

看護学教育における大学卒業段階での到達状況と卒業後の動向の把握 —大学教育へのフィードバックシステムの基盤構築に向けて—

Achievements at The Graduation Stage and Post- Graduation Trends in Nursing Education A Sustainable Feedback System for Universities

香川由美子¹⁾ 福田正道¹⁾ 坪井茉莉¹⁾ 廣川空美²⁾
KAGAWA Yumiko FUKUDA Masamichi TSUBOI Mari HIROKAWA Kumi

要旨

新型コロナウイルス感染症などにより看護専門教育は大きく影響を受け、その後の卒業生を就職先に送り出す上での課題も多くなった。何が起るかわからない不透明で不確実な時代の中で、そのような社会に耐えうる人材育成を行っていくためには、卒業段階の評価のみならず、卒業後の状況の把握が不可欠であると考えられる。そのため本目的は、卒業時の到達状況と卒業後の現状把握、他大学の取り組みについての情報収集を行い、システムの試案を作成することである。その結果、大学内組織の在り方と評価をフィードバックするための方略や、それらを大学内で連携する試案を作成できたので、報告する。

キーワード：看護学教育、卒業後、到達度、動向、フィードバックシステム

1) 梅花女子大学看護保健学部看護学科
Baika Women's University Faculty of Nursing

2) 関西大学社会安全学部
Faculty of Societal Safety Sciences, Kansai University

I. 緒言

2020年度から発生した新型コロナウイルス感染症（以下 COVID-19）は2022年度に入っても、未だ収束をみせず、教育分野への影響は大きい。この感染症の蔓延により、大学教育は大きな痛手を負った。特に実践の科学とされる医療技術職のライセンス取得を目指す看護学科は、2020年度には完全オンライン授業となり、すべての演習や臨地実習は停止した。2021年度は臨地実習できる時期と困難な時期が混在するなかで卒業を迎えた。

以前より大学教育と臨床実践の乖離は指摘されていたものの（平塚，中島，2009）、このような COVID-19 禍においては、先行きの不透明感、不確実性を実感し、育成する側の不安は大きかったと言える。

このような影響を看護職者の離職状況からみると、2019年度調査では、看護師全体 10.7%、新人看護師は 7.8%であった。2020年には COVID-19 の影響があつてか看護師全体 11.5%、新人看護師 8.6%と増加した結果となっている（日本看護協会，2020）。

新人看護師は、入職後 3 か月で自分の能力不足実感しており（小野田，2012）、近年では新人の入

職時には何ひとつ一人でできる技術はないが、臨床はその状態を受け入れて、1年後に技術を身に付けることを目指している傾向もある（野口，2011）。そうとはいえ、COVID-19 禍において臨地実習の経験の不足などは、自身の能力や適応力への影響が強いと考えられる。

現在は COVID-19 禍における問題であるが、このような先行きが不透明な中で、時代における問題を把握しながら、教育を行っていくことが肝要と考える。つまり時代の状況を常に取り入れながら、柔軟に変化し続ける看護教育が進められるように、システムを構築していくことが課題と考えている。定型の道のみを歩いていくだけでは、現状の課題を乗り越えることは難しく、常に柔軟であることが求められているといえる。そして柔軟に変化に対応していく持続可能なシステムを構築するために、現状の把握と課題を明確にすることが、課題解決の糸口になるのではないかと考える。

II. 目的

卒業時の到達状況と卒業後の状況の把握と他大学の取り組みについての情報収集を行うこと、

そこからシステムの試案を出すことを目的とする。

Ⅲ. 方法

方法は以下の2種類である。1つは現状の把握をする方法、2つめは他大学の取り組みの情報収集である。

1. 方法1：現状の把握

現状の把握のために以下の2種類の調査を行う。

1) 対象

①臨床から見た卒業後の学生の状況：臨床から見た卒業後の学生の状況は、卒業教育を担当する施設看護師を対象とし、職位は問わない。実習施設に文書で依頼し、看護部長より了承が得られた2施設。看護部長あるいは教育担当副部長より卒業教育に携わり、新人の状況を把握している看護師を推薦してもらい、計5名の看護師が対象となった。

