

# 学修成果を主題とする質保証： リカレント教育が最重要テーマ

専門職高等教育質保証機構

川口昭彦

2021/2/22



# 令和2年度文部科学省委託事業 「職業実践専門課程等を通じた 専修学校の質保証・向上の推進」

- 学校評価の充実等を目的とした資格枠組の共有化・職業分野別展開とその有用性の検証(コンピテンシー事業)
- 職業実践専門課程版ポートレートの構築(ポートレート事業)
- 体系的な教職員研修プログラムの実用化に向けた改善・普及・展開(FD・SD事業)

# 参考資料

- 川口昭彦(一般社団法人専門職高等教育質保証機構編)『高等職業教育質保証の理論と実践』専門学校質保証シリーズ、ぎょうせい、平成27年
- 川口昭彦、江島夏実(一般社団法人専門職高等教育質保証機構編)『リカレント教育とその質保証 — 日本の生産性向上に貢献するサービスビジネスとしての質保証 —』専門職教育質保証シリーズ、ぎょうせい、令和3年
- 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構編著『内部質保証と外部質保証 — 社会に開かれた大学教育をめざして』大学改革支援・学位授与機構高等教育質保証シリーズ、ぎょうせい、2020年
- 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構編著『大学が「知」のリーダーたるための成果重視マネジメント』大学改革支援・学位授与機構大学マネジメント改革シリーズ、ぎょうせい、2020年

# 学修アセスメントとリカレント教育

- 社会変革にともなって、人材に求められる資質・能力は変化する。
- 学修アセスメント(学生の学びを測る、学修成果・教育成果の可視化)は、高等教育機関の責務である。
- 少子高齢化・人生100年時代を生き抜くためには、リカレント教育が重要である。
- 日本の高等教育機関は、リカレント教育への対応が不十分である。
- わが国の生産性向上に貢献するリカレント教育とその質保証は???

# 社会変革とともに、 求められる資質・能力は変化

社会のパラダイム・シフト  
これからの創造社会(Society 5.0)が求める能力観  
コンピテンシーとは

# 20～21世紀社会の特色

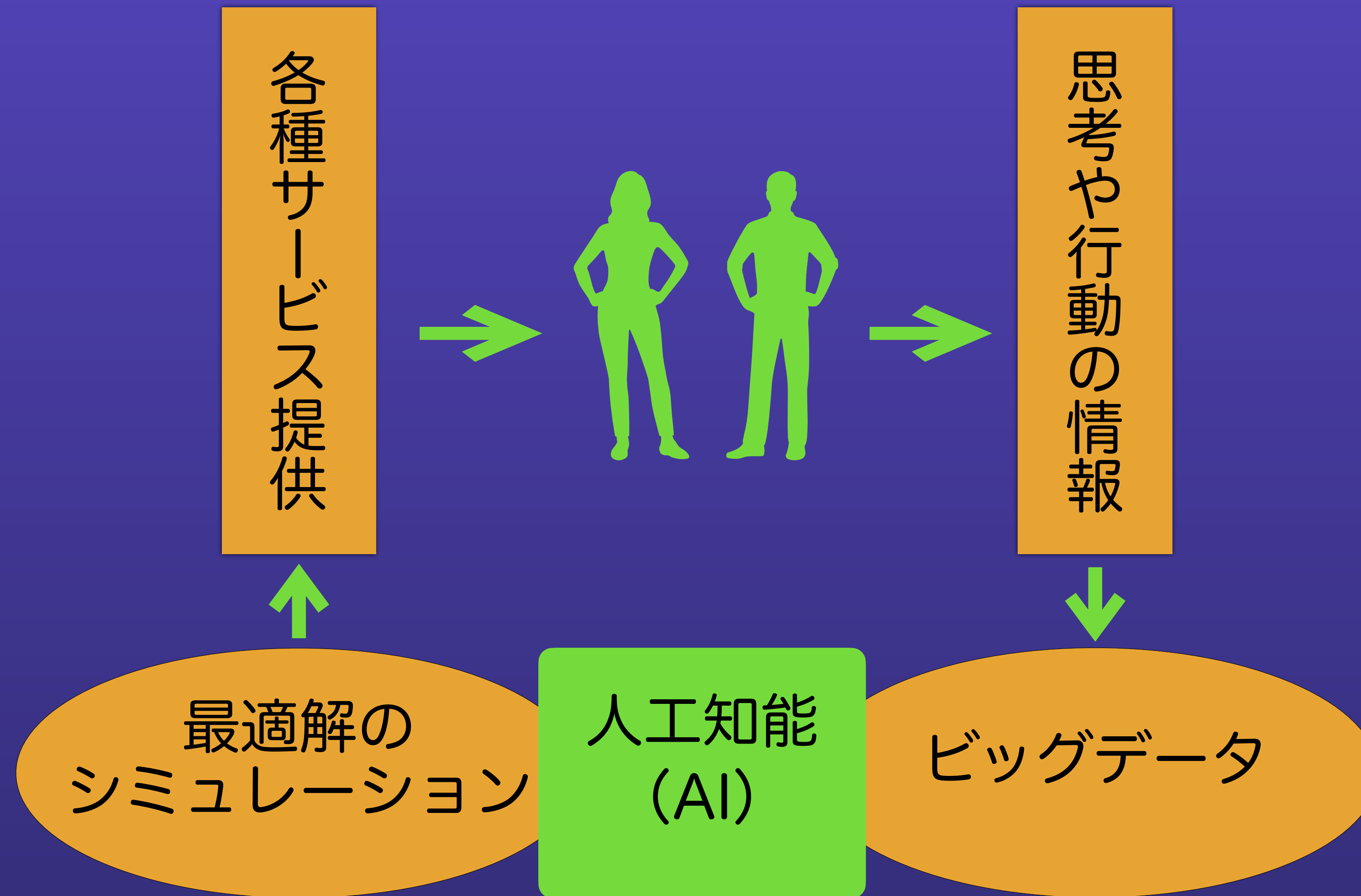
| 工業社会(Society 3.0)<br>(～20世紀末)   | 情報社会(Society 4.0)<br>(1980年代～)   | 創造社会(Society 5.0)<br>(2050年)   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 機械や設備に頼る肉体労働</li> <li>・ 業務内容の標準化・マニュアル化</li> <li>・ 均一性を前提とした生産</li> <li>・ 蓄積した経験に基づく技能習熟</li> <li>・ 現場中心の改善</li> <li>・ 組織は階層的構造</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報通信技術を活用した自動化・リモート化</li> <li>・ 技術革新や課題変化の速度が早まる</li> <li>・ 求められる資質・能力が変化</li> <li>・ 知識や情報が急増、オープンイノベーション</li> <li>・ 従来からの知識・経験の否定、破壊・非連続イノベーション</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報社会が一層進化し、その特徴が顕著に</li> <li>・ 定型的業務は人工知能・ロボットが代替・支援</li> <li>・ 社会の多様な課題やニーズに応えることへの期待</li> <li>・ 知識の共有・集約によって、新たな価値を産み出す</li> <li>・ 多様な想像力とそれを実現する創造力が価値を産み出す</li> </ul> |

