

第3章 ジェネリックスキルの育成とその評価

本章では、まずイギリス高等教育全体を対象とした質保証の枠組みである大学教育基盤を、ジェネリックスキルの育成という観点からまとめる。続いて、イギリス現地でピアリングを行った複数の大学におけるジェネリックスキル育成およびその評価の取り組みを総括する。

3-1 ジェネリックスキルと大学教育基盤

3-1-1 デアリング報告におけるスキル

高等教育段階で育成すべきスキルに関する提言は、これまで多くの主体からなされているが、ここでは 97 年のデアリング報告（「学習社会における高等教育の将来」）で提起されたスキル概念について確認しておく¹。

いわゆるキースキルに関する提言は、同報告のナショナルコミティ版 9 章で行われている。専攻分野に関わらず高等教育を受けたすべての者が習得すべきキースキル（*key skills*）として、具体的に 4 つのスキルが提示されている。4 つのスキルとは、コミュニケーションスキル、計算能力、IT 操作、学習方法の習得で、いずれも生涯を通じて、また卒業後に何をするかを問わず有用であり、その有用性は仕事上に限定されるものではないと述べられている。

特に学習方法の習得（*learning how to learn*）には、重きが置かれている。この報告が、知識の陳腐化が早く、個人が生涯学び続ける必要のある学習社会（*learning society*）を想定しているからである。高等教育を受けた者は、いかに学ぶか、いかに学習を自己管理するかを理解し、生涯学び続ける必要を認識するよう求められている。

3-1-2 大学教育基盤

イギリスでは、すべての高等教育機関が参照すべき数々の共通枠組みを設定することにより、高等教育の質の保証と向上を行おうとしている²。この共通枠組みとなっているのが、

¹ 以下、本節および次節で「デアリング報告」という場合、次の文書を指す。

NCIHE(The National Cmmittee into Higher Education), 1997, *Higher education in the learning society*.(<http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/>)

² スコットランドの高等教育は異なる枠組みを持っているため、厳密にはイギリス全体とはいえないが、本報告がイングランドを対象を限定していることから、この点について本文中で断ることはしないこととする。

QAA³が公表している大学教育基盤（academic infrastructure）である⁴。デアリング報告の提言を受けて整備されたこれらの共通枠組みでは、スキルという学習成果が、高等教育の質を構成する重要な要素として明確に位置付けられている。

現在、大学教育基盤は以下のような内容によって構成されている。

図表 3-1 大学教育基盤

教育の質と水準の保証のための実践規範
学問分野別水準基標
高等教育資格枠組み
学位プログラム明細書
プログレス・ファイル

これらはいずれも、QAA 先導のもと、高等教育関係者や産業界関係者とともに作成されたものである。また各高等教育機関に対し一様に強制されるものではなく、これらを活用した上で多様な展開が可能であることが明記されている。つまり、大学教育基盤は、大学のオートノミーや学問の自由、ピア・レビューが伝統であるといわれてきたイギリスの大学にとって、受容可能な形での質保証体制として構築されている。

以下、すべての高等教育機関が参照するこれらの基盤が、ジェネリックスキルとどのように結びついているか、「高等教育資格枠組み」「学位プログラム明細書」と「プログレスファイル」について検討する⁵。

3-1-3 高等教育資格枠組み（frameworks for higher education qualification）

イギリスでは、高等教育機関で取得可能な学位および資格の数がきわめて多く、またそれらの名称や水準が各機関の裁量によって決められることもあって、社会的に混乱を招いていた。そのため、同じ名称の学位・資格は同じ水準の達成度を表すという秩序立った枠組みが必要とされたのである。それに加えて、各国の高等教育資格に比較可能性をもたせるというポーニャ宣言もこの枠組み整備の重要な背景であった（吉川 2001）。図表 3-

³ QAA（Quality Assurance Agency for Higher Education）は、デアリング報告を受け第三者政府委託機関として設置された高等教育の質保証機関である（秦 2005）。QAA の質保証の取組み、特に評価活動の概要については、大学評価・学位授与機構（2007）による『英国高等教育質保証ガイドブック 日本語訳版』で示されている。

（http://www.niad.ac.jp/ICSFiles/afieldfile/2008/01/31/no6_13_briefguide_jpnver.pdf）

⁴ 大学教育基盤の解説、ガイドライン等はすべて QAA のホームページに掲載されている。本節の記述も同ホームページの情報に基づく。（<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/default.asp>）

⁵ 高等教育の質と水準の保証のための実践規範（Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education）は、高等教育機関がとるべき 10 の領域にわたる実践について、指針を示したものである。これらの明確な指針に照らし合わせることによって、各機関は自分たちの行動の効果を考えることができるとされている。学問分野別水準基標（subject benchmark statement）は、学問分野ごとに、その分野で学位を取得した者が備えるべき特性やスキル、能力について表現したものである。各機関でこれらの基標を参照しながら学位プログラムの設計を行い、機関内部での質保証に役立てることが意図されている。

2が高等教育資格枠組みの全体像である。

図表 3-2 資格記述のなかのスキル

レベル		該当する資格の例
1 サーティフィケート(Certificate)	C レベル	Certificate of Higher Education 高等教育サーティフィケート
2 中級 (Intermediate)	I レベル	ordinary (Bachelors) degree 普通 (学士) 学位 Foundation degrees 基礎学位 Diplomas of Higher Education 高等教育ディプロマ other higher diplomas 他の高等ディプロマ
3 優等 (Honours)	H レベル	Bachelors degree with Honours 優等学士学位 Graduate Certificates 卒後サーティフィケート Graduate Diploma 卒後ディプロマ
4 修士 (Masters)	M レベル	Masters degree 修士学位 Postgraduate Certificates 大学院サーティフィケート Postgraduate Diplomas 大学院ディプロマ
5 博士 (Doctoral)	D レベル	Doctorates 博士学位

出典：The Quality Assurance Agency for Higher Education 2001, The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland - January 2001.

(吉川 2001 より転載)

高等教育資格枠組みにおいては、教育成果を表現した資格記述 (qualification descriptors) がレベルごとに付されている。ここには、期待される能力やスキルが表明されている。学問分野ごとに定められた学問分野別水準基標と異なり、分野横断的に求められるこれらのスキルは、高等教育の特定のレベルが保証する一般的な能力やスキルであると考えることができる。ただし、「キースキル」や「ジェネリックスキル」という語が、高等教育資格枠組みのなかで用いられているわけではない。複数の学位レベルの資格記述で見られるのは「移転可能なスキル(transferable skills)」という表現である。

例として優等学士学位の資格記述を吉川 (2001) から引用する。なお、QAA のサイトでは、各レベルにブリーフ・ガイドとして短い説明が付されている。優等レベルの説明には「優等学位取得者は多くの職業で応用可能な、分析テクニックと問題解決スキル (problem solving skills) を身につける」という表現が含まれている。学士課程での学習成果が、移転可能で、職業生活でも力を発揮するような能力・スキルを獲得させるものであることが端的に表現されている。

図表 3-3 資格記述のなかのスキル

優等 (H) レベルの資格記述：優等学士学位 (Bachelors degree with Honours)

優等学士学位は次の各項目を証明した学生に授与される。

- (i) 自分の学修分野 (field of study) の鍵となる見方 (aspects) についての体系的な理解。少なくともある部分は、1つの学問分野の定義された見方の最先端、または最先端と伝えられる一貫した詳細な知識の獲得を含む。
- (ii) ある学問分野の中で確立された分析と調査の技法を正確に展開させる能力。
- (iii) 学生に以下のことを可能にする概念的な理解。
 - ・ いくらかは学問分野の最先端であるアイデアと技法を用いて、論拠を考え出し、裏づけ、問題を解決すること。
 - ・ その学問分野における最新の研究、もしくは同等の高度な学問 (equivalent advanced scholarship) の特定の見方を記述し批評すること。
- (iv) 不確実、曖昧さと知識の限界の認識。
- (v) 自分自身の学習を管理 (manage) し、学術的書評と一次資料 (たとえば参考研究論文・その学問分野に適切な原資料) を利用する能力。

この資格の所有者は典型的に以下のことができる。

- (a) 自分の知識と理解力を見直し、強固にし、拡張し、適用するために、そしてプロジェクトに着手し、実行するために学んだ方法と技法を応用すること。
- (b) ある問題の解決法に達する—もしくは一連の解決法を特定する—よう判断を下し、適切な質問を考え出すために、論拠、仮定、抽象的な概念、そして (不完全かもしれない) データを批判的に評価すること。
- (c) 専門家および専門家でない人々に、情報、アイデア、問題、解決法を伝えること。

そして、

- (d) 以下のことを要求する職に必要な特性と移動可能な技術をもつ。(筆者注 qualities and transferable skills necessary for employment requiring:)
 - ・ イニシアティブ (主導権) と個人的な責任の行使。
 - ・ 複雑かつ予測できないコンテキストでの意思決定。
 - ・ 専門的または同等の種類 of 適切な継続訓練を行なうのに必要とされる学習能力。

出典：吉川 (2001)

全体として強調されているのは、学問の知識だけでなく、個々の分野で習得した分析方法を状況に応じて自ら実践し、問題を解決するという应用能力である。優等学士学位の保持者の到達目標を、個々の学問領域内在的な到達目標ではなく、その特性を生かしつつ、移転可能な能力として一般化・概念化したのがこの資格記述であるといえる。

なお、デアリング報告のキースキルと重複するものも含まれている。最後の行の「学習能力」は、同報告で提言されていた学習方法の習得と重なるものであろう。

3-1-4 学位プログラム明細書 (programme specification)

学位プログラム明細書とは、各機関で提供される教育プログラムについて、どの時期に何を学ぶか、意図された学習成果（獲得される知識、理解、スキル、特性）が何であるか、いかにしてその学習成果が評価されるのか等について明示したものを指している。各大学が各プログラムについて明細書を提示することで、志願者のプログラム選択のよき材料となることが意図されている。

QAA のガイドラインは学習成果としてスキルについても示すよう述べられているが、実際の明細書のなかでキースキルについて記述している大学も存在する。ここでは、その一例をヨークセントジョン大学の英語・言語学プログラムの明細書とヨーク大学の考古学プログラムの明細書から示す。なお、いずれの事例についても、関連個所の抜粋である。（両大学の基本的な属性は事例報告を参照。）

ヨークセントジョン大学の事例では、プログラム全体の目標として、キーとなる移転可能なスキルや仕事と関連したスキルについて明記されている。その具体的内容には、コミュニケーションやチームワーク、問題解決といった、一般的にジェネリックスキルとして取り上げられるようなスキルが含まれている。

また、同プログラムの明細書には各学年のモジュール表が示されている。次に抜粋したのはレベル1（1年次）のモジュール表である。第一セメスターに配当されている必修モジュールの「重要概念」においてキースキルの育成が意図されていることが示されている。ただし、このキースキルでは学術的な側面が強調されているようである。なお、ここには示していないが、キースキル育成を意図したモジュールはレベル2（2年次）の第一、第二セメスターにも1モジュールずつ配当されている。レベル3（3年次）では配当がない。

