

キャリア教育の実践に関する教育経営学的考察

小山 悦司

倉敷芸術科学大学産業科学技術学部

(2008年10月1日 受理)

はじめに—キャリア教育の動向—

少子高齢化社会が進行する中で、若年者が学ぶことに対して目的意識を持たず、将来に向けての仕事や職業への移行が円滑になされないという、いわゆる「学校教育と職業生活との接続」の問題がクローズアップされてきている。具体的には、新規学卒者の早期離職の増加、若年者の高い失業率、フリーターやニートの急増、正規・非正規雇用者の格差といった問題だけではなく、若者の勤労意欲の低下や職業観・労働観の未成熟といった問題への対策として、キャリア教育への期待が高まっている。

「キャリア教育」の文言が文部科学行政関係の審議会答申等で公的に登場したのは、中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(1999年)」、いわゆる「接続答申」とされている。その基本方針のひとつとして、教育課程におけるキャリアの学習、キャリアガイダンス、カウンセリング、インターンシップなど、「学校教育と職業生活の接続」を図ることが強調された。そのために、児童生徒・学生に「望ましい職業観・勤労観、職業に関する知識・技能、進路選択に必要な能力や心構え」などを養成する方策として、初等教育から高等教育に至るキャリア教育が提案された。

そして、この「接続答申」を受けて、キャリア教育のあり方を示したのが、文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(2004年)である。報告書は、キャリア教育を「一人ひとりのキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念」であるとし、全教育活動におけるキャリア教育の展開を求めている。

以上の答申や報告書等を受けて、その趣旨や提言内容を具現化するために、1) 文部省「キャリア体験等進路指導改善事業」開始(2000年)、2) 文部科学省「キャリア教育実践モデル地域指定事業」開始(2001年)、3) 若者自立・挑戦戦略会議「若者自立・挑戦プラン」発表(2003年)、4) 文部科学省、新キャリア教育プランなど「キャリア教育総合計画」策定(2003年)、5) 文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」最終報告(2004年)、6) 若者自立・挑戦戦略会議「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」発表(2004年)、7) 文部科学省「キャリア教育推進地域指定事業」開始(2004年)、8) 文部科学省、現代GPに「総合的キャリア教育の実践」テーマ新設(2006年) 9) 文部科学省、キャリアスタートウイークなど「キャリア教育実践プロジェクト」開始(2006

年)、10) 文部科学省「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き」発表(2006年)、等々のキャリア教育推進施策が講じられてきた。

これら一連の推進施策を概観すれば、キャリア教育政策が若者の雇用対策を最重要視していることが理解できる。そして、現在のキャリア教育政策は、文部科学省独自の施策ではなく、省庁横断的な政府レベルでの「若者就労支援策」の一環として展開されていることも特徴的である。

このように、近年キャリア教育への期待が高まりをみせており、初等教育から高等教育を通じて継続的・体系的にキャリア形成を図ることが求められている。そこで、①キャリア教育は何をめざすのか、②具体的に実践するにはどのような点に留意すべきか、③実践に向けての課題はどこにあるのか、これらの疑問点について検討を加えておくことが、キャリア教育の充実・発展に不可欠である。本稿では、上述の3つの疑問点に対して、特に教育経営学的視点から考察を加えることを目的としている

I キャリア教育のめざすもの

キャリア教育でいうところの「キャリア」という用語は、社会の変化や価値観の多様化を反映して、多義的に用いられている。米国のキャリア教育においては、その定義が公的なもので約30種類あるともいわれている。キャリア教育は、進路指導の新しい呼び方、職場体験学習のこと、キャリア・アップのための資格取得のことなど、人によって解釈が異なり、しばしば誤解や曲解を生む恐れがある。

