を応用した指導、学生の思考を深化させる指導、実習現象の教材化、関連する領域の学習と関連づけた指導）、③対象理解と看護過程展開の指導（病態と看護の関連の指導、看護過程の指導、学生の記録への指導、看護技術の指導、患者との関係形成と患者理解）、④カンファレンスの効果的な運営、⑤学生の実習上の問題や個人的問題への対応（メンタルヘルスに問題にある学生への対応、学習に関する多様な問題を持つ学生への個別対応、学生の生活態度や悩みへの対応）、があった。

iii) 上司や教員間の連携・支援の不足

サブカテゴリーとして、①上司との相互信頼欠如と支援不足（上司からの助言の欠如、

上司との方針の不一致、上司との信頼・相互理解の欠如)、②教員間の調整と連携の不足、があった。

iv) 実習場所におけるギャップへの対応と倫理的ジレンマ

サブカテゴリーとして、①大学の教育内容と現場の実践レベルのギャップ、②施設や実習指導者との意見対立や患者への倫理と学生の学習保証のジレンマ(施設への気遣いとジレンマ、指導者・学生間の意見対立によるジレンマ、患者倫理と学習保証とのジレンマ)、③臨床との関係調整による学生擁護(実習指導者の態度からの学生保護、臨床の圧力や苦情への対応)、があった。

v) 専門外領域の指導や最新医療情報・実習評価への自信欠如

サブカテゴリーとして、①未経験・専門外領域や最新医療情報不足に関連した指導力への自信欠如(臨床状況の理解不足、臨床実践経験の不足による自信欠如、最新の医療情報不足、未経験の実践場所における指導への自信欠如、専門外領域における指導への自信欠如)、②学生評価に対する確信の欠如(学生の評価に対する困難さ、学生の評価の教員間のずれ)、③実習指導に対する不確かな評価(実習指導への自己評価の不安、実習指導への他者評価の欠如)、があった。

vi) 不適切な実習条件やマンパワー不足のもとでの指導の負担

サブカテゴリーとして、①実習目的に合う施設や受け持ち患者の確保困難(受け持ち患者選択の困難、適切な実習施設確保の困難、目的に適合しない実習体制)、②複数施設かけもちや遠方施設への移動による負担(複数施設かけ持ちによる負担、遠方の施設への移動による負担)、③限られたマンパワーや担当学生数の多さの中での学生・部下への指導の負担(専任指導者の不在、教員のマンパワーの不足、指導時間の確保困難、担当学生の多さの負担と指導のバランス)、④指導者の体制に応じた指導不足への対応(複数指導者間の指導の不一致の調整、実習指導者の指導不足への対応、実習指導者と学生への指導の両立)、⑤長い拘束時間と実習外業務の遂行困難(実習外業務との両立困難、実習の拘束時間の長さ)、があった。

vii) 単独での迅速判断や想定外の事態発生への対応困難

具体的には、単独での判断による責任の重さ、想定外の事態発生への対応困難、迅速な判断を要する時の対応、であった。

viii) 実習場所における立場の弱さ

実習場所における教員の業務制約や立場の弱さ、助手の役割の不確かさ、年齢が若いことによる臨床からの軽視、であった。

#### 4) 新任の看護系大学教員が必要と考える4年制看護系大学教員としての資質・能力

新任の看護系大学教員が必要と考える4年制看護系大学教員としての資質・能力は、以下の3つのカテゴリーに分類できた(複数回答あり)。

i) 教育・実践・研究の連関へ学術的に参与する力

サブカテゴリーとして、①教育⇔研究⇔実践を実現する意思と力、②研究能力、学術的

能力（研究能力、論理的思考力、広範な知識力、国際力、専門領域の知識・技術・経験、看護学士課程における教育力）、③看護実践能力、④コミュニケーション能力（協働する能力、関係調整能力、マネジメント能力）、⑤教育学の知識基盤、⑥自己開発力（自己開発力、自己更新力）、があった。

#### ii) 学習支援力

サブカテゴリーとして、①学習支援力（分かりやすく教える能力、多様性に応じた教育力、現代の学生の特性に応じた教育力、学習支援力、学習者主体の教育力、臨床教育力）、②学生支援力、があった。

#### iii) 看護学教育者の資質

倫理観と人間性、教育者・組織人としての自覚、政治力、判断力、行動力、自己統制力、強靭さと柔軟性、自己の看護哲学、看護への情熱、学問への真摯な姿勢、探究心、役割モデルがあった。

## VI まとめ

本調査からは、「向上すべき資質」の獲得状況が高い一方、「求められる能力」の教育実践能力については低い結果が示され、特に助手や学士卒業者において自己評価が低い傾向が示された。この結果をふまえ、若手教員へのFD活動としては、同教科を担当する教授、准教授による教育実践に対する細やかな指導や、適切な他者評価の必要性が示唆された。また、担当教科（実習等）の位置づけなどカリキュラム構造や授業講成などの理解と教育研究能力育成のために、意見交換や知識獲得を目指した大学独自のFD教育プログラムを提供することの必要性が示唆された。

