

第3節 学習サービスの国際標準 ISO29990 による専修学校の質保証

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）

1. はじめに

当学園は群馬にあり、群馬県内の専門学校を中心に、学園グループを形成している。昭和17年に創立し、当時、群馬県は繭と生糸が日本一と言われた。服飾の学校が数多くあり、その中で富岡製糸場が典型的な組織になっている。明治5年に富岡製糸場の中に教育機関ができたというのが日本における職業教育の第1号ではないかという教育観を持っている。当学園も服飾の学校として設立したが、その後、ビジネス系等に改変し、現在は専門学校を中心とした学園グループと、それをサポートしていくような企業グループを7社ほど設けており、それら全体で中央カレッジグループという教育総合機関となっている。

質の保証という点において、教育機関の教師は、情報を共有化し、それぞれをどうやって活かしていくかということが非常に重要であると思われる。共有化していくにはどうしたらいいかというような中で、ISO 9001による質保証に注目した。どちらかというと言葉の、特に製造業を中心とする分野で始まった取組みだが、あらゆる産業の中で取り入れられた。平成13年に、私どもの教育観のなかで、中央情報経理専門学校と中央工科デザイン専門学校と中央医療歯科専門学校、この3つの学校でとりあえず、9001をとろうということになった。大学でも専門学校でもこのような形はまだなかったもので、他の高等教育機関に注目されることとなった。ISO 9001については、マネジメントシステムで、産業界の用語が中心である。故に、教育のなかで取り組んでいく上においては難しかった。しかし、職業教育の分野では、産学一体となって人材育成をしていくということが基本であり、専門学校のお家芸でもあるので、9001の導入は非常に効果を発揮した。教育界でもこういうISOを行うのかという話にもなった。そうした経験もあって、教育のISOにも触れることになった。ISO 9001の前提があったので導入はスムーズに行うことができた。

個人で抱えているものを共有化するという点については、このようなシステムを導入して、そしてこのISOをうまく活用していくのだが、それでも組織的に行うのは難しい。しかし自分の特色を生かして、どうやって教育を進めていくかという側面も重要ではあると思う。とはいえ、個々で変えていたのではまったく学校全体の資源にならない。IT化が進んでいるので、非常に統合しやすいといえ、データ化の部分もうまく活用しながら共有する必要があるだろう。

新しい政権になって、この人材育成についても力を入れるようになってきている。各県の関係でも職業能力開発課や県の方にも担当課があるが、群馬県では昨年、産業人材育成課という課に変わった。能力、職業能力開発課という名称を、産業人材育成課という名称に変えてきている。故に、専門学校は産業界・社会の変化に対応できるよう人材育成を引き受けられるような教育機関になることが地域から期待されている。

2. 中央カレッジグループの沿革と教育の資質向上への取り組みについて

中央カレッジグループでは ISO 9001 を 3 校で取得していたが、そのうちの 1 校（中央情報経理専門学校）が 2011 年の 12 月に ISO 29990 を取得した。9001 は、製品あるいは製造業的な側面が強く、どのように品質を保つのかを品質を定義する必要があった。そこで当学園では、中途退学率を減少させることや早期就職率を向上させることを以て教育の質が高いと置き換え定義した。これらの数値を向上させていくことを、PDCA を回していく上での指標とした。

しかし、これは学習の質を高めるのとは少し違うのではないかという疑問が浮かび上がってきた。そんな中、学習サービスや教育というものを中心にしている規格の存在を知り、取り組んできた。それが ISO 29990 であり、こちらの規格への適合性の評価を受けるという形で 29990 の認証を受けるという挑戦をしてきた。こちらの ISO 29990 規格書の序文には、「本国際規格は、非公式教育・訓練・人材育成の企画、開発、提供に関し、学習サービス事業者と顧客に対して、質の高い専門的な業務及びパフォーマンスのための汎用モデル及び共通の枠組みを提供することを目的としている。」と書かれていた。また、「本国際規格は、学習サービス事業者のコンピテンシーに焦点を当てている。」ということも明示されていた。この辺りから、我々の学園で考えていることに当てはまるのではないかということで、学習サービスの質を考えることが有意であるととらえた。

3. ISO29990:2010 の序文・要求事項について

規格書では、3 章と 4 章というのが中心になっている。3 章が学習サービスに関する要求事項、4 章が事業者のマネジメントに関する要求事項となっている。学習サービスに関するところ、コンピテンシーに焦点を当てるという意味で中心である。こちらがきちんとできているということを確認した上で、マネジメントに関する要求事項に基づき、維持・管理していく、またあるいは、PDCA を回していくことで高めていくという形になっている。学習サービスの構造で、ニーズの明確化、設計、実施、モニタリング、そして評価がある。ニーズに基づいて学習を設計して、実際に実施して、それをどう評価していくかというもので、インストラクションデザインの考え方につながることも多い。

3 章の中で 5 番目の学習サービス事業者によって行われる評価では、評価の目標と範囲ということで、その評価をどう設定して、どういう範囲に対して評価を行うのかという概略的などところを抑え、その上で学習の評価という受講者をどう評価していくのかという部分と、学習サービスの評価、事業者側の評価という部分があり、観点を改めてどう見ていくかの指標を提示している設計になっている。

また、4 章のマネジメントの中には 9001 になかったものがある。財務管理及びリスク管理という部分で、財務管理という部分は 9001 にはなかったがここにはある。学習サービスを提供していく上で事業の継続ということは非常に重要である。学んでいる最中に倒産等でサービス提供者がなくなってしまうたらそれは受講者にとって不利益であるし、また、その学習というものが単に学習して終わるのではなく、「こういうことをこの人は学習した」と証明できることが重要だからである。我々専門学校の場合には卒業証明書、あるいは成績証明書ということで卒業後も就職の機会とか転職の機会等に発行することがあるわけだが、学生の学びを証明し続けるということも学習サービス事業者の役割であると考え

ると、財務管理・リスク管理など、事業を継続させることの重要性がわかるのではないだろうか。

4. 認証までの流れと自己評価報告書について

4. 1 認証までの流れ

実際に認証をとるまでどんなことをやったかという点、まず、内部監査員養成セミナーを受講した。うちの教職員がこのセミナーを受講し、現在、中央情報経理専門学校には認定の内部監査員が3名いる。その認定の内部監査員が、自己評価報告書を利用して内部監査を行い、自己評価を徹底してきた。自分達が提供している学習サービスについて、本当の意味で一番よく評価できるのは自分達自身であると理解している。そして、その自分達で評価している方法が適切か否かを第三者評価という形で見てもらうのが 29990 の認証の基本的な考え方、スタンスであると理解している。

