

生涯学習成果の評価認証機能に関する一考察

—学習歴の性質の観点から—

篠崎 明子
(筑波大学大学院生)

1. 本論文の目的と研究方法

本論文の目的は、各種学習歴の特徴を明らかにし、それを手がかりに生涯学習成果（以下、学習成果）の評価の認証がどのような機能を果たすのかについて検討することである。ここでいう学習歴とは、各種の学習活動の履歴や学習成果の他者による評価・自己評価の結果、他者によるコメントなどを記したものを指す。また、明らかにしようとする学習歴の特徴とは、学習歴のもつ各性質の強さの程度のことであり、性質とは、学習歴を規定している要因のことである。

わが国は生涯学習社会の構築を目指しているが、その生涯学習社会では、学習成果が社会において適切に評価されることが必要であるとされている。臨時教育審議会「教育改革に関する第三次答申」（1987）では、「人々の創造性、個性が生かせる生涯学習体系を構築するため、これまでの学校における偏差値偏重、社会における学歴偏重の評価の在り方を根本的に改め、評価の多元化を図る必要がある」と、学歴社会の弊害の打破と関連づけて述べられている。この答申を受け、その後の中央教育審議会や生涯学習審議会の答申では、学歴（学校歴）だけを評価するのではなく学校以外の場での学習成果も適切に評価される必要性がいわれてきた。

その後、1999年の生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かす—生涯学習の成果を生かすための方策について—」においては、人々がその学習成果を生かして活動を行う際に、学習成果を示す資料として学校歴のみではなく様々な学習歴を資料として用い、社会に積極的にアピールしていくことが重要であるとされている。同答申で提案された「生涯学習パスポート」(生涯学習記録票)は学習者が自身の学習活動や学習成果、またそれらについての評価などを記録し、学習成果を社会にアピールしやすくするためのツールである。その在り方について調査研究が行われ、モデルが作成されるなど、学習成果の評価を活用していくための取り組みがなされてきている。

生涯学習パスポートに関する調査研究委員会が行った調査によれば、学習歴が社会で認められるようになることについて、7割から9割近くが「好ましいと思う」と回答しており⁽¹⁾、今後生涯学習パスポートが利用されるようになれば、様々な学習歴が社会で活用されるようになると思われる。しかし、現在のところ、学校歴や職業歴のように社会で頻繁に活用されている学習歴もあれば、講座歴のようにあまり活用されていないものもある。

また、学習歴に含まれている学習成果の評価の中には、限られた地域でしか利用できないなどの問題があるものもある。そこで、学習成果の評価を社会で幅広く活用できるよう、「生涯学習関係機関・施設・団体等の様々な学習成果の評価・認定を互換、累積加算可能な学習成果の確認資料とする」⁽²⁾ 学習成果の評価の認証が提案されている。⁽³⁾ しかし、学習成果の評価の認証が学習歴に対してどのような機能を果たすのかは明らかになっていない。

そこで、本論文では、学習成果の評価の認証の機能について、学習歴の性質の観点から考察する。そのために、まず、各種学習歴の特徴をそれらの活用に対する期待のされ方の違いから明らかにし、その際に用いた学習歴の性質から認証の機能について検討する。

各種学習歴の特徴を解明するにあたっては、生涯学習パスポートに関する調査研究委員会が実施した「「生涯学習パスポート」(生涯学習記録票)に関する調査研究」の1年次・2年次に行われた国内調査⁽⁴⁾のデータを数量化Ⅲ類によって分析した。なお、調査データは回答者をA.学習者、B.人事担当者、C.エクステンション担当者の3つに分けた。また、ここでは生涯学習パスポートに記載欄を設けた方がよいと思う学習歴について尋ねたデータを用

いた。なぜなら、記載欄を設けた方がよいとされる学習歴は活用が期待されていると思われるからである。

ここで分析対象とした学習歴は次の通りである。

- (1) 学歴（学校歴） (以下、学校歴)
- (2) 各種講座を受講したこと（講座歴） (以下、講座歴)
- (3) 職場での職務経験・研修歴 (以下、研修歴)
- (4) 育児経験（育児歴） (以下、育児歴)
- (5) 仕事経験（職業歴） (以下、職業歴)
- (6) ボランティア活動歴・地域活動歴 (以下、地域活動歴)
- (7) スポーツ、芸術・芸能などの大会・コンクール入賞歴 (以下、入賞歴)
- (8) スポーツ、芸術・芸能などの大会・コンクールへの参加歴
(以下、大会参加歴)
- (9) 各種資格・免状・免許など (以下、資格等)
- (10) その他