キースキルの評価についてだが、「教授・学習・評価のストラテジー」という項目が立てられているものの、この明細書においては具体的な評価方法は述べられていない。

図表 3-4 学位プログラム明細書の例（ヨークセントジョン大学）（抜粋）

ヨークセントジョン大学 学位プログラム明細書
4. プログラム提供学部 ビジネス・コミュニケーション学部
7. プログラム名称 優等学士 英語・言語学
16. プログラムの目標 (省略)
7. キーとなる移転可能なスキル (key transferable skills)、例えば情報収集、理解、理論やその実践的応用の分析・評価、の能力を学生が発達させられるようにす

ること

8. 個人的な経験や仕事に関連した経験が有意義に促進されるように、コミュニケーション、チームワーク、自己管理、組織化、問題解決におけるスキルを学生が発達させられるようにすること
(省略)

17-1 レベル 1

レベル 1 プログラムの構造と内容および進級・卒業要件

	第一セメスター		第二セメスター	
レベル 1	主要概念 1LL010 意味論・語用論 1LL020 メディア・テキストの言語学 1LL030	KS	文法とテキスト 1LL050 一般音声学 1LL060 また、下記から 1 つ選ぶ： (注意：モジュールの選択肢は人員の都合や必要に応じて毎年異なる。) 英語史 1LL040 言語学 (初級) (イギリス手話を含む)	Op Op

手引き:

必修モジュールはイタリック体になっている。

KS - キースキル

Op - 選択

すべてのモジュールは 20 単位

レベル 2 に進級するためには主要概念 1LL010 に合格しなくてはならない。

レベル 1 教授・学習・評価のストラテジー

(省略) また、主要概念のモジュールはキースキル、特に学術的なコミュニケーションスキルと ICT に特別な注意を払っている。このモジュールでフォーマルエッセーが、オンラインでの提出とともに要求されているのは、エッセーを書く基本的なスキルを身につけさせ、学術的な意見を発展・コントロールするという重要なタスクに取り組みさせるためである。(省略)

出典：<http://www.yorks.ac.uk/administration/registry/local/ascs/qahandbook/Programme%20Specifications/progspec.asp#Faculty%20of%20Arts>

ヨーク大学・考古学プログラムの明細書では、学習成果が「知識・理解」と「スキル・経験・その他の特性」に大きく 2 つに分類され、後者にはコミュニケーション能力や IT スキル、グループで取り組む力などが含まれている。そしてそれらが、考古学に関わりのない職業に就く場合でも有益であることが明記されている。

また、それらの学習成果がどのような教育と学習を通して得られるのか、そして評価の判断材料に何をを用いるかが具体的に示されている。

図表 3-5 学位プログラム明細書の例（ヨーク大学）（抜粋）

プログラム明細書
 優等学士 考古学
 ヨーク大学 考古学科

12. 意図された学習成果

われわれは、学士として卒業する者がこのプログラムの修了までに、知識・理解もしくはスキル・経験・その他の特性に分類される幅広い学習成果を収めると考えている。そのすべてが評価される（14 参照）。

知識・理解：

- ・ 文化的なアプローチに力点をおいた、考古学の基本的知識と理解（ブリテンおよび世界の年代記、フィールド調査の手続き、考古学に関わる科学的基礎、考古学理論）；
- ・ より高度なモジュールで扱われる内容についての知識と理解、およびすでに学んだ基本的な原理を応用する能力；
- ・ 専門家が関心を持つようなトピックについての最近の研究に対する洞察力
- ・ 量的な証拠の性質および統計的なメソッドの使用についての批判的な吟味

スキル・経験・その他の特性：

- ・ 分析、質問、批判する能力；
- ・ 書面と口頭で効果的にコミュニケーションする能力；
- ・ 基本的な考古学分野の方法論についての経験といくらかの力量；
- ・ 文献検索と図書館資料の活用スキル；
- ・ 電子媒体での情報検索を含む、IT 活用の力；
- ・ 独力で作業する能力と、計画・実行し、選択したエリアでの集中調査の結果を解釈する能力；
- ・ 共通の目標に向かって小集団内で作業する能力。

概して、これらの学習成果は典型的な学生が、考古学や文化遺産セクターでのキャリアを出発させる備えとなるであろうし、考古学以外の雇用と関連性をもった様々なスキルを提供する。これらは QAA の考古学・学問分野別水準基標と一致するものであるが、それに限定されるものでもない。

14. 学習成果を収めるため、証明するために用いられる教授・学習・評価の方法

（省略）単独および集団でのプロジェクトを通して学生を知的に試すこと、フィールドワーク、単独でのプロジェクト、卒業論文のトピックを通して研究と教授を統合すること、実用的なスキルとキースキルの発達を通して学生を就職に備えさせること、に特に力点を置いている。具体的な方法は以下である：

知識と理解：

教授・学習の方法

- ・ 講義
- ・ セミナー
- ・ 卒業論文ワークショップ
- ・ 卒業論文および個人プロジェクトについての個別指導

評価の方法

- ・持ち込み不可の試験
- ・持ち込み可の試験
- ・ジェネラルペーパー（セクション 12 参照）
- ・個人プロジェクト
- ・卒業論文

スキル・経験・その他の特性：

教授・学習の方法

- ・フィールド考古学の実習と講義
- ・実験室実習
- ・コンピュータと統計学実習
- ・スケッチコース
- ・単独プロジェクト指導（上級フィールドワーク体験を含む）
- ・口頭プレゼンテーションスキルについての講義
- ・学生運営の評価対象ゼミ

評価の方法

- ・ポートフォリオ I 実習作業（フィールド考古学のプロジェクト、考古学コンピューティングと統計学を含む）
- ・単独プロジェクトの要素
- ・実験室ノート
- ・学生運営の評価対象ゼミの評点
- ・評価対象講義の評点（外部の試験者が出席）（筆者注：学生がテーマを決め講義を行う）

出典：http://www.york.ac.uk/depts/arch/ugrad/progspechist_Arch.htm

以上、2 事例を示したが、このような学位プログラム明細書の公表がイギリス全体でどれほどの広がりを見せているかは把握できていない。ヨーク大学の場合でも、閲覧にパスワード等が必要な学科もあり、明細書の公表が全学的に共通のフォーマットで行われているわけではない。ジェネリックスキル育成とその評価についての一つの情報源ではあるが、具体的な実践状況について知るためには十分な情報源であるとは言えない。

3-1-5 プロGRESSファイル

(1) 概要

PROGRESSファイルは QAA のホームページにおいて、「高等教育における学習の成果や結果をより可視化することに貢献し、学習によって獲得されたものを特定し、学習が一生涯の活動であるというコンセプトを促進する」ものである、と表現されている⁶。

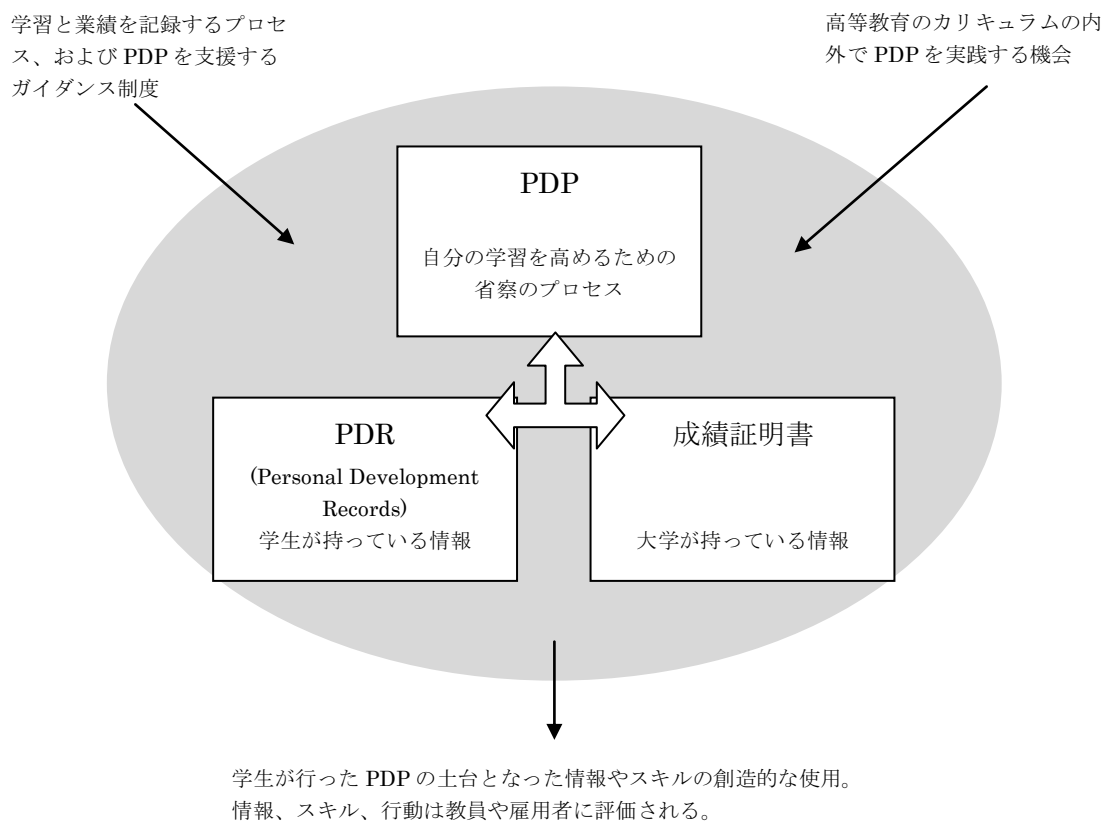
PROGRESSファイルの推進は、1997 年のデアリング報告において提言されている。そこ

⁶ PROGRESSファイルは高等教育段階でのみ利用されるものではなく、むしろ中等教育段階での取り組みの歴史の方が長い。PROGRESSファイルおよびその前身となる諸々の政策的取組みについては柳田（2004、2005）を参照されたい。

ではプログレスファイルが、各高等教育機関が発行する成績証明書(transcript)と、学生が自らの成長をチェック・省察するための手段ともなる Personal Development Planning (PDP)という2つの要素から成るものとされており、その後 QAA と大学関係者らによって作成されたガイドライン⁷のサマリーにも当該提言箇所が引用されている。

しかし、ただ同報告に立脚するだけではなく、このガイドラインでは報告の提言をより発展させる形で、プログレスファイルの概念整理が行われている⁸。

図表 3-6 高等教育プログレスファイルのコンセプト



出典：QAA, Guidelines for HE Progress Files, Figure1

やや難解な図ではあるが、図表中央の楕円内部に示されているのは、まず個々の学生の学習や業績が大学および学生本人によって記録されるということ、そしてそれらをもとにして個々人の省察すなわち PDP が行われるということである。学習・業績の記録のうち、

⁷ Guidelines for HE Progress Files (<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/progressFiles/guidelines/progfile2001.pdf>)

