

看護学教育質向上委員会

「看護学教育質向上委員会」

1. 構成員

1) 委員

正木治恵（委員長、千葉大学）

張平平（埼玉県立大学）、林優子（大阪医科大学看護学部）、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

本年度は、以下の二つの活動に取り組んだ。

- 1) 昨年度実施した「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」の調査結果に基づき、若手看護学教員の育成指針について検討し、FDガイドラインを作成する。また、作成したFDガイドラインをもとに研修会を開催する。
- 2) 文部科学省委託事業である「大学卒業時到達度の評価手法開発のための調査研究」を実施し、その調査結果をもとに報告会を開催する。

3. 活動経過

（1）若手看護学教員「FDガイドライン」の作成

看護系大学における看護学教育の質向上に向けた取り組みとして、本委員会では、昨年度までのFD委員会の活動経過をふまえて、FDを企画する立場にある管理的教員にむけた「看護系大学若手教員を対象としたFDガイドライン」の作成を試みた。

作成の経過とFDガイドラインの主な内容については、以下に示す。

なお、平成24年3月17日、本委員会主催の報告会では、上記FDガイドラインについての作成経過とともに、その枠組みと主な内容について報告し、「看護学教育質向上委員会平成23年度活動報告書」にその詳細を掲載し、発行した。

【「看護系大学若手教員を対象としたFDガイドライン」作成経過と主な内容】

作成にあたっては、昨年度、本協議会FD委員会が行った調査「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とFD活動の方向性」の結果から、若手教員の自己評価やニーズなどを参考にして、より具体的な内容を目指した。

はじめに「FDガイドライン作成ワーキンググループ」メンバーによる原案の作成を行ったが、すでに公表されている国立教育政策研究所編（2009）「大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン」等をベースとして、看護学教育の特性を盛り込みながら試案を委員会に提案した。つい

で、委員会メンバー全員による検討ののち修正を繰り返し、最終案を作成した。さらに、看護系大学のFD企画・実施者で管理的立場にある数名の教員に対し、本委員会が作成した最終案について、実際に活用が可能かという観点からの意見聴取を行い、その意見を加えて完成させた。(なお、本ガイドラインの対象は今回は「助教以上の経験の浅い若手教員」と限定した。)

完成した「看護系大学若手教員を対象としたFDガイドライン」を表1に示すが、縦列には、若手看護学教員に必要な教育力の要素として、「看護学教育者としての資質」、「臨地実習における学習支援力」、「実習施設との関係調整力」、「教育全般を見渡す力」、「教育・実践・研究の連関へ学術的に参与する力」の5つの柱を設定した。また、表の横列には、上記の各視点ごとのFD活動として、まず、若手教員のFDにおける管理者の役割、領域／科目責任者等の役割に関する内容を簡略に記載した。これは、若手教員のためのFDプログラムを企画する過程で、管理者や領域／科目責任者等の役割を相互に認識することの必要性から、ここに提示したものである。次いで、若手教員に関するFD活動の内容として、FDの目標と具体的なFDプラン(例)、及び評価の方法について示した。目標については一般的ではあるが多角的な側面から網羅できるように提示し、FDプランは、方法と頻度の例を示した。また、評価方法については評価の視点とプランごとの評価時期や方法の例を示した。

表2は表1の2つ目の視点である「臨地実習における学習支援力」について、より具体的なFD活動を示したものである。これは、本ガイドラインの対象である若手教員が最も携わる機会の多い職務範囲であることに加え、先の調査において具体的な困難性やFDニーズが詳細に示されていたことに鑑み、例示する意義が高いと考えたことによる。

縦列には表1からのFD目標(OB1～OB10に相当する)、横列には、それぞれのFD目標を細目化した、GIO:一般的な目標、SB0:具体的行動レベルの目標、FDプランの例をあげた。目標を細かく示すことにより、FD企画者にとっては、FDプランをより具体的に立案しやすくなり、また若手教員にとっても、教員自身が自己評価する際の基準としても使用が可能になると考える。

本ガイドラインは、看護系大学における教育の質保証を確保するためのFD活動のモデルとしての活用を期待して、FD企画を担当する管理的立場にある教員に向けて作成したが、

「それぞれの大学の教育に関する現状のアセスメント」、「現行のFD状況のアセスメント」、「FD目標の設定と方法の企画」等、種々の視点からの活用が可能と考える。

本ガイドラインに示したFDの目標は、看護学教育の一般的な項目を示したものであるが、各大学はこれをベースラインとして、大学理念や教育目標からみた必要度と若手教員に関する現状分析をもとに、より具体的な目標へと形を変えて設定することが可能である。大学全体で優先的に進められるべき目標が設定されたり、各領域や科目における実際の状況に合わせた目標設定がなされるべきであり、その一つの目安として活用されることを期待するものである。

<参考文献>

- ・国立教育政策研究所 FDer 研究会(研究代表者 川島啓二)編(2009)
「大学・短大でFDに携わる人のためのFDマップと利用ガイドライン」. 国立教育政策研究所発行.
- ・国立教育政策研究所作成ワーキンググループ(代表者 川島啓二)(2010)
「大学における新任教員研修のための基準枠組」. 国立教育政策研究所発行.

