
平成29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

看護学教育の自律的・継続的質改善(CQI)の戦略を練る

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 一般社団法人 日本看護系大学協議会

期間 平成29年10月26日(木)～10月27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

<開会及びオリエンテーション>

1. 千葉大学挨拶 1
千葉大学大学院看護学研究科長 中村 伸枝
2. 平成 29 年度看護学教育ワークショップ 実施要項 2
3. 平成 29 年度看護学教育ワークショップ プログラム 5
4. オリエンテーション 6
5. 参加者概要 7

<講演と公開討論会の部>

6. 【講演】 高等教育行政における看護学教育への期待と質保証の課題 10
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
7. 【報告 1】 全国看護系大学の CQI 活動に学ぶ CQI 戦略 34
報告者 吉田 澄恵 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 特任准教授
8. 【報告 2】 「到達目標 2011」に学ぶ CQI 戦略 42
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
9. 【公開討論会】 “CQI の戦略を練る” 47

<グループ討議と成果共有の部>

10. 全日程参加者グループ別名簿 54
11. ガイダンス 57
12. 【ワーク 1】 【ワーク 2】 ワークシート 60
13. 【ワーク 3】 「CQI 戦略洗練のためのアイデア交換」（グループ発表） 62
14. 【ワーク 4】 「自大学の CQI 推進に向けた課題確認」（全体討議） 79

<総 括>

15. ワークショップ総括評価 91
16. おわりに 101
「人口減少社会における新たな看護システムを構築する看護人材の養成に向けて」
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長
17. 実施体制 103

1. 千葉大学挨拶

千葉大学大学院看護学研究科長

中村 伸枝

本日は、ご多用のところ、本研究科附属看護実践研究指導センター主催の看護学教育ワークショップにご参加いただきまして、誠にありがとうございます。本年度も全国から多くの皆様にご参集いただき、本日、開催できますことを大変うれしく思っております。

本センターは、我が国の看護学教育分野で唯一の文部科学大臣認定 教育関係共同利用拠点として、看護系大学各々では解決しがたい課題の解決や 取り組みの共有を通して、効果的・効率的な教育改善を推進することを使命としており、地域の多様な保健医療福祉機関の協力と参画により、各種事業を展開しています。このワークショップも事業の一環として、日本看護系大学協議会から協力をいただき実施するものです。

昨年度のワークショップでは、看護学教育の継続的質改善（CQI）に関し、『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について討議し、教育の質改善に関するさまざまな阻害要因があっても、自ら推進していく役割があることを共有いたしました。

大学教育改革の中で、看護系教員確保の困難、超高齢・人口減少社会における、次世代への地域社会からの期待、また、学生の多様性への対応など、看護系大学教員の課題の拡大と、期待される教育力の向上を、拠点の立場から痛感しています。

こうした状況の中で、昨年のワークショップにおいて、『さまざまな阻害要因があっても、推進していくのは自らである』と、参加大学間で共有したことは、拠点として看護系大学の相互協力関係を推進するための第1歩であったと評価しています。

そこで、今年度は各大学の状況をより客観的にとらえ、特徴を大切にしながら、課題を解決できるように、「看護学教育の自律的・継続的質改善（CQI）の戦略を練る」と題し、CQIを推進するための考え方や方法について学び、自大学のCQIの戦略を練ることを目的として開催することとなりました。2日間を通して、CQIの課題と推進の方策についての認識を深め、自大学での活動に役立てていただきたいと思います。

最後になりますが、ご参集いただきました皆様の総力によりまして、実りある成果を出していただけるよう期待しております。2日間どうぞよろしく申し上げます。

2. 平成 29 年度看護学教育ワークショップ 実施要項

1. テーマ 看護学教育の自律的・継続的質改善 (CQI) の戦略を練る

2. 主旨

本ワークショップは、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の機能の一環として、運営しています。

昨年は、大学改革時代における看護学教育の継続的質改善 (CQI : Continuous Quality Improvement) への挑戦として、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とし、各大学のアクションプランを考え共有しました。その成果は、CQI 推進者の役割認識の高まりにつながっていました。2017 年 3 月から 5 月に実施したフォローアップ調査では (回収率 40%)、ワークショップでのアイデア交換を反映した修正アクションプランに取り組んでいる大学が多数みられました。また、アクションプランの実行方法に関する手がかりを求める声もありました。

そこで、今年度は、CQI を推進するための考え方や方法について学び、自大学の『CQI の戦略を練る』ために有効な意見交換とネットワーキングを促進する場にしていきたいと思ひます。

ご参加をどうぞよろしくお願い申し上げます。

3. 目的

目的

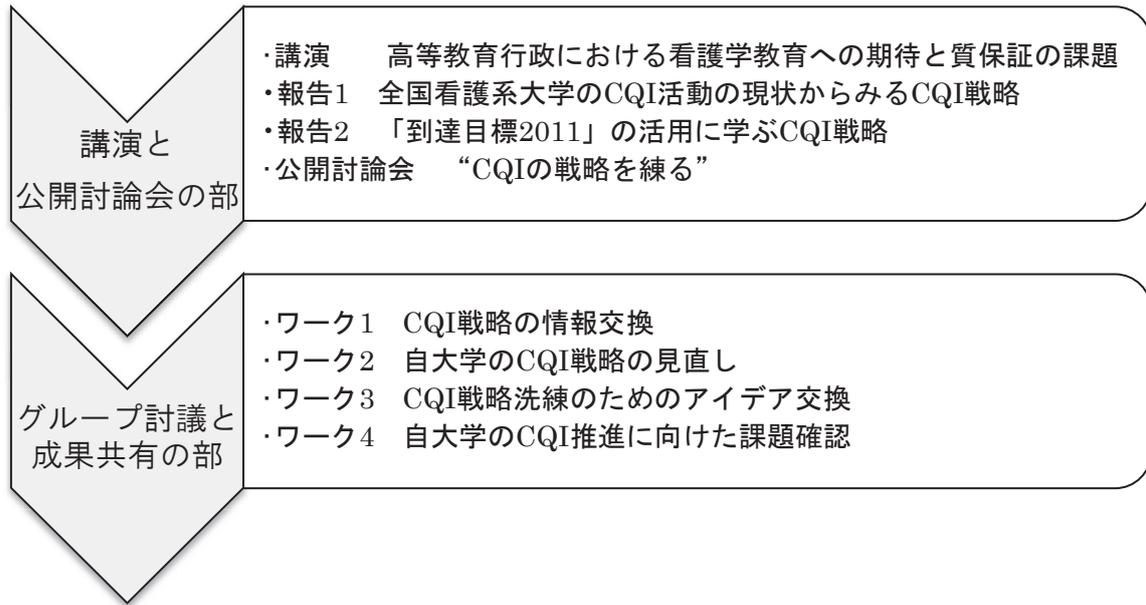
看護学教育の継続的質改善 (CQI) を推進するための考え方や方法について学び、自大学の CQI の戦略を練ることを目的とします。

目標

- 1) 高等教育行政の概況や全国看護系大学の CQI 活動を知り、自大学の CQI 戦略をマクロから検討する視点を獲得する。【講演と報告】
- 2) 看護系大学の CQI の課題、CQI の推進要因・阻害要因、CQI 戦略をどう推進するかについての討論を聴き、自大学の CQI 戦略について考える。【公開討論会】
- 3) さまざまな CQI 戦略について情報交換し、自大学の CQI を再考する。【ワーク 1】
- 4) 各大学の CQI 戦略を検討し、自大学の CQI 戦略を見直す。【ワーク 2】
- 5) CQI 戦略のアイデア交換を通して、自大学の CQI 戦略洗練のヒントを得る。【ワーク 3】
- 6) CQI 戦略における共通性を探り、自大学の CQI 推進に向けた課題を確認する。【ワーク 4】

※ 「CQI 戦略」とは、参加者が、自大学の看護学教育の継続的質改善 (CQI : Continuous Quality Improvement) のために、組織的に取り組んでいこうと考えているアクションプランを指しています。

4. プログラム概要 (詳細は別紙)



<グループ討議のテーマ>

A : トップダウン CQI 戦略

組織の管理的立場にある者から教員に働きかけて CQI を推進する戦略を検討する。

B : FD 中心 CQI 戦略

FD 企画を通して、教員の能力開発を行うことから CQI を推進する戦略を検討する。

C : 日常教育実践 CQI 発見戦略

日常の教育実践から CQI 活動となっているものを見出し、CQI 戦略として検討する。

D : ボトムアップ CQI 戦略

一教員の立場から、組織全体に働きかけて CQI を推進する戦略を検討する。

5. 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

6. 協力 一般社団法人 日本看護系大学協議会

7. 実施方法

- (1) 期 間 平成 29 年 10 月 26 日 (木) ～10 月 27 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 講演と公開討論会の部 250 名
全日程 60 名
- (5) 参加要件 講演と公開討論会の部 : どなたでも参加できます。
全日程 : 看護系大学において、組織的な教育の質改善(CQI)を推進する教員
原則として、准教授以上とし、以下の①～④を充たすことといたします。
①全日程に参加できる。
(参加者全体への影響がありますので、途中参加・退席は認められません)
②自大学の CQI に関する情報を収集し、参加前 web チェックに回答できる。
※ 参加前 web チェックは、事前課題や実態調査ではなく、自大学の CQI に関

- する情報収集のヒントを確認する項目です。(事前提出課題はありません)
- ③配置されたグループのテーマに沿って、CQI 戦略を構想し、参加者と共有することができる。
- ④グループ討議中に、自大学の CQI の戦略を練り、意見交換できる。

- (6) 参加申込 センターホームページにある看護学教育ワークショップ申し込みフォームより、8月21日(月)9時までにお申込みください。<http://www.n.chiba-u.jp/center/>
全日程参加者については、看護師等養成課程を置く学部等の長の推薦が必要です。
所定の「全日程参加申込書」をダウンロードし、PDF 添付してください。

※ 本年度より、申し込みは web のみとなります。

- (7) 参加者 8月28日(月)までに行い、参加の可否をメールにて通知します。(参加者には必要書類(実施案内・案内図・振込用紙等)を別途郵送いたします。)
- 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。
準備の都合上、当日参加は認められません。

- (8) 参加費 講演と公開討論会の部のみ 5,000 円
全日程 20,000 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、昼食代)は、派遣施設および参加者でご負担ください。
- ※ 参加決定の連絡の際に、振り込み先をご案内します。

- (9) 昼 食 当日は混雑が予想されますので、各自お弁当をご持参願います。
昼食会場は2日間ともご用意しております。

- (10) 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、申込フォームに出欠をご記入ください。

- (11) 宿泊施設 各自で手配をお願いいたします。

- (12) 修了証書 2日間の全日程に参加した方を、修了要件を満たしたと評価し、千葉大学の修了証書を授与いたします。

6. 個人情報等の取り扱い

web 申し込みフォームや「全日程参加申込書」に記載の個人情報等については、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: 武村・齊藤)

TEL : 043-226-2464

FAX : 043-226-2382

メール : tab5652@office.chiba-u.jp

3. 平成 29 年度看護学教育ワークショップ プログラム

第 1 日目 10 月 26 日 (木) 受付 9:30～

10:00～10:05 開会の辞

<講演と公開討論会の部>

10:05～10:10 オリエンテーション

10:10～10:20 企画主旨説明 (ワークショップの目的と構成)

10:20～11:20 【講演】 高等教育行政における看護学教育への期待と質保証の課題
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 氏

11:20～11:40 【報告 1】 全国看護系大学の CQI 活動の現状からみる CQI 戦略
(当センター 特任准教授 吉田澄恵)

11:40～12:00 【報告 2】 「到達目標 2011」の活用に学ぶ CQI 戦略 (当センター 准教授 黒田久美子)

12:00～13:00 休憩/昼食

13:00～14:30 【公開討論会】 “CQI の戦略を練る”

- ◇ 大学教育全般の改革に尽力してきた立場、看護学の分野別評価機構の設立準備の立場、地域の中核大学あるいは新設の大学で CQI に取り組んできた立場から、看護系大学の CQI の課題、CQI の推進要因・阻害要因、CQI をどう推進するかについて討論し、参加者が自大学の CQI を考えます。

司会 吉本 照子 (当センター長)

上泉 和子 氏 (JANPU 代表理事 青森県立保健大学 理事長/学長)

パネリスト

小笠原 正明 氏 (北海道大学 名誉教授、前大学教育学会会長、元筑波大学 特任教授)

高田 早苗 氏 (日本看護学教育評価機構 (仮) 設立準備委員会委員長 日本赤十字看護大学 学長)

深田 美香 氏 (鳥取大学 医学部保健学科 教授)

村上 生美 氏 (森ノ宮医療大学 副学長 保健医療学部看護学科長)

14:30～14:40 全日程参加者 休憩 レセプションホールへの移動

講演と公開討論会の部のみ参加者 解散

<グループ討議と成果共有の部>

14:40～14:50 ガイダンス

14:50～15:00 グループ討議会場への移動

15:00～16:20 【ワーク 1-①】 CQI 戦略の情報交換 (グループ討議)

16:20～16:30 休憩 レセプションホールへの移動

16:30～17:00 【ワーク 1-②】 グループ討議内容の発表と 2 日目の課題の確認 (グループ発表)

17:30～19:30 交流会

第 2 日目 10 月 27 日 (金)

9:30～11:30 【ワーク 2】 自大学の CQI 戦略の見直し (グループ討議)

11:30～13:00 昼食・休憩 (全体会場への移動・発表準備含む)

13:00～14:30 【ワーク 3】 CQI 戦略洗練のためのアイデア交換 (グループ発表)

14:30～14:40 休憩

14:40～15:40 【ワーク 4】 自大学の CQI 推進に向けた課題確認 (全体討議)

15:40～16:00 修了証書授与

閉会の辞

4. オリエンテーション

本ワークショップでは、看護学教育の継続的質改善（CQI:Continuous Quality Improvement）および、CQI 戦略をスライドに示したように用いている。

また、講演と公開討論会の部では、自大学の CQI の戦略を練るヒントが得られるように企画した。

看護学教育の自律的・継続的質改善 CQIの戦略を練る

<目的>

看護学教育の継続的質改善(CQI)を推進するための考え方や方法について学び、自大学のCQIの戦略を練ることを目的とします。

➤ 看護学教育の継続的質改善(以下、CQI)：

教員の課題認識から自律的に実施されている看護学教育の質改善を、組織的に継続して推進する活動

≠大学管理者のマネージメント cf.大学の質保証のPDCAサイクル

➤ CQI戦略：

参加者が、自大学のCQIのために、組織的に取り組んでいこうと考えているアクションプラン

講演と公開討論会の部

目標

1. 高等教育行政の概況や全国看護系大学のCQI活動を知り、自大学のCQI戦略をマクロから検討する視点を獲得する。

【講演と報告】

2. 看護系大学のCQIの課題、CQIの推進要因・阻害要因、CQI戦略をどう推進するかについての討論を聴き、自大学のCQI戦略について考える。【公開討論会】

↓

- 自大学のCQI戦略を練る
- 全日程参加者は、<グループ討議と成果共有の部>へ

5. 参加者概要

■全参加者（講演と公開討論会の部のみ参加者含む） 107 機関 157 名

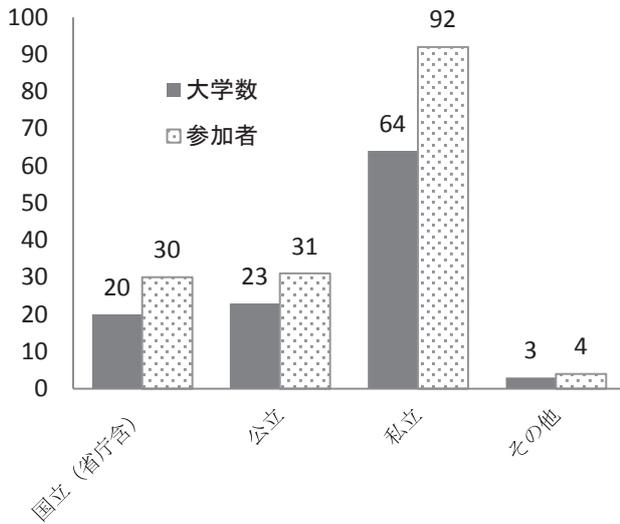


図1 国公立別参加大学数・参加者数

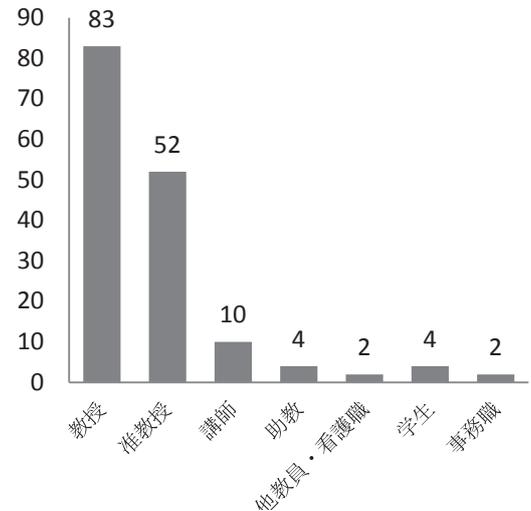


図2 職位別参加者数

■全日程参加者 65 大学 67 名

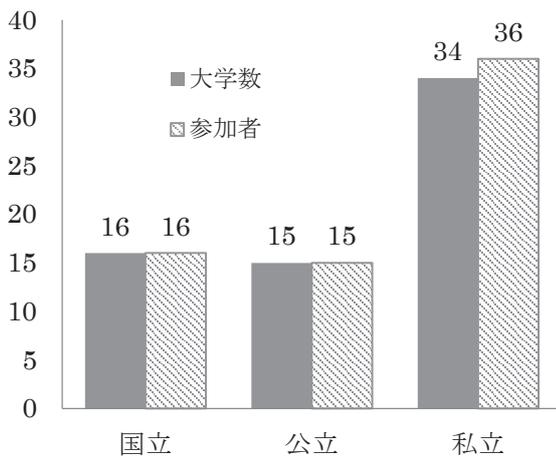


図3 国公立別参加大学数・参加者数

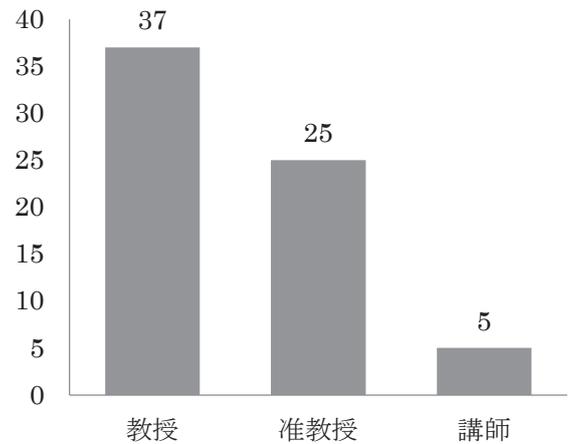


図4 職位別参加者数

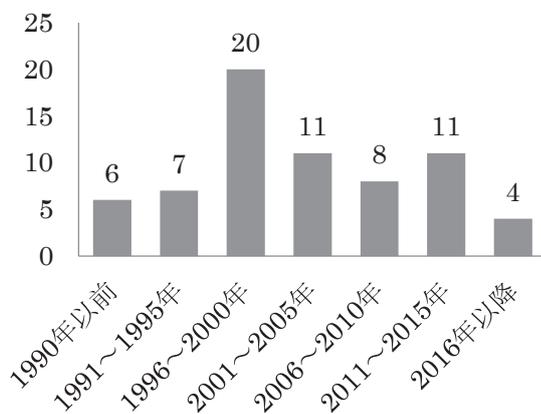


図5 開設年度別参加者数

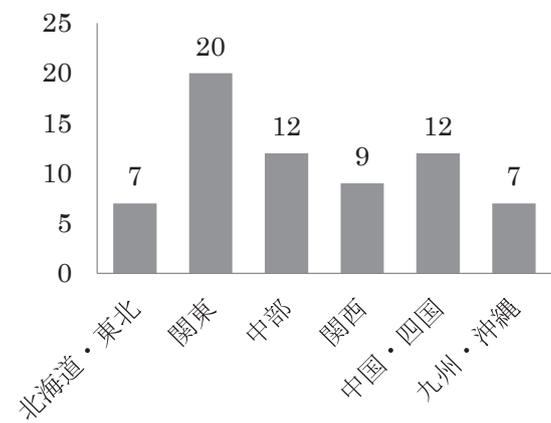


図6 全国ブロック別参加者数

看護学教育の自律的・継続的質改善（CQI）の戦略を練る

< 講演と公開討論会の部 >

「高等教育行政における看護学教育への期待と質保証の課題」

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）

「全国看護系大学の CQI 活動に学ぶ CQI 戦略」

報告者：吉田澄恵

（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 特任准教授）

「到達目標 2011」に学ぶ CQI 戦略

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）

平成29年度看護学教育ワークショップ

高等教育行政における看護学教育への期待と質保証の課題

平成29年10月26日



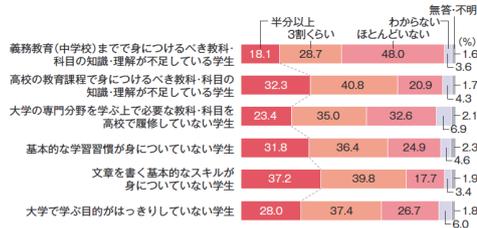
文部科学省高等教育局医学教育課
齊藤 しのぶ

1. 大学教育の現状について

大学入学者の学力・学習状況に関する関係者の認識

入学者の学力・学習の状況(全体)[大学]

Q: 貴学科の1年生についてお聞きします。貴学科の今年度の1年生で、次のような学生はどれくらいいますか。



設置者別
「半分以下」の%

設置者別	国公立 (602)	私立 (1,410)
義務教育(中学校)までで身につけるべき教科・科目の知識・理解が不足している学生	5.8	23.3
高校の教育課程で身につけるべき教科・科目の知識・理解が不足している学生	11.5	41.3
大学の専門分野を学ぶ上で必要な教科・科目を高校で履修していない学生	12.1	28.2
基本的な学習習慣が身につけていない学生	14.5	39.2
文章を書く基本的なスキルが身につけていない学生	24.4	42.6
大学で学ぶ目的がはっきりしていない学生	21.1	31.0

注1) 「半分以下」の割合は、「ほとんど全員」「7割くらい」「半分以下」の合計の値。図1-2も同じ。
注2) 設置者別の表の「」は、20ポイント以上の差があるものを表す。

四年制大学に進学予定の3年生の学力・学習の状況(全体)[高校]

Q: 貴校から四年制大学に進学する予定の生徒(3年生)についてうかがいます。進学予定の3年生の中で、次のような生徒はどれくらいいますか。



学科系統別
「半分以下」の%

学科系統別	普通科 (908)	総合学科 (85)	専門学科 (235)
義務教育(中学校)までで身につけるべき教科・科目の知識・理解が不足している生徒	29.8	45.9	37.0
基本的な学習習慣が身につけていない生徒	28.3	41.2	32.4
文章を書く基本的なスキルが身につけていない生徒	35.2	45.9	41.7
大学への進学目的がはっきりしていない生徒	23.4	24.7	20.4

(出典) ベネッセ教育総合研究所「高大接続に関する調査(2013年)」

【調査対象】
・全国の高等学校の校長
・全国の大学の学科長

【有効回答数】
・高校1,228名(配布数2,500通、回収率49.1%)
・大学2,012名(配布数5,060通、回収率39.8%)

【調査時期】
・2013年11月~12月

大学生の学修時間の状況について

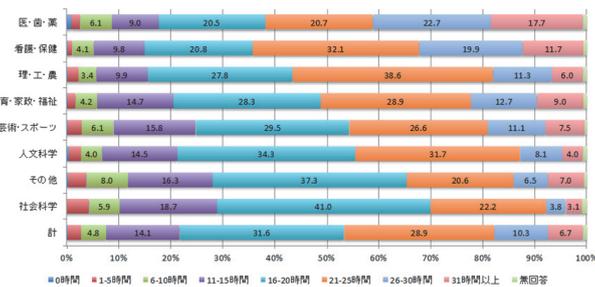
国立教育政策研究所「大学生の学習実態に関する調査研究」(平成28年3月)

授業への出席

○1週間当たりの授業出席時間の平均は約20時間(1年生、2年生)

○専攻分野別では、
・「医・歯・薬」、「看護・保健」では6割以上、「理・工・農」、「教育・家政」でも5割以上の学生が週に「21~25時間」以上授業に出席
・「社会科学」ではその割合は3割程度

図1 専攻分野別 1週間当たりの授業への出席時間(1・2年生)

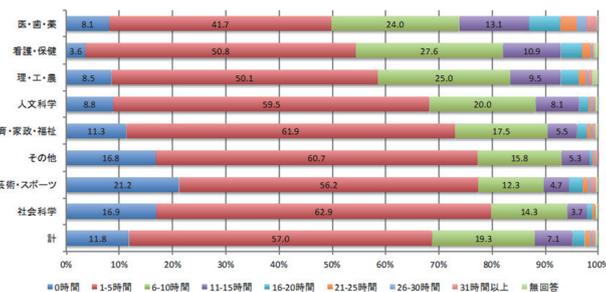


授業の予習・復習

○1週間当たりの授業の予習・復習等の時間の平均は授業出席時間の4分の1(1年生、2年生)

○専攻分野別では、
・いずれの分野においても最頻値は「1~5時間」
・授業への出席時間が長い「医・歯・薬」、「看護・保健」においては比較的最長い
・「社会科学」では週当たりの予習・復習等の時間が「1~5時間」以下の学生が8割

図2 専攻分野別 1週間当たりの授業の予習・復習等の時間(1・2年生)

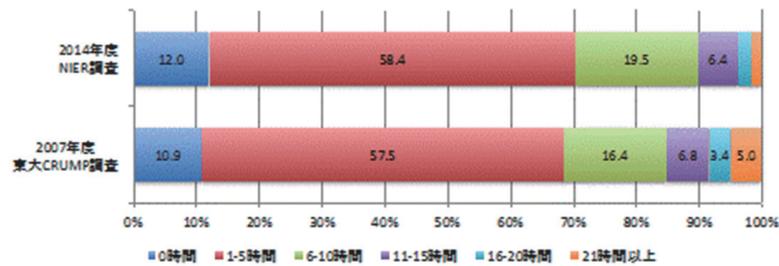


(参 考)

○同様の調査票を用いて2007年度に全国の大学生を対象に東京大学大学経営・政策センターが実施した調査(東大CRUMP調査)の結果(金子元久(2013)『大学教育の再構築—学生を成長させる大学へ』、東京大学出版会、p.39より引用)によれば、
・1年生の授業に関連した自発的学習時間は「0時間」が10.9%、「1～5時間」が57.5%、「6～10時間」が16.4%であり、今回(2014年度)の結果とはほぼ同じ

○国立教育政策研究所が実施した調査(NIER調査)と東大CRUMP調査では、調査対象者の抽出方法、調査の実施時期(実施月)が異なるため、厳密な意味での比較をすることはできないが、この7年間で授業に関連する自発的学習時間が大きく変化したとは言えないと解釈できる。

授業に関連した自発的学習時間の変化(2007年度・2014年度)



先を見通すことの難しい時代において、生涯を通じて不断に学び、考え、予想外の事態を乗り越えながら、自らの人生を切り拓き、より良い社会づくりに貢献していくことができる人間を育てることが必要。



社会で自立して活動していくために必要な「学力の3要素」

- ① **知識・技能**の習得
- ② 知識・技能を活用して、自ら課題を発見しその解決に向けて探究し、
成果等を表現するために必要な**思考力・判断力・表現力等の能力**
- ③ **主体性**を持ち、多様な人々と協働しつつ学習する**態度**

2. 大学の質保証の概要

7

平成15年の質保証に関する制度改正の概要

【規制改革の動き】

○総合規制改革会議「規制改革の推進に関する第1次答申」（平成13年12月）

高等教育における自由な競争環境の整備

- ・大学・学部の設置規制の準則化（審査基準をあらかじめ法令上明確化）と届出制の導入
- ・大学・学部の設置等に係る認可に対する抑制方針の見直し
- ・第三者による継続的な評価制度の導入

【中央教育審議会の提言】

○「大学の質の保証に係る新たなシステムの構築について」（平成14年8月 答申）

「国の事前規制である設置認可を弾力化し、大学が自らの判断で社会の変化等に対応して多様で特色のある教育研究活動を展開できるようにする。それとともに、**大学設置後の状況について当該大学以外の第三者が客観的な立場から継続的に評価を行う体制を整備**する。これらにより、大学の自主性・自律性を踏まえつつ、大学の教育研究活動の質の維持向上を図り、その一層の活性化が可能となるような新たなシステムを構築することとする。」

○設置認可の在り方の見直し

- ・**設置認可の対象の見直し（届出制の導入）**
- ・抑制方針の撤廃（医師、歯科医師等の養成分野は除く）
- ・審査基準の見直し（審査基準をあらかじめ法令上明確化）

○第三者評価制度の導入

- ・**国の認証を受けた評価機関が大学を定期的に評価**
- ・評価結果を公表（・自己点検・評価の公表を義務化（平成16年））

○法令違反状態の大学に対する是正措置

- ・段階的な是正措置の導入（閉鎖命令の前に改善勧告や変更命令等の是正措置を導入）

①**設置認可の見直し**（平成15年度審査（平成16年度開設）より適用）

○**届出制度の導入（学校教育法の改正）**

○抑制方針の撤廃（審議会内規の廃止）

○設置審査の準則化（省令（大学設置基準等）及び告示の改正・制定）

②**認証評価制度の導入**（平成16年度より適用）（学校教育法の改正）

③**法令違反状態の大学に対する段階的な是正措置の導入**（平成15年度より適用）（学校教育法の改正）

8

設置基準の概要

学校教育法（昭和22年法律第26号）
 第三条 学校を設置しようとする者は、学校の種類に応じ、文部科学大臣の定める設備、編制その他に関する設置基準に従い、これを設置しなければならない。
 第八条 校長及び教員（教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）の適用を受ける者を除く。）の資格に関する事項は、別に法律で定めるもののほか、文部科学大臣がこれを定める。

大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）
 （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。

- | | | |
|--|--|---|
| <p>◆総則◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○趣旨 ○教育研究上の目的 ○入学者選抜 <p>◆教育研究上の基本組織◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学部・学科・課程 ○学部以外の基本組織 <p>◆教員組織◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教員組織 ○授業科目の担当 ○専任教員 <p>◆教員の資格◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学長、教授等の資格 <p>◆収容定員◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○収容定員 | <p>◆教育課程◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育課程の編成方針・方法 ○単位 ○授業期間 ○授業の方法 ○成績評価基準等の明示 ○組織的な研修 ○昼夜開講制 <p>◆卒業の要件等◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○単位の授与 ○履修科目の登録の上限 ○他の大学の授業科目の履修、大学以外の教育施設等における学修、入学前の既修得単位の認定 ○長期履修・科目等履修生 ○卒業の要件 | <p>◆校地、校舎等の施設及び設備等◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○校地・運動場・校舎等施設 ○校地・校舎面積基準 ○図書等の資料及び図書館 ○附属施設 ○機械・器具等 <p>◆事務組織等◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事務組織 ○厚生補導の組織 <p>◆共同教育課程に関する特例◆</p> <p>◆国際連携学科に関する特例◆</p> <p>◆雑則◆</p> <ul style="list-style-type: none"> ○外国に設ける組織 ○段階的整備 |
|--|--|---|

