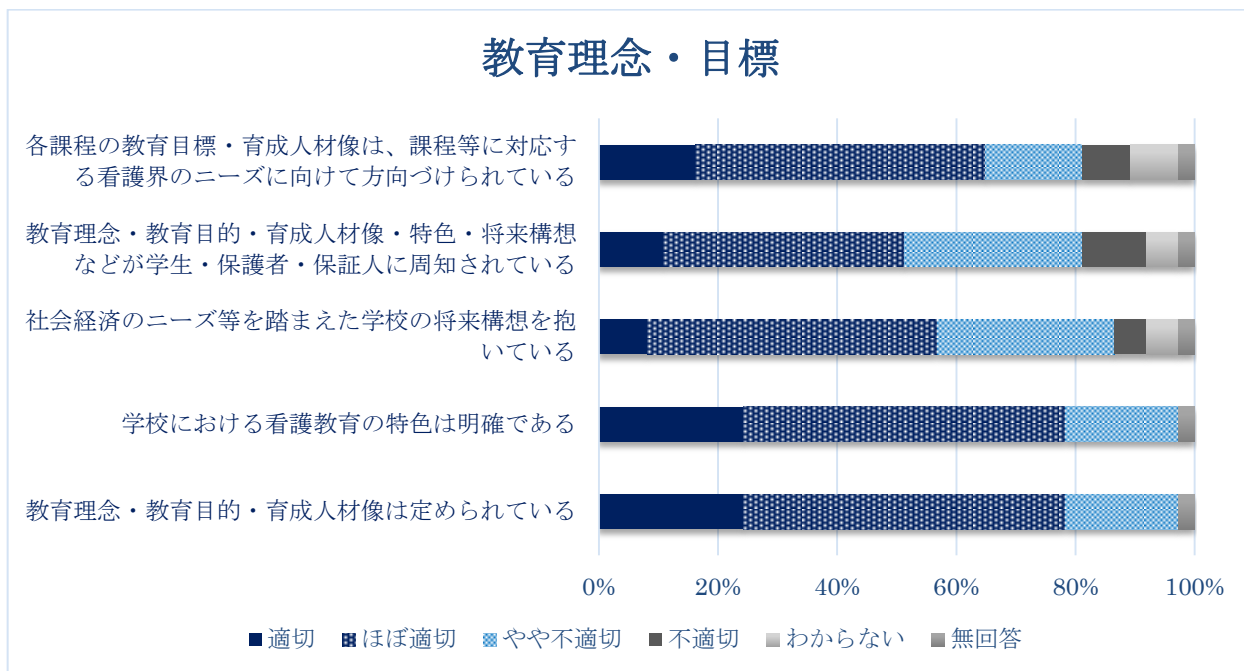
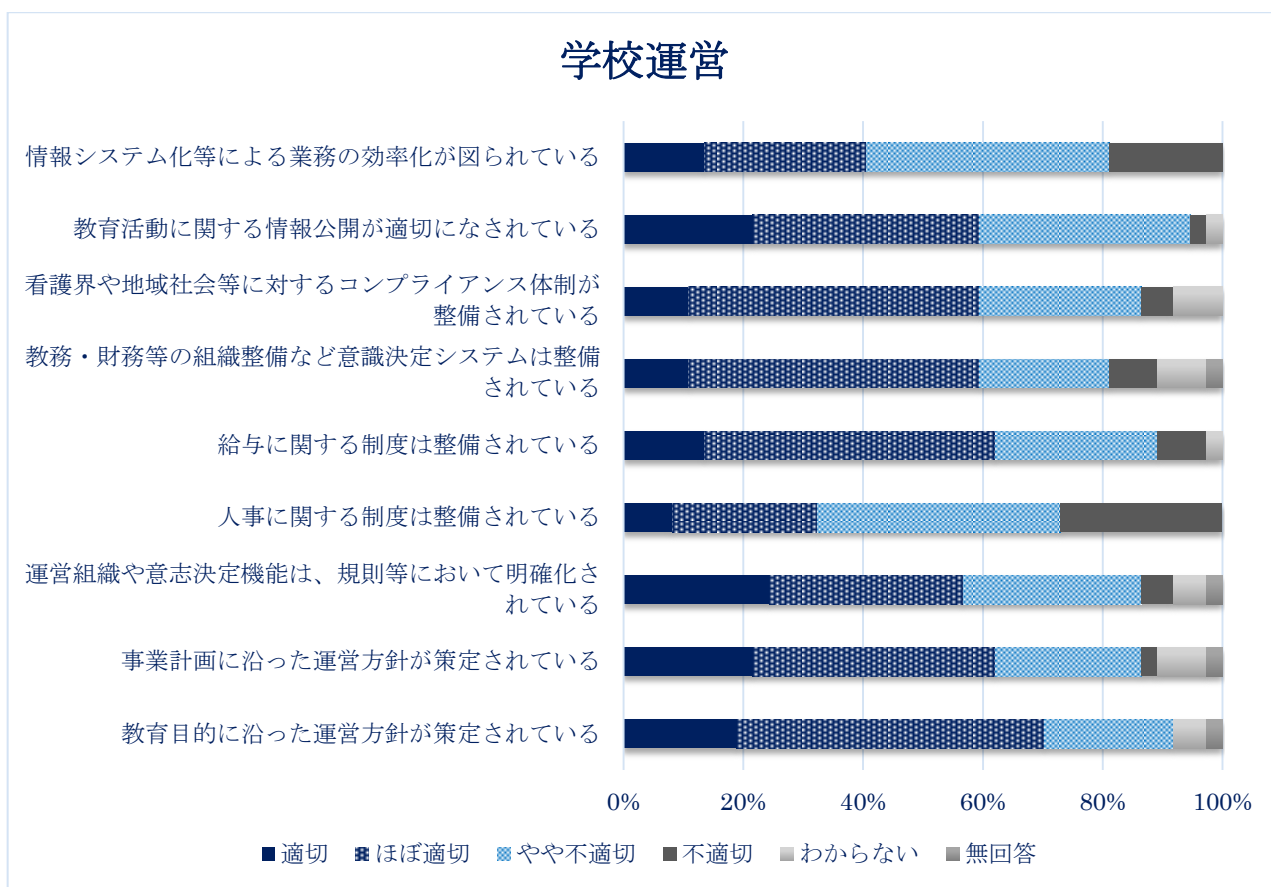


