

看護学教育評価 評価報告書

受審校名 公立大学法人三重県立看護大学看護学部看護学科

(評価実施年度) 2021 年度

(作成日 2022 年 3 月 11 日)

一般財団法人 日本看護学教育評価機構

I. 総合判定の結果

(適合 不適合 保留)

認証期間：2022 年 4 月 1 日 ～ 2029 年 3 月 31 日

II. 総評

三重県立看護大学看護学部教育理念は、県立大学としての設置の趣旨に合致し、教育目標は教育理念を具現化している。また、教育目標と整合性のあるディプロマ・ポリシー（以下、DP とする）が明示され、その DP との関連性が明確なカリキュラム・ポリシー（以下、CP とする）が示されている。高大接続事業における育成プログラムでは、主体的に学ぶ心構えを作るという工夫にとどまらず、看護職者を目指す高校生の未来を見据えて、高校生・保護者・県内医療機関との連携強化を図る取り組みが行われている。

教育課程における教育・学習活動として重要な各授業シラバスには、当該科目と DP との関連および CP を反映した教育方法と学生への期待が記載されており、学生が修得すべき能力を理解しながら学修するための内容となっている。教員の活動をさらに活性化するための「教員活動評価・支援制度」があり、有効に活用されている。研究能力向上を目指した組織的な支援も行われており、科学研究費補助金採択率は全国大学平均を上回る実績をあげている。社会貢献活動に関しては、附設する地域交流センターに全教員が兼務して活動する体制がある。本センターにおける活動は社会貢献であるとともに、教員が地域特性や変化する社会のニーズを把握し、看護職や地域住民とつながる機会にもなっており、高く評価できる。臨地実習に関する重要事項は実習要項に明記され、学生・教員・実習施設関係者に周知されている。また、実習指導体制の強化を図るため、臨地教授制度・人事交流制度を運用しており、その効果も確認できることから、優れた取り組みと評価できる。

教育課程の評価としては、学生による授業評価、教員による学修評価に加えて、学生・卒業生・卒業生の就職先を対象として、同じ評価項目による学修成果に関する調査を実施している。看護管理者に対して、卒業生の評価を聞く機会も設けている。また、定期的に卒業生を対象とした調査を実施し、明らかになった課題に組織的に対応している。

DP との整合性のあるアドミッション・ポリシー（以下、AP とする）は、高校生・高等学校教諭・保護者にとってわかりやすく示されている。また、高大接続事業において、大学の教育内容と入学者の進路選択のミスマッチを防ぐため、入学前からキャリアデザイン教育プログラムを実施している。本プログラムを受講した入学者には休学・退学者が出ていないという実績が得られており、意義ある取り組みと評価できる。

一方、看護学教育プログラム全般に関して重要な職責を担う責任者の選考基準は明文化されておらず、現状では、日頃の仕事の様子や面談・教員活動評価・支援制度の結果等により学長が指名している。今後は、選考基準を明確にしていく必要がある。

なお、「自己点検・評価報告書」には、推奨観点も含めて根拠資料に基づいて現状と組織的な取り組み、さらには課題があると自己評価した部分については改善の方向性を示している。また、実地調査において学生や若手教員からも、自己点検・評価報告書に示された取り組みと合致する意見が述べられていた。自己評価に基づく改善に組織的に取り組んでい

ることが認められる。

今後は、充実した着実な取り組みの継続のみならず、自己点検・評価を通してのさらなる発展と、優れた取り組みの成果を国内外に発信していくことを期待する。

Ⅲ. 概評

評価基準 1 教育理念・教育目標に基づく教育課程の枠組み

1-1. 看護学学士課程の教育理念・教育目標

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

教育理念には、「社会の幅広い分野において、人々の保健・医療・福祉の向上に寄与する人材育成を目指すこと」が示されている。教育理念は、「三重県内はもとより国内外の看護の発展並びに保健、医療及び福祉の向上に寄与する」という県立大学としての設置の趣旨に合致している。また、教育目標は教育理念を具現化しており、地域の生活文化・歴史などを理解し、地域特性に応じた看護実践を展開できる能力についても明記されている。

1-2. 看護学学士課程のディプロマ・ポリシー等

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

卒業時に獲得すべき能力が、9つのDPとしてわかりやすく示されている。また、6つの教育目標とDPとの関係性が矢印で示されており、DPと教育目標が整合していることが確認できる。さらに、各DPには、「姿勢・態度、知識・理解、興味・関心・意欲、技能・表現、思考・判断」の内の何と関連するDPであるかが明示されている(資料39)。