9

設置認可制度の概要

大学を新設する場合等においては、文部科学大臣の認可が必要（学校教育法第4条第1項第一号）。また、文部科学大臣が認可を行う場合には、大学設置・学校法人審議会への諮問が必要（同法第95条）。

【設置に認可が必要な組織】

- 大学、大学の学部、大学の学部の学科
- 大学院、大学院の研究科、大学院の研究科の専攻
- 短期大学、短期大学の学科
- ※大学の学部・学科、大学院の研究科・専攻及び短期大学の学科については、授与する学位の種類と分野の変更を伴わない場合は認可を要しない（届出で足りる）

【設置認可の流れ】

- ①設置認可の申請（大学新設：前々年度10月末、学部等新設：前年度3月末）
- ②文部科学大臣から大学設置・学校法人審議会へ諮問
- ③審議会において審査（大学新設：10ヶ月、学部等新設5ヶ月）
- ④審議会から答申後、文部科学大臣が認可の可否を決定（8月末頃）

【審査の基準】 教学面及び財政計画・管理運営について、それぞれ以下の基準に基づいて審査

- | | |
|---|--|
| <p>①教学面：文部科学省告示として「大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の設置等に係る認可の基準」が定められており、これに基づいて大学設置分科会において審査。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校教育法や大学設置基準等の法令に適合すること。 ○学生確保の見通し、及び人材需要等社会の要請があること。 ○既設の大学の入学定員超過率が一定割合未満であること。 ○医師、歯科医師、獣医師及び船舶職員の養成に係る大学等の設置でないこと。 ○虚偽申請等の不正行為があつて一定期間を経過していない場合等でないこと。 <p>大学設置基準等に基づく実際の審査における主な観点は以下の通り。</p> <p>◆全体の設置計画についての審査</p> <p>（設置の趣旨・目的）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設置の趣旨・目的が、「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させる」という学校教育法上の大学の目的に適合していること。 <p>（教育課程）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該大学等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程が編成されていること。 <p>（教員組織）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の教育研究上の目的を達成するため、教育研究組織の規模並びに授与する学位の種類及び分野に応じ、必要な教員が置かれていること。 <p>（名称、施設・設備等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学、学部及び学科の名称が大学等として適当であるとともに、当該大学等の教育研究上の目的にふさわしいものであること。 ・大学の組織及び規模に応じ、研究室、教室、図書館、医務室、学生自習室等の専用の施設を備えた校舎を有していること。 <p>◆教員審査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究上の業績等を有するとともに、大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有すると認められること。 ・専ら当該大学における教育研究に従事するものと認められること。 | <p>②財政計画・管理運営：文部科学省告示として「学校法人の寄附行為及び寄附行為変更の認可に関する審査基準」が定められており、これに基づいて学校法人分科会において審査。</p> <p>（施設・設備の整備状況）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校地並びに施設及び設備等について、教育研究上支障なく整備されていること。（校地及び施設は原則、自己所有であること。但し一定の要件の下に借用可。） <p>（設置経費）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設及び設備の設置経費が標準設置経費（※）を下回っていないこと。 <p>（経常経費）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費等の経常経費については、標準経常経費（※）を下回っていないこと。 （設置に必要な財源） ・設置経費と開設年度の経常経費のために必要な財源を、原則、申請時に全額自己財源として取納していること。 <p>（管理運営）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学等を設置するにふさわしい管理運営体制（役員構成、専任事務職員の設置、諸経理の整備など）が整備されていること。 <p>※ 大学等の設置のために必要な最低限度の設備等又は人件費等に係る経費。</p> |
|---|--|

10

設置計画履行状況調査（アフターケア）について

1. 目的

○大学等の設置後、設置認可時の留意事項への対応状況、学生の入学状況及び教員の就任状況などの設置計画の履行状況等について報告を求め、確実に履行されているかを調査し、必要に応じ、履行状況に関する指導・助言を行うために実施。

2. 根拠

○大学の設置等の認可の申請及び届出に係る手続等に関する規則（抄）
（平成18年3月31日 文部科学省令第12号）

（履行状況についての報告等）

第14条 文部科学大臣は、設置計画及び留意事項の履行の状況を確認するため必要があると認めるときは、認可を受けた者又は届出を行った者に対し、その設置計画及び留意事項の履行の状況について報告を求め、又は調査を行うことができる。

3. 調査の付託先委員会

○設置計画履行状況等調査委員会

4. 調査方法

○各大学から提出された『設置計画履行状況報告書』等に基づき、悉皆の「書面調査」を行った上、必要に応じ、「面接調査」又は「実地調査」を実施。【平成26年度実績】書面調査844件（うち面接調査27件、実地調査50件）

5. 調査の結果

○調査結果については、大学設置・学校法人審議会大学設置分科会に報告し、審議の上、留意事項を付すこととされたものについては、当該大学に通知するとともに、公表。

【平成26年度調査からの主な改正ポイント】

- 委員会が付す意見を「是正意見」「改善意見」「その他意見」に区分し、意見レベルを明確化。
- 是正意見を受けながら改善しない場合に「警告」を発し、是正を促す仕組みを導入。（警告が2回あった場合「設置計画履行状況が不適当な状態」に該当。）
- 収容定員増の認可を受けたもの（一部）をAC対象とするとともに、意見が解消するまでがAC対象であることを明確化。

11

認証評価制度の概要

【概要】

・平成16年度から、大学は、文部科学大臣の認証を受けた第三者機関（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**

【種類】

- 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）
大学等の教育研究、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、教員組織その他教育研究活動の状況について評価
（5年以内ごと）
 - ・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

【大学評価基準】

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大学設置基準などの法令に適合していること**
2. 大学評価基準に大学の特色ある教育研究の進展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教員組織、③教育課程、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】

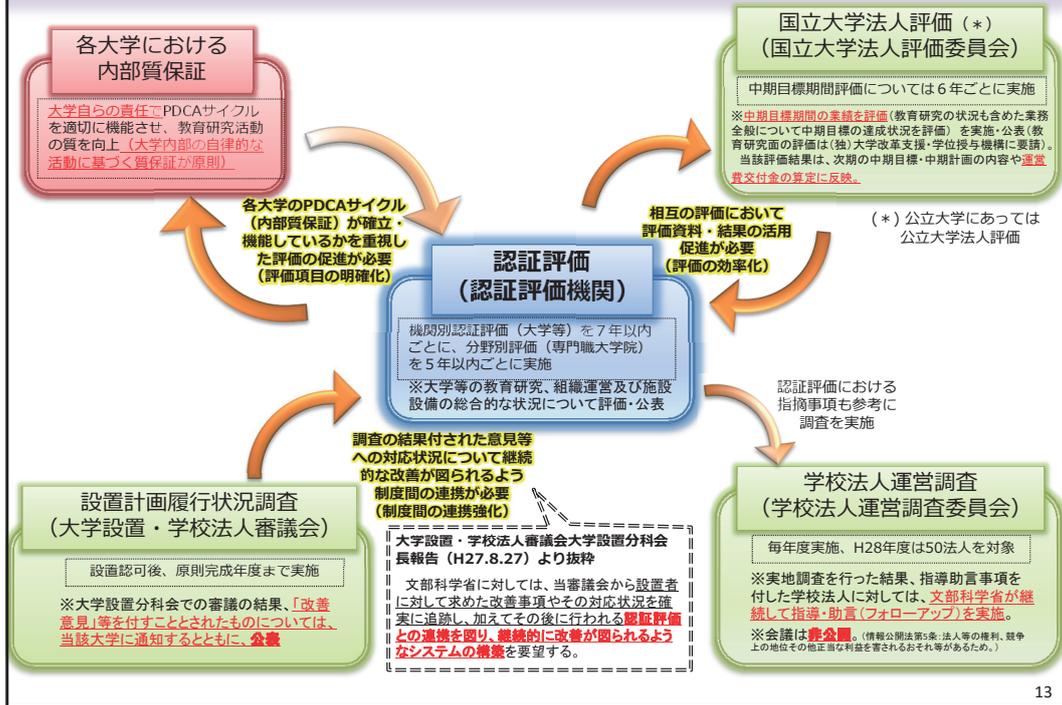
認証評価の方法については、①大学の自己点検・評価の結果分析及び②大学への実地調査が義務付け。

【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。

12

認証評価制度と他の質保証制度との関係について(イメージ図)



13

大学の情報公開制度等

●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(平成19年～)

第百十三条 大学は、教育研究の成果の普及及び活用の促進に資するため、その教育研究活動の状況を公表するものとする。

●各大学が公表すべき教育情報を具体的に規定(平成23年)

【学校教育法施行規則】

第百七十二条の二 大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。

- 一 大学の教育研究上の目的に関する事
 - 二 教育研究上の基本組織に関する事
 - 三 教員組織、教員の数並びに各教員が有する学位及び業績に関する事
 - 四 入学者に関する受入方針及び入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関する事
 - 五 授業科目、授業の方法及び内容並びに年間の授業の計画に関する事
 - 六 学修の成果に係る評価及び卒業又は修了の認定に当たつての基準に関する事
 - 七 校地、校舎等の施設及び設備その他の学生の教育研究環境に関する事
 - 八 授業料、入学者その他の大学が徴収する費用に関する事
 - 九 大学が行う学生の修学、進路選択及び心身の健康等に係る支援に関する事
- 2 大学は、前項各号に掲げる事項のほか、教育上の目的に応じ学生が修得すべき知識及び能力に関する情報を積極的に公表するよう努めるものとする。
- 3 第一項の規定による情報の公表は、適切な体制を整えた上で、刊物への掲載、インターネットの利用その他広く周知を図ることができる方法によつて行うものとする。

●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23年)

【学校教育法第110条第2項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令】

第一条 学校教育法(略)第百十条第三項に規定する細目のうち、同条第二項第一号に関するものは、次に掲げるものとする。

- 一 大学評価基準が、法及び学校教育法施行規則(略)並びに大学(略)に係るものについては大学設置基準(略)に、それぞれ適合していること。
- 二～四 (略)
- 2 前項に定めるもののほか、法第百九条第二項の認証評価に係る認証評価機関になろうとする者の認証の基準に係る法第百十条第三項に規定する細目のうち、同条第二項第一号に関するものは、当該認証評価に係る大学評価基準が、次に掲げる事項について認証評価を行うものとして定められているものとする。
 - 一～五 (略)
 - 六 教育研究活動等の状況に係る情報の公表に関する事。
 - 七・八 (略)

14

大学ポートレートについて

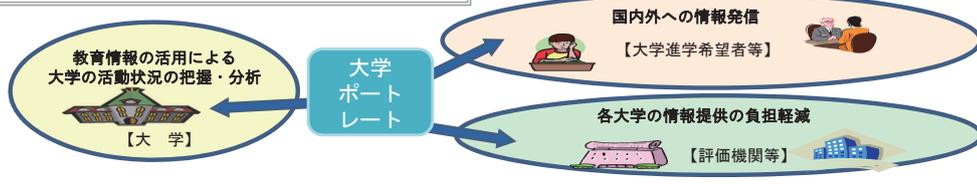
概要・趣旨

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**。
→ 大学のアカウンタビリティの強化、進学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**活用**。
→ エビデンスに基づく学内のPDCA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月より大学ポートレートによる国公立大学の大学情報(※)の発信を開始。

大学ポートレートのイメージ



※ 大学ポートレートで発信している大学情報について(例)

【大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
- ・キャンパス
- ・学生支援(修学、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)
- ・学部等の特色
- ・教育課程(取得可能な学位、授業科目、授業方法、学生が習得すべき能力等)
- ・入試(入学者数、入試方法)
- ・教員(教員組織、教員数、教員の有する学位・業績)
- ・学生(収容定員、学生数)
- ・費用及び経済支援(授業料等、奨学金額、受給資格、授業料減免)
- ・進路(進路卒業生数・修了者数、進学者数・就職者数)

15

3. 「三つの方針」に基づく大学教育の実現について

16

三つの方針に基づく大学教育に関するこれまでの答申等

「我が国の高等教育の将来像」(平成17年1月28日中央教育審議会答申)(抄)

- どのような学生を受け入れて、どのような教育を行い、どのような人材として社会に送り出すかは、その高等教育機関の個性・特色の根幹をなすものである。各機関は、**入学者受入方針(アドミッション・ポリシー)**を明確にし、入学志願者や社会に対して明示するとともに、選抜方法の多様化や評価尺度の多元化の観点を通じ、実際の選抜方法や出題内容等に適切に反映していく必要がある。また、大学は国内外の環境の変化や激しい競争にさらされることから、このような努力を通じて、次の世代を担う者に対し、各人が学んでおくべき内容を示すという機能を果たすことも期待される。
- 入学者受入方針に加えて、**教育の実施や卒業認定・学位授与に関する基本的な方針(カリキュラム・ポリシーやディプロマ・ポリシー)**についても、高等教育機関が(必要に応じて分野ごとに)明確にすることで、教育課程の改善やいわゆる「出口管理」の強化を図っていくことが求められる。

「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月24日中央教育審議会答申)(抄)

- **改革の施行に当たり、もっとも重要なのは、各大学が、教学経営において、「学位授与の方針」、「教育課程編成・実施の方針」、そして「入学者受入の方針」の三つの方針を明確にして示すことである。**これらは、将来像答申で言及した「ディプロマ・ポリシー」、「カリキュラム・ポリシー」、「アドミッション・ポリシー」にそれぞれ対応する。大学の個性・特色とは、そうした方針において具体的に反映されるのである。
- また、設置認可・届出制度や第三者評価制度、自己点検・評価、情報公開等の各大学の自主的な質保証の取組、さらに大学間の連携や大学団体等による取組の充実を通して、学士課程教育の質を確保する仕組みを強化することが必要である。

「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」(平成24年8月28日中央教育審議会答申)(抄)

- **学士課程教育の質的転換への好循環のためには、質を伴った学修時間の実質的な増加・確保が不可欠である。**ただし、この点の改善は、学生に向かって「学修時間を増やさない」と呼びかけることだけでは実現しない。学生の学修時間の増加・確保には、学生の主体的な学修を促す教育内容や方法の工夫が不可欠である。すなわち、**大学の教員が、学生の主体的な学修の確立は当該学生にとっても社会にとっても必須であるという意識に立って、主体的な学修の仕方を身に付けさせ、それを促す方向で教育内容や方法の改善を行うこと、またそのような教員の取組を大学が組織的に保証することが必要である。**
- 成熟社会において学生に求められる能力をどのようなプログラムで育成するか(学位授与の方針)を明示し、その方針に従ったプログラム全体の中で個々の授業科目は能力育成のどの部分を担うかを担当教員が認識し、他の授業科目と連携し関連し合いながら組織的に教育を展開すること、その成果をプログラム共通の考査方や尺度(「アセスメント・ポリシー」)に則って評価し、その結果をプログラムの改善・進化につなげるという改革サイクルが回る構造を定着させることが必要である。
- 学位授与の方針に基づいて、個々の学生の学修成果とともに、教員が組織的な教育に参画しこれに貢献することや、プログラム自体の評価を行うという一貫性・体系的な確立が重要である。

「新しい時代にふさ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」(平成28年12月22日中央教育審議会答申)(抄)

- **アドミッション・ポリシー等の策定を法令上位置付けるとともに、大学入学者選抜実施要項を見直す。**
- 各大学は、求める学生像のみならず、各大学の入学者選抜の設計図として必要な事項をアドミッション・ポリシーにおいて明確化することが必要であり、高等学校及び大学において育成すべき「生きる力」「確かな学力」の本質を踏まえつつ、入学者に求める能力は何か、また、それをどのような基準・方法によって評価するのかわ、**アドミッション・ポリシーにおいて明確に示すことが求められる。**
- アドミッション・ポリシーの策定に当たっては、各大学の強み、特色や社会的役割を踏まえつつ、大学教育を通じてどのような力を発展・向上させるのかを明らかにした上で、**個別選抜において、様々な能力や得意分野、異なる背景を持った多様な生徒が、高等学校までに培ってきたような力を、どのように評価するのかわを明示する必要がある。**
- 各大学においては、大学教育で身に付ける力等を明確にした上で、ナンバリングの導入等も含め、個々の授業科目等を越えた**大学教育全体としてのカリキュラム・マネジメントを確立し、教育課程の体系化・構造化を行うことが求められる。**このような各大学の取組を推進するためには、(…)アドミッション・ポリシーと併せて、**学位授与の方針、教育課程編成・実施の方針の一体的な策定を法令上位置付けることが必要である。**

17

「三つの方針」に基づく大学教育改革の実現に向けた省令改正

≪学校教育法施行規則の改正≫

全ての大学等において、以下の**三つの方針を一貫性あるものとして策定し、公表するものとする。**

- ①卒業認定・学位授与の方針、②教育課程編成・実施の方針、③入学者受入れの方針

(平成28年3月31日改正、平成29年4月1日施行)

大学教育の充実に向けたPDCAサイクルの確立

- ・生涯学び続け、主体的に考える力を持ち、未来を切り拓いていく人材を育成する大学教育の実現
- ・大学教育の「入口」から「出口」までを一貫したものとして構築し、高等学校や産業界をはじめ広く社会に発信

大学教育の質的転換

卒業認定・学位授与の方針(ディプロマ・ポリシー)

学生が身に付けるべき資質・能力の明確化
＜PDCAサイクルの起点＞

各大学の教育理念を踏まえ、
一貫性あるものとして策定

教育課程編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)

体系的で組織的な教育活動の展開のための教育課程編成、
教育内容・方法、学修成果の評価方法の明確化

入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー)

入学者に求める学力の明確化、
具体的な入学者選抜方法の明示

≪三つの方針の策定及び運用に関するガイドライン≫ (平成28年3月31日 中央教育審議会大学分科会大学教育部会)

各大学の建学の精神や強み・特色等を踏まえた**自主的・自律的な三つの方針の策定と運用の参考指針**

(主な内容)

- ・三つのポリシーの策定単位は、学位プログラム(授与される学位の専攻分野ごとの入学から卒業までの課程)を基本に、各大学が適切に判断。
- ・各大学において、
- ①卒業までに学生が身に付けるべき資質・能力を示すディプロマ・ポリシーと、それを達成するための教育課程の編成・実施の在り方を示すカリキュラム・ポリシー、②これら二つのポリシーを踏まえて学生を受け入れるためのアドミッション・ポリシーを、それぞれ策定。
- ・三つのポリシーに基づく大学教育の諸活動を実施するとともに、その結果の自己点検・評価とそれを踏まえた改善に取り組み、大学教育の内部質保証システムを確立。
- ・三つのポリシーとそれに基づく教育の実績等を分かりやすく積極的に情報公開することで、高校の進路指導を改善するとともに、産業界からの理解を得て連携を強化。

18

(参考)

○学校教育法施行規則(昭和32年文部省令第11号) 抜粋

第百六十五条の二 大学は、当該大学、学部又は学科若しくは課程(大学院にあつては、当該大学院、研究科又は専攻)ごとに、その教育上の目的を踏まえて、次に掲げる方針(大学院にあつては、第三号に掲げるものに限る。)を定めるものとする。

- 一 卒業の認定に関する方針
- 二 教育課程の編成及び実施に関する方針
- 三 入学者の受入れに関する方針

2 前項第二号に掲げる方針を定めるに当たつては、同項第一号に掲げる方針との一貫性の確保に特に意を用いなければならない。

第百七十二条の二 大学は、次に掲げる教育研究活動等の状況についての情報を公表するものとする。

- 一 大学の教育研究上の目的及び第百六十五条の二第一項の規定により定める方針に関すること
- 二～三 (略)
- 四 入学者の数、収容定員及び在学する学生の数、卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況に関すること
- 五～九 (略)

2・3 (略)

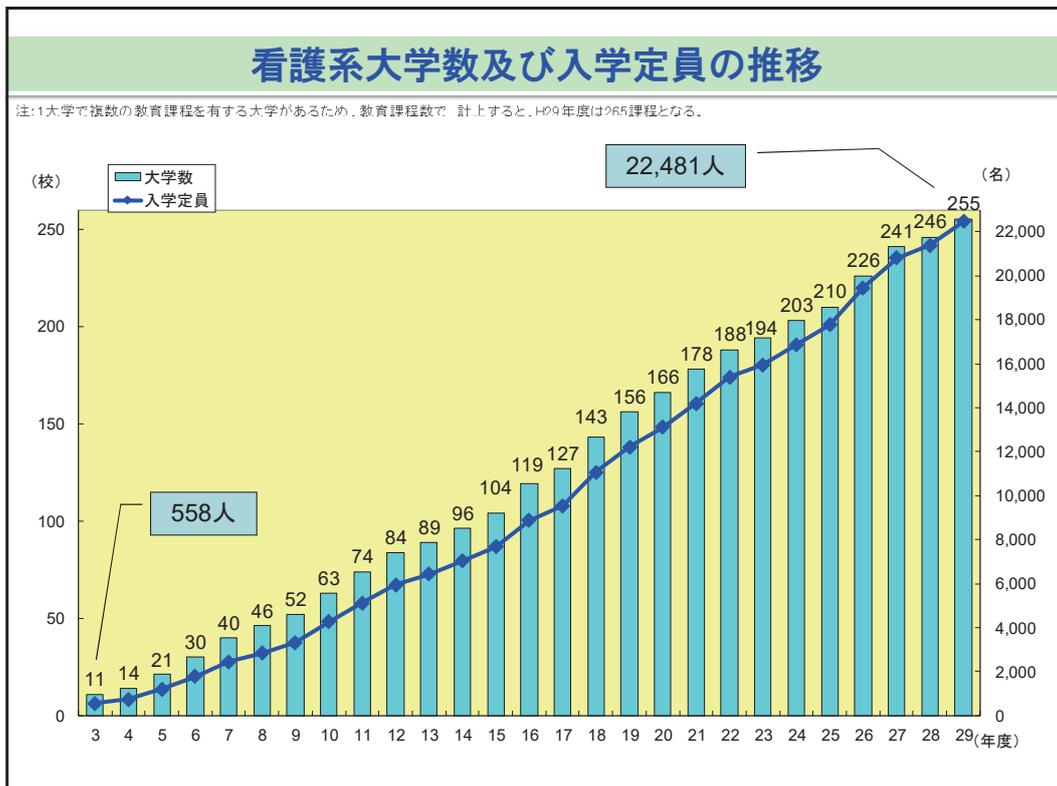
19

質保証に関する情報

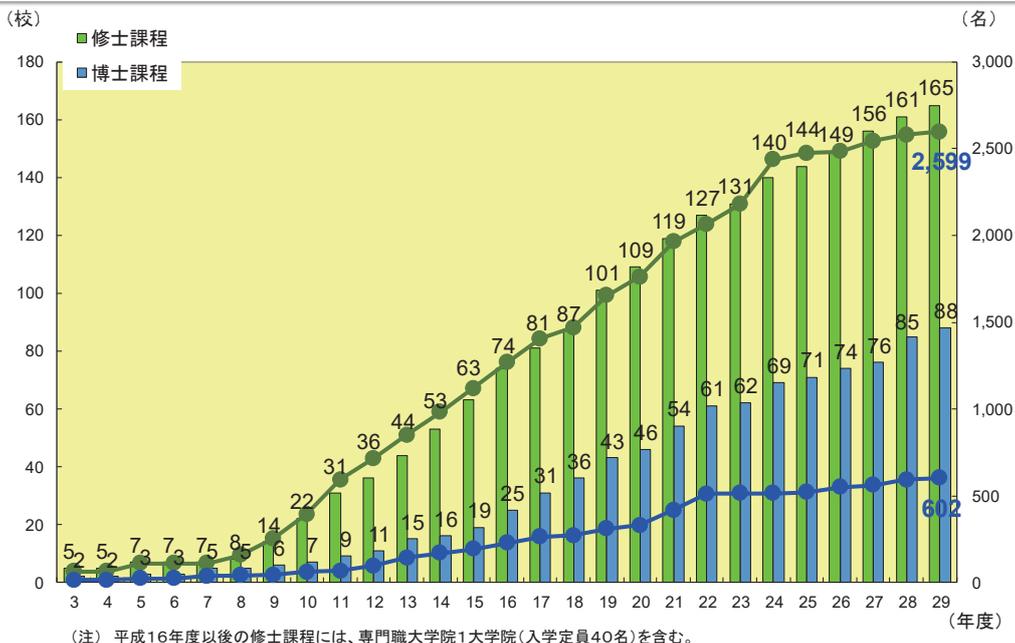
- ・ 中央教育審議会大学分科会 平成28年3月18日
認証評価制度の充実に向けて(審議まとめ)
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1368868.htm
- ・ 中央教育審議会大学分科会 認証評価機関の認証に関する審査委員会
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/013/index.htm
- ・ 日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会
回答 大学教育の分野別質保証の在り方について 平成22年7月22日
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-k100-1.pdf>
- ・ 「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー)及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー)の策定及び運用に関するガイドライン
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369248_01_1.pdf

4. 看護系大学の現況

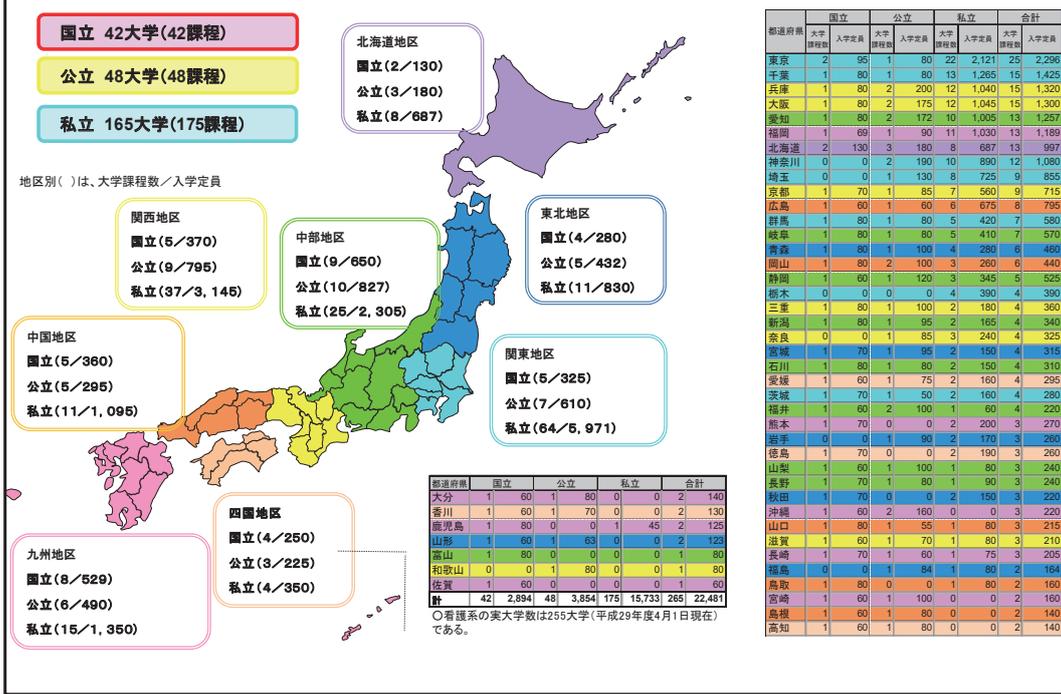
21



看護系大学院数及び入学定員の推移



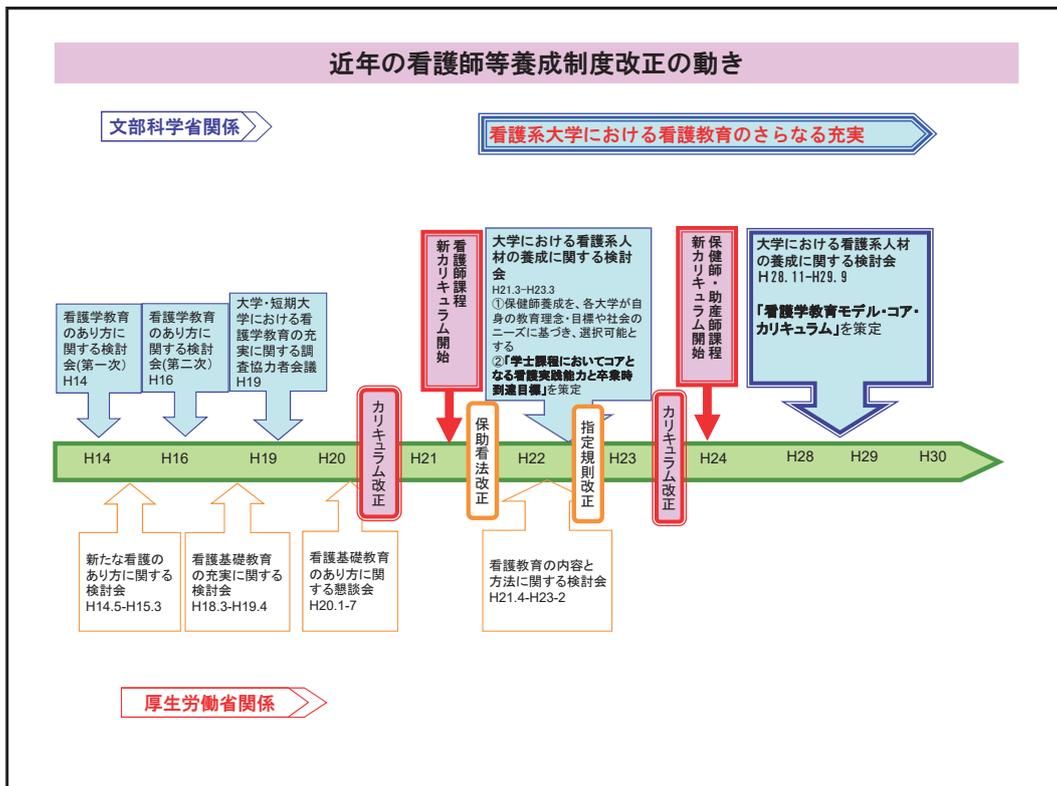
都道府県別看護系大学数 (H29 255大学265課程)



5. 看護学教育モデル・コア・カリキュラム

～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標～

25



大学における看護実践能力の育成の充実に向けて

看護学教育の在り方に関する検討会(平成14年3月)

