

Ch.31 Partnerships between and among Education and the Public and Private Sectors

■ 著者紹介

Bridget N. O'Connor

Ph.D. Indiana University

New York University

Professor of Higher Education and Business Education



Doug Lynch

Ph.D. (Economics and Education) Columbia University, 2007.

Vice Dean at the Graduate School of Education

at the University of Pennsylvania



■ はじめに

□どの国も、競争における優位性を維持するために必要な「個人」とは

- *急速に変化するグローバル経済の中で

- 頭角を現し活躍することができる

- 丈夫で健康で楽しく働くことができ、成功できる

□米国がグローバル経済の一部のなかで成功する要素は変化した

- *現在は個人が原動力。(ThomasFriedman,2005)

- *communications technologiesは成功をもたらす要因

- * Globalization1.0の時代：1492～1800年

- ・ 人力や馬力といった、実質的な力の大きさに頼った

- * Globalization2.0の時代：1800～2000年

- ・ 拡張する選択肢と輸送、computing、通信のコスト減少の機会の活用にかかった

- * Globalization3.0の時代：2000～現代

- ・ 世界中の有能な個人との競争で成功できるかどうかにかかる

□有能な人材の輩出は3つのsectorsの責任

- * 非営利と営利を含むK-16+教育sector

- * 国家、州、各地域の政府機関を含む公共および非営利sector

- * 民間（営利）sector

□全教育sectorの使命

- * 教育機関や組織的な学習プログラムで学び続けることで、生活の質を高めることを必要とし、それができる国民を開発する。

□教育の使命

- * 特定の分野や産業界での仕事の役割をこなせるように準備させる
- * そのために、政府機関は公的または民間教育へ資金を提供する。

□民間sectorの使命

- * 特定の仕事に対して従業員を訓練したり育成したりするだけではない
- * あらゆる意味で成人労働者の再教育や継続的学習のニーズを満たす責任

□学ぶことで一番特をするのは、「個人」

- * 個人に対して何をいつ学ぶのか、選択を与えることは、自信とやる気を与える

↓

□Lindell and Stenstrom(2005)の議論 (p. 195)

- * 労働者を順応させることを意図した職場での学習とは
 - ・ ほぼ宗教的な従順さを前提
 - ・ 学習を通して個人の内面的価値と個人的信念が型にはめられる
 - ・ 既成概念にはまった企業価値に取って代わられる

□自信を持ちやる気のある人は、生産性の高い個人

- * 疎外感を感じ低迷している個人は何に対しても関心を持たない。

□新しいグローバル経済下で生き残るための、個人のニーズに合った教育

- * 学校が提供できる範囲を超えたところで議論
- * 労働市場が求めているのは、個人のニーズに焦点を当てること
(米国では余り成功しなかった新しい技術職業訓練教育の選択肢の拡張よりも)

□やる気ある市民・労働者の国であるために

- * 各sectorの役割や責任について、より統合された理解が必要
- * パートナリシップ関係を作る

↓

□「パートナー」という言葉は、動詞でもあり名詞でもある。

- * 共通しているのは、「共有する」
- * 競技などでは「パートナーシップ」とは自分の味方
- * 教育の分野では、米国教育協議会 (ACE) がパートナーシップとは「非公式な関係および公式な契約同盟を含む」と述べている。(1997年) (p.2)

□本論の事例

- * 学習者が学習資料へのアクセスを与えられ、知識を共有する
- * 最先端技術を有利に取得する方法を開拓できる

□結論として示唆したいこと

- * 個人の能力開発を中心とする国家戦略が、個人的な満足や自己実現を可能にする
- * 労働者が必要とする能力を開発できる

p.421

Partnerships between Education and Private Sectors

□教育と民間セクターのパートナーシップは可能性に満ちている。

□両者のwin-win

- * 学校における肯定的な成果

カリキュラムの更新 / インターンシップの機会 / 研究の機会と税収入

- * 組織における肯定的な成果

独自の知識ベースを開発する / 課題について新たな視点を得る /

従業員に学術的単位を提供する / 公共(機関)とのプラスの関係を構築する

□New York University

- * 1831年設立 one of the most selective private research universities

- * SCPS(NYU's School of Continuing and Professional Studies)

- ・ 成人教育を提供する専門

■continuing education=継続教育：学歴を問わない成人向けの教育課程.

