

【日時】

令和7年11月6日（木曜日）17:30～19:20

【場所】

泉佐野泉南医師会看護専門学校 2階講堂（対面）

【出席者】※順不同・敬称略

赤木 功（学校関係者評価委員長 特定非営利活動法人 NAC 理事長）
井出 由起子（地方独立行政法人りんくう総合医療センター 副病院長 兼 看護局長）
濱田 眞由美（社会医療法人生長会 専門学校 ベルランド看護助産大学校 副学校長）
赤坂 雅子（泉佐野市健康福祉部 健康都市推進担当 参事）
南 智子（IS 太陽 会長）
野上 浩實（学校長）
家宮 久雄（事務局長）
西田 好江（副学校長）
後藤 智子（実習調整者）
樋川 正仁（専任教員）
上久保 礼子（専任教員）
滝本 智子（専任教員）
久岡 英貴（事務）

【欠席者】

山本 好男（大阪府立日根野高等学校 校長）

内容

1. 担当者、自己紹介
2. 学校長挨拶
3. 学校関係者評価委員長挨拶

重点目標の報告

- 1-1 資料に沿って説明する
- 1-2 資料に沿って説明する

質疑応答

委員からの質問

・実習の学習内容について、コンセプトを用いた実習を展開しているが、臨床との調整や留意点について伺いたい。

学校からの回答

・指導者とのギャップを埋めるのが課題である。合同学習会や勉強会を開催し、少しずつ理解を深めている。
副校長は現在大学院でCBCの研究をしている。自分自身も理解していなかったことがわかり、大学院で理解したことを合同学習会で講義した。学習しながら実践し前に進んでいる。臨床ではパターンを認識し、経験によってパターン化されたものを抽出して実践している。指導者が普段実践していることであり、からくりが理解できたという反応があった。
・在宅実習は領域横断であり、つながってきているように思う。
・パターンを認識し、いかに説明できるか。概念が形成されたかは目に見えないので、学生への質問の方法を変えて、属性とのつながりを、過去の経験と今回学習したコンセプトに繋げて考えられるようにする。属性が概念形成の証明となることを明らかにする研究がされている。学生の中で、概念化されているという意識づけができていないことが本校の課題である。CBCのカリキュラムが完成形になるためには10年かかるといわれており、今4年目の壁を登っているところである。国家試験対策は、10年後にはなくなると考えている。主体的に学習していく学生に育てられれば、教員はファシリテーターとしての役割となる。そうなるようビジョンをもって取り組んでいる。

委員からの質問

- ・逆向き設計もふまえて、コンセプトの実習要項をみせていただきたい。

学校からの返答

- ・今回、基礎実習では受け持ち患者をもたずコンセプト別に患者をみる、というものに変更した。これにより、コンセプト学習の効果が見えてくるのではないかと考えている。そして、この先、受け持ち実習をしたときに、コンセプトの視点で患者を捉えることができるようになるという仮説のもとチャレンジを行っている。

委員からの質問

- ・受け入れる側の理解は十分ではない。コミュニケーションは密に取れるので、学習の機会となっている。看護師が助手の役割を認識していなければ協働できないのと同じで、そのように学習してきた学生を臨床で輝かせることができるかは臨床次第である。実習指導者会も刺激を受けながら変化していく。現在の実習は、悪くなさそうなことは体感している。あと6年一緒に頑張っていきたい。

委員長より

- ・実習先との連携が重要で、先にある国家試験もコンセプト学習で学習できていれば、実践力と思考力が養われていく。教えられてする行動は受動的な**行動**で、それが主体的になると**考動**になって、それが好きな**好動**になる。いかに好きな**好動**になるようにするかが主体性に繋がっていくので、そのように学校側も関わっていく。

II 受験生の確保

資料に沿って説明する

委員からの質問

- ・受験者数の推移、推薦入試と一般入試とあるが、推薦入試とはどういうものか。41人の定員の中で高卒者から社会人がどのくらいいるのか。市役所でも保健師の受験者数が少なく課題であった。昨年度から市役所も広報HPだけではなく、YouTubeで募集している。市役所で働く保健師がどんなことをしているのかYouTubeでUPしたところ、応募が激増し3人程度であったのが、20名以上の応募があった。動画で、アメリカ研修や学生インタビューなどを発信するのはどうか。

学校からの回答

- ・推薦入試は、高校は25名の枠、社会人推薦は1年以上の職務経験者8名である。残りが一般入試である。クラスの約10名が社会人学生である。社会人の社会人基礎力が大切だと考えている。社会人にどんなアピールしたらいいのか、どこに潜在しているのか、リカレント教育をターゲットにしたい。また、卒業生の親族、実習施設のスタッフの方のお子さんが入学している。その循環を大切にしたい。つながりや口コミで確保していく。それ以外に広くYouTubeで発信していきたい。

委員からの質問

- ・リカレント教育は社会人の呼び込みにはいい。社会人推薦入試の経験1年以上の設定の理由はなにか。

学校からの回答

- ・専願で受けられる条件を設けていて、それを外すと一般枠と同じになるので 推薦社会人入試として、一般入試より受かりやすい設定にしている。推薦、社会人、一般入試を一度にしたらいいのではないかという意見も出ている。評定のことを考えてもその方が受験者数が増えるのではないかと考えている。

