



# 看護学教育におけるFDマザーマップ 活用ガイド Ver.2

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  
看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間共同活用の促進プロジェクト

## 目 次

I	はじめに	1
II	FD マザーマップの構成	2
III	用語解説	20
IV	FD マザーマップの活用	24
V	附録	33

本冊子は、大学における看護学教育の体系的なFD活動を広く支援するために作成されたものであり、自己の看護系大学教員を対象とするFD活動を行おうとする大学は、看護学教育研究共同利用拠点である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（以下「看護実践センター」といいます。）に連絡し、本冊子の使用条件に関する書面を看護実践センターと取り交わすことで、無償で、本冊子の全部又は一部を複製、頒布又は一部改変（以下「複写等」といいます。）して使用することができます。

上記の場合以外、本冊子が無断で複写等することは著作権の侵害として禁じられます。

平成26年4月18日、「FDマザーマップ」は商標登録をしました。

連絡先は、末尾に記載されています。

# I

## はじめに

医療の高度化に伴い、専修学校での教育から大学教育への移行が急速に進展する我が国の看護学教育の分野では、毎年約10校のペースで大学の新設が続く、常に大学教員の需要が供給を上回る状況が続いている。

大学における看護学教育では、看護職としての実務能力の獲得と学問の修得との両立が強く求められるが、特に新設の大学や地方の大学において、看護職としての実務能力の高い教員は自身が大学において看護基礎教育を受けていないことが多く、また、大学において看護基礎教育を受けている若手教員は実務の経験が不足している、といった教員の能力開発上の課題を抱えているところが多い。さらに、教育現場と臨床現場を行ったり来たりすることもあり、体系的に継続的に教員としての能力開発を行うことが困難なことも多い。

看護系大学が資質の高い看護職の育成という社会の要請に応えていくためには、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両方を兼ね備えた大学教員の能力を組織的に開発していく全国的な体制を構築することが喫緊の課題となっている。

平成19年の大学設置基準の改正以来、各看護系大学ではさまざまなファカルティ・ディベロップメント（以下FDとする）が実施されている。しかし、FDの企画・実施・評価を導く体系的なFD指針がないため、各企画は単発的なものになりがちで、看護系大学教員の能力を持続的に向上させるものとなっていなかった。

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は、平成22年3月、文部科学大臣より「看護学教育研究共同利用拠点」として認定を受けた。看護学教育の分野としては、わが国唯一の共同利用拠点

である。この「看護学教育研究共同利用拠点」における活動の一つとして、平成23年度から、「看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間共同活用の促進」と称する5か年のプロジェクトを開始した。

このプロジェクトは、看護学教育におけるその特質をふまえた体系的なFDのプログラム表である「FDマザーマップ」および「FDプランニング支援データベース」を開発し、大学間での共同活用を促進することを目的としている。これは、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を初めて開発することで、これまで大学単位で行われてきたFDの企画・実施・評価に関する大学間の交流の促進と、看護系大学の人的・物的資源を相互に活用し合う体制を構築しようとするものである。「マザー」と銘打ったのは、各看護系大学においては、このFDマザーマップを参考に独自のマップを作成することを意図したためであり、看護学教育におけるFD活動のための基になることを願ったことである。

看護学教育の分野において初めて開発されたFDマザーマップが、看護系大学教員のFD活動推進のための起点として活用され、FDの質の向上から看護系大学の組織的発展に貢献できることを願っている。

# II

## FDマザーマップの構成

### 1. FDマザーマップの全体構成

FDマザーマップは、5つの区分、すなわち「基盤」「教育」「研究」「社

会貢献」「運営」から構成されており、それぞれの区分ごとに、看護系大学教員に求められる「能力」の要素が示されている。これらの各区分の  
関係性と、それぞれの区分に含まれる要素を示したものが、図1である。

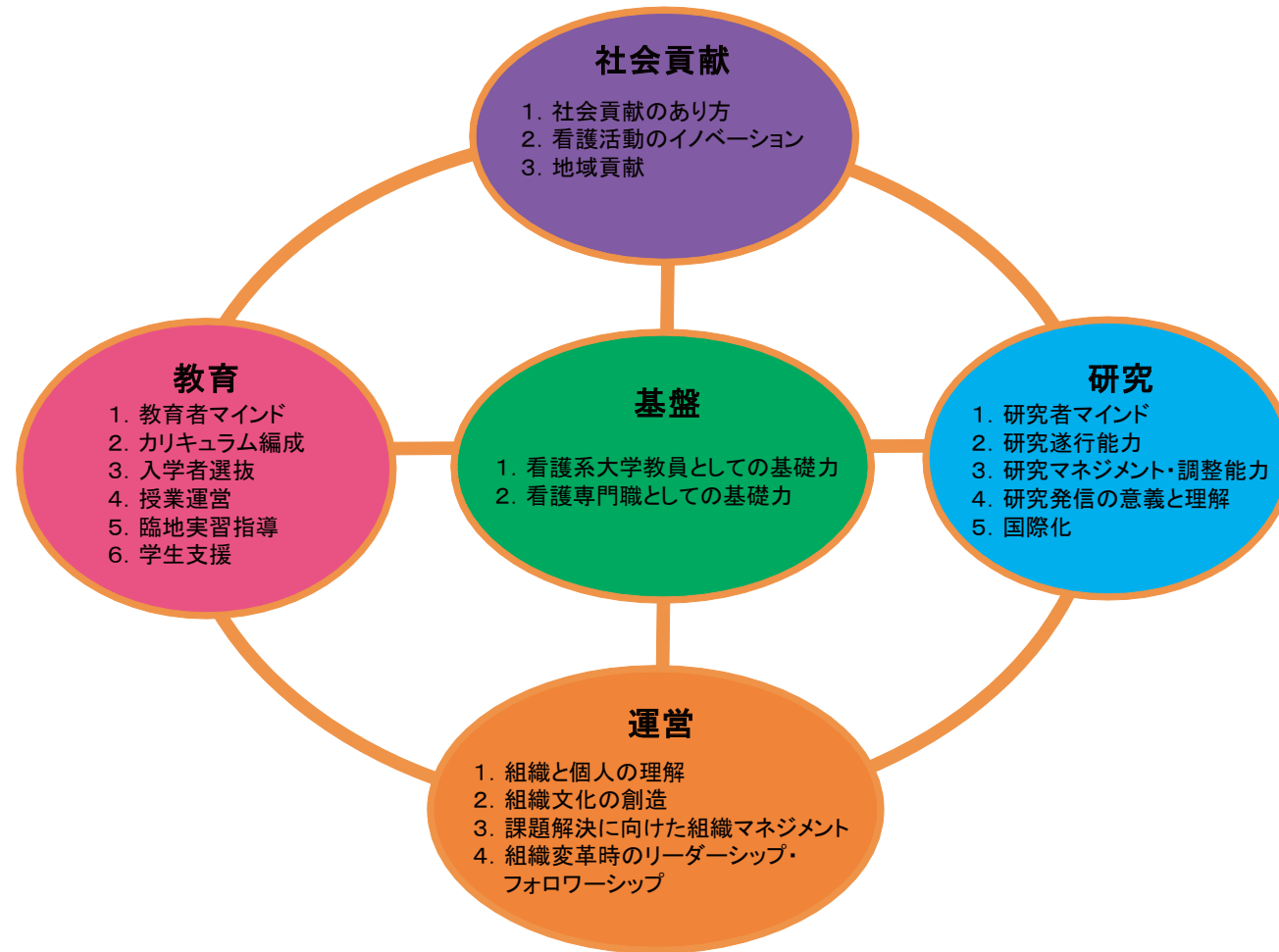


図1 看護学教育におけるFDマザーマップ全体構成

## 2. 区分と要素

前項で示したように、FDマザーマップは、「基盤」マップ、「教育」マップ、「研究」マップ、「社会貢献」マップ、「運営」マップの5つのマップから構成されている。そして、それぞれのマップごとに、看護系大学教員に求められる「能力」の要素が示されている。以下、5つに区分されたマップごとに、その要素を紹介する。

### 1) 「基盤」マップとその要素

「基盤」マップには、看護学系大学教員に求められるすべての能力の礎となる能力がまとめられており、[1. 看護学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] の2つの要素で構成されている。

[1. 看護系大学教員としての基礎力] は、看護系大学教員に求められる基本的な教育・研究能力とし、〈看護学の本質的理解〉〈看護学に対する興味・関心〉〈教育活動と研究活動のバランス〉〈教員活動に対する自己評価〉〈看護系大学教員としてのキャリア開発〉の5つの要素で構成されている。

また、[2. 看護専門職としての基礎力] は、看護系大学教員（特に看護職の有免許者である看護学系教員）に求められる基本的な看護実践能力とし、〈看護専門職としての健康管理〉〈看護観〉〈看護専門職の社会的役割〉〈看護専門職としての自律性〉〈看護専門職としての倫理観〉〈看護実践におけるスキルの重要性〉の6つの要素で構成されている。

### 2) 「教育」マップとその要素

「教育」マップには、看護学系大学教員が、組織の中で教育上の成果を上げていく際に必要とされる能力がまとめられており、[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] の6つの要素で構成されている。

このうち、「教育者マインド」については、多様な考え方があるため、各看護系大学がその理念に沿って柔軟なFDを企画実施できるよう、「教育者マインドの例」を示すにとどめた。

また、[4. 授業運営] には、〈授業設計〉〈授業展開〉〈評価とフィードバック〉、[5. 臨地実習指導] には、〈実習環境・体制整備〉〈臨地での柔軟な支援方法の工夫〉〈学生の实習経験と看護概念を関連づける学習支援〉〈臨地での主体的学習への支援〉〈臨地での倫理的学習への支援〉、[6. 学生支援] には、〈学生生活支援〉〈キャリア支援〉〈国際交流の促進〉の細目が設けられている。

なお、「教育」マップには、看護学教育に特化した能力のみが示されており、専門分野を問わず大学教員として普遍的に求められる能力については、言及していない。

### 3) 「研究」マップとその要素

「研究」マップには、看護学系大学教員が、研究を遂行し発展させてゆくにあたり必要とされる能力がまとめられており、[1. 研究者マインド] [2. 研究遂行能力] [3. 研究マネジメント・調整能力] [4. 研究発信の意義と理解] [5. 国際化] の5つの要素で構成されている。

このマップの作成過程では、研究者マインドの重要性がインタビュー

や討議の中で繰り返し指摘された。そこで〔1. 研究者マインド〕を冒頭に配置した。「研究者マインド」については、多様な考え方があるため、各看護系大学がその理念に沿って柔軟なFDを企画実施できるよう、「研究者マインドの例」を示すにとどめた。

〔2. 研究遂行能力〕には、看護学研究のプロセスに沿って、〈看護学研究の理解〉〈看護学研究の課題の見つけ方〉〈分野横断的な研究の進め方〉〈研究フィールドとの関係の取り方〉〈データの取り扱いとその方法〉〈倫理的配慮〉〈看護学研究論文の書き方〉〈研究論文のクリティックの仕方〉〈研究成果をもって看護実践の場へコミットする〉の9つの細目を設けた。ここには、必ずしも看護学研究に特化したものではない能力も含まれているが、〈看護学研究の理解〉〈看護学研究の課題の見つけ方〉〈研修成果をもって看護の現場にコミットする〉等の細目には、研究と看護実践との関係性が強調されている。

また、看護系大学教員が研究を遂行する際には、実習や込み入ったカリキュラムの中で行う現実的な困難を伴いがちである。これも看護系大学教員の特徴のひとつと捉えて、〔3. 研究マネジメント・調整能力〕を要素として上げ、その細目に〈時間のマネジメント〉〈研究費の獲得と適切な運用〉〈研究者としての人的資源の形成やマネジメント〉〈研究環境の整備〉〈組織的研究活動の推進〉を設けた。

