

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—

Approach of Universities for Development of Employability in the UK:

York Awards Programme in the University of York s

多田 順子*

TADA Junko

Abstract

With rapid social change and growing globalization, employability is central to the strategic direction of the Department for Education and Skills. Government policy to enhance the employability of graduates is associated with human capital theories of innovation and economics. The Dearing Report into Higher Education (1997) highlighted the importance of education for employability, focusing on development of key skills and the importance of work experience. It had a considerable effect on the traditional HE system. At present the HE system is being steered toward placing greater emphasis on the employability of graduates., This is developed by means of the programme of study, the methods of learning, teaching and assessment, by means of any work experience undertaken while at university and so on. The University of York has a successful programme that provides students with various opportunities to develop employability. The York Awards programme in the university is introduced.

1. はじめに

イギリスでは、国際経済競争の高まりとグローバリゼーションの影響から、知識主導型社会に資する高いスキルを持つ人材育成の重要性がより一層主張されるようになってきている。国際社会の変化は、1990年代における労働市場に急速な変化をもたらし、アカデミックな能力を重視してきたそれまでの大学教育の見直しを要求し始めたのである。仕事内容の変化、企業組織の構造的変化に伴う中小企業の増加、契約社員やパートタイム等を兼用する小企業における大卒労働者の増加などの社会的変化は、いかなる時代にも通じるエンプロイヤビリティ (Employability) を要求し始めた。今日、イギリスの大学は、雇用及び職業継続に必要とされる能力、すなわち、エンプロイヤビリティの向上に貢献することが期待されている。この改革は、1997年の政策文書「学習社会における高等教育」ⁱを起点としている。報告書は、生涯学習社会の構築と社会変化に応じた高等教育の重要性を指摘し、高等教育機会の拡大、生涯学習の推進、及びエンプロイヤビリティの向上を重要課題とすることを全高等教育機関に勧告した。また、2001年に発表された「新しい高等教育修了資格の枠組み」ⁱⁱには、学士号取得要件の一つとして応用可能なスキルの習得が規定される等、エンプロイヤビリティの向上は無視できないものとなっている。

* 研究協力者

わが国においても、労働市場の変化、及び高等教育人口の拡大に伴い、大学教育の質に関する問題が議論され、学生のエンプロイヤビリティ向上の必要性が指摘されてきている。学部におけるカリキュラム改革も推進されつつあるが、学生の職業意識の希薄さや未成熟性、学習への低いモチベーション等の問題は深刻である。

本研究は、両国における高等教育の方向性にエンプロイヤビリティの向上という基本的考え方があることに注目し、エンプロイヤビリティ向上へのイギリスの大学の取り組みを概観した上で、ヨーク大学を事例として取り上げる。ヨーク大学は、産業界及びに各学科との連携協力のもと、多様な活動機会を提供する「ヨーク賞 (York Awards)」プログラムにおいて注目されており、その教育の質は国内でも高く評価されている。また、エンプロイヤビリティの向上という視点から、イギリスの大学の課外活動の事例を扱った研究は、日本では少数でありⁱⁱⁱ、わが国の大学教育プログラムに示唆を与えることができると考えられる。

そこで、本研究は、エンプロイヤビリティの向上に取り組むヨーク大学の課外活動である「ヨーク賞」プログラムに焦点をあてる。本研究の目的は、ヨーク大学の「ヨーク賞」プログラムの内容と外部機関との連携 (partnership) という視点から、課外活動プログラムの内容を検討し、ヨーク大学におけるエンプロイヤビリティ向上への取り組みの特徴と問題点を明らかにすることである。

2. エンプロイヤビリティの定義

エンプロイヤビリティという用語の普及は、産業界における雇用契約の変化と国際経済力の発展を図る公共政策に起因している^{iv}。エンプロイヤビリティには様々な定義があるが、本論では、高等教育を対象としてイギリスで最も使われているナイトとヨーキー (Knight and Yorke) による定義を採用する^v。すなわち、エンプロイヤビリティとは「高等教育機関の卒業生の就職と彼らの選択した職業での成功をもたらす可能性のより高い、スキル、理解力、及び個人的特性の一連の学力である。それらは、彼ら自身、労働力、コミュニティ及び経済の利益となる^{vi}」。(a set of achievements - skills, understandings and personal attributes - that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy)。この定義は、イギリス学習・ティーチング支援ネットワーク総括センター (Generic Centre of the UK Learning and Teaching Support Network) 及び学生のエンプロイヤビリティ促進調整チーム (Enhancing Student Employability Co-ordination Team) において使われている^{vii}。

3. 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^{viii}

大学教育へのエンプロイヤビリティの導入は、1997年のデアリング委員会による政策文書「学習社会における高等教育」(Higher Education in the Learning Society) (通称：デアリング報告書) を起点としている^{ix}。デアリング委員会は、この報告書を通して知識経済社会における高いスキルを有する人材の必要性を指摘し、高等教育機会の拡大とエンプロイヤビリティ向上への輪郭を全高等教育機関に示した。委員会は1980年代から1990年代に実施された施策「高等教育におけるエンタープライズ」(Enterprise in Higher Education)^x、並びに「潜在的な能力のための高等教育」(Higher Education for Capability)^{xi}を推奨し、職業に関連する学習機会の拡大が必要であるとして、学

士課程へのスキル教育の導入と職業体験の実施、並びに外部機関とのパートナーシップの確立を勧告したのである。これらの勧告は、学力を重視する伝統的な大学教育を変えるものとして、タイムズ紙の第一面に大きく掲載されるほどのインパクトを与えた。つまり、エンプロイヤビリティは、それ以前まで、薬学、教員養成、社会福祉などの専門職認定に関する領域、あるいは、旧ポリテクニクスにおけるビジネス、社会科学、建築環境分野のシック・サンドイッチ・コース（Thick Sandwich Course）と呼ばれる職業研修の領域やコース内における実践的な学習や研修（派遣）等の限られた範囲内で認識されていたものであったこと、スキル教育は、学科における知識・理解を優位と見てきた大学教員にとって二次的なものでしかなかったことなどがその背景にある^{xii}。したがって、この勧告は、大学の教育内容や教育方法のみならず、大学教員の意識改革、並びに大学運営組織の改革を要求するものとなった。

