

「看護学教育におけるFDマザーマップ」対応型
FDコンテンツ開発報告書

教員としての教育観と
その背景にある組織のあり方を考える

— 学生への対応に困った10事例を通して —



目次



1. はじめに	2
2. FDコンテンツの構成	4
3. 事例一覧	5
事例A：再試になった学生から合格させてくれとクレームがあったとき、 どうする?	6
事例B：提出期限が過ぎたレポートを受け取ってしまい、どうすればいい? ...	10
事例C：実習中の学生への個別指導は何時までOK?	14
事例D：教員の採点の適切性を判断することを根拠に答案の返却を 求めてきた学生に対してどう対応する?	18
事例E：複数の学生から提出されたレポートに同じ文章があり、レポートの コピーアンドペーストが疑われる場合、どのように対応する?	22
事例F：出席不足がありレポートも未提出なのに単位が欲しいと 言っている学生と保護者への対応をどうする?	26
事例G：アポイントをとらずに教員に相談に来る学生に対して どう対応する?	30
事例H：他の教員の研究指導のあり方へのクレームを話して来る 学生に対してどう対応する?	34
事例I：教室のコンセントでスマートフォンの充電をする学生に対して どう対応する?	38
事例J：学生からの授業評価を気にしすぎる若手教員にどう対応する?	42
4. 個人ワークシート	46
5. おわりに	47

1. はじめに



1) 「看護学教育におけるFDマザーマップ」とは

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き、常に大学教員の需要が供給を上回る状況となっている。看護系大学教員には、変化する看護職の役割に見合った実務能力と看護学を学問として教授する教育能力との両立が強く求められるが、このような能力を備えた教員の確保に困難を抱えている大学が多い。さらに、教育現場と臨床現場を行き来してキャリアを形成している教員も多く、組織的・体系的な教員としての能力開発には課題が多い。

平成19年の大学設置基準の改正以来、各看護系大学においても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）が実施されてきたが、上記のような課題を有する看護系大学教員の能力開発の方向性を示し、体系的なFD企画を導く指針はなかった。

そのような中、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23～27年度にかけて、「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」プロジェクトに取り組み、「看護学教育におけるFDマザーマップ」を完成させた。

「看護学教育におけるFDマザーマップ」は、看護学教育の特質を踏まえた看護系大学教員に求められる能力が、〔**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つのマップに体系的に配置され、教員の能力レベルは、「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」という3段階に区分されている。(http://fd.np-portal.com/)

2) FDコンテンツの開発

「看護学教育におけるFDマザーマップ」を実際に活用した大学からは「必要とされる能力が体系的にまとまっていてよい」「自大学のFDを見直す良い機会になる」等の評価を得た一方で、「実際にFDマザーマップをどのように活用すればよいのか」「具体的にはどのようなFD企画を立案すればよいのか」といった戸惑いの声も聞かれた。FDマ

ザーマップの開発と同時に作成した「看護学教育におけるFD マザーマップ活用ガイド」ではFD マザーマップの活用例を紹介してきたが、看護学教育の現場では、より具体的、実践的なFD ツールが求められており、FD コンテンツ開発の必要があることがわかった。

開発するFD コンテンツは、FD マザーマップそのものを紹介する「FD マザーマップ紹介コンテンツ」、FD マザーマップを活用してFD を企画する教員を対象とした「FD 企画者向けコンテンツ」、そして、FD マザーマップの各区分や能力レベルに対応したFD 企画を提案する「FD マザーマップ対応型FD コンテンツ」の3種類とした。コンテンツ開発の全体の枠組みは以下の図のとおりである。

コンテンツ種別	FD マザーマップ紹介コンテンツ	FD 企画者向けコンテンツ	FD マザーマップ対応型教材
ねらい・対象	「FD マザーマップ」のことを知りたい、という看護系大学向けに、「FD マザーマップ」の概要を紹介する	看護系大学のFD 企画者が、自大学のFD ニーズを的確に把握し、効果的なFD を企画するための組織分析の方法を身につける	FD マザーマップの各区分、要素、能力レベルに対応した看護系大学教員の能力を高める
形態	冊子 PPT 教材 ビデオ教材	冊子 ビデオ教材 ワークショップ (センター事業「看護学教育ワークショップ」として年1回の定例開催)	ビデオ教材 事例集(冊子) ワークショップ
コンテンツ(案)	FD マザーマップ開発の経緯 FD マザーマップの構成 FD マザーマップの内容 FD マザーマップの活用 FD マザーマップを活用した大学の声	FD マザーマップによる自己診断 FD マザーマップによる組織課題の発見 FD 研修企画に必要な基礎知識	「基盤」「教育」「研究」については、FD マザーマップの各区分、要素、能力レベルにそってビデオ教材をシリーズ化(教材+FD 活用ガイド) スーパー先生による授業ビデオ+スーパー先生インタビューシリーズ 「社会貢献」good practice事例集「こういう活動も社会貢献になる！」シリーズ 「運営」……good practice事例集、ハラスメント対策事例集
備考	センター教員がこれまでの実績をふまえて作成	専門家会議メンバーの協力を得ながら開発	モデル校、先進校との共同開発