また、わが国の看護学研究の発展のために必要となる能力として、〔4. 研究発信の意義と理解〕に〈発信する研究の社会的意義の理解〉〈成果発信〉〈交流〉の3つの細目、〔5. 国際化〕に〈国際学会での発表〉〈国際共同研究の推進〉〈学術国際交流の推進〉の3つの細目を設けた。なお、これらの能力は、いずれも大学教員に普遍的に求められる能力で

あり、看護学系大学教員に特徴的なことではない。しかしながら、これを要素として取り上げたのは、日本の看護を学術的に発信することを弱みとする教員が少ない現状に即したためである。そこで、〈発信する研究の社会的意義の理解〕には、さらなる下位の細目として《看護学教育・実践の質の向上》《看護学研究の発展》《新しい変化への対処》を設け、わが国の看護系大学教員がこれからますます強化する必要性のある能力であることを強調した。

#### 4) 「社会貢献」マップとその要素

「社会貢献」マップには、看護学系大学教員が、その実践、教育、研究を通じて、現場の看護実践の質の向上へ貢献するための能力がまとめられている。社会貢献のあり方は、各大学のミッション・ビジョンや地域特性に大きく影響され、大学ごとの相違があると想定されるため、要素は各大学がFDとして柔軟に具体化しやすいように〔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〕の3つの要素で構成した。

〔1. 社会貢献のあり方〕では、各大学における社会貢献のあり方を明確にできるようにし、〔2. 看護活動のイノベーション〕では、〈ニーズ把握の方法〉〈実践への適用〉〈政策への提言〉の3つの細目を設け、社会の動向をふまえて、看護専門職が社会において果たすべき役割を見極め、看護活動の変革に根拠を与える研究を組織的に推進することのできる能力を開発することを目指した。

〔3. 地域貢献〕では、〈看護の社会的役割や意義（価値、特質）の発信と活用〉〈看護系大学のリソースとしての役割〉〈産官学連携の実施〉

の3つの細目を設けた。これは、看護系大学では既に各大学で具体的な地域貢献活動を実施しており、その活動が地域に認知されてきたことが強みとなっている。この強みを正當に評価し、その上で、さらにブラッシュアップさせてゆくための能力として示した。

### 5) 「運営」マップとその要素

看護系大学が、教育、研究、社会貢献においてその力を組織的に発揮していくためには、大学組織の適切な運営が不可欠である。「運営」マップには、大学組織の運営において個々の教員に求められる能力をまとめた。

「運営」マップは、大学組織と個々の教員との関係性が明確になるよう、[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・フォローシップ] の4つの要素で構成した。

[1. 組織と個人の理解] では、特に、看護実践の場から大学教育の現場に入る教員の戸惑いや困難に配慮し、大学という組織の特徴を理解できるよう、〈自大学・学部学科の歴史の理解〉〈自大学・学部学科の理念の理解〉〈大学の組織体制の理解〉〈大学の組織人としての態度の理解〉の4つの細目を設けた。

[2. 組織文化の創造] では、新設大学が多い、教員の異動が多い、といった看護系大学の特徴に配慮し、〈組織文化の理解・醸成〉〈自大学・学部学科の組織文化の創造〉の2つの細目を設けた。

また、[3. 課題解決に向けた組織マネジメント] では、少子高齢化、医療提供体制改革等の社会情勢の変化によってさまざまな課題に直面し

ている看護系大学の現状に鑑み、〈組織マネジメントサイクルの理解と活動〉〈課題遂行時のセルフマネジメント〉〈ハラスメント対策〉〈リスクマネジメント〉の4つの細目を設けた。

[4. 組織変革時のリーダーシップ・メンバーシップ] では、社会の変化に合わせて柔軟に組織を変革していく際に求められる教員のリーダーシップ・メンバーシップをまとめた。

## 3. FDの対象となる教員の能力レベル

FDの対象となる教員の能力レベルについては、「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」の3段階に区分した。

教員の能力レベルの区分としては、「助教」「講師・准教授」「教授」「管理者」等、教員の職位を中心とする考え方が一般的である。しかし、実践者から教育者への転向、または、その逆など、教員の流動性の激しい看護系大学の現状に鑑み、職位が教員としてのstep upと必ずしもリンクしない場合が多く、また、大学によって職位ごとの役割が大きくちがうため、職位はFDの対象となる教員の能力レベルの区分として必ずしも適切ではないと判断した。

このため、FDの対象となる教員の区分方法としては、職位ではなくその能力の修得レベルで示すこととした。つまり、教授の職位であっても、大学教育を初めて経験する者は、「レベルⅠ：知る段階」のFDの対象となる、ということである。

### 1) レベルⅠ：知る

能力レベルⅠとは、知る段階である。FDマザーマップでは、レベルⅠ段階にある教員に求められる能力について、要素ごとに「～を知る」「～を把握する」というレベルでまとめている。知らなければそのような行動をとることはできない。レベルⅠ段階にある教員向けには、各要素に関する知識を提供できるようなFD企画が望ましい。

### 2) レベルⅡ：自立してできる

能力レベルⅡとは、自立してできる段階である。FDマザーマップでは、レベルⅡ段階にある教員に求められる能力について、要素ごとに「～できる」「～行動がとれる」「～を身につけている」「～役割を果たすことができる」というレベルでまとめている。必要な知識を得た上で、実践に移すことができるのがレベルⅡである。レベルⅡ段階にある教員向けには、各要素に関する知識をもとに、それを実際に活用するとはどうすることなのかを経験できるようなFD企画が望ましい。

### 3) レベルⅢ：支援・指導、拡大できる

能力レベルⅢとは、支援・指導、拡大できる段階である。FDマザーマップでは、レベルⅢ段階にある教員に求められる能力について、要素ごとに「～他の教員を支援できる」「～他の教員に助言できる」「～環境や体制を整備できる」というレベルでまとめている。自ら実践できるだけでなく、他の教員を支援しつつ組織的な活動ができるのがレベルⅢである。レベルⅢ段階にある教員向けには、各要素に関し、他の教員を支援するとはどうすることなのかを経験できるようなFD企画が望ましい。



#### 4. 各マップの基本構成

「基盤」「教育」「研究」「社会貢献」「運営」の各マップは、縦軸に能力の要素と細目、横軸に能力のレベルを配置し、図2のように構成されている。

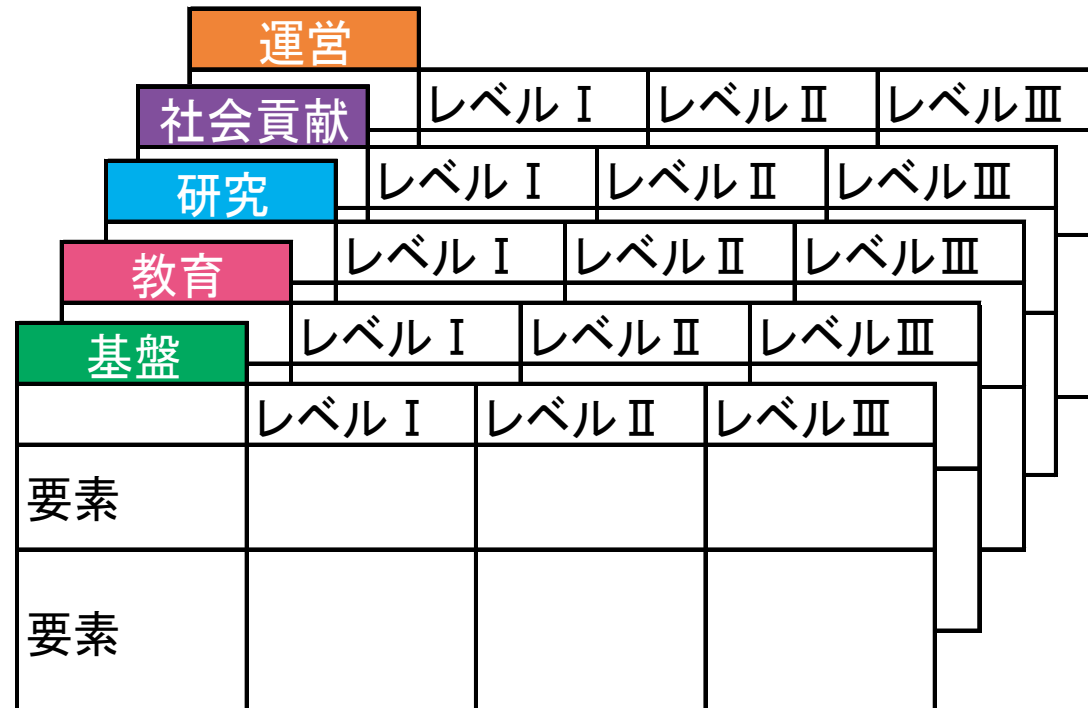


図2 5つのマップの基本構成

## 5. FDマザーマップ各区分

### 1) 基盤

基 盤			
要素	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]
1. 看護系大学教員としての基礎力			
看護学の本質的理解	<b>基盤1-1.1</b> ①看護学が、看護実践の根拠の追究、看護の価値の創造およびその発展を目指す科学であることを知る ②諸科学との関連において、看護学独自の意義や役割を知る	<b>基盤1-1.2</b> ①看護学が、看護実践の根拠の追究、看護の価値の創造およびその発展を目指す科学であることをふまえて、教員活動を展開できる ②看護学独自の意義や役割を自覚しながら、教員活動を展開できる	<b>基盤1-1.3</b> ①看護学が、看護実践の根拠の追究、看護の価値の創造およびその発展を目指す科学であることをふまえて、他の教員を支援できる ②看護学独自の意義や役割を自覚しながら、他の教員を支援できる
看護学に対する興味・関心	<b>基盤1-2.1</b> ①自身の看護学に対する興味・関心が、教員活動のあり方に影響を及ぼすことを知る	<b>基盤1-2.2</b> ①教員活動を通じ、看護学に対する興味・関心を深化・発展させ続けることができる	<b>基盤1-2.3</b> ①教員活動を通じ、看護学に対する興味・関心を深化・発展させ続ける方向で、他の教員を支援できる
教育活動と研究活動のバランス	<b>基盤1-3.1</b> ①看護学に関する教育と研究が看護系大学教員としての主要な責務であることを理解し、教育と研究に費やす時間の配分を現実的に考える必要性を知る	<b>基盤1-3.2</b> ①教育と研究に費やす時間の配分を現実的に検討し、バランスのよい教員活動を積極的に展開することができる	<b>基盤1-3.3</b> ①教育と研究のバランスのよい教員活動を展開する環境を組織的に整え、他の教員を支援できる
教員活動に対する自己評価	<b>基盤1-4.1</b> ①自己の経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況等をふまえ、自己の教員活動を評価し改善する意義と方法について知る ②教員活動を持続的に改善するためのFDや学習資源の存在について知る	<b>基盤1-4.2</b> ①自己の経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況等をふまえ、自己の教員活動を評価し改善することができる ②FDや学習資源を必要に応じて活用し、自身の教育活動を持続的に改善することができる	<b>基盤1-4.3</b> ①経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況等をふまえた、教員活動の自己評価について、他の教員を支援できる ②FDプログラムや学習資源を組織的に整え、他の教員を支援できる
看護系大学教員としてのキャリア開発	<b>基盤1-5.1</b> ①自己の経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況、ワークライフバランス等をふまえ、柔軟に自身の学習ニーズやキャリアパスを検討する必要性を知る	<b>基盤1-5.2</b> ①自己の経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況、ワークライフバランス等をふまえ、柔軟に自身の学習ニーズやキャリアパスを検討し、実行に移すことができる	<b>基盤1-5.3</b> ①経験や能力、看護職の社会的役割、自大学の置かれた状況、ワークライフバランス等をふまえたキャリア開発について、他の教員を支援できる

