

第5章 イギリスの高等教育改革からの示唆

本節では、イギリスの高等教育改革の進捗状況を総括する中で、我が国特に大学における社会人基礎力育成に対する示唆を得る。

5-1 ジェネリックスキル育成・プログレスファイル等の普及・推進の基盤整備

イギリスの大学におけるジェネリックスキル育成・普及は、高等教育品質保証機関（QAA）の提供する各学位の教育プログラム作成の基準（アカデミックインフラ）に基づく各大学の通常の教育プログラムの構築、実践、監査のプロセスに内在して進められてきた。

デアリング報告の中ではイギリスの高等教育人口の拡大と品質保証に関わる様々な提言がなされた。その中で品質保証における重要な提言が、高等教育品質保証機関（QAA）とアカデミックインフラの整備であり、これが今日のイギリスの大学教育を展開する基本的な仕組みを規定している。

アカデミックインフラとは、高等教育機関に対して、学位の水準と能力要件（高等教育資格枠組）と、大学での教育プログラム構築に際して遵守すべき学術分野別の子細な基準（学問分野別水準基票、学位プログラム明細書）を提供するものである。これに基づいた各大学の実践とその状況に対するQAAの監査を経て、教育面での補助金配分のあり方を決める仕組みとなっている。プログレスファイルについては2005年度より制度化され、全ての大学で取り組むこととされた。

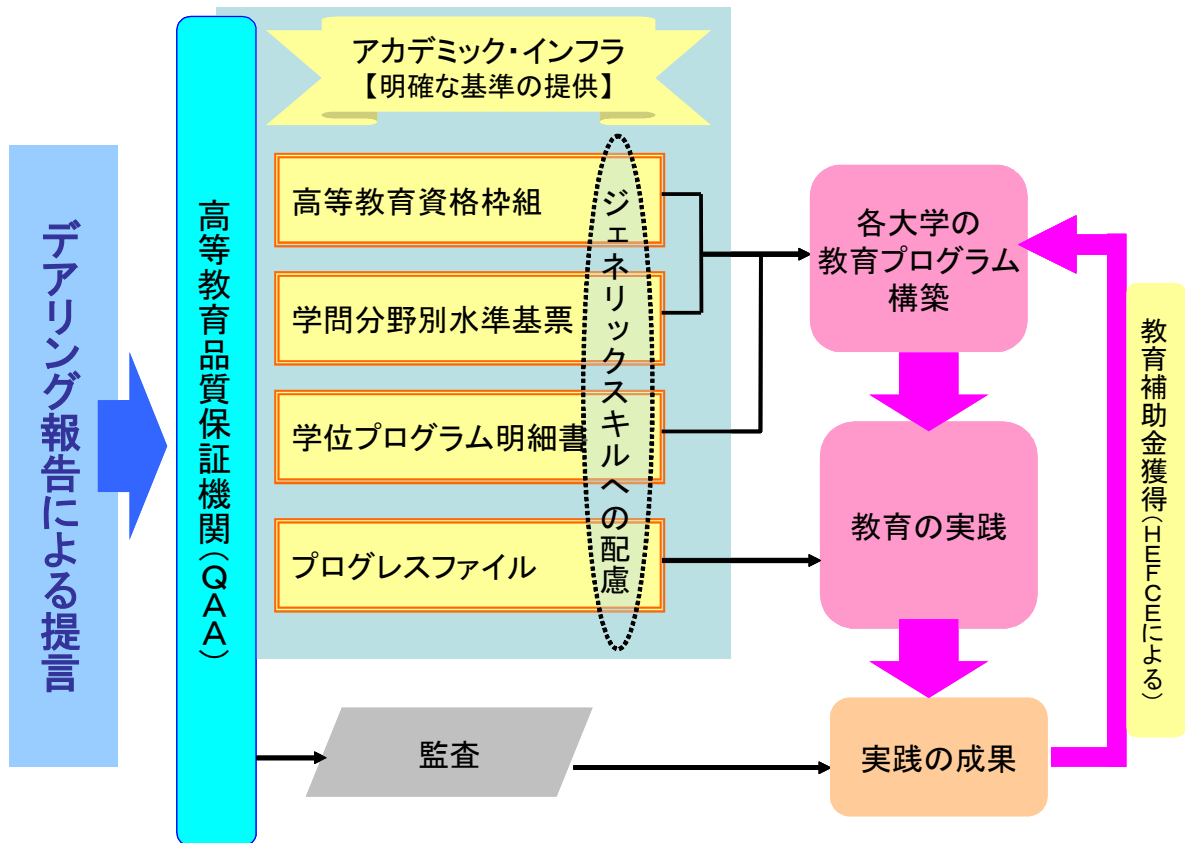
ジェネリックスキルは、デアリング報告の中でキースキル（コミュニケーション、計算、ITの活用と、学習方法の習得）、認知的スキル（方法論の理解、批判的分析力など）等と捉えられている。これらの内容がさらには、「高等教育資格枠組み」、「学問分野別水準基票」、「学位プログラム明細書」の中に詳細化・具体化されて記述として盛り込まれ、各大学の教育プログラムに内在される仕かけとなっている。特にジェネリックスキル育成に特化した補助金等は特に整備されていない。

