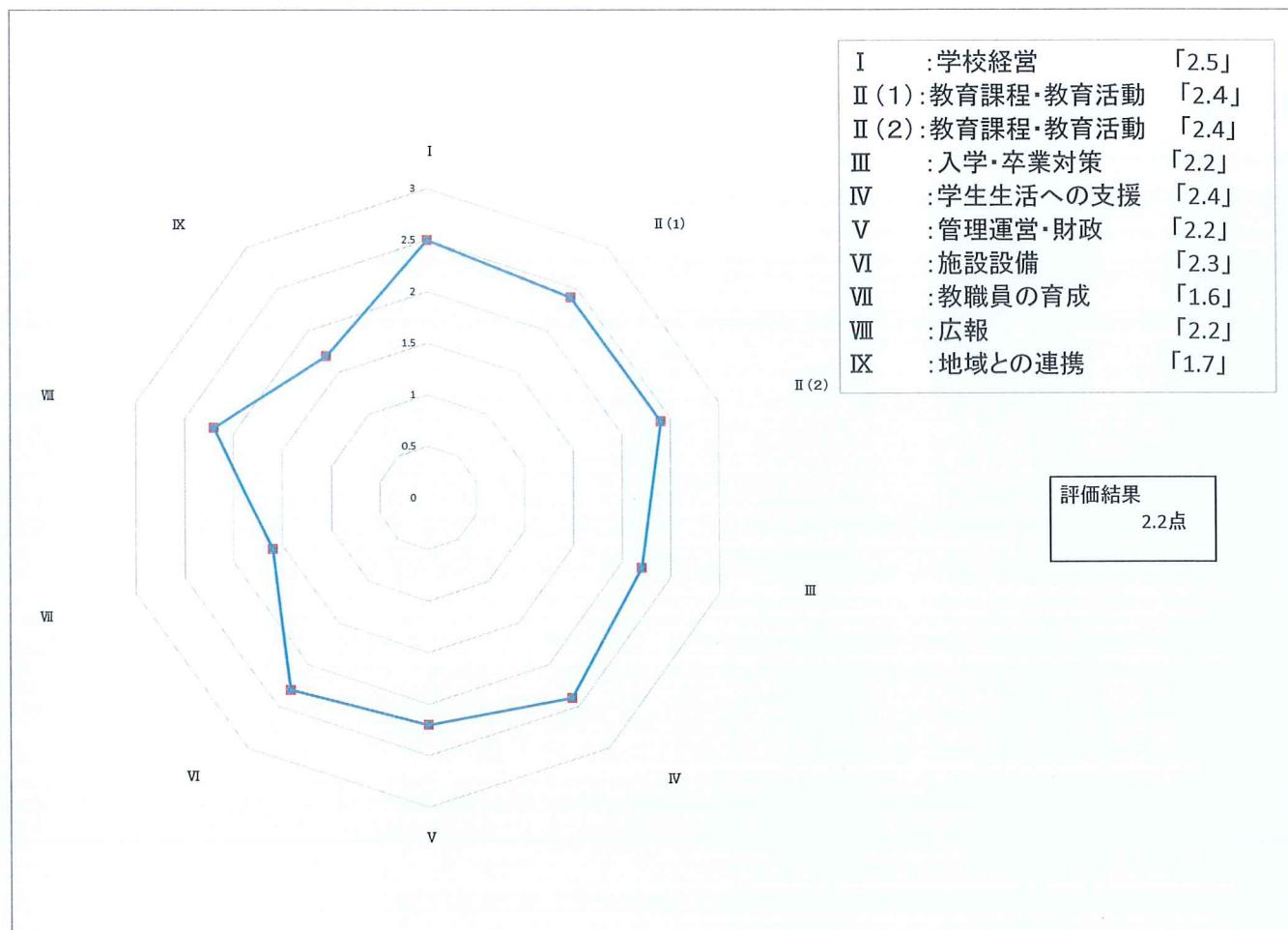


## 1. 自己評価結果

この結果は、自己点検・自己評価表の9つの領域 50項目 184の評価視点に沿って自己点検・自己評価したものである。



	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
I	2.5	2.5	2.3	2.4	2.5	2.3
II (1)	2.4	2.3	2.3	1.9	2.4	2.1
II (2)	2.4	2.4	2.4	2.4	2.7	2.4
III	2.2	2.2	2.2	2.5	2.7	2.4
IV	2.4	2.4	2.5	2.5	2.7	2.4
V	2.2	2.3	2.4	2.4	2.5	2.2
VI	2.3	2.2	2.2	2.2	2.4	2.2
VII	1.6	1.7	1.7	1.7	1.9	1.6
VIII	2.2	2.1	2.1	1.7	2.4	2.4
IX	1.7	1.6	1.3	1.3	1.6	1.5
	2.2	2.2	2.1	2.1	2.4	2.2

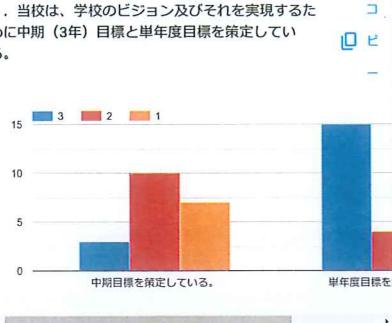
## 自己点検・自己評価

20件の回答

分析を公開

学校経営

1. 当校は、学校のビジョン及びそれを実現するため中期（3年）目標と単年度目標を策定している。



### 1について評価の理由及び改善策

13件の回答

中期目標が策定されているのか把握できていない

単年度目標は周知及び検証しているが、中期目標は曖昧な部分があり要改善

教職員会議資料に明文化されている。ただし、中期目標は曖昧な感じがする

中期目標を把握していない

今年度の中期目標は知らない

年度初めの教職員会議で、単年度目標は、提示されている。

中期目標については、ハード面は単年度目標との繋がりから示されることがある。

せめて、年度初めに校長から、今後の学校経営、方向性について話してほしい。

存在していることは知っているが把握できていない

教職員会議では言われているが、目標が掲示されていないので認識しづらい

中期目標は把握できません。単年度は新入生の定員割れを受け、学校訪問などの営業活動・ミオーフンチャイムなど様々な取り組みがなされていることが明確だから

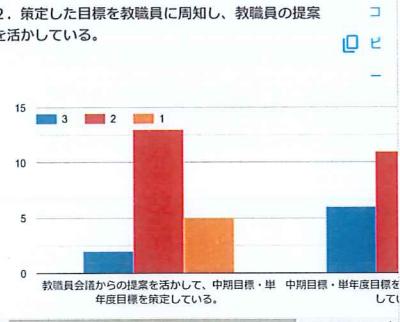
目標は出しているが常時見える場所にないため自分が達成できているかどうか不明

具体的な中期目標は、わからない。

把握できません。  
教職員会議でのRS年度目標、それとも学生便覧の教育目標のことでしょうか？把握できていないため、対策としては確認していく。

四月に年度目標は教職員会議で示されるも、中期目標の存在を把握していません

2. 策定した目標を教職員に周知し、教職員の提案を活かしている。



### 2について評価の理由及び改善策

16件の回答

単年度目標については教職員会議資料に記載されているが、中期目標についてはわからない。

1と同様に中期目標は、周知を徹底する必要あり。

周知はされているが提案が反映されているかは不明

中期目標を把握していない。トップ画面や机周りなどに目に見える形にして掲示すると意図して取り組めるのではないかと思います。

1と同理由。

提案をしたことがないから

教職員会議のレジュメに記載され、説明されている。

理解不足

目標に対しては提案したことはありません。毎年トップダウンです。

教職員会議で全員に周知されているため

周知しようとして文章化されているが、教職員の提案を活かしているとは言えない。

提案を活かして目標を策定をしているわけではない。中期目標の文章化はされていない。

常に意識出来るようにはなっていない。

把握できていないため、確認する。

把握できていないため、確認する。

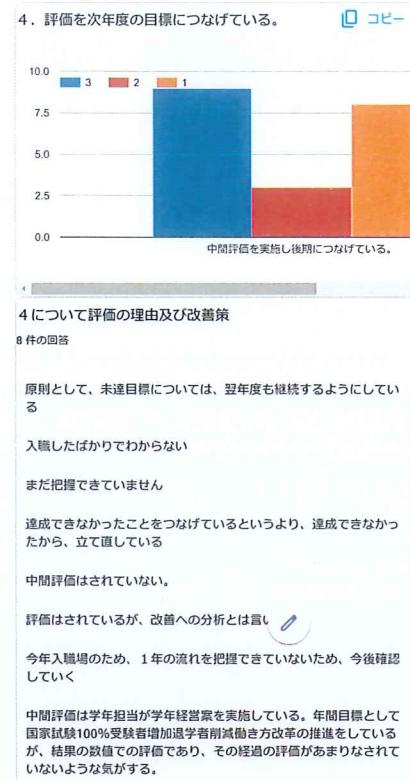
年度目標は教職員会議で示されるも、中期目標の存在を把握していません

教職員会議からの提案としては出されていない

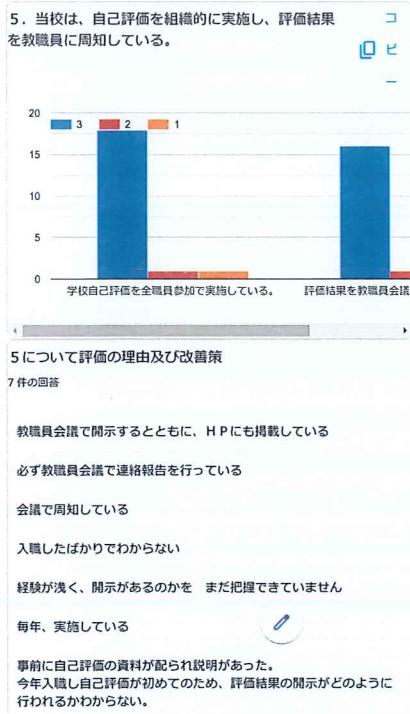
3. 目標（単年度）に対する評価を年度内に実施し、その結果を教職員に周知している。



