

令和5年度
学校自己評価・学校関係者評価報告書

令和6年3月
古賀国際看護学院

1 学校の教育理念・教育目標

- (1) 豊かな人間性を育み、人間の生命、人間としての尊厳及び権利を尊重できる倫理性を養う。
 (2) 人間を身体的・精神的・社会的・スピリチュアルな存在統合的に理解し、看護師として人間関係を形成する能力を養う。
 (3) 専門知識・技術のもと人々の健康維持・増進、疾病の予防、健康の回復、苦痛の緩和に向けた援助を提供する看護師としての責務を養う。
 (4) 対象を”生活する人”としてとらえ、看護過程を展開し、看護サービスを提供できる能力を養う。
 (5) 人々の健康上の課題に対応できる科学的根拠と安全性を基盤とする知識・技術・態度を養う。
 (6) 看護師に誇りと責任を持ち、多職種と共同・連携して、チーム医療における看護の役割を果たす能力を養う。
 (7) 久留米地域はもとより、看護の学際的・国際的・専門的発展に寄与することへの意識を高め、主体的に”学習し続ける”自立・自律性を養う。

2 本年度に定めた重点的に取り組むことが必要な目標や計画

○評価 ●課題・解決方策等

	令和5年度 重点目標	重点目標・計画の評価・課題・解決方策	学校関係者評価
1	「教師」としての力量アップ	○教員相互による研究授業、教育アドバイザーによる講義や支援、統括副学院長による研修など、三位一体の研修を行うことによりスキルのみならず意識の向上にも繋がった。 ●全員の足並みを揃えること、持続可能な取り組みとしていくことが課題である。	教育アドバイザーが関わっている他県の看護学校との連携などにより、授業力の向上を目的とした研修システムを構築されたい。 教師としての力量アップに組織的に取り組んでおり、評価できる。今後も全体の底上げに努めていきたい。
2	機動的・命令指揮系統の明確な組織づくり	○学院長から統括副学院長、副学院長、教務主任という流れをつくり、決裁および命令指揮系統を明確化することができた。 ●一方、個々の意見を吸い上げるため、管理職の一人が客観的立場から組織を俯瞰する「ハイブリッド型」組織を形成していくことを目標としている。	ハイブリット型の組織を目指すことは評価できる。今後は、個々の教師がより建設的な意見が言えるようにしていくことが必要であると思われる。
3	志願者の質と量の向上	○高校訪問、HPやパンフレットの一新等により志願者増を狙い、指定校入試の国語総合導入などにより質の向上を図った。 ●入試時期を後ろ倒しにしたことや、上記指定校の学力検査導入、専門実践教育訓練給付金の申請遅れ、他大学の指定校大幅増等、理由はいくつか考えられるが、志願者が減少してしまった。	結果的に志願者が減少したことは大きな問題であり、対策を十分に練ることが必要であると思われる。教育活動及び広報活動について、これまでの取組を見直していくことが最良の方策ではなからうか。
4	効果的・効率的な教育環境づくり	○新教務システム導入により、出欠や成績管理等、職員の業務軽減とともに、学生の自己管理能力にも繋がった。 また、ポストコロナの教育活動にもスムーズに移行することができ、行事も成功した。 ●新システムに関しては、バグが起こったり、学院の実情とずれているなどまだまだ改善の余地がある。使いこなすまでは時間がかかりそうである。	新教務システム導入は、大変だったと思われる。今後もスムーズに運営できるよう努めていきたい。 適正に評価されている。

