

キーワード：スキル、PDP、イギリス

谷村英洋（東京大学大学院）
樋口 健（ベネッセ教育研究開発センター）
鈴木尚子（ベネッセ教育研究開発センター）

1. イントロダクション

日本の大学教育が見直される中、諸外国の高等教育が育成に取り組んでいるジェネリックスキルあるいはコンピテンスといった学習成果概念が注目されている（川嶋 2008、吉原 2007）。なかでも、1997年のデアリング報告以降、ジェネリックなスキルの育成がすべての大学に対して求められることになったイギリスは、一つの重要な参照点となっている（中央教育審議会大学分科会制度・教育部会 2008）。同国のスキル政策については、その定義の入り組んだ変遷を扱った沖（2007）など、研究の蓄積が続けられている。

2. 問い

本研究は、同報告から10年が経過した、現在のイギリスの大学におけるスキル育成に着目し、その育成方策の一端を明らかにすることを課題とする。また、同報告で提言され、今世紀に入って普及が進んできたPDP（Personal Development Planning）の実践も、スキル育成と関連付けて調査することとした。PDPとは、イギリスの大学が参照すべき大学教育基盤（Academic Infrastructure）に含まれるプログレスファイルの一部で、「学生個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）」をいう。

3. 方法

2008年2月中旬から3月上旬にかけて、2つのグループがそれぞれ1回ずつ現地でのインタビュー調査を行った。調査対象者は大学関係者、省庁担当者、産業団体関係者等であった。本研究では、このうち4大学の関係者から得られたインタビューデータをもとに、上で設定した課題に取り組むこととする。調査は、事前に質問文を送り、訪問時には、質問文への回答を意図した被調査者によるレクチャー等の後、質疑を行うという形で進められた。このような方法をとった場合、調査に応じてくれた被調査者の所属や関与しているプロジェクトなどが、収集できるデータに大きく反映されるといふ限界がある。これを自覚した上で、各大学のホームページ上の情報なども参照しながら、以下の整理を行った。

4. 結果①：スキル育成の方策

各大学のスキル育成方策を分類して示した（表1）。

表1 スキル育成方策の分類と各大学の取り組み

	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	ワークプレイスメント	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		△	○			○	○
サセックス大学				○	○	○	

○：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

大学ごとに育成のパターンを確認しておく。まずヨークセントジョン大学では、短期のワークプレイスメントがほぼ全学生に課されるが、スキル（key skills とよばれアカデミック色が強い）育成が重点的に意図されているのは学位プログラムにおいてであり、それが全学の方針として確認されている。近年までスキル育成を直接的に行うスキル育成特化型モジュールを配当していたが、学生からは不評で、その結果として現在の埋め込み（embed）型に至っている。ヨーク大学では generic skills を各学科の裁量で定義し当該学位プログラムの中で育成を行うこととなっている。同大の特徴は、それ以外に多様なプログラムが重層的に用意されている点である。例えば enterprise skills 育成を目指すプログラムや日

本でも紹介されているヨーク賞などが含まれる(多田 2006)。さらに、これらのスキル育成をバックアップする物理的な環境整備、人的配置を行っている。この点はサリー大学も同様で、SPLASH(Student Personal Learning and Study Hub)と呼ばれるサービスの一環として、図書館内の 1 フLOORに個人・グループでの学習スペースを確保し、専任のチューターを配置している。責任者には、全学のスキル育成の統括者があたっている。サリー大学のもう一つの大きな特徴は、7 割近くの学生が参加する長期(約 1 年)のワークプレイズメントである。なお、同大では一部の学科でスキル育成特化型モジュールが提供されている。最後のサセックス大学においては、就職支援部署が中心になり、就職支援の一部としてスキル育成を行ってきた。一部単位を付与しているが、多くは正課外のプログラムである。つまり、学位プログラム等の正課教育と、職業準備の色合いが濃いスキル育成とが区別されているのが特徴である。

5. 結果②：PDP の実践

PDP は、これらの方策によって習得されたスキルの一部についての、自己評価の手段として位置づけられていた。ヨーク大学、サリー大学では教員向けのガイドラインがつくられ、2007 年の学士課程入学者全員が取り組んでいる。ヨーク大学の場合、学生が作成した PDP をもとに、学期に一度スーパーバイザーの教員が相談を行っている。もっともこのプロセスは、スキル評価のみならず、それ自身が、過去の学習を振り返りその後の学習を水路づけるというスキルを獲得するためのプロセスである。そこでは教員等の適切な支援とともに、学生の PDP に対する動機づけをいかに行うかという点も重要である。ヨークセントジョン大学では、教員養成系学部といった将来のキャリアが明確な一部の学部でしか PDP の取り組みは成功していない。調査対象大学において実践の拡大は始まったばかりであり、また今回の調査設計ではその詳細に立ち入ったデータの収集・分析を行うことはできなかった。イギリスの大学全体が取り組むこの大規模な実践の今後が注目される。

6. 考察

最後に、調査および分析の過程で見出されたスキル育成上の課題を列挙しておく。これらは、大学教育の中にスキルの位置づけを行おうとしている日本にとっても示唆的である。第一に、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。第二に、PDP という教育実践の成果をはかり、評価する方法が必要であろう。実践が継続・発展するためには、一連のプロセスが自己目的化することなく、学生の成長に貢献していることを説得的に示すことが求められる。第三に、スキル育成の多様な機会の創出には財源が必要である。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のもとに企画・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実現を図ってきたという。同大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。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。特に移転可能性を持ち、エンプロイアビリティと深く関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。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・評価の方策と関連づけて、長期的に取り組まねばならない課題である。

参考文献

- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会, 2008, 「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」。
- 川嶋太津夫, 2008, 「欧米の大学とコンピテンシ論」『IDE 現代の高等教育』No.498, 42-48.
- 沖清豪, 2007, 「イギリス継続・高等教育における職業スキル教育・訓練」『早稲田大学大学院文学研究科紀要 第 1 分冊』 Vol.53, 101-114.
- QAA (Quality Assurance Agency for Higher Education), *Guidelines for HE Progress Files*.
(<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/progressFiles/guidelines/progfile2001.pdf>, 2008.04.20)
- 多田順子, 2006, 「イギリスの大学におけるエンプロイアビリティ向上への取り組みーヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムを通してー」『国立教育政策研究所紀要』 第 135 集, 163-176 頁.
- 吉原恵子, 2007, 「大学教育とジェネリックスキルの獲得: ジェネリックスキルをめぐる各国の動向と課題」『兵庫大学論集』 Vol.12, 163-178 頁.

¹本研究は平成 19 年度産業経済委託費(総合調査研究等委託費)に基づき、株式会社ベネッセコーポレーションが行った調査研究の成果である。また、本研究ではイングランドに限定して、イギリスという語を用いる。