

平成24年度北海道医療大学FD研修報告書

キャリア形成のための 教育と支援

北海道医療大学FD委員会

平成24年度北海道医療大学FD研修

キャリア形成のための教育と支援

期 日 平成24年8月10日（金）

場 所 当別キャンパス看護福祉学部棟

主 催 北海道医療大学全学FD委員会

ディレクター 志渡 晃一

FD委員

平藤 雅彦	青木 隆	齊藤 正人	安彦 善裕
野川 道子	木下 憲治	堀内ゆかり	国永 史朗
花渕 馨也	千葉 芳広	長田 真美	

目次

はじめに	1
実施概要（趣旨など）	3
参加者名簿	5
ワークショップ グループ名簿	6
ワークショップ プロダクトと感想	
Aグループ（薬学部）	11
Bグループ（歯学部・歯科衛生士専門学校）	15
Cグループ（看護福祉学部看護学科）	18
Dグループ（看護福祉学部臨床福祉学科）	26
Eグループ（心理科学部臨床心理学科）	29
Fグループ（心理科学部言語聴覚療法学科）	32
Gグループ（リハビリテーション科学部）	36
FD委員感想	41
アンケート集計	47
当日資料	57
アルバム	69

はじめに

全学FD委員長 志渡 晃一

平成24年4月から全学FD委員会が組織され、前委員長の国永史朗先生から委員長職を引き継ぎました。委員会の構成員は薬学、歯学、看護福祉学、心理科学の4学部、4研究科のFD委員長はじめ計12名です。委員の先生ともども何卒よろしくお願い致します。

平成24年度FD研修<テーマ編>を8月10日(金)午前9時から午後5時まで、本学当別キャンパス看護福祉学部棟にて開催しました。研修のテーマを「キャリア形成のための教育と支援」としました。これは昨年と同一のテーマであり、「ボトム・アップ型相互研修」という形態も昨年来を踏襲しました。各学部・学科、研究科ごとに、キャリア形成・支援に係わる課題を明らかにし、それらを全体として共有し、各組織における実効性のある取り組みを具現化することを目的として実施されました。得られた成果を報告書として纏めさせていただきます。ご照覧下されれば幸いです。

大学教育には、社会的自立を促し職業的資質を育成するという使命があると考えます。医療系専門職能人の育成を担う本学においては、「職業意識」が高く、「職業意欲」が旺盛で、「職業能力」が優れている人材を養成し輩出することが求められています。この点について国永前委員長は以下のような指摘をしています。“これまでの本学の教育では、「知識・技能」といった外的キャリアを重視してきたが、「職業観」・「勤労観」といった内的キャリアを含めた教育支援が求められている。働くことの意味・意義を学生自身に明確に理解させるという支援を、組織的かつ継続的に図っていく必要がある。外的・内的キャリアの両輪を動かさなければキャリア形成は前に進まない。教育的な効果を得るために、内的キャリアを育むところから取り組まなければならない。”。全く同感です。この提言は、今後のFD活動を充実させる上で大変重要な指針であり続けると考えます。

今回の研修では、全学FD委員12名を含め総勢50名を超える多数の教職員の参加を得ました。主催者の一人として、活気のある温かみのある研修会になったことを喜びたく存じます。委員として参加させていただき、順調に研修を終えることができ嬉しく思います。学部横断的に交流が持てることは素晴らしいことであるとあらためて強く感じました。他学部の先生と関わる機会がなかなか得られない中で、たとえひと時でも向かい合える機会がもてたことは幸甚と考えました。新設されるリハビリテーション科学部の先生方にとっては、いまだ学生がいない段階でのご参加でした。お疲れ様でした。また、薬学、歯学の教育支援室の状況報告は大変貴重でした。吉村先生、坂倉先生にあらためて御礼を申し上げます。さらに事務方からも多数の職員の参加を頂きました。就職状況の報告、WSでの検討、本研修会全般の運営を後方から支援して下さったことに対して、この場を借りて感謝申し上げる次第です。

平成 24 年度 FD 研修実施概要

メインテーマ：「キャリア形成のための教育と支援」

主催：全学FD委員会

開催日：平成24年8月10日（金）

開催場所：看護福祉学部棟2階講義室および演習室

ディレクタ：志渡 晃一（全学FD委員長・看護福祉学部教授）

1. 趣旨

産業構造や職業構造が変動し、学生の多様化が進む状況の中で、各大学では社会的・職業的自立に向けて必要な知識と技能、態度や志向性を育む教育、いわゆる「キャリア教育」をめぐる動きが活発です。

本学においても、医療職や福祉職をはじめ様々な分野で活躍できる有為な人材を育成するためにキャリア教育を実施していますが、キャリア形成をさらに支援するために、今後どのような取り組みが求められているのか、あらためて考える必要があるかと思えます。

今回のFD研修は、昨年度の協議を踏襲して実施します。まず本学の就職動向の現状を把握し、それを踏まえて、各学部・学科ごとに直面するキャリア形成に係わる様々な課題を明らかにします。それらを全体で共有したうえで、各組織においてキャリア形成支援においてどのような取り組みが必要か、その具体的方策を創造することを目的とします。

2. 作業目標

- 1) 本学のキャリア形成（卒後進路の状況）を把握できる。
- 2) キャリア形成のための効果的な教育支援策を具体化できる。
- 3) 学部・学科ごとに組織的に具体的方策を実現することができる。

3. 研修形態

- 1) ボトムアップの課題に対して能動的に活動する。
- 2) 学部・学科単位でグループ作業，討論を行う。
- 3) 学部・学科の課題を全体で共有し，意見交換をする。
- 4) 提案に対して，具体的に組織として実現できる。

4. スケジュール

	【 担 当 】	【 進 行 担 当 】
9:00 F D 委員集合		
9:30 開会 学長挨拶		(志 渡 委員長)
9:40 オリエンテーション (日程説明、テーマ説明、自己紹介ほか)	(志 渡 委員長)	↓
10:30 各学部・学科等の就職動向等について	(学生支援課/児玉)	(野 川 委員)
11:00 休憩		
11:15 薬学教育支援室の活動について (20分)	(薬学部/吉村教授)	(平 藤 委員)
歯学教育支援室の活動について (20分)	(歯学部/坂倉教授)	(安 彦 委員)
12:00 質疑等		(志 渡 委員長)
12:10 昼食・休憩		
13:10 WS の説明	(木 下 委員)	
13:20 WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」 ・学部や学科の問題点を整理し対応策を検討 (50分) ・14:10 よりグループ発表 (5分×7グループ)		(木 下 委員)
14:50 休憩		
15:00 WS 2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」 ・組織として実施可能な課題解決の具体策を提示 (50分) ・15:50 よりグループ発表 (5分×7グループ) ・総括および質疑応答		↓
16:50 全体討論		
17:00 閉会・アンケート提出		(志 渡 委員長)

5. 会場

午前：集合から昼食まで、午前の日程はすべてN 2 1 講義室で行ないます。

午後：グループ討議 (WS1、WS2) は各講義室・演習室に分かれて実施してください。

ただし、グループ発表、全体討論およびアンケート提出の際はN 2 1 講義室にお集まりください。

6. F D 委員の役割

F D 委員はグループの一人として作業に加わる。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1) グループ作業の方法をリード | 4) グループ作業の軌道修正 |
| 2) WS でのゴールを提供 | 5) 時間進行のリード |
| 3) グループ作業の進行指導 | |

参加者名簿

薬学部 (6)	鈴木教授 (大学教育開発センター) 遠藤教授 (病院薬学) 波多江准教授 (薬品物理化学) 櫻田講師 (実務薬学教育研究) 田原講師 (薬学教育支援室) 新岡講師 (大学教育開発センター)
歯学部 (6)	小池助教 (う蝕制御治療学) 川西助教 (咬合再建補綴学) 木村助教 (クラウンブリッジ・インプラント補綴学) 大桶助教 (歯科麻酔科学) 福田助教 (小児歯科学) 澁井助教 (解剖学)
看護福祉学部 (4+4)	【看護学科】 竹生准教授 (地域保健看護学) ② 遠藤講師 (母子看護学) ② 二本柳助教 (成人看護学) 福井助教 (実践基礎看護学) 【臨床福祉学科】 鈴木教授 (医療福祉政策学) ① 白石教授 (医療福祉臨床学) ① 大友准教授 (医療福祉臨床学) ③ 今野講師 (医療福祉臨床学) ①
心理科学部 (2+2)	【臨床心理学科】 河合准教授② 百々講師 【言語聴覚療法学科】 玉重准教授 前田助教
リハビリテーション科学部 (6)	【理学療法学科】 小島准教授 宮崎講師 【作業療法学科】 鎌田教授 浅野助教 朝日助教 児玉助教
歯科衛生士専門学校 (1)	岡橋専任教員①
事務局 (6)	近藤心理学課長 西向学術情報課長 西村歯学担当課長 宮崎入試広報課長 児玉学生支援課係① 近藤教務課(看護福祉学担当)係

参加経験がある方は○数字で過去の参加回数を表示 (初任者研修を除く)

以上 37 名

FD委員 (12 名) :

薬学部	平藤教授 青木教授
歯学部	齊藤教授 安彦教授
看護福祉学部	志渡教授 野川教授
心理科学部	木下教授 堀内教授
大学教育開発センター	国永教授 花洲准教授 千葉講師
歯科衛生士専門学校	長田専任教員

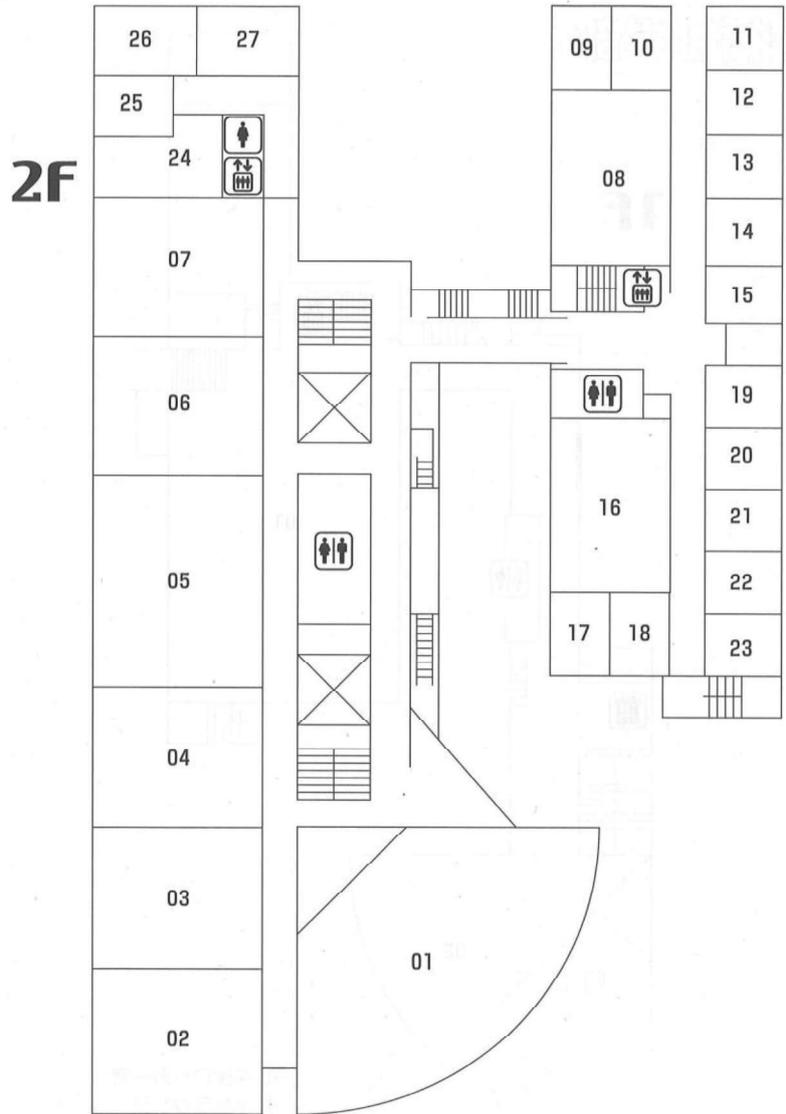
オブザーバー (1 名) : 大川 徹 非常勤講師 (歯学教育支援室)

