

英国ヨーク大学 ー英国ヨーク大学におけるキャリアサービスの支援と活動プログラムー

1. はじめに

イギリスでは、1997年の政策文書「学習社会における高等教育」を起点として、大学教育におけるエンプロイヤビリティ (Employability) 向上の動きが見られる。この背景には、労働市場の変化や高等教育人口の拡大、生涯学習の推進等の社会的変化がある。こうした現状が進むとともに、大学授業料徴収制も導入され、大学のアカウンタビリティが厳しく問われるようになってきている。2009年の経済不況も影響し、エンプロイヤビリティ向上に向けた教育がより一層大学に求められるようになってきている。

日本においても、高等教育の大衆化と労働市場の変化のもたらす大学教育への影響は大きく、大学教育の質が期待されるだけでなく、エンプロイヤビリティの向上についても期待されるようになってきている。大学教育で育成できるスキルと雇用側の求めるスキルとのギャップや大学教育の質の維持、大学教員の意識改革等の課題が多い。

本稿は、両国の大学教育における方向性の一つにエンプロイヤビリティがあることに注目する。事例としてイギリス北部に位置するヨーク大学を取り上げ、大学の全体計画を概観した上で、キャリアセンターのエンプロイヤビリティ向上への支援と活動プログラムを取り上げる。ヨーク大学は、教育の質について高く評価されているとともに、学生による評価も高い。また、キャリアサービスが運営する「ヨーク賞」プログラムやエンタープライズは、学生に多様な経験とスキルを提供するとして産業界からも高く評価されている。さらに、エンプロイヤビリティの向上について、イギリスの大学におけるキャリアセンターの事例を扱った論考は日本では少数であり、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、本稿は、イギリスのヨーク大学におけるエンプロイヤビリティ向上に向けた大学全体計画を概観し、キャリアサービス(Career Service)の支援と活動プログラムを紹介する。その上で、エンプロイヤビリティ向上へのキャリアサービスによる支援と活動プログラムの特徴と課題について明らかにする。

2. 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国立ヨーク大学は、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。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と優れた教育活動の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「2000年から2004年第一期大学運営協力計画」(Corporate Plan)を立ち上げ、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のもとで、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、今日も継続している。この計画書の中で、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ことが明確に述べられている。さらに「学習とティーチング戦略」(Learning and Teaching Strategy)を中心として実施していく方向性が示された。この戦略は、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ならびに職業経験機会の拡大によって達成され得るとして、優れた学習経験を軸としたものとなっている。学習経験の充実は、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教育施設の改善を通して今日も遂行されている。1998年以降、設置されたティーチング委員会と福祉調整委員会、2003年に設置されたアカデミック・コーディネーター及びカレッジコーディネーター、さらにキャリアサービスと学部とのリエゾンとなるキャリアアドバイザーによって、学内におけるコミュニケーションの向上の徹底と学生支援の効率化が図られているⁱⁱ。2009年には、大学全体計画の中に「雇用者エンゲージメント戦略」(Employer Engagement Strategy)が新規導入されたⁱⁱⁱ。これは、3つの領域をカバーすることを目的としている。一つは、学部生と大学院生の就職率を上げること、2つ目は、継続的な職業能力開発コースを通して、大学の専門知識にアクセスする機会を雇用者に提供すること、3つ目は、産業界のニーズに合うリサーチを保証することである。この導入により、学部や学科は、何らかのエンプロイヤビリティ育成への手段を講じることが強く奨励されることとなった。この戦略は、必須の取り扱いではないが、大学のシニア・マネージメント・スタッフにより体系的に視察され、全ての活動が記録される。

ヨーク大学は、外部機関との連携に力を入れており、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、学生ならびに教職員の意欲の向上と地域への貢献力を高めている。また、2000年頃より、公営機関や民営機関、ボランティア機関との連携による活動機会の拡充に力を入れはじめ、その多くのプロジェクトは政府による財政支援によって推進されている。外部との連携については、特に、キャリアサービスの機能を重視しており、学生への就職情報の提供、キャリア・マネージメント・スキルの育成、外部機関と大学との効率的な協力連携の維持・向上、