I. 教育理念・教育目標・人材育成
 (1) 教育理念・目標



自己評価	外部評価
<p>各課程の教育目標・育成人材については、6割の教員が看護界のニーズに向けて方向づけられているとしている。4割近い教員が不十分としているのは、新入教員が多いことや教員の異動などにより、理解が十分でないことの影響がある。今年度は新入教員研修の充実を図れるよう4月に研修を計画的組み入れた。</p> <p>保護者保証人への周知は、入学式後に保護者への説明や保護者・保証人会を助産学科以外の課程毎に年1回実施、オープンキャンパス時の保護者への説明会など行ってきたが十分でないため、今後は情報公開の方法や時期・タイミングなどを検討していく必要がある。</p> <p>学校の将来構想については、今年度検討段階に入っており、次年度には方向性を明確にしていきたい。</p>	

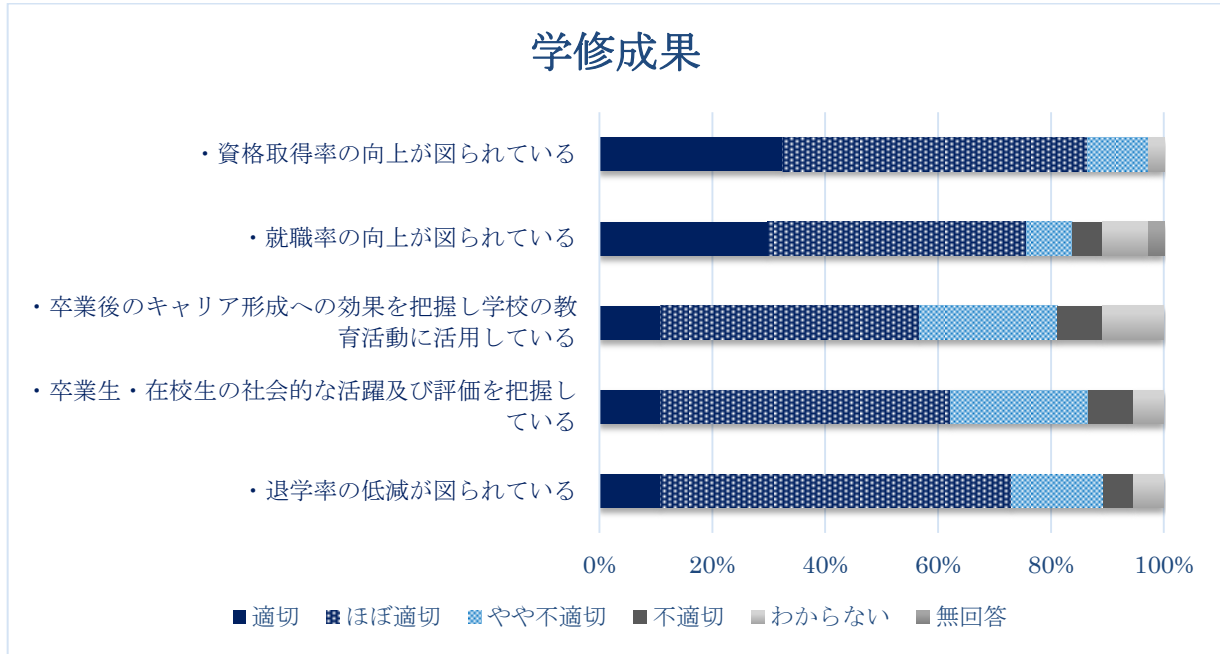
II. 組織運営
 (1) 学校運営



自己評価	外部評価
