

第 4 節 The Relevance of Graduate Surveys for the Management of Higher Education Management

Kerstin Janson
(INCHER, University of Kassel)

Since the introduction of Bachelor and Master programs, accreditation and re-accreditation are part of the daily life of German Higher Education Institutions. As part of the re-accreditation of a study program, the higher education institution must not only document the employability of its graduates based on empirical data but should also clarify how this data was used for further development and improvement of the study program. Based on this demand, the interest for and the conduction of graduate surveys has increased massively in Germany. The focus of this presentation will be how this requirement for graduate surveys is fulfilled by the universities in Germany. It will be shown how the graduate surveys were implemented in the higher education management structure regarding hierarchy, function (department) and resources. Secondly, the information about and publication of the data inside and outside the institution will be illustrated. Finally, the use of the graduate surveys will be discussed. Were there any consequences, changes or decisions based on the data? Who was informed about the results? Who discussed the results and finally, who got the data?

The paper data is based on around 40 higher education institutions which are taking part in the “Cooperation project Graduate Surveys” (Kooperationsprojekt Absolventenstudien) initiated and led by the INCHER-Kassel in 2008/2009. 48 Higher Education Institutions took part in the survey of the graduates of 2007. To analyse the above described research question, two written surveys were conducted before and after the field phase in which each project coordinator described the implementation, information and use of the graduate survey project in their respective institution. Additionally, six in-depth case studies at selected institutions were conducted. The data was collected as part of a dissertation project with the title “The relevance of Graduate Surveys for the Institutional Development of Higher Education Institutions”. In detail the empirical basis consisted of the following steps:

- June 2008: Questionnaire survey of KOAB project partners before the field phase
- Sept. 2009: Questionnaire survey of KOAB project partners after data analysis
- 2010: Analysis of Project homepages of the participating Higher Education Institutions (including the published reports)
- August/Sept. 2010: Interviews with six Projektpartnerns
- Since Jan. 2012: Six Case Studies based on interviews, document analysis and single shorter telephone interviews

Graduate surveys have a unique feature as they collect information of those who have completed the

whole study program and know the institution from inside. Data is collected which cannot be get from another source. In US-American publication this feature is described as alumni advantage: *Alumni are the only constituency that can determine if curricular or program changes have the ability to weather the test of time. [...] (they) can provide longitudinal information that is difficult to get anyplace else*". (Shoemaker 1999: 86). Due to the former student status, graduate surveys are one of the most accepted instruments of quality assurance. The INCHER-Lessi survey of Higher Education teaching staff comes to the result that 70 % of academic staff in Germany like regular graduate surveys (answer "reasonable"; only 10 % answered "not reasonable"). Other surveys (Kaufmann 2009, Nickel 2007) confirm that graduate surveys are the most accepted instrument of quality assurance among teaching staff.

The potential of graduate surveys in comparison to higher education and labor market statistics lies in the combination of objective and subjective data. In addition to the purely "quantitative" criteria of professional success (income, position, employment, etc.), they also collect data on individual satisfaction and motivation. Furthermore, graduate surveys can trace individual study paths, motivation for study choices as well as the transition to work and the professional career. Self-assessments of graduates allow statements about the use of knowledge acquired during their studies, their match with the requirements of the job and about the adequacy of the employment. Furthermore, the respondents can retrospectively assess the conditions in their course of studies and at their higher education institution. Thus, with the help of the graduate surveys not only information about a big number of topics can be gained, but it can also be causally linked in the analysis: individual study requirements ("input"), characteristics of the resource / study conditions and processes of teaching and study ("process"), competence development ("output") and transition from higher education institution to work and professional success ("outcome"). What makes graduate surveys special regarding the assessment of higher education performance is that they not only measure output and outcome, but also contribute to explain it and therefore make a long-term outcome-oriented assessment of higher education performance possible.

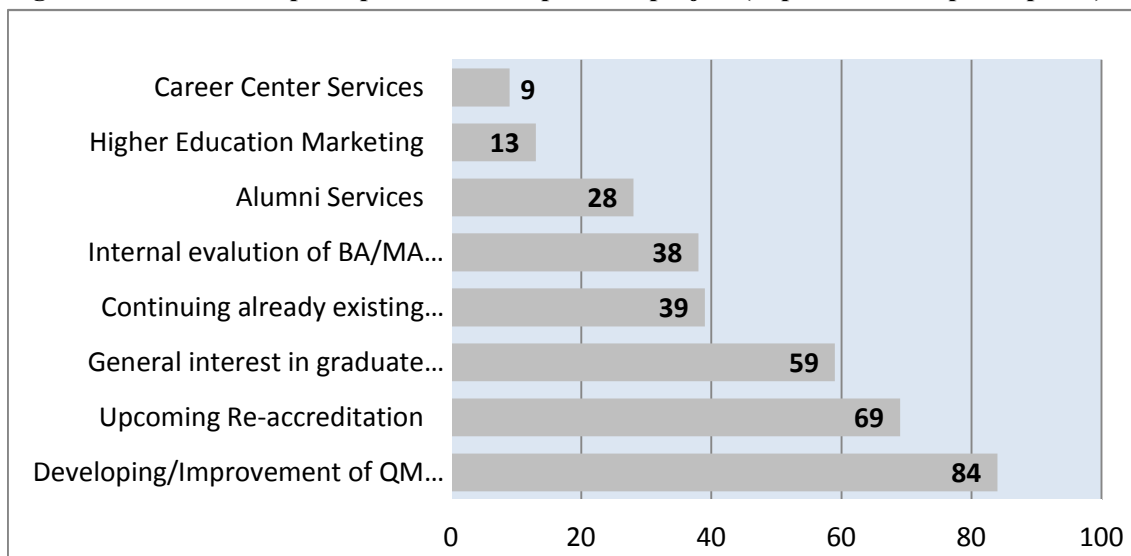
The gained information provides the higher education institutions with various possible usages for higher education development and for improving their service offers. Thus graduate surveys allow for nominal actual comparison in the area of study course development and evaluation. In this context the question is whether professional work tasks and competency assessment of graduates match with their respective expectation and study goals.

- The information offers the Career Service and the study counseling insights about study and professional careers that they can pass on to the students like successful application strategies or the kind of competencies which are required by the employers. If necessary, based on the results, the offers for acquiring key and further qualifications can be extended. Additionally, the retrospective evaluation of offered services can be used for strength and weaknesses analysis

and further development of the service offer.

- One of the main focus of graduate surveys is to reflect about the curriculum. The relationship of graduates' employment and work task gives hints about the relevance of the curriculum. Also, the graduates' retrospective assessment about study provisions is a valuable information as the graduates judge out of their current situation on the job. The feedback from graduates should be taken into account for the future development of the disciplines and the competences of the university teachers are also important viewpoints (Schomburg 2005).
- In quality assurance systems and quality management, the data can be used to formulate indicators. Graduate surveys deliver indicators not only about the output but also the structural and process quality (Arnold 2003). The currently developed quality management systems nearly all rely on graduate surveys as survey instrument (e.g. Nickel 2007).
- Alumni service: In the USA graduate surveys are one of the main instruments to predict future donators in the area of fundraising. In Germany, the focus is mere on establishing contact to the graduates and to inform about existing alumni activities. Additionally, possible future alumni activities can be evaluated (market research). Also, the knowledge about existing alumni activities as well as their assessment can be part of a graduate survey.
- In the area of student marketing the surveyed information can be used to present successful graduates (testimonials) and to inform prospective students about future careers, the evaluation of study provisions and conditions. In the marketing of further education, graduate surveys establish the first contact, and can be used to explore the need for further education programmes. Graduates with longer work experience may also be asked if they are interested to work as teacher.

The implementation of the graduate survey gives a hint about the main purpose of utilization of the graduate data. In the survey the Higher Education Institutions were asked why they participated in the cooperation project. The following graph gives an overview about the responses:

Figure 1 Motivation to participate in the Cooperation project (in percent, multiple response)

Question A6: In which extent had the following aspects an influence on your decision to participate in the graduate survey project? Answers 1 and 2 on a 5-point scale from 1 = „in a very high extent“ to 5 = „Not at all N= 34

This result confirms the place of implementation inside the institution. In the majority the Graduate Survey is placed in the area of Quality Management/Assurance. Graduate surveys are a central instrument of the higher education leadership. In most cases the graduate survey is placed relatively high in hierarchy close to the president or rector. Even so, the project recommendation of the INCHER-Kassel is to equip the project at least with a 50 percent full time equivalent, most institutions state in their responses inadequate resources. The average institution has personal resources of 25 percent FTE for conducting the graduate survey in contrast to the recommended 50 percent. Still, a comparison between the first and the second survey leads to the conclusion that the resources seem to improve slightly over project time. Probably, the massive workload got recognized and the complaints of overwork were accepted. As there are only a few and still young Higher Education Management and Research study programmes, the staff responsible for the survey has no specific background. Mostly, they came from sociology or economics.

The second research question deals with the dissemination of the graduate survey results. How were the results communicated inside and outside the institution? The done and planned dissemination was content of the second survey, which took place around 5 to 8 months after data delivery to the membership institutions. As it turned out, this was too early for an assessment of the dissemination strategy. Many Higher Education institutions had not yet started or were only in the beginning of the dissemination process. One could sum up that the slow dissemination of results add to the slowness of graduate surveys itself. Overall, no innovative approach of dissemination could be observed. Most project coordinators did or planned presentations parallel or as supplement to written reports. The concentration lied on general, university-wide reports, around 50% did also faculty specific analysis, but target-group, degree-specific or problem specific reports were very rare. The dissemination strategy underlines the centrality of the project. The first presentations and reports were normally

directed toward the leadership of Higher Education. Students were rarely addressed and graduates were only informed comparably late about the results. Based on the six case studies it can be concluded that there are two approaches: A central and a decentral approach. In the central approach, the university-wide report is the primary focus whereas in the decentral approach, the faculty reports are written first and a university-wide report is only secondary priority or not planned at all. Striking was the lack of a systematic online linking of the project. In all six Higher Education Institutions which were observed in the case studies, the result reports were only downloadable on the project homepage. There was no linking to the career service homepage or information for prospective students. On the contrary, it could be found information and links to graduate surveys conducted on national level or by other institutions in order to give students information about future job prospects without knowledge about the survey conducted at the own institution.

The utilization of results could only be analyzed on basis of the six case studies, as the written survey was too early for any information about utilization. In general, the findings about utilization were rather disappointing. So far no instrumental use could be reported, that means no decisions or actions were taken on basis of the results. The reported usages were mostly on central level like accreditation, external demands for data, external information like annual report. On the departmental level utilization was only observed very randomly, mostly in cases of professional-oriented faculties as well as faculties in reform-process. The project coordinators confirmed these results by complaining about the lack of interests of faculty-side. Also, in the student services (career service, student counseling, alumni service) nearly no utilization was found. The student counseling and alumni services showed no interest, whereas career services showed interest and planned utilization in only two cases. Additionally, data protection regulations, which give the faculty the data sovereignty, hinders utilization inside of central student services. So, a conflict between a decentral approach and central utilization could be observed.

Literatur:

Arnold, Eva (2003): Qualitätsentwicklung im Bereich der Lehre: Anforderungen und Strategien auf der Ebene der Fachbereiche. Beitrag im Evaluationsnetzwerk des HIS (evaNet). Evanet.

Kaufmann, Benedict (2009): Qualitätssicherungssysteme an Hochschulen - Maßnahmen und Effekte. Eine empirische Studie. Hochschulrektorenkonferenz, Bonn.

KOAB Homepage: <http://koab.uni-kassel.de/en/koab.html>

Krempkow, René (2009): Graduate surveys as an outcome evaluation. Paper presented in track 1 at the 31st annual EAIR forum in Vilnius, Lithuania, August 2009.

Nickel, Sigrun (2007): Institutionelle QM-System in Universitäten und Fachhochschulen. Konzepte – Instrumente – Umsetzung. Eine empirische Studie. Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh.

Schomburg, Harald (2005): The Relevance of Graduate Surveys. International Centre for Higher Education Research, University Kassel.

The Relevance of Graduate Surveys for the Management of Universities

Kerstin Janson
International Centre for Higher Education Research, University Kassel
(INCHER-Kassel)



University City Kassel: in the Heart of Germany, in the State of Hesse



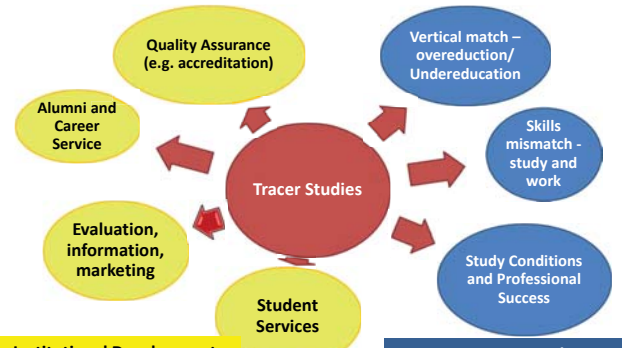
- Located in the center of Germany and Europe
- Unique unity of urban culture and landscape
- City of the documents
- Parks and recreational areas
- Center for industry, services and civil administration of northern Hesse

INCHER-Kassel

- Name: International Centre of Higher Education Research (INCHER-Kassel)
- Research Centre of the University of Kassel (part of the university) since more than 30 years
- About 20-30 researchers
- About 15 doctoral students
- Research focus: Higher education and work; HE systems and structures; (international) graduate surveys (CHEERS; REFLEX; PROFLEX; HEGESCO)
- Graduate Survey Cooperation Project (KOAB) – yearly surveys in cooperation with about 70 universities (2012/2013: about 70,000 questionnaires will be collected)
- International network of graduate surveys (INGRADNET)



The Bridge Concept – Institutional Development and Research



Institutional Development **Research**

High Acceptance of Graduate Surveys as Instrument of Quality Assurance

- Alumni Advantage: „*Alumni are the only constituency that can determine if curricular or program changes have the ability to weather the test of time. [...] (they) can provide longitudinal information that is difficult to get anyplace else*“. (Shoemaker 1999: S. 86)“
- 70 % of academic staff in Germany like regular graduate surveys (“reasonable”; only 10 % answered “not reasonable” in the INCHER LESSI survey 2012)

Dissertation Project

Title:
The relevance of Graduate Surveys for the Institutional Development of Higher Education Institutions

The objective:
To evaluate the status quo of the use of graduate studies in German higher education institutions and to analyse limiting and supporting factors of use in regard to institutional development

The KOAB Graduate Survey 2007-2009: Survey 1.5 years after graduation

Year of Graduation	2006 (WS 05 + SS 06)	2007 (WS 06 + SS 07)	2008 (WS 07 + SS 08)	2009 (WS 08 + SS 09)	2010 (WS 09+ SS 10)
Financed by	HEI + BMBF	HEI + BMBF	HEI	HEI	HEI
Time period	Dec. 2007 - March 2008	Oct. 2008 - Jan. 2009	Oct. 2009 - Jan. 2010	Oct. 2010 - Feb. 2011	Oct. 2011 - Feb. 2012
Number of project HEI	9	48	46	49	45
Number of graduates contacted	15.200	86.800	76.000	92.000	87.000
Number of graduates reached	12.800	75.000	70.000	83.000	83.000
Responses	6.300	37.500	32.483	38.000	38.000
Response rate	49%	50%	50%	48%	45%

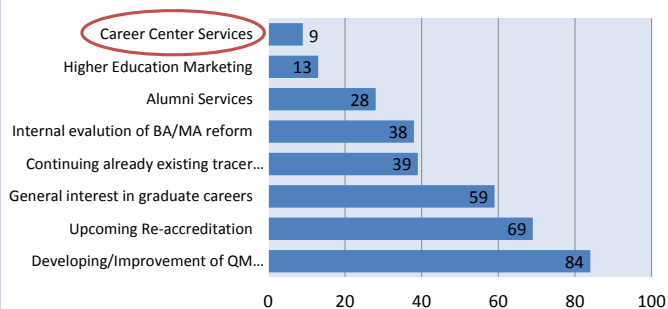
Empirical Research

- June 2008: Questionnaire survey of KOAB project partners before the field phase
- Sept. 2009: Questionnaire survey of KOAB project partners after data analysis
- 2010: Analysis of Project homepages of the participating HEI (including the published reports)
- August/Sept. 2010: Interviews with 6 Projektpartnerns
- Since Jan. 2012: 6 Case Studies based on the 6 interviews, document analysis and single shorter telephone interviews

Research Questions to be presented

- How are the Graduate Surveys implemented in the Higher Education Institution?
- How are the Results disseminated?
- How and of whom are the results used?

Reasons/Motivation for Project Participation (jg07w1) (in %; multiple reply)

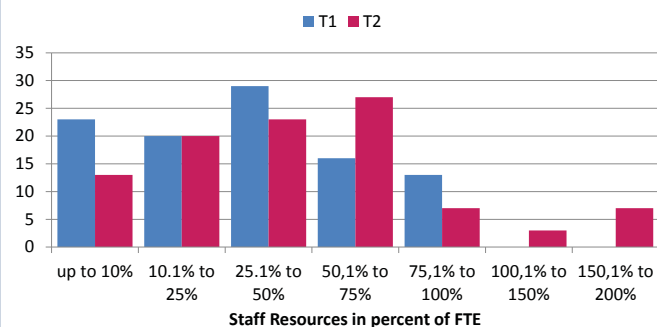


Question A6: In which extent had the following aspects an influence on your decision to participate in the graduate survey project? Answers 1 and 2 on a 5-point scale from 1 = „in a very high extent“ to 5 = „Not at all N= 34

Results: Graduate Surveys are implemented on central level as part of Quality Assurance

- In the majority the Graduate Survey is placed in the area of Quality Management/Assurance (70 Percent)
- In the majority the Graduate Survey is placed relatively high in hierarchy – central instrument
- Often inadequate ressources (25% of FTE in contrast to recommended 50%)
- Ressources seem too improve slightly over project time
- Staff has no specific background (sociology, economics)

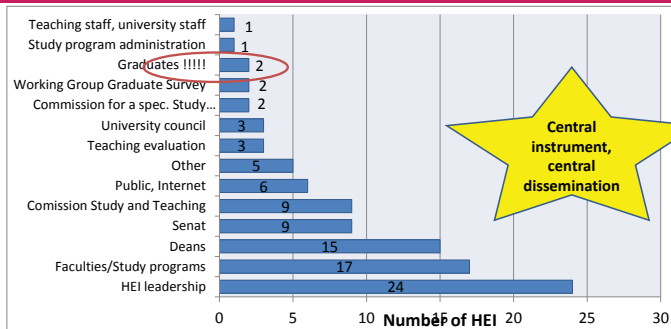
Staff Resources (in FTE) for the Graduate Survey at the beginning and end of the Project



13 Number, Content and Kind of Dissemination

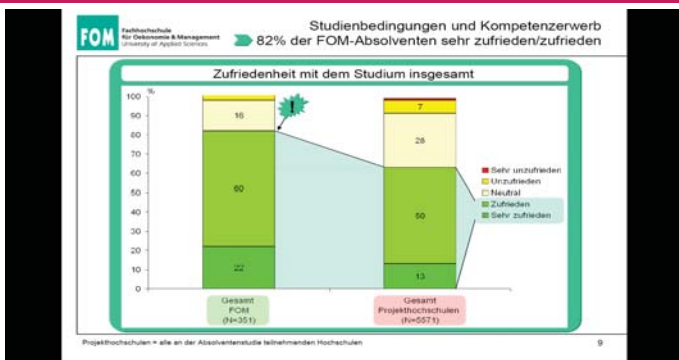
- Mostly (>50%) Presentations; one third written reports (ca. 5% oral reports)
- Concentration on general, university-wide reports, around 50% did also faculty specific analysis, but target-group, degree-specific or problem specific reports are very rare
- Two approaches: central vs. decentral
- No systematic online linking – report download only on the projekt homepage

14 Addressee of reports.....(Multiple reply)



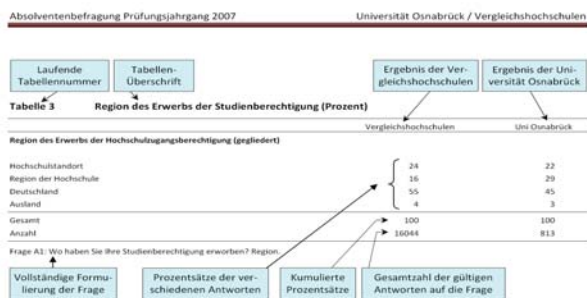
C1: Please describe with the help of the following table, to WHOM you reported/or you are going to report at WHAT time at in WHICH form and LENGTH?

15 Example for a Marketing oriented presentation (FOM Essen)



Put the information on one page - Flyer of the University of Freiburg directed to survey participants

Explain your tables!



Utilization of Graduate Survey Results (based on the six case studies)

- No report about instrumental use – no decisions or actions were taken on basis of the results
- Mostly on central level (accreditation, external demands for data, external information like annual report)
- Only randomly utilization on the departmental level (lack of interest, only in professional oriented subjects)
- Nearly no utilization in the student services (only career services were interested in the data)
- General very low interest in/knowledge about the data
- Data protection regulations hinders utilization inside of central services
- No systematic online linking to the results

Thank you for your attention!



