

第3期中期計画	評価区分	令和4年度実績	令和5年度計画	評価区分	令和5年度計画達成状況	評価区分	自己点検・評価委員会	評価区分	内部質保証推進会議
<p><b>6. 教員・教員組織</b></p> <p><b>【計画33】(総務人事部)</b> 「教員組織の編成方針」に基づき、教育研究を円滑に実施するため、有効かつ適切な教員配置を図るとともに、教員に欠員等が生じた場合には、原則公募により募集を行うこととし採用・昇任等に当たっては教員選考規程及び教員選考基準に基づき公正かつ適切に行う。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 教育研究を円滑に実施するため、有効かつ適切な教員配置を図るとともに、教員に欠員等が生じた場合には、原則公募により募集を行うこととし採用・昇任等に当たっては教員選考規程及び教員選考基準に基づき公正かつ適切に行う。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・教員の配置状況及び教員選考状況</p> <p><b>【計画34】(企画部・教務部)</b> 「教員組織の編成方針」に基づき、教員に求める能力の明確化を図った上で、FD活動を積極的に推進する。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. FD活動の一環として、毎年度「学生による授業評価、学修及び生活に関する実態調査」を実施し、授業内容・方法の改善・充実及び教員の教育力の向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・「学生による授業評価、学修及び生活に関する実態調査」の実施結果状況 ・各部署毎の教員参加者数、アンケートの実施状況</p> <p>2. 全教職員が一堂に会して、教員の事例発表及び意見交換を行う「東京医療保健大学を語る会」を毎年度開催し、学部・研究科におけるFD活動の推進を図る。</p>	IV	<p>・教員の補充は科学技術振興機構(JREC-IN)ポータルにて公募を行い、書類選考、面接選考を通じて採用者を選抜した。そして、採用に加え昇格についても、教員選考規程及び教員選考基準に基づき教員選考委員会、人事委員会を開催し、公正かつ適切に行った。</p> <p>・令和3年度 教員配置数 244名(R4.3現在) 令和4年度 教員配置数 247名(R5.3現在) 令和4年度の教員選考(採用)は、34名であった。</p>	<p><b>【年度計画33】</b> 教育研究を円滑に実施するため、有効かつ適切な教員配置を図るとともに、教員に欠員等が生じた場合には、原則公募により募集を行うこととし採用・昇任等に当たっては教員選考規程及び教員選考基準に基づき公正かつ適切に行う。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・教員の配置状況及び教員選考状況</p>	IV	<p>令和5年度の教員配置数は、250名(R6.3現在)、うち年度内の教員選考(採用)は、31名であった。欠員の補充は、内部昇格と外部採用を適切に組み合わせ、教員選考規程及び教員選考基準に基づき公正かつ適切に行った。</p>				
	III	<p>・授業評価については、令和3年度のアンケート結果を集計し、令和4年11月に学内及び大学ホームページにおいて公表した。学修及び生活に関する実態調査については、令和3年度実施分の集計結果を、一般向けに5月にホームページで公表した。また、令和4年度の実施は、12月に実施し、昨年度より16.9ポイント低い59.2%の回収率となってしまった。</p>	<p><b>【年度計画34】</b> 1. FD活動の一環として、毎年度「学生による授業評価、学修及び生活に関する実態調査」を実施し、授業内容・方法の改善・充実及び教員の教育力の向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・「学生による授業評価、学修及び生活に関する実態調査」の実施結果状況 ・各部署毎の教員参加者数、アンケートの実施状況</p>	III	<p>・授業評価については、昨年度より令和4年度アンケートの回収率は0.2ポイント上昇(69.9%)した。学部別の集計結果を令和4年9月に学内及び大学ホームページにおいて公表し、科目別の集計結果は、授業開講キャンパス事務局経由で科目担当教員に渡し、担当教員からは、次年度の授業計画の改善等を学科長等への提出を求めた。</p> <p>・学修及び学生生活に関する実態調査については、令和4年度実施分の集計結果を、一般向けに5月に大学ホームページで公開した。また、令和5年度調査は、12月に実施し、昨年度より10.7ポイント高い69.9%の回収率となった。</p>				
	IV	<p>2. 令和4年度においては、10月26日(水)に理事長及び学長による講話の形で開催した。対面、Zoom及び後日オンデマンド配信での開催とし、各参加者の合計は100%であった。アンケート結果としては、「大いに参考になった」「参考になった」の回答が98.8%となっており、内容について好評であった。</p>	<p>2. 全教職員が一堂に会して、教員の事例発表及び意見交換を行う「東京医療保健大学を語る会」を毎年度開催し、学部・研究科におけるFD活動の推進を図る。</p>	IV	<p>2. 令和5年度においては、10月25日(水)に理事長講話及び学科発表(医療保健学部看護学科、東が丘看護学部看護学科)の内容で開催した。対面、Zoom及び後日オンデマンド配信で実施し、各参加者の合計は100%であった。アンケート結果としては、「大いに参考になった」「参考になった」の回答は合計98.0%で、好評の結果であった。</p>				

第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
	評価区分		評価区分	評価区分	評価区分
<p>「評価指標」 ・「東京医療保健大学を語る会」の開催状況及び各部署毎の教員参加者数、アンケートの実施状況</p> <p>○各学部・学科・研究科等 【計画35-1】㊟(医療保健学部看護学科)</p> <p>世界をリードする先進的研究の推進及び教育活用の在り方を検討する。</p> <p>「計画達成のための方策」 年2回のFD研修会又は毎月の学科会議において、成果をリードする先進的研究の推進及び教育活用の在り方について、対話・討議を行う。</p> <p>「評価指標」 ・先進的研究推進及び教育活用の在り方検討会の実施状況 年1回以上実施</p> <p>【計画35-2】㊟(医療保健学部看護学科)</p> <p>教員が国際学会での発表や英文誌に論文投稿できるよう、教員に英語学習機会を提供する。</p> <p>「計画達成のための方策」 1. FD委員会主催英語研修会を実施することとし、受講者の希望に合わせて継続的に開催し（年2回）、英語論文執筆を支えていく。 2. 英語自主勉強会を実施することとして、年間20回ほど、1時間程度の英語の自主勉強会を継続する。</p> <p>「評価指標」 ・教員全員が5年のうち1回は英語研修に参加 ・教員全員が5年の間に1回は、国際学会（学術集会）に参加</p>	<p>III</p> <p>・春季FD研修会・活動報告会（3月22日）に合わせ、教員研究交流会を企画した。教員研究交流会の目的は、学科内の他領域の教員との研究活動の共有を図ること、研究内容・手法について意見交換し、研究活動の発展の一助とすることである。</p> <p>III</p> <p>・FD委員会主催英語研修会（年2回）を継続している。 英語研修会実施回数：2回 英語自主勉強会実施回数：15回 ・令和4年度の英語研修への参加者の割合は約30%（16名）であった。国際学会参加については、調査していない。次年度は、目標の適切性を含め、教員対象に調査を行い、目標を共有しながら取り組んでいきたい。</p>	<p>「評価指標」 ・「東京医療保健大学を語る会」の開催状況及び各部署毎の教員参加者数、アンケートの実施状況</p> <p>【年度計画35-1】</p> <p>年2回のFD研修会又は毎月の学科会議において、成果をリードする先進的研究の推進及び教育活用の在り方について、対話・討議を行う。</p> <p>「評価指標」 ・先進的研究推進及び教育活用の在り方検討会の実施状況 年1回以上実施</p> <p>【年度計画35-2】</p> <p>1. FD委員会主催英語研修会を実施することとし、受講者の希望に合わせて継続的に開催し（年2回）、英語論文執筆を支えていく。 2. 英語自主勉強会を実施することとして、年間20回ほど、1時間程度の英語の自主勉強会を継続する。</p> <p>「評価指標」 ・教員全員が5年のうち1回は英語研修に参加 ・教員全員が5年の間に1回は、国際学会（学術集会）に参加</p>	<p>III</p> <p>・2月の学科会議（2月21日）において、研究活動継続に向けた意見交換会を実施し39名（参加率78%）が参加した。開催目的は、教員間の研究活動や研究内容の共有、研究活動と教育の両立での工夫、学科または学内で必要となる支援について対話を行い研究活動を推進するための示唆を得ることである。先進的研究に焦点を当てたものではないが、現状を踏まえて研究推進に向けた対話・討議を実施しており概ね達成している。意見交換内容の集約、アンケート結果を含む実施報告書を作成し全教員が共有できるようにしている。</p> <p>III</p> <p>1. FD委員会主催の英語研修会を継続している。令和5年度は教員のニーズに合わせて1回の開催（11月22日）に変更し、31名が参加した（参加率77%）。研修会実施報告書を作成し全教員が共有できるようにしている。 2. 英語自主学習会を継続して実施し、令和5年度は2回/月程度実施した。計画通り実施しており達成できている。 参加状況は（R5年度末時点）、過去5年間で英語研修会に1回参加した教員は23人（45%）、国際学会に過去5年間で参加した教員は22人（43%）であった。今後も継続して参加状況を評価していく。</p>		

第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分
<p><b>【計画35-3】㊦(東が丘看護学部・看護学研究科)</b> 全学的FD委員会との調整の上、FD、SD活動を推進する。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. FDマップに則した職員にFD研修の実施。 2. SDの理解を深め全職員向けの全学的SDの推進。 3. 全学的SDとして外部大学や地域との共催による活動。 4. 社会的関心の高まりやホットイシューに関する研修会の開催。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FDマップに則した職員のFD研修の実施状況 ・SDの理解を深め全職員向けの全学的SDの推進状況 ・全学的SDとして外部大学や地域との共催による活動状況 ・社会的関心の高まりやホットイシューに関する研修会の開催状況</p>	<p>IV 1~7. 全学企画部主催する「東京医療保健大学を語る会」や研修等について積極的な参加を呼び掛け、東が丘看護学部FD研修としては、新着任教員研修および5回のFD研修を企画運営した(100%達成)。特に教育・研究・社会貢献に関する関心の高い内容については、外部講師を招き研修を実施した。 ・FDマップの周知および利活用に関する東が丘教職員へのアンケート結果より、FDマップの活用頻度も向上しており研修参加への効果があった。研修目標へのカバー率はそれぞれ、教育は80%、社会貢献は66%、研究は33%となっており、次年度以降、研究に関連した研修内容の充実が必要である。研修方法の変更について次年度以降は研修内容を配慮しつつ講義に加えて、学びの定着に向けたディスカッションの場を設定することを前向きに検討する。全学的SDについては、全学委員会と調整後検討を進める。</p>	<p><b>【年度計画35-3】</b> 1. FD・SDマップに則した職員にFD研修の実施。 2. SDの理解を深め全職員向けの全学的SDの推進。 3. 全学的SDとして外部大学や地域との共催による活動。 4. 社会的関心の高まりやホットイシューに関する研修会の開催。 5. FD・SDマップの周知および利活用に関する東が丘教職員へのアンケートの実施。 6. FD・SDマップの周知および利活用に関する東が丘教職員へのアンケートに基づく次年度課題の抽出および課題に対応したFDマップの運営方法検討。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FD・SDマップに則した職員にFD研修の実施 4~6回/年 ・SDの理解を深め全職員向けの全学的SDの推進(全学との連携研修開催 2回程度/年) ・全学的SDとして外部大学や地域との共催による活動 4~6回/年 ・社会的関心の高まりやホットイシューに関する研修会の開催1~2回/年 ・FD・SDマップの周知及び利活用に関する東が丘教職員へのアンケートの実施状況 ・FD・SDマップの周知及び利活用に関する東が丘教職員へのアンケートに基づく次年度課題の抽出及び課題に対応したFDマップの運営方法検討状況</p>	<p>IV 1~6・FDマップに則した教職員に、社会的関心の高まりやホットイシューに関して外部講師を招いたFD研修会を3回、新着任教員研修2回、合計5回/年の研修会を企画・運営した。また、全学や各委員会企画された研修(7回)について、FD委員会からも参加案内およびFDマップ利活用の案内、学外で行われた新任教員向けの研修会への参加案内とFDマップの利活用の案内も行った。これらの活動により、参加率や教職員のFDマップへの周知や利活用も高まってきたといえる。 ・2023年度FDマップ対応表の達成率は、教育63%、研究54%、研究77%と、学内FD委員会企画以外の研修も推進し、FDマップを利活用することで、研修の充実性が高まったといえる。 ・FDマップに則した職員にFD研修を5回/年企画し、対面およびzoom開催としたことで、出席率も100%に近い状況であった。 ・全学との連携研修や他委員会で開催された研修との連携、学外で行われた新任教員向けの研修への参加案内、及びFDマップの利活用を促した。 ・社会的関心の高まりやホットイシューに関する外部講師による研修会の開催を3回/年企画・運営し、参加者からは研修内容や目標達成となり高評であった。内1回は全学FD委員会にも紹介し、他学部27名の参加者となった。 ・FDマップの周知及び利活用に関する東が丘教職員へのアンケートの実施については、最終の研修会が3月12日となっており、今年度のFDマップ利活用に関する東が丘教職員へのアンケートは現段階では実施できていない。この研修会後にアンケートを実施し、アンケート結果に基づく次年度課題の抽出及び課題に対応したFDマップの運営方法検討する予定である。 ・FD活動参加については、当日参加できなかった教員はオンデマンドで動画視聴し、全員がアンケートに回答した。</p>		

