
平成28年度 看護学教育研究共同利用拠点 看護学教育ワークショップ報告書

卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか
～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦～

主催 看護学教育研究共同利用拠点
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

後援 文部科学省
一般社団法人 日本看護系大学協議会

期間 平成28年10月27日(木)～10月28日(金)

会場 千葉大学けやき会館(千葉市稲毛区弥生町1-33)

目 次

I. 千葉大学挨拶	1
II. 文部科学省挨拶	2
III. 日本看護系大学協議会（JANPU）挨拶	4
IV. 実施要領	5
V. 日程表	8
VI. 全日程参加者グループ別名簿	9
VII. 参加者概要	11
VIII. ワークショップの全体の構成とねらい	12
IX. ワークショップのすすめ方（全日程参加者）	15
X. ワーク“知る” 1 「看護系大学を取り巻く大学改革の動向」	19
講師 齊藤しのぶ 文部科学省 高等教育局 医学教育課 看護教育専門官	
X I. ワーク“知る” 2 「看護系大学学士課程における臨地実習の現状並びに課題に関する調査研究」	39
報告者 上泉 和子 一般社団法人 日本看護系大学協議会 代表理事 公立大学法人 青森県立保健大学 理事長／学長	
X II. ワーク“知る” 2 「看護系大学における卒業時到達目標評価に関する全国調査」	51
報告者 黒田久美子 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 准教授	
X III. ワーク“知る” 3 「‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み事例」	57
報告者 両羽 美穂子 岐阜県立看護大学 教授	
X IV. ワーク“創る” 「グループワークまとめ」	63
X V. ワーク“推進する” 「アクションプラン実現を推進するアイデア共有」	85
X VI. ワークショップ評価	105
X VII. 「大学改革時代における看護学教育の継続的質改善（CQI）への挑戦 ー看護系大学のネットワークに向けてー」	121
吉本 照子 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 センター長	
X VIII. 実施体制	125

千葉大学挨拶

千葉大学大学院看護学研究科長
宮崎 美砂子

本年度も、全国より 100 を超える大学から多くの皆さま方にご参集いただきまして、看護学教育ワークショップを開催できますことを大変うれしく思っております。

このワークショップは、看護学教育研究共同利用拠点として文部科学大臣より看護学分野で唯一認可を受けております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が、文部科学省、日本看護系大学協議会から後援をいただきまして実施するものです。各大学において教育カリキュラムあるいは FD に責任を持つ先生方にお集まりいただき、大学における看護学教育の充実に向けて集中的に情報共有、さらに討議をしていただきまして、その成果を自大学での取り組みに活かしていただくことをねらいとしております。本年度は 2 日間のプログラムとし、1 日目の講演は幅広く多くの皆さま方にご参加いただけますようオープンな設定にしております。

さて、本年度のテーマは「卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦～」です。大学改革時代における看護学教育の継続的質改善 (CQI) への挑戦を検討する第一歩として、卒業時到達目標を取り上げました。

「知る」「創る」「推進する」の三つを具体的なワーク内容として、プログラムを構成しております。「知る」の部分では、「看護系大学を取り巻く大学改革の動向」と題しまして、文部科学省高等教育局医学教育課の斉藤しのぶ看護教育専門官よりご講演をいただき、続きまして、全国の看護系大学における看護実践能力育成の現状調査につきまして、日本看護系大学協議会の上泉和子代表理事より、さらに本学の看護実践研究指導センターの黒田久美子准教授よりそれぞれ報告をいただきます。また、自大学の取り組み事例として岐阜県立看護大学の両羽美穂子教授よりご報告をいただきます。

これらの講演と報告から現状認識を深めると共に、多くの示唆をいただけるものと思っております。全日程ご参加の皆さまには、「知る」で得た示唆をさらに「創る」「推進する」に関するワークとアクションに向けた共有へとつなげていただくことを予定しております。

本学のこの看護実践研究指導センターは、平成 28 年度から 31 年度の 4 年間におきまして事業の一つとして、看護学教育の継続的質改善 (*Continuous Quality Improvement : CQI*) モデルの開発と活用促進に取り組んでいるところでございます。今回のワークショップを単発的な取り組みに終わらせず、教育関係共同利用拠点としての看護実践研究指導センターを引き続きご活用いただきながら、組織的な取り組みにつなげていただきたいと思います。

最後になりましたが、ご参集いただきました皆さま方の総力によりまして、実りある成果を出していただけますよう期待しております。2 日間どうぞよろしくお願いたします。

文部科学省挨拶

文部科学省高等教育局医学教育課
看護教育専門官 齊藤しのぶ

平成 28 年度の看護学教育ワークショップの開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

はじめに、参加者の皆さま方には、お忙しい中ご参加いただきますこと、それから日頃より各大学において看護学教育の充実と発展にご尽力を賜っておりますことを感謝申し上げます。また、主催の千葉大学大学院看護学研究科・宮崎研究科長をはじめ、附属看護実践研究指導センターの吉本センター長ならびに教職員の皆さまにおかれましても、企画運営等にご尽力いただいておりますことを御礼申し上げます

今年度のワークショップでのあいさつの準備をしている中で、今から 8 年前の平成 20 年、当時はまだ文部科学省がワークショップの主催をしていた時代ですが、その時の主催者側の挨拶を見つけました。どのような内容を行っていたかという、当時 FD が義務化されたことを受けて、「看護実践能力の育成を目指した看護系大学教員の FD」というテーマでした。当時の課題としては、「いかに資質の優れた新人看護師を輩出できるか、高度な看護実践を担うに足る人材をいかに準備できるかが大学に課せられた役割であり、社会の期待である」とありました。

さらに、「看護学教育を取り巻く環境は現在大きな変革期を迎えている」とあって、「その変革の波をうまく捉えて教育を充実していくためには、学内が教育理念の実現に向けて一致団結することはもとより、他大学や医療現場との連携を深めていくことが必要不可欠」というふうに先生方にご挨拶させていただいておりました。

8 年たちまして、平成 20 年には 166 校だった看護系大学も、今年は 246 校となっております。80 校増えておりまして、大学改革の政策は、現在進行中にありまして、さらに教育環境は厳しくなっております。学内で教育理念の実現に向けて一致団結する先生方の力というのは、当時と比較して強まっておられるのか、どうでしょうかというのを、今回、最初に問い掛けてみたいと思います。その実態を先生方がどれくらい個人で把握されているのかということもお聞きしたいところではありますが、あくまでも私見にすぎませんが、あまり状況としては 8 年前と大きな変わりはないのかなと感じています。

現在、高等教育に関する政府の方針は、大学教育の質の向上、大学の人材育成機能の強化、高大接続改革、さらには職業教育を行う高等教育機関の制度化など、一貫して高等教育の質の向上、知的基盤社会を担う人材の育成を目指しております。行政の動きもスピード化しておりまして、毎年、その時々でのニーズに即して企画されているこのワークショップでは、今年は先ほど宮崎研究科長がおっしゃったとおり、新しい大学改革が進められている現在、大学は継続的質改善の推進が期待されていて、「看護系大学として、大学変革の方向性、全国の看護系大学の状況をつかみ、変革に向けて支え合うことが不可欠」と最初の実施要領の所にもありますように、「継続的な質改善」がキーワードになっています。

それは大学が組織として取り組むという話だけではなくて、大学はもとより先生方個々が現状を把握し、先を見据えつつ、現状課題に取り組んでいくことが求められています。

どうぞ、今年のワークショップに参加された後、そこで得た情報を自大学に持ち帰って質改善を進める力となっていただきたいと思います。

最後に、文部科学省医学教育課では、この11月7日に「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」を立ち上げ、看護学教育モデル・コア・カリキュラムの策定に向けて検討を開始いたします。これは厚生労働省との共同省令である指定規則とは別のものになりまして、看護系大学で共通して取り組むべきコアとなる部分を抽出し、モデルとして体系的に整備したものとなります。大学にとっては、これを参考としつつ、授業科目等の設定や教育方法、履修基準等は自主的に編成していただくこととなりますが、今後各大学は、カリキュラムの見直し、大学としての水準などを十分に検討いただくことになると思います。こちらも適宜情報提供はしてまいります。先生方ご自身でもアンテナを立てて情報収集していただければと思っています。

社会を見渡すと、地域包括ケアシステムの推進に向けて、看護職の活動のニーズはますます大きくなるばかりと思われまます。先生方の教育実践の研さんと同時に、自己点検、自己評価により、より良い教育がなされていくようお願いするとともに、医学教育課としても支援してまいりたいと思っています。

終わりに本ワークショップが皆さまにとって、そして看護系大学にとって実りのあるものとなりますことを期待して、私の挨拶とさせていただきます。

日本看護系大学協議会 挨拶
(Japan Association of Nursing Programs in Universities : JANPU)

公立大学法人青森県立保健大学
理事長・学長 上泉 和子

まず看護学教育ワークショップがこのように盛大に開催されますことをお祝い申し上げます。
たいと思います。

さて、日本看護系大学協議会は昨年度 40 周年を迎え、皆で祝ったところでございますが、この 40 周年のスタートの時は大学はわずか 6 校の会員校でスタートしており、先ほど文部科学省からお話がありましたように、今年 4 月では 248 大学というように大変な発展を遂げました。このように看護系の大学がたくさん出来てくるとことは大変喜ばしいことでもありますし、皆で歓迎しているところではあります。一方で看護系の大学教育に当たり、教育の質の担保、あるいは教員の資質の向上といった観点から、社会から、あるいは他の専門分野から大きな期待が寄せられているところでございます。

日本看護系大学協議会では、文部科学省の支援をいただきながら、看護学教育の中では非常に大事なところを占めております実習についての現状を、昨年調査を行いました。

また委員会活動として、看護学教育の質の向上に取り組んでいるところでございます。さらに、今年度からは看護系大学の分野別評価につきまして、その設置準備委員会を立ち上げ、遠くない将来に、分野別評価をスタートさせたいと思っております。

さまざまな観点から看護学教育の質の向上、質の担保といったようなことに取り組んでいるわけですが、本教育ワークショップにおける FD にも、日本看護系大学協議会も一緒になって活動してまいりたいと思っております。このことが成功するには一つ一つの大学、あるいは一人一人の教員の皆さまのご支援ならびに一丸となった活動があってこそだと思っております。

大学改革というこの難局を皆様と一緒に乗り越えていきたいと思っております。日本看護系大学協議会の様々な活動にもご協力いただき、また協議会といたしましても看護学教育の質の向上に尽くしてまいりたいと思っております。

まずは、本日から 2 日間にわたりますこのワークショップが成功しますことをお祈りしまして、あいさつに代えさせていただきます。

Ⅳ. 平成 28 年度 看護学教育ワークショップ 実施要領

1. テーマ 卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか
～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦～

2. 看護学教育ワークショップの主旨

本ワークショップは、全国の看護系大学教員が看護学教育上の課題を共有し、相互支援のもとに課題解決に取り組む場として、平成 11 年に文部科学省主催により開始しました。その後、平成 22 年に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が、看護学教育研究共同利用拠点（拠点）に認定されて以後（平成 27 年再認定）は、拠点としての機能の一環として、当センターが独自に運営しています。

厳しい大学改革が進められている現在、各大学の特徴を明確にして機能を果たし、存続できるように、看護学教育の継続的質改善の推進が期待されています。そのためには、看護系大学として、大学変革の方向性、全国の看護系大学の状況をつかみ、変革に向けて支えあうことは不可欠と考えます。

そこで、当センターでは情報収集、研究、ネットワークを活用し、本ワークショップを企画しました。多くの看護系大学の教員にとって、より有益な学び合いの場といたしたく、ご参加をどうぞよろしくお願い申し上げます。

3. 目的

大学改革時代における看護学教育の継続的質改善（CQI）への挑戦を検討する第一歩として、卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすかをテーマに情報・意見交換を行い、参加者が、自大学のアクションプランを創り、実現を推進するアイデアを得ることです。

目標

- (1) ワーク “知る”

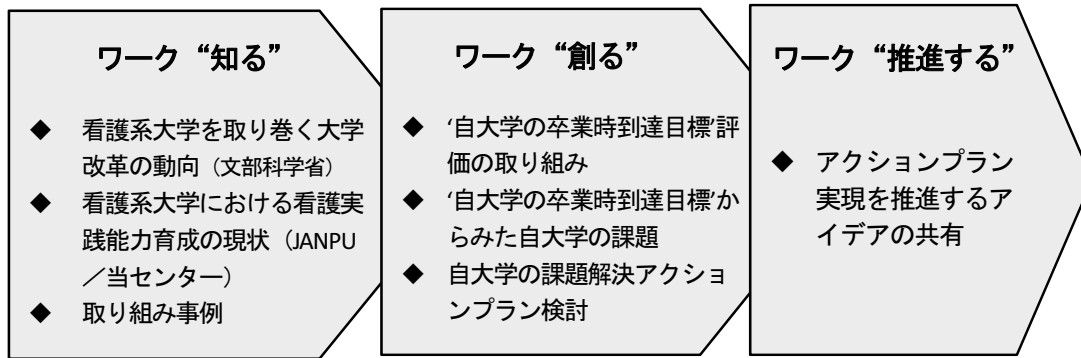
参加者が、全国的な視野で看護系大学の変革の方向性と看護実践能力育成の現状、卒業時到達目標の評価を用いた継続的質改善の取り組み事例を知り、自大学のアクションプランのヒントとなる情報を得る。

- (2) ワーク “創る”

参加者が、テーマ別グループ討議を通して、‘自大学の卒業時到達目標’の視点から、自大学の課題を検討し、課題解決のためのアクションプランを創る。

- (3) ワーク “推進する”

参加者が、相互のアクションプランを参考に、アクションプラン実現に必要な学内外の調整、リソースについて意見交換し、推進するためのアイデアを得る。



ワーク “創る” グループ編成テーマ

‘自大学の卒業時到達目標’ から、以下の A-D いずれかの課題を検討する。

- A. 組織運営
- B. 臨地実習
- C. 学生支援
- D. 地域連携

4. 主催

看護学教育研究共同利用拠点
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

5. 後援

文部科学省（予定）
一般社団法人 日本看護系大学協議会

6. 実施方法

- (1) 期 間 平成 28 年 10 月 27 日（木）～10 月 28 日（金）2 日間
- (2) 会 場 千葉大学けやき会館（千葉市稲毛区弥生町 1-33）
（西千葉キャンパスで、看護学部がある亥鼻キャンパスとは異なります）
- (3) 日 程 別紙のとおり
- (4) 定 員 初日半日 ワーク “知る” の部 250 名
全日程 60 名
- (5) 参加要件 ワーク “知る”：どなたでも参加できます。
全日程参加者：看護系大学において、看護学教育に責任をもつ立場にある教員あるいは FD の担当者（原則として、准教授以上）とし、以下の①～③を充たすことといたします。
①ワークショップの全日程に参加できる
② ‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組みについて報告できる
③ワークショップ中に、‘自大学の卒業時到達目標’ からみた課題解決アクションプラン（案）を討議できる
※ 全参加者に講演資料の他、“看護学教育における FD マザーマップ活用ガイド ver2” を配付します。

- (6) 参加申込 看護師等養成課程を置く学部等の長は、参加申込書（別紙 1-1 または別紙 1-2 どちらか一つ）により、8月19日（金）までに、千葉大学看護学部センター事業支援係宛、郵送（簡易書留郵便）にてお申し込みください。
- (7) 参加者 8月29日（月）までに行います。
決定 定員を超える応募者があった場合は、参加申込書等を参考にして決定いたします。
- (8) 参加費 ワーク“知る”の部のみ 3,000円
全日程参加者 18,000円
※ 本ワークショップ参加のために要する経費（往復旅費、宿泊費）は、派遣施設および参加者でご負担ください。
※ 本年度より、企画・運営にかかる経費の一部として、参加費をいただくこととしました。
- (9) 交流会 初日の日程終了後に千葉大学けやき会館内レストランで交流会を開催いたします。予約手配の関係上、参加申込書に出欠をご記入ください。
- (10) 宿泊施設 各自で手配をお願いいたします。
- (11) 修了証書 2日間の全日程参加者には、千葉大学の修了証書を授与いたします。

6. 個人情報の取り扱い

看護学教育ワークショップへの申込みに際し提出された「参加申込書」に記載の個人情報については、看護学教育ワークショップ業務及びセンター年報への名簿掲載のために利用し、それ以外の目的に利用することはありません。

7. お問い合わせ先

〒260-8672 千葉市中央区亥鼻 1-8-1
千葉大学看護学部センター事業支援係（担当：松橋・齊藤）
TEL : 043-226-2464
FAX : 043-226-2382
メール：tab5652@office.chiba-u.jp

※ 企画内容のお問い合わせは、nursing-practice@office.chiba-u.jp にお願ひします。

V. 平成 28 年度看護学教育ワークショップ 日程表

卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか
～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦～

※参加者数多数につき、一部日程変更しました。

第 1 日目 10 月 27 日 (木)

- 9:30～ 受付 (千葉大学けやき会館)
- 10:00～10:10 開会の辞
- 10:10～10:20 オリエンテーション
- 10:20～11:10 ワーク“知る” 1 看護系大学を取り巻く大学改革の動向
講師 文部科学省高等教育局医学教育課看護教育専門官 斉藤しのぶ
- 11:10～11:20 休憩
- 11:20～12:00 ワーク“知る” 2 全国の看護系大学における看護実践能力育成の現状調査
・ 看護系大学学士課程における臨地実習の現状並びに課題に関する調査研究
報告者 一般社団法人 看護系大学協議会代表理事 上泉和子
・ 看護系大学における卒業時到達目標評価に関する全国調査
報告者 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 准教授 黒田久美子
- 12:00～12:20 ワーク“知る” 3 ‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み事例
報告者 岐阜県立看護大学 教授 両羽美穂子
- 12:20～13:20 昼食・休憩
- 13:20～13:50 ガイダンス ワークショップの進め方
- 13:50～15:40 ワーク“創る” 1 ‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み
- 15:40～15:50 休憩
- 15:50～17:00 グループ討議の発表
- 17:30～19:30 交流会

第 2 日目 10 月 28 日 (金)

- 9:30～11:00 ワーク“創る” 2 ‘自大学の卒業時到達目標’ からみた自大学の課題
- 11:00～11:10 休憩
- 11:10～13:00 ワーク“創る” 3 自大学の課題解決アクションプランの検討
- 13:00～14:00 昼食・休憩 全体会場への移動
- 14:00～14:30 グループ発表準備
- 14:30～15:50 ワーク“推進する” アクションプラン実現を推進するアイデア共有
- 15:50～16:00 閉会の辞 ー看護系大学のネットワーク化に向けてー
修了証書授与

VI. 全日程参加者グループ別名簿

1 G (組織運営) 7名 ファシリテータ 雄西智恵美 場所 けやき会館 3F レセプションホール

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	島根大学	医学部看護学科	教授	島根県	1999	津本 優子
公	大阪府立大学	地域保健学域看護学類	准教授	大阪府	1998	中岡 亜希子
私	茨城キリスト教大学	看護学部看護学科	准教授	茨城県	2004	片田 裕子
私	関東学院大学	看護学部看護学科	教授	神奈川県	2013	平田 明美
私	天理医療大学	医療学部看護学科	教授	奈良県	2012	林 みよ子
私	日本赤十字広島看護大学	看護学部看護学科	学部長・教授	広島県	2000	村田 由香
私	福岡大学	医学部看護学科	准教授	福岡県	2007	宗正 みゆき

2 G (組織運営) 7名 ファシリテータ 吉本照子 場所 けやき会館 2F 会議室 1

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	鳥取大学	医学部保健学科	教授	鳥取県	1999	深田 美香
公	長野県看護大学	看護学部	教授	長野県	1995	伊藤 祐紀子
私	国際医療福祉大学	保健医療学部看護学科	准教授	栃木県	1995	藤田 京子
私	東京女子医科大学	看護学部看護学科	教授	東京都	1998	小川 久貴子
私	金沢医科大学	看護学部	教授	石川県	2007	坂井 恵子
私	人間環境大学	看護学部看護学科	学部長・教授	愛知県	2015	倉田 節子
私	姫路獨協大学	看護学部看護学科	教授	兵庫県	2016	二重作 清子

3 G (組織運営) 7名 ファシリテータ 谷本真理子/和住淑子 場所 けやき会館 3F 会議室 4

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
公	岩手県立大学	看護学部看護学科	准教授	岩手県	1998	工藤 真由美
公	神奈川県立保健福祉大学	保健福祉学部看護学科	教授	神奈川県	2003	水戸 優子
公	名古屋市立大学	看護学部看護学科	教授	愛知県	1999	香月 富士日
私	帝京平成大学	ヒューマンケア学部看護学科	学科長・教授	東京都	2004	網野 寛子
私	同志社女子大学	看護学部看護学科	教授	京都府	2015	眞鍋 えみ子
私	姫路大学	看護学部看護学科	学部長・教授	兵庫県	2007	西村 伸子
省庁	防衛医科大学校	医学教育部看護学科	准教授	埼玉県	2014	北川 明

4 G (臨地実習) 7名 ファシリテータ 中島洋子 場所 けやき会館 3F 小会議室

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	愛媛大学	大学院医学系研究科看護学専攻	講師	愛媛県	1994	柴 珠実
国	九州大学	大学院医学研究院保健学部門	准教授	福岡県	2003	橋口 暢子
公	山口県立大学	看護栄養学部看護学科	学部長・教授	山口県	1996	田中 マキ子
私	弘前学院大学	看護学部看護学科	准教授	青森県	2005	工藤 千賀子
私	日本赤十字看護大学	看護学部看護学科	准教授	東京都	1986	川原 由佳里
私	愛知医科大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2000	荻野 朋子
私	四條畷学園大学	看護学部看護学科	教授	大阪府	2015	佐藤 都也子

5 G (臨地実習) 8名 ファシリテータ 石橋みゆき 場所 けやき会館 2F 会議室 2

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	東京医科歯科大学	大学院保健衛生学研究科	准教授	東京都	1989	岡光 基子
国	岐阜大学	医学部看護学科	准教授	岐阜県	2000	田中 千代
公	大分県立看護科学大学	看護学部看護学科	准教授	大分県	1998	石田 佳代子
私	群馬パース大学	保健科学部看護学科	准教授	群馬県	1998	上星 浩子
私	椛山女学園大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2010	前田 節子
私	甲南女子大学	看護リハビリテーション学部	教授	兵庫県	2007	山中 純瑚
私	広島文化学園大学	看護学部看護学科	准教授	広島県	1999	進藤 美樹
私	産業医科大学	産業保健学部	教授	福岡県	1996	阿南 あゆみ

6 G (臨地実習) 7名 ファシリテータ 石井邦子 場所 けやき会館2F 会議室3

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	旭川医科大学	医学部看護学科	准教授	北海道	1996	荒 ひとみ
公	山梨県立大学	看護学部	准教授	山梨県	1998	平田 良江
公	兵庫県立大学	看護学部看護学科	准教授	兵庫県	1993	岡田 彩子
私	埼玉医科大学	保健医療学部看護学科	教授	埼玉県	2006	大森 智美
私	亀田医療大学	看護学部看護学科	准教授	千葉県	2012	渡邊 八重子
私	京都橘大学	看護学部看護学科	准教授	京都府	2005	奥野 信行
私	久留米大学	医学部看護学科	教授	福岡県	1994	益守 かづき

7 G (臨地実習) 7名 ファシリテータ 錢 淑君 場所 アカデミックリンクセンター1F 101

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	三重大学	大学院医学系研究科看護学専攻	教授	三重県	1998	林 智子
国	山口大学	大学院医学系研究科保健学専攻	教授	山口県	2000	田中 愛子
公	札幌市立大学	看護学部看護学科	准教授	北海道	2006	渡邊 由加利
私	東京医療保健大学	医療保健学部看護学科	准教授	東京都	2005	島田 多佳子
私	昭和大学	保健医療学部看護学科	准教授	神奈川県	2002	大木 友美
私	日本福祉大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2015	新美 綾子
私	鹿児島純心女子大学	看護栄養学部看護学科	准教授	鹿児島県	1994	園田 麻利子

8 G (学生支援) 7名 ファシリテータ 黒田久美子 場所 アカデミックリンクセンター1F 102

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	弘前大学	大学院保健学研究科	准教授	青森県	2000	藤田 あけみ
公	公立大学法人宮城大学	看護学部看護学科	教授	宮城県	1997	大熊 恵子
公	茨城県立医療大学	保健医療学部看護学科	准教授	茨城県	1995	高橋 由紀
公	群馬県立県民健康科学大学	看護学部看護学科	教授	群馬県	2005	狩野 太郎
公	愛知県立大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	1995	佐藤 美紀
私	日本赤十字秋田看護大学	看護学部看護学科	准教授	秋田県	2009	大高 恵美
私	豊橋創造大学	保健医療学部看護学科	准教授	愛知県	2011	松本 尚子

9 G (学生支援) 7名 ファシリテータ 吉田澄恵 場所 自然科学総合研究棟1 3F セミナー室

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	福井大学	医学部看護学領域	准教授	福井県	1997	米澤 洋美
国	徳島大学	大学院医歯薬研究部保健科学部門	准教授	徳島県	2002	安原 由子
公	三重県立看護大学	看護学部看護学科	教授	三重県	1997	小松 美砂
公	岡山県立大学	保健福祉学部看護学科	准教授	岡山県	1993	佐藤 美恵
私	弘前医療福祉大学	保健学部看護学科	准教授	青森県	2009	高田 絵理子
私	帝京科学大学	医療科学部看護学科	准教授	東京都	2012	佐藤 亜月子
私	中部大学	生命健康科学部保健看護学科	教授	愛知県	2006	山田 知子

10 G (地域連携) 7名 ファシリテータ 野地有子 場所 自然科学総合研究棟1 1F 小会議室

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	秋田大学	大学院医学系研究科保健学専攻	講師	秋田県	2006	熊澤 由美子
国	香川大学	医学部看護学科	教授	香川県	1996	市原 多香子
国	高知大学	医学部看護学科	教授	高知県	1998	奥谷 文乃
国	宮崎大学	医学部看護学科	教授	宮崎県	2001	鶴田 来美
公	岐阜県立看護大学	看護学部看護学科	准教授	岐阜県	2000	山田 洋子
私	金城大学	看護学部看護学科	教授	石川県	2015	樋貝 繁香
私	摂南大学	看護学部看護学科	教授	大阪府	2012	田中 結華

Ⅶ. 平成 28 年度看護学教育ワークショップ 参加者概要

■全参加者（ワーク知るの部のみ参加者含む） 118 大学 164 名

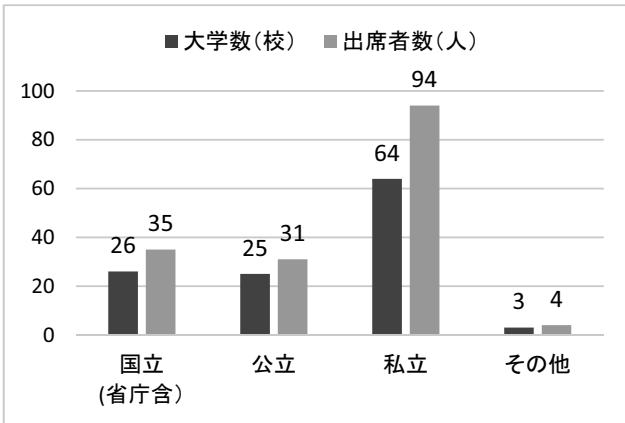


図 1 国公立別参加大学数・参加者数

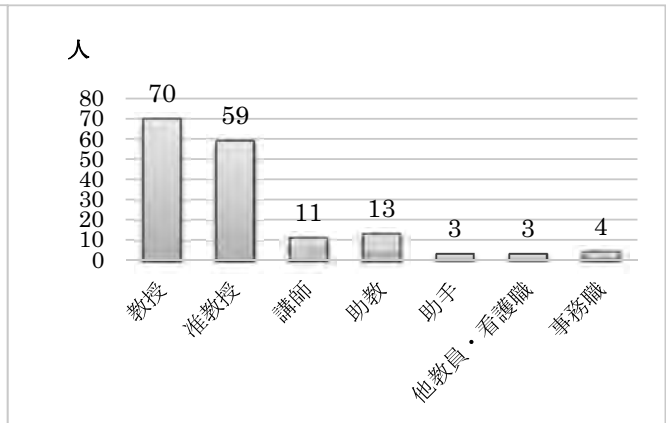


図 2 職位別参加者数

■全日程参加者 70 大学 70 名

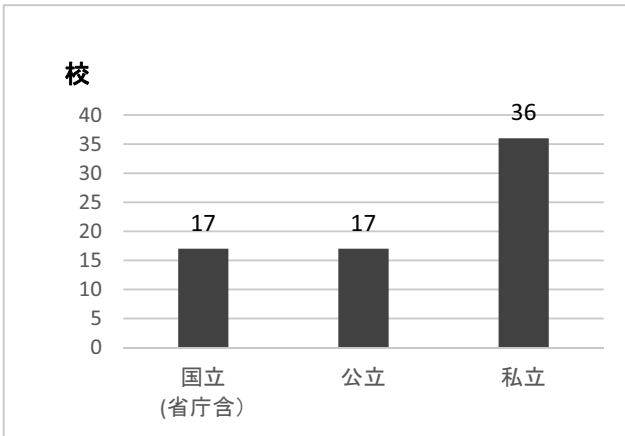


図 3 国公立別参加大学数・参加者数

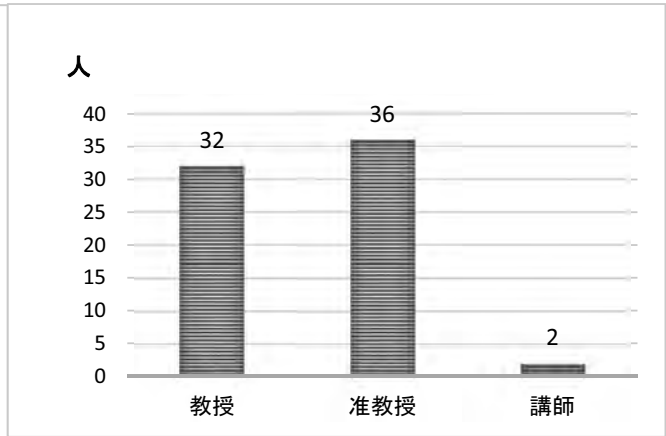


図 4 職位別参加者数

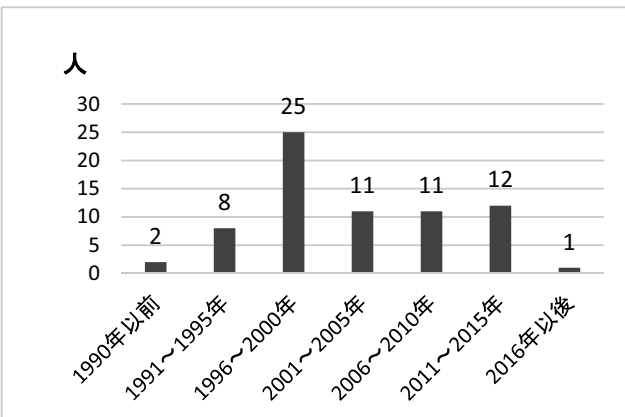


図 5 開設年度別参加者数

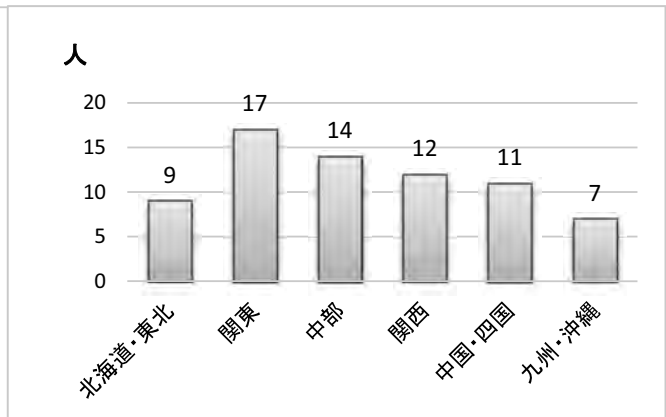


図 6 全国ブロック別参加者数

平成28年度 看護学教育ワークショップ

卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか
 ~大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦~

日程：10月27日（木）～28日（金）
 会場：千葉大学けやき会館

看護学教育研究共同利用拠点としてのFD支援

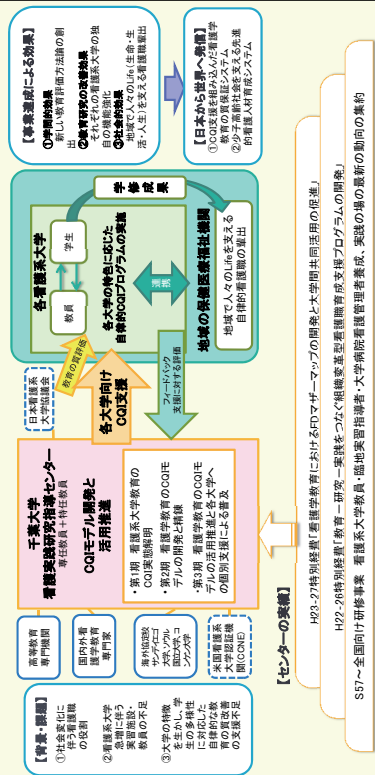
- 個別FDコンサルテーション
- FDマザーマップ活用支援
- FDコンテンツ開発



<http://fd.np-portal.com/>



看護学教育の継続的質改善(Continuous Quality Improvement : CQI) モデル開発と活用促進 プロジェクト



卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか ~大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦~

ワーク “知る”

- ◆ 看護系大学を取り巻く大学改革の動向
- ◆ 看護系大学における看護実践能力育成の現状
- ◆ 取り組み事例

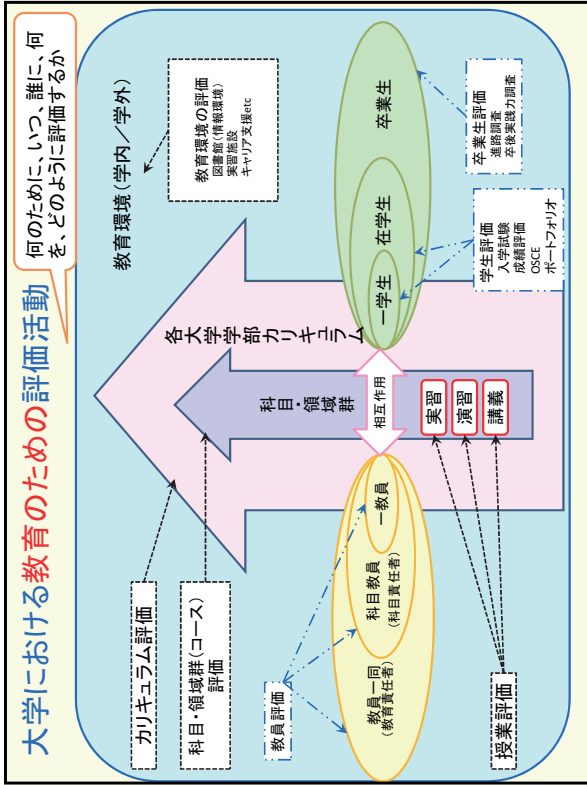
ワーク “創る”

- ◆ ‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み
- ◆ ‘自大学の卒業時到達目標’ からみた自大学の課題
- ◆ 自大学の課題解決アクションプラン検討

ワーク “推進する”

- ◆ アクションプラン実現を推進するアイデアの共有

自大学のアクションプランを創り、
 実現を推進するアイデアを得る



看護学教育における教育評価

看護学教育における「教育評価」の機能or目的

教授活動へのフィードバック

(教育機能¹ or 指導目的のための評価²)

学習者自身の学習活動へのフィードバック

(学習機能¹ or 学習目的のための評価²)

学生への教育的処遇の検討や教員組織の点検

(管理機能¹ or 管理目的のための評価²)

教育機関の外側からの研究・調査

(研究機能¹ or 研究目的のための評価²)

¹ 杉藤みどり・舟島なほみ(2012):看護教育学, 医学書院
² 舟島なほみ・杉藤みどり(2000):看護学教育評価論, 文光堂
² 佐々木美穂(2009):教育評価とは何か, グレック美術・池西悦子, 看護教育学, 看護学を学ぶ自分と向き合う, 南江堂

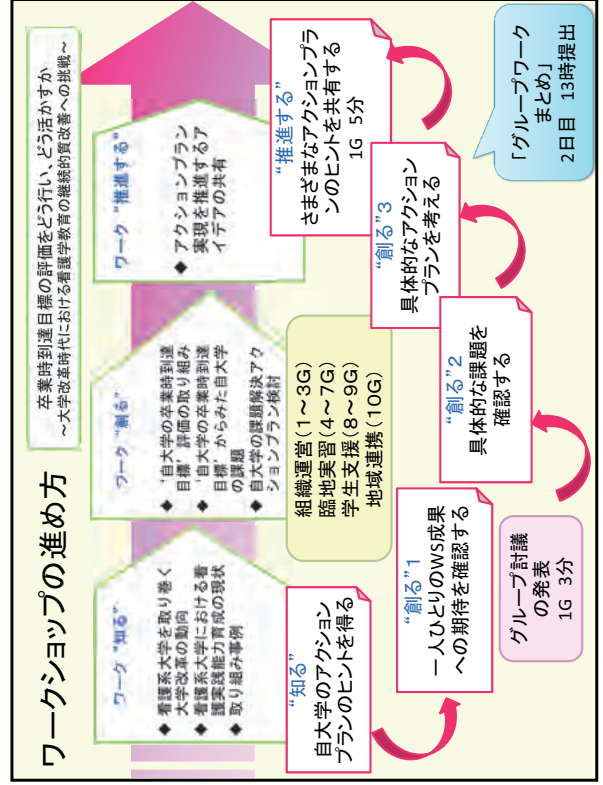
評価基準、評価主体、評価対象、評価方法に関する議論

大学評価は、教育の直接の受益者(学生)への教育の質保証を超える。特に、看護系大学の利害関係者(stakeholders)としての国民(地域住民)が存在している。
 →評価基準として、卒業時到達目標に、看護実践能力が問われる。(医学・薬学等と同じ)

ワークショップ全体の構成とねらい

- ワーク“知る”
 学生課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標(大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会,2011)「到達目標2011」と‘自大学の卒業時到達目標’の関係は？、‘自大学の卒業時到達目標’の視点から評価するには？などを考える情報。
- ワーク“創る”
 「組織運営」「臨地実習」「地域連携」「学生支援」の4課題でアクションプラン検討
- ワーク“推進する”
 工夫の共有・看護学教育のCQIの推進

H28年度看護学教育ワークショップ報告書は、各大学に1冊送付・センターHPにPDF掲載予定



☆政策として行われている大学評価に関連する用語の補足説明

- **大学評価**：2004（平成16）年から開始された**認証評価制度**と、大学法人評価制度（国公立大学法人を対象に設置者が行うもの）の二つがある。
 - **認証評価制度**には、一つの教育機関の全体を評価する**機関別評価**と、専門職大学院や特定の学問分野や機能など区分された分野を評価する**分野別評価**がある。
 - **機関別評価**を行う機関として認められているのは、3機関である。「大学基準協会」、「日本高等教育評価機構」、「大学改革支援・学位授与機構（2016年3月までは大学評価・学位授与機構）」。機関別評価の1サイクルは7年で、7年に一度受審することが求められる。2004（平成16）年からの第1サイクル開始時から、自己改善機能を重視した評価を行ってきた。2011（平成23）年から現在行われている第2サイクルでは、FD（Faculty Development）の実施、学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）、教育課程の編成・実施方針（カリキュラム・ポリシー）、学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）の明確化、学生の学修成果重視、内部質保証システム構築に強調点を置いた評価がなされている。2018年（平成30）年からの第3サイクルでは、形式的評価から実質的評価へ、大学の特長の伸長、質保証と質向上のバランス、評価負担軽減などが課題として重視されている。
早田幸政(2015). 大学の質保証とは何か. エイデル研究所.
日本高等教育評価機構. 3 認証評価機関・日本学術会議共催シンポジウムに関する共同声明及び報告書(2010), 創立10周年記念シンポジウム(2015) 資料 <http://www.jiheer.or.jp/>
 - **分野別評価**は、工学・理学・農学分野の技術教育プログラム(JABEE)については、1999(平成11)年から開始されたものがあり、6年制の薬学教育を対象にしたものとして、薬学教育評価機構(JABPE)が2013(平成25)年から開始しており、医学教育についても、日本医学教育評価機構(JACME)が2015(平成27)年12月に設立されている。看護学教育に関連するものでは、専門職大学院の評価として、日本助産評価機構が、大学院の助産課程の分野別評価として認められている。日本看護系大学協議会(JANPU)の2015(平成26)年総会で、看護系大学の分野別評価機構を設立することが承認され、現在、設立準備が本格化している。
 - **認証評価 Certified Evaluation and Accreditation** で用いられる用語（抜粋）
 - **アクレディテーション Accreditation（適格認定）**：機関やプログラムが一定の水準や適切さを有しているかを決定、再認識するための第三者評価
 - **アセスメント Assessment**：認定された基準に照らした質的・量的測定
 - **オーディット Audit**：機関内部の質保証の取り組みや手続きの整備状況や効果についての点検（高等教育におけるオーディットは、「監査」というより「監視」）
 - **ベンチマーク Benchmark**：高等教育においては、ある特定（学習成果など）の比較対象において客観的なデータを用い、機関内または他機関との比較測定のために設定する基準点
 - **ポートフォリオ Portfolio** 評価対象の活動およびその活動や業績に対する自己省察などの記述を一定の期間にわたり収集・蓄積した記録で業績を裏付けるもの。
 - **利害関係者 Stakeholders**：高等教育分野においては、学生、保護者、入学志願者、産業界等の雇用者など、高等教育機関を取り巻く関係者を総省する用語として用いられる。
 - **ルーブリック Rubric**：評価水準を示す「尺度」と各段階の尺度を満たした場合の「特徴の記述」で構成される、学習を評価する際の基準の様式。どのような内容が習得されていればその尺度に達しているかの判断ができるよう、各尺度の説明は記述形式で表される。そのため、定量的に表しにくい、パフォーマンスの評価等、定性的なものの評価に活用される。
- 独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構. 高等教育に関する質保証関係用語集. 4th. (2016).同機構のwebでダウンロード可