<p>情報システム化については整備がはかられているが、成績管理システムがキャンパスアベニューに変更になり2年目であり、データ処理操作を習得できている教員が少なく成績管理が効率的に行えていないためと考える。</p> <p>教育活動に関する情報公開・コンプライアンス・組織整備・給与に関する制度は、ほぼ整備されている。</p> <p>人事に関する制度は「不適切」・「やや不適切」としている。これは指定規則上必要な人数は、充足されているが、実習施設が多岐にわたり分散しているため、実際に教育活動に必要な教員の質と量が十分でない。教員の質の向上が求められており、教員研修計画を充実させることで、本校で教員としての成長し続けられるようにサポートしている。</p> <p>教育目的に沿った運営方針や事業計画に沿った運</p>	<p style="color: red;">実習先での教員の業務も大変であろうが、パート教員等によるフォロー体制を整えていく必要があるのではないか。</p>

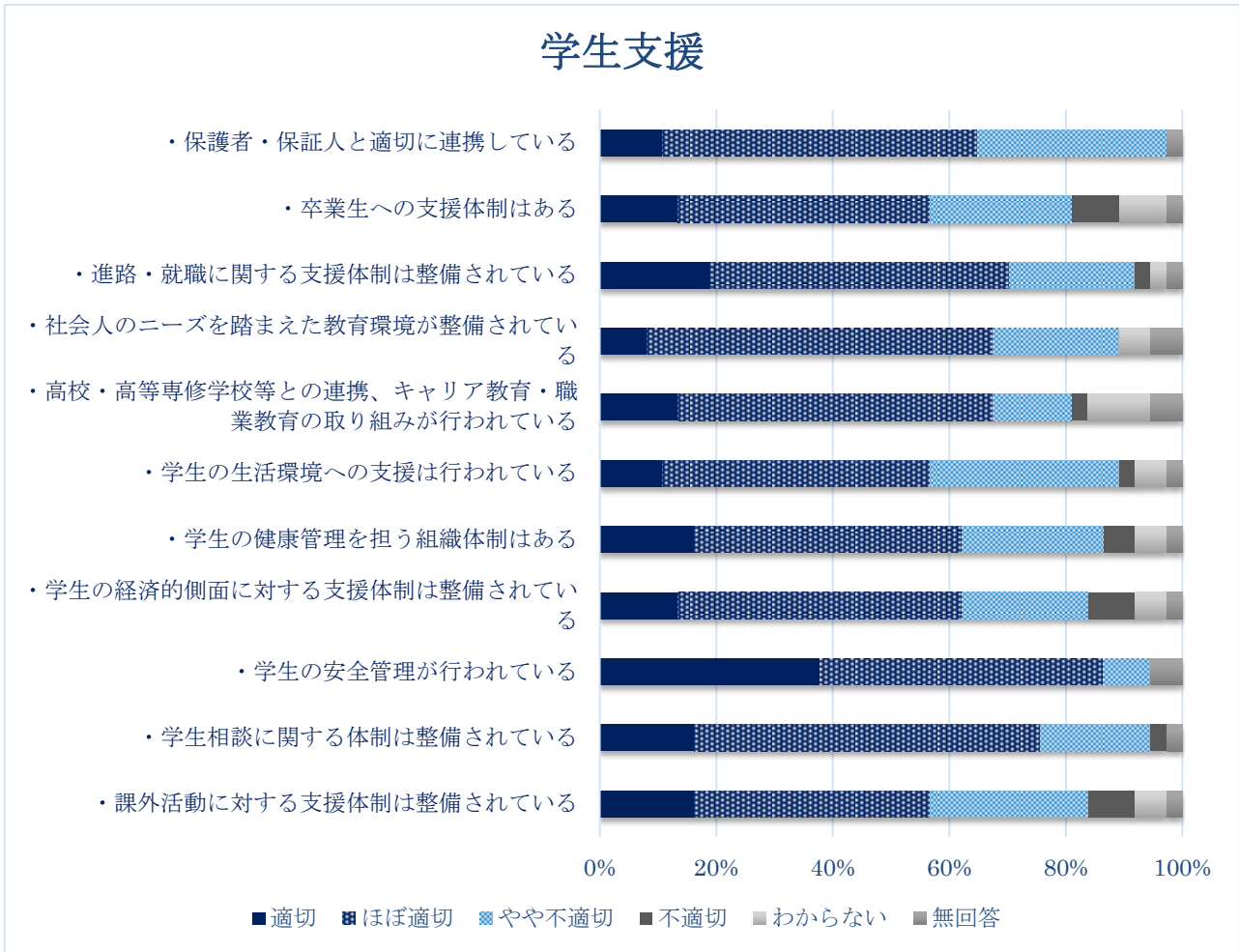
営方針、「やや不適切」との回答も20%以上あり、学校運営そのものへの関心が低いことが考えられる。

