別紙「**自己点検・自己評価　総括表**」

砂川市立病院附属看護専門学校

領域	大項目	評価項目	自己点検・自己評価	委員からの質問・意見	学校側の回答・説明	委員会評価
Ⅰ 教育理念・教育目的・教育目標		1.教育理念・教育目的は、養成所の教育上の特徴を示しており、かつ法との整合性があるか 2.教育理念・教育目的は学生にとって学習の指針となっているか 3.教育理念・教育目的は看護・看護学教育・学生観について明示しており、教員の教育活動の指針となっているか 4.教育目標は、教育理念・教育目的と一貫性があるか 5.教育目標は教育内容と到達レベルを示しており、具体的で実現可能なものとなっているか 6.教育目標は実践者としての能力を育成する側面と、学習者としての成長を促すための内容となっているか 7.教育目標は卒業後の継続教育の考え方を示しているか―生涯教育徴を示しており、かつ法との整合性があるか	「3.教育理念・目的は看護・看護学教育・学生観について明示しており、教員の教育活動の指針になっているか」のポイント低下は教員の増加の可能性が示唆される。教育実践能力では、教育課程に関して“基本原則が理解できる” が到達目標である。設問の到達度として高度なことが推測される。専任教員はそれぞれ看護教員の資質の向上に取り組んでいると思われる。しかし教育実践の体験としての実感の機会が少ないことが予想される。組織として、教育活動に活用できるような支援が必要である。教育理念―教育目的―教育目標―学年到達目標－単位目標－単元目標とのつながりが、教員自身の教授活動につなげられるよう「Ⅳ教員の育成」での組織的活動が必要である。 「7.教育目標は卒業後の継続教育の考え方を示している」の評価は2015年に比し伸びている。学年到達目標の評価の継続や、カリキュラム軸の再検討の過程を通じて、教員が教育目標を理解していると思われ、教育理念における「生涯学び続ける人材」育成の実現に寄与している。	①「ポイント低下は教員の増加の可能性が示唆される。」となっているが、職員を増やすことを評価しているのか？ また、領域Ⅲの財政基盤では、教員の人件費が財政を圧迫しているよう表現となっている。 整合性が取れていないのではないか？	①教員の負担軽減を考慮した場合、増員の方向性を示すものではあるが、市立病院看護部との調整や財政的な部分を考える困難な状況と考えている。ただ、この自己評価実施年度においては、新任教員を複数採用した結果、教育目標や教育理念を理解しているのかと言う設問に対し、あまり理解をしていない との回答を受けたことにより、ポイント低下の評価とした。	了承とする。
Ⅱ 教育課程・教育活動	科目・単元構成	1　科目と単元の構成には明確な考え方と根拠があり、かつ教育理念・教育目的・教育目標と整合性があるか 2　構成された科目と単元は看護師を養成するのに妥当であり、かつ養成所の特徴をあらわしているか 3　単元間の重複や整合性が明確になっているか	科目単元構成：現在の医療の動向にあわせて妥当性の検討については、カリキュラム評価の機会が妥当である。学生のレポート作成などの強化は、科目・内容の見直しが必要。養成所の特徴については新カリキュラムへの取り組みでカリキュラム軸の検討・看護概念の再構築などが有用と思われる。科目間での重複は、教授する概念やマトリックスの共有が必要との意見から教育計画評価・策定時にディスカッションの機会が必要と考える。 単位履修認定：現状での複数の教員が評価に関わる場合、要項の作成共有・評価のすりあわせを行っており、妥当と考えられる。領域毎の科目の自律性を重視してきたが、理念に基づく評価基準の整合性（領域毎）が必要との意見は評価基準（領域別）の整合性を実現する方略が望まれている可能性が示唆される。 教授学習評価：意見からシラバスの工夫により学生自身が学習過程に興味を持てるような工夫が必要である。特に専門領域・専門基礎領域においては、講師の自立性を重視していたが理念に基づくレイアウト・内容の提案が必要な時期である。教育計画の配布は入学時のみのためのずれが生じるという意見は、予算の制約があり変更は難しい。 学生への動機付けと支援：退学者の減少は、金銭的なメリットもあり学校経営に寄与している。また専任教員のモチベーションの維持にも効果的であると推察する。 教職員が協力して学生が学習を継続する動機を持ち続けられるような支援を行う。 学生の看護実践体験の保障：危機管理マニュアルなどの整備は評価されている。臨地実習の際の指導者の指導経験は教育の質を左右する。