# 産業革命

|                    |   |
|--------------------|---|
| 第一次<br>(18～19世紀)   | 蒸気機関の発展とともに、鉄と繊維工業が中心的役割を担い、軽工業を中心として紡績機など機械が導入された。農耕・地方社会の工業化・都市化が進展した。                              |
| 第二次<br>(1870～1914) | 重化学工業を中心に鋼鉄、石油、電気などの新しい産業が拡大し、電力を使い大量生産を行った。広範なエネルギーの利活用のインフラが整備された。                                  |
| 第三次<br>(1980～)     | アナログ回路や機械デバイスからデジタル技術への進歩で、パーソナルコンピュータ、インターネット、情報通信技術などにより、自動化・情報化が進み始める。しかし、従来のアナログ的な道具の置き換えでしかなかった。 |
| 第四次<br>(2010～)     | 人工知能、モノのインターネット、ブロックチェーン、ロボット工学、ナノテクノロジー、生命工学など多分野における新しい技術革新が特徴である。デジタル革命を前提として、技術革新の新たな道が追求されている。   |

第四次産業革命によって、産業の高度化、新しい産業・職業の創出が進む

# 人間中心の創造社会





# 創造社会では

- 経済発展と社会課題の解決を両立させ、必要なモノ・サービスを、様々なニーズにきめ細かく対応して、年齢、性別、地域、言語などの相違を乗り越えて、あらゆる人が質の高いサービスが受けられ、互いに尊重し合い、一人ひとりが快適に活躍できる社会でなければならない。
- 人工知能(AI)駆動型社会：高度なAI開発とデータ分析のために、多種多様なデータを収集・共有することが重要である。
- 求められる人材像は刻々と変化する。この変化に対応するために、人々は主体的に学び続け、価値観を更新し続けることが必要である。

# 創造社会に向けて提唱された能力論

| 基礎的・汎用的能力  | 人間力   | 就職基礎能力  | 社会人基礎力  | 学士力   |
|--|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>人間関係形成・社会形成能力</li> <li>自己理解・自己管理能力</li> <li>課題対応能力</li> <li>キャリアプランニング能力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>知的能力的要素</li> <li>社会・対人関係力的要素</li> <li>自己制御的要素</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーション能力</li> <li>職業人意識</li> <li>基礎学力</li> <li>ビジネスマナー</li> <li>資格取得</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>前に踏み出す力</li> <li>考え抜く力</li> <li>チームで働く力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>知識・理解</li> <li>汎用的技能</li> <li>態度・志向性</li> <li>総合的な学習経験と創造的思考力</li> </ul> |

知識・技能より上位概念と位置づけられる人生にわたる根源的な能力

# 基盤的能力が強調される理由

- 知識・技能は日進月歩の時代を迎えており、長い人生を生き抜くためには、主体的に学び続け、価値観を更新し続けることが重要である。
- 定型的業務は人工知能・ロボットが代替・支援し、多様な想像力とそれを実現する創造力が価値を産み出す時代となっている。
- 従来は、「学力」という指標と社会人基礎力には相関関係があった。しかし、近年、社会人基礎力と学力との相関関係が低下しており、社会的基礎力を独立した要素として意識する必要がある[経済産業省(2006)社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」p. 6]。

# 創造社会における能力観

- 創造的思考：抽象的な観念を整理・創出できる。/ コンテキストを理解した上で、自らの目的意識に沿って方向性や解を提示できる。
- 社会的知性とネゴシエーション能力：理解・説得・交渉などの高度なコミュニケーションによって、サービス思考性のある対応ができる。/ 他者との協働ができる。
- 非定型事象への対応：役割が体系化されていない多種多様な状況に対応できる。/ 予め用意されたマニュアル等に頼るのではなく、自分自身で何が適切かを判断できる。

# 学修アセスメント： 学生の学びを測る

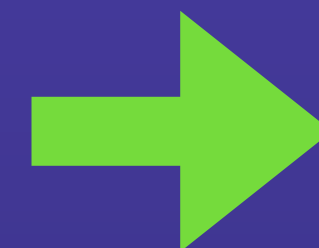
学修者本位の高等教育  
高等教育で修得すべきは「コンピテンシー」\*  
学修成果・教育成果の可視化  
三ポリシー+アセスメント・ポリシー

\*一般的に、ヨーロッパでは「コンピテンス (competence)」、  
アメリカでは「コンピテンシー (competency) ]とよぶ。

# 学修パラダイムへの転換から学修者本位の教育へ

教育 (Teaching) パラダイム  
20世紀まで

- 教員が何を教えるか?
- 履修主義・単位・時間
- インプット、アクション中心の質保証
- 入口管理 (入学試験等)



学修 (Learning) パラダイム  
21世紀

- 学生が何を学び、何ができるようになるか?
- 修得主義
- アウトカムズ (成果) 中心の質保証
- 出口管理 (卒業・修了判定)

さらに、「学修者本位の教育」への改革

# 学修者本位の教育の実現には

- 学生が必要とする資質・能力(コンピテンシー)を身につける観点から、学位・称号・資格を与えるプログラム(課程)が、体系的かつ最適化されている。
- 学修者自らが、学修した内容を社会に対して説明し、理解を得られる。
- 学生自身は、目標を明確に意識し、主体的に学修に取り組む。その成果を自ら適切に評価し、さらに必要な学びへ発展させる自律的な学修者となる。

# 学修者本位の教育とは

学生が、

自らの将来ビジョンをもち、

学修成果として身につけたコンピテンシーを自覚し、

それを活用できる。

学修成果を自ら説明し、社会の理解を得ることができる。



# コンピテンシーとは

- コンピテンシーは、業績の優秀な人が、その職務について好業績を生む原因となっている行動・態度・思考・判断・選択などにおける傾向や特徴を列挙したものである(高い業績をあげる人の特性)。
- コンピテンシーには、知識や技能だけではなく、自律性、責任感、傾聴力、計数処理能力、論理思考などの具体的な行動現象も含まれる。
- 教育分野にも、20世紀末頃から、「コンピテンシー」という言葉が登場するようになった。

# 修得すべきは「コンピテンシー」

- コンピテンシー：知識や技能だけでなく、様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求(課題)に対応することができる力  
(Glossary 4th Edition 高等教育に関する質保証関係用語集、大学改革支援・学位授与機構)
- コンピテンシーとは、知識や技能よりも上位概念に位置づけられ、課題を解決するにあたって、リテラシー(知識や情報を活用する能力)だけではなく、その課題に対して適切な行動(自律性、責任感、傾聴力、計数処理能力、論理思考など)がとれることを含む。

# コンピテンシーの全体像

## 従来からの能力観

知識と理解  
汎用的・実務的技能  
リテラシー

自律性と責任感  
倫理観とプロ意識

活用力

多様な課題に  
挑戦し、  
それらを解決し、  
成果をあげる

リテラシー: 知識や情報を活用する能力

# キー・コンピテンシー

現代人が、国際的に共通して、求められるコンピテンシーの中の主要能力[経済協力開発機構(OECD) DeSeCo\*、1997年]

- ① 個人の成功と社会の発展にとって、高い価値をもつ結果に貢献する。
- ② 多様な状況において、重要で複雑な要求・課題に応える。
- ③ 特定の専門家だけではなく、全ての人にとって重要である。