ステップ1で内部監査員養成し、規格の内容を理解する。それから監査はどういうことを行うのか、監査の技法等についてもセミナーを受けて、そういった素養を持った者が自己評価報告書を作った。そして、自己評価報告書の書き方実践セミナーというものが用意されていたので、そちらに自分たちが作った自己評価報告書の案を持参して情報交換をした。いろいろな同じセミナーに参加しているほかの学校や、ほかの学習サービス事業者の意見を聞いたり、そこで議論をしたりすることで、より理解を深めていくように努めた。その上で自己評価報告書並びに審査申請書を作り、認証機関に提出した。

それで不足しているところ、それからエビデンスについても財務報告等々は現地審査に来られたときに見せるということで、コピーで差し支えないものについては、エビデンスもコピーで送った。それで書類上問題がないという状態になるまではやりとりを繰り返した。その上で、「この書類どおりだったら、ISO 29990 の要求事項に適合している状態」という形になった段階で、現地審査に来てもらうという流れだった。

4. 2 自己報告書について

自己評価報告書は基本的にこのようなスタイルになっている。この 3.1.1 という要求事項については、3.1.1 項という形で、項番に沿って書かれている。学習サービス事業と言っても、非常に幅が広い。専修学校と区切っていないが、職業訓練的な能力を向上させるための教育をやっている機関向けのものや、学習塾だとか英会話スクールのようなもの、文化・教養を身につけるもの、というように事業の内容によって、こうした質問項目が何通りか用意されている。自己評価報告書の雛形がいくつかの分野ごとに分けられている。この質問に対して、「はい」か「いいえ」なのかを答えて、「はい」であれば具体的なエビデンス名を示す。そのエビデンスがたとえば学校案内などの冊子の場合には、「学校案内の何ページにある」と書いておいて、学校案内など外部に出しても差し支えないもの場合にはそのままエビデンスを送っている。この質問に「はい」であれば、この規格に適合していることが比較的わかりやすいような形での質問になっている。「いいえ」であっても、即不適合にはならない。理由を明記すれば問題はない。故に、単にこれが「はい」になるまで全部やるのではなく、あくまでも基本はこちらの規格書であり、要求事項を満たせるかである。

このエビデンスの一つだが、講師のコンピテンシーに関しても、実際のエビデンスを見せて審査していただいた。学習サービスの質の保証をどう考えるかということでは、29990 認証取得ということを通じて、認証機関側ともいろいろやり取りを行った。

学習サービスの質に影響を与える 5 つの大項目として、学習の目的であるニーズ、学習者、カリキュラム・教材、ファシリテーター・講師、そして教室等の環境を挙げている。学習者というと異質に感じられるかもしれないが、同じ内容で、同じ講師の方が授業をしたとしても、どのような人が聞くかによってその効果は当然変わり、ミスマッチがあると教育効果は望めない。「聞いている人が理解でき、実際にトレーニング的なことをする場合には、できるようになるような内容でなければ、良い学習サービスとは言えない」ということでそれぞれの項目を考えている。上記の 5 項目が教育現場において適切に管理され、学習サービスが学習者に提供できる状態にあるかを確認することで質の保証を行うというのが 29990 の基本的なスタンスであると理解している。それぞれは、足し算として学習サービスというもののレベルを見るのではなく、掛け算であると考えられている。どれか一つが 0 やマイナスであってはならないのである。

この 5 つの中でも、学習目的ニーズは特に重要かと思われる。質の保証を考えたときに、レベルが高いほど、つまり内容が難しいほどいいのかということと必ずしもそうではない。学習者のニーズに合っていることが大切である。その軸と実際の学習のサービスの質が良い／悪いというのはまた観点が違うところだろう。学習目的やニーズによって求められる質が異なるが、それらを比べるときは枠組みは同じだと考えられる。枠組みをそろえておけば、比べることはできる。その比べるための枠組みを提供しているのが ISO 29990 であると理解している。

5. 国内認証スキームについて

サービスの分類だが、これは国内認証スキームというものを検討した中で整理された。ISO 29990 規格を作成した国内審議団体である JAMOTE が中心となり、教育界や産業界の様々な団体と連携して国内認証スキームを作った。これは基本的な分類であるが、A 群、B 群と分けて、それからサービスの内容について、I 類、II 類、III 類と分けていく。我々専門学校の場合はこの A 群の I 類が基本的な分類となる。国内認証スキームに則った認証に対して、この CSLS マークというものがつけられる。いろいろな認証機関で ISO 29990 認証が実施されているということも聞いているが、CSLS マークが付けられていない認証機関の場合、9001 とか 14000 で行っていたマネジメントシステム規格と同じスキーム、同じ方法論で審査や認証をしていることが多いと聞いている。

JAMOTE は、国内審議団体が中心になって作ってきた考え方、つまりサービス規格の認証や、サービスというものをどう審査し認証するのかという考え方を作ってきて、その方法論として認証スキームというものを作っている。そのスキームに則って審査されたものという印が、このような形で示されているということになる。そのスキームの中には、学習サービスの審査員あるいは内部監査員はこうあるべきということが定義されており、能力要件についても言及されている。このような審査員あるいは内部監査員が ISO 29990 という一つの規格を、同じルールに則って、同じ枠組みの中で概念を共有し、評価を進めている形となっている。

第3章

卒業生調査を通じた点検・評価

第3章 卒業生調査を通じた点検・評価

第1節 専門学校共同での卒業生調査の実施状況と課題

吉本 圭一（九州大学）

1. 調査の概要

「高等教育と学位・資格研究会」は、高等教育機関の教育改善や学生募集に求められる点検活動(IR)を支援するための、卒業生調査を基本とする調査・開発プロジェクトを実施している。調査は、卒業直後から10年目までの初期キャリア形成の実態把握を行い、卒業生の視点からみた母校在学中の教育・学習経験に対する評価を問うものである。本調査プロジェクトの特徴は、web調査システムの基本的開発を本調査プロジェクト研究会が行い、各教育機関がそれを活用して自ら卒業生調査を実施し、教育活動の点検・評価を行うものである。すなわち、単なる調査分析だけにとどまらず、そこから得られた知見を各機関の教育の充実・向上につなげていくことである。調査参加校が相互に連携しつつ教育改善を進められる体制づくりを目指し、研究と実践の連携・協力による調査として実施した。

