

「専修学校版デュアル教育」

教育効果測定の手引き

～企業内実習を中心として～

2020年3月1日

MRI 株式会社三菱総合研究所

目次

1. はじめに	2
1.1 はじめに.....	2
1.2 本手引きの位置づけ.....	3
2. 効果測定のお考え方	4
2.1 デュアル教育における教育効果.....	4
2.2 目的の明確化と実施事項検討.....	8
2.3 デュアル教育における効果測定の分析・活用例.....	10
3. 効果測定の実践	17
3.1 入学時の評価.....	17
3.2 実習前評価.....	18
3.3 実習後評価.....	19
3.4 卒業時の評価.....	21
3.5 既存データ・情報の収集.....	21
3.6 卒業生調査の実施.....	22
3.7 情報の分析及び結果の活用.....	23
3.8 (参考) 評価手法と実習におけるルーブリック評価の実施方法.....	27
4. 参考資料 測定ツール	30

本手引きは、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した2019年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果物です。

1.はじめに

1.1 はじめに

専修学校版デュアル教育（以下、「デュアル教育」）とは、「職業人育成を目的とした専門的・実践的なキャリア・職業教育【教育目的】」、「職業人に求められる職業能力の開発（資格取得を含む）【教育目標】」、「専修学校での講義と企業等での実務（実習）が連携・連結【教育手法】」¹を定義とする教育プログラムである。

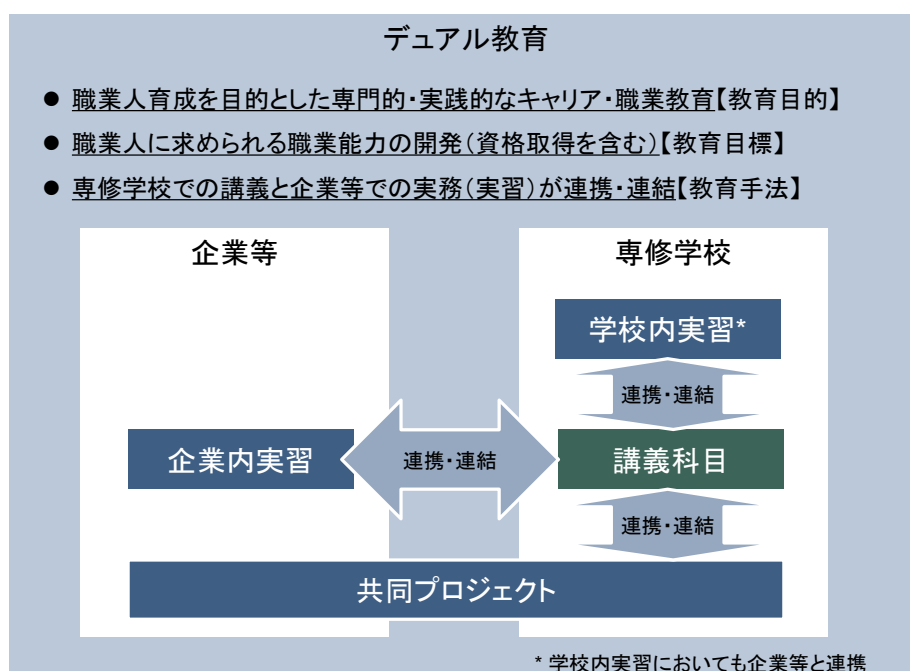


図 1-1 専修学校版デュアル教育の一般的な定義

デュアル教育の特徴は以下のとおりである。学校での学習と企業での実習が相互に効果を生むことにデュアル教育の意義があるといえる。

- 教育課程として明確に位置づけられていること
- 実務（実習）面においても専修学校が主導的に設計・運営していること
- 実務（実習）において受入側の強いコミットが存在すること
- 実務（実習）が学生の専門性や進路と関連したものであること
- 職業現場での実務（実習）と学校教育が連携していること
- 職業能力開発としての教育目標設定とその評価結果のフィードバック

¹ 三菱総合研究所「専修学校版デュアル教育共通ガイドライン」（2019年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」）より引用

本手引きで解説するデュアル教育の教育効果測定は、デュアル教育を導入した学校が、その効果を確認できるようにすることで、継続的なデュアル教育の質向上に取り組めるようにすることを目的としている。教育効果測定により明らかにした教育効果は、主に以下の目的で活用できる。

- 学生の学習成果を明確にすることを通じて、学生指導に活用する。
- デュアル教育のさらなる改善、普及・定着のためのエビデンスとして活用する。
- 教育効果を客観的に把握し、発信・広報に活用できるようにする。

1.2 本手引きの位置づけ

本手引きは、実務と教育が連結した実践的な人材育成システムであるデュアル教育の教育効果測定に対応するため、これまでも行われてきた企業内実習の教育効果測定の方法論を整理したものである。一般に、専修学校で行われる企業内実習は、1) 見学を主たる目的とする短期インターンシップ、2) 就労・現場経験を目的とするもの、3) 職業経験を目的とするものの3種類に大別できるが、これらの実習は、その目的や教育課程上の位置づけの違いにより評価方法も様々である。そこで、本手引きでは、デュアル教育の教育効果測定に対応するため、2)、3) を目的とする企業内実習にも対応できるよう、評価手法や項目を整理した。

本手引きは、本事業の過年度成果物である「専修学校版デュアル教育共通ガイドライン²」「ループリックの手引き³」と併用することを想定している。これらに示されたツール等を最大限活用し、デュアル教育を取り入れた学校が実施しやすいように現場での実現性を踏まえてパッケージ化したものである。

本書の構成は以下のとおりである。「2 効果測定の考え方」では、デュアル教育における効果測定の基本的な考え方と、効果測定の分析・活用事例を示す。次に「3 効果測定の実践」では、「4 参考資料 測定ツール」に示した測定ツールを使った具体的な効果測定の実施手順と実施上の留意事項を示す。

² 三菱総合研究所「専修学校版デュアル教育共通ガイドライン」（2019年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」）

³ 三菱総合研究所「柔道整復師 臨床(地)実習で役立つ ループリック活用の手引き」及び「あはき学生の臨床実習で役立つ ループリック活用の手引き」（平成30年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」）

2. 効果測定の方法

2.1 デュアル教育における教育効果

デュアル教育における教育効果について、職業教育に関する効果測定の既存研究及び検討会での議論に基づき、図 2-1 に整理した。ここでの教育効果とは、いわゆる学生の「学習成果」（ラーニング・アウトカム：プログラムやコースなど、一定の学習期間終了時に、学習者が知り、理解し、行い、実演できることを期待される内容を言明したものの⁴）だけでなく、より幅広く、デュアル教育を実施することによって得られる効果を指すものとする。つまり、デュアル教育による学習到達度の測定に留まらず、その後の在学中の学習到達度や卒業時、就職後の初期キャリアにおける効果・成果も幅広く教育効果測定の対象とする。