新人指導者との協働に学校・担当教員としての具体的な対応が急務である。意見に「プライバシー個人情報の保護については、病院側にさらに求める必要がある。」とある。これは実習に関わる事ではないが、病院行事に参加（学習の一環）した学生の写真・氏名が同意なく公開されたことである。「学生に対して安全教育・安全対策を計画的に行っているか」に関して学校として学生の安全が守られる配慮をする必要がある。	①「学生への動機付けと支援：退学者の減少は、金銭的なメリットもあり学校経営に寄与している。」とはどう言う意味なのか？ ②「単位履修認定」の自己評価を読むと、教員間で領域毎の評価基準の整合性が取れていないと表現されているが、どう言うことか？ ③「教授学習評価」のなかで「講師の自立性を重視していたが理念に基づくレイアウト・内容の提案が必要な時期である」と自己評価されている部分があるが、講師の自立性を重視することがいけないことのように思えるが？	①「退学者、休学者の減少」と「金銭的なメリット」を結びつける表現が適切ではなかった。この表現は訂正させて頂きます。 ②教育計画にある「学年到達目標」と領域別の評価が必ずしも一致していないことがある との自己評価をしたため、整合性を図ることから「学年到達目標」を基本とし、それに整合性が取れる領域評価基準に2022年度に向けて見直すこととした。 ③講師が学生に伝達したい想いと言うものは、尊重したいと考えているが、学校の理念や目標に沿ったものなのかを吟味することも学校としては重要と考えています。	②各学年の到達目標と領域別の専門性の到達目標が整合性を図られるようにした方が良いと考える。 2022年度の新カリキュラムに向けて見直すとしたため、了承とする。 ③学校側の意見も理解できるが、この表現では講師個人が批判されていると印象を与えるので変更してほしい。学校として表現に関しては適切な表現に変更することで、了承とする。
	単位履修・認定	4　単位履修の方法とその前約について、教員・学生の双方が分るように明示しているか 5　単位認定の基準及び方法は看護師に必要な学習を認めるものとして妥当か 6　学生に単位認定のための評価基準と方法を公表しているか 7　単位認定の評価は公平性が保たれているか 8　他の高等教育機関との単位互換が可能な体制を整えているか					
	教授・学習評価	9　授業内容は看護学の教育内容として妥当か 10　授業形態（講義・演習・実習等）は授業内容に応じて選択され、授業計画等に明示されているか 11　授業内容や指導方法（説明・発問・指示・演示等）は学生のレベルに合うように工夫や改善がなされているか 12　授業評価を定期的、計画的に実施し、結果に基づいて授業を改善しているか 13　教育課程の評価を定期的、計画的に実施し時代の要請、変化にあったものに修正しているか					
	学習への動機付けと支援	14　シラバスは、学生が授業内容を理解しやすく、授業内容と一致しているか 15　シラバスの提示や学習への指導は、養成所として一貫性があり、学生の学習への動機付けとなっているか 16　学習への指導において、学生に対して人権への配慮がされているか				
	学生の看護実践体験への保障	17　臨地実習施設は、養成所の教育理念・教育目的・教育目標を理解しているか 18　臨地実習施設は学生の学習を支援する体制を整えているか 19　臨地実習における学生の学びを保障するために、臨地実習指導者と教員の役割が明確になっているか 20　臨地実習指導者と教員の協力体制が整えられているか 21　学生からケアを受ける対象者の権利を尊重するための考え方を明示しているか 22　対象者の権利を尊重するための考え方に基づいて計画的に学生を指導しているか 23　臨地実習において、学生が関係したインシデントを把握、分析しているか 24　学生に対して安全教育、安全対策を計画的に行っているか					
Ⅲ 学校経営・管理運営	＊学校運営	1　学校設置者は、明確な将来構想のもとに、運営の中・長期的計画及び年間計画を立案しており、それが教職員に理解されているか 2　学校設置者は、運営の中・長期的計画、年間計画を実施・評価しており、その結果を教職員に周知しているか 3　学校評価を組織的に行い、その結果を教職員で共有し、学校運営の改善に結び付けているか	学校運営：長期展望をはじめとする情報開示に課題がある。学校全体での情報共有の方策が急務。病院収益の変動などから学校独自の長期展望の策定は難しい。しかし可能な範囲での中・長期展望の策定を急ぐ必要がある。	なし	なし	了承とする。