日本では1947(昭和22)年に、戦後初の学習指導要領に中学校「職業科」が設置され、職業教育との関連で個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うことが強調された。これが、いわゆる「職業指導の時代」である。その後1957(昭和32)年の中央教育審議会答申「科学技術教育の振興方策」において、初めて進路指導が公的に使用され、職業指導は進路指導へと順次移行していくこととなった。そして、「生き方の指導」(1986年～)や「生きる力を育む」(1996～)ことに力点を置いた時流を経て、今日の「キャリア教育の時代」(2004年～)を迎えたのである。この2004年を「キャリア教育元年」と呼ぶこともあり、小・中・高等学校や大学を中心として、キャリア教育が本格的に実践されるようになってきた。さて、ここでキャリア教育をどのように定義されるのであろうか。

日本においては、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖」とした、文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(2004年)における定義が一般的である。また同報告書は、「キャリア教育」を「キャリア」概念に基づき「児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」と定義している。

一方、中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」(2005年)において、学習指導要領の見直しで重視する項目として、「将来の職業や生活への見通しを与えるなど、学ぶ

ことや働くこと、生きることの尊さを実感させる教育を充実し、学ぶ意欲を高めること」を示した。このことから、キャリア教育では、子どもたちが自らの個性や適性を自覚し、主体的に進路を選択し、社会的に自立を果たしていくことが求められている。そのためには、具体的にどのような能力やスキルを獲得すべきであろうか。

(1) スキル・レベル

キャリア教育で獲得すべきスキルとして、次の種類がみられる¹⁾。すなわち、①あらゆる職業を越えて活用できる「移転可能」なスキル (Generic Skills)、②ある「職業」に必要な特定の「技術的」スキル (Vocational Skills)、③ある特定の「組織」に必要なスキル (Employer-wide Skills)、④ある特定の「仕事」に必要なスキル (Job-specific Skills) である。特にキャリア教育の到達目標とされるものがジェネリック・スキル (英国内閣府：2001年) であり、具体的なスキルとして、コミュニケーション、数的能力、問題解決力、チームワーキング、IT 活用力、批判的思考力、業務管理力、価値・態度 (やる気、規律、判断力、リーダーシップ、進取性など) が提示されている。

(2) 能力 (competency) レベル

代表的なものは、国立教育政策研究所「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」(2002年)に基づいて、文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書(2004年)」において提示された能力項目である。すなわち、青少年がキャリア教育を通じて身につけるべき能力 (competency) として、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4項目を示している。そして、個々のキャリア発達に即して、小・中・高等学校のそれぞれの学校段階における各能力の到達目標が明示されている。

(3) 意識・態度・行動レベル

企業側の立場からは、経済産業省が2006年に提唱した「社会人基礎力」が代表的なもので、①前に踏み出す力 (アクション)、②考え抜く力 (シンキング)、③チームで働く力 (チームワーク) の3分類、計12の能力要素から構成されている。一方、厚生労働省も2006年に、「就職基礎能力」として、①コミュニケーション能力、②職業人意識、③基礎学力、④ビジネスマナー、⑤資格取得の5分類、計12の能力要素を提唱している。

同様に日本経済団体連合会は、「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～」(2006年)において、「産業界が求める3つの力」として、①志と心：社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力、②行動力：情報の収集、交渉、調整などを通じて、困難を克服しながら目標を達成する力、③知力：深く物事を探究し考え抜く力と、その下位能力として計18項目を提示している。

(4) 職業適合性に基づく全体構造モデル

これまで、キャリア教育で求められる内容について、スキル、能力、意識、態度、行動など、

さまざまなレベルから列挙してきたが、主観論や精神論の立場から述べられることも少なくない。キャリア教育の基礎理論としては、パーソンズ (Parsons, F.) の職業選択理論、ホルランド (Holland, J. L.) の職業的パーソナリティ理論などが、実証的なアプローチとして有用とされている²⁾。とりわけ、スーパー (Super, D. E.) が示した職業適合性の枠組は、古典的ではあるがキャリア教育のめざす包括的な指標となるであろう。職業適合性は、人と職業 (役割) とのふさわしさを表わしており、その構成要素を構造化したものが図1 (日本職業指導協会 1960 を一部改変) である³⁾。

