

看護学教育評価
評価報告書

受審校名 聖マリア学院大学看護学部

(評価実施年度) 2022 年度

(作成日 2023年 3月 10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)

認定期間：2023年4月1日～2030年3月31日

II. 総評

聖マリア学院大学看護学部は、建学の精神である「カトリックの愛の精神」を踏まえ、「豊かな人間性と深い教養を備え、高度な専門性と倫理性を有する看護専門職として、高度の看護知識と技術に基づく科学的な看護実践能力を養い、広く人間社会に寄与できる篤実有能な人材を育成する」ことを教育研究上の目的とし、教育目標と教育に関するポリシーに整合した看護学教育を行っている。

教育課程は、理念・目標、ポリシーと一貫しており、学年進行に伴い専門性を高めていく順次的・体系的な編成となっている。また、建学の精神に基づく人間についての探求や尊厳、生命の尊重を涵養するための生命倫理教育、ロイ適応看護モデルに基づく看護を実践するための科目や国際看護の理解を深める科目を各年次に積み上げ式に配置しており、カトリック系大学の特色を有する教育課程であることが認められる。

教育内容はディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づき設定され、各科目の学修目標は具体的で、目標到達を測る評価方法との関連が認められる。また、教員のティーチング・ポートフォリオの作成と教員間の共有およびカリキュラム研修会の取組みは高く評価できる。教育方法に関しては、授業ごとに目標達成に適した方法を採用し、学生の主体的な学びを促進する能動的学修を積極的に取り入れている。また、能動的学修に関わる施設設備や教員立ち合いによる時間外ラボの開設による支援など、教育効果を高めるためのさまざまな工夫がなされている。主たる実習施設である聖マリア病院との間で、臨床教授等の称号付与、連絡協議会、実習教育担当者会議、教育モデル病棟の設置、さらにはOSCEへの実習教育担当者の参加などにより、教員と実習教育担当者が有機的に連携する共同指導体制を確立していることは、優れた取組みと評価できる。

ディプロマ・ポリシーに示す学修成果、科目・教育課程の評価は、アセスメント・ポリシーのもと、「教学マネジメント会議」・「教育の質向上委員会」が中心となって、卒業時の到達目標達成度アンケート、教員対象の「教育課程の評価アンケート」を実施し、その結果に基づいて行っている。

入学者選抜は、アドミッション・ポリシーに基づいて実施されており、毎年度の入学試験後の検証により改善が図られている。

一方で、検討を要する課題も見受けられる。まず、看護学教育責任者の選考基準が専任教授の中から学長が推薦する、にとどまっており、看護学教育の責任者としての適格性を保証する選考基準と選考手続きの検討が必要である。また、授業評価の結果は、科目責任者への通知にとどまっている。今後は学生・教員への公表とともに教育の改善に活用する取り組みを検討する必要がある。

今後は、特色ある取組みの伸長・進展を推進するとともに、看護学教育の質向上に向けた取り組みを期待する。

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。

聖マリア学院大学看護学部は、建学の精神である「カトリックの愛の精神」に基づき、教育理念を「カトリックの愛の精神に基づく教育・研究を行って、豊かな人間性と深い教養を備え、高度の看護知識と技術に基づく科学的な看護実践能力を養い、広く人間社会の健康に寄与できる篤実有能な人材を育成することを目的とする」と学則に定めている(資料 2-1)。教育目標は、2021 年度以前は「豊かな人間性」「専門職としての看護実践能力」「全人的に看護する能力」「看護に貢献できる自主的な学習能力」「時代と地域のニーズに合わせて、看護専門職が担うべき責務と役割の開拓」「国際社会への貢献」の6項目であった。2022 年度以降は教育目標の表現でわかりにくい点があったこと、地域重視の観点等から検討し、具体的な内容表記に変更して5項目を設定している(追加資料1)。聖マリア学院大学は、建学の精神のもとに、人間の尊厳を尊重した地域におけるケア文化を創造できる看護者の人材育成の方針・教育理念・教育目標は整合しており、一貫性が認められる。ただし、「グローバル・スタディーコース」と「国際看護コース」を看護学部教育の特色とするには、教育理念・教育目標との一貫性を明示し、その位置づけにふさわしい教育内容の充実が望まれる。