	＊組織体制	4　学校の組織体制は、教育理念・目的を達成するための権限や役割機能が明確になっているか 5　意思決定システムが明確であり、組織構成員の意志を反映できるように整備されているか 6　意思決定システムは決定事項が周知できるようになっているか 7　学校運営などに学生の意見が反映されているか 8　学生・非常勤講師や教職員の個人情報保護について考慮しているか 9　災害など非常時の危機管理体制が整っているか	組織体制：通常平穏時には、緊急の課題が見当たらない。災害発生時の学生とのやり取り（安否確認）については、2020年度から連絡体制LINE公式アカウントが整備される予定である。	なし	なし	了承とする。
	＊教職員の資質の向上	10　教職員の任用についての考え方は、教育理念・教育目的を達成するために整合性を持っているか 11　教職員の資質の向上についての考え方と対策は、教育理念・教育目的を達成するために整合性を持っているか 12　教職員の倫理規定は明確になっているか		なし	なし	了承とする。
	＊財政基盤	13　財政基盤を確保することについての考え方が明確であり、学習・教育の質の向上につながっているか 14　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理解しているか 15　財政についての教職員の意見を経営・管理過程に反映できるようになっているか	財政基盤：ここ数年は支出が収入（収益）を上回っており、赤字は砂川市と病院で半分ずつ負担している。人件費以外の支出は大きく変わっていないが、人件費の高騰が著しい。要因は、勤続年数が長い教員とガイドライン8人を超える11人の専任教員数である。現状ではこの人数が必要と判断されているが病院収益との関係も無視できない。	①勤続年数が長い教員が財政的（人件費の高騰）に圧迫させている表現ともとられるが、表現としてはどうなのか疑問である。	①市立病院の附属校という特性もあり、病院勤務の長い看護師が、教員として学校に勤務する場合が多いことが原因である。ただし、表現としては、不適切な表現と思いますので、訂正します。	訂正を持って了承する。
	＊施設設備の整備	16　学習・教育環境の整備について、管理者の考え方に基づき、整備計画を立案し実施しているか 17　施設設備は、医療・看護の発展や、学生層の変化に合わせて、計画的に整備改善されているか 18　学生が学生生活を円滑に送り、教職員が職務を円滑に遂行できるように施設設備を整備しているか	施設設備の整備：適宜調整を図り協働し改善されている評価である。5カ年計画策定によって計画的な整備を図りたい。	なし	なし	了承とする。
	＊学生生活への支援	19　学生が学習を継続できる支援体制を、活用しやすいように整えているか 20　支援体制は実際に学生に活用され、学習の継続を助けているか 21　学生の心身面での健康管理について、健康管理委員会を設置し、年間計画を立案・実施・評価しているか 22　危機管理マニュアルを作成し、それに基づき防犯・防災（非難）訓練を行うなど、安全確保の体制を整えているか 23　学生生活・進学・就職に関して学生の相談に十分応じているか	学生生活支援：課題のある学生については最大限の情報提供支援が行われている。スクールカウンセリング・傾聴法の導入など体制の整備は行われている。特定の教員（特に学年担当）に負担が大きいため、チューター制度を2019年度から導入した。成果を含めた評価を待たい。当校では健康管理委員会は設置していない。しかし健康管理規程に基づき学生の健康管理支援は十分に行えていると考える。学生の心身の健康管理への支援は継続されている。課外担当と学年担当が中心となり、年間計画の立案・実施・評価を行っている。砂川市立病院への就職状況が悪化している（新卒採用人数の減少）。そのため修学資金の貸与など貸し付け条件が一層厳しくなる。	①砂川市立病院への就職状況が悪化しているというのは、病院職員（看護師）の移動が少ないといことか？ ②修学資金の貸与など貸し付け条件が一層厳しくなるのか？。 ③2019年導入のチューター制度の成果は？	①市立病院の退職者（看護師）が減少している。よって市立病院を希望する学生の採用数が減少しているが、他の医療機関への就職希望は対応できている。 退職者の減少理由としては、1.職場環境の改善対策の成果 2.定年退職者の再雇用制度による再就職 3.産前産後、育児休暇後の復帰者が多い などが主な要因です。 ②貸与条件の変更は現在考えていない。 ③学生からの満足度は上昇している。担任以外に各学年10名程度に教員1名を割り当て、学習・就職・家庭問題など「なんでも相談できる」をメインに学生からの不安や不平に耳を傾けている。チューターの選任は学生本位で選任できる体制である。	説明について了承とする。
