

日本赤十字広島看護大学

Faculty Development/FDマップ°

全教員用 (ver.2.0)

【目的】 赤十字の人道の理念に基づいた本学の教育理念・目標のよりよい実現に向け、教職員が専門職者としてだけでなく教養人としても学生等の目標となれる人間性を培うことが求められる。そのためには、各教職員が大学の理念を理解し教育・学習支援に対する能力を最大限に高めていく必要があり、組織的に取り組む必要がある。このFDマップは、日本赤十字広島看護大学の教員に必要な資質・能力を示し(コンピテンシーを示し)、自身のキャリア形成とともに、さらに組織的に支援することを目的とする。

【活用方法】 ①教員自身が、大学教員として目指す能力の指標とし、自己評価や目標設定をしながら資質・能力向上の自己研鑽を行う（自己評価および教員相互評価）。
②本学の教員に必要な能力向上のための取り組みとして、段階別のFD研修を実施する（FD研修プログラム作成）。

【FDマップの構成】 本学のFDマップは、以下で示す10コンピテンシーで構成される。

- | | |
|-----------------|--------------------------------|
| I 大学組織の理解 | VI 研究を遂行し発展させていく力 |
| II 赤十字の原則を活用する力 | VII 地域を支援する力 |
| III 教育者としての基礎資質 | VIII 情報リテラシー |
| IV 教育全般を見渡す力 | IX 自己啓発・自己教育力 |
| V 学生の生活支援をする力 | X 臨地実習での教育・調整能力/看護実践能力【看護教員のみ】 |

○教員のコンピテンシーの区分は、「初級（新任の段階）」「中級（自立してできる段階）」「上級（支援・指導できる段階）」および「組織的学術的なリーダーシップを発揮する段階」の4段階に区分した。

○上述のコンピテンシーについて、職位・職務内容に応じて求められる能力のレベルには違いはあるものの、共通して求められる能力項目を「共通」、職位段階別に求められる具体的なレベルでの能力項目を「段階別」として示した。

○コンピテンシーごとの到達度の評価時期・方法、関連するFD研修を示した。

		初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
		新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
I 大学組織の理解	共通	■ 本学の歴史について理解できる ■ 学園本部・本学の組織体制について理解できる ■ 学園本部・本学の精神と教育理念について理解できる ■ 学園本部・本学の運営方針について理解できる（中期目標、計画など） ■ 組織体制上のルールを理解できる				○自己評価 時期：常に必要時 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む)	○新任教員研修(毎年開催) ・大学組織の理解・大学の規定 ○TPチャート作成研修 ・外部講師によるTPの基本とTPチャート作成研修 ・学内講師によるTPの基本とTPチャート作成研修 ・オンライン研修動画を活用したTPチャート作成研修
	段階別	I-1. 委員会とその役割を知る I-2. 意志決定機関について理解できる I-3. 場や状況に応じて所属する組織を意識した立場・役割をとる必要性を理解できる。 I-4. 本学の大学運営に関する現状と課題を理解できる I-5. 組織が発展するための情報交換に参加できる	I-1. 委員会での役割を果たすことができる I-2. 意志決定機関に意見を伝えることができる I-3. 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 I-4. 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 I-5. 組織が発展するための情報交換の場で意見をいうことができる	I-1. 委員会でリーダーシップをとることができる I-2. 意志決定機関に意見を伝えることができる I-3. 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者に助言できる I-4. 大学運営に、自身の立場や役割に応じて参画できる I-5. 組織が発展するための情報交換の場で意見をまとめることができる	I-1. 委員会を組織できる I-2. 意志決定に関与できる I-3. 組織体制上のルールを導くことができる I-4. 大学運営における効率的・効果的な情報共有システムを作ることができる I-5. 組織が情報交換できる環境を整えることができる	※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	
II 赤十字の原則を活用する力	共通	■ 施設内外の赤十字の諸活動に積極的に参画できる				○自己評価 時期：常に必要時 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む)	○新任教職員研修 赤十字について(毎年開催) ○赤十字救急法基礎講習(毎年開催) ○赤十字救急法養成講習(毎年開催) ○関連する研修会の開催
	段階別	II-1. 赤十字の基本原則と教育活動の関連性を理解できる II-2. 赤十字の基本原則を教育活動と関連付けて考えることができる II-3. 赤十字の看護職育成の目的と大学の教育方針の関連が理解できる II-4. 赤十字の理念に基づいた看護について、学生の学習実践モデルになる必要性を理解できる	II-1. 赤十字の基本原則に基づいた教育活動が実践できる II-2. 赤十字の看護職育成の目的を教育活動と関連付けて考えることができる II-3. 赤十字の理念に基づいた看護について自分のことばで学生や同僚に語ることができる II-4. 学生や後進の教員に対し、施設内外の赤十字の諸活動への参画を呼び掛けることができる	II-1. 赤十字の基本原則に基づいた教育活動が実践できる II-2. 赤十字の看護職育成の目的を教育活動と関連付け、教員に指導できる II-3. 赤十字の理念に基づいた看護について教育活動の評価と改善を推進することができる II-4. 学生や教員に対し、施設内外赤十字の諸活動への参画を呼び掛けることができる	II-1. 赤十字の基本原則に基づいた大学の経営方針を推進できる II-2. 赤十字の理念である人道の具現化に向けた看護教育を推進できる II-3. 赤十字事業の推進者として、学生や教職員と協力して地域社会に貢献できる II-4. 学生や教職員が、施設内外赤十字の諸活動に参画できる体制をつくることができる	※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	

