

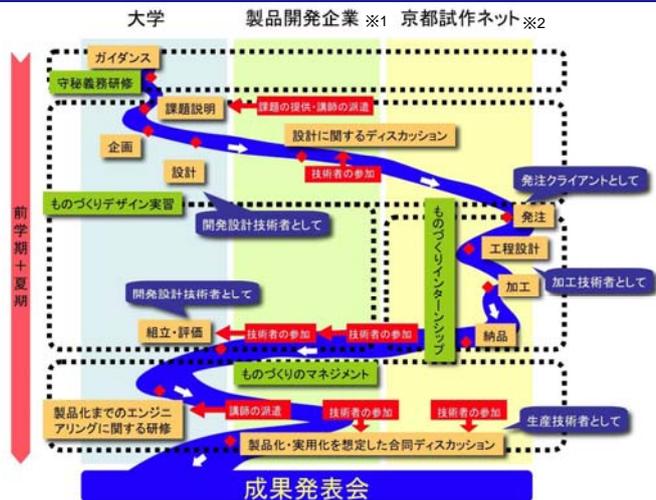
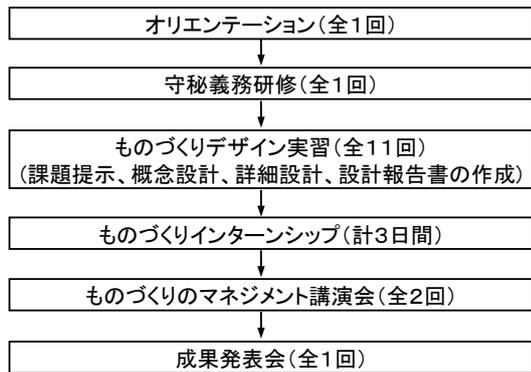
大学・短期大学における職業実践的な教育の事例について

ものづくりの一連のプロセスのうち、1つの断面で必要とされる工学的な能力を磨くだけでなく、プロセス全体を見通す「俯瞰的な視点」を育むため、プロセスの上流から下流までを追跡的に体験する、実践的な教育プログラムを実施

(例) 京都工芸繊維大学

●川下り方式インターンシッププログラム

全学の3年生を対象に開講される科目「産学連携ものづくり実践」(前期及び夏季)を大学における教育プログラムの中核とし、京阪地区のメーカー企業や、加工企業のネットワークとの密接な連携の下に行われる、インターンシップを含むものづくり実践教育プログラム。



※1製品開発企業: メーカー企業(4社)によって構成。企業の特徴・個性に合わせた課題提供及び企業内技術者の派遣を行う。
 ※2京都試作ネット: 加工企業(19社)によって構成。学生(発注者)の設計に関する受注先、かつ、学生(加工技術者)のインターンシップの受入れ先となる。

【プログラム実施に当たっての留意点】

- 学生関係(作業時間の確保、試験時期との関係、チーム内における学生ごとの負担の不均一、等への対策)
- 大学関係(企業担当者との指導法・連携法に関する綿密な打合せ、TAの活用法、学生の取組にどこまで指導するか、等への対策)
- 課題設定関係(特定の専攻分野の学生向けに偏らないテーマ選択、イメージする到達点の共有、課題の説明の詳細化、等への対策)

(出典) 京都工業繊維大学報告書「川下り方式インターンシップによる産学連携ものづくり実践教育」
 参考URL: <http://www.kit.ac.jp/01/kawakudari.html>

大学・短期大学における職業実践的な教育の事例について

大学と企業が教育目標を共有し、産業界の技術者が製品を開発する思想や一連のプロセスを教育に導入することで、産業界が求める人材の育成と、企業が持つ知識・ノウハウ等の技術伝承を行う仕組みを取り入れた教育を実施

(例) 金沢工業大学

●新しい形の夢考房プロジェクト

組成分野(金属・鍛造)プロジェクト



樹脂成型分野プロジェクト



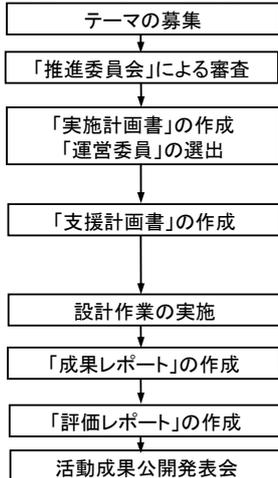
ソフトウェア分野プロジェクト



レーザ式センサ分野プロジェクト



【教育プログラムの概要】



学生からアイデアや夢、企業・教職員からもものづくり技術者育成に資するテーマを募集。

テーマが要件を満たすかどうか「推進委員会(※1)」で協議・審査。

※1 教職員と連携企業の管理者・技術者が所属。「推進委員」「運営委員」等を設置し定期的に開催。

複数の学科・学年でチームを構成。技術分野ごとの班編成とそれぞれの責任者を決定。「実施計画書(※2)」を作成し、「推進委員会」に提出・発表。また、それぞれのテーマに対し、「運営委員(※3)」を選出。

※2 テーマに対する指標と目標値、活動スケジュール、予算・課題の明確化に向けた調査や取り組む技術の具体化等を策定。

※3 教職員と連携企業の管理者・技術者が所属。

「推進委員会」は、「実施計画書」を企業・教育の視点から評価し、学生チームにアドバイス。

「運営委員」は、「支援計画書(※4)」を作成。

※4 教育目標、技術分野、学生を企業に派遣する前の事前講習会の内容、実験・実習の場所や時期・時間数、企業派遣後に理論と実際に対する考察を行う事後講習会、評価方法等を取り決めた内容を記載。

学生チームは、「実施計画書」に基づき、主体的に設計作業を実施。この間、定期的に「運営委員」と意見交換を行い、教職員からの指導とともに、企業からノウハウやアドバイスの指導。

学生チームは、経緯・成果・経験・ノウハウ等を「成果レポート(※5)」としてまとめ「推進委員会」に提出。

※5 活動経緯、明らかになった事項、実験・実習の目的・方法・結果・考察等、企業で経験したことを可視化。

「運営委員」は、支援内容や学生の成果に対する評価をまとめた「評価レポート」を「推進委員会」に提出。

企業、自治体、保護者、大学関係者等を対象。活動プロセス、成果、予算等について説明し、様々な視点から評価。

(出典) 金沢工業大学「産学連携による実践的人材育成事業—ものづくり技術者育成—研究拠点形成費等補助金事業成果報告書 新しい形のプロジェクト型教育システムの開発と実践」 参考URL: http://www.kanazawa-it.ac.jp/yumekobo/new_shape/program.html

到達度評価について(専門学校の例)

例えば、理学療法士を目指すある専門学校では、臨床実習の評価において、実習先の指導者が、「専門職としての基盤、資質、適性、心得」「治療の実践」等に関する到達度を評価している

札幌リハビリテーション専門学校 理学療法士科(4年課程) 臨床実習Ⅱ・Ⅲ(4年次)の評価表

I 学ぶ姿勢、社会人としての資質

1 時間等、約束を守ることができる。	S A B C D
2 身だしなみや言葉遣いが適切である。	S A B C D
3 礼儀をわきまえている。挨拶ができる。	S A B C D
4 報告・連絡・相談が過不足なく行える。	S A B C D
5 その場の状況に応じた適切な判断と行動が素早くできる。	S A B C D
6 素直に聴ける、聞き入れることができる。	S A B C D
7 指導されたことをその後の行動に反映させることができる。	S A B C D
8 自分の意見を明確に述べることができる。	S A B C D
9 書面での適切な記録と報告ができる。	S A B C D
10 自発的に行動することができる。	S A B C D
11 「知りたい」という意欲が感じられる(知的好奇心)。	S A B C D
12 「やってみよう」という熱意が感じられる(行動面)。	S A B C D

学生自己評価	指導者のコメント
--------	----------

II 専門職としての基盤、資質、適性、心得

1 守秘義務を果たすことができる。	S A B C D
2 専門職をめざす学生として節度をもって接することができる。	S A B C D
3 医学的・専門的知識に基づいた観察をすることができる。	S A B C D
4 有資格者の考え方・言動を学びとる姿勢で観察することができる。	S A B C D
5 専門用語を適切に使用して記録することができる。	S A B C D
6 リスク管理をすることができる。	S A B C D
7 課題遂行の手段と優先順位を適切に判断することができる。	S A B C D
8 全体を俯瞰し、何をすべきなのか客観的に捉えることができる。	S A B C D

学生自己評価	指導者のコメント
--------	----------

III 評価の実践

1 カルア等のデータから必要な情報を収集することができる。	S A B C D
2 他部門や関係者から必要な情報を収集することができる。	S A B C D
3 対象者本人に実施する評価項目を過不足なく選定することができる。	S A B C D
4 選定した項目の実施計画を適切に立てることができる。	S A B C D
5 評価計画に関する根拠を説明することができる。	S A B C D
6 評価の進行に伴って計画を修正することができる。	S A B C D
7 インフォームド・コンセントを適切に行うことができる。	S A B C D
8 実施項目を適切な期間・時間で実施することができる。 ※精神障害・発達障害領域は評定除外可	S A B C D
9 実施項目を規定の方法で実施することができる。 ※精神障害・発達障害領域は評定除外可	S A B C D
10 実施方法を状況に合わせて変更することができる。	S A B C D