	＊広報	24　教育・学習活動に関する情報提供を関係者（保護者等）に行っているか 25　関係者（保護者等）への情報提供は関係者の協力・支援を得ることにつながっているか 26　看護師養成機関としての存在を、十分アピールする広報活動を適切に行っているか	広報：対外的に広報は不足している。HPなどの活用が不十分である。事務と教務が連携し定期的なHPの更新などを図る。学生の学修を目的とする保護者との情報共有は、成績表・事務連絡で行われている。しかし評価として不十分と捉えられているのは、砂川市立病院修学資金貸与・砂川市立病院就職について、保護者と学校に認識が一致しないことである。保護者懇談会のガイダンスでは不足しているため、年度毎の修学資金手続き時の情報共有を追加する。広報に関しては募集要項のQRコードの掲載や、ICTを活用しSNSの活用も検討し現状にあったITリソースの拡充と活用を図る。	①修学資金と市立病院就職に関して認識が不一致とは	①保護者には修学資金の貸与と市立病院への就職が連動されていると認識している場合があるため、一致していないと評価した。	①砂川市立病院への就職が約束されているものではないのであれば、受験者数の減少にも繋がることが考えられる。砂川市立病院への就職が制限される場合でも、他の医療機関への就職支援活動などの手厚いサポートが必要と考る。
Ⅳ 教員の育成	＊教員の教育・研究活動の充実	1　教員が専門性を発揮できるように、担当科目と時間を配分しているか 2　教員が授業準備のための時間をとれる体制を整えているか 3　研修や出張で学会等に参加した成果を他の教職員に還元する仕組みがあるか 4　教員が計画的に研究調査活動を行っているか 5　教員の研究活動を保障（時間的・財政的・環境的）しているか 6　教員が他の教員の授業を参加、講評できる制度があるか 7　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いるか	業務過多・多忙との評価が出ている。実際には組織としての支援を法律・服務規程に則り最大限に行っている。年間の業務量の平均化が課題であり、各個人でのカリキュラム進度表のチェックと交渉も職業人として責任を持って遂行してもらいたい。 業務の整理・効率化を一層進める。しかし教育は効率化の側面だけではなく、学生の人権を尊重し、学習を支援するために非効率的な活動も重要である。個人の努力だけに頼らない組織としての、業務の整理・効率化と十分な学習支援を両立する戦略を整えることが重要である。 「実習指導時間が多く研究には取り組めていない」との意見では、時間の保障も一つの課題であるが、教員の資質の育成という視点でも組織全体で「時間」「財政」「環境」の整備を早急に図る。 研修の参加は保障されているとの意見であるが、計画的な教員の資質の向上を考えると現状では不十分と思われる。研修で学んだことの組織への伝達・実践には課題が多い。年間約100万円の研修予算を獲得している。病院では3年に1回の道外出張のルールからは、大変恵まれている。職責の特性はあるので、一概に病院－学校の比較はできないが、研修で得た知識を組織に伝達し定着運営させる責任は重い。 教員間の協力体制は評価点が低下しており、特定の教員の業務過剰が認められる。専任教員ラダーや健康状態への配慮などもあり、業務の完全な平均化は難しい。しかし各教員がやりがいを持って、健康的に業務を遂行できる対策を継続する。早急に教員の資質の向上への支援を整える必要があり、ファカルティ・ディベロップメント（FD:教員が授業内容・方法を改善し向上支えるための組織的な取り組みの総称）の充実を図る。またFDの一環として、2020年度より授業研究に着手する。 教員の専門性への配慮には不満が表出されており、教員育成計画の計画的な実行が求められる。しかし専門学校のスケールデメリットとして、専門性のみを追求できる環境に無い。教員のモチベーションと業務のバランスについて教員の同意と理解が必要である。	①特定の教員への過剰業務とはどのような背景なのか？ ①-2　休職の原因が過剰業務ではないのか？ ①-3　時間外勤務の実情は？ ②2020年度より授業研究に着手とは？	①この評価年度には、休職する教員が複数発生したことから、業務負担が増えたものである。 ①-2　過剰業務も一つの要因と考えられるが、他にも様々な要因があると考えています。 ①-3　年間一人当たり50～60時間（平均）で、サービス残業はしていない。 ②他の教員の授業に参加し、相互の意見交換を実施すると言うものであるが、休職などによる教員の減少や新カリへの対応等により業務が増大し、実施には至っていない。	今後においても労働環境を適切に実施することで了承とする。