Ⅸ. ワークショップのすすめ方（全日程参加者）

※テーマ・主旨・目的、目標は、実施要領を参照ください

1. 平成28年度看護学教育ワークショップの構成

＜ワーク“知る”＞ 自大学のアクションプランのヒントを得る

まず、1日目の＜ワーク“知る”＞を通して、「‘自大学の卒業時到達目標’評価をどう行い、どう活かすか」というメインテーマに対して、参加者一人ひとりが、自大学のアクションプランのヒントとなる情報を得て、考え始めます。

＜ワーク“創る”1＞ 一人ひとりの本ワークショップの成果への期待を確認する

次に、＜ワーク“創る”1＞では、「‘自大学の卒業時到達目標’評価の取り組み」について、紹介しあいます。そして、参加者一人ひとりの本ワークショップの成果への期待を確認し、2日目のグループワークの方向性を考えます。そして、その日のグループ討議の発表の場では、確認できた取り組みやグループワークの方向性の情報を共有し、翌日のワークのヒントとしていきます。

＜ワーク“創る”2＞ 具体的な課題を確認する

2日目の＜ワーク“創る”2＞では、1日目の情報共有を通して、改めて考えたことを加えながら、「‘自大学の卒業時到達目標’からみた自大学の課題」について、「組織運営」「臨地実習」「学生支援」「地域連携」の4つに焦点をあてたそれぞれのグループで、具体的な課題を確認しあいます。一人ひとりが、他大学の参加者に自大学の課題を伝えようとし、また、その内容を具体的に理解しようとする対話の中で、何が課題なのか、より一人ひとりの言葉で表現できるようになっていくことを目指します。

＜ワーク“創る”3＞ 具体的なアクションプランを考える

＜ワーク“創る”3＞では、各自がつかみ取った課題について、具体的なアクションプランを考えます。ここでも、一人ひとりが考えるアクションプランを、他大学の参加者に伝えようとし、また、それを理解しようとする対話と、そのアクションプランを実行に移すに至るまでの困難や、それを超えていくための工夫や、実行可能性について深く意見交換することを通して、より持ち帰っていくことができるアクションプランを具体的にしていくことを目指します。参加者一人ひとりのすべてのアクションプランについて十分な討議時間の確保は難しいと思いますので、その場合は、各グループで選んで討議することもよいと思います。

そして、これらの各グループの成果を記載し、持ち帰ることができるようにします。

＜ワーク“推進する”＞ さまざまなアクションプランのヒントを共有する

＜ワーク“推進する”＞では、ワーク“創る”で各グループで検討したことを紹介しあい、「組織運営」「臨地実習」「学生支援」「地域連携」という課題に関するさまざまなアクションプランのヒントを共有します。これらを通して、我々、看護系大学が、各大学で試みているさまざまな看護学教育の継続的質改善（CQI）を行っていることを確認しあい、個別に取り組んできたことの叡智を結集し、ワークショップ参加者のみなさまの具体的なネットワークが、看護系大学としての相互の協働の契機となるよう展開いたします。

2. ＜ワーク“創る”＞の進め方

1) 進行上の留意点

- 上述したワークショップの構成を確認し、3種類のワークシート（①‘自大学の卒業時到達目標’評価の取り組み、②‘自大学の卒業時到達目標’評価らみた自大学の課題、③‘自大学の課題解決アクションプランの検討’）を活用して進めてください。
- 1日目の終わりのグループ討議の発表は、各グループ3分、口頭発表のみです。
- 参加者は、越境して交わることを通して行われるリフレクションを促進するために、国公私立・都道府県等の異なるメンバーで構成しています。一人ひとりが、自大学の課題、アクションプランを、グループメンバーに伝えようとする、具体的にイメージできるように聴くという対話を意識することによって、より実行可能なプランを検討することに役立ててください。
- ファシリテータは、今回のテーマについて、経験や情報を持っている方に依頼しています。グループワークを本ワークショップ全体の運営の視点からメタ的に俯瞰しつつ、グループワークが円滑に進むよう支援します。

- グループワーク中に、文部科学省専門官と各グループの情報交換の機会を準備しています。文部科学省専門官が各グループのお部屋に伺いますので、ご活用ください。支障がありましたら、入室は控えますのでお申し出ください。
- 1日目の<ワーク“創る”1>の際に、グループ討議の共有の司会者が、全体討議を円滑に進めるため、各グループを適宜巡回します。

2) 役割分担

- 各グループで、司会者、記録者、発表者を決めます。必ずしも、3人である必要はありません。
- 司会者が、時間配分を考えてください。
- 発表は、1日目の終わり（1G 3分）と2日目の<ワーク“推進する”>（1G 5分）の2回あります。

3) 配布物・備品

- ワークシート3種類 人数分+予備
- ワークシート3種類のフォーマットをいれたUSBメモリ 1個
- ノート型パソコン 1台
- プロジェクタ 1台
- ホワイトボード
- ホワイトシート 4シート
- 文具（ホッチキス、クリップ、ポストイット、マーカー）

※プリンターを4か所に設置しますので適宜ご活用ください。その他必要なものがありましたら、実施本部までご連絡ください。

4) 提出物

- 「グループワークまとめ」を各グループで1部作成し、2日目の13時までに、実施本部にご提出ください。
- 様式 A4用紙 2枚以内
 - ①グループ番号、②グループ課題、③メンバー(所属大学)を明記
 - その他の項目等は自由です。
- 「平成28年度看護学教育ワークショップ報告書」(年度末発刊、各大学・関係者に1冊送付)に掲載します。

3. <ワーク“推進する”>の進め方

- グループごとに着席してください。
- 司会者（当センター）が進行します。
- 「グループワークまとめ」を全グループ分、全員に配布します。
- 発表は、1グループ5分以内でお願いします。配布資料の他、PCとプロジェクタが使用できます。
- 討議内容は、すべて録音させていただき、逐語録をもとに、当センターがまとめ、「平成28年度看護学教育ワークショップ報告書」に、発言者が特定されないように記載します。

4. 評価

- 全プログラムが終了した後、アンケートを記入し提出いただきます。
- 文部科学省専門官、JANPU理事、ファシリテータおよび実行委員会より意見を聴取し、企画主体である当センターCQIモデル開発委員会で、アンケート結果をもとに、総括評価を行います。

5. その他 注意事項等

緊急避難場所について

- 避難場所は、けやき会館前の広場です。本学スタッフの指示に従って行動してください。
- けやき会館の外にいる場合は、各自でけやき会館前の広場に集合してください。

プリンターについて

- 2日間ともプリンター（白黒のみ）をけやき会館3階の実施本部、2階ロビー、アカデミックリンクセンター101（7グループ会場）、自然科学系総合研究棟1小会議室（10グループ会場）に設置しますので、ご活用ください。
- トナー切れ、故障等の際は、実施本部またはスタッフまでお知らせください。

コピー機について

- けやき会館内にコピー機はありません。有料コピー機が生協にありますので、各自でご利用ください（自己負担）。

手荷物置き場について

- 2日間とも大きな手荷物は大ホール後方の荷物置き場をご利用ください。（アカデミックリンクセンターおよび自然科学系総合研究棟1のグループ会場には、持参可能です）
- 紛失等の責任は負いかねますので、**貴重品等**はご自分で管理してください。

トイレについて

- 女子トイレは、各階がございます。男子トイレは、1階、2階をご利用ください。

飲食物について

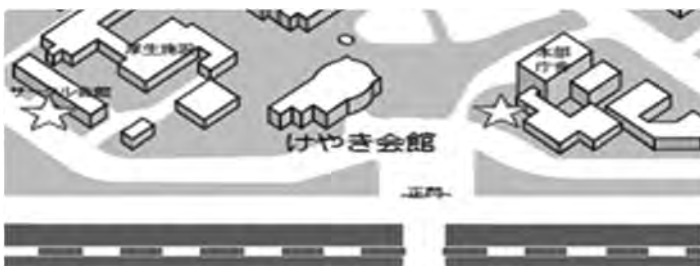
- けやき会館の大ホール内、ラウンジ、ロビーなどでの飲食はお控えください。各グループワーク会場（けやき会館内・、アカデミックリンクセンター101,102、自然科学系総合研究棟1内）では、蓋つきの飲料は可能です。
- 昼食にお弁当などご持参の場合は、けやき会館内レセプションホールをご利用ください。
- けやき会館を出て左手に、自販機があります。また、その左手に学生食堂・生協などがあります。正門の外側にも飲食店が複数ございます。

修了証書について

- 全日程参加者には、修了証書を交付します。
- 最終日の修了証書授与（代表者1名）の後、係員がグループごとにまとめてお持ちします。

喫煙場所について

以下の☆印が喫煙場所です。所定の場所以外での喫煙はご遠慮願います。



自然災害に伴う日程の変更措置について

JR 総武線「西千葉駅」または、京成電鉄千葉線「みどり台駅」を運行する全線の列車が運行停止となった場合、あるいは、台風等により気象庁から千葉県千葉市に「特別警報（高潮及び波浪を除く）」、「暴風警報」または「暴風雪警報」（以下、「警報」）が発令された場合

- ①午前 6 時 30 分までに列車の運行、警報が解除されない場合は、午前中の日程を中止します。
- ②午前 10 時までに列車の運行、警報が解除されない場合は、午後の日程を中止します。
- ③上記以外の事由により状況等を勘案して、判断することもあります。

日程の一部中止等が決定した場合、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では、緊急告知システムを使い、センターHP <http://www.n.chiba-u.jp/center/> にて受講者の皆様に速やかにお知らせいたしますので、ご確認ください。

緊急時の連絡先について

緊急時の場合は、亥鼻キャンパスの千葉大学大学院看護学部総務係（電話：043-226-2377 8:30～17:15）までご連絡ください。

会場一覧

使用目的	会場名（★は、プリンター設置場所）	内線番号
実施本部	けやき会館 中会議室 ★	4023
ワーク“知る”会場	同 大ホール	なし
ワーク“創る”会場 1グループ	同 レセプションホール	4022
同 2グループ	同 会議室1	4031
同 3グループ	同 会議室4	なし
同 4グループ	同 小会議室	4021
同 5グループ	同 会議室2	4020
同 6グループ	同 会議室3	4019
同 7グループ	アカデミックリンクセンター101★	4355
同 8グループ	アカデミックリンクセンター102	4356
同 9グループ	自然科学系総合研究棟1 セミナー室	3895
同 10グループ	自然科学系総合研究棟1 小会議室★	3889
ワーク“創る”1グループ討議の共有 ワーク“推進する”	けやき会館 レセプションホール（再掲）	4022（再掲）

X. ワーク“知る”1

『看護系大学を取り巻く大学改革の動向』

講師：齊藤しのぶ(文部科学省高等教育局医学教育課 看護教育専門官)

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HP :

<http://www.n.chiba-u.jp/center/> にて<カラー版>掲載

※当日の配付資料とは内容が若干異なります。

平成28年度看護学教育ワーキングショップ

「看護系大学を取り巻く大学改革の動向」

平成28年10月27日（木）

文部科学省高等教育局医学教育課

大学に関連する法令

日本国憲法

第二十三条 学問の自由は、これを保障する

教育基本法（大学）

第七条 大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

2 大学については、自主性、自律性その他の大学の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

学校教育法 第一章 総則

第一条 この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。

大学設置基準（趣旨）

第一条 大学（短期大学を除く。以下同じ。）は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）その他の法令の規定によるほか、この省令の定めるところにより設置するものとする。

2 この省令で定める設置基準は、大学を設置するのに必要な最低の基準とする。
3 大学は、この省令で定める設置基準より低下した状態にならないようにすることはもとより、その水準の向上を図ることに努めなければならない。

第九十二回国会における文部科学大臣、教育再生担当大臣挨拶（抜粋）

平成28年10月14日（金）

1. はじめに
2. 復興の加速化
3. 教育再生

教育再生は、安倍内閣の最重要課題の一つです。...

真の学力の育成に向けて、「学力の三要素」を育成するため、高等学校教育、大学教育及び大学入学者選抜を一体的に改革する高次接続改革に取り組みます。

大学は国の知的基盤です。グローバル人材の養成、指定国立大学法人による国際競争力の強化を進めます。地方創生を担う人材育成、イノベーション創出のための教育・研究力強化、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化の検討、高等専門学校や専修学校等における教育の充実に取り組みます。

このためにも、国立大学法人運営費交付金や施設整備費補助金、私学助成など基盤的経費を安定的に確保し、改革を進める大学を重点的に支援します。

4. 科学技術イノベーション
5. スポーツ・文化
6. 終わりに

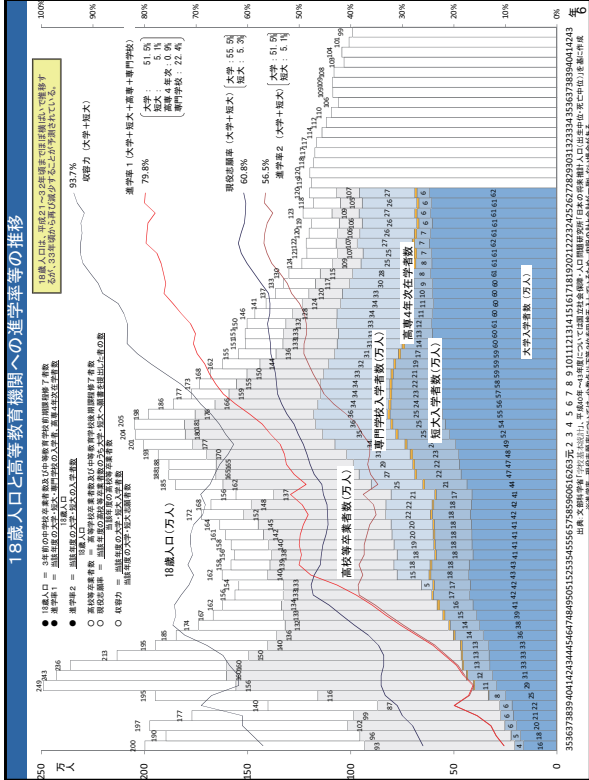
「学力の三要素」とは

- ① 基礎・基本的な知識・技能の習得
- ② 知識・技能を活用して課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力等
- ③ 学習意欲

大学が果たすべき機能（例）

- 世界的研究・教育拠点
- 高度専門職業人養成
- 幅広い職業人養成
- 総合的教養教育
- 特定の専門的分野（芸術、体育等）の教育研究
- 地域の生涯学習機会の拠点
- 社会貢献機能（地域貢献、産官学連携等）

※各大学ごとに比重の置き方は異なる。その比重の置き方が各大学の個性・特色となり、各大学は緩やかに機能別に分化していくものと考えられる

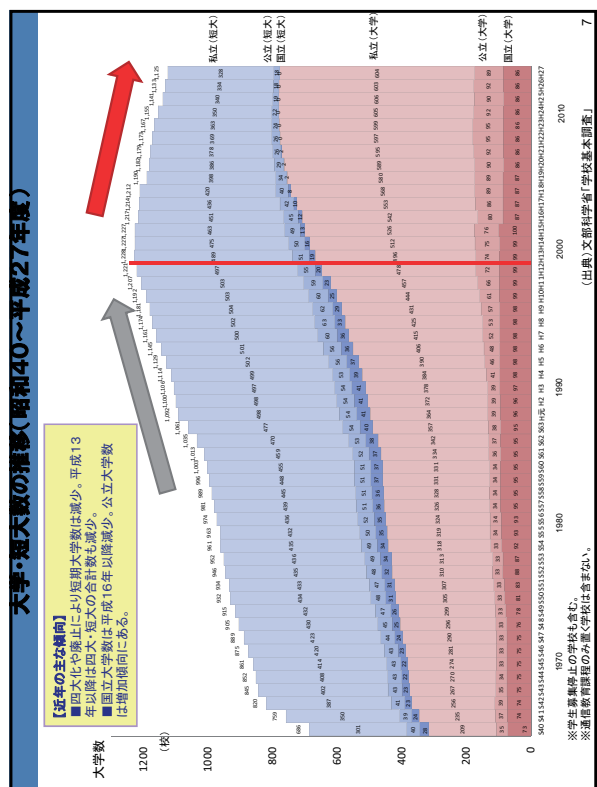


主要国の大学の現状

国	大学数	学部数	学生数	人口1000人当たりの学生数	一大学当たり学部数	学部学生数	留学生数
日本	78校 国立 13校 私立 65校	2,774校 国立 24校 私立 2,750校	78万人 学部 67万人 大学院 11万人	49%	35校	11万人	留学生数 1万人
アメリカ	7校	2,774校	186万人	70%	26校	186万人	留学生数 52,400人
イギリス	164校	32校	186万人	81%	10校	186万人	留学生数 33,700人
ドイツ	39校	32校	186万人	40%	8校	186万人	留学生数 20,600人
フランス	15校	32校	186万人	72%	15校	186万人	留学生数 15,900人
韓国	39校	32校	186万人	71%	10校	186万人	留学生数 47,500人

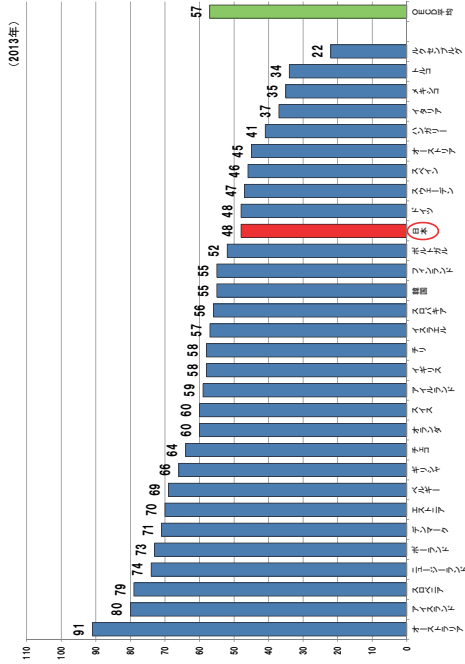
注: 留学生数は、在留外国人の数を示している。

高等教育に関連するデータ



大学進学率の国際比較

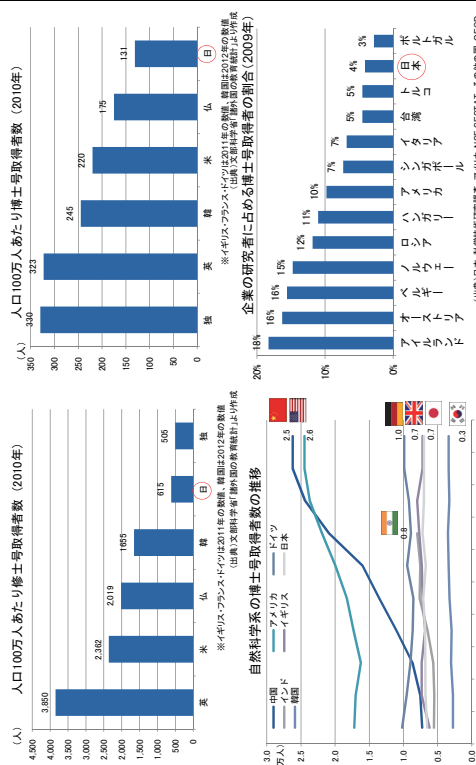
我が国の大学進学率は上昇してきたが、OECD平均と比べて高いとは言えない。



注1：この内一カ国には図表上、留学生の入学者が含まれていない。
注2：韓国(48)から、東南アジア等(60)未満の国は省略されている。
出典：OECD Education at a Glance 2015.

修士号・博士号取得者数の国際比較

知識基盤社会で世界的に人材需要が高度的化する中、我が国では修士・修士が諸外国と比べて少ない

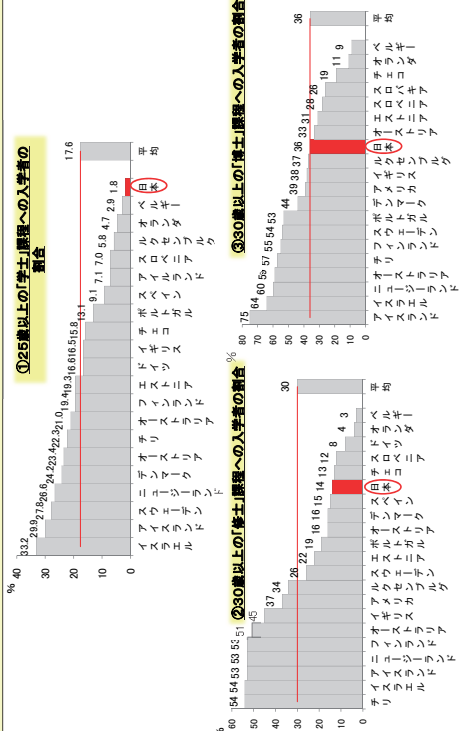


出典：日本：科学技術振興機構、アメリカ：NSF、SERIAT、その他の国：OECD Science, Technology and R&D Statistics (2010年) および OECD Science, Technology and R&D Statistics (2009年)。
注：アメリカの2009年データは2008年のデータ。

大学教育改革の流れ

高等教育における社会人入学者の割合 (国際比較) (2013年)

日本の「学士」課程及び「修士」課程における入学者割合は、OECD平均と比較し非常に低く、社会人学生比率に大きな差があると思われる。「博士」課程においては、OECD平均と同水準となっている。



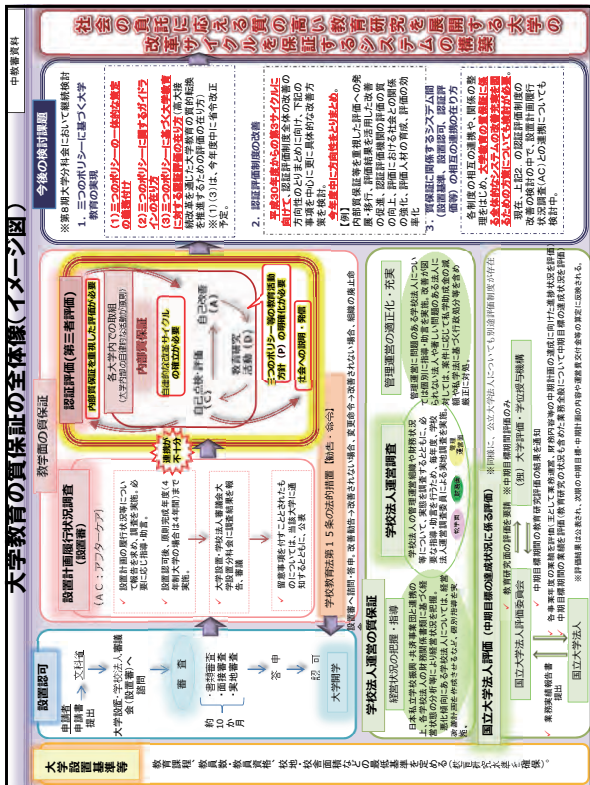
出典：OECD Education at a Glance (2015)。留学生を除いた入学者に占める割合又は30歳以上の割合。
注1：「学士」課程については、①「学校基本統計」による入学者数(入学者数)と社会人入学者数(入学者数)の割合、(入学者数)を分母とする。
注2：「修士」課程については、②「学校基本統計」による修士課程入学者数(入学者数)と社会人入学者数(入学者数)の割合、(入学者数)を分母とする。
注3：「博士」課程については、③「学校基本統計」による博士課程入学者数(入学者数)と社会人入学者数(入学者数)の割合、(入学者数)を分母とする。

大学改革に関する動向

H24年～

我が国がグローバル化、少子高齢化等の激しい変化、様々な困難に直面する中、持続可能で活力ある社会形成のために、大学の役割はますます重要であり、大学改革の推進が急務。

- ①「大学改革実行プラン～社会のエンジンとなる大学づくり～」の策定 (H24. 6)
- ② 中央教育審議会 (H24. 8)
 - 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」を答申
 - 大学入学者選抜をはじめとする高校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化の方策について、高大接続特別部会で審議中。
- ③ 産業競争力会議等
 - 産業競争力会議や若者・女性活躍推進フォーラムにおいても、グローバル人材育成、国立大学改革、研究力強化、社会人の学び直し、就職時期の見直しなどを検討し、成長戦略に盛り込む予定。
- ④ 教育再生実行会議
 - 今後、大学の質量にわたる充実の在り方、グローバル化に対応した教育、大学入試の在り方などが検討課題となる予定。



① 大学改革実行プラン ～社会のエンジンとなる大学づくり～ 全体像

I. 激しく変化する社会における大学の機能の再構築

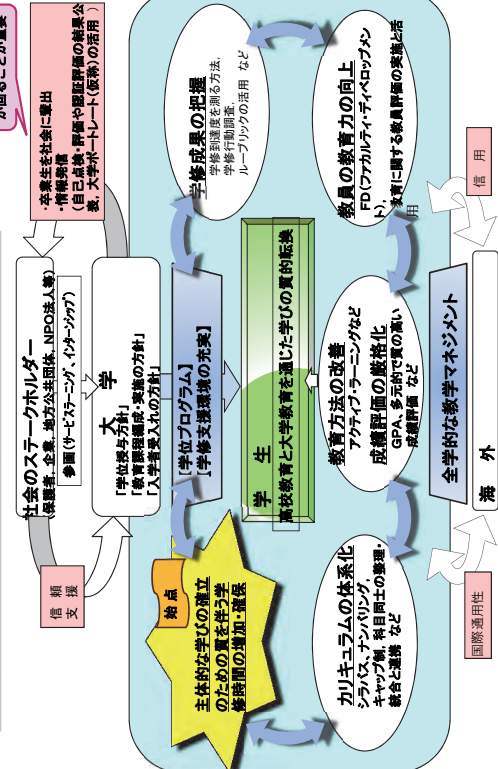
- ① 大学教育の質的転換と大学入試改革
 - ・ 主体的に学び、考え、行動する人材を育成する大学・大学院
 - ・ 教育への転換 (学習時間の確保増加、学習環境整備等)
 - ・ 高校教育の質保証とともに、意欲・能力・適性等の多面的、総合的な評価に基づく入試への転換の促進
 - ・ 産業構造の変化や新たな学修ニーズに対応した社会人の学び直しの推進
- ② グローバル化に対応した人材育成
 - ・ 拠点大学の形成、学生の双方向交流の推進 (日本人学生の海外留学の拡大、留学生の取組の促進等) による、大学の国際化の加速的推進
 - ・ 入試におけるTOEFL/TOEICの活用、「進路・英語」による授業の指導
 - ・ 学修計画に基づいたグローバル人材・イン・イノベーション人材の育成
 - ・ 海外への対応等、教育システムのグローバル化 等
- ③ 地域再生の核となる大学づくり(COC (Center of Community) 構想の推進)
 - ・ 地域と大学の連携強化
 - ・ 大学の生涯学習機能の強化
 - ・ 地域の雇用創出、課題解決への貢献 等
- ④ 研究力強化: 世界的な研究成果とイノベーションの創出
 - ・ 大学の研究力強化促進のための支援の加速化
 - ・ 研究力の形成・発展のための重点的支援
 - ・ 大学の国際システム・連携改革の促進、産学官連携の推進、国際的な価値の創出 等

II. 大学の機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化

- ⑤ 国立大学改革
 - ・ 国立大学の個々のミッションの再定義と国立大学改革プランの策定・実行
 - ・ 学長のリーダーシップの確立、より効果的な評価
 - ・ 多様な大学間連携の促進と、そのための制度的選択改革の整備
 - ・ 大学の特色・学部の特長を踏まえた再編成 等
- ⑥ 大学改革を促すシステム・基盤整備
 - ・ 大学情報の公表の徹底 (大学ポータルサイト)、評価制度の基本改革、客観的評価指標の構築 等
 - ・ 質保証の支援のための新たな行政法人の創設 等
- ⑦ 財源確保の確立とメリハリある資金配分の実施
 - ・ 大学の精緻的経営を促進・支援
 - ・ 大学の精緻的経営を促進・支援
 - ・ 公財政支援の充実とメリハリある資源配分
 - ・ 多面的な資金調達への促進 等
- ⑧ 大学の質保証の徹底
 - ・ 設置基準、設置認可審査・アフターケア・認証評価・学校教育法による是正措置を通じた大学の質保証のためのトータルシステムの確立
 - ・ 経営上の課題を抱える学校法人について、詳細分析・実地調査、経営指針により、早期の経営判断を促進する仕組みの確立 等
- ⑨ 大学の質保証の徹底 (教育・経営の両面から)
 - ・ 設置基準、設置認可審査・アフターケア・認証評価・学校教育法による是正措置を通じた大学の質保証のためのトータルシステムの確立
 - ・ 経営上の課題を抱える学校法人について、詳細分析・実地調査、経営指針により、早期の経営判断を促進する仕組みの確立 等

② 「新たな未来を開くための大学教育の質的転換に向けて」

学士課程教育の質的転換への好循環の確立



③人材力強化のための教育戦略 (25.3.15) 成長戦略における大学の役割

現状

とるべき成長戦略と大学の役割

- 個人の可能性が最大限発揮されるよう、ひとりの能力を強化。
- 日本の経済再生や活力維持のため、経済活動や研究開発を様々な側面から支える人材を強化。
 - 日本の成長を牽引し、世界で戦えるグローバル人材の育成
 - 経済成長の種となるイノベーション創出を担う人材の育成
 - 成熟社会の安定を支え、地域に活力を生み出す人材の育成等
- 国内に眼を研究資源を活用し「日本発」の新産業を創出。

グローバル化とイノベーションを牽引する大学 → 産業競争力強化

1. 少子化の急激な進行により、生産年齢人口が大きく減少。

2. 一人あたりのGDPが2000年の3倍から大きく後退。

3. アジア各国が急激に経済成長する中、経済の停滞による日本は存在感を低下させる恐れ。

国	GDPの伸び	進学率
中国	12.5倍	3% → 17% (20万人 → 262万人)
タイ	3.1倍	16% → 46%
オーストラリア	3.1倍	35% → 64%
日本	1.6倍	36% → 56% (短期大学含む)

大学を核とした産業競争力強化プラン

グローバル人材の育成

KPI: 日本人留学生 増加倍数1.25倍 (2万人)
外国人留学生30万人

- スピード感を持ってグローバル化を断行し、世界と競う大学の重点支援
- 英語で授業を実施 (5年で5割増)、外国人、海外で学位取得した若手の積極採用。現行制度の枠を越えた先導的取組の真実
- 日本の海外留学の増進
- 海外拠点を活用した戦略的な外国人留学生を獲得し、重点地域を中心に海外に出発して優秀な外国人留学生を輩出
- 本企業に就業させるなど職務的取組を推進
- 大学入試や卒業認定へのTOEFL等活用への積極的取組

大学のイノベーション創出

KPI: 大学内で20の大学発新産業創出
100位以内10校

- 未来を見据えた理工系人材育成戦略の確立 (企業、教育機関、関係者が協働的に議論、20~30年後の社会経済構造と人材育成の両面を考慮した人材の育成) (トヨタ、松下、日立)
- 技術と経営を創出したビジネスモデルを創出できる人材育成の実現 (文理の枠を越えた大学院教育プログラム等)
- 大学発「新産業革命」
- 大学の出身企業を活用した新産業創出
- 国立大学からの出身による大学発ベンチャー支援
- 世界トップレベルの教育拠点・研究拠地の形成 (大学、ケンブリッジ100位以内) (日本の大学10校プラン)

「大学力」の基礎強化

- 学生を徹底して育てる教育現場づくり (学修時間の充実に向けた教員の質の確保)
- 国立大学改革プランの確立 (今夏予定) による抜本的機能強化 (大学・学部・学科の枠を越えて再編成、年俸の引き上げなど人事給与システムの改革、運営費負担の軽減の見直し)
- 私立大学の質の向上を徹底 (質保証の観点から大学・学部・学科の改革、専攻の充実、学費の削減、教員待遇の向上)
- 高大接続、大学入試の見直し

社会との連携・連携強化

KPI: 大学・専門学校等の社会人受諾者数を20万人に

- 地域活性化の核となる大学-COC (Center of Community) の整備等 地域の参加と責任の下で大学を中心に地域人材を育成、地元自治体、商工会、NPO等の大学、高等教育機関等への参加も進める。
- 多様な社会人向けにカスタマイズした社会人向け教育プログラムの提供 (高収入人材、中核的専門人材等)
- インターンシップの本格展開 (在学中に50%以上、卒業の学生が参加することを目標) と就職活動の早期化は正

地域活性化の核となる大学の形成 - COC (Center of Community) の整備等 -

急激な少子高齢化や地方の過疎化が進行する中、持続的に発展し、活力ある地域を目指すためには、地域コミュニティの大学の機能を強化する必要がある。

これまでの大学の地域貢献

- 大学の教育研究が地域の課題解決に十分対応していない。
- O学生が大学で学んだことが、地域に出たら活用されていない。
- O地域と教員、個人々々とのつながりはあっても、大学が組織として地域との連携に取組んでいない。

これからの地域志向の大学

大学の役割は、教育・研究・社会貢献

地域の拠点としてのCOC機能は、全ての大学に求められる機能

COC = Center of Community
地域の教育力を大学に還元

大学との対話・連携

大学の知を地域再生・活性化に活用

これからの地域志向の大学の地域貢献

- O地元の自治体、商工会、NPO等の地域の関係者が、大学、高等教育機関の経営により積極的に参加。
- O地域への貢献度の向上 (例)
 - 地元への雇用創出
 - 地域発の起業家採用
 - 地元企業との共同研究

教育再生実行会議

第二次提言 教育委員会制度等の在り方について

(平成25年4月15日)

- 道徳教育の抜本的改善・充実
- 体育科の徹底
- 体罰禁止の徹底

第三次提言 これからの大学教育等の在り方について

(平成25年5月28日)

- グローバル化に対応した教育現場づくりを進める
- イノベーション創出のための教育・研究環境づくりを進める
- 学生を巻き上げ社会に送り出す教育機能を強化
- 社会人の学び直し機能を強化

第四次提言 高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について

(平成25年10月3日)

- 高校教育の質の向上 (基礎力テスト (基礎レベル) の創設等)
- 大学の入学者選抜の強化 (基礎力テスト (新設レベル) の創設)
- 大学入学者選抜改革 (基礎力テスト (新設レベル) の創設)
- 多面的・総合的な選抜への転換等

第五次提言 今後の学制等の在り方について

(平成26年7月13日)

- 新しい時代にふさわしい学制 (幼少教育、小・中一貫教育、職業教育等)
- 就職免許制度の改革 (教育を「将来への投資」として重視)

- 25 -

我が国の成長のための人材育成に貢献する高等教育への転換

現在の課題

- 学部・大学院のいづれにおいても、我が国の経済成長や労働生産性の向上を支える人材の育成を重視する大学の割合を厚くすることが必要で、働き手が自身のキャリアアップのためにいつでも学び直しを行うことができる環境を整備していくことが必要。
- このため、人材育成の観点から現状検証に基づき、制度面を含めた総合的視点に立つて変革を進めていく必要があるが、当面、直ちに以下の取組に着手。

今後の方向性

大学学部等の段階

【職業実践力育成プログラム】認定制度の創設

- 大学・大学院、短期大学及び高等専門学校における実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定し、高等教育における職業実践能力を強化。
- これにより、①企業と大学の連携を強化、②企業における社会人や企業等のニーズに即したプログラムの提供促進、③企業と大学の連携を促し、企業において社会人が職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大。

大学等におけるインターンシップの充実

- インターンシップの単位認定や、より教育効果の高いインターンシップ（中長期、有給等）の普及・促進。

【実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関】の制度化

産業界と協働して教育課程を実施する新たな高等教育機関を制度化（大学体系に位置付け、学位授与機能とすることを含めた検討）。

- 社会経済の変化に伴う企業からの人材需要に即応した質の高い職業人養成の重視。
- 高等教育体系の多様化（高校生への進路選択の拡大）。
- 社会人の学び直しに関する多様な機会を確保。

専修学校と産業界が連携した教育体制の構築

- 企業・専修学校等のニーズを踏まえた専門人材の養成。
- 企業と連携しつつ専門と実践を組み合わせて行う教育システム（産学協同教育プログラム）構築に向けたガイドラインの作成。

大学院段階

専門職業人養成機能の高度化

- 制度発足10年余り経過したことを踏まえ、グローバル化及び教育の質保証に対応した専門職業大学院の制度全体の検証と見直し等を行い、高度専門職業人養成機能の抜本的強化を図る。

平成27年6月4日産業競争力会議副議長会（第10回）資料より

高等教育の課題等

第六次提言 「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について（平成27年3月4日）

- ・ 誰もが「学び続ける」、挑戦できる社会の実現
- ・ 女性、高齢者、障害者など「全員参加型社会」の実現
- ・ 教育の力による「地方創生」

第七次提言 これからの時代に求められる資質・能力と、それを培う教育、教師の在り方について（平成27年5月14日）

- ・ これからの時代を生きるための教育内容・方法の革新（アクティブ・ラーニングの推進）
- ・ 教師に期待した人材が集まること
- ・ 教師に期待した人材が集まること（育成支援）

第八次提言 教育立国実現のための教育投資・教育財源の在り方について（平成27年7月8日）

- ・ 「幼児教育の段階的無償化及び幼児の向上」、「高等教育段階における教育財源の確保」を掲げた教育投資
- ・ 民間資金の活用、税制の知見と等による教育財源確保
- ・ 国民の理解の醸成

今後の取組予定

- ・ 提言に記載されている教育投資の取組について、できるものから平成28年度予算案に反映。
- ・ 中央教育審議会において今後議論される第3期教育振興基本計画に反映。
- ・ 国の取組に際しては、関係省庁との連携を重視し、関係省庁との連携の効果を最大化することを目指す。

「頂上技術者の育成を促進する生涯学習型制度の取組」について（平成27年4月14日）

- ・ 教科書と学習者の連携の取組（平成27年4月30日）
- ・ 女性、高齢者、障害のある児童生徒等の学びの促進のための各種事業を推進
- ・ 職業実践力育成プログラム（V-P）の取組と大学等の連携
- ・ 地域と大学の連携・協働の在り方（今後のコミュニケーション・ズ）
- ・ 学校や学校支援協議会等の在り方等）新について中教審に諮問（平成27年4月14日）

「次期学習指導要領」に関する中教審での議論（平成26年11月20日）

方の中で、教育目標、内容と学習、指導方法、学習指導要領等の基本となる考え方を示した。新しい時代にふさわしい学習指導要領等の取組について議論。

- ・ 有識者会議（平成27年5月12日第1回開催）にて、いわゆる「ブレイン・ジョブ」の育成や、職業実践力育成プログラムの在り方について検討。
- ・ 教育財源や「学び直し」の在り方に関する中教審での議論（平成26年7月29日第1回）の中で、育成指標の明確化等について議論。

今後の高等教育政策の在り方について（当面の検討事項）

第3期教育振興基本計画の策定に向けた当面の主な検討事項について（抜粋）

平成28年9月9日中央教育審議会 大学分科会（第129回）資料

検討事項① 2030年以降の社会の変化を見据えた教育の目指すべき姿

- ・ 2030年以降の社会の姿をどのように捉えるか。
- ・ また、そのような社会の姿を見据え、未来を生き抜く自立した人間を育成するために、教育の目指すべき姿をどのように考えるか。
- （1）主として技術革新やグローバル化の一層の進展に伴う産業構造や社会システムの変化、女性・高齢者等の活躍の進展等に伴う就学・就業構造の変化、国際情勢の変化等への対応について
- （2）主として子供の貧困など格差への対応、人口減少の克服や地域コミュニティの創出等について

