

看護専門職者への夢を実現するキャリア支援

— 初年次から卒業後までの一貫した支援システム —

古城 幸子*・杉本 幸枝・木下 香織・宇野 文夫

看護教育学

(2010年11月17日受理)

今年度開学した本学看護学部におけるキャリア支援に関する教育プログラムを、平成22年度の文部科学省による「大学生の就業力育成支援事業」に応募した。この取組内容は、初学者から卒業後につながるキャリア支援を目指し、教育目標である<人間力><看護力>を鍛えるために計画した。

<人間力>を高めるキャリア支援として、初年次教育としての基礎ゼミナールや3・4年次の卒業研究ゼミのグループが、学年を超えてお互いに相談・助言しあえる「学生プリセプター制度」を導入する。<看護力>を高めるキャリア支援として、専門職としての知識・技術を確実に評価する「GPA」「卒業前到達度自己評価」などの指標を基に、個別的な指導を行う。卒業生への継続的な支援は、「キャリアアップ支援室」の開設により、仕事上の行き詰まり感や離職願望を把握し、早期離職を防止する。それらを効果的に企画運営する組織的キャリア支援の充実を図る。就職支援にかかわる情報を迅速、確実に共有できるシステムの構築や、求人情報の効率的な学生への配信、キャリアガイダンスなどの実践的な企画運営、就職先開拓のため企画・実践システムを確立する。

(キーワード) 看護力, 人間力, 学生プリセプター制度, 卒業前到達度自己評価, キャリアアップ支援室

はじめに

平成22年度の文部科学省による「大学生の就業力育成支援事業」は、現在の厳しい雇用情勢において、新卒学生の就職率の向上、学生の資質能力に対する社会からの要請や、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活等への移行支援の必要性等の高まりを背景として公募された、大学教育への支援事業である。

本事業の趣旨は、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導により、その社会的・職業的自立が図られるよう、大学の教育改革の取組を国として支援するものである。その内容は以下の4点である。① 初年次教育等を通して、自らの職業観・勤労観を培うとともに、自らの生き方や生活（ワークライフバランス含む）について基本的な展望を持つ。② ①と併せて、自らの個性・能力を把握しつつ、将来の進路を自らの責任で選べるよう、主体的に大学生活を組み立て、適切な授業科目や講座を選択し、計画的に学修を進める。大学は、その大学生活や学修が有効なものになるとともに、体系的な履修計画の下に学修が行われるよう、指導・相談・助言を行う。③ ①, ②を踏まえ、座学によって得られる専門的知識や技術が、企業等の第一線でどのように活用されるか実地に学ぶなど、目的意識を

もって学修を継続・深化させ、その結果、大学卒業後に役立つ社会的に必要な能力や実践的能力を獲得する。④ 全体を通して、大学生活を通じて修得した様々な知識や技術が、自分の中で有機的に統合され、大学を卒業した職業人として求められる最低限の資質能力が形成されているかを自ら確認する。

今回の申請では、大学342件、短期大学83件、共同申請17件の合計442件が申請された。大学342件のうち公立大学からの申請は31件であった。今回は選定に至らず残念な結果となったが、申請内容について報告し、本取組を今後の就業支援に活かしていきたい。

1. 申請内容

1. 取組の概要

本取組は、「看護専門職として社会に有用な人材を育てる」という本学の教育目的を達成するために、その要素である<看護力>と<人間力>育成する教育システムを構築することを目的とする。

<人間力>を高めるキャリア支援として、初年次教育としての基礎ゼミナールや3・4年次の卒業研究ゼミのグループが、学年を超えてお互いに相談・助言しあえる「学生

*連絡先：古城幸子 看護学部看護学科 新見公立大学 718-8585 新見市西方1263-2

「**プリセプター制度**」を導入する。この制度によって、学生同士の絆を深め、学内外の活動に主体的に取組むことや、必修・選択科目の学修を計画的に進めるなど、充実した学生生活の基盤となる。また、ゼミの学生・担当教員との交流や連携によって入学から卒業後まで継続する絆は、年代を超えた人間関係能力を鍛えることができる。

<看護力>を高めるキャリア支援として、専門職としての知識・技術を確実に評価する「GPA」などの指標を基に、個別的な指導を行う。また、より具体的に自己の将来像が描けるよう、現場で活躍している現任看護職や学生にとって身近な卒業生との交流をとおして、職業的同一性の確立を促す。さらに、学内での病院説明会やインターンシップ、教職員による地区担当就職先開拓などにより、現実的な選択肢を情報提供する。4年次後期に実施する「**卒業前到達度自己評価**」は、卒業時に基礎的知識・技術の確認と、看護専門職としての自覚を喚起し、達成感と自信を得て社会に巣立つことを目的とする。

卒業生への継続的な支援を行う「**キャリアアップ支援室**」の開設により、仕事上の行き詰まり感や離職願望を把握し、早期離職を防止する。また、卒業後の転職に関する情報提供や、臨床看護研究への相談・助言も行い、キャリアアップを支援する。

それらを効果的に企画運営する組織的キャリア支援の充実を図る。就職支援にかかわる情報を迅速、確実に共有できるシステムの構築や、求人情報の効率的な学生への配信、キャリアガイダンスなどの実践的な企画運営、就職先開拓のため企画・実践システムを確立する。