ただし、「(10)その他」は内容を確定できないため分析の際には除外した。

2. 各種学習歴の特徴

まず、学習者、人事担当者、エクステンション担当者別に見た「「生涯学習パスポート」に記載欄を設けた方がよいと思うもの」の比率を見ると（第1表）、学習者では資格等が最も高く、ついで講座歴、研修歴、職業歴、地域活動歴となっている。人事担当者では、やはり資格等が高い数値となっており、研修歴、職業歴、地域活動歴、講座歴、学校歴と続いている。また、学校歴や職業歴の数値は学習者・エクステンション担当者に比べて高く、育児歴の数値は低い。エクステンション担当者では、資格等と講座歴、地域活動歴が高い数値となっており、職業歴や研修歴は6割近い数値になっている。また、学習者・人事担当者に比べて講座歴の比率が非常に高い。

第1表 回答者別に見た「生涯学習パスポート」に記載欄を設けた方がよいと思うもの (%)

	学校歴	講座歴	研修歴	育児歴	職業歴	活動地域歴	入賞歴	参加大会歴	資格等
A. 学習者	40.3	59.1	55.8	23.4	57.1	52.8	27.8	26.2	69.9
B. 人事担当者	60.7	62.2	78.2	14.2	74.9	69.0	38.7	18.6	86.4
C. エクステンション担当者	45.2	83.9	57.0	21.5	59.0	81.4	48.6	32.1	85.7

※「その他」は省略した。

(複数回答)

次に、これらの学習歴の特徴を明らかにするために数量化Ⅲ類による分析を行ったところ、学習者、人事担当者、エクステンション担当者それぞれの固有値と寄与率は、第2表のようになった。

第2表 固有値・寄与率

	A. 学習者		B. 人事担当者		C. エクステンション担当者	
	固有値	寄与率	固有値	寄与率	固有値	寄与率
第1軸	0.181	0.190	0.167	0.247	0.134	0.211
第2軸	0.157	0.164	0.125	0.185	0.123	0.194
第3軸	0.139	0.145	0.111	0.165	0.095	0.150
第4軸	0.110	0.115	0.083	0.123	0.074	0.116
第5軸	0.103	0.108	0.064	0.094	0.067	0.105
第6軸	0.102	0.107	0.057	0.085	0.057	0.089
第7軸	0.088	0.093	0.039	0.057	0.049	0.076
第8軸	0.074	0.078	0.030	0.044	0.037	0.059

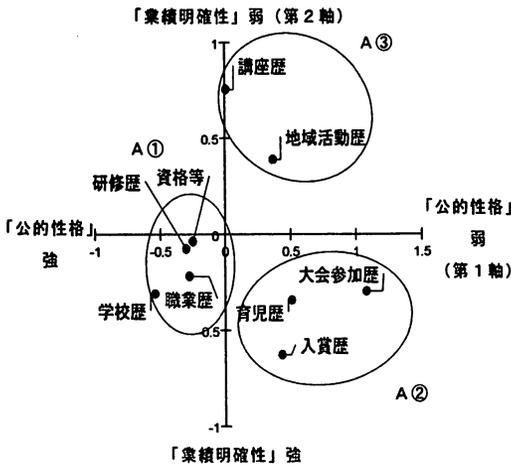
ここで、学習者、人事担当者、エクステンション担当者それぞれについて、固有値・寄与率が比較的高い第1軸および第2軸を取り上げ、学習歴を類型化してみることにしよう。第3表から第5表は、学習者、人事担当者、エクステンション担当者の第1軸と第2軸の、各学習歴の変数スコアを示したものである。それぞれについて変数スコアを二次元グラフ上に表すと、第1図

から第3図のようになる。

まず、学習者の場合（第1図・第3表）であるが、第1軸を「公的性格」軸、第2軸を「業績明確性」軸と名付けた。

第1図 学習歴の類型

（学習者の場合）



第3表 変数スコア

（学習者）

	第1軸	第2軸
学校歴	-0.541	-0.309
講座歴	0.009	0.754
研修歴	-0.302	-0.076
育児歴	0.508	-0.343
職業歴	-0.278	-0.217
地域活動歴	0.368	0.388
入賞歴	0.432	-0.629
大会参加歴	1.081	-0.297
資格等	-0.252	-0.037