⁸ PDP とは Personal Development Planning の略称であり、「個人発達計画」あるいは「個人開発プランニング」といった訳が考えられるが、本報告では「PDP」という略称をそのまま用いる。同様に、Personal Development Records も「PDR」とする。

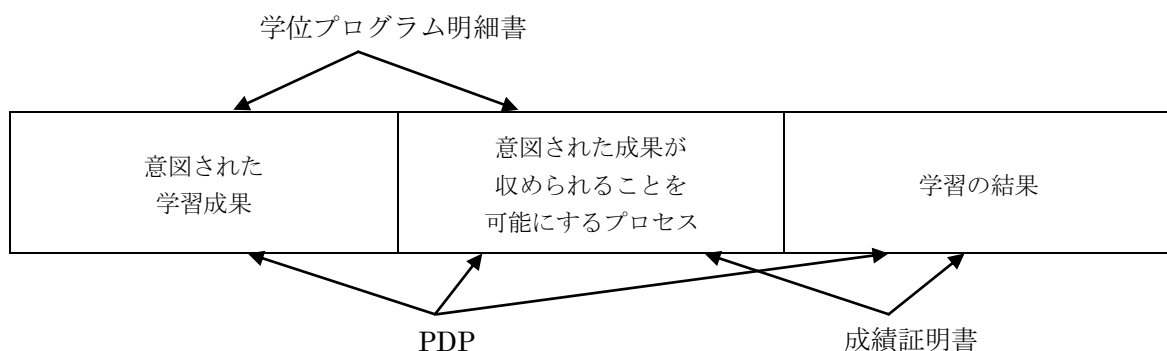
大学による記録は成績証明書によって示される。学生本人による記録（PDR）は、個人的な目標の明確化や履歴書作成時などの情報源になるとされる。いずれにせよ、第一に重視されているのは記録するというプロセスである。

そして、楕円の外側上では、PDP の取り組みに対し大学が支援体制を構築すること、および PDP の対象となる学習経験等は大学のカリキュラムの範囲内に限定されるものではないことが示されている。

つまり PDP とは、大学の支援のもとに学生が主体的に取り組むものでなければならず、そうすることによって、「学生個々人が自分自身の学習と業績について省察し、独自の個人的・教育的・職業的な発達のプランニングを行う能力を養う、構造化されたプロセス（QAA, Guidelines for HE Progress Files）」となるのである。そして、このプロセスで養われる能力とは、デアリング報告で特に重視されていた学習方法の習得というキースキルに直結している。学習社会を生きる主体的な学習者として、自らの学習を水路づけるというスキルの育成が目指されているのである（なお、楕円の下側には、プログレスファイルの取り組みで認識された情報やスキルが利用されたり、評価されたりすることが示されている）。

また同ガイドラインは、プログレスファイルと他の大学教育基盤との関連性にも触れている。下図は、学位プログラム明細書とプログレスファイルの関係を、学習成果との関わりという観点から整理したものである。上述のように学位プログラム明細書は意図された学習成果とその習得プロセスを明示する。一方、成績証明書は主に学習の結果を示すものであるが、そこには学習内容や、カリキュラムによって規定された学習プロセスも反映することとなる。残る PDP は、すべての領域に関連する。それが、個人的な学習成果の設定、学習成果をもたらす学習行動への意識づけ、実際に行われた学習の自覚、これら3つを含んでいるからである。

図表 3-7 学位プログラム明細書・成績証明書・PDP の関係を示す、
学習の成果アプローチの図式



出典：QAA, Guidelines for HE Progress Files, Figure2

同ガイドラインは以上のような関係を、プログレスファイルは学位プログラム明細書を補い、かつそれを特定の個人単位にまで落とし込む働きをする、とまとめている。このように、プログレスファイルを含んだ大学教育基盤という複数の枠組みは、それぞれが有機的に関連するように構築されている。

次に、プログレスファイルの普及状況等についてレビューし、その上で成績証明書とPDPそれぞれについて、より具体的な情報・説明を付す。

(2) プログレスファイルの普及状況等

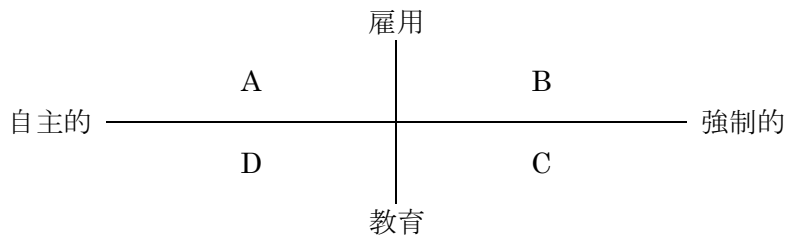
プログレスファイルの普及状況等については、2003年に調査が行われている（CHERI 2003）⁹。まず、成績証明書については、64%の高等教育機関で、要求されている最低限の情報を含む成績証明書が学士課程の学生全員に発行されていた。また、学士課程の途中で中間的な成績証明書を提供している機関は74%である。どのような支援を望むかという問いでは、成功している機関の特定および経験を共有してくれる機関の特定で76%、以下、ガイドラインの改良が48%、相談機関のリスト提供が24%といった結果が得られている。

PDPについては導入している機関が45%と半数を割っている。PDP導入の障害としては、労働量や財源についてのスタッフの見方が86%、追加のファンディングの不足62%などがあげられている。自由回答では、「強制ではなく、学生がこれらの機会を選択できるようにすべき。PDPの取り組みをもっとすることについて、学生から強い要求はない」とする意見もある一方、「雇用者ととともに国をあげてプロモーションし、PDPの利用に雇用者がもっと大きくかかわっているように示す必要がある。そうすれば学生はもっとPDPに取り組むだろう」という積極的な意見も出されている。また、「財源の問題がある。スタッフの仕事量に関連して組合がすでに動いている」や「財源の不足によってPDPは任意の選択対象になってしまい、無視されるようになるだろう。スタッフの間には深い懐疑心がある」といった指摘もみられ、PDP導入以後も財政的な基盤がネックとなっていることをうかがわせる。

同報告は、導入されているPDPの質的な多様性を、下のように類型化し、非常に伝統的な大学を含む1992年以前からの大学ではDのタイプのPDPを、それ以外の新しい大学および高等教育カレッジではBまたはCのタイプのPDPを実践しているという傾向を指摘している。

⁹ ここで紹介する調査は郵送による質問紙調査で、成績証明書とPDPに分けて報告を行っている。前者についての回収数は70（大学59、高等教育カレッジ11）、後者は73（同65、8）である。

図表 3-8 導入されている PDP の類型



出典：CHERI 2003, figure1

なお、2006年に行われた別の調査では、回答機関71のうち、PDPの導入過程にない機関は6にとどまり、導入が進んでいる傾向がうかがえる（Striven 2006）。また、同調査では83%の機関がPDPのために電子媒体を利用していること、約半数の機関がeポートフォリオまたは同様のシステムを導入していること等が把握されている。

(3) 成績証明書

ガイドラインによれば、成績証明書は学習者の学習と業績を総合的に証明するものであり、さらに在学途中で発行されることによって学生が自らの成長を省察し、その後の学習計画の立案にも貢献するとされている。

ガイドライン上に示されている成績証明書の項目のサンプルを以下に示す。その中には、「認証されたキースキル」という項目も含まれている。

図表 3-9 成績証明書 (Transcript) に含まれるべき情報

学生	氏名 生年月日 機関参照番号 高等教育統計局 (HESA) 参照番号
資格	資格の名称 全国資格枠組み (NQF) における資格のレベル 授与機関の名称 プログラム提供に責任を持つ機関の名称 教授言語 (EC要件に対応) 測定言語 (EC要件に対応) 専門職団体の承認 法的規制団体の認定/認証
学習と達成の記録	プログラムの名称 モジュール/ユニットのコード (NQF上のレベルも示されるべき) モジュール/ユニットの名称 修了したモジュール/ユニットに与えられた単位数とレベル 単位が与えられた日付

	各モジュール/ユニットの点数もしくは成績評価 モジュール/ユニットを修了するために試みた回数（2回以上の場合）
プログラムの中でのほかのタイプの学習	留学（欧州単位互換制度（ECTS）に応じた単位も含む） 就労体験学習 業務体験 承認された事前認定の学習および経験的学習 認証されたキースキル
授与（Award）	総取得単位数 すべての点数/成績 総合的な格付けまたは成績指標（賞点/優等賞など） 専門職団体/法的規制団体の認証 授与された日時
証明	発行日 サイン/印（機関が定めたもの） 情報の確認を行うための電話番号
説明情報	どのように成績証明書を解釈するのかというガイドライン 成績の段階評価制度に関する情報 NQAF (National Qualification Awards Framework) の概略（国内団体の合意を要する） UK の高等教育システムの概略（国内団体の合意を要する）

出典: Guidelines for HE Progress Files

なお、成績証明書については大学の学長らで構成される Universities UK の作業グループが改善案を提起している（Universities UK 2007）。バージス報告といわれるこの報告（最終）では、成績証明書を発展させ、より詳細な能力証明を行う書面として HEAR（Higher Education Achievement Report）を提言している。この提言の背景には、デアリング報告以後、プログレスファイルの推進ですべての卒業生が成績証明書を手にするようになったが、学生の業績を差別化する手段は、依然としてどの水準の学位を得たかというただ一つの累積的な判定であるという状況は変わっていない、という認識がある。HEAR についてはバージス報告の中にサンプルが掲載されている。

ヒアリングの内容

今、成績証明書をもっと詳細なものにするべきかどうかという大きな論議があります。現在 1st、2-1、2-2 という学位がありますが、その区別がつきにくいという企業もあります。しかし、メンバー企業からそれが大問題であるという声は我々のところに聞こえてきません。学位は見るけれども、企業側としてはもっとジェネリックスキルに興味がある。それをどうやって見極めるかという、インタビューなどその会社独自の採用方法によって見極めていくということになります。（CBI）

(4) PDP (Personal Development Planning)

PDP の概略については既に述べたが、その定義について、ガイドラインの端的な記述から再度確認しておく。

PDP は ‘自分自身の学習、パフォーマンス、および／または業績を省察し、個人的・教育的・職業的な発達に対する計画をたてるために個人が担う、構造と支援をともなったプロセス’ である。(Personal Development Planning is ‘a structured and supported process undertaken by an individual to reflect upon their own learning, performance and / or achievement and to plan for their personal, educational and career development.’)