学生自己評価	指導者のコメント
--------	----------

IV 思考・判断

1 得られた情報やデータを整理し、考察することができる。	S A B C D
2 得られた情報やデータを関連付けて考察することができる。	S A B C D
3 対象者の全体像(ICF等)をつかむことができる。	S A B C D
4 阻害因子(問題点)や促進因子(利点)を把握することができる。	S A B C D
5 解決すべき課題を把握することができる。	S A B C D
6 妥当性のある治療目標を設定することができる。	S A B C D
7 治療目標を達成するために必要である詳細な治療プログラム(頻度・所要時間・場設定・使用用具等)を立案することができる。	S A B C D
8 治療経過に応じて、治療計画を適切に変更・修正することができる。	S A B C D
9 実施した治療の経過や結果の妥当性を検証することができる。	S A B C D

学生自己評価	指導者のコメント
--------	----------

V 治療の実践 (type A)

1 治療についてインフォームド・コンセントを適切に行うことができる。	S A B C D
2 自己の立案した治療計画に沿って、適切に治療を実施することができる。	S A B C D
3 対象者の状態に即して、治療方法を適切に変化させることができる。	S A B C D

V 治療の実践 (type B)

1 指導者の指示通りに治療を実施することができる。	S A B C D
2 治療の体験(見学も含む)を通して対象者の状態と治療内容を結びつけられる。	S A B C D
3 自己の体格(身長、手の大きさ、筋力等)を考慮して工夫し、指導された治療内容を再現することができる。	S A B C D

学生自己評価	指導者のコメント
--------	----------

※ 太枠内は、臨床実務経験4年目以降の指導者が記入。
※ 実習終了時点の到達度を次の基準で評価。

S	できる、見守りできている。
A	助言により、到達した。
B	助言と指導により、到達した。
C	改善傾向はあるが、到達しない。
D	できない、改善しない。

(出典) 札幌リハビリテーション専門学校より情報提供

到達度評価(看護師)について

看護師については、看護基礎教育の修了時に修得しておく必要のある看護技術の項目と到達度を明確化するため、「看護師教育の技術項目と卒業時の到達度」の指標が作成されている

■卒業時の到達度レベル

I:単独で実施できる II:看護師・教員の指導のもとで実施できる III:学内演習で実施できる IV:知識としてわかる

項目	技術の種類	卒業時の到達度
1.環境調整技術	1 患者にとって快適な病床環境をつくることができる	I
	2 基本的なベッドメイキングができる	I
	3 臥床患者のリネン交換ができる	II
2.食事の援助技術	1 患者の状態に合わせて食事介助ができる(嚥下障害のある患者を除く)	I
	2 患者の食事摂取状況(食行動、摂取方法、摂取量)をアセスメントできる	I
	3 経管栄養法を受けている患者の観察ができる	I
	4 患者の栄養状態をアセスメントできる	II
	5 患者の疾患に応じた食事内容が指導できる	II
	6 患者の個別性を反映した食生活の改善を計画できる	II
	7 患者に対して、経鼻胃チューブからの流動食の注入ができる	II
	8 モデル人形での経鼻胃チューブの挿入・確認ができる	III
	9 電解質データの基準値からの逸脱がわかる	IV
	10 患者の食生活上の改善点が見える	IV
⋮	⋮	⋮
以下省略	以下省略	以下省略

全13項目で構成され、それぞれ細分化された技術の種類について到達度がIからIVの範囲で定義されている

(出典)厚生労働省 看護教育の内容と方法に関する検討会 参考資料より抜粋

到達度評価(ホテル業)について

一部の職種については、ジョブ・カードに対応するものとして、職種ごとに、学習者の評価のための「モデル評価シート」や、能力判定の目安表(評価ガイドライン)が作成されている

●評価ガイドライン「ホテル業」の例(一部抜粋)

A:常にできている B:大体できている C:評価しない

能力ユニット	職務遂行のための基準	判定ガイドライン		
		A	B	C
ホスピタリティの実践	日頃から笑顔で、心を込めた接客を実践している。	○いつも誠心誠意笑顔でお客様に接していた ○お客様から好感を得るような応対があった	○概ね笑顔で、心を込めた接客を行っていた ○接客応対において、特段大きな問題行動はなかった	○お客様との接し方や表情にムラがあったり、注意されることがあった ○日常の業務遂行に支障をきたしていた
	お客様に対し丁寧な言葉遣いで対応している。	○いつも丁寧な言葉遣いで対応していた ○きびきびした応対であった	○おおむね丁寧な言葉遣いで対応していた ○不適切な言葉遣いをすることは稀で、実務上特段の支障はなかった	○言葉遣いにムラがあったり、言葉遣いについて注意されることがあった ○日常の業務遂行に支障をきたしていた
お荷物の預かり(クローク)	クロークルームの整理・整頓を決められたとおりにきちんと行っている。	○クロークルームの整理・整頓を行う意味を理解し、的確に対応していた ○クロークルームの整理・整頓に関する実務は正確・迅速だった	○クロークルームの整理・整頓についておおむね理解し、指示された通りの整理・整頓ができていた ○実務上特段の支障はなかった	○クロークルームの整理・整頓についての理解が不十分だった ○整理・整頓ができず、日常の業務遂行に支障をきたしていた
	預かりや返却の際にお客様を長時間お待たせしないよう、立ち動いている。	○預かりや返却の際、お客様を長時間お待たせしないよう、きびきびとした態度でスピーディに立ち動いていた ○品物のお預かり、返却に関する実務は正確・迅速だった	○預かりや返却の際、迅速な行動に努めていた ○実務上特段の支障はなかった	○預かりや返却の際の動き方についての理解が不十分だった ○お客様を長時間お待たせすることが何度あった
お客様のご案内(ベル)	お客様に対し、館内設備や非常口、冷暖房装置の使い方など必要事項を漏れなく伝達している。	○お客様に対して館内設備や非常口、冷暖房装置の使い方など必要事項を常に正確に伝達していた ○お客様からの質問にも的確に回答できていた	○お客様に対して館内設備や非常口、冷暖房装置の使い方など必要事項をきちんと伝達していた ○実務上特段の支障はなかった	○設備等についての理解が不十分だった ○誤った情報をお客様に伝えることが何度あり、支障をきたしていた
	お客様からの要望等は、メモするなどして正確・確実に関係者に伝達している。	○お客様からの要望等は、いつもメモするなどして正確・確実に関係者に伝達していた ○業務は正確・迅速だった	○お客様からの要望等は、失念することなく関係者に伝達していた ○実務上特段の支障はなかった	○お客様からの要望等を関係者に伝達しないことが何度あった ○日常の業務遂行に支障をきたしていた
	困っていそうなお客様に積極的に声をかけている。	○いつもまわりに気を配り、困っていそうなお客様には自分から積極的に声をかけていた	○困っていそうなお客様にはおおむね積極的に声をかけていた	○困っていそうなお客様に声をかけないことが何度あった

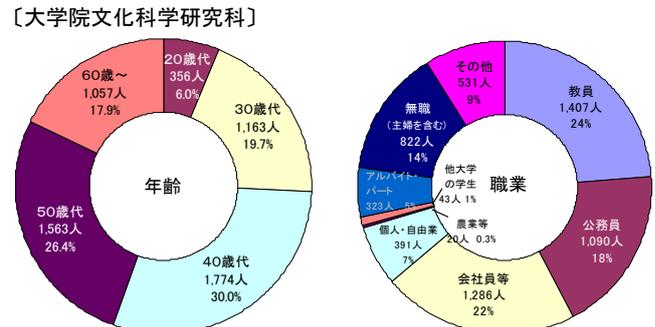
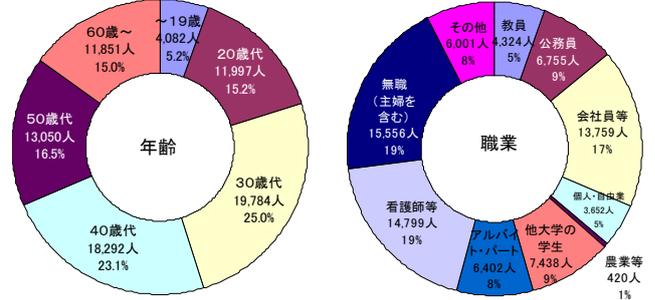
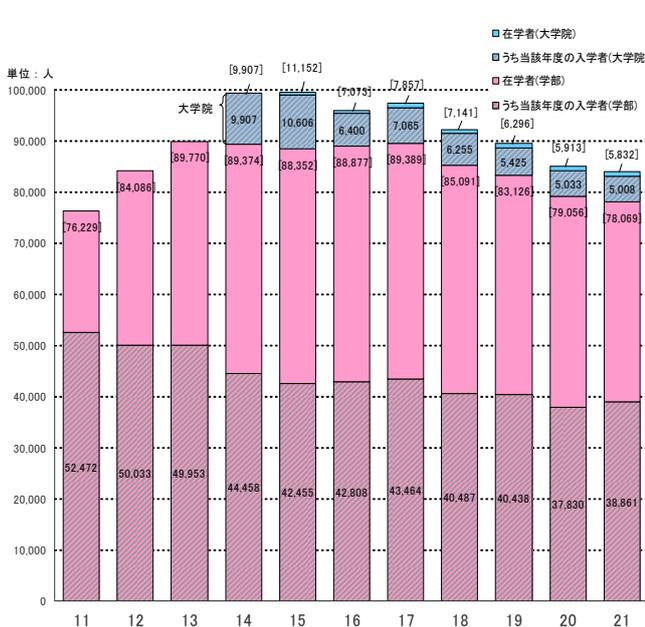
(出典)中央職業能力開発協会 モデル評価シート[ホテル業]及び判定目安表(評価ガイドライン)『ホテルサービス』より抜粋

学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【放送大学】

国民にとって身近な放送メディアを活用し、社会人等に対する大学教育の機会の提供を目的として、昭和58年に放送大学が設置され、昭和60年4月から関東地域において授業を開始した。平成10年にはCS放送による全国放送を開始し、平成13年4月に大学院文化科学研究科が設置され、平成14年4月から学生受け入れを行っている。(平成23年からは、BSデジタル放送による授業を開始予定)