2. 取組の目的と支援体制

1) 就業力の育成についての実学的専門教育を含む体系的な計画

本学看護学部の使命は、質の高い看護専門職の育成、看護学の知の生成、そして地域貢献である。中でも看護専門職として社会に貢献できる人材の育成は、教育目的の大きな柱である。そのために、本事業の趣旨①から④に則り、以下のような取組をとおしてその教育目的を達

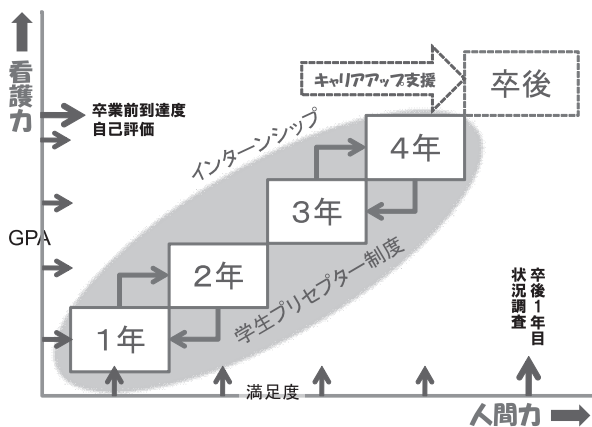


図1 初年次から卒業までの支援システム

成する。

① 初年次教育として開講している必修科目「**基礎ゼミナール**」をとおして、学生が主体的に学ぶスキルを育てる。ゼミでは、社会的な話題から専門的なテーマまで幅広く討議することで、資料収集能力やプレゼンテーション力を養い、さらに、看護専門職への関心を引き出し、自らの職業観の萌芽を促し、4年間の学習への動機づけとする。

② 社会人・職業人として最も基本的なく人間力>を育てるために、基礎ゼミや卒業研究ゼミのグループが学年を超えてお互いに相談・助言しあえる「**学生プリセプター制度**」を導入する。この制度によって、学生同士の絆を深め、学内外の活動に主体的に取組むことや、必修・選択科目の学修を計画的に進めるなど、充実した学生生活の基盤となる。入学から卒業後まで学生同士の絆を強め、担当教員との交流や連携によって、人間関係能力を鍛える。

③ 専門職としての<看護力>を鍛えるためには、基本となる必修科目をしっかりと学ぶことが必要である。その知識を確実にするため、「GPA」などの指標を基に個別な指導を行う。また、より具体的に自己の将来像が描けるよう、現場で活躍している現任看護職の講演会や身近な卒業生との語る会などを計画し、職業人としての看護職のやりがいや魅力を実感することで、職業的同一性の確立を促す。さらに、学内での病院説明会やインターンシップ、教職員による**地区担当制の就職先開拓**などにより、現実的な選択肢を情報提供する。卒業後も**キャリアアップ支援室**での相談・助言窓口の設置によって、継続的な支援を行う。

④ 4年次後期に実施する「**卒業前到達度自己評価**」では、知識だけでなく技術についても自己評価できるプログラムとする。卒業時に基礎的知識・技術の確認と、看護専門職としての自覚を喚起し、達成感と自信を得て社会に貢献できる人材として送り出す。

2) 大学内の組織間の有機的な連携による体制の整備

◆組織体制について

本学の法人組織は、右の機構図に示すように、理事長(学長)のリーダーシップの下に理事会、教育研究審議

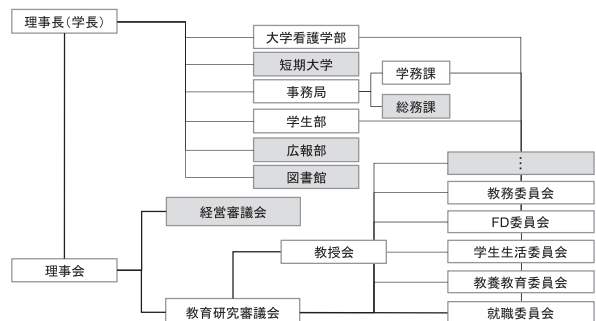


図2 公立大学法人機構図

会において教育目的に沿った教育方針が決められ、それを基に実施する14の委員会がある。キャリア支援に直接関わる委員会は、図の白地の枠内で示すもので「教務委員会」「FD委員会」「学生生活委員会」「就職委員会」「教養教育委員会」などである。

◆各委員会の連携について

表1 各種委員会の業務内容

名称	所管事項
教務委員会	1 教育計画に関すること。 2 学生の入学 3 単位認定に関すること。 4 その他教務に関すること。
FD委員会	1 学生の授業評価に関すること。 2 教員相互の授業評価に関すること。 3 教員の研修の企画運営に関すること。 4 授業改善の勧告に関すること。
学生生活委員会	1 就学資金貸与事務に関すること。 2 学生の課外活動に関すること。 3 学生の賞罰に関すること。 4 学生の通学・下宿に関すること。 5 その他学生の厚生補導に関すること。
就職委員会	1 学生の就職・進学等進路についての指導・相談に関すること。 2 就職活動の企画に関すること。 3 キャリア支援室の利用に関すること。 4 その他学生の進路に関すること。
教養教育委員会	1 本学の教養教育全般に関すること。 2 当該年度の教養にかかわる授業の実施に関すること。

それぞれの委員会の業務内容は表1に示す。委員会に所属する委員は、大学学部、短大学科に所属する教員が各科の選出により任命される。委員会は必要に応じて月に1～2回の会議を開催し、各学部・学科から出てくる課題や意見を委員会で十分に検討する体制が整っている。