3 評価項目の達成及び取組状況

(1)教育理念・目標・教育活動

適切・・・4、ほぼ適切・・・3、やや不適切・・・2、不適切・・・1

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・教育理念・目的・育成すべき人材像は定められているか	3.9	設置母体である社会医療法人天神会の理念のもと、アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・デュプロマポリシーを明確化し、学生便覧にも明記している。次年度は入学試験においても、期待される学生像を明示したうえでAO入試や特待生入試を実施し、入学後のリーダー養成に結び付けていく計画である。	次年度は、入学試験で実施予定のAO試験や特待生入試という新たな試みをされることは評価される。より良い結果に繋がられるよう期待する。
・理念・目的・教育人材像・特色などが生徒・保護者等に周知されているか	3.6	学院説明会、オープンキャンパス、高校説明会など参加型の催しでの説明はもちろん、HP、チラシ、学生案内等の媒体にも明記し周知している。理念や目的等は難しい文章で書かれており、一般の方や保護者等に理解して頂くために、より分かり易く具体的な説明を心がけていく。	自己評価にあるように、成人であるとはいえ「学生」であることを鑑み、よりわかりやすい具体的な説明に務めていただきたい。
・カリキュラムは体系的に編成されているか。また、見直しや改善が行われているか	3.5	新カリキュラムの構築時には体系的に考えていたが、実際に実施していく中で、各科目の教授内容から時期や科目同士のつながりなど、見直しの必要が出てきている。学生のレディネスを踏まえながらもまずは内部講師で情報共有しながらPDCAを回していくことを実施したい。また、見直し後の次年度担当へのアドバイスや伝達がないままのこともあるため、確実な引継ぎを心がけていく。	PDCAをしっかりと行って、よりよいカリキュラムになっていくことを期待する。 改善点を適切に把握されているので確実な改善が望まれる。
・教育到達レベルや学習時間の確保は明確にされているか	3.5	到達目標も含めた詳細なシラバスを配布しており、学生自らが主体的に学習を進められるよう配慮している。効果的な学習を行うためには予習が大切であると言われているため、シラバス等に予習の内容を明確に記入していくことも有効ではないか。 講師のご都合やその他の理由により、シラバスや時間割を変更せざるを得ないことがあるが、変更は極力避けるよう調整していく必要がある。	学生がよりわかりやすいよう更なる工夫を期待する。
・成績評価・単位認定の基準は明確になっているか	3.8	令和4年度に「学則」を見直すことにより、基準を明確化した。履修認定会議・卒業認定会議等で厳正に審議され、運営会議で決定するというシステムが確立している。学生便覧にも明示することで学生自らも見通しを持つことができるようにしている。	学生自ら履修状況を見通せるようにしたことは評価できる。
・実践的な職業教育(実技・実習等)が体系的に位置づけられているか	3.5	基礎を学んだあとに各領域で応用させ、最終的に統合実習で発展させていくことで学生の学習は繋がりがやすいと考えるが、現在は順序性を問うていないため前後してしまう状況がある。学習環境(特に実習施設)に関して、母体施設との連携を図りながらより良い環境になるよう、実習会議を通じて調整している。	次年度から2学年の実習形態が変更されるとのことだが、全てが国家試験合格とそれに続く看護師としての就職に集約されていくようお願いしたい。 学生がより学習しやすいように調整していることは評価できる。
・授業評価の実施・評価体制はあるか	3.1	回収率が悪いとの反省から、今年度授業評価アンケートを改善した。記述・記名式へ変更、アンケートを書く時間を講義内に設け、一斉に配布・回収したことで回収率は上がっているが、それにより学生の本心が反映されにくくなっていないか、等見直しが必要である。	学生の評価にあわせて、職員による評価制度も見直すべきではないか。 一般的に、記名式では本心は書けないと思われるので、さらなる検討が望まれる。
・社会経済のニーズ等を踏まえた学校の将来構想を抱いているか	3.3	コロナ禍以後、ますます重要性を増した医療・看護・福祉の分野で、地域に貢献する医療従事者を多数育成することである。	将来構想の実現を期待する。