デアリング報告書の公表後、学生のエンプロイヤビリティの向上を目指す大学改革は進められている。しかし、その様相は多様である。その理由の一つとして、政府が大学にエンプロイヤビリティ向上への実施計画の公表を義務づけていないことが挙げられる。そのため、積極的に取り組んでいる大学とそうでない大学が見られる。例えば、ウェールズの某カレッジは、スキルの重要性について同意しているが、学生をエンプロイヤビリティに従事させることに積極的ではない。その一方で、イースト・イングランド大学のメディア学部では、従来のカリキュラムを就職に直結する内容のものへと変更し、実践的な内容を指導できる教員を増やしている。一般に、伝統的な大学の教員は、エンプロイヤビリティを正規のカリキュラムに取り入れることに積極的ではないようである。カリキュラムにおけるバランスの難しさや大学教員の自律性の確保について懸念を示している。二つ目には、大学とコミュニティとの密着性が高く、地方の産業や雇用状況の影響を受けていること、さらに、学生数や学生の種類の違いが影響することが挙げられる。多くの場合、地方の複数の大学と連携したプログラムを提供している。例えば、ヨークシャー州にある、ブラッドフォード大学、ハダーズフィールド大学、リーズ大学、リーズ・メトロポリタン大学は、マイノリティの背景をもつ学生を焦点とする IMPACT プログラムを開設している。このプロジェクトは、伝統的な大学の法律家志望の学生だけに門戸を開いていたグローバル・グラデュエイト・スキーム（Global Graduate scheme）に働きかけ、マイノリティの学生の受け入れを許可させることに成功した。全ての学生が平等にアクセスできる機会の開拓に積極的に取り組んでいる。また、ダーラム大学とノース・イースト地方の大学連合によるプロジェクトは、地方の中小企業とマイノリティの学生への支援を行っている。ウエスト・ミッドランド地方では、9つの高等教育機関による、「知識・技術革新・技術移転スキーム」（Knowledge, Innovation and Technology Transfer Scheme, KITT）を展開し、60の中小企業と多くの学生を支援している。このような多くのプロジェクトは、地元の中小企業の希望を反映するとともに学生の雇用機会へのアクセシビリティを拡大している。特に、旧ポリテクニクであった大学の参加が目立っている。

雇用側が大卒に期待するスキルは、職業特殊なスキルというよりも継続的に学習できる能力や態度である。職業継続を可能にする個人的特性が特に求められている。そのため、大学側も雇用側も学生に特別なスキル・トレーニングを施す必要があるとは考えていないようである。学生を中心とするラーニングと従来と異なる改善されたティーチングによって、エンプロイヤビリティを向上させることができるとの認識をもち、卒業後の就職を目標とするよりも、将来のキャリアという視点から教育を施している傾向が強い。そのため、多くの大学が、①個人的特性（雇用継続を可能にするため）、②自己呈示スキル、③柔軟性及び学習継続する意志力の向上に焦点を当てている。最近

では、継続的職業開発（Continuing Professional Development, CPD）プログラムの導入によりエンプロイヤビリティの向上を図る大学も多い。学部生だけでなく、卒業生も対象としていることから生涯学習の考えをベースに置いたプログラムが提供されている。運営形態は、エンプロイヤビリティ運営委員会を核として設置している大学、体系的な戦略計画のある大学、学部や学科がそれぞれ独自に実施している大学等と多様である。例えば、ウェールズ大学スワジー校では、ラーニングとティーチング計画、キャリア教育、情報とガイダンス方針、職業経験、及びエンプロイヤビリティ計画について、副学長が責任を持っているが、ニューキャッスル大学では、全体計画のないところで実施されていたという経緯がある。

このように多様な取り組みが見られる中、明らかに変化している側面として次の点を指摘することができる。一つには、大学が就労体験やボランティア活動の重要性を認識し、スキル向上のための活動機会を提供するようになったこと、二つ目に、労働市場と学生のニーズに見合うスキルに興味を持つようになったこと、三つ目に、キャリア・サービスの役割が変化したことである。これらについての大学の取り組みは大きく4つに分類される。それらは、①仕事を探すためのキャリア・サービスを主とする大学のサービス、②雇用側のニーズに適応するための個人的特性の向上を図るカリキュラムの構築、③学士課程への革新的な就業体験の導入、④プログレス・ファイルの活用（学力、個人的特性及びスキルの向上への学生自身の省察と記録）である。いずれも学内および学外機関とのパートナーシップが重要な役割を果たしている。具体的には、①では、キャリア・サービスが中心的な役割を果たしているケースが多く、従来よりもその活動領域は広がっている。例えば、学生個人のキャリア・プランニングや就職活動の管理、スキルアップのためのセミナーの開催、学士課程のカリキュラム開発への参加や助言などである。この他に、カリキュラムやテクノロジー、特別な支援を必要とする学生へのアドバイス等に責任を持つティーチングと学習の支援部門が大学に設置され、エンプロイヤビリティの向上に責任を持っている例も少なくない。また、スチューデント・ユニオンによるジョブ・ショップ（Job Shop）の運営、ボランティア活動やスキル向上への活動機会の提供を促進している大学も多い。スチューデント・ユニオンの場合は、代表者が定期的に交代することから、長期的な運営継続が困難であるとの問題もある。②③では、ジェネリック・スキル（generic skills）の育成を重視している。雇用者が必要とするスキルであり、具体的には、イニシアチブ、批判的思考、問題解決、データ処理、コミュニケーション、チームワークなどであるが、これらのスキルの育成に焦点が置かれ、学部の授業による育成が目指されている。授業以外でも、ボランティア活動や課外活動などの活動機会が提供されている。特に、就労体験は重要視されており、従来から実施されてきたサンドイッチ・コースも継続的に活用されている。就労体験のモジュールの導入、有給の就労体験、ボランティア活動、及び以前から行われてきたワーク・プレースメントを統合した取り組みも見られる。④では、学生自身が自己の活動を省察することが重視されている。そのため、チュートリアル・システムを通して、学生の成長を促す方法を取っているところも多く、パーソナル・デベロップメント・プランニング（personal development planning; PDP）を活用しているケースが多い。このような方法で育成される学生のエンプロイヤビリティは、主に2つの方法で評価されている。一つは、学部のカリキュラムにおけるスキル評価の中で評価される。二つ目は、学士課程の評価とは別に資格や賞によって評価される。後者の場合、専攻する学科との関連性や学生のモチベーションという点でうまく機能しないこともあることが問題点として指摘されている。

