

## 松山看護学部の教育評価に関するアンケート実施報告

### －管理者及び卒業生（第一期生）からの反応－

調査実施時期：2021年9月

#### 【看護管理者（施設管理者）アンケート】

1. 対象：本学部卒業生が就職している 28 の施設に配布し、23 施設より回収（回収率 82.1%）した。

2. 本学部卒業生の就職者状況（図 1）：

卒業生が 1 名のみ就職している施設 15 件（65.2%）、2～5 名は 6 件（26.1%）であった。

3. 管理者による卒業生の看護実践能力評価（表 1）：

卒業生の看護実践能力の中でも、平均が最も高かったのは「看護実践や自己の成長のために他者の支援を求めること（ $3.6\pm 0.9$ ）」、次いで「看護の対象者に対して、安全で正確な知識と技術を踏まえた基本的看護実践力（ $3.3\pm 0.8$ ）」・「主体的に学修の場を求め、自己の課題に取り組むこと（ $3.3\pm 0.8$ ）」であった。「緊急時の対応力（ $2.4\pm 0.8$ ）」、「後輩や学生を指導すること（ $2.0\pm 1.0$ ）」は低かった。

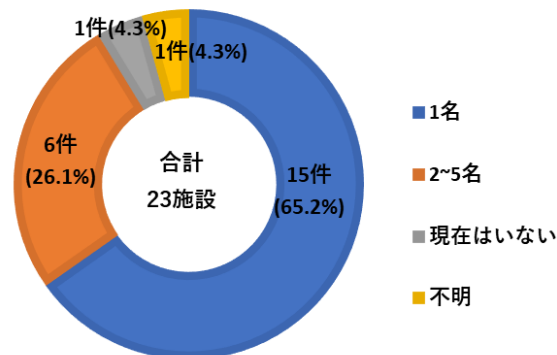


図1 就職している卒業生の人数

表1 管理者による卒業生の看護実践能力評価

	できる	どちらかという うとできる	どちらとも いえない	どちらかという うとできない	できない	不明	平均	標準偏差
看護の対象者に対して、安全で正確な知識と技術を踏まえた基本的看護実践力	0	10	8	4	0	0	3.3	0.8
問題解決に向けて、対象の特性に応じた看護実践力	0	4	15	3	0	1	3.0	0.6
緊急時の対応力	0	0	13	4	5	1	2.4	0.8
看護実践や自己の成長のために他者の支援を求めること	2	13	5	1	1	1	3.6	0.9
チームの一員として自分の役割を認識した行動	2	9	8	2	1	1	3.4	1.0
日常業務の中で問題提起をする力	0	4	9	7	2	1	2.7	0.9
主体的に学習の場を求め、自己の課題に取り組むこと	0	10	9	2	1	1	3.3	0.8
後輩や学生を指導すること	0	0	10	3	9	1	2.0	1.0

n=23

4. 管理者による卒業生のディプロマポリシー到達度評価（表 2）：

ディプロマポリシー到達度は遂行できているかどうかを問い、「豊かな人間性を培い、ヒューマンケアの実践能力（ $3.2\pm 0.7$ ）」、「専門職業人として自立した意思と、高い倫理観（ $3.2\pm 0.5$ ）」の項目が高く、「グローバルな視野を持ち、国際社会に貢献できる力（ $2.6\pm 0.7$ ）」が一番低かった。

表2 管理者による卒業生のディプロマポリシー到達度評価

	遂行できる	どちらかという と遂行できる	どちらとも いえない	どちらかという と遂行できない	遂行 できない	不明	平均	標準偏差
豊かな人間性を培い、ヒューマンケアの実践能力	0	7	10	3	0	3	3.2	0.7
専門職業人として自立した意思と、高い倫理観	0	5	14	1	0	3	3.2	0.5
看護専門分野に関心をもち、それにふさわしい実践能力	0	5	12	3	0	3	3.1	0.6
多職種と連携して地球環境に根差した社会貢献できる力	0	1	15	2	2	3	2.8	0.7
グローバルな視野を持ち、国際社会に貢献できる力	0	0	13	5	2	3	2.6	0.7

n=23

5. 管理者評価による本学部に期待すること（表 3）：

本学部に対して「教育カリキュラムの充実（ $4.2\pm 0.8$ ）」、「地域貢献（ $4.2\pm 0.7$ ）」の期待が高く、次いで「施設（病院）との協力（ $4.1\pm 0.7$ ）」、「研究機関(大学院教育など)としての発展（ $4.1\pm 0.6$ ）」であった。

