

付属資料4 講演2 (Brenda Little 氏) (テープ起こし)

(司会) それではお時間となったので、午後の部を開始したいと思います。今度はイギリスの事例についてお話しいただきます。講演2についても、コーディネーターとして、筑波大学大学研究センターの講師でいらっしゃる稲永由紀先生にお越しいただいています。

これからバトンタッチさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします (拍手)。

講演2「大学におけるエンプロヤビリティ育成と産業・地域の参画」

Brenda Little (高等教育コンサルタント、前・英公開大学 高等教育研究情報センター研究員)

コーディネーター 稲永 由紀 (筑波大学 大学研究センター 講師)

(稲永) 本日、Brenda Little 先生をここにお招きできたことを、私たちは非常にうれしく思っています。先ほど吉本先生のプレゼンテーションにもあったように、われわれ日本のリサーチチームと、Little 先生がかかわっておられたイギリスの公開大学のチームとの間には長い付き合いがあつて、これまでずっといい関係を取り結ばせていただいています。ここで、私から Little 先生のご経歴、ないしはプロフィールをご紹介することは非常にせんえつですが、私はその役目を担っているのでご紹介させていただきます。

お手元にある資料の青い紙に、Little 先生のプロフィールならびに経歴、それからメインパブリケーションの情報が入っています。Brenda Little 先生は、英国高等教育セクターおよびヨーロッパでの高等教育システムでの20年、ないしは30年という非常に長く、しかも豊富なご経験をお持ちです。そのご経験を生かして、現在、高等教育コンサルタントとしてご活躍なさっています。

具体的には、1981～1992年まで英国学士院賞評議会を務めていらっしゃいました。その後、1992～2011年まで、英国公開大学の高等教育研究情報センター (CHERI) で Principal Policy Analyst (主席政策アナリスト) として、数々のリサーチプロジェクトに参画し、とても卓越したお仕事をしてくれました。冒頭で吉本先生からお話のあった卒業生調査プロジェクトに、Little 先生は英国チームの一員として参加していらっしゃいます。私は日本のチームの一員として参加していた関係で、Little 先生からこれまでいろいろなことを学ばせていただいています。

Little 先生のご専門は、英国その他におけるステークホルダーと関連した高等教育の発

展、実施および政策論です。また、最近では、高等教育と学生の経歴および卒業生の就職との関連性についてご研究をなさっています。一貫して、就業体系（work placement）と就業経験（work experiences）と職場に基礎を置いた学習（work based learning）への学生の参画とそれに応じた学生の育ち、あるいはそれを促進する各種ステークホルダーとの関係と、本当に幅広くなっています。参加されたプロジェクトをこれから申し上げても、とても時間がかかりますが、特にイングランド高等教育財政カウンシル（HEFCE）、専門職団体である Higher Education Academy、各種政府機関から委託されたりファンドを受けたプロジェクトにたくさんかかわっておられます。

吉本先生から、今日のお話には誰が一番いいかとお話をいただきましたが、私たちの答えは「Brenda だ」と、すぐに出ました。それで Brenda に吉本先生からコンタクトさせていただいて、これが実現したと聞いて、私は非常にうれしく思いました。というのは、彼女は先ほどご紹介申し上げた豊富な経験と、卓越した識見をお持ちだからです。そうした先生に日本にお越しいただき、直接お話を伺いできるのはまたとない機会です。私はそういう意味で、本当にうれしく思っていますし、楽しみにしていました。

本日は、「大学におけるエンプロヤビリティ育成と産業・地域の参画」というタイトルで、イギリスのケースをご発表いただきたいと思います。それでは、Little 先生よろしくお願ひします。

(Little) いいお昼ですね。私をお招きくださって本当にありがとうございます。ここに来ることができ、これから皆さんとお話できるということで、大変うれしく思っています。それから、日本の高等教育制度についてもぜひ学ばせていただきたいと思っています。また、私の同僚である Judie が、今朝、素晴らしいプレゼンテーションをしてくださいました。私の講演の後にもパネルディスカッションがあるので、これからさらに知識、経験を共有することができると思います。高等教育を学生に対して取り組むことは本当に重要です。ご紹介大変ありがとうございました。

#1

それでは、これからプレゼンテーションの中で、政府主導の資金調達、資金支援についてお話をさせていただきます。仲間と一緒にさまざまなスタディを行っています。既にこのスタディについては、皆さんお聞きおよびかと思いますが、リフレックスについては、

今日はお話ししません。この点については、吉本先生がパネルディスカッションでお話しになる予定なので、その後、私から何かあれば説明させていただく形にしたいと思います。

#2

これから少しだけイギリスの高等教育に対する政策についてお話しします。最近のことではありませんが、随分長い間、高等教育と仕事がかかわるべきだという声があったので、まずそれについてお話をします。その後、この10～15年間の英国、特にイングランドの高等教育についてお話しします。それから、政府からの資金調達にかかわる政策についても触れたいと思っています。政府から直接資金カウンスルを通じて、高等教育機関が得る資金についてお話をし、最後の方で簡単に将来の方向性についてお話をしたいと思います。ご存じかと思いますが、高等教育で教えること、学ぶことに対する資金が英国あるいはイングランドにおいて、2012年9月から非常に大きく変わろうとしているので、それについても少しだけお話しさせていただきたいと思っています。これは恐らく関心のある点でしょう。

UK (英国) の高等教育の中で、イングランドが非常に大きな割合を占めます。ですから、例えばイニシアティブ評価など、いろいろな報告が出されていますが、そのほとんどがイングランドの高等教育システムにかかわるものです。

#3

高等教育と労働の関係性、つながりが緊密になってきています。これはオーストラリアでも日本でもそうだと思うので、新しい考えではありませんが、これはしばしば政治的、あるいは経済的な脈絡において強調されます。オーストラリアと異なり、現在、英国はリセッションのまっただ中です。そのことは労働市場に影響しますし、卒業生だけでなく、いろいろな人の職に影響が出ています。また、いろいろな脈絡で、いろいろなときに政策に影響が出てきます。

UK では高等教育がこの10～15年間で大きくなってきていますが、それは経済競争力を付けるためだけでなく、社会的なメリットをもたらすためです。高等教育を受けることによって、社会的なベネフィット、個人的なベネフィットが広く得られるようにということで、高等教育と労働との関係性が高まっています。

また、構造変化が労働市場に見られるようになってきています。もう何年も生産性が高めら

れ、労働市場においてはより高いスキルレベルが求められ、低いスキルレベルの仕事は見られなくなってきました。高等教育を広げることによって、新たな優秀な卒業生が労働市場に入ることを求めて進めています。

それから、ハイパフォーマンスと呼ばれる仕事がよく語られるようになりました。日本の市場で話されることはあまりないかもしれませんが、イギリスでは労働市場について話す場合、ハイパフォーマンスという言葉がよく使われます。仕事の役割が変わってきて、リーダーシップが求められており、さまざまな役割を職場で果たさなければならない、イニシアティブを取らなければいけないという状況です。それだけ労働環境が変わってきているので、それに対応しなければなりません。

