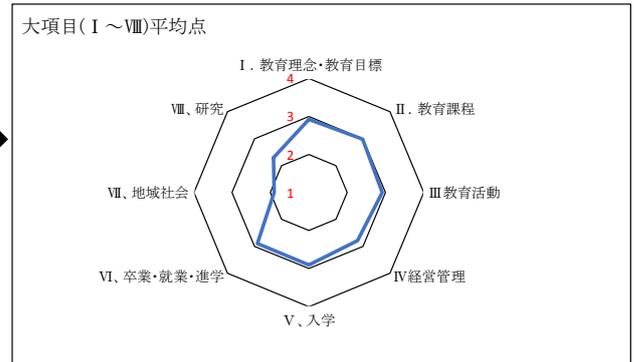


## 【自己評価結果】

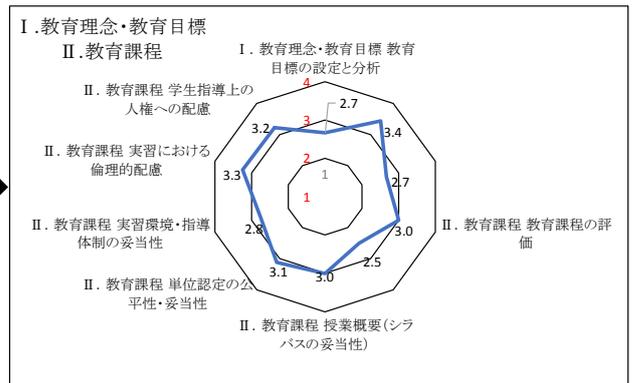
別府大学附属看護専門学校

n=9	
大項目	平均
I. 教育理念・教育目標	2.9
II. 教育課程	3.0
III教育活動	2.9
IV経営管理	2.8
V、入学	2.9
VI、卒業・就業・進学	2.9
VII、地域社会	1.9
VIII、研究	2.3

教員全員で自己点検・自己評価を行った。  
 全体ではVII、VIIIの項目についての平均値が極端に低い。これはかねてからの課題であるが改善がみられていない。地域貢献や研究活動では教員の自己研鑽の在り方が問われているが組織的な取り組みとしなければ進展がないことが示唆される。



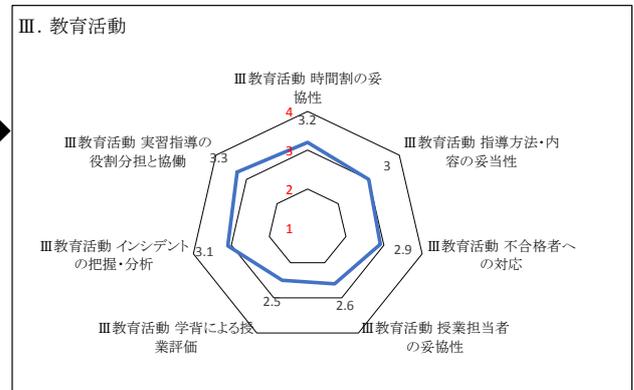
n=9		
大項目ごとの中項目 評価平均	中項目	平均
I. 教育理念・教育目標	教育目標の設定と分析	2.7
		3.4
		2.7
II. 教育課程	教育課程の評価	3.0
	授業概要(シラバスの妥当性)	2.5
	単位認定の公平性・妥当性	3.0
	実習環境・指導体制の妥当性	3.1
	実習における倫理的配慮	2.8
	学生指導上の人権への配慮	3.3



### 【I. 教育理念・教育目標, II. 教育課程 についての分析】

学生便覧に掲載し、入学時の保護者説明会、入学時の学生オリエンテーションにて周知することとしている。アドミッションポリシーは入学試験要項の中に文字化しているが公表はしていない。入学以降は学生に対して学生便覧を用いて教育理念や教育目標と教育課程と関連させながら説明するようにしている。特に臨地実習との関連においては、実習オリエンテーションの中で各科目共に教育理念や教育目標と関連付けて説明している。

