

「電子化された」全国共通履歴書書式の可能性 —イギリスにおけるプログレス・ファイルの検討—

柳 田 雅 明 高知大学教育学部助教授

1. はじめに（研究調査の背景・目的・方法等）

プログレス・ファイル（Progress File）は、1999年9月からイギリスで導入されている。それは、履歴書が単に「電子化」するだけでなく、人生前半期の学校教育からその後の学習活動で獲得した学力・職業能力等を逐次更新できることを目指して設計されている。その前身は、1991年に導入され、1997年から14歳以降の全て者が発行を受ける権利を有する NRA（National Record of Achievement, 全国共通到達度記録書）である。NRA は、生涯にわたるキャリア形成の道具ともなるように作られた全国共通書式である。プログレス・ファイルは、NRA を「電子化」することでさらなる改善を目指したものである。

日本では、学校教育機関による成績証明書が従来存在する。それは、「内申書」として、学内学業成績による選別の道具として、上級学校への進学ばかりでなくて、就職先の振り分けにさえも用いられてきた^{*1}。ところが、内申書の原記録である指導要録が日頃の学習における「形成的な評価」の記録でありながらも対外的な成績証明の道具でもあるという二重性がある^{*2}。また現在日本には、共通書式の市販履歴書が存在する^{*3}。しかし、市販履歴書は、限られた紙面の中で経歴を述べたものであって、学校教育および職務経験を通じて身に付いた到達度水準を十分に示したものとはいえない。

そこで今回、時間的に先行するイギリスの政策と実践に対して、筆者のこれまでの研究蓄積を踏まえつつ、文献およびインターネット資料および現地訪問による調査を行い、我が国での導入可能性とその制約を含めて検討・考察した。

2. 達成の記録（RoA）——イギリスにおける学校教育での到達度証明書の端緒——

従来イギリスでは、学力認定資格を目指すのであれ、職業資格取得を目指すのであれ、その学習成果を証明するものは、結局最終的に得た「資格（qualifications）」のみであった。そのため、イギリスの中等教育機関では、数多くの生徒が全く何も学業成果の証明書を得ないままに義務教育年限を終えていた。その状況が問題視され政策の組上に乗ったのは、学校成績が平均以下の児童生徒を対象とした1963年の教育省調査報告書である『我々半分の未来（*Half Our Future*）』（通称『ニューザム報告（*Newsom Report*）』）^{*4}である。『ニューザム報告』では、「16歳まで学校に在学する生徒が、学校を離れる時に、到達度について何か記録を残して置くことが適切である」^{*5}と勧告している。しかし、資格取得に至ることのできなかった学習成果を「学校を離れる」時に発行する実践がようやく始まったのは、1969年か

*1 荻谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム』（東京：東京大学出版会、1991）等。

*2 長尾彰夫「教育評価のポリティクス分析」『教育評価を考える』長尾彰夫、浜田寿美男編（東京：ミネルヴァ書房、2000）、46-51。

*3 もちろん、イギリスにおいても、履歴書である Curriculum（略称 C. V.）が当然存在し、その書き方のノウハウ本も複数発行されている。たとえば、John Clarke, *The Right Way to Write Your Own C. V.*, Paperfronts Series（Tadworth Surrey: Elliot Right Way Books, 1995）や Max Eggert, *The Perfect CV*（London: Arrows Business Books, 1992）。しかし、日本のような市販の標準書式があるとは言い難い。

*4 Ministry of Education, *Half Our Future: A Report of the Central Advisory Council for Education (England)*（London: HMSO, 1963）。

*5 Ibid., 85.

*6 D. J. Fairbairn, "Pupil Profiling," in *The Changing Face of Educational Assessment*, ed. R. Murphy and H. Torrance（Buckingham: Open University Press, 1989）, 40.

*7 Ibid., 42.

