

令和4年度 和歌山県立高等看護学院自己点検・自己評価

令和5年5月29日

県立高等看護学院自己点検・自己評価は、平成19年度より9カテゴリー（*）124項目を基に実施し、結果公表を実施してきた。令和3年度、質向上に向けた学校評価全体の仕組みを見直す必要性を確認し、システムの再構築を進めている。

令和4年度は学院現状・進むべき方向性を再確認した上で、以下重点項目に取り組んだ。

参考) 9つのカテゴリー

- | | | | | |
|------------|---------------|-----------------|----------------|------------|
| I. 教育理念・目的 | II. 教育目標 | III. 教育課程経営 | IV. 教授・学習・評価過程 | V. 経営・管理過程 |
| VI. 入学 | VII. 卒業・就業・進学 | VIII. 地域社会・国際交流 | IX. 研究 | |

ビジョン	変化にしなやかに適応し、“看護が好き”と、生涯にわたり生き活きと実践し続ける質の高い看護職を輩出する学院
組織目標	I. 教育内容の充実：アップデートしながら最善を追求する教育 II. 教職員の人材育成：個の尊重と成長・組織としての成長を目指す人財育成 III. 教育環境の整備：いきいきと学ぶ・働く環境の保証
R4年度 重点課題	I. 教育内容の充実 1. 新カリキュラムの実施・評価 2. 主体性の確立 3. 学生個々に応じた支援 II. 教職員の人材育成 1. 専任教員ラダーの実施・評価 III. 教育環境の整備 1. 組織としての協力体制確立 2. ハラスメント対策・ICT教育環境整備の促進

【令和4年度 教育実績報告】

項目	内容	
	看護学科	助産学科
令和4年度入学生数	50名	3名
令和4年度卒業率	96% (71期生)	100% (43期生)
卒業生就職率	県内就職 88% 県外就職 10%	県内就職率 100%
国家試験合格率	98% (全国新卒合格 95.5%)	100% (全国新卒合格 95.9%)
学校行事等	学院 HP 学院案内 学校生活掲載	
対外的教育活動等	・学生のボランティア参加 14名 ・近隣中学校(1校)との交流授業実施 ・和歌山県看護協会 「実習指導者講習会」講師等派遣 3名 ・大阪府看護協会 「専任教員養成講習会」研修生受け入れ 3名	・学生による近隣小中学校(4校)での「いのちの授業」実施
専任教員	・専任教員学会・長期研修参加 のべ10名 ・専任教員自己研鑽研修参加 のべ70名	

【令和4年度重点課題評価】

	R4年度重点課題	評価概要
I 教育内容の充実	1. 新カリキュラムの実施・評価	<p>令和4年度より新カリキュラムが開始となった。新設科目・授業内容変更科目を中心に会議（各担当委員会→学科教務会議→主任会議）にて検討。新設科目等における教育目標の達成に問題がないことを確認した。</p> <p>一部検討が進まなかったもの含め、令和5年度カリキュラム検討計画を再立案。カリキュラムが確実に遂行され、教育目標が達成できるよう会議を継続し、最善を追求していく。</p> <p>臨地実習に関する検討は更に重点化する。</p>
	2. 主体性の確立	<p>アクティブラーニングを積極的に取り入れた授業（特に基礎看護技術）を個々の担当者が実施するだけではなく、カリキュラム全体として組織的に実施することを目指し取り組んだ。また、臨地実習においてはリフレクション（への転換）に取り組んだ。</p> <p>組織的な取り組みとしての一貫性は教員自身の学習・経験・スキルを含め更に検討を継続する必要がある。取り組みを継続しながら、学習における主体性育成を図っていききたい。</p> <p>学校行事に関し、学生は新型コロナの影響から未経験の中での実施となったが方法を模索しながら新たな挑戦もできていた。今後は学生の意見をより反映していけるよう、教務・主任会議等で報告・共有する機会を設定し、学生主体を支援する。</p>
	3. 学生個々に応じた支援	<p>学年担当教員との面接（2回/年）を実施してきた。この機会を通じ個々の支援に繋げることもできた。</p> <p>学校カウンセラーの利用件数は年々低下していることから、低下要因を分析した。結果をもとに、R5年度アクセスの容易性を高めるため、年度初めのカウンセラー紹介（顔合わせ）を計画。また、SOS発信やセルフケア向上に向けた講義を計画した。</p> <p>再試験実施率、未修得科目者数、退学・休学者数、卒業率、国家試験合格率、学生の訴え等々を経時的に確認した。1年生の再試験実施率上昇傾向を認めたが、他データは現状維持となっている。</p> <p>今後も学習面・健康面・経済面等多方向から支援を継続する。また、今後学生支援に際しては、学生の『強みへの気づき、着目・フィードバック』を強化していく。レジリエンス講義（感情調整、立ち直り、強み、感謝等）を計画的に実施する。</p>
II 教職員の人材育成	1. 専任教員ラダーの実施・評価	<p>令和2年度より開始。学内研修実施（6回/年）・外部学会参加（10名）は一定程度の実施に至った。しかし、ラダーの目的『教育実践能力・資質向上、キャリア支援』の本質には進んでいない。ラダー評価が自己点検レベルに終始している問題への対応が進んでいないことが大きい。</p> <p>R5年度実施に向けては、専任教員としての専門的業務（教育実践評価）の評価方法を見直していく。</p> <p>R3年度から学内研修に他の県立看護師養成所教員の参加があった。両校職員間の異動もあることから、双方協力での育成・質向上も検討必要。</p>

III 教育環境の整備	1. 組織としての協力体制確立	<p>令和4年度より『専任教員が教育に専念できる環境づくり』をするため教務事務1名を採用した。教員にアンケートを実施(2回/年)した結果、教務事務採用により確保できた時間を講義や演習準備・教員間情報交換に活用できており、一定の成果があった。しかし、教員が担ってきた教務事務業務の多さから、今後更に移譲を希望する業務が多くあり、業務内容・量を整理した結果、R5年度2名の教務事務体制を確保できた。</p> <p>引き続き、教員が実施すべき教務事務、教務事務担当者に移譲する教務事務を選別・整理しながら、教員が教育に専念できる環境をつくり、最終は学生に還元していく。</p>
	2. ハラスメント対策・ICT教育環境整備の促進	<p>ハラスメント対策として、現状の確認・課題・規約等作成を目指し委員会を立ち上げた。学校における対応マニュアル・規約等の完成には至らなかった。R5年度早急に完成を目指す。</p> <p>ハラスメントに関する学習会(1回/年)を実施した。今後も定期的に計画する。</p> <p>ICT教育環境に関する現状確認・課題・目標設定を目指し委員会を立ち上げた。多種の課題により目標設定が不明確となった。R5年度目標設定の明確化により整備を促進する。</p>
その他	学校評価に関するシステムの再構築	<p>学校評価システム再構築にあたり、今後以下を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己点検・自己評価規定の見直し ・関係者評価の促進 ・第三者評価に向けた検討
<p>学院運営委員会において、R4年度自己点検・自己評価結果を学院・県庁医務課にて検討した。重点課題に基づく評価指標の設定・明確化、評価結果に基づくPDCAサイクルの実行・改善方策立案の必要性を再確認した。</p>		