

平成30年度 宮崎ユニバーサル・カレッジ 学校関係者評価表（評価委員コメント記載 及び まとめ） 1

評価項目(重点項目)	評価指導	目標(方策・手立て)	判断基準	自己評価	総合評価	結果の考察・分析及び改善策	
1. 教育活動	○教育理念・課程に沿った授業計画・実践をしているか	○「分かる授業」の実践。 ○シラバスを見直し再構築する。	◎授業評価「1指導計画」の項目評価が、全てにおいて <b>3.80を上回っているか</b> ◎担当科目のシラバスの作成・見直しを年度当初に行ったか、また、学生にシラバスを提示して授業の目標・目的を伝えたか	C (2.2) 29年度 C(2.3)	C (2.2)	○授業評価「1指導計画」についての分析 【1年[12科目]】評価平均:3.81、基準以下科目数:4科目(未評価率:33%)、評価格差:0.34(最高:3.92 最低:3.58) 【2年[9科目]】評価平均:3.74、基準以下科目数:5科目(未評価率:55%)、評価格差:0.59(最高:3.95 最低:3.36) 全てにおいて2年が下回っている。特に未評価率55%とは、半数以上の科目で「指導計画への不満」「ポイントのズレ」を学生から指摘され真摯に反省して授業研究に邁進して欲しい。後期授業に向けて、授業評価を受けての「検討委員会[30-11-14]」で授業改善を誓った。 ○授業担当者からのシラバス・指導計画の学生への提示は、一部の教員のみであった。次年度は教務部が一括して年度当初に学生へ配布する。	
	○キャリア教育の視点に立った教育方法の工夫をしているか	○「建学の精神」の具現化に徹する。	◎授業評価「3指導内容」の「9.進路に活かそうか」の評価が、全てにおいて <b>3.80を上回っているか</b> ◎進路や将来についての相談を学生より受けたことがあるか	C (2.0) 29年度 C(2.2)		○授業評価「3指導内容」の「9進路に活かそうか」についての分析 【1年[12科目]】評価平均:3.78、基準以下科目数:6科目(未評価率:50%)、評価格差:0.40(最高:3.92 最低:3.52) 【2年[9科目]】評価平均:3.69、基準以下科目数:7科目(未評価率:78%)、評価格差:0.18(最高:3.83 最低:3.65) 28科目中8科目のみが評価基準を上回った。昨年度卒業生の離職率(20%)の高さに影響しているかと反省している。キャリア意識改革においても、後期授業に向けて、授業評価を受けての「検討委員会[30-11-14]」で授業改善を誓った。 ○担任以外は「質問があれば対応している」の受動的行動が多い。担任の負担軽減も考え、学科としてキャリア意識を高揚させる教材導入やマニュアルづくりに取り組みたい。	
	自己評価 総合的な課題					学校関係者評価 ご意見・アドバイス等	
	今年度は、より具体的な評価のため「学生による授業評価」の科目毎(教員毎)の評価を数値的判断基準に盛り込んだ結果、昨年度を下回った。これはレベルが上がったのではなく、数値を設定することにより判断のハードルがよりシビアとなった結果だと判断している。教員個々の資質向上が課題。					●担任以外は「質問があれば対応している」との事だが、今の学生が積極的に質問するイメージが湧かない。しっかりとコミュニケーションを取って頂きたい。 ○教員の個々のスキルアップも大事だが数字(目標)を求めすぎて、楽しい(面白い)授業ができてるか、またたまには脱線もあって良いのでは。	
	自己評価 今後の総合的な改善策					学校関係者評価 まとめ	
