

看護系大学における FD・SD マップの開発

飯岡 由紀子¹⁾, 松本 直子¹⁾, 留目 宏美²⁾, 倉岡 有美子¹⁾, 豊島 景子¹⁾

抄 録

目的：1989年に僅か11校だった日本の看護系大学は、2011年には200校と急増し、教育・研究の質保持が課題となっている。看護系大学の教育・研究を担う教職員の質の確保と質向上には、FD (Faculty Development)・SD (Staff Development) は重要課題である。しかし、組織的なFD・SD活動が発展したとは言い難い。従って、本研究は、看護系大学におけるFD・SD活動の組織的な取り組みを促進するため、FD・SDマップを開発することを目的とした。

方法：関連文献レビューによりFD・SDの捉え方を検討し、川島らが開発したFDマップを基に看護系大学におけるFD・SDマップを開発した。

結果：FDとSDの捉え方、期待される能力、関連する要因を明確化した。FDとSDにおいて期待される能力には共通する能力があると捉え、3つの要素(ビジネス能力、マネジメント能力/リーダーシップ能力、コミュニケーション能力)を整理した。また、それらの能力に関連する5つの要素が抽出され、FD・SD活動における背景要因と捉えた。更に、FDでは共通能力に加えて教育実践能力(看護実践能力)、研究能力を抽出した。専門的で特殊な能力は専門領域として区別した。FD・SDマップでは、FD・SD共通能力、教育実践能力(看護実践能力)、研究能力をレベルⅠ～Ⅲに区分し、各々の達成目標とそれに応じた具体的内容を含めてマップを構成した。

レベル別研修の結果では、レベルⅢ研修の大学経営に関する研修は評価が高く、後に委員会活動を活発化させた。レベル別研修では参加人数が制限されるが、参加者は高い関心を抱き、参加型研修にも意欲的に参加し、評価が高かった。

結論：以上より、FD・SDマップを用いた研修は教育手法に限定する狭義のFD活動だけでなく、大学運営などの広範囲なFD・SD活動を促進したり、参加者のニーズを反映し意欲的な参加を促すことが示唆された。

キーワード：ファカルティ・ディベロップメント、スタッフ・ディベロップメント、看護教育、大学教育、FD・SDマップ

I. 研究背景

1989年にはわずか11校だった看護系大学は、2003年に100校を超え、2011年には200校と急増した。この状況は、高齢社会を迎えた日本において看護に対する期待が高まっていることや看護が学問として発展してきていることを反映していると考えられ、喜ぶべき事態である。しかし一方で、看護系大学の教員の教育・臨床経験などの

深淺は多様化していると考えられる。現時点で、質を評価する基準や体制は確立しておらず、教育・研究の質の保持が重要な課題となっている。

FD (Faculty Development) は、大学における教員の諸活動を真に意味あるものとするための組織的支援活動を総称する概念であり、個々の大学教員が所属大学における種々の義務(教育、研究、管理、社会奉仕等)を達成するために必要な専門的能力を維持し、改善するた

受付日：2012年3月26日 受理日：2012年7月31日

1) 聖路加看護大学 2) 筑波大学大学院博士後期課程

めのあらゆる方策や活動であるとされている（小笠原，小玉，生田他，2002）。FDは、個人の努力に限定されるものではなく、組織としての教育責任を果たすために、構成員の資質・能力の向上を組織として支援する必要がある（小笠原，小玉，生田他，2002）。従って、看護系大学の教員の質の確保と質向上にはFDは重要な役割を担っていると考える。つまり、看護界においてFD活動は優先度の高い重要課題と言えるだろう。

大学は授業内容及び方法の改善をはかるための組織的な研修及び研究を実施するものとされており、1999年より努力義務とされていたFDは、2007年には大学院課程のFDの義務化が、2008年には学士課程等のFDの義務化が制定された（山田，2010）。更に、2003年に文部科学省が開始した特色ある大学教育支援プログラム（特色GP）により、FDが促進された（山田，2010）。このように発展してきたFDだが、制度化によるトップダウン形式で発展したため、全体のコンセンサスを得られていないこと、主体的に取り組む土壌が培われていないことなどの課題があると言われている（有本，2006）。

文部科学省の調査では、FDの実施率は着実に上昇し、実施率97%と殆どの大学で実施している（山田，2010）。しかし、その多くは学生による授業評価であり、あるいは年1～2日の単発的なシンポジウムであり、組織的な基盤を持って継続的にFDを行っているのは極めて少数であると考えられている（苑，清水，2007）。山田が「組織化する機能的側面に関わる調査・研究はこれからの課題である」と指摘しているように（山田，2010）、日本のFD活動においては組織的な取り組みが重要課題となっている。