（２）文部科学省委託事業「大学卒業時到達度の評価手法開発のための調査研究」の実施

1) 大学卒業時到達度の評価手法の検討

平成 23 年 3 月に文部科学省より提示された「学士課程版看護実践能力と到達目標」は、学士課程修了時に看護専門職者として修得すべきコアとなる能力とそのために必要な教育内容を示すものであり、各大学は、これを参照しつつ、その教育理念や養成する人材像にあわせて必要な教育内容を改めて検討し、独自の教育課程を編成することが求められている。一方、卒業時の看護実践能力の質を一定レベル以上に確保すること、またそれはすべての大学の卒業者に共通したものであることも求められる。そのためには、卒業者に「学士課程版看護実践能力と到達目標」として挙げた内容は共通内容として十分なものであるか、また、それらの能力の到達度はどこまでを保証すべきかを明らかにする必要がある。

そこで今回、「学士課程版看護実践能力と到達目標」をもとに、看護系大学の卒業生の質を保証するために共通に適用することのできる評価方法を開発することを計画し、教員の各到達目標への期待度と、学生の自己評価による実際の到達状況を明らかにする調査を実施することとした。

2) 評価票（教員版、学生版）の作成

A. 教員を対象とした調査

「学士課程版看護実践能力と到達目標」に示された 5 つの能力群における 20 の看護実践能力の「学習成果」ごとに、学生の到達への期待度を、3（必ずできてほしい）・2（できてほしい）・1（少しはできてほしい）・N（わからない）の 4 段階で回答する調査票（無記名自記式質問紙）を作成した。

B. 学生を対象とした調査

「学士課程版看護実践能力と到達目標」に示された 5 つの能力群における 20 の看護実践能力の「学習成果」ごとに、現時点における到達状況を、4（よくできる）・3（まあまあできる）・2（あまりできない）・1（できない）・0（わからない）の 5 段階で回答する調査票（無記名自記式質問紙）を作成した。

3) 調査の実施

①対象者

- A. 日本看護系大学協議会の会員校（200 校）の教員 200 名程度（原則として各校の教務委員長もしくはその相当職にある者 1 名とした）
- B. 上記対象校の 4 年生 2,000 名程度（各対象校の 4 年生（編入生を除く）の学生数の 10%を学籍番号からランダムに抽出）

②調査方法

A. 教員を対象とした調査

- 1) 日本看護系大学協議会会員校の看護系学部責任者（学部長、学科長、専攻長等）宛に、本研究の目的と方法、および倫理的配慮について明記した文書を郵送し、研究への協力を依頼すると共に、調査票郵送の許可を得た。
- 2) 研究協力に承諾の得られた学校の看護系学部責任者（学部長、学科長、専攻長等）宛に調査票を郵送し、対象者への調査票の配付を文書で依頼した。

3) 調査票の回収は、自己記載後同封した封筒に密封して各自郵便ポストに投函するよう文書に明記した。

B. 学生を対象とした調査

1) 日本看護系大学協議会会員校の看護系学部責任者（学部長、学科長、専攻長等）宛に、研究の目的と方法、および倫理的配慮について明記した文書を郵送し、研究への協力を依頼すると共に、調査票郵送の許可を得た。

2) 研究協力に承諾の得られた学校の看護系学部責任者（学部長、学科長、専攻長等）宛に、各学校で申告した学生数分の調査票を郵送し、学生への調査票の配付を文書で依頼した。

3) 調査票の回収は、自己記載後同封した封筒に密封して各自郵便ポストに投函するよう文書に明記した。

上記調査は、委員の1名が所属する大学の倫理審査委員会に研究計画書を提出し、承認を得たうえで実施した。

③分析方法

20の看護実践能力の分類および学習成果ごとに回答の割合を、また、“わからない”を除いた各回答に便宜的に1～3（対象A）、または1～4（対象B）を与え平均値を、それぞれ算出し、対象ごと及び対象間の比較を行った。

