

平成 28 年度相模原看護専門学校自己点検・自己評価について

1. 趣 旨

この自己点検・自己評価は、看護師養成所としての本校の「教育水準の維持・向上」及び「創意工夫のある教育の追及」を図るため、教育評価の一環として、循環的、継続的に実施するもの。

2. 評価方法

(1) 相模原看護専門学校「自己点検・自己評価規程」に基づき、国の「看護師養成所の教育活動等に関する自己評価指針」を参考に、教員全員（12名）が各自で評価を平成29年3月末までに実施した。その結果を、平成29年4月に自己評価委員会（学校長ほか教職員6名）を設置し、分析・検討を行った。

(2) 評価は、9 カテゴリー・125 項目について、次の通り数値化した。

よく当てはまる：3 大体当てはまる：2 当てはまらない：1

3. 評価結果の概要

(1) 評 価

* () の数値は 27 年度

カテゴリー【項目数】	主な項目（要約）	平均数値
I 教育理念・教育目的 【11】	<ul style="list-style-type: none"> ・教育理念、目的は養成所の教育上の特徴を示している ・教育理念、目的は学生の学習の指針になっている ・看護学、学生観は教師の教育活動の指針となっている 	3.00 (3.00)
II 教育目標 【7】	<ul style="list-style-type: none"> ・教育目標は、教育理念・目的と一貫性がある ・教育目標は、目標内容と到達レベルが対応している ・卒業後の継続教育の考え方を示している 	3.00 (3.00)
III 教育課程経営 【31】	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員は、教育課程と授業実践、教育評価との関連性を明確に理解している。 ・単位認定の基準、方法は妥当である ・実習施設は、教育理念・目標を理解している 	2.88 (2.87)
IV 教授・学習・評価課程 【17】	<ul style="list-style-type: none"> ・授業内容（講義・演習等）は内容に応じ選択している ・評価結果に基づいて、授業を改善している ・単位認定の評価は、公平性が保たれている 	2.79 (2.83)
V 経営・管理課程 【36】	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定システムが明確になっている ・財政基盤を確保することの考え方が明確である ・自己点検・自己評価システム体制を整え運用している 	2.88 (2.61)
VI 入学 【2】	<ul style="list-style-type: none"> ・教育理念、目的に沿った入学者選抜の考え方がある ・入学者状況、推移について入学者選抜方法の妥当性及び教育効果の視点から分析し、検証している 	2.92 (2.50)

VII 卒業・就業・進学 【8】	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業時の就業・進学状況を分析している ・就業先での評価を把握し、問題を明確にしている ・卒業生の活動状況を把握し、統計的に整理している 	2.82 (2.50)
VIII 地域社会・国際交流 【10】	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会への貢献を組織的に行っている ・地域資源を養成所の教育活動に取り入れている ・海外からの帰国学生や留学生の受け入れ体制がある 	2.59 (2.40)
IX 研究 【3】	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の研究活動を保障している ・教員の研究活動を助言、検討する体制を整えている ・教員相互で支援し合う文化的素地がある 	2.50 (1.33)

(2) 総括～主な取組と課題～

I 教育理念・教育目的、II 教育目標

教育理念、教育目的および教育目標は平成 27 年度の評価と変わらなく 3.0 であった。教育目標の実現に向けて、各学年及び卒業時の到達目標を明確にするとともに、卒業後の継続教育・学習姿勢にも連動させている。ヒューマンケアリングの視点に立った看護実践能力の育成・強化がより求められていることから、さらに学生の卒業時の到達目標に対する教員の意識を高めていきたい。

III 教育課程経営

教育課程経営は 2.88 であり、平成 27 年度の評価点 (2.87) とほぼ変化がなかった。平成 28 年度の入学定員の拡大を契機に、新教育課程の運用が開始となったが、講師の協力もあり、問題なく進行できた。平成 28 年度も引き続き、新規実習施設を含めた合同実習調整会議や臨床指導者研修、卒業時到達度技術評価などの機会に教育課程に係る学習会を開催した。

今後は、各実習施設の実習指導者と教員がより綿密な連携・調整を行い、臨地実習の成果の向上を図っていく必要がある。

IV 教授・学習・評価課程

教授・学習・評価課程は 2.79 であり、平成 27 年度の評価点 (2.83) から若干下降したもののほぼ変化がなかった。教授・学習・評価課程においては、平成 27 年度、平成 28 年度と各教員がアクティブ・ラーニングを取り入れた授業設計に努力し、学生からの授業評価も向上した。アクティブ・ラーニングの研究授業については、外部講師（大学より）の指導を受けて年間 2 名ずつ実施し、5 年経過したが、教員の教育力向上に効果があるため、引き続き継続していきたい。