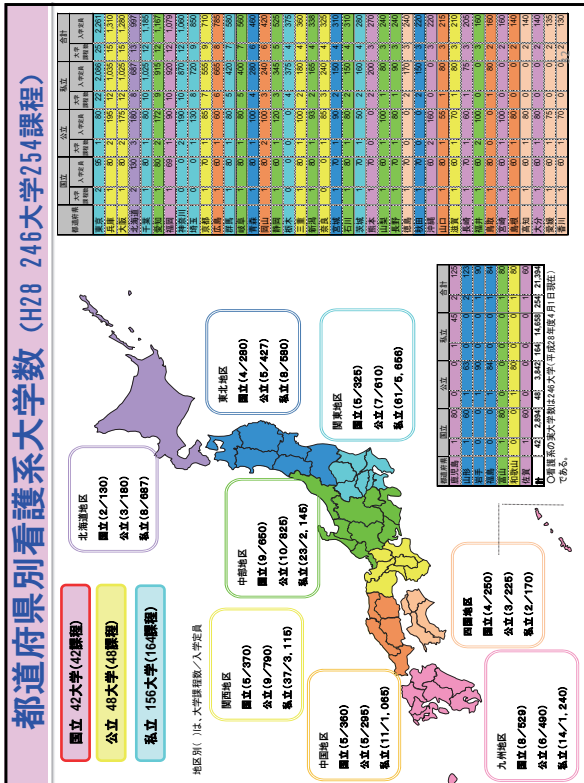
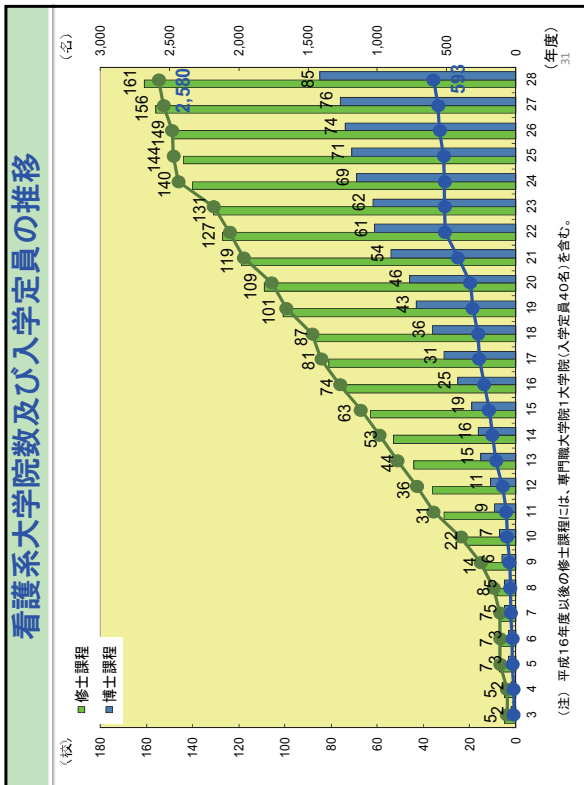
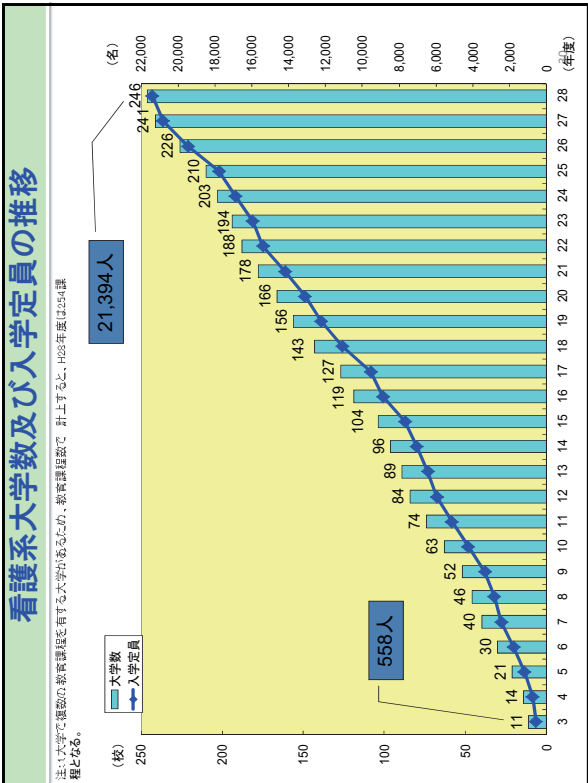
検討事項② ①を踏まえた教育政策の基本的方針、目指すべき方向性等

- ・ 2030年以降の社会の姿を見据え、未来を生き抜く自立した人間を育成するために、あらゆる教育段階を通じて、どのような基本的な方針のもとに教育政策を進めるべきか。
- ・ また、第3期教育振興基本計画の期間中（2018年～2022年の5年間）に、あらゆる教育段階を通じて、特にどのような方向性等を重視し、教育政策を進めるべきか。

検討事項③ 教育投資の効果や必要性を社会に対して示すための方策

- ・ より効果的・効率的な教育政策の立案につなげるため、第3期教育振興基本計画の検証改善がイコールのように確立すべきか。
- ・ 教育再生実行会議報告やG7倉敷教育大臣会合の成果文書等を踏まえ、各種教育政策の効果（社会経済的な効果を含む。）を専門的・多角的に分析・検証するために必要なデータ・情報の体系的な整備や実証的研究の充実を含めた総合的な体制の在り方をどのように確立すべきか。

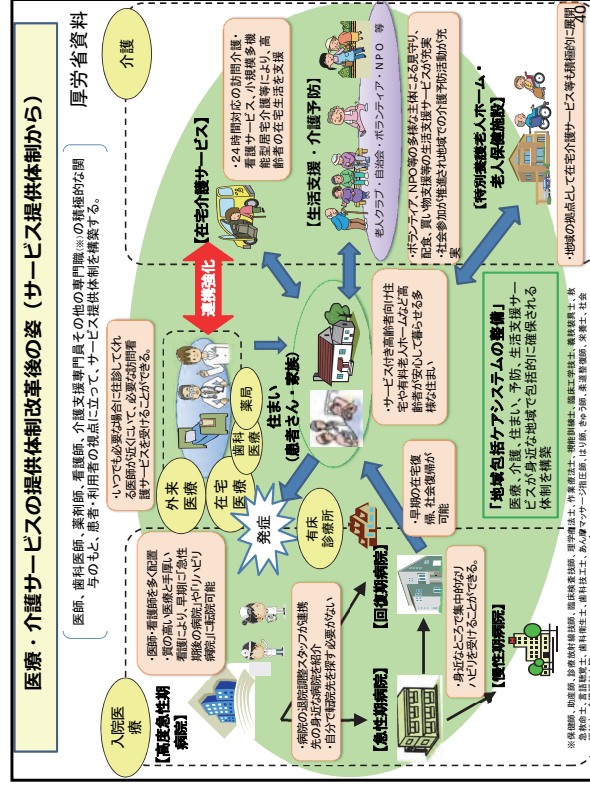
看護系大学の現況



保健師助産師看護師学校養成所 指定規則

看護師養成課程のカリキュラム改正の変遷	
原簿別名称看護課程資料	
第1次改正 (1967)	<ul style="list-style-type: none"> 基礎科目の充実 成長発達を軸にした看護学構成を明示 教育方法としての実習の位置づけ 専任教員数3人→4人
第2次改正 (1989)	<ul style="list-style-type: none"> 基礎科目は指定科目から「人文科学」「自然科学」「社会科学」の表示にし、自由裁量を拡大 専門基礎科目として基礎医学の内容を位置づけ 「老人看護学」の新設 教育科目を各学校が自由に設定できる選択必修科目を選択
第3次改正 (1996)	<ul style="list-style-type: none"> 基礎分野、専門基礎分野、専門分野のいずれも科目でなく教育内容で表示 「在宅看護論」[精選] 「看護学」の新設 時間数の表示から単位数に変更 養成所(4年)で2つの国家試験受験資格を得られる統合カリキュラムの提示 専任教員数4人→8人
第4次改正 (2008)	<ul style="list-style-type: none"> 専門分野の構造化を図り、「専門分野I」「専門分野II」「統合分野」とする 統合分野は「在宅看護論」と「看護の統合と実践」で構成し、臨床実習に近い環境での学習を推進
改正の特徴	
教育単位数	3375時間以上
教育時間	3000時間以上 ※演習及び校内実習は講義を含む
専任教員数	93単位数以上 (2895時間以上)
実習時間	1770時間以上
実習単位数	97単位数以上 (3000時間以上)
実習時間	1035時間以上 (1035時間以上)
実習単位数	23単位数以上 (23単位数以上)
実習時間	52.4%
実習単位数	34.5%
実習時間	35.7%
実習単位数	34.5%
実習時間	34.5%

地域包括ケアシステムの推進に向けて



課題解決型高度医療人材養成プログラム

平成28年度概算事業額:9億円(平成27年度予算額:8億円)

概要

高度な教育力・技術力を有する大学が核となって、我が国が抱える医療現場の課題等に対して、科学的根拠に基づいた医療が提供でき、産業界が社会の発展に寄与できる医療人材の育成を推進する。

背景

医師・歯科医師
- 高度医療専門人材の不足
- 地域医療機関等に必要となる高度医療人材の育成を推進する

我が国が抱える医療現場の課題
- 高齢化に伴う慢性疾患の増加
- 人口減少に伴う医療ニーズの変化
- 医療従事者の不足

取組

【取組1】産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【取組2】医師・歯科医師の育成
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【取組3】産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

成果

高度医療専門人材の輩出、我が国が抱える医療課題の解決、産業界・産学連携による高度医療人材の育成

取組② メディカルスタッフを対象とした教育プログラム

背景

【教員・教育指導者の不足】
- 2010年平均教育費
- 2010年平均教育費
- 2010年平均教育費

【大学・臨床の連携の不足】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【卒業時の実践能力習得の不足】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

課題

【チーム医療の推進】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【教育と臨床の連携強化】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【地域医療連携の推進】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

取組

【大学・実習病院・地域医療機関等が連携を強化し、新たな教育指導体制の構築に取り組む】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【卒前・卒後の一貫した教育プログラムの開発と臨床での教育指導者の育成】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

【地域医療にも貢献できる看護師・薬剤師の養成】
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施
- 産業界・産学連携による高度医療人材育成プログラムの実施

成果

【大学・実習病院が連携し、効果的・効率的な医療人の教育を行うことで、国民に対する安心・安全な医療提供体制の構築に貢献】
 ○ 学生・医療人の効果的・効率的な専門能力の習得・向上
 ○ 優れた教育指導者の養成
 ○ 医療人の教育の連携が進むことによる医療の質向上

① 地域での暮らしや看取りまで見据えた看護が提供できる看護士の養成

課題

◆ 看護学生や病院で働く看護士は病院の中で提供できる医療を中心に教育されてきた。超高齢化社会においては病院だけでなく、地域・看護をつなぐ教育を充実させる必要がある。
◆ 看護士の教育は体系的に実施することが必要。
◆ 看護士の教育は体系的に実施することが必要。
◆ 看護士の教育は体系的に実施することが必要。

取組例

看護系大学、病院看護部、訪問看護ステーションや介護施設等
- 看護系大学、病院看護部、訪問看護ステーションや介護施設等
- 看護系大学、病院看護部、訪問看護ステーションや介護施設等

対応

大学・実習病院
- 地域医療機関等が連携を強化し、新たな教育指導体制を構築する

訪問看護ステーションや介護施設等
- 学生の教育指導者育成
- 学生の教育指導者育成

看護系大学
- 学生の教育指導者育成
- 学生の教育指導者育成

効果

◆ 患者にとって安心・安全な看護が提供できる新卒看護士を効果的に教育指導できる看護士の養成
◆ 超高齢化社会において患者の急性期の医療から地域での暮らしや看取りまで見据えた看護が提供できる看護士の養成

課題解決型高度医療人材養成プログラム取組拠点【看護師・薬剤師等メディカルスタッフ】

(申請件数: 136件・選定件数: 12件)

【国立大学】
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校

【公立大学】
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校

【私立大学】
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校
- 山形県立保健医療専門学校

看護系大学における課題

45

大学における医療人養成の在り方に関する調査研究委託事業 テーマ3：看護師等の卒業時到達目標等に関する調査・研究（102百万円の内数）

目的

2025年以降の地域包括ケアが実現される時代に向け、看護師等養成における学士課程教育と実践能力の習得状況の調査及びその評価方法の研究を行い、その成果を踏まえ、国民の期待に応える質の高い看護師等の養成強化を図ることを目的としている。

調査研究概要

【学士課程における看護実践能力と卒業時到達目標の達成状況の検証・評価方法の開発】
平成23年3月「大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会」において示した「学士課程教育においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」について、全看護系大学を対象とした活用状況の調査・分析を行い、看護系大学がそれぞれの教育の質の向上を図るための卒業時到達目標の活用方法を提言する。

【学士課程の実習環境に関する調査・研究】

地域包括ケアの時代に向けた新たな臨地実習の在り方について、看護系大学学士課程教育における臨地実習に関わる実態及び課題を明らかにする。



本調査の成果を踏まえ、平成28年度秋以降、看護学教育モデル・コア・カリキュラムの策定を視野に入れた、大学における看護系人材養成の在り方に関する検討を開始予定。

参考資料

大学教育の質保証について これまでの改善の取り組み（中教審資料）

47

認証評価制度の概要

【概要】

平成16年度から始まった第三者評価制度により、大学は、文部科学大臣の認証を受けた機関（認証評価機関）による評価（認証評価）を受けることが義務付けられている。

【目的】

・評価結果が公表されることにより、大学等が社会的評価を受ける

・評価結果を踏まえて大学等が自ら改善を図る

【内訳】

- ① 大学の教育研究等の総合的な状況の評価（いわゆる機関別認証評価）
大学の教育研究、組織運営及び施設設備の総合的な状況について評価
(7年以内ごと)
- ② 専門職大学院の評価（いわゆる分野別認証評価）
専門職大学院の教育課程、教員組織その他の教育研究活動の状況について評価
(5年以内ごと)

【大学評価基準】

・各認証評価機関が定める評価基準に従って実施

・大学は認証評価機関の中から評価を受ける機関を選択

【認証評価機関】
認証評価機関は自ら定める大学評価基準に基づいて評価を行う。大学評価基準については文部科学省令において大枠（※）が定められており、各認証評価機関はこの大枠の範囲内で具体的な基準を定めることとなる。

(※)文部科学省令において定める大学評価基準の大枠
1. 大学評価基準が学校教育法や学校教育法施行規則等の法令に適合していること
2. 大学評価基準が学術的・教育的価値の向上に資する項目が定められていること
3. 大学評価基準に次の事項が含まれていること

①教育研究上の基本組織、②教育課程、③教員組織、④施設及び設備、⑤事務組織、⑥教育研究活動等の状況に係る情報の公表、⑦財務、⑧その他の教育研究活動等

【評価の方法】

認証評価の方法については、①大学の自己点検・評価の結果分析及び②大学への実地調査が義務付け。

【評価結果の公表等】

認証評価機関は、評価結果について、①大学への通知、②公表、③文部科学大臣への報告を行わなければならない。

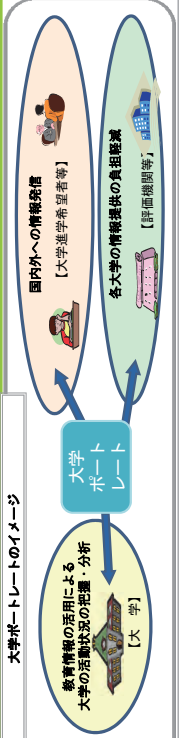
48

大学ポータルについて

概要・趣旨

- データベースを用いた大学の教育情報の活用・公表のための共通的な仕組みを構築。
- 大学の多様な教育活動の状況を、国内外の様々な者にわかりやすく発信。
 - 大学のアカデミックの強化、進路希望者の適切な進路選択支援、我が国の高等教育機関の国際的信頼性の向上
 - 大学が教育情報を自らの活動状況を把握・分析することにより活用。
 - エビデンスに基づく校内のPOCAサイクルの強化による大学教育の質的転換の加速。外部評価による質保証システムの強化。
 - 基礎的な情報について共通的な公表の仕組みを構築し、各種調査等への対応に係る大学の負担軽減。
 - 大学運営の効率性の向上

平成27年3月より大学ポータルによる国公私立大学の大学情報（※）の発信を開始。



※ 大学ポータル上で発信している大学情報について(例)

- 【本学単位で公表する情報】
 - ・大学の基本情報
 - ・大学の教育研究上の目的等
 - ・大学の特色等
 - ・教育研究上の基本組織
 - ・学生支援(奨学、留学生、就職、進路等)
 - ・課外活動
- 【学部・研究科等の単位で公表する情報】
 - ・教育研究上の目的や三つのポリシー(アドミッション、カリキュラム、ディプロマ)
 - ・学部等別特色
 - ・学部等別特色
 - ・教育課程(学位、専修、授業科目、授業方法、学生が習得すべき能力等)
 - ・教員(専任、非常勤、他職、教員の有する学位・業績)
 - ・入試(入学試験、入学試験、入学試験)
 - ・学生(即任、非常勤、専修、専修、専修)
 - ・費用(授業料、授業料、授業料)
 - ・進路(進路、進路、進路)

学校法人運営の適正化に係る各種取組

学校法人の経営状況の把握・推進

- ◆ 学校法人の経営状況については、日本私立学校振興・共済事業団と連携の上、各学校法人の財務関係書類に基づき経営状態の分析等により経営状況を把握。経営悪化傾向にある学校法人については、ヒアリング・経営改善計画の作成等、改善するまで個別指導を実施。
- ◆ 経営支援に加え、人材育成等への支援を行い、経営力強化を図っている。
- ◆ 経営運営の適正化に、発注
- ◆ 経営運営に関する問題のある学校法人については個別に指導、助言を実施。改善が見られない法人や著しい問題のある法人に対しては、案件に応じて助成金の減額や私学法に基づく行政処分等を含め厳正に対処。

学校法人運営調査の実施

文科省令に基づき、学校法人の管理運営組織や財務状況等について、実態を調査するとともに、必要な指導・助言を行うため、毎年度、学校法人運営調査委員による実地調査を実施。(昭和59年度制度創設)

【実地調査の内容】

- ① 調査の内容
- ② 学校法人の管理運営の組織及びその活動状況に関すること
- ③ 学校法人の財務に関すること
- ④ その他学校法人の業務の執行状況に関すること

(2) 調査の方法
文部科学大臣所轄学校法人を対象とし、学校法人ごとに原則として委員2名及び事務官で、書類調査、実地調査を行い、必要な助言等を行う。

(3) 学校法人に対する指導

学校法人運営調査委員余において、調査結果を報告するとともに指導・助言すべき事項をとりまとめ、当該学校法人に対して通知。次年度には、各学校法人から改善状況についての報告書の提出を求める。

私立学校法の改正（平成26年4月）

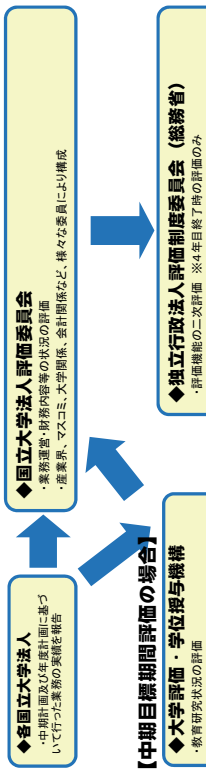
- ◆ 学校法人の運営が法令等に違反し、著しく不適正な状態に陥っているときに、所轄庁が適切に対応するための仕組みを整備。
- ① 学校法人に対する報告徴収・立入検査
- ② 所轄庁による必要な措置命令
- ③ 措置命令に従わない場合の役員解任勧告

国立大学法人評価について

【制度の概要】

- 法律で設置される国立大学法人について、大学の教育研究の特性や自主性に配慮しつつ、必要最低限の国の関与として、6年間の中期目標・計画の設定や事後の評価等を制度化。
- 国立大学法人評価は、各法人の意見を踏まえて文部科学大臣が定めた法人ごとの中期目標について、その達成状況を評価するもの（したがって、法人の意見を相対的に比較するものではない）。
- 「国立大学法人評価委員会」が、国立大学法人及び大学共同利用機関法人の業務運営の実績について、年度評価（4年目終了時及び6年目終了時）に実施する中期目標期間評価を実施。
- 教育研究の状況について、年度評価では全体的な状況を把握するのみとし、中期目標期間評価では専門的な観点から評価を実施するため、独立行政法人大学評価・学位授与機構に評価を要請し、その結果を尊重。

【評価の流れ】



教育研究の状況について、専門的な観点から評価。各分野の専門家によるヒアリングを含む。教育研究に係る中期目標の達成度及び学部・研究科等の教育研究の水準について評価

高等教育の質保証の課題と改善①

高等教育の質保証 「我が国の高等教育の将来像(答申)」(平成17年1月) 関係部分抜粋

高等教育の質保証の保証の仕組みとしては、事後評価のみでは十分ではなく、事前・事後の評価の適切な役割分担と協働を確保することが重要である。設置認可制度の位置付けを一層明確化して的確に運用するとともに、認証・機関による第三者評価のシステムを充実させるべきである。

(2) 設置認可の重要性と的確な運用

- 設置認可制度の位置付けを明確化するに当たっては、審査の改善や採点等について、さらに具体化を図る必要がある。例えば、高等教育の質を審査することは極めて重要である。社会の需要に的確に対応し、大学に求められる学問的水準の教育・研究活動を担う個々の大学教育の質及び教員組織全体の在り方、大学とは何か、という根本的な問題意識との関連で十分に点検・確認される必要がある。(中略) 大学としてふさわしい教育目的やそれを達成するための教育課程、またそれらと資格取得・技能取得との関係、大学としてふさわしい教育・研究環境、他の学校種との違い等について十分に審査することも重要である。
- (中略) 現行の設置審査や設置審査については、明確化するべき観点やルーティン化を図るべき事項が多くあると考えられる。(中略) したがって、そのした要件をすべて法令等の形式に網羅的に具現的に要請することは困難な面もあり、全体的に適切に対応していく必要がある。

【設置審査における改善】

- 虚偽申請に対するペナルティ制度（H18）や明らかな準備不足の申請への「早期不認可」（H21）を導入。

「大学設置認可の在り方の見直しに関する検討会」報告（平成25年2月）への対応状況

【検討会提言事項】

1. 運用の改善などにより早期の実施が期待される事項

【対応状況】

(1) 学生選考等に係る審査基準の明確化
 (2) 審査の充実
 (水学部に係るもの)
 ① 全体構造的審査の実施
 (認可を要するすべての申請に係るもの)
 ② 学生選考の見直し等の審査体制の充実
 ③ リスクマネジメントの明確化

2. 速やかな具体化に向けた検討が期待される事項

(1) 設置基準等の明確化
 (2) 学校法人のガバナンスの確保
 (3) 審査システム・マニュアルの見直し
 (4) 申請書類の作成方法の明確化
 (5) 設置に必要な財産確保の徹底

3. 大学の質向上のため、設置認可の見直しと併せて継続的に改善、充実を図っていくべき事項

(1) 認可後の事後チェック機能の強化を含む、質保証のトータルシステムの実立
 (2) 大学の閉鎖等の場合の学生保護の仕組みなど、退出の制度設計
 (3) 学生や保護者の立場に立った情報公開の一層の促進

【設置審査における改善状況】

H18年度 ◆申請、届出において虚偽等の不正を行った設置者に対する厳格な対応（ペナルティ）
 H19年度 ◆新設された大学の情報公開を義務化（認可及び届出に係る留意事項等の明確化）
 H21年度 ◆過度な準備不足の申請に対して、早期判定（不可）、警告の仕組みを導入
 H25年度 ◆届出設置された学部等のアフターケアを本格実施
 H26年度 ◆学生選考の見直しがあること、人材の確保等社会の要請を踏まえて、審査基準として明確化
 ◆審査の初期段階で全体構造的審査を実施
 ◆異なる目的達成は届出設置を認めない（※①）、種数の構成分野は主たる分野の学位を授与するものとして扱う（※②）等の届出制度の改善

※①（シラバス）医師養成
 ※②（看護学）看護学
 ※③（経済学）経済学
 ※④（工学）工学部

◆ACIにおいて「警告」制度の導入、意見が付けられている場合のACI対象期間の延長等の改善

開設年度	H11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
認可申請数	226	353	346	297	281	202	128	134	113	97	84	73	64	68	64	69	67
届出申請数	0	1	2	5	0	4	0	3	1	3	12	7	14	3	14	8	10
申請に あつた 上 に 課 税 が	3	3	2	6	4	2	0	6	3	14	4	11	12	13	17	6	3
不認可 が	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	2	1	0	1	0
合計	3	4	4	11	4	10	1	11	4	17	18	26	18	32	14	14	10
認可申請数	223	350	338	291	277	196	127	126	110	87	78	66	52	53	46	63	63
届出申請数	-	-	-	-	-	276	265	356	243	235	223	155	183	139	122	106	106

※制度等の導入は、当該開設年度の審査から適用したことを示す

大学教育の質保証の課題と改善④

【これまでの経緯】

- 平成11年 大学設置基準の改正
 中期計画の作成・法人評価の実施を制度化
 財務情報等の公開義務を規定(独立行政法人認可法第38条を準用)
- 平成16年 国立大学法人法
 中期計画の作成・法人評価の実施を制度化
 財務情報等の公開義務を規定(第109条)
- 平成17年 私立学校法の改正
 財務情報等の公開義務を規定(第47条)

【大学設置基準・情報公開、認証評価等における改善状況】

- 平成19年 大学院設置基準の改正（平成20年に大学設置基準でも同様の内容を規定）
 人材養成目的の公表、シラバス、成績評価基準の明示を規定(第2条の2、第25条の2)
- 平成20年 学校教育法の改正
 教育研究活動の状況の公表に関する義務について法律レベルで規定(第113条)
- 平成23年 学校教育法施行規則等の改正
 各大学が公表すべき教育情報を具体的に規定
 情報公開への取組状況を認証評価における評価の対象に位置付け
- 平成27年3月「大学ポータル」本格稼働

大学教育の質保証の課題と改善⑤

法令面における監督権限の強化
 私立学校法の一部を改正する法律（平成26年法律第15号）

・ 趣旨
 私立学校の自主性を尊重しつつ、私学全体に対する不信感につながるような異例な事象に、所轄庁が適切に対応するための仕組みを整備。

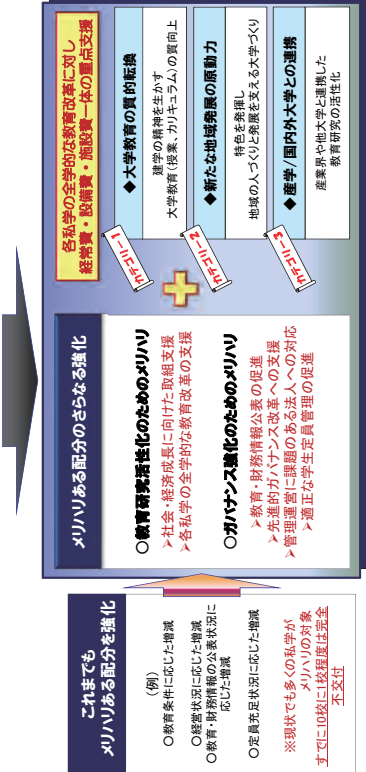
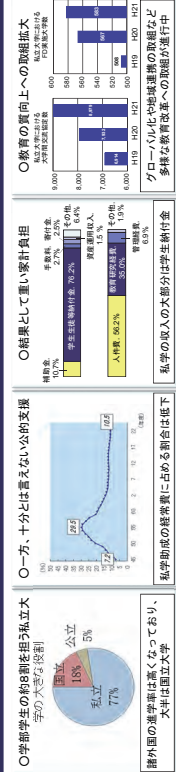
・ 改正概要
 約10年ぶりに私立学校法の実質的な改正を行い、学校法人の運営が法令等に違反し、著しく不適正な状態に陥っているときに、所轄庁が適切に対応するための仕組みを整備。
 （平成26年4月施行）

- ① 学校法人に対する報告徴収・立入検査
- ② 所轄庁による必要な措置命令
- ③ 措置命令に従わない場合の役員解任勧告

＜改正のイメージ＞

学校法人の運営が著しく不適正な状態
 立入検査
 法曹等の調査が特例
 学校法人に非難の理由を付与
 〇私立学校法第109条に基づき調査報告を提出して行政庁が判断
 調査報告の提出を拒否し、理由がない場合は役員解任勧告
 学校法人に非難の理由を付与
 〇私立学校法第113条に基づき調査報告を提出して行政庁が判断
 〇私立学校法第113条に基づき調査報告を提出して行政庁が判断

II-⑦ 私立大学の財政基盤の確立とメリハリある資金配分の推進



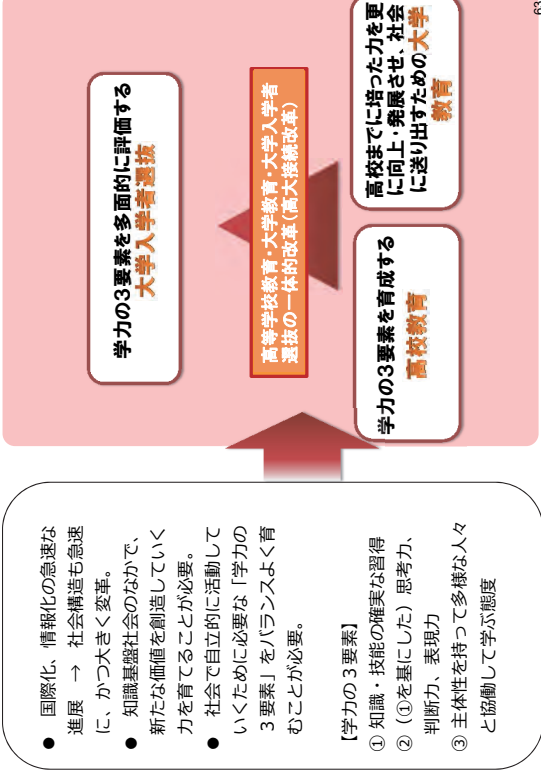
I-① 高大接続改革の推進

○学部学生の増加傾向への対応
私立大学は、学部学生の増加傾向に対応するため、授業料の引き上げや奨学金の拡充などを実施している。

○結果として重い課税負担
私立大学の授業料は、公立大学の約1.5倍に達している。

○私立大学の財政基盤の確立とメリハリある資金配分の推進
私立大学の財政基盤の確立とメリハリある資金配分の推進は、大学の持続的な発展に不可欠である。

「高大接続改革」の必要性



「高大接続改革」の議論・検討の経緯等

- 中央教育審議会へ諮問「大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について」(平成24年8月28日)
- 文部科学大臣から中央教育審議会に対し諮問が行われ、中央教育審議会では総会直属の高大接続特別部会を設置。同年9月から審議を開始。
- 教育再生実行会議「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について(第四次提言)」(平成25年10月31日)
- 高等学校教育の質の確保・向上、大学の人材育成機能の抜本的強化、能力・意欲・適正を多面的・総合的に評価しうる大学入学者選抜制度への転換について提言。
- 中央教育審議会「新しい時代にあふわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について(答申)」(平成26年12月22日)
- 平成24年8月の諮問以来、2年4か月余の審議を経て答申
- 今回の答申は、教育改革最大の課題でありながら実現が困難であった「高大接続」改革をはじめ現行のものとするための方策として、「高等学校教育」「大学教育」及び両者を接続する「大学入学者選抜」の抜本的改革を提言するもの。
- 「高大接続改革実行プラン」(平成27年1月16日)文部科学大臣決定
- 「高大接続答申を踏まえ、高大接続改革を着実に実行する観点から、文部科学省として今後取り組むべき重点施策とスケジュールを示した」もの。平成27年1月に文部科学大臣決定として公表。
- 「高大接続システム改革会議」(平成27年3月～)
- 「高大接続答申・高大接続改革実行プランに基づき、高大接続改革の実現に向けた具体的な方策について検討。平成28年3月に最終報告。」

高大学校教育改革

《「学力」の3要素》の構築

学習指導要領の技術的な見直し

- 育成すべき知識・能力を明確にした教科・科目等の見直し (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
- カリキュラム・マネジメントの充実・促進
- 学習・指導方法の改善
 - 教員の養成・採用・研修の見直し
- 多面的な評価の推進
 - 多様な学習成果を測定するツールの充実
 - 多様な学習成果を測定するツールの導入 (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。

大学入学者選抜改革

《「学力」の3要素》の多面的・総合的評価》《「学力」の3要素》の具体的な構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

大学入学者希望学習力評価テスト(仮称)の導入

《「学力」の3要素》の構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

II-⑤ 国立大学の機能強化

高大学校教育改革

《「学力」の3要素》の構築

- 育成すべき知識・能力を明確にした教科・科目等の見直し (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
- カリキュラム・マネジメントの充実・促進
- 学習・指導方法の改善
 - 教員の養成・採用・研修の見直し
- 多面的な評価の推進
 - 多様な学習成果を測定するツールの充実
 - 多様な学習成果を測定するツールの導入 (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。

大学入学者選抜改革

《「学力」の3要素》の多面的・総合的評価》《「学力」の3要素》の具体的な構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

大学入学者希望学習力評価テスト(仮称)の導入

《「学力」の3要素》の構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

第3期中期目標期間に向けた国立大学改革の取組状況

高大学校教育改革

《「学力」の3要素》の構築

- 育成すべき知識・能力を明確にした教科・科目等の見直し (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
- カリキュラム・マネジメントの充実・促進
- 学習・指導方法の改善
 - 教員の養成・採用・研修の見直し
- 多面的な評価の推進
 - 多様な学習成果を測定するツールの充実
 - 多様な学習成果を測定するツールの導入 (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。

大学入学者選抜改革

《「学力」の3要素》の多面的・総合的評価》《「学力」の3要素》の具体的な構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

大学入学者希望学習力評価テスト(仮称)の導入

《「学力」の3要素》の構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

国立大学改革プラン(概要)

高大学校教育改革

《「学力」の3要素》の構築

- 育成すべき知識・能力を明確にした教科・科目等の見直し (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
- カリキュラム・マネジメントの充実・促進
- 学習・指導方法の改善
 - 教員の養成・採用・研修の見直し
- 多面的な評価の推進
 - 多様な学習成果を測定するツールの充実
 - 多様な学習成果を測定するツールの導入 (歴史総合(教科)、「数理探究(教科)」情報活用能力を育成する科目 など)
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。
 - 基礎学力の定量的評価を促進し、指導の工夫に生かす仕組み。

大学入学者選抜改革

《「学力」の3要素》の多面的・総合的評価》《「学力」の3要素》の具体的な構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

大学入学者希望学習力評価テスト(仮称)の導入

《「学力」の3要素》の構築

- 「三つの方針」の策定・運用に関する「参考指針」の作成(平成27年度中)
- 各大学において養成を目指す人材像や具体的な教育活動の明確化
- 入学から卒業までの、大学教育を充実するためのPODCAサイクルを強化

国立大学経営力戦略（平成27年6月）

1. 基本的考え方

- 我が国社会の活力や持続性を確かなものとする上で、新たな価値を生み出す礎となる列の創出とそれを支える人材育成を担う国立大学の役割への期待は大いに高まっており、「社会変革のエンジン」として「知の創出機能」を最大化していくことが必要。
- 国立大学は、法人化のメリットをこれまで以上に生かして、新たな経済社会を展望した大胆な発想の下、新領域・融合分野など新たな研究領域の開拓、産業構造の変化や雇用ニーズに対応した新しい時代の産業を担う人材育成、地域・日本・世界が直面する経済社会の課題解決などを図りつつ、学問の進展やイノベーション創出などに最大限貢献できる組織へ自ら転換。
- 国立大学は、既存の枠組みや手法等にとらわれない大胆な発想で、学長がリーダーシップとマネジメントを發揮し、組織全体をリードする将来ビジョンに基づく自己改革・新陳代謝を實行し、確かなコスト意識と戦略的な資源配分を前提とした経営的視点で大学運営を行うことで経営力を強化。
- 大学共同利用機関法人は、大学の枠を越えた分野のナショナルセンターとして、研究者コミュニティ全体、大学の機能強化及び社会への貢献を最大化させる役割を担うため、経営力を強化。
- 文部科学省は、基礎的経費である国立大学法人運営経費交付金の水準を確保しつつ、自己改革に取り組む大学等にメリハリある重点支援を実施するとともに、必要な補填額を行う。

2. 具体的内容

- (1) 大学等の開発ビジョンに基づく機能強化の推進**
各大学等の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援 収益を伴う事業の明確化、寄附金収入の拡大、するため、国立大学法人運営経費交付金の中に3つの重点支援の枠 民間との共同研究等の拡大を組みを新設
- (2) 自己改革・新陳代謝の推進**
・機能強化のための組織再編、大・中・小、専門分野間での連携・連携
・「学長の取組（仮称）」によるマネジメント改革
・意欲と能力のある教員が高いパフォーマンスを発揮する環境の整備
・経営を担う人材、経営を支える人材の育成確保
- (3) 財務基礎の強化**
- (4) 未来の産業・社会を支えるイノベーション形成**
「特定研究大学（仮称）」
「卓越大学院（仮称）」
「卓越研究員（仮称）」の創設

また、これらの大学改革を後押しするため、研究費の増額、持続的創出のための断片的な研究費改革もあわせて実施、70

大学のガバナンス機能の強化

中央教育審議会大学分科会組織運営部会において、学長がリーダーシップを發揮できる体制の整備や学長の選考方法、教授会の役割の明確化等について検討を行い、平成26年12月1日に大学分科会で審議まとめ。

○中央教育審議会大学分科会 審議まとめ
「大学のガバナンス改革の推進について」(26.2.12)のポイント

- ◇ 各大学は、教育・研究・社会貢献機能の最大化のため、本部・部局全体のガバナンス体制を総点検・見直し、責任の所在を再確認するとともに、権限の重複排除、審議手続の簡素化、学長までの意思決定過程の確立を図る。
- ◇ 国は、学長のリーダーシップの確立と教職員の意識改革のため、効果的な制度改正とメリハリある支援を実施。
- ◇ 社会は、大学と積極的に関わり、学長のリーダーシップを後押し。

＜主な内容＞

- 1. 学長のリーダーシップの確立**
○学長補佐体制の強化（総括副学長等の設置、高度専門職の創設等）
○予算、人事、組織再編におけるリーダーシップの確立等
- 2. 学長の選考・業績評価**
○選考組織が主体性を持って、求められる学長候補を示し、候補者のビジョンを確認して決定等
- 3. 教授会の役割の明確化**
○教育課程編成、学生の身分、学位授与、教員の研究業績審査等を審議等
- 4. 監事の役割の強化**
○ガバナンスの監査
○常勤監事の配置等

平成27年4月1日より施行

- 副学長の職務内容を肩直し、学長の命を受けて校務を分担できることとする
- 教授会は「教育研究に関する事項」について審議し、決定権者である学長等に対して「意見を述べ」る機関であることを明確化する
- 国立大学法人は、学長選考の基準を定め、選考結果とあわせて公表することとする
- 国立大学法人の経営協議会の外部委員の割合を2分の1以上から過半数とする 等
- 国立大学法人の通則法の改正に伴い、国立大学法人の監事機能を強化（役員員や子法人に対する調査権限の法定化、任期の延長等）

国立大学法人法の一部を改正する法律案の概要

趣旨 我が国が指定する国立大学法人における教育研究水準の著しい向上とイノベーション創出を図るため、文部科学大臣が指定する国立大学法人については、世界最高水準の教育研究活動が展開されるよう、高い次元の目標設定に基づき、大学運営を行うこととする。また、国立大学法人等の財政基礎の強化を図るための措置を講ずる。

概要

- 1. 指定国立大学法人制度の創設**
(1) **文部科学大臣による指定**
文部科学大臣は、申請のあった国立大学法人のうち、教育研究上の業績、管理運営体制及び財政基礎を総合的に勘案して、世界最高水準の教育研究活動の展開が相当程度見込まれるものを、国立大学法人評価委員会の意見を聴いて、「指定国立大学法人」として指定することができることとする。
(2) **指定国立大学法人に係る中期目標に関する特例**
文部科学大臣は、指定国立大学法人の中期目標を策定・変更するに当たっては、世界最高水準の教育研究活動を行う外国の大学の業務運営の状況を踏まえなければならないこととする。
(3) **国立大学法人評価委員会への外国人委員の任命**
国立大学法人評価委員会の委員に、大学の運営に関する高い識見を有する外国人を委員に任命することとする。
(4) **指定国立大学法人に関する他の特例**
① 研究成果の活用促進のための出資対象範囲の拡大
② 役職員の報酬・給与等の基準の設定における国際的に卓越した人材確保の必要性の考慮
- 2. 国立大学法人等の資産の有効活用を図るための措置**
(1) その対価を教育研究水準の向上に充てるため、教育研究活動に支障のない範囲に限り、文部科学大臣の認可を受けて、土地等を第三者に貸し付けることができることとする。
(2) 文部科学大臣の認定を受けた国立大学法人等に關しては、公的資金に当たらない寄附金等の自己収入の運用対象範囲を、一定の範囲で、より収益性の高い資産商品に拡大。

施行期日 平成29年4月1日（ただし、1. (3)については平成28年10月1日）

国立大学法人運営経費交付金

平成28年度予算額 10,945億円
(対前年度同額)

- 新たな社会経済を展望した大胆な発想の転換の下、学問の進展やイノベーション創出に最大限貢献する組織へと自ら転換する国立大学へ
・新領域・融合分野など新たな研究領域の開拓
・産業構造の変化や雇用ニーズに対応し、産業を担う人材育成
・地域・日本・世界が直面する経済社会の課題解決 など

大学ガバナンス改革法の施行(17年4月)を踏まえ、「国立大学経営力戦略」を策定
⇒平成28年度からの第3期中期目標期間にその実行を通してイノベーションの創出のための自己改革を加速。

大学の将来ビジョンに基づく機能強化の推進 (308億円 (新増))

○各大学の機能強化の方向性に応じた取組をきめ細かく支援するため、国立大学法人運営経費交付金の中に3つの重点支援の枠組みを新設し、評価に基づくメリハリある配分を実施。

- 重点支援①** (精微増) 地域のニーズに応える人材育成・研究を推進
- 重点支援②** (精微増) 分野毎の優れた教育研究拠点やネットワークの形成を推進
- 重点支援③** (精微増) 世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進

新領域の開拓、地域ニーズや産業構造の変化に対応した人材育成等を行う組織への転換を促進

自己改革・新陳代謝の推進

- 機能強化のための組織再編、大・中・小、専門分野間での連携・連携等の促進 (構造的な取組への重点支援等)
- 学長裁量経費によるマネジメント改革
- 若手が活躍する組織への転換 (教育研究業績・能力に応じた給与体系への転換 (年俸制の導入促進等))

新陳代謝を進め、全学的視点での自己改革の実現を支援
⇒基礎的経費である運営経費交付金を確保し、評価に基づき、改革に取り組む大学に重点支援を実施

私立大学等改革総合支援事業

平成28年度予算額 201億円(201億円)
 継続費 167億円(144億円)
 活性化設備費 23億円(46億円)
 施設・装置費 11億円(11億円)