第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分
<p><b>【計画35-4】㊦(立川看護学部)</b> 立川看護学部として、教員のFD企画、競争的研究費獲得に向けた支援の実施等及び立川市への公開講座の実施等により地域連携を図る。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. 他学部のFD企画にも積極的に参加できるように調整し、情報提供を行う。 2. 学外講師に依頼ができるように、FDに関する予算(5万/年)を捻出する。 3. 東が丘看護学部 FDマップを参考に、FDの企画・運営を行う。 4. 公開講座の時期と内容等について立川市と検討する。 5. リサーチマップ登録・更新方法のガイドを紹介する。 6. リサーチマップの登録のメリットと方法に関するFDを開催する。 7. 毎年度競争的研究費の受託件数を把握する。 8. 科研費申請に向けたFDを企画し、毎年度内容を改善していく。 9. 毎年2月ごろ次年度の「住民を対象とした活動」について各領域や委員会に活動を促すとともに、次年度の予定を確認する。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・学部単独・他学部と共同のFD企画状況 ・立川市民への公開講座実施状況 ・立川看護学部年報の作成と大学HP上への公開状況 ・自己点検・評価報告書(立川)の作成状況 ・立川看護学部教員の研究活動の支援状況 ・地域との連携状況 ・教員の学術集会発表及び論文投稿状況</p>	<p>III 1. 対面2回、動画配信5回を実施。 I 2. 今年度は共同開催ができなかった。今後は東が丘看護学部だけでなく、別の学部との共同開催も検討する IV 3. 8月25日に「アロマでせっけんづくり」という公開講座を、12月10日には「やってみよう!自分のできるストレスマネジメント」という公開講座を実施した。 IV 4. 5月上旬に大学HP上に「2021年度年報」をアップした。 IV 5. 6月に大学HP上に「令和3年度自己点検・評価報告書」がアップされた。 III 6. resarchmapの登録方法や統計ソフトの使い方などの情報を動画で提供した。学外助成金は昨年度(17件)と同程度(15件)であった。 II 7. 立川警察署などが来校(10月11日)し、広報活動などを実施したが、住民の健康増進に貢献する「町の保健室」のプロジェクトはコロナの関係で進んでいない。今後は、ボランティア活動だけでなく、災害看護の講義・演習なども立川市と協力して行っていく予定である。 IV 8. 今年度の発表状況(学会発表 75回、論文 22編)は、昨年度(学会発表 60回、論文 19編)と比較して15~25%の増加が見られた。</p>	<p><b>【年度計画35-4】</b> 1. 学部単独のFD企画。年間3回(Zoom 2回、対面 1回) 2. 他学部と共同のFD企画。年間3回(Zoom 3回) 3. 学外講師によるFD企画。年間1回(対面 1回) 4. 立川市民への公開講座。年間2回(対面 2回) 5. 立川看護学部年報の作成と大学HP上への公開。 6. 自己点検・評価報告書(立川)の作成。 7. 立川看護学部教員の研究活動を支援し、競争的研究費の獲得をサポートする。 8. 地域と連携し、住民の健康増進に貢献する。 9. 教員の学会発表または論文投稿(いずれも共著含む)を推進する。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・学部単独・他学部と共同のFD企画状況 ・立川市民への公開講座実施状況 ・立川看護学部年報の作成と大学HP上への公開状況 ・自己点検・評価報告書(立川)の作成状況 ・立川看護学部教員の研究活動の支援状況 ・地域との連携状況 ・教員の学術集会発表及び論文投稿状況</p>	<p>IV 1. 対面3回、動画配信5回を実施した。また、ICT関係で、VR講習会1回、F. CESSの説明会4回、電子教科書の説明会2回を実施した。 III 2. 今年度は共同開催ができなかったが、他学部等で行われるFDに関する広報を実施した。今後は共同開催に拘らず、Zoomによる遠隔参加も広報することにした。他学部とはできなかったが、隣接する災害医療センターで開催される派遣報告会と勉強会に参加するよう広報した。報告会は、「トルコ大地震派遣報告会(4/26)」「能登半島地震派遣報告会(3/11)」の2回、勉強会は「災害医療指南塾(6/8)(7/20)(10/16)(12/13)」の4回の計6回開催され、時間的に都合が付く教員は参加した。 III 3. 学外講師を招いた講習会はできなかったが、災害医療センターの派遣報告会などは実際に派遣されたDMAT隊員からの報告などであり、外部講師と同等の教育効果があったと考えられる。 IV 4. 8月24日に「アロマでせっけんづくり」という公開講座を、12月16日には「悩んでどう聞くの?」という公開講座を実施した。 IV 5. 5月上旬に大学HP上に「2022年度年報」をアップした。 IV 6. 8月に大学HP上に「令和4年度自己点検・評価報告書」がアップされた。 IV 7. resarchmapの登録方法や統計ソフトの使い方などの情報を動画で提供した。学外助成金は昨年度(15件)と同程度(13件)、学内助成金は3件であった。 III 8. 自衛隊などが来校(7月)し、広報活動や災害実習の講義などを実施したが、住民の健康増進に貢献する「町の保健室」のプロジェクトはコロナの関係で進んでいない。今後は、ボランティア活動だけでなく、災害看護の講義・演習なども立川市や自衛隊、消防庁等と協力して行っていく予定である。 III 9. 今年度の発表状況(学会発表 62回、論文 22編)は、昨年度(学会発表 75回、論文 22編)と比較して、学会発表が少し減少しているようであった。教員構成の違いによる影響が考えられる。</p>		

第3期中期計画	令和4年度実績		令和5年度計画		令和5年度計画達成状況		自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
	評価区分		評価区分		評価区分			
<p><b>【計画35-5】(千葉看護学部)</b>            DPを可能とする質の保証された教育を、継続的・発展的に行うため、社会のニーズにも対応した教員のFD活動を積極的に推進する。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b>            1. 若手教員を対象とした基礎的FDの実施。            教育経験の浅い教員を対象とした大学教員としての基礎的な教育観とスキルを養う研修を行う。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・若手教員を対象とした基礎的FDの実施状況</p> <p>2. 学部全体での情報共有の会の開催。            学部全体の教育・研究・学内外活動について総合的に情報共有をすることを意図したFD研修を行い、教育・研究能力向上に向けた相互の学びを深めるとともに、大学・学部のDP達成に向けての課題検討の基盤を構築する。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・学部全体での情報共有の会開催状況</p> <p>3. テーマに基づくFD研修会開催。            過去のFD研修の評価や、時々のトピックスを反映させた講演・グループディスカッションによるFD研修を行い、社会のニーズに応じた教育・研究能力の向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・テーマに基づくFD研修会開催状況</p>	III	1. 基礎的FDに参加している8名の教員の進捗管理・支援を行い、2名が授業参観を終えた。基礎的FDの研修会を1回実施した(3月10日)。2023年度は、9月と3月に2回開催できるよう計画的に取り組んでいく。	III	<p><b>【年度計画35-5】</b>            1. 若手教員を対象とした基礎的FDの実施。            若手教員を対象とした基礎的FD研修会を開催する。(年2回)</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・若手教員を対象とした基礎的FDの実施状況</p>	III	1. 基礎的FDに参加している14名の教員の進捗管理・支援を行い、基礎的FDの研修会(教員交流会)を1回実施した(3月11日)。2024年度は、3月に1回開催できるよう計画的に取り組んでいく。		
	IV	2. 活動報告会を実施し、学部全体の教育・研究・学内外活動について総合的に情報共有した。	IV	2. 学部全体での情報共有の会の開催。 年度末に主として情報交換を目的とした全体FD研修会を開催する。	IV	2. 3月13日に学部活動報告会を実施し、学部全体の教育・研究・学内外活動について総合的に情報共有した。		
	IV	3. 夏季集中FD研修会において、「学生の個別ニーズに応じた相談支援研修(学生生活支援委員会)」「THCUCによる地域貢献活動について考える(地域関連活動ワーキング)」「学生の体調不良、こんなときどうする?(実習委員会)」の3つのテーマでのFD研修を行った。(当日参加34人、動画視聴3人、参加率100%) ・そのほかに、委員会・プロジェクト等との共催企画として、「看護系大学を目指す受験生の動向を踏まえた広報戦略について(学修支援委員会:6月21日)」「2022年度の国家試験対策指導に活用できる情報の共有(学修支援委員会:9月5日)」「入試の面接スキルについて(入試実施委員会:9月29日)」「シミュレーション教育事例体験会(DXプロジェクト:3月17日)」「カリキュラム評価プロジェクトFD報告会(カリキュラム評価プロジェクト:3月20日)」を行った。	IV	3. テーマに基づくFD研修会開催。 夏季及び春季に当該年度ごとの課題解決に関連したテーマに基づく全体FD研修会を開催する。	IV	3. 8月17日の夏季集中FD研修会において、カリキュラムプロジェクトとの共催で、「実習前CBT・実習前OSCEを取り入れたカリキュラムの実現の検討」というテーマでFD研修を行った。 ・また、3月14日に、カリキュラムプロジェクトとの共催で、春季FD研修を行った。 ・そのほかに、DXプロジェクトとの共催で、「516(多目的DXルーム)教室の利活用促進のための学習会を11月、12月、1月、2月の計4回実施した。		

第3期中期計画	評価区分	令和4年度実績	令和5年度計画	評価区分	令和5年度計画達成状況	評価区分	自己点検・評価委員会	評価区分	内部質保証推進会議
<p><b>【計画35-6】(和歌山看護学部)</b> 教員の資質及びDP実現に向けた教育力向上を目指して教員のFD活動を積極的に推進する。</p> <p><b>「水準達成のための方策」</b> 1. 新採用教員と教育経験の浅い教員を対象としたFDの実施。 ①教育経験の浅い教員に対して大学教員としての基礎的な教育観とスキルを養う研修を行う。 ②新採用教員に対して学部の特徴とDPの理解を図る研修及び教育観の共有を図る研修を行う。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・教育経験の浅い教員を対象としたFDの実施状況 ・新採用教員を対象としたFDの実施状況 ・新採用教員の研修及び、教育観や教育方法についての共有FDの実施状況</p> <p>2. 教育・研究・社会活動を教職員が共有するFDの実施。 ①学生教育に関する意見交換会の実施。 ②研究活動、社会活動に関する情報共有の実施。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・意見交換会・情報共有会の実施状況</p> <p>3. 教育・研究能力の向上を図るFDを実施する。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FDの実施状況</p>	III	<p>1. 新採用教員及び大学教員としての活動が浅い若手教員が多いことから、本学部開学の経緯、社会から求められる大学像、更には将来像を共有する、内容と目的で「東京医療保健大学和歌山看護学部は何を目指すべきか」を実施した。 ・アンケートの結果、100%近くが、満足度が高く実務で役立つと回答した。本研修会は今後を見据え、新採用の教員にオンデマンドにて配信し、FD活動の推進を兼ねて活用する。</p> <p>2. 内部質保証を高めるために「アクションプラン研修会」を実施し、中期計画の内容を網羅した和歌山独自の活動について共有した。さらに、前年度より要望が高かったハラスメントに関する内容を計画し、「人権研修」を実施した。自身や他人をどのように捉え、コミュニケーションをはかるのか「人間関係に焦点を当てたハラスメント予防」がテーマであった。学生教育に関するテーマでの意見交換会は実施できなかった。 ・「人権研修」は対面による開催であり、教職員が短時間であったが小グループで活発に意見交換した。満足度、実務で役に立つと8割以上の教職員が回答した。これらは学生に対する指導、教育活動にも応用できる内容であり、満足度が高かった。</p> <p>3. 研究活動については、研究協力部主催：「令和4年度科学研究費助成事業（科研費）説明会」を学部のFD活動として実施し、科研費獲得に向けて活動した。 ・26名参加、アンケート結果回答した全員が参考になったと回答した。</p>	<p><b>【年度計画35-6】</b> 1. 新採用教員と教育経験の浅い教員を対象としたFDの実施。（対象に応じて開催回数を調整） ①教育経験の浅い教員を対象としたFD研修プログラムを作成し研修会を開催する。（年2回） ②新採用教員を対象としたFD研修プログラムを作成し研修会を開催する。（年1回）</p> <p><b>「評価指標」</b> ・教育経験の浅い教員を対象としたFDの実施状況 ・新採用教員を対象としたFDの実施状況 ・新採用教員の研修及び、教育観や教育方法についての共有FDの実施状況</p> <p>2. 教育・研究・社会活動を教職員が共有するFDの実施。テーマを決めて実施。 ①学生教育に関する意見交換会の実施。 ②研究活動、社会活動に関する情報共有の実施。（上記合わせて年1回）</p> <p><b>「評価指標」</b> ・意見交換会・情報共有会の実施状況</p> <p>3. 教育・研究能力の向上を図るFDを実施する。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FDの実施状況</p>	II	<p>1. 新任教員に対しては、採用時のガイダンスにおいて大学教員としての心構えや本学部の3pをもとに教育について、時間をかけて説明した。 ・教育経験の浅い教員、新任教員を対象としたFD研修は「組織的な研究（科研費等の外部資金研究）を目指し、研究経験の浅い教員の研究力向上を図るために必要な研究計画の立案につながる先行研究のリサーチ」として実施した。教員35名／43名、職員2名／17名、院生11名／18名（3名教員と重複）の参加があり、一部、二部とも好評を得た。後日、数名の教員は個別の研究相談を受けた。 ・研究費獲得のためのFDを1回、新任教員への説明会1回</p> <p>II 2. FDとして実施できなかったが、領域長の会合において実習指導について、学生の受講態度について、教育への学年上の学生の参加（SA）についてなどの意見交換を行い、教育に反映した。 ・教学マネジメントについての研修を専門家を招いて実施し、38名が参加し、理解を深めた。 ・「ハラスメント研修」を昨年度からシリーズとして継続し、本年度最終ということで具体的な事例をもとに教員間のディスカッションも含めて実施した。対面で開催 35名（教員 330、職員5名）で参加があり、好評を得た。 ・意見交換会を4回、教学マネジメント研修を1回実施した。</p> <p>III 3. 研究協力部主催「令和5年度科学研究費助成事業説明会」への参加した。科研費獲得経験者に個別相談できることを教員に伝え、2名が相談を受けた。 ・他学部FD「医療系カリキュラムにおける知識教授を目的としたアクティブ・ラーニング」への参加、「教学マネジメント入門」を学部で実施した。</p>				

