

[資料]

「次世代育成力」の強化を目指すファカルティ・ディベロップメント(FD)改革研修プログラムから見た本学の強みとFD改革への示唆

平良由香利¹⁾, 永野佳世¹⁾, 栗原幸子¹⁾, 砂川ゆかり¹⁾, 赤嶺伊都子¹⁾

キーワード：次世代育成力, ファカルティ・ディベロップメント, FD改革, 研修, 強み

Key words : next-generation development capability , faculty development, FD reform, training, strengths

I. はじめに

ファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development; 以下, 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り組みの総称であり、教員相互の授業参観の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会等が含まれる (文部科学省, 2005)。大学教育におけるFDは2006年から実施が義務化され、大学が組織的に実施するようになった。

大学教育におけるFDの目的は、個々の授業の質を高める、カリキュラムの体系的性を高める、教員コミュニティを形成する、教員のキャリアを築くことである (中井ら, 2024)。FDをミクロ・ミドル・マクロの3層に分け、活動に取り組んでいる大学もある。ミクロは教授方法の改善であり、ミドルはカリキュラムや教育プログラムの改善、マクロは組織全体における改善・向上の取り組みを示す (玉川大学, 2025; 小林ら, 2014)。しかし、FDが大学教員の教育力量形成に対する効果的な支援になりえていない現状が指摘されている (香西, 2020)。看護系大学教員においてもFDの企画・実施・評価を導く体系的な指針がないことにより、企画が単発的になりがちとなり持続的に能力を向上させるものとなっていないことが報告されている (千葉大学大学院看護学研究所附属看護実践研究指導センター, 2015)。

本学では、研究・研修委員会が中心となり、教育や国際などの分野ごとに年間計画を立て、教員個々の教育・研究能力の向上を目的として、年間約7回のFDを実施している。しかしながら、過去のFDの開催内容を確認したところ、年度を超えて展開される発展的な研修計画は存在せず、各研修が個別に実施されて終了する傾向が見られた。また、教授方法や研究方法に関するミクロレベルの研修が多く、体系的かつ一貫した研修計画は構築されていなかった。FDが教員の能力を効果的かつ持続的に向上させるためには、どのようなプログラムが必要なのかという疑問を抱いた。

そこで、筆者らは千葉大学大学院看護学研究所附属看護実践・教育・研究共創センターが主催する令和6年度

FD研修プログラム・レベルV「組織全体の次世代育成力を強化するFD改革」に参加した。異なる領域の教員とのディスカッションを通じて、本学のFDに活かせる多くの示唆を得ることができた。本稿では、当該研修の概要と本学のFDの現状分析、さらにそこから得られた示唆について報告する。

II. 研修概要

1. 研修目的

本研修は、異なる組織課題を持つ複数の大学間で相互に刺激し合いながら、各大学の課題を俯瞰的に見つめ、「次世代育成力の強化」という観点から長期的な展望を持ち、課題の解決に結びつくFD改革案を新たに創ることを目的としている (千葉大学大学院看護学研究所附属看護実践・教育・研究共創センター, 2024)。

2. 研修期間

2024年8月～2025年2月

3. 研修参加者

日本国内の国公立および私立大学21校の看護系大学教員62名である。5つのグループに分かれ、本学は国立、私立の3大学と千葉大学大学院看護学研究所附属看護実践・教育・研究共創センターに所属するファシリテーター1名、計14名のグループであった。本学からは、専門領域の異なる看護教員5名が参加した。

4. 研修内容

研修は、事前課題、2回のグループ演習、成果報告会で構成された。適宜、グループ担当のファシリテーターと参加大学のメンバーからコンサルテーションを受けることが可能であった。

事前課題は、次世代育成力の強化の必要性やFD改革の方向性に関するオンデマンド学習を行い、ワークシートに基づいて所属大学の分析を行うことであった。グループ演習は、分析結果を基に1回約3時間、1大学の持ち時間は30分程度で行われ、1大学ずつ組織課題とFD改革案についての報告とピア・コンサルテーションを行った。