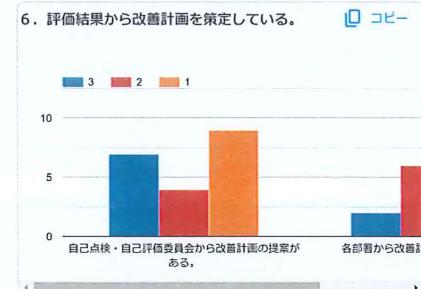
4. 評価を次年度の目標につなげている。



5. 当校は、自己評価を組織的に実施し、評価結果を教職員に周知している。



6. 評価結果から改善計画を策定している。

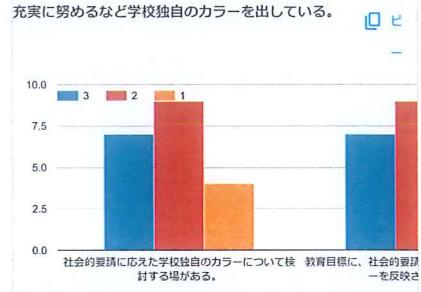


## 6について評価の理由及び改善策

13件の回答

- 改善計画の提案がなされているのかわからない。
- 委員会や各部署からの計画はあるが、抽象的な部分がある
- 委員会から改善報告はあるが、提案されたことはない。また、各部署から改善計画の提案は受け付けられていない。
- 各部署から改善計画の提案については詳細を把握していない
- 単純な課題や取り組み始めている課題については、報告の内容にその改善策が触れられていることがある。
- 各部署からのフィードバックを課していない為、点検評価の実施、結果の確認で終わっている。
- 結果報告後は、各部署で話し合い、出来ることを検討し、委員会へ報告していくことも必要かもしれない。
- 入職したばかりでわからない
- 改善計画の提案があるのか、あんまり印象に残っていません。
- 経験が浅く、まだ把握できていません
- 提案はあるが、実施できていない部分も多いのではないかと感じる
- 改善案については出来ていない。
- 明確な改善の提案の記憶がない。
- 自己点検・自己評価委員会がありどのような運営をしているのか知らない為、今後確認していく。  
改善計画の提案についても不明なため、今後確認していく。
- 改善計画の提案という形で教職員会議したことはない

## 7. 特色ある学校づくりを進めるために教育内容の充実に努めるなど学校独自のカラーを出している。



## 7について評価の理由及び改善策

10件の回答

- 検討する場があるの把握していないのでわからない。
- 「宗倉らしさ」と常に追い求めている
- 学校独自のカラーがわからない。
- 学校独自のカラーが明確化されているか不明
- 改正カリの2年目であり、今から評価される
- 日々会議などで積極的に検討している
- 話し合っていますが、学校独自のカラーを出すことは難しい
- 全体で検討する場がない。
- 教職員会議の場で学校運営に関するることは検討できる。  
地域貢献の文言があるので反映はされていると思う。
- 学費が安いところが特徴なのは疑問を感じる。高い学費を払つても、よい教育を受けたいと思われる学校づくりをしていきたい。

## 8. 運営会議が、学校運営に関する議論の場として機能している。

10件の回答

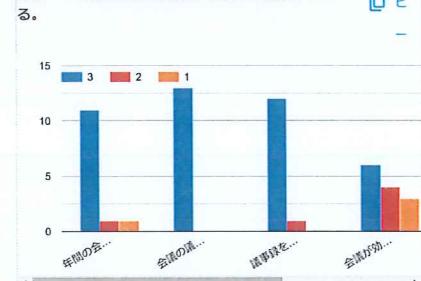


## 8について評価の理由及び改善策

10件の回答

- 運営会議に関わっておらず、また、運営会議資料の保管場所を把握していない為わからない。
- 運営会議は必要に応じて開催しており、定期的ではない
- 教務会議、運営会議の詳細を把握していない
- 毎年度挙げる議題については、定期的に計画して実施されている。  
学生に関する事象については、教務会議からの議題提案により不定期に実施されている。
- 経営の側面からの学校の運営に関する議論は<sup>○</sup>実行われない。  
本当は一番重要ではないかと感じる。
- できている
- 議事録について教職員会議では議事録があるのか不明（各自で記載しているだけ？）
- 運営会議関わっていないので内容などはわからない。
- 会議が効率的とは言えない。意見を言わない人は言わない。
- 会議日程が予め決まっており、定期的に運営できている。
- 運営会議に参加することができないため、職員の周知以外質問内容がうまく返答できない。決定事項が口頭での報告です。

## 《教員》 9. 教務会議が、学年及び各看護学の目標達成 や年間指導計画実施の場として機能している。



### 《教員》9について評価の理由及び改善策

10件の回答

事前配布が当日となることがある

教務会議は事前に会議内容を把握して参加している。

時間厳守については、まだ十分ではない。

資料の事前配布は、ドライブの活用で遅くとも前日までには配布されるようになつた。

活発な意見交換は難しい。以前に比べるとよくなっているが、意見をいう人はいつも同じです。

会議での検討事項が多く、長くなると効果的にできていない部分もあります。

年間の会議日程を作成していても、時間割変更で修正の連続である。議事録は開覧できるが、教務フォルダー内にあるので、閲覧しにくいのではないかと考える。会議は効率的に行っているつもりだが、副校长より会議の運営がされていないと指摘された。

意見を出さないとわからないのに意見を出さない人は一定数いて考えているのかなどと思う。

年間の会議計画が出されており、議題も事前に回覧できる。司会、書記も決まっており、議事録の整備もされている。事前の資料に関しては、前日にドライブや

教務フォルダのどこに入ってるのか分からぬことがある為、その場合は確認が必要。自己においては知識や経験不足で活発な意見交換は出来ていない為、今後学習していく。

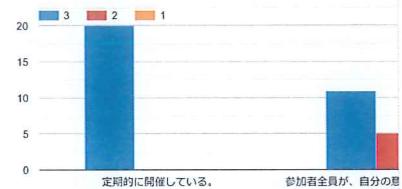
事前の資料準備に関してはドライブが活用され、よくできるようになっている。

資料配布が直前の時もあるため目を通せないことがある

### 10. 教職員会議が、意見交換の場であり、情報共有の場として機能している。

コピ

一



### 10について評価の理由及び改善策

10件の回答

定期的に開催しているが、意見を出さない人も散見される

発言できる環境ではあるがほとんどの教職員は発言をしない

参加者全員は自分の意見や提案はできていない

発言しにくい場合もある。

以前に比べ話しやすくなっていると感じるが、話しにくいと思う理由が知りたい。

意見の提案をできる雰囲気ではないと思います。

とても発言しにくい場である。

意見を言い出しにくい雰囲気である。

毎月1回開催されている。

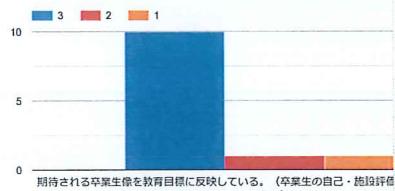
普段の教務会議の頻度を増やし、時間を30分にしたが、結局夏休みに集中して会議することとなり、時間が長すぎる。教員経験年数が少ない教員が多い中で意見が活発に出るような雰囲気作りは徐々にできていると思うが、そもそも全員で話し合わないといけないのか、主任とのやり取りで決定してもいい内容ではないかとも感じる。会議の時間短縮を考えるにあたり、いつも長くなるのは何とかしたい。

《教員》教育課程・教育活動 (1)

### 《教員》1. 教育目標に、養成する看護師の卒業において持るべき資質を明示している。

コピ

一



### 《教員》1について評価の理由及び改善策

6件の回答

卒業像をもっていないと学生の指導ができないと考えている。

卒業生の自己評価・施設評価が期待される卒業生像にどう影響するのか、まだ把握できていません。

卒業時の到達目標を便覧等に提示し、各学年の経営案に反映している。

便覧に載せてるが学生には意識がない。

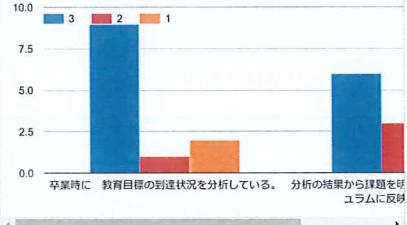
必要な内容が明示されていると思うため。

新カリの時、資質を明示して考えたつもりはあるが、それが学生や新しい教員が理解できているかは評価していないのでわからない。

### 《教員》2. 卒業時の到達状況を分析している。

コピ

一



### 《教員》2について評価の理由及び改善策

6件の回答

教育目標の評価をしないと次年度につなげることができないと考えている

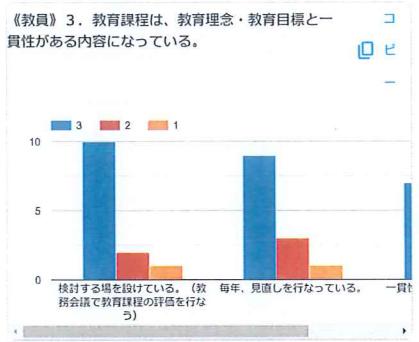
まだ把握できていません

新カリキュラムになったため、現在カリキュラム評価を随時行っている。

分析していない。

卒業時の目標到達状況の分析についてはよくわかりません。

学年経営案の評価として意識して到達状況まで分析できれば良いと思うが、それも教員のレディネスによるので、それを分析してカリキュラムにまで反映させるかはやはり主任の指導が必要となる。



《教員》3について評価の理由及び改善策

8件の回答

会議を何度も重ねているためできていると思う

入職したばかりでわからない

新カリの影響で、カリキュラムに関しては話し合う機会が多くなっています。

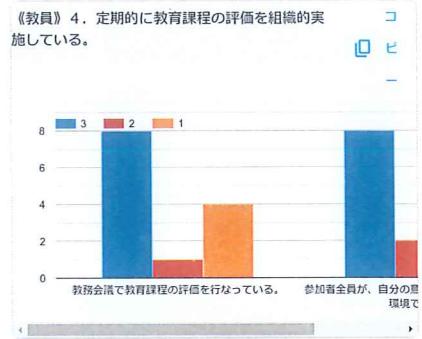
一貫性が出るよう日々話し合っています。

客観的な意見を聞いたことが無いので、一貫性どちらか不明

新カリキュラムで未だ見直しを行えていない。

教務会議で経営系の評価など行っている、一貫性があるかまでは把握できていない

現時点では主任が検討・見直ししている段階である



《教員》4について評価の理由及び改善策

7件の回答

授業や演習、実習を含めて評価は定期的にすすめていると思う

入職したばかりでわからない

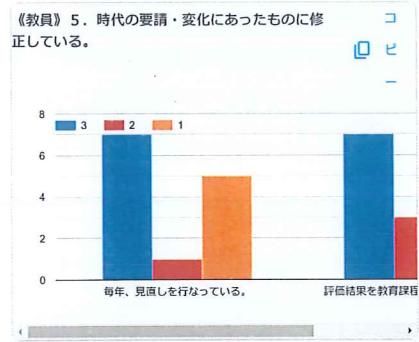
きちんとした評価はしていないと感じます。  
また、私はそのようには思いませんが、発言しない人がいるので、しにくい環境なのかな~と感じます。