さらに、卒業時到達目標における学習成果の項目の評価尺度として用いる可能性を探究するために、内容的側面、構造的側面、結果的側面の3つについて検討した。これらの検討には、必要に応じて今回調査した学生380人、教員75人のデータを用いた。統計学的分析はSPSS version19.0 for Windows 及び Amos version 19.0 for Windows を用いた。学生380人のデータを用いて、中項目ごとの項目間相関およびIT (item-total) 相関、そしてCronbach's α 係数を検討した。また、調査票の内容的検討のため、自由記載内容（対象A）の検討を行った。

4) 調査結果

①回答者の概要

日本看護系大学協議会の会員校200校に本調査の依頼をしたところ、調査協力が得られたのは106校であった。調査協力の得られた会員校に教員用調査票106部、学生用調査票765部を配付したところ、回収数は教員用調査票75部（回収率71%）、学生用調査票380部（回収率50%）であった。

回答者の所属施設の設置主体および看護学科設置年は表1-1、1-2の通りで、教員用調査票における回答者の立場は、70%が教務委員会関係の長または委員であった。

学生用調査票における回答者は全て大学4年次生であった。

表 1-1 設置主体

	教員		学生	
	人数	%	人数	%
国立大学法人	18	24.0	95	25.0
公立	19	25.3	107	28.2
私立	36	48.0	173	45.5
その他	1	1.3	4	1.0
無回答	1	1.3	1	0.3
合計	75	100.0	380	100.0

表 1-2 看護学科設置年

	教員		学生	
	人数	%	人数	%
2005 年以降	24	32.0	125	32.9
1997～2004 年	36	48.0	173	45.5
1996 年以前	15	20.0	73	19.2
無回答			9	2.4
合計	75	100.0	380	100.0

②学士課程における卒業時到達目標の達成に対する教員の期待度と学生の到達度の認識

5つの能力群における20の看護実践能力の卒業時到達目標の達成に対する教員の期待と学生の到達状況の認識の概要は、以下の通りである。

1) 教員の期待度

看護実践能力のうち教員の期待度が高かった項目は、＜1)看護の対象となる人々の尊厳と権利を擁護する能力＞、＜5)計画的に看護を実践する能力＞の順であった。

一方、期待度が低い項目は＜15)地域ケアの構築と看護機能の充実を図る能力＞であった。

2) 学生の到達度

学生の到達度が高かった項目は、＜1)看護の対象となる人々の尊厳と権利を擁護する能力＞、＜2)実施する看護について説明し同意を得る能力＞などであった。

一方、到達度が低い項目は、＜6)健康レベルを成長発達に応じて査定する能力＞、＜18)社会の動向を踏まえて看護を創造するための基礎となる能力＞などであった。

また、教員の期待度が高い項目は、学生の到達度も比較的高い傾向がみられた。

3) 被験者による内容的検討

看護系大学教員75人の自由記載のデータにより、小項目の内容を検討した。卒業時点で到達を期待する目標について、網羅されていると思うという記述が3件あり、強調、強化あるいは追加したい能力の記載が11件あった。また、V群に含まれる小項目について、修正を考慮すべきとする意見があった。

また、この学生380人分のデータを用いて、中項目ごとの項目間相関およびIT (item-total) 相関、そしてCronbach's α 係数を検討した結果、各小項目と中項目との相関は、0.388の弱い相関から0.778の強い相関までの値を示した。各中項目の内的一貫性は、0.834-0.939という高い数値を示した。

5) 考察

以上の結果を、本研究の目的である、文部科学省より出された「学士課程版看護実践能力と到達目標」の卒業時到達度の評価手法開発、という観点から考察する。

学生の評価票による分析結果から、本調査票が、看護系大学卒業時の看護実践能力の到達度を学生が自身で自己評価する評価票として活用できる可能性があることを示唆しているといえる。しかし、項目数が202項目と大変多いのは、評価者にとっても負担であり、後半の回答の集中力が途切れ、信頼性が低下することも懸念される。項目数が多く、Cronbach's α 係数が高い中項目については、小項目数を減らすことを検討する必要があるであろう。また、「わからない」と回答した学生の割合が4.5%以上を示す項目が、5項目あった。その項目には「ケアリング」「PDCAサイクル」等、学生にとって馴染みの少ないと思われる表現が使われており、今後、評価項目としての表現についての検討も必要となるであろう。

教員の評価票による分析結果から、卒業時点で到達を期待する目標について、網羅されていると思うという記述が3件あった半面、強調、強化あるいは追加したい能力がある、という記載が11件あった。また、V群に含まれる小項目について、修正を考慮すべきとする意見があった。これらの点については、各大学の教育理念や目標によって、重点化して教育すべき内容かどうかの重みづけが異なる可能性がある。したがって、すべての項目について最高の到達度を目指して教育を展開する、という活用方法だけでなく、各大学がその教育理念・目標に応じて重みづけして活用する、といった活用方法も考えられる。

