

2023年度 聖路加国際大学の取り組みに対する意見聴取結果

学生に在学中に身につけさせる学力や資質・能力及び養成しようとする人物像に照らして、教育の成果や効果が上がっているかについて検証するために、本学卒業生の就職先である医療法人(1法人)に対して意見聴取を行った。

日時：2023年12月6日(水) 16:00～17:00

質問者：学部長 学生支援部長 キャリア支援分科会長

次第：①次第 ②2022年度聖路加事業報告書 ③卒業生の就職先における状況について

1. A病院の看護師に求められる能力と期待するキャリアプロセスについて

期待するキャリアプロセスについては、個人の選択がある。高度急性期病院の看護師として働ける能力は必要である。A病院は特定行為に係る看護師の研修制度指定機関でもあり、特定行為が実践できる看護師も育てている。A病院を中心に地域の病院でも働けるような、地域との循環型人材の育成の構想もある。

2. 本学のディプロマ・ポリシー(学位授与方針)をふまえた本学卒業生の就業状況と卒業時の達成状況について大学に期待することについて

①本学卒業生の就業状況について

定着率がよく、勤続5年で1名退職したもののほか、過去7年間の入職者は全員就業を継続している。退職した1名も助産師課程に進むという明確な理由をもっての退職であった。

積極的に調べたり学習したりする様子は、同僚の手本になっている。対人マナーも問題なく、後輩スタッフへの教育もできている。課題として挙げるとしたら、多重課題の際に即座に判断して行動することが苦手である。考えて分かってからでないと行動できないということの裏返しかもしれない。また、聖路加国際大学卒業生に限ったことではないが、新卒のときの基本的な看護技術の習得には課題がある。

②卒業時の達成状況について(知識・技術・態度)・大学に期待することについて

A病院の看護部の理念と聖路加国際大学のディプロマ・ポリシーを照らし合わせてみたところ、概ね一致していた。ただし、A病院が求める社会人としての基本的資質(自身の健康を保つ、変化を受け入れ前進する、社会人として規範を守った行動をする)に該当する部分が、大学のディプロマ・ポリシーにはなかった。ここがA病院に限らず、教育機関である大学と、就業先である大学の差であり、学生から新人看護師への移行にギャップが生じる原因なのではないかと感じる。基礎的な技術もちろん重要だが、それよりもまず社会人として働くことにつながる基礎力を病院側は求めている。

ディプロマ・ポリシーの達成度評価については、各項目について出来たかどうかを問うというより、それぞれをコンピテンシーレベルに落とし込み、評価することもできるのではないかと。ディプロマサプリメントのようにレーダーチャートで可視化されていると、学生の学びの状況が分かりやすいかもしれないが、現時点では採用試験に必要な書類ではない。採用試験の際には、成績証明書の提出を求めており、中でも実習の成績を重視している。実習への取り組み方、出席状況などがわかると採用の際の参考になる。

健康状態について、現在は就職希望者本人にエントリーシートに記載してもらっている。大学からの情報としても提供することが可能であれば、就職後に配慮できることがあるかもしれない。

3. 看護師の学習についての課題と聖路加国際大学への期待

A病院から大学院看護学研究科に進学したり、認定看護管理者ファーストレベルプログラムに参加する看護師が多くいる。学習後、現場で成果を出している。引き続きの連携を期待する。