また、学生も変わってきています。UK においては数が増えているだけでなく、アクセスも広がってきており、社会経済的な背景として、これまで高等教育を受けなかった学生たちも入ってきています。彼らは、高校を卒業してすぐに大学に入るわけではありません。つまり、ある一定期間仕事をして、また大学に入り直すという長期間にわたる教育が見られるようになってきています。

また、新卒学生に対する雇用主の批判が出てきています。この批判の性格はどんどん変わってきていますが、批判自体は変わらず、ずっと続いているというわけです。これは新卒の特徴などについての批判です。今ではあまり言われていませんが、かつて *oven-ready graduates* という言葉が使われました。組織に入って、すぐに生産性を提供できるような *readymade* な学生をそう呼んでいたのです。この言葉は、すぐにレディな学生を雇い入れることが難しい小企業から出てきたのかもしれませんが。いずれにせよ、このような話の中で、今も新卒学生に対していろいろなことが言われています。

また、既存の労働力もスキルアップしなければなりません。この点については、後ほど詳しくお話ししたいと思います。数年前は、新卒が労働市場に入ってきており、非常に大きな変化が見られていました。しかし現在、既存の労働力に大きな懸念事項が見受けられます。この点については、また後ほど詳しくお話をさせていただきたいと思います。

#4

それから、政府の白書が出されました。80年代や90年代に戻る必要もなく、大体同じようなものがずっと出ます。2003年に『*The future of higher education*』（『高等教育の将来』）と『*21st Century Skills, Outlining the Government's National Skills Strategy*』

(21世紀のスキル・スキルストラテジー)という白書が出ています。ここで一つ興味深いこととして、イングランド高等教育財政カウンスル(HEFCE)は、政府から、高等教育が職場で学ぶことの障壁を取り除かなければいけないという課題を突き付けられました。それから、雇用主にも、このような高等教育を受け入れることが求められました。

つまり、雇用主は高等教育に対してもっと取り組んでほしいということです。雇用主がお金を高等教育に直接出したり、高等教育の提供するものを買ってしまうということもあります。ですから、雇用主が高等教育を買収するようなことが起こるのではないかと、高等教育の生産物、つまり卒業生に対して影響が出るのではないかと言われました。

2007年には『World Class Skills』という白書が出されました。これは非常にリーチ・レビューに対する答えでした。ここでは、英国はグローバル市場において競争力を持たなければならないこと、既に労働市場にいるスキルレベルを見なければならないことを指摘していました。また、実際の労働市場で働いている人たちの高いスキルを考えなければいけないということで、この報告に伴って統計が取られました。それほど遠くない話ですが、2020年の労働市場を見たとき、70%は既に義務教育を終えています。そうすると、スキルレベルを上げることは、いわゆる中等教育、学校のレベルではできません。つまり、既にフルタイムで働いている人たちの中でスキルを上げていかなければならないというわけです。ですから、既に労働市場にいる人たちに対して注目するということになってきました。

もう一つ申し上げたいのは、2009年の『Higher Ambitions - the future of universities in a knowledge economy』(高い野心ーナレッジ経済における未来の大学)の内容です。これは高等教育の力を維持するためにはどうしたらいいのか、需要の高い環境において競争力を維持するにはどうしたらいいのかについて述べています。また、経済回復のために、大学が回復のエンジンにならなければいけないこと、今後10年間において成長をもたらさなければならないということで、2009年の白書においても、当時は労働党政権でしたが、将来、高等教育が広がっていくということで、フレキシブルな高等教育に対するルートが必要ではないかと述べていました。それから、パートタイムスタディを拡張することの可能性です。つまり、高等教育に3~4年ずつといて、卒業して社会に出るだけでなく、パートタイムで学習をすること、つまり仕事に基礎を置いた学習をすることが考えられました。これは2009年のペーパーで述べられていました。

これが2009年だったということが興味深いです。しかし、その後政権が代わって、物事が変わってきました。政策の変化ということで、世界はどんどん進んでいきます。今は連

立政権で、需要に対して交渉しなければいけません、2年前よりはそういう声が弱くなっています。ということで、以上がこの10年ほどの政策です。

#5

では、高等教育のシステムとは一体どういうものでしょうか。日本においては公的資金、民間資金が混ざっていますが、UKにおいてはほとんどが公的資金の制度です。一つか二つ私立大学があり、将来的に政府はもっともっと私立大学を増やしたいと考えていますが、現状はほとんど公的資金で調達がなされています。

165の高等教育があり、そのうち115が大学です。この数字から分かるように、131の高等教育がイングランドにあり、19がスコットランド、11がスコットランド、11がウェールズ、4がノーザンアイルランドにあります。つまり、イングランドがシステムの最大を占めているのです。

それから250万人の学生たちがいます。そのうち4分の3が学部レベルで勉強をしています。学部レベルとは、みんなが3~4年のプログラムで勉強しているわけではなく、もっと短いコースもあります。そして190万人の学部生のうち、30%がパートタイムで勉強をしています。これについては、また後ほどお話をしましょう。以上、バックグラウンドとして、政策や現状のシステムをお話ししました。

#6

それでは、次にエンプロヤビリティについて話を進めたいと思います。この言葉は長い間、それほど使われていませんでした。昔ととにかく労働市場で卒業生が職を得るということでしたが、今では状況が変わってきています。労働市場に入るには、現在、なかなか難しい状況があります。近年のUKのトランジションルートはいろいろなものがありますし、さまざまな要因がかかわっています。どのような大学を卒業したのか、社会経済的なバックグラウンドはどんなものなのかということで、いろいろな条件が出てきます。ですから、エンプロヤビリティとは、吉本先生が先ほどおっしゃったとおり、今マイナスの条件を持っている人たちがより良い条件で仕事ができるようにすることだという主張があります。JudieさんもこのことについてはSocial Inclusivenessという言葉で表現されました。

もしくは、エンプロヤビリティとは、卒業生がより良い労働ができるように手助けする

ことかもしれません。つまり、仕事を広げ、労働の場にイノベーションを入れることかもしれません。Judie さんも、いろいろフレッシュなアイデアを出してくれるので、学生が働くのはうれしいと雇用主が言っているとおっしゃっていました。

もしくは、今、既に働いている人たちが自分たちのスキル、能力を高めていくことかもしれません。この三つはそれぞれ異なった内容です。また、今働いている人たちは、既に職場で高いレベルの能力を持っています。そうであるとするならば、実際に働いている人たちに対してのエンプロヤビリティとは一体何なのか、何を意味するのか。これについては、また後ほどお話しします。

#7

政策について、過去にさかのぼりたいと思います。1997年の大きな報告書は、諮問委員会の Dearing 卿が議長を務めた委員会で作られました。これは棚の幅を広く取ってしまうぐらいの非常に大きな報告書です。2006～2007年にかけてこの査問がなされ、さまざまなエビデンスが取られました。これは、政府に対して、高等教育における目的、形、構造、サイズ、資金をどのようにしたらいいか提言するものでした。

資金は学生に対してのサポートになりますが、1996年においてコメンテーターは、これはクライシスポイントだと言いました。すなわち、高等教育は拡大しているのに、どうしても十分な資金が得られていないと言われたのです。それぞれの学生に対する資金が毎年毎年減る一方で、大学側としてはなかなかお金がないために大変な思いをしました。

