

令和7年度 第2回 教育課程編成委員会議事録

日時：令和8年3月27日（金）20：00～20：58

場所：長崎医療技術専門学校 会議室

出席者：教育課程編成委員会5名：長尾 博，松本逸郎，小林小夜子，有福浩二、大坪 建

本校職員6名：淡野，韋，林，山内，福島，牧山

記録：牧山

1. 校長挨拶

（淡野校長）

- 国家試験の結果報告。現役生で理学療法学科（PT）が1名不合格、作業療法学科（OT）は全員合格。理学療法学科の既卒生1名は合格し、学校のプログラムに乗っていた。作業療法学科は4名既卒生のうち2名は学校のプログラムに乗らず不合格。もう2名は学校のプログラムに乗って、うち1名が合格、1名は残念ながら不合格。全体的には全国平均よりも上で、県内の私学専門学校の中では一番良い結果となった。
- 入学者は、理学療法学科が28名、作業療法学科29名である。昨年4月のスタートは164名で、来週からのスタートは休学者を除く158名、損益分岐水準である160名を切った状況である。
- 作業療法学科教員の荒木が定年退職、理学療法学科教員の増本が退職に伴い各科に1名ずつ新しい教員の着任が決まっている。
- 同門会からの寄付により、電子黒板6台、各教室のスクリーンと固定設置型のプロジェクター、講堂にも新しいスクリーンとプロジェクターをいただいた。学生がどのような反応をするか楽しみである。

2. 出席者紹介（自己紹介）

3. 開会

（韋）当委員会第6条の規定により出席数を満たしており、本委員会は適切に成立していることを報告。

4. 委員長選出

（韋）委員長は淡野校長で進めさせていただく。

5. 前回会議後の報告

（韋）・ 前回会議議事録、広報誌 POTNurture(第14号)発行の紹介

6. 審議事項：「臨床実習Ⅲ 評価方法の変更」について

（福島）会議資料に沿って説明と報告。

先日、来年度の3年生長期実習「臨床実習Ⅲ」（8週間×2回）の臨床実習指導者会議で報告した内容である。評価方法を少し変更したい目的は、実習における学生一人ひとりの課題を明確にし、実習現場での具体的な「行動変容」を促すためである。単に実習を行うだけでなく、自ら考えて壁を乗り越えていく力を養うことにフォーカスし、それをサポートしつつ評価する。以前は成績全体の比重が、実習指導者が6割、学校の教員が4割の配分であった。これを今回から「フィフティ・フィフティ（50%：50%）」にしたい。その分、学校側も責任を持って評価に関わる。

ポートフォリオ評価とリフレクション（省察）の評価の重要性を高めた。今まで教員評価は、ソーシャルスキルの「身だしなみ、規律性、提出物」の部分を主体に点数化していた。昨今の「臨床参加型実

習（クリニカル・クラークシップ）」スタイルになり、実習評価は指導者側ではなく学校側が評価するという立ち位置に変わりつつある。本校の方針としては、全て学校側が評価するのではなく指導者も責任を持って関わってもらうため当初は 60%：40%でスタートした。4 割の中で、帰校後の報告物や発表とソーシャルスキルとを点数化して評価していた。今後ソーシャルスキルは点数化せずしっかりとした評価に変え、実習の到達や行動変容を見ていきたい。そしてこれからは「思考や実践でのつまずき」を特定する。特定するのは教員で、学生と意見交換しながら課題を分析し、その時点で学生自ら目標を立てさせ、目標に到達するための「足場掛け（スキヤフォールディング）」を計画する。実習終了後に教員と学生で面談し、学生の行動変容を原因分析も含めて振り返り、フィードバックを通して評価、点数化する。このつまずきを特定し課題を分析するのは、実習の中間巡回時に行い、実習先で時間をかけて学生自身の問題点を指導者からも聞き、面談を通して今の到達度や目標を確認する。これまでの身だしなみや挨拶といった表面的な評価ではなく、今後は対人能力、課題管理能力、臨床推論という専門職としての行動特性（コンピテンシー）を「ルーブリック評価」を通して分析していく。