川島らは、組織的で継続的なFD活動を構築するため、FD活動の指針としてFDマップを開発した（国立教育政策研究所FDer研究会，2009）。FDマップは、大学教育に携わる大学教員を対象とするFDプログラムとして想定されるプログラムを俯瞰する体系図であり、その活用により現在実施しているFDプログラムを振り返ったり、支援・促進が必要になる対象を明らかにしたり、FDプログラムを開発するための今後の課題への気づきを促すことができる（国立教育政策研究所FDer研究会，2009）。このように、組織的な取り組みを促すとされるFDマップであるが、看護系大学においてそれらを活用したという報告は殆ど見られない。

更に、大学の組織・経営の観点を踏まえるならば、FD活動のみに注視することは十分とはいえない。大学職員を対象としたSD（Staff Development）活動における昨今の動向を勘案しても、両者の一体的取り組みが欠かせない。

以上より、本論文では看護系大学において求められる教職員の能力を踏まえてFD・SDで捉える領域を検討すること、その検討を基にFD・SDマップを開発し、組織的なFD・SD活動の取り組みについて検討するこ

とを目的とした。

II. 研究方法

1. 看護系大学におけるFD・SD概念図とFD・SDマップの開発

看護系大学におけるFD・SDの概念図は、文献レビューにより開発した。検索エンジンは「医中誌Web」「CiNii」を用いた。キーワードは、FDについて「教員」「ファカルティ」「ディベロップメント」「ディベロップメント」「FD」「大学」を使用、SDについて「スタッフ」「職員」「ディベロップメント」「ディベロップメント」「大学」を使用し、検索ノイズになるため「PTSD」「BPSD」を除外した。検索された401件のうち、会議録、特定の教育方法や研修の試み等の結果報告の文献を削除し、本研究に関連する文献71件を分析対象とした。更に文献レビューと共にメンバーディスカッションで検討を重ね、看護教育学を専門とする研究者らからスーパーバイズを受けながら開発を進めた。

看護系大学におけるFD・SDマップは、川島らが開発したFDマップ（日本看護系大学協議会ファカルティ・ディベロップメント委員会，2011）を基盤とし、上記の概念図を踏まえて開発した。

2. FD・SDマップによる研修プログラムの評価

開発したFD・SDマップを基に、研修プログラムを企画・運営した。この研修プログラムの評価を行った。

1) 対象

FD・SDマップを基に企画した研修プログラムに参加した都内A看護系大学の教職員

2) データ収集方法

アンケート用紙にて、研修テーマの重要性、目標の達成度、研修内容の有意義度と役立ち度を4段階（大変そう思う、まあまあそう思う、あまりそう思わない、全くそう思わない）で問い、研修に関する意見や感想は自由記載にて収集した。

3) 分析方法

記述統計を算出した。

4) 倫理的配慮

アンケート用紙は無記名とした。任意性を重視し、アンケート用紙配布時には個人の意思によって提出するよう説明した。回収は、研修会会場に回収ボックスを設置して回収した。回収した用紙は通し番号を付記して集計した。

Ⅲ. 結果

1. 看護系大学におけるFD・SD概念図の開発

1) FD・SDの定義と領域

FD・SDは諸外国では多様に用いられている。英国はSD (Staff Development) が、米国はFDが使用され、前者が教員と職員を含む概念、後者は教員のみ概念であった(有本, 2006)。その他、オーストラリアではAcademic Development, カナダ Educational Development などである(山田, 2010)。日本では、最初FDとSDの両概念を併記して使用していたが、1998年の半義務化以降はFDのみを使用する事になった(有本, 2006)。

文部科学省によるFDの定義は「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取り組みの総称」としている(山田, 2010)。一方SDは「事務職員や技術職員など教職員全員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取り組みを指す」と定義し、教員外職員のみを対象としたものではない(大場, 2005)。しかし、教員の能力開発はFDとして市民権を得て広く用いられ、SDは主として教員外職員を対象とすることを前提としている(大場, 2005; 孫, 2003)。