全体を通して問題点として挙げられているのは、パートナーシップに関しては、大学側が生涯学

習の視点からのスキル教育を希望しているが、パートナーシップにある地方の雇用者は、即効性のあるスキルの教育を提供する傾向が強いことである。また、その地域の雇用者のニーズが他の地域の雇用者の求めるスキルと一致するとは限らないことである。サンドイッチ・コースについては、コースを終了した学生を20%以上もつ大学は卒業6ヶ月の雇用率が高いことが示されているが、コースの間の学費負担の問題から大学によって参加学生数に差があることなどである。

以上、イギリスの大学のエンプロイヤビリティ向上への取り組みについて概観してきた。次に、ヨーク大学を取り上げ、具体的な取り組みを見ていくことにする。

4. ヨーク大学の計画

1963年、イギリス北部のヨーク市に設立されたヨーク大学は、約30の学科を置き、およそ9,700人(6,500人がフルタイムの学生)の学生が在籍している^{xiii}。学生数はイギリスの大学の中でも少数であり、1年次生に対する学生寮と個人指導教官システムを中心とする学生支援、及び優れた教育活動を特長とする大学である。イギリスで実施される研究評価及び教育評価においては、常に上位にランクされ、学力の向上に力を入れてきた伝統的な大学である。

1998年、ヨーク大学はエンプロイヤビリティの向上に向けて「2000年から2004年第一期大学運営協力計画」(Corporate Plan)^{xiv}を打ち出した。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ビジョンとして掲げた。学内・学外における連携・協力の確立、優れた学習活動機会の拡大、及び学習環境の改善を重点とする実施方針が示された。その実現にあたって、①研究、スカラシップ、特色を持つ優れた学習環境の提供、②入学選抜、カレッジ制による最高水準の学習環境、学生支援による先導的立場の維持・向上、③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等の目標が設定された。計画書には、次のように記載されている。この計画におけるエンプロイヤビリティは、労働市場のニーズとの関係が強い。しかし、学力の向上と個人の成長との間でバランスを図らなければならない。エンプロイヤビリティに必要な多くのスキルは、学問をする上で重要なスキルである。学生は、このことを認識し実行する必要がある。すなわち、エンプロイヤビリティは、学問と切り離されたスキルではなく、学問の知識、理解、並びに応用力は、エンプロイヤビリティに含まれるスキルであり、エンプロイヤビリティをより一層向上させ得るスキルである。

エンプロイヤビリティの向上は、「学習とティーチング戦略」(Learning and Teaching Strategy)^{xv}を中心として構築された。学士課程と課外活動による継続的なスキル学習の機会の提供、職業経験機会の拡大によって達成されることを狙いとし、優れた学習経験を戦略の軸に敷いた。これは、遠隔地という不利な立地環境にあるヨーク大学にとって学生獲得への重要な戦略の一つともなっている。学費徴収等の外部要因が変化する中で、市場競争に打ち勝つための鍵であるとの認識も強い。そのため、学生の学習活動の充実を図るため、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、を実行していくことが明確に打ち出されている。プログラムの質の維持については、学内・学外評価、及び各学科による定期的評価を実施する方向性が敷かれた。また、1998年には、ティーチング委員会をはじめとする、福祉調整委員会等の設置、2003年には、アカデミック・コーディネーター、及びカレッジ・コーディネーターの設置が推進され、学内組織のコミュニケーションの向上の徹底、及び学生支援の効率化の促進を図っている^{xvi}。一方、

外部機関との連携として、地域及び学外機関とのネットワークを通じた研究やティーチング、学習活動、コミュニティへの参加等を推進し、学生のみならず教職員の意欲と地域への貢献力の向上を図ることで、エンプロイヤビリティの向上を目指している。また、ヨーク大学は、2000年より、公営機関や民間機関、ボランティア機関との連携協力による活動機会の拡充に力を入れている。今日、その多くのプロジェクトが政府による財政支援によって推進されている。また、キャリア・サービスの機能を重視し、学生への就職情報の提供、キャリア・マネジメント・スキルの育成、外部機関及び大学との効率的な連携協力の維持・向上、外部機関のフィードバックを基にした効率化の促進等の役割を任せている。

5. ヨーク大学の課外活動と「ヨーク賞」プログラム

(1) 「ヨーク賞」プログラムの位置づけと概要^{xvii}

ヨーク大学では、学生のエンプロイヤビリティを学科の授業と課外活動を通して育成している。「ヨーク賞」プログラムは、課外活動として位置づけられている。課外活動は、大学の授業外で実施される学生や教職員によるボランティア活動という意味合いが強い。教育活動全体を通して、学生を主体とするティーチングと学習方法が活用されている。このアプローチには、次の特徴がある。一つには、学問の向上と学生による意欲の向上を目指して、一人ひとりの学生に焦点を置いていることである。ポートフォリオの採用、多様な学習形態の活用、教職員との交流の機会等を中心としている。二つめに、学習経験は、本人の自主的、自律的学習に依拠するとの考えから、学生の自己選択と自主学習における自己管理を奨励していることである。三つめに、指導教官制とカレッジ制による学生支援を徹底していることである。この活動を基本として、各学科では学問の向上と人間的成長を促している。一方、課外活動は、スキル教育に重点を置き、人間的成長と職能開発を図る枠組みの中で、スキルの向上を目的とする多様な活動機会が提供されている。学生が参画できるプログラムも多く、学科と Central Service も支援している。「ヨーク賞」プログラム以外の課外活動には、「ヨーク・ミレニアム・ボランティア」(York Millennium Volunteers)、「学校におけるヨーク学生」(York Students in Schools)、「スポーツ・ボランティア・プログラム」(Sports Volunteer Programme)「ヨーク学生の地域活動」(York Student Community Action)、「アクティブ・ヨーク」(Active York) 等がある。これらのプロジェクトは、地域の学校やシティ・カウンシル等との連携のもとで地域に貢献する機会を提供し、市民性の発達も促している。これに対して、「ヨーク賞」プログラムは、公的機関やボランティア機関、及び民間企業との連携で実施されることが多く、将来の職業への意識付けや雇用に直結するスキルの育成に焦点を当てている。