高等教育全体の質の向上には、大学の約6割を占める私学の改革支援が急務。このため、各タイプに対応した改革に取り組む大学等に対する支援を強化するため、経営費・施設費・施設費による一体的支援を実施。

教育の質的転換の取組について重点的に推進することにも、**高大接続改革**に取り組む大学等**追加的支援(タイプ1)**。また、**大学の特色に応じて重点的に追加的支援(タイプ2～4)**も実施。

対象は、定べ670校程度を想定(各タイプ間の重複採算あり)。
 ○3年間の事業実績を踏まえて、設備費を削減する一方、経営費削減により採算改善を推進。

基本スキーム

タイプ1「地域発展」(160校)
 地域社会貢献、社会人導入、生涯学習機能の強化等支援

- 自治体との連携推進協定の締結
- 自治体・地域連携センターの設置
- 地域社会と連携した地域課題解決のための教育プログラム等
- 地域人材の育成・活用(地域課題解決)による取組(例)
 - SD
 - SD

タイプ2「産業界・他大学等との連携」(80校)
 産業界が国内の他大学等と連携した高度な教育研究支援

- 教育費を含む産学連携体制の構築
- 長期インターンシップ
- 交流協定に基づく単位互換の実施、交流実績
- 教育プログラムの共同開発、共同IP、SD等

タイプ4「グローバル化」(80校)
 国際環境整備、地域の国際化など、多様なグローバル化支援

- 実践的な語学教育
- 外国人教員・学生の比率
- 地域へのグローバル化への貢献等

※必須要件: グローバル化対応センターの設置。

+

高大接続改革に積極的に取り組む大学等を追加的に支援(新規)

支援する取組(例)

- 体系的・総合的な入試への転換
- 新卒者に対する教育課程の連携強化
- オンライン教育プラットフォーム等の組織改革
- 進路調査と進路方法の妥当性の検証等

タイプ1「教育の質的転換」(360校)
 全学的な体制での教育の質的転換(学生の主体的な学修の充実等)を支援

支援する取組(例)

- 全学的教育マネジメント体制の構築
- コアパスの改善(主体的な学修を促す教育課程の編成)
- 学生の学習時間等の把握と充実
- 学生による授業評価結果の活用
- 外部組織と連携したProject-Based Learningの実施等

Ⅱ-⑦ 私立大学の振興

平成28年度予算額 45億円(45億円)

○18歳人口の急激な減少を背景に、大学内・大学間でのスピード感のある経営改革を進め、地方に高度な大学機能の集積を図る地方の中小規模私立大学等に対し、「私立大学等経営強化集中支援期間」における集中的支援を行う。

基本スキーム

対象期間: 平成27～32年度(2020年度)までの「**私立大学等経営強化集中支援期間**」

支援対象校: 地方の中小規模私立大学等のうち**最大150校程度**

※三大都市圏以外に所在(三大都市圏の定義は首都圏整備法等を参照するが、平成27年度の対象地域に所在する大学等は対象とする。)
 ※取容定員2,000人以下
 ※管理運営不適正等、情報公開の実施状況、役員報酬額(Bのみ)により不交付・減額等の措置を受ける大学等は対象外

選定・配分: **経営改革に向けた取組(経営の新規化等)を数値化し、獲得点数の多寡等に応じて傾斜配分**

取容定員充足率	選定率・点数(目安)	配分額
タイプA (経営強化型)	80%～107%	50%程度・60～70校程度 3,000万円(平均)
タイプB (経営改善型)	50%～80%	70%程度・70～80校程度 3,500万円(平均)

※自然発生的な社会的条件を動機とし、条件不利地域に所在する大学等への取組を要する

主な評価項目

◆**経営体制の強化・分拆**

- ・経営体制の強化・分拆によるSDの実施
- ・中長期計画策定への教職員の参画状況
- ・学部等ごとのSNOI分析等の実施

◆**組織運営体制の強化**

- ・経営方針の策定・実施
- ・監査体制の強化

◆**学生募集・組織改編**

- ・地域における入学志願動向調査の実施
- ・定員規模の適正化、学部等の改組(Bのみ)
- ・経営費削減目標の設定

◆**中長期計画の策定等**

- ・中長期計画の策定と見直し(POCA)
- ・中長期計画策定への教職員の参画状況

※タイプA・Bの取組は、中長期計画策定・見直しを要する。

◆**地域・産業界との連携等**

- ・地域経済への波及効果の分析
- ・地方公共団体・企業からの資金提供

※法人合併・本学統合等も連携策とする場合は、別添で記載する。(Bのみ)

「私立大学等の振興に関する検討会議」の開催について

1. 趣旨

○私立大学(短期大学を含む、以下同じ)は、独自の建学の精神に基づく個性豊かな教育研究を行う機関として発展。全大学の約8割を占めるなど、我が国の学校教育において大きな役割。今後ともその振興を図っていくことが必要。

○一方、私立大学等の現状をめぐっては、全学生の約7割を抱える私立大学の教育等の一層の充実の必要性と同時に、18歳人口の減少等による経営困難校の顕在化や、一部私立大学等における管理運営上の不適切事例等、諸課題が指摘されているところ。

○これら私立大学等に係る諸課題も能みつつ、学校法人のガバナンス、財政基盤の在り方及び経営困難な状況への対応をはじめ、私立大学等の振興に関する総合的な検討を行うため、本検討会議を開催。

2. 検討事項(例)

○私立大学等の果たすべき役割

○私立大学等のガバナンスの在り方

○私立大学等の財政基盤の在り方

○私立大学等への経営支援

○経営困難な状況への対応

○その他、私立大学等の振興に関すること

3. 検討スケジュール

○4月13日に第1回会議開催。以後、約1年間検討。

○28年度中に最終とりまとめ。

4. 委員構成

○座長: 黒田 善二 金沢工業大学学園長・総長

○文字関係者、学識経験者、企業関係者、公認会計士・弁護士等により構成

○合計21名

私立大学等経営強化集中支援事業

平成28年度予算額 45億円(45億円)

○18歳人口の急激な減少を背景に、大学内・大学間でのスピード感のある経営改革を進め、地方に高度な大学機能の集積を図る地方の中小規模私立大学等に対し、「私立大学等経営強化集中支援期間」における集中的支援を行う。

基本スキーム

対象期間: 平成27～32年度(2020年度)までの「**私立大学等経営強化集中支援期間**」

支援対象校: 地方の中小規模私立大学等のうち**最大150校程度**

※三大都市圏以外に所在(三大都市圏の定義は首都圏整備法等を参照するが、平成27年度の対象地域に所在する大学等は対象とする。)
 ※取容定員2,000人以下
 ※管理運営不適正等、情報公開の実施状況、役員報酬額(Bのみ)により不交付・減額等の措置を受ける大学等は対象外

選定・配分: **経営改革に向けた取組(経営の新規化等)を数値化し、獲得点数の多寡等に応じて傾斜配分**

取容定員充足率	選定率・点数(目安)	配分額
タイプA (経営強化型)	80%～107%	50%程度・60～70校程度 3,000万円(平均)
タイプB (経営改善型)	50%～80%	70%程度・70～80校程度 3,500万円(平均)

※自然発生的な社会的条件を動機とし、条件不利地域に所在する大学等への取組を要する

主な評価項目

◆**経営体制の強化・分拆**

- ・経営体制の強化・分拆によるSDの実施
- ・中長期計画策定への教職員の参画状況
- ・学部等ごとのSNOI分析等の実施

◆**組織運営体制の強化**

- ・経営方針の策定・実施
- ・監査体制の強化

◆**学生募集・組織改編**

- ・地域における入学志願動向調査の実施
- ・定員規模の適正化、学部等の改組(Bのみ)
- ・経営費削減目標の設定

◆**中長期計画の策定等**

- ・中長期計画の策定と見直し(POCA)
- ・中長期計画策定への教職員の参画状況

※タイプA・Bの取組は、中長期計画策定・見直しを要する。

◆**地域・産業界との連携等**

- ・地域経済への波及効果の分析
- ・地方公共団体・企業からの資金提供

※法人合併・本学統合等も連携策とする場合は、別添で記載する。(Bのみ)

X I .ワーク“知る”2

『看護系大学学士課程における臨地実習の現状 並びに課題に関する調査研究』

報告者：上泉和子（一般社団法人 日本看護系大学協議会代表理事）

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HP :

<http://www.n.chiba-u.jp/center/>にて<カラー版>掲載

日本看護系大学協議会 (Japan Association of Nursing Programs in Universities : JANPU)HP :

<http://www.janpu.or.jp/activities/report/> <活動報告書>にて掲載

※当日の配付資料とは内容が若干異なります。

平成28年度看護学教育ワークショップ ワーク“知る”

看護系大学学士課程における臨地実習の現状 並びに課題に関する調査研究

平成27年度 文部科学省大学における医療人養成の在り方に関する調査研究委託事業

・責任者

高田早苗 (日本赤十字看護大学)

- ・高等教育行政対策委員会
- ・看護学教育質向上委員会

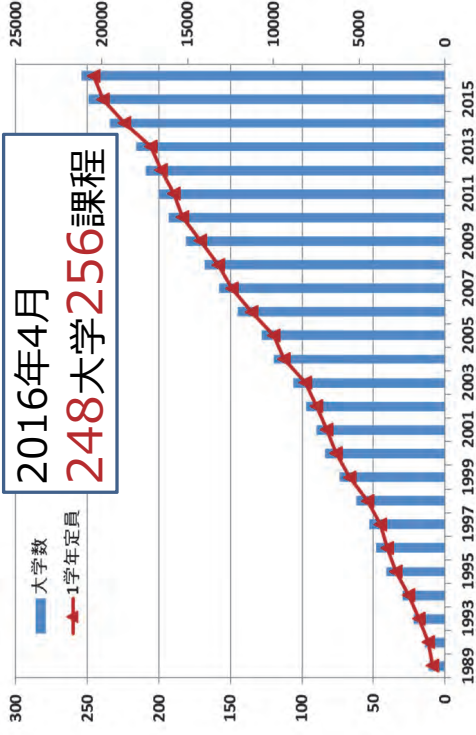
プロジェクト委員会

上泉 和子 (青森県立保健大学)
 高田 早苗 (日本赤十字看護大学)
 木田 喜久子 (慶応義塾大学)
 工藤 美子 (兵庫県立大学)
 坂下 瑤子 (兵庫県立大学)
 佐々木 幾美 (日本赤十字看護大学)
 鈴木 久美 (大阪医科大学)
 三浦 英恵 (東京医科歯科大学)
 村上 明美 (神奈川県立保健福祉大学)



2016年10月27日(木)

看護系大学推移



背景

- 看護系大学の急激な増加の背景の中で、**看護教育の質保証**に重大な関心が寄せられている
- 近年の少子高齢化や医療の高度化複雑化に対応する医療機関の機能分化等を含む再編も関連して、**実習施設の確保に困難**
- 患者の権利への配慮や医療安全確保の対策が強化される中で、実習における**身体侵襲性の高い看護技術を実施する機会が限られる**
- 医療提供体制の見直しが進み、**病院完結型から地域在宅結型へと仕組みが変わっていく**
- 看護専門職に期待される**臨床（地）実践能力の変化**→個別技術の提供から、多職種連携のなかで個々の患者利用者のQOLや生活の成り立ちに焦点をおく調整的機能の発揮へ
- **看護学実習のあり方**の見直しが迫られている

研究目的

本会では、会員校である看護系大学の協力を得て、看護学士課程教育における**臨地実習の現状と課題を明らかにし、質保証の観点から看護学実習の基準を策定することを目的として本調査に取り組んだ。**

本研究は、地域包括ケアの時代にもつれた新たな臨地実習の在り方についての提言において、看護系大学学士課程教育における臨地実習に関わる実態および課題を明らかにすることを目的とした。

研究対象

日本看護系大学協議会の会員校241大学248課程の大学とした。

調査方法

1. シラバス調査

- 1) 調査対象 ①全実習科目のシラバス（平成27年度分）、②教育課程表（授業科目一覧）、③成人看護学系の実習要項
- 2) 調査内容 ①科目構成、②単位数・時間数・配当年次・履修要件、③教育目的・目標、④実習内容、⑤実習方法、⑥評価方法

2. Webによるアンケート調査

- 1) 調査内容 ①大学の基礎情報、②看護学実習の指導体制、③看護学実習内容および学生の実習への取り組み状況、④実習施設との連携と確保、⑤看護学実習における課題や問題の観点から作成
- 2) 対象とした実習は、看護師、助産師、保健師に関わる全ての実習とし、養護教諭に関する実習や専攻科および大学院で実施している実習を除外
- 3) 日本看護系大学協議会の会員校の責任者宛に依頼文と作成した質問項目見本を一緒にメールにて配信し、自由意思のもと、ホームページ上の専用Webページで記名による回答を依頼した。

倫理的配慮 日本赤十字看護大学倫理審査委員会にて承認を得た

- 1) Web調査への回答は **記名**（大学名、所属名、担当者名）であるが、プライバシーの保護は厳重に行う。
シラバス調査との連結を可能にするため、および次年度以降の調査へつなげるためである。
- 2) データは **連結可能匿名化処理**をして集計する。
- 3) Web調査のデータ入力作業は、**プライバシーポリシーを明示している業者に入力を委託し、機密保護に関する協定書**を提出してもらった。シラバス調査の入力作業は、大学院生等のアルバイトに委託をする。シラバス内容については、HP等で公開されている内容なので、特に入力業者との倫理的な事項に関する誓約書は結ばない。
- 4) 本調査結果は、文部科学省への報告書、日本看護系大学協議会の会員校への報告書送付、報告会（2016年3月開催）で公開、日本看護系大学協議会のホームページ上で公開する。

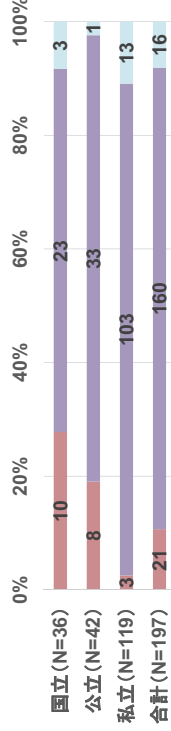
【シラバス調査】

- 各大学に①～③の提出依頼
 - ①全実習科目のシラバス（平成27年度版）
 - ②教育課程表（授業科目一覧）
 - ③成人看護系の実習要項（平成27年度版）
- 平成27年度は、②教育課程表（**授業科目一覧**）に記載された内容を中心に分析を行った。
- 協力が得られた大学は197校（79.8%）

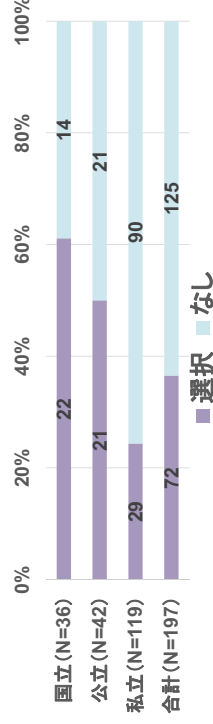
	国立 (N=44*)	公立 (N=48)	私立 (N=156)	合計 (N=248)
回収数	36	42	119	197
回収率	81.8%	87.5%	76.9%	79.8%

*省庁大学校については、国立大学法人に含めて集計

保健師課程



助産師課程



看護師資格取得に関わる 実習科目の設置状況

- ・総実習科目数：2704科目（N=197）
- ・看護師資格取得にかかわる科目：2306科目
- ・1校当たり**平均11.7科目**

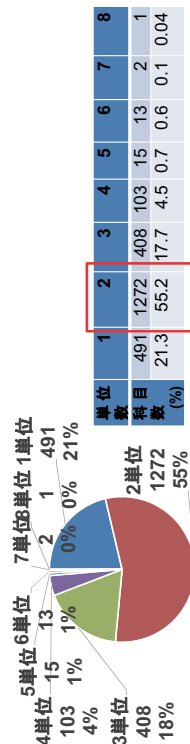
※保健師、助産師、養護教諭、高校教諭の資格に関する選択科目を除外

以下、看護師資格取得に関わる科目について分析

- ・**総単位数：23単位から65単位、平均は24.8単位**

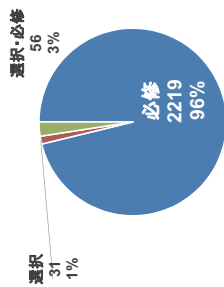
総単位数	23単位	24単位以上
大学数	115校	82校
%	58.1%	41.6%

実習1科目あたりの単位数



必修・選択の区分

必修・選択の区分	必修	選択	選択・必修
科目数	2219	31	56
(%)	(96.2)	(1.3)	(2.4)



実習の配当年次・学期

実習の配当年次(N=2264)

配当年次	1年	2年	3年	4年	1-2年	3-4年
科目数	194	295	925	463	2	385
(%)	(8.6)	(13.0)	(40.9)	(20.5)	(0.1)	(17.0)

実習の配当年次(N=2101)

配当年次	前期	後期	通年	後期-前期
科目数	556	993	224	328
(%)	(26.5)	(47.3)	(10.7)	(15.6)

カリキュラム構造の類型化 — 指定規則との比較から —

カリキュラム構造の特徴(N=197)

カリキュラム構造	①指定規則に準ずる大学	②特徴的な科目をもつ大学	③独自の構造で組み立てている大学
課程数(%)	144(73.1)	32(16.2)	21(10.7)

A大学の例

科目名	単位数	必修/選択	配当年次
基礎看護学実習 I	2	必修	1年
基礎看護学実習 II	2	必修	2年
経遇別看護援助実習 I	2	必修	3年
経遇別看護援助実習 II	2	必修	3年
地域看護学実習	1	必修	3年
発達援助実習 I (老年看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 I (小児看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 I (母性看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 I (精神看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 II (老年看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 II (小児看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 II (母性看護)	2	選択・必修	3年
発達援助実習 II (精神看護)	2	選択・必修	3年
在宅看護実習	2	必修	4年
看護マネジメント実習	2	必修	4年
看護統合実習	1	必修	4年
ヘルスマネジメント実習	1	必修	4年

2領域4単位

2領域4単位

B大学の例

科目群	科目名	単位数	必修/選択	配当年次
看護実践の基礎 看護の理解	基礎看護実習 I	1	必修	1年
	家庭訪問実習	1	必修	2年
	基礎看護実習 II	2	必修	2年
	地域看護実習	1	必修	3年
看護の発展 健康生活援助	育成期看護実習 (母性・小児)	4	必修	3年
	高齢者看護実習	3	必修	3年
	精神看護実習	2	必修	3年
看護の発展 療養生活援助	治療・回復過程看護実習	4	必修	3年
	在宅看護実習	3	必修	3年
看護の発展 総合看護	ヒューマンケアリング実習	2	必修	4年

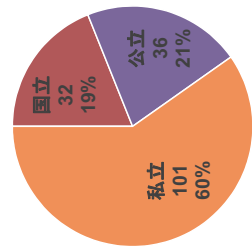
【Web調査結果】

1. 対象大学の概要

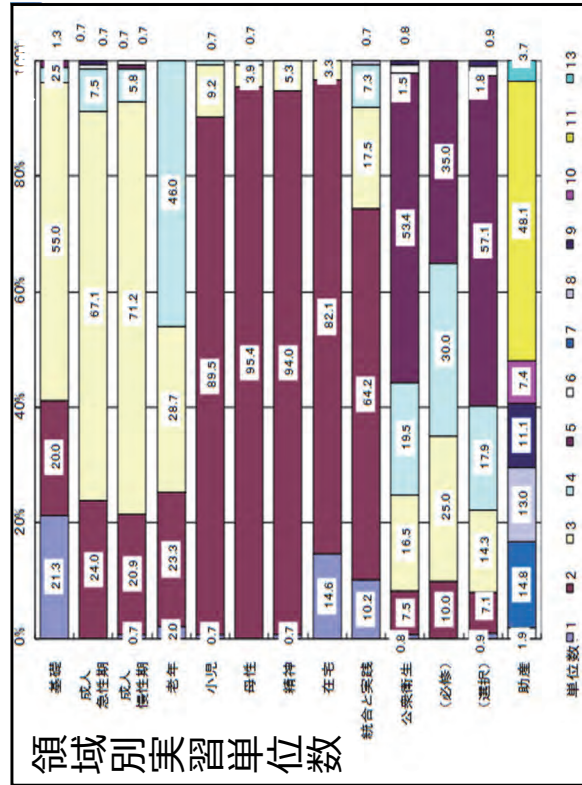
回答が得られた大学は169校で、回答率は68.1%であった。

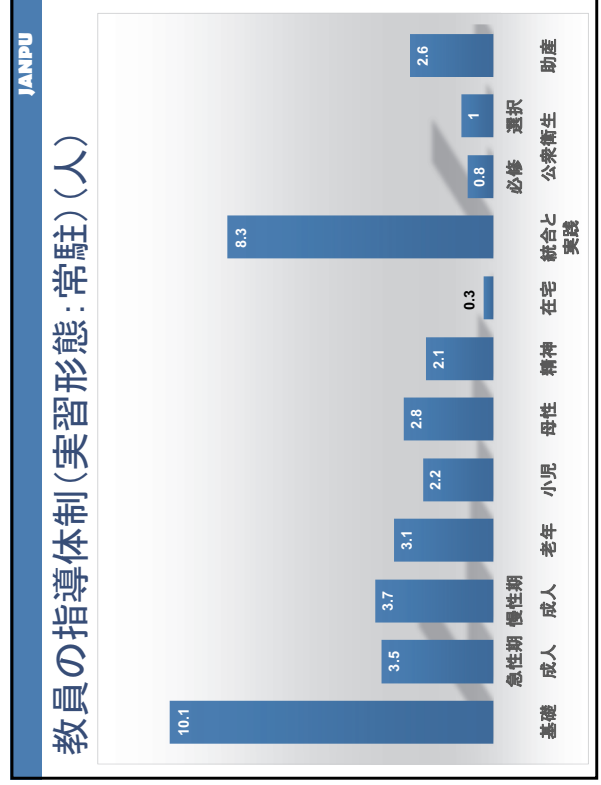
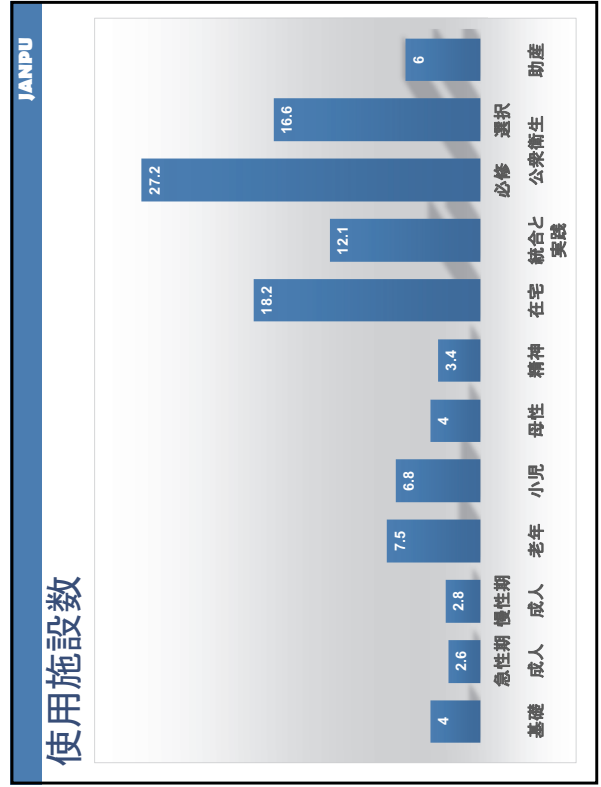
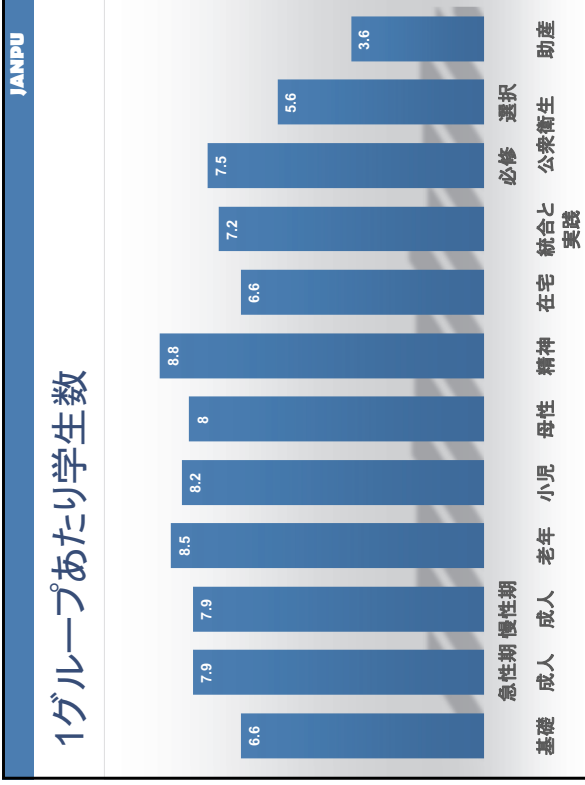
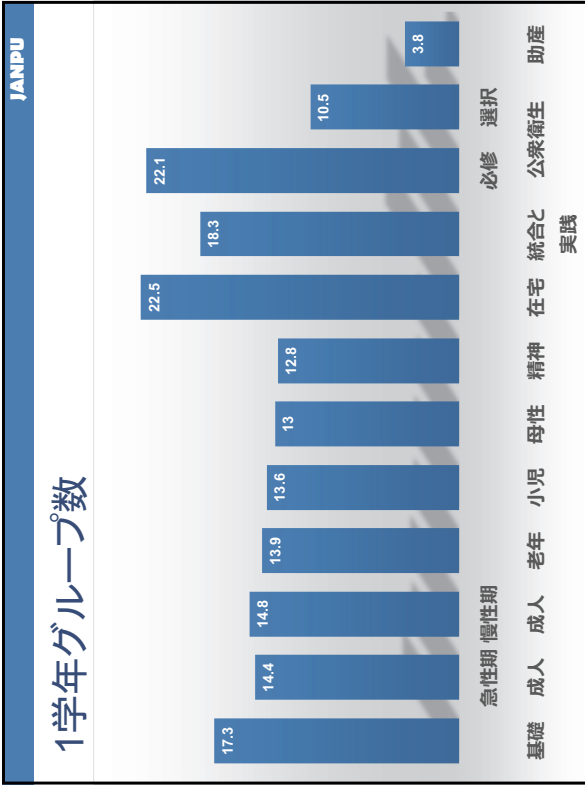
回答校の概要は、設置主体は、私立が59.8%と多く、看護系大学設置年は、2000年以前が39.1%、2006～2010年が24.9%であった。回答者の立場は、学部長であるいは学科長、研究科長が半数以上を占めていた。

1学年の学生定員数は51～100人の大学が85.5%を占め、編入制度を有している大学が38.5%であり、3年次編入が多かった。大学の設置の有無は、博士前期課程/修士課程を設置している大学が115校68.0%、博士後期課程を設置している大学が61校36.1%であった。



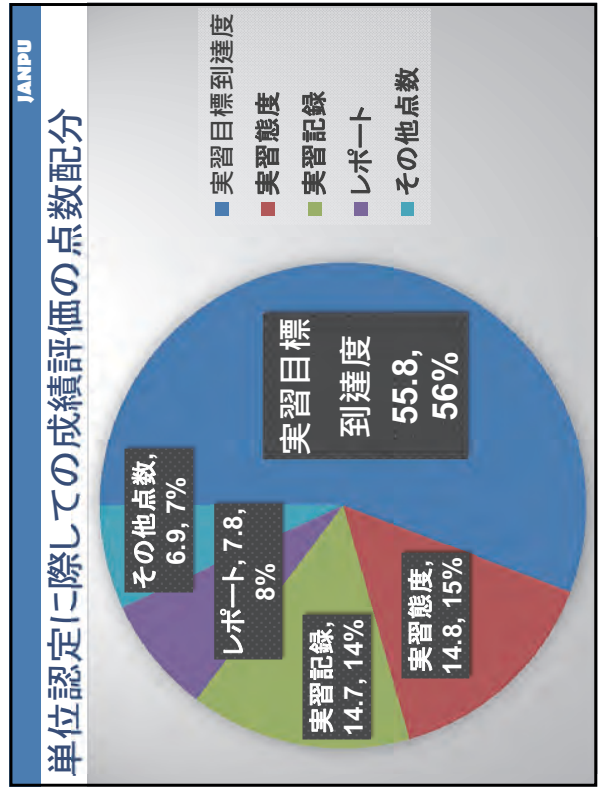
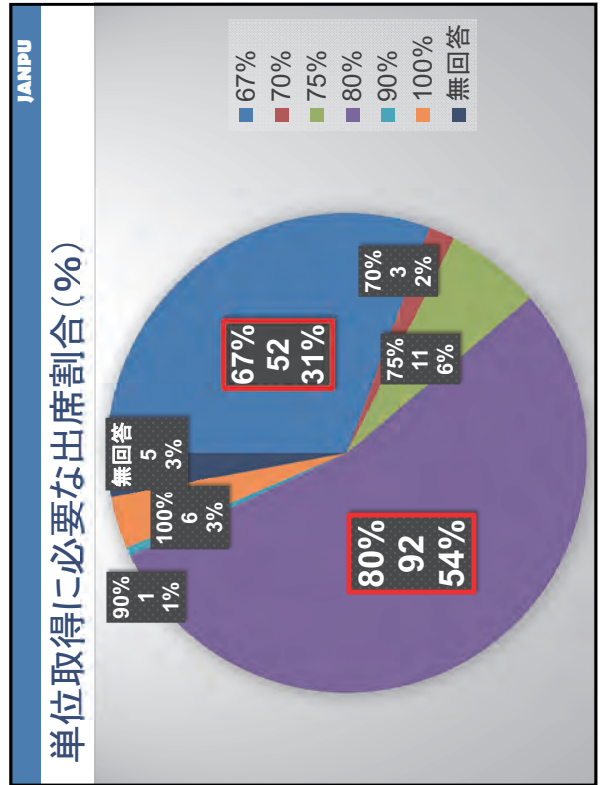
領域別実習単位数



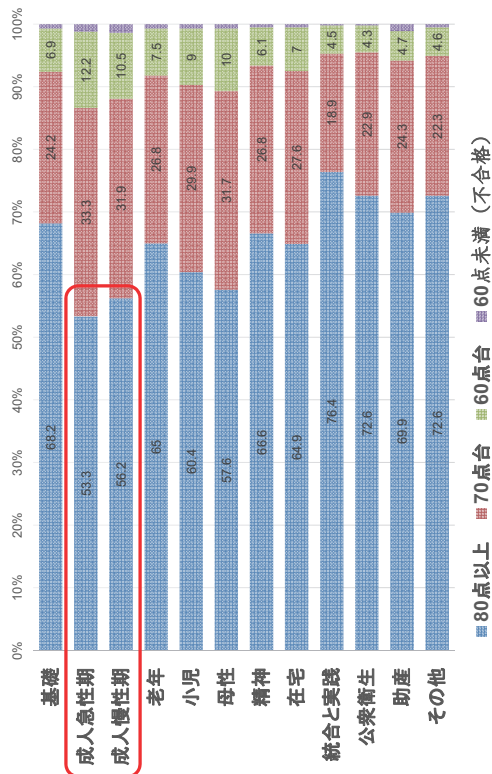


実習名	基礎		成人 急性期		成人 慢性期		老年		小児		母性	
	度	%	度	%	度	%	度	%	度	%	度	%
	数		数		数		数		数		数	
思考の整理	158	98.8	143	97.3	136	97.8	148	98.0	149	96.8	150	98.0
日々の計画内容の調整	151	94.4	142	96.6	134	96.4	140	92.7	147	95.5	149	97.4
ケア実施の調整	132	82.5	132	89.8	125	89.9	128	84.8	134	87.0	139	90.8
ケアの指導(見守りを含む)	144	90.0	133	90.5	125	89.9	140	92.7	145	94.2	144	94.1
報告をまとめる	156	86.5	129	87.6	121	87.1	135	86.1	136	89.9	134	87.6
ケアの振り返り	151	94.4	140	95.2	133	95.7	144	95.4	147	95.9	147	96.1
施設(看護計画)の確認	157	98.1	144	98.0	136	97.8	147	97.4	146	94.8	149	97.4
実習評価	158	98.8	144	98.0	136	97.8	148	98.0	147	95.5	149	97.4
カンファレンス	157	98.1	143	97.3	136	97.8	148	98.0	146	94.8	149	97.4
無回答	1	0.6	3	2.0	3	2.2	3	2.0	5	3.2	3	2.0
計	160	100	147	100	139	100	151	100	154	100	153	100
	在宅		統合と実践		公衆衛生		助産					
度	%	度	%	度	%	度	%	度	%			
99	64.7	96	62.3	97	68.3	89	65.4	39	72.2			
139	90.8	145	94.2	133	93.7	125	91.9	50	92.6			
145	94.8	145	94.2	133	93.7	122	89.7	51	94.4			
145	94.8	146	94.8	133	93.7	127	93.4	52	96.3			
149	97.4	142	92.2	134	94.4	124	91.2	50	92.6			
134	87.6	137	89.0	123	86.6	119	87.5	51	94.4			
96	62.7	113	73.4	81	57.0	120	88.2	33	61.1			
37	24.2	56	36.4	39	27.5	54	39.7	33	61.1			
145	94.8	143	92.9	126	88.7	127	93.4	49	90.7			
無回答	3	2.0	5	3.2	7	4.9	4	2.9	2	3.7		
153	100	154	100	142	100	136	100	54	100			

実習指導者	基礎		成人 急性期		成人 慢性期		老年		小児		母性	
	度	%	度	%	度	%	度	%	度	%	度	%
	数		数		数		数		数		数	
思考の整理	82	51.3	81	55.1	74	53.2	77	51.0	84	54.5	84	54.9
日々の計画内容の調整	146	91.3	138	93.9	132	93.0	134	88.7	139	90.3	137	89.5
ケア実施の調整	148	92.5	141	95.9	134	96.4	139	92.1	144	93.5	145	94.8
ケアの指導(見守りを含む)	153	95.6	142	96.6	133	95.7	143	94.7	147	95.5	148	96.7
報告をまとめる	155	96.9	141	95.9	135	97.1	147	97.4	146	94.8	148	96.7
ケアの振り返り	136	85.0	122	83.0	119	85.6	122	80.8	133	86.4	126	82.4
施設(看護計画)の確認	77	48.1	73	49.7	72	51.8	78	51.7	78	50.6	47	30.7
実習評価	31	19.4	40	27.2	37	26.6	37	24.5	32	20.8	24	15.7
カンファレンス	147	91.9	135	91.8	129	92.8	141	93.4	142	92.2	139	90.8
無回答	1	0.6	4	2.7	3	2.2	3	2.0	5	3.2	3	2.0
計	160	100	147	100	139	100	151	100	154	100	153	100
	在宅		統合と実践		公衆衛生		助産					
度	%	度	%	度	%	度	%	度	%			
99	64.7	96	62.3	97	68.3	89	65.4	39	72.2			
139	90.8	145	94.2	133	93.7	125	91.9	50	92.6			
145	94.8	145	94.2	133	93.7	122	89.7	51	94.4			
145	94.8	146	94.8	133	93.7	127	93.4	52	96.3			
149	97.4	142	92.2	134	94.4	124	91.2	50	92.6			
134	87.6	137	89.0	123	86.6	119	87.5	51	94.4			
96	62.7	113	73.4	81	57.0	120	88.2	33	61.1			
37	24.2	56	36.4	39	27.5	54	39.7	33	61.1			
145	94.8	143	92.9	126	88.7	127	93.4	49	90.7			
無回答	3	2.0	5	3.2	7	4.9	4	2.9	2	3.7		
153	100	154	100	142	100	136	100	54	100			



実習の目標達成状況

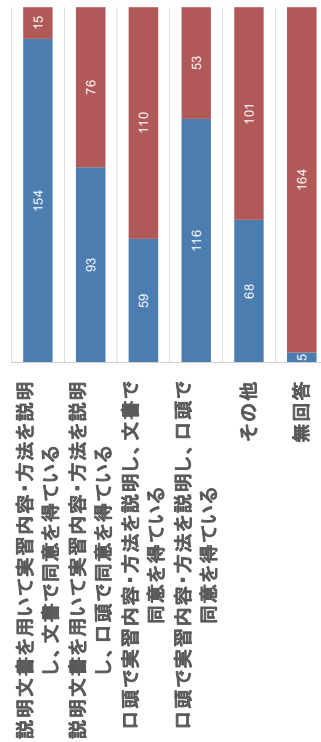


学生の主体的・自立的な能力を伸ばすための実習の工夫

1. 実習への動機づけ
 - ・事前課題 ・実習につなげる演習 (シミュレーション学習によるトレーニング等)
2. 実習前の準備
 - ・実習前看護技術チェック ・自己練習 ・実習課題の明確化
3. 学生自身による活動の促進
 - ・受け持ち患者の選定 ・実習の説明/依頼/依頼/同意
 - ・カンファレンスの企画/運営等
4. 実習グループを活用した学習の共有
5. 実習後の自己の振り返り
 - ・自己課題の明確化の促進 ・次の実習へつなげる働きかけ
6. その他
 - ・看護技術自己評価表の活用 ・ポートフォリオの活用

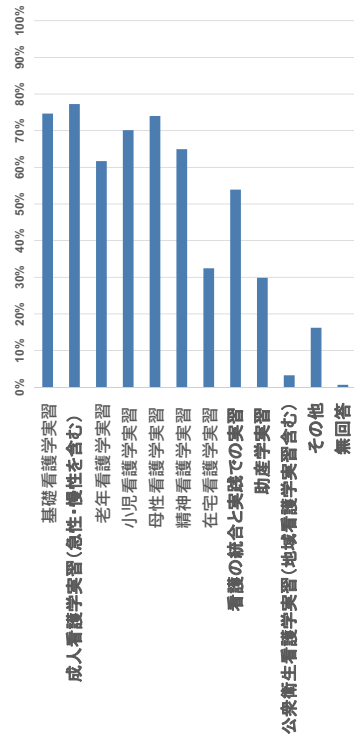
実習における受け持ち対象者のインフォームドコンセントについて

「説明文書を用いて実習内容・方法を説明し、文書で同意を得ている」への回答が殆どを占めていたが、「口頭で実習内容・方法を説明し、口頭で同意を得ている」という実習も68.6%みられた。



実習における受け持ち対象者のインフォームドコンセントについて

実習の領域別みると、病院で実習をしていると思われる領域は文書での同意を得ている割合が60%以上であるが、助産学実習、在宅看護学実習などでは、文書での同意を得ているのは30%程度であった。



実習で受け持つ対象者の個人情報保護について (複数回答)

のべ度数	%
154	91.1
163	96.4
155	91.7
120	71.0
21	12.4
21	12.4
3	1.8
169	

対象者の個人情報保護に関する事項について誓約書を学生に書かせている

対象者の個人情報保護に関する事項について実習要項に入れている

対象者の個人情報保護に関する事項について講義とは別に説明する機会をもっている

ある科目の講義の中で、対象者の個人情報保護に関する事項について説明している
実習オリエンテーションで説明している

その他
無回答

計

実習施設とのよりよい連携のために行っていること

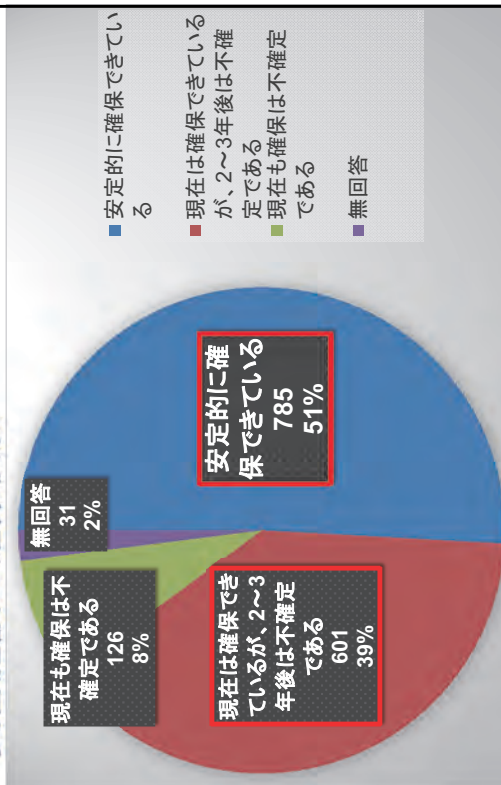
実習環境を整えるため、ほとんどの大学は実習施設との連携について努力していた。約90%の大学は実習施設と大学全体で行う全体会議を実施し、大学の教育方針、教育目標、課題を共有していた。

連携の主なものとして、①人的交流（大学から施設への講師派遣/施設から大学への講師派遣/交流会等）、②実習施設の活動支援（研究支援、臨床事例スーパーバイズ、施設行事への参加等）、③実習環境を整えるための連携（実習連絡会、教育や学生指導についての勉強会等）、④施設看護職のキャリア支援（講義聴講、様々な研究会の開催、大学院進学促進等）

