

会議議事録

事業名	令和6年度「職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進」事業 (3) 職業実践専門課程等の充実に向けた取組の推進①社会的評価の一層の向上のための共通基盤整備の推進
代表校	一般社団法人全国専門学校教育研究会

会議名	第3回事業推進委員会
開催日時	令和6年9月19日(木) 15:00~17:00
場所	学校法人麻生塾 10号館教室
出席者	委員対面：五十部 昌克、林 宏治、谷 昌一、岡村 慎一、 山根 大助、沖 直彦、松田 義弘、鈴木 弘明 委員OL：菊田 薫、稲永 由紀、富田 伸一郎 計11名 請負業者：飯塚 正成 計1名 オブザーバー：八木 信幸 計1名 合計13名
議題等	○第2回事業推進委員会の振り返り <学校関係者評価委員会ガイドラインについて>五十部 ・各評価委員会の目的と、その活動によるメリットを明確にする必要がある。 ・委員会の主催者や役割は学校側が事務局として運営を担当するべきかどうか。 ・地域が学校を育てる役割が重要であり、小学校向けの「コミュスクール」に近いモデルを導入することはどうか。 ・地域学校協働活動推進員の役割が大きい。 ・学校関係者評価委員会は外部評価ではなく、学校を支援する「応援団」としての役割を担うべき。 ・学校関係者評価はモニタリングとして、状況の把握を目的とするべき。 ・評価委員会の開催回数や時期については、最低でも年1回の開催が必要。 ・年3回の開催やタイミングを調整することで、より良い事例を提示できる。 ・地域連携の観点から、業界団体の意見も取り入れる必要があり、自己点検評価の根拠となる資料を事前に提供する必要がある。 ・大学において、自己点検は「自己評価」との違いを強調し、教員が抵抗感を持たないようにする工夫が必要。 ・自己評価と自己点検評価の違いについて、大学では「自己評価」が標準となりつつある。 <u>菊田の意見</u> ・文部科学省は、評価を行う前提として自己点検評価が必要であるとの認識し

ている。したがって、自己点検評価という表現を今後も使用するべき。

- ・点検を行わないまま評価をすることは不可能であるため、点検は前提条件である。
- ・文部科学省は外部評価の中に第三者評価と学校関係者評価を含めているが、学校関係者評価は外部評価に含めない方が適切である。
- ・学校教育法の改正により、大学と同様に外部の専門家による評価が求められるようになったため、外部評価と学校関係者評価を明確に区別すべき。

岡村の意見

- ・職業実践専門課程において、自己点検評価が明文化されたため、今後は「自己点検評価」で統一すべき。
- ・自己点検評価の「点検」と「評価」の間に点を入れるかどうか議論されましたが、条文には点が入っていないため、点を入れない形で統一する。
- ・これまでの書類では点が入っていた場合もありますが、今後の成果物では点を入れない方針で作成する。

八木の意見

- ・法律の条文には点が入っていないため、点を入れない形で表現を統一する。
- ・学校関係者評価委員会の役割は、「学校の応援団」としての位置づけが前回の委員会で合意されており、今回もその方針とする。
- ・文部科学省の方向性として、第三者評価を受けている学校については、学校関係者評価を免除することが検討されているとの情報が共有した。この方針に関して、菊田先生から補足説明がいただきたい。

菊田の意見

- ・学校関係者評価の意義や意味について、多くの人が肯定的に捉えている。一方で、将来的に第三者評価が義務化される可能性があり、特に専門学校では第三者評価に移行していく必要があると思う。
- ・第三者評価を導入した場合、学校関係者評価は免除される方向性が検討されており、この議論は10月に開催予定の質保証協力者会議でも取り上げられる見込み。
- ・学校関係者評価は学校の「応援団」として、学校関係者の意見を聞く場として継続すべきだ。第三者評価とは異なる役割を持つものとして学校にとって有益だ。
- ・委員会の参加者からも、第三者評価と学校関係者評価の役割が異なるため、学校関係者評価を継続することが賛成され、学校にとってプラスになる取り組みとして継続が望ましい。

八木の意見

・第三者評価を行った場合、学校関係者評価委員会の役割が免除されることになるかもしれないが、それでも学校関係者評価を続けることに問題はない。委員会の成果物として、学校関係者評価の役割を明確にすることで、第三者評価との衝突を避けることができる。