(2)学校運営

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・目的や事業計画に沿った運営方針が策定されているか	3.5	各セクション委員会等(カリキュラム委員会、臨地実習指導者会等)で審議した内容は全職員で行う教務会議、上位委員会である運営会議を経て、学院としての意思決定としている。学生で組織される学友会、卒業生組織である同窓会、学校関係者評価委員等の意見も取り入れながら学院としての方針を策定している。事業計画については、法人から次年度の方針(目指すべき目標)が提示された後、それを受け、本年度の目標を設定している。	天神会グループの一つとして、法人の方針に則った学院経営となっているかのチェック態勢を明確にする必要があるのではないかな。
・情報システム化等による業務の効率化が図られているか	3.3	新教務システムを導入したが、試行錯誤しながらブラッシュアップしているところである。現在はバグが生じたり、学生・教員ともに習熟していないことによる不具合等が生じている。慣れるに従って解消していくものと思われるが、システムそのものが機能しなくなったなどの緊急事態に対応できるよう、いざという時のためにマニュアルを作成しておく必要がある。	システムが形骸化しないよう、最大限の活用を望む。そのために職員全員がシステムに対応できるよう、研修等により習熟度があがることを期待する。 マニュアルの作成は必要であると思われる。
・教育活動に関する情報公開が適切になされているか	3.6	高校訪問、オープンキャンパス、説明会、高校ガイダンスへの出席等、情報公開・情報提供に努めているが、Instagramやホームページ等の頻繁な更新など、より多くの機会を使って発信できるようにした。	情報公開に積極的に取り組んでいる。
・学生募集活動は、適正に行われているか	3.8	上記のような機会を用いて募集活動を行っており、高校現場からも信頼されている。今後は「学生が広告塔」との理念を共有し、卒業生の姿や、ボランティアを行う学生の様子など、学生の活動そのものこそ募集活動に繋がると考え、教育活動の充実を図っていきたい。(後輩や知人への推薦も増加すると思われる)	募集活動が適正に行われていることと志願者増は必ずしも一致しないと思われるが、志願者の質と量の増加に向けて具体的に検討する必要がある。
・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か	3.3	現在は専任教員の資格要件を持たない教員がいるが、放送大学の聴講を開始しており、次年度には全員取得を目指している。ただ、実務研修の機会がない職員もおり、看護教育に対する理解を深めるための対策が必要である。また、要件の取得にはならないが、授業力アップのため勉強会を始めており、スキルは上達している。	計画的な教員の育成が望まれる。要件を満たした教員の採用が難しいのであれば、古賀病院との連携等により育成システムを構築することが望まれる。

(3)職員組織・職員研修

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・命令指揮系統の明確な組織の整備はなされているか	3.4	組織としては体制が整っているが、実働しているのか見直しが必要。PDCAを回していくことが課題である。	5年度の重点目標にあるハイブリッド型のバランスの取れた組織を目指すことを期待する。
・運営組織や意志決定機能は、規則等において明確化されているか、有効に機能しているか	3.5	各セクションでの検討結果を月2回開催される教務会に上げることで審議・決定されている。重要事項については定期的に開催される運営会議で審議・決定されている。まとめられた議事録は回覧される等有効に機能している。	適正に評価されている。
・関連分野における先端的な知識・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か	3.5	教員要件を満たしていない職員に関しては放送大学聴講を始めているが、負担増となることは否めず、業務との兼ね合いが課題である。教育力アップのため校内学習会をたちあげ実施しているが、初年度の今年度は手探り状態であり職員間で温度差があったのではないかと思われる。持続可能なものとするためにも、次年度は目的・方法・日程等全員でしっかり共有し、計画的に実施していく必要がある。	意欲的・自律的な学習会を立ち上げ、教員相互で切磋琢磨していることは評価に値する。今後はPDCAを行い、結果・成果がどうであったか、それを受けてどう改善するかに取り組んでいただきたい。
・職員の能力開発のための研修等が行われているか	3.5	外部研修に関して、平日の勤務時にも参加できるような体制にできないか検討する。研修で得た新しい知識・技術に関しては、やってみて評価し、課題を明確にするPDCAが必要である。	専門的な分野のみならず幅広い研修受講を望む。資質向上を計画的に行っていくことを期待する。

