

資 料

Inter Professional Education の実践に向けた 平成 27 年度 FD 研修の評価： 教員のコンピテンシーに焦点をあてて

丸尾 智実^{*1}・松岡 純子^{*1}・瀬藤 乃理子^{*2}
竹内 さをり^{*2}・有馬 志津子^{*1}・岡本 朋子^{*1}

Evaluation of Faculty Development Seminar of 2015 on
of InterProfessional Education Practice:
Focus on Competency of University Faculty Members

MARUO Satomi, MATSUOKA Sumiko, SETOU Noriko,
TAKEUCHI Saori, ARIMA Shizuko and OKAMOTO Tomoko

抄録：

【目的】本研究では、平成 27 年度に実施した甲南女子大学看護リハビリテーション学部（以下、本学部）の FD 研修が教員のコンピテンシーの向上に貢献できたかを評価した。

【方法】対象者は、平成 27 年度の本学部の FD 研修（全 2 回）に参加した本学部教員とした。評価は独自に作成した研修の主観的評価と教員のコンピテンシーに関する評価項目についての自記式質問紙調査とした。

【結果】研修の主観的評価では、9 割以上の教員が自分の教育に役に立ったと答え、研修の満足度も高かった。また、教員のコンピテンシーに関する評価では、8 項目で FD 研修を重ねる毎に得点が高くなる傾向がみられた。さらに、研修前後の経時的変化としては、研修前に比べて研修後に中央値、最小・最大値が高くなる傾向があり、特に、「IPE を取り入れることで得られる社会の利益を認識している」で有意に得点が上昇していた ($p=.002$)。

【結論】FD 研修が教員のコンピテンシーの向上に役立った可能性が示唆された。

キーワード：InterProfessional Education (IPE), Faculty Development (FD), 大学教員, コンピテンシー

I. はじめに

少子化に伴う 18 歳人口の減少や他大学の学部新設が相次ぐ中、大学では独自の特色を鮮明に打ち出すことが求められている。甲南女子大学（以下、本学）においても例外ではなく、看

護リハビリテーション学部（以下、本学部）では、特に国際化と多職種協働に力を入れて変革を進めている。

このような本学部の方針に伴い、Faculty Development（以下、FD）委員会では、平成 26 年度より InterProfessional Education/Work（以下、IPE/IPW）に関わる教員研修を行ってき

^{*1} 甲南女子大学看護リハビリテーション学部看護学科

^{*2} 甲南女子大学看護リハビリテーション学部理学療法学科

た。FD は「教員が教授内容・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」と定義され、専門分野を素材に成り立つ学問の府としての大学制度の理念・目的・役割を実現するために必要な教授団の資質改善および開発を意味する(有本, 2005)。また、FD の焦点の一つは「学識論」の展開であり学問の統合の探求であること、FD は大学教員個人の資質開発を基礎とするが必然的に各教員個人を超えて教授団としての取り組みを必要とすることが指摘されている(絹川ら, 2006)。したがって、大学教員は、個人の資質開発として、自身の教育力を向上させながら、所属する学部の目的や役割の変革に合わせて常に学問の統合への探求を行う必要があると考えられる。

大学教員の自身の教育力を向上させるためには、必然的に教員の能力が問われると言える。近年、このような能力として Competency (以下、コンピテンシー) という概念が注目されている。コンピテンシーには様々な概念があるとされるが、加藤(2011)は、コンピテンシーを「行動によって知覚される動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念」と定義している。また、千葉大学で行われている亥鼻 IPE では、コンピテンシーを「高い成果を生み出せる人の行動特性であり、知識、技術、態度を含めた実践力」と定義し、IPE のファシリテーションに必要な力であると指摘している(酒井ら, 2016)。さらに、コンピテンシーは設定した目標を達成するために、これまでの経験を生かして環境の中で効果的に適応していくこと、個人的な側面だけでなく社会および物理的環境との相互作用の中で成長発達していくとの指摘がある(小原ら, 1997)。したがって、コンピテンシーという概念から FD 研修が大学教員の教育力の向上に貢献したかを評価することは価値があると考えられる。

平成 26 度の本学部 FD 委員会は、IPE/IPW を理解することを目的に年 2 回の研修会を実施してきた。その結果、年度末には約 8 割の教員が IPE/IPW に高い関心を抱いたことが明らかとなった。しかし、平成 27 年度に本学部では新任教員が多く着任したため、IPE/IPW について改めて教員間で共有していく必要があること、また、平成 26 年度行ったアンケートは