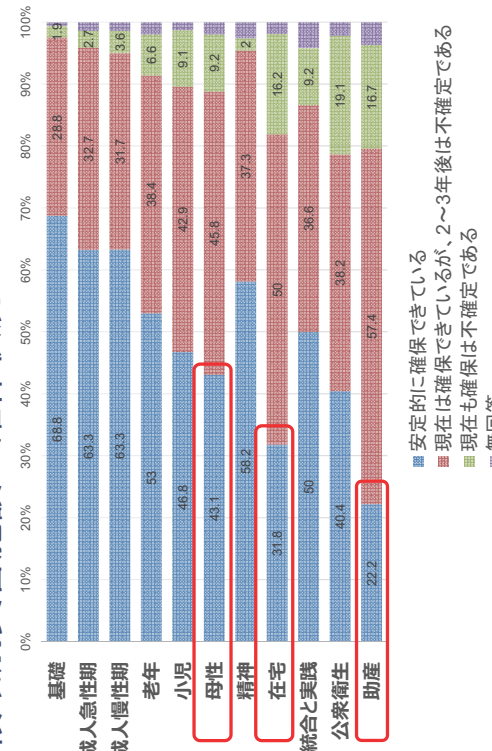
度数	%
147	87.0
142	84.0
123	72.8
119	70.4
83	49.1
68	40.2
61	36.1
5	3.0
169	100.0

⑤連携システムの整備と活用（臨床教員制度、施設内講座設置、二フインターン制度等）、⑥学生就職支援（就職セミナー開催、情報交換等）があった。

実習施設の確保状況



領域別実習施設の確保状況

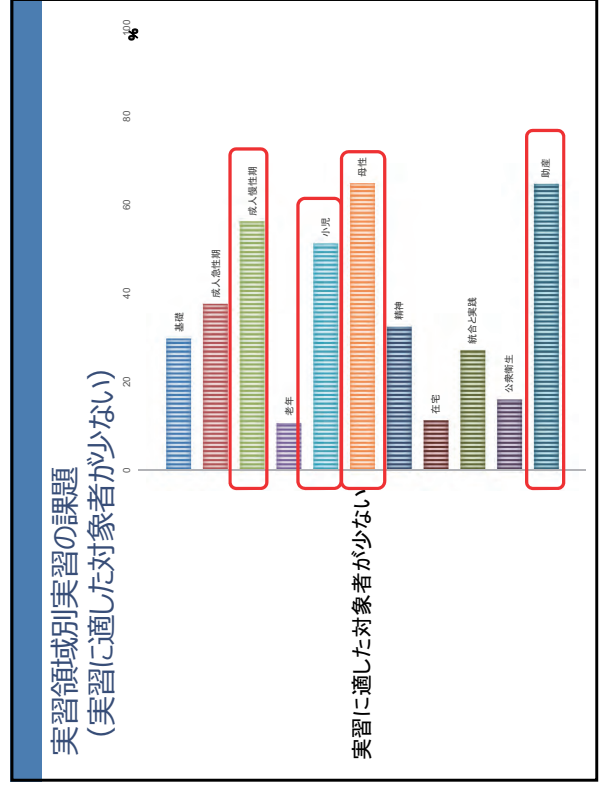
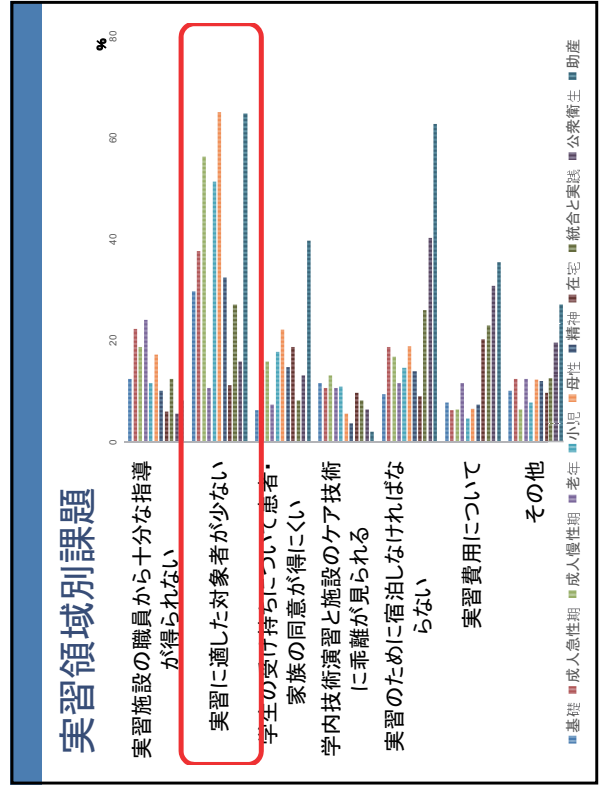
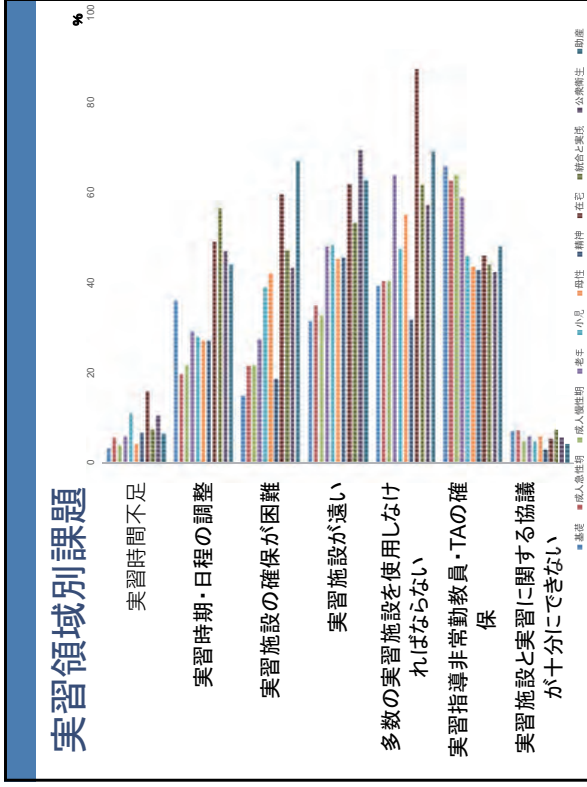


■ 安定的に確保できている
■ 現在は確保できているが、2～3年後は不確定である
■ 現在は確保できていない
■ 無回答

JANPU

実習の問題・課題

	n	%
実習時間不足	89	7.3
実習時期・日程の調整	414	34.2
実習施設の確保が困難	422	34.8
実習施設が遠い	575	47.5
多数の実習施設を使用しなければならぬ	646	53.3
実習指導非常勤教員・TAの確保	622	51.4
実習施設と実習に関する協議が十分にできない	67	5.5
実習施設の実習協力が整わない	124	10.2
実習施設の職言から十分な指導が得られない	167	13.8
実習に適した対象者が少ない	422	34.8
学生の受け持ちについて患者・家族の同意が得にくい	182	15.0
学内技術演習と施設のケア技術に乖離が見られる	108	8.9
実習のために宿泊しなければならぬ	232	19.2
実習費用について	159	13.1
その他	146	12.1
無回答	13	1.1
計	1211	



JANPU

新たに開拓しようと考えている実習施設

病院	23	小学校	1
地域包括ケア病棟・病床	4	保育所等	4
療養病床	2	特別支援学校	1
病院の地域連携室	5	障がい児施設等	9
診療所	4	精神障がい者支援施設等	13
高齢者施設等	25	産業保健	7
地域包括支援センター	15	地域生活支援団体・機関	4
訪問看護	8	当事者団体、患者会・家族会	3
母親、育児支援施設	4	学校	3
母性・助産看護学実習施設	8	近隣の実習施設	4
助産所	2	実習施設数を増やす	1
女性が働く場	1		

JANPU

実習における倫理的配慮の課題

<実習への同意を得ること> <実習記録の管理>
 <実習場での倫理的課題に対する対応>

実習における個人情報保護、守秘義務に関する課題

<個人情報保護や守秘義務に関する教育への具体的取り組み>
 ・指導/注意喚起 ・受け持ちの匿名化 ・記録の管理
 <学生の個人情報の取り扱いに対する意識やモラルの低さ>
 <SNS等による学生同士における安易な実習状況の情報共有>
 <個人情報の取り扱いに伴うインシデントの発生>
 <指導をしても遵守できない学生への教育の困難さや限界>
 <個人情報保護に伴う制約からの学びの積み重ねや共有ができない困難さ>

JANPU

実習における電子カルテ活用に関する課題

・情報収集の困難さ ・情報管理に関する課題
 ・情報収集に重きをおきベッドサイドに行かないなどの看護実践に関する課題

実習における感染対策の課題

<実習前>
 ・予防接種を推奨する ・実習前に抗体価検査を行う
 ・学生に健康の自己管理を促す
 <実習中>
 ・感染予防行動の注意喚起
 ・学生が感染症に罹患したら実習グループごと実習を中止する
 <その他>
 ・実習施設により感染症対応に差がある
 ・学生の予防接種の費用負担が大きい
 ・実習中止時の補習や再実習の調整が困難である

JANPU

教員の実習対応時間についての課題

実習による拘束・過重労働	76
教員不足・実習体制不備	24
教員の疲労	6
対応	12

教員の実習対応時間についての課題では、実習指導での**拘束時間の長さ**、**過重労働**であることが多くあげられていた。授業や学内運営、大学院教育などと**掛け持ち**し、研究活動を行う時間がないことが示されていた。拘束時間が長い理由には、学生指導に時間を要すること、**施設側の要望**であることや実習施設が**遠隔地**であるなどが述べられていた。**教員不足**や**体制が不十分**であることが実習指導の質に影響し、**教員の疲労**も指摘された。今後の対応として、**非常勤指導者を確保**すること、**教員を増やす**こと、**臨地実習指導者を配置**することなどがあげられていた。

実習施設に支払う実習費についての課題

支払い実習費が安い	22
実習費算定根拠	10
実習種類による差が大きい	7
実習施設による差が大きい	10
実習費の標準額が不明	12
実習費の値上がり	13
実習費の取り扱い方	2
今後の対応	7

実習において看護ケアを提供することの課題

対象者の選定が困難	26	103校から記述があった。
体制(実習のやり方)	29	<実習体制> ・見学実習になっている。理由は患者の重症度が高く、浸襲を伴うケアが増えたことや在宅ケアの難易度も高まったこと、さらにリスク回避のため直接ケアの機会が減少していることなどが記述されていた。
目標達成状況	11	・実習の安全を求められ「事前学習」も十分でない
学生が抱える課題	32	<目標達成状況> ・めざすものとの乖離がある
臨地実習指導者への要望と問題	6	<学生が抱える問題> ・学生の「人間関係」力の低下
現場のナースとの問題	3	・「実践力、能力」の低下
実習施設側の要因	8	・実習への「意欲、態度」が十分でない
患者側の要因	3	
実習科目による問題	17	

まとめると、実習が見学実習になり、学生の実践力を身につけるものになっていないことが課題としてあげられた。それには実習の場における在院日数の減少、浸襲を伴うケアや複雑な問題が増えたこと、事故防止を重視すること、実習体制の課題、大学と施設との関係性にかかわる課題、学生自身の課題など多くの要因が絡み合っている。

まとめ

- 保健師課程は大部分が選択制、助産師教育課程（選択制）は、半数以上の国公私立大学が設置
- 約7割の大学は指定規則の枠組みに準じている。
- 総単位数：23～65単位と幅がある。
学年を跨いでの実習の設定→実習ローテーション、実習場所との調整の難しさ
- 看護学教育において重要な位置を占める実習教育では、主体的・自立的な人材の育成をめざして様々な工夫をしている
- 実習施設の確保が難しい
・実習施設、特に病院以外の実習施設の確保が難しい
・遠隔地にある実習施設を使用しなければならぬ
- 小児、母性、助産、在宅実習領域での実習施設の確保が難しい
・地域生活支援を学習するための実習施設の開拓が必要
- 実習対象者の確保が難しい
・特に、成人慢性期、小児、母性、助産、の実習領域の対象者確保が難しい
- 指導教員の不足、多忙、疲労

看護系大学における看護学教育カリキュラムについて

- これまでの発達を基盤とする看護教育の枠組みでは、実習施設の確保、実習対象の確保に限界がある。実習に限らず、カリキュラム構造の抜本的見直しが必要。
- 地域包括ケアへという概念に対応していくことの必要性、変革する医療提供体制に対応していること、踏まえるならば、新たなカリキュラム構造の構築、それに伴う実習のあり方が必要となる。
- 看護教員のカリキュラム開発に関する能力の向上が必要。
- カリキュラム開発、教育力向上のための大学院教育、FDプログラムが必要

XII.ワーク“知る”2

『看護系大学における卒業時到達目標評価に 関する全国調査』

報告者:黒田久美子(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准教授)

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HP :

<http://www.n.chiba-u.jp/center/> にて<カラー版>掲載

※数値等の修正があり、当日の配付資料とは内容が若干異なります。

看護系大学における卒業時到達 目標評価に関する調査報告

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

吉本 照子(センター長)
和住 淑子、野地 有子、錢 淑君
吉田 澄恵(特任准教授)
黒田 久美子(報告者)

背景

- ・ 2011年3月「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標(以下、到達目標2011)」の提示
- ・ 看護系大学の増加及び教育環境の変化
- ・ 地域包括ケアの推進、病床機能再編等の医療提供体制の変革にともなう看護師等の役割・機能の変化の予測
- ・ 看護系大学における教育の質保証に向けた評価の必要性
- ・ 文部科学省委託事業(平成27～29年度)
「医療人養成の在り方に関する調査研究」採択
学士課程における看護実践能力と卒業時到達目標の達成状況の検証・評価方法の開発
その一環として、本調査を行った。

報告する調査の目的

全国の看護系大学における到達目標 2011の活用の実態と背景要因の解明

以下、委託調査研究全体の年次計画
2015年度：到達目標2011の活用状況およびその背景要因のヒヤリング調査(国公立7大学)
全国調査票試案の作成、専門家会議の意見による修正
2016～7年度：**本調査**
協力大学における課題解決方策の実施と教育の質改善の効果検証
2017年度：教育の質改善を行うための自律的な到達目標2011の活用方法の解明
全国の看護系大学における実態と背景要因を踏まえて、教育の質改善を継続するために有効な、多様性を前提とした評価方法を提言する

方法

1. 対象者
248看護系大学(平成27年4月1日現在)の、
1)学部長・学科長・専攻長等の管理責任者1名
2)1～4名の科目責任者
2. 調査内容
1)「到達目標2011」の活用実態と背景要因に関する質問
周知度、活用目的、内容の網羅性・妥当性・理解しやすさ等
自大学の卒業時到達目標の評価方法と課題について
自大学で強化すべき・不足な教育内容
2)対象者や大学に関する基本属性に関する質問

3. 調査方法: 自記式郵送調査

- 1) 依頼状、調査票、返信用封筒のセットを管理責任者宛に送付し、科目責任者には管理責任者から配布を依頼した。
- 2) 多様な看護領域からの意見を反映したいため、一大学で可能なら4名までの科目責任者に配布を依頼した。
- 3) 回答は、両者とも返信用封筒(料金後納)で、個別に返送を依頼した。
- 4) 返送をもって、研究協力への承諾同意を確認した。

4. 倫理的配慮

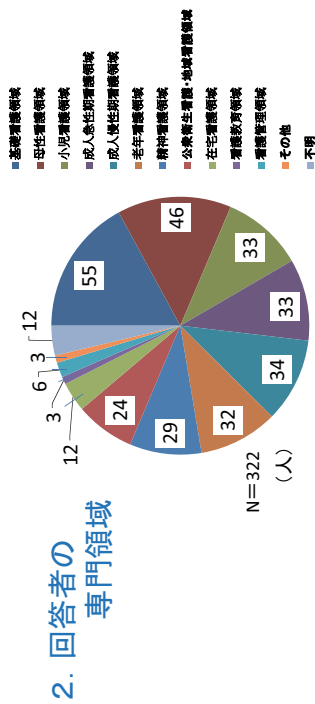
個々の教員による返送、返送をもって承諾同意を確認等の研究協力への任意性の保障、匿名性の確保、データ分析時の特定化への配慮等を行った。



結果

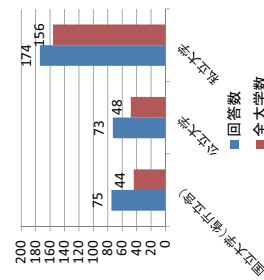
I. 対象者の概要

1. 調査票返送数(有効回答数・郵送数)
管理責任者用 72名 (29%・248名)
科目責任者用 250名 (25.2%・992名)

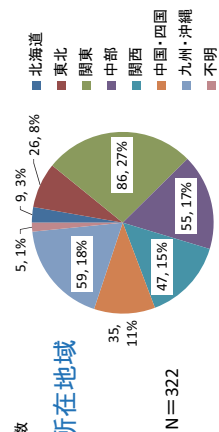


I. 対象者の概要(続き)

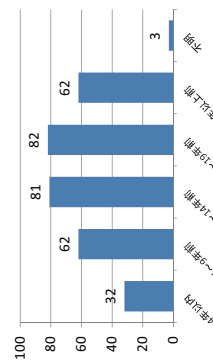
3. 所属大学の種別



5. 所属大学の所在地

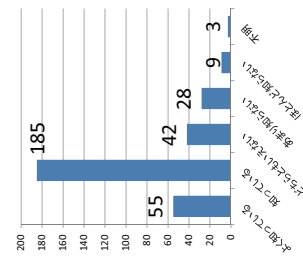


4. 所属大学の学士課程開講時期

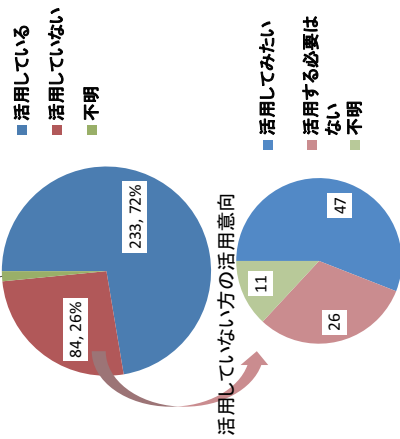


II. 「到達目標2011」の活用と背景要因

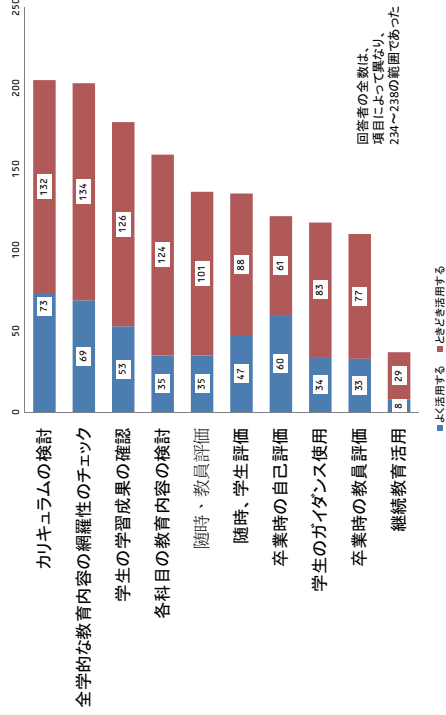
1. 「到達目標2011」の認知



2. 「到達目標2011」の活用



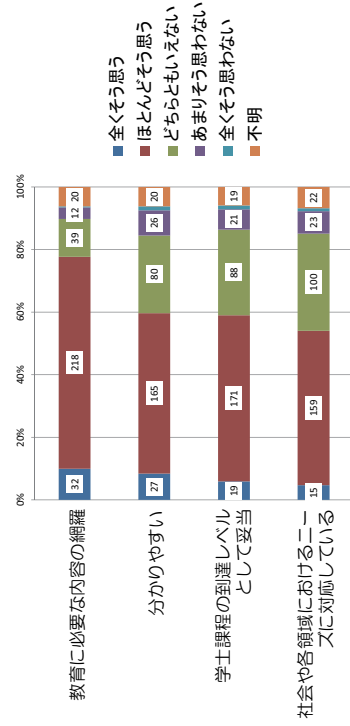
3. 「到達目標2011」の活用頻度からみた活用方法



4. 「到達目標2011」を活用していない理由(自由記述) 一部抜粋

- ・ 教員が知らない、学習していない
- ・ 大学独自のものがあるため(ほぼ同じ、求めるレベルが高すぎる)
- ・ 領域的特徴的看護があまり明確に盛り込まれていない
- ・ 参考にするが、日常的に使ってはいない
- ・ 卒業生を受け入れる臨床からは抽象的すぎる
- ・ 活用しようとしたが、項目が多く別のものにした
- ・ 各項目のレベルがないので使いにくい
- ・ 1枚に収まらないので、用いにくい
- ・ 活用方法を具体的に示せない
- ・ 領域では活用していないが、大学のタイプロポリシーやカリキュラムポリシーには反映されている
- ・ 領域の考え方が優先され、教員全体での総合的な活用の検討にいたっていない
- ・ 前大学では活用していたが、現在では興味のない教員が多すぎる
- ・ 教員体制が整わない現時点ではない

5-1. 「到達目標2011」への意見



N=322

5-2. 「到達目標2011」への意見(自由記述) 一部抜粋

<到達目標のコア、ミニマムエッセンシャルズの検討が必要>

- ・ 開発段階では議論があったが、結果はミニマムではない
- ・ 意識した結果、「つめこみ」のカリキュラムになり、教員、学生双方が疲弊している
- ・ 教員、学生、臨床の看護師、全ての人に活用可能なように、もう少し整理が必要
- ・ 学生のレベル差があるため、何を押さえておけば、学生自身の力で伸びていけるかを考えて、授業・実習で関わっている
- ・ 学生の就職先を考えると、個々の到達目標の妥当性の考えがゆれる
- ・ 学士力と看護実践能力は別の能力だと思ふ。それを混同した評価方法の開発は、理想的ではあるが、現実的ではないか
- ・ 資格を有した看護職との違いが何が学生にあまり伝わらない

<必要な教育内容>

- ・ 地域包括ケアシステムの実現に向けた看護実践能力についての議論が必要
- ・ 対象者の捉え方、対象者の体験の理解のすめ方といった能力が埋もれている
- ・ 領域の特徴、専門性は埋もれている
- ・ 社会に出てから顕きがちなる対人関係や多重課題対応力などがもう少し含まれるとよい

<個々の大学における、育成すべき、具体的な人材育成像が描きにくい>

- ・ 基礎教育での到達としての具体性が見えにくい
- ・ 看護職者の役割は拡大しており、時代に合わせた大幅な看護職者を点検する時期
- ・ 学習成果をここまで細分化して示すと、個性や大学の考えを反映する余地がないように思う

5-2. 「到達目標2011」への意見(自由記述)への意見(自由記述) 一部抜粋 続く

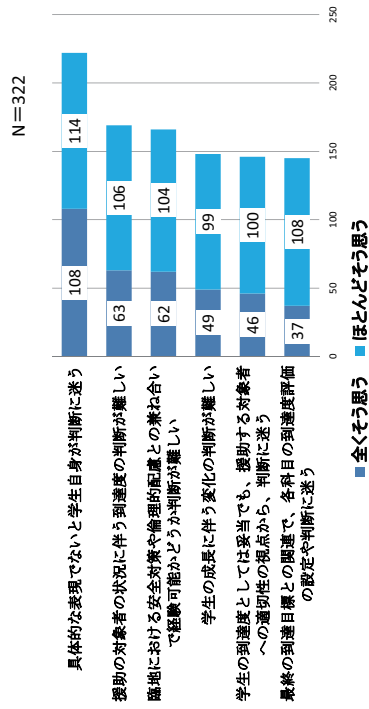
＜個々の教育方法・評価への示唆やガイドが必要＞

- 基本的な考え方に大いに賛成であるが、状況に応じて、どのように考え、実践できるかが、さらに重要である(教育方法の検討が必要)
- 必要な内容は網羅され、学士レベル、修士レベル、博士レベルのどれにも通じるように思えるが、(表現が)抽象的であり、判断する人の基準で評価が異なる
- 教員によって到達レベルの解釈が異なるので、解説書があると助かる
- 細項目は大学で設定が必要だと思うが、レベル設定を判断する根拠が必要

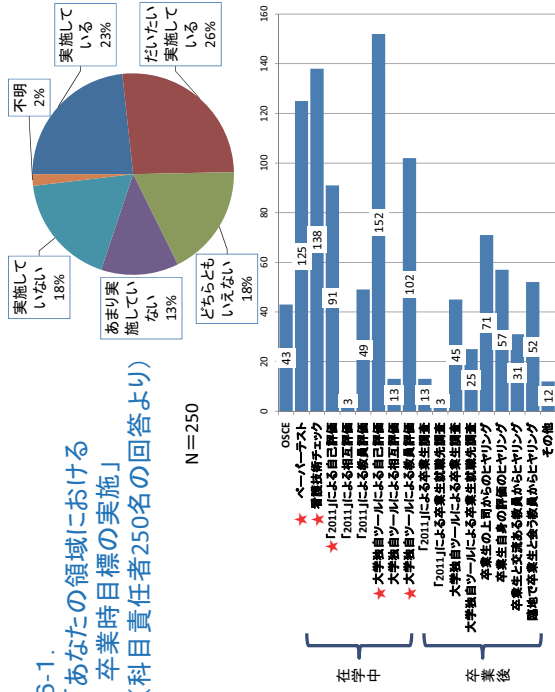
＜活用する際の教員間の連携・体制に関する課題＞

- 理想とする目標のため、可能なかぎり盛り込んで一つの領域では到達できない。領域間の連携が課題。教員能力の個人差も大きい現状を早急に縮めて、到達目標達成に向けた取組が必要。
- 教員のバックグラウンドが多様であることから、表現、用いる言葉の吟味が必要
- 大学全体のカリキュラム構築の段階から取り入れないと活用が難しい
- 他領域の教員との話し合いに有効

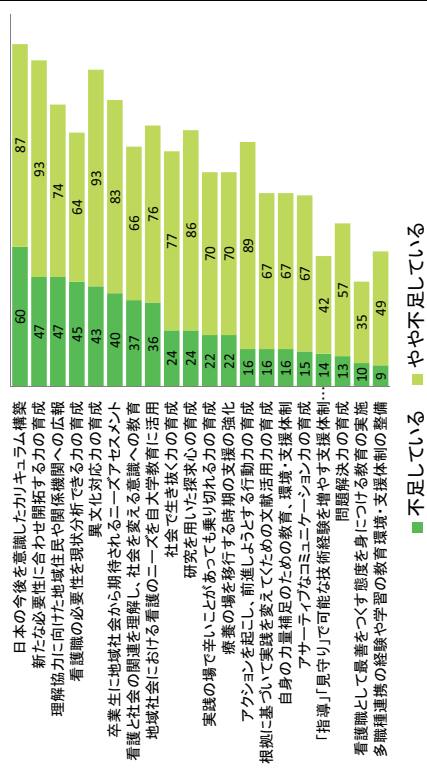
7. 学生の到達度評価における判断の困難さ



6-1. 「あなたの領域における卒業時目標の実施」(科目責任者250名の回答より)



8. 今後、貴大学で強化が必要、現在不足していること (N=322)



考察

- 「到達目標2011」を活用していると回答した教員のうち、8割以上がカリキュラム検討や内容の網羅性の確認に活用し、各大学のディプロマポリシーやカリキュラムポリシーに反映されている現状も把握できた
- 「到達目標2011」は、基本的な考え方には支持を得ているが、以下の観点で課題や必要性があると考えられた
 - － 具体的な教育方法、レベル解釈や基準に関する課題
 - － 個々の大学の人材育成像の明確化への活用促進
 - － 卒業時到達評価への活用促進(活用しやすさの向上)
 - － 個々の大学での活用を促進するモデル実践例の必要性
 - － 現代社会の変化に即した教育内容の再検討、それらに基づいた到達目標のコア、ミニマムエッセンシャルズの検討



XⅢ. ワーク“知る”3

『‘自大学の卒業時到達目標’評価の取り組み事例』

報告者：両羽美穂子（岐阜県立看護大学教授）

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HP：

<http://www.n.chiba-u.jp/center/> にて<カラー版>掲載

※当日の配付資料とは内容が若干異なります。

‘岐阜県立看護大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み

岐阜県立看護大学
両羽美穂子

教育理念

本学は、県民の求める生活を保障するために、看護学の基盤となる総合的な学力と人間性の涵養を重視し、看護専門職としての責任を遂行できる人材を育成します。

また、県内の保健・医療・福祉問題に対して、研究活動に基づく理論的に裏付けされた創造的・革新的な解決策を提言したり、改革の原動力となる人材を育成することによって、県内の保健・医療・福祉の充実・発展に寄与します。

教育目標

本学で育成しようとする看護職の姿は、看護実践の中で必要となるヒューマンケアの基本と技術を身につけ、患者など看護の対象が遭遇した困難や諸問題の解決について、深い責任を感じ、常に創造的問題解決行動をとって活躍できる人です。

そのため、次の能力の育成を目指します。

- ア 看護実践に必要な基本的技術と知識を持つジェネラリストとしての能力
- イ 生活者としての人間に対する深い理解と総合的判断力
- ウ 看護の対象となる人とその家族、地域住民等の本来持っている問題解決能力を支え、健康問題の解決に貢献する能力
- エ 保健・医療・福祉等の関係者並びに地域を構成する人など、ケアにかかわる人々と協働活動ができる能力
- オ 看護実践を重ねることを通して看護学研究への関心を深め、看護実践の改革に貢献できる基礎的能力

学位授与方針 (Diploma Policy)

1. 看護実践に必要な基本的技術と知識をもち、看護専門職としての責任と高い倫理観に基づき、多様な実践現場において看護実践に取り組むことができる。

2. 幅広い視野と複眼的な思考・判断力を身につけ、生活者としての人間を深く理解し、看護専門職として、総合的に判断できる。

3. 看護の対象となる個人、家族、地域生活集団の本来持っている問題解決能力を支え、創造的に健康問題の解決に努めることができる。

4. 保健・医療・福祉・教育等の関係者並びに地域を構成する人など、ケアにかかわる人々と協働し、主体的に活動できる。

5. 看護実践とその振り返りを重ねることを通して、看護学研究の意義を理解するとともに、看護実践の充実・改善と自己を成長させる取り組みができる。

教育課程

4年次	8セメスター	専門科目 (卒業研究) (総合科目)	教養選択科目	教養基礎科目	看護教育に関する 人の選択科目※	援助 科 師 目 へ の ※
3年次	7セメスター	専門科目(方法)				
	6セメスター	専門科目(実習)				
	5セメスター					
2年次	4セメスター	専門科目 (方法)	専門関連科目	教養基礎科目		
	3セメスター					
	2セメスター					
1年次	1セメスター	専門科目 (概論)				

(※開講年度不可)

卒業時到達目標検討の経緯

年月	内容
平成12年4月	開学
平成16年3月	看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標 (看護学教育の在り方に関する検討会報告)
平成16年4月	教育課程の見直し開始、卒業時到達目標検討開始
平成16年	教育課程検討に向けた看護基本技術に関する調査
平成17年9月	FD研修会「卒業研究を通じて獲得する看護実践能力とは？」
平成17年11月	教務委員会主催研修会「卒業時の到達目標」
平成17年	大学の到達目標、看護実践能力の到達点の検討案作成
平成18年	領域別実習の基本方針、卒業研究の目的・目標の明文化
平成18年9月	FD研修会「学士課程教育を生涯学習支援の観点から振り返る—教育課程検討に向けた看護技術教育に関する調査報告書をもとに—」
平成19年9月	FD研修会「学士課程卒業時の到達度とその評価方法」
平成20年1月	保健師助産師看護師学校養成所指定規則第4次カリキュラム改正
平成20年7月	卒業時到達目標について授議会決定
平成20年4月	「看護学統合演習」試行開始(試行期間4年間)
平成21年4月	新カリキュラム開始(「看護学統合演習」追加・単位2.5時間7.8セメスター)

卒業時到達目標

- <援助対象との信頼関係形成>3項目
 - <倫理にかなった看護実践>3項目
 - <様々なライフステージにある人
およびその家族の理解と援助>3項目
 - <看護過程の展開>4項目
 - <社会資源の活用促進>2項目
 - <看護職チーム・ケアチームでの連携・協働>3項目
 - <ヘルスケア提供組織のなかでの看護の展開>4項目
 - <看護実践のなかで研鑽する基礎能力>4項目
- 計26項目

*平成20年7月時点では23項目

看護基本技術

「看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標」を参考に、本学の基礎教育で教授している看護技術を点検し、看護基本技術として示した。

- <環境調整技術>><食事援助技術>
- <排泄援助技術>><活動・休息援助技術>
- <清潔・衣生活援助技術>><呼吸・循環を整える技術>
- <創傷管理技術>><与薬の技術>
- <救命救急処置技術>><症状・生体機能管理技術>
- <感染予防の技術>><安全管理の技術>
- <安楽確保の技術>

卒業時到達目標を担保する教育の工夫

- * 「看護学統合演習」として、教育課程に位置付け、卒業時到達目標の達成を評価し、その後学生が主体的に学修を深め、卒業時到達目標を達成できるように支援する。
- * 平成20年度より試行的に「看護学統合演習」を開始した。* 試行期間4年
- * 平成21年度入学生から7・8セメスターの科目として教育課程に正式に位置づけ、平成24年度に開講した。

看護学統合演習の目的・目標

看護実践能力に関わる学修到達状況を確認し、卒業時までに強化すべき課題を明確にして、学生各自が具体的に学修を深める。これにより、卒業時点において、各学生が看護職としての基礎能力を修得していることを保証する。

また、看護学統合演習を通して、学修到達状況を的確に把握し、学生自身が自らの能力向上に取り組む力を高める。

なお、強化すべき学修課題を明確化し、自己学習計画を作成するときは、専門関連科目の知識の確実性も含め確認する。

卒業時到達目標の評価について(1)

- * 看護実践能力の26項目については、4段階で自己評価を行う。
- * 評価基準
 - A: 現段階で一人でできていると思うもの
 - B: 教員や実習指導者の指導を受けてできていると思うもの
 - C: 今後努力する必要があると思うもの
 - D: 判断ができないもの
- * 看護学統合演習では、看護実践を学生自身が振り返り、根拠をもって適切に評価し、自己の看護実践上の課題を明確にできることを重視している。

自己評価票(一部抜粋)

項目	自己評価 7月	12月
＜援助対象との信頼関係形成＞		
1 援助対象者との信頼関係形成の意義を説明する。		
2 援助対象者との信頼関係の形成過程を振り返り評価する。		
3 援助対象者との信頼関係を築き上げる方法を考え実施する。		
自己評価の根拠を筆算(裏紙)など、考えたこと(援助対象者の反応等)で説明してください。		

卒業時到達目標の評価について(2)

- * 本学の教育理念と教育目標を踏まえて、看護実践能力の修得状況自己評価票に沿って、各学生が現状を自己評価する(7月)。自己評価票には、評価の根拠となる実践状況も記述する。
- * 学生の自己評価結果を教員と確認し、卒業に向けて強化すべきことを明確にする(7月)。
実践状況を丁寧に振り返り、教員に説明することも重視している。
- * 強化すべき課題について、学習計画をつくる(9月)。
- * 卒業研究を学習機会の1つとし、卒業研究と同時進行で、学習計画に沿って、各学生が学習する(10～11月)。
- * 教員と学修状況を確認し、看護実践能力の到達度についての自己評価結果をもとに、教員の評価を受ける(12～1月)。

卒業時到達目標の再検討

年月	取り組み	①学生の自己評価結果の集計 ②学生による授業評価 ③教員による授業評価 ①～③を活用した授業改善の継続
平成20年9月	FD研修会「看護学統合演習について」	
平成21年9月	FD研修会「卒業時到達目標・看護学統合演習、看護基本技術について」	
平成22年9月	FD研修会「卒業時到達目標について」	
平成22年	教養科目および卒業研究Ⅱ(8セメスター)からの学生の学びの調査	
平成23年7月	各科目の学習目標調査	
平成23年8月	卒業時到達目標修正案作成	
平成23年9月	FD研修会「卒業時到達目標について」	
平成23年11月	FD研修会での意見を参考に卒業時到達目標最終案作成	
平成23年12月	追加された新項目を用いた評価の実施	

卒業時到達目標(一部抜粋)

- <看護実践のなかで研鑽する基礎能力>
- 23 実習を通じて、看護実践上の課題を明らかにする。
 - 24 自らの実践を通して、看護実践を充実・改善するための研究的取り組みについて説明する。
 - 25 看護実践を振り返ることは、よりよい看護実践と自分自身の看護専門職としての成長につながることを理解する。
 - 26 看護学以外の学問領域の学習により幅広い視野を持つことの重要性を理解する。

XIV. ワーク “創る”

『グループワークまとめ』

ワーク “創る” 1 ‘自大学の卒業時到達目標’ 評価の取り組み

ワーク “創る” 2 ‘自大学の卒業時到達目標’ からみた自大学の課題

ワーク “創る” 3 自大学の課題解決アクションプランの検討

組織運営：1 G ～ 3 G

学生支援：8 G ・ 9 G

臨地実習：4 G ～ 7 G

地域連携：10 G

卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか
創る2～3

1G: 組織運営

津本優子(島根大学) 片田裕子(茨城キリスト教大学)
平田明美(関東学院大学) 林みよ子(天理医療大学)
宗正みゆき(福岡大学) 中岡亜希子(大阪府立大学)
村田由香(日本赤十字広島看護大学)
ファンリテータ: 雄西智恵美(徳島大学)

課題<共通>

- ・積み上げ式の評価
- ・他者評価ができていない
- ・個々の科目だけの評価になっている
- ・全体像の共通理解の不足(カリキュラムマップ)
- ・技術以外の思考の部分をどう評価するのかの明確化
- ・教員間の共通理解
- ・CP、DPと卒業時到達目標の一貫性の保持
- ・土台作り
- ・やりださないとほじまらない(誰がするのか)

課題<大学による課題>

- ・他分野教員との共通理解が難しい
- ・FDの必要性の教員理解の促進が必要
- ・ポートフォリオができるシステム作り(コスト面)
- ・iPadなどの有効活用
- ・到達目標2011とDPとのすりあわせ
- ・大学存続意義の方が大学にとって重要視されている

前提

- ・教育の質の見える化は絶対に必要
- ・大学のうりを作る必要がある
分野別評価が開始されることに期待
(看護の中で大学の中身が評価される)
- ・評価と教育は表裏一体

教員の共通理解に向けて

- ・話題にし続ける
- ・部会や委員会に分かれていることを全体会議で共有する
- ・FDのテーマを年間で積み上げる
- ・教員参加も主体性が必要
- ・目の前のことで忙しいが教員が時間をつくって顔を合わせて話す機会を設けることも必要
- ・看護の学生のためのことを考えるなら教員も集まる
- ・看護と他学科とは学生のことに對するFDは分ける
- ・看護の独自性を大事にする
- ・FD委員会の持ち方: FD委員会がなくても教務委員会、実習委員会からFDセミナーを開催している方法もある
- ・モチベーションの維持
- ・教員の疲弊とワークライフバランスの調整は課題

卒業時到達目標の検討委員会を始動するシステムの構築

- ・メンバー構成を若手にするのは魅力的(学部長が責任者)
- ・若手メンバーで構成する際には意見の吸い上げシステムを見極める必要がある
- ・委員長の人選、各領域から出し合うか
- ・例として、准講会(インフォーマルな会)が卒業時のカリキュラム評価をとりまとめして学部で共有する方法もある
- ・教育の質評価委員会などの設立
- ・素案を作って示す

卒業時到達目標の評価

- 卒業生の調査は必要、大学の学習の役立ち度(独自のアンケート)を把握
- 学生の時に何を学習していたらよかったか、学生のときに学習して印象に残っていることは何か、などを問う
- 調査内容と卒業時到達度の一貫性
- 卒業時だけではなくどう発揮されているかの調査も必要か
→卒業後であれば環境要因の影響があるためのあくまで卒業時を評価する
→基礎教育の影響でコアに残っているものが何か
- 卒業後本人の看護観やコアになっているのは指導者に問う
- 到達目標2011を土台とする

卒業時到達目標とDPの一貫性・整合性の保持

- 教育の軸の見直し
- カリキュラムマップの作成
粒度:DPと本学の理念と、科目の関連
卒業時到達目標と科目の対応表は別
DPと科目の対応表
- 外部に示すもの(フローチャート、グラフィックカリキュラム)と内部教員用と別に作成
- 作成するタイミングを図る
- 実際に施行されるかの確認はシラバスの確認と学生アンケートなどから

ポートフォリオの有効活用

- 評価時期:各学年で実施する必要がある(形成的評価)
- 評価項目
例)到達目標2011の内容
実習評価、評価理由のコメントも入力可能(教員)
- 学生の自律性、自己努力も必要
- 入学時オリエンテーションから学生に理解を促す
- 教員と学生の意識統一が必要
- 学生が4年間経年的に分析できる
- 学生のキャリア形成を促す(学生主体)
- WEBにすると共通して全教員がみえる
- 2年生が終わるときに課題などを引き継いでチューター(アドバイザー)の教員がアドバイスできる。面接の強化
- 個々の教員間の情報共有では学生の先入観を植え付けることになる

組織管理として

- 社会の変化の中で先をみる大事さ(10年後)
- 今より良い卒業生を育てるためにできることを考える
- 自分の大学に誇りをもてる学生を育てる
- 大学の理念を十分に理解して働く教員が必要
- 大学の危機感を教員が感じて働く時代
- 学生も大学を選択していく
- フットワークの良い組織
- 教育系他学部の教員の活用の検討
- 卒業時の到達度と考えたときに、ジェネラリストを養成する中で、他領域の専門性を尊重しつつ学生を中心に考えるチーム医療のように整理する

組織の一員として

自分たちが変革者にならざるをえないという覚悟がもてた

2 グループ、グループ課題：組織運営

メンバー：深田美香（鳥取大学）、伊藤祐紀子（長野県看護大学）、小川久貴子（東京女子医科大学）
坂井恵子（金沢医科大学）、倉田節子（人間環境大学）、二重作清子（姫路獨協大学）
藤田京子（国際医療福祉大学） ファシリテータ：吉本照子（千葉大学）