(2) 学修成果



自己評価	外部評価
<p>就職率・資格取得率については8割前後の教員が、「適切」「ほぼ適切」としているが、国家試験合格率が低下している課程もあり、国家試験対策を課程内だけではなく、組織として取り組む必要がある。</p> <p>学力不足の学生や精神的に継続が困難となる学生も多く、退学に至る学生が少なくない。24年度23名→25年度19名と退学率の低減している。教員は資格取得に向けても日々努力しているが、教員の質の向上と人数の確保を図ることで、学生個別の対応をより可能とし学習意欲の維持と学力強化を図る必要がある。</p>	<p>国家試験の合格率が低いと学生も不安に感じられると思われる。このことへのカウンセリング体制を十分整えていく必要がある。</p> <p>学力不足は高校にも責任があるので、高校でも化学等に力を入れている現状である。</p> <p>実習先で学生をフォローする教員が少ないことに起因する退学者がいると思われる。そのための適切なフォロー体制があれば退学せずに済むと思われるので、調整していく必要がある。</p> <p>退学者数の低減に向けて具体策を考えているのか。</p>

(3) 学生支援



カムバックスクール

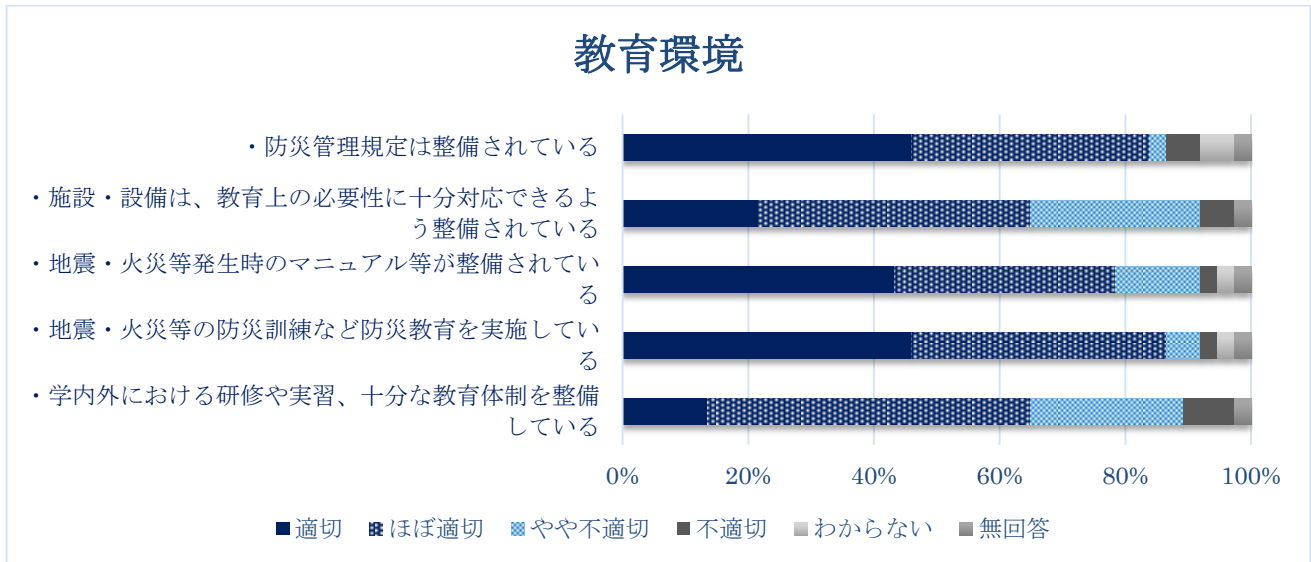
平成25年7月30日

テーマ「認定看護師への道—救急看護について—」 講師：五十嵐佳奈先生（京都第一赤十字病院）

自己評価	外部評価
<p>どの項目も「ほぼ適切」に集中しているが、卒業生への支援体制：今年度も8月にカムバックスクールとして卒業後1年目の人を対象に講演会・茶話会を行っている。100名ほどの参加がみられた。</p> <p>学生生活環境の支援体制：心が折れやすく、精神面で不安を抱える学生、金銭面で問題のある学生が増加しているため、カウンセリングの先生とも連携をとりながら、支援をしている。</p> <p>課外活動に対する支援体制は、6割を切っているが、学校祭等の行事等を通して、学生も大きく育つ機会となるため継続して支援体制を整えていきたい。</p>	<p style="color: red;">社会人力が無い人が多く、すぐにドロップアウトしてしまう。病院でインターンシップ制度を実施しているので、是非体験していただきたい。</p>