また、教員と、新卒者を受け入れる医療機関等の看護専門職者の双方が、看護系大学卒業時到達度評価票（教員・専門職者版）を用いて、学生の卒業時到達度に対する期待度を可視化し、それを互いに伝え合うことができれば、基礎教育と継続教育との連携の在り方を検討する基礎資料にもなるであろう。

学生の卒業時到達状況の自覚や、教員・新卒者を受け入れる医療機関等の看護専門職者の卒業時到達度への期待の程度は、その時々々の社会情勢の影響を受けながら、年々変化していくことが予想される。開発された看護系大学卒業時到達度評価票による評価を毎年実施し、そのデータを蓄積していくことによって、学生の卒業時到達度の変化や、教員・新卒者を受け入れる医療機関等の看護専門職者の卒業時到達度への期待度の変化を、経年的に把握することも可能となる。学生・教員・新卒者を受け入れる医療機関等の看護専門職者の三者のデータを突き合わせ、その課題を経年的に明確にしていけば、社会の変化に即した看護系大学における持続的な教育内容・方法の改善への取り組みにつながっていくであろう。

本調査においては、コアとなる看護実践能力と卒業時到達目標として提示された項目表現をそのまま尺度化して活用したことに起因する調査の限界がある。また、評価票開発にあたっては、「学習項目」について、教員3段階ならびに学生4段階で尺度化して問うたが、本評価票における回答の高低が、そのまま当該項目のコアとしての重要度・必要度を示すものではないことに注意する必要がある。よって、今後各大学で本評価票を活用していく場合には、各大学の教育理念・目標にそって、適切な活用方法を検討していく必要がある。

（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。

４．今後の課題

看護学教育質向上委員会は、本協議会の法人化を機に、常置委員会の一つとして発足した。本年度本委員会は、前述した二つの活動に精力的に取り組んだ。その成果についてそれぞれ報告書にまとめており、今後の看護学教育の質向上に活用されることを願う。

表1 若手看護学教員のためのFDガイドライン

(管理者・領域/科目責任者は□-No. をチェック する)

