

第6章 イギリスの大学におけるジェネリックスキル育成 の事例

本章では、イギリス現地ヒアリング調査の結果をもとに、イギリスの大学におけるジェネリックスキル育成の事例を整理する。

なお「ジェネリックスキル」という用語は、同じ意味で「ベーシックスキル」、「キースキル」、「トランスファラブルスキル」等、複数の言い方がある。ヒアリングの際も様々な言い方があったが、ここでは実践施策において固有名詞として用いられる場合を除き、「ジェネリックスキル」と用法を統一する。

6-1 ヨーク大学

ヒアリング日時	: 2008年3月5日
対象者	: University of York Dr. Robert Partiridge Mr. Heather Ricahrdson Mr. Tony Ward

6-1-1 大学の概要

ヨークシャー地方ではもともと学力レベルの高い大学であり、イギリスでは10位、世界的には74位に位置するリサーチ中心の大学である。しかし、学生にはヨークシャー地方出身者はさほど多くなく、イギリス全土から集まってくる。社会科学系では政治、経済、社会、教育、歴史、文学、心理など、理科学系では数学、物理、化学、生物、電子、コンピュータ、環境など一般的な学位がそろっている。また、芸術関連の学部・スクールも存在し、映画やテレビ、音楽などのメディアにも力を入れている。

ヨーク大学は1998年に第1期大学運営協力計画を発表し、国際社会をリードする学習活動の提供、社会に資する研究の主要機関としての発展、充実した生き方と社会貢献を担う能力の育成を将来的なビジョンとして掲げた。その実現にあたって、「教育と訓練、研究及び雇用のニーズへの継続的かつ発展的な対応の目標」が設定された。

6-1-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

ヨーク大学ではエンプロイヤビリティの向上を非常に重視しており、雇用を継続してい

く力の育成を図っている。労働市場のニーズと学力の向上とのバランスを図ることが大切であると考え、エポロイヤビリティ、つまり労働に必要なスキルは教育課程（学問）と切り離されたスキルではなく、学問に関する知識、理解、応用力はエンプロイヤビリティに含まれるものと考えている。

さらにヨーク大学ではエンタープライズ（企業）ということを重視しており、企業において必要なビジネススキルの教育に力点を置いている。一方、職業体験や課外活動にも非常に力を入れており、その中でジェネリックスキルの育成を図っている。

大学としてジェネリックスキルを正確に定義していることは行っていないが、課外活動の1つであるヨーク賞（後述）においては以下のようにジェネリックスキルを定義している。

図表 6-1 ヨーク賞におけるスキル定義

コミュニケーション	グループに対し口頭で表現する能力 議論に対して、明瞭にかつ関係性を持って寄与できる能力 交渉する能力 他の言語を理解する能力
数学・統計	様々な書式の統計情報を解釈する能力 すばやく正確に計算する能力 計算のために最適なデータを検索し、特定する能力 他人に数的情報を表現する能力
IT	標準的なオフィスソフトウェアを活用する能力 最適な方法で情報を表現したり、書式を整えたりできる能力 オンラインやデータベースを使い情報を検索する能力 WEB ページのデザインを理解する能力 実践的な問題を解決するために IT を適合させる能力
社会的スキル	チーム内での効果的な役割・働きをする能力 効果を最大化させるためのグループを管理し、導く能力 アイデアを集約し、協働する能力 他人にスキルや知識を伝える能力
思考力・問題解決力	クリエイティビティを発揮し、新しいアイデアを開発し、実行していく能力 複雑なタスク・プロセスを計画し、実行していく能力
個人のジェネリックスキル	自身の強みや弱みを評価する能力 チャレンジングなゴール設定をし、それを達成する能力 効果的に時間を管理する能力 保有するスキルを他人に行動で示す能力
商業的意識	キャリアの方向性について明確な意識を持っていること 職業体験を積んでいること 最適な言葉でビジネスケースを表現できること 興味ある産業分野の現在の課題について理解していること

（出典）the york award student handbook 2007/08 をもとに作成。

6-1-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) 教育課程への組み込みおよび課外活動によるジェネリックスキル育成

ヨーク大学では学習とティーチング戦略の中で、教育課程と課題活動による継続的なスキル教育の機会提供と、職業経験の機会の拡大によってエンプロイヤビリティ向上を図ることを打ち出している。具体的には、①学生のニーズへの対応、②厳格な評価によるカリキュラムの内容及び教育方法の革新、③指導教官システムの充実、④課外活動による教育機会の増大、⑤教員研修の実施、⑥教育施設の改善を実行していくとしている。

また、ヨーク大学では 2000 年より公的な機関、および民間・ボランティア機関との連携を強め、ジェネリックスキル育成の活動機会の拡充を図っている。多くのプロジェクトが政府からの資金により実施され、民間やボランティアからも人的資源などの形で協力を得ている。

(2) 特別資金を得たプログラム開発

HEFCE の特別資金を得て、1999 年から 5 年実施したプロジェクトに WRCE (White Rose Centre for Enterprise) があり、ヨーク大学、リーズ大学、シェフィールド大学が協力して実施した事業である。エンタープライズの要素を組み込んだカリキュラムを開発し、ほとんどの科学系の学科において実際にエンタープライズの要素を組み入れた授業を行った。

例えば、生物学部ではバイオテクノロジーをどのようにビジネスに活かすのかという検討を授業の中に取り入れた。チームを組んでバイオテクノロジーのコンセプトを学び、実際のビジネスケースを設定して、企業に向けてプレゼンテーションを行うことでビジネススキルの育成を図った。このカリキュラムの特徴は、アカデミックな学位・授業とは分離しないで、通常の教育課程の中でビジネスの体験を実施したことである。

さらに 2005 年から 5 年で新たな特別資金を使い、CETL-E (Centre for Excellence in the Teaching and Learning of Enterprise) というプロジェクトを実施している。WRCE のプロジェクトと同様にエンタープライズの要素をカリキュラムに取り入れる事業であるが、今回は社会科学、芸術、人文科学に焦点を当てている。科学分野と違い、文化的な分野はエンタープライズと馴染みにくい分野であるが、現在はその接点を探っているところである。

○ヒアリングの内容

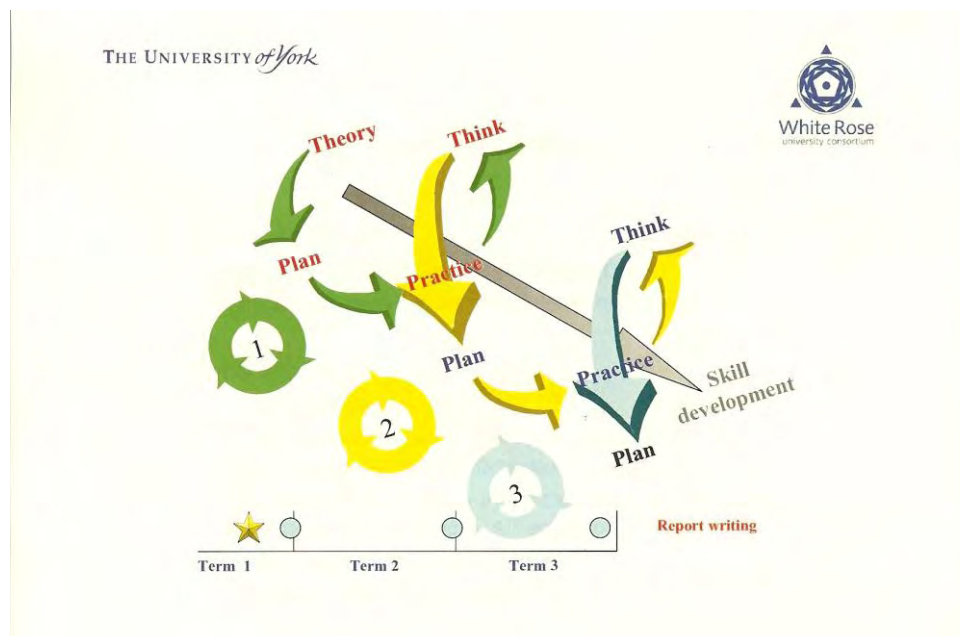
・ヨーク大学は他のリサーチ中心の大学と比べても小規模な大学であるため、大学内の教員のコミュニケーションが密である。そのため、ジェネリックスキル育成の取り組みに対する学内調整を比較的行いやすい環境であると言える。WRCE 担当者と学部との個人的なつながりが非常に有効である。

- ・ヨーク大学では民間企業とのコミュニケーションも活発に行っている。ヨーク大学の卒業生などを通じて、企業側のスキルに対するニーズの提供や、プログラムの開発・実践に協力してもらっている。しかし、WRCE 担当者の企業との個人的なネットワークで協力を仰いでいる部分も多い。

(3) KOLB サイクルによるエンタープライズ教育

ヨーク大学のすべてのエンタープライズ教育は、通常の教育課程の中に組み入れる形で行われている。KOLB サイクルを用いて、ビジネススキルの育成に取り組んでいる。KOLB サイクルは理論(THEORY)→計画(PLAN)→実践(PRACTICE)→思考・反省(THINK)のサイクルであり、このサイクルを繰り返すことで徐々にスキルを向上させている。

図表 6-2 KOLB サイクルを活用した教育推進 (イメージ)



(出典) WR-CETLE Key Skills and Enterprise at York プレゼンテーション資料

スキル教育の前に必ずレクチャーを行い、スキル育成の意味やその内容を理論として説明する。そして、実践を経て、その後に必ず PDP などを用いた自己反省と教授によるフィードバックを行って、次の行動に活かしてもらうようにしている。学期ごとにフィードバックを行うことで、次の学期では反省を踏まえたより高度なスキルの実践を行うことが可能になる。

これらのモデルは科学的な部門には有効な組み入れ方法であり、電気工学部で実践されている。しかし、社会科学系ではまだこのモデルを実際のカリキュラムに取り入れていない。それは、社会科学の学術的内容がエンタープライズの内容と非常に距離があることが

影響している。

○ヒアリングの内容

- ・例えば、プレゼンテーション（パブリックコミュニケーション）スキル育成では、実践の2週間前に講義を行い、プレゼンテーションのポイントなどをレクチャーする。そして、練習の時間を設けて、学期末に本番のプレゼンテーションを行う。これを1モジュールとして設定している。

（4）ヨーク賞によるジェネリックスキル育成

課外活動の一環としてヨーク賞というプログラムが存在する。ヨーク賞のプログラムは民間企業や公的機関の連携のもとで実施される。学生が自ら考え行動し、ビジネスに必要なスキルを認識する、そして自身のスキルを育成していく、その中で自分に向いている職業を見出していくという学生の主体的な取り組みによるジェネリックスキル育成としては、たいへん有名なプログラムである。

ヨーク賞のプログラムの手順としては、プログラム前に自分のスキルを自己評価し、自分にとって重要なスキル、育成しなければいけないスキルを明確化する。そして、スキル評価をもとに自分でアクションプランを作成して、スキル育成のためのプログラムを実行する。

プログラムは以下の3つの必修コースと選択コースから成り立っている。必修コースから最低 50 ポイント獲得しなければいけないが、必修コースは自己採点となっている。プログラムを実行し必修コースと選択コースの合計が 100 ポイントを超えたら、ヨーク賞取得に申請することができる。

申請書を提出し合格した学生に対し、春の4週間程度を使ってヨーク賞の指導員による10分間のインタビューを実施し、自己評価を含めた採点結果と採点の根拠となった活動に対して審査を行う。審査には指導員として大学教授のほか、企業の担当者も参加している。2005年、2006年でいえば、デロイト、プライスウォーターハウスクーパーズ、シェル、HSBCなどの50社の有力企業が審査に参加した。

また、不合格となっても再チャレンジできる仕組みになっているため、多くの学生が取り組みやすい活動と言える。また、キャリアセンター内にヨーク賞のオフィスを設けており、申請書の審査やプログラム開発を行っているほか、いつでも学生に対してアドバイスができるような体制を構築している。