また、教授会は月に1回、全教員が一同に会して開催され、各委員会での決定事項などの情報はすべて共有することができる。学生への計画の実施運営は事務局学務課が行う。学務課の中でも進路支援係が中心となって、進路に関する情報収集や求人情報や採用試験報告書の整理、進路資料室の整備を行っている。

◆事務局内の連携について

特徴的なことは、週1回事務局各課の職員と学長とで実施されている「学長ミーティング」である。各課が縦割りにならず、横の連携がスムーズに行われるだけでなく、SDの意義も大きい。

3) 就業力育成に関する大学の情報の公表

就業力育成に関する大学の情報について、次の情報を大学案内、ウェブサイト等において積極的に公表している。

◆学部の人材養成の目的

人材養成の目的については、学則第1条に「教育目的」を明確かつ具体的に規定し、学則全文をウェブサイト上

に、定款等とともに法人情報として公表している。その内容を、分かりやすく説明したもの、および教育目的をさらに具体化した5項目の看護学部の「教育目標」および「学年ごとの教育目標」と「教育内容の概要」をウェブサイトに公表するとともに、大学案内に記載している。

◆授業科目の名称・内容

授業科目については、分野別のすべての授業科目の名称（必修科目・選択科目の別を含む）を開講学年ごとにウェブサイトに公表し、大学案内に記載している。各授業科目を担当する教員全員について、専任教員、併設の短期大学に所属する兼任教員、学外の非常勤講師に分けて、博士以上の学位の名称および全担当科目の一覧表をウェブサイトに公表するとともに、大学案内に記載している。専任教員の専門分野、実務経験・研究業績の概要等に関する情報については、今年度中にウェブサイトで公表する予定である。また、詳細な各授業の目的・内容等については、シラバスを作成して、冊子として学生に配布しているが、本年度前期末までに、その内容を電子化してウェブサイト上に公表する予定としている。

◆入学者・在学者・卒業生

入学者に関する情報については、入学試験結果として、選抜種別ごとに、募集人員・志願者数・受験者数・合格者数・入学者数・合格倍率をウェブサイトに公表するとともに、大学案内に記載している。また、前身の短期大学時代を含めて、過去6年間の志願者数の推移をウェブサイトに公表している。

在学者に関する情報については、在学者数をウェブサイト上に公表するとともに、在学者の出身都道府県別の数をウェブサイト上に公表し、大学案内に記載している。本学は、いまだ卒業生がいない段階であるが、前身の短期大学における卒業生について、おおむね過去3年間の進路（就職・進学先）について、都道府県別の主な施設名をウェブサイトに公表している。また、卒業生の進路に関する公表の方針は、今後、大学においても踏襲する予定である。

3. 取組内容

1) 取組の趣旨・目的・達成目標

① 学生の就業力の向上

本学は4年制大学として2010年4月に開学したばかりであるが、その前身の短期大学では3年課程の看護師養成教育機関として30年の実績を持っており、1,500名を超える卒業生を送り出してきた。

この数年間の短大看護学科の卒業生のうち、四年制大学編入等、進学する学生は約40%になり、年々増加傾向にあった（資料1）。その要因は、学士取得と保健師等の資格取得を大きな目的としているが、一方で卒業後すぐに現場に出ることに不安を感じるという学生は多く、専門職として社会に出ることを猶予したいという意識が働いていることも否めない。

社会的な変化としても、医療技術の急激な高度化による専門的な知識や技術の質の高さと同時に、医療安全意識の強化や、人権に配慮する倫理的な課題への対応も求められるようになった。そのため、看護職は多くのリスクを背負いながら厳しい現場に従事しており、看護職の定着率や早期離職率の増加は、大きな社会問題になっている。本学短期大学卒業生への調査においても、1年以内の早期離職願望のあったものは73.5%に上り、実際に離職した者は9%であった。4年間の看護基礎教育期間においても看護専門職としての問題解決能力を備え、チームとしての人間関係能力や連携・調整ができる人材の育成は急務である。大学に望む教育内容に関する本学卒業生への調査(資料2)でも同様の意見が見られている。また、専門性を生かした職場で継続して就業できる力、生涯にわたって自己研鑽を積み重ねられる力を基礎教育の中で育てておくことは重要である。学生たちが夢と希望の持てる就職先を、自信を持って選択していくよう支援するキャリア支援への課題は大きい。

② 取組の具体的な目的

本学の教育目標は、下図のように高度な専門性に基づいた看護実践能力を身につけた卒業生を送り出すことであるが、その要素を<看護力>と<人間力>とし、それぞれの能力を育てるカリキュラムを配置している。その基盤は、教養と感性、柔軟な思考を基に、生涯学び続ける自己教育力の育成が職業継続に必要な力である。

