

学校相互評価報告書



独立行政法人国立病院機構
岩国医療センター附属岩国看護学校

平成31年1月

全国国立病院附属看護学校副学校長・教育主事協議会中国四国支部

学校相互評価報告書

平成 31 年 1 月

A. 学校相互評価実施要項

1. 日時：平成 30 年 11 月 29 日
2. 場所：独立行政法人国立病院機構岩国医療センター附属岩国看護学校
3. 委員名（評価者）

	学校名	（職位）
1	山口県立萩看護学校	（教頭）
2	NHO 岡山医療センター附属岡山看護助産学校（教育主事）	
3	NHO 呉医療センター附属呉看護学校（教育主事）	
4	国立療養所長島愛生園附属看護学校（教育主事）	
5	NHO 米子医療センター附属看護学校（教育主事）	

4. 出席者（受審校）

- 1) 副学校長 児玉 真由美
教育主事 常石 光美、 藤井 光輝
- 2) 教 員 田中 茉緒、 内村 由美子、 活田 奈保子、 前田 こずえ

5. 日程

時 間	内 容	担 当	
		評価者	受審校
10：00～11：30	打ち合あわせ 学校の概況説明および資料確認		児玉 常石、藤井
11：30～12：10	審査（聴取および書類審査） 下位項目 I		児玉 常石、藤井
	下位項目 II		
12：10～12：40	学校案内 学生に対する聴取		藤井 学生
12：40～13：40	昼 食		
13：40～14：20	教員に対する聴取		田中 内村 活田 前田
14：30～16：00	審査（聴取および書類審査） 下位項目 III		児玉 常石、藤井
	IV		
	V・VI・VII・VIII		
16：00～16：30	評価会及び今後の予定確認		

6. 提示資料

- 1) 養成施設全般に関する書類
看護学校概況書、学則・細則実施細則、履修規定、諸規程、学生便覧、学校運営計画・業務分掌、各種会議議事録（学校運営会議・教員会議等）、学校日誌、副学校長・教育主事協議会綴、入学試験に関する資料（実施規定、募集要項）、学校案内、学校ホームページ・閲覧データ綴、学校相互評価綴、講師会議議事録、オープンスクール綴
- 2) 講義・実習に関する事項
シラバス、学習進度表、授業科目のマトリックス、臨地実習指導要綱、インシデント報告書
- 3) 教員の教育・研究活動等に関する事項
研究授業に関する綴、教員の教育社会活動綴
- 4) その他、自己点検に使用した資料
養成所評価結果、学生による授業評価・実習評価、災害マニュアル、学生宿舍しおり、学生によるボランティア活動の状況

B. 評価結果

全国国立病院附属看護学校副学校長・教育主事協議会中国四国支部が定める看護師養成所の学校相互評価実施要領に基づき、書類審査とヒアリングにて独立行政法人国立病院機構岩国センター附属岩国看護学校の学校相互評価を実施した結果の概要を以下に記載する。

1) 全領域（129項目）の評価の概要

全領域（129項目）の評価は、「4：当てはまる」57項目、「3：ほぼ当てはまる」69項目、「2：やや当てはまる」3項目、「1：当てはまらない」の該当項目は無し、であった。具体的下位項目の評価結果については別紙「評価結果一覧」参照。

2) 受審校の自己評価点と審査後の評価点が異なる下位項目

今回の岩国医療センター附属岩国看護学校の自己評価では、教員全体の自己評価をもとに各項目の平均点で提示されていた。学校相互評価の評価基準は自然数での表記であるため評価者は自然数での評価とした。よって、評価点に差異のある項目全ての列記はできないため、各領域の評価について、「C. 領域ごとの評価」の中で記述する。

3) 評価への取り組み方や、資料の整え方、評価全般

学校相互評価の目的に則り、自校の教育の質の向上と経営の維持を図ろうとする意思が感じられた。日程に沿って、期限内に提出書類や資料等は整っていた。

評価全般について自己評価を実施するにあたり、副学校長を中心に自養成所の教育理念から教育上の特徴について、教員に説明がなされており、各々が自己評価を行う際に評価の視点を確認しながら、教員全員で実施したデータをもとに自己評価表を作成提出された。教員の経験年数の幅が広く、また欠員1名の状況ではあるが、専任実習指導講師や教務助手を配置し、教員と連携した指導体制を整えようと努力されている。

課題としては、教育理念に謳われている「実践力のある看護者の育成」に関連して、聴き取り調査でも述べられていた2022年の「カリキュラムの改正」に向けて講義・演習・実習の展開についての検討を継続して行われること、さらに入学者数と卒業者数の乖離が大きくなるための検討や在学生への支援の継続、教員の研究活動については、聴き取りによると自身のタイムマネジメント能力の不足を回答されていたため、各教員が自覚している課題に対しての取り組みを検討・実施・評価され、さらには学校全体での取り組みとなり教員のマネジメント能力の向上に繋がることを期待したい。