学生には授業料が求められますが、全く無料で授業を受ける制度もありました。もちろん自分の生活のためのお金は必要でしたが、授業料は無料だったのです。しかし、それでは非常に大変だということで、この制度がなくなり、さまざまなことが考えられましたが、学生から授業料が取られるようになりました。

そして報告書がまとめられるころ、新たな政府が出てきたのです。政権が替わることは、日本においても批判されるところがあると思います。そして、1年につき 1000ポンドの授業料を払わなければいけないと決められました。そこからまたいろいろなことが起こりました。学生の経験や雇用などが一つの枠で話し合われるようになり、新しいものがいろいろな形で考えられるようになりました。

私は立場上、Council for National Academic Awards であれ、オープンユニバーシティであれ、実際に職場にいる人や学生を対象に、いろいろなプロジェクトを Work Based

Learning に対して行っていました。この資金は労働省から得ていました。ですから、そんなに新しいものが出てきたわけではありませんが、今までのことを一つにまとめて提出したものがこれです。

#8

一つの要項としては、高等教育が多様化し、拡大していくに従って、新しいプログラムが出てきました。そして、目標とされた勉学の成果について、もっと明確な尺度が求められるようになりました。学生がどのような知識と理解を求められているのか。学部を卒業する際に、どのような認識が必要なのか。スキルとしては、例えばコミュニケーションや数学、ICT の利用、学び続けるためにはどのように学習していくかということが非常に重要です。それから、認知スキルや学科特有のスキルが必要であると提案されています。新しい Quality Assurance Agency (QAA) プログラムが高等教育に対して、それぞれの学問分野において行われています。そこでプログラムスペシフィケーションということで、品質保証をするのです。つまり、プログラムがそれぞれのスペシフィケーションに見合った形でどのように行われているのか、目標とされた学生の成果にどのように結び付いているかということです。

それから、Dearing 委員会が非常に強く強調したのが、HEI という高等教育機関が、自分たちの仕事についてよく認識するように学生を指導しなければならないということです。一体どういうことかということ、これは非常に興味深いことですが、当時、学生はタームの間に働いて勉強の資金を稼いでいました。そのことが非常に大きく注目されるようになり、その動きが見られるようになったということです。

#9

政府の資金計画は、Dearing 委員会のレビューのすぐ後に現れました。私もこのコーディネーションチームの一員で、ESECT (Enhancing Student Employability national Coordination Team) というものでした。ここで利害関係者を集めて、コーディネーションが取れた形でディベートやディスカッションを行い、学生のエンプロヤビリティを高めようとしたのです。

セントラルチームに来たステークホルダーとして、高等教育の人たち、国のサブジェクトセンターから来たサブジェクトエキスパート、雇用主の代表が参加しました。どちらか

というと大企業が多かったです。小企業の声を聞くことはなかなか少なかったのです。また、キャリアアドバイザーもいました。英国では、すべての機関はキャリアアドバイスやガイダンスを設定し、国にはその調整機関があります。このような人たちがセントラルチームのメンバーになって、エンプロヤビリティについて話し合いをすることになりました。

ESECTは2005～2008年までの3年間運営され、さまざまなリソースや活動などを開発しました。ここではアカデミックスタッフやキャリアスタッフだけではなく、さまざまなスタッフが高等教育の組織にかかわることになりました。カリキュラムを学部を提供するキャリアカウンセラーもかかわりましたし、学長、学部長も、エンプロヤビリティについていろいろな話をしました。部門、あるいは学部で話し合ったり、学生もそれに参加することがありました。

そこではスタッフがディベート、ディスカッションをして、学生のためにエンプロヤビリティについて考える、当事者意識を高めるということを行っていました。つまり、教育機関全体を通じるようなエンプロヤビリティについての戦略を考えたのです。ビクトリア大学からも、WILは大学のミッションであるというご意見がありました。このようなツールやディスカッション、あるいはディベートなどがそれぞれの組織の中で行われるようにしたということです。

#10

まず、いろいろな文献をレビューしました。それから、働くということ、エンプロヤビリティについての定義付けを考えました。そこに至るまではディベートがずっと行われ、コアスキル、移転可能なスキルなど、いろいろな言葉が出てきました。私たちは、エンプロヤビリティにはもっと広い全体的な意味合いがあると思います。例えばスキル、理解すること、個人的な属性、卒業生が職を得ることのできる能力、あるいはある一定の職に置いて成功する能力、それによってメリットを得ることなど、包括的なものです。ですから、個々の部門や学部において、自分たち自身で解釈するようになりました。

また、卒業生がスムーズに労働市場に行けるかどうかという保証は何もありませんが、その可能性を高めることが必要かもしれません。これは、スキルをただ集めるだけよりも複雑です。それから、カリキュラムについてのモデルを作ろうとしました。それによって、エンプロヤビリティを提供し、効果的な高等教育での学習を提供することができればと考えました。

#11

簡単にお示ししたいのですが、これが数年前に作られた USEM モデルです。一つ一つ見ていきます。これに関して、高等教育の促進を行うため、数年前に設立された Higher Education Academy が、最近報告書を出しました。エンプロヤビリティや教授法のカリキュラムに何が起こったかということ进行调查したのです。それによって、この定義とモデルが英国の中でかなり使えるということが分かりました。ですから、これまで作られてから微調整がされ、いろいろな側面が変わってきましたが、今でもこれはまだ十分に使えるということで、時の試練に耐えてきたということです。そして、自分たちそれぞれの考えをこれに基づいて培ってきました。

まず、U は Understanding (理解) ですが、これはただ単に卒業生の蓄積された知識を増やすだけではありません。卒業生が、自分は何を知っているか、知っていることをきちんと理解してそれを使えるかということです。ただ単に知識を増やすだけではなく、使えなければなりません。

S の Skill とは、実際の場でのスキルです。スキルを使う際、いろいろなコンテキストや職場の状況があります。それに対してスキルを使ってうまく対応していったり、実践に使うという、たくみな実践の場でのスキルのことです。能力のリストだけでなく、コミュニケーションができたりレポートが書けるだけでなく、いろいろな文脈でスキルを効果的に使えるかどうかということです。

E の Efficacy beliefs は自己肯定感、つまり個人的な自分の自己理論、あるいは自己の資質ということです。このような自己の資質が自分の学びに影響を与えるので、学生たちに、例えばボランティアでも、職場でも、コミュニティのサービスでも、どのような機会でもとらえて、こうした経験から何を学んでいるかということをきちんと肯定することです。そして、ある状況においては違いを作ることができるかもしれません。もちろん状況によっては新しいアイデアを持ち込むことはできないかもしれませんが、それが可能なきもあります。ですから、自分の信念ということです。

最後の M は Meta-cognition、つまりメタ認識です。ほかの文脈からいろいろなアイデアを持ってきたり、自分が学んだものを持ち込んでくるのです。その中には、自分がどのように学んでいくかを学ぶこと、より幅広い学びを行うことが含まれています。これまで自分が学んだことを反映し、実践し、職場環境で自分がやってきたことをうまく使っていく