事務対応 (4 名) : 学務部教務課 / 小野寺 四釜 本庄 畑野

WS グループと会場について

<p>Aグループ (9)</p> <p>薬学部</p>	<p>N24</p>	<p>鈴木教授・遠藤教授・波多江准教授 櫻田講師・田原講師・新岡講師 FD委員：平藤教授・青木教授 事務局：宮崎入試広報課長</p>
<p>Bグループ (11)</p> <p>歯学部・歯科衛生士専門学校</p>	<p>N26</p>	<p>小池助教・川西助教・木村助教 大桶助教・福田助教・澁井助教 岡橋専任教員 FD委員：齊藤教授・安彦教授・長田専任教員 事務局：西村歯学担当課長</p>
<p>Cグループ (6)</p> <p>看護学科</p>	<p>演習室 2-4</p>	<p>竹生准教授・遠藤講師・二本柳助教・福井助教 FD委員：野川教授 事務局：西向学術情報課長</p>
<p>Dグループ (6)</p> <p>臨床福祉学科</p>	<p>演習室 2-1</p>	<p>鈴木教授・白石教授・大友准教授・今野講師 FD委員：志渡教授 事務局：近藤教務課係（看護福祉学担当）</p>
<p>Eグループ (4)</p> <p>臨床心理学科</p>	<p>演習室 2-2</p>	<p>河合准教授・百々講師 FD委員：堀内教授 事務局：児玉学生支援課係</p>
<p>Fグループ (4)</p> <p>言語聴覚療法学科</p>	<p>演習室 2-3</p>	<p>玉重准教授・前田助教 FD委員：木下教授 事務局：近藤心理科学課長</p>
<p>Gグループ (9)</p> <p>リハビリテーション科学部</p>	<p>N27</p>	<p>鎌田教授・小島准教授・宮崎講師 浅野助教・朝日助教・児玉助教 FD委員：国永教授・花渕准教授・千葉講師</p>

看護福祉学部棟



- 24 演習室 2 - 1
- 25 演習室 2 - 2
- 26 演習室 2 - 3
- 27 演習室 2 - 4

- 01 N-21講義室
- 02 N-22講義室
- 03 N-23講義室
- 04 N-24講義室
- 05 N-25講義室
- 06 N-26講義室
- 07 N-27講義室

ワークショップ
プロダクトと感想

A グループ(薬学部)

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

昨年の FD で提示された「キャリア形成と教育の問題点」を踏襲し、薬学部におけるキャリア形成の問題点を KJ 法にて挙げ、これらが「入口」「入学後」「出口」のどの時期に該当するか分類し、時期ごとの問題点を整理した。

1. 入口(入学時)の問題

受験

- ・ 適正を判断できる受験科目設定か？
- ・ 合格ラインが適切か？ …… 経営の問題にも絡む

親・教育

- ・ 親、教育(高校)による薬剤師像の誤解

職能の理解

- ・ 薬剤師の職能を理解できているか？
- ・ 薬剤師の職能に対する説明が十分か？



受験生、親、高校が適切な判断をするのに必要な情報提供がなされていない

2. 入学後の問題

- ・ 1年次に早期体験の授業は実施しているが、薬剤師になるモチベーションが持続しない(2、3年次にモチベーションが低下)
- ・ 大学教員と現場薬剤師の連携が不十分(求められるキャリアにギャップがないか)
- ・ 臨床教員の不足
- ・ CBT、OSCE で適正を評価しているか？



教員を充実させ、2、3年次にモチベーションが上がるカリキュラムがあるとよい

3. 出口の問題

- ・ 同窓生(会)との連携不足
- ・ 卒後の進路に関する情報不足



卒業生との連携や進路に関する情報提供をこれまで以上に充実させる必要性

A グループ（薬学部）

WS2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

昨年同様 WS1 の「入口」、「入学後」および「出口」に分けた、キャリア形成の問題点について、それぞれその解決策を検討した。昨年度の検討結果に加えてさらに必要な支援の在り方や改めて再確認が必要な支援の在り方について話し合った。

【入口】

- ・受験生に対する情報提供の在り方

本学を受験するにあたって、オープンキャンパスに事前に参加しない、受験や大学生活に関連した活字情報を読まないなどの、やや意欲の低い受験生に対して、「本学薬学部で学ぶべき内容」や「薬剤師とはどのような職業なのか」などの情報を提供するための手段について検討した。

<案>

- ・ホームページなど、全ての受験生が必ず確認する場に簡潔な動画を配置して、薬剤師の業務内容や薬学部 1 年生から 6 年生のそれぞれの学年でどのような事を学ぶのかを紹介する。
- ・本学が市民に広く情報を提供している場（メディカルカフェや本学教員が主催する講演会など）で、受験生だけでなく親や親戚などその関係者にも本学の情報を正確に提供する。

【入学後】

・昨年と同様、「2, 3 年次に一度低下することが予想されるモチベーションをどのように維持するか?」、「現場で働く薬剤師と薬剤師を育成する教員との間のギャップをどのように埋めるか」について検討した。

<案>

- ・2, 3 年次のモチベーションの維持・向上に関しては、将来的な薬剤師象を再確認させる目的で、現場を見学・経験させる科目を設定する。
- ・各自がその時点で学んでいる基礎が将来どこに生かせるのかを確認させる目的で、製薬企業の工場や研究所などを見学させる。
- ・また、学年を問わず学生のモチベーションアップに繋がる案として、他学部の学生と合同で学生同士のワークショップを行う等の方法で、医療全体に対する認識を深める。
- ・教員が現場の声を聞ける場を増やす。

- ・薬学部は、医学部や歯学部と比較して、現場と密接に関わる臨床教員の数が少ないので、臨床教員を充実させる。

【出口】

- ・自分自身にとって適切な進路を決定させるために必要な対応策および卒業後の薬剤師に対するキャリア支援について検討した。

<案>

- ・現在行っている就職説明会以外にも薬剤師の多様性を紹介する場を設ける。
- ・昨年度も同様の案が出ていたが、本学の薬剤師支援センターと教員が連携して、卒業後の薬剤師に対してもキャリア支援を図る。

グループ代表の感想 (Aグループ)

WS-1 に関して

WS-1 では、キャリア形成の問題を中心に話し合われた。同じ学部所属の教員でグループが構成されていたこと、前年度の WS の資料を参考にしたこともあって、話し合いそのものはスムーズに進んだ。反面、あまり新しさが無い議論になっていたように思う。こういったテーマで WS を行うと、話題の中心になるのは必ず成績不良の学生をどうするか、である。この問題は重要な問題であるが、対処法は議論され尽くされた感がある。一方、成績が良い学生、優秀な学生、モチベーションの高い学生の教育はあまり議論の対象にならない。彼らの大半は、「特別な指導」をしなくても無事卒業し、国家試験にも合格することから、ある意味「放っておかれている」のが現状ではないだろうか。しかし、大学に対する社会の評価は国家試験合格率だけでなく卒業生の質によって決まることを考えると、普通の学生を優秀な学生に、また優秀な学生をさらに磨き上げる教育を今後考えてゆく必要があると感じた。

WS-2 に関して

WS-2 では WS-1 で抽出された問題点に対する対処法が話し合われた。WS-1 でも述べたように、議論され尽くされた感があるテーマではあるが、受験生、及びその保護者に対する情報の発信、低～中学年学生に対する体験型学習の実施などについては有意義な議論が行えたと感じた。体験型学習に関しては、薬剤師の職場の他、製薬企業の見学などいくつものアイデアが出され、特に活発な議論が行われ、大変良かったと思う。今回行われた議論の中で出されたアイデアの多くは、成績不良の学生の学力アップ、モチベーション向上を目的としている。前述のように、我々は、低学力の学生のことばかりを考えてしまう傾向があるが、今回出されたアイデアは、ちょっとした工夫で優秀な学生の意識をさらに高めることにもつながると思われる。今回は、卒後の進路に関しては十分な議論ができなかったが、我々が育てるべき学生の学生像をもっと具体的に考え、それに基づいた教育の改善が必要と感じた。

歯学部におけるキャリア形成の問題と教育の在り方

B グループ (WS1)

川西助教 大桶助教 小池助教 福田助教 澁井助教 木村助教
岡橋専任教員、西村歯学担当課長
(坂倉教授 大川非常勤講師 長田専任教員)
FD 委員～安彦教授 斉藤 (正) 教授

キャリア形成の問題点 (卒前教育)

1. 学生側の問題

学生の資質～一般常識がない (挨拶や言葉づかいなどマナーの欠落)。
協調性がなくコミュニケーション能力が低下している。
ゆとり世代である。
他力本願的思考、受動的姿勢である。
学力低下。
近年、歯科医師のワーキングプアな話題など歯科医師の知名度が
下がっており、学生のモチベーションの低下は否めない。

2. 教員側の問題

父母からのクレームを敬遠した行動となり本来の教育ができない。
手とり足とりの教育。
上下関係の欠落による新米ドクターの学力低下、新米ドクターが教育に携わる
現状。

3. 環境因子

臨床教育を行う上での設備の不足。
科目間 (基礎と臨床) の連携不足。
臨床症例数の不足。

今後のキャリア形成の支援の在り方

B グループ (WS2)

WS1 で挙げた問題点の対処、解決法を検討した。

1. 学生側の問題

- ・定員割れを起こしている状態であるため、入学させた学生はすべて受け入れ、無事に卒業させ、国家試験に合格させるのは必須である。

- ・将来の目標を明確化させるため、低学年の早い段階でもっと臨床現場を見せ、モチベーションの向上を試みる（Clinical early exposure）。
- ・多くの成功した同窓の先生に、低学年に対しすばらしい歯科医師像を語って頂きモチベーションを上げる。
- ・学生の学力低下を補うため、同級生や上級生が理解不足の学生を指導するようなシステムの導入。

2. 教員側の問題

- ・教員ひとりひとりが魅力ある歯科医師となり日々自己研鑽を怠らないこと。講座内で知識の共有をはかる（勉強会・指導・討論する場を設ける）。
- ・ブランド力のある講師を外部から招く。
- ・本学の教育は他に劣らぬ所あり、外部へのアピール強化。
- ・公開授業などを通じて教育現場を父母に配信し、現在の子弟の現状を視覚化する。その後の父母からの教育現場への意見なども真摯に受け止め、教育に生かす。

3. 環境因子

- ・設備投資を期待できない状況なので、既存の設備（マルチメディア教育環境）を最大限に活用する。
- ・臨床参加型実習の充実に向けたカリキュラムの変更（他科目間との一貫した臨床教育）。

現在は各科ごとのカリキュラムに沿って臨床実習が行われているが、共通で使用している顎模型を一人の患者様にみたくて、一口腔内の治療が体験できるようなシステムに変更する。（例えば、一口腔内に要抜去歯、WSD、C₂、C₃、1歯欠損部、片側67欠損など付与した模型とし、それぞれの部位に麻酔体験もでき、デンタル撮影もできるような模型製作、保存修復、歯内療法、歯周治療、その後必要箇所への補綴処置へ）これにより学生の理解度の向上をはかる。