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。

2021 年度以前のディプロマ・ポリシーは、文部科学省が提示した「各専攻分野に通じて培う学士力＝学士課程共通の学習成果に関する参考指針」を参考に、「知識・理解」「思考・判断」「技能」「関心・意欲・態度」について14項目を設定していた(追加資料2)。聖マリア学院大学のミッションを強化するため、2019 年度から教育目標、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー等を検討し、2022 年度以降のディプロマ・ポリシーは8項目(追加資料3)に変更している。これらは看護学学士課程にふさわしい内容であり、教育目標との対応関係も明確である(追加資料3)。また、教育の特徴としてロイ適応看護モデルを基盤にしており、これはディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーにも明記され、臨地実習を含む教育課程に一貫していることが認められる(資料21、41)。さらに2022 年度以降のディプロマ・ポリシーでは、下位項目が設定され(資料43)、より具体的に示されている。教育課程修了後に付与する資格も明示されている(資料17、18、44)。

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。

カリキュラム・ポリシーは、ディプロマ・ポリシーに沿って、2021 年度以前は「編成方法・教育内容」「教育方法と評価方法」として10項目(資料45)、2022 年度以降は編成方法、配置科目、選択コースの設定、評価方法等7項目が設定されている(追加資料3)。教育課程はカリキュラム・ポリシーに基づいて2021 年度以前は、「基礎分野」「実践分野」「発展分野」(資料21)、2022 年度以降は、「生命・健康基盤分野」「基盤臨床・適応看護システム分

野」「グローバル・コミュニティ適応看護システム分野」(資料 41)の 3 分野として体系的に構成されている。「基礎分野」にはキリスト教的な人間観、看護専門職者としての生命観と倫理観、人間・環境・適応・看護の関係等を理解する科目、「実践分野」にはロイ適応看護モデルに基づく対象理解と看護の提供に関する科目、「発展分野」には「基礎分野」と「実践分野」での学習を基に、時代、地域、国際的視点からとらえるケアニーズ、および保健・医療・福祉の向上に寄与する能力を養う科目が配置されている(資料 21)。看護学の基礎を効果的に教授するうえで科目構成および科目の学年配置、前提科目などは適切である。

また、科目担当者間での授業聴講や意見交換、カリキュラム研修会(資料 46)を通して専門関連科目と専門科目の連携が図られている。初年次教育に関する科目は、円滑に大学生活を始め 4 年間を通じて主体的に学ぶための初年次ゼミナールⅠに加え、看護学の実践分野を学ぶための導入科目として初年次ゼミナールⅡ(選択科目)が設置されている(資料 21)。

1-4. 意思決定組織への参画

評価の観点はおおむね充足しているものの、一部に検討を要する課題が認められる。

教育課程の編成や教学に係る協議や調整については、学長、学部長、研究科長、教務部長、担当事務職員などで構成される「教学マネジメント会議」(資料 49)が所掌しており、看護学教育の責任者が教育課程等に関する意思決定組織に参画する体制が整えられている。

しかし、看護学教育責任者である学部長の選考については、学部長候補者選考規程において「本学に勤務する専任教授の中から学長の推薦により理事長が選考する」(資料 5)という記載のみである。適切に学部の運営を統括できる能力を有している学科長の選任は慣習にとどまっており、選考基準を明確に示しているとはいえない。看護学教育の責任者である看護学部長の選考基準を規定等に明記する必要があるとともに、学部教員の意向が反映される選考手続きを整備する必要がある。

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。

シラバスにはディプロマ・ポリシーと科目との関連性が示され、各科目はディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーに基づいて教育内容が構成されている(資料 27)。また、シラバス作成要領ならびにシラバスチェック項目等が作成され、手順に則って教員間でチェックが実施されている(資料 26、52)。シラバスチェックの結果は科目責任者にフィードバックされ、シラバスの改善につながるよう図られている。さらに、2つのポリシーを踏まえた教育内容の構成を振り返ることを目的とした、各教員によるティーチング・ポートフォリオの作成と学内サーバーによる教員間での共有は優れた取り組みと評価できる(資料 53)。