先ずは、この数値目標のクリアーを目標に改善に取り組み、「分かる授業」の実践と「キャリア教育の充実」に取り組む。					◎今回の自己評価は、より具体的に、より分かりやすく評価するために数値目標を掲げて取り組みました。教員のスキルアップは、学生に対する揺るぎない「期待力」「忍耐力」そして豊富な「知識力」が兼ね備えられての「授業力」と考える。委員の方々のアドバイスを参考に自動車整備士養成校としての教員の在り方を見つめ直す。		
2. 学習成果	○資格取得率向上を常に考え取り組んでいるか又 貢献しているか	○過去問題の教材研究を怠らない。 ○必須取得資格の未取得学生を常に意識した指導を行う。	◎現2年生の2級模試(12月期)において、担当した科目(1・2年次に担当していた、又は担当している)のセクション平均点は、 <b>6割を超えているか</b>	C (2.3) 29年度 C(2.3)	C (2.2)	○正確を期すために12月期に2回実施した模擬試験をもとに5セクションをガソリンとジーゼルに分け正答率を分析した 【2級ガソリン】 エンジン:72%、シャシ:68%、工学:73%、法令:77% ⇒ 全てのセクションで判定基準の6割は超えている。シャシが若干下回っている。正常進捗と判断。 【2級ジーゼル】 エンジン:59%、シャシ:60%、工学:49%、法令:58% ⇒ シャシセクションはギリギリであるが基準を上回っているが、基準以下のエンジン・法令セクションと大差ない。工学セクションの落ち込みがひどい。ガソリンに比較してジーゼルの進捗に問題を感じる。 上記の分析から、80%を超えるほどの習熟セクションはないが平均的に基本の理解はできていると判断する。 先ずジーゼルの底上げ(特に工学)と学生個々の洗い直しを行う。	
	○就職内定率向上を常に考え企業との円滑な関係構築に取り組んでいるか	○学校行事と連携した企業との密接な関係構築に努める。	◎企業と <b>最低でも毎月の連携強化</b> を図っているか(校務だけに限らず、卒業生の定着指導や技術・知識習得のための訪問含む)	C (2.2) 29年度 B(2.8)		○年度当初から、定着指導を兼ねた企業訪問を謳ったが、結果的に5名の昨年度卒業生への面談が行えていなかった。(内2名は早期離職)これは、学園教員の「とことん面倒を見る」精神に反するだけでなく、企業との連携意識の稀薄さにも繋がっている。 今年度卒業生については訪問計画をたて、確実な訪問面談を行い定着と信頼を築きたい。企業訪問は今年度も積極的に継続実施。 ○自動車整備専門学校を経ての自動車企業就職の意義を内外に明確に打ち出せていない。(全員就職が可能なのは高等学校も同じ状況)次年度は、学科内進路指導部の活性化を図り明確な意義を打ち出し、キャリア教育と学生募集に貢献したい。	
	自己評価 総合的な課題					学校関係者評価 ご意見・アドバイス等	
	今年度は、「二級整備士資格試験」に焦点を絞り、12月期模擬試験の各セクションの正答率等を数値的判断基準に掲げ評価した。評価は横ばいであったが、更に責任を果たす組織への意識改革には至っていない。また、卒業生の定着を目的とした企業訪問実績に教員毎の偏りが甚だしい。					●早期離職に関しては企業側にも少なからず責任があると思っている。今後も先生方と連絡を取っていきたい。 ○基本ができていればOK。あとは底上げを。	
	自己評価 今後の総合的な改善策					学校関係者評価 まとめ	
昨年度の目標でもあった、1年生のレベルアップ(学習習慣と意欲の向上)を図るために、学科主導で各期毎の定期試験出題レベル標準化を行う。また企業訪問についても学科主導で教員毎の訪問計画を立て実践する。					◎企業との密接な連携が今後は今まで以上に必要な要因と考えています。学校でのキャリア教育の集大成が企業での卒業生の活躍と「考えとことん面倒を見る」の精神を持って取り組む。 ◎「基本の理解」が最大の課題と考え、一年次に重きを置きながら、一年・二年次の科目担当相互連携の指導に取り組む。		