- ・基礎系と臨床系の連携、融合。
- ・他職種分野との連携による教育導入。
- ・歯学教育支援室のさらなる活用。

留年する学生にも段階があると考え、段階別の支援が必要である。

留年しそうな学生は不真面目なことがあるので、前もってリサーチし対策を練る必要がある。呼び出しに応じてくれないと意味が無いので、強制力を持たせて（入学時に父母に了承いただいでおく）指導して頂く。

B グループ（歯学部・歯科衛生士専門学校）

WS1・2 グループ代表 川西 克弥

FD 研修「キャリア形成のための教育と支援」に参加して

B グループでは昨年度の WS の資料を基に、「キャリア形成の教育と支援の在り方」について、歯学部の“学生”“教職員”だけではなく新たに“教育環境”を加え、それぞれの問題点を抽出し（WS1）、今後の教育支援の解決策（WS2）について討論しました。

本来、歯学部生は歯科医師になることが最終目標ですが、実際にはそれすら明確でない学生が増大しているのが現状です。昨今、学生の資質低下が問題視されていますが、全体討論を通して、これは歯学部に特化したものではなく全学部共通の課題であるということを知り非常に驚かされました。B グループでは、このような学生の資質の変化に対し、入学後の教育支援のいわゆる「出口」において、教職員側の問題改善のみならず教育環境を改善することが重要であると考え、議論を進めていくことにしました。

教育環境の解決案としては、既存の設備（マルチメディア教育環境）の最大限の活用、臨床参加型実習の充実に向けたカリキュラムの変更（他科目間との一貫した臨床教育）や他職種分野との連携による教育導入などが挙げられました。また、**Early exposure** は学習者の良い動機づけとなることから、ブランド人材の育成としても必須であり、さらに学生教育支援室の利便性を高めるため、教養系と臨床系とを区分した教育支援体制が必要であるとの意見も出ました。いずれも実現可能ともいえる内容で、諸先生方の教育に対する熱い考えを知ることができ、今後の教育支援の在り方について改めて考えることができました。しかしながら、これらの解決策の実現には全教職員の協力や教育支援体制を再構築する必要性があり、大学全体として取り組むべき課題であることから、学生のキャリア形成には学部間を超えた教育が今後は必要になると思われました。

末筆ながら、共同作業にご協力いただきました諸先生方、FD 委員の先生方およびその他事務担当の方々に厚く御礼申し上げます。

平成24年度 北海道医療大学 FD研修

SW1 キャリア形成の問題と教育の在り方

Cグループ

竹生礼子 遠藤紀美恵
二本柳玲子 福井純子
野川道子 西向仁史

キャリア形成における学生の現状

- 「働く」ことへの理解の欠如
 - 小中高での体験学習は職業の理解であり、働く意味の理解になってないのでは？
 - 意味の理解は大学生になってから
 - 社会人としての自覚が希薄
- 新人：いつまでも学生気分
平等に扱ってほしい
受動的な姿勢

キャリア形成における学生の現状

- 看護師として働くことの動機の多様化
 - 進路選択と職業選択が結びつかない
専門学校教育⇒職業教育の傾向が強かった
 - あいまいな進路指導
周囲から勧められ選択
 - 目標の曖昧さ
大学合格が目標で、その先の目標が曖昧
まずは大学生活を謳歌したい

キャリア形成における教育の現状

- 学生の現状把握の不足
- 多様な活躍の場の提示・経験の機会提供の不足
- 病院勤務看護師を想定とした教育の比重が高い



キャリア形成につながりにくい

平成24年度 北海道医療大学 FD研修

SW2 キャリア形成の支援の在り方

Cグループ

竹生礼子 遠藤紀美恵

二本柳玲子 福井純子

野川道子 西向仁史

キャリア形成支援の目標

◆中・長期的かつ広いビジョンをもって、
キャリアが形成できる。

- 1) 社会人として
働く・仕事をするとは
- 2) 看護職（専門職）として
対人援助（力）の教育

支援の在り方

1) 社会人としての教育

・・・働く、仕事をするとは？

▶ 在学生に向けての支援

1、科目として設定：1年次

①全体講義

「キャリア発達論」など

②ゼミ形式

グループ討議、啓発

2、インターンシップ

早期からインターンシップ参加し、様々な現場で働く看護職のイメージをもつ

インターンシップの場所

病院（外来、病棟、専門看護師の活動）

地域（行政機関、施設、訪問看護ST）

インターンシップの時期

低学年（1年次から2年次）

3、ゲストスピーカーの活用

「キャリア発達論」の講義と連動し、
様々な現場で活動している看護師の講義

- ・ 外国で活動、起業し活動している人
- ・ 外国の看護職の役割の紹介

4. 自分の卒後を描く

各時期に自分の卒後の姿、キャリア形成について記述する

支援の在り方

1) 社会人としての教育

・・・働く、仕事をするとは？

➤ 卒業生に向けての支援

1、卒後のキャリア支援

大学院、認定看護師研修センターの設置

CNS、CN、NPの教育

← 現在行えている

2、就職後のサポート

- 1年目ナースのサポート
サポートできるように仕組みを作る
- 同窓会、学部学会の活用
卒後1～3年のナースが参加できるような
テーマの企画
- 卒研ゼミの活用
卒業生がゼミに参加
在学生と卒業生の交流

2、就職後のサポート

- 学習の場の提供
実習室を活用し技術練習
講義の聴講
- 卒業生が相談できる窓口のシステム化
卒後キャリア支援センターなど
キャリア支援、カウンセリング、相談

支援の在り方

2) 看護職としての教育

・・・対人援助（力）

- ・ 臨地実習を通じて学習している
- ・ 実習を通して指導、評価していく

* 1) 社会人として・・・働く・仕事をするとは重複することも多く、実習に重点をおいた話し合いとなった。

C グループ（看護学科）参加者：竹生（発表），遠藤（プロダクト作成），
福井（発表），二本柳（報告書作成）

WS1 キャリア形成の問題と教育の在り方

WS2 キャリア形成の支援の在り方

感想

今回、初めてFD研修に参加させていただきました。日頃、目の前の実習や演習の指導・運営をこなす毎日ですが、その先につながることを常に意識して教育にあたるのが大切だと実感できる貴重な機会となりました。

近年、学生の看護学科入学の動機は多様化し、親の意向、就職率の良さが理由だと聞くこともたびたびあります。たとえ不本意入学であっても、大学在学中、それもできるだけ早い時期に将来の具体的な目標を得て、学習に励むことができる教育が、看護の枠を超えた真のキャリア支援につながると思いました。そのためには、時代の要請を踏まえた多様な活躍の場を提示することが非常に意味のあることだと思えました。病院勤務でも高い専門性を持って働く看護師や在宅看護領域で活躍する看護師、企業で勤務する看護師、海外で活躍する看護師等、学生が様々な選択肢を得て、希望を抱けるような支援が必要だと考えます。今後、『キャリア支援論』として科目化されることを期待しますが、それが実現するまでは、実習やゼミで関わる学生に情報提供していきたいです。

一方、多様な分野で活躍できる看護職となるためには、臨床実践能力を身につけることが前提になると考えます。ディスカッションの中でも、働くことのイメージがついていないことの問題点が議論されましたが、看護職として働くことは、人の命を預かる仕事につくことで、当然厳しさも伴うということを基礎教育の中でしっかり伝えていくことも私たちの使命と考えます。その先に、夢の実現があるのだと考えます。

卒業後のキャリア支援も議論されましたが、現在気がかりなのは、ここ数年、就職後1年ともたず離職したという卒業生の話をたびたび耳にすることです。継続的な卒業生へのサポートとして、多重課題への対応や学生時代とのギャップに苦しむ経験年数の浅い卒業生への支援の必要性を感じています。その方策として、看護福祉学部学会やゼミにおける卒業生間の交流等が考えられると思います。様々な人の話を聴く中で離職を思いとどまり、仕事を継続した先に、多様な分野で活躍する人材が育成されるのだと思います。そのため支援を具体的に行うことが非常に望ましいと考えます。

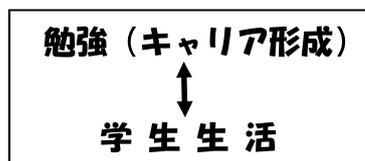
このたびは、視野が広がる貴重な機会を与えていただき本当にありがとうございました。

グループプロダクト

Dグループ（臨床福祉学科）

WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

考え方)



問題点)

- 学習関係
 - ・やる気 (モチベーション) がない
 - ・不本意入学
 - ・将来の目標が定まらない
- 生活関係
 - ・学校へ来ない, 遅刻してくる
 - ・生活習慣が確立していない
 - ・遊び優先
 - ・バイト中心の生活

課題) **キャリアを形成する上では, 学習と学生生活が大切!!**

対策) ・問題点の状況を確認する

・個別に対応する

*特に1・2年生に対応が必要 (3年からゼミで対応可能)

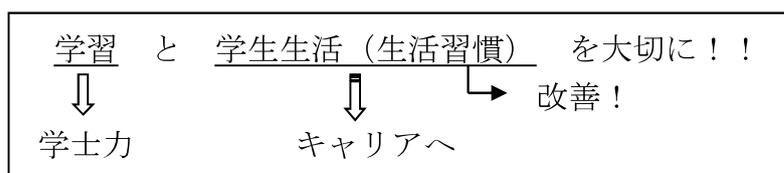
具体例: 担任教員による継続的面談 (1・2年次持ち上がり担任) ・ 現行

・家庭訪問による3者 (学生・保護者・教員) 面談 → **家族との連携**

・地区別懇談会には担任教員があたる

・学生個人情報ファイルの作成 ・ 個人情報の秘守

WS 2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」



具体的にとできるところから, **組織的支援**をしていく

情報の共有化をして個別対応が必要



具体的) 学生の個別ニーズを把握し対応していく



- *重点 ・個別面談（日常生活・学習相談）＋支援
- ・個別学習支援・・★個別学習支援室の設置
- └ 支援担当教員の配置

- 現状**
- 1・2年 ・担任個別面談
 - ・臨床福祉学導入演習（ゼミナール形式による個別把握）
 - ・基礎ゼミナール（基礎教員による個別把握）
 - 3年 前期・・空白
 - 後期 臨床福祉専門演習 I
 - 4年 通年 臨床福祉専門演習 II
- ゼミナールによる個別指導

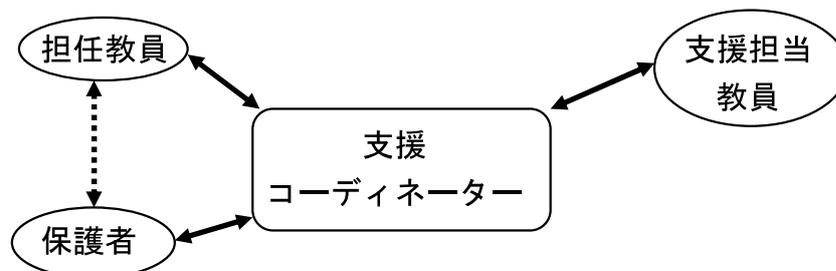
改善

- 案1 1～3年前期まで個別面談を継続
- 案2 1・2年担任を臨床福祉学導入演習形式とし教員全員で少人数の学生を受持つ
 - ☆学生としての学びや学生生活を重点化 → **学習基礎力**
- 3・4年の臨床福祉専門演習（ゼミ）
 - ☆**学士力**＋キャリアに必要な力の修得 → **社会人基礎力**