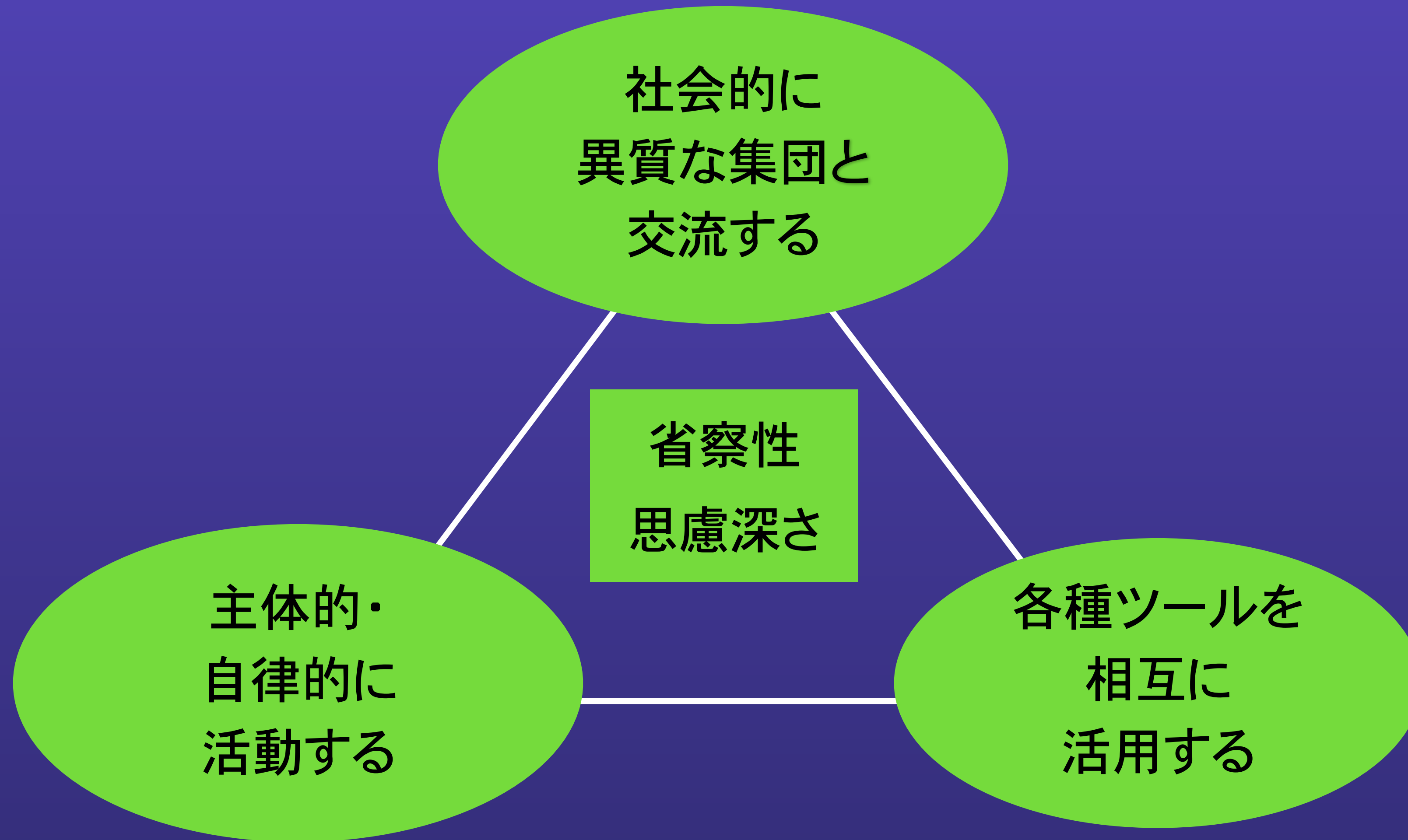
\* Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations

# キー・コンピテンシーの内容

## ー カテゴリーと能力 ー

- 社会との相互関係(社会・文化的、技術的ツールを相互に活用する能力)：言語、シンボル、テキストを相互的に用いる。/ 知識や情報を相互作用的に用いる。/ 技術を相互作用的に用いる。
- 他者との相互関係(社会的に異質な集団との交流能力)：他者と良好な関係をつくる。/ 他者と協働する。/ 争いを処理・解決する。
- 自律性と主体性(主体的・自律的に活動する能力)：大きな展望の下で活動する。/ 人生計画や個人的プロジェクトを設計し、実行する。/ 自らの権利、利害、限界やニーズを表明する。
- 「深く考え、行動する(省察性、思慮深さ)」が、中核に位置づけられる。

# キー・コンピテンシーの全体像



# 学修成果と教育成果

- 教育機関には、学生の学び(学修成果と教育成果)の質保証が求められる。
- 学修成果：一人ひとりの学生が身につけたコンピテンシーを説明・活用できる。
- 教育成果：教育プログラムが目標とするコンピテンシーを備えた学生を育成できる。学生を個人ではなく、集団として評価対象とし、社会の教育機関に対する評価に資する。
- 学修成果・教育成果の把握・可視化の目的：①一人ひとりの学生のため②教育機関やプログラムの説明責任と教育改善のため

