

## 平成24年度第2回 沖縄県立看護大学外部評価委員会 議事録

平成24年11月1日(木) 10時00分～12時00分 13時00分～15時00分 場所 教授会室

外部評価委員会委員:森 正夫委員(委員長)、石垣 和子委員(副委員長)、加藤 彰彦委員、  
名城 政一郎委員、奥平 登美子委員 欠席:平良 健康委員

沖縄県立看護大学:前田 和子学長、嘉手苺 英子教授、金城 芳秀教授、大湾 明美教授、神里 みどり教授、  
知念 榮子教授、大嶺良則事務局長 ※他、教職員

事務局:比嘉 清副参事、安次富 均総務課長、新屋 幸一学務課長、知名 賢主任(書記)

配付資料:沖縄県立看護大学自己評価書、自己評価書資料、「自己評価書」の優れた点・改善を要する点、  
自己評価書のグルーピング、自己評価書に対するコメント(平良委員)、教員情報の入力状況

---

### 【開会】

#### 1. 学長あいさつ

#### 【議事】(進行:外部評価委員会委員長)

・審議に先立ち、委員長より議事の進行方法について説明を行った。

進行は会次第のとおり。基準毎の質疑応答は、配付資料の「自己評価書のグルーピング」に沿って行う。

※自己評価書グルーピング:

点検・評価すべき基準が多岐にわたり、時間的制約があるため、自己評価書の項目をそれぞれ第1グループ(I 大学の現況及び特徴・II 目的・基準1～4)、第2グループ(基準5～6)、第3グループ(基準7～10)、第4グループ(選択評価 A,B)に分け、1グループあたり30分程度で質疑応答を行う。

#### 2. 基準毎の質疑応答

・外部評価委員からの質疑及び大学側の回答は以下のとおり。

名城委員:P30 基準4「学生の受入」観点 4-1-②【分析結果と根拠理由】について、(特別選抜の)選抜方法など改善が必要であるとしているが、高校側の要望としても文科省の方針としても、センター試験や学力を見ない選抜方法は後々に学生が困ることになるため、センター試験を資格試験のように捉える等、学力もしっかり見ていただくよう考えていただきたい。ハードルの設定は看護大学もデータがあると思いますので、いい形で人材が得られると思います。

前田学長:特別選抜は学力以外で評価していくという方針が開学以来あり、これを急に変えるというためらいがありこれまで続けていたが、分析した結果判明したためこれから改善していきたい。

名城委員:あくまでもセンター試験は資格試験的に、6割取っている学生も8割取っている学生も同じであることが好ましいと思います。

加藤委員:基準1「大学の目的」について、全国各地にある看護大学と比べ、沖縄県立看護大学の目的や育てたい人材像が「沖縄」「島しょ」という地域だけに特化しているが、そのことが逆に日本にも世界に通用する普遍性あるものに繋がって欲しいと思います。

P8の「改善を要する点」では大学の理念や教育目標の表現が一般の人にも真意が理解できるような表現とするとあり、学生達がどのような目的で学び卒業していくか明確にわかるようになって欲しいと思いますし、大学の使命に掲げる「島しょ」についても、島で医療することの大きなメリットや大事なポイントがもう少し書かれることにより、大学が育てたい人材像が明確になると良いと思います。

P36 基準4「学生の受入」(2)優れた点及び改善を要する点について、(別科助産専攻の)社会人特別選抜の受験倍率が高く、得点率の高い受験生が不合格になるということ、推薦選抜の募集人員の検討を課題に挙げている。社会人特別選抜は一つの例と思いますが、働いていた人や年齢の高い人でもう一度勉強してみたいと考えている人など、入学者の状況が多様化しております。このような入学者を受け入れることが社会での活用にどのような効果をあげていくか、多様化した学生の見通しを分析し、学力の優秀さだけでなく、年齢的な問題や様々な課題をもった方々をどう受け入れていくか等も触れられていただくと良いと思います。

前田学長:大学の目的については、加藤委員の仰るとおりで現在見直しています。大学設立時は他大学に肩を並べるようなということで、どこの大学にも書かれているような内容であったが、大学設立から14年経過し、大学の特色をしっかりと活かした目的にしていきたいと考えております。

P36の社会人特別選抜については、別科助産専攻に限って述べておりますが、別科助産専攻は基本的に看護師免許を持っている方を対象としており、働いた経験がなく大学や専門学校を卒業してすぐ受験されても構わないが、やはり看護師として勤務しなおかつ助産師になりたいという方を受け入れていきたいと考えております。

知念教授:当初は社会人推薦・施設推薦・一般選抜の3つの方法で学生を選択していましたが、平成23年度になると社会人推薦の応募が多くなり、施設推薦や一般選抜の受験生が少なくなってきました。

社会人特別選抜の試験の成績を見た時に、受験生の得点率が一般選抜よりも高いのに不合格になることから、別科の目的からしても助産師になりたいと思う学生を育てたいと考えていますので、試験期日をずらし社会人選抜の受験者に受験機会を2回与えることを行っている。確かに社会人の入学者は「学ぶ」ということに積極性があり、課題を自ら見つけ学習していこうという姿勢が最初から出来ていると言えます。

森委員長:自己評価書の「大学の現況及び特徴」「目的」は、学位授与機構が字数し記載を指示しているが、必ずしも根拠法や大学の規則を挙げずともよく、思い切って大学自らの考え方を出し、分かりやすく記載してよいと思います。例えばP3のⅡ目的1「大学の使命」の内容(沖縄の地理・歴史・文化と今日的状況における人々の健康上のニーズ...)は読んでみても分かりづらいため、もっとかみ砕いて分かりやすく記載しても良いと思います。また同様に、P4の3「社会への貢献に関する目標」にあるとおり、看護大学が離島・へき地を重要視されるのは分かりませんが、「島しょ」を述べる時に沖縄本島の位置づけ(沖縄本島は離島・へき地に含まれないのか)も踏まえて、大学の自由な設計で記載して頂きたいと思います。また、そうすることにより大学教職員の意欲ややる気にも繋がると思います。

奥平委員:P15 基準3「教員及び教育支援者」について、学部教育では臨地実習がとても重要だと思われる。

自己評価書では教授・准教授・講師が各科目責任者となり、会議等を通して連携を取っているとしているが、現場を見てみると、実習に来る指導教員は助手や非常勤の職員が多い。学生が臨地実習を通して本当に看護をしていくという自信がついているのかどうか気になる。また、教務委員会の下部組織である実習専門部会が機能しているのかどうか気になっている。

他に、P14 基準2「教育研究組織」(2)優れた点及び改善を要する点で、沖縄看護実践開発センター構想が改善を要する点として挙げているが、自己評価書に書かれている内容では分かりづらく、他県の大学にあるセンターの活動状況も勘案しながら、沖縄県立看護大学にぜひ必要であるという説明をお願いしたい。

嘉手苺学部長:教育の中の臨地実習について、実習を通して学生は工夫して学んでいくという重要な科目で

あると認識しており、指導体制は学生 5 名に対し教員が 1 人付く体制をほとんどの実習先で組んでいます。

現場での指導者は、講師、助教、助手、嘱託員が当たっており、助手や嘱託員が当たる場合は講師以上の教員がカバーし実習の質を確保するよう努めています。講師以上の教員が授業等と重なり、必ずしも現場にいない場合もあるが、各実習で絶えず連絡を取り合う工夫を取っています。