(4)学修成果・学生支援

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・資格取得や進路・就職に関する支援体制は整備されているか	3.4	国家試験対策として学生一人一人に担当者を決め、きめ細かい指導を行っている。また、夏季休業中などに、模擬試験の成績不振者や希望者に指導を行っている。求人情報に関しては、県外も含め広く学生の目に触れるよう掲示するとともに、担当がきめ細かい面談を重ね、時には学年を超えてアドバイスを受けることができる体制を整えている。ただ、担当を決め、窓口は一本化した方が良いのではないかとと思われる。	支援は様々な形で行われているが、個人的なものになっていないか。できる人がやる、ではなく組織的な体制として確立しなければ持続しない。
・学生の健康管理や相談(カウンセリング)に関する体制は整備されているか	3.6	週に一度、カウンセラーによる相談を受け付けており、専任教員による定期的な面談も行っている。学習支援担当による支援も行っている。	引き続き支援体制の強化に取り組んでいただきたい。
・学生の経済的側面に対する支援体制は整備されているか	3.6	天神会独自の奨学金制度をはじめ、各種奨学金を広く紹介している。また、校納金等についても、希望者には分割払いを可能としている。	適正に評価されている。
・学生の生活環境への支援は行われているか	3.2	既に結婚して子供のいる学生等もあり、様々な環境で生活している学生がいる。個々の学生の生活環境を踏まえたうえで配慮できるところは配慮して指導に当たるようにはしているが、学生の自助努力の必要性についても理解させる必要がある。	子供のいる学生が「子の世話」のために欠席・遅刻をした場合「公欠」扱いにするなど、将来の看護師養成の視点で検討してほしい。
・退学率の低減が図られているか	3.1	日常から担任、学修担当、カウンセラー等、様々な職員が関わり、きめ細かな指導を行っているが、退学率は高いままである。(6回生 59名入学、12月1日現在6名退学、3名休学) 他の学校と情報交換を行い早めの対応をする必要があると思われる。	退学の原因を個別に把握し、対処策を検討することが望まれる。
・保護者と適切に連携しているか	3.4	学生はほぼ全てが成人であり、保護者会のような組織は有していない。成人として、また一部子供を有している学生に関しては、自分自身が「保護者」としてどのように振舞うべきかを考えさせている。ただ、最近では、成人とはいえ、保護者の協力を得ないと登校さえままならない学生が増加しているため、保護者との連携の必要性は増している。	適正に評価されている。
・卒業生への支援体制はあるか	3.5	国家試験不合格者に対しては、現三年生とともに模擬試験や研修、受験手続など対策ができるようにしており、要望があれば学院の施設(実習室や図書室)も利用できるようにしている。卒業生のモチベーションの持続が課題である。	卒業後、看護師となった者への支援策も将来的に検討されたい。
・高校・高等専修学校等との連携によるキャリア教育・職業教育の取組が行われているか	3.2	高校や高等専修学校等との組織的な連携はまだできていないが、単発的なものとして、高校からの要請による出張講義等行っている。今後連携を強めていくことで一体的な学生の教育が可能となると同時に、本学院の志願者増も見込めるため、組織的に進めていく必要がある。	高校ガイダンスのような単発的なものでなく、看護科(看護コース)を有する高校との連携により看護職の確保に寄与してほしい。

(5)教育環境

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・施設・設備は、教育上の必要性に十分対応できるよう整備されているか	3.4	グループワーク室や3つのラウンジも備え、学生同士がコミュニケーションを行いやすい環境になっている。また、校内のWi-Fi環境も整備され、電子教科書の使用もできるようになった。教育用具(モデル人形、医療・看護用品等)や設備(音響・映像等)など、ほぼ整備されているが、実習室や講義室がバッテリーすることがあり、調整が必要である。	施設・設備がどのように活用されているか、最大限活用されているかの点検・評価も必要である。
・学内外の教育施設、インターンシップ、海外研修等について十分な教育体制を整備しているか	2.9	就職に関するインターンシップへの参加は学生の自主性に任せているが、届出の提出を受け、必要時に指導している。当学院の特徴でもある国際性については、韓国の看護大学(建陽大学)と教育連携を行っており、短期留学も再開する予定である。	看護学校では実習がインターンシップと捉えることができるため、評価項目から文言を割愛してはどうか。
・防災に対する体制は整備されているか	3.8	防災に関する組織を整備し、適切に運用している。学生便覧に防火管理規定を定め、防火訓練、防災訓練を年に1回実施している。地元の消防署で指導を受けた防災担当職員が、防災グッズの点検をはじめ職員に防災意識を植え付けるべく努力している。	「防火」のみならず「防災」に関しても意識を高めてほしい。地震、大雨、台風、Jアラート等どうしているか。
・整理整頓がなされ、施設・設備に不具合がなく、危険な箇所がないか。また、安全確認を定期的に行っているか。	3.5	天神会の組織として、「安全衛生委員会」が組織されており、定期点検、会議の定期開催を行っている。学院としても事務を中心に日常から設備の点検等行っている。	適正に評価されている。