付属資料

付属資料 1 専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究

I. 実施計画

1. 目的

社会の様々な領域において、組織をどのように統治するかという「ガバナンス」の在り方が注目を集めるようになっており、専修学校についても教育の質保証・向上を図るとともに、学習者の適切な進路選択に資する観点から、平成 19 年に学校教育法が改正され、自己評価の義務化・学校関係者評価の努力義務化や積極的な情報公開が求められることとなった。

専修学校における実践的な職業教育の成果を測る観点から、卒業生の就職後の評価等は重要な要素であり、職業生活への移行後も見据えた中期的視点による教育指導にかかる点検・評価を踏まえ、教員の資質向上への取組や、その取組の促進に向けた効果的な組織マネジメントが求められている。

こうしたことから、専修学校における学校評価を推進するにあたり、卒業生の評価等や、専修学校の特色に配慮した教員の資質向上の在り方、教員組織のマネジメント等を把握・分析し、学校評価・教育改善に活用する PDCA サイクルの構築を目的とした今後の方策についての調査研究を実施する。

2. 実施内容

- (1) 専修学校の学校評価活動等に基づく PDCA サイクルのあり方に関する調査
 - ① 専修学校（専門課程及び高等課程）を対象とするアンケート調査
 - ② 専門学校で実施中の卒業生調査結果の共通集計・分析と相互評価の試行
- (2) 専修学校における学校評価の PDCA サイクルのあり方に関する意見聴取等
 - ③ 専修学校の学校評価の PDCA サイクルのあり方に関するワークショップ等の開催
 - ④ 学校経営運営関係者と外部ステークホルダー対象のアンケート・ヒアリング調査
 - ⑤ 非大学型高等教育における質保証にかかる国際セミナーの開催と対話の拡大
- (3) 検討結果の考察
 - ⑥ 調査およびワークショップの企画とその総括を担う委員会組織とその活動
 - ⑦ 調査結果ならびにワークショップ等での議事を踏まえた報告書の作成

3. 実施方法

- (1) 専修学校（専門課程及び高等課程）を対象とするアンケート調査

専修学校（専門課程及び高等課程）61 校の調査研究協力校を対象として、自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施・公表から評価結果に基づく教育活動化以前への具体的な活用のあり方について、次の項目でアンケート調査を実施する。

- ・学校の概要について
- ・自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施状況について
- ・在学生による授業とカリキュラム・教育指導の評価について
- ・保護者による学校への要望や評価について

- ・ 学生募集と高校等からの評価について
- ・ 卒業生のキャリア形成とその評価について
- ・ 企業等の外部ステークホルダーについて
- ・ 教員と教育組織について
- ・ 学校評価から教育改善への PDCA サイクルにかかる現在の体制、進捗、課題

調査対象のうち専門課程については、現在「高等教育と学位・資格研究会」（教育学関係の学術研究者を中心に研究交流をする任意の団体であり、科学研究費補助金等の資金等をもとにして、高等教育の機能的分化、とくにキャリア・職業教育のあり方、またその質保証に関わる国内外の学位・資格枠組みなどの解明のための研究を行なっている。HP は <https://eq.kyushu-u.ac.jp/>）の企画する web 調査システムに参加して調査実施中の参加校と文部科学省が既に実施した卒業生調査の実施協力校との合計 51 校を調査対象として設定し、また高等課程については全国から 10 校を調査対象として選定する。

特に、専門学校と短期大学を対象として現在進行中の卒業生調査においては、学校基本調査等における専修学校 8 分野の分類等は専門学校の専門的な進路・キャリア動向を適切に把握するには不十分であるため、短大・専門学校の学校・学生数の分布から代表的な専門領域 17 領域が設定されている。本研究組織においても、課程、規模等の観点に留意して 30 校以上、ならびに専門課程・高等課程の学校数、学生数の分布を勘案した結果として、またこれまでの大規模卒業生調査参加校であることを考慮し、上述の領域に対応して対象学校数を拡大することとし調査対象校数を 61 校とする。現在実施中の調査においては、その計画段階から同種あるいは類似領域における「相互評価による PDCA サイクルの推進」を想定して設問の標準化が図られており、本調査およびワークショップ参加等を通して、その十全な展開が期待できる。

（2）専門学校で実施中の卒業生調査結果の共通集計・分析と相互評価の試行

現在進行中の専門学校の卒業生調査の実施がほぼ完了する 1 月末から、専門学校 51 校のデータを各学校専門領域別に、標準的な様式で集計し、専門領域ごとの全体的傾向や、各専門領域の特色を明らかにする。さらに同じ専門領域ごとに専門学校間の総合分析を行い、その結果を各調査研究協力校にフィードバックする。その後、同じ専門領域ごとに、学校当事者の参加を得て専門学校間の比較、相互評価の試行を行う。

今日、高等教育段階における学習成果に注目する質保証モデルの適切さは、関係者に広く了解されており、そのための方法として卒業生調査の重要性については一定の共通理解が形成されている。しかしながら、個々の卒業生調査が共通の調査項目で構成されていないため、大学・短大・高専の場合でも調査が広く実施されているとは言いがたく、その活用はさらに限定的である。複数機関が参加する共通の調査項目をもつ卒業生調査プロジェクトは、今日に至ってもごく少数事例にとどまり、実証的な調査結果を各学校の教育改善に結びつけるための自己評価、相互評価の試みはさらに少ない。そこで、専修学校の質保証にかかる本調査事業において、調査研究協力校の大多数が参加して進行中の専門学校卒業生調査において、専門領域ごとにまた各校ごとの調査結果の基礎的集計と領域別のデータ分析結果を各校に提供することは、専修学校における卒業生調査を通じた相互評価を促

進し、ひいては各学校が PDCA サイクルを円滑に展開させるための、タイムリーな支援となる。

(3) 専修学校の学校評価の PDCA サイクルのあり方に関するワークショップ等の開催実施内容に沿って、次のように 3 回のワークショップを行う。

第 1 回の「卒業生調査の活用による PDCA サイクル」については、調査研究協力校に対象を限定して開催する。ここでは、短期大学コンソーシアム九州 (<http://www.kyushu-ccc.jp/>) などで展開されている、自己評価・相互評価からの PDCA サイクルの試みを参考事例として検討し、「卒業生調査実施にあたっての課題の設定」、「統計分析の基礎技術と分析結果の解釈の基礎的方法論」、「分析結果を基にした学校内での点検・評価活動」、「相互評価とベンチマーキング」、「点検評価から教育改善への取り組み」の PDCA サイクルの各段階にテーマを絞り込みワークショップを展開する。

第 2 回の「教員の資質向上の諸方策と PDCA サイクル」については、一般の専門学校関係者を公募し、本調査アンケートの結果や、既存の「教員と教育組織にかかる調査」の結果等を踏まえながら、「専任教員・兼務教員・職員の機能とその協働」、「教育組織とカリキュラムマネジメント」、「高等職業教育教員における新人から中堅への能力開発モデル」などの実態把握から実践的方策までにテーマを絞り込み、これらの課題について参加者で相互に協議するとともに、特に重点的な課題とされている「中堅教員研修カリキュラム」の開発・試行に関して、制度展開専門委員会の主導によるワークショップを推進する。

第 3 回の「学校評価の PDCA サイクルの促進のための制度指針の考え方」については、文部科学省調査研究協力者会議のガイドラインに係る一定の方向性が出た段階で、専修学校団体の指導的な立場にある関係者（制度指針検討協力校関係者）と外部ステークホルダー、制度展開専門委員会によるフォーカス・グループ・インタビュー形式を中心に小規模ワークショップを実施する。ここでは、制度指針に焦点を絞り込んで、「地域」、「専門領域」、「課程」、「規模等の学校特性」、「学校連携・協働の関係」等に応じた指針の現実的な適用可能性、個々の学校レベルでの負荷と支援の必要、可能性をめぐって検討を行う。

(4) 学校経営運営関係者と外部ステークホルダー対象のアンケート・ヒアリング調査

全国に分布する 57 校の制度指針検討協力校の経営運営関係者と、外部ステークホルダー 20 団体とを対象とする「専修学校の学校評価のガイドラインと PDCA サイクル」についてのアンケート調査を実施するとともに、事務局員等の研究スタッフが関係者・団体からのヒアリング調査を次の項目で実施する（なお第 3 回ワークショップは本ヒアリング調査等の結果を反映して行われる）。

①制度指針検討協力校への設問

- ・各学校で実施する評価基準とガイドライン（調査協力者会議素案、本研究組織素案）との異同
- ・ガイドラインによる評価活動実施の可能性と課題
- ・専修学校団体、業界団体、行政等の外部ステークホルダーの学校評価支援の実態と必要性
- ・専修学校団体等の教員研修（初任・中堅）の現状の評価と必要性、課題

②外部ステークホルダーへの質問

- ・各学校の学校評価の現状への評価
- ・学校からの学校評価、教育改善、カリキュラム編成、授業実施にかかる連携の実態と課題

課題

- ・専修学校と当該ステークホルダーとの連携のための行政等の第三者の支援の現状と課題

(5) 非大学型高等教育における質保証にかかる国際セミナーの開催と対話の拡大

専修学校の質保証に関する課題と政策的な方向性について議論を行い、その共通理解を深めるために、一般参加者に公開する「非大学型高等教育と質保証」にかかる国際セミナー・ワークショップを開催する。基調講演には海外から2名の講師を招聘する。卒業生調査研究の世界的ネットワークを主導するドイツ・カッセル大学国際高等教育研究センター (INCHER) 主任研究員 Harald Schomburg 氏からは「卒業生調査とその活用の国際動向」に関して、オーストラリア・国立職業教育研究センター (NCVER) での TAFE 教職員研究を主導してきた現ヴィクトリア就業関連学習研究センター (WERC) の Hugh Gurthrie 主任研究員からは「非大学型高等教育における教員の資質向上に係る国際動向」に関する基調講演をいただく。その後の部会では、日本の専修学校に焦点をあてて「学校評価及び教育改善への活用および今後の課題」をめぐるワークショップ(第4回相当)を設定する。セミナー全体では専修学校関係者を中心として120名の参加者を見込むが、ワークショップには、本研究組織(委員会委員、開発研究専門委員会委員、制度指針検討委員会委員および協力校等)の関係者60名を招致し、広範な一般参加者とともに報告書の専修学校のPDCAサイクル展開のための制度指針のあり方を協議し、また職業実践的な教育に特化した枠組の展望についても幅広く対話を進める。

(6) 調査およびワークショップの企画とその総括を担う委員会組織とその活動

本調査研究では、委員会組織と事務局を設置する。学術研究者と専修学校の指導的關係者による本委員会を組織し、その内部に卒業生調査部会、教員の資質向上部会を置き総合的な検討を行う。さらに、専修学校と協働して本事業の調査内容の実施にあたるために、開発研究専門委員会と制度展開専門委員会を設置する。開発研究委員会は、調査対象、ワークショップの対象校となる調査研究協力校と密な連携をとりながら、また制度展開委員会は、全国の多様な専門学校において制度指針の円滑な運用が可能であるのかどうかを検証するために制度指針検討協力校と密な連携をとり、事業を推進する。委員会においては、文部科学省担当部署と緊密な連携を図り、調査研究協力者会議の進捗に即応した調査内容の実施のための調整を行う。

(7) 調査結果ならびにワークショップでの協議等を踏まえた報告書の作成

調査報告書と最終成果報告書に関しては、3つの段階で作成する。第一段階としてアンケート調査と2回のワークショップの要点を含めて、また文部科学省調査協力者会議におけるガイドラインの輪郭の確定状況を踏まえて、1月下旬を目途に「学校評価PDCAサイ

クルの制度指針に係る提案」を含む調査報告書素案を作成し、文部科学省担当部署に提出する。第二段階として、この素案を活用しながら制度展開専門委員会によるアンケート調査・ヒアリング調査を実施し、2月中旬を目途に調査報告書を作成し、文部科学省担当部署に提出する。さらに、第三段階として、この調査報告書を活用して制度指針検討協力校等によるフォーカス・グループ・インタビュー形式での第3回ワークショップを経て、また国際セミナー・ワークショップによる広範な参加者による検討を経て、3月末に最終成果報告書としてとりまとめて印刷し、文部科学省担当部署に提出する。

4. 調査実施スケジュール

日 程	事 業 の 内 容
12月7-14日	・調査研究協力校61校に、自己評価・学校関係者評価・第三者評価とPDCAサイクル推進に関するアンケート調査を実施-①、ヒアリング調査（予備調査）を実施-④
12月16日	・第1回委員会-⑥
12月23日	・「卒業生調査を踏まえた専修学校の質保証」をテーマとした調査研究協力校限定の第1回ワークショップを実施-③
1月13日	・「調査結果を踏まえた専修学校教員の能力開発と質保証」をテーマとする一般公募の第2回ワークショップを大阪で開催-③
1月下旬	・第2回委員会を福岡で開催-⑥
1月下旬	・調査報告書素案の作成（「専修学校の質保証のための学校評価とそのPDCAサイクル展開のための指針案」を含む）-⑦
2月上-中旬	・経営運営関係者等ならびに、外部ステークホルダー協力団体へのアンケート調査・ヒアリング調査を実施-④
2月中旬	・卒業生調査の調査研究協力校専門領域ごとの標準的集計を行い、複数学校による相互評価を試行-②
2月下旬	・ワークショップ、アンケート、ヒアリング調査等を踏まえた、教育改善のPDCAサイクルに係る制度指針等を含む調査報告書の作成-⑦
2月18日	・調査報告書を活用したフォーカス・グループ・インタビュー形式による、第3回ワークショップを静岡で開催-③
3月上-中旬	・第3回委員会を福岡で開催-⑥
3月9日	・一般公開の国際セミナー・ワークショップを福岡で開催（参加者120名程度見込）-⑤
3月下旬	・最終成果報告書を印刷、文部科学省担当部署に提出-⑦

II. 実施体制

調査研究実施のために委員会（本委員会）を組織し、またその事務運営にあたって事務局を組織する。委員会内には卒業生調査部会、教員の資質向上部会の2部会を置き、また調査実施のための協力体制強化のために開発研究専門委員会、制度展開専門委員会を置く。

1. 委員会：14名

- 吉本 圭一（九州大学教育学部長、人間環境学研究院主幹教授）
- 稲永 由紀（筑波大学大学研究センター・講師）
- 小方 直幸（東京大学大学院教育学研究科・准教授）
- 平田 眞一（第一平田学園・理事長）

八尾坂 修 (九州大学人間環境学研究院・教授)
元兼 正浩 (九州大学人間環境学研究院・准教授)
荒牧 草平 (九州大学人間環境学研究院・准教授)
亀野 淳 (北海道大学高等教育機能開発センター・准教授)
安部 恵美子 (長崎短期大学・学長)
菅野 国弘 (全国専修学校・各種学校総連合会・事務局次長補佐)
濱中 義隆 (大学評価・学位授与機構研究開発部・准教授)
新谷 康浩 (横浜国立大学教育学部・准教授)
村澤 昌崇 (広島大学高等教育研究開発センター・准教授)
長谷川 祐介 (大分大学教育福祉科学部・准教授)

2. 開発研究専門委員会：14名
3. 制度展開専門委員会：7名
4. 事務局：8名
5. 開発研究専門委員会 調査協力校
協力専門学校：51校／協力高等専修学校：10校
6. 制度展開専門委員会 制度指針検討協力校：57校

付属資料 2 学校評価・教育改善アンケートの調査票、基礎集計及び自由回答(抜粋)

1. 学校評価・教育改善アンケートの調査票(卒業生調査参加校用)
2. 学校評価・教育改善アンケートの調査票(一般専門学校用)
3. 学校評価・教育改善アンケートの調査票(高等専修学校用)
4. 基礎集計
5. 自由回答

平成 24 年 12 月 17 日

学校名 _____

学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査

(卒業生調査参加校用)

九州大学「高等教育と学位・資格研究会」

吉本 圭一

12月に入り寒さも厳しくなってきましたが、皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本調査は、文部科学省委託『専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究』における、(1)専修学校(専門課程及び高等課程)対象のアンケート調査、(2)専門学校で実施中の卒業生調査結果の共通集計・分析と相互評価、(3)専修学校の学校評価のPDCAサイクルのあり方に関するワークショップ、(4)学校経営運営関係者と外部ステークホルダー対象のアンケート・ヒアリング調査、(5)高等教育における質保証にかかる国際セミナーの一環として行われます。

今回、貴校をはじめ、私どもの研究プロジェクトとしての卒業生調査に参加いただいている専修学校を調査研究協力校として選定させていただき、自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施・公表から評価結果に基づく教育活動改善への具体的な活用のあり方について、以下A~Iの項目についてお伺いすることにしました。これらの項目については、本研究会内で行われるワークショップ等で使用する以外に、学校名を公表することはありませんので、回答可能な範囲で、貴校の現状をお書きください。

なお、同系列及びグループ校で調査票が複数送られている場合、ご記入の際、ご回答が同じとなる設問項目が出てくることもあるかと思えます。そのような項目については、その旨ご記入の上、いずれか1つの調査票にまとめてご記入いただいても構いません。また、調査項目につきまして、学科ごとに実情が異なる場合は、ファイルを別にして頂いても構いませんし、この調査票の様式を拡大するなどしてご記入頂いても構いません。

回答は、12月19日(水)までに、eduqual06@gmail.comあてにファイルをご添付の上、ご送信お願いいたします。

調査者：高等教育と学位・資格研究会(代表者：吉本圭一 九州大学主幹教授)
連絡先：〒812-8581 福岡市東区箱崎6-19-1 九州大学教育社会学研究室内
(事務局：川俣美砂子、江藤智佐子、飯田直弘、張琳、吉田潤平、片山桂子、市川広美)
e-mail：eduqual06@gmail.com URL：<http://eq.kyushu-u.ac.jp/>

調査項目

- A 学校の概要について
- B 自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施状況について
- C 在学生による授業とカリキュラム・教育指導の評価について
- D 保護者による学校への要望や評価について
- E 学生募集と高校等からの評価について
- F 卒業生のキャリア形成とその評価について
- G 企業等の外部ステークホルダーについて
- H 教員と教育組織について
- I 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題

A. 学校の概要について、以下のことがらにお答えください。

A1. 設立年度 (西暦) : _____ 年 _____ 月

A2. 現在設置の学科名および定員・実員(学生数が多い順に5学科までご記入ください)

学科名称	修業年限(年)	1学年の定員(人)	総学生数(人)
全学科の合計			
①			
②			
③			
④			
⑤			

A3. A2 でご記入された学生数が最も多い学科(①)の平成23年度中の卒業生数とその進路

該当学年の入学時の学生数(人) (修業年限が2年の場合、平成22年度入学者)	
中退者数(人) (入学時から平成23年度中の総数)	
卒業生数(人)	
就職(人)	
うち関連分野就職(人)	
学内進学(人) (学校内進学(他学科編入学、専攻科入学等)を含む)	
学外進学(人)	
無業(人)	
不明・その他(人)	

A4. 専門課程を担当する教職員の人数

	人数(人)
本務教員	
兼務教員	
常勤職員	

A5. 貴校では、学校評価、教育改善のために、次のような調査を通じた情報収集・分析を行っていますか。それぞれ、あてはまるところに1つ○をご記入ください。

	毎年実施している	毎年ではないが、定期的に実施している	これまでに実施したことがある	実施したことがない
授業評価				
授業評価以外の在学生調査				
保護者の要望等の調査				
卒業生調査				
就職先の企業、施設等の調査				
進学先の専門学校・大学等の調査				
地方自治体からの意見調査				
高校に対する調査				

B. 貴校では、学校評価(自己評価・学校関係者評価・第三者評価などを含む)について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

C. 在学生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた学生調査について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

D. 保護者による学校への要望や評価などの意見聴取(保護者会・説明会でのヒアリング、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

E. 学生募集に関わった高校等からの貴校への評価や意見聴取(学校訪問、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

F. 卒業生のキャリア形成とその評価についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

F1. 卒業生の進路・キャリア形成の実態について、特に関連分野就職率・初職定着率・自己啓発の学習等、貴校の人材養成の目標に照らして、どのように評価されますか。具体的にご記入ください。

F2. 学習成果の検証方法としての卒業生調査の位置づけ、実施体制、これからの方向性について、具体的にご記入ください。

F3. 卒業生調査に関わる分析のためのノウハウの現状や課題について、自由にご記入ください。

F4. 卒業生の実態把握による教育改善への活用について、現状とこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

F5. 今回の卒業生調査結果について、どのような学校や分野との比較を希望されますか。具体的にご記入ください。

G. 専門学校・大学等の進学先や企業・施設等の卒業生の進路先、地方自治体からの評価や意見聴取について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援等についても、自由にご記入ください。

H. 教員と教育組織についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

H1. 教員(兼務教員を含む)の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H2. 職員の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H3. 教員の資質向上に向けた貴校での取り組みについて、実施状況やこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、各種団体等(専修学校関係団体、養成施設団体、職能団体等)における教職員の能力開発支援体制についても、現状やこれからの方向性についてお考えのことがございましたら、自由にご記入ください。

H4. 業界との連携による実務者の確保や、最新の知識・技術の指導力の習得について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。

- I. 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題について、以下のことからお答えください。
- II. 立地地域の特色や学校規模等の条件など、専修学校における学校評価活動の実施に係る課題について、貴校の状況およびお考えを具体的にご記入ください。

--

- I2. 学校評価に係る各種団体等の支援体制とその課題について、お考えを具体的にご記入ください。

--

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

担当者の氏名	
電話番号	
メールアドレス	

平成 24 年 12 月 27 日

学校名 _____

学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査

(一般専門学校用)

九州大学「高等教育と学位・資格研究会」

吉本 圭一

12月に入り寒さも厳しくなってきましたが、皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本調査は、文部科学省委託『専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究』における、(1)専修学校（専門課程及び高等課程）対象のアンケート調査、(2)専門学校で実施中の卒業生調査結果の共通集計・分析と相互評価、(3)専修学校の学校評価のPDCAサイクルのあり方に関するワークショップ、(4)学校経営運営関係者と外部ステークホルダー対象のアンケート・ヒアリング調査、(5)高等教育における質保証にかかる国際セミナーの一環として行われます。

この調査では、自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施・公表から評価結果に基づく教育活動改善への具体的な活用のあり方について、以下A～Iの項目についてお伺いすることにしております。これらの項目については、本研究会内で行われるワークショップ等で使用する以外に、学校名を公表することはありませんので、回答可能な範囲で、貴校の現状をお書きください。

調査項目につきまして、学科ごとに実情が異なる場合は、ファイルを別にして頂いても構いませんし、この調査票の様式を拡大するなどしてご記入頂いても構いません。

回答は、2013年1月25日（金）までに、eduqual06@gmail.comあてにファイルを添付の上、ご返送お願いいたします。

調査者：高等教育と学位・資格研究会（代表者：吉本圭一 九州大学主幹教授）
 連絡先：〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1 九州大学教育社会学研究室内
 （事務局：川俣美砂子、江藤智佐子、飯田直弘、張琳、吉田潤平、片山桂子、市川広美）
 e-mail：eduqual06@gmail.com URL：<http://eq.kyushu-u.ac.jp/>

調査項目

- A 学校の概要について
- B 自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施状況について
- C 在校生による授業とカリキュラム・教育指導の評価について
- D 保護者による学校への要望や評価について
- E 生徒・学生募集と中学・高校等からの評価について
- F 卒業生のキャリア形成とその評価について
- G 企業等の外部ステークホルダーについて
- H 教員と教育組織について
- I 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題

A. 学校の概要について、以下のことがらにお答えください。

A1. 設立年度 (西暦) : _____ 年 _____ 月

A2. 現在設置の学科名および定員・実員(生徒・学生数が多い順に5学科までご記入ください)

学科名称	修業年限(年)	1学年の定員(人)	総生徒数・総学生数(人)
全学科の合計			
①			
②			
③			
④			
⑤			

A3. A2でご記入された生徒・学生数が最も多い学科(①)の平成23年度中の卒業生数とその進路

該当学年の入学時の生徒(学生)数(人)(修業年限2年の場合、平成22年度入学者等)	
中退者数(人)(入学時から平成23年度中の総数)	
卒業生数(人)	
就職(人)	
うち関連分野就職(人)	
学内進学・グループ校への進学(人)(学校内進学を含む)	
学外進学(人)	
無業(人)	
不明・その他(人)	

A4. 高等課程を担当する教職員の人数

	人数(人)
本務教員	
兼務教員	
常勤職員	

A5. 貴校では、学校評価、教育改善のために、次のような調査を通じた情報収集・分析を行っていますか。それぞれ、あてはまるところに1つ〇をご記入ください。

	毎年実施している	毎年ではないが、定期的に実施している	これまでに実施したことがある	実施したことがない
授業評価				
授業評価以外の在校生調査				
保護者の要望等の調査				
卒業生調査				
就職先の企業、施設等の調査				
進学先の専門学校・短期大学・大学等の調査				
地方自治体からの意見調査				
中学・高校に対する調査				

B. 貴校では、学校評価(自己評価・学校関係者評価・第三者評価などを含む)について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

C. 在校生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた在校生調査について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

D. 保護者による学校への要望や評価などの意見聴取(保護者会・説明会でのヒアリング、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

E. 生徒・学生募集に関わった中学・高校等からの貴校への評価や意見聴取(学校訪問、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

F. 卒業生のキャリア形成とその評価についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

F1. 卒業生の進路・キャリア形成の実態について、特に関連分野就職率・初職定着率・自己啓発の学習等、貴校の人材養成の目標に照らして、どのように評価されますか。具体的にご記入ください。

F2. 学習成果の検証方法としての卒業生調査の位置づけ、実施体制、これからの方向性について、具体的にご記入ください。

F3. 卒業生調査に関わる分析のためのノウハウの現状や課題について、自由にご記入ください。

F4. 卒業生の実態把握による教育改善への活用について、現状とこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

G. 専門学校・短期大学・大学等の進学先や企業・施設等の卒業生の進路先、地方自治体からの評価や意見聴取について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援等についても、自由にご記入ください。

H. 教員と教育組織についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

H1. 教員(兼務教員を含む)の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H2. 職員の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H3. 教員の資質向上に向けた貴校での取り組みについて、実施状況やこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、各種団体等(専修学校関係団体、養成施設団体、職能団体等)における教職員の能力開発支援体制についても、現状やこれからの方向性についてお考えのことがございましたら、自由にご記入ください。

H4. 業界との連携による実務者の確保や、最新の知識・技術の指導力の習得について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。