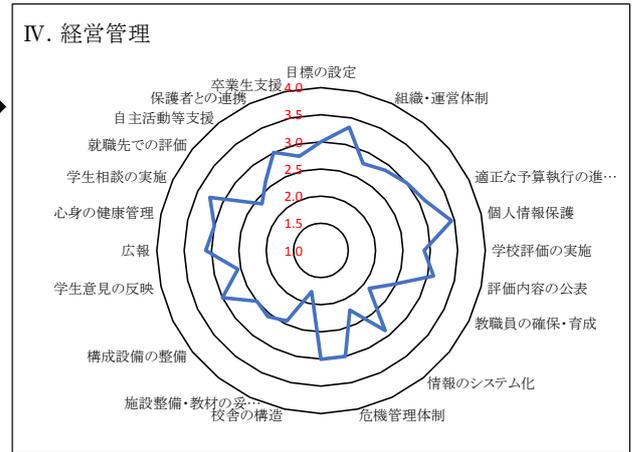
n=9		
大項目ごとの中項目 評価平均	中項目	平均
III教育活動	時間割の妥協性	3.2
	指導方法・内容の妥当性	3.0
	不合格者への対応	2.9
	授業担当者の妥協性	2.6
	学背による授業評価	2.5
	インシデントの把握・分析	3.1
	実習指導の役割分担と協働	3.3



### 【III. 教育課程 についての分析】

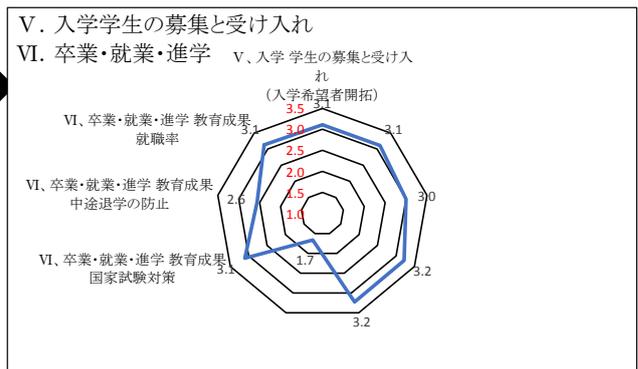
中項目の①「教育理念・教育目標の設定と分析」②「教育課程の評価」③「実習環境・指導体制の妥当性」では評価区分3に満たない自己評価となっている。この原因としては①では教育目的と教育目標の一貫性はあるものの、授業科目・実習科目に反映されているか等、教員全体での検討による客観性の確保ができていないことから、一貫性があるとは言えないことが理由である。さらに、教育課程の評価や時代の要請による目標の修正が、組織的に十分なされているとは言えないことも評価がやや低い一因となっている。③の実習環境の整備では、多くの教育機関からの実習を受諾している実習施設からの指定による実習病棟の確保となることも少なくないため、学校の希望通りにはならない現状からの評価である。しかし、実習目標の到達に向け、不足については学びの共有や国家試験問題に置き換えて知識の習得に向けている。評価がやや低いことは教員間の授業案の検討や授業研究等、教員間での探求の場を組織的に持つことで改善されてくると考える。2021年は閉校に向けて教育課程での課題は臨地実習に集約されるので、教務研究会で意見交換をしていく。

大項目ごとの中項目 評価平均			平均
IV. 経営管理	学校運営	目標の設定	3.0
		組織・運営体制	2.8
		組織・運営体制	2.9
		組織・運営体制	3.0
		適正な予算執行の進行管理	3.1
	法令等の遵守	個人情報保護	3.4
		学校評価の実施	2.9
		評価内容の公表	3.1
	教育環境等	教職員の確保・育成	2.4
		教職員の確保・育成	2.1
		情報のシステム化	2.9
		情報のシステム化	2.2
		危機管理体制	3.0
		危機管理体制	3.0
		校舎の構造	1.8
	教育環境等	構成設備の整備	2.5
		構成設備の整備	3.0
		学生意見の反映	2.6
	学生への支援	広報	3.1
		心身の健康管理	3.0
		学生相談の実施	3.3
		就職先での評価	2.4
		自主活動等支援	2.6
		保護者との連携	3.0
		卒業生支援	2.8