★個別学習支援室の役割

- ・基礎的な補習授業
- ・各教科及び担任教員を支援する
- ・1・2年担任（＝臨床福祉学導入演習）とのリンク

★支援コーディネーターを配置し、支援チームを形成



役割) 問題解決への支援 → 改善を図る手段の一つ

【WS 1の感想】

D グループは FD 委員を含めた教員・事務職員の 6 名で、日頃の教育実践を踏まえながら課題「キャリア形成の問題と教育の在り方」の解決に取り組んだ。WS 1 は「学部や学科の問題点を整理し対応策を検討」するものであったので、昨年度の WS の内容を確認した上で、昨年度と異なる視点「学生生活」に注目し検討することにした。なぜならば、学生の生活態度は学力と関連しており、キャリア形成の基盤として考えるべきものとして捉えたからである。検討の際にはまず KJ 法で日々学生と接して感じている問題等をあげ、問題点を把握した。問題点を考えていると、学生の日頃の様々な姿が目に見え、「そうそう」と全員頷きながら考える場面もあり、改めて学生の日々の行動に目を向けることができる機会と、対面はしていないものの学生と向かい合う良い機会となったと思う。

【WS 2の感想】

WS 1 の各グループの発表に耳を傾け、それぞれの意見等から学び、後半の WS 2 を行った。WS 2 の課題は WS 1 で示した問題、対応策を「組織的として実施可能な課題解決の具体策を検討する」ことである。ここでは WS 1 で話し合いの方向性が、また話し合いの体制が整えられていたので、じっくりと問題の解決方法を考えることができた。学科の現状を把握した上で、具体策を提案するように心がけた。検討の中で、「担任の役割」なども再確認することもでき、どのように学生を支援して行くかについての方向性を改めて認識した。

今回の課題解決型の課題を考えることを通し、普段は日常の授業、学生指導、学務分掌等に追われ、「真剣に考える機会」が少ないことを感じた。最も大切な教育のために、学生の視点で解決すべき問題を把握し、その解決策を多くの人と一緒に考える機会を増やせるように、私たちがゆとりある大学生活が必要であるのではないかと実感した。

心理科学部臨床心理学科におけるキャリア形成のための教育と支援

(平成 24 年度 FD 研修 E グループ)

E グループでは、前年度の「心理科学部臨床心理学科におけるキャリア教育の現状と課題」の報告をもとに、これまで学科において行ってきたキャリア支援教育を総括し、問題点を指摘し、今後のアクションを考える作業を行った。

1. 心理科学部臨床心理学科におけるキャリア形成のための教育

臨床心理学専門家として就職するには、学部卒業レベルではなく、大学院修士課程修了を要件される社会的状況がある。しかしながら、心理科学部臨床心理学科の卒業後、学生の大半が大学院進学よりも一般企業へ就職している。そのため、卒業後の自己像が多岐に渡っており、学生個人でゴールが異なることが心理科学部臨床心理学科のキャリア形成の問題点としてあげられる。

この問題点を解決するために、学科では学生のキャリア形成支援をはかり、表 1 に示すような教育活動を行っている。

各講義の詳細は前年度の FD 研修 E グループにて報告しているが、今年度はこれまでのキャリア形成のための教育の有様を振り返り、キャリア形成に関する講義が開講されていなかった 1 年後期に新しく思考と表現を設けた。本講義では、社会人基礎力を伸ばすために、コミュニケーション、対人関係の形成、文章力、表現力のスキルアップを目的としている。

また、2 年前期から開講されるキャリアプランニングでは、学生が卒業後のイメージを抱きやすいように卒業生のお話を聞く機会を設けたり、就職に関する情報収集の仕方を教育するなど、キャリア形成支援をはかってきた。

表 1 心理科学部臨床心理学科におけるキャリア形成のための教育 (2012 年 4 月現在)

時期	講義	内容
1年前期	Fresher's講座	心理学的キャリア・ビジョンに向けた第一歩
1年後期	思考と表現	多面的かつ柔軟な思考力と表現力の学習
2年前期	キャリアプランニング1	キャリアの発達心理学・心理学と仕事
2年後期	キャリアプランニング2	仕事と自己:目標に向けたキャリア・デザイン
3年前期	キャリアプランニング3	ビジョンの実験に向けた情報収集
3年後期	キャリアプランニング4	個々の進路に向けた活動の支援・臨地実習
3年通年	産業カウンセラー講座	(社)日本産業カウンセラー協会主催の産業カウンセラー養成講座に参加

2. 心理科学部臨床心理学科におけるキャリア支援の在り方

前年度のFD研修Eグループにおける報告にて、1年前期から2年次のキャリアプランニング講義に至るまでの間に、専門教育に必要な基礎スキルを学習するステップが今後のアクションとして必要であると指摘された点について、今年度は1年後期に思考と表現という講義を開講した。これをもって、入学した1年前期より継続的にキャリア形成支援をはかることで、学生個人に自己理解を促し、各学年ごとにキャリアビジョンを立てる機会をもてたと考える。この支援体制は、学生の社会人基礎力の向上のためにも今後も継続していく必要がある。

E グループ（臨床心理学科）

感想

WS 1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

Eグループでは、既に平成23年度FD研修において「問題点の確認」と「今後のアクション」が具体的に明示されていたため、項目毎に検討を行った。この検討を通じて、臨床心理学科としては、第一学年から第三学年にわたる、一貫性のあるキャリア形成支援の枠組みが一応完成したことが確認された。本学科では学生の卒業後の進路が多岐にわたっているという現状があり、学生のニーズにあった支援の枠組みをつくらざるを得なかったということでもあるという感想を持った。

臨床心理学の専門性を活かした進路だけではなく、多様なキャリアパスがあり得るという情報提供を、入学後の早い時期から行う必要性がより明確になった気がした。どの進路でもOKであることが学生に伝わるような教育の在り方、自分が学んでいる心理学・臨床心理学から自分自身が持つ「専門性」を見出し、あるいは構築することを支援するような教育の在り方、その「専門性」に基づいて将来像の設計が可能であることを具体的に学生に伝えられるような教育の在り方が求められているのだと感じた。

WS 2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

多様な価値観、多様なニーズをもった学生のキャリア形成を支援するには、社会人としての基礎力を身に付けるところから、専門性の獲得まで、複合的な視点からの支援が必要となる。学生がそれぞれの望む進路に進んでいけるような支援を目指し、アクションまで含めて議論しながら、システムを構築していくのは、困難と忍耐を伴う作業である。支援システム構築の際には、学生が持っている夢とモチベーションを学生自身が持ち続けられるような支援、個別支援を含むシステムティックな支援、一年次から臨床の専門教育を含ませることにより基礎力の必要性を際立たせるような支援、という視点から取り組んでいくことが大切である。FD研修を終えた今、そのことが、強く印象に残っている。

F グループ（言語聴覚療法学科）

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

今回の FD 研修は昨年度の協議を踏襲して実施されていることから、言語聴覚療法学科でも平成 23 年度 FD 研修で検討された事柄をより深めるかたちで協議を行った。

平成 23 年度では、学生のキャリア形成において「コミュニケーション能力」の重要性が指摘され、「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」、「今後のチーム医療に必要とされるコミュニケーション能力」の向上への具体的方策について検討された。特に、「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」向上への具体策として、入室の際や用件の際に用いるべきセリフ・言葉遣いの指導方法がまとめられ、FD 研修後に学科内で実践された。今回の FD 研修の「各学部・学科等の就職動向等について」（学生支援課/児玉さん）の中で本学科学生の入室態度に向上がみられる趣旨のお話があり、指導効果を感じることができた。

言語聴覚療法学科では看護学科との併願が多く、看護学科を不合格となって入学してくる学生が多い。そのためにモチベーションが低く、将来の夢・目標も希薄で、能動的態度や地道な努力の乏しい状態の学生が存在する。このような学生で「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」の乏しい者の中には、4 年次の臨床実習で対人面の適応ができず、「はじめから言語聴覚士になるつもりはなかった。」と、退学する場合もある。そこで今回は「薬学教育支援室の活動について」（薬学部/吉村教授）を参考に、「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」向上の基盤となるものを「現状を判断する能力」および「日本語力」と考えた。「現状を判断する能力」を重視したのは、学生が自らキャリア形成へと行動を変容させていくためには、自己の置かれている状況を的確に認識する必要があると考えたからである。

「現状を判断する能力」および「日本語力」向上の具体策（学業面）として挙げられたのは、以下の 3 点である。

- ・ 講義内試験で自己採点をさせ、自己の習熟度について認識させる。
- ・ 自分の学科内成績順位を把握させ（担任の面談）、上級学年の進級状況と比較して自己の進級の可能性をイメージさせる。
- ・ 科目「文章指導」をさらに充実させ、目上の人への正しい言葉遣いを修得させる（主語・述語の省略等の問題）。

F グループ（言語聴覚療法学科）

WS2「今後のキャリア形成の支援の在り方」

今回のFD研修において、言語聴覚療法学科は平成23年度のFD研修で検討された事項（「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」「今後のチーム医療に必要とされるコミュニケーション能力」）から、特に「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」に焦点をあて議論した。

WS1「キャリア形成の問題と教育の在り方」において、われわれは薬学部の発表を参考に、コミュニケーション能力向上には「現状を判断する能力」と「日本語力」の向上が必要と考え、その問題に対する支援について、主に学業面に関しての支援策を提示した。WS2においては、支援の在り方に関して学生個々人のパーソナリティに焦点をあて、さらに掘り下げる形で議論された。

まず、我々が学生個々人の個性を早期の段階で把握しているか？ということが話題に上がった。学生がどのようなバックボーンを持っているのか？入学後のモチベーションはどうか？言語聴覚士としての適性はどうか？等々、70名程度在籍する学生個々人を把握することは、現状のシステムでは非常に難しいと考えられた。そこで、我々が第一に考えたのは、早期に導入教育を充実させて、学生に対応していくことが重要だということだ。早期導入教育の充実に必要な項目は以下があげられた。

- 1) 少人数担当制
- 2) 早期の職業像の提示
- 3) 自己内省させる機会を与える作文課題
- 4) 接遇教育の充実

1) 少人数担当制について

現在、1年生の担任は4名おり、1名が15人以上の学生を担当する。必然的に1人1人の学生と教員が深く関わる機会は少なく、1年生の段階から学生の個性や適性などを把握しにくい面が否めない。3年生からはゼミ担当教員が担任となり、学生個々と深くかかわる機会が多くなるが、1～3年次へ進級する際の留年率なども参考にすると、この段階での介入ではやはり遅いのではないだろうか。やはり1年次から少人数担当制を敷き、学業や生活面等で助言、支援していくことで、学生も自己の現状を判断する能力が培われるであろう。そのためには、学科教員を増員して対応しなくてはならない。

2) 早期の職業像の提示について

現在の学生の中には言語聴覚士という職業を全く知らないで入学してくるケースが多い。もちろん不本意入学なども含まれる。このような状況では学業に対するモチベーションも上がらず、成績不振の一因ともなるであろう。やはり1年生の段階で“言語聴覚士という職業に就く”ということをしっかり理解してもらい、モチベーションの向上につなげてい

く必要があると考えられる。また、言語聴覚士としての適性を自身で判断する機会にもなるだろう。

3) 自己内省させる機会を与える作文課題

日本語力向上のために作文課題などを積極的に取り入れるべきではないかと考えられた。また、自己内省させる課題などを提示することで、学生個人を深く知ることができるであろう。それをもとに教員が助言、援助していくことで、現状を判断する能力や社会人となるべく人格形成の援助ができると考える。

4) 接遇教育の充実

これは昨年度の FD によっても学科内で取り組まれており、一定の成果はあげられている。しかし、4 年次の臨床実習の際には、少なからずマナー違反やコミュニケーションできないなどの問題は勃発する。やはり職員、患者さんと適切に対応できるよう 1 年次から支援する必要があるであろう。具体的な例としては外部講師の招聘なども視野に入れて、社会人としてのマナー、言葉遣いなどを習得させることも必要であろう。

まとめ

今回の FD では 1 年次の早い段階から学生を様々な面で支援していくことが重要と認識させられた。教員の労力に頼る部分は大きく、負担となるであろう。しかし、学生自身も自身の性格や気質などを良く理解し、自己研鑽していかなければ、自身のキャリアの形成には結びつかないであろう。教員・学生双方がお互いを良く理解し、共に学んでいくことが重要であろう。