外部機関によるフィードバックに基づいた効率化の促進等を任せている。

3. エンプロイアビリティ・スキルの定義

ヨーク大学が示しているエンプロイアビリティ・スキルは、卒業生リクルーター協会（Association of Graduate Recruiters、AGR）と産業界との討議によって決定したものである。このスキル向上への各プログラムの質保証は、ヨーク大学のティーチングとラーニング委員会が担当している。

ヨーク大学の目指すエンプロイアビリティ・スキルは、大きく 3 つに分類されている。一つは、個人的特質である。この分野における項目は、①自己形成、②自己管理、③献身／意欲、④柔軟性／適応力、⑤自信、⑥弾力性、⑦高い処理能力、⑧熟考、である。二つ目の相互作用に関する個人的特質では、①相互作用のスキル、②コミュニケーション、③チームワーク、④リーダーシップ、⑤困難な問題への処理能力、⑥ネットワーキング、⑦交渉力、⑧顧客の要求への対応能力、⑨自分の価値と目的を評価し、他者を尊敬する能力、である。三つめが、一般的な個人的特質である。この分野における項目は、①問題解決能力、②立案と準備、③指導力とイノベーション、④分析能力、⑤リサーチ能力、⑥時間管理能力、⑦数的処理能力、⑧コンピューター・リテラシー、⑨産業界への知識と商才、⑩外国語運用能力、⑪専門的能力開発への献身、である。

4. キャリアサービスの支援と活動^{iv}

キャリアサービスは、伝統的な活動である学生へのアドバイスとガイダンス、イベント、就職に関する情報提供の他に、学部との連携協力、「ヨーク賞」プログラム（York Award）、エンタープライズ（Enterprise）、ならびにボランティア活動の運営を行っている。2009年に導入された「雇用者エンゲージメント戦略」においては、第一の目的である学部生ならびに大学院生の就職率を上げるための責任をキャリアサービスは担っており、学士カリキュラムへの職業体験のより多くの導入とボランティア活動ならびに課外カリキュラムへの組織的な職業体験機会の増加を計画している。

ここでは、1998 年以降実施されているキャリアサービスによる支援と活動について取り上げる。

（1）学部との連携^v

ヨーク大学において PDP（Personal Development Plan）は、指導教官システムの中心となっている。2004 年 7 月から実施されている PDP は次の目的でスタートした。それは、①学問上の経験、職業やボランティア、個人の経験等の学生の経験についての学生自身の省察を促す、②専門的能力の開発と個人的発達を促進するための適切なサービスを特定するための支援を提供する、ことである。PDP の導入の背景には、モジュール制の導入による学生自身の学習方法の確立とレビューの重要性の高まり、試験文化による広範囲のスキ