図 FD マザーマップコンテンツ開発事業の全体イメージ

3) 本FD マザーマップ対応型FD コンテンツの開発について

本冊子にまとめたFD コンテンツは、前述の3種類のFD コンテンツのうち、「FD マザーマップ対応型FD コンテンツ」に該当する。

本FD コンテンツは、看護系大学教員として、日々の学生との関わりの中で、どのように対応したらよいか、困る場面に着目して開発した。一般に、このような状況に直面した場合、その対応は、教員個人に任されているが、教員間で対応が食い違ったり、後から組織的な問題に発展したりすることもある。つまり、対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けているといえる。

そこで、本FD コンテンツは、日々の学生との関わりの中で、教員が対応に困る典型的な場面を10事例とりあげ、教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合えることを目的に開発した。

2. FDコンテンツの構成



本冊子で提案するFDコンテンツは、以下の構成で提示しています。

テーマ

本事例から学ぶことのできるポイント

● FD研修の対象者 ●

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

● 事 例 ●

● 討議のポイント ●

● FD企画者へのアドバイス ●

※本冊子で提案するFD研修の参加者のFDニーズを把握し、次回のFD企画に役立てるために、個人ワークシートの雛形を、巻末に記載しています。

3. 事例一覧



- A. 再試になった学生から合格させてくれとクレームがあったとき、どうする？
- B. 提出期限が過ぎたレポートを受け取ってしまい、どうすればいい？
- C. 実習中の学生への個別指導は何時までOK？
- D. 教員の採点の適切性を判断することを根拠に答案の返却を求めてきた学生に対してどう対応する？
- E. 複数の学生から提出されたレポートに同じ文章があり、レポートのコピーアンドペーストが疑われる場合、どのように対応する？
- F. 出席不足がありレポートも未提出なのに単位が欲しいと言っている学生と保護者への対応をどうする？
- G. アポイントをとらずに教員に相談に来る学生に対してどう対応する？
- H. 他の教員の研究指導のあり方へのクレームを話して来る学生に対してどう対応する？
- I. 教室のコンセントでスマートフォンの充電をする学生に対してどう対応する？
- J. 学生からの授業評価を気にしすぎる若手教員にどう対応する？

(注) 上記事例は、すべてフィクションであり、特定の大学や教員をモデルとしたものではありません。

事例 A

📖 テーマ

再試になった学生から合格させてくれとクレームがあったとき、どうする？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 科目責任者としての成績評価の考え方
- ・ 成績評価の公平性
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・ 自大学の特徴をふまえて学生への対応を考えられるようになる
- ・ 学生の困りごとへの解決方法の選択肢を増やす



なんとか合格させてくれませんか？

● FD研修の対象者 ●

- 科目責任者
- 成績評価に関して学生に対応する可能性のある全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解
- 運営マップ 2-2 自大学・学部学科の組織文化の創造

● 事例 ●

准教授の私は、〇〇看護方法論の科目責任者です。

ある日、自分の研究室にいと、3年生の学生が6人団体で突然訪ねてきました。「先生、今、ちょっとよろしいでしょうか。私たちは〇〇看護方法論が不合格で、再試だと掲示されていました。ですけど、何とかありませんか？」とすがりような目で6人に取り囲まれました。

『えー、何言ってるの？書いてなかったじゃない。勉強してないくせに、何を言っているんだろう。』と思い、「テストができていなかったから、60点に到達していなかったの、不合格です。」と返答しました。

すると一人の学生が、「再試には7,000円かかるから困るんです。お金がないんです。何とか合格する方法はありませんか？ あんなに沢山のワークをやってレポートも出したのに……」と言ってきました。

『確かに、それなりにこなしてきたよなー。今回のテストだけで不合格とするのは可哀想かもしれない。』と思い、「じゃあ、〇〇の患者さんに関するレポートを△日までに出したら合格にしましょうか。」と提案すると、「やったー。ありがとうございます。先生、だから好き。」と喜び、帰っていきました。

翌日、教務係に成績の修正を依頼したところ、たまたま同じ領域の教授が通りかかり、「再試予定だった〇〇さん6人が交渉にきたので、レポートの提出で合格にしました。」と報告したところ、「えー。どうしてそんなことをしたの？じゃあ、あなた、学生が交渉にきたら、一度つけた成績を覆すの？」とすごく驚かれてしまい、困惑しています。

● 討議のポイント ●

- 学生に取り囲まれた時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や成績評価についての考え方を言語化してみましょう。
- 同じ領域の教授はなぜこのようなことを言ったと思いますか？
- この教授の教育観や成績評価についての考え方を推察してみましょう。
- 事例の准教授はなぜこのような対応をしたのか、教育観や成績評価についての考え方、組織支援の在り方を推察してみましょう。
- 学生がこのような交渉をしてくる背景（経済的な問題等）をどのように考えますか？
- 学生は、准教授の対応によって、どのような学びや影響を受けるのでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、科目責任者としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- 本事例には、「再試には7,000円かかる」など、設置主体によって事情の異なる情報が含まれています。自大学の事情に合わせて、適宜修正して活用してください。
- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気大切にしてください。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 B