○ 放送大学・大学院の入学・在学者数の推移(毎年度2学期の数) ○ 学生の属性(平成20年度第2学期)
[教養学部]



学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【聖徳大学】

子育てから手の離れた女性や、保育士資格または幼稚園教諭免許状の取得者を対象に、実践的な短期集中講座を提供し、再就職やボランティア等の社会参加を支援する取組

○期間：合計22.5時間(全15回×1.5h)

○プログラム構成

大学の教員による理論的背景を持つ講義及び現場で保育を実践している保育関係者による講義、学校の保有する保育施設(子育て支援センター)における実習、により構成

- ・専門知識・技術のブラッシュアップ(8回)
(例)子どもの生活習慣の指導、子どもの発達と保育 等
- ・様々な保育現場の理解(3回)
(例)市の保育の状況、保育ボランティアの仕事 等
- ・子育て支援センター(保育施設)での実習(4回)

○実施体制

市の保育担当部署の職員、幼稚園・保育園関係者、ボランティア団体、商工会議所、人材派遣会社等を構成員とした協力会議を設置。また、学内に「再チャレンジ学習支援サポートセンター」を設け、専任教員(平成20年度は25名)と事務職員を配置。

○講座終了後の対応

受講者は、講義・実習の成果を「ブラッシュアップノート」に記し、学習記録として累積する。プログラム終了後、これを総合的に評価し、出席要件等を満たした者に修了証を授与。

また、受講修了者に対しては、市で募集する非常勤の保育士や派遣会社等の就職に関する関連情報を提供している。

【日本女子大学】

大学卒業後就職し、育児や夫の転勤、進路変更などで離職した女性に、再就職に必要な英語、ITスキル、ビジネス知識を習得させるリカレント教育の実施と、再就職先を斡旋する取組

○対象者：4年制大学を卒業して就職後、一旦離職し、職業への復帰を望む女性(年間60名(各学期30人入学))

○期間：1年間(315時間必修)

○プログラム構成

- ・書類審査および簡単な英語とPC入力速度のテスト
- ・キャリア開発論Ⅰおよび必修科目7科目、選択必修科目7科目の合計14科目(28単位)の修了とインターンシップの実施
- ・当課程修了者限定の求人情報を載せたウェブサイトによる再就職の斡旋(就職希望者の就職率100%(非常勤含む))

【リカレント教育課程 カリキュラム一覧(2008~2009)】

科目群	科目名	科目群	科目名
キャリア開発論Ⅰ(無単位)	必修	キャリア開発論Ⅱ	必修
英語特訓科目	英語特訓A-1	選択英語(ビジネス英語Ⅱ)	必修
	英語特訓A-2	企業会計入門	必修
	英語特訓B-1	税法入門	必修
	英語特訓B-2	金融リテラシー	必修
ITリテラシー科目	初級	<働き世代デジタルリテラシー>	必修
	上級A	地球環境とエネルギー産業	必修
	上級B	現代企業と人的資源管理	必修
		労働保険と社会保険(社会保険労務士準備講座)	必修
		消費生活アドバイザー準備講座Ⅰ	必修
		消費生活アドバイザー準備講座Ⅱ	必修
		公認内部監査人準備講座Ⅰ	必修
		公認内部監査人準備講座Ⅱ	必修
		NPOとNGO	必修
		現代ビジネスと起業	必修
		産業の実情と働き方Ⅰ(流通産業)	必修
		産業の実情と働き方Ⅱ(ファッション産業)	必修
		国際ボランティア論	必修
		ライフステージと法	必修
		インターンシップ	選択

学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【東京大学・筑波大学】

金融・住宅・医療など後見業務に関連する業界を退職した元気なシニア、介護や子育ての経験を持つ主婦を主な対象に、市民後見人養成講座を実施するとともに、福祉型信託の概念を活用し、修了者の後見活動を総合的に支援する取組

○対象者：一般中高年、親族後見人、学生、法人等

○期間：126時間(約10か月)

○プログラム構成

- 基礎講座(15時間)→審査→地域資源の把握活動(30時間)
- 実務講座(18時間)→審査→体験活動(60時間)→審査
- 講義(3時間)→修了

○受講者

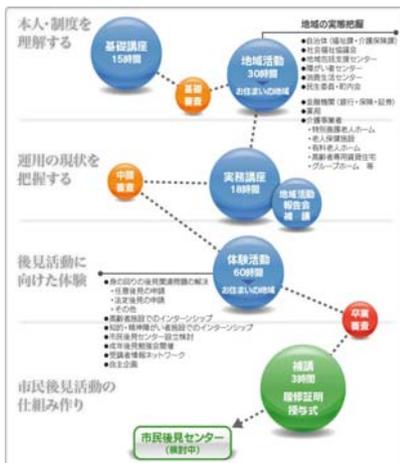
年齢：平均60歳前後
男女比：男4、女6

○実施体制

大学教員、実務家(司法書士、弁護士NPO法人等)、市民、事務局、運営サポーター等

○受講後の状況

履修証明書を発行(既に家庭裁判所より後見人として案件選任され始めている状況)



【静岡県立大学短期大学部】

離職している保育士または看護師に、ホスピタル・プレイ・スペシャリスト(以下HPS)の理念、役割や技術を教授し、「子どもの福祉」の視点から病児を理解し、支援することのできる高い能力を持ったコメディカルスタッフとしてのHPSを養成する取組

○対象者：保育士または看護師の資格を有し、保育または医療現場等で実務経験があり、現在離職中であること。実習を含め、全日程を受講できること。(10人程度)

○期間：30日間(原則1時限90分、1日5限)

○プログラム構成

- ① 現在の小児医療の現状とコメディカルスタッフの役割について
- ② HPSが病児の治療にかかわる理念、目的、方法などの学び
- ③ 発達年齢に応じた遊びの展開と技術に関する演習
- ④ 個別の遊びプログラムの策定や、地域に対する働きなど今後の方向性に関する学び
- ⑤ HPS実習

○講座終了後

養成講座修了者には、学校教育法および静岡県立大学短期大学部学則に基づく履修証明書及び、HPS Japan資格認定書を交付(離職している修了生の約64%が再就職)

○実施体制・・・他大学(外部講師)や実習先として病院等と連携

※HPS「ホスピタル・プレイ・スペシャリスト」とは、遊びを用いて病児を支援する専門職

学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【明石工業高等専門学校】

企業等に就職した後、結婚・出産等の事情により、一旦家庭に入った女性を対象に①これまでCADを操作した経験はない女性を対象とした初心者コースと②CAD技能の再習得をめざした経験者コースにより女性の社会復帰を実現しようとする取組

○講座対象

- ①初心者コース…CADソフトの使用経験はないが、コンピュータに関する基礎知識を有し、一般的なワープロや表計算ソフト等の操作が可能な女性
- ②経験者コース…大学、短期大学または高等専門学校等の機械・建築・土木系の学科を卒業した女性、あるいは企業等でCADの実務経験がある女性

○プログラム構成

- ①初心者コース…基本操作、作図練習、編集練習等
全15回、各回1.5時間、総計22.5時間
- ②経験者コース…作図実習、課題作成、試験対策等
全15回、各回2時間、総計30時間

○講座終了後

履修証明書の発行

○実施体制

明石高専教員、職員、非常勤講師、ティーチング・アシスタント
ハローワークとの連携

○修了者の状況

平成20年度修了者については、自己啓発、資格受験の者、再就職活動中の者が多い。平成19年度修了者には、CAD利用技術者2級資格に合格した者、市役所(建築職)に経験者採用枠で採用された者もいる。

【国際ビューティモード専門学校】

出産、子育てなどで一時職を離れた女性美容師に対し、カット、パーマ、ヘアカラーなどの「技術指導」と共に、キャリアカウンセリングを基本とした「就職指導」を行い、美容師としての再就職を支援する取組

○期間:4ヶ月間

(必須受講講座時間数 54時間(3時間×18日))

○プログラム構成

「技術指導講座」:「カット」については必須講座、他の技術講座「パーマ」、「ヘアカラー」、「メイクアップ」、「ネイル」については希望制

- ①「カット」:ベーシックテクニック 30h
- ②「パーマ」:各種ワインディング技法、ピンパーマ技法等 12h
- ③「ヘアカラー」:ベーシックテクニック及びホイルワーク等 12h
- ④「メイクアップ」:ベーステクニック及びパーツレッスン 24h
- ⑤「ネイル」:ベーシックケアカラーとジェルネイル 24h

「就職指導講座」: 必須講座

「キャリアカウンセリング」:自己分析、ビジネスコミュニケーションスキル分析、アピールポイント及び志望動機の構築、面接指導等 24h

○講座終了後

必須講座修了者に講座独自の履修証明書の発行

現場復帰を阻んでいるものとして、次のことが判明

- ①ブランクにより技術力低下に対する不安
- ②求人や研修などの情報不足
- ③労働環境(通勤や託児所の問題)、雇用条件(勤務時間、有給休暇)への不安

学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【関西健康・製菓専門学校】

失業者、フリーターやニートなどを対象に、夜間の時間を活用して『スイーツショップ』起業に向けての技術と知識の習得を目的としたプログラムの開発と実証講座を行う取組

○プログラム構成

- ①カリキュラムの開発
150日間、合計450時間に及ぶ講義のカリキュラムを構築
「製菓理論」:6時間、「製菓実習」:150時間、「コンピュータ実習」:135時間、「経営実践」:60時間、「原価管理」:90時間、「店舗見学」:9時間
- ②実証講座
7ヶ月(150日間)実施
「製菓理論と製菓実習」、「コンピュータ実習」、「経営実践と原価管理」の3分野について、実践的な内容を体系的に教育。
「簿記」に関する講義では、簿記検定試験3級に向けた勉強も導入。