以前よりは発言しやすくなっていると思う。

出来ている部分と出来ていない部分がある。

経営系の評価を行っている。発言しやすい環境ではあるが、知識・経験不足で発言できていないため、今後学習していく。

教育課程の評価会議のことが何をさしているか分からず、定期的に行われていないと思う。



《教員》5について評価の理由及び改善策

5件の回答

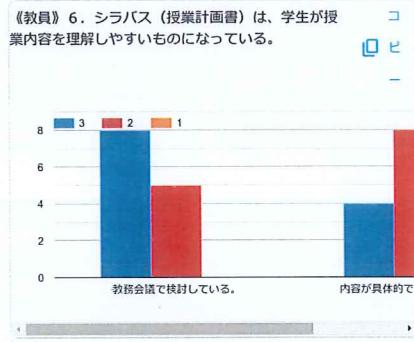
入職したばかりでわからない

把握できていません

していると思う。

時代の要請や変化にあった物への修正がおこなわれているのか、そこまでは把握できていない。

今回新カリキュラムに変更したことでの時代の変化に合ったものを踏まえて考えたが、その見直しの視点が時代の変化と言われるところの理解や興味関心で変化で見直しをしている



《教員》6について評価の理由及び改善策

7件の回答

教務会議で検討はしているが自分の中ではまだできていない部分もある

話している科目と話していない科目があり、横のつながりが見えづらいものもあります。

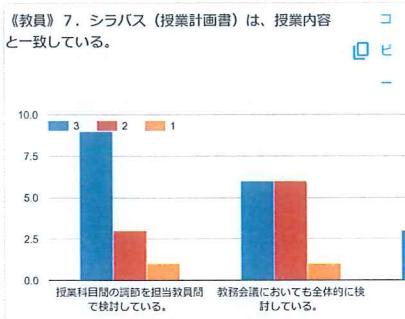
内容や記載方法が多少違いますが、思っています。

随時検討し、まだ新カリキュラムとして修正をくり返し行っているため、統一しているとは言えない。

統一はされていない。

会議で検討し内容も具体的に統一されており、学生も理解しやすいと思う

シラバスを用いて科目や実習の内容の検討をしている。シラバスが理解しやすいものかというチェックはしていない。



《教員》7について評価の理由及び改善策

4件の回答

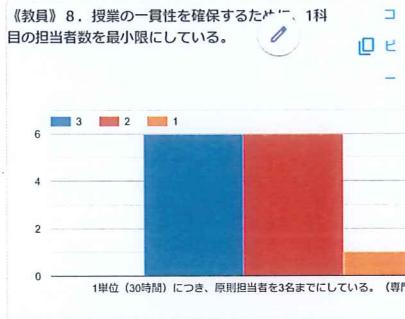
まだ実施できていません

している科目としている科目がある。

会議内で検討できている

シラバスを作成、修正するにあたり、基礎分野や専門基礎分野の外部講師とのやり取りは苦慮することが多かった。

《教員》8. 授業の一貫性を確保するため、1科目の担当者数を最小限にしている。



《教員》8について評価の理由及び改善策

6件の回答

4名のところもある

把握できていません

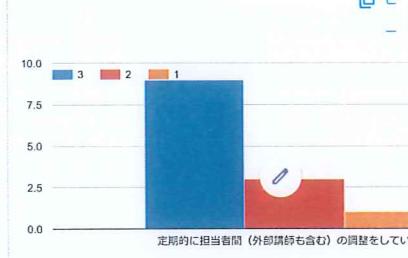
科目内容によって、より専門性の高い科目は、どうしてもそれぞれの専門職に依頼するため人数が増えている。

3名にしている。

外部講師がいると3名までには出来ていなかったため一部達成かなと思いました。

担当教員が複数になることで教員間で意見交換が増えることは良いことである。授業の一貫性も教員間での関係によりさらに良くなることもある。とくに現時点では領域横断の科目は一人では負担が多い。

《教員》9. 1科目の担当者が複数の場合、担当者間の連携を十分に図っている。



《教員》9について評価の理由及び改善策

8件の回答

外部講師とのコンタクトはとれたが、もう少し時間を調整すべきだったと思う

特に外部講師とはコミュニケーションをとっている。

実習指導などで不在なこともあります、外部講師との調整に難しさを感じます。

外部講師へ挨拶と顔合わせは実施し、どこを押さえるかなどの話はしました。定期的にはできていません。

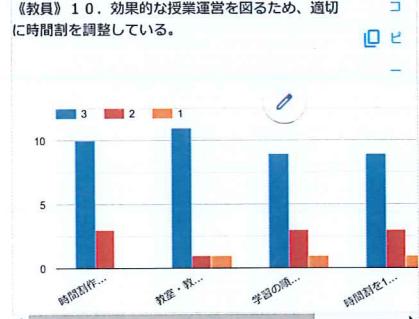
科目責任者として、初回講義、終講で講師と調整を行っており、必要時は随時意見交換をしている。

充分とはいえない。

誰がどこを担当しているか、見ていて担当者間の連携は取れていると思います。

授業科目が多く調整することが難しい。実習指導もあるため自分の講義以外は学校にないことが多い、外部講師より教員と連絡を取りづらいという意見をいただいた。

《教員》10. 効果的な授業運営を図るため、適切に時間割を調整している。



《教員》10について評価の理由及び改善策

5件の回答

外部講師の変が多いときいているので自分の講義変更の相談があれば応じている

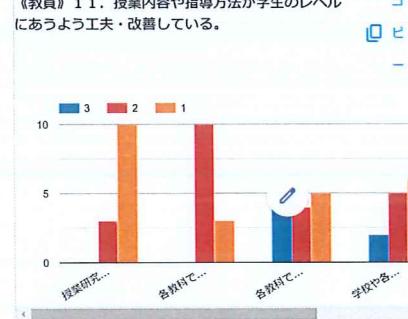
外部講師の変が多く、主任が大変だと思う。学生からも変が多いと不満があります。

外部講師が多いため、どうしても外部講師の予定を優先すると学習の順序が正しくできないことが多い。また時間割の提示についても外部講師の調整ができず、1か月前の提示はできていない。

学習の順序性まではわかりません。時間割上で教室が重複しないよう調整や修正は出来ており、変更も必要な時に最小限に留めて行えるのではないかでしょうか。

新カリキュラムとなり、時間割の順序性などいろいろ問題があると感じる。  
学年の変更ができないのが難しい。

《教員》11. 授業内容や指導方法が学生のレベルにあうよう工夫・改善している。



### 《教員》1.1について評価の理由及び改善策

9件の回答

授業研究はやらないといけないと思っているが、内容を駆使した研究はできていないか、社会情勢や統計などは新しいものを活用している。

新カリで新規に導入した内容については、授業案の検討を会議で行っている。  
もっとオープンに他の授業評価に参加する機会が必要。  
授業の工夫は、かなりしているので、研究を持っていけると良いと思う。

入職したばかりでわからない

後期に授業に向け まだ授業作りを学習中です

新カリキュラムの科目については、担当者から科目責任者へ講義内容を開示し、検討して、また領域横断については、各専門として意見交換したり、講義に参加したりしている。

新任の教員対象に授業研究してもいいと思う。

実習指導案は実習指導要領がある、授業評価の分析などについては、どのような流れで行っているのか分かりません。

指導方法などの工夫・改善の話し合いは必要だが、批判しあうのは避けたい

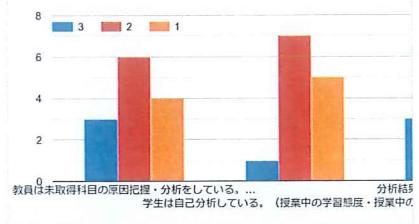
授業研究はできていない。演習は他の教員も参加するため指導案は開示するが、講義の指導案は開示していない。個人での授業評価のみを行っている。

《教員》教育課程・教育活動 (2)

### 《教員》1. 単位未取得科目を修得するために教員側と学生側で対応策を講じている。

コ  
ロ  
ビ

ー



### 《教員》1について評価の理由及び改善策

9件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。

学生に対策しないといけない指導はしているが、学生が指導をどう反映させているかまでは全員の把握はできていない。学習低迷者に関しては指導は重ねている

アドバイザーの体制となり、分析結果に基づき、対応策を学生と検討しての指導はできません。

まだ実施したことあります

学生は自己分析していても、行動変容が見られず居眠りをしている。

学生が希望すればできる限り、個別学習指導を行っている。  
未修得科目について試験の内容と量については、通常通りの試験を行って年次によって与えられる学年と取れない学年があることは明確である。

分析は出来ていないが、対策を講じたとしても学生自身が努力をしていない。授業中寝ている等学生側の問題もある。

留学生支援のマニュアルやオリエンテーションの実施など分かりません。面談は必要時に行っています。

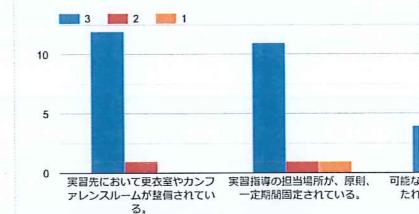
個別対応が必要な学生が多いなか、学年担当が1名となり業務負担が大きい。また、個別指導をどうするかは各教員の指導観が強く影響するため、どの程度指導をしているか、そこが給与面でも評価されるとよい。

学生自身の自己分析についてははっきりとは... うない。結果が出でないため実施できていない。

### 《教員》2. 実習目標に沿った病棟の選択及び、学習環境・指導体制が整っている。

コ  
ロ  
ビ

ー



### 《教員》2について評価の理由及び改善策

8件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。

専門性も大事だが教員全員が他の専門を知る必要もあるのではないかと感じている。

今年度前期は一定の期間が固定されていない、また専門性も関係ない。

ただ、他の領域の把握もしないといけないため、一概に専門の実習に行く必要もないと思います。

一部毎日看護学実習についてはカンファレンスルームがなく、スタッフの休憩室で行っている

一定期間固定して、専門性も検討して欲しい

更衣室やカンファレンスルームは整備されている。実習指導の場所も一定期間固定されている。教員の専門性についても経験など聞かれるため、考慮されているのではないかと感じる。

教員の専門性を保つ方向性ではない。領域横断できる教員の育成が必要であり、教員として新たな科目も興味をもって学習できる資質が必要である。しかし、その采配は一氣にすると学習が追いつかないため配慮も必要である。実習場所は恵まれていると思うが、指導環境は改善が必要で、指導者の育成が急務である。