<看護力>と<人間力>の2つの能力をバランスよく身につけ、社会の要請に応える専門職として活躍するために、以下の目的でキャリア支援を行う。

◆教育目的としてのキャリア支援

(1) <人間力>を高めるキャリア支援

人間力とは、主体的に学ぶ力、コミュニケーション能力、多様な価値観を受け止める柔軟な思考、自己研鑽と生涯学習の継続力であり、それらを基に社

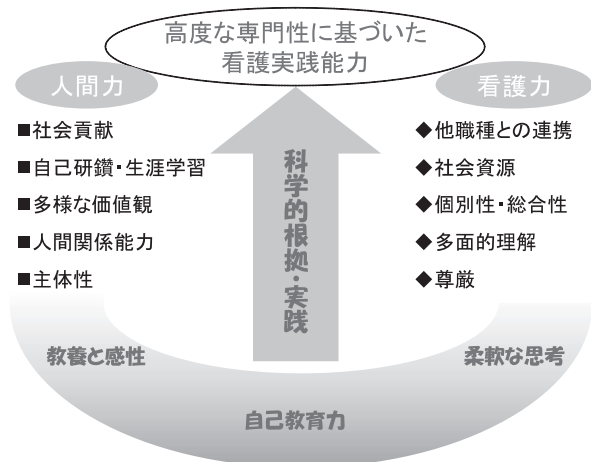


図3 教育目標の概念図

会に貢献する力を育成する。

<看護力>を高めるキャリア支援

(2) 看護力とは、対象となる人々の人権と尊厳を守り、多面的で個別的・統合的な対象理解の能力であり、さらに多くの人的物的な社会資源を適切に活かせる力や、他職種と連携しコーディネートできる力を育て、専門職としての職業的同一性の確立を促す。

◆組織的キャリア支援システムの構築

(3) 卒業後の継続的キャリアアップ支援系の開設

卒業生への継続的な支援を行う「キャリアアップ支援組織」の開設により、仕事上の行き詰まり感や離職願望を把握し、早期離職を防止する。また、卒業後の転職に関する情報提供や、看護研究への相談・助言も行い、キャリアアップを支援する。

(4) 組織的キャリア支援の充実

就職支援にかかわる情報を迅速、確実に共有できるシステムの構築を行う。求人情報の効率的な学生への配信、キャリアガイダンスなどの実践的な運営、就職先開拓のため企画実践システムを確立する。

③ 取組による達成目標

達成目標は、表2に示すように7つの項目で評価する。

<看護力><人間力>を高める卒業までの4年間の到達目標としては、1.退学者の減少、2.GPAの向上、3.学生満足度の向上である。

卒業時点での評価として、4.国家試験の合格率と、5.専門職としての就職率を100%で維持することで評価する。キャリア支援の卒業後の評価としては6.離職率の低下および7.就職先の評価を行う。

2) 取組の具体的な内容

① <人間力>を高めるキャリア支援

(1) 学生プリセプター制度の導入

1年次前期の「基礎ゼミナール」と3年次前期からの「卒業研究」を活用して、学生間の交流や絆を強める「学生プリセプター制度」を取り入れる。

「学生プリセプター」は、2年生が1年生の「基礎ゼミナール」に積極的に参加をし、ロールモデルとなって、資料作成や発表・意見交換の仕方を指導する。

期待される効果として、1年生は身近なロールモデルを目標として、看護を学ぶモチベーションの維持・向上が図れる。また、ゼミ内の関わりだけでなく、履修方法や実習相談、進路の悩みなど、身近な相談相手の存在により学生生活の不安を軽減することができる。一方、2年生にとっては、後輩との関わりで自分自身の成長が実感でき、教えることの難しさと達成感を得て、更なる学習の動機づけとなる。

(図4)

また、3・4年生の交流では、3年次から4年次にかけて開講している「卒業研究Ⅰ・Ⅱ」を活用す

表2 取り組みの達成目標

達成目標		2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
1	退学者の減少	平均1.6%				1%以下
2	GPAの向上	平均3.41				3.5以上
3	学生満足度の向上	“自分自身の成長に満足” 87%				90%以上
4	看護師・保健師国家試験合格率100%のキープ	2009年度看護師1名不合格 保健師全員合格				100%合格
5	就職率100%のキープ	100%				100%
6	離職率の低下	9%	3月:2009年度短大卒業生の就業状況調査	3月:2010年度短大卒業生の就業状況調査	3月:2011年度短大卒業生の就業状況調査	5%以下
7	就職先評価の向上	調査項目検討	調査・分析	調査・分析	調査・分析	評価

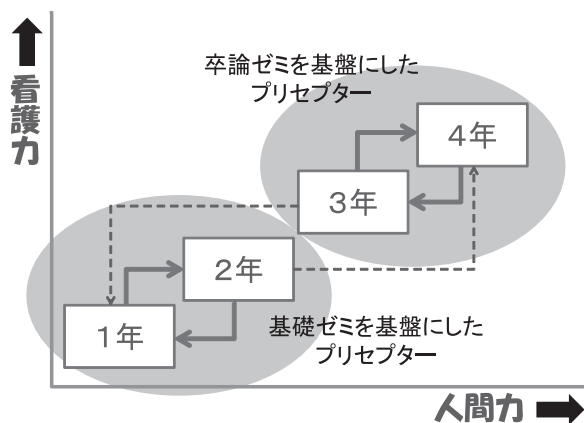


図4 学生プリセプター制度

る。「学生プリセプター」の方法は3年次後期の研究計画書作成段階ですでに論文を書き上げている4年生が関わり、文献検索の方法・研究の進め方・ゼミの運営などを教員とともに助言を行う。期待される効果は、3年生にとっては研究活動が円滑に開始でき、目的やゴールが明確になる。4年生にとっては、後輩の指導をすることで看護学への見方が広がり、卒業後の研究活動意欲への継続が期待できる。