「製菓理論と製菓実習」
…製菓に必要な調理器具の説明、衛生に関する知識等を基礎から学ぶカリキュラム

「コンピュータ実習」
…Word、Excelの操作を基礎から学習

「経営実践と原価管理」
…マーケティング戦略の基礎を学習

○講座終了後

学校独自の修了証書の発行

○実施体制

専門学校教職員の他、講座実施においては会計事務所や民間企業と連携

学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【東京工業大学】

関東圏の中堅企業／中小企業に勤務する35歳前後の社会人が技術経営(MOT)を学び、自社における経営層へのキャリアアップを図るための学習機会を提供する取組

○対象者: 関東圏の主に中堅企業／中小企業に勤務する次世代の企業経営を担う社会人(平成20年度実績17名修了)

○期間: 1年間(週1回、水曜(全45回)1.5時間)

○プログラム構成

「講義&演習」、「グループ演習」により12科目で構成。学習内容は、中堅・中小の現場で活躍する人材像から「実務的な視点」を意識。グループワークを通じた交流など、多様な企業から参加する受講生間の交流に配慮。



○講座終了後
修了証書の授与

○実施体制

プログラムに対する客観的評価や改善のための意見をもらうために、(独)メディア教育開発センター、商工会議所、民間企業の委員で構成されたアドバイザーボードを設置

【香蘭女子短期大学】

アパレル産業従事者とニート・フリーター・再就職希望者を対象とした再チャレンジ支援のための教育プログラム。同時に「市場の変化に適応する高度な技術」に資する取組として、人材能力の向上化、活性化を図る取組

○プログラム構成

立体裁断・CAD・平面パターン等の3講座に上級・中級・初級のレベルを設置
 ・初級講座(4月～2月)・・・30回講座(夜間)
 ・中級講座(4月～9月)・・・10回講座(土曜、日曜)
 ・上級講座(10月～2月)・・・6回講座(日曜、CADのみ10回)

○受講生の状況等

・初級講座・・・受講生は企業関係者(過半数以上)、学生等
 学習時間は、現場の仕事を続けながら、最終的にアパレル業界へのトラバークができるよう、夜間に設定
 ・中級講座・・・受講生は、企業関係者(過半数)、教育関係者等
 土曜講座と日曜講座を比較すると、日曜講座の方が出席率が高く、土曜は職場の都合で欠席せざるを得ない状況が多い
 ・上級講座・・・受講生は企業関係者、教育関係者等
 上級プログラムは、中級プログラムを修了していることが受講の条件

○講座終了後

履修証明書、修了証書の授与

○実施体制

学校運営組織、商工会議所、日本アパレル産業協会(福岡)

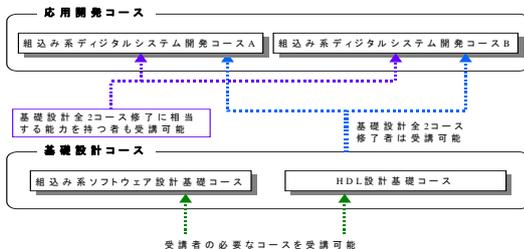
学校から社会・職業へ生活が移行した後の学習者に対する支援

【仙台電波工業高等専門学校】

キャリアアップを考えているハードウェア設計技術者や組み込み系ソフトウェア技術者、これから組み込み系業界へ就職・転職を目指す工学系学校卒業者等を対象に組み込み系デジタルシステム設計技術者を目指すことを目的とする取組

○プログラム構成

・組み込み系ソフトウェア設計基礎コース(設計基礎A)
 ・ハードウェア記述言語(HDL)設計基礎コース(設計基礎B)
 ・組み込み系デジタルシステム開発コースA(応用開発A)
 ・組み込み系デジタルシステム開発コースB(応用開発B)



○期間:

・設計基礎A、B: 講義実習12時間(1日3時間×2回+1日6時間)+eラーニング学習18時間
 ・応用開発A: 講義実習12時間(1日4時間×3回)+eラーニング学習18時間
 ・応用開発B: 講義実習24時間(1日6時間×4回)+eラーニング学習16時間

○講座終了後

履修証明の発行

【中央情報経理専門学校】

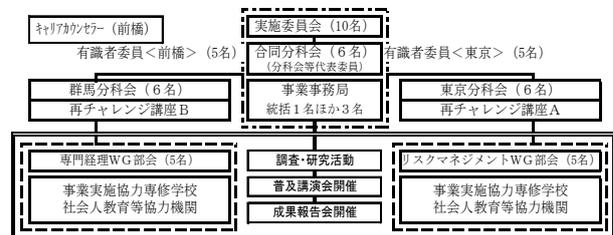
再就職を目指す社会人(若年早期離職者)向けに『実践型経理人材』の高度人材を育成する教育プログラムを構築して、再チャレンジを目指した就業を支援する取組

○プログラム構成

・教育プログラムの開発(教材の編集:150時間分)
 <PART1 実践経理>
 経理の基本、経理業務の基礎、財務会計の概要(主な勘定科目)、管理会計の基礎、計算実務、IT経理実務、税務会計(電子申告)、決算事務(決算の作り方・読み方)
 <PART2 経営管理>
 経営管理(専門知識)ガイダンス、経理財務サービススキルスタンダードの紹介、財務管理&債権管理、経済金融&リスク管理、戦略財務&会計基準(管理会計の要点)、企業会計&財務統制(統制と制御「内部統制」)の各編

・社会人向けに「公開講座」を30講座開講
 150時間の教育体系から90時間を開講(1講座3時間)
 講座の効果測定として、経理・財務スキル検定を活用

○実施体制



進路が決まっていない新規高等学校卒業者に対し、 教育機関を活用して職業教育の場を提供している例

● 職業学科を設置する高等学校等の実習補助など教育機関における雇用機会の創出

【取組例】 新規高卒未就職者対策事業「トライアル22」

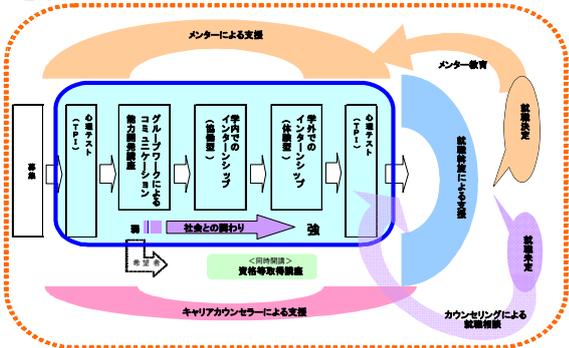
- (1) 実施機関：宮城県教育庁高校教育課
- (2) 目的：① 社会人・職業人としての必要な知識、技能、態度の習得を図る。
② **新規高卒者の就職促進を目指す。**
- (3) 対象者：① 平成22年3月 県内の高等学校卒業者（卒業予定者を含む）
② 就職を希望し応募時点で未内定の者
- (4) 実施内容・実施期間
 - ・ **新規高卒未就職者を県立学校の業務補助員及び事務補助員として採用し、各種の業務経験(※)を積む。**
勤務日以外の週1日は、就職活動として就職支援プログラム(セミナー・スキルアップ講座等全13回)を実施。
 - ※各種の業務経験
県立高校の事務補助、「情報」や「家庭」などの授業における実習の業務補助、県立特別支援学校の事業等における業務補助
- (5) 実施期間：平成22年4月1日～9月30日（6か月間）（※任期途中で就職が決定した場合はこの限りではない。）
- (6) 実施規模：採用予定人員 200人程度
- (7) 実施会場：県立高校、県立特別支援学校
- (8) 実施条件：・ 勤務日数 週4日（1日7時間30分勤務、週30時間）
・ 賃金 日給 5,400円（※通勤手当は別途支給要領により支給。その他手当なし。）

中途退学者や無業者などのキャリア形成のための支援

【武蔵野大学】

就職の希望を持ちながら大学卒業時に無業であった若年者に対して、大学のキャリア開発科目を体系化した「コミュニケーション能力開発プログラム」の提供及びキャリアコンサルタントによる就職相談などの支援を行う取組

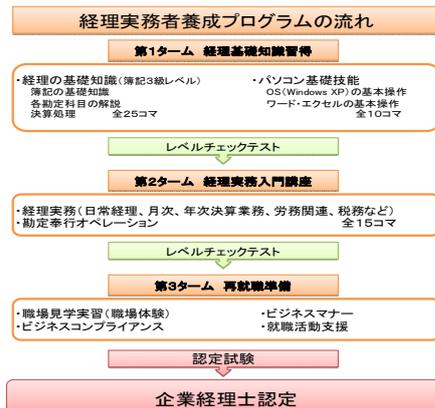
- 対象者：大学卒業後、現在仕事をしていない者（14名程度）
（特に自己肯定感や対人関係に課題を抱える者を対象）
- 期間：約半年（教育プログラム（4ヶ月）、就職支援（2ヶ月～））
- プログラム構成
 - ・自己理解（心理テスト(TPI)を活用した自己理解ワーク）
 - ・グループワークによるコミュニケーション能力開発講座（心理的に安全な「場」を構築するワーク、業界分析、社会人として必要な基本知識とスキルの修得、野外における協働・コミュニケーションの実践型体験学習）
 - ・インターンシップ（協働型・体験型）
（社会との関わりを段階的に拡げていくプログラムの実施）
 - ・フォローアップ・プログラム
自身の行動や意識の変化を共有し、自身のアクションプランを策定