時代の要請と最新の知見を踏まえた教育については、シラバスに科目担当者の研究成果と当該科目の教育内容との関連を明記する取り組みも始まっており、今後の拡がり期待される(資料 27-2、ウィメンズヘルス概論、老年看護学概論)。また高大接続を踏まえた科目(初年次ゼミナール、コミュニケーション演習、コミュニティ演習)が設置されている(資料 27)。

シラバスには「学修の到達目標」、「成績評価方法・基準」、成績評価方法として「誰が」「何を」「何割」評価するのか明記されている（資料 27-1～27-4）。学生へのフィードバックは、シラバスに「課題（試験、小テスト、レポート等）のフィードバック方法」として明記されている。年度末には成績表の結果に基づき、学生とチューター教員間で面談が行われ、学修や生活への支援が継続的に行われている（資料 57、60）。学生の成績評価への疑問・不服などには、「成績評価に関する異議申立実施要項」に則り対応が行われている（資料 61）。

2-2. 教員組織と教員の能力の確保

評価の観点をおおむね充足している。

教員組織は教育課程を展開するために、「共通基礎」「専門基礎」「基盤臨床看護学領域」「精神看護学領域」「母子看護学領域」「老年看護学領域」「地域看護学領域」「国際看護学領域」「共通・統合領域」の9つの専門領域に区分され、教授または准教授が配置されている（資料 37）。臨床教育に関しては看護職の免許を有する教員が複数配置されている（追加資料 7、8）。

ただし、「基盤臨床看護学領域」は基礎看護学、成人看護学が統合された領域で、専門領域の統合による効果的な教育の工夫が行われている一方で、教員の定数が明記されていない。専門領域・職位別構成が教育課程を展開するために適切な配置となっていることを保証するために、教員の定数等を実習指導の配置も考慮して検討することが望まれる。

臨地実習に関しては、聖マリア病院、聖マリアヘルスケアセンターの看護職員を対象に臨床看護教員の発令をするなどの教育体制がとられているが、専任教員の確保へのさらなる努力が期待される。

教員採用・昇任については、「教員選考基準」「教員選考規程」「教員の採用及び昇任に係る選考基準細則」「教員の任期制に関する規則」に規定されている（資料 3-1、3-2、3-3、3-4）。

新任教員育成や教員間のピアサポートとしては、「教育の質向上委員会」主催の「授業公開」およびフレキションの機会が設けられ、公開者・参観者ともに授業改善に向けた示唆を得ることができており、新任教員にとってはロイ適応看護モデルを理解する場にもなっている（資料 64、65）。

教員の看護実践活動を支援する仕組みとして、看護学部と聖マリア病院の看護職の相互の出向が企画されている。2022年度は聖マリア病院の看護職が大学に、2023年度からは大学教員が臨床研修という形で週2回程度実施される予定であり、実施に向けて準備を進めることが期待される。これを実施することで、教員の臨床実践能力の向上、研究のフィールド開拓等の効果が期待される（資料 69）。さらに、教員は教育・実践能力向上のため、地域住民を対象とした健康相談事業やボランティア活動を行っている（資料 80）。

教員の研究能力の向上と研究の支援については、学内研究費および学部経費により、学会発表や論文投稿が推奨されている。また科研費等の外部資金獲得を目的とした講演会、学内教員の採択課題申請書の開示等を行うとともに、就業規則に基づき研修日の取得が認められており、組織的に研究時間の確保に取り組んでいる（資料 67）。

大学の中長期事業計画として社会貢献を掲げ、学内に「地域・国際連携センター」を設置し、公開講座や産学官連携（大学コンソーシアム等）、市民の健康相談窓口（まちなか保健

室事業)等、コロナ禍でもできる各種活動の支援に取り組んでいることは評価できる(資料77、78)。

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。

学生が到達目標を達成するため、科目開講時ガイダンスで到達目標を説明すると共に、教育方法の工夫と創出に努めている(自己点検・評価報告書)。

「基盤臨床看護学領域」においては、ケーススタディに基づくアセスメント技術や介入技術等を段階的に学ぶために、スキルラボ基礎レベル1・2、スキルラボ臨床レベル1・2・3が配置されており、授業時間以外にも予約制による時間外ラボが開設され、学生の自主的な学修の促進がなされている(資料2-2)。