2. 調査のスケジュール

本調査プロジェクトは、文部科学省科学研究費補助金 基盤研究(A)「非大学型高等教育と学位・資格制度に関する研究」(平成21～24年度、研究代表者吉本圭一)の研究組織で調査の骨子の検討を行い、これに、文部科学省科学研究費補助金 基盤研究(B)「大学から職業への移行を促すインターンシップを軸としたキャリア教育研究」(平成23年度～平成25年度、研究代表者椿明美北海道国際大学短期大学部教授)のインターンシップ等にかかる研究関心を加えて基本調査票を開発して実施した。この参加校は、2012年4月から全国専修学校各種学校総連合会、日本私立短期大学協会等の協力をいただき全国の短期大学、専修学校に本調査の案内を行い、4月から8月までの期間に福岡、大阪、東京、北海道にて調査プロジェクトの説明会を計7回開催して参加した約100機関の中から、参加申込みに基づいて参加校を確定した。8月末に調査プロジェクト参加校を対象に東京、大阪、福岡、北海道4会場同時に調査参加校説明会を行い、調査の進め方・スケジュール・調査対象者の選定等、調査開始に向けて調整を行った。2013年3月末日で調査結果確定を予定して、専門学校43校、短期大学21校で調査を実施してきた。

調査対象としては、当初3コーホート(卒業後、1年、5年、9年)を標準的に設定し、卒業生数の実態に応じて、機関ごとに最大10コーホートまでの調査を可能とした。各機関においては卒業生の名簿整備、調査依頼等の準備を行い、2012年10月、アンケートwebシステムを稼働し卒業生調査を開始した。開始後、約1か月後に回答状況を機関にフィードバックし、督促状の送付等回答率上昇のための対策を講じた。本年度末2013年2月末には第一回目基礎集計を行い、各機関に報告した。

3. 調査項目と回収状況

本調査に用いた調査票は17分野(医療・国家資格(看護・医療・リハビリ・養護)、国家資格(保育・幼児教育)、国家資格(栄養士・管理栄養士)、国家資格(理容・美容)、調理・

製菓(国家資格系を含む)、福祉(国家資格系を含む)、工業(情報を含む)、商業・ビジネス・生活、医療事務、人文・語学系、地域総合科学科・キャリア探索系、音楽、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)、観光、スポーツ、ペット)に分けられ、各17分野固有の能力・業種・職種が設定されている。また、調査票で学校固有の質問の設定も可能とした。調査票はA:出身学科・専攻とあなた実施自身について、B:在学時の学習・学校生活について、C:卒業後の進路・職業経歴について、D:現在の仕事について、E:資格・検定と卒業後の学習経験について、F:仕事や生活で必要な能力について、G:これまでの生活や家族について、H:これまでの経験を総合的に振り返っての全8項目から構成されている

回答にあたり、卒業生は機関より送付された依頼状中のIDおよびパスワードを入力することによりログインできる。また、IDには機関名、分野、卒業年度の属性を含み、ログイン後自動的に卒業生に対応した調査票が表示されるようプログラムされている。2013年2月15日時点で、回答総数は7,309人(調査対象は73,008人、そのうち専門学校は47,540人、短期大学は25,468人である)、回収率は9.3%である。そのうち、専門学校の回答数は5,032人、回収率は10.6%である。短期大学の回答数は2,277人、8.9%であった。各機関においては旧担任からの連絡や卒業生ネットワークの利用など独自の督促方法を工夫している場合には、回収率が上昇している傾向がみられる。回収率が最も高い機関としては50%をはるかに越えるところもあり、15%前後の機関が多くみられる反面、5%という回収率の機関も見られ、研究会としても、督促方法の相談など各機関へのサポートを積極的に行うとともに、回収率を左右する要因の解明に取り組んでいる。

4. 今後の分析・比較対象

今回の調査に基づいて、各機関は自校のデータと全体データとの総合的分析が可能となる。全体データとの比較は、「ずれ」に基づき自校の強みと弱みの分析ができ、全国の動向を把握できる。また、各学校の希望によって、他校との比較、同分野間の比較を設けている。本調査は各機関の自己点検のみならず、学校間の相互評価もでき、教育改善につながることを目的として企画している。

5. 調査実施中の課題

本調査プロジェクトは実施の段階において見られた課題の中で、もっとも大きな課題は回収率の問題と卒業生の名簿整理である。調査実施から1ヶ月後、多くの機関は想定した回収率に満たないという状況が見られた。研究会は、卒業生の担任先生からのメッセージを添える、教員からのメール・電話での連絡する方法などの提案を随時おこなっている。また、卒業後の年月にしたがって卒業生の居住地・就職先についても継続して追跡できておらず、卒業生と関わりのあった教職員がいなくなるケースもあり卒業生からの最新情報の整備がより困難となっている。特に、女性の場合卒業後、結婚による姓の変更により追跡調査がさらに困難になるケースがある。

しかしながら調査参加機関の本卒業生調査に期待するところは大きく、短期大学・専修学校のIR活動の充実については教育改善につなげるべく、研究会として持続したサポートが必要となっている。

第2節 卒業生調査の共同分析・相互評価から各機関の教育改善へ

吉本 圭一（九州大学）

1. 高等教育段階における卒業生調査を通じた職業教育の評価

高等教育機関における教育の企画・運営・点検評価・改善のP D C Aにおいて、卒業生調査が如何に重要であるのか、専修学校など職業・実社会で活躍する人材養成を明確に意識した機関においては当然のことであり、4年制大学を含めても、多くの高等教育機関、高等教育関係者で、その重要性認識は共有されていると思われる。しかしながら、全ての高等教育機関が、組織的に卒業生調査を行っているかというかならずしもそうではない。

特に4年制大学についてみると、大学設置基準第2条2で「人材の養成に関する目的その他の教育研究上の目的を学則等に定め、公表」すべきとされているにもかかわらず、2008年度に著者らが調査したところ、職業教育を設計する際に不可欠な情報であるはずの卒業生の職業的なキャリアについて、多くの大学が調査すらしていないという現実が明らかになった。5年間で卒業生調査を実施していない大学学部が53%にのぼり、単年度では卒業生調査を実施しているのはわずかに26.1%にすぎない（稲永由紀（2009）「大学学部における卒業生調査の活用－全国学部悉皆調査から」、吉本圭一編『卒業生・企業を通じた大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』pp. 48-57）。

4年制大学と比べて、より職業・実社会との結びつきの強い専修学校についても、組織的な卒業生調査は、かならずしも十分に発達しているとは言い切れない。2008年に著者らが全国1,106校の専門学校を調査した結果では、学校単位で卒業生の卒業後の現況把握している学校が59.6%、一部の学科のみの把握が15.1%であり、ほぼ4分の3の学校が何らかの卒業生調査を実施している（吉本圭一編『専門学校の職業教育に関する総合的調査研究報告書』）。といっても、専修学校における自己点検評価の実施状況、公表状況についての実態からしても、この卒業生調査が、あるいは理想的な状態の指標について明確に設定して、また特定の具体的機関等の参考資料をもとにベンチマーキングなどを行いながら、卒業生調査を通して得られたデータが適切に活用されてきているとはみられない。

