



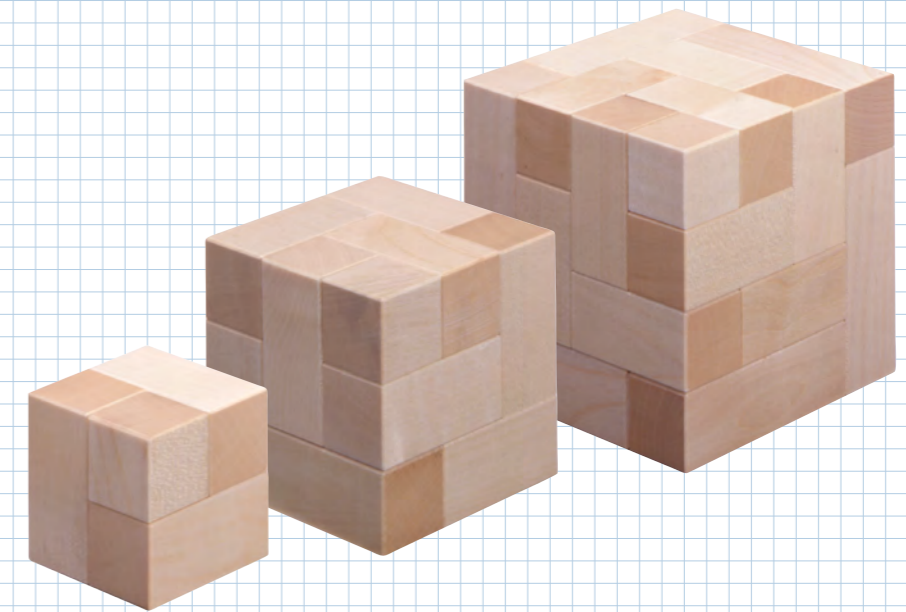
リクルートワークス研究所は  
キャリア教育のあり方について考えつづけています。

# Works Institute

リクルートワークス研究所

キャリア教育研究チーム 大久保幸夫 辰巳哲子 福島さやか  
〒105-0021 東京都港区東新橋1-2-5 リクルート東新橋ビル9階  
E-mail: works@r.recruit.co.jp TEL: 03-3575-5849 FAX: 03-3575-6886  
本書の全部または一部の複製・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾については小社までご照会ください。  
©2004 Recruit Co., Ltd. Right Reserved © Naef Spiele AG/Cubicus

分断されたキャリア教育をつなぐ。  
～子どもの職業観を育てる3つの視点～



# 成果が危ぶまれる、日本のキャリア教育

キャリア教育の重要性について、これまでにさまざまな研究や報告がなされてきた。実際に、総合的な学習の時間の導入によって学校で職業や自分自身の進路について考えたり体験したりする機会も増えてはいる。しかし、実態はどうだろうか。ワークス研究所の聴き取り調査によると、「中学校の授業では、お店で自分たちが商品をつくりお客さんに喜んでもらうという経験をした。この経験を踏まえて、高校では仲間と協働して仕事をするといったことを学ぶことが必要なはずなのに、実際はとおりにいっぺんの工場見学をするだけだった」（中学校教員）。また、ある例では「中学校の職場体験で来た生徒が、高校生になってまたやってくる。何をさせれば良いか先生に聞くと『草むしりでもさせておいてください』と言われる」（企業担当者）。

これまでの研究や報告の中で、繰り返しキャリア教育の定義や、小学校段階からのキャリア教育の必要性が語られ、発達段階ごとに適切な指導を行うことの重要性が指摘されているのだが、実際には中学生と高校生が行う職業の体験内容が逆転してしまっているといった現象はあちこちで起きている。そもそも、キャリア教育は「職業教育」であるというような誤解もいまだ根強く残っている。これでは、多くの識者や教育関係者が提唱する、「発達段階に応じた指導」「継続的・体系的な指導」の実現にはほど遠い。

この背景には、小学校・中学校・高校の各学校がそれぞれの学校ごとにカリキュラムを設計・運営してきたために、全体として統合されていない、つまり各取り組みがばらばらな存在になってしまっているという状況が窺える。特色のある良い授業を行っている学校があるにもかかわらず、それが次の学校での指導に活かし切れていない。つながってっていないのだ。



2004年1月に発表された『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究報告書』の中でも改めて指摘されているのだが、「キャリア教育は、(中略) 一人一人のキャリアが多様な側面を持ちながら段階を追って発達していくことを改めて深く認識し、子どもたちそれぞれの発達段階に応じ、自己と働くこととを適切に関係付け、各発達段階における発達課題を達成できるよう、意図的・継続的な取り組みを展開するところにその特質がある」との認識が重要だ。

いまだ分断され、断片的な存在となってしまう個々の取り組みをつなぎあわせ、本来のキャリア教育を実現するには、小学校・中学校・高校を一貫したプログラムの設計と、学校だけでなくキャリア教育に関わるすべての関係機関が連携しながらそれを進めていくことが急務である。この冊子では、この3つの視点からキャリア教育のあるべき姿を、海外・日本の事例を交えながら解説してゆきたい。