本論文では、FDは大学における教員を対象とした取り組みを、SDは大学において各種業務に従事する教員外職員を対象とした取り組みを示す。

FDの活動範囲に関しては、文部科学省のFD定義では授業内容・方法の改善に限定されるが、補足説明の中には、その他の研究活動、社会貢献、管理運営を含めた活動全般を含めている(山田, 2010)。授業内容・方法の改善に関するものを狭義FD、補足説明を加えた内容を広義FDとして論じられることが多く、制度化によって発展した日本のFDは、狭義FDとして捉えられることが多い。他方有本は、FDは「研究、教育、管理運営、マネジメント、サービス、ガバナンス、評価などの諸活動全般に関わるものであり、教員人事、教員のライフサイクルなども包括される」とし、人事やライフサイクルまでも含めたかなり広範囲を網羅する概念として扱っている(有本, 2006)。

米国の1980年代に広がったFD領域には①専門職開発(Professional Development), ②授業開発(Instructional Development), ③カリキュラム開発(Curriculum Development), ④組織開発(Organizational Development)が示されていた(苑, 清水, 2007)。1975年に創立されたProfessional and Organizational Development (POD) Network in Higher Educationで示されたFDは、A) 教授団の資質向上, B) 教育開発, C) 組織開発、あるいはそれらの組み合わせを指すと定義している。A) 教授団の資質向上は3層から成り、1) 教

師としての側面のサポート(授業運営や成績評価、授業のプレゼンテーションスキル、学生とのインタラクションなど)、2) 研究者としての側面のサポート(競争的資金の獲得の方法・論文などの出版・事務手続きに関すること、キャリアプランニングなど)、3) 個人としての側面のサポート(健康管理、対人関係スキルの向上、ストレスマネジメント、タイムマネジメントなど)(田口, 2007)を含めた。経営的な立場からは、学部の教員に優れた人材をリクルートして、より優れた学部教員集団を作り上げる戦略遂行的行為が含まれることもあった(孫, 2003)。以上のように、FDとは、カリキュラムや教育開発は勿論のこと、研究、教育組織構成や運営、マネジメント、サービス、キャリア開発に至る諸活動全般という広範囲な内容を含める概念として捉えられている。

他方、SDの活動に関しては、1990年代に大学に関する規制緩和が進み、各大学の自立性が拡大し、職員への要望の高まり、機能拡大、専門性向上が期待されるようになった(大場, 2005)。更には、大学運営や経営に関する役割への期待や、専門性を高めたアドミニストレーターへの関心も高まっている(山本, 2007; 秦, 2007)。アドミニストレーターの専門性は、広報、知財・産学連携、人事労務、簿記などの特定分野における知識と実務経験や、情報処理能力、分析能力、論理的思考力、交渉能力、コミュニケーション能力、企画力などの能力から構成される(山本, 2007)。このようにSDには、職員としての専門性を高めるような方策や活動が含まれ、管理運営、経営に関する内容も今後発展させることが重要と考えられている。

以上を踏まえ、本論文では、FDは大学における教育・研究・実践・管理・社会奉仕等の活動を達成するために必要な能力を拡充・発展するための支援活動を示すこととした。また、SDは大学の多様な機能を有効に発揮させる上で必要な諸業務を遂行するために求められる能力を拡充・発展するための支援活動を示すこととした。

2) FD・SD概念図の開発

上記の活動範囲を踏まえれば、教育・研究開発は主に教員が踏まえる領域であるが、近年は司書の検索に関する授業や情報システムの授業なども行われ、教員に特化した能力として捉えられない場合もある。また、組織・運営や経営に関する能力は、教職員共に求められる能力として捉えることができる。

大学を取り巻く環境は変化し続け、18歳人口の減少による大学全入時代となり、学力低下や大衆化がもたらされる一方で、市場化も促進された(有本, 2006)。看護学領域では大学教育機関が200に急増し、大学間競争の考えや大学に経営の概念を定着する必要性が生じてきた。また、生涯学習化やグローバル化などから学習目的が多様な学生への対応が求められている。更に、温室育ちや精神的な脆さが特徴とされるゆとり教育世代の学生のように、対処が難しい状況にも対峙しなければならな

