

平成 29 年度 公立若狭高等看護学院 自己点検・自己評価結果

公立若狭高等看護学院の概要

開校年月日 平成 2 年 4 月 1 日

設置目的 看護師に必要な基礎的な知識及び技術を教授し、豊かな人間性を養い、社会に貢献できる人材を育成する。

設置主体 公立小浜病院組合（小浜市・若狭町・おおい町・美浜町）

課程及び学科 3 年課程 看護学科

教育理念 1. 生命の尊厳と人間愛と根底に、健康なその人らしい生活を営めるように援助する看護の精神を養う。

2. 調和の取れた社会人としての人間形成をめざし、自主的に学ぶ看護者を育成する。

教育目的 看護に必要な基礎的な知識、技術について教授し、主体的、継続的に学習する態度を育み、地域の保健医療福祉に貢献できる看護師を育成することを目的とする。

卒業生数 668 名(平成 5 年から平成 30 年)

1. はじめに

1) 看護師養成機関における自己点検・自己評価について

教育機関は、学生がより良い教育を受けることができるよう、学校運営や教育活動について常に改善を図り、教育の質と向上と保証を図る責任がある。そのために、学校運営や教育活動について定期的な点検と評価を行うことが求められている。

平成 14 年 3 月専修学校設置基準等の改正に伴い、専修学校において教育活動等の状況についての自己点検・自己評価を行うこと、およびその結果を公表することが努力義務化された。それを受けて平成 15 年 7 月厚生労働省から「看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針」が公表された。指針には、『教育水準の維持・向上』と『創意工夫のある教育の追究』を図ることによって、常に質の高い看護師等を養成していく責任と義務がある。そのための『内部的品質保証の仕組み』をもっていなければならない。この内部的品質保証の仕組みが『自己点検・自己評価』である」と謳われている。

また、平成 23 年 2 月 28 日 厚生労働省により「看護教育の内容と方法に関する検討会」報告書がとりまとめられた。報告書には「看護師に求められる実践能力と卒業時の到達目標」「看護師に求められる実践能力を育成するための教育方法」等が示された。その後平成 23 年 4 月 1 日「看護師等養成所の運営に関する指導要領について」及び「看護師等養成所の運営に関する手引きについて」の一部改正が行われ、「養成所は、教育活動その他の養成所の運営状況について、自ら評価を行い、その結果を公表すること」（指導要領）「『看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針作成検討会』報告書等を参照すること」（手引き）と示された。

看護基礎教育の充実の方向性として「能力」を身につける教育が提言されており、看護師等養成所は学生が広い視野で深く看護を考えることができるように具体的な教育内容の設定と教育方法を工夫することが求められている。そのような意味においても自己点検・自己評価は教育の質を向上させるために有用であると言える。

2) 本学院における自己点検・自己評価の取り組みの経緯

平成 16 年度～自己点検・自己評価委員会立ち上げ(メンバー：副学院長・事務長・教務主任)

学生による学校評価→看護学院診断表(22 項目)：卒業生対象

教科外活動(学院祭について 20 項目)：2 年生対象

実習評価(基礎 I・領域別)⇒現在も継続中

教員による学校評価→教員授業評価活動についてのアンケート(20項目)

教育課程アンケート

本学院卒業生の就職先(実習施設以外)に対して卒業生の活動評価

平成17年度～学生による授業評価(講義)開始⇒現在も継続中

本学院卒業生の就職先に対して卒業生の活動評価(21項目)実施

「第1回自己点検・自己評価の活動報告」とりまとめ(平成16年～17年度)

平成18年度～実習評価について、学院の評価項目とは別に、主な実習施設である公立小浜病院実習指導者会で実習評価を新たに作成

平成21年度 「第2回自己点検・自己評価の活動報告」とりまとめ(平成18年～20年度)

課題

1. 学生確保
2. 成績低迷者への支援
3. 看護師国家試験合格100%の維持
4. 専任教員の確保
5. 専任教員の質の向上、指導力の向上
6. カリキュラム改正に伴う学内実習の整理(技術項目の整理と見直し)
7. 学内の施設、設備の整備(老朽化に伴う施設の増改築 備品、教材の整備、補充の見直し)

平成24年度～学生満足度調査開始 卒業生対象 卒業3か月後に郵送(25・26・27・28年度実施)

平成25年度 自己点検・自己評価→本校の教育活動等に対して全教員を対象に実施

課題

1. カリキュラムの見直しのための委員会の立ち上げ
2. 学生の基礎看護技術力の向上
3. 新任教員および経年教員の継続教育の体制づくり
4. 基礎・専門基礎分野の講師の確保
5. 教員の確保