本学の実習専門部会は、実習が円滑に実施できるよう企画し運営していくための実働的な組織であり、実習の評価の部分は各領域による科目単位で評価しています。各科目領域だけではクリアできないところもあるため、現在、領域を超えて実習の成果について評価を共有し、学生の到達状況等を含めて検討していく必要があると考えています。

大湾図書館長：沖縄看護実践開発センターについて、本学は昨年度から本格的にセンター構想に向け学内委員会を立ち上げ、委員会の中で検討し取り組みを進めています。委員会において、実績づくりを行っていくため、実習施設・卒業生・同窓会・離島で勤務する看護職者や保健医療行政の担当課長等から幅広くニーズ調査を実施し、調査の結果を分析し、分析に基づいて地域貢献・推進のための事業体系を計画し進めているところです。

また、センターで予定している卒業生の生涯学習については、看護協会で積極的に実施され歴史もあり拠点も作られることは承知しておりますが、そこと何が違うのか、大学で行う地域貢献とは何かを整理して進めているところです。

石垣委員：P26 基準 3「教員及び教育支援者」(2)優れた点及び改善を要する点について、沖縄県立看護大学は教員活動評価で目標面接と結果の面接を行い、とても力を入れていると感じられること、また問題点として評価結果のどう活用するかが残されているが、看護大学はいい仕組みを作り改善されていくと思っております。

けれども、改善を要する点で、就労しながらの大学院生が多いことにより TA・RA の活用が不安定であるとしており、大学として TA・RA を活用したいという状況にあると見て取れます。

TA・RA は大学院生にとって教員になるためのトレーニングとしての面と、大学教員が助かるという面があり、自己評価書からは「教員が助かる」という意味合いに感じられ、教員に大変なことが多くあると想定されるため、教員活動評価の目標面接や結果の面接は相当な計画を立てしっかり実施していかないといけないと思えますし、その面でかなりの労力を使ってしまうと思えます。

教員組織と委員会活動についても、ある教員は 16～17 の委員会を努めている一方、4 つの委員会にとどまる教員もあり、また、助教・助手も集中して加重と思われる教員がいる。県立というところで、定員がありなかなか教員を増やすことが難しいけれども、創意工夫のある大学なので、新たな工夫をしていただく事を期待しておりますし、この自己評価書が来年の学位授与機構に提案されるまでには、これがクリアされているといいと思えます。

P36 基準 4「学生の受入」について、改善を要する点に専門看護師教育課程の入学者が少なく、入学生確保の工夫を要すると挙げており、また基準 5 とも関係しますが新たに包括的専門看護師を暫定的に設けていると書かれております。教員組織とも関わってきますが、学部教育や大学院教育だけでなく専門看護師教育や包括的専門看護師教育など、教員が様々な役割を行っています。

包括的専門看護師の教育内容を見ますと、単位数 38 単位、3P(フィジカルアセスメント／臨床薬理学／臨床病態生理学)が入っており、アドバンス・プラクティス・ナースに近い、島しょにおけるナースプラクティショナーに近いものを看護大学は想定しているのかなと思えますので、これらを限られ

た教員数の中で行っていくことは、業務が多岐にわたりご苦労があるのではないかと思います。

森委員長: 前回の外部評価委員会でも、石垣委員よりたくさんの方を実施して教員がざわざわしていると、学校全体がざわざわして、落ち着いて研究活動が出来ないのではないかとのご指摘がありましたが、今回はそれを客観的な目で、教員のニーズが足りているのかとの根本的な問題を提起して頂きました。配分していた時間がまいりましたので、午後にもお答え頂ければと思います。

森委員長: 私から具体的な質問をいたしますと、P13 基準 2「教育研究組織」観点 2-1-⑤で沖縄看護実践センター開設に向けて県に要望を提出していると述べておりますが、何も出来ていない、あるいはないものを自己評価書に書いて何を言おうとしているのか、これを読んで評価する側はどう思うでしょうか。自己評価書全体として熱心に書かれておりますが、書き方が甘いと思います。別の角度から申しますと、最初に地域交流室運営委員会があって何年か活動されていて、今も沖

縄看護実践開発支援室運営委員会があり実質的に活動し準備していると書くべきで、県に要望書を出しているだけでは足りないと思います。

自己評価書を読みますと、全体的に「〇〇が課題である」との書き方が多いですが、何が課題なのかよく分からず、これだけで読み手の信頼を失うこともあります。

自分達の活動が今どこまで来ているかということをはっきり書くことは自分たちのためでもありますので、しっかりと書いて頂きたいと思います。

森委員長: 第1グループは以上です。次に第2グループの基準5「教育の内容及び方法」と基準6「学習成果」について委員から発言をお願いします。

名城委員: P88 基準6「学習成果」観点6-2-②の分析結果とその根拠理由で、「就職先の関係者の意見は、平成17年度の類似調査結果に比べて全体的に肯定的な意見の比率が低下している。中でも問題解決に向けての他職種との連携・協働に関しては、約20ポイント低下している」と分析しています。

看護大学は国家試験の合格率が高く9割を超えている状況だと思いますが、試験に強い学校の特徴として、試験は一人で受け、チームで評価されて合格を決めるものではないため、学生の意識があまりにもそこに向かってしまうとチームとして働くことや協力し合って業績を上げるという価値観が薄れていくという状況になります。

私どもの生徒を見ていると、大学入試に合格することだけを考えそれが成功だと思っている生徒は、個人主義的なメンタリティが気づかないうちに生まれてしまっています。

先ず一つは、看護大学でもなされているかと思いますが、チームとして課題を与え、お互いに助け合い気持ちを共有することをカリキュラムの中に埋め込まれていくことが大事だと思います。私どもの学校でもこれを取り入れることで生徒達の意識がかなり変わっています。看護師はチームで働くことが大前提でありますので、大学としてもここが懸念されているところであれば、評価書でも分析されて挙がってきておりますので良い人材を育てるビッグチャンスはないかと思います。

嘉手苺学部長: 平成23年度からカリキュラムが変わり、一つの方針として小グループで課題に取り組みゴールを目指すという科目(看護大学ゼミナールⅠ)を設定し、各学年で小グループで取り組むことを昨年度から実施しています。

この成果の一つとしては、2年次から授業の展開についての問題提起があり、これは学年で話し合い教員を説得するための資料を作り提案してきています。科目での取組みが学生の主体性や一緒に何かに取り組むという体験になっているのではないかと期待を持っています。

過去の専門科目ではグループで取り組む科目がとても多かったが、教科的な課題が既に決まっています、そういうものではなくて学生が課題を探して協働していく体験はご指摘のとおりとても大事で、学習を通して課題として出ている連携・協働する力をつけさせていきたいと思います。

名城委員：我々の経験ですが、協働して取り組む時に成果を披露する場面や厳しくチェックされることがあるのとないのとは全然違ってきて、成果をチェックされることはプレッシャーがありますが、それを達成した時の成長の度合いが非常に大きいです。そしてどれくらい学生が本気になれる環境が整っているかが大きいのではないかと思います。看護大学はプロになるという意識を持った学生が集まっております。