職業適合性は、大きく「能力」と「人格 (パーソナリティ)」から構成されている。「能力」は、ある程度の正確さをもって測定可能であり、教育や訓練によって後天的に獲得が可能とされている。一方、「人格 (パーソナリティ)」は、生まれつき備わった素質ないしは資質的な側面であり、短期間で容易に改変することは困難である。例えば、図の中の「学力 (achievement)」は、職業適合性を構成する全体構造からみれば一部の要素に過ぎないことが理解できる。このような職業適合性に関する枠組を参考にして、総合的に自己を理解することが、キャリア形成を図るための重要な第一歩となるのである。

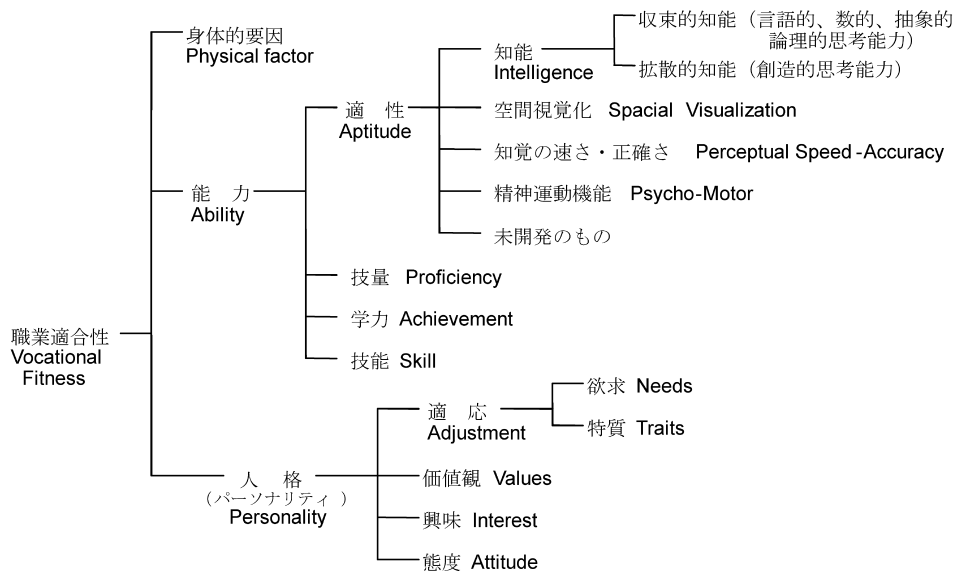


図1 スーパーによる職業適合性の要因 (Super, D. E.; 1957)

Ⅱ キャリア教育をどう実践するか—教育経営的視点から—

1. キャリア教育推進の方向

わが国におけるキャリア教育は、中教審のいわゆる「接続答申」(1999年)を契機にして、啓蒙・普及促進の段階を経て、現在は実践と検証の段階に至りつつあるといえよう。キャリア教育をどう実践していくかについては、例えば、文部科学省の「キャリア教育の推進

に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(2004年)では、キャリア教育推進のための方策として、①各発達段階に応じた「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発、②各学校における教育課程への適切な位置付けと指導の工夫・改善、③体験活動等の活用(職場体験、インターンシップ)等、が提示されている。

さらに、これらを推進させるための条件整備として、①教員の資質向上と専門的能力を有する教員の養成、②保護者との連携の推進、③学校外の教育資源活用にかかるシステムづくり、④関係機関等の連携と社会全体の理解の推進、の4点について具体的な指針を示している。同様に、小・中・高等学校を対象にした『キャリア教育推進の手引—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—』(文部科学省2006年)においても、キャリア教育推進のための諸方策について具体的な方向性が示されている。

また、政府の青少年育成推進本部に設置されたキャリア教育等推進会議の「キャリア教育教育等推進プラン」(2007年)においても、①小学校から大学院まで各学校段階を通じた、体系的なキャリア教育の推進、②関係機関等が連携し、学校、企業、保護者等の共通理解と協力のもとで、キャリア教育の実施に向けた連携強化と基盤整備の方向が打ち出された。①は縦軸(時間軸)の連携、②は横軸(空間軸)の連携に該当するもので、両者を統合したキャリア教育推進の方向性が強調されている。