林の意見

・地域のステークホルダーに理解を得るために学校関係者評価を継続する意義はある。第三者評価を行っても学校関係者評価を廃止する必要はない。

菊田の意見

・第三者評価と学校関係者評価を形骸化させないための視点を明確にして、両者を適切に進めることが重要である。

五十部の意見

・学校関係者評価委員会を「学校に対する応援団」として位置づけることを再確認した。第三者評価とは異なる視点から、学校運営の意義やメリットをしっかりと表現することで、開催を意味づける。

岡村の意見

・「コミュニティスクール」や「地域学校協働活動推進委員会」のモデルについて、職業教育との適合性については若干の違いがある。特に、企業との連携が重要視される職業教育においては、一般的な学校モデルとは異なる視点が必要。

・小中学校をベースにした学校評価モデルは参考になるものの、職業教育に適した独自のガイドラインを作成する必要がある。企業や地域との連携を強化し、行政とも協力しながら進めるべき。

・学校関係者評価委員会と評議員会との役割の違いについても議論があり、学校関係者評価は学校運営に対する意見を幅広く集める役割がある一方、評議員会は経営や財務に関わる意思決定に重点を置くべき。

・ガイドラインの作成に関する意見が集められ、現状のガイドラインを基に修正を加えることで進めていく方針が確認されました。他に修正や意見がないかが確認され、会議が締めくくられました。

○TCE 財団主催内部質保証人材育成講座受講者へのヒアリング結果報告 五十部

・4校に関するヒアリングを実施する。

・現時点では、大阪府の修成建設専門学校と上尾中央医療専門学校の2校についてヒアリングを実施した。

<p>・鹿児島医療技術専門学校と静岡工科大学については、後日ヒアリングを実施する。</p> <p><上尾中央医療専門学校に関するヒアリング></p> <ul style="list-style-type: none">・事前に質問項目を基に進行。・「学校評価ガイドラインに沿った事項評価」「学校関係評価委員会の進め方」「自己評価書の作成研修」「グループ演習」「監査技法」「ISO19993の要求事項」などが参考になった。・翌年度から自己点検評価委員として活動する予定だったため、参加意欲が高く、講座の内容が役立った。・塩沢先生は専門学校教員として7年が経過し、役職が上がることを見据えてこの講座に参加したため、その重要性を感じた。・「学校関係評価ガイドラインに沿った自己評価」「自己評価書の進め方」が役に立った。しかし、前任者からの引き継ぎが多かったため、自身に直接関係しない項目についてはあまり実感が得られなかったと・上尾中央医療専門学校はNPO法人の第3者評価機関「職業教育評価機構」の支援を受けており、その流れに沿った運用を進めている。・塩沢先生は、この評価機関に関する知識が不足していたため、今回の講座で多く学べたと感じていた。・講座受講時には演習が役立ったと感じたものの、実際に自分が実施する段階になると、前任者からの引き継ぎの場面で手応えが不足していた。・トレーニング面では、自己評価に取り組んだ際にフィードバックがあれば、さらに学びが深まる。・校長やその後継者、学科長、主任、リーダークラスの人物に受講してもらいたいと考えている。・職業教育の質を担保するためにPDCAサイクルを回し、教職員全体で取り組む体制の構築が重要。リーダーシップを持つ人材が必要。・外部指導者や研修講師の養成を目指しており、知識とスキルを持った人材の育成に力を入れたい。・実践力や経験値を持ち、学校関係者評価に携わった実績がある人が望ましい。さらに、専門学校の質保証に必要な知識やスキルを伝える力も重要。・専門学校では、大学とは異なる視点で質保証が求められるため、専門学校独自の運営方法に理解のある人材が求められる。・研修を通じて多くの知識を得たが、フィードバックが不足していた点や、前例踏襲が強く、新しい知識を生かすことが難しかった。・他校の先生との意見交換の場も重要だと感じ、受講後にフォローアップ研修があると良い。・専門学校では、内部監査の重要性や外部企業との連携が鍵となっており、特に職業教育において産学連携が重要視されている。学校評価委員会では、こう
--