(2) ランチョンセミナーの導入

従来から、学長の主導で実施している「読書のすすめ」プロジェクトを基に発展させた取組である。このプロジェクトは、長期休暇時に学生が主体的に選んだ本を読み、その要約と感想について、レポート提出を課題としているものである。目的は、読書量を増やし教養を高めることと同時に、読解力や要約する力、論理的に文章を書く力を育成しキャリア形成に役立てることである。提出率は80~90%で、すべてのレポートは学長が目を通し、誤字の指摘、要旨・感想の書き方などを学生個別にコメントし、指導している。このプロジェクトを活用して、昼休

憩の10分程度で2~3名の読后感想発表会をランチョンセミナーとして月に2回程度開催する計画である。将来的には「国語表現法」科目のレポート点として評価の加算も検討する。期待される効果は伝える能力の育成と、読書への関心がさらに高まり、発表する学生は、他の学生に紹介することで達成感を得、さらに読書内容の質が向上することが期待できる。

② <看護力>を高めるキャリア支援

(1) 看護専門職としての職業的同一性の確立

4年間の支援は、図5に示した。基礎ゼミナールや卒業研究での学生プリセプター制度を通して、学生は専門職を目指して一歩前を歩む先輩から看護学生としてのあるべき姿を学ぶ。また、職業的同一性の確立を促すために、年に2回の学科行事を企画する。看護学セミナー（Nursing School Seminar、以下NSSと略す）は、学生が関心をもっているテーマによって、臨床で活躍する看護師や看護の受益者による講演やシンポジウムなどを企画するものである。NSSにより多様な専門性や看護の深さを学び、学習への動機づけになる。また、3年次には、卒業生と語る会を開催し、看護の各方面で活躍する卒業生から、進路選択決定までの過程や現在の職場での様子などの情報を得る。身近な先輩から経験談を聴くことで学生自らの将来像をイメージでき、進路選択に役立てることができる。

(2) 確かな専門的知識・技術の修得

看護力を高めるために専門的知識・技術の修得は不可欠である。毎年、前後期試験終了後に履修状況とGPA算出による成績の確認を行う。GPA評価システムは、教員が成績評価をオンライン端末から入力することによって、教務電算システムにおいて最新のGPAが算出される。学生のプライバシー保護の観点から、教員は担当科目の成績のみを閲覧する

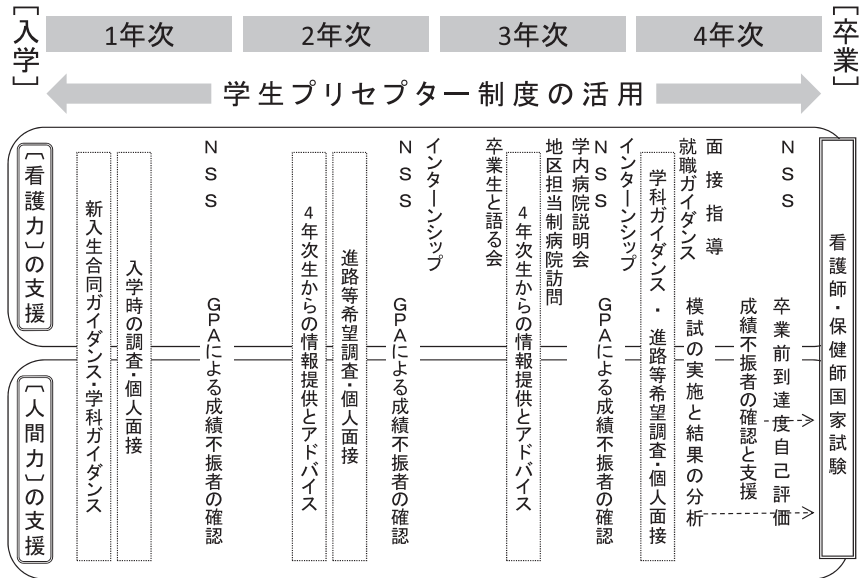


図5 入学時から卒業までの支援状況

ことしかできないが、正当な理由がある場合には特定の学生またはクラス全体の GPA と GPA による席次一覧を閲覧でき、成績不振者の把握ができる。また、学生も学内端末から自己の GPA を閲覧できるため、自己評価と学習意欲の向上や継続が期待できる。さらに、全ての臨地実習が終了した4年次後期に、卒業前到達度自己評価を実施する。卒業時に基礎的知識・技術の確認と、看護専門職としての自覚を喚起し、達成感と自信を得て社会に送り出すことができる。

(3) 希望に沿った進路選択

進路選択の支援としては、教員と学生が学内外で行う就職情報の収集である。3年次、4年次の春期休業中には、学生が病院のインターンシップに参加できる機会を設ける。就職を希望する現場での看護体験は、学生が納得のいく進路選択を支援できるものである。3年次には、看護学科教員が学生の就職希望地域と過去の卒業生の就職状況をふまえて、地区担当制での病院訪問を実施する。特に支援の必要な地域の病院に教員が担当制で継続的な訪問をすることは、大学と病院との連携のもとで求人・希望情報を交換できる機会となり得る。また、各地の病院関係者を大学に招いて学内での病院説明会を開催する。学生が病院関係者から直接、情報収集できる機会とすることが目的であり、学生・病院の双方に利点がある。以上は、全国各地から学生が集う本学の特徴を踏まえた支援である。

その他、4年次には学内で作成した進路の手引きを使用した就職ガイダンスを行い、就職活動やその支援内容について説明する。進路の手引きには、専門看護師・認定看護師など卒業後の目標となる資格や進学についての内容も記載している。また、受験