問題 1. 3 P の一貫性がなく、卒業時到達目標が曖昧である

- ・ 国家試験合格率等は平均以上
- ・ 教員組織として学力に特化した評価の傾向がある
- ・ 入職先の評価では、今後期待される看護実践能力と乖離している状況もある（すぐ離職する、先輩の指導を受け入れられない等）
- ・ こうした状況に対して、問題認識を有する教員もいる。しかし、組織としてみると問題認識が薄いと感じる。
- ・ 安定した教員組織、コミュニケーション・人間関係よい、

問題の要因として考えられること：教員間で自由に話し合う機会がない。GWを提案したら、やったことないのでおもしろそうと関心は高い。

アクションプラン：WS後、学習会実施予定、DPについて話し合う機会として活用する。

活用可能なアイデア： 教員組織で自由に話し合う必要がある。

- ・ これまでの取り組みを尊重しながら、問題提起する。全体で共有する機会をつくる
- ・ 全教員が納得しているかをモニタリングして非公式情報を捉えて活用して、納得するように話し合う

問題 2：到達目標 2011 をもとに独自の到達目標達成度評価項目を作成したが、各教員の評価の観点や基準が多様である。

- ・ 状況に応じて技術を活用できることを到達目標にしたいと共通認識している。しかし自分がその目標に即して教授活動していないことに気づいていない
- ・ 科目責任者の考え方で、技術チェックの観点も異なる：例）手順通りに実施することをもとめる、思考過程を大切にしておどのように考えてその行為をしたかを問う
- ・ お互いに実践能力の捉え方の違いを認識している

課題：教員間で到達目標達成度評価の方向性を共有する必要がある、価値観の多様性を大切にしながら、標準化の範囲を検討する

アクションプラン：ランチミーティング等、非公式な機会に教員間の教育観を話し合う機会をつくってきた。継続する

- ・ 評価の認識のばらつきに気づけるように、評価とは何か、を話し合うFDを実施する。

領域共通の課題である「看護過程」等、テーマを絞って教授方法を共有すると、各々の違いに気づけるのではないかと。

問題3. 学生の到達目標を達成するために行っている時間外強化活動を、規定時間内の教育活動に組み込みたい。

- ・ 専門基礎科目の習熟度が低い学生が多かったため、教授する教員と交渉し、強化対策を時間外に組み込んだ。改善傾向にある

課題：科目責任者と教務係が医系教員と調整する

看護系教員が担当する当該科目の授業時間で、事例を用いた知識の活用能力を高める授業方法を工夫する

教育の質改善のために活用できるアイデア

- ・ 卒業生の入職先からの評価を行う。入職先とのギャップに気づけて、授業科目の教授方法に反映できそうである。教授活動と結果との乖離を明らかにすることが重要

- ・ 設置計画を着実に実施するように、教員全体に浸透させる。
- ・ 特徴的なカリキュラムと評価を関連させるのは難しいが、取り組む。
- ・ カリキュラムマップを作成し、DPとの合致を確認し、問題を抽出する。その際、各教員から意見を得て進める。
- ・ 授業改善プロジェクトを立ち上げ、皆で取り組む
- ・ 教育環境を改善するためのSDが必要

看護系大学卒業時到達目標を測る

3Gグループ

水戸優子（神奈川県立保健福祉大学）
 香月富士日（名古屋市立大学） 眞鍋えみ子（同志社女子大学）
 西村伸子（姫路大学） 工藤真由美（岩手県立大学）
 北川明（防衛医科大学校） 網野寛子（帝京平成大学）
 ファシリテータ：谷本真理子（東京医療保健大学）

3Gグループでの課題

【課題】

着目！

- ・ 領域連携で評価していくことの難しさ
- ・ 4年間を通しての評価することの難しさ（いつ、何を、図っていくか）
- ・ 教員のコンセンサスを得ることの難しさ
- ・ 教員の異動等でカリキュラムを継続的に評価していくことが難しい
- ・ システム（体系立てた評価→アセスメントポリシー）を創ることの難しさ（システムができると教員のコンセンサスも図れるし、目標が共通できる）
- ・ カリキュラム改正（モデル・コアカリキュラム）また指定規則の変更に合わせて変革していく。
- ・ しかしコカカリ、指定規則を今後どう考えるか
- ・ 大学の独自性（DP）と看護職として学ばないといけない共通（コアカリ）とどうすみ分けて考えていくか？
- ・ 地域（実習施設）等とどう協働していくか

4年次最終評価

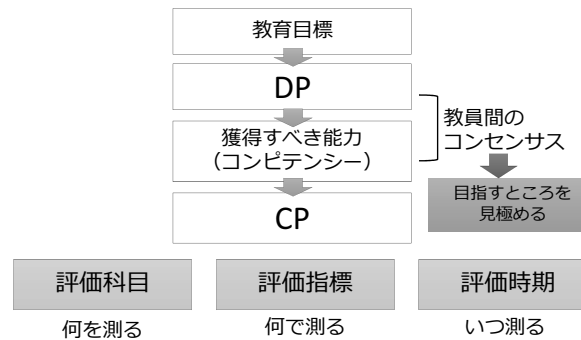
・ 学士を持った看護師の4年次(最終年次)の到達目標を何をもって測っていくか？

文科省：学士力 + 看護の実践力

1. 知識・理解（文化，社会，自然 等）
2. 汎用的技能（コミュニケーションスキル，数量的スキル，問題解決能力等）
3. 態度・志向性（自己管理能力，チームワーク，倫理観，社会的責任等）
4. 総合的な学習経験と創造的思考力

5つ目の視点 到達目標2011

卒業時到達度を測定するために



DP到達度を段階的に評価する

獲得すべき内容（コンピテンシー）の明確化

獲得すべき能力と科目の関連性の明確化

カリキュラム・マップ

獲得すべき能力明確化

DPを測る→ルーブリック



DPと科目との関連性をはかる

DPのルーブリック

科目に反映させる

科目学習目標との整合性

教育評価マップ(例)

		評価時期			
		1年生	2年生	3年生	4年生
		ルーブリック			
能力			評価指標	OSCE	
				CBT	
		科目試験			
					ルーブリック

「測る」ために重要なこと

- 相互作用
学び自体が「相互作用」である
学びの主体者が自身を知る
- 測る内容
客観性（妥当性・信頼性）
教員の評価能力
- 測定者の教育
トライアングレーション
（学生・教員・指導者）

自大学への持ち帰り課題

- DPを反映した評価の枠組みをつくる
ルーブリック評価を作る
カリキュラムマップを作製（教員全体で教育の方向性を認識できる）
- 枠組みの価値と意味を伝える・知る
コンセンサスを得るためのFDの実施
- すでにあるものを見直し、DPとの一貫性と整合性を見直す
見直しのための仕組みづくり（委員会等）

4グループ 臨地実習

柴珠実(愛媛大学) 橋口暢子(九州大学)
田中マキ子(山口県立大学) 工藤千賀子(弘前学院大学)
荻野朋子(愛知医科大学)
川原由佳里(日本赤十字看護大学)
ファシリテータ: 中島洋子(久留米大学)

前日のワーク1のポイント

- 臨地実習の到達度評価は、技術の経験録にとどまっている
- 各領域における実習評価にとどまり、系統だった評価ができていない
- 臨地実習の評価として、どんな面をどこまで、どんな方法でできるかを検討してはどうか

領域間の連携について、実施できていること、できていないこと

- 他領域は何をやっているかをコアメンバーで構成するグループで すり合わせ、シラバスに反映させていく取り組みを今年から行っている
- カリキュラムマップと到達度の中項目とを照らしあわせて、この科目ではどこに重点をおいているかを明示している
- カリキュラムマップはあるが、継続して評価する視点はない

系統だった到達度評価ができていない原因

- 他領域の専門性の尊重
- 教員が情報を共有するための時間や場がない
- FDを効果的に活用できていない(テーマ設定やワークショップ開催)
- 学生側の要因として、各領域における課題を自分自身で統合することが難しい

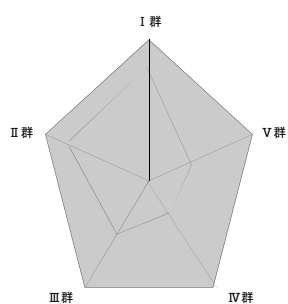
今後、系統的な到達度評価を行うためのアイデア

- 段階的な自己評価をとりいれてみる
- 評価結果を学生へフィードバックする
- 教員は、評価結果を教育の改善に活用する
- 領域間の連携方法を検討する
- 自大学のDPと到達目標とを照らし合わせる

具体的な方法

- 基礎実習が終わった段階、各論実習が終わった段階、統合実習が終わった段階で学生が自己評価する
- 到達度を可視化する(レーダーチャートまたは平均点など)
- 評価結果を面談に活用する(チューターなどの担当教員)
- 学生はポートフォリオとしてもっておく
- 領域間の連携や共通認識の機会を設ける(実習委員会や学科会など)
- シラバスに、DPIに照らした評価項目と評価方法を明記する

レーダーチャートによる可視化の例



点検内容と方法

- 学生自身の成長を確認する(レーダーチャートまたは平均点など)
- 卒業時に学生自身が課題を認識できる(自由記述)
- 領域を超えた定期的な連携会議の開催
- 学生との面談(全員が無理でも、支援が必要な場合には)
- 卒業生の状況を情報収集する

各大学へ持ち帰るプラン

- 形成評価の重要性について共通認識を得る
- 評価の可視化の方法を検討する
- 各領域の評価内容を全体で共有し、到達目標とのすりあわせをする
- 各領域の評価内容と自大学のDPとの関係性を明確にする

5G 臨地実習

ディプロマポリシーと卒業時到達目標をふまえた臨地実習

東京医科歯科大学	岡光基子
岐阜大学	田中千代
大分県立看護科学大学	石田佳代子
群馬パース大学	上星浩子
相山女学園大学	前田節子
甲南女子大学	山中純瑚
広島文化学園大学	進藤美樹
産業医科大学	阿南あゆみ
ファシリテータ：石橋みゆき（千葉大学）	

1. 背景要因

- ・ カリキュラムマップを作成して図示化されているが、臨地実習としてディプロマポリシーを評価に活用できていない
- ・ 教員の意識が低く、教員間でディプロマポリシーを共通理解できていない連携不足がある
- ・ 学生にも到達目標などディプロマポリシーとリンクさせて意識づけがされていない
- ・ 実習施設との共通理解ができていないなど連携の不足

2. 教員間での取り組み

- ・ 教員間でディプロマポリシーをふまえて卒業時到達目標をどのように設定するか十分に検討する場を設ける
- ・ 実習の位置づけを確認したうえで、看護実践能力の5つのコンピテンシーをふまえていることを再確認する
- ・ 各分野の実習の到達目標についてディプロマポリシーをふまえて設定する
- ・ 基礎看護学実習から統合実習までの4年間の到達目標について、ディプロマポリシーを踏まえて段階別に設定し、統合したものをマップとして図表化する
- ・ 評価者間の差が生じないよう行動レベルで客観的に評価するためのルーブリックを作成する
- ・ 卒業時到達目標の評価に向けた最終的な確認のタイミングとして統合実習を位置づけ活用する
- ・ 医療人としての豊かな感性と人間性の形成をディプロマポリシーと関連付けて評価する

3. 学生への働きかけ、ともに取り組むこと

- ・ 入学時より学生が自身の到達目標とディプロマポリシーとをリンクして考えられるよう意識づけをする
- ・ 1年生から教養・専門科目が実習にリンクしていることを実感できるよう、アクティブラーニングなど授業手法の工夫をする
- ・ 実習オリエンテーションでディプロマポリシーとの関連について説明を徹底する
- ・ 4年間でディプロマポリシーの達成度を明確にし、図表化を一緒にやってもらうのもよい
- ・ 学生が自身の到達目標を設定し主体的に取り組めるよう、学生—教員間で話し合う場を設ける
- ・ 夢カルテなどポートフォリオの活用

4. 実習施設との連携

- ・ ディプロマポリシー、卒業時到達目標の共通理解が得られるための場の設定
- ・ 学生と一緒に作成した評価ツールを用いて、実習指導者とともに実習評価を行う
- ・ 地域貢献に繋がる人材育成

6G : 臨地実習

荒ひとみ(旭川医科大学) 平田良江(山梨県立大学)
岡田彩子(兵庫県立大学) 大森智美(埼玉医科大学)
渡邊八重子(亀田医療大学) 奥野信行(京都橋大学)
益守 かづき(久留米大学)
ファシリテータ: 石井邦子(千葉県立保健医療大学)

自大学での課題(できていること)

- 学年ごとの到達目標は具体的なので評価が可能である。
- 看護技術に関してはOSCE導入に向けて3年次から開始する領域別実習前に客観的評価をして実習に臨んでいる
- 全学年を通して、学生の現在の達成状況について教員と対話的に評価できる科目配置をしている

自大学での課題(できていないこと)

- 看護技術に関する客観的評価は実習前にしているが、実習後に行っていない。
- 全教員が担当する実習の場合、成績評価に差異が生じている。共有したり、話し合ったりすることがない。
- 評価ツールだけではなく、それを使用するFDも必要がある。
- チューター制度をとっており、年度当初に面談を行っているが、4年次の統合の時期には行っていない。自己評価に重点が置かれている。卒業後に看護実践能力を評価する機会がない。
- 実習に関しては各領域の実習がどこにどのようにつながっているのか、系統性や段階設定が明文化されているが、その評価は各領域内での理解にとどまっている(共有が出来ていない)。
- 新任教員は、そのことを十分に理解しないまま、オムニバス授業や実習に対応している
- 新任教員のオリエンテーションや指導が十分にできていない

現状からの課題

1. 教員の評価能力を高めていくか
2. 4年間の中間評価をどのようにしていくか
⇒臨床の方の評価をどのように入れていくか
3. 卒業後の評価⇒それをどのようにしていくか

Action Plan 1 教員の評価能力を高めていく

- 到達度を意識する機会を作っていく
- 新任の教員のオリエンテーションを教員の特性及び準備性に合わせて工夫する
- 新任教員のメンター制度を導入
- 「教員になる」ことの支援(領域を超えて)
- 教員間の評価の共有(自大学にある学年ごとの達成目標の評価を共有)
- 領域横断的な授業科目の担当

Action Plan 2 4年間の中間評価

- 学年ごとの目標を明文化する
- 学生に自己評価を促し、それを教員と共有する
- 臨床の臨地実習関係者の評価をとりいれるための具体策の検討

Action Plan 3
卒業後の評価

- 卒業時到達目標を臨床の人と共有する
- 臨床の臨地実習関係者の評価をとり入れるための具体策の検討
- 卒業生の動向を把握する
- 国内外ですでに卒後評価をしている学校があれば、情報収集する

臨床実習7G 一実習場面における思考過程と 実践能力をどのように育てるかー

ファシリテーター:
千葉大学 錢 淑君
メンバー:
三重大学 林智子
山口大学 田中愛子
東京医療保健大学 島田多佳子
昭和大学 大木友美
日本福祉大学 新美綾子
鹿児島純心女子大学 園田麻利子
札幌市立大学 渡邊由加利

自大学の課題

- バイタルサインなどの技術が3・4年になってもできない
- 対象者の状況に合わせた技術提供ができない
(思考過程が必要)
- 学生の質がいろいろ(知識があるがコミュニケーションがとれない、
知識の不足はあるが実習で輝く学生など)



思考過程の課題と援助技術の課題

思考過程が育ちにくい背景

- 患者の入院期間の短縮
→思考過程の展開が追いつかない
- 学生の背景:
学生の生活・便利さ、過剰な保護→自ら考える力↓
正解を求める学生→評価にこだわる
臨床で患者のところにいけない学生
学び方がわからない(暗記中心)

思考過程の活性化の工夫

1. 現状で行われていること:
 - OSCEによる活性化
 - ルーブリックの活用→思考の見える化
例) 1年 バイタルサイン→計画・実施・評価(一部の思考過程)
 - 2年 思考過程の細分化
計画の根拠の言語化のレベル設定
実施・評価

2. 具体的な教員の学習支援・教育方法

- 実施→やってどうだったのか→なぜそうしたのかを聴く
- 学生が言葉で説明できる
カンファレンスの活用→学生の発表の意味付け・意識化
看護を語る力を育てる学び方の獲得→
- 教授方法の工夫→アクティブラーニング
- 学生個人の課題の継続性
→学生が課題を明確にしながらか実習に臨む
→プロジェクト学習: 思考と行動が育つ
ポートフォリオの活用(学生→臨床へ)
コーチング能力が必要: 教員のトレーニングが必要

- 学内授業と臨床とのギャップをどう埋めるか・どう体験させるか
学生のレジリエンスを高める
オリエンテーションの工夫(詳しくしない・病棟探索)

3. 講義・演習の工夫

1年: 知るレベル→看護過程と臨床推論を学ぶ

- * 臨床推論: 気になる情報を出せるか→
情報を追加しながら診断していく
→習熟度で分けて支援していく

2年: 知識をどう使っていくか→ビデオ事例で学ぶ(複数領域がかかわる)

→実習へ

4. 臨床と大学の連携

- ・お互いやっていることを知る
- ・聴講制度
- ・知識と実践をつなぐ工夫

5. 領域の垣根を超えた連携

- 教員間のコミュニケーション
- 教員を育てるサポート体制

8 グループ

テーマ 学生支援

メンバー：藤田あけみ（弘前大学）、大熊恵子（公立大学法人宮城大学）
高橋由紀（茨城県立医療大学）、狩野太郎（群馬県立県民健康科学大学）
佐藤美紀（愛知県立大学）、大高恵美（日本赤十字秋田看護大学）
松本尚子（豊橋創造大学） ファシリテーター：黒田久美子（千葉大学）

1. 学生支援上の問題

当グループでは、看護学生が抱える問題として、「一般的な学生の主体性不足」「発達上の問題を抱える学生の支援」「不本意入学者への支援」「経済的問題を抱える学生への支援」などが話題となった。

2. 教員側の問題

教員側の問題として、「ディプロマポリシーの理解不足」「自身の役割に関する理解不足」「組織として取り組むべき問題の認識不足」「問題ケースの抱え込みや組織的な対応の不足」「教員間の温度差」などが挙げられた。

3. 問題状況への対応

1) 発達上の問題を抱える学生への支援

・発達上の問題や適性上の問題を抱えている学生さんについては、アドミッション・ポリシー（AP）を満たしていない

→入学時の面接評価を強化することが不可欠（例：2名の面接官がD判定をつけたらテストの点数にかかわらず不合格とする。すべての受験生に2回面接を行う。集団面接でなく個別面接とする）

→入学させたからには、4年で卒業できなくても大学としてできることをする。在学可能期間を通じて、将来を考えられるよう支援する。

2) 不本意入学学生への支援

・入学後卒業までの過程で何か意味を見いだせると変化することがある

例：実習をきっかけにやる気を示したり、実習後の面接で「やれそう」との言葉が引き出せることがある。学生にとって、「看護を学ぶことに意味がある」と気づける支援が重要

→自分自身を見つめる機会を計画的に設定し、成長に結びつける必要がある

3) 経済的問題

・経済的な問題を抱え、長時間アルバイトのために学習時間が不足し、留年・退学に至る事例がある

→経済問題を抱える学生には、奨学金や授業料免除制度などについて、事務と連携して対応している

→学生生活の安定化に向けて、自分の生活の仕方やお金の使い方に気づかせる、(携帯ではなく、食費にしっかり回す、など) ようなアドバイスが必要

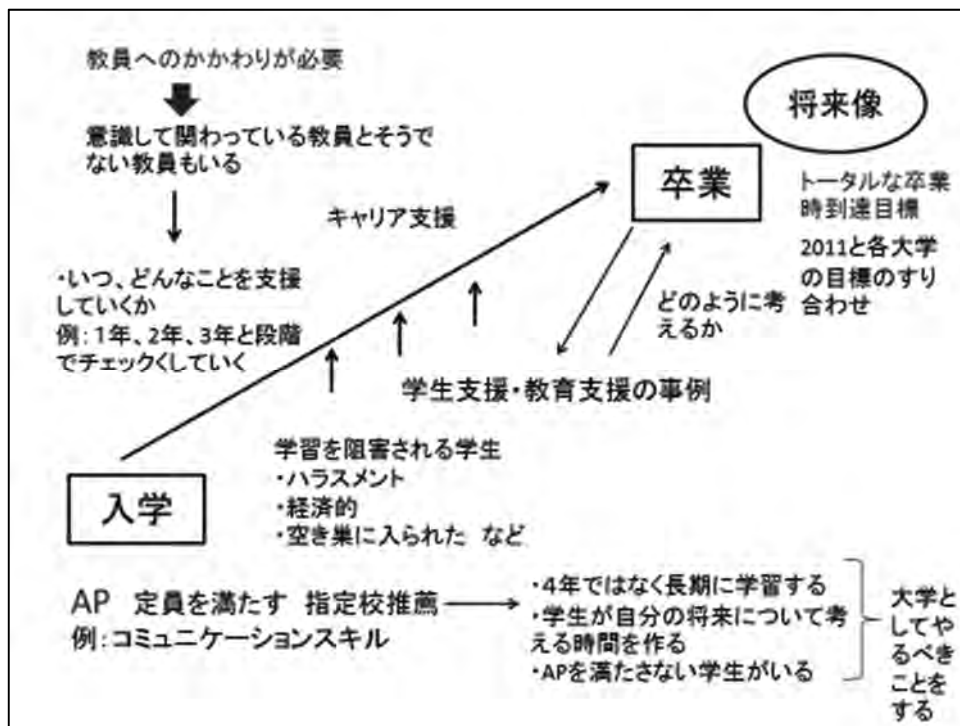


図 将来像を見据えた入学から卒業までの学生支援

4. 解決策の検討

<自分ナビ> 毎度当初に、A4一枚の用紙に記入し、教員と共有する

→学生の主体性促進や問題状況の早期発見・支援に役立てる。

- ① 現在の単位取得状況 (既習得・未習得)
- ② この1年間で成長したと思うこと
- ③ アルバイト内容と頻度や時間
- ④ 一番親しいクラスメイトの名前(複数でも可)
- ⑤ 奨学金の取得状況
- ⑥ 現在心配なことや困っていること
- ⑦ 将来何になりたいか
- ⑧ 進路希望 (就職先、県内・県外)
- ⑨ 担任にしてほしいこと

学生自身が、卒業時到達目標や将来のことを考えられるように、教員が働きかけることができる

9G 課題：【学生支援】

福井大学	米澤洋美
徳島大学	安原由子
三重県立看護大学	小松美砂
岡山県立大学	佐藤美恵
弘前医療福祉大学	高田絵理子
帝京科学大学	佐藤亜月子
中部大学	山田知子
千葉大学	吉田澄恵（ファシリテータ）

<1日目>

自大学の卒業時到達目標を評価することにおける学生支援とは何かについて、メンバー間のコンセンサスを得るために情報共有を行った。



○学生支援とは何を意味しているのか？

- ・ 学生支援は多岐にわたって行われているが、卒業時の到達目標と関連づけているのか？

○学生自身が適正に評価できているのか？

- ・ 過小でもなく、過大でもなく、適正評価できること
- ・ マスカ個の評価か？

○適切な時期はいつか？

- ・ 主体的、自律的に学生が自己評価できるような、学生支援のためのシステムづくりが必要。
- ・ 「気づき」、「出来た」の自覚を促す教員のフィードバック



これらより、9Gは以下のテーマでアクションプランを検討することとした。

「学生自身が卒業時到達目標を獲得できた」と

自覚できるための支援」

<2日目>

テーマ「学生自身が卒業時到達目標を獲得できたと自覚できるための支援」

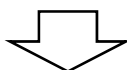
自学の取り組みについてのディスカッション

Action plan

1. 学生と一緒に3つのポリシー・到達目標を見直す。
2. “目指すところ”を常に意識した学びの仕掛け。
3. リスクマネジメントに偏らない4年間切れ目のないチューターの仕事。
4. 従来やっている事を学生支援の観点で意味づける。
5. ポートフォリオの活用（学生主体）をする。
6. 形成評価の面談を担う教員へのFDを行う。

気づき

1. 学生支援と到達目標とのつながりに気づいた。
2. 学生主体の支援を考える時、学生と一緒に参画する必要がある。
3. 従来行っている様々な支援を、DPにつながる学生支援というベクトルに一致させる。
4. “問題学生”ばかりに焦点をあてるのではなく、“ふつうの学生”を伸ばす。
5. 地域貢献やホスピタリティ精神などの自大学の目指す学生像を反映させるようなリフレクションを行う（GPAを重視しがちな傾向にある）。
6. ポートフォリオの活用・運用が、学生主体で実施できる支援体制の整備（教員主導に陥りやすい）。



「学生自身が卒業時到達目標を獲得できたと
自覚できるための支援」とは

卒業をゴールにせず、学生自身が主体的にDPを
目指せるようにすることである。

平成28年度看護学教育ワークショップ
10グループ：地域連携

今必要とされる 地域社会の変化に対応できる看護職の育成

熊澤由美子(秋田大学) 市原多香子(香川大学)
奥谷文乃(高知大学) 鶴田来美(宮崎大学)
山田洋子(岐阜県立看護大学) 樋貝繁香(金城大学)
田中結華(摂南大学)
ファシリテータ 野地有子(千葉大学)

アクションプランを考えるにあたり・・・

「地域連携」「地域」について確認・検討した

- ・地域連携
学生が地域で生活する人のイメージをもち、その人々を看護する方向性をもつことができることをめざす
- ・地域とは
人々が生活する場である
地域の中に保健医療福祉施設が位置づく

課題1 環境

- ・地域の特性(例えば市街地と僻地)による違い
人口、資源の有無、僻地では刺激がない・・・など
- ・地域の歴史・文化による受け入れの困難さ
(→よい面もある)
- ・実習施設の確保
- ・入院期間の短縮化と在宅ケアのハイケア化
- ・地域社会のグローバル化
- ・生活様式と価値観の多様化
- ・家族のありようが多様になっている

課題2 カリキュラム

- ・看護の各専門領域を主体としたカリキュラムになっている
- ・指定規則の枠組みで考えている
- ・大学独自のカリキュラムを示しにくい
- ・教員間の合意形成が十分ではない
- ・学部・学科だけでなく、全学的なカリキュラムとの関連で考える必要がある
- ・学生に自大学のカリキュラムの特徴などが十分伝えられていない
- ・学生が、地域を知る機会が減少している
- ・生活体験が乏しい学生が多い

課題3 教員のFD

- ・本来必要とされるFDがシステムとして行われていない
教員が変わりゆく制度(保健医療福祉政策等)の理解が不十分である地域連携に関する経験(実践・教育)が教員間で差がある
看護の各専門領域でのコミュニケーション・連携が十分でない

アクションプラン： 課題1 環境

- ・他の学問領域との連携
共同学習(演習・実習、地域活動等のボランティア)をとり入れる
例：工学部建築学科の学生と一緒に、施設をみる、災害訓練を行う
- ・英語教育を強化する
- ・異文化理解のための国際交流活動を推進する
- ・地域の文化を理解するため地域の行事・活動への参加を促す
- ・病院の地域連携部門、外来で実習を行う
- ・既存の実習施設以外にも多様な実習施設を開拓する
(生活の場をみることのできる実習施設を検討する)

アクションプラン： 課題2 カリキュラム

- ・全教員で自大学のカリキュラムを確認・点検する
教育内容の重複・漏れがないか
順序性は適切か
重視している内容が包含されているか など
- ・他大学のカリキュラムを参考にし、検討する
- ・各科目の中に地域の視点を入れて授業を展開する
- ・予防の視点と生活モデルをつなげて学生に伝える

アクションプラン： 課題3 教員のFD

- ・教員が相互に授業を参観する
- ・各領域が考える「地域連携」を全教員で共有し意見交換を行う
- ・各領域の教員が実習施設・実習内容・方法のアイデアを出し合う
- ・これらのことをFDとして行うしくみをつくる

↓

Positive FD

価値転換、できることを見出していく、多様性の受容、寛容性

XV. ワーク “推進する”

『アクションプラン実現を推進するアイデア共有』

司会：和住淑子

(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 教授)

ワーク“推進する”

司会：ただ今より「ワーク“推進する”」を始めます。司会は、実行委員の和住です。よろしくお願ひします。発表は、(1) 臨地実習、(2) 学生支援、(3) 地域連携、(4) 組織運営、の順序で進めます。まず、臨地実習に関して検討されたグループから発表していただきます。どうぞよろしくお願ひします。

【臨地実習】

4 グループ発表：

私たちのグループは、基礎、精神、そして老年の教員がおり、臨地実習について考えてまいりました。昨日のワークでは、少し広がり過ぎたというところもあって、その後、絞るための話し合いをしましたので、その話を最初にさせていただきます。

昨日、臨地実習における到達度の評価のためにどんなことを取り組んでいるのかということ話し合い、やはり看護技術の評価が中心だということ、また経験録であったり集計はしているけれども、その評価ができていない、系統立った評価ができていない、ということがわかりました。そこから、臨地実習の評価として、どのような面を、どのように、どのような方法でできるのか、というところを今日のワークのスタート地点にしました。

まず、領域間の連携について、実施できていること・できていないことについて話し合いました。各領域で行っているけれども、それが領域ごとにつながっていないという大学、また、カリキュラム全体については、コアメンバーで構成するグループをつくり、他の領域は何をやっているのかということ擦り合わせて、シラバスに反映させている取り組みをしている大学がありました。カリキュラムマップをお作りになっている大学は多いと思いますが、それと到達度の中項目を照らし合わせて、この科目はどこに重点を置いているのかということ明示しているという大学もありました。一方で、カリキュラムマップはあるけれども、継続して評価するという視点に届いていない大学がありました。

次に、なぜ系統立った到達度評価ができていないのかという原因を探ってみました。関心はあっても、なかなか他の領域には踏み込めないところがあったり、教員が情報を共有するための時間や場所がない、FD もいろいろやっているけれども、私たちが今やっているようなワークショップ形式の開催ができていない、などの現状がありました。

以上の3つは教員側の要因なのですが、学生側の要因としては、各領域における課題を自分自身が統合する力が弱いというところがあり、そのことを踏まえて系統的な到達度評価を行うためのアイデアを出し合ってみました。

自己評価を取り入れてみるのが大事ではないか、教員が集計して、それを学生にフィードバックする、また、教員は評価の結果を教育の改善に活用していく、領域間の連携の方法を検討する、自分の大学のDPと到達目標を照らし合わせていく、というアイデアが出ました。

そこで、系統的な到達度評価を行うために、具体的にはどうしていったらいいのかという、具体案を幾つか出してみました。先ほど、段階的な自己評価を取り入れてみるという話をしましたが、それは、どのような段階がよいのかと考え、基礎実習が終わった段階、各論実習が終わった段階、総合実習が終わった段階で学生が自己評価する。あとは、到達度を可視化する、評価を面談に活用する。領域間の連携や共通認識の会議、機会を設ける。シラバスに DP と照らした評価項目と評価方法を明記する。可視化にはレーダーチャートを使ってもよい、ということが出ました。

こういったことを点検する内容と方法についても検討しました。内容は、学生自身の成長を確認する、卒業時に学生自身が課題を認識できる、こういったものは自由記載。あとは、領域を超えた定期的な会議を行う、学生との面談、そして、卒業後の学生の情報を収集する。

自大学に持ち帰るプランとしては、1. 形成評価の重要性について共通認識すること、2. 共通の可視化の方法を考えること、3. 大学全体で到達目標の擦り合わせを必ずすること、4. DP との関係性を明確にすること、の4つを挙げました。

【臨地実習】

5 グループ：

テーマは「ディプロマポリシーと卒業時到達目標を踏まえた臨地実習」です。

まず、臨床実習における問題点です。臨地側としては、実習目標に応じた患者選定が困難ということや、実習内容や技術の規制、あと受け入れ状況による実習内容や指導の違いというのがありました。大学側としても、実習目標や技術の評価はしていますが、学生の自己評価と教員のずれが生じていたり、教員間のずれもあり、客観的な評価になっていないということが問題となっています。また、領域間の評価の違いや、他領域との連携が取れていないというような問題もありました。

そこで、教育目標、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの共通理解が必要であると考えました。カリキュラムマップを作成して図示化はしていますが、臨地実習ではディプロマポリシーを評価に活用できていないこと、教員の意識が低く、教員間でディプロマポリシーを共通理解できていない連携不足があること、学生にも到達目標などをディプロマポリシーとリンクさせて意識付けがされていないこと、実習施設の共通理解ができていないなど連携の不足があることが、現状でした。

臨床実習における卒業時到達目標を評価するためにどうしたらいいかということですが、まずは評価を可視化する、カリキュラムマップやカリキュラムツリーなどをどこに位置付けをするかを考えることが重要だと思いました。実際にカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーと各科目の位置付けを明確にすること、実習目標とディプロマポリシーから行動目標を挙げること、そして各項目の洗い出しが必要であると考えました。

そして、3つの方向性からアクションプランを挙げました。まずは、教員間での取り組み。

2番目は、学生への働き掛け、共に取り組むこと。3番目は、実習施設との連携です。

一つ目の教員間での取り組みは、教員間で共通認識した取り組みが必要であることから、ディプロマポリシーを踏まえた卒業時到達目標をどのように設定するか十分に検討する場を設けることが必要であること。そして、実習の位置付けを確認した上で、看護実践能力の5つのコンピテンシーを踏まえて再確認すること。この5つは、ヒューマンケアの基本に関する能力といったものです。また、各分野の実習の到達目標について、ディプロマポリシーを踏まえて設定すること。これは各実習の特徴とか目標が各実習ごとにあると思いますので、その目標を踏まえて検討する。

また、基礎看護学実習から統合実習までの4年間の到達目標について、ディプロマポリシーも踏まえて段階別に設定して統合したマップとして図示化すること。卒業時到達目標の評価に向けた最終的な確認のタイミングとして統合実習を位置付け、活用すること。例としては、上にディプロマポリシーがあって、各学年の進度、それがどこに何が位置付けするかといったところと、下にはアドミッションポリシーがあります。そして、実習を段階付けて関連させていくといったところが必要なのではないか、ということになりました。ここの部分でもう少し細かいところが必要だという意見が出ています。

それから、評価者間の差が生じないように、行動レベルで客観的に評価するルーブリックを作成すること。医療人としての豊かな感性と人間性を形成的にディプロマポリシーと関連付けて評価すること。この部分が非常に難しく、感性の評価をどのようにしていくのがいいのかというところは検討の必要があると思っています。

学生と共に取り組むところでは、入学時から学生が到達目標とディプロマポリシーをリンクして考えられるように意識付ける。1年次から教養課程、専門課程がリンクして実感できるように、実際にアクティブラーニングなどの授業方法を検討していく。実習オリエンテーションで説明をする。ある大学では、夢カルテというポートフォリオを活用していました。

実習施設との連携としては、ディプロマポリシーと卒業時到達目標の共通理解が得られる場の設定と、学生と一緒に作成した評価ツールを用いて、実習指導者と共に実習を行うこと。地域貢献につながる人材育成については、実習施設と共に学生を育てることが重要であると考えました。

【臨地実習】

6 グループ：

私たちのグループでは、まず自大学でできていること・できていないことという課題を割り出して、その中から本質的には何が課題なのか、そして、それを解決するにはどうしたらいいのかという構造で、考えを進めていきました。

まず自大学での課題。課題というよりも、できていることですが、出てきたことは、学年ごとの到達目標が具体的なので評価が可能である。評価しやすいということ。そして、

看護技術に関しては、OSCE 導入に向けて 3 年次から開始する領域別実習前に客観的評価をしてから実習に臨んでいるということ。それから、全学年を通して学生の現在の達成状況について教員と対話的に評価できるというものを科目設定をしている大学がありました。

できていないことは何なのかといったときに関しては、看護技術に関する客観的な評価が実際前にはできているけれども、実習後は行っていないという現状がある。そして、全教員が担当する実習の場合、成績評価に差が出てしまう、グループごとに成績が違ってくる、共有したり話し合ったりすることがない、ということが出ました。それらを踏まえまして、教育ツールだけではなく、それを使用する教員の FD も必要なのではないかという提案がありました。

それから、チューター制度を採っている大学では、年度当初に面談を行っていますが、4 年次の統合の時期には行っていない。それから、自己評価に重きが置かれているということ。それから、卒業後に看護実践能力を評価する機会がない。実習に関しては、各領域の実習がどこにどのようにつながっているのかという、系統的、または段階的なものが明文化されていても、実際の評価に関しては各領域での理解にとどまっていて、それが共有できていない、ということがありました。さらに、新任教員はそのことを十分に理解しないままオムニバスと授業を担当、または実習に入っているということがありました。新任教員のオリエンテーションや指導が十分に行われていない、という現状もありました。

これらの現状をまとめてみますと、3 つ課題があるということを知りました。まず、教員の評価能力自体を高めていく必要があるということ。それから、4 年間の中間評価をどのように行っていくか。そして、卒業後の評価をどのようにやっていくかという、この 3 つのポイントでアクションプランを立てていきました。

まず 1 つ目の、教員の評価能力を高めていくということについては、まず到達度を意識する機会を意識的に作っていく。新任の教員のオリエンテーションに関しては、その教員の特性または準備性、いろいろなバックグラウンドがあって教員になっている方がいるので、それに合わせて工夫をしていく必要があるのではないか。そして、新任教員自体のメンター制、例えば学位を取った後すぐに教員になる場合、教員になることの支援ということが必要なのではないかということが出ました。

それから、教員間の評価の共有では、すでにある学年ごとの達成目標を、あるだけではなくて本当の意味で共有していくこと。それから、例えば基礎の先生が成人の手伝いをした、または成人の先生が基礎の手伝いをしたということから、実際に申し送りというか、そういう言葉ではなく実際に見ることによって、「なぜ成人に来て血圧が測れないのかということ、基礎の実習を見に行くと意味が分かった」と先生がおっしゃったり、または基礎の先生が成人に行くとどのように成長したかが見えるということから、領域横断的な授業科目を担当する、という案が出ました。

2 つ目の、4 年間の中間評価では、学年ごとの目標を明文化する。そして、学生に意図的に自己評価を促し、それを教員と共有する。それから、臨床の方との評価を取り入れてい

く具体策を検討するということ。そして最後、卒後評価に関しては、まず卒業時の到達目標を臨床の人と共有する。そして、臨床の評価も取り入れていく、そのための具体策。それから、卒業生の動向を把握するということと、既にそれを行っている国内外の大学の情報収集を行っていくということをアクションプランとして挙げました。

【臨地実習】

7 グループ：

テーマは「実習場面における思考過程と実践能力をどう育てるか」です。

まず、それぞれの大学の課題を出す中で、技術が3年生、4年生になってもできない状況、それもバイタルサインなどの基本的な技術ができていない状況、対象者の状況に合わせて技術提供ができない。これはきっと思考過程と関連しているのだろう。学生の質がいろいろであって、コミュニケーションは取れても知識がないとか、知識があるけれどもコミュニケーションが取れないとか、学生がいろいろであるというところで、課題として、思考過程の課題と援助技術の課題があるだろうということ。これらは関連していると思っております。

学生の思考過程が育ちにくい背景としては、患者さんの入院期間が短縮していて、思考過程の展開が追い付かず、後で思考過程を整理するような状況があったりして、リアリティーが育ちにくい状況があります。また、学生の背景として、生活の便利さ、過剰な保護、それが学生の考える力を奪っている面もあるのではないかと。評価に非常にこだわって、一歩前進できなかったり。それから、学び方が分からない、暗記中心、この辺りが実習の準備としては重要になるだろうと、話し合っています。

思考過程の活性化の工夫として、現在行われていることの一つの例は、OSCEです。OSCEをするに当たっては、カリキュラムの中で、それぞれの科目が到達目標でどこのことを達成できるかということを考えて、学年ごとに最終的にOSCEで課題を確認したりしている。あとは、ルーブリックを活用して、思考の見える化をしている。例えば、バイタルサインズの測定では、1年生でも、計画実施評価ということで一部の思考過程をちょっと見ていたり、2年生では思考過程の細分化ということで、さらに具体的にしながら計画の根拠などを明確にしていったりなどの工夫がなされています。

具体的な教員の学習支援、教育方法については、実施していることをその後に意味付けたりしていくというようなこと。学生が対象者のことや自分のやっていることを説明できるということは、非常に重要だろうと。そういう面では、カンファレンスの活用をしていくということ。看護を語る力を育てる学びの獲得をしていくということ。教授方法では、アクティブラーニングなどを行っていくこと。

学生の個人の課題の継続性では、1年生から4年生までどのように課題を積み上げていくか、学生自身も課題を明確にしながら臨むという点では、プロジェクト学習を取り入れていく。思考と行動が育っていくために、ポートフォリオの活用などをしていく。それは学

生時代から臨床へさらにつなげていくこともできるだろう。ただし、これは支援する学生がコーチングの能力がかなり必要となることから、FD などによる教員間の能力アップも必要であろうと思います。

学内授業と臨床とのギャップをどう埋めるか、どう体験させるかについては、学生のレジリエンスを高める、オリエンテーションを丁寧に丁寧に何でも教えるのではなく、詳しくしないで、あえて病院へ行って自分がやる技術のものを探してみるとか、そういう工夫がありました。

実践力を高める上では、実習だけではなく講義、演習の工夫が必要であろうというところで、1年生では看護過程と臨床推論を学ぶ、2年生になって知識を使ってビデオ学習で学ぶ。その際には複数の領域が関わって実習へ行く。