②学生の本学科ディプロマ・ポリシー（以下DP）の到達度認識については、卒業時点で本調査に協力を得た者とし、13名が対象となった。

2) 調査方法

①卒業後の現状の把握では、半構造化面接法を用いた。インタビューガイドにおける聴取内容は、属性（年齢、看護師経験、職位あるいは役割）、新人受け入れ時の状況（新人を受け入れたときの状況、新人教育での反応や問題、不足している能力や技術、期待する新人像）、新人の動向（1年以内の離職状況、離職原因等）、大学との連携（大学との関係の在り方の意向、臨床側に負担のない大学からの卒業状況の把握方法）とした。面接内容はICレコーダーに録音し、逐語録とした。②卒業時の学生の状況では、webによる質問紙法とした。卒業時の集合している時間を用いて、文書と口頭で説明し、1週間後に締切とした。質問内容は、本学科DP6項目について到達状況を示す内容ごとに文節を切り離れた一文としたこと、到達認識を問う動詞「～が身に付きましたか」「～できるようになりましたか」に置き換えて、17項目とした。ちなみに本学科DPは表1であり、文節を置き換えた方法は図1に示す。また「まったくできていない」を1として、「よくできている」を5とした5段階評定尺度として作成した。

3) 分析方法

①現状の把握では、逐語録データを質問の趣旨に沿った内容を抽出し、要約した。②卒業時の学生の状況は、webに入力された内容をエクセルに置き換え、項目ごとに平均値の算出を行った。大学へのサポートニーズは、自由記述を類似性に従ってまとめた。

2. 方法2：他大学の取り組みの情報収集

1) 対象：関西圏と2020年度日本看護学教育評価

表1 看護学科DP

1. いのちの尊厳と人間尊重を考え、高い倫理観に支えられた豊かで誠実な人間性を養う。
2. 社会・環境と相互に作用して生活している人を理解するために、学際的な教養を身につける。
3. その人らしく生きることを支援するために基礎的な看護専門知識・技術と実践力を養う。
4. 保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者と連携・協力できる基礎能力を養う。
5. 国際的な視野を持ち、国際交流や国際協力に貢献できる基礎能力を養う。
6. 看護学の発展に寄与しうる創造的・科学的探究心と生涯に渡る自己研鑽のための基礎能力を養う。

DPから質問紙への変換方法例

①いのちの尊厳と人間尊重を考え、②高い倫理観に支えられた豊かで③誠実な人間性を養う。

↓

①いのちの尊厳と人間尊重を考えるようになりましたか。
②倫理観を持てるようになりましたか。
③誠実な人間性が養われましたか。

図1 DPから質問紙への変換方法

機構による認定校の代表者（学部長あるいは学科長）に文書で依頼をした。回答のあった2校の代表者を対象とした。

2) 調査方法：半構造化面接法を用いた。インタビューガイドにおける聴取内容は、属性（年齢、看護師経験、職位あるいは役割）、大学における卒業段階伝到達度の把握（把握方法、評価時期や方法、それらの活用方法）、卒業後の動向の把握（把握方法、把握時期と方法）、大学でのシステムの工夫（卒業生へのアクセス方法、現状のシステムや今後の課題や期待、第三者評価の導入等）とした。面内容は、面接内容はICレコーダーに録音し、逐語録とした。

3) 分析方法

逐語録データを、質問の趣旨に沿った内容を抽出して要約した。

3. 倫理的配慮

研究対象者には、研究の目的と方法、協力は自由な意思であること、答えたくない質問には答えなくてよいこと、研究の途中であっても撤回や中断が可能であること（同意撤回書を使用）、対象者は逐語録の段階で匿名化され、所属等の固有名詞は記号化され取り扱われること（web質問紙調査では、匿名を担保するように設定）、を口頭と文書で説明し同意を得た。web質問紙では、質問項目の冒頭で、同意についてチェックを入れて回答を進めるようにした。なお、本研究は主研究者の所属施設の倫理委員会の承認を受けて実施した。

IV. 結果

1. 対象者

方法1の①卒業後の現状の把握では、5名の看護職のうち、看護師経験は10年以上から30年のキャリアを持っていた。また副看護部長2名、師長1名、スタッフ2名であった。方法1の②卒業時の学生の状況では86名がwebで配信し、回答は13名(回答率15%)、有効回答は100%であった。

方法2では、大学教員2名は、学部長1名、学科長1名であり、看護師経験は30年以上、現職経験は2年～3年であった。

2. 方法1の結果

1) 現状の把握

(1) 卒業後の現状の把握(表2)