ただし、教育目標「6)国際・異文化理解とコミュニケーションの能力を身に付け、国際的視野をもって活動できる能力を養う」については、DP「D. 様々な職種との連携において、看護専門職としての役割を果たすためのコミュニケーション能力を身につけている」と関連付けられているが、国際的視野をもって活動できる能力を培うことと「DP-D」との関連性がわかりにくい。教育目標6)については、目標を達成するために求める能力をDPにわかりやすく示すことが望まれる。

当該教育課程を修めることにより付与できる資格については、全学生が看護師と保健師の両方の国家試験受験資格を得ることができる教育課程であること、助産師教育課程を自由科目として設置していることが明示されている。

1-3. 看護学学士課程のカリキュラム・ポリシーと教育課程の枠組み

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

CPは、DPで示しているそれぞれの能力を「身につける科目」としている。授業科目は「教養・基礎科目群」「専門支持科目群」「専門科目群」「総合科目群」の4つの科目群で構成されており、DPと各科目との関連がカリキュラムマップ(資料25)により明示されている。また、このカリキュラムマップによって、専門支持科目群と専門科目の関連性が理解できる。さらに、教育課程の点検として、文部科学省「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」と授業科目との対応を確認している。授業科目の順序性については、履修年次別授業科目構成表に明確に示されている。

高大接続事業においては、2014 年度からの文部科学省「大学教育再生加速プログラムテーマⅢ高大接続」に選定された「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム」を拡充している。主体的に学ぶ心構えを作るという工夫にとどまらず、看護職者を目指す高校生の未来を見据えて高校生・保護者、県内医療機関との連携強化を図っていることは特筆すべき取り組みである。また、2020 年度から導入した、入学前に自己の学習目標・学習計画を立案し、それに沿って取り組んだ成果物を入学後に提出する入学前教育は、CP の「学生の主体的な学習を促す教育方法」につながると評価できる。

1-4. 意思決定組織への参画

大学組織に関する規程等において看護学教育の構成員が明確に示されており、教学研究担当理事（学生部長）が看護学教育の責任者として、教育に関する上位の決定権のある会議に議題を提出できる体制となっている（資料 5）。学生部長は、教授会規程（資料 44）において学長任命と定められている。一方、自己点検評価では、小規模な単科大学であり、明確な選考基準を定めていないが、日頃の仕事の様子や面談、教員活動評価・支援制度の結果等により学長が指名しているとされており、選考基準は明文化されていない。

開学以来、「学生部長」が実質的に「学部長」の職責を果たしてきていたことから、職と職責を明確にするため、第三期中期計画の開始の時期（2021 年度）に合わせ、新たに「学部長」を設置している。看護学教育に関する重要な職責を担う責任者の選出であり、公平性、透明性を担保するためにも、今後は、選考基準を明確にしていく必要がある。

評価基準 2 教育課程における教育・学習活動

2-1 教育内容と目標・評価方法

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

各科目担当者が DP・CP に基づいた教育内容を構成できるよう、FD 研修会等を実施している。シラバス作成に関しては、シラバス作成要領（資料 26）を定めるとともに、教務委員会で点検・確認している。各シラバスには、当該科目と DP との関連について主要な DP 1 つと関連する DP2 つが示され、当該科目と DP との関連が学生にもわかりやすい。加えて、CP に定めている「学生の主体性を育む姿勢」に関して、シラバス項目「学生の主体性を伸ばすための教育方法と学生への期待」内で、学生へのメッセージという文脈で具現化されている。

また、各シラバスには、到達目標・成績評価方法および再試験の有無と基準等が明記されている。成績評価基準に関する事項は、種々の規則（資料 2・16・12-1）に定められており、学生便覧や大学ホームページにて周知されている。学生個々の成績通知表は、チューターである教員によってフィードバックされ、原則として保証人宛に郵送されている。また、「学生の成績評価確認および異議申し立てに関する要項」（資料 48）を定め、学生の疑問・不服を把握し対応しており、成績評価に関する仕組みは整えられている。

2-2 教員組織と教員の能力の確保

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

教員配置は、一般社団法人日本看護系大学協議会（以下、JANPU とする）の実態調査デ

一タを上回っている。精神看護学分野の教員数が他分野より少ない現状はあるが、実習施設からの人材派遣により教育体制を維持し、教員確保にも尽力し改善に向けて取り組んでいる。教員の採用・昇任基準は種々の規則により定められており、適切な審議過程を経て選出されている。