図表 6-3 ヨーク賞のコース内容

コース	内容	配点	
必修コース	Academic Study	仕事に移行可能なスキルを通常の教育課程から習得 学部によっては通常の単位によってジェネリックスキル育成を評価しないことから、ヨーク賞によって評価	20 ポイント
	Work Experience	夏休みなどに職業経験をつみ、将来の方向性を検討するためのスキルや経験を獲得	20-60 ポイント
	Personal Interests	自身の興味・関心で行う活動（スポーツなど）を通じて、自身の成長を確認	10-20 ポイント
選択コース	37 種類の科目の中から好きな科目を選択し、受講可能 科目によって配点が変わる	最大 50 ポイント 1 科目 5～20 ポイント	

(出典) the york award student handbook 2007/08 をもとに作成。

ヨーク大学の学生は1万人（フルタイム、パートタイム合計）程度存在するが、ヨーク賞に参加した学生は全体で約 10%である。それほど高い参加率ではないが、ビジネスやスキル開発等に関して意識の高い学生が参加していると言える。

ヨーク賞取得者からは、学生の自主性が重んじている点、教育課程や課外活動など多様なコースを設定している点、最後に企業担当者も含めた評価を行っている点などに関し、高い評価を得ている。また、ヨーク賞は企業からも高い信頼を得ており、学生にとっては企業への就職活動の際、自分が売り込むべきスキルを明確化しそれをアピールできるというインセンティブが存在する。

(5) 課外活動によるジェネリックスキル育成

ヨーク賞以外にもヨーク大学では、ヨークシャー地方の中小企業に対する企業コンサルテーションを行う課外活動を実施している。社会系の学部の学生がリサーチプロジェクトに参加する、理工系の学部の学生が WEB 関連のプロジェクトに参加するなどの取り組みを実施して、学生に職業体験を行わせている。

また、ヨーク大学ではボランティアにたいへん力を入れており、学内にボランティア委員会を設置し、活動の促進を図っている。大学としては地域との関わりを持つこと、学生としてはエンタープライズのスキルを開発することに役立っている。

具体的にはコミュニティ開発資金という助成資金を使ってボランティアを通じジェネリックスキル育成を推進している。地域の人々と学生がパートナー関係を構築し、自分たちのアイデアをプレゼンテーションし、資金を獲得するような取り組みである。この取り組みを通じて、企画を作成しプレゼンテーションする力、グループ活動を通じて協働する力などビジネスに必要なスキルを育成している。

また、ヨーク起業家という学生主導の取り組みでは、ビジネススキルコンペティション

を開催し、ビジネスアイデアやスキルを競い合っている。5人のチームを組んで企画をプレゼンテーションし、事業資金を得ていくものであり、学生にはたいへん人気がある。

ヨーク大学の中にはインキュベーション施設も存在し、ビジネススキルの強化のハード提供を行っている。また、コンセプト認証資金というファンドを用意し、ソフトの提供もを行っている。これは、自分のビジネスアイデアをプレゼンテーションし、小額の資金を得て、ビジネスを起業する取り組みである。資金提供は一部であるため、学生は提供された資金を超える分の資金負担に関して相応のリスクを負わなければならない、ビジネスの現場に非常に近い体験をすることができる。現在、9つのビジネスアイデアがインキュベーション施設で検討されている。

○ヒアリングの内容

- ・毎年 3,000 人が参加する学生主体の音楽フェスティバルも、コミュニティ開発資金の取り組みの中から生まれたものであり、今年で5年目を迎える。ボランティアとしては非常に成功した取り組みである。

6-1-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) ジェネリックスキル育成への企業等の参加

企業側はヨーク賞のプログラム開発、学生の評価、ボランティア活動への出資などを通じて、学生のジェネリックスキル育成に協力している。特にヨーク賞においては、実際のカリキュラムの提供や学生の審査の協力で多大な時間を費やしているが、学生が自ら分析し行動するという点において非常に高い評価を与えている。また、企業側はヨーク賞に参加するような意欲的な人材を求めているため、学生のジェネリックスキル育成には惜しまず協力していると言える。

○ヒアリングの内容

- ・企業がヨーク賞等に関わることは、エンプロイヤビリティを有した優秀な学生を育成するというメリットのほかに、企業の名前を売るというマーケティングの意味もある。しかし、企業のリクルート活動とリンクしているわけではなく、あくまでも大学の課外活動として位置づけている。

(2) プロGRESSファイルの活用

PROGRESSファイルとして PDP を採用している。PDP の活用は全生徒が対象であり、学生生活の3年間、毎年学期ごとに実施している。

すべての大学教授からなるスーパーバイザーを配置し、学生相談に応じている。毎年の始業の時期に、学生が自己省察した PDP をスーパーバイザーが確認して、フィードバックするシステムをとっている。追加的に年2回スーパーバイザーとの面談を行うこともある。

オンライン対応もできており、PDP の記入はインターネット上で行うことができる。学生が記入したあとに、PDP の内容（自己評価結果）に対しスーパーバイザーとの面談を行う。

図表 6 - 4 スーパーバイザーによる面談のスケジュール

<p>FIRST YEAR</p> <ul style="list-style-type: none">● Autumn - discuss what it means to be a CS graduate, introduce PDP● Spring - optional PDP session (start of term)● Summer - optional PDP session (start of term), review progress and plans, discuss drafting a cv. <p>SECOND YEAR</p> <ul style="list-style-type: none">● Autumn - individual PDP session● Spring - optional PDP session (start of term)● Summer - optional PDP session (start of term) <p>FINAL YEAR</p> <ul style="list-style-type: none">● Autumn - individual PDP session● Spring - optional PDP session (start of term)● Summer - optional PDP session (start of term)
--

(出典) PDP on the VLE (Heather Richardson, York Award Manager / PDP Officer)

6 - 1 - 5 企業側の評価

ヨーク賞およびヨーク賞を取得した学生に対して、企業は非常に高い評価を与えている。学生にとってはヨーク賞を取得していることで就職先を選択する際の大きなアドバンテージにつながっている。実際の企業側の評価の高さは、ヨーク賞のカリキュラム開発・実践、学生評価への積極的な参加として現れている。

○ヒアリングの内容

- ・ 企業は採用を検討する際、学位をあまり重視していない。学位とエンプロイヤビリティとはリンクしていないと考えている。それよりも職業体験を非常に重視している。そのため、ヨークシャー地方での中小企業の職業体験を行っていきたいと考えている。

6-2 ヨークセントジョン大学

ヒアリング日時 :	2008年3月5日
対象者 :	York St. John University Prof. Stuart Billingham

6-2-1 大学の概要

ヨークセントジョン大学には、映画やメディアに関するスキルを学ぶことができる芸術学部、ビジネスの基本的なスキルを学ぶビジネスアンドコミュニケーション学部、教員養成のための教育学部、理学療法士などのセラピストを養成する健康・ライフサイエンス学部が存在する。下記に大学学位の概要を示す。

また、各学部には、一部ではあるがマスターディグリー（修士）やファンデーションディグリー、サーティフィケート、ディプロマも存在する。

学部	大学学位 (Bachelor Degrees)
Faculty of Arts (芸術学部)	Arts and Design Film Studies English Literature Media Music Technology など13種
Faculty of Business and Communication (ビジネス・コミュニケーション学部)	Business Management English Language and Linguistics Language and Human Communication など7種
Faculty of Education and Theology (教育学部)	Education Studies Theology and Religious Studies など3種
Faculty of Health and Life Sciences (健康・ライフサイエンス学部)	Physiotherapy Occupational Therapy Sports Studies and Physical Education など7種

(1) ファンデーションディグリーの新設

ヨークセントジョン大学でも新しい学位としてファンデーションディグリーを設定している。2年間のプログラムの学位であり、ワークベースのものである。ファンデーションディグリーには以下のような学部が存在する。

- Community Arts
- Creative Industries & Technology :
 - Design Innovation & Technology
 - Film & Television Production
 - Music Technology
- Rehabilitation
- Supporting Learning
- Theology & Ministry
- Visual Impairment

6-2-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

ヨークセントジョン大学ではジェネリックスキルを **Transferability** (移行可能なスキル) と捉えている。つまり、実際にビジネスを行う現場でも使えるスキルを習得することを目的としている。

ヨークセントジョン大学にはジェネリックスキルを体系化した認知能力マトリックスというものが存在する。これは、「情報を収集」、「原理・理論を発見・理解」、「課題を分析」、「原理・理論を応用」、「理論と実践を統合し、評価」という各ドメインにおいて段階的(レベル1～レベル3)にスキル育成を図ることを表している。レベルと学年は対応しており学年を経るごとにステップアップしていき、大学卒業時点ではすべてのジェネリックスキルが習得できるようになっている。

○ヒアリングの内容

- 「認知能力マトリックス」は読書力、リスニング力、思考力、実践力というような一連のスキルを習得することを、どの学位のプログラムでもその一部に取り入れるようにしている。

図表 6-5 認知能力マトリックス

領域	レベル1	レベル2	レベル3	レベルM
情報収集	主に推奨される資料から情報を入手し、整理する	広範囲にわたる二次資料から自律的に情報を入手し、整理する。シンプルな一次情報を入手し、正しく評価する	さらに独自にアクセスした一次資料に主眼を置き、情報を入手し、整理する。	発展的な研究に関連するデータおよび情報収集における信頼できる方法と手法を考案する
理論および原則	主要な理論と原則を理解する(両者の関係への深い理解は問わない)	主要な理論と原則をさらに理解する(両者の関係と、異なるコンテキスト内での妥当性について深く理解する)	複雑な問題分析・問題解決の際に理論と原則を組み合わせる	調査、専門の研究課題に対応する発展的かつ現代的な幅広い理論、戦略、方法を理解する
分析	シンプルな状況や問題を分析する	さらに複雑な状況および問題を分析する	幅広い視点から複雑な問題を分析する	関連分野の理論的な観点、適切な研究方法、戦略を用いて問題を客観的に分析する
応用	学習した理論と原則を、そのまままたは比較的明快な状況や問題に応用する	適切な理論と原則を、さらに複雑で比較的不明確な状況や問題に応用する	学習した理論と原則を、複雑な問題への幅広く妥当な解法を見出す際に応用する	複雑かつ重要な問題に対して解法を見出す際に、経験・実験上の厳密さを示しながら、合理的かつ妥当な方法で理論、方法、戦略を応用する
総括および評価	知識およびその課題における原則の関係についての構造を整理・総括・評価し始める	代替の有効な解法を見出し、それらの解法を筋の通った方法で識別・評価する。	理論および専門的/職業的実践を総括し、理論、プロセス、解法および結果を批判的に評価する	成果を批判的に評価し、既存の知識構造および方法論に関連づける。理論的な観点、方法および応用する戦略の妥当性を検討する。

(資料) ヨークセントジョン大学から提供された資料をベネッセコーポレーションにて翻訳

6-2-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) ジェネリックスキル育成の教育課程への組み込み

以前は専門のカリキュラムによりジェネリックスキル育成を図っていたが、現在は通常のカリキュラムの中に埋め込むようにしている。つまり、ジェネリックスキル育成のための独自のカリキュラムは設定しておらず、通常の教育課程の中で、ジェネリックスキル育成を図っている。そして第2学年においてはワークプレイスメントを導入し、職業現場で実際のビジネススキルやビジネスに必要なジェネリックスキルの育成を図っている。

教育課程への組み込み方法は学部やカリキュラムにより異なる。ビジネスアンドコミュニケーション学部の多くのモジュールではグループワークによるジェネリックスキル育成を行っている。数人でチームを組み、課題を考え、プレゼンテーションをしてもらう。その内容を評価するわけであるが、チームとしてどれだけ協力して作業を行ったかということも評価の対象である。

すべての学位ではないが、ほとんどの学位のプログラムで上記のようなグループワークによるジェネリックスキル育成を行っている。

○ヒアリングの内容

- ・イギリス政府はエンプロイヤビリティ（雇用を継続している力）を重視しているが、当大学ではすべてのプログラムの中にジェネリックスキル育成を組み込みつつ、レベル2の段階でワークプレイスメント（職業体験）のカリキュラムを組み込むことでエンプロイヤビリティを保証している。
- ・以前は教育課程のカリキュラムとジェネリックスキル育成のカリキュラムを別々に設置し授業を行っていたが、学生側がジェネリックスキル育成のカリキュラムをあまり重要視しなくなるという傾向があった。そこで、ジェネリックスキル育成を教育課程内に組み込むことに変更した。