目標

看護実践能力の「質」の
継続的な向上

検討

臨地実習の改革

- 「知る」「わかる」から「使う」「実践できる」へ
- 各科目の単位認定から学生の総合的・段階的到達度評価へ
- 大学と実習施設の指導体制の基盤づくり

カリキュラム改革

- 看護実践能力育成のための教育内容のコアの設定
- 教育内容の精選と各大学の特色ある教育
- 到達目標の明確化

教育の質の向上と改善

- 組織と教員個々の教育能力の向上
- 大学の基盤づくりの活動と人材育成目標の点検評価
- 教育の質改善を恒常的に図るシステム

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

I群 ヒューマンケアの基本に関する実践能力

- 1) 看護の対象となる人々の尊厳と権利を擁護する能力
- 2) 実施する看護について説明し同意を得る能力
- 3) 援助的関係を形成する能力

II群 根拠に基づき看護を計画的に実践する能力

- 4) 根拠に基づいた看護を提供する能力
- 5) 計画的に看護を実践する能力
- 6) 健康レベルを成長発達に応じて査定(Assessment)する能力
- 7) 個人と家族の生活を査定(Assessment)する能力

III群 特定の健康課題に対応する実践能力

- 8) 地域の特性と健康課題を査定(Assessment)する能力
- 9) 看護援助技術を適切に実施する能力
- 10) 健康の保持増進と疾病を予防する能力
- 11) 急激な健康破綻と回復過程にある人々を援助する能力
- 12) 慢性疾患及び慢性的な健康課題を有する人々を援助する能力
- 13) 終末期にある人々を援助する能力

IV群 ケア環境とチーム体制整備に関する実践能力

- 14) 保健医療福祉における看護活動と看護ケアの質を改善する能力
- 15) 地域ケアの構築と看護機能の充実に図る能力
- 16) 安全なケア環境を提供する能力
- 17) 保健医療福祉における協働と連携をする能力
- 18) 社会の動向を踏まえて看護を創造するための基礎となる能力

V群 専門職者として研鑽し続ける基本能力

- 19) 生涯にわたり継続して専門的能力を向上させる能力
- 20) 看護専門職としての価値と専門性を発展させる能力

ピンクで塗りつぶしの項目は、平成23年度 大学における医療人養成推進等委託事業「大学卒業時到達度の評価手法開発のための調査研究」において、目標達成に対する教員の期待と学生の到達状況の認識が低い能力を示す。

大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会

各大学に求められる取り組み

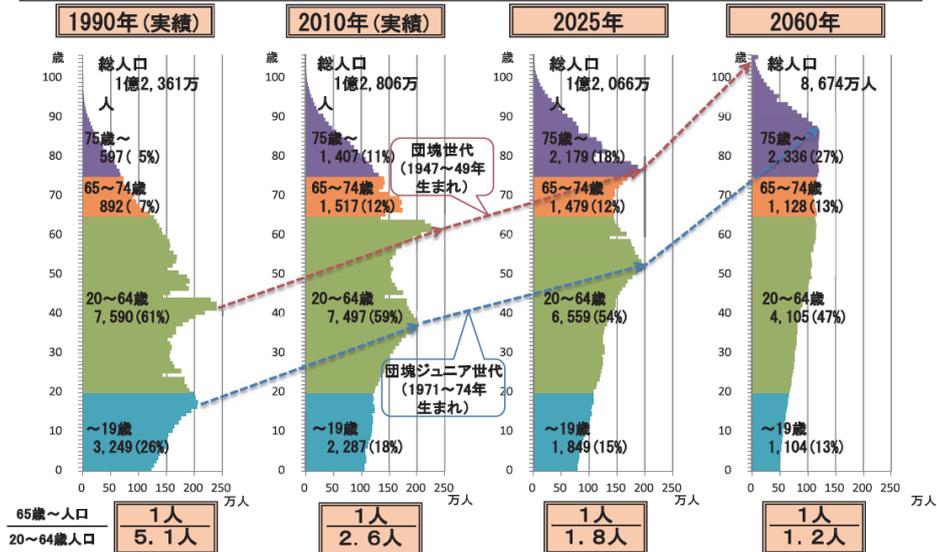
H23. 3

- ・学生の学修準備状況に合わせた効果的なカリキュラムや教授方法を開発・実施すること
- ・教員がそれぞれの専門領域の枠を超えて創造的な議論をし、連携していくこと
- ・専任教員としてカリキュラムの全体像を把握し、かつ、最新の知識技術を持って主体的に臨地教育に携わるような、実践と教育を兼務する教員（「臨地教員」）など、多様な人材が教育に参画すること
- ・取得可能な国家試験受験資格を得るに相応しい卒業時到達目標を明確に定め、それを実現する教育課程を構築すること
- ・シラバス等の公表や、教育成果の自己点検評価、相互評価等により教育課程の改善にとりくむこと
- ・学生、卒業生の評価を教育課程の改善に活かすこと

文部科学省においても、大学の教育課程を承認する際、授業概要やシラバス、実習体制に関わる書類等を通じて確認するなどし、教育の質保証を行う

人口ピラミッドの変化(1990~2060年)

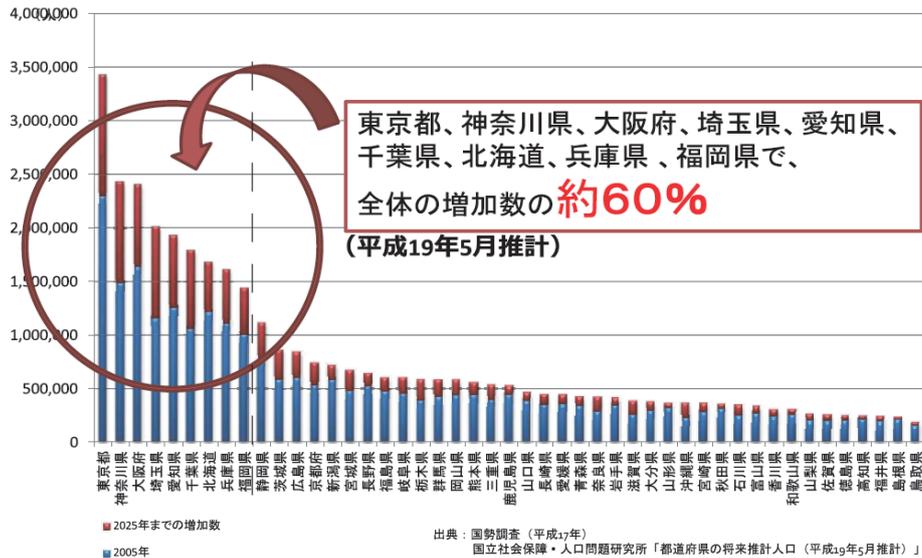
○日本の人口構造の変化を見ると、現在1人の高齢者を2.6人で支えている社会構造になっており、少子高齢化が一層進行する2060年には1人の高齢者を1.2人で支える社会構造になると想定



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

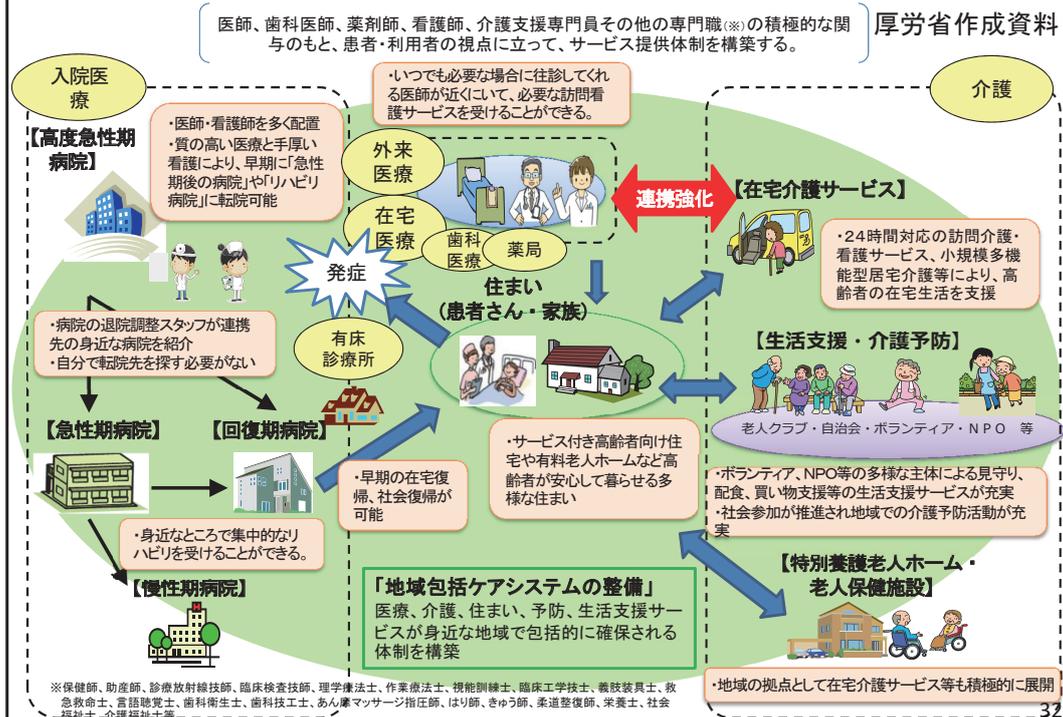
(H24.7.11:厚生労働省:平成24年度在宅医療連携拠点事業説明会資料)

都道府県別高齢者人口(65歳以上)の増加数 (2005年 → 2025年)



(H24.7.11：厚生労働省：平成24年度在宅医療連携拠点事業説明会資料)

医療・介護サービスの提供体制改革後の姿（サービス提供体制から）



大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会・看護学教育モデル・コア・カリキュラム策定ワーキンググループ

背景

- 平成4年「看護師等の人材確保に関する法律」施行後、看護系大学は持続的に増加している。
- 看護学教育の改善・充実に向け、平成23年に策定された「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」を踏まえ、各大学においてカリキュラムの充実等に取り組んできた。
- 平成23年以降、医療提供体制や地域包括ケアシステムの構築を目指した社会保障・税の一体改革に示された医療系人材養成の在り方にも関わる制度面の変化が続いている。

課題

- 社会の変化に伴う看護職の役割発揮の方向性を踏まえた教育内容の見直しとその体系づけが求められている。
- 学士課程における卒業時到達目標のコアを定め、教育の質保証に向けた取り組みが求められている。



看護学教育モデル・コア・カリキュラム策定

看護学教育モデル・コア・カリキュラムの定義

看護系の全ての大学が看護系人材養成のための教育（保健師、助産師、看護師に共通して必要な基礎となる教育を含む）において共通して取り組むべきコアとなる内容を抽出し、**各大学におけるカリキュラム作成の参考となるよう学修目標を列挙したもの。**

看護学教育モデル・コア・カリキュラムの考え方

1. 基本的には、「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」(H23年)を内包し、この看護実践能力の修得に必要な学修目標を、「**モデル・コア・カリキュラム**」として看護系大学関係者をはじめ広く国民に対して提示することを目的とする。
2. 平成23年以降の看護学や医療、社会の進展を踏まえ、新たに盛り込むべき事項を加える。
3. モデル・コア・カリキュラムの大学教育における位置づけ：
各大学は、授業科目等の設定、教育手法や履修順序等を自主的に編成するものである。カリキュラム編成、評価の課程において、本モデル・コア・カリキュラムに示した学修目標を参考として活用することを期待。

看護学教育モデル・コア・カリキュラムの概要

- 多様なニーズに応える看護系人材を養成する教育内容
- 人々の主体性を尊重する看護を実践できる人材養成となる「ねらい」や「学修目標」とする
- 看護の対象理解に必要な基本的知識(解剖生理学・病態学・薬学等)や看護の基本となる専門基礎知識等に関する内容を充実
- 250校を超える看護系大学での実行可能性を考慮し、すべての学生が共通して修得することが求められる必須の内容を検討
- 学士課程における医療系人材養成として、将来的には医学教育、歯学教育、薬学教育のモデル・コア・カリキュラムとの同時改訂・一部共有化を見据えた構成

○看護職者として求められる基本的な資質と能力

1. プロフェッショナリズム
2. 看護学の知識と看護実践
3. 根拠に基づいた課題対応能力
4. コミュニケーション能力
5. 保健・医療・福祉における協働
6. ケアの質と安全の管理
7. 社会から求められる看護の役割の拡大
8. 科学的探究
9. 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢

看護学教育モデル・コア・カリキュラムの構成

看護学教育モデル・コア・カリキュラム	医学教育モデル・コア・カリキュラム (H28年度改訂版)	歯学教育モデル・コア・カリキュラム (H28年度改訂版)	薬学教育モデル・コアカリキュラム (H25年度改訂版)
看護系人材として求められる 基本的な資質・能力	医師として求められる 基本的な資質・能力	歯科医師として求められる 基本的な資質・能力	薬剤師として求められる 基本的な資質
A 看護系人材として求められる 基本的な資質・能力	A 医師として求められる基本的 な資質・能力	A 歯科医師として求められる基本 的な資質・能力	A 基本的な事項
B 社会と看護学	B 社会と医学・医療	B 社会と歯学	B 薬学と社会
C 看護の対象理解に必要な基本 的知識	C 医学一般	C 生命科学	C 薬学基礎
D 看護実践の基本となる専門 基礎知識	D 人体各器官の正常構造と機 能、病態、診断、治療	D 歯科用医療機器(歯科生体 材料、歯科材料・器械)	D 衛生薬学
E 多様な場における看護実践 に必要な基本的知識	E 全身におよぶ生理的变化、 病態、診断、治療	E 臨床歯学	E 医療薬学
F 臨床実習	F 診療の基本	F シミュレーション実習(模型実 習・相互演習(実習))	薬学臨床 ※コアカリキュラムとは別に 「薬学実務実習に関するガイ ドライン」を平成26年度に策 定
G 看護学研究	臨床実習 ※「診療参加型臨床実施実 習ガイドライン」(参考例)を 含む	G 臨床実習	G 薬学研究

A 看護系人材として求められる基本的な資質・能力

- ねらい: 学士課程における看護系人材としての資質・能力を獲得するための学習内容とその到達レベルを定める。
- A-1 プロフェッショナリズム
 - A-1-1) 看護職としての使命、役割と責務
 - A-1-2) 看護の基盤となる基本的人権の理解と擁護
 - A-1-3) 看護倫理
- A-2 看護学の知識と看護実践
- A-3 根拠に基づいた課題対応能力
- A-4 コミュニケーション能力
- A-5 保健・医療・福祉における協働
- A-6 ケアの質と安全の管理
- A-7 社会から求められる看護の役割の拡大
- A-8 科学的探究
- A-9 生涯にわたって研鑽し続ける姿勢

B 社会と看護学

- ねらい: 社会を形作る文化や制度と健康の関連について学び、看護学の基礎となる知識を修得する。また、社会における看護職の役割について学ぶ。
- B-1 人々の暮らしを支える地域や文化
- B-2 社会システムと健康
- B-3 社会における看護職の役割と責任

B項目の焦点

- ・人の生活に影響する地域特性、地域・環境と健康との関係、ライフスタイルと健康の関係、社会資源、保健・医療・福祉制度の概要、疫学・統計、社会における看護職の役割、国際社会における看護

C 看護の対象理解に必要な基本的知識

- ねらい: 人間の生活者としての側面及び生物学的に共通する人間の身体的・精神的な側面を統合して理解するために必要な知識を修得し、取り巻く様々な環境からの影響を受けて存在する人間を包括的に理解する。このような人間理解を基盤として、健康に関与するための看護の理論を学び、看護の基本を理解する。
- C-1 看護学に基づいた基本的な考え方
- C-2 生活者としての人間理解
- C-3 生物学的に共通する身体的・精神的な側面の人間理解
- C-4 疾病と回復過程の理解
- C-5 健康障害や治療に伴う人間の身体的・精神的反応の理解

D 看護実践の基本となる専門的基礎知識

- ねらい: 看護学を構成する概念である人間、環境、健康、看護の理解を基盤として、課題解決技法等の基本を踏まえて、看護の対象となる人のニーズに合わせた看護を展開(実践)する能力を育成する。健康の段階、発達段階に特徴づけられる対象者のニーズに応じた看護実践能力を修得するとともに、組織における看護職の役割と対象者を中心とした協働の在り方を身に付ける。
- D-1 看護過程の展開の基本
- D-2 基本的な看護技術
- D-3 発達段階に特徴づけられる看護実践
- D-4 健康の段階に応じた看護実践
- D-5 心のケアが必要な人々への看護実践
- D-6 組織における看護の役割

E 多様な場における看護実践に必要な基本的知識

- ねらい: 看護を提供する場は医療機関、在宅、保健機関、福祉施設、産業・職域、学校、研究機関等多様となっている。また、グローバル化により、在日外国人に対してや諸外国での保健・医療活動等、国境を越えた看護実践の機会も増えている。これら看護が求められる多様な場を理解するとともに、看護実践を行うために必要な専門知識を身に付け、対象者の特性を加味した上で場の複雑性を認識しながら、対象者のニーズに応えるための看護実践能力を理解する。
- E-1 多様な場の特性に応じた看護
- E-2 地域包括ケアにおける看護実践
- E-3 災害時の看護実践

E項目の焦点

- 多様な場の特性、住み慣れた地域で暮らしを続けるための看護、災害看護

F 臨地実習

- ねらい: 臨地実習は看護の知識・技術を統合し、実践へ適用する能力を育成する教育方法のひとつである。看護系人材として求められる基本的な資質と能力を常に意識しながら多様な場、多様な人が対象となる実習に臨む。その中で知識・技術の統合を図り、看護の受け手との関係形成やチーム医療において必要な対人関係能力や倫理観を養うとともに、看護専門職としての自己の在り方を省察する能力を身に付ける。
- F-1 臨地実習における学修
- F-2 ケアへの参画

F項目の焦点

- 座学での学びを踏まえた看護実践能力の定着化、チームの一員としての自覚、医療安全

G 看護学研究

- ねらい: 看護学研究の成果は、看護実践の根拠として看護の対象である人々への支援に還元される。また、社会における看護の必要性を示すとともに「看護」を説明することを可能にする。そのため、看護学の体系を構築する基盤となり、看護学の専門性の発展に貢献する。また、看護学研究の実践を通して、より良い看護を探究する課題解決の能力を向上させる。学士課程においては、将来的な種々の研究活動の基盤をつくることに焦点がある。
- G-1 看護研究における倫理
- G-2 看護研究を通じた看護実践の探究

自大学のカリキュラムと コアカリ、指定規則の対比について

- 注意！
対比は、カリキュラム作成の始めにするものではない。
3つのポリシー、養成する人材像に照らしてカリキュラム構築を！
- 自大学のカリキュラムで教えている内容にコアカリの内容が含まれているか否か。
- そのうち、97単位分は、指定規則の教育内容に当てはまるか？



今後の課題

- 教員組織が流動的である中で教育水準の維持
- 大学の理念と目標を踏まえた組織的な教育実施
- 根拠に基づく看護実践能力の修得を目指した教育実践の共有
- 学部教育と卒後の看護実践との乖離解消
- 臨地実習場の確保
- 看護研究の充実⇒看護学の体系化

ご清聴ありがとうございました。

H29年度看護学教育ワークショップ
【報告1】
全国看護系大学のCQI活動に学ぶ
CQI戦略

2017年10月26日

千葉大学大学院看護学研究科
看護学教育CQIモデル開発と活用推進プロジェクト
吉田澄恵・吉本照子・野地有子・
和住淑子・黒田久美子・錢淑君



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

看護学教育のCQI(継続的質改善)モデル開発と 活用推進 事業

<目的>

国がめざす「効果的・効率的な医療提供体制の構築」の課題を解決し、地域で人々のLife(生命・生活・人生)を支える看護職を輩出するために、看護学教育の継続的質改善(CQI: Continuous Quality Improvement)モデルを開発し、全国の看護系大学の自律的・持続的機能強化を支援する。

<第1期 H28-29の取り組み>

- 研修事業(看護学教育WS、看護系大学FD企画者研修他)
- 各大学向けCQI支援 (FDコンサルテーション他)
- 全国調査

本報告の目的

平成28－29年度の事業をもとに、
全国の看護系大学の多様なCQI活動の状況から
導き出したCQI戦略に重要なことを報告する。



1. 平成28年度看護学教育ワークショップから

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～

全日程参加 70大学

- CQIを推進するのは、自分たち教員である
- 組織の特徴や社会的役割などによって、促進要因・阻害要因にちがいがあ
- 学生が参加できるようにする工夫が必要
- CQI推進プロセスには、いくつかのバリエーションがある

2. 協力大学との関わりから

<A大学>

これまで培われてきた関連病院との臨地実習指導体制を、学士課程の看護学教育として、自大学の特徴となる先駆的取り組みとなるように、見直し始める。

⇒教員と臨床指導者の合意形成

<B大学>

さまざまな教育の評価活動を、AP・CP・DPと照合していなかったことに気づき、自大学の創設時からの伝統と特徴を価値づけながら、教育の見直しを始める。

⇒評価活動への教員の取り組み合意形成

<C大学>

WSで獲得した「到達目標2011」の活用方法を知恵に、モデルコアカリを契機として他学科協力を得て、カリキュラム運営を模索する。

⇒複数学科の教員の合意形成

<D大学>

WS後自大学の「到達目標2011」の活用と自大学のDPの関連への疑問、DPIに基づく科目の連関の疑問の確認に行動し始める。

⇒組織的取り組みにするアクションプラン検討

<E大学>

地域貢献大学として、CQIを推進したいと考え、事務方と行政、住民、学生の参加を得て、教員の合意形成を諮りながら、取り組み始める。

⇒組織的取り組みにするアクションプラン検討

<F大学>

統合実習や、実習フィールドでの卒業生評価から、DP達成のため、1年次の基礎看護学科目における他分野教員参加による授業改善に取り組み始める。

⇒組織的取り組みにするアクションプラン検討

<G大学>

FDマザーマップ®をもとにFDニーズ分析を行い、教育観と組織のあり方の検討用に開発されているFDコンテンツを用いて、組織文化創造に向けたFD研修に取り組む。

⇒教員と組織トップリーダーとの合意形成

<H大学>

卒業生就職が期待されて協力する病院での初めて臨地実習。学生のつかみ取ったものも施設の評価も概ね良好。これを活かすために、他学科との合同FDとは別の企画を検討中。

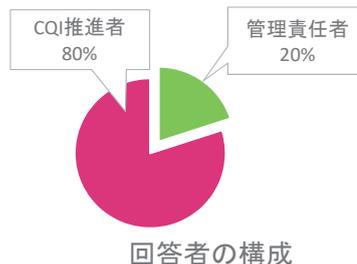
⇒教員間、教員と臨床指導者、教員とトップリーダーの合意形成

☆当センターの支援は、多様な大学の状況を知る立場から、各大学の特徴が浮かび上がるような質問やフィードバックが主。

⇒CQIには、自大学の特徴をつかむための相互支援が重要。

3.CQI全国調査から 報告書:配布資料にあり

対象: JANPU会員校255校(省庁立含む)の
管理責任者1名とCQI推進教員4名
期間: 2017年2月20日～4月11日
回収数: 185名
回収率: 14.6%



自大学におけるCQI推進上の役割認識 N=185

CQI推進上の役割認識	人	%
看護学の教育責任者	40	21.6%
FD委員会等の責任者	16	8.6%
教務委員会等の責任者	35	18.9%
学部等の長がCQI推進教員と期待する教員	45	24.3%
カリキュラム改正等の委員会の責任者	16	8.6%
学生支援等の委員会の責任者	16	8.6%
わからない	17	9.2%

・“CQI推進教員として期待されている”が主。
・CQI推進教員として調査協力依頼を受けたものの、“わからない”も一定数あり。

CQIの前提:職業人養成・社会貢献としての機能

◆H17年中教審答申区分でみる自大学の機能の優先順1から3位の選択数
n=185人(%)

大学の機能	1位	2位	3位
高度専門職業人養成	69 (37.3%)	39 (21.1%)	15 (8.1%)
幅広い職業人養成	44 (23.8%)	31 (16.8%)	26 (10.8%)
社会貢献機能(地域貢献、産学官連携、国際交流等)	29 (15.7%)	54 (29.2%)	56 (30.3%)
世界的研究・教育拠点	20 (10.8%)	6 (3.2%)	9 (4.9%)
特定の専門的分野(芸術、体育等)の教育・研究	11 (5.9%)	8 (4.3%)	14 (7.6%)
総合的教養教育	7 (3.8%)	23 (12.4%)	18 (9.7%)
地域の生涯学習機会の拠点	4 (2.2%)	19 (10.3%)	26 (14.1%)
未回答	1 (0.5%)	5 (2.7%)	28 (14.6%)

CQI活動の実施状況と活用

◆看護学教育のCQI活動の実施状況と活用

(活用の多いものと少ないもの抜粋)

CQI活動	実施有 (%)	活用有 (%)
実習機関・施設等へのヒヤリングや協議	90.3	79.5
教育の改善に焦点をあてたFD研修	96.2	75.7
在学生による個別の授業評価	95.7	74.1
自己点検・自己評価の実施	93.0	71.4
AP・CP・DPの見直し	89.7	69.2
カリキュラム編成・科目設計の見直し	91.4	69.2
地域の福祉施設の人材養成ニーズ把握	31.9	18.9
同窓会など卒業生組織との協議	40.5	15.7
地域の有力者・有権者等へのヒヤリングや協議	30.8	13.0

大学評価ですでに実施していることは、活用している。

↓

すでに取り組んでいることをどう活かすか？

地域からの評価や卒業生の評価は、実施も少ないが、活用も少ない。

↓

地域貢献重視とのずれ？

CQIの取り組みの促進要因

◆全教員・ほとんどの教員が取り組んでいる場合の取り組みの促進要因

取り組みの促進要因	%
全教員参加の定例会議がある	89.9
必要時招集される全教員参加の会議や意見交換の場がある	54.6
科目・領域責任者を通じた伝達と共有がある	53.8
委員会組織を通じた伝達と共有がある	48.7
CQIのワーキンググループ等が組織化され活動している	47.9
学部・学科等の長のリーダーシップがある	39.5
カリキュラム・教務・FDなどの委員長のリーダーシップがある	27.7
教育を重視する組織文化・風土がある	21.0
教員が自由に教育について話し合う機会がある	0.0

⇒ CQIの取り組みの促進には、教員の話し合う場が必要

CQIの促進要因

◆看護学教育CQI活動の促進要因
(60%以上の項目)

CQIの促進要因	%
日本看護系大学協議会 (JANPU)からの情報	83.2
文部科学省からの看護学教育への提言があること	76.2
看護学教育に関心の高い特定の教員の存在	74.6
臨地実習施設からの要望	66.5
看護系学会参加により得られる情報	62.7
自己点検・自己評価があること	62.2
委員会による組織的取り組み	62.2
他大学経験を有する教員がいること	60.0

外部の指針・情報がCQIの契機

◆組織的取り組みに関する促進要因の
取り組み群と一部取り組み群の比較

組織的取り組みに関する促進要因	取り組み群	一部取り組み群	P値
開学の理念	43.7	19.7	.001
大学の組織文化	42.9	13.6	.000
設置主体からの働きかけ	23.5	6.1	.003
自己点検・自己評価があること	70.6	47.0	.002
大学評価を受審すること	47.9	31.8	.034
学部・学科の長のリーダーシップ	52.9	51.5	.852
委員会による組織的取り組み	69.7	48.5	.004
CQIに活用できる研究費とは異なる資金	12.6	3.0	.031

学長・学科の長のリーダーシップは、組織的取り組みの促進要因とは限らない

CQIにリーダーシップを発揮している教員は、。。

◆自大学のCQIにリーダーシップを発揮している教員

自大学のCQIにリーダーシップを発揮している教員	人	%
看護学の教育責任者	136	73.5
教務委員会等の責任者	99	53.5
FD委員会等の責任者	95	51.4
看護学分野の教授	87	47.0
カリキュラムの改正等の委員会の責任者	84	45.4
理事長・学長などの大学組織全体の責任者	58	31.4
学生支援等の委員会の責任者	38	20.5
看護学分野の准教授・講師	35	18.9
看護学分野の助教	15	8.1

CQI活動推進するために行っていること

◆自大学のCQI活動推進のために行っていること(自由記載の抜粋・要約)

【責任者・推進者としてのCQIのための組織化】

《CQIのための組織形成と機能強化》

【委員会等の長としてのCQIのための運営】

《カリキュラム・教育内容・教育力強化のための委員会運営》

【一教員としてのCQIに向けた教育活動】

《領域を超えた教育内容・方法の情報・意見交換》

《領域内での科目・授業についての意見交換》

《授業評価の活用と授業方法の工夫》

《学生との協働関係による教育の質改善》

《CQIを意識した会議参加と周囲への働きかけ》

【CQIのための自己研鑽】

《看護学教育に関する情報検討》

《看護学教育を超えた高等教育の情報検討》

↓

一教員としての取り組みを組織的な取り組みに結び付けるには？

全国調査からわかったこと

1. 専門職教育 (professional discipline) としての人材育成と地域・社会貢献のためのCQIを重視していた。
2. 大学評価項目 (自己点検・自己評価、授業評価、FD研修、AP/CP/DPの見直し) に関する取り組みをCQI活動として実施していた。
3. CQIの促進要因として、教員間の話し合いの場、外部指針 (文科省・JANPU等からの情報、「到達目標2011」、指定規則改正等) があげられた。
4. 一人ひとりの教員が取り組んでいる質改善活動を組織的なCQIにする工夫が必要である。

まとめ:看護学教育のCQI戦略のヒント

- 外部からの指針は、CQIの契機になる
- 職業人養成と社会貢献により、地域の協力が得られる
- 「大学評価」、「自己点検評価」等への取り組みは、CQIに活用できる
- 教員一人ひとりがCQI推進者としての自覚をもつための工夫が必要
- CQI推進のための戦略を考える場(教員内部、大学内部の合意形成を含む)が必要
- 自大学の特徴や取り組みたいことをつかむためには、大学間の相互支援が必要



「到達目標2011」に学ぶ C Q I 戦略

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

黒田 久美子

吉田 澄恵、和住 淑子、野地 有子、錢 淑君、吉本 照子



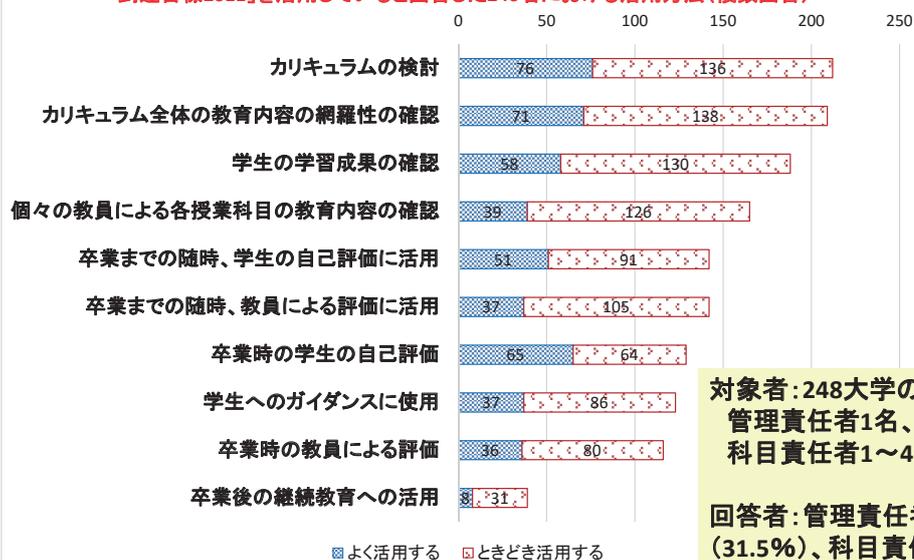
本日の報告内容

- 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」)」提示
- 各看護系大学は、CQIを推進するために、どのように「到達目標2011」等の外部指針を活用したらよいか
- 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」
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
- その調査結果、及び昨年度のワークショップの経験から、外部指針の活用方略を提言



