

令和5年度 野田看護専門学校学校自己点検・評価結果

R06.2 学校自己点検・評価委員会

1 学校自己点検・評価の目的

学校自己点検・評価とは、看護学校の教育活動や運営状況について、その達成度や妥当性などを自ら評価し組織的・継続的に改善を図るしくみである。目的は、教育水準の維持・向上と創意工夫のある教育の追究に職員が一丸となって取り組み、かつ社会への説明責任を果たすことにある。平成23年度からアンケート形式で自己点検・評価を開始し、平成27年度からHP上で公表している。

2 学校自己点検・評価の実施方法

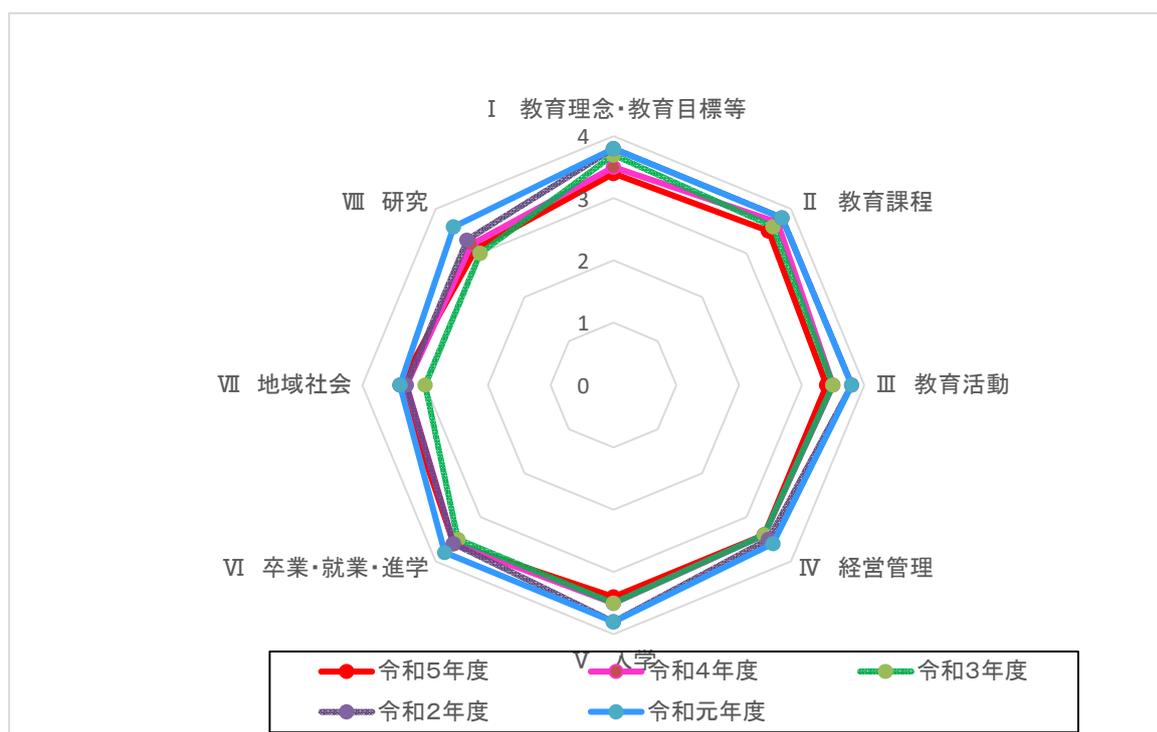
『学校運営評価尺度』を用い、休職中を除く全職員28名を対象に各自が自己評価をしたものを集計した。評価尺度は、良い（4点）やや良い（3点）やや不十分（2点）不十分（1点）の4段階評定としている。

『学校運営評価尺度』は、本校の自己点検評価規定第3条（自己点検評価項目）に基づき、8の大項目に分類され、さらに61の小項目に細分化されているもので、質問項目、評価の考え方、基準となる既存資料を盛り込み、できるだけ皆が同じ視点で評定できるように意図している。

3 評価集計結果(直近5年間)