- I. 高等専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題について、以下のことがらにお答えください。
- II. 立地地域の特色や学校規模等の条件など、専修学校における学校評価活動の実施に係る課題について、貴校の状況およびお考えを具体的にご記入ください。

--

- II2. 学校評価に係る各種団体等の支援体制とその課題について、お考えを具体的にご記入ください。

--

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

担当者の氏名	
電話番号	
メールアドレス	

平成 24 年 12 月 27 日

学校名 _____

学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査

(高等専修学校用)

九州大学「高等教育と学位・資格研究会」

吉本 圭一

12月に入り寒さも厳しくなってきましたが、皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

本調査は、文部科学省委託『専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究』における、(1)専修学校（専門課程及び高等課程）対象のアンケート調査、(2)専門学校で実施中の卒業生調査結果の共通集計・分析と相互評価、(3)専修学校の学校評価のPDCAサイクルのあり方に関するワークショップ、(4)学校経営運営関係者と外部ステークホルダー対象のアンケート・ヒアリング調査、(5)高等教育における質保証にかかる国際セミナーの一環として行われます。

この調査では、自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施・公表から評価結果に基づく教育活動改善への具体的な活用のあり方について、以下A～Iの項目についてお伺いすることにしております。これらの項目については、本研究会内で行われるワークショップ等で使用する以外に、学校名を公表することはありませんので、回答可能な範囲で、貴校の現状をお書きください。

調査項目につきまして、学科ごとに実情が異なる場合は、ファイルを別にして頂いても構いませんし、この調査票の様式を拡大するなどしてご記入頂いても構いません。

回答は、2013年1月25日（金）までに、eduqual06@gmail.comあてにファイルを添付の上、ご返送お願いいたします。

調査者：高等教育と学位・資格研究会（代表者：吉本圭一 九州大学主幹教授）
 連絡先：〒812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1 九州大学教育社会学研究室内
 （事務局：川俣美砂子、江藤智佐子、飯田直弘、張琳、吉田潤平、片山桂子、市川広美）
 e-mail：eduqual06@gmail.com URL：<http://eq.kyushu-u.ac.jp/>

調査項目

- A 学校の概要について
- B 自己評価・学校関係者評価・第三者評価の実施状況について
- C 在校生による授業とカリキュラム・教育指導の評価について
- D 保護者による学校への要望や評価について
- E 生徒・学生募集と中学・高校等からの評価について
- F 卒業生のキャリア形成とその評価について
- G 企業等の外部ステークホルダーについて
- H 教員と教育組織について
- I 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題

A. 学校の概要について、以下のことがらにお答えください。

A1. 設立年度 (西暦) : _____ 年 _____ 月

A2. 現在設置の学科名および定員・実員(生徒・学生数が多い順に5学科までご記入ください)

学科名称	修業年限(年)	1 学年の定員(人)	総生徒数・総学生数(人)
全学科の合計			
①			
②			
③			
④			
⑤			

A3. A2 でご記入された生徒・学生数が最も多い学科(①)の平成 23 年度中の卒業生数とその進路

該当学年の入学時の生徒(学生)数(人)(修業年限 2 年の場合、平成 22 年度入学者等)	
中退者数(人)(入学時から平成 23 年度中の総数)	
卒業生数(人)	
就職(人)	
うち関連分野就職(人)	
学内進学・グループ校への進学(人)(学校内進学を含む)	
学外進学(人)	
無業(人)	
不明・その他(人)	

A4. 高等課程を担当する教職員の人数

	人数(人)
本務教員	
兼務教員	
常勤職員	

A5. 貴校では、学校評価、教育改善のために、次のような調査を通じた情報収集・分析を行っていますか。それぞれ、あてはまるところに1つ〇をご記入ください。

	毎年実施している	毎年ではないが、定期的に実施している	これまでに実施したことがある	実施したことがない
授業評価				
授業評価以外の在校生調査				
保護者の要望等の調査				
卒業生調査				
就職先の企業、施設等の調査				
進学先の専門学校・短期大学・大学等の調査				
地方自治体からの意見調査				
中学・高校に対する調査				

B. 貴校では、学校評価(自己評価・学校関係者評価・第三者評価などを含む)について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

C. 在校生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた在校生調査について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

D. 保護者による学校への要望や評価などの意見聴取(保護者会・説明会でのヒアリング、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

E. 生徒・学生募集に関わった中学・高校等からの貴校への評価や意見聴取(学校訪問、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

F. 卒業生のキャリア形成とその評価についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

F1. 卒業生の進路・キャリア形成の実態について、特に関連分野就職率・初職定着率・自己啓発の学習等、貴校の人材養成の目標に照らして、どのように評価されますか。具体的にご記入ください。

F2. 学習成果の検証方法としての卒業生調査の位置づけ、実施体制、これからの方向性について、具体的にご記入ください。

F3. 卒業生調査に関わる分析のためのノウハウの現状や課題について、自由にご記入ください。

F4. 卒業生の実態把握による教育改善への活用について、現状とこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

G. 専門学校・短期大学・大学等の進学先や企業・施設等の卒業生の進路先、地方自治体からの評価や意見聴取について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援等についても、自由にご記入ください。

H. 教員と教育組織についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

H1. 教員(兼務教員を含む)の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H2. 職員の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

H3. 教員の資質向上に向けた貴校での取り組みについて、実施状況やこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、各種団体等(専修学校関係団体、養成施設団体、職能団体等)における教職員の能力開発支援体制についても、現状やこれからの方向性についてお考えのことがございましたら、自由にご記入ください。

H4. 業界との連携による実務者の確保や、最新の知識・技術の指導力の習得について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。

- I. 高等専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題について、以下のことがらにお答えください。
- II. 立地地域の特色や学校規模等の条件など、専修学校における学校評価活動の実施に係る課題について、貴校の状況およびお考えを具体的にご記入ください。

--

- II2. 学校評価に係る各種団体等の支援体制とその課題について、お考えを具体的にご記入ください。

--

以上で調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

担当者の氏名	
電話番号	
メールアドレス	

基礎集計

A3. 学生数が最も多い学科の平成 23 年度中の卒業生数とその進路

(1) 卒業生調査参加校

	国家資格系											
	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校	H校	I校	J校	K校	L校
	福祉(国家資格系を含む)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	福祉(国家資格系を含む)	福祉(国家資格系を含む)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療事務
該当学年の入学時の学生数(人)(修業年限が2年の場合、平成22年度入学者)		40	44	17(休学者2名含)	44	82(編入18)	43	43	46	45	30	18
中退者数(人)(入学時から平成23年度中の総数)		6	2	1	7	18	7	4	4	8	6(内1名は他学科へ転科)	5
卒業生数(人)	79	30	39	13	36	88	29	31	39	38	24	13
就職(人)	59	27	32	13	35	61	26	31	35	35	23	12
うち関連分野就職(人)	54		32	12	35	57	26	31	35	35	23	12
学内進学(人)(学校内進学(他学科編入学、専攻科入学等)を含む)				0	0	0	0	0	3		0	
学外進学(人)				0	1	0	1	0	1	1	0	
無業(人)			0	1	0		0	0	0	1	0	1
不明・その他(人)			7	0	0	27	2	0	0	1	1	

	工業系				ビジネス系		その他(デザイン・理美容・観光・ペット等)				
	M校	N校	O校	P校	Q校	R校	S校	T校	U校	V校	W校
	工業(情報を含む)	工業(情報を含む)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	商業・ビジネス・生活	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	国家資格(理容・美容)	国家資格(理容・美容)	工業(情報を含む)	ペット
該当学年の入学時の学生数(人)(修業年限が2年の場合、平成22年度入学者)	123	102	48	25	46	36	40	146	33	45	28
中退者数(人)(入学時から平成23年度中の総数)	9	19	4	2	6	5	10	3	0	3	1
卒業生数(人)	114	83	44	23	38	31	30	143	33	42	27
就職(人)	104	77	31	12	32	14	27	139	33	38	27
うち関連分野就職(人)	85	77	21	11	32	10	22	139	33	20	22
学内進学(人)(学校内進学(他学科編入学、専攻科入学等)を含む)		0	2	1	0	0	0	0	0	0	
学外進学(人)	1	5	1		0	0	0	1	0	1	
無業(人)		0	5	9	6	2		1	0	2	
不明・その他(人)	9	1	8	1	0	15	3	2	0	1	

(2) 一般専門学校

	a校	b校	c校	d校	e校	f校	g校	h校	i校	j校	k校	l校	m校	n校
	看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務	看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務	看護・医療・リハビリ系、福祉	福祉	工業、商業ビジネス、デザイン(グラフィック・コンテンツ)、	工業、商業ビジネス	工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ)	工業	工業	工業、デザイン・ファッション	商業ビジネス	理容・美容	調理・製菓	理容・美容
該当学年の入学時の学生数(人)(修業年限が2年の場合、平成22年度入学者)	144		44	43	73	44	117	59	56	61	8	42	44	109
中退者数(人)(入学時から平成23年度中の総数)	10		7	2	11	2	14	6	7	15	1	5	8	14
卒業生数(人)	134		33	39	62	42	102	51	49	46	7	37	36	95
就職(人)	130		31	34	50	39	28	43	45	29	7	35	31	94
うち関連分野就職(人)	130		31	33	2	37	27	43	45	29	5	0	31	94
学内進学(人)(学校内進学(他学科編入学、専攻科入学等)を含む)	4		0	0	3	0	70	8	4	15	0	0		0
学外進学(人)	0		0	1	0	0	1	0		1	0	0		0
無業(人)	0		2	0	6	0	3	0		1	0	0		0
不明・その他(人)	0		0	4	3	2		0			0	2		1

(3) 高等専修学校

	usa校	usb校	usc校	usd校	use校
	工業	商業ビジネス・生活	地域探索 科学科・キャリア探索系	デザイン・ファッション	理容・美容
該当学年の入学時の学生数(人)(修業年限が2年の場合、平成22年度入学者)	26	0	75	40	66
中退者数(人)(入学時から平成23年度中の総数)	16	0	4	10	34
卒業生数(人)	12	0	71	30	32
就職(人)	4	0	55	27	29
うち関連分野就職(人)	0	0	17	22	29
学内進学(人)(学校内進学(他学科編入学、専攻科入学等)を含む)	2	0	0	0	0
学外進学(人)	1	0	16	0	0
無業(人)	1	0	0		0
不明・その他(人)	4	0	0	3	3

A4. 専門課程(高等課程)を担当する教職員の人数

(1) 卒業生調査参加校

	A校	B校	C校	D校	E校	F校	G校	H校	I校	J校	K校	L校
	福祉(国家資格系を含む)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	福祉(国家資格系を含む)	福祉(国家資格系を含む)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療・国家資格(看護・医療・リハビリ系)	医療事務	国家資格(保育・幼児教育)
本務教員	37	13	40	4	9	28	42	45	35	67	8	25
兼務教員	114	30	250	-	26	20	106	109	129	128	40	34
常勤職員	15	0	2	-	6	16	26	18	23	17	4	4

	M校	N校	O校	P校	Q校	R校	S校	T校	U校	V校	W校	X校
	工業(情報を含む)	工業(情報を含む)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	商業・ビジネス・生活	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	デザイン(グラフィック・コンテンツ)	国家資格(理容・美容)	国家資格(理容・美容)	工業(情報を含む)	ペット	看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務
本務教員	97	58	27	7	10	11	18	41	7	10	10	-
兼務教員	0	184	38	54	15	19	40	29	16	23	10	4
常勤職員	64	43	14	11	3	3	9	23	4	2	12	16

(2) 一般専門学校

	a校	b校	c校	d校	e校	f校	g校	h校	i校	j校	k校	l校	m校	n校
	看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務	看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務	看護・医療・リハビリ系、福祉	福祉	工業、商業ビジネス、デザイン(グラフィック)	工業、商業ビジネス	工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ)	工業	工業	工業、デザイン・ファッション	商業ビジネス	理容・美容	調理・製菓	理容・美容
本務教員	35	11	23	6	48	19	70	12	10	16	11	7	9	10
兼務教員	65	-	36	1	64	13	47	0	1	62	12	6	-	22
常勤職員	25	-	3	7	41	5	8	2	2	8	1	8	-	14

(3) 高等専修学校

	usa校	usb校	usc校	usd校	use校
	工業	商業ビジネス	地域探索学科・キャリア探索系	デザイン・ファッション	理容・美容
本務教員	9	5	35	18	7
兼務教員	27	-	-	40	6
常勤職員	1	2	-	9	8

A5. 貴校では、学校評価、教育改善のために、次のような調査を通じた情報収集・分析を行っていますか。それぞれ、あてはまるところに1つ〇をご記入ください。

(単位:校)

n=43校 (専門学校=38校、高等専修学校=5校)	毎年実施している	毎年ではないが、定期的に実施している	これまでに実施したことがある	実施したことがない
授業評価	36	3	3	1
授業評価以外の在学生調査	22	2	10	9
保護者の要望等の調査	20	1	5	17
卒業生調査	6	5	12	20
就職先の企業、施設等の調査	12	3	11	17
進学先の専門学校・大学等の調査	3	0	4	36
地方自治体からの意見調査	3	4	7	29
高校(中学・高校)に対する調査	12	3	5	23

自由回答(専門学校)

B. 貴校では、学校評価(自己評価・学校関係者評価・第三者評価などを含む)について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

私立専門学校等評価研究機構における自己点検を 2011 年度に、第三者評価を 2012 年におこなっている。-A 校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校では、平成16年度より自己評価、本年度から第三者評価に該当する教学監査において、学校経営や教育活動に関する評価を実施している。更に、厚生労働省より配布されている「養成施設等の適正な運営にあたっての自己点検表」に基づき、学園並びに各学科において学校運営、教育活動に関する自己点検を行っている。また、これらの評価結果をもとに、改善点を見出し、適正な運営に導いている。今後においても、継続するつもりである。-BCD 校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

学校評価は、毎月、学院本部監査室担当者が、事前に指定した項目に対して評価(チェック・指導・改善案の提示等)を実施している。今後についても、現在行っている学校評価を継続実施し、さらに第三者評価を受ける方向を検討している。-X 校(福祉)

平成 22 年度 自己点検・自己評価実施(自校内)、平成 23 年度 第三者評価実施(私立専門学校等評価研究機構)、平成 24 年度 自己点検・自己評価実施中(自校内) 自己点検・自己評価および第三者評価ともに、学校運営の現状把握を行い、課題の発見において多くの知見を得ることができた。今後は全教職員が学校評価に関わり、各部署の改善につながる仕組みを作っていきたい。-G 校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

平成 22 年度実施の自己評価を実施し、平成 23 年度「特定非営利活動法人 私立専門学校等評価研究機構」による、第三者評価を受審し修了し、公表方法を検討中である。今後、事業計画に基づいた総括を実行し、問題点が発見された場合は、次年度の課題として改善していきたい。また、学校関係者評価を実施する予定である。-HIJ 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

定量的な学校評価(特に学外からのもの)は入学定員充足率や国試合格率、就職状況と考えますが、定性的にはまだ自己点検等を中心としており、客観的な評価分析改善等はこの平成 24 年度から実施し始めています。今後、同分野他校との比較検討や精緻な内容分析と具体的改善策の実現に向け、全校的に取り組む意向です。-a 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

毎年自己評価を行う。同時に、教員の自己評価、在学生の自己評価と教員の授業評価も実施。今後は、徐々に、評価実施者を、ご家族や協力関係機関や就職先へ広げていきたい。-b 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

自己評価については実施しているが、結果の公表も含めて改善につなげることができていないのが現状である。第三者評価については対応できておらず、喫緊の課題と認識している。しかしながら、担当職員の配置も不十分であり、体制の整備がまず必要だと考えている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

毎年ではないが実施してはいる。しかし、毎年実施していく必要があるものなので、より充実したものとなるよう取り組みたい。－d校(福祉)

学校の教育、管理・運営上の良い面や問題点を把握し、良い面はさらに充実、発展させ、問題点についてはその改善に向けての方策を検討し実行していくために行う。より良い教育を目指して学校全体で積極的に取り組むことが必要であると考えます。また、学生の就職先である企業、施設、病院から本学の自己点検評価を更に評価して頂き、卒業生を受け入れる側からの貴重な情報を得ることによって、改善の質を高めています。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

自己評価：2009年から実施しており、今後も継続予定。第三者評価については、現在、検討課題ではあるが、実施時期は未定である。－F校(栄養士・管理栄養士)

今年度より自己点検・自己評価をHP上に公開し、毎年実施予定。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

学内において必要な事柄については実施している。その他のことについてはすぐに動くことは考えていないが、学外の動きには注意を払っている。－N校(工業)

学校評価(自己点検評価)について一昨年度より実施、昨年度はHPに公開。関係者評価、第三者評価についてはこれからの課題。－V校(工業)

平成18年度、第三者評価モデル事業に参加し、翌19年度にNPO私立専門学校等評価研究機構の第三者評価を受け、全ての項目で“可”の評価を得た。以降は毎年、自己点検を実施している。現在は、平成24年度第三者評価を受け、今後も自己点検と第三者評価を実施する予定である。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

H21年度より主に教育、学生対応、安全面に関して自己評価を行い、結果を改善に繋げるようPDCAサイクルを回している。その公開については現在方法を検討中である。学校関係者評価、第三者評価は行っていない。－e校(工業)

毎年自己評価は行っている。同時に教員評価、在学生アンケートも実施。今後第三者(特に就職先)評価に対し行うか検討する。－f校(工業、商業ビジネス)

平成21年度分から学校自己評価を開始し、以後毎年実施している。今後も続けていく考えであり、将来的には、第三者評価を受けることを目標にしている。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

私立専門学校等評価研究機構の評価基準項目に基づいて、自己点検・評価を実施したが、現状と問題点の把握に留まっており、その改善を図るには至っていない。今後は、専門学校も「第三者評価」が義務化されることも考慮し、問題の改善および研究や工夫を行う事が重要であると考え。－h校(工業)

自己評価は、本校独自のものを実施している。学校関係者評価については、評価委員会を設置していないため実施してない。今後は、どの程度の範囲で委員を構成するのかなどの検討を行い、設置に向けて考察していくことが課題である。第三者評価については、学園本部が中心となり推進していくことが必要になるが、現段階では実施に至ってない。－i校(工業)

日常、学生や企業のニーズを踏まえて問題点の抽出を行い、改善の議論を教職員会議等の場を通じて実施しているものの、いざ書類としての自己点検・評価及び学校関係者評価となると形骸的な面も見えつつある。今年度中に文部科学省より出されるガイドラインに基づき熟考した上で改めて構築して行きたいと考えている。－j校(工業、デザイン・ファッション)

学校評価は、毎月、学院本部監査室担当者が、事前に指定した項目に対して評価(チェック・指導・改善案の提示等)を実施している。今後についても、現在行っている学校評価を継続実施し、さらに第三者評価を受ける方向を検討している。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

学校評価は、毎月、学院本部監査室担当者が、事前に指定した項目に対して評価(チェック・指導・改善案の提示等)を実施している。今後についても、現在行っている学校評価を継続実施し、さらに第三者評価を受ける方向を検討している。－R校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

現在、自己評価のみ実施している。自己点検・自己評価表の調査項目について、学科が異なっても評価が可能な項目をできるだけ多く設けるようにしていきたい。－k校(商業ビジネス)

自己評価は実施しているが、学校関係者評価・第三者評価は実施していない。今後実施する方向で検討している。－U校(理容・美容)

自己点検・評価については平成23年度より導入をしているが点検項目の実施等まだ課題が多い。特に学校関係者評価・第三者評価については早急に具体的な方策と取組を図りたい。－W校(ペット)

自己点検・自己評価は2010年から2年に1回実施。今後も継続して実施予定。学校関係者評価については、評価委員会は設置しておらず、保護者アンケートや企業アンケートを実施し、教育内容の改善に役立てている。第三者評価については、自己点検・自己評価を継続した上で将来的には実施したい。－T校(理容・美容)

本校は平成21年度より学校評価(自己点検・自己評価)、平成22年度より学校関係者評価を実施。平成22年度より学校評価、学校関係者評価、収支計算書、貸借対照表を公表しています。おむむねの項目は実施しているが、今後は深堀りしていかなければならないと感じている。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

自己評価は部分的には随時実施中。大項目は学校運営、学習指導、生徒指導、進路指導。本校HPにて公開済み。また保護者評価を全学年度で実施。本年度項目は授業内容、学校行事、職員対応など25項目。本校HPにて公開済み。第三者評価は全国専修学校教育振興会等の管理者研修などを活用し動向把握に努めるも、まずは自己評価・学校関係者評価の評価制度・評価結果を活かした改善活動などの体制を確立することが優先。－I校(理容・美容)

C. 在学生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた学生調査について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

それぞれの授業では授業アンケートを、入学者(1年次生)に対しては入学者アンケートを実施している。入学者アンケートでは設備面等にも要望等も収集している。－A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校では平成13年10月に「教育支援センター」を設置し、教務支援を中核に、「わかる授業」の推進を図っている。また、平成18年より全ての科目、教員に在校生による授業評価として「授業アンケート」を実施しており、その結果が教員にフィードバックされている。また、平成25年度から「できるシート」を活用した授業の展開を予定している。教育課程・教育指導についての学生調査は各担任による面談や聞き取りによって実施されている。今後においては、卒業生に関しても調査が必要であると考えている。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

学校評価は、毎月、学院本部監査室担当者が、事前に指定した項目に対して評価（チェック・指導・改善案の提示等）を実施している。今後についても、現在行っている学校評価を継続実施し、さらに第三者評価を受ける方向を検討している。－X校(福祉)

在学生による授業評価は年2回（前期・後期の中間時点）で全学科全学年を対象に実施している。内容としては、講師の教育技法や熱意、および学生本人の理解度や積極性を5段階で評価し、また科目ごとにフリーコメントを記載させている。これらの内容については当該学期中に講師にフィードバックを行い、授業の改善を図っている。今後は就職支援など他の項目についても学生からの評価を定期的実施し、改善につなげて行きたいと考えている。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

専任および外部講師を含めて授業アンケートを実施している。評価項目は授業技術、事前準備、情意面をそれぞれ17項目をアンケート調査を実施する。アンケート結果を授業者にフィードバックし、先生の考えを含め授業の見直しに取り組んでいる。今後、大阪滋慶学園FD委員会でアンケート調査内容を統一し、学園で取り組んでいく計画段階である。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

授業評価については学生からの全科目アンケート実施についてはすでに10年以上の実績があります。しかし教員相互のもののアンケート結果を受けての改善策、学生を交えてのカリキュラムの改変や改善検討等、学校全体・組織ぐるみでの取り組みが不十分であると考えます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

上記Bのアンケート等の中でカリキュラム、教育内容及び指導方法の改善を行っている。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：定期的に個別相談を行い、学生の不安や希望等を随時聴くようにし、対応できる場所は行っていく。精神保健：アンケートの実施や定期的な個別相談をし、学生の不安、希望等学校のカリキュラムに対しての要望を受け付けている。改善できる場合は伝えていく。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

授業評価アンケートを2回/年、実施している。授業評価・学生自身の学習への取り組みも含め、学科・学年・科目別に10項目について、それぞれ5段階評価とし、無記名で実施している。集計結果は担当講師に提示し、学生のコメントを記入してもらった上で、学生に結果を公表している。毎年、評価項目を見直し、授業改善につながるよう取り組んでいる。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

毎日、毎時間の記録により実施しているが、さらに良いものになるよう取り組みたい。－d校(福祉)

授業アンケート実施については、単なる「学生受けする授業」「学生の人気取り」ではないことが肝要であり、就職するために必要なスキルを確実に身に付けさせることに重点があると考えます。また、当該授業のカリキュラム上での位置付け、目標・目的、シラバス、目標とする職業に何う繋がるのか、授業開始前に学生に十分説明をすることは欠かせません。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

新入生アンケート：本校を進学先とした進路決定におけるポイントの把握。授業評価：1999年度より継続実施。前期・後期各1回実施し、担当教員にフィードバック、授業内容・指導方法の参考・改善につなげている。－F校(栄養士・管理栄養士)