1) 沖縄県立看護大学

グループの大学における現状の分析結果や特徴、目指す人材育成像について、特徴や強み、ユニークな発想、所属大学との相違などについてディスカッションを行った。ディスカッションでは、各大学の教育・FD活動、教員体制、学部生の実習、地域連携、社会貢献活動の現状と課題が共有された。グループメンバーの意見を聴取し、所属大学を捉える新たな視点や活用可能な資源に気づく機会を持つことを目的とした演習であった。演習は育成したい次世代看護職を捉え直し、活用可能な資源の検討、所属大学の教員にどのような力が必要なのかを踏まえたFDとして取り組むべき課題を明確にするプロセスであった。

また、本研修では、ピア・コンサルテーションのほか、グループ担当のファシリテーターに個別コンサルテーションを受けることが可能であった。そのため、本学は第1回のグループ演習後にグループ担当のファシリテーターにコンサルテーションを受けた。

第2回目のグループ演習では、今までの活動を受け、①育成したい次世代の看護職像、②所属大学が活用可能な資源と活用可能性、③次世代の看護職育成に向けた所属大学の課題 (FDテーマ)、④課題解決を目指したFD計画 (長期と短期) について参加大学間で共有した。

その後、成果報告会に向けて、成果報告用紙とプレゼンテーション動画 (15分) を作成した。グループ参加大学のプレゼンテーションを視聴し、コメントを共有した。最後に、研修に参加した21校が集まり、各グループの代表校が発表し、活動を共有した。

Ⅲ. 成果

1. 本学の特徴と強み

1) 本学の分析から見られた特徴・強み

オンデマンド学習後、研修参加メンバーで集まり、本学の学生や教員の現状、大学の周辺環境や地域との関連に関して分析を行った。

学生は、ほぼ県内出身者であり、県外出身の学生は各学年に数名である。沖縄県においても少子化や奨学金制度、県外私立大学の早期入試などが影響し、入試倍率は1.8倍に低下している。他県の私立大学への流出が課題である。学生の授業態度はおおむね真摯であるが、授業中に私語が多いなどの傾向が一部の学生にみられ、コロナ禍における遠隔授業が影響要因として考えられる。一方で、沖縄からアジアへトビタテ海外研修事業派遣に数名の学生が毎年、参加している状況やこどもの居場所づくりなどのボランティア活動に積極的な学生も存在し、活動している。看護師・助産師・保健師国家試験の合格率はほぼ100%である。

教員の現状として、単科大学であるため委員会や事務作業 (試験管理、イベント運営、文書作成等) が多く、疲弊気味な教員もいるとの意見があった。一方で、教員の入れ替えは少なく、本学を卒業・修了した教員が増加しており、学内の風通しは良好である。しかし、単科大

学であるがゆえに共通認識は得やすい反面、多様な視点に乏しく、発展性に限界があることも課題として挙げられた。

教育・研究・社会貢献活動として、島嶼看護を中心とした地域連携型の実習や研究を展開し、特色ある教育を実施している。学部生の担任制度は手厚い一方で、教員の負担増につながる可能性が挙げられた。

地域社会との関係は、ボランティア活動などを通じた交流がある一方で、総学生数の少なさや前身为看護学校であることから、大学としての認知度の低さが課題となっている。大学の所在地は、那覇市の中心にあり、繁華街に近くアクセスは良好である。今後、周辺地域の再開発が予定されており、次世代型路面電車の構想がある地区となっている。沖縄県は国際交流に適した環境 (観光客、米軍、国際協力機構の施設など) があり、本学は、台湾・ハワイの大学と提携関係にあり、国際交流は年に2回実施されている。台北医科大学 (台湾) との交流には多くの学生が希望し、参加者の抽選を行うほどの人気がある。これらから、海外志向の学生が増加している傾向がうかがえる。また、県内の医療人材確保の視点では、近年は病院内の介護士・清掃において、ネパールなどのアジアからの労働者が増加傾向にある。

2) 育成したい次世代看護職像を通して確認した本学の特徴・強み

上記の本学の分析を踏まえ、私たちは育成したい看護職像を「沖縄県に貢献できる看護職」と考え、初回の演習において提示した。その結果、参加校の教員から「沖縄という地理的環境を活かしており興味深い」「島嶼看護というのを初めて知った」などの意見が聞かれた。島嶼看護に関する質問が多く、関心の高さが伺えた。ファシリテーターからは、学生の属性 (県内出身者が多いこと) や島嶼看護の推進体制などの環境は整っているものの、県内の健康課題に対して具体的にどのように対応し、実践していくかをさらに明確にする必要があるとの助言を受けた。