らであった^{*6}。その後1980年代はじめまでに、実践が積み重ねられてきた^{*7}。ただし、そのような諸実践の対象となったのは、いわば学力認定資格制度の枠組みから落ちこぼされてしまった生徒たちであった。中央政府は、『ニューザム報告』勧告以降、実はなかなか具体的行動を起こさなかったものの、ようやく1984年の教育科学省・ウェールズ省共同白書『達成の記録：政策に関する声明（*Records of Achievement: A Statement of Policy*）』^{*8}において、RoA（Records of Achievement, 達成の記録）を全国レベルで推進する方針が勧告された。これを契機に中央政府がその政策立案に直接に関与を開始した。

ところが、それを実際に使う企業等の採用人事担当者にとって、RoA の記載内容を十分に理解して判断することが容易でなくなってしまうことが問題となった。RoA は、全国共通書式が定まっていなかった。評価に関しても、その水準設定を含めて、学校ごともしくは地方教育当局ごとに別々だった。

記載の分量が多くなったこともまた、人事担当者にとっても不便であった。上記パイロットテストでは、各生徒の個人達成記録を単なる教科目の成績段階表示に加えて、学習事項の達成度をより詳しく成績を記述的に記載した。当然その内容は、専門的知見に基づく教師独自の見解も含まれていた。生徒自身の自己評価を記載する例も多く見られた。その記載分量が多く内容もかなり詳細なものとなっていた^{*9}。この記載事項の分量の多さが人事担当者にとって負担と感じられたのであった。加えて、RoA は、学校およびカレッジを離れる際に与えられる記録証書であるので、その後の人生における学習活動によって取得した成果を付け加えることは、事実上不可能であった。

3. 全国共通職業到達度記録書（NROVA）

—職業教育における生涯学習到達度共通記録システムの導入—

NROVA（National Record of Vocational Achievement, 全国共通職業到達度記録書）は、学習成果の総体をできるだけもれなく記載できる標準書式として1988年に登場した。NROVA は、RoA と連携しつつも別個のものであり、生涯にわたる活用可能性を目指して作られ、当然成人も発行を受けることができた。

NROVA は、導入当初、資格化された「成果」を単に記載することにとどまりがちであることが批判された。その結果、より多様な学習のプロセスを詳細に記すようになり、1990年から個人の学習行動計画であるIAP（Individual Action Plan, 個人行動計画）も、NROVA の内容に含めることとなった^{*10}。

NROVA の形状は、灰色のプラスチック製バインダー式透明ファイルに資料1に掲げた項目に対応する5種類の加除式リーフを綴じ込んだものである。^{*11}

*8 Department of Education and Science and Welsh Office, *Records of Achievement: A Statement of Policy* (London: Department of Education and Science and Welsh Office, 1984).

*9 Patricia Broadfoot, M. James, S. McMeeking, D. Nuttall, and B. Stierer, *Records of Achievement*, (London: HMSO, 1988), 178-226.

*10 Gilbert Jessup, *Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training* (London: Falmer Press, 1991), 70.

*11 Ibid., 70-71.

資料1 NROVA における5つの記載項目

1. 個人記録(Personal Record) RoA の記載内容に加え、すでに取得した「資格」や身上書、またその他の履歴(curriculum vitae)の全てを記載する。 2. 行動計画(Action Plan) 到達目標（具体的には職業資格の取得）に向けた学習活動の行動計画 3. 評価記録(Assessment Record) 行動計画に沿って、行われた学習活動について、資格を構成する「遂行能力 (competence)」の基準の評価判定を、個々の最小要素についてまで、その結果を記載する。 4. 単位認定(Unit Credits) 以上の個々の評価判定要素を「単位(unit)」として、集積した結果を記載する。 5. 資格(Qualifications) 以上のプロセスを経て、最終的に取得できた「資格」を記載する。
--

資料：Gilbert Jessup, *Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training* (London: Falmer Press, 1991), 70.