表3 管理者評価による本学部に期待すること

	期待する	どちらかという期待する	どちらともいえない	どちらかという期待しない	期待しない	不明	平均	標準偏差
教育カリキュラムの充実	9	7	5	0	0	2	4.2	0.8
施設（病院）との協力	6	11	4	0	0	2	4.1	0.7
図書館の充実	1	12	7	0	0	3	3.7	0.6
公開講座の充実	1	15	4	0	0	3	3.9	0.5
卒業後の教育支援	6	9	6	0	0	2	4.0	0.8
研究機関（大学院教育など）としての発展	4	14	2	0	0	3	4.1	0.6
地域貢献	7	9	4	0	0	3	4.2	0.7
同窓会活動への支援	2	9	8	1	0	3	3.6	0.8
大学からの情報発信	2	17	2	0	0	2	4.0	0.4

n=23

### 6. 管理者の自由記載（表4）

卒業生が新人看護師として研鑽している様子や施設での新人教育に前向きに人材育成をしている様子がうかがえる内容であった。卒業生を育てようとする記載が多く、また認定看護師を目指していることを伝える内容もあった。今後は後輩の育成に携わってほしいとの期待が記載された。

表4 大学に対する 管理者評価の自由記述

幅広い人間性をはぐむ教育を期待します。
貴大学の学生が当院に就職し、日々がんばって勤務しています。コロナ禍で十分な実習ができない中で不安もありますが、同期と協力し、過ごしています。実践が確実に向上し、高い倫理観を持ったNs になってほしいため、当院でも指導教育を継続していきます。
コロナ感染症流行禍で、現場でも多くの制限がある中、なかなか環境になれない状況も見受けられます。学校側からも、就職後うまく仕事ができているか、悩んだりしていないかサポートしていただける体制があるとありがたいです。
私自身初めての大学を卒業された方を1年目として、受け入れましたので、そのスタッフと共に看護を行いながら、気づいたことがあれば、お伝えしていければと思っています。今後とも、よろしくお願いいたします。
現在、貴大学の入職者は1名のみで、新入職1年目ということもあり、アンケートの内容は現段階でできないことが多いと感じました。新入職のスタッフは、前向きに頑張ってくれており、今後の成長を期待しているところです。
ホームページ上で知れる情報が持ち合わせておりませんが・・・申し訳ありません。当病棟に配属された看護師は、入職後の面談で将来、認定看護師を目指したいと話しておりました。目標・夢をもって日々の業務に取り組んでくれてます。
卒業生について気にかけていただいたり、町の事業についてこちらから相談させていただいたり、大変感謝しております。今後ともよろしくお願いいたします。
特にありません。外科病棟で頑張っています。指導を受けながら成長しています。
今年度新卒で入ったばかりで5か月程しか経過していないので、現時点での状況での答えです。
新人として半年間前向きに仕事に取り組んでいます。ただ半年しかまだ経験していないため問3については回答が困難です。
当部署には貴校出身者は、1名、4月に入職したばかりですので、問2～4の質問に対しての評価が低くなりました。今のところ先の質問のようなレベルでの仕事をしておりませんが、基礎的な技術や知識の修得に頑張っています。現場の意見として社会人として必要なコミュニケーション能力であったり、自分で考えて、それを相手に伝えられる能力等、基本的なところをしっかりと身に付けられるような教育をしていただけることを期待しています。
後に続く実習の学生に先輩ナースとしてかわっていけるようになってほしいと思っています。
当院に入職後6か月経過したところであり、当院では研修看護師としてステップアップしている段階です。アンケートの項目内容である遂行されているか判断できる程には実践を踏んでおりませんので、「どちらともいえない」の回答が多くなっております。
教育目標達成にむけて引き続き、さらなる環境の整備をお願いします。知っていることが現場ではなかなか活かせていないのかなどの印象です。まだ半年、これからです。
今回実習の受け入れについて、急に変更させていただき、ご迷惑をおかけしました。今後も、学校と連携をとりながら、検討させていただければと考えております。
問2,3につきましては入職後半年ということもあり評価が難しく、「どちらともいえない」と返答させていただきました。特に問3では、言葉が大きく難しい。もう少し具体的な表現をしていただくと、評価しやすいと感じました。又個人によって差がありますので評価が難しいと感じました。
問4の「図書館の充実」に関しては、今後のケーススタディや看護研究、学会発表を行っていきます。現在、愛大や医療技術大学にお願いしたり、WEBサイトで文献検索等を行っています。そのため、大学の図書館を利用させていただければありがたいと思います。
当院の場合採用人数が少なく、同じ学校の卒業生としての情報交換等が希薄になります。病院でも、卒業教育やメンタル面のケアを行っていますが「卒業後の教育支援」や「大学からの情報発信」等、大学側のご協力をいただけたらと思います。