上記の定義では、PDP とは学生の省察や計画の「プロセス」を指す概念となっている。この概念と、図表 3-6 で触れた PDR との関係について整理しておく。QAA のホームページでは、学生向けにプログレスファイルの概要が示されており、そこには PDR について以下のように述べられている。

PDR

成長の振り返りや計画はあなたの目標を明確化する助けとなり、雇用者などに提出する自己紹介書（履歴書など）をつくる際の情報源とすることができます。個人の発達の記録は、あなたの PDP を書いた記録を含みます。

出典：<http://www.qaa.ac.uk/students/guides/UnderstandProgFiles.asp>

つまり、概念的に整理すれば、PDP とは省察や計画といったプロセス、あるいは行為を指し、それが紙や電子媒体に書かれ記録されると、それらの媒体は PDR になるということである。しかし、現地訪問調査の結果分かったことは、実践上は、行為としての PDP に加えて、学生が記入する所定のフォーマットのことを PDP と呼ぶことが少なくないということである。つまり、今回の調査対象の範囲においては、PDP と PDR の実践上の使い分けはさほど厳密なものではないと判断された。

このように QAA が示したガイドラインは概念的な整理を行ってはいないものの、各高等教育機関レベルでの実践に即利用できる指針となっているわけではない。もちろん、ガイドラインはあくまで指針であり、各機関の自主性が尊重されているのだとも言えるが、その自由度が現場の担当者を困らせているという指摘もある。すなわち、ガイドラインで示された概念や目的を、個別機関の文脈に合わせていかにカスタマイズし、実践化するのか、また e ポートフォリオやワークベースラーニング、アントレプレナーシップ教育といった様々な関連実践との整合性がいかに確保できるのか、具体的に学生に何を行なわ

せ、大学側はどのような支援を行えばいいのか、といった課題が生じているのである (Kumar 2007)。

必然的に、PDP への取り組みは多様化し、成功例とみなされるケースもあればその逆もある (Kumar 2007)。しかし、PDP の取り組みが広がり、時間がたつにつれ、より一般化可能性の高い実践モデルの構築を志向する研究が現れ始めている。一例として、教授・学習の卓越性拠点 (CETL¹⁰) に指定され、政府資金を得てスキル育成に取り組むベッドフォードシャー大学の **Bridges** というプログラムがあげられよう。このプログラムにおいて、PDP は学生の成長を支える重要なツールとして認識されている。デアリング報告から 10 年、ガイドライン公表から 5 年以上が経過した現在、PDP の実践はイギリス全体での模索の時期から、暫定的にはあれ、先導的なモデル導出の時期に入りつつあるのかもしれない。ただし、イギリス高等教育の垂直的に分化した構造や各機関の多様性を考えれば、特定のモデルのみが普及するということは考えにくい。

ヒアリングの内容

(質問：PDP は就職のときには必要ないのですか。)

必要ありません。学生に対して就職のときに役に立ちますよという売り方はできるのですが、企業側からみせてくれという要件はありません。(質問：PDP に関する大学と企業の認知が進んでくれば、だんだんと就職に使われるようになる可能性はあるのでしょうか。) そうは思いません。もっと企業が大学に関わるようになってくれば、その可能性もあるかもしれませんが。(ヨークセントジョン大学)

(筆者注：PDP について)

私はその言葉を聞いたことがありません。イギリスの企業はそれを活用していないのではないかと思います。(CBI)

(5) PDP の実践例

実践されている PDP が多様であることにはすでに触れたが、ここで 2 つの大学の PDP について紹介する。具体例を示すことでおおよそどのようなものが PDP として実践されているのかということを示したい¹¹。

¹⁰ 大学・カレッジへの資源配分を担っている HEFCE は、先導的な大学教育の実践校を **Centres for Excellence in Teaching and Learning (CETL)** に選定し、資金の提供を行っている。2005 年に 74 の CETL を選定しており、以後の 5 年間でされるファンディングの合計額はおよそ 3 億 5 千万ポンドである。

(<http://www.hefce.ac.uk/learning/tinits/cetl/>)

¹¹ CRA (Centre for Recording Achievement) のサイトでは、高等教育機関の PDP の実践者が簡潔な報告を行い合っている。CRA は、中等教育段階からそれ以上の年齢層まで、セクターを問わず、業績を記録すること (recording achievement) および PDP の優れた取り組みをプロモートすることを目的とした

第一の事例は、サルフォード大学の PDP である。同大では各学部が学問領域やカリキュラムに応じた PDP 関連のリソースを開発・提供しているようであるが、教育開発ユニット (Education Development Unit) が全学的なリソースを提供している。ここに示したのは、同ユニットが提供している「My PDP」というリソース群に含まれる新入生向けの PDP 用の資料である。My PDP ではほかにもキースキルの概念説明やスキル習得のプランニング等を視野に入れた PDP のリソースが全学の学生向けに提供されている。なおこれらの活用は強制ではないようである。

この新入生向けの PDP では、まず冒頭で以下のスキルが、大学生活や学問上必要なだけでなくエンプロイアビリティにつながる事が述べられている。そして、スキルのエリアごとに「わたしは〇〇ができる／〇〇を意識している／〇〇を知っている／〇〇を持っている」といった形で列挙された項目ごとに自己評価を行う。学生は、その結果を受けて強み・弱みに対応した次の行動を考えたり、末尾に書かれた支援部署にアクセスしたりする、という設計になっている。

図表 3-10 サルフォード大学の新入生向け PDP 用資料: The Induction Skills Audit



There are a range of skills that are not only significant to learning in higher education and academic achievement but also to your personal development and employability.

This skills audit has been designed to help you to identify your strengths, weaknesses and areas for development within various skills areas.

If you find there are some areas in which you need support, there is a range of provision available at the University to help you. Further information can be found at the end of the document.

How to complete this audit

Read the SKILLS AREA, place a tick in the column that best suits your ability and then in the final column decide the priority for YOU in the development of this skill.

組織である。(http://www.recordingachievement.org/he/case_studies.asp)

SKILLS AREA	I CAN DO THIS WELL	OK, BUT I NEED MORE PRACTICE	I CAN'T DO THIS	PRIORITY DEVELOPMENT OF THIS SKILL 1 = very important, 2 = quite important, 3 = not important
ORGANIZATION OF LEARNING				
I have strategies to help me to plan and manage my time				
I am able to effectively prioritise my tasks and activities				
I am able to work to deadlines				
I am aware of what makes my learning more effective (e.g place to study, time to study etc)				

INFORMATION SEEKING SKILLS				
I am able to find a specific book or journal in the library using the on-line catalogue (Talisprism)				
I am able to use a variety of different sources to find information (e.g. journals, books, electronic resources)				
I am able to access and search electronic resources (on-line databases, electronic journals CD-ROMs)				
I am able to use search gateways on the Internet to find information				
I am able to evaluate the information I find				
READING AND NOTEMAKING				
I can decide which parts of a book I need to read				
I have a system for recording where I find information (e.g. book, author, date)				
I can select and use different reading strategies (e.g. skim, scan, in-depth)				
I can make effective notes when reading				
I can make effective notes when listening (e.g. during lectures)				
I have a system for recording and storing my notes				
WRITING SKILLS				
I can analyse assignment (essay, report etc) questions to determine what is expected				
I understand the difference between an essay and report				
I can produce a written plan to answer an assignment question				
I can punctuate, use grammar and spelling correctly				

I am confident I can express my ideas clearly in written form				
I am able to adapt my writing styles to suit the appropriate media/audience				
I understand the need to reference my work to avoid plagiarism				
SPOKEN COMMUNICATION				
I am able to express my views verbally				
I am confident speaking in front of a group of people				
I can prepare, plan and deliver a presentation				
I can use visual aids to support a presentation				
I work well as a member of a group or team				
I am able to listen to and appreciate the views of others				

INFORMATION TECHNOLOGY				
I am able to use a word processing software package to produce my assignments				
I can use a variety of different computer software (e.g. Word, PowerPoint, Excel, Access)				

WORKING WITH NUMBERS				
I am competent in making simple calculations				
I can present numerical information accurately				
I can competently use a variety of numerical techniques (e.g. percentages, fractions, decimals)				
I can interpret and present information in graphs and illustrations				

REVISION AND EXAM TECHNIQUES				
I am able to plan my revision time				
I am able to set myself goals				
I am able to use a variety of different revision techniques (e.g. practising questions, mind mapping etc)				
I can select and use techniques to help me retain and recall information				
I use strategies to help me in the exam room (e.g. planning time, coping with anxiety)				

STRESS MANAGEMENT				
I know what causes stress				
I am aware of my personal symptoms of stress				

I can use strategies to help me cope with my stress				
---	--	--	--	--

PERSONAL DEVELOPMENT PLANNING				
I am able to identify my personal goals				
I am a good judge of what my strengths and areas for development are				
I am able to identify opportunities for learning outside my course, e.g. clubs, societies, employment				
I am able to plan for my personal development				

Support

<p>Careers Service Tel: (0161) 295 5088/5668 Email: enquiries-careers@salford.ac.uk Website: www.careers.salford.ac.uk Location: 1st Floor, Humphrey Booth House</p>	<p>English as a Foreign Language (EFL) Tel: (0161) 295 5065/5751 Email: efl-languages@salford.ac.uk Website: www.languages.salford.ac.uk/efl/ Location: 8th/9th Floor, Maxwell Building</p>	<p>Key Skills Website: http://www.edu.salford.ac.uk/keyskills</p>
<p>Mathematics - (Mathscope) Tel: (0161) 295 4787 Email: mathscope@salford.ac.uk Website: www.mathscope.salford.ac.uk/ Location: Room S31, 2nd floor, Newton Building</p>	<p>Student Assistance Office Tel: (0161) 295 0467 Email: sao-acd@salford.ac.uk Website: www.academic.salford.ac.uk/sao/welcome/index Location: Humphrey Booth House</p>	<p>Students' Union Tel: (0161) 736 7811 Email: students-union@salford.ac.uk Website: http://www.salfordstudents.com/ Location: University House</p>
<p>Study Skills Tel: (0161) 295 2340 Email: e.beaumont@salford.ac.uk Website: www.edu.salford.ac.uk/studyskills Location: 5th Floor, Crescent House</p>	<p>Support for Students with Specific Learning Disabilities (Equality & Diversity Office) Tel: 0161 295 2152 Minicom: 0161 295 2467 Email: equalities-academic@salford.ac.uk Website: www.academic.salford.ac.uk/equalities/equalities.htm Location: Humphrey Booth House (Ground Floor)</p>	<p>Wordscope Tel: (0161) 295 4418 Email: wordscope@salford.ac.uk Location: Crescent House</p>

出典 : <http://www.pdp.salford.ac.uk/mydp/index.php>

次に示す事例はボーンマス大学の PDP である。同大は、16 の高等教育機関で構成され CETL に指定されている LearnHigher（先導大学はリバプールホープ大学）に参加し、PDP に関する責任校となっている。LearnHigher は高等教育アカデミー（Higher Education Academy）とも連携しながら、学習者の発達（learner development）というテーマについて様々な実践研究を行っており、イギリス国内のみならずこの分野で世界をリードすることを視野に入れ活動している。

PDP についての責任校であるボーンマス大学のホームページでは、PDP ポートフォリオと呼ばれる数多くの資料が紹介されている。同大学では PDP を *understanding, developing, effectiveness* の 3 段階に分けている。下表の一番右の列が、同大が作成している PDP ポートフォリオである。