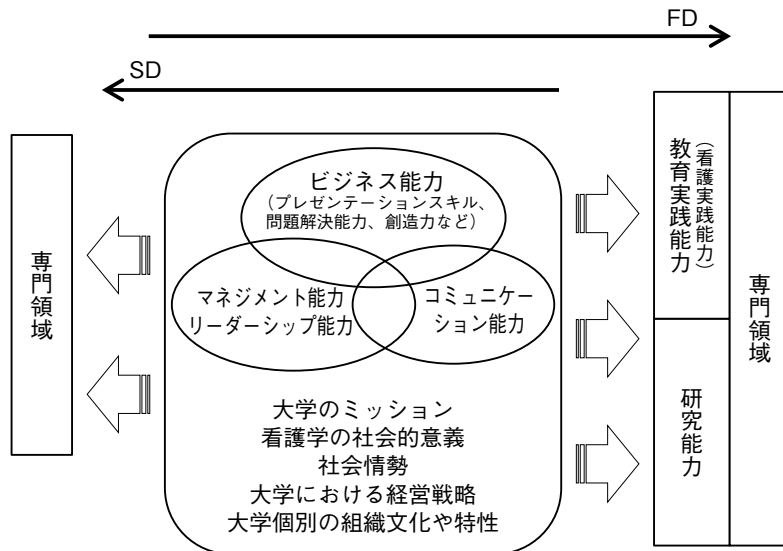


図1 看護系大学におけるFD・SDの概念図

い。これらの事から、教員や職員という枠にとらわれるのではなく、教職員が連携しながら、教職員共に能力の向上をはかることが重要と考え、FDとSDに共通する能力を踏まえる必要があると捉えた。

一方で、それぞれの専門性を高めることも重要である。明確な区別は困難であるが、共通する能力と専門的な能力とを整理してFD・SD活動を捉えるべきであると考えた。

上記の文献レビューに加え、日本看護系大学協議会FD委員会調査結果（日本看護系大学協議会ファカルティ・ディベロップメント委員会、2011）や「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）」（厚生労働省、2010）、大学行政管理学会の報告「大学職員：その属性」（大学行政管理学会「大学職員」研究グループ、2001）を参考に、看護系大学のFD・SDで捉える範囲及び捉える能力について検討した。FD・SDの領域を整理し概念図を作成した（図1）。FD・SDに共通する能力には、3つの要素とそれらの能力に関連する5つの要素を抽出した。

2. FD・SDマップの開発

川島らが開発したFDマップ（国立教育政策研究所FDer研究会、2009）を基盤とし、上記の概念図を踏まえて、看護系大学におけるFD・SDマップを開発した（表1）。

川島らが開発したFDマップの枠組みでは、横軸にミクロ（教員）、ミドル（教務委員）、マクロ（管理者）を、縦軸に導入から支援までのフェーズを設定している（国立教育政策研究所FDer研究会、2009）。本マップでは、職位別ではなく縦軸にレベルを設置し、横軸に求められる能力を設置した。

横軸は、概念図の開発によって導き出された能力を反

映させて設置した。細分化しすぎるとマップの運用に支障をきたすため、専門領域以外の能力を3領域（FD・SD共通の目標、教育能力開発の目標、研究能力開発の目標）の分類に留めた。

縦軸は、能力の深まりや職務範囲の拡大と内容の複雑多様性を反映させたレベル分類とした。職位により求められる能力が異なることも考慮したが、教授も実習に向かう大学もあり、看護教育においては職位を超えた活動も多い。つまり、新たな教育や研究手法の導入は、職位に関係なく興味・関心の高いことである。更に、多くの既存文献におけるFD・SD活動の記述では、能力に焦点を当てて論じられることが多く職位を反映させて論じられていなかった。また、概念図の開発においても求められる能力は抽出されたが、職位区分には限界があった。従って、縦軸はレベル分類とし、レベルⅠは、基本的知識と基本的スキルを備えることを目標に設定し、若手教職員を主な対象とした。レベルⅡは、能力を向上させることを目標とし、中堅教職員を主な対象とした。レベルⅢでは、包括的な課題に取り組む、複雑な事象に対応できる、指導・管理的能力を養うことを目標とし、管理職を主な対象とした。

そして、目標や具体的内容の細目には、概念図で導き出された内容を反映した。

3. FD・SDマップによる研修プログラムの評価

多くの看護系大学では、狭義のFDを捉えた単発の研修会を開催していることが多い。だが、教育歴20～30年の教員と新任や若手教員が混在した中で、授業内容・方法に関する共通課題を見出すことは難しく、多様なニーズを反映した研修を行うことの困難さがある。ここでは、FD・SDマップを基にしたレベル別研修による、参加者の評価を報告する。