「高等教育と学位・資格研究会」が共同実施というプロジェクト形態が必要であると考え第一の理由は、それが明確なベンチマーキングのための指標を提供しうるからである。

また、実践家と研究者との共同というプロジェクト形態は、単に学術研究者が中立的な評価者となるというよりも、実践家を通して研究者がより現場において意味のある指標をとりだすこと、研究者の枠組みの中に自校を相対的に位置づけることによって、実践的な教育活動の相対的な評価軸を獲得できるといういみで、その両者にとっての有効性が期待される場所である。

2. 目的の再考－評価対応なのか、質の向上・充実なのか－

卒業生調査の実施という以上に注目しておきたいのは、その目的であり、実際の卒業生調査を実施した後の結果の活用である。4年制大学においては第三者評価が義務づけられ、認証評価の仕組みが整備されており、卒業生や企業からの情報の収集も多くの認証評価機

関の評価基準の重要な要素となっている。特定の職業を想定しにくい多くの4年制大学学部においては、卒業生調査を実施するとしても、その場合にカリキュラム改革に直結させようというよりも、むしろそうした評価対応という性格が強くなりがちである。大きな時間的・金銭的なコストを掛けて卒業生調査を実施しながら、評価対応以上に有効に活用されているかどうか、そうしたいちづけから疑問が残るところである。

現状の制度において、専門学校では、自己評価はもちろん義務規定であるが、第三者による評価までは義務づけられていない。その意味で、専門学校が卒業生調査を実施しているのは、卒業生を通して学校評価を高めるといった評価対応に終始しているのではなく、むしろその教育改善のための糸口を探すという志向を本来的に有しているとみられる。卒業生は、学習成果でもあり、学習プロセスの評価者でもあり、さらに重要なのは学校の応援団でもあり、将来の潜在的な学習需要でもありうる。

卒業生調査を実施することで、つぎに卒業生が活動する企業の調査に向かい、教育活動のPDCAに対する外部ステークホルダーとの対話が保証されていく可能性が想定されるのであり、何かの媒介的な要素があれば、その実質化に向かうものとみられる。「高等教育と学位・資格研究会」が高等教育機関に対して、その参加説明に於いて強調しているのはその点である。

3. 卒業生調査から学校評価・教育改善へのプロセスのデザイン

(1) 卒業生調査プロジェクトの体制と担当者

卒業生調査を実施していくには、学校の経営・教育トップの目的認識と意欲が決定的に重要である。そして、その実施のための名簿等の整理や名簿活用に関する考え方の理解という意味で学校運営に関する理解をもつ職員や教員の組織が必要であり、しかも教育課程や学生指導にかかる課題を理解したスタッフがそれにあたる必要がある。かならずしも、特定の専門家の教員あるいは職員が、その全てを掌握するということは実際には困難であり、むしろ自己点検・評価のための委員会組織などを組織し、その一部として実施していくことが望ましいと考えられる。

(2) 探求すべき課題—進路動向とコンピテンシー、学習成果—

卒業生に関して評価すべき指標は何か、アウトカムとして考えられるのは、何よりも卒業後の進路などの客観的な実態であろう。しかしながら、卒業後の進路はその時々々の景気動向等とも関連するものである。また卒業直後に適切な就職先があったとしても早期の離職が多くある分野、卒業直後には直ぐに就職がなく、徐々に職業的な地位を形成していく分野なども想定される。このため、専門学校の卒業生調査を行う場合にも、一定の中長期的な進路からキャリア形成の動向把握が不可欠である。また、客観的な進路・キャリアで把握できない、職業的なコンピテンシーや社会的な自立のテーマなども、共通して検討すべき課題となりであろう。

(3) 配慮すべき要因—入学時や入学以前の属性・経験等—

キャリア、コンピテンシー、学習成果を把握し、それを各機関の教育課程の特色と対比させることで、専門学校教育の評価や改善に結びつくのであるが、それが入口時、入学以

前の属性・特性や経験によって規定されているという関係にも注目すべきである。

(4) 調査実施の方法論—実施時期、督促、フィードバック—

卒業生調査は、確実に調査票を回収できる在学生調査とは異なり、学校と卒業生の時間的・空間的な距離、直接的な教育活動に係る契約関係の不在という点で、確実に回答を得るための方法論の開発が不可欠である。盆暮れの帰省時期を調査期間に挟み込むこと、督促を確実にを行うこと、そして母校との絆を意識できるような調査依頼を行うことなどが重要なポイントになる。また、将来の応援団、潜在的なりカレント学習需要と想定する梅異には、調査実施におわることなく、さまざまなフィードバックが重要であろう。

4. 卒業生調査の結果の相互評価のための分析モデルと分析のステップ—短期大学卒業生調査をモデルとして—

ここでは、調査結果をどう活用するのかという観点から、短期大学で共同実施した調査をもとに、相互評価のための分析手順の概略を示してみよう（詳細は、吉本圭一（2011）「短期大学教育における総合評価」小方直幸編『大学から社会へ』玉川大学出版部、353-367頁参照）。

まず、重要なことは因果モデルである。短期大学のさまざまな分野において教育の成果に関わる共通する因果モデルを設定する。実際には、コンピテンシー、市民性、所期キャリアなどの<アウトカム>指標を被説明変数として、これに対して卒業時の成績や卒業後の進路を<アウトプット>指標として、また、それらを規定する短期大学側の施設設備、教育指導の特色、また学生の側の学習参画（エンゲージメント）を<プロセス>指標として用意する。そして、それらを入学段階で大きく左右するであろう要因として、高校時の学習経験や保護者・家族の特性、そして性別などの個人属性などの<インプット>指標を加えて因果分析モデルが構成されることになる。

こうした因果分析においては重回帰分析等の多変量解析を行い、多くの短期大学や専門分野に通底する説明モデルを探索していくことになる。吉本（2011）では、インプット条件だけでどれほどアウトカム指標が説明されるのか、言い換えれば、インプットを除いてどのくらい在学中の教育や学習を通してアウトカムを左右する余地があるのかを調べる。つぎに、その元で、プロセス要因を順次付け加えていき、最終的に全ての因果モデルを組み込んだ分析がなされていく。

ここまでの準備は総合的な分析であり、研究チームによる学術的な観点が優先されるが、つぎに、各学校の点検・評価、相互評価、教育改善に向かうことになるとき、それぞれの短期大学の固有の文脈、志向性などの実践的な観点がでてくることになる。

つまり、それぞれの指標についての当該学校の特徴をみて、そこに強みがあるのか弱みがあるのかを、統計的に説明された結果をもとに、いかに解釈をしていくのか。例えば、これこれの専門分野でインターンシップ等の職業志向のプログラムが充実するはずであるが、それが弱いために自校のアウトカムが伸びないのだとか、あるいはその逆であるとか、こうした解釈をしていくことになり、それは現場の担当者でなくてはできない課題なのである。