図表 3-11 understanding, developing, effectiveness の段階ごとに
用意された PDP ポートフォリオのリスト

Stage 1: Understanding

How to study	Self assessment	Approaches to learning and studying
	Reflection	Study skills reflective review – Question bank Study skills reflective review – Free text response
Transferable skills	Self assessment	Transferable skills – Self assessment
	Reflection	Transferable skills reflective review – Question bank Transferable skills – reflective review – Free text response
My academic work	Record of academic	Record of academic achievement
	Analysing the different types of academic work	Academic work – Formal assignments
		Academic work – Formative assessment
		Academic work – In class work
Reflection	Academic work – independent study Academic work reflective review – Question bank Academic work reflective review – Free text response	
Me and my employability	Personal profile	Employability – Personal details
		Employability – Personal profile
		Employability – Personal statement
	Reflection	Employability – Personal development – Question bank Employability – Personal development – Free text response
My goals	Goal setting and	My goals – Goal setting and action planning

Stage 2: Developing

Skills and knowledg	Reflection	Skills and knowledge reflective review – Question bank
		Skills and knowledge reflective review – Free text response
My Employability	Self assessment	My sector or industry Imagineering your future
	Reflection	My employability reflective review – Question bank
		My employability reflective review – Free text response
My goals	Goal setting and	My goals – Goal setting and action planning

Stage 3: Effectiveness

<i>In progress</i>

Other portfolio documents

Logs	SWOT analysis
	Evidence log
	Tutor meeting

出典 : http://pdp.bournemouth.ac.uk/s-all_pdp_documents.htm

多数の PDP ポートフォリオのなかから、移転可能なスキルの自己評価用のものを転載する。スキルの各領域の項目に対して自己評価をするという点では、サルフォード大学の PDP と変わらない。こちらでは数値で得点をつけ、合計して、合計得点域ごとの評価を読

んで自分のスキル習得状況を認識する、ということが主眼のようである。

図表 3-12 移転可能スキルの PDP ポートフォリオ

Transferable skills: Self assessment

Self Assessment of Transferable Skills

In order to give honest and informed answers, think about specific situations where you have been required to use this skill. Think about what you did, and how effective you were. A discussion on the meaning of the Low, Medium and High scores are given at the end.

1 of 9: Self-management

... Understanding, using and developing our own abilities to effect good outcomes in life and work.

▶ Questions to self assess your self-management skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I frequently set appropriate targets and goals for myself	
2	I plan and prioritise my work to meet deadlines	
3	I know and understand my own strengths and weaknesses	
4	I regularly reflect on progress and outcomes	
5	I find support to help me or develop new strategies where necessary	
6	I accept and act on feedback	
7	I regularly evaluate my own performance	
8	I monitor/control activities	
Total		

2 of 9: Learning

... Building up valid knowledge and understanding for a particular situation but remaining open to other views and other information.

▶ Questions to self assess how well you understand how to learn.

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I am aware of the way I learn and study best	
2	I am able to identify key principles and make connections between areas of knowledge	
3	I seek out, accept and act on feedback on my work	
4	I can select and present ideas/arguments/evidence	
5	I can form my own judgments based on information obtained.	
6	I apply theory to practice in most situations to develop understanding and solve problems	
7	I find and adopt study techniques that work for me	
8	am willing to change my ideas and practice based on new understanding	
Total		

3 of 9: Communication

... Effective use of all types of 'language' to understand others and be understood.

► Questions to self assess your verbal and written communication skills.

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I regularly use a variety of modern communication tools	
2	I can listen positively and respond to both verbal and non-verbal messages	
3	I can present a well-structured and evidenced argument both verbally and in writing.	
4	I can express myself and ideas clearly, concisely and logically in speech and writing	
5	I can influence others and gain agreement or acceptance of plan/idea/activity	
6	I understand other viewpoints and appreciate cultural differences.	
7	I adjust how I communicate to suit the understanding of my target audience.	
8	I usually evaluate how well my message is received.	
Total		

4 of 9: Information literacy

... Finding and using information of all kinds effectively.

► Questions to self assess how well you handle information.

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I can locate and use a variety of sources of information – print, electronic, people	
2	I search information databases to secure information	
3	I appraise information using relevant criteria	
4	I reference material correctly and understand plagiarism	
5	I organise and store information so it can be retrieved when needed	
6	I can select, summarise, and interpret information to draw meaningful conclusions	
7	I can organize information into a logical and cohesive format that can be communicated easily to others	
8	I am comfortable researching or gathering data for use in a project	
Total		

5 of 9: Team working

... Working effectively with other people to achieve a common purpose.

► Questions to self assess your team working skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I understand the principles of group behaviour and team roles	
2	I motivate self and others to the achievement of common goals	
3	I respect feelings, views and values of others, taking on board other opinions	
4	I assist and support other members of the team in order to achieve objectives effectively	
5	I can negotiate with others when necessary.	
6	I readily take the initiative when necessary	

7	I can delegate tasks where necessary	
8	I regularly review progress and alter plan if necessary	
9	I accept and carry out agreed or delegated tasks	
Total		

6 of 9: Critical thinking incl. problem solving, decision-making

... Development of logical thoughts and ideas about a subject; or the reasoned solution of a problem or dilemma.

- Questions to self assess your critical thinking skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I can critically analyse a line of reasoning or argument	
2	I challenge taken-for-granted assumptions and existing practice	
3	I evaluate evidence presented in support of a conclusion	
4	I identify and address gaps in knowledge or understanding	
5	I can identify and analyse key points/issues within a problem	
6	I generate creative/innovative ideas using techniques such as brainstorming, mind-mapping, critical path analysis	
7	I am willing to take calculated risks in decision making to achieve goals	
8	I assess outcomes and incorporate the lessons into future planning	
Total		

7 of 9: Information Technology

... Using electronic means to find, record, manipulate and present information.

- Questions to self assess your IT skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I use a word processor to create documents and use functions to add value to work, e.g. Word	
2	I create and use a spreadsheet and manipulate data within it e.g. Excel	
3	I create a database from a set of data, work with it to produce reports, e.g. Access	
4	I create effective presentations using graphics package e.g. PowerPoint	
5	I can produce transparencies or visual aids for a presentation	
6	I am competent at researching topics of interest/importance on the internet	
7	I use e-mail to maintain effective communication with others	
8	I am confident dealing with new software applications	
Total		

8 of 9: Numeracy

... Understanding and applying mathematical techniques when handling problems and projects.

- Questions to self assess your numeracy skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

Score

1	I feel comfortable making fundamental calculations – estimating, adding, subtracting, multiplying and dividing	
2	I use a calculator confidently	
3	I am able to use basic numerical skills in order to cope with everyday life (budgeting my spending etc)	
4	I have a grasp of statistics and percentages, fractions, decimals, and ratios	
5	I can use numerical data to construct a reasoned argument	
6	I am able to interpret and explain numerical information using spreadsheets, graphs, charts, tables and diagrams	
Total		

9 of 9: Career management and professional development

... Developing self-awareness in the context of career decision making, and professional opportunities.

► Questions to self assess your career management skills

Strongly agree=5, agree=4, not sure=3, disagree=2, strongly disagree=1.

		Score
1	I have an awareness of the type of job opportunities open to me.	
2	I understand some of the trends that are emerging in the business or professional world.	
3	I know the employability attributes that employers in my chosen field are looking for	
4	I am able to effectively communicate my skills and experience to others in writing in order to gain employment or develop career	
5	I am confident of being able to put together an effective CV	
6	I am confident of handling myself well in a range of selection situations	
7	I have future targets in mind regarding career and professional development	
Total		

Results

Use the table below to record your totals from each skill assessment section. Tick low, medium or high from the scoring columns.

		Low	Med	High	Your totals	Scoring		
						Low	Med	High
1	Self management	0-13	14-26	27-40				
2	Learning	0-13	14-26	27-40				
3	Communication	0-13	14-26	27-40				
4	Information literacy	0-13	14-26	27-40				
5	Team working	0-15	16-30	31-45				
6	Critical thinking incl. problem solving, decision-making	0-13	14-26	27-40				
7	Information technology	0-13	14-26	27-40				
8	Numeracy	0-10	11-20	21-30				
9	Career management and professional self development	0-11	12-23	24-35				

Use the scoring definitions on the following page to assess your results.

Scoring

Low

There could be a number of reasons for giving yourself a low score. Maybe you undervalued your experience. Possibly you are not attracted to this skill. Think of the reasons for this and use the reflective review to consider what you could do about addressing this. Remember this skill is considered essential for your development and success - as a student, an employee and in life generally, so a low score could limit your ability to reach your full potential. Use the resources section to identify opportunities for development and use the help and support that is available to you at BU, starting with your tutor. If you are asked about your weaknesses in an interview, be honest, but remember to explain why you think this is and what you are doing about it. That will impress a prospective employer!

Medium

Your score suggests that you have some experience of using this skill and have developed a certain level of competence through experience and practice. However, there seems to be evidence that you would find it useful to develop it further. Look carefully at the different questions you answered to assess this skill and decide exactly where your areas for development lie. It may be that this skill is a potential strength but you are feeling a lack of confidence around it. Think about why this should be. Use the resources available to you at or through BU to strengthen and further develop your skills in this area. If you discuss use of this skill in interviews, give a full and honest assessment and discuss how you are planning to work on it. No-one is perfect and employers are impressed with someone who understands their strengths and weaknesses and is doing something about it.

High

If your assessment is accurate, it indicates that skills in this area are well developed at this stage and that you are feeling comfortable using them. Your course should provide you with opportunities to practice and further develop them. Discussing this assessment with your tutor should help you to develop a plan for building further on this strength. Don't be complacent, if you don't keep the skill honed, it will stagnate, while the world moves on. Most importantly, do not forget to capture evidence of this strength and to include it in a personal statement or CV. Remember to record details of where use of this skill has been effective in particular situations, so you can talk about it in interviews.