という能力です。

いろいろな分野があつて、それに注力していますが、それによって高等教育における学習の資質を高めることができます。また、学生が異なる環境に移ったときに、自分たちが学んだスキルや知識を使って対応していくことができます。

#12

さて、ESECT は政府の資金に基づいて作られたものということで、かなりの資金が投資されました。幅広いイニシアティブがあります。例えば Center for Excellence in Teaching and Learning (CETLs) は 2005～2010 年の 5 年間のプログラムです。これはイングランドと北アイルランドを対象にしたもので、個々の高等教育機関の入札に基づいており、その機関や部門が教授と学習をどのように向上させるかというプロジェクトや活動を行います。

入札では、既に素晴らしい状況にある機関や部門が、その素晴らしいことをどうやってほかの同僚に移転するのかを示さなければいけません。資金としては 3 億 1500 万ポンドということで、非常に多額な投資がされました。いろいろな異なる 55 の高等教育機関が対象となっています。

さて、イニシアティブの最終段階では、公的資金が付いた評価が行われることになっています。CETLs は数年前に終了しましたが、そのレガシーは何なのか、何が残っているかということが調べられました。つまり、追加的な資金が投資され、それも使いきられた中、このようなイニシアティブに絶え間なく続いていく遺産は何なのかということです。この点に対しても外部の評価が行われます。

非常に多岐にわたるセクターがあり、130 以上の高等教育機関があるわけですが、CETL のイニシアティブに関しては 3 分の 1 が教授、学習に注力し、これをエンプロヤビリティの観点から促進してきました。そして、エンプロヤビリティに注力したほかのイニシアティブでも、やはり機関の戦略やトップの管理職の認識に、非常にプラスの結果が出たという報告があります。今朝ほどオーストラリアから報告がありましたが、高等教育機関のトップはこうした知識の開発あるいは育成において強いメッセージを出すことができます。

また、学生にも影響を与えることができると分かりました。特に一定の仕事をしたプロジェクトに参加した学生に、いい影響が見受けられました。また、そこでは、エンプロヤビリティのアイデアをほかの学生と共有することが可能になります。プロジェクトはスタッフの育成や、いろいろなビジネスにおけるエンプロヤビリティにおいて、非常にポジテ

イブな役割を果たしました。

さて、イングランドと北アイルランドと同時にスコットランドでもイニシアティブが行われました。もちろんスコットランドの高等教育は、イングランドや北アイルランドとは違った側面を持っています。CETLs のイニシアティブは、スコットランドでは入札ではありません。Teaching and Learning に関しては入札の機関数が少ないからです。しかし、スコットランドではより包括的なアプローチが取られ、高等教育においてエンプロヤビリティを促進していくために enhancement themes group が作られました。これは 2005 年から始まり、現在も継続中です。これは、セクター横断的な検証をしようというイニシアティブです。

#13

さて、いろいろなカリキュラムの作成やカリキュラムモデルのお話をしました。私たちは、エンプロヤビリティはただ単に成果のカリキュラムだけで教えられるものではないということを学んでいます。もちろん学生たちはほかの活動を行っており、その中でもエンプロヤビリティは培われます。有報酬や無報酬の仕事、ボランティア活動など、いろいろな経験から学ぶことも必要でしょう。また、多くの学生がタームの間仕事をしています。また、ボランティア活動においても、かなり大きな資金が 2000 年の初期に付けられて、もっとローカルなコミュニティでのボランティア活動を推進しようという動きがありました。それは Higher Education Active Community Fund と呼ばれています。それを通じて、学生のボランティア活動が推進されてきました。

タームタイムワーキングは、ターム期間中の労働です。これは非常に興味深い分野で、授業料を払うために仕事をする学生が増えています。また、タームタイムワークに加えて、勉強の資金のためにパートタイムワークもしなければならないという、ある意味では悪循環に陥っている状況もあり得ると思います。タームタイムに労働している学生がかなり多い機関もあれば、少ない機関もあるので、それによって違いが出てきます。

数のトラッキングをしているレポートを最近読みましたが、すべてのフルタイム学生の 40～50% がターム期間中の仕事をしており、その平均時間は 1 週間に 10～12 時間だそうです。実際、学生はこうした仕事をするによって授業料やほかの生活費などを払わなければならないという必要性があります。

こうしたターム中での仕事をするによって何を学んでいるかという構造を明らかに

しようとした機関もあります。恐らくジャーナルも書こうとしたのでしょう。そうすることによって、エンプロヤビリティを高めるなど、学びの機会が得られるでしょう。また、学生は時間管理という点からもいろいろな利点を見出していると言えます。時間は非常に貴重なので、もっと積極的にかかわったり、勉強時間には勉強に集中するということがあるでしょう。つまり、仕事をしているために、限られた時間に勉強に集中するということがあると思います。このように、いい点もあれば悪い点もあると思います。

#14

さて、簡単に見ていただきたいものがあります。これは政府が資金付けしたものではありませんが、2005～2006年、学部生と就業経験について多く執筆されているリー・ハーベイ先生がシェフィールドハラム大学に勤めておられたとき、私たちはプレイスメントから戻ってきた学生に対してインタビューを行いました。そのワーク・プレイスメントは学部カリキュラムの一部で、それぞれのモジュールに基づいた期間に行われました。ですから、6カ月のものもあれば、6週間というモジュールの短いプレイスメントもあります。また、専門領域にも違いがありました。

#15

さて、このスライドにあるのは、先ほど申し上げたことを再度強調したものです。個人的なアプローチとしては、プレイスメントの初期には多くの学生がさらなる責任を担うように求められていると感じ、その機会を大切にしました。日本のインターンシップは2週間と聞いていますが、これは短すぎて、与えられたこと以外にはできないと思います。6週間、あるいは1年間という長いプレイスメントでは、その職場で求められるものがいろいろと増えていき、さらにエクストラの責任を求められ、自分を成長させることが可能になります。もちろん自分がそれをとらえるかどうかですが、そうした可能性もあるということです。

また、中には、もっとプッシュして、さらなる活動をプロアクティブに求めなければならない場合もあり得ます。Judie がコメントしたように、ホスト機関と交渉による合意をすることが必要だと思います。もちろん毎日の規則正しい仕事があり、それを手伝うことによって、職場での仕事を担うことができます。しかし、もっとリスクを取るようなチャレンジングなものも必要です。それぞれの学生が職場で仕事をすることによって、成長で

きるような機会が必要だと思います。

ある女性にインタビューをしました。彼女は必須である二つのプレイスメントをしなければならなかったということで、ロンドンの政府部門に行って6カ月のプレイスメントを2回しました。そこには彼女と同じコースの同僚が、同じ政府の部門にいました。この女性は意図的に、自分に与えられたもの以外のものを自分で探して、もっと幅広い活動を自分で見つけてやりました。つまり、与えられたことよりも幅広いものを、この政府部門のワーク・プレイスをした時間で、できる限りやったということです。

また、私は彼女の同僚にはインタビューしませんでした。同僚に対しては「自分は自分で6カ月積極的にやったけれども、同僚はできる限り最低限しかやらなかった。そして、1日も早くプレイスメントをやめたかったと言っていた」と彼女は言っていました。活動は学びの機会だと言えると思うので、最低限のことをするのではなく、もっと自分自身で開けていくことが必要だと思います。