# 学生の学修成果

## 正課外の関連活動

教育機関とは直接的には関係ない活動・経験

アドミッション・  
ポリシー  
入学判定

カリキュラム・  
ポリシー  
講義・実習・  
インターンシップ等  
成績＝学習成果

ディプロマ・  
ポリシー  
称号、学位、  
職業資格

入学



卒業・修了



# 教育機関の教育成果

卒業生・修了生の成果  
教育機関のミッション・ビジョン  
教育機関(プログラム)独自指標  
ベンチマーク指標\*

称号・学位・職業資格授与  
教育プログラム、正課外活動  
学外における学習や経験  
入学判定

\*ポートレート等の活用

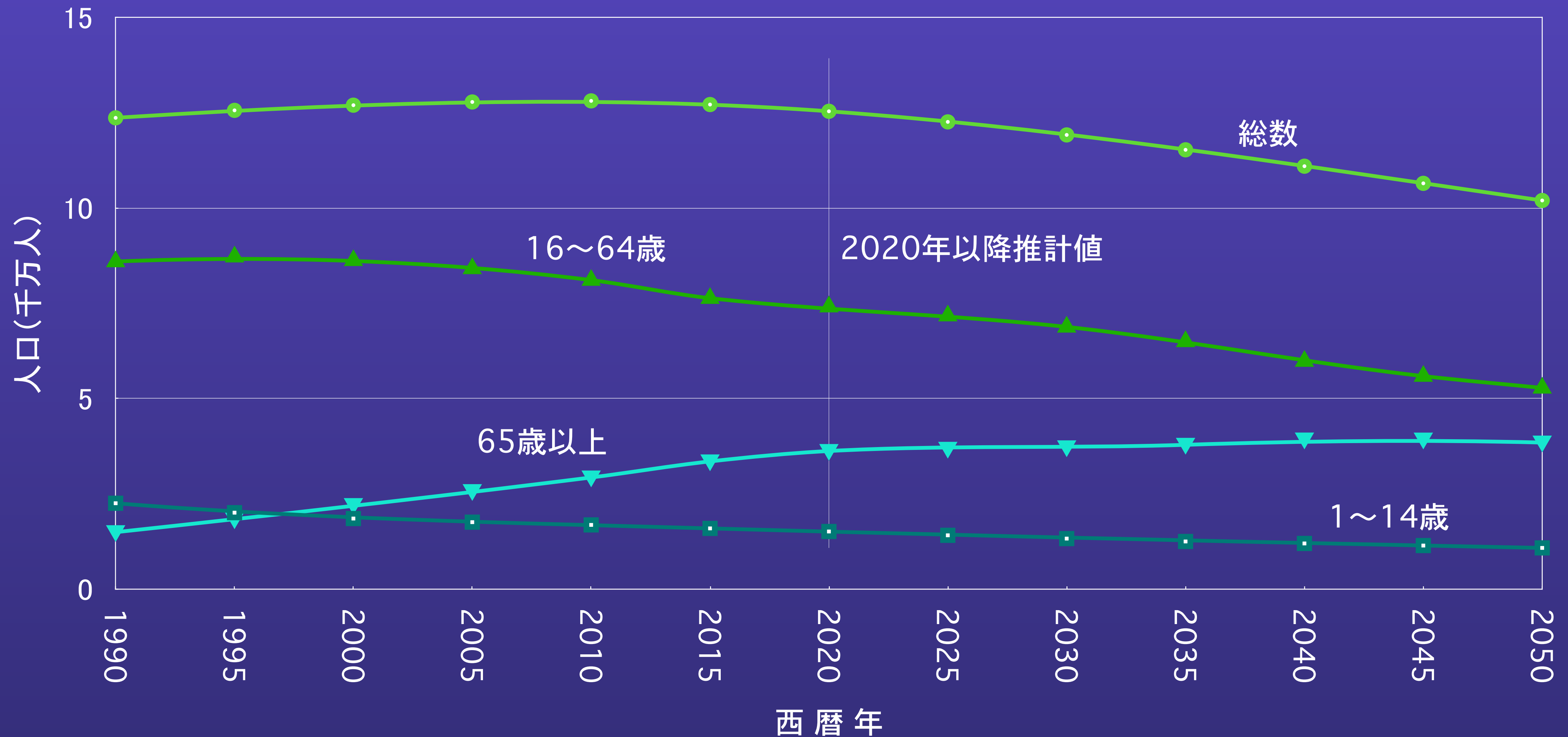
# 三ポリシーとアセスメント・ポリシー

- 卒業認定・称号(学位)授与の方針(ディプロマ・ポリシー)
- 教育課程(プログラム)編成・実施の方針(カリキュラム・ポリシー)
- 入学者受入れの方針(アドミッション・ポリシー)
- 学修成果をプログラム共通の考え方(アセスメント・ポリシー)に則して、自主的に点検・評価し、プログラムの改善・進化に反映させる(内部質保証体制)。

# リカレント教育は、 少子高齢化、人生100年時代の切り札

急速に進む少子高齢化と人生100年時代  
国際的なリカレント教育と日本におけるリカレント教育  
高等教育機関のリカレント教育対応

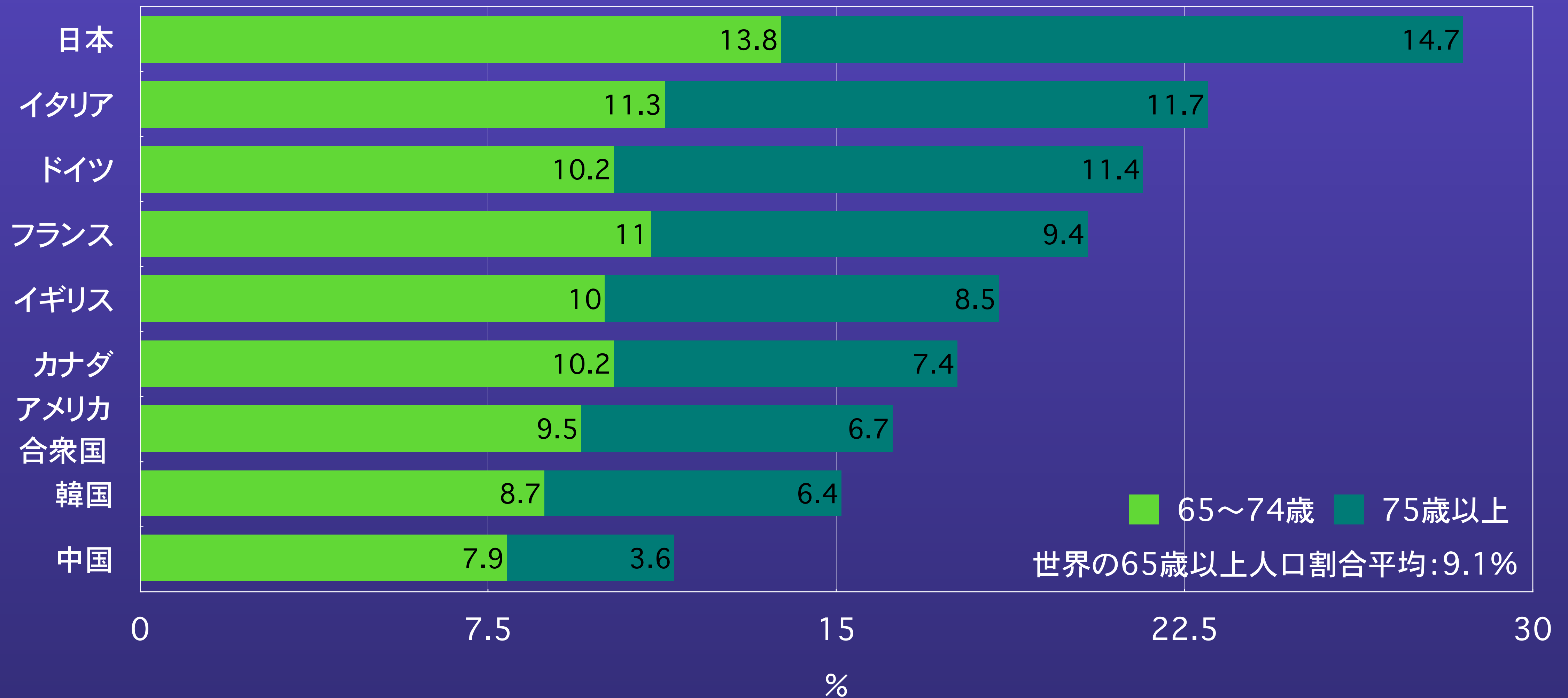
# 急速に進む少子高齢化



国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推定人口(平成29年推計)

[http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp\\_zenkoku2017.asp](http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp)