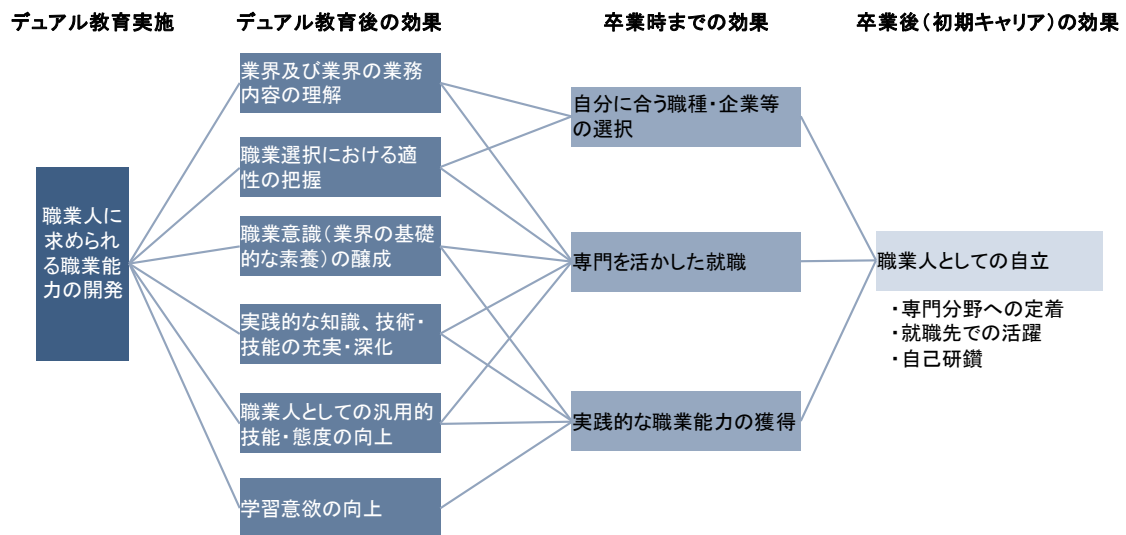


図 2-1 デュアル教育による教育効果

図 2-1 に示した「デュアル教育後の効果」「卒業時までの効果」「卒業後の効果」に示した各要素は、デュアル教育プログラムごとに細部では異なったり、効果の高低が生じたりするものの、ある程度は汎用的であると考え、体系化したものである。実際に評価を行う際には、各分野でこれらが具体的に何を指すのかを評価項目として明確化し、どのような手法と指標で測定するのかを整理し、具体的な測定ツール（アンケート調査票、ルーブリックの項目、取得するデータ項目）として具体化していく必要がある。

また、図 2-1 に基づき、効果別に考えられる評価指標と測定方法の例を表 2-1、表 2-2 に示した。時期に応じて把握すべき効果が異なってくるため、表 2-1、表 2-2 は時期別に整理している。

⁴ 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」平成 20 年より定義を引用。

表 2-1 教育効果として考えられる指標と測定方法の例（デュアル教育後）

測定時期	効果	指標例	測定方法例
デュアル教育受講中、受講直後	<ul style="list-style-type: none"> ● 業界及び業界の業務内容の理解 ● 職業選択における適性の把握 ● 職業意識の醸成 ● 学習意欲の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業界及び業務内容の理解度 ● 学生自身の適性、価値観の把握状況 ● 職業観の醸成状況 ● 学習意欲の状況 	アンケート
	<ul style="list-style-type: none"> ● 実践的な知識、技術・技能の侍充実・深化 ● 職業人としての汎用的技能・態度の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「実践的な知識、技術・技能」「汎用的技能・態度」の到達レベル 	ルーブリック
		● デュアル教育の成績	既存データ分析
		● 実習の総合的な評価	既存データ分析
在学中、随時	<ul style="list-style-type: none"> ● 業界及び業界の業務内容の理解 ● 職業選択における適性の把握 ● 職業意識の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業界及び業務内容の理解度 ● 学生自身の適性、価値観の把握状況 ● 職業観の醸成状況 	アンケート
	● 学習意欲の向上	● 他科目における学習意欲	授業アンケート
	<ul style="list-style-type: none"> ● 実践的な知識、技術・技能の充実・深化 ● 職業人としての汎用的技能・態度の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「実践的な知識、技術・技能」「汎用的技能・態度」の到達レベル 	ルーブリック
		<ul style="list-style-type: none"> ● 直接関連する講義科目の成績 ● その他の科目の成績 ● 資格取得に必要な実習の修了率、成績 	既存データ分析
		● 資格取得率、資格取得試験の成績	既存データ分析

表 2-2 教育効果として考えられる指標と測定方法の例（卒業時～卒業後）

測定時期	効果	指標例	測定方法例
卒業時	自分に合う職種・企業等の選択	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職活動の実施状況（訪問社数等） ● 就職先への納得感 	アンケート
	専門を活かした就職	<ul style="list-style-type: none"> ● 中退率 ● 資格取得率 ● 専門分野への就職率 	既存データ分析
	実践的な職業能力の獲得	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部評価（資格・コンテスト等） ● 成績 	既存データ分析
		<ul style="list-style-type: none"> ● 「実践的な知識、技術・技能」「汎用的技能・態度」の到達レベル 	ルーブリック
卒業後（1,3,5年後）	専門分野への定着	● 専門分野への定着率	既存データ分析
		● 新卒の就職先の離職率	アンケート
		● 現在の職業に対する満足度	アンケート
	就職先での活躍	<ul style="list-style-type: none"> ● 就職先における評価 ● 学校の教育に対する満足度 	アンケート
		<ul style="list-style-type: none"> ● 就職後の「実践的な知識、技術・技能」「汎用的技能・態度」の到達レベル 	ルーブリック
自己研鑽	● 上級資格の取得率	アンケート	

教育効果測定を行うには、デュアル教育設計時に、評価についても設計し、情報収集のタイミングを計画する必要がある。実施すべき事項は、実施する評価に応じて変わるが、本手引きで示すデュアル教育の教育効果測定の全体像を図 2-2 に示す。

入学時から卒業までのデータ収集を行うとともに、デュアル教育における実習を実施した際には、アンケート調査やルーブリック評価により、学生の学習成果を評価する。また、卒業生についても卒業生アンケート調査により状況を把握する。これらを通じて得られた情報は、学校が定めた教育の効果測定の目的に応じて、一人の学生の成長として継続的に状況を確認したり、デュアル教育の受講群／非受講群（実施前との経年比較含む）を比較したりして活用することを想定する。