**【IV. 経営管理 についての分析】**  
 組織・運営体制では、学校法人の計画に基づいて本校の運営方針を決め、教職員へ校長より組織運営の方針・校務分掌を説明し教職員で周知して進めていく。評価結果では組織運営と教職員の連携に不足がみられるため強化していくことが2021年の課題である。教職員の確保や情報のシステム化、校舎の耐震化は閉校が決定していることからこれに投資の予定はない。現在の人員や環境の中で、大学法人と連携することで不足が生じないようにしていく。  
 学生への支援では卒業生の就職先での評価を把握することはできていない。卒業生からの相談に個別に応じている現状である。また、卒業後の情報を個別に得ることで教育を振り返る機会としているが、組織的には行っていない。卒業生の就業施設の管理者と対面できる実習説明会や看護師募集に来校された機会を利用して情報を得て、教育上の問題

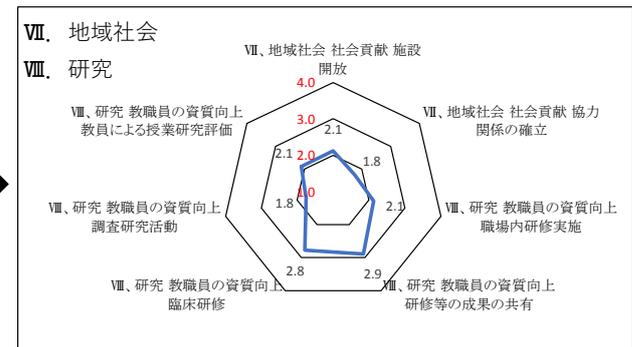
大項目ごとの中項目 評価平均			平均
V. 入学	学生の募集と受け入れ (入学希望者開拓)		3.1
			3.1
			3.0
			3.2
			3.2
			1.7
VI. 卒業・就業・進学	教育成果	国家試験対策	3.1
		中途退学の防止	2.6
		就職率	3.1



**【V. 入学学生の募集と受け入れ VI. 卒業・就業・進学 についての分析】**

入学案内やHPで学生募集について情報掲載してきたが、学生募集停止のため掲載していない。  
 学生の試験結果や生活態度から学習の困難さによるストレスや学校生活における友人関係等内面的なストレスの有無を懸念しながら、気にかかることが発生した場合は面接などにより早期に関わりを持っている。学生の抱える問題はないようにもよるが教員間で共有し、みんなで支援する体制に努め、中途退学者がないように関わっている。

大項目ごとの中項目 評価平均			平均
VII. 地域社会	社会貢献	施設開放	2.1
		協力関係の確立	1.8
VIII. 研究	教職員の資質向上	職場内研修実施	2.1
		研修等の成果の共有	2.9
		臨床研修	2.8
		調査研究活動	1.8
		教員による授業研究評価	2.1



**【VII. 地域社会 VIII. 研究 についての分析】**

社会貢献として地域との協力体制は積極的にはできていない現状である。勤務時間からボランティア活動として取り入れていく必要があるが、今後の課題である。  
 教職員の資質向上としての研究活動は、個人の主体性に任せている。主体的に研究活動を申し出た場合は勤務上の協力体制をとっている。しかし組織的な研究活動がなされていない。  
 教員の資質向上に向かって目標管理をしていくことを促している。その一つとして研修への参加ができるような体制づくりをしている。新型コロナ対策により多くの研修がリモートで配信されるようになったことで、参加しやすくなっている。教育活動上必要な研修について管理者が教員に参加を呼び掛け皆で研修内容を活用するという気運が高まっている。自身のビジョンと関連させた研修への主体的参加が今後の課題である。