特に3年次開設科目「スキルラボ臨床レベル3(OSCE)」は、臨地実習前に看護実践能力を評価するために実施され、教員のフィードバックにより、学生自身が現在の看護実践能力を認識し、向上させる機会となっている。またOSCEに聖マリア病院の実習教育担当者が参加することで、学生のレディネスを把握する機会となっていることから、優れた取り組みと評価できる(資料27-3)。

学生が自らの学修目標に対する達成状況を継続的に自己評価できるように、シラバスに学修の到達目標が明記され、評価方法とその指標については科目開講時ガイダンスで説明されている。ディプロマ・ポリシーの達成状況については、2021年度にディプロマ・サプリメントが作成され、学生自身が成績に基づいてディプロマ・ポリシーの達成状況を確認できるシステムが構築されている(資料83)。ただし、ディプロマ・サプリメントは、就職先への証明書としての活用にとどまり、学生からの希望もなかった。今後各学年の年度末でのチューター面談での活用計画が着実に実施され、学生自身が自己の成長が確認できるような活用方法を検討することが望まれる。

教育方法および学生数に対応した自己学習室等が準備され、実習用モデルやIT機器、eラーニング教材は十分に整えられ、整備・更新も適切に行われている(資料18-2、84、85、追加資料6)。

看護実習室の「看護学実習室運用方針」(資料14)は、授業の開講時ガイダンスで学生に周知されている。看護実習室での医療安全管理対策については、感染対策、医療廃棄物の取り扱い、薬液の使用・保管方法、アレルギーを有する学生への対応等に関して取り決められているが、資料14の記載内容は感染対策に関してのみであり、今後はその他の内容について文書化し、教員および学生に周知することが期待される。

所蔵図書のうち医療保健看護関連図書は3.8万冊、医療保健看護関連の継続雑誌は94誌であり、学修に必要な医療保健看護関連の文献・資料が揃えられている。電子ジャーナル、検索データベースも整備されている(資料87)。司書により、図書館オリエンテーション、文献検索に関するガイダンス・講習会が実施されている(資料87)。

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。

講義科目と臨地実習科目の連動については、各実習科目のシラバスに「ディプロマ・ポリ

シーとの関連」が記載され(資料 27-2、27-3、27-4)、実習科目を履修するための前提科目も設定され、明示されている(資料 20)。

主な実習施設である聖マリア病院と聖マリアヘルスケアセンターは、大学の建学の精神を共有する基本理念のもと、「臨地実習教育担当者会議」を定期開催し(資料 92)、連携を図っている。さらに、臨床教授等の称号付与、連絡協議会、教育モデル病棟の設置などにより、教員と実習教育担当者が有機的に連携する共同指導体制を確立していることは、理想的な学修環境を目指す優れた取組みと評価できる(資料 82、91)。

臨地実習の展開に係る教員数はおおむね充足されている。専任教員が足りない場合は大学院生のティーチング・アシスタント等により必要な数の教員数が確保されている(追加資料 7、8)。また「臨床教授等の称号付与に関する規程」に選考基準を定め、臨床教員として適した人材が任用されている(資料 10)。大学教員と臨床教員の役割分担は、「臨地実習における『大学教員と臨床教員の役割』」に明示されている(資料 6)。

臨地実習における感染症対策等に関しては、入学直後の学生に対し、予防接種状況の把握と抗体獲得の確認がなされ、予防接種に関する管理とフォローが実施されている。2、3 年生には、基本的な感染予防対策について実習 Hand Book(資料 29、34)を用いて説明されている。また聖マリア病院の看護部長による臨床の感染予防対策の講話は、学生が看護学生としてとるべき感染予防行動について具体的に考え、理解する機会となっている。

臨地実習において発生する傷害・損害への予防・対策、および個人情報の保護と保全対策、実習におけるハラスメント予防の取り組みと発生時の対応については、実習 Hand Book(資料 29)に明示し、学生と実習施設に周知されている。

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。

教学に必要な予算については、各専門領域へのヒアリングにもとづき、「教育の質向上委員会」で予算案が作成されている。学部長は、「教育の質向上委員会」の委員として参画し、予算編成に関与している。一方で、学部長の関与が規程等で明文化されていない(資料 8)ことから、当該教育課程の責任者の位置づけおよび役割として、予算決定への関与について明文化を図ることが望まれる。