表1 看護系大学におけるFD・SDマップ

	レベル目標	教育能力開発の目標	具体的内容	研究能力開発の目標	具体的内容	FD・SD共通の目標	具体的内容
level I	基礎的知識と基本的スキルを備える	<ul style="list-style-type: none"> 科目内の分担講義を運営するための基本的方法を理解する 科目を運営・評価・開設するための基本的方法を理解する 教育倫理に関する理解を深める 教育方法に関する理解を深める カリキュラムに関する理解を深める 実習体制を整えることができる 実習における指導力を身につける 	<ul style="list-style-type: none"> 講義づくり、授業評価など 試験の作成 (例. CBT) など シラバスの書き方 (科目目標の設定なども含め) など 教育評価、評価基準の作成など 教育倫理など 教育方法 (例. PBL, TBL, リフレクション, ホートフォーリオ) に関することなど ファシリテーター、グループダイナミクスなどグループ学習の展開に関することなど 本学カリキュラムの特徴、科目の積み重ねに関することなど 臨床スタッフとの調整、カンファレンスの活用、グループダイナミクスなど 臨床教育のあり方など 	<ul style="list-style-type: none"> 競争的研究費獲得スキルに関して理解を深める 研究方法に関する理解を深める 	<ul style="list-style-type: none"> 研究計画書の書き方、競争的研究費獲得のポイント、フィールドの開拓方法など 研究デザイン、研究手法に関することなど 	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境に関する理解を深める 大学教育組織に関する理解を深める コミュニケーションスキルに関する理解を深める 情報の管理・運営に関する理解を深める 説明能力を高める 自己マネジメントができる 看護学の社会的意義、社会情勢に関する理解を深める 看護学の動向、看護学の歴史、看護学の研究動向など 	
level II	能力を向上させる	<ul style="list-style-type: none"> 学習目標に適した教材開発能力を高める 学習指導能力を高める カリキュラム管理・運営に関する能力を高める 実践能力を高める 	<ul style="list-style-type: none"> 教材開発、学習課題の開発など (例. paper patient の作成, PBL, TBL の課題作成) 授業参観を行い、ピアグループによる授業評価など 指導が難しい学生 (例. 感情が不安定、学習意欲が低い、コミュニケーション能力が極端に低い) への指導など カリキュラム全体の整合性・順序性の検討、課題の明確化に関することなど 看護実践のブラッシュアップなど (例. 最新機器の活用方法、最新知識の獲得) 	<ul style="list-style-type: none"> 研究手法のスキルが向上する (質的分析・統計学など) 論文作成能力を向上する 	<ul style="list-style-type: none"> 文獻検索スキルなど 質的分析など 統計学的分析など 英語論文作成など 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション能力を高める 問題解決能力、創造力を高める 他部門との連携・協働能力を高める 効果的な自己マネジメントができる 学生への対応能力を高める 	<ul style="list-style-type: none"> 特性やパーソナリティに応じた対応、意欲を高める関わりなど 問題解決技法、変革理論など 協働、共同、連携のあり方など キャリアアドバイザープログラムなど 健康上の問題や障害のある学生への対応が難しい学生への対応など
level III	包括的な課題に取り組む 複雑な事象に対応できる 指導・管理的能力を養う	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムの構築と評価ができる 教育経験が浅い者へ指導ができる 自らの教育能力を省察することがができる 	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム開発と評価など 教育指導者研修、教育に関する相談と対応など ナラティブ・アプローチやリフレクションなど 	<ul style="list-style-type: none"> 研究の管理運営ができる 産学協同プロジェクト、事業展開に向けた取り組みを理解する 研究における協働活動を運営できる 	<ul style="list-style-type: none"> 研究のリスクマネジメントと倫理的課題など 産学協同プロジェクト、事業展開に向けた取り組みなど アクションリサーチ, CBPR (Community Based Participatory Research) など 	<ul style="list-style-type: none"> 大学における経営戦略の企画・運営に関する問題や障害のある学生など) における体制を整える リスクマネジメント能力が高まる 部下・部門内組織マネジメントができる 	<ul style="list-style-type: none"> 大学経営や将来構想など 教育環境や実習体制の整備など ハラスメント、トラブル発生時の対応など 災害時や緊急時の対応など 人材育成、目標管理など