2. 看護専門職としての基礎力			
看護専門職としての健康管理	<b>基盤2-1.1</b> ①自身の生活や職場環境の特徴、変化の傾向を把握し、自分の健康との関係を知る ②自身の24時間の生活を通して、健康の原理原則を知る ③成長発達各段階における社会役割の課題、心身の変化の特徴を知る ④健康問題、ストレスの発生に対し、対症療法ではなく、問題発生の本質的な原因を探る必要性を知る	<b>基盤2-1.2</b> ①自身の生活や職場環境の特徴、変化の傾向を把握し、よりよい健康状態に向けて、生活を調整することができる ②健康的な生活の原理原則を毎日の生活の中で検証し、外界の変化に合わせて調整することができる ③成長発達各段階における社会役割をふまえ、心身のバランスを維持しながら、家庭生活、職業生活を継続・発展させることができる ④健康問題、ストレスの根本原因を探り、自身と周囲の自然・社会環境との調和が取れた状態をつくり出すことができる	<b>基盤2-1.3</b> ①生活・職場環境の特徴、変化の傾向を把握し、よりよい健康状態に向けて、生活を調整することの意義を、学生や他の教員に示すことができる ②健康的な生活の原理原則を毎日の生活の中で検証し、外界の変化に合わせて調整することの意義を、学生や他の教員に示すことができる ③成長発達各段階における社会役割をふまえ、心身のバランスを維持しながら、家庭生活、職業生活を継続・発展させる方向で、学生や他の教員を支援することができる ④健康問題、ストレスの根本原因を探り、自身と周囲の自然・社会環境との調和が取れた状態をつくり出す意義を、学生や他の教員に示すことができる
看護観	<b>基盤2-2.1</b> ①看護が対象者の健康を維持、促進する働きであることをふまえて、自身の経験を振り返り、自己の看護観を言語化することができる	<b>基盤2-2.2</b> ①看護実践経験や教育経験等を統合し自己の看護観を深化できる	<b>基盤2-2.3</b> ①看護実践や教育の経験を統合して看護観を深化させ、教育的観点から他の教員に示すことができる
看護専門職の社会的役割	<b>基盤2-3.1</b> ①看護専門職が社会において果たすべき役割を自覚する ②最新の保健医療福祉の動向や研究成果を把握する	<b>基盤2-3.2</b> ①看護専門職が社会において果たすべき役割を自覚し、それらを意識した看護活動を展開できる ②最新の保健医療福祉の動向や研究成果を常に把握し、それらを意識した看護活動を展開できる	<b>基盤2-3.3</b> ①看護専門職が社会において果たすべき役割を自覚し、それらを意識した教員活動を展開することができるように、環境を組織的に整えることができる ②最新の保健医療福祉の動向や研究成果を常に把握し、それらを意識した教員活動を展開できるように、環境を組織的に整えることができる
看護専門職としての自律性	<b>基盤2-4.1.2</b> ①看護専門職としての自律性について自身の考えを述べるができる ②よりよい看護を常に追求し、自身の看護活動を自己評価し続けることができる		<b>基盤2-4-3</b> ①部下や後輩の自律性を尊重できる ②よりよい看護を常に追求し、自身の看護活動を自己評価し続ける態度を、教育的観点から他の教員に示すことができる
看護専門職としての倫理観	<b>基盤2-5.1</b> ①看護専門職としての倫理観を言語化することができる ②看護・看護学教育において生じやすい倫理的問題を知る	<b>基盤2-5.2</b> ①常に看護専門職としての倫理観を念頭において行動できる ②看護・看護学教育において生じた倫理的問題に適切に対処できる	<b>基盤2-5.3</b> ①常に看護専門職としての倫理観を念頭において行動し、他の教員のモデルとなり、他の教員に助言することができる ②看護・看護学教育において生じた倫理的問題に適切に対処し、他の教員のモデルとなり、他の教員に助言することができる
看護実践におけるスキルの重要性	<b>基盤2-6.1</b> ①看護実践におけるスキルの重要性を知る	<b>基盤2-6.2</b> ①自身の立場で可能な範囲において看護実践スキルの維持・向上に努めることができる	<b>基盤2-6.3</b> ①看護実践スキルの維持・向上のための環境を組織的に整え、他の教員を支援できる

## 2) 教育

教 育			
要 素	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]
1. 教育者マインド	<b>教育1-1.1</b> ①教育が他者を支援するはたらきであることをふまえ、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	<b>教育1-1.2</b> 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	<b>教育1-1.3</b> 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
	(教育者マインドの例) ・人間の尊厳と多様性を重視する人間性を育む ・多様な人々へ看護を提供できる基礎的能力を育成する ・創造性と論理性を重視した教育を実施する ・主体的に社会や看護の発展に貢献できる人材を育成する		
2. カリキュラム編成	<b>教育2-1.1</b> 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	<b>教育2-1.2</b> 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	<b>教育2-1.3</b> 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
3. 入学者選抜	<b>教育3-1.1</b> ①自大学の特徴、地域性をふまえて、卒業時到達目標やアドミッションポリシーが決定されることを知る ②アドミッションポリシーに応じた選抜方法について知る ③アドミッションポリシーを多様な場で広報する必要性を知る ④自大学の入試関連の組織について知る	<b>教育3-1.2</b> ①自大学の特徴、地域性をふまえて、卒業時到達目標やアドミッションポリシーを理解し、説明できる ②アドミッションポリシーに応じた選抜ができる ③アドミッションポリシーを多様な場で広報できる ④自大学の入試関連の組織において活動できる	<b>教育3-1.3</b> ①自大学の特徴、地域性をふまえて、卒業時到達目標やアドミッションポリシーの策定ができる ②アドミッションポリシーに応じた選抜ができる環境を整える ③アドミッションポリシーを多様な場で広報できる環境を整える ④自大学の入試関連の委員会やワーキンググループ等を組織できる

4. 授業運営			
授業設計	<p><b>教育4-1.1</b></p> <p>①生活支援の基盤としての看護学生の生活体験把握の必要性を知る</p> <p>②学生の既習科目と学習習得状況の把握の必要性を知る</p> <p>③各科目受講前の学生のレディネスをふまえて担当科目の目的・目標を設定する必要性を知る</p> <p>④他の科目内容、関連領域知識との関係性を把握した上で、授業設計する必要性を知る</p> <p>⑤看護概念と実際の看護現象を関連づけて学生が理解できる効果的な教材作成の必要性を知る</p> <p>⑥最新の保健医療福祉の動向や研究成果を授業に活用する必要性を知る</p>	<p><b>教育4-1.2</b></p> <p>①生活支援学習の基盤としての学生の生活体験を把握できる</p> <p>②学生の既習科目と学習習得状況の把握ができる</p> <p>③各科目受講前の学生のレディネスをふまえて担当科目の目的・目標を設定できる</p> <p>④他の科目内容、関連領域知識との関係性を把握した上で、授業設計できる</p> <p>⑤看護概念と実際の看護現象を関連づけて学生が理解できる効果的な教材を作成する</p> <p>⑥最新の保健医療福祉の動向や研究成果を授業に活用できる</p>	<p><b>教育4-1.3</b></p> <p>①生活支援学習の基盤としての学生の生活体験把握について、他の教員に助言できる</p> <p>②学生の既習科目と学習習得状況把握について、他の教員に助言できる</p> <p>③各科目受講前の学生のレディネスをふまえた担当科目の目的・目標の設定について、他の教員に助言できる</p> <p>④他の科目内容、関連領域知識との関係性を把握した上で授業設計について、他の教員に助言できる</p> <p>⑤看護概念と実際の看護現象を関連づけて学生が理解できる効果的な教材作成について、他の教員に助言できる</p> <p>⑥最新の保健医療福祉の動向や研究成果の授業への活用について、他の教員に助言できる</p>
授業展開	<p><b>教育4-2.1</b></p> <p>①担当科目の目的・目標を明示し、学習意欲を高める必要性を知る</p> <p>②看護概念と看護現象の関連を論理的かつ臨場感をもって説明する必要性についてを知る</p> <p>③学生の主体的学習への支援（看護専門職の自律性を育む点が看護学教育の特徴）の必要性を知る</p> <p>④対人援助の学習時は、学生の主体性を尊重しながらも、行為の倫理性を強調した学習支援が必要であることを知る</p> <p>⑤対人援助の演習時、学生とケア対象者との相互作用を通して、学生の援助者としての課題を見極め、学生に必要な学習支援をする必要性を知る</p>	<p><b>教育4-2.2</b></p> <p>①担当科目の目的・目標を明示し、学習意欲を高めることができる</p> <p>②看護概念と看護現象の関連について、論理的かつ臨場感をもって説明できる</p> <p>③学生の主体的学習への支援ができる（看護専門職の自律性を育む点が看護学教育の特徴）</p> <p>④対人援助の学習時は、学生の主体性を尊重しながらも、行為の倫理性を強調した学習支援ができる</p> <p>⑤対人援助の演習時、学生とケア対象者との相互作用を通して、学生の援助者としての課題を見極め、学生に必要な学習支援ができる</p>	<p><b>教育4-2.3</b></p> <p>①担当科目の目的・目標を明示し学習意欲を高めることについて、他の教員に助言できる</p> <p>②看護概念と看護現象の関連の説明について、他の教員に助言できる</p> <p>③学生の主体的学習への支援（看護専門職の自律性を育む点が看護学教育の特徴）について、他の教員に助言できる</p> <p>④対人援助の学習時の、学生の主体性を尊重しながらも行為の倫理性を強調した学習支援について、他の教員に助言できる</p> <p>⑤対人援助の演習時、学生とケア対象者との相互作用を通して学生の援助者としての課題を見極め、学生に必要な学習支援をすることについて、他の教員に助言できる</p>
評価とフィードバック	<p><b>教育4-3.1</b></p> <p>①担当科目の目標に基づく学生の到達度評価について知る</p> <p>②ディプロマポリシーをふまえて、各担当科目の評価を学生へフィードバックする重要性を知る</p> <p>③担当科目履修後の学生の自己学習への動機づけの必要性を知る</p>	<p><b>教育4-3.2</b></p> <p>①担当科目の目標に基づく学生の到達度を評価できる</p> <p>②ディプロマポリシーをふまえて、各担当科目の評価を学生へフィードバックができる</p> <p>③担当科目履修後の学生の自己学習への動機づけができる</p>	<p><b>教育4-3.3</b></p> <p>①担当科目の目標に基づく学生の到達度評価について、他の教員に助言できる</p> <p>②ディプロマポリシーをふまえて、各担当科目の評価を学生へフィードバックすることについて、他の教員に助言できる</p> <p>③担当科目履修後の学生の自己学習への動機づけについて、他の教員に助言できる</p>