ルと知識の獲得機会の減少、ワイドニング・パーティシペーション政策（Widening Participation）による多様な経験を持つ学生の増加、雇用機会の変化と産業界による被雇用者への柔軟性の要求等がある。PDP は、次のように構成されている。①計画（個人の目的をいかに達成するのか）、②実行（正規課程と課外で獲得した経験を通しての学習）、③記録（考え、アイデア、経験、証明）、④評価（自己評価、他者からのフィードバック、改善点）であり、個人の発達、課外カリキュラム、学問上の発達、専門能力の発達の 4 分野に分類されている。指導教員は、学期の初めと学期末に学生と話し合いをもつ。話し合いは、学問上の発達や宿題が主となるが、パストラル・ケア的要素も含まれるため、PDP を指導教員システムの中に織り込むことがこの大学では容易にできている。キャリアサービスの職員は、指導教員との話し合いの前に、学生を対象とした PDP の導入とヨーク大学における充実した時間の使い方をテーマとするワークショップを開催している。この時に、学生の省察を支援するための短い質問紙が配布され、学生はこれを記入した上で指導教員との話し合いに臨む。質問の内容は、各学年で異なっている。1 学年では、特にキャリアに関連した質問は無く、次の項目が並んでいる。①経験から何を学んだのか、②近い将来、どのような挑戦をしようとしているのか、どのような取り組みを考えているのか、③それに対するアドバイスや支援をする場所を知っているのか等である。2 学年では、①1 年次の大きな挑戦から何を学んだのか、②好きな学習方法は何か(行動提案を含む)、③正規課程のコース以外で参加した活動があるか、④ヨークでどのようなスキルを向上させていると感じるか、⑤どのようなスキルを向上させたいのか（行動提案を含む）、⑥卒業後の進路（行動提案を含む）等である。最終学年では、①前の話し合いで提示した行動提案の進展について、②正規課程以外で何か活動をしたのか、それは、どのように将来に影響するか、③その学科の卒業生であるという意味は何か（どのようなスキルを雇用者に提供しなければならないか）、④ヨークで直面した最も重要なチャレンジは何であったのか、その経験から何を学んだのか、⑤卒業後の計画は何か（特にその進路が適切であると考えた理由は何か）である。これらの質問は、大学で設定している学習成果の基準に基づいて作成されている。学習成果の基準によると、2 年生では、①学士の特性の獲得に向けて達成したことを省察する、②適切なリサーチ、関連した仕事や経験を行い、考えを整理することによって、人的発達と専門能力の開発と職業への次のステップを考える、③少なくとも一つは、課外カリキュラム、学問上の発達、職業・専門能力の向上に関連する抱負や希望を設定し向上する、④指導教員と話し合いながら、自分の獲得したスキルと知識、経験を表す履歴書を作成する等が示されている。指導教員は、話し合いの際に、質問紙をもとにして、学生の経験や達成、学生の長所と短所を省察させ、個人に応じた情報やガイダンスを確認し、それらに応じた行動計画の立案を奨励する。この他に、キャリアセンターには、学部とセンターのリエゾンとなるキャリアアドバイザーが 5、6 名設置されており、アドバイザーは、学部のリエゾンオフィサーと呼ばれる大学教員と定期的に話し合いを持ち、学生の進路や学部で開催するワークショップやイベント等を決定している。また、「ヨーク賞」担当者は、新しいプログラムをウェブ上で紹介し、プログラムの内容に対する学生からのアドバイスや産業界からの指導者を募集することも行っている。

(2)「ヨーク賞」プログラム (York Award)

「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、「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・カウンス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。主なサポートとガイダンスは、秋学期の新入生を対象としたガイダンス、学期毎のレビューセッション、ワークショップ（例、職業体験の反省の仕方等）、予約制の個人面談等である。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 26 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。2007 年度には、評価委員の人数も増加した。105 回から 126 回にわたる評価過程において、16 人のキャリアサービスの職員と 9 人の他大学の職員が申請書を評価した。68 人の大学職員（16 の学部の代表者）が評価委員の一部を構成し、インタビューには、50 人の会社代表（卒業生を含む）が従事した。2008 年度には、すでに評価過程への参加希望が 42 件も来ており今後、ますます増大することが見込まれている。

「ヨーク賞」プログラムへの参加者は、1999 年以降増加しており、2007 年度にはかすかに減少したが参加人数は 251 人であった。そのうち、受賞者は 236 人と好成績であり、全体学生数の約 10%が毎年受賞している。参加した学生は、プログラムの利点として次の点を挙げている。①ヨークで充実した時間を費やすことができる、②自分の長所と短所の評価の手助けとなる、③雇用者としての能力の改善を図ることができる、④「ヨーク賞」担当者による運営が優れている、⑤他の学生に推薦できる。しかし、プログラムにおける学習が正規課程のアカデミックなスキルを向上させたかどうかについては、意見が分かれていた。受賞のための申請書作成とインタビューについては、70%以上の学生が特に有効であったと感じている。具体的には、①スキルの向上と経験を評価し省察する機会となる、②大学で学習したスキルの産業界における応用を知ることができる、③多様で豊富なコースがある、④個人面談の機会が提供される、ことである。また、改善すべき点として挙げられたのは、①各コースにおける時間の多様性、②週毎の電子メール、③インタビューと申請書の基準等である。

近年、「ヨーク賞」担当者は、インターネットを通じて活動プログラムの内容に対する学生からのアドバイスや産業界からの指導者を募集することも行っており、双方向の意見を生かしたプログラム作成を実施している。2008 年秋には、中国の Zhejiang 大学との連携を進め、ヨーク大学生と Zhejiang 大学生とが同じビジネスケーススタディを開始した。両者はビデオ会議を通して問題解決への意見を交換する。この機会は、学生にとってビジネス意識や考え方の違いを発見するよい機会となっているとのことである。また、将来の計画として、2008 年度のヨーク賞プログラムが素晴らしい評価を得たことから、ヨーク賞プログラムを大学院生にまで拡大することを計画しており、2010 年から開始される可能性が高い。