確かにキャリア教育は、政策レベルでの積極的な展開をみせているが、学校種や地域によってその取り組み状況には、相当な差異がみられる。教育現場では、キャリア教育の意義・目的、必要性などについての理解が、必ずしも十分に浸透しているとはいえない。仮に、キャリア教育を推進する重要性は理解しているとしても、実際にどう取り組めばよいのか戸惑いを感じたり、中学校では「職場体験学習」さえ実施していればキャリア教育を達成したことになるとの誤った解釈もみられる。

それでは、具体的にキャリア教育を推進するためには、どのような点に留意すべきであろうか。特に重視しなければならないのが、いわゆるマネジメント・サイクルの確立である。すなわち、計画(plan)を実行(do)し、評価(check)して改善(action)に結びつけるPDCAサイクルに基づいて、①キャリア教育の目指す目標が、具体的に明確であること、②目標が各学校や児童・生徒の実態に応じて、実行可能な内容であること、③教員がキャリア教育の意義と実践への計画、方法等を十分理解できていること、④教育活動の実行に際し、児童生徒にどのような変化や効果が期待されるか等が、具体的に示されていること、⑤評価方法が適切に示されていること、⑥教員が、評価の目的、方法等について理解し、適切に評価できる能力を有すること、⑦キャリア教育の推進体制が確立されていること、が経営的な視点から重要なポイントであるといえよう⁴⁾。

2. キャリア教育実践上の留意点

(1) 推進体制づくり

キャリア教育の実践をめぐることは、これまで特定の教員の熱意に頼る比重が高く、組織

的な対応となっていない傾向がみられた。しかし、教職員全体が取組の意義を共有して、組織を挙げての計画的・継続的な活動として推進することが求められている。そのためには、キャリア教育の推進体制を確立し、教職員が役割や責任を明確に認識して展開する必要がある。教科・領域を含めた学校教育活動全体を通して、校長等のリーダーシップの下に学校を挙げてキャリア教育にどう取り組むか、教員のキャリア教育への共通理解や意識をどう高めるかが、決定的に重要なポイントとなっている。

(2) 横軸（空間軸）の連携と縦軸（時間軸）の接続

キャリア教育は当然のことであるが、学校内で完結するものではなく、学校と家庭、地域がパートナーシップのもとに、それぞれの役割を自覚し、一体となった取組を進めることが求められる。職場体験やインターンシップ等の体験活動を円滑に実施し、キャリア教育を十全に展開するためには、家庭および地域の関係諸機関等と、横軸の連携を強化することが不可欠となる。

しかし、学校と企業、自治体とのパートナーシップは、イベント的、単発的になり易い。長期的な展望のもとに継続・発展させるためには多くの困難さを伴うが、互恵的（Win-Win）な関係と、リーダー（教員・学生）の存在が不可欠である。同時に、インターンシップ等の推進のための地域協議会の設置も持続的な運用のために必要であろう。

一方では、小・中・高・大学間の接続が課題となっており、それぞれの学校段階から次の段階へと円滑に移行できないことが、学力不振、不適応児童生徒、中途退学者を生み出してきた。初等教育から高等教育を通じた組織的・系統的なキャリア教育を実践するという観点から、学校種間の円滑な縦軸の接続を図ることが求められている。具体的には、異なる学校間、校種間の連携協力を実践するために、教職員の相互交流や児童・生徒・学生の異年齢による協働的な取り組みを積極的に推進しなければならない。

(3) 体験学習の重要性と評価の問題

学校と社会とつなぐキャリア教育の重要な施策として、職場体験学習（小・中学校）やインターンシップ（高等学校・大学）など、地域社会での体験学習が展開されている。教室内の座学による知識や技能の伝達だけではなく、五感で学ぶ体験の中から職業観や勤労観を形成しようとする教育方法である。しかし他方では、①普通科高校におけるインターンシップの導入率や参加率の低調さ、②地域や各学校段階において取組にばらつきや偏りが存在、③受け入れる企業の協力が困難、④保護者や企業等の理解不足などの課題に対する解決が求められている。