- ・ ほとんどの講義科目は、industry-specificの資格証明書に重点

- ・ 専門教育コンテンツが強みのひとつ

- ・ 法人学習サービス(Corporate Learning Services)を設定した

- ・ missionは大学の資源(resources)を活用すること

p.422

American Express and New York University

- AMEX 米国クレジットカード会社
- ヨーロッパ全土に配置する、選抜されたスタッフのためのオンライン教育プログラム
(マーケティング理論と国際的なビジネス関係) の調整(tailored)をNYUに求めた。
- 教育プログラムのカリキュラムソリューションは大学院教育レベルのマーケティングカリキュラムをブレンドした。(SCPSの教えとAMEXメソッド)
- 講座の約50%はSCPSからの幅広いカリキュラム
- SCPS'の技術プラットフォームとは非同期で提供された
- プログラムのカスタマイズされた部分は同期して提供された
- SCPS'(on-line教育プログラム)の技術が実現したこと
 - * かなり地理的に離れた欧州駐在の従業員が一緒に受講
 - * AMEX側は、技術の導入に余分な投資は不要
 - * NYU側は、学生募集や登録、運営や援助の必要がない
 - * 従業員側は、NYUのCertificate in Direct and Interactive Marketing が得られる
顧客によりよいサービスの提供が可能、従業員のキャリアアップになる

p.422

JetBlue Airways and New York University

- JetBlue Airways
 - * 米国のLCC航空会社(1999年7月設立) 急成長した会社
 - * 北東を中心とした国内線とカリブや中米の国際線がある
 - * 従業員教育はcore business strategyと考えている
 - * NYUと提携
- 初期における、NYUとのpartnership JBU(JetBlue University)を設立
 - * JetBlue社のデザイン
 - * 評価モジュール→パイロットのFAA必須評価試験(従来は受験に移動が伴った)
 - ↓
 - * NYUのオンラインシステムを用いて、FAA(連邦航空局)へ提出する
必須評価試験をオンラインでどこでも受験することが可能になった

□次の段階のpartnership

- * 戦略的なゴールは、JBUの学部を可能な限り最善の職場学習にする
- * 従業員は全米にちらばっている
- * 従業員の教育におけるバックグラウンドはさまざま
- * JBUは修士号取得のための単位として適用される可能性がある

□JBUの学部における学び

- * 理論と運輸における職場のスキルと企業文化におけるbest practice
- * 企業目的について意識の共有

□NYUとのパートナーシップで得られたもの

- * 従業員の意欲の上昇
- * JetBlueAirwaysの競争力の強化と企業の生産力の最大化を助けた

p.423

The University of Virginia, New York University, and WorldCom

□WorldCom

- * 2002年に経営破綻
- * 事件以降、連邦裁判所が命令
新しい指導者は従業員に対して倫理、財務会計、企業統治についての
trainingを提供しなくてはならない

□NYUが提供したもの

- * オンラインと通学制によるtraining
- * 9ヵ国語対応、6万人以上の従業員へ、すべての世界時間に対応

□the courseはビジネスgoalの観点から、実質的、かつ実用的で過度に倫理的ではない

p.424

Partnerships between Education and Public Sectors

【取り扱う事例】

- 大学と教職員組合における教育共同事業体
- 大学と消防局
- 大学とstate health department

p.424

The City University of New York, the New York city Department of Education, and the United Federation of Teachers

□The City University of New York (ニューヨーク市立大学)

- * 全米で有数の大学群

- * 11校の四年制大学、6校のコミュニティカレッジ、大学院大学と専門大学院で構成

□UFT (ニューヨーク市教員連盟)

□NYの公立学校の教諭たちが教師教育プログラムを次の秋学期までに早急に必要とした

□UFTがCUNYと開発したカリキュラム

- * "Literacy Leader"の4つのコース

- * 修了証明書の取得コース

□受講する教諭は奨学金の利用が可能

p.424

The Solan Consortium and The Fire Department of New York

□FDNY(ニューヨーク市消防局または消防庁)

- * 世界最大規模の消防組織

- * 消防士が11,400名以上、救急隊員は2,800名、1,200名のスタッフ

- * 消防訓練プログラムは1860年から開始された

- * 消防士の訓練と教育において、世界をリードしている

- * FDNYの消防大学校？

- * 通学制のインストラクションではアクセスが限定され、効果が薄い。

- * 勤務シフトが「3日勤務、4日休日」

□2001年9月11日のテロ攻撃以降、訓練の重要性が増加

- * Alfred P. Sloan財団は NYUとFDNYとFDNYUを設立。消防大学校

- * 2004年に始まり、大きく2つに分けられる

- ・ Virtual Clearinghouse of Higher Education

- ・ 毎年選抜される、“正規”の学生

- ・ 消防士に500以上ものプログラムを提供

- ・ 消防所にいても在宅中でも全米で最高の高等教育にアクセスできる。

- ・ Internal Database of FDNY Modules

- ・ 76のコース 教育総時間は6,736時間

p.427

Morehead State University, The Kentucky Department of Health Information System, and St.Claire Regional Medical Center