F グループ（言語聴覚療法学科）

感想

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」

言語聴覚療法学科のキャリア形成は、国家資格を得て言語聴覚士の職に就くこととなります。そのためには4年次の臨床実習を経なければなりません。近年、実習施設の指導者から「実習生が精神的に弱くなった。」との指摘を受けています。臨床実習では、知識・技術のみならず、適応力や忍耐力を含む社会性が求められます。今回のFD研修のテーマは、バランスのとれたキャリア形成を行うために適時なものであったと思います。WS1では「社会人として必要とされるコミュニケーション能力」の向上についての具体的方策を考えました。WSで出された具体的方策を学科内で共有して実践し、その効果について次回FD研修で検討できるとよいと感じました。

また、学生支援課（児玉さん）による「各学部・学科等の就職動向について」、薬学部（吉村教授）・歯学部（坂倉教授）による「教育支援室の活動について」は大変参考になり、興味深くお話を聞くことができました。ご多忙の中、企画・運営下さったFD委員の諸先生に感謝申し上げます。

WS2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

今回のFD研修「キャリア形成のための教育と支援」について、午前中は各学部の動向や支援について貴重な発表を聞かせていただきました。午後はWSにて学科内の先生方と議論することができました。議論の中で、教員は成績不振者にどう対応していくか、成績は良いがコミュニケーション能力に欠ける学生にどう対応していくべきなのか？などの具体的な事例があげられ、赴任間もない私としては貴重なご意見を伺うことができたと思います。また、早期から学生個人々人を知るという努力を、我々教員は労を惜しまずしていかなければならないと痛感させられました。

最後にご多忙の中、このようなFD研修を実施してくださった、先生、事務の方々にお礼を申し上げます。

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」について

Gグループ

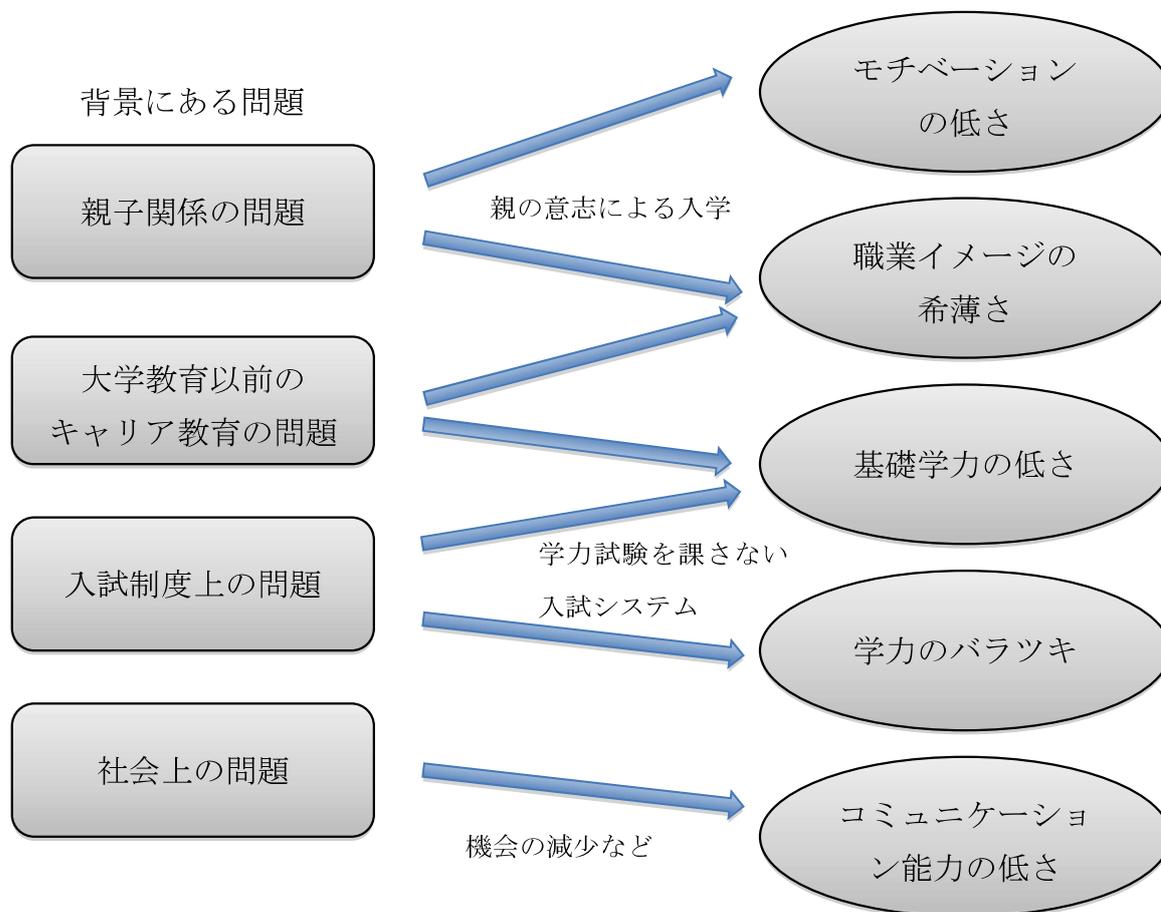
リハビリテーション科学部

リハビリテーション科学部は、来年度の開設に向け、将来想定されうるキャリア形成の問題に関する議論を行った。現時点では学生が在籍していないことから、“入学以前の問題”に自然と話の焦点がしぼられた。

まず、以下に示すように5つの問題点が考えられた。

- ① 職業イメージの希薄さ
- ② モチベーションの低さ
- ③ 基礎学力の低さ
- ④ 学力のバラツキ
- ⑤ コミュニケーション能力の低さ

次に、各問題点の背景にある要因を探った結果、「親子関係の問題」、「大学教育以前のキャリア教育の問題」、「入試制度上の問題」、「社会上の問題」などがあることを確認した。



平成24年度 北海道医療大学 FD研修

WS2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」

Gグループ

鎌田樹寛、小島 悟、宮崎充功
浅野葉子、朝日まどか、児玉壮志

予想される問題点

– 職業イメージの欠如、現実とのギャップ –

具体的な支援方法の一例

1) 入学前からのサポート体制

– 高校訪問や出前授業などを通じた情報提供

2) 入学後のサポート体制

– Early Exposure (早期の現場体験による意識付け)

– 中/長期間にわたる臨床現場体験、ボランティア活動

予想される問題点
- コミュニケーション能力の低さ -

具体的な支援方法の一例

- 1) 人との関わりの機会の提供
→ コミュニケーションの大切さを気付かせる
- 2) コミュニケーションに関する授業科目の導入
→ コミュニケーション実践論、医療コミュニケーション実
習
- 3) 日常的な学生指導体制の充実

WS1 「キャリア形成の問題と教育の在り方」に参加して

新学部設置準備室 鎌田樹寛

テーマに挙げられた「キャリア形成の問題と教育の在り方」について、次年度から実際に学生を迎えるリハビリテーション科学部の専門教員の立場として、各教員間と意見や討論をしながらコンセンサスとして、共有化をはかれたことは、有意義でよかったと感じる。また、そのプロセスで発せられた意見や思いを知れるという体験は、自分がこのような“グループの効果”を教える立場として、改めて有用性を実感した。

個人的には、当課題について大学の教員が真剣に議論しているという状況は、日本の社会にとって望ましい方向になっているのか？という疑問が正直湧いてくるが、当事者にとっては身に着けてもらわなければならない力として、認識しなければならない現実があることを受け止めると、教員として取り組む姿勢は必然的に決まってくる。社会にとって有益な人材の輩出に責任を持つ立場から、身を引き締めて臨みたい。

WS2 「今後のキャリア形成の支援の在り方」についての感想

G グループ リハビリテーション科学部

リハビリテーション科学部は学部運営のスタートを来年に控えており、学生との日常的な関わりがない段階でのFD研修であった。とはいえ、長年教育機関に携わってきた教員が多くいるため、来年のスタート以降直面するであろう教育の難しさについて具体的に話し合うことができた。

今回の研修に参加して理解したことは、キャリア形成は大学教育よりも前から始まっており、長い期間をかけて専門職業人を育成していくということ。私の今までの理解では「キャリア＝経験」であり、むしろ卒後教育のことを指すのだと思っていたが、そのような話あまり出ていないことが新鮮だった。

未来の第一期生になる可能性がある現高校3年生と出会えるチャンスはあと1回、オープンキャンパスのときくらいしかない。理学療法士、作業療法士としての適性があるかなど、キャリア形成の視点を持ち関わっていきたい。

F D 委 員 感 想

今年度のFD研修テーマは昨年度と同じく、「キャリア形成のための教育と支援」であった。これは、職業意識の形成や支援体制についての課題と対策が全学的にまだまだ検討の余地があるとの理由によるものである。今回も全学FD委員として参加したが、薬学部においては入学後の教育すべてがいわゆる「薬剤師養成のためのキャリア教育」とも考えられ、昨年度の議論の繰り返しの部分もやや多いと正直感じた。しかし、今回参加された薬学部教員は全員初参加であり、共にWSを進めてみると、新たな視点での問題点や改善すべき課題も浮かび上がり有意義な研修になったと感じられた。ただ、前年度のプロダクトがどのようにどの程度具体化したかについて検証した結果は満足できるものではなく、全く手付かずのものもある。今回のプロダクトについてもそうであるが、本FD研修の今後の課題はWSプロダクトの実質化をいかに実現していくかにあると強く感じられた。

(薬学部 平藤雅彦)

今回の全学FD研修に、FD委員の一人として参加しました。委員としての参加は始めてだったので、グループ作業の進行や修正など委員としての役割が十分果たせたかどうか甚だ疑問ですが、参加された先生方の活発な討論により有意義な時間を過ごすことができました。

今回の研修テーマ「キャリア形成のための教育と支援」は前回のテーマと同じということで、前回のプロダクトを検証しながら、解決すべき問題点や課題をより一層明らかにすることができたのではないかと思います。薬学部の場合、薬剤師育成のためのキャリア教育に重点を置いたカリキュラムにならざるを得ませんが、より柔軟な発想でキャリア形成を行う必要性を痛感しました。他学部のプロダクトは、薬学部にはない視点のものも多く、大いに参考になりました。今回の研修は、各学部・学科単位での討論が主体となりましたが、同一のテーマでも学部横断的なグループで話し合えば、また違った結論が導き出されるであろうことは容易に想像されます。異なる分野の教員間のコミュニケーションを通じて、新しく自由な発想を生み出すことがFD研修の大きな目的であることを改めて実感できました。

(薬学部 青木 隆)

学内で行ったということもあり、研修会参加者を容易に集めることができた。歯学部の参加者は皆若手であったが、WS参加経験が豊富であるため、それぞれが積極的に議論し、自主的に役割をこなしており、歯学部教員の成熟を感じた。

「キャリア形成のための教育と支援」は昨年から引き続けているテーマと聞いたが、学生のキャリア形成という表現が適切かどうか疑問に思う。医療系学部の多くは国家試験を控えており、それに合格することが一番のキャリア形成であり、あえてキャリア形成という言葉を使用する真意が計りかねる。学生の人格形成や国家試験合格以外の別な何かを積み上げていくということであろうか？

我々職員が、日々勉強し新たな資格などを得ていくことがキャリア形成と考え、私個人もそれを目指している。今回のFD研修参加者全員が意識の高い方たちであったことを思うと、もう少しテーマのフォーカスを絞ることも検討しなければいけないと感じた。

(歯学部 齊藤正人)

