

## 平成25年度 看護学科FD学習会資料

著者	竹内 佐智恵, 犬丸 杏里, 杉山 泰子, 北川 亜希子, 井村 香積, 中西 唯公, 成田 有吾
雑誌名	三重看護学誌
巻	16
号	1
ページ	47-52
発行年	2014-03-15
その他のタイトル	Documents of the faculty development workshop in 2013 at Nursing School
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10076/13833">http://hdl.handle.net/10076/13833</a>

# 平成 25 年度 看護学科 FD 学習会資料

竹内佐智恵<sup>1</sup>, 犬丸 杏里<sup>1</sup>, 杉山 泰子<sup>2</sup>, 北川亜希子<sup>3</sup>

井村 香積<sup>4</sup>, 中西 唯公<sup>5</sup>, 成田 有吾<sup>4</sup>

## Documents of the faculty development workshop in 2013 at Nursing School

Sachie TAKEUCHI, Anri INUMARU, Yasuko SUGIYAMA, Akiko KITAGAWA,  
Kazumi IMURA, Yuko NAKANISHI and Yugo NARITA

**Key Words:** faculty development, nursing

### I. はじめに

Faculty Development (FD) とは「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組」の総称である。平成 5 年度以降の高等教育の計画的整備について（答申）（平成 3 年 5 月 17 日大学審）で欧米の大学で広く普及している教員の教授内容・方法の改善・向上への取組み（FD）を、我が国でも本格的に導入していく必要であると提言された。

FD には次のような 13 の取り組みがある。(1) 大学の理念・目標を理解するワークショップ (2) ベテラン教員による新任教員への指導 (3) 教員の教育技法（学習理論、授業法、討論法、学業評価法、教育機器利用法、メディア・リテラシーの習熟）を改善するための支援プログラム (4) カリキュラム開発 (5) 学習支援（履修指導）システムの開発 (6) 教育制度の理解（学校教育法、大学設置基準、学則、履修規則、単位制度）(7) アセスメント（学生による授業評価、同僚教員による教授法評価、教員の諸活動の定期的評価）(8) 教育優秀教員の表彰 (9) 教員の研究支援 (10) 研究と教員の調和を図るシステムと学内組織の構築の研究 (11) 大学の管理運営と教授会権限の関係についての理解 (12) 大学教員の倫理規程と社会的責任の周知 (13) 自己点検・評価活動とその活用

FD 委員会では、学生指導のなかで多くの教員が自分の指導がこれでよかったのかと振り返ることが多いのではないかと考え、上記の 13 の取り組みの中の (3)

教員の教育技法を改善するための支援プログラムにしばり、学習会を開催したので紹介する。

### II. 学習会の内容

今年度は、教員の教育技法を改善するための支援プログラムとして、全 2 回の学習会を開催した（表 1）。

第 1 回は 3 年次前期開講の成人看護学Ⅲの授業を公開し、授業に参加した教員が感想等を担当教員へ返すといった内容であった。第 2 回は公開授業担当教員の

表 1 平成 25 年度 看護学科 FD 学習会

回	日程	内容
第 1 回	7/16 (火) 13:00-14:30	公開授業（成人看護学Ⅲ/ 3 年次前期必修科目）
第 2 回	8/6 (火) 17:00-19:00	1. 公開授業担当竹内佐智恵先生より発議－共感的思考法を活用した学生小集団 discussion から全体に拡げる試み－ 2. グループワーク：①題材となった授業について課題と改善策を提示 ②個々の授業の様子を情報交換しあい、助言したり情報を共有する 3. 中川正先生（学長補佐，人文学部教授，HEDC 教育開発部門長）より講演

1 三重大学医学部看護学科成人・精神看護学講座  
2 三重大学医学部看護学科母性・小児看護学講座  
3 三重大学医学部看護学科地域・老年看護学講座  
4 三重大学医学部看護学科基礎看護学講座  
5 順天堂大学医療看護学部公衆衛生看護学

竹内佐智恵准教授が、振り返りを含めて一共感的思考法を活用した学生小集団 discussion から全体に拡げる試みについて発表した。そして、共感的思考法・AI（アプリシエーティブ・インクワイアリー）について、人文学部の中川正教授から講義があった。（講義資料は添付資料あり）。その後、「共感的思考法を看護の授業にどう取り入れることができるのか」を4名程度のグループに分かれて話し合った。

### III. 学習会の評価

FDが開催した学習会を評価するために、第2回の学習会後、参加教員へアンケートを実施した。半数以上が題材となった授業に関心を持ち、参加した教員すべてがグループワークを通し、何らかの情報を得ていた（表2）。自由記述からは学習会と公開授業とのつながりや、自身の講義の見直しなどが意見・感想としてみられた（表3）。

公開授業、グループワーク、講演会に参加した多くの教員が何らかの情報を得て、自分達の講義や指導を見直し、得た知識を活用しようとしていることより、学習会の開催は学生への指導によりよい効果が得られるのではないかと考えられる。