			初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
			新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
Ⅲ 教育者としての基礎資質	対人関係能力	共通	■職務において必要な事項を報告・連絡・相談できる ■組織における自己の役割を果たすことができる ■大学内の教職員と自ら積極的にコミュニケーションをとることができる ■学生のキャリア形成に関わる施設内外の情報交換が行える				○自己評価 時期：常に必要時 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催
		段階別	Ⅲ-1. 仕事上の問題や悩みを相談できる Ⅲ-2. 上司・同僚に仕事上の問題や悩みを相談できる Ⅲ-3. 地域、教育施設、赤十字組織関係者との連携の必要性を理解できる	Ⅲ-1. 科目担当者間の調整会議をもつことができる Ⅲ-2. 委員会など大学運営において積極的に役割をはたすことができる Ⅲ-3. 自分の力量に応じて、適切に相談したり、相談に応じることができる Ⅲ-4. 地域、教育施設、赤十字組織関係者との連携に参加できる	Ⅲ-1. 後輩の指導についてリフレクションすることができる Ⅲ-2. 後輩に対するコーチングを実践できる Ⅲ-3. 地域、教育施設、赤十字組織関係者との連携をはかることができる	Ⅲ-1. 科目責任者と教員間の人間関係を査定し、適切に助言できる Ⅲ-2. 科目責任者へのコーチングの向上のための研修の機会を提供できる Ⅲ-3. 学内に組織横断的な職位別の話し合いの機会を設定し、課題解決のための体制を整えることができる Ⅲ-4. 地域、教育施設、赤十字組織関係者とのネットワークを構築し、連携を図ることができる		
	職業倫理	共通	■倫理的感性を高めるための自己研鑽に取り組むことができる ■専門職看護系大学教員としての倫理観を言語化し職業倫理・研究倫理に基づき行動することができる				○自己評価 時期：常に必要時 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○新任教員研修(毎年開催)
		段階別	Ⅲ-4. 大学内外で生じやすい倫理的問題を理解できる Ⅲ-5. 学生・教員自らがハラスメントを予防・対処するための方法を知る	Ⅲ-5. 職業倫理に基づく自己の行動についてリフレクションすることができる Ⅲ-6. 大学内外で生じた倫理的問題に適切に対処することができる Ⅲ-7. ハラスメントを予防するための対処法等を実践し、学生に助言・指導できる	Ⅲ-4. 自ら倫理的行動の模範を示すことができる Ⅲ-5. 倫理的問題が発生した場合は、積極的に解決に向けて取り組むことができる Ⅲ-6. 大学内外で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、助言することができる Ⅲ-7. ハラスメントを予防・対処する方法等について実践し、他の教員・学生に助言・指導できる	Ⅲ-5. 倫理指針を推進できる Ⅲ-6. 大学内に倫理的問題を扱う委員会を組織できる Ⅲ-7. ハラスメントを予防・対処する方法等を学び、適切に対処する組織・環境体制を整えることができる		○関連する研修会の開催 ・臨地実習場面の教材化 ・看護学教育の基礎 ・自施設の現状を踏まえた指導過程のリフレクション ・個人情報管理～実習における個人情報の取り扱いについて ・実習における教育実践力の向上－学生が経験から学ぶことを支援する－

