

令和4年度 野田看護専門学校学校自己点検・評価結果

R05.3 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

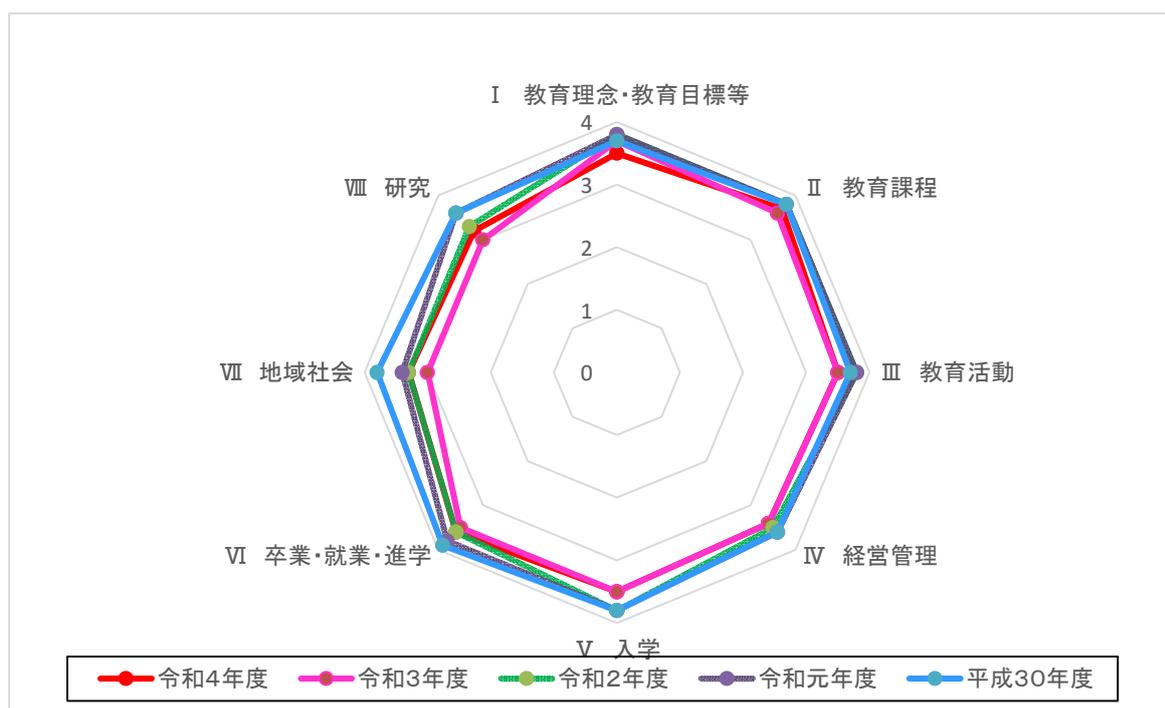
『学校運営評価尺度』を用い、休職中を除く全職員28名を対象に各自が自己評価をしたものを集計した。評価尺度は、良い（4点）やや良い（3点）やや不十分（2点）不十分（1点）の4段階評定としている。

『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4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
I 教育理念・教育目標等	3.5	3.7	3.8	3.8	3.7
II 教育課程	3.7	3.6	3.8	3.8	3.8
III 教育活動	3.5	3.5	3.8	3.8	3.7
IV 経営管理	3.4	3.4	3.5	3.6	3.6
V 入学	3.5	3.5	3.8	3.8	3.8
VI 卒業・就業・進学	3.6	3.5	3.6	3.8	3.9
VII 地域社会	3.3	3.0	3.3	3.4	3.8
VIII 研究	3.2	3.0	3.3	3.6	3.6
平均	3.5	3.4	3.6	3.7	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 総括

集計結果については、全体平均は 3.5 であり、昨年度の 3.4 と比較して大きな変化はない。大項目のⅠ 教育理念・教育目標等が 0.2 ポイント低下しており、特に小項目「3 卒業時の到達状況を分析し、教育活動にフィードバックしている」は前年と比較し 0.3 低下していた。

