会議議事録

|  |  |
| --- | --- |
| 事業名 | 令和2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」  （2）教職員の資質能力向上の推進①効果的な教育成果①効果的な教育成果の公開方法等に関する支援体制づくりの推進 |
| 代表校 | 一般社団法人全国専門学校教育研究会 |

|  |  |
| --- | --- |
| 会議名 | 合同委員会（第4回体制づくり推進委員会・第6回実態調査WG・第5回普及促進WG） |
| 開催日時 | 令和3年3月1日（月）　10時30分～12時00分 |
| 場所 | TKP博多駅前シティセンター（オンライン開催併用） |
| 出席者 | 事業責任者：高岡 信吾  委　　　員：岡村　慎一、成底　敏、松田　義弘  （オンライン参加）  泉田　優、氏部　正、小田　政江、山根　大助、猪俣　昇、  増子　卓矢、五十部　昌克、富久　重信  　　　　計 12名  請負業者：飯塚　正成　　　　　　　　　　　　　　　　　　計 1名  　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 合計13名 |
| 議題等 | 1. 令和２年度事業の総括（成底）   （1）各種申請・届出書類の作成・提出に関するアンケート調査  ・調査目的は、教育資源を効果・効率的に活用し、その教育成果を適切かつ魅力的に公開していくための各種関連業務を担っている担当者の状況把握。  ・調査概要は、一つめとして行政等への各種認可・推薦・報告等の書類を抽出（３０種類）、組織内での担当者及び役職調査。二つめに各書類についての「データ作成者」「書類作成者」「確認者」「承認者」について回答をいただいた。対象は全国専修学校113校より回答いただいた。  ・調査書類は約30種類になった。  ・調査結果として、各種書類作成については、「学校運営責任者」が担っている割合が高いが、複数校を運営しているグループ校においては「法人本部」にて業務を集約している状況となった。単独で運営を行っている学校では、「学校運営責任者」に多くの業務が集中している。また、「事務責任者」を含める64%が責任者において業務を担当しているということが分かった。  （2）各種申請・届出書類の作成・提出に関するヒアリング調査  ・調査目的は、結果から書類作成及び確認作業を担っている担当者の経歴やスキルの確認を行うと共に、業務を行う上での課題点や後継者の育成について調査した。  ・調査概要としては、全国の専門学校分布及び本事業の成果を広く共有する目的から対象を単独で学校運営を行う中・小規模校5校を選定した。  ・ヒアリングは、担当者経歴、前任者からの引継ぎの有無、データの収集方法、後継者の育成状況などの項目とした。  ・ヒアリング調査結果として、前任者から業務の引継ぎを受けた方は少数で多くは業務を進めながらＯＪＴでスキルを身につけた、専修学校設置基準等関連法令については、必要項目のみ確認し理解、関連書類の情報公開については、「認定要件」として認識し、積極的な情報公開とまでは行っていない現状である。また後継者候補者を想定している学校は少ない、本調査対象者の多くが複数の役職・部署を兼任しているケースが多いということが分かった。  ・養成プログラムへの要望は、書類作成を行う上でのデータ収集を効率よく実施している事例を紹介してほしい、広い視野で組織・業務を俯瞰できる行動様式を習得する方法、行政文書を読み解くスキル・文書表現力について習得したい、学校運営に関わる数値の体系的理解、学則の理解、専修学校運営関連法令の基礎知識理解などが聞き取れた。  （3）モデル研修開発のためのアンケート調査  ・来年度の「全学的な職業教育マネジメント確立のために必要な専門スタッフ育成」モデル研修実施に向けて、学校運営を担う人材の能力向上に役立つ教職員研修の内容について、各校にて受講対象者を選抜する 運営責任者等に回答を求め意見を収集・整理することを目的とした。  ・期間が短かったこともあり回答数74校、「ぜひ受講したい」「適任者に受講させたい」「必要なテーマだとは思う」「あまり必要性を感じない」　「どちらかといえば不要」「不適切なテーマ」で回答をいただいた。ほぼ全ての項目で「不適切なテーマ」と答えた方もいた。  ・調査結果から、「専修学校設置基準の解説」、「大学等\_修学支援に関する法律の解説」「日本学生支援機構法の解説」「別紙様式4の詳細解説」「学校法人会計の基礎と予算書」「作成能力向上のための研修」「マネジメント能力向上のための研修」「学内情報の有効活用のための研修」などの項目の受講要望が高かった。  （4）今後の方向性  ・今年の調査で明らかになった知見として、情報公開を含めた各省庁への提出書類の作成事務担当者の労力負担は大きく、その大部分を学校運営責任者が担っている現状があるが、一方で、書類作成スキルについては、マニュアルや前任者からの引継ぎは少なく、ＯＪＴで身につけている現状である。また、人材育成（後任候補）への要望は多くあり、中堅管理職スキルの維持・向上が専修学校の教育の質向上・魅力的な情報公開発信に必要である。  ・次年度の取り組み方針として、「今年度の実態調査を踏まえ、教育の質向上に関する各種関連業を担う専門スタッフ育成プログラムの開発を行う。（プロトタイプ版）」「既に効果効率的に学校運営情報を公開している先進事例の調査・研究を行い、その結果を普及促進するためのセミナー等を開催する。」が挙げられた。  【意見等】  ・特になし（全員）   1. 令和３年度事業計画（飯塚）   ・令和2年度の調査で、学校運営責任者が資料作成・管理をしており、そのスキルはOJTで身につけている。