さらに、コンサルテーションを通じて、本学が育成したい次世代看護職については、地域の特徴や大学の役割・強みをふまえ、「なぜ次世代にこの力が必要なのか」を明確にすることが重要であると助言を受けた。加えて、次世代に求める看護職像が必ずしもディプロマポリシーと一致するわけではなく、地域貢献のみならず、学生の希望や夢を反映する視点も必要であることも強調して説明があった。次に、他大学にない強みや弱みを打ち出すことにより、自大学ならではの必要性を明確にできること、そのためには学生の気質を含めた現状分析が不可欠であることが示唆された。私たちはこれまでディプロマポリシーを中心に育成したい看護職像を考えていたが、次世代教育に必要な能力を柔軟に検討する視点が不足していたことに気づかされた。そのため、次回のグループ演習に向けて、自由な発想で育成したい看護職像を再検討した。

2. FDの現状

1) 本学のFDの現状

事前課題として、昨年度に実施されたFDを確認し、FDマザーマップ®を用いて本学のFDを分析した。FDマザーマップ®とは、各看護系大学が組織的な取り組みとしての自大学のFDプログラムの点検や各大学独自のFDマップの開発、またFDプログラムを作成する際に活用できるように開発されたものである。看護系大学教員としての備えるべき能力を行動レベルで示した、体系的な見取り図となっている。内容は、看護職および看護大学教員としての基盤に関するもの、授業運営や実習指導に関する教育に関するもの、研究に関するもの、社会貢献に関するもの、組織と個人の理解などに関する運営の5つに分かれている。本学のFDは、基盤や教育、研究に関する内容が多く、社会貢献に関するFDはなく、運営に関するFDは少なかった。また、カリキュラムや授業設計、自己点検や評価、組織などのFDはなかった。さらに前年度から引き続き実施し、内容に発展性があるFDはなかった。研究倫理やコンプライアンス、セキュリティなどの要素は毎年行われているものの単年で終了している。

また、FDマザーマップ®は、「知る段階を目指すFD」「自立してできる段階を目指すFD」「支援・指導、拡大できる段階を目指すFD」という3つの段階がある。本学のFDは、支援・指導、拡大できる段階を目指すFDに該当しているものはなかった。

2) 参加大学のFDの現状と得た学び

参加大学のFD活動にはばらつきがあり、継続性や全学的運営の不足が共通の課題であった。また、FD活動に対する教員の関与度にも差があり、参加者数の確保に苦慮している大学もあった。参加者数が減少する理由として、研修参加によってもたらされる成果が明確でないことにより積極的な参加に至らないのではないか、研修参加の成果は職位によっても異なるのではないか等のディスカッションがなされた。研修目的や研修による成果、開催される研修とFD計画における位置づけを教員間で共有する必要性が確認できた。

ディスカッションの中で、ファシリテーターの所属大学で行われているFDマザーマップ®を活用したFDの実践例が紹介された。FDマザーマップ®を用いて所属大学を分析し、必要な能力を育成するFDを検討する手法として参考になった。また、ファシリテーターの所属大学では、FDマザーマップ®の分析結果に基づき、共同研究や大型研究への構想に活かせるよう教員会議において各教員が行っている研究内容を共有する取り組みが2年をかけて行われたことも報告された。教員個々の強みを把握し、共有することで組織的研究活動の推進となり、大学の質向上に寄与できる活動であることが共有された。

参加大学のFDの現状や取り組みを知ることで、本学の現状を多角的に捉え、改善の方向性を検討する契機となった。

3. FD改革案への取り組み

私たちは研修参加メンバー間のディスカッションの結果を資料1のようにまとめ、グループ担当のファシリテーターにコンサルテーションを受けた。

ファシリテーターによればFD戦略を考える上では、既に有している資源を活用し、育成したい看護職を育成する上で何が課題となるのかを検討する必要がある。また、現行の4年次の学生が求められる力を備えているか、カリキュラムは適切か、各授業は連続性を持っているかを精査することが重要と指導を受けた。

