

# 看護学科キャリア教育プロジェクト

——「育てて送り出す」を見える化する 第2報

## 1. 背景

厚生労働省は、大学教育を「学生が自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を、専門分野の学修を通して伸長・深化させていく段階」であるとして、大学には、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことを求めている<sup>1)</sup>。看護基礎教育においても、キャリア教育の充実が求められており、その背景には、少子高齢化の進展と保健医療における看護人材の確保および看護職の役割拡大がある。一方、1992年「看護師等の人材確保に関する法律」の施行を契機に看護系大学が増加し、全入学時代に突入している。看護系大学の増加に伴い、学生数は増加してきているが、学生の学習意欲の低下と目的意識の希薄さが課題となっている<sup>2)</sup>。本学に入学する学生の質も変化し、資格取得をするまでに必要な学習に取り組む力が身につかない学生もいる。そのような学生であっても過密な看護のカリキュラムの中で、どのような看護師になりたいのかを定め、就職活動を計画的に進めていけるように教育しなければならない。ディプロマポリシーを達成した質の高い学生を輩出していくためには、キャリア教育の充実と教育水準の維持は喫緊の課題である。

そのような状況においても看護学科では、「育てて送り出す」の理念のもと、「看護学部看護学科では、多様なニーズに対応するために、科学的思考、協調性及び確実な技術を身につけ、新しい時代の医療を創造できる人材を養成する」をディプロマポリシーに、多様な学生に対

してきめ細やかに教育をしてきた。しかし、キャリア教育の実践に関する明文がなく、教員それぞれが手探りで担っている状況もあった。そこで、2021年にキャリア教育体制の充実を図るための基礎調査として看護学科の全教員へのアンケートを実施した。その結果、本学の学生には、自ら行動する姿勢を強化していく必要がある。そのため、他校よりも手をかけて、早めに支援する体制を構築していく必要性を多くの教員が感じていた。また、教員の教育経験の差によって教育理念の解釈や教育方法が異なることから、教員一人ひとりにかかる負担が大きい状況にあることが課題として明らかになった。そこで、看護学科では、質の高い学生を社会に輩出するために、2022年度から継続して効果・効率的なキャリア教育体制の再構築のため取り組みをはじめている。

看護学科キャリア教育プロジェクト——「育てて送り出す」を見える化する 第1報<sup>3)</sup>では、前述した基礎調査の結果から看護学科の就職支援およびキャリア教育の取り組みの現状と課題を紹介した。また、教育システムの基盤づくりとして、教員間の共通認識を図ることを目的としたFD研修の企画までを報告した。第2報では、FD研修の成果をもとに作成した看護学科キャリア教育に関する4年間のロードマップの運用と中間評価、ポートフォリオ作成プロセスについて報告する。

## 2.

看護学科教育システムの基盤づくりを  
目的としたFD研修の概要と成果

## (1) 研修の概要

「育てて送り出す」を具体化するためには、まず、教育プロセスの構造化を図り、各教員が「きめ細かな指導」をする必要がある。その際に、教員の過度な負担感を防ぎながら、教育の質を担保するには、看護学科の教員がディプロマポリシー、カリキュラムポリシーを理解し、教育活動のミニマムラインを共有していくことが必須である。つまり、いつ、誰が、何を、どのようにするのかという、必要な教育内容、教育方法を具体化し、協働・連携していく必要がある。そのためには、トップダウンではなく、実働する全教員で意思決定プロセスを共有していくことが重要である。

そこで、2022年8月、看護学科では、「育てて送り出す」をキャリア・国試支援から可視化する」をテーマにFD研修会を実施した。研修の目的は、4年間を通しての一貫性と連続性を意識したキャリア支援について、具体的な時期、内容を検討して共通理解を得ることである。研修の内容は、話題提供、グループディスカッション、全体でのポスター発表であった。プログラム構成に際しては、教員間の共通理解を得ていくためには、各教員が自分の気持ち、考えを表出していくことが重要であることから、ディスカッションを重視した。グループ編成は、話しやすい環境づくりとともに、領域長とそれ以外の教員の捉え方の特徴をわかりやすくするために、学部長を除く教授のみのグループ、准教授、講師、助教をミックスしたグループで構成した。キャリア教育の一貫性と連続性を意識して検討できる仕掛けとして、4年間のロードマップを書き込めるようなポスターの準備をした。