出典 : http://pdp.bournemouth.ac.uk/u-transferable_skills-i.htm

3-1-6 ジェネリックスキルと大学教育基盤

これまで見てきたように、イギリスのすべての高等教育機関が参照する枠組みのなかには、ジェネリックスキルに該当する要素が盛り込まれている。また、学位プログラム明細書は、ジェネリックスキルの育成とその評価を、プログラムの中に位置づけ、外部の者にその情報を公表するよう求めている。そしてプログレスファイルは、機関レベル、学部レベルの参照枠組みを学生個々人の学習に反映させる機能を果たす。つまり、大学教育基盤の整備によって、ジェネリックスキル育成の網の目が、何重かに、そして有機的に、張ら

れているといえる。

しかし、この網の目はあくまで指針として張られているものである。大学教育基盤をそれぞれの機関がどのように活用するかは、ジェネリックスキルをどう定義するのかと合わせて、各高等教育機関の自主性に委ねられている。したがって、ジェネリックスキルの育成および評価の実態を把握するためには、個別の事例を検討する作業が必要である。

3-2 個別大学にみるジェネリックスキルの育成と評価 —現地調査の総括—

3-2-1 現地ヒアリング調査とスキル概念

ここでは、現地でヒアリングを行った大学のうち6大学（ヨークセントジョン大学、ヨーク大学、サリー大学、ブルネル大学、サセックス大学、オープンユニバーシティ）のジェネリックスキル育成の取り組みについて、その育成と評価(assessment)という観点から要点を整理し、横断的に検討する¹²。日本では、ジェネリックスキルという語が浸透しているが、イギリスでは政府の継続的なスキル戦略の発表によって、スキルの呼称あるいはスキルの概念が数多く流通している。デアリング報告でも、キースキルの他に認知的スキル(cognitive skills)や科目特有のスキル(subject specific skills)といった呼称が用いられていた。

今回訪れた諸大学においても、スキルのとらえ方は非常に多様であった。また各大学内部においても、学部・学科などの下位組織が自律的にスキル育成を担っている事例もある。スキルについて質問する際、「キースキル」「ジェネリックスキル」「ジェネリックスキル」いずれを用いても、それらへの意味づけは個々の大学、部署、あるいは担当者によって異なるというのが実態であった。各大学のスキルの定義・とらえ方については後節に譲ることとし、ここではそれら様々なスキルの育成を目標に、どのような取り組みがなされているのかについて、ヒアリングで収集できた情報を整理する。なお、各大学の属性や取り組みの詳細についても後節の事例報告を参照されたい。

¹² ヒアリング調査では、収集できる情報に被調査者の所属部署等の諸属性や関与しているプロジェクトなどが影響することは避けられない。本報告では、このような限界を認識した上で、ホームページ等から得られる情報なども参照しながらまとめを行う。

3-2-2 ジェネリックスキルの育成

下表はヒアリングで得た情報から、スキル育成の方策を7つに分類し、各大学の取り組みの状況を示したものである。以下では、この分類ごとに各大学の取り組みをまとめる。

図表3-13 ジェネリックスキルの育成方策

	正課に属する方策				その他の方策		
	学位プログラムへの埋め込み	スキル育成特化型モジュール	ワークプレイメント	任意履修プログラム	正課外プログラム	学習支援サービス	学習スペースの提供
ヨークセントジョン大学	○		△				
ヨーク大学	○		△	○	○	○	○
サリー大学		△	○			○	○
ブルネル大学			○		○	○	
サセックス大学				○	○	○	
オープンユニバーシティ	○	△	○				

○：取り組みが確認され、かつ当該大学でのスキル育成上高い位置づけが与えられている
 △：取り組みが確認されたが、当該大学でのスキル育成上高い位置づけが与えられていない、または大学の一部での取り組みである
 空白：取り組みが確認できなかった

(1) 学位プログラムへの埋め込み

スキルの育成を従来の学位プログラムに埋め込むのか、それとも直接スキルを教えるのかという課題は、デアリング報告においても触れられている論点である。現在は、明細書について説明・例示したように、大学の学位プログラムにはスキル育成が埋め込まれているというのが前提になっているといえる。しかし、従来からの正課教育への埋め込みをどれだけ重視するかという度合は大学によって異なっている。

スキル育成をこの埋め込み型に集中して行っているのがヨークセントジョン大学である。同大学はキースキルが移転可能性を有するものであるという認識の下、どの学位プログラムにおいても習得すべきキースキルを認知能力マトリクス(cognitive capability matrix)に

まとめている。ここに定義されたキースキルがすべての学位プログラムで育成できているかを大学はチェックし、また新しいプログラムやモジュールの認証基準にも、これらのキースキル育成との関連性が問われるという仕組みになっている。加えて、モジュール開発の際には、企業関係者を開発メンバーに迎えることが推奨されている。

興味深いことに、ヨークセントジョン大学は、以前担当していたスキル育成特化型モジュールを廃止し、すべて学位プログラムを構成する特定のモジュールに埋め込むという方針に転換している。スキル育成特化型モジュールでは、学生の積極的な取り組みが引き出せず、埋め込み型への改革が必要であるという指摘を教員から受けたためであるという。現在では、スキル育成は埋め込み型で行うというのが全学的な方針となっている。

ヨーク大学では、ジェネリックスキル(**generic skills**)については各学科が定義し、それぞれのプログラムの中で育成することとなっている。電気工学科では、ジェネリックスキルを、チームワーク、プレゼンテーションスキル、問題解決、IT スキルなどのソフトスキルと、マーケティング、製品デザイン、財務・製造・法律への関心などといったハードスキルに分解し、学位プログラムのどの時期に、どういう意図で、どのようにして育成するかを計画している。

オープンユニバーシティでは、従来から課題を課すことによってスキル育成を図っている。その他、各科目のなかで書籍の読み方やクリティカルシンキングなどのスキルを習得できるよう配慮を行っている。

(2) スキル育成特化型モジュール

埋め込み型に対して、スキルを直接的に正課教育として教えるのがこのスキル育成特化型モジュールである。サリー大学では、全学共通のモジュールとしてではなく、特定の学部・学科でこのタイプのモジュールが設けられている。ただし、完全にスキルのみを教えるというわけではなく、専門領域の特性をある程度は反映させているといえる。オープンユニバーシティにおいては、IT スキルなどは別個に教えるモジュールがある、という程度の回答であった。

ヨークセントジョン大学は、上で述べたとおり、現在はスキル育成特化型モジュールを廃止している。¹³

(3) ワークプレイスメント

ワークプレイスメント(**work placement**)は、**work experience** (職業体験と訳されることが多い) よりも長い期間働くことを意味することが多く、賃金を得て行われることも多

¹³ なお、訪問した大学の一つであるロンドン大学パークベックには、「生涯学習と PDP」というモジュールがある。シラバス等から、これはスキル育成特化型モジュールに該当するといえる。しかし、このモジュールの担当が継続教育学部のものであること、当該学部の多くが有職のパートタイム学生であることから、ここでの横断的な整理からは除いている。

い。米国等で Co-op 教育(cooperative education)と呼ばれているプログラムと同種のものである。5 大学で正課教育にワークプレイズメントを取り入れているが、その取り組み方には違いがある。

サリー、ブルネルの両大学がワークプレイズメントを最も重視している。すでに社会的な定評を獲得しているサリー大学では、3 年次におよそ 1 年間就業し、人間関係スキルやコミュニケーションスキルを向上させるというプログラムに、約 7 割の学生が参加している。同大学はこの取り組みで CETL (Centre for Excellence in Teaching and Learning) に指定され、政府資金の援助を得ている。なお、同大学の学士課程は、このプログラムのために一般的な 3 年制だけでなく 4 年制の課程が用意されている。

同様に、ブルネル大学もワークプレイズメントを重視し、いわゆるサンドイッチ学位ルートと呼ばれる、ワークプレイズメントを組み込んだ学位プログラムを提供している。大学入学後 3 年目を丸ごとワークプレイズメントにあてる厚いサンドイッチ (4 年制) や、入学後 2 年目と 3 年目の一部をワークプレイズメントにあてる薄いサンドイッチ (4 年制) 等を制度化し、学生の選択に柔軟に対応できるようにしている。

ヨークセントジョン大学では、ほぼすべての学位プログラムで、通常 2 年次に短期のワークプレイズメントが課される。現在、期間の長期化を検討している。一方、ヨーク大学では、正課教育としてワークプレイズメントの機会を設けているものの、これは持続可能ではないと認識されており、異なるプログラムによるスキル育成に力点が置かれている。

働きながら学ぶ学生が多いオープンユニバーシティは若干事情が異なるが、職場での就労が正課教育の一部とされている点は重なっている。学生本人の職場をスキル習得のコンテキストと位置づけ、教員の指導のもと学生が課題に取り組み、評価を受けるという手順をとる。

具体的な中身は異なるが多くの大学で取り組みがあることを考えると、スキル習得を目的の一つとしたワークプレイズメントが、他の多くの大学にも取り入れられていると推測される。その背景には企業による評価もあるだろう。経済団体 CBI の担当者によれば、採用に際し、多くの企業が学生のワークプレイズメントの経験を重視している。

ただし、すべての大学が一層の推進に向かっているわけではない。上記の事例では、研究大学であるヨーク大学が、ワークプレイズメントには限界があるとみなしている。

(4) 任意履修プログラム

これは特にヨーク大学で強調されていたプログラムである。同大学の The White Rose Centre for Excellence in Teaching and Learning in Enterprise (CETLE) では、エンタープライズスキルをキースキルの構成要素として位置付けている。同センターの enterprise のコンセプトは、革新、コミュニケーションスキル、ネットワーキング、ビジネスプランニング等の「教育要素」と、アイデアを持つこと、そのアイデアについて行動すること、

機会を生かすこと、何かを起こすこと、という「学習要素」によって表現されている。

同センターは、このエンタープライズスキルを習得させるような正課教育プログラムを、CETL の外部資金を得て、リーズ大学、シェフィールド大学とともに開発・提供したり、既存の学科のプログラム開発の援助を行ったりしている。学生は、大学で学ぶ知識とビジネスがどのような接点を持ち得るのか、企業が求めているものは何かといった点を、講義やグループワーク、事業案作成、企業向けプレゼンテーション等を通して学んでいく。

同センターの担当者は、これらのプログラムが学術的な知識や教育と遊離していない、むしろそれらに立脚しているという点を非常に重要視している。それゆえ、学生を外部に送るワークプレイスメントではなく、学内の高度な知的リソースを活用した、学内におけるビジネススキル／エンタープライズスキルの育成に可能性を見出しているようである。なお、このセンターが開発・援助したプログラムはほとんどすべてが任意履修である。

サセックス大学では就職支援部署がキャリア開発コースを提供しており、学生はこのコースでキャリアプランニングを行いながら単位を修得することができる。コース修了には、自身のスキルを振り返ったレポートや、仕事研究レポートを作成することが求められる。コース後半では、履歴書や企業への応募書類の書き方を学ぶなど、実践的な就職指導という側面が強い。

(5) 正課外プログラム

ヨーク大学では、学生が、地域活動やアルバイト、ボランティアなど多様な経験を積み、その過程でスキルやエンプロイヤビリティを向上させるための仕掛けや支援体制を幅広く構築している。その仕掛けの1つであるヨーク賞は、イギリスでも成功した試みとして認知されており、日本の研究者も着目している（多田 2006）。その他にも、ビジネススキルコンペといった学生間の競い合いの場も設けられている。

ヨーク賞は、所定の手順を踏み、学生が自ら立てた目標の達成に向け行動したプロセス・結果を評価するというものである。学生にとっては、経験・スキルの習得以外に、受賞が就職の役に立つといった点が魅力となっている。

同大学が正課外プログラムの充実に努める根本には、正課教育にとどまらない大学時代のすべての経験が学生の成長の源である、という考えがある。

その他、ブルネル大学における多様な領域をカバーした個別指導機会の提供や「効果的学習週間」等のワークショップなどで構成される **Effective Learning Advice Service(ELAS)**、サセックス大学におけるキャリア開発・雇用センターが提供する諸プログラムや、学生アカデミック実践プロジェクトがこの正課外プログラムの育成方策として挙げられる。またサセックス大学では、現在策定中の大学戦略計画において「サセックスプラス」と呼ばれる包括的な概念のもとにスキル育成を位置付けている。これは、ばらばらに行われてきた既存のスキル育成の取り組みを大学全体として整理・発展させるという