5. 相互評価から教育改善へのパートナーシップ—短期大学コンソーシアム九州の場合— 短期1. 高等教育段階における卒業生調査を通じた職業教育の評価

大学関係者のパートナーシップとして、2002年に発足した「短期大学の将来構想に関する研究会」は、ほぼ2,3ヶ月に一回の研究会を実施してきたが、2009年から9反貴大学による「短期大学コンソーシアム」を形成するに至り、このパートナーシップを通して卒業生調査を共同実施し、また相互評価を行い、それを個々の機関の教育改善に結びつけていくというPDCAサイクルモデルが形成されつつある。地理的に近接し、重複する分野を有するため、学生募集では競合関係にある。そこで戦略的パートナーシップという関係によって、むしろ高次の目的として、短大全体のプレゼンスを高めていくことを共通課題として、相互に参照学習していく関係構築が目指されている。専門学校間でこうしたパートナーシップあるいはまた異なる形態のパートナーシップ構築が期待される場所である。

この「高等教育と学位・資格研究会」の卒業生調査プロジェクトは、2013年度には、各学校が自律的に、かつ共同して総合的な分析、各機関の点検評価と相互評価、そして教育改善へと向かうことになる。専門分野ごとに、あるいは地域単位で、あるいは短大とともに、参加機関総合の点検評価とそれをもとにした各学校での教育改善へ向かうことが期待される。今回の調査に基づいて、各機関は自校のデータと全体データとの総合的分析が可能となる。全体データとの比較は、「ずれ」に基づき自校の強みと弱みの分析ができ、全国の動向を把握できる。また、各学校の希望によって、他校との比較、同分野間の比較を設けている。「高等教育と学位・資格研究会」では、今後も、参加校との共同事業として、各機関の自己点検のみならず、学校間の相互評価もでき、教育改善につながることを目的とした活動を企画中である。

第3節 卒業生調査の可能性と限界

小方 直幸(東京大学)

数年前に専門学校卒業生調査と卒業生が勤める企業調査を行う機会があり、この報告では、その概要を提示する。卒業生調査を行った場合、各学校でどういう用途が考えられるか、その契機となることを企図して報告を行うが、この報告は卒業生調査から得られた結果の紹介であり、各学校での実践的な活用可能性については、関口先生の方から具体的な経験談が話されることと思う。

卒業生調査の実施は必要条件に過ぎない。やれば必ず有用というわけではなく、十分条件が整う必要がある。例えば「学習成果をもっと充実させたい」「卒業生（企業）からの評価をもっと高めたい」と考えた際に、どのように調査を使い得るか紹介してみたい。以下で扱う卒業生調査と企業調査の2つは、2007年から2008年にかけて、東専各の加盟校に協力をいただいて行ったものである。

1. 卒業生調査は必要条件

1. 1 卒業生調査は「打出の小槌」ではない

卒業生調査は「あまり役に立たないのではないか」という点から初めて、それでも残るものが卒業生調査の有用性ではないか、そういう発想で以下では報告する。教育や教育の成果に対するアカウントビリティへの要求が高まり、質保証の重要性が増しているが、現在は評価対応に過ぎない卒業生調査も少なからず行われている。エネルギーもお金も使ったものの、校長室に報告書が並んでいるだけで、他の構成員はその存在すら知らない、というケースもある。学生の成長や教育改善に結びつかない卒業生調査になる可能性もある、ということを調査への参加者はよく考えておく必要がある。実質的な教育目標を設定し、それに基づいた教育実践を行い、改善にまで結びつけるという明確な意図に基づいて卒業生調査に参画しなければ、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルの中に、卒業生調査が明確に位置付くことはない。

1. 2 十分条件としての組織的、技術的文脈

教育改善の意志決定に使う意図がなければ、評価には使えるかもしれないが、調査すること自体が目的化した卒業生調査となる可能性が高い。問題は、卒業生調査だけにあるのではなく、十分条件としての組織や技術の側面にも着目する必要がある。校長室に飾ってあるだけでは意味がなく、誰もが結果にアクセスできるような仕組みが必要となる。また、情報の共用を巡り、トップと教務の間など、どの組織が卒業生調査の結果を共有し、何のためにそれを解釈して活用するかを明確にして取り組んでいかなければ、評価室やIRの部署を設置しても、首尾良く機能することはない。ある取組を行い、結果の調査をして改善を確認したら、次の課題設定と課題解決に結びつけていく、いうことを実践していく必要がある。つまり、組織的にどう使うか、学校ぐるみで卒業生調査を位置付けていかなければ、一部の熱心な人のみが参加しても、インパクトのある活用には連なっていけない。例えば、分厚い報告書を作る前に、簡単な概要版を作って誰にでも結果をわかりやすく知

らせる必要がある。また、研究者が作成すると面白いものができるかもしれないが、専門学校の人に合わない報告書となることもある。需要側の目的に即した卒業生調査の分析をすることが必要とされている。その前提としてもちろん研究者は、完成度、信頼度の高い情報を提供する必要がある。現在、就職後3年以内での離職や退学率の高さなど、ホットな課題が確かに存在する。そうした目下の課題の改善のための資料として調査をやる場合、タイミングが重要となる。適切なタイミングで調査が実施されないと、優れた調査を行ったとしても、既に過去の課題であったり、これから5、6年後に出てくる課題であったりすると、実践の場で活用されないものになってしまうこともある。また、調査結果の善し悪しは、単体の学校では評価できにくいものもある。例えば短大の卒業生調査プロジェクトでは、いくつかの学校でベンチマークを行っている。そうした活動を通じて初めて、自分の学校の強み・弱みがわかることもある。ただし、そういう使い方をするには時間やエネルギーも要求され、当初からそうした意図を持ってコミットしていく必要がある。

1. 3 卒業生調査を利用した教育改善

詰まるところ、アウトカムを想定した教育目標を設定し、それに応じて具体的にどのような内容、方法で教育を実践するかということを考え、想定したアウトカムと連動した、適切な評価指標を選び、そのアウトカムの情報を活かす組織を整備し、それと関連するデータを集めて分析する、その過程に卒業生調査がきちんと組み込まれていかなければ、十分に活用することはできない。その点を考慮しながら卒業生調査のプロジェクトに参画していただければありがたい。