専門というくくりではなく専門外でも実習指導が求められている。

《教員》3. 学生に単位認定のための評価基準と方法を公表している。

評価方法	3	2	1
評価基準を紙面で提示している。(原則、シラバ、評価方法及び評価結果を学生に説明している。) (評価方法)	12	2	0

《教員》3について評価の理由及び改善策  
7件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。  
試験問題は知識を確認するために必要最低限の問題を作成し科目で検討している。  
試験問題の検討はしていない。誤字、脱字のチェック程度で終わっている。  
実習評価をループリックを提示し説明を実施している。講義についてはまだ実施していない。  
試験前の点検はすべて行っているが、内容について検討していない。  
シラバスや実習評価表に評価方法の記載はされている。試験前の点検とは、試験問題の内容についてなのか、枚数や受験者数、要領料の支払いなどの方か、どちらのことか分かりません。  
実習はようやくループリック評価表がすべての領域で実施された。各教科でのその妥当性などはまだ評価するまでに至らない。

《教員》4. 評価の公平性・妥当性は保たれている。

見込	3	2	1
演習や実習の評価は複数で行うよう努力している。 演習・実習について公平・妥当な評価を目指す見込	10	4	2

《教員》4について評価の理由及び改善策  
5件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。  
特に実習は指導教員が1人であり、個人の判断で評価をつけています。  
演習や実習の評価は複数ではできていないが、評価に悩んだ際は随時他の先生方に相談や教務間での評価のすり合わせを実施している。  
すり合わせが行われていることは知っているが、演習や実習の評価を複数で行うよう努力しているかどうか、基準の見直しなどは把握できていない。  
複数で評価を行うこととが学生にとっては公平性が保たれていないという苦情をよく聞く。評価の公平性・妥当性の評価やその責任はだれなのか、チェック機構がないように思う。

《教員》5. 実習における患者への倫理的配慮に関するガイドラインを作成し、患者などに同意を得た上で、実施している。

明確化	3	2	1
患者の倫理的配慮に関するガイドラインを作成している。 受け持ち患者に説明し事前に同意を得、同様に取り交わして明している。	13	3	2

《教員》5について評価の理由及び改善策  
6件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。  
倫理的配慮のガイドラインが分からぬ(ガイドランス?)  
患者の倫理的配慮に関するガイドラインを知りません。  
実習で特に倫理的配慮が必要な場面においては、説明をしている。  
ガイドラインを記載していないが、実習ガイドンスに一部記載していることと、講義等で説明している。  
個人情報保護については  
は実習ガイドンスに記載されている。

《教員》6. 実習において、学生が関係したインシデントなどを把握・分析している。

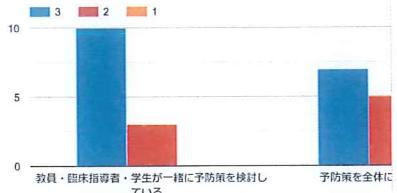
分析	3	2	1
インシデント等発生時のマニュアルを作成している。 インシデント等発生時の分析を行っている。 教員に、	11	1	1

《教員》6について評価の理由及び改善策  
7件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。  
インシデント報告を行い、実習委員とともに分析している。  
今年度から医療安全委員会が勤いているので、インシデントの分析もしている。  
マニュアルに基づき指導の元インシデント用紙に記載させ、振り返り同じことを繰り返さないよう指導している。医療安全委員会を通して、学生間でも  
今年度から医療安全委員を立ち上げており、教員で分析評価している。  
実習ガイドンスにマニュアルがある。発生時の分析は学生が報告書を書き教員と振り返りを行っている。  
7月の実習指導者会議で学生のインシデントを分析し、指導者の間わり方について検討を行った。学生のインシデントの要因に日ごろの看護師の患者および学生対応が影響しており、情報を共有するだけでなく環境改善する試みが必要である。

《教員》7. 実習におけるインシデント発生に対する改善策を講じている。

コピ  
ー



《教員》7について評価の理由及び改善策

8件の回答

入社して間もないであまり判断つきません。

学生への周知に関しては、検討中（調整中）

本人と振り返りを行い、予防策は検討している、本年度から学生にも周知している

教務間でのタイムリーな報告、実習先との情報共有も意識し実施している。

上記同様、インシデント全学生に周知する。!安全委員が全学生へ周知している。

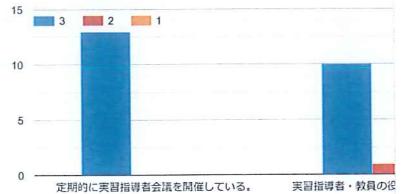
医療安全委員会で各学年毎に起こったインシデントとその対策について話し合い情報共有と再発防止に取り組んでいる。

今年度は学生間でもインシデント共有をしており、指導者会議でも改善策を検討してきた。引き続き継続していきたい。

今年度より学生主体でインシデント報告を実施

《教員》8. 実習指導者と教員の役割を明確にしている。

コピ  
ー



《教員》8について評価の理由及び改善策

7件の回答

入社して間もないであまり判断つきません。

一部は実習要領でできている

実習指導者・教員の役割を文書化されたものがどれか分からない。

実習要領において実施されている。

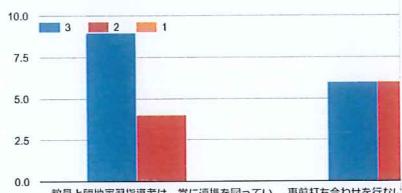
それぞれの役割については、各実習要領に明記している

文書化については、実習指導要領に書かれて

指導者と教員の役割が実習要領に文書化できていない。

《教員》9. 実習指導者と教員の協働体制を整えている

コピ  
ー



《教員》9について評価の理由及び改善策

7件の回答

入社して間もないであまり判断つきません。

病棟と打ち合わせは行っているがお互いの指導案まで反映はできていると思うが把握できていない

実習前には学生のレディネスなどの情報提供、実習中は毎日、臨床指導者との情報共有を実施し、指導案から逸脱しないよう取り組んでいます。

互いに打ち合わせは行っているが、指導案について明確に立案できていない

実際の実習指導者との温度差がある。

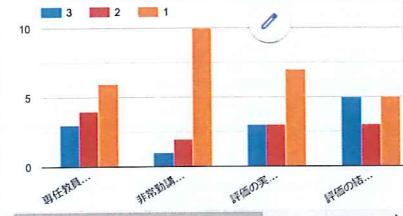
事前打ち合わせが行われているが、互いの指導案に反映というところまでは十分に把握できていない

事前打ち合わせが不充分であることが多く、科目担当責任者主体の会議が不充分である。

病棟担当教員に運営説明が任されており、事前の打ち合わせの機会がない欲しい。

《教員》10. 学生による授業評価及び教員の自己評価を実施し、授業の改善に努めている。

コピ  
ー



《教員》10について評価の理由及び改善策

11件の回答

入社して間もないであまり判断つきません。

評価をしていない

授業評価は今年度実施していないが自分の科目については評価次第に繋げている

今年度は、授業評価の内容の検討を行っている為、実施状況が不定期となっている。  
作成出来次第、改善されると考える。

入職したばかりでわからない

まだ授業を担当していないので、評価できません。

今年度は授業評価表の見直しのため実施していない。しかし試験や実習評価においての結果を反映して他の講義などに反映している。

今年度は実施していない。

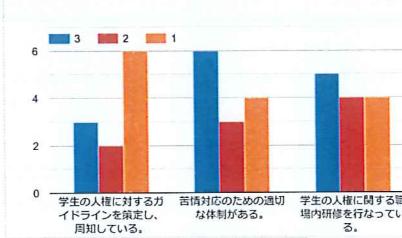
教務会議で総括について話し合うことができている。授業評価については理解不足である。

実習評価が紙からドライブになったことでチェック機能がない。  
評価をするにあたり、その結果をもとに主任が把握し面談などを定期的にしてほしい。

実習に関することは指導者会議で伝えている

《教員》11. 学生指導において、学生に対して人権の配慮がされている。

コピ  
ー



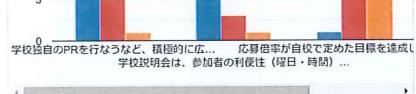
### 《教員》 1 1について評価の理由及び改善策

9件の回答

入社して間もないのあまり判断つきません。  
全て認証をしていない  
学生の人権に対するガイドラインの策定までは至っていない。早急の作成が必要。  
苦情対応は、特に専門の窓口があるわけでなく、その都度初期対応の職員から内容を確認し、その後の対応を検討している。専門の窓口を設けることは現状は困難。  
速やかに情報共有し対応方法の検討が必要  
  
学生の人権に対するガイドラインについては情報不足で分かりません。苦情に対してはボックスが設置されたり、担当教員以外にも伝えられる仕組みがあると思います。研修については8月に実施予定だと認識しています。校外研修に関しては希望すれば参加可能だと思いますが、参加できていません。  
学生の人権に対する研修制度は一切ない。苦情においても適切な体制があるとは言えず、ほとんどが一部に偏っている。  
学生ファーストだと思う。教員研修はない。  
把握できていません  
人権に関してや苦情の対応の適切な体制とは何かがわからない。  
研修という形はとっていない。関連する資料を配布するなど。

#### 入学・卒業対策

##### 1. より多くの応募者を確保することに努めている

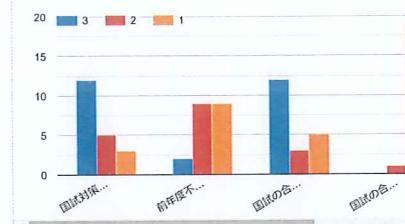


### 1について評価の理由及び改善策

12件の回答

応募倍率について把握していないためわからない。  
広報及びその活動については積極的に行っているが、H5年度は目標が未達であった  
やれるだけることは行っている  
応募倍率の目標値を把握していない  
自分なりに実施している程度  
入職したばかりでわからない  
高校訪問を2校実施し、好感触でした。  
明確な応募倍率の目標はわからないが、受験生が減少傾向なので達成は出来ていない。  
オープントップバスを土曜日を1日、日曜日1日に開催すると良いと思う。  
応募倍率は現在まだ不明。  
達成はしていない。  
ミニOCや学校説明など行っている。応募倍率目標は把握していない。  
学校独自のPR広報は不足しており、専門性のある担当者が必要である。