📁 テーマ

提出期限が過ぎたレポートを受け取ってしまい、どうすればいい？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 科目責任者としての成績評価の考え方
- ・ 成績評価の公平性
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・ 自大学の特徴をふまえて学生への対応を考えられるようになる
- ・ 学生に対する教員同士の対応の統一についてどうすべきかを考えられるようになる

提出期限が
過ぎているけど……受け取るべきか



● FD研修の対象者 ●

- レポート課題を出す可能性のある全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解
- 運営マップ 2-2 自大学・学部学科の組織文化の創造

● 事 例 ●

4年生の選択科目である〇〇看護論の科目責任者である准教授の私は、研究室で選択科目のレポートの提出時刻8時50分にレポート提出ボックスから提出物を回収し、10時すぎに提出状況をチェックしていました。すると、4年生のA子が「あの一、先生（にっこりと満面の笑で）、〇〇のレポートなんですけど、ちょっと今朝、気持ちが悪くなって家を出られなくて、でも、レポート提出日だったので頑張って来たんですけど、結局時間に間に合わなくて、レポート提出ボックスもなかったの……」と提出時刻の2時間後に訪ねてきたのです。顔色は悪くなく、さほど具体が悪そうには見えませんでした。

「時間に遅れたということは、普通は提出がなかったとみなされるのですよ。」と言うと、「えーっ、書いていたのですよーちゃんと、それにこの単位を落としたら卒業できないじゃないですか！」とA子。「朝、何時に起きて、どのような具合だったのですか？」と問うと、「7時には起きたけどなんだか気分が悪くて、でも頑張って行かなくちゃと思って家を出たんですけど、電車の途中でまた気分が悪くなって一度降りてしまったんです。」とA子。

私は「電話をするとかできなかつたんですか？ 期限を過ぎるということは提出がなかったとみなされることは知っているでしょう？」と言うと、「でも先生、そうは言っても大抵の先生はなんだかんだで受け取ってくれますよー、だからわざわざ電話までしなくても大丈夫だと思ったの……。」

私は自分だけが厳しいと思われることが嫌だなと思ったことと、選択科目で単位を出さないことで卒業ができないというのも却ってややこしいことになりそうだなと思いました。そこで「じゃあ、受け取るだけ受け取って内容をみて判断しますね。」とレポートを受け取りました。結局、最低点での成績評価をしてしまい、本当によかったのか、もやもやしています。

● 討議のポイント ●

- まず学生が研究室に来た時に、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や成績評価についての考え方を言語化してみましょう。
- 他の教員とはだれで、なぜ皆が受け取るからと学生が言うのでしょうか？
- 事例の准教授はなぜこのような対応をしたのか、教育観や成績評価についての考え方、組織支援の在り方を推察してみましょう。
- 学生がこのような交渉をしてくる背景（他の教員は受け取る）をどのように考えますか？
- 学生は、准教授の対応によって、どのような学びや影響を受けるのでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、科目責任者としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 C

📖 テーマ

実習中の学生への個別指導は 何時までOK？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 時間的制約のある臨地実習における総合的な学生の学習支援のアセスメント
- ・ 学生の主体的学習支援
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・ 教員と学生の関係性をふまえた学生支援（倫理的側面）
- ・ 教員のタイムマネジメント
- ・ 教員の健康管理・ワークライフバランス

＼個別指導しますよ！／



● FD研修の対象者 ●

- 臨地実習指導を担当する教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 1-3 教育活動と研究活動のバランス
- 基盤マップ 2-1 看護専門職としての健康管理
- 基盤マップ 2-5 看護専門職としての倫理観
- 教育マップ 5-3 学生の実習経験と看護概念を関連づける学習支援
- 教育マップ 5-4 臨地での主体的学習への支援
- 教育マップ 5-5 臨地での倫理的学習への支援

● 事 例 ●

私は、領域別の臨地実習C（2週間の実習期間）を担当している助教です。毎日、臨地で学生を指導し、夕方は学内に戻り、個別の学生指導を行っています。

学生の受け持ち患者の疾患は、これまでの学習で学んでいないものもあり、病態理解にはかなり教員の支援が必要だと考えています。学習方法の提示、難しい病態の解説、看護計画立案時には、病態に基づいた妥当性のある計画にするために連日の学生への個別支援が欠かせません。こちらが熱心に指導すると、学生も「先生、わかりました！」と目を輝かせて学習をすすめるため、それをみて嬉しい気持ちになります。

ある実習の2週目、実習先でのカンファレンス終了後に、科目責任者の教授から、「学生は頑張っているのはわかるけど、昨日、あなたは学生と何時まで個別学習していたの？ 学生の指導は時間を限ってやりなさい！」と注意を受けました。確かに昨日は夜9時を過ぎていたけれど、学生の希望だったし、学生は喜んでいました。効果も出ているのに、なぜ注意を受けなければいけないのでしょうか。何だかとても不愉快です。

● 討議のポイント ●

- あなたなら、実習中の学生への個別学習支援を何時まで行いますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や実習における学習支援について言語化してみましょう。
- 教授はなぜこのようなことを言ったと思いますか？
- この教授の教育観や助教への支援についての考え方を推察してみましょう。
- 事例の助教はなぜこのような対応をしたのか、教育観、実習における学習支援や助教の働き方についての考え方を推察してみましょう。
- 実習中の学生の学習の必要性、不足の知識の補い方をどのように考えますか？
- 学生は、助教の対応によって、どのような学びや影響を受けるのでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、助教としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 D