	<p>した連携の強化や実践的な知識を持った人材の育成が求められている。</p> <ul style="list-style-type: none">・受講した知識を実際に活かせるようにするためには、前例踏襲ではなく、新しい知識を積極的に活用できる体制が必要であり、そのための継続的なフォローアップ研修が重要。 <p><修正建設専門学校に関するヒアリング></p> <ul style="list-style-type: none">・これまでやってきたことと講座で学んだ内容が異なる点が多く、講座を受けたことで新しい考え方を学びんだ。・経験が浅いと学んだことをすぐに反映するのは難しいという状況があった。・研修を受けた後、実際に学校に戻ってから新しいやり方を導入しようとしたが、従来のやり方が優先されており、違和感を感じた。・「学校評価ガイドライン」「学校関係評価委員会の進め方」「自己評価表の作成研修」などが参考になった。・研修内容を生かすには時間が必要だと感じた。・他の学校の先生たちとの交流や意見交換の場が不足していたため、こうした場があればより学びを深められた。・具体的なやり方について、講座では「こうすべき」と教わったものの、実際の現場でそれをすぐに適用できなかったという状況があり、他の先生方がどのように対応しているか知りたかった。・学校関係者評価など、実際に現場で評価を行う際には、どれがどれなのか整理するのに時間がかかった。・研修で学んだ評価方法を現場でどのように応用すればよいかを考えながら進めてるが、時間的な制約もあり、まだ十分に活かしきれていない。・最後に、修正建設専門学校の先生方が独自の方法でしっかりと取り組んでいることが印象に残った。・研修や質保証に関して、学校ごとの独自のアプローチが重要だと思った。 <p><u>谷の意見</u></p> <ul style="list-style-type: none">・自分たちがこれまでやってきたやり方が一つの方法だと思っていましたが、外部の研修で新しい考え方に触れ、今までのやり方を見直す必要があると感じていた。・ただ、経験が浅いと、研修で学んだことをすぐに実践に反映するのは難しく、徐々に取り入れていくことが必要だと思った。・学んだことが正しいと理解しつつも、すぐに切り替えるのは難しそうだ。・学校に戻ってもそれを「公式だ」と言えるまでには至らず、まだ試行錯誤している段階だったように思う。・他の学校の先生たちがどうしているのか、交流する場があればもっと学びやすかったのではないかと。
--	--

五十部の意見

- ・具体的にやり方がどう違っていたのかはヒアリングでは聞き取れなかった。
- ・講座で学んだ内容を学校に持ち帰って、実際に自分でやってみようとした際に、いくつかの違いに気づいたのではないかと感じた。
- ・その違いは、おそらく他の先生方がどのように進めているかという点でも現れていたのではないかと思う。
- ・7年目の先生たちと1年目の先生たちでは経験の差があり、何が最善かを探りながら進めていたのではないかと感じた。
- ・まだ経験が浅いと、正しいやり方を見つけるまで時間がかかる部分もあり、各自が自分なりに試行錯誤していたのではないか。具体的な違いについてもう少し掘り下げる必要がありましたが、そこまで深掘りできなかった点が残念だ。

岡村の意見

- ・来週は学校関係者評価委員会が行われる予定で、分野別・機関別・関係者評価をしっかりと行うことが求められる。ただ、現場でこれらを実施する際には、各評価がどのように関連するのかを理解し、整理して進めるのに時間がかかることが予想される。
- ・これまでのやり方に安心していただけ部分もあったが、実際に現場で行うと、どの評価をどのように取り入れるかを再検討する必要があると感じている。研修では文章の書き方や証拠の整合性に重点が置かれており、これらも評価に影響を与える。
- ・エビデンスに基づいてしっかり整合性を取るかどうかを重視して評価されており、その視点で評価を進めることが重要。これらの異なる要素を組み合わせるための研修会があり、私はその場で早くから感じていた。

松田の意見

- ・問8問9の構成が大学のシステムに依存するのではなく、それに基づく独自のやり方で進めていることが非常に印象に残った。しっかりした考えに基づいて、独自のアプローチを大切にしている姿勢が見受けられた。

岡村の意見

- ・事前に受講者がどれだけの知識を持っているかを確認し、そのレベルに合わせて研修内容を構築する必要がある。
- ・大学とは異なる専門性を持つ分野においては、その分野に特化した知識を整理し、適切に研修に反映することが重要。

