



1

アウトライン

- はじめに
- ジェネリック・スキルの背景
- ジェネリック・スキルとは
- ジェネリック・スキルの育成
- ジェネリック・スキルの評価
- ジェネリック・スキルの課題



2

本日のラーニング・アウトカムズ

- ・ 学士課程教育にキャリア教育が求められる背景を理解する。
- ・ 学士課程におけるキャリア教育とは何かについて、自分なりの見解を持つことができる。
- ・ 講演者にひとつは質問する。



3



過去・現在・未来？



4

- 山田太郎
 - －工学士(1972)
 - －機械工学科卒業
 - －大手自動車メーカー入社
 - －車体設計部門に配属
 - －取締役技術開発本部長
 - －退職(2010)



- 高橋良子
 - －文学士(1987)
 - －87-92 大手出版社入社
 - －92-95 イベント企画会社
 - －95-02 情報雑誌編集部
 - －02 大学教員



- 福岡遼

- －学士(経済)2002

- －02-04 修士(臨床心理学)

- ＋ ストリートミュージシャン

- －04-05 スクールカウンセラー

- －05-08 法科大学院入学

- －08-09 司法修習生



- ＋ NGO カンボジアの子供支援

7

- 大島樹里

- －学士(理学)2012 予定

- － ???



8

社会・大学・学生の変化 ～ジェネリック・スキルが必要な背景～



9

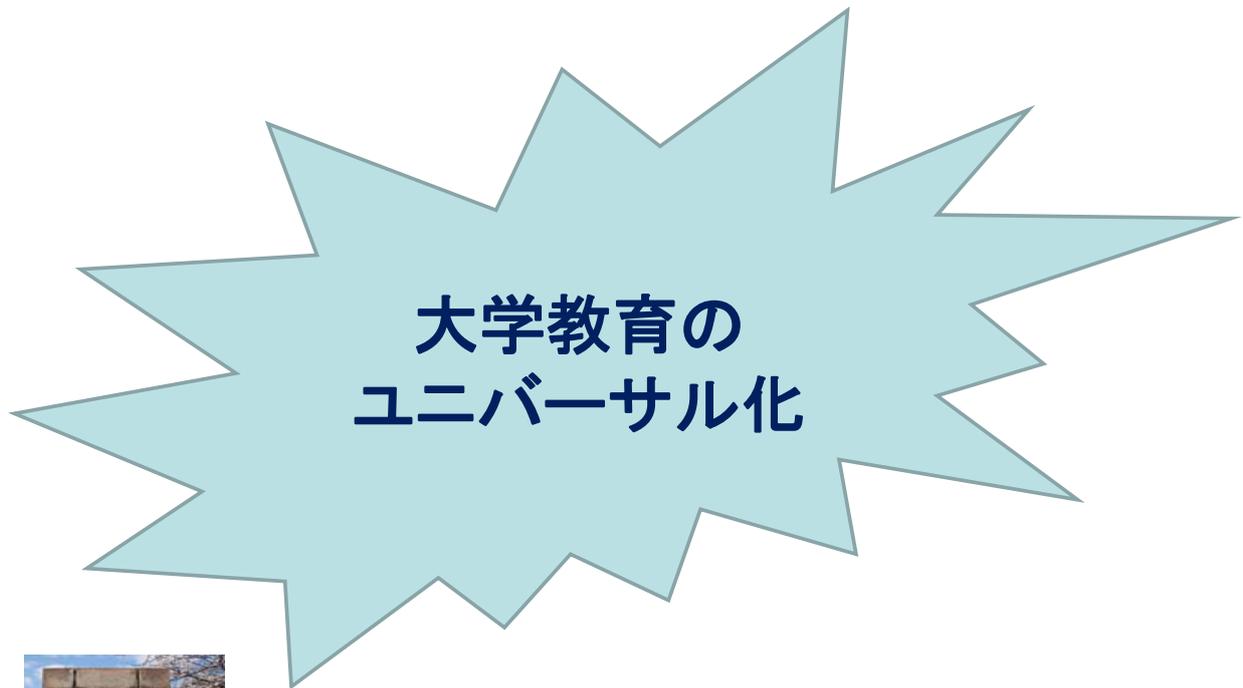
ジェネリック・スキルを必要とする背景

- ・高等教育のユニバーサル化
- ・知識基盤社会
- ・ポートフォリオ社会/生涯学習社会
- ・大学の使命(大学設置基準の改正)



