

# 令和6年度 学校関係者評価

実施 月： 令和7年3月

学校関係者委員： 医療施設関係者 3名

教育に関して知見を有する者 1名

学校職員 1名

## 1)令和6年度教員による授業評価

## 2)令和6年度学生による学校評価

### (1. 教育理念・教育目標)

学生の96%以上は「とてもそう思う・そう思う」と評価しており、学校の教育理念・目標を理解している。その内容は一貫性があり、学習の指針になっている。

### (2. 教育活動)

『シラバスの内容の理解』『学生に合わせた授業内容や指導技術の工夫』『単位習得に向けた支援』については94%以上の学生が「とてもそう思う・そう思う」と評価している。これは、積極的にアクティブラーニングを採り入れたり、再試験者の多い科目の勉強会を行っている効果があったと考える。しかし、『適切な時間割調整をしている』の項目で、「あまり思わない」と回答した学生が10%いる。これは、講師の都合や教員の体調不良による病欠により、大きく時間割変更したことが大きな要因と考える。

実習については、「実習目標が達成できるよう実習環境が整備されている」については96%の学生が「とてもそう思う・そう思う」と評価、「臨地実習指導者と教員の協働体制を整え指導している」についても「とてもそう思う・そう思う」と評価している学生が87%(昨年度より6%上昇)おり、昨年度に小児看護学実習Ⅰ・母性看護学実習Ⅰで実習場所の変更を行った事に対する問題はなかったと評価する。実習の評価基準は、実習オリエンテーション時から学生に提示し、評価は指導者と教員で評価を行っており、94%(昨年度より4%上昇)の学生は公平性・妥当性を保っていると感じている。

国家試験の支援体制、指導・援助に対しては、2・3年生とも100%の学生が「とてもそう思う・そう思う」と回答しており、学校の国家試験対策の取り組みを理解し、支援されていると感じていると考える。

### (3. 生活支援)

学校は学生の健康管理もしている、健康管理指導を行っていると感じている学生は90%であり、ほとんどの学生が教員は学生の健康管理をしていると感じている。

就学困難な学生に対する支援や奨学金の指導に対しては、必要ない学生は「わからない」と評価しているが、支援が必要な学生は学校が支援していると感じていると考える。

### (4. 教育環境)

校舎内の安全管理・防災対策は93%以上の学生ができていていると感じている。また、感染対策においては、95%の学生が「とてもそう思う・そう思う」と回答しており、十分な感染症対策をとっていると感じている。

学校の教育環境として、必要な施設設備や教材の整備や実習室設備、演習備品の整備、自主的な学習の場の完備、図書室の蔵書、教室環境の整備とも91%以上の学生が「とてもそう思う、そう思う」と感じており、教育環境は整っていると評価できる

### 3)令和6年度教員による学校運営評価

#### (1. 教育理念)

教育理念・目的・目標も内容は変わっていないにも関わらず、全ての評価点は昨年度より大幅に下がっている。これは、教員の教育理念・目的・目標に対する理解が不足していること、評価する姿勢が影響していると考えられる。

#### (2. 教育課程目標)

昨年度より全体的に低下している。この要因としては、新人教員の割合が多くなっている為である。各自の授業における教育目標を見直すよう取り組む。

#### (3. 教育課程経営)

看護技術マトリクス・疾患看護マトリクスの見直しを行い教員個々が担当する科目内容だけでなく、科目全体の内容との関連性を考え、単元構成できるように引き続き取り組む。

教員全体に研究を積極的に行うような組織風土には至っていない。また現在教員数不足のため時間確保ができていないことも研究へ取り組む意欲に影響している。研修については、研究費を教員1人あたり7万円の予算を確保しており、研修や学会に参加するよう促している。

単位認定の基準は、出席時間数について授業時間・試験実施時間の計算など、詳細について記載が不十分であるため2025年度の便覧より詳細に明記することとした。

#### (4. 教授・学習・評価過程)

学生はシラバスの内容の理解、適切な時間割については95%以上が「とてもそう思う・そう思う」と評価している。

学生の自己評価との差異を少なくするため、見学実習以外の実習全てで中間評価を取り入れていく。授業評価から明確となった改善点を教員間で共有できおらず、共有することが課題である。

#### (5. 経営・管理過程)

教職員間のコミュニケーションが十分取れていない環境である。来年度は教職員で昼休憩をとる環境を整え実施していく予定である。

学生ホールのリフォームを行い、より学生が学習しやすく、且つ学生同士のコミュニケーションがとれる環境を提供している。

### 4)改善方策・取組等の検討ほか

#### 【授業評価】

○課題に対して組織として具体策に取り組んでおり活かされている。評価点には表れていないが、継続的に取り組んでいくことにより効果が表れるのではないか。

○教員は自己肯定感が低いのではないか。

⇒研修においても同様の指摘があり、確かにそうである。今後も研修受講などで自己肯定感を高めるように改善していきたい。

#### 【経営】

○研究活動の充実は評価が低いが研究費枠7万円が確保されており、学会や研修に参加できる組織風土がさらに醸成されるとよい。

#### 【実習】

○1名の教員が専門以外の領域を含め、複数領域を担当することの負担やストレスに対する対応は検討されているか

⇒少ない人員で突発的な欠員をカバーした体験から、今のところ教員から不安はあるが不満の声はない。ストレス対策として明確な計画はないが関連分野での領域を分担する。

#### 【学生支援】

○チューター制度は完全に固定するのではなく、ペアに対する深刻な悩みについては自由度があった方がよいがどうされているか。

⇒チューターのペアリングは、学生の深刻な要望があった場合、教員を交代するなど  
の対応をとっており、今後も継続していく。

○教員以外の外部による支援は受けられるのか。

⇒学生はカウンセラーの携帯電話番号を周知しており学校を通さず相談できる仕組みがある。

### 【卒業生支援】

○ホームカミング日の参加は、休暇で参加しているか。参加者や病院へのフィードバックはあるのか。

⇒休日、夜勤明け、夜勤入り、仕事としての参加など、病院側の協力体制は様々である。参加者や病院側への結果のフィードバックはしていない。その場で不満や不安を聴くことにより、元気に職場に戻れるように関わっている。今後は、病院側にも必要な情報をフィードバックするようにしたい。

### 【職場の風土】

○教員の退職理由は何か。病院や学生から複数の教員への苦情があったというのはどういう問題なのか、詳しくわかると協力ができるが。

⇒診断書が提出された教員が4名あり、病気で退職された人、フォローを受けながら続ける人もいる。人間関係が二分していた時期もある。

対策として、ランチを演習室で一緒にとり心理的交流を図る計画をしている。

⇒昼休みは学生が窓口を訪れる用事が多いため、その対応はどうするのか。事務が困るのではないか。お昼休みくらい、一人で静かに過ごしたい人がいるのではないか。圧をかけず強制せず自由度があり、和気あいあいとした組織風土が大事である。また、趣味の話ばかりするのではなく、その時間に学会案内などを紹介してもよい。

⇒時差で行うことを考えている。強制せずに自由参加にして交流する機会を増やすようにする。