項目	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
I 教育理念・教育目標等	3.4	3.5	3.7	3.8	3.8
II 教育課程	3.5	3.7	3.6	3.8	3.8
III 教育活動	3.4	3.5	3.5	3.8	3.8
IV 経営管理	3.4	3.4	3.4	3.5	3.6
V 入学	3.4	3.5	3.5	3.8	3.8
VI 卒業・就業・進学	3.6	3.6	3.5	3.6	3.8
VII 地域社会	3.4	3.3	3.0	3.3	3.4
VIII 研究	3.1	3.2	3.0	3.3	3.6
平均	3.4	3.5	3.4	3.6	3.7

【評価尺度】 4：良い、3：やや良い、2：やや不十分、1：不十分



4. 評価結果・まとめ

1) 評価結果

* 比較はいつでも対前年比

評価結果の全体平均は 3.4 であり、0.1 ポイント低下した。大きな低下はないが、以下のような現状と要因が考えられる。

大項目Ⅰ 教育理念・教育目標等は、卒業時の到達目標(ディプロマポリシー)を示し、折に触れ意識してもらうよう取り組んでいる。卒業時の到達状況は、卒業間近に客観的能力試験(OSCE)を行い、学生自身で確認する機会も作っている。

大項目Ⅱ 教育課程では、中項目「授業概要(シラバス)の妥当性」が、0.3 ポイント低下した。新カリキュラムになり、内容の評価がまだできかねることもあり、授業概要(シラバス)の精選が必要である。教員の経験年数の差もあり十分に読取りができず授業に生かし切れていないと感じることもあると考える。中項目「単位認定の公平性・妥当性」が、0.3 ポイント低下したが、実習等においては、ルーブリックを提示し学生の自己評価と学科会議での全体評価を行うことで、客観性、妥当性を保つようにしている。中項目「学生指導上の人権への配慮」が、0.3 ポイント低下した。ハラスメントへの対応は学生・教員ともに周知している。臨床実習指導において、学生が理不尽だと感じたり、つらさを訴える案件があり、ハラスメント防止対策委員会で検討し対応した。臨床、学内ともに指導側が優位になることが無いよう、個別の指導、研修会を実施し研鑽に取り組んだ。

大項目Ⅲ 教育活動では、中項目「時間割の妥当性」が 0.3 ポイント低下した。多くの外部講師にご協力をいただいていることから調整が困難になることもある。教員の授業を変更するにあたり、実習指導日と学内授業が同日になるなど厳しい運営になった点が要因である。また、授業概要(シラバス)の内容は網羅していても進行順序が前後することが起きることも一因である。講師の都合が優先される場合もあるが、その中でも常に学習効果を考慮し調整している。

大項目Ⅳ 経営管理では、中項目「教職員の確保・育成」において、2.9 と低値である。組織上の人数は確保されているが、ベテラン教員と経験の浅い若手教員に二極化している。また授業計画や臨床実習を独りで担当できる教員が少ないことも要因となっている。今年度、教育の質向上のため、専任教員養成研修には 2 名が参加した。次年度は専任教員養成研修のほか、中堅教員研修、教務主任研修への参加も予定しており、次世代教員の育成を計画的に行っている。

中項目「情報のシステム化」では、0.3 ポイント上昇した。クラス内コミュニケーションツール、学校からの情報伝達など ICT を活用している。成績のデータ管理の他にも新たなシステムを積極的に取り入れるよう計画している。

中項目「校舎の構造」では、2.8 と年々低値になっているが、老朽化は進み原因箇所不明の雨漏り、天井の未修繕などによるものである。次年度は屋上の雨漏り対策のための修繕計画がある。中項目「施設設備・教材の妥当性」で、0.4 ポイント低下がある。予算の制約があり評価を下げてみるとみるが、授業に必要な資材は教材設備委員会で検討し優先順位をつけて計画的に購入・更新をしている。中項目「学生への支援」では、3.7 と 0.1 ポイント上昇している。学習面や、心身の不調への合理的配慮を要する学生には、両学科で相談しながら個別に対応をし修学継続を支援している。

