

2025年度 第1回 教育課程編成委員会 報告書

学校法人 センチュリー・カレッジ
専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー



理学療法学科

1. 日時・場所：

2025年5月21日（水） 18:00～19:45 オンライン会議

2. 出席者

(1) 教育課程編成委員

北谷 正浩（公益社団法人石川県理学療法士会 会長）
池田 法子（金沢医科大学病院 リハビリテーションセンター 技師長）
竹澤 昌能（特定医療法人 扇翔会 南ヶ丘病院 リハビリテーション科 係長）

(2) 本校教職員

狩山 信生（専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 学校長）
曾山 薫（専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 理学療法学科 学科長）
矢野 昌充（専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 理学療法学科 教員）
山本 達也（専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 事務局 局長）

3. 欠席者

なし

[敬称略]

4. 会議次第

- (1) 開会
- (2) 校長挨拶
- (3) 委員紹介
- (4) 情意領域の評価について
- (5) その他
- (6) 局長挨拶
- (7) 閉会

5. 配布資料

- ・ 2025 年度第 1 回教育課程編成委員会 パワーポイント資料
- ・ 資料 1：情意領域評価基準
- ・ 資料 2：情意領域 確認表
- ・ 資料 3：情意領域評価基準（学内用）

6. 議事録

(1) 情意領域の評価について（学科長 曾山／資料 1・2）

1) 臨床実習前後における評価作成の経緯と実施状況について

- ・ 中馬氏による「情意領域の評価表」を参考に、本校独自の情意領域評価基準を作成した。
- ・ 評価表は、情意的側面を 3 つのカテゴリーに分類し、それぞれを三段階のルーブリックで評価する形式としている。
- ・ 2023 年 8 月の見学実習にて試行的に導入。その後、2024 年 1 月の評価実習より実質的な運用を開始。さらに、2024 年 4 月からの総合臨床実習においては、実際に評価表を使用した指導者から使用感を聴取するとともに、その結果をもとに評価方法や運用面での課題および改善点について検討を進めている。

池田委員) この評価表の運用方法について一点確認させていただきたいことがあります。「三段階に達していると判断した時にチェックする」とありますが、これは“三段階のうち最終段階に達した時点でチェックを入れる”という意味でしょうか？

表記の仕方にもよるのかもしれませんが、三段階評価であれば、現時点でどの段階に達しているかを記載する形式の方が、実習指導者としては状況を把握しやすく、指導にも活かしやすいように感じました。

また、段階付けに関しては、私自身、職場で人事評価などを行う中で、三段階では少し幅が大きく感じられることがあり、五段階の方が実態に合った評価ができるので適しているのではないかと感じています。

情意領域に着目した確認表を取り入れることにはとても意義があると思います。実習生は専門的

な知識だけでなく、患者さんとの関わりの中でコミュニケーション能力や接遇も非常に重要な学びになるため、ツールがあることで、より丁寧な指導につながるのではないかと期待しています。

竹澤委員) 実際にこの評価表を用いて学生指導を行っています。現場の周囲の職員の意見も聞いたところ、学生自身が「課題」として挙げた項目については、私たちが日頃学生を見ていて気になっていた点と重なる部分が多くありました。指導者としても改善を促したいと感じていた点であるため、学生自身が自己評価を行い、それをもとに指導者も一緒に考えながら取り組める点は、非常に指導しやすくなったと実感しています。

ただ一点、気になる学生とそうでない学生の評価の仕方の違いが良く分からなかったのもう一度確認させていただければと思います。

学科長曾山) 現場の指導者の方からは、「問題のない学生については、中間的な評価（真ん中の段階）を設ける必要はないのでは」との意見がありました。

一方で、「あまりできていない学生に対しては、三段階では評価が大まかすぎるので、五段階程度に細かく分け、スモールステップで指導できるようにした方が良いのではないか」という意見もいただきました。特に、少しの変化を捉えたい場面では、三段階評価では反応が鈍く、五段階評価の方が使いやすいという指摘がありました。

現在は三段階で運用していますが、気になる学生に対して三段階評価は少し粗く感じられるでしょうか？

竹澤委員) 学生と一緒に目標を設定し、それについて話し合えるという点では非常に良い取り組みだと思っていますし、学生にとっても目標を持てるのは良いことです。そのため、個人的には三段階でも問題ないと感じています。