		初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
		新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
IV 教育全般を見渡す力	共通	■ 高等教育に関する基本的事項（法規、学則、規程など）を理解できる ■ 教育に必要な最新の情報に関する学習を積極的に行うことができる ■ ヒューマンケアリングの意味や価値を考え教育に活かすことができる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修(毎年開催)
	段階別	IV-1. ヒューマンケアリングを言語化することができる IV-2. 担当科目のカリキュラム上の位置づけを理解できる IV-3. 教育目的に適した授業形態の特徴が理解できる IV-4. 授業計画を立てるための基本的知識を理解できる IV-5. 授業の目標を理解できる IV-6. 教育活動に必要な未経験の領域に関する専門知識について学習することができる	IV-1. ヒューマンケアリングを念頭において実践できる IV-2. 担当教科のカリキュラム上の位置づけを説明できる IV-3. 科目全体の効果的な授業計画を立案できる IV-4. 学生の自発的な学習力を刺激する教育方法を実践できる IV-5. 学生の学習状況・授業にかかわる諸問題を分析し、創意のある授業の設定と展開ができる IV-6. 授業効果を評価し、授業の改善方法を明確にできる IV-7. 最新の医療・看護技術に即した教育（看護実践も含む）が実践できる	IV-1. ヒューマンケアリングを常に念頭において実践し、他教員のモデルとなり支援、指導することができる IV-2. 教育課程全般のガイダンスを行うことができる IV-3. 目標に基づくカリキュラム構築と教育内容を示すことができる IV-4. 学生の自発的な学習力を刺激する教育方法を導入し、教育改善に貢献できる IV-5. 教員の教育力（看護実践能力も含む）をアセスメントできる IV-6. 教員に不足している知識や技術の学習機会を提供できる IV-7. 教育力を高めるための研修の機会を奨励できる	IV-1. ヒューマンケアリングを常に念頭において実践・研究し、自身のヒューマンケアリングを教育的視点から教員・社会へ示すことができる IV-2. 教育システムを管理するための知識・技術を持つ IV-3. 大学の目的・目標達成のための実施計画を立てることができる IV-4. 教育課程の評価を多面的に継続して行うことができる IV-5. 社会情勢の変化に応じたニーズを把握することができる IV-6. 高等教育に関する国内外の動向を説明し、本学の目指す方向と課題を示すことができる IV-7. 学内教員の構成と専門性を分析し、個々の教員の学位や資格取得などキャリア発達を支援できる	○学生から教員への授業に関する評価 時期：セメスタ毎 方法：授業評価アンケート ○教員相互評価 時期：半期毎 方法：授業参観と意見交換 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価（ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催

		初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
		新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
V 学生の 生活支援を する力	共通	■ 学生の人権を尊重した姿勢と言動で関わるができる ■ 学生の多様なニーズに柔軟に対応し、個別指導ができる ■ 学生の生活態度や悩みに対して個別に対応できる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修(毎年開催)
	段階別	V-1. 適切な学生相談・指導ができるように、他の教員に相談できる	V-1. 適切な学生相談・指導ができるように、他の教員と連携し、適切に対応できる	V-1. 適切な学生相談・指導ができるように、他の教員に助言ができる V-2. 多様な問題を持つ学生に対し、個別または組織的に対応できる	V-1. 学生集団の傾向を的確に判断し、適切な人材、資源、方法を活用し、問題解決を方向づけることができる V-2. 適切な学生指導体制をつくり、学びやすい学校環境を整備できる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催 研修内容 ・大学生の発達障害 ・学生の問題行動に対する教育的視点からの対応 ・看護学科における学生支援の実際と課題