新卒で受け入れた状況の特徴は、おとなしい、新人相互に話し合いがない、自分から困りごとを聞けない、感情の表出が少ないなど、他人とのつながり方や支援を求めることそのものが難しい状況があるようである。そのため指導者側が問題把握や介入が困難な状況が示されていた。看護技術については就職時の状況に関わらず、入職後のサポートで到達できるという認識であった。しかしコミュニケーションには個人差があり、患者のみならず、組織の中でもコミュニケーションに課題があるとの回答であった。離職原因は、メンタルが主要因であり、他に発達障害等の個人の特性やプライベートな問題があがった。

大学への期待では、メンタルヘルスや社会人基礎力の強化の要望があった。大学との連携では、導者会への参加することで連携が強化できるといった認識をもっており、大学からの卒業アンケート調査や対面による情報交換をしていきたいとの意向があった。

(2) 卒業時の学生の状況(表3)

DP到達認識の回答から、高く到達できたと認識している項目は、「いのちの尊厳と人間尊重」「保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者の役割」「保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者の中での看護職者の役割」理解である。反対に低い到達と認識しているのは、「看護の専門的技術」「国際交流や国際協力に関わる知識」はあまり身につけていないと認識していた。ただ全体に平均は3.6点～4.5点の範囲にあり、著しく到達できていない項目はなかった。

また、就職するにあたり不安を感じる項目(表4)は、「生活の変化」「対人関係」「知識面」「新人研修」の順に不安の度合いが高かった。「コミュニケーション能力」への不安は平均3.5点であり、

今回聴取した項目の中で低い方から2番目であり、不安の度合いは低かった。大学に望むサポートは、高いものでは、「教員との交流」「同学年との交流」であった。卒業生の望むサポートでは、卒業生間や教員との交流を望んでいた(表5)。

3. 方法2の結果：他大学の取り組みの情報収集(表6)

他大学での卒業段階の到達度の把握については、ある大学では、教務システムとして、科目とDPが紐づけされており、科目としてのDP到達状況一目でわかるようになっていた。また今回の学生へのDP到達度評価と同様に、調査を進めている大学もある。またポートフォリオを積み重ねながら、到達度にも活用していた。社会人基礎力の調査の導入などを試み、多角的な評価に活かしていた。

卒業後の動向の把握は、ホームカミングデー場面の利用や校友会との連携も視野に入れている。また病院との連携することで、卒業後の情報交換なども行っていた。大学が附属病院を持っている場合であれば、実習中の情報交換も積極的に進めていた。そして同窓会も卒業後の動向把握の役割を果たしていた。

大学におけるシステムの工夫では、大学が受ける評価(機関別認定評価など)を機に、システムティックにPDCAサイクルを使っていくように、組織運営を考えていた。卒業生への対策としては同窓会を活用していくことや、卒業生を地域に根付かせながら、地域からのフィードバックや支援を受けながら大学が育っていく、グローバルな視点をもって、長期的戦略に備えている大学もあった。第3者評価は大学としては十分視野に入れており、すでに申請した大学も申請に向けて動いている大学もあった。(注：校友会・同窓会は類似した組織と受け取れるが、面談での言葉をそのまま用いた。)

V. 考察

1. 臨床が受け止めている新人の状態と卒業段階の学生の到達認識

臨床が問題視している卒業後の受け入れ状態では、新人からの問題の把握が困難であり、解決方法に手をこまねいている状況が読み取れた。同僚や上司などとのコミュニケーションが上手く取れていないために、職場適応の遅れや課題修得の困難が生じていると推察された。しかし学生の調査結果からは、コミュニケーションについては到達できているとの認識があり、将来への不安でもコミュニケーションは上がってきていない。