2. 「学習成果の充実」を課題とした場合

2. 1 例としての「学習成果を充実させたい」

1つの例として「学習成果を充実させたい」を考えてみる。学習成果を充実させたいという問題意識を持つならば、まず学習成果は何かを考えなければならない。何が学習成果を規定しているのか、どのようなプログラムを提供して教育の実践を行っているかが大事かもしれない。また、良いプログラムを実践しても、学生が学習しなければ成果に結びつかないため、学生の学習行動を考慮しなければならないかもしれない。さらに、どんな学習行動をとるかということに関して言えば、どのような学生がそもそも入学しているか、という点も考えなければならないかもしれない。そして、どの領域のどの部分に手を加えると学習成果が向上するかを考えることとなる。もちろん、一度に全てを実施、解決することは無理である。今年はある部分を改善し、向上がみられるか確かめ、来年は次の箇所を改善して向上を確かめる。このように各学校で目的を立て、一つ一つ解決していくというプロセスが重要となる。

2. 2 卒業時に何をどれだけ獲得したか

例えば実施した卒業生調査では、幾つかの能力、ハードな知識や、ソフトなコミュニケーション能力といったものを、卒業時点でどの程度獲得したかを尋ねている。今回は、これ以上詳細な説明は省略するが、卒業生による評価に依拠すると、専門知識に加えて、礼儀・マナーやコミュニケーション能力が身についたという結果が得られている。

2. 3 教育目標・到達度・体系性—学校別のベンチマーク—

教育目標について、業種、職種に直結するような目標が設定されていたか、卒業までのプロセスと到達度が明確であったか、授業と授業の関係性が明確であったかに着目すると、その業界、職種に直結する資格と対応した教育目標の設定に対する評価は高いものの、卒業までのプロセスと到達度の明確さの評価は低くなっている。また、それを A から L という学校ごとに見ていくと、学校間で評価がかなりバラついていることもわかる。先ほど述べたように、学校を横に比較することでわかることがある。学校間で協力して作業を行い、データを提供し合い、なぜある項目への評価は自校で高く、他の項目への評価は他校で高いかを考えることで、自分の学校の強みや弱みがわかってきて、より改善に資する可能性が開けてくる場合がある。

2. 4 授業内容・方法、各種支援・人的交流

また、授業内容・方法、支援、人的交流の面からは、様々な知識の獲得については評価が高いが、授業方法の面ではあまり工夫がなされていない、学生同士の交流はあるが、教員と学生の交流は十分でない、といった結果が明らかとなっている。

2. 5 将来の目標と学び対分野—入学前

入口の問題については、職業教育をコアとする専門学校であるものの、入学前に将来の目標並びに行きたい分野がはっきりしている者は、4割ほどしかいない。同じく4割近くの者は、将来の目標がはっきりせず、学びたい分野も明確でない状態で入学している。

2. 6 学習成果を規定するもの—直接進学者の場合—

では、これらの各要素が、学習成果とどう関係しているのか。これを調べてみると、分野に関係なく、学習成果を規定するものとして、まずは授業内容がとても重要なことがわかる。それから、教員との交流が充実していることも、成果に大きく影響する。当然ながら、本人が授業に熱心に取り組んだかという点も影響してくる。

2. 7 学習行動を左右するもの

多くの学校で入学者選抜が機能しにくくなっているものの、入口は学生の学習行動と密接な関係にある。学習成果に直接結びつくものではないが、将来展望や学習の目標は、授業関連学習や就業体験の熱心度に関係している。ペーパー試験レベルでの選抜は困難かもしれないが、ある側面は入試の段階でチェックすべきものがあるかもしれない。そしてプログラムの特性である到達度の明確さや、授業内容・方法というのは、学習成果だけでなく、学生の学習行動とも関連している。当たり前前の結果かもしれないが、改めてこうした点の認識を行い、どの部分に強みと弱みがあるかを理解し、毎年部分的に改善を試み、成果をチェックする。それが PDCA サイクルであり、教育改善を伴った自己点検評価である。

3. 「卒業生(企業)からの評価の向上」を課題とした場合

3. 1 例としての「卒業生(企業)からの評価を高めたい」

もう1つの例として、卒業生から（企業）の評価をもっと高めたいということを考えてみる。この課題の場合は、たとえば卒業生が在学中身に付けた能力と企業が求めている能力は、どのぐらいマッチングしているか、ということで分析が可能となるかもしれない。

3. 2 能力の活用と専門分野の対応

まず、取得した資格がどれぐらい役に立っているか、学んだことがどれぐらい役に立っているか、という点を検証してみる。学んだ能力を職場で使っているのは5割ぐらいで、その比率は卒業後の年数を経るにつれて下がっていく。また、専門分野に対応している、自分の学科が職業に対応している、と答えた卒業生はおよそ3分の1で、残りの3分の1は近い分野、つまり、3人のうち2人は学んだ内容と近いところに就職していると答えている。

3. 3 要求能力と卒業時能力のギャップ

先ほどみた、学習成果と同じ能力項目について、職場での要求能力と卒業時の能力のギャップをチェックすることも可能である。図中の左にある能力項目ほどギャップは大きく、独力で仕事をする力、問題解決の力、仕事に適応する力等が該当する。また、卒業年が古くなるほど、つまりキャリアを経るほどギャップは大きくなる。ギャップが大きくなることは、必ずしも悪いことではない。なぜなら、ギャップが卒業年時に関わらず変わらなければ、業務上求められている能力も向上していないことを意味しているからである。よって、ギャップが大きくなるということは、それなりに要求される能力も高まっている、と考えればよいのではないか。むしろ考えなければならぬことは、ギャップの大小を専門学校在学中にどこまで縮小するかという視点を持って教育の設計をしたり、卒業後ある年数を経た時点で、もう一度学び直す再教育の形で対応する、といった方向性である。

3. 4 能力の仕上がりイメージ

能力の仕上がりイメージから考えることも有用かもしれない。グラフの中で、一番下の青いところが、今の能力を10割と考えると、専門学校に入学する前にはどのぐらい身につけていたと思うか、という問いである。専門学校時代に3割から4割、入学前と合わせて、今必要な能力は大体5割ぐらいまでは卒業までに身に付け、残り5割は実際に仕事の経験により身につけている。これは、各専門学校の卒業時の仕上がりイメージとして、どのぐらいの能力を身につけた卒業生を、初期キャリアとして送り出すかを考えるきっかけになるし、在学生に対しても、在学中に身に付ける能力はここまでだから、卒業後も引き続き学んでいかなければ、職業人として育っていかないということを伝える情報ともなる。

3. 5 資格の効用

資格の効用に関しては、3割から4割が、資格が役立ったとしている。残りはどちらとも言えないか、役に立っていないという回答である。企業側の評価も当たり前のことかもしれないが、資格に即戦力的なものを期待しているのは1割。あるにこしたことはないが、職場での経験が不可欠だというのが6割である。資格というのは、入職資格としては必要かもしれないが、資格を持ってさえいれば、その後も仕事を遂行し続けることができるわ