別紙「**自己点検・自己評価　総括表**」

砂川市立病院附属看護専門学校

領域	大項目	評価項目	自己点検・自己評価	委員からの質問・意見	学校側の回答・説明	委員会評価
Ⅴ 入学・卒業対策	＊入学	1　入学者の選抜は教育理念・教育目的との一貫性はあるか 2　入学者の状況、入学者の推移について、入学者選抜方法の妥当性及び教育効果の視点から分析・検証しているか	入学：18歳人口の減少に伴う受験生の減少に早急に対策が必要な項目である。対策を策定するためにも客観的な分析資料が必要である。何をどのように、については、入試担当者と事務との意見交換が重要である。2020年度は量的な分析が活用できるようにする。	①受験者数の減少への分析・対応は？	①主に、受験生世代の少子化、都市部での学部や専門学校の増設などが考えられる。	①高等学校の進路説明会への参加やSNSの活用で積極的なPRをするなどの対応を求める。
	＊卒業・進学・就職	3　卒業時の到達状況を計画的に捉え、分析しているか 4　卒業生の就業・進学状況を分析しているか 5　卒業生の就業先での評価を把握し、問題を明確にしているか 6　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か 7　卒業生の活動状況を把握し、統計的に整理しているか 8　卒業生の活動状況の分析結果を、教育理念・教育目的・教育目標・授業の展開に活用しているか	卒業・進学・就職：“卒後実践能力調査”卒業生の状況を把握、教育目標（学年到達目標）到達度の分析を継続して実行している。カリキュラムへの反映など教育実践への活用が課題である。卒業生の状況を把握は現状での量的調査に加え、質的調査も加えより現状の把握に努める。 また、卒業までの学生数の変動（留年・休学・復学・退学）は、入学試験で学校の求める学生の選抜の評価である。手厚い学習支援と精神面への支援を行い、休学者・退学者の減少に努める。ただし、学生の意思を尊重し学ぶ時間の保障をするための学修期間の延長にも柔軟に対応する。	なし	なし	了承とする。
Ⅵ 地域貢献・国際交流	＊地域貢献	1　養成所が設置されている地域の特徴やニーズを把握しているか 2　看護教育活動を通して地域社会への貢献を組織的に行っているか 3　養成所から地域社会へ情報を発信する手段を持っているか 4　地域内の諸資源を養成所の学習・教育活動に取り入れているか	「地域貢献」地域と学校の相互のかかわりが不十分という評価と推察する。地域社会への情報発信へは方法論も含め検討と改善が必要である。砂川高校での科目担当（講師）、進路希望者（高校生）への進学説明会、学生や教員のボランティア活動などの実践は行われているが、改善の余地があるという評価である。広報の項目との重複はあるが、オープンキャンパス実施方法（HP告知、指定校のみの制限を解除）、HP上での情報公開の工夫（例：SP演習・教員学生ボランティアなど）、砂川市立病院HPのトップに学校情報更新のポップアップなどが挙げられる。	地元（管内）小中の病院及び介護施設などは、看護師が依然不足しいる現状がある。大規模病院だけでなく、そう言った分野への進路も選択肢に加える検討が必要と考える。	令和4年度からカリキュラムも改正となり、益々看護の分野でも地域連携が重要となってくることもあり、今回の意見も前向きに検討して行く。	了承とする。
	＊国際交流	5　国際的視野を広げるための授業科目を設定しているか 6　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か	「視野を広げる環境」は、Wi-Fi環境を整え学生のインターネットへの自由なアクセス、教員テキストの電子書籍化とタブレットの活用などの取り組みが行われている。更に国際交流に関して授業科目の設定（新カリキュラムに向けて）、特別講義（海外で活躍する卒業生・地域で生活をする国際交流の体現者など）での見聞、外国の文献の所蔵、インターネットなどの自己学習の環境整備が求められていると推察する。また授業科目の設定に関しては新カリキュラムの授業科目策定を待つ。	なし	なし	了承とする。