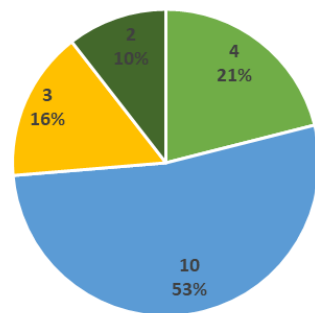
【卒業生アンケート】

1. 対象 (図 2) :

卒業生 50 名に配布し 19 名の回収 (回収率 38%、男性 4 名と女性 15 名)。現在、愛媛県内在住が 11 名 (55%)、県外在住が 8 名であった。

2. 就業状況 (図 2) :

看護師免許による就業が 15 名 (78.9%)、保健師 1 名 (5.3%)、進学等 2 名 (10.5%) であった。就業している施設は一般病院が 10 名 (53%)、国公立病院 4 名 (21%)、都道府県および市町村が 3 名 (16%) であった。



■国公立病院 ■一般病院 ■県および市町村 ■不明

図 2 卒業生の就業している施設

3. 卒業生自身による看護実践能力評価 (表 5) :

看護実践能力の中でも、「チームの一員として自分の役割を認識した行動 (3.9±0.7)」、「看護実践や自己の成長のために他者の支援を求めること (3.9±0.8)」が高く、「緊急時の対応力 (2.6±0.9)」、「後輩や学生を指導すること (2.5±1.0)」が低かった。

表 5 卒業生自身によるの看護実践能力評価

	できる	どちらかという とできる	どちらとも いえない	どちらかという とできない	できない	平均	標準偏差
看護の対象者に対して、安全で正確な知識と技術を踏まえた基本的な看護実践力	2	11	6	0	0	3.8	0.6
問題解決に向けて、対象の特性に応じた看護実践力	1	7	8	2	1	3.3	0.9
緊急時の対応力	1	1	8	8	1	2.6	0.9
看護実践や自己の成長のために、他者の支援を求めること	5	7	7	0	0	3.9	0.8
チームの一員として自分の役割を認識した行動	3	13	2	1	0	3.9	0.7
日常業務の中で問題提起をする力	0	9	9	1	0	3.4	0.6
主体的に学習の場を求め、自己の課題に取り組むこと	3	9	6	1	0	3.7	0.8
後輩や学生を指導すること	0	2	9	4	4	2.5	1.0

n=19

4. 卒業生自身によるディプロマポリシーの到達度評価 (表 6) :

卒業生自身によるディプロマポリシーの到達度の評価は、現在の状況からどの程度役立っているかを問うた。「専門職業人として自立した意思と、高い倫理観 (4.0±0.7)」、「看護専門分野に関心を持ち、それにふさわしい実践能力」(4.0±0.7) が比較的高く、「多職種と連携して地球環境に根差した社会貢献できる力 (2.9±1.2)」は低かった。