「ヨーク賞」プログラムの概要は次の通りである。1996年に開設した「ヨーク賞」プログラムは1999年に新しいプログラムとして再スタートした。これは、スチューデント・ユニオンの活動や休暇中のアルバイト、スポーツ、ボランティア活動等もまた大学における重要な学習機会であるという見地から、課外活動における体験を省察しプレゼンテーションしていく機会を与えることで、スキルの向上と人間的成長を促したいとの考えから始まったものである。したがって、「ヨーク賞」プログラムは、全学生の潜在的な能力を引き出し、課外活動における経験を評価し、資格取得の支援をすることを目的としている。プログラム終了後には、産業界から高く評価されている「ヨーク賞」が授与される。プログラムの推進は、キャリア・センター内にある「ヨーク賞」担当部門が中心となっている。全学科には学生とプログラムとの仲介等に責任を持つ「ヨーク賞」担当教員が配置さ

れ、指導教員は学生に助言を行っている。

次に「ヨーク賞」プログラムの構成を見てみると、プログラムは、必修活動と選択活動で構成されている。必修活動は、①「学力の向上」、②「職業体験」、③「個人の興味」である。①は、学士課程で実施される応用可能なスキルと人間的成長を図る活動である。スキルを成績として評価していない学科もあることから、スキル向上への学生の努力を「ヨーク賞」として評価することをねらいとしている。②は、職業体験や授業以外での経験である。例えば、「学校におけるヨーク学生」などの課外活動が対象となっている。③は、学生が自分自身の興味・関心によって大学で行った活動である。体験を通して自己の成長過程を省察できる能力の育成を目的としている。選択コースとしての多彩な 23 のプログラムは、必修コースのスキル学習を補い、学生の興味・関心等に応じたより広い知識とスキル向上への学習機会を提供している。

「ヨーク賞」取得までの過程は次の通りである。学生は、プログラムの開始前に、6つの分野（コミュニケーション、数的処理と統計、情報テクノロジー、社会への適応性、問題解決能力、及び自己管理能力）のスキルをチェック項目で自己評価し、達成目標を明確にする。その後、「ヨーク賞」担当者の助言の下、アクション・プランを立案し実行する。両コースの自己採点が 100 点を満たすと「ヨーク賞」に申請することができる。必修コースの点数は、「学力の向上」が 20 点、「職業体験」が 20 点から 60 点、「個人の興味」が 10 点から 20 点の配分であり、この点数の範囲内で自分の活動を採点する。選択コースの場合は、プログラムごとに点数配分が異なっており、5 点、10 点、20 点のいずれかが各プログラムに配分されている。「ヨーク賞」に申請する際には、コース毎の自己採点と採点の根拠となる活動内容、及び「評価質問」への回答を規定の申請書に記述する。実際の就職試験と同様のフォームが使われている。例えば、「評価質問」で問われる項目は、困難で複雑な状況の際の問題解決の方法、将来の職業と人生に及ぼす大学生活の意義、学問と職業体験以外で果たした人間的成長等である。「ヨーク賞」担当者は、申請書を審査する。基準に達している学生は評価委員会による面接を受ける。不合格の場合には、再度、挑戦する機会が与えられる。

(2) プログラムの内容と連携機関^{viii}

「ヨーク賞」プログラムのほとんどは、民間組織や公的機関との連携のもとで提供されている。プログラムの内容は、「ヨーク賞」担当部門と雇用側との話し合いで決定され、プログラム評価と学生のフィードバックによる改善が毎年施されている。選択コースにある 23 のプログラムは、連携機関の種類によって 3 つに分類できる。一つは、民間組織と連携しているプログラム、二つめには、公的機関と連携しているプログラム、最後に、大学が独自に運営するプログラム、である。開講期間は、1 学期間から通年開講までと幅広く、ほとんどが無料で提供されている。全てのプログラムには、学生を中心とした学習活動が採用されており、連携先からチューターや講師が派遣されている。プログラムは、職業と職務への意識付け、雇用に必要なとされるスキルの向上、産業界の仕組みへの理解を主な目的としている。小グループによるプロジェクト・ワークが多く、学生は、ビジネスにおける事例分析やリサーチ、プレゼンテーションの機会を持つとともに、企業によるフィードバックを受けることができる。

民間企業と連携しているプログラムの一つには、起業やビジネスにアイデア生かしたい学生を対象としている「ヨーク・エンタープライズ・スキーム」(York Enterprise Scheme) がある。このプログラムで、学生はスキルを活用し、アイデアを産業界で商品化する方法を学習する。イギリスの大手銀行である HSBC とコンサルタントを専門とするヨーク・ビジネス開発 (York Business

Development) との連携で行われている。講師は、これらの組織から派遣される。春学期に 14 時間相当のワークショップと小グループによるプロジェクトが開催される。ワークショップでは、ビジネスを視点とするアイデアの評価、市場調査、財務予測の方法等が教授される。その後、学生は、リサーチを行い、グループでまとめたビジネス・プランを投資家志望者で構成されるパネルに提出する。夏学期にグループ毎のプレゼンテーションを行い、ビジネス・プランについての詳細なフィードバックを受ける。優秀なプランには奨学金が支給される。このプログラムは、先に述べた連携機関の他にも、地域開発局であるヨークシャー・フォワード (Yorkshire Forward) とヨーク・サイエンス・シティ (York Science City) による支援を受けている。