北谷委員) 情意領域に関しては、この分野に関わる者として最低限備えておくべき大切な資質だと考えています。そのため、大きな問題のない学生に対しては、二段階評価でも十分に対応できるのではないかと思います。

一方で、学生の成長や変化の過程を捉えて評価することが目的であれば、五段階程度に細かく分類した方が適切かと思います。

また、学生の適性を明確に判断するためであれば、中間をあえて設けない四段階評価という選択肢もあるかもしれません。

評価方法の選定は、現在の学生の傾向に関係すると思います。どのような志を持って入学していて、その学生が意欲をもって実習に臨めるよう指導したいのか、つまり、最低限必要な姿勢や、改善すべき点を明確に自覚させたいのであれば、変化がわかるような細かい評価の方が望ましいのではないかと思います。

2) 学内での情意領域の評価の取り組み（学科長曾山／資料3）

- ・本校教員の意見により、学内でも情意領域の評価を導入。
- ・評価は「学校生活における態度」「周囲に対する態度」の2カテゴリーで構成し、それぞれ三段階のルーブリックを用いている。
- ・実習で用いる評価基準とは異なる構成としつつも、内容面では連動性を意識して項目を作成。
- ・2024年度の1年生を対象に評価とアンケートを実施。自己評価で達成度が低いとされた項目は、実習でも課題として挙げられている項目と一致している。これにより、学生が学内で課題と感じている内容は、実習前からすでに顕在化していることが確認された。

北谷委員) 行動目標の「行動しようとしている」という段階について確認させてください。これは目に見える行動とそうでない内面の動きがあると思いますが、実際に行動として表れなければ「していない」と判断されるのでしょうか？どのように評価しているのか教えてください。

また、行動目標に挙げられている内容は社会人として最低限必要な姿勢だと思います。以前は「こうしたことができない学生が実習に来るのは、学校教育に問題があるのでは」との意見も聞かれましたが、今回のように学校で評価・確認されていることが分かれば、実習先として安心に

つながると感じます。学校側での指導状況が確認できれば、受け入れ側としても参考になります。

学科長曾山) 「行動しようとしている」という段階は、学生自身による自己評価が前提になります。これは「自分がどう考えているか」という主観的な段階であり、「おおむね行動できている」よりも前の段階としては少し幅があると理解しています。教員としての評価は基本的に、「行動しているか・していないか」の観点でフィードバックを行っています。

北谷委員) 学生の性格によって評価の幅は出るかもしれませんが、教員がフィードバック時に説明しているとのことで、大きな問題はないと思います。

池田委員) 自己評価で求められている行動について、学生にとっては具体的にどのような事を指すのかイメージが湧きにくいのではと感じました。学生から質問などはありませんでしたか？

教員矢野) 学校生活の中の態度ということで、たとえば遅刻・欠席・体調不良時の報告や相談など、実際の出来事を例に挙げて説明しています。

池田委員) 自己評価は自分を振り返る良い機会だと思います。ただし、自己評価が高く、他者評価が低い学生に対しては、フィードバックが難しくなる場面があるのではないのでしょうか。本人が納得しづらいケースも多いと感じます。

学科長曾山) そのような場合に、納得感のあるフィードバックを行うコツや工夫はありますか？

池田委員) 学生が納得するには、具体的な事実に基づいた指摘が必要です。そのためには日々の行動を観察し、記録しておくことが大切です。フィードバック時には、実際にあった出来事を具体的に提示するようにしています。

校長狩山) 行動変容を促す際、即時の注意が効果的な場合もあります。ただ、実習現場では一日の終わりにまとめて指導することが多いため、その場で学生が内容を覚えていないこともあるようです。フィードバックのタイミングについて、どうお考えですか？

池田委員) 気づいた時にその場で注意するのが最も効果的だと思います。管理職として指導を行う場合、日常的に言動を記録して、放置すると問題が大きくなる可能性があるため、苦情や問題が出る前に対応しています。指導は難しい面もありますが、学生の成長のためには早めに伝えることが望ましいです。

竹澤委員) この情意領域の評価は、入学から実習まで継続して行われていますが、卒業までの期間、特に社会人になる時点ではどのような自己評価がされているのでしょうか？ 継続的な取組として興味があります。

学科長曾山) 実習後、国家試験の準備期間においても、課題への取り組みや約束事の履行ができる学生ほど、学力の伸びが良い傾向があります。そのため、こうした自己評価の取組を実習後も学内で継続して行っていくことは、国家試験の学習支援だけでなく、早期離職の問題解決にもつながる可能性があると感じましたので、ご提案いただいたことを検討していきたいと思いました。