第3期中期計画	令和4年度実績		令和5年度計画		令和5年度計画達成状況		自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
	評価区分		評価区分		評価区分			
<p><b>【計画35-7】㊦(大学院医療保健学研究科)</b>            教員自らの専門性を求めていくことができるよう、必要な学会・研修会に参加できる調整を行う。職位に関わらず、一人年2回の学術集会参加ができるよう、各領域内で調整を行う。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b>            研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成を推進する。            1.体系的なカリキュラムの構築。            2.学部・大学院の一貫教育の導入。            3.国際会議発表の推進。            4.産学連携・地域連携による共同研究の推進。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・学術集会参加 一人年2回</p>	III	<p>1.各領域における3Pを作成し、体系的なカリキュラムの構築につなげるように大学院として検討した。            2.学部・大学院の一貫教育の導入に関しては、現状の中では導入に至る取り組みはできていない。            3.国際会議発表に関しては、大学院生の中から発表に至ったものが1名いた。国内発表は各領域でほとんどの院生が年2回程度はできてきているが、今後は国際学会への参加や発表まで至ることを推進していきたい。            4.産学連携・地域連携による共同研究は、各領域から一演題程度は進めてきているがさらに、推進していきたい。これらを通して、研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成を推進していきたい。</p>	III	<p><b>【年度計画35-7】</b>            研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成を推進する。            1.体系的なカリキュラムの構築。            2.学部・大学院の一貫教育の導入。            3.国際会議発表の推進。            4.産学連携・地域連携による共同研究の推進。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・学術集会参加 一人年2回</p>	III	<p>1.各領域における3Pを作成し、体系的なカリキュラムの構築につなげるように大学院として検討後、運営している。            2.学部・大学院の一貫教育の導入は、現状の中では導入に至る取り組みはしていない。            3.国際会議発表に関しては、大学院生の中から発表に至ったものが1名いた。国内発表は各領域でほとんどの院生が年2回程度はできてきているが、今後は国際学会への参加や発表まで至るように推進していきたい。            4.産学連携・地域連携による共同研究は、各領域から一演題程度は進めてきているがさらに、推進し、研究レベルに裏付けられた大学院での人材育成を推進していきたい。</p>		
<p><b>【計画35-8】㊦(大学院千葉看護学研究科)</b>            大学院における教職員の教育力の開発推進。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b>            日々の教育活動に関する情報共有を行うとともに、課題を整理し、研究指導を含めた教育力、大学院での活動を通しての地域貢献力について、研修を実施することで、その向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・大学院における教職員の教育力の開発状況</p>	III	<p>・和歌山看護学研究科との共催で「修士論文作成における学びの過程と指導・支援のポイント」と題して大学院FD研修会を行った。千葉看護学研究科教員21人、事務職員1人の参加があった。            ・千葉看護学研究科としての情報交換・研修会・授業参観の開催はなかった。2023年度は、学部夏季集中FD研修会における実施など計画的に取り組んでいくこととする。</p>	III	<p><b>【年度計画35-8】</b>            大学院担当教員/職員を対象とした情報交換/研修会を、年2回開催する。うち1回は他研究科との合同研修とする。            主たるテーマを、実装的な研究とその支援とする。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・大学院における教職員の教育力の開発状況</p>	III	<p>・和歌山看護学研究科と共同し、大学院担当教員/職員および大学院学生等を対象とした講演とグループディスカッションからなる公開講座「Afterコロナ時代の新しい実習に向けて～参加型臨地実習の意義と課題～」を、11月23日（祝・木）に実施した。千葉看護学研究科からの参加者は教員23名、事務職員3名であり、事後アンケートからは、新たな時代に求められる臨地実習の在り方や運営課題についての学びが得られたことが示された。            ・学部と合同で、定期集中FD研修会・報告会を、3月14日（木）に実施した。全教員が出席し、ポスター発表として研究科における活動が報告された。（事後アンケート集約中）            ・いずれについてもテーマは実装的な研究とその支援ではなく、将来を見据えた方向性を検討する根拠となる知見や実態の共有であり、研究支援に関してのFD実施が今後の課題である。</p>		

第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分
<p><b>【計画35-9】㊦(大学院和歌山看護学研究科)</b> 研究科を担当する教員の教育・研究指導能力の向上を図り、学生の学びの質を保証する教育方法の開発と教職員体制の充実を図る。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. 大学院における教育・研究能力開発のためのFD研修を実施し、その向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・ 研修会開催回数、授業評価、研究発表・投稿状況</p> <p>2. DPを実現するための学部専門領域を横断的にした研究領域の編成を継続する。</p> <p><b>「評価指標」</b> 研究領域担当教員が複数の学部での専門性を持つ教員の編成状況</p> <p>3. 研究継続により研究能力の維持向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> 研究発表・投稿状況</p> <p><b>【計画35-10】㊦(助産学専攻科)</b> 教員としての自己研鑽を図る。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. FD研修会の開催。 2. 全助教などの教育団体での研修参加。 3. 領域内の研修会・勉強会の企画・開催。 4. CBT・OSCEの実施のための勉強会の開催。 5. 裂傷縫合・経腹エコーの技術の教育のための自己研鑽の実施。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・ 自己研鑽のための研修等の参加状況</p>	<p>IV</p> <p>1. 新しく大学院担当となる教員が加わるために「大学院和歌山看護学研究科の特色と発展に向けて」というテーマで設置の趣旨及び特色について共有することを目的に行った。今後の課題として学生の確保、教員組織の充実等への取り組みを確認した。千葉看護学研究科との合同研修を、大学院生及び教員を対象に「修士論文作成における学びの過程と指導・支援のポイント」というテーマでそれぞれの研究科から学生と指導教員から報告があり、ディスカッションを行った。 ・ 2回の開催ができた。1回目オンライン参加47名、9割が満足で、実務の参考になったと回答した。千葉看護学研究科との合同研修の参加は合計87名、和歌山からは40名で85%が満足で今後の指導に役立つと回答した。</p> <p>2. 新採用教授2名に加え、教授2名、准教授3名、講師3名を大学院担当として加え、3つの領域に学部の専門領域が多様になるよう配置した。 ・ 3つの領域に学部の専門領域3～5領域の教員を配置し、できるだけ広い視野で研究に取り組める体制を整えた。</p> <p>3. 教員は学部との兼担であるため、学部での研究支援と同様である。 ・ 大学院兼担教員の研究成果は、自己申告の概算であるが、研究発表10件、論文掲載は13件であった。</p> <p>IV</p> <p>1. 助産学専攻科（母性看護学含む）の教員に対して、臨床推論に関する学習会を開催し、FD研修会として学びの場を設けた。 2. 全国助産師教育協議会などの教育団体での研修に、全国及び地区研修会に参加して学びの場を設けた。 3. 領域内の研修会・勉強会の企画・開催上記項目の1・2にも准じて学びの場を設けた。 4. CBT・OSCEに関しては、全国助産師教育協議会の研究に参加して、作問したり、検討したりする場に参加して、今後、研究室での実施のための勉強会の開催に向けての学習を行った。 5. 裂傷縫合は、医師による助産学専攻科の講義・演習に参加し、経腹エコーに関しては、大学院を含めての学修使用とするために、監視型のエコー機器を購入できたので、今後は研究室内、助産学専攻科、大学院においての技術の教育のための自己研鑽の実施および研究に役立てていきたい。</p>	<p><b>【年度計画35-9】</b> 1. 大学院担当教員を対象とした研修会を、年2回開催する。うち1回は他研究科との合同研修とする。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・ 研修会開催回数、授業評価、研究発表・投稿状況</p> <p>2. 教員の異動時に、研究領域の担当教員が学部の多様な専門領域で編成できるよう配慮する。</p> <p><b>「評価指標」</b> 研究領域担当教員が複数の学部での専門性を持つ教員の編成状況</p> <p>3. 研究継続により研究能力の維持向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> 研究発表・投稿状況</p> <p><b>【年度計画35-10】</b> 1. FD研修会の開催。 2. 全助教などの教育団体での研修参加。 3. 領域内の研修会・勉強会の企画・開催。 4. CBT・OSCEの実施のための勉強会の開催。 5. 裂傷縫合・経腹エコーの技術の教育のための自己研鑽の実施。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・ 自己研鑽のための研修等の参加状況</p>	<p>III</p> <p>1. 学部との合同FD/SDを実施した。 ・ 千葉看護学研究科との合同公開講座「Afterコロナ時代の新しい実習に向けて～参加型臨地実習の意義と課題～」を実施した。和歌山看護学部からは教員2名が参加した。</p> <p>IV</p> <p>2. 令和4年度の教員構成を引き継いだ。</p> <p>IV</p> <p>3. 教員は学部との兼務であるため、学部での研究支援と同様である。 ・ 大学院兼担教員の研究成果は、自己申告の概算であるが、論文掲載26件、著書4件であった。</p> <p>IV</p> <p>1. 助産学専攻科（母性看護学含む）の教員に対して、臨床推論に関する学習会を開催し、FD研修会として学びの場を設けた。 2. 全国助産師教育協議会などの教育団体での研修に、全国及び地区研修会に参加して学びの場を設けた。 3. CBT・OSCEに関しては、全国助産師教育協議会の研究に参加して、作問やシミュレーションの検討に参加し、プログラム作成に携わった。</p>		