民間企業と連携しているプログラムの中には、特定のスキルに焦点を置くプログラムもある。例えば、問題解決スキルの育成を目指す、研修機関のティーチ・ファースト (Teach First) によって実施される「クラッキング・ザ・ケース・スタディ」(Cracking the Case Study)、コミュニケーション・スキルの育成を目的とする、石油会社 シェル (Shell) によって行われる「スピーキング・ユア・マインド」(Speaking Your Mind)、ネットワーク・スキルの向上を目指す、北ヨークシャー・ビジネス・ネットワーク (North Yorkshire Business Network) による「初心者のためのネットワーキング」(Networking for Beginners) などである。一方、複数のスキルに焦点を置くものには、コンサルタント企業であるプライスウォーターハウスクーパー (PricewaterhouseCoopers) による「仕事に有効なスキル」(Putting Skills into Work)、情報関連企業であるアギリシス (Agilisys) による「イー・コマース」(E-Commerce)、保険会社であるノーリッチ (Norwich) 及び環境保護団体であるヨーク・プラネット (York Planet) による「ビジネスと環境」(Business and Environment) などがある。

公的機関と連携しているプログラムの一つには「ドンチェスター・ミリオン」(Duncheater's Millions) がある。このプログラムでは、公務員コンサルタント (Civil Service Consultant) が 4 時間相当のワークショップを夏学期に実施する。プログラムは、キャビネット・オフィスと公務員カレッジによってデザインされたロールプレイ・ゲームの一種であり、公務員の役割への洞察と意思決定、交渉、分析などのスキルの育成が目的となっている。講座は 2 部に分かれ、前半は、ロールプレイを行い、大卒資格を要件とするポストの種類と公務員の役割について学習する。後半は、学生が架空の都市である「ドンチェスター市」の活性化を推進する政治家や公務員の役割を演じ、ホワイトホールや議会の活動をシュミレーションする。この他には、ヨーク・ミレニアム・ボランティア (York Millennium Volunteer) との連携で実施されている「ソーシャル・エンタープリナー」(Social Entrepreneur) があり、ボランティア団体への理解とスキルの向上を図っている。

大学独自の運営によるプログラムは、一般の社会生活や授業で必要とされるスキルに焦点を置くものが多い。大学の講師が担当するプログラムには、情報リテラシーの育成を狙った「全学科のための情報リテラシー」(Information Literacy for All Department)、13 カ国語の学習機会を提供する「みんなの外国語」(Language for All)、論文作成能力の育成を狙った「ライト・オン」(Write On)、科学とテクノロジー分野におけるプレゼンテーション・スキルの向上と最新トピックの学際的討論会を行う「サイエンスとメディア」(Science and Media) などがある。企業との共同で実施され、最も人気の高いものには「チーム開発」(Team Development) がある。このプログラムは、チームワーク・スキルの育成を重視しているため、グループ・ワークの多いサイエンス学科の必修として指定されている。内容は、学生のグループが困難な場面を協力しながら克服するというものである。このプロセスでは、学生同士がコミュニケーションを図り、イニシアチブや創造力等のスキル

を活用することが期待されている。また、問題解決までの行動を各々が省察することも重要視されており、活動を通じた体験がエンプロイヤビリティの向上に繋がると考えられている。この他には、キャリア選択の支援を目的とした、キャリア・サービスによる「あなたの将来の発見」(Discovering Your Future) 等がある。

2. 「ヨーク賞」に認定されている課外活動プログラム

(1) 「ヨーク・ミレニアム・ボランティア」(York Millennium Volunteers: 以下 YMV と略) ^{xix}

YMV は、教育雇用省が推進している「ミレニアム・ボランティア」(Millennium Volunteers: 以下 MVs と略) ^{xx}を母体としている。1999 年から英国全土で実施されている MVs は、ボランティアの活動機会の拡充と貢献に対する評価、及び若者の人間的成長とスキルの向上などを目的とするプログラムであり、16 歳から 24 歳の若者を対象としている。運営の軸には、①継続的な個人の貢献、②地域の利益、③個人の自由意思による参加、④多様な人々の参加、⑤若者によるオーナーシップ、⑥プログラムの多様性、⑦組織および仲介者との連携、⑧質の高い活動経験、⑨証明書による承認、という 9 つの方針が置かれている。若者の優れた活動には、100 時間の終了後に証明書 (Certificate) と 200 時間の修了後に優秀賞 (Excellence of Award) が授与される。この受賞は、雇用主にも高く評価されている。

YMV は、現在、ヨーク市を中心として、およそ 750 人がプログラムに参加している。主な連携機関は、アスクハム・ブライアン・カレッジ (Askham Bryan College)、ヨーク市カウンスル、ヨーク・キャリア・サービス (York Career Service)、ヨーク・カレッジ (York College)、ヨーク・セント・ジョン・カレッジ (York St John College) 等である。活動の管理・運営は、ヨーク大学の学生マネジメント・グループ (Student Management Group) がボランティアとして行っている。YMV の活動領域は、①管理・運営、IT と募金、②芸術・音楽、③自然環境保護、④文化遺産、⑤教育、⑥衛生と社会福祉、⑦スポーツ、⑧動物関係、⑨身障者への支援、⑩高齢者のケア、⑪若者への支援、⑫子供のケア、と多岐にわたり、この他にも、短期のプログラムが夏に開催されている。領域ごとには、⑥衛生と社会福祉の職種が多く、カウンセラー、犯罪の被害者への物理的・精神的支援、福祉政策に関するリサーチ、救急などがある。その他の領域では、IT 学習センターでの学習支援、グラフィック・デザイナー、事務や受付、劇団への演技指導、スポーツ指導、庭づくり、博物館での展示品の説明、ペットの世話、高齢者や子供との談合などがある。活動内容は、特定のスキルを必要とするものから経験を問わないものまで幅広く、多様な人々の社会参加を促す活動に関連した内容が目立つ。特に、ホームレスなどの社会的弱者や高齢者との関わりを持つ活動においては、コミュニケーション・スキルや忍耐力などが要求されるため、事前研修が施されている。活動期間は様々ではあるが、時間の拘束は少ない。2001 年度から夏期の短期プロジェクトが地域との協働で実施されている。このプログラムでは、チーム開発とマネジメントの研修が施される。3 年間で 85 人の若者が参加し、野生植物園づくり、保育所の修復、芸術事業計画の立案、社会的弱者のための博物館ツアーの企画、盲人のためのセンサー付き庭園造り等を行ってきた。2003 年に開催された YMV の受賞式には、家族や友人、連携機関、教育科学省を含む教育機関、及びカウンスルによる代表者が列席する総勢 500 人の前で 150 人もの若者が優秀賞等を授与され、全てのプロセスを通して若者に感動と自信を与えている。