さらに、FD計画については「目指す方向性がどこにあるのか」が見えにくいため、沖縄県においてどのような人材を育てたいのかに焦点を絞る必要があると助言を受けた。具体的には、従来の島嶼看護の在り方だけでなく、今後は社会の変化をふまえ、新たに必要となる力を見据えて変革することが求められていることを学んだ。FD計画は、『大学の強み→役割→活用可能性→人物像→教員に求められる力→FD計画』という流れで構築することが望ましいとの説明を受けた。

次いで、FD改革案を具体化するためのディスカッションを研修参加メンバー間で重ね、FDマザーマップ®等を活用しつつ、育成したい看護職像を明確にしたうえで長期的に体系化して計画する必要があることを学んだ。私たちはこの示唆を踏まえ、育成したい看護職像を具体化し、それに基づいたFD案を検討した。その結果を学部長に確認し、本学の方向性を再認識することができた。

本学では1年次より「島嶼・国際保健看護実習」で学生全員が離島での実習を経験し、必修科目で「沖縄の生活と文化」を学んでいるが、これらが学生にどう活かしているか、といった点を教員が意識し認識する必要性が明らかになった。看護専門科目において、学生が既習している島の文化・生活を意識して教員が科目内に反映させていくことが必要である。カリキュラムを意識して、教員各自が自分の担当している部分に活かす必要性が見出された。よって、FD計画においても島の文化や生活を教員が学び、教育に活かす内容が必要である。教員間で島をふまえた教育が展開されるよう共通理解を促すためにもシラバスなどを活用して、科目の可視化を図って行く必要があること、シラバスに育成したい看護職の特徴を含む必要があることが明らかとなった。

参加大学の発表は、自大学の設立理念や背景を捉えた分析がされていた。一見、弱みと捉えられてしまいそうなことも発想の転換で強みとして捉えている点は非常に興味深く、参考にしたい点であった。具体的には、設置主体の基盤となる思想を現在の学生に活かす発想や女性教育に特化した大学を活かした看護職像の検討などがあった。発想の転換をするために、基盤となる思想をFDに関わる教員が経験し、教員間で話し合いを行っており、参考にする点が多かった。また、ある大学では、独自のマザーマップ®の作成に全学的に取り組んでおり、教員の

「次世代育成力」の強化を目指すファカルティ・ディベロップメント (FD) 改革研修プログラムから見た本学の強みとFD改革への示唆

疑問にあったFDが向かう方向性について答えを示すなど工夫されており、参考になった。

これらの学びや参加大学から頂いた意見を元に資料1を改善し、資料2のようにまとめた。

資料1. コンサルテーション時の発表内容

1. 育成したい次世代の看護職
本県（地域）に貢献できる看護職
2. 自大学の課題
島嶼看護の確立とその発信。島嶼看護に対する共通理解ができていないなど
3. 手持ちの手段の評価
単科大学であり意思決定や実行が短期間で行える、島嶼看護の研究が実施されているなど
4. FD改革に向けた活動の方向性
-エフェクチュエーションをベースに検討-
 - 1) 手持ちの手段から始める
 - 2) 損失の許容可能性：何が出来るか
 - (1) 長期的に取り組むFD
 - ①輩出する看護職像の共有（ゴールの共通認識）
 - ②島嶼看護活動の評価
 - ③県内の健康問題に対する現状把握・課題調査
 - ④学生が取り組んだ活動が及ぼした影響の調査
 - ⑤シラバスの点検
 - (2) すぐに取り組むFD
 - ①島嶼に関する研究・看護に触れる機会を作る：小規模の勉強会・研究会（現在取り組んでいる内容を共有する、ディスカッションを中心に、ナースプラクティショナー [JANPU-NP] プライマリケア看護の実践報告など⇒島嶼看護になじみのない教員が考えられる機会を作る）
 - ②新任教員へのオリエンテーション（島嶼看護について、本学の取り組み、シラバスの活用の仕方）
 - ③学内奨励研究に島嶼枠を設ける
 - ④各領域で行っている教育の内容を共有（重複や不足をなくす）
 - 3) 自発的な参加者とパートナーシップを構築する
 - ・島嶼看護や看護教育の面白さを示し、楽しんでいくことを勧める
 - ・全体で試行していく方向に向けていく
 - ・大切にしたいのは、気楽、楽しんで学ぶ場の提供
 - ・可能な範囲で、可能な人が参加する。準備に負担をかけすぎない
 - 4) 予期せぬ事態をてことして利用する
 - ・違う視点を使って考えるきっかけを作る
 - ・FD研修の内容を教育・看護に限定しない
 - ・参加者が少ない場合は、新たな発想で参加人数を増やす
 - 5) コントロールによって望ましい結果を帰結させる
 - ・研修を通して検討したFD改革案を学内に提案する