五十部の意見

- ・岡村先生がおっしゃったのは、内部質保証人材の研修を受ける前に、基礎的な知識をしっかり理解している人を増やすための研修が別途必要だというご指

摘と理解する。これは、より効果的な研修を実施するために重要なステップだと考える。

○内部質保証体制に関するアンケート結果報告（途中集計） 五十部

・現在、Google を活用して質保証体制に関するアンケートを実施している。締め切りは9月25日。現時点での途中集計結果について報告する。

・9月17日時点で292件のアンケート回答が集まっている。

・今後の分析として、どの項目を基にしたクロス集計が興味深い結果を生むかについて、ご意見をいただきたい。

・エリア区分は全比較的まんべんなく回答が集まっている。

・回答者の役職は、学校長、副校長、教頭といった学校運営責任者が36.3%で最も多く、次に事務長や総務部長が24.3%。他にも教務部長や教務課長など、教育部門の責任者からの回答も多く寄せられている。

・指定養成施設は、63%の学校が「指定養成施設」と回答しています。32%の学校は「いいえ」と答え、一部は「わからない」という回答もありました。

・分野は、農業分野や服飾分野の学校が少ない。

・学生数は、学校を150名未満、150名～299名、300名～599名、600名以上の4つのカテゴリーに分けており、600名以上の学校は少ないものの、他のカテゴリーは比較的均等に分かれている。

・職業実践専門課程については、基本的に該当する学校にアンケートを送付していますが、該当しない学校もいくつかある。

・学校の区分に関しては、大臣所轄学校法人や専修学校などが27.7%を占めている、回答の中にはどの区分に該当するかわからないという学校も2割ほどあった。

・中期計画の策定に関しては、最も多いのは「3回以上策定している」学校で、およそ半数がこれに該当している。

・中期計画の策定について、1回だけ策定している学校が約4分の1(23.6%)で、2回策定している学校が少しあり、全く策定していない学校も2割弱存在する。

・経営ビジョンの策定に関しては、多くの学校で法人が主体となって進めており、一部の学校では学科単位で実施している場合もある。

・経営戦略も同様に法人が主体ですが、中期計画については、学校主体、もしくは学校と学校法人が共同で作成しているケースが増えている。

・各項目において、学校法人が主体で進める部分と、学校が主体となっている部分があることがアンケート結果から確認できる。詳細は、出力した資料で確認できるようになっていますが、ここでは時間の関係で割愛する。

・学校関係者評価委員会の運営は職業実践専門課程を有する学校の場合、年1回以上の開催が義務付けられているため、年1回実施している学校が約3分の

	<p>2を占めている。年2回実施している学校もある。</p> <ul style="list-style-type: none">・学校関係者評価委員会の委員長に任命されている方の属性として、学校長が比較的多いものの、32.5%の学校が学校長を委員長として任命している。・これに対し、過去の文科省や三菱総研のガイドラインでは、学校長が委員長を務めることを推奨していない説明があったものの、現実的には多くの学校で学校長が委員長を務めているという実態が明らかになった。・学校関係者評価委員会の議題は、1回目の会合で多くの学校が特定の議題を取り上げているのが目立ちます。2回目や3回目を実施している学校に関しても、その回ごとの目的に基づいた議題が設定されている。・実際には中間報告や施設見学などを議題にしていない学校が多いことも確認できた。・中間報告は、2回目以降でないと実施できないため、1回目だけでは取り上げられない項目として多くの学校で扱われていない。・内部質保証人材は校長や副校長がその役割を担っている学校が圧倒的に多く、次いで業務部長、学科長、事務長が続いている。・内部質保証人材に必要な知識や技術は「学校評価の基準」。続いて、「法令規定」、「学校運営」についての知識が重要。その他にも、「経理財務」や「学習サービスの評価手法」、「監査技法」についての知識も求められている。比較的「経理財務」に関しては弱い結果。・トレーニングの効果が期待されるスキルとしては、「学校評価の基準」や「法令規定」、「学校運営」などが多く挙げられている。また、コミュニケーション能力や情報管理能力、公平公正であること、客観性なども重要な行動特性とされている。・トレーニングを通じて伸ばすべきスキルとして「情報管理能力」や「コミュニケーション能力」、さらには「リスクに基づくアプローチ」や「文書作成能力」が多く挙げられ、これらが内部質保証人材にとって重要なスキルだと考えられている。 <p>・これらの結果を踏まえ、内部質保証人材に関する講座の開発と講師の養成講座の開発が大きな目標となっている点について、どのように進めるべきかご意見をいただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none">・内部質保証に関して、特にどの分野やスキルに焦点を当てるべきか。アンケート結果から見えた「学校評価基準」や「法令規定」、「学校運営」といった重要項目に加え、追加すべき内容があるか。・講師を養成するためには、どのような能力や経験が必要か。特に、アンケート結果で挙げられていた「コミュニケーション能力」や「情報管理能力」など、どのようなスキルに注力すべきか。・ヒアリングで具体的にどのような質問をすべきか。たとえば、各学校が直面している内部質保証の課題、現行の講座に対する評価や改善点、また講師養成
--	--