また、大項目Ⅶ地域社会は昨年度 3.0 から 3.3 へ、Ⅷ研究は昨年度 3.0 から 3.2 と平均値よりは低いが上昇がしていた。

大項目Ⅳ経営管理は 3.4 と昨年度と変わらない。大項目Ⅳ経営管理のうち小項目「21 組織間、各部署の連携は適切に図られているか」「23 適正な予算執行の進行管理」「34 教育目標達成に必要な施設、設備及び新しい教材が整っており活用されているか」「学生の心身面での健康管理体制が整っているか」がそれぞれ 0.3 ポイント以上上昇していたが、「33 校舎は、安全性・耐震性に優れた構造になっているか」は昨年比 0.2 ポイントの低下にとどまっているが、2.8 と平均を大きく下回っている。

小項目「3 卒業時の到達状況を分析し、教育活動にフィードバックしている」が低下した理由として、ここ数年、カリキュラム改正に関する様々な検討をしている過程で各教員の意識が向上したことにより分析及びフィードバックの重要性や現状の改善点などが発見できたためと考えられる。

大項目Ⅳ経営管理について、車いす使用のための昇降機の購入やエレベーター設置に関する調整、その他雨漏りに対する危険個所の確認やスズメバチの巣の撤去等安全な教育環境の整備を学校全体（教材設備委員会活動等含めて）として意識的に取り組めたことが職員間で認知され、各項目の上昇につながったと考える。しかし、老朽化による校舎の不具合については抜本的な改善がなかなか進まないために「33 校舎は、安全性・耐震性に優れた構造になっているか」は年々低下していると考えられる。

大項目Ⅶ地域社会について、コロナ禍の状況で地域貢献が難しい状況にはあるが、野田市の避難所としての役割を担っていることや特別支援学校での特別講義、野田市内の小中学校への職業体験講義「看護」などの活動が認知されてきているためと考える。

大項目Ⅷ研究について、研究活動の必要性は理解しているものの日々の業務に追われ研究活動を行う余裕がないという意見が多かった。研究に取り組める組織づくりのためにも教員の欠員状態の改善や業務改善による時間の有効活用及び教員の経験や職位に合わせた教育体制を整えていくことが必要である。

自由記載意見から、教育環境に関することとしてはオンライン授業等実施する際の WIFI 環境の不備や校舎の老朽化に伴う諸所の不具合に関する書き込みが多い。引き続き善処していきたい。

ハラスメントに関する相談が増えておりハラスメント防止対策委員会の活動が周知された結果とも考えられるが、指導とハラスメントの境界が不明瞭で対応の難しいケースがある。発達障害を思わせる学生の増加や複雑な背景のある学生が増えており、合理的配慮を要する学生の支援等についても対応を研究していく必要がある。

その他、近年のトピックスとしてコロナ禍が教育に与える影響について、卒業生の職場適応状況を把握するとともに、在学中にできる支援（強化すべき教育等）について検討をしていく必要があると考える。

② 課題への取り組み状況

令和4年度の重点課題として次の4点を挙げて取り組んできた。

1) 看護教員、特に新人や異動してきた教員の継続した育成と資質向上

新人看護教員に対し学科長を中心に学内研修を実施した。相談支援体制を整えることで今年度の新人教員は順調に職場適応が図られ、早期離職はみられなかった。今年度から県職員にもメンター制度が導入されたため引き続き経過を見守っていく。

新人教員の採用や異動等により、教員の若返りが図られたが、看護教員養成講習会未受講者が複数在籍することとなったため計画的に講習会受講を進めていくとともに教育力の向上を図る必要がある。また、教員の欠員状態が続いているため人員確保を図ることが急務となっている。

2) 第二看護学科の新カリキュラム改正の準備

第一看護学科とも協力し、カリキュラム検討をすすめ無事に県から承認を受けることができた。

3) 長期的な施設の修繕計画と実施

老朽化が進んでいるため大規模な修繕等は本庁と連携を図り今後も進めていく。

車いす使用のための昇降機の購入やエレベーター設置に関する調整、その他雨漏りに対する危険個所の確認やスズメバチの巣の撤去等安全な教育環境の整備を学校全体（教材設備委員会活動等含めて）として意識的に取り組めた。

4) 教員の業務量調査

教員の欠員状態が続いており、多重業務による多忙な状態がつづいていることや教員間の業務の偏りなど正確に把握するため9月から3月までの間、業務量調査を実施した。分析等を次年度の課題としたい。

③ 次年度の重点課題

1) 業務量調査の分析を進め、教員の勤務環境改善を図るとともに、自己研鑽のための時間が確保できる。

2) 新人教員等の教育力向上と指導者層の育成をすすめていく。

3) 安全な教育環境の整備

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ための対策を検討する。