計画である。ただし、アカデミックな学位プログラムの外側に、すなわち正課外プログラムとして提供されることが構想され、その境界を明確にしようとしている点がサセックス大学の特色である。

なお、ブルネル、サセックス両大学の正課外プログラムの一部で、スキル育成特化型の学習機会が設けられていることを指摘しておく。上述のブルネル大学における個別指導の内容は文章の書き方などを含んでいるし、サセックス大学でもやはり語学研究所がノートテイキングやエッセイライティングなどのワークショップを実施している。これらのアカデミックな基礎的スキル育成の機会は、正課教育には取り入れにくい、正課外において、必要な学生にのみ提供し得るよう機会の整備が行われていると考えられる。

(6) 学習支援サービスと学習スペース

教育プログラムそのものではなく、それを促進する、あるいは補完する形でスキル育成に貢献するのが、学習支援サービスと学習スペースの提供である。もちろん、どの大学においても、一般的にこれらのサービスやスペースは提供されていると思われる。特に、膨大な数のパートタイム社会人学生に対し遠隔教育を提供してきたオープンユニバーシティは、イギリス全体に充実した学習支援網を構築している。しかしここでは、スキル育成という目的が強く意図された事例として、ヨーク大学とサリー大学を取り上げる。

ヨーク大学では、上述の **CETLE** が、学生のグループワークやプレゼンテーション、ビデオ会議などができるマイクロインキュベータと呼ばれる施設や、リソースセンターなどを提供している。学生たちは、これらの設備を利用してエンタープライズを実践していくことができる。また、学生の起業プランに対し、少額ながら資金提供も行われていることがある。学習支援サービスとしては、**CETLE** において毎週チュートリアルが実施されているし、ヨーク賞プログラムにおいても専任の支援スタッフが一对一、またはグループで面談を行い、スキルについての省察や、将来のキャリア設計などを支援している。

サリー大学では、2007 年から、図書館の 1 フロアを使って、**SPLASH (Student Personal Learning and Study Hub)** という取り組みが始まっている。**SPLASH** は、学生の学習を、空間の提供や人的な支援サービス等によって総合的に支援するものである。空間提供では、コンピュータ環境の整備はもちろん、グループワークやプレゼンテーションに適した予約制スペースなどを構え、あらゆる学習形態への対応が想定されている。人的支援サービスでは、ライティングスキルの学習支援や **PDP** のアドバイスなどが受けられる。さらにワークショップ等が行える教室も備えており、スキル育成のためのイベントも実施される。責任者には、サリー大学全体のスキル・個人発達の戦略を統括する人物が当たっている。

学習支援サービスのみ提供している事例として、ブルネル大学、サセックス大学が挙げられる。ブルネル大学では、上述の **Effective Learning Advice Service(ELAS)** がスキル向

上に資する情報や、u-Link とよばれるオンライン学習プログラムを提供している。サセックス大学の学生アカデミック実践プロジェクトでは、核となる専任スタッフを二人配置し、その背後に教員や学生支援部門長、図書館員などから構成されるアドバイザリーグループを組織しこれらの連携にもとづく支援体制をとっている。また求人情報提供や就職関連のアドバイスを主な業務とするキャリア開発・雇用センターのサービスの一部として、学生のスキル向上に関連したサポートを行っている。

(7) 各大学のスキル育成の特徴

以上、スキル育成の各方策について述べた。そこで、限られた情報からではあるが各大学のスキル育成について特徴をまとめ下表のようにパターン化を試みた。

図表 3-14 各大学のジェネリックスキル育成のパターン

ヨークセントジョン大学	学位プログラム埋め込み型
ヨーク大学	重層プログラム型／総合支援型
サリー大学	重点ワークプレイスメント型／総合支援型
ブルネル大学	重点ワークプレイスメント型／正課外プログラム支援型
サセックス大学	正課外プログラム支援型
オープンユニバーシティ	オープンユニバーシティ型

ヨークセントジョン大学はワークプレイスメントの強化を検討しているが、現在のところ学位プログラムへの埋め込みに重点がおかれている。同大学の育成のパターンは「学位プログラム埋め込み型」と呼ぶことができよう。

ヨーク大学、サリー大学は学位プログラムへの埋め込みも行いつつ、その他のスキル育成方策も行う総合型といえるだろう。しかし、その特徴をより強調するとすれば、ヨーク大学は正課、正課外を問わず様々なプログラムでスキル育成を推進するという点で「重層プログラム型」、サリー大学は長期的なワークプレイスメントを核とする「重点ワークプレイスメント型」といえる。また、両大学ともスキル育成を意図したスペースや人員の確保を行っている点にも特徴がある。したがって、いずれの大学も「総合支援型」という特徴が指摘できるだろう。

ブルネル大学はサリー大学同様「重点ワークプレイスメント型」といえる。また、ブルネル大学とサセックス大学では、正課外プログラムおよびそれとセットになった支援サービスを提供している点で共通している。この特徴から、正課外プログラムとそれに付随する支援サービスによるスキル育成のパターン、という意味で「正課外プログラム支援型」と表現しておく。なおサセックス大学では、単位付与の対象となる任意履修プログラムが提供されているが、それが就職支援部門による就職指導の色合いが強いものであること、大学の方針として今後のスキル育成を正課外に整理・発展させる予定であることから、

大学全体のスキル育成の特徴としては「正課外プログラム支援型」と分類する。

オープンユニバーシティについては、他の大学と事情が大きく異なるため、必ずしも同列に議論することはできない。しいていえば「オープンユニバーシティ型」という非常に特殊な育成パターンがあるといえる。

これらはあくまで各大学の特徴を強調した大まかな分類である。今後、より詳細な情報の収集や、研究の進展、実践の推移を受けながら、修正を加えていく必要がある。同時に、各大学がそれぞれの育成パターンをとるに至った経緯や要因を考察していくことも重要であろう。

3-2-3 ジェネリックスキルの評価

(1) 正課教育を通じて育成されたスキルの評価

スキル育成の方策ごとに、評価の方策にも傾向があるようである。埋め込み型の育成を重視するヨークセントジョン大学では、スキルの評価はそれぞれのモジュールを担当している教員が行うことになる。そして、大学が学位を授与した際には、大学が育成しようとしたスキルがすべて身につけていると判断されたことになる。ただし、例外的にグループワークやプレゼンテーションについては、企業関係者を含む評価委員が置かれ評価にあたることもある。その際には、評価のために作成されたスキルシートが評価基準を提供する。

主として埋め込み型の育成方策をとる OU では、パートタイム学生が多いという事情から課題の開発が進んでいる。つまり、どのようなスキルが習得されたのかが分かるような課題が課され、その出来が単位認定や成績に反映される。

サリー大学のスキル育成特化モジュールにおいては、プレゼンテーションや 500 語の要約、統計スキルのテストなどの採点結果が足し合わされ、学生の習得成果として示される。一方、ワークプレイスメントでは、受け入れ企業と教員の双方が学生の評価を行う。教員は学生にインタビューやプレゼンテーションを課すことで、プレイスメントの目的であるスキル習得がどこまでなされたかを評価する。

総じて、正課教育で提供される教育プログラムには単位認定や成績評価が不可欠であり、その過程で、スキルの習得という観点からの評価もなされているといえるだろう。評価者には、担当教員や学生個々のチューターがあたり、場合によっては企業関係者や教員の集団が担当することもある。

(2) 正課外教育等で育成されるスキルの評価

単位認定・成績評価が課されるわけではない正課外教育の場面では、達成されたスキルの評定や認定が重要視されるのではなく、学生が自らのスキルの習得状況を省察する自己評価プロセスが、更なる成長の機会として重要視されている。このプロセスを、他者の視

点、専門家の視点、あるいは企業・地域社会の視点からの指摘やアドバイスによってサポートするために、面談やグループセッションといった支援サービスが提供されている。つまりスキルの評価が、自己評価と第三者の評価をブレンドしながら、それ自体意義のある省察のプロセスとして進行するのである。

詳細は、事例報告の節で紹介するが、スキルについて自己評価するプロセスの重要性の強調、すなわち形成的評価の重視という点では、ヨーク賞が典型的である。学生は自らのスキルについて認識することから取り組みをはじめ、成長のプランニングをし、行動する。その結果を評価するのもやはり自分自身である。そしてその自己評価を他者に対してプレゼンテーションする。ヨーク賞では、スキルの習得もさることながら、それに対する省察への取り組みをプログラム化することに大きな注意が払われているといえよう。

このような省察と自己発展のサイクルを駆動させる一つの装置が PDP である。ヨーク大学、サリー大学のいずれにおいても、正課外での使用にとどまらず、大学全体で PDP に取り組んでいる。

3-2-4 スキル育成・評価と PDP

各大学における PDP への取り組み状況についてまとめておきたい。ヨークセントジョン大学では、PDP に全学で取り組もうとしているが、教員養成プログラムや将来の職業が比較的明確なプログラムを除いてはあまり機能していない。その原因の一つは学生にあり、学生は PDP のための用紙への記入に積極的に取り組もうとしない傾向がある。

ヒアリング調査の時点で、ヨーク大学ではすべての学生を対象に PDP が導入されている。サリー大学でも 2007 年の全新入生が PDP に取り組んでいる。いずれの大学の PDP においても、スキルが省察の対象に入っている。

ブルネル大学ではオンラインでの利用が一般的である。サセックス大学は、現在計画中のサセックスプラスで PDP とキャリア開発コースなどを組み合わせる予定である。

オープンユニバーシティでは 4 年前からスキル育成を目的として PDP が導入されている。また e ポートフォリオも利用可能で、学生が自分でスキルを記録し、必要に応じてチューターがアドバイスを行っている。今後これらの部分的に重複した機能を持つツールの取捨選択を行う予定である。

各大学は、教員等スタッフのサポートを得ながら学生が自己分析するツールとして、PDP を全学的に展開しようとしている。またその PDP においてスキルについての自己省察を行うという点が重視されている。提供形態としては紙に記入するものとオンラインで利用できるものがある。しかし、いずれにせよ適切な人的サポートが必要であるという見解は各大学に共通していた。

ここで、サリー大学の教員用ガイドブックを参照しつつ、同大が学生にどのような PDP の機会を提供しようとしているのかを見ておく。使用されている PDP 用の書式そのもの

を見るのではなく、支援者である教員がどのような意図を持って臨もうとしているのかをみるという点で意義があろう。このガイドブックは、2006年に発行されたものであることから、2007年からの全学実施に向けて作成されたものであると推測される。