今後はこれらの取組に対し、学生の授業評価や学習の向上にどのように反映できているのかを検証していく必要がある。

V 経営・管理課程

経営・管理課程は、平成 27 年度の 2.61 から 2.87 (+0.26) とやや上昇した。経営・管理課程については、設置者である財団の事業計画を基本に、本校の教育理念・目的の達成に向けた平成 28 年度の学校運営方針を作成し、管理者会議、教職員会議において進行管理を行った。

学生支援の一環として、平成 28 年度から財団独自の奨学金制度を開始したが、定員枠を超える応募があり、奨学金の需要は依然高い状況にある。また、学校生活については、学生自治会等の意見を反映させ教育環境の改善に努めた。

経営に係る課題としては、引き続き施設・設備の老朽化への対処や教員の確保など、教育環境の維持・充実に向けた長期的な財政・事業計画を構築していく必要がある。

VI 入学

入学は、平成 27 年度の 2.50 から 2.92 (+0.42) と上昇した。平成 28 年度より学生定員を 40 名から 80 名に変更したことで全体の応募者は増えたが、倍率は下がった(4 倍→2.8 倍)。しかし、平成 28 年度の入学者の選抜については、一般推薦及び社会人入試の試験科目を論文から現代国語に変更したことや教員の丁寧な指導により、基礎学力を一定ライン保つことができた。

また、近年の受験者の応募状況や入学後の学習状況を鑑み、平成 29 年度入学生の推薦枠及び社会人枠の割合を見直し、推薦枠を 40%から 35%に、社会人枠を 10%から 15%に変更した。平成 29 年度入学生の全体の応募状況は前年度の 2.8 倍より 2.4 倍に下がったため、高校生の減少が言われているなか受験生の確保が課題である。

現在、入学試験問題は非公表であるが、今後は受験生確保のためにも入学試験問題の公表を検討する必要がある。

VII 卒業・就業・進学

卒業・就業・進学は、平成 27 年度の 2.50 から 2.82 (+0.32) と上昇した。卒業時の到達度を把握するため、面接及びアンケートを実施しているが、平成 28 年度はヒューマンケア能力が比較的高い値を示しているものの、科学的判断力は不十分であり、今後の課題として対策を講じていく必要がある。

国家試験合格率は 94.6% (全国 88.5%、新卒 94.3%) であり、ほぼ例年通りで全国平均を上回った。

また、就業・進学に関しては、学生の意向を把握し、希望や適性をふまえた助言を行うとともに、市内就職の促進に向けた取組を継続的に進めた結果、市内施設への就職率は昨年度に近い 75.7% (昨年度 80.5%) の実績を得ることができた。

卒業生の就職先の評価や就業先との情報交換については、実習指導者研修会等を通じて実施しているが、今後は、これらの情報の整理・分析、教育活動への反映を図っていく必要がある。

VIII 地域社会・国際交流

地域社会・国際交流は、平成 27 年度の 2.40 から 2.59 (+0.19) とやや上昇し

た。地域社会との連携については、学生のボランティア活動の一環として地区の健康まつりや食育フェアに協力したほか、学校として安全・安心まちづくり活動に参加した。

また、市病院協会が主催する看護職確保対策事業に学校の演習室・教材を提供するとともに、医療施設の新人看護師研修などにも教材の貸し出しを行った。

国際交流については、NPO 法人に依頼し海外の医療・看護活動の実情を学習した。

今後は、本校に隣接している地区のまちづくりセンターや公民館等と教育・文化活動などを通じた連携を進めていくとともに、国際交流の手法についても検討していく必要がある。

IX 研 究

研究については、全項目の中で最も評価が低いが、平成 27 年度の 1.33 からは大きく上昇し、平成 28 年度は 2.50 (+1.17) であった。教職員が希望する研修等への参加は保障されており、学会等積極的に参加した。また、当校における研究授業への取り組みにおいても積極的な参加が見られ、そのため、教員の研究への意識は高まった。しかしながら、教員の定数が確保できていないことや、教員の長期研修による人材不足などから日々の業務に追われ、研究活動や研究発表には至っていない。

今後は、研究の整理や発表、成果の共有化などの取組のほか、教育活動の助言や教員相互で支援するなどの組織的な体制づくりについて、整えていく必要がある。