## << 分断されたキャリア教育をつなぐ3つの視点 >>

ワークス研究所では3つの視点から、今後のキャリア教育のあるべき姿を提示する。

### ●プログラム設計についての視点

重要なのは構造的・体系的に設計されたプログラムを提供することである。

【視点1】 子どもたちひとりひとりの発達段階に応じた内容を提供すること。

【視点2】 学校内と学校外、集団学習と個別学習のそれぞれに関連性を持たせ、より高い学習効果を実現すること。

### ●体制づくりについての視点

【視点3】 キャリア教育に関わるすべての関係機関の役割を明確にし、それぞれが連携しあうこと。





子どもたちひとりひとりの発達段階に応じた内容を提供すること

## 小学生でなければ養われない、職業観がある。 高校生でなければ理解できない、職業がある。

「キャリア教育は職業教育なのだから、進学希望者が多い学校にはキャリア教育は必要ない」(私立中高一貫校教員)。「小学校の段階から仕事のことや、自分の興味について考えるのは早い」(小学校教員)。どちらも、キャリア教育とは、『ある特定の職業に就くためのスキルを身につける教育』だという認識がその前提となっているのだが、それは誤解である。

キャリア教育とは、職業観を養うための教育一働くことの意味を知ったり、社会で生きていくために必要な能力を身につける教育一である。こうした職業観はいきなり身につくものではなく、成長の過程において少しずつ醸成されていくものである。それぞれの発達時期に応じて学習・経験しなければ醸成できない職業観もあるし、また、時期を間違えると無駄に終わってしまうこともある。

たとえば、小学校の4年生では、「他者の興味」に関心を持つ子どもは少ない。しかし5年生の後半になると「他者の興味」への関心が出てきて、「自分の興味」と「他者の興味」の違いがわかるようになる。他者との

相対化が進み、自分の特長を大事にする気持ちが芽生えてくる。小学校で自分の興味を考える機会をつくっておくと、それが基礎になって中学校の段階でより深く「自分の興味」について考える意識づけができる。

職業の理解ということでは、小学生の段階では似た情報を集めることはできるが、カテゴリー分類はできない。中学生になるとカテゴリー分類をしながら、理解することができるようになる。たとえばこの時期に『コンピューター関係の仕事と言っても多くの種類がある』という認識や、一つのテーマに沿った情報を集める力などが身についていく。一方で中学生の段階では、「マネジメントする仕事」「ディレクター」などの仕事の理解が難しく、この理解が進むのは高校生になってからである。ただし、さまざまな職業について知ることを中学生の段階で経験しているというのが前提だ。

発達の過程はひとりひとり違う。子どもの成長を見きわめながら、適切なプログラムが提供されるような環境を整えるべきである。

### ●発達段階と発達課題

発達段階	小学生	中学生	高校生
	進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期	現実的探索と暫定的選択の時期	現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
発達課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自己及び他者への積極的関心の形成・発展</li> <li>●身のまわりの仕事や環境への関心・意欲の向上</li> <li>●夢や希望、憧れる自己イメージの獲得</li> <li>●勤労を重んじ、目標に向かって努力する態度の形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●肯定的自己理解と自己有用観の獲得</li> <li>●興味・関心等に基づく職業観・勤労観の形成</li> <li>●進路計画の立案と暫定的選択</li> <li>●生き方や進路に関する現実的探索</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自己理解の深化と自己受容</li> <li>●選択基準としての職業観・勤労観の確立</li> <li>●将来設計の立案と社会移行の準備</li> <li>●進路の現実吟味と試行的参加</li> </ul>

出典：国立教育政策研究所生徒生活指導研究センター発行『職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)』

### 事例1) 米国：ノースカロライナ州のキャリア教育授業例

#### 社会科や国語など教科学習の中に、キャリア教育を取り入れた段階別授業。

小学校では「認識」、中学校では「探索」結果をもとに「選択」を行い、高校生では「選択」結果をもとに進路「決定」を行うことができるよう、キャリア教育に関するカリキュラムが各教科の中で実践できるよう設計されている。

- 小学校(3年生) <社会科とつなげた授業>  
「私の中のたくさんの顔 (The Many Faces of Me)」  
自分の中にある様々な役割に気づき、人が様々な役割を持つことを知る  
1. ワークシートを使用し、「私は○○の娘です」「私は○○の隣人です」など自分の現在の役割を思いつくまま書く  
2. 自分の将来の役割を書いてみる(父親、会社員等)

- 中学校(8年生) <国語とつなげた授業>  
「何故人は働くのか? (Why People Work?)」  
1. 今の生活でやっていて楽しいことをリストにし、好きなことをやってお金をもらうための方法を考える  
2. 自分のやりたい仕事に就いている架空の相手に手紙を書く。「何故その仕事に就きたいと思ったのか」「仕事で実現したいと思っていることは何なのか」  
3. 宿題：働いている理由(お金を稼ぐ以外の理由)を取材し、仕事の好きなどところときらいなところ、仕事の義務をまとめる