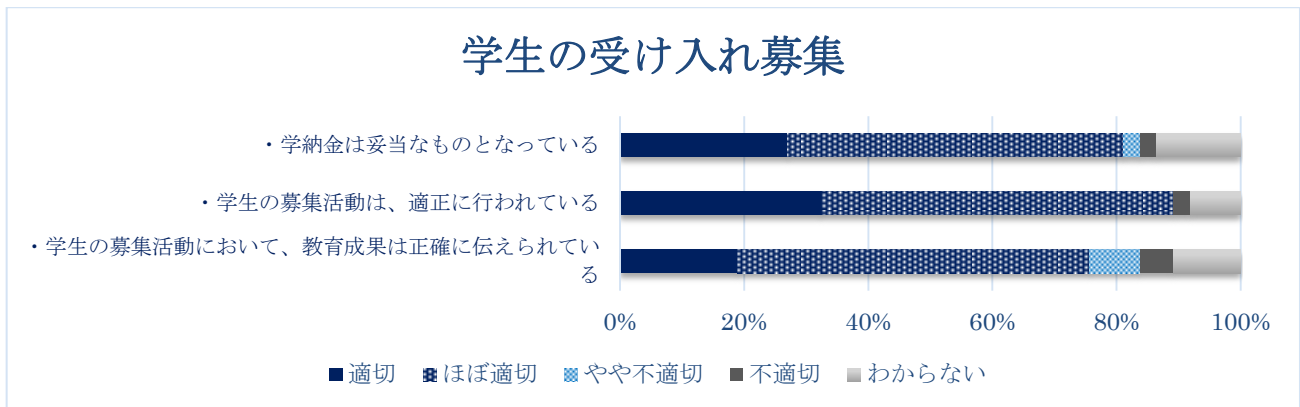
学生生活環境については、中、学生の多様化と共に教員に託される役割も大きいと考える。

(4) 教育環境



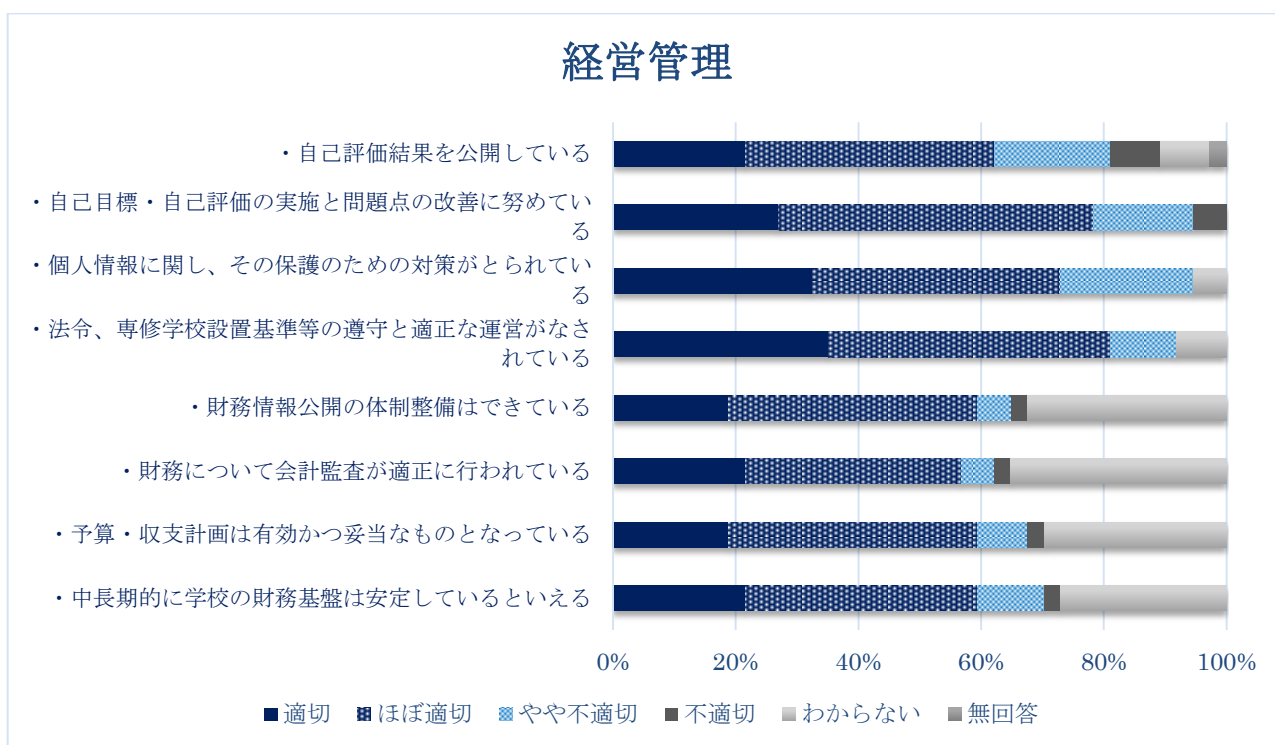
自己評価	外部評価
<p>環境整備に関しては「ほぼ適切」、「適切」が多い。</p> <p>防災管理においてはどの課程も高い評価を得ている。災害看護の講義や防災訓練を通して災害時のあり方など考える機会であり、安全を守ることや災害時の看護師の役割を認識していけるようにしたい。</p>	