能力		管理者の役割	領域/科目責任者等の役割	若手教員のFDの目標	若手教員のFDプラン(例)	評価方法
看護学教育者としての資質	対人関係能力	□-1 領域/科目責任者と若手教員との人間関係を査定し、必要時に助言する □-2 領域/科目責任者へのコーチング研修の機会を提供する □-3 学内に助教会・講師会など組織横断的な職位別の話し合いの機会を設定し、問題解決できるよう権限を付与する	□-1 若手教員への指導の適否を自己評価する □-2 部下に対するコーチングを学習する □-3 科目担当者間の調整会議をもつ □-4 若手教員の問題と特徴を分析して指導する	OB-1 職務における連絡・報告の方法を理解する OB-2 組織における自己の役割を理解する OB-3 委員会など大学運営において積極的に役割を果たす OB-4 仕事上の問題や悩みを相談できるメンターや同僚を見つける OB-5 大学内の教員と自ら積極的にコミュニケーションをとる	<Plan-1> ●同じ職位の教員の情報交換会を定期的に開催する:助教会や講師会 <Plan-2> ●相談できるメンターを設定する 設定時間:回数:適宜:1時間～3時間 <Plan-3> ●関連領域の教員による自主学習会 設定時間:適宜:年数回 1時間～3時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～5の達成状況を評価する <Plan-1> 時期:年度末 方法:科目責任者と若手教員の相互評価 <Plan-2・3> 時期:年度末 方法:科目責任者と若手教員の相互評価
	職業倫理	□-1 大学としての倫理指針を定める □-2 大学内に倫理的問題を扱う委員会を組織する	□-1 部下に対して自ら倫理的行動の模範を示す □-2 倫理的問題が発生した場合は、無視せず積極的に解決に向けて取り組む	OB-1 倫理的感性を高めるための自己研鑽に取り組む OB-2 職業倫理について自己の行動をリフレクションする	<Plan-1> ●ワークショップテーマ「アカデミックハラスメント」集合研修・FD委員会主催 設定時間:1時間～3時間 <Plan-2> ●教育活動における倫理的トラブル事例のケース分析 設定時間:1時間～3時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～2の達成状況を評価する <Plan-1> 時期:各年次毎 方法:自己評価 <Plan-2> 時期:実施毎 方法:自己評価
実習施設との関係調整力		□-1 大学の教育方針と合致する実習施設を開拓する □-2 大学の発展的長期計画を立てて実習の学習環境を整備する	□-1 実習施設の管理者との良好な関係をつくる □-2 実習施設に大学の教育目的に対する理解を得る □-3 実習施設と担当教員の関係を把握する □-4 大学の教育内容と実践レベルのギャップの有無を分析し、教育内容に還元する □-5 実習施設の環境や資源を分析し、適否を判断し、改善策を立てる	OB-1 大学の教育方針と実習との関連を理解する OB-2 実習施設・フィールドの理念や実習受け入れ方針を理解する OB-3 実習指導者と良好な関係をもち調整できる OB-4 実習先のスタッフとの関係を形成し調整できる OB-5 非協力的なスタッフと調整できる	<Plan-1> ●着任時のガイダンス 集合研修・教務委員会主催 設定時間:1時間～3時間 <Plan-2> ●実習施設に関するガイダンス 実施・担当は科目責任者 設定時間:実習開始前1時間～3時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～5の達成状況を評価する。 <Plan-1> 時期:着任1年後 方法:科目責任者による若手教員の評価 <Plan-2> 時期:1年後 方法:科目責任者による若手教員の評価および自己評価
臨地実習における学習支援力		— 詳細は表2参照 —				
		□-1 大学のカリキュラムにおける実習の位置づけを明確に示す □-2 実習に必要な人材を確保し、適切な配置を検討する □-3 実習部など実習に関する全学的検討ができる学内の横断的組織を設定する	□-1 実習指導において問題が発生していないか状況を把握する □-2 若手教員が実習指導に困難を訴える場合は同行して一緒に指導する □-3 若手教員が問題状況に円滑に対応できない場合は助言する □-4 若手教員が対応できない問題に対しては上司が実習施設側との調整をとる	OB-1 学生の学習状況査定に基づく意欲や個性、主体性を促す指導ができる OB-2 学生を適切に評価できる(公平な評価、客観的情報に基づく評価等) OB-3 看護学教育の構造の理解に基づく教授技術が活用できる OB-4 対象を理解し看護過程展開を指導できる OB-5 実習カンファレンスを効果的に運営できる OB-6 学生の実習上の問題や必要に応じて個人的な問題に対応できる OB-7 施設や指導者との意見対立を調整できる OB-8 学生の学習保証と患者への倫理的配慮を調整できる OB-9 臨床状況における学生の立場を擁護できる OB-10 大学の教育内容と実践レベルのギャップに対応できる	<Plan-1> ●実習指導の困難事例を検討する 設定時間:1～2時間 <Plan-2> ●効果的なカンファレンスについて学習会 <Plan-3> ●担当したカンファレンスに関する振り返りと助言 設定時間:1～2時間 <Plan-4> ●実習評価に関する学習会 設定時間:1～2時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～10の達成状況を評価する <Plan-1> 時期:問題発生時 適宜 <Plan-2> 時期:実施後 方法:科目責任者と若手教員の相互評価 <Plan-3> 時期:実施後 方法:若手教員と責任者による相互評価 <Plan-4> 時期:実施後のアンケート