- 高校(9~12年生)  
1. 学校での学習と職業との関係を知る  
2. 自分の専攻する分野で必要とされる知識や技術を知る  
3. 必要な知識・技術を身につけるための方法(進学・職業訓練)を決定する

### 事例3) 日本：名古屋大学教育学部附属中・高例

#### 高校での学習を3段階に分け、自分の人生を自覚的に選択していく力を育てる。

中高一貫の教育課程で学校独自の必修教科「総合人間科」を実践。「自分の人生を自覚的に選択していく力を育てる」というテーマで、中学1年生から高校3年生まで発達段階にあわせた6年間のカリキュラムが組まれている。ここでは高校3年間のカリキュラムを取り上げる。

- 高校1年生  
自分が興味関心のあることを突き詰めることで学ぶ楽しさを知る(授業計画例)  
個人研究テーマの検討→夏休み調査研究→フィールドワーク準備→フィールドワーク実施→個人研究報告書作成

- 高校2年生  
自分の考えを友人に伝える。第三者に伝えることで互いに刺激を与え高めあう(授業計画例)  
事前研究の調査・研究→研究グループ別調査・研究→研究旅行→研究報告書作成

- 高校3年生  
これまでの総合人間科の成果をまとめるとともに、進路・生き方について深く考える(授業計画例)  
系統別グループ学習→フィールドワーク実施→フィールドワーク報告会→卒業論文作成

### 事例2) 米国：カリフォルニア州の校外イベント例

#### ひとりひとりの発達段階にあわせて実施される、校外職業体験イベント。

発達段階は個別に異なるという前提に立ち、個人の発達状況(1.認識時期、2.探索時期、3.準備時期の3つの段階)にあわせて校外での職業体験のイベントを実施。参加するイベントをキャリアカウンセラーと相談して決定する。

- 認識時期 (career awareness)  
さまざまな働き方や仕事を理解することを目的としている。それぞれの職業で求められる知識・技術を理解し、職業への興味・関心を醸成する  
・職場見学：仕事に就くために必要な教育について考える  
・情報インタビュー：仕事を選んだ理由、仕事における責任、仕事に就くのに必要な学歴や教育についての取材を行う

- 探索時期 (career exploration)  
児童・生徒自身の進路の目標に沿った分野や、学校の科目で興味のある分野を深く知るによって、その分野で将来働くことをより具体的にイメージする  
・ジョブシャドウイング(job-shadowing)：社会人の一日の行動を観察することにより、働くことの意味や仕事の進め方を知る  
その他：キャリアメンタリング、サービスマーケティング

- 準備時期(career preparation)  
職場で必要とされる知識と学習のつながりを労働を通じて学ぶ  
・職場体験(work experience)：職場で働き、対価として報酬を得る。生徒は他の従業員と同じように働くことを期待される。職場の上司が仕事を評価する  
その他：インターンシップ、見習制度(apprenticeship)

### 事例4) 日本：小学校高学年対象の「自分の興味を知る授業」

#### カードを使用したゲームで、自分や友達の興味、興味と仕事のつながりを知る。

小学校4~6年生に理解できる職業内容をカードにしたもの(5枚×6種類。職業グループ別に色分けされている)を利用して行う。2人1組でカードの裏に書かれたコメントを読み合い、それに対して「興味がある」「興味がない」「どちらでもない」に分類することによって自分の興味の分野を知る。その後、その色が表す職業グループの代表的な職業例について解説を聞く。授業の最後に自分の興味はこれからの経験を経てどんどん変わっていくものだと理解して終了する。

事前の学習として「将来の夢」というテーマで作文を書き、事後学習では国語の授業を使い保護者に仕事の取材をして作文にまとめるという活動を行う。カードゲームの結果は保護者向けの解説シートとともに自宅に持ち帰ることができる。 <ワークス研究所>





学校内と学校外、集団学習と個別学習のそれぞれに関連性を持たせ、より高い学習効果を実現すること

視点2

## たった1回の職場体験で、ホワイトカラーの仕事内容を理解できる中学生はほとんどいない。

中学校・高校で行われている「職場体験授業」や「インターンシップ」も、単発のイベントで終わってしまい、職業観を養うまでには至らないのが現状だ。中・高それぞれの段階に応じた『職業観を醸成する』ことを目的とするなら、校外の体験だけでは不十分だ。たとえば、大人でもわかりにくいホワイトカラーの仕事をしたたった1回きりの職場体験で理解できる生徒が果たしているのだろうか。

キャリア教育に関わるすべての活動は、独立して行われるのではなくそれぞれが関連性を持って運営されることが重要である。授業での学習と校外での体験の組み合わせによって職業への理解が深まったり、キャリアカウンセラーの面談や家庭での相談などを組み合わせることで自分の興味とのマッチングや次に学ぶべきステップが明確になっていくのだ。