（３）エンタープライズ（Enterprise）

エンタープライズは、DTI（Department of Trade and Industry）によるサイエンス・エンジニアリング・チャレンジ・ファンド（Science Engineering Challenge Funds）を受けて、1999 年にスタートした。当初は、エンタープライズのためのホワイトローズ・センター（White Rose Centre for Enterprise; 以下 WRCE と略）による資金によって運営されていたが、2005 年にティーチングとラーニングのエンタープライズにおける卓越性のためのホワイトローズ・センター（White Rose Centre for Excellence in Teaching and Learning Enterprise; 以下 WRCETLE と略）によって置き換えられた。WRCE は、科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学の学部のみに焦点を当てていたが、WRCETLE は、人文学部を特に優待すると同時に理系学部にも資金を提供している。WRCETLE は、ヨーク市近郊にあるシェフィールド大学とリーズ大学とのコンソーシアムによって運営されている。キャンパス内に 4 つのエンタープライズ・ゾーンが設置され、いずれも、最新のソフトウェアとハードウェアが装備されている。使用時間は、基本的に 9 時から 5 時までであるが、中央図書館のみが 9 時から夜 12 時まで開館しており、いずれも予約が必要となっている。学生は、使用前に、不動産権にサインすることが義務づけられている。WRCETLE は、大学教員と学生用の 2 種類の資金を用意している。大学教員には、10、000 ポンドのエンタープライズのためのカリキュラ開発プロジェクト資金（Enterprise Curriculum Development Project Funds）を得る機会が提供されており、エンタープライズや起業家（Entrepreneurship）の新しいカリキュラムを設置したり、既存のカリキュラムにエンタープライズの内容を加えたりするなどのカリキュラム改善への資金として提供されている。この主な使い道としては、新しい学習教材の開発や既存の教材にエンタープライズの要素を加えることが奨励されている。現在、実施されているコースは、生物学部によるバイオロジー・テクノロジー・ファシリティー（Biology Technology Facility）、音楽学部によるエンタープライズ・イン・ミュージック（Enterprise in Music）、哲学学部による批判的思考力（Critical Thinking）、社会政策と社会福祉学部によるボランティア体験からの学習（Learning from Voluntary Placement）である。

一方、学生には、起業のためのスキルと資金を得る機会が提供されている。それは、ヨーク起業家クラブ（York Entrepreneurship Club）である。2007 年の評価機関 SQW によ

るレポートの中で高く評価されたクラブの一つであり、学生の起業を支援している。スキルは、「ヨーク賞」プログラム、インターンシップやボランティア活動等を通して向上させることが推奨されている。この他に、次の2つの方法によって資金獲得の機会が与えられている。一つは、WRCETLE による支援である。この額は少なめであるため、起業家としての成功を願う学生は、他のリソースからも資金調達することが必要となる。WRCETLE の資金を獲得するために、学生は、プロジェクトの詳細と他のリソースから得られる資金繰りを説明することが要求される。二つ目の手段は、プルーフ・オブ・コンセプト・ファンド(Proof of Concept Fund)である。この資金の目的は、資金獲得までのプロセスを通して、学生のエンタープライズに対する基本概念、いわゆる、起業家としてのアイデアを育成し、資金の実践的な支援を行いながら、起業の実現可能性を高めていくことである。初期の提案の段階で市場における需要が高いと判断されたプロジェクトには、250 ポンドから1000 ポンドが提供される。現在では、このクラブによる起業に成功し、活動を継続している子会社も少なくない。テキストベースの劇場であるボックス・オブ・トリックス・シアター・カンパニー(Box of Tricks Theatre Company)、クラフト店の(Crafters Companion)、イタリアンアイスクリームショップの(La Cremeria)、栄養サプリメントの会社(Q-Sprots)、ヨークのポイントカード会社の(York VIP) などがある。開始当初は、参加人数が少なかったが、年々、増加しているという。