表2 レベル別研修 一覧

開催年度	レベル	領域	FD・SD マップの目標	研修課題	主な対象	研修目標	研修形式
2010年度	I	教育能力	科目内の分担講義を運営するための基本的方法を理解する	授業の作り方入門編	教育経験の少ない教員	授業を運営するための基本的知識・方法を学び、日頃の教育活動の悩みを同僚と共有・検討することを通して、今後の教育活動に関する示唆を得る	講演+グループ討議授業・演習・実習グループに分かれて、困っていることと工夫していることを討議した
	III	FD・SD 共通	大学における経営戦略の企画・運営に携わる	大学経営を踏まえて今後の大学の発展を考える	管理職（教員、職員）	経営の視点から本学の教育・研究・事業を考える	講演+全体討議
	III	FD・SD 共通	リスクマネジメント能力が高まる	事例で学ぶアカデミックハラスメント	教職員	アカデミックハラスメントの概要について理解し、発生防止に向けた組織・個人としての取り組みを考える	講演+グループ討議 3場面（教員-学生関係、上司-部下関係、看護師-学生関係）の事例を用いて討議した
2011年度	I	教育能力	教育方法に関する理解を深める	Team Based Learning (TBL) の概念と形式の授業デザイン	教育経験の少ない教員	TBLに関する講義のあり方や能動的学習を促す工夫の理解を深め、教育活動への示唆を得る	講演+演習 TBLを体験する演習を行った
		FD・SD 共通	コミュニケーションスキルに関する理解を深める	心地よいコミュニケーションスキルを磨く	経験の少ない教職員	アサーティブネスの基本的な知識・方法を学び、日常の業務に活かす	講演+ロールプレイング
	II	FD・SD 共通	学生への対応能力を高める	マニュアル化世代に対する教職員の対応のあり方を考える	教職員	学生や教員の困難性などの研究成果報告を踏まえて、本学におけるマニュアル化世代の学生への対応の仕方、教育のあり方などについて考える	講演+グループ討議教職員が混在したグループを編成し、今後の対応策について討議した
	III	FD・SD 共通	リスクマネジメント能力が高まる	大学の災害対策について考える	管理職（教員、職員）	他大学の災害対策状況を踏まえ、本学の災害対策や、個人が危機管理にどのように取り組むのかを考える	講演+全体討議

レベル別研修の企画では、研修の主な対象と目標を設定し、研修の広報内容に含めた。主な対象を設定したことにより、研修テーマの焦点化がはかられ、実践的で身近な課題を扱うことになり、対象者の有するニーズに合致した研修を企画しやすくなるというメリットがある。また、何を目的とした研修で、日々の業務にどのように反映できるのかなどについて討議し、目的意識の強化をはかった。レベル別研修では、参加者数は自ずと制限されるが、研修目標も明示したことで、自らの興味・関心を抱いて参加することが多いと予測して企画した。

FD・SD マップを基にしたレベル別研修は2010年度と2011年度で7回行った（表2）。

レベル別研修の参加者は25～42名だった。参加者からの評価が高かった「大学経営を踏まえて今後の大学の発展を考える」について報告する。FD・SD マップでは、レベルIIIの教職員に共通して求められる能力として「大学における経営戦略の企画・運営に携わる」という項目を設け、この能力を向上させることを目標に研修を企画した。

大学経営は、大学が競争的環境下におかれ、入学定員の確保をはじめとし、経営状況や広報活動に至るまでの重大な課題と捉えられている。しかし、差し迫る課題ではなく、現実的な課題として捉えることが難しい。更に教員にとっては、大学経営の視点を持つことは殆どなく、別次元の問題として捉えられていることが多い。そこで、研修では大学経営に関する講演と全体討議を企画・運営した。20名の参加者からアンケートの回答を得た。研修テーマの重要性は大変重要が16名で、まあまあ

重要が3名であった。目標の達成度では、10名が十分達成できたと、6名がまあまあ達成できたと回答した。講義と全体討議は、15名と13名が大変有意義だったと回答した。自由記載には「画期的な試みだと思い、有効だと思った」「教職員一人一人が経営状況について知る機会が得られたのがとても良かった」「大学経営について上層部に任せず、一人一人が危機意識を持たなければならないと認識させられた」などの意見があった。更に、全体討議では「将来構想委員会を設置した方が良い」という提案があり、アンケート結果でも「将来構想を検討できる組織はあった方が良い」「テーマを継続して欲しい」「大学経営と方針の話は継続して欲しい」など、継続検討することやそのための組織編成への要望が強かった。実際にその後、教職員全員参加型の将来構想委員会が設置・運営された。この研修が契機となり、教職員の経営感覚や大学運営に対する関心が高まった。