(2) カリキュラム開発への企業等の参加

ワークベースのファンデーションディグリーでは企業がカリキュラム作成に関わる必要要件になっている。ヨークセントジョン大学ではそれをベストプラクティスと位置づけ、バachelorディグリー（学士）などのカリキュラム開発でも参考にしている。

ヨークセントジョン大学では、バリデーション・パネルというものがあり、教授が作成したプログラムを検収する場がある。バリデーション・パネルにおいて、カリキュラムが認知能力マトリックスに正しく適合しているか、プログラムの作成過程で企業などの外部の意見が入っているかどうかを確認し、入っていない場合には外部の意見を入れるように促している。また、バリデーション・パネルにも企業などの外部が参加している。

(3) キャリアサービスによる補填

さらにエンプロイアビリティ向上の一貫として、専任のキャリアサービススタッフを配置し、キャリアサービスを導入している。30分～1時間程度のインタビューを実施し、キャリアガイダンスを実施している。

(4) スタッフの教育

ジェネリックスキル育成のためには、教授側がジェネリックスキルを保持してことが求められる。そこで、ペタゴジー教授法を含むスタッフ育成プログラムを作り、スタッフの教授法を育成している。また、教授同士で授業内容を省察するシステムとして、ピア・オブザベーションというシステムを導入して、評価を行っている。

6-2-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) ジェネリックスキル育成への企業等の参加

学生のジェネリックスキル育成に対する評価は基本的に教授が行うものであるが、カリキュラムによっては担当以外の教授や企業の人々が評価に参加することもある。例えば、前述のグループワークによるジェネリックスキル育成では、最後のグループによるプレゼンテーションに企業関係者などが参加し、ビジネスに必要な課題分析力や解決力、プレゼンテーション力を評価することを行っている。

○ヒアリングの内容

- ・グループワークのプレゼンテーションの評価委員はスキルシートをもとにプレゼンテーションを評価している。時にはグループワークの評価をする際、外部の企業などを招聘している。
- ・例えば、銀行の小企業担当者にプレゼンテーションに来てもらった時は、実社会で実際に使えるかどうか、資金提供したいかどうかという観点から評価してもらった。

(2) プロGRESSファイルの活用

ヨークセントジョン大学では、PROGRESSファイルとしてPDPを活用している。例えば、教育実習のPDPは全27ページから成るものであり、メンター（チューター）と生徒自身が記入する。PDPの中で評価する項目は大きく3つ存在し、それぞれの項目を毎年評価し、各年の最後にメンターが合格か不合格かを判断する。

図表 6-6 PDP における評価項目（教育実習 1 年生の例）

項目	内容（1 年生の例）
Professional Attributes	Relationships with children and young people Frameworks Communicating and working with others Personal professional development
Professional Knowledge and Understanding	Teaching and learning Assessment and monitoring Subjects and curriculum Literacy, numeracy and ICT Achievement and diversity Health and well-being
Professional Skills	Planning Teaching Assessing, monitoring and giving feedback Reviewing teaching and learning Learning environment Team work and collaboration

PDP を一番活用しているが、教育学部の学生であると言われている。教員になるためにはジェネリックスキルは欠かせないものであり、PDP を作成することが資格の要件になっている。しかし、他の学部ではあまり活用されていないのが現状である。

ヨークセントジョン大学が認識している PDP 活用の問題点は、学生と教員・スタッフがチュートリアルな関係を持たなければならない点であり、チューターが存在が不可欠と考えている。チューターが効果的に機能することにより、学生のジェネリックスキル育成の取り組みを促進できると考えている。

一般の大学と同様に、ヨークセントジョン大学では学生の卒業時にトランスクリプト（成績証明書）を発行している。学生は就職の際に企業に対してトランスクリプトを示すことはあるが、PDP を示すことはない。つまり、PDP は自身のジェネリックスキル育成のためだけに活用されていると言える。

○ヒアリングの内容

- ・ PDP 活用のためにはチュートリアルを効果的に行わなければならない。スタッフにとってもそこが非常に難しく、たいへん時間がかかる作業と感じている。また、学生は PDP を記入することは追加的な取組と考え、あまりまじめにやらない人もいる。
- ・ 以前 IT を活用したチュートリアル関係構築を目指した実験を行ったことがあるが、チューター的なサポートがうまく機能せず失敗したことがある。インターネットのみのやり取りでは難しく、実際のチューターの介在が不可欠である。

6-2-5 企業側の評価

前述したように企業担当者もジェネリックスキル育成に関する実際のカリキュラム開発や評価を担当している。そのため、大学と企業との関係は非常親密なものであり、それが

ジェネリックスキル育成を実現できた大きな要因と言える。

しかし、大学でジェネリックスキル育成に取り組んでいても、学生の持つジェネリックスキル（パーソナルスキル）に対する企業の評価は、たいへん厳しいとスキル育成の担当者は感じている。

○ヒアリングの内容

- ・実業界とは長期的な関係構築が必要であり、リレーションシップ・マーケティングと呼んでいる。ビジネスとの人間関係構築ができないとジェネリックスキル育成は難しい。

6-3 サリー大学

ヒアリング日時	: 2008年2月21日
対象者	: University of Surrey Prof Neil Ward (Chairman Professional Training & Careers Committee) Mrs Penny Burden (Head of Skills and Personal Development) Dr Jenny Willis (Assistant Registrar) Mrs Jeanette Holt (Career Advisor)

6-3-1 大学の概要

サリー大学はロンドンの南、特急で30分ほどのギルドフォードという街にある大学である。サリー大学の起源は「バタシー・ポリテクニクインスティテュート」（1891年設立）にさかのぼる。科学と技術を中心とする機関であった。1966年にチャーターを受け、大学のステイタスを得るまで、その名称は「バタシー・テクノロジーカレッジ」。王立憲章（Royal Charter）を受け、ロンドン南西のバタシーからギルドフォードに移り、サリー大学となった。

学部は大きく分けて、次の四つに分かれている。Faculty of Arts and Human Sciences（芸術・人間科学学部）、Faculty of Engineering and Physical Sciences（工学・物理学部）、Faculty of Health and Medical Sciences（健康・医科学学部）、Faculty of Management and Law（マネジメント・法学部）。

学生数は学部生9600名（英国8400名、英国以外のEU525名、EU以外675名）、大学院生6105名（英国3280名、英国以外のEU920名、EU以外1905名）である（Higher Education Statistics Agency、2006/2007年）。

サンデータイムスは、サリー大学を「University for jobs」と評した。サリー大学卒業生失業率は英国でも一番低い数値（サリー大学2.1%、英国全体6%）であり、雇用率も高いためだ。後述するように、サリー大学は古くから大学の1年間を労働にあてるプログラムを有し、現在では7割の学生がこのプログラムに参加する。このプログラムに代表されるような教育と職業のつながりを強く意識した取組と、その結果としての卒業生の雇用率の高さは英国の高等教育関係者に広く知られている。

6-3-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

サリー大学のジェネリックスキルの定義について、正式なものがあるかどうか確認することは行っていない。ただし、大学の政策や取組事例から見る限りでは、どちらかといえれば就職時に必要なスキルに焦点がおかれた育成が行われているようである。

6-3-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) ジェネリックスキルを育成する取組の紹介

サリー大学では、複数の活動を通して、学生のジェネリックスキルを育成している。大学を挙げて行われていることは主に2つあり、1つは大学3年次に行われる学生の「プロフェッショナルトレーニング」、もう1つは、SPLASHというシステムを通じてである。

一方で、各学部レベルで行われている取組もある。学部によっては、「key skill」や「transferable skill」などと名前のついたモジュールが設けられ、その中で例えばITスキル、タイムマネジメントなどのスキルが直接的に学生に教えられるのである。

そこで、以下では、全学レベルの取組である「プレイスメント」「SPLASH」、および、一部の学部で行われている「key skill」などのモジュール授業について詳しく調べたものを示す。各取組の中でどのようなかたちでジェネリックスキルが育成されているかに注目しながら概要を示す。なお、これらの情報は、現地調査における担当者からのヒアリングおよび調査時収集資料、サリー大学のウェブサイトの情報に基づいている。

(2) プロフェッショナルトレーニング

大学3年次におよそ1年間（学部・学科によって異なる）企業で働くシステム。目的として掲げていることも学部によって異なるが、例えば心理・社会学科では、学生に向けて次のような4つの目的を掲げている。

- ・ 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。
- ・ 学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。
- ・ 人間関係スキルを向上させ、職場で利用する。
- ・ 仕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。

Professional Placements の Aims and Objectives より

(<http://placements.psy.surrey.ac.uk/organisations/employers.htm>)

プロフェッショナルトレーニングの期間は、企業から学生に対する賃金あり（低い生徒は年 10500 ポンド、高い生徒は 28500 ポンド）。

（3）S P L A S H (Student Personal Learning and Study Hub)

S P L A S Hは 2007 年 9 月に開始されたばかりのシステムで、全学生に対して、学生中心の柔軟な学習スペースを提供する（図書館）。S P L A S Hは、個人単位およびグループ単位、両者の学習を支援し、いつでも自由に使用できるスペースのほか、事前予約可能なスペースも有している。



【S P L A S Hが提供するもの】

- ・ 経験豊かで親切なチューターが、学生の学問的成長のあらゆる場面におけるアドバイスやガイダンスを提供
- ・ Royal Literary Fund (RLF)のフェローによるライティングスキルの学習支援
- ・ P D Pについてのアドバイスと支援
- ・ サリー大学大学院生に対するスキル開発支援
- ・ コンピューターアクセスとそのほかのA V機器
- ・ グループ学習スペース
- ・ グループワークのための予約可能な3つの部屋（P C、ホワイトボード、プラズマスクリーン設備）
- ・ ワークショップや学生のための活動が行われる教室

S P L A S Hではワークショップが行われることもある（図表1－8）。

○ヒアリングの内容

- ・ 政治学科および化学学科では積極的にP D Pを活用しているとのこと。化学学科では、e-portfolioを使用しているが政治学科は紙ベースのものを使用するなどの違いもある。

図表 6-7 SPLASHのワークショップ

SPLASH Workshops at a glance

Date	Subject
Friday 1 February	Can you fix it – yes, you can!
Wednesday 6 February	Beginning your essay: planning, organising and gathering data
Friday 15 February	Information skills
Friday 22 February	Reading for your assignment: selecting material and reading effectively
Friday 29 February	Fine tuning your essay: structure and style
Wednesday 5 March	Pass your exams: effective revision techniques and strategies

All workshops take place at 2pm in the SPLASH Training Room

(4) モジュール授業

バイオ科学学科では、「KEY SKILLS 2」という名称のモジュール授業が行われている。2年生向けの10単位で構成される。ここでは、2007年度の秋学期に行われたモジュール授業の例をみてみよう。

図表6-8 KEY SKILLS 2の、2007年度の秋学期に行われたモジュール授業の例

2007/2008 Module Catalogue より		
Module Code: BMS2018	Module Title: KEY SKILLS 2	Module Provider: Biosciences
Short Name: BS229	Level: HE2	Number of credit: 10
【学期】 秋学期		
【評価の観点】		
アセスメント		成績におけるウェイト
口頭発表および500語の要約	50%	
200語の要約	25%	
統計スキルのテスト	25%	
【目的】		
・ 学生の特にIT、データ分析、コミュニケーションの分野におけるキースキルを伸ばす		
・ タイムマネジメントを効果的に行えるようにする		
・ 監査で要求される手順と手続きへの意識を持たせる		
【学習成果】		
学生がこのモジュールの履修により、次のことができるようになる。		
・ CV（履歴書）を準備すること		
・ チームで効果的に仕事をする		
・ 科学論文を要約し、情報を簡潔に伝えること		
・ プレゼンテーションの際に適切な資料を準備する		
・ データに対して適切な統計分析をする		
・ 自身の学問分野に適切な価値体系を適用する		
・ 学習スキルやタイムマネジメント能力を用いて学習成果を改善する		
【内容】		
1. モジュールの導入、スケジュール作成およびモジュール評価（1時間）		
2. CVの準備、応募と面接（2時間）		
3. 科学のキャリアへの導入 産業界の求めるものとは？（1時間）		
4. 科学学会の役割 なぜ自分は学会に参加すべきか？自分にとって何か？（1時間）		
5. タイムマネジメント（2時間）		
6. 科学的文章力 抽象化の技術（2時間）		
7. 科学における倫理、倫理における科学（2時間）		
8. コンプライアンスとは何か？（2時間）		