10

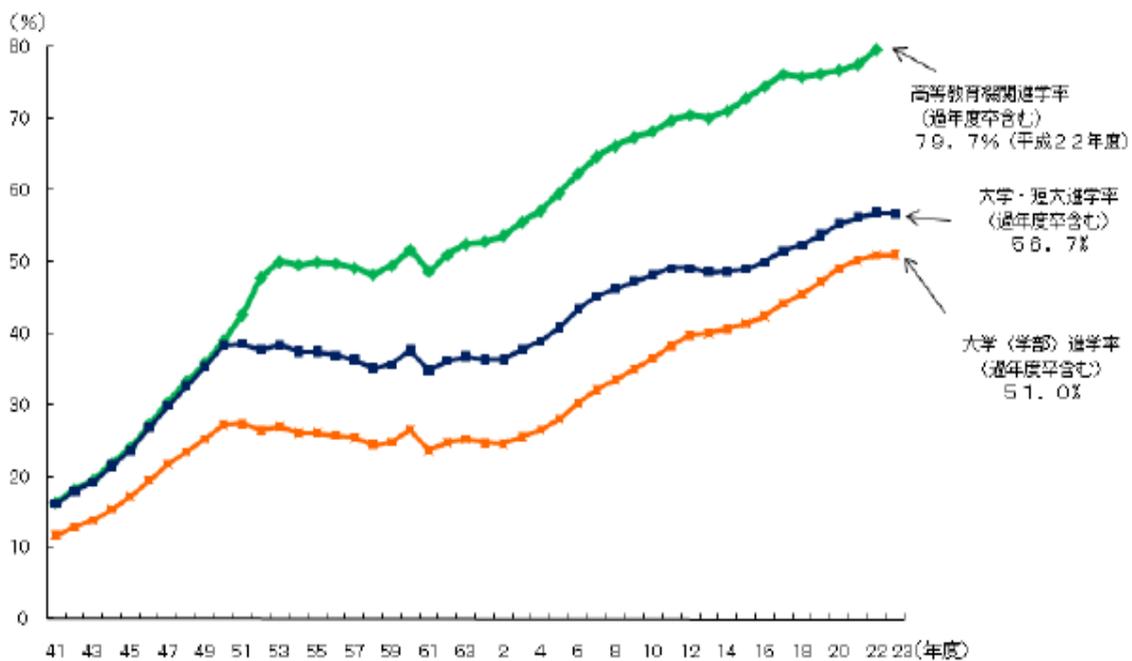
ジェネリック・スキルを必要とする背景



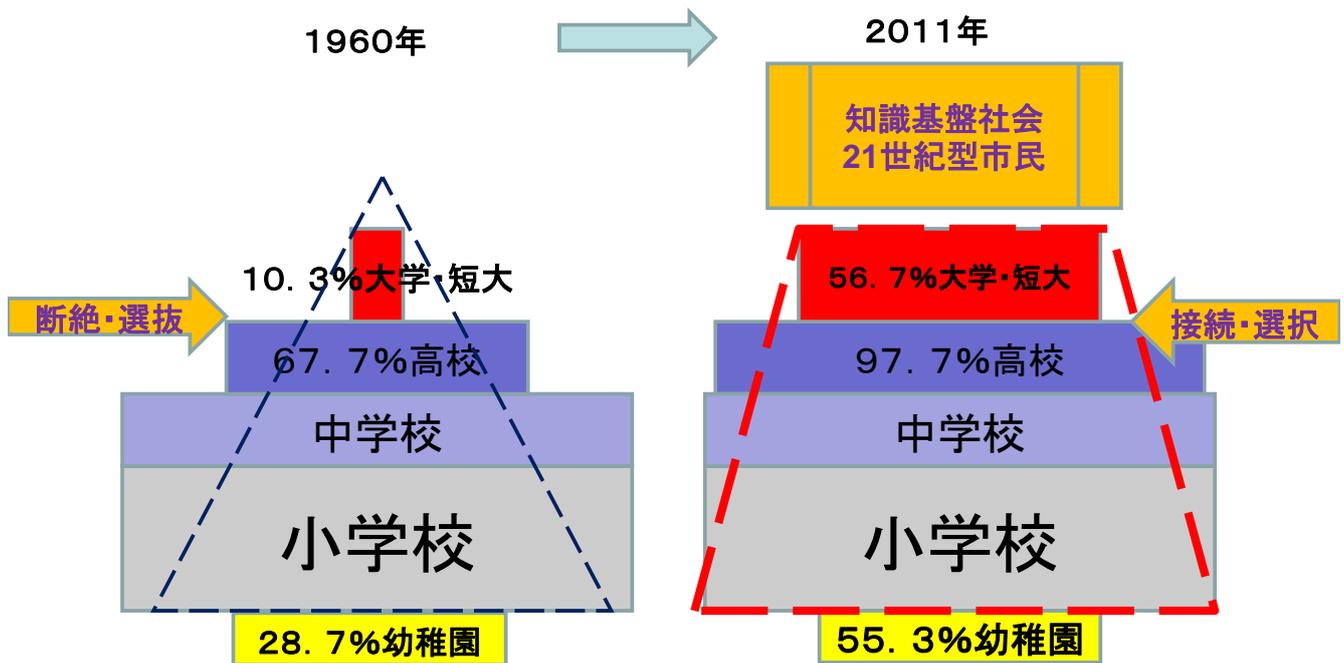
大学教育の
ユニバーサル化



大学教育のユニバーサル化



大学教育のユニバーサル化

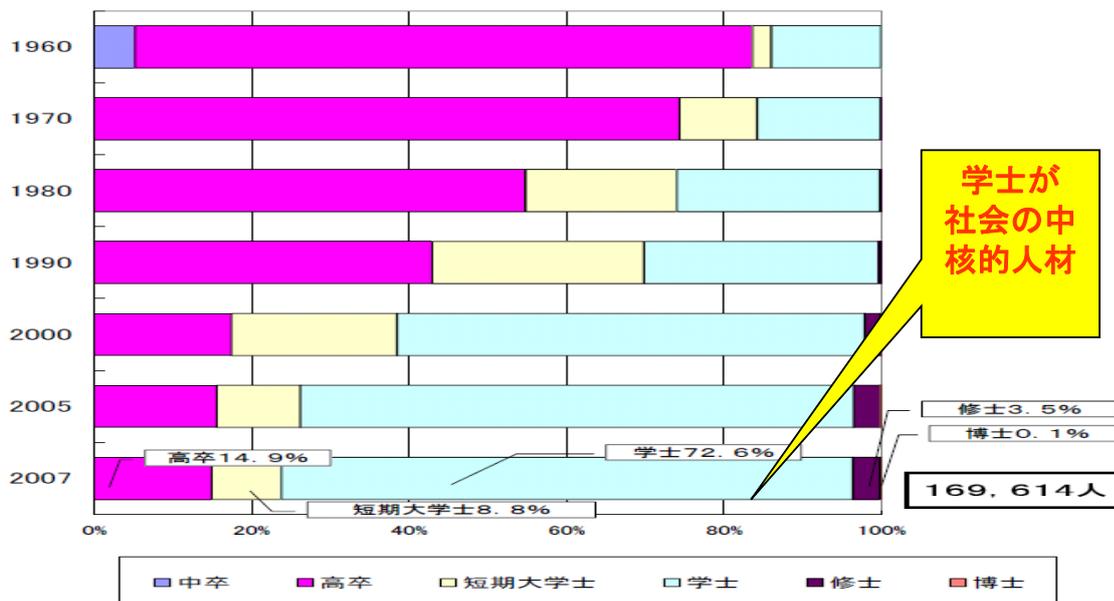


荒井克弘(2005)のデータを修正¹³

ジェネリック・スキルを必要とする背景



知識基盤社会の担い手



「学校基本調査」

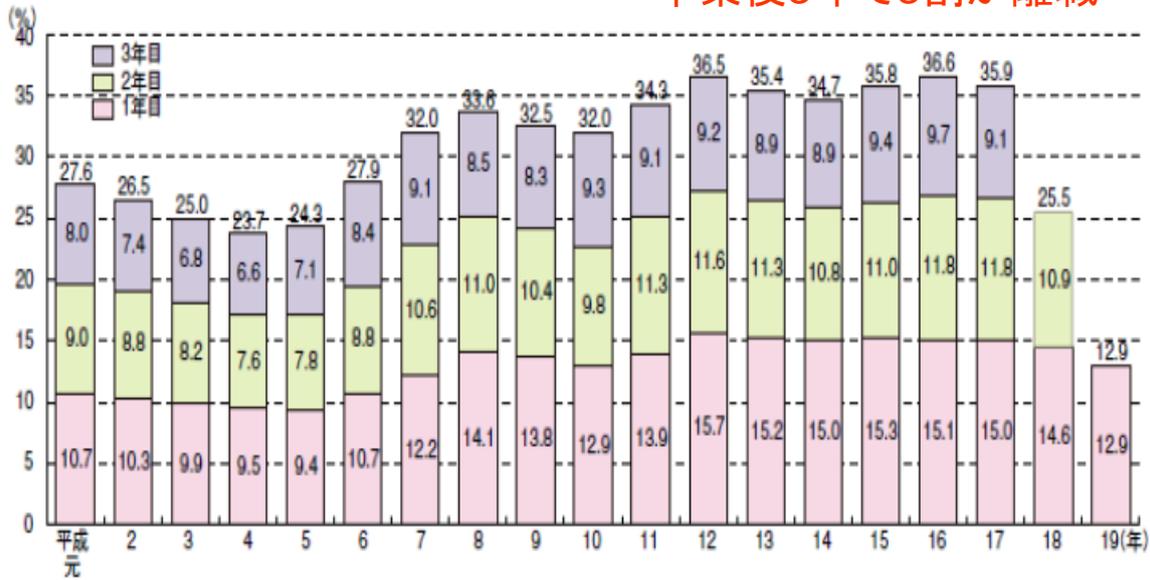
ジェネリック・スキルを必要とする背景



ポートフォリオ社会/生涯学習社会



卒業後3年で3割が離職



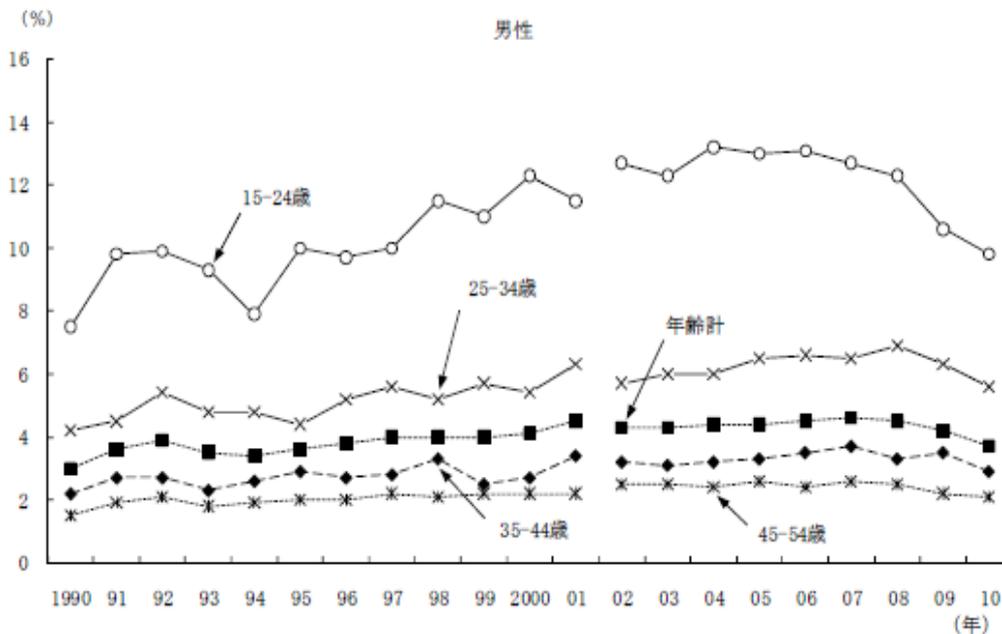
資料：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」



ポートフォリオ社会/生涯学習社会