##### 2. 国試対策に個々の学生にあった指導・援助を実施するなど、教職員一丸となって取り組んでいる。

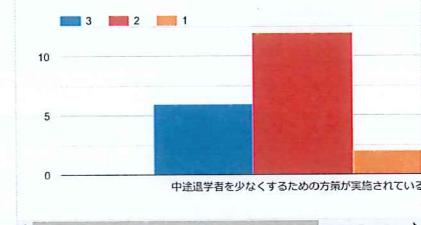


### 2について評価の理由及び改善策

14件の回答

国試対策に関わっていないためわからない。  
国試対策は、能力別クラスを編成し、効果的に行っているが、R4年度は前年よりダウンした  
教職員一丸？？担当者任せな感じが否めない  
前年度不合格者に対して、受験手続に関する情報提供は行なっているが、指導についての詳細は把握していない。  
入社して間もないのあまり判断つきません。  
自分の専門については授業で問題を作成し学生に周知している。補講で国家試験問題を分析し学生に苦手な項目を補講で補っている  
入職したばかりでわからない  
国試対策については、熱心は対策がされていると感じています。自身では国試対策講義を1コマ実施しました。  
ルートナースの活用、Nプラスの活用を行い独自の問題を随時学生へ配信している。  
前年度不合格者に対する国試対策のサポートはない。  
3年生担当の負担は大きい、だからといって教員の入れ替わりが激しく他の教員の余力もない。  
指導体制や不合格者に対する情報提供につれてできていない。  
国試の合格率は100%ではない。  
Nプラスで国家試験問題を簡単に小テストできる体制はあるが、国家試験に向けて新任教員が多くそろった教員がまず国家試験を把握し取り組みを参加していく必要はある。それが講義の質にも関わる。指導できる教員は少ない。  
学校独自の問題作成はしていない。既存のものやアプリの活用

##### 3. 中途退学者を少なくする工夫・努力をしている。



### 3について評価の理由及び改善策

11件の回答

カウンセラーによる面談が行われているのは知っているが、その他にどのような方策が実施されているのか把握していないためわからない。

個別面談等を随時行っている

退学理由は別として、毎年一定数の退学者が出ている

具体的な方策があるのか不明

入社して間ないのであまり判断つきません。

退学者を少なくする努力はしているが、本人が看護師になりたくないと言われると止めることで本人がきつくなると思うので、その場合は止めることはできないと考えています

知識面では、補講をしたり個別で対応したり工夫されていると思います。ただモラルハルールについては、医療人として働く人材を育てるという意味で底上げするような必要はない個人的には感じています。

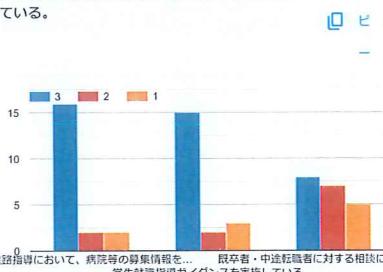
学年アドバイザーとして一人になったが、必要時は面談を行ふよう努力している。

中途退学者を少なくする工夫、努力については問題が生じた際に面談は出来ていると思うが、その他の点では学年のレディネスに合わせた指導方法を努力しているように感じる。

面談に関しては学年担当が一人のため早期 ↗対応が難しい。

具体的方法が不明

4. 卒業時の進路の選択の支援・相談を適切に行なっている。



### 4について評価の理由及び改善策

13件の回答

関わっていないためわからない。

中途転職者からの相談は殆どないが、あれば説教的に対応している

既卒者・中途転職者に対する相談については詳細不明。就職率については個人の状況によるので100%は難しいこともあります。

入社して間ないのであまり判断つきません。

自分ではないが実施していることを認識して

入職したばかりでわからない

主に3年生のアドバイザーの先生が実施されています。自身も聞かれたことは答え学生の希望にそう情報提供を行なっています。

自ら就職を希望しない学生もいるから100%でない

就職の望む人は100%。(卒業時点で就職を望んでいなかった学生が1名。)

就職率は不合格者も含めてなのでしょうか。

進路指導や就職に関することはまだ把握できていない。

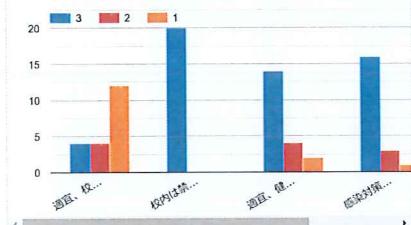
就職を希望しない学生もいる

既卒者など問い合わせがあれば話は聞く程度

### 学校生活への支援

1. 学生への健康管理の指導、サポートが出来ていている。

↗ コピ



### 1について評価の理由及び改善策

10件の回答

校医と情報交換をしているのか現状を把握していないためわからない。

健康管理のサポートは母体病院と協力して行っている

校医については詳細不明

入職したばかりでわからない

ワクチン接種や毎日体温表の記載し体温管 ↗を徹底させています。

そもそも校医と連携をとる場がない。

実施している場面を見ている所と見ていない所がある。

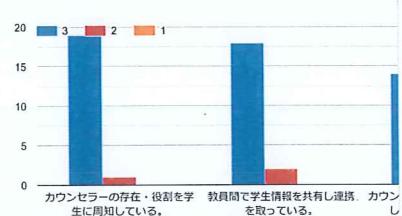
校医や健康教育について把握できていない。コロナのマニュアルは把握しているが、その他の感染対策マニュアルについては把握できていない。

新型コロナウイルスの影響もあり感染対策は実施されたと感じるが、全体的な健康管理の指導サポートまでは難しい。

校医への情報提供などが行われているのか、いつ行われているのかがわからない

2. 学生へのメンタルヘルスケアについて対応が出来ている。

↗ コピ



### 2について評価の理由及び改善策

6件の回答

守秘義務に反しない程度に学生の情報を共有している

教員間での情報共有や他の学生からの情報提供で、精神的に気になる学生はカウンセリングの予約と一緒に取り面談の機会を設けている。カウンセラーとは事前事後で情報提供を行っている。

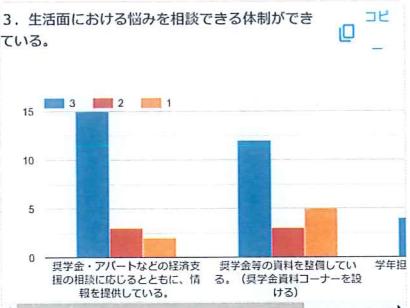
毎週1回相談室が開催され、必要時、学生に促しているようです。学生の情報についても密に共有しています。カウンセラーとの連携については関わっていないため分かりません。

自分が連携を取っていない。

カウンセラーと学生情報の連携については把握できていない

カウンセラーの紹介を必要時している

3. 生活面における悩みを相談できる体制ができている。



3について評価の理由及び改善策

13件の回答

把握していないためわからない。

学年担当は廃止しアドバイザーとしており、定期的な面談ではなく、必要に応じ随時行っている

学生からの相談や、校納金の納入状況から奨学金の情報提供など行っている

奨学金資料コーナーはないが、適宜メールで案内したり、相談があればできる限り対応できる体制はある

入社して間もないあまり判断つきません。

アドバイザーのなってから定期的な面談はしていません。

学年アドバイザーやチーターの教員が相談の窓口となっていると思います。

面談については定期的な面談は実施していない。気になる学生は随時面談している

奨学金資料コーナーは把握していない。面談は定期的に行われていない。

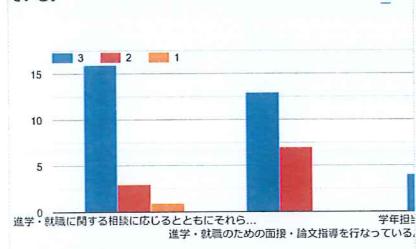
面談は定期的にはされていない。

奨学金については適宜Gメールや張り紙で提供されている。資料コーナーの存在は把握していない。定期的な面談は把握していないが必要時行えている。

生活面での悩みは事務の方の協力もあり情報提供できている。個別相談は教員が対応し構造化をしている。

定期的面談はしていない。問題がある場合のみ実施

4. 学習面における悩みを相談できる体制が出来ている。



4について評価の理由及び改善策

12件の回答

定期的に実施されているのか把握していないためわからない。

3同様にアドバイザーの面談は必要に応じて行っている

改まって面談というよりは、随時学生に声をかけ対応している。

本年度から学年1人のアドバイザーモードとなったため定期面談はないが、何かあれば相談は可能かと思う

入社して間ないのであまり判断つきません。

面接の練習など天野副校長に依頼しお願い

今年度アドバイザーになり、定期的な面談は実施していないが、必要時は面談をしている。

定期的な面談はない。

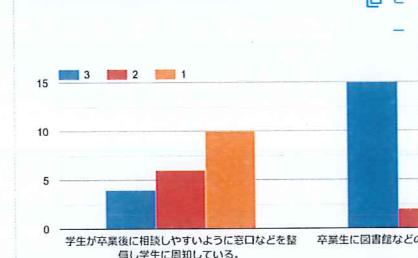
一部出来ている。

コーナーについては把握できていない  
面接練習を行っていることは把握している  
学習面での定期的な面談は把握していない

就職関連は天野先生のご協力があり教員の負担が軽減できている。

定期的面談を実施しているかは不明

5. 卒業後1年以内の卒業生の現状及び抱えている問題点等を卒業学校として把握している。



5について評価の理由及び改善策

12件の回答

相談窓口の有無を把握していないためわからない。

窓口は広げており、いつでも相談に応じている。

実習先にも卒業生がおり状況が把握しやすい

卒業後の相談窓口は特にないが、何かあれば相談は可能かと思う

現状を認識していない

決まった窓口は、現時点ではないが、来校し一生には在室の教員が対応。

問い合わせていないため、分かりません。

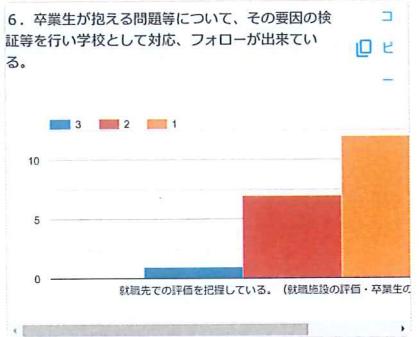
卒業生用の窓口はない。

窓口はわからない。

把握していない。図書館は自分が卒業した際は期限付きで開放していたと思うが現在はわからない

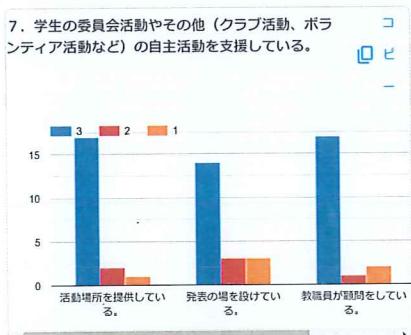
卒業後はクラス担当だった学生に関しては個別に相談されることもあるが、卒業生が学校に来ることも増えているような気はする。