におけるニーズなどを聞くべきか。

五十部の意見

・アンケート結果から「情報管理能力」や「整理整頓」といったニーズが高まっていることが確認されましたが、現行の講座にはその内容が十分に反映されていないという点がありました。このようなニーズに基づき、今後の講座開発においてこれらの要素を取り入れていく必要があると考えています。

・特に、自己点検評価の実施に際しては、エビデンスの管理と提示が重要であり、「ただ、できている」という表現ではなく、具体的な証拠を示しながら進めていくことが求められています。つまり、情報管理能力とは、どのエビデンスがどこに保存され、適切に提示できるかを把握する力と捉えられると考えています。

・この観点から、ヒアリングでは、学校現場で情報管理やエビデンスの適切な管理に苦勞している点や改善が必要と感じている点があれば、それをしっかり聞き取ることが重要と考える。さらに、これに対する具体的な研修やカリキュラムの開発も必要。

・「客観性」と「証拠に基づくアプローチ」も、情報管理と密接に関連している要素。これらも講座で重点的に取り上げ、トレーニングを行うことが効果的であるとの結果が出ている。今後のカリキュラム開発では、エビデンスの活用方法や証拠に基づく判断をするスキルの育成も組み込むべきと考えている。

富田の意見

・データサイエンスや DX が教育現場でも重要視されており、特にデータ管理や分析スキルが求められているように感じる。地方教育委員会からも小中学校の校長向け研修にデータサイエンスを取り入れる要望があり、講座の内容にこれを組み込むことが今後必要だと考えている。

稲永の意見

・現在求められている情報管理能力は「どこに情報があり、誰がアクセスできるか」という点が明確に管理されているかどうかことが重要だと思う。これが法人全体で可視化されているか、また個人の経験に依存していないかが鍵だ。

・もう一つは、効率的な情報管理の仕方で、情報がどこにあり、誰が持っているのかを把握し、それをエビデンスとして活用できるかが問われている。特に大規模な大学ではシステムが紐づいていないため、情報にアクセスするのが難しく、小規模な大学では個人に頼りすぎるといった課題が生じている。

・データサイエンス自体は集計方法や大規模データの処理に関わるリテラシーの話ですが、現時点で重要なのは「情報の所在とアクセス方法を理解すること」であり、それを法人や機関にどう伝えるかが課題だと思っている。

五十部の意見

・情報の所在や管理者が明確でないと、エビデンスの管理や活用が困難だ。そのため、法人として統一された情報管理体制を構築し、全体に浸透させることが前提として重要だ。というような理解でよろしいでしょうか？

稲永の意見

・情報管理が適切に行われないと、現場のスタッフが過度な負担を強いられ、効率的な業務遂行が困難になると考える。特に、膨大なデータに埋もれてしまうと、まさに経理業務が混乱するような状況だ。人柱を立てないためにも、情報を効率的に管理し、適切な人が適切な形でアクセスできる体制を法人として整える必要がる。これにより、業務が円滑に進み、スタッフの負担も軽減されるはずと考える。

岡村の意見

私はまだ整理ができていない点があります。
教育の質保証を改善するための人材を育成するのか。
質保証をチェックし、ドキュメントを作成できる人材を育成するのか。
マネジメントや現場リーダーを育て、質保証をチェックできる人材が必要だと感じる。
・エビデンスを整理してドキュメントを作成することが重要だと再確認し、反省してる。