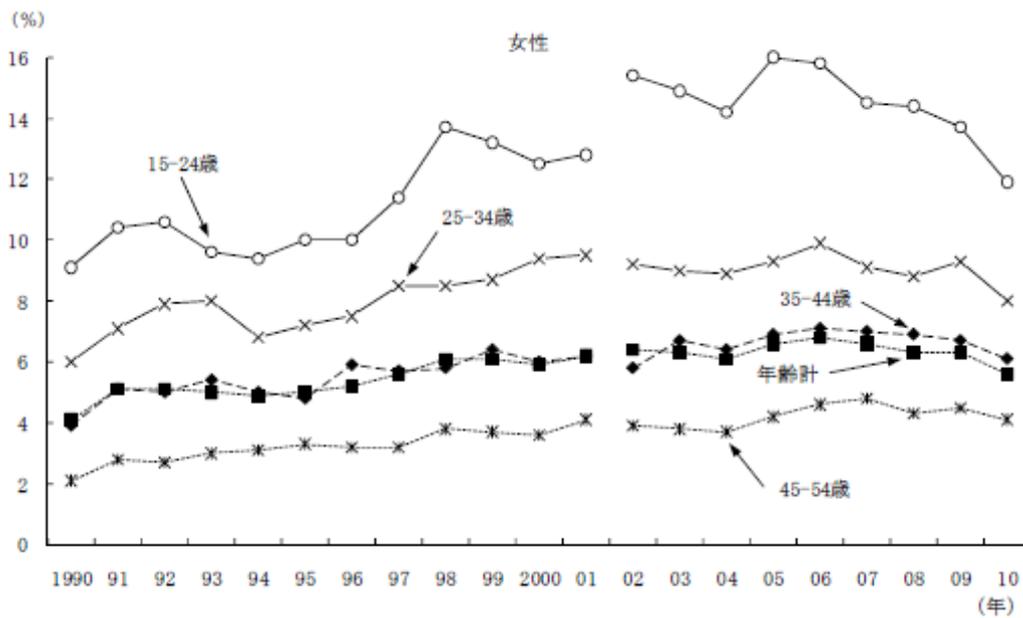


若年層ほど転職率が高い



ポートフォリオ社会/生涯学習社会

若年層ほど転職率が高い



『ユースフル労働統計』

19

21世紀の大学教育の前提

- 若者の二人に一人は大学教育が社会への最終出口
- ポートフォリオ社会(転職が当たり前)

米国: 毎年3人に一人が転職

38歳までに平均10~14職種

同一企業勤務年数5年以下(50%)

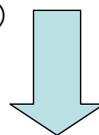
(米国労働省)

日本: 同一企業定着率(30~34歳)

98-03 60%

03-06 50%

(労働政策研究・研修機構)



大学教育の在り方が問われている



20

ジェネリック・スキルを必要とする背景

キャリア・ガイダンスの義務化



21

社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制

- 第四十二条の二 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。



22

留意事項

- 大学におけるキャリアガイダンス(社会的・職業的自立に関する指導等)の導入は、**生涯を通じた持続的な就業力の育成の観点から**、大学教育を再点検する中で検討される必要がある。
- 各大学において、どのような取組を行うかは、各大学の教育研究目的、設置する学部・研究科の種類、学生や教職員の状況により多様と考えられ、特定の教育内容・方法が大学に課されるべきものではない。
- ○ 各大学では、教育課程の内容と実施方法に関する方針を定める中で、**個別の授業科目のシラバスや、体系的な教育課程の編成を通じて、修得すべき知識・技能や職業生活との関係を明らかにし**、さらに、学生への履修指導を通じて、その理解を図ることが求められる。
- 大学における取組が、**単に「キャリア○○」と称する授業科目を設定することや**、従来の厚生補導としての職業指導をそのまま単位修得科目に置き換えることであるならば、大学教育の単位認定の質が問われることになりかねず、教育課程編成において十分留意する必要がある。