日本版高等教育アカデミーの整備を

こうした基盤的な取り組みは、私立大学を主流とし「大学の市場化」が進む我が国の高等教育機関の場合はかなり難しく、海外事例も含め有効な実践モデルの積み重ねと地道な普及が必要となるであろう。ただ、英国で高等教育の品質保証のために整備された、教育方法の開発と指導を担う高等教育アカデミーは、我が国でも何らかの方法で導入可能ではないか。英国では一箇所ではなく、地域ブロック別に高等教育アカデミーが整備されている。

我が国においても、地域に設置され、先端的な教育技術の導入・開発の現場移転を進める、日本版の高等教育アカデミーの整備を検討すべきではないだろうか。

図表 5-1 イギリスの大学におけるジェネリックスキル育成の推進・普及の構造



5-2 ジェネリックスキル育成方法における示唆—「学位プログラムへの埋め込みモデル」と「ワークプレースメントモデル」

イギリスの大学におけるジェネリックスキル育成の取り組みの方法は、現場レベルでは調査事例を見る限り、多様である。

しかしその中で、これまでの学位教育プログラムの中にジェネリックスキルの育成を「埋め込む」タイプの教育を達成していたヨークセントジョン大学、ヨーク大学の事例、あるいは3年次の1年間を全て就業し、その成果を評価するサリー大学の「ワークプレースメント」は特徴的であった。