第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分
<p><b>【計画35-11】㊦(和歌山助産学専攻科)</b> 助産学を教授する教員の能力向上に務める。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 全国助産師教育協議会への参加、地方部会での役割遂行を通して、助産学を教授する教員の能力向上に務める。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・全国助産師教育協議会主催総会・研修会等への参加状況</p> <p><b>【計画35-12】㊦(産後ケア研究センター)</b> 産後ケアの実際に触れ、地域における母子支援の在り方を探求し、実際のケアを提供するとともに研究的な取組を行うため、教員としての自己研鑽を図る。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b> 1. 品川区への報告書の作成。 2. 電話相談・訪問、訪問型、日帰り型への参画。 3. 地域での育児クラス開催（対面、オンラインなど）。 4. 産後ケア研究センターにおける研修会・ブラッシュアップ研修の企画・運営・評価。 5. 学生実習の受け入れとその運営・評価。 6. 実践するケアの質および技術の教育の向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FD研修及び自己研鑽状況</p>	<p>IV</p> <p>・学会、他大学の助産に関する研修会等にも積極的に参加し、情報の共有、意見交換し教員の能力向上に努めた。 ・全国助産師教育協議会主催の総会・研修会に3名が参加した。母性看護専門看護師として実践研修、NCPRインストラクターとしての研修など実践的な研修にも参加し。</p> <p>IV</p> <p>1. 品川区への報告書の作成は、年2回実施し、報告に至っている。 2. 電話相談・訪問、訪問型、日帰り型へ、研究室の教員および大学院の院生の参画を図り、学修に繋がった。 3. 地域での育児クラス開催（対面、オンラインなど）は、11月から12月に助産学専攻科生の健康教育の一環として、産後1～2か月、産後3～4か月に分けて実施した。3回に分け、各5～6名の参加者を得られ、オンラインで実施できた。 4. 産後ケア研究センターにおける研修会・ブラッシュアップ研修の企画・運営・評価 5月から6月にかけて3日間で研修課を実施、ブラッシュアップは12月に実施した。 5. 学生実習の受け入れは、2～3年生の母性看護学実習の一部と4年生の看護の統合実習、助産学専攻科生に対して実施し、学修につながる事ができたと効果も得られたと運営・評価ができた。 6. 産後ケア研究センターにおいて、フィールドとなる実践の場を得て、5でも述べているが、学生・院生、教員共に、ケアの質および技術の教育の向上を図ることにつながっている。</p>	<p><b>【年度計画35-11】</b> 全国助産師教育協議会主催総会・研修会等に1名が1回以上の参加と専攻科内の情報共有を行う。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・全国助産師教育協議会主催総会・研修会等への参加状況</p> <p><b>【年度計画35-12】</b> 1. 品川区への報告書の作成。 2. 電話相談・訪問、訪問型、日帰り型への参画。 3. 地域での育児クラス開催（対面、オンラインなど）。 4. 産後ケア研究センターにおける研修会・ブラッシュアップ研修の企画・運営・評価。 5. 学生実習の受け入れとその運営・評価。 6. 実践するケアの質および技術の教育の向上を図る。</p> <p><b>「評価指標」</b> ・FD研修及び自己研鑽状況</p>	<p>IV</p> <p>・教員全員が日本母性衛生学会に参加し、演題発表を行った。他学会や助産に関する研修会にも積極的に参加し、情報の共有、意見交換を行い教員の能力向上に努めた。 ・全国助産師教育協議会主催の総会・研修会にも参加した。助教がNCPRインストラクターの資格を取得し、周産期の救命救急演習の授業がさらに充実した。</p> <p>IV</p> <p>1. 品川区への報告書の作成は、年2回実施し、報告に至っている。 2. 電話相談・訪問、訪問型、日帰り型へ、研究室の教員および大学院の院生の参画を図り、学修に繋がった。 3. 助産学専攻科生の健康教育の一環として、地域における母子支援クラスを開催した。11月から12月に、産後1～2か月、産後3～4か月に分けて実施、評価した。 4. 産後ケア研究センターにおける研修会・ブラッシュアップ研修の企画・運営・評価した。5月から6月にかけて3日間で研修会を実施、ブラッシュアップ研修は2月に実施した。 5. 学生実習の受け入れは、母性看護学実習の一部と4年生の看護の統合実習、助産学専攻科生に対して実施し、学修に繋がることができ、効果的な運営・評価ができた。 6. 産後ケア研究センターにおいて、学内に臨床のフィールドを有することにより、臨床実践と研究・教育が一体となり、学生・院生、教員共に、ケアの質および技術の教育の向上を図ることにつながっている。</p>		

第3期中期計画	令和4年度実績	令和5年度計画	令和5年度計画達成状況	自己点検・評価委員会	内部質保証推進会議
評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分	評価区分
<p><b>【計画36】（研究協力部）</b>            学術論文、研究論文等を積極的にジャーナル等に投稿するとともに、「東京医療保健大学紀要」への投稿についても積極的にを行うよう奨励する。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b>            学術論文、研究論文等を積極的にジャーナル等に投稿するとともに、「東京医療保健大学紀要」への投稿についても積極的にを行うよう奨励する。また紀要に対する社会からの信頼に応えるため、紀要の投稿論文について学内の教員による査読に加え、学外の有識者に査読を依頼し、その評価等を踏まえて投稿原稿の採否・修正の指示決定を行う。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・ジャーナル等への投稿及び「東京医療保健大学紀要」への論文の投稿数</p> <p><b>【計画37】（総務人事部）</b>            教員の教育研究活動等の実績・成果について、教員個々の「教育活動」、「研究活動」、「学内外活動」の各項目について、学長及び各学科長等による全学的な評価システムにおいて評価を実施し処遇等に反映させる。</p> <p><b>「計画達成のための方策」</b>            1. 教員の授業参観を行って評価を行う等ピアレビュー（同僚評価）の取組を推進する。また、最先端の医療技術に関する講習会、他の機関・団体等が開催するFD関係の研修会・セミナー及び学会等への積極的な参加（研究発表等を含む）を奨励するとともに、学内運営の各種委員会委員、本学主催の公開講座等の講師の委嘱等の活動について評価を実施する。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・教員のピアレビュー（同僚評価）等の評価及び処遇への反映状況</p> <p>2. 評価結果の処遇等への反映方策として「教育活動」、「研究活動」、「学内外活動」の各項目の業績が特に顕著であると認められる教員に対し教員表彰を行うとともに、表彰を受賞した教員のうち業績が特に顕著な教員に対してインセンティブを付与するため特別教育研究経費を配分する。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・教員表彰の実施状況及び特別教育研究経費の配分状況</p>	<p>II</p> <p>・東京医療保健大学紀要第17巻の作成にあたり、それまでの投稿申請、論文受付の2度に渡る手続きを簡素化する観点から、投稿申請と論文投稿を同時手続きとしたが、投稿件数が13件と前年度に比べ大幅な減少となった。さらに、体調不良等があり投稿論文が2件辞退という結果となり、最終的には11件での公開となった。</p> <p>II</p> <p>1. 今年度は新型コロナの影響があり教員の授業参観の実績同僚評価（ピアレビュー）については、一部で実施したが、具体的な取り組みには至らなかった。各学科で徐々に開始している状況にある。今後積極的に取り組んで参りたい。</p> <p>IV</p> <p>2. 助教以上の全教員から、5月に令和3年度の「教育活動」、「研究活動」、「学内外活動」「アクションプランの進捗状況」の各項目について、成果を報告させ、各学科長による教員評価申告書に実績評価を行い、評価結果を学長に申請する。申請を受けた学長は各活動毎に教育表彰を選定し学長がその結果を理事長に上申し表彰と学長裁量経費から特別個人研究費を受賞者に各100,000円を配分し処遇に反映させた。令和4年度は10名が選出され、9月7日に表彰式を行った。</p>	<p><b>【年度計画36】</b>            学術論文、研究論文等を積極的にジャーナル等に投稿するとともに、「東京医療保健大学紀要」への投稿についても積極的にを行うよう奨励する。また紀要に対する社会からの信頼に応えるため、紀要の投稿論文について学内の教員による査読に加え、学外の有識者に査読を依頼し、その評価等を踏まえて投稿原稿の採否・修正の指示決定を行う。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・ジャーナル等への投稿及び「東京医療保健大学紀要」への論文の投稿数</p> <p><b>【年度計画37】</b>            1. 教員の授業参観を行って評価を行う等ピアレビュー（同僚評価）の取組を推進する。また、最先端の医療技術に関する講習会、他の機関・団体等が開催するFD関係の研修会・セミナー及び学会等への積極的な参加（研究発表等を含む）を奨励するとともに、学内運営の各種委員会委員、本学主催の公開講座等の講師の委嘱等の活動について評価を実施する。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・教員のピアレビュー（同僚評価）等の評価及び処遇への反映状況</p> <p>2. 評価結果の処遇等への反映方策として「教育活動」、「研究活動」、「学内外活動」の各項目の業績が特に顕著であると認められる教員に対し教員表彰を行うとともに、表彰を受賞した教員のうち業績が特に顕著な教員に対してインセンティブを付与するため特別教育研究経費を配分する。</p> <p><b>「評価指標」</b>            ・教員表彰の実施状況及び特別教育研究経費の配分状況</p>	<p>IV</p> <p>・紀要第18巻の作成にあたり、前年度の反省を踏まえて、小西紀要委員会委員長からの学部長等会議で督励を行い、投稿申請と論文投稿の締切日を分離した結果、投稿申請が29件と大幅に増加した。残念ながら、原稿投稿は21件にとどまり、査読を経て最終的な論文掲載は18件となったが、前年に比べると1.5倍、プラス7件の掲載となった。</p> <p>III</p> <p>・教員の授業参観実績の同僚評価（ピアレビュー）については、一部の学科で実施され、全学FD委員会を通じて、横展開も行われている。また、毎年の人事面談の中で、ピアレビューに限らず、公開講座の講師などを委嘱された場合など、教員の実績として、教員教育表彰へのエントリー受付時の実績報告の中で記載を促している。なお、8月に開催された全学FD委員会では、各学科の行うFD関係の講演会、研修会などは、全員が最低一回以上は参加していることが報告されている。</p> <p>IV</p> <p>2. 助教以上の全教員から、5月に令和3年度の「教育活動」、「研究活動」、「学内外活動」「アクションプランの進捗状況」の各項目について、成果を報告させ、各学科長による教員評価申告書に実績評価を行い、評価結果を学長に申請する。申請を受けた学長は各活動毎に教育表彰を選定し学長がその結果を理事長に上申し表彰と学長裁量経費から特別個人研究費を受賞者に各100,000円を配分し処遇に反映させた。令和5年度は10名が選出され、12月5日に表彰式を行った。</p>		

令和5年度 第3回内部質保証推進会議

令和5年9月6日

○審議事項

1. 入学者選抜の妥当性の検証（高等学校関係者等外部有識者含む）について（IR推進室）  
（松浦局長）
2. 科目間の成績評価の平準化について（IR推進室）
3. 令和5年度卒業生アンケート実施報告について（田中センター長）
4. 卒業生の就職先に対するアンケート調査(第3回)実施報告について（ ” ）
5. 令和4年度授業評価実施結果について（松浦局長）
6. その他

○報告事項

特になし

## 令和5年度 学生の学修に関する実態調査実施要項

IR 推進室

## 1. 調査目的

学生の学修意識や学修に関する実態を把握し、学修支援等に生かすことを目的として実施する。

2. 実施主体：IR 推進室

3. 調査対象：学部学生

4. 実施時期：年1回、12月頃

5. 実施方法：LMS（WebClass）を利用したWeb入力方式

6. 回答期間：令和5年12月1日（金）から28日（木）の1か月  
※回答率により期間の延長もありうる。

7. 調査項目：別紙のとおり

8. その他：集計結果は、本学のホームページに掲載予定

## ○昨年度のアナケート回収状況

学 部	学 科	回収率
医療保健	看護	58.1%
	医療栄養	57.8%
	医療情報	47.7%
東が丘	含む臨床	43.6%
立 川	含む災害	96.1%

学 部	学 科	回収率
千葉看護	看護	52.8%
和歌山看護	看護	51.1%
全 体		59.2%

## ○補助金申請で求められている要件：

1. 回収率の基準は、無い
2. 本調査で、学修時間及び学修行動の把握を行い、その調査結果を大学の教育活動の見直しに活用しているとして、申請している。

## 令和5年度 卒業時アンケート実施要項

IR 推進室

### 1. 調査目的

卒業生の大学生活の満足度や学修成果に係る自己評価のアンケート調査を実施し、卒業生の自己評価や教育効果を検証し、今後の教育改善に資するために実施する。

2. 実施主体：IR 推進室

3. 調査対象：令和5年度卒業予定者

4. 実施時期：年1回、1月中旬頃

5. 実施方法：LMS（WebClass）を利用したWeb入力方式

6. 回答期間：令和6年1月15日（月）から2月28日（水）の1か月半  
※回答率により期間の延長もありうる。

7. 調査項目：別紙のとおり

8. その他：集計結果は、本学のホームページに掲載予定

---

### ○昨年度アンケート回収状況

学 部	学 科	回収率
医療保健	看護	76.0%
	医療栄養	100.0%
	医療情報	100.0%
東が丘・立川看護	臨床	99.0%
	災害	100.0%

学 部	学 科	回収率
千葉看護	看護	90.4%
和歌山看護	看護	84.4%
令和4年度卒業生		92.3%

### ○補助金申請で求められている要件：

1. 回収率85%以上
2. 調査集計結果の公表

## 「東京医療保健大学を語る会」実施結果について(令和5年度)

## 1. 趣旨等

(1) 「東京医療保健大学を語る会」(以下「語る会」という。)は、平成20年度より、各教員の授業内容・方法等の改善を図ることを目的(FD)に、また、各教職員にとっては教育・研究活動等の適切かつ効果的な運営のために必要な知識・技能の習得及びその能力・資質の向上を目的(SD)として、教員のFD・SD活動及び事務職員のSD活動の一環として、毎年度1回全教職員全員参加の研修会として実施しております。