歯学部の手を主体とした教員によるWSに参加致しました。歯学部での現状の教育の問題点を抽出して、その解決策について議論がなされました。歯学部の現状での大きな問題点として学生の資質低下を挙げ、いかに彼らの学習へのモチベーションを向上させるかが議論の主題であったように思います。カリキュラムの変更や、学習支援について具体的な議論がなされました。理想的な案もいくつか出されましたが、歯学部の現状は、定期試験、進級のための試験以外に、共用試験、卒業試験と試験、試験に追われる6年間です。試験が多いということは、試験のための勉強に追われ、時として学生の自発的学習のモチベーションを下げてしまうことがあるように思います。本WSでは、残念ながらこの点についての議論はありませんでした。

キャリア形成というテーマは非常に大切なものだと思いますが、このように試験に追われる学生に対してキャリア形成ということ进行全面に出す教育システムを構築することは容易なことではないと思います。どちらかと言うと、キャリア形成への教育は、歯学部では卒後教育で大切なことのように思います。歯学部の学部学生の教育へ向けたFDのテーマとしては、あまり相応しくないようにも思いました。むしろ教員自身が継続してキャリアアップを行っていくことが、質の高い教育にもつながるものと考えます。必ずしもキャリアアップを継続して行っているとは言えない若手の教員が、現状の問題点に学生の資質の低下を挙げていることにやや違和感さえ覚えました。

(歯学部 安彦善裕)

「キャリア形成のための教育と支援」という昨年同様のテーマについて看護学科教員4名、事務職員1名、そしてFD委員1名で昨年の議論を発展させながら更なる課題と具体策を検討した。そのなかで、まず学生が仕事や働くこと自体をどう捉えているかという原点に立ち返り、その上で看護職としてのキャリアについて考えることの必要性が提起された。また、キャリア支援は在学中にとどまらず、卒後も継続する必要性についても言及された。

看護学科では、学生のほぼ100%が看護職として就職できるという恵まれた状況にある。そのため「キャリア形成のための教育と支援」について真剣に議論することが少なかったように思われる。しかし改めて議論してみると、専門職としてのキャリア形成とその維持を目指すには、その出発点にある学部教育において、学生個々が自分の将来目標を設定し、かつそれに向けて邁進できるプログラムを用意することは不可欠であり、その重要性が実感できた。専門職養成を教育目的の一つにおく大学においては、特に意義のあるテーマであった。

(看護福祉学部 野川道子)

今回のFD研修のテーマは昨年と同じ「キャリア形成のための教育と支援」で、リハビリテーション科学部教員の参加を得て開催されました。昨年のFD研修報告書のプロダクトの検証をふまえ、何が改善され、何が引き続き問題であるかについて議論を深めることができたのではないのでしょうか。初めての参加者も、議論のポイントが明確になって良かったのではないかと思います。私自身としては、他学部の現状について知ることができ大変参考になりました。特に、薬学部の「薬学教育支援室の活動について」の発表は、私たちの学科についても大変示唆に富む内容でした。発表後、発表していただいた吉村教授と懇談することができ、支援の必要な学生像等、具体的内容を聞いてこれからの学生支援に向けて参考になりました。薬学部、看護学科においても職業像を抱くことなく入学してくる学生がいると聞き驚きでした。

(心理科学部 木下憲治)

今年度のテーマは、昨年度の議論を踏まえた上での前進的議論であったので、この1年間の成果を振り返る形で話すことができ、非常に有意義だった。今回の研修で、昨年度課題として整理されたことに対して、解決したか、解決に向かっているか、あるいはまったく手付かずかが明確になった。時間配分も適当であった。昨年度の議論内容等は学科会議で報告され、後日の報告書を読むことで確認もできるが、継続した議論をするには発展していなかった。継続した審議がなされなければ参加されていない先生方の意識にも温度差が生じると考えられることから、毎年のFD研修に継続性、連続性を持たせるやり方は非常に効果的と考えられる。

宿泊を伴うFD研修の過去の経験と比較すると、短い時間に凝縮して、効率よく研修に臨んだ感があり、達成感も得られた。今後も同様のスケジュールでの研修を望む。

懇親会は、交流の機会として、任意であったとしても開催する方が望ましいと感じた。
(心理科学部 堀内ゆかり)

今年度のFD研修は、学内の教室を利用して実施された点が大きく変わった。この2年ほどは、札幌サテライトキャンパスを会場として行われてきたこともあり、新鮮なものを感じた。朝、学外の会場へ足を運ぶという煩わしさがなく、普段と変わらぬ気持ちで大学へ、そして研修へと臨む気軽さがあった。広く教員にFD参加を呼びかけることを考えると、学内での研修は一つの有効な形態であるかもしれません。

また、学内で研修を行うならば、「学生参加型FD」の実施も可能なのではと感じた。FD委員長をしていたとき個人的ではあるが、学生を加えたFD研修を考えたことがあった。学生の視点から意見をもらうことで、教員のみではなかなか見えにくい点に気づき、改善につなげることができるのではと考えていた。今回のFD研修は、昨年と同様に「キャリア形成のための教育と支援」というテーマのもとで実施されたが、残念ながらあまり議論に深まりがなかったような気がする。そんなこともあり、教育のもう一方の当事者である学生を巻き込んだFD研修を今後実施してはどうか、そんな思いを抱いた。

(大学教育開発センター 国永史朗)

今年度のFD研修について私が良かったと思う点は、まず学内で開催されたということだ。わざわざサテライトキャンパスに出向くという煩わしさや、狭い部屋につめこまれて騒々しく議論しなければならないという悪条件が解消され、いつもの馴染みの環境で、それぞれ静かな教室で落ち着いて議論することができたのではないかと。

第二に、昨年度と同じ「キャリア形成」のテーマをとり上げたことも良かった点ではないか。昨年度の成果を参考にした上でさらに議論を深めることによって、より実現可能な提案が出されたのではないだろうか。

ただし、こうして出されたアイデアが、学部学科においてどのように実現されるのか、あるいはされないのかを、FD委員会で追跡調査を行い、その反省に基づいてFD研修のやり方と意義を問い直すことが今後の課題としてあげられるのではないかと。

(大学教育開発センター 花淵馨也)

本年度のFD研修テーマ編は、昨年に引き続きキャリア形成をテーマとして実施された。内容として、午前中に各学部などから就職動向や教育支援について簡単な報告がなされた。午後は、学部学科ごとに組織されたWSで、キャリア形成について教育を中心とした実情と今後の課題が議論された。

午前の就職動向説明では、学生支援課から就職動向について統計に基づく解説がなされた。そのなかで学部学科ごとに、学生の活動の特徴も指摘された。また薬学部、歯学部の教育支援室の活動が紹介された。とくに薬学部では、学生の利用実績および面談において成果を上げていることが示された。

午後のWSでは、グループごとの二部編成の報告で多種多様な現状と課題が提示された。私が参加したリハビリテーション科学部のWSでは、来年度開設に当たってのキャリア教育の基本的問題が示された。

例年と違って当別キャンパスで開催されたFD研修は、新鮮であった。慣れた環境での研修が、議論の深まりを促進した面もあったのではないだろうか。

(大学教育開発センター 千葉芳広)

キャリア教育をテーマにした今回の研修では多くの収穫があった。

まず、キャリア教育の概念、教育現場における問題点や学習者が持つ強みの捉え方(何が、何故、どのように)が、学部や参加者によって多様であることを改めて理解できた。次に、学習支援の中核は学習者の学習意欲の促進であることを再認識した。本校の学習者に対する「支援」と「指導」および「管理」のバランスや主体的な学びを牽引する方略についての再検討が急がれる。

ところで、専門学校のカリヤ教育というところにあるパッケージ化された「専門知識と技能の獲得」⇒「即戦力」というニュアンスがあるが、それだけでは卒業後職業人および医療職としての継続は困難である。本校のカリヤ教育は卒業後成長できる土台養成として位置づけし、諸事例や臨床実習経験を通して自己を振り返る能力や多職種とコミュニケーションする能力の習得および職業観・労働観の形成を重視した学習過程を提供していきたいと考えている。

(歯科衛生士専門学校 長田真美)

アンケート集計

平成 24 年度 北海道医療大学 FD 研修参加者アンケート

今回のワークショップについて、次の項目にお答え願います。

1. 今回の FD 研修の日程と時間配分は適当であったか、ご意見をお書きください。

●日程について _____

●時間配分について _____

2. 学部・学科ごとのワークショップについてご意見をお書きください。

3. 今回の FD 研修でよかった点、悪かった点をお書きください。

4. 今後の FD 研修に向けて、取り上げるべきテーマなどご提案をお書きください。

ご協力ありがとうございました。

平成 24 年度 北海道医療大学 F D 研修(テーマ編)

参加者アンケート集計結果

研修参加者 49

(各学部・歯科衛生士専門学校・事務局より37、FD委員12)

アンケート回収 42

1. 今回のFD研修の日程と時間配分は適当であったか、ご意見をお書きください。

●日程について

「良い」「適切」・・・34

- ・平日に学内で1日で終わるというのは良いと思う。
- ・夏期休業前の業務が落ち着いている時期なので適切である。
- ・学生が夏期休暇期間中だったので、適当だったと思う。

<改善要望・意見>

- ・お盆前の金曜日は参加しにくかった。
- ・お盆明けの方が心にゆとりを持って参加できるかと思う。
- ・キツイ。

「無記入」・・・5

●時間配分について

「良い」「適切」・・・26

- ・短時間で集中して行うことができ良かった。
- ・1日で実施するのであれば、今回の時間配分は適切である。

<改善要望・意見>

- ・スタートからそれぞれのプログラム全て時間が延長していたので、工夫が必要だと思った。
- ・WSはいつも時間が足りなく感じるので仕方ないが、午前中の活動報告等が時間不足であった。
- ・時間管理に課題があったように思う。
- ・少しハードだったと思う。
- ・少し長い。(2件)
- ・WSの時間が短い。(3件)
- ・WS1の時間をふやしてほしい。
- ・WSの時間が短かった。もっと意見交換したかった。
- ・WS1、2は一緒に良いと思う。内容も継続的でむしろ切り離しにくかったのと、移動が無駄だと思った。
- ・WS1、2を分ける必要はないと思う。時間厳守させること。

「無記入」・・・3

2. 学部・学科ごとのワークショップについてご意見をお書きください。

<肯定的意見・感想等>

- 学科ごとのWSは、より具体的な話し合いができて良かった。発表で他学科のことも聞けるので。
- 学科ごとの方が、学科の問題を掘り下げてディスカッションできて良いと思う。
- 学部学科で現状が異なるので、今回のような形式が良いと思う。
- 学科ごとの方が現状を良く把握できているし、対策もとりやすいので良かった。
- キャリア支援をテーマとするのであれば、学部学科ごとのWSはやむを得ないと思う。
- 少ない時間内で「まとめ」まで行うには、現在のように学部学科ごとの班編成で良いと思う。
- 学科ごとの方が問題が共通になり、話もまとまり易く良い。タスクフォースは他学部教員でも面白いと思う。
- 問題点を共有する機会になり、良かったと思う。
- 学部学科での問題点に共通することが多いことがわかった。同じ学部でも教員の思いに違いがあることがわかった。自分と同じところもあったので安心すると共に今後の課題とすべきと思う。
- このようなテーマなので学部学科ごとのWSになったが、知っている人同士なので議論が進みやすかったと思う。
- 各グループでのディスカッションは活発にでき、充実できた。各グループの発表は共通点も多かった。全学的に取り組めることを是非実現できると良い。
- 今まで認識できていなかった事柄に気づくことができて大変有意義だった。ディスカッションそのものの時間が一時間あると良いと思った。
- 学部学科の違いが見えて興味深かった一方、共通する問題、悩ましいことなどを知り、有益であった。
- 問題意識が共有でき、具体的な事例を共有したりできるので良い。
- 学部ごとのWSは、日ごろ抱えている問題が共有されているので、有益であった。
- 初めてだったので同じ学部のメンバーでできて良かった。今後は、次のステップとして他学部と混成のメンバーも良いと思う。
- 学科の特色を理解する時間が持てた。
- 各学科ごとのWSを聞いて良かった。
- 学科に特化した議論が深まったので良かった。
- 今後の「大学のブランド化」のための教育の在り方、「学部での問題点」の整理に有用だった。
- 各学部とも問題点は共通していた。今後、協力すべき事項も勉強になった。
- 各教員の考えを聞け、意見を一致させることができ、今後の教育に生かせるものだった。
- 昨年のテーマを受けて話し合うことがまあまあ出来た。
- テーマにもよると思うが今回については問題ないと思う。
- このような形態もあっていいのだと思う。
- 様々な考え方を聞くことができ、勉強となった。
- メンバー個々の意見に大きな違いがないことがわかり良かった。
- 普段できない話し合いの機会として、共有化が必要である。
- 初めて参加した。医療大の細部を再確認できた。