大学分科会第10回質保証システム部会配布資料

23

ジェネリック・スキルについて



24

Employabilityとジェネリック・スキル

- 卒業時の「就職(雇用)」
“Immediate Employment”
- 卒業時の「就業力(即戦力)」
“Immediate Employability”
- 生涯にわたる「持続的就业力」
“Sustainable Employability”

(A G Watts)



25

ジェネリック・スキルとは



- **Generic Skills**: あらゆる職業を越えて活用できる「移転可能Transferable」なスキル
- **Vocational Skills**: 特定の「職業」に必要な特定の「技術的」スキル
- **Employer-wide Skills**: 特定の「組織」で必要なスキル
- **Job-specific Skills**: 特定の「仕事」に必要なスキル

あいまい

日本企業が重視してきた

OJTが基本



26

多様な呼称

国名	呼称
イギリス	Core Skills, Key Skills, Common Skills
ニュージーランド	Essential Skills
オーストラリア	Key Competencies, Employability Skills, Generic Skills
カナダ	Employability Skills
アメリカ	Basic Skills, Necessary Skills, Workplace Know-how
シンガポール	Critical Enabling Skills
フランス	Transferable Skills
ドイツ	Key Qualifications
スイス	Trans-disciplinary Goals
デンマーク	Process Independent Qualifications



ジェネリック・スキルとは

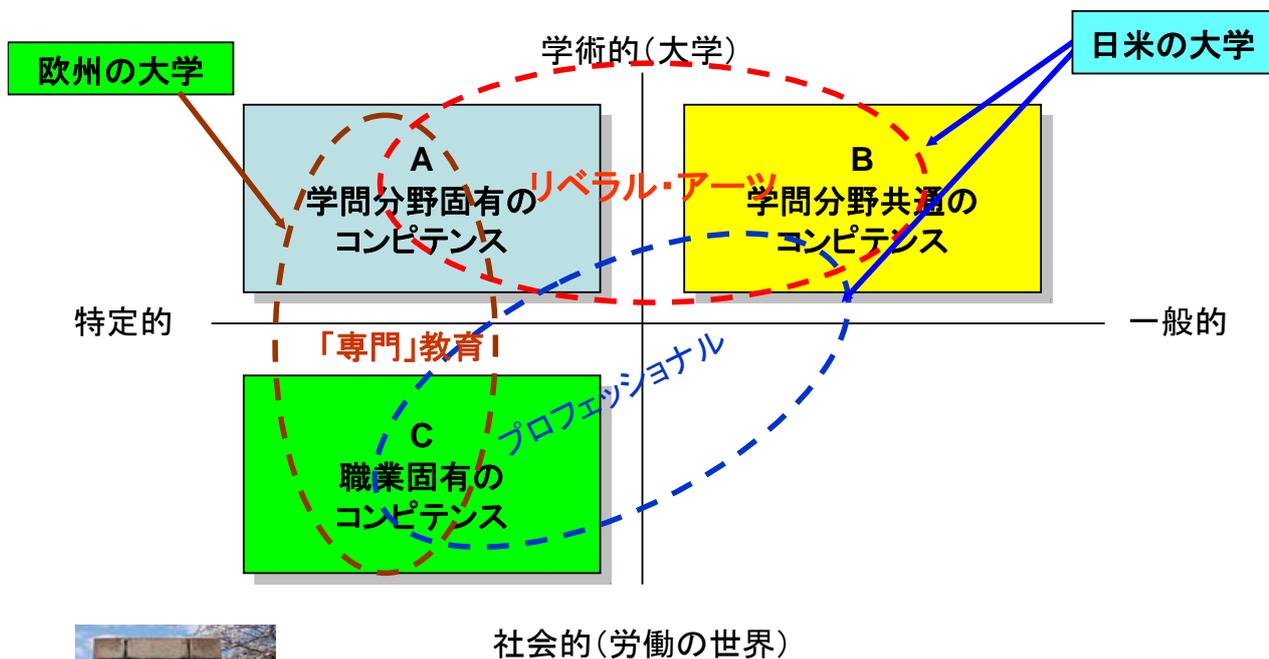
国 カテゴリー	オーストラリア Mayer Key Competencies	英国(NCVQ) Core Skills	カナダ Employability Skills Profile	米国(SCANS) Workplace Know-how
知的コンピテンス	情報を収集し、分析し、整理する 数的スキル 問題解決力	生涯学習力 数的スキル 問題解決力	思考力 数的スキル 問題解決力、意思決定力	思考スキル(創造的思考、判断、問題解決) 基本スキル(読み書き、数学、対話)
社会的コンピテンス	他者との協働 チームワーク	他者との協働	責任感 他者との協働	チームワーク リーダーシップ 責任感
コミュニケーション・コンピテンス	アイデアと情報の伝達 技術の活用	コミュニケーションスキル 情報技術	コミュニケーションスキル 技術の活用	情報の活用 技術的システムの理解