相談窓口の整備はないが、いつでも学校に来てよいということは伝えている



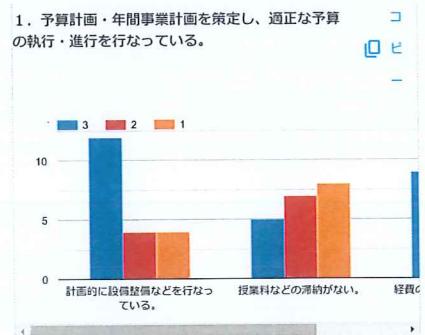
6について評価の理由及び改善策  
14件の回答

関わっていないためわからない。  
就職後は首信不通になる学生もあり、全ての検証が出来ているわけではない  
全てできているか分からない  
水光会以外の情報収集やフォローについてどの程度できているのかが不明  
入社して間もないであまり判断つきません。  
評価はしていないが、就職先から学生の対応を相談受けたことがある  
実習先が就職先としてある場合、卒業生の話題を学校から持ち出し現状を尋ねるようにしている。  
関わっていないため、分かりません。  
各個人の教員によって行われており、学校としての対応はできていない。  
卒業生の検証等は行っていない。  
していないと思うし、誰がするのかと思う。  
把握できていない。  
卒業生が来校した際に把握する程度である  
全ての就職先での評価はできていない。水光会であれば情報が得られやすい



7について評価の理由及び改善策  
12件の回答

他校との交流事情は把握していないためわからない。  
委員会活動は、学校全体で取り組んでいる  
他校との交流はしていないと思う  
他校との交流はない  
入社して間もないであまり判断つきません。  
他校との交流があるのか把握できていない。  
他校と交流する場がない。  
他校との交流は行っていない。  
他校と交流する機会も作れたらいいと思う。  
グラウンドは使えると聞いているが、活動が行われているかは把握していない。  
ボランティア活動は積極的に行っているが他校との交流はない  
他校との交流についての計画はない。



1について評価の理由及び改善策

15件の回答

間わっていないためわからない。

設備整備は計画的に行っているが、R5年度は極力絞っている

滞納しているのは聞くが、その後どうなったかを知らない

教職員全員が経費を意識しているのが妙

滞納者の管理・フォローは適宜行われている

入社して間もないあまり判断つきません。

滞納などは事務から報告をうけている。

入職したばかりでわからない

滞納などの情報は知りません。

間わっていないため、分かりません。経費対策については、自身のできる範囲で気をつけています（コピー用紙、エアコンなどの電気代、残業しないようなど）

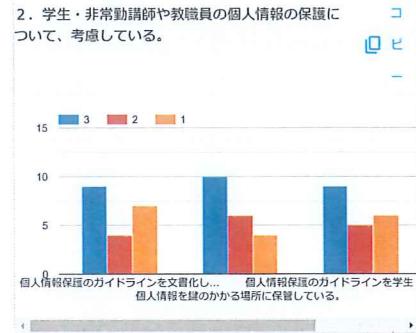
授業料の滞納についてはよくわからない

授業料の滞納については、把握していない。

経費の節減のため教員の業務量が増えている。

把握していない

財政に関して把握できていない



2について評価の理由及び改善策

15件の回答

把握していないためわからない。

個人情報保護については、徹底していない部分もあり、要改善である。

されているかを知らない

個人情報の書類保管について、鍵をかけて保管すべきものの見直しが必要

入社して間もないあまり判断つきません。

現状を認識していない

個人情報保護のガイドラインを見たことはない。

便覧の守秘義務の項において文章化され、学生、教員間で周知されています。

倫理委員会については、分かりません。

倫理委員会そのものがない。実習記録は常時鍵のかかるところにないが、教務室が不在になるときは施錠している。

倫理委員会は設置されていない。

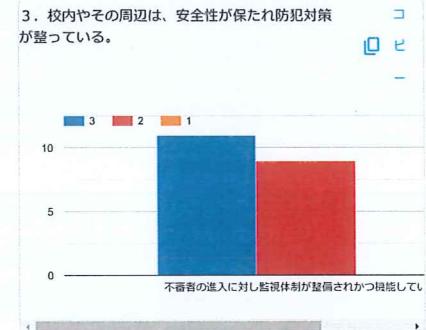
倫理委員会はないが問題があれば教務会議、教職員会議で検討される

倫理委員会は、無いと思う。鍵のかかる場所が出来ていないと。（一部）学生のレポート、実習記録含め

把握できていない

倫理委員会がない

ガイドラインを学生へ周知できていないため周知は必要。倫理委員会の設置を検討。



3について評価の理由及び改善策

10件の回答

玄間に防犯カメラを設置し、安全性に留意している

監視はされていると思うが、侵入しようと思えばできるのではないか

一部防犯カメラはあるが、実際には簡単に出入りできる為、監視の強化や不審者への対応・シミュレーションが必要

玄間にカメラを設置している

常に事務室に事務員さんがいらっしゃるのに気づいている

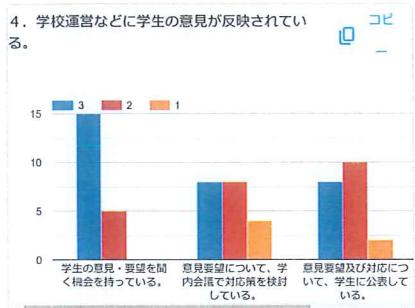
カメラはあるが、意識して管理されているか不明。カメラがあるという事だけになっている気がする

防犯カメラ及び立て看板設置

不明な車が駐車していることがある。

校内は整備されているが、その周辺の監視体制については把握していない。

監視カメラがある程度



4について評価の理由及び改善策  
13件の回答

意見箱があるのは把握しているが、対応策をどのように検討し、その対応についてどのように学生に公表しているのか現状を知らないためわからない。

意見箱を設置し、学生の意見を吸い上げている。もちろん公表できない部分もあるが、問題解決に向けて施策を講じている。

投票箱はあり学生が意見を入れやすい。しかし内容は分からない。知らない間に学生にアンケートされていて。

全ての要望について公表しているわけではない。

公社して間もないであまり判断つきません。

要望に関してはできない部分もあると考えている。

委員会活動などを通して、一部の意見だけではなく広く学生の意見を反映した、学校運営を実施しようとしています。

意見要望は個別に聞くことはあるが、その都度全体へクラスルームを活用して、改善できる点は行っている。

意見要望の対策、公表については把握していない。

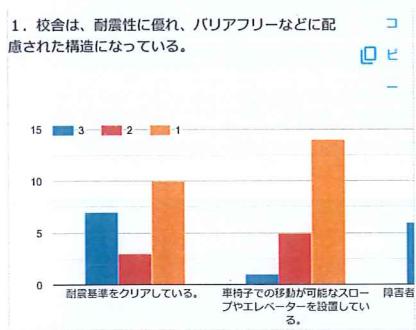
委員会活動及び学生意見ボックス設置している。

実施できている。

意見箱がある、意見や要望があった際は会員登録している。結果も学生に公表している。積極的に受けける体制があるのかについては把握していないが、委員会総会などの場はある。

学生の意見を反映することに抵抗がある風潮が強い。

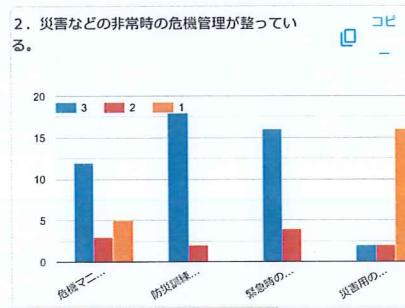
#### 施設設備



#### 1について評価の理由及び改善策

13件の回答

耐震基準がわからない。  
資金の問題から、バリアフリーの設備は整っていない  
エレベーター、障害者用トイレはない  
耐震基準は不明。バリアフリーではない。  
耐震基準を知らない  
耐震基準をクリアしているかは知りません。  
耐震基準については分かりません。バリアフリー構造ではありません。屋外にはになりますが障害者トイレの設置はされています。  
耐震基準をクリアしているかどうか不明。障害者トイレは外にあります。  
耐震基準をクリアしているのかは、わからない。障害者トイレはあるが利用できる状況がない。  
車椅子での移動出来ない。学生の体調不良時も担架を利用した。  
把握していない、エレベーターや障害者用トイレの設置はない。  
そうした設備があると把握していない  
構造上スロープ、エレベーターの設置は困難。担架など非常時に使用できるもの配置する。



## 2について評価の理由及び改善策

14件の回答

把握していないためわからない。

災害用の食料・飲料は備蓄しておらず、中期的に改善する必要あり

備蓄しているか知らない

災害時の備蓄や設備などを見直す必要がある

入社して間もないためあまり判断できません。

災害用の食料はあると聞いたことがあるがどこに保管されているかわからない。寝具や災害に必要なタオルなどは備蓄しているが、保管場所が必要になった場合とりにいい場所に保管していると思う

危機マニュアルを見たことがない。

毎年10月に訓練をしている。緊急時の連絡はラインにて行うよう体制が整っています。  
災害の備蓄やマニュアルの見直しに関しては分かりません。

寝具についてはアーツルームにあるが、簡易トイレはない。危機管理マニュアルはあるが、全体で見直しをしている様子はない。

災害用の備蓄はない。危機マニュアルの見直しを毎年行っているのかは、把握していない。

緊急時の連絡体制としてラインを導入したと思うが、大雨の時に機能しなかった。

危機マニュアルは把握できていない

防災訓練は10月にある

緊急連絡はラインワークスがある

災害用の備蓄は把握していない

マニュアル見直しも把握していない

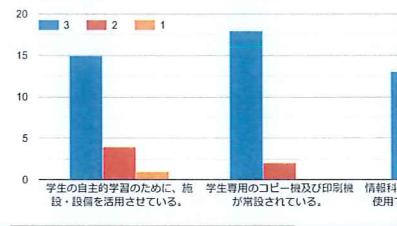
簡易トイレや寝具も把握していない

災害対策はできていない

災害時の備蓄、およびその備蓄のスペースがない。今後は必要だと思います。

## 3. 教育目標達成に必要な施設・設備が整っており、活用されている。

コピーメモ



## 3について評価の理由及び改善策

11件の回答

情報科学室の整備状況については把握していないためわからない。

PC (I-PAD)は学生が最低1台は所有しており、情報科学室を整備する必要がない

省エネに配慮し、使用できるようにしている

入学時に個別PC準備が必須な為、情報科学室には1人1台の必要はない

PCは学生が個別に持参しているため、情報: 現在別の用途で使用している。

水光会病院・医師会病院のコピー機はメンテナンスはされているのでしょうか?