資料2. 育成したい次世代の看護職を目指したFD改革案

1. 育成したい次世代の看護職
入学者の背景・県内就職率の高さ、沖縄県の健康問題、地理的特性（米軍基地、アジア情勢）、気候変動の問題などから、「沖縄県に貢献できる看護職の育成」を目指す
2. 自大学が活用可能な資源と活用可能性
環境：単科大学、島嶼看護を継続して行っている、大学院がありナースプラクティショナー（JANPU-NP）プライマリケア看護をわが国で初めて輩出している、実習施設は島嶼・へき地を含め様々な場所で行う
教育・カリキュラム：1年次から島の実習、沖縄文化に関する科目、保健師・看護師統合カリキュラム
3. 次世代看護職の育成に必要な看護教員の力
島嶼の文化・地域特性に対する理解、教員間において育成したい次世代看護職像の共有、新しいケアを創造する力、新しいシステムを創造する力、変化を恐れない力
4. 次世代の看護職育成に向け自大学が取り組むべき課題
カリキュラム：科目を見える化する（内容、成果など）、カリキュラムのつながりを意識して担当する科目に積極的に活かす
教員の姿勢：各教員が1年時で学習した島嶼や沖縄文化に関連する内容を2年時以降の専門科目に引き継ぐ、生活を見るという点を意識する、教員全員が島の文化・環境について理解する
5. 課題解決を目指したFD計画（長期と短期）
短期：新カリキュラム移行3年を終え、実施した授業内容と学生の到達度状況を教員間で把握する
 - ・新カリキュラム移行4年目であり、目指している看護職像の達成状況の把握
 - ・次回の新カリキュラム改正に向けての検討
 - ・3年後の卒業生の評価・改善策を検討
長期：地域と連携を図りながら、連携して沖縄県に貢献できる看護職の育成を目指す

4. 教員自身のものの見方・考え方の発展

FD改革を行うには、大学の設立経緯や理念を理解することから始めると認識しておらず、研修を通して大学の特色を見つめ直すこと、改めて時間をかけて研修参加メンバーとディスカッションすることにより本学の理解を深めることができた。エフェクチュエーション(既存の資源やネットワークを活用して未来を創り出す実践的な思考法)という概念を知り、経済的に豊かでない地方大学においても魅力ある大学を創れる可能性を感じた。

また、FDを可視化することが必要であり、体系化することが求められていることが理解できた。看護学教育におけるFDマザーマップ®を用いて分析すると、本学では知識の部分を中心に実施されており、社会貢献や運営という分野は行われていないことに気づけた。

さらに、参加大学の大学設立の理念を大切に活かすスタンスが素晴らしく、刺激を受けた。設立理念から大学の特色を明確にし、学生確保につなげる姿勢や研修参加メンバーで理念の体験を行った報告を聞き、教員全員でFD改革に向き合う姿勢を感じることができた。さらに、理念が違えばFD戦略が異なってくることを実感した。FDマザーマップ®の活用や独自のマザーマップ作成への取り組みを聞き、FD研修計画は体系的に行っていないことはならないこと、育成したい看護職を育成するために必要な教員力を念頭に計画立てて行われる必要があることを学んだ。

研修後に参加大学の教員より、本学の発表に対して「特色ある教育を今後も発信して欲しい」「教員自身が新しいケアを創造していく、新しいシステムを創造していく、そのような取り組みを学生とともに行うことが最も効果的だと思った」というコメントを頂き、本学の特色ある教育への関心の高さが伺えた。

IV. 考察

研修を通して、FDとは体系的に行われるべきものであり計画を検討する際には、所属大学の分析と育成したい看護職像から導く、教員に求められる育成力を検討する必要性を学ぶことができた。参加大学とのディスカッションという貴重な機会を通して、再確認した本学の強みと今後の方向性、FD改革への示唆について考察する。