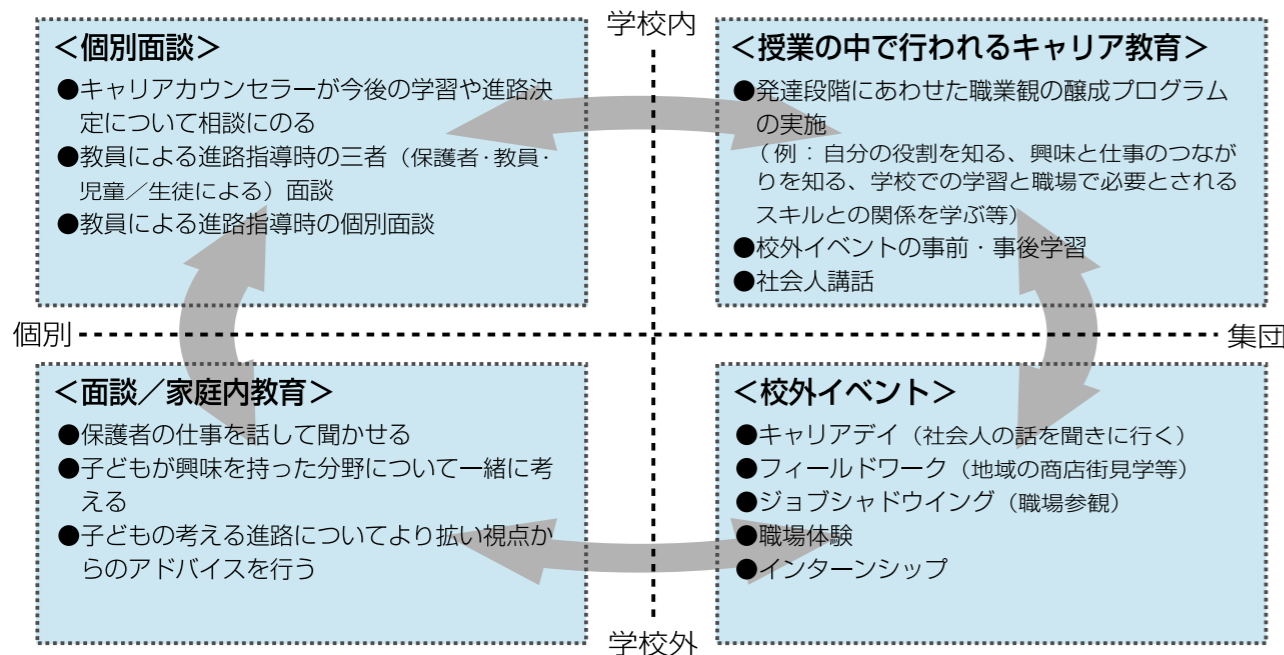
たとえば中学校の職場体験であれば、まずは授業の中で自分の興味について考える機会を持つことや、興味と将来の仕事がつながっていることを知ること、職業の種類について身近なところから理解する機会を持つことが必要だ。その後で自分が職場体験しようとし

ている仕事はどんな役割を持った仕事なのかを理解して職場体験に臨むと、1回の体験でわかるが増える。また、仕事間の違いについて相対比較を促すためには2回以上行うことが望ましい。1回目の職場体験で基本的な仕事の流れを理解し、事後学習によって各職場での各仕事の役割を理解できると、2回目に見る視点が変化する。複数回行うことで、表面的には見えない仕事の意味や意義などについて理解を促進する機会ができる。

またひとりの生徒が得られる機会には限りがあるため、各自の経験を共有できる場—それぞれが仕事について知っている知識や、各自が職場体験やインターンシップで得た知識を共有する場—を持つこともひとりひとりの可能性や選択肢を広げるのに大いに役立つ。また児童・生徒間の共有だけでなく、保護者や企業で働く人などが加わってそれぞれの立場の意見を聞くことも効果が高い。

大切なのは、1回きりのイベントで終わるのではなく、普段の学校生活や家庭生活の中で「働くこと」についての理解を深める機会を繰り返し、さまざまなかたちで提供していくことなのだ。