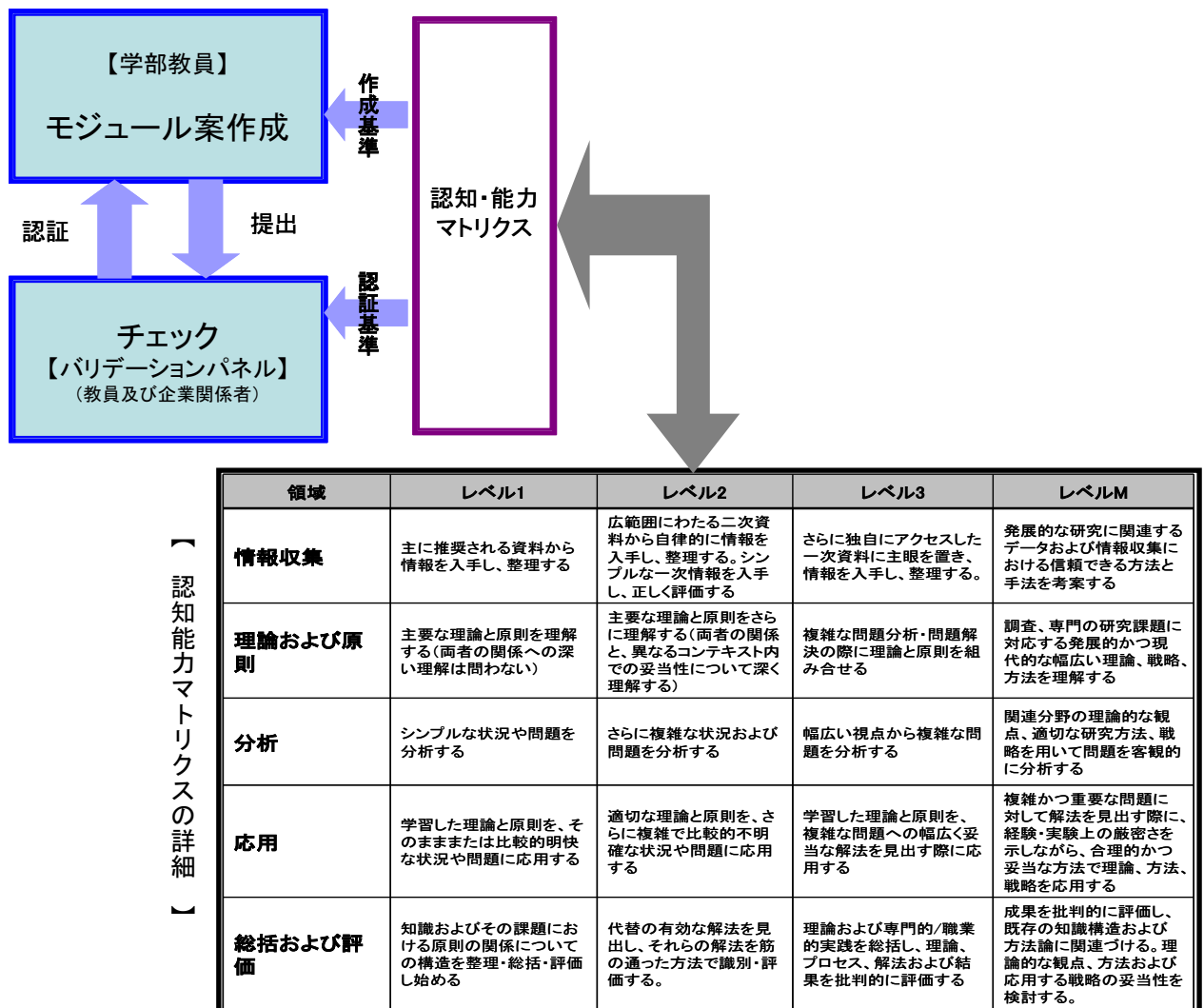
それぞれ、既に本報告第3章において一部紹介したところであるが、ジェネリックスキル育成の実践方法の面で得られる示唆について、再度事例として取り上げて、整理する(各大学事例の詳細報告は第6章で記載している)。

5-2-1 ヨークセントジョン大学—ジェネリックスキル埋め込みの管理統制モデル

(1) 認知能力マトリクスを活用した全学的なプログラム開発管理の確立

まずヨークセントジョン大学では、「認知・能力マトリクス」として、学生が身につけるべきジェネリックスキルの領域を、「情報収集」、「理論・原則の理解」、「分析」、「理論・原則の応用」、「総括及び評価」に分けた上で、それぞれの領域で1年からマスターに至るまでの各学年の達成目標を設定した。そして、これに適合するようにバリデーション（＝検証）パネルによる教員作成のプログラムチェックを行うことで、通常の学術教育プログラムの開発プロセスが管理されていた。すなわち、通常のプログラムにジェネリックスキルを「埋め込む」、大学全体としての統一的プロセス、方法論が確立している。

