

2021年度 看護学研究科【結果】

P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。	D:計画を実行しその効果を測定する。	実施状況 (実施率)	C:目標とその実践の差異、実践した行動の評価・分析を行う。		A:課題や問題点についての改善、対策を行い、次への「PLAN」へ繋げる	
			評価	評価の理由/課題/根拠データ等		
<p>1)B's Vision2024 の4つのビジョンの中でも、【ストレス耐性を持った人材の育成】と【教育力日本一】に焦点を当てて、取り組む。 【ストレス耐性を持った人材の育成】看護学研究科の院生は、全員、社会人であるため、新型コロナ禍における職場環境はかなり厳しい。加えて臨床を対象としたデータ収集は困難を極める。主指導教員以外で、院生生活をサポートする体制を整備する。 【教育力日本一】付属の医療機関がないため研究協力を得られる見込みがある医療機関と協議し、院生の研究推進を図る体制を構築する。KPIとして2か所は協力機関を得る。</p>	<p>【ストレス耐性を持った人材の育成】就業と大学院の学修の両立を推進するため授業開講は、院生の勤務状況に合わせる。選抜入試の段階で、面接した教員が主指導者確定まで、院生のサポートを行う体制を整備した。 【教育力日本一】臨地実習に関しては、各院生の研究テーマに沿った施設への協力依頼を実施。同時に研究協力への理解をお願いした。</p>	<p>前・後期の開講授業の9割は土曜日開講であり、残り1割は全院生がオンライン授業可能な平日の6時限を選択して開講した。臨地実習を引き受けて頂いた医療機関を3か所獲得した。うち、2か所は研究協力への同意を得られた。</p>	<p>看護系大学に勤めていた3名の院生は、本務を退職して、大学院に専念することになった。。コロナ禍では、現場の混乱や負担が大きいのは、病院等の医療機関と推測していた。しかしながら、むしろ看護系大学のような教育機関の方が、“臨地実習が展開できない”、“対面授業が実施できない”等、講義・演習・実習の負担が大きく、大学院における学習や研究に費やす時間の確保が困難であり、院生のストレスは大きかった。そのため、授業日程の調整や課題の提出時期などを考慮しても院生のストレス緩和を図ることは難しかった。</p>	<p>就業と大学院との両立支援に関しては、25%の達成しかできない状況であった。研究協力の同意を得られた医療機関の確保は、概ね達成できた。</p>	<p>○本務と大学院での学修の両立を図れるように授業開講の日程調整は院生の勤務状況を考慮しながら実施することを継続する。 ○職場におけるストレスに関しては、研究に関する面接時にも話題を向けて、職場の状況把握に努める。 ○院生のメンタル面の健康を維持できるように必要に応じてカウンセリング等も早い段階で紹介していく。</p>	
<p>2)認証評価結果を考慮し、本研究科修士課程の定員充足を図るために2022年の入学選抜試験を8月と11月として、大学院への進学希望者が受験しやすい環境を整備する。定員充足8割を目指す。</p>	<p>選抜試験までの期間、毎月オンライン相談を実施する。1期生ならびにⅡ期生のうち大学院に関心のある卒業生にオンラインで大学院の説明を行う。2月にⅢ期の選抜試験を予定した。</p>	<p>オンライン相談件数は、5件であり、そのうち3件は受験した。卒業生へのオンライン説明も5回実施した。</p>	<p>受験を考えていた卒業生が4名いたが、うち3名は職場の看護師の人員不足から受験を諦めざるを得なかった。1期での受験生3名、Ⅱ期での受験生2名、合格者5名であったが、1名辞退となった。就労継続を念頭に入れた大学院受験は、医療機関では年内の決定が限界である。</p>	<p>定員充足率は、Ⅰ期生と同様4割であった。Ⅲ期の2月の選抜試験の志願者は0名であった。</p>	<p>○選抜試験のⅠ期を8月に、Ⅱ期を12月に実施し、年内に8割充足を目指す。 ○セカンドキャリア獲得を目指す年齢層にとって魅力ある大学院における人材育成を打ち出す。</p>	
<p>3) 認証評価結果を踏まえ、教育課程の編成及び実施に関する基本的な考え方を示すため、カリキュラムマップの作成及びナンバリングを実施し、体系化を計画にする。</p>	<p>カリキュラムマップ作成 ナンバリングの実施</p>	<p>実施率100%</p>	<p>現カリキュラムに関しては作成したが、入試状況を考慮して、完成年度を視野に入れて一部カリキュラム変更を行うため、再度、検討し、実施する。</p>	<p>定員充足率4割</p>	<p>○看護学専攻の変更はなく、必修ならびに選択科目の変更により選択領域を増やすことによりカリキュラムマップ・ナンバリングを見直し、実施する。</p>	
<p>4) 教学に関する方針を踏まえ、院生の視点を重視した学修者目線によるFD研修を実施する。特に共通科目に関するFD研修を実施する。</p>	<p>看護学研究倫理審査規程が設定され、看護学倫理委員会が設置されることにより、共通科目である「看護倫理」「看護研究方法論Ⅰ・Ⅱ」との関連から看護研究倫理のFD研修を計画する。</p>	<p>3月に学科教員も参加できるように共同開催した。実施率100%。</p>	<p>コロナ禍の影響もあり、患者ならびに家族、医療従事者を対象とした看護研究の実施が困難であり、看護学生を対象とした研究も視野に入れる必要があり、倫理的な課題が大きい。</p>	<p>新たな教育方法の開発の効果検証を行う場合、対象選定の困難性がある。</p>	<p>○コロナ禍の影響が継続することも考慮し、看護研究の対象選定に関する倫理的配慮に関してFD研修を実施して研鑽する。</p>	
<p>5) 教員編成に関して、特任教授は完成年度までの任期となっているため、特任教授が担っている科目担当の検討を始める。</p>	<p>完成年度後の共通科目の担当を勘案して、専任教員が授業に参加する。</p>	<p>特任教授担当科目の半分は、専任教員が参加できた。</p>	<p>専任の教授の異動や退官に伴い研究目の半分は、専任教員が参加できた。</p>	<p>特別研究を担う専任教授数が完成年度以降は、現状では4名となる。</p>	<p>○学部人事と協力して、欠員となっている領域の教授着任を推進する。 ○特別研究担当教員を増やすため教員の研究活動を支援し、業績を高める。</p>	