(5) 学生の受け入れ募集



自己評価	外部評価
<p>看護大学が増加している中、受験者が減少してきている。昨今の実習費の高騰を鑑み、検討している段階である。</p> <p>「ほぼ適切」としたものが過半数以上あるが、「わからない」との回答も1割ある。どのような形で募集されているのか学納金の根拠等を各課程を通して周知する必要がある。学納金に関しては適正額を考えていく必要あり。</p>	

(6) 経営管理

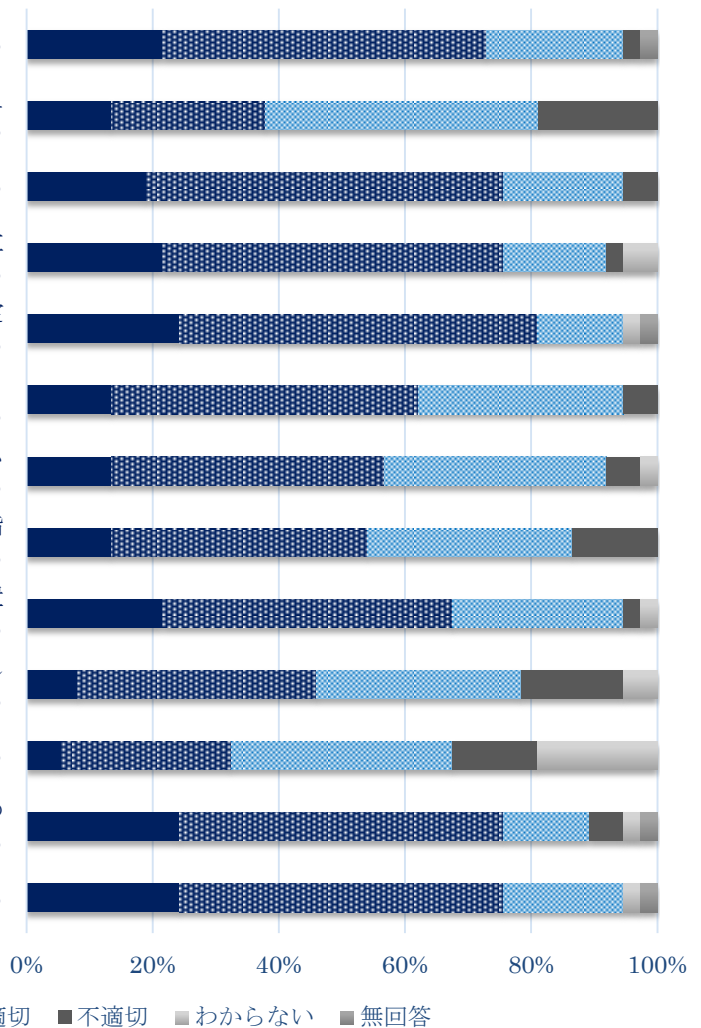


自己評価	外部評価
<p>自己点検・自己評価の活かし方については、現在各課程毎に検討を進めている。</p> <p>経営管理・法令遵守に関して6割以上が「適切」「やや適切」としている。</p> <p>一方で、財務に関して「わからない」の割合が3割ある。このことは、学校経営に関して知る機会が少ないため、合同会議等を通して。</p>	