図表 5-2 認知・能力マトリクスを活用したプログラム開発管理の仕組み

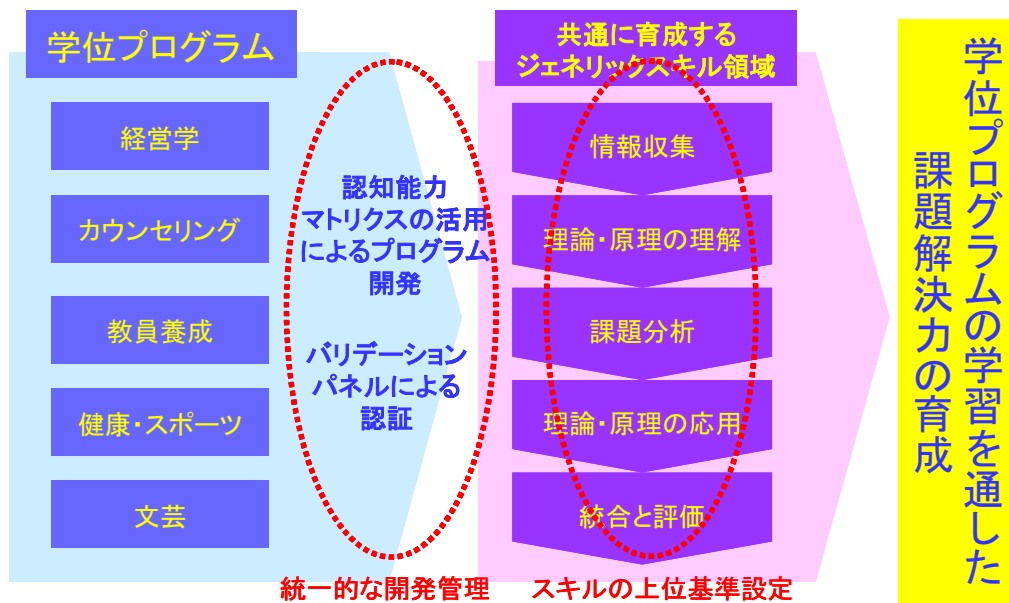


(2) スキル上位目標としての「課題解決力」の設定

また認知・能力マトリクスに記された「情報収集」、「理論・原則の理解」、「分析」、「理論・原則の応用」、「総括及び評価」の各領域は、個別に設定されているのではなく、それ自体が、一つの課題解決プロセスになっている点に注目すべきである。ほとんどの他大学では、育成すべきスキルが必ずしもバランスよく誰もが納得し得るよう体系化されているわけではなく、目指すべき人的能力が如何なるものか曖昧であった。

この点、ヨークセントジョン大学では、認知・能力マトリクスをプログラム開発の上位目標として設定することで、「課題解決能力を持った人材」を目指した育成しているといえる。このような目指すべき人的能力の上位の目標を設定することで、様々な能力を体系的に構造化し、優先順位を検討することで、上位目的を達成するための教育目的・手段の柔軟な適用など、むしろ柔軟かつ多様でありながら統一的な取り組みを達成することが可能となろう。