(2) 「学校のヨーク学生」(York Students in Schools: 以下 YSIS と略) ^{xxi}

YSIS は、メンタリングや学習支援事業などの学校関連のボランティア活動を提供するプログラムである。YSIS の目的は、①学校の教員を支援する、②児童の可能性を最大限に引き出し、達成感とやる気を高める、③地域に関わる機会を提供する、④高等教育の背景のない親を持つ児童・生徒に大学生活を紹介し、高等教育機会の拡大を支援する、等である。現在、「チュータリング」と「メンタリング」の2種類のプログラムが実施されており、450 人を超える学生が参加している。これらの活動は、学生の成長を促し、将来の方向を発見する機会を提供していることで評価が高い。連携機関は、ヨーク市カウンスル、コミュニティ・サービス・ボランティア (Community Service Volunteer: 以下 CSV と略)、北ヨークシャー・ビジネスと教育のパートナーシップ (North Yorkshire Business and Education Partnership) である。

プログラムの内容は、次の通りである。「チュータリング」プログラムでは、学生が学校の教員を助け、児童・生徒の希望とモチベーションを高めることが期待されている。保育園から高等学校までの児童・生徒を対象として週1回の半日をヨーク市内の学校で手伝う。チューターには5つの分類があり、それらは、①カリキュラム・チューター、②課外活動のチューター、③才能児を対象としたチューター、④外国語のチューター、⑤英語を母国語としない児童を対象としたチューター、である。また、2004年の秋から修士課程での教員資格取得希望者をチューターとして学校に配置するファスト・フォワード事業 (Fast Forward) が開始される予定である。

「メンタリング」プログラムは、個々の学生が児童に学習や成長に有益な支援を行うことを目的としている。メンターの主な仕事は、担当の児童・生徒に学校の勉強や試験の指導、宿題のやり方や科目選択についての助言をすることである。メンターには4つの種類があり、それらは、①10学年から11学年を対象としたメンター、②6学年のメンター、③「イー・メンター」(E-Mentor) と呼ばれる電子メールを媒介とするメンター、④科学、テクノロジー、エンジニアリング及び数学の重点校の児童への学習支援、である。活動は、週1回30分から1時間のメンタリングを1年から2年間行う。イー・メンターは、週2回のメール交換を行う。学生の参加については、「チュータリング」のプログラムの経験者が奨励されている。

「チュータリング」は、1991年にCSVが全国展開した「ラーニング・トゥギャザー」(Learning Together) をモデルとしている。そのため、運営はCSVの実施方針に従っている。ヨークシャー地方では、地域内の大学とCSVによる定期的なフォーラムが開催されている。「ラーニング・トゥギャザー」は、1993年に15大学のみが実施していたが、今日では200もの高等教育機関が取り組むほどである。ヨーク大学においても近年大規模になりつつあり、財政支援とマネジメントが変化してきている。財政支援として、民間企業であるネスル (Nestle) は、設立当初からのスポンサーとして継続的に資金援助をしているが、近年、ヨーク児童トラスト (York Children's Trust)、ミンスター基金 (Minster Fund)、及びシェパード・ビルディング・グループ (Shepherd Building Group) が加わり賛同企業も増加しつつある。マネジメントについては、パートタイムのコーディネーターを、地方教育局、初等・中等教員及び大学職員で構成する委員会 (Steering Committee) が支援している。職員の他にチューターの経験を持つ学生が学生の管理を手伝い、学校とYSISの事務所間の連絡、リクルートや研修、ホームページやニュースレターの作成を学生マネジメント・グループ (Student Management Group: 以下 SMG と略) が担当している。SMGの学生は、2時間シフトで事務所に滞在し、訪問客の接待や学生への応対等も行うなど、運営を通してエンプロイヤビリティの向上を図ることができる。

(3) 「ヨーク学生地域活動」(York Student Community Action: 以下 YSCA と略) ^{xxii}

YSCA は、地域のボランティア活動を通して、学生のスキルの向上を支援することを目的とするプログラムである。このプログラムの運営組織は、1960 年代にボランティア活動を通して大学生生活の付加価値を高めようとした学生によって組織されたスチューデント・ユニオンの一部である。現在も学生による活動委員会 (Student Action Committee) が主体となっている。様々なプログラムには、毎年およそ 200 人の学生が参加している。学生は、プロジェクト・コーディネーターや委員、ミニバスの運転手、あるいは、独自のプロジェクトの企画運営等に挑戦する機会も与えられる。

YSCA が最近実施しているプロジェクトとして、①年間を通して行われる 13 のプログラムと②休暇に実施される「地域活動子供の休暇」(Community Action Children's Holiday) がある。①には、盲人用の雑誌作りを行う「エボテープ」(Ebotape)、アスペルガー症候群の若者の社会化を図る「ヨーク・アスパイア」(York Aspire)、刑務所で劇のワークショップを行う「プリズン・プロジェクト」(Prison Project)、身体や学習に障害をもつ児童と野外活動を行う「キーン」(KEEN)、環境問題への意識化を図る「グローバル教育センター」(Global Education Centre) 等がある。活動時間は、プロジェクトによって様々であるが、週 1 回を基本としているものが多い。この他にも、誰もが気軽に参加できるプロジェクトとして、学食に地域の老人を招待して開催する「コーヒー・クラブ」(Coffee Club) や「ティー・クラブ」(Tea Club) がある。一方、②は、不利な環境にある子供たちの社会化を目的として実施されるキャンプである。年間を通して約 7 週間のキャンプが休暇中に行われる。学生には、児童保護、対応の難しい児童の管理、衛生・安全等の事前研修が施されている。一人の学生が少数の児童を担当するため、人間関係のスキルを中心とする様々なスキルの向上を図ることができる。