教員の活動を向上させるために、「教員活動評価・支援制度」（資料 9）を導入している。また、本制度は3年単位でポイント制による評価も導入しているが、ポイントを得るための活動に傾かないように、目標管理の観点重視という姿勢も実地調査において示された。この制度に基づき、各教員は年度当初に活動計画を策定し、年度末にその評価を行っている。実際に、本制度による取り組みは、若手教員にとって教育・研究・社会活動のバランスを考え、上司との面談によりフィードバックが得られる機会となっている。

教員の看護実践活動は、附設する地域交流センター事業を通じて実施され（資料 49・50）、教員が広く活動を展開できるよう組織的に支援している。また、実地調査においては、臨床現場と教育研究現場との人事交流制度も組織的支援になっていることが示された。現在は、医療機関からの看護職員の受け入れは継続しているが、医療機関や行政機関への教員の派遣は看護学系教員数の不足により困難な状況にある。しかし、若手教員からは派遣が認められれば希望したいとの意見があった。今後、高度実践看護師資格取得者である教員の増加も予測されることから、既存の制度の発展的な運用が期待される。

教員の研究能力向上のための組織的な支援としては、「外部資金獲得・知的財産等の研修会開催」「業績に応じて経常的研究費に追加配分される研究費・学長特別研究費」（資料 51・52・53）がある。科学研究費補助金採択率は2020年度37.5%であり、全国大学平均を10ポイント強上回り、2019年には特許権1件を取得するという実績をあげている。また、前述した「教員活動評価・支援制度」の評価結果に基づく、国内外大学等での研究活動を目的とした派遣・大学院博士後期課程への進学支援も実施している。さらには、研究支援委員会において、現状調査を基にした教員の研究時間の確保対策について検討することが予定されており、さらなる支援につながる組織的取り組みが期待される。

教員の社会貢献活動に関しては、前述した地域交流センターに全教員が兼務して所属し、教育研究の成果を社会に還元するために組織的に活動する体制がある。特に、本センター事業の一つである「教員提案事業」は、教員が手上げ方式により専門性を活かして取り組む事業であり、2020年度は22事業の報告（資料 49）があった。これらの事業は、地域における社会貢献であるとともに、教員にとっては地域特性や変化する社会のニーズを把握し、看護職者や地域住民とつながる機会にもなっており、高く評価できる取り組みである。

2-3 教育方法：学生が主体的に学ぶための種々の工夫

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

各シラバスには、学生が受講前後の自己学習をすすめるための事項が記載されている（資料 27）。また、授業科目の特徴に応じて、患者等の当事者や保健医療・福祉現場の専門職を招聘する、チーム基盤型学習やルーブリック評価を導入するなどの取り組みを行っている。学修の到達度評価に関しては、DPに、JANPU「看護学士課程におけるコアコンピテンシーと卒業時到達目標」（以下、「JANPU コアコンピテンシー」とする）を組み合わせた評価項目を作成し、学年毎および卒業時の学生を対象に継続的な調査が実施されている（資料 56・

57)。学生が到達すべき目標達成のために主体的に学習し、自己評価できる体制が整っていることが確認できる。

実習用モデル等の教材については、予算委員会が必要性を検討して整備・更新を行っている。IT 機器を整備・運用している情報センターには、システムエンジニア 2 名が配置され、システムの保守管理のみだけでなく学生対応も行っている。学生の自己学習やグループ討議ができる施設としては、授業等で使用していない時間帯の演習室や 2021 年度から運用されたラーニングコモンズがある。また、看護実習室も学生が自由に使用できる環境や規則等が整えられており、学生の希望によって該当する教員が支援する体制がとられている。実地調査においても、教員からは学生の主体的学習を重視している姿勢が示され、学生からは教員の支援も含めて、主体的に学習に取り組んでいる様子が具体的に示されていた。

図書館には、学習に必要な図書・国内外定期刊行物・視聴覚教材・電子ジャーナルが豊富に揃っている。学内のみならず近隣の他学生・看護職者等にも利用され、県内の看護学教育・研究の推進に寄与している。情報検索端末は 12 台設置され、蔵書点検システム・国内外文献検索データベースも十分に整備されている。