5. 臨地実習指導			
実習環境・体制整備	<b>教育5-1.1</b> ①実習目的・目標に基づき実習施設を選定する必要性を知る ②実習施設の特徴を理解することの重要性を知る ③実習施設の関係者との連携・協働の必要性を知る ④実習施設の看護の質の向上、実習指導者養成に対して協力・支援の必要性について知る ⑤実習中のインシデント・アクシデントに関する報告相談、対処の体制を整えることの必要性について知る	<b>教育5-1.2</b> ①実習目的・目標に基づき実習施設を選定できる ②実習施設の特徴を理解し、説明できる ③実習施設の関係者との連携・協働をすすめることができる ④実習施設の看護の質の向上、実習指導者養成に対して協力・支援ができる ⑤実習中のインシデント・アクシデントに関する報告相談、対処の体制を整備できる	<b>教育5-1.3</b> ①実習目的・目標に基づき実習施設選定について、他の教員に助言できる ②実習施設の特徴の理解について、他の教員に助言できる ③実習施設の関係者との連携・協働について、他の教員に助言できる ④実習施設の看護の質の向上、実習指導者養成に対する協力・支援について、他の教員に助言できる ⑤実習中のインシデント・アクシデントに関する報告相談、対処の体制について、他の教員に助言できる
臨地での柔軟な支援方法の工夫	<b>教育5-2.1</b> ①学生が遭遇しうる看護現象の予測の必要性を知る ②学生の日々のレディネス把握の必要性を知る ③学生と関連の人々との相互作用を把握する必要性を知る ④関連の人々との役割分担を行い指導をすすめる必要性を知る ⑤実践者の判断・行動の教材化の必要性を知る	<b>教育5-2.2</b> ①学生が遭遇しうる看護現象を予測できる ②学生の日々のレディネスを把握できる ③学生と関連の人々との相互作用を把握できる ④関連の人々との役割分担を行い指導をすすめることができる ⑤実践者の判断・行動を教材化できる	<b>教育5-2.3</b> ①学生が遭遇しうる看護現象の予測について、他の教員に助言できる ②学生の日々のレディネス把握について、他の教員に助言できる ③学生と関連の人々との相互作用把握について、他の教員に助言できる ④関連の人々との指導上の役割分担について、他の教員に助言できる ⑤実践者の判断・行動の教材化について、他の教員に助言できる
学生の実習経験と看護概念を関連づける学習支援	<b>教育5-3.1</b> ①実習体験の中から、看護学の学習に必要かつ重要な場面を選定する必要性を知る ②学生の学習のタイミングを見極め、振り返りや自己学習を促すことの必要性について知る ③学生の体験と学ぶべき看護概念を関連づけ、学生が実施・観察したことを意味づけができるよう支援する必要性について知る	<b>教育5-3.2</b> ①実習体験の中から、看護学の学習に必要かつ重要な場面を選定できる ②学生の学習のタイミングを見極め、振り返りや自己学習を促すことができる ③学生の体験と学ぶべき看護概念を関連づけ、学生が実施・観察したことを意味づけができるよう支援することができる	<b>教育5-3.3</b> ①実習体験の中から、看護学の学習に必要かつ重要な場面の選定について、他の教員に助言できる ②学生の学習のタイミングを見極め、振り返りや自己学習を促す支援について、他の教員に助言できる ③学生の体験と学ぶべき看護概念を関連づけ、学生が実施・観察したことを意味づけができる支援について、他の教員に助言できる
臨地での主体的学習への支援	<b>教育5-4.1</b> ①時間的制約・対象者との相互作用の影響をふまえ、事実に基づき、自己評価を促すことで学習を支援することの必要性について知る	<b>教育5-4.2</b> ①時間的制約・対象者との相互作用の影響をふまえ、事実に基づき、自己評価を促すことで学習を支援できる	<b>教育5-4.3</b> ①時間的制約・対象者との相互作用の影響をふまえ、事実に基づき、自己評価を促す学習支援について、他の教員に助言できる

<p>臨地での 倫理的学習への支援</p>	<p><b>教育5-5.1</b> ①対象者への看護を実現するために、学生のケアの不足を補う必要性を判断し、学生に説明する必要性を知る ②学生の安全の確保の必要性を知る ③学生が自らハラスメントを予防・対処するための方法等について指導することの必要性を知る ④インシデント・アクシデントへの注意喚起、対処等の学生への指導の必要性を知る</p>	<p><b>教育5-5.2</b> ①対象者への看護を実現するために、学生のケアの不足を補う必要性を判断し、学生に説明することができる ②学生の安全の確保ができる ③学生がハラスメントを自ら予防するための対処法等を指導できる ④インシデント・アクシデントへの注意喚起、対処等について学生に指導できる</p>	<p><b>教育5-5.3</b> ①対象者への看護を実現するために、学生のケアの不足を補う必要性について、他の教員に助言できる ②学生の安全の確保について、他の教員に助言できる ③学生が自らハラスメントを予防・対処する方法等について、他の教員に助言できる ④インシデント・アクシデントへの注意喚起、対処等の学生への指導について、他の教員に助言できる</p>
<p>6. 学生支援</p>			
<p>学生生活支援</p>	<p><b>教育6-1.1</b> ①学生相談に必要な教員の態度・対応を知る ②学生相談の体制、教員の役割・責任範囲（委員会・専門家との連携方法、抱え込まない等）を知る ③学生相談の必要性を知る（健康問題、メンタルヘルス、ハラスメント、経済的困難等）</p>	<p><b>教育6-1.2</b> ①学生相談に必要な教員の態度・対応が実践できる ②学生相談の体制、教員の役割・責任範囲（委員会・専門家との連携方法、抱え込まない等）を理解した上で、学生を支援できる ③学生相談の必要性を把握し（健康問題、メンタルヘルス、ハラスメント、経済的困難等）、問題解決への支援ができる</p>	<p><b>教育6-1.3</b> ①学生相談に必要な教員の態度・対応について、他の教員に助言できる ②学生相談の体制、教員の役割・責任範囲（委員会・専門家との連携方法、抱え込まない等）を理解し、他の教員に助言できる ③学生相談の必要性を把握し（健康問題、メンタルヘルス、ハラスメント、経済的困難等）、組織的な問題解決につなげることができる</p>
<p>キャリア支援</p>	<p><b>教育6-2.1</b> ①学生の将来のキャリア形成にかかわる支援方法（多様な看護職キャリアパス、転部・転学に関する情報伝達等）を知る ②国家試験受験にかかわる基本的な情報（スケジュール、出題傾向、模擬試験等）を把握できる ③看護独自の就職支援（関連情報の伝達、就職活動への助言等）の重要性について知る</p>	<p><b>教育6-2.2</b> ①将来のキャリア形成に関して、学生に情報提供、助言（看護職を志望しない学生に対する支援等）ができる ②国家試験受験にかかわる支援（関連情報の伝達、自己学習への支援、担当科目との関連把握等）ができる ③看護独自の就職支援（関連情報の伝達、就職活動への助言等）ができる</p>	<p><b>教育6-2.3</b> ①将来のキャリア形成に関する学生への情報提供、助言（看護職を志望しない学生に対する支援等）について、他の教員に助言できる ②国家試験受験にかかわる支援（関連情報の伝達、自己学習への支援、担当科目との関連把握等）について、他の教員に助言できる ③看護独自の就職支援（関連情報の伝達、就職活動への助言等）について、他の教員に助言できる ④近隣地域、関連の保健医療福祉機関と就職に関する情報交換を行い、他の教員に情報伝達・助言できる</p>
<p>国際交流の推進</p>	<p><b>教育6-3.1</b> ①留学生の文化や生活スタイルを配慮した学生支援の必要性を知る ②留学生にとっての日本の魅力を理解し、それを深めるための支援の必要性を知る ③学生の国際交流を促進するために必要な支援について知る ④国際交流を組織的に実施することの必要性について知る</p>	<p><b>教育6-3.2</b> ①留学生の文化や生活スタイルを配慮した学生支援ができる ②留学生にとっての日本の魅力を理解し、それを深めるための支援ができる ③学生の国際交流を促進するために必要な支援ができる ④国際交流を組織的に実施できるよう協力できる</p>	<p><b>教育6-3.3</b> ①留学生の文化や生活スタイルを配慮した学生支援について、他の教員に助言できる ②留学生にとって魅力的な日本理解を深めるための支援について、他の教員に助言できる ③学生の国際交流を促進するために必要な支援について、他の教員に助言できる ④国際交流を組織的に実施できるよう、環境や体制を整備する</p>

## 3) 研究

研 究			
要 素	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、推進（発展）できる]
1. 研究者マインド	研究1-1.1 ①研究者マインドの必要性を知る	研究1-1.2 ①研究者マインドをもって研究を遂行できる	研究1-1.3 ①研究者マインドの醸成を支援できる
	(研究者マインドの例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・クリティカルシンキング</li> <li>・真理を追究し、偏見や先入観や世間的な常識に惑わされることのない態度</li> <li>・異なる意見や他者を尊重する態度</li> </ul>		
2. 研究遂行能力			
看護学研究の理解	研究2-1.1 ①看護学研究とは何であり、何ができるのかについて知る	研究2-1.2 ①看護学研究とは何であり、何ができるのかについて理解して、研究できる	研究2-1.3 ①看護学研究とは何であり、何ができるのかについて助言できる
看護学研究の課題の見つけ方	研究2-2.1 ①看護学研究として独自性・創造性のある研究課題の設定について知る	研究2-2.2 ①看護学研究として独自性・創造性のある研究課題を設定できる	研究2-2.3 ①看護学研究として独自性・創造性のある研究課題の設定を支援できる
分野横断的な研究の進め方	研究2-3.1 ①分野横断的な研究について知る	研究2-3.2 ①分野横断的な研究に参加できる	研究2-3.3 ①分野横断的な研究を企画・運営できる
研究フィールドとの関係の取り方	研究2-4.1 ①研究フィールドとの関係の取り方を知る	研究2-4.2 ①研究フィールドと良好な関係を展開できる	研究2-4.3 ①研究フィールドとの関係の取り方を支援し、発展できる
データの取り扱いとその方法	研究2-5.1 ①データの特性に合わせた適切な分析方法を知る	研究2-5.2 ①データの特性に合わせて適切に分析できる	研究2-5.3 ①データの特性に合わせた適切な分析を支援できる
倫理的配慮 (知的財産権、利益相反、 オーサiership含む)	研究2-6.1 ①看護学研究における倫理について知る	研究2-6.2 ①看護学研究における倫理をふまえて研究できる	研究2-6.3 ①看護学研究における倫理について助言できる
看護学研究論文の書き方	研究2-7.1 ①学術的な著述の仕方について知る	研究2-7.2 ①学術的な著述ができる	研究2-7.3 ①学術的な著述について助言できる
研究論文のクリティークの仕方	研究2-8.1 ①研究論文のクリティークについて知る	研究2-8.2 ①研究論文をクリティークできる	研究2-8.3 ①研究論文のクリティークについて助言できる
研究成果をもって看護実践の場へコミットする	研究2-9.1 ①研究成果を用いて看護実践の場へコミットし、研究成果を還元することの重要性を知る	研究2-9.2 ①研究成果を用いて看護実践の場へコミットし、研究成果を還元できる	研究2-9.3 ①研究成果を用いて看護実践の場へコミットし、研究成果の還元について助言し推進できる
3. 研究マネジメント・調整能力			
時間のマネジメント	研究3-1.1 ①実習や込み入ったカリキュラム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必要性について知る	研究3-1.2 ①実習や込み入ったカリキュラム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できる	研究3-1.3 ①実習や込み入ったカリキュラムの中で研究に費やす時間のマネジメントができるように支援できる
研究費の獲得と適切な運用	研究3-2.1 ①競争的資金の獲得に向けて、申請して仕組みを知る ②研究費の適切な運用について知る	研究3-2.2 ①競争的資金を獲得できる ②研究費を適切に運用できる	研究3-2.3 ①競争的資金を獲得し、他の教員に助言できる ②研究費を適切に運用し、他の教員に助言できる