具体的なルーブリック評価の項目としては 5 つの項目を挙げ、レベル 1 から 4 までである。1 は「支援」レベル。例えば「状況に応じた対話説明力」では、一方的に話しかけて対象者の反応を確認せず、説明なしに体に触れる、同意を軽視するような態度、これは専門職として成り立っていない。レベル 2（要助言）は、声が小さすぎる、早口、または専門用語を多用して相手に伝わりにくい状態。レベル 3（良好）は、対象者への声の掛けやすさや理解度に合わせて声の大きさや話すスピードを調整し、丁寧に説明ができる。レベル 4（模範的）になると、相手の理解度や聴力に合わせて言葉を選び、論理的かつ分かりやすく説明でき、非言語的コミュニケーションも効果的に使える状態。今どの段階にあり、どうすれば次のステップへいけるかを話し合う。プロセスとして現在の壁を特定し、できていない項目別にチェックして「ボトルネック」を可視化する。その上で目標や課題を抽出していく。教員は、到達するための支援対策を考え、個別目標としてシートに落とし込む。そして可視化したものを学生さらに指導者とも共有する。ここまでが教員の責任である。

帰校後の評価については、GAS（Goal Attainment Scale：目標達成度尺度）を用いる。－（マイナス）2 から＋（プラス）2 まであり、デフォルトでは－（マイナス）1 である。そこから期待通りになれば 0。期待より良くなれば＋1、期待以上に良くなれば＋2 とする。状態が悪くなれば－1、全然到達しなければ－2 という評価になる。

また、「省察（リフレクション）」という考え方で学生を評価する。次のレベルへ向上するためには、具体的にどのようにやっていくか「声の掛け方」も重要である。レベル 1 の「頑張ります」という精神論にとどまる状態から、レベル 2（事実を客観視して具体的な行動レベルで分析できている状態）へ、次のレベル 3（自分なりのことを言語化して他の場面でも応用できる状態）へと引き上げるための支援として「足場掛け（スキヤフォールディング）」を行う。ティーチング（教える）ではなく、分かっているところを聞いてみて気づきを促すような声掛けをする。最終的に GAS 0、省察レベル 2 が標準的で、GAS+1 以上、省察も十分できていれば最高評価の 5 となる。質が高いフィードバックにより行動変容を起こし、学生が気づきのある、実りある実習にしていきたい。受け身の学生が多いため、いかに自分で考えて行動するまで持っていけるかという教育的な視点を持って実習指導をしていきたい。

【意見交換】

（大坪）今回のルーブリックという教員側の評価方法において、「行動変容を促す」というコーチングに

近い考え方は、先生方だけでなく臨床実習の指導者にも浸透させる予定か。

(福島) コーチングの視点は臨床実習指導者の資格を持つ人達は講習会で勉強している。さらに臨床実習指導者会議の分科会において、理学療法学科ではこの評価の目的を深く掘って伝えている。指導要綱そもそもの一般目標を変え行動目標を細分化し、学生も指導者も何を目指すべきかを明確にした。そこへ向かうために指導方法としてスキップフォーリングという言葉も使い、学生が能動的に取り組めるようお願いしている。作業療法学科は、フィードバックの仕方を工夫し、ティーチングではない支援、声掛けの仕方をディスカッションしながら深めた。

(大坪) 当院はチームで一人の学生をみる形を取っている。養成校との意思疎通をするよう議論されることがあり、指導者に養成校の先生方が助言してくれると成長にもつながるのでお願いしたい。

(福島) 古典的な実習指導から「クリニカル・クラークシップ」に変わり、それでも細かいところは現場に一任されていた。今後はこちらから細かく指導を提示するが、何年かかけて浸透させていきたい。

(林) 学生自身も「Z世代」と変化し、手を伸ばせば届くという確信やはっきりしたものには努力するが先が見えないことには努力しない傾向がある。「どう頑張ったらどうなるか」を明確にするために、要綱に具体性を出した。ただ実習を依頼するだけでなく、学校側もしっかりと関わりながら進めていきたい。教育的視点なので臨床実習指導者には難しい点、厚労省の指定する16時間の研修では真意が伝わりにくくギャップも感じる。学校としては中間巡回等でコミュニケーションを取り、浸透していけばと望む。

(福島) 次の年には社会人として職場に行く学生を育てなければならない。「俺の背中を見ろ」ではついていけない時代になっている。実習指導は新人教育のプレ版であるという表現が的を射ており、学生を受け入れてもらい、新人教育ができる5・6年目の人に実習指導を積極的にさせる施設も多い。お互い勉強しながらやっていただくのが良い。

(小林) 実習を効果的にするためには、ルーブリック評価のやり方は学生自身も理解しやすいし、指導する先生もしやすい、実習を受け入れる先生もしやすいのではないと思う。ルーブリック評価は流行で教育現場や保育現場でも実習に使っている。ただ、現場ではなかなか馴染んでいない部分もあるので、実習地の先生と話し合いをしっかりとする必要がある。実習巡回時に指導すると言われたが、8週間を一気に集中するのではなく、4週間行き、1~2週間は登校、そして残り4週間を実習にという形にして、この合間に前半どうかルーブリック評価に基づきながら学校側でも指導すると効果的なのではないか。