今後、教員の学生指導が向上できるように教員のニーズ把握し、ニーズにあった学習会が開催できるように活動していく必要がある。

表2 平成25年度 看護学科FD学習会アンケート結果  
参加者18名、アンケート回収13名、回収率72%

1. 7月16日の公開授業に参加した	
はい	: 11名 (84.6%)
いいえ	: 2名 (15.4%)
2. 題材となった授業に興味関心を持てた	
5 (非常に)	: 5名 (38.5%)
4	: 7名 (53.8%)
3	: 1名 (7.7%)
2	: 0名 (0%)
1 (全く)	: 0名 (0%)
3. グループワークを通して自らの関わる授業について情報を発信した	
5 (非常に)	: 1名 (7.7%)
4	: 6名 (46.1%)
3	: 3名 (23.1%)
2	: 3名 (23.1%)
1 (全く)	: 0名 (0%)
4. グループワークを通して授業に関して仲間の教員から情報を得た	
5 (非常に)	: 6名 (46.2%)
4	: 7名 (53.8%)
3	: 0名 (0%)
2	: 0名 (0%)
1 (全く)	: 0名 (0%)
5. 看護学教育で応用できる教育プログラムの計画に関する知識を得た	
5 (非常に)	: 3名 (23.1%)
4	: 7名 (53.8%)
3	: 2名 (15.4%)
2	: 1名 (7.7%)
1 (全く)	: 0名 (0%)
6. 今回の研修に満足した	
5 (非常に)	: 5名 (38.5%)
4	: 6名 (46.1%)
3	: 2名 (15.4%)
2	: 0名 (0%)
1 (全く)	: 0名 (0%)

表3 自由記載欄のまとめ

項目	
学習会と公開授業とのつながり	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開授業と学習会が最後でつながった</li> <li>公開授業での状況が把握しきれなかった</li> </ul>
自身の講義の見直しと活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>魅力ある授業のために、自分の授業を楽しみたい</li> <li>相手の反応をみて質問を返す必要がある</li> </ul>
AIに関する興味関心	<ul style="list-style-type: none"> <li>AIを授業に活用したい</li> <li>哲学的な理論や知識から考えられたAIに奥深さを感じた</li> <li>講義で狙いを明確にすることは必須だが、総括することは必ずしも必要ではない。</li> </ul>
GWの振り返り	<ul style="list-style-type: none"> <li>GWで他領域での工夫が学べるのがよい</li> <li>GWで新たな発想が出てきたり、全体討議で異なる視点が得られたり、2つのバランスが大事</li> </ul>
感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開授業をしてくれたおかげで論議することができた</li> </ul>

\*GW: Group work

\*AI: Appreciative Inquiry

**アプリシエーティブ・インクワイアリー**  
共感力を活用するグループワーク

中川 正(人文学部)  
1

**学生「自分がキライ！」**

「あいつはうまく発言できる・・・それに比べてオレは・・・」  
「あの子かわいい・・・私ってダメ！」  
「また寝坊して遅刻！ 自分がイヤになる・・・」

↓

この質問の焦点は？  
長所 or 短所？

5

**人を動かす“共感力”**  
7月25日放送NHK「クローズアップ現代」より

- 7月23日葛飾区花火大会中止の時 DJボリス:「ピンチの時にこそ、二人の愛をしっかりと育みましょう」
- カスミ:部下や上司という一方的な関係を改め、ソーシャルメディアの活用
- 牧之原市防災対策の住民ワークショップ アイスブレイク:「実は私は」秘密を話す

2

**質問が人や組織を作る**

否定的な質問  
↓  
問題解決  
  
肯定的な質問  
↓  
アプリシエーティブ・インクワイアリー

6

**アプリシエーティブ・インクワイアリー (AI) とは...**

**個人や組織の活力源の探求**  
ポジティブな変化を求める共感的方法論

3

**BP プロケア社(自動車整備会社)の事例  
問題解決型質問**

79% の顧客満足度  
満足度を高めたいという願望  
不満足顧客を対象にした調査  
↓  
従業員のモチベーションが低下  
顧客満足度が低下

7

**学生「大学の授業がつまらない！」**

「あの先生退屈！」  
「こんなの習って、なんの役に立つの？」

↓

この質問の焦点は？  
長所 or 短所？

4

**アプリシエーティブ・インクワイアリー (AI) を用いた調査  
成功の根本原因に関する分析**

*顧客満足度のポジティブな側面に関する調査*

- すべての顧客との面談
- 元々、どのように関心を持ったか?
- 最も良かった体験?
- なぜ満足したのか?