教育全般を見渡す力		□－１ 高等教育に関する基本的事項を理解する □－２ 大学の目的・目標達成のための実施計画を立てる □－３ 教育課程の評価を多面的に継続して行う □－４ ステークホルダーのニーズを把握する □－５ 教育システムを管理するための知識・技術を持つ □－６ 高等教育に関する国内外の動向を説明できる	□－１ 教育課程全般のガイダンスを行う □－２ 目標に基づくカリキュラム構造と教育内容を示す □－３ 担当教科のカリキュラム上の位置付けを説明する □－４ 効果的な教育方法を具体的に演示する	OB－１ 担当科目のカリキュラム上の位置付けを理解できる OB－２ 教育目的に適した授業形態の特徴が理解できる OB－３ 授業計画を立てるための基本的知識を理解できる	<Plan－１> ●他の教員の授業を参観する ●模擬授業の検討会への参加 設定時間：１時間～３時間 <Plan－２> ●シラバス作成の教員ワークショップ 設定時間：夏季または年度末１時間～３時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～3の達成状況を評価する <Plan－１> 時期：年度末 方法：自己評価 <Plan－２> 時期：実施後・年度末 方法：科目責任者と若手教員による相互評価
教育・実践・研究の連関へ学究的に参与する力	看護実践能力	□－１ 大学の理念や方向性と合致した教員採用の方針を決定する □－２ 学内教員の構成と専門性と分析し、個々の教員の学位や資格取得などキャリア発達を支援する	□－１ 若手教員の実践経験、実践能力をアセスメントする □－２ 若手教員に不足している知識や技術の学習機会を提供する □－３ 専門的技術修得のための学外研修の機会を奨励する □－４ 若手教員の経験領域を考慮した実習担当の配置や指導体制を決定する	OB－１ 最新の保健・医療情報に関する自己学習計画を立てる OB－２ 教育活動に必要な未経験の実践領域に関する専門知識について学習する OB－３ 専門外領域であっても指導において必要な専門知識を学習する OB－４ 実習指導において必要となる看護技術を研修により修得する OB－５ 実習指導において実習指導者との役割分担、協働の仕方を理解する	<Plan－１> ●ポートフォリオに各年度毎の看護技術研修の計画を設定・申請する 設定時間：１～２週間・夏季または年度末 <Plan－２> ●最新の保健・医療トピックに関する学習会 設定時間：１時間～３時間 講義形式の集合研修・FD委員会主催 <Plan－３> ●学内教員向けのフィジカルアセスメント看護技術演習・体験型グループ研修 設定時間：１時間～３時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～5の達成状況を評価する <Plan－１> 時期：年度末 方法：自己評価 <Plan－２> 時期：実施後・年度末 方法：科目責任者による若手教員の評価および自己評価 <Plan－３> 時期：実施後・年度末 方法：科目責任者と若手教員の相互評価
	研究能力	□－１ 研究活動を支える施設環境を整備する □－２ 研究支援体制を整備する □－３ 大学内の研究活動を共有できる報告会を開催する □－４ 競争的研究資金獲得のための研修の機会を提供する	□－１ 共同研究を企画し、若手教員の参加できる機会を設定する □－２ 若手教員の研究を指導し、助言する □－３ 研究活動の時間を確保できるよう調整する □－４ 研究フィールドを開拓する □－５ 若手教員の研究資金獲得を支援する	OB－１ 自己の研究テーマとフィールドをもつ OB－２ 学内外の共同研究に参加し、研究の知識や技術を得る OB－３ 学会や研修会に積極的に参加し、学術研究の視野を広げる OB－３ 学内の研究助成や外部の研究資金に積極的に応募する OB－４ 研究活動について相談できる指導者を確保する OB－５ 研究成果を活用して授業に織り込むことができる	<Plan－１> ●学内外の共同研究に積極的に参加する ●学会参加の年間計画を立てる 設定時間：適宜年数回 １時間・年１回 <Plan－２> ●若手研究者が応募しやすい研究資金に関する情報提供と説明会の開催・集合研修 設定時間：１～２時間・年１回 <Plan－３> ●外部資金に採択される計画書作成のヒントの研修会・集合研修 設定時間：１時間～２時間・適宜・年数回	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～5の達成状況を評価する <Plan－１> 時期：年度末 方法：若手教員の自己評価 <Plan－２> 時期：実施後・年度末 方法：科目責任者と若手教員の相互評価 <Plan－３> 時期：実施後・年度末 方法：科目責任者と若手教員の相互評価
	自己啓発・自己教育力	□－１ 教員の教育・研究活動を自己評価と他者評価し、優れた者を報償する □－２ 視野を広げるための海外研修や国内留学などの制度を設定する	□－１ 若手教員のロールモデルとなり率先して常に学び続ける姿勢を示す	OB－１ 学内外に自己の職業上の問題を相談できる人的ネットワークをつくる OB－２ 職業生活上の短期・長期目標をもつ	<Plan－１> ●学外の専門分野の研究会や学会に参加し、ネットワークを作る ●キャリアディベロップメントの視点から年次目標や長期的目標についてメンターに相談する 設定時間：適宜	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～2の達成状況を評価する <Plan－１> 時期：年度末 方法：自己評価・メンターの面接による評価
	情報処理能力	□－１ 学内および学外とつながる学術情報ネットワーク環境を整備する	□－１ 情報管理システムの利用マニュアルを作成する	OB－１ 情報システムの基礎知識を理解する OB－２ 情報機器の利用方法を理解する	<Plan－１> ●情報機器に関する学習会の開催設定時間：年一回・１時間程度 <Plan－２> ●最新の情報機器に関するスキルを自己学習する 設定時間：１時間～３時間	以下の各Planの評価と若手教員の日常の言動からOB1～2の達成状況を評価する <Plan－１> 時期：実施後 方法：学習会後のアンケート調査 <Plan－２> 時期：適宜 方法：科目責任者にと若手教員の相互評価

表2 臨地実習に特化した若手教員のFDガイドライン:「臨地実習における学習支援力」に関するFDの目標とFDプラン(例)