📁 テーマ

教員の採点の適切性を判断することを根拠に
答案の返却を求めてきた学生に対してどう対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 科目責任者としての成績評価の考え方
- ・ 成績評価・テストの公平性
- ・ テストの意図（学習促進のため、成績判定のため）
- ・ 過去問題の閲覧の学習への影響
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響



● FD研修の対象者 ●

- 科目責任者
- 成績評価に関して学生に対応する可能性のある全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解

● 事 例 ●

私は、〇〇看護方法論を担当している講師です。ある学生が「〇〇看護方法論のレポートのことで話をしたい」とアポイントメントをとって訪ねてきました。その学生は、とても真面目で熱心に学習に取り組んでおり、講義における教員の間違った発言に対して指摘することも多くみられる学生です。

「先日、提出した〇〇方法論のレポートを返却してほしい。先生達がちゃんと点数をつけているか確認したい。」と言われ、私は『私達の採点方法が不公平だと思っているのかしら。まあ、きちんと採点してほしいと思うのは当然なので、レポートを返却してもいいのではないか。』と思い、科目責任者である教授に相談し、後日回答すると学生に伝えました。

教授に相談すると、「レポートを返却すると過去問が出回るので、返却は一切しない」との方針が示されました。しかし、講師である私自身も、なぜ返却してはいけないのか納得できず、学生に回答出来ずに悩んでしまいました。

〇〇看護方法論のレポートは、配点60点で、ペーパーペイシエント事例に対する看護を記述するレポートです。事例では、病態や病状、病期が説明されており、それらのアセスメント、看護目標の立案、看護計画の立案を記述させる課題です。採点基準を設けており、例年、ボリュームがあるレポートが提出され、採点する教員にとっても、かなりの労力が必要です。例年、科目責任者は、前年度のまでの学生に出した課題と、病態が重ならないよう、ペーパーペイシエントの選択を慎重にしているようです。

● 討議のポイント ●

- 学生にレポートを返却してほしいと言われた時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や成績評価についての考え方を言語化してみましょう。
- 同じ領域の教授はなぜこのようなことを言ったと思いますか？
- この教授の教育観や成績評価についての考え方を推察してみましょう。
- 教授から方針が示された時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- 学生がこのような交渉をしてくる背景（これまでの経験、成績評価が影響する状況等）をどのように考えますか？
- 学生は、このような出来事で、どのような学びや影響を受けるでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、科目責任者としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 E

📁 テーマ

複数の学生から提出されたレポートに同じ文章があり、
レポートのコピーアンドペーストが疑われる場合、どのように対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 学生が自分の課題を達成していなことに對して
どのように対応すべきか
- ・ 成績評価の公平性
- ・ 課題を出した教員の意図
(学習促進のため、成績評価のため) の伝え方
- ・ 剽窃に関する考え方
- ・ 上司に対する対応の仕方
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響



● FD研修の対象者 ●

- レポート課題を出すすべての教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-5 看護専門職としての倫理観
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解
- 運営マップ 3-2 課題遂行時のセルフマネジメント

● 事 例 ●

4年生の急性期看護学実習の担当者である准教授の私が、研究室で実習事前課題であるペーパーペイシエントの看護過程のレポートを点検していました。するとグループの学生5名全員が全く同じ内容のアセスメント、看護上の問題点と看護計画であることに気づきました。学生には、事前課題はそれぞれが実際に実習で患者さんを受け持って個別的な看護過程を展開する時に必要な能力をつけるためにも大切だから、頑張っ取組むようにと説明をしていました。ですので、なぜグループで同じ内容を提出してくるのか理解できずに困惑して、担当教授にすぐ相談しました。

教授は、「これは私もはじめての出来事です。とにかく学生を呼び出してなぜこのような事前課題のレポートになったのかを聞いてみましょう。」と言われ、翌日実習グループの学生を全員呼び出しました。

教授が「事前課題の意味は説明をしたはずですが、どうして全員が同じ内容を提出してきたのですか？」と問うと、少し間をおいてリーダーの学生が「えっと、同じではダメだったのでしょうか？ グループで分担して、一人で考えるよりも皆で良いものを出したんですけど。」と言い、もう一人の学生が「分担っていうかー、私はグループの〇〇さんと一緒に考えたから、それで話し合えてよかったんです。」と言うのです。教授が、あとの3名の学生にも状況を聞くと、「別々でなければならないというのは分かりませんでした。分担が楽だったから……。」と言います。

私が事前課題のオリエンテーションをしたので、「でも自分の実習のための準備って言いましたよね。だから個人でやらないと意味がないでしょ。それにこれは評価対象ということも説明しました。」と怒りを抑えながら言いました。学生は、「それは聞きました。でも個人でやらないと点数がもらえないとか、は聞いてないような……。」下を向き始めました。