竹澤委員) 私たちの職場でも、新人教育の後に継続的なフォローがなければ、その先の成長が止まってしまうことがあります。長期的な視点で教育を続けることが大切だと感じており、その意味で今回の質問をさせていただきました。

(2) その他

- ・新人教育、若手職員の主体的に学ぶ姿勢について

- 教員矢野) 近年の学校教育ではアクティブラーニングをはじめ、学生の「主体的に学ぶ姿勢」の育成が重視されています。現場の若手職員にも同様の課題があると聞きますが、皆さんの施設では昔と比べて学ぶ姿勢が少なくなっていると感じますか？ それは個人の問題か、社会風土的なものと感じますか？
- 竹澤委員) 個人的には主体的に学ぶ姿勢が少なくなっていると感じます。それは個々人の問題、教育の問題など明確にしにくいのですが、社会的な背景の影響は少なからずあるとは感じます。
- 池田委員) モチベーションの高い職員は研修や学会に積極的に参加し、知識を深めています。個人差が大きく、臨床や研究への関心にはばらつきがあります。当院では教授がバランスよく人材を育てたいと考えており、学術面の強化として疾患別グループと定期的に研究ミーティングを行っています。また、情報を提供することがとても重要なので学会や研修情報はスタッフルームに掲示して周知を図っています。
格差の拡大を防ぐためには、卒後3年間の新人教育が特に重要と感じており、私たちの施設でもそこに力を入れています。
- 教員矢野) 池田委員や竹澤委員のように積極的に教育に取り組んでいる病院でもそうした課題があるということは、他の医療機関でも同様の課題が顕著であることが想像できます。
- 校長狩山) 「鉄は熱いうちに打て」ということわざの通り、20代の若いうちに「なぜ学ぶのか」「どう学ぶのか」といった価値観を根付かせることが大切です。
ただし、最近では新人だけでなく中堅やベテラン職員の間でも学ばない雰囲気があると感じます。コロナ禍を経てそうした傾向が強まっているのかもしれませんが、先輩が学ぶ姿を見せないことで、後輩も危機感を持ってないという連鎖があるのではないのでしょうか。養成校の教員も、学ぶことは楽しいことだと伝え、多職種・多領域にも興味を持ち、学ぶ姿勢を学生に見せていくことが重要です。
- 北谷委員) 今の臨床現場では、業務の標準化が重視されすぎている印象があります。その影響で、個々の違いや「凸凹」が否定されるような風潮があるのではないかと感じています。
臨床で一通りの疾患に対応できるようになると、そこから自己研鑽のモチベーションが低下してしまう傾向も見られます。学生は入学時には明確な目的を持っていますが、就職後にはその意識が徐々に薄れていくことも少なくありません。そういう意味では色々な経験を積んでもらうのが一番良いとは思いますが、ただ、人手不足の中で自己研鑽の時間をどう確保するかという現実的な課題もあります。
私自身は何かあると学びを求めるようにしていましたが、振り返ると、それを職場で活かしていなかったようにも思います。学びを職場内でアウトプットし、周囲を巻き込むことが刺激となり、組織全体の雰囲気を変えることに繋がったのではないかと思います。
また、QJTをどのように実施し、そのスキルをいかに育てるかが、私たちの職種の社会的信頼にも関わる課題だと考えています。管理職として現場を支えているスタッフは、日々多くのご苦勞を抱えておられることと思います。しかし、将来を見据えその役割を担う次世代に対し、今のうちからしっかりと基盤を整えておく必要があります。そのためにも、継続的に情報発信・共有を行い、意識の変化を促していくことが求められるのではないのでしょうか。
- 学科長曾山) 私たち教員も、時代や社会の変化に応じて、教育の在り方を変えていかなければならないと感じています。
- 北谷委員) ある研修で「昔は変わったことをすると『出る杭は打たれる』と言われていましたが、『出る杭は、時代の流れによってランドマークになる』」という話を聞きました。時代の先を見据えて行動することの大切さ、たとえ批判があっても信念を持って取り組む姿勢が重要だと感じました。

作業療法学科

1. 日時・形式

2025年5月28日(水) 18:30 ~ 19:50 オンライン会議

2. 出席者

(1) 教育課程編成委員

米田 貢(公益社団法人石川県作業療法士会 会長)