# 高齢者人口の総人口との割合

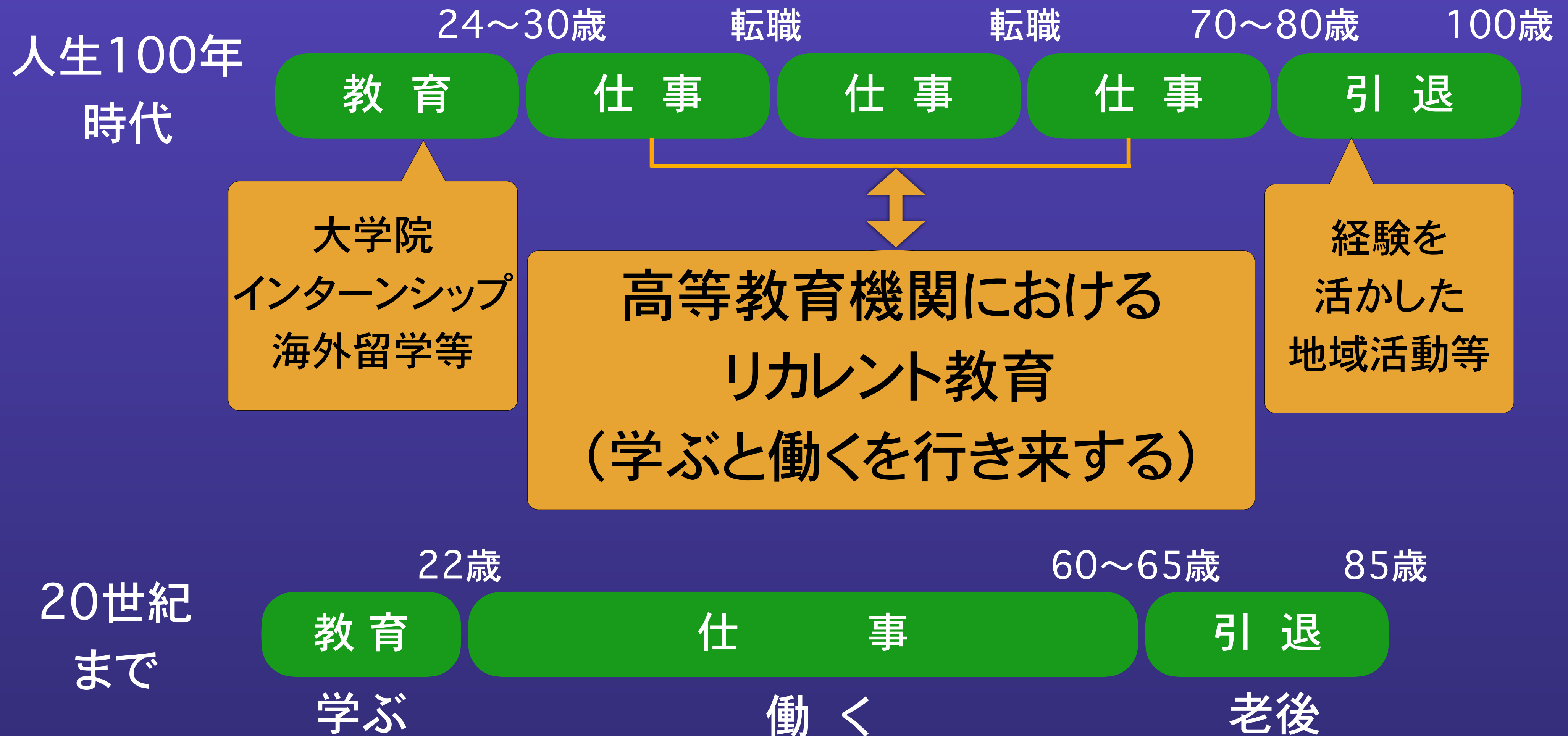


総務省統計局 高齢者の人口 <https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1211.html>

# 人生100年時代では

- 100歳まで生きると仮定して、勤労時代に毎年の所得から約1割を貯蓄し、引退後、最終所得の半分相当の資金で暮らしたいと考えた場合には、80歳まで働く必要がある。
- 100歳まで生きても、引退年齢が変わらない限り、ほとんどの人は、長い引退生活を送るために必要な資金を確保できない。
- 平均寿命が長くなり、出生率が大きく落ち込んでいる日本では、引退後の年金等は、最近生まれた子供やその子供に頼ることはできない。

# マルチ・ステージ人生



# 人生100年時代を生き抜くためには

- これまでの「教育」「仕事」「引退」の三ステージから、マルチ・ステージを想定する必要がある。とくに「仕事」のステージが長くなり、生涯に複数のキャリアをもつことが不可欠となる。
- 長い人生を生産的に活動するためには、生涯を通じて新たなコンピテンシー(資質や能力)を獲得するための意欲・投資が肝要である。
- 長い人生の間には、多くの変化・選択を経験することになり、多様な選択肢を持っていることの価値が高まる。生涯を通じて、生き方、働き方を柔軟に修正する力をもち続けることが重要である。



# リカレント教育の歴史

- スウェーデン経済学者ゴスタ・レーン(Lars Gösta Rehn)が提唱した概念で、経済協力開発機構(OECD)が公式に採用(1970年)した。
- 人生の初期(青少年期)にのみ集中していた教育を、全生涯にわたって、労働・余暇・その他の活動とを交互(職業-教育-職業のサイクル)に行うように提案した。
- この教育改革は「血液が人体を循環するように、個人の全生涯にわたって循環させよう。」と表現されている。個人が急速な社会変化に対応するために、生涯を通じての教育が必須であり、従来は人生の初期にのみ集中していた教育機会を、すべての人々の全生涯にわたり分散・循環させるという考え方が基盤となっている。
- この考え方は、国際的に広く認知され、1970年代から教育政策論として各国に普及した。

# 日本のリカレント教育

- リカレント教育(recurrent education、還流教育)は、「学校教育」を生涯にわたって分散させようとする理念で、その本来の意味は、職業上必要な知識・技能を修得するために、フルタイムの修学とフルタイムの就職を繰り返すことである。
- 日本では、長期雇用・企業内教育訓練の慣行から、本来の意味での「リカレント教育」が行われることは稀であった。
- わが国では、「リカレント教育」を広く捉えて、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めている。
- リフレッシュ教育が、① 職業人を対象とした、② 職業教育志向の教育で、③ 高等教育機関で実施されるものとなっており、むしろ諸外国の「リカレント教育」に近い概念である。

# リカレント教育と生涯学習の相違点

|         | 目的         | 内容   |
|---------|------------|--|
| リカレント教育 | 仕事に生かす     | 働くことを前提として、仕事に活かせる知識・技能を学ぶ。<br>趣味や生きがいを目的とした学びは含まれない。          |
| 生涯学習    | より豊かな人生を送る | 仕事に活かせる知識・技能だけではなく、趣味やスポーツ、ボランティアなども学ぶ。<br>仕事に直接つながらないものも含まれる。 |

生涯学習 (lifelong learning) とは、生涯にわたり学び・学習の活動を続けていくことで、「人々が自己の充実・啓発や生活の向上のために、自発的意思に基づいて行うことを基本とし、必要に応じて自己に適した手段・方法を自ら選んで、生涯を通じて行う学習」という定義が広く用いられている。

# 日本の雇用慣行の特色

- 長期(終身)雇用制度、年功序列賃金、企業内組合が三つの特徴であった。わが国の企業は、比較的画一性・予測可能性の高いシステム(メンバーシップ型人事、新卒一括採用と終身雇用)での運用を選択してきた。
- メンバーシップ型人事：企業の文化・社風にあった「ポテンシャル」を重視した採用を行い、企業内教育訓練を通じて、企業固有の知識・技能を修得する。組織の構成員を前提に仕事の役割分担を決める。構成員の能力や意欲によって、役割分担の境界が変化する。
- ジョブ型人事：スペシャリストやプロフェッショナルとして「何ができるか?」を中心に考えて人事を行う。職務説明書で仕事の範囲を明確にし、その職務を担当する人材を決める。最初に決めた職務の範囲が重視される。ジョブ型雇用は、社外からも多様な人材を集め、環境変化への対応力を高める制度である。