6-3-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) プレイメントの評価

試験はない。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。後者は年に3回（化学学科の場合）、担当チューター（教授など）が企業でプレイメント中の学生を訪問。その際の、教授によるインタビュー、生徒によるプレゼンテーションなどにより、生徒のプレイメント中の活動が評価される。

(2) PDP の活用

学生への PDP の機会提供の義務化を背景に、サリー大学では、2005 年に PDP ポリシーが大学理事会で承認され、2007 年から大学に入学する全ての学生が PDP を利用する機会、資源、支援を得られることになった。

学科によって、積極的に活用しているところと、そうでないところがあるという。

前述の通り、SPLASHで学生の PDP 活用支援を提供している。

PebblePad (<http://www.pebblepad.co.uk>) と呼ばれる e-portfolio システムを導入した。

○ヒアリングの内容

- ・政治学科および化学学科では積極的に PDP を活用しているとのこと。
- ・導入した当初、教員が使うように説得することが大変だった。

(3) モジュール授業の評価

図表 1-9 で示したとおり、モジュール授業においては授業の目的と学生が到達するべき姿が具体的に描かれている。成績の評価に際しては、「プレゼンテーションおよび 500 語の要約」50%、「200 語の抽象化」25%、「統計スキルのテスト」25%と評価のポイントが成績に反映される重みとともに示されている。そしてこのような授業の成績はトランスクリプトに記される。

6-3-5 企業側の評価

特に評価が高いのは1年間のプレイメント。大学側の企業との関係作りにも役立っている。

6-4 ブルネル大学

ヒアリング日時	: 2008年2月20日
対象者	: Brunel University Ms Mundeep Gill (Learning Area Co-ordinator) Mr Dominic Mahon (Learning Area Co-ordinator)

6-4-1 大学の概要

ブルネル大学はロンドンの西、中央から地下鉄で1時間弱ほどのウックスブリッジという駅にある大学である。1960年のロビンズ報告を受けてつくられた大学である。ブルネル大学の前身は「アクトン・テクニカルカレッジ」であり、1957年にこの大学は2つに分かれた。そのうちの1つ「アクトン・テクニカルカレッジ」は技術者や職人を育成し、もう1つの「ブル



ネル・科学技術カレッジ」は科学技術者の教育を行うことになった（こちらが後のブルネル大学）。1961年に高度科学技術カレッジのステイタスを受け、ウックスブリッジに移る。1962年にはブルネル高度科学技術カレッジとなった。1966年に王立憲章（Royal Charter）を受け、大学のステイタスを得て現在のブルネル大学となったのである。

ブルネル大学にあるコースは次のようなものである。

Arts、Biosciences、Business and Management、Design、Economics and Finance、Education、Electronic and Computer Engineering、Health and Social Care、Information Systems and Computing、Law、Mathematical Science、Mechanical Engineering、Specialist Engineering Programmes、Politics、History and International Relations、Psychology、Social Anthropology、Sociology and Communications、Sports Sciences、Foundation Courses

学生数は学部生 10,350 名、大学院生 5,160 名である（Higher Education Statistics Agency、2006/2007 年）。学位コースについては、パートタイム、3年間フルタイム学位ルート、4年間サンドイッチ学位ルート（「厚いサンドイッチ」と「薄いサンドイッチ」）に分かれている。

6-4-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

ブルネル大学におけるジェネリックスキルの定義は、未確認である。取組から見る限りでは、大学での学習に必要なスキルの育成も行い、サンドイッチ学位等を通じて就職時に役立つジェネリックスキルの育成にも力を入れているようだ。

6-4-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) ジェネリックスキルを育成する取組の紹介

ブルネル大学では、複数の活動を通して、学生のジェネリックスキルを育成している。大学を挙げて行われていることとして、ヒアリングの際に2つの取組を紹介された。1つは「Effective Learning Advice Service (ELAS)」、もう1つは、サンドイッチ学位という制度を通じてである。前者はどちらかといえば、社会に出てからというよりは、大学の授業や研究などで必要なスキルを補うためのプログラムを提供しているようだ。一方の后者は、将来の就職を見据えて行われるコースプログラムのようだ。

そこで、以下では、全学レベルの取組である「Effective Learning Advice Service (ELAS)」「サンドイッチ学位」について、各取組の中でどのようなかたちでジェネリックスキルが育成されているかに注目しながら概要を示す。なお、これらの情報は、現地調査における担当者からのヒアリングおよび調査時収集資料、ブルネル大学のウェブサイトの情報に基づいている。

(2) Effective Learning Advice Service (ELAS)

ELASの報告書(2006/07)によると、ELASはブルネル大学の学生が学問的スキルを高め、自信のある、多芸な学生になることを支援する。ELASでは、主に4つの活動をしている。1つめは学生に対して、1対1の指導を行うことである。45分間のセッションで、文章力を高めることから数学の特定分野にいたるまで幅広い指導を行っている。2006年度には932セッション、計453名の学生がサービスを利用した。2つめは数学ワークショップ、ジェネラルワークショップ、「春の効果的学習週間」などのワークショップを開催することだ。3つめは研究スタッフに対するカリキュラム開発の支援を行うこと、4つめはイントラネットやu-Link (web-based Learning)で学問的スキルを身につけるための幅広い資料の提供を行うことである。

このサービスは2002/03に開始したもので、HEFCEのwidening participationのファンドを受けているという。

学生要望が一番強いサポートは、アカデミックライティング(エッセイ、論文、文法、

参考文献、剽窃を含む)である(56%)。次に多いのは、数学(16%)およびプレゼンテーションスキル(10%)である。

以下に、ELASが開催している「春の効果的学習週間」の例を挙げている(図表2-10)。プログラムには「効果的なタイムマネジメント」「記憶力向上」「SPSSインテロダクション」「初学者向けの統計」「クリティカル・シンキング」などがある。事前の予約は不要と書かれている。このほか、数学ワークショップ、ジェネラルワークショップは学期中、毎週火曜日(数学)と水曜日(ジェネラル)に行われている。

図表6-9 春の効果的学習週間プログラム例

Spring Effective Learning Week 11 - 15 February - Location: Lecture Centre LC004/006, Learnhigher Centre, Halsbury PH202

	10 - 11	11 - 12	12 - 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6
Monday 11 Feb	Active reading for Learning LC004/006	Computer Generated Mindmaps Learnhigher Centre, LC003	Overcoming Stress LC004/006	CVs and Covering letters LC004/006	Getting hold of the literature you need (Arts, Social Sciences, Law, Bus. and Educ.) Learnhigher Centre, LC003	The rules of Differentiation LC004/006	Preparing for Exams LC004/006	Effective Time Management LC004/006
Tuesday 12 Feb	How to improve your memory LC004/006		Referencing and avoiding plagiarism LC004/006	Making the most of your seminars LC004/006	How to improve your memory LC004/006		Presentations to Impress LC004/006	
Wednesday 13 Feb	Introduction to SPSS PH202	Getting hold of the literature you need (BSCM, Health, Sport, Eng. and Des.) Learnhigher Centre, LC003	Overcoming Stress LC004/006	Critical Thinking LC004/006	Your dissertation and job hunting LC004/006	Structuring a Dissertation (Arts, Social Sciences, Law, Bus. and Educ.) LC004/006	Networking Skills LC004/006	
Thursday 14 Feb	Introduction to SPSS PH202	Statistics for Beginners LC004/006	Preparing for Exams LC004/006	Critical Thinking LC004/006	Writing Persuasively for applications LC004/006	Essentials of Essay Writing LC004/006		Active Reading for Learning LC004/006
Friday 15 Feb	Essentials of Essay Writing LC004/006		Structuring a Dissertation (BSCM, Health, Sport, Eng. & Des.) LC004/006		Presentations to Impress LC004/006			

No need to book just turn up on the day.

(出典) Spring Effective Learning Weekパンフレットより

(3) サンドイッチ学位

4年または5年の学位コースのなかで、学生の専攻に近い分野の仕事に1年間従事するコース。厚いサンドイッチと薄いサンドイッチがあり、厚いサンドイッチは4年間の大学の期間のうち、3年目をワークプレイスメントに当てる(図表2-11)。

また、薄いサンドイッチは、1年生の夏休みの始まりから2年生の12月まで、3年生の6月から夏休みの終わりまでと2回に分けてワークプレイスメントを行うもので、4年間のうち1年間でそれにあてるといふ点では同じようだ(図表2-12)。

ブルネル大学では、1年間の就労により、以下のことを目的として掲げている。

- ・大学のコースで教えられることを実際の職場や課題で応用する
- ・労働を通じて経験や知識を広げ、関連する実践的なスキルを伸ばす
- ・人間関係やコミュニケーションスキルを伸ばし、自信を高め、人間的な成長を遂げる

- ・価値の高いエンプロイヤビリティスキルを身につける機会を持つ

それぞれに参加する学生の数をみると、「厚いサンドイッチ」25%前後、「薄いサンドイッチ」1割弱となっている。サンドイッチ学位を選択しない学生も多い。パートタイムは全体の1割弱、3年間フルタイム学位は6割弱だという（大学 HP）。大半の学生は3年間フルタイムであるものの、厚いサンドイッチ学位を選択する学生も4人に1人いる。

このため、Brunel Placement & Career Center (PCC)という名称の、プレイスメントおよび就職の情報を提供するセンターが設置されている。受付には2名のスタッフが配置され、我々が訪問した際にも学生たちが PCC に置いてあるコンピューターや貼り紙、冊子等で情報収集している様子がみられた。

図表 6-10 厚いサンドイッチ学位

(B) Four-year thick-sandwich degree route

	Sept	Dec	Jan	Easter	Mid May	Sept
Year 1	Academic Period 1		Academic Period 2	Assessment	Summer Vacation	Level 1
Year 2	Academic Period 3		Academic Period 4	Assessment	Summer Vacation	Level 2
Year 3	Work Placement					
Year 4	Academic Period 5		Academic Period 6	Assessment		Level 3

(出典) ブルネル大学案内 2008/2009 より

図表 6-11 薄いサンドイッチ学位

(C) Four-year thin-sandwich degree route

	Sept	Dec	Jan	Easter	Mid May	Sept	
Year 1	Academic Period 1		Academic Period 2	Assessment	Work Placement 1		Level 1
Year 2	Work Placement 1		Academic Period 3	Assessment	Summer Vacation		Level 2
Year 3	Academic Period 4		Work Placement 2				
Year 4	Academic Period 5		Academic Period 6	Assessment			Level 3

(出典) ブルネル大学案内 2008/2009 より

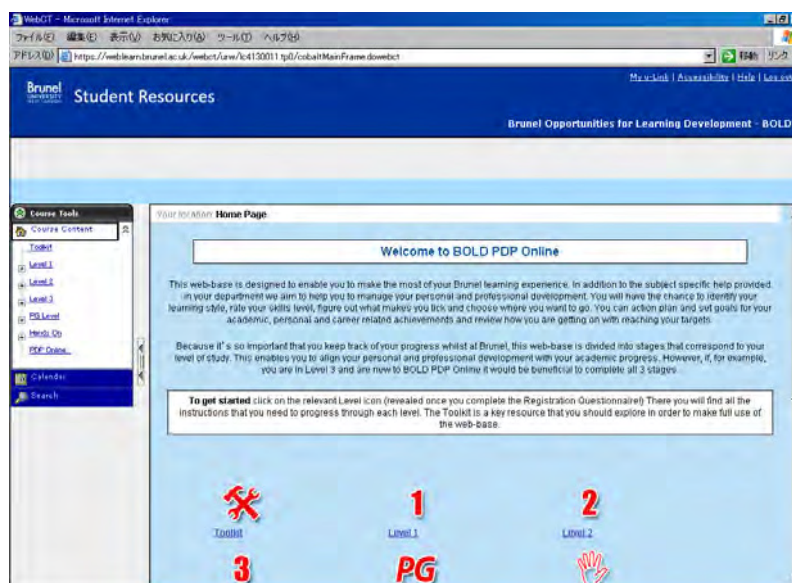
6-4-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) PDP の活用