以上のように、NROVA は、従来資格を取得した事実のみの状況を改善し、当該学習者がどこまでを「到達」しているかを、より幅広くかつきめ細かく系統的に整理・記載している^{*12}。

しかし、以上のようにありとあらゆる情報を詰め込んだことから、NROVA の記載分量は膨大なものとなった。企業等の人事担当者には、分量が膨大かつ RoA の時と同様な励み的な評価を含む情報を限られた時間で整理峻別することは容易でなかった。また NROVA は、その名称の通り職業に関する到達度に適合するように設計開発されていたために、普通（一般）教育までを十分に視野に入れている訳ではなかった。

そこで、NROVA には手直しが必要となった。NROVA は、生涯にわたって逐次更新できる点がこれまでの書式とは異なっていた。この利点を生かしつつ、RoA や NROVA が持つ問題点を解決できる「書式」が求められることになった。

4. NRA（全国共通到達度記録書）

—生涯にわたって活用しうる統合型到達度記録の導入—

その「書式」として1992年4月に登場したのが、NRA（全国共通到達度記録書）である。ただし、実は1991年からイングランド、ウェールズ、スコットランドで試験導入されており、スコットランドではそれに少し遅れて導入されている^{*13}。NRA の記載内容は、NROVA をほぼ踏襲したものである。しかしながら、記載事項は簡略化されている。それぞれの事項は、A4 各1ページに納まるように簡潔に記載される。当然、更新がなされた場合には、そのページの書面も入れ替わる。各ページの記載事項は、次頁資料2の通り、細項目と留意事項を付記されつつ、6つに区分されている。

*12 Ibid., 71.

*13 Welsh Office, Scottish Office, Training and Employment Agency, and Department of Education and Employment, *National Record of Achievement Review: Report of the Steering Group*, (Goldthorpe: Cambertown Ltd., [1997]), 4.

資料2 NRA の記載事項および細項目・留意事項（抄）

○個人的情報(Personal Details) —氏名、生年月日、住所、学歴— 1. 記載情報は、きちんと更新すること 2. 記載事項は、過去から日付順に並べること 3. 学校を離れた後のカレッジでの学習機会をつけ加えること ○学校での到達(School Achievements) 1. 経歴 —教科ごとの到達度について簡潔に示すこと— 2. 出席率 ○その他の到達と経験(Other Achievements & Experience) ○資格と取得単位(Qualifications & Credits) 科目・資格・取得単位と認定機関・成績・取得期日 ○自分自身による記述(Personal Statement) 1. あなたの将来の能力開発における潜在能力を確認するために、自分自身の進歩について自己評価を記録するものです。 2. NRA の他の部分で記載されなかった重要な情報を書き込みます。 3. あなたが将来の能力開発において役立つと考える度に、検討・更新して下さい。 ○雇用の記録(Employment History)
--

資料: NCVQ, *National Record of Achievement (Format and Example)* (London: NCVQ, 1992).

NRA では、個人行動計画 (IAP) に当たる部分はなくなり、また NROVA で「個人記録 (Personal Record)」として一括記載されていた項目が「個人的情報—氏名、生年月日、住所、学歴—」「学校での到達」「雇用の記録」として切り分けられ、また「その他の到達と経験」の欄が設けられている。また、より主観的な情報として、所持者自身の「自分自身による記述」が加わっている。以上のことにより、自己アピールと客観的な情報が混乱なく提示可能にすることが目指されている。

なお、NRA 導入決定当初、NROVA と NRA との相互関係が明確に打ち出されていなかった。しかし、全国職業資格協議会は、両者を NRA に一本化し、NRA は NROVA を発展的解消したものと位置づけている^{*14}。IAP は、再び各個別実践での使用に戻り、状況に応じてその学習成果を集積した証拠として利用された場合もあった^{*15}。

ところが、NRA は大企業以外には十分に認知されているとはいえず難かった。1996年の『デアリング報告：16歳から19歳までの資格の検討』で示されたのは、雇用主の半数しか NRA を認知してなかったことであった。また、NRA の活用をはかっていた雇用主は、4分の1のみであった。よって、NRA の持つ潜在能力を十分発揮していないと報告された。^{*16}

そこで再検討と手直しが勧告された。まずは、あらゆる教育・訓練機関におけるガイダンスの改善強化の必要性が述べられている。そして、記載事項のうち「資格と取得単位」の部分については、「全国的授与事項の記録 (Record of National Awards)」と改称すること^{*17}が提案された。加えて、従来の16歳時から早めて、13歳半からの導入の勧告がされた^{*18}。それには、職業教育課程の早期導入を円滑に進めるという意味もある。義務教育が残り2年間となる14歳時点からは、進路に対して具体的方向性を決める必要が出てくることに対応するためである。この第9学年導入は、1997-98年度から開始された。

*14 Ibid.