研究者としての人的資源の形成やマネジメント	<b>研究3-3.1</b> ①人的資源の形成やマネジメントについて知る	<b>研究3-3.2</b> ①人的資源の形成やマネジメントができる	<b>研究3-3.3</b> ①人的資源の形成やマネジメントについて助言・支援できる
研究環境の整備	<b>研究3-4.1</b> ①研究活動を促進するリソースや環境について知る	<b>研究3-4.2</b> ①研究活動を促進するリソースや環境を活用しながら研究を遂行できる	<b>研究3-4.3</b> ①研究活動を推進するリソースや環境を整備し、研究活動の推進を支援できる
組織的研究活動の推進	<b>研究3-5.1</b> ①組織的研究活動の必要性を知る	<b>研究3-5.2</b> ①組織的研究活動に参加できる	<b>研究3-5.3</b> ①組織的研究活動を遂行し、他の教員に助言できる
<b>4. 研究発信の意義と理解</b>			
発信する研究の社会的意義の理解			
看護学教育・実践の質の向上	<b>研究4-1.1</b> ①看護学教育・実践の質の向上に対する研究の影響力を知る	<b>研究4-1.2</b> ①看護学教育・実践の質の向上に対する研究の影響力を発信できる	<b>研究4-1.3</b> ①看護学教育・実践の質の向上に対して研究成果の影響力を活用し、社会的、政策的、国際的展開ができる
看護学研究の発展	<b>研究4-2.1</b> ①自身の研究が看護学研究の発展につながっていることを知る	<b>研究4-2.2</b> ①自身の研究を通して看護学研究の発展に寄与できる	<b>研究4-2.3</b> ①自身のプロジェクト研究を通して看護学研究の発展に寄与できる
新しい変化への対処	<b>研究4-3.1</b> ①時代、地域特性と共に変化する看護学へのニーズ、関心事を知る	<b>研究4-3.2</b> ①時代、地域特性と共に変化する看護学へのニーズ、関心事に研究成果を応用できる	<b>研究4-3.3</b> ①時代、地域特性と共に変化する看護学へのニーズ、関心事に研究成果の活用を支援できる
成果発信			
研究成果の計画的・戦略的な普及・発信	<b>研究4-4.1</b> ①研究成果の計画的・戦略的な普及と発信の重要性を知る	<b>研究4-4.2</b> ①研究成果の計画的・戦略的な普及と発信ができる	<b>研究4-4.3</b> ①研究成果の計画的・戦略的な普及と発信について助言し、推進できる
交流			
研究会・学会活動	<b>研究4-5.1</b> ①研究会・学会活動の意義と方法について知る	<b>研究4-5.2</b> ①研究会・学会活動を主体的にできる（研究発表、論文発表等）	<b>研究4-5.3</b> ①研究会・学会活動について支援でき、普及と発信の場の育成に貢献できる
<b>5. 国際化</b>			
国際学会での発表	<b>研究5-1.1</b> ①国際学会に参加する意義と方法について知る	<b>研究5-1.2</b> ①国際学会に参加したり、発表できる	<b>研究5-1.3</b> ①国際学会での発表への助言や発表の場をつくる(企画・運営等)
国際共同研究の推進	<b>研究5-2.1</b> ①国際共同研究の意義と方法について知る	<b>研究5-2.2</b> ①国際共同研究について役割を担うことができる	<b>研究5-2.3</b> ①国際共同研究を支援し発展させることができる
学術国際交流の推進	<b>研究5-3.1</b> ①学術国際交流の意義と方法について知る	<b>研究5-3.2</b> ①学術国際交流について役割を担うことができる	<b>研究5-3.3</b> ①学術国際交流を支援し発展させることができる

## 4) 社会貢献

社会貢献			
要素	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]
1. 社会貢献のあり方	<b>社会1-1.1</b> ①自大学における社会貢献のあり方を知る	<b>社会1-1.2</b> ①自大学の理念に基づき社会貢献活動ができる	<b>社会1-1.3</b> ①自大学の理念に基づき社会貢献ができる環境を整えることができる
2. 看護活動のイノベーション			
ニーズ把握の方法	<b>社会2-1.1</b> ①社会貢献に必要な社会動向や社会における看護専門職へのニーズを把握するための方法について知る	<b>社会2-1.2</b> ①最新の社会動向と看護専門職の果たすべき役割について把握できる	<b>社会2-1.3</b> ①最新の社会動向を把握し、看護専門職が社会において果たすべき役割について、他の教員に助言できる
実践への適用	<b>社会2-2.1</b> ①最新の研究成果の活用による実践のイノベーションについて知る ②研究成果を応用する際に、必要となる法や制度について知る	<b>社会2-2.2</b> ①最新の研究成果を活用することで実践のイノベーションに貢献できる ②法や制度をふまえて、研究成果を応用することができる	<b>社会2-2.3</b> ①最新の研究成果を活用した実践のイノベーションについて、他の教員に助言できる ②法や制度をふまえて、研究成果を応用することについて助言できる
政策への提言	<b>社会2-3.1</b> ①研究成果を用いた政策への提言方法について知る	<b>社会2-3.2</b> ①研究成果を用いて、社会の変革に必要な政策を提言できる	<b>社会2-3.3</b> ①研究成果を用いて、社会の変革に必要な政策の提言を戦略的に行うことができる
3. 地域貢献			
看護の社会的役割や意義（価値、特質）の発信と活用	<b>社会3-1.1</b> ①看護の社会的役割や意義（価値、特質）の発信について知る ②看護の社会的役割や意義（価値、特質）の活用について知る	<b>社会3-1.2</b> ①看護の社会的役割や意義（価値、特質）を社会に発信できる ②看護の社会的役割や意義（価値、特質）を用いて、社会に貢献できる	<b>社会3-1.3</b> ①看護の社会的役割や意義（価値、特質）の発信に向けて、他の教員に助言でき、環境を整えることができる ②看護の社会的役割や意義（価値、特質）を用いた社会貢献について、他の教員に助言でき、組織的な取り組みができる
看護系大学のリソースとしての役割	<b>社会3-2.1</b> ①地域や自治体との協働により、地域におけるリソースとして看護系大学を活用できることについて知る ②地域貢献のための広報について知る ③地域貢献に関わる法的・倫理的問題と起こりうるリスクについて知る	<b>社会3-2.2</b> ①地域や自治体との協働により、地域におけるリソースとして看護系大学を活用できることに貢献できる ②地域貢献のための広報活動ができる ③地域貢献に関わる法的・倫理的問題のリスクを回避できる	<b>社会3-2.3</b> ①地域や自治体との協働により、地域におけるリソースとして看護系大学を活用できるように、環境を整えることができる ②地域貢献のための広報について組織的な取り組みができる ③地域貢献に関わる法的・倫理的問題のリスク回避について、指導・助言ができる
産官学連携の実施	<b>社会3-3.1</b> ①企業や行政機関との連携事業について知る	<b>社会3-3.2</b> ①企業や行政機関との連携事業を担うことができる	<b>社会3-3.3</b> ①企業や行政機関との連携事業の企画・運営ができる



## 5) 運営

運 営			
要 素	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]
<b>1. 組織と個人の理解</b>			
自大学・学部学科の歴史の理解	<b>運営1-1.1</b> ①自大学・学部学科の歴史について知る ②自大学・学部学科の歴史について語る場に参加することができる	<b>運営1-1.2</b> ①自大学・学部学科の歴史について語ることができる ②自大学・学部学科の歴史について語る場をつくることができる	<b>運営1-1.3</b> ①自大学・学部学科の歴史について語ることができ、その環境を整えることができる ②自大学・学部学科の歴史について語る場を組織的につくることのできる
自大学・学部学科の理念の理解	<b>運営1-2.1</b> ①自大学のミッションについて理解し、学部学科のミッションと戦略をつくりあげる必要性について知る	<b>運営1-2.2</b> ①自大学のミッションについて理解し、学部学科のミッションと戦略をつくりあげることに参画することができる	<b>運営1-2.3</b> ①自大学のミッションについて理解し、学部学科のミッションと戦略を組織的につくることのできる
大学の組織体制の理解	<b>運営1-3.1</b> ①大学がどのような組織構成ならびに構成員により運営され、成立しているのかを知る ②委員会とその役割について知る ③意思決定機関について知る ④組織体制上のルールについて知る ⑤大学運営における情報共有の範囲と内容について知る ⑥可能な範囲における権限の分権・委譲について知る	<b>運営1-3.2</b> ①大学がどのような組織構成ならびに構成員により運営され、成立しているのかを説明できる ②委員会で役割を果たすことができる ③意思決定機関に意見を伝えることができる ④組織体制上のルールをふまえた活動ができる ⑤自身の立場や役割に応じて、大学運営に関する情報共有ができる ⑥可能な範囲で権限の分権・委譲に関わる提案ができる	<b>運営1-3.3</b> ①大学がどのような組織構成ならびに構成員により運営され、成立しているのかを説明できる ②委員会を組織することができる ③意思決定に関与できる ④組織体制上のルールを導くことができる ⑤大学運営における効率的・効果的な情報共有のシステムをつくることのできる ⑥可能な範囲における権限の分権・委譲ができる
大学の組織人としての態度の理解	<b>運営1-4.1</b> ①場や状況に応じて所属する組織を意識した立場・役割をとる必要性について知る	<b>運営1-4.2</b> ①場や状況に応じて、所属する組織を意識した立場・役割をとることができる	<b>運営1-4.3</b> ①場や状況に応じて所属する組織を意識した立場・役割をとることについて、他の教員に助言できる
<b>2. 組織文化の創造</b>			
組織文化の理解・醸成	<b>運営2-1.1</b> ①組織文化とは何であるかについて知る ②自らも組織文化を創ることに貢献できることを知る	<b>運営2-1.2</b> ①組織文化を理解し、それを維持発展できる行動をとることができる ②自らも組織文化を創ることに役割を果たすことができる	<b>運営2-1.3</b> ①組織文化を理解し、それを維持発展できるように環境を整えることができる ②組織文化を創るために、環境を整え、他者を支援し、自らの役割を果たすことができる
自大学・学部学科の組織文化の創造	<b>運営2-2.1</b> ①自大学・学部学科の組織文化について知る ②変革時の新たな組織文化創造の必要性とそのための場づくりについて知る	<b>運営2-2.2</b> ①自大学・学部学科の組織文化の強み、弱みを自覚できる ②変革時に新たな組織文化創造の必要性を判断し、創造のための自由な意見交換の場をつくることのできる	<b>運営2-2.3</b> ①自大学・学部学科の組織文化の強み、弱みを自覚した上で、さらに発展できるような組織的な行動がとれる ②変革時の新たな組織文化創造に関する組織的な取り組みを組織し、他の教員を支援できる