2008 年度の学生によるプログラムへの評価は高く、アカデミックな学習とエンタープライズとの関連性について肯定的な評価を得た。例えば、英文学部のモジュールの一つである文学とエンタープライズでは、文学の学習と同時に、出版関係者を訪問する等の交流が図られた。この活動とセミナーを通して、学生は、本に関する業界の仕事を学ぶとともに学生同士の交流も含めて、多様な考え方や知識とスキル、さらに将来の職業へのアイデアを広げていくことができた。このモジュールは、本来、職業とイギリス文学学習との関連性を見出せない学生が多いことから作られ、文学、文化ならびに市場との複雑な関係を探求ことが目的とされた。

(4) ボランティア活動

ボランティア活動は、伝統的にヨーク大学で実施されている活動であり、学生と大学職員の参加が強く奨励されている。キャリアサービスのコミュニティーとボランティア課(Community and Volunteering Unit、以下 CAVU と略)が運営を担当しており、ヨークで実施される多様なプログラムを手掛けている。ボランティア学生は、活動中に経験を振り返る機会が提供されるとともに、活動時間に応じたスタンプを収集することによって、若者ボランティアチャリティ(Youth Volunteering Charity)から各種の資格が授与される。プログラムへの参加と活動のプロセスは次の通りである。はじめに、キャリアサービスに登録すると定期的にボランティア活動を紹介するメールが送付される。相応しい活動プログラムが見つからない場合は、CAVU のデータベースにアクセスし検索することが可能であり、スタッフに相談することもできる。一度、選択すると、ボランティア組織の詳細が提供される。学生は、ミーティングのアポイントメントを取り、計画会議等に参加する。

この会議でハンドブックが提供され、その中に活動時間を記録しスタンプを収集する。50 時間活動すると、ボランティア 50 賞 (Volunteer 50 Award) が提供される。100 時間活動し地域への影響力を証明することでボランティア・インパクト賞 (Volunteer Impact Award) が授与される。さらに 200 時間活動すると 200 時間賞 (200 hours Award) が提供される。時間にかかわらず、ボランティア活動を継続した参加者には、感謝証 (Thank you certificate) が授与される。これらの活動は、ヨーク賞ならびに大学における個人的発達の証明として認証されている。また、スチューデント・ユニオンやミレニアム・ボランティア (Millennium Volunteer) において実施したボランティア活動も加算することができる。

次に、トップ 20 として揚げられているプログラムのいくつかを紹介する。これらは、2 つに分類されている。一つは、学生が主として運営する活動である。例えば、YSIS (York Students in Schools) は、ヨークの小学校と中・高等学校において 10 週間のボランティア活動を行うプロジェクトであり、SWAP (Student working alongside prisoners) は、ヨーク市にある若者犯罪者課において、チームワークやアイデンティティ等の様々なライフスキルのワークショップを学期に 4 回提供するプロジェクトである。二つ目は、地域の慈善団体ならびにコミュニティ・グループが主に運営する活動である。自然保護に関連した実践的な活動である学校の自然公園の工事や歩道工事を行う BTCV、自然環境についての学習を促す OPAL (Open Air Laboratories)、5 歳から 11 歳の子どもにクラフト作りや読み語り等を通して支援するファンフィッシャー (Funfisher)、住居のない人々に一時的に住居や食べ物を提供しサポートするアーク・ライト (Arc Light)、楽屋スタッフや宣伝スタッフ等を通して舞台づくりに協力するジョセフ・ローンツリー・シアター (Joseph Rowntree Theater) 等がある。

5. 特徴と課題

ヨーク大学のキャリアサービスの支援と活動プログラムの特徴として 4 点を挙げる事ができる。

一つは、多様な背景と経験を持つ学生の増加や学士コースの特徴の変化等から、個人に適したプログラムを提供しているという点である。「ヨーク賞」プログラムやボランティア活動、エンタープライズにおいて、いずれも多種多様な情報提供とスキル獲得の機会を学生に与えている。

二つめには、エンプロイアビリティ向上という共通の柱を学部とキャリアサービスで共有しているが、伝統的なアカデミックな教育の質については、学部が維持し、キャリアサービスは、課外活動においてスキル向上の機会を提供することでエンプロイアビリティの向上に大きな役割を果たしている。その一方で、エンプロイアビリティ向上という柱は、リエゾンとなるスタッフの設置とヨーク大学の強みである指導教官システムの活用によって共有され、効果を上げている。