表2 卒業後の現状の把握

質問内容	回答の要点
新卒での受け入れ状況について	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的に静かな印象で集合研修でもお互いに話さない。相互にコミュニケーションをとっていない。 ・全般的に素直で、受け身。 ・コミュニケーションのとっかかり掴み辛く、踏み込みが難しい。 ・何を聞いていいかわからない様子で黙っている。 ・自分からどうしていいか、聞くことはできていない。 ・とてもまじめ。自己評価低い。他人の評価を気にする。 ・感情を表に出さない。全般的にマイペース
新卒教育の反応や問題について	<ul style="list-style-type: none"> ・研修でわからないことは、スマホやパッドで一人で調べている。 ・大卒の新人が年齢が上のため、グループで引っ張る役割を取ろうとする。しかしそれができずに落ち込む。 ・まじめで受け止めすぎて新しんどくなる新人もいる。他の新人と比較して自分ではできていない、能力が不足していると認めたくないように見える。 ・表出少ない。聞けない、言わない、ハウレンソウできない。 ・相互に関心がない。相談に来た時には、辞めることを考え抜いて来る。 ・レポートを書かせると、しっかりかける。関連図、振り返りでナラティブが書ける。 ・自分の気持ちを打ち明けるのが苦手は子が多い。人間関係で言わないとわからないが言い出せない。 ・2割は通常の新卒の段階より1~2ヶ月は遅れる。 ・キャパシティーをオーバーしている様子。
不足している考えられる能力や技術について	<ul style="list-style-type: none"> ・技術的は臨床で教育するので、コロナ前との差はない。しかしコミュニケーション能力は差がある。
施設として期待する新人像について	<ul style="list-style-type: none"> ・指導してもらっているのを当たり前のように受け止め、ありがとうの一言も言えない。 ・挨拶を先輩にしない。社会人基礎力をつけてほしい。 ・専門職としての自覚を持ってほしい ・社会人マナー、コミュニケーション力を付けてほしい。休みを先に聞く状況はどうかと思う。プライベート重視の傾向が強い。 ・周囲の空気でダメだと感じることがないように、良くないことをしてしまう。場の状況が読めるように。 ・自分の力量を見極める力がないが、しかたない。 ・思いやりをもって看護してほしい。失敗もあるが、その中で成長していける人がいい。 ・グループで仲間としてお互いを思いあって、支えあってほしい。
1年以内の離職状況	<ul style="list-style-type: none"> ・A部署では6人中3人退職。 ・19人入就職して17.6%の離職。
離職原因について	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤は責任や判断が問われるため、負担になっているいるよう。 ・先輩と関係がいいと続く、悪いとよくない。 ・同期との仲も関係している。相互に無干渉な病棟もある。 ・仕事ができなくて、向いていないという人もある。メンタル面もある。 ・相談せずに退職になる。気が付かなかった周囲も気になっている。 ・2人は発達障がいがあり、看護実践をさせられない。メンタルの不調を訴える人が多い。
他大学との卒後状況についての交流の有無について	<ul style="list-style-type: none"> ・新人指導者会では、節目の5~6月、夜勤自立する9月、1年後ぐらいが課題が明確になるので、その時期に会議に大学の人たちが入るとよい。
大学に期待する今後の関係の在り方についての意向	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスに課題がある。施設では年2回メンタルヘルスの研修をおこなっている。気持ちがしんど ・技術は臨床の教育でいくらでも教育が可能。社会人基礎力が備わっていないと、職場内で上手くいかない。 ・1年たつと養成校からアンケートが来ることが多い。2~3校程度ある。 ・就職説明会があれば、対面でその子をつれていって、今の状況を話してもらいながら、先生と会えるように工夫している。
施設に負担のない卒業学生の情報収集方法や看護部との意見交換方法等について	<ul style="list-style-type: none"> ・新人教育ガイドラインに沿って実施指導者会があるため、そちらに参加することで連携できると思う。 ・実習でつながっている学校は、この子どうですか？と聞きやすい。お互い情報交換ができるといい。

表 3 卒業時の学生の状況

質問項目	回答数	1まったくできていない		2あまりできていない		3まあまあ		4ほぼできている		5よくできている		平均値
	度数	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)			
DP1-1いのちの尊厳と人間尊重を考えるようになりましたか。	13	1 (7.7%)	0 (0%)	1 (7.7%)	5 (38.5%)	6 (46.2%)					4.5	
DP1-2倫理観を持てるようになりましたか。	13	1 (7.7%)	0 (0%)	1 (7.7%)	7 (53.8%)	4 (30.8%)					4.0	
DP1-3誠実な人間性が養われましたか。	13	1 (7.7%)	0 (0%)	2 (15.4%)	6 (46.2%)	4 (30.8%)					3.9	
DP2-1社会の中で生活している人を理解できるようになりましたか。	13	1 (7.7%)	0 (0%)	2 (15.4%)	6 (46.2%)	4 (30.8%)					3.9	
DP2-2多様な教養が身に付きましたか。	13	1 (7.7%)	0 (0%)	2 (15.4%)	7 (53.8%)	3 (23.1%)					3.8	
DP3-1その人らしく生きることを支援するための看護専門知識が身に付きましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	4 (30.8%)	6 (50.0%)	2 (16.7%)					3.8	
DP3-2看護の専門的技術が身に付きましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	1 (8.3%)					3.6	
DP3-3看護の実践力が養われましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	5 (41.7%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)					4.1	
DP4-1保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者と連携・協力するためのコミュニケーション能力が養われましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	3 (25.0%)	7 (58.3%)	2 (16.7%)					3.9	
DP4-2保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者の役割を理解ができましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	4 (33.3%)	2 (16.7%)	6 (50.0%)					4.2	
DP4-3保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者の中での看護職者の役割が理解ができましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	5 (41.7%)					4.2	
DP5-1国際的な視野が身に付きましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	5 (41.7%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)					3.7	
DP5-2国際交流や国際協力に関わる知識が養えましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	1 (8.3%)					3.6	
DP5-3国際交流や国際協力に対して貢献したいと思うようになりましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	3 (25.0%)	8 (66.7%)	1 (8.3%)					3.8	
DP6-1看護学の発展のために自ら貢献する必要性が理解ができましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	4 (33.3%)	5 (41.7%)	3 (25%)					3.9	
DP6-2自ら調べて学ぶ姿勢が身に付きましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	2 (16.7%)	6 (50.0%)	4 (33.3%)					4.2	
DP6-3看護職者として生涯に渡り自ら学び続ける心構えが身に付きましたか。	12	0 (0%)	0 (0%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)					4.0	