(2) 令和5年度においては、昨年に引き続き対面及びZoomを併用した同時開催といたしました。

今回は、はじめに理事長からご講話をいただいた後、「教学マネジメントチェックリストに基づく点検・評価の実施に向けて～具体的な取組の視点について～」をテーマとし、医療保健学部看護学科 西村礼子准教授及び東が丘看護学部看護学科 竹内朋子教授より発表をいただきました。

また、Zoomの様子を後日オンデマンド配信し、当日参加できなかった方にも視聴いただきました。

## 2. 概況

## (1) 日時

令和5年10月25日(水)

午後5時30分～午後7時00分

## (2) 方法

対面開催、Zoomリアルタイム及びオンデマンド配信

## (3) 実施状況

## ○理事長講話

テーマ：今、日本の大学教育に求められているもの(第4編)

## ○医療保健学部看護学科 西村礼子准教授及び東が丘看護学部看護学科 竹内朋子教授からの発表

テーマ：教学マネジメントチェックリストに基づく点検・評価の実施に向けて  
～具体的な取組の視点について～

### 3. 参加者数

全教職員数(※1)	335
教員	244
職員	91
参加者数(※2)	335

(※1)全教職員数は、休職者を除いた人数です。

(※2)参加者数は、対面、Zoom参加者及び後日配信視聴者の合計数です。

#### 【アンケート結果】

大いに参考になった	参考になった	その他	計
179(53.4%)	149(44.5%)	7(2.1%)	335(100%)

#### (主な記述)

#### 1. 理事長講話をお聴きになったご感想等をお聞かせください。

- ・歴史・世界・文化、色々な観点から教育のお話があり、とても興味深かったです。
- ・教養の高いお話を賜りいつもありがとうございます。本学は理事長はじめ組織全体のガバナンスが保たれていると実感しました。
- ・リベラルアーツ教育については、本学においても多く取り入れていくべきではないかと考えていますが、看護学科の特質上、どこまでできるかとも思います。理事長のこのようなお話を学生に聞かせる特別授業があってもよいのではないかと思います。
- ・大学で学ぶことの意義深さを毎度学ばせていただいております。
- ・これからの社会を支える人材を育てるためにはコンテンツ学習からの脱却やグローバル化が有効とのことですが、本学の置かれている状況では少子化と大学の大衆化の影響は大きいと考えます。教育の質の保証の点からもより良い教育の実施に尽力したいと感じました。
- ・時間軸、およびグローバルな視点から物事を捉え、社会の要請に応じていく大学づくりに貢献したいと思うようになりました。また、リベラルアーツの目的として、人が人を育てることを前提に、①人間は一人ひとり異なり、②社会をつくる(多様な人間が社会をつくるため多様であり、多様な価値が産み出される)という点は、医療・看護においても非常に重要な観点だと思いました。
- ・教育のベースとなっている内容を改めて学ぶことができました。看護の学士化が進んだことが臨床現場で成果となって表れていることが分かりました。
- ・いつも素晴らしいご講演を有難うございます。自国の文化を知ることが本来の国際化であること、また、外国のアイデア、用語を大和言葉に変換、翻訳しきれていない

現状に関してなど、日々感じていた問題について理事長が言及され、我が意を得たりという感じがいたしました。

- ・ご講話の中で示された、学生の自己肯定感の低さは今後の高等教育の大きな課題になると思います。いかにして自己肯定感を向上させるのか、研究し実践していきたいと思います。
- ・毎回大変勉強になります。理事長の講話を聞く機会を毎年作っていただいている事に感謝します。
- ・日本人ならではの特徴や考え方、迫る少子化影響、そもそもの大学の存在意義や、今後の大学の有り方について等、大変勉強になりました。
- ・理念が組織内に浸透する難しさを感じました。
- ・看護師を養成する機関である以前に、人間を育てる場であることを認識すべきであると確認できました。
- ・日本人の若者の自己肯定感が諸外国と比較すると低いという話がありましたが、最近特に増えているように感じました。話の中で日本の文化でもあるという話を聞き、日本の文化であることもふまえてどんな人材をどのように育成するのかを今後さらに考える必要があると感じました。
- ・大学での教育は人間を育てるという意味や内容はいつも感銘を受け、改めて自身の教育活動を振り返って考える機会になっている。
- ・望む学生が入学できるように環境の充実を図りつつ、卒業生の質を保証するにあたり、一定の基準を満たさないと単位および卒業ができない仕組みを作り、学生個々の習熟度に合わせて、無理に4年で卒業させるのではなく、修めるまでは5年・6年かけるという未来が近いように感じました。多様な学生や学びを支援するうえでも大学も変わらなければと思いました。
- ・理事長からリベラルアーツのお話を伺うと、毎年、背筋がしゅっとして、教育者として努力しようという気持ちになります。貴重なお話をまた来年もお伺いしたいです。今後訪れる大学教育の大衆化について考えさせられる機会となりました。大学に進学するまでの学生の受けてきた教育背景を考えることが大切ということ、また自らの将来に向けて、人間性を育み、考え行動できる学生の教育が大切ということが理解できました。
- ・大学とは何か、社会において求められる役割についてあらためて考える機会となりました。明治維新において、多文化をなぜ取り入れることができたのか、そこには日本人の自己肯定感の低さも関わっているのではないかと、というのは、とても興味深い視点でした。若者の自己肯定感を上げる取り組みは必須だと思いますが、自己肯定感が高くなれば良いものでもなく、変化適応力は保ちながら自信を持って発言できることが大切と感じました。
- ・今年度から大学の教員となり目の前のことで精いっぱいの日々でしたが、今回大学や教育を歴史の流れから把握することができ、自分の立場を把握し、教育への姿勢を考える機会となりました。
- ・大学として早急にリベラルアーツに取り組む必要があると痛感しました。共通科目ワーキングチームの皆様をしっかりと支援したいと思います。



- ・理事長がリベラルアーツの重要性についてギリシア時代からの背景に付いて詳細に語られる知識の広さと深さに感銘を受けました。その中大学を日本語で翻訳する際日本語の持つ曖昧さによる明治維新への結びつきも語られ引き込まれる中で、人口減少時代における社会人も学びに入学する大学教育への変化の必要性、ガバナンスへの言及をなされ重要事項が伝わった時間でした。
- ・18歳における将来の夢や解決したい課題や社会を自身で変化可能という意識のいずれも、他の先進国と比較して明らかに低い調査結果は、自分の世代にも共通する政治や社会システムに対する不信感や無力感をよく現していて、あきらめてはいけない課題と感じました。  
大学教育の歴史から始まり、近年の社会背景から大学として求められる教育の内容についてよくわかりました。普段の教育の関わりなかでも学生個人の創造性や個性を尊重し、自分で伸びていこうとする学生を支えられるようになりたいと感じました。
- ・大学教育の現状について、教育の歴史や国際的な動向、我が国の18歳人口の減少、経済同友会の教育提言などを盛り込み幅広く語って頂いたと思います。眼高手低や思考法の演繹と帰納についてのお話は特に印象深かったです。日常の中で、矮小化していきがちな視点を大きく引き戻して頂くことができました。
- ・教育とは「人が生きる力」を育てること、資源の乏しい国である日本が国力を高めていくためには、自らの価値想像力を高め、世界に対し継続的に高い価値を提供していくことが必要とのお話を聞かせて頂き、その、教育の一部を担っていかせていただく者としての責任をとっても強く感じました。少子高齢化が今後ますます進む社会の中で、その子供たちにどれだけ多くのエネルギーを注ぎ、質の高い教育が受けられるようにしていくかが、ますます求められると感じました。
- ・VUCAの時代にしなやかに生きる力をはぐくむには、何が出来るか(難しいことですが)引き続き取り組んでいきたいと考えました。理事長先生のお話を伺える「語る会」の機会は、教育の価値を共有し、確認する時間でもあると大変感謝しております。
- ・今後の高大接続改革など今後大学が直面する課題について、理事長の考えをもう少し詳しく聞きたいと感じました。
- ・看護系大学は国家試験合格という目標が明確にありますが、その中でも学生の主体性を尊重し、自ら考える力を養っていけるよう教育していく必要があると改めて思いました。
- ・大学におけるリベラルアーツについて本学でも考えていますが、全入時代の学生の状況を考え、「本来あるべき」をどのように考えていくのか、教員にとって大きな課題だと改めて思いました。学生の現状を考えつつも、それに安易に流されてはいけなないと、理事長先生のお話をお聞きして改めて思いました。
- ・理事長よりリベラルアーツや大学教育の成り立ちについての講話を拝聴し、職業人としてだけでなく、人が生きる力を育てていくことが高等教育機関において求められることであり、また「価値の創造」、「個の主体性」、「多様性を育てる」ことを意識しながら、社会の変化に応じて教育機関も順応していかなければいけないことを学びました。

- ・教育に対する意識の高さを感じて、学ぶべき姿勢だと自己を振り返る時間であった。日本は翻訳から始まっているという話もあったが、司馬遼太郎の本からも感じていたが、マネの文化で成長した日本、これからどんな道をつくっていくのか考えるときですね。
- ・理事長のお話は教育の本質的な点についており、毎回興味深く聞かせてもらっています。リベラルアーツ、学生の主体性、多様性は変化のスピードが加速する近い未来社会への適応にとっても非常に重要なのではないかと感じました。そのような教育を私自身が少しでもできるようになるためには自分も常に学習する姿勢や新しいことにチャレンジする姿勢が必要だと感じました。看護においては演繹的な教育に偏らず自身の臨床経験を活かし帰納的な教育も行うことを忘れずに意識していきたいと思えます。
- ・高等教育の背景にある思想を踏まえたうえで現代のコロナ渦・人工知能（AI）・大学教育の構造変化といった流れの中で何が求められているか、どのような知のあり方が求められているかという問題意識が把握できた。
- ・特に興味深かったのは某大学のガバナンス問題に絡めた辺りのお話です。この件はニュース等でもかなり話題になりましたので、良くも悪くも身近に感じ、身の引き締まる思いでした。
- ・「学生自身が生きる力」を培えるよう、これからの社会で何ができるか考えたいです。理事長先生の話の中に出てくる書籍を毎回参考にさせていただいています。教育とは何か、という教育者としての基本的な信念を再確認する貴重な時間となったことと、質の良い教育を提供、実践するための組織運営について、良く理解することができました。
- ・ギリシャの大学の起源、大学教育のリベラルアーツ、大学の大衆化、日本人の自己肯定感の低さ、欧米から見た明治維新、データサイエンスの必要性等 一本につながる歴史の重みを感じました。
- ・大学教育が翻訳社会の中にあって今後いかに自分の頭で考えるかが大切だと改めて思いました。以前からアメリカではとか、デカルトの哲学ではとか、日本の教育は「ではの神」と言われてきたので、今後はぜひ自分の理論で教育を進めてほしい。
- ・いつもながら、大学教育の本質を考える時間になり、この理事長のもとで働けることを幸福に思えます。
- ・とても感銘を受けました。再度、録画でも聴講させていただきました。日頃、学部生・院生に話している内容に通じるものがありました。
- ・単に看護の技術を教育するのみならず、「人が生きる力」を育てる教育が大切だと実感できました。育てたい学生像を大学全体でしっかりとディスカッションし、それぞれの専門性を発揮することが大事だと思いました。少子化だからこそ、東京医療保健大学の売りを明確にし、広めていくことが大切だと感じました。
- ・データサイエンス教育について医療情報学科にご期待いただいているとのことを聞き、ご理解とご協力いただけることを大変ありがたく拝聴しました。
- ・大学卒の看護師が多い病院ではそれ以外の病院に比べ患者の死亡数が低値だということをお聞きし興味深く感じました。