## (2) 研修の成果

グループディスカッションは、メンバーの考えを知る機会となり、同じような疑問を抱いていることがわかることで一体感を得られた。新任教員にとっては、学科の取り組みを知る機会になっていた。視覚化することに

よって、それぞれが担う専門領域、ゼミ指導、担任、委員会において活動していることの多さを再認識した。ポスター発表では、全てのグループから1年から4年にかけて一貫性と連続性を意識した支援内容が発表された。支援内容として、低学年からの早めの介入の方略と臨地実習とリンクさせてキャリア教育を意図的にしていく方略など具体的な提案がなされた。

FD研修後の教員アンケート結果からも、FD研修は、教員間で共通理解を図るとともに当事者意識をもって各々が何をすべきかを考える機会であることがわかった。

## 3.

## 看護学科キャリア教育システムの構築

## (1) キャリアサポートファイル（4年間のロードマップ）作成から運用のプロセス

FD研修を通して各グループから提案された成果を統合、微調整してキャリア教育4年間のロードマップの仮案を作成した。仮案を2022年度2月の学科会議において全教員に共有し、追加・修正などの意見をさらに求めた。仮案への意見を踏まえて、キャリア教育4年間のロードマップを2022年度3月学科会議にて共有し、2023年度から「看護学科キャリア教育4年間のロードマップ」として試行することに合意を得た（表1）。

4年間のロードマップには、「目指す学生の姿」「カリキュラム」「学生の行動目標」「キャリア形成と就職行事」「教員の支援（担任、ゼミ担任）」の5項目を示し、月ごとに誰が何をを行うのか、具体的に示した。これにより、4年間の学習の進度と学生の成長、成長を促す教員の支援を1枚に収めることで、全体像を把握しやすくした。教員の支援については、進行を確認しながら支援の漏れがないようにチェックボックスを設けた。看護学科では、保健師を目指している学生もいるため、保健師の就職支援を加えた。

キャリア教育についての4年間のロードマップは、すべての教員が4年間継続して学生支援を円滑に実行するために必要な資料一式を集約するファイル「キャリアサポートファイル」とともに配布した。その他の資料とし

表1 看護学科キャリア教育 4年間のロードマップ(3年次)

2023年3月作成

3年次	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
目指す学生の姿	看護の専門性を深める・自分の方向性を大きく定める										具体的なキャリアを描く		
カリキュラム	看護専門領域授業		領域実習開始		4学科合同授業					統合科目	学期末試	統合実習の事前学習	
学生の行動目標	2年後の自分を考える、アクションプランを立てる [ポートフォリオ] 目指す専門分野の選定始める		モデルナースから学ぶ		就職希望施設の選定を始める  インターンシップ	ゼミを通して、3年、4年の学年間の交流ができる。				目指すキャリアの明確化(看護観を述べる) [ポートフォリオ]	就職希望施設の選定をする 採応募書類の作成と採用試験の準備を開始する	保健師課程公務員採用試験対策を行う	応募書類の準備が完了する
キャリア形成&就活行事					卒業生と語る会		保護者会(全教員)		就職ガイダンス併願と指導ルールを学生に説明する	就職説明会(全教員)	履歴書・面接指導(学生課)	学年引継ぎ(旧担任が主管)	
教員の支援(担任、ゼミ担)	担任面談 □ポートフォリオを学生と確認する □キャリアの方向性を確認する □生活状況、授業の出席、課題提出などの学習状況の把握と学習計画を指導する □病院奨学金の希望がある場合は、就職の目的と就職活動のルールを説明し、支援をする(担任)				□4年次の動機づけ(先輩の経験談を聞く機会を設ける) □領域ゼミへの移行するための指導(担任) □インターンシップを勧め、進路の検討を始めるように指導する(担任) □卒業生と語る会の学生の参加状況の把握と個別指導(学生委員)	領域ゼミリエンターション(領域長) □ゼミ担当教員の役割を学生に説明する □就活準備の説明と学科内のルールの説明 □ポートフォリオを学生と確認する □合同ゼミなどで、看護について多様な意見に触れる機会をつくる。(領域)	□保護者会にて学科長から保護者への動機づけ(将来の働き方の共有、4年間の学習のプロセス) □保護者会にて保護者の相談に対応する(担任・ゼミ担)		□ポートフォリオを学生と確認する(ゼミ担) □希望就職先の把握・相談、就活スケジュールの確認(ゼミ担) □小論文の練習 □冬休みに家族と就職先について相談するよう勧める(ゼミ担) □就職説明会の学生の参加状況の把握と個別指導(学生委員) □保健師就職、進学希望、就職しない学生の相談、支援(専門領域教員)	□希望就職先の把握・相談 □就職希望施設の試験内容と就活スケジュールを確認する(ゼミ担) □小論文の練習 □冬休みに家族と就職先について相談するよう勧める(ゼミ担) □就職説明会の学生の参加状況の把握と個別指導(学生委員)	ルール※1に基づき就活支援 □履歴書、小論文指導を開始する(ゼミ担) □保健師課程公務員試験対策への支援をする(専門領域教員)	□1年間の振り返りと2年後の自分を考えるよう説明する[ポートフォリオの記入](ゼミ担) □履歴書、小論文、面接指導(ゼミ担)一内定を受けるまで	
備考	※1 付属資料 併願および指導ルールに基づき指導する。学生とも共通認識を図る。										●保健師課程はグレーで表記しています。		