3) 本学院自己点検・自己評価実施状況からの考察

本学院では、自己点検・自己評価を平成16年から実施し、その都度、評価内容を検討・課題を見出し、教育内容や体制の改善に取り組んできた。

しかし、看護師等養成所の運営に関する指導ガイドライン 第9管理及び維持経営に関する事項において『5 養成所は、教育活動その他運営状況について自ら評価を行い、その結果を公表すること。評価については、「看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針作成検討会」報告書(平成15年7月25日)等を参照すること。』と示されているが、本学院は公表まで至っていない。福井県内他の看護学校3校では、その結果を既にホームページ上で公表している。評価結果及びそれを踏まえた今後の改善方策の公表は、客観的視点から改善の方向性を見出すために有効である。また、学院の現状やこれまでの努力とその成果、さらにそれらを踏まえた今後の改善方策について外部に周知することで、今後の取組に向けて関係箇所への理解や連携協力を求めていくための手段ともなると考える。

以上のことから、本学院でも早急に自己点検・自己評価の結果を公表する必要がある。本学院の自己点検・自己評価は平成25年度に実施し、結果をとりまとめている。しかし、その結果から5年経過しており、その間に教員の異動や学生の多様化や看護基礎教育を取り巻く状況の変化が進み、現状との乖離が生じている。したがって、改めて自己点検・自己評価を行い、その結果を公表したいと考える。25年度に実施した自己点検・自己評価内容は、教員対象の教授活動に焦点を絞ったもので、点検項目数が少ない。自己点検・自己評価は、循環的、継続的に行い、自養成所の維持・発展につながる事が重要である¹⁾といった考え方からも、点検項目数を拡大し、評価対象者を事務職員も含めた学院全体の評価としたい。

また、本学院では自己点検・自己評価以外に学生による授業評価(講義・実習)や卒業生に対する満足度調査を行っているが、これらの結果については教職員全体では共有していない。今後は、学院組織として、学生が本学院の看護基礎教育をどのように受け止めているか把握したうえで、本学院の看護基礎教育を分析・検

討する必要があると考え、今後は自己点検・自己評価と相まって学院の教育改善に取り組んでいく。

2. 自己点検・自己評価の方法

「看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針作成検討会」報告書の評価内容一覧を基本に、他校の自己点検評価項目も参考にしながら本学院独自の点検評価項目を決定した。点検評価項目の概要を表1に示す。

この点検評価項目について、本学院全職員により、調査票による評価を行なった。点検項目の評価はそれぞれ 1:まったく当てはまらない 2:あまり当てはまらない 3:大体当てはまる 4:よく当てはまる na:答えられないとし、それぞれの番号の数字を評価点として各カテゴリー毎、下位項目毎、点検項目毎の平均点を求めた。職員全体のカテゴリー毎評価結果は表2、図1のとおりであった。

この結果を考察しながら、看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針作成検討会報告書が示している「評価指針の活用にあたって」と「評価の考え方」、「点検」をもとに、自己点検・自己評価委員会において点検と評価を行なった。

表1 公立若狭高等看護学院教育活動に関する自己点検評価項目の概要

カテゴリー		下位項目数	下位項目	点検項目数
I	教育理念・教育目的	1	教育理念・教育目的	7
II	教育目標	1	教育目標	3
III	教育課程経営	5	1)教育課程編成	18
			2)科目、単元構成	
			3)教育計画	
			4)教育課程評価の体系	
			5)臨地実習での教育体制	
IV	教授・学習・評価過程	3	1)授業内容と教育過程との一貫性・看護学としての妥当性・授業内容間の関連と発展	14
			2)目標達成の評価とフィードバック	
			3)学習への動機づけと支援	
V	経営・管理過程	8	1)設置者、管理者の意思・指針	26
			2)組織体制	
			3)財政基盤	
			4)施設設備の整備	
			5)学生生活の支援	
			6)本校に関する情報提供	
			7)本校の運営計画と将来構想	
			8)自己点検・自己評価体制	
VI	入学	1	入学	2
VII	卒業・就業・進学	1	卒業・就業・進学	7
VIII	地域社会	1	地域社会	6
IX	教員の教育と研究活動	2	1)教育活動	7
			2)研究活動	
計	9		23	90