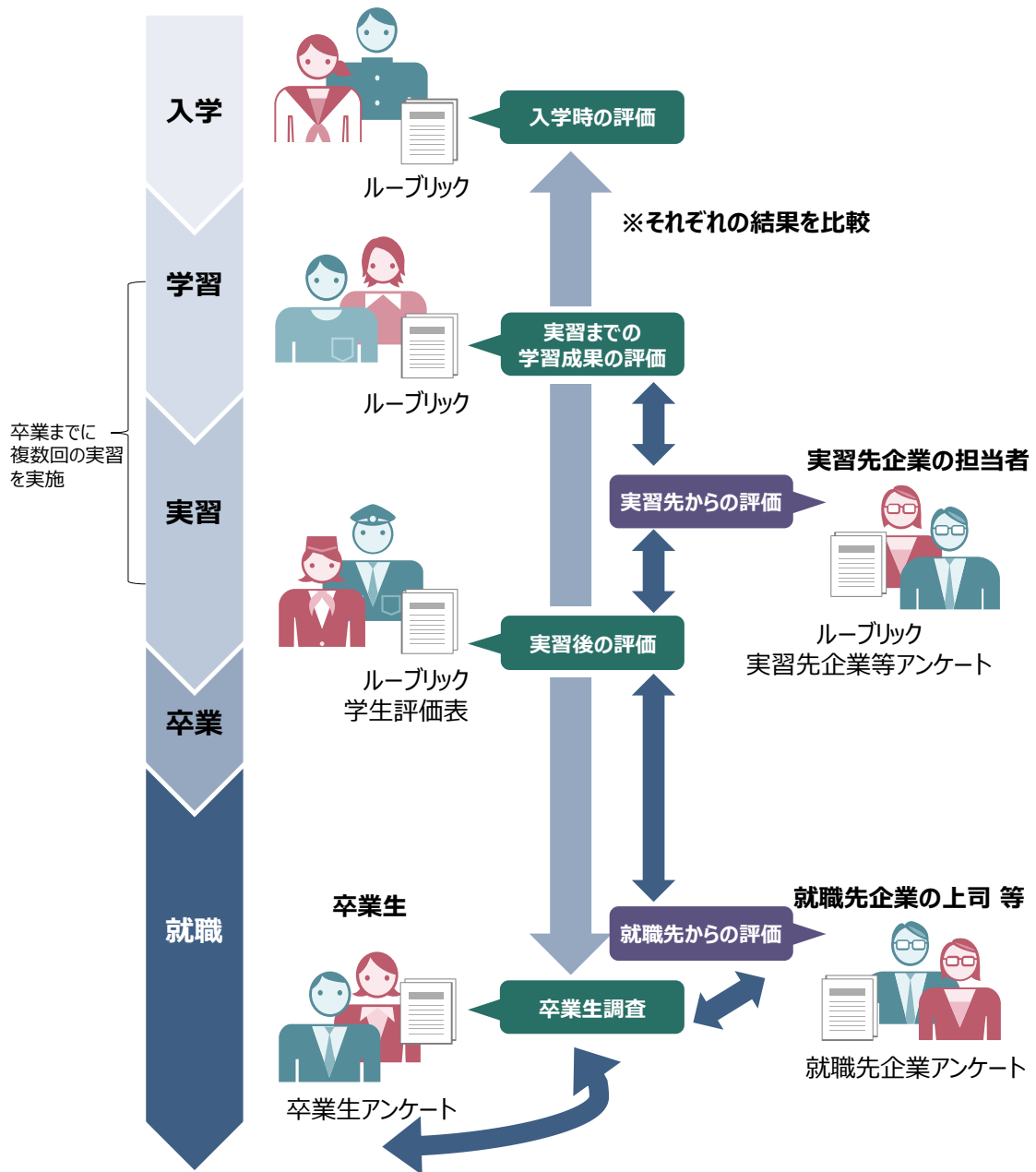


図 2-2 デュアル教育の効果測定の全体像

2.2 目的の明確化と実施事項検討

デュアル教育の教育効果測定にあたっては、その実施目的や結果の活用方法を事前に検討し、明確化する必要がある。目的を明確にすることで、測定すべき効果も明確になり、その後の評価・分析作業を効率化することができる。

目的に応じた手法の一例を以下に示す。学校として定めた目的に応じて効果測定の実施内容を検討する。

表 2-3 目的設定と手法例

目的	手法例
学生の到達度評価をより正確に行う	<ul style="list-style-type: none"> ● ルーブリックを用い、事前、事後、実習中の達成度評価を行い、達成度を把握することが必要である。 ● 評価の時期・頻度の設計、実習内容に応じた評価項目の絞り込みが重要である。 ● 学生の納得性の向上や振り返りによる学習成果の向上のためには、学生、教員、実習指導者の3者による評価が有効である。
教育課程編成の改善の検討材料とする	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育課程編成の改善にあたっての検討材料とする場合、教育プログラムとしての効果を明確にする必要がある。そのための留意点は以下のとおりである。 ● 学生の能力・資質は学科や年度により異なるため、デュアル教育の効果を正確に把握するには、事前、事後の評価を行う必要がある。 ● 実習における学習達成度だけでなく、座学等を含む教育プログラム全体（事前、事後学習含む）の達成度を把握することがより重要である。 ● 資格取得率や中退率の経年変化、卒業生調査結果などにより、継続的、長期的な達成度を把握することも有効である。
学生募集や連携企業の増加を目的とした広報材料とする	<ul style="list-style-type: none"> ● アウトカムデータ（就職率、満足度、卒業生評価等）を継続的に把握することが重要である。

目的を明確化した上で、最終的には以下のような観点から確認し、採用する測定方法を決定する。

- 目的に照らして評価方法・評価指標は適切か
- 実習の特性に照らして評価方法・評価指標は適切か
- データ取得は困難でないか
- 継続的に取得可能なデータか

なお、デュアル教育の教育効果に影響を与える取組としては以下が考えられる。実習先等の事情により学生により取組の条件が異なる場合や過年度と実習の方法を変更した場合などには、これらの要因が与える影響を検証することも必要になる。

表 2-4 教育効果に影響を与える可能性がある取組（例）

大項目	小項目
実習形態	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習時間数 ● 主な内容（見学・体験、専門実習 etc）
実習前プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習に必要な知識・スキルの事前習得有無 ● 実習に必要な知識・スキルの把握有無 ● 実習前プログラムの学習内容（身に付ける知識・技能、実習目的や内容への理解等）
事後学習	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習における知識・スキルの習得状況の把握有無 ● 学生による自己評価の実施有無 ● 学生による成果報告の実施有無
企業等の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導者数 ● 指導者と学生の割合 ● チーム指導体制の有無 ● 実習期間中の学生に対する関与の程度
学校の支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業等との指導方針・指導方法の連携状況 ● 実習先決定における学生の希望との合致程度 ● 実習中の連絡頻度
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 方法・ツールのわかりやすさ ● 実習中の実施頻度 ● 実施者（教員、学生、主たる実習指導者、その他の指導者）

デュアル教育では何を評価すべきか

デュアル教育の特徴として、(1) 教育課程として明確に位置づけ、(2) 実務（実習）面においても専修学校が主導的に設計・運営、(3) 受入側の強いコミットが存在、(4) 実務（実習）が学生の専門性や進路と関連、(5) 職業現場での実務（実習）と学校教育が連携、(6) 職業能力開発としての教育目標設定とその評価結果のフィードバックが挙げられる。その結果として、デュアル教育は一般的な実習やインターンシップと比較して、比較的長期あるいは複数回実施され、実務に直結する経験ができることが多いといえる。つまり、デュアル教育ではより実践的な能力向上が期待できるため、評価もそれらを捉える必要がある。具体的な項目は、各分野の特性に応じて検討が必要だが、例えば、専門的な知識・技能の応用力、現場の状況把握力であったり、様々な職種に共通する職業能力としての自律性、チームワーク、段取り力、成長・学習意欲などが学生の能力評価では重要と考えられる。

なお、本手引きでは、これらの能力について汎用スキルルーブリック評価表の項目として落とし込み、簡易的に評価できるようにしている。

2.3 デュアル教育における効果測定の実分析・活用例

以下に効果測定の実分析・活用例を示す。なお、ルーブリックの実習における活用や教育課程等の実直しにおける活用の具体的な実施方法については、「ルーブリック活用の手引き」も参考になる。

(1) 実分析の考え方

何を評価するのかにより、実分析方法も変化する。例えば、実習の実効果を確認したい場合は、実習後の評価結果と実習前の実評価結果の差を実分析する必要がある。一方で、実習終了時の学生の能力を評価したいのであれば、実習後の評価結果の高低のみを実分析すればよい。したがって、何を目的として何を評価するのかをぶれずに定めることが重要である。

以下に、実分析ケースの例を示す。

1) プログラム実実前後の変化に注目し、当該活動の実効果を測定する【変化を比較】

学生の成長に大きな影響を与えると考えられるプログラムの前後で評価を行い、その差を実分析することで、学生の能力向上を可視化することができる。実習前後の比較に限らず、入学時、卒業時など定点で評価を行い、その差を比較することで、それぞれの期間の能力の伸びを確認することができる。学生個人の結果は学生の学習指導に活用でき、学生全体の結果はデュアル教育プログラムや教育課程の改善に活用できる。

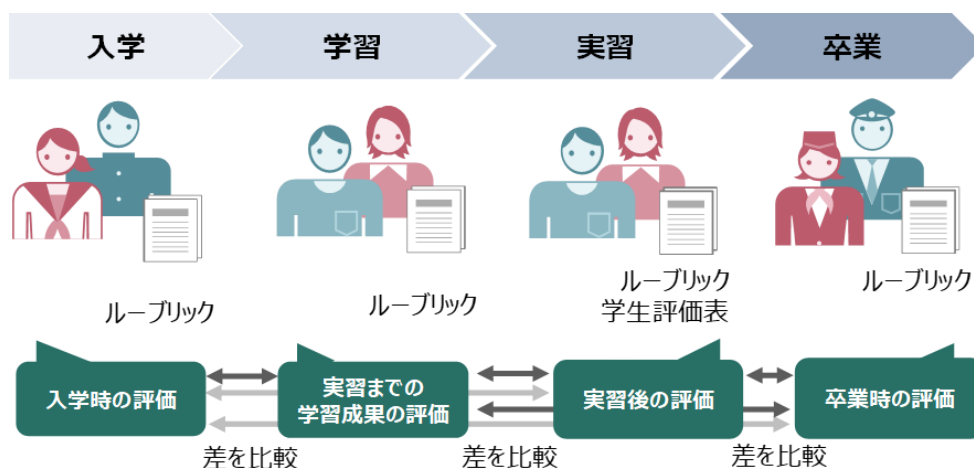


図 2-3 プログラム実実前後の変化の比較

2) 受講群／非受講群や卒業生間の教育効果の差を比較する【群間の差を比較】

デュアル教育プログラムの効果や個別の実習の効果进行分析するには、当該プログラム・実習の受講群、非受講群を評価し、平均値の差異や分布等を分析する方法がある。同様の考え方で、異なるデュアル教育プログラムを受講した群間の比較、異なる教育課程で学んだ卒業生間の比較などの実施も有効である。