III. 教育活動

教育推進活動

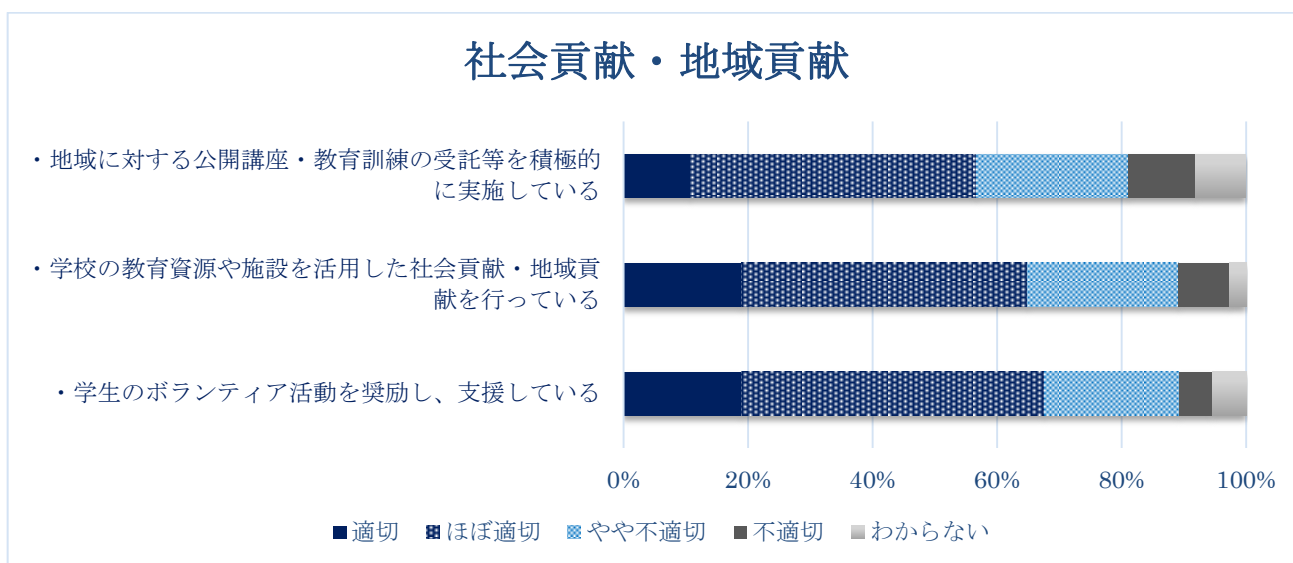
- ・ 成績評価・単位認定の基準は明確になっている
- ・ 人材育成目標に向け授業を行うことができる要件を備えた教員を確保している
 - ・ 授業評価の実施・評価体制はある
- ・ 資格取得の指導体制、カリキュラムの中での体系的な位置づけはある
- ・ 教育理念等に沿った教育課程の編成・実施方針等が策定されている
- ・ キャリア教育や実践的な看護教育の視点に立ったカリキュラムや教育方法の工夫・開発などが実施されている
- ・ 関連分野の施設や団体等の連携により、カリキュラムの作成・見直し等が行われている
- ・ 先端的な知識・技能等を修得するための研修や教員の指導力育成など資質向上のための取組が行われている
- ・ 実践的な看護教育が体系的（講義・演習・実習）に位置づけられている
- ・ 看護界等との連携において優れた教員の提供先を確保している
- ・ 看護職に関する外部関係者からの評価を取り入れている
- ・ 看護界のニーズを踏まえた教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされている
- ・ 課程等のカリキュラムは体系的に編成されている



自己評価	外部評価
<p>人材育成目標、優れた教員確保において「やや不適切」・「不適切」が多い。学校として教員間での教育体系や授業構築の意義を共通理解し、多重業務のマネジメント（学内業務と実習指導など）を行っていく必要がある。さらに、現職の教員個々の専門領域や経験を活かした上での活躍の場を提供して行く必要がある。</p> <p>教育活動は学生に反映すべき結果を明らかにして授業評価を行い、教員自身が自己の力量を理解しながら自己研鑽していけるよう意識改革を含め、外部へのアピールをして行くことが人材確保にもつながると言える。</p>	<p>学習途上でつまづく者は、人間関係構築能力に欠けるため、コミュニケーション能力の向上ができる教育が必要である。</p> <p>看護師になれば一生安泰と考える者もいるが、それだけではついていけない。本当の看護とは何か？をたたき込む必要がある。</p> <p>施設でも対応能力が乏しい看護師がいる。これは感性が欠けているためであり、突き詰めれば家庭環境に問題があったのだろうが、この感性を磨く方策が必要と考える。</p>

<p>関連分野等との連携によるカリキュラムの見直しや教員の指導力育成などの資質向上の取組・看護界との連携等は、やや不適切としている教員が4～5割を占めている。まだまだ工夫すべきことがいくつかあると考える。</p> <p>外部関係者からの評価については、取り組みが十分にできていない。</p>	
---	--