表2 カテゴリー別平均点

I	教育理念・教育目的	3.06
II	教育目標	3.18
III	教育課程経営	2.8
IV	教授・学習・評価過程	2.72
V	経営・管理過程	2.57
VI	入学	2.95
VII	卒業・就業・進学	2.29
VIII	地域社会	2.67
IX	教員の教育と研究活動	2.14

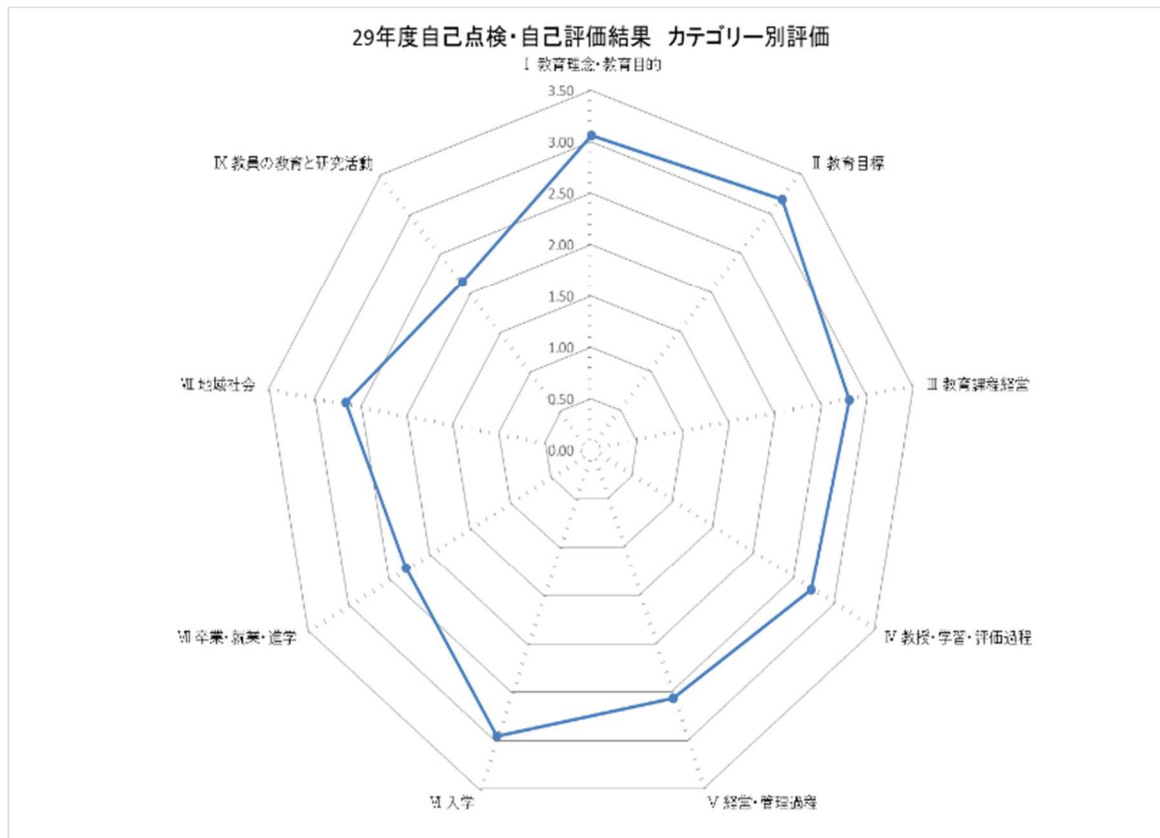


図1 カテゴリー別平均点

3. 各カテゴリー別点検評価結果

自己点検・自己評価委員会による点検評価の結果の概要をカテゴリー毎に示す。

I 教育理念・目的

本学院学則でその設置の目的を示し、その目的は本学院の教育理念や教育目的に反映されている。

教育目的や目標の設定理由も当地域の特徴をふまえた内容として明確に記述されており、開校以来この教育理念・教育目的に沿って看護師の養成を行ってきた。

教職員は教育理念・目標を定期的に唱和しているため、各自が教育理念や目標を認識している。今後は教員がこの教育理念や教育目的を自己の教育活動の指針にできるよう、また看護観、教育観、学生観を深められるよう研修等の機会を持ち、理念や目的と実際の教育内容について確認しあうことが大切である。

そして、教員個々が自立し、職業倫理を基盤とした職場風土の醸成に取り組んでいく。

II 教育目標

教育理念・目的を達成するための教育目標として設定されており、理念目的との関連性も明記されている。本学院は学生が「人々のニーズに応え、質の高い看護が実践できる看護師になる」ことを期待しているとし、開校時から各学年の達成目標と「卒業時ののぞましい姿」を明文化している。