「到達目標2011」の活用実態からみた活用方法

「到達目標2011」を活用していると回答した246名における活用方法(複数回答)



対象者: 248大学の
管理責任者1名、
科目責任者1~4名

回答者: 管理責任者78名
(31.5%)、科目責任者
260名(26.2%)

「到達目標2011」のその他の活用方法 (自由記述)

1. 看護以外の専門領域と看護学の到達目標として共有し、全学的な教育の自己評価に活用
2. 個別科目の教育内容および大学全体の教育内容の確認、アドミッションポリシー(AP)・カリキュラムポリシー(CP)・ディプロマポリシー(DP)との整合性等の全体的な確認に活用
3. 「到達目標2011」とDPを重ね合わせ、独自の到達目標の作成に活用
4. 学生と教員の相互評価の資料として活用
5. 臨地実習において学習成果の確認に活用
6. 科目間の位置づけを明確にする研究に活用
7. 大学での学びのイメージを高校生やその家族等に説明するために活用(オープンキャンパスや父母会等において)

「到達目標2011」を活用していない理由 (自由記述)のカテゴリ一名

1. 教員の周知・理解不足
2. 教員の関心・意識の低さ
3. 教員が現大学に着任・新任したばかりで活用に至らない
4. 新設大学であるため必要性がまだない
5. 大学の体制が整わず活用には難しい状況
6. 大学組織の優先的検討課題ではない
7. **大学のDPやCPに反映されているが、領域では活用していない**
8. 具体的ではなく評価には活用しにくい
9. **一部に参考にしてのみで、カリキュラムに反映させていない**
10. **大学独自のものがある
(「到達目標2011」と照合して反映している・していない)**
11. **活用していないが参考にはしている**

内容からは、「活用している」と判断される回答も多かった

「到達目標2011」の活用の実施と 「卒業時到達目標」の実施、質確保のための取り組みとの関連

「到達目標2011」の活用	卒業時到達目標評価の実施		
	実施している	どちらともいえない	実施していない
活用している	139 (57.7%)	43 (17.8%)	59 (24.5%)
活用していない	28 (31.8%)	18 (20.5%)	42 (47.7%)

p=0.000 n=329

「到達目標2011」の活用	看護学教育の質確保のための取り組み		
	できている	どちらともいえない	できていない
活用している	149 (61.3%)	74 (30.5%)	20 (8.2%)
活用していない	38 (44.2%)	29 (33.7%)	19 (22.1%)

p=0.001 n=329

平成28年度ワークショップ参加者における 参加後の活用から学ぶ—web調査結果

- 28名入力、うち二次使用承諾者26名
- 「到達目標2011」を参加前から活用していた 14名
 - 内容をよく確認した 10名
 - 自大学のカリキュラムと照合 11名
 - 自分の担当領域と照合 11名
 - 自大学の卒業時到達目標と照合 7名
 - 他の教員と「到達目標2011」について話した 7名
 - 学生と「到達目標2011」について話した 1名
 - 保健医療福祉機関の関係者と「到達目標2011」について話した 1名
- 「到達目標2011」を参加前は活用していなかった 12名
 - 内容をよく確認した 5名
 - 自大学のカリキュラムと照合 7名
 - 自分の担当領域と照合 6名
 - 自大学の卒業時到達目標と照合 6名
 - 他の教員と「到達目標2011」について話した 9名

内容をよく確認したり、
現在の教育内容の点
検に活用していた

他の教員と「到達目標
2011」について話した
人が多かった

平成28年度参加者の 参加後の「到達目標2011」活用で気づいた内容

<自由記載の一部>

- (参加前活用なし)次年度からのDPやCPの改定中に何度となく話題に上がり、到達目標2011を意識したものとなっていると思った。以前はそこまで気にしていなかった。
- (参加前活用なし)自学のディプロマポリシーやカリキュラムポリシーには、一部、反映されているが不足している内容もあった。
- (参加前活用あり)自大学の卒業時到達目標で大事にしていることが明確になった
- (参加前活用あり)自大学の教育目標と到達目標2011を照らし合わせて齟齬はないものの、その教育活動や評価活動が、システムティックに行われていないことに気が付いた。
- (参加前活用あり)学部内で卒業時到達目標について自由に話し合う機会をもつことの必要性を感じた。
- (参加前活用あり)専門用語の概念、言葉の定義などを明確にしておかないと検討しづらい。

平成28年度参加者における 今後の「到達目標2011」活用に関する意向

<自由記載の一部>

- システマティックにかつ効果的に(教育を)行うためには、到達目標2011を十分に理解したうえで、4年間のどの時期にどのような内容を教授し、かつ積み重ねていくか、それらをシステマティックに評価する仕組み(教育評価マップ作り)に取り組んでいきたい。
- 現在、卒業時到達目標の達成状況はコアの部分のみ、自己評価してもらっているため、もっと詳細な評価と、カリキュラム、科目の内容にも反映したい。
- 大学独自の「卒業時までには到達すべき看護技術」のツールがあるが効果的に運用できていない。既存のツールの効果的な活用法の検討に取り掛かると共に、再度「到達目標2011」の各能力と本学が提示する技術項目について再吟味して項目の整理をする必要がある。さらに、教員はもとより(特に若い教員は理解が不十分のように感じる。)学生とも「到達目標2011」について話し、DPIにもつなげるべく理解を深める機会が必要であると強く感じている。

「到達目標2011」のような 外部指針 活用への提言

- ① カリキュラム開発などの論拠として活用
- ② 教育の点検ツールとして活用
- ③ コミュニケーションツール(教員間、教員-学生間、教員-保護者等関係者間)として活用
- ④ 教育に関する討論の話題として活用(用いられている用語等の議論を通して、看護学教育に関する共通認識、理解に近づく)
- ⑤ 組織としてCQIに取り組むきっかけ、意識づけ、体系化に活用
- ⑥ 自大学で価値を置く理念や内容を外部指針との比較により確認

9. 【公開討論会】“CQI の戦略を練る”

司 会

吉本 照子 (当センター長)

上泉 和子 氏 (JANPU 代表理事 青森県立保健大学 理事長/学長)

パネリスト

小笠原 正明 氏 (北海道大学 名誉教授、前大学教育学会会長、元筑波大学 特任教授)

高田 早苗 氏 (日本看護学教育評価機構 (仮) 設立準備委員会委員長 日本赤十字看護大学 学長)

深田 美香 氏 (鳥取大学 医学部看護学科 教授)

村上 生美 氏 (森ノ宮医療大学 副学長 保健医療学部看護学科長)

◇本企画は、2つの仮想大学の模擬戦略会議の討論を公開するものとした。

参加者の皆様は、それぞれの立場で、自大学の看護学教育の継続的質改善 (CQI) を推進するための方略を考え、他の教員と討議しながら、それぞれの組織で実行可能な方法をつかむヒントとなるよう企画した。

事例1 けやき大学 (仮想) の教授、FD 委員長 (FD 中心 CQI 戦略)

相談内容：けやき大学は、地方創生を期待されている新設看護系大学です。人口減少もあり定員割れリスクがあり合格者の学力格差が大きく、個別学修支援ニーズが多い現状です。私は、FD 委員長兼ハラスメント担当教員で、複数の学生から、高校生以下の学力しかない、こんな質問に答えるのは大学教員の仕事ではないといわれたりするというような相談をたびたび受け、このような対応は特定の教員ではないこともわかっています。この地域で、町の活性化にも貢献するような大学として、誇りをもった卒業生を送り出すには、低学力であることを理由にしたハラスメントをなんとかしなければ、と考えています。一般のハラスメント対策というよりも、教員の個別学修支援ニーズへの教育力の不足があると考えますので、学生の学力格差に対応する教育力を向上するような FD 企画が必要だと考えています。けれども、学科長が、本学の状況では、多様な学生を受け入れ、それに対応する教育力をつけることが不可欠といった方針を教員に示しているわけでもなく、AP や入試などにより学生の変化の方を期待している教員の声も耳にしており、どのように進めたらよいか考え中です。

事例2 やよい大学 (仮想) の准教授、就職支援担当、学生支援委員。(ボトムアップ CQI 戦略)

相談内容：やよい大学は、歴史があり複数学部があり、グローバル研究の推進が重点目標になっている大学で、入学者もほぼ安定的に確保でき、卒業生の国家試験合格率も悪くないし、大学院進学者もいますので、まあまあ、現在の 3P に沿った教育の質は保証されているとは思いますが。けれども、私は、臨地実習で卒業生の評価を聴いたり、長く就職支援担当をしているので、DP の一つにある、保健医療福祉の現状と未来を見据えたリーダーシップを発揮できるというものについては、受動的でワークライフバランスばかり気にしているといった声を聴いたり、職場をすぐ変わりたいという声もあり、達成できているだろうか疑問に思っています。近隣に大学が増えて入学者の傾向も変わりましたし、卒業生からもキャリア相談を受けるので、本学の卒業生が活かせる環境だろうかとも思います。それで、卒業生の評価を組織的に行うといった活動を通して、教員皆で教育の質改善について取り組めたらよいのにと思っているのです。でも、最近、教員の入れ替わりが多いですし、大学側は研究業績を重視していますし、今はカリキュラム改正の時期でもないですし、私は、教務関係の委員でもないですし、准教授の立場ではどこにどう相談したらよいものか、と考え中です。

以下、公開討論の内容を要約記載する。

☆は、司会者。●は、パネリストからの発言、◆は相談者の発言。

◇仮想「けやき大学」の討論内容：事例1

- 「高校生以下の学力しかない」というとらえ方をしている教員もあり、そういう表現は学生を傷つけるが、一人の教員としては、ここから成長していける学生だと受けとめることができると思う。
- 学生がハラスメントで傷ついたということだけではなく、看護学を学んでいくうえで、学生が困っていることは何かということを考えていくことが必要だと思う。
- 学生にどんなふうに育ってもらいたいのか。教員自身の誇りがないと学生も誇りをもっていくのは難しい。教員は自大学をどう思っているだろうか。
- 学力や教育力という言葉について、考えていることは一人ひとり違うかもしれない。それぞれの教員、学生はどんなふうに考えているのか。そのあたりを考えないと、具体的なFD企画は難しいかもしれないと思った。

↓

☆ 学生の困りごとに対応することは先決。学生の困りごとは何だろう？

- ◆ 学生に聞いてみるということをしてはしていないので、聞いてみた方がよいと思った。また、教員たちがいろいろ捉えていることがあると思うので、そのあたりを教員たちに聞いてみると良いかもしれないと思った。

☆ 教育力、学力などでのFDということもあるということかもしれない。

- 大学教育学会の仕事を通して、この問題は、看護学に限らず今の大学における問題。大学進学率が増えたときに表面化した典型的な問題だということがいえる。
- アカデミックハラスメントの要因のひとつには、学生のことを教員がわかっていないということがある。エリート時代の大学生のイメージ。学力の問題だけでなく、文化や日常生活など、学生についての知識がない。しかし、発達段階は伝統的な大学生と同じなので、小中学生のように扱うのは間違っている。教員個人の問題ではなく、組織の問題として扱う必要がある。そういうFDが必要である。
- 個別の学生に対して、特定の教員が深くかかわるとは限らない。教務関係のデータ、クラス単位の成績分布や変化、分析をおこなって組織的な対応を考える。100人いれば、異常な学生は、分布としてでてくるのは必然。
- 物理化学がわからないからといって、小中学の教科書をもってくるのは間違っている。その知識が、その分野でどういうふうに必要なということから、逆に彫り下げてその大学での教育として実施する必要がある。
- PDCA サイクルを「物」ではなく、変化する学生を相手と考えて取り組んでいく。
- 学生のことはなかなか理解しきれないと思うが、学生への調査はしているのだろうか。学生生活の満足度や授業評価、学生の意向調査を実施しているだろうか。一人ひとりの教員の問題意識を組織的なCQIにしていく上では、調査は役立つと思うがどうか。

↓

☆ 学生に対する調査を行っていても、それをCQIに活かしているかどうかを考えていく必要がある。

☆ この大学のような新設大学では、教員確保などの課題もあるかと思うがこのあたりへの意見はどうか。

- 新設大学の教員として、教員の問題は大きいと感じている。教員の大学に対する愛着、帰属意識は、学生に対する愛着と関係している。
- この場合、何をもち「高校生以下の学力」と言っているのか、教員の不満を、学科長や教務委員長などが、よく聞いてみる必要がある。客観的な調査も必要な一方で、一人ひとりの教員の不満の具体的な話を、タイミングよくじっくり聞いてみると見えてくることもある。そういうことを着実に重ねていくことで、教員の大学に対する愛着につながり、帰属意識もでてきて、教員もわざわざとやめていかない状況になる。
- 学科長として工夫してきたこと：発足から7年。3年くらいは学生対策に追われた。完成年次になると教員が散っていく。学生の質と教員の定着が相関していると思う。臨地実習や教室内でのグループワーク、卒業研究などで、学生と教員の接点がうまくいき、学生の成果を教員が認識できるようになることが大きい。

↓

☆ 教育力を高めるにしても、地方創生を期待されている大学だとは思いますが、教員の状況としてはどんな状況か

- ◆ 今、教員の半数が入替わり、開学時からの理念や3Pなどを共有できなくなっている。

- ◆ 実習施設が遠いので、時間をとるのが難しい。

☆ 教員の教育・研究の時間の確保などの課題があるのがわかった。大学として大切にしていることをどう共有し、かつ、教員が流動化しても継続していくにはどうしたらいいのだろうか。

- 今の論点とはズれるが、この大学と類似する状況の経験がある。通勤・通学ルートで学生の話をする教員の話聞いて傷ついていた、こういう教員が複数いるということを何とかするべきだと、教育上まずいということ、学科長に進言したところ、学科長が教員たちに注意喚起することとなった。
- 一人の教員としてできることを示す例で、学生が技術ができないというときに、やってみせたら、このように教えられたことがなかったと言っていた。理屈ばかり言う看護教員好みの学生ではなかったようだが、こうするとうまくいくのかと知って、学生の目の色が変わった。
- 相談者の方は、学科長の方針などが気になっているようだが、FDの委員長でもあり、教授でもあるので、学科長をあてにしないで、自分が音頭をとってやっていくことを考えてもいいのではないだろうか。

↓

☆ 学科長、学部長のトップマネージャーは、現場をつかみにくいということもあるので、一人ひとりの教員が声をあげていくことが重要ということだろう。

☆ 相談者は、学科長が方針を示しているわけではないととらえているが、学科長が方針を示している、教員に伝わらないというような状況はあるだろうか。

- この大学でどうかかわらないが、学科長としては、方針を年度始めに言っているが、このような相談をうけてみると、言っているつもりでも伝わっていないものなのかもしれないと思った。学科長としては、事あるごとに、いろいろな委員会で言っているが、言っていることと伝わっていることは違うのかもしれないと思った。いっているといいたいが。

☆ トップマネージャーと教員のコミュニケーションは、大学の規模にも影響されているだろうか。

- この大学の教員が困っている学生の学力低下への対応は、教員個人の問題ではなく、組織的に対応する必要がある。そうしなければ、際限もなく教員の負担が増え、大学全体がブラック企業化する。組織的に分析して、支援員を入れる、相談者を雇うなど、トップとして判断して、方針を出して組織的にやっていく。一方で、しくみをつくってもうまく機能するとは限らない。教員一人ひとりの意識の問題はある。多様な規模や特徴の大学を知っているが、看護系大学は、個々の教員が高い意識をもつのにびったりだといえる。ミッションがはっきりしている。学生のあるべき姿も共有できる。教員のサイズが20から30人程度で、学生数も数百人、顔と顔が見える関係なので、組織的な協働におけるコミュニケーションは理論的に可能である。

↓

☆ 看護系大学は、大学の中で三分の一を占める状況になっているが、むしろ、組織的にCQIに取り組んでいくことに適しているということであろう。

☆ 組織的に学生の意向調査などをして、それをどう活かすことができるだろうか？

- 成績データは、どのような分布をしているかなどだけでも、生データでもわかることはかなりある。
- 学生がすぐ寝ちゃうなどという教員の声があったが、学生調査の結果、経済的に厳しい状態の学生が多くいて、時間割過密な中アルバイトをしていたりというような実態がわかった。それに応じるための工夫として、奨学金制度を充実させたりした。

☆ 看護系大学で、今、教員の入替わりが激しい中で、大学の理念、価値観などを、どのように維持していったらよいだろうか。その工夫として、言葉にして表すということもあると思うが、他に何か工夫はあるだろうか。

- 教員同志のコミュニケーションは重要だが、忘年会や食事会ということではなく、実際の教育・研究上の工夫として、当初9領域にしていたものを4領域で協働する組織体制に変えた。そうすることで、授業や実習や演習などを一緒にするようになった。それによって教員が、教育や、研究や社会活動に関するコミュニケーションが不可欠になって深まっていくと、教員の愛着形成にもなっている。

↓

☆ 新設当初は、細かい調整が不可欠だったために、9領域としていたが、完成年度を迎えたあとは、予防的な意味も含めて組織を4つに再編して統合するという意図だろうと理解できた。学科長などではなく一人ひとりの教員として、自分でできる工夫というものはあるだろうか。

- 学力について、集団として試してみても重要ではあるが、一人ひとりの教員は、一人ひとりの学生の成長を実感するような機会がないと喜びにならない。教員一人ひとりが、学生の成長について教師としての実感していることを、お互いに持ち寄って伝えあって、ともに喜んでいくようなそういう環境、雰囲気づくりも大事だと思ってやっている。そういうことが、結果的に、自大学への誇りを教員が持てるようになってくることになると思う。

↓

- ☆ 地域貢献が期待されているような大学では、臨地実習施設などでの評価なども共有していくということが大事ということでもあるかもしれない。
- ☆ 相談者の方は、これまでの意見で得られたヒントはどうか。

◆ FD 委員長という立場だったので、FD でと考えていたが、もう少し、学生の状況も教員の状況も、もう少し丁寧にデータや生の声を集めて把握する。それから、個人の問題として考えるのではなく、組織の問題として取り組んでいくことで、教員同志の連帯感や学生からの信頼も得られていくことになるのかなと思った。

- ☆ 一教員として自分の立場を認識しているからこそその相談であった。

◇仮想「やよい大学」の討論内容：事例2

- ☆ 感度の高い、問題意識の高い相談者への助言や意見は？
 - 問題意識が高い教員がいることは、学長の立場ではありがたい。
 - 助言というほどでもないが、身近な話がしやすそうな同僚に、どうだろうかと、非公式な場で話をもちかけてみるというのが第一歩ではないか。実習指導先で数名の教員が一緒になり、昼休みなどに領域をこえて話したりする。自分が思っているだけでは先に進めないの、まず出してみる。そして、同じことを感じている先生がいたら、その先生たちと、どういう場を出していくかを話してみることで、次に進めるのではないか。
 - この相談も、研究大学で一般的にみられる現象。一つは、研究中心の教員はあまり全体のことは考えない。卒業生が主体的ではないというのは大問題だし、よく聞く。アクティブラーニングなどもそう。これからの変化する時代ではとても重要。ただし、それには、まず、教員個人の影響が大きいのではないか。学生が、どんな教員と接しているかに関連するのではないか。一生涯に唯一影響をうけた一人になるかもしれないという意識を教員がもつことが大切ではないか。それが、主体的に考える学生が育つ第一歩だと思う。
 - 自分の研究しか考えないのは、学問のタコつぼ化が進んでいると生じる。これは害悪でもある。自分の興味の範囲で接する学生も狭まる。一般に教員は、専門分化し、タコつぼ化するリスクがある。しかし、医療の場では、クリニカルパスなどの標準化された医療の質管理がある。これは、患者中心の異職種を超えた協働のための管理手法。基本にあるのは、医療はタコつぼ化したらやっていけないものになっているからではないか。したがって、教員も、専門分化で閉じるコミュニケーションにはならないようにして、常にコミュニケーションすることが必要だと思う。しかし、医療看護はあまり心配はいらないのかと思う。
- ☆ 卒業生がワークライフバランスに終始しているという、実践の場の評価は、比較的あるが、実践の場で、卒業生をどう評価してほしいのか、実践の場と協働した生涯学修として考えるべきことはないだろうか、CQI として考えるべきことは何だろうか？
 - 卒業後の評価は、短い期間では全容は見えない。看護職の卒業後の成長、キャリアは相当の長い期間をみる必要がある。3,4年ぐらいではある程度一人前に仕事ができるが、精一杯で、ストレスフルな状況を乗り越えるのが必死。この時期に、まだまわりはみえないし、ある種の自己中心性がみえたとしてもストレスフルな環境では当然。その時期を超えてから、10年後以降みえてくる。ただし、意識的に、卒業生自身と卒業後の就労施設での評価を定期的に何年かおきに計画的に実施していくと、教育そのものの見直しの貴重なデータになるので、大学として計画的に実施していく必要はある。
 - 「准教授クラス」というのは、大学の将来を担う人材として重要。カリキュラムを考えるときには、カリキュラム委員長などを入れると今の時間割でいっぱいになるので、むしろ、今の教育の延長線上にない新しい発想をいれるために不可欠。准教授は、“飛んだ発想”で活躍してほしい。そのことが、教育全体の刺激、学生にも学校にも活性化になる。准教授への期待は大きい。
- ☆ 准教授として期待しているということを、学部長などから引き出せそうか
 - ◆ 自分の立場でできることはあるのかなと思っていたが、インフォーマルな場でも出したりできるし、准教授だから期待されることはあるんだと思う。しかし、そう思っているリーダーばかりではないので、もう少し、組織に働きかけるヒントはないか。
 - 教員がコミュニケーションする内容はいろいろあるが、まずは、ディプロマポリシー (DP) ではないかと思う。個別の大学では、DP がとっても重要。しかし、その DP をどう作ったか、簡単に言葉合わせなどをしてしまうとむしろ障害になる。DP としてセンテンスを明確にするというだけでなく、そのことを、実際、だれが実施するのかということと具体的に目鼻がつかないうちは、言葉にしてはならない。
- ☆ 実行可能性の高い DP 作成でのヒントはあるか。

- 自大学では、UI 戦略 (university identity) を実施している。住民や関係者の方に大学の特色、強み、大学が価値を置いている点などをアンケート調査した。そのデータがあって、そののちに 3P を再構成するという段階になった。この段階で、4つの学科があるが、学科全体で大学として作り、学科にもどし、1年以上をかけて作った。さらにポリシーとあわせて、カリキュラムマップをつくり、カリキュラムも検討したりした。今のカリキュラムは、ポリシーを達成するのにふさわしい教育内容化などを検討した。けっこう時間をかけて、文章の一つ一つ、使う言葉の一つ一つを、その言葉の意味すること、包含することを議論し、吟味に吟味をかさねて作った。そこに参加した人は、カリキュラムディベロプメントのプロセスを学んでいったと言っていた。
- こういう検討の場が日常のコミュニケーションの基盤になり、自分の教育を考えたり、あるいは DP を変えなくてはいけないなどと話し合うことになり、こういう日常の議論が、CQI になる。

☆ 午前中の「到達目標 2011」を活用した CQI 戦略の報告でも、日常的な DP についての話し合いの場の必要ということや、「到達目標 2011」などの外部指針が、コミュニケーションのツールとして活用でき、その話し合いに有効という報告と一致している。

☆ 看護系大学は、教育に手間暇かけすぎではないか、もっと研究に時間をかけるべきではないかという意見がある一方で、話し合いがあることで、教員の流動性があっても動かない結びつきをつくるのに重要といった意見もあり励まされる。

☆ 准教授の立場でできること、准教授としての工夫などはどうだろうか。

- 准教授の立場のときには、公式な学部全体のものは教授中心だが、学科内のワーキングでは、准教授・講師が中心。そういうところで、教授がいないところでもっとこうしたら楽しいとか、こことここで一緒になったら面白い取り組みができるなどの話し合いをした。自分たちの自主的な話し合いの場などで出たことを教授に提案したりしていった。
- 教授になってからも、日頃考えている看護や教育について同じような立場で話ができる集まりみたいなものを、非公式なものを創って、職位をこえてあまり堅苦しくない場というような集まりをつくって、たくさんのミーティングはしていないが、メールでやりとりしたりしながら、ご飯をたべたりしながら、もっている。特に「教育」について、教員として成長していけると感じられる場を非公式な場で作る。それは、学生の教育に反映できるのではないかと思う。どうしても研究業績重視になっていると一人でコツコツやらないといけませんが、みんなで共通して頑張るのは教育、みたいな雰囲気をつくっていいようにしている。
- 学科長としては、大学側が研究業績を重視しているというのわからなくはないし、看護学科は会議が多い、会議が長い、成果があがっているのか、忙しいといって研究をしない、忙しいのが理由ではなくて研究能力じゃないかと脇から感じたりする。それで、学科長としては、非公式に、学部長、理事長などに、入れ替わる教員、わかり人に解説するような時間も必要など、けっこうたくさん言うようにしている。大学の方針はあっても看護学科の意向を聞いてもらうようにしている。この人は、社会貢献している、教育力が高いなど、一人ひとりの教員をもっと認めるべきだというようなことを、非公式に話している。

☆ 看護学科の特徴を他分野の教員に理解してもらうということは、重要だとわかった。

☆ 相談者は、もっと聴きたいということはないか？

- ◆ 今までの意見で、DP をそんなに深く考えていなかったと思った。文字面で考えていて、もう少し、一つ一つの文言、リーダーシップ、主体性などを深めていくと、教員たちで共有できるのかなと思った。
- ◆ もう一方、研究でキラキラしている姿を学生がみることは、学生の主体性をはぐむと考えると、大事だと思う。そういう意味では、研究を第一としている先生方と教育について話すことができると思った。
- ◆ でも、全体として教員が教育の話をする雰囲気がないので、もう一工夫ないか。

● DP を創るプロセスだけでなく、DP の達成状況を学生たちに調査するというのをカリキュラム委員会やプロジェクトで実施し、傾向を調べ、成果を用いて FD をした。その場で学生たちがここはできている、80%以上の項目と低い項目などがあって、それが、DP の捉え方についての話し合いになったりした。卒業生あるいは学生に主観的な評価ではあっても、その傾向を調べて、それについて話していくと、自分たちの教育の意味を考えていく、コミュニケーションのためでなく、教育を改善していくための話し合いとなっていた。

● DP の達成のためには、まず、物理的な環境を整えることが重要。イギリスでは、DP 評価の調査などしないという。Common room というのがあり、今日の授業はどうだったと教員と学生が話したりする場がある。教育について話し合いできる場を創ることも一つの手段。

- 研究と教育の関係では、アメリカが参考になる。アメリカで College が行き詰ったとき、ドイツのことを調べ、よい研究があると教育が活発化するということがあり、よい教育をするために研究をするということが重要だということがわかった。

☆ 仮想「やよい大学」の DP にあるリーダーシップとはなんだろうか。

- 「やよい大学」のリーダーシップは、卒業生のリーダーシップ。自大学でもまだ卒業生がでて間がない。リーダーシップどころか自分のことさえできないとか、卒業生の A 君の文化と医療現場の文化のギャップが大きいといった卒業生へのネガティブな情報と、一方で、とても患者のことを思いやり向かい合って実践しているというよい情報の両方が入ってきて一喜一憂しているところ。リーダーシップというのは捉え方によっては 1 年くらいでもあるのかもしれないけれど、自大学では、リーダーシップを考えるのはもうちょっと先かなと思ったりしている。大学内で発揮しているリーダーシップと現場で発揮しているリーダーシップには乖離があったり共通性があったりするのでは、課題と思っている。
- 学生がリーダーシップを発揮できるのは、多様な場で、そのような機会をどのようにつくるかといったこともキャリア開発支援かと思ったりした。

◇まとめ CQI 戦略を練るヒント

- これまでの議論を一言でまとめるならば、個人の問題と組織の問題の関係かと思う。
- 教員一人の経験をどうやって、組織としてとらえて、仕組をつくり、運用していくか。それが重要。
- 学生の状況、成長の状況を、教員一人ひとりの思いを可視化し、仕組のなかに取り込んでいくことができる。
- また、リーダーシップは、実習の場では、教員の目からみて発揮できていないこともある。もともとリーダーシップがあっても、実習の場では難しく、一方で、アルバイトやサークル、ボランティアで発揮していたりする。そういう側面を多くの人たちが、学生一人一人をみていくことでみえてくる。その場のことだけでなく、先のことを見ながら、学生の成長や能力を考えていく。能力を発揮できるような場を大学としてどう作っていけばよいかを考えていかなければと思う。
- 今、教員の異動、不足、多忙など、難しい局面が多々あり、それらを改善していくときに、一つは、データをみていくということであり、もうひとつは、一人ひとりの教員の話聞くことである。
- コミュニケーションでは、インフォーマルなコミュニケーションの場も重要だが、一方で、委員会やプロジェクトなど、「教育のこと」についてきちんと「公的」に話しができるようにする。伝達事項を言うだけの場ではなく、議論する場を作ることが大事。
- 一人ひとりの教員は、どのようなポジションであっても、教育についてはなんでも意見をいえるものだと思う。助手だから、助教というようなことはない。一人ひとりの教員が、個人として意見をいい、組織として取り組んでいけたらと思う。

看護学教育の自律的・継続的質改善（CQI）の戦略を練る

<グループ討議と成果共有の部>

10. 全日程参加者グループ別名簿

11. ガイダンス

12. 【ワーク 1】【ワーク 2】ワークシート

13. 【ワーク 3】CQI 戦略洗練のためのアイデア交換
(グループ発表)

14. 【ワーク 4】自大学の CQI 推進に向けた課題確認
(全体討議)

10. 全日程参加者グループ別名簿

1 G (トップダウン CQI 戦略) 6名 ファシリテータ 吉本照子 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	高知大学	医学部看護学科	教授	高知県	1998	森木 妙子
公	岡山県立大学	保健福祉学部看護学科	教授	岡山県	1993	住吉 和子
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	金沢医科大学	看護学部看護学科	教授	石川県	2007	紺家 千津子
私	日本赤十字広島看護大学	看護学部看護学科	教授	広島県	2000	村田 由香
私	高崎健康福祉大学	保健医療学部看護学科	教授	群馬県	2006	吉田 久美子