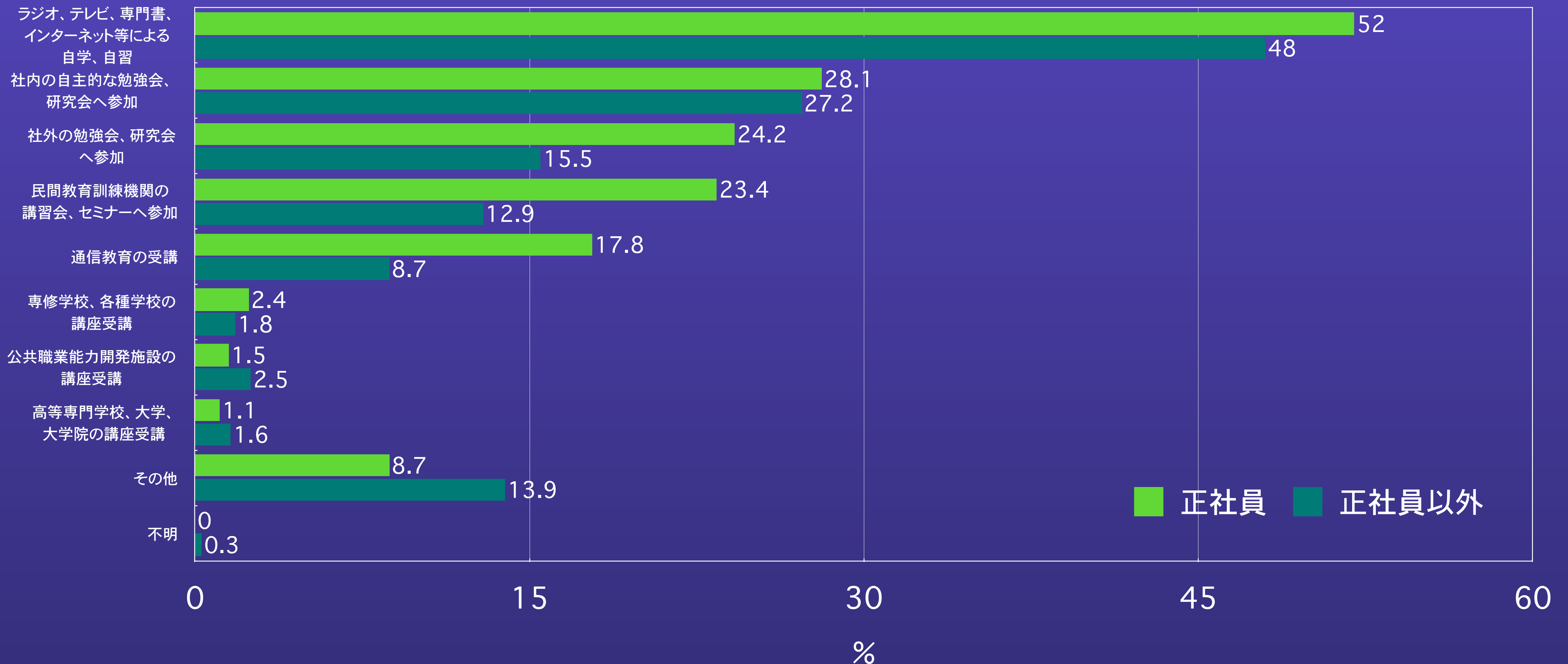
# リカレント教育と企業内教育訓練の相違点

|                     |   |
|---------------------|---|
| <p>リカレント<br/>教育</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 企業等における職務を中断して高等教育機関で学ぶ。</li><li>・ 労働市場での価値向上をめざす。</li><li>・ 主体的に何を学ぶかを選択する。</li></ul>    |
| <p>企業内<br/>教育訓練</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 働きながら職務に関係する知識・技能等を学ぶ。</li><li>・ 企業内での評価向上につながる。</li><li>・ 企業の人事戦略によって訓練内容が決まる。</li></ul> |

# 企業内教育訓練からリカレント教育へ

- 製造業中心の工業社会の日本では、終身雇用を前提とした企業内教育訓練が機能し、わが国の国際的存在感を高めることに貢献した。
- 情報通信技術の大幅な進歩によって、サービス業中心の産業・社会構造への変革が進み、求められる能力、能力開発の方法、付加価値・生産性の考え方も激変した。
- 雇用の流動化によって、能力開発上の重点が、「社外にも通用する能力」に移り始めて、社会的資格の取得に向けた自己啓発やその支援も、企業内教育訓練における役割となってきた。
- 長期継続雇用を前提としない専門的能力を有する人材活用が進み、企業内教育訓練の意義は相対的に低下した。