しかし、開校から28年経過しており、その間社会情勢や医療を取り巻く状況が大きく変わり、看護師に求められることも必然と変化している。これらを踏まえた「卒業時ののぞましい姿」を見直し、新たに作成する必要がある、今後の課題とする。

【課題】 ・卒業時に修得している基礎的能力の明文化

III 教育課程経営

下位項目「教育課程編成」について、このカテゴリー内で得点が最も低い値を示していた。教育課程編成の考え方については、カリキュラム改正時に見直し、文書で示されている。しかし、教員各自が、本学院のそれらを意識した教授活動まで至っていないため低値となったのではないだろうかと推察する。また、平成20年にカリキュラム改正が行われ、約10年が経過しようとしている。その間に超高齢化社会に向けた地域包括ケアシステムの構築や多職種連携が求められる時代へと変遷し、看護の役割も変化しているため、現行の教育課程との乖離も生じている。このようなことを鑑み、厚生労働省においても、平成30年4月からカリキュラム内容を見直すため、看護基礎教育検討会が立ち上がった。今後は、その動向にも目を向け、本学院においてもカリキュラム改正を見据えた検討会を定期的に行うことが課題となった。

看護基礎教育の教育課程としては臨地実習が大きなウエイトを占めている。本学院は立地条件からも、開校以来実習施設は同一場所である。学生の臨地実習での教育の質をより高いものにするためにも、学校側が臨地実習施設と十分な交流を図り、学校の理念や目的に沿った実習が行われるよう協力を求めなければならない。主な実習機関である臨床側とは連携をとり、毎月臨床指導者会議を開催できている。今後は教員と臨地実習指導者との役割分担を明確にしていくことが必要である。

実習施設の看護の質は学生の実習での教育の質にもつながる。今後も研修や看護研究などにおいて、実習施設の看護の質がより向上するよう連携を深めたい。

【課題】 ・カリキュラム改正に向けた検討会の立ち上げ

IV 教授・学習・評価過程

教授・学習・評価過程は授業と同義であり、教師が教授し、学生が学習する過程は、教師と学生の双方向コミュニケーションにおいて成立することを前提としている。当該授業を進める過程において、学生の理解の状

況をどのように把握し、授業の目標をどのように達成するか、そのための形成的評価を授業の流れの中でどのように行うか等、授業における評価は、授業の進め方を判断するために必要である。授業の評価は、単元の教授・学習過程を計画的に評価し、必要に応じて授業展開を修正・改善することにつながるものである。

評価結果が公正で明確であれば、学生は自己の学習課題を把握しやすくなり、学習意欲を向上させることができる。提出されたレポートや試験成績、実習記録等は、適切な時期に返却され、学生が自己の学習活動に活用できるようにすることが重要である。

本学院では、教育目的・目標に沿った教育課程のもと科目が構成され、シラバスが作成されている。

また、平成16年度より「学生による実習評価」制度、翌年からは「学生による講義評価」制度を取り入れ、教授学習過程の評価から授業計画にフィードバックできるようにした。しかし、この制度は個々の教員に委ねられている。そのためか「学生に対し効果的な教育・指導を行うために、教員間の協力体制を明確にしている」が低値となっている。

講義については、本学院教員をはじめ、公立小浜病院の看護師や医師を含めた外部講師が担当している。つまり、1つの科目を複数の講師で担当していることが多い。この体制が学生の思考を混乱させることにならないよう、また学習への動機づけをより確かなものにするために、必要時、教師の助言・指導を受けられる体制を整えておく必要がある。今後は、科目を担当する教員間で教授学習評価過程について、協議する機会を設けるなど、自己点検・自己評価委員会を中心に検討が必要である。特に、授業評価に関しては学生にとって納得のいく評価を行えるよう教員間で十分な検討が必要であり、本学院として、教授学習評価過程の見直しを今後の課題とする。

そのほか、新入生の入学前教育対策や入学後の学習習慣づけのための対策、また国家試験に向けての学生支援対策、学習の成績評価についても様々な角度から学生を評価できるような方法の模索など様々な取り組みを実施しているが、その評価を学院組織として共有し検討する基盤が脆弱である。

今後は外部講師の依頼先の一つでもある近隣大学をも含めた他校の教員たちとの交流を深めながら、学生にとっての良い教育に向けて学院組織としての教育力を向上させていきたい。