2 G (FD 中心 CQI 戦略) 7名 ファシリテータ 和住淑子 場所 けやき会館 2F 小会議室

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	徳島大学	医学部保健学科 看護学専攻	准教授	徳島県	2001	松下 恭子
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	森 加苗愛
私	自治医科大学	看護学部看護学科	教授	栃木県	2002	塚本 友栄
私	埼玉医科大学	保健医療学部看護学科	教授	埼玉県	2006	野田 智子
私	聖隷クリストファー大学	看護学部看護学科	教授	静岡県	1992	酒井 昌子
私	高崎健康福祉大学	保健医療学部看護学科	准教授	群馬県	2006	茂木 佐智子
私	四国大学	看護学部看護学科	教授	徳島県	2009	小川 佳代

3 G (FD 中心 CQI 戦略) 7名 ファシリテータ 深田美香 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	新潟県立看護大学	看護学部看護学科	教授	新潟県	2002	高柳 智子
公	横浜市立大学	医学部看護学科	准教授	神奈川県	2005	落合 亮太
私	目白大学	看護学部看護学科	准教授	埼玉県	2004	根本 敬子
私	摂南大学	看護学部看護学科	教授	大阪府	2012	松田 千登勢
私	宇部フロンティア大学	人間健康学部看護学科	講師	山口県	2007	光貞 美香
私	東京医療保健大学	医療保健学部看護学科	教授	東京都	2005	阿部 桃子
私	久留米大学	医学部看護学科	准教授	福岡県	1994	田中 佳代

4 G (日常教育実践 CQI 発見戦略) 6名 ファシリテータ 銭 淑君 場所 けやき会館 3F 会議室 1

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	岐阜大学	医学部看護学科	教授	岐阜県	2000	竹下 美恵子
国	三重大学	医学部看護学科	准教授	三重県	1997	竹内 佐智恵
公	埼玉県立大学	保健医療福祉学部看護学科	教授	埼玉県	1999	大月 恵理子
私	秀明大学	看護学部看護学科	教授	千葉県	2017	香月 毅史
私	京都橘大学	看護学部看護学科	准教授	京都府	2005	工藤 里香
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	南部 泰士

5 G (日常教育実践 CQI 発見戦略) 7名 ファシリテータ 黒田久美子 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	医学部保健衛生学科 看護学専攻	教授	東京都	1989	田中 真琴
国	信州大学	医学部保健学科 看護学専攻	准教授	長野県	1974	高橋 宏子
公	岐阜県立看護大学	看護学部看護学科	教授	岐阜県	2000	橋本 麻由里
公	名古屋市立大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	1999	樫野 香苗
私	北海道科学大学	保健医療学部看護学科	講師	北海道	2014	久賀 久美子
私	横浜創英大学	看護学部看護学科	教授	神奈川県	2012	本江 朝美
私	森ノ宮医療大学	保健医療学部看護学科	教授	大阪府	2011	清水 容子

6 G (日常教育実践 CQI 発見戦略) 7名 ファシリテータ 石橋みゆき 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	山口大学	大学院医学系研究科 保健学専攻	准教授	山口県	2000	戸部 郁代
国	福井大学	医学部看護学科	教授	福井県	1997	波崎 由美子
公	愛知県立大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	1995	宇城 令
私	日本赤十字九州国際看護大学	看護学部看護学科	准教授	福岡県	2001	濱元 淳子
私	了徳寺大学	健康科学部看護学科	教授	千葉県	2011	中澤 明美
私	帝京科学大学	医療科学部看護学科	教授	東京都	2017	富岡 由美
私	北海道科学大学	保健医療学部看護学科	講師	北海道	2014	宮田 久美子

7 G (日常教育実践 CQI 発見戦略) 7名 ファシリテータ 谷本真理子 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	愛媛大学	医学部保健学科	教授	愛媛県	1994	山内 栄子
公	宮城大学	看護学部看護学科	准教授	宮城県	1997	桂 晶子
公	宮崎県立看護大学	看護学部看護学科	教授	宮崎県	1997	久野 暢子
私	姫路獨協大学	看護学部看護学科	准教授	兵庫県	2016	稲佐 郁恵
私	森ノ宮医療大学	保健医療学部看護学科	教授	大阪府	2011	伊津美 孝子
私	産業医科大学	産業保健学部看護学科	教授	福岡県	1996	辻 慶子
私	日本赤十字看護大学	看護学部看護学科	教授	東京都	1986	江本 リナ

8 G (日常教育実践 CQI 発見戦略) 7名 ファシリテータ 野地有子 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	秋田大学	大学院医学系研究科	講師	秋田県	2002	長岡 真希子
国	香川大学	医学部看護学科	教授	香川県	1996	渡邊 久美
公	石川県立看護大学	看護学部看護学科	准教授	石川県	2017	中田 弘子
公	日本赤十字豊田看護大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2004	大谷 喜美江
私	東京慈恵会医科大学	医学部看護学科	教授	東京都	1992	細坂 泰子
私	人間環境大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2015	伊藤 千晴
私	共立女子大学	看護学部看護学科	教授	東京都	2013	日下 和代

9G (ボトムアップCQI戦略) 7名 ファシリテータ 杉田由加里 場所 アカデミックリンクセンター3F 303

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	九州大学	大学院医学研究院保健学部門	准教授	福岡県	1903	前野 有佳里
国	群馬大学	大学院保健学研究科	准教授	群馬県	1996	恩幣 宏美
公	三重県立看護大学	看護学部看護学科	教授	三重県	1997	中西 貴美子
公	島根県立大学	看護学部看護学科	准教授	島根県	2012	岡安 誠子
公	愛媛県立医療技術大学	保健科学部看護学科	教授	愛媛県	1988	越智 百枝
私	愛知医科大学	看護学部看護学科	准教授	愛知県	2000	長崎 由紀子
私	国際医療福祉大学	保健医療学部看護学科	教授	栃木県	1995	世良 喜子

10G (ボトムアップCQI戦略) 6名 ファシリテータ 吉田澄恵 場所 自然科学系総合研究棟1 1F 小会議室

	大学名	所属	職位	所在地	開設年	氏名
国	島根大学	医学部看護学科	准教授	島根県	1999	秋鹿 都子
国	旭川医科大学	医学部看護学科	特任准教授	北海道	1996	石川 洋子
国	鹿児島大学	医学部保健学科 看護学専攻	講師	鹿児島県	1998	兒玉 慎平
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	高井 ゆかり
私	甲南女子大学	看護リハビリテーション学部看護学科	教授	兵庫県	2007	川村 千恵子
私	昭和大学	保健医療学部看護学科	教授	神奈川県	1946	湯舟 邦子

11. ガイダンス

I <グループ討議と成果共有の部>のすすめ方

1. 【ワーク 1】から【ワーク 4】の構成

【ワーク 1】 CQI 戦略の情報交換（グループ討議と発表） ワークシート①

- 参加前 web チェックや、<講演と公開討論会の部>から、グループで、さまざまな CQI 戦略に関する情報交換を行い（ワーク 1-①）、他グループの討議内容を知り（ワーク 1-②）、自大学の CQI を再考します。

【ワーク 2】 自大学の CQI 戦略の見直し（グループ討議） ワークシート②

- ワーク 1 を通して、今回の WS で検討してみたい自大学の CQI 戦略を、グループメンバーと検討します。

【ワーク 3】 CQI 戦略洗練のためのアイデア交換（グループ発表） 「グループ討議まとめ」

- ワーク 1,2 から CQI 戦略を練る上で重要だと考えたことを発表しあい、全体でアイデア交換を行います。

【ワーク 4】 自大学の CQI 推進に向けた課題確認（全体討議）

- ワーク 3 から、CQI 戦略における共通性を探り、自大学の CQI 推進に向けた課題を確認します。

2. グループ討議の進め方

1) 進行上の留意点

- 【ワーク 1】から【ワーク 4】の構成を確認し、ワークシート①②を活用して進めてください。
- 【ワーク 1-②】1 日目の終わりのグループ討議の発表は、各グループ 2 分以内、口頭発表のみです。各グループの討議内容を端的にご紹介ください。
- グループメンバーは、リフレクションが促進されるように、設置主体・都道府県、CQI 推進における立場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 CQI 課題や戦略を、メンバーに具体的にイメージできるように伝えあい、意見交換します。相異性や共通性の中から、より実施可能な戦略を練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。本ワークショップ全体の目的とグループ討議の方向性を意識しつつ、グループ討議の円滑な進行を支援します。
- CQI 戦略を練る上で重要だと考えたことを中心に、「グループ討議まとめ」を各グループで 1 部作成し、2 日目の 12 時までに提出してください。

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（2 分以内）と 2 日目の【ワーク 3】（8 分以内）の 2 回あります。

3) 配布物・備品

- ワークシート①② 人数分+予備
- ワークシート①②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 人数分×2シート
- 文具（ホチキス、クリップ、ポストイット、マーカー）

※プリンターを複数個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

- CQI 戦略を練る上で重要だと考えたことを中心に「グループ討議まとめ」を各グループで1部作成し、2日目の12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)を明記してください。様式は自由です。
- 「平成29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、当センターホームページweb公開)に掲載します。

3. グループ発表および全体討議の進め方

- 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。
- 発表は、時間厳守(【ワーク1-②】2分以内、【ワーク3】8分以内)でお願いします。
【ワーク3】では、配布資料の他、PCとプロジェクタが使用できます。
- 【ワーク3】では、「グループ討議まとめ」を全グループ分、全員に配布します。
- 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29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。
- 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。

II. ワークショップの運営に係る注意事項

1. 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。

2. 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、スタッフがグループごとにまとめてお持ちします。

3. 自然災害に伴う日程の変更措置について

- ・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、午前6時半までに、
 <センターHP : <https://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。

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
<講演と公開討論会の部>会場	同 大ホール	なし
<グループ討議と成果共有の部>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 小会議室	4031
同 3グループ	同 会議室4	なし
同 4グループ	同 会議室1	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	アカデミックリンクセンター303	4362
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1-②】グループ発表 【ワーク3】グループ発表 【ワーク4】全体討議	けやき会館 レセプションホール（再掲）	4022 （再掲）

12. 【ワーク1】【ワーク2】ワークシート

グループ課題（いずれかを囲む）

A. トップダウン CQI 戦略 B. FD 中心 CQI 戦略 C. 日常教育実践 CQI 発見戦略 D. ボトムアップ CQI 戦略

ワークシート①

【ワーク1】CQI 戦略の情報交換

目標：さまざまな CQI 戦略について情報交換し、自大学の CQI を再考する

1. 《講演と公開討論会の部》を通して、自大学の CQI 上の課題について、気づいたこと・考えたこと
2. 自大学における CQI 推進において、強みにできたり、壁になったりすること（CQI 推進の促進・阻害要因）
3. 自大学の特徴を踏まえて、CQI として取り組みが必要だと考えたこと
4. 他大学との CQI 戦略に関する情報交換を通して、気づいたこと

13. 【ワーク3】CQI 戦略洗練のためのアイデア交換(グループ発表)

トップダウン CQI 戦略

1 G

紺家 千津子 (金沢医科大学) 住吉 和子 (岡山県立大学)
林 みよ子 (天理医療大学) 森木 妙子 (高知大学)
村田 由香 (日本赤十字広島看護大学) アドバイザー 吉本照子先生

CQI 戦略を練る上で重要だと考えたこと

「お膳立て」をしなければ組織として活動できない状況がある
個々が動くことのできる組織にするためには、古い体質のトップダウンでは CQI につ
ながらない。

ボトムアップを可能にするトップダウンであることが大切である。

そのために

主体的に活動できる次世代を担う人材を育成することが重要である。

そのためには

問題を可視化し起こっている課題に直面できるようにすることが大切である。

そのためには

量的・質的なデータを収集すること。

- ・授業評価だけではなく、さまざまな方法で学生の事実が見えるデータを得る。
- ・授業終了後だけではなく、授業ごとや中間での評価を行う。
- ・学生の評価に対して変更したりフィードバックを提供する。
- ・学生だけではなく、教員からのデータも得る。

個々人の役割遂行を成長の機会にすること。

- ・目標を遂行できる人材育成し適材適所の配置をする。
- ・組織としての目標に基づいて教員としての自己の目標を持たせる

活動するための「しくみ」「場」を創ること。

自律的な人材育成を目指したフィードバックをすること。

- ・「私はどうしたらいいの？」と問題解決に向けた対応をする
- ・よく聴くこと。ただし、単なる駆け込み寺にしない対応をする

B. FD中心のCQI戦略の見直し
CQIエネルギーの良循環を生み出す
戦略的FD企画

<2G>

松下恭子（徳島大学）
森加苗愛（大分県立看護科学大学）
塚本友栄（自治医科大学）
野田智子（埼玉医科大学）
酒井昌子（聖隷クリストファー大学）
茂木佐智子（高崎福祉大学）
小川佳代（四国大学）：ファシリテーター 和住淑子

CQIに向けたエネルギー枯渇の現状

- 先駆的な事業をやりすぎて疲弊している教員組織
- 評価、FD、自己点検やりすぎて疲弊している
- 委員会などが多く削減の提案にまた、削減委員会
が生まれる悪循環

CQIにはエネルギーが必要

- ・教員の意欲
- ・ゆとり感
- ・モチベーションの高まり
- ・仲間意識の高まり

エネルギー枯渇の構造を掘り下げる①

- 管理運営
- 目的と手段が逆転
例) FDマップのチェックが目的になっていた。
3Pが形骸化している。現実との矛盾
- 成果主義に追われている。評価のための評価、理
念なき評価

エネルギー枯渇の構造を掘りさげる ②

教員と学生の関係

- ・教員が伝統的な教授にこだわり、教育、実習に必要な以上の時間や関わりをしている。
- ・今の学生の学習思考やニーズに合った教授法でない。
- ・教育体制が古い、あっていないことが認識しても変えられない。変化が怖い。
- ・学生の成長や気づきを待てない

エネルギー枯渇の構造を掘り下げる③

- 上司トップダウンによる教育の取り組みや評価に追わ
れている

CQIエネルギーの良循環を生み出す
戦略的FD企画

- ①管理運営のFD
- ②学生の力を知り生かすFD
- ③教員間のコミュニケーションを促すFD

CQIエネルギーの良循環を生み出す
戦略的FD企画①

管理運営FD

- いらぬものを捨てる研修 タイムマネジメント研修
など
- 発想の転換を促す研修

CQIエネルギーの良循環を生み出す
戦略的FD企画②

- 学生FDの発足
FD・SDに学生FDを加えて学生と教員の橋渡し
学生の教育に対する主体性を育てる

CQIエネルギーの良循環を生み出す
戦略的FD企画③

教員間のコミュニケーション促進FD

- 本音を話せる場や機会
- 個別、職位別の話し合い
- 領域横断的な情報交換の機会や場の設定

まとめ：CQI戦略的に重要なこと

- ポジティブなエネルギーを刺激する
- 既存の枠組みからはずれる
- 発想の転換が生まれる → 研修の企画

- 持続の前に、エネルギーを生み、蓄えることが重要
- 蓄えられたエネルギーを確認して、持続するCIを考えていく
- FD研修はこのエネルギーを生み出す育てることから、
順番が大事

3G : FD中心CQI戦略

新潟県立看護大学 高柳智子
横浜市立大学 落合亮太
目白大学 根本敬子
摂南大学 松田千登勢
宇部フロンティア大学 光貞美香
東京医療保健大学 阿部桃子
久留米大学 田中佳代
ファシリテーター 鳥取大学 深田美香



CQIの課題

- ◆ DP、AP、CPなどに基づいた育てたい学生像を共有して、各教員の内的動機づけを行うことが重要ではないか。目標がないと質改善にはならない。大学が何を指すのかを明確にすべき。
- ◆ 各種評価指標は多いが、その結果を活用できていない。何に活用するかまで考えて戦略をもって評価を始めるべき。その前提には教育観があるべき。
- ◆ 評価項目は自校で大切にすべきものに基づいて選定してシンプルにしたほうがよい。
- ◆ 学生とも3Pを共有して、学生のモチベーションを上げていくことが重要。

FDの課題

- ◆ FDは研修会をするのではなく、FacultyをDevelopmentすることが目的であることを意識することが重要
- ◆ CQIをするためには、まず、教員が成長するためのFDの長期目標を立てる必要がある。その根底には3P、教育観、学生観があるべき。己を知ることから始めたい
- ◆ DPと日々の教育実践のつながりを、自分で気づけるような「しかけ」が必要。教員の自律性を養うことを目標とする

CQIにおけるFDの戦略

- ◆ FDを大学の将来構想、各種委員会の方向性と連動させる
- ◆ FDは参加者に直接的なメリットがあるように見える内容であってほしい
- ◆ 例えば教員で困難事例を検討するFDを行ってみる職位別や領域別に分けてワーク
- ◆ 若手に自分の名前で発信させて責任を持たせることや、キャリアデザインを考える機会を持ってもらうことも重要

CQIにおけるFDの戦略

- ◆ DPと実際の授業内容を照合する作業をしてみることも必要ではないか。モデルコアカリキュラムが導入されることは照合作業をするチャンスではないか

CQIにおけるFDの評価

- ◆ 授業評価アンケートをどのように授業改善に活かしたかをFD委員会通信として発信したら学生に好評だった。教員から学生、学生から教員へのフィードバックはやはり重要
- ◆ 在学生、卒業生、地域（含 実習・就職先施設）からの意見も評価に含める
- ◆ FDの企画がFacultyのDevelopmentにどのように寄与したかを評価すべき。研修会の満足度ではなく、実際の教育実践をどう変化させたかを評価・フィードバックするシステムが必要

平成29年度 看護学教育ワークショップ

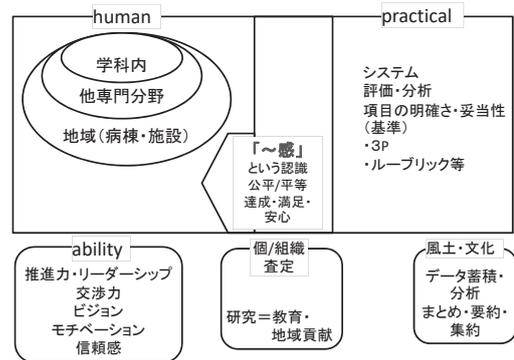
看護学教育の自律的・継続的質改善(CQI)
の戦略を練る

日常教育実践CQI発見戦略

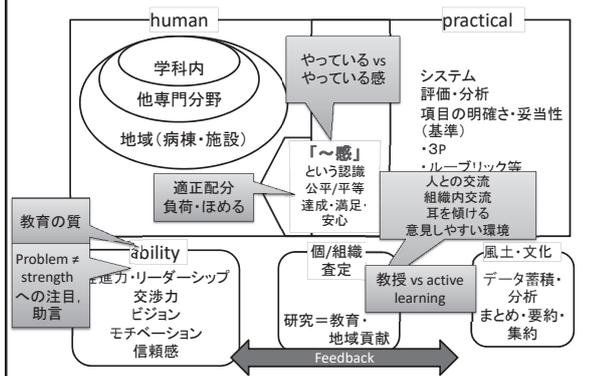
4G:

竹下美恵子, 竹内佐智恵,
大月恵理子, 香月毅史,
工藤里香, 南部泰士

日常教育実践CQI



日常教育実践CQI



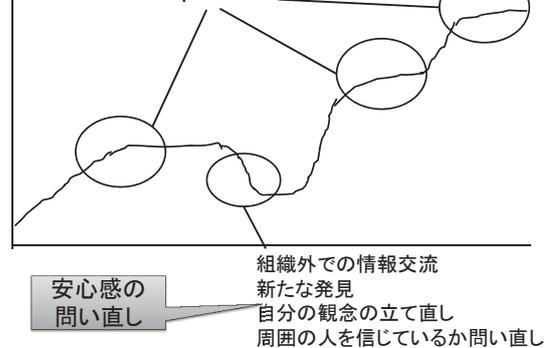
安心感のある環境

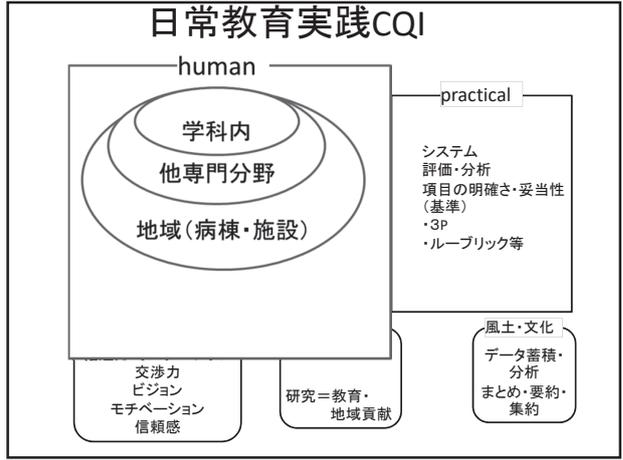
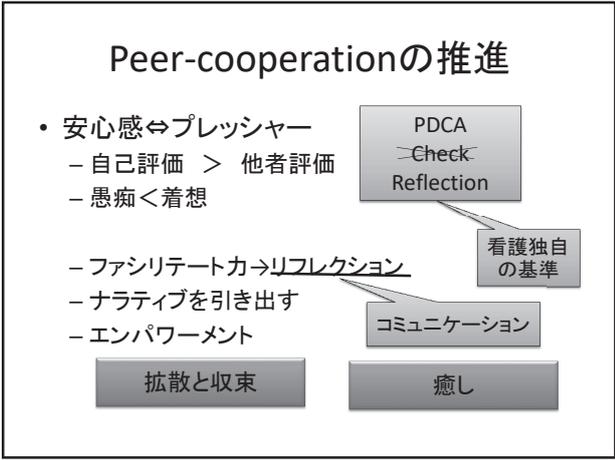
- お茶会, 食事会
- 安心感⇔プレッシャー
 - 情報交換→粗さがしになりやすい
 - 情報交換→様々な視点で強みを見出す
 - 聞いてもらえる, 受け止めてもらえる, 何でも言える

安心感のある環境

- お茶会, 食事会
- 安心感⇔プレッシャー
 - プレート期
 - これから改善しようと になりやすい
 - 考えている組織 強みを見出す
 - 停滞・安定期の組織には 効果? もらえる, 何でも言える
 - Peer-cooperation
 - 危険な時期
 - 落ちている時期の組織では? 這い上がるためには強い
 - リーダーシップが必要かも

Peer-cooperation





課題：日常教育実践 CQI 発見戦略

田中真琴（東京医科歯科大学）、高橋宏子（信州大学）、橋本麻由里（岐阜県立看護大学）、
 樺野香苗（名古屋市立大学）、久賀久美子（北海道科学大学）、本江朝美（横浜創英大学）、
 清水容子（森ノ宮医療大学）
 ファシリテーター 黒田久美子

【ワーク2】 自大学の CQI 戦略の見直し

目標：各大学の CQI 戦略を検討し、自大学の CQI 戦略を見直す

課題の検討

I. 個々の教員の教育能力のスキルアップ

1. 『若手看護学教員の FD ガイドライン』の活用 日本看護系大学協議会（H23）
2. 授業のスキルアップに授業案を活用
 ⇒若手教員の立案した教案のオリジナリティを大事にしなが、教育内容の担保を確認するためにも
 DP との関連性の確認をどのようにするとよいのか
 - ・1 コマの内容の検討をしていたため DP との関連付けが不十分だったのでは
 - ・共通認識をどのようにするのか？
 - ・他の領域間との DP に向けたコンセンサスの取り方が難しい
3. 授業評価の活用 学生が参加する CQI
 - ・学生の参加意識を高めることが重要 授業の最後に行うので自分達には活用されない
 - ・リアクションペーパーの活用
 - ・学生が自分自身の課題をとらえる方法
 - ・学生同士で自己の課題に気づかせる，解決策を考える
 教員がもつめる「学生のできる」レベルを明らかにし、説明できる

II. 教員のモチベーションをアップする！

1. FD を活用して教員の困っていることを確認することで領域を超えた教員の一体感を作り出す
2. 教授方法に関する FD と集録集を作成したことによって、教員間の授業に対する認識を確認した
 泥を出す（教員の不満）一体感：気運を作り出す
 （教員がもっている学生への思い・教育への思いを語り合うことで共通認識）
 ↓
 初動の力：皆で同じ方向を向く
 教員間の一体感が形成されるとともに教員の学生に対する関わりが密になり、学生の満足感も UP
 DP を基に教員間の考えを一つにする
 今後、さらに発展させるためにどうするのが課題
 ↓
 組織全体の取り組み・システムを作り出す
 - ・インフォーマルな場で確認・仲間をつくる
 - ・今ある立場を使いフォーマルな場で課題と対策を検討する
 - ・自由に発言できる文化をつくる
 - ・システム化することで継続できる
 - ・個々の労力に頼らずにシステム化することで継続可能

Ⅲ. 学習の積み上げをするために

教員の学生への関わりが密で学生の能力も Up している

しかし、教員が何とかしてくれるとなり学生の主体性が伸びてこない

教員の仕事量が多くなり、教員が疲弊している

学生の主体性を伸ばすために早い時期から学生の課題を捉え、学生自身も、教員間でも共通認識して関わる
ことが必要なのではないか

全領域間での学生の情報共有が大事、領域間での連携をどのようにするのか

学生が「看護を学ぶ意味」を理解し、「自己教育力」を身につけることで学生が自ら成長できるのでは

学生に求める主体性：FD を活用し、教員間のコンセンサスをえる

フォーマルな場での話し合いは行われていない→インフォーマルな場では各領域の教員は知りたい、
話し合いたいと思っている

コンセンサスを得て、システム化しないと **継続** できない

実習報告書に「全体で話し合いたいこと」があり、全体で話し合えるためのシステムがある

委員会活動・今ある立場を使う

評価・総括を作成し活用して、課題を明らかにし対策を検討する

各個人の思い・考え

→インフォーマルな場で確認・仲間をつくる

→今ある立場（委員会活動など）を使いフォーマルな場で課題と対策を検討する

負担なく、楽しく教育するためにできることからでいいのでは

→システム化することで継続できる

CQI 戦略を練る上で重要だと考えたこと

CQI 戦略として重要なことが 2 点あった。

1. 個々の教員のスキルアップ

- ・一体感をつくる みんなで同じ方向を向く 初動の力をあげる
- ・学生との相互作用を活かす
- ・具体的な方法を共有する
- ・個々の労力に頼らずシステムに組み込む
- ・自由に発言できる文化

2. 組織全体の取り組みにする

- ・今ある立場を使う
- ・最初に声を上げる場所を作る
- ・自由発言にできる文化
- ・互いのいいところを見つけ尊重する
- ・小さな意見を取り上げ、他のことで返す
- ・できるところから段階的に行う
- ・先を見通して
- ・必ず DP を意識して関連させる
- ・誰がするのか？気が付いた人誰でもできる ルールがあるとやりやすい

第6グループ

継続的質改善としての DPの到達評価について

戸部郁代（山口大学） 波崎由美子（福井大学） 宇城 令（愛知県立大学）
濱元淳子（日本赤十字九州国際看護大学） 中澤明美（了徳寺大学）
富岡由美（帝京科学大学） 宮田久美子（北海道科学大学）

各大学のDP評価の実際

- DPのルーブリック評価5段階にしたがって、学生が各学年で自己評価している。（卒業時に3段階に達していない場合は卒業できないシステムとなっている）
 - ルーブリック評価については数年をかけて検討した。
 - 運用から1年経過し、入学時から評価をしている学年は違和感なく定着している。
- 社会人基礎力評価（PROG）を導入し、リテラシーとコンピテンシーを評価している。
 - PROGの活用としては検討中。

DPと科目の関連について

- シラバスとDPの関連が不明瞭
- 学生がその関連を理解できると学びが深まるのではないか
- どのように関連させていくか
 - カリキュラムフローにおいてDPの達成と整合性を確認。
 - シラバスに対応するDPを明記する。
 - 事あるごとにDPを意識できるように伝えていく
- 複数学部共通DPにおける科目の関連の整合性が困難

DP周知と評価の方向性

- 学生が主体的に楽しく評価ができることが重要
 - ゲーム感覚？
 - 学生が見たくなるシラバス
 - 教員が頑張っても学生に伝わっていただければもったいない
- ▼
- 科目がDPとどのように関連しているか、科目のねらいを明確に示す
 - シラバスに記載
 - 科目終了時に学生からDP達成度を確認
 - 教員自身の授業評価一修正に役立てる
 - 行動目標を分かりやすく示す

それぞれの教員ができるところから取り組むことが重要！

では...すぐできることは何か

- DPとは何かを初年次に教える
- 使われている難しい言葉を教える
- 新生オリエンテーション・フレッシュマンセミナーで伝える
- 科目のオリエンテーションで各教員が示す
- カリキュラム委員会に学生代表（学生から選出された）が入る【実践校あり】→意見は確実に反映する

DP達成のための教員の課題

- ディプロマポリシー・アドミッションポリシー・カリキュラムポリシーとは何かを理解する
 - ワーキンググループの立ち上げ
 - 各領域からメンバーを集める
 - FD開催
 - Common Roomを作る
- 他学部の教員との交流の機会を作る
- 授業公開とフィードバック
- 新採用教員への3ポリシーの周知徹底
- 領域内外の教員の交流
- 適時、DPに立ち戻り評価をする
- 学生を知る_コミュニケーション
- 学科リーダー（学科長等）からのトップダウン

課題もろもろ...