て、学生課と看護学科において連携して学生支援していくために取り決めた「併願指導に関する指針」、看護学科内における専門領域の教員から指導を受ける際の「就職指導のルートに関する指針」、3年生に実施した就職ガイダンスおよび小論文講座資料を配布した。キャリアサポートファイルは、2023年4月より試行し、ファイルは、各教員が学生支援に活用できるように自身で作り上げるようにした。試行後は、支援が必要な時期に全教員へアナウンスすることで、教員一人ひとりの行動につながるように促している。

## (2) キャリアサポートファイル運用して半年の中間評価(2023年4月～8月)

キャリアサポートファイルを運用後、8月に中間評価のための教員アンケートを実施した。アンケートの内容は、キャリアサポートファイルの使用状況、4年間の

ロードマップ内容評価と改善策、ファイルに追加している資料の有無である。アンケートの結果から、試行5か月の時点では、使用の定着が十分に図れていないことが課題となった。支援が必要な時期に支援内容の共有、繰り返しの目的の説明を行い、使用を定着していく必要性があり、試行1年を経過した時点で再評価し、改善していく。

## 4.

### キャリアを育むためのポートフォリオの作成

#### (1) ポートフォリオ導入の目的

看護職が生涯にわたり研鑽し続ける重要性について、看護教育におけるモデル・コア・カリキュラムでは、「看

護職として、看護の質の向上を目指して、連携・協働するすべての人々とともに省察し、自律的に生涯を通して最新の知識・技術を学び続ける基盤を身につける。」ことが求められている<sup>4)</sup>。また、日本看護協会が公表した看護職の生涯ガイドラインにおいても、看護基礎教育の時期からの生涯学習の重要性や意義の理解の必要性が示されている<sup>5)</sup>。つまり、看護を目指した時から学生の専門職としての生涯学習は始まっており、教員は、キャリア形成の重要性や成長実感できるような支援が必要となる。

看護学科では、「多様なニーズに対応するために、科学的思考、協調性および確実な技術を身につけ、新しい時代の医療を創造できる人材の養成」を目指している。そのため、学年担任やゼミ担当が独自に目標シートや成長記録を残せる取り組みを実施していたが、内容や形式は統一しておらず、非効率で教員の負担も大きくなっていった。学生が4年間で必要な能力を獲得していくためには、看護学科統一のポートフォリオ導入が喫緊の課題であった。キャリアサポートファイルとポートフォリオの両輪で「育てて送り出す」ことを目指して、ポートフォリオ作成に取り組んだ。

ポートフォリオは、実績や成果に至るプロセス全て綴じた一冊のファイルで情報を一元化したものである<sup>6)</sup>。

ポートフォリオの活用においては、主体的な学習態度を形成できるとされているが、学生が使い方がわからない、つくることが目的になる、負担感を感じるという課題もあるという<sup>7)</sup>。看護学科では、次の3つの目的でポートフォリオの作成に取り組むことにした。①学生が入学時に4年間の歩みがイメージでき、求められる能力獲得に向けて主体的に行動できる、②学生が自己の成長を実感し、教員とともに確認をすることができる、③キャリア形成や就職活動に役立つ成長記録をシステムティックに保管できるようにする。