● 8ヶ月後 - 95% が「非常に満足」と回答

8

## 変化への2つのアプローチ

- 問題解決型アプローチ (欠点注目型)
  - 技術システムに有効
- アプリシエイティブ・アプローチ (長所注目型)
  - 人間システムに有効

9

## 1. DISCOVERY (発見)

**過去の最大の成功を特定する。**

典型的質問:

- ▶ この集団の一員となれて胸が高まった瞬間について教えてください。
- ▶ この集団が成し遂げた最大の成功について教えてください。
- ▶ 誰がそこにいましたか？ 誰が何を行いましたか？ どのように感じましたか？

13

## 2つのアプローチの比較

問題解決型	アプリシエイティブ・インクワイアリー
▶ 問題を発見する	▶ 今あるものを肯定的に理解する (「何が活力を与えているか」)
▶ 根本的な原因の分析を行う	▶ 今あるものが「どうなりうるか」を想像する
▶ ブレインストーミングによる解決と分析	▶ 今あるものが「どうあるべきか」を決定する
▶ 行動計画を立てる	▶ 今あるものが「どうなっていくか」という、あるべき姿を創造する
▶ 前提となる考え: 組織とは、克服すべき問題の集まりである	▶ 前提となる考え: 組織とは、無限の能力と想像力の源である

10

## 2. DREAM (夢)

**最高の未来を想像する。  
その未来像は、過去の歴史から形作られる。**

**メンバーは、どのようにすれば理想的な組織を作れるかについて議論する。**

14

## AIの前提

- ◆ どの人間システムにおいても、何かがうまく機能している。
- ◆ 言葉に出し、焦点を当てるものが現実となる。
- ◆ 質問が、思考を方向付ける。

11

## 3. DESIGN (デザイン)

**組織の理想的未来像に寄与するような短期・長期目標を設定する。**

**集団は、デザイン宣言(喚起的声明文)を作る。**

15

## 「4-Dサイクル」

12

## 4. DESTINY (運命)

**役割と責任を確立する**

**戦略を立てる、組織的関係を築く、目標を達成するためのリソースを集める。**

**新たな取り組みと組織の長期的ビジョンの関連性をより深く理解する。**

16

### 二人一組となった質問事例

1. あなた自身について教えてください。

2. 最高の経験: これまでに受講した三重大学の授業で、最も輝き、成長し、生き生きとし、熱中し、自信を持ち、興奮した経験をひとつ選んで教えてください。

(A) どんな状況でしたか?  
 (B) その経験が、自分を成長させる経験になったのは、なぜですか?  
 (C) その最高の経験に、誰がどのように貢献しましたか?  
 (D) その最高の経験に、どのような環境がどのように貢献しましたか?  
 (E) その最高の経験の結果、何が変化しましたか?

3. 価値:  
 (A) あなたがその授業で生き生きと感じることができた要因として、あなたにどのような資質が関わっていると思いますか。  
 (B) その授業が面白いと思えるほかの要因を2~3挙げてください。

17

### 政府・組織

- 国連
- ユニセフ
- NASA
- アメリカ海軍
- アメリカ合衆国国際開発庁
- セーブ・ザ・チルドレン (NGO)
- ワールド・ビジョン (NGO)

21

### 相手の紹介をしてください

- AがBの紹介
- BがAの紹介
- CがDの紹介
- DがCの紹介

18


### 企業

- ブリティッシュ・エアウェイズ
- グリーンマウンテン・コーヒー・ロースターズ
- GTEテレコミュニケーションズ
- マクドナルド
- ノース・アメリカン・スチール
- ロードウェイ・エクスプレス

22

### AIの活用領域

- 戦略的計画
- 学校改善
- 実践研究
- 指導者養成訓練
- 地域開発
- 企業経営
- カスタマーサービス / 顧客満足度調査
- 文化の変化と転換



19

### 教育


- エチオピアの教育開発アカデミー
- 北欧諸国の学校システム
- ユタ州の教育システム
- 多くの大学 (日本では三重大学のみ)

23

### どこで実践されているか?

世界規模:

- アメリカ合衆国
- カナダ
- イギリス
- ヨーロッパ
- オーストラリア
- ニュージーランド
- アフリカ
- アジア



20

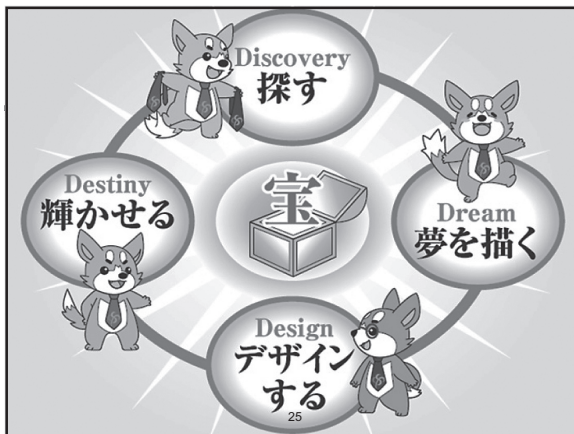
### 三重大学学生支援方針

- 三重大学にとって受け入れた学生は「宝」です。その宝が輝くように、教員、職員、学生が一体となって支援します。

学生支援の4つのD

1. Discovery: 学生の中に眠っている宝を探します。
2. Dream: 眠っている宝が最高に輝いた夢を描きます。
3. Design: 描かれた夢を実現させるステップをデザインします。
4. Destiny: 夢実現のステップを実践し、宝を輝かせます。

24



ご清聴ありがとうございました



nkgw@human.mie-u.ac.jp

27

### 病院・保健医療

- クリーブランド・クリニック(オハイオ州)
- グループ健康協同組合
- プリンストン・グループ・ヘルス
- ケンタッキー大学病院
- ケンタッキー大学小児病院

26

キーワード：FD 学習会，看護