ただ、チェックをする・提案や提言を行いそれが認められるように努力させることが教育的に効果が大きいのではないかと思います。

奥平委員：P79 基準 6「学習成果」観点 6-1-②について、カリキュラム(授業科目)の満足度で実習の評価が講義や演習よりももっと高くなっても良いのではないかと思うが、あまり差がないためなぜだろうかと思っています。

P89 基準 6「学習成果」優れた点及び改善を要する点について、現場では他の職場との連携による問題解決が求められており、教育方法を工夫しないといけないのではないかと思います。現場の声を聞くと看護大学卒業生は大人しく、グループディスカッションでも積極的に意見を言わないそうです。専門学校の卒業生はキャリアアップの目標を持って社会に出てきており、認定看護師を目指す方もいるが、看護大学を卒業生は7・8年経過してもそのような声がある。能力はあるから現場での動機付けが悪いのではということも申し上げているが、卒業後に伸びていきどのようにキャリアアップしていくかということも大学で必要ではないかと感じています。

大学院について、専門看護師教育課程修了生4名のうち1名は認定を受けているとのことですが、残り3名はどうであるのか、課題として挙げている修了生のサポート体制は必要ではないかと思っています。

神里教授：修了生4名のうち3名は修了年度が2年前で、残り1名は3年間の長期履修制度を利用したため修了が1年間遅れたという経緯があります。そのため、その1名は修了して間もないということと、先に修了した3名のうち1名は合格し、後の2名のうち1名について、今年から試験方法が変わり個人的に書類審査等をサポートをいたしまして、1次を合格し本日2次試験に臨んでいるところです。もう1名に関しては、役職付きと言うこともあり辞令がとれなかったこともあり、今回は断念している状況です。

加藤委員：「教育の内容及び方法」も「学習成果」も大学の目的に連動しております。先ほどからお話があるように、他職種との連携・協働が求められていることで、チームで一緒に問題を解決する力がニーズとして求められていると思います。そうだとすると、そこに到達するためにカリキュラムの中にこれまでどのようなことを実践してきたか、効果としてどういうことがあったか、その点の分析をもう少し知りたいと思います。

また、いただいた資料にその活動内容が掲載されておりますが、(自己評価書に)チーム力を高めるための活動などポイントになること、もう少しアクセントとして強く出ていると良いと思いますので、時間もまだありますしこれから整理して頂けたらと思います。

石垣委員：同じところで私も感想を述べますが、P87 資料 6-2-②-A の調査は、印象を聞いている調査なのでもう少し分析の必要性があると思いますし、取り立ててここに載せる必要があるのかなとも思います。調査自体はしっかり実施されておりますが、調査としての質や考察がもっと必要なのではないのでしょうか。

学習成果の向上に取り組んでいるのになぜ下がるのか。入学者の質も違うかもしれないし、この大学だけの問題だけでなく全国あちこちで起きている問題ですので、他大学で同様な調査を行っているところ

はなく比較することも出来ませんので、この調査による分析を改善を要する点に挙げる場合はもう少し引いた書き方をした方が良いと感じました。

P57 資料 5-4-②-A「3 分野 6 領域の構造」ですが、構造図は歴史的な図なのでなかなか崩せないものでしょうけれども、分かりづらく感じました。看護大学は島しょ看護や包括的専門看護師課程も作っているため、説明も苦しく図の見直しの時期に来ていると感じています。

例えば「母子保健看護」と「成人・老年保健看護」は「生涯発達保健看護」に入っているのでしょうか、一見すると「先端保健看護」に入っているように見えます。また、「文化間保健看護」が全てひっくるめているかのように見えます。さらに「地域保健看護」が「文化間保健看護」に入っているわけですが、それと新しい包括的専門看護師にヘルスプロモーション等の言葉もあるので少し分かりづらく、看護大学が島しょ・へき地にヘルスプロモーションも出来るシナースプラクティショナー的な人が必要という準備をしていることは伝わってくるので、そこをもう少し分かりやすく説明することが大事だと思います。

森委員長:おそらく図と「文化間保健看護」のチームは、学位授与機構の全評価員が同じような印象を持つかと思いますが。歴史的なものを残しながらも変える必要のあるものは思い切って変えるべきですので、工夫して考えていただいても良いと思います。

全体として、私は 7 年間学位授与機構において自己評価書を読んできましたが、これだけ表が多く用

いられ様々な規定類が分かりやすく提示されているものはあまり多くないため、そこはとても優れた点でありたいと思います。文中資料のポイント数が 10.5 ポイントないため読みづらいと思いますが、おそらくこれだけのデータを載せていくためには大変な準備があったでしょうから、これは大きな成果だと思います。

ただその割には文章が甘く、先ほどから話のある「就職先へのアンケート調査で肯定的な意見が 20 ポイント下がっている」という箇所も「調査した結果、このような傾向があるから〇〇のように取り組んでいる・課題がある」というようにもう少し書きようがありますし、マイナスばかり強調されあまりにも正直に書きすぎると思います。

森委員長:第 2 グループは以上です。第 3 グループは基準 7「施設・設備及び学生支援」と基準 8「教育の内部質保証システム」、基準 9「財務基盤及び管理運営」について進めてまいります。なお、本日残念ながらご欠席となりました平良委員より、「どのように FD をすべきか」ということでご意見をいただいておりますので、お読みになって頂きたいと思ひますし、本日の総括の中にも反映させて頂きたいと思ひます。

加藤委員:P109「施設・設備及び学生支援」(2)優れた点及び改善を要する点で、改善を要する点に「教育専任の情報技術者と図書館職員がおらず、情報システム、図書館機能の充実が効率的に運営されていない」とあります。P26 にも同じことが書かれておりますが、図書館や情報というのは大学にとってどのような位置づけになるかと関連してきて、図書の選定についてはかなり丁寧に書かれていますが、専任職員が足りない中で課題をどう補っているのか、どのような努力しているか活用し工夫されていることを書かれることが大事だと思います。

前田学長:情報技術者に関しては賃金職員(任期 1 年)、図書館に関しては嘱託職員(任期 3 年)で補っておりますが、任期の短さから知識技術が蓄積していかないということで、大学院生や若い教員から検索結果を聞いても十分な回答が得られないことと、また、医学・看護のデータベース検索については何とか付いてきているようですが、それ以外の社会学・心理学など幅広い教育のデータベース検索となると十分ではないため、補えていないと思っております。強いて言えば、教員の中で情報に強い教員が部分的には活用していますが、組織的ではないため博士課程まである大学にあっては大きな課題であり、まずは情

報技術者の嘱託員としての配置を考えており、事務局にも努力して頂いて解決していきたいと考えております。

金城学部長: 情報技術者は、情報機器を扱う際のトラブルシューティングが主な仕事になっており、大学院の学術的な検索となると不安を感じるどころであり、経験者を再度雇用できるよう事務局を通して県に依頼しております。情報技術者が要望どおり配置できない場合、システムで工夫しカバーしていくことを考えており、システムでカバーするために現行のリース機器契約の統合を進めています。そこと併せまして本学の離島を含めどのような情報システムをどのように構築していくか議論しているところです。