IPE/IPW を理解したかと IPE/IPW 教育に関わりたいと思うかという点に焦点をあてており、本来の FD の目的である教員の教育力の向上にどの程度貢献できたかについて明確にできなかったという課題が残された。このような課題から、平成 27 年度は、本学部の変革に合わせて取り組んできた IPE/IPW について、新しく着任した教員を含めすべての教員間で共有するとともに、平成 26 年度の研修内容を基盤に IPE の実践に向け教員の教育力が向上することを目指した FD 研修を実施することとなった。

以上より、本研究では、平成 27 年度に実施した FD 研修が本学部教員のコンピテンシーの向上に貢献できたかを評価することとした。

II. 研究方法

1. 研究デザイン

研究デザインは、1 群の事前事後デザインとした。

2. 研究期間

研究期間は、平成 27 年 6 月から平成 28 年 3 月であった。

3. 研究対象者

研究対象者は、本学部に所属する教員とした。

4. 研究方法および平成 27 年度本学部 FD 研修内容の概要

平成 27 年度の本学部 FD 研修は、1 回約 2 時間、全 2 回(8 月、3 月)実施した。第 1 回は外部講師による講演とし、第 2 回は第 1 回のアンケート結果を踏まえてグループディスカッションを中心に実施した。

1) 第 1 回 FD 研修

第 1 回の FD 研修のテーマは「IPE/IPW の学部教育における実践に向けて～実践編～」とし、他大学で IPE/IPW の導入と実践に携わり、現在は病院において IPW の実践に取り組む経験をもつ医師に講演いただいた。講義では、IPE/IPW が患者中心の医療を可能にし患者の利益につながることを、また、IPE/IPW の継続にはコンフリクトの解消 (Conflict Resolution) に向

けて対立する意見に真摯に耳を傾ける姿勢が必要であるという示唆を得た。

2) 第 2 回 FD 研修

第 2 回の FD 研修のテーマは「現在実施している合同科目を通して IPE/IPW について考える」とした。具体的には、まず、本学部の合同科目について理解を深めるとともに、合同科目担当者より今年度の取り組みについて紹介いただいた。その後、合同科目を実施している意義や IPE につなげていくためにどのような工夫ができるかについて、教員間でグループワークを行い、考えを共有した。

5. 評価方法と内容

評価方法は、自記式質問紙評価とした。評価内容は、属性と FD 研修の評価とした。

1) 属性

属性は、以下の項目について第 1 回 FD 研修前に把握した。具体的には、性別、年代、所属学科、教員としての経験年数とした。

2) FD 研修の評価

①研修の主観的評価

研修の主観的評価は、研修会の内容が自分の教育に役に立ったかについて、「とても役に立った」から「全く役に立たなかった」の 4 件法で、同様に、研修会の満足度について、「とても満足した」から「全く満足しなかった」の 4 件法で、第 1 回および第 2 回研修後に把握した。

②教員のコンピテンシーに関する評価

教員のコンピテンシーに関する評価は、第 1 回 FD 研修前、研修後、第 2 回 FD 研修後の計 3 回実施した。評価項目は、千葉大学の亥鼻 IPE で定義されているコンピテンシーおよび加藤 (2011) の概念、斉藤 (2014) の先行研究を参考に独自に作成した。特に、IPE/IPW に関わる項目として、千葉大学の亥鼻 IPE のコンピテンシーの定義で用いられている【知識】【技術】【態度】、加藤のコンピテンシーの定義で用いられている【自己効力感】が質問の要素として含まれるようにした。また、斉藤の先行研究で指摘された、職場で求められているコンピテンシーであるが現状習得できていないもしくは達成できていない項目として挙げられていた内容や本学部の方針の変革に対応するという