キャリア教育がめざす体験学習は、単に職業を体験させることが目的ではなく、キャリア教育の目標を達成するための手段であることを十分に認識して、「体験あって学びなし」とならないように全体計画を策定する必要がある。また、体験活動が一過性のイベントにならないよう、事前・事後の指導など、周到な準備と計画のもとに実施されなければならない。

さらに、体験学習の課題として、成果をどう評価するかとの問題がある。しばしば体験学習の事前・事後における変化だけで評価しようとする、いわゆるビフォア・アフター評価に偏る傾向がみられる。これに加えて、体験学習の評価が、児童・生徒・学生自身の感想レポートや教員による態度や行動の観察等の定性的な資料に基づいて行われることが多い。

授業で得られた知識技術は、フォーマルな意図的教育として教育効果を測定する際に良構造 (well-structured) を有している。しかし体験型学習の場合はアナログ的な評価であり、その教育効果がペーパーテストでの得点による評価のように客観的な評価 (デジタルの評価) が困難であり (ill-structured または poorly-structured)、加えて人間形成上の効果として遅効性もみられる。

キャリア教育の原点は、未来に向けて前向きな姿勢でチャレンジすることである。将来のキャリアを形成していく意欲面や継続的な学習への取り組みなどは、体験の直後では評価が困難である。また、体験学習の効果がすぐには現われない教育効果の遅効性の問題もある。この意味で、学校を卒業後の中長期のスパンで追跡的な評価や、キャリア形成のプロセスを継続的に評価し自己管理するキャリアポートフォリオや PDF (Personal Development Planning) の活用等の工夫が求められる。

Ⅲ キャリア教育実践上の課題—時間的展望の重要性—

キャリア教育を実践する際に重要な視点は、人生全体 (ライフスパン) を展望した生涯人生設計の視点である。キャリア教育は、将来を見通した上で、子どもに「今、大切なこと」「今、努力すること」を考えさせながら、「生きること」「働くこと」「学ぶこと」を育んでいく総合的な教育活動である。ところが、多くの子どもは目先の上級学校進学のみが目標になり、その先の目標やそれ以外の目標は視野から欠落し、どのように働き、どう生きるかを真剣に考えない傾向にある。進学に必要な知識レベルの学力を向上させるベクトルと、受験には直結しないが探索的で実践的なキャリア教育のベクトルを、どのように方向付けて融合させるかが大きな課題である。

教育の成果は確かに客観的にはとらえにくく、20年、30年先を見通せる豊かな想像力や深い洞察力が不可欠である。たとえば、教師の指示に素直に従ってよく勉強する、手足を常に清潔に保つなどは、そのこと自体がいずれも大切である。しかし、もしそうした指導の結果、消極的で受動的な態度がつくられ、自主性や独創性などが失われるようであったら逆効果となる。そこで、現時点においては最適な指導方針と考えられるものが、将来には逆機能的な弊害をもたらす恐れがあることにも留意しなければならない。

また、わが国有数の実業家として著名な大原孫三郎 (明治13年～昭和18年) を倉敷は輩出している。紡績会社、銀行、電力会社を築き上げ、特に社会・文化事業では、当時としては先駆的な倉敷中央病院、大原美術館、倉敷労働科学研究所などを設立した。孫三郎

の先見性には卓越したものがあり、「わしの目は10年先が見える。10年たったら世の中のひとに、わしのやったことがわかる」と述べたことはあまりにも有名である。この大原孫三郎の「10年先がみえる目」をキャリア教育の一環として現代の若者達に伝承することにより、第2第3の孫三郎の出現が期待されるのである。

さらに、岡山県出身とされる剣豪宮本武蔵は、その著『五輪書』の「水の巻」において、ものの見方として、「遠き所を近く見、近き所を遠く見る」と述べている。このことを時間的に解釈すれば、「遠き所」は10年後20年後の将来を、「近き所」は現在をそれぞれ意味している。このことは、将来の自分の姿や夢を深く追求した上で、大所高所から現在なすべきことを判断すること、つまり目先の目標に左右されてはならないとの戒めの言葉である。