【東京富士大学短期大学部】

経験重視の採用が中心である中で、専門職として求められる即戦力としての経理スキルを体系的に修得できる独自の教育プログラムの提供及び就職支援を行う取組

- 対象者：経理職種を希望して、就業中断からの復帰を目指す女性や、ニート・フリーター等の定職を持たない若年者層（25名）
- 期間：6ヶ月間
- プログラム構成
 - ・第1ターム：簿記3級レベルの知識と経理業務に必要なパソコンソフト（ワード、エクセル）の基本操作の修得
 - ・第2ターム：会社の業務フローに基づく経理実務の学習、実際に使われている会計ソフトの使用
 - ・第3ターム：職場見学実習による現場実務の把握。コンプライアンス、ビジネスマナーについての学習。



独自のテキスト・カリキュラムの編成

ジョブカードへの記載、面接時のマナー等と社会人としての心構えの指導支援も実施。

中途退学者や無業者などのキャリア形成のための支援

【府内学園】

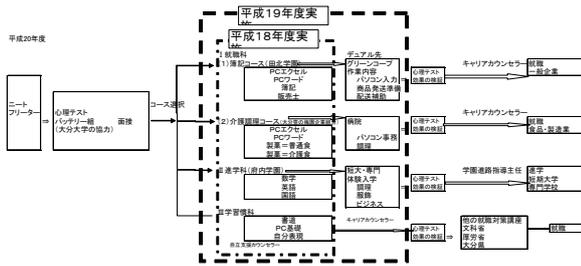
進学及び就職といった目的別の講座の実施と、NPOなどの関連団体と連携した受講者のケア及び就職支援を行う取組

○対象者：18～35歳程度の定職・学籍を持たない若者（約40名）

○プログラム構成

- ①対人関係に苦手意識を持たない商業系統の就職希望者
→ 簿記コース（販売士、簿記3級、CS検定3級・2級）
- ②対人関係が苦手で、生活の糧となる技術を身につけたい者
→ 製菓コース
- ③スキルアップと高い理想を持つ者
→ 進学科（国語、数学、英語、その他＝入試対策）
高卒認定試験、短大・専門学校入試を視野
- ④長いニート生活で学習に慣れていない者
→ PC基礎、書道、自分表現（演劇）講座

※受講履歴はジョブカードに記載



○関係団体との連携

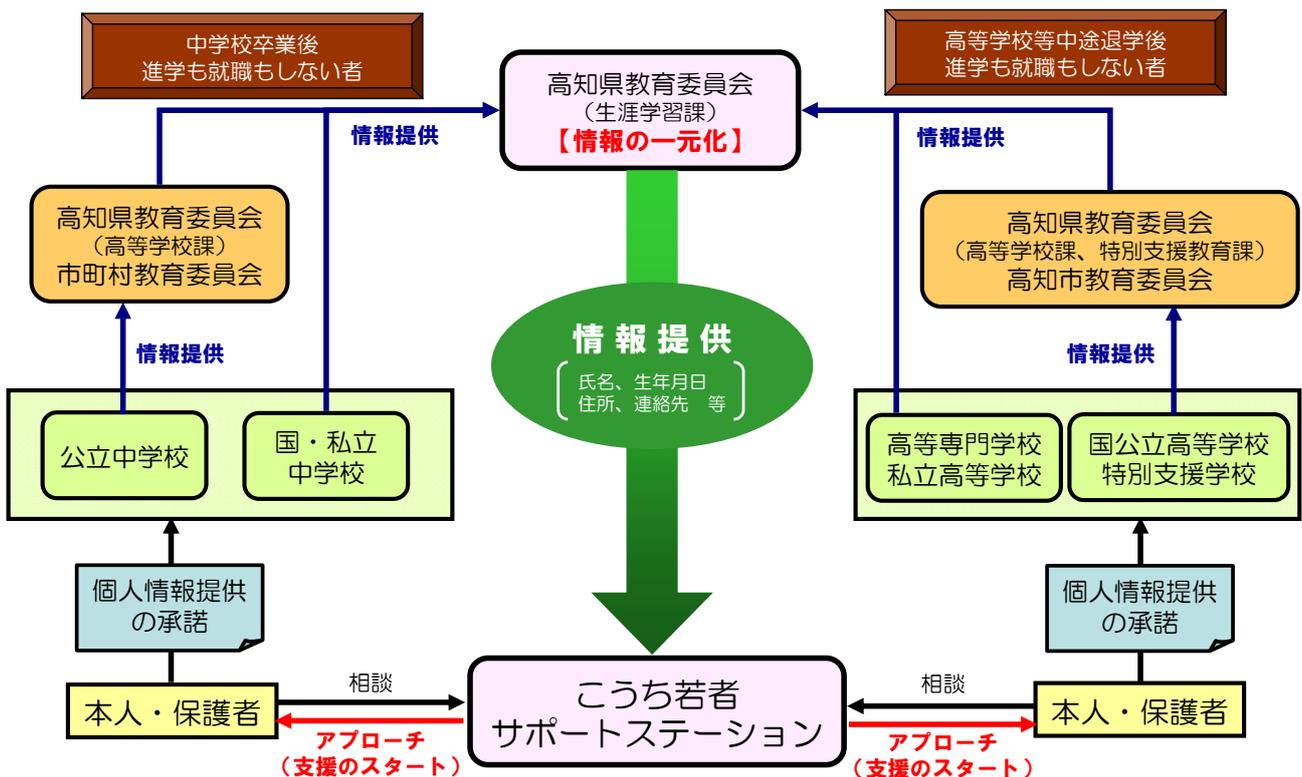
大分大学、大分県、ハローワーク、大分県社会福祉会、大分県商工会議所、大分青年会議所、NPO団体による連絡協議会を構成し、各種支援を実施。

(ex. 支援を要する若者の紹介、臨床心理士の派遣、就職支援など)

※CS検定：コンピュータサービス技能評価試験のこと。

学校・教育委員会と地域若者サポートステーションが連携している例～高知県「若者はばたけネット」～

- 中学校卒業時、高等学校等中途退学時に、進学も就職もしない者に対し、学校教育からの切れ目のない支援を行うために、対象者の情報を一元化するための関係機関の情報ネットワーク組織（「若者はばたけネット」）を、高知県教育委員会が中心となって構築。



(出典) 高知県教育委員会ホームページ (<http://www.pref.kochi.lg.jp/~syakai/shohgai/jigyou/2-1-1.html>) 等より作成

図書館において職業に関する情報を提供している例

鳥取県立図書館 働く気持ち応援コーナー



- 平成22年3月12日に設置された常設コーナー
- 蔵書数 数800冊
- 蔵書のテーマ 全26種
職業紹介、業界情報、メンタルヘルス、ビジネスマナー、面接小論文対策、資格取得 など
- 「働く気持ち応援セミナー」の開催(地域の雇用創出に關しての講演)など、関連イベントも実施している。

(ホームページより)

鳥取県立図書館では、現在の不況や厳しい雇用問題でお困りの県民の皆様をサポートするため、新しく「働く気持ち応援コーナー」を開設しました。労働問題、資格取得、ビジネスマナー、業界情報、就職・転職、研修・講習会案内、求人情報、メンタルケア等、関係する各分野の図書やパンフレットを一ヶ所にまとめて配架し、必要な情報をワンストップで提供します。

(出典) 鳥取県立図書館ホームページ(<http://www.library.pref.tottori.jp/index.html>)等より作成

広島県立図書館 「図書館はあなたの就職活動を応援します」

○webページ「図書館はあなたの就職活動を応援します」を設置し、図書館内にある関係資料の一覧や就職支援機関へのリンク集を作成。(平成22年3月24日現在)

トップページ>ビジネス支援>就職活動

図書館はあなたの就職活動を応援します。

図書館にある様々な資料を、あなたの就職活動に役立ててください。

<ul style="list-style-type: none"> ★各種データベース ★企業・会社の情報を取るための図書 ★OS・教習書・情報教習書 ★ビジネス雑誌 ★新聞 	<ul style="list-style-type: none"> ★就職情報誌 ★試験対策・自分を磨く ★就職活動 ★仕事・職業・資格 ★働く・労働 ★就職支援情報、支援機関(リンク集) ★ヤングアダルトハローワーク(若い方のために)
---	--