石垣委員: P118 基準 8「教育の内部質保証」(2)優れた点及び改善を要する点で、改善を要する点に「検討が必要である」と記載されています。しかし、自己評価書を読んでみますと検討が進んでおります。全くダメだという書き方ではなく、どの大学でも苦労しているところであり苦労して当然でもありますので、現在個人レベルで実施しているがもう少し違った活かし方を検討している等とする方が良いと思います。

奥平委員: 看護大学の図書館は、我々も看護職として仕事をしている人たちも活用し期待しております。

ただ、スペースが狭く、他大学の図書館を見るとこれまでのイメージと違い、バリアフリーだけでなく、緑もありオープンな雰囲気でもた来たくくなります。看護大学図書館の通路に学生が通路に座ってご飯を食べているのを見ると、かわいそうだなと思いますし、設備を充実する必要があると感じます。

専任職員がいないことについて、職員は必要で便利とは思いますが、全てをカバーできるわけではないので、外注によるシステム管理が効率的ではないかと思えます。

森委員長: 図書館の運用については、全国いろいろな工夫が行われているようで、公立大学の中にも運営を外注による運営で、特に小規模大学でうまくいっているという事例もあります。また、奥平委員の意見のように図書館の雰囲気を変えていく為の施設・設備の工夫も検討に値すると思われれます。図書館は静かにするところであるという考え方もあり、難しい問題ではありますが、ここ1年ほどで国立大学や私立大学でラーニングコモンズが拡大しており、学生が語らい有効に利用している面もあります。

石垣委員: P120 基準 9「財政基盤及び管理運営」観点 9-1-②の資料 9-1-②-A で科研費の採択についての表がありますが、もう少し頑張ってくださいという思いで見えております。(看護大学が)法人化するかどうかは別として看護研究では大きな受託研究は難しく、今後交付金がカットされる時代が来ることも想定すると、こつこつと科研費で研究費を確保することが重要であると思えますので、改善を要する点に挙げ今後どのようにするか計画を立てても良いのではないかと思います。

森委員長: 看護大学は文科省の GP 事業や継続事業で資金を確保し、また、ケアリング・アイランドについても福岡県立大学と協力し資金を活用しているなど、外部資金を積極的に取得し活用していることは高く評価できます。しかし科研費については採択数が少ないだけでなく申請数自体が少なく、そこが大きな問題であり、もっと多くの方が積極的に申請することが採択数の増に繋がりますので、そこは願みて良いところだと思います。

森委員長: この第3グループの質疑につきまして、平良委員から FD の組み立て方についてご意見頂いておりますので代読出させていただきます。(別紙参照)

それでは次に選択評価 A「研究活動」と選択評価 B「地域貢献」に関する質疑を行います。

石垣委員: 選択評価 A「研究活動」について、個人にどれくらい研究費が確保され配分されているかの資料があると良いと思います。先ほど研究費について申し上げましたが、研究費がたっぷりあれば皆申請し

ません。20～30万円ほどあれば質的研究は出来ますので、もし大学の方針として個人に多く配分されていけば、そのままにするのか、それとも競争原理を取り入れた制度にしていくのか、どのように考えているか聞かせて頂きたいと思います。

金城学生部長：研究費の配分の資料は大学に多くありますが、選択評価 A の資料としては添付しておりません。今回の選択評価 A の記述をご覧頂けると、非常に中途半端になっていることが分かると思いますが、資料の部分を含弧書きにして、番号も付けておりません。WT メンバーの中で選択評価 A のどのように進めるか視点や方針に不安があり、年報等の資料を整理することは始めておりますが、提出様式として定められている教員の研究論文 3 編の戦略がなかなか思いつかず、選択評価 A 自己評価書作成が滞っている状況です。

奥平委員：看護大学のホームページを見るとあまり研究業績が出ていないので、見える形にして欲しいと思います。他大学のホームページを見ると、教員の研究業績が詳細に出ています。我々地域にいる者としては大学に多く期待しており、大学教員はきちっと研究を行い業績があると思いますので、きちっと業績を誰でも見られるように出して頂きたいと思います。

森委員長：今の点につきまして、学校教育法施行規則の改正に伴い、昨年 4 月から各大学において教育情報の公表を行う必要のある項目が明確化され、法律で公表することが義務づけられております。

研究業績等につきましても、改正の留意点として「各教員の業績については研究業績等にとどまらず、多様な業績を積極的に明らかにすることにより、教育等能力に関する事項や職務上の実績に関する事項など、当該教員の専門性と提供できる教育内容に関する点を確認できる」という点に留意することとあります。

看護大学のホームページから教員情報(基本情報・研究活動)についてチェックし職階別に表にまとめましたところ、他大学と比べても研究活動が書かれていない教員(教授 7 名、准教授 2 名、講師 4 名、助手 5 名)がこれだけ多い大学も珍しいと思います。

6 月の外部評価委員会で確認した時に、ほとんど書かれておらず学長だけがしっかりと書かれている状況でしたので、今回は期待してクリックしましたが、半分と言うのは大げさですがとにかく書かれていない教員がずいぶん多い。これでは、先に申し上げた文科省の指示に背きますし、県内のみならず全国の看護系の方が沖縄県立看護大学はどのような研究活動を行っているか確認したくても、データが中途半端で何ともなりません。

今のような状況で選択評価を受けることは難しく、沖縄県立看護大学にとって選択評価 A を出すことが良いことなのか、出せる条件をクリアしているか振り返って検討して頂くことが大事かと思えます。

選択評価 A の P9 から始まる観点 A-1-②の内容について、教育 GP について多く書かれていますが、一般的に研究活動の項目に教育 GP のことをそのまま書かれるのは場違いであり、教育 GP が研究に関わっていることが明確になっていけばそのように書かなければならず、(現状では)違うデータを出しているということになります。

選択評価 A についてもう少し述べさせて頂きますと、科研費については、選択評価 A の観点 A-2-①で応募件数について記載し、観点 A-2-②で採択件数について記載します。科研費の実績は 2 つの観点で分けて記載するので注意して頂きたいと思えます。

研究情報を「知りたい」という意見も多いわけですから、ぜひ基本情報と研究情報についてしっかりと書いて頂き、沖縄県立看護大学の研究上の現状と課題が分かるように、研究上の実力をアピールできるようにして頂きたい。これは個人の問題ではなく、この大学の研究に関する姿勢の問題であり、全体の問題ですのでそのことを皆さんに知って頂けたらと思えます。

森委員長: 選択評価 B「地域貢献」について、お気づきの点がありましたらお願いします。

名城委員: P16 観点 B-1-①で、「基本方針は大学と地域の双方に利益をもたらすように、教職員・学生及び地域の人々との協働で実施し、…」とありますが、学生の教育的な体験としてこれを捉えるのであれば、ある程度明確な目標があった方が良いと思いますので、この点についてもシラバスにあって達成目標等が明示されているのでしょうか。もう一つは、看護大学であれば、看護を科学的に実践できるような人材を育成するという大きな目標のどの部分が地域との協働の結果育まれるのか、この体験を通してこのような人材を育てたい、身につけさせたいという教育的な目標があると良いと思います。