内容が含まれるようにした。具体的には、【知識】として、「1. 多職種役割と専門性を理解している」「2. IPE/IPW の重要性を理解している」「3. IPE を大学教育に取り入れることで得られる学生の利益を認識している」の 3 項目、【態度】として、「4. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する意欲がある」「5. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育に取り入れる意欲がある」「6. IPE の中で与えられた役割に積極的に関わる意欲がある」の 3 項目、【自己効力感】として、「7. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する自信がある」の 1 項目を設定した。また、職場で求められているコンピテンシーであるが現状習得できていないもしくは達成できていないと認識されている項目から、「8. 社会やニーズの変化を察知し物事を変革しようとしている」「9. 他者に方向性を示し目標実現のために巻き込んでいる」「10. 教員および研究者としてのプロ意識を持ち質の高い仕事をしようとしている」の 3 つの質問項目を設定した。これら 8, 10 は【態度】が、9 は【技術】に含まれると考えた。

以上の項目は、自分にあてはまるかどうかについて「0 点：全くない」から「6 点：非常にある」の 7 件法で評価した。

6. 分析方法

研修の主観的評価は単純集計で示すこととした。また、教員のコンピテンシーに関する評価は平均得点を示すとともに、個人の経時的な変化を追うために、研修前と第 1 回研修後、研修前と第 2 回研修後の得点の変化を対応のあるノンパラメトリック検定である Wilcoxon の符号付順位和検定で検証した。なお、統計ソフトには、SAS version 9.4 を使用した。

Ⅲ. 倫理的配慮

対象者には、無記名であること、調査で知り得た対象者の情報をまとめたものは研究目的で使用することはないことを文書に明記し、第 1 回 FD 研修開始前に文書を用いて口頭で説明した。また、この調査への協力は自由でありいつでも辞退することができること、それにより対象者が職務上およびその他で不利益を被ること

が一切ないことについて同様に説明した。さらに、調査の回答をもって研究に同意したとみなすこととし、その旨を文書および口頭で説明した。

また、経時的な個人の変化を評価するために、対象者には自身で考えたパスワードを記入してもらうこととし、その旨についても文書および口頭で説明した。第 1 回 FD 研修会開始前のアンケート実施時には、研究者で事前に ID を記入しておき対象者にランダムにアンケート調査票を配布した。その上で、対象者には ID と自身で考えたパスワードを記入してもらい、ID とパスワードをメモとして残すよう依頼した。第 1 回 FD 研修会後および第 2 回 FD 研修会後には、メモを参照に自身で考えたパスワードを記入してもらうように依頼した。パスワードを忘れた場合は、第 1 回 FD 研修前に実施したアンケート後に研究者が ID とパスワードを記したリストを作成しておいたものを、対象者に直接確認し記入してもらうようにした。ID

とパスワードの照合リストは鍵のかかる場所で保管し、研究終了後から 5 年間経過するまでは厳重に保管することとした。なお、ID およびパスワードの記載は任意とした。

以上について、甲南女子大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

IV. 結 果

研修前の調査票提出者は 29 人、第 1 回研修後の提出者は 35 人（研修参加者 47 人、回収率 74.5%）、第 2 回研修後の提出者は 38 人（研修参加者 46 人、回収率 82.6%）であった。

1. 研修の主観的評価

研修の主観的評価の結果を表 1 および表 2 に示す。

「今回の研修が自分の教育に役立ったか」という設問は、第 1 回では 9 割以上の教員が、第 2 回では回答した全教員が自分の教育に役に立

表 1 今回の研修が自分の教育に役立ったか

設問	人数 (%)	
	第 1 回 (n=35)	第 2 回 (n=38)
とても役に立った	15(42.8)	28(73.7)
まあまあ役に立った	17(48.5)	10(26.3)
あまり役に立たなかった	3(8.5)	0
全く役に立たなかった	0	0

表 2 今回の研修内容に満足したか

設問	人数 (%)	
	第 1 回 (n=35)	第 2 回 (n=38)
とても満足した	13(37.1)	24(63.2)
まあまあ満足した	18(51.4)	14(36.8)
あまり満足できなかった	4(11.4)	0
全く満足できなかった	0	0

