

海外調査総括

第4節 総括

1. 調査の概要

本事業の海外調査は、「龍谷大学地域人材・公共政策開発システム・オープン・リサーチ・センター（LORC）」の協力を得て、3次に渡って実施された。海外調査はアメリカ、英国、EUの3つを対象にして設計された。

アメリカでは、民間機関による教育プログラム認証と評価システムについて取材し、認証・評価機関とカリキュラムを運営している大学の実際について実態を調査することを狙いとした。イギリスでは、歴史的にアカデミックな教育と並行して職能教育が発展しており、近年では職能資格と学位資格とが相互に連動させる制度改革を実施しており、日本の地域資格認定制度の運用モデルとなると考えていた。そのために、大学にとどまらず広範囲の団体を訪問して、制度設計と運用の全体像にせまることを調査の狙いとした。EUについては、2010年より「欧州職能資格フレームワーク」の制度が始まることが決定しており、欧州の標準化の動向と目的について制度開発担当者に取材調査をすることにした。日本の地域資格認定制度を欧州職能資格フレームワークと親和性の高いものにしたいという狙いがあった。

アメリカにおいても、英国においても、そしてEUにおいても、制度・運営上の大きな改革が予定されており、その概要がほぼ出そろった段階であったことは幸いであった。

2. アメリカ調査の成果

アメリカでの調査はNASPAAによる公共政策分野における専門職修士学位プログラムを軸に行われた。

NASPAA そのものへの取材では、民間機関による専門職修士学位の認証基準と教育機関認証がいかにして行われているのか、認証更新に当たって教育機関への評価の仕組みについて議論をした。ちょうど認証基準の大きな基準変更の議論が最終的な段階に来ていたため新しい基準についても議論することができた。

NASPAAの経営手法、基準作り、評価制度、そして民間機関が認証と評価の機関となっているあり方は、私たちが京都府内の地域資格認定制度の要として設立に関わっている地域公共人材開発機構の体制づくりに役立つものであった。

教育の目的設定にあたるミッションについては、現在議論されている2009年改訂版では、パブリックガバナンス、ポリシープロセスへの参加、社会の平等性、物理的環境的サステイナビリティといった新たな目的も加えられようとしていた。それと同時に教育のミッションの重要性だけでなく、教育の成果にあたるアウトカムの重要性が強調され、全体の流

れからは、ミッション重視からアウトカム重視へと移行していくことが課題であるとされていた。こうした現代的なミッションの提示、それにアウトカムの重視は、我々が地域資格認定制度を作っていく際に大いに参照すべきことと思われる。

今回の調査では、NASPAA の認証を受けた大学院とそうでない大学院の2つのタイプを取材対象として取り上げた。NASPAA に加盟しているが認証を受けていないという大学院の数が相当数にのぼるのは、NASPAA の設置基準に当たる認証要件がそれなりに高いということで認証を申請する段階にはないが、今後の展開や情報の入手・交換が大学運営にとって必要だからである。

大学が競争資源として単独で担わなくてはならない米国のあり方とは違い、我々としては、大学の規模にかかわらず、何らかの形で地域資格認定制度に関わることができるように設計すべきであろう。その意味では大学が単独ではなく、大学間の連携でもって地域資格認定制度を作り上げていこうとする方向性は正しいと確信できた。

NASPAA の認証を受けた大学の教育で我々の取り組みにとりわけ示唆的であったのは、現地でキャップストーン(Cap Stone)と呼ばれている修了要件となるカリキュラムであった。これは複数人の院生が実際の現場すなわちクライアントのもとで、数ヶ月間にわたって共同研究を繰り返して、グループとしての分析レポートとその発表を行うというものである。現場は大学がふさわしい場所を選定し、各グループには教員担当者がついている。キャップストーンによって、グループワークの経験、実際の課題に対する接近、クライアントへの説得力など、実務的な資格にふさわしい能力を獲得できるという考え方に立っており、実際にも成果を上げていると各大学で説明を受けた。我々の制度設計にも「質の確保」に必要な科目としてキャップストーンを取り入れることは良いアイディアである。

3. 英国調査の成果

英国調査は我々の今回の制度設計にあたっては最も参考になったといえる。全体の制度設計もそうであるが、それと同時に職能資格フレームワークの具体的な機能という点で、制度のない日本では理解できない「実感」や「イメージ」が喚起されたからである。主要メンバーで参加できなかった人に改めて第3次の追加調査を企画したのも、ここでの情報と「実感」の共有が大きな意味を持つと考えたからである。