特に卒業生については、卒後1,3,5年目等の定点で調査を行い、卒後年数が同一の異学年の結果を比較することを通じて、デュアル教育プログラムや教育課程の変更がどのような影響を与えたか、期待する効果が現れているかを検証することができる。卒業生調査によって、学校の教育が初期キャリアへ与える影響を把握することが容易になる。

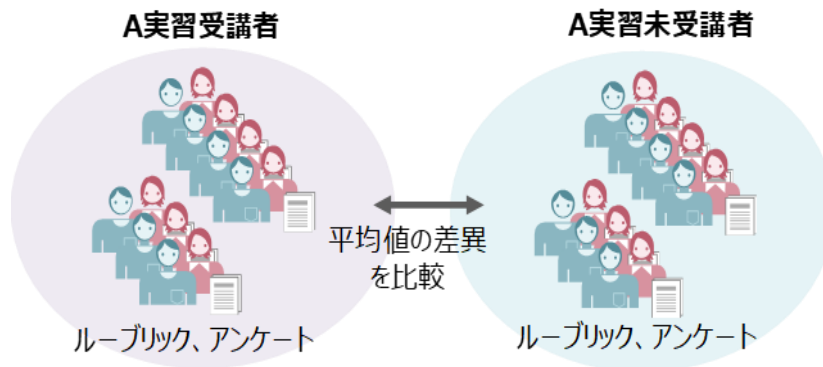


図 2-4 受講群／非受講群の差を比較

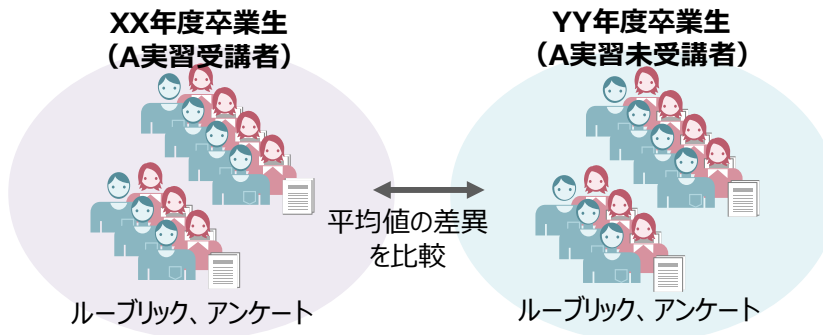


図 2-5 卒業生間の差を比較

3) 自己評価と他者評価により、評価結果への理解を深める【評価者の差を比較】

同一のループリックやアンケート調査票を用いて、学生による自己評価と実習指導者や教員による他者評価を行い、その回答の差を比較することで、多面的な評価ができる。

この場合は、全項目の平均値等には意味がなく、どの項目において差が生じているのか、その差が生じた原因は何なのかを検討することが重要である。自己評価と他者評価のずれを学生が認識することは自身の理解にも有益であるため、学習活動の一環として取り入れることが考えられる。

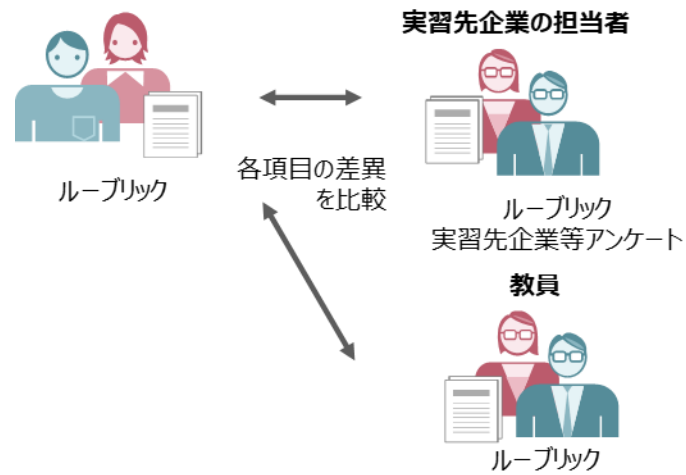


図 2-6 自己評価と他者評価の比較

4) 評価結果に着目し、特徴的な条件を比較する【結果から要因を抽出】

評価結果に注目し、高い成果を上げている群／低い成果に留まる群、結果の傾向が他と異なる群などを抽出し、要因を分析する。例えば、卒業生調査等において活躍している群とそうでない群における学校への評価や要望を探ることなどに用いると有効である。



図 2-7 結果に基づき、条件の差を比較

(2) 活用例

1) 実習前後のルーブリック評価のスコアを活用して、実習内容を改善する【1)変化を比較】

実習前、実習後にルーブリック評価を実施し、実習に参加した学生の実習後の項目ごとのスコアの平均値と、実習前後のスコア変化の平均値を算出する（図 2-8）ことにより、実習の効果分析や当該実習終了時の学生の能力評価を行うことができる。

「変化」のスコアに着目すると、実習で具体的にどのような知識・技能・態度等が身に付いたのかを測ることができ、当該実習が事前に期待した効果を上げているのかを検証する材料となる。「実習後」のスコアと併せてみると、当該実習終了時点での学生の能力が十分に育成されているかを検証することができる。

また、この検証を経年的に実施することで、過年度の実習との効果の差異が明らかになり、実習先ごとに集計することで、効果的な実習先や実習先ごとの指導の特徴なども明らかにすることができる。

大項目	小項目	実習前	実習後	変化
態度	身だしなみ	2.4	2.6	0.2
	健康管理	2.2	2.3	0.1
	時間管理	1.8	2.3	0.5
	・・・	・・・	実習終了時の達成度を示す	実習の効果を示す
	・・・	・・・		
	・・・	・・・	・・・	・・・

図 2-8 ルーブリック評価を活用したスコア算出

2) デュアル教育が学生に与える影響を既存データから把握する【2)群間の差を比較】

学校が有する既存データについて、デュアル教育導入前後の変化を見ることで、デュアル教育の効果を分析できる。また、授業アンケートにおいて、デュアル教育と連携している科目の興味・関心の増減についても分析を行うことで、デュアル教育が学校での学習や学習意欲に与える影響を分析できる。

学校が重視する評価指標の改善からデュアル教育の影響を把握

あるデュアル教育を実施する専門学校では、デュアル教育の導入前後で、中途退学率が低くなり、資格取得のための実習の修了率が向上し、就職活動が熱心（学生が訪問する会社数が増加）になるという変化が見られた。中途退学率、資格取得のための実習の修了率、就職活動意欲の向上はいずれも学校として重視する評価指標であり、デュアル教育が好影響を与えていると評価している。

3) 定量的な指標を用いて正確な到達度評価を行い、振り返りで学習効果を高める【3)評価者の差を比較】

学生と実習指導者、または教員の評価の差異を、学生の学習のきっかけとすることで学習効果を改善することができる。ルーブリックのような学習目標に応じた評価指標を使うことで、実習中または実習終了後の振り返りの機会に活用できる。