他に細かいことを申し上げますと、P23 資料 B-1-②-L で講義の到達目標の欄がありますが、例えば「研究論文の構造について理解できる」や「妥当性や信頼性を評価する視点を実践する」という書き方をしていますが、学生がどこまで出来るようになれば到達したと言えるのか、もっと具体的に明確に目標を設定した方が学生にとって分かりやすく良いと思います。

加藤委員: 看護大学の特性として皆同じ職種に就きますが、卒業生が増えて行けば行くほど彼らが皆大学の人材として地域に密着し広がっていきます。卒業生や同窓生との連携は看護大学にとって大きな力となるはずなので、卒業生や同窓会が地域で取り組んでいることと大学がどう繋がっていくか、そこを展開していくことで大学の方向性が明確に見えてきますし、時間が経てば経つほど多くの卒業生が県内に就職しますから、その実績を広げていくことによって県全体のレベルが上がり、そのようなことがこの大学を大事にしていこうという意見に繋がりますので、そこをアクセントに入れ込む研究の成果を出していただくと我々としても参考になります。

大湾図書館長: 名城委員からご指摘のありました、学生の教育目標と学生を巻き込んだ地域貢献をどのように繋げていくのかについては、これまで十分な検討がなされておりませんので、今後検討していきたいと思います。同窓生や卒業生との連携について、看護大学は 14 年の歴史ですが、前身校としての看護学校は長い歴史を持っており、同窓会もあります。この同窓会の機能と本学の教育をどのようにリンクさせるか、本学の地域貢献活動の中では重要な柱として位置づけ、卒業生・修了生・同窓会との協働事業を立ち上げ、優先事業を決め進めていくところです。

石垣委員: 地域貢献では学生がそこで学ばせて頂くという姿勢を前面に出すことが、名城委員の仰ったことに繋がっていくのだらうと思います。

全体を見ても、やはり忙しい教員の姿が浮かんできますので、そこに学生が参加すると良いと思いますし、そのような地域貢献の形が出来上がることを期待しております。

前田学長: 私たちも本来の大学の授業や教育と地域貢献を繋げていかなければと思っております。現在、実習を通して地域貢献が出来るように、地域保健看護実習のあり方を根本的に見直すことで那覇市や宮古島市と話し合いを続け、また保健師や助産師とも情報交換しながら取り組んでいるところです。

金城学生部長: キャリア像をカリキュラムの中になかなか確立できないとの課題は本学だけではなく、他大学でも同様であるため、地域連携推進事業として大学間連携協働教育推進事業を平成 24 年度に確立し、講義などを実験的に実施する計画があり、卒業生が活用することを期待しております。

森委員長: 選択評価 B がどのような意味を持った観点で成り立っているかについて説明しますと、PDCA の P に当たるのが観点 B-1-①、D に当たるのが観点 B-1-②、C に当たるのが観点 B-1-③、A が観点 B-

1-④になり、PDCA サイクルに対応して記述するになっており、そこを念頭に書かれると更に良くなると思います。

全体的に文章の書き方が適切でないことを何度も申し上げておりますが、この選択評価 B で少しだけ例を挙げますと、P16 観点 B-1-①【観点にかかる状況】で「平成 11 年度の開学以来、地域貢献活動の基本方針は明文化されないまま、・・・」とありますが、基本方針は〇〇であるということから堂々と書き起こして良いと思いますし、開学以来明文化されないままということは書く必要がなく、本学の地域貢献はこういうプランであるという方が読者にも伝わりやすいですし、主張すべき点は堂々と主張するような文章の組み立て方が望ましいと思います。また、P26 資料 B-1-②-P で、地域貢献と異なる理由の学外者利用が多く記載されております。読者は地域貢献のための学外利用として表を見ますので、ここは注釈を入れてあげるのが親切かと思います。

森委員長：本外部委員会は沖縄県の教育あるいは看護教育に造詣の深い実践者の方々や、看護教育に長年の実績のある方が委員に参加されており、そのような方々が自己評価書を読まれることは、他大学ではあまり見られないことでありますので、ご指摘があったことを何らかの形で活用して頂ければと思います。  
午前中の質疑応答は以上とさせていただきます。

### 3. 外部評価委員のみによる協議

省略

### 4. 外部評価委員会のまとめの報告及び各委員からのコメント

・外部評価委員からのコメントは以下のとおり。

森委員長：会次第では、まとめの報告及びコメントとなっておりますが、我々委員としては午前中にいくつか論点を提示いたしましたので、ここで繰り返すことはせず、午前中に提示しなかった点を中心に委員からご意見を頂きたいと思っております。

森委員長：外部委員のみで協議したことのポイントを申し上げますと、第 1 に、P55 基準 5「教育内容及び方法」観点 5-3-④【分析結果とその根拠理由】で、「単位取得の積み重ねによる卒業要件だけでなく、卒業時点の到達状況を総合的に判断し、本学の学位授与にふさわしいかを認定するための学位授与方針の明確化が課題である」と卒業認定基準の課題を挙げております。学生が何を身につけて卒業し社会に出るのか、学位とはそのことを確認し授与するものであって、我々委員も一致した意見であり、この自己評価書はまだ不十分な点が多く課題があるのではないかと感じました。

第 2 に、大学評価・学位授与機構の機関別認証評価は、教育を中心とした評価基準により組み立てられておりますので、沖縄県立看護大学の教育活動の特徴、教育活動の成果がこの自己評価書から感じられなければなりません。言葉の上では図や表を伴って整理されておりますが、どのような学生が育て、どのように社会で活躍し地域に貢献しているかについては、今一步はっきりとしていません。学位授与機構の評価基準や観点の問題かもしれませんが、我々委員としてはこの大学でどのような教育を行い、どのような課題があり解決に取り組んでいるのか、抽象的ではありますが看護大学の教育というものを皆様に振り返って頂き、充実していくための語句を頂ければと思います。

第 3 に、自己評価書の P1「大学の現況及び特徴」に①保健看護の概念が書かれておりますが、この大学では保健看護の概念を重要なものとして位置づけられております。このことを具体的に各評価基準や観点の総括で振り返っていただき、実際どのように有効に作用し学生を育てているかを明確にして頂くことが必要だと感じています。

第4に、沖縄県全体の自治体の方針や看護・医療の方針と、沖縄県立看護大学の教育活動がどのように関わっているのか、より明確にさせていただきたいと思います。我々外部評価委員会としては、地域住民や学生が大学に何を求めているのかという点を評価するところであります。

これらは評価項目にはないかもしれませんが、名桜大学などの県内看護系大学の存在や大学間連携も念頭に置き、沖縄県の保健看護医療の方針や地域や学生のニーズもどのように考えていくかを踏まえて、大学の現況及び特徴や基準1「大学の目的」で記述して頂きたいと思います。

第5に、P50 基準5「教育内容及び方法」観点5-3-①【分析結果とその根拠理由】で、「学位授与方針(ディプロマ・ポリシー)としての共通認識を持つために、明文化する必要がある」と課題に挙げております。繰り返しになりますが、冒頭に申し上げた観点5-3-④と同様に更に具体化をお願いしたいと思います。