- ・日本人らしさと国際社会の中での日本人。日本人としてのアイデンティティの育て方などなどいろいろ考えられました。海外の大学での講義を受けたりしていると、活発に発言する人ばかりでした。無口で何を考えているか発言しない自分はどう見られていたのでしょうか。教育は難しいです。
- ・Z世代の学生に夢を与え、明確なビジョンを持つための教育について、考えさせられました。  
アメリカに比較すると、将来に対する夢も、責任感・決断力も低い学生たちを、専門職業人としてどのように育てていくのかを考えていきたいと思います。”
- ・学問の自由と自治が研究の上で重要だということを改めて認識しました。違うを知ることが大学で多様性を認め、価値を創造するということには感銘を受けました。  
一方大学の大量化は待ったなしで、いかに学生を教育するか、悩ましい問題に直面しています。そういう意味では理事長の話は大変勉強になり、是非来年も聞きたいと切望します。
- ・教育とは「人が生きる力を育むこと」、「多様性を尊重し多様な人々が（共同）社会を作れるようにすること」と言った言葉が印象に残りました。
- ・カーネギー分類のリベラルアーツ専門と職業・技能専門の表を提示されましたが、THCUにおいてこの二つの専門領域のバランスをどう取るべきか、創立後間もなく20年になるので、改めて熟慮すべきと思いました。いずれの看護学科においても「高等看護学校」の流れを汲んでいるためか、大学としては「職業・技能専門」に偏っていると感じます。
- ・リベラルアーツ教育の重要性を再確認することができました。米国では、古い多くのリベラルアーツカレッジが存在しており、それらは大変優秀です。  
看護の専門性は重要ではありますが、汎用的教養がなければ自ら考え、学ぶ、さらには考え物事を改善するといった能力の開発は困難であると考えます。リベラルアーツを私が教授することはできませんが、学生がただ教員や大人の言われたとおりにするのではなく、一人ひとりの考えを尊重し、思考を育むような関わりを行う、誤った表現や論理的にレポートの記載ができていない場合は、助言する・正すといった関わりを継続したいと考えます。また、学生が看護のみならず、一般教養の必要性に気づき自ら学べるように支援していきたいと考えます。
- ・私も「武士道」「茶の本」「代表的日本人」を愛読しておりうれしく感じました。  
一説には明治の文明開化で西洋文化にかぶれ、浮足立った日本人を憂い、かつての日本魂を取り戻すべきだ、との風潮があったようです。まさに時代を風潮していると感じます。
- ・大学におけるリベラルアーツの人間形成、リスニングの重要性大学教育におけるリベラルアーツは非常に重要であることは理解できました。一方、看護という一定レベルの一律の知識や、組織やチームで行動することが職場では強く求められ、それが患者の安全や安楽に繋がるという状況では、なかなかリベラルアーツに目を向けさせることは簡単ではないということと、現場でリベラルを主張しても少し浮いてしまうこともあろうかと考えるため、そこも十分に理解できるよう学生への教育が必要になってくると感じました。

- ・現在の教育はコンテンツ学習が主流であり、明確なビジョンを持たずに大学に入学する学生も多いというお話には大変共感しました。大学に入った後も、自分で勉強しなくても全て教えてもらえると考えている学生は多いように感じます。自調自考できる学生を育てるために単位認定にもう少し厳格性が求められるのではないかなと感じています。本学だけの話ではなく学士教育全体が間違え始めているように思います。
- ・リベラルアーツの価値という「大学」の起源にまで遡り、人類の知の営みの流れの中で、THCUのありかたを考察なさったことが特に印象に残りました。私自身、古典古代のラテン語も読みながらルネサンス期の作品を研究している者として共感いたしました。また、日本人の自己肯定感の低さについてのお話は、授業で目にする学生の英語への苦手意識と通じるものがあり、学生を基本的に肯定する指導法に裏付けをいただいたように感じました。
- ・教育とは「人が生きる力」を育てるという事、人間は1人1人特徴が違い、個人の多様性で社会を作るので、人間が人間を育てるという事の大切さを知りました。少子高齢化社会問題も深刻で2040年位に定員8割の予測を聞き、学生募集の危機感を感じ早急に対策案が必要だと思いました。
- ・大学教育の本質について、毎年お話しいただけているが、その度に理解が深まり、気持ちを新たにして頑張っていきたいと思える良いお話だと思いました。非常勤の先生や実習先の指導者の方々も聞く機会があると大学の方針を共通理解いただけるのではないかと思います。
- ・大学が担うべき普遍的な役割とこれからの社会・入学者の変化に応じた教育方法や運営に求められることについて理解できました。理事長ご紹介の本を読むのが楽しみです。
- ・本学の学生が将来世界で活躍する看護職になることを想像しながら聞いていました。人としてどうあるべきか、根本的な講話を聴くことができました。
- ・大学の役割および教員の任務の重要性を改めて再認識しました。またデータサイエンスに関する新学科設立に向けて身が引き締まる思いがしました。
- ・シリーズとして毎回聞かせていただいているので、楽しみにしています。今回も博学に圧倒されました。
- ・学生の学修の実態調査の集計をしていると、学生自身コミュニケーション能力が身に付いていないと回答する者が多く、文理融合の科目を積極的に学ぼうとすることが少ないと思います。
- ・大学教育の中核的役割はリベラルアーツの養成教育です。但しその上位で教える側がガバナンスをはき違えずに備えていることが重要であると思います。当大学は職業養成専門系の分類ですが、少子化及び高等教育の大衆化に向け、教育方法の一部も演繹法から帰納法へ変遷されるにあたり、その実践をどうベラルアーツ養成教育に結び付けるかが肝要であると認識しました。
- ・田村理事長先生の講話を拝聴する機会はこの会だけとなり、とても貴重な時間です。今後も継続してお願いしたいと思います。
- ・大学＝専門的知識を学ぶ場というイメージがあったので、大学という組織が本来どういう目的で作られたのかというお話は特に興味深く、認識を改めることができました。

- ・大学の発生についての話が興味深かったです。自調自考の教育は理想ですが、入学してくる学生のキャラクターを考えるとなかなか難しいという印象も受けました。
- ・教員は年1回「東京医療保健大学を語る会」で聞く話なので新鮮味があると思いますが、職員としては年2回の職員研修と似た話という印象がありました。配布資料が使われないのが気になりました。
- ・古代ヨーロッパ文化や大学の成り立ち、歴史、それから今、現代社会で大学に求められていることについて、興味深く拝聴させていただきました。近年問題になっている少子化に対応した教育改革、多様な情報社会やChatGPTなどの最新技術とどう向き合っていくかは、これからどの大学でも考えなければならない大きな課題だと思いました。大卒看護師の多い病院は死亡率が低いという統計は看護学科のある大学にとっては誇り高いことですので、これからも看護学科の学生を教育できる場でより良いサポートできるように日々精進していきたいと思います。
- ・今後の学生の動向について、高校までの教育を終え進学してくる学生の予測される変化は、それを迎え入れる大学に求められるものも変化することを予期することへの気づきを強くしました。自身の子供世代を見ていてリアルに感じていたものではありませんが、それが一般化されたデータとして理解いたしました。
- ・普段は忙しく、目先の仕事に追われ、時には狭い視野、虫の目線になってしまいがちですが、理事長先生の世の中を俯瞰する鳥の目線や360度を見渡す魚の目線でのお話により、新たな気づきを得ることができましたし、自分自身の視点も広がりました。特に、ホモサピエンスが認知革命を経て、ギリシャを起源とするリベラルアーツの思想が、今の大学教育の根幹をなしているというお話は、恥ずかしながら初めてお聞きしました。今回の理事長先生のお話を通じて新たな視野を得られ、知的好奇心が刺激されたことで、「サピエンス全史」という本にも手を伸ばしました。今後も広い視点で物事を捉えることを心がけていきたいと思います。
- ・「大学教育の大衆化」、「翻訳文化」など今後に向けて考えなければならないことを示していただき、ありがとうございました。  
また「実際のことをやらせて、習熟させ、積み上げ、理論に結び付ける」は私が目指している授業スタイルでした。それが有用なのかと悩むことがありましたが、迷いが解けました。
- ・①人間は多様である②多様な人間が社会を作る この能力を伝えていくことが大学では大切だという言葉が強く印象に残りました。  
多様な学生たちがこれから社会を作っていく、そこに自分が関与しているということを感じました。看護を通して、その先を考えながら人間を育てていく必要があると感じました。少子化によって、入学者の減少や大衆化が見込まれる中で、自分にできることを考えていきたいです。
- ・事務職員研修会での講話と合わせて学ばせていただき知識が深まりました。
- ・論理学が学問の基盤にあることを再確認しました。
- ・新しいリベラルアーツを作りあげるというデータサイエンスの責任があると思いました。

- ・様々な教育に関わる知見をご教示いただきましたが、高大接続の部分については、高校が本学部どこまで求めているのか実感が持てない現状があることと、高校の教育の質の保証が疎かになっているような印象をもったので、良い関係を気づけたら良いなと思いました。

## 2. 各学科からの発表をお聴きになったご感想等をご記入ください

- ・時間の都合もあると思いますが、一度では消化しきれない内容でしたので、再度資料を見返したいと思います。
- ・先生方が主体性をもって積極的な取り組みをされているのが理解できました。
- ・レベルの高さに恐れを感じています。励んでいきたいと思います。
- ・「学習者本位の教育」の意味を改めて考える必要があると感じました。
- ・西村先生の発表では教学マネジメントチェックリストをどのように用いて授業を改善していくのかの理解につながりました。また、竹内先生の発表から教学マネジメントの実施を学科内でスムーズに行うための具体的なイメージがつかめました。
- ・教学マネジメントにおいては、看護教育のPDCAサイクルをシステムで回していくという形を確認することができました。教学マネジメントに貢献できるよう、自身のカリキュラムを見直したいと思います。
- ・東が丘看護学部で学部レベルとして取り組まれている内容として、FD マップやシラバスチェック等大学全体に共有していただければと、参考となると感じ、ぜひお願いしたいと思いました。
- ・様々な文科省の要求ばかりが気になっていたところですが、学生への質保証を進めていくという観点では必要な取り組みなのだと思います。アメリカでは細かく設計されている反面、事務的なDXが進んでいますので、そのあたりも大学として推進していただきたいと感じました。担当科目でもルーブリック作成に向けて検討を進めるところですので、頑張りたいと思います。
- ・教学マネジメントチェックリストに基づく評価について 各学科の取り組みが具体的に自己のチェックに取り入れてまいりたいと思いました。
- ・五反田のルーブリックの具体例をご提示いただき、参考になりました。  
キャンパスが離れていることもあり、他学部での取り組みを具体的にお話しただけなのは貴重な機会だと認識しています。
- ・教学マネジメントチェックリストに基づく点検・評価について、建付けや細かな認識が無かった為、大変勉強になりました。
- ・実現可能な目標設定の重要性を再認識しました
- ・各学科の取り組み、同行を知ることができました。このような共有の機会は重要だと思います。

- ・それぞれの取り組みをお聞きし、不十分である部分をどのように改善していけばよいのか考える機会となりました。学生に学習する目的が伝わり、学習効果が向上するように取り組む必要性を改めて考えました。
- ・教学マネジメントについては、理解する機会を経て、実践して教育に反映しているかがわかる内容であったと思います。大学で、人間として育てるという理事長の講話とリンクしてより身近になったように感じました。
- ・授業評価点検は大事だと思いました。今後、業務の中に組み込んでこのサイクルを回していく工程を作ったり、実践していけるようにしたいと思いました。
- ・AP/DP/CPについて日ごろの意識をより高めながら、教育内容を検討・実践していかなければと感じました。また、カリキュラムマップ・ツリーについて言葉だけ知っているという状態だったので、ご説明いただき少しずつではありますが、理解できたように思います。短時間だったので十分な咀嚼ができていませんが、資料やオンデマンド動画を視聴し、理解を深めたいと思います。
- ・各科目の目標と、学部の DP、大学の方針の繋がりを非常に意識された授業設計や学生への説明をされていることが分かりました。  
シラバスについては、どの科目も学生が理解しやすいようにする学科での具体的な取り組みを聞かせていただき、とても参考になりました。
- ・看護学科の教学マネジメントについて、お話をうかがえてよかったです。各学科でどのような観点で学修評価をさせているのか、広報の上でもしておけると、高校生や高校の先生方にしっかりと説明ができると感じました。
- ・教学マネジメントの推進は必須と捉えています。今までの取組と異なるものではないと思いますので、自分の科目がカリキュラムの中でどのように位置づけられているかを意識しながら、それを含めて学生に伝わるシラバスづくりをしなければならぬと思いました。次年度シラバスについて、取り組みを開始しなければならぬと思います。
- ・学習効果を医療効果で示す、そのために学校の方針に沿って一貫性を持ち何ができるか、しっかり考えて実行していきたいと思います。  
東が丘看護学部は一丸となって取り組んで成果を出していることがわかり、しっかり理解し取り組んでいきたいと思いました。
- ・先生方の熱心で具体的なお話を伺いながら前職医学部において授業内容の明示、実技の実施によって教育目標の達成と学生全体からアンケート評価受けていたことを思い出しました。
- ・教学マネジメントチェックについては産みの苦しみがありませんでしたが、着実に進歩していることを実感しました。
- ・自分も科目の担当教員として科目レベルの評価については科目責任者に任せすぎののではなく具体的に考えていかなければならぬことを実感しました。  
具体的なお話でしたので、聞きながら今後どうして評価していけば良いか等を考える良い機会になりました。
- ・大変興味深い内容でした。先日の学科 FD でも、学習会の後今後の課題を認識したばかりでした。まずは、自分の担当科目から取り組んで行きたいと考えています。