各個人でのPCが現状で必要なか疑問に思う。

新カリキュラムからは、PCは不要となっている。

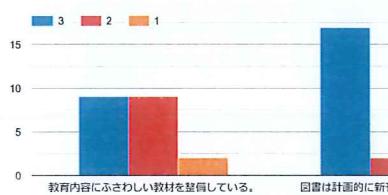
コピー機、PCが置いてあることは知っているが、学生専用や一人1台とは把握していない。

すべて許可制であり、自由には使えない 時間制限もある。

PCは必要時にリースで対応

## 4. 教育目標達成の教材が整っており、活用されている。

コピーメモ



## 4について評価の理由及び改善策

10件の回答

教材については関わっていないためわからない。

教材整備は順次進めており、図書の購入は計画的である

教材は少ない

教育内容にふさわしい教材の整備がされているか、また活用されているかは把握していない

教材に関しては必要な教材は整備しているが、専門で必要な教材になるとまだ不備があると思う

新刊を購入するための図書運営会議で計画的に購入されていると認識しております。

新刊を入れているが、まだかなり古い図書が多くかつテキストも多くあるので見直しは必須

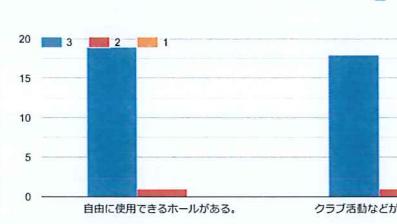
把握していない。

教育教材の全容を把握していない。図書運営は計画的にされていると思う。

電子教科書が導入され、図書館離れがあるように感じる

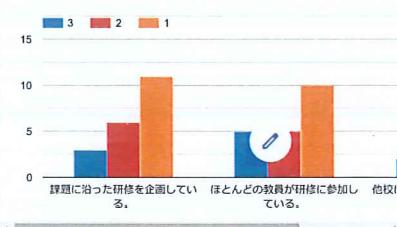
## 5. 学生のために、休息・親睦及び交流などをを行うためのスペースが設けられている。

コピーメモ



## 1. 学校の抱えている課題を踏まえた職場内研修を行なっている。

コピーメモ



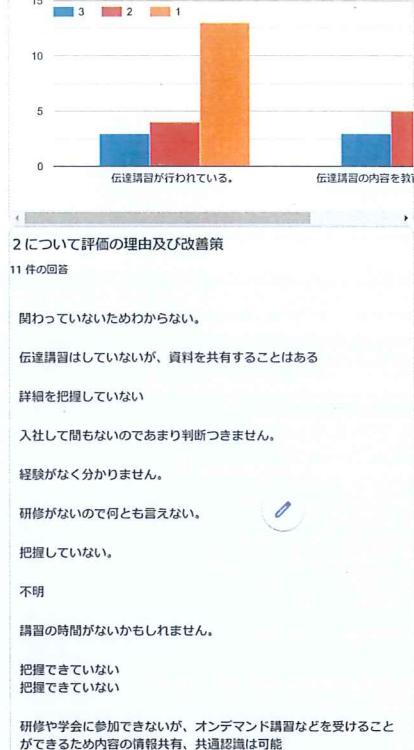
### 1について評価の理由及び改善策

12件の回答

- 関わっておらず、現状を把握していないためわからない。
- コロナ禍での中断はあったが、他校教員にも参加の機会を提供している
- 他校はさんかしていない
- 職員研修について詳細を把握していない
- 入社して間もないのあまり判断つきません。
- 課題に沿った研修までは実施できていないと思う。問題が発生した場合の報告はあるが、具体的な内容がおりてこないこともあります。教員だけでなく、全職員で一つの問題に対して研修を実施したほうが学生対応にも統一ができると思うので研修はやってほしい
- 関わっていないため分かりません。
- 研修があれば教員は全員参加しているが、研修ができる状況がほんない
- 職場内研修は、把握していない。
- 実施されていない。
- 課題に沿った研修の企画は把握できていない  
把握できていない  
把握できていない
- 学校の課題を明確にする

### 2. 研修や出張で学会などに参加した成果を他の教職員に還元する仕組みがある。

11件の回答



### 《教員》3. 教員が計画的に臨床看護研修に参加している。

10件の回答

- 長期はないと思う
- 入社して間もないのあまり判断つきません。
- 研修には参加したいと思っているが最近、自分が興味関心をもつ研修がないので参加できていない。学会には参加したいが、実習と重なってなかなかいけないのが現状である
- 入職したばかりでわからない
- 長期の基準が分かりません。
- 臨床研修は参加していると知っていますが、割合は分かりません。
- 毎年、夏期休業中、春季休業中は希望者が研修に1週間程度研修に参加しており、希望しない若干名を除いて参加している。
- 機会あればしている。
- 把握できていない
- 研修の時期が限られるため参加数も限られる。長期臨床研修の期間はどの程度か不明。長期でも研修が必要であれば業務内容等の変更が生じる。

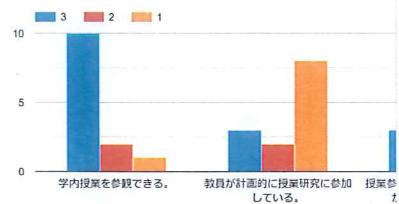
### 《教員》4. 教員が計画的に研究調査活動を行なっている。

8件の回答

- 
- | 選択肢                     | 件数 |
|-------------------------|----|
| 教員の80%程度が研究調査活動に参加している。 | 3  |
| ほとんどの教員が研究調査活動に参加している。  | 2  |
| ほとんどの教員が研究調査活動に参加していない。 | 1  |
- 教員の80%程度が研究調査活動に参加している。  
ほとんどの教員が研究調査活動に参加している。  
ほとんどの教員が研究調査活動に参加していない。  
していない  
入社して間もないのあまり判断つきません。  
入職したばかりでわからない  
実施できていません。  
研究するにおいても倫理委員がなく、正確な研究調査が行えない。  
業務量多く余裕がない。  
把握できていない  
現実的に研究活動は困難。研究は必要と考えるが業務時間外で行ななければならぬのではないか。業務時間内で研究ができるように調整が必要。

《教員》5. 教員の授業を他の教員が参観・講評できる制度がある。

コピ



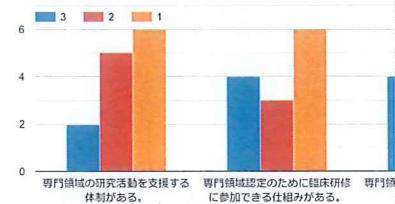
《教員》5について評価の理由及び改善策

6件の回答

授業について意見交換や相談を行い寄り寄り方法を検討している  
自分の学習のためたくさん聴講させていただいている。  
計画的な参加とは言えないが、随時参加している、特に新カリキュラムの科目においては関係する教員が出席し、複数で検討している  
ないです。  
聴講はさせていただいている。授業研究にて把握できていない。  
以前は行われていたが、現在はできていない。いきなりはできないため実施するには計画が必要。

《教員》6. 教員の専門領域の質を高めるような支援が整っている。

コピ



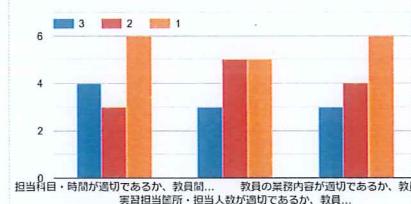
《教員》6について評価の理由及び改善策

6件の回答

自身が全く経験のない領域を担当している  
入社して間もないあまり判断つきません。  
把握できていません。  
そもそも学校に研究活動を支援する体制があるとは言えない。  
把握できていない。  
研修には参加できないが個人的な学習はできるのではないか。

《教員》7. 教員の心身の健全化を保つために適切な業務調整をしている。

コピ



《教員》7について評価の理由及び改善策

8件の回答

指示された科目的授業を担当している  
仕事量に差がありすぎと感じます。  
教員を定着させるような制度を取り入れた方がよいと思う。離職率が高すぎでは?  
他の先生方のことですが、講義が多く授業準備にも時間要するのに、実習担当もさまざまな施設に行く日程になっていて、今後自分が自分ができるのか心配です。  
教員間での検討や改善策についてはは分かりません。  
検討は随時行っているが、科目や講義時間、実習場所等は教務主任に一任されている  
業務量の偏りがあると感じる。  
把握できていない。  
新任教員が多く業務の差は激しい。その中で多重の業務を遂行している教員への評価がない。  
教員間での検討というよりは、ある程度決定されたものを教員が対応している状況。キャリアにより業務内容の偏りはあると考える。

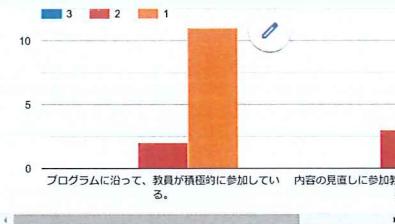
《教員》8について評価の理由及び改善策

10件の回答

実施していない  
入社して間もないあまり判断つきません。  
以前はあったが現在保留されている?  
経験年数、教員資格保有の有無から、e-ラーニングの利用を導入した。  
入職したばかりでわからない  
ラダー評価はまだ受けていないため分かりません。  
全くない  
PG内に入っているのは知っている。  
ラダーの運用まで至っていない。  
ベースはあるが一時中断中

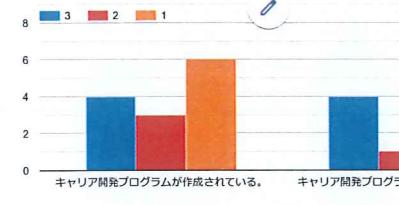
《教員》9. 教員のキャリア開発ラダーが活用されている。

コピ

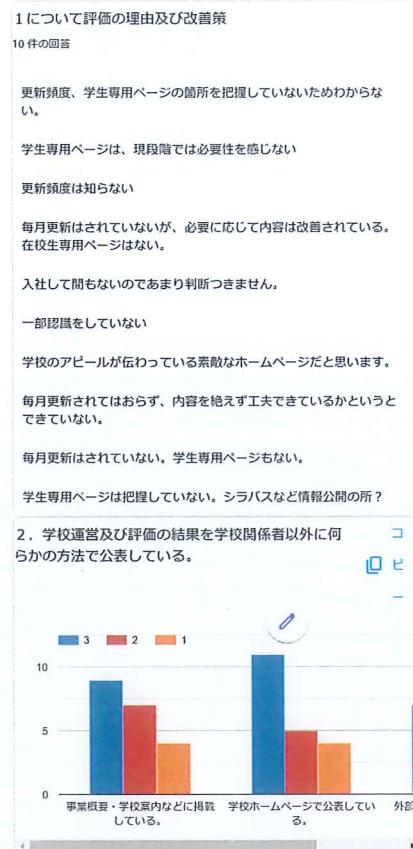
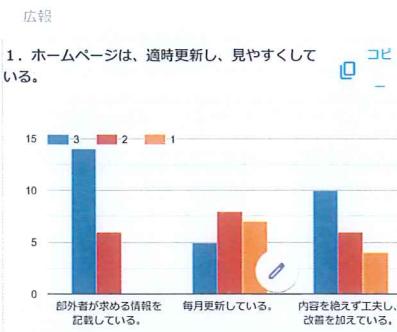