代理: 桂 靖典(公益社団法人石川県作業療法士会 副会長)

田福 智幸(医療法人社団慈豊会 久藤総合病院 リハビリテーション科長)

中森 清孝(医療法人社団長久会 介護老人保健施設加賀のぞみ園 地域密着サービス部 副部長)

合歡垣 紗耶香(医療法人社団和楽仁 芳珠記念病院 リハビリテーション室 室長補佐)

(2) 本校教職員

狩山 信生(専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 校長)

種本 美雪(専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 副校長 兼 作業療法学科 学科長)

宮本 麻優(専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 作業療法学科 教員)

山本 達也(専門学校 金沢リハビリテーションアカデミー 事務局 局長)

3. 欠席者

なし

[敬称略]

4. 会議次第

(1) 開会

(2) 校長挨拶

(3) 実習到達表・実習体験表について

(4) カリキュラム内容の再検討

(5) 事務局長挨拶

(6) 閉会

5. 配布資料

- ・2024年度第1回教育課程編成委員会 パワーポイント資料
- ・学生体験表
- ・評価実習到達表

6. 議事録

(1) 実習到達表について〔報告・検討〕(学科長 種本)

- ・2023年度より「実習到達表」導入。2024年度 評価実習(2025年1月)では指導者の使用感をもとに評価方法や運用面での課題および改善点について改訂したものを使用。評価実習の結果を前年度学生と比較・考察した。

- ・事例検討の実施状況について

評価実習前まで: 症例のICF分類後の課題整理から目標立案までの課程において経験不足が見られる。

評価実習後から卒業まで: 思考過程の更なる強化が必要であるため、以下の対策を行う。

- 1) 事例検討の必要時間数および科目を学科全体で定め、体系的に取り組む。
- 2) 「身体機能障害学Ⅰ」「身体機能障害学Ⅱ」においては、事例検討に特化した内容に変更することで、段階的に思考力を深め、理解の深化と応用力の向上を図る。

合歡垣委員) 学内でのカリキュラムにおいて、事例検討の機会が増えていることがわかりました。学生が提出するシートからもMDTLPに積極的に取り組んでいる様子がうかがえます。経験を積むこと自体は非常に良い傾向ですが、一方で、実習先の指導者への説明や協力依頼が、もう少し丁寧に行われる必要があるのではないかと懸念しています。

先日、実習指導者講習会に関わった際、若手の指導者が増えていることを実感しましたが、臨床推論については十分に習得されていない印象を受けました。さらに、MDTLPを導入していない、あるいは使用経験のない指導者も一定数おり、そのために指導者の指導力にばらつきが生じることが危惧されます。その結果、学生が学内で修得した内容が実習現場で十分に活かさないケースもあり、この点に課題を感じています。

学科長種本) 以前は本校でも MDLTP に多くの時間を割いていましたが、学生の理解が追いつかず、本委員会でも「難易度が高い」というご意見を頂いたことから、現在はそのボリュームを調整しています。その代わりに ICF を用いて課題を整理し、目標設定につなげる力を養うようカリキュラムを再構成しています。

中森委員) 他学の実習直後のタイミングですが、症例報告においては ICF による整理はできている一方で、そこから目標設定や具体的なアプローチの検討に結びつける力がまだ弱いと感じました。ICF の理解は 1~2 年次の間で習得されているため、今後は「何のための目標なのか」「どう行動に結びつけるか」といった部分へのトレーニングを継続的に行うことが、学生にとってより有意義になると思います。また、症例報告のための事例検討の時間を増やすというお話がありましたが、現時点で具体的な時間数の見通しはありますか？

学科長種本) 現段階では、明確な時間数は決定しておりません。ただ学生が「この科目で事例検討を行うのだ」と意識できるようにしていきたいと考えています。

中森委員) これまでの統計データからも、ICF を活用した整理、目標設定、プログラム化のプロセスを繰り返すことが重要であると感じています。ただ目標が形式的に留まり、個別性や可能性を十分に踏まえた立案に至らないケースが多く、もどかしさもあります。

学科長種本) 特に「活動・参加」に焦点を当て、例えば「週に何回、どこまで買い物に行くか」といったような、より具体的な目標設定が必要ということですね。1 年次後期の MDLTP ではそのレベルまで記述していますが、学生にとっては連続性が乏しい授業構成となっており、進級するにつれて一貫性が薄れ、学びのつながりが感じにくくなる傾向があります。