【課題】 ・教授学習評価過程の見直し 評価内容についての可視化 ルーブリック評価やパフォーマンス評価の導入

V 経営・管理過程

このカテゴリーは「組織体制」「財政基盤」「施設設備の整備」「学生生活の支援」「養成所に関する情報提供」「養成所の将来構想」「自己点検・自己評価体制」について、看護師養成所組織としての中核項目である。これらの項目について、どのような考え方に基づいて、今後どのように経営・管理にあたるのかが明確になっている必要がある。それは、教育理念、教育目的達成にむけて、設置者が示す指針との一貫性がなければならない。

今回の調査では、下位項目全般低値であった。特に運営計画と将来構想については低い。本学院では、毎年年度の運営計画を立案し実行しているが、将来構想は明確に示していないこともその要因となっているのではないだろうか。現在置かれている状況や時代の変化にともなって、学院に対する社会の要請が変化することを常に意識している必要がある。そして、学院の存在を維持し、さらに発展して行くためには、長期的展望を持ち、その将来構想を明確にしておく必要があるため、現状把握から、将来構想を生み出し、意思統一した学院運営が行われることが課題である。

開校から28年経過しており、学院施設の老朽化が進んでいる。学習・教育活動には、学生や教職員にとっても、必然的に生活活動が伴っている。こうした生活活動や友人との交流、課外活動等が円滑に行えるように施設設備が整備されていることは、教育課程を通しての学生の人間性や社会性の涵養を支え、より豊にする意味において重要である。教職員にとっても職務が円滑に遂行できるような施設設備の整備は欠くことができない

い。施設設備においても将来構想と併せて考えていく必要がある。

また、「財政基盤」や「経営管理の意見反映」の項目も低値であった。教職員は、自らの所属する養成所がどのような財政基盤に基づいてなりたっているかを十分に理解していることも重要である。これは、教員は教育的観点から、事務職員は事務的な観点から、その意見を養成所の経営・管理過程に反映させる意味において必要である。

本学院では職務分掌や、組織体制について整備がされておらず、教職員が組織の一員として行動できるような基盤を整えることが急務である。それと関連し、ハラスメントに対する社会的関心が高まっている。職場におけるハラスメントは、正常な学院運営の障害となり、職員の士気や教育力の低下を招くなど職場全体に与える影響も大きくなるため、学院組織として、ハラスメント規程の導入を進めていく。また、近年は甚大な災害が各地で起こっており、学院として安全に学生を守る行動ができるよう、危機管理体制の見直しが必要である。

自己点検・自己評価に関しては、今回開校以来、初めて公表に至ることができた。今後は課題達成に向けた活動を教職員全体で継続的に行い、自己点検・自己評価システムを構築する。

経営・管理過程として、以下の課題が見いだされた。

- 【課題】
- ・学院の将来構想立案
 - ・自己点検・自己評価の継続
 - ・ハラスメント規程の導入
 - ・危機管理体制の見直し

VI 入学

入学者の選抜に関しては入学試験に関する規定やその評価及び合否判定に関する要領が定められており、その実施に当たっては入試判定会議により正確かつ公平に行なわれている。

また、入学希望者や合格者の動向をデータ分析し、入学試験に役立てている。

入学希望者は最近の県内をふくめ、近隣の看護大学設立による影響もあってか、組合圏以外嶺南地域の高校からの出願が増加傾向にある。また、授業料が安価であることから、近隣市県からの出願者も社会人の出願者が増加傾向にある。しかし、定員数を満たすまでには至っていない。

地域の高校への働きかけや推薦入学制度、社会人入学制度、広報による学生募集のアピール等、様々な工夫が必要であり、随時入試制度の見直し検討を行っていく。そこで以下の課題が示された。

- 【課題】
- ・入学生の確保と入学制度の見直し

VII 卒業・就業・進学

本学院での3年間の教育を通して到達すべき能力については、実際との比較において、妥当であるのか見直し点検されておらず経過している。これが下位項目「卒業時の到達能力を分析し、その結果を次年度の教育活動にフィードバックしている」評価が低値にある所以であると推察される。これは、カテゴリⅢ、Ⅳとも関連する。

また学生の卒業時の就学・進学状況についても保健師助産師看護師法施行令第14条の規定により、毎年集計し、データ保存により、その経年変化をたどることはできる。過去に卒業生の就職先に対して卒業生の活動評価を実施し、教育内容の検討資料として役立てていたが、それ以降は継続できていない。就職先での評価は、在学中の教育内容が看護の現場で必要とされる実践能力の基盤となりえているのかを判断する情報として把握している必要があるため、システム化に向けた検討を行っていく。