表 4 就職するにあたり不安を感じる項目

質問項目	回答数	1.なし		2.やや		3.まあまあ		4.ある程度		5.大いに		平均値
	度数	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)				
1 技術面	13	1 (7.7%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	4 (30.8%)	6 (46.2%)					4.0	
2 知識面	13	1 (7.7%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	5 (38.5%)	5 (38.5%)					3.9	
3 コミュニケーション能力	12	1 (8.3%)	2 (16.7%)	3 (25%)	2 (16.7%)	4 (33.3%)					3.5	
4 対人関係 (職場)	12	0 (0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	6 (50.0%)					4.2	
5 働く環境 (夜勤など)	12	0 (0%)	2 (16.7%)	0 (0%)	4 (33.3%)	6 (50.0%)					3.8	
6 新人研修	12	0 (0%)	1 (8.3%)	3 (25%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)					3.9	
7 生活の変化	12	0 (0%)	0 (0%)	1 (8.3%)	5 (41.7%)	6 (50%)					4.4	
8 経済面	12	5 (41.7%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)					2.4	

表5 大学卒業後の望むサポート

項目	人
教員との交流	6
同学年との交流	6
勉強会や講演会	3
技術研修	3
悩み相談	2
在校生等の交流	1
特になし	3

つまり学生側はコミュニケーションに不安を持っていない上に、自身の持ちうるコミュニケーション能力に不足を感じていないと読み取れる。表1のDP質問項目「保健・医療・福祉に関わる多様な専門職者と連携・協力するためのコミュニケーション能力が養われましたか」の度数分布では「1まったくできていない」「2あまりできていない」の回答が0人であることから示されている。ただ不安な項目に「対人関係」が2位に上がっていることから、病院組織内の人間関係については、不安を感じていることは読み取れる。本調査結果で学生自身がコミュニケーション能力に不足があるとの認識が低く、その理由の一つには回答者の偏りがあることが考えられる。86名の学生が対象であったが、そのうち13名(15%)の回答であったことから、問題意識の高い学生が回答している可能性がある。そのような学生はコミュニケーション能力に問題を感じていなかったかもしれない。大学生への調査で集団行動が苦手なコミュニケーションが苦手と回答した学生は67.9%あり、大学生の苦手意識が垣間見られた(岡本, 2012)。またコミュニケーションに影響を与える要素に発達障害がある。それらについての現状は把握しにくく、文科省の小、中学校を対象とした調査では、6.5%程度に学習面での何らかの困難を認め結果が出ている(文部科学省, 2012)。現代の若者の特徴としての側面と発達障害としての側面の両方を意識した対応策を考案する必要がある。前者では、2022年度からの本学科新カリキュラムにおいてコミュニケーションの修得を目指した科目の追加を行いコミュニケーション能力の強化を目指している。最近よく報じられるようになった発達障害等では、本学では学生相談室との連携を図ること、そして教員に対する発達障害への認識を深くし、学修支援としてかかわるべき課題としての認知を推し進めているところである。