図表 5-3 ヨークセントジョン大学による学位プログラムを通した課題解決力育成の推進



5-2-2 ヨーク大学—教育プロセス設計上の理論枠提供モデル

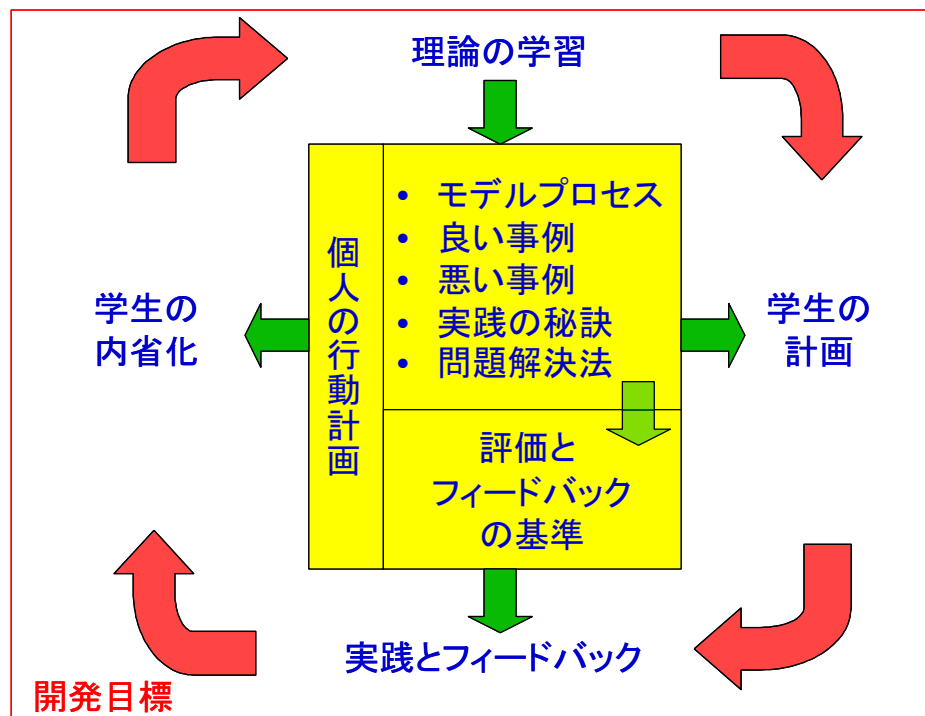
ヨーク大学では、学ぶべきジェネリックスキルを定義した上で、全ての学術教育プログラムの中に、これを埋め込むことを基本としている。プログラム組み立て（教育内容、方法の配列）に際して依拠しているのが、「KOLBの経験学習理論」である。

KOLB (Devid,Kolb) は英国の教育学者であり、成人学習のあり方として「理論ベースの学習」→「実践計画」→「学習者の実践と成果のフィードバック」→「内省化」というサイクルに基づく「経験学習理論」を提唱した。

ヨーク大学ではこの理論枠組みを基準として、必要とされるジェネリックスキルの「理論学習」と「実践」を教育プロセスに細かく織り込みながら教育プログラムを開発している。

先に紹介したヨークセントジョン大学の実践が、組織全体で教育プログラムへのジェネリックスキル埋め込みを管理統制するモデルであるとすれば、このヨーク大学の実践は、個別の教育プログラムの中で、教育のプロセス、内容配列を設計する際に、スキルをきめ細かく織り込んでいくための理論的枠組みを提供したモデルといえる。