表 6 卒業生自身によるディプロマポリシー到達度評価

	役立っている	どちらかという と役立っている	どちらとも いえない	どちらかという と役立っていない	役立っていない	平均	標準偏差
豊かな人間性を培い、ヒューマンケアの実践能力	2	12	5	0	0	3.8	0.6
専門職業人として自立した意思と、高い倫理観	4	11	4	0	0	4.0	0.7
看護専門分野に関心を持ち、それにふさわしい実践能力	4	11	4	0	0	4.0	0.7
グローバルな視野を持ち、国際社会に貢献できる力	2	4	6	5	2	3.6	0.8
多職種と連携して地球環境に根差した社会貢献できる力	3	7	8	1	0	2.9	1.2

n=19

5. 卒業後の大学の活用 (表 7) :

卒業後の大学の活用 (予定を含む) については「同窓会に参加」10名 (52.6%) が一番多かった。次いで「大学主催の勉強会・研修会の参加」「キャリアアップの相談」でいずれも4名 (21.1%) であった。「図書館での文献検索」は2名 (10.5%)、「図書館の図書の借用」は1名 (5.3%) であった。

6. 卒業生のキャリアアップ志向 (表 8) :

「認定看護師」取得希望者は4名 (21.1%の内訳 ; 「新生児集中ケア」「手術」「認知・リハビリ」) であった。次いで「看護管理者」(15.8%)、「大学院博士前期課程進学」、「専門看護師」、「教育・研究職者」が各2名 (10.5%)、専門看護師 (小児看護) や「何らかの資格」取得を希望していた。

表7 卒業生の卒業後の大学の活用状況

	あり	割合(%)
大学祭の参加 (予定を含む)	3	15.8
大学主催の勉強会・研修会に参加 (予定を含む)	4	21.1
大学主催の講演会に参加 (予定を含む)	3	15.8
同窓会に参加 (予定を含む)	10	52.6
サークル活動の支援に参加	0	0
キャリアアップの相談	4	21.1
教員から学会発表等のサポートを受けたい	1	5.3
図書館での文献検索	2	10.5
図書館の図書借用	1	5.3
その他	1	5.3

複数回答

表8 卒業生のキャリアアップ志向

	あり	割合(%)
大学院博士前期課程進学	2	15.8
大学院博士後期課程進学	1	5.3
認定看護師取得	4	21.1
特定看護師取得	0	0
専門看護師取得	2	10.5
看護管理者	3	15.8
教育・研究職者	2	10.5
何らかの資格取得	2	10.5
その他	1	5.3

複数回答

7. 本学部の進路・就職サポートの評価 : (表 9)

「国家試験に対する支援 (4.6±0.6)」が一番高く、次いで「メンター制度 (4.3±0.9)」、「就職・進学についての相談体制 (3.8±0.9)」であった。

表9 進路・就職サポートの評価

	そう思う	ややそう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わない	不明	平均	標準偏差
就職・進学について相談体制が整っていた	5	6	6	1	0	1	3.8	0.9
メンター制度があり良かった	9	7	2	1	0	0	4.3	0.9
将来の進路について考える教育が充実していた	2	11	3	1	1	1	3.7	1.0
就職・進学の資料や情報が豊富であった	1	6	6	4	1	1	3.1	1.0
就職サポートがきめ細やかであった	1	8	5	3	1	1	3.3	1.0
就職支援室は利用しやすかった	2	5	6	3	2	1	3.1	1.2
就職ガイダンスは将来を考える上で役に立った	0	5	11	1	1	1	3.1	0.8
国家試験対策に関する支援は役に立った	13	5	1	0	0	0	4.6	0.6

n=19

8. 卒業後の本学部とのつながり (表 10) :

卒業後、恩師や同級生との交流が「ある」とした回答は16名 (84.2%) であった。卒業生として母校をサポートしたいかという問いについては「ある」と答えたのは11名 (57.9%) で、その内訳は「経験を生かした授業や研究」6名、「寄付金、経済的支援」5名、「精神的サポート」2名、「ボランティアとして」1名であった。

表10 母校への支援可能内容

	支援する
経験を生かした授業や研究	6
ボランティアとしての活動	1
寄付金等、経済的支援	5
精神的サポート	2
その他	0

\* 複数回答 n=11

9. 卒業生が学部にて期待すること（表 11・表 12）：

「臨床・臨地施設や病院との協力（4.2±0.9）」への期待が高く、「地域貢献（4.1±0.9）」、「教育カリキュラムの充実（4.1±0.8）」、「図書館の充実（4.1±0.9）」が次いだ。比較的期待が低かったのは「公開講座の充実（3.7±1.0）」であった。