○ヤングアダルト向けに、職業体験記などが書かれたwebページや関連コーナーを作成。



(出典) 広島県立図書館ホームページ(<http://www.hplibra.pref.hiroshima.jp/>)等より作成

諸外国における職業教育及び資格枠組みの動向

表：欧州資格枠組み (European Qualification Framework) の8水準

水準	知識	技能	能力
水	EQFに関連して、理論的知識及び/又は事象的知識としての知識が記述される。	EQFに関連して、(論理的、直感的、創造的な思考を用いながら) 認知的な技能としての技能が記述される。	EQFに関連して、責任感と自律という意味で能力が記述される。
1	基礎的な一般知識を持つ	簡単な課題を遂行するのに必要な基礎的な技能を持っている	体系的な資格において直接的な指導を受けながら仕事又は学習できる
2	仕事又は学習の分野における基礎的な事象的知識を持っている	課題を実行し、かつ簡単なルーパや道具を用いながら日常の問題を解決する上で、重要な情報を利用するのに不可欠となる基礎的な認知的技能及び実践的の技能を一通り持っている	監督を受けながら、ある程度の責任感を持って仕事又は学習できる
3	仕事又は学習の分野における基礎的な方法、道具、材料、情報に慣れ、方法、一般的概念に慣れる知識を持っている	基礎的な方法、道具、材料、情報を適用して用いる場合に、課題を向け、かつ問題を解決するための認知的技能及び実践的の技能を一通り持っている	仕事上の課題又は学習上の課題を責任を持って片付けることができる
4	仕事又は学習の分野における理論的知識や事象的知識を幅広く多様性を持っている	仕事又は学習の分野における特定の知識や技能を適用し、認知的技能及び実践的の技能を一通り持っている	通常は予測可能な変化に対する可能性のある仕事又は資格を規定する行動要因の中で、自発的に行動管理をすることができ
5	仕事又は学習の分野における包括的で特殊な理論的知識及び事象的知識、並びにこれらの知識の境界に対する意識を持っている	抽象的な問題を創造的に解決する上で必要となる、包括的認知的技能及び実践的の技能を持っている	仕事又は学習の活動の評価及び改善に対して一定の責任を引き受け、他(組織内)はイングランドの高等教育資格枠組みとの互換例) 短期学修サイクル
6	理論や原則に対する批判的学習の理解を伴った、仕事又は学習の分野における進歩的な知識を持っている	専門的技術や技術基盤的能力を自在に用いることができることを証明し、かつ特殊な仕事及び学習の分野における複雑で予測不能な問題を解決するのに必要となる進歩的な技能を持っている	複雑な専門的あるいは職業的な活動に責任を持って監督し、予測可能な仕事又は資格において決定責任を引き受けることができる 個人及び集団の職業上の発展に対する責任を引き受けることができる
7	部分的には仕事又は学習の分野における最先端の知識と結び付き、かつ技術革新の思想的探求及び/又は研究の基盤となる、極めて特殊化された知識を持っている	新たな知識を獲得し、新たな方法を発見し、様々な分野の知識を統合する上で、研究及び/又は技術革新の分野における特殊化された問題解決法を持っている	新たな戦略的アプローチを必要とする複雑で予測可能な仕事又は資格を監督し、形成することができる 専門的知識及び職業実践への参与及び/又はチームの戦略的パフォーマンスの反省に対する責任を引き受けすることができる
8	ある仕事又は学習の分野における、また様々な分野に跨る高度な知識を持っている	総合や評価を含め、研究及び/又は技術革新の分野における中立的な問題提起を伴った、また手元にある知識又は職業的実践の不可逆性、継続的な参加が認められる方法を用いている	仕事を含め、指導的な仕事又は学習専攻における新たなアイデアや手法を提案したり、相当の権威、技術革新能力、自律性、学術と職業の不可逆性、継続的な参加が認められる

[出典] 欧州委員会「The European Qualifications Framework」(http://ec.europa.eu/education/policies/eqc/eqf/index_de.html)
QAA「The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland」(<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/FHEQ/EWN08/FHEQ08.pdf>)

注：イングランドの高等教育資格のうち、優等学位相当教育サーティフィケート、学術サーティフィケート、大学院ディプロマ、修士相当教育サーティフィケート、大学院サーティフィケートは、欧州資格枠組みの水準とは対応しているが、欧州高等教育圏のための資格枠組みの各段階のサイクルには含まれない。

職業教育分野における欧州間協力

1 コペンハーゲン・プロセスの背景

○ 2002年11月に、コペンハーゲンで、欧州31か国の職業教育(VET)担当大臣と欧州委員会とで、職業教育における「コペンハーゲン宣言」を採択。

○ これを皮切りにスタートした「コペンハーゲン・プロセス」は、高等教育分野において欧州間の共通枠組みを構築しようとする「ポロニヤ・プロセス」と同様の取組を、職業教育分野においても2010年までに実現させようとするもので、職業教育における「能力及資格の認証」や「質保証の促進」などの政策を推進している。

○ コペンハーゲン・プロセスに基づく計画の達成状況については、2年ごとに欧州職業教育担当大臣と欧州委員会によりフォローアップ会合が行われ、以下のとおり共同宣言が採択されている。

- ・2004年12月 マーストリヒト・コミュニケーション
 - ・2006年12月 ヘルシンキ・コミュニケーション
 - ・2008年11月 ボルドー・コミュニケーション
- (次回は2010年にブルージュ(ベルギー)で開催予定)

2 コペンハーゲン・プロセスの成果

○ コペンハーゲン・プロセスにおいては、知識、技能及び能力の透明化と認証のための、以下のような枠組みが開発されている。

(1) ユーロパス(2005年～)

個人の資格や能力が、欧州各国において明確にしかも簡単に理解されるようにするためのもので、以下の5種類の書類から構成される。

- ・ユーロパス履歴書(Europass curriculum vitae)
- ・ユーロパス語学能力パスポート(Europass Language Passport)
- ・ユーロパス職業教育資格添付書類(Europass Certificate Supplement)
- ・ユーロパス学位添付書類(Europass Diploma Supplement)
- ・ユーロパス・モビリティ(Europass Mobility) (他のヨーロッパ各国での学習・訓練歴を証明するもの)

(2) 欧州資格枠組み(European Qualifications Framework : EQF) (2008年～)

欧州各国の各資格がどのレベルにあり、当該資格保有者がどのような知識等を有しているか比較可能とするための枠組み。次の表のとおり、資格取得に必要な学習成果を知識、技能、能力の3つに類別し、それぞれを達成の難易度に応じて8段階に分けている。

諸外国における職業資格と学位等の資格枠組み

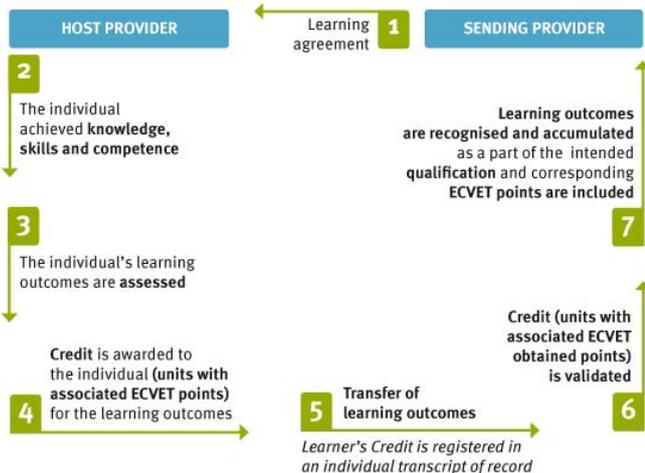
EQF への参加は任意だが、2010 年までに欧州各国の資格制度を EQF に連結させ、2012 年までに各国の資格証明書に適切な EQF レベルの証明が示されるようにすることが目標とされている。

(3) 欧州職業教育単位制度 (European Credit system for VET : ECVET)

欧州間で、職業教育において修得した学習成果の単位互換を可能にするための制度。欧州委員会 (EU の行政執行機関) により 2008 年 4 月に最終案がまとめられ、欧州議会に提案された。

高等教育分野における単位互換制度である ECTS をモデルとしており、1 年間のフルタイムの職業教育での学習成果を 60 ECVET 単位とし、協定関係のある機関の間で資格取得に必要な単位の互換を可能とするものである。

ECVET のアプリケーション



1 イギリス (イングランド)

○ イギリスにおいては、職業資格として、1986 年に NVQ (全国職業資格)、1992 年に GNVQ (一般全国職業資格) が創設され、これらの職業資格と普通教育資格が統合された資格枠組みが整備されてきた。

○ 2004 年から、これらの資格を入門レベル、レベル 1 ~ 8 までの 9 段階に分類した全国資格枠組み (National Qualifications Framework : NQF) の導入が進められており、これは欧州資格枠組み (EQF) に対応した制度となっている。また、NQF は高等教育資格枠組み (FHEQ) 及び欧州高等教育圏のための資格枠組みとも対応している (下表参照)。

国際標準レベル	全国資格枠組み (NQF)	高等教育資格枠組み (FHEQ)	職業教育資格枠組み (VET)
レベル 5	レベル 8 特定領域の第一人者、トップの実務家 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Fellowship)	D/8 博士	工学博士
	レベル 7 上級専門家、上級管理者 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Membership / NVQ)	M/7 修士	工学修士
レベル 4	レベル 6 知的専門職、専門管理者 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Graduateship)	H/6 第 1 学位	工学学士
	レベル 5 高等技術者、高等管理者 (BTEC Professional Diploma, Certificate, Award / NVQ)	I/5 ディプロマ (foundation degree 等)	工学短期学位
	レベル 4 技術・専門職、従業員管理・指導 (BTEC Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guilds Licentiate / NVQ / Key Skills)	C/4 ティークレイト (HNC)	
レベル 3	レベル 3 後期中等教育段階 (GCE・A レベル / NVQ/BTEC Diploma/Key Skills)	ディプロマ	上級
レベル 2	レベル 2 義務教育修了段階 (GCSE (A*~C 評価) / NVQ / Key Skills)		中級
レベル 1	レベル 1 GCSE (D~G 評価) / NVQ / Key Skills		基礎
入門レベル	入門レベル Entry Level Certificate (1~3 段階)		

○ 2007 年 3 月、イギリス政府は新たな職業資格として、「ディプロマ (Diploma)」を導入することを決定し、2008 年に①情報、②健康・福祉、③エンジニアリング、④建築・環境、⑤芸術・メディアの 5 種類が導入された。ディプロマは、主に 14 ~ 19 歳を対象に、全国資格枠組み (NQF) のレベル 1 ~ 3 に対応した新しい応用系中等教育資格であり、最高のレベル 3 は、GCE・A レベル 3 科目程度で後期中等教育修了程度に相当する。ディプロマは、現行の職業資格である NVQ や GCSE 応用科目に取って代わることが期待されている。