3. 課題解決に向けた組織マネジメント			
組織マネジメントサイクルの理解と活動	<b>運営3-1.1</b> ①組織マネジメントサイクルについて知る	<b>運営3-1.2</b> ①組織マネジメントサイクルについて理解し、自分の役割内で参加できる	<b>運営3-1.3</b> ①組織マネジメントサイクルを推進できる
課題遂行時のセルフマネジメント	<b>運営3-2.1</b> ①モチベーションの維持について知る ②タイムマネジメントについて知る ③ワークライフバランスについて知る ④効果的なコミュニケーション（報告・連絡・相談・情報発信）について知る ⑤組織マネジメントに関与しながらの教員のキャリア開発について知る	<b>運営3-2.2</b> ①モチベーションが維持できる ②タイムマネジメントができる ③ワークライフバランスを意識して活動できる ④コミュニケーション（報告・連絡・相談・情報発信）のスキルを効果的に活用できる ⑤組織マネジメントに関与しながら自らのキャリア開発ができる	<b>運営3-2.3</b> ①モチベーションを維持・喚起できる環境を整える体制をつくること ②タイムマネジメントができる環境を整えることができる ③ワークライフバランスについて他の教員に助言でき、促進する環境を整備できる ④コミュニケーション（報告・連絡・相談・情報発信）について、指導と環境の調整ができる ⑤組織マネジメントに関与しながらの教員のキャリア開発環境を整備できる
ハラスメント対策	<b>運営3-3.1</b> ①ハラスメントとは何かを知る ②ハラスメントへの組織的対応を知る ③ハラスメントを予防する対策について知る	<b>運営3-3.2</b> ①ハラスメントとは何かについて理解し、説明できる ②ハラスメントへの組織的対応体制を適切に利用できる ③ハラスメントを予防する対策をとることができる	<b>運営3-3.3</b> ①ハラスメントとは何かについて、他の教員に助言できる ②ハラスメント時に最善で透明性のある組織的対応がとれるように、体制改善や関係者への支援ができる ③ハラスメントを予防するシステムをつくり、関係者への支援ができる
リスクマネジメント	<b>運営3-4.1</b> ①災害時や日常の危機管理行動、役割行動について知る ②法制度、倫理的問題を含めて起こりうるリスクについて知る	<b>運営3-4.2</b> ①災害時や日常の危機管理行動、役割行動がとれる ②法制度、倫理的問題を含めてリスクに対処し最小限にする行動が取れる	<b>運営3-4.3</b> ①災害時や日常の危機管理に関して、環境を整備し、必要時指揮がとれる ②法制度、倫理的問題を含めて、リスクを最小限にする環境を整えることができる
4. 組織変革時のリーダーシップ・フォロワーシップ	<b>運営4-1.1</b> ①ビジョンの共有の重要性について知る ②メンバーをエンパワーする必要性について知る ③リーダーシップのあり方と必要性について知る ④リーダーシップ・フォロワーシップの発揮に必要なコミュニケーションスキルを知る	<b>運営4-1.2</b> ①ビジョンの共有をふまえて活動ができる ②メンバーをエンパワーできる ③自らのリーダーシップのあり方と必要性を自覚し、必要時、発揮できる ④リーダーシップ・フォロワーシップの発揮に必要なコミュニケーションスキルを身につけている	<b>運営4-1.3</b> ①ビジョンの共有に向けて他の教員に働きかけることができる ②メンバーをエンパワーできる組織的な環境を整えることができる ③リーダーシップの発揮について、他の教員に助言できる ④リーダーシップ・フォロワーシップの発揮に必要なコミュニケーションスキル向上に関して、他の教員に助言でき、支援環境を整えることができる

# Ⅲ

## 用語解説

・**アドミッションポリシー** 入学者選抜方針のこと。

・**FD (ファカルティ・ディベロップメント) faculty development**

大学教員の資質を開発すること。広く教育の改善、さらには研究活動、社会貢献、管理運営にかかわる教員団の職能開発の活動全般を指す。授業内容・方法の改善のための研修に限らない(狭義のFD)。

FDは2008年の大学設置基準の見直しによって、大学院教育課程及び、学士教育課程において実施が義務化された、教育の質的保障を実現するために教育内容や教育方法の改革に取り組むための手段の一つである。中央教育審議会の答申では、狭義のFDの定義「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」が用いられており、大学設置基準では、広義にFDを用いている場合もある。(参考：中央教育審議会答申2012年8月28日の用語集)

・**FD マザーマップ** 看護系大学において、看護学を学ぶ学生への教育活動を行う教員を対象に、看護系大学教員として備えるべき能力を行動レベルで示した、体系的な見取り図である。看護系大学教員とは、看護職の有免許者を中心に、看護学教育に携わる人である。看護職の免許を有する大学教員である看護学系教員の現状から、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両方を兼ね備えた大学教員としての能力を区分しその中の要素を特定し、さらに強化すべき能力を要素として選定した。その上で要素それぞれの能力開発の段階をレベルとして示した。

FD マザーマップを基に、各大学が組織的な取り組みとして自大学

のFDプログラムの点検や、各大学の現状から必要に応じた独自のFDマップの開発に活用できる。また、教員個人が看護系大学教員としての能力を客観視する際にも有用なツールとなり得る。

・**FDマップ** FDプログラムの体系表のこと。2009年に国立教育政策研究所FDer研究会によって開発された。開発の目的は、主として、大学教育センター等においてFDを専従で担当する教職員(以下、FDer：ファカルティ・ディベロッパーという)、FD委員会の委員、管理者など、FDを担当する大学関係者に、何がFDであるのか、FDの目標は何か、FDの効果的な実施方法はどのようなものか、FDの成果は何によって明らかになるのかについて一定の枠組みを示すことである。

このFDプログラムを体系化したものを示すことによって、各大学の大学教育センター等において活動する、FDer、FD委員会の委員、管理者などの関係者がFDプログラムのあり方を検討するための有用なツールとなり、大学教育に携わる者としての教員のキャリア開発を目的に設計されたプログラム(FDプログラム)として、FDの取り組みに活用されている。

(参考：国立教育政策研究所FDer研究会編、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、2009)

・**カリキュラム** 教育目的に即して、学生の学習活動を援助するために、教育施設が計画的・組織的に編成した教育内容を示すもの。

(参考：杉森みど里，舟島なをみ：看護教育学第5版，医学書院，2012)

- ・ **「基盤」** 基盤とは、「物事を支えるよりどころ。物事の土台」(広辞苑)であるが、FDマザーマップでの「基盤」は、看護にアイデンティティをもつ者としての基礎的な素養(知識、スキル、マインド)と、大学教員としての基本から構成される素養を基に看護系大学教員の根源を形成するものをいう。看護系大学教員としての基礎力、看護専門職としての基礎力から形成される。
- ・ **キャリア支援** 専門的技能を要する職業に就く人の、職業人として、人間的な発達も含めて成長を助けること。
- ・ **「教育」** FDマザーマップでの「教育」は、看護系大学教員に必要な能力の側面として区分されたものを意味する。
- ・ **教育者マインド** 看護系大学における教育者マインドとは、学生の個人としての能力を引き出し、看護専門職としての成長に資する意図をもって行う教育活動における、その人の考え方、姿勢、態度、信念。
- ・ **教材化** その授業のために作られたのではない素材を、教材として組織し直し組み立ててゆくことを言う。教育目標の達成に向けて、学生のレディネスに合わせ、かつ、知的好奇心を刺激するように、学習しやすい形に変えること。素材は教材化されてはじめて教育的意味を持つ。

(参考：辰野千寿編：学習指導用語事典，教育出版，68-70，1988。  
安彦忠彦：新版現代学校教育大事典，ぎょうせい，356，2002)

- ・ **区分** 看護系大学教員に必要な能力を側面として示したもの。FDマザーマップにおける看護系大学教員に必要な能力は、基盤、教育、研究、社会貢献、運営の5つの区分から構成される。
- ・ **クリティカルシンキング(批判的思考)** 自分の思考について考えること。これはメタ認知であり、思考をめぐらしているとき、その思考について考えることである。自己の推論能力と他者の推論を理解する能力とそれに自信をもつことが重要である。計画すること、モニターすること、認知的スキルを修正することなどであり、クリティカルシンキングができる人になれば、一貫してよい選択ができるようになる。
- ・ **研究者マインド** 真理を追い求めるという姿勢を持ち、偏見や先入観や世間的な常識に惑わされることのない態度。正直さと事実の前に謙虚であること、努力する心の向き。異なる意見や他者を尊重する姿勢を含む。
- ・ **研究フィールド** 学術研究を行う際に、テーマに即した研究活動を行う場(現地)のこと。特に看護学研究では、研究者の目的とする研究協力者(情報提供者)の生きた経験を把握するため、その場で生起する現象、これを成立させている人々や組織、しくみ等も含まれる。  
(参考：モース&フィールド著 野地有子訳：モースとフィールドの

看護研究, 日本看護協会出版会, 2012)

・ **講義** 授業形態のうちの1つ。演習と共に学内での授業に位置づく。講義－受容学習が原基的な授業形態とされ、教員から学生に概念を担っている言葉を直接提示でき、概念獲得、知識習得が主要目的とされる。看護学においては、知識の部分収集のような講義では不十分とされ、発問－思考学習、討議学習、発見学習、課題学習、プログラム学習、問題解決学習など、様々な形態がとられている。特に学部教育では、臨地実習に先行するもの、その体験の意味の深化を促進させるものとして、臨地実習と関連するものもある。

・ **授業** 授業とは、「相対的に独立した学習主体としての学生の活動と教授主体としての教員の活動とが相互に知的対決を展開する過程」\*) であり、看護教育学においては、この過程の成立を、「教授＝学習過程」として表現する。それは、授業が、学習者にとって学習目標達成に向け教材を媒介にして知識や技能を獲得し、精神的・身体的諸機能を自己形成していく過程であると同時に、教員にとってそれを支援する教授活動を展開しながら、教員としての能力を開発していく過程であることに起因する。

授業には様々な形態があり、主に、講義、演習、実習がある。看護学では、臨地における実習が教育上の特徴をなしている。

\*) 吉本均編：現代教授学（講座現代教育学5），福村出版，pp61，1978.

（参考：杉森みど里，舟島なをみ：看護教育学第5版，医学書院，

2012)

・ **組織文化** 組織文化は経営学で用いられている用語だが、その定義は研究者で異なる。「組織成員が生み出し、共有している、価値観・信念・哲学・考え方・規範など」を指す。

看護学における組織文化の実証研究からは、看護組織において、各病棟には「病棟のルール」が存在しており、病棟の変革を計画する管理者は、その「病棟文化」を理解せずに安易に看護方式を変更するよりも、変えようとするものがそれまで大切にしてきた要素に気づき、段階的に必要な変化を起こしていく必要がある、とされている。

（参考：井部俊子，中西睦子監修：看護管理学習テキスト第2版第2巻 看護組織論，日本看護協会出版会，2012)

・ **組織文化の創造** 組織のリーダーが組織文化の創造者である。管理者は、組織変革を試みるときに、変革に向けた戦略が自組織の文化に適應しているかどうかを判断しなければならない。適應が難しいようであれば、戦略を変更するか、もしくは組織文化を変えなければならない。組織文化を変えてまで成し遂げなければならないような変革でなければ、戦略を変えることで対応できるが、組織変革が急務で重要課題である場合には、組織文化の変革も必要である。組織文化を変革させるためには、どのように文化がつけられるのかを知っておく必要がある。そのためには組織の歴史を振り返り、今の組織ができてきた経緯を知ることが大切である。

（参考：井部俊子，中西睦子監修：看護管理学習テキスト第2版第2



巻 看護組織論, 日本看護協会出版会, 2012)

・ **組織マネジメントサイクル** 組織分析・社会動向による課題特定、ビジョン・戦略策定、組織化、実施・評価のサイクルのこと。

・ **ディプロマポリシー** 学位授与方針のこと。

・ **要素** 看護系大学教員に必要な能力として区分を示す際に、携えるべき資質を項目として具体的に示したもの。看護系大学教員に必要な能力を構成するもの。

・ **臨地実習** 看護が行われるあらゆる場で、直接患者、家族などに接する実習。看護学教育における授業の一形態で、主に学外授業として実施される。実習のカリキュラム上の位置づけは講義、演習による学科目と同等とみなされることで、看護学教育の特徴を示す。保健師助産師看護師学校養成所指定規則により用いられる用語。1996年（平成8年）のカリキュラム改正時に、看護師の役割拡大に対応し、在宅看護論の表示などから、実習の場も病院に限らず看護の対象の生活する場であることを強調したことで、実習（1967～89年）または臨床実習（1951～67年、1989～96年）から呼称が変更された。