ここでは学習歴が以下の3つの類型に分けられるように思われる。

A①「公的性格が強く、業績が明確な学習歴」

…資格等，研修歴，職業歴，学校歴

A②「公的性格が弱く、業績が明確な学習歴」

…入賞歴，育児歴，大会参加歴

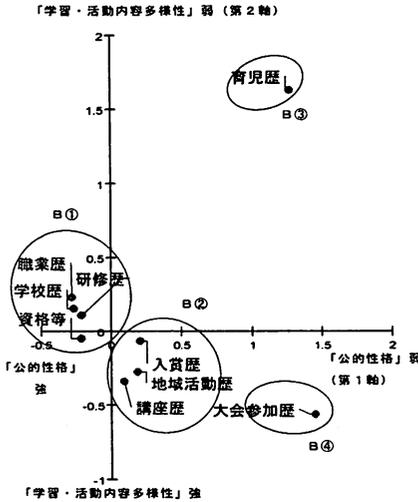
A③「公的性格がはっきりしないか やや弱く、業績もあまり明確ではない
学習歴」

…講座歴，地域活動歴

次に、人事担当者の場合（第2図・第4表），第1軸を学習者の第1軸と同様に「公的性格」軸とし、第2軸は「学習・活動内容多様性」軸とした。

第2図 学習歴の類型

(人事担当者の場合)



第4表 変数スコア

(人事担当者)

	第1軸	第2軸
学校歴	-0.264	0.153
講座歴	0.091	-0.342
研修歴	-0.209	0.107
育児歴	1.269	1.628
職業歴	-0.278	0.230
地域活動歴	0.187	-0.278
入賞歴	0.205	-0.067
大会参加歴	1.448	-0.565
資格等	-0.212	-0.051

この図では、学習歴を4つの類型に分けることができるであろう。

B①「公的性格が強く、学習・活動内容がやや限られる学習歴」

…職業歴，学校歴，研修歴，資格等

B②「公的性格が強く、学習・活動内容が多様な学習歴」

…入賞歴，地域活動歴，講座歴

B③「公的性格が弱く、学習・活動内容が限られる学習歴」

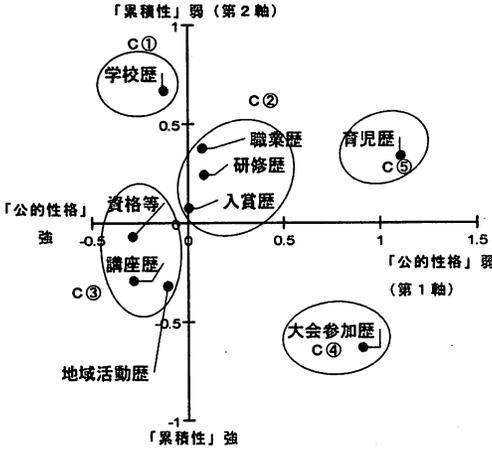
…育児歴

B④「公的性格が弱く、学習・活動内容が多様な学習歴」

…大会参加歴

最後に、エクステンション担当者の場合（第3図・第5表）も、第1軸は学習者・人事担当者の場合と同様に「公的性格」軸とすることができるであろう。第2軸は「累積性」軸と名付けることができると思われる。

第3図 学習歴の類型
(エクステンション担当者の場合)



第5表 変数スコア
(エクステンション担当者)

	第1軸	第2軸
学校歴	-0.125	0.668
講座歴	-0.282	-0.293
研修歴	0.084	0.241
育児歴	1.109	0.337
職業歴	0.075	0.376
地域活動歴	-0.106	-0.320
入賞歴	0.005	0.073
大会参加歴	0.911	-0.632
資格等	-0.287	-0.071

この第3図でも、以下のように学習歴は5つの類型に分けられるであろう。

- C①「公的性格が強く、累積しにくい学習歴」 …学校歴
- C②「公的性格が強く、やや累積しにくい学習歴」
…職業歴，研修歴，入賞歴
- C③「公的性格が強く、累積しやすい学習歴」
…資格等，講座歴，地域活動歴
- C④「公的性格が弱く、累積しやすい学習歴」 …大会参加歴
- C⑤「公的性格が弱く、やや累積しにくい学習歴」…育児歴

以上のように第1～3図の各軸を解釈した結果、学習歴の性質として「公的性格」「業績明確性」「学習・活動内容多様性」「累積性」の4つが得られた。これら4つの性質の強さの度合いによって学習歴の特徴を整理すると、第6表のようになる。