*15 たとえば、バーミンガム市の中等学校モズレー校 (Moseley School) での GNVQ 課程における実践である。その実践状況については、当時同校の職業教育担当主任のスティーブ・アレン (Steve Allen) 先生に1996年11月8日に現地訪問をして取材した。

*16 Ron Dearing, *Review of Qualifications for 16-19 Years Olds: Full Report* (London: SCAA Publications, 1996), 43.

*17 Ibid., 12-13.

*18 Ibid., 44.

５．１９９６年からの NRA 再検討と新書式プログレス・ファイルの導入

『デアリング報告：１６歳から１９歳までの資格の検討』の勧告を受けて、１９９６年５月から NRA の再検討が開始された^{*19}。そこでは、NRA の抱える問題点として、次の４つが示された。

- ①所持者の期待に応えていない。
- ②所持者が、本来 NRA が目指すところを十分に理解していない。すなわち、実績を提示する手段ということばかりに目を向け、自らの向上の道具という本来の目的が忘れ去られている。
- ③所持者には、NRA が必ずしも自分自身の実績・能力を示したものと認識してでなく、また NRA を所有しているという感覚があまりない。
- ④所持者は、維持と逐次更新に関して、実践的な関心を持っている。^{*20}

さらに上記勧告案では、NRA はプログレス・ファイル (Progress File) と改称すべきであると勧告している。その理由は、National という語は、個人向けでない感じさせ、Record という語は、過去の記録の集積のみで将来の能力発展を感じさせないこと、Achievement という語も、何か後ろ向きという印象を与えるものとされたからである。そこで個人が学習の計画づくりをするという目的で使われる意味づけから、過去・現在・未来を貫く「進歩 (Progress)」の「目録 (file)」という意味を込めて、プログレス・ファイルという名称の使用が勧告されている。^{*21}

以上の勧告を受けて、新書式であるプログレス・ファイルは、１９９９年９月からの実地普及３ヵ年プロジェクトが開始している^{*22}。

その新書式は、１９９９年４月から刊行されている。ただし従来の NRA の書式は、１９９８・９９年度およびそれに続く３年間は、引き続き教育機関および「TECs が財源を出す訓練プログラム (TEC-funded training programmes)」に在籍した者に対して無料で頒布される^{*23}。プログレス・ファイルでは、NRA から形状も変更されており、黒色人工皮革装丁の２つ穴バインダー式クリアファイルとなっている。

また、深茶色のビニール張り装丁を持つクリア・ファイルという形状である従来の NRA が重すぎて持ち運びしにくい^{*24}との指摘もあった。そこで、プログレス・ファイルでは、軽量化が図られた。さらに、フロッピーディスク収納用ほかにもいくつかのポケットもつけられることになり^{*25}、使い勝手がよくなるように工夫がなされた。フロッピーディスク収納用ポケットがあるということは、電子情報化への対応を視野に入れたものである。例えば、ミラージュ・オーディオ・ビジュアル・メディア社 (Mirage Audio Visual Media) は、インターネット上で電子化されたプログレス・ファイルの無料試供を行っている (次頁資料３)^{*26}。その電子化された記録は、フロッピー・ディスクにも保存できる。

*19 Welsh Office, Scottish Office, Training and Employment Agency, and Department of Education and Employment, *National Record of Achievement Review: Report of the Steering Group*, 1.

*20 Ibid., 7.

*21 Ibid., 13.

*22 Department for Education and Employment, *Progress File: Achievement Planner, Demonstration Projects to Further Test out Progress File in 1999*, Information Note 5 (London: Department for Education and Employment, January 1999), 1.