自由記述からは、新任（若手）教員の困難の内容や希望する支援体制について、“切実な声”として具体的に示された。特に、看護系大学の看護教員に求められる能力・資質として、教育・実践・研究の3つの能力を求められること、ならびに研究と教育の両立およびバランスの重要性が述べられていた。一方で求められる能力とその重責に困難感を示すと共に、支援体制の乏しさを指摘していた。それらより、大学の看護教員に求められる能力は多岐にわたり、看護実践経験を有するのみの新任（若手）教員が個人レベルで習得できるものではないこと、そのため系統的なFDによる支援やサポート体制が必須であることが示唆された。

表1 若手教員の資質・能力の獲得状況

調査項目		全体(n=271)		属性別			
		平均	標準偏差	年代	職位	最終学歴	
向上すべき資質	a. 対人関係における自己の表現力や相手に対する理解	<b>3.85</b>	.78	**	*		
	b. 多様な個性を尊重する人権意識や倫理観、看護に対する価値観	<b>4.11</b>	.71	*	*		
	c. 人間として、看護職として学生等の目標となることができる人間性	3.47	.81	**	**		
求められる能力	教育課程	<b>2.81</b>	1.14	**	**	**	
	授業設計・実施	e. 自らの専門領域のみでなく、全ての領域とのかかわりを意識して教育を展開する能力	<b>3.04</b>	1.13	**	**	**
		f. 学生等が、リアリティーを感じながら自分の課題として学ぶことができる学習環境を設定する能力	3.35	.96	*	**	*
		g. 学生等の体験や臨床実践の状況を教材化して学生等に説明する能力 (教材化のためには、さらに学生等及び患者理解の能力、言語化能力、状況把握能力などが必要である)	3.27	.99		**	**
	学生等指導・評価	h. 多様な学生等に対応する指導力	<b>3.12</b>	.95	**	**	**
		i. 臨地実習の中で学習を積み重ねていく学生等を形式的に評価する能力	3.39	.92	*	**	**
		j. 学生等が自らの能力開発に将来活かすことができるような客観的な評価を行う能力	3.23	.94	*	**	**
	コミュニケーション能力	k. 学生等に対するコミュニケーション能力 (学生等が抱えている精神的、身体的な課題に対応できるカウンセリング能力、教育的視点や有する知識を正確に伝える能力)	3.58	.89	**	**	
		l. 学生同士のコミュニケーションを支援する能力	3.46	.86		*	
		m. 他の領域の教員、実習施設と連携、協働する能力	<b>3.70</b>	.81	**	*	*
		n. 実習施設との調整能力	<b>3.64</b>	.90	**	**	
	看護実践能力	o. 学生等に適切に教えることを目的として、看護の基本技術に加え、最新の医療に関する技術や知識を有し、看護を実践する能力	3.28	.90		**	**
	マネジメント能力	p. 提示すべきか守るべきかなど個人情報を適切に処理、管理する能力	<b>3.87</b>	.82	**	*	**
		q. 運営に主体的に参画でき組織目標の達成に向け、リーダーシップが発揮できる能力	<b>2.88</b>	.98	**	**	**
	研究能力	r. 専門分野の研究に関する最新情報を収集し、教育に活用できる能力	3.30	.98		**	**
s. 日々の教育活動の中に課題を見出し、研究に取り組める能力		<b>3.13</b>	.99	*	**	**	

(\* p<.05, \*\* p<.01)

表2 若手教員の資質・能力の獲得状況における共通性

		第1因子 (教育実践を支える 予備力) $\alpha = .845$	第2因子 (教育を実践する 能力) $\alpha = .886$	第3因子 (人間性や倫理観) $\alpha = .714$	第4因子 (施設とのコミュニ ケーション力) $\alpha = .818$	第5因子 (教育全般を見 渡す力) $\alpha = .812$		
向上すべき資質				a.対人関係理解 b.人権意識・倫理 感 c.人間性				
求められる能力	教育課程					d.カリキュラム 作成・展開		
	授業設計・ 実施					e.すべての領域 の教育		
	学生等指 導・評価	f.学習環境の設定						
		g.説明能力						
		h.学生指導力						
		i.形成的評価能力						
		j.客観的評価能力						
	コミュニケーション 能力	k.コミュニケーション 能力(学生)						
		l.学生同士のコミ ュニケーション支 援						
						m.実習施設との 連携協働 n.実習施設との調 整能力		
看護実践能力	o.看護実践能力							
マネジメント能力	p.個人情報処理能 力							
	q.リーダーシップ							
研究能力	r.研究の活用							
	s.研究能力							

### (3) 報告書の発行

前述した2つの活動について、成果を報告書としてまとめ、公表した。尚、調査結果については、第30回日本看護科学学会学術集会・日本看護系大学協議会FD委員会共同開催フォーラムにおいて発表した。

## 4. 今後の課題

本ファカルティ・ディベロップメント委員会は、本協議会の法人化を機に、看護学教育質向上委員会として統合されることとなった。本年度実施した「若手看護学教員に求められる資質・能力獲得状況と支援に関する実態およびFD活動の方向性」についての調査結果から、系統的・組織的なFDの体制づくりが必要であることが明らかになった。今後、看護学教員の能力開発のためのFD体制作りにおいて本協議会が果たすべき役割を明確にし、各大学との連携・協働のもとに取り組んでいく必要がある。看護学教育の質向上のために、まずはその基盤作りが重要課題であると考ええる。