前（7月）・後期（1月）の各1回実施。それぞれ記名で記述式ものと、携帯電話などから答えられる無記名式の2種類を行なう。実施後は、校長、教務チーフ、学科主任が確認し、カリキュラム反映、講師フィードバックに利用している。今後も、カリキュラム・教育指導の改善に利用する。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

前・後期各1回、12講目前後で実施。記名でマーク・記述式。実施後は、学科主任、クラス担任、教務担当で共有し、カリキュラム反映、講師フィードバックに利用している。今後も、カリキュラム・教育指導の改善に利用する。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

毎年度、前期と後期の2回に渡って全校生を対象とした授業アンケートを実施。各設問に対して5段階で評価する。集計後は各学科長が所見を加え、回覧の後に授業改善に役立てている。－N校(工業)

前期、後期の2回実施。全ての教員に対して授業に対する学生による評価、担任評価、就職指導評価等を実施。今後も継続して実施予定。－V校(工業)

平成8年度から、学生による授業アンケートを年2回実施している。授業内容・方法や教材などをアンケートにより確認し、結果をフィードバックして、改善に役立てている。今後も学生の満足度が向上するよう、評価項目を見直ししながら、実施していく。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

前後期の期末に学生による授業評価アンケートを行い、担当教員にフィードバックしている。その中に、カリキュラム・教育指導に関する項目を盛り込んでいる。また、3年前よりeラーニングを導入しており、年に2回学生アンケートを採り、理状況、意見、要望を吸い上げ、改善に繋げている。－e校(工業)

上記Bのアンケート等の中でカリキュラム、教育内容及び指導方法の改善を行っている。指導方法の改善を行っている。－f校(工業、商業ビジネス)

教員の授業改善を目標に、平成23年度において、先ず座学を対象とした学生による授業アンケートを、年2回、前期および後期について実施した。平成24年度においては、座学に加え、実験・実習を対象とした授業アンケートを前期に実施。後期も同様に行う考えである。従って、平成24年度には、全科目の授業アンケートを実施することになり、授業担当者はこの結果を用いての授業改善を行うことが可能となる。このアンケートは、今後毎年実施し、教育レベル向上につなげたいと考える。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

在校生については、別途、満足度調査を実施している。授業内容、担任対応、就職指導の対応などを基本とした調査を実施。調査結果を基に、反省および改善をしている。(質問内容の改善も含む)－h校(工業)

年度により不定期な調査しか実施していない状態。今後は、計画的に継続して調査の実施を行うような体制を構築していく必要がある。－i校(工業)

学生による授業評価は、年2回(前期・後期)実施し、その結果を各科目担当教員に戻し改善を図っている。－j校(工業、デザイン・ファッション)

授業評価は年4回定期試験終了後実施している。12の質問項目を5段階で学生に評価してもらっている。また、授業内容などの気づきを記述してもらっている。授業評価をもとに各教員と教務課長が面談をして授業・指導方法の改善などをはかっている。今後については、授業を開始してから1か月後くらいに実施し早めに改善などの対応が取れる内容を考えている。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

授業評価は、年2回、事前に指定した項目に対して評価(チェック・改善の要望等)を実施している。今後についても、現在行っている授業評価を継続実施し、さらに第三者評価を受ける方向を検討している。－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

学期末と学年末の2回、在校生に対しアンケート調査を実施している。また、その調査結果を集計し、各教員にもフィードバックをして授業の改善を図っている。－k校(商業ビジネス)

毎年実施している。－U校(理容・美容)

学生調査については全コースとも前期と後期の授業終業時にアンケートを実施している。アンケートの大まかな内容としては教科について・担任について・入学して良かったかななどの項目を実施している。評価についての結果を振り返り改善に努めて行きたい。－W校(ペット)

2011年より、年2回授業評価アンケートを実施。又、今年度から評価委員会を設置し、学校全体で教員のスキル

向上についての課題や改善策を共有し、次年度の教員の教育に生かしている。又、結果については学生のリーダーからのヒアリングなどの定性的調査も実施している。今後も継続予定。－T校(理容・美容)

平成22年度より学期終了時に在校生全員を対象に学生アンケートを実施している。平成24年度前期学生アンケート集計分析時に、過去2年半(半期集計)の平均数値を比較したが大きな変動はなかった。学生アンケート低評価項目は次学期に改善できるよう報告会を実施し教職員で取組んでいる。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

本年度より本格的に実施。本年度項目は授業理解度、満足度、教員態度などの22項目。先ず毎年定期的な点検評価と改善活動を計画。更に今後は本学理念を追求するに相応しい評価項目の研究を目指し、授業評価項目と人事考課制度、本校に相応しい教育人材育成制度の統合的な制度確立と運営を目指す。－I校(理容・美容)

D. 保護者による学校への要望や評価などの意見聴取(保護者会・説明会でのヒアリング、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

特に行っていないが、関連することがらとしては、希望者には保護への成績送付をおこなっている。－A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

入学前ガイダンスと保護者懇談会を実施している。目的は学生の学習状況や生活状況等の情報の共有化である。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

保護者会は定例で実施している。(1)入学前保護者会(入学後のスケジュールや学生生活の注意点など)、(2)在校生保護者会(出席状況や成績などを中心に資格取得や就職までの流れなど)、(3)就職保護者会(就職活動の注意点やスケジュールなどについて就職前学年と就職学年を分けて実施)。出席した保護者からアンケートやヒアリングでニーズを把握し、就職指導に反映させている。今後の課題として、欠席した保護者からの意見収集できるような方法を検討したい。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

保護者に対して、成績表や学園新聞など年2回の送付による学校の取組みや近況報告の実施。保護者会の年1回実施。全体会で学園学校や業界など全体の話。学科分科会では学科の取り組みを説明。別懇談会においては各家庭の意見を聴取し個々のニーズ状況を把握。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

本校へは入学時の学生平均年齢が29歳、また在学時卒業時は32歳となっており、「保護者」という概念より、より広範囲の在学生の「家族」といった視点でこの意見聴取をする必要を感じます。まずは学費支弁の主体である在学生への意見聴取、またその満足度の達成の高度な実現が今後の優先課題と考えます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保護者会については入学式後に90分程度、教育方針・学生細則などについて説明を行っている。今年度は初めて、卒業年次生の保護者を対象とした「保護者のための就職講座」を開催し、情報提供と共に、講座後に個別面談を実施し、意見・要望を聴取した。当校は県外からの進学者が約65%を占めており、今後は各県での保護者会実施を検討中である。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保護者会により意見や要望をヒアリングで調査しているが、さらに充実するよう取り組みたい。－d校(福祉)

現状では、入学前の体験入学会、学校見学会の中で、保護者のご意見をヒアリングし、学校運営に反映している。入学後の実施へ向けて、準備していきたい。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：三者懇談を各学年ごとに行い授業・実習・学校生活の説明を行っている。その他問題等があればその都度行っている。精神保健：4月入学後、1ヶ月以内に保護者会の実践・実施を行っている。授業、学校生活の説明や個

別会を行う。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

学生、保護者全員に毎年「学生の手引き」を配布、入学時に指導、説明を実施。年1回実施している「後援会総会」において、校長より保護者に対して直接、教育方針、教育活動成果等について詳細に説明。同日に実施する「学級懇談会」において、保護者から意見を吸い上げ、学校単位で改善等が必要なもの、学科単位で必要なものに分け、自己点検評価活動に反映、改善しています。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

フェスタ(学園祭)来校の保護者を対象に、アンケートを実施(11月)。管理栄養学科3年生向け保護者会においてアンケート実施(2月)。－F校(栄養士・管理栄養士)

毎年、5月に新入生・卒業年次生、11月に次年度卒業年次生の保護者を対象に保護者会と面談を実施。保護者会での意見は、学校内で検討し、保護者会内容のブラッシュアップに利用。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

毎年、新入生の保護者を対象に保護者会を実施(在学中1回)。保護者会での意見は、学校内で検討し、保護者会内容のブラッシュアップに利用。四者面談(学科主任、クラス担任、保護者、学生)は就職前年夏休みに進路確認のため実施。保護者からの要望等は各チューターが対応。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

毎年6月に保護者会を実施。資格教育の概要や就職指導方針など学校教育全般について説明。その後、クラス別、個人別に面談も実施。個々の細かい要望についてもピックアップし、学校運営に反映している。また、学内施設や研修施設の見学も併せて行なっている。－N校(工業)

新入生保護者会、進級生保護者会、卒年次(就職年次)生保護者会を実施。学校に対する要望、担任への質問等をアンケートにて実施。V校(工業)

保護者会を実施し、本校の教育活動や学生の状況(出席や成績など)を担当との面談等を通して説明しているが、意見聴取は実施していない。今後は、保護者会にてアンケート等による調査の実施を検討する。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

体験入学会、学校見学会の中で、保護者の意見、要望をヒアリングし、学校運営に反映している。－e校(工業)

体験入学会、学校見学会の中で、保護者のご意見をヒヤリングし、学校運営に反映している。f校(工業、商業ビジネス)

教育懇談会において、保護者を対象とした面談を、卒業年次のクラスは5月、進級年次のクラスは10月にそれぞれ年1回実施。また、遠方在住の保護者に対しても県外14会場を設定して実施し、学生の状況報告と共に、保護者からの要望などを調査している。結果は報告書として提出し、内容に応じて該当部署が対応するシステムである。この催しは今後も続け、教育改善に務める所存である。なお、保護者に対するアンケートなどは実施していない。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

Cと同様に、満足度調査を実施している。学校行事、三者懇談会、就職指導、担任の対応、電話対応などの調査結果により、改善をしている。－h校(工業)

夏休み期間を利用し、保護者会を実施している。全体会と個別懇談があり、校内環境設備の見学や学生指導の進め方の話しを行い、ヒアリング及びアンケート調査を実施する。ヒアリング及びアンケート調査の結果を踏まえ、今後の検討課題として、職員でミーティングを行い、改善策を検討する。課題としては、不参加の保護者に対する対応をしてないことで、保護者会の総括資料やアンケート調査の送付を行った方がいいかなど、検討している状態。－i校(工業)

各クラス共に専任教員による担任制を導入している事で、保護者とも常日頃、連絡を取り合っている関係から問題点等があれば、必然的にクローズアップされる状態になっている。改めての調査等を実施していない事から実施検討を行いたい。-j校(工業、デザイン・ファッション)

年1回、学級担任が、3者面談を実施し意見聴取および情報共有をしている。1年次は家庭での学生の様子や学校での授業成績や検定取得状況、今後の学校の取り組みなどの。意見聴取を行う。2年次は就職活動など進路指導を中心に意見交換を行っている。就職の面談に関しては今後の1年次の終わりに実施し早い段階で就職活動に備えたいと考えている。-Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

年1回、学級担任が、個別に保護者面談を実施し意見聴取および情報共有をしている。また、入学式や各種イベントなどで保護者全体に対して、意見聴取ができる機会を設けており、今後の学校(学級)運営に参考にしていく。-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

現在まで行っていない。学生支援の一環として、アンケート調査を行ない、学校運営に反映していけたらと考えるが、具体的な実施についてまだ検討を行っていない。-k校(商業ビジネス)

まだ実施していないが入学事前説明会等を利用して学校の考え方を説明している。-U校(理容・美容)

現在の実施状況としては入学前における入学事前説明会にて実施している。又、2年次においても保護者を対象とした就職説明会を実施し個別面談を通じて学校への要望や意見等を聴聞し反映している。今後については卒業式後が評価の総決算と言えるので卒業式後保護者へ対してアンケートを実施して行きたい。-W校(ペット)

毎年実施される保護者会において、アンケートを実施し、その結果を文書で送付している。保護者満足度の指標として活用しており、今後も継続予定。-T校(理容・美容)

平成22年度より年度末に学校関係者評価(保護者アンケート)を実施。高等課程では生徒、保護者、担任、学科長との4者面談を学期終了時(年2回)実施している。学生アンケート同様に低評価項目は次学期に改善できるよう教職員で取組んでいる。また改善箇所や取組み状況は学生生徒を通じ伝達し、学校HP等でも公表している。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

アンケートによる保護者評価を全学年度で実施。本年度項目は授業内容、学校行事、職員対応など25項目。本校HPにて公開済み。今後はアンケートによる評価に留まることなく、個人面接や家庭訪問などを含めた複層的な意見聴取・交流の場を構築を目指したい。-I校(理容・美容)

E. 学生募集に関わった高校等からの貴校への評価や意見聴取(学校訪問、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

実施は考えておりません。-A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校では、直接教員が高校訪問を行うシステムになっていない。高校訪問については、本部総合企画入試企画室が担当になる。また、就職についても本部総合企画部就職支援が担当となり、訪問の際、本学園への評価等を聴取し、その情報を各会議等にて報告し情報の共有化を図っている。-BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

学生募集については、広報担当および科目担当教員が定期的に高校訪問をし、募集に関する説明をしている。その際、高校側からの多くの意見を伺い、改善に努めている。また、学校において、各高校の先生を招いて、教員対象説明会を実施し、評価や意見聴取にも努めている。-X校(福祉)

入試担当者や教員による高校訪問は、通年で実施している。内容としては、入学生報告、来校・出願者報告、AOエン

トリー者報告などを中心として、高校生対象の各種セミナーや高校教員対象のセミナー等の案内を行っている。訪問時には高校側のニーズをヒアリングしている。キャリア教育を実践する視点からも、高等学校との連携強化は重要と考えている。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

過去の実績(就職状況や国家試験の合格率)や教育力(専門教育、キャリア教育)の高さなど、高校現場からは非常に高い評価をいただいている。また、ここ最近AO入試の安易な内容による早期学生確保の大学・短大・専門学校が増えており、各校に対して不信感をもつ高校教員も増えている中、本校の適性AO入試の制度や内容を高く評価していただく先生方が多い。今後も高等学校との連携を強化すると共に教育現場にも配慮しながら学生募集を実施していくことや入学生の質の向上をより高めるためのイベント企画や入試の制度を実施し、本校(専門学校)の社会的評価の向上を目指していきたいと考えている。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

高校からの意見として、進学後の卒業生の様子がわかりづらい、専門学校・大学での活躍や就職先などの情報がほしいとの声があります。本校では、高校新卒で入学した在学生に対し、出身高校生へのメッセージ(資格や職業について、現在学んでいること等)を記述していただき、高校の進路指導室へ掲示いただくように強く働きかけを実施しています。信頼関係が構築できている高校においては、進路指導において積極的に活用いただけているようです。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：高校に於いては進学(大学)が主な目的となっている様子で、専修学校はその次となっている。精神保健：大学卒業対象の為、出身ゼミの先生、キャリアセンターへの説明と学校訪問、依頼があれば出張ゼミ講義&学科説明会の実施。又、入学後の近況報告をゼミの先生、キャリアセンターとのやり取り実施。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

アンケート調査を実施したことはないが、広報職員(3名と副校長)で九州各県の高校を訪問し、ヒアリングを行っている。当校への進学実績のある高校については1～2回/月、資料請求などがあった高校については1回/月もしくは随時、学校訪問を実施。しかし、大学進学が主な進学校については実施していない。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

高等学校を訪問した際、在校生や卒業生の細かな報告を行うことにより、今後も継続して入学してもらえよう努力している。－d校(福祉)

出願者に対するオリエンテーション(入学前の過ごし方、入学後の学生生活、各種奨学金制度の紹介等)卒業生から高校2年生に対し「進路体験講話」－f校(工業、商業ビジネス)

良好である。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

広報担当教員による高校訪問において意見等を集め、必要があれば点検評価活動の中で改善を図っています。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

教員・職員による学校訪問について、6～7月、11～12月の2回実施。当該校の学生進路志望動向と同時に、本校あるいは専門学校に対する評価を聴取。今後も強化・継続し、学校評価向上により学生確保につなげたい。－F校(栄養士・管理栄養士)

教員による高校訪問を実施しており、これを通して意見聴取を行なっている。なお、広報課員においては各高校への訪問も多く、常に意見聴取を行なっている。－N校(工業)

学校訪問担当者が定期的に訪問し学校の現状説明や高校側よりの要望を聞き取る。－V校(工業)

毎年、夏季休暇期間に高校教員対象講習会を実施している。講習会終了時にアンケートを実施し、講習会に対する意見以外に本校の評価や意見を聴取している。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

高校訪問時に入手した本校への意見、要望を状況に応じて学校運営に反映しているが、組織的、定期的には実施していない。－e校(工業)

毎年2回、年度始めの時期と9月を原則に高校訪問を実施。受け入れている学生の状況報告をすると共に、高校サイドからの意見などを収集している。内容については報告し、内容に応じて対応している。-g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

特に実施はしていない。-h校(工業)

広報担当者をはじめ、毎年、校長自ら直接高校訪問をし、面談による評価・意見聴取を行っている。絶えず生の情報をつかみ、学校運営(教育内容・教材・設備・教職員育成などの改善)に反映させ、変わりゆく社会(即戦力化)や若者(低下した基礎学力向上)のニーズに反映させるべき努力をしている。-i校(工業)

高校訪問の際に、出身学生の状況(出欠状況や成績:但し、個人情報の観点から概略程度の報告しか出来ず)や進路(就職内定等)・資格取得(国家試験合格)を行っているが、現在の所、敢えて高校からの評価を求めている。これは、学生の元担任が評価する場合と進路指導担当の先生が評価する場合では、学生への親近感(関係度)も違い一概に評価の部類が異なると思われる。但し、絶対評価が必要な面もあり今後の検討とする。-j校(工業、デザイン・ファッション)

学生募集については、広報担当および副校長や担当教員が定期的に高校訪問をし、募集に関する説明をしている。その際、高校側からの多くの意見を伺い、改善に努めている。また、学校において、各高校の先生を招いて、教員対象説明会を実施し、評価や意見聴取にも努めている。-Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

学生募集については、広報担当および科目担当教員が定期的に高校訪問をし、募集に関する説明をしている。その際、高校側からの多くの意見を伺い、改善に努めている。-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

本校の広報担当者により、学校訪問時において進路指導の先生のご意見を伺い、これを教務スタッフ等に伝え反映させている。-k校(商業ビジネス)

高校へのアンケートは定期的に実施して参考にしている。地区ごとに高校側との情報交換会を実施している。-U校(理容・美容)

実施なし、今後はアンケートの内容を事推部等と打ち合わせをし高校からのニーズに応じて行きたい。-W校(ペット)

業者が主催する学校見学会の受け入れを年1回実施している。又、業者若しくは高校から直接個別の学校見学の受け入れを年20回程度実施している。毎回、アンケートを実施し、評価は頂いているが、高校の進路指導部の先生に直接教育内容を理解して頂くのはとても募集に有意義なので、今後も強化したい。-T校(理容・美容)

本校は教員全員で岡山県内全域と香川県広島県の一部の高等学校を年4回の訪問を実施している。訪問報告書において訪問内容を確認し高校からの問い合わせや本校の印象等必要があれば教職員全員で情報共有をおこなっている。高等学校教員対象説明会、中学校教員対象説明会を共に年2回実施している。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

学校訪問は3名の進路指導担当者が広報活動の一環として実施するも、アンケート調査などは未実施。将来的にはアンケート調査も含め、定期的に進路指導教員等向けに本学教育成果やカリキュラムなどの指導体制についての説明会を実施したり、キャリア教育などについての意見交換会・勉強会の開催が理想的な関わり合い。-l校(理容・美容)

F. 卒業生のキャリア形成とその評価についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

F1. 卒業生の進路・キャリア形成の実態について、特に関連分野就職率・初職定着率・自己啓発の学習等、貴校の人材養成の目標に照らして、どのように評価されますか。具体的にご記入ください。

当校の卒業生の多くは、医療・福祉関係等の国家資格を取得し、関連業界に就職しており、進路・キャリア形成については高く評価されている。今後は、知識として知っているだけではなく、実際に現在より「できる」学生及び関連業界を「担える」学生を育成するためにFDプロジェクトを立ち上げ、特に実技科目について「できるシート」の作成を始めている。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒後の関わりとして、組織の方針『卒業後10年間は卒業生の就職サポートを保証し、卒業生の地域産業界に貢献する。』を唱っている。同窓会を通して卒業生の進路の実態を把握し、情報の共有に務めている。職種にもよるが、卒業生に案内をし、最新の知識習得・スキルの向上のため、研修会なども実施している。－X校(福祉)

卒業後1年の卒業生を対象として、就労状況調査を平成23年・24年と2年連続して実施した。卒業生の就労状況については、教員やキャリアセンター職員の業界訪問や臨床実習先訪問時にも状況把握に努めている。卒業後のキャリアアップのために、同窓会活動の一環としての卒後教育研究会の開催、法人本部および法人内の大学院大学主催の業界セミナーの開催などを行っている。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

就職希望者全員が関連分野(第一専門職)に就職しており、卒業生就職実績については高評価を与えることができている。初職定着率について、2012年8月に実施した「2011年3月卒業生の卒業1年後の在職・離職状況調査」結果では、卒後1年後の視能訓練士学科1年制課程の離職率22.0%、理学療法士学科昼間部の離職率6.5%となっている。その原因は分析済みであるが、今後とも在職・離職率調査を継続して行うことにより、離職理由の分析を始めとして定着率を高めるための対策を講ずる必要があると考える。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

医療専門課程鍼灸学科においては、「D」の回答にあるようにすでに高校卒業以降の何らかの就職経験・就学経験のあるものが多いことから、現実的には、目標が明確化している学生が多く存在しているように見受けられます。このことから、いわゆるキャリア形成のための支援と教育がニーズとして少ないと言えるかも知れません。結果的に学校のキャリア教育、キャリア支援が十分機能しているとは言い難いかもしれません。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：資格を取って就職出来ている人に対する支援、それぞれ来校時に話を聞き助言。資格取得が出来ていない人に対しては、学習指導等を行っている。就職率は100%で、離職者も少ない。精神保健：入職後の資格取得のフォローアップで、学校来校に伴うフィードバックの実施。他の資格、社会福祉士の通信入学をし、スキルアップ指導を実施している。就職先の上司、事務長と連携し、職場定着を応援する。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

医療系・福祉系学科共に関連分野就職はほぼ100%である。例年、他分野への就職は全体で1名程度である。初職定着率については、福祉系は国家試験受験のため卒後1年の実務経験が必須となっていることもあり100%である。医療系についてもほぼ100%である。自己啓発については、福祉系は卒業年の6月から翌年1月の国家試験まで、当校で国家試験対策講座を無料で開催し支援している。診療情報管理科については職能団体による研修会・タウンミーティングが活発に行われており、卒後の自己啓発の機会に恵まれている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

初職定着率の向上をめざして、在学中から職場研究をかねてボランティアに数多く参加するよう指導している。効果は高いと考える。－d校(福祉)

遠方の卒業生(東京、神奈川方面等)について、1～2年間隔で「東京同窓会」を実施。校長、学科長が同席し、情

報交換を行っています。地元企業については各分野を担当する教員がインターンシップ、施設実習巡回等の機会に卒業生から直接情報収集しています。-L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

月例会や教授会において、主に就職内定状況について、求人先・内定先を開示し、関連分野就職率を分析。栄養専門学校としての特色である栄養士・管理栄養士のスキルを生かせる職場への就職率を検証している。学習については、F2に記載 F校(栄養士・管理栄養士)

関連分野就職率 80%前後については、妥当と判断。但し学科によっては、より関連分野就職率にこだわってほしいところもあるので、満足できる結果ではない。初職定着率については、調査していないため不明。自己啓発の学習については、専門分野以外で身につけてもらいたい学習の部分の、講座が成立しないことが実態で、満足できていない。-O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

関連分野就職率 80%前後については、関連分野で就職することが困難な学科事情もあるので、妥当と判断。但し学科によっては、より関連分野就職率にこだわってほしいところもあるので、満足できる結果ではない。初職定着率については、調査していないため不明。自己啓発の学習については、専門分野以外で身につけてもらいたい学習の部分の、講座が成立しないことが実態で、満足できていない。-P校 (工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

