

2026 年度 大学院総合人間自然科学研究科看護学専攻（修士課程）解答例

設問 1

学部生：

近年の看護教育では、知識や技術だけでなく、倫理的判断力や臨床推論力の育成が求められている。一方で、学生が自ら課題を発見し学ぶ「主体性」の育成には困難があると感じる。

私自身、臨地実習での学びにおいて、指導者や教員からの問いかけに受け身になってしまい、自分で考える習慣が不足していたと実感した。背景には、評価を気にするあまり失敗を恐れてしまう風潮や、実習前の準備不足があったと考える。

この課題に対して、教育者はフィードバックを通じて学生の思考を促し、安心して学べる環境を整える必要がある。具体的には、リフレクションの機会を多く設けることや、学生同士の対話を取り入れたピア・ラーニングが効果的である。

将来、私は学生に「自ら学びを深められる看護職」としての自覚を促す教育者になりたい。学生の個性や経験を尊重し、共に学ぶ姿勢を大切にしたいと考えている。

社会人：

私は、現在の看護基礎教育における大きな課題は「実践に結びつく臨床判断力の育成」であると考えている。臨床現場では、複数の問題を抱える患者に対して優先順位を判断し、迅速に行動する力が求められるが、学生の段階ではその力が十分に育成されていないことを実感する。

背景には、教育課程の知識・技術偏重、そして判断を伴う実習機会の不足があると考えられる。教育者としては、模擬事例を用いたシミュレーション教育、デブリーフィングによる内省促進が必要である。

私は管理職として新人教育にも関わっているが、学校教育と実践現場を橋渡しする役割の重要性を感じている。今後は、実践力を引き出す「問いかけ」を軸に、学びを支援する教育者を目指したい。

2026年度 大学院総合人間自然科学研究科看護学専攻（修士課程）解答例

設問2

学部生：

臨地実習を通じて、職場内での人間関係が看護の質に大きな影響を与えると実感した。特に若手看護師の方が孤立したり、意見を言いづらそうにしている様子から、職場内のコミュニケーション支援が必要だと考える。

看護管理者は、チーム間の風通しをよくする取り組みとして、定期的なカンファレンスや1対1の面談、教育担当者の配置などを行うことが重要だと考える。また、褒める文化や心理的安全性のある職場環境づくりが、定着率の向上に繋がると考える。

私は将来、看護職一人ひとりが安心して働き、成長を実感できる職場づくりをサポートする管理者になりたい。

社会人：

私は現在、中堅看護師として新人教育や業務調整に関わっている。若手看護師の早期離職が大きな課題であり、背景には「育成体制の不備」と「価値観の多様化への未対応」があると感じている。

看護管理者として重要なのは、キャリアラダーを明確に示し、段階的に目標をもって成長できる支援体制を整えることだ。また、育成担当者への教育や評価者訓練も不可欠である。さらに、ライフステージに応じた勤務制度や、多職種協働における役割の明確化も必要である。

多世代が共に働く組織では、価値観の違いを尊重し、共通のビジョンを共有するリーダーシップが求められる。私は組織の中で“対話”を重視し、看護職の可能性を引き出すマネジメントを実践したい。