第6表 各学習歴の特徴

	公的性格			業績 明確性	内容 多様性	累積性
	A	B	C			
学校歴	○	○	○	○	△	×
講座歴	△	○	○	×	○	○
研修歴	○	○	○	○	△	△
育児歴	×	×	×	○	×	△
職業歴	○	○	○	○	△	△
地域活動歴	△	○	○	×	○	○
入賞歴	×	○	○	○	○	△
大会参加歴	×	×	×	○	○	○
資格等	○	○	○	○	△	○

※「強い」を○。
「弱い」を×、
「はっきりしないか
やや弱い」と「やや
弱い」を△とした。

※公的性格のA, B, Cは
それぞれ学習者の場合、
人事担当者の場合、エク
ステンション担当者
の場合を指している。

3. 認証が学習歴に果たす機能

今回用いた調査データからは、上記のような学習歴の4つの性質（公的性格、業績明確性、学習・活動内容多様性、累積性）が得られた。次に、この4つの観点から、学習成果の評価の認証が学習歴に対してどのような働きをするのかについて検討していくことにしよう。

（1）公的性格

ある学習歴の公的性格が強ければ、その学習歴の価値は一般に認められやすいため、学習歴を社会的活動などの際に資料として活用するときには社会で広く通用しやすいが、公的性格が弱ければ、学習歴を活用できる場面が限られる。したがって、公的性格は学習歴が社会で広く通用するかどうかを示す基準の1つといえるであろう。

先の分析結果（第6表）によれば、公的性格が強い学習歴として、学校歴、

研修歴、職業歴、資格等がある。学校歴、職業歴、資格等は、就職などの際に用いられる履歴書にも記入欄があり、実際に社会でよく用いられている学習歴である。

逆に、それらと比べて公的性格が弱い学習歴は講座歴、地域活動歴、入賞歴、育児歴、大会参加歴であった。とくに育児歴と大会参加歴は、学習者、人事担当者、エクステンション担当者のいずれの場合でも公的性格が弱いとされていた。育児歴を例として取り上げてみると、育児歴として書くことができる活動として考えられるのは、自分の子どもを育てることや、孫の面倒を見ること、近所の子どもや知人・友人の子どもの面倒を見たりすることなどであろう。しかし、多くの場合、それらの活動は私的なものである。例えば、ある人に子どもを預けた知人や友人が文書等でその事実を示すとしても、広くその価値が認められるかといえば、それは難しいであろう。

公的性格の強い学習歴についてはそのまま資料として活用すればよい。しかし、公的性格の弱い学習歴については、それに含まれる学習成果の評価を認証して公的性格を強めることによって、結果として学習歴の公的性格も強まり、社会で活用しやすくなると思われる。

(2) 業績明確性

業績明確性は、成し遂げた仕事や学習成果を学習歴が明確に示しているかどうかを表す基準の1つであるといえるであろう。業績明確性が相対的に強い学習歴は、学習成果が明確である。

先の分析結果によれば、業績明確性が相対的に強い学習歴は、学校歴、研修歴、育児歴、職業歴、入賞歴、大会参加歴、資格等である。第1図からも分かるように、とくに入賞歴は業績明確性が強い。それは、入賞歴が、各種の大会やコンクールなどにおける評価の結果獲得した賞の履歴を中心とした記録であり、業績がはっきりしているからであろう。また、職業歴は、仕事経験の履歴であり、どのような職業に就きどのような仕事をしてきたのかということが分かりやすい。

一方で、講座歴と地域活動歴は業績明確性が相対的に弱い。講座歴は、県民カレッジや公民館、カルチャースクールなどの講座の受講履歴などが中心であり、普通、受講した講座名が記録されると思われる。しかし、講座名の

中にはその学習内容が漠然としか示されていないこともあり、明確であるとはいいがたい。また、講座名などから学習内容がはっきりしている場合には、間接的に学習成果を知る手がかりになると思われるものの、そのような記録だけでは、学習者がどのような内容についてどの程度の学習成果を得たのかは分かりにくい。

なお、学習活動量は、厳密には業績とはいえないが、県民カレッジや公民館などの講座で、出席状況などを確認することによって評価を行っていることがある。そのような学習活動量についての評価もまた間接的に業績を知る手がかりになると思われる。

学習成果の評価を認証することによって講座歴や地域活動歴に含まれる学習・活動内容や学習活動量などが明確になれば、学習成果を間接的に知るための資料として活用しやすくなるであろう。

(3) 学習・活動内容多様性

学習歴を活用するとき、学習歴に含まれる学習・活動内容があまりに広い範囲にわたっていると、資料として活用しにくいと思われる。したがって、学習・活動内容多様性は、学習歴を分類する際に考慮すべき観点の1つになると考えられる。