(6)財務

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・中長期的に学校の財務基盤は安定しているといえるか	3.5	地域における看護学院の評価は安定しており、入学生の数に変動はあまりないことが見込まれる。	定員を常に満たしていくことで財務基盤は安定すると考える。
・予算・収支計画は有効かつ妥当なものとなっているか	3.8	学院ではペーパーレス化、省エネ等に取り組んでおり、無駄をなくす意識を常に持って業務に従事している。	適正に評価されている。
・教務について会計監査が適正に行われているか	3.6	適正に行われている。	適正に評価されている。
・学納金は妥当なものとなっているか	4.0	学校紹介パンフレットに学納金の内訳も含め掲載し、大学4年間にかかる費用との比較も行うことで妥当性を明確にしている。加えて、奨学金制度についても詳しく説明している。	他校との比較、また時代に応じた金額となっているかの検討もお願いしたい。
・財務情報公開の体制整備はできているか	3.8	本部との連携のもと、定期的に情報公開されており、体制は整っている。	適正に評価されている。

(7)法令等の遵守

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・法令、専修学校設置基準等の遵守と適正な運営がなされているか	4.0	国や県、関係機関の指導に従い、法令の遵守と適正な運営がなされている。	5年度の重点目標にあるハイブリッド型のバランスの取れた組織を目指すことを期待する。
・個人情報に関し、その保護のための対策がとられているか	3.8	学生には学生便覧に個人情報保護規定を設け、教職員には設置法人の規定を設けている。実習時には施設に「個人情報保護の誓約書」を提出している。入試関係の書類等は、インターネットに繋がらないPCで作業・管理している。焼却処分の必要なものは、まとめて廃棄(焼却)している。	5年度の重点目標にあるハイブリッド型のバランスの取れた組織を目指すことを期待する。
・自己評価・学校関係者評価の実施と問題点の改善に努めているか	3.1	学校関係者評価委員会では授業・施設見学も実施し、適正に評価できるよう配慮している。今年度より学校関係者評価委員会も本格的に実施し、課題の洗い出し、改善と機能している。	5年度の重点目標にあるハイブリッド型のバランスの取れた組織を目指すことを期待する。
・自己評価結果を公開しているか	3.5	HP上に公開している。	5年度の重点目標にあるハイブリッド型のバランスの取れた組織を目指すことを期待する。

(8)社会貢献・地域貢献

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・学校の教育資源や施設を活用した社会貢献・地域貢献を行っているか	3.6	設置母体の職員に対して、申し出があった場合、図書の利用や文献のWeb検索の便宜を図っている。学院祭やボランティア活動時には実施可能な血圧測定等計画し、知識技術の提供を行っている。今後、学院の施設設備が、隣接するケアアベニューとの交流に利用できないか検討していく。	学校を開放するなどの貢献は様々な意味で難しいと思うが、地域の方に学院の存在をアピールするためにも、何かしらの活用ができないか検討する意味はある。
・生徒のボランティア活動を奨励、支援しているか	3.5	他団体からの要請を受けて募集に応じたり、学生自ら自主的に参加して活動する形など様々な形で実施している。現3年生まではボランティアを義務付けていたが、1・2年生は強制ではないため、熱心な学生とそうではない学生との温度差がある。学生同士のつながりや、学友会等を活用して活動を盛り上げられないか検討している。学院としても看護職を目指す学生の成長につながるものとして積極的に支援している。	医療従事者を目指す学生にとってボランティア活動は教育的効果が高い。活動の場を学生とともに開拓していくことが望まれる。
・地域に対する公開講座・教育訓練(公立職業訓練を含む)の受託等を積極的に実施しているか	3.6	地域の高校から性教育講座の講師派遣などの要請があり、積極的に実施している。	適正に評価されている。