けではない。資格に対する考え方として、そうした点を学生に伝えていく必要があることも、ここからわかる。なお、資格に対する評価水準は、企業側の方が少し厳しめだが、傾向としては類似しており、卒業生に尋ねることにも意味がある。

3. 6 学びの効用

さらに、学んだ内容全体がどういう意味があったか、と尋ねると、卒業年が古くなる、キャリアを積むプロセスで評価は徐々に下がってくる。しかし、継続的に学ぶ力が身に付いた、職業的な教養を身に付けられたということでの評価は高い。一方で、就職するのに直接役立つことに対しては、長期的なキャリア展望上の評価は低くなる。職業教育には、基礎基本部分もあるが、職業の変化や発展のプロセスで陳腐化していく側面もある。賞味期限があるということは、繰り返し再教育で新たなことを教える、学ぶ必要性があることを意味する。社会人が学校で学び直す仕組みの構築は道半ばだが、専門学校においても、初期キャリアに至る基礎部分と、中期的キャリアに至る積み上げ部分とを意識したカリキュラムができて初めて、職業教育は体系化されていくこととなる。

3. 7 専門学校に対する評価

最後に、専門学校に対する評価の卒業生と企業における異同という側面だが、最も評価が高いのは資格に直結した教育、という点で両者は一致している。職業に直結した教育の評価が高く、職業汎用的な教育への評価は少し下がる。企業の方が厳しい評価をしているが、評価の傾向は類似している。そのため、たとえ卒業生調査のみの実施であったとしても、企業の考え方もある程度反映した結果が得られると考えてよい。卒業生の意見から自らの学校の課題に応じて、関心のある部分を取り出し、日々の教育改善に活かしていくことが重要といえる。

4. 課題の発見と課題の解決

繰り返すが、卒業生調査は課題を発見するためにも、課題を解決するためにも使えるものである。研究者は、どちらかというところ知りたいから知る、実務者は、良くしたいから解決したいから知る、ということだろう。つまり、良くしたい、解決したいという点が重要であり、その部分が欠落すると、研究者はそれでも論文を書けるかもしれないが、実践には結びついていかない。勿論、課題の発見としての活用もないわけではない。気づいていなかった点が明らかとなる、卒業生から新たな評価部分がみつかる、といった発見もあり得る。そうした発見は、研究者と実務者が協力してプロジェクトに取り組むことで可能となるものもある。だがやはり大事なものは、現場で解決したい課題や達成したい狙いがあることである。それがないと卒業生調査をしても、積極的なコミットや調査結果の活用への意欲、組織的に活用する実践は生まれてきにくい。教職員は日々熱心に教育、支援を行っており、その思いの部分と、卒業生調査とを結びつけ、次のステップに繋げていく契機となれば、私たちが調査に関わる意義も生まれてくるので、卒業生調査を通じて共に学ぶことができればありがたい。

卒業生調査ではできないこと (於日本電子専門学校)

東京大学
小方直幸

報告の目次

1. 卒業生調査は必要条件
2. 「学習成果の充実」を課題とした場合
3. 「卒業生(企業)からの評価の向上」を課題とした場合
4. 課題の発見と課題の解決

紹介する卒業生・企業調査

	専門学校教育と卒業生のキャリアに関する調査	専門学校卒業生の採用とキャリアに関する調査
実施年	2007.10～2008.1	2008.11～2008.12
調査対象数	専門学校卒業後1年目、3年目、7年目の5,904名	専門学校卒業生を採用している2,785社
調査対象校	首都圏にある専門学校12校の卒業生	首都圏にある専門学校14校の卒業生の就職先
回収数と回収率	1,221名 (21%)	863社 (31%)

1.1 卒業生調査は「打出の小槌」ではない

```

    graph TD
      A[アカウントビリティの高まり] --> B[評価対応に過ぎない腰掛け的な卒業生調査]
      B --> C[学生の成長や教育改善に結び付かない]
      C --> D[実質的な教育目標設定]
      D --> E[それに基づく教育実践]
      E --> F[教育の成果をめぐる評価-改善課題が生成]
    
```

1.2 十分条件としての組織的・技術的文脈

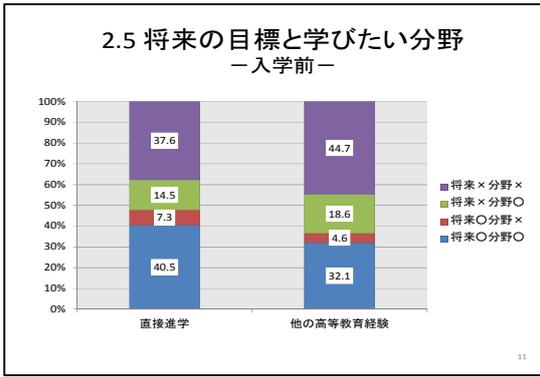
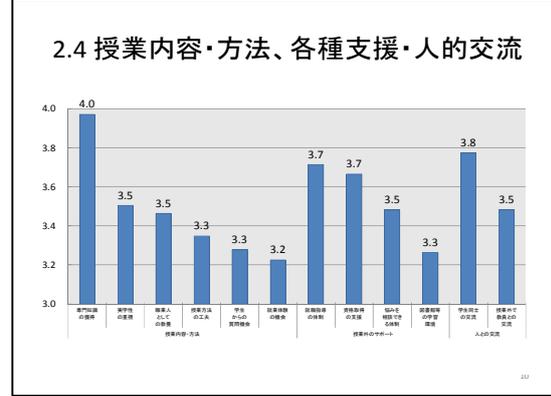
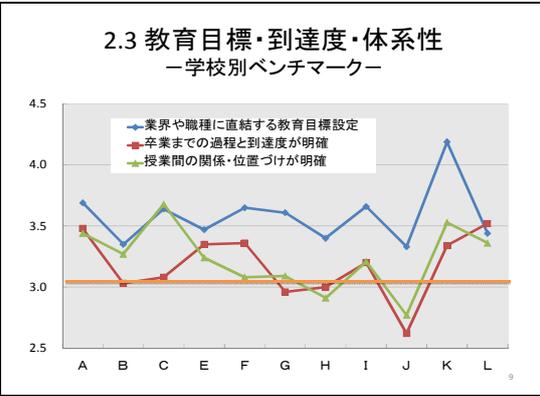
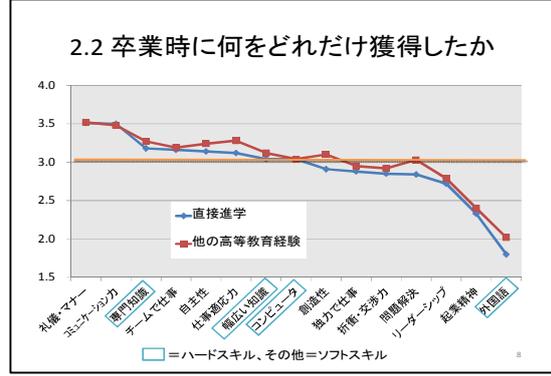
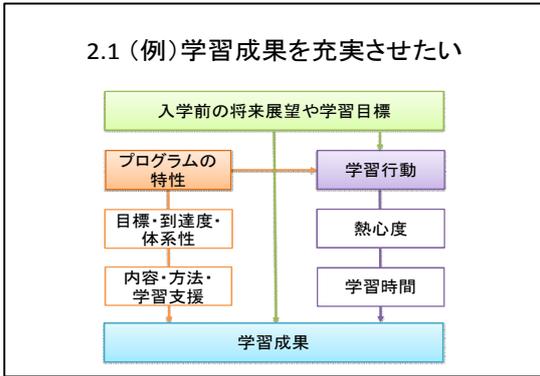
```

    graph TD
      A[教育改善の意思決定に使う意図がなければ] --> B[調査の目的化や適切性が欠如]
      A --> C[組織面の考慮]
      A --> D[技術面の考慮]
      C --> E["①情報へのアクセス  
②情報共有をめぐる組織フレームワーク  
③情報活用のインセンティブ  
④情報収集者と利用者側の価値の共有"]
      D --> F["①読みやすい報告書  
②目的に即した情報の取り纏め  
③情報の完成度・信頼性  
④情報提供のタイミング  
⑤判断を促す情報の解釈可能性"]
    
```