ブルネル大学では、オンラインの PDP が一般的なようである。学生は、u-Link という ID とパスワードが要求されるカスタマイズ可能なウェブサイトから PDP サイトへアクセスする。u-Link は学生に関連する情報（例：カレンダー、試験のスケジュール、成績、図書館など）が掲載されているウェブサイトである。u-Link にログインしている学生同士、チャットをすることができる機能などもある。

ブルネル大学の PDP サイトは BOLD PDP Online という名称で、図表 6-12 のようなものである。

図表 6-12 BOLD PDP



(出典) u-Learn のウェブサイトより

BOLD PDP はレベル1からレベル3、PG (Postgraduate) までに分かれ、各レベルの中でもステージに分かれている。ステージごとに到達目標が設定され、目標に沿ってエクササイズやアセスメントが項目立てされている。このようにして主に自己評価のアセスメントやエクササイズを行い、学びながらPDPを作成していく仕組みになっている。

【レベル1 – ステージ1の項目例】

Why am I here?
Learning from Reflection
Where I am and where I want to be.
How do I Rate my Skills?
Getting the most out of your Action Planning
My PDP Action Plan
Toolkit

【レベル3 – ステージ2の項目例】

Project & PDP Mid-way Review
Aspects of Employability
Employability Skills Record
Employability Skills Record
Project & PDP Look Forward
Building on your Action Planning
My PDP Action Plan
Toolkit

○ヒアリングの内容

- ・英国では6年くらい前からPDPが義務化された。その頃からブルネル大学でもPDPの基盤づくりに取り組んできた。
- ・PDPを就職の時に雇用者に見せるといった話は聞いたことがない。ただし、学生が就職活動時に大学生活で身につけたスキルなどを振り返る際に使うことは考えられる。

6-5 ロンドン大学バークベックカレッジ

ヒアリング日時 :	2008年2月20日
対象者 :	Birkbeck, University of London Prof John Annette (Dean of Faculty, the School of Continuing Education) Ms Elaine Kitteringham (P.A. to the Pro Vice Master and Dean)

6-5-1 大学の概要

ロンドン大学バークベックカレッジの中心となる建物は、ロンドン中心部、大英博物館にほど近いブルームズベリーにある。バークベック校の起源は1823年に成人教育の先駆者であるジョージ・バークベックが「ロンドン・メカニックインスティテュート」を設立したことから始まる。1858年にロンドン大学の承認により、学位認定試験が可能になり、パートタイム学生への大学教育を提供する機関な大学となった。1866年には「バークベック文学・科学機関」、1907年には「バークベックカレッジ」と名称を変えた。1920年にはロンドン大学の一部となり、1926年に王立憲章を受けた。2002年には「ロンドン大学バークベック」と改称した。

バークベックは、パートタイム学生のための夜間大学として知られている。学部の学生は15,055名、大学院の学生は3,425名在籍している。このうち、学部生の大部分はパートタイムの学生である。

バークベックが提供する学問分野は多岐にわたり、次のようなものがある。

Biology、 Chemistry、 Classics、 Community and voluntary sector studies、 Computer science、 Earth science、 Economics、 English literature、 Film、 Geography and environment、 History and archaeology、 History of art、 Humanities、 Languages and linguistics、 Law、 London studies、 Management、 Mathematics and statistics、 Media、 Pharmacy、 Philosophy、 Politics、 Psychology、 Science、 Social science、 Theatre studies、 Work-based learning

バークベックでは、ファンデーション・ディグリーのコース（図表2-14）も提供している。このコースが始まったのは、8年程前からで、現在ではおよそ1000名の学生が在籍しているという。2008/2009にはIT、Management、Media and Business Applications、Pharmacy、Public Sector and Local Government、Science、Understanding Londonといったコースがあがっている。

図表 6-13 パークベック大学案内のファンデーション・ディグリーに関する説明

ファンデーション・ディグリーは新しいタイプの学部の学位である。伝統的な学位よりも短期間で、今日の雇用者が必要とする実践的で移転可能なキースキルを身につけさせることを目的とする。それと同時に関連する優等学位の最終学年に続く学問的、理論的な基礎を提供する。

6-5-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

パークベックでジェネリックスキルをどのように定義しているかは尋ねていない。

6-5-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) ジェネリックスキルを育成する取組の紹介

ジェネリックスキルの育成の取組は通常の授業では行われていないという。ただし、ファンデーション・ディグリーコースでは、PDP はコアモジュールとして指定されていたり、授業に組み込まれたりしている。ファンデーション・ディグリーコースの学生は履修義務があるようだ。ここでは、継続教育学部の「生涯学習と PDP」という名称のモジュールについて詳細を示す。このモジュールはファンデーション・ディグリー以外の学生も履修することができるというが、あまりそのような学生はいないという。

また、このほか、ファンデーション・ディグリーコースでは、職業関連学習なども行うという。

(2) 「生涯学習と PDP」のモジュール

以下が、継続教育学部で 2007/08 年に開講された「生涯学習と PDP」の概要である。

■目的■

このコースの目的の概要は次のようなものである。

- ・ 学生のテーマに関連するキーアプローチ、議論、概念を紹介する
- ・ 学問的、仕事関連、幅広い継続学習のコンテキストにおけるアクティブラーナーとしてのスキルを伸ばす
- ・ 進行中の継続学習や職能開発の資料として ICT や e-portfolio を利用し、学生のスキルを伸ばす

■成果■

このコースの終わりまでに学生は次のことができるようになる。

- ・ 自分自身のテーマに関する鍵となるアプローチ、議論、概念を応用し、評価できるようになる
- ・ PDP や e-portfolio を用いて、ゴール設定、学習の振り返り、成果の記録、学習や職業、個人的な目的への進捗の評価を行う
- ・ 生涯学習者として、自己の成長に関する学習についての理論的な考えを、批判的に分析、評価、応用する
- ・ 学問的および専門的な成長に貢献する幅広い移転可能なスキルを練習し、応用し、伸ばす
- ・ 学問や職業上の関心に適う口頭や文章により、自分自身をきちんと表現するために必要なスキルを活用・認識する。
- ・ 学問や職業上の成長に資する移転可能なスキルを練習し、応用し、伸長させる。
- ・ 自分自身や他人の学習経験や職業関連の成長に対する、多様性および不均衡の影響を理解する

■ 内容 ■

セッション	日時	トピック	学習スキル	教授方法	リーディング
1	9/26(水) 6pm-9pm	イントロダクション 移転可能なスキル 効果的な学習 e-portfolio/学習・専門的開発プラン ディスカッション: 公的セクターにおけるマネージメントは民間セクターと異なる?	移転可能なスキルを特定し、記録する/経験を	自己評価 個人のワーク グループおよびクラス全体で議論 チュータープレゼンテーション ペアワーク 視覚化	Cottrell, S. (2003) Ch 4. Drew & Bingham (2001) Northedge (2005) Jones and Stewart (2007) Walker (2007)
2	10/3(水) 6pm-9pm	平等と多様性 多様性と相違と共に生きる 平等をダイナミックに理解する ディスカッション: 不平等を解決する際の公的セクターの役割は何?	物を語る 体系的な個人学習記を開発する 問題解決	ペアワーク チュータープレゼンテーション グループワーク 課題1: 記事を批判的に読む	Newman (1994) Bolton (2004) Boud (1993) Moon (2004)
3	10/10(水) 6pm-9pm	文章力を伸ばす テキスト分析	エッセイまたはレポートの構成を企画する; 本、記事、ウェブなどのソースを探す; 自己の経験や事例を使う	チューターインプット グループワーク ポートフォリオへのフィードバック	Crene (1997) Leven (2004) Redman (2001)

6-5-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) PDP モジュールの評価

「生涯学習と PDP」のモジュールは次のような課題によって評価される。

- ・ テーマに関連する記事やウェブサイトのレビュー (ワード 1200 語) . . . 25%
- ・ テーマに関するトピックのエッセイまたはレポート (ワード 1200~1500 語。参考文献や引用を適切に盛り込む) . . . 25%
- ・ パワーポイントを使用した口頭のプレゼンテーション (5 分、最高 6 ページ) . . . 25%
- ・ フォーマット、引用、参考文献などを適切に示した学習の振り返り (ワード 1000 語) . . . 25%

6-6 サセックス大学

ヒアリング日時：	2008年3月14日
対象者：	University of Sussex Ms. Clare Hardman, Student Experience Co-ordinator Ms. Linda Buckham, Director, Career Development & Employment Centre (CDEC)

6-6-1 大学の概要

1961年設立と新しく、学際志向の強いリサーチ中心の大学である。世界ランキングでは上位150位に名を連ね、哲学や社会学のほか、音楽、英語学、社会人類学などにおいて高い評価を受けている。また、英国で最も活気あふれる湾岸リゾート都市に位置していることもあり、国際色が豊かであり、120ヶ国以上から2,300名もの学生やスタッフが大学に集まっている。

現在、サセックス大学は財政改善を主たる目的とする大学改革の最中であり、2008年7月に大学戦略計画を決定するとなっている。

6-6-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) サセックスプラス

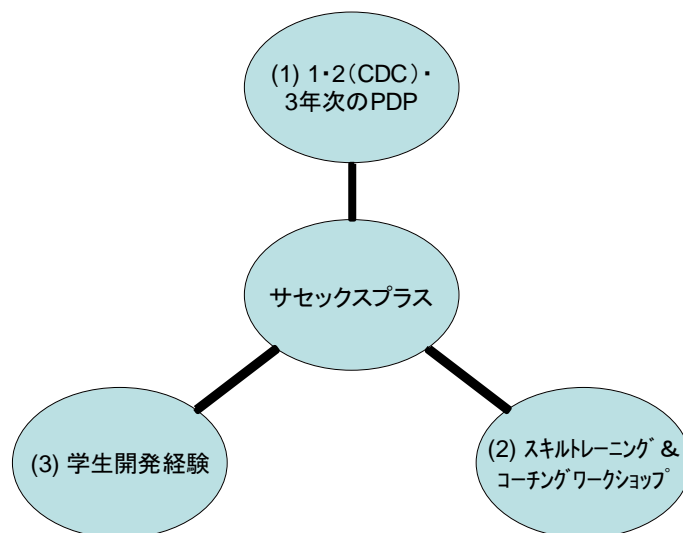
大学戦略として現在計画が策定されているところであり、まだ不確定な部分もあるが、ジェネリックスキルは「サセックスプラス」と呼ばれる包括的な概念の一部として位置づけられる。

1994年グループ（1994年に設立された、19の国際的に有名なりサーチ型大学が集まったこのグループでは高等教育における共通の関心を持ち、政策課題に効率的に取り組み、優れた手法や実践を共有している）が「学生経験の強化」という政策レポートに記した7つの優先分野の一つは、2020年の労働力と1994年グループ大学の卒業生が提供する将来の労働力にとって使える望ましい様々な経験や生活のスキルを豊富にすることであった。サセックスプラスとは、サセックス大学においてこのアジェンダに貢献するものである。他の1994年大学（ヨーク、ウォーリック、イースト・アングリア、ロンドン大学ゴールドスミスカレッジ、レスター、サリーなど）も同様のカリキュラム強化モデルを導入している。

サセックスプラスとは、学生の個人・スキル・キャリア開発のためのサセックス大学によるイニシアティブであり、様々な経験やスキル／コーチングワークショップを通じてスキルを開発し発揮する機会をPDPとキャリア開発の要素に統合する。サセックスプラスはあらゆる授業プログラムのためになり、サセックスの学生が個人的な成功を認識し享受

でき、特に1年生がアカデミックな学習とカリキュラム外の学習やスキル開発との関係が構築できるように焦点を当てている。サセックスプラスは、(1)1年、2年（キャリア開発コース）、3年次における PDP、(2)スキル開発およびコーチングワークショップ、(3)学生開発経験という3つの要素からなる。