*23 Ibid.

*24 Welsh Office, Scottish Office, Training and Employment Agency, and Department of Education and Employment, *National Record of Achievement Review: Report of the Steering Group*, 14.

*25 Department for Education and Employment, *Progress File Catalogue: Progress File Binder* (Annesley, Nottinghamshire: Progress File Publications, 1999, accessed 6 April 2000); available from <http://www.dfee.gov.uk/progfile/pages/cat/binder.htm>; Internet.

*26 Mirage Audio Visual Media, *Personal Progress File: Software for the UK's National Record of Achievement* (n.p.: Mirage Audio Visual Media, 1999, accessed 6 April 2000); available from <http://www.mirage1.u-net.com/ppf.htm>; Internet.

資料3 プロGRESS・ファイル (Progress File) の記載事項および細項目
(ミラージュ・オーディオ・ビジュアル・メディア社版)

○個人的情報(Personal Details) 氏名 生年月日、住所、 在学した中等学校・カレッジ・訓練センター・高等教育機関のリスト (機関名・所在地・在学期間・その他情報) ○教育における到達(Achievements in Education) ○資格と取得単位(Qualifications & Credits) 科目・資格と取得単位・AB・水準/結果/等級・取得期日 ○雇用の記録(Employment History) 氏名 生年月日、住所、全国保険登録番号 職名とその詳細 雇用主とその所在地 ○その他の到達と経験(Other Achievements & Experience) ○自分自身による記述(Personal Statement) ○個人行動計画(Individual Action Plan)

資料：Mirage Audio Visual Media, *Personal Progress File: Downloading the Personal Progress File Software (Standard Edition)* (n.p.: Mirage Audio Visual Media, 1999, accessed 5 April 2000); available from <http://www.mirage1.u-net.com/ppfse.htm#1>, Internet.

電子化によって、個人行動計画 (Individual Action Plan) が復活している。電子化によって必要情報のみが検索しやすくなるから、復活が可能になる。また記載項目の追補できるような書式になっている。しかしながら、プロGRESS・ファイルは、柔軟な形で試行実践が行われ、書式も必ずしも統一化していない。今回紹介したミラージュ・オーディオ・ビジュアル・メディア社版は、一例に過ぎない。電子情報化すれば、必要情報の検索・再整理・提示が容易にできることから、入力の手順を固定化せずに済む。要は情報技術の活用を前提とする全国共通の「標準化」された基盤のもと、学習者本人、教員・指導員・相談員そして雇用主 (人事担当者) のすべてにとって、役立つものであれば良いのである。

スコットランドでも、プロGRESS・ファイルの開発と試行が鋭意進められている。その中核になっているのが、ゲートウェイ・ユニットである^{*27}。ゲートウェイ・ユニットが研究開発しているプロGRESS・ファイルは、スコットランド政府およびスコットランド資格機関 (SQA) との連携で作られている。こちらでは、公的機関の責任で研究開発されているのである。とはいえ、その記載内容等での用語については、イングランド・ウェールズのものと全く共通になっている。筆者は2000年10月25日ゲートウェイ・ユニット訪問取材時に現物およびその開発段階を確認した。ゲートウェイ・ユニットにおいては、フロッピーでの情報の受け渡しからさらに進んで、インターネット上での情報送受信方式の研究開発をまさに進めている最中であった。

*27 その正式名称は、ストラスクライド継続教育ゲートウェイ (Strathclyde Continuing Education Gateway) である。その創設は1989年である

6. おわりに（総括に代えて）

NRA およびプログレス・ファイルは、到達度および経歴をもれなくきちんと認証を受けた形で記録化ができる点において、従来型の履歴書・内申書が持つ限界・制約を超える可能性がある。ところが、直接の効果に関しては、現地での実践調査研究がまだまだ進んでいないこともあり、現時点では筆者は証明できていない。

ただし、NRA そしてプログレス・ファイルが生涯にわたる学習活動により効力を発揮させるためには、いくつかの課題が存在することが明らかになった。具体的には、次の3点に整理できる。