1.3 卒業生調査を利用した教育改善

```

    graph TD
      A[アウトカムを想定した教育目標の設定] --> B[教育のアウトカムに応じた内容・方法の吟味と教育の実践]
      B --> C[アウトカムと連動した評価手法の選択・開発]
      C --> D[アウトカム情報を活かす組織整備とデータの収集・分析]
    
```



2.6 学習成果を規定するもの — 直接進学者の場合 —

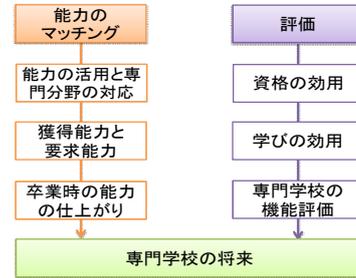
	入学前 (本人側)	プログラム特性 (学校側)		在学中 (本人側)
	将来展望 学習目標	授業内容・ 方法	教員との 交流	授業関連学 習(熱心度)
ハード スキル		✓	✓	✓
ソフト スキル		✓	✓	

2.7 学習行動を左右するもの — 直接進学者の場合 —

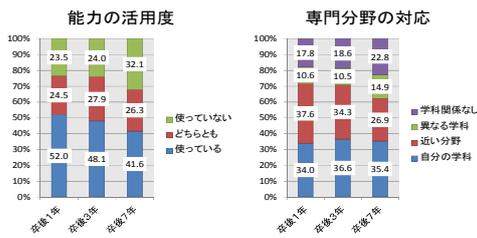
	入学前 (本人側)	プログラム特性(学校側)	
	将来展望 学習目標	到達度の 明確さ	授業内容・ 方法
授業関連学習 (熱心度)	✓	✓	✓
就業体験 (熱心度)	✓		✓
授業外学習 時間		✓	✓

13

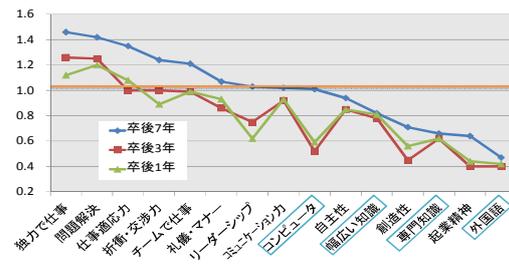
3.1 (例) 卒業生(企業)からの評価を高めたい



3.2 能力の活用と専門分野の対応

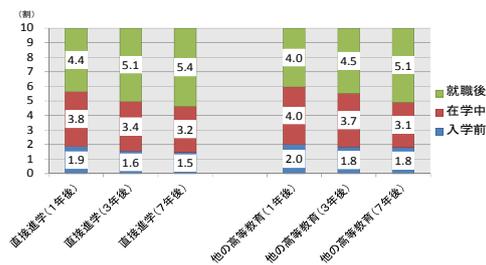


3.3 要求能力と卒業時能力のギャップ

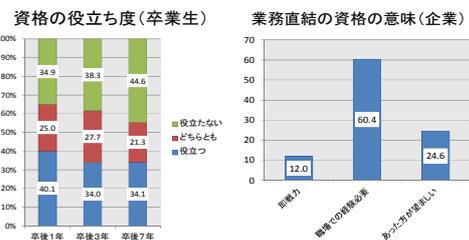


16

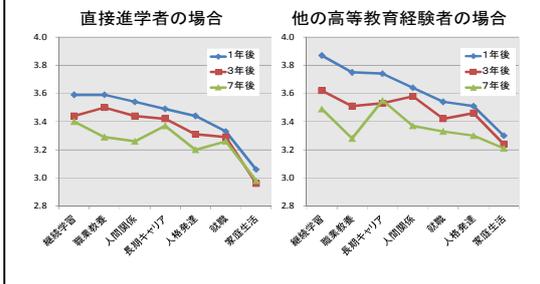
3.4 能力の仕上がりイメージ



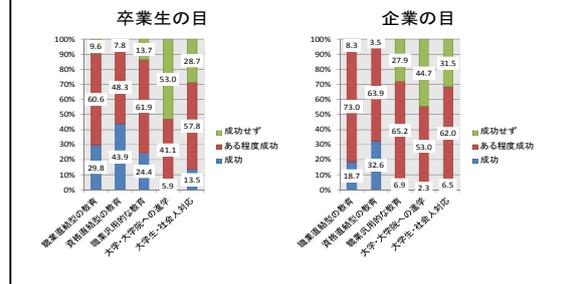
3.5 資格の効用



3.6 学びの効用



3.7 専門学校に対する評価



4. 課題の発見と課題の解決

—「知りたいから知る」と「よくしたいから知る」—

卒業生調査(に限らないが)の意義

- 課題の発見としての活用もあり(Ex.気付いていなかったがこんな点を評価しているんだ)、
- 学外者との共同プロジェクトを通じてそれを得る機会もあるものの、
- 解決したい課題や達成したい狙いが当事者に無ければ、
- 積極的なコミットや調査結果の活用意欲、組織的な活用実践は生まれにくい