教授が、「他人の文章をそのまま自分のものとしてレポート提出することを「剽窃」と言って、著作権の侵害にもなる行為ですけど、そのあたりはどのくらい意識できていますか？」と問うと、「それは全然考えていませんでした。私たちは個人で作成すべきところをお互いがコピーしあったのでよくないのですね。すみませんでした。」とリーダーが顔色を変えて涙目になって答えました。教授は「グループで協力しあうことは悪いことではないですが、話し合っていない人もいたり、分担作業でもあったようですし、以後十分に注意をしてください。とにかく実習を頑張っね。」と許してしまいました。

私は、もっと罰するべきでないかと思い、気分が悪くなりましたが、教授には文句が言えませんでした。

● 討議のポイント ●

- 学生のこのような状況（複数の学生から提出されたレポートに同じ文章があり、レポートのコピーアンドペーストが疑われる）を発見した時に、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や課題提示についての考え方を言語化してみましょう。
- なぜ学生はグループで成果物を作成してしまったのでしょうか。事前に予防できることはあったでしょうか。
- 事例の教授はなぜこのような対応をしたのか、教育観や課題についての考え方、組織支援の在り方を推察してみましょう。
- 学生は、このような出来事で、どのような学びや影響を受けるでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、科目担当者としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気大切にしてください。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 F

📖 テーマ

出席不足がありレポートも未提出なのに
単位が欲しいと言っている学生と保護者への対応をどうする？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・大学の規則に関すること
- ・学生や保護者のクレーム対応
- ・教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・組織としての規範のあり方



● FD研修の対象者 ●

- 科目責任者
- 管理職

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 基盤マップ 2-5 看護専門職としての倫理観
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解
- 運営マップ 2-2 自大学・学部学科の組織文化の創造
- 運営マップ 3-3 ハラスメント対策

● 事 例 ●

3年生の母性看護方法論の科目責任者である教授の私は、この半年間、学生A子とその母親への対応で本当に疲れてしまいました。

A子は、15回の授業のうち6回を欠席したので、呼び出して「受験資格がないから定期試験は受験できません。」と言うと、次の日には離れて暮らしている母親から電話があり、「先生とお話しがしたい。うちの子は具合が悪かったので何とかしてほしいのです。」というのです。そこで、教学委員長と相談すると、「欠席のことで親が出てくるというのは普通ではないから一緒に会いましょう。」と言ってくださり、母親と3人で面談をしました。

こちらからは、学則があり出席不足は病気の場合は診断書がない限り補習対象でもなく、受験資格がないことを説明しました。すると母親は「うちの子は具合が悪すぎて病院に行けなかったんですって。私には電話があったので寝ているように言ってしまうて……。病院で診断書が必要だったんですね。でも私が証明します。今日は大阪からわざわざ出てきたんです。お願いします。」と言われるのです。

私が、「出席が不足しているということは授業で行った演習の課題レポートも提出されていないので、点数が足りないのです。」と説明すると「そこは病気だったわけですから補習をしてくれるのが当然ではないですか。高い学費を払っているのに……。」とかなり興奮をされました。

大学はルールを守ることで医療者として育てていることなどを説明しましたが納得してくれず、「学長先生にクレームをつけますからもういいです。」と言い捨てて帰りました。

その後、本当に学長あてに出席不足の連絡もしてくれなかった等、私たちの対応が悪すぎるという内容の手紙が来て、教員の中には、「診断書がないけれども補習をして単位を出したらよいのでは？ 自分はそうしている。大きな問題になって時間がとられるわね、まったく。」という教授もいて、なぜそのような異なる対応になるのか？ 私だけが厳しすぎるのか、と悩んでしまいました。

● 討議のポイント ●

- 学生や保護者がこのようなクレームを言ってきた時に、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観についての考え方を言語化してみましょう。
- なぜ学生と保護者は教員の対応について不満をもったのでしょうか？その考え方を推察してみましょう。
- 中でも単位を出してしまうという教授はなぜこのような対応をしたのか、教育観や課題についての考え方、組織文化の在り方を推察してみましょう。
- 自大学の目指す学生像に向かって、科目担当者としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- 本事例には、「出席不足は病気の場合は診断書がない限り補習対象でもなく、受験資格がないと学則で定められている」など、組織によって事情の異なる情報が含まれています。自大学の事情に合わせて、適宜修正して活用してください。
- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気大切にしてください。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 G

📖 テーマ

アポイントをとらずに教員に
相談に来る学生に対してどう対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 教員としてのタイムマネジメント
- ・ オフィスアワーの考え方
- ・ 学生相談
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響



● FD研修の対象者 ●

- 全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 1-3 教育活動と研究活動のバランス
- 基盤マップ 1-4 教員活動に対する自己評価
- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 教育マップ 6-2 キャリア支援
- 運営マップ 1-3 大学の組織体制の理解
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解

● 事 例 ●

私は、主に1、2年次の授業と学内演習を担当している准教授です。

ある日の夕方、私の研究室のドアがノックされたので、ドアを開けると、2年次の学生が「先生、ちょっといいですか」と言いながら研究室に入ってきました。その時、私は、翌日の授業準備と学生レポートの採点、自身の所属する学会の学会誌への投稿原稿の査読結果が返ってきておりその修正など、やらねばならないことがたくさんあり、ちょっと焦っていました。