授業としての臨地実習では、教員が看護現象を教材化する能力を持つことが必要不可欠な要件であることを意味する。ここでの看護現象の教材化とは、学生が臨地実習において遭遇する多様な現象の中から実習目的・目標達成に向け効果的な現象を選択し、再構成するという

教員の教授活動を意味する。

（参考：杉森みど里，舟島なをみ：看護教育学第5版，医学書院，2012）

・ **レベル** 看護系大学教員の能力について発展の段階を示したもの。

FDマザーマップでは、FDプログラムを実施する対象を、「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」として分類し、能力開発の段階を示した。開発当初は、レベルⅠを新任教員、もしくは助教、レベルⅡを講師・准教授、レベルⅢを教授、管理者、として設定した。しかし、看護系大学においては、看護実践の現場から直接教授に招聘されるなど、実践家としての経験が大学教員としての経験の蓄積を示すとは限らず、必ずしも職位とレベルが一致しないことから、各大学にとって活用しやすいように、職位から離れてレベルを想定した。各レベルは、ⅠからⅢに向かって発展してゆくように構成されている。

・ **ワークライフバランス** 老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。（引用 男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会：『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』，平成19年7月）

## IV

## FDマザーマップの活用

## 1. FDマザーマップ活用のポイント

## 1) 看護系教員の能力査定ではなく能力向上に向けた活用

看護系大学教員は、各自の経験、キャリアの進み方やワークライフバランス、現在力を入れている取り組み等があり、その時々で、備えている能力は多様である。そのため各自が能力向上に向けた課題を明確にし、自己研鑽できることが望ましい。一方、各大学は、組織全体に必要な能力が網羅できていること、さらなる能力向上に組織的に取り組めることが望ましい。

FDマザーマップは、看護系教員の能力向上のため、FDを促進するために開発されている。示されている能力全てを全教員が備えることを目指すものではないため、本人の評価を抜きにした能力査定ツールにしないことが重要である。今後、各自が伸ばしていきたい能力を明確化したり、各大学が充実させていきたい能力を把握し、能力向上のためのFD企画に役立てるために活用が期待される。

## 2) 各大学の必要性・実情に合わせた十分なカスタマイズ

FDマザーマップは、看護系大学教員として備えるべき能力を網羅的に示している。看護系大学教員の活動は、各々の大学の理念や方針により多様であり、必ずしもここに示されている能力全てが必要とはならない。また、大学によって職位ごとの教員の役割やキャリアパスも異なり、各大学の能力の必要度は異なると考えられる。

そのため、活用の際には、各大学の必要性・実情に合わせたカスタマイズが重要である。使い方、また各大学の能力向上の課題等に合わせて、

納得できるように、また使い勝手のよいマップとなるように検討していくことが重要である。十分な検討の過程自体が、FDとなることも期待できる。

## 2. 組織としての活用例

## 1) 自大学独自のマップを作成したい

本FDマザーマップの基本構成を雛形として、各大学の必要性・実情に即したFDマップを作成することに活用できる。

## 例) 初めて実習に行く助手・助教の臨地実習に関するFDを企画したい

新設大学で、臨床看護師から助手・助教になった者も多く、臨地実習に関するFDを企画したいと考えている。そこで、教育者マインド、授業設計、臨地実習指導の要素の部分だけを取り出し、さらにFDマザーマップでは能力の表現が抽象的なため、もう少し具体的な行動内容を付記した独自のマップを作成した。そのマップに基づいて、はじめての実習に臨む助手・助教に能力の解説を行い、不安や疑問を解消するためのFDを企画した。

## 例) これまでのFDの不足の側面を確認したい

開学以来、FDを継続的に実施してきており、その積み重ねがあり、教員自身も自己研鑽に熱心である。これまで実施してきたFDが十分に網羅しているのかを確認したいため、自大学のマップは、要素内の詳細な内容を省き、要素とレベルⅠ～Ⅲの大きな枠組みで作成した。

## 2) 自大学の教員の特性やFDニーズを分析したい

現在、大学はミッションの再定義を含め、各大学の独自性を自覚し、その役割を果たすことがますます求められている。それに向けて、教員の特性やFDニーズを分析したい大学も多いと考えられる。

### 例) 組織全体としての教員の能力特性を把握したい

個々の教員の能力の自己評価 (p27 教員個人としての活用例を参照) を集め、それらをFDマザーマップにプロットすることで、組織全体としての教員の特性を把握することができる。また、能力の不足の部分については、FDニーズとして把握することができる。

### 例) 個々の教員からのFD希望を募り、組織で取り組むFDの優先順位をつけたい

個々の教員に、「FDが必要だと思う能力」について、FDマザーマップでチェックするように依頼し、それをまとめ、FDの優先順位の決定の判断材料の一つにする。

### 例) 年齢や職位ではなく、新任の教員個々に必要なFDの内容を検討したい

例えば、他大学から移動してきた場合、大学の歴史や理念等を理解することは重要である。また、年齢や職位は上位であっても大学での勤務経験が少ない場合には、レベルIからのFDが必要な場合もある。背景が多様な看護系大学の教員に、個々の教員の実情に合わせて、FDの内容を検討する際には、FDマザーマップあるいは自大学独自のマップで

能力を自己評価してもらうことで、それに応じた個々の教員のFD計画の立案を導くことができる。

## 3) これまでのFD活動履歴を整理し評価したい

大学の発展の方針及び段階に合わせて教員全体特に新任教員、若手の助教に対して、毎年そのFDの活動の参加状況を提出して頂き、自己評価する体制を築く。ここでは、FDマザーマップの基盤1-4の要素「教員活動に対する自己評価」の実施について実例を示す。当初基盤の開発の視点は「学士課程においてコアとなる看護実践能力を基盤とする教育－看護実践能力・卒業時到達目標・教育内容・学習成果－」を基盤にして、それらを育成するために看護職者として必要とされる看護実践の能力を検討」とする。例えば教育を重点に置く大学の助教の臨床実習指導能力をレベルアップすることを目標にする場合下記の例が考えられる。

- (1) 助教に担当の実習現場の特徴と学生の学習状況も合わせて記述する。
- (2) 実習の目標に達成するために、現場とどんな調整が必要であるかを定期的に検討し、科目の共同担当者と話し合う。
- (3) 指導困難の学生が現れる場合、指導のプロセスを提示し、学内で共有の場を設ける。それによって解決策が見出したら、実践の結果を自分のFDの履歴として残し、講座の上司・FD担当教員に提出する。
- (4) FD担当教員と講座の上司が上記の提出物について内容は適切であるかどうかを分析する。

- (5) 上記のメリットは組織の発展の方向性に合わせて、教員の個人の課題を明らかにすることができ、教員のFDを計画的に支援することに繋がる。

#### 4) FD担当者として、計画性をもってFDを企画したい

- (1) 教員によって課題も様々であるため、前項で得られたFD活動履歴に基づき、課題の類似性と相違性を整理し、FDを必要とするテーマを決める。
- (2) 定期的な学内全体のFD活動の参加するほかに、各分野内におけるベテラン教員との検討企画にも使える。
- (3) 最終的に年度毎教員がFD活動参加後の記録に基づく自己評価を行う。

#### 5) これから行うFD活動の履歴を蓄積したい(データベース機能と併せて)

FD担当者は新任教員もしくは若手教員の提出した記録に基づき、FDマザーマップのレベルⅠからレベルⅡに発展できているかどうかを助教の所属する講座の教授と評価を行い、データベース(P29 FDプランニング支援データベースの活用参照)に入力する。

もしレベルⅡに発展することが難しければ、助教の仕事の負担状況、家庭の事情、周りからの助言は問題になっているかどうかを検討し、支援策を立てる。助教の上司自身もレベルⅢについて自己評価をしてもらう。反対に助教がレベルⅡもしくはレベルⅢに発展することができたら、組織からの励ましも積極的に行う。

#### 6) 他の大学と連携してFD研修を分担したい

FD研修を企画する際、内容によっては、外部講師への依頼が必要となることもある。FDマザーマップ・支援データベースの実績表をクリックすると、登録校がこれまでに行ったFD企画の概要を知ることができる。経験のある他大学と連携することで、自大学だけでは難しいFD研修を分担して実施することも可能となる。

小規模な大学においては、研修企画自体も負担になることもある。FDに関する同じような課題や関心をもつ大学をFDマザーマップ・支援データベースの実績表でみつけることで、合同開催、あるいは交代で企画・実施することも可能である。

#### 7) 採用面接や目標面接の指標として活用したい

看護系大学教員は、各自の経験、志向、ワークライフバランス等と組織が求める役割をすりあわせ、各自がキャリア開発をすすめていく。その際、FDマザーマップあるいは自大学のマップは、キャリア開発をすすめる上での指標とできる。採用面接や目標面接等の機会や節目の時期に、上同等の支援者ととともに、FDマザーマップあるいは自大学のマップを用いて、現在の能力や向上すべき能力、向上した先に獲得できる能力を確認することで、それをふまえたキャリア開発を自ら検討でき、支援者からの助言を受けることができる。特に自大学のマップがあれば、大学が求める看護系大学教員に備えるべき能力が確認できるため、日常で意識化されにくい「組織が求める役割」をふまえて考えることができる。

### 3. 教員個人としての活用例

FD マザーマップに取り上げられた教員の能力が、自身にどの程度備わっているかを、日ごろの大学教員としての活動状況から振り返ることで、看護系大学教員としての能力の自己評価、今後の能力開発に向けた目標設定ツールとして活用できる。

また、FD マザーマップに取り上げられた教員の能力をFDの達成目標として活用することで、これまでのFD履歴の整理、今後の計画的なFD研修受講の計画を立てることができる。その具体例を紹介する。

実際にFD マザーマップに直接、自己評価をチェックすることも可能

ではあるが、評価の記載には、FD マザーマップ・支援データベースが活用できる。FD マザーマップ・支援データベースから、印刷用ページにアクセスできる。そのページを印刷したものに評価を記載し、記録できる。

1) 自身の教員としての能力を診断し、課題を見極めたい方法としては、大きく2パターンある。

(1) 看護系大学教員としての総合能力を診断する場合

全ての区分の評価を自ら行うことで、自分がどこの区分の何が課題なのか、自己の強みなのかを明らかにできる。

(2) 自己の関心のある区分やその一部を選択し、診断する場合

要素	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、 指導(発展)できる	実績表
1. 教育者マインド				
教育者マインド				📄
2. カリキュラム編成				
カリキュラム編成				📄
3. 入学者選抜				
入学者選抜				📄
4. 授業運営				
授業設計				📄
授業展開				📄
評価とフィードバック				📄

区分や要素の中から関心のある箇所を選択し、その評価を自ら行うことで、自己の課題や強みを明らかにできる。例えば、実習指導に自信がない場合は、「教育」の区分のみを選択し、診断を行う場合がこれに当たる。

また自己評価だけで判断が難しい場合は、他者評価にも活用できる。特に、FD マザーマップの各レベルの示す内容が具体的に何を示すかわからない場合は、自分よりもベテランの教員に助言を得ながら評価を行うことで、新たな能力開発につなげられる。

## 2) 自身のこれまでのFD研修受講履歴を整理し、キャリア開発のエビデンスとしたい

これまでのFD研修の受講履歴は、FD マザーマップを活用することで整理できる。FD マザーマップの区分、その要素毎に整理することで、自己のFD 研究受講歴はポートフォリオとすることができ、自己のキャリアのエビデンスとなる。

## 3) 今後のキャリアプランにあった効果的なFD研修受講計画を立てたい

FD マザーマップから自己の課題を見出すことで、その課題をクリアするために必要なFD研修は何か考えることができる。その課題となる区分や要素に対して、どのようなFD研修が行われているのかは、FD マザーマップ・支援データベースの実績表をクリックすると、登録校がこれまでに行ったFD企画の概要を知ることができる。参考として他大