《教員》8. 教員のキャリア開発ラダーが整っている。

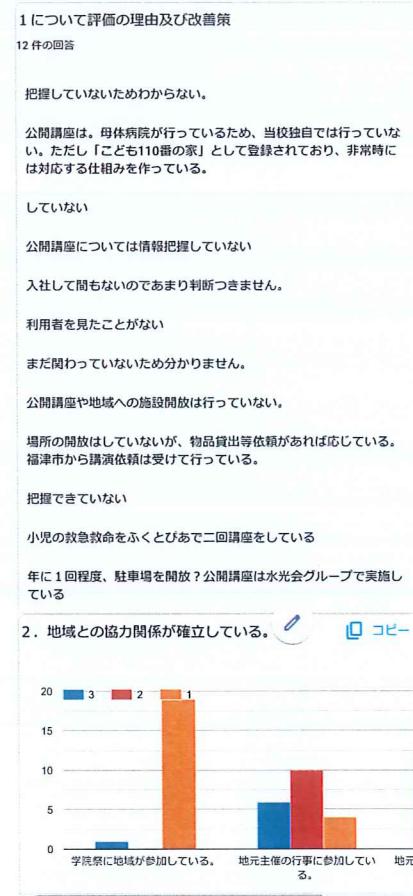
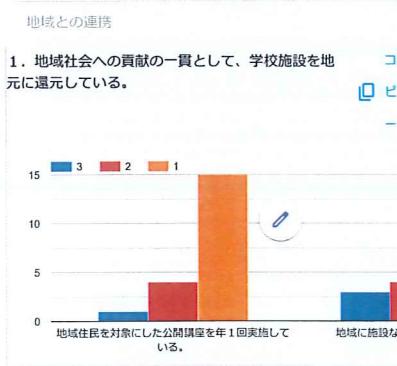
コピ



《教員》 9について評価の理由及び改善策		
7件の回答		
実施していない		
現状に則したキャリア開発の検討が必要。現在検討中。		
入職したばかりでわからない		
把握できていません。		
参加については把握していない		
ラダーをすることで研究等の業務を時間外にすることとなる。		
一時中断中		



2について評価の理由及び改善策		
8件の回答		
把握していないためわからない。		
情報は適宜HPで公表するとともに、外部の評価を受けている		
知らない		
内容により媒体の選別が必要である。外部者の公表を受けているか は不明。		
入社して間もないためあまり判断つきません。		
関わっていないため、分かりません。		
外部者の公表は受けていない。		
把握できていない		



2について評価の理由及び改善策

12件の回答

学院祭は地域住民の方々に学校のことを知って頂けるひとつの機会になると思うので、地域住民の方々に参加して頂けるような内容のものを今後検討できたらと思う。

学院祭は体育大会の色彩が強く、地域が参加する性格ものではない。ただし、母体病院主催の地元行事や地元中学のボランティア等に学生が参加している。

ボランティアをしている。  
学院祭は教職員と学生のみ

献血・ボランティア等を通して地域との協力関係が築かれていると思う

ボランティア活動を実施しているのでもっと参加できるようにしたい

ボランティア活動を通して、地域との協力関係は確立されていると思います。そしてとても感謝されているようです。

学院祭はほとんど体育祭形式だったので、地域の方が参加できる状況ではなかった。  
今後、文化祭を行う場合は学校のPRになるので、地域参加型を検討した方が良いと思う。

地元小学校の活動にボランティアで参加している

今後の課題であると思うがマンパワーも必要

地域の催し物や小学校にボランティアで参加している。

小学校へボランティア活動している

学院祭の内容が地域の参加が不可能な内容。地域の参加を考えるならば学院祭の内容を検討する。

このコンテンツはGoogleが作成または承認したものではありません。[不正行為の報告・利用規約・プライバシーポリシー](#)

Google フォーム

## 「自己点検・自己評価」に対する評価について

### ○ 評価するべき点

- ・学校経営については、概ね評価が高い。教職員会議等で目標の策定や進捗状況、さらに次年度の目標に繋げる等、教職員に周知され、理解されているのは評価できる。
- ・教育課程・教育活動（1）は、教育目標及び教育課程の評価が高い。卒業時の到達目標を便覧などに提示し、実際に到達状況を分析し、各学年の経営案などにも反映させている。
- ・教育課程・教育活動（2）は、実習など学生と教員側との協働体制の教育が多いが、概ね、評価が高く、運営が極めて良好である。
- ・入学・卒業対策については、学校独自のPRや学校説明会、高校訪問などは、応募者確保の面から貢献しており概ね評価が高い。また、卒業時の進路の選択の支援・相談等ガイダンスも適切に行われており評価できる。
- ・学生生活への支援については、健康管理、メンタルヘルスケアや委員会・クラブ活動などの自主活動支援など高い評価となっている。
- ・管理運営・財政、施設設備については、予算計画・年間事業計画を策定し、適正な予算の執行・進行を行っており、特段の問題はないものと思われる。
- ・広報のHPについては、部外者が求める情報を記載しており、問題なく運営されている。

### ○ 改善するべき点

- ・学校経営については、中期目標の設定項目、進捗状況の周知方法が曖昧で、多くの教職員には理解されてないようである。何か目に見える形などで早急に対策を講じる必要がある。
- ・教育課程・教育活動（1）は、授業内容・指導方法について、工夫・改善が低評価である。まずは、教員間での話し合いから前に進んで、改善してほしい。
- ・教育課程・教育活動（2）は、学生の授業評価と教員の自己評価及び授業の改善への評価が低い。教務会議で問題点を話し合い、改善すべきである。
- ・入学・卒業対策については、残念ながら「国試合格100%」の目標が未達である。合格が難しいと予想される学生は、早めに対策を取り全員合格を目指してほしい。
- ・学生生活への支援については、卒業生が抱える問題について、把握⇒フォローが出来ていないなどあるが、やむを得ない所もある。ただ、卒業生との窓口はしっかり確保しておいてほしい。
- ・管理運営・財政、施設設備については、財政上の問題もあるが、例年、バリアフリー設備の対策が挙げられる。少しづつでも改善していくことが求められる。
- ・教職員の育成については、通常業務が忙しく研修などに参加できていないためか低評価である。期初に参加者を決めておいて、部署の全員が参加できるよう、各部署での協調・工夫を促したい。
- ・地域との連携は、低評価であるが、母体病院主催の地元行事や、単独では、地域の施設や小学校などにボランティアとして参加しており、今後も継続していく。

以上のとおり、評価いたしました

令和5年10月8日

真鶴 治 

## 「自己点検・自己評価」に対する評価について

### ○ 評価するべき点

- ・学校経営については、概ね評価が高い項目が多く、この高評価は安定して継続している。周知についても教職員会議等で行われており、かなりの教職員が理解している点は評価できる。
- ・教育課程・教育活動(1)は、教育理念、教育目標及び教育課程の評価が高く、時代の要請・変化にも対応している。シラバス及び教員・講師間の連携・調整についても努力の跡が窺える。
- ・教育課程・教育活動(2)についても概ね評価が高い。評価の妥当性、公平性、倫理的配慮及びインシデントの把握・分析・改善策の策定は高評価であり、運営は極めて良好である。
- ・入学・卒業対策については、前年度の国試合格率は苦戦したものの、志願者確保及び就職支援等については一定の評価を得ている。中途退学者を少なくするためのカウンセリング等も実施している。
- ・学生生活への支援についても、例年同様に高い評価を得ている。特に健康管理、メンタルヘルスケア及び学習面での支援が行き届いていることは評価できる。
- ・管理運営・財政は、例年と比べて評価が下降傾向にあるが、特段の問題はないものと思われる。
- ・施設管理については、出来る範囲で改善しようとする意図は感じられる。特に教育にかかる施設及び教材については、計画的に整備しており、高い評価となっている。
- ・広報にかかるHPの更新及び学校評価の公表については適宜正しく行われており、問題なく運営されている。

### ○ 改善するべき点

- ・学校経営について、中期目標の設定及び公表が曖昧で、教職員が把握しきれていない様である。評価結果を改善計画に繋げたり、教職員からの提案を吸い上げる仕組み作りが求められる。
- ・教育課程・教育活動(1)の中で、授業内容・指導方法の工夫が極端に低評価である。改善に向けた意図は見受けられるが、実現には至っていない。まずは試行錯誤しながらでも前進して欲しい。
- ・教育課程・教育活動(2)は、学生及び教員による(自己)評価に問題がある。評価そのものが行われなかったり、評価結果を改善に活かせなかったりと、抜本的な見直しが必要である。
- ・入学・卒業対策については、未だ「国試合格100%」の目標が未達である。3年生担当中心の努力は認めるが、さらに効果的な方法を模索しながら目標達成を目指して欲しい。中途退学対策のカウンセリングを実施しているが、退学者数の水準は高止まりしている。
- ・学生生活への支援の中で、例年と同様に卒業生に対するケアの評価が低くなっている。卒業後に学校を訪れる卒業生が少ないものもあるが、逆に訪問しやすい体制・環境作りも必要では?
- ・管理運営・財政、施設設備については、耐震性及びバリアフリー設備の充実に問題があるのは明らかである。根本的な改善には費用の問題も関係するが、少しづつでも着手すべき。
- ・教職員の育成については、全項目の中で最低の評価である。日常業務が手一杯で研修等に参加する余裕がないものと思われる。時間を見つけて職場内研修または短期の研修に参加させるよう、管理職が目配りと具体的なスケジューリングを行ってください。
- ・地域との連携は、例年同様低評価である。ただし、地域の施設や小学校等のボランティア活動には参加し感謝もされており、僅かづつではあるが評価は上昇している。水光会グループ全体の取組を勘案すると、地域との連携はある程度機能しているとも言える。

以上のとおり、評価いたしました

令和5年10月16日

(専) 政治