		初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
		新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
Ⅵ 研究を遂行し発展させていく力	共通	■ 学内の研究助成や外部の研究資金に積極的に応募できる ■ 研究成果を活用して学生指導に活用できる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修(毎年開催)
	段階別	VI- 1. 自己の研究テーマとフィールドをもつことができる VI- 2. 学内外の共同研究に参加し、研究の知識や技術を得ることができる VI- 3. 学会や研修会に積極的に参加し、学術研究の視野を広げることができる VI- 4. 研究活動について相談し自らの研究能力を高めることができる	VI- 1. 日々の教育活動のなかに課題を見出し、研究に取り組むことができる VI- 2. 他者と協働して研究に取り組むことができる VI- 3. 学会等において専門分野の発表実績をもつことができる VI- 4. 自己の専門分野に精通し、常に最新情報を活用し、研究できる VI- 5. 学生(学部生)が行う研究の指導を行うことができる	VI- 1. 研究活動のリーダーとして指導力を発揮できる VI- 2. 教員が学内の研究助成や外部の研究資金に応募できるように支援できる VI- 3. 看護学の各分野の知識を総合的に有し、教員の研究活動へのアドバイス、コーディネートができる VI- 4. 自己の専門分野に精通し、常に最新情報を活用し、研究者として一定の認知を受けている VI- 5. 研究活動の推進および査読委員の役割を担うことができる VI- 6. 学生(大学院生も含む)が行う研究の指導を行うことができる	VI- 1. 組織的な研究活動のリーダーとして指導力を発揮できる VI- 2. 研究活動を支える施設環境を整備できる VI- 3. 研究支援体制を整備できる VI- 4. 競争的研究資金獲得のための研修の機会・環境を整備する VI- 5. 自己の専門分野に精通し、常に最新情報を活用し、研究者として一定の認知を受けている VI- 6. 研究活動の推進およびそのための役割を担う	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価(ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○学内外の研究助成獲得に関する研修会を毎年開催 研修内容 ・倫理審査の考え方と体制および申請の留意点 ・国際的な研究者としての振る舞いやマナー ・看護専門職への研究支援や共同研究に関する情報交換 ・アカデミックライティング
Ⅶ 地域を支援する力	共通	■ 社会貢献のニーズを把握できる				○自己評価 時期：常に必要時	○関連する研修会の開催
	段階別	VII- 1. 本学の社会的役割や意義(価値、特質)の発信の方法が理解できる VII- 2. 地域や企業との連携事業が理解できる VII- 3. 大学の地域の資源としての活用について理解できる	VII- 1. 本学の社会的役割や意義を発信することができる VII- 2. 地域や企業との連携事業の企画・運営に参加できる VII- 3. 本学と地域や自治体との協働により、大学の地域の資源として活用するための取り組みに参加できる	VII- 1. 本学の社会的役割や意義を活用し、社会に貢献できる VII- 2. 大学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る VII- 3. 地域や企業との連携事業の企画・運営ができる VII- 4. 本学と地域や自治体との協働により、大学を地域の資源として活用するための取り組みを創造できる	VII- 1. 保健・医療・福祉の社会的役割や意義を用いた社会貢献について、組織的な取り組みができる VII- 2. 地域や自治体が、地域の資源として大学を活用できるように、体制を整備できる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価(ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	

		初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
		新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
Ⅷ 情報 リテラシー	共通	■情報を適切に収集し、管理できる ■情報システムの基礎知識を理解、活用できる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修(毎年開催)
	段階別	Ⅷ- 1. 情報管理の目的を理解できる 情報機器の利用方法を理解できる Ⅷ- 2. 自己のもつ情報の管理ができる	Ⅷ- 1. 他者と協働して、情報を適切に収集し、管理できる Ⅷ- 2. 学生と教員が情報を適切に取り扱うように助言できる Ⅷ- 3. 情報機器を利用した情報管理ができる	Ⅷ- 1. 情報管理システムの利用マニュアルを作成できる Ⅷ- 2. 学生と教員が情報を適切に取り扱うように助言できる Ⅷ- 3. 学生や教員が情報機器を利用した情報管理ができるように助言できる	Ⅷ- 1. 学内および学外とつながる学術情報ネットワーク環境を整備できる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催 情報リテラシーに関する研修会(毎年開催)
Ⅸ 自己啓発・自己教育力	共通	■他者との関係の中で省察的に自己の傾向に気づき、人間性を豊かにするように努めることができる ■他者の意見や価値観も取り入れながら、人として成長していけるよう自己研鑽を続けていくことができる ■自己の教育実践における信念・価値観等を意図的に深く問うことができる ■教員としての自己の在り様を意図的に問いかけることができる ■職業生活上の短期・長期目標をもつ ■職務上のやりがいを見出し、探求的な学習意欲を持ち続けることができる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修(毎年開催)
	段階別	IX-1. 自己の職業上の課題を他者に相談できる IX-2. 学内外に自己の職業上の問題を相談ができる 人的ネットワークをつくること ができる	IX-1. 学会や研修に積極的に参加する IX-2. 省察的实践者として、学生や後輩教員の役割モデルとなることができる	IX-1. 学生や他の教員の役割モデルとなること ができる IX-2. 教員が視野を広げるための国内外の研修を推奨できる	IX-1. 教員の教育・研究活動を評価することができる IX-2. 教員が国内外の研修に積極的に参加できるような体制を整えることができる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催