- ・田村理事長のお話を拝聴し、その後西村先生の教学マネジメントについて全体像が分かる説明であったので、すべきことについて考える良い機会となりました。また、竹内先生の発表については今後のシラバス作成にとって大変参考になるわかりやすい貴重な内容でした。
- ・西村先生のお話が早い展開だったのでついていくのに必死でした。多分、助手助教にとって難しい内容だったと思うので理解不足もあるかと思いますが、ひとつひとつご説明いただきかったです。竹内先生のお話はゆっくり丁寧に拝聴できました。これから立川でもFDマップを構築していくので大変勉強になりました。
- ・東が丘の教学マネジメントチェックリストのそれぞれの目標や評価や方法の一貫性、それぞれの評価尺度の信頼性と妥当性、自己評価能力など、詳細をぜひご教示いただきたいです。教学マネジメントチェックリストで点検する際に、何をもって「到達」「できている」とするかで「達成」という定量化の数値は大きく変わると思いました。文科省も「教育の実質化」を指摘しているように具体的な内容を示していただけると大変ありがたいです。
- ・教学マネジメントチェックリストに基づく点検・評価は今後一層重要度が増すであろうことがよくわかりました。たくさんのことを伝えたいことは理解しますが、もう少し要点をまとめて話してほしいと感じました。
- ・五反田の感想ですが、西村先生のお考えの広さには感心致します。もう少し平易な表現で実践編は皆の心に残る様に発表されると宜しいと思います。決められた時間は守って頂きたいです。
- ・前回、教学マネジメントの研修を受けていたので、内容が理解しやすかったです。「授業を受けただけ」を防ぐためにも、自己評価が行いやすいシラバスを作成することが重要だと学びました。
- ・西村先生のお話は、これまでの考え方を分かりやすく整理してくださったと思います。竹内先生については、カリキュラム委員会のメンバーですので、皆様の反応やご意見が気になります。是非ご意見をお聞きして今後の参考にさせていただきたいと思いました。
- ・授業設計の際に3Pを意識することの重要性や評価の視点について再認識する機会となりました。また、東が丘看護学部の取り組みについて、現状と課題を整理していただいたことにより、授業設計の際に何を意識して実践すべきかということが明確になりました。
- ・教育機関、領域として、学習成果が医療成果にどうつなげられていくのかを考えて、系統立てて、学修内容を設定しなければならないと思います。評価には、目的、主体、対象、基準、方法が必要であり、学生にとって講義を「受けただけ」ということにならないように努めていきたいです。
- ・私にとってはまだ難しい内容もありましたが、今後の教員としてのスキルアップにつながるよう、内容を深めていきたいと感じました。



- ・東が丘看護学部の取り組みは、個人単位での取り組みではなく、学部として取り組まれていて、とても勉強になりました。単位を落としたケースについて、全体で確認する作業をされているということで、丁寧な取り組みに感心致しました。教員としても安心して教育評価をできると思いました。
- ・東が丘の発表内容が良かったです。特にFDマップはどの職位の教員にも分かりやすく、本学でも真似させていただきたいと思いました。
- ・西村先生からは、日本における大学教育のシステムデザインについて求められていること、インストラクショナルデザインを明確にすることにより、社会に対する説明責任を果たすことの必要性を主張されました。竹内先生からは、東が丘看護学部における教員一丸となって進めている実践の実際をご説明いただきました。両者の先生とも大変にこれから期待できると思う一方で、理事長の重視する理念との間には、現段階においてはギャップがあるとも思いました。教員の取り組みだけではなく、実際に学生が何をどのように学んでいるか、その両者を可視化していくことが、本学理念においては不可欠であることを考えさせられました。
- ・先を見据えた教育の方向性について、理解しながら、また現在取り組んでいることを評価しながら、改善に向けられればと思います。
- ・教育の質を担保することについて、理念とその方法について、実践を通じた理解ができました。
- ・西村先生の発表では、単に評価をいかにするかではなく、その先の学生の成長を支えるためにどのように教員があるべきかが語りの視点になっていて、難しい作業の中でも学生のことを一番に考えておられることに好感が持てました。
- ・医療保健学部看護学科については、もう少し要点を絞って講演（スライド作成）いただけるといい発表になると思いました。
- ・シラバスに記載すべき内容や表現の方法、評価方法について、少し迷いもあったので今回のご発表でクリアにすることができました。次年度のシラバスでは、今回のご発表を振り返りながら取り入れてみたいと思います。
- ・どちらの発表も参考になりましたが、特に西村先生のお話は具体的で参考になりました。  
データサイエンス教育について医療情報学科にご期待いただいているとのことを聞き、ご理解とご協力いただけることを大変ありがたく拝聴しました。
- ・内容の理解は難しいですが、若者人口の減少の問題と同時に漠然とではありますが、時代と共に変化していく若者の特徴も考慮していくことが必要なのだろうと感じました。
- ・文科省の求めている教育の質について、理解できるものでした。
- ・教育マネジメントの概念とそれに準ずる「チェックリスト」の重要性について、学ぶことができました。また、東が丘看護学部での、教育マネジメントチェックリストに基づく、点検・評価の実践内容を共有いただき、とても参考になりました。今後の業務に活用させていただきます。
- ・大学が追求すべき最重要の目標は、教育の質保証だと思います。お二人の先生が、教育マネジメントシステムの位置付けやチェックリストの活用の仕方について、理論的

にかつ实际的に解説してくださり、今後の“学修者本位の教育”の実現に向け、非常に有益なご講演であったと思います。

- ・医学の発展に伴い、高度化する医療に対応した内容を卒業時に修得できるカリキュラム・講義内容を意識しなければなりません。和歌山看護学部でも、社会から要請されるアウトカムと入学時のレディネスの大きな差から、何を指さなければならぬかを意識して DP から目標設定しています。
- ・内部質保証システム、PDCA サイクルの仕組みを分かりやすくご説明いただきありがとうございました。自身もしっかり KPI を考え目標をしっかり考えたいと感じました。各学科の教学マネジメントの話は大変興味深く重要な内容ですが、早口で理解するのに苦労しました。中身は濃いので勿体ないと思います。もう少し整理して、何がポイントかを示して欲しいと思いました。
- ・重要な話であるのはわかりますが、30 分オーバーはいかがなものかと思います。
- ・どちらの発表も 1 枚 1 枚のスライドをもう少し単純化し枚数も減らし要点を絞った方が、内容が伝わり易いと思いました。
- ・事務職としては、残念ながら細かいところまで理解が追いつきませんでした。教員向けと事務職員向けで、テーマが同じでも内容のレベルが異なってもよいのではないかと思います。

また、勤務時間外に研修を実施する場合、予定時間は順守していただきたいです。

- ・西村先生のお話からは、具体的な授業というものが複数のポリシー、コンピテンシーに基づいて計画・実施・評価されていることを再確認することができました。コンピテンシー基盤型教育においては、現状として看護大学では 3 つのポリシーや保助看法施行規則等による規制等でまだコンピテンシーまで含めて考えられていない大学が多いと聞きます。当校はそこまで含めたカリキュラムを立案し、PDCA サイクルを回していることは大変素晴らしいことであると認識いたしました。竹内先生のお話からは、実際の東が丘看護学の事例をお聞きし、大変細かく PDCA サイクルを回しておられることを実感することができました。特に FD マップは東が丘の特徴であり、教員が自らの活動を鑑みながら、職位別に自らの能力開発を見える化できることは、教員の能力向上につながり、最終的に学生に還元されるものとして認識することができました。
- ・現在基礎看護援助実習 I ではルーブリックを活用しており、先生方のお話大変興味深く聞かせていただきました。お話にもあったようにルーブリックは学生と目標や達成状況を共有するということが重要ですが、ルーブリックの内容をそもそも学生が理解しきれていないといった問題もあるので、学生も教員も共通認識としてルーブリックを活用できるようになることが課題であると考えました。また、AD/DP/CP に基づくシラバスの作成・学修成果についても説明していただき、多様性や国際化、少子高齢化といった背景の中で変化する現代において社会に求められる看護師を教育するためには、3P の見直しやそれに伴うカリキュラム改正/シラバスの修正等がとても重要であると改めて学びました。千葉看護学部でもカリプロが動いており、自分の立場で何ができるのか考えてみるよいきっかけになりました。

- ・医療保健学部看護学科 西村先生の「学修目標が学修成果とどれだけ一致しているか」に感銘を受けました。言語学では、外国語の学習・教授・評価のためのヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR: Common European Framework of Reference for Languages）」があり、言語の枠や国境を越えて、外国語の運用能力を同一の基準で測ることが出来る国際標準があります。

学びから何が運用実践できるのか Can-do statements の考え方に近いのではないかと感じました。

最も興味深かったのは「学修目標と学修成果が一致していることを明確化」との部分です。

西村先生はどのような方法で実現していらっしゃるのか、具体的事例を伺える機会があれば幸いです。

- ・大学の情勢がますます厳しくなるなと思いました。
- ・普段自分の授業設計では形成的評価を繰り返しながら臨機応変に授業を進めることを意識しています。西村先生のお話を聞いてもう少しアウトカムも意識した総括評価を考えたいと思いました。
- ・成績評価等の詳細な説明・データを資料と一緒に話しただけだったので、わかりやすかったです。
- ・教学マネジメントについては、事務局から情報量の多い資料のみが送られてきて、ポイントを掴みきれずにおりました。今回、主導的役割を果たしてこられた先生方の生の声でご説明を伺えたことは大変有意義でした。ただ正直なところ、まだ消化しきれないところが残っています。また、教員の限られたエネルギーのこれほど多くを評価・検証に振り向けることが得策かどうかは納得しかねております。
- ・問題は政策をデザインした後の実行力だと思います。例えば、形成的評価をした後の回復授業の在り方、評価前のフォロー（フィードバック等）が重要ななと思います。効果測定も刹那的ではなく、科学的、実践的なものに近づける努力が必要かなと感じました。
- ・東が丘からの発表は参考になりました。評価が高いのはよくわかりましたが、また、発表でふれられてはいましたが、評価にあたってでてきた問題点についてもう少し詳しく話していただけると参考になるかと思いました。五反田の発表は資料が盛りだくさん、かつスライド内の情報が多すぎて、どこに point があるのか、ついていくことができませんでした。
- ・教学マネジメントでは、数値による共通した評価が重要であることが理解できましたが、例えば、評価割合を小数点以下まで出したりすることが、教育評価としてどこまで意義のあることなのか、難しいと感じることがあります。
- ・西村先生のお話は如何せん時間が足りないという感が大きく、「語る会」よりも十分な時間を取っての内容だったかと思います。西村先生は理念から実践へ、竹内先生は実践に基づく課題へのアプローチと、それぞれの手法が異なる点が興味深い点でした。
- ・大学の教育は知識の修得だけではなく、その先に社会に貢献する人材育成が到達点としてあるのだということを改めて認識することができました。その為に、目に見える