教員宮本) 授業内でも目標設定に取り組んでいますが、毎年「具体性に欠ける」「身体機能に偏っている」といった課題が見受けられます。

桂委員) 1・2 年次の ICF の学習内容に、小児領域も含まれているのでしょうか？

学科長種本) 課題分析までではありますが、小児領域も取り扱っています。

桂委員) 日本作業療法士協会でも小児健診に作業療法士を派遣する取り組みが進んでいますので、実習自体は難しいかもしれませんが、ICF を用いた評価や、グループによる目標立案といった学習機会はずえひ取り入れていただきたいと思います。学生のうちから「活動・参加」に焦点を当てた目標設定やプラン立案に慣れておくことは、将来的な臨床実践において非常に大きな意味を持つと考えています。

学科長種本) 先ほども話題に上がっていましたが、現場のセラピストの方々が学生指導に十分な対応をとることが難しい状況も、一部には想定されるかもしれないというご指摘もありました。

桂委員) 事例検討会の発表数が減少傾向にあることから、MDLTP を取り入れていない施設が少なくないのではと感じています。事例検討のハードルを高く設定しすぎず、学生が「思ったよりできる」と感じられるような体験を通じて、将来的な事例報告につながっていくのではないのでしょうか。協会としても、生涯教育の一環として事例報告を促進したいと考えており、今後はグループワークによる取り組みも検討しています。

合歡垣委員) 学校からも、実習先に対して「MDLTP シートを 1 枚でも使わせていただけないか」といったご要望を伝えていただけるとありがたいです。研修会では、養成校でそのような教育を行っていること自体を知らない指導者の方も多く、学校がどこに重点を置いているのかを共有することは重要だと感じています。

学科長種本) 実際、北陸地域ではMDTLPの導入がまだ進んでおらず、「このシートを使うなら実習の受け入れが難しい」といったご意見をいただくこともあります。ただ、学生が実習で使用している症例シートは、実質的にMDTLPの簡易版に相当しており、実習後もその思考過程の学習は継続しています。とはいえ、卒業後にその考え方が十分に定着していないという現状も、課題として認識しております。

田福委員) 事例検討の経験が多い学生ほど、評価も高い傾向にあります。現在は、評価を3回、目標設定を2回、治療を1回行う形で進めていますが、評価の段階で教員が目標や治療に少しでも触れることで、学生の経験としてより定着しやすくなるのではないかと思います。治療計画の経験が少ない場合、点数が伸びにくいのも当然です。時間の制約がある場合でも、初回の評価結果から治療計画へとつなげる流れを意識させることで、学生の視野も広がるのではないのでしょうか。実際、評価実習の1〜2例目では、評価のみで終わってしまうケースもあるのでしょうか？

学科長種本) そのようなケースもあるかと思います。スケジュールが非常にタイトで、評価までで終了してしまうこともあります。評価実習の中で、3日ほどかけて治療計画を立案し、現場の指導者とディスカッションする時間を確保できれば、学生にとって貴重な経験になると考えています。そうした機会の提供について、現場にお願いすることも検討したいと思っています。

(2) 実施状況チェック表について〔報告・検討〕(学科長 種本／実施状況チェック表)

- ・記載の不十分さや、実際の状況との乖離、指導者ごとの指導内容のばらつきを是正し、より有効に活用することを目的として、チェック表の改訂を行った。今年度の総合臨床実習Ⅰ期(2025年4月)の実習地訪問におけるヒアリングでは、改訂の狙い通りに運用されており、学生の経験値がしっかりと確保されていることが確認された。

(3) 学生自己評価表について〔報告・検討〕(学科長 種本／学生 自己評価表)

- ・総合臨床実習Ⅰ期(2025年4月)では、評価実習(2025年1月)の振り返りにツールが十分に活用されていないという課題が明らかとなった。今後は、すべての実習期間を通じて学生が主体的に自己管理できるよう、自己評価表の運用方法について再検討を行う予定である。

合歡垣委員) 学生の自己評価が十分に活用されていなかったとのことですが、具体的にはどのような状況だったのでしょうか。たとえば、自己評価の内容が次の実習指導者に適切に引き継がれていなかったという意味でしょうか。