FDの目標 (表1に示した 若手教員のFDの目標)	GIO: 一般的な目標	SBO: 具体的行動レベルの目標	若手教員のFDプラン(例)			科目責任者の役割
			講義形式	グループワーク 事例検討	on job (科目上司と一緒に)	
OB-1 学生の学習状況査定に 基づく意欲や個性、主体 性を促す指導ができる	学生の学習意欲を高め、動機づけができる	学生の学習意欲が高められたと思われる場面をピックアップして、その共通性や相違性を分析し、動機づけの内容やタイミングを理解した上で、よりのぞましい働きかけについて考察する。	グループワーク(2時間) 自由討論(表出も含む:1時間)			カンファレンス等の場に参画し、学生の学習意欲を高めたり、動機づけができていた場面を指摘し、気づかせる。あるいはそのような場面を実際に見せる。
	学生のレディネスや個性、学習状況に対応した指導ができる	学生の個性に着目し、学生個々にレディネスや学習状況を理解する。 同僚とのコミュニケーションから学生の個性やレディネス、学習状況を情報収集する。	学生理解に関する講義		・科目責任者をモデルとした学習 ・適宜面談、指導を受ける	学生のレディネスや学習状況を若手教員とともに考える。
	学生の主体性を活かした指導ができる	学生の希望がかなえられるように実習環境を調整する。 学生の主体性が活かされた場面では、そのことを学生に伝え、ほめる。 どのような場面で学生の主体性が発揮されやすいのかを振り返りを通して考察する。	・学生の準備状況 のアセスメント ・学習状況の査定 ・評価			実習に同行した際に、学生の主体性が活かされている場面を見出し、若手教員に説明する。 学生の主体性を導き、活かすような指導を見せる。
	学生の学習状況を形成評価できる	形成評価の意味を理解する。 最初は形成評価を一緒に行ってほしい旨を上司に伝える。				学生の学習プロセスを若手教員とともに振り返り、形成評価を一緒に行う。
OB-2 学生を適切に評価できる	学生を適切に評価できる	学生に求められる能力を具体的に提示し、それらを評価する方法を理解する。最初は上司とともに評価する。			同時評価もしくは、学生評価に対する他者評価	評価の場面に参画し、必要時実際に評価している姿を見せる。
	学生の評価に関する教員間のズレを調整できる	自分の評価基準を隠さず表明し、すり合わせる。				評価のずれている点を見極め、指摘する。
OB-3 看護学教育の構造の理解に基づく教授技術が活用できる	原則を応用した指導ができる	活用すべき原則の内容を学生とともに再確認する。 原則をどのように応用すべきかを考察し、学生に具体的に伝える。	主に講義(1~2時間)			応用すべき原則を理解しているかを確認し、学生にどのように伝えたらよいかをともに考える。
	学生の思考を深化させることができる	学生の思考のプロセスを理解し、どのような教員の働きかけが学生の思考を深化させたのかを整理する。	・教育方法に関する講義			カンファレンス等に参画し、学生の思考が深まった場面やその要因について若手教員に説明する。 学生の思考を深化させる働きかけを若手教員に実際に見せる。
	実習現象を教材化できる	教材化した場面の適切性を吟味する。 その現象を教材化したことによる学習効果を考察する。	・看護学教育の原則			実習のどの場면을教材化すると効果的であるかを若手教員とともに考える。
	関連する領域の学習と関連づけて指導ができる	関連領域の学習内容を理解し、現在の実習にどのように関連し、活用できるかを学生とともに考える。 実習環境や学生に応じて患者選択の基準を作成し、実習指導者と相談しながら選択する。	・教育技術			関連領域の学習内容を実習のどのような場面で関連づけると効果的であるかを若手教員に説明する。
	受け持ち患者を適切に選択できる	実習環境や学生に応じて患者選択の基準を作成し、実習指導者と相談しながら選択する。				実習環境ではどのような患者を受け持つことが適当かを説明する。学生の状況に応じた患者選択の必要性を伝える。
	病態と看護を関連づけて指導ができる	学生が病態をどのように理解し、どのように看護と関連づけているかを確認し、不十分な部分を学生とともに考える。	講義(1~2時間)/シリアーズ化/分割 グループワーク(2時間) 自由討論(表出も含む:1時間)			病態と看護を発展的に関連づけ、学生にどのように理解させると効果的であるかを具体的に説明する。
	対象に応じた看護過程の展開を指導できる	学生のアセスメントが受け持ち患者の状態を的確に表しているかを確認する。 学生が導いた看護診断に基づき、実現可能で適切なケアを学生が最大限選択できるよう環境を調整する。				学生の看護過程の記録から、看護過程を展開させるうえでの指導ポイントを指摘し、説明する。 若手教員が看護過程を指導している場面に参画し、ともに考えながら実際に指導する姿を見せる。

