

日本保健医療福祉連携教育学会第2回多職種間教育勉強会資料

【セッション1:基礎編】 IDってなんだ -IDの基礎とIDを活用した国際医療福祉大学のIPEの設計

国際医療福祉大学福岡保健医療学部理学療法学科

下井俊典

今回の勉強会のゴール

IDの基本的な考え方をを使って、授業、コース、カリキュラムの設計ができる

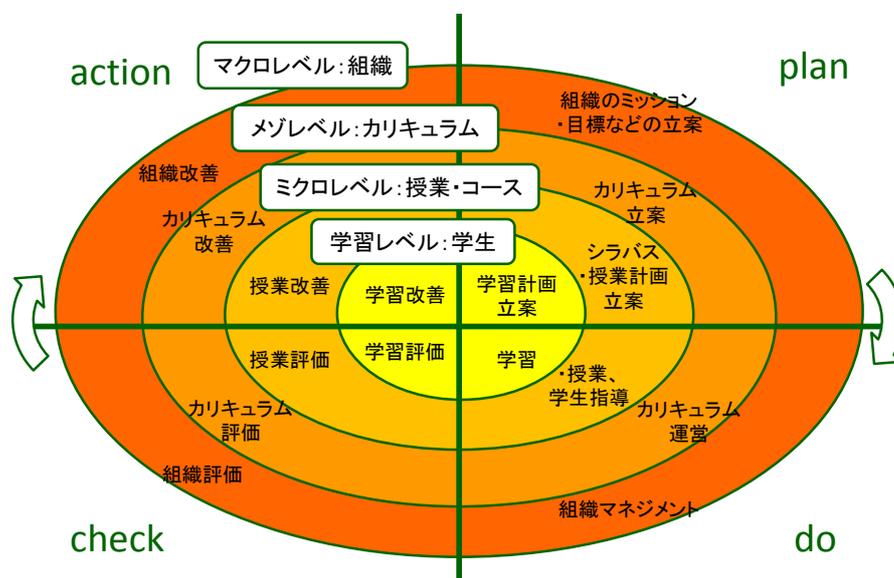
I. 背景と問題提起

みなさんは授業やカリキュラムをどう設計(デザイン)していますか?

II. IDってなんだ

1. ちょっとだけ言葉の整理

教学マネジメント・サイクルの4層モデル(佐藤 2019 資料を改編)

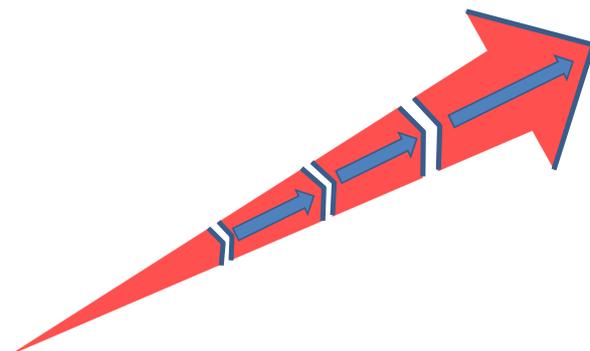


2. 我々は何をすればいいのか

1) ID; Instructional Design とは

教育活動の効果と効率と魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またはそれらを応用して学習支援環境を実現するプロセス(鈴木 2005)

2) ID と授業・コース・カリキュラム・デザイン、内部質保証



「内部質保証」(『教学マネジメント指針』)

体系的な教育課程を編成する際には、(中略)

例えば「カリキュラムツリー」の作成などを通じて、各授業科目相互の関係や、学位取得に至るまでの履修順序や履修要件を検証すること。

3) メーガの3つの質問

Where am I going? (どこへ行くのか?)