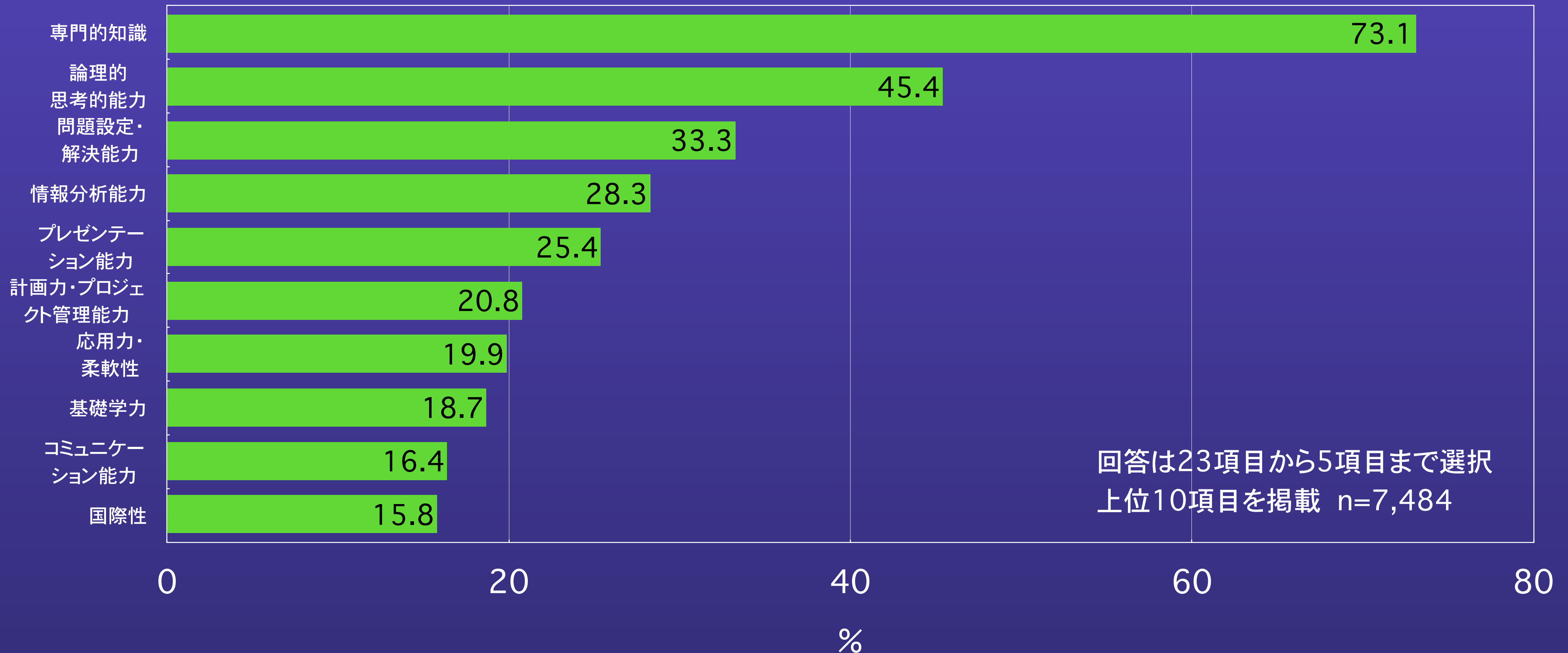
# 労働者の自己啓発実施割合および教育訓練機関の種類



厚生労働省 平成29年度能力開発基本調査 [https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619\\_8.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619_8.pdf) pp. 41-45

# 大学等でリカレント教育を受けている 社会人学生のニーズ

修得したい知識・技能・資格等

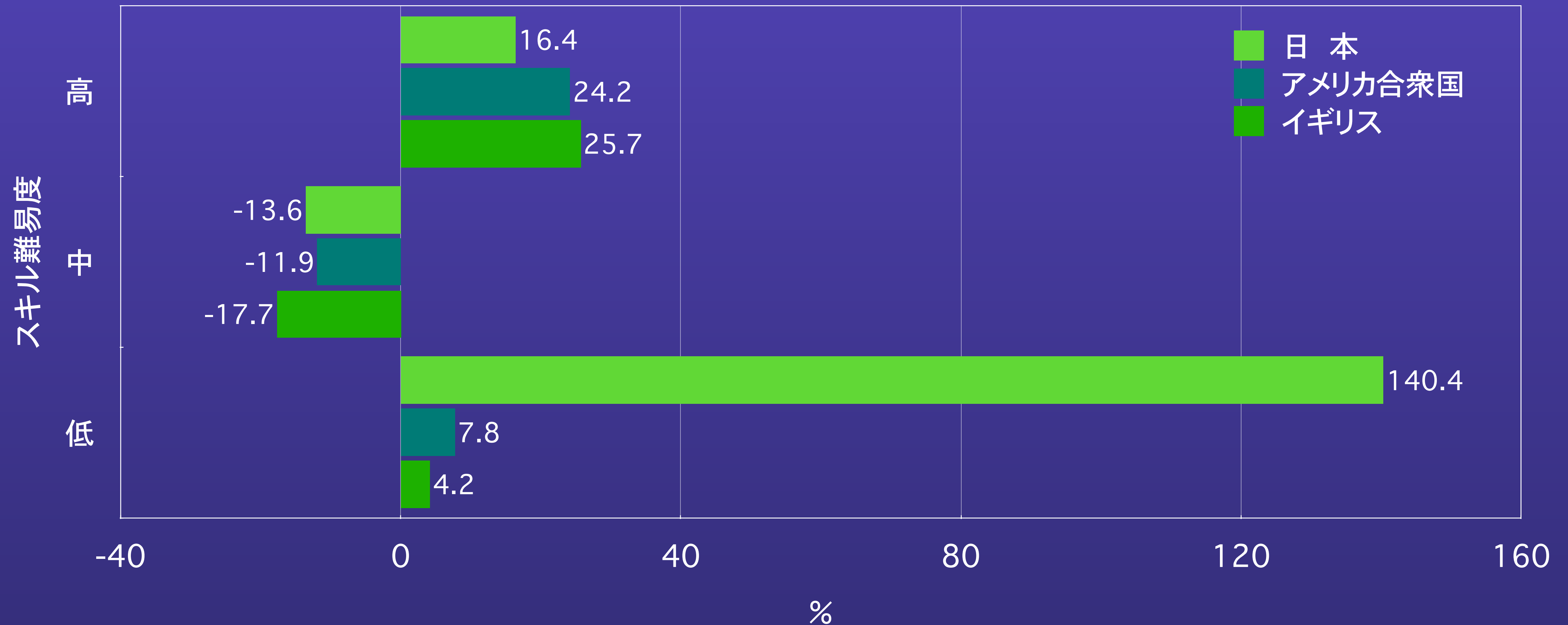


文部科学省「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」報告書

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/itaku/\\_\\_\\_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1371459\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/___icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1371459_01.pdf) p.50