第6に、P27 基準4「学生の受入」観点4-1-①【分析結果とその根拠理由】で、「本学のアドミッション・ポリシーが適切であるか否かについての検証はなされていない。今後検証していく必要がある。」としておりますが、自ら問題提起しているところを大事にして追求して頂きたいと思います。

第7に、基準5「教育内容及び方法」で単位の実質化への配慮(学部P47、院P62)について述べられております。単位の実質化の配慮とは、講義時間の確保はさることながら、自己学習の時間と密接に関係しており、看護系の大学の特徴と自己学習の時間の確保と関連して、大学がどのような考え方を持っているかご意見を伺いたいと思います。

その他にいくつかありますが、他の委員の報告の中でまとめてご報告頂きたいと思います。

抽象的な意見が並んだと思いますが、せっかく看護大学が認証評価に向けて準備されておりますので、看護教育の現況と課題や今後の方向について、認証評価の作業と並行して考えて頂きたいと思います。

他に、技術的なことを申しますと、先にいただきました自己評価書と資料ですが、重たいだけでなく非常に見づらいという意見は委員間で一致しております。全体としてボリュームがありますので、資料は観点1-1-①から選択評価まで配列して頂きたいと思います。また、自己評価書に記載されている別添URLは今回確認することは出来ませんでした。認証評価本番までには改善して頂きたいと思います。

ホームページの教員の活動につきましては、様々な背景や理由があるかと思いますが、すべての教員に提出頂き、県民や国民が見えるようにして頂きたい。これは決して法律で定められているからや認証評価資料が必要であるからというだけではなく、むしろこの大学のためにお互いの研究がどのようになっているかという情報をしっかりと共有し、助け合い見直し合っていくことは必要でありますので、特に付け加えて申し上げます。

それでは他の委員からもご意見をいただきたいと思います。

名城委員:この自己評価書には、それぞれ観点がありそれに対する回答が最後にありますが、観点の次に結果が出てその後に具体的な資料が続くと読みやすいと思います。また、客観的な評価が可能なものについては、可能な限り階層別のランク付けをして頂けるとありがたいと思います。さらに、全体を読んでみて感じたことは、評価基準が違うかもしれませんが大学院の評価が良く、学部の評価が厳しいような印象を持ちました。例えば、アドミッションポリシーの分析結果とその根拠理由を見ても、大学院は肯定的な分析評価だが、学部はそうになっていません。(アドミッションポリシーの)本質的な検証がなされているかどうかは、学部も大学院も違いはないはずだと思います。

P55 基準5「教育内容及び方法」観点5-3-④【分析結果とその根拠理由】で、大学の卒業要件を、単

位の取得だけではなく到達状況で判断していく方向に持っていきたいという課題を挙げています。これは要するにこれまで出来なかったことが出来るようになったと、一つ一つ積み上げていくものだと理解しています。最終的に国家試験を合格すれば技術を満たしたという考え方もありますが、それ以外にも看護大学に通うことによって様々なことが出来るようになっていったということをチェックし、それでもって認定していくという形が理想的で、その方向性を大学が打ち出したことですのでいいと思います。

もう一つは、チェックする項目で理系的・技術的項目だけでなく、文系的項目(人柄・態度・姿勢)を工夫して取り入れていけばもっと良いものになるのではないかと思います。看護は確かに技術や学ぶ内容は理系寄りですが、自分たちの学んだ技術や知識を相手によってどのように使うか、どうすれば喜ばれるか、どうしても人間を扱うわけですから社会や文化の部分でも一定の経験と知識を持つことが大事だと思います。

最後に、この自己評価書を読ませて頂き、しっかりと正直に書かれておりますので、先生方の思い、そして教育者としての資質や姿勢を感じました。

加藤委員:P73 基準 5「教育内容及び方法」の【改善を要する点】で、学生の自主的な勉強や講義の中身など、学生の実態と思いをどれだけ大学の目標に合わせ向けられるかについて、「自己学習の時間を安定的に確保し、主体的な学習に取り組めるよう教育内容及び方法を工夫する」と挙げております。学生がどのように勉強しているのか実態と絡めて、授業の中身を充実させるという意味では(成績評価の)客観的な判断をしなければならず、大学院の改善を要する点にも書かれておりますが、学生の授業に対するニーズを受け止めていくことが主体的な学習に繋がっていくと思います。また、学部学生にも卒業論文の作成に関するマニュアルを作っていくことが必要と思います。卒業論文は学習の方法を身につけさせていくための学生への最終的な課題であり、どのような学生に育つかという具体的な証になりますので、明確になると良いと思います。

他に、看護大学が公立で県立であることの強みをもっと自己評価書に謳って欲しいと思います。県がこの大学を応援することがあって初めて大学の活性化があると思いますので、県の方針と合わせてという意見もありますが、むしろ県の方針をこちらが作っていくという気概をもって取り組んでいくことが、県全体の看護のレベルを上げると考えております。

石垣委員:この大学が大事にしている精神や一番核になっている考え方がもっとこの自己評価書に現れても良いと思います。保健看護という言葉は他大学で使っておらず大事なところですので、教育にどのように取り入れているのか、それが学生にどのように現れているのか、先ほどのディプロマ・ポリシーや他の様々なところに関わっており、あちこちに記述されていると全体を読んで私は感じることは出来ます。しかしそれが誰にでも分かって頂けるように、もう少し主張されても良いのではと思います。

奥平委員:大学の活動内容が確認できて良かったと思います。限られた教員数で多くのことを実施していることが、果たして質まで求められるのかということについて、気になっており少し整理すべき点として感じることは、選択評価自己評価書 P17 の選択評価 B「地域貢献」で、ナーシングリーダーシップ会議について記述があり、私もこの会議に参加したことがありますが、参加者は目的や意味が分からないまま会議が終わってしまうこともありましたので、会議に何を求めるか、目的を明確にして効率的に実施することが大事だと思います。

また、文科省の予算で様々な大学教育を実施しておりますが、丁寧に評価をしながら次に繋げていくようにしなければ、外から見たら大学は何をしているのかわからないということになりますので、ぜひそこを強化

して頂きたいと思います。

沖縄県の看護の課題として看護のリーダーを育成するということがあり、看護行政や看護現場や基礎教育の現場を見る人たちの育成をどうするかということもありますので、県立看護大学はもう少し地域に出てお互いに情報交換をする場が必要ではないかと感じていますので、これからも協力をお願いしたいと思います。

## 5. 全学自己点検評価委員からの質問及び意見

・大学からの意見は以下のとおり。

嘉手苅学部長：質問のありました「単位の実質化」について、単位の実質化というのは単位に見合う学習成果が得られるように整えていくことだと考えています。では何を整えるかについては、学習は学生が主体的に学習をした結果として表れるものだと考えますので、一つはそれぞれの科目が何を目的にして組み立てられ、授業の展開を決められた回数の中で計画しているのか、教員と学生が前もって共通認識が描けるように提示することです。そして、ゴールが決まるということは、評価の視点がお互いに共有できるということなので、何でもって評価するのか認知されることとなります。これはシラバスの中に反映されることですが、具体的には一年間の時間割や週の時間割がありますので、科目に必要な授業時間と自己学習を組み立てられるようになっているか、単位の実質化を実現するためには必要だと思います。