対策として、試験科目に応じて、小論文や面接についての指導を行うとともに、就職試験後に受験報告書を提出することで後輩の受験対策に役立てる。

③ 卒業後の継続的なキャリアアップ支援

就業後も、卒業生の継続的な支援を行う。地区担当制病院訪問において卒業生の就職先の病院を訪問し、卒業生および病院関係者からの情報を得て必要な支援を行う。また、卒業後年数の経過とともに、看護研究、各種研修や資格取得、大学院への進学などの相談および指導を行う窓口としてキャリアアップ支援室を開設する。キャリアアップ支援室は、メール、電話などによる相談内容を学科内に提示し、相談内容に応じて適任の教員がキャリアアップのための具体的な支援を行うもので、卒業生のキャリアアップと離職率の低下につながる。

④ 組織的キャリア支援システムの構築

(1) 事務局就職支援係の充実

本学入学生は、県外出身学生が約9割を占めてお

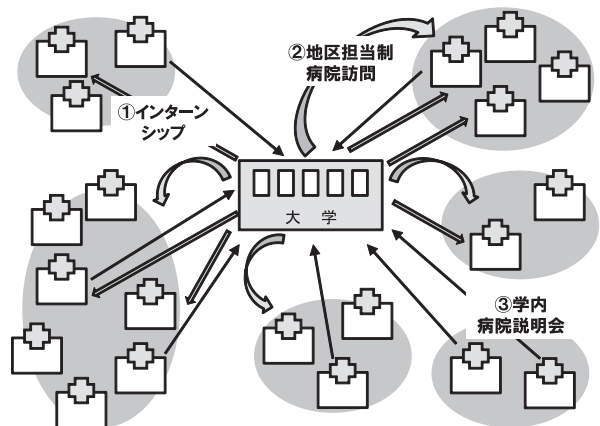


図6 学生と教員が学内外で行う就職情報の収集

り、その多くが出身県の就職先を選択する傾向にある。現在、就職情報の収集は、学生による資料請求や病院見学、および病院からの訪問や資料送付によるところである。出身県の就職に関する詳細な情報が得られるシステムの構築が今後の課題である。

図6のように、インターンシップや学内病院説明会を通して学生が病院関係者から直接、情報を得ること、また教員が担当地区の病院を継続的に訪問することで、各県のさまざまな病院との連携のもと、学生・教員が求人情報を幅広く収集できる。また、事務局は集められた情報を整理し、就職資料室および大学ホームページを活用して学生の情報閲覧への利便性を高める。就職支援系のスタッフには情報管理を行う事務職員と、学内病院説明会や病院訪問の準備や調整を図る看護職資格を有するスタッフを配置する。以上により、就職支援にかかわる情報を迅速、確実に共有できるシステムが構築できる。

(2) 教員のキャリア支援に関する意識の向上

就職委員会の計画に基づいて、担任と就職委員が進路支援の中心を担っており、その他の教員には学生の進路希望や出身県の就職状況に関する情報が得られにくいのが現状である。看護学科の全教員が、担当地区の出身学生の情報と病院の情報を有機的につなげていく「地区担当制病院訪問」は、学生への直接的な支援であるとともに、教員にとっても学生のキャリア支援に関わっている実感を強め、その意識を向上させるものである。

1 取組の全体スケジュール及び各年次の実施計画

◆平成22年度…取組計画の一部実施、支援プログラム・到達度自己評価プログラムの構築、連携病院の開拓、キャリア支援組織の構築、FD・SDの企画運営

- ◆平成23年度…キャリア支援取組の実施、学内 GP 評価
- ◆平成24年度…キャリア支援取組の実施、学外 GP 中間評価
- ◆平成25年度…キャリア支援取組の実施、学内 GP 評価
- ◆平成26年度…キャリア支援取組の実施、学外 GP 最終評価、報告書作成

3) 取組の実施体制等

取組の実施体制を図7（各組織の具体的な業務内容は資料5を参照）に示した。

各地の病院とは、求人・就職希望情報の交換や学生の研修現場としての連携体制をもつ。学内の体制として、看護学部内では担任教員を中心としながら、「基礎ゼミナール」「卒業研究」での支援など看護学科の全教員で連携をとって支援する。また、学務課を中心とした事務局および学内の各委員会、他学科教員との連携も備えている。

4) 取組の評価体制・評価方法

① 評価体制

◆学内 GP 評価…「教育研究審議会」の下に「GP 評価委員会」を設置し、委員は9名程度で構成する。委員会は毎年開催し、取組の実施状況・内容・効果等を評価する。

◆学外 GP 評価…「GP 外部評価委員会」を学外の有識者6名程度の構成で設置し、3年目（中間評価）と5年目（最終評価）に取組の実施状況・内容・効果等を評価する。