<改善要望・意見>

- 学部学科ごとの WS は、本来は全教員を含む学部 FD、学科 FD でなされることではと感じた。プロダクトが実現される仕組みがあったほうが FD 研修の効果が出やすいのではと思った。
- 学部学科ごとではなく、シャッフルして WS をした方が良かった。
- 問題点を共有しやすいので話は進めやすいが、半面、いつも内容が同じで新鮮さに欠けた。
- 学部学科ごとの WS では視野が狭くなる傾向にある。多職種連携の時代背景からも学部学科グループはメリットがあまりないように思う。ファシリテーターも固定しない方が良かった。
- WS で話されたことを具現化するとすると、検討する時間ももっと必要と思った。発表をまとめることに費やしすぎるので、深みのない WS になるのではないかと考えた。せっかく検討したので具現化していきたい。
- 発表の後の意見が少なく、教員が発表に対してどう思っているかわからなかった。
- 進め方、やり方の部分での戸惑い。モデルケースとして何かあれば良かった。
- 積極的に参加していない先生もいた。
- テーマの選定についてどのようにしているのか。

3. 今回の FD 研修でよかった点、悪かった点をお書きください。

<肯定的意見・感想等>

- 教育支援室の活動の話は良かった。
- 教育支援室の話が聴けた点。他学部他学科の話が聴けた点。
- 薬学・歯学の教育支援室の報告は大変参考になった。
- 薬学教育支援室の状況や学習意欲の現状が理解できた。
- 薬学教育支援室の先生の話はとても興味深く聞いた。また今後の発展についても聞いてみたい。
- 他学部の取り組みが具体的にわかり良かった。
- 他学部の話聞いて良かった。
- 他学部学科の考え方がわかった。
- 他学科の考え方、意見が聞いて良かった。
- 他学部の教育に関し学べ、参考にさせていただきたいことが多くあった。
- 各学科の現状の問題点を知ることができ、また何か連携できる点などを新たに知ることができて良かった。
- 午前中のセッションはなかなか聞く機会がないので、大変参考になった。学科内でもこのように話す機会があまりないので勉強になった。あとは実現できるかということかと思う。
- 今の問題点がはっきり理解できた。
- 現実的な学科の問題点を検討したことで、教員としての意識が強化された。
- 昨年度の議論を踏まえたテーマだったので、深まったことが良かった。
- 学部において講座間の連携が示唆され良かった。具体的な内容等、今後につなげていきたい。
- テーマ設定・運営等が十分に計画されていたと思う。
- WS1 と 2 は関連していて考えやすかった。
- 学部別でグループ分けしたところ。

- WS1 の OHP シートの映写が悪かったので折角のプレゼンが見にくかったが、2では別の機械を用意していただいたのでプレゼンがわかりやすかった。迅速な対応ありがとうございます。
- 当別キャンパスで実施した点良かった。
- なごやかで良かった。
- 泊りじゃなくて良かった。
- 学生のこと、授業のことなどいろいろ考える機会となった。
- FD 委員のみなさま、おつかれさまでした。

<改善要望・意見>

- 午前の講師の方が時間をかなりオーバーした。懇親会がなかった。
- こういう研修では悪い点をどうするかという話を中心にになりやすいと思う。その結果、暗い気分になるのが悪い点。
- 質問の手がフロアから挙がらなかったこと。
- 時間管理をしっかりして発表等で質疑を活発に行わないと学部ごとの WS の成果を全学的にフィードバックできないのでは？。全体討論に時間を割くべき、司会者が話すより参加者に発言させるべき。一人に一本ペットボトルを。
- 昨年と同じテーマはどうかと。
- WS の前にキャリア形成についての講義があれば良かったと思う。
- キャリア教育という言葉や定義がわかりづらく、WS を行う時に戸惑いがあった。
- WS はとても盛りあがった。質疑応答は、もう少し時間配分として必要ではないか。
- 全学として共有すべき論点が薄く、他学科の話はただ聴くだけになった。
- 学部混合の共通テーマの WS も一つあると、多様な考え方や学部交流も図れると思う。
- WS1、2は共通してつながっている点も多いため、一つのテーマで、通してじっくり話せたら良かった。
- 就職動向は 15 分程度で十分。どうでもいい話が長かった。9 時から開会で良いのでは。
- WS の時間が短いと思う。
- 午後からの WS 司会がスムーズではなく、あまり良くなかった。
- タイムスケジュールがアバウト。
- プレゼンの制限時間はきちんと守っていただきたい。
- 時間厳守。
- 気になった点は学部で参加人数が偏っていること。
- 他の学部の先生たちと話をする機会が少なかったのが残念だった。のみものはペットボトルの方が持ち運べるので良いと思う。
- OHP でなくても普通紙で充分映せると思った。ドリンクは 500ml ペットの方が良い。
- テーマを学部から募って、いま最も問題となっているテーマで話し合ってはどうか。
- 学長あるいは副学長、各学部の教務部長はフルで参加させると良い。今後の方針などにはまったく役立たないかもしれませんよ。

4. 今後のFD研修に向けて、取り上げるべきテーマなどご提案をお書きください。

- 地域連携。研究の活性化。
- 大学院の充実。良い点をさらに発展させるためのFD。
- 学生のモチベーション、自主性の向上について。大学のブランド力。
- 学生の多様化について。
- 学部間の教育の連携体制など。
- 学部間連携について。成績不良学生に対するアプローチ。
- 多職種連携のカリキュラム開発について。
- 大学として多職種連携にどう取り組むか。
- 多職種連携。
- 本学の将来ビジョンについて。
- コ・メディカルの特色。
- チーム医療の実現に向けて何をすべきか。
- 魅力的な授業を行うには。
- 教員力アップについて。
- 基礎学力の向上の方法。
- 授業評価の在り方、フィードバック活用等。
- 全学で共通するテーマ。
- 全学部合同での講義の内容や考えられる問題点について。
- 全学的な共同教育、例えば多職種連携の教育のあり方（大学のブランドとなりうる）について、WSを開催して方策を実施させる。
- 今回のFDが実践につながり、評価再検討につながると良いと思う。他学科合同でしていくとすると「チーム医療」をキーワードに、教育で何が本学でできるかを考えてみたい。
- 「北海道医療大学」というブランドを確立するための方策。
- 1. 大学のブランド力を高めるには。2. 教員の教育力アップに向けた研究力アップ。（自己研鑽にとって研究、論文による発表は大切です。教員の自己研鑽なくして教育力アップはないと思います。）最近の歯学部では教育を理由にブランド力をつけるべく研究がないがしろにされつつある。
- 自分自身をより高めるテーマが良いと思う。学生や他の人のためでなく、自分自身を高めることにより周りに好影響があると考える。
- 現状把握に好都合である。担当は準備等大変ですが継続してほしい。

当日資料

ワークショップ (WS) とは

1. ワークショップとは

あらかじめ目標を定め、その達成のために参加者全員が有効な討論を行い、一定の時間内に実現性のある成果 (product) を出す体験学習である。

この方法により、個人レベルでの問題解決とは比較にならない成果を得ることができる。

2. ワークショップの設営

(1) 目的

「全般的・研修的なもの」と「個別の問題 (事項) 解決を目的としたもの」に大別される。

(2) 期間ならびに場所

半日程度のものから 2~3 週間の長期のものまでであるが、機関単位であれば 1 泊 2 日 ~ 2 泊 3 日、全国レベルの場合は数日間が一般的である。

日常活動の場から離れ (参加者が電話などの呼び出しで妨害されず、作業に専念できること)、かつワークショップ環境として整った場所 (小グループに分かれて作業し、また、全体集会もできること) が望ましい。

(3) 参加者

異質の活動領域をもつメンバーで構成する。多面的な検討が可能となり、よりよい産物を生みだすことが期待される。

(4) 参加者の役割

1) グループメンバー (通常数名、5~10 名 : 多過ぎないこと)

各グループのメンバーは、セクションごとに交代して次の役割を分担する。

① 討論進行係 (リーダー) : 1 名

② 記録係 (レコーダー) : 1~2 名

1 名は、グループ討議の内容を全体討議で発表するために模造紙や OHP 用紙などに書きまとめる。もう 1 名は、後日印刷公表される報告書 (記録) のために討議の内容をレポート用紙にまとめ、事務担当へ提出する。

③ 報告係 (レポーター) 1 名

全体討議において、決められた時間内に討議の内容を発表する。

2) タスクフォース (taskforce) あるいはファシリテーター (facilitator)

: グループ数に相当する人数

ワークショップの目標の設定、資源の整備、種々の評価など、運営・促進・記録をし、毎日終了後に評価し、翌日の修正をする。

3) コンサルタント

助言・指導、必要に応じてミニレクチャーなどを行なう。

3. ワークショップの進め方

(1) 導入 = アイスブレイキング (解氷)

活発な討論の雰囲気とするためには、まず参加者間でコミュニケーションを図ることが重要であり、アイスブレイキングと呼ぶ。これに全体の 10~20% の時間を割いても惜しくはない。その方法として自己紹介、他己紹介、コーヒープレイク、パーティ (食事、歌、踊りなど)、ゲームなどがある。

- (2) 展開＝作業
 - 1) ワークショップは、全体が集まる全体討議(プレナリーセッション)とグループに分かれて活動するグループ討議(グループセッション)を交互に実施して進められる。
 - 2) 各グループは、異質の活動領域を持つメンバーで構成されるのが望ましい。
 - 3) 各グループは目標達成のため、討議、とりまとめ、プレナリーセッションでの発表と討議、評価等の活動を行う。
 - 4) ワークショップは、全体が集まる全体討議(プレナリーセッション)と、グループに分かれて活動するグループ討議(グループセッション)を交互に実施して進められる。
- (3) 評価個人、グループやタスクフォースをアンケート、テスト等により相互に評価する。

4. ワークショップの期待効果

- (1) 個人およびグループの行動が、他人または他グループを通じて客観化できる(鏡影現象)。自己の行動変容とモチベーションが増進される。
- (2) 課題達成によって、決断力や実行力が養成される。
- (3) 自由な討議を通じて、人間関係の重要性について理解を深めることができる。
- (4) グループ活動を通じ、グループダイナミクス(チームワークや相互啓発等)の有用性を体験的に理解できる。ある事項に対する合意を形成できる。

5. ワークショップ成功の条件

- (1) WSのすべてのメンバーが積極的に参加すること。全員が最初から終了まで参加し、脱落者があってはならない。
- (2) WSの成否の責任は、参加者全員にある。
- (3) WSのメンバーは、互いにResource Personとして働く。
- (4) タスクフォースは、グループ討論が活発に進む雰囲気作りに配慮し、その進行を見守り、適切な情報を供給する責任があるが、強圧的に方向づけないよう心掛ける。
- (5) グループとしての学習と円滑なコミュニケーションが、目標を達成するために極めて重要である。
- (6) 参加者は、グループ討論をより効果的にするために、建設的で批判的な意見を述べる。
- (7) 最も大切なことは、どのような質問でも無意味ではないと認識することである。