1. 本学の強みと今後の方向性

本学は、離島という地理的な特殊性があるがそれが島嶼看護という本学の強みにつながっていた。公立大学の役割は、地域における高等教育機会の提供を通して、地域の社会・経済・文化への貢献が期待されている(文部科学省, n. d.)。沖縄県は、沖縄本島を除いて39の有人離島が存在する島嶼県であり、人口300人以上の島に診療所が設置され、20か所の診療所がある。加えて、本島内のへき地地区の診療所が5か所設置されている(沖縄県, 2025)。診療所は通常、医師1名、看護職1~2名程

度であり、看護職の担う役割と責任は大きい。対象も新生児から高齢者まで、疾患も急性疾患から慢性疾患と幅広く知識と技術が求められる。また、島ごとに文化が異なるなどの特徴もあり、地理的・文化的側面を理解し、対応することが求められるという特徴を持つ。したがって、島嶼看護を学習し、沖縄県に貢献できる看護職の育成は本学の役割といえる。

さらに、活力ある公立大学のあり方に関する研究会(2023)は、これまで公立大学は学生数を増加させてきたが今後は学生確保などがより困難となり厳しい環境に直面すると予測している。日本経済団体連合会(2022)も新たな社会へ向けて各大学は生き残りをかけて、自大学の機能・特徴・強みを活かした差別化戦略を強化すべきと指摘しており、そのためには本学の強みに特化したFDが重要と考える。

研修を通して本学の強みは、島嶼看護を展開していること、学生は沖縄県出身者が大半を占め県内への就職率も高いことから沖縄県に特化した地域志向の教育が可能であること、国際色が豊かであることなどが挙げられた。これらの内容は、研修参加メンバーにとっては日々の教育の中で感じていることであったが、参加大学とのディスカッションを通して再確認することができた。また、参加大学の教員より島嶼看護について質問が多く、関心が高いと推測された。したがって、島嶼看護の推進は他大学と差別化できる本学の強みといえる。本学の特色である島嶼看護を学問として深化・発展させ、国内外に発信していくためには、特色あるカリキュラムの展開や研究の両方が必要と考える。現在行っている島嶼連携を継続し、多くの教員が関わることにより意識を高め、組織全体として島嶼看護の充実に取り組む必要がある。

2. FD改革への示唆

一般的にFDには広義と狭義の2つがある。広義のFDとは研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の機能の開発と組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含み、狭義のFDは教育の規範構造、内容(専門教育と教養教育)、カリキュラム、技術などに関する教授団の資質の改善に焦点を当てたものとされている(有本, 2005)。分析の結果、本学のFDは広義・狭義のFDが展開されているものの、自己点検や評価、長期的な視点を持ったFDは不十分であった。研修参加により明確になった本学の強みを活かし、育成したい看護職を輩出するためには、教員に求められる能力を明確にし、長期的な視点・短期的な視点を持ったFD計画を検討することが必要だと考える。また、看護系大学教員の困難感は教授活動と学生指導に関する内容で約4割を占めることが報告されている(横山ら, 2021)ことからFD計画の中には現在行われている教授方法と学生対応に関する内容は継続的に進むことが求められる。

さらに、近年では大学の社会的責任(University

Social Responsibility; 以下, USRと略す)の重要性が高まっている(富岡ら, 2021)。欧州の大学の社会的責任に関するガイドライン(AMORIM et al., 2017)では、あらゆる側面(直接的な関与と内部戦略的実践の両面)を含めた大学の社会への影響力をUSRとして表現し、全ての大学職員が組織的に取り組む必要を述べている。看護系大学においては、組織とFDに関して実施している報告は少なく(高堂, 2022)、看護系大学の若手教員は必要とする能力として教授活動と関係形成構築に関する能力を挙げており(土肥, 2022)、USRに関する内容は見当たらない。富岡ら(2021)は、大学の初任者研修においてUSRをベースにした研修内容を実施することで、参加者が所属大学や自身の仕事を社会との関連から捉えなおして、理想の大学像や方向性を確認できたことを報告している。公立大学の地域貢献のあり方も社会や地域を取り巻く環境によって変化している(活力ある公立大学の在り方に関する研究会, 2023)ことから、本学においては沖縄県に生じている変化と課題を意識したうえで教員がUSRを意識した活動ができるようFDを計画していく必要がある。