図表6-14 サセックスプラスの概念図



図表6-15 サセックスプラスの構成要素

(1) PDP	(2) スキルトレーニング・コーチングワークショップ	(3) 経験
<p>1年次のPDP（開発中；電子ポートフォリオや入門ワークショップ）</p> <p>2・3年次：キャリア開発コース（カリキュラム内もしくはワークショップや電子アセスメントのローリングプログラムを通じてカリキュラム外で）</p> <p>（カリキュラム外の）2年次のキャリア開発コースワークショップのローリングプログラム</p> <p>労働力市場 経験の構築 キャリアプランニング 履歴書とカバーレター 自分のオプションの研究</p>	<p>例） プレゼンテーションスキル リーダーシップスキル コミュニケーションスキル チームワークスキル 人間関係スキル 問題解決 交渉スキル 商業的意識、ビジネススキル 相談・個人指導スキル 起業家精神 ITスキル 計算スキル 学生のメディアスキル スポーツコーチスキル ネットワーキング 応急処置</p>	<p>CDECの経験ファクター</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校プログラム ワークシャドウ 学生開発・卒業生基金 <p>企画木曜日 モデル国連 政治的ロビーイング 仕事ベースの学習（就業経験と有給業務） ジュニア研究アソシエイツ 国外留学 スポーツコーチ経験 語学スキーム 留学生に対する国際的雇用</p> <p>独立プロジェクト：サセックスプラスの成績証明書に経験を記録として残すため学生が自己学習記録を提出したいと思うような他の経験、責任、独立プロジェクト</p>

(1) PDP はサセックスプラスの「背骨」となるものであり、学力を向上させ、個人・キャリア・スキル開発を重視する。現在は2年次に対するキャリア開発コース（CDC）しかなく、2008年中に3年次に向けた取り組みが開始されることになっている。1年次に対しては現在開発中である。

(2) & (3) 高等教育の経験に付加価値となるスキルや個人的な質（自信など）を養い、発揮するやり方を提供する。

サセックスプラスの目的はチームワークや問題解決、リーダーシップといった学卒レベルの雇用を保証する能力を強化するスキルを開発し、それを実証する機会を学生に与えることにある。この概念の実践は、すでに自主的に学生企画やモデル国連（20万以上の大学や高校が主体的に参加する模擬国連会議）、語学学習（大学に附置されているサセックス語学研究所では、ノートのとり方、要約、言い換え、エッセイの構成、エッセイのタイトルの理解や執筆、段落、参照、引用文献の書き方、序文や結論、高度な語学スキルなど、学術的および英語のスキルの向上を狙いとするワークショップを行っている）として今まで行ってきたことを正式化したものである。また、政治的なロビーイング・リーダーシップの開発もあわせて検討している。一方で、サセックスの学生が自分自身を効果的にアピールしたり、卒業後の進路について考える手助けとなるように、どうやったらスキルや自信をつけられるかについてオンライン型のPDPシステムも提供している。

このスキームはアカデミックなプログラムの単位に対して付加的なものとなる見込みである。サセックスプラスは学部生（または大学院生）の単位認定を越えて追加的に与えられるアワードとなり、サセックスにいる間に得られる追加的なスキルであるとの明確な認識を学生に与え、サセックスでの経験に明らかな付加価値を加える。

○ヒアリングの内容

- ・ サセックスプラスはPDPとキャリア開発コースなどを組み合わせたものとなるだろう。現在大学2年生を対象としてコースを行っているが、3年生を対象としたより実践的なコースを作り、連続的で包括的なスキームにするつもりである。

(2) サセックスプラスにおけるジェネリックスキルの内容

主に大学1年生のための学生アカデミック実践プロジェクトでは、ジェネリックスキルに相当するものとして **Transferability**（移行可能なスキル）を挙げているが、この場合、高校と大学をつなぐための基礎的学力や大学生活に必要なスキルとしてみなされる。

大学2年生を対象にしたキャリア開発コースではコアスキルとして以下を定義している。

【創造性】

建築家やインテリアデザイナーに加え、グラフィックス、家具、織物のデザイナーももちろんこのスキルを用いる。これは仕事や職業訓練での要点となる。このスキルが広告のコピーライター、景観建築家、芸術アドミニストレーター、デザインに関する工学系の専門職など、他のキャリアとどのくらい関係しているかを見るのも興味深い。

【計算能力】

あらゆる種類のエンジニア、科学研究者に加え、統計士、保険数理士、数学教師、交通計画者、ロジスティクス関係者やオペレーショナルリサーチ研究者はこのスキルが求められる。バイヤーや購買関係者も同様である。驚くかもしれないが、これは会計士にとっては副次的なスキルでしかない。彼らにはコミュニケーション能力が先に来るのである。これは重要なスキルであるが、金融セクターの多くの仕事で求められる唯一のスキルというわけでは決してない。

【文書コミュニケーション】

編集スタッフ、印刷物に関わるジャーナリスト、研究者、索引者、校正者、台本作者、広告コピーライターはすべて印刷された言葉を中心に仕事をしている。雑誌を編纂した経験のある者は、求められるテキスト処理のスキルが分かるだろう。多くの仕事が、文書コミュニケーションのスキルを含んでいる。マネージャー、事務員、公務員などすべて、このスキルをある程度要する。こうしたスキルは、公的・民間セクターともに、多くの「情報統括責任者」や広報担当者の中心的な特徴でもある。

【実務】

設備やハードウェアの利用を中心とする仕事はこのスキルが求められる。伝統的には肉体労働と関係しているが、高度な技術的・科学的レベルの仕事でも、ITの一部の業務でも必要とされる。医療施設の技師やレコーディングスタジオのサウンドエンジニア、博物館の学芸員、野生保護活動員などすべて、仕事においては実務的なスキルが求められる。

【問題解決】

あらゆる種類のエンジニア、コンピュータープログラマー、マネジメントコンサルタント、システムアナリストは技術的な問題に対する解決を発見する問題解決能力が求められる。しかし、交通、計画、流通、運輸に関係した多くの職業でもこの特定のスキルが求められる。

【オーガナイズ】

事務員、マネージャーはイベントや会合をオーガナイズする必要がある。幅広いさまざまなキャリアに共通した、マネジメント活動と結びついたスキルである。芸術アドミニストレーター、会議オーガナイザー、セールスマネージャーなどはその例である。

【社会性・人間関係】

カウンセラー、ソーシャルワーカー、ガイダンスやアドバイスセンター従事者や、診断、評価、治療に関わる専門の心理学者はこのスキルが必要である。このスキルを伸ばすいろいろなトレーニングコースがあり、また、ボランティア経験や関連するアルバイトの仕事でも得られる。

【影響力】

多くのマネージャーがこの分野でのスキルを持ち、幅広い職種に共通するものである。マーケティングやセールススタッフは特に優れてこの能力を発揮し、不動産業者や鑑定士、広告業界の経理責任者、中学校教師、事務弁護士や法廷弁護士も同様である。警察官や製造マネージャーは特に業務遂行に当たり、自らの説得能力に頼っている。

【口頭コミュニケーション】

この見出しでくくられる仕事はあまりにも多いので、正確に挙げることは難しい。教師やジャーナリスト、とりわけ聴衆に伝える放送ジャーナリストがあてはまる。住宅マネージャーやマーケティング責任者も該当する。テレビに登場する研究者、解説者、会議オーガナイザー、セールススタッフ、農業アドバイザー、トレーナーやマネージャーはこうしたスキルふんだんに求められる。

(3) 大学全体としての定義（サセックス大学で伸ばせる典型的スキル）

サセックス大学では、「サセックスプラス」の他、従来のアカデミックプログラム全体として伸ばせる典型的なスキルを定義されている。以下はその内容である。

図表6-16 サセックス大学で伸ばすことのできるスキル

認識	オーガナイズ	社会&グループ	コミュニケーション	創造性	変化	自己管理
<p>計算能力</p> <p>データの収集、選択、並び替え</p> <p>情報の効果的な利用</p> <p>観察・記録</p> <p>判断と区別の適用</p> <p>データ、価値、問題の評価</p> <p>データ、価値、問題の解釈</p>	<p>時間構成・管理</p> <p>目標設定・達成</p> <p>徹底性と細かい点への気配り</p> <p>効果的な意思決定</p> <p>他人を手助けする</p> <p>他人のやる気を起こす</p> <p>統率力</p> <p>計画力</p> <p>政治的な配慮</p> <p>契約関係</p>	<p>奨励、監視、批判</p> <p>ネットワーク作り</p> <p>グループでの効果的な対話</p> <p>協力的・建設的に従事する</p> <p>チームワークへの参加</p> <p>責任の分担</p> <p>進んで他人から学ぶ</p> <p>他人を評定・評価する</p>	<p>技術的なプレゼンテーション</p> <p>アイデア、感覚、意見、判断の表現</p> <p>目的や読者に適した書き言葉で情報をプレゼンする</p> <p>編集</p> <p>大小のグループでの口頭コミュニケーション</p> <p>フィードバックを与え、受け取る</p> <p>積極的なリスニング</p> <p>質問をする</p> <p>反省する</p>	<p>仮説を立てる</p> <p>発明の才を示す</p> <p>できそうもないことからできそうなことを生み出す</p> <p>既知のものから未知のものへと考えを引き伸ばす</p> <p>ビジョンを立てる才能</p> <p>さまざまな方向から考える能力</p> <p>たとえや類似したものの利用</p>	<p>変化への効果的な対応</p> <p>新しい状況にコンセプトやスキル、資材を適応させる</p> <p>個人的な違いや、変化するグループの特性・反応に合わせる</p> <p>変化の必要性の認識</p> <p>予期せぬ出来事への対処</p>	<p>自己意識</p> <p>自分の仕事を責任もって計画する</p> <p>自立的に働く</p> <p>自尊心を育てる</p> <p>自信を養う</p> <p>ストレスに対処し管理する</p> <p>自己主張する</p> <p>個人の可能性とそれを達成するまでの道のりを見極める</p> <p>個人的なことと仕事上のこととの線引きをする</p>

認識	オーガナイズ	社会&グループ	コミュニケーション	創造性	変化	自己管理
<p>問題の特定と解決</p> <p>ばらばらの要素の総合・統合</p> <p>仮説の形成と検証</p> <p>証拠の評価</p> <p>正確にする</p> <p>要約する</p> <p>評価する</p> <p>診断する</p> <p>データを記憶し思い出す</p>	<p>着手する</p> <p>委任</p>	<p>違いの認識、受容、許容</p> <p>対立、消極性、無関心、受動性に対処する</p> <p>論争の制御</p> <p>説明、説得、交渉、影響</p> <p>建設的な不同意 - 対立と解消</p> <p>オープンであること</p> <p>同盟関係を作る</p> <p>パトロン・出資者を見つける</p> <p>個人指導</p>	<p>明晰性</p> <p>非言語コミュニケーション</p> <p>表現の分かりやすさ</p> <p>流暢さ</p> <p>正確性</p> <p>外国語能力</p>	<p>判断の保留</p> <p>他人のアイデアをもとに作り上げる</p> <p>先を見越すこと</p>	<p>即興能力を示す</p> <p>あいまいさに対処する</p> <p>役割への適応能力</p> <p>アイデアやコンセプトの変換や適用</p>	<p>自己評価・評定</p> <p>偏見や固定概念の排除</p>

6-6-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) 1年次のPDP

PDPの電子ポートフォリオは、大学のサイト内に設けられた学生個人の学習マネジメントシステム Study Direct において教育管理ソフト Moodle による仮想学習環境を利用している。これは特に1年次の学生にとってモデルの重点となる。学生は PDP プロセスに関わるためのガイダンスが必要となる。

(2) 2年次のPDP：キャリア開発コース

カリキュラムの中でキャリア開発コースを提供するアカデミックプログラム（予定）に加え、ワークショップをポッドキャストで提供するなどもっと手軽な方法で行い電子評価できるよう2008年度に改正される。

これとは別に、独立した「ローリングプログラム」モデルがサセックスプラスの一部としてカリキュラム外ですでに開発されている。キャリア開発・雇用センター（CDEC）の主催するキャリア開発コースワークショップに参加すると、自分のキャリアプランニングを始めることができ、それにより単位を取得することもできる。現在は、人類学、工学、歴史、情報科学、数学、社会学、生物・環境科学、物理・天文学に在籍する2年次の学生が利用できる。