2-4 臨地実習

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

講義・演習科目と臨地実習科目は内容が連動している。特に、実習科目を含む特定の授業科目については、履修条件としての先修科目が定められ学生に周知されている（資料 20）。また、実習要項（資料 29「全実習概要」）に 4 年間の臨地実習の段階的構成が示されている。この実習要項には、『大学と実習施設の関係』『実習担当教員と実習指導者の役割』『感染症対策・感染症暴露や集団感染予防対策』『実習時に発生する傷害・損害への予防・対策』『個人情報の保全』『ハラスメント予防の取り組みと発生時の対応』が記載されている。臨地実習における感染防止対策については、教務委員会下部組織である実習小委員会で検討、教務委員会で審議の上、リスク管理委員会による確認・指示を受ける体制を整えている。臨地実習教育の必要事項の検討が組織的に行われ、実習要項により学生・教員・実習施設関係者に周知されていることが認められる。

臨地実習指導に関しては、1 グループ 5 名程度の学生に対して、原則として 1 グループに 1 名以上の教員を配置している。合わせて、実習指導員（契約職員）を雇用し、臨地実習指導体制の充実を図っている。教員の実習指導能力の向上を図るために、FD 委員会において研修会や情報共有の場を設けている。また、主に実習指導にかかわる助教・助手のミーティングを年 3 回開催し、より効果的な実習指導等について検討している。

さらには、臨地実習施設における保健・医療機関の職員を臨地教員として任命する臨地教員制度があり、2020 年度は看護職者 25 名に臨地教授等の称号を付与している。また、2-2 で述べた人事交流制度により、大学と連携協力協定を締結している三重県内の医療機関から、年間約 3 名の看護職者を受け入れている。派遣する病院側にとっては病院における教育者としての人材を育成でき、教員にとっては派遣された看護職者との交流を通して医療機関等の現状への理解を深める機会となっている。実際に、派遣された看護職員が助手として専門分野の実習指導を担当し、教育上の効果があったという評価も報告されており、優れた取り組みと評価できる。

2-5 教育課程展開に必要な経費

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

公立大学法人であるため、中期財政計画に基づき毎年度の予算の策定・執行が行われる。大学運営のための予算編成や執行にあたっては、教職員の意向を反映させるために組織規程に基づき、予算委員会を設置している。予算委員会においては、予算編成・予算配分および配当等の決定に、教学研究担当理事（2021 年度より学部長兼任）が教育課程の責任者として関与する体制となっている。

決定した予算内容は、教授会において説明され、その執行は各種規則に基づき、適切に執行される体制になっている。各領域や科目に必要な予算は、領域長や科目責任者が定められた手続きに則り申請し、予算委員会・経営審議会・理事会での承認後、「財務会計規則」等を遵守して執行している。研究に必要な予算として大学から配分される教員研究費には、個人研究費、教員活動評価・支援制度による研究費、地域交流センター事業による研究費、学長特別研究費があり、教員は必要な手続き（資料 67）を経て執行できる。

評価基準 3 教育課程の評価と改革

3-1 科目評価・教育課程評価と改善

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

教務委員会を中心に、教員アンケート等の結果を踏まえ、科目間の関連性の確認と教育課程を評価し上部の会議に報告しており、教育目標や DP の達成を目指した教育課程を組織的に評価する体制は整っている。教育課程が文部科学省「看護学教育モデル・コア・カリキュラム」と対応していることを確認している。科目間の関連性をカリキュラムマップで示し、各科目は関連する DP の項目をシラバスに明記しており、教育課程は DP の達成に向けて展開されていることが確認できる。

FD 委員会は、全学生を対象に「学生による授業評価」（資料 31-1～6）により授業科目毎の教育内容や教育方法の評価、「大学生活に関するアンケート」（資料 69）によりシラバスの内容や授業内容に対する満足度を調査している。それらの結果を、科目担当教員にフィードバックするとともに、学生と教職員に公表している。「学生による授業評価」の講義科目の平均点は 4 点満点中 3 点台・実習科目の平均点は 5 点満点中 4 点台、満足度は 90%以上であり、学生からの評価は高い。加えて、毎年 4 月に 2 年生以上の学生を対象に、DP と「JANPU コアコンピテンシー」を下位の評価項目とした「学修成果アンケート」（資料 56）による DP 到達度評価を実施し、結果を学生と教員にフィードバックしている。評価値は、学年が進行するにつれ高くなっている。また、FD 委員会を中心に、DP との関連性・授業の内容や教育方法を評価項目とした「教員相互による授業点検評価シート」（資料 7-1）を用いて、教員による授業評価を実施している。