机の上には採点途中のレポートも置いてあったので、「ちょっと待ってね」と言いながら書類を片付け、学生に椅子に座るよう勧めました。学生は椅子に座るなり、「先生って、この前授業でがん患者さんのこと話してましたよね。私、将来、がん看護専門看護師になりたいって思っているんですけど、それって大学院とか行かないとなれないって聞いたんで、どうしたらいいかと思って。やっぱ、がん専門病院とかに就職したほうがいいんですかね。」と話し始めました。

私は、まだ2年生だし、進路のことは急を要する相談ではないな、と思ったものの、学生が将来に向けていろいろ考えていることを大切にしたい、と思い、専門看護師の制度や大学院との関係、がん専門病院と一般病院のちがい、など、私の知っている限りのことを、2年生にもわかるように丁寧に説明しました。

学生は、大学院の試験についてや、大学院に行った場合の経済的なことなども質問してきて、結構熱心に聞いていましたが、実際のがん患者さんについては、あまりイメージできていないようでした。最後は家族や友人関係のことなど、だんだん無駄話のようになってきたので、「じゃあ、また何かあったらいつでも相談に来てね」と言って私の方から話を打ち切りましたが、学生が来てから50分くらいが経過していました。

今日は、いろいろとやらなければならないことがたくさんあったのに、思わぬ学生への対応で、大分時間をロスしてしまった、これで、また今日も帰りが遅くなるなあ、と思いながら、明日の授業準備を始めました。でも、このような学生対応も教員の役割かと思い、帰宅時間が遅くなるのは仕方ないとあきらめています。

● 討議のポイント ●

- 学生が「先生、ちょっといいですか」と言いながら研究室内に入ってきた時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や学生対応についての考え方を言語化してみましょう。
- 学生がこのような相談をしてくる背景（これまでの経験、教員との関係等）をどのように考えますか？
- 学生は、教員がこのような対応をしたことで、どのような学びや影響を受けるでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、教員としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 H

📖 テーマ

他の教員の研究指導のあり方へのクレームを
話して来る学生に対してどう対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 学生相談
- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・ 組織風土、組織文化の醸成
- ・ 組織としての教育体制の強化



● FD研修の対象者 ●

- 全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-3 大学の組織体制の理解
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解
- 運営マップ 2-2 自大学・学部学科の組織文化の創造
- 運営マップ 3-3 ハラスメント対策
- 運営マップ 3-4 リスクマネジメント

● 事 例 ●

私は、成人看護学を担当している准教授です。11月に入り、4年次生の卒業研究は追い込みの時期に入っています。ある日委員会が終わり、複数の教員が会議室前の廊下で立ち話をしていると、ある4年次学生が、私たちを見つけて近寄ってきて、「〇〇先生の卒研指導のことで困ってます。ちょっと聞いてもらっていいですか？」と非難するような口調で話し始めました。この学生は、講義でも、実習でも、教員間で指導内容が違っていると、たびたびクレームをしてくる学生です。

私は、廊下なので誰が聞いているかわからないし、ちょっと場所を移したほうがよいのではないかと思いましたが、学生の勢いに押されて言い出せませんでした。一緒に廊下にいた他の教員も、特に場所を移動するわけでもなく、学生の話聞きはじめました。

学生は、怒っているせいか大きな声で、「〇〇先生は、自分では卒研の指導をしないで、助教にまかせっきり。それもいい人に当たればいいけど、私の担当の人は最悪で、私のテーマのこと全然わかってないし、自分では分析もできないくせに、私にいろいろ指導してくる人。このままでは卒研にならないので、直接先生の指導を受けたいと思って、面談してくださいって先生に頼んでも、私は忙しいとか、会議があるとかって逃げてしまって全然指導してもらえない。」と興奮気味に話しています。

他領域の卒研指導のことなので、その領域ごとの指導方針があるだろうから、ちがう領域の教員の立場ではとやかく言えないし、学生の一方的な意見だけで、判断するわけにもいかない、と思いながら、私は黙って学生話を聞いていました。一緒にいた教員の中には、「〇〇先生って確かにそういうところあるよね。前にもそんなことがあると聞いたことがあるよ。」と、むしろ学生と一緒にあって〇〇先生の悪口に加担するような対応をする教員もいて、日頃の自分のその教員に対する価値観や評価を学生に話してしまうこと自体に、納得できず、だんだん気分が悪くなってきてしまいました。一緒にいた教員の中には教授もいたけれど、特に何か学生にいつてあげるわけでもなく、話を聞いているだけです。

こういう時、教員としてどのように対応すればいいのか、私は本当に悩んでしまいました。

● 討議のポイント ●

- 学生が廊下で声をかけてきた時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や学生対応についての考え方を言語化してみましょう。
- 学生がこのような相談をしてくる背景（これまでの経験、教員との関係等）をどのように考えますか？
- 学生は、教員がこのような対応をしたことで、どのような学びや影響を受けるでしょうか。
- 自大学が育成したいと願う学生像に向かって組織として対応しようとしたとき、自組織にはどのようなリソースがあるでしょうか？
- 自大学が育成したいと願う学生像に向かって組織として対応しようとしたとき、ご自身はどのような役割をとることができるでしょうか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例Ⅰ