### ●学校内と学校外、集団学習と個別学習の関連性

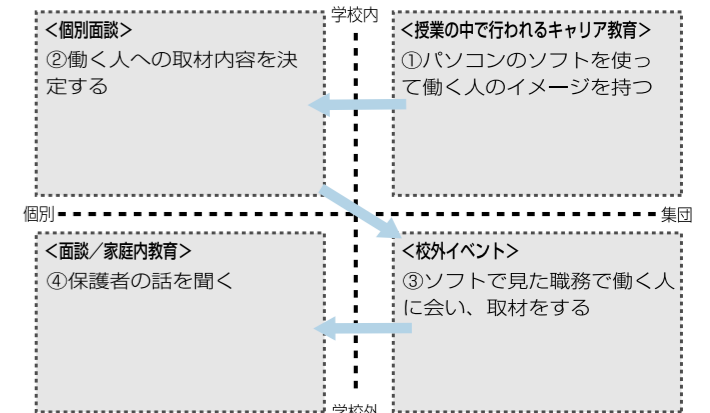


### 事例1) 米国：コネチカット州小学校

身近な大人へのインタビューを通して、学習したことを日常生活に結びつける。

この授業では、自分の身近なところに働く人が存在していることを理解する。

- ①授業：子どもたちに身近な街のイラストを配した「Paws in Jobland」というソフトを使って、病院、消防署、オフィス等のイラストをクリックしていき、それぞれの場所でどんな役割を持った人が働いているか、写真と取材記事で理解する
- ②個別面談：キャリアカウンセラーや教員と相談して、取材の項目を決定する
- ③校外活動：授業のソフトで学習した職種に就いている身近な大人に取材をする
- ④家庭内教育：保護者の仕事についての話を聞く

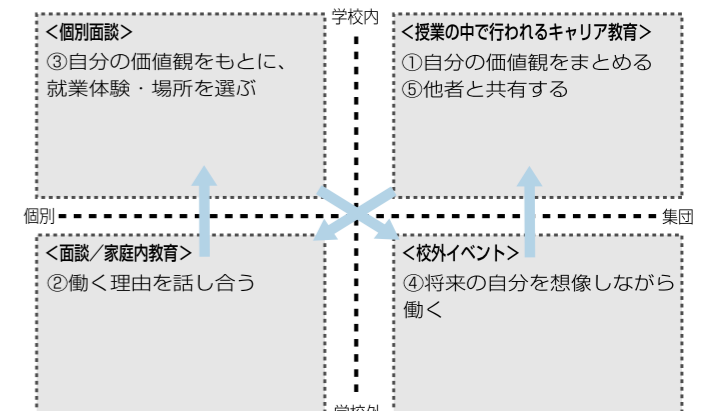


### 事例2) 米国：ノースカロライナ州中学校

自分の価値観を知った上で、実際に働く経験をし、今の自分と将来の自分を結びつける。

この授業では、自分の価値観と仕事はつながっていることや、仕事の意義について理解を深めていく。

- ①授業：自分の個性や大切にしている事を考える
- ②家庭内教育：働くことの意味や意義について自分の考えを保護者に伝え、一緒に話し合う
- ③個別面談：キャリアカウンセラーと相談しながら、就業を体験する職場や仕事内容を選ぶ
- ④校外活動：仕事の観察・体験を行う、「ジョブシャドウイング」に参加し、将来の自分を想像して働く
- ⑤授業：自分が学習したことを他の人に伝えることにより、自分の学習が他者に役立つことを実感する

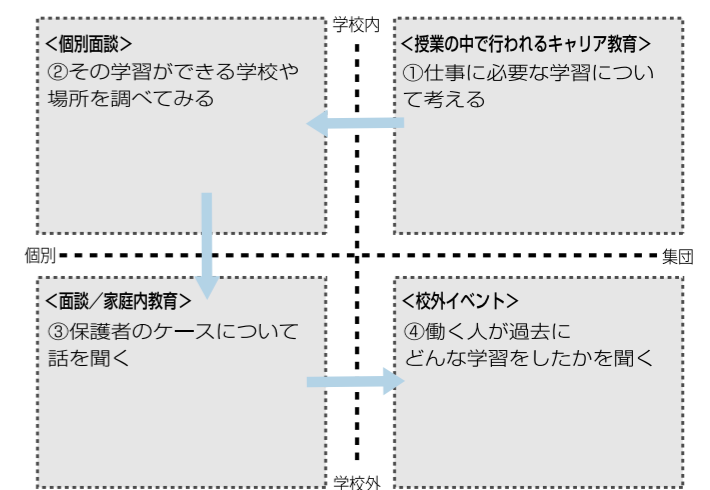


### 事例3) 日本：東京都中学校「職業について学ぶ1年」

今学んでいることは将来の仕事に役立つのか。学習したことを仕事場面に応用してみる。

まわりの大人へインタビューを行うとともに、学習で学んだことを実践する機会によって現在の学習の大切さを実感する。

- ①授業：電話のかけ方、手紙の書き方、職場でルールやマナーが必要な理由を学習する。仕事のために今学習しておくことは何かを考える
- ②個別面談：将来の仕事に必要な学習を考えた上で、自身の進路について相談する
- ③家庭内教育：保護者の仕事における責任や職場での役割、付随するルールやマナーを聞き、「仕事とは何か？」というテーマを一緒に考える
- ④校外活動：授業や家庭での学習を踏まえ、児童・生徒自身が企業へ職場訪問や職場体験を依頼する。職場の人に今の仕事と過去の学習とのつながりを聞き、働くことを体験する