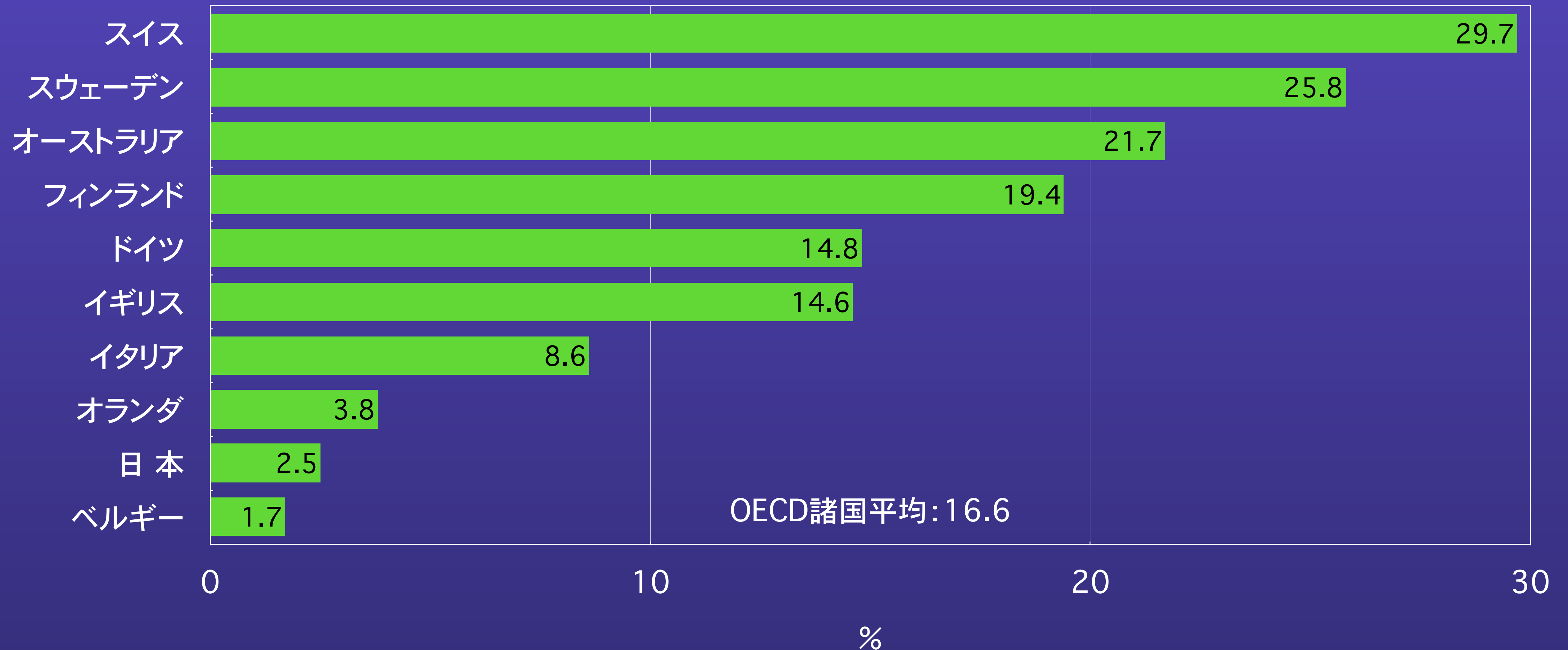
# スキル別職種の就業者数の 1995年から2015年への上昇率



厚生労働省 平成29年版 労働経済の分析 ―イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題―

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/dl/17-1-2.pdf> p.108

# 高等教育機関への25歳以上の入学者割合



内閣官房人生100年時代構想推進室 リカレント教育 参考資料(2018)

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/dai6/siryou1.pdf> p.12

# 高等教育機関のリカレント教育への対応

- 人生100年時代となり、産業構造が大きく変化し、企業の寿命は、20～30年と短くなっている。情報通信技術をはじめ多くの技術革新の速度が加速する中で、企業の寿命より人間の就業期間の方が長くなっている。今や、自律的に自らのキャリアをデザインしなければならない時代が到来している。
- 厚生労働省の能力開発基本調査によると、社会人は、学ぶ意欲がないわけではなく、学んでいないわけでもなく、高等教育機関で学んでいないのが現状である。
- 高等教育機関は、18歳で入学してくる学生を中心とした教育体制(18歳中心主義)から脱却して、個々人のキャリアに対応した多様な価値観が集まる場への転換が必要である。

# リカレント教育とその質保証

多様な学修者に対応する  
日本の生産性向上に貢献する

# キャリア教育の目標と内容

| キャリア教育                          | 教育目標 | 教育内容                         |
|---------------------------------|------|------------------------------|
| キャリア・ゲット<br>(career get)        | 就職力  | 卒業後の就職を目的とした実践的な教育           |
| キャリア・アップ<br>(career up)         | 専門力  | 在職または転職後に、より高度な専門職への昇格に資する教育 |
| キャリア・リフレッシュ<br>(career refresh) | 復職力  | 一定期間休職後に、元の職場・職種への復職に資する教育   |
| キャリア・チェンジ<br>(career change)    | 転職力  | 現在の職場・職種よりも有利な職へ転職に資する教育     |

リカレント教育(キャリア教育)は多様!!!

# 社会人学生に対する入学から卒業・修了までの対応

## 入学者選抜

- 入学希望者の
- 学修履歴・習熟度および職業経験の確認
  - キャリア・デザインの確認
  - 職業適性の判断

## 学修活動

- 個々の学生に対するカリキュラム・デザインの提案
- アクティブ・ラーニングや情報通信技術を活用した少人数授業
- きめ細かい学修指導

## 卒業・修了 認定

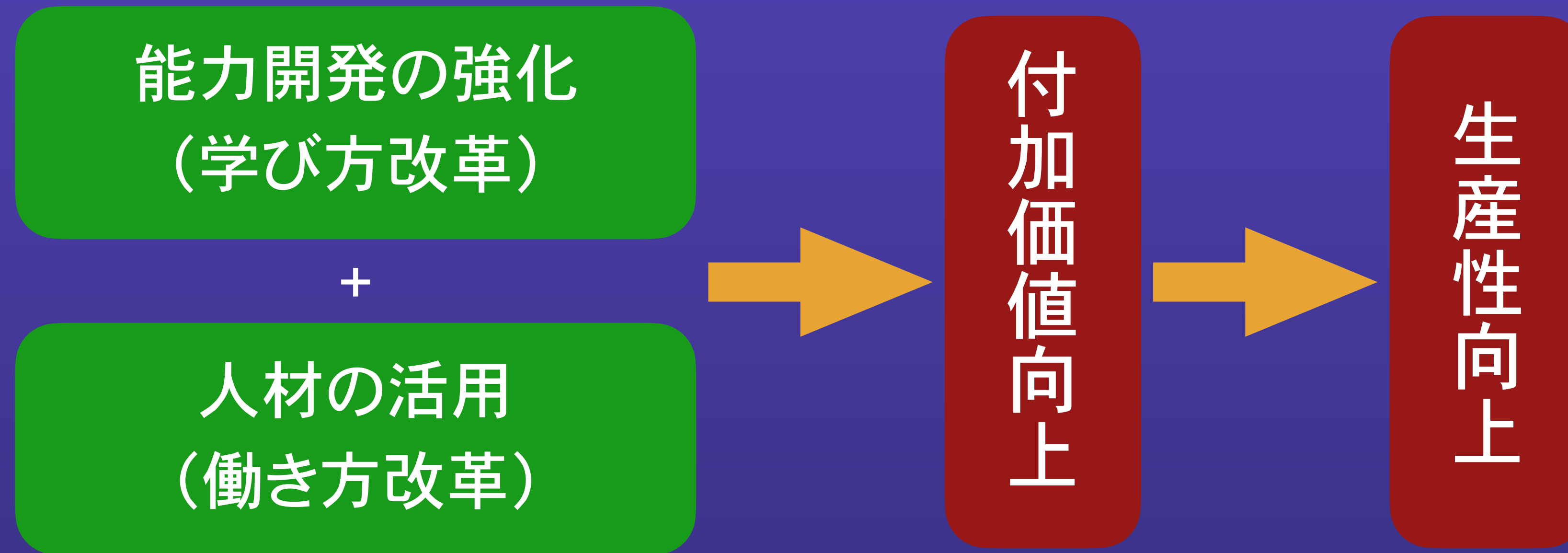
- 学修の達成状況による評価
- 学修者が身につけた能力を自ら社会に向けて発信

学修者本位の教育!!!

# リカレント教育質保証に必要な要素

- 入学希望者の学修歴・職業経験の確認
- 入学希望書のキャリア・デザインと職業適性の確認
- 学生が能動的に学ぶシステムの確立
- 学生が自らの学修を内省するプロセスの確立
- 学修指導、カリキュラム・デザインの学生の満足度調査
- 教育機関あるいはプログラム全体としての状況分析と改善・向上の取組

# 生産性向上に向けて





# まとめ

- 求められているリカレント教育は、社会人が、より専門性を身につけたり、新たな知識や技能を身につけることによって、労働市場における価値の高い人材となり、昇進・転職さらには新たなキャリアに挑戦することにつながる教育である。
- 高等教育機関は、減少する18歳人口の補填として、リカレント教育を考えてはいけない。リカレント教育は、18歳とは全く異なるマーケットである。
- 社会人は、自ら働いて得たお金を拠出して、目的・目標を明確に認識した上で、学修しようとしている。
- 少子高齢化・人生100年時代において、日本の生産性向上を図るために、リカレント教育は切り札である。