そして今後望まれるのは、大学在学中のコミュニケーション等を含む到達状況と課題を明確に

することと、その到達状況と就労後の適応との連動を確認する必要がある。

2. 大学としての取り組みの方向性

臨床からの結果からは、職場内でのコミュニケーションが取れることが何よりも重要事項である。職場適応を促す中でも、組織内でのコミュニケーションが取れることで、サポートがいきなりやすくなり、不適応状況の早期発見につながる。インタビュー結果からは、社会人基礎力やメンタルヘルスの強化が望まれていた。大学では1年次の初年次セミナーでスタディスキルや社会人基礎力を押し上げるプログラムを作っているが、1年次の科目設置だけでは十分な育成につながっていないと考えられる。科目新設するという発想より、4年間の教育の中で、科目内外での活の中で常々強化していく課題であると考ええる。メンタルヘルスでは、近年の友人とのコミュニケーションのない学生もおり、そのうちの1/4は加療適応者も存在する(佐藤, 2014)。また看護学生のメンタルヘルスの調査では、学部学生の3割以上が精神的に不健康とされており、学生へのヘルスサポートの重要性が指摘されている(岩永, 2007)。また大学生に多い精神的問題では不安症、不適応行動や精神症状の背景に発達障害が存在する症例が増加していることなども(三宅, 2015)、認識を深めていく点であろう。また人生の節目や転換点での精神的な負荷がメンタルヘルスを犯す可能性があるため、自身でセルフマネジメントをする方法の習得や支援リソースを知っておくことなど、広く周知しサポートする機会が必要である。

つまり、科目以外で学生生活におけるサポートをする部門は学科運営組織となる。本学科では、学生委員会主導で学生相談室との連携や学修支援のシステム構築に取り掛かっている。他の運営部門も分担しながら課題を推し進めていくことが必要になると考えられる。

3. 持続可能なフィードバックシステムに向けての提言(図2)

今回はコミュニケーションとメンタルヘルスを中心とした社会人基礎力に注視した結果となったが、学科組織全体としては、臨床で生じている問題をインプットし、PDCAサイクルを用いて、アウトプットに至るシステムを構築する必要がある。そのシステムの1つの起点が臨床の状況把握と、学生の到達度を含む把握である。それらが整理され、問題解決へ向かうPDCAサイクルを経て、学科教育のアウトプットに至らなければならない。

表 6 大学での取り組み

質問内容	回答の要約
1. 大学における学生の卒業段階での到達度の把握について	
卒業段階での到達をどのように把握しているのか。また評価指標はどのようなものを用いているのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・DPごとに科目が全部ひもづけられ、DPごとにGPAが一括表示され（レーダーチャート方式）、それを用いて学部としての評価を行う。 ・技術到達度調査を行っており、結果は学生に返している。 ・DPに沿って到達しているかの調査をしている。 ・各学年ごとにポートフォリオとして取り組む予定。 ・社会人基礎力（ジェネリックテスト、リテラシーとコンピテンシー調査、能力なので話す力、課題解決力などを見る）を1年生、3年生終わりに実施している。 ・領域実習が3年で終わるので、ポートフォリオ（私学助成金の条件として）を使いながら、随時。実習でポートフォリオを書き、次の領域でも活用している。担当教員がコメントを入れている。
卒業段階の到達度を把握したうえでそれをどのように活用しているのか、またそれは有効だと感じているのか。	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の機関評価項目に、卒業時、卒業後のディプロマ・ポリシーを満たす人材になったかどうかの検証という内容ある。まず1つは卒論は、卒論の評価としてルーブリック評を用いて到達度をはかっている。DPの到達度分析をしている。それから、看護師、助産師、保健師の国家試験の合格率。看護職としての就職率が卒業時、卒業後。卒業生の卒業時アンケートを用いている。それぞれ自己評価で、DPがどれぐらい到達したと認識しているかの内容や授業、学生生活、おのおのに対する満足度や意見等を聞いている。
2. 卒業後の動向	
動向把握方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームカミングデーなどで、卒業生のSNSや個人的把握、ゼミ教員を使って広報している。交友会（大学レベルの）は卒業時に自動的に入るシステムになっている。動向の把握では、就職委員会やカリキュラムの評価検討委員会などで、検討する必要があると感じている。 ・個人情報学部独自で把握するというのもなかなか難しく、管理も難しいので、校友会と連携できないかというところが出てはいるんですが、そういったところに学生、卒業生がつながるメリットを感じるだろうか。 ・卒業生が多く就職している病院と連携しているため、調整会議を持ち、学生情報や新人情報の情報交換をしている。そのため卒業生の状況把握はおおむねで来ている。メンタルについての情報をシェアし、個別にゼミの教員が対応に当たるようにしている。 ・連携病院の看護部長とはお話をうかがい情報交換をしている。また実習の打ち合わせなどでも情報交換を進めている。
把握機関（どこが主になって把握しているのか学科主体あるいは就職部主体等）	<ul style="list-style-type: none"> ・数年度には、看護学部独自の同窓会などをつくってもいいのではないかと考えている。 ・同窓会はあり、うまく動いている。学生の連絡先としてメアドは残して卒業している。
3. 大学でのシステムの工夫	
どのようなシステムを構築しているのか（卒業生へのアクセス方法等）、あるいはどのようにシステムがあればよいと考えているのか	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業生が地域で働くことで地域貢献ができ、地域に卒業生が広がっていく。そのような中で大学が育っていくので、学校の成長モデルがあるように思っている。 ・同窓会はあるので、なにかあればできる状況。
第3者評価について導入の検討あるいは現状	<ul style="list-style-type: none"> ・機関別評価や分野別評価の中でシステムチックにPDCAを使っていくことが、課題になっている。今後第3者評価を申請予定。 ・第3者評価としてJANBEに2022年度申請した。根拠資料をそろえるのが大変でワーキングを作成して、教育センター長を中心に、准教授を入れ検討グループを立ち上げて進めた。2019年度から洗い出し、2020年度整備、2021年度6月提出のスケジュールで進めた。また委員会ごとにまとめていく作業も必要であった。