キャリア教育に関わるすべての人の役割を明確にし、それぞれが連携しあうこと

## 視点3 小学校の授業内容を、知らない中学校教員がいる。子どもに職業を聞かれて、答えられない保護者がいる。

小学校の授業見学に行き「机を班形式に並べてディスカッションしているのが参考になった」と言う中学校教員。逆に中学校を見学し「教え子が3年後に将来の夢について具体的な考えを持つようになるほど成長しているとは驚いた」と言う小学校教員。生徒のキャリア発達は次の学校へと続いていくというのに、受け入れる学校同士の交流は希薄だ。

家庭での課題もある。「お父さんは何をしているの」と聞かれて「サラリーマンだよ」としか答えていない。なぜ働いているのか、仕事のおもしろさは何かを保護者自身の言葉で伝えられていない。また子どもの進路相談にのっているのは父親よりも母親であることが圧倒的に多いが、母親が専業主婦である場合などは特に、目まぐるしく変化する産業社会の職業の移り変わりを把握したうえで、子どもの相談にのるといのはほとんど困難な状況にある。

学校と企業との関係はどうだろうか。学校側が職場体験授業やインターンシップの目的、社会人講師の講話で伝えてほしいメッセージを明確にできていない一方で、企業側も必要とする人材要件や、採用の現状、企業の現状という情報を明確に示すことができていない

いという問題もある。

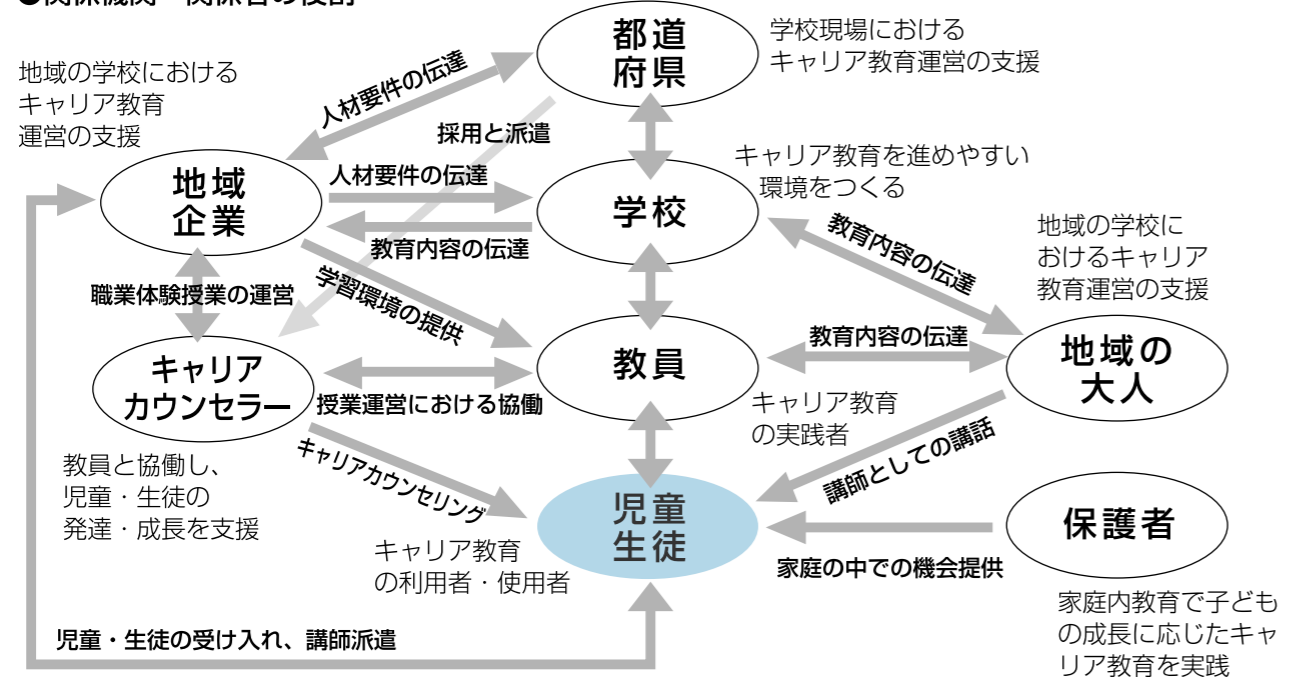
本来あるべきキャリア教育のプログラムを実践していくためには、キャリア教育に関わるすべての関係機関の連携が不可欠である。

学校間では、生徒の興味や進路、職業の体験授業、評価などの情報を上級学校に伝達し、次の段階の指導に活かす。また自治体が主導し、学校と地域・企業とのネットワークづくりを進め、教育と産業の現場をつないでいく。企業は教員に働く経験をするためのエクスターンシップの場を提供し、学校からは、教育の現状を伝えていくなどの相互扶助の関係が望ましい。

一方家庭においては、保護者として自分の仕事を具体的に伝え、子どもの視点に偏りがある場合には広い視点でアドバイスできるよう積極的に情報を収集することが必要である。そのためにも学校や地域は、保護者向けに教育内容についての情報提供を積極的かつ定期的に行う必要がある。