自己評価書の中にこのようなことを記述したのは、新カリキュラムになり時間割が学年と学期によってかなりばらつきがありまして、学年によっては単位数が厳しいというところがありましたので、そこは改善が必要と考え記述しました。そして、学生が主体的に取り組む時に教員は教育方法をかなり工夫しておりますけれども、学習時間はかなり少ないという調査結果あります。その中でも自己学習をして臨んでいる授業があって、調べてみますと「課題」があり次の学習に向けて準備しているということでした。学生が自己学習をしなくて参加して授業が成り立つということではなくて「課題」を研究することも重要であると調査の結果分かりました。

一方では、なぜ自己学習をするかという問いに「おもしろいから」という意見が数は少ないですがありました。そのような内発的に「学習することはおもしろい」という学習意欲に繋がるような工夫や課題を出すことは必要だと思いますし、そのようなことを総合的に整えていくことが単位の実質化に向かっていくと考えています。

金城学生部長：選択評価 A で、過去 5 年間取り組んできた GP 活動を中心に、活動の中から生まれた成果を論文化して公表しておりますが、GP のように教育活動を研究活動と読み替えて自己評価書作成に取り組ま

ましたが、他大学の選択評価 A を見ましても、そのような書き方をされている大学はなく、よほどうまく書かないと(認証評価で)教育活動と言われてしまう不安があります。この点についてご意見がありましたら伺いたいと思います。

森委員長：GP 活動の中から多くの研究成果が生まれそれを学術論文化してきたとのことですが、確かに形式的に見たら、教育のための GP であり研究ではないと大学評価・学位授与機構にチェックされがちですが、どのように具体的な学術成果が現れて次の展開に繋がったかということをもう少し掘り下げて主張されてはどうかと思います。どの大学の認証評価でも、大学側はどうしても教育 GP に研究的内容が内包されているので教育 GP を出されますが、教育から研究に繋がるような説明はないです。金城先生の話聞いて、そこに努力してきたということですから、掘り下げることにより進めることができるのではないかと思います。

石垣委員：自己評価書を読んでいて、卒業研究に島しょ看護の研究テーマが何件あったかや、大学院生の研究が何件あったというデータがありました。再度選択評価 A でも掲載して良いと思います。また、島しょ看護や包括的専門看護師が出てきたのは、必然的に沖縄県というところで看護大学があり出てきているわけで、

そこを追究して学問を構築しながら教育をしているところが素晴らしいと思います。

大嶺事務局長: 行政との関係ですが、大学開設者である県知事との話し合いをここ数年行っておりません。設立当初は副知事等も交えて話し合いもありましたが、最近は大学に任せている状況にあります。

加藤委員の指摘のありました「県立の強み」という点も踏まえて、開設者である知事も含めた県当局との情報交換を進めていきたいと思います。

加藤委員: 沖縄の個々の大学が頑張っていく面は大学によってさまざまありますが、同時に沖縄という「地域」について考えた時に、沖縄全体が地域と考えると、研究機関としてそれぞれ特徴を持っている県内大学相互に協力していくことは非常に重要であり、看護大学だけで自立するというのは難しく、特に一般教養や他の分野は他の大学に通った方がいいし、逆に他の大学の学生が看護を勉強したくなった場合は編入してくるなど、沖縄全体をフィールドと考えると、いろんな交流の可能性が考えられる。一番総合的な大学として琉球大学がありますので、例えば琉球大学と看護大学がどのような関係になるかなどを沖縄県に考えて欲しいと思っておりますので、知事や副知事がプロジェクトを作り動き出すなどこの自己評価書から問題提起が出来るると良いと思いき聞かせて頂きました。また、名桜大学も同じような特徴を持っております。県内全体を看護・医療の問題や人間の健康を守るための活動の流れに繋げていくということに繋がると思っておりますので、そのためのパイプを作るのは大変ですが、県当局と今後の展開について話し合い進んでいくと良いと思っております。

神里教授: 石垣委員に伺いたいと思います。がんの CNS は琉球大学も看護大学も開設されております。石垣委員から指摘のありましたとおり、本学は教員も少なく、島しょ看護もしながらがん看護もしながらという中で限界を感じておりました、マンパワーという面で琉球大学と相互交流できると思っておりますがなかなかうまくいっていないという実情があります。石川県では大学院教育の国立大学等とどのように連携されているのかということ伺いたいことと、他にもう一点として大学院教員の FD についてどのようになされているか考えを伺いたいと思います。

石垣委員: 私どもの大学でも悩んでいるところです。CSN に関しては石川県には金沢大学という国立大学がありますが、研究センターの大学と位置づけで自ら CSN を取られており、高度実践者の育成は受け付けておりません。人数的にも無理なほどの教員数ですので、がんプロフェッショナル養成プランの中でお勧めはしましたが向こう自ら出来ないということで全面的に当大学となっております。

琉球大学の強みと看護大学の強みをぶつけ合い、協力しあえるところは協力しあう、がんの CNS はこちらで、そうでないのは相手方でなど様々な形があると思います。実際に、琉球大学は CNS は入っていますか。

神里教授: CNS は入っており、琉球大学はがんプロフェッショナル養成プランに入っておりますが、本学は入っておりません。

前田学長: 本学は社会人を入学させて CNS の教育をしますが、琉球大学はストレートに学部学生を対象に教育いたしますので、お互いに協力し合って教育を行うということはありません。

石垣委員: 同じ地域にあって難しい問題だと思えますね。看護大学の場合は卒業して半年すると試験が受けられるわけで実績が上げられますが、琉球大学は 5 年間経験しなければ試験を受けられませんのですぐには成果になっていかないと思っております。

FD につきましては、私どもの教員も忙しくて難しいところですが、ただ石川県は全大学が参加する石川コンソーシアムがあって、そこが FD の音頭を取りますので、様々な FD がテレビで受けられ更に相互に質問できるように形成されておりますので恵まれた環境にあると思っております。看護系大学同士で今後何かが出来

ばいいなと思っております。

大湾図書館長: 沖縄県でもコンソーシアムの設立準備をしているところで、これから様々な事業の優先順位が付くと思います。

加藤委員: 教員の採用について問題や期待していることはあるか、またその場合に県立という中での選び方があると思いますが、教員が中心で選考なさっているかお聞かせください。

大嶺事務局長: 教育公務員特例法で教員の人事は大学が決めています。ただ、任命権者は沖縄県知事になりますので、教員も地方公務員になります。

前田学長: 現在は教授が 10 名、准教授 5 名、講師 12 名というように定数が決まっておりますので、教授が定年になると、次に准教授が教授に上がるということがなく、下が講師だったりするとその準備が出来ないことも考えられますので、県当局と事務局で調整しているところです。

加藤委員: 大学の求める教員像に見合う教員の確保は出来ていますか。また、看護大学卒業生を大学の教員として育てるといったことが目標としてありますか。

前田学長: 看護教員の確保というのが全国的に難しく、毎年 10 校ずつ看護学部・看護学科が設置され教員の取り合いになっており、待っていても応募者がなく自ら探しに回らないと確保できない状況です。