			初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
			新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
X 臨地実習での教育・調整能力 / 看護実践能力（看護教員のみ）	臨地実習施設との関係調整力	共通	■ 実習施設の職員と良好な関係をつくることができる ■ 大学の教育方針と実習との関連が理解できる				○自己評価 時期：常に必要時 ○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○新任教員研修(毎年開催) ○関連する研修会の開催【実習施設との連携会・研修会(毎年開催)】 研修会内容 ・教員と臨地実習指導者の役割と連携 ・リフレクションを通して看護・教育実践を問い直す ・演習指導・実習指導：対応困難な学生への対応方法の検討 ・実習におけるヒヤリハット・事故報告に関するFD
	臨地実習における学習支援力	段階別	X-1. 実習指導者と良好な関係を形成できる X-2. 実習施設のスタッフとの関係を形成できる X-3. 実習施設の実習受け入れ方針を理解する	X-1. 実習指導者と良好な関係をもち調整できる X-2. 実習施設のスタッフとの関係を形成し調整できる X-3. 実習施設の理念や実習受け入れ方針を理解と大学の実習との調整ができる X-4. 大学の教育と臨床看護実践のかい離を分析し、教育内容に反映できる	X-1. 実習施設の管理者と良好な関係をつくることができる X-2. 実習施設に大学の教育目的に対する理解を得ることができる X-3. 実習施設と担当教員の関係を把握し、良好な関係形成にむけて調整できる X-4. 実習施設的环境や資源を分析し、適否を判断し、改善策を立案できる	X-1. 大学の教育方針を具現化するための実習施設を開拓できる X-2. 大学の発展的長期計画を立てて実習の学習環境や教員体制を整備できる		
			■ 学生の学習意欲のレディネスや個性、学習状況に対応した指導ができる ■ 学生の学習保証と患者への倫理的配慮を調整できる ■ 学生を適切に評価できる				○自己評価 時期：常に必要時	
			X-4. 原理原則を活用した指導ができる X-5. 学生の意欲に応じた指導ができる X-6. 対象を理解し看護過程展開を指導できる X-7. 実習カンファレンスを効果的に運営できる X-8. 実習指導において実習指導者との役割分担、協働の仕方を理解できる	X-5. 原理原則を応用した指導ができる X-6. 学生の主体性を促進する指導ができる X-7. 関連する科目の学習と関連づけて指導ができる X-8. 学生の実習上の問題や必要に応じて個人的な問題に対応できる X-9. 施設や指導者と学生の意見対立を調整できる X-10. 若手教員のプリセプターとして相談にのることができる	X-5. 実習指導における課題を把握できる X-6. 教員が実習指導に困難がある場合、助言したり、一緒に指導できる X-7. 教員が一人で課題に対応できない場合は助言できる X-8. 教員が対応できない課題に対して実習施設側との調整を行うことができる X-9. 学生の評価に関する教員間のズレを調整できる	X-3. 大学の3つのポリシーを関連してカリキュラムにおける実習の位置づけを示すことができる X-4. 実習に必要な人材を確保し、適切な配置を検討できる X-5. 大学内外において実習に関する全学的な検討をするための環境を整備できる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価 (ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	

			初級	中級	上級	組織的学術的なリーダー	振り返り 評価時期・方法	FD研修
			新任の段階	自立してできる段階	支援・指導できる段階	組織的活動ができる段階		
X 臨地実習 での教育・ 調整能力 / 看護 実践能力（看護 教員のみ）	看護 実践 能力	共通	■原理原則・基本と応用の識別ができ、EBNとNBNに基づいた看護が実践できる ■最新の保健・医療情報に関する学習を積極的に行うことができる				○自己評価 時期：常に必要時	○新任教員研修
		段階別	X-9. 最新の保健・医療情報に関する自己学習計画を立てることができる X-10. 教育活動に必要な未経験の分野に関する専門知識について学習することができる	X-11. EBNとNBNに基づいた看護を他の教員と協働した実践できる X-12. 倫理的意思決定が必要な場面で適切に判断し、看護が実践できる X-13. 最新の医療・看護技術に即した看護が実践できる	X-10. 教員の教育および看護実践能力をアセスメントできる X-11. 教員に不足している知識や技術の学習機会を提供できる X-12. 専門的技術習得のための研修の機会を奨励できる	X-6. 学内教員の構成と専門性を分析し、個々の教員の学位や資格取得などキャリア発達を支援できる	○教員相互評価 時期：年度末 方法：自己と評価者の相互評価（ティーチング・ポートフォリオ(以下TP)チャートを含む) ※評価者：教授は学長、准教授・講師は副学長、助教・助手は学部長が評価する	○関連する研修会の開催 ○アクティブラーニングと看護学技術演習の関連を考える(OCSEなど)

参考文献

1. 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 活動・成果報告書, 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, 2016.
2. 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会(2013). 若手看護教員のためのFDガイドライン, 一般社団法人 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会 平成23年度活動報告書. 日本看護系大学協議会.
3. 蘆田洋子: 特集 専任教員の新たな継続教育プラン, 看護教育, 52(9), 734-741, 2011.
4. 小越佐知子: 特集 キャリアを支援する赤十字看護専門学校教員ラダー, 看護教育, 58(2), 88-97, 2017.