V. まとめ

研修を通して、大学の役割として島嶼看護を学習した沖縄県に貢献できる看護職を育成すること、島嶼看護を発展させることにより本学が特色ある大学としてあり続けることが出来る可能性が示唆された。研修および本学のFD分析の結果を通して見出されたFD改革への示唆として、現在行われている教授方法と学生対応の継続に加えて、カリキュラムや評価を含む長期的な視点を持った体系的なFD計画が必要であることが明らかになった。さらに、USRという新しい視点も取り入れ、地域から求められている役割を果たせるようFDを展開する必要がある。

謝辞: 研修に派遣して頂いた大学に心より感謝いたします。研修で貴重なご意見を頂きました参加大学の皆さま、ファシリテーターの先生方に心より感謝いたします。

利益相反: 本研究における利益相反は存在しない。

著者資格: YTは論文の着想および執筆を行った。KN、SK、YS、IAは論文全体への助言および修正を行った。すべての著者は最終原稿を読み承認した。

文献

- AMORIM, J. P., Borcos, A., Božič, T., et al. (2017). Guidelines for Universities Engaging in Social Responsibility. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/125459/2/375566.pdf> (2025年9月23日現在)
- 有本章. (2005). 大学教授職とFD: アメリカと日本. 東信堂.
- 千葉大学大学院看護学研究院附属 看護実践・教育・研究共創センター 研修事業 組織全体の次世代育成力を強化するFD改革レベルV研修. (2024). <https://www.n.chiba-u.jp/center/training/level5.html> (2025年9月23日現在)
- 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. (2015). 看護学教育におけるFDマザーマップ活用ガイド Ver. 2. https://www.n.chiba-u.jp/center/static/pdf/network/report_fd_v3_jp.pdf (2025年9月23日現在)
- 土肥美子. (2022). 看護系大学に所属する若手教員が必要とする能力に関する研究: 若手教員へのインタビュー調査から. 大阪医科薬科大学看護研究雑誌, 12, 23-31.
- 香西佳美. (2020). 大学教員の教師としての専門職像とFDにおける課題 - 初等中等教育における教師の専門職像との比較を通じて -. 京都大学大学院教育学研究科紀要, 66, 363-375.
- 活力ある公立大学のあり方に関する研究会. (2023). 活力ある公立大学のあり方に関する研究会報告書. <https://www.jfm.go.jp/support/research/useful-research.html> (2025年9月23日現在).
- 小林直人, 清水栄子. (2014). 日本の高等教育機関における全学的FDの現状と課題. 工学教育, 62-2, 9-18.
- 文部科学省. (n. d.). 高等教育機関の概要と振興 大学公立大学. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kouritsu/index.htm (2025年9月23日現在)
- 文部科学省. (2005). 中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像」答申. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.htm (2025年9月23日現在)
- 中井俊樹, 西野毅朗(編). (2024). 大学FD入門 (pp2-13). ナカニシヤ出版.
- 日本経済団体連合会. (2022). 提言「新しい時代に対応した大学教育改革の推進 - 主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて -」. https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/003_honbun.pdf (2025年9月30日現在)
- 沖縄県 保健医療介護部医療政策課. (2025). 第8次沖縄県医療計画 へき地医療分野の進捗評価について. https://www.pref.okinawa.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/034/111/hekiti_sankou.pdf (2025年9月30日現在)
- 高堂香菜子. (2022). 看護系大学の看護学教員育成の現状と課題に関する文献検討. 日本赤十字九州国際看護大学紀要, 20, 17-24.
- 玉川大学 大学FD委員会・大学院FD委員会. (2025). 令和6年度 ファカルティ・ディベロップメント活動報告書. <https://www.tamagawa.jp/university/introduction/outline/u-fd/report/pdf/06report.pdf> (2025年9月30日現在)

富岡直美, 田中智子, 大野宏之. (2021). USRへの意識を高めるためのFD・SD - 教職協同初任者研修の実践とその評価 -. 日本教育工学会論文誌, 44(4), 443-451.

横山ひろみ, 鈴木英子, 富田幸江他. (2021). 看護系大学教員の仕事における困難感-私立看護系大学への調査から-. 埼玉医科大学看護学科紀要, 21-29.