主な実習病院であり、全看護職員のうち本学院卒業生が半数を占める公立小浜病院に協力を仰ぎ、卒業後の

状況把握のための手段として情報交換や調査の実施などが計画的になされていく必要がある。

以下の課題に向けた取り組みが必要とされた。

【課題】 ・卒業後の学生の看護実践能力把握(公立小浜病院との連携・協力)

VIII 地域社会

本学院は、4市町の組合立で設置されていることから、地域へ向けた貢献は肝要であり、学生にとっては、重要な学習環境である。看護の日記念式や学院祭を通して地域住民との交流を持ち、学習成果をもとにした学生による地域住民への働きかけは健康啓蒙活動の一端を担っている。また、地域の特徴を把握し、老年看護学実習、精神看護学実習、在宅看護論実習では、その資源を活用している。

また、学生会において、ボランティア委員会があり、地域の要望に応える形でボランティア活動を実施している。

このように地域と連動した教育基盤が形成されている。しかし、地域の資源を活用した学習成果の評価や考察まで及んでいないことが、当カテゴリに対する評価が消極的なものとなったと思われる。そこで以下のようなことが取り組むべき課題として示された。

【課題】 ・地域の特色を生かした教育活動の開発と実施評価

IX 教員の教育と研究活動

今回の調査において、このカテゴリに関する自己評価が最も低値を示していた。平成25年度に行った自己点検評価においても教員の研究活動は同様の結果であった。看護学は、看護現象の構造や法則を探究した所産としての理論的、体系的な知識であり、学術研究を行い、新たな知見を得ることで確立されていく。

本学院において、各教員が研究に必要な研修や学会参加の予算措置などもとられているが、実績は低い。また、下位項目の授業準備の時間の確保や相互研鑽システムの評価が低値となっていることから、日々の授業準備に追われてしまい、研究活動にまで至らないことに繋がっている。今後は、学院組織として、教員の研鑽・研究、活動を支援する体制を整えることが必要である。

教員の教育体制としては、平成28年度よりプリセプター制度を導入したが、効果検証までは至っていない。今後はキャリアラダー制度を導入し、これらの制度を定着させることにより、教員の教育力向上につながると考える。

そこで以下のような課題に取り組んでいくとした。

【課題】 ・教員の能力開発に向けたキャリアラダーやプリセプターなどの制度の定着
・教育力向上にむけた学院内相互研鑽システムの導入 専門分野探究

4. まとめ

本学院は、「看護師に必要な基礎的な知識及び技術を教授し、豊かな人間性を養い、社会に貢献できる人材を育成する」ことを目的に平成2年に開校した。平成8年および20年にカリキュラム改正が行われ、社会や保健医療を取り巻く環境の変化と学生の多様化に伴い教育課程を見直し、教育内容の工夫等を行い続けてきた。開校から28年経過し、現在まで668名の卒業生を輩出してきた。

今回、あらためて自己点検・自己評価を行う機会を持ち、これまで実施してきた本学院の教育活動を項目ごとに詳細に分析してみた。その結果、いくつかのカテゴリにおいて改善を行うことによりさらに教育活動の質の向上につながる事が明らかになり、以下のような課題を明らかにすることができた。

- ①卒業時に修得している基礎的能力の明文化
- ②カリキュラム改正に向けた検討会の立ち上げ
- ③教授学習評価過程の見直し 評価内容についての可視化 ルーブリック評価やパフォーマンス評価の導入

- ④学院の将来構想立案
- ⑤自己点検・自己評価の継続
- ⑥ハラスメント規程の導入
- ⑦危機管理体制の見直し
- ⑧入学生の確保と入学制度の見直し
- ⑨卒業後の学生の看護実践能力把握(公立小浜病院との連携・協力)
- ⑩地域の特色を生かした教育活動の開発と実施評価
- ⑪教員の能力開発に向けたキャリアラダーやプリセプターなどの制度の定着
- ⑫教育力向上にむけた学院内相互研鑽システムの導入 専門分野探究

今後は、これら課題達成にむけ取り組み、教育の質の向上と保証のため、全職員が一体となって努力していきたい。

引用・参考文献

- 1) 「看護師等養成所の教育活動等に関する自己評価指針作成検討会」報告書(平成15年7月25日)
- 2) 杉森 みど里、舟島なをみ:看護教育学 第6版、医学書院、2016.