ルーブリックを活用した学生の到達度評価の実施

実習終了後に、学生及び実習指導者がルーブリックに回答する形で、学生の実習評価を行う。学生は、自己評価と実習指導者によるルーブリック評価の評点の差を確認し、結果の要因、今後の行動目標、目標実現のための計画を記入する。評点の差を確認する際には教員が助言を行い、省察を援助する。ルーブリックを用いることで、学生の到達度をより正確に評価できる。

項目1	評価欄	評価基準		
		1	2	3
コミュニケーション	・患者に対して、コミュニケーションを図ることができる	・相手の目を見ながら対応をすることが不十分である	・相手の目を見ながら、対応をすることができる	...
	・職員に対して、コミュニケーションを図ることができる	・相手に伝えるべき内容を伝えることが不十分である	・相手に伝えるべき内容を伝えることができる	...
職業意識	・業務指示に対して、対応をすることができる	・指示内容の理解が不十分のまま、業務を行っている	・指示内容を聞き、業務を行うことができる	...
	・不明点について確認をしながら進めることができる	・終了時の報告が不十分である	・指示業務の終了時に、報告を行うことができる	...
接遇マナー	・業務を行うにあたり、ふさわしい身だしなみでのぞんでいる	・髪型、服装等、清潔感のある状態で業務を行うことが不十分である	・髪型、服装等、清潔感のある状態で業務を行うことができる	...
	・患者に対して、状況に応じた対応をすることができる	・言葉遣いや話し方、表情や態度を意識せずに相手に対して対応をしている	・丁寧な言葉遣いや話し方、相手に対して失礼のないような態度で対応をすることができる	...

図 2-9 業務補助型実習評価表【学生用】

項目	①自己評価	②他者評価	①⇔②の結果の要因	今後の行動目標	目標実現のための計画
コミュニケーション	2	2
	3	2
職業意識	2	1
	2	1
接遇マナー	3	3
	2	2
	2	2

図 2-10 業務補助型実習総括表

(出典) 全国専門学校教育研究会「業務補助型実習評価表【学生用】」「業務補助型実習評価総括表」より抜粋、三菱総合研究所にて加工

テーマを絞った質問票を活用した振り返りの実施

実習中の振り返りを簡易に行うための質問票を開発した。実習当日の学習目標（学習テーマ）に対応する質問票を用意し、システム上で学生と指導者が入力、その後、回答を互いに確認しながら当日の振り返りを行う。質問票は目標ごとに4問と厳選し、多忙な実習現場でも実施しやすいよう工夫した。

保育者の関わり方を学ぶ 【 月 日】			
質問項目	学生	質問項目	現場活動 担当者
保育者が子どもに対してどのような言葉をかけていたか、一つ以上具体的な場면을挙げながら自分なりに説明できた。	Yes・No	学生は保育者の言葉がけを具体的な場面に即して一つ以上挙げ、自分なりに説明できた。	Yes・No
具体的な保育の場面に即して、保育者の立ち位置や関わり方を説明できる	Yes・No	学生は、具体的な保育の場面に即して、保育者の立ち位置や関わり方を説明できた。	Yes・No
子どもに関わるときの立ち位置に注意し、視線を合わせたり、言葉をかけるタイミングを考えたりしながら子どもに関わった。	Yes・No	学生は、子どもに関わるときの立ち位置に注意し、視線を合わせたり、言葉をかけるタイミングを考えたりしながら関わる事ができていた。	Yes・No
子どもの名前を読んだり、話しかけたりするときの声のトーンは場面に応じたものにできた。	Yes・No	学生は、子どもの名前を読んだり、話しかけたりするときの声のトーンは場面に応じたものにしてきた。	Yes・No
今日の活動を振り返って（現場の保育士の方にいただいたコメント・参加してみたの感想などを記そう）			

図 2-11 「保育者の関わり方を学ぶ」質問票項目

（出典）日本児童教育専門学校「保育分野ガイドライン」より抜粋、三菱総合研究所にて加工

4) 実習の評価結果に基づき、翌年度の実習内容を改善する

【2)群間の差を比較,4)結果から要因を抽出】

デュアル教育への評価に基づき、実習内容の見直しを行う。評価に用いるデータとしては、学生アンケート、企業等アンケート、デュアル教育の実習の修了率などが挙げられる。

改善内容を検討するにあたっては、表 2-4 に示した実習形態等が参考になる。特に、実習中及び事前・事後の学習経験に関する検討が重要である。

実習の状況別に情報収集を実施し、実習内容を改善

ある実施団体では、デュアル教育初年度に実習を辞退する学生が発生（実習終了率の低下）したことをきっかけとして実習内容の見直しを行った。辞退した学生の状況を定性的に把握するとともに、その他の学生や実習先指導者等からも情報収集を実施した。その結果、今回のデュアル教育で学校側が期待した教育内容について、受入企業等の上層部は理解していたが、指導担当者の理解が十分ではなかったことがわかった。具体的には、資格取得のための実習と同様のレベルを求められ、学生対応や指導内容の面でギャップが生じており、初年度の学生にとっては困難な内容となっていた。これらを踏まえて、翌年度の実証では各実習先に訪問して、取組を改善した。

3. 効果測定の実践

ここでは、実際の手順に従い、参考資料の測定ツールを用いた実践方法について説明する。教育効果の測定は以下の手順で進めるが、「目的の明確化と実施事項検討」については、「2.2 目的の明確化と実施事項検討」で述べているため、割愛する。

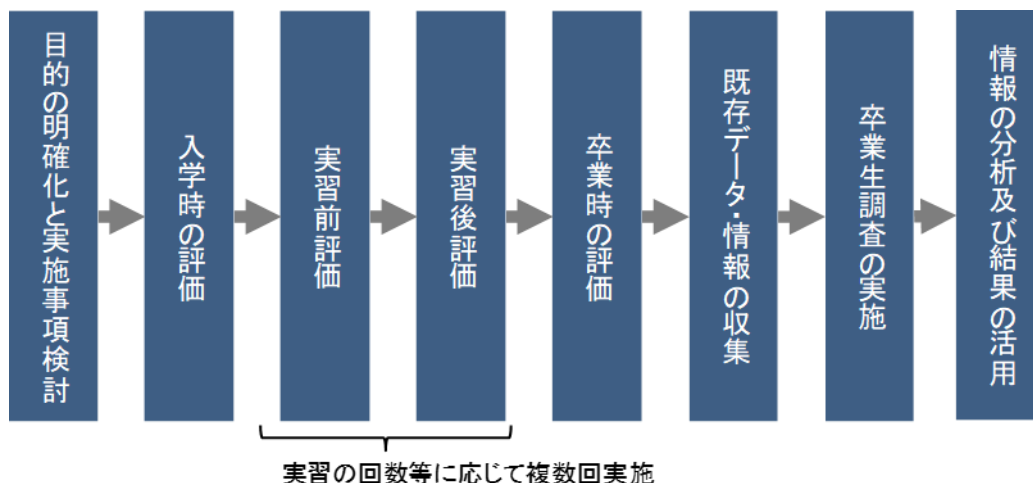


図 3-1 教育効果測定の実施手順

3.1 入学時の評価

入学時等、デュアル教育開始前に学生の「実践的な知識、技術・技能」「職業人としての汎用的技能・態度」を評価する。これらを把握し、以降の学習の効果を測定するための基礎データとする。得られた結果は、座学や実習の具体的な指導に役立てる。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。

表 3-1 入学時の評価

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 分野別ルーブリックを学生、教員が回答し、「実践的な知識、技術・技能」を評価する。 ● 汎用スキルルーブリック評価表を学生、教員が回答し、「職業人としての汎用的技能・態度」を評価する。 ● 回答結果について、主に評価が異なっている点を中心に担当教員と学生で面談を行う。
実施者	● 学生、教員
評価ツール	<ul style="list-style-type: none"> ● 分野別ルーブリック ● 汎用スキルルーブリック評価表（参考資料 b.）

(2) 実施上の留意点

学生の基本的な能力・資質は、入学した学科や年度により、偏りがある可能性がある。したがって、デュアル教育の学習成果を高め、個別の学生に適した指導を行うためには初期値として教育開始前の評価を行うことが重要である。