3. 学生支援	○学生と平日頃より良好な関係を築き、学習・進路・生活の支援を行なっているか	○些細なことにも「気づこうとする」精神状況を養う。	◎授業評価「3指導内容」の「4.先生の熱意が感じられ、やる気がおきたか」の評価が、全てにおいて <b>3.80を上回っているか</b>	C (2.2) 29年度 B(2.7)	C (2.3)	○授業評価「3指導内容」の「4先生の熱意が感じられ、やる気がおきたか」についての分析 【1年[12科目]】評価平均:3.80、基準以下科目数:5科目(未評価率:42%)、評価格差:0.30(最高:3.92 最低:3.62) 【2年[9科目]】評価平均:3.70、基準以下科目数:6科目(未評価率:67%)、評価格差:0.49(最高:3.93 最低:3.44) 全てにおいて2年が下回っている。特に未評価率67%とは、7割近い科目で「学生は先生の熱意を感じていない」これは「情熱なき授業に成果はない」と考え授業研究に邁進して欲しい。後期授業に向けて、授業評価を受けての「検討委員会[30-11-14]」で授業改善を誓った。 ○今年度は各教室に大型モニターを後援会より購入頂いている。教材・機器・授業研究をフル活用して上記項目の向上に努めたい。	
	○学生への目配りを怠らず、退学防止に努めているか	○無欠席の目標を掲げ取り組む。 ○些細なことにも「気づこうとする」精神状況を養う。	◎やむを得ないとの判断(管理職判断)以外の <b>退学者の発生は出ていないか</b> また、予備車を適切に指導できているか ◎科目担当者として、 <b>必ず毎回授業中の情報を担任へ自ら提供したか</b>	C (2.3) 29年度 B(2.7)		○12月現在退学者の発生は少ない。教員の退学防止に対する意識は高いが、再三再四の指導にもキャリア意識の改善が見られない学生も発生している。また近年、学力の問題で進級・就職に支障をきたす学生も増えている。組織力での早期対策で何とか救済したい。 ○教職員間で情報の共有が未だに図れていない場面がある(アンケートにて確認)。また情報を共有する場の設定も不十分との意見を受け、職員朝礼後の短時間の「学科打合せ会」の実施を提案する。更に「科会」の充実を図りたい。	
	自己評価 総合的な課題					学校関係者評価 ご意見・アドバイス等	
	今年度は、より具体的な評価のため「学生による授業評価」の科目毎(教員毎)の評価を数値的判断基準に盛り込んだ結果、昨年度を下回った。これは数値を設定することにより判断のハードルがよりシビアとなった結果だと判断しているが、教員個々の学生や職務に対する熱量(情熱)の差があることは否めない。学科長を中心とした組織作りが必要。					●学校を退学させないために教育が緩んでしまっただけでは、社会に出た時に耐えられない。緩い授業にならないようお願いしたい。 ○義務教育ではない専門学校生は、やろうとしない学生は何を言ってもやらない。むしろ何がしたいのか聞いてみては。	
	自己評価 今後の総合的な改善策					学校関係者評価 まとめ	
熱量については教員個々の想いでもあり、強制することはできないが、学生に「やる気」を起こさせることは教員として重要である。学科主導で学科会を小まめに開催して、密な教員間のコミュニケーションを図り、指導助言が必要な教員のレベルアップを行う。更には意識改革を図り、指示命令システムを確立する。					◎学校生活に難色を示す学生との面談での学生コメントは「あまり自動車は好きな訳ではない」「入学したのは自分の意思ではない」等ばかりである。あまり好きではない自動車に興味を持たせる。何となくの入学を入学して良かったに変わるの、教員の「熱量」しかないと思う。「熱量」を持って学生と正面から対話する。		

