

令和4年度 第2回 言語聴覚療法学科教育課程編成委員会 報告書

日時：令和5年3月31日（金）9時00分～10時40分

場所：zoom オンラインミーティング

参加者氏名

委員 市川 勝 （北里大学医療衛生学部リハビリテーション学科言語聴覚療法専攻 講師
神奈川県言語聴覚士会 副会長）

委員 畠田 将行 （江東リハビリテーション病院 リハビリテーション科 科長
同 医療連携室 室長
東京都理学療法士会 代議員）

教員 浜田 智哉 （日本福祉教育専門学校 言語聴覚療法学科 学科長）

職員 板野 弘明 （日本福祉教育専門学校 教務課）

職員 丸山 航也 （日本福祉教育専門学校 教務課） 記録

議題

1. 国家試験結果及び次年度学生数の報告（浜田委員より）

(1) 令和4年度 国家試験の結果について

合格者数については昨年度と同様、大卒2年制課程で合格者数全国1位となったが、合格率については昨年を下回る結果との報告があった。

(2) 令和5年度の在籍者数について

新2年生（現1年生）、新1年生の学生数の報告があった。

2. 言語聴覚療法学科・令和4年度後期振り返り

令和3年度の教育課程編成委員会にて各委員より提案のあった事項（①担任制の実施、②学生へのストレスチェック、③スクールカウンセラーの活用）について、今年度後期の学科での取り組み状況について報告、および退学者の事由について報告があった。

3. 2023年度 テーマ「シームレス評価」について（浜田委員）

浜田委員より、本委員会で「シームレス評価」を取り上げる意図について説明があった。背景としては以下；①カリキュラムの見直しが行われていること、②学校や現場、就職後の異なる現場間での学生・新人評価に乖離がある、ギャップが生じることが多いこと、③当学科がシームレス評価を試行するプラッ

トフォームとして適しているから

(1) シームレス評価の骨格 (案)

入学前、学校教育～臨床実習までの学校教育、就職後の新人・中堅・責任者にいたる各ステージを一貫した、知識・技術・態度についての評価軸を作ることを目標としたい。

4. 言語聴覚士養成校における学生の成績評価 (市川委員)

シームレス評価を議論するにあたり、市川委員より「卒前卒後教育評価パス」というテーマで提言があった。

(1) なにを評価するか

どのような項目を評価すべきかについて、言語聴覚士養成教育ガイドライン作成のためのアンケートやPT ジャーナル「入職時に必ず備えてほしい能力」の調査結果を参考にできる。養成校側で2年時の実習時までに教育している項目の中でも、実習を受け入れる施設や就職先では「必ず身に付けてほしい項目」と「実習時、入職時ではさほど重視していない項目」がある。評価項目については、大項目については今後制定されるコアカリキュラムに準拠し、具体的な中身については卒後教育に関わる方々の意見を踏まえながら、卒前から卒後に至る過程のどの部分に割り当てていくかを考えていくのがよいのではないかと考える。

(2) どのように評価するか

成績評価方法に関して「養成校レベルで共通の評価軸を作る」という動きが進められている。具体的には共通化された OSCE (Objective Structured Clinical Examination) や CBT (Computer Based Testing) を必要があると考えられている。

評価方法については、「知識を確認するテスト (試験)」と「技能を評価する OSCE (ルーブリック評価で評価)」の二つの評価方法を使っていく形となるのではないかと考える。

(3) 今後の課題

大学院や協会による生涯学習プログラムも含めた卒後教育との連続性を考慮すべき。養成課程の中では取り上げにくい、「リサーチマインド」、「後進の指導」、「生涯にわたって学び続ける姿勢」をどこまで取り扱うかについては今後の課題になると考える。

5. 病院の現場での研修や業務理解評価について (畠田委員)

医療現場ではどのような教育、評価が行われているかについて、畠田委員より報告があった。

(1) 新入職員の教育の概要

当院では、新人教育のラダーを、養成校卒業後から3年目までととらえている。入職当初では、社会人としての基礎力やマナーといった部分が一番重視される。3年間かけて、段階的に専門的な知識や技能を身に付けていくようにしている。