2022年度 看護学研究科

P:目標を策定、実現するための具体的な方法を考える。
<p>1)定員の充足 本研究科における柱として、これまでの看護職者としてのキャリアを活かしながら、意思決定を要する受診の支援や施設における療養生活の質担保の支援に特化したセカンドキャリア獲得を目指した人材育成を加え、ターゲット年代を上げて、志願者を獲得する。年内の選抜入試で8割充足を目指す。</p>
<p>2)院生の研究の質担保 修士課程の初めての修了生を出すにあたり、修士論文審査基準を院生に周知し、論文の質担保を図る。研究計画書の提出後、倫理審査の承認を経て、適正なデータ収集・分析の実施を指導し、看護研究として学会発表や論文投稿に備える質を目指す。達成目標としては、3名の院生が修士論文を完成させて、修士課程を終え、修了後1年以内に学会発表し、2年以内に論文投稿を可能とするように勧める。</p>
<p>3)B's Vision 2024に関して (1)ストレス耐性をもった人材の育成 Ⅰ期生の状況に鑑みて、本年度入学した就労している3名の院生が、本務と大学院での学修を両立できるように支援できる体制をさらに強化していく。 (2)教育力日本一 教員の研究力向上を図るために、特に臨床でのデータ収集を行うにあたり大きな課題となる倫理的配慮をクリアしていくために研究倫理のFD研修会を昨年度に引き続き実施する。</p>