更に、参加者からの評価が高かったこととしては、研修では敬遠されがちな全体討議や演習などの参加型研修に対する評価である。参加型研修として、演習、ロールプレイ、グループ討議を行った。研修は、参加型研修を加えても3時間未満で研修会を終了するよう企画した。TBL (Team Based Learning) の研修では、19名からアンケート用紙を回収した。回答者の95%が研修テーマの重要性を大変重要と回答し、講義及び演習ともに100%が大変有意義と回答した。自由記載には、「実際にTBLを取り入れたセミナーが効果的だった」「本で学習したけど（体験すると）自分の理解が少し違っていたりして理解が深まった」などの意見があった。また、ロー

ルプレイを行った研修では12名からアンケートを回収した。研修テーマは10名が大変重要と回答し、ロールプレイは全員が大変有意義とまあまあ有意義に回答した。自由記載では、「ロールプレイを通して自分の苦手な部分と癖が分かった」「ロールプレイは楽しめたのですが、もう少し時間が欲しかった」などの意見があった。これらの研修、「教育方法に関する理解を深める」と「学習目標に適した教材開発能力を高める」を目標に行なったが、参加者の意見より効果的であったといえる。

IV. 考察

以上の結果を踏まえ、3つの視点から考察した。

1. FD・SD 概念図とマップの開発による全体像の把握

本研究ではFD・SD 概念図を開発したことにより、社会情勢を踏まえることや、大学のミッションや大学の特徴などを踏まえることの重要性を再認識した。特に看護教育では、大学課程の急増などめまぐるしい変化が生じており、能力開発だけに着目するのではなく、時代の潮流や社会情勢に関する情報に敏感になることが必要で、それによりFD・SD活動の有益性は高まると考えた。

また、FD・SD 概念図やFD・SD マップの開発は、FD・SD活動を企画・運営するメンバーの理解を促進し、視野の拡大が図れたと考える。この過程を踏まえる前までは狭義のFDの枠にとらわれていたが、この過程により組織的に取り組むための基盤が整えられたと考える。FD・SDに関する多くの論文で「組織的に行うこと」は論じられているが、具体的に実現するための方略が書かれたものは少ない。この実現化にFD・SDマップは有効的と考える。更に、FD・SDマップの開発により、個人の能力開発だけでなく、教職員集団ならびに大学組織における組織の能力開発を捉えることができると考える。大学組織における組織能力を向上するための取り組みである管理・運営に関する研修はFD・SDにおいて新たな見解をもたらし、その重要性を再認識するに至った。

以上より、単発的な研修や講演を繰り返すことよりも、全体像を踏まえた組織的・継続的なFD・SD活動の取り組みは効果的と考えられ、それを構築するためのFD・SDマップの開発・活用は有効的な方法であると考えられた。

2. 参加型研修の応用

参加型研修は、実践的であり、知識の定着化や応用化を促進させることが期待でき、参加者の満足度も高く効果的であることが示唆された。一方で如何に効率的に行うのかを踏まえる必要がある。米国ではメディア利用セ

ンターと関連してFDが推進されたり、大学教育改善センターを持っていたりするが、日本でこのような体制を整えている大学は極めて少ない(苑, 清水, 2007)。人的・経済的な限界がある我が国のFD・SD活動では、効率的で組織化した継続的な取り組みがより重要になる。また、看護の大学教育は保健師助産師看護師学校養成所指定規則に則ったカリキュラムであるため実習などで多忙を極めていることが多く、看護教育が抱える問題として語られている(唐澤, 山下, 和住他, 2007)。本論文の2～3時間の研修はアンケート結果で評価が高かった。効率的で効果的な研修には、時間を工夫することも非常に重要になると考える。

3. 研究の限界と今後の課題

FD・SDに求められる能力を整理し、マップを開発したことにより、組織的かつ継続的な取り組みの全体像が把握できた。しかし、本研究で開発した看護系大学におけるFD・SDマップは、開発した所属機関のカリキュラムや組織文化を反映している可能性があるため、一般化には限界があり、看護基礎教育に必要な能力として踏まえるべきものが不足している可能性もある。今後は、このFD・SDマップを基にFD・SD活動を運営し、その効果や課題を明らかにしながら洗練する必要がある。また、他の看護系大学のFDやSD活動の知見を踏まえ、整合性を検討し続ける必要がある。

看護系大学の殆どがそうであるようにFD・SD専任教員が設置できない状況で、どのように効果的に効率的にFD・SD活動を発展させるのかの課題がある。今後は、FD・SDマップとFD・SD活動を連動させながら、検討を続ける必要がある。