【背景】

- 電子カルテと医療情報交換の実用化に必要な技術開発がはじまる(2004年)
 - * この電子カルテ(EHR)と医療情報交換システム(RHIO)は各地域で運用され、最終的にはNHINの一部となる。
 - ・システムの全体の目標は「病院→地域→全国」の順に医療のIT化を進めていく
- ケンタッキー東部のRHIOを構築を目的に、MSUがSt.Claire病院と提携した

【用語】

- NHIN 国家医療情報ネットワーク
 - インターネットで医療情報を交換できるようにするためのフレームワーク
- RHIO 地域医療情報機関
- Morehead State University
 - * ケンタッキー州の貧しい農村地域の中心にある。
 - * 米国南部公立大学ランクでは上位(常連)の大学。US News and World Report誌
 - * HPによると、ケンタッキー州で最初に完全オンラインによる学位プログラムを提供した大学である。
 - * 科学技術に精通、NASAと共同でSpace Tracking systemを有している。
- St.Claire Regional Medical Center
 - * Moreheadにある
 - * general medical, surgical hospital ベッド数133床
 - * St.Claire Foundationが母体の病院

【ケンタッキー州東部におけるRHIO】

- 2年間におよぶ準備の後、定款および付属定款の項目が起草され、RHIOは 501c3非営利法人 として設立
 - (「501c3」は非営利団体で最大限の税優遇を受けられる)
- RHIOの代表は10団体に拡張された (Regan,2008)
- RHIHOコミュニティの運営は州のe-healthの取り組みと密接な関係があり、地域の(行政)指導は州と国の(行政)指導と一貫性が保たれている。

【MSUとSt.Claireの取り組み】

- ヘルスケア管理者の持つ専門知識と実務家の持つ情報技術の専門知識について
ワークフローreengineeringを共有した。
- 助成金の適用と管理者と実務家のパートナーシップにより、情報システム分野に
おける医療カリキュラムへの展開につなげる。
- 現在のRHIOの技術や制約を鑑み効果的な開発をするうえで、組織および政治的な
障害となる事項を検討
- ケンタッキー地域の経済発展を確保するための手段として、RHIOの開発を考えた

p.428

Pace University and the Westchester County Department of Social Services

【背景】

- Pace University
 - * ニューヨーク市にある市立大学
 - * Seidenberg School of Computer Science and Information Systems
 - * 学術プログラムは準学士号から博士号までである
 - * 学生の約半数がminorityである
- Aid to Families with Dependent Children
 - * 米国 児童扶養世帯扶助制度（社会保障制度income-support programs）
親の稼得能力の欠如や死亡などで、貧困状態にある家庭の児童に対する
連邦と州共同運営の公的扶助。
- Westchester County Department of Social Studies が Seidenberg School を選び
AFDCのためのOffice技術の職業訓練プログラムを開発し提供している。

【授業】

- プログラムはCLOUT
(Computers, Literacy, Opportunity, University and Technology)として知られている。
- Personal Computer Applications for the Office Professional の単位が得られる。
- 授業には140時間の監督者付きのインターンシップが含まれる。
- 8ヶ月後にはoffice 技術に関する18の単位を得て、オフィス管理入門レベルの準備を
することができる。
- 授業のハードさや子どもの世話や交通の問題などの学生側の問題で修得率は65%。
- 300名以上の登録学生は、修了または学位プログラムを完了している。
- 82.5%以上の卒業生の初任給は2万ドルから4万7000ドルである。

【プログラムの拡張】

- ☐ Yonkers Private Industry Council (YPIC) ヨンカーズ民間事業者協議会
- ☐ United Neighborhood Houses (UNH)
 - * including funding for students from a variety of organizations and foundations
- ☐ CLOUTは成功を続けている
 - * its ability to successfully prepare individual learners for the workforce

p.424

Partnerships between the public and private sectors

- ☐ 職場における大人の学習ニーズのサポートにおいて、公共および民間団体は直接のパートナーになることは、ほとんどない。
- ☐ 事例における個々の学習を支援する（資金面での関わり）
 - * 税額控除は雇用者または従業員のどちらかに与えられている
 - * 特定の職業訓練の資金は、教育部門に対して競争的資金(competitive grants)を介して提供される
- ☐ しばしは組織(the public and private sector?)はこれらの競争的資金に補足資金を提供し、配分と実施に関与している。