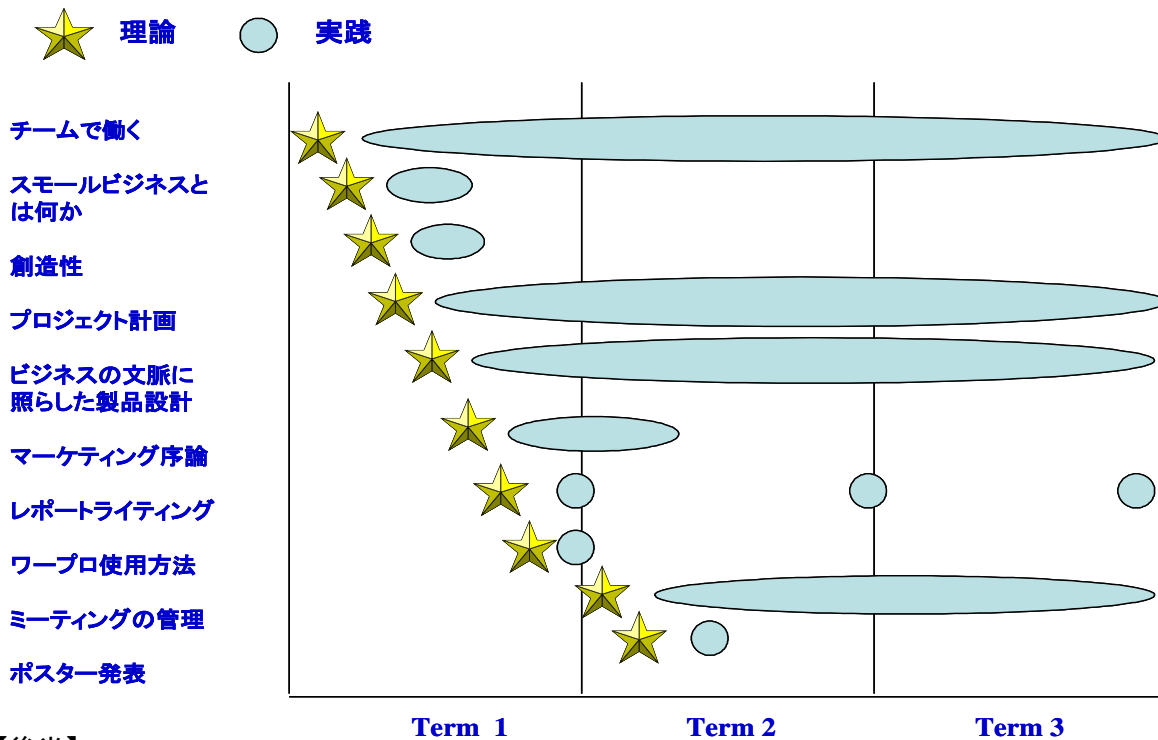
図表 5-4 KOLB の経験学習理論に基づく能力開発プロセス



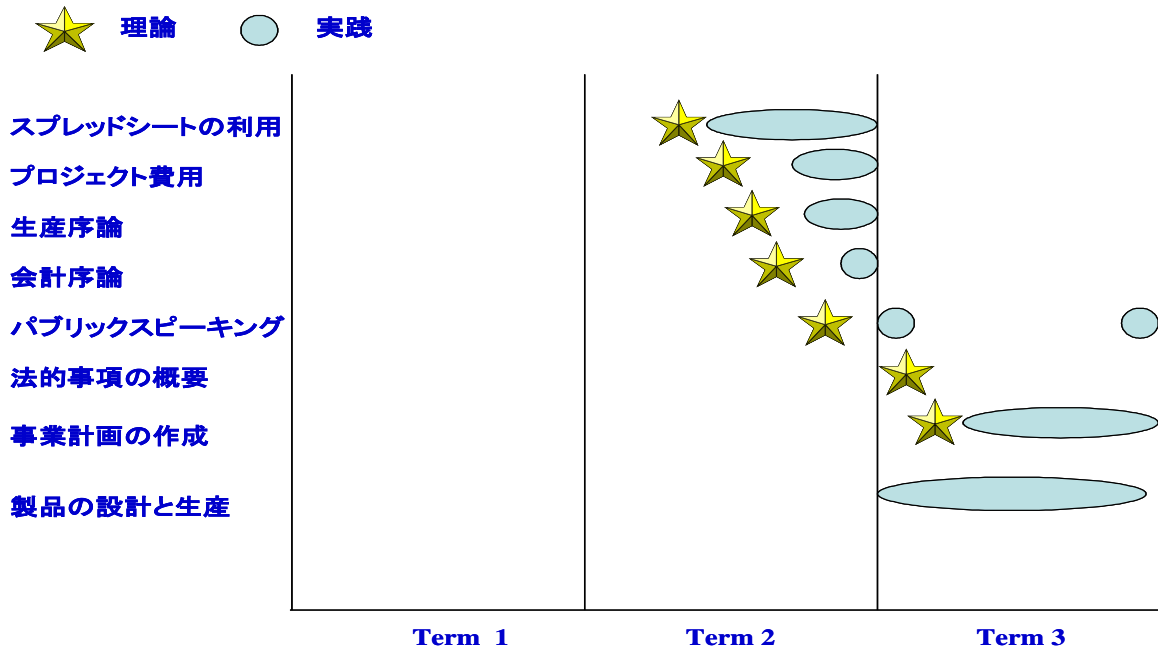
資料;ヨーク大学からの入手資料をベネッセコーポレーションにて翻訳

図表 5-5 経験学習理論に基づくプログラムの構成（電気工学科の事例）

【前半】



【後半】



資料:ヨーク大学からの入手資料をベネッセコーポレーションにて翻訳

5-2-3 サリー大学の「ワークプレースメント」モデル

サリー大学では、3年次の1年間を、学生が企業で実際に給与を受け取りながら働き、これを評価、正規の単位として認めていく仕組みである。

同大学の7割の学生が参加し、そのうち2割の学生が海外の企業に（日本にも来ている）出かけている。職場で働きながら、以下の4つの目的を達成することとされている。

（4つの目的）

- ・自身が働く職場環境にふさわしい新しいスキルを学び、開発し、活用する。
- ・術的な枠組みで獲得した知識とスキルを、職場の実用的なニーズに合わせて活用する。
- ・間関係スキルを向上させ、職場で利用する。
- ・事上で要求されるコミュニケーションスキルを向上させ、磨きをかける。

評価の際には35%をインダストリアルアセスメント（受け入れ企業による評価）、65%をアカデミックアセスメント（チューターによる評価）とする。学術面の評価は年に3回、担当チューター（教授など）が企業でプレースメント中の学生を訪問し、インタビューや学生によるプレゼンテーションなど行い実施している。

この取り組みについては、非常に英国産業側の評価が高いことが特徴であり、そのまま就職につながることも稀ではない。というのも、この取り組みは1年間続くものであり時間的に非常に重みのある経験を積むことになるし、何よりも体験をそのまま放置するのではなく、企業の連携のもとで大学教員側の指導、評価も手厚く行われる。

いわば「教育プログラム」として確固としたプロセスを確立して実施されており、産業側の厚い信頼につながっているといえるだろう。