表11 卒業生が本学部にて期待すること

	期待する	どちらかという と期待する	どちらとも いえない	どちらかという と期待しない	期待しない	平均	標準偏差
教育カリキュラムの充実	6	8	5	0	0	4.1	0.8
臨床・臨地施設や病院との協力	9	5	5	0	0	4.2	0.9
図書館の充実	8	4	7	0	0	4.1	0.9
公開講座の充実	5	5	7	2	0	3.7	1.0
卒後の教育支援	7	3	8	1	0	3.8	1.0
研究機関としての発展	7	4	7	1	0	3.9	1.0
地域貢献	7	8	3	1	0	4.1	0.9
同窓会活動への支援	5	7	7	0	0	3.9	0.8
大学からの情報発信	6	5	8	0	0	3.9	0.9

n=19

表12 卒業生が本学部にて期待すること（自由回答）

卒業してから早6か月が経ちます。仕事で辛いこともあります。国家試験に向けて頑張ったことや一緒にいた友人のことを思い出して今も頑張っています。質問とは回答がずれてしまいますが・・・大学で出会った友人、先生のおかげです！今年度も実習や国家試験など、コロナ禍で大変だとお察ししますが頑張ってください！応援しています。
頑張ってください
教員によりかなり指導に差があるように思えた。統一性があれば、学生が戸惑わないと思う。特に実習中や国試前、叱責か支えかの程度を見極めてほしい。同じことが繰り返されないよう期待しています。

【管理者と卒業生の評価の比較】

管理者による評価と卒業生による評価を比較すると（表 13）、看護実践能力、ディプロマポリシー到達度の詳細項目のすべてで、卒業生の方が評価得点は高かった。管理者の新人に対する期待と人材育成への意識の高さと考えるが、逆に、新人看護師の自己評価の甘さと捉えることもできる。

看護実践能力のうち、管理者の評価が高かった項目は「他者に支援を求める」ことで、卒業生自身は「役割を認識した行動」であった。また、看護実践能力のうち、到達度が低く、かつ管理者や卒業生ともに同様な反応を呈している項目は「緊急時の対応」と「後輩や学生を指導する」であった。

表13 管理者と卒業生の実践能力及びディプロマポリシー達成度の平均

		人数	平均 ± 標準偏差	有意差	
看護実践能力	基本的実践能力	管理者	22	3.27 ± 0.77	p < 0.05
		卒業生	19	3.79 ± 0.63	
	対象の特性に応じた実践	管理者	22	3.05 ± 0.58	n.s
		卒業生	19	3.26 ± 0.93	
	緊急時の対応	管理者	22	2.36 ± 0.85	n.s
		卒業生	19	2.63 ± 0.90	
	他者に支援を求める	管理者	22	3.64 ± 0.90	n.s
		卒業生	19	3.89 ± 0.81	
	役割を認識した行動	管理者	22	3.41 ± 0.96	p < 0.05
		卒業生	19	3.95 ± 0.71	
	日常の中で問題提起	管理者	22	2.68 ± 0.89	p < 0.01
		卒業生	19	3.42 ± 0.61	
自己の課題に取り組む	管理者	22	3.27 ± 0.83	n.s	
	卒業生	19	3.74 ± 0.81		
後輩や学生を指導する	管理者	22	2.05 ± 0.95	n.s	
	卒業生	19	2.47 ± 0.96		
ディプロマポリシー	人間性と実践能力	管理者	20	3.20 ± 0.70	p < 0.01
		卒業生	19	3.84 ± 0.60	
	自律と倫理観	管理者	20	3.20 ± 0.52	p < 0.01
		卒業生	19	4.00 ± 0.67	
	関心と相応の実践能力	管理者	20	3.10 ± 0.64	p < 0.01
		卒業生	19	4.00 ± 0.67	
	会貢献	管理者	20	2.75 ± 0.72	p < 0.01
		卒業生	19	3.63 ± 0.83	
	国際社会に貢献できる力	管理者	20	2.55 ± 0.69	n.s
		卒業生	19	2.95 ± 1.18	