② 評価方法

到達目標に設定した7つの評価項目については以下のように実施する。

- (1) 退学者の減少…各年度の在学者数に対する退学者の割合を評価する。

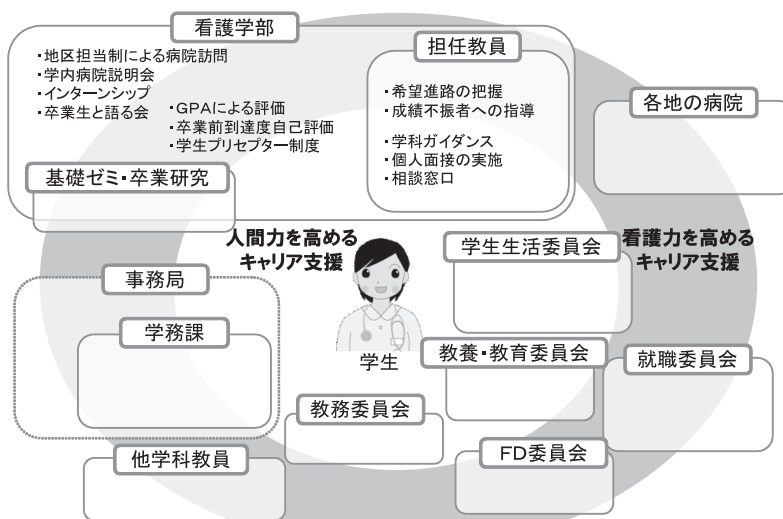


図7 取組の実施体制

- (2) GPA の向上…GPA は資料 3 のように算出する。
- (3) 学生満足度の向上…資料 4 の 8 つの質問項目を 10 点満点で評価し、特に「入学から現在までの自分の成長に満足していますか」を到達目標の指標とする。
- (4) 看護師・保健師国家試験合格率 100% のキープ…合格率を指標とする。
- (5) 就職率 100% のキープ…専門職としての就職率を指標とする。
- (6) 離職率の低下…卒業の 1 年後の離職状況を調査する。
- (7) 就職先評価の向上…卒業 1 年後に、職場に対して卒業生の評価を依頼する。

5) 取組の今後の展開等

① 取組に係る新たな経費の必要性

就職情報の配信プログラム、「卒業前到達度自己評価」の成績プログラムの設計を行う。また、インターンシップの連携できる病院や施設の開拓経費、討議や発表のスキルを高める研修会を実施する。

② 財政支援期間終了後の大学における取組の展開の予定

5 年間の財政支援機関に支援システムを構築し、その運用について教職員の FD・SD をとおして、キャリア支援が効率よく可能になるよう実践力を高める。

4. 取組に関する「データ、資料等」

<資料 1> 過去 5 年間の短大看護学科の進路状況

短大の過去 5 年間の卒業生の進路状況では、毎年 60% 前後が護師として就職している。四年制大学への編入が 20% 前後を占めるほか、保健師、助産師、養護教諭を目指して進学する者が 10% 前後を占めている。

<資料 2> 大学教育に期待する教育内容

2008 年度に卒業生を対象に行った大学に求める教育内容では、<看護力>に関する基礎的知識・技術や高度な専門性と、<人間力>に関する人間関係能力、教養、倫理感などへの期待が多かった。

引用：古城幸子他：キャリア形成を促進する看護基礎教育への課題－短大卒業生の母校四大化への期待－. 新見公立短期大学紀要, 29, 121-128, 2008

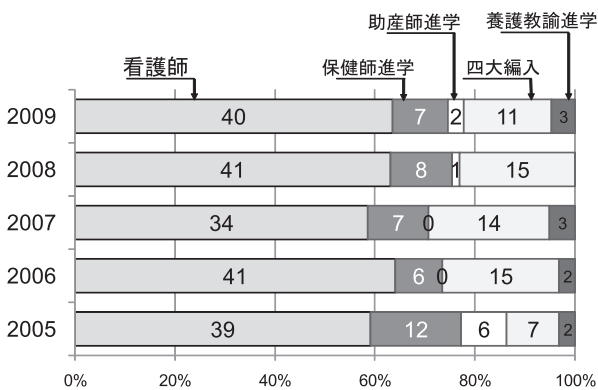
<資料 3> GPA 評価システム

GPA においては、4 が最高評価であり、おおむね 3.5 以上は成績優秀であり、3.0 前後から 3.5 未満は平均的な評価である。一方、3.0 前後以下である場合には、履修についての配慮が必要であり、特に 2.5 以下の場合には特別な指導等の支援を要するものである。

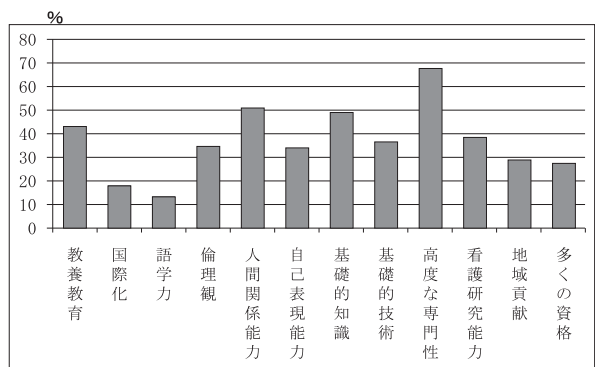
<資料 4> 学生満足度の調査項目

満足度調査では、本学への入学について、授業について、教員・友人・事務職員・地域との交流について、キャンパス環境、自分自身の成長についての満足度を 10 段階で評価する。