3.2 実習前評価

デュアル教育で行われる実習前プログラムの学習成果を評価する。実習前プログラムは単なる事前学習ではなく、実習に関連する座学・実験・演習などの特設科目、できるだけ多くの科目で実習の要素や題材と関連付けて学ぶことなどが含まれる。これらの実習前プログラム終了後、実習開始前に、学生の「実践的な知識、技術・技能」「職業人としての汎用的技能・態度」を把握する。この結果は実習前に事前に身に付けた能力の評価であり、実習までの学習成果の効果測定のためのデータとするとともに、結果は実習の指導に役立てる。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。

表 3-2 実習前評価

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none">● 分野別ルーブリックを学生、教員が回答し、「実践的な知識、技術・技能」を評価する。● 汎用スキルルーブリック評価表を学生、教員が回答し、「職業人としての汎用的技能・態度」を評価する。● 回答結果について、主に評価が異なっている点を中心に担当教員と学生で面談を行う。
実施者	<ul style="list-style-type: none">● 学生、教員
評価ツール	<ul style="list-style-type: none">● 分野別ルーブリック● 汎用スキルルーブリック評価表（参考資料 b.）

(2) 実施上の留意点

実習までの学習成果の効果測定で明らかになった成果や課題に基づき、個別の学生の实習における目標設定を行うことが考えられる。

3.3 実習後評価

実習終了時点での学生の「実践的な知識、技術・技能」「職業人としての汎用的技能・態度」を把握し、以後の指導に活かす。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。

表 3-3 実習後の評価

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 分野別ルーブリックを実習指導者、学生、教員が回答し、「実践的な知識、技術・技能」を評価する。 ● 汎用スキルルーブリック評価表を実習指導者、学生、教員が回答し、「職業人としての汎用的技能・態度」を評価する。 ● 学生評価票を学生が回答し、実習への取組状況等を評価する。 ● 回答結果について、その達成度や課題、評価が異なっている点等について、実習指導者と教員、実習指導者と学生、担当教員と学生（場合によっては3者）で面談を行う。
実施者	● 実習指導者、学生、教員
評価ツール	<ul style="list-style-type: none"> ● 分野別ルーブリック ● 学生評価票（参考資料 a.） ● 汎用スキルルーブリック評価表（参考資料 b.）

(2) 実施上の留意点

長期間の実習を行う場合には、2週間程度の間隔、あるいは実習部署の変更時などの単位で、繰り返し実習中の評価を行うことも考えられる。このようにすることで、各実習での目標達成の状況や、以後の実習での課題をより明確に把握できる。

また、複数回の実習によりデュアル教育プログラムが設計されている場合には、図 3-2 に示すように各実習の前後に評価を行うことで、各実習の効果をより正確に把握できる。

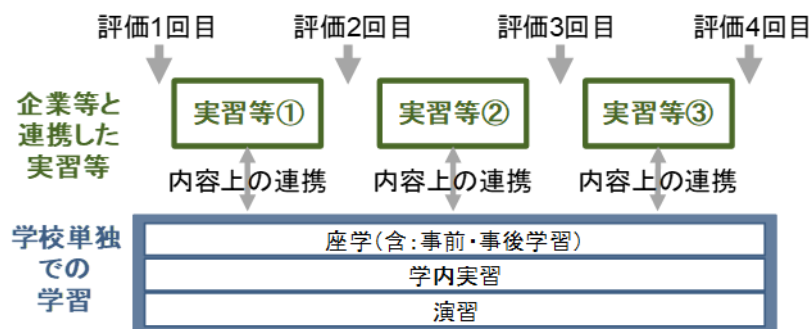


図 3-2 実習評価の実施時期イメージ

また、企業等の指導体制についての情報収集を併せて行うことで、より詳細の実習の評価ができる。実習の形態や評価上の課題に応じて、以下の対応をとることで効果的な評価が実施できる。

表 3-4 実施上の留意点（実習後評価）

項目	内容
学生が複数の部署で実習を行う場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 各部署での研修終了時に実習指導者と学生はルーブリック評価を行うことにより、より正確な評価とそれに基づくフィードバックが行われるようになる。
実習指導者の学生理解が不十分な場合 ⁵	<ul style="list-style-type: none"> ● 評価結果の妥当性を担保することが重要になる。そのため、実習指導者の行う評価項目を限定する、判断できない場合は無回答を認める等により、不正確な評価が行われないようにする必要がある。 ● 複数の学生が同時に同一実習先で実習を受ける場合には、学生相互で評価を行う方法もある。
教員が実習先を頻繁に訪問する場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 教員による評価も実施し、3者による評価とすることで、評価の妥当性向上や学生の業務理解のより一層の向上が期待できる。
実習期間が長い場合	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的（2週間間隔等）にルーブリックを用いた評価を行うことで、その後の実習の課題を明確化できる。
評価の妥当性向上を図る必要がある場合	<ul style="list-style-type: none"> ● ルーブリックを用いることで評価者による評価基準のぶれを低減し、評価の妥当性を高めることができる。また、評価後に、学生と実習指導者、教員と実習指導者で面談をし、互いの評価理由を確認、評価の差異について対面で把握することで、評価の妥当性向上が期待できる。
評価活動に教育的な効果を期待する場合	<ul style="list-style-type: none"> ● ルーブリックに基づき、学生と実習指導者、教員と実習指導者で面談をし、互いの評価理由を確認する。評価の差異について対面で把握することで、業務理解の向上が期待できる。

実習評価と成績評価をどのように考えるべきか

デュアル教育の効果測定においては、実習を通じた学生の成長をより正確に測ることが重要である。そして、実習指導者による評価は実習評価において重要な位置づけを占めるが、教員と比較すると正確性に欠けることもある。

分野によっては実習指導者への研修等を通じて、実習指導者を育成し、より適切な指導・評価を行うための受入側の体制整備を進めている。将来的には、各分野で同様の取組を行うことを目指すべきであるが、難しい場合には、一般に、教員による評価と比較して実習指導者による評価には以下のような特徴があることを踏まえて実習評価を検討する必要がある。

- ・実習指導者の主観や実習指導者と学生との関係により評価がぶれやすい
- ・異なる実習先間での評価の統一性が担保されない
- ・成績に直結する場合、率直な評価がされなくなる可能性がある

この点を踏まえると、実習指導者による実習評価は学生の成長幅（「実習等を通じてどれだけの気づきを得て、成長に取り組めたか（実習等をどれだけ意義あるものとしたか）」）を測定し、その結果を効果測定に利用する。その上で、成績評価は実習評価の内容を踏まえて「実習等を通じて身に付けた専門的知識・技能等の内容・水準」を教員が評価するという方法も考えられる。

⁵ 複数名1名の学生を担当する、複数名の学生を1名の実習指導者が担当する等が考えられる。

3.4 卒業時の評価

卒業時の「実践的な知識、技術・技能」「職業人としての汎用的技能・態度」を測定し、学習成果を評価する。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。

表 3-5 卒業時の評価

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none">● 分野別ルーブリックを学生、教員が回答し、「実践的な知識、技術・技能」を評価する。● 汎用スキルルーブリック評価表を学生、教員が回答し、「職業人としての汎用的技能・態度」を評価する。● 回答結果について、主に評価が異なっている点を中心に担当教員と学生で面談を行う。
実施者	<ul style="list-style-type: none">● 学生、教員
評価ツール	<ul style="list-style-type: none">● 分野別ルーブリック● 汎用スキルルーブリック評価表（参考資料 b.）

(2) 実施上の留意点

ルーブリック評価だけでなく、アンケート調査も併せて行い、就職活動の状況や資格取得率など、「3.5 既存データ・情報の収集」に示した卒業時に補足すべきデータを同時に取得することも考えられる。

3.5 既存データ・情報の収集

学校の既存データを把握することで、デュアル教育の効果を測定する。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。卒業生調査以外の項目については情報集約シートの項目に従って、学校内の既存データを収集・整理する。