YSCA は、学内研修や連携機関による研修機会を提供している。外部機関による研修は、学生地域活動ネットワーク・カウンシル (Student Community Action Network Council: 以下 SCAN と略)、英国学生ボランティア活動 (Student Volunteering UK: 以下 SVUK と略) 及び学生地域活動 (Student Community Action: 以下 SCA と略) グループによって施される。SCAN は、全国あるいは地域における SCA のネットワークの拡充と支援を目的とする組織であり学生が運営している。ヨークの属する北東地方のグループには、リーズ、ニューカッスル、ダーラム、ハル、ブラッドフォードなどの地域が含まれている。YSCA は、SCA の研修の他に学生の交流を図る機会の提供も行っている。また、SVUK は、職員が運営する慈善団体であり、SCA への支援と助言、ボランティア体験の普及活動と奨学金事業等を推進している。

(4) 「アクティブ・ヨーク」(Active York) ^{xxii}

「アクティブ・ヨーク」は、ヨーク市と北ヨークシャー地方におけるボランティア活動を推進するプログラムである。学生及び大学教職員と地域との関係を高めることを目的としている。プロジェクトは、教育科学省と連携している高等教育財政審議会 (Higher Education Funding Council for England) による高等教育地域活動資金 (Higher Education Active Community Fund) によって運営されている。管理及び運営は、学生と教職員で構成される委員会を中心となっているが、ヨーク市カウンシルの教育・レジャー部門の副ディレクター、文化地域振興長、ボランティア・活動サービスの代表及びヨーク・セント・ジョン・カレッジによる支援と助言を受けている。

現在、9,000 人の学生と 2,000 人以上の教職員が登録している。プログラムの例としては、市場調査の資料作成、共同住宅事業の一環である高齢者用ヘアスタイル写真の作成、ヨーク市カウシ

ルにおける環境教育用教材の作成、地域のボランティア機構との協働で行う図書館の在庫情報の評価及びリサーチに基づく設備の改善と提案、ヨーク市の活性化を図る委員会との協働で行う低所得層への IT ヘルプ・ディスクの設置などがある。プログラムの中で、学生は自分のアイデアをプレゼンテーションする機会が与えられる。また、独自のプロジェクトの企画を希望する学生には、活動資金を獲得する機会も提供されている。活動資金の申請書類を作成する過程において、学生は、予算編成や立案等のスキルを育成することもできる。このような「アクティブ・ヨーク」の活動は、理論から実践への過程を学生が体験できる機会であるとして多くの学科が高く評価している。

3. 「ヨーク賞」プログラムの特徴と問題^{xxiv}

ヨーク大学は、エンプロイヤビリティ向上のための取り組みとして「ヨーク賞」プログラムを中心に置いている。エンプロイヤビリティの向上は、学内における全体計画の中で設定され「ティーチングと学習戦略」において具体化されている。「ヨーク賞」プログラムは課外活動の一部として位置づけられているが、学科の授業ではカバーできないスキルの育成、活動機会の提供、学科で学習したスキルの向上への機会の提供などにより、全学生の人間的成長を図るプログラムとして重要な役割が担っている。こうした構想において全学科の連携協力を基本とした取り組みが展開している。

「ヨーク賞」プログラムの特徴は、次のようにまとめることができる。第一に、広範囲にわたる企業や官公庁とのパートナーシップにより、全学生に多様な活動機会を提供していることである。第二に、「ヨーク賞」は、学科と課外活動の大学における全ての活動を総合的に評価し省察する機会を提供していることである。第三に、プログラムの多くが無料で提供され、各コースの期間は大学の勉強とのバランスを配慮した設定となっていることである。他大学と比較して顕著であるのは、プログラムの種類の多さである。ヨーク大学が学生の自主的な活動を重視し、そこを起点としてエンプロイヤビリティが向上するという認識からプログラムを構想していることが理由の一つでもある。「ヨーク賞」担当者は、プログラムについて「いかに多くの学生をヨーク賞に参加させるのか。決して強制であってはならない。何か一つのことから自分から興味を持ち、そこから、自信とスキルを身につけていくことが大事である。プログラムの終了まで、核となるアドバイスは施しても手取り足取りの援助は決して行わず、学生の自主性に任せる。実社会と同じ環境を与えることで学生が成長することを期待している。」と、述べている。

プログラムを終えた多くの学生のプログラムへの評価は高い。例えば、履歴書が雇用主にアピールでき、将来の方向性を決定する際に有効であったことを挙げている。また、プログラムの長所として、自分の長所と短所が発見できたこと、雇用主に売り込むスキルの改善に役立ったこと、コースの内容と評価のプロセスが良かったことを挙げ、もっと多くの学生が参加することを期待していた。2005年度に実施した卒業生への調査では、希望していた仕事に就くためにとても役立ったことを大多数が挙げている。しかし一方で、今、仕事上で特に役立っているとは感じていないとほとんどが述べている。「ヨーク賞」プログラムは、将来の雇用者に大学での活動を示し、自分をアピールするのに有効であるが、将来のキャリアの中でその効果がいかに表れてくるのかについては今後の調査が必要であると捉えられよう。

プログラムの問題点として、学生のほとんどが、アクション・プランや人間的成長を省察する際の支援が不十分であったと感じていることが指摘された。「ヨーク賞」担当者もまた、人材と資源不足から全参加学生一人ひとりに十分な支援ができないことを懸念していた。現時点では、助言やガ

イダダンスを早急に必要とする最終学年の学生を優先的に支援しているが、入学当初からの体系的な支援や助言、ガイダンス等が必要であるという学生の声も多く、支援に関して学生の期待とのずれがあるようだ。

「ヨーク賞」の導入から約6年間が経過して、プログラムへの参加者数は年々増えている。受賞者は、2000年度には最終学年の学生のおよそ1.3%であったが、2005年度には11%の学生が受賞している。全体的な割合が小さく、ヨーク大学の雇用率に影響を及ぼしているとは言えないが、かなり多くの雇用者が「ヨーク賞」受賞者のやる気とスキルを高く評価し、興味を示している。そのため、パートナーシップ企業としての参加希望が増えていると言う。また、「ヨーク賞」プログラムは、最初の高等教育パーソナル・デベロプメント賞としてイギリスで認知されており、多くの高等教育機関のためのモデルとなっている。そのため、ウォリック大学、バーミンガム大学、エクセター大学等の多数の機関からの訪問者が多い。