資料 1 過去 5 年間の卒業生の進路



資料 2 大学教育に期待する教育内容 n = 155



資料 3 GPA 評価システム

本学における GPA 評価は、次のような基準によって実施している。各科目の履修席積を 0 点から 4 点までの 5 段階の得点 (p) で評価し、各得点にそれぞれの科目の単位数 (m) を乗じた数の総計を、履修した科目の総単位数で除した数値を GPA としている。

$$GPA = \frac{\sum p_i \cdot m_i}{\sum m_i}$$

ただし、p を各科目の得点、m を当該科目の単位数とする。各科目の得点は、次の基準によって算出している。成績評価に試験を課す科目においては、最終評価試験において、100 点満点の 80 点以上の得点に A (p=4)、80 点未満 70 点以上の得点に B (p=3)、70 点未満 60 点以上の得点に C (p=2) を与え、最終評価試験で 60 点未満であったが、再試験において 60 点以上であった場合に C- (p=1)、再試験においても 60 点未満であった場合に D (不合格) (p=0) を与えている。

資料 4 学生満足度の調査項目

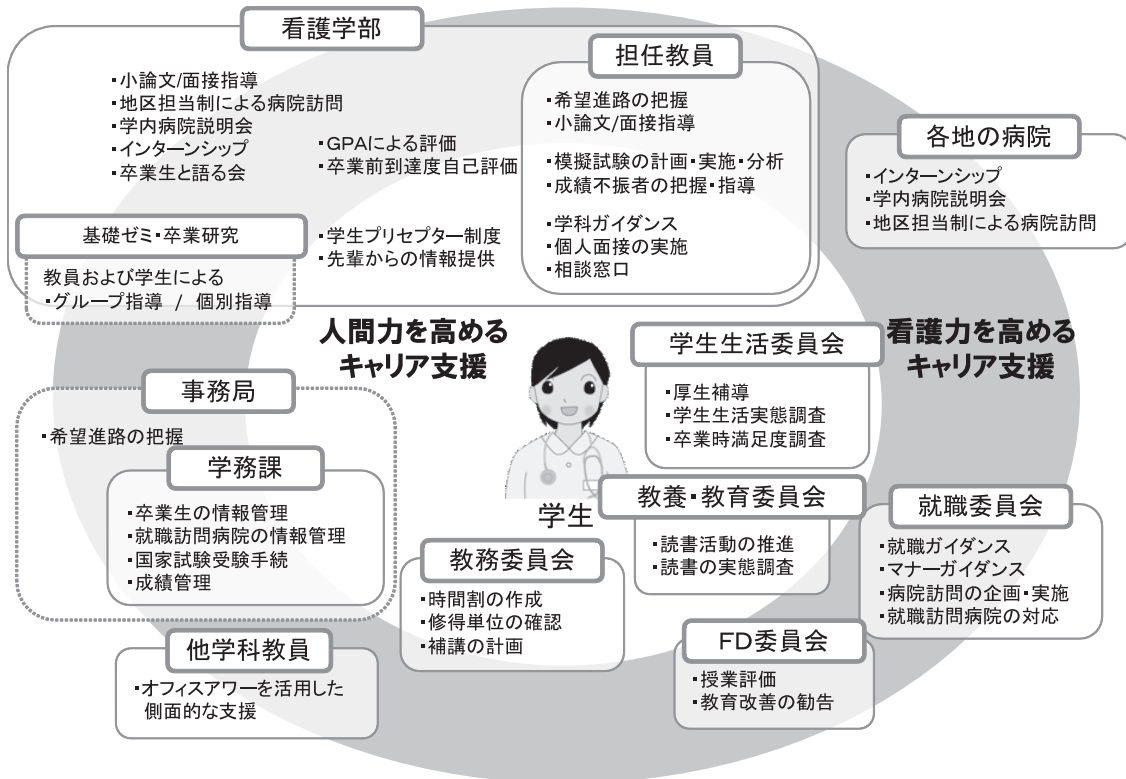
1. 本学に入学したことを満足していますか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
2. 授業は満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
3. 教員との交流では満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
4. 友人との交流では満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
5. 事務職員の対応では満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
6. 地域との交流では満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
7. キャンパス環境では満足しましたか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1
8. 入学から現在までの自分の成長に満足していますか	10・9・8・7・6・5・4・3・2・1

<資料5>取組の実施体制

取組の実施体制は、大学の組織が全面的にバックアップ

し、学部内だけでなく他学科の教員の協力や、各地の病院との連携を保ちながら、効果的に成果を上げる計画である。

資料5 学内のキャリア支援体制



**Career Support for Becoming a Professional Nurse
— Consistent support system from freshmen to graduates —**

Sachiko KOJO, Yukie SUGIMOTO, Kaori KINOSHITA, Fumio UNO

Department of Nursing, Niimi College, 1263-2 Nishigata, Niimi, Okayama 718-8585, Japan

Summary

With the educational program on career support, our nursing department, which was opened this year, applied for “Support Activity for Vocational Faculties in College Students in 2010” by Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. Our “Career Support” aims at the establishment of consistent support system from freshmen to graduates, and intends to train “humanity” and “nursing skill”.

As a career support for enhancing humanity or human faculty, “Student’s Preceptor System” is introduced. In this system, groups of students in the basic seminar of the first grade and graduation work seminar of the third or fourth grade can consult and advise one another regardless of grades. As a career support for developing nursing skill, each student is instructed on the basis of “GPA” and “Self assessment of achievement before graduation”, which can properly value the basic knowledge and skill as a professional. As a continuous support for graduates, “Career-up Support Room” is opened so that we can recognize their troubles of work and a desire to turn over and prevent their early turnover. Well-developed support system should be organized to manage all these projects.

Key words: career support, student preceptor system, humanity, nursing skill