## (2) ポートフォリオに何を綴るか

学生自身が学習成果を客観的に見ることができるよう、取捨選択して綴ることが重要である。そこで、ポートフォリオに綴る学習成果および活動記録に関する意見集約を次の2段階で実施した。まず、アンケートによる教員個別の意見を集め、それから個別の意見をまとめた項目案をもとに専門領域からの意見を踏まえて行った。項目案には、各実習終了後のレポートが挙げたが、これには受け持ち患者の情報を含むため、個人情報保護の観点から意見交換がなされ、最終的に以下の項目となった(表2)。

表2 ポートフォリオに綴る学習成果および活動記録

インデックス	綴る項目
目標シート	ディプロマポリシー(4年間で身につける能力)
	始まりの日(入学時の思い)
	目標シート
自己分析	1年次のProgの自己分析の結果
授業外活動の記録	学内・学外活動の記録
	解剖見学実習のワークブック
授業および実習の成長記録	授業の課題レポート
	実習エピソード
	華麗なる失敗談(人間関係・学生生活での失敗とそれをどう乗り越えたか、明日への教訓)
身についた看護技術	看護技術到達度チェックリスト
	演習のワークブック(技術チェック表)
就職活動資料	キャリアシート(自分の長所、強みなどの自己分析、職業選択の条件など)
	就活スケジュール表



写真 ポートフォリオシートデザイン例

### (3) 学生がポートフォリオファイルを開きたくなるような工夫

看護学科の過密なカリキュラムの中で、ポートフォリオを運用していく。それでも、学生が負担と感ずることなく、ポートフォリオづくりを通して自己の成長を実感しながら、自己の目標に向かって主体的に行動していくことが望ましい。

そこで、学生がポートフォリオファイルを開きたくなるような、あるいは愛着が湧くようなデザインにするために、ファイル表紙および挟み入れる台紙のデザインを本学のメディア学部メディア学科の学生に依頼した。ポートフォリオを使う看護学生と同年代の学生がデザインすることで、教員が作成する硬い印象とは異なり、カラフルで明るい印象のデザインとなった(写真)。また、メディア学科の学生の提案で自分な好きなものでデコレーションできるモチベーションアップページを付録として追加した。完成次第、学科会議にて、まずは教員間でファイルの仕様および運用方法を共有し、その後、2023年度入学生(1年生)に配布し、運用を開始していく予定である。

## 5.

### ポートフォリオとキャリアサポートファイルの両輪で「育てて送り出す」

効果的にポートフォリオを利用するための課題として、目的・効果の理解や作成への動機づけ、タイムリーな情報整理、他者からの適切なフィードバックの必要性であるという<sup>7)8)</sup>。学生には、自己の成長記録を綴っていくためのポートフォリオ、教員には、学生を効果的に支援するためのキャリアサポートファイルを作成した。これらを活用して、学生は主体的に自己のキャリア形成に取り組み、教員は効果的にサポートできるようにすることを目指している(図1)。具体的には、学生は、ポートフォリオを用いて学習成果・活動記録を蓄積する。教員は、メンターとなり、ポートフォリオを学生と一緒に確認していく。その際に、教員の教育経験の差によって、必要なサポートが抜け落ちないようにするために、キャリアサポートファイルを活用していくようにする。年度の節目に学生と教員で成果の確認と対話により学生のリフレクションを行い、成長実感を得られることを目指す。円滑にシステムを動かし、かつ、学生が教員の支援を感じられるようにサイン欄を設けた。これにより、