林の意見

・チェックできて、ドキュメントも作れて、改善も全てできる人材をいく制しないとだめですね。例えば、単年度の到達目標を立てて3年計画を進めるのはいいですが、最終的なゴールは質の向上にするべきだと考えます。

岡村の意見

・プログラムのターゲットは、書きぶりを整理する必要がある。どこを強化すべきか、どうやって実行するかを理解し、実行できる人を育成することが大切ですね。
・最低限、質保証が何を意味するのか、どのポイントで確認していくのか、PDCAが要だということを理解して、それを説明できる人を育てる必要があると考える。

林の意見

・そうになると、経営者の役割もいくつかの段階に分かれるかもしれません。

岡村の意見

- ・TCE 財団で行っている実践的な研修は、PDCA サイクルを回すための準備がまだ整っておらず、整理が必要である。また、現在の研修の住み分けが十分にできていない。
- ・内部質保証人材育成講座では、ドキュメント作成や PDCA サイクルを回すための人材を育てることが求められている。次の段階として、これらのスキルを持つ人材を確保することが重要である。
- ・初級、中級、上級の講座に分ける必要があるが、最初から上級者が必要だと言うと難易度が高すぎるため、段階的に進める必要がある。
- ・内部質保証人材が最低限必要であり、そのために適切な講座を受講させることが理想である。

五十部の意見

- ・「チェックと評価ができる人材」、「改善活動を実施できる人材」。「エビデンスドキュメントを作成できる人材」の3区分と考えて良いですか？

岡村の意見

- ・そこは皆さんで議論してみてください。

五十部の意見

- ・TCE 財団がやっている内部質保証講座の目的は、チェック評価を行う人と、改善を行う人を育てることだと思います。
- ・エビデンスを集めて情報を管理する役割は含まれていますが、具体的な情報管理の方法は現時点で講座に含まれていません。
- ・科目構成としては、まず評価基準を理解する。次に、評価方法（監査技法）を学び、その基準に基づいてチェック評価ができるよう学習します。
- ・また、PDCA サイクルについても簡単に説明されており、評価後にできていない部分を改善することが求められている。
- ・ただし、具体的な改善方法の指導は難しい。

山根の意見

- ・改善活動を推進する人は必要だと思う。ただ「改善しなさい」という指示だけではなく、評価に基づいて是正や改善提案が行われ、それを実際に行うのではなく、改善活動を推進する役割が重要だと考える。これは DX の推進と似た考え方。現状の話に出ているのはおそらく内部監査員の役割だと思いますが、そうした人が各学校で率先して改善活動を推進していくのが理想だと考えている。

五十部の意見

改善活動を推進する人を育てるという点については、過去のアンケートや科目名からもイメージできると思いますし、山根先生も受講されているので理解しやすいかと思いますが、改善活動を進めるために必要な科目や知識、技術にはどのようなものがあるでしょうか。

山根の意見

- ・このアンケートの最後に出てきている「コミュニケーション能力」や「情報管理」が重要だと感じている。
- ・アンケートの回答者は、内部質保証に関わる人が誰かについて答え、その人たちが不足していると感じた部分が反映されていると思う。
- ・体制整備では校長が関わることもあるかもしれませんが、実際には内部監査や自己点検を担当している人が内部質保証の人材だと見なされており、その人たちの仕事を見て「この能力が足りない」と感じた結果がアンケートに出ていると思う。
- ・例えば、情報を管理するのが難しいと感じた経験から、情報管理能力の重要性が組織全体で認識されたのかもしれない。
- ・改善活動を推進するには、他の部署と連携するためのコミュニケーション能力や、感情的にならずに客観的に接する力が必要だと感じる。

岡村の意見

前提知識がないと実践が難しい。また、山根委員が言ったように、業務の改善活動を観察して理解し、それを実践するプロセスが必要だと思う。PDCA サイクルを回せるようなマネジメントが求められる。しかし、観察して問題に気づかなければ改善はできません。だからこそ、トレーニングが必要だ。例えば、3年に一度や1年に一度の研修会を受けることで、改善に必要なスキルを身につけることが大切だ。