課題となっている臨床と大学の連携では、お互いやっているところを知る。よくある「私、そういうことは知りません」「臨床ではやっていません」というような話については、お互い知り合おうと。聴講制度の活用、知識、実践をつなぐ工夫などをお互い話し合っていく。領域の垣根を超えた連携では、教員間のコミュニケーション。教員を育てるサポート体制などもしっかり作っていくことが重要であろうということが話し合われました。

司会：ありがとうございました。4つのグループのアクションプランとしては、それをこれまで各大学はなぜやってこれなかったのだろうかというような、当たり前に行っているかもしれないこともずいぶん含まれていたように思います。つまり、教員としては当然すべきことなのに、どうして、実現するのが難しいのでしょうか。そこをもう一歩深く突っ込んで考察していただけると、各大学が抱えている本当の課題にもつながって、どこから手を付けるのか、という具体策に行きつくのではないかと思います。

卒業時到達度の目標達成に向けて領域間の連携、学生との目標の共有、それから卒後教育との連携の重要性については、そのとおりだと思いました。それが、普段の同僚との仕事の中で自然にそれができるようになるような体制を、各大学がどのようにつくるかということが、本当の課題かと思いながら伺っておりました。

その中でも学生についての課題は臨地実習の中でもたくさん出ておりましたので、次の「学生支援」に焦点を当てたグループの発表に移りたいと思います。

【学生支援】

8 グループ：

私たちは1日目に、学生の大きな特徴として、“主体性が乏しい”ことを挙げ、主体性をどう育てるか、という話合いをしました。

まず、全体的な卒業時の目標を俯瞰した上で、各実習や講義、日頃の学生生活での目標達成状況を評価して支援していくという方向性について今日は話合いをしました。その中で、一般的な学生の主体性の不足、それから発達上の問題を抱える学生への支援の仕方、

それから、自分の大学が第一希望ではないといった不本意入学者への支援、それから経済的な問題をもつ学生への支援、などの学生を支援する上での問題が出てきました。

なお、その一方で、支える側の教員側の問題として出てきたことは、ディプロマポリシーの理解の不足、自身の役割に関する理解の不足、組織として取り組むべき問題の認識の不足、問題ケースの抱え込みや組織的な対応の不足、教員間の温度差が挙げられました。

学生たちはおおむね素直で、学習に対して意欲をもっている一方で、必要でない目標や明確になっていないものにはどうしても主体的に積極的に取り組む姿勢が不足していることを踏まえて、主体性の不足を取り挙げました。

具体的に、学生の問題をどのように解決していこうか、入学時から卒業、さらに将来像を見据えた全体的な支援を考えてみようということ、取り組みました。

まず、入学時は、アドミッションポリシーの問題があるのではないかと。定員を満たすとか、指定校推薦などで、現実には、アドミッションポリシーに即した学生だけではなく、多様な入学者が来ている。しかし、大学が受け入れた以上はきちんと責任を持って、その学生が卒業する、または将来に向けて、在学中にいろいろなことを自分の将来に考えていく機会にする時間を持ち、教員が支援することが必要であろう。

それから、入学してから卒業するまでの間には、学習を阻害されるようないろいろなハラスメント、経済的問題、それを意識して関わっている教員とそうでない教員がいる。そういう教員側の問題が明らかになったところで、具体的にどのような支援をしていくかということを出しています。

アクションプランとしては、「自分ナビ」というようなもので教員と学生の情報を共有して、その中で学生たちが主体的に自分の卒業や将来に向けての状況を今の状況と比較しながら問題を発見して、早期の支援に結び付ける。教員と共有するということがポイントになります。

具体的な項目としては、他大学の取り組みをいろいろ組み合わせたもので、まずは単位の修得状況と自分の未来のこと。それから、成長できたというようなことを感じる機会とすること。アルバイトや友人関係、奨学金といった生活を支える面での情報、そして自分が今気になっていること、また将来何になりたいか、そして、その後進路や私たち教員に何をしてほしいかといったような、これを見直すというようなことをして、つなげていくことが大事である、ということになりました。

【学生支援】

9 グループ：

私共は、結論から申しますと、「学生自身が卒業時到達目標を獲得できたと自覚できるための支援とは」「卒業をゴールにせず、学生自身が主体的に DP を目指せるようにすることである」とまとめております。

それでは2日間のワークについて、順を追ってご説明をさせていただきます。

1 日目は自大学の卒業時到達目標を評価することにおける学生支援とは何か。一体それはどれを意味するのかということと、この 2 日間どういうことで議論を進めるかということについて、メンバー間のコンセンサスを得るために情報共有を行っています。そして、この広い学生支援とは何を意味しているのかということでも少し議論があり、学生支援自体はかなり多岐にわたって行われているもので、それと卒業時到達目標とを日頃関連付けているだろうかということです。なかなかやはり関連付けられていないのではないかというような議論がありました。

そして、さらに学生自身が自身の学びを適正に評価できているのか。非常に過小評価する優秀な学生もいる反面、そうでないとか、その反対もあります。何でも「できる、できる」と過大評価になる。それはやはり自分の今の学びが適正に「ここまでできたから、次ここに行きたい」とか、「まだここが足りないね」というところを適正に評価できることが最終的に目指すところではないだろうか、その手法も全体にむけて大きな仕組みにしていこうという働き掛けと、学生自身による自己評価の 2 方向あるのではないか。

そして、その評価の適切な時期はいつだろうか、主体的に自律的に学生が自己評価できるような学生支援のためのシステムづくりが必要である、気づいたとかできたということの自覚を促す役割である教員がフィードバックできるというような仕掛けが必要ではないかということで、9 グループは、「学生自身が卒業時到達目標を獲得できた」と自覚できるための支援」というテーマでアクションプランを検討することにしました。

実際のアクションプランのキーワードとしては、学生が主体的にということなので、学生が参加することなしに学生支援ということはないだろうということで、一つ目は「学生と一緒に 3 つのポリシー、到達目標を見直す」ということです。大学によっては、カリキュラム委員会に学生がオブザーバー参加をしており、自分のことだと分かってもらえるというような取り組みをしている所もありますし、ポリシーがあるということもなかなか知らないという実態もありますので、それは自分たちのものだよ、ということで、一緒に見直すことを挙げています。

それから、二つ目は「目指すところを常に意識した学びの仕掛け」です。どうしても課題解決に陥りがちになるのですが、どこを目指しているのかというようなことを新たに問い直すというような仕掛けが要るのではないかということ。それから、ついつい問題があるとか、問題に陥らないようにというリスクマネジメントに偏らない、4 年間の切れ目のないチューターの仕事、もしくは従来やっているものを再定義という形で学生支援の観点で意味付けるというようなこと。また、既にやっている大学もあるのですが、ポートフォリオを学生主体に活用していく。それから、形成評価の面談を担う教員の FD を行うということで、こちらは教員の入れ替わりがあったり、教員間の温度差があるということが背景にあります。

気づきとしては、学生支援と到達目標とのつながりに気づけたということ。学生主体の支援を考えると、学生と一緒に参画するというようなこと。DP というところを教員間で

共有できるということと、問題学生ばかりに焦点を当てるのではなく、普通の学生も伸ばしていきたいということ。それから、自分たちの DP と自分たちの目指す学生像を反映させるようなリフレクションをしたいというようなことを中心に話し合いました。

司会：ありがとうございました。8 グループ、9 グループには学生支援に焦点を当てて、卒業時到達目標の評価をどうするかについてご検討いただきました。臨地実習について検討したグループでは、教員と地域の連携、教員間の連携が中心でしたが、学生支援のグループの発表が加わったところで、卒業時到達目標とは学生の目標なのだ、ということがすくはっきりしてきたと思います。卒業時到達目標は、われわれ教員自身の支援目標であるのと同時に、学生自身の主体的な目標となるように支援するというのが臨地実習でもあるのだと、臨床実習グループの発表と学生支援グループの発表を繋げながら考えておりました。続きまして、地域連携についてご検討くださいました 10 グループに、ご発表をお願いいたします。

【地域連携】

10 グループ：

10 グループでは、今必要とされる地域社会の変化が押し寄せてきていることを確認し、その上でどういったアクションプランがあるかということを検討しました。

アクションプランを考えるに当たり、地域連携の前提が少しずつメンバーによって異なっておりまして、まずアクションプランを考えるための確認をしております。地域連携は、ここではアクションプランのためということなので、学生が地域で生活する人のイメージを持ち、その人々を看護する方向性を持つこと、—そして、地域というのが人々が生活する場であって、今どうしても病院中心に考えてしまうのですが、病院も地域の中にある一つの保健医療福祉施設という位置付けをはっきりさせたいということで前提を考えました。

昨日検討しました 3 つの課題をその枠組みで考えております。課題の 1 番として、環境の課題。これはさまざまな地域から来たメンバーが地域の特性による違いを捉えて、地域の歴史文化による受け入れの困難さを課題として捉えましたが、逆にそれは良い面もあるというように捉え直しもできます。その中で地域に広げて考えれば、実習施設の確保が今難しいという問題もありますし、地域包括ケアの中で入院期間の短縮化、在宅ケアのハイケア化がまさに起きている。異文化の人々、それから生活様式・価値観の多様化、家族の在り方も多様化しているというような環境の変化が挙げられました。

またカリキュラムにつきましては、今どうしても指定規則の枠組みで教員が考えてしまう。その中で専門領域を主体としたカリキュラムになっていることから、大学独自のカリキュラムを示しにくいというようなことがあると思います。そうすると、やはり合意形成がしにくいといえます。大学という位置付けですが、学部学科だけでなく全学的な関連

で考えることや学生に自分の大学のカリキュラムの特徴をしっかりと伝えられているだろうか。学生が地域を知る機会は、カリキュラムが前回変わった後どうしても減ってきているのではないか、生活体験の乏しさとかが、課題に挙がっております。

その中で課題の3番、教員のFDとしては、本来必要とされるFDとして、特に今回は卒業時の到達目標ということでしたが、これが単なるチェックリストという形になっていて、教員が変わりゆく現状、社会への理解が十分にできていないということや、地域連携に関する経験が教員間で本当に今差があるということが挙げられました。その中でコミュニケーションや連携が不足しているということがあるだろうということになりました。

この枠組みごとにアクションプランを考えました。環境については他の学問領域との連携が挙げられるだろう。例えば、共同学習を地域に広げてやっていく。他学部の学生と共同学習していく、災害訓練などはアイデアとして挙がりました。英語の教育の強化、それから異文化理解、国際交流活動も生かせるだろうと。それから、外来での実習や既存の実習施設以外にも多様な開拓があげられました。

カリキュラムに関しては、全教員で自大学のカリキュラムの点検・確認、順序性、重複漏れ、それから内容の点検、そういったことを本当に全員でやってみる、カリキュラムの中に地域の視点、予防の視点を入れていく。

最後に課題の3として教員のFDとしては、相互の授業参観を気楽な形でできるようにするというようなことが挙がりました。何よりも強調したいのは問題中心の発想ではなくてポジティブなFD、価値転換、できることを見いだしていくという価値が地域では大事だろうということが出ました。ですので、多様性の受容とか寛容性というような価値観を持ってFDをしていくということが大事だということになりました。

司会：ありがとうございました。10グループのご発表をお伺いして、環境の変化は、地域と大学の連携を生むチャンスであり、なかなか自力では変化が起きにくかった大学にとって、こういった外圧が押し寄せてくること自体が一つのチャンスなのだということがよく分かりました。

それでは、このチャンスをいかに組織的に生かして、教育の持続的な質向上を図るかということで、組織運営について検討していただいた3つのグループにご発表をいただきます。

【組織運営】

1 グループ：

メンバーの共通課題としては、積み上げ式の評価ができていない、他者評価ができていない、それぞれの科目だけの評価だけになっている、全体像の共通理解の不足ということで、私たちのグループは、カリキュラムマップができていない所が比較的多かったです。やりださないと始まらない。では、誰から始めるのかということも、組織の中では課題に

なっているということが挙がりました。

大学がそれぞれ違いますので、それぞれの課題として、これは共通ではないのですが、他分野教員との共通理解が難しい、FDの必要性の教員理解の促進が必要である、ポートフォリオができるシステムづくりということも挙がりました。iPadを全学生に配布しているという大学もあり、そこでは有効活用が必要なのではないかということが挙がっています。

前提として、教育の質の見える化は絶対に必要であるということと、大学の売りを作る必要があるか。評価と教育は表裏一体だということが前提であるということと話し合いを進めました。

教員の共通理解に向けて、なかなか共通理解ができないので話題にし続けるということ。部会や委員会に分かれていることを全体会議で共有する。FDのテーマを年間で積み上げていく。教員参加も主体性が必要であるということとか、それぞれが目の前のことで忙しいのですが、教員が時間をつくって顔を合わせて話す機会を設けることも必要である。看護の学生のためのことを考えるなら、教員もきちんと集まるということも必要だとかということが挙がりました。

それと看護の独自性。単科でない大学は、看護の独自性というのも大切にすることとも出てきています。モチベーションの維持も必要であり、それと教員の疲弊とワーク・ライフ・バランスの調整というのが課題だということも挙がってきています。

それから、卒業時到達目標の検討委員会を主導するシステムの構築が必要だということで、メンバー構成を誰にするかということで、若手にしている所もあって、若手にするのは魅力的ではないか。責任は学部長が持つということも考えました。若手メンバーで構成する際には、意見の吸い上げシステムを見極める必要があるのではないかと。委員長の人選をどうするか。各領域から出し合うかとか、例としては「准講会」という若手のインフォーマルな会があって、そこが卒業時のカリキュラム評価を取りまとめして、学部で共有するという方法もあるようです。教育の質評価委員会というのを設立する、素案を作って全体にまず示すということも挙げました。

卒業時到達目標の評価としては、卒業生の調査は必要ではないか。大学の学習の役立ち度をアンケートによって把握する。学生の時に何を学習していたら良かったかとか、学生の時に学習して印象に残っていることは何かということ問うのはどうだろうかということも出てきています。調査内容と卒業時の到達度の一貫性というのは必要だということ。卒業時だけではなく、どう発揮されているかということも必要で、卒後であれば環境要因の影響もあるので、あくまでも卒業時を評価して、基礎教育の影響でコアに残っているものが何かあるかということも問うこともできるのではないかと意見も出ています。卒後本人の看護観やコアになっているのは、指導者に問うこともできる、という案も出ました。

卒業時の到達目標とディプロマポリシーの一貫性、整合性の保持をすることが必要で、カリキュラムマップがたびたび出てきますが、その作成。その制度はどうするかという意

見も出てきました。外部に示すもの、フローチャート、グラフィックカリキュラムと、内部教員用とは別に作る必要もある、作成するタイミングをいつにするかということも検討する必要がある。実際に施行されるのを確認するのは、シラバスの確認と学生のアンケートなどからということが出てきています。ポートフォリオの有効活用も必要で、評価時期をどうするか。学生の自律性、自己努力も必要である。入学時のオリエンテーションから学生に理解を促す。教員と学生の意思統一が必要であるということが出ています。

組織管理として、社会の変化の中で先を見る大切さとか、それから大学の理念を十分に理解して働く教員が必要であるということが出てきています。

最終的なまとめとしては、組織の一員として、今回参加した自分たちが変革者にならざるを得ないという覚悟が持てたというところで終わります。

司会：ありがとうございました。「誰がするのか」で始まり、「それをするのは私たちなのだ」というところで終わったので、納得し、勇気づけられました。では、2グループ、お願いします。

【組織運営】

2グループ：

私たちは2日目をどのように話を進めていくかという確認で、それぞれ設置主体、それから大学の歴史も異なりますので、グループメンバーそれぞれがどのようにそれぞれの問題に関してアクションプランを行うのか、自分が活用できるアイデアの具体を持ち帰るということを第一の目標にして話し合いを進めていきました。

ワークとしては、実際に各自の現状を捉える問題に対して、どのように捉えているかという点から、まずうまくいっていること、それと課題に関して自分が考えてきたアクションプランを紹介するところから始めました。それに関してグループメンバーからそれぞれ意見をもらう。2点目としては、全員発表が終了した後で、このグループに挙げた問題3点についてまとめさせていただきました。

まず、問題一つ目に関してです。3つのポリシーに関して、まず一貫性がなく、卒業時到達目標が曖昧という問題を抱えている大学がありました。国家試験の合格率も高く、教員組織としては学力に特化した評価をする傾向があって、その一方で、入職先、就職先の評価としては、今後期待される実践能力としては非常に乖離しているというご意見をいただくという場合もありました。具体的に言うと、入職してもすぐ離職する、先輩の指導を受け入れられない、メンタルが病んでしまう等のことが挙げられました。

こういう状況に関して個々の教員として問題意識を持っている者もいるのですが、組織として見ると、問題意識が薄いということを感じているという背景があります。このことに関して、問題の要因として考えられることとしては、まず組織として教員間で自由に話し合う機会がない。それから、グループワークを提案したところ、やってみたら面白そう

というような関心の高さも一方であるというところで、この組織の強みとしては非常にコミュニケーション、人間関係が良いということが挙げられます。

アクションプランとして、このワークショップの後、学習会を実施する予定がもう決められておりますので、まずディプロマポリシーに関して話し合う機会、糸口として活用していきたいと考えているということです。活用可能なアイデアとしては、他の先生方から出された意見ですが、教員組織で自由に話し合う必要があると。委員会になってしまうと、やっぱりトップダウンということになるので、役職を問わずフリートークができるような場を設けていくことが必要という意見が出されました。それから、歴史のある大学では、これまでの取り組みを尊重しながらも、やはり問題提起をしていくことの大切さが挙げられました。

2点目の問題ですが、到達目標 2011 を基に独自の到達目標の評価項目を作成しているのですが、各教員の評価の視点や基準が多様であるということが問題点として挙げられました。現状に応じて知識、技術を活用できるということを到達目標にしたいという共通認識は全員が持っているのですが、自分の担当科目についてその目標に即して教授活動をしていないことに気づいたというようところが挙げられました。

具体的には、科目責任者の考え方で技術チェックの観点も異なってきて、基準どおりに実施することを求めるところもあれば、思考過程を大切にしているというところも挙げられたというところで、結局お互いに実践能力の捉え方の違いを認識はしているけれども、なかなか一致を見ないというところが挙げられました。

アクションプランとしては、実際にランチミーティングや非公式な機会での教員間の教育観を話し合う機会をつくってきたので、これは継続したほうがいだろうという意見が出されました。認識のばらつきに関しては、「評価とは何か」というような FD ですか、領域共通の課題として看護過程というものがありますので、テーマを絞って教授方法を共有するというようところが、それぞれに違いに気づける機会を持ったかどうかということが挙げられました。

時間の都合上、3 番目の問題点に関しては、資料をご覧いただければと思います。これは専門科目習熟度が低い学生たちに対して、どのような取り組みをしたらいいかというところで課題が挙げられ、アクションプランが挙げられたというような内容になります。

教育の質改善のために活用できるアイデアとして、箇条書きですが、資料に幾つか挙げておりますのでご参照いただければと思います。

【組織運営】

3 グループ：

3 グループは、昨日、たくさんの課題を出し過ぎましたので、着目すべき視点をおおむね 2 つにいたしました。4 年間を通しての評価をすることの難しさがあるということで、いつ何をどのように測っていくかということと、教員のコンセンサスを得るのが難しいという

ことを課題として、この 2 点を課題として取り組んでいくためのアクションプランとしました。今日は朝からアクションプランに取り組みましたが、やはりテーマが大きく各大学にぴたっと来るものは難しかったのですが、共通してこういうことを検討していかななくてはいけないということで話し合いをいたしました。

まず、4 年次の最終評価に着目しながら進めました。われわれが卒業時の到達目標として測るべきところは、基本的にはディプロマポリシーですが、そこに反映しているものは文科省が出している学士力の部分や、看護実践能力としての卒業時の到達目標 2011 が反映されているので、その視点からも、このことはきちっと評価していかなければいけない。

そして、これに各大学が独自に置いている項目や内容、能力を測っていく必要があるだろうと考えました。それをどのように評価していくかということで、卒業時のそれを私たちが測定をしていくために、ということで捉えております。

まず、教育目標からディプロマポリシーは下りている。そして、そのディプロマポリシーを獲得すべき能力として、コンピテンシーとしてもう一つ細分化されていっている。そこから多分カリキュラムポリシーに下ろしてきているだろうと考えますが、このディプロマポリシーまでは、おそらく各大学で取り組んで明らかにしているところかと思えます。しかし、そこからのもう少し細かな視点としての能力のところを下ろすところが細やかにはやれていないのではないかと。そこで、教員のコンセンサスを得る努力、つまり、もう少しディスカッションなり合意なりをしていくところが大事じゃないかと。それをすることで目指すところをちゃんと見極めていくということが大事だと考えました。そのときの視点として、何を測るかということと、何で測るか、いつ測るか、具体的には評価科目、評価指標、評価時期を検討していく必要があるだろうと考えました。

組織全体としては、ディプロマポリシーとして明らかにしたものものの到達度をもっと段階的に評価していくということが必要であろうということで、そのためには、まずはコンピテンシーの能力の明確化を図っていく。そして、それを獲得すべき能力と科目との関連性を明確にしていく。そのときにカリキュラムマップ等々が必要になってくるだろうと考えます。

それをさらに、ディプロマポリシーを反映したルーブリックを作り、各科目を位置付ける、つまり、大きなルーブリックを作ったところで、それを科目に反映させていく。そして、その科目から今度は各科目の整合性を見ていくということが必要かなと考えました。

全体を見ていく一つの方法として、カリキュラムマップとは少し違う、教育評価の視点でマップを作ってはどうかということも話し合いました。求められる能力と評価時期と評価指標というところの 3 項目に関して、それぞれ例えばルーブリックとか OSCE とか試験だとか、どこのどの時期に何をどう測っていくかというのを、全体が見えるようなものを作ってはどうかという提案になります。

最後に、全体を評価するといっても、なかなか各大学で課題点が違っておりました。ですので、ある意味では、各課題、自校の課題をしっかりと見抜いて、そこからのスタートと

してスモールステップでやっていく。そして、それぞれのディプロマポリシーからどのように下ろしていくかということをやっていくためには、FD や委員会を立ち上げるということをやっていく、自分たちもしっかりやっていかななくては、と心にとどめたところがございます。

司会：ありがとうございました。2グループ、3グループのご発表を通して、教員間のコンセンサスの必要な部分がはっきりしてきたように思います。ディプロマポリシーはあっても、それを具体化する部分についてのコンセンサスが大事ということ。それから、卒業時到達目標の評価に向けた教育評価マップのようなものが、各大学で、教員間のコンセンサスを作り上げる上で非常に助けるのではないかと、というアイデアをいただきました。

【まとめ】

司会：臨地実習、学生支援、地域連携、組織運営とご発表いただいたところで、だいぶ体系的な構造が見えてきたかと思えますし、その中に含まれていた幾つかのアイデアはつなげて考えることが可能なものであったと思っています。この後、皆さんでディスカッションしたいと思ったのですが、少し時間が不足しております。どうしてもここをもう少し深めたいというご意見は、会場からありますでしょうか。ファシリテータの先生方、後の発表を聞いて「ここは」というようなところはございますか。特にないようでしたら、ファシリテータの先生からのコメントを伺いたいと思えますが、よろしいでしょうか。

それでは、まず、臨地実習のグループをご担当くださいました、久留米大学の中島先生、その後のご発表を聞いていかがでしょうか。

中島：臨地実習グループの一つを担当しました中島です。各大学では領域ごと、科目ごとではきちんとやっていたらいいのですが、やはり、どこの大学でもそうでしたが、合意ができていないかとか、共通認識ができていないのではないかとというようなところが課題として挙がっていました。方策はお持ちなのだけれど、実際、そのワークをやっているかどうかというところが課題として挙がったように思っております。

それで、問題、課題は見えているけれども、その話し合う場が少ないとか、そういう現実的な問題があることを実感しました。そのときに、自大学ではどのように今日持ち帰ったものを下ろしていけばいいのか、そして、アクションをどのような機会に下ろしていけばいいかというところを、今は、まだ悶々とされているのかもしれませんが、実際に持ち帰っていただいて、報告なり、それから委員会に下ろすなりという具体的にまたつなげていただきたいなと思っております。

一人一人が理念からディプロマポリシーを意識付けて教育していくことが大事だということをグループの方もおっしゃっていましたが、やはり組織運営のところに関わって

くることが非常に多いと思いましたので、歴史的な長さ、新しさというものはあるでしょうが、やはり組織全体が年度ごとに PDCA の P をちゃんと立てて、それを具体化していく。そして、自己点検をしっかりやっていけば改善に必ずつながるということを大学全員が認識しながら進めていくことが非常に重要なのだ、ということを皆さん方の意見の中から感じました。

それで、大学の教員がどんどん変わっていくので、FD や新人教育のオリエンテーションや教育プログラムという末端のところまできちんとやっていかないと、難しいのではないかなと感じました。

しかし、今回皆さんは動機付けもしっかりされているし、モチベーションも高いので、きっと大学に持ち帰って、どのようにやっていけばそれを推進していけるかということをお考えになっていけるのではないかと思います。今日の発表に出ましたように、各大学が素晴らしいプログラムをお持ちなので、それを皆さん方は参考にいただければと思います。

司会：ありがとうございました。「やりださないと始まらない。誰がするのか。私たちだ。」というのが、ここでの合意事項になれば、課題とやるべきことは各グループで見えているということでしょうね。それでは、そのスローガンを出していただいた 1 グループのファシリテータをご担当くださった徳島大学の雄西先生、何かコメントがありましたらお願いします。1 グループでは、どういう局面でその意志が固まったのでしょうか。

雄西：単科大学もあれば総合大学もあるということで、共通認識でもって同じ目標を達成していくには、いかに組織全体が同じ方向を向くかというそのときに、最近グローバル化など、いろいろな課題があり過ぎて、全体から見ると、取りあえずは学生が 100% に近いぐらいの国家試験の合格率があったり、就職もそれほど困っていないとか、そういう状況の中で、どうしても教育評価については、目の前の目標からちょっと優先度が外れているのかなという気持ちで聞かせていただきました。

ですが、これはどこの大学もそうだと思うのですが、卒業時に学生をどういう人たちとして卒業していってもらいたいというのは、言葉に出さなくても共通の認識はあると思うのです。その中で、温度差というか、それぞれの分野、基礎看護であったり、あるいは成人系であったりとか、学生に関わる年度によっても違いが出てきたりという状況があるのかなと感じました。

教員は常に学生のために教育をしていると思いますので、そのところを言葉に出して、「私たちの目標って、こういうところだよ」というように、共通に話し合う場がどうしても必要なのかなと感じました。組織によっては、教員がなかなか全員で集まる機会が少なかったり、あるいは委員だけが集まったりとか、そういう大学もあるようです。例えば徳島大学では、医学部、保健学科、看護学専攻という 3 つの組織がありますので、保健学

科だけでは、看護の要素がすごく薄れてしまったりという形になります。

そこはもう組織が必要とする委員会は独自で立ち上げるなど、みんなで顔を合わせて話し合う機会をつくり、その中から教員それぞれが持っている学生に対しての共通な、いい学生に育ててほしいですか、そういう願いが言語化されていくと目標が達成できるのかなと思いました。

今は組織的に時間も限られた中で、本当にいろんな役割が求められているので、今いろんな大学が作成しているマップですとか、それからポートフォリオをどのように作っていくか。教育の主体は学生なので、学生の評価というのは私はすごく大事だと思っています。もちろん過大評価したり過小評価する学生もいますが、やはり教育の評価者は最終的には学生だと思います。

私も今、実習など、いろいろなことで学生に関わっていますが、学生は非常に妥当な評価をしてくれているなと思っています。その部分を共通でみんながいろんな視点から眺めて、それを改善していくチャンスにするためには、何か大学全体というか、看護の教員全体が共有できるような、機会が必要だと思います。マップでのようなものをあれもこれも作るのは大変だと思うので、そういったものを作りながら、そこで共通合意を求めていくといいのかなと思いました。

皆さんのお話を聞かせていただいている、それぞれがいろいろな取り組みをされているし、いろいろなものを導入してされていると思うのですが、それを組織としてやっていくのがなかなか難しいといったところもあるところでは、本当に基本的なことだと思うんですが、みんなで話し合うという、そこが大事かと思いました。

でも、組織なので、そこを動かしていくには、誰かそこに一石を投じる人とか、流れを変えていく人が、絶対必要だと思います。それは、ここに参加されている人以外ないと、私は思いました。多分ここに参加される前は、FD委員とかそういう役割を取っているからという理由で来られたと思いますが、多分このワークを進めていく中で、アクションを起こす人は、マップでも何でもなく、教員そのものなので、やはり、教員が第一歩を踏み出すということをしないう限りは、立派なマップができたり、いろんなものができたとしても、それは機能していかないと思います。

今日、発表時間が5分というのに、皆さん、5分を過ぎても自分たちの考えたことを皆さんに知ってほしいという熱意がありました。教育の熱意というのは、皆さんの教育に対するコミットだったり、学生に対してのコミットだったりだと思いますので、その根っこにあるものを信じて、ぜひ一歩踏み出してほしいなと思っています。

司会：ありがとうございました。今の雄西先生のお話を伺い、流れを読んで流れを変えていくことのできる人は、自分の立ち位置を自覚できていなければならないし、自覚できているがゆえに、アクションを起こす意志も湧くということだと受け止めました。本ワークショップにご参加いただいた皆さんお一人お一人が、自大学に戻られ、教育の質改善のた

めのアクションを起こす種になっていただきたいと心から思いました。

初日に、大学改革時代における看護系大学という、われわれ自身の立ち位置についてご講演いただきました文部科学省の斉藤専門官、最後にコメントをいただければと思います。よろしく申し上げます。

斉藤:皆様、お疲れさまでした。2日間ずっと参加させていただいたのは私も初めてですが、ご質問いただいたり、先生方のワークの様子を拝見させていただき、とても勉強になりました。ありがとうございました。

そして、今の発表を伺い、先生方は学生の状況をよく見ていらっしゃるし、教員間の状況もよく見ていらっしゃる、ということと、雄西先生もおっしゃっていましたが、とても教育に熱意を持って取り組まれているということは本当に私も感じておりました。ただ、よく見ていらっしゃるけれども、その状態をどう解釈するか、その状態がそれでよいのかどうか、というところで共通認識を持たず、不安定なところがあって、とても迷っておられるように感じました。

2011年に出した卒業時到達目標の中でも、看護系大学においてどのような人材をつくるかについては、やはり、まだ統合された像になっていないので、これを、ある程度共有可能なイメージがつくようなものにしていかなければいけないと、感じておりました。

昨日の講演で、「モデル・コア・カリキュラムをこれから作ります」と大々的に発表させていただき、確かにこれから作っていくのですが、それは、おそらく、これから先生方が教育の改善に取り組まれる上での一つの外圧になっていくと思います。そういう圧力をうまく使っていただいて、自組織を活性化させていただければと思います。そのためには、やはり、先生方お一人お一人が、全体の中の今どこにあって、自大学の、ご自身の役割はどのようなところにあるのだ、ということ、俯瞰的に見たり、目の前の細かいところまで見るということが必要だと思っております。

それから、一人だけで困っているのではなくて、先生方を支援するリソース、リソースパーソンはあると思いますので、そういうものや人を有効に活用していただければと思っております。本ワークショップを開催してくださった千葉大学の看護実践研究指導センターも、一つのリソースだと思いますし、文部科学省の医学教育課も、カリキュラム作成ですとか、それに関わる諸々の相談は受けておりますので、うまくご活用いただければと思います。今後とも、どうぞ、よろしく申し上げます。ありがとうございました。

司会: 斉藤専門官、2日間にわたりお付き合いくださり、コメントをいただきましてありがとうございます。それでは、この「ワーク“推進する”」をこれにて終了したいと思います。ありがとうございました。

XVI. ワークショップ評価

平成 28 年度 看護学教育ワークショップ ワーク“知る”の評価

1. 今回のプログラムについて該当する番号に○をつけてください。

(1) 文部科学省の講演内容は、貴学の課題を考えるうえで、役に立ちましたか。

5	4	3	2	1

非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(2) JANPU（日本看護系大学協議会）の調査報告は、貴学の課題を考えるうえで役に立ちましたか。

5	4	3	2	1

非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(3) 当センターによる全国調査の報告は、貴学の課題を考えるうえで役に立ちましたか。

5	4	3	2	1

非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(4) 大学の取り組み事例紹介は、貴学の課題を考えるうえで役に立ちましたか。

5	4	3	2	1

非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(5) <ワーク“知る”>全体に対するあなたの満足度はどうですか。

5	4	3	2	1

非常に満足	満足	どちらともいえない	やや不満足	非常に不満足

2. <ワーク“知る”>の内容は、貴学の課題や取り組みを考える際に、どのように活用したいですか。

3. ワーク“知る”の企画・運営について、ご意見やご感想等をご記入ください。

4. 今回の企画は、何で知りましたか？下記より選んでください（複数回答可）。

- ①貴学の責任者からの書類による案内
- ②貴学の責任者からの JANPU のメール配信の転送による案内
- ③JANPU のホームページ
- ④千葉大学看護学研究科のホームページ
- ⑤千葉大学看護学研究科附属看護実践研究指導センターのホームページ
- ⑥学術集会会場に設置されていたチラシ

該当学会に○をお願いします 第 42 回日本看護研究学会（つくば）

第 20 回日本看護管理学会学術集会（横浜）

第 26 回日本看護学教育学会学術集会（新宿）

⑦知人からの紹介

⑧その他（ ）

5. 次年度のワークショップへのご要望やご意見をご記入ください。

6. 看護学教育研究共同利用拠点に今後期待することをご記入ください。

7. 回答者の属性についてお伺いします。最も近いものに○をつけてください。

- ・所属施設 ①国立大学（省庁含） ②公立大学 ③私立大学 ④大学以外の看護系教育機関 ⑤その他
- ・職位 ①教授 ②准教授・講師 ③助教 ④その他
- ・組織での役割 ①学部長・学科長等 ②カリキュラム・FD・教務委員会等の責任者
③その他（ ）
- ・参加動機 ①自分で希望した ②上司に勧められた ③その他（ ）
- ・経費 ①参加費・旅費ともに所属施設負担 ②参加費・旅費のいずれかを所属施設負担
③その他（ ）

平成 28 年度 看護学教育ワークショップ評価
(全日程参加者用)

1. <ワーク“知る”>のプログラムについて該当する番号に○をつけてください。

(1) 文部科学省の講演内容は、貴学の課題を考えるうえで、役に立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(2) JANPU（日本看護系大学協議会）の調査報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(3) 当センターによる全国調査の報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(4) 大学の取り組み事例紹介は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(5) <ワーク“知る”>全体に対するあなたの満足度はどうですか。

5	4	3	2	1
非常に満足	満足	どちらともいえない	やや不満足	非常に不満足

2. <ワーク“知る”>の内容は、貴学の課題や取り組みを考える際に、どのように活用したいですか。

3. <ワーク“創る”><ワーク“推進する”>のプログラムについて、該当する番号に○をつけてください。

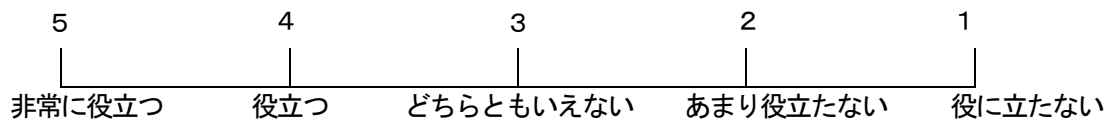
(6) <ワーク“創る”>は、貴学の課題やアクションプランを考えるうえで役立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

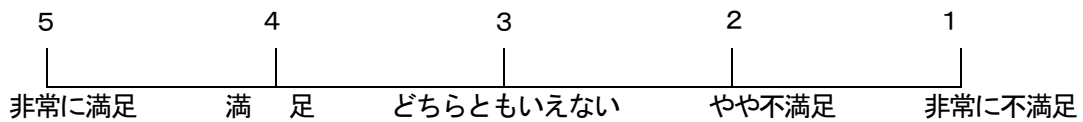
(7) <ワーク“創る”>におけるワークシートは、役立ちましたか。

5	4	3	2	1
非常に役立つ	役立つ	どちらともいえない	あまり役立たない	役に立たない

(8) <ワーク“推進する”>は、貴学のアクションプランを考えるうえで役立ちましたか。



(9) ワークショップ全体に対するあなたの満足度はどうですか。



4. 今回の企画は、何で知りましたか？下記より選んでください（複数回答可）。

- ①貴学の責任者からの書類による案内 ②JANPUのホームページ
- ③千葉大学看護学研究科のホームページ ④千葉大学看護学研究科附属看護実践研究指導センターのホームページ
- ⑤知人からの紹介 ⑥その他（ ）

5. 今年度のワークショップの企画・運営について、よかった点へのご意見やご感想をご記入ください。

6. 今年度のワークショップの企画・運営について、改善すべき点へのご意見やご感想をご記入ください。

7. 次年度のワークショップへのご要望やご意見をご記入ください。

8. 看護学教育研究共同利用拠点に今後期待することをご記入ください。

9. 回答者の属性についてお伺いします。最も近いものに○をつけてください。

- ・所属施設 ①国立大学（省庁含） ②公立大学 ③私立大学
- ・職位 ①教授 ②准教授・講師 ③その他
- ・組織での役割 ①学部長・学科長等 ②カリキュラム・FD・教務委員会等の責任者
③その他（ ）
- ・参加動機 ①自分で希望した ②上司に勧められた ③その他（ ）
- ・経費 ①参加費・旅費ともに所属施設負担 ②参加費・旅費のいずれかを所属施設負担
③その他（ ）

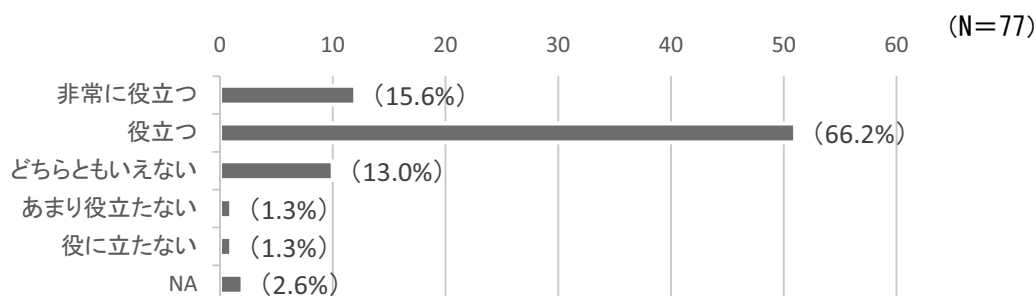
平成 28 年度看護学教育ワークショップ評価票集計結果

実施日：平成 28 年 10 月 27 日（木）～10 月 28 日（金）

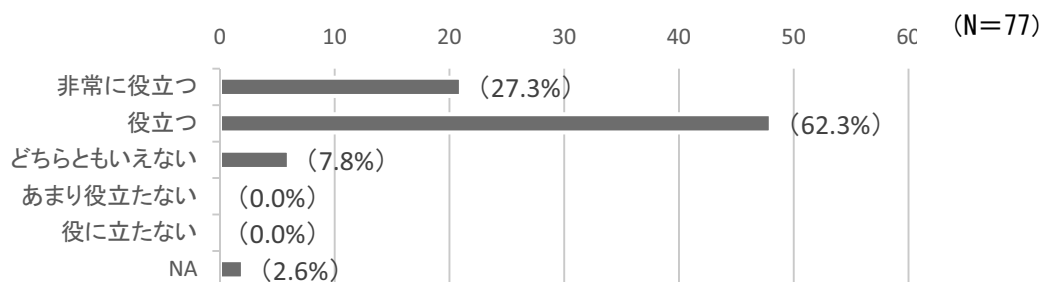
I 講演会「ワーク“知る”」のみ参加者による評価

1. 講演会「ワーク“知る”」の評価

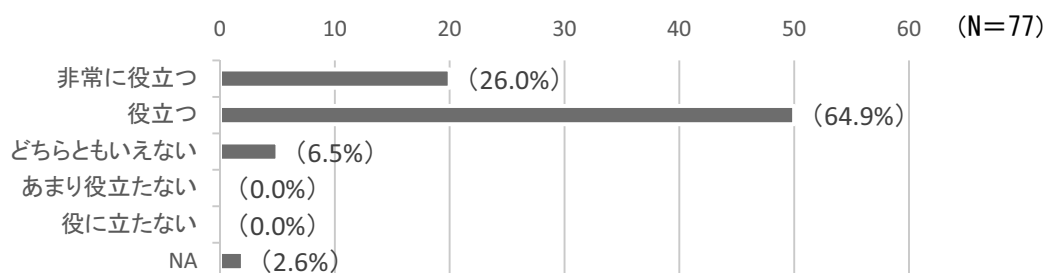
(1) 文部科学省の講演内容は、貴学の課題を考えるうえで、役に立ちましたか。



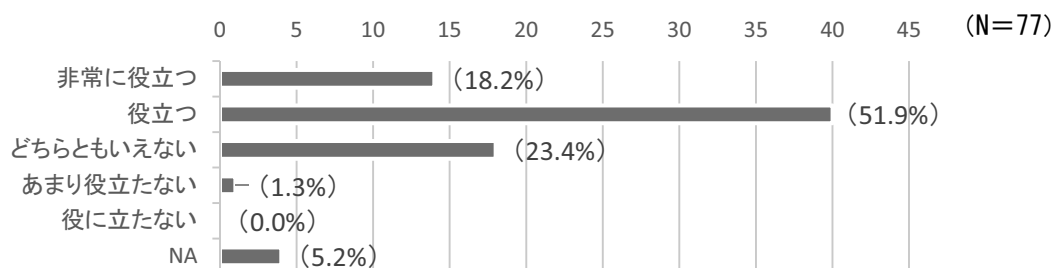
(2) JANPU（日本看護系大学協議会）の調査報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。