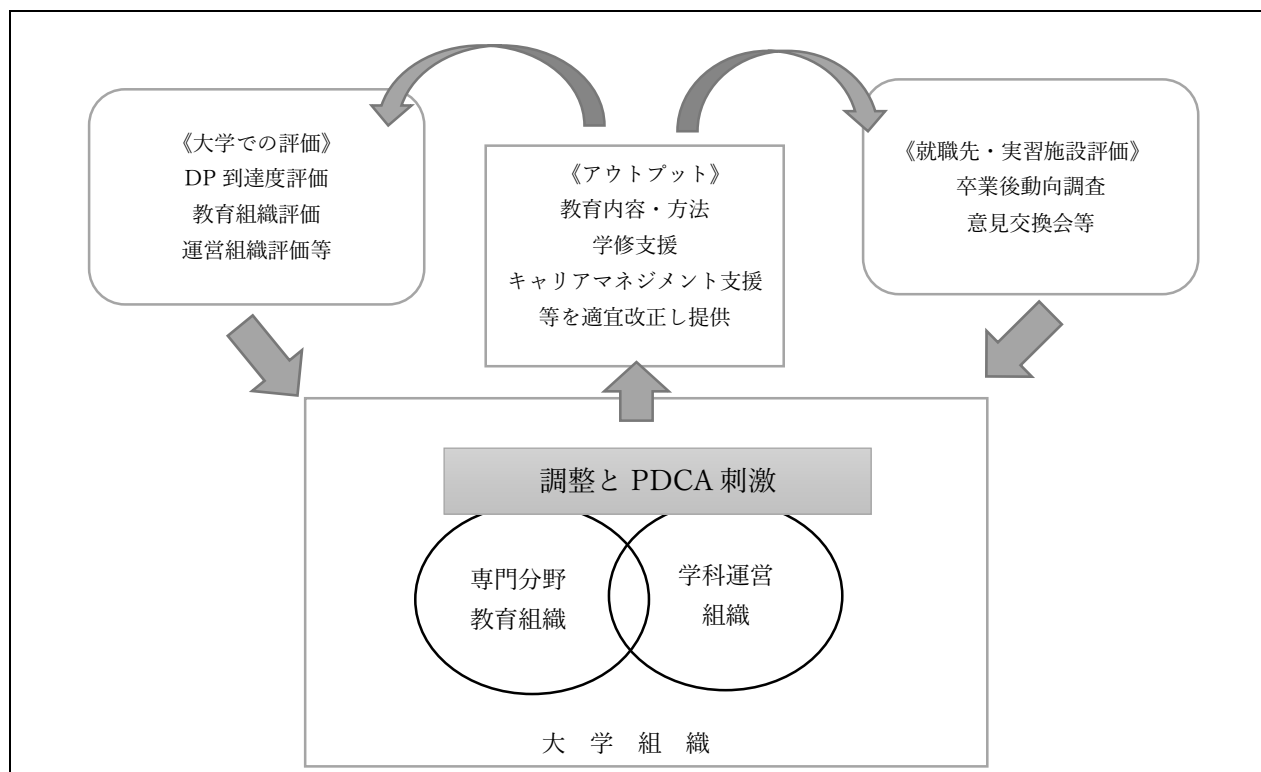
他大学の取り組みを参考にすると、臨床との連携方法、卒業生の動向把握など、本大学に合わせて取り入れられる内容があった。