- 学年ごとのDP到達評価
- 学生と教員の距離感：声をかけやすい関係に
- 1年生の時の関係は密でも、高学年は自立させる
- 看護以外の学科長や複数のリーダー的存在が存在する
- 教員のパッション

結論

DPの周知を徹底し、各教員と学生が互いにそこに向かうことが重要。

そのためには、シラバスの工夫や教員間のコミュニケーションが重要である。

日常教育実践CQI発見戦略

7G

- 山内栄子(愛媛大学)
- ・ 桂 晶子(宮城大学)
- ・ 久野 暢子(宮崎県立看護大学)
- ・ 稲佐 郁恵(姫路獨協大学)
- ・ 伊津美 孝子(森ノ宮医療大学)
- ・ 辻 慶子(産業医科大学)
- ・ 江本 リナ(日本赤十字大学)

<現状と課題>

○学生サイド

- ・ 学生が時代とともに変化している
- ・ 学習の積み重ねができていない学生がいる

○教員サイド

- ・ 教員間の情報共有、意思統一、連携が十分に図れてない
- ・ 領域間で見えない壁がある
- ・ 異動により教育の質も変化

学部、学科内での教育の質・授業の質の担保を考える
CQI戦略を練る上で重要なポイント

1 教育の現状を共有する

- ・ 調査結果を共有
- ・ カリキュラムマップ
- ・ 看護技術、演習科目の調査

2 教員の教育観を共有する

- ・ DPを語るなどして共有
- ・ 教育の夢を語る

3 学生の現状を共有する

(学生のことを理解する)

- ・ 学生にインフォーマルで話しを聞く
- ・ ポートフォリオの活用
(学びの振り返りを教員も共有する)

4 語り合える組織の風土をつくる

- ・ 同職位間・異なる職位間でフォーマル、インフォーマルな話し合いの場をつくる
- ・ 若い教員をリーダーにする
- ・ FDを活用する

5 教員自身が教育に満足する

- ・教員の疲弊している
- ・教員が教育に対してやりがいを持てるようなムードにする

6 学生や社会の変化に合わせて3Pを見直す

- ・大学理念、開学の精神に立ち戻る
- ・時代・社会・学生の変化を知る

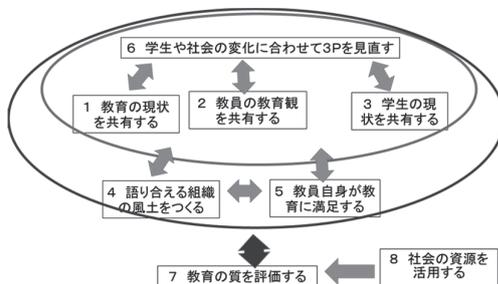
7 教育の質を評価する

- ・長期的に評価する
- ・学力を評価する
- ・消費者意識が高い学生に教員が3Pを伝えて、学生が3Pを理解した上で評価できるようにする
- ・教員間で学生の成長を肯定的にフィードバックする

8 社会の資源を活用する

- ・卒後教育へつなげる
- ・大学教育だけで背負わない
- ・就職先との連携をする

CQI戦略を練る上で重要なポイント間の関連性



8グループ 日常教育実践CQI発見戦略

長岡真希子、渡邊久美、中田弘子、大谷喜美江、
細坂泰子、伊藤千晴、日下和代
ファシリテーター 野地有子先生

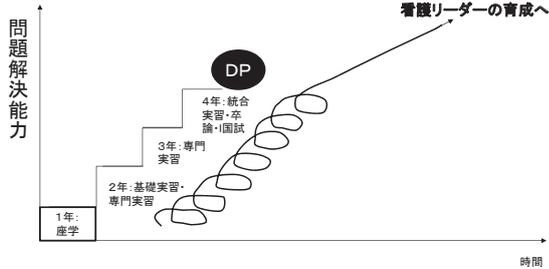
1

検討テーマ

看護基礎教育のトレーサビリティについて

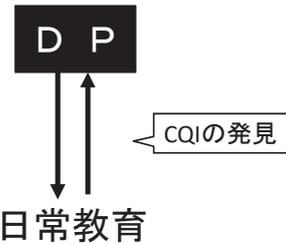
- 背景：看護教育における看護過程の重要性
- DPを保証するカリキュラムツリーを大学で検討する中で、課題解決能力の下につく科目は多くあるが、その中でも看護過程は重要な地位を占めることが確認された。
- 学生の成長を逐次、どうみていくか、どう課題解決をしていくか。
- 様々な教育内容、領域の特性がある中で、領域横断的な検討を推進していくための具体策を検討していく必要がある。

2



大学において目指す看護基礎教育

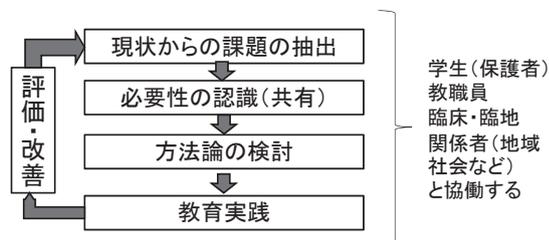
3



日常教育からのCQIの発見

4

DP⇔日常教育の実践例：看護過程



5

現状課題

1. 領域間の連携が不十分
2. 理論・形式が違い、(学生の)思考・分析力が積み上がりにくい
3. 座学から実習でつまづく
4. 学生間格差(学力、経済、メンタルなど)

6

教育力をあげるための具体的戦略

- DPとの関係の確認・共有
- 各分野の事例内容の共有・洗出し
- 共通多重課題事例の作成
- フォーマットの統一
- 共通要項・用語・略語集作成
- 施設との協働・活用
- 領域で1から4年の変化がわかる方法・しかけ
- DPやカリキュラムを変えるタイミング

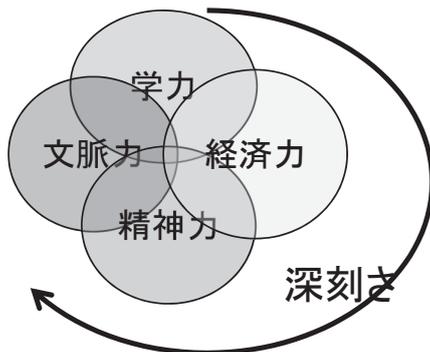
7

ダイナミックに変革を促進するために！

- **今でしょ！**（10年後を見越した教育）
- やらされ感でない自発的行動
⇒実習指導などから顕在化した問題点を
実感
- FDの開催やワーキンググループの編成
- リーダーシップが発揮できる風土

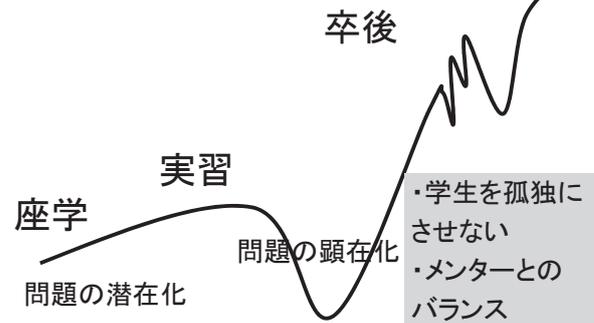
8

多様な学生への支援



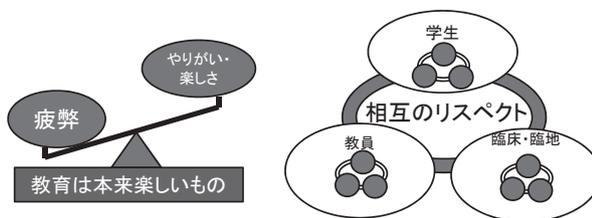
9

多様な学生のつまづき



10

リスペクトは協働の基盤



11

結論

一生涯にわたる看護専門職
としての思考力がDP
DPはゴールではなくスタート
DPは学生への贈り物

12

9グループ

ボトムアップCQI戦略

9グループ 前野有佳里(九州大学)、恩幣宏美(群馬大学)、中西貴美子(三重県立看護大学)、岡安誠子(島根県立大学)、越智百枝(愛媛県立医療技術大学)、長崎由紀子(愛知医科大学)、世良喜子(国際医療福祉大学)

【課題】共有の困難さ: 若い教員の意見が出てこない、出せない
上部による主導、意見反映のルートのなさ

- ・ボトムアップから、意見を出すルートがない、気が付いた時には、既に物事が決まっている状況がある。トップダウンに慣れてしまった、カリキュラム等の検討も作業という感じ、上から降りてきての作業という実情がある。
- ・各教員で持っている意見は持っている、徐々に意見が薄れる実情あり、自己完結される状況がある。
- ・教員人数が増えた
- ・国立大学、研究、研究と言われている。研究の本数、科研採択など求められ、多忙感増している、余分な仕事はしたくない
- ・設置主体による特色もある
- ・看護を自由に語れる場がない。
- ・領域間を越えた情報の共有がない
- ・実習など助教・講師がかかわること多く学生に近い(よく把握できている)
- ・教員間がDP学生像、具体的に話し合うことでできていない状況がある
- ・問題意識をもった教員自体が少ない状況もある。教育に対する意欲、質を考える余裕がない。
- ・質がどうでもいいとは思わない。共有するには時間がかかる。いかに効率を高めるかが重視される得ない状況がある

【課題】共有の困難さ: 若い教員の意見が出てこない、出せない
上部による主導、意見反映のルートのなさ

【阻害要因】まとめ

- 組織でCQIを考えることが難しい⇒共有のなさ
- * 教育について語れる場、時間、意欲(教員により差)がない。
- * トップダウン(教授会レベル)で進んでいる状況がある。



● 風通しがよく
● ボトムアップできる
組織文化を醸成するには、どうやっていっか。

【課題】共有の困難さ: 若い教員の意見が出てこない、出せない
上部による主導、意見反映のルートのなさ

【促進要因】の検討

- 教育の質に対して関心が高い教員の増加・育成
- ・教育の結果が見える。卒業生の活躍。
- 組織への愛着・帰属意識を高める
- ・教員と学生とのつながり
- ・教員間につながり

etc

- * 学生を中心に考える
- * 教員一人ひとりが大学を考える
- * 既存の仕組みの活用
- * 他大学の情報把握・情報活用

質改善につながるボトムアップによる改善戦略

- * 学生を中心に考える
- * 教員一人ひとりが大学を考える
- * 既存の仕組みの活用
- * 他大学の情報把握・情報活用

【戦略】

● 学生

- ・学生による、受けた教育に対する意見交換(フォーマル:学生FD)
- ◇ 学生の意見は、通りやすい
- ・仲間づくり-教員間、周辺(事務)を巻き込む
他大学との交流

大学の取組例) * 授業評価のCQIシステム
・学生の授業評価への意見のフィードバック
: 回答をwebに上げている
※ 予算化されている

- ★ 学生が意見を出すことを重要と思うために
- 学生への説明 ● 記名とフィードバックを両輪に
- 学生の意見を受けた改善の見える化

* 学生の伸びを客観的に測定して、取組の効果を明確に!
* データの活用!

- 外部のきっかけの活用-タイミングをはかることは大事
大学評価の定着(活用)をCQIにつなげている
中期目標を根拠に、改善案を出していく
- ◇ 改善につながる仕組みを作っていく(既存の仕組みを活用)ことが大事

10 グループ：ボトムアップ CQI 戦略

ファシリテータ 吉田澄恵

秋鹿都子（島根大学）、石川洋子（旭川医科大学）、兒玉慎平（鹿児島大学）、高井ゆかり（群馬県立県民健康科学大学）、川村千恵子（甲南女子大学）、湯舟邦子（昭和大学）

- ・ 卒業後の把握ができてにくい大学で、卒後 5 年、10 年後どうするか
- ・ 卒業生を対象にした、現状把握、成果評価の両面からのアプローチ
- ・ 在学時のかかわりは、5 年、10 年先を見据えていないとできない。
- ・ 将来のパートナーを育てていくことが、ボトムアップに繋がる。
- ・ 5 年 10 年後を見据えたボトムアップ戦略
- ・ 今に注目した対応なども、つないでいかないといけない。

重要と考えたこと・気づいたこと

- ・ ボトムアップには今のボトムアップと将来のボトムアップがある。
- ・ 今のボトムアップとしては、5 年 10 年後を思い描ける必要がある。
- ・ そのためにあるのが DP であり、これを教員で語っていく。
- ・ また、将来のボトムアップのために、在学中からパートナーとなる学生を意識的に育てていく。
- ・ 話し合っているだけではだめで、方法としてのカリキュラムを作成し、評価のために卒業生とつながる方法を大学として戦略的に進めていかなければいけない。
- ・ 現状の問題を明確化するために教育研究等を充実する必要性に気づいた。
- ・ 問題解決の案を考えるだけでなく、評価計画まで含めて教育研究を行い、カリキュラムの作成に繋げ、また、そういう組織力を培っていく。
- ・ 目の前のことを改善しようということだけではなく、将来的なことを考える。評価するまでの実行プランの作成をする必要性、教員が循環していくため、大学組織に働きかけをして大学全体の理解を得て、対策に取り入れてもらうよう事務などを巻き込んでいくことが重要。
- ・ 卒後の評価を含めて、5 年 10 年後の成果を評価する。
- ・ 今の学生とどうつながっていけるかをすぐ考えていき、既卒者についても、事務と連携して考えていく。大きなイベントもあるため利用していきたい。
- ・ 地域社会から情報をとることについても、研究ベースとしてやれるよう教員を募っていく。同志という感覚があるとボトムアップができるのではないかと。

- 看護師だけではなく、他の資格（保健師・助産師・養護教諭）の状況や医療従事者以外の動向も把握していかないといけない。
- 大学院も連動させる必要もある。
- 全体として、先を見据えた視点の重要性に気づいた。
- 具体的に何をするかよりも、ボトムアップを始めるための戦略として、ステップを作ると良いのでは。成功体験がつながることが、実際のボトムアップに繋がる。
- 学内の自分の位置を考える、というのが大切であることに気づいた。
- 外圧のコントロールはむづかしいが、どのような外圧が起こるかは把握し、学内のコンフリクトにどう対応していくか、どのような人たちを巻き込んでいくかを長期的に考えていかないといけないと感じた。
- 今のことに集中していたと感じた。
- 今やっている研究（態度の評価）を考えても、今の評価だけではなく、継続した評価が必要であり、長期的な戦略が必要であることに気づいた。
- これが、教育に対する戦略にもつながる。
- 大学院は繋がりが強いため、大学院生との関係性を意識して、サイクルに繋げていくと良いのではないかと感じた。
- つながる、という言葉の意味に気づいた。
- 卒後評価は卒業生とつながること、ということに気が付いた。
- また具体的な卒業後の姿を考えることで、カリキュラムの具体化にもつながると感じた。

14. 【ワーク4】「自大学のCQI推進に向けた課題確認」（全体討議）

司会：和住淑子（千葉大学）

【自大学のCQI推進を考えるためのキーワード】

司会：それでは、お時間になりましたので、ワーク4全体討議を開始します。ワーク4の目的は、自大学のCQI推進に向けた課題確認です。皆さまお一人一人が、自大学の課題を確認して持ち帰っていただければ、と思います。

昨年度の看護学教育ワークショップでも、教育の質改善について話し合い、課題解決のための理想的な方略みたいなものは出たのですが、最後まで曖昧だったのが、課題解決を主体的に実行するのはいったい誰なのか、ということでした。最後の全体討議の中で、課題解決の主体は私たち自身なのだ、ということが、ようやく確認できたっていうのが、昨年度のワークショップでした。今年度は、変革の主体は我々自身だ、というところから開始して、参加者それぞれに、自大学のCQIに推進に向けた課題を持って帰っていただく。つまり、我々自身が変革の主体になれるような課題を持ち帰っていただけることが、ワーク4の目的になります。

ワーク3では、課題解決のためのさまざまなアイデアの交換ができました。それぞれのグループワークの成果とは別に、CQI戦略という観点からのアイデアとしてもらえたところを、まずは、司会として、整理してご紹介したいと思います。グループ順に申し上げます。

1 グループは、トップダウンCQI戦略について話し合ったグループです。トップとして部下の鏡になることが、ボトムアップを目指したトップダウンCQI戦略になる、ということが、ご発表の中での1番のエッセンスだと思いました。部下に対して、私に何をしてほしいのかと、問い掛けること自体が、部下にとっての鏡になり、それが、ボトムアップの組織改革につながる、というアイデアでした。

2 グループは、CQI、つまり持続的質改善には、それを実施する側のエネルギーを必要とする活動なのだ、と明言されたところがポイントだと思います。CQIは、結構エネルギーを使う活動なので、やみくもにやると組織は疲弊してしまう、そのことを、忘れないようにしよう、ということをして2グループから頂いたと思います。

3 グループは、「社会を俯瞰できないと、本当のFD企画はできない」と明言されたところが一番のポイントだと思います。社会を俯瞰した上でのFD企画の内容は具体的にどんなことだったのか、についての詳しいご発表はなかったのですが、大学の置かれた地域や社会情勢を俯瞰しないと、今、自分たちは何ができていて何ができていないのか、がわからないし、それらを検討しないと、どのようなFDが必要なのか、はわからない、ということだと思っています。

4 グループは、CQIを推進する教員自身にも、感情がある、ということに着目されました。〇〇感といった、その人の感情を前提にしないと、CQIのエネルギーも湧いてこない、ということでしょうか。そのようなところが、CQI戦略を考える上でのキーワードだ、とい

うことが明確になったと思います。さらに、もう一つ、4グループが発表してくださったのは、組織がどの発展段階にあるのか、つまり、新しくできたばかりなのか、衰退期や低迷期に入っているのか、など、時間経過に伴う組織の変化発展に着目する、ということでした。このことも、CQI 戦略を考える上でのキーワードだと思いました。

5グループは、今ある自分の立場から、できることを始めると発表されました。今回のワークショップの出発点のところをきっちりと押さえていただいたようなご発表でした。職位が下だからできないとか、委員長じゃないからできない、とか、そういうことではなく、それぞれが今ある立場からできることを始めていく、という非常に大切なことを明言していただきました。

6グループは、教員がどんなに頑張っても、それが学生に伝わっていなければもったいないという感覚をもち学生が楽しく学べることに向かって、教員のエネルギーを注いでいくことを大切にしていこう、とご発表くださいました。これも、CQI 戦略を考える上でのキーワードだと思いました。

7グループは、教員間での情報の共有が CQI 戦略を考える上で重要である、とご発表いただきました。さらに、それは、学生や社会の変化を踏まえた共有でなくてはならない、と指摘されました。単なる上意下達の共有ではなく、学生や社会の変化を踏まえて、情報を共有することが重要だと思います。

8グループは、「DP は学生への贈り物」というご発表をいただきました。到達目標の達成は、誰のためなのかを明確にし、到達目標の達成を支援するのは、学生が、社会に出ていくための、われわれ自身の活動なのだ、というところをはっきりさせていただいています。

9グループからは、いろいろな物事を、学生中心に考えていくのが、CQI 戦略を考える上での肝なのではないかというアイデアを頂いたと思います。先のグループから、DP は学生への贈り物、というキーワードが出ましたが、その先の卒業生の活躍は我々教員自身の大変な励みになりますので。

最後 10グループからは、5年後 10年後を思い描きながら今を考えること、時の流れを踏まえた戦略が大事だ、というアイデアをいただきました。戦略というと、どうしても、焦点を当てがちですが、5年後 10年後を思い描きながら、CQI 戦略を考えていきたいと思っています。

ワーク 3のご発表をもとに、以上のように、CQI 戦略を考える上でのキーワードを捉えてみました。戦略とは、単なるやり方、方法ではなくて、物事の筋道の考え方だと思うので、こういったところが共有可能かと思い、まとめてみましたが、何かご発言されたい先生方、おられますか。

【教員自身のエネルギーが枯渇しては CQI はできない】

特にならなければならぬ、全体討議に入りたいと思います。変革の主体は我々自身であり、職位が低くても役職がなくても、今ある立場からできることを始める、というスタンスに

立ったとき、まず、各グループが異口同音におっしゃっていた、教員自身の疲弊感、この本音出し切ってから、戦略を考えていくべきだと思います。本音も、一つの感情ですので、まず4グループが取り上げてくださったように、CQI 戦略を考える上で、組織の構成員の「感情」を、どのように捉えたらいいのか、について、討議を深めていきたいと思います。

まず4グループから、「感情」というキーワードが出てきたあたりのグループディスカッションの中身と、このことについての追加のご発言があれば、頂きたいと思うのですが、いかがでしょうか。グループディスカッションで、疲弊感も含めた本音が話せたので、「感情」が CQI 戦略を考える上での起点になったのではないかと予想したのですが、実際にはどうだったのでしょうか。

参加者 A: 昨日から今日にかけて、話し合いをする中で、基本的な枠組みをきちっと作っていただいたので、すごく話しやすく、さあ、いろいろ話せるっていう思いからグループワークが始まりました。

昨日の段階で出てきたのが、分かっているけれども、その通りにできない学生に対して、指導する側も、分かっているけどできない、それは何故なんだろう。あるいは、教員だけではなく、学生も分かっているんだろうけれども、思いどおりに動けない、それは、何故なんだろうっていうのがあったんです。

今日の話し合いの中で、「〇〇感」というキーワードが出たところで、昨日話した、分からないところは、つまり、不安感なのかなって、見えてきたんです。逆に言うと、安心感が持てれば、学生との関わりも違ってくるし、学生が自分たちの思いどおりに考えてくれないときにも、そんなに不安がらずに、自分たちの思いを学生に伝えることができるだろう。だから、教員が持つことができる安心感から話を深めていきました。

この安心感がどのように作用するかっていうと、例えば、それぞれの先生が学内で安心して自分の意見を言うことができる。一番身近なのは領域内ですけども、領域内でも十分に話し合いをすることができる。それから、他領域とも、例えばそういう演習とか学内での行事とか催しのときに、横のつながりを持ちながら話し合うことができたり、あるいは基礎実習のときにも横のつながりで、本当に忌憚（きたん）なく話し合うことができる。そこから安心感が出てきて、それが学生の指導にもつながっていくし、研究にもつながっていくし。だから、ベースになるのは安心感ではないか、そういうイメージで話をしていました。

司会: ありがとうございます。他に、何か追加発言がありますか。不安感だけではなく、不満感、不公平感、閉塞感など、他にもいろいろあるのかと思ひまして。

参加者 B: はい。昨日の話の中でいろいろと出た中には、確かに、不公平感と不平等感があったと記憶しています。不公平感の元になっているものは何なのかという、教員として一生懸命働いている中で、「できます」「自分がやります」という言葉一つで、特定の教員に仕事が集中してしまう傾向があると思います。あるいは、何か新しいことを発想しようと思ったときに、その人に、みんなが OK サインを出していたとしても、新しいことをやるのはエネルギーを要することなので、どうしても、その発案者に負んぶに抱っこ状態に

なってしまう。それが、やがては、なんで自分ばかりっていう思いになっていく。でも、それでは教育の質改善には、あまり功を奏していない、ということが、代表的な意見だったと思います。

【「ネガティブな感情」の転換方略—看護系大学を取り巻く社会を俯瞰する—】

司会：ありがとうございます。今、看護系大学を取り巻く状況が大変な状況にあるということは、昨日の斉藤専門官の講演資料などでも、数字的にも明らかです。さまざまなネガティブな感情が渦巻く組織になっている現状があると思います。今ある立場から、何かを転換していこうとしたときに、この「感情」をどうしたらよいのでしょうか。例えば、不安感を安心感にとか、不公平感を緩和もしくは、転換する、その転換方略のようなものを、皆様お一人お一人が自大学に持って帰られるとよいと思います。

その転換方略について、4グループから出していただいたのは、相互によるリフレクションだったと思います。不安感、不公平感、不満感、閉塞感をつくり出しているのは、我々自身の心ですよ。ですので、この心に映る社会の在り方が変化すれば、この感情は、変化する可能性があるのではないのでしょうか。ということで、「社会を俯瞰できないと、本当のFD企画はできない」と言われた3グループにご発言いただきたいのですが。3グループでは、どんな戦略的なアイデアが出たのか、ご紹介いただければと思います。

参加者C：これは私の私見なのですが、看護界は、自助努力によって問題を何とか解決しようとし過ぎなのではないか、と思います。看護の中だけで、業務改善しなければ、ととても頑張っ、それで、結局すごく皆が疲弊している。今回のワークショップは、「自律」というテーマですが、「自律」のみで、この問題を解決しようとする、結局首を絞めるのではないかと思います。

それで、「社会を俯瞰する」というのは、看護に求められる役割も変わってきている中で、これまでと同じようなやり方で業務改善を積み重ねて、果たして本当に対応していけるのか、という疑問がまずあります。

ですので、修了生とか受け入れ先の施設とか、あとは地域住民の方からのニーズとか、評価を踏まえて、教育をもう一回見直していかないといけないのではないかと。つまり、これまでのような積み重ね方ではなく、本当に別の視点を入れないといけないと思います。

本当に私見なのですが、例えば、一つの箱に入ったレゴブロックで、船を作ってみたり飛行機を作ってみたりして、ちょっと今回は飛行機の羽を増やしてみようか、というようなことを繰り返しているだけのような気がして。もっと、ブロックを増やすとか、レゴじゃないもので作るとか。

司会：確かに、今は、箱に入ったブロック自体が減っちゃっているんですよ。

参加者C：はい。だから、認証評価とかではない外部評価、つまり社会の目を入れることが必要なんじゃないかと思います。

司会：その具体的な戦略として、社会の状況を示すデータとか、ステークホルダーは、われわれのことをどう見ているのか、ということをはっきりさせる、ということですね。

参加者 C: そうですね。

司会: 社会はどう変化し、われわれの大学の置かれた地域はどのような状況になっているのか、というデータを、ネガティブな感情を抱いている先生たちに見えるように可視化するとか、逆に、社会の側から自分達の感情を見つめ直してみるとか、そういったことになるのでしょうか。

参加者 C: そうですね。もう感情だけではコントロールできないのではないかと、個人的には思っています。

【見方を転換すると、CQI に活用可能な資源は案外たくさんある】

司会: 今日の全体討議は「感情」から出発してみたのですが、感情の転換方略の1つは、「社会を俯瞰する」ということで、3グループからヒントを頂きました。看護界は、自助努力で何でも自分達だけで問題解決しようとする、というご指摘は、確かにちょっと痛いところもあり、私の参画した2グループでも、同様の意見が出ていました。

何でも自分達だけで問題解決しようとするのではなく、社会資源をもう少し活用したらいいのではないか、という方略を考えてくださったグループがありました。7グループです。7グループの発表スライドの最後に『社会の資源を活用する』というのが出ていたと思うのですが、7グループの方、何かご発言いただけないでしょうか。

参加者 D: 社会資源を活用するということが出たのは、学生が大学を卒業した後、将来どのようになっているのか、と考えたとき、大学だけの教育で、学生が20年30年のキャリアを積んでいくわけではないだろうと思ったからです。人は社会の中で、育てられる、という側面も大きいので、学生たちの勤務先、または外に出ていったところからの評価を、大学教育の評価に取り入れる戦略も、必要なのではないかと思ったのです。

司会: 先ほどの3グループから、看護教員は、なんでも自前で、自助努力で解決してしまおうとする傾向があり、そのこと自体がエネルギーの枯渇を生み、CQI を続けにくくしている、というご指摘があったのですが、教育の質改善に向けて、社会資源を活用するとは、具体的には、どのようなことになるとお考えでしょうか。

参加者 D: 例えば、実際に卒業生の就職先にアンケートを取らせていただいて、卒業生の能力調査をしている大学もあるようです。あとは、大学と就職先がすごく近い場所にあり、関係が近いところだと、施設の方々が、こういう学生を育ててほしいという要望を話してくださり、それを学生の基礎教育に反映しているところもあります。

例えば、今、私の勤めている大学と卒業生が就職する施設は同じ系列にあり、強いつながりがあって、施設の看護部の教育担当の方たちと共に、技術演習の内容や卒業前に修得すべき技術について、一緒に話し合ったりしながら、到達目標を設定しています。

司会: つまり、例えば、同じ法人だったり、同じ系列に属する施設は、ある意味、教育の質改善に向けた資源と捉えられる、ということでしょうか？

参加者 D: そういうことです。

司会: 「系列病院の皆さんも資源なのだ」というような見方ができれば、先ほどの不安感が

安心感になるかもしれません。「社会全体が、われわれの教育質改善の資源なのだ」というような見方の発展を促すような戦略に関するご意見はないでしょうか。ファシリテーターの先生方でも構いません。

ファシリテーターA：例えば、6 グループでは、総合大学では、他学部と共同しながら、電子的に学生評価ができるようなポータルを作るとか、看護学部だけではなく、他の学部の力も活用して、教育評価の仕組みをつくっている、という現状が報告されていました。

司会：他学部の力も資源として利用できる。

ファシリテーターA：そうですね。総合大学の場合、ディプロマ・ポリシーが学内で統一なので、医療系学部にもそぐわないとか、そういう難しさはありますが、それでも資源として活用できるのも多くある、という強みがあると思います。

司会：総合大学なので、FD の実施が難しいとか、ネガティブに捉えがちですけれど、逆に、隣の学部が教育改善の資源になるかもしれない、という可能性を考えるような戦略も必要、ということでしょうか。2 グループでも、他学科が資源となる、というような情報が話題に出ていたと思います。ご発言くださいませんか。

参加者E：私の所属する大学は、文系の学部だけですが、総合大学ですので、映像、メディア情報学科という学科がありまして、卒業時到達目標に向けての評価は、学生の状況を映像に撮ってもらって、CD に落として、それを教員と一緒に確認する、というような形で実施しています。アクティブ・ラーニングは、教室や機材を全学で共有しているの、協力してもらってできたり。そういう点では、大変有意義な形で進められているかと思います。

ポートフォリオや、学生の DP の評価も、入学時からずっと毎年目標を決めて、それを入力して、チューターがそれを確認したり全教員で共有したりとかして、どこまで到達できたかっていう振り返りはできているので、そこは助けられています。

司会：これを、単なるハウツーとしてとらえると、自大学には、そういう便利な学科がないとか、そういう話になってしまうのですが、そうではなく、同じ大学の看護以外の学科に、我々の教育質改善の資源たり得るノウハウや知識や人材がないものか、と、自大学を見る目を転換する、ということがアイデアなのだと思います。「もうこれ以上時間がないし、人もいない、教育の質改善に向けたエネルギーがない」という見方を転換する一つの方略としてとらえることが必要だと思います。我々自身の感情を転換する方略の一つは、社会の見方の転換だ、ということになりそうですね。

ファシリテーターB：今、各都道府県で、医療提供体制、医療計画が策定されています。あれを見ると、様々な機関が関係して、分担したり、協働したりしていることがわかります。看護系大学も、医療人の教育というところで、必ず協働するところがあるはずですので、自大学の目指す人材育成を、後押ししてくれる機関が結構たくさんある、ということが、見えてくると思うのです。

私自身も知らなかったことがいっぱい、看護系大学の関連部署がこんなにある、と再発見したこともあります。ですので、一度、ご自分の都道府県の医療計画を見てみることをお勧めします。都道府県が、保健や医療をどのように支えようとしているのか、どのよ

うな機関と協力してやろうとしているのか、ということがわかれば、それらが資源だととらえられると思います。気持ちだけでも、一緒にやれそうな機関が見つかるといいと思います。

司会： CQI 戦略という点で、今一度、戦略的に、自大学の置かれた地域社会を見直してみる、そういう雰囲気を目覚めさせる、というアイデアが共有できたように思います。

ファシリテーターC： 私の担当したグループで、文系の大学に看護学科が新設された大学では、卒業生の卒業後の活躍を評価するようなネットワークもまだできていない、というような状況を話していたとき、看護学科自体は新しいのですが、その大学自体は長くその地域にあり、大学自体の信用があるので、卒業生に就職してほしいという病院がたくさんあり、その病院から実習協力も受けている、という事例がありました。その病院には、もちろん他大学の卒業生も就職していますが、そういう実習病院からは、その大学の学生に就職してもらいたいために、卒業生の長所ばかりが評価されて大学に伝えられるため、本当の卒業生の評価ができていない、という問題が提起されました。