コース修了に必要な課題は次の2つである。

ア. 専門技能プロフィール

「私の専門技能プロフィール」と題し、以下の見出しをつけた500語以上のレポートを書かなければならない。

- スキル：このコース内外で身につけたスキルを特定し、その証拠となる例を示す
- 働く価値：仕事場で大事な価値に優先順位をつける
- 興味：どんな分野に興味があり、それが将来の就職にどう結びつくか
- 個性：自分が選択するキャリアのタイプに合った個性を見つけ出す（自己評価ツールを持ちいる）
- 結論：この専門技能プロフィールは自分にふさわしい仕事、ふさわしくない仕事について何を教えてくれるか

イ. 仕事研究レポート

興味のある仕事を一つ選び、その役割について調べる。ウェブなどいろいろな情報源を用いても、その職業分野に関係のある人にインタビューしてもよい。以下の見出しをつけ、その仕事についての重要な点を詳細に記した500語以上のレポートを書かなければなら

い。

- この仕事の簡単な業務概要
- 求められるスキル、知識、クオリティ
- それらは「私の専門技能プロフィール」で書いた自分のスキル、個性、価値、興味とどのくらい合っているか
- もしこの分野のキャリアを追求するとして、どんな分野の経験やスキルを伸ばす必要があるか
- この種類の仕事について興味を覚えたことは何か
- この仕事で難しさを覚えたり、期待はずれとなりそうなことは何か

このコースの後半ではさらに実践的に、履歴書や企業への願書の書き方を習得する。

(3) キャリア開発・雇用センター

キャリア開発・雇用センター（CDEC）はサセックス大学附属の組織であり、在籍中の学部生・大学院生のほか、退学後2年以内や休学中の学生、卒業ないし修了後2年以内の元学部生・大学院生、ポスドク研究者、契約研究者、任期付研究スタッフが利用できる。同センターには専門のスタッフが従事しており、正規職やインターンシップについての求人情報の提供や、就職に関するアドバイスを行っている。そのほか、履歴書の書き方から面接、プレゼンの仕方まで雇用者側の立場で指導するスキル／コーチングワークショップや、雇用者がどんな人材を求めているのか、卒業生がどのようにしてキャリアを積んでいったかについて話す場を設けている。また、多くの雇用者を招いたリクルートフェアを毎秋に開催している。

学生開発プログラムとして、キャリアに必要なスキル・経験・見識を養うため、実際の職場で特定の従業者と共に1日を過ごすワークシャドーイング・プログラム、小中学校で8週間以上個人指導・相談のボランティアをして実践経験を積む学校プログラム、学生グループによるコミュニティやアカデミックプロジェクトの運営に500ポンドまで支援する学生開発・卒業生助成金という、3つの異なるスキームがある。

(4) 学生開発経験

現在幅広い学生イニシアティブが存在しており、学生の参加者は将来のキャリアプランに関する自己考察文を書くことで自分の学習やスキル開発に集中し、またそれがサセックスプラスとして評価対象となる。すでに良く開発されているイニシアティブもあるが、今後の開発が必要なものもある。

1. CDEC の学生開発プログラム

学生が上述のワークシャドーイング・プログラム、学校プログラム、学生開発・卒業生助成金の活動のいずれかを体験した短いレポートを書くと、自己考察文として評価対象となる。

2. 社会企画および企画木曜日（さらに付加的な自己企画ポートフォリオ）

一連の企画木曜日に参加し、短い企画ポートフォリオやビジネス計画文のなかに企画を反映させる。

3. ミニモデル国連

役割と概要が与えられた学生グループが「国連」イベントに参加し、そこで学んだことや次回に向けた改善点についての短い日誌を書く。

4. 仕事ベースの学習記録（アルバイトや就業経験）

アルバイトや夏期に就業やインターンシップをしている学生は、職場で学んだことや職場環境についての日誌を書く。

5. ジュニア研究アソシエイツ

次世代の研究者を鍛えるため新しいスキームであり、優秀な2年次の学生40名に夏期休暇中にサバティカル（有給特別休暇）を与え、サセックスの研究者と共に研究プロジェクトに従事する。

6. 国外留学日誌

年間約200名の学生は1年間国外留学しており、サセックスプラスは彼らに対し学んだことや経験したことについて短い報告をさせて自己考察させる機会を与える。

7. 留学生のための国際的雇用

職場でのコミュニケーション、異文化や地域労働市場の理解、アルバイト・就業経験や卒業後の仕事を探すパフォーマンスの向上など、留学生に対する就職率の向上を目指した統合的アプローチである。

8. 独立プロジェクト

コミュニティの発展、ボランティア活動、学生組合、新入生指導、学生による演劇・音楽、学生委員会、寮生活アドバイザー、図書館ボランティア、オープンキャンパス、メディア体験、個人開発賞、学生王立軍、学生アソシエイツスキームなど。

9. スポーツコーチング

スポーツサービス部門で開発されているコーチングの技術・経験スキームであり、実施には資金が必要である。学生はコーチング経験や技術トレーニングを終えた後に自己考察文を書く。

10. 政治的ロビーイング

政治的ロビーイングは、産業界の専門家による一連のワークショップを受け、続いて大学学生組合や独立したロビーキャンペーンに加わって政治的ロビーイングの実務経験を得る。学生参加者はワークショップに出席しロビーイングプロジェクトに加わってから学習記録を書く。

11. 語学習得

語学習得の活動をどうやってサセックスプラスの成績証明書と結びつけるかはさらなる議論が必要である。これは留学生のアカデミックな勉強における語学向上ばかりでなく、新しい言語や英語手話の学習も含む。

(5) 学生アカデミック実践プロジェクト

サセックス大学での学生経験を豊かにするため、学生アカデミック実践プロジェクトでは以下の目標を掲げる。

- ジェネリックスキルを含む大学での学習に必要な知識やスキルの開発のためのリソースを生み出す
- 学術的文化の理解を得るための機会を提供する
- 大学内での学生同士の結びつきを促進する

学生中心の対話的プロジェクトとなるよう、オンラインリソースは十分なフレキシビリティを持つようにデザインされる。具体的には、個々の学生が独立に利用でき、既存の学習スキルを補完し、個々の科目に特化したスキルサポートの出発点となるようなものを目指す。

核となるスタッフは二人であるが、プロジェクトはサセックス大学スタッフの連携により運営される。また、学内のアドバイザーグループとして、理系・文系の教育部門長や、学生支援課長、語学研究所、図書館の学習・教育支援マネージャーなど多様な人材が支える。

○ヒアリングの内容

- 2008年1月からスタートしたプロジェクトで、他大学の状況や過去のサセックス大学での取り組みを参照しながら計画を練り上げているところである。
- 参考にしている資料として、QAA（高等教育のための品質保証機関）の”The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland – January 2001”や、NICATS（北アイルランド大学単位累積・移行制度；Northern Ireland Credit Accumulation and Transfer System）の”The NICATS Generic Level Descriptions”がある。

6-6-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) サセックスプラスの評価

サセックスプラスは電子ベースで評価される予定である。学生が自己考察文や学習記録を作成すると、専門家からのフィードバックが得られる。合格と認定されると、学位成績証明書上のサセックスプラス欄に成績として記録される。不合格となると、再提出の前にガイダンスを受けるよう専門家から指導される。これらの文書は A4 にして 2 枚までに収め、学生は自分の学習成績を向上させるプロセスや個人・スキル開発にどう関わったかを書かなければならない。

(2) CDEC のキャリア開発コースの評価

キャリア開発コースは学生から提出される二種類のレポートによって評価される。専門技能プロフィールのレポートは以下を元に評価される。

- スキル、価値、興味、個性についての徹底的で系統的な自己評価および課題の明確な理解
- くだんの能力、興味、個性を実際に持っていることを示す適切な例（これまでの人生における経験、業績、活動）
- スペリングや文法を含めた、ライティングの正確性
- 批判的な反省、分析、独立した判断

仕事研究レポートは以下に基づき評価される。

- 仕事研究の目的と範囲を定めた序文
- 節や小見出し、参照文献をつけた職業と雇用の分析
- 仕事の分野の徹底的で詳細な調査
- スペリングや文法を含めたレポートの正確性と形式
- 自分自身と結びつけた、その仕事の反省的・批判的検討

(3) 鍵となる業績指標 (KPI)

戦略計画策定において、サセックス大学ではジェネリックスキルのマクロ的評価指標をいくつか設定している。

ア. 学生の就職率：学卒レベルの雇用に就いた学生の割合は大学の教育課程の妥当性と有効性を測る指標となる。ベースラインは 52% (2007 年 7 月) であり、ターゲットは 70% (2015 年 7 月) である。2008 年 3 月の大学戦略計画の白書 (草稿) では、Employability スキルについて以下のように記述して現在の就職率の低さに危機感をあら

わにしている。「どの程度学生が学卒レベルの雇用を得るか（国内、卒業後6ヶ月で測った場合）は全体のカリキュラムの問題にかかわる。他の高等教育機関と比較した場合、学際的事業であることや、他所で学卒レベルの雇用機会を探すよりブライトンにとどまることを選ぶ卒業生が多いという理由が一部にあるが、サセックスの業績は比較的低い。しかし、われわれが学生支援のために公共投資に依存しているということは、卒業生就職率を改善せよという圧力が増しているということである。」

イ. ビジネスやコミュニティとの結びつき：ビジネスやコミュニティとの結びつきは非常に多様で、単一の鍵となる業績指標として測ることは容易ではない。この活動の代用的指標は以前の活動のスタッフの FTE (Full Time Equivalent) と、規模をもとにして助成される HEFCE (高等教育財政カウンシル) による HEIF (高等教育イノベーション基金) 助成である。この指標は助成レベルに上限が課されると適さなくなってしまう、低めに配分してしまう。

6-6-5 企業側の評価

○ヒアリングの内容

- ・ CDEC では企業経営者や企業に勤めている卒業生を招いてセミナーを行っているが、彼らが学生やプログラムに対して評価を行うことはない。だが今後は、プログラムやその評価に企業を積極的に参画させていこうと検討している。

6-7 オープンユニバーシティー

ヒアリング日時	: 2008年3月7日
対象者	: Open University Mr. Dominic Newbould ほか

6-7-1 大学の概要

オープンユニバーシティーは通信教育専門の大学であり、遠隔地にいる学生に対して職業教育や学術的な教育を行う。基本的にはオンライン教材やビデオ・CD等のメディア教材を使ったカリキュラムが中心であるが、年に数回程度チューターとの面談により、進捗確認や学生相談を行う。

オープンユニバーシティーの学生は全国に22万人おり、すべてパートタイムで教育を受けている。学生の8割は実際に仕事をしながら、教育を受けている学生である。年齢は18～92歳まで非常に幅があり、学生によってスキル獲得の内容や目的は大きく異なる。4割が学位をとるための教育であり、6割が学位は持っているが、継続的なプロフェッショナル教育（Continuing professional development : CPD）を受けるために受講している。継続的なプロフェッショナル教育では看護婦、ソーシャルワーカー、エンジニア、教師、弁護士、会計士などのより専門的な知識の獲得や、協会等の専門資格の獲得を支援している。

○ヒアリングの内容

- ・オープンユニバーシティーは学生を選抜せず、基本的に全員受け入れている。大学入学資格のない人（学歴が不十分な人）たちも受け入れており、学生全体の40%存在する。貧困者やなんらかの障害がある者、若いころ十分な教育を受けられなかった人、移民などを広く受け入れている。
- ・学位を取得するには通常3年程度かかるが、オープンユニバーシティーの学位の取得においては、基本的に何年かかってもかまわない。ただし例外的に年数制限がある学位も存在する。オープンユニバーシティーの一般的な学生であれば5～6年程度で修了することができる。

(1) 幅広い学位の設定

オープンユニバーシティーではバチェロディグリー（学士）やマスターディグリー（修士）、サーティフィケート、ディプロマのほかに、職業能力開発が中心のファンデーションディグリーを設定している。600以上のコースと200以上の資格を提供しており、非常に広範囲の学問分野を取り扱っている。

他の大学の卒業生と引けをとらないように、オープンユニバーシティーの卒業生の品質を維持するため卒業要件を厳格にしている。

6-7-2 大学におけるジェネリックスキルの定義

(1) ジェネリックスキルの内容

明確にジェネリックスキルを定義しているわけではないが、オープンユニバーシティ自体が、雇用を継続するために必要なスキル獲得に焦点を置いたカリキュラム提供をしている。したがって、オープンユニバーシティはエンプロイヤビリティを重要な育成すべきスキルと考えていることがわかる。

オープンユニバーシティではエンプロイヤビリティスキルとして、以下を学生に提示している。

図表 6-17 エンプロイヤビリティスキルの詳細

Written communication	The ability to present arguments, produce reports, summarise in writing in a clear and focused manner, related to the purpose of the text and its intended readers.
Oral communication	Being able to discuss issues, talk about specific topics, listen to viewpoints and present information.
Team working	Participating in group work activities by providing a valuable contribution and valuing inputs made by others, in order to reach a common goal.
Leadership	The capacity to motivate and encourage others, in the achievement of specific objectives, and to carry ultimate responsibility.
Interpersonal skills	Having qualities that show an ability to relate well to others, to accept and value others - particularly colleagues and customers.
Computer literacy	Being proficient in word processing and software packages.
Numeracy	Having the ability to deal with numerical data, including statistics, graphs, figures and budgets.
Planning and organising	Being able to organise work and personal events to produce a plan of action and reach a target.
Initiative	The ability to act without constant direction, to assess situations and recognise what needs to be done.
Problem solving	Being able to assess situations, recognise difficulties and determine the action that might be needed to achieve a successful outcome.
Adaptability/flexibility	Recognising that alternative action may be needed and being able to adapt to change, without detracting from the overall aims of a project or situation.