関連分野への就職率：情報系関連分野への就職率が以前に比べ低くなってきている。医事系はほぼ100%関連分野への就職を維持している。定着率については詳細な検証をしておらず、今後卒業生アンケートや企業訪問を実施して確認を行う。卒業生のキャリア形成についてはまだまだ不十分な点が多い。-V校(工業)

平成 21 年に IT 分野に対して実施した卒業生調査と、平成 20 年に東京都専修学校各種学校協会が実施した専門学校 6 分野 (工業・衛生・服飾・福祉・商業実務・文化教養) の卒業生調査とを比較した。雇用形態 (正規雇用)・転職の有無・年収・満足度・従業員規模において本校の卒業生が高い数値であることがわかった。-M 校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

本校には 25 の学科があり、分野が多岐にわたっている。分野により関連分野就職率が異なるが、概ね IT、ビジネス、テクノロジー系はその割合が高く評価できる。ゲームや CG 系に関しては地場産業が少なく割合が低くなっている。-e 校(工業)

例年就職率 95%以上を確保し、そのほとんどが関連企業への就職先を確保している。

また、国土交通省指定養成施設の国家試験の取得率は 98%を確保し、教育目標に添って順調に推移している。定着率については、統計を取っていないが卒業生の来校を機に情報交換をしている。この中で、3~5%離職率と判断している。-f 校(工業、商業ビジネス)

卒業生に関する実態把握の調査は、現在、具体的には行っていない。従って、調査の必要性はあると考えているが、卒業後のキャリア形成など把握していないのが現状である。なお、項目 G に記述してあるが、年間約 200 社を対象に会社訪問を行っており、人事担当者との面談においては卒業生の状況など聞かせて頂き、内容についてはフィードバックしている。-g 校 (工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

就職後、毎年 2~3 名の早期退職がある。-h 校(工業)

本校の授業は、学科と実習があり、学科をマスターして初めて実習授業を行うことができます。その実習授業においては、迅速かつ丁寧な動きを求め、繰り返し練習していきます。

反復練習の実施により、動きが早くなり、先見性の力も身につきます。このような授業形態により、卒業生においては、大会などに出場し好成績を出しています。丁寧な指導をしていくことにより、卒業生が多面で活躍する人材に育っています。また、卒業生の活躍により、その卒業生を目標とした自己啓発が行われ、毎年大会に出場できる卒業生を輩出しています。-i 校(工業)

本校の就職決定者は全員が業界就職を果たしており、教育内容に即した職業人の輩出を実践している。初職定着率については特に建設業界全体における定着率の悪さが顕著であり、本校卒業生も例外ではなく短期間で離職が見受けられる。しかし、把握できている卒業生については異業界への転職を考えるものは少なく、同業界への転職を果たし

ていることは、先程と同じく本校の教育成果が現れていると考える。在学中は分野教育内はもちろんキャリアデザイン授業内でも職業教育を実践しており、また社会人としての心構えや業界の現実等も合わせて教育している。これは教員によるものと就職担当職員によるもの双方から日々行なっている。-j校(工業、デザイン・ファッション)

卒後の関わりとして、組織の方針『卒業後10年間は卒業生の就職サポートを保証し、卒業生の地域産業界に貢献する。』を唱っている。同窓会を通して卒業生の進路の実態を把握し、情報の共有に務めている。本部キャリアサポート室も卒業生の就職先への訪問をし様子を聞いている。職種にもよるが、卒業生に案内をし、最新の知識習得・スキルの向上のため、研修会なども実施している。-Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

卒後の関わりとして、組織の方針『卒業後10年間は卒業生の就職サポートを保証し、卒業生の地域産業界に貢献する。』を唱っている。同窓会を通して卒業生の進路の実態を把握し、情報の共有に務めている。-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

学んだことが全て仕事に直結することは難しいが、専門学校で身に付けた技能を生かせる職業にかなり就職している。また、定着率も平均より高いと実感する。-k校 (商業ビジネス)

弊校の動物関連分野への就職率は毎年約8割である。定着率は卒業年度が若いほど低くなる。このことにより現状のペットビジネス業界の労働環境(待遇面・勤務環境等)はだいぶ改善されたがまだ未整備な部分も多い。自己啓発及び人材育成については「人と動物のよりよい関係づくり」をモチーフに動物の福祉社会の形成をコンセプトとしている。-W校(ペット)

当校の就職率は関連分野就職率で算出しており、高い内定率になっていることは評価している。但し、初職定着率については実態を調査中でその結果によっては、キャリア教育や内定者へのフォロー等対策を検討する余地がある。-T校(理容・美容)

年1回卒業後5カ年の卒業生にはがきで動向調査を実施し、本校HP上でも卒業生動向を記入できるページを開設しているが、あまり反応がない。本校は岡山県内での就職定着率が高く、数多く同業界に卒業生を排出しているため、企業や卒業生から動向や活躍等の情報収集をする事が多い。同業界へ転職しているケースも多い。専門職種でのキャリア歴は長いと思われる。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

現状自力では卒業調査実施までは未着手も、初期定着率は業界全体でも課題と認識しているため、実施負担が軽微で仕組みを産官学一体で整え、定着率改善や、自己啓発の学習など生涯学習に寄与出来る仕組みを実現したい。-I校(理容・美容)

F2. 学習成果の検証方法としての卒業生調査の位置づけ、実施体制、これからの方向性について、具体的にご記入ください。

当校では、上記の点について大変重要であると考えている。従って、今後において、検討課題の上位と位置付けている。尚、各科の就職先リストを作成し、上位10～20施設を選び、卒業生動向調査を実施する予定である。-BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業生の進路先には、キャリアサポート(就職担当)が訪問し、学習成果の検証も兼ね、勤務状況を把握している。勤務先からの意見等を真摯に受け止め、今後の教育に反映するよう検討している。-X校(福祉)

在学中に学んだ知識・技術や取得した資格が、就職後どのように活かされているか、あるいは不足している点は何かを調査することは、学科の教育カリキュラムを考える上で重要である。今後も継続して学校全体あるいは学園全体で取り組んでいきたいと考えている。-G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

【調査の位置づけ】

卒業生調査は、本校にとって初めての試みである。どのような結果になるのか非常に楽しみである。また、開校から10年がちょうど経過し、教育内容の点検には、節目の時であると考えており、今後のカリキュラム内容の見直しなど、学生指導において本調査の結果を重要視している。

【実施体制について】

本調査責任者：学校責任者

本調査実務責任者：教育内容：教務部長 事務関係 事務部長

本調査実務担当者：1名 事務主任

【今後の方向性】

結果分析を行い、この結果をうけて各学科のカリキュラム内容や指導内容について検討していく。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

本校が医療国家資格の受験資格を付与する、いわゆる資格系学校として定量的には国試合格率で一義的にはチェック点検できます。しかし卒業時だけの調査ではなく、入学してから後の在学から卒業時点までの員数推移、中退、離脱の割合、結果的に入学生数を分母に、卒業時国家試験合格者の員数割合等について、広く同じ分野の学校間での比較ができるように公表されることが望まれます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：在学中の成果検証としては「テスト」としているが、卒業生に対しての調査としては行っていない。来校時、習っていたので良かったという事は話の中で出てくることはある。精神保健：社会人教育、人間力教育、学校在籍中だけが教育でなく、卒業教育にも力を注いでいく必要がある。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業生調査を実施することで、初職定着率だけでなく、関連分野で継続して就業しているかについても把握することができるのではないかと考える。調査を通して、卒業生のキャリア形成の実態を知り、当校の専門教育の内容・キャリア教育に活かしたい。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

介護福祉士養成施設協会の卒業時共通試験を学習の総まとめととらえ、2年次の後期から対策授業を実施し、学校として取り組んでいる。－d校(福祉)

これからの検討課題。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

勤務年数別・業種別に、従事している職種、職務内容、仕事の成果等、できるだけ情報を収集したい。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

卒業生調査における位置づけというよりも、管理栄養士養成校として、一定、卒業前のレベル到達状況により、学習成果の検証が可能である。特に、国家資格である管理栄養士資格取得については、合格率向上に向けた教員のサポートならびに国試対策サポート室の設置により現役ならびに卒業生に対するフォローを実施しており、定期的に模試も実施するなど学習成果としての資格取得は一定の検証が可能である。栄養士課程においても実力認定試験によりスキルレベル把握が可能であり、さらに栄養学科卒業生に対する管理栄養士資格取得サポートを実施しており、資格取得に向けた支援を行っている。卒業生のOB組織運営も活発であり、例会時に栄養関連の講演等を実施している。また、卒業管理栄養士のネットワーク化をおこなっており、業務上のノウハウ交換の場を設けているが、在学時の学習成果の検証調査そのものをおこなう対象には至っていない。－F校(栄養士・管理栄養士)

卒業生調査については、効果的な方法を検討し実施したい。教務内容とのギャップを把握し、学科編成、カリキュラム構成等に反映して行きたい。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

卒業生調査については、定期的に継続して実施検討したい。教務内容とのギャップを把握し、学科編成、カリキュラム構成等に反映して行きたい。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

年一回、新卒者を対象とした調査を行ない、就職先の定着率や卒業後の資格取得について調べ、結果を年度末にまとめている。しかし、この調査も日が浅く、今回の調査に期待をしている。-N校(工業)

卒業生調査は今回初めて実施。今後重要になると思われるので、体制を含め今後検討していきたい。-V校(工業)

工業専門学校として、学習成果の検証方法はいろいろあるが、卒業後の雇用形態や年収、満足度等を調査することを一つの検証方法としてとらえている。

本校では、IT分野のみ実施してきたが、今後は他分野についても実施予定である。-M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

卒業生調査は行っていない。今後何らかの方法で卒業生からのフィードバックを生かすべきと考えているが、まだ具体化はできていない。-e校(工業)

業生の調査は実施していない。卒就職先のニーズを懇談会を通じ把握し、カリキュラムの見直し等適宜実施している。毎年会議等を設け検討を重ねている。-f校(工業、商業ビジネス)

企業訪問時・企業来校時(企業説明会含む)に、口頭で卒業生の状況を聞き、状況を把握した上で、各部署にフィードバックしている。また、内容を踏まえ在校生のキャリア教育を行っている。今後も継続的に実施していきたいと考えている。-g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

卒業生の就職先からの評価・要望を詳しく調査し、これからの社会(企業)が求める人材の育成活動に努力し、反映させていきたい。-h校(工業)

卒業生の就職先からの評価・要望を詳しく調査し、これからの社会(企業)が求める人材の育成活動に努力し、反映させていきたい。-i校(工業)

卒業生調査については、内定先企業への全件訪問による状況把握を行なっている。但し、これは就職初年度のみであり2年目以降の追跡調査は行われていない。また、卒業生によって形成されている校友会が定期的に行事を開催しており、この中で聞き取りを行うとともに、同じく校友会主管の転職支援制度(インターネット就職サイト)を展開しており、これを通じて離職状況等の把握に努めている。-j校(工業、デザイン・ファッション)

卒業生の進路先には、キャリアサポート(就職担当)が訪問し、学習成果の検証も兼ね、勤務状況を把握している。勤務先からの意見等を真摯に受け止め、今後の教育に反映するよう検討している。-Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

卒業生の進路先には、キャリアサポート(就職担当)が訪問し、学習成果の検証も兼ね、勤務状況を把握している。勤務先からの意見等を真摯に受け止め、今後の教育に反映するよう検討している。-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

卒業生調査を実施し、検証を行なうことで、実務により近づいた教育を行なうことが出来るものとする。しかし、卒業生調査については、卒業後の連絡先の把握と回収することが難しい点が課題である。-k校(商業ビジネス)

今後、卒業生の定着指導の充実を図る必要がある。-U校(理容・美容)

卒業生のキャリアの形成調査は卒業生の技術の成長を把握する為又、卒業生とのネットワークを構築する上でも必然的である。

現在では春季と夏季に職員が就職先、実習先の巡回指導を実施しており業界からの要望等を集約し授業に反映できるようにしている。-W校(ペット)

今回の調査は結果を学科長会議で発表し、教務と就職の部署で課題と改善策を話し合い、カリキュラム構築や就職指

導に生かしていく。今後は企業からの学校評価は実施する予定。－T校(理容・美容)

社会や時代、業界の変化に伴いカリキュラムの見直しをおこなっているが、実際それがどこまで通用しているのか？していないのか？を把握したい。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

ジョブカードやキャリア段位制度等の国家的（国際的な）な職業人能力評価体系の整備が絶対条件。また初等・中等教育課程に通貫した概念や評価項目の設定、教育手法の再考、生涯学習型ポートフォリオシステムによる学習成果等の履歴確認と適切な教育提供の体制の開発も併せて必要と考える。－I校(理容・美容)

F3. 卒業生調査に関わる分析のためのノウハウの現状や課題について、自由にご記入ください。

卒業生調査は、各学科の教員が卒業生と直接面談したり、就職先を訪問した際に聞き取りを行ったりしながら、学園の教育に関する意見交換が行われることはあるが、系統だてての調査を行う体制は現在のところはない。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業生の動向は、同窓会担当者が集約し、情報をまとめている。就職先の変更や住所の変更など情報入手後、速やかに更新を行っている。年月が経つと人事異動等で、卒業生と関わりのあった教職員が居なくなるケースもあり卒業生からの最新情報が入りにくくなっているという課題が持ち上がっている。－X校(福祉)

本校の場合学科が多岐にわたるので、調査項目の設定が難しい場合がある。この調査の結果を踏まえて検討をしたい。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

初めての試みであり、分析のためのノウハウがないのが現状であり、今現在の課題である。

その点を参加機関さまにいろいろご指導いただきたい。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

課題としては、卒業時の学生と教員との面談による状況調査の結果について、詳細な記録を残すことが望まれます。

－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：就職先が実習を受けていただいている施設であれば実習巡回時、卒業生の状態等確認している。求職で来校される担当との連携を取っている。精神保健：卒業生の就職先、在職先と実習以来を含めて長期的有効な関係づくり。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

分析のためのノウハウは全く持ち得ないのが現状である。卒業生の居住地・就職先についても継続して追跡できておらず、まず、正確な情報収集が必要だと考えている。一方で、少人数の職員で運営しており、後回しにならざるを得ない実情の改善が大きな課題でもある。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

単科の為、取り組みやすいとは思われるが、同窓会とどのように連携するかが課題と思われる。－d校(福祉)

より手軽に調査できるよう、今回のシステムより小規模な独自のアンケート調査システム開発も必要かと思いました。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

昨年度、約4,300名の卒業生に対し、就業アンケートを実施し、就業実態の把握を試み、初職・就業状況の調査を実施した。今回の卒業生調査では、就業状況のみならず、さまざまな角度から質問が用意されており、期待をしているところである。－F校(栄養士・管理栄養士)

回収率が課題－OP校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

調査を始めたばかりなので蓄積がなく、ノウハウも十分とはいえない。データが得られ次第、順次整えて行く方針。

専門家からみた分析方法に関する説明を聞く機会があれば参加したいと思う。－N校(工業)

分析のノウハウは特に無し。今回の調査を参考にして今後検討していきたい。－V校(工業)

本校では過去数回にわたり、卒業後3年目、5年目のIT分野の卒業生を対象に調査を実施し、現状把握・分析はできているが、比較対象となる産業別の平均的なモデルケースが少ないため、比較評価することが難しい。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

(卒業生調査は行っていない)－e校(工業)

卒業生調査未実施－f校(工業、商業ビジネス)

調査は実施していないので具体性に欠けると思うが、調査実施を検討するに当たって考えたことは次の点である。

- ・アンケート項目には本校の「建学の精神」を具現しているかどうか分かる内容にする
- ・調査対象企業は、本校に求人を提出して頂いている企業とする
- ・依頼する企業は全社とせず、ある程度の条件をつけて限定した数とする－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

卒業生調査は実施していないため、分析できるデータはない。継続して採用いただいている就職先については、会社訪問などにより、卒業生の動向調査や活躍ぶりの話を聞くことができるが、本校近郊の企業に限られている現状である。今後は、全卒業生を対象に、入社後の卒業生調査を考えていかなければならない。－h校(工業)

卒業生調査は実施していないため、分析できるデータはない。継続して採用いただいている就職先については、会社訪問などにより、卒業生の動向調査や活躍ぶりの話を聞くことができるが、本校近郊の企業に限られている現状である。今後は、全卒業生を対象に、入社後の卒業生調査を考えていかなければならない。－i校(工業)

先にも記した卒業生限定のインターネット就職サイトの設置は動向把握に有効。卒業生は自身に何らかのメリットがなければ母校を頼ることはなく、この点において「就職」というキーワードが果たす役割は大きい。分析ということについては、教員と就職担当職員個々の範疇で完結しており、これを共有化、データ化することが今後必要である。－j校(工業、デザイン・ファッション)

卒業生の動向は、同窓会担当者が集約し、情報をまとめている。就職先の変更や住所の変更など情報入手後、速やかに更新を行っている。年月が経つと人事異動等で、卒業生と関わりのあった教職員が居なくなるケースもあり卒業生からの最新情報が入りにくくなっているという課題が持ち上がっている。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

卒業生の動向は、同窓会担当者が集約し、情報をまとめている。就職先の変更や住所の変更など情報入手後、速やかに更新を行っている。年月が経つと人事異動等で、卒業生と関わりのあった教職員が居なくなるケースもあり卒業生からの最新情報が入りにくくなっているという課題が持ち上がっている。－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

質問項目の多い調査は回収率が低くなる。回収率を高めようとするると簡素な調査にする。二律背反する。精度の高い分析を行なうためには、ある程度の母集団が必要であると考え。－k校(商業ビジネス)

特になし。－U校(理容・美容)

- ・動物看護師→動物看護師としての綱領、現場から学んだ看護師の仕事、失敗談等
- ・トリマー→カット技術の成長、ペットショップ・サロンににおける御客様へ対する接遇のポイント、クレーム対応、御客様の心理分析

・飼育インストラクター→動物園での多種動物の飼育管理・バックヤード・公衆衛生面

上記3コースの卒業の内、就職後1年目の人と3年目の人、さらには5年目の人のキャリアの形成の違いを調査すると学校や在校生にとって有用な情報が得られるかも知れません。－W校(ペット)

卒業生リストが精査されておらず、信頼されるサンプル数を獲得できていない。今後調査を行う際は、離職率や教育の質について課題をより明確にした上で効果検証を行いたい。現状は、実態を把握するのみである。－T校(理容・美容)

本校の在校生卒業生は女性が多い。女性の場合卒業後、結婚で名前や住所が変わるので追跡調査が困難である。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

ノウハウは現状は無し。課題として懸念しているのは卒業生との結びつきが元担任等の個人的関係が極めて強く、相対的に学園へのロイヤリティへの昇華の脆弱さ。－I校(理容・美容)

F4. 卒業生の実態把握による教育改善への活用について、現状とこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

上記に記載のとおり、系統だてでの調査は実施されていないが、将来において、本件研究調査の研究活動を有効に活用し、教育カリキュラム改善に活用していきたいと考えている。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－X校(福祉)

卒業生からのヒアリング結果などを元に、カリキュラムや教育指導方法などの改善を図っている。今後も継続して卒業生の実態把握を行い、業界の動向を教育改革に活用していきたい。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

まずは、結果を真摯に受け止め、評価できる点については今後も継続していき、改善が必要な項目については、すぐにでも学内協議を始めていきたい。

改善した項目があるならば、卒業生に追跡調査をしていき、教育改善効果の確認が必要なのかどうか検証していくか協議が必要である。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

前提として、医療職実務者として継続して職業を実践するためには、スキル向上や知識情報の更新を実質化するためには、卒業後も母校に戻り活用できる体制(具体的には、専門図書館の利用や、教員への専門的知識や技術に係る相談等)を維持充実することが強く望まれます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

精神保健：勤務先における職員研修、資格者のスキルアップとの連携で、良い人材づくり、若者の職場離れ、定着率の促進、卒後教育の充実。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業生の実態把握については、「調査」という形では今回が初めての試みであり、教育改善への活用もこれからというのが現状である。しかし、卒後の国家試験対策講座実施と試験結果の把握などにより当校の教育の課題を認識するなど成果が見られる点もあり、これを全学科につなげていきたいと考えている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

関係する事業所との連携を密にすることが必要である。－d校(福祉)

今回の卒業生キャリア調査をきっかけに、同窓会活動の活性化を図りたい。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

長年、栄養専門学校として、栄養士を輩出してきたが、結婚等で離職するケースも多く、就職後のフォロー・現職の把握が不十分である状況は否めない。管理栄養士課程を設けて、10年となることから、管理栄養士ネットワークを中心に、卒業生ネットワーク組織を強化し、今後の教育改善に活かしていきたい。－F校(栄養士・管理栄養士)

現状は実態把握しきれていないが、教育改善に関してはより詳細な情報が必要なため、就職先企業の訪問を行い情報収集を行う方法が効果的だと考える。今後についてはF2と同様。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

現状は実態把握できていない。今後についてはF2と同様。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

今回の調査がひとつの結果を示してくれると思うので、その結果によって考えていきたい。－N校(工業)

卒業生の実態把握を行う事により現状に即したカリキュラムに変える必要があると思われるので、今後積極的に実施していきたい。－V校(工業)

在学中に修得した技術知識や資格等が就職先でどのように役立っているかを把握し、今後の教育内容の充実化に活用したい。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

(卒業生調査は行っていない)－e校(工業)

卒業生調査未実施－f校(工業、商業ビジネス)

実施していないので特にありませんが、今後検討していく必要はあると考える。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

企業に入社し、本校で学んで良かった面(プラス面)、また、知らなくて恥をかいた・他校出身者より劣ると感じた面(マイナス面)の情報を把握する。その事柄をフィードバックすることにより、指導力のアップ・カリキュラムの充実を実施し、今いる学生に実践することができる。卒業生の実態把握を行うことで、現在の授業形態の工夫を行うことができるので、卒業生調査の重要性を感じる。今後、計画的に継続して調査できる体制を検討課題とする。－h校(工業)

企業に入社し、本校で学んで良かった面(プラス面)、また、知らなくて恥をかいた・他校出身者より劣ると感じた面(マイナス面)の情報を把握する。その事柄をフィードバックすることにより、指導力のアップ・カリキュラムの充実を実施し、今いる学生に実践することができる。卒業生の実態把握を行うことで、現在の授業形態の工夫を行うことができるので、卒業生調査の重要性を感じる。今後、計画的に継続して調査できる体制を検討課題とする。－i校(工業)

卒業生、そして就職先企業の声は非常に重要である。これも先に記したが、個々人レベルで把握されている情報を学校全体が共有し、それぞれのセクションがこの情報を吟味し、改善策へとつなげていくことが必要である。－j校(工業、デザイン・ファッション)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

「調査」により実態把握することはかなり困難が予想される。しかし、調査という方法でなく、「生の声」、「企業の声」を聴取するという方法で行なうことは、容易に行なうことができるのではないかと考える。－k校(商業ビジネス)

教育始動のために実施する必要がある。－U校(理容・美容)

F3に準ずる。－W校(ペット)

現状は結果を教務に報告するのみとなっており、それをどのように活用するかは各学科任せになっている。当校でも卒業生及び企業の満足度の向上について、今後の課題として取り組む予定なので、今回の結果及び、企業からのアンケート結果を基に、学科長のカリキュラム会議で検討し、反映させる。又、就職企画室でも、キャリア教育について年間計画を立てる予定。－T校(理容・美容)

社会や時代、業界の変化に伴いカリキュラムの見直しをおこなっているが、実際それがどこまで通用しているのか？していないのか？を把握したい。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

将来的にはeラーニングを含めた生涯学習や、SNSを活用したコミュニティーなどを提供し卒後のキャリアアップの支援や、ケア体制を構築したい。－I校(理容・美容)