学部長や各看護専門領域が適切に関与し作成、承認された予算案は、その範囲において執行が可能である。2020 年度、2021 年度は予算の 90%が執行された(資料 95)。

教員には職位に応じた研究費が配分されている(資料 37、71)が、配分額の少ない職位にある者が配分額の多い職位の者から再配分を受ける体制が整備されている(資料 71)。2021 年度からは学内の研究活動活性化への動機づけを目的として、前年度の学会発表数、論文投稿数などの研究実績等を踏まえた傾斜配分が実施されている(資料 71)。

教員の教育能力開発に向けた予算として、「教育の質向上委員会」の FD 関連予算も毎年計上されている(資料 95)。

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

評価の観点をおおむね充足しているが、一部に検討を要する課題が認められる。

ディプロマ・ポリシーに示す学修成果の評価方針としてアセスメント・ポリシーを定め、学長を長とする「教学マネジメント会議」を基軸として、「教育の質向上委員会」が関連する各種委員会との連携のもと組織的に評価が実施されている。「教学マネジメント会議」で評価結果が報告され、その結果に基づき各委員会に対して改善要請を行うPDCAサイクルが実施されている。加えて、評価過程や結果は、「教授会」・「教職員連絡会議」において教職員に説明・報告がなされている（資料8、12、42、49、97）。

「教育課程全体に対する評価」については、ディプロマ・ポリシーの卒業時の到達目標達成度アンケート（自己評価）やIR・SD推進室が各学年に毎年実施する「学生満足度調査」、 「教育の質向上委員会」および「学生支援センター」の共催によるカリキュラムや教育方法に関する在学生との意見交換会などが実施されている（資料88、89、98、99）。

「科目評価（授業評価）」については、「教育の質向上委員会」が全教科目の学生の授業評価アンケートを実施し、その結果を科目責任者に通知し、授業改善を図る仕組みとしている（資料31-1、31-2、100）。

教員に対しては、「教育の質向上委員会」が、「教育課程の評価アンケート」を年1回実施し、その結果に基づいて、カリキュラム研修会を開催するなどの取り組みをしている（資料101、102）。

また、教員自身の自己評価としては、「教学マネジメント会議」が実施する「教育活動状況評価」による“教育に関する調査票”と“ティーチング・ポートフォリオ”を活用し、教員自身の内省の促進やティーチング・ポートフォリオの学内サーバーによる共有の取り組みが行われている（資料103、53）。

ただし、科目評価（授業評価）の結果については、科目責任者にのみ結果が通知され、科目責任者が可とした内容のみが学生に公表されており、きわめて限定的である。授業評価の結果は学部として学生や学部教員全体に公表し、共有することにより教育の改善に活用する仕組みを積極的に検討する必要がある。

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。

ディプロマ・ポリシーを達成するためのカリキュラム・ポリシーに従って科目編成がなされ、また各ディプロマ・ポリシーと各科目は明確に関連付けられていることにより、卒業要件の単位取得をもって卒業判定がなされている（資料27）。加えて、学生によるディプロマ・ポリシーの卒業時の到達目標達成度アンケート（自己評価）を実施している。また、ディプロマ・サプリメントの運用に取り組んでいる（資料83、98）。

卒業率、留年・休学・退学者数については、「学生委員会」と「学生支援センター」が分析を行い、その結果に基づいて下位部門である“学修支援部門”と“インクルーシブ教育支援部門”で学修支援およびチューター教員との連携によって学生支援に取り組んでいる（資料37、58、59、60）。

ディプロマ・ポリシーに照らした看護職の免許取得状況については、看護師国家試験合格率は全国平均を上回っており適切といえる。また、過去の免許未取得者は複数科目で目標到達が困難な状況であったことから、支援体制を整え支援したことにより、看護師国家試験合

格率向上も認められている。このことから、ディプロマ・ポリシーに照らして、免許取得が確実なものとなるよう、検討・継続することが期待される。

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。

「教育の質向上委員会」が、就職先に対しアンケートを実施し、検証を行い、その結果を「教学マネジメント会議」へ報告している（資料 37、98、12、109）。

卒業生へのアンケート調査が実施されているが、回答数が少ない現状にある。調査時期や調査方法および調査対象者への実施目的の理解の促進などの改善が検討されており、今後、改善案に沿った着実な取り組みが望まれる。