表 3-6 既存データ・情報の収集

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none">● 情報集約シートの項目のうち、測定する項目を確定する。● 関連データを収集する。
実施者	<ul style="list-style-type: none">● 学校
評価ツール	<ul style="list-style-type: none">● 情報集約シート（参考資料 c.）

(2) 実施上の留意点

測定対象とした指標については、デュアル教育プログラム及び教育課程全体の見直しの基礎資料として、継続的に収集するのが望ましい。

情報集約シートの項目は、デュアル教育プログラムの効果だけでなく、他の要因によっても変動することに留意する。例えば、「成績」のデータについては、担当教員や実習先によるぶれが生じる可能性があるため、分析の際には留意が必要である。

情報収集シートの項目以外にも、既存の授業アンケートや卒業時アンケート調査の項目を取り入れることも有効である。

3.6 卒業生調査の実施

卒業生の定着状況や離職理由、企業等での評価、仕事や専門学校教育への満足度を把握し、デュアル教育の初期キャリアに対する効果を測定する。

(1) 実施方法

実施方法は以下のとおりである。

表 3-7 卒業生調査の実施

項目	内容
方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 卒業生調査票、就職先企業調査票に基づき、アンケート票を検討、確定する。 ● 卒後1～5年程度の卒業生及び所属企業を対象としたアンケート調査をする。 ● アンケート調査の結果を集計・分析する。
評価者	● 卒業生、就職先企業
評価ツール	<ul style="list-style-type: none"> ● 卒業生調査票（参考資料 d.） ● 就職先企業様調査票（参考資料 e.） ● 汎用スキルルーブリック評価表（参考資料 b.） ● 分野別ルーブリック

(2) 実施上の留意点

定着率（離職率）と離職理由は重要な指標である。デュアル教育は、初期キャリアへの影響が大きいと考えられるため、卒業後5年程度までの卒業生を対象とする。調査時期別の留意点は下表のとおりである。なお、企業等の協力が得られるのであれば、企業宛に卒業生調査及び就職先企業様調査票を送付することで、回収率の向上が期待できる。

表 3-8 卒業生調査の時期と留意点

調査時期	メリット	デメリット
1年目	● 卒業生の捕捉率が高い	● 専門学校での学習と仕事との関係を内省的に捉えられない可能性
3年目	● 初期キャリアに対する有効性を評価しやすい	● 分野によっては転職者が一定割合に達し、新卒時の就職先に対する効果が把握できない可能性
5年目	● より高度な業務に対しての教育の有効性を把握できる	<ul style="list-style-type: none"> ● 卒業生の捕捉率が低くなる ● 転職経験のある学生がより多くなる ● 就業経験による影響が大きくなるため、分析時に留意が必要

3.7 情報の分析及び結果の活用

2.2 で検討した目的に応じて、収集した情報を分析、利用する。

効果測定が目的が達成されたかを確認し、目的達成に必要な十分な方法となるように、評価手法は定期的に見直すことも検討する。例えば、より正確な評価ができるようにアンケート調査票やループリックを修正する、効果測定の必要性等を踏まえて実施頻度や内容を効率化する（例：学生の能力評価は継続的に毎年度実施するが、詳細分析は実習内容の変更があった際のみ実施する等）ことなどが考えられる。

分析結果は学生の指導やデュアル教育プログラムの改善に利用する。加えて、デュアル教育プログラムやデュアル教育プログラムとその他の教育課程との関係について大規模な見直しが必要と判断する場合には、教育課程編成委員会等の会議資料とし、教育課程編成の改善につなげる。

(1) 実施方法

分析方法としては以下が挙げられる。

1) 定量分析

アンケート調査への回答のうち、数値として得られる情報を分析する。

本分析により、学生/企業の全体的な意見を、同一の基準で比較することができ、学校教育の全般的な改善に役立てられる。

集計方法には主に次の2つの方法がある

a. 単純集計

各設問での回答数や回答の平均値等を算出する。各設問に対する全体的な傾向を測るための重要な指標となるため、最初に実施すべき分析である。回答者数や回答率は、その設問に対して、学生/企業からの意見を代表する結果かどうかを判断する重要な指標となる。回答者数（N 数）や回答率が少ないときには、結果の解釈に注意が必要となる。

b. クロス集計

単純集計の結果を、さらに属性別（卒業年度、転職回数、現在の役職等）等に分けて分析する。回答者の属性を分けてアンケート結果を分析することで、より詳細な教育課題等を分析することができる。分析軸は、次頁を参照。

クロス集計では回答者を属性別に分けるため、単純集計よりも各設問に対する N 数が減り、属性による偏りも生じうる。したがって、単純集計よりも、結果の解釈には注意が必要となる。

表 3-9 クロス集計の分析軸の例

分析指標	分析軸	分析の詳細	アンケート種類	留意事項
デュアル教育の効果	デュアル教育の受講有無	デュアル教育の受講有無を分析軸とし、各学生が学校教育を通じて身に付けた能力や就職先での活躍とクロスして、デュアル教育の効果进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生アンケート ● 卒業生アンケート ● 企業向けアンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● デュアル教育の受講有無だけでなく、内容が異なる経年的な把握も有効。
デュアル教育の効果	デュアル教育の成果（自己評価）の差	デュアル教育を受けた後の成果（自己評価）に差がある項目を分析軸とし、実際に受けたカリキュラム内容とクロスすることで、その差が生まれた要因进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己評価と他己評価はそれぞれ独立して分析することが重要。
デュアル教育の効果	実習期間・頻度・実習先	実習期間や実習頻度、実習先を分析軸とし、デュアル教育を受けた後の成果（自己評価）とクロスして、最適な実習期間や実習頻度、実習先进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習先が限られる場合は、本分析は向いていない。
就職先・専門分野への定着	卒業後数年以内の転職経験の有無 (卒業年度×転職経験)	早期転職経験(3~5年以内を想定)の有無を分析軸とし、実際に受けたデュアル教育の内容や、学生のデュアル教育への評価とクロスすることで、就職先への定着に必要な教育課題进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生アンケート ● 卒業生アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 前向きな転職もあるため、転職理由の確認が必要。
専門分野を活かした職場での活躍	キャリアアップの有無 (年齢/卒業年度×役職)	早期または順調にキャリアアップしたかどうかを分析軸とし、実際に受けたデュアル教育の内容や、学生のデュアル教育への評価とクロスすることで、キャリアアップに寄与する能力の育成に必要な教育課題进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生アンケート ● 卒業生アンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 分野、性別によってキャリアアップの時期が変わる。
専門分野を活かした職場での活躍	就職先での短期的活躍 (卒業年度×職場評価(自己評価/企業評価))	就職後すぐに職場で良い評価を受けて、即戦力として活躍できているかどうかを分析軸とし、実際に受けたデュアル教育の内容や、学生のデュアル教育への評価とクロスすることで、職場での短期的活躍能力の育成に必要な教育課題进行分析する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 卒業生アンケート ● 企業向けアンケート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人間関係等の要因も関わる。

2) 定性分析

アンケート調査への回答のうち、自由記述で得られる情報を分析する。例として、「デュアル教育」について役立った点や改善すべき点に対する学生からの意見を集め、特に多い意見や自校の教育カリキュラムで対応できていない意見等を分析する。

本分析により、数値では得られない、より具体的な意見等を把握することができ、より詳細な教育改善に役立てられる。

3) 定量分析×定性分析

特定の属性の回答者を定量分析から抽出し、その属性の回答者の自由記述回答を定性的に分析する。例として、就職先で短期的活躍ができていない回答者を定量分析（単純集計結果）により抽出し、その回答者に限定して「デュアル教育について役立った点や改善すべき点について」に対する自由記述回答を分析する。そうすることで、就職先で短期的活躍をするために特に重要だと考えられる意見を集めることができる。