表 3 研修に参加した全教員のコンピテンシーに関する項目の得点の変化

設問	平均点		
	研修前 (n=29)	第 1 回 研修後 (n=35)	第 2 回 研修後 (n=38)
1. 多職種役割と専門性を理解している	5.4	5.4	5.4
2. IPE/IPW の重要性を理解している	5.5	5.6	6.0
3. IPE を大学教育に取り入れることで得られる学生の利益を認識している	5.5	5.5	6.2
4. IPE を取り入れることで得られる社会の利益を認識している	5.3	5.3	6.1
5. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する意欲がある	5.4	5.5	5.9
6. IPE の中で与えられた役割に積極的に関わる意欲がある	5.3	5.5	5.8
7. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する自信がある	4.6	4.7	5.2
8. 社会やニーズの変化を察知し物事を変革しようとしている	5.1	5.1	5.4
9. 他者に方向性を示し、目標実現のために巻き込んでいる	4.3	4.6	4.8
10. 教員および研究者としてのプロ意識を持ち質の高い仕事をしようとしている	5.4	5.6	5.5

表 4 ID が特定できた教員のコンピテンシーに関する項目の得点の変化

n = 13

設問	平均点 (範囲)			検定結果*1
	研修前	第 1 回 研修後	第 2 回 研修後	
1. 多職種役割と専門性を理解している	4(4-5)	4(4-5)	4(4-6)	
2. IPE/IPW の重要性を理解している	5(3-5)	5(4-6)	5(4-6)	
3. IPE を大学教育に取り入れることで得られる学生の利益を認識している	4(2-5)	5(4-5)	5(4-6)	研修前<第 1 回研修後* <第 2 回研修後**
4. IPE を取り入れることで得られる社会の利益を認識している	4(2-5)	5(3-5)	5(3-6)	研修前<第 2 回研修後**
5. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する意欲がある	4(4-6)	5(3-6)	5(4-6)	
6. IPE の中で与えられた役割に積極的に関わる意欲がある	4(3-5)	5(4-6)	5(4-6)	
7. IPE/IPW の理念・考え方を自分の教育の中に活用する自信がある	4(1-5)	4(2-5)	4(3-6)	
8. 社会やニーズの変化を察知し物事を変革しようとしている	4(3-5)	4(3-6)	4(3-6)	
9. 他者に方向性を示し、目標実現のために巻き込んでいる	4(1-5)	4(1-6)	5(2-6)	
10. 教員および研究者としてのプロ意識を持ち質の高い仕事をしようとしている	4(3-5)	5(4-6)	5(3-6)	

*1Wilcoxon の符号付順位検定, **p<.01, *p<.05

ったと回答した。同様に、研修の満足度は、第 1 回では 9 割弱の教員が、第 2 回では回答した全教員が満足したと回答した。

2. 教員のコンピテンシーに関する評価

1) 研修に参加した全教員の変化

研修に参加した全教員のコンピテンシーに関する平均得点の変化を表 3 に示す。研修前、第 1 回研修後、第 2 回研修後の得点を比較すると「1. 多職種役割と専門性を理解している」と「10. 教員および研究者としてのプロ意識を持ち質の高い仕事をしようとしている」においては 3 時点での変化はあまりみられなかったが、それ以外の項目では、FD 研修を重ねる毎に得点が高くなる傾向がみられた。

2) ID が特定できた教員の変化

研修前、第 1 回研修後、第 2 回研修後のすべての調査に協力を得られた教員のうち、ID が特定できた者は 13 人であった。

この 13 人 (100%) の特性は、性別では男性が 2 人 (15.4%)、女性が 11 人 (84.6%)、年代では 20 歳代が 1 人 (7.7%)、30 歳代が 3 人 (23.1%)、40 歳代が 6 人 (46.2%)、50 歳代が 3 人 (23.1%)、平均教員経験年数は 7.9 ± 5.4 年であった。

この 13 人のコンピテンシーに関する評価の

結果を表 4 に示す。全体の傾向として、得点の中央値が 4~5 点と高い得点であり、研修前後で大きな変化はなかったが、研修前と比べると研修後で得点の最小値や最大値が高い傾向がみられた。特に、「3. IPE を大学教育に取り入れることで得られる学生の利益を認識している」では、研修前の得点の 4 (範囲: 2-5) 点に対し、第 1 回研修後には 5 (範囲: 4-5) 点、第 2 回研修後には 5 (範囲: 4-6) 点と有意に得点が上昇した。同様に、「4. IPE を取り入れることで得られる社会の利益を認識している」では、研修前の得点の 4 (範囲: 2-5) 点に対し、第 2 回研修後には 5 (範囲: 3-6) 点に有意に得点が上昇していた ($p = .002$)。