五十部の意見

- ・改善活動を推進する人を育成するというのは、むしろフォローアップの段階だというイメージですかね。最初の段階では、評価基準や評価方法を学ぶことが重要で、さらにその前に、専門学校や職業教育についての基本的な知識を確認することが必要だと思う。これらの基礎が整って初めて、改善活動を進めるための次のステップに進めるという考え方ですね。
- ・今回カリキュラム案を作成するにあたって、TCE 財団さんで行っているものを参考にしながら整理を進めている。TCE 財団で行われている評価基準に関する説明と、ISO29993 の説明が中心になっている。
- ・今回開発するカリキュラムでは、昨年度の文科省事業で作られた自己点検評価の基準や評価方法を活用し、それを皆さんに学んでもらう方針が良いのではないかと考えている。

岡村の意見

- ・財団で行っている研修は、ある程度支援の知識がある人が、実際にドキュメントを作成する過程を通じて、学びを応用できるようにトレーニングや演習を行うことだと思う。
- ・その前段階として、学校評価についてよく知らない人たちが、事前に学習をしっかり行う必要があると考える。
- ・そもそも職業教育の質を保証するためのマネジメントサイクルがどうなっているかを理解することも重要。
- ・その後、ドキュメントを作成して、是正勧告などのコミュニケーション活動を行うための準備が必要。
- ・このように、事前・事後の学びを含めた研修プログラムを作らないと、再び同じような負担が生じる可能性があると思う。

五十部の意見

- ・事前学習はオンデマンド型の講座で提供し、評価方法や評価基準についても事前に学べるようにする。そして、実際に評価を行う実習的な部分は対面で行い、その後、フォローアップとして改善活動を推進する人を育成する講座を提供する、という流れでしょうか。

稲永の意見

- ・内部質保証人材がどのような人材であるかをしっかり定義することが重要。もし、その人材がプロモートやコーディネートの役割を担うのであれば、トップマネジメントがその役割を兼ねることもあるかもしれない。組織の規模によっては、専門の人材を養成する必要もある。基本的に、内部質保証の役割やレベルを明確にし、トップマネジメントにもその重要性を理解してもらうことが大切。大学でも学長が内部質保証の理解を持っていない場合があり、その結果不適切な発言が出てしまうこともある。また、内部質保証の下で働く教員たちにも最低限の知識が必要。上級・中級といったレベル付けよりも、まずは適切な人材にフォーカスすることが重要。
- ・行動特性やトレーニングに関してですが、教員や運営に必要なスキルと内部質保証人材に必要なスキルを明確に区別することが重要。例えば、コミュニケーション能力や文書作成能力は、特に内部質保証人材に限定されるものではなく、他の教員や運営スタッフにも必要なスキル。しかし、内部質保証人材として特に求められる特別なスキルが何かをはっきりさせ、その区別を行うことが大切。このように整理し、必要な部分にフォーカスして、研修やトレーニングのパッケージを作成すると良い。

菊田の意見

	<ul style="list-style-type: none">・もともと内部質保証人材の養成が必要になった背景は、各学校で自己点検評価を行う際に、誰がリーダーや推進役になるのかが明確でなかったこと。理想的には学校長が中心となるべきですが、実際にその役割を担う人に知識がなければうまくいかない。そこで、第三者評価の機関である職業教育評価機構や、ISO の評価基準に基づいて外部からの評価に対応できる人材を育成する講座が作られた。・将来的には、自己点検評価を推進するだけでなく、その人たちが第三者評価機関の評価者として活動できることも視野に入れて設計されているのが、この人材養成のスタンス。・今後、学校評価のガイドラインが 10 月から始まる質保証協力者会議で職業教育評価機構の事業として提案され、それが承認される予定。このガイドラインや評価項目が、第三者評価機関の基準として整備されていく。・そのため、現在行っている自己点検評価を基準にしてしまうと、新しいガイドラインや評価項目との齟齬が生じる可能性がある。岡村先生や八木さんが職業評価機構の委員として関わっているため、その調整をしっかりと行う必要がある。・最後に、これまで財団で行ってきた職業教育評価機構と ISO の評価基準を組み合わせた内部質保証人材養成講座が、今後どのように機能していくべきかを財団として再考する必要があると感じている。 <p>○スケジュール</p> <ul style="list-style-type: none">・10月中旬から11月 ヒアリング調査・第4回委員会 11月18日 14:00～17:00 福岡
配布資料	<ul style="list-style-type: none">・第3回事業推進委員会議題・ヒアリング調査結果（上尾中央、修成建設）・アンケート調査結果