大項目Ⅴ 入学では、小項目「志願者状況、定員充足率」では 0.7 ポイント低下し、2.5 と低値であった。広報活動に力を入れ、パンフレットの更新、オープンキャンパス開催の案内チラシを駅に掲示

する、イベントを地域新聞に掲載してもらうなど地域への発信にも努めた。しかし、令和 6 年度の入学志願者は第一看護学科で前年比 64.9%、第二看護学科で 58.3%と減少しており、定員には達していない。今年度初めて二次募集を実施するに至った。少子化、大学化の中では専門学校 of 学生確保は困難となっている。

大項目 VI 卒業・就職・進学では、中項目「就職率の向上」において、実習施設を中心に県内就職率は昨年を上回っている。今年度の重点課題である卒業生への支援の取組みとして、就職後のアンケート調査を実施した。中項目「中途退学の防止」は 3.3 で、0.3 ポイント低下した。教員は個別の指導・支援を丁寧に行っているが様々な事情で継続困難な学生もおり、難しさを実感している。

大項目 VII 地域・社会では、小項目「地域との協力関係が確立されているか」において、0.2 ポイント上昇した。新カリキュラムで地域との連携や地域包括ケアに関する学習が盛り込まれており、野田市の地域コミュニティとの協力体制で学習が進んだことが大きい。

大項目 VIII 研究では、小項目「教員が研究的調査活動を行っている」が 0.4 ポイント低下した。感染症対応での、多様な授業形態の対応や、臨床実習を学内実習に切替えるなどで時間と労力を費やすこととなり、教員の研究や自主活動に取り組む時間的、精神的余裕が持てなかったことが大きい。

2). まとめ

今年度は、大きな変動は見られなかったが、全体的に評価が下がっており、全体平均の低下となった。両学科で新カリキュラムが導入された中で評価が変わる項目もあった。コロナウイルス感染症の 5 類移行後も、感染者はおり、その対応業務が付加されることになりはなかった。

学生確保に関することは、少子化、大学化の中で、難渋することは今後も予測されており、本校の魅力をアピールする工夫が必要である。

施設の老朽化は否めないが、学習環境の整備は学生確保にも直結することであり、継続的に主管課に相談しながら、安全を確保し取り組みたい。

教員の業務量の調整と負担軽減は余裕をもった教育活動につながるものであり、切望されていることが評価にも表れている。

自由記載ではハラスメントに関する意見も散見されているが、社会的に敏感になっていることであり、学生・教員共に関心が高くなっている。学校として学生の処分を巡り対応に苦慮するケースがあることから、今回の低評価につながったとみられる。

3) 課題の取り組み状況

(1) 令和 4 年度実施の業務量調査の分析を進め、教員の勤務環境改善、自己研鑽のための時間確保ができる。

令和 5 年度では、取り組めていない。次年度状況も鑑みて分析をしながら継続的に取り組むこととする。

(2) 新人教員等の教育力向上と指導者層の育成

新人教員に対しては、学内外の研修に参加ができるようにし、学びながらスキルアップに取り組んでいる。臨床実習の力もつけ、専任教員養成研修受講につなげていきたい。

今後定年を迎えるベテラン教員もいることから、新人以外の教員には、次世代の指導者・中堅教員の自覚を促す関わりをしている。

(3)安全な教育環境の整備

常に、学生の安全、学習環境に支障がないことを念頭におき、庶務教務課・教材設備委員会が中心となり、施設や環境整備に取り組んだ。

(4)卒業生の職場適応状況調査を実施し、コロナ禍による影響及び離職防止の対策を検討する。

卒業生への就職後の状況調査を実施した。得られた結果を分析するなど、活用と対策の検討は次年度の継続的な取り組みとする。

5. 次年度の重点課題

(1)働きやすい職場環境の整備。

(2)新人教員等の教育力向上と指導者層の計画的育成。

(3)安全な教育環境の整備。

(4)入学生の確保。

(5)ハラスメントを未然に防ぐ学習環境・職場環境への取組み。