EU での欧州職能資格フレームワークの導入を見込んだ制度改革が進められている最中ではあったが、その原型となった基本的な制度のフレームワークはむしろ英国の事例を EU が手本にしたといってもよいのではなかろうか。職能資格フレームワークの体系的に加えて、カリキュラムの構造の実用性、アカデミックな教育と職能的な教育との互換性の追求、プロバイダーと呼ばれる教育実施機関の多様性、認証をする認証機関のあり方、政府・政府系機関との連携の仕方、ニーズベースのカリキュラム設計など、我々が参考にすべき事項が非常に多かった。ここで詳しい制度解説をする紙幅はないが、我々が参考になると

考えたことの内のいくつかをピックアップしてみよう。

職能教育そのものが社会のあらゆる職業分野に及んでおり、我々が全部を取り入れることはできないかもしれないが、こうした全体性を意識した制度設計にすることの重要性を認識した。アカデミックな教育に初等教育から高等教育があるように、職能教育においてもそうした段階性がある。これらをすっきりとした体系にしていこうというのが英国、そして EU の取り組みである。

EU よりさらに進んでいると思われるのは、英国においては、アカデミックな教育と職能的な教育とが相互に単位的な互換性を持つことが可能な設計になっていることである。職能資格と学位資格との双方を同時に獲得することも場合によっては可能な設計になっている。これは我々の制度設計の根幹をなす考え方として位置づけられよう。

またカリキュラムの構造では、いくつかの科目群に分かれており、それぞれの科目群はエントリーのレベルから博士課程のレベルまでレベルが 8 段階に明示され、取得単位数によって職能教育の資格呼称が変わってくる。完全な職能学位（ディグリー）を取るのに時間を要するとしても、運用の仕方によっては、一時期に年単位の学習をするのではなく、積み重ね型の時間をかけた習得方法も許されていた。こうした柔軟性が社会人の大学・大学院教育への再度の巻き込み一生涯型学習に大きな意味を持つと考えられる。

また職能教育の提供者（プロバイダー）についても多様かつ柔軟な運用が可能とされていた。可能という言葉を使ったのは、運用の実際については認証機関とプロバイダーとの裁量の余地が大きく、すべてが同一の制度運用をしていないからである。プロバイダーは大学だけでなく、民間非営利組織や政府・自治体の職業訓練・研修機関などでもなることができるし、場所にしても必要であれば職場の研究プログラム自体を職能資格に連動させて実施することも可能となっている。履修証明制度は大学が実施するという日本の制度上の制約はあるにしても、我々の制度設計において少なくとも一部の科目群が大学の外（大学が関与する形）で取得できる仕組みを導入することによって、地域社会のニーズをとらえることができるだけでなく、産官学民の協働というコンセプトに実態性を持たせることができるようになるであろう。

4. EU調査の成果

現在 EU で進められているのは、アカデミックな教育と職能的な教育との改革である。小学校から大学院博士課程までのアカデミックな教育の体系を加盟国間でできる限り共通にしていこうという戦略がまず先行した。そしてアカデミックな教育のレベル（レベル 1 からレベル 8 まで）に照応する形で、同じくレベル 1 からレベル 8 からなる「欧州職能資格フレームワーク(EQF)」を策定した。ほとんどの加盟国が 2010 年より EQF を導入して職能的な教育の体系性を実現しようとしている。しかもそれにとどまらず、こうしたフレームワークを海外各国にも採用してもらおうと働きかけていることに強い印象を持った。

たとえば学部教育レベルが **EQF** のレベル 6、修士課程レベルがレベル 7 といったように定められ、どこの国で学習した経験も他の国に行っても評価されるという考え方によって、人々の生涯教育・研修に枠組み提供するというのは、我々も大いに参照すべきと考えている。また我々の教育・研修プログラムは、EU の **EQF** でいけばどれに当たるのかといったことを明示できる設計にすることも重要と考えられる。

我々が取材した欧州委員会教育文化総局の制度開発担当者の話の中で、「アカデミックなトレーニング、職業的なトレーニング、自己実現、これらが同時に実現できる仕組みをつくりたい」と述べられたことが非常に印象的であった。これこそが我々の目標理念とするべきことではないかという感想を強く持った。