2 ドイツ

○ ドイツには、伝統的に、デュアルシステムによって取得できる職業資格 (2008 年現在で約 340 職種) のほか、すでに一定の職に就いている者がキャリアアップを目的とする継続教育を経て取得する、マイスターやテクニシャンなどの上級の職業資格がある。

○ 普通教育にかかる資格としては、各学校種の修了資格 (そのうちハウプトシューレ修了資格は職業教育訓練を受けるための最低要件) や高等教育への入学要件となるアビトゥーパなどが、また高等教育にかかる資格/学位としては、ディプロームやマギスター (標準学修期間 4.5 年) などの伝統的な学位があるほか、欧州に共通の高等教育圏を構築しようとする動きを受け、1998 年以降、欧州に共通する学士・修士の学位の授与が認められている。

○ 欧州に共通の高等教育圏を構築しようとする動き、いわゆるポローニャ・プロセスを受け、2005 年 4 月、連邦及び州政府はドイツの高等教育制度を欧州高等教育枠組みに対応させるため、「第 1 段階：学士水準」「第 2 段階：修士水準」「第 3 段階：博士水準」の 3 段階から成るドイツ高等教育枠組みを策定した。

○ 2006 年 10 月、連邦教育研究省と州政府は、2008 年 4 月に欧州資格枠組み (EQF) が発効したことを受け、生涯学習のためのドイツ資格枠組み (Deutscher Qualifikationsrahmen: DQR) を共同開発していくことで合意し、2009 年 2 月、専門的な能力 (知識、技能) や個人的な能力 (社会性、自己の力量) を 8 水準で分類したドイツ資格枠組みの草案を提示した。

○ ドイツ資格枠組みには、普通教育、高等教育、職業教育において取得される資格/学位のほか、インフォーマルな学習成果も含め、あらゆる資格が分類されることとなっている。

○ ドイツ資格枠組みを欧州資格枠組みに連結させる作業については、2010 年までに行われることとなっている。

3 イギリス (スコットランド)

○ スコットランドにおいては、1999 年に単位と資格の枠組みが成立し、職業資格、高等教育段階の資格、義務教育後の教育資格及び高校の学修レベル等が統合されている (下表参照)。

スコットランド資格当局 (SQA) の資格	高等教育段階の資格	スコットランド職業資格 (SVQ)
12	博士	
11	修士 大学院ディプロマ 大学院ティークレイト	SVQ 第 5 レベル
10	優等学位 学卒ディプロマ	
9	高度専門職アワード (Professional development awards)	SVQ 第 4 レベル 普通学位 学卒ティークレイト
8	高等国家ディプロマ (HND)	高等教育ディプロマ
7	上級高卒レベル 高等国家ティークレイト (HNC)	SVQ 第 3 レベル 高等教育ティークレイト
6	高卒レベル (Higher)	
5	中間レベル 2 / 優等標準級	SVQ 第 2 レベル
4	中間レベル 1 / 一般標準級 国家ティークレイト	SVQ 第 1 レベル 国家中級アワード (National Progression Awards)
3	上級レベルアクセス 3 / 基礎標準級	
2	上級レベルアクセス 2	
1	上級レベルアクセス 1	

出典：Scottish Credit and Qualifications Framework (<http://www.scf.org.uk>)

4 オーストラリア

○ オーストラリアにおいては、1995年にオーストラリア資格枠組み（AQF: Australian Qualifications Framework）が導入され、2000年から全面的に実施されている。AQFは、中等教育・高等教育セクターにおける資格と職業教育・訓練セクターにおける資格が統合された資格枠組みとなっている（下表参照）。

AQF Qualification by Sector of Accreditation

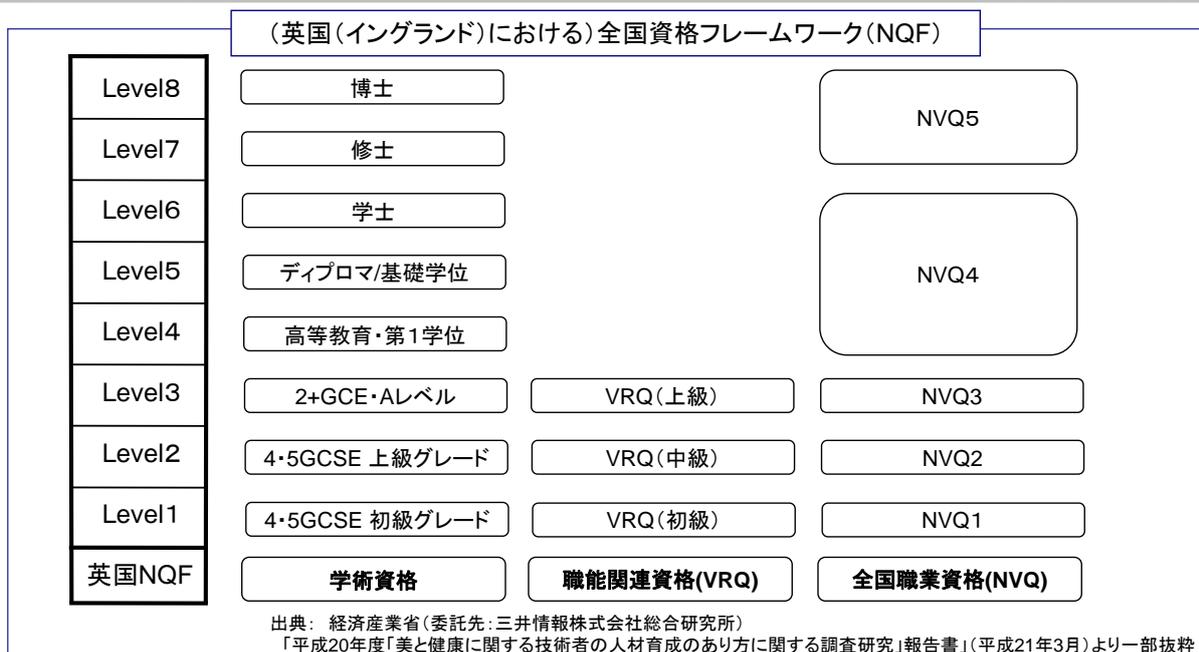
Schools Sector Accreditation	Vocational Education and Training Sector Accreditation	Higher Education Sector Accreditation
Senior Secondary Certificate of Education	Vocational Graduate Diploma	Doctoral Degree
	Vocational Graduate Certificate	Masters Degree
	Advanced Diploma	Graduate Diploma
	Diploma	Graduate Certificate
	Certificate IV	Bachelor Degree
	Certificate III	Associate Degree, Advanced Diploma
	Certificate II	Diploma
Certificate I		

出典：Australian Qualifications Framework (<http://www.aqf.edu.au/aqfqual.htm>)

イギリス（イングランド）における職業資格と学位等の資格枠組み(2002.9～)

学術資格と職業資格の峻別が、社会的に負の結果をもたらしているという報告書※1が1997年に出され、これに応じて政府は新しい資格フレームワークの整備を進めてきた。イングランドでは1997年にQCAが設立され、「全国資格フレームワーク(National Qualifications Framework: NQF)」を整備した。（「イギリスにおける地域人材の育成と認証システム」 小山善彦(2004)より一部抜粋）

※1 Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, July 1997 (Dearing Report)



用語注:

GCSE:General Certificate of Secondary Education(中等学校修了一般資格:16歳に受験するのが一般的)

GCE:General Certificate of Education(大学入学資格:18歳に受験するのが一般的)

NQF:National Qualifications Framework NVQ:National Vocational Qualifications QCA:Qualifications and Curriculum Authority

VRQ:Vocation-Related Qualifications。もしくは、GNVQ:General National Vocational Qualification(一般全国職業資格)とも呼ばれる。

イギリス(イングランド)における新しい資格枠組み(QCF)について

全国資格フレームワーク(NQF)及び全国職業資格(NVQ)は、2008年からの「資格単位枠組み(QCF)」の本格実施に向けた移行作業が行われている。QCFの導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択の幅が広がり、それぞれのペースで、様々な媒体から、それぞれに合致した方法により資格を得ることが可能となる事が期待されている。(2010年には主要職業資格について移行する予定。)

Qualifications and Credit Framework(QCF)の特徴

- すべての資格は「レベル(難しさ)」と「学習量(単位数)」によって定められている(表1)。
- すべての資格は、「ユニット」で構成されている(表2)。また、すべてのユニットは、必要な単位数を定めている。
- すべての資格は、単位数に応じて、3種類のタイプに分類されている。(表3)。

表1. Qualifications and Credit Framework(QCF)の構成

レベル	Award(1-12)	Certificate(13-36)	Diploma(37以上)
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
基礎			

学習量(単位数)

表3. 資格タイプの3分類

※1単位あたりの学習量は10時間

資格タイプ	単位数	資格の特色と用途
Award	1-12	最小サイズの資格で、通常は1つのユニットだけで構成される。初めて資格を取得する人や、職業分野への入門者に適したタイプ。あるいは、職業訓練において、1つのユニットだけの内容を学習させたい場合などに適している。
Certificate	13-36	中サイズの資格で、3ユニット程度で構成される。職場の仕事でコアとなる複数テーマについて学習するのに最適サイズの資格。
Diploma	37以上	もっとも大きなサイズの資格で、通常は必須ユニットと選択ユニットで構成される。キャリアで必要となる多様なテーマについて総合的に学ぶのに適した資格。

表2. ユニットに表示されるべき内容

表示項目	内容
タイトル	ユニットの内容を正確に示す記述
レベル	ユニットによって達成される学習アウトカムのレベルの設定。QCF共通基準(9レベル)を参考に決定。なお、このレベルはユニットに所属するもので、資格全体のレベルとは関係がない。
単位数	ユニット履修者に与えられる単位数。1単位は10時間の学習時間が基準。
学習アウトカム	学習者が習得すべき知識、理解度、能力(できること)の記述。
評価基準	学習アウトカムを達成していることを証明するために、学習者が満たすべき標準の設定。ただし、具体的なアセスメントの方法やツールについての記述は含めない。