How do I know when I get there? (たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)

How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)



おのずと「逆向き設計」(Backward Design, Wiggins & McTighe 2005)になる

3. 実際にやってみた国際医療福祉大学 IPE の再設計

1) 従来の到達目標

関連職種連携論(2年次)	関連職種連携ワーク(3年次)	関連職種連携実習(4年次)
1. 専門職種間連携の概要を理解し、自職種について説明できる。 2. 保健・医療・福祉に携わる職種の専門性と関連性について説明できる。 3. 職種連携実践のあり方について概説できる。	1. ICFの概念を活用して事例の課題を抽出することができる。 2. 総合サービス計画の前提として事例を多角的に理解する。 3. 現実的・実践的な総合サービス計画が立案できる。 4. IPEとして与えられた枠組みでチームが形成できる。 5. チーム・ビルディングのステップを踏んでチームを形成できる。 6. チームにおける自らの役割を発見・理解し、メンバーシップを発揮できる。 7. チームの内・外的環境に合わせてメンバーシップを柔軟に変化させることができる。 8. 総合サービス計画立案に何らかの形で参画できる。 9. 他職種の意見を尊重しながら、自職種の意見を根拠に基づいて述べるができる。 10. 自職種としての役割と責任が説明できる。 11. 他職種に興味を持ち、他職種を理解し、自職種としての役割と責任が説明できる。	1. 患者・利用者中心の保健医療サービスを提供するために、実際の医療現場において、担当ケースに保健医療チームで協働して実践するケア計画が立案できる。 2. 担当ケースに保健医療サービスを提供するうえでの、関連職種間の連携における課題を明らかにすることができる。 3. 本実習で担当するケースの疾病と現症、病因、病態、予後について把握し、疾病による身体・精神・社会面への影響を検討できる。保健医療福祉分野の各種専門職の役割と機能の発揮の現状を理解し、説明できる。

2) カリキュラム・「リ」デザイン: IPE 大川モデルの構築・提案

	関連職種連携論	関連職種連携ワーク	関連職種連携実習
一般目標	保健医療福祉に携わる専門職として、チーム医療・チームケアの実践であるIPC(Inter-professional Collaborative)に必要なコンピテンシーを学修する。		
到達目標	1. グループ、チームと集合との違いを説明することができる。 2. リーダーシップ、フォロワーシップを含むメンバーシップについて説明することができる。 3. チーム医療・チームケアの実践例をチーム、メンバーシップの基礎理論で説明することができる。	1. 対象者・児をICFの概念などを用いて多角的・全人的に理解できる。 2. 実際にチームを形成できる。(チーム・ビルディング) 3. チームにおける自らの役割を発見・理解し、メンバーシップを発揮できる。(メンバーシップ) 4. 他職種に興味を持ち、他職種を理解し、自職種としての役割と責任が説明できる。(他職種理解)	対象者・家族のQOLを向上させることは、IPCの最終目的である。各専門職を目指す複数の学生によるチームとして、対象者・家族の理解、適切な思考過程による問題解決や支援策の策定を通じて、 1. 保健医療福祉分野におけるグループ・ダイナミクス※を実践し、その内容と意義を説明できる。 2. グループ・ダイナミクスの方法論であるチーム・ビルディングを実践し、その内容を説明できる。 3. 自職種としての役割と責任が説明できる。 ※グループ・ダイナミクス: 集団力学、集団力動。集団内相互作用。