学科長種本) はい、ご指摘のとおり、学生が自己評価をどのように捉えているかが、実習指導者と十分に共有されていなかった点が課題として挙げられます。学校側としても、自己評価シートの活用方法について学生に十分な説明ができておらず、その点については反省しています。本来は前回の実習での課題を踏まえ、次の実習での目標設定につなげるという流れをつくりたかったのですが、学生自身が自己評価を指導者に提示しないケースもあり、当初の意図通りには活用されなかった印象です。今後は学生が「自分の苦手な部分や、どう成長していきたいか」といった点を指導者と共有できるような仕組みを整え、より個性のある実習指導が行えるようにしていきたいと考えています。

中森委員) 実施状況チェック表は、学生の経験を積み重ねていくうえで有効なツールだと感じています。ただ、学生の自己評価については、どうしても指導者との間に認識のズレが生じやすい点もあるかと思います。そのため、指導者にも学生のチェックの仕方や評価の意図を共有する必要があり、指導者会議などを通じた説明が有効ではないかと考えます。また、自己評価を課題の共有にとどめず、学生が持つ強みや良い点にも目を向けて、フィードバックしていくことが大切だと感じました。そうした視点がないと、学生が自信を失ってしまうことにもつながりかねません。

学科長種本) 私自身が実習地を訪問した際には、指導者と学生の間で自己評価の共有がある程度なされている様子も見受けられました。ただ自己評価表の書式については、より使いやすく、共有しやすい形に改良できるのではないかと考えており、次年度に向けて見直しを検討しています。

(4) その他

・卒前教育について (学科長 種本)

学科長種本) 卒業生の様子について、皆さまのご感想はいかがでしょうか。養成校として、学生時代にもう少し取り組んでおくべき点などがあれば、ご意見をいただけますと幸いです。

田福委員) 個人的には、真面目に取り組む評価も丁寧に行っている印象を持っています。ただその一方で、不安を抱えやすい傾向も見受けられます。それは、やはり実践経験の不足が一因かもしれません。現在の実習スタイルでは、一連の流れを通しての経験が難しく、評価の進め方に戸惑っている様子もあります。特に当院のように高齢者が多い施設では、感染対策としてマスクやフェイスシールドを着用しており、患者さんとのコミュニケーションがとりづらくなっています。マンツーマンでの関わりも制限される中で、認知領域の評価に関する得点が伸びにくい傾向もあるため、卒業後に現場で戸惑いが生じるのもやむを得ない部分があると感じています。ただ、それについては現場としても支援していく必要があると考えています。

学科長種本) 座学の中でも、できるだけ多くの体験や実践の機会を提供し、知識と臨床実践との結びつきをより強めていきたいと考えています。

合歡垣委員) 入職当初は多少の不安もありましたが、実際にはとても素直で誠実に業務に取り組んでおり、着実に成長している様子が見られます。

近年、実習形態の変化も影響してか、実習中に自己学習するという意識が薄れている印象もあります。そのため、いざ自分で担当を持った際に、どのように進めていけばよいか戸惑う場面が見られることもあります。業務に追われる中でも、自主的に文献を活用して学ぶ姿勢がさらに育まれると、より一層の成長につながると思います。

本日の議論にあった「目標設定・立案」に関する課題とも通じる部分がありますが、担当患者に関するレポートはしっかりと書けており、養成校での学びが着実に活かされていると感じられました。また、実習の段階からもう少し作業療法士としての視点を持ちながら目標設定に取り組めるようになると、実践力の面でもさらに力がつくのではないかと感じました。

桂委員) 県士会では、新人オリエンテーションに実技研修を取り入れる案も検討しています。特に、患者さんに直接触れる機会が限られている現状に課題を感じており、そうした体験の機会を提供できるよう取り組んでいきたいと考えています。実習地の確保は難しいという現実はあると思いますが、県士会としても現場経験を積む場の提供に力を入れていきたいと思っています。

また、私の施設に配属された理学療法士の新入職者も、1年目から意見をしっかりと発信できるようになっており、今後の学生にも期待が持てると感じています。

一方で、職場への定着が課題となっており、石川県作業療法士会でも退会者が出ている現状があります。今後は、養成校の皆様とも連携しながら、学生の定着支援に向けた取り組みを進めていければと考えております。ぜひご協力をお願いいたします。

学科長種本) 学生が「自分は何を目指し、3年間でどのような力を身につけていくのか」を意識できるような教育環境を整えていきたいと考えています。そのためにも、学びの過程を学生自身が振り返りながら進められるよう、教員一同、教育目標の共有や学習環境の充実に引き続き取り組んでまいります。

以上

(記録 橋本尚子)