#16

何を得るかという機会はもちろん多岐にわたっています。しかし、私たちがインタビューした学生の多くは、知識を挙げ、幅広い分野において、具体的なものではなく、幅広い知識を得たと言っています。そして、そうしたものを使って、仕事のより幅広いコンテキストに学んだことを当てはめることができたそうです。それから、理論が実際に命を帯びてきたとも言っていました。実践と理論とありますが、その中で実際に理論を使うということです。理論を認識しているということと実際に使うということとは違います。ですから、テキストで教えられたことを仕事の場で実際に使ってみると違うことが多々あるということも認識できました。

科学的な研究に携わった人もいましたが、彼らは Living the Research、つまり研究の中で自分たちも一緒に生きて研究していると感じました。自分たちが勉強したことを実際に使ってやっているということで、生き生きしていました。テキストブックや机上の知識ではなく、実際に研究を実践してやれるという学びがあったのです。

#17

また、学生に対して、非常に高度なアカデミックスキルについての質問をしましたが、それに対する答えはあまりありませんでした。非常に多くの学生は分析についての仕事を

しましたが、そのスキルについてはあまり言及されませんでした。むしろ、個人的な成長についての答えが返ってきました。しかし、批評的な認識を持つことができたとも言っています。つまり、いろいろな同僚からの批評をきちんと受け入れることができたということです。

高等教育機関から行ったある女子学生は言いました。彼女はいい大学に入って、大学でもいい成績を収めてきた。この女子学生はインタビューで、職場で同僚からの批判を受けるのがどんなに大変だったかということを中心に答えてくれました。彼女は、まだまだ短い人生の中で、自分の仕事に対して批判されることに慣れていませんでした。しかし、このような批評を得ることが自分にとっても利益になることを学んだようで、彼女の学習曲線は非常に加速したと言えます。職場環境の中で、ほかの人が彼女にとって非常に利益となるような点を指摘してくれたということで、彼女の学びは非常に価値があったということでした。

#18

さて、プレイスメントを通じた個人的な価値観についてです。ある学生が、非常に有名な大手企業にプレイスメントに行きました。もっとマーケティング促進活動をしたいと思い、非常に高価な化粧品を売る活動をしたいと思って行ったのです。しかし、プレイスメントの後で、これは無益だ、実際に自分がやりたかったことではないと考えました。もちろんプレイスメントでは自分で活動していましたが、プレイスメントの期間が終わった後で、自分が将来やりたいことではないと気付きました。

二人目の学生が行ったのは、マイクロファイナンス会社の海外でのプレイスメントでした。しかし彼女は、ザンビアに住む人々にマイクロファイナンスをする有効性について疑問を持ち始めました。そこではHIV/AIDSの発症率が非常に高く、寿命が非常に短いところだったので、すべてのオペレーションが本当に有効なのか、有益なのかと疑問視し始めたのです。つまり、個人の価値観についても疑問を持ち始めたということです。

最後の学生は、無報酬の4週間におけるプレイスメントに行きました。彼女は、高等教育機関の授業料を賄うために、ウィークエンドは賭博店でタームタイムの仕事をしてきましたが、プレイスメントをした場所は薬物中毒者の治療センター、薬物に依存している個人に対して治療をするセンターでした。そこで1週間に4日仕事をして、週末はサブマネージャーとして賭博店で働きました。この賭博店には、薬物中毒者がしばしばやってきま

したが、契約してマネージャーとして働いている以上、こうした中毒者は店から出さなければなりません。ですから、プレイスメントで週に4日やっていたことと、有償で週末にやっていた二つの仕事の間に道徳的なジレンマを感じていました。

#19

今まで申し上げたことからどういうことが学べるのでしょうか。ほとんどの学生が、自分たちがプレイスメントでやったこと、自分たちがどのような成果を出したかということに非常にポジティブに話してくれました。そして、もっと積極的に関与するようになったということでした。それから、自分が学んだ科目がどのようにより広い状況に当てはまるかということに対しても認識を深めることができたそうです。そして、もっと広い観点からいろいろと資料を読み、それを利用する必要があると気づき、そういうことを積極的にやりたいということでした。また、もっと集中し、もっとモチベーションを高く持ち、もっと積極的にいろいろな考えや情報にチャレンジしていきたいということでした。つまり、ほとんどの学生がよりオープンになり、批評に対して受け入れる体制を整えて、より幅広い視点から物事を見るようになったということです。

#20

繰り返しになりますが、有形の経験を得ることができ、自信を深めることができ、自己認識も他人に対する認識も深めました。そして、今後の希望あるいは意図について、多くの学生はプレイスメントで経験した仕事は将来やりたくないと言っており、卒業後の自分の進路にもっと明確な絵を描けるようになりました。

プレイスメントに関するいろいろな著書が出ています。例えば、100の主な雇用主を対象にした最近の調査で、彼らの企業では、プレイスメントやインターンシップ、あるいはほかの形で、既にそこで働いたことのある人を求職の3分の1に採用することが分かりました。ですから、プレイスメントと雇用との関係は非常に明らかです。もし望めば、その組織で新卒採用者として採用してもらえるので、学生にとっても非常に有益であると思います。

#21

さて、フルタイムラーナーを超えてということですが、はっきりではないにしろ、フル

タイムの学生が労働市場に入ることにに関して、今まで非常に多くのことを話してきました。USEM モデル、あるいはカリキュラムモデルということで、パートタイムであれ、フルタイムであれ、いろいろな研究があります。しかし、ここで問題にしたいのは、既に労働市場にいる人に対して、高等教育がどのような機会を提供し得るかということです。高等教育機関は労働力育成の要求に応えることができるのか、あるいはそうした要求をさらに刺激することができるのかということです。これはパートナーシップ、つまり高等教育機関と雇用主、そして労働市場にいる労働者との共同関係であると思います。リーチ・レビューは、先ほどお話ししましたが、2020 年までに既に労働市場にいる労働者のスキルを向上させなければならないという点での調査で、こうした活動に推進力を与えてきました。

#22

一つの政府指揮によるイニシアティブが、特にその目的で Dearing 報告の直後、2000 年にスタートしました。この考えはファウンデーション学位というものです。2000 年にスタートしたこのイニシアティブは、中等、高等レベルのテクニカルスキルや準専門的なスキルを持つ労働力の数を増やしてニーズを満たし、高等教育に新たなアクセスルートを提供するというものです。このファウンデーション学位には、学内での学習と就業ベースの学習を統合する意図があります。この結果、雇用主と高等教育提供機関との緊密な連携関係が目的とされました。職業訓練コースを提供するような総合専門学校と高等教育機関との緊密な関係が意図されていました。

このファウンデーション学位は、1970 年以降新しく生まれた中で、主要な高等教育の規格となりました。そして2年間という短い期間できちんとした学位を取得できるというものです。

ファウンデーションという言葉は、少し混乱を引き起こしました。イギリスのシステムでは、ファウンデーションという言葉は伝統的にデザインコースで使われていたからです。そうはいうものの、これは政府資金によるイニシアティブです。これは雇用面におけるきちんと構築された入り口となりました。