したがって、従来のキャリア論では、キャリアを「職業上の経歴（ワーク・キャリア）」と、狭い範囲で理解するのが一般的であった。しかしながら、キャリアという用語自体が本来的には「生き方の履歴（ライフ・キャリア）」そのもの、換言すれば過去・現在・未来を貫く個人の生き様を意味していることに留意する必要がある。

おわりに

これまでの考察を通じて、キャリア教育を将来にわたって充実発展させていくための課題を整理し、今後の方向性を示してまとめに代えたい。

まず、キャリア教育の成否は、教員にかかっていることから、自らキャリア開発のできる教師が求められていることである。子どものモデルとして教師という職業に打ち込んでいる姿はリアルなキャリアモデルともなり得る。さらに個々の教師のキャリア教育力を結集することにより、教師集団全体としての組織的なキャリア教育力が向上する。キャリア教育は、まず教師のキャリア教育力を高めることが先決である。また、特に教師は多忙であり日々の教育実践に忙殺されてしまいがちである。忙しいは、「心を亡くす」と書く。じっくりと未来に向き向き合っただけひたすら省察する機会を確保することができるような配慮が重要となる。一方、キャリア教育の実践による教師にとっての効果として、校外のさまざまな関係者と交流の拡大によって、社会全体の動きに眼を向けたり、自分の専門以外の物事に関心を持つなど視野が広がるのが指摘できる。

つぎに、学校・地域循環型キャリア教育の展開である。キャリア教育の直接的な担い手である教員の継続的な実践により、まず子どもが変容する。つぎに、教員と子どものキャリア教育への取り組みが学校全体の活性化をもたらす。学校が活性化すると地域社会との連携が一層深化・拡大して、これが地域全体の活性化につながり、地域の教育力（家庭の教育力を含む）の向上に資する。そして、向上した地域の教育力が、さらに教員と子どものキャリア形成力を高めることに貢献する。このようなスパイラルを描くことのできるような、学校・地域循環型キャリア教育モデルの構築が求められている。

引用文献

- 1) 川嶋太津夫「欧米の大学とコンピテンス論」『IDE現代の高等教育』2008年 No. 498, 42-48.
- 2) 仙崎武・藤田晃之・三村隆男・鹿島研之助・池場望・下村英雄（編著）『キャリア教育の系譜と展開』雇用問題研究会 2008年.
- 3) Super, D. E., Psychology of Careers, Harper & Brothers 1957年 日本職業指導協会(訳)『職業生活の心理学』誠信書房 1960年 7頁を一部改変.
- 4) 文部科学省『キャリア教育推進の手引-児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために』2006年.

参考文献

- ・国立教育政策研究所（編）『キャリア教育への招待』東洋館出版社 2007年.
- ・児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』明石書店 2007年.
- ・三村隆男『新訂キャリア教育入門』実業之日本社 2008年.
- ・山崎保寿（編著）『キャリア教育が高校を変える』学事出版 2006年.
- ・吉田辰雄・篠翰『進路指導・キャリア教育の理論と実践』日本文化科学社 2007年.
- ・渡辺三枝子（編著）『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版 2007年.

Some Managerial Considerations on the Career Education carry out in Practice.

Etsuji KOYAMA

College of Science and Industrial Technology,

Kurashiki University of Science and the Arts,

2640 Nishinoura, Tsurajima-cho, Kurashiki-shi, Okayama 712-8505, Japan

Received October 1, 2008

Recently, many Japanese schools have recognized the importance of offering career education. The purpose of this study is to clarify the reasons of activation movement and search for the state and prospect of career education. We focused on how to translate career designs into practice.

This report reviews the career education in Japanese schools. This study composed 1) what is the origin of career, 2) adopting situation of current practice related to career education, 3) classifying the content of career education, 4) educational management points carry out in practice. Important things are confirming the significance of career education and developing management-based program.

This report place a special emphasis on career education through the coherent school and employment system. It is important to enhance career education for youth, who will support Japan in the future, so that they can respond to the rapid changes in society, can develop the ability to select and decide their own future course independently, can approach their daily student life with a clear awareness of their objectives, and have strong outlook on careers and work. Japanese schools are promoting career education through a variety of practices including research on management cycles and methods of career education.