		Level 4		Level 3		Level 2		Level 1	
全体 評価	課題への取組	総合サービス 計画の立案	対象者・児の多角的・ 全人的理解	・ ICFの概念などを活用して 事例を多角的に理解できた。	・ 事例の多角的・全人的理解が 不十分である。	・ 事例の多角的・全人的理解が できていない。			
			総合サービス計画 の立案	・ 現実的・実践的な総合サービス計 画が立案できた。	・ 目標設定とその解決策の策定が 不十分であった。	・ 現実的・実践的な総合サービス計 画の立案に及ばない。			
	各職種としての行動			・ 各専門職としてSPIに関して すべき行動が明確である。	・ 各専門職としてSPIに関して すべき行動が不十分である。	・ 各専門職としてSPIに関して すべき行動が挙げられない。			
	チーム・ ビルディング	チーム・ビルディングの ステップ	・ チーム・ビルディングのステップを 踏み、コンフリクトが生じても 克服できるチームが形成できた。	・ コンフリクトが生じてもチームと して克服できないなど、 チーム・ビルディングの ステップを十分に踏んでいない。	・ コンフリクトを回避するなど、 チーム・ビルディングのステップを 踏んでのチームが形成できて いない。				
		チームの形成		・ IPEとして与えられた枠組みで チームが形成できた。	・ 家族主義的な集団(いわゆる 「仲良し集団」)にはなっているが、 IPEとして与えられた枠組みでの チームにはなっていない。	・ チーム内に「ただ乗り(free rider)」が 発生しても、チームとして克服できず、 IPEとして与えられた枠組みでの チームにはなっていない。			
		チームの理解※			・ グループ、チームと集合との違いを 説明することができる。	・ グループ、チームと集合との違いを説 明することができない。			
個別 評価	メンバーシップ	メンバーシップの 発揮		・ チームにおける自らの 関わりや役割を発見・理解し、 メンバーシップを発揮した。 ・ チームの内的・外的環境に 合わせてメンバーシップを 柔軟に変化させることができた。 ・ チームに何らかの形で参画した。	・ チームの中での役割が うまくいかない場合、 それを克服できない。 ・ チームの内的・外的環境に 合わせてメンバーシップを 柔軟に変化させることが できない。	・ チームにおける自らの役割を 発見できない、あるいは 発見しようしない。 ・ メンバーシップを固定観念で 捉えている。			
		意見の表出		・ 他職種の意見を尊重しながら、 自職種としての意見を根拠に 基づいて述べることができた。	・ 自職種としての意見を述べては いるが、根拠が希薄であったり、 他職種の意見を尊重しない 姿勢であった。	・ 自職種の意見を述べなかった。			
		メンバーシップの理解			・ リーダーシップ、フォロワーシップを 含むメンバーシップについて説明す ることができる。	・ リーダーシップ、フォロワーシップを 含むメンバーシップについて説明す ることができない。			
	自職種としての アイデンティファイ	IPC実践者としての 基本的な適性・態度	・ IPCを実践するための基本的な 適性・態度が獲得された。	・ IPCを実践するための基本的な 適性・態度が獲得されたが不十分。	・ IPCを実践するための基本的な 適性・態度が獲得されていない。				
		自職種としての役割と責任	・ 他職種を理解した上で、自職種の 役割と責任を明確に理解した。 ・ 総合サービス計画立案時に 自職種の役割を十分に発揮した。	・ 自職種の役割と責任の理解が 不十分であった。 ・ 総合サービス計画立案時に その役割を十分に発揮したとは いえない。	・ 自職種を過大・過小に評価している ・ 総合サービス計画立案時に その役割を発揮しなかった。				
		他職種の理解		・ 他職種に興味を持ち、積極的に 理解しようとしていた。	・ 他職種に興味を持った、 あるいは理解しようとしていた。	・ 他職種に興味を持とうとせず、 理解しようとする姿勢がなかった。			

■ : 関連職種連携実習(4・5年生)のルーブリック評価基準

■ : 関連職種連携ワーク(3年生)のルーブリック評価基準

■ : 関連職種連携論(2年生)のルーブリック評価基準

※評価観点「チームの理解」は関連職種連携論では個別評価項目であるが、本表では関連職種連携ワーク・実習の評価観点に合わせて配置されている

Ⅲ. 参考文献

文部科学省: 教学マネジメント特別委員会(第2回)会議資料. <https://www.mext.go.jp/kaigisiryoy/2019/01/1412574.htm> (2022年3月8日引用)

鈴木克明: e-Learning 実践のためのインストラクショナル・デザイン. 日本教育工学会誌. 2005 ; 29(3); 197-205.

文部科学省: 教学マネジメント指針. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1411360_00001.html (2022年3月8日引用)

ウィギンズ G, マクタイ J, 西岡加名恵訳: 理解をもたらすカリキュラム設計 -「逆向き設計」の理論と方法. 日本標準, 東京, 2012