F5. 今回の卒業生調査結果について、どのような学校や分野との比較を希望されますか。具体的に記入ください。

福祉系、医療系 －A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

同じ分野の学校。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

臨床工学技士科・・・医療系国家資格の学科との比較を希望。スポーツ科学科・・・スポーツ系学科との比較、および非国家資格系学科との比較を希望。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

同分野の専修学校、非国家資格以外の専修学校、同分野の大学 －HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

当校の設置学科と同分野の学校との比較、併せて、福岡県内の専門学校との比較(異分野についても)を希望する。また、学校の規模(学生数・教員数・設置学科数)による差異があるのかも知りたい。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

IT系、全国的に厳しい状況にあることはあちこちの学校から伺っていますが、卒業生の状況を知りたい。地域格差(大都市と地方)について知りたい。－L校 (保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

衛生関連学校、特に栄養学校 －F校(栄養士・管理栄養士)

同じ分野及び、同エリアの学校(大学を含む)との比較 －O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

同じデザイン系分野及び、同エリアの学校(大学を含む)との比較 －P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

他校、他分野との比較は考えていない。－N校(工業)

同系の学科との比較及び都市部と地方との差異について －V校(工業)

IT、情報、ゲーム、CG、アニメ、デザイン、電気・電子分野 －M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

他の動物系の専門学校を希望する。－W校 (ペット)

当校は、実践教育に力を入れているので、同じ分野で同じく実践教育に力を入れている学校との比較を希望。又、エリアで競合する同じ分野の学校との比較も行いたい。－T校(理容・美容)

本校と修業年数や地域性、同分野の学校との比較。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

G. 専門学校・大学等の進学先や企業・施設等の卒業生の進路先、地方自治体からの評価や意見聴取について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援等についても、自由にご記入ください。

就職先の病院、施設については、採用活動に伴う打ち合わせなどを通じて情報の交換を行っている。今後さらに、学園本部、採用担当者等から意見聴取を行っていく予定である。また、業界などの意見を聞くことで現在の教育活動の評価と、今後の教育改善に向けた方向性を探るということにおいて期待できると考えている。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－X校(福祉)

就職先の業界からの意見聴取は継続して実施している。地方自治体の動向については、大阪府専修学校各種学校連合会等を通して情報把握に努めている。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

卒業生の進路については、ほぼ100%病院・施設である。評価・意見聴取についてはキャリアセンターが採用担当者と面談により実施。また、リハビリ室等の現場においては、学科教員が訪問し、現状把握している。今後についても採用サイドと現場サイドの両方から意見聴取するスタンスは継続していく。卒業教育については、開校以来開催している医療セミナー(年間〇回)や、グループ全体でリハビリテーション塾など定期的で開催し、業界との連携だけでなく、卒業生の自己研鑽の場とも考えている。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

養成校の学校団体による卒業生の進路先、資格専門分野における関連先への就業割合等は、前掲の「F1」に記述しているとおりでありますが、それ以外に業界団体からの情報について、個別的にまた口コミ情報レベルでは存在しています。しかし、本校独自では、外部、特にステークホルダーへの調査と分析、その結果の改善策の実施等、実現できていないと思われるので、今後は本校の独自調査が必要であると考えます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：業界との交流会に参加し、情報の収集等を行っている。今後も継続出来れば良い。精神保健：業界との連携、交流、卒業教育。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

専門学校・大学への進学は1名/年程度であり、意見聴取などは行っていない。就職先については、十分ではないが就職後の訪問、卒業生との連絡などを行うことで当校に対する評価、意見について伺うことができています。「地方自治体からの評価」の意味するところが不明快であるが、実施していない。業界等との連携については福祉系・診療情報管理科については業界団体・職能団体・試験実施団体等の支援があり、継続して実施できている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

卒業生の進路先については、介護実習や人事担当者との人間関係ができている所と、情報交換しやすい状況にある。－d校(福祉)

協力先の実習施設との人材育成像と教育内容を十分に議論して、決定していくシステムを構築していきたい。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

就職室をはじめとする職員ならびに教員による企業訪問、あるいは、臨地実習・栄養教員実習受け入れ先への訪問を通じて、卒業生評価・意見聴取の主要な場としている。進路先への教職員訪問は、就職率向上ならびに就業状況の確認につなげるためにも、今後とも強化していきたいところである。進路先である企業の中には、重要な実習先と重複しており、実習先のネットワーク化を試み、実習先企業を招き、研究会を発足。実習中の課題検討がメインであるが、進路先としての評価の吸い上げにもつなげる。－F校(栄養士・管理栄養士)

大学などの進学先からの意見聴取は行なっていないが、長年卒業生を受け入れて頂いている企業からは年間数回意見を聞く機会があるので、そこで行なっている。－N校(工業)

現状として評価や意見聴取はあまり実施していない。今後業界団体や地域に根ざした卒業生を排出するためにも意見聴取を進めていきたい。－V校(工業)

自己点検やNPO私立専門学校等評価研究機構の第三者評価以外に、学校関係者（保護者・企業・高校・地方自治体など）による評価が求められている。今後は組織編制し、自己点検をもとに意見を聴取する場を設けることを検討する。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

就職先の企業の方が求人に来校されたときに、随時意見、要望をいただき学校運営に反映している。重要性を感じているがまだ組織的に実施できていない。－e校(工業)

OB・OGによる講義と実技指導 IHI相馬工場での製造現場を見学－f校(工業、商業ビジネス)

毎年実施している企業訪問において卒業生に対する評価を調査している。訪問社数は例年約200社である。ただし、事前に項目を決めての調査ではなく、面談の中で勤務状況などを尋ねる程度であり、具体的な評価把握とはなっていない。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

調査を行っていないため回答できません。－h校(工業)

調査を行っていないため回答できません。－i校(工業)

就職先企業との繋がりは継続して維持されており、日々の交流の中で学生評価や学校評価は確認できている。しかし、編入学教育機関との交流は皆無であり、また地方自治体からの具体的な評価を得る機会是有していない。繰り返しになるが、就職先企業との連携はこれまで通り維持しつつ、ここから得られる情報をデータ化共有化し、今後の方針策定に活用すべく進めて行きたい。また、編入学という進路について、これまで以上に注視し、学力レベルの把握や、特に専門学校と大学との教育方針の違いなどを把握する必要がある。

業界との連携については、就職というルートだけでなく、インターンシップ協力やエクステンション事業の推進等で関係を強化しており、若手社員による人材教育の啓蒙や資格取得講座等を通じた社員スキルの向上等を更に拡大して行きたい。－j校(工業、デザイン・ファッション)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

卒業後、時間が経つにつれ、卒業生の来校頻度は減少しており、現場の生の声を聴いて教育に反映できるチャンスを失っている。開かれた学校をめざし、卒業生を通して教育カリキュラム等改善できる体制作りが急務である。－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

アフターサービスという言葉があるように、これからの方向性としてより一層のフォローをする必要がある。－k校(商業ビジネス)

サロン訪問を実施し卒業生の就職先の開拓、実習先の確保等強い連携を図る必要がある。－U校(理容・美容)

業界連携の面では卒業後教育の支援のニーズが年々高まっている。動物看護師の公的資格化等により卒業後教育のセミナー等検討中。－W校(ペット)

現状としては、美容分野のみであるが、企業アンケートを年1回実施し、卒業生の在籍や他校出身者との比較、企業

での評価等を調査している。但し、調査結果を教育の質の向上に役立てているまでは至っていない。今後は美容分野だけでなく、他分野も含めてアンケート調査だけでなく、カリキュラム構築の際に企業に参画して頂く等、より業界を基準とした到達目標を設定し、産学協同を行いながら学生を育成したい。又、卒業生の独立支援を業界と連携して行いたい。-T校(理容・美容)

本校独自の就職支援システムを確立している。本校教職員と地元企業関係者との異業種交流会を年4回。年に1回地元企業関係者を招待しデザインセミナーと本校学生との交流会を開催している。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

まずは在学中における計画的なインターンシップによるキャリア教育・実践教育体制の向上を礎とし、次いで卒業後eラーニングやSNSを活用したキャリア形成やケア体制の構築を図りたい。-I校(理容・美容)

H. 教員と教育組織についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

H1. 教員(兼務教員を含む)の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

経歴等に関わらず、入職時に3日間の初任者研修及び年4回の公開授業及び異学科の授業参観を実施し、教員の質の向上を図っている。また、その評価については、教育支援室が公開授業に同席し検討会において助言を行い、その後「評価シート」を初任者にフィードバックしている。業務分担については、基本は適材適所である。-BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

教職員の業務分担は、入社前の職歴を考慮し勤務していただいているが、本人の資質や本人からの希望を踏まえて今後の職務を考慮している。教職員本人が自ら考えるキャリア形成・開発に対し、勤務している職場(組織)も同様にキャリア形成・開発を考え、すべての教職員が“働き甲斐のある職場”とみえる学校でありたい。私学のため、経営安定は必須であり、希望がすべて叶えられるとは限らない。残念ながら経営を安定することによって、諸課題が改善されると考える。-X校(福祉)

教員の経歴や資質については、入職時に十分に吟味している。入職後は年1回以上の上長面談を行い、業務の状況や課題の把握に努め、必要に応じて改善を図っている。日常業務の中で部署の目標を達成できるような仕組み作りに努めるとともに、教育の質の向上に向けてFD(ファカルティデベロップメント)に全学的に取り組んでいる。-G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

学園で統一した能力評価・上長評価を実施し、教員評価を行っている。専門性は(専門および認定の取得)、学術活動の業績、その他に担任指導力、育成、教授力など授業評価などを参考に評価を行っている。-HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

鍼灸養成校の教員は、2年の鍼灸教員養成課程の卒業もしくは大学院修了の学歴が必要となります。すでに鍼灸院開業等、治療家として臨床に関わる卓越した実務家は、法令上、上記理由により、現状では鍼灸養成校での正課科目の教員資格を持ち得ない治療実践家が多いため、(逆に臨床実務歴や技術について十分でない、しかし教員資格は保持している)教員の補助業務しかできないことについて、改善施策を学校関係者で推し進めたいと考えます。-a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：教員としての専門知識+教員としての資格取得のための研修があるのでよい。

精神保健：教員用件が緩和された利点はあるものの、資質を問う更新制の研修制度もない為(職員)教員の資質の向上が進まない。法人主導の人事になるでしょう。-c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校の教員(正職員・非常勤共に)については採用・契約の際に専門分野での実務経験を重視しており、経歴・資質に

については評価できる。しかし、正職員については入職後は実務から離れており、最新の知識・技術を学ぶ機会がない。教員自らが向上心を持ち、更なるスキルアップを目指すことが教育の質の向上には不可欠であるが、授業の他に学生対応・就職指導・教務事務などの業務に追われがちであり、個人の意識に委ねてしまっていることが課題である。教員自らが学ぶ姿勢を持ち、スキルアップしていくことの必要性を理解させ、学校としても支援する体制を整備していかなければならないと考えている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

現場での豊富な実務経験者を任用しており、問題はない。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

専門分野を把握したうえで、学生委員会・就職委員会等、学校運営にかかる委員会に参画し、組織活動を行っており、概ね、事務職員と連携よく、対学生運営に携わっている。－F校(栄養士・管理栄養士)

教員に必要とされる能力は、「うまく教える」のは当然で「学生のレベルに合わせた教育アイテム(環境や課題)が作れる」になってきている。学生のレベルに合わせて、時には企業とのコラボ環境を作ることもできなくてはいけない。また、実績に直結する講師評価方法の必要性を感じる。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

改善すべき課題がある。講師評価、業務分担(必要要件)の見直しが必要。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

経歴については前職を考慮するとともに取得している資格を評価。資質については教員としての研修(模擬授業、研究授業、参観授業)を実施。改善が見られない場合は配置転換を行う。－V校(工業)

採用時、職業実務を重視する傾向にある。本来の業務に加えて、学生獲得のための募集業務の比率が毎年、増えてきている。また、学生の多様化により、学生の対応にかかる時間が増加している。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

ほとんどが各担当分野の実務経験者であるが、一部未経験者がいる。また、教員としての資質にも差があるので、上長による授業見学、フィードバックなどで改善を図っている。－e校(工業)

各業界からの豊富な実務経験者を任用しており、問題はない。ただ、常日勤と非常勤講師のあり合いとして、非常勤講師の比率の減少を検討している。－f校(工業、商業ビジネス)

職員の配属や職務分掌は、個人の業務経歴や学歴・取得資格などを考慮して行っており、特に問題無く推移している。従って、適正に行われているものと評価している。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

教員の経歴は、全員、実務経験が豊富で専門分野におけるテクニカル・スキルは十分に身につけている。ただ、それだけではなく教員として、人をリードしていく能力のヒューマン・スキルや、さらに物事を企画してまとめる能力のコンセプチュアル・スキルについては養成する必要があるので、OJTやOff-JTを進めている。－h校(工業)

教員の経歴は、全員、実務経験が豊富で専門分野におけるテクニカル・スキルは十分に身につけている。ただ、それだけではなく教員として、人をリードしていく能力のヒューマン・スキルや、さらに物事を企画してまとめる能力のコンセプチュアル・スキルについては養成する必要があるので、OJTやOff-JTを進めている。－i校(工業)

実践力のある現場経験者の人間性と職務経歴を勘案しながら担当科目を決定し、まずは非常勤講師としての採用を行い、その中で専任教員昇格への資質を一定期間見定めた上で最終的な採用を行っている事で大きな課題は発生していない。－j校(工業、デザイン・ファッション)

教職員の業務分担は、入社前の職歴を考慮し勤務していただいているが、本人の資質や本人からの希望を踏まえて今後の職務を考慮している。教職員本人が自ら考えるキャリア形成・開発に対し、勤務している職場(組織)も同様に

キャリア形成・開発を考え、すべての教職員が“働き甲斐のある職場”とみえる学校でありたい。私学のため、経営安定は必須であり、希望がすべて叶えられるとは限らない。残念ながら経営を安定することによって、諸課題が改善されると考える。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

教職員の業務分担は、入社前の職歴を考慮し勤務していただいているが、本人の資質や本人からの希望を踏まえて今後の職務を考慮している。教職員本人が自ら考えるキャリア形成・開発に対し、勤務している職場（組織）も同様にキャリア形成・開発を考え、すべての教職員が“働き甲斐のある職場”とみえる学校でありたい。私学のため、経営安定は必須であり、希望がすべて叶えられるとは限らない。残念ながら経営を安定することによって、諸課題が改善されると考える。－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

研修への積極的参加、また、教員の修士課程・博士課程へ進学し自己啓発を行ない、教員としての資質向上を行なっている。－k校(商業ビジネス)

定期的に評価し、面談等を通して組織としての能力アップにつなげている。－U校(理容・美容)

人事考課表による －W校(ペット)

当校の教員は全て業界経験者となっているが、現場経験の長さや環境の違いによって、専門知識・技術に差があるのが問題。又、業界経験があっても「教える」技術を身につけていないために、OJTが必要な教員もいる。一番の問題は、業界から離れることにより、最新の業界の知識や技術を習得することが必要であるが、積極的に習得しようとする教員は少ない。－T校(理容・美容)

常勤教職員全員に年度初めに自己点検・評価（目標）を設定し、中間報告、最終報告で各自自己検証をおこなっている。自己点検・評価（目標）をもとに年間3回の校長面談を実施。その目標に対する達成度や各自の担当業務の取り組み状況や結果で評価している。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

小規模な組織ではジョブローテーション自体、またはそれを通じた幅広い経験に基づく能力開発に限界がある。本学理念に基づく採用・人材育成を体系的に実施出来る考え方・手法を模索中。－l校(理容・美容)

H2. 職員の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

目的に沿った人材の確保に努めるとともに、学園において様々な機会を通して、評価できる人材の育成に努めている。

－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

H2はH1と教員・職員の違いはあるが、対応は同じのため、記載省略 －X校(福祉)

上記同様、入職時に職員の経歴や資質について吟味している。入職後は年1回以上の上長面談を実施し、業務の状況や課題の把握に努め、必要に応じて改善を図っている。部署ごとの目標を日常業務の中で達成できる仕組み作りに努め、職員の質の向上に向けてSD（スタッフ開発）に取り組んでいる。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

教員と同様に大阪滋慶学園にて統一した能力評価による評価を実施している。年度初めに設定した目標に対し、面談を実施し、能力評価を実行している。今後、評価方法の改善及び評価に対する適正な人事配置等検討が必要である。今年度よりFD委員会が設置され、教職員の資質向上を図っていききたい。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

業務における専門性実務能力の獲得と、また個別業務だけではなく、経営全般について幅広い視野と問題解決能力、業務遂行力等が強く要請されるところは、企業と同様であると考えます。しかし、残念ながら本校の職員においては、外部環境の理解や競争下における実務の能力、経営的なセンス等が充分に高いとは言えません。まず、この業務能力の開発が強く望まれます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

精神保健：資格合格に重きを置く職員、実習・就職に重きを置く職員、生活指導に重きを置く職員と大まかな役割を学生に明示する。チューター制、担当制等の活用。学業の継続が困難になる場合、学力不足、能力不足等ゆとり教育や人間力により時間を要する指導が増えてきている。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校の教員(正職員・非常勤共に)については採用・契約の際に専門分野での実務経験を重視しており、経歴・資質については評価できる。しかし、正職員については入職後は実務から離れており、最新の知識・技術を学ぶ機会がない。教員自らが向上心を持ち、更なるスキルアップを目指すことが教育の質の向上には不可欠であるが、授業の他に学生対応・就職指導・教務事務などの業務に追われがちであり、個人の意識に委ねてしまっていることが課題である。教員自らが学ぶ姿勢を持ち、スキルアップしていくことの必要性を理解させ、学校としても支援する体制を整備していかなければならないと考えている。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

毎年、業務評価を実施しております。また、業務分掌をもとに、責任や担当を明確にしていく必要性を現在は感じております。－b校 (看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

卒業生も多く、学校業務全般を理解したものから、会計等専門性の高い業務にも通じた人材が配置されている。全職員がエンロールメントマネジメントを意識し、入口である見学会や入試運営そして出口である就職対応に、教職員が一体となって取り組む意識ができています。－F校(栄養士・管理栄養士)

改善すべき課題がある。専門分野に関する知識が不足しており、業界とのパイプは講師任せになっている。講師と職員が共同で業界にあたることで、職員の知識と経験を深めて行きたい。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

改善すべき課題がある。学生指導のコーチングスキル、業務分担の見直し－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

経歴については特に考慮せず。資質については仕事遂行状況を判断し評価。SDについては今後の検討課題－V校(工業)

採用後は同一部署で永年同じ業務に携わる傾向があるため、担当業務が固定化されている。今後は、計画的に配置転換を実施し、効率的な業務遂行を行う必要がある。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

特に問題なし －e校(工業)

特に問題なし －f校(工業、商業ビジネス)

職員の配属や職務分掌は、個人の業務経歴や学歴・取得資格などを考慮して行っており、特に問題無く推移している。従って、適正に行われているものと評価している。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

教員としての資質は、バランスの取れた能力が必要なので、費用は学園が負担する形式で、外部研修の積極的参加や通信教育での学習などに力を入れて、日々勉強し学んでいる。
業務分担については、部を設置し役割分担をし、それぞれの幅広い能力の開発に努めている。－h校(工業)

教員としての資質は、バランスの取れた能力が必要なので、費用は学園が負担する形式で、外部研修の積極的参加や通信教育での学習などに力を入れて、日々勉強し学んでいる。
業務分担については、部を設置し役割分担をし、それぞれの幅広い能力の開発に努めている。－i校(工業)

職員についても同様に、人間性とこれまでのキャリアを勘案し最適な配属部署を決定した採用を行っている。また、業務を固定することなく3～5年でジョブローテーションを行い適材適所となる人事異動を行っている。-j校(工業、デザイン・ファッション)

H2はH1と教員・職員の違いはあるが、対応は同じのため、記載省略 -Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

H2はH1と教員・職員の違いはあるが、対応は同じのため、記載省略 -P校 (医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

適材適所に人員を配置することが理想である。-k校(商業ビジネス)
授業評価、自己評価、学生アンケート等を利用して総合的に評価している。-U校(理容・美容)

人事考課表による-W校(ペット)

就職企画室は教務経験者や業界経験者で営業能力のある者が担当しており、キャリアサポーターとしての資格も取得している。課題としては、職員の能力開発で、就職以外では学校としてあまり力を入れていないので、資格等、専門的なスキルと習得させる機会を与えることが必要。-T校(理容・美容)

常勤教職員全員に年度初めに自己点検・評価(目標)を設定し、中間報告、最終報告で各自自己検証をおこなっている。自己点検・評価(目標)をもとに年間3回の校長面談を実施。その目標に対する達成度や各自の担当業務の取組み状況や結果で評価している。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

小規模な組織ではジョブローテーション自体、またはそれを通じた幅広い経験に基づく能力開発に限界がある。本学理念に基づく採用・人材育成を体系的に実施出来る考え方・手法を模索中。-I校(理容・美容)

H3. 教員の資質向上に向けた貴校での取り組みについて、実施状況やこれからの方向性を具体的に記入ください。また、各種団体等(専修学校関係団体、養成施設団体、職能団体等)における教職員の能力開発支援体制についても、現状やこれからの方向性についてお考えのことがございましたら、自由にご記入ください。

教授法研究会を年2回開催し、教員資質の向上に努めている。-A校 (看護・医療・リハビリ系、福祉)

当校では教員に学会、研究会の参加を支援し、積極的に参加できる体制を構築している。-BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

教育の資質の向上に向けてグループ内で共通に研修を行っており、積極的に参加している。また、外部の研修の案内も多く、授業に差支えない範囲で参加している。教職員の能力開発の支援については組織自体が重要視しているので、教職員のモチベーションも高い。自己研鑽のための学習支援制度もあり、高いレベルの資格取得のチャレンジする者も出てきている。-X校(福祉)

教員対象の研修は、学園グループ全体としての研修をはじめ、学校法人内の研修、学校単位の研修を実施しており、今後も継続して人材育成に取り組んでいく。テーマとしては、キャリア教育やFD、学生指導などがある。専修学校関係団体や養成施設協議会、職能団体などの研修についても、できるだけ参加して教職員の資質向上を図っている。-G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

理学療法士・作業療法士については養成校等教員研修があり、必ず参加させている。

それぞれの学科において協会があり、協会と連携した学会、協会主催の学会等に積極的に参加。論文の寄稿および所属学会での発表学生指導する上で、臨床経験は必要であり、定期的な診療現場での自己研鑽を継続。－HJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

教員個人の自己啓発によるところが大きく、多いと考えます。この支援の実質化を図るためには、所属する学校での経済的・人的支援が不可欠と考えられます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：教員研修になかなか参加できていないこと。精神保健：養成施設団体の加入、全国大会の参加、研修会の受講。－c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

夏期・春期休暇期間中に病院実習を行う、専任教員としての資格取得講座への参加などをこれまで実施したことがあるが、単発に終わっており、継続できていないのが実情である。各種団体(特に職能団体)が実施する研修会への参加を今後も支援することと併せて、医療事務分野など職能団体がない分野についての能力開発の検討、専修学校関係団体が実施する教員としての資質向上を目的とした講座への参加も行いたい。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

各種団体主催研修会等への教員参加率向上をめざしたい。－d校(福祉)

現在は、計画もないが、将来は研修システムや研究へと発展できるようにしていきたい。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

教員研修会 (FD セミナー) の開催、栄養士会や全専各を中心とした各種研修・研究会への参加による自己研鑽ならびに人材ネットワークの強化。－F校(栄養士・管理栄養士)

業界とのコラボ制作やコンテスト制作を積極的に行い、講師をメンターとして積極参加させる。講師が必要(不足している)と感じた能力を伸ばすための研修を行う。(もしくは外部の研修に参加させる)－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

年3回名古屋大学高等教育研究センターの講師による「教授法」についての研修会を実施。今後も講師に対する研修を継続実施予定。教職員に対して学生支援に対するコーチング研修なども検討中。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