私自身は、これまで、付属病院があるような私立や公立の大学で勤務した経験から、付属病院から「最近の教育はどうなっているのか」と、辛口の指摘をいただくような立場で、実習施設との調整に苦労してきましたので、先ほどの問題提起をお聞きして、そうか、新設の看護系大学の中には、是非卒業生を送り込んでほしい、というような地域の病院とすべからずに関係が出来上がっているのだ、という、新たな発見がありました。

これまで、関連病院が実習施設として確保されているという環境の中で、卒業生の到達度や看護実践能力について辛口の評価をいただく中で、なんとか病院と大学の互恵的な関係を築くよう努力してきましたが、そのような関係とは違う、卒業生に就職してこの病院を助けてほしい、というような機関と、新たな協力関係をつくり出す、ということ、私たちは学んでいるのだ、ということに気づきました。

社会資源というと、すごく大きなことと感じてしまいましたが、管理的な言い方をすると、ステークホルダー、利害関係者ですよね。利害関係者は、害もあるけれど利も共有しているから、よい評価をいただいた場合も、辛口の評価をいただいた場合も、協力関係を形成できると思います。

司会： ですから、大学と地域社会のさまざまな組織との関係性の転換が、閉塞感や不安定感の払拭に向けた鍵の一つになるのだ、ということが、今回の皆さんのワークで確認できたのだと思います。自組織内や目の前のことだけ見るのではなく、それをとりまく社会をどう認識できるかが、一つの鍵、ということですね。

それから、現在だけを見ていて、過去や未来を見ていない、というご指摘も、皆様のご発表の中に異口同音にありました。組織が、衰退期、低迷期にあるとか、今うなぎ上りの時期にあるとか、そういう自覚って、皆様の中にありますか。トップの方は、結構あると思うのですが、組織の状況がよくわからないまま就職してしまった若い助教の先生方などは、ご自身の就職した大学が、どれだけ伝統があって素晴らしい大学なのか、あるいは、今ちょうど衰退期に入っている大学なのか、など、組織の発達段階を俯瞰した上で、

自分の立ち位置を理解することは、とても難しいことなのではないかと思います。組織の発達段階を俯瞰する支援なども、戦略的にできると、若手の先生方の閉塞感や不安定感が払拭されるかもしれない、と、4グループのご発表を聞いていて思いました。このことに関連して、何かいいアイデアやお知恵をいただける先生方、ご発言をお願いします。

参加者 F: これは怪我の功名のような話なのですが、もともとあった大学に看護学部が新設された場合、新設時は、元々あった他の学部の教員の、看護についての理解が、非常にちぐはぐなところがあるんですね。そうすると、外に敵じゃないですけど、看護学部の教員がそれに対抗するために、一丸となって内部が固まるっていうこともあります。

司会: なんか国際関係みたいですけど、そういう感じですね。

参加者 F: そういうことがありましたね。

司会: 関心を外に向けることで、組織内部をまとめる、というような戦略も、考えられますね。真面目一辺倒ではなく、外部の敵も上手に使う、といった戦略もあっていいかもしれませんね。他学部との戦いにおける内部の組織化の促進戦略とでもいったらよいでしょうか。他にはいかがですか。

【見えてきた資源を互恵的な関係の中で活用する仕組みづくり】

参加者 G: 今の話題と少し違うかもしれないのですが、私は、社会資源の活用には、2つあるように思います。PDCA サイクルというものがありますが、その中の P と D、つまり Plan と Do に関する社会資源の活用と、もう一つは、C の Check に関する社会資源の活用です。私たちのグループでは、C の Check の部分は、リフレクションに置き換えたかどうか、と提案しましたが、そのリフレクション、つまり自分たちが物事をどのように捉えるか、というところへの社会資源の活用は、Plan と Do に関する社会資源の活用とはちょっと意味が違うかなと思います。

私が思う、Plan と Do のところへの社会資源の活用は、自分たちの仕事をうまくシェアするという意味かと。そのときに、私は勘違いしてはいけないことがあるのではないかと思います。というのも、仕事をシェアするとき、アウトソーシングという形での社会資源の活用と、もう一つは、イノベーションという形での活用というのがあると思うのです。自分たちの仕事が忙しいと、つついアウトソーシングという形で、外部資源を使おうとしてしまうのですが。

司会: それは、丸投げ、みたいなことでしょうか。

参加者 G: はい。それでは、なにか失敗する気がするのです。むしろ、先ほど、ファシリテーターの先生のご発言の中に、「互恵」という言葉があったのですが、これがすごく大事だと思ったのです。Plan と Do のところで、社会資源を活用するのであれば、アウトソーシングではなくイノベーションという形になると思うので。やはり、何かを頼んだのならば、相手の何かも引き受けるという、そういうお互いの関係の中で、新しい仕組みを作っていく覚悟がないといけないのではないかと、思っています。

もう一つ、Check を、リフレクションに置き換えたときの社会資源の活用は、疲弊して

いるときには、物事のネガティブな側面しか見えないけれども、ちょっと見方が変わったら、全然違う意味が存在している、ということがわかるためには、今回のワークショップのような研修がとても大切で、これも実は一つの社会資源だと思います。

リフレクション、つまり、物事を解釈をするときの社会資源の活用は、自分から飛び込んでいって、そこで自分の意見を述べ、相手の意見を聞くという、当たって砕ける、のような精神が求められるのだと感じました。私は、社会資源の活用は、その PDCA サイクルそれぞれで使い分けていかなければならないし、ある部分には、すごく覚悟が必要なのだと感じました。

【個々の教員の力の発揮を促すトップの役割】

司会：ありがとうございます。実は、社会に対する見方が変わることで、それから、今だけだったものが、過去や未来を見ながら今の自分を考えるということも、どちらも、実は自己認識の問題で、それは、リフレクションのことなのだろう、と思い、次はリフレクションの話題に行こうと思っておりました。そうしましたら、ちょうど先生がそのことをお話ししてくださいました。

エネルギーが枯渇しているときは、どうしてもネガティブなリフレクションが強化されてしまいますので、そういうときに、絶対に他者が必要なのです。4 グループのご発表に、「ピア」という言葉がありました。その他者は、同一組織内の職位が同じぐらいの仲間が適している場合と上司が適している場合と、または、このワークショップのような利害関係がない、しかし目標の共有できる他機関の教員が適している場合、など、いろいろあると思います。今、皆さんあまり自覚なしにやっているかもしれませんが、戦略的に考えると、我々自身の感情が転換する状態を、組織的に作り出せるのではないかと、思います。

そこで、トップリーダーからのリフレクションの促しは、ボトムアップを促進するためにやる、とおっしゃった 1 グループの方、「私に問題解決をしてほしい、ではなく、私に何をしてほしいとあなたは思っているのかを、問い掛けることがトップリーダーの役割ではないか」というようなご発表がありましたので、感情の転換を促す他者の役割のうち、トップリーダー固有の戦略的役割として、何かご発言いただけないでしょうか。ファシリテーターがおまとめくださっても結構です。

ファシリテーターD：私は 1 グループのディスカッションを聞いていて、とても学びがありました。やはり、今、看護教員には、自分を客観視することが非常に求められています。ただ、客観視することが、自己満足で終わってしまっただけでは成長がない。でも、日々自己満足すらできないような仕事をする、それはあってはならないことです。お互いに、そういう仕事をさせてはいけないし、してはいけない。

先ほどの 4 グループのご発表の中にあつた不安感が、どういう状況で生じているのかと考えたとき、自ら目標達成に向けて選んだ評価軸ではない評価がどんどん求められていて、意味も分からずに評価をしていると、それが、自分の評価に対する脅かしとなって、一時的に、自己評価の軸が揺らぎやすい状況になっているのではないかと、思います。教員が

流動的になっている中で、多様な人材を有する教員集団のもつ多様性の強みの発揮も、今阻害されている。

そこで、トップがまずやらなければならないことは、その状況の脅かしを排除することではないかと思います。

1 グループで出てきたのが、DP を共有することは重要ですが、でも、取りあえず、それは保留にしておいて、ここまでは合意できる、という、到達目標に関する一定の幅を持たせた評価軸で暫定的に評価しながら、さらにその評価の軸を高め精錬していくという、現実的な戦略が必要と考えています。

司会： トップは、不平のぶつけ先や駆け込み寺になりがちですが、1 グループメンバーの方、トップの役割を、単なる駆け込み寺的な機能にせず、私はどうしたらいいの、と問題解決に向けた対応をするというのは、どんな経緯で出てきたお話なのですか。そこを、是非、共有しておきたいと思います。

参加者 H： そうですね。不平不満とか苦情とか、いろいろな問題を、やはりトップに分かってもらいたい、伝えたい。看護の学科長、学部長は聞いてくださるので、そこへ行ってしまふ。けれども、困ったら行く、何かあったら行く、ではなく、個々の教員が自立するためには、次にどうしたらいいかを考えなくてはならない、そこでトップの役割が必要になる。

トップが、「私にどうしてもらいたいの」「何を望んでいるの」と、ただ不平不満を言うだけではなく、自分がどうしてほしいかの考えをもって、トップに言わなくてはいけないのではないかとこのころで、そういう話になりました。それから、ちょっと全体の感想を言わせていただいてもよろしいでしょうか。

司会： どうぞ。

参加者 H： 1 グループから 10 グループまでの発表を聞いて、トップの立場で言った発言も、ボトムの立場から言った発言も、両方が同じ思いで言っているのだとわかりました。結局、どの立場であっても、そういうふうと同じ思いをもっているのだけれども、一つの大学の教員、20 人、40 人で考えると、やはり、ばらついていて気持ちが 1 つにならない。思いは一緒なのに、これは何なのだろうと、とても感じました。

感じて、そのあとそこにどう切り込んでいくのか。グループでの話し合いでは、主に組織内部のことを話していたんですね、学生のこととか。でも、社会資源を考えたときに、自分の大学が、地域から見て、どういう存在価値があるのか。地域の病院や資源の顔色を見ながら、ということではなく、自分たちの存在価値を自分たちで自覚するためには、やっぱり社会とつながっていかなくてはならず、それが 4 グループが言われた安心感になるのではないかと、すごく感じました。

では、トップはどうリフレクションするのか。すみません、私、トップじゃないのですが、トップのグループで話し合いに参加して、本当に、こんなに近い状況の中で、トップの考えがよく分かり、気持ちが立ち上がってきました。最初はもうドキドキしたんですけど、本当に質を改善したい、何とかしたい、こういう気持ちがベースにあって、話し合う

ことがとっても大事なのだと思います。

大学教員の中で、そういう気持ちがなく話し合いをしても、いくらリフレクションしても、重荷だけであって、全然意味がない。そして、組織をとりまく条件がどんどん変わっていく。その条件に適合するには、トップは、外部の組織のトップとつながり、関係を広げていき、外部から求められる大学になるために、そのリフレクションを強化しなければならぬのではないかと。

大学院生が、現場と大学を行きつ戻りつする、そういう細かいところも、大きなところも、社会資源として使える。結果的に、自分の大学がつぶれないで、経営もうまくいきながら質が上がっていくような気がして、とても勉強になりました。ありがとうございます。

【過渡期のリーダーに求められる先見性と不寛容の克服】

司会：ありがとうございます。結局、学生の成長がうれしいとか励みになるというのは、その地域社会のお役に立っている、ということですし、学生の成長を地域社会が評価してくださるのは、看護を必要とされている方々に、適切な看護が提供されたからであり、その力が学生にあるということ、地域社会が評価してくださるわけです。このようなつながりを意識したリフレクションが、組織的にできれば、教員の感情は、ポジティブなものに転換していくはずですよ。我々自身が潜在的な力を持っていることは確かなので、それを組織的に発揮できるようにし、教育に効果を及ぼすことが、教育の質改善であり、それを持続的にできるようにするのが、CQI 戦略なのだ、これまでのディスカッションを通して思いました。

では、昨日の公開討論会のパネリストをお務めくださいました小笠原先生と村上先生が、本日の全体討議をずっと聞いてくださっておりまして、最後にお二人から、コメントをいただければと思います。先生方、よろしくお願いします。

小笠原：立場上、アバウトなことしか言えませんので、あらかじめお断りしておきます。昨日から今日にかけて、いろいろな講演を聞き、それからディスカッションを聞いて、目からうろこの思いで、いろいろなことが分かりました。

分かったことは、今、その看護の分野は、大変な過渡期にあるということです。過去 20 年の間に、200 幾つも大学ができて、2 万 4,000 人の学生ができたということが、大変なことであるだけでなく、医療の現実や医療現場が、これから大きく変わっていく転換期に差し掛かっているということです。おそらく後から振り返ると、この時期は疾風怒濤の時代ですね。そこで仕掛けたことが、後に効いてくるような時代に、今、皆さんはいらっしゃるんだと。そういう意味で、歴史的な存在ではないかと申し上げたいと思います。

その上で考えますと、5年10年という言葉がありました、5年10年ではないですね。というのは、学生を1人出すのに4年間かかるわけですから。企業だと、10年先は全然分からないというのですが、大学の場合には、5年10年ではなく、たぶん40年とか50年とか、そういうスパンでものを考えるべき時期だと思います。そういう問題の一つ一つに皆さんは関わっているのだ、ということを実感いたしました。

その意味で考えると、トップダウンとボトムアップというのは、かなり役割分担がはっきりしておりまして、ボトムアップというのが、現在の、つまり5年10年の問題をどうするかはボトムアップで、トップダウンは、40年先50年先に適切に機能するために布石を打つのが仕事です。ですから、トップに求められるのは、先見性だということですね。

そうすると、その先見性は管理職が持っているとは限らないわけで、若い助教が持っているかもしれないし、学生が持っているかもしれない。ですから、それを引き上げて、その人にアイデアを出させて、権限を与えるのも、トップの仕事だということです。そこでトップダウンとボトムアップの概念の仕分けをしたほうがいいのではないかと思います。

それから、最後に申し上げたいのは、私は、非常にこのFDに感激したわけです。私は、日常的なFDは別として、こういうイベント型のFDは、ライブだと思うんです。参加型のライブですね。従って、皆さん、時間やお金をかけて、ここに参加して、ライブに来るわけですから、そこで満足しないとイケない。私自身は招待されたわけで、こんなことを言うのは何ですが、大変楽しみまして、何が楽しかったかという、1つは、皆さんの才能とそれからエネルギーの集中、それからシンシアリティーといいますか、真剣さです。この3つがありまして、大変楽しいライブでした。どうもありがとうございました。

司会：ありがとうございました。村上先生、一言頂ければと。

村上：小笠原先生と重なりますが、次の学科長、次の学部長、次の学長を担われる先生方がここにいらっしゃるわけで、その先生方の本当に真剣な創造性といましょうか、そういうものに対して、すごく感動いたしました。

私もパネリストを致しましたけれども、それよりも、ここで勉強することのほうがたくさんでした。皆さん方のご意見を聞く中で、個人的に、私が今の大学が、発達段階だったこの辺にあると、常日頃から思っていたことも、若干の自信と若干の不安と、いろいろと考えることありましたが、本当に楽しませていただきました。

今の時代は、3つのポリシーがあって、それに基づいてカリキュラムを編成し、評価をする、あるべき姿は、みんなで共有するのですが、先生方は、それぞれ教育観や人間観や価値観などや文化なども違います。ですので、多様な先生が集まり、研究領域も違ったりしますときに、1人ずつがタコつぼの中において、1人ずつが不寛容になって、こうあらねばならないと主張する人が、30~40人そろっているような気が、時々致します。

この不寛容に対し、1人ずつがコミュニケーションすることによって、キャパシティーが少しずつ広がってきて、お互いに協調できるようになったり共有できるようになったりすれば、人の流れを合理的に抑制したり、許し合えるようになるのではないかと考えております。常に、そういうことで悪戦苦闘しておりますので、こんなことを思いました。今日は本当にいい勉強させていただきました、ありがとうございました。

司会：ありがとうございました。まだ続けたいような気もしますが、すでに少しお時間が超過しており、お帰りのことを気にされている先生方もおられますので、これで終了させていただきます。本当に、2日間、熱い討議を、ありがとうございました。（拍手）

15. ワークショップ総括評価

1. 全体総括

平成 29 年度看護学教育ワークショップは、『看護学教育の自律的・継続的質改善（CQI）の戦略を練る』をテーマに、＜講演と公開討論会の部＞＜グループ討議と成果共有の部＞の 2 部構成で開催した。＜講演と公開討論会の部＞は、105 大学 153 名の参加があり、全日程参加者は、65 大学 67 名であった。

講演と報告からは、高等教育行政および全国の看護系大学の CQI 活動について情報共有した。そのうえで、今年度は、仮想大学 2 校の CQI 戦略を練る模擬公開会議スタイルの公開討論会を試みた。ここでは、CQI を推進しようとするひとりの教員の課題認識から、多様な方法で、公式、非公式に話し合う場をもち、状況を多角的に検討しながら、組織としての取り組みにどうつなげていくかが議論された。

これらを受けたグループ討議では、教育の CQI のための教員のエネルギーが必要であること、社会を俯瞰して見方を転換することで多様な CQI の活用資源がみえてくること、実習先や地域社会と互恵的な関係の中で取り組むこと、個々の教員の力の発揮を促すトップの役割、数十年先の先見性をもつこと、一人ひとりの不寛容の克服などについて、検討した。

参加者アンケートは、概ね好評で、自大学での CQI 戦略を練るという課題をもつ全日程参加者からは、各大学の CQI 戦略を考える上で、タイムリーな情報や自大学に反映できる情報が得られたこと、様々な背景の教員間での交流から得られた共通する課題や取り組みの共有があったことが示された。ただし、講演と公開討論会の部のみの参加者からは、文部科学省からの情報を得る場としての期待が大きいことがうかがわれた。

大学改革が推進される今だからこそ、この流動的な状況の中で、自大学を俯瞰しつつ、自大学の特徴を活かして、各大学の教員一人ひとりから CQI に取り組んでいけるような相互ネットワークを推進する拠点としての活動の充実が、課題と考える。

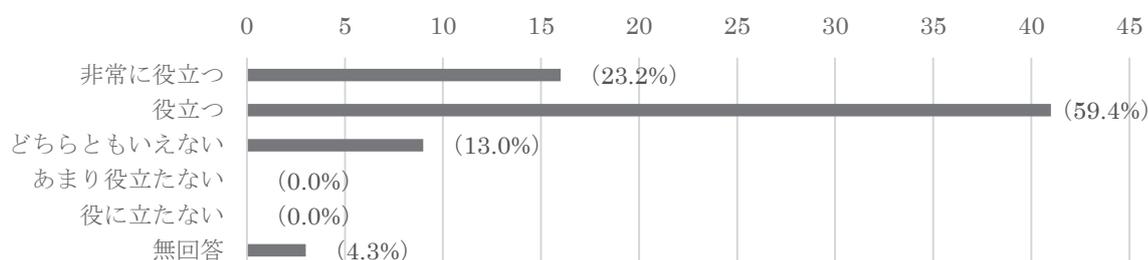
2. 参加者アンケート結果

実施日：平成 29 年 10 月 26 日（木）～10 月 27 日（金）

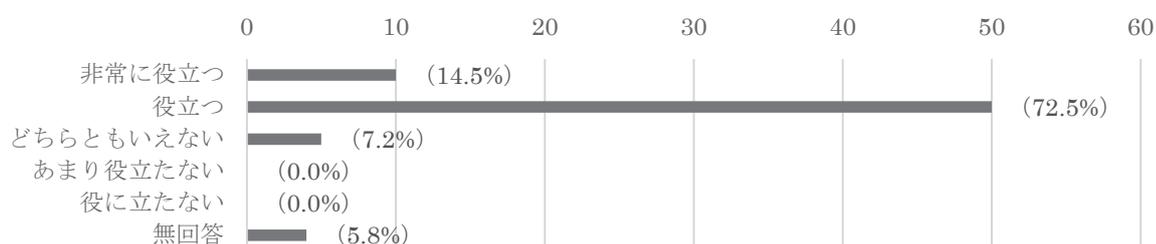
I. 講演と公開討論会の部のみ参加者による評価

1. ＜講演と公開討論会の部＞のプログラムの評価

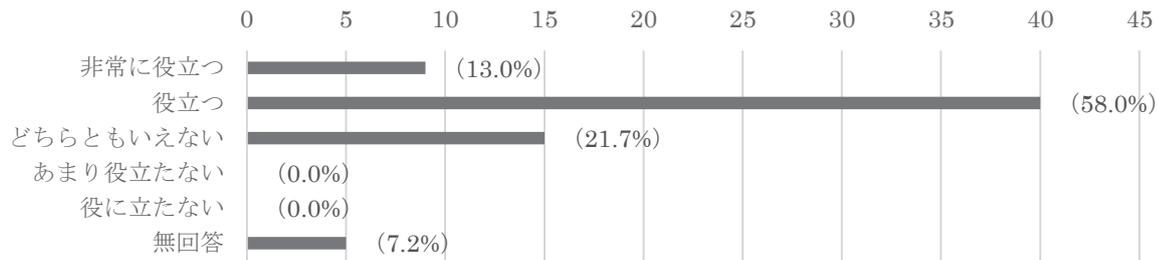
(1) 文部科学省の講演内容は、役に立ちましたか。 (N=69)



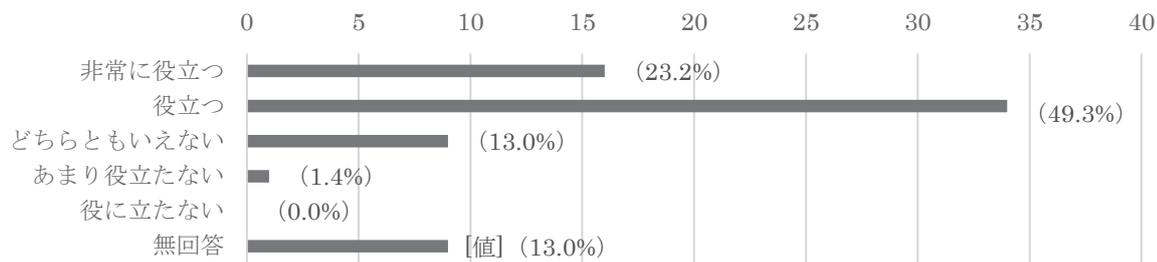
(2) 報告 1(全国看護学系大学の CQI 活動の現状からみる CQI 戦略)は、役立ちましたか。 (N=69)



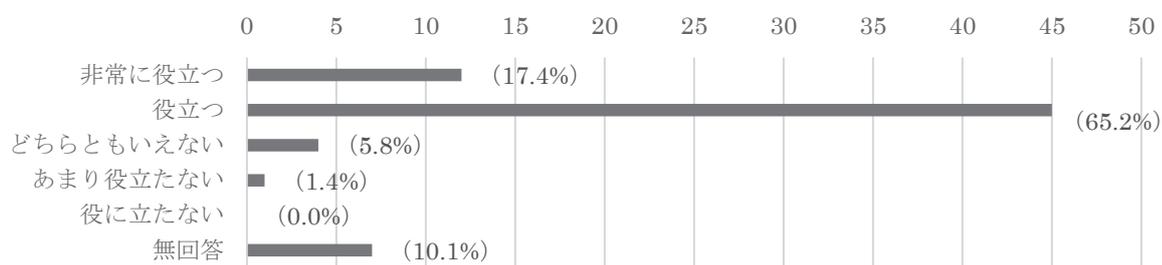
(3) 報告 2(「到達目標 2011」の活用)に学ぶ CQI 戦略)は、役立ちましたか。 (N=69)



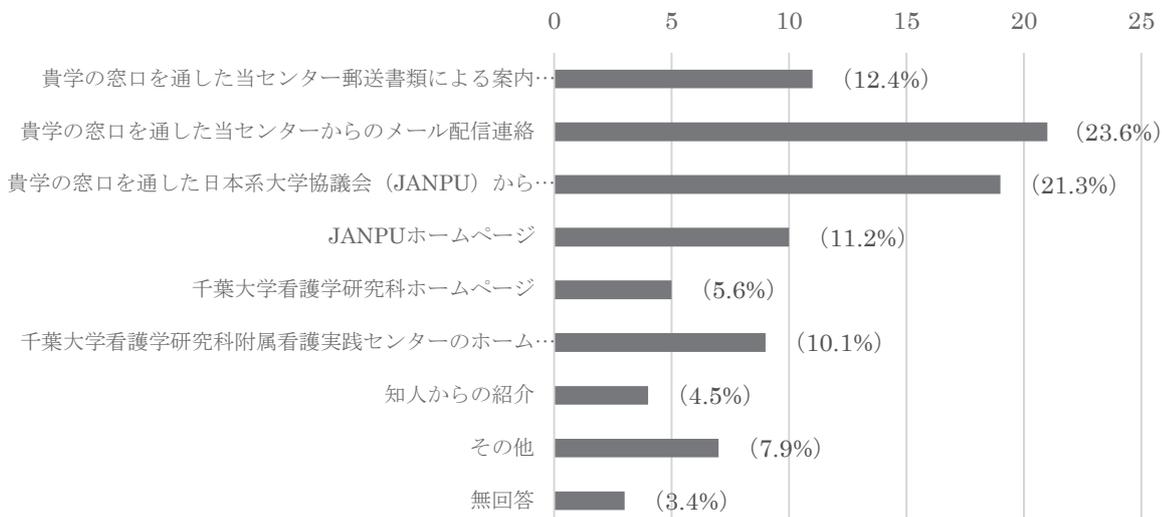
(4) 公開討論会は、役立ちましたか？ (N=69)



(5) <講演と公開討論会の部>全体に対するあなたの満足度はどの程度ですか？ (N=69)



2. 今回の企画は、何で知りましたか？ (複数回答可)。 (N=69)



3. お気づきの点やご要望、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。

<感想>

- ・CQIについて意識は高まりました。公開討論会という試みは面白かったのですが、提案された内容は一般的なものが多く想定範囲内で、新しい視点がえられたか参考になったかという点と疑問が残ります。
- ・将来の自大学のカリキュラムや大学運営に参考になりました。ありがとうございました。
- ・大変役に立つ内容であった。わかりやすい内容であった。今後も参加し勉強したい。
- ・午後の公開討論会は、事例の中に自大学でも考えられる内容を含んでおり、非常に参考になった。
- ・CQIについて身近なところから考えてみる機会となりました。ありがとうございました。
- ・他大学との合同のFD研修会を開催したい。

<今後期待すること>

- ・毎年WSを継続的にして頂きたい。次回は2日コースに参加したいと思います。
- ・学生の参画（シンポジウムなど）
- ・タイムリーな課題提供をこれからもよろしくお願いします。

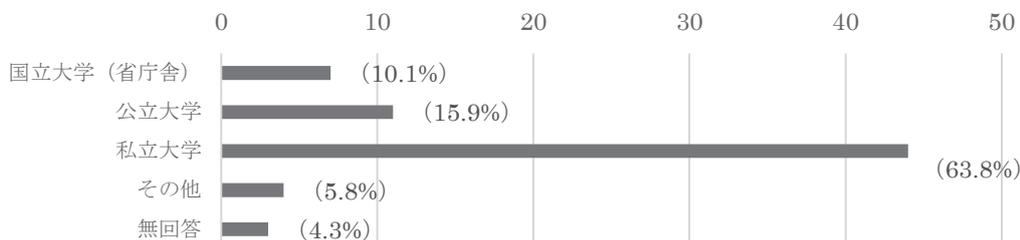
<運営等について>

- ・文部科学省の講演内容の最後が、早口かつ要約だったのでもう少し時間配分を考慮してほしかった。
- ・ホールに冷房が入り、寒すぎた。あたたかくしてほしかった。
- ・資料が見えない。要検討。

4. 参加者の属性

(1) 所属施設

(N=69)



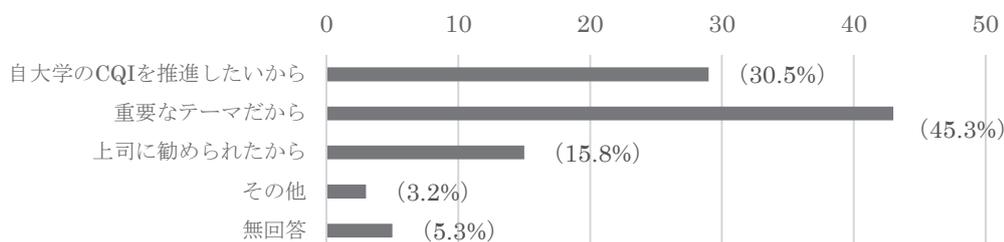
(2) 職位

(N=69)



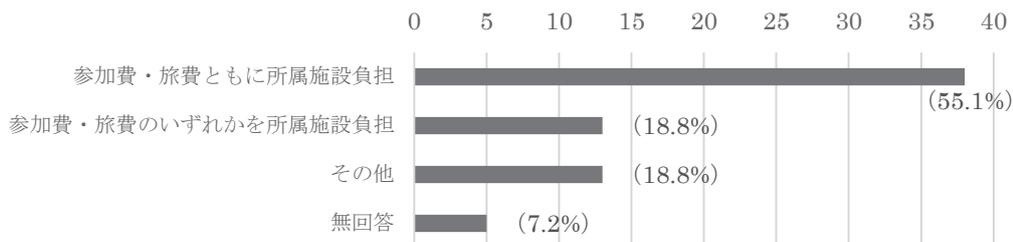
(3) 参加動機（複数回答可）

(N=69)



(4) 参加の経費

(N=69)

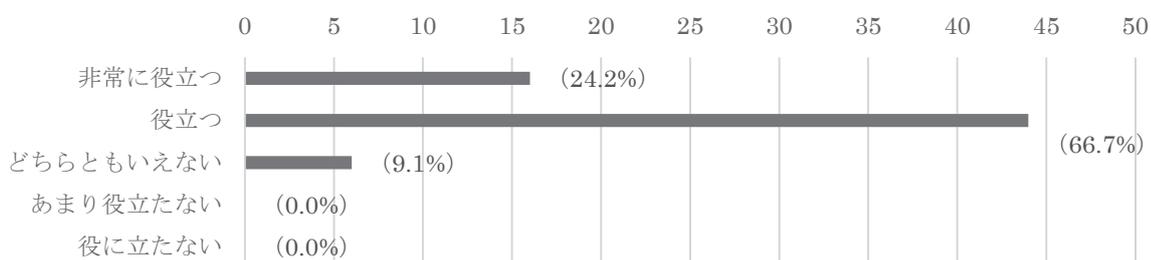


II. 全日程参加者による評価

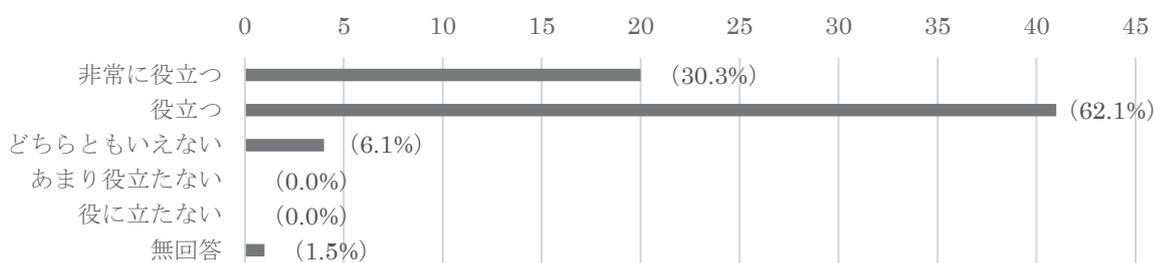
1. <講演と公開討論会の部>のプログラムの評価

(N=66)