#23

入学者数は2001年に比べて、大きく増加しました。2010年までに10万人の学生がファウンデーション学位で勉強することがターゲットとされていましたが、今では10万人を大

大きく超えています。特に、学生の数を拡大するような財政的な計画がされていた面もありましたし、既に就業している人もターゲットにしていました。

パートタイム学生とフルタイムの学生が学んでいますが、この二つのグループでは大変大きな差があります。フルタイムの学生と比べると、パートタイムの学生には女性が多く、年齢も高くなっています。パートタイム学生の 55%が 30 歳以上ですが、フルタイムの学生では 25%となります。従って、パートタイムの学生たちは、既にかんりの就業経験を持っているということになります。

#24

2006～2007 年の研究で、学生にとって就業関連、高等教育に関してどのような学習成果があったのかを調査しました。ファウンデーション学位で学ぶ学生には二つのグループがあります。フルタイムの若い学生たちは就職を求める一方で、少し年齢が高いパートタイムの学生は、就業経験があるので、個人の成長と専門性の開発を求めていることが分かりました。

#25

個人インタビューを行って、三つの大きな収穫、進歩は何だったかと聞きました。その結果、面があることが明らかになりました。そこでは、自信が大きくなったことだという答えが何度も言及されました。

そこで、なぜ大きく自信がついたのか、その背景にあるのは何だろうということで調査を行いました。インタビューを振り返ってみると、彼らはコミュニケーションの技術や問題解決スキルなどが、職場でより広い見解で行えるようになり、人間としての成長も感じるようになったと説明していました。これは USEM モデルの E (Efficacy : 効果) と M (Meta-cognition : メタ認知) だと理解できます。

#26

一つ引用したいと思います。「職場で起こっていることと、理論を結び付けることができた。職場で話される語彙を学ぶことができたし、問題に主体的に取り組む方法を学んだ。そして、いろいろな人と話をする中で大きく学んだ。また、全体像を見て、物事を広い観点からとらえることができた」という話がありました。

また、書類づくりやミーティングでのプレゼンを、もっと自信を持って行えるようになったという人もいました。かなり長く就業体験があっても、主体的に取り組むことで、自信を持ってできるようになったとおっしゃっていました。

また、「私たちはきちんとレポートを書くことを求められるが、きちんと学んでスキルを持ったことで、批判力のある、意識したレポートづくりが行えるようになった」と言った人もいました。

#27

また、自尊心が高まって自信を得たことも分かりました。彼らは看護や子どもたちとの職場で働いている人ですが、知識を学んで働くことで、自尊心や自信が得られたということです。

数年間同じ企業で働いていたあるミドルマネージャーは、「私に必要以上のことを頼んできた人は誰もいなかったけれど、このコースを取ったおかげで、何か新しいことをやるという自信を得た。新しい考えに No という人は誰もいないということが分かった」と述べました。

#28

就業に関連するプログラムは、就業者の参加方法があります。雇用主の参加の方法は大変いろいろな形があります。また、高等教育機関と職業訓練コース提供総合専門学校、そして雇用主との大変複雑なパートナーシップがあるため、課題があることが分かりました。さらに、問題の一つとしては、大学の教育の中で、職業ベースの学習がきちんと意味があることを確実にしなければなりません。また、理論型カリキュラムの内容と専門的職場実践のバランスを取ることも課題です。

#29

また、労働力をさらに広く開発するというほかのイニシアティブもあります。リーチ・レビューで、労働力における高い専門性の欠如が指摘されました。そこで、イングランド高等教育助成会議（HEFCE）では、2008～2011年の間に1億5000万ポンドを支出して、大学が労働力開発に主体的に取り組むという、大規模なプログラムをスタートさせました。このプロジェクトの目的は雇用主に対応したものを提供することで、労働力開発の需要を

刺激し、労働力開発の供給を開発するというものです。

ここには二つの要素が含まれています。一つは共同出資雇用主関与モデル (co-funding of employer engagement) です。これは、雇用主が学生に部分的に賃金を支払って、共同出資で高等教育に参入するというものです。もう一つは、キャパシティビルディング、高等教育機関でのインフラを整備することで、高等教育機関での根本的な変化を促し、高等教育セクター全体で雇用主の関与を求めるといったものです。

#30

このイニシアティブは何年か行われ、第三者による評価がなされて、数カ月前にその評価が発表されました。それによると、このプログラムは雇用主、共同出資、高等教育への参加という政府の定めた目標は満たしていたということです。

また、評価は、高等教育が開発プログラムに参加し、能力開発にかかわり、雇用主がより高いレベルの労働力開発に友好的に対応するようにかかわったと言っています。この高いレベルの労働力開発ニーズは、例えば高等教育システムの中でのプロセス、職員の態度の変化、スタッフのスキルの改善などもあるし、また、高等教育機関はビジネス体験を持つスタッフの雇用もあります。

また、高等教育機関は雇用主からの需要を刺激したと言われています。しかし、高等教育全体にわたる広い範囲での影響はそれほど大きくありません。

#31

最近、Freda Tallantyre と Jane Kettle が発表された報告書があります。雇用主の主体的なかかわり合いのさまざまなプロジェクトを調査し、教訓をまとめたという、大変興味深い報告書です。高等教育の中でのスタッフの関与という面でケーススタディを行い、何を学んだか、何が課題として残っているのかといういろいろな点で分析を行いました。

このケーススタディは、高等教育提供者と雇用主に主体的に関与させること、学習者に主体的に関与させること、既に働いている人たちに関与させること、そしていろいろなものを正しく提供すること、例えばカリキュラムや柔軟な賞の授与のフレームワークなどを持つというテーマがありました。

この報告書では、雇用主が高等教育提供者内で主体的に関与するという事は開発プロセスです。そこではスタッフの体質の変化や、大学のプロセス、学内のインフラに対して

の詳細な理解が必要です。そして、大学の役割の流動性を受け入れることも義務となります。

#32

最後に、将来の展望はどうなるのでしょうか。高等教育への資金提供は、9月から大きく変わってきました。個々の大学に資金を与えるというよりは、教科や学生の数に対して資金が使われていましたが、このような公的資金は大変コストの高い教科に少し向けられて、ほとんどは学生が教育ローンとして借りるお金ということで、政府の公的資金の多くはそちらに向けられることになりそうです。これによって、学部学生の場合、年間3000～9000ポンドにわたる授業料を払わなければなりません。

このような政策の変更は、高等教育提供機関がエンプロヤビリティ、実践的な就業能力を強化する取り組みにどのような影響を与えるのでしょうか。学生が労働市場できちんとした仕事を確保できるようにするのでしょうか。それとも、既に働いている高いスキルを持っていた人たちをさらに開発・育成するのでしょうか。将来、どのようになるのかということは、まだよく分かっていません。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