年度計画の研修を通して資質の向上に努めている。また、教育上必要な資格については取得するよう各自が努力している。－N校(工業)

学校関連団体主催による新任教員研修に参加させる。参観授業を年1回全教員に実施。研究授業を年2回担当教員(2名)に実施。今後も継続予定。－V校(工業)

全教員を対象に教授法研修やカリキュラム・シラバス設計研修、科長を対象に管理者研修を実施している。また、専門技術などの教育に関する研修は比較的自由に受講することが可能である。その他、年2回教職員に対して研修会を実施しており、夏季研修会(8月)では、研修結果の発表や学科での新たな取り組み等を発表する場として、春季研修会(3月)では、今年度の振り返りと次年度に向けた方針等を報告する場を設けている。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

授業見学、学生アンケートなどから各教員にフィードバックして改善を図っている。また、非定期だが教員研修会を行って能力向上を行っている。どうしても日頃の業務に追われて疎かになる面があるので、教員の能力開発に関しては専修学校の制度面での規定を設けて実施する(させる)必要性も感じる。－e校(工業)

各種団体との連携及び支援体制に弱い点が懸念されるので、各種団体との連携及び講習会への参加を推進していく。資質向上に向け、定例的に各教員のクロスオブザープ制度を設け、教育技法の見直し、改善を図っている。－f校(工業、商業ビジネス)

次のような取り組みを行っている。

- ・年1回、全教職員対象の研修会実施
- ・所属分野に関係する各種外部セミナーへの参加
- ・各種業界実施の展示会・発表会などへの参加
- ・企業内実務研修の実施 ーg校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

常に自己啓発をする職場環境を作り、専門分野だけにとどまらず、他分野についても幅広い知識を深め、視野を広げる必要があると考え、まず読書を勧めている。

現状にとどまらず上級資格の取得、通信教育の受講、外部研修への参加などを推進している。ーh校(工業)

常に自己啓発をする職場環境を作り、専門分野だけにとどまらず、他分野についても幅広い知識を深め、視野を広げる必要があると考え、まず読書を勧めている。

現状にとどまらず上級資格の取得、通信教育の受講、外部研修への参加などを推進している。ーi校(工業)

現状、特別な取り組みは行っていない。しかしながら、教育の質保証を担保する上では客観的に判断する物差しの必要性も感じている。そう言った意味でも体系立てされた研修制度が望まれる。ーj校(工業、デザイン・ファッション)

教育の資質の向上に向けてグループ内で共通に研修を行っており、積極的に参加している。また、外部の研修の案内も多く、授業に差支えない範囲で参加している。教職員の能力開発の支援については組織自体が重要視しているので、教職員のモチベーションも高い。自己研鑽のための学習支援制度もあり、高いレベルの資格取得のチャレンジする者も出てきている。ーQ校(商業ビジネス、医療事務、工業)

教育の資質の向上に向けてグループ内で共通に研修を行っており、積極的に参加している。また、外部の研修の案内も多く、授業に差支えない範囲で参加している。教職員の能力開発の支援については組織自体が重要視しているので、教職員のモチベーションも高い。ーP校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

自己啓発のみでなく、組織として奨学金の付与などを行ない、教員の資質向上の支援を行なっている。また、積極的にセミナー等に参加させ、能力開発の支援を行なっている。ーk校(商業ビジネス)

グループ校内での授業参観、研究授業を実施し、インストラクターによる評価、校長による指導を実施しスキルアップにつとめている。ーU校(理容・美容)

動物業界、団体主催セミナーに参加ーW校 (ペット)

<現状>

● シラバス作成から授業運営、授業評価アンケートから次年度カリキュラム構築までのPDCAを行う中で、上司や先輩によるOJT

● 職業教育・キャリア教育財団が主催する「新任教員研修」の参加

● 年1回開催される理容師美容師養成施設教職員研修の参加

● 業界・ディーラーが主催する業界向けの研修会に参加

<今後の方向性>

● 学内では授業研究発表会を実施し、ノウハウの共有を図る

● 学科長、学年主任、一般教員などの階層別の研修を実施

● 日常的に上司や同僚の授業見学を行い、ノウハウの共有を図る

● 学外では、業界が主催するコンテストに教員を積極的に参加させる

● 教職員の資格取得について積極的支援をする。

ーT校(理容・美容)

本校は自己研鑽や業務効率アップをはかるために教職員研修規定を設け、講習会参加、研究発表、資格取得等への費

用を援助している。また、新任教員には新任教員研修受講させ、教員全員のキャリアサポーター認定取得を目指し長期計画でキャリアサポートマインド研修を受講させている。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

定期的開催している全国または自治体単位での集合型研修には積極的に受講者を派遣。

但し既存の美容専門学校系研修は体系化されておらず、場当たりの内容も見られ課題を感じている。既に広く活用されている汎用的・普遍的な能力開発ツールなどの活用・転用を視野に入れた研修や、eラーニング等による研修機会の提供も今後は検討すべき。－I校(理容・美容)

H4. 業界との連携による実務者の確保や、最新の知識・技術の指導力の習得について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。

教員に各業界でワーカーとして働いていたケースが多く、業界との連携は密である。－A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

新しい情報の確保は必要である。しかし、学生が最低限しっかりと身に付けなければならない「基礎・基本」の習得(国家試験レベル)が根底になければ駄目である。従って、徹底した基礎学習の繰り返しの上にその他の知識を学生に身に付けさせることが重要と考える。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

インターンシップなど業界と関わりを必要とする機会も多く、関係性も高いが、いざ指導力養成となるとまだまだ力不足も否定できない。単なる学生とのやり取りの場に留まらず、一步踏み込んで、知識・技術の内容につながる連携でありたい。介護や看護においては臨地実習が必須であり、業界とは教員・学生ともども密接にかかわっている。また、関連団体の(看護協会・介護福祉士会・各種学会等)に加入しており、積極的に参加している。－X校(福祉)

現在はキャリアセンターや教員の業界訪問等により情報を収集しており、特別講義や業界セミナーなどを実施して在校生や卒業生に最新の知識・技術を提供するよう努力している。今後は業界で活躍している卒業生を一層活用できるように、同窓会活動の活性化などにも取り組んでいく。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

実習指導者会議を実施し、実習指導者に本校の教育方針を伝え、医療機関・施設との連携を図っている。また、各学科で公開セミナー等を実施し、現職者講習として定期的に開催することにより、業界との連携を図る。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

学校と職能団体の緊密な連携・情報交換が重要課題であり、その課題が日常的に解決できる学校として、存在価値を高めたいと考えます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

保育介護：新聞、テレビ、本等によって新しい知識や考え方を勉強しているが、時に研修等があると良いと思う。精神保健：非常勤講師の先生方の勤務先等で主催する講演会やイベントにボランティア等で参加する。常勤講師のスキルアップ、研修に参加し、最新の知識を理解し学生に伝えていく。c校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

この数年をかけて、業界団体・職能団体等との関係性を強化し、実務者の確保については一定の成果を出すことができている。医療系は特に進化・変化の激しい分野であり、福祉系については法令の改訂などもあり、常に最新の知識・技術を有することが教員として求められる要件の一つである。今後も、それぞれの分野でのネットワーク構築と情報収集・交換を積極的に行っていく。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

現在は、計画もないが、将来は研修システムや研究へと発展できるようにしていきたい。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

教育方法、授業方法：静岡県専修学校各種学校教育振興会実施による教員研修

授業計画から授業の実施まで、実習を含めての研修

文部科学省委託事業への参画(中核的人材、復興支援等)

産学連携教育プログラム：地元企業との連携により、実践的なシステム開発（学生によるグループ研究） その他、特別支援学校との連携、地域活動（高齢者対象）－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

"教員研修会（FDセミナー）の開催

栄養士会や全専各を中心とした各種研修・研究会への参加による自己研鑽ならびに人材ネットワークの強化。－F校(栄養士・管理栄養士)

業界連携は常に行っている。今後は海外の教育機関との交換留学を進め、海外の学生の優れた部分を日本の学生に理解させ競わせたい。－O校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

業界連携は今後より強化していきたい。－P校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

各種業界団体主催のセミナーに教職員を参加させ最新情報等を入手。該当する業界の卒業生を招聘し在校生へセミナーを実施－V校(工業)

多くの学科で、企業と連携した産学連携の授業を導入している。企業から課題を頂き、実務と同等な条件で作品を制作し、常に「仕事」を意識させるようにしている。教員にとっても、企業と連携することにより、知識や技術の陳腐化を防いでいる。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

多くの学科、分野で業界と密接に連携できているが、連携が薄いところもあり、ばらつきがある。各学科において、効果的な連携をさらに進める必要があると考えている。－e校(工業)

教員は、各業界からの実務経験、業界に精通した者を採用している。よって最新の知識技量、指導力の問題はない。現状として年齢構成が高いため若返りへの検討をしていく。－f校(工業、商業ビジネス)

企業人の非常勤講師採用の推進と、企業との教育連携を実施している。各業界の最新技術や情報を取り入れ、教員のスキルアップに繋げている。また、学生に対しても必要な情報を提供し、指導を行っている。今後も継続して、業界との連携を深めていくことが、専修学校としての役割であると認識している。－g校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

自動車メーカー、自動車整備振興会などが実施する研修会に、積極的に参加することにより、知識・技術力の向上を図っている。

指導力の向上は、夏休みなどを利用してOJTを行い、各教員の指導力のバラツキ（差）を減らし、さらにレベルアップするような職場内研修を実施する必要がある。－h校(工業)

自動車メーカー、自動車整備振興会などが実施する研修会に、積極的に参加することにより、知識・技術力の向上を図っている。

指導力の向上は、夏休みなどを利用してOJTを行い、各教員の指導力のバラツキ（差）を減らし、さらにレベルアップするような職場内研修を実施する必要がある。－i校(工業)

本校では、現場に携わる非常勤講師を多数擁しており実務者の確保には用足りている。また、最新の知識・技術の指導力についても、専任教員と非常勤講師との意見交換を定期的に行い補っている。－j校(工業、デザイン・ファッション)

インターンシップなど業界と関わりを必要とする機会も多く、関係性も高いが、いざ指導力養成となるとまだまだ力不足も否定できない。単なる学生とのやり取りの場に留まらず、一歩踏み込んで、知識・技術の内容につながる連携でありたい。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

地域連携など業界と関わりを必要とする機会も多く、関係性も高いが、いざ指導力習得となるとまだまだ力不足も否定できない。単なる学生とのやり取りの場に留まらず、一歩踏み込んで、知識・技術の内容につながる連携でありたい

い。-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

学会誌、業界紙の購読、関連口座の受講、学会・大会への参加をすることによって習得している。-k校(商業ビジネス)

業界関連誌の回覧や教職員研修会、技術セミナー等の参加は行なってきたが、今後業界からの教育連携を強化したい。

-U校(理容・美容)

各業界、団体が実施するセミナー、講座に参加 -W校(ペット)

<現状>

① 学外コンテスト対策授業における業界人である外部講師の指導

② 美容科3年制は、実践教育を重視しているので、東京や福岡の著名な業界人を講師として招聘し、当校の実習サロンにて授業を実施している。

<今後>

① 実務経験が必要な3年目までの教員については、企業での実務経験を積む研修を計画

② 業界が主催するセミナーやコンテストに積極的に参加

③ 業界と一体となった検定を構築し、インストラクターを養成 -T校(理容・美容)

本校は教職員、学生共に企業関係者や卒業生との接点を学内外で数多く設け人脈作りには力を入れている。そういった中から、業界実務者を本校非常勤講師依頼につながったケースが多い。本校は常勤教員が比較的ベーシックな授業科目を担当し、専門科目を非常勤講師へ依頼している。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

本学同窓会・後援会・業界関係団体などとの日常的な交流や、取引活動の範囲内で確保中。計画的な学校運営にセットした情報交換(WE B活用も含め)をし得る体制・運用が更なる向上には不可欠。-I校(理容・美容)

I. 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題について、以下のことがらにお答えください。

I1. 立地地域の特色や学校規模等の条件など、専修学校における学校評価活動の実施に係る課題について、貴校の状況およびお考えを具体的にご記入ください。

本学は駅に近く立地条件は好ましい。ただし立地条件が学校の選択の基準にどの程度なっているかの資料はない。-A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

学校評価は外的要因によるものか外的要因によるものかの分析が特に必要である。外的要因、物理的要因に比べ内的要因の分析に「主観」をいかに排除するかが重要だと考えている。-BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければならない。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。

-X校(福祉)

本校は大阪の中心部に位置し、多くの分野・学科を有する総合学園である。25年の歴史の中で多くの実績を作り、卒業生を業界に輩出してきた。学校評価活動の実施はこれらの実績や資産を整理することであり、今後より一層活用するためにも重要だと考えている。-G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

本校は、教育活動・成果・環境、学生支援、学生募集、財務、法令順守、社会貢献等一定の評価を達成していると考えられる。施設設備等改善の必要性がある。-HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

本校において学校評価は、①卒業生 ②業界団体 ③職能集団 からの評価が特に重要と考えられます。専門領域の

第三者評価機関の設立が強く望まれます。 —a 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

精神保健：学びたい資格を取得したい希望があれど、専門性、倫理観、人間力が低下し、量でなく質をあげていくことの難しさがある。学生の自己啓発、資格取得後の継続して勉強していく体制づくりが求められる。その様な時間、場の確保が難しい部分もある。 —c 校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

偏った視点かもしれないが…福岡県は専門学校数も多く、学科によっては試験実施団体の認定校数が全国でも突出するなど、厳しい企業間競争下にある。少子化の中、限られた牌を奪い合う状況であり、大学とは違う専門学校ならではの特色・強みを業界全体としてアピールし、経営の安定化、ひいては専門学校の教育の質の向上へと繋げるような連携は取れていない。学校評価についても、大規模校と当校のような小規模校では、実施体制にも差異があり、第三者評価とその公表の義務化にあたり、その対応にも差が生ずるのではないかという懸念がある。しかし、あくまでも企業間競争に打ち勝って、学校を存続させるためには、各校が取り組むべき課題である以上、立地や規模などの条件を理由にすることなく、当校の体制を整え、対応していかなければならないと考えている。 —K 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

実質的に、教育改善へ結びつくような学校評価体制で取り組みを毎年していく方針でいる。 —b 校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

当面、自己点検・授業評価による評価活動を継続する。教職員による高校訪問・企業訪問により、学校評価・進路先評価につながるように、就職・入試各担当部門との連携・フィードバック体制を構築し、改善を図っていく。F 校(栄養士・管理栄養士)

地方における専門学校は都市部への学生流出、4年制大学入学へのシフト、経済的に進学できない生徒の増加、地元企業への就職の厳しさ、学生の基礎学力の低下等厳しい状況に置かれており、学校評価活動における学生の質の担保、優秀な教員の確保など難しい現実が立ちはだかっている。上記の状況を改善しつつ地域における存在感をいかにアピールするか、専門学校の認知度の向上をいかに図っていくかが評価の向上に繋がると思われる。 —V 校(工業)

自己点検（毎年）や NPO 私立専門学校等評価研究機構の第三者評価（5年に1度）を実施しているが、分野が多岐にわたるため、報告書を作成するにはかなりの労力と知識が必要である。学内に評価する人材が不足しており、スキルも十分とはいえない。 —M 校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

主に教育、学生対応、安全面に関して評価項目を設定し自己評価を行っているが、学科数、学生数が多く、評価の作業量が多く負担が大きい。また、評価のための評価、とならないよう実施方法の検討が必要である。また、学校評価4年目を迎えたので、次年度は評価項目を見直すべく検討中である。 —e 校(工業)

近年入学者数の減少があり、学校評価を分析し教育環境も含め検討する必要がある。また、学生アンケートを通じ魅力ある教育内容等、多岐にわたり改善が望まれる。 —f 校(工業、商業ビジネス)

一法人が複数の専門学校を持つ場合、各学校が行う（担当する）ことと、本部が一括して行う（担当する）べきことを明確にして、第三者評価及び情報公開をしていく必要がある。 —ih 校(工業)

B 項で回答しましたように、実質的な点検&改善が行われていても、いざ書類として自己点検・評価及び学校関係者評価の作成となると、日常業務に追われて後回しになる場合がある。また、この書類を纏めるにあたりましても、推進する人材育成の研修等が望まれる。 —j 校(工業、デザイン・ファッション)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければ

ばならない。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。

－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければならぬ。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。

－P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

学校評価を教育改善に活用し、人材を育成する。企業が求める人材の養成も大切であるが、社会が求める人材の養成がより適確に行えるようにしていきたい。－k校(商業ビジネス)

特になし。－U校(理容・美容)

動物業界に対する社会的評価がまだ低い為、業界自身の努力と同時に専修学校より問題提起をする必要がある。－W校(ペット)

学校評価を行うためのプロジェクト等、主体となる組織が無いために、実務担当者1名が理事長や各部署の責任者にヒアリングして報告書を作成している状況。当初は毎年実施予定であったが、マンパワー的な理由で2年に1回となっている。－T校(理容・美容)

"

第三者評価実施は検討しているが、同地域及び近隣に第三者評価機関がないため実施出来ていない。－S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)

学校規模は小さいも大阪は東京に次ぎ専修学校数が存在する場のため、先ずは府内で更には全国的に学校評価から教育改善への展開事例報告会などによる学校群全体の底上げを、官学一体となって無理無く推し進めたい。－l校(理容・美容)

12. 学校評価に係る各種団体等の支援体制とその課題について、お考えを具体的にご記入ください。

外部からの学校評価は学内の点検・整備の機会が得られるという意味ではメリットがあるが、特別の支援は期待できない。－A校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

一般社団法人リハビリテーション教育評価機構で学校評価が行われている。－BCD校(看護・医療・リハビリ系、福祉)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければならぬ。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。

－X校(福祉)

本校は平成23年度にNPO法人私立専門学校等評価研究機構による第三者評価を実施し、学校運営全般について高い評価を得ることができた。その前年に実施した自己点検・自己評価とこの第三者評価を通して、学校運営における様々な視点とその評価のポイントを理解することができたことは大変有意義であった。－G校(看護・医療・リハビリ系、スポーツ)

本校は、24年度3月に私立専門学校等研究評価機構による学校評価の審査を受け、さらにPT・OT・ST学科はリハビリテーション教育評価機構の学校評価の審査を受けている(24年12月実施調査予定)。本校は専門学校に加え、大学院大学を運営し高い教育力を持つことと教育を通して人材育成の使命を全教職員の共通理念を持って学生教育に当たっている。今後の課題として、さらに高い人間力と専門力を持ち合わせた「質の担保」および退学率や留年率を減らす教育力に取り組んでいきたい。－HIJ校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

大学のように学校評価に係る直接費用については、公的補助（金）の支援が強く望まれます。－a校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

キャリア教育財団が県専修学校各種学校協会を通して実施する研修会もあり、支援体制はある程度、整えられている。しかし、当校ではBで回答したように、校内での実施にとどまっており、これを授業改善を始め、学校の質の向上に繋げていくためには、より実務的な、個別の支援を望みたい。－K校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

各種団体への評価結果の公表をしつつ、一体になって取り組んでいける体制を作っていきたいと思っています。－b校(看護・医療・リハビリ系、福祉、医療事務)

学校関係者評価では、卒業生がお世話になっている関連企業や施設、病院のスタッフが大変好意的に支援して下さいます。－L校(保育・幼児教育、福祉、工業、医療事務)

学園全体の動きとして、大学・短大における第三者評価の実施状況を参考に、専門学校での展開を検討していく。－F校(栄養士・管理栄養士)

専門学校関連団体における学校評価検討委員会に参加し、今後の自己点検評価のあり方について検討中。今後この委員会の素案をもとに自己点検評価、学校関係者評価、第三者評価について実施していく予定。－V校(工業)

NPO 私立専門学校等評価研究機構の第三者評価機関には約 100 校が加盟しているが、5 年が経過した現在でも第三者評価の実施校は 20 校足らずとなっている。実施校が増えないため、第三者評価自体の価値が低いものとなっている。－M校(工業、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

今後、学校関係者評価、第三者評価へと進むことになるが、専修学校にはさほど体力のない学校も多く（本校も規模は多いがかなりの負担を感じる）、実質的で意味のある学校評価のためには、評価活動の負担軽減も重要である。支援策として、その点についてもご留意いただけると普及の促進になると考えます。－e校（工業）

特になし －f校（工業、商業ビジネス）

参考資料などはありませんが、専門学校は専門性を有する分野により区分されており、同じ分野単位での研修会を行っていただければ、学校ごとのバラツキが少なくなり、担当者の不安や負担の軽減ができると思います。学校評価に関する指導・助言ができる専門的知見を有するアドバイザーの派遣や、全てを代行してもらえる会社などの紹介の支援体制をお願いしたい。－h校(工業)

参考資料などはありませんが、専門学校は専門性を有する分野により区分されており、同じ分野単位での研修会を行っていただければ、学校ごとのバラツキが少なくなり、担当者の不安や負担の軽減ができると思います。学校評価に関する指導・助言ができる専門的知見を有するアドバイザーの派遣や、全てを代行してもらえる会社などの紹介の支援体制をお願いしたい。－i校(工業)

第三者評価を実施する団体も、現状一機関（東京）であるが為に複数選択出来るような体制が必要と思われる。また、コンサルティング的に高い費用が掛かるようでは難しい面も想定される。－j校(工業、デザイン・ファッション)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければならない。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。－Q校(商業ビジネス、医療事務、工業)

本校は『地元で学んで地元で就職』を考える学生が大半であり、地元とのつながりは大きい。大学は『他の地域から

入学し、他の地域に就職』の流れがあり、地元への専修学校の貢献は大きい。故に、期待に応えられる学校でなければならぬ。単なる学生に対する教育機関に留まらず、地域に開かれ、地域に貢献できる教育機関であるよう願う。
-P校(医療事務、デザイン(グラフィック・コンテンツ))

教育課程が異なる学校間でも、客観的な評価ができ、比較できる評価表を開発することが課題と考える。-k校(商業ビジネス)
特になし。-U校(理容・美容)

動物業界に対する社会的評価がまだ低い為、業界自身の努力と同時に専修学校より問題提起をする必要がある。-W校(ペット)

学校評価の取り組み姿勢が学校でまちまちであり、第三者機関の設立等、一緒に足並みを揃えて取り組むことが難しい。-T校(理容・美容)

第三者評価実施は検討しているが、同地域及び近隣に第三者評価機関がないため実施出来ていない。-S校(工業、デザイン・ファッション、デザイン・グラフィック/コンテンツ)
職業教育・キャリア教育財団という全国組織による支援の一方、大阪でのキメ細かな支援が出来る体制は確立できておらず、官の御支援も頂きながら学校評価を府の産学官のネットワークによる向上ができる体制づくりを整備したい。
-I校(理容・美容)

自由回答(高等専修学校)

B. 貴校では、学校評価(自己評価・学校関係者評価・第三者評価などを含む)について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

自己目標を設定し、年数回振り返り自己評価を行い、目標達成に向け取り組みを行っている。—usa 校(工業)

平成25年度中に学校の特色に沿った雛形の作成、またはその前段のたたき台が必要と考えている。—usb 校(商業ビジネス)

自己評価は部分的には随時実施中。大項目は学校運営、学習指導、生徒指導、進路指導。本校HPにて公開済み。また保護者評価を全学年度で実施。本年度項目は授業内容、学校行事、職員対応など25項目。本校HPにて公開済み。第三者評価は全国専修学校教育振興会等の管理者研修などを活用し動向把握に努めるも、まずは自己評価・学校関係者評価の評価制度・評価結果を活かした改善活動などの体制を確立することが優先。—use 校(理容・美容)

本校は平成21年度より学校評価(自己点検・自己評価)、平成22年度より学校関係者評価を実施。平成22年度より学校評価、学校関係者評価、収支計算書、貸借対照表を公表しています。おむむねの項目は実施しているが、今後は深堀りしていかなければならないと感じている。—usd 校(デザイン・ファッション)