p.429

Lifelong Learning Accounts

- ☐ 成人および体験的学習協議会
(The Council for Adult and Experiential Learning (CAEL))
 - * 「雇用者、高等教育機関、公的セクターおよび労働組合とのパートナーシップを通して、働く成人のために効果的な学習戦略を作成し管理する全国的非営利組織」
(<http://cael.org/> June 3, 2008)
- ☐ 個人退職金口座 (IRA) のような、生涯教育口座 (LiLA) の設置推進の先頭に立つ組織
- ☐ 従業員がLiLAへ貯蓄
 - * 雇用主がその貯蓄と同額の資金を[口座に] 寄与 [入金] する

□現在、職業訓練費用は税金控除

- * LiLA は、税引き前で利子がつく
- * 職場が変わっても移動でき、いつでも口座のお金を活用できる
(使い道) 現職関連の教育やトレーニング / 次の仕事やキャリアへの移行時
- * 雇用組織によるLiLA口座への寄与額は職業訓練費用と同様、税金控除

□ワシントン州のマリア・キャントウェル米上院議員が2007年に初めて提案

- * イリノイ州の米下院議員ローム・エマニュエル
 - ・「生涯教育口座法案」として2008年5月に再提出
 - ・18歳～65歳の個人に対して必要とされていた「ギャップ」を埋めることが可能
 - ・ギャップとは
米国では親・保護者には子供たちの教育のための「529プラン」
退職後の貯蓄のため401(K)など非課税の口座 がある
↑↓
18歳～65歳までの国民
追加教育や訓練に関して貯蓄をするための援助がない
 - ・LiLAは労働者が自らの教育や訓練へ投資する方法を大変革する(Emanuel website)

□IBMの事例

- * 6000万ドルの「グローバル・シチズン・ポートフォリオ」を設立
- * 5年以上働いた従業員を対象に実施・企業サービス部隊を設立
従業員により広い分野でリーダーシップ経験をする事を推奨
- * 職場を去る従業員に対して、IBMは第二のキャリア開発を手助けする
(IBMのプレス・リリース)

p.429

Incentives and tax credits

□労働省と教育省を含む連邦、州、地域の政府機関

- ・労働者のニーズが満たされる援助
- ・様々なインセンティブや税金控除

□焦点が置かれている分野

- * 再教育
- * literacy education

□Career Advancement Accounts

- * 年間3000ドルを2年間まで提供される補助金
- * 労働者が申請
- * 現在のスキル向上、新しいスキル開発に活用可能 (米国労働省のwebsite)

p.429

Concluding Comments

□AMEX, JetBlue Airways, WorldCom, IBMなど

- ・企業は従業員の学習を可能にすることに焦点

□UFT (ニューヨーク市教員連盟)、FDNY、KY RHIO、社会福祉局

- *教育パートナーと協力し学習上の問題と機会に焦点

- *これらの教育パートナーが有するもの

 - 専門知識、テクニカルなインフラまたは人脈

 - 全ての関係者、特に個人の学習者にとって有利

 - 模範的でクリエイティブな解決法を見出せる

□事例のパートナーシップ

- *成人した国民が学習目標を自身で達成できるコントロール感と複数の選択を提供、生涯教育を推進する。

↓

国の経済サポートするため

- 必要な人材の確保

- 広い見聞を持った国民の育成

- globalization3.0に参加できることを保証

↓

全ての関係者にとって、よりよい将来の方向性を示す

□Globalization3.0の時代

- *個人が原動力

- *「誰が」「何を」学ぶかに焦点

- 潜在的な相乗効果とスケールメリット効果が期待可能

□教育者と教育機関は、官・民セクターと有意義なパートナーシップを形成することで、「個人」の生涯教育と彼らのキャリアへの準備をさせる機会が存在する。

疑問点と議論の提案

- off the job education
 - 米国企業の多くが従業員に対して学位取得のプログラムを用意する理由は？
 - * すでに高等教育を受けた労働者を雇えば良い？
 - * 実は挑戦する人としらない人をスクリーニングしている？
 - 日本よりも社会人が高等教育を受ける仕組みと控除や税優遇もありながら、日本語の「社会人学生」に相当する語句がない不思議。
 - あたりまえだから区別が不要？
- ↓
- ↓
- 「commencement」と「卒業」 で
学校教育終了後に学ぶ文化の違いが説明できる？