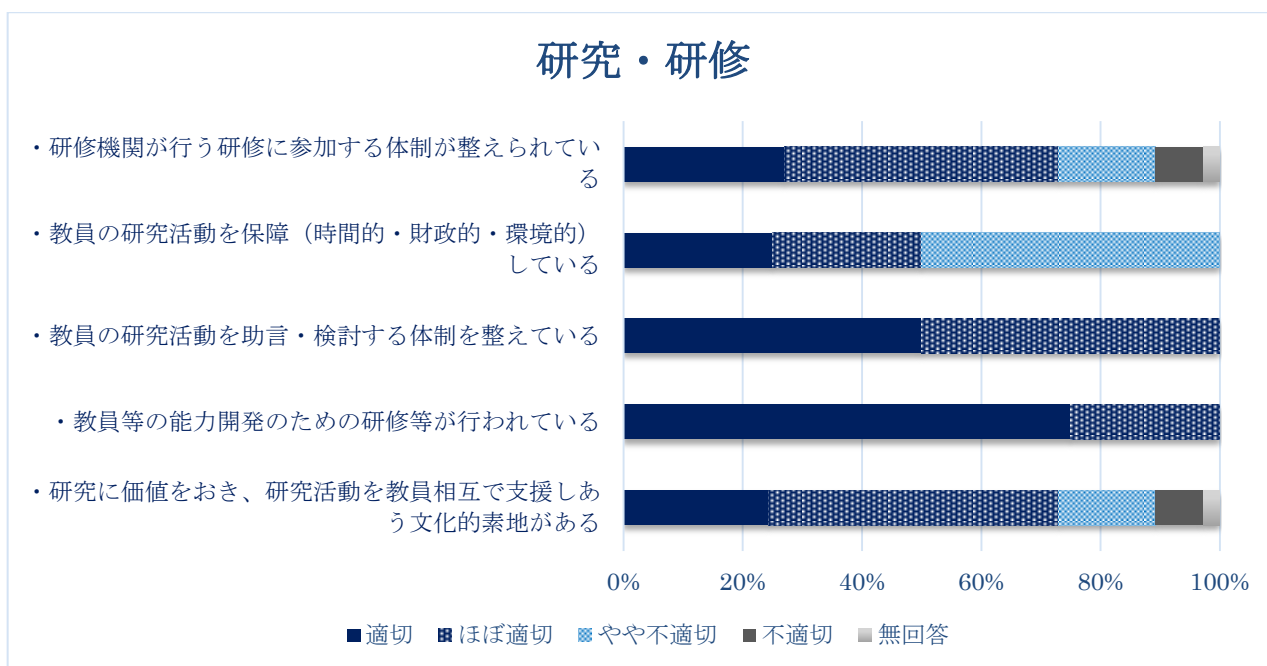
IV. 社会貢献・地域貢献



洛東高校健康福祉コース 実習受け入れ
 1年生→准看護科 2回 2年生→2年課程 2回
 洛東高校 性教育 助産学科 1回

自己評価	外部評価
<p>教育資源の社会貢献、ボランティアを支援などは、洛東高校との連携を継続して行っており「ほぼ適切」ではあるが、その継続性や新たな取り組みが少ないことが考えられる。社会、地域との接点を多く持つ機会を考えるなど、まずは、貢献の場をどのように設定して行くかが重要となり、その必要性の意味を共通認識できるようにする必要がある。</p> <p>ボランティア活動や学校祭での地域活動を継続して行きたい。</p>	

V. 研究・研修



【学校内】

第1回 6月15日（土）

「こうすれば主体的に考えられる。そうすれば実習がもっと楽しくなる！」

講師 糸賀暢子先生

第2回 8月6日（火）

「シュミレータの取り扱い研修を授業に活かす」

講師 和田佳祐先生

第3回 9月7日（土）

「考える看護学生を育てるために指導者がこころがけること—見えない意味や価値に気付く—」

講師 新井英靖先生

新人教員研修 4月20日（土）、6月5日（水）

シンポジウム 12月26日（木）

研究発表 3月24日

【学校外】

1. 学会発表

日本看護協会 老年看護（鹿児島） 7月25・26日

「日常生活援助技術の向上に向けた総合演習の効果

～シルバー人材センターの模擬患者(SP)導入を試みて～」

奥山幸子・北西富恵・室三千代・中嶋淳子・柏木明子・藤田光恵

日本看護学校連絡協議会学会（福島） 8月8・9日

「学生の実態調査からエンゼルケアの授業内容を考察する」

廣澤紀代・森貴子・井上眞紀・佐藤真由美

日本看護科学学会（大阪） 12月6・7日

「分娩介助演習で教員が学生に求めている視点」

秋山寛子

2. 研修会等

日本看護協会研修（神戸） 2名

京都府看護協会研修 17名

京都府看護学校連絡協議会研修 4名
 京都府総合教育センター研修 3名
 京都府助産師会研修 1名
 学研メディカル研修（大阪） 4名
 京都産婦人科医会研修 1名
 ヒューマン・キャピタル・コンサルティング（大阪） 1名

自己評価	外部評価
<p>各課教員の研究・研修についての、自己点検・自己評価の結果をまとめると、研究に関しては、「継続は力なり」といわれるように、毎年興味深い内容について研究発表されている。継続していきたい。</p> <p>学会等の研修参加については業務内容を調節し、多くの参加を実現している。</p> <p>教員は研究・研修の必要性は理解しているため、全課程の研修参加の条件を整えられるよう、人的環境を含め、環境整備を行わなければいけないと考える。</p> <p>今年度は、1教員必ず1つの研修には参加するように計画を立てすすめている。</p>	