以上のことから、問題点はいくつか指摘されるが、ヨーク大学の取り組みにおいて、学内・学外機関との連携協力のもとでエンプロイヤビリティを育成する多様な活動機会を全学生に与えている点は注目に値するといえよう。社会の変化や学生の多様化に応じ、様々な学習機会を提供していくためには、広領域の学外機関との連携が必須であることは言うまでもない。このような土壌の未熟なわが国にとって、外部機関との連携協力をいかに推進していくのかという点は課題の一つであろう。しかし、ヨーク大学の事例は、学生の人間的な成長を図り、労働市場に移行可能なスキルを育成する教育プログラムを考える場合に示唆を受ける点は少なくないと思われる。

今後、イギリスの大学の実施状況を詳細に調査し、伝統的な大学とそうでない大学の取り組みの違い等について明らかにしていきたい。また、プログラム開発及び運営における大学と学外機関との関わりを調査研究し、そのメカニズムについても明らかにしていきたい。

注)

- ⁱ National Committee of Inquiry into HE, *Higher Education in the Learning Society. Summary Report*, London, 1997. 参照。
- ⁱⁱ QAA. *The Framework for Higher Education Qualification in England, Wales and Northern Ireland*, January 2001. (<http://www.qaa.ac.uk/crntwork/nqf/ewni2001>) 参照。
- ⁱⁱⁱ 吉本圭一編『高等教育とコンピテンシー形成に関する日欧比較研究（平成14-16年度文部科学省科学研究費補助金（基礎研究B）中間報告書）』2004年。労働政策研究・研修機構『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』2004年など。
- ^{iv} J Hillage and E Polland. *Employability Developing a Framework for Policy Analysis*. DfEE, 1998. 参照。
- ^v J Hillage and E Polland. 前掲書, pp.4-12. 参照。Lee Harvey. “Defining and Measuring Employability” *Quality in Higher Education*, Vol.7, No.2, 2001, pp98-100. 参照。Mantz Yorke and Peter T Knight. *Employability in Higher Education: What it is, What it is not*, LTSN Generic Centre, 2004. 参照。Mantz Yorke and Peter T Knight. *Employability: Judging and Communicating Achievements*, LTSN Generic Centre, 2004. 参照。Peter Knight and Mantz Yorke. *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London, 2004, pp.24-35. 参照。
- ^{vi} Mantz Yorke and Peter T Knight. 前掲書, p.7. 高等教育機関の卒業生とは、学士号までを含む。したがって、学部のディプロマ及び基礎学位を持つ卒業生も含まれる。
- ^{vii} 学生のエンプロイヤビリティ促進調整チーム (ESECT) は2002年9月から2005年2月まで学習・ティーチング

- 支援ネットワーク総括センターとの連携で活動していた。現在の高等教育アカデミー (Higher Education Academy) と ESECT もこの定義を活用している。(http://www.heacademy.ac.uk/869.htm)
- viii Stephen McNair, *Employability in Higher Education: developing institutional strategies*. Lee Harvey., William Locke and Alistair Morey. *Enhancing Employability, Recognising Diversity*, Universities UK and CSU, 2002.参照。
- ix Lee Harvey., William Locke and Alistair Morey. *Enhancing Employability, Recognising Diversity*, Universities UK and CSU, 2002, pp.4-5. (http://www.UnivesitiesUK.ac.uk/employability) 参照。
- x 1987年に学士号の取得を希望する学生に企業家のスキルを育成することを目的として雇用省が実施した施策である。プログラムは、学生、大学教員及び雇用主による連携を基本として、産業界での学生の職業体験、企業と大学の連携、雇用主と大学教員による共同の学習評価が強く奨励された。大学の授業では、学生主体の発見学習が奨励された。(Paul Corrigan, Mike Hayes and Paul Joyce. “A Modernist Perspective on Change in the Higher Education Curriculum” In Assister, A. (ed.) 前掲書、pp.34-37.参照)
- xi 1989年に勅許技芸協会を中心として旧雇用省と外部機関の支援により3年間実施された。
- xii Lenz Holmes. “Skills a Social Perspective” In Assister, A. (ed.) *Transferable Skills in Higher Education*, London:Kogan Page, 1995, pp.1-10. 参照。Jhon West. “Higher Education and Employment: Opportunities and Limitations in the Formation of Skills in a Mass Higher Education System” *Journal of Vocational Education and Training*, Vo.52, No.4,2000, pp.582-584.参照。
- xiii The University of York. *Undergraduate Prospectus 2004*, 2004, pp.2-3.参照。
- xiv The University of York, Planning Office. *Corporate Plan 2000-2004* 参照。
(http://www.york.ac.uk/admin/po/corplan00/)
- xv The University of York. *Learning and Teaching Strategy 2003-2008*.
(http://www.york.ac.uk/admin/aso/teach/strategy2003.pdf) 参照。
- xvi The University of York. *The Management Quality and Standards in Teaching and Learning*, 2003.
(http://www.york.ac.uk/committee/teaching/policies and procedures/quality and standards fram.ew.ork.wpd) 参照。アカデミック・コーディネーターは、学部と大学の管理運営委員会との連結を強めるために設置されている。
- xvii The University of York. *The York Award Student Hand Book 2003-2004*.参照。
- xviii The University of York. *The York Award Courses*.
(http://www.york.ac.uk/admin/ya/courses/courses/html) 参照。
- xix The University of York. *York Millennium Volunteers*
(http://www.milvol.york.ac.uk/projects/projects.html) 参照。
- xx Millennium Volunteers. *Millennium Volunteers*
(http://www.millenniumvolunteers.gov.uk/) 参照。
- xxi The University of York. *York Students in Schools* (http://www.york.ac.uk/student/ysis) 参照。
- xxii The University of York. *Student Action* (http://www.yusu.org/ysca) 参照。
- xxiii The University of York. *Active York* (www.york.ac.uk/activeyork/index.html) 参照。
- xxiv 2004年2月及び2006年2月に「ヨーク賞」担当部門のディレクターに筆者が行ったインタビューをもとに執筆している。