授業を担当する全教員は、「学生からの授業評価」・「学修成果アンケート」・「教員相互の授業評価」を踏まえて、今後の授業の方針や工夫を記載した「評価授業改善報告書」（資料 7-3）を作成し、授業改善につなげている。「評価授業改善報告書」は、学生と教員に公表している。また、評価が低い DP に関連する科目の教育方法等を検討し、授業改善に活かしている。加えて、FD 活動による授業評価に関する研修会も開催している。

授業科目ごとの評価および教育課程の評価を多面的に継続して実施し、FD 委員会を中心

に評価結果を改善に結び付けるための組織的取り組みが実施されていることが確認できる。さらに、2021 年 2 月には、教育課程評価に関する申し合わせ（資料 12-3）が策定されており、大学レベル、教育課程レベル、科目レベルの 3 段階で継続的に教育課程を評価し、評価結果に基づく課題のさらなる改善が期待できる。

3-2 卒業状況からの評価と改善

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

入学年次別の卒業率、留年や休学、退学者数およびその理由が把握・分析され、上位の会議に報告されている。学習面や健康面の問題を抱える学生に対しては、チューター制を中心とし、授業担当者・教務委員長・教務学生課・健康管理室・学校医・臨床心理士が連携し、柔軟な体制で支援が行われている。2016 年度と 2017 年度は、卒業率が約 87%であったが、2018 年度以降は 96%以上となっている。2017 年度は退学者 6 名、休学者 5 名であったが、2019 年度と 2020 年度はそれぞれ、退学者は 0 名、休学者が 1 名と減少している。

DP と「JANPU コアコンピテンシー」を下位の評価項目とした 73 項目にわたる独自の評価指標を作成し、卒業時に到達レベルを評価している。2019 年度の卒業生の結果（回答率 60%）は、DP 9 項目すべて 5 段階中 4 以上となっている。有益な根拠資料となる評価指標を独自に作成していること、卒業時に高いレベルに到達していることは高く評価できる。

看護師・保健師・助産師の国家試験合格率は 2016 年度以降いずれも 90~100%と高く、2016 年度以降の看護職としての就職率は、2018 年度の 99%を除き 100%である。卒業生の約 6 割が県内に就職している。学生の進路は、「人々の保健・医療・福祉の向上に寄与する」という教育理念と一致している。なお、教育理念に「社会の幅広い分野において、看護学の進歩と学問体系の確立に寄与できる将来の看護教育者および研究者の育成」があり、複数の卒業生が母校で看護教育者や研究者として活躍している。今後は、大学設置の趣旨にある「三重県内にとどまらず国内外の看護の発展並びに保健医療・福祉の向上に寄与する」ことを視野に入れて、国内外の幅広い分野において活躍できる人材育成に向けた教育活動ならびに卒業生に対する継続的な支援を期待する。

3-3 雇用者・卒業生からの評価と改善

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

2015 年度に、全卒業生約 1500 名を対象に教育プログラムや卒業後の動向に関する調査（資料 73）を実施し、その後も定期的に卒業生を対象とした調査を実施している。調査から明らかとなった卒業生に対する復職・キャリア形成などの支援や、卒業生間のネットワークの充実、卒業生に対する大学の相談窓口の開設といった課題に対して、同窓会と大学の関係強化や同窓会活動の見える化に関する事業を実施している。定期的に卒業生を対象とした調査を実施し、明らかになった課題に組織的に対応していることは優れた取り組みと評価できる。

卒後 1 年目の卒業生が就業している病院等の担当者を対象に、DP と「JANPU コアコンピテンシー」を下位の評価項目とした調査により、入職 1 年目の卒業生の評価を実施している（資料 56・57）。また、看護管理者との意見交換会を年に 1 回開催し、卒業生の職場で評価を聞く機会を持っている。そして、卒業生の雇用者側の評価結果を、教育課程の改善に結

び付ける組織的な仕組みの構築が課題であると自己評価している。今後、雇用先の評価を教育課程の改善に結び付けたさらなる発展が期待できる取り組みである。

評価基準 4 入学者選抜

4-1. 看護学学士課程のアドミッション・ポリシー

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

AP には、DP との関連から 6 つのポリシーの冒頭に、何のために、どのような資質を求めているのかを示している。例えば、「1. 看護専門職として活躍するために、社会に貢献したいという強い意思を持ち、日頃から人々の営みや社会の動き、さらにはそれらの背景に関心を寄せ、理解を深めようと努めていること」とある（資料 19・70）。このように、DP との整合性がある AP が、高校生・高等学校教諭・保護者にとってわかりやすく提示されている。