(稲永) ありがとうございました。少し時間が押していますが、あと2分ぐらい残っているようなので、1件だけ質問を受け付けます。どなたかいらっしゃいませんか。

では、よろしくお祈りします。ご所属とお名前からお願いします。

(Q1) 私は、札幌国際大学から参りました沢田隆と申します。非常に有益なプレゼンテーションをありがとうございました。多くを学ぶことができました。英国、イングランドで行われたいろいろな教育制度の変革については、先ほどのプレゼンテーションで分かりました。エンプロヤビリティの必要性は、幅広くすべての高等教育機関で認識されているのでしょうか。私が見たところ、この概念は英国あるいはイングランドでもあまり広まっていないと思います。大学のグループの例えばラッセル・グループは、傾向として、いろいろな職場ではなく、伝統的なアカデミックな研究に注力しているように思えます。ほかにもさまざまな大学で、エンプロヤビリティをめぐって違いがあると思います。高等教育

機関でも非常に大きな違い、対立があると思いますが、どうでしょうか。

(Little) ご質問をありがとうございます。非常に興味深いご質問でした。ESECT のコーディネートチームが一体何をしているかということ、エンプロヤビリティとそのためのカリキュラムは、効果的な、品質の高い高等教育での指導、または学びということになります。そして、それを自分たちの適切なやり方に解釈しなければなりません、ある組織、ある機関においては、教えること、学ぶことをプライオリティと考えていないかもしれません。COE において、これはある一定の高等教育機関にお金を回すための意図的なやり方だとコメンテーターは言うかもしれません。また、これはリサーチ（研究）のためのファンディングという言い方をするかもしれません。つまり、機関にお金を出すと、研究から振り向かせるということになるかもしれません。

しかし、このような部門に資金を提供するという事は、地位というか、機関の立場を上げることにもつながるかもしれません。このようなやり方でお金を持ってくることにについて、例えば業界のコンサルタントやリサーチという形になると、非常に大きな資金を業界から得ることができます。

UK において、エンプロヤビリティは大手の企業に就職する成功を作用するものではないかということになります。しかし、何を勉強したかということとはあまり関係なくて、ある一定の労働市場や雇用主にとっては、どこで勉強したかということが重要になってきます。ですから、何を勉強したかではなく、大学の名前が重要だと考える雇用主や会社がたくさんあります。

ラッセル・グループは、リサーチが得意だと言っています。それぞれの大学のウェブサイトにおいて、学生に焦点を当てて、その学生が理解し、さまざまな活動に専念することができる、あるいは大学でやったことについて、例えばボランティアであれ、パートタイムであれ、大学の社会にかかわった者であれ、これを使って何をしたか。また、何をしたか、また、その大学の名前を使うことで、それが非常に大きな武器になります。これはまさに労働市場では非常に大きなアドバンテージです。先ほどの質問は大変興味深いものでしたが、答えになったのでしょうか。かすったぐらいでしょうか。

(稲永) ありがとうございます。広く政策的な文脈と、ステークホルダーとの関係、われわれはいつも若年者の教育のことを前提に話をしがちですが、そうではなくて、高等

教育拡大によってさまざまな人たちが入ってくるので、それに対しても、イギリスの場合は何らかのアクションを起こしているということで、いろいろな示唆が得られました。時間もかなり押しているなので、これで基調講演の第2部を終わらせていただきます。Brenda Little 先生に、どうぞ盛大な拍手をお願いします（拍手）。Brenda さんありがとうございました。

(Little) 長くなって申し訳ありません。

(司会) いま一度、コーディネーターの稲永先生にも温かい拍手をお願いします。どうもありがとうございました（拍手）。

Higher education, employability and employer engagement – the British case

Brenda Little

Higher Education Consultant (formerly Centre for Higher Education Research and Information, the Open University)

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

1

Overview of presentation

- UK policy context - calls for greater linkages between higher education and work
- Government -funded initiatives during past 10-15 years
- Future directions?

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

2

Underlying drivers for closer linkages between HE and work..

- Expansion of HE justified in terms of improving economic competitiveness + wider social benefits
- Changing structural changes in labour market + changing work environments
- Changing HE student profiles
- Employers' criticisms of 'new recruits'
- Need to up-skill existing workforce

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

3

Some government policies...

- The Future of Higher Education (2003); Skills Strategy /21st Century Skills (2003);
- Skills: getting on in business, getting on at work (2005)
- World Class Skills: implementing the Leitch Review of Skills in England (2007);
- Higher Ambitions – the future of universities in a knowledge economy (2009)
- Skills for sustainable growth (2010)
- Higher Education: students at the heart of the system (2011)

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

4

UK higher education in 2010/2011

- Primarily a publicly-funded system
- 165 higher education institutions (115 universities):
England – 131; Scotland – 19; Wales – 11; Northern
Ireland - 4
- 2.5 million students - three-quarters studying at
undergraduate level
- Of the 1.9 million undergraduates - 30% studying part-
time

Kyushu University international seminar, 17 March
2012

5

Employability issues ..

- To help students get jobs?
- To help (new) graduates work better?
- To help people already in the workplace develop/ extend
their high level skills and capabilities ?

Kyushu University international seminar, 17 March
2012

6

Taking stock – from Dearing onwards ..(1)

- Dearing Committee report (1997) – made
recommendations to government on ‘how the purposes,
shape, structure, size and funding of higher education,
including support for students, should develop to meet
the needs of the UK over the next 20 years’

Kyushu University international seminar, 17 March
2012

7

Taking stock - from Dearing onwards ...(2)

- Greater clarity of intended outcomes of study –
knowledge and understanding students expected to
have on completion; key skills (communication,
numeracy, use of ICT, learning how to learn); cognitive
skills; subject specific skills (..QAA programme
specifications)
- All HEIs to enable students become familiar with work
- Government to encourage employers to offer more work
experience

Kyushu University international seminar, 17 March
2012

8

Government-funded teaching and learning initiatives since 1997..(1)

- ESECT – Enhancing Student Employability national Co-ordination Team; brought together key stakeholders (HEIs, graduate employers, students, graduate careers)
- Aimed to develop resources and activities to help institutions enhance student employability

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

9

ESECT – definition

- Working definition of employability ...
“..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”
- Notion of a graduate’s potential ...more complex than ‘just’ a mix of core skills ..plus curricular model equates to effective learning in HE

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

10

ESECT - USEM model to characterise inter-related components of employability

- Understanding – of subject knowledge
- Skills – skilful practices whereby individuals are aware of, and can respond to different contexts and situations in using particular skills
- Efficacy beliefs – students’ self-theories and personal qualities (and likely to influence learning)
- Meta-cognition – self-awareness relating to a student’s learning, and capacity to reflect in, on and for practice

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

11

Government –funded teaching and learning initiatives since 1997 (2) ...