V. 考 察

本研究の特徴は、平成 27 年度の本学部における FD 研修が教員のコンピテンシーの変化に貢献できたかについて対象者の主観的および客観的指標を用いて評価したことである。

対象者の主観的評価においては、8 割以上の教員が平成 27 年度の FD 研修に満足し、自分の教育に役立つと答えていた。また、教員のコンピテンシーに関する評価においても、8 割以上の項目で研修前に比べて研修後に高い得点を

示していた。特に、IPE を大学教育に取り入れることで得られる学生や社会の利益の認識に関する項目で高い得点の伸び率を示していた。これらは、第 1 回 FD 研修で、大学での IPE が臨床でどのように活かされているかについて具体的に知ることができ、学生が真の多職種連携を実践できる専門職となることの効果を教員が実感できたこと、患者中心の医療の提供につながるという IPE/IPW の目的と効果が明確に教員に浸透したことが考えられた。

先行研究では、授業改善が必要なことは分かっても具体的方法や戦略を得るに至っていない場合には、教員集団として課題を広く共有しより良い教授法の浸透を図ることの重要性を指摘している(鍛治谷ら, 2016)。本学部における平成 27 年度の FD 研修では、第 1 回の講義、第 2 回の教員間で教授方法の共有を図るといった段階を踏みながら研修内容を組み立てることができたと評価することができる。しかし、先行研究(齊藤, 2014)において、他者に方向性を示し巻き込んでいくといったコンピテンシーが現状では習得できていないと指摘されているのと同様に、本学部教員においても他の項目と比べると低い結果であった。したがって、今後は教員が主体的に FD に取り組めるような工夫が必要であると考えられた。具体的には、本学部の理念とどのような学生を育てたいかという各教員の考えについて話し合う機会を持つなど、知識、態度、技術、自己効力感といった教員のコンピテンシーを高めながら、これまで以上に教員の主体的な取り組みとリーダーシップの発揮を促進するような FD を検討していく必要があると考えられた。

本研究の限界として、まず、FD 研修の評価を対象者の自記式質問紙による回答で評価したことである。特に、評価尺度については、先行研究を参考に独自に作成したものであり、評価尺度の妥当性については十分に検討できていな

いことがあげられる。また、平成 27 年度の FD 研修は、学科別でも行われている。特に理学療法学科では、第 1 回の学部 FD 研修の講師から別途講義を受け、ワールドカフェ方式で IPE への理解を深めたという背景があった。したがって、本研究の成果は、平成 27 年度の学部 FD 研修のみの効果ではなく、その他の影響を受けていると考えられる。さらに、個人の経時的变化を捉えるといった点では、3 割程度の協力しか得ることができなかった。研究方法を見直しながら教員の負担にならない方法で、かつ FD 研修が教員の教育力の向上に寄与しているのかを継続して評価していく必要があると考えられた。

謝辞

平成 27 年度の学部 FD 研修ならびに本研究に協力いただきました本学部教員の皆様に厚く御礼を申し上げます。

引用文献

- 有本章 (2005). 『大学教授職と FD』. 東信堂, 東京.
- 小原真知子 (1997). 「ソーシャルワーク実践の専門性に関する一考察: Competence 概念からの検討」『社会福祉』 38, 68-79.
- 鍛治谷静, 北村瑞穂, 金津春江, 榊原和子 (2016). 「教員相互による公開授業参観の成果と課題-授業担当者及び参観者による報告書のテキストマイニング分析を通して-」『四條畷学園短期大学紀要』 49, 47-57.
- 加藤恭子 (2011). 「日米におけるコンピテンシーの概念の生成と混乱」『日本大学経済学部産業経営研究所所報』 68, 46-50.
- 絹川正吉, 館昭編 (2006). 『学士課程教育の改革』. 東信堂, 東京.
- 酒井郁子, 大塚真理子, 藤沼康樹, 黒河内仙奈, 山田響子, 吉岡智子, 高野佳奈 (2016). 「玄鼻 IPE ファシリテーターに必要なコンピテンシー及び研修方法の探索的研究」『千葉大学大学院看護学研究科付属専門職連携教育研究センター平成 27 年度研究報告書』 1-46.
- 齊藤明 (2014). 「「大人の学び」と構成主義的学習-職場で求められるコンピテンシーとワークショップ型学習の可能性-」『立教 DBA ジャーナル』 4, 3-14.