4-2. 看護学学士課程の入学試験とその改善

評価の観点を充足しており、適切な水準にあると認められる。

入学者選抜試験は、主に県内高校からの推薦者に対して実施する「特別選抜」と大学入試センターを利用した「一般選抜」であり、AP に明示している身に付けておくべき資質を測るために必要な選抜方法により実施している（資料 19）。入試委員会においては、AP と入学者選抜試験、それによる入学者の適性との関係について検証し、上位の会議等に報告している。

また、看護学教育は入学直後から専門職養成のための教育が開始されるため、大学の教育内容と入学前の志願者の志望動機とのミスマッチが生じると結果的に休学や退学につながりやすいという分析結果に基づいて、入学前に看護学教育に対する理解を深めるための複数のキャリアデザイン教育プログラムを実施している。指定校推薦型選抜等の入学者選抜の一部ではこのプログラムを受けていることを出願要件とするなど、入学者選抜と一体化した取り組みとなっている。これらの高大接続事業プログラム実施以降、進路の再考等を理由とする休学や退学者は一般選抜（前期日程）で入学した者のみで、プログラムを受講した入学者には休学・退学者が出ていない。入学者の進路選択のミスマッチを防ぐという結果が得られている。

IV. 提言

「長所・特色」

1. 高大接続事業において、2014 年度からの文部科学省「大学教育再生加速プログラムテーマⅢ高大接続」に選定された「三重の保健医療を支える未来の看護職者育成プログラム」を拡充し継続して実施している。このプログラムでは、主体的に学ぶ心構えを作るという工夫にとどまらず、看護職者を目指す高校生の未来を見据えて高校生・保護者、県内医療機関との連携強化を図っている。また、本事業において、入学前に看護学教育に対する理解を深めるためのプログラムを実施している。本プログラムを受講した入学者には、休学・退学者が出ていないという実績が得られており、入学者の進路選択のミスマッチを防ぐことにつながっている。高大接続事業と入学者選抜とが一体化した意義ある取り組み

と評価できる。

2. 大学に附設する地域交流センターに全教員が兼務し活動する体制が整っている。本センター事業のひとつに教員の手上げ方式により専門性を活かして取り組む「教員提案事業」があり、実績をあげている。この事業は地域における社会貢献であるとともに、教員にとっては地域特性や変化する社会のニーズを把握し、看護職者や地域住民とつながる機会にもなっており、高く評価できる。
3. 臨床現場と教育研究現場との相互理解を目的とした人事交流制度がある。現在は、大学と連携協力協定を締結している医療機関から、継続して年間約 3 名の看護職者を助手として受け入れている。派遣する病院側にとっては病院における教育者としての人材を育成でき、教員にとっては派遣された看護職者との交流を通して医療機関等の現状への理解を深める機会となっている。また、派遣された看護職者による専門分野の実習指導は、臨床で培った指導能力が発揮され、教育上の効果があったという評価も得られており、優れた取り組みと評価できる。
4. ディプロマ・ポリシーと「JANPU コアコンピテンシー」を下位の評価項目とした独自の評価指標を作成し、在学生には学年毎・卒業時に調査している。合わせて、同評価項目を用いた調査を卒業生および卒業 1 年目の卒業生が就業している病院側を対象に実施している。また、看護管理者との意見交換会の中で卒業生の評価機会も設けている。さらには、これらの雇用者側からの卒業生に対する評価結果を、教育課程の改善に結び付ける組織的な仕組みの構築が課題であると自己評価している。今後、雇用先の評価を教育課程の改善に結び付けたさらなる改善が期待できる。

「検討課題」

1. 看護学教育プログラムを統括し決定する会議に、看護学教育の責任者である学生部長が参画する体制が整っており、開学以来、「学生部長」が実質的に「学部長」の職責を果たしてきた。しかし、「学生部長」の選出は、学長が日頃の仕事の様子や面談、教員活動評価・支援制度の結果等により指名するという方法で行われており、選考基準が明文化されていない。2021 年度以降は職と職責を明確にするため、新たに「学部長」を設置している。今後、看護学教育に関する重要な職責を担う責任者(学部長)の選出においては、公平性、透明性を担保するために、選考基準を明確にしていく必要がある。

「改善勧告」

なし

以上