(1) 文部科学省の講演内容は、役に立ちましたか。

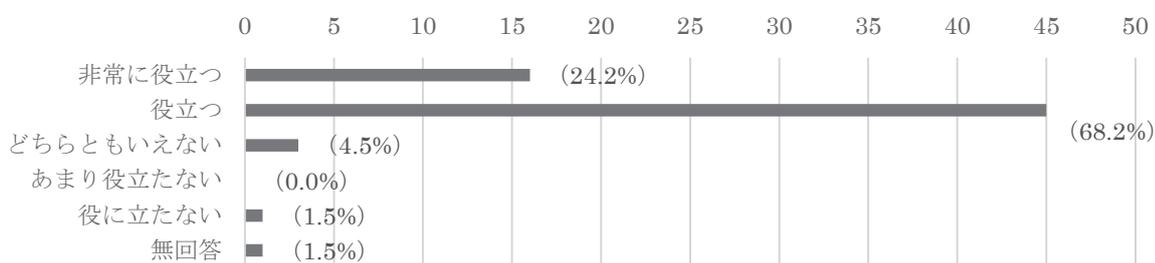


(2) 報告1(全国看護学系大学のCQI活動の現状からみるCQI戦略)は、役に立ちましたか。(N=66)



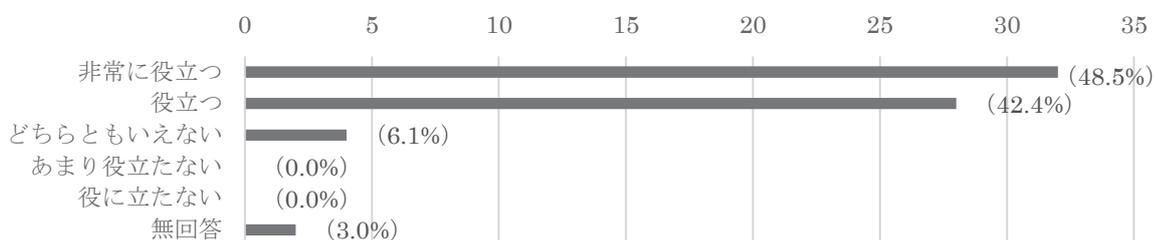
(3) 報告2(「到達目標2011」の活用に学ぶCQI戦略)は、役に立ちましたか。

(N=66)

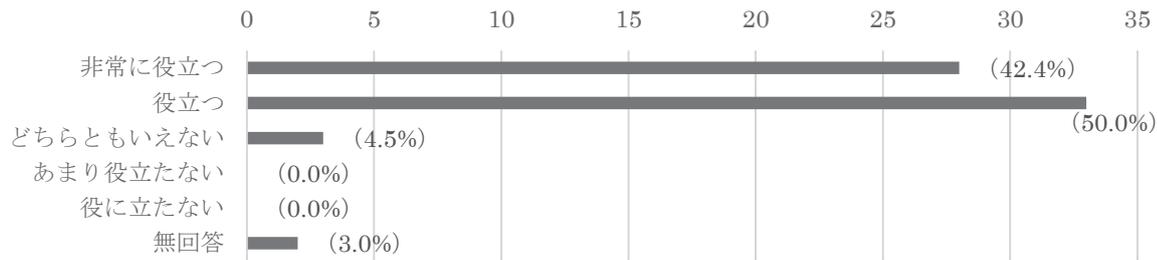


(4) 公開討論会は、役に立ちましたか？

(N=66)



(5) <講演と公開討論会の部>全体に対するあなたの満足度はどの程度ですか？ (N=66)



2.<講演と公開討論会の部>について、お気づきの点をご記入ください。

<感想>

- ・ 仮定の大学を設定いただき、本大学におきていることを客観的にみることができた機会になった。またパネリストの意見も、スタンダードですが同意するところと、新たに感じたこと、自分なりに考えることもあり参考になりました。また組織としてそれぞれの立場、考え、役割を見出すことが大切かと思いました。AP-DP-CP を日常的な教育実践と往還すること、切り口が違って、CQI 戦略として同じ方向性が見えてきたような気がします。また、学んだこととして教員・学生のおかれている状況（社会が期待しているもの）を考慮することが必要である。
- ・ 討論会の論点の中心は「大学教育を変革すべき」という位置づけが強かったように感じます。この謙虚な観点は大切ですがもう 1 点「大学から地域を変容する」提案も大切な観点だと思いました。
- ・ 公開討論会が参考になりました。
- ・ 公開討論会はシンポジストの先生の短い一言がとても貴重で印象深かった。ありがたいお言葉でした。
- ・ 自大学に反映できる内容だったので、大変勉強になりました。事例があるのはわかりやすかった。
- ・ 討論で、事例を提示した上で話し合ったのはとてもわかりやすかった。
- ・ 公開討論会は模擬事例の検討という点で、WS の展開の参考になった。
- ・ 公開討論はよくありがちな話でとても有意義でした。
- ・ 既知の内容が多かった。

<要望>

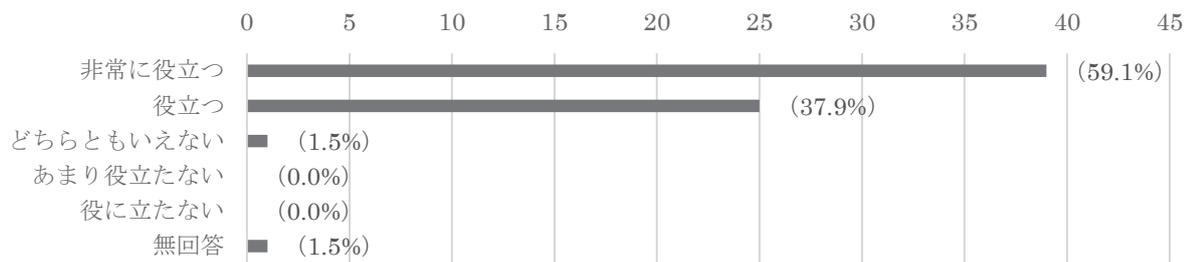
- ・ 講演は後半が省略されてしまったが、その部分をぜひ聴きたかった。
- ・ コアカリについてもっと聞きたかった。
- ・ 公開討論会の時間と事例をもっと増やしてほしい。 (GW はあまり必要でないと思った。やるのであれば GW でもっと具体的に模擬事例の検討→CQI 実践例を考えるといった方が、自大学の活用に使えると感じた。自大学の課題の整理を GW でやると煩雑であった)
- ・ 文部科学省の講演内容は国の方針説明としては役立つと思ったが、もう少しコアカリの内容が聞きたかった。時間のわりに内容が豊富すぎるのでポイント、フォーカスを見定めてもよいのでは。
- ・ 専門官の 3P のところを具体的に説明を聞きたかった。

<運営等について>

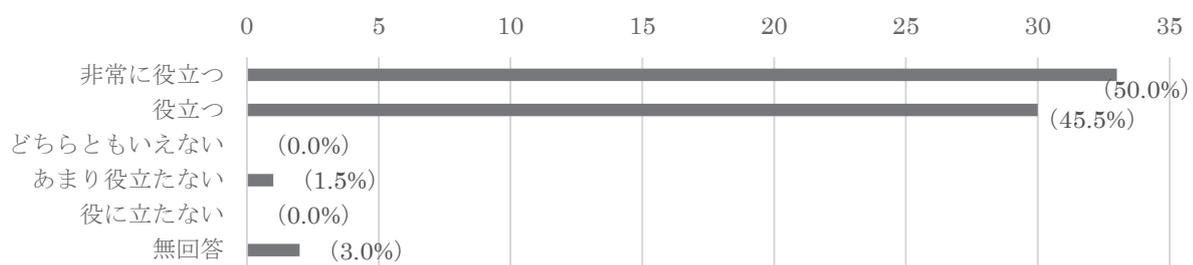
- ・ 会場温度の設定。
- ・ 時間もう少しゆとりがあるとうれしい。質疑応答がしたかった。
- ・ 文部科学省の方の講演は途中（後半）の説明時間が足りず残念でした。
- ・ スライドの文字が小さかったので、もう少し大きいとよかった。小さいため照明を暗くしたことが手元の資料も見えにくくなり少し大変でした。
- ・ パワーポイントのおりに手元が暗くてメモが取りづらかった。もう少し明るくしていただけるとよい。

3.<グループ討議と成果共有の部>のプログラムについて

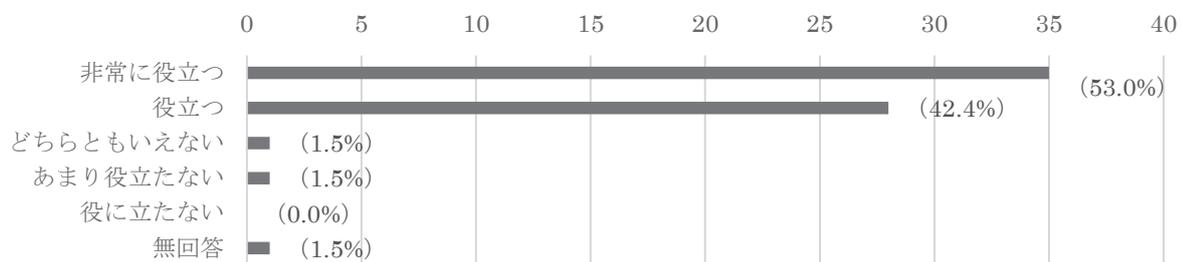
(1)グループ討議は、貴学の CQI 戦略を練るうえで役立ちましたか。 (N=66)



(2)成果共有は、貴学の CQI 戦略を練るうえで、役立ちましたか。 (N=66)



4. 今年度のワークショップ全体に対するあなたの満足度はどの程度ですか？ (N=66)



5. 今年度のワークショップの企画・運営について、よかったと思われる点をご記入ください。

<感想>

- ・とても有意義でした！環境も時間も最高でした！ありがとうございました！
- ・とても有意義でした。話し合いも全体討議も良かったです。
- ・有意義でした。ワークの時間があつというまでびっくりしました。グループワークと成果共有できたものはもちかえって生かせるよう検討したいです。
- ・グループワークの時間が多くあり、有意義であった。
- ・色々の情報を得ることができました。ありがとうございました。
- ・得るものがありました。同時にこれからがスタートという重い気持ちもあります（感想です）
- ・満足感を持って自大学に帰れます。自大学に反映させていきたいです。その熱がさめないようにしていかないとはいけませんが・・・。
- ・新しい言葉は知りましたが、意味が正確でなくわかりません。
- ・大変刺激をいただくことができたので、自大学での取り組みを出来ることからはじめていきたい。

- ・本音をふまえて話し合えたこと。社会の中での看護という広い視野で他の人といっしょに発展することが大事だとわかったこと。
- ・多大学の先生方とつながり、共に学べたこと、自大学の課題が明らかになった。
- ・グループ編成が様々な背景・特色を持つ大学であったことです。
- ・グループメンバーとのディスカッションから、日頃の CQI の課題に目をむける機会となったし、非常に勉強となりました。
- ・まとめる発表が難しかった。タイムプレッシャー。上手く発表・まとめはできなかったが、グループ内で深く具体的に考えたのはとても有用だった。様々な事例で深く話し合う中で、なんとなく問題意識や日々やっている事が整理できていない事がわかった。
- ・公開討論会は準備がとても大変だったと思いますが面白くわかりやすかったです。
- ・自大学の現状を改めて振り返ることができた。具体的戦略のイメージつきました。
- ・自大学の活動を客観的な視点で再確認でき、少しだけ「安心感」があがりました。
- ・様々な背景のある先生方と、共通する問題や、施設毎の問題を共有できてよかった。
- ・様々な専門とする先生方の意見がきかれた。他大学の現状、取り組みを共有でき、自大学の課題解決にむけての方向性がみえてきた。
- ・もう少し事前の準備をして参加できるとよかったと思いました。
- ・ファシリテータの先生の心配りに感謝です。
- ・先生方のファシリテートが素晴らしかった!!
- ・ファシリテータの先生も含めての全体討議がよかった。
- ・ファシリテータの先生の進め方、ライブ研修、たいへん学びになりました。
- ・ファシリテータの先生のファシリテート法がまさに私達に“安心した環境”“思いを引き出させる”技法そのものでした。グループメンバーと豊かな交流ができささやかながら自身の中に戦略のアイデアが芽生えました。良かったと思います。ありがとうございました。

<会場設営・運営等について>

- ・PC やホワイトボード（ボードシート）など、多くの物品が準備されていたので、グループワークのまとめがしやすかった。
- ・運営はスムーズだったと思います。お世話になり、有難うございました。

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

<グループワークの運営について>

- ・グループワークにもう少し時間があればよかった。
- ・グループごとの話し合いと資料作成の時間をもう少しとってほしい。資料作成に時間が必要でした。
- ・人数が多すぎるのではないのでしょうか。1人が長く話してしまって全く進まない状態でした。
- ・私個人の意見で申し訳ありません。ワーク4（全体討議）がもやもやした感じで終わったこと。つまりもっと話し合いたいのかもかもしれません。
- ・最後のリフレクションの意味がわかりません。
- ・研究成果や事例検討により、CQI を考えるための視点ヒントや工夫などを学んだ。あと、グループ討議に入ったので考えやすかった。研修時間も適切だった。
- ・ファシリテータの先生をつけていただけたのが助けになった。ファシリテータの話の深め方勉強にな

った。メンバーでまとめ役を適切に仕切るなど難しく、それぞれの立場で発散してしまっていたので。自分がまだ経験していないような管理的なテーマなど一部理解が不十分な部分もあったのですが、自分なりに役立てられそうなところから活用していきたいと思います。

- ・参加者の理解を促進する工夫がされていると思いました。ありがとうございました。ファシリテータの先生のご助言が的確で学びが深まりました。

<会場の温度調整について>

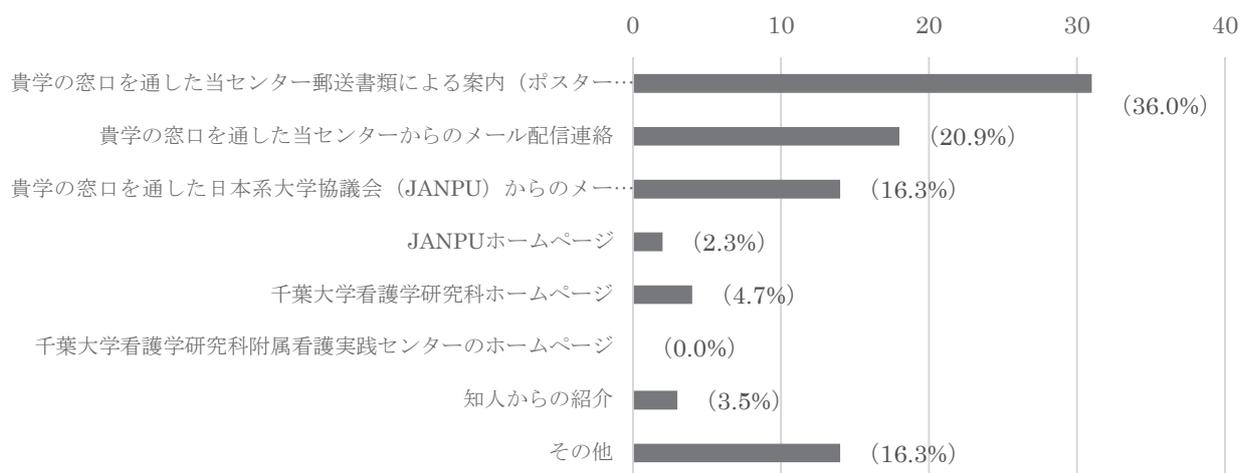
- ・1日目午前の会場がとても寒かったです。
- ・会場が寒かったので、今後室温調整をしていただけるとよいと思います。

<その他>

- ・2日間はやはり長すぎる。遠方からは参加しづらい。(前泊 or 後泊が必要となる)
- ・内容に対する参加費が高いと感じた。
- ・講演会で会場の照明をもう少しあげて手元の資料を見やすくしていただければと思いました。
- ・公開討論会で内容を連記でスライドされていたが描写時間が短くて見にくかった。
- ・文部科学省のお話を全部聞きたかったです。コアカリのことだったので。

7. 今回の企画は、何で知りましたか？ (複数回答)

(N=66)



8. 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。

- ・CQI 戦略の組織作り
- ・具体的実践案の作成
- ・今回話し合ったことの実践報告があれば聞きたい。次年度というわけではありませんが、西日本・東日本などのように地域で参加者をまとめてもらえると、地域性などもわかりやすいので意見が出しやすいかと感じた。
- ・今年度の WS がその先どのような教育実践や企画につながったのか、本 WS の効果が知りたい。そして具体的なアクションの内容を共有してほしい。
- ・もう一度やってほしい。看護教育の CQI について、評価も含めて。
- ・諸外国の教育制度や CQI 等国内だけではなく国際的な情報共有、意見交換ができればいいと思った。
- ・違う大学の先生方と交流する場があることはとても重要だと感じる。
- ・多様性を取り上げてもらいたい。ダイバーシティに対応できるような、学ぶ人、教える人の枠組み以

外のものを求めたい。

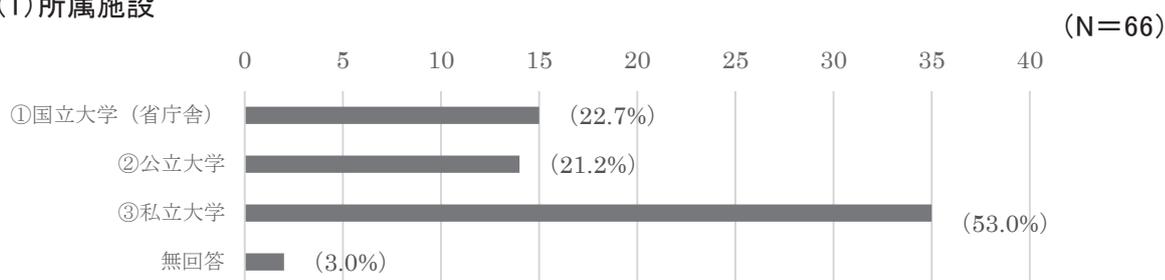
- ・自分の目標は達成できた。全体討議はいらないのではないか。少しつめこみすぎの様に思います。
- ・学科長に参加して頂いたり、国立大学系でのグループワーク。全体 260 大学の中では少数なので難しいと思いますが。
- ・次は未来にむけて若手の先生たちの集まれる機会・テーマを設定してみたらどうか。
- ・助教・助手の先生にも焦点をあてた WS も有れば・・・と思いました。
- ・大学院教育についての検討。
- ・教員の充実を図りながらも、大学に求められる義務をバランスをとりながら行うための支援。
- ・企画・運営お疲れ様でした。次年度も頑張ってください。“～であるべき”論から“～である”は導くことはできないので、“私達が～したい”、“どうありたい”と考えるかが重要と思います。
- ・15 時くらいに終わるとよいと思いました。
- ・配布資料などは、事前に送っていただけるとスムーズな学習に入っていけるように思います。
- ・また参加させていただきます。

9. 看護学教育研究共同利用拠点として当センターに今後期待することをご記入ください。

- ・国内全体の看護教育・実践向上のため引き継ぎリーダーシップを取って頂けたらと思います。
- ・教育だけでなく、研究・教育・地域貢献の中で、大学人としての責務をはたすことが求められています。学生だけでなく看護師、地域の人も教育の対象です。
- ・看護学教育における先見性が見出せるようなきっかけや情報を発信して頂けるとありがたいです。
- ・サテライト拠点(?)があると、研修参加者も増えて情報共有しやすくなると思う。
- ・背景の様な大学へのアプローチを続けてほしい。FD をやる気の組織の働きかけ方法。
- ・大学に教育の質改善の講義に来てほしい。外部からの刺激をいただきたい。
- ・刺激を与えて頂けると、はっと気づき我に返るので、発信をよろしくお願いします。
- ・千葉大学として看護学の CQI をより強力にリーダーシップを推進する立場を期待します！
- ・教育研究における好事例の可視化と共有。抽象論より具体例。
- ・国立なので大学教員として認識してなかった。もっと HP など情報発信してほしい。
- ・型を事前に設定するのではなく出た意見にリアルタイムで対応するまさに“ライブ”形式でした。先生方の高い能力に敬服いたします。

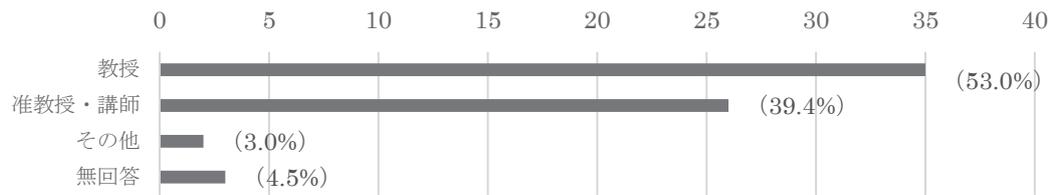
10. 参加者の属性

(1) 所属施設



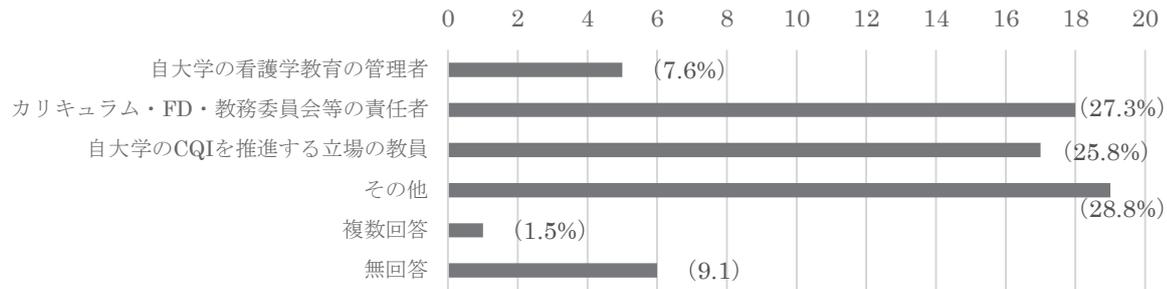
(2) 職位

(N=66)



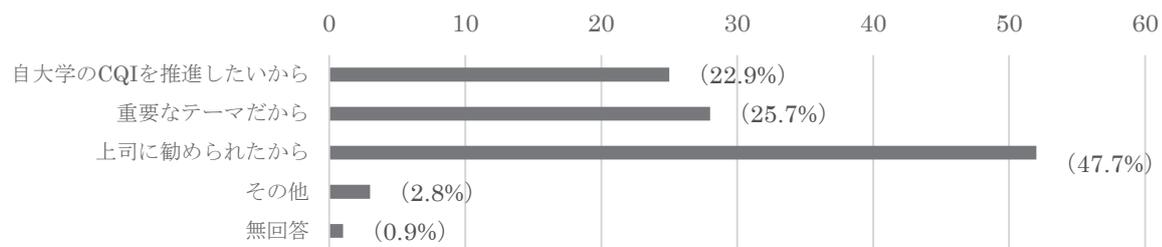
(3) 組織での役割

(N=66)



(4) 参加動機(複数回答)

(N=66)



(5) 参加の経費

(N=66)



16. おわりに

人口減少社会における新たな看護システムを構築する看護人材の養成に向けて

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長

吉本 照子

前項の、「15. ワークショップ総括評価」に示したように、今回の看護学教育ワークショップは、「看護系大学において、組織的な教育の継続的質改善（CQI）を推進する教員」が自大学の CQI の戦略を練るために、一定の効果を示した。看護系大学の CQI の推進者向けの FD プログラムがまだ少ない中で、自大学の教育環境および教育の状況をより客観視するために、CQI の推進者という同様な立場にある、多様な教育環境の教員と討議する機会は、有用な大学間の相互支援の場となったといえる。

また、CQI 戦略として「教員一人一人が CQI 推進者としての自覚を持つための工夫」「CQI 推進のための戦略を考える場」が必要(報告1)であることが確認された。そして、公開討論会、グループワーク・全体討議において、学部長や学科長等のトップが、困りごとについて相談にきた各教員に対し、「私は(あなたへの支援として)どうしたらいいの?」と問いかけ、CQI の主体としての当事者意識を促す工夫(グループ討議・全体討議)、「教員として成長していけると感じられる非公式な場をつくる」工夫(公開討論会)等が具体的に紹介された。

さらに、次世代の看護人材を育成するための CQI 戦略、具体的には、短期・長期的観点からの戦略が必要であり、トップの役割は長期的戦略を立案するために組織的に先見性を確保すること、および CQI のためのエネルギーを生み出す工夫であることが導きだされた。

これらの成果に基づく参加者の事後の取り組みについては、平成28年度看護学教育ワークショップと同様に、事後調査し、可能な範囲で共有することとしたい。

本ワークショップの報告を終えるにあたり、講演・公開討論会、およびグループ討議と全体討議に共通して語られた内容をもとに、参加者全員で生み出した、CQI の戦略を練り実施する際に留意すべき事項を総括し、全国の看護系大学の CQI 推進者の協働の成果をまとめる。

1. 短期・長期的観点からの CQI 戦略の必要

看護職の成長は10年後といった長期的観点から評価する必要がある(公開討論会)。現在、地域包括ケアシステムの構築に向けて、医療機関の機能分化が進み、CQI に向けての社会資源となる各地域の保健医療福祉機関が急速に変革を進めている。学生は、超高齢社会を経た人口減少社会を一億総活躍社会とするために、看護職者として貢献することが期待される。大学は卒業生との接点を持ち続ける等、長期的観点から評価するための実行可能なしくみをつくる必要がある。このような中、「大学から地域を変容する」観点も大切(講演と公開討論会に対する全日程参加者アンケート)との提案もみられた。

看護系大学は地域の看護学の拠点であり、人口減少社会における効果的・効率的な看護システムを実践者と協働して構築するような社会貢献が期待される。したがって、長期的観点からの CQI 戦略として、40年50年の単位で検討する必要がある、トップとなる CQI 推進者は教員一人一人の先見性のあるアイデアを引き出し、CQI に対する権限を与えて、組織的取り組みにする必要がある(全体討議)。

学部長・学科長等のトップが、教員の確保、多様な背景の教員集団の合意形成と組織化等に苦慮する状況もみられるが、参加者は改めて、トップとなる CQI 推進者の役割を確認できた。こうした役割認識は、各教員と CQI 推進者が支え合い、組織的取り組みを促すために必要と考える。

2. CQI のためのエネルギーを生み出す工夫

大学は、次世代の教員と学生を確保できなければ存続できず、研究、実践いずれも継続、発展、変革する人材なしでは途絶える。そうした意味で、教育は研究・実践の一環であり、また、意義ある研究・実践にもとづいてこそ、看護を継続的に発展させ、変革する人材の教育が可能になる。「よい教育をするために研究することが重要」（公開討論会）である。

一方、看護系大学教員が教育・研究・組織運営・社会貢献の多重役割を担いながら、大学改革を進める中で、「教育か研究か」とエネルギーの配分に悩む状況もみられる。参加者は、現在の自分の状況に不安を感じ、CQI に取り組むための安心感を求めている。この状況を乗り越える工夫として、学生の成長の実感および教員としての成長の実感を得られる場をつくること（公開討論会）、CQI 推進者は自大学の存在意義を各教員が実感できるように地域のステークホルダー（関係者）と協働する必要がある(全体討議)等の工夫を導いた。

グループ討議・全体討議により、CQI の阻害要因ともいえる困難な状況、あるいは感情的側面について、自由に意見交換し、自分の教育活動の効果評価をもとに、自ら CQI 意欲を高め、動機づける工夫を導いたことは、大学間の協力の成果と考える。

謝辞

当センターは、看護学教育研究共同利用拠点として、看護系大学における CQI のモデル開発に取り組んでおり、各事業を実施している。それらの旗艦事業として、各看護系大学共通の課題を、協力して効果的・効率的に解決できるように、平成 11 年以降毎年、看護学教育ワークショップを企画運営してきた。本ワークショップの継続的な実施は、多くの方々の協力による。今回も、多忙の中、業務を調整して参加された教員および所属大学、公開討論会のパネリスト、グループ討議のファシリテータ、看護学研究科事務部の協力により、成果を得ることができた。改めて皆様に感謝申し上げます。

各看護系大学に活用され、看護学教育の質保証に貢献できるように、今後も、他の事業とあわせて継続的質改善を続けたい。あらためて、ここで謝意を述べるとともに今後の協力をお願いする。

17. 実施体制

<講演と公開討論会の部>

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
吉 田 澄 恵	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 特任准教授
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

(発表順)

公開討論会

司 会

上 泉 和 子	一般社団法人 日本看護系大学協議会 代表理事 青森県立保健大学 理事長・学長
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長

パネリスト

小笠原 正 明	北海道大学 名誉教授 前大学教育学会会長、元筑波大学 特任教授
高 田 早 苗	日本看護学教育評価機構(仮)設立準備委員会委員長 日本赤十字看護大学 学長
深 田 美 香	鳥取大学 医学部保健学科 教授
村 上 生 美	森ノ宮医療大学 副学長 保健医療学部看護学科長

<グループ討議と成果共有の部>

ファシリテータ

1G: 吉 本 照 子	千葉大学大学院看護学研究科 教授
2G: 和 住 淑 子	千葉大学大学院看護学研究科 教授
3G: 深 田 美 香	鳥取大学 医学部保健学科 教授
4G: 銭 淑 君	千葉大学大学院看護学研究科 准教授
5G: 黒 田 久美子	千葉大学大学院看護学研究科 准教授
6G: 石 橋 みゆき	千葉大学大学院看護学研究科 准教授
7G: 谷 本 真理子	東京医療保健大学 教授
8G: 野 地 有 子	千葉大学大学院看護学研究科 教授
9G: 杉 田 由加里	千葉大学大学院看護学研究科 准教授
10G: 吉 田 澄 恵	千葉大学大学院看護学研究科 特任准教授

協力 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 中 村 伸 枝 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
杉 田 由加里	准教授
田 中 裕 二	准教授
吉 田 澄 恵	特任准教授
飯 野 理 恵	助教

(◎ センター長・企画責任者 ○実行委員長)

平成29年度看護学教育ワークショップ 報告書

発行 2018年 2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

野地有子、吉本照子、和住淑子、吉田澄恵、黒田久美子、錢 淑君

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