三つめには、キャリアサービスのプログラムが雇用側と学生の声を反映しているという点である。数年前までは、キャリアサービスがプログラムを一方的に作成提供し、協力の

得られる雇用者を探すというパターンであった。しかし、近年は、雇用側が積極的にプログラムに参加したり、学生の意見にもとづく内容が作成されたりするという変化が起こっている。

四つめに、PDP ならびにプログラム活動において、学生が自己の経験を振り返り、考えるというプロセスが非常に重視されているという点である。

キャリアサービスの支援と活動プログラムは多くの利点をもつと考えられるが、エンタープライズにおいて、人文系の職員に資金獲得の機会を優遇しているが、その多くが学部以外の仕事を希望しないという^{vi}。エンプロイヤビリティ関連の新規プログラムの推進は、容易ではないようだ。その主な理由は、エンプロイヤビリティ向上関連のリサーチ等の貢献が個人の研究関連活動よりも高く評価されないことから、大学教員が個人の研究にエネルギーを注ぐ傾向にあるからである。新規プログラムの開発や革新への教員のモチベーションの向上と時間の確保が課題としてあげられる。

以上のことから、問題点は指摘されるが、ヨーク大学のキャリアサービスの支援と多様な活動プログラムから学ぶことは多いと感じる。

2009 年の大学全体計画における「雇用者エンゲージメント戦略」の導入により、一層エンプロイヤビリティ向上への活動を広げることが学部とキャリアサービスに要求されたことから、この強調がどのような形で大学のカリキュラムに影響していくのか等について今後もヨーク大学の動向に注目し研究を進めていきたい。

【注】

-
- i) 稲永由紀(2008)「英国高等教育におけるエンプロイヤビリティと就業経験の強調——一元化された「多様な」大学と大卒者の「就業機会保障」——」日本インターンシップ学会編『インターンシップ研究年報』第 11 号 1－7 頁がある。
 - ii) 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。
 - iii) 筆者が 2009 年 3 月にエンタープライズのディレクターに実施したインタビューにもとづいて執筆している。シニアマネージメントスタッフは、学長、副学長、ティーチングと学習の副課長、副研究課長、対外関係と登録担当課の副課長で構成されている。対外関係と登録担当課の副課長が責任者である。
 - iv) 筆者が 2008 年 2 月と 10 月、および 2009 年 3 月に「ヨーク賞」担当者とエンタープライズのディレクターに実施したインタビューをもとに執筆している。
 - v) 筆者が 2008 年 2 月に「ヨーク賞」担当者とエンタープライズのディレクターに実施したインタビューをもとに執筆している。
 - vi) 筆者が 2008 年 10 月と 2009 年 3 月にヨーク大学の「ヨーク賞」担当者とエンタープライズのディレクターに実施したインタビューにもとづいて執筆している。

【参考文献】

National Committee of Inquiry into HE, 1997, “Higher Education in the Learning

Society. Summary Report ” London
The University of York, 2008, “Communications Office ”
(<http://www.york.ac.uk/admin/pressreleases/st2008.htm>).
The University of York. Planning Office. “Corporate Plan 2000-2004 ”
The University of York, 2003, “Learning and Teaching Strategy
2003-2008 ” .(<http://www.york.ac.uk/admin/aso/teach/strategy2003.pdf>)
The University of York, 2003, “The Management Quality and Standards in Teaching
and Learning” ([http://www.york.ac.uk/committee/teaching/policies and
procedures/quality and standards fram.ew.ork.wpd](http://www.york.ac.uk/committee/teaching/policies and procedures/quality and standards fram.ew.ork.wpd))
The University of York, 2008, “Careers Service Employability Skills”
(<http://www.york.ac.uk/careers>).
The University of York, 2008, “Careers Service ” (<http://www.york.ac.uk/careers>).
University of York, “Undergraduate Prospectus 2004,” 2004.00.2-3.
稲永由紀, 2008「英国高等教育におけるエンプロイヤビリティと就業経験の強調——一元化
された「多様な」大学と大卒者の「就業機会保障」——」日本インターンシップ学会編『イ
ンターンシップ研究年報』第 11 号 1－7 頁

(文責 : Junko Ladd)