(例)

- 3単位のユニットであれば、平均30時間の学習を必要とするユニットである、ということを示している。
- レベル5の資格が10ユニットを持ち、その単位数の合計が32単位であれば、学習者はレベル5の「Certificate」という称号を平均320時間の学習によって得ることになる。

出典:小山善彦

「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-」(2009)より抜粋

Qualifications and Credit Framework(QCF)の資格例について

職業資格の開発および授与に責任をもつのは、Awarding Body(以下、「授与団体(AB)」とする。)であり、現場での資格教育や研修を担当するのは、「センター」あるいは「プロバイダー」と総称される団体である。

資格とユニットの関係を見るために、ある授与団体(Chartered Management Institute)が開発した資格について以下に例示する(表4・表5)。

表4. CMI資格「Level 7 Strategic Management and Leadership」のユニット構成と単位数

ユニットタイトル	単位数
グループA:	
戦略的マネージャーとしての自己成長	6
戦略的なパフォーマンス・マネジメント	7
資金的なマネジメント	7
戦略的な情報マネジメント	9
戦略的マネジメントの実践	10
組織としての進路	9
グループB:	
資金計画	6
戦略的なマーケティング	6
戦略的なプロジェクト・マネジメント	6
組織改革	7
戦略的なプランニング	9
人事計画	8
戦略的リーダーとなるために	7
戦略的リーダーシップの実践	7

表5. 「Level 7 Strategic Management and Leadership」を構成する1つの必須ユニットの学習アウトカムと評価基準

・ユニットタイトル	Personal development as a strategic manager (戦略的マネージャーとしての自己の成長)
・ユニット目的	戦略的レベルにおいて効果的な運営を行うために、マネージャーとして身に付けるべきリーダーシップ技術の習得
・レベル	7
・単位数	6
・学習アウトカム	評価基準
1 戦略的な目的(ambitions)を達成するために必要な自己のスキルを明確にできる	1.1 組織としての戦略的な進路を分析できる 1.2 組織としての戦略的意図を達成するために、リーダーとして身に付けるべき戦略的スキルが判断できる 1.3 戦略的意図を達成するために、既存の技術、必要とされる技術、そして将来の技術の関係を評価できる
2 戦略的意図の達成に貢献できるように、リーダーとしての自己の成長を管理(manage)できる	2.1 リーダーシップ能力養成のための機会についての分析ができる 2.2 リーダーシップ能力養成のための個人的開発プランを作成できる 2.3 この開発プランを実践に移すためのプロセスを立案できる
3 リーダーシップ能力開発プランの効果性を評価できる	3.1 開発プランの目的に照らし、どのようなアウトカム(成果)が得られたかの評価ができる 3.2 このアウトカムが、組織としての戦略的目標にどのようなインパクトを与えたかの評価ができる 3.3 リーダーシップ能力開発プランのレビューおよび更新ができる
4 質を重視する組織文化を醸成するために、健康的で安全な組織環境を促進できる	4.1 組織および個人としての健康・安全面での責任体制が、組織にどのようなインパクトを与えているかの評価ができる 4.2 組織としての質文化が、組織としての戦略的目標の達成にどのように影響を与えているかの予測ができる

出典:小山善彦「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-」(2009)より抜粋

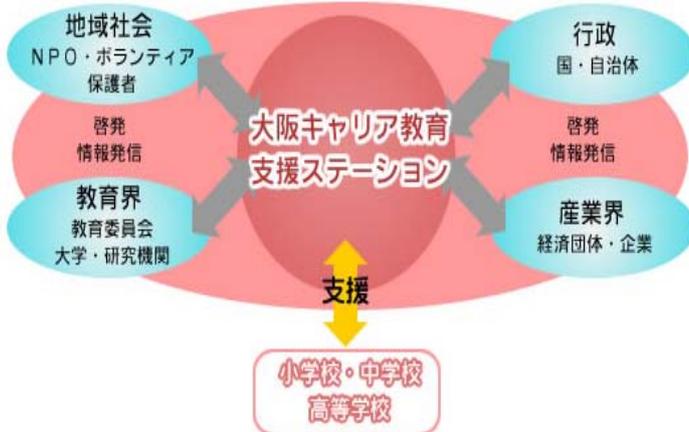
協議会等の設置により、キャリア教育・職業教育を円滑に進めている例 ① ～ 大阪キャリア教育支援ステーション ～

- 教育現場のニーズ、要望に応え、学校外からの支援、協力をワンストップで提供。
- キャリア教育に関する調査、研究への協力、社会的気運の醸成など、大阪におけるキャリア教育の推進を各方面から支援。

活動内容

- ◇ 教育現場に役立つ学外からの支援
(社会人講師の派遣、施設見学、職場見学、職場体験学習・インターンシップなどの受入先の紹介、キャリアカウンセラーの派遣)
- ◇ 教員の知識・技能の向上への支援
(教員研修の支援、教員の企業研修先の紹介)
- ◇ 大阪独自のキャリア教育プログラム・教材の開発
(小・中・高一貫した全体モデルづくりへの支援、独自の個別プログラム・教材の開発、全国・海外の情報収集と紹介)
- ◇ キャリア教育についての調査、研究への支援、協力
(実践プログラムの効果検証、キャリア教育に関する研究への協力)
- ◇ 保護者、地域社会、産業界に対する啓発
(キャリア教育の意義・効果についての理解促進、キャリア教育の支援活動への参画促進)

「連携」を活かしたキャリア教育支援



大阪キャリア教育支援拠点運営協議会

【役員等団体・機関】

- 会長 ・大阪商工会議所
副会長 ・大阪府教育委員会 ・大阪市教育委員会
理事 ・大阪府都市教育長協議会
・大阪府町村教育長会
・大阪私立中学校高等学校連合会
・大阪府PTA協議会 ・大阪市PTA協議会
・財団法人大阪労働協会 ・NPO法人Jae
・社団法人関西経済連合会
・社団法人関西経済同友会
・関西経営者協会 ・大阪商工会議所
- 顧問 ・大阪府 ・大阪市 ・社団法人関西経済連合会
・社団法人関西経済同友会 ・関西経営者協会
- オブザーバー
・近畿経済産業局 ・大阪労働局
・(独)雇用・能力開発機構大阪センター

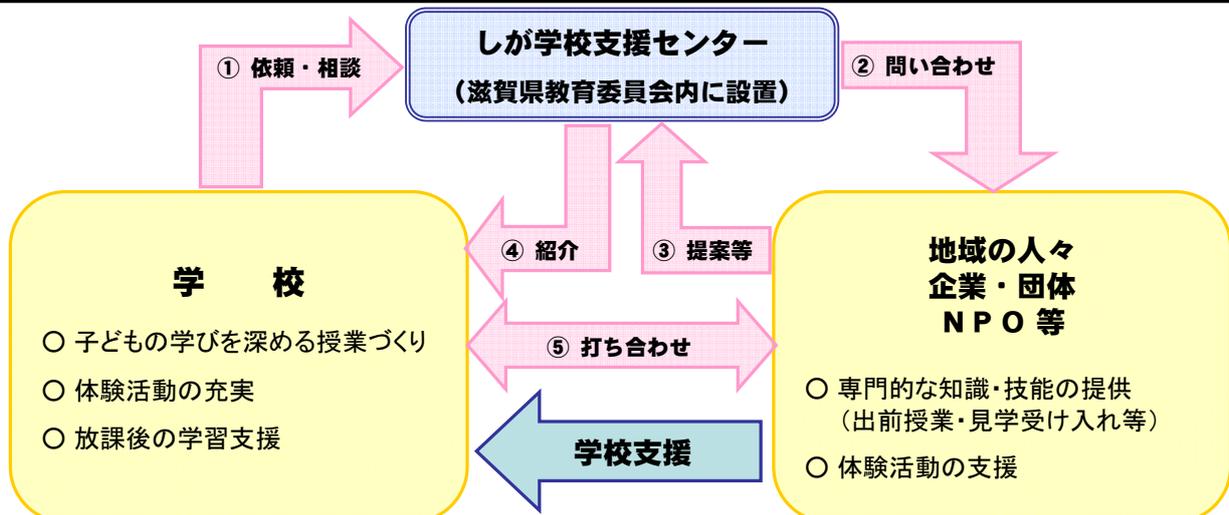
(出典) 大阪キャリア教育支援ステーションHP (<http://www.career-osaka.jp/index.html>) より作成

協議会等の設置により、キャリア教育・職業教育を円滑に進めている例 ② ～ しが学校支援センター ～

- 地域の人々や企業・団体・NPO等(支援者)が学校を支援する仕組みづくりの推進

活動内容

- ◇ 学校支援ディレクターの配置
(学校と支援者をコーディネート…「学校支援メニュー」一覧の作成(情報収集・発信)、相談・助言・調査)
- ◇ 「しが学校支援センター」連絡会の開催(支援者間の情報交換、ネットワークづくり)
- ◇ 「学校支援メニューフェア」の開催
(企業・団体などが教員に対して出前授業や見学受入等を行うメニューを紹介)
- ◇ 学校と地域を結ぶコーディネート担当者の新任研修を開催
(子どもたちが豊かな体験活動を通して学習できるよう、地域との連携を進める教員の養成)
- ◇ 学校支援地域本部事業との連携



(出典) 滋賀県教育委員会「しが学習支援センター」リーフレット等より作成