学での実績を知ること、自大学や学会等で行われているFD研修の中から自己の課題に応じた研修を選択が容易になる。また、既存の研修の中で適したFD研修がない場合は、その企画の必要性を自大学へ説明する際にも、FD マザーマップをそのエビデンスとして活用できるだろう。

## 4. FDプランニング支援データベースの活用

### 1) FDプランニング支援データベースとは

FDプランニング支援データベースとは、看護学高等教育におけるFDの取り組みをサポートするために看護実践研究指導センターが作成したウェブサイトである（URL：http://fd.np-portal.com/）。当サイトには「看護学教育におけるFDマザーマップ」と、看護系大学が実際に行ったFD企画を記録した「看護系大学のFD実績表」が掲載されている。

FDマザーマップを用いた支援データベースであることを示す為、サイトのタイトルは「FDマザーマップ・支援データベース」とした。



本データベースはだれでも自由に閲覧することができる「一般用」ページと、本センターより発行したID・パスワードを利用してログインする「登録大学用」ページがあり、それぞれ以下の機能が含まれる。

#### 「一般用」ページ

- ・FDマザーマップの閲覧
- ・FDマザーマップの実施状況のチェック（個人）およびそのデータの保存
- ・FDマザーマップの各項目に関連したFD実績表の閲覧

#### 「登録大学用」ページ

- ・FDマザーマップの閲覧
- ・FDマザーマップの実施状況のチェック（大学）およびそのデータの保存
- ・FDマザーマップ各項目における、登録大学全体の実施状況（%）の確認
- ・FDマザーマップの各項目に関連したFD実績表の閲覧
- ・FD実績表の検索
- ・自大学のFD実績表の入力

## 2) FDプランニング支援データベースの活用方法


### (1) 「看護学教育におけるFDマザーマップ」の閲覧・実施状況のチェック

トップページよりFDマザーマップの項を選択し、順次見たい項目を選択することで、FDマザーマップの全体図、詳細項目、要素一覧を閲覧することができる。FDマザーマップの各項目は実施の有無をチェックすることができ、そのデータを保存できる。また、チェックした項目（実施状況）は一覧で確認することができる。



### (2) 「看護系大学のFD実績表」の検索（登録大学のみ）

各登録大学が入力したFD実績表を「年度」「大学名」「カテゴリ」「キーワード」で検索することができる。実績表には各大学が実際に行ったFD企画名や目的、プログラム内容が掲載されており、また使用した教材や招聘した講師などの情報を得ることができるため、自大学におけるFDの企画・運営に役立てることができる。

※「一般用」ページにおいてもFDマザーマップ各項目の実績表アイコン【】から、「FD実績表」を閲覧することができるが、検索機能は登録大学のみとなっている。



FDプランニング支援データベースに登録をご希望の際は、末尾に記載された連絡先にお問い合わせください。



## 5. 活用にあたり受けることのできる支援

FDマザーマップの開発段階で、全国の複数の看護系大学に訪問させていただき、FDの現状や、FDマザーマップの施行版に対してのご意見をうかがうことを重ねてきた。その中で、これまでに実施してきた支援は、FDマザーマップについて学習するFD研修会への講師派遣、FDマザーマップの導入を試行している中での個別コンサルテーションであった。

これまでの支援実績については、センターホームページおよびFDプランニング支援データベースを参照

- ・センターホームページURL  
<http://www.n.chiba-u.jp/center/>
- ・FDプランニング支援データベースURL  
<http://fd.np-portal.com/>

### 【活用にあたり受けることのできる支援】

そこで、FDマザーマップの活用にあたり当センターから受けることのできる支援として以下の3つをあげることができる。

- 
- 1) 各大学のFD企画による、FDマザーマップ導入時の教員を対象とした研修会等への講師派遣
  - 2) 各大学のFD企画による、FDマザーマップ導入後のフォローアップとしての教員を対象とした研修会等への講師派遣
  - 3) 各大学のFD担当教員への、FDマザーマップ活用に関する個別コンサルテーション
- 

### 【留意点】

- ・FD委員会において、年間を通してFDマザーマップの活用を推進する大学を優先する。
- ・支援の具体的方法および内容については、FD担当教員と当センター教員で個別に相談して決めることができる。
- ・FDマザーマップ活用の主体は活用する大学であり、自大学のニーズと特色に応じて推進する。当センターの支援は後方支援であり、すべてにえられるものではない。
- ・支援を受けた大学は、受けた支援に関する評価を年度末に報告する。

## 6. FDマザーマップの活用の意義と限界

看護学教育におけるFDマザーマップは、わが国の看護系大学全体として教育の質の向上を目指す、という意図のもと、看護系大学の教員に求められる能力を行動レベルで示した本邦初のマップである。

### 【FDマザーマップの活用の意義】

FDマザーマップは、現在および将来を見据えて、看護系大学教員に求められる能力の全体像がみえる内容になっている。そのため、どのような立場の教員にも、全体が見えて、同時に自分の立ち位置や目指すべき方向をとらえやすくなっている。多様な背景と経験を持つ教員にとって、能力開発のガイドとなる。

活用の仕方は自由自在である。FD担当教員がFD企画のためにマザーマップの項目を評価し、あるいは教員個別にポートフォリオの一貫として「今年度の重点を置きたい項目」を取り出して活用することもできる。

組織および個人の主体的なFD活動を支援するツールとして、FDマザーマップの活用の意義は大きい。

### 【FDマザーマップの活用の限界】

FDマザーマップの「マザー」の名称は、FDマザーマップを参考に各大学あるいは個人が独自のマップを作成することを意図している。このことから、完成版は、各大学によって作成されるといっても過言ではない。

行動レベルで構成されているため、ある程度細かく情報量も多いマッ

プとなっているので、この中から、必要な区分や要素を選択して活用することが求められ、これらをすべて身に付けることを目標にしていない。FDマザーマップは、スーパー教員を目指すための基準ではないといえる。

また、FDマザーマップの活用によって、すべての教育上の問題が解決するわけではない。

## 1. 開発に携わったプロジェクトメンバー

## 専門家委員（高等教育系）

- 川島 啓二 国立教育政策研究所高等教育研究部 部長  
 佐藤 浩章 大阪大学全学教育推進機構教育学習支援部門 准教授  
 近田 政博 名古屋大学高等教育研究センター 准教授  
 （平成23、24年度）  
 加藤かおり 新潟大学教育・学生支援機構  
 大学教育機能開発センター 准教授  
 中島 英博 名城大学大学院大学・学校づくり研究科 准教授  
 （平成25年度）

## 専門家委員（看護学教育系）

- 松浦 和代 札幌市立大学看護学部 教授  
 吉沢豊予子 東北大学大学院医学系研究科 教授  
 飯岡由紀子 聖路加看護大学看護学部 准教授  
 永山くに子 富山大学男女共同参画室 学長補佐  
 阿曾 洋子 武庫川女子大学看護学部・看護学研究科設置準備室 教授  
 雄西智恵美 徳島大学大学院ヘルスバイオサイエンス研究部 教授  
 井手知恵子 大分大学医学部看護学科 教授  
 遠藤 和子 山形県立保健医療大学保健医療学部看護学科 教授  
 （平成24、25年度）  
 宮崎美砂子 千葉大学大学院看護学研究科 教授・研究科長  
 正木 治恵 千葉大学大学院看護学研究科 教授

- 吉本 照子 千葉大学大学院看護学研究科 教授  
 中山登志子 千葉大学大学院看護学研究科 准教授

## 看護実践研究指導センター

- 北池 正 センター長  
 野地 有子 教授  
 和住 淑子 教授  
 黒田久美子 准教授  
 錢 淑君 准教授  
 赤沼 智子 講師  
 宮芝 智子 特任講師（平成23年度）  
 松田 直正 特任助教（平成23年度）  
 鈴木 友子 特任助教（平成24、25年度）  
 若杉 歩 特任助教（平成25年度）

## 2. 開発までの経緯

平成23年6月28日	キックオフ講演会 看護系大学の輝く未来を担うFDのあり方を問う		
7月22日	第1回専門家会議		
7月～11月	センター教員を中心とした検討会 看護系大学教員に求められる能力の検討		
11月17日	第2回専門家会議 FDマザーマップ枠組み案1の検討		
12月～3月	センター教員を中心とした検討会 看護系大学教員に求められる能力の検討 FDマザーマップ枠組み案2の作成		
平成24年3月8日	臨時専門家会議 FDマザーマップ枠組み案2の精練		
3月22日	第3回専門家会議 FDマザーマップ枠組み案2の検討		
7月20日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップ「研究」枠組み案の検討		
8月24日	第1回専門家会議 FDマザーマップの枠組み「教育・看護実践」「研究」の検討		
10月2日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップ開発のプロセスの説明文の		
		確認	
			FDマザーマップ「基盤」「教育」「研究」「社会貢献」「調整」の検討
		10月12日	第2回専門家会議 FDマザーマップ全体構造と枠組みの検討
		11月13日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップ開発のプロセスの説明文の検討
			マップ案の検討、ヒアリング校の選定
		11月～12月	FDマザーマップ試案についてヒアリング（5校）
		12月21日	センター教員を中心とした検討会 ヒアリング結果報告とFDマザーマップ修正案の検討
		平成25年1月14日	センター教員を中心とした検討会 ヒアリング結果とFDマザーマップ修正案の検討
			実態調査報告
		2月1日	第3回専門家会議 ヒアリング結果報告・FDマザーマップ全体構造と枠組みの検討
			実態調査報告
		2月14日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップ試案の確認・利用ガイドの検討

3月8日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップ・利用ガイドver. 1の確認		ブの完成版に向けた検討
5月9日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップの広報についての検討	11月12日	センター教員を中心とした検討会 第2回専門家会議の結果を受けてFDマザーマップの構造と内容の検討
6月19日	センター教員を中心とした検討会 モデル校の支援と推進方法の検討	12月7日	第33回日本看護科学学会学術集会にて交流集会
6月29日	FD講演会「看護系大学における大学院教育のFDを考える」を開催	12月24日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップの構造と内容、活用ガイドについての検討
7月23日	第1回専門家会議 FDマザーマップ活用ガイドVer. 1の内容説明とモデル校の支援の検討	平成26年1月21日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップの内容、活用ガイドについての検討
8月22・23日	日本看護研究学会第39回学術集会にて交流集会 附設展示会にてFDプランニング支援データベース等の展示	2月4日	第3回専門家会議 完成版に向けたFDマザーマップの内容、活用ガイドについての検討
8月29日	センター教員を中心とした検討会 FDプランニングデータベース公開に向けた検討	2月20・21日	East Asian Forum of Nursing Scholars 17 <sup>th</sup> International Conferenceにてポスター発表
9月14日	千葉看護学会第19回学術集会にて交流集会	2月28日	センター教員を中心とした検討会 第3回専門家会議の結果を受けてFDマザーマップの構造と内容の検討
10月10日	センター教員を中心とした検討会 FDマザーマップについて集約した意見をもとに内容を再検討		
11月7日	第2回専門家会議 大学間共同活用の体制構築、FDマザーマッ		



## 看護学教育におけるFDマザーマップ活用ガイド Ver.2

---

発行日 平成27年3月25日

発行 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

看護学教育におけるFDマザーマップの開発と大学間共同活用の促進プロジェクト

連絡先 〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

E-mail. [nursing-practice@office.chiba-u.jp](mailto:nursing-practice@office.chiba-u.jp)