本分析により、特定の教育効果を発揮できている、または発揮できていない学生が抱く具体的な意見を把握することができ、より詳細な教育改善に役立てられる。

3.8 (参考) 評価手法と実習におけるルーブリック評価の実施方法

(1) 評価手法

学生の学習成果の評価手法として、筆記試験、実技試験、レポートといった既存の評価手法に加え、活用応用力を評価するパフォーマンス評価や学習過程や成長の過程を評価するポートフォリオ評価といった手法もある。中でも、ルーブリック評価はレベル別の尺度とそれぞれのレベルに対応するパフォーマンスの評価規準からなる評価基準表であり、実習等の評価において活用しやすいものである。

プログラムの目的（プログラムを通じて育成したい資質・能力）、評価の目的（例：成績評価、プログラムの見直し）に沿って、評価する事項（例：知識、技能、意欲・態度／基礎力、応用力）を決定し、それを評価できる評価手法を選択する必要がある。

表 3-10 主な評価手法

評価手法	概要
パフォーマンス評価	知識やスキルを使いこなす（活用・応用・統合する）ことを求めるような評価方法。論説文やレポート、展示物といった完成作品（プロダクト）や、スピーチやプレゼンテーション、協同での問題解決、実験の実施といった実演（狭義のパフォーマンス）を評価する。
ルーブリック	成功の度合いを示す数レベル程度の尺度と、それぞれのレベルに対応するパフォーマンスの特徴を示した記述語（評価規準）からなる評価基準表。
ポートフォリオ評価	児童生徒の学習の過程や成果などの記録や作品を計画的にファイル等に集積。そのファイル等を活用して児童生徒の学習状況を把握するとともに、児童生徒や保護者等に対し、その成長の過程や到達点、今後の課題等を示す。

（出典）文部科学省 中央教育審議会 平成 28 年 1 月 18 日総則・評価特別部会 資料 6-2「学習評価に関する資料」

(2) ルーブリック評価の方法

1) ルーブリックとは

ルーブリックとは、三菱総合研究所「柔道整復師 臨床(地)実習で役立つ ルーブリック活用の手引き」によると、以下のとおりである。

ルーブリックとは

ルーブリックとは、学生の学習到達度を測定するための要素を、「①項目として分解し」、「②各項目についてその水準を定めた」ものです。（下図参照）

①項目

柔道整備師として仕事をする上で必要と考えられる事項や実習の際に身に着けることが望まれると考えられる項目を縦に列挙しています。例えば、**施術者の態度**は非常に重要な要素の1つとなるでしょう。この**態度**という大項目をさらにいくつかの小項目（身だしなみ～守秘義務・個人情報）に分解して記載しています。

②水準

各項目の達成度を A~D の4段階に分け、各段階がどの程度の水準を表すのかを横に記載しています。A は当該項目において望ましい水準に到達していることを示し、B, C, D と順に到達水準が低くなっていきます。例えば、「**身だしなみ**」について、A「**施術者に相応しい身だしなみ（服装・容姿）ができる**」から D「**相応しい身だしなみができないことが多い**」までの4段階で示しています。

		水準			
大項目	小項目	評価 A	評価 B	評価 C	評価 D
態度	身だしなみ（服装・容姿）	施術者に相応しい身だしなみができる	相応しい身だしなみが概ねできる	・・・	・・・
	挨拶、言葉遣い	施術者に相応しい挨拶と言葉遣いができる	相応しい挨拶と言葉遣いが概ねできる	・・・	・・・
	時間、約束事	時間や約束事を守ることができる	時間や約束事を概ね守ることができる	・・・	・・・
	実行力	臨床実習指導者の指示に適切に応えることができる	臨床実習指導者の指示に概ね応えることができる	・・・	・・・
	コミュニケーション	実習先のスタッフと良好なコミュニケーションを築くことができる	コミュニケーションが概ねできる	・・・	・・・
	積極性	実習に際して目的意識を持って臨むことができる	目的意識を持って臨むことが概ねできる	・・・	・・・
	態度	患者に好印象の態度がとれる	患者に不快感を与えない態度がとれる	・・・	・・・
付帯業務	守秘義務・個人情報	守秘義務・個人情報を厳守している	守秘義務・個人情報に注意を払っている	・・・	・・・
	清潔保持	施術室や待合室などの清潔保持ができる	施術室や待合室などの清潔保持が概ねできる	・・・	・・・
	衛生管理	施術道具及び施術機器の衛生管理ができる	施術道具及び施術機器の衛生管理に努めることができる	・・・	・・・
	・・・	・・・	・・・	・・・	・・・

※ 具体的なルーブリック表は4-5pに記載しています。もちろん、本書記載のルーブリックをそのまま使用する必要はなく、適宜項目・水準を追加したり、その他の事項を記入する列を追加して活用してください。

（出典）三菱総合研究所「柔道整備師 臨床(地)実習で役立つ ルーブリック活用の手引き」

2) ルーブリックの作成

ルーブリックの各項目・規準は、当該分野の学習目標、学習内容を十分に議論して定める必要がある。教育課程全体の学習目標、実習の学習目標、既存の実習評価表等を参考にして、学生の卒業時に具体的な行動として求める水準を検討する必要がある。

策定にあたっては教職員だけでなく、企業等の実習指導者や受入責任者等の意見を踏まえて策定することで、より実践的な内容になる。また、ルーブリックの各項目の評価規準は「～できる」という形式で、客観的な行動を評価するように記述する（汎用的スキルのルーブリックのサンプルは参考資料参照）。また、作成にあたっては、分野別団

体が作成する達成度評価指標、EQF⁶やAQF⁷に示されている職業教育に求められる知識・技能等に関する項目や水準、厚生労働省「職業能力評価基準」⁸の「職業能力評価シート」などを参考にすることも有効である。

3) ルーブリックによる評価

学生、教員、実習指導者は、ルーブリックの各項目について、各水準の文章を読み、もっともよく当てはまるものを当該項目の評価（評点）とする。評価結果は学生に共有する。

ルーブリックの特徴を活かした評価の特徴として、以下が挙げられる。

- ルーブリックにより、評価項目の水準が学生の具体的な行動を示すものとなる。そのため、学生や実習指導者など評価に不慣れな者が実施した場合であっても、定性的な事柄についてより客観的な評価が可能になることが期待できる。
- 学生と、教員・実習指導者が同一のルーブリックに従って評価し、評価者間の評価の差異に注目し、認識の相違について協議することで、各評価項目、求める水準や行動のより深い理解につながり、実習の教育効果が向上する。
- 継続的に同一のルーブリックによる評価を行うことにより、学生の成長の記録として日常的な学習指導で活用できる。

⁶ EQF (European Qualifications Framework) : 欧州共通資格枠組み。

⁷ AQF (Australian Qualifications Framework) : オーストラリアの全国統一資格基準。

⁸ 「職業能力評価基準」とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例」を業種別、職種・職務別に整理したもの。56業種を策定済（令和2年2月21日閲覧）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html

4. 参考資料 測定ツール

測定ツールは以下のとおりである（別添）。

表 4-1 測定ツール

測定ツール名	概要
a. 学生評価票	主に実習終了時に用いる評価票。
b. 汎用スキルルーブリック評価表	入学時から実習終了後までの分野によらない汎用的な能力の評価に用いる。
c. 情報集約シート	学校の基本的データを把握するためのシート。
d. 卒業生アンケート調査票	卒業生向けアンケート調査票。
e. 就職先企業アンケート調査票	基本的には分野別ルーブリックを用いて卒業生を評価していただくが、分野別ルーブリックがない場合は、本企業アンケート調査票で代替する。

表 4-2 本手引き外で活用できる測定ツール

測定ツール名	概要
分野別ルーブリック	「ルーブリック活用の手引き」または分野別ガイドライン参照。
実習先企業アンケート調査票	デュアル教育の改善に向けたアンケート調査票。共通ガイドライン参照。

専修学校版デュアル教育 教育効果測定の手引き

2020年3月

株式会社三菱総合研究所
科学・安全事業本部
TEL (03) 6858-3586