引用文献

- 有本章(2006). 教員の資質向上を支えるFD活動—その必要性と課題—. *看護展望*, 31(3), 17-23.
- 大学行政管理学会「大学職員」研究グループ(2001). 大学職員: その属性. *大学行政管理学会*, 57.
- 苑復傑, 清水康敬(2007). 大学教員の教育力強化とメディア活用—アメリカの事例分析とその合意—. *メディア教育研究*, 4(1), 19-29.
- 秦敬治(2007). プロフェッショナルである大学アドミニストレーターの専門性—大学職員の視点から—. *大学行政管理学会誌*, 11, 39-45.
- 唐澤由美子, 山下香枝子, 和住淑子(2007). 【座談会】ファカルティ・ディベロップメントとは何か 今求められる背景. *インターナショナルナースングレビュー*, 30(2), 16-21.
- 国立教育政策研究所 FDer 研究会(2009). 国立教育政策研究所 政策研究課題リサーチ経費による研究「FDプログラムの構築支援とFDerの能力開発に関

- する研究」大学・短大でFDに携わる人のためFDマップと利用ガイドライン。
- 厚生労働省 (2010. 2. 17). 今後の看護教員のあり方に関する検討会委員. 今後の看護教員のあり方に関する検討会報告書. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0217-7b.pdf> (2011. 9. 27).
- 日本看護系大学協議会ファカルティ・ディベロップメント委員会 (2011. 4. 26). 平成21年度・平成22年度活動報告書【講演・パネルディスカッション】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—将来を見据えた組織的なFD企画のために—. http://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2011/04/2011_0426_fd.pdf (2011. 9. 27).
- 小笠原昭彦, 小玉香津子, 生田克夫他 (2002). シラバスの向上と学生の授業評価による教育改善について—名古屋市立大学看護学部におけるファカルティ・ディベロップメントの試み—. *名古屋市立大学看護学部紀要*. 2. 129-137.
- 大場淳他 (2005. 3. 31). 「大学の戦略的経営のための職員の活用及び職能開発に関する研究 (研究課題番号14510292) の成果報告書. <http://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/sd-kaken2005.pdf#page=13> (2012. 3. 7).
- 田口真奈 (2007). FD推進機関における2つの機能. *メディア教育研究*. 4(1). 53-63
- 孫福弘 (2003). SDの理論と実践—アドミニストレーターの開発・育成を中心に—. *学生と大学*. 7. 7-14.
- 山田剛史 (2010). 大学教育センターからみたFD組織化の動向と課題. *国立教育政策研究所紀要*. 139. 21-35.
- 山本淳司 (2007). 専門職社会の組織における大学アドミニストレーター. *大学行政管理学会誌*. 11. 71-79.

Developing an FD/SD Map for Nursing Colleges

Yukiko Iioka¹⁾, Naoko Matsumoto¹⁾, Hiromi Todome²⁾,
Yumiko Kuraoka¹⁾, Keiko Toyoshima¹⁾

1) St Luke's College of Nursing

2) University of Tsukuba, Doctoral Program in Educational Science

Purpose : There has been a sharp rise in the number of nursing colleges in Japan, from a mere 11 in 1989 to 200 in 2011. While expectations in nursing are growing, maintaining quality in education and research is becoming an issue. Systematic faculty development (FD) and staff development (SD) are crucial to ensuring and improving quality in the teaching staff that is responsible for education and research at nursing colleges. Therefore, this study aimed to develop an FD/SD map to promote efforts toward systematic FD/SD in nursing colleges.

Method : Relevant literature was reviewed to examine perspectives on FD/SD, and an FD/SD map was developed for nursing colleges based on the FD map created by Kawashima et al.

Results : Commonalities among the anticipated skills in FD and SD were found and organized into 3 factors, and 5 factors related to those 3 factors were extracted. Practical educational skills (practical nursing skills) and research competencies were also extracted for FD. The unique, specialized skills of teaching staff were categorized in FD/SD by area of expertise. The FD/SD map divided common FD/SD skills, practical educational skills (practical nursing skills), and research competencies into Levels I-III. The map was structured to include achievement objectives and specific, corresponding content for each.

Training was separately implemented according to level. This resulted in high ratings for university management training, which was established as Level III, and energized later committee activities. Moreover, though the number of participants was restricted in each level, the training was well received. Participants possessed a high level of interest and enthusiastically joined the participatory training.

Conclusion : The above suggests training that utilizes an FD/SD map promotes not only the narrow scope of FD activities limited to educational methods, but also a wide range of activities such as university management, reflecting participant needs and encouraging enthusiastic participation.

Keywords : Faculty Development, Staff Development, Nursing Education, College Education, FD · SD map