こうしたキャリア教育に関わるすべての関係機関(自治体、学校、教員、企業、地域、家庭)がそれぞれの役割を明確にし、互いに協働していける体制づくりを進めていくことが急がれる。

### ●関係機関・関係者の役割

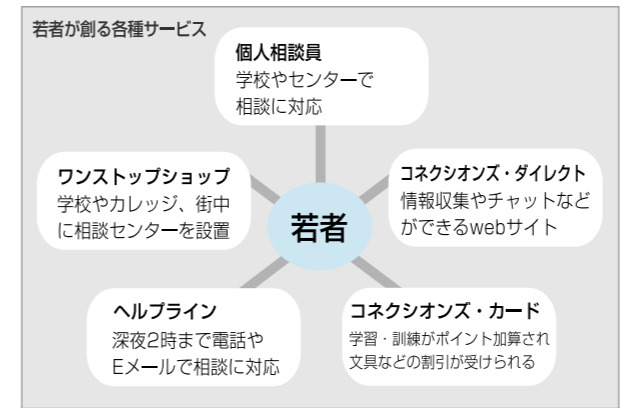


### 事例1) 英国：コネクションズサービス

サービスの利用者である若者自身が、自分達にとって必要なサービスを企画・提供。

コネクションズは、18万人のNEET（長期的に教育・就業・職業訓練のどれにも参加していない者）を減らすための活動組織である。学校、NPO、企業、LSC（学習技能評議会）等で構成されている。

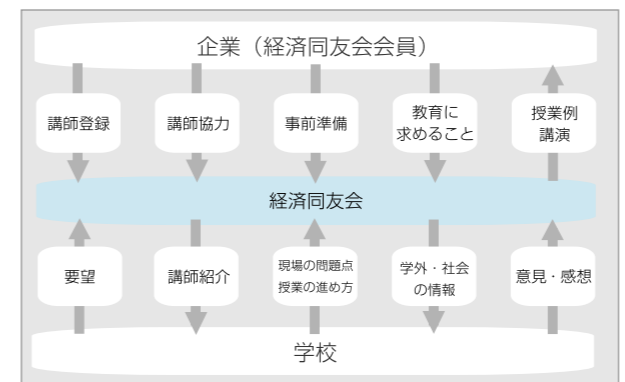
特徴はサービスの受け手の若者自身が自分たちに必要なサービスを企画、提供している点だ。若者自身の手によるサービスに、ウェブサイトの作成、深夜2時まで利用できる相談窓口の設置等がある。若者の認知度は71%。利用した若者の91%が満足しているとの調査結果がある。約1年の活動（2003年11月まで）でNEETの8%削減に成功した。



### 事例3) 日本：経済同友会「経営者の交流活動」

企業と学校をつなぐ仲介役として、学校からの依頼に企業経営者講師を派遣。

経済同友会では、日本社会を支える人材育成・教育への貢献を目指し企業と学校の交流活動の促進を行っている。主な活動内容は、1.学校の要望に沿った講師を派遣する 2.講義する企業経営者に、学校側の要望や授業運営のポイントなどを伝える 3.企業の視点から教育に求めること、求める人材要件等を教育現場に伝える 4.授業や講演内容の紹介等。登録している経営者は約100名、1999年からの講師派遣は283件(累計)を超え、「何事にも前向きな行動力が将来役に立つことがわかった」(生徒)、「企業の厳しさに身がひきしまった」(教員)など受ける側の満足度も高く、こうした活動が全国各地の経済同友会でも始まりをみせている。

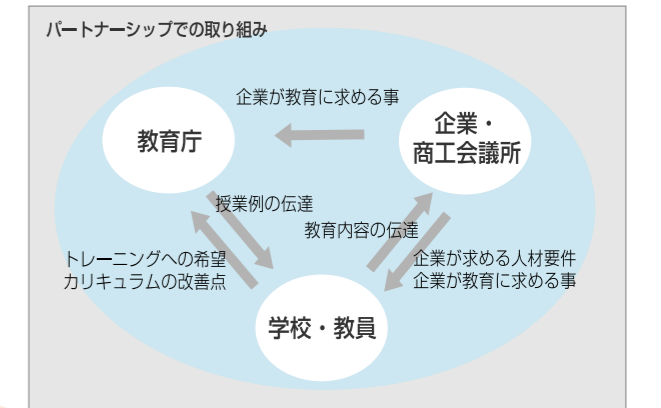


### 事例2) 米国：コネカット州の地域との連携事例

地域ごとに企業・学校・教員の要望を拾い、教員のトレーニングへ反映。

要望を吸収する仕組みのひとつは、州を8つの地域(region)に分けたパートナーシップだ(以下図)。パートナーシップごとの定例会合(月1回)で、企業や学校・教員の要望を拾い、要望を反映したトレーニングが企画・実施される。