毎年度末に自己点検評価を実施し、次年度に生かすべき取り組みを行っており、一部を除きホームページ上で公開している。また、学校関係者評価としての調査までには至らないが、保護者を中心に保護者会、三者面談等で意見を聴取している。さらに、有識者によるアドバイザーボードを学園として設置している。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

C. 在学生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた学生調査について、貴校の実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

年に一度生徒による授業アンケートをとり、授業評価を行い授業改善・指導方法等に活かしている。—usa 校(工業)

開校年度より定期保護者面談や生徒面談を通じて授業評価やカリキュラムの適性度合いを意見交換してきた。しかし、統一された質問紙等は作成しておらず、生徒の状況に応じて適時質問を変えている。平成25年度内には保護者・生徒への学校評価質問統一紙を作成して実行したい。—usb 校(商業ビジネス)

本年度より本格的に実施。本年度項目は授業理解度、満足度、教員態度などの22項目。先ず毎年定期的な点検評価と改善活動を計画。更に今後は本学理念を追求するに相応しい評価項目の研究を目指し、授業評価項目と人事考課制度、本校に相応しい教育人材育成制度の統合的な制度確立と運営を目指す。—use 校(理容・美容)

平成22年度より学期終了時に在校生全員を対象に在校生アンケートを実施している。平成24年度前期在校生アンケート集計分析時に、過去2年半(半期集計)の平均数値を比較したが大きな変動はなかった。在校生アンケート低評価項目は次学期に改善できるよう報告会を実施し教職員で取組んでいる。—usd 校(デザイン・ファッション)

在校生による授業評価やカリキュラム・教育指導をふくめた在校生調査は実施していない。今後も実施の予定はない。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

D. 保護者による学校への要望や評価などの意見聴取(保護者会・説明会でのヒアリング、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

年に一度学年別に保護者会を実施し、指導方針や日々の学校生活等について説明の機会を作り理解を得ている。同時に個人相談も実施し、信頼関係も深めている。—usa 校(工業)

開校年度より定期保護者面談や生徒面談を通じて授業評価やカリキュラムの適性度合いを意見交換してきた。しかし、統一された質問紙等は作成しておらず、生徒の状況に応じて適時質問を変えている。平成25年度内には保護者・生徒への学校評価質問統一紙を作成して実行したい。—usb 校(商業ビジネス)

アンケートによる保護者評価を全学年度で実施。本年度項目は授業内容、学校行事、職員対応など25項目。本校HPにて公開済み。今後はアンケートによる評価に留まることなく、個人面接や家庭訪問などを含めた複層的な意見聴取・交流の場を構築を目指したい。—use 校(理容・美容)

平成22年度より年度末に学校関係者評価(学校評価調査保護者用)を実施。高等課程では生徒、保護者、担任、学科長との4者面談を学期終了時(年2回)実施している。在校生アンケート同様に低評価項目は次学期に改善できるよう教職員で取組んでいる。また改善箇所や取組み状況は学生生徒を通じ伝達し、学校HP等でも公表をしている。—usd 校(デザイン・ファッション)

学校評価としての保護者の要望等の調査までには至らないが、三者面談やクラス懇談会を実施し、保護者の意見を聴取している。また、プランノート(保護者と教師の連絡ノート)を通して、保護者の考えや気持ちを聴き取っている。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

E. 学生募集に関わった高校等からの貴校への評価や意見聴取(学校訪問、アンケート調査等)について、貴校での実施状況やこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

年に3回中学校校訪問を行い、連携を深めている。教育委員会からの調査やアンケートにも応じ、訪問調査もある。—usa 校(工業)

県内各中学校へ学校訪問した際に、在籍生徒の学校での様子や成長を報告し、ご意見をいただいていた。アンケート調査では公開授業やオープンスクール、学校説明会に参加していただいた保護者や学校関係者に対してのみ行っている。—usb 校(商業ビジネス)

学校訪問は3名の進路指導担当者が広報活動の一環として実施するも、アンケート調査などは未実施。将来的にはアンケート調査も含め、定期的に進路指導教員等向けに本学教育成果やカリキュラムなどの指導体制についての説明会を実施したり、キャリア教育などについての意見交換会・勉強会の開催が理想的な関わり合い。—use 校(理容・美容)

本校は教員全員で岡山県内全域と香川県広島県の一部の高等学校を年4回、岡山市近隣地域の中学校訪問を年2回実施している。訪問報告書において訪問内容を確認し高校・中学校からの問い合わせや本校の印象等が必要があれば教職員全員で情報共有をおこなっている。高等学校教員対象説明会、中学校教員対象説明会を共に年2回実施している。—usd 校(デザイン・ファッション)

募集時期に中学校校訪問を行っているが、本校の感想を聞く程度で細かな評価や意見聴取は特には行っていない。また、上級学校訪問や体験学習の協力をして中学校側のニーズに対応している。今後について、これ以上の取り組みを行う予定はない。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

F. 卒業生のキャリア形成とその評価についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

F1. 卒業生の進路・キャリア形成の実態について、特に関連分野就職率・初職定着率・自己啓発の学習等、貴校の人材養成の目標に照らして、どのように評価されますか。具体的にご記入ください。

高等課程からは専門性を活かした業種の業種に進めていないのが現状である。専門課程への進学を勧め、専門性を活かした進路を開拓させていくことを勧めている。—usa 校(工業)

総合学習授業の中で現職の税理士の方から継続的に講師として指導していただいているが、充実したカリキュラムは組んでいない。—usb 校 (商業ビジネス)

現状自力では卒業調査実施までは未着手も、初期定着率は業界全体でも課題と認識しているので、実施負荷が軽微で仕組みを産官学一体で整え、定着率改善や、自己啓発の学習など生涯学習に寄与出来る仕組みを実現したい。—use 校(理容・美容)

年1回卒業後5カ年の卒業生にはがきで動向調査を実施し、本校HP上でも卒業生動向を記入できるページを開設しているが、あまり反応がない。本校は岡山県内での就職定着率が高く、数多く同業界に卒業生を排出しているため、企業や卒業生から動向や活躍等の情報収集をする事が多い。同業界へ転職しているケースも多い。専門職種でのキャリア歴は長いと思われる。—usd 校(デザイン・ファッション)

校訓『「理想」世のために役立ち人々に必要とされる社会人となる』を掲げ、ニート・フリーターを出さない指導を展開し、今日に至っている。その点では、評価に値する。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

F2. 学習成果の検証方法としての卒業生調査の位置づけ、実施体制、これからの方向性について、具体的にご記入ください。

きめ細かな卒業生の追指導は実施していないため、今後は進路先との連携を深め、課題や指導の改善を進めていく必要がある。—usa 校(工業)

卒業生に於いては年度ごとに追跡調査をしたいと考えている。特に就職した生徒に於いてはその適性や勤務実績等を人事担当者に伺いたいと考えている。—usb 校(商業ビジネス)

ジョブカードやキャリア段位制度等の国家的(国際的)な職業人能力評価体系の整備が絶対条件。また初等・中等教育課程に通貫した概念や評価項目の設定、教育手法の再考、生涯学習型ポートフォリオシステムによる学習成果等の履歴確認と適切な教育提供の体制の開発も併せて必要と考える。—use 校(理容・美容)

社会や時代、業界の変化に伴いカリキュラムの見直しをおこなっているが、実際それがどこまで通用しているのか?していないのか?を把握したい。—usd 校(デザイン・ファッション)

学習成果の検証方法としての卒業生調査は実施していない。これからも実施する予定はない。ただし、開校当初より全員ではないが卒業生の就職先・進学先を訪問・連絡等によって、現状の様子を確認し、必要があれば随時指導している。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

F3. 卒業生調査に関わる分析のためのノウハウの現状や課題について、自由にご記入ください。

きめ細かな卒業生の追指導は実施していないのが現状である。—usa 校(工業)

ノウハウは現状は無し。課題として懸念しているのは卒業生との結びつきが元担任等の個人的関係が極めて強く、相

対的に学園へのロイヤリティへの昇華の脆弱さ。－use 校(理容・美容)

本校の在校生卒業生は女性が多い。女性の場合卒業後、結婚で名前や住所が変わるので追跡調査が困難である。－usd 校(デザイン・ファッション)

現在、6名の進路指導担当者がおり、卒業生調査並びにフォロー指導を行っている。その他、在籍時の担任・副担任、部活動顧問等の連携により相談対応、聞き取り調査を行っているものの組織体系化されているものではない。分析のためのノウハウに関して課題となることは特にない。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

F4. 卒業生の実態把握による教育改善への活用について、現状とこれからの実施についてお考えになっていることを具体的にご記入ください。

本校生徒の強み・弱みを把握し、課題に応じたキャリア教育やビジネスマナー教育の徹底が必要である。－usa 校(工業)

一般企業であっても、就労支援機関であっても中等教育後期課程以降の社会的福祉的継続支援が受けられるための準備スキルが何であるかを常に把握し、教育改善に生かしていきたいと考えている。－usb 校(商業ビジネス)

将来的にはeラーニングを含めた生涯学習や、SNSを活用したコミュニティなどを提供し卒後のキャリアアップの支援や、ケア体制を構築したい。－use 校(理容・美容)

社会や時代、業界の変化に伴いカリキュラムの見直しをおこなっているが、実際それがどこまで通用しているのか？していないのか？を把握したい。－usd 校(デザイン・ファッション)

以前より卒業生の実態把握による教育改善への活用を行っているが、今後も引き続き行っていきたい。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

G. 専門学校・大学等の進学先や企業・施設等の卒業生の進路先、地方自治体からの評価や意見聴取について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援等についても、自由にご記入ください。

進路先からの連絡や報告によって卒業生の様子を理解している程度で、今後は本校からも積極的に関わり、コンタクトをとっていかねばならないと思う。－usa 校(工業)

まずは在学中における計画的なインターンシップによるキャリア教育・実践教育体制の向上を礎とし、次いで卒業後はeラーニングやSNSを活用したキャリア形成やケア体制の構築を図りたい。－use 校(理容・美容)

本校独自の就職支援システムを確立している。本校教職員と地元企業関係者との異業種交流会を年4回。年に1回地元企業関係者を招待しデザインセミナーと本校学生との交流会を開催している。－usd 校 (デザイン・ファッション)

進学先からの評価や意見聴取については、こちらから訪問させていただき聴取する場合もあれば、広報ご担当者の来校により状況報告等を含め聴取させていただく場合もある。また、企業・施設等、卒業生の進路先からの評価や意見聴取については、卒業生の職場訪問に伺った時に随時行っている。また、業界等との連携による卒業後の教育・支援についても必要に応じて実施している。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

H. 教員と教育組織についてお伺いします(関連する資料等がありましたらご送付ください)。

H1. 教員(兼務教員を含む)の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。

また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

専門知識の更なる向上に向け、研鑽を積んでいかなければならないと考えている。更に誰もが担任力をつけることと、多様な事象に対応できるようにしなければならない。－usa 校(工業)

高等専修学校である本学園では高度学力よりも資質を重視している。職員の年齢に関係なく資質や能力によって校務分掌を決定する。課題は、学校規模が小さく職員数が少ないため、職員一人ひとりがどの業務もカバーリングできる技能を要するが、勤務時間上の制約もあり、腰を据えた校内研修が十分にできていないことが課題と言える。それに付随して内部の評価制度も客観的に確立できていない。－usb 校(商業ビジネス)

小規模な組織ではジョブローテーション自体、またはそれを通じた幅広い経験に基づく能力開発に限界がある。本学園理念に基づく採用・人材育成を体系的に実施出来る考え方・手法を模索中。－use 校(理容・美容)

常勤教職員全員に年度初めに自己点検・評価（目標）を設定し、中間報告、最終報告で各自自己検証をおこなっている。自己点検・評価（目標）をもとに年間3回の校長面談を実施。その目標に対する達成度や各自の担当業務の取組み状況や結果で評価している。－usd 校(デザイン・ファッション)

1. 職員組織、事務組織の概要・権限・役割 2. 意志決定のプロセス 3. 目標達成に関する組織の有効度（活性化の状況） 4. 業務運営の効率化の方法と効果 5. 教職員の評価制度 6. 教職員の育成制度（専門性に関する、指導技術に関する、管理運営、事務能力に関する、等の教育訓練）他、自己点検であるが細かな点検項目を設定し評価している。現状で改善すべき課題はない。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

H2. 職員の経歴・資質や業務分担について、どのように評価しておられますか。また、改善すべき課題などがありますか。具体的にご記入ください。

適材適所を考え、業務分担を行っている。一人にならないよう、チームを組んでいる。－usa 校(工業)

高等専修学校である本学園では高度学力よりも資質を重視している。職員の年齢に関係なく資質や能力によって校務分掌を決定する。課題は、学校規模が小さく職員数が少ないため、職員一人ひとりがどの業務もカバーリングできる技能を要するが、勤務時間上の制約もあり、腰を据えた校内研修が十分にできていないことが課題と言える。それに付随して内部の評価制度も客観的に確立できていない。－usb 校(商業ビジネス)

小規模な組織ではジョブローテーション自体、またはそれを通じた幅広い経験に基づく能力開発に限界がある。本学園理念に基づく採用・人材育成を体系的に実施出来る考え方・手法を模索中。－use 校(理容・美容)

常勤教職員全員に年度初めに自己点検・評価（目標）を設定し、中間報告、最終報告で各自自己検証をおこなっている。自己点検・評価（目標）をもとに年間3回の校長面談を実施。その目標に対する達成度や各自の担当業務の取組み状況や結果で評価している。－usd 校(デザイン・ファッション)

1. 職員組織、事務組織の概要・権限・役割 2. 意志決定のプロセス 3. 目標達成に関する組織の有効度（活性化の状況） 4. 業務運営の効率化の方法と効果 5. 教職員の評価制度 6. 教職員の育成制度（専門性に関する、指導技術に関する、管理運営、事務能力に関する、等の教育訓練）他、自己点検であるが細かな点検項目を設定し評価している。現状で改善すべき課題はない。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

H3. 教員の資質向上に向けた貴校での取り組みについて、実施状況やこれからの方向性を具体的にご記入ください。また、各種団体等(専修学校関係団体、養成施設団体、職能団体等)における教

職員の能力開発支援体制についても、現状やこれからの方向性についてお考えのことがございましたら、自由にご記入ください。

定期的に教職員研修を実施している。各種団体の研修にも積極的に参加し研鑽を積んでいる。指導の振り返り、検証を行いながら課題克服に取り組んでいる。—usa 校(工業)

日々発生している生徒指導と対応について、行動分析や対処法を適時指導している。朝礼及び終礼の場において教職員全体で把握、確認し、共通理解とともに共通実践ができるよう資質向上に努めている。—usb 校(商業ビジネス)

定期的に開催している全国または自治体単位での集合型研修には積極的に受講者を派遣。但し既存の美容専門学校系研修は体系化されておらず、場当たりの内容も見られ課題を感じている。既に広く活用されている汎用的・普遍的な能力開発ツールなどの活用・転用を視野に入れた研修や、eラーニング等による研修機会の提供も今後は検討すべき。—use 校(理容・美容)

本校は自己研鑽や業務効率アップをはかるために教職員研修規定を設け、講習会参加、研究発表、資格取得等への費用を援助している。また、新任教員には新任教員研修受講させ、教員全員のキャリアサポーター認定取得を目指し長期計画でキャリアサポートマインド研修を受講させている。—usd 校 (デザイン・ファッション)

学園内で定期的に研修会を開催し、教員の資質向上を図っている。各種団体等の教職員の能力開発支援体制については、必要なものであれば参加をしているが、数は少ない。現状、特に必要としていない。しかしながら、高等専修学校群としての研鑽の場が乏しいのが現状であり、残念なところである。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

H4. 業界との連携による実務者の確保や、最新の知識・技術の指導力の習得について、現状とこれからの方向性を具体的にご記入ください。

基礎的な技能や知識を指導しているが、高等課程からはそれを活かした業種に進めていないのが現状である。専門課程への進学を勧め、専門性を活かした進路を開拓させていく必要があると思う。—usa 校(工業)

本学同窓会・後援会・業界関係団体などとの日常的な交流や、取引活動の範囲内で確保中。計画的な学校運営にセットした情報交換 (WEB活用も含め) をし得る体制・運用が更なる向上には不可欠。—use 校(理容・美容)

本校は教職員、学生共に企業関係者や卒業生との接点を学内外で数多く設け人脈作りには力を入れている。そういった中から、業界実務者を本校非常勤講師依頼につながったケースが多い。本校は常勤教員が比較的ベーシックな授業科目を担当し、専門科目を非常勤講師へ依頼している。—usd 校(デザイン・ファッション)

教員組織における業界との連携による実務者の確保、先端的な知識・技術の指導力養成などについては、特に行っていない。今後もその予定はない。—usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

I. 専修学校における学校評価から教育改善への展開の現状と課題について、以下のことがらにお答えください。

I1. 立地地域の特色や学校規模等の条件など、専修学校における学校評価活動の実施に係る課題について、貴校の状況およびお考えを具体的にご記入ください。

学校評価活動は必須と考えている。教育ニーズは時代とともに変化しているし、近年ではその変化スピードが速く、新しい指導手法や技術といったものが、すぐに遅れたものとなることもある。教育内容の最適なアップデートを遅れずに行っていくには内外双方のバランスのとれた評価活動を行う必要があると考えている。しかし、学校規模が小

さく、開校してまだ日が浅い本学園では、一人ひとりが目の前にある業務を遂行することに手一杯であり、評価というもつとも重要な要素がなおざりにになっていることが課題と言える。－usb 校（商業ビジネス）

学校規模は小さいも大阪は東京に次ぎ高等専修学校数が存在する場のため、先ずは府内で更には全国的に学校評価から教育改善への展開事例報告会などによる学校群全体の底上げを、官学一体となって無理無く推し進めたい。－use 校(理容・美容)

第三者評価実施は検討しているが、同地域及び近隣に第三者評価機関がないため実施出来ていない。－usd 校（デザイン・ファッション）

平成 14 年 4 月に専修学校設置基準の一部改正により、専修学校は、「教育活動等の状況について自ら点検及び評価を行い、その結果を公表するように努めなければならない。」と定められた。これを受けて本校では、平成 15 年度より、自己点検評価票を作成している。そして、平成 19 年度からは、本校の教育方針、現状や今後取組むべき課題を「自己点検評価票」としてまとめ、ホームページにて公表することにした。なお、本校は、この自己点検・評価を基に、学校を挙げて改善・改革に取組み、より良い教育活動を行うように努めている。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

12. 学校評価に係る各種団体等の支援体制とその課題について、お考えを具体的にご記入ください。

学校評価手法のコンテンツ化したものを頂戴し、それを本学園の特色に応じて雛形の変形ができるようになることを望んでいる。－usb 校(商業ビジネス)

職業教育・キャリア教育財団という全国組織による支援の一方、現状大阪では高等課程部会内での支援体制は確立できておらず、官の御支援も頂きながら学校評価を団体で向上できる体制づくりを整備したい。－use 校(理容・美容)

第三者評価実施は検討しているが、同地域及び近隣に第三者評価機関がないため実施出来ていない。usd 校（デザイン・ファッション）

I1. の通り、本校では学校評価として「自己点検評価」を実施しているが、現状ではまず自己点検を充実させることが重要であると考え。今後、もし、学校関係者評価や第三者評価を実施するならば、各種団体等の支援体制などを構築するための時間や人的環境を整える必要がある。しかしながら本校のみならず、他校でもそうだと思うが経営的な余裕はなく、強いて課題として挙げればそのための財政支援が第一と考える。－usc 校(地域探索科学科・キャリア探索系)

付属資料3 文部科学省委託「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」
第1回 ワークショッププログラム

日程：平成24年12月23日（日）13:00～16:30（受付：12:45より）
会場：日本電子専門学校本館7階171教室（東京都新宿区百人町1-25-4）

【タイムテーブル】

- 13:00～13:15 オープニング 吉本圭一
- 13:15～13:40 圓入由美 文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課 専修学校教育振興室 室長
「専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議と委託研究について」
- 13:40～14:05 吉本圭一 九州大学 主幹教授
『専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究』について」
- 14:05～14:30 小方直幸 東京大学 准教授
『専門学校教育と卒業生のキャリアに関する調査』のねらい・成果と課題」
- 14:30～14:55 関口正雄 滋慶学園 東京スポーツ・レクリエーション専門学校 校長
「卒業生調査の各実施校での活用方法ならびに滋慶学園グループとしての卒業生調査への取り組み」
- 14:55～15:05 （休憩）
- 15:05～15:20 「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」
アンケート調査結果について（事務局）
- 15:20～16:15 グループディスカッション
※領域ごと（国家資格、工業系、ビジネス系、その他）4グループに分かれ、
ファシリテータのもとアンケート調査結果（「学校評価活動等に基づく教育改善
のあり方に関する調査」）を用いて卒業生調査の活用、IRへの展開を討議
- 16:15～16:30 総括 吉本圭一

【配布資料リスト】

- ・第1回ワークショッププログラム（本紙）
- ・「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」実施計画書
- ・「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」事業実施体制
- ・「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」アンケート調査票
- ・「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」アンケート調査結果概要
- ・「卒業生のキャリアと学校評価に関する調査プロジェクト」参加機関一覧（領域つき）
- ・グループディスカッション グループ表
- ・第2回ワークショップ案内（案）

付属資料4 文部科学省委託「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」
第2回 ワークショップ「教職員の資質向上と教育改善」プログラム

日程：平成25年1月13日（日）13:00～16:30（受付：12:45より）
会場：新大阪丸ビル新館 804号室（大阪市東淀川区東中島1丁目18番27号）
主催：九州大学大学院人間環境学研究院
共催：文部科学省、一般財団法人 職業教育・キャリア教育財団

【タイムテーブル】

13:00～13:10 オープニング
吉本圭一 九州大学 主幹教授
福田益和 職業教育・キャリア教育財団理事長

第1セッションー学校評価と質保証

13:10～14:00 中島利郎 中央カレッジグループ 理事長
八木 信幸 中央カレッジグループ 経営企画本部 教育開発研究所 主任研究員
「ISO29990による専修学校教育の質保証をめぐる」

第2セッション①ー教職員の資質と能力開発

14:00～14:40 稲永由紀 筑波大学大学研究センター 講師
「短期高等教育における教職員と教育組織」

14:40～14:50（休憩）

第2セッション②ー専修学校における中堅教職員の能力開発

14:50～15:00 平田真一 第一平田学園 理事長
「財団の研修研究事業の中身や現況、各専門領域以外の中堅教員研修の必要性について」

15:00～15:30 岡村慎一 専門学校 YIC グループ総括本部 理事・総括本部長
「現在検討中のカリキュラムの全体構成、実証済のキャリア・デザインについて」

15:30～15:40 古賀稔邦 学校法人電子学園 日本電子専門学校 校長
「『インストラクショナル・デザイン』の意義・定義について」

15:40～15:50 質疑応答

15:50～16:20 グループディスカッション

16:20～16:30 総括 吉本圭一

【配布資料リスト】

- 資料0 第2回ワークショッププログラム（本紙）
- 資料1 「専修学校の学校評価・教育改善の在り方に関する調査研究」実施計画書・事業実施体制
- 資料2 グループディスカッション グループ表
- 資料3 「ISO29990による専修学校教育の質保証をめぐる」
- 資料4 ISO 関連資料
- 資料5 「短期高等教育における教職員と教育組織」
- 資料6 「高等教育における教員と教育組織に関する調査一概要（2012年3月）一」
- 資料7 「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」アンケート調査票
- 資料8 「学校評価活動等に基づく教育改善のあり方に関する調査」アンケート調査結果概要
- 資料9 「一般財団法人職業教育・キャリア教育財団（TCE財団）における中堅教員研修カリキュラムの調査研究の状況」
- 資料10 「専門学校と高等職業教育の体系化」
- 資料11 第3ワークショップ・国際セミナーワークショップ案内（案）