自己点検・自己評価については、実施されているものの公表（更新）がなされていないため、年度ごとに実施された自己評価はホームページ等で公表（更新）されることを期待する。

C. 領域ごとの評価

I. 教育理念・教育目的・教育目標

【評価結果】

＜教育理念・教育目的・教育目標＞

教育理念・教育目的は、自養成所の教育上の特徴を示しているについて、教育理念には「生命尊重と人間愛を基盤に実践力のある看護者を育成する」という貴校のアドミッションポリシーを示され、内容は教育目的・教育目標につながっており、貴校の個性や特徴を明確にしている。そのことは学生便覧やシラバスにも明文化されている。よって評価は「4」が妥当と考える。

教育理念・教育目的は、学生にとって学習の指針になるように具体的に示しているについて、1-1の評価に関連するが、学生にとっての具体的な学習指針の提示としては、学校案内での学校長や副学校長のメッセージからも目指す看護師育成への具体的な指針になり得ると考える。よって評価は「4」が妥当である。

教育理念・教育目的は実際に学生の学習の指針になっているについては、教育理念や教育目的を学習指針となるよう指導されていることは伺えた。しかし、その教育理念や教育目的を学生が真に理解し、実際に学習の指針としているかは、実際に学生に確認し評価する必要がある。よって、評価は「3」が妥当と考える。学生への日ごろからの聴き取りや卒業時のカリキュラムに関する満足度調査等で確認していくことが必要と考える。

教育理念・教育目標は実際に教師の教育活動の指針となっているについて、教員の経験年数を問わず、各々の教育活動を行う上で貴校が理念として掲げている内容に向かって意識した教育活動を実施されている。学校長や副学校長が折に触れ、職員や学生を前に貴校の目指すところについて語る機会

を設けておられ、そのことによって、教員も教育活動の目標に向かって研鑽されていることが、今回の審査（聴取）からうかがえた。よって評価は「4」が妥当と考える。

卒業時点にもつべき資質は、社会のニーズを踏まえ社会に対する看護の質を保障するのに妥当なものとなっているについて、2022年のカリキュラム改正に向けて、現行の教授内容・方法等を検討されている。評価の方法についても従来型から、学生の思考や看護の実践者を育成するという命題を達成するために3年間の形成的な学習形態の準備を進めておられる。貴校が取り組まれているカリキュラムに関する検討は重要な課題である。評価の視点からも検討の継続と卒後の継続教育を踏まえた検討内容となることの効果を期待したい。よって評価は「3」が妥当と考える。

II. 教育課程経営

【評価結果】

<教育課程経営>

教育課程経営について、自己評価で挙げられた課題については会議等で検討中とのことであり、今後もカリキュラム改正に向けて改善されることを期待したい。

教員個々は、教育課程と授業実践、教育評価との関連性を概ね理解されていると考える。それらの内容を明文化されることで、のちの確認や詳細についての共通理解につながると考える。また、そのことを学校案内やホームページに一貫した表現で記されているとより良いと考える。

教育内容は法令との整合性があり、教育目標が到達できる内容になっている。目標はほぼ到達できる内容ではあるが、国際看護や海外協力については、海外で実際に活動をされている方の話を、特別講義にとどまらず、講義計画に組み入れる等の検討にも期待したい。学修の到達については明確な考え方と根拠をもって編成されている。その考え方については、構造図や科目の設定に示されている。科目の構成についても、養成所の特徴を概ね表している。独自の特徴をアピールする方法として、スクールガイド等に示されている病院や地域の特徴が表現されるとさらなるアピールにつながると考える。科目・単元の構成で、講師が複数にわたる場合、その講師に依頼した根拠と内容がみえる表現であるとよい。単位履修の配列に関して、講義が終了しないうちに実習に臨む場合があり、その場合は教員との振り返りによって学習を深めているということから、そのことをシラバスに記載されると学習の保障にもつながると考える。

教育課程の評価について、外部評価を取り入れた評価も検討されたい。また、学校相互評価の実施規定はあるが、機構の倫理規定も強化されていること等を鑑み、講師のアンケート結果等の情報の保護と活用についての倫理規定・内規などを検討されたい。

教員の研鑽システムでは、複数での担任制、実習補助者の確保、講義準備に専念できる別室の確保等があり、自己研鑽のシステムは整えられている。相互研鑽システムとしては、定期的な会議や教員同士が話し合える風土があると考える。今後は風土に留まらず、相互に成長しあえていると実感できるような具体的な方法を検討されることを期待する。