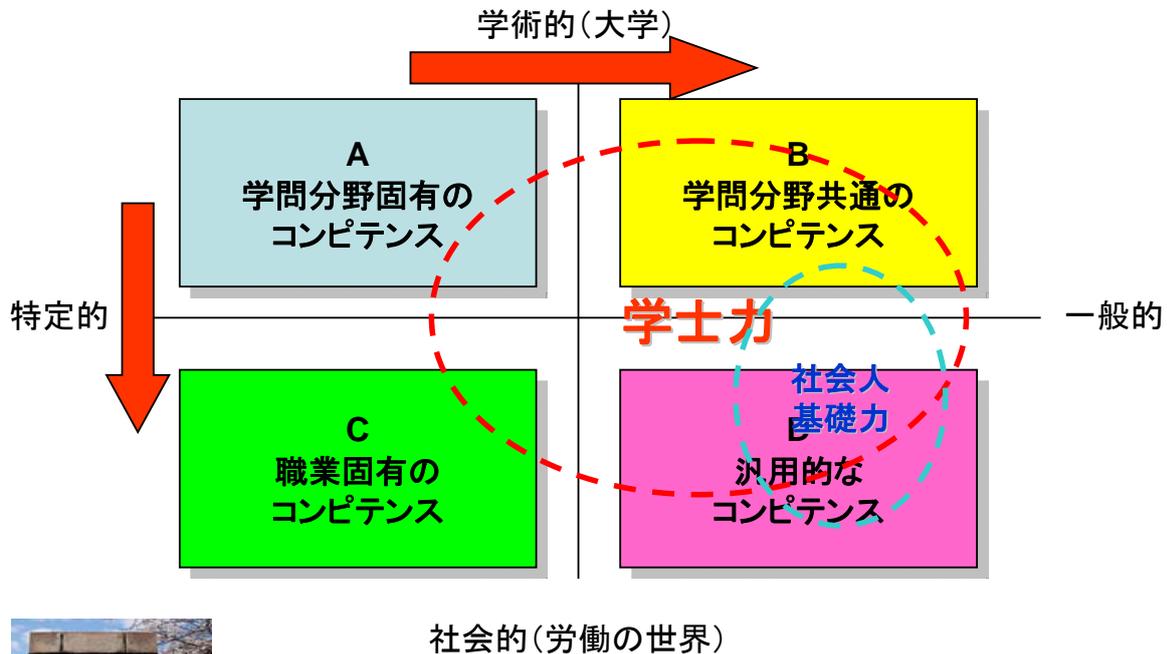
大学教育とジェネリック・スキル



大学で育成するコンピテンス(従来)



大学で育成するコンピテンス(今後)



社会的(労働の世界)

Barnett, R(1994)., *The Limits of Competence*を修正

学士力

- | | |
|---|-----------|
| <p>1. 知識・理解</p> <p>(1) 多文化・異文化に関する知識の理解</p> <p>(2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解</p> | } これまでの教養 |
| <p>2. 汎用的技能</p> <p>(1) コミュニケーション・スキル (2) 数量的スキル</p> <p>(3) 情報リテラシー (4) 論理的思考力 (5) 問題解決力</p> | |
| <p>3. 態度・志向性</p> <p>(1) 自己管理能力 (2) チームワーク、リーダーシップ</p> <p>(3) 倫理観 (4) 市民としての社会的責任 (5) 生涯学習力</p> | } 21世紀の教養 |
| <p>4. 統合的な学習経験と創造的思考力</p> | |