📖 テーマ

教室のコンセントでスマートフォンの充電をする学生に対してどう対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 教員の対応が学生の規範形成に与える影響
- ・ 大学運営の方針



● FD研修の対象者 ●

- 全教員

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：1時間

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明	5分
事例の提示	5分
グループワーク	40分
個人ワークシート記入（記入後提出）	10分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 教育マップ 1-1 教育者マインド
- 教育マップ 6-1 学生生活支援
- 運営マップ 1-3 大学の組織体制の理解
- 運営マップ 1-4 大学の組織人としての態度の理解

● 事例 ●

私は、〇〇看護学を担当している助教です。〇〇看護学の授業が終わり、講義室を片付けていると、講義室のコンセントでスマートフォンが充電されているのを見つけました。近くにいた学生に、「これ、あなたのスマホ？」と尋ねると、「そうですけど。」と答えたので、「大学では充電禁止です。自分の家でやってください。」と注意しました。すると、その学生は、「他の子もやってるし、これまでもやってきたけど、注意されたことはありません。それに、何で大学で充電しちゃいけないんですか？」と反論してきました。

私は、「このスマホはあなたの私物でしょ？ 大学は、あなたの私物の充電の電気代は払いません。」というと、「大学だって税金で運営してるでしょ。私たちの親が払ってるお金で運営してるんだから、充電くらいしてもいいと思うけど。」といいながら、しぶしぶコンセントからスマホを抜き取りました。

確かにうちの大学は公立だから、税金で運営されてはいるけれど、だからといって、学生の私物を大学で充電していいというわけでもないだろう。でもよく考えてみると、だんだん充電禁止の理由がわからなくなってきました。

● 討議のポイント ●

- 学生が講義室のコンセントでスマートフォンを充電しているのを発見した時、あなたならどうしますか？
- それはなぜですか？
- その背後にあるご自身の教育観や学生対応についての考え方を言語化してみましょう。
- 学生がこのような反論をしてくる背景（これまでの経験、教員との関係等）をどのように考えますか？
- 学生は、教員がこのような対応をしたことで、どのような学びや影響を受けるでしょうか。
- 自大学の目指す学生像に向かって、教員としてどのような対応が必要だったと思いますか？

● FD企画者へのアドバイス ●

- 本事例には、「スマートフォンの充電は禁止されている」など、設置主体の方針によって事情の異なる情報が含まれています。自大学の事情に合わせて、適宜修正して活用してください。
- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気大切にしてください。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

事例 J

📖 テーマ

学生からの授業評価を気にしすぎる 若手教員にどう対応する？



本事例から学ぶことのできるポイント

- ・ 授業評価の目的、活用方法についての
教員間の共通認識の醸成
- ・ 授業評価のあり方の検討を通じた自大学の
教育観の共有
- ・ 授業評価や到達度評価に関する若手教員への
指導のあり方



● FD研修の対象者 ●

- 授業評価に関連する全教員
- 科目責任者

● FD研修の所要時間・タイムスケジュール例 ●

所要時間：90分

形態：グループワーク（1グループは、5～6人で編成）

タイムスケジュール：企画意図・スケジュールの説明 5分

事例の提示 5分

グループワーク 40分

グループ発表 20分

全体討議、まとめ 20分

● 対応するFDマザーマップの区分・要素 ●

- 基盤マップ 1-4 教員活動に対する自己評価
- 基盤マップ 2-4 看護専門職としての自律性
- 基盤マップ 2-5 看護専門職としての倫理観
- 教育マップ 1-1 教育者マインド
- 教育マップ 4-3 評価とフィードバック

● 事 例 ●

成人看護学の准教授の私は、助教として就職して3年目のA先生に、成人看護学方法論の「慢性疾患患者への看護」の講義を依頼しました。A先生には、「毎年慢性心不全に焦点を当てて講義しているけど、A先生の臨床経験をふまえてこの講義を担当してもらった方が良いと思ったの。去年の資料もあるから、それを参考にして講義したら良いと思うわ。よろしくね。」と伝えました。A先生は初めての授業でしたが、講義を行えることや自分の経験が活かせることに喜びを抱き、とても意欲的に取り組みました。教科書に記載されている内容を基盤として国家試験の問題を入れたり、自分が携わった事例を紹介するなどの工夫を施し、自分の経験を含めたりして、充実感で講義を終えることができました。

成人看護学方法論が終了し、授業評価が行われ、集計結果が届きました。成人看護学の教員会議で、集計結果を報告しました。すると、A先生の表情がこわばり始めました。A先生の講義評価に関する学生の自由記載欄には、「患者の話は興味深かったけど聞き取りづらかった」「A先生の自慢話を聞いても意味がない」などのコメントがありました。A先生は、「聞き取りづらい」「自慢話」という表現に気をとられ、表現に釘付けになり、頭が真っ白になりました。A先生に声をかけたのですが、ショックが大きかったようで、答えられませんでした。

会議終了後、私はA先生と面接をしました。A先生は、目に涙を浮かべはじめ「もう講義はしたくない」と言い出しました。

● 討議のポイント ●

- あなたなら、A先生の状況をどのように考え、どのように行動しますか。
- それはなぜですか（どのような教育観・価値観をもっていますか）。
- グループの先生は、どのような教育観・価値観をもっていましたか。
- 教育者として授業評価をどのように活用したら良いでしょうか。
- 自大学における授業評価の内容や方法はどのようにしたら良いでしょうか。