まず、同ガイドブックでは PDP の対象を「学習・研究・学問」「エンプロイアビリティ・社会参加」「個人の効力・コミュニケーションスキル」3つのサブ領域に分割している。そして、各年次には、それぞれのサブ領域に目標が設定されている。まず、次に示したのはレベル1（1年次）における目標である。一つの学位プログラムで、サブ領域一つにつき最低一つの目標は達成されなくてはならない、と定められている。これは教員のガイドラインであるから、これらの目標群を念頭に置きながら、専門分野等の特性に配慮して学生の支援に当たることが求められるということである。表の中の目標に添えて、リソースの出典等が示されてもいる。加えて、ここには示していないが、ガイドラインには各サブ領域で利用できそうなアクティビティのサンプルリソースがついている。このような PDP 支援上の目標設定が年次ごとになされているのだが、当然、レベル（年次）が上がるにつれ、目標は高度なものになっている。

図表 3-15 1年次のPDP 発達目標 (サリー大学)

PDP Development Objectives for Level One

(The minimum requirement for a programme is to meet one objective from each group)

At the end of the year the student should be able to:	
Learning, Research and Scholarship	<ol style="list-style-type: none"> 1. Be able to communicate the knowledge base of the area of study and demonstrate understanding of the terminology. 2. Use and access a range of learning resources (including IT) and know how to plan work to meet deadlines http://portal.surrey.ac.uk/itservices/as/training/online/onlineskills and http://www.surrey.ac.uk/computingservices/as/cbt/ 3. Develop a commitment to and an interest in assessing their own learning in this discipline 4. Demonstrate an awareness of ethical issues in current areas of study and be able to discuss these in relation to personal beliefs and attitudes
Employability and Engagement with Society	<ol style="list-style-type: none"> 1. Record their achievements and identify personal development needs 2. Complete a skills assessment, http://www.surrey.ac.uk/skills/pack/audit.html which gives a realistic idea about their strengths and development needs and have a discussion with their tutor/appropriate other about the opportunities for further developing their skills. 3. Apply given tools and methods accurately and carefully to a well defined problem and begin to appreciate the complexity of issues in the discipline 4. Be able to describe a way in which they have contributed to University life e.g.: <ul style="list-style-type: none"> • USSU – www.ussu.co.uk • The DAVE Project - www.thedaveproject.co.uk • Volunteering - http://www.ussu.co.uk/main/development/volunteering • Societies - http://www.ussu.co.uk/main/societies • Sports - http://www.ussu.co.uk/main/sports • Educational Liaison Centre's Tutoring and Mentoring scheme at http://www.surrey.ac.uk/mets/
Personal Effectiveness and Communication Skills	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demonstrate that they can work independently, and have been encouraged to manage a balanced lifestyle. 2. Locate the resources the University has for all students and know how to access them 3. Work effectively with others as a member of a group and meet obligations to others (e.g. tutors, peers and colleagues). 4. Be able to demonstrate cross-cultural awareness and understanding 5. Write cogently in plain English http://www.surrey.ac.uk/Skills/pack/comms.html 6. Communicate clearly to individuals and groups and report solutions/problems accurately http://www.surrey.ac.uk/Skills/pack/comms.html

出典 :

<http://portal.surrey.ac.uk/pls/portal/docs/PAGE/SKILLS/STAFF/PDP/RESOURCES/PDP%20RESOURCE%20GUIDE.PDF>

最後に、サリー大学の教育の特徴であるプロフェッショナルトレーニング (ワークプレ

イスマメント) にあたる年の PDP 発達目標を示す。

図表 3-16 ワークプレースメントにあたる年の PDP 発達目標 (サリー大学)

PDP Development Objectives for Professional Training Year/Placements

Professional Year/Placements

(The minimum requirement for a programme is to meet one objective from each group)

Throughout the placement the student should be collecting information so that at the end of the year they should be able to:	
Learning, Research and Scholarship	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reflect on the interaction, synergies and possible conflicts between their academic studies and their work experience, and draw appropriate but wider conclusions.
Employability and Engagement with Society	<ol style="list-style-type: none"> 1. Update their professional skills assessment in the light of their work experience, giving examples of competencies and areas for further development http://www.surrey.ac.uk/Skills/pack/audit.html 2. Describe how their criteria for future job-seeking has evolved/developed during the year. http://www.surrey.ac.uk/cms/ 3. Contribute to enable future students who are about to undertake placements to learn/benefit from their experiences. 4. Create a framework of employment opportunities and place their employer within that framework.
Personal Effectiveness and Communication Skills	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describe occasions when they faced unexpected difficulties and describe how they overcame them – identifying generic attributes within the description 2. Write an evocative placement/practice report or reflection 3. Reflect on interactions with individuals and groups and describe what went well and what did not. http://www.surrey.ac.uk/Skills/pack/comms.html

PDP activities during the professional training year can include tasks which students are asked to undertake by employers or their programme tutors.

出典 :

<http://portal.surrey.ac.uk/pls/portal/docs/PAGE/SKILLS/STAFF/PDP/RESOURCES/PDP%20RESOURCE%20GUIDE.PDF>

3-2-5 スキル育成上の課題

以上、6大学のスキル育成と評価について整理した。最後に、これまで触れなかった、スキル育成上の課題について列記しておく。

(1) スキル育成を担当しうる人材の養成

まず、スキル育成のためには、育成を担当する人材の養成が不可欠である。特に学位プログラム埋め込み型の場合、従来と同じ教員が、担当モジュールの中にいかにスキル育成の要素を織り交ぜていくかが検討されなくてはならない。そのため、ヨークセントジョン大学では、教授法を含むスタッフ育成プログラムやピアレビュー等を実施して教員の能力向上を図っている。

またスタッフ養成の問題は埋め込み型育成のケースに限ったものではない。非埋め込み型のスキル育成において、その評価が、形成的な評価活動としての側面を持つ PDP に依存するとすれば、学生の PDP への支援の質が学生の成長を大きく左右する可能性がある。スキル育成を念頭におき、PDP を全学的に実施するのであれば、その支援体制が今後一層問われることになるだろう。

(2) PDP の成果をいかに把握するか

スキル育成と関連させ、本節では、数大学の PDP のリソースを示した。それらから分かることは、現在実践されている PDP の一側面とは、紙あるいはコンピュータ上で学生が行う様々な自己採点である。このプロセスそのものが学生に自己省察の機会と自己省察する能力を与えるという狙いは理解できる。しかし、実際にどのような効果があがっているのかを、個人レベルあるいは集団レベルで把握することがいかにして可能となるのか。つまり、PDP の推進という個々の大学の実践総体はいかにして評価することができるのだろうか。

PDP が「学生によって行われるフォーマットに沿った自己採点」に終始し、またそのような PDP に積極的でない学生にも何とか取り組ませようとして自己目的化することは避けるべきであろう。そのためには、自己採点による省察にとどまらない、PDP というプロセスを埋め込んだ多様な教育実践の蓄積とその分析が必要となるのかもしれない。PDP という教育実践を評価するための評価指標の検討・開発なども含め、今後の推移が注目される。

(3) スキル育成のための財源

第3にスキル育成プログラムと財源の関連について指摘しておく。ヨーク大学は正課内外で重層的にプログラムを展開しているが、これらは大学の大きな戦略をもとに企画・実施されてきたものではない。外部資金が得られたものから順に、小規模な形で実現をはかってきた結果が、現在の重層プログラム型の姿である。たとえば CETLE には HEFCE を経由して政府資金が補助されているし、ヨーク賞にも民間の資金提供が行われている。このことが示唆しているのは、ヨーク大学のような研究大学であっても、スキル育成の実験的なプログラムを自力だけで実施することは容易ではないということである。

上述した PDP の普及に関する調査でも、すでにスタッフの労働量が問題となっており、それが財源問題であることが指摘されている。

(4) スキル育成に資する地域連携・産学連携の推進

最後に指摘しておきたい点は、スキル育成において、地元企業や地域社会の協力を得られることが非常に重要であるということである。カリキュラム開発や教育プロセスへの協力、ヨーク大学 CETLE のような起業支援、ヨーク賞、またサリー大学などが重点的に行っているワークプレイスメント、いずれも大学外部の多様なセクターからの協力なしには、学生の学習が成立しないという性質を持っている。移転可能性をもち、エンプロイアビリティと深くかかわるようなスキルは、大学あるいは学生と、大学の外部とが交わる地点で育成が試みられているといえるだろう。

しかしながら、企業や地域の協力は簡単には得られないというのが大学の見解である。どのような連携が望ましく、かつ可能なのか、スキル育成・評価の方策と関連付けて、長期的に取り組まねばならない課題である¹⁴。

(谷村 英洋)

【 参考・引用文献 】

クラーク, ジル (2007), 「イギリス高等教育における質保証」 (吉川裕美子訳), 『大学評価・学位研究』, 第 6 号: 3-24.

大学評価学位授与機構 2007 『英国高等教育質保証ハンドブック 日本語訳版』.

(http://www.niad.ac.jp/ICSFiles/afieldfile/2008/01/31/no6_13_briefguide_jpnver.pdf)

多田順子(2006), 「イギリスの大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組み—ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通して—」, 『国立教育研究所紀要』, 第 135 号: 163-176.

秦由美子編著 (2005), 『新時代を切り拓く大学評価—日本とイギリス—』, 東信堂.

柳田雅明(2001), 「ポートフォリオ利用によるキャリア設計学習の検討—イギリスにおけるプロGRESS・ファイルへの移行を手がかりに—」, 『カリキュラム研究』, 第 14 号: 45-58.

柳田雅明 (2004), 『イギリスにおける「資格制度」の研究』, 多賀出版.

吉川裕美子(2001), 「イギリス高等教育の学位統一への動き—高等教育資格枠組み導入の背景、概要、展望—」, 『学位研究』, 第 14 号: 31-54.

¹⁴ ヨーク地方には、今回訪問したヨーク大学とヨークセントジョン大学を含む複数の大学およびカレッジと地方自治体とで構成される Higher York というパートナーシップが組まれていた。2002年に発足したこのパートナーシップは、ヨーク地方における高等教育という資源を、地域や産業と有効に結びつけることを意図している。活動の目的は多様だが、その一つは地元の企業ニーズをスキル育成も含め大学の教育に反映させることである。しかし、そのような成功事例はまだないという。

CHERI 2003 *Report on the Implementation of Progress Files*.

(<http://www.universitiesuk.ac.uk/progressfiles/downloads/ProgressFiles.pdf>)

Strivens, Janet 2006 *A survey of e-pdp and e-portfolio practice in UK Higher Education*.

(<http://www.recordingachievement.org/downloads/KD-HEAe-portfolio-survey.pdf>)

CRA(Centre for Recording Achievement), PDP and Employability: Case Studies.

(<http://www.recordingachievement.org/downloads/PDPEmpCaseStudies.pdf>)

NCIHE(The National Committee into Higher Education) 1997 *Higher education in the learning society*.(<http://www.leeds.ac.uk/educol/ncihe/>)

Universities UK 2007 *Beyond the honours degree classification The Burgess Group final report*. (http://bookshop.universitiesuk.ac.uk/downloads/Burgess_final.pdf)

QAA, *Guidelines for HE Progress Files*

(<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/progressfiles/guidelines/progfile2001.pdf>)

QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education) ホームページ

(<http://www.qaa.ac.uk/>)