(福島) 方法論は分かるが、実習施設の確保が大変で遠方の学生を途中で呼び戻すことへの抵抗感や、カリキュラムが4年制仕様を3年次に落とし込み10月までには実習終了では余裕がないのが現状である。

(小林) ルーブリックのレベル1が3年次の実習にしては低すぎないか。挨拶や身だしなみができていないというのは、最初の実習のような感じを受ける。

(林) 挨拶や身だしなみが3年生の実習でも残念ながらできない学生がいるのは本校だけでなく一般的にも多い。今の学生はボランティアを促しても「お金が出ないなら行かない」という面も繋がっている。共感する姿勢も乏しく、1から2に上がるのは大きい成長である。デイリーノートでもレベル1のような内容を書く学生がおり、そういう場合は一旦、数日間学校に登校させて方向修正をすることもある。

(福島) 思考能力やアウトプットする力が非常に弱い子がいる。

(長尾) ルーブリックは専門学校の場合は実技、実習があり最も具体的だから効果があると思う。気になるのは教育心理学の専門用語であり、認知、技術、態度の意味を学生にもっと分かりやすくしたほうが良い。現場の指導者が理解しないと、教員だけが分かっているのも難しい。

(林) 16時間の研修を受けている人が実習指導されるので、言葉と少しの意味は理解されていると思う。

(長尾) 学生が分かるかがポイントである。大学でも成功しているという結論は出ていない。ヨーロッパでは相変わらず詰め込み型で、「俺の真似をしろ」というやり方が続いていてそれは間違いではない。ただ、やるのなら分かりやすくやらないと学生が意味を理解できない。一番大きいのが学生の自己評価と先生方の他者評価が一致しないと、ルーブリックをやる意味がない。

(福島) 実際学生に伝えるところは具体的に何をするかという部分である。

(林) その領域の理解は学生にはないかもしれない。ただ、次までに疑問点を解決するという目標を持って何をしようかというところが伝わればいいと思っている。学生にこの領域の理解をはっきり求めるより、指導者と「こう頑張ろうね」という模索が伝わればいいという解釈でいる。

(長尾) GASの目標設定は細かいところから始まらないと達成できないと思う。つまずきについても、相当低次元のつまずきの時にどうするのか。患者さんと喋れないとか、言葉が理解しづらいとか。あと一番の問題は動機付けである。やる気がある学生だったらどんどん行くと思うが、最初からやる気がなかったら一方的にやらされているだけになる。

(福島) 動機付けで能動的にできるような声掛けをしやすく変えていった。従来のやり方ではなかなか学生の気持ちに乗ってこないこともあったので、こういう声掛けをしてもらえればという提案である。

(林) 内発的な動機付けをいかに作り上げるか。ただ「ガムシャラにやれ」では学生は動かないので、「くすぐりポイント」を見つけるための何らかの評価は大事だと思う。ルーブリックも教員だけの視点で作っており、本来は学習を受ける側、評価する側、指導する側のいろんな視点で作るものなので、まだブラッシュアップは必要である。学生に開示して取り組むことを始めているところである。

(松本) 私自身は臨床実習のイメージが湧かず、言葉も含めて、素人が聞いてイメージが作れなかった。評価の低い学生、何もできないというのは、臨床実習だけでなく基礎の科目でも同じことである。基本的には「国語の力」の問題ではないかと思う。あとはモチベーションではないか。

(長尾) 最近の学生は褒められることで満足してしまう。褒められると自発的にならず心理学では良くない。自分から能動的になるには、小さい時から常に好奇心を持つように親が指導してきた方が良い。

(松本) 服装・挨拶ができていないということがどういうことなのか。その人の頭の中、心の中でどういうことが起きていないからできないのか、というところまで踏み込まないとレベルは上がっていかない。

7. 総評

(淡野校長) 時代と今の学生に合わせてどうしていくのが効果的なのか手探りでやっている。実習のつきは現場に行くので、現場の新人教育に困っているところと目的を共有しやすいと思う。旧来の教育を受けた者が集まっても限界がある。現場では段階的に階層的になっていて、新人教育が悩んでいる部分もある。現場の見方を増やしながらかつ実をさせていければいいと思う。学生も耳慣れない言葉が多くなると嫌になるのではないかと感じた。実習の形態自体もどう切り替えたらいのか、原則として連続してやることとなっているので、途切れ途切れでやってはいけないという解釈の範囲をどこまで認めてもらえるか。色々確認しながら、従来あるやり方を一新していく時期に来ている。

8. 閉会

9. 謝辞

次回は令和8年9月25日(金)20時もしくは19時30分から
開始時刻については近まり次第相談する。