委員からの意見

- ・リカレント教育が有効なのはわかる。しかし、リクルートに行くところがない。地域イベントでビラを配布するが、受けとる人は60~70歳代である。ハローワークの入り口で配布するのがよいのか。HPで募集をしても来ないので、看護学校のリクルートは非常に困難な時代になっている。

学校からの回答

- ・受験生の減少に関しては、看護界の危機である。看護師の給料面も海外に比較すると低賃金で奉仕しすぎている。学校に魅力がないと学生はついてこない。

・リクルートを組織化しないと難しい。本校は広報課がなく、教員によってリクルートに対する意識が違っている。教職員全員が現状を理解する必要がある。本校の魅力をもう一度考えていく。オープンキャンパスに来てくれているが、本校の魅力を伝えられていないのではないか。ふるさと納税、アメリカ研修、国家試験合格率など、教職員全員でアピールしていく。YouTube に関しては、NG の学生がいるので難しい部分もある。組織として客観的に評価してアピールしていく。

委員からの助言

・学校祭でオープンキャンパスを実施している学校もある。それに伴い受験生が増えた。先輩の生の声を聴けるのがよい。TikTok で魅力を発信してはどうか。アメリカ研修や五島列島研修を地域に発信すると宣伝効果があるのではないか。

学校からの意見

・教員が学生を指導している場面を配信してもいい。ユーモアのセンスのある指導の場面を視聴してもらうのもよい。

委員からの助言

・動画を視聴し、実際に教員の授業を受けたいと思ってもらうのもよい。

III-1

教員でのFD、資料に沿って説明する

自己点検自己評価、資料に沿って説明する

委員からの質問

・実習施設とのコラボレーションは、どのように考えているのか。

学校からの回答

・現在、実習指導者が病棟や外来業務を兼任している。病棟や外来業務はせずに学生指導していただきたい。IS の雇用での勤務になるのか、また、看護師の配置人数を増やしていただき、指導者を1人たててもらう。学生指導は、とても熱心にしていただいている。実習指導にやりがいをもっていただき、教育に専念していただけたらと思っている。1日の給料を学校が支払うので、担当者を立てていただきたいがお知恵をいただければと思う。

委員からの助言

・臨床の教員についての人員だが、病棟の人員配置の件となる。学校に属すと学校の職員であり、業務の責任が異なる。患者責任はあくまでも臨地である。学生の教育という視点だけでは解決できない問題である。臨床に位置づけられる人がいたら臨床力のある人に担当していただける。臨床指導の人が人材としてはほしい。また、リクルート専門の職員についても配置できると理想的である。

・スクールカウンセラーは、しんどくなった学生に対応しているが、しんどくなる前に抽出して関わっていくことが必要である。海外ではスクールカウンセラーが教室を巡回して普段の学生との会話から抽出しているので、予防行動となる。1人スクールカウンセラーを雇うと600万円程度の報酬が必要で、資格制度の問題や、常駐でなければ意味がないということがある。リクルート、メンタルケアなど1人が担当するという案もある。

委員からの助言

・キャリアコンサルタントとして心の悩みや進路相談のケアをしている。どこに行きたいか、どの科で働きたいのか学生自身が理解できていない。実際に就職してから思っているものと違った。学生たちが、どれだけ就職前に現場を理解しているか。なんとなく決めた、少し見ただけだと、就職後のギャップが大きい。卒業生でギャップを埋められるのではないか。そのために卒業生と在校生が、就職までに関係性を築けたらありがたい。職場以外での在校生との交流の場も必要ではないか。卒業生で考えていきたいと思っている。

委員からの意見

・ふるさと納税を起用していただくなかで、学校だけではなく地域に還元したいという思いが嬉しい。病院や地域に還元すれば、よりいいものになるのではないか。

・行政は縛りがある。学校が肩代わりをして地域に還元して3市3町を、困ったときは相談もできて地域に人材を派遣していく組織にさせていただく。寄付を地元に戻元していけるシステムがよい。

委員の意見

・オープンキャンパスで対応した入学希望の保護者が、SNSを見て看護学生や看護師は大変だからという、悪い面だけを見て、そういうところに子どもを送り出すのはどうなのかと考えておられた。どうやって発信していくのか、ターゲットはどうするかが課題である。卒業生と在校生とをつなげて、卒業後に何が得られるかを発信していきたい。

委員の意見

・看護師となる人が少なくなる。受験生の確保が大切なのだなと感じた。臨床からは、頑張って育てた看護師が辞めずに花開いてほしい。1人退職すると何百万円という損失である。学校と病院が近い存在だからこそできることを真剣に考えていきたい。よい看護を提供できる人材を育てたいし受け止めたい。

学校からの意見

・就職は病院からのスカウト制はどうかという案が出た。学生が実習で生き生きできて、自己アピールし、臨床からスカウトされるという逆転の方式である。

・しかしスカウト制にすると、大きな病院に就職が集中する可能性もあり、3市3町に上手く分散するように配慮が必要。またスカウトされなかった学生への配慮も同時に必要である。

・このような逆転の発想で、学生の中にプロフェッショナルアイデンティティが高まるような戦略を今後も考えていきたい。

以上