表やチェックリスト、ガイドラインなどの作成が大変重要だということも知ることができました。

- ・西村先生の発表より、評価と成果がとても大事であり、評価は終了時点だけではなく科目前、科目中の評価をすることも必要であることもわかりました。また、評価には目的、主体、対象、基準、方法があり、これらをシラバスに示すことも必要であることがわかりました。
- ・各学部の先生方が多方面に様々なことを考え、また考えるだけで終わることなく実装しているところが素晴らしいと思いました。  
また、評価についてはどの分野でも課題のある部分ではあると思います。定量的な評価が重要視されることは十分承知しておりますが、それとともに定性的な評価も活かしていけるといいと思いました。私が得意とするテキストマイニングや混合研究法などを活かして貢献できることはないかと思いながら聞いておりました。
- ・各学科の取り組みを伺い、大変焦りを感じました。本学科ではまだまだ十分な議論が進んでおらず、補助金がらみで突貫で作業を行っている状況です。落ち着いて、取り組む必要性をあらためて感じました。
- ・東が丘看護学部のFD・SD活動が教学マネジメントチェックリストと通じる部分が多くあることを理解しました。教学マネジメントチェックリストを確認し、国や社会から求められている役割を明確にしたうえでFD・SD活動に参加する必要性を痛感いたしました。
- ・どちらも直接的に関わっている内容ではないので内容についてのコメントは控えますが、前半：発表者と同程度の知識量があるユーザー向けの報告・省庁向けのプレゼン資料に近いと感じました。後半：一般ユーザーでもわかりそうな内容で、発表量も適切だったと感じました。
- ・新たな質保証のシステムの構築と質保証の可視化(数値化または言語化)をしていき、情報の把握・公表を促進していくことで、高等教育の目指すべき姿であると考えました。  
また、教員の効果的・効率的・魅力的な教育を支えるために、職員としての人・物・技術・時間・情報・自己の検討およびサポート体制の必要性を強く感じました。
- ・教学マネジメントについて、各学科の実施している内容や目標の設定など非常に参考になりました。学生が卒業後により良い人材として世の中に出られるように、先生方がどのように考え、教育し、評価しているか、また教務担当者だけではなく全教員でサポートにあたっていることなど、学生もこのような手厚い指導を受けられて幸せだと感じました。本学を卒業した学生が医療人材として高い評価を得られるように、私も職員の立場ではありますが、より良い学生支援ができるようにしていきたいと思えます。
- ・学習成果を評価するにあたり、AP/DP/CPにおける科目の位置づけ重みづけを考える必要があると分かりました。また、学習成果が大学卒業後の臨床の場でどう医療の成果に結びつけられるかも考えていかなければいけないと思いました。そういった視点で、評価の基準や方法が適切かを考えながら行っていく必要があると思いました。
- ・内容が難しく感じましたが話のスピードは聞きやすく勉強になりました。

- ・カリキュラムは4年間のみだけではなく、5年後、10年後にも影響を及ぼすことであるということがとても印象に残りました。評価と成果が大切で、どちらか一方だけが満足するのではなく、両者が満足した成果になると大きな効果をもたらすということも印象的でした。
  - ・いつも、この教学マネジメントプログラムやチェックリストを拝見するだけで、これだけ精緻な資料を作成されるだけでもかなりのご負担ではないかと思っております。こんなに大変な資料なので、教育的成果に結びつくようにと祈っております。
  - ・主に看護学科の取り組みだったため、そのまま医療情報学科に適用するには難しいと思いました。PDCA サイクルを適切に回すためにはもう少し人的リソースが必要なこと、かつ客観的評価としてピアレビューの導入などは検討されないのでしょうか？
  - ・学生の自己効力感を高めるためにも学修成果の見える化について教員レベルのみならず学科レベルで検討していく必要があると感じました。
  - ・全体を通して、ボリュームが多かったかなと感じました。
  - ・2つの学科の教学マネジメントの取り組みが学べてよかったです。ただこういう作業に時間を取られるのは、本末転倒だと思うので、もう少し簡便に全体が見渡せる統合的なシステムがあるとよいなと思いました。
- 教学マネジメントは大変ですが、これを機会にカリキュラムがより良いものとなり、大学の魅力となるように努力できればと思います。

### 3. 次回以降はどのようなテーマを希望されますか。

- ・医療保健学部医療情報学科、医療栄養学科について、志願者獲得に向けた学科としての取組をお聞かせいただければと思います。
- ・テーマに特段希望はありませんが、以前、本学部教育懇談会後のアンケートにて保証人の方から「タイムマネジメントをちゃんとして欲しい」とコメントがありました。教職員の時間を割いて語る会を実施するため、資料通りの時間に収めてほしいし、職員にとっても有意義な内容になるように検討して欲しいです。
- ・実際の生徒さんの反応や感想、理解度が解るもの
- ・ハラスメント対策について、従来の外部講師研修ではなく大学からの説明機会を設けていただきたいです。労働施策総合推進法の改正によりハラスメント対応方針等の周知が義務付けられましたが、周知が不十分であると考えます。その結果、先日の外部評価委員会での説明のとおり、一部のキャンパスでハラスメントの訴えが増加する状況につながっているのではないのでしょうか。健全な教育研究環境のためにも法令に則ったハラスメント対策を切望します。
- ・ルーブリックを用いた評価方法
- ・理事長先生の講話は、大学全体が向かう方向の確認となるため、ぜひ次年度も聞きたいと感じております。
- ・いつも教員側の話ばかりなので、事務から発信する大学の質保証を伺いたいと思いました。

- ・ 理事長の高話の中であった学生の自己肯定感を高める大学教育はいかにあるべきなのか。そのことに触れるテーマを希望します。
- ・ 助教・助手の先生方が、本日の講演を踏まえて科目責任ではない立場での組織参画をどのように行っているのか、あるいは困難さがあるのかを講演いただきたいです。
- ・ 教育効果の可視化について
- ・ 大学全体でのFD・SDの取り組みについて。教学マネジメントの指針にもFD/SDの高度化があることと、学科でのFD/SDの参考にしたいため。
- ・ 5学部を統合した目標として、大学が何を指すのか、500名の看護師を育成する大学としての方針についての対話を希望します。
- ・ 大学のビジョンにDXが加わりました。DXの全学的な取り組みについて議論頂きたいと思いました。
- ・ 2030年問題等により不可避と思われる学生数の減少に対する中長期的な大学での施策やプラン
- ・ 教員の看護教育実践力の強化に向けた取り組み、学生の質の変化に対応したシミュレーション教育、デジタルトランスフォーメーション(DX)、等
- ・ 学長の将来構想
- ・ LMSを活用した授業の実践について共有してみたいです。
- ・ 今後、大学教育に求められるものと、どのように大学が特色を持った教育を展開するかなど、理事長の見解を伺いたいです。
- ・ 学生の主体性を尊重し、多様性を育てる授業方法をどのように行っているのかを学びたいです。
- ・ 「語る会」で語るにはデリケートは問題ではありますが、障害のある学生への支援や合理的配慮について、全学レベルで情報共有ができるとよいのではないかと思います。
- ・ 本学における入学前教育やリベラルアーツの学び方について、また本日西村先生の講義にあった3Pに基づくシラバス作成・学修成果の検討方法の実際について、等について希望します。
- ・ ワークライフバランスへの取り組み
- ・ 現在の学生の気質、対応方法について
- ・ 学校としてどのような姿勢で合理的配慮に取り組んでいくのかの示唆をいただけますと幸いです。
- ・ 理事長には、是非、講話の続きをお願いしたいと思います。また、千葉看護学部や和歌山看護学部などからも特色ある取り組みについてお話を伺えればと思います。
- ・ どうしたら質向上ができるのか
- ・ 大学で教育しなければならないAIについて
- ・ 各学部学科が特色を出すために取り組んでいる活動をシェアしたいです。
- ・ 学術賞を受けた研究を聴講してみたいです。
- ・ 東京医療保健大学の卒業生の活躍なども「語る」ことができると、日々実践している教育の成果が感じられて面白いと思いました。
- ・ 教学マネジメントについては続編をご検討いただきたく思いました。

- ・通常業務では学生がどのような授業をされているか深く知ることが無いため、大雑把で申し訳ございませんが、次回も授業に絡めたお話が伺えればと思います。
- ・働く教職員のストレスマネジメントやストレス対処
- ・「タイムマネジメント、キャリア支援、研究支援」について、教員・事務職員双方からの視点で取り組まれている事例内容の紹介
- ・学習者評価とコンピテンシー基盤型教育
- ・令和3年度にも実施いただいておりますが授業でのICT活用での課題・活動状況等について伺えましたら幸いです
- ・リベラルアーツへの取り組み
- ・テーマの希望ではありませんが、開始時間が遅すぎるのではないかと思います。朝から授業等もあり、この時間まではかなり厳しいと思います。理事長の話に時間をとってください。
- ・教育研究活動の取組の改善に資するという目的のためには、事務職員向けには、教員の研究内容の詳細よりも、その研究のバックアップにつながる補助金の仕組みや申請事務の流れといった研修があってもよいのではと思います。
- ・演習や実習で効果的な学習方略について、足場架け等
- ・Conceptual learningについて、その方法と有効な教育方法
- ・各学部での取り組み等はとても参考になりましたので、次回以降も具体的な取り組みについて紹介していただけますと幸いです。
- ・時間内に収まるテーマをお願い致します。厳しい時代を前に生き残りかつ人が集まる魅力のあるTHCUに向けた今後のビジョンを経営陣の先生方にお聞きしたいです。
- ・今後行われる学科の改組について
- ・発表者2名とも教員でしたので、内容的にも教員対象の研修会のような印象を受けました。教員だけではなく職員も含めて全員参加の会ということなので、発表者のうち1名は職員にしてください大学運営業務に関して職員の立場から実務に直結する内容の発表などを期待したいと思います。
- ・大学入学者数の大幅な減少が予想される2040年を見据えて本学がとりうる方策として、社会人や留学生の受け入れを増やすことが選択肢の一つになりうるというお話がございました。次回以降、社会人や留学生の受け入れ拡充の可能性といったテーマでお話を伺えることを希望いたします。
- ・実際の教育効果、評価や省察（リフレクション）などについてお伺いできますと幸いです。
- ・大学入学者数の減少問題は、大学進学率を高めるだけでなく、魅力・特色のある大学への変革とともに、大学教育のグローバル化への対応も求められていると考えています。大学教育のグローバル化への対応についてのテーマなども今後取り上げられるといいと思っています。
- ・教員の日々のモチベーション向上に直接つながるような、また、主体である学生さんの声を反映できるような、教育研究活動の共有。具体的に閃かないのですが、そのようなテーマを希望します。

- ・ 入学者のレディネス低下を受け入れかつ到達目標の達成を目指すうえで、大学教員の役割における研究、教育、大学運営という複数の役割の遂行方法はどうか(かつてと同様の在り方の維持が可能なのか、妥当なのか)に関心を持っております。
- ・ 共生社会の実現に向けた SDGs 達成に向けた取組について
- ・ 大学として、数理・データサイエンス・AI 教育にどのように取り組むべきかの議論(語る)をお願いしたいと思います。
- ・ あまり専門性が高すぎないものを希望します。
- ・ 大学における補助金に係る動きにはどのような種別があり、年間通してどのような取り組みが大学に対し求められていて、調査への協力はいつ行わないといけないのか等を事務局と学長戦略本部より説明をいただきたい。
- ・ 限られた時間の中でフルスピードで話をするのではなく、時間に合わせて狭い範囲でも良いからゆっくりと話していただく方が、あらゆる分野の人々に判ってもらえるのではと思う。
- ・ 大学認証評価を 2025 年度に控え前回評価からの各学科等の改善等
- ・ 本学における国際交流活動等への取り組みなど
- ・ 所謂グレーゾーンの学生への対応
- ・ 次回以降は、日本の少子化が進む中で、学生の集客に成功している大学がありましたら、その具体的な取り組みの例等を教えていただきたいと思います。
- ・ 心理的安全性について
- ・ 卒業生が、卒業後、社会で役に立った授業を行った教員に授業内容・方法等を紹介して頂けると、大変参考になります。
- ・ 大学としてのカリキュラム方針の徹底に伴い、これからの自己点検評価および客観的評価の実現において、教職員の情報の公表ならびに発信について具体的に考えたい。
- ・ 社会の学生募集に係わる先進的な取り組みについて(入試広報部のみならず各キャンパスも含めた全学的な取り組み)
- ・ 学生へのより良い教育に、教職員の職場環境が関係すると考えます。先日、学長先生の講話で慶應義塾大学前野研究室とパーソル総合研究所による「はたらく人の幸せの 7 因子・不幸せの 7 因子」のお話をきき、感銘を受けました。主役である学修者に対する教育的効果を最大限に発揮するため、教職員の職場環境改善について、他学科の具体的な取り組みや工夫があれば知りたいと思います。
- ・ 本学と本学以外の看護大学はどのような状況かについての比較
- ・ 学生支援として FD および SD の取り組みなど
- ・ 理事長の著書でも触れているデューイの教育論についてうかがいたいと存じます。
- ・ 学位プログラムレベル、全学レベルごとの教学マネジメントの取り組みについて
- ・ データに基づいた本学の状況なども知りたいので、例えば IR のデータで「CAP 制は効果があるのか」とか、看護学科などでの実習科目と講義演習科目での成績の乖離があるのか、みたいなものも見てみたいと思いました。