先の分析で学習・活動内容多様性が相対的に弱いとされた学習歴は育児歴であった。育児歴は、その示す学習・活動内容が育児に関わるという点では限定されているといえるであろう。また、学校歴、研修歴、職業歴、資格等は学習・活動内容多様性がやや弱い。例えば、研修歴を取り上げてみると、研修歴は職場での職務経験や研修の履歴であり、職業に関する内容に限られている。

それらに比べて、学習・活動内容多様性が相対的に強いとされた学習歴である講座歴、地域活動歴、入賞歴、大会参加歴は、含まれている学習・活動内容が多様である。先に述べたように、学習歴に含まれる学習・活動内容があまりに広い内容を含んでいると、資料としては活用しにくいと思われる。例えば、講座歴の場合、学習者は自分の興味・関心に沿って講座を受講するので、学習内容はある程度限定されると思われる。しかし、複数の学習内容・学習分野にわたって講座を受講することも多いであろう。様々な学習内容の

講座の履歴が分類されずに混じり合っていると、どのような学習内容の講座をどのくらい受講してきたのかが分かりにくくなり、資料としては利用しにくいと思われる。したがって、学習成果の評価の認証の際には、適切な大きさのカテゴリーで学習内容を分類することが必要であると考えられる。そうすれば、学習成果の評価が資料として意味あるものとなり、その結果として、それを含む学習歴も活用しやすくなるであろう。

(4) 累積性

累積性は、その性質が強ければ、記録の累積量が多いほどその学習歴の価値が高まるような性質である。したがって、累積性は断片的な記録をまとめていく際の観点の1つとなるであろう。

累積性が相対的に弱い学習歴は、記録の量にはあまり意味がないと考えられる。累積性が弱い学習歴として挙げられるのは、学校歴と育児歴である。第3図によれば、とくに学校歴は累積性が弱い。学校歴は、どのような学校に在籍し、卒業・修了したのかを表すものであり、一般に、在籍した学校数はあまり問題とはされていないであろう。

累積性が相対的に強い学習歴は、講座歴、地域活動歴、大会参加歴、資格等であった。これらは、その記録の量が多いほど価値があると考えられる。したがって、累積性が相対的に強い学習歴については、それに含まれる学習成果の評価を認証し、評価を累積加算していくことができるようにすれば、学習歴の価値を高めていくのに役立つであろう。

なお、評価の累積加算は、評価を量的に積み重ねていくことであるが、評価基準等が異なる評価を単純に累積加算するわけにはいかないのが、評価を互換することが必要になる。評価の互換・累積加算にあたっては、山本が提案している「生涯学習単位」「生涯学習時間」⁽⁵⁾のような評価換算基準を用いることが考えられるであろう。

4. まとめと今後の課題

本論文では、各種学習歴の特徴を明らかにし、学習成果の評価の認証が学習歴に対して果たす機能について考察した。学習歴の4つの性質から、次のような機能が挙げられた。第一に、学習成果の評価の公的性格を強めることによって、学習歴を社会で広く活用できるようにすること、第二に、学習・活動内容や学習活動量などを明確にすることで学習成果を分かりやすくすること、第三に、学習・活動内容が多様な学習成果の評価を適切なカテゴリーで分類することで学習歴を資料として利用しやすくすること、第四に、評価を互換して累積加算できるようにすることによって、累積性が相対的に強い学習歴の価値を高めていくことである。

しかし、本論文では、評価の公的性格や業績明確性を強めたり、評価を互換・累積加算してまとめていったりするための具体的な方策は明らかになっていない。また、上記のような機能をもつ学習成果の評価の認証の具体的なモデルを示すには至っていない。したがって、学習成果の評価の認証について、システム・モデルを作って検討することが今後の課題である。

<注>

- (1) 生涯学習パスポートに関する調査研究会『「生涯学習パスポート」(生涯学習記録票)に関する調査研究報告書』(2001, 2002)を参照。
- (2) 山本恒夫「生涯学習成果の評価・認証に関する研究の展開と課題」(日本生涯教育学会年報 第20号 1999 pp.29-39) p.29
- (3) 生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かすー生涯学習の成果を生かすための方策についてー」(1999)
- (4) 調査の概要については資料を参照。当該調査研究は平成12・13年度に文部科学省の委嘱を受けて行われたものであり、国内調査(事例調査, 統計調査)と国外調査(事例調査)を実施している。なお、筆者は調査研究協力者として本調査研究に参加し、データの使用について代表者の了解を得ている。
- (5) 前掲「生涯学習成果の評価・認証に関する研究の展開と課題」p.37