- Centres for Excellence in Teaching and Learning (CETLs), 2005-2010
- Individual HEIs ‘bid’ to run CETLs; 70 diverse CETLs funded in 55 HEIs – overall £315m
- External evaluation notes legacy rests in individual staff and HEIs, rather than general enhancement across entire sector
- About a third focussed on enhancing teaching and learning in relation to employability

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

12

Employability through a planned curriculum plus

- Full-time students' learning from other experiences - including paid/unpaid work placements related to undergraduate programme; volunteering activities; term-time and vacation work

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

13

Students' learning from planned work experiences

- Study of students' perceptions of learning through work placements (Little and Harvey, 2006)
- Seven HEIs; 80 + students; different types of planned work placements - compulsory, short (6 weeks); compulsory 'thin' (2 – 6 months); optional 'long' (year-long)
- Range of subject areas

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

14

Study of learning through placements (1) – personal approaches

- After initial period in placement many were expected to take on additional responsibilities, and relished that opportunity
- But some had to be 'push' and be pro-active to seek out additional activities, and develop 'work' beyond mundane

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

15

Study of learning through placements (2) – subject knowledge

- Opportunities varied greatly between placements
- Specific knowledge arising from undertaking specific tasks, but much of students' broader knowledge grew out of varied experiences within a placement
- Being able to see theories come to life; realisation that actual practices can be rather different (and a lot messier) than theories espoused in text books
- (those involved scientific research) cited their personal engagement with issues under investigation; 'living the research' rather than just reading information from books

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

16

Study of learning through placements (3) - higher level academic skills

- Little explicit indication from students of having developed 'higher order' academic abilities (analysis, critique, synthesis) - possibly less aware of such aspects when compared to personal development + enhancement of subject knowledge
- From description of work tasks, many clearly involved significant amounts of analysis, + a few students remarked on developing their critical abilities and being able to take-on-board criticism

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

17

Study of learning through placements (4) – personal values

- Student whose motivation for hard work compromised by what she saw as futility of promoting/selling yet more luxury cosmetics
- Student who questioned efficacy of providing loans to people living in areas (in Zambia) where incidence of HIV/AIDS is high, and life expectancy is low
- Moral dilemma for student doing (unpaid) placement in drug therapy centre whilst continuing her paid (term-time) work as shift manager in betting shop - and in that capacity was responsible for evicting drug users from the premises

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

18

Study of learning through placements (5) – engagement with learning 'back' on campus

- Most students' comments point to more active engagement
- Enhanced understanding of their subject, how it 'fits' into broader picture, plus willingness to draw on wider literatures (not just rely on materials from tutors)
- More focussed, more motivated, more willing to challenge ideas and information

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

19

Study of learning through placements (6) –

- Most students cited tangible gains from experience
- Increased confidence, more self-aware, more aware of others
- Clearer about future intentions (after graduation)

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

20

Beyond the full-time learner

- Are employability debates the same for part-time students?
- What role for HE in capturing higher level learning opportunities for those already in the workplace?
- HEIs **responding** to demand for...or **stimulating** demand for...workforce development?
- Partnerships between HE, employers and people in the workplace

21

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

A particular government-funded initiative - the foundation degree (1)

- Launched in 2000 to meet perceived need for more people with 'intermediate higher technical and associate professional skills' in the workplace+ provide a new accessible route in to HE
- Intended to integrate academic and work-based learning
- Intended to be designed and delivered in close collaboration between employers and HE providers (HEIs and further education colleges)
- First major new HE qualification since 1970s, + first short-cycle qualification to have title 'degree'

22

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

A particular government-funded initiative - the foundation degree (2)

- Enrolments risen steadily since 2001 – now around 100,000 students enrolled (meeting government target)
- 40% study part-time
- Part-time students most likely to study business + administrative studies, or education
- Compared to full-time students, part-time students more likely to be female; more likely to be older – 55% aged over 30 (compared to 25% full-timers)

23

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

A particular government-funded initiative - the foundation degree (3)

- Learning gains for students on work-related HE programme already in employment?
- Greenwood and Little (2007) study explored impact of Fds on learners
- Two distinct groups of learners - full-time (young) seeking to gain employment in relevant industry; part-time (older), many with substantial experience of work, seeking to develop personally and professionally whilst working

24

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

A particular government-funded initiative - the foundation degree (4)

- Main gains? - overwhelming response 'increased confidence'
- But what lay behind this increased confidence?
- Most likely to be expressed in terms of workplace activities around communication and solving problems within a broader, more critical perspective; + in terms of personal development and self-esteem [Efficacy + **Meta**-cognition of **USEM** model]

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

25

A particular government-funded initiative - the foundation degree (5)

- More than 'just' communication skills -
- 'I can now pull things together and link what's happening in certain work situations with the theory..I've learnt the vocabulary in the ...area, and learnt how to engage with the issue better.'
- 'I'm more likely to look at the bigger picture, take things in a wider perspective ..like before responding in meetings...I'm more confident with written work and making presentations in meetings'
- '..in our jobs we often have to write reports, but now we're producing more critically aware reports ..'

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

26

A particular government-funded initiative - the foundation degree (6)

- Confidence through increased self-esteem
- '..feel we have gained self-respect ..through discussing issues with others on the course and with the tutors..and completing assignments we realise we've actually got a lot of work-based knowledge.'
- '..no-one asked me to do extra things (as result of Fd)..but the course has given me the confidence to try something (new, at work) ..and don't assume someone will say "no" to new ideas..'

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

27

A particular government-funded initiative - the foundation degree (7)

- Work-related programme by design, but employer involvement in design and delivery very variable – for majority, engagement was passive
- From HE providers' perspective, challenges inherent in working within complex partnerships (HEIs, further education colleges, employers)
- Issues in ensuring vocationally-based learning is meaningful in an academic context, and balancing theoretically-oriented curriculum content with professional workplace practices

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

28

Broader workforce development (1)

- Post –Leitch review of skills, HEFCE mounted large scale programme geared towards HE engaging with workforce development - £150m over period 2008- 2011
- Aim to stimulate demand for, and develop supply of workforce development – particularly through employer-responsive provision
- Two strands: co-funding employer engagement model (to support co-funded entrants to HE); capacity building/ infrastructure developments within HEIs as way of instigating 'transformational change' in employer engagement across the HE sector

29

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

Broader workforce development (2)

- Independent evaluation of HEFCE's workforce development programme (Kewin et al., 2011)
- Programme had met government targets for employer co-funded entrants to HE + Fd targets
- HEIs involved in development programme had developed capacity and capability to respond more effectively to employers' higher level workforce development needs (HEI systems and processes; changing staff attitudes; improving staff skills; recruiting staff with commercial experience)
- HEIs had been helped to stimulate demand from employers
- Impact on wider HE sector more modest

30

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

Broader workforce development (3)

- Lessons from experience in employer engagement (Tallantyre and Kettle, 2011)
- Three main themes: engaging the HE provider (staff) and employers; engaging learners (new pedagogies and approaches); getting the 'offer' right (curriculum, bridges, flexible award frameworks)
- Embedding employer engagement within and across an HE provider is a developmental process, requiring staff cultural change, detailed understanding of university process + academic infrastructure, acceptance of fluidity of the academic role

31

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

Future prospects...?

- Current government's intention to create more market-oriented environment for HE – with most monies for teaching re-directed into hands of 'consumers' (i.e. students) with some residual central funds for high-cost subjects
- What impact on HE providers' efforts to enhance employability? to help students get jobs?
to help (new) graduates work better?
to help people already in the workplace develop/extend their high level skills and capabilities?

32

Kyushu University international seminar, 17 March 2012

Thank you

Brenda Little
Higher Education Consultant
Blittle1@msn.com

Kyushu University international seminar, 17 March
2012

33