(9)国際交流

評価項目	評価	自己評価	学校関係者評価
・留学生の受入れ・派遣について戦略を持って国際交流を行っているか	3.3	ほぼ毎年、留学生の受け入れを行っており、適正受入校として認定もされている。韓国の建陽大学校看護学生と短期研修で交流しているが、ここ3年はコロナのため実施できていない。コロナ明けの教育活動として国際交流の機会を増やしたい。建陽大学との交流だけでなく、途上国などへのスタディツアーなど柔軟に考え検討する。	ポストコロナの教育活動として早期再開を目指してほしい。「古賀国際」の名を冠している以上、制度として積極的に国際交流を進めてほしい。
・受入れ・派遣、在留管理等において適切な手続き等がとられているか	3.7	適切に処理されており、上記のように、「適正校」として承認されている。	適正に評価されている。
・学習効果が国内外で評価される取組を行っているか	3.1	学会参加はしているが教員の研究発表の取組が少ない。学生に関しては、国内的には国家試験合格率等により一種の評価が行われていると言える。今後、建陽大学との連携を強めることで国外的な評価が実施されるものと思われる。	学生・教員ともに「外の風」に吹かれる機会が少ない。外部との積極的な交流により客観的・現実的な評価が実施されるよう期待する。
・学内で適切な体制が整備されているか	2.5	現時点ではなされていない。今後組織として確立させていく必要がある。	ポストコロナの教育活動として早期再開を目指してほしい。

4 評価結果のまとめ

今年度の目標の1番目に挙げたのは「教師としての力量アップ」であった。教育アドバイザーとして池西静江先生を迎え、断続講義を実施するとともに、教員相互で研究授業を互いに行い切磋琢磨に努めてきた。特に新カリキュラムにかかる新しい科目に関しては、教員相互で学びあうことで科目の理解度も進み力量アップにつながった。達成度80%

令和5年度は、学院組織体制を一新することにより命令指揮系統を明確にするとともに、一人一人の意見を吸い上げることも可能な「ハイブリッド型」組織を構築した。これにより組織がスムーズに機能するようになり、会議時間の短縮や業務負担の平均化を達成することができた。達成度80%

志願者の質と量の向上に関しては反省すべき点が多い。高校訪問、学校ガイダンス等積極的に行ったが、志願者増には結びつかなかった。原因として①全国的な看護師希望者減②全国的な大学志向③近隣看護大学の指定校大幅増④社会人専門実践教育訓練給付金講座指定なし⑤国家試験合格率100% 逃した事 など様々考えられるが、いずれにしてもすぐに手を打つ必要があり、①指定校に志願していない学校からの聞き取り②一般入試に向けてのポスター制作、掲示③HP上での入試案内を実施した。再来年度の10期生入学に向けては大々的に改革を行う予定であり、準備はほぼできている。(募集要項3月中に完成) 達成度(今年度:50%、来年度:70%)

ポストコロナの教育活動に関しては、1学年の阿蘇研修の実施、戴帽式の場所・方法を変更しての実施、学院祭の平常実施等、コロナ前あるいはコロナ前以上の活動を行うことができた。特に1学年に関しては、これらの取り組みにより団結心が芽生え、学年の一体感が醸成された。達成度90%

教育環境整備に関しては、新教務システムの導入により、教員・学生ともにメリットがあった。教員の業務負担の軽減とともに、学生は出席や成績の自己管理ができるようになり、主体性の涵養につながった。ただ、まだヒューマンエラーとともにシステムのエラーも多くあり、ブラッシュアップしていく必要はある。達成度70%

最後に、再来年度は創立10周年を迎えることになり、これまでの集大成としての取り組みを行う必要がある。第一には入試の大改革、そして第二にはコロナで中止を余儀なくされていた韓国建陽大学との学生交流である。これについては、理事長、学院長、統括副学院長、副学院長で12月に表敬訪問を行い、両校の連携について確かな手ごたえを感じてきた。「古賀国際」の看板通り、国際性豊かな学院とすることが今後の大きな課題である。