【資料】

国内調査対象と抽出法、配付・回収法

平成 12 年度（事例調査） 調査期間：平成 12 年 11 月～平成 13 年 1 月

- ・青森県・富山県の県民カレッジ・専門学校・職業訓練施設における学習者
（県民カレッジで評価を行っている上記 2 県を事例として選定（有意抽出法）。県を通して県内の生涯学習機関・施設に調査票を送付し、機関・施設の学習者および施設利用者へ配付を依頼した。回収は郵送法。）

平成 12 年度（統計調査） 調査期間：平成 12 年 11 月～平成 13 年 1 月

- ・公開講座を実施する高等教育機関のエクステンション部門担当責任者
（文部省の公開講座に関する実態調査の回答校のうち、公開講座実施の大学、一部の短期大学、一部の高等専門学校より抽出。配付・回収は郵送法。）
- ・都道府県及び市町村人事担当責任者
（47 都道府県の全数および政令指定都市のすべてを含めた 277 市を無作為抽出し、合計 324 の自治体を抽出。配付・回収は郵送法。）
- ・企業の人事担当者（人事・教育担当課長）
（平成 12 年 9 月 30 日発行「会社四季報 CD-ROM」より東証 1 部上場企業 1431 社から 33 業種 513 企業を、「会社四季報」の業種分類に従い、業種別企業数に応じて比例配分し、無作為抽出した。配付・回収は郵送法。）

平成 13 年度（統計調査） 調査期間：平成 13 年 10 月～平成 13 年 12 月

- ・埼玉県・神奈川県・兵庫県・広島県の県民カレッジ・専門学校・職業訓練施設等における学習者
（有意抽出法により上記 4 県を選定。各県の教育委員会、生涯学習担当窓口を通じ調査票を配付、回収。）
- ・大学公開講座受講者
（㈱日本生涯学習総合研究所の公開講座に関する実態調査の回答校のうち、公開講座実施大学から 17 校を抽出。大学のエクステンション、公開講座担当窓口を通じ調査票を配付、回収（一部は郵送で回収）。）
- ・企業内学習者
（平成 12 年 9 月 30 日発行「会社四季報 CD-ROM」より東証 1 部上場企業 1431 社から 33 業種 480 企業を、「会社四季報」の業種分類に従い、業種別企業数に応じて比例配分し、無作為抽出。企業の人事、教育担当窓口を通じて調査票を配付。回収は郵送法。）

回収結果

本論文での区分	調査年度	調査対象		配付数	有効回収数	有効回収率
A. 学習者	平成 12年度	地 方 学 自 治 者 体	青森県	900	704	78.2%
			富山県	800	698	87.2%
			埼玉県	500	440	88.0%
	神奈川県		500	345	69.0%	
	兵庫県		500	378	75.6%	
	広島県		500	326	65.2%	
	平成 13年度	大学公開講座受講者	2,000	796	39.8%	
		企業内学習者	2,400	315	13.1%	
		≪学習者・計≫	8,100	4,002	49.4%	
B. 人事担当者	平成 12年度	自治体	324	177	54.6%	
		企業	513	161	31.4%	
	≪人事担当者・計≫	837	338	40.3%		
C. エクステン ション担当者	平成 12年度	高等教育機関エク ション担当者	646	442	68.4%	

学習者・人事対象者のプロフィールは以下の通りである。

学習者プロフィール

性別

(%)

男	女	無記入	計
47.7	50.6	1.7	100.0

年齢別 (％)

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
22.3	21.7	8.2	9.3	12.9
60～69歳	70～79歳	80歳以上	無記入	計
15.9	7.3	0.9	1.5	100.0

学習者の調査対象別のプロフィールは、前掲『「生涯学習パスポート」(生涯学習記録票)に関する調査研究報告書』(2001, 2002)を参照。

人事担当者プロフィール

<企業>

業種 (％)

農水・工業・建設	製造	商社・金融・運輸・通信・小売・サービス等	計
10.6	56.5	32.9	100.0

社員数 (％)

499人以下	500～999人	1000～2999人	3000～4999人	5000～9999人	10000人以上	計
11.2	18.6	30.4	14.3	11.2	14.3	100.0

<自治体>

種別 (％)

都道府県・政令指定都市	その他の市区	無記入	計
13.6	83.6	2.8	100.0