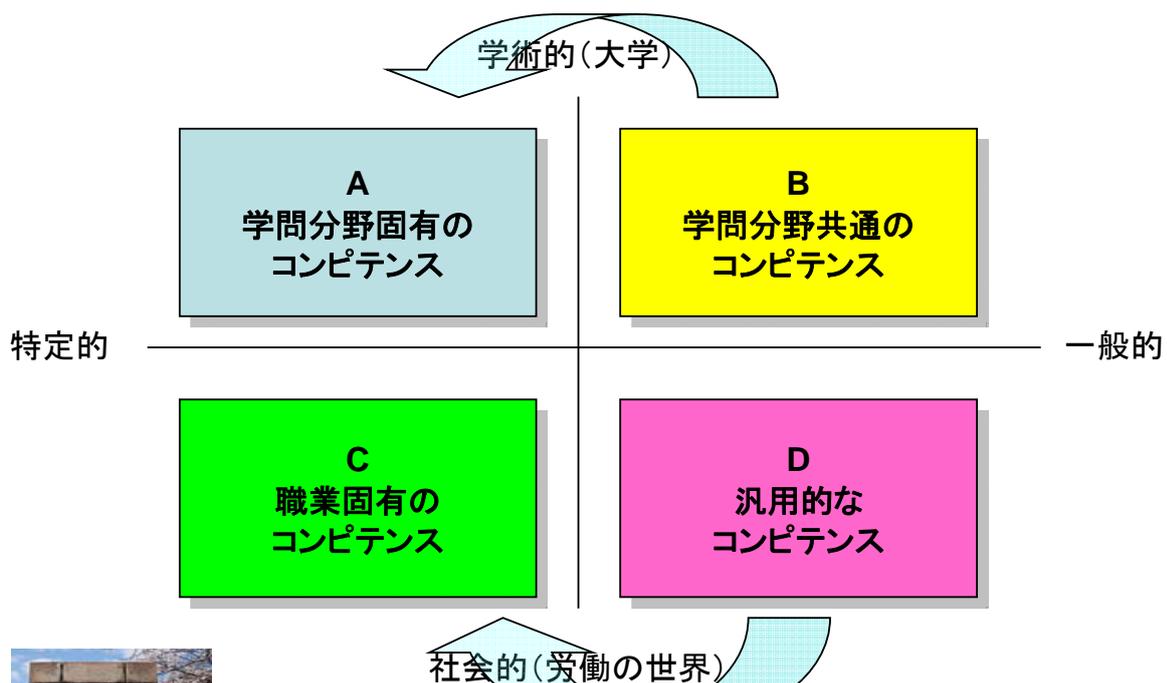


カリキュラムに埋め込まれたGS教育

知識分野 スキル	社会学	日本史	哲学	物理学	経済史	計量経済学	産業組織論
チームワーク		○		○			○
コミュニケーション	○		○		○		○
課題解決力	○	○	○	○	○	○	○
IT技能				○	○	○	



カリキュラムに埋め込まれたGS教育



目標の明示化、段階化、モニタリング

- ベンチマーク(到達目標)の設定
 - ・段階(レベル)化
 - ・「ラーニング・アウトカムズ」(○○できる)
- 学習状況のモニタリング
 - ・アセスメント
 - ・証拠
 - ・記録(「ポートフォリオ」,PDP→自己評価・管理能力)



35



今後の課題



36

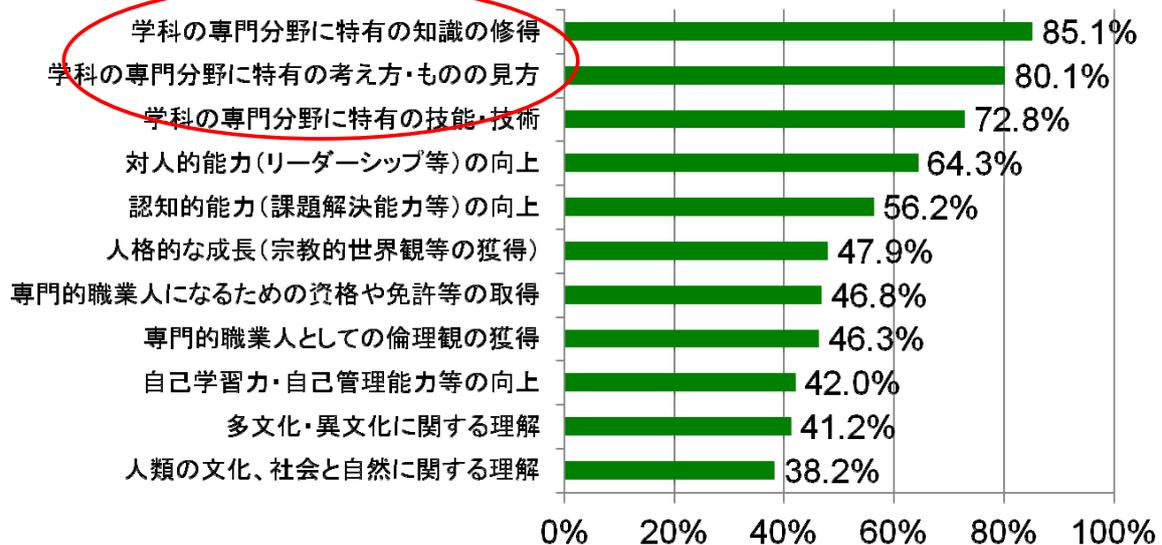
ジェネリック・スキル育成・評価の課題

- スキル・ギャップ
- 育成手法の開発
- 評価(アセスメント)手法の開発



37

スキル・ギャップの課題(学科長)