5-2-4 学位埋め込みモデルとワークプレースメントモデルの課題

ここに紹介した、学位埋め込み型モデルとワークプレースメントモデルは、ある意味、ジェネリックスキル育成方法の二つの典型といえるものである。多くは、既存の学術科目の中での学び、それとは切り離されたジェネリックスキルに特化した科目、職業体験での学びを、ブレンドした形で編成されている。

ここに示したモデルは、それぞれに課題もある。埋め込み型モデルについては、イギリスでは教育方法の開発、教員指導を担う「高等教育アカデミー」等によって研究が進められているが、その有効な方法論の多くがいまだ開発途上にあり、大学にノウハウが蓄積していない。さらにヨークセントジョン大学に典型的な既存科目への埋め込みは、教員への管理統制を強化する面が否めず、大学で教員のコンセンサスと協力を得られる環境を創出できるかが課題となる。またヨーク大学に示した、経験学習理論に依拠した取り組みは、

工学やビジネス系の科目等、知識の実践適用が重視される科目群は有効であろうが、純粋な人文系科目でどの程度有効かは、今後の努力と検証が必要である。

一方、ワークプレースメントモデルは、魅力的ではあるが、大学側と企業との多大な協力関係の構築が必要であるし、時間・費用面でのコストが大きくなりすぎる可能性があり、そのまま我が国の全ての大学に普及していくとは考えにくい。

実施の効率性から言えば、充実したワークプレースメントより、通常の授業にスキル育成を融合させる埋め込み型モデルがより合理的であり、ノウハウの開発や大学内の体制整備の課題があるものの、取り組み安く、今後取り組みを進めるテーマといえるであろう。

5-3 PDP実施の課題について

PDPについては、義務化されたこともあり、イギリス内の各大学・学部レベルで試行錯誤の中で取り組みが進められている。現段階では、課題は多いものの教育活動の中で有効性を増す活用方法について、大学側の努力が続いている。今回調査した大学でのPDPの活用方策の課題を整理すると概ね次のようになり、いずれも我が国で今後PDPを推進していく上で考慮すべきものであろう。