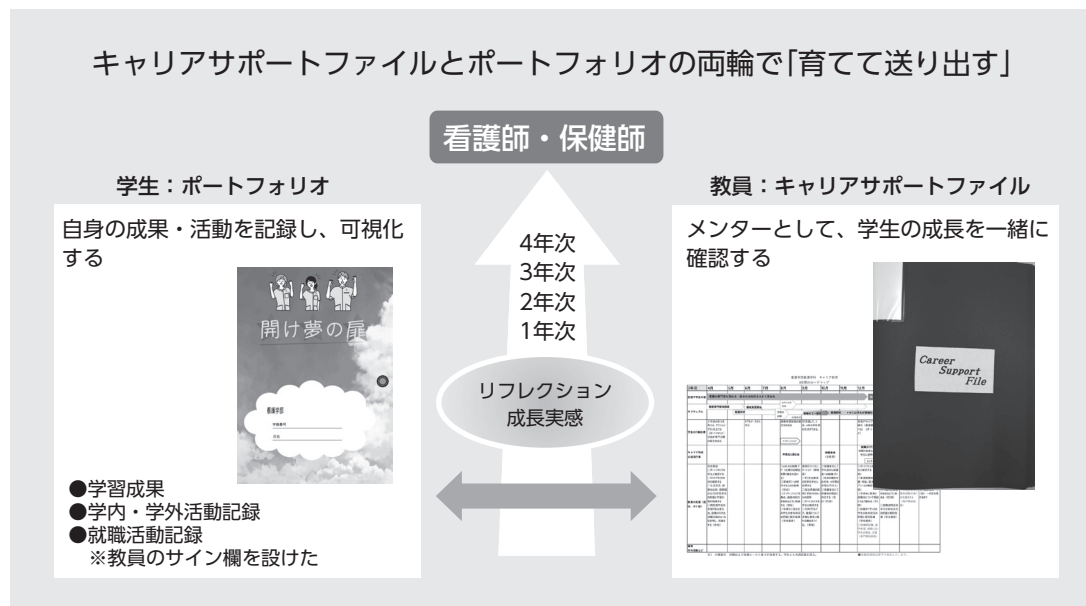


図1 学生の取り組みと教員のサポートのイメージ

学生は、年2回のクラス担任・ゼミ担任との面談にポートフォリオを持参し、教員から一言メッセージを受け取ることができる。

ポートフォリオの導入における課題は、キャリア教育に関わる学生と教員の理解を得ることである。具体的には、ポートフォリオの目的および使用方法の説明と活用、キャリア支援における教員の役割、ディプロマポリシーを意識した支援に関する説明し、ひとり1人が実行していくことである。

## 6. 今後の展望

ポートフォリオは2023年秋学期から2023年度入学生に対して導入し、キャリアサポートファイルとの両輪が揃う。ポートフォリオの導入にあたっては、学生にその目的と使用方法が浸透できるように繰り返し、説明していく。また、ポートフォリオおよびキャリアサポートファイルの使い勝手や時代の変化に伴う改善点などは随時行う。

ポートフォリオ導入年の1年生が4年生になる2026年度には、4年間綴ったポートフォリオ、卒業時の学生の学士力および専門基礎能力の測定結果、使用した学生および教員からの意見を踏まえて、総合的に内容进行评估し、改善していく。

今回は、ポートフォリオ導入のため、学生が自身の活動成果および成長について重みをもって実感できるように紙ベースでファイリングするようにした。本取り組みには、「育てて送り出す」が見える化するという背景もあり、教員の意識づけの意味をもつ。しかし、紙ベースでは、情報の共有、タイムリーなフィードバックがしづらい部分もある。まずは、看護学科の学生がキャリア形成に主体的に取り組む姿勢が身につく、教員はそれを支援する意識と体制を構築することに力を入れていく。将来的には、デジタル化(e-Portfolio)していくことも検討したい。

## 謝辞

ポートフォリオ作成にあたり、多くのお力添えをいただきました目白大学メディア学部メディア学科 西尾典洋先生、学生 齋藤胡桃さんに感謝いたします。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省：キャリア教育の実践・大学におけるキャリア教育の内容と課題。  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyouounouryokukaihatsukyoku/0000090850.pdf> (閲覧 2022/8/2)
- 2) 文部科学省 (2011) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 最終報告, 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会。  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/03/11/1302921_1_1.pdf) (閲覧 2023/7/18)
- 3) 難波奈保子, 友竹千恵, 野澤桂子他 (2023) : 看護学科キャリア教育プロジェクト-「育てて送り出す」を見える化する 第1報-, 目白大学高等教育研究所所報 人と教育 17,132-138.
- 4) 文部科学省 (2017) 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～, 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会。  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/\\_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/078/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2017/10/31/1397885_1.pdf) (閲覧 2022/8/2)
- 5) 日本看護協会 (2023) 看護職の生涯学習ガイドライン。  
<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/lllearning-guide.pdf> (閲覧 2023/7/18)
- 6) 鈴木敏恵 (2010) 看護師の実践力と課題解決力を実現する! ポートフォリオとプロジェクト学習. 東京, 医学書院. 12-14
- 7) 石堂たまき, 藪下八重 (2019) 看護教育におけるポートフォリオ活用の動向: 文献レビュー. 佛教大学保健医療技術学部論集. 14.63-75.
- 8) 小島さやか (2012) 文献から見た看護教育におけるポートフォリオ評価活用の現状. 新潟青陵学会誌. 4(3).101-109.