報告書の作成

WSのプロダクトならびに研修参加の感想などについて、後日「FD研修報告書」に取りまとめますので、次のとおり提出願います。

1. グループ プロダクト・・・WS 1、WS 2それぞれについて、必要に応じて図や表なども入れて成果をまとめて下さい。様式やボリューム等の制約はありません。
2. グループ代表の感想・・・WS 1、WS 2それぞれについて、400字程度で感想をお寄せ下さい。
3. FD委員の感想・・・400字程度で感想をお寄せ下さい。

以上、1～3について8月31日(金)までに
教務課 四釜 (shikama@hoku-iryo-u.ac.jp) へ提出願います。

キャリア教育について

●キャリア教育とは

定 義：「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じてキャリア発達を促す教育」

(中央教育審議会答申、2011年)

教育目標：1. 職業観・勤労観の育成

2. 職業に関する知識・技能の習得

3. 自己理解を前提にした進路・職業選択能力の育成

(中央教育審議会答申、1999年)

●キャリア教育の必要性

1. キャリア教育の展開は、本来、大学教育の基本的な任務の一つである。

市民としての自立、家庭人や社会人としての責務・役割の遂行、職業人としての専門的準備などを目指し、幅広い人間形成を図ることを目的としている。

2. 学生の能力・資質に対する社会の要請にどう応えるかという問題がある。

企業社会全体が大卒者に即戦力、あるいは employability (雇用されうる能力) を求めるようになってきている。大卒者の専門的職業能力はいうまでもなく、近年、社会の側から大卒者のコミュニケーション能力、問題解決能力、社会的常識、そして職業観の未形成に対する危惧が強まっている。

3. 学生の就職や雇用への移行の面での支援強化が必要になってきている。

とくに 1990 年代初頭のバブル経済の崩壊以降、大卒者の就職市場の逼迫は著しい。大学卒業までの段階で、学生が卒業後十全に就職・雇用にいたる準備をする必要性が高まってきている。

4. 学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまずきの問題がある。

大卒者自身の進路選択や就職をめぐる迷いや悩みも深く、各大学に設置されている就職相談室やキャリア(支援)センターなどを訪れる学生数の増加が目立ってきている。特に、学生が自ら進路・キャリアを設計し、それを実践する力の低下が目立つ。今や、このような学生に対する個々の相談とともに、それを超えたトータルなキャリア形成支援ともいべき取り組みが求められている。

●キャリア教育の位置付け（キャリア支援のポイント）

1. 入学時からの継続性
2. 補完的な課外活動的位置づけではない
3. 教育活動全体の中で位置づける

●キャリア形成・キャリア発達に係わる取り組み

1. 学生のキャリア・職業観の形成や将来設計能力の育成を意図した計画的、集団的な教育課程上のキャリア教育の取り組み
2. 個々の学生の進路・職業選択に関するキャリア支援・学生指導の活動
3. 学生のキャリア発達・形成に資する彼らによる自発的学習活動や課外活動等に対する支援

●キャリア教育の4つの分類

1. 大学生生活導入系
2. 社会理解系
3. キャリア開発系
4. 就職対策系

●キャリア教育の概要

キャリア教育は、大まかに分類すると「学生全体に対する教育」、「個別的な支援・学生指導」、そして「自発的学習活動・課外活動等への支援」の3つからなる。

1. 学生全体に対するキャリア教育

①インターンシップ

一般的な職業観・勤労観の育成、あるいは専門教育の現地学習

②一般教育科目や専門科目におけるキャリア志向学習

大学における一般教育や専門教育も、従来の学術や文化の体系(のみ)を志向した学習や教育に対して、学生のキャリア発達・キャリア形成の視点を付け加えたものにする。

③キャリア教育独自の講義科目（一般教育科目）

大学教員がコーディネーター役を務め、OBや外部講師等による実社会やキャリアの問題等に関する体験伝達(職業意識啓発)型の講義の取り組みである。金澤大学(キャリアプラン)、名古屋大学(キャリア形成論)、一橋大学(社会人との対話による社会実践論)などがそれにあたる。

また、特定学部・研究科の教員やキャリア(支援)センターなどの教員がキャリアや実社会の問題について専門的、集中的に講義する形態も存在する。この場合、職業・キャリアの問題について学際的な講義が組織される北海道大学(大学と社会)、広島大学(職業選択と自己実現)などのほか、キャリア形成やキャリア教育などのテーマでインテンシブな講義が行なわれる和歌山大学(職業社会と資格制度)のような例もある。

2. 個別的キャリア支援・学生指導

①就職・キャリア相談

大学の組織の中に就職相談やキャリア支援の部門・専門家がしっかりと位置づけられる必要がある。

②一般(指導)教員による学生指導・相談

カウンセリングの専門的担当者による進路・キャリア相談に加えて、学部・研究科の一般教員、特にゼミナールなどの指導教員(団)によるきめ細かな相談・指導活動が必要である。

3. 自発的学習活動・課外活動等への支援

学生自身の自発的、主体的活動も決定的な役割を果たすことに注目する。課外活動やアルバイト、学生の交友活動、家族生活などは、進路選択や人間形成に大きな刻印を与える。

学士力について

「学士力」とは、中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」
(2008(平成20)年12月)で示された能力

《知識》

- ▽異文化の理解
外国などの文化を理解する
- ▽社会情勢や自然、文化への理解
人類の文化や社会情勢などを理解する

《技能》

- ▽コミュニケーション能力
日本語や特定の外国語で読み、書き、聞き、話すことができる
- ▽情報活用力
インターネットなどの多様な情報を適切に使い、活用できる
- ▽論理的思考力
情報や知識を分析、表現できる

《態度》

- ▽チームワーク、リーダーシップ
他者と協力して行動したり、目標実現のために方向性を示すことができる
- ▽倫理観
自分の両親や社会のルールに従って行動できる
- ▽生涯学習力
卒業後も自ら学習できる

《創造的思考力》

知識、技能、態度を総合的に活用し、問題を解決することができる

社会人基礎力について

「社会人基礎力」とは、2006(平成18)年に経済産業省が「職場や地域社会の中で、多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的能力」と定義した「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力

《前に踏み出す力》(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら粘り強く取り組むことが求められる。

▽主体性・・・物事に進んで取り組む力

例)指示待ちではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む

▽働きかけ力・・・他人に働き掛けて巻き込む力

例)「やろうじゃないか」と呼び掛け、目的に向かって周囲の人を動かす

▽実行力・・・目的を設定し、確実に行動する力

例)言われたことをやるだけでなく、自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む

《考え抜く力》(シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～

物事を改善していくためには、常に問題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。

▽課題発見力・・・現状を分析し、目的や課題を明らかにする力

例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する

▽計画力・・・課題の解決に向けたプロセスを明らかにし、準備する力

例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、準備をする

▽創造力・・・新しい価値を生み出す力

例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える

《チームで働く力》(チームワーク)

～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～

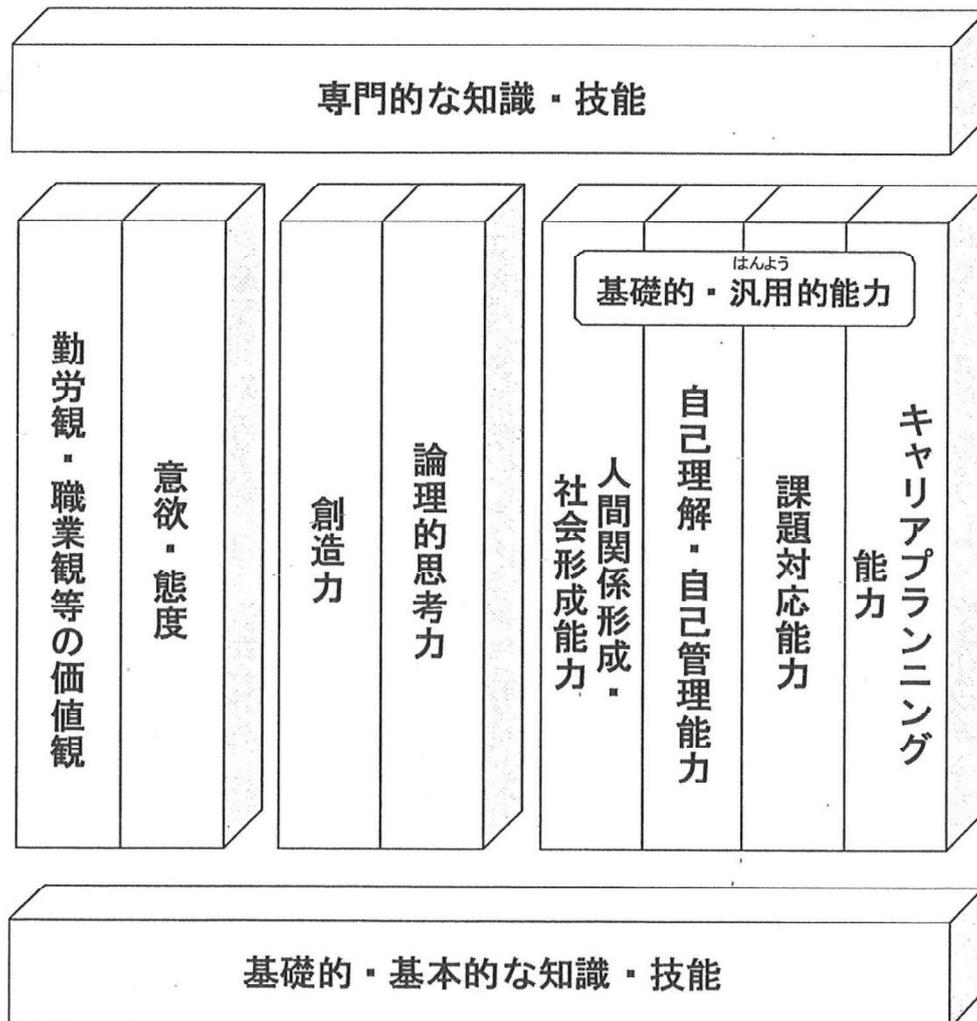
職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また組織としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けてともに協力することが必要である。

就職基礎能力について

1. コミュニケーション能力
2. 職業人意識
3. 基礎学力
4. ビジネスマナー
5. 資格取得

(厚生労働省「若年者の就職の能力に関する調査」2004年)

社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素



学生の資質に関する資料

●資質とは何か

才能、基礎学力、学習意欲、学習などで養成される総合力、人間力・・・
明確な定義はない

●大学で求められる資質とは何か

《測りやすいもの》

1. 知識、狭義の技能
2. 基礎学力

《測りにくいもの》

1. 知的好奇心・・・何故？結果だけでなく過程に興味を抱く
2. 集中力・持続力・・・時間のかかる作業を面倒がらない、時間を要して課題に取り組む
3. 主体性・自立・・・自身の考えをもつことができる
4. 柔軟性・協調性・・・他者から教わる、他者と教え合うことができる
5. コミュニケーション能力・・・学び合う時のコミュニケーション、チームワークを組むときのコミュニケーション
6. 思考力・論理性・・・現実と理論、理論と理論とを連結させて思考できる

ア ル バ ム

アルバム



新川学長の挨拶



参加者の自己紹介



薬学教育支援室の活動について



ワークショップ1



ワークショップ2

リハビリテーション科学部教員も WS 参加



発表にも力が入る



最後まで活発な討論が行われた



〒061-0293 北海道石狩郡当別町金沢1757

Tel 0133-23-1211 fax 0133-23-1669

URL: <http://www.hoku-iryo-u.ac.jp/>