(1) 科目の特性に対応したPDPの開発

一つは科目内容によって、教育活動の中でのPDP活用が比較的容易なものと、そうでないものがある、ということである。例えば実務なスキルを身につける内容（教育技術、IT、マネジメント等の経営スキル、工学系スキル等）は習得目標や水準が設定しやすく、通常の授業の中にPDPを組み込みやすい（例；サリー大学、ロンドン大学・バークベックカレッジ等）。一方、例えば、物理学等の理論中心の科目の場合は必ずしもそうではないといった具合である。こうした状況の中で、大学でのPDPの統一的な推進が難しく、個々の学部での推進に委ねざるを得ないという事情が推察された。

こうした科目特性を踏まえてPDPをどのように開発し実践していくのか、この点も、今後の普及に即した課題となろう。

(2) 教員側のスキル向上、支援体制確保

次いで言えるは、教員側の問題である。必ずしもすべての教員と学生が日常的にコミュニケーションを密にした関係ではないことから、個々の学生に意味のある助言を教員が継続的に与えていくことは難しく、そもそも組織体制的・構造的な困難が生じていた。また高等教育アカデミー関係者からは、教員のコーチとしての能力欠如を指摘する声もあがった。

また当然のことながら、教員以外にも、チューター等を配して、きめ細かなアドバイスを実施しようとするればそれだけ人員確保が必要であるし、個々の教員のPDPに係る実践

をサポートする内部の専門体制も必要である。

(3) PDP の価値に関するプロモーション

さらにPDPは、そもそも学生の自立的な学習方法の習得が目的であり、就職のためのツールとしては現段階では用いられていない。このため産業側からはこの、PDPの取り組みは現在のところほとんど認知されていない状況である。このため学生にとってはポートフォリオに対する取り組みのインセンティブが弱く、学生の真剣な取り組みの喚起自体が課題である。

こうした状況を踏まえると、「学習者としての向上」それ自体、あるいは「ジェネリックスキルの評価方法」としてのPDPの価値を、学生、企業といった大学教育と取り巻く当事者にどのように提示していくかが課題であり、このための方策の検討が求められる。

(4) 英国における実験的取り組みの成果の追跡

多くの大学でこうした課題を抱える中、サリー大学では、先に報告したワークプレースメントの実践を充実するために政府から CETL (Center of Excellence for Teaching & Learning) 資金を獲得し、当該プロジェクトの中で教育方法にあわせ PDP の開発を重要課題として取り組んでいる。また、大学として専任の PDP コーディネーターを3名設置し、学生に対する支援のみならず教員の PDP への取り組みをサポートする体制を整備しており、今後の成果が期待される場所である。

このように、PDP については国際的にみても開発途上であり、我が国での実践の蓄積に加え、今回事例とした大学の成果について追跡的に情報収集し、モデルとなる方策の吸収が必要となろう。

5-4 ジェネリックスキルの評価方法の開発

企業側としてはジェネリックスキルに非常に興味があり、成績証明書(トランスクリプト)以上に重視している向きもある。こうした声を踏まえるまでもなく、ジェネリックスキルの獲得が大学から社会への移行を円滑化させる要因であり、大学教育の成果指標としてジェネリックスキルを用いることは有効といえる。

しかしながら、その有効な評価方法は現段階では見受けられない状況である。日本と同様であり、出身大学の水準と、履歴書をもとにした職歴・経験の確認、複数の面談によって企業各々で評価しているのが実態である。

こうした中で企業が重要視しているのが職業体験である。職業体験を持った学生はビジネスの現場に直ぐに対応できると考えており、こうした面で、先のサリー大学の評価は非常に高かった。ただサリーモデルが英国産業界から注目を浴びるのは、ある意味、ジェネ

リックスキルの有効なアセスメントが未確立であり、「1年間の就業体験済み」という単位認定が、ジェネリックスキル習得済みのシグナルとされている可能性もあろう。換言すれば妥当性、納得性の高いアセスメントの開発が必要とされている。

こうした状況は我が国でも同様といえ、今後、求められる能力とその指標のあり方について、産業側と大学の共通認識を形成しつつ、そこにPDP活用も交えながら評価方法の開発を戦略的に進めていく必要がある。

(樋口 健)