- ① NRA においても、またプログレス・ファイルへと移行したとしても、やはり情報環境の整備が必要となる。具体的には、多種多様な評価の判定を整合的に可能とするコンピュータ・データベースの構築と活用である。入力データ間での意味内容の関連づけができていないなら、NRA やプログレス・ファイル保持者の到達度が、明確には同定できなくなる。現場実践の観点から見ても、効果的なデータベースが構築されなければ、多種多様な事項の「評価」を行おうにも、事務作業量の点から対応できないことは明らかである。そのデータベース整備のためには、企画調整に始まり関連する膨大な作業量と財源的な裏付が必要であるが、逆に言えば、プログレス・ファイルとデータベースとの相乗効果によって、生涯学習対応の基盤整備が期待できる。プライバシー保護等の問題が解決されれば、電子化による効果的な実践も期待できる^{*28}。
- ②教育現場での評価と企業の人事担当者が求める評価とでは、立場による認識の違いがある。「評価」においては、「形成的 (formative)」なものとして「総括的 (summative)」ものとしてせめぎ合いが確かに存在する。きめ細かく「形成的評価」をしたいという教育現場の論理は、RoA さらには NROVA でも継続されてきた。またこの「評価」の方式は、所持者の生涯にわたるあらゆる評価を形成的にすることが期待できるという点で優れている。しかし、NRA が簡にして要を得た総括的評価としてしか「教育の外」の社会（具体的には企業等の人事担当者）で通用しなかった。たしかに、NRA そしてプログレス・ファイルにおいても、所持者自身によるアピール欄も設けられている。しかし、それは主観的な情報の欄として、はっきり区分されて設けられているものである。
- ③またプログレス・ファイルの認知度が、まだまだ現場で低いことも確かである^{*29}。

以上のような課題や制約を持ちつつも、筆者は NRA そしてプログレス・ファイルに至る施策を大いに評価したい。なぜならば、多種多様な学習成果の評価について、実効化するための政策がすでに実施されているからである。生涯にわたって「形成的評価」が継続することを目指した書式を全国的に導入していることは大いに意義がある。特に、自らの到達度が確認できず何か学習をしようにも何をどこから始めていいかわからない人々のために、どのように機能させていくかが重要になる。以上のようなプログレス・ファイルの試行に関して、実践が進むにつれ今後検討材料も蓄積されることにより、学校教育から職業教育訓練、さらには企業等での採用・昇進などを見渡しつつ幅広い視野からの考察も可能になってこよう。

ところで、これまで述べてきたイギリスでの実践は、「学校歴」等の限定された側面の「評価」ばかりに寄りかかったまま多種多様な学習成果に対する具体的な「評価」の方式をなかなか提示できないでいる日本の現状とは大きく異なっている。日本でも、手をこまねいているばかりではなくて、プログレス・ファイルのような到達度記録書式の可能性について、その関連部分の整備を含めた真剣な検討を始められるべきと筆者は考える。戦後日本の企業人事担当者は、職業高校の成績証明書を学校ごとに異なる成績基準で作成されたにもかかわらず、就職試験の際信用できうる評価記録としてきた^{*30}。しかしこのように多種多様な学習成果に対する具体的な「評価」の方が欠落し、またその基盤となる情報技術がほとんど活用されていないでいる状況は、いったいどこまで続くのだろうか。

*28 すでに、インターネット上では電子履歴書が普及しつつある。ただしその試みは民間主導であり、それらの記載内容に関してきちんとした認証ができていないと言え難い。

*29 筆者が現地訪問調査を行った2000年10月から11月に至っても、現地イギリスの現場でプログレス・ファイルを全く知らないもしくはその存在を思い出すまでに少々時間にかかる実践家がいることもまた、筆者自身体験している。

*30 荻谷, 117-169.

＜ 発 表 資 料 ＞

題 名	掲載誌・学会名等	発表年月
障害児・者への生涯にわたるキャリア教育をいかに行なうのか	高知大学教育実践研究 第15号	2001年3月 (平成13)