(2) 業務理解度チェックについて

評価については、「業務理解度チェック」という表を用いて、業務における様々な項目について入職後3か月ごとに「自己評価」とプリセプターによる「他者評価」を行っている。評価はA～Eの5段階評価で、それぞれの項目ごとに評価基準のマニュアルが用意されている。

それぞれ3か月ごとに達成すべき目標が設定されており、最初の3ケ月は社会人としてのマナーと礼儀作法を身につけることを目標とし、入職1年後には仕事にやりがいや楽しさを感じられるようになるよう、段階的に目標設定をしている。

2年目以降は症例発表を行い、2年目に後半からはプリセプター制度の説明など、後輩の育成についても身に付けていく。3年目にはプリセプターとして後輩の指導ができ、セラピストとして独り立ちできるようになることを最終目標としている。

6. シームレス評価の骨格（案）（浜田委員）

浜田委員より、言語聴覚療法学科でのシームレス評価づくりについて報告があった。

(1) シームレス評価の骨格作りについて

本校教員と、江東リハビリテーション病院畠田先生、三原先生などと協力しながら、シームレス評価の骨格を作り始めている。本校教員による江東リハビリテーション病院の先生方への聞き取りの結果、知識や技術面については、「検査」・「制度」・「文章作成」の能力が、態度面においては「丁寧語の習得」が求められることが分かった。

今、実習前に学生が取り組んでいる検査練習課題のチェックリストを拡大することにより、これらの習得に繋がるのではないかと。また文書作成の授業を増やしていくことも可能かと思う。

一方で、態度面の指導を講義や演習に組み込むことは難しい部分がある。ただ、今年度は「実習のてびき」内、実習中の態度に関する記述の中で「こうしてはいけない」という具体的な事例を多く示し、抽象的な指導にならないようにした。

7. 質疑応答

以上の報告を受けた質疑応答については以下の通り。

(1) 浜田委員より市川委員へ

教員側もしくは指導側が様々な工夫を行っても、受け手の学習意欲が高まらなると教員・指導者側の意図が伝わらないと思う場面が多い。学生が積極的に取り組みむようにする為に工夫していることはなに

かあるか。

・市川委員

たしかにその通りだと思う。大学からも面談を行うよう指示されているが、その指示よりもさらに高頻度の面談を実施してモチベーションの確保を試みている。

(2) 浜田委員より畠田委員へ

業務理解度チェックについて、評価が得られずかえってモチベーションが下がったりすることはないのか。モチベーションが下がった職員に対してのサポートはあるか。

・畠田委員

入職後 3 ヶ月はプリセプター制での指導を行っている。業務理解度チェックを行うことにより、どのような点が足りなかったのかをお互いに見直し、できていない部分を補うための見学をセッティングするなどのサポートを行う。

(3) 市川委員より畠田委員へ

リサーチマインド、研究、職能団体での活動の大切については、ご紹介いただいた新入職員の研修ラダーのなかでどのように位置づけられているのか。

・畠田委員

新入職の段階で職能団体にはなるべく入よう促している。職能団体での研修などがその後のステップアップにも影響することもある。また、職員が取得した資格を職場内で掲示をしておき、職員の資格取得へのモチベーションにもつなげている。

8. 今回の委員会での提言のまとめ

委員会での提言や質疑応答を通じて、「シームレス評価」については以下のように取り組むこととした。

1. 面談など、学生との接点を増やし、モチベーション低下を未然に防ぐようにする。
2. 畠田委員よりご紹介いただいた「業務理解度チェックシート」や市川委員からご紹介いただいた「実習先が実習生に求める技能」などを参考に、実習の手引や評価表の変更を行う。特に、各項目の評価を、達成すべき重要度に併せて重みづけを変えていく。
3. 並びや重みづけを変えた評価表を作成して今年度の実習で実際に運用する。その結果がどうなったかについては、次回の委員会で発表したい。

8. 次回委員会の開催日程について

前期実習が終了した 10 月頃に実施することを予定している。

以上