(3) 当センターによる全国調査の報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。

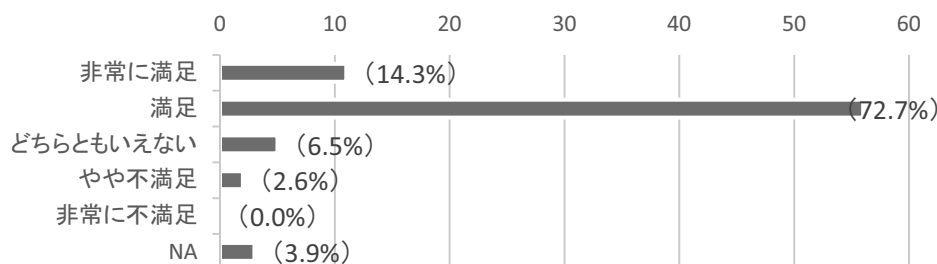


(4) 大学の取り組み事例紹介は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。



(5) <ワーク“知る”>全体に対するあなたの満足度はどうですか。

(N=77)



2. <ワーク“知る”>の内容は、貴学の課題や取り組みを考える際に、どのように活用したいですか。

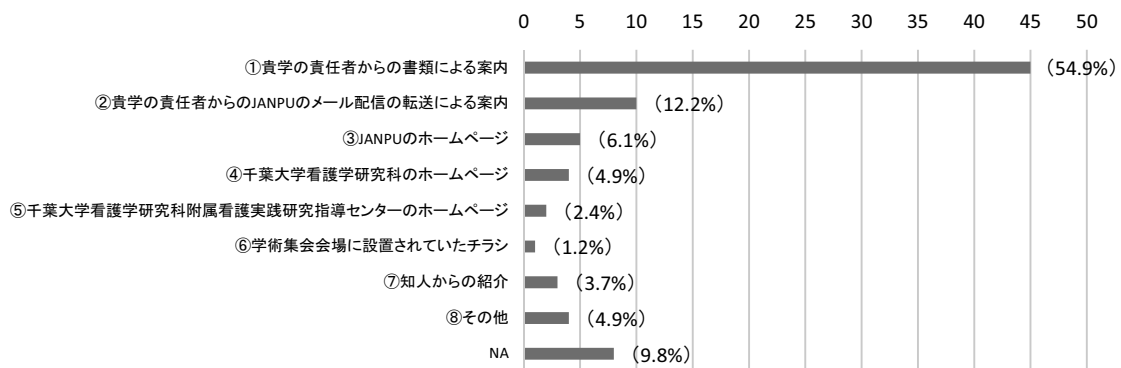
- ・新しい大学なので全てが参考になります。
- ・ぜひ大学で共有し、カリキュラムの検討に役立てたい。
- ・カリキュラム全体の見直しなどに活用したい。
- ・資料内容の共有。
- ・カリキュラム改定を考える上での参考。
- ・今後の実習のあり方、調整のしかた。
- ・到達目標 2011 の調査結果を基に課題を比較検討の材料としたい。
- ・実習生や新人を受け入れる上で、看護大学学生のバックグラウンドや現状を知ることができた。
- ・今後の動向など知る事はできたが、指定規則の今後の動向によりカリキュラム改正なども考える必要があるのでは、その事を聞きたかった。
- ・入学してくる学生の学力に差があり、今後継続する少子化の事を考えると国試に合格させる予備校化した大学になるのではと心配しています。
- ・教育課程の評価、卒業生の評価の基準をどうするか、非常に困っていました。本日の研修で整理できました。ありがとうございました。
- ・本学の方向性がむずかしい。看護以外の学科と併行してすすむ委員会（教務、FD）なのでやりづらい
- ・トップがあせっているが、課題を全教員が共有（自覚）して活用したい。
- ・現状を知るととてもよい機会になりました。
- ・当大学の現在の取り組みをまず再確認したいと思いました。全国的に大学がどのように位置づけられ、当大学に求められていることは何なのか。地域性も考慮して見直す必要性を感じました。また教員の人材確保が難しい中で大学が求められていることを明確に伝えていくことで教育の必要性や位置づけを知った上で職についてもらうことが大事だと感じました。
- ・看護基本技術の評価について取り組んでいるため、自分の大学で再検討できる材料をいただきました。
- ・分析に役立てたいと思います。
- ・ディプロマポリシーの見直しと平成 30 年度に予想されるカリキュラム改正に対応する時に活用したい
- ・到達目標の考え方と科目の位置づけ。
- ・次のカリキュラム検討に活用したい。
- ・カリキュラム改善。
- ・とても参考になりました。職場で報告します。
- ・カリキュラムの再構築に活用したいと考えている。
- ・APにすぐにも活用したいです。
- ・現在カリキュラムの内容を検討しているため参考にする
- ・(2) および (3) は調査の報告（単純集計）のみで今後改善のためのヒントなどもう少しふみこんで話してきたかった。
- ・まずは教員の定着と質の担保。

- ・3 ポリシーの見直しと組織立てと考える。
- ・到達目標（学士課程教育の）について参考にしたい。
- ・大学の教員間で情報を共有し、自学の課題および強化できる点について課題提供したい。

3. ワーク“知る”の企画・運営について、ご意見や感想等をご記入ください。

- ・(4) 大学の取り組み事例は、もっと具体的にお聞きしたかったです。
- ・大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・時間管理を厳格に行っていてよかった。
- ・本日の資料も報告会（ホームページ）で公表していただくと幸甚です。（はずかしながら）私の大学では教育課程や評価に関する温度差がかなりあり「科目は私個人のもの」と認識されている教員も多くあります。このような資料が公開されるとスタンダードな考えを示す根拠になります。
- ・文科省専門官の話し方が気になった。JANPUは全国の様子がわかりよかった。
- ・全教員の教育への関心が一致することがまず大切と思った。
- ・最後のセッションはもう少し詳細をきいてみたいと思いました。
- ・様々な情報を知ることで自分が変わるためのきっかけをいただきました。ありがとうございました。
- ・内容にボリュームがあったのでもう少しゆっくりうかがいたかったです。
- ・全体的に時間が少なくどの講演ももう少し詳しくゆっくりと聞きたかった。
- ・せっかくの資料を十分に発表できず最後まで聞けなかったことが残念。お一人の発表時間が短いのですか？
- ・おつかれ様でした。
- ・大学の取り組み事例の紹介ではもう少し具体例が知りたかった。
- ・面白い。興味・関心が沸いた。
- ・羽田空港よりアクセスの近い場所を（全国を対象とした場合）会場にしてもらえると助かります。

4. 今回の企画は、何で知りましたか？（複数回答）



5. 次年度のワークショップへのご要望やご意見をご記入ください。

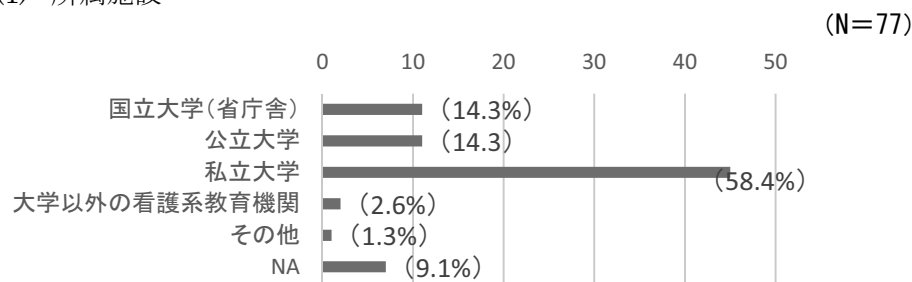
- ・発表時間が短いため時間を長くして内容を掘り下げてほしい。
- ・多くの教員が参加できるとよい。
- ・卒業到達目標ディプロマポリシーをどのように評価するかなどより事例について知りたい。
- ・特にありません。
- ・文科省の話看護系に焦点をあててもう少しじっくり聞きたかった。大きくとばし過ぎよくわからないところもあった。岐阜県での取り組みについてよくわからなかった（具体的な運用など詳しく知りたかった）。
- ・各大学で実習指導行う看護教員の質の向上に関連するFDに活用できるプログラムを組んで欲しい。

6. 看護学教育研究共同利用拠点に今後期待することをご記入ください。

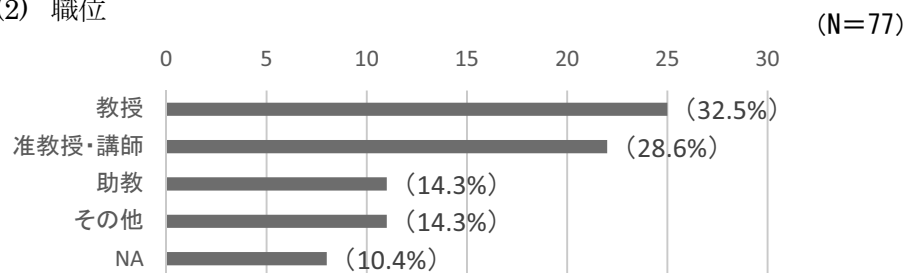
- ・このような企画はとてもよいと思います。新たにできた大学が質向上にとり組めるように期待します。
- ・看護学教育と実践能力の関係（到達目標）。
- ・看護系大学における教育のますますの発展への関与。
- ・看護教育に関する新しい情報を早く出していただくと有り難い。
- ・実習指導を行う非常勤教員の教育力向上プログラムを作成して欲しい。
- ・今後も頑張って下さい。

7. 参加者の属性

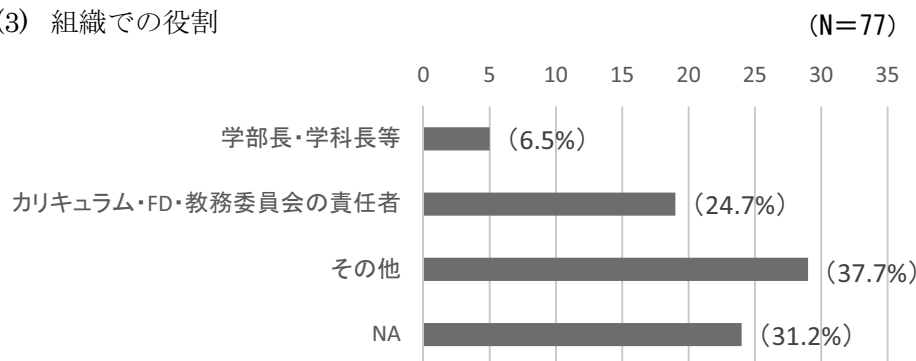
(1) 所属施設



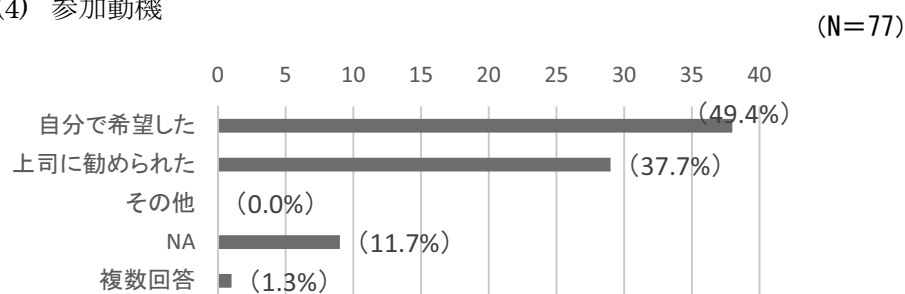
(2) 職位



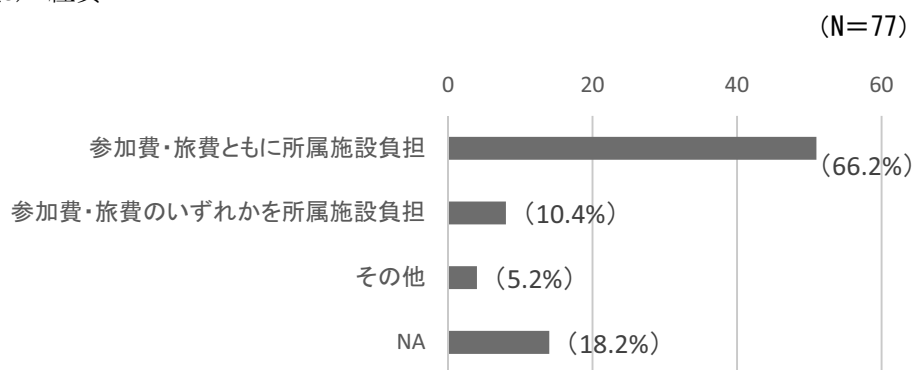
(3) 組織での役割



(4) 参加動機



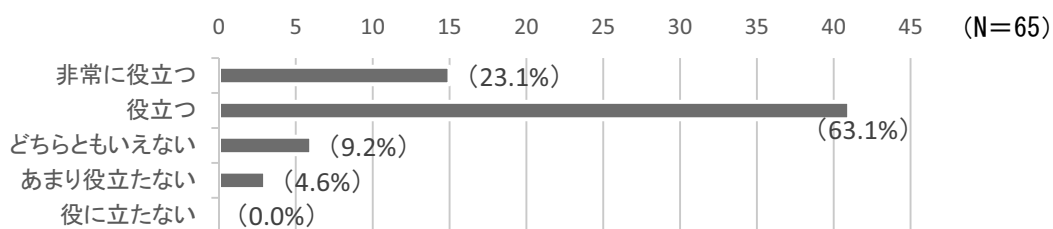
(5) 経費



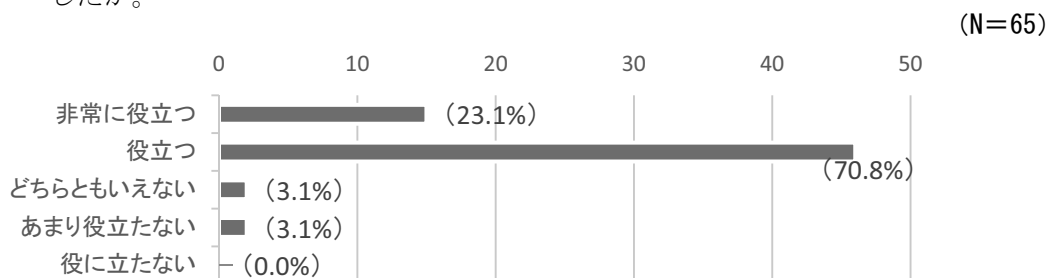
II 全日程参加者による評価

1. 講演会<ワーク“知る”>の評価

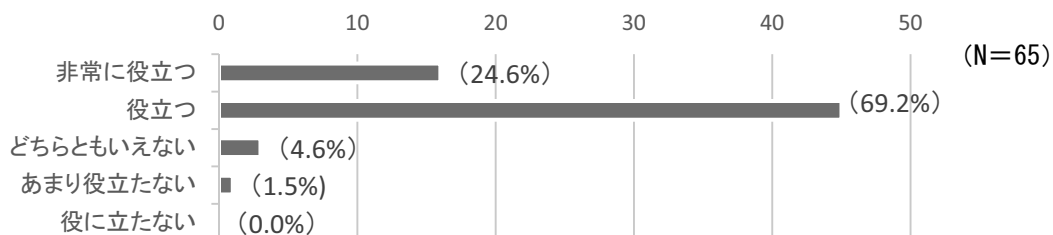
(1) 文部科学省の講演内容は、貴学の課題を考えるうえで、役に立ちましたか。



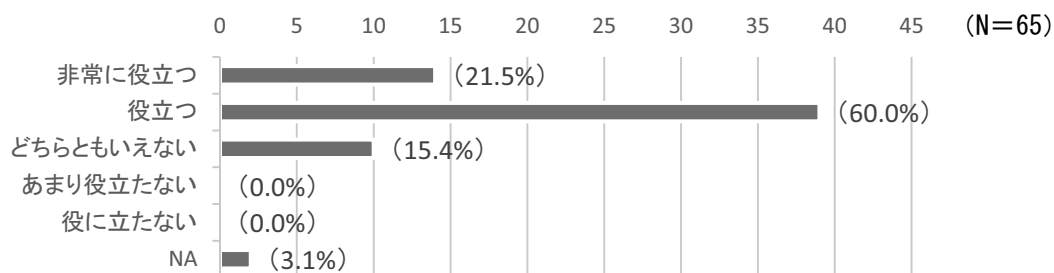
(2) JANPU（日本看護系大学協議会）の調査報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。



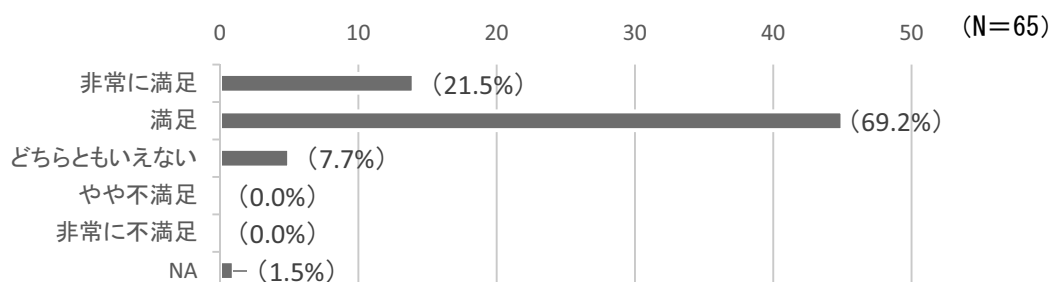
(3) 当センターによる全国調査の報告は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。



(4) 大学の取り組み事例紹介は、貴学の課題を考えるうえで役立ちましたか。



(5) <ワーク“知る”>全体に対するあなたの満足度はどうですか。



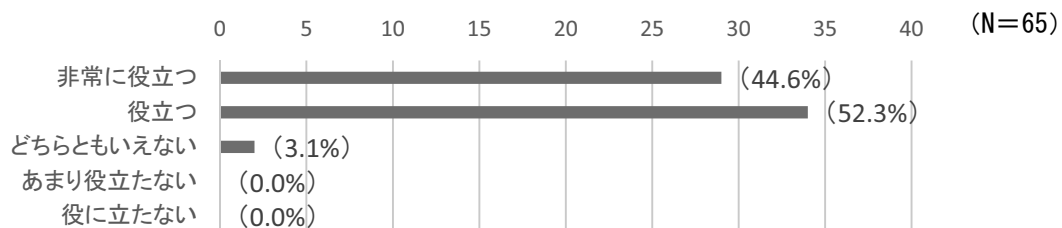
2. <ワーク“知る”>の内容は、貴学の課題や取り組みを考える際に、どのように活用したいですか。

- ・得られた内容を活用していきたい。
- ・他大学での取り組み内容を聞き、自学で取り入れることが何なのかを考える機会をえることができた。
- ・報告会。
- ・FDの1つで活用。
- ・独自の課題や共通性もあり、planの前提となる課題を明確化するために有用な情報になる。
- ・他大学の評価については参考にさせていただきます。
- ・他大学の活用例を取り入れたシステム構築を考えたい。
- ・知識の整理ができたので、自学の特性を生かしたポリシーの策定に役立てたい。
- ・貴重な資料です。教員全員で共有し先を見据えた問題解決に活用します。
- ・取り組み事例の報告は、卒業研究とからめる等取り入れやすく参考になりました。
- ・日本全体の動向がわかった。
- ・全国的な傾向、課題等をふまえ、まずは本学の強みを確認したい。その上で課題を明確にして検討できるとよいと思った。
- ・大学全体の共通認識の材料としたい。
- ・文科省、教育専門官の「大学改革の動向・今迄の経緯」は確認できたと思います。来秋コアカリを参照にし、気をたしかに、自学の教育理念、3Pを意識した教育を行いたいと思います。
- ・法的な根拠、看護学部(系大学)の位置づけ、今後の見通し等全体を俯瞰するための資料として活用したい。(看護の常識は非常識である戒めの上に)
- ・FDのテーマに活用していきたい。
- ・持ち帰り情報共有したいです。
- ・教員に情報提供し、共通理解したい。
- ・取り組み事例など学内周知し、検討していきたい。
- ・卒業到達目標を作成する強い動機づけとなった。そのため、今回の内容を自校の教員に説明し、合意を得るために使用できると思います。

- ・次の分野別評価。
- ・これからの取り組みのために、日本全体の方向性が参考になった。これをもとに。自学で取り組んでいきたい。
- ・アイデア。
- ・具体策に結びつける。
- ・学内で他の教員に伝達します。目の前のことに追われている教員が多いと思うので。
- ・文科省の先生のご講演で、最後の部分（看護に特化した部分）を詳しく聞きたかったのですが、省略されたのは残念でした。

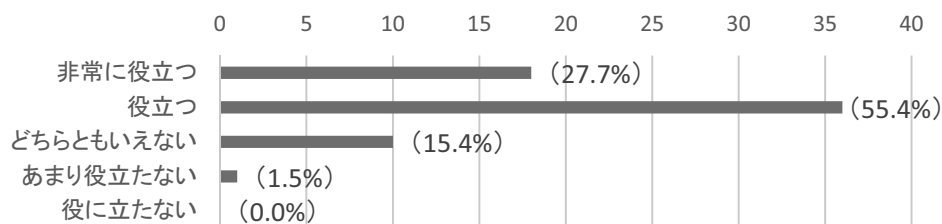
3. <ワーク“創る”><ワーク“推進する”>の評価

(6) <ワーク“創る”>は、貴学の課題やアクションプランを考える上で役立ちましたか。

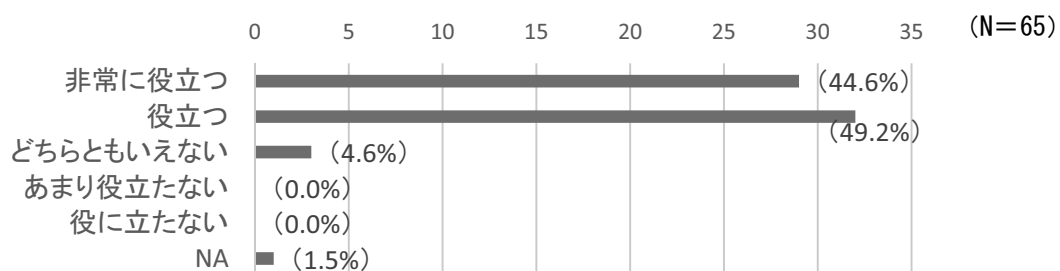


(7) <ワーク“創る”>におけるワークシートは、役立ちましたか。

(N=65)

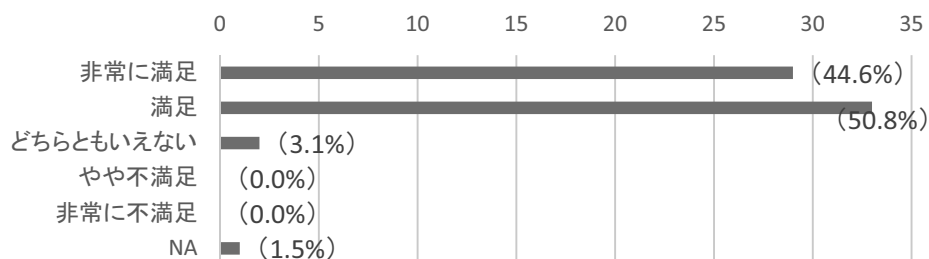


(8) <ワーク“推進する”>は、貴学のアクションプランを考えるうえで役立ちましたか。



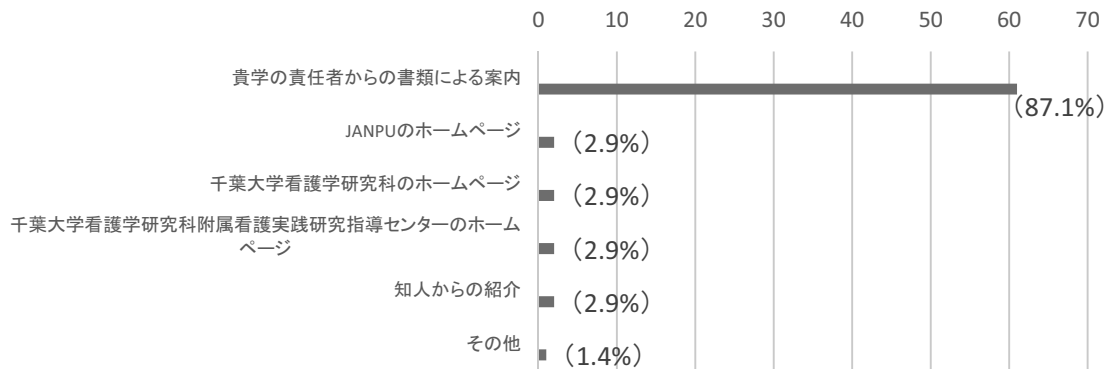
(9) ワークショップ全体に対するあなたの満足度はどうですか。

(N=65)



4. 今回の企画は、何で知りましたか？（複数回答）

(N=65)



5. 今年度のワークショップの企画・運営について、よかった点への意見や感想

- ・様々な設置主体・地域の大学がグループメンバーにいたので、色々な観点（視点）から問題を見ていくことができた。
- ・ファシリテーターの先生が、ディスカッションの方針をずれないように、介入していただいていたので円滑にすすめることができた。
- ・2日目、案内係りの方が対応していただいて、迷わずに部屋まで移動ができた。
- ・ファシリテーターさんの関わりがあってワークも進んだと感じました。
- ・グループワークの進め方、時間の使い方などグループにまかせて頂いたこともよかった。
- ・全体発表がさらに視野広く、また重なりあうこともわかりました。
- ・ファシリテーターが軌道修正して頂けて良かった。
- ・ファシリテーターの先生から頂いた意見が明確で討議が進めやすかったです。ありがとうございました。
- ・4つの側面から検討できたこと+共有できたこと（組織運営・臨地実習・学生支援・地域運営）
- ・ファシリテーターの先生がうまくアドバイスして下さって良かったです。又メンバーの方との交流も楽しかったです。
- ・自学の問題の明確化と対策立案につながった。
- ・ファシリテーターの先生に本当に助けていただき報告書までができました。発言の細かなところまで拾って頂き意義付けて下さったことが役立ちました。
- ・自校の取り組みの評価ができた。
- ・ファシリテーターの先生が、全体のグループや話し合いの観点からずれないようにサポートして下さった点。
- ・参加メンバーの先生方の協力。
- ・2日間で十分です。
- ・ファシリテーターの先生が適宜アドバイスして下さったのでとてもやりやすかったです。
- ・保健師とワークできたことがよかった。
- ・ファシリテーターがすばらしかった。
- ・事前・事後の課題がなかった事で（1日終了後の夜はホテルで宿題しましたが）負荷としてはかからず大変ありがたかったです。ファシリテーターの先生がグループの方向性などについては適切にサジェスチョンして下さり「この2日間にできること」へ引き戻して下さったのはとても助かりました。
- ・ワークシートが自分の考えを整理するのに有効だった。（GWにうまく活用できなかったのが残念である）
- ・ファシリテーターの先生や、運営に携わる方が丁寧に細かいところまで配慮して下さってやりやすかった。
- ・小グループでのディスカッションは、とてもやりやすかったです。

- ・ワークショップの有効性を再認識できました。
- ・他大学の状況を知ることも非常に参考になりました。
- ・終了時間が守られる点
- ・グループワークしやすい環境
- ・グループ配置に設置主体、開設年数など考慮して設置があったこと。
- ・ファシリテーターの存在、役割、見習いたいです。
- ・ファシリテーターの先生がついてくれてワークの進行がスムーズであった。
- ・他大学の目標評価の情報を得ることができたことによって、自大学の課題や今後の方向性が明確になった。
- ・ルーブリック評価を活用するアクションプランへのアイデアをもてた。
- ・スムーズな運営でよかったと思います。ありがとうございました。
- ・他大学の取り組みを知ることが出来てよかったです。FDとしてのこのワークショップの内容を取り入れていきたいと思います。ありがとうございました。
- ・様々な状況を知りながら自学へどのように役立てるか整理できる企画でした。
- ・テーマが様々あり統合して卒業時到達目標とつなげて検討する力につなげることができました。
- ・テーマごとにグループがつけられており、様々な設置主体の教員がメンバーとなっており多様な意見が聞けてよかったと思う。
- ・2日間の短期間ではあったが、内容が充実してよかった。他の大学の様々な取り組みを知ることができてよかった。
- ・本学でも悩んでいたタイムリーなテーマであった。
- ・対応が丁寧。
- ・テーマが自学の取り組みなければならぬテーマであったので、とてもよかった。特に組織、実習の分け方で視点を変えた考え方を知ることができた。
- ・2日程度の方が参加しやすかったのでよかったです。
- ・他大学の先生のお考えや、取り組みを知ることができ、応用できること、また共感できることがありよかったです。
- ・他大学の先生方とのグループワークを通し、自大学に具体的に取り入れられやすい内容、ヒントを得ることができた。
- ・丁寧に企画されていることを感じました。大学の問題を考えていたのでタイミングがとてもよかったです。
- ・テーマを通じて、自らの大学の課題が明らかになった。色々な分野や職歴の先生方と考えることができた。横のつながりが広がった。
- ・DPについて文言をきれいにすることばかり考えていたように思いますが、本来あるべき大学の姿を反映することであることを理解できた。

6. 今年度のワークショップの企画・運営について、改善すべき点への意見や感想

- ・発表時間が短い。(2日間のGWを5分で発表するのは無理がある)
- ・参加費が高いと思う。会議場所代、資料代等経費もあるかと思いますが2日目はほぼ講義代は要しませんが、お弁当やお茶を出してもらっても良いと思いました。(むしろ参加者の知の集結なので)
- ・何を求められているのか、当初わかり辛く、しかし助言やサポートで何とかなりました！
- ・プリンタの不具合があった。
- ・開始をあと30分遅らせていただければ、地方からの出席者は前泊が不要になります。初日のワークはその分30分短くしてもいいと思います。
- ・アクションプランまで行くワークの時間をあと15分~30分あると良い。
- ・学部の責任者や委員長でないので決定権がありません。そういった立場でも参加させていただき、大変

自身の意識付けに繋がったので参加基準緩めに書いていただけるとうれしく思います。ありがとうございました！

- ・活発なグループワークとなり時間が足りなかった。
- ・ワーク“知る”の時間にもう少し余裕があると良かった。
- ・1日目前半、質問タイム10分でもあれば。
- ・<ワーク3>の時間が短い。
- ・新人教員へのFD。
- ・GWの部屋がグループ別に準備されていたのはとても良かったと思います。
- ・パソコン、プロジェクターの使用、ネットの接続が初日にできなかったのが残念でした。
- ・発表の時間が7～8分はほしかったです。
- ・これ以上の時間をとることは企画側も参加者側も難しいが、時間のわりに課題が大きかったと思いました。
- ・しかたありませんが時間がとても忙しかったです。
- ・学生をサポートに入れることを控えて欲しい。学生がいるから、発表内容に配慮して欲しいと司会が発言することは本末転倒である。
- ・時間がもう少しあればまとめがしっかりできたと思う。

7. 次年度のワークショップへの要望や意見

- ・自分たちの課題として次の参加者に本WSの意義を伝えたいと思います。
- ・コアカリキュラム作成に向けた、ヒントとなる課題を希望いたします。
- ・引き続き同内容でも良いのではないかと思います。
- ・2日目の時間が不足気味でしたので、1日目をもう少し充実させてもいいのかと思いました。
- ・文科省と厚労省の基準のすりあわせ。
- ・今年のを続きをやってほしい。
- ・講師の発表の最後のPPTのみ配布して欲しい。
- ・ポリシーの理解・反映することの方法（より具体的な）
- ・学生ボランティアが発表時のいることはどうか疑問に感じた。学生のことを発表する際に言葉を選ばなくてはいけないことを不便に感じた。

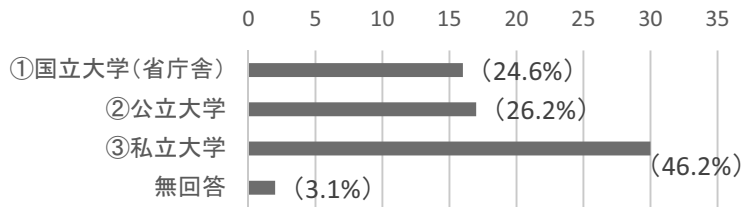
8. 看護学教育研究共同利用拠点に今後期待すること

- ・FD活動などへのアドバイス フェシリテーター参加など。
- ・今回得られた課題を集約し、看護系大学で取り組むべき指針、良いアイデアを政策へつなげるような形で発信していただくとありがたいです。
- ・ツールもいろいろ紹介して頂いたので活用してみます。
- ・気軽に個別に活用できることを期待する。
- ・教員の質向上。
- ・社会で求められていることに応じる（例えばカリキュラム作成・変更など）際に相談にのっていただくと大変ありがたいと思います。
- ・学長・学部長・学科長等管理者対象のワークショップ等、現状を知る機会を企画していただきたい。
- ・このような他大学の教員で話し合う機会を頂き感謝いたします。教育の評価なども取り入れながら、継続して頂けますよう期待致します。
- ・とても大変な活動かと思いますが、情報交換できる場として、これからよろしく願います。
- ・今後も継続をお願いします。
- ・地方大学や私立大学にも共通して活躍できる卒業時到達目標の評価のしくみやモデルを発信してほしい。

9. 参加者の属性

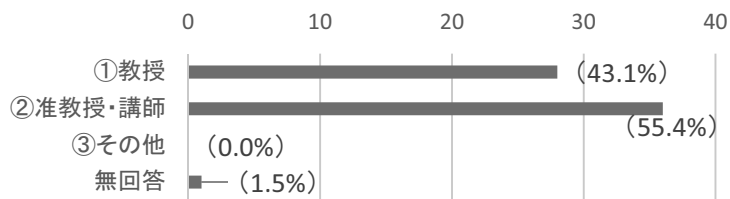
(1) 所属施設

(N=65)



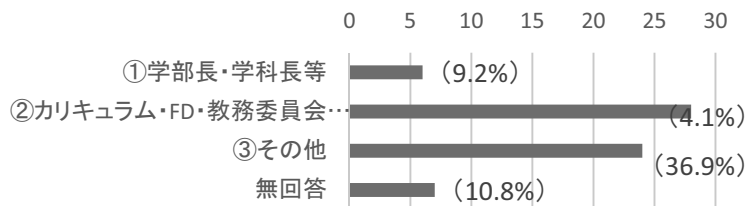
(2) 職位

(N=65)



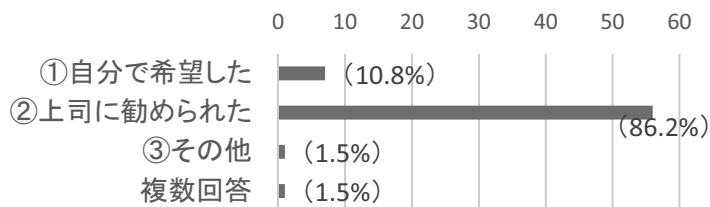
(3) 組織での役割

(N=65)



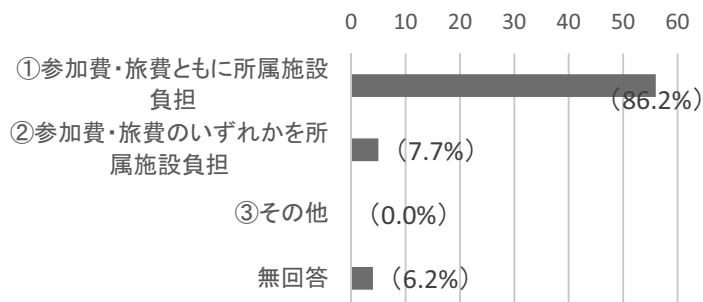
(4) 参加動機

(N=65)



(5) 経費

(N=65)



XVII. 「大学改革時代における看護学教育の
継続的質改善（CQI）への挑戦」
～看護系大学のネットワークに向けて～

吉本照子（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 センター長）

総括「大学改革時代における看護学教育の継続的質改善（CQI）への挑戦-看護系大学のネットワーク化に向けて」

吉本照子

今後の後期高齢者の急増にともなうケアニーズの質的・量的変化に対応するために、国は、地域包括ケアシステムの構築を推進しています。そうした中で、学士課程の卒業生には、医療機関を超えて、より多様な地域のケア機関、行政機関あるいは教育研究機関に所属し、2025年問題を乗り越え、その後のケアニーズの変化も射程とした新たなケアの価値を創出し続けることが期待されています。

このような社会状況から、日本の大学全数の3割に及ぶ看護系大学は、新たな教育の成果を問われています。すなわち、各看護系大学は、次世代を担う卒業生が、“地域のほとんどのケア機関に所属する看護職として、日々の、および中長期的な地域ケアの状況の変化に対応し、2025年問題を乗り越え、その後のケアニーズの変化に対し、新たなケアの価値を創出し続けるための基礎・基盤を獲得しているか”、“看護連携により、より効果的・効率的なケアシステムを創出する役割認識と新たな力量を開発するための自己教育力を獲得しているか”を問われていると思います。

私たち看護系大学教員は、教育の質保証は継続的な質改善により可能となること、目標に対する評価をもとに改善し続ける必要があること、またPDCAサイクルを回すことを当然のように認識している一方、看護系大学教員の需要や流動性が高まり、あるいは実習環境等の教育環境整備が厳しい中で、看護系大学の教育の質保証に多くの課題を認識しているのではないかと考えます。

こうした問題認識、および平成27年度看護学教育ワークショップ「10年後を見据えた看護学教育の質改善の取り組み～臨地実習の質保証に焦点をあてて～」の評価結果から、自組織の課題を「自組織」で解決するための支援が必要と考え、今回のテーマを「卒業時到達目標の評価をどう行い、どう活かすか～大学改革時代における看護学教育の継続的質改善への挑戦」としました。企画過程では、全国の看護系大学にとって、より有用な内容になるように、文部科学省、日本看護系大学協議会（JANPU）と協議し、負担軽減のニーズに対し、2日間で構成しました。

参加者相互の支援により、各々が自大学の課題を解決するためのアクションプランを作成し、実現に向けたアイデアを得るように、文部科学省、JANPUのご協力を得て全国の看護系大学の状況に関する情報を提供し、ファシリテータがグループワークを支援しました。4大学の先生方がセンター教員とともに、ファシリテータを担って下さいました。

参加者をはじめこうした多くの方々のご協力により、教育の質改善を推進することを期待された参加者の皆様に、FDの機会の一つを提供できたこと、グループワーク等で他大学の状況を知り、より客観的に自大学の状況とらえることができたこと、また本ワークショップの成果の一つとして、全体討議において、教育の質改善に関するいろいろな阻害要因

があるものの、自ら推進していく役割があることを、参加者間で共有できたことを全国の看護系大学の皆様にご報告したいと思います。

本センターは、看護学教育研究共同利用拠点として、各々の大学が自らの役割機能を選び取り、教育の質保証を行うために活用しうる情報の集約と発信、多様な教育環境のもとで継続的質改善に取り組むための手がかりとなる継続的質改善モデルの開発、継続的質改善を担う立場の教員の皆様に支援するためのFD、さらに、全国の看護系大学が協力して、社会的要請に応えるためのネットワークの推進に取り組んでいます。その一環として、今後も看護学教育ワークショップを企画・実施・質改善に努めます。

最後に、明確な問題認識をもとに参加して下さった皆様、後援者として、実施にご協力くださった文部科学省、JANPU、および4大学からのファシリテータの皆様、心から感謝申し上げますとともに、今後もどうぞよろしくお願い致します。

XVIII. 実施体制

ワーク“知る”講演者・報告者

齊藤	しのぶ	文部科学省 高等教育局 医学教育課	看護教育専門官
上泉	和子	一般社団法人 日本看護系大学協議会	代表理事
		公立大学法人青森県立保健大学	理事長／学長
黒田	久美子	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	准教授
両羽	美穂子	岐阜県立看護大学	教授

(発表順)

ファシリテータ

雄西	智恵美	徳島大学大学院	教授
吉本	照子	千葉大学大学院看護学研究科	教授
谷本	真理子	東京保健医療大学	教授
和住	淑子	千葉大学大学院看護学研究科	教授
中島	洋子	久留米大学	教授
石井	邦子	千葉県保健医療大学	教授
黒田	久美子	千葉大学大学院看護学研究科	准教授
銭	淑君	千葉大学大学院看護学研究科	准教授
吉田	澄恵	千葉大学大学院看護学研究科	特任准教授
野地	有子	千葉大学大学院看護学研究科	教授

(グループ番号順)

後援

文部科学省
一般社団法人 日本看護系大学協議会

千葉大学運営組織

大学院看護学研究科長
宮崎 美砂子 教授

センター教員会議および実行委員会

◎吉本	照子	教授
○野地	有子	教授
手島	恵	教授
和住	淑子	教授
黒田	久美子	准教授
銭	淑君	准教授
佐藤	奈保	准教授
杉田	由加里	准教授
黒河内	仙奈	助教
阿部	恭子	特任准教授
吉田	澄恵	特任准教授
井関	千裕	特任助教

(◎ センター長・企画責任者 ○実行委員長)

平成28年度看護学教育ワークショップ 報告書

発行 2017年 3月

編集 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

および平成28年度看護学教育ワークショップ実行委員会

吉本照子、野地有子、手島 恵、和住淑子、黒田久美子、錢 淑君、佐藤奈保
杉田由加里、黒河内仙奈、阿部恭子、吉田澄恵、井関千裕

発行所 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1

千葉大学大学院看護学研究科