OB-4 対象を理解し看護過程の展開を指導できる	学生の記録に対する指導ができる	学生の記録内容の一貫性が保たれているかを確認し、適切な表現方法について具体例を示す。	実習教育に関する講義	事例検討会	・科目責任者をモデルとした学習 ・適宜面談、指導を受ける	学生の記録と一緒にチェックし、指導の具体的な内容をともに考える。
	必要な看護技術の指導ができる	学生が看護技術を行うのに必要な能力を有しているかどうかを確認し、不十分なときはポイントを説明しながら一緒に行う。	・対象理解指導 ・看護過程指導 ・実習記録指導 ・看護技術指導 ・関係形成指導 ・実習環境の整備	・事例検討会		看護技術の効果的な指導のポイントを説明する。適宜、学生に実際に指導する姿を見せる。
OB-5 実習カンファレンスを効果的に進めることができる	患者と学生の関係形成や患者理解を促すことができる	患者との関係形成が上手くいったときとそうでなかったときの場面や学生とともに振り返り、他者を理解し、関係を築く際の重要なポイントを抽出し、考察する。		・事例検討会	・科目責任者をモデルとした学習	学生が患者との関係を築いている場面から、若手教員に関係形成を促進する要因を説明する。患者と学生の関係を促進するような働きかけをさげなく見せる。
	実習カンファレンスを効果的に進めることができる	カンファレンスの運営について振り返り、良かった点と改善すべき点を整理し、次回への参考とする。		・事例検討会		カンファレンスに参画し、担当したカンファレンスについてともに振り返る。効果的なカンファレンスの進め方のポイントを説明したり、カンファレンスに参画して実際に運営している場面を見せたりする。
OB-6 学生の実習上の問題や必要に応じて個人的問題に対応できる	メンタルヘルスに問題のある学生に対して個別に対応できる	学生のどのようなメンタルヘルス上の問題が、実習にどのように影響しているかを同定し、個別に相談にのる。	主に講義（1～2時間） （大学全体としてでもよい）		問題事例がある時は必ず面談指導を受ける	学生に関する情報を常に収集し、必要に応じて直接介入する。必要に応じて医療機関受診につなぎ、実習継続の可否を判断する。
	学習に関する多様な問題を持つ学生に対して個別に対応できる	学生のどのような学習上の問題が、実習にどのように影響しているかを同定し、個別に相談にのる。	学生のメンタルヘルスに関する講義			学生に関する情報を常に収集し、必要に応じて直接介入する。他の科目責任者からも情報を収集し、実習継続の可否を判断する。
OB-7 施設や指導者との意見対立を調整できる	学生の生活態度や悩みに対して個別に対応できる	学生のどのような生活態度や悩みが、実習にどのように影響しているかを同定し、個別に相談にのる。				学生に関する情報を常に収集し、必要に応じて直接介入する。必要時、学生委員などから情報収集し、実習継続の可否を判断する。
	施設を気遣いながら学生が実習しやすい学習環境へと調整できる	実習前に現場に研修に入り、事前に施設との関係性を築いておく調整が必要なポイントについて実習前に話し合いを持つ。				若手教員が実習環境に慣れるまでは頻回に同行する。
OB-8 学生の学習保証と患者への倫理的配慮を調整できる	指導者と学生間に生じる意見対立を調整できる	対立のポイントを理解し、必要時三者で話し合いをもち、合意点を見出す。				若手教員の説明を聞き、どこに対立があるのかを見極め、解決策をともに探る。必要時、指導者と学生の双方から話を聞く。
	患者にとつての最善を考慮したうえで学生の学習環境を調整できる	どのような場で患者倫理と学習保証のジレンマが生じやすいかを理解したうえで、学生の個別の状況に応じて具体的に考察する。学生の行動が倫理的な問題を生じさせる可能性がある場合は、そのことを学生に説明し、行動計画を変更させる。	（基本的な内容は、実習教育に関する講義内で、実習環境の整備として同時に）		・科目責任者をモデルとした学習 （必要時、事例検討）	現場環境や学生の能力等によって、実習で行動することが倫理的に困難なこともあることを若手教員に（必要に応じて学生にも）説明する。
OB-9 臨床状況における学生の立場を擁護できる	学生を傷つける指導者の態度から学生を保護することができる	学生を保護することが必要な場面を理解し、学生が心に傷を負わないように共に行動する。あるいは学生の行動を代行する。				学生を保護することが必要な場面やタイミングを見極め、説明する。あるいは自ら学生を保護する。
	臨床からの圧力や苦情に対して対応できる	臨床からの圧力や苦情となっている要因を同定し、解決に向けて話し合いの場を持つ。一人で抱え込まずに上司に相談する。				現場責任者との話し合いの場をもち、問題の所在を明確にし、解決策を検討する。
OB-10 大学の教育内容と現場の実践レベルのギャップに対応できる	大学の教育内容と現場の実践レベルのギャップを調整できる	学生の行動計画が、どの程度実現可能かを現場の指導者と話し合い、実習環境を調整する。				実習期間でなくても、頻回に現場との話し合いの機会をもつ。