臨地実習施設については、実習施設による指導や支援の差があるということから、今後も学生に不利益が生じないよう、また施設による差が狭まるよう調整されることを期待する。臨地実習指導における学生の学びの保障について、実習指導開始前に教員が実施している説明を実習要綱などに明記することで、学生にとってはのちの確認の手段として利用できると考える。学生指導や現状と課題で述べられている実習指導の強化としては、現在、学生に行っている指導を計画的に実施されることと、実習指導者全員に指導方法が浸透する企画について明文化の策定をされることを期待する。

III. 教授・学習・評価過程

【評価結果】

<教授・学習・評価過程>

授業内容と教育課程との一貫性については、教育理念、教育目的、教育目標との関連から、各分野についての考え方を明確にし、授業内容のまとまりを考え科目構成されている。科目の講師が複数で毎年変更になるような場合は、その担当毎の考え方があり、学生と新規の担当講師ともにさらに理解しやすい内容になるのではないかと考える。講義科目は授業進度を考慮した配列になっている。整合性があり明文化も示されている。また、授業間の重複や関連について教員会議やカリキュラム会議で検討され次年度へ向けての見直しがされている。特に「実践力のある看護者の育成」をするために問題解決過程を含む看護技術教育について重点的に考え、教員間で検討して共通認識して教授していることが今回の審査からうかがえた。よって評価は「3」が妥当と考える。

また、学生の授業評価や卒業時のカリキュラム評価をうけて学生が主体的に学べるように改善に向けた検討が進められている。実習に関して、基礎看護学実習Ⅰ-②は臨地で看護の実際をみて学校でさ

らにリフレクションをおこなうことで学びを深化させるということであるが、その授業案についても検討されるとさらに学習が深まるのではないかと考える。

授業形態（講義、演習、実験、実習）は、学習内容に応じて選択され、授業展開に用いる指導技術についての考え方を授業計画等に明示し、実践していると考え。よって評価は「4」が妥当と考える。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教員会議等で検討されているが、シラバス等で学生にもわかるように示されることが望ましいと考える。

目標達成の評価とフィードバックについて、評価計画通りに実施されている。科目目標の達成状況について、各教員は授業評価を活用して把握していることが今回の審査（聴取）からうかがえた。よって評価は「4」が妥当と考える。また、「臥床患者のシーツ交換」「臥床患者の洗髪」の技術試験にパフォーマンス評価を取り入れ、教員間で評価基準の統一も検討され看護技術教育に力を入れていることが今回の審査からうかがえた。今後も色々な視点で学生の思考が評価できるように評価方法の工夫をされることを期待する。

学習への動機づけと支援では、シラバスの内容と学校の教育目的には一貫性があり、教員会議や講師会議、運営会議で共有できるように常に検討されている。また、シラバスの構成は各学年で順番に配列し、学生が活用しやすいよう工夫されている。よって評価は「4」が妥当と考える。学生へシラバスの説明は授業で実施されているが、今回の審査で記したシラバスの活用方法の検討が望まれる。

IV. 経営・管理過程

【評価結果】

<経営・管理過程>

財政基盤について、教員からの聴き取りから、教員会議等の機会を用いて、管理診療会議、幹部会議等での母体病院の経営状況を含む学校の財政基盤について、情報共有がなされており理解されていた。また教員自身から病院の院内LAN等から主体的に患者数の推移等情報収集しており、母体病院の経営状況が学校の運営にも大きく寄与しているということへの関心の高さがうかがえた。このことから、教職員は、養成所がどのような財政基盤によって成り立っているかを理解しているについては、「4」が妥当と考える。

教職員自ら財政についての具体的意見は、聴き取ることができなかった。ただし、消耗品の管理については、使用についての一覧表を事務職員が作成し意識付けをしようとされていた。また学校でのQC活動に対する必要性を副学校長や教育主事がもっておられることから、引き続き情報提供を図りながら、教職員が主体的に経営に参画できる意識を高めるための取り組みを期待したい。

自己点検・自己評価体制について、新人教員（1・2年目教員）の割合が全体の4割を占めていることから、十分な理解のもとでの数値化が図れていないことを今回の自己評価点の要因とされていた。しかし、教員への聴き取り調査では、今回の学校相互評価の受審に当たり、副学校長等から説明等を受け、理解が促進されていた。このことから今後は自己点検・自己評価体制の意義・目的を理解し、効果的に機能することを期待したい。それに関連する自己点検・自己評価の結果を公表しているについて、自己評価のホームページ上での公表は平成28年度でとどまっている。今回の全教員の自己評価の平均点は、平成28年度の評価点よりも上昇している項目が多く、課題の明確化とそのことに対する検討・改善の結果として、年度ごとの自己評価を公表されることを期待する。