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。

ディプロマ・ポリシーを反映したアドミッション・ポリシーを策定している。2022 年度以降のディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、カリキュラムの導入に伴い、アドミッション・ポリシーも連動して変更され、その関連性は十分確認できるものとなっている（追加資料 12）。入学者受け入れの基本方針等は、学生募集要項や大学ホームページ等に明示し、各入学者選抜区分において、どのような方法で何を評価するかを明確に記載している（資料 19、41、110、111）。

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。

2021 年度入試から、新アドミッション・ポリシーに即した入学試験の選抜・評価方法に変更している。特に、全選抜区分で面接の点数評価の比重を高め、志願理由書提出の必須化と点数評価を行い、アドミッション・ポリシーに合致した学生の獲得を目指した取り組みを行っている。これらは大学案内、学生募集要項、本学ホームページ、キャンパスガイドブック等にて周知されている（資料 18-1、19、111）。

また、IR・SD 推進室が、入試区分と在学期間の修学状況や高校時の評定平均値、入学後の GPA 等を基準とした分析と検証を行い、2022 年度入試より、募集要項（区分設定、募集人員）を見直している（資料 113）。また、アドミッション・オフィサー2名（兼務）が、入試業務の中立的視野を持った補佐役割をとる人員として配置され、入試業務全般の適切性確保に向けた体制整備がなされている。

入学者の受け入れの検討・決定体制については、入学者選抜規程に基づき、「入学者選抜委員会」（以下、「入試委員会」）や教授会の意見に基づき、学長が決定している（資料 112、2-1、50）。入学者の受け入れに関しては、「入試委員会」を中心に検証・改善を行っており（資料 113）、アドミッション・ポリシーを踏まえた選抜・評価方法へと改善を行っている。今後も入学者選抜が公平・公正に継続されるように、組織的な検証・改善の体制を持続することが望まれる。

IV. 提言

「長所・特色」

1. ディプロマ・ポリシーとカリキュラム・ポリシーを踏まえた教育内容の構成を各教員が振り返ることを目的としたティーチング・ポートフォリオの作成とそれが教員間で共有されていること、および教員に対する教育課程の評価と改善の取り組みとして、「教育課程の評価アンケート」を実施し、その結果に基づきカリキュラム研修会を開催し、理解を深めていることは、組織的な優れた取り組みと評価できる。
2. 主たる実習施設である聖マリア病院との間で臨床教授等の称号付与、連絡協議会、実習教育担当者会議を開催し、教育モデル病棟を設置するなど、教員と実習教育担当者が有機的に連携する共同指導体制を確立している。このことは、優れた取り組みと評価できる。さらには教員の看護実践活動を支援する仕組みとして、看護学部と聖マリア病院の看護職の outgoing が計画されており、2022年度は聖マリア病院の看護職の大学教員研修、2023年度から大学教員の臨床研修の予定を組んでいる。学生の教育環境の充実とともに教員の臨床実践能力の向上が期待される。
3. 3年次開設科目「スキルラボ臨床レベル3 (OSCE)」は、臨地実習前に看護実践能力を評価するために実施され、教員のフィードバックにより、学生自身が現在の能力を認識し、向上させる機会となっている。また OSCE に病院の実習教育担当者が参加することにより、学生のレディネスを把握する機会となっていることから、優れた取り組みと評価できる。

「検討課題」

1. 看護学教育責任者である学部長の選考については、学部長候補者選考規程において「本学に勤務する専任教授の中から学長の推薦により理事長が選考する」の記載のみであり、選考基準は明確化されているとはいえない。看護学教育の責任者である看護学部長の選考基準を規定等に明記する必要があるとともに、学部教員の意向が反映される選考手続きを整備することが望ましい。
2. 科目評価（授業評価）の結果については、科目責任者にのみ結果が通知され、科目責任者が可とした内容のみが学生に公表されており、きわめて限定的な公表にとどまっている。授業評価の結果を学部として、学生や学部教員全体に公表するとともに、教育の改善に活用する仕組みを積極的に検討する必要がある。

「改善勧告」

なし

以上