(出典) Career planning and job seeking workbook, Open University

6-7-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) キャリアアドバイスサービスによるジェネリックスキル育成のサポート

①キャリアインタビュー

オープンユニバーシティは全国 13 地域に地域センターを持っており、そこにはプロの資格を持ったキャリアアドバイザーを配置している。学生はキャリアアドバイザーに対して相談をすることができる。多くの場合は電話やメールによる相談であるが、希望すれば面談することができる。キャリア育成のためのコースの選択の方法などの相談に応じている。

また、キャリアプランニングという冊子を用意し、学生が自己分析を行うためのツールを提供している。自己分析の結果を使いながらキャリアインタビューを実施する。

②オンラインのキャリアサポート

キャリアリンクというオンラインシステムを導入しており、学生は自分の興味あるキャリアを持つ大学内の他のメンバーとのコミュニケーションを持つことができる。実際の職場において求められるキャリアなどを確認することができる。さらに、フォーラムというオンラインシステムでは、キャリアアドバイザーがコーディネーターとなり学生同士の情報交換などを行えるようにしている。

③キャリア開発体制

キャリア開発においてはオープンユニバーシティの中だけでなく、他の大学ともチームを組んで取り組んでいる。また、大学・カレッジキャリアサービス（キャリアガイダンスを提供）やネクストステップパートナーシップ（キャリアに関する情報やアドバイス提供）などとの外部機関とも連携を図っている。

④企業のスキルニーズの提供

インターネット上の Virtual employer fair というサービスでは、企業側が学生・社会人に対してどのようなスキルやキャリアを求めているのかをオープンユニバーシティの学生に提示している。

また、Online vacancy service というサービスでは、求職している学生に対して、企業の求人情報を提示し、マッチングを行っている。企業によってはオンラインのビデオレターで学生に求人やスキルニーズを提示している。

(2) ジェネリックスキル育成の教育課程への組み込み

オープンユニバーシティでは教授陣が学習教材を使った授業（コース）を提供してお

り、学生が自分の好きな時間に学習を受けられる。そして、学生は6～8回アサインメント（学習成果）を提出し、期末のテストに合格すれば単位を取得できる。アサインメントはレポートの提出など様々なパターンが考えられるが、全国に8,000人いるチューターがアサインメントの評価とアドバイスを行う。また、チューターは随時電話、e-mail等でも学生に対してアドバイスをを行っている。

従来から学習コースにジェネリックスキル育成を組み込んでいる。アサインメントを作成し、提出することで、どのようなジェネリックスキルを習得したのかがわかるようになっている。

またオープンユニバーシティでは、特に学習スキル育成に力を入れており、通常のコースを実施しながら、効果的に学習するにはどうしたらよいかを教えている（Learner Centered Teaching）。書籍の読み方、ノートのとり方、クリティカルシンキング、時間管理などを習得できるようにコースの内容を工夫している。

○ヒアリングの内容

・アサインメントは単位習得の要件になっている。半年の受講で単位取得であるが、その間に6～8回のアサインメントの提出が必要である。提出したアサインメントのうち、ベストプラクティスの3つが評価対象となっている。最低3つは提出しないと単位を取得できない。

（3）職場でのジェネリックスキル育成の取り組み

学生が現在働いている職場でもジェネリックスキル育成を図っている。職場での仕事をジェネリックスキル育成のコンテキストと位置づけ、大学側から職場における職務（アサインメント）を指示し、それを実行したことを学生側から報告してもらい、それをチューターが評価するというシステムをとっている。

ソーシャルワークディグリーでは、現在仕事を持って職場で働いていることが条件となっている。それぞれの職場にメンターがおり、仕事の中でのスキル育成を指導・評価する。メンターとチューターとの連携により職業教育を支援するプログラムである。

（4）ジェネリックスキル育成への企業等の参加

オープンユニバーシティには実際に企業がカリキュラムを開発し授業を提供する場合もある。その企業が求めているスキルを実際に育成するためのカリキュラムであり、1企業のスキルニーズを満たすことに特化している。

（5）チューターの教育

チューターはパートタイムで雇用されており、外部の大学などにも存在する。チューター教育用のトレーニング教材をオンラインで公開し、チューターのチュートリアルスキル育成を図っている。新コース設定時には、チューターに向けてコース目的や内容を詳細に

説明している。さらにスタッフチューターを各地域センターに2名ずつ配置し、各地域センターに雇用されているチューターの指導を行っている。

6-7-4 ジェネリックスキルの評価方法

(1) ジェネリックスキル育成の評価

E-ポートフォリオというツールがあり、学生が育成しているスキルを記録している。E-ポートフォリオに対しては学生から求められればチューターが随時アドバイスをを行っている。

また、4年前から PDP を導入し、学生のジェネリックスキル育成のために活用している。PDP はあくまでも自己分析のツールであり、就職における企業への提出用の成績表という意味づけはされていない。

下記は、職業体験と得られたスキルを記載したサンプルであり、自己分析のツールとして用いられているものである。

図表6-18 Work and personal achievements

Dates	Employer/organisation (include clubs, community groups etc.)	Title	Responsibilities, duties and activities	Training (include formal training, coaching and workshops)	Skills developed
1986 - 1989	W H Smiths Ltd	Shop assistant	Management of magazine department and some staff management	Handling customers Use of cash tills	Handling cash Customer care Motivating others Time management Prioritising
1991 - 1992	Deragate Theatre	Front of house staff	Checking tickets Seating customers Refreshment sales	Basic First Aid	Understanding of team work Interpersonal skills Empathy Listening and questioning Presentation
1993 - 1994	Liverpool Higher Education College	Library assistant	Issue desk duties Cataloguing books Customer training	IT training Cataloguing skills	IT and keyboard skills Inputting data into spreadsheets and databases
1995 - 1999	Sailing Club	Membership secretary	Recruiting new members Managing membership subscriptions		Database development Accounting skills
1995 - 1998	De Montfort University	Assistant librarian	Management of Library Social Sciences section Supervision of Library assistants	Management training	Decision taking Budget management Providing relevant and appropriate information
1998 - to date	Milton Keynes University	Assistant librarian	Creation of new library service	Business management Process costing	Information literacy skills Report writing
1998 - 2001	Film club	Publicity secretary	Organising publicity leaflets Writing film reviews		Creativity Working to a brief

(出典) <http://www.open.ac.uk/careers/>

○ヒアリングの内容

- ・これからは E-ポートフォリオと PDP を統合しようと考えており、現在心理学部で試行を行っている。学習や職業・ボランティア、日常において培ったスキルを my skills bank というものにすべて記録することを考えている。

6-7-5 企業側の評価

オープンユニバーシティの学生は幅広い経験を積んでおり、オープンユニバーシティでの学習活動を非常に高く評価している。職場で仕事をしながらさらに高いスキルを身につけるために学習をするという姿勢・意欲に対しても評価をしている。企業もオープンユニバーシティを雇用したいというニーズを持っており、実際にオープンユニバーシティは学生の企業への採用を仲介している。

○ヒアリングの内容

- ・企業側からは基本的なスキルとして、チームワークやリーダーシップなども求められているが、通信教育ではなかなか習得しにくいスキルである。これらのスキルをオープンユニバーシティのコースでどのように習得していくかが課題である。

6-8 London Academy for Higher Education (ロンドン高等教育アカデミー)

ヒアリング日時 :	2008年3月3日
対 象 者 :	London Academy for Higher Education Mr. Larry Jones

6-8-1 アカデミーの概要

British Accreditation Council (BAC)によって設立された高等教育実践機関であり、高校教育の品質の向上、および学生の職業的で専門的なスキル育成のために、カリキュラムの提供を行っている。また、実践的なスキル、チームワーク、リーダーシップのスキル開発やキャリアの開発などにも取り組んでいる。

ロンドン高等教育アカデミーにはたくさんの海外留学生もしくは移民の人たちが生徒として通っている。そのため、それぞれのニーズに合ったカリキュラムの提供を行っている。

(1) 学位の設定

以下に示すように、ビジネスに即したスキル開発を実践しており、一部はディグリーやサーティフィケートなどの学位としてコース提供されている。一方で、学位とは直結しないビジネス経営に関する専門知識を獲得するためのコースも存在する。

図表 6-19 ロンドン高等教育アカデミーの学位とコース

学位等	コース
Bachelor Degrees	コンピュータインフォメーション、経済、法律、会計・財務、経営・ビジネスなど
Postgraduate Certificate Postgraduate Diploma	経営・MBA
Professional Qualifications and Certificates (職業資格等)	教育、語学、IT、会計、ホテル経営、旅行代理など
Corporate courses	経営、交渉術、プロセス改革、国際経済、ソフトウェア、ネットワークなど

6-8-2 アカデミーにおけるジェネリックスキルの定義と学位の設定

(1) ジェネリックスキルの内容

ロンドン教育アカデミーではジェネリックスキルを特に定義しているわけではないが、ビジネスマインドの重要性を謳っている。コーポレートコースでは実際のビジネスの現場で活用するスキルの獲得を目指しており、ジェネリックスキルアンドライフスキルプログラムを用意し、ビジネスマインドの教育を行っている。

○ヒアリングの内容

- ・現在の高等教育を受けている学生は、ビジネスを行っていくことの意義や必要性の認識（ビジネスアーギュメント）が劣っている。なぜ教育を受けることが必要なのか、それが職業生活でどのように活かすことができるのかを伝える必要がある。

6-8-3 ジェネリックスキルの育成方法

(1) カリキュラムの設定

ラーニングスキルカウンシルが開発したカリキュラムを使って実施する授業と大学内で独自に開発したカリキュラムを使って実施する授業がある。いずれもビジネスに必要なジェネリックスキル、もしくはプロフェッショナルスキルの育成にも取り組んでいるものである。

どのコースも学生が仕事を見つけ、雇用を継続していくためのスキル開発に資するものであり、1日から3ヶ月までの幅のあるコース設定を行っている。近年は企業家育成のためのアントレプレナーシップ育成にも取り組んでいる。

○ヒアリングの内容

- ・ロンドン高等教育アカデミーにおけるジェネリックスキル育成の取り組み例としては、Learning and Skills Council 開発のカリキュラムを使った IT スキルのトレーニングである。これは、政府の資金援助を受けたスキル育成プログラムであり、OJT 型の実践教育を行っている。

6-8-4 企業側の評価

○ヒアリングの内容

- ・経験のある学生を採用したいと企業は考えている。採用した場合も3ヶ月くらいの試用期間でビジネススキル開発を行って適性を判断しているが、短期間でスキルを身につけるには限界がある。ニーズと実態にギャップが生じていると感じる。

(サセックス大学の事例；吉澤 豪、
ロンドン大学バークベックカレッジ、ブルネル大学、サリー大学の事例；鈴木尚子
その他大学の事例；河村 基)