V. 入学

【評価結果】

<入学>

山口県においても例にもれず、少子化が進み、学生確保には苦慮されているようであるが、指定校を中心に学校訪問の計画的な実施、業者による進路ガイダンスへの積極的な参加、オープンスクールの開催等、努力されている。加えて出張講義の機会を設けておられる。このことが、受験生の確保につながっていると考えられる。反面、上記の活動が教員のオーバーワークにつながることで課題とされていることから、効果的な学生確保の方法についてさらに検討されることを期待したい。

自己評価にも記載されていたが、教育理念・教育目的との一貫性をもった入学者選抜を行えるよう学校案内に掲載されている学校長・副学校長のメッセージの中で、具体的に言語化されている。残念なことは、このメッセージが学校案内の中で占めるスペースが少ないことである。もう少し紙面上の位置やフォントを大きくするなど工夫して、学校案内を見る受験生が理解できるような工夫をされるとよいのではないかと考える。

入学者状況や推移について、在学生の成績などから入学者選抜方法別の3群比較を行い、分析され

ていた。しかし、入学生のうち、3%前後の学生が進路変更しており、理由として「学習についていけない」「思い描いていた像と異なる」といった内容であった。年々学生の学力低下が指摘される中ではあるが、選抜し入学させたからには卒業させる責任もある。大型校であり、学生数の多い中、個別の対応には限界もあるとは考える。そのような状況下ではあるが、学習成績の多面分析結果を基に、学習支援へつなげた結果、昨年度は国家試験合格率100%であったことから、教育理念・教育目的との一貫性をもって入学者選抜についての考え方を述べている。

入学者状況、入学者の推移について、入学者選抜方法の妥当性および教育効果の視点から分析し、検証しているについては、「4」が妥当と考える。

VI. 卒業・就職・進学

【評価結果】

<卒業・就職・進学>

昨年度は母体病院の採用状況が厳しく、母体病院への就職者の割合が少なくなっている。しかし、国立病院機構、特に中国四国グループ内への就職者の割合は高く維持できている。自施設、実習施設へ就職した卒業生については教育担当師長等からの情報提供もなされており、そこから問題把握などもされていると判断し、卒業生の就業先との情報交換や調査の実施等ができる体制を整えている、卒業生の就業先での情報を把握し、問題を明確にしている、卒業生への支援体制を整えているについては、「3」が妥当と考える。

VII. 地域社会／国際交流

【評価結果】

<地域社会>

在宅看護論実習等の院外実習の機会を通して、地域のニーズを把握する取り組みをされている。教員からの聴き取り調査で、貴施設の使命についての質問に対して、「岩国市という地域に貢献しうる学校」という意見が出ていた。このことから教員の立場においても地域のニーズを把握し、その期待に応える看護教育を目指し、日々教育実践活動を実践されていると判断できる。また一部の学生ではあるが、岩国市協議会主催の行事にボランティアとして参加するという実績を継続している。これらことから、養成所が設置されている地域の諸資源を把握している、地域内における諸資源を養成所の学習・教育活動に取り入れているは、「3」が妥当と考える。

<国際交流>

岩国市には米軍基地があるという立地上、基地内のクリニックとの交流の機会を「国際交流会」という教科外活動として設けている。このことから、少ない機会を有効に活用している取り組みは行っていると判断し、国際的視野を広げるための自己学習に適した環境を整えているについては、「3」が妥当と考える。ただし、自己評価が平成28年度と同様であるということから、今後少ない機会をさらに効果的になるよう内容の充実を期待したい。

海外からの帰国学生、留学生の受け入れの実績はなく、体制も十分には整っていないことから、今後の取り組みに期待したい。

VIII. 研究

【評価結果】

<研究>

教員からの聴き取り調査では、教員研究助成金、施設を超えた領域別の教員研究活動の実践、研究活動成果の学会発表等の実績から、研究活動の財政・環境については十分保障されていると感じていた。問題は時間的な保障であるが、この点はどちらかと言えば自身のタイムマネジメント能力に課題があるという考えであった。しかし岩国看護学校では、休職制度を用いて大学院への進学の支援を継続して行っている。その間にかかる他の教員への負担等は予測されるものの、継続して行っている背景には、岩国看護学校の研究に価値を見出し、教員相互で支援しあう文化的背景があると言える。これらことから、研究に価値をおき、研究活動を教員相互で支援し合う文化的素地が養成所内にあるについては、「3」が妥当と考える。