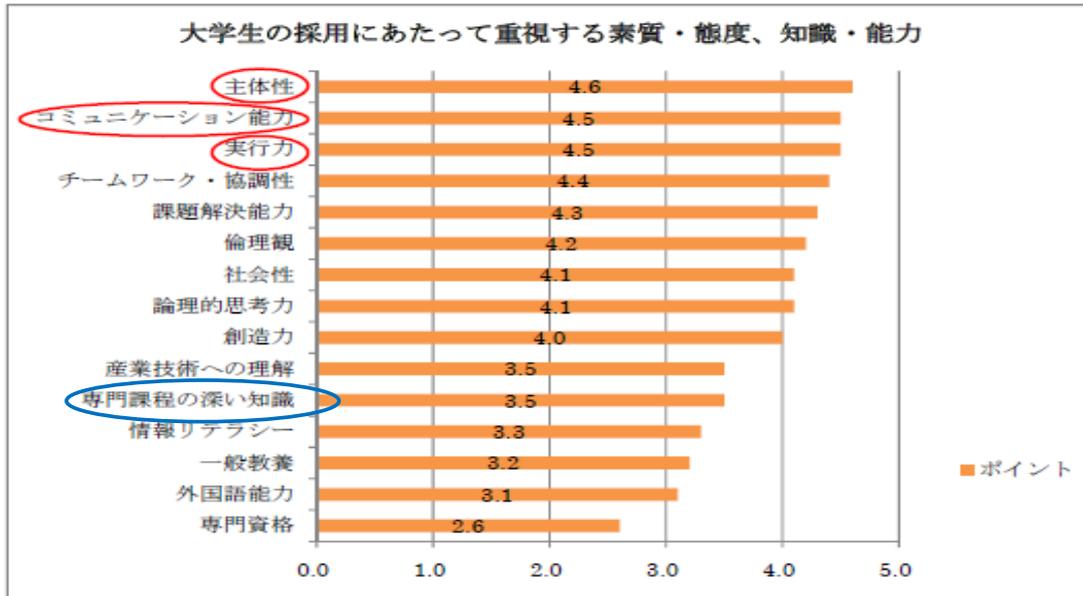


38

スキル・ギャップの課題(企業)

【図 11】

n=594 社



〔非常に重視する=5ポイント、重視する=4ポイント、普通で良い=3ポイント、余り重視しない=2ポイント、重視しない=1ポイントで計算〕

経団連(2011)「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」³⁹⁾

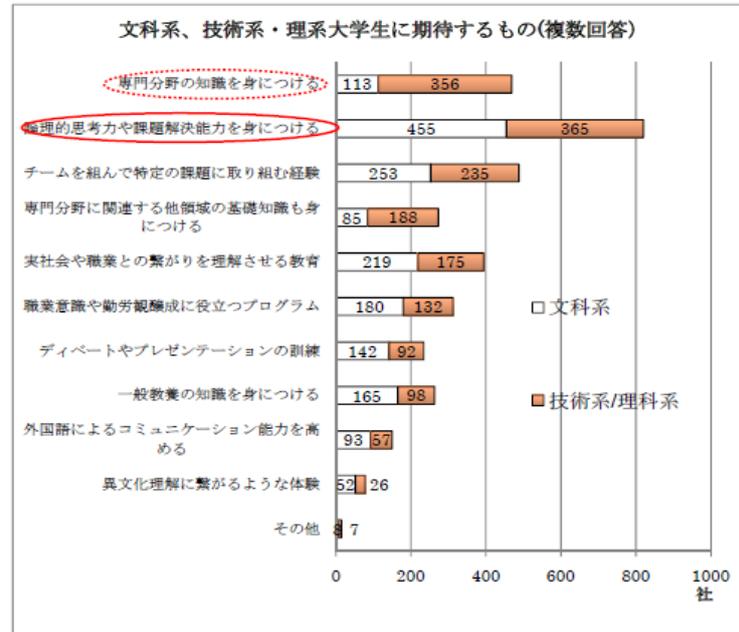
大学教育で最も重要なGS

	古い職業主義	新しい職業主義
定義	大学教育は就業力の育成を志向する	大学教育は生涯学習力の育成を志向する
主たる目標	大卒者として就職できるスキルを習得させる	学生に自己学習力を習得させることによって、彼らのキャリア展望を促進する
新しい知識との関係	最新知識とスキルを卒業後の仕事に応用することに焦点	卒業後の仕事において新しい知識とスキルを獲得することに焦点
時間軸	短期:失業後に就職すること	短期と長期:卒後数十年にわたる職業生活での学びへの準備
ワーク・ライフバランス	学生の就職支援	労働と余暇の将来の変化へいかに適応するか
具体的なスキル	雇用者が不足していると考えられる特定のスキルが焦点	学習力(最も移転可能なスキル)

2. 文科系・技術系・理科系の大学生・大学院生を採用する立場から、大学教育に期待するもの [図 12]

文科系・理科系を問わず、「論理的思考力や課題解決能力を身につけさせる」「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる」「実社会や職業との繋がりを理解させるような教育」を指摘する回答が多かった。

[図 12] n=592 社 (文科系)、n=580 社 (技術系・理科系)



経団連(2011)「企業の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」⁴¹

ジェネリック・スキルとは

国 カテゴリー	オーストラリア Mayer Key Competencies	英国(NCVQ) Core Skills	カナダ Employability Skills Profile	米国(SCANS) Workplace Know-how
知的コンピテンス	情報を収集し、分析し、整理する 数的スキル 問題解決力	生涯学習力 数的スキル 問題解決力	思考力 数的スキル 問題解決力、意思決定力	思考スキル(創造的思考、判断、問題解決) 基本スキル(読み書き、数学、対話)
社会的コンピテンス	他者との協働 チームワーク	他者との協働	責任感 他者との協働	チームワーク リーダーシップ 責任感
コミュニケーション・コンピテンス	アイデアと情報の伝達 技術の活用	コミュニケーションスキル 情報技術	コミュニケーションスキル 技術の活用	情報の活用 技術的システムの理解



ステークホルダーとの対話

- 卒業後の継続的なモニタリング
- 採用企業との恒常的な対話の場
- コミュニティからのフィードバック・参加の場



43

“ Learning results from what the student does and thinks and only from what the student does and thinks. The teacher can advance learning only by influencing what the student does to learn.

– Herbert Simon

Carnegie Mellon University

”

何かを「学習」されたことを期待して！

ご清聴ありがとうございました。
tatsuo@kobe-u.ac.jp



44