人材育成への要望は多くあり、中堅管理職スキルの維持・向上が専修学校の教育の質向上・魅力的な情報公開発信に必要であるということが明らかになった。  ・研修開発ニーズとして、自身で学習が足りていないと感じる項目、部下に学習させたいと感じる項目に分け、科目別研修区分は知識・マネジメント・マーケティング・教育に分けた。それによって研修の位置づけをA～D類に分類した上で、目標案を作成した。  ○A類研修3科目を開発しテスト運用する。  1科目120分/10分×12本のビデオ教材/インターネットを利用したコン  テンツ配信  　課題1：教育管理・評価手法及びビデオ配信方法  　課題2：運用管理体制の構築  ○B類研修を開発するための情報を収集する。  　マネジメント関係の研修を実施している民間教育機関や三菱総研等から  の情報収集  　課題3：ターゲット企業の抽出方法と聞き取り事項の設計  ○C類研修を情報公開セミナーとして開催する。  　課題4：先進事例の収集方法  　課題5：セミナー開催方法（対面、オンライン、オンデマンド）及び回数  ○D類研修は、現在運用しているID研修や開発中の学習評価研修を活用。  この目標案に関してご意見をいただきたい。  【意見等】  ・学校運営管理者と責任者を分けているが認識としてどうか、また育成していく人材として事務担当と教員と分けているのはなぜか。（八木）  →研修開発ニーズの回答者はほとんどが校長や責任者、その部下という意味なので、学校運営管理者と責任者を分けずに事務担当者など明確にしたほうが良いと考える。また、教育を担当している人、事務を担当している人など一つにしても良いが、立ち位置としてどこに軸を置くかということになったとき、どちらかと言うと事務担当者に軸を置いて教員のスキルをそこまで上げる体制にしたほうが良いと考えた。（飯塚）  →どこの学校も兼務が多いと思うが、研修としては事務的なスキルを上げることが目的なのでどちらの意見も分かる。（高岡）  ・次年度の目標案として情報公開の促進・拡充があるので、情報公開のためのスキル育成に情報公開の意義を紐づけられると良い。この位置づけではC類になるか。（成底）  →座学やワークで情報交換をしてスキルを高めていけると良い。（高岡）  →広報がHPを管理しているところが多く、要件となっているので情報公開のページが追加されているというHPが多い。今後はその視点を変えていく内容の教育も必要ではないかと感じる。（成底）  →HPのターゲットをを作成するかによって内容は変わるが、現状学生の特質を考えると学生ではなく保護者や教員。それを考慮しても現在のHPの手法は遅れている。そのような状況もC類では意識している。（飯塚）  ・次年度は、研修内容を委員の皆さんで組み立てていくことがスタートとなる。その点についてはどうか。（成底）  →A～D類まで分けるというよりも、このように研修を受けていくとスキルが身に付くというカリキュラム化にしたら良いと感じる。（山根）  →HPのターゲットを保護者、学校の先生を対象にするというのは正解だと感じた。監査をしているうえでグレーゾーンについて聞くところが無い状況。そのような情報をディスカッションなどで組み込むと良いと感じた。（氏部）  →HPでの魅力的な情報公開の強化を考えた時に、学生向けと保護者向けと変わってくると考えている。広報と学校側の思いの違いをすり合わせていくために広報も学んでいく必要があると感じた。またスポットで受けても概要が分かるような研修になると良い。（小田）  ・A類の課題、評価手法についての確立は難しいと感じたが、管理方法についてはコンテンツがあればイーラーニングなどで対応できる。（猪俣）  ・この研修が開発されると自分自身も有りがたい。開発方法について内部で開発するにはと考えると漠然としている。（五十部）  ・今まで知らなかった業務も多々あると分かった。文章力などは事務方に限らず不得手に感じている職員も多いので、このような底上げは必要だと感じた。他調査結果で挙げられた項目は必要性を感じる。効果的で負担の無い研修をするというのが鍵だと考える。（富久）  ・専門スタッフが研修でスキルを身につけられるために効果的な普及促進を考えていく必要があると感じた。（菅野）  ・調査でニーズを把握することで問題が顕在化されたことは非常に大きな貢献。研修内容はOJTでは教えきれない項目があがっていると感じる。（泉田）  ・科目別研修区分の順番を変更すると体系的な研修に効果的になると考える。また研修の位置づけは、責任者と管理者の2階層ではなく1階層にまとめたほうが良いと感じる。（八木）  ・研修の対象者の設定や到達目標で研修の内容が違ってくるのではないかと感じる。（松田）  ・知識部分は自身の持っている知識をマッピングして足りない部分を研修で学んでいくというのがこれからの学習方法と考える。また、質保証のトレンドをつかむことが事業の成果につながる。リカレントに関しても今後動いていく必要がある。職業教育マネジメントは、学校運営のマネジメントと学科、教科のマネジメントの3つのマネジメントの他経営のマネジメントも今後必要となる。作る側としてマネジメント知識が必要だと感じた。（岡村）  ・科目別研修区分の順番、運営責任者・管理者に分けるかどうか、は八木さんの意見に賛成だがどうか。（高岡）  →研修対象者によって変わってくると考えるが、自身が足りない部分として研修を受ける体制も良いと感じる。（成底）  →マネジメントシステムのどのマネジメントをする立場なのかという説明が必要。（岡村）  ・次年度については、今年度と実施内容が変わってくるので、委員会、WGも変わってくる。決まり次第委員の方には連絡をする。また協力をお願いしたい。（成底） |
| 配布資料 | ・体制整備事業成果報告（R2）  ・令和3年度体制整備事業 事業概要  ・第2回アンケート結果編集飯塚 |

以上