そのためには、①卒業段階での DP をもとにした到達度の把握、②臨床からの就労状況の評価をフィードバックさせる仕組み、③学内でのコミュニケーション技術の教育やメンタルヘルス教育、④発達障害等への早期発見と介入をシステムとして入れ込んでいくことが肝要となろう。これらのシステムは専門分野教育組織（授業科目に入れ込む）と学科運営組織（各種委員会）で運営していくものに分かれる。委員会活動であれば、本学科では教務委員会が①卒業段階での DP をもとにした到達度の把握、就職支援委員会が②臨床か

らの就労状況の評価をフィードバックさせる仕組みづくり、学生委員会が③メンタルヘルス教育、④発達障害等への早期発見と介入をシステムの構築に取り組んでいくのが良いように考えている。実習施設との連携は専門分野教育組織（各分野）で関係構築と情報交換をこれまでの基盤をもとに進めていくことが可能であろう。

またこのような内部組織の整理を推し進める原動力になるのが、日本看護教育評価機構の評価を受けることである。カリキュラムの整備だけでなく、今日的課題解決を図ることができる、フィードバックシステムを構築し、機構から評価を受けることが、我々の自信となり、内外に本学科の教育の質をアピールすることにもつながると考える。

図2 大学のフィードバックシステム試案



今回の取り組みで、学科として取り組むべき課題が明確になり、臨床と連携してフィードバックシステムを構築するとともに、システムの屋台骨となる学科内を、科目（カリキュラム）と委員会組織で連動するような組織にするためのコアとなるのは「これらの機関調整と PDCA サイクルを回すように刺激する」することである。学科組織のトップがこれを担うことになると考える。最初に述べた不透明で不確実な時代の中で、これまで列挙した課題は様々に姿を変え、新たな課題が生じる。そのために上述した①～④までの課題を解決することが大切なのではなく、どのような課題に直面しても、それらを正確に受け止め、解決するために有機的に動く組織であり、システムあることが肝心であると考えている。組織を作るのは人であり、組織を動かすのも人である。時代の変化を敏感に感じとり、対応できる組織構築を目指し、看護専門職者を育成するために取り組んでいきたい。

参考・引用文献

平塚陽子, 中島春香, (2009). 新卒看護師が感じる看護基礎教育と看護臨床現場とのギャップ. 北日本看護学雑誌, 11 (2), 13-21.
 岩永喜久子, 後藤有紀, 宮崎晴佳, 増本絃子. (2007). 保健学研究. 20 (1). 39-48.

公益社団法人日本看護協会広報部. 2020 年度離職率 : News Release
https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210326145700_f.pdf (2021 年 5 月 24 日)
 三宅典恵, 岡本百合. (2015). 大学生のメンタルヘルス, 心身医学, 55 (「12」), 1360-1366.
 文部科学省. (2012). 通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について.
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/_icsFiles/afieldfile/2012/12/10/1328729_01.pdf (2022/9/10 閲覧)
 野口英子, 當雅代, 金正貴美, 竹内千夏. 小笠 美春. (2011). 新卒看護師の看護技術習得の実態と 指導者・看護師長の期待に関する研究. 日本看護研究学会雑誌. 34 (4). 4_73-4_82.
 岡本百合, 三宅典恵, 仙倫子, 矢式寿子, 内野悌司, 磯部典子, 栗田智未, 小島奈々恵, 二本松美里, 松山まり子, 石原令子, 杉原美由紀, 古本直子, 國廣加奈美, 高橋涼子, 河内桂子, 山手紫緒, 横崎恭之, 日山亨, 山脇成人他. (2012). 発達障害に関する理解と認識 - 大学生意識調査 -. 総合保健科学 : 広島大学保健管理センター研究論文集. 28. 1-8.
 小野田舞, 内田宏美, 津本優子. (2012). 新卒看護師の職場適応とその影響因子に関する縦断的研究, 日看管会. 16 (1). 13-23.
 佐藤進, 鈴木貴士, 川尻達也, 山口真史, 陳淑茹, 木村竜也, 長山恵子, 村本美春, 平泉隆房.

(2014). 友人とのコミュニケーションのない
学生のメンタルヘルスの特徴. 工学教育研究,
21, 157-166.

謝辞

本調査にご協力いただいた臨床施設の方々、大
学関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。なお
本取り組みは梅花女子大学 2021 年度教育改革助
成を受けて行いました。