● FD企画者へのアドバイス ●

- このような場面において、教員としてどのように対応すべきか、絶対的に正しい答えがあるわけではありません。対応に困る状況に対する個々の教員の反応は、その教員個人のもつ教育観の現われであり、また、それだけではなく、組織のあり方にも影響を受けています。教員として、組織として、どのような対応が考えられるか、その根拠は何か、等を教員間で自由に話し合える雰囲気をお願いいたします。
- 職位別のグループ編成にするか、各グループにファシリテーターを配置するかどうかは、組織の実情に合わせて、柔軟に判断してください。
- グループワークを円滑に進めるため、討議のポイントにそって、グループワーク用のワークシートを作成してもよいかもしれません。

4. 個人ワークシート



本冊子で提案するFD研修の参加者のFDニーズを把握し、次回のFD企画に役立てるために、個人ワークシートの雛形を提案します。必要に応じて、改変してお使いください。

1. 本日のFD研修で感じたこと・考えたことについて、自由に記載してください。

2. 看護系教員として困っていることはありますか？ ありましたら自由に記載してください。

3. ご自分に必要なFDの内容やアイデアについて書いてみましょう。

5. おわりに



本FDコンテンツは、学生への対応に困った事例を取り上げ、それがどのようなFD教材として活用可能か、という観点から検討を重ね、開発したものである。

各事例において、なぜ教員が困ったのかを考えてみると、組織的な支援体制の不足、教育理念に関わる課題など、単なる学生への対応に留まらない数多くの課題がその背景にあることがわかった。さらに、FDマザーマップを活用してその課題を整理することで、学生への対応に困った事例は、教育、運営、基盤にかかわるFD教材となり得ることが明らかになった。

つまり、看護系大学教員として日々直面する現状の問題から必要なFDコンテンツを開発する過程で、あらためて看護系大学教員として備えるべき能力を明らかにすることができ、FDマザーマップを活用することで、それらの能力を体系的に整理することができたといえる。

これは、「教員としての日々の活動とその活動の中から生まれる問題意識を大切にする」、「FDマザーマップを活用して問題を整理する」、「問題解決に資するFDコンテンツを開発する」のいずれから着手しても、看護系大学のFD活動を推進できる可能性がある、ということを示唆している。

開発者一同、本FDコンテンツが、各看護系大学における看護学教育の継続的質改善の取り組みに資することを願っている。今後は、開発したFDコンテンツの評価研究にも取り組む計画であるため、本FDコンテンツに関するご質問やご意見、各看護系大学において本FDコンテンツをご活用いただいた成果などを、是非、当センターまでお知らせいただきたい。



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では、以下のような看護系大学向け個別支援を行っています。

1. 看護学教育の継続的質改善推進のための大学個別FD支援

- 1) コンサルテーション
- 2) FD マザーマップ活用支援

2. 各大学の看護学教育の継続的質改善に必要なFDコンテンツ開発支援

各大学のFD研修等を行う際に有用な教材開発を共同で実施します。

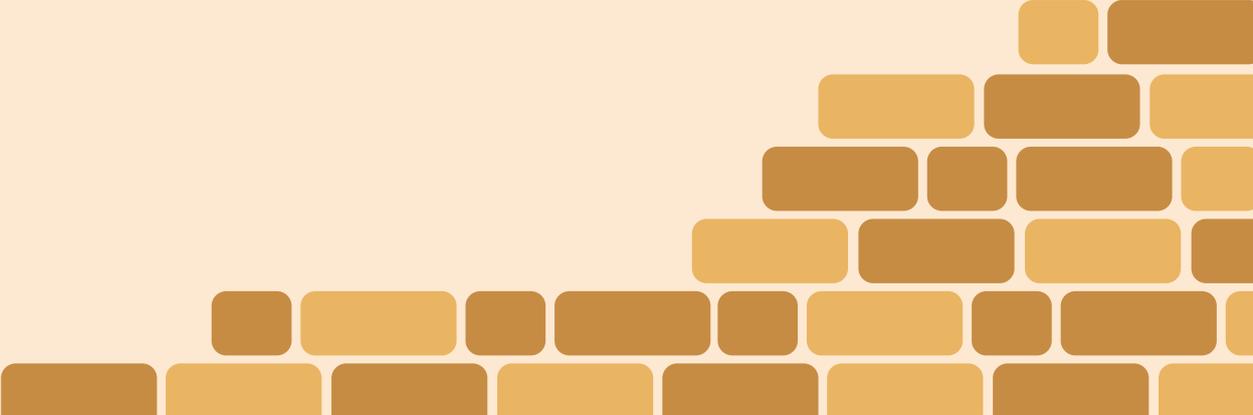
お問い合わせ・ご相談は、下記センターメールアドレスまでお願いします。

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

〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

E-mail nursing-practice@office.chiba-u.jp





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

〒260-8672 千葉県千葉市中央区亥鼻1-8-1

✉ nursing-practice@office.chiba-u.jp