看護大学卒業生が看護大学の教員として入っておりまして、助手は大卒を採用することにしてはいますので、本学の教員として勤務しながら大学院で修士の勉強をして頂くシステムを作っています。ただ、看護教育をするには臨床力が求められますので時間が掛かること、また女性の多い職場ですので子育てなどでなかなか順調とは言えず、長い目で見ていかなければならないと思います。

嘉手苧学部長: 現場と大学との人事交流等に関連して申し上げます。臨地実習指導について、助手や助教あるいは講師が現場に出て指導いたしますが、指導力と実践力は必ずしも同じではないので、実習指導力をつけるための学内研修会や、宮古病院の看護部と大学の協働でプログラムを組み、能力を高めるための取組を行ってきております。また、教員として採用された後に臨床現場から離れますので、実践力を維持し、または高めることも大きな課題と考えております。定期的に領域毎に現場に出るという工夫をしておりますが、現場の実践力のある看護者と大学教員とがお互いの持っている能力を活かしながら人事交流等がないかなと思います。

奥平委員: 青森で開催された「看護サミット」での情報交換で、大学側もそうですが臨床現場との人事交流をしなければ限界があるという意見があり、私どもも同様に考えております。県立看護学校があった時代は、県立看護学校と県立病院で人事交流しながら、また県の看護行政とも人事交流しながらという中で私どもも育ってきましたが、現在は県立看護大学だけになってしまいましたので、現場で主任クラスで臨床能力の高い方がいてもいきなり大学の助手が出来るかといえば難しい面もありますので、人事交流をしながら人は育っていくのではないかと思います。例えば医師の場合は臨床教授等がポストとしてあり、県立中部病院であれば琉球大学の臨床教授が嘱託等の兼務で辞令が発令されており、看護にもそのシステムがあるらしいので活用されて、教員として採用して早い内に臨床現場に戻すなどをしないと育たないと思います。

大嶺事務局長: 県立病院は地方公益企業法の適用を受け会計基準及び任命権者も異なり、人事についても一旦県(知事部局)を辞めて出向という形を取ります。

石垣委員: その辺のところは簡単に考えており、すぐ出来ると思っておりましたが、私どもも県当局と交渉中ですが、なかなか乗り越えられない状況にあります。

森委員長: 金城先生から出ました、研究活動の成果をどのように発表するかということについて、島しょ看護を中心とするしっかりとした教育 GP 活動をなされていますので、そこから攻めていくと申し上げましたが、以前、福岡県立看護大学の認証評価を担当した時に、看護学部の中での教員の掲載されている論文のテーマとか課題・方法を出されたデータから相当掘り起こしてまとめられておりました。つまり教員が看護を中心に日々研究されている中に、かなり特徴のあるものまたは一般性のあるものを含め、教員が持っている研究活動を全て出させて、それを分析していく中で必ず研究活動の特徴に繋がるものが出てくると思います。

そして、教員の日々の研究の中でどのような広がりのある成果が出ているかをしっかりと検証することも大事だと思います。

金城学生部長: 選択評価 AB は PDCA サイクルに従って記述するとのことですが、今回むしろ法人化されている大学のように中・長期計画の明文化がない状況で、プロジェクト型の研究ではなくともプロジェクトとして GP 活動をしてきたことは確かなので、それを一種のプランと考え、結果として島しょ看護の確立や包括的専門看護師など、大学の方向性が明確になってきたと思いますが、PDCA の P(プラン)をさもあったかのようにスタートさせて、教員の論文の内容を分析し、実質このようなストーリーが流れているということを見つけることをして選択評価 A を受けてもよいのでしょうか。

森委員長: 研究の場合、全てのテーマが PDCA サイクルに適応するとは限りません。ですから、研究のプランが書式として明確なものもありますし、個別的なものもありますので、研究の評価は個別的なものも十分拾い上げて評価します。例えば科研費といっても各教員の出すテーマはある意味バラバラです。しかし、科研費を獲得するための活動や相互支援などの努力そのものは一種の広い意味での PDCA サイクルですので、全てが絵に描いたような PDCA サイクルというのではなく、書き方や考え方次第だと思います。逆に評価する立場から言えば、どのように大学の持っている研究のエネルギーや広がりを拾い上げようかということもあるので評価委員の書き方も問題になります。皆が揃って研究活動を行っているということがお互いに確認出来ればそれが必ず基盤になります。

## 6. 閉会のあいさつ

・大嶺事務局長より、閉会のあいさつに先立ち、自己評価書に記載されている附属図書館の専任職員の記述について修正の説明と自己評価書の修正の提案を行った。

(別紙)

平成24年沖縄県立看護大学 自己評価書 に対するコメント

沖縄療育園 平良健康

自己評価書の内容は広範にわたりますので、限定して基準8「教育の内部質保証システム」に関連して感想(意見)を述べさせていただきます。

FDは大学教職員の能力開発について組織的な取り組みを促すものですが、内容的には取り組むべき方向を見定め具体的な運用を組織的にはかるのが難しいように見えます。

取り組みの現状(資料8-2-①)にありますように講演会を聞く形になりやすいのは文部省の全国的な調査結果と同一傾向です。

FDとはそもそも具体的にはどのようにイメージされるべきなのか。教員相互のピアレビューとか学生側からの評価のくみ上げとか、多方面からの接近が試みられています。成果主義とは紙一重の位置にあるようですが、一方、大学教員は多忙な日常業務に押され教育研究の時間がとり難く個々単独には資質向上を期し難い側面があるのも事実ですから、組織的に教授法を支援することには積極的な意味付けが可能です。専門性に溺れることなく広く統合的な視点を持つことは結果において学生を inspire する力ともなります。

それではどのような方向にFDを組み立てて行けばよいのか。

その手がかりは沖縄県立看護大学の建学の精神に立ち返ってみることにあるのではないかと考えられます。

保健看護を専門とする人材を社会に送り出していく。自律的な思考を持ち変化する社会に対応して問題を発見し解決し実践できる人材。離島島嶼の自然環境と独自の歴史的背景をもった社会を生きる人々の住む地域や、職場や学校などで、幼児、学童、思春期、壮年、高齢期など人生多岐にわたるステージの健康事象に取り組む人材。そのような人材が社会に出て、沖縄県立看護大学で学んでよかったと振り返って思えるし、周りの人々からもその行動や能力が相応に評価される。そのような人材育成が本学のアウトプットとしてイメージされるところです。そうすると個々の専門性の他に建学の精神に寄り添った統合的な視点を見据えたFDがイメージされ、それを組織的に取り組んでいく方向性が見えてくるのではないか。そのためのプログラムに必要な人的資源は琉大や地元他大学にも求めることが可能と思われ、あるいはアカデミア以外にも求めればよく、かくして他大学と連携しながら、独自色のある将来持続可能なFDの取り組みが可能になる。

すなわち大学のアウトプットをどのような理想像とするかによって、取り組むべき現実のFDの姿が見えてくるのではないかと考えられます。

そのような方向でFDを充実させていただきたい願望をも込めながら今回の自己評価書を読みました。参考の一端になればと思います。