※授業評価は4段階評価です。よって最高評価は4.00です。

■ 評価は4段階です。 A(4):期待以上、 B(3):ほぼ期待通り、 C(2):やや期待を下回る、 D(1):改善を要する

平成30年度 宮崎ユニバーサル・カレッジ 学校関係者評価表（評価委員コメント記載 及び まとめ） 2

評価項目(重点項目)	評価指導	目標(方策・手立て)	判断基準	自己評価	総合評価	結果の考察・分析及び改善策
4. 教育環境	○教室・実習場の整理整頓に心掛けているか 又 補修が必要な設備を放置せず報告したか	○「学びの場」の環境保全を教員・学生と連携して取り組む。 ○施設保全＝学生満足度と考えて取り組む。	◎教材・機器備品の <b>使用は学科教員も把握しているか、使用後の片付けや清掃は即対応しているか</b>	C (2.2)	C (2.2)	○教材・教員の管理・監督に支障がある(アンケートから)。昨年度の監査で管理ができていたものがすでに乱れているとの意見もあり、次年度に向け、管理体制の改革を図る。 ○後片付けや清掃は教職員個々の資質の問題でもあるが、学生の意識を知るため『授業評価』『学習環境』の平均値を分析した。 【1年】 座学: 平均3.82、実習: 平均3.92、全体: 平均3.84 ⇒ かなり高い評価、3.80を下回る科目は、座学で1科目のみ。 【2年】 座学: 平均3.81、実習: 平均3.85、全体: 平均3.83 ⇒ 実習が1年生より0.7劣っている。3.80を下回る科目は、座学で3科目、実習で1科目の合計4科目。 3.70を下回る評価の科目担当者への改善を呼びかける。
				B(2.8)		
	○機器・備品の適切な取り扱いに心掛けたか 又 積極的に必要な機器・設備の要望を行ったか	○コスト意識をしっかりと持った業務を行う。 ○学生満足度を意識して業務を遂行する。	◎学科の予算要求に対して、 <b>機器購入の要望を1件以上要望しましたか</b>	C (2.0)		
				B(2.7)		
	自己評価 総合的な課題					
教員の資質に係わることもあるが意識に個人差を感じる。教材・教具は学生の理解度を上げるためのものでありその管理ができていない。基本的なことから見直さなければ、教育の質を上げる事はできない。				●本当に必要な工具機器ならばよいが、強制的は無意味である。 ○まずは、整理整頓から社会に出たら当たり前を学生に徹底させる。		
自己評価 今後の総合的な改善策				学校関係者評価 まとめ		
次年度、学年毎に管理者を選任して教材・教員の使用リストを作成（データ取りのための）する。そのリストをもとに、その時期毎に必要なものを明確に洗い出し、ムダな支出を抑え、計画的な教材・教員の購入を行い教育の質を向上する。				◎授業充実を図るため「より分かりやすく、よりステップアップするため」のハード面のサポートをする物が学校での「教材・機器」です。「学生の満足度向上」のための「教材・機器」のそういった意味での要望は積極的にお願したい。また、「整理整頓の基礎基本は教員から」を掲げ「学生への確実な波及」を実践する。		
5. 学生募集	○学生募集活動を積極的に行っているか	○募集定員を確保できるように全教職員で取り組む。	◎担当地区の募集目標数値を達成出来ているか ◎担当校に特化した <b>オリジナル資料を1枚以上作成して活動した</b>	C (2.0)	29年度 B(2.6)	○現在、定員目標に対して約60%の充足率であり、 【担当教員内訳】 充足率100%:1名、充足率80%:1名、充足率50%:2名、充足率20%:2名、充足率17%:1名、充足率0%:1名、の状況である。50%を切っている、担当者3名の延岡地区、小林地区、都城地区が伸び悩みの原因となっている。地域性と特色を見直し、募集手段の再構築が必要。 ○先ず各教員が担当地区の特性や特色を分析が不足しているため、分析された地域毎の特色あるオリジナル資料ができあがっていない原因とを感じる。「他力ではなく自力」の意識改革が早急に必要。
				B(2.5)		
	○学生募集活動において、教育活動成果を適切に対象校担当者に伝えているか	○高校訪問を常に意識して情報発信を心がける。	◎担当校で毎回面談頂ける <b>MUCファンの先生が1名以上おられるか</b>	B (2.5)		
				B(2.8)		
	自己評価 総合的な課題					
教員一人ひとりの募集に対する熱量の違いか、担当地区の特色に合わせた攻める募集活動（募集方法や募集資材）が行えていない。受動的では単発はあっても継続は望めない。（指示された事は行うが、プラスアルファがない）				●インターンシップの情報提供などを考えていきたいと思っている。 ○ディーラーとの連携を図る。		
自己評価 今後の総合的な改善策				学校関係者評価 まとめ		
校内募集委員会の活性化の基、募集方策のアンケートを依頼するなどして、教員の募集に対する意識改革と変革を図る。更には教員一人が最低1枚以上の募集資材を作成し提出する。（校内募集委員会でプレゼンテーションを行う。）				◎企業との協力・連携の一環として、自動車企業を職場体験インターンシップに希望した高校生に対して模擬授業等を行い、高校生との接点を直接繋ぎたい。		

※授業評価は4段階評価です。  
よって最高評価は4.00です。

■ 評価は4段階です。 A(4):期待以上、 B(3):ほぼ期待通り、 C(2):やや期待を下回る、 D(1):改善を要する