もうひとつは、州単位のワークショップ(Summer Institute)。様々な業界から企業人を招き、企業が教育に求める事などが伝えられている。また教員が夏休みに企業で実際に働くことを体験するExternshipも盛んである。これには商工会議所も、企業と教員とのマッチング、事前準備のマニュアル配布などの協力をしている。



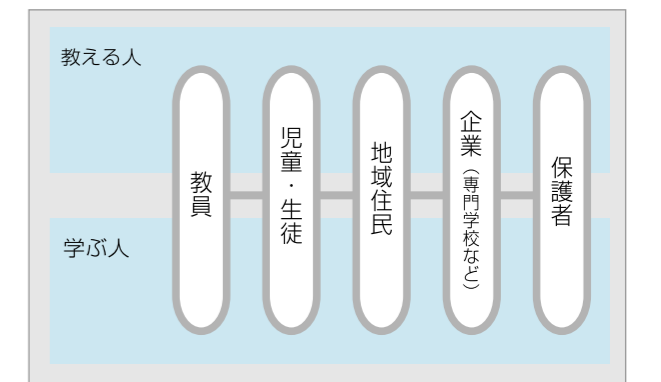
### 事例4) 日本：愛知サマーセミナー

教員、保護者、児童・生徒、地域住民、誰もが先生・誰もが生徒として教育に参加。

愛知サマーセミナーでは、教員・保護者・児童生徒・地域住民が教え学びあう場が、ボランティアにより企画・運営されている。社会人が職業を語る「なるには講座」では、消防学校職員の消防官体験講座や専門学校教員のデザイン講座等がある。また生徒が講師となるダンス講座、市役所主催のまちづくりなど、体験授業や校外フィールドワークなど多様な形式で学習する。

16回目を迎えた現在1102講座、約3万2000人が参加する規模に。このイベントによって児童・生徒の学習への取り組み方が、興味を軸とした主体的なものに変化する等の成果が生まれている。

URL <http://www.ask-net.jp/summer/>



《米国型キャリア教育プログラムの特徴》

米国のキャリア教育プログラムの特徴は、労働市場が求める「職業人として必要な力をつける」ことを重要視している点にある。そのため学校で行われているキャリア教育には、企業や産業界の求める力を明確に捉え、それらのニーズに応えるためのプログラムや関係機関の連携が必要となっている。ここではノースカロライナ州での取り組みを紹介する。

- 特徴1 労働市場が求める職業人として必要な力をつける
- 特徴2 発達段階に沿った達成基準が明確なカリキュラム

ノースカロライナ州

人口約800万人。全米で実施されている学力テストで、1992～1998年で学力が向上した5州のうちの1州。高校中退率も年々低下している。州の取り組みは広く公開され、カリキュラムや資料は全て教育庁のホームページで閲覧が可能 (URLは14P)。また他州から、キャリア教育の進め方に関する相談も受け入れている。

■発達段階ごとに設計されたプログラム

ノースカロライナ州のプログラムでは発達段階を3つに分け、発達段階ごとに『学校での学習』(学習指導要領に基づく授業での学習など)、『職場での学習』(ジョブシャドウイング、インターンシップなどの校外活動)、『結合させる学習』(評価基準の作成、中等教育後教育へのプランニングなど)をバランス良く行っている。

ここでは学習指導要領に科目として定められている、労働力開発 (Workforce Development (※)) の授業内容を紹介する (下図)。労働市場が求める職業人として必要な力を身につけるためのカリキュラムは、定期的 (約5年ごと) に改正される。改正には教育庁だけでなく、企業、商工会議所、大学などの高等教育機関が協力し、それぞれのニーズが発達段階にあわせて盛り込まれている。

※ 労働力開発は6年生から国語や数学と並ぶ科目のひとつとして学ぶことができる。

労働力開発 (Workforce Development) プログラムの一例

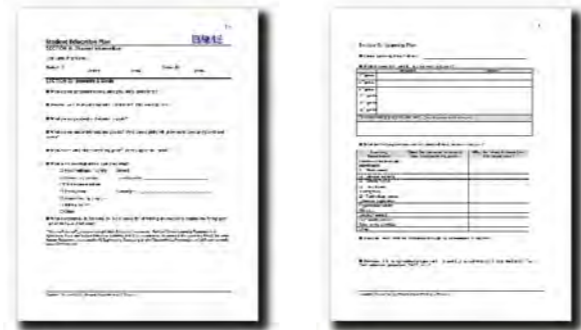
6～8年生 (中学生段階)	9～12年生 (高校生段階)
<p>「職業決定力を身につける」</p> <p>この発達段階で認知できる職種について実際の仕事の状況を想定した取り組みを授業で行う。</p> <p>例) ファッション記者として、流行の洋服について記事を書きみる。ジョブシャドウイングやインターンシップなどの校外活動を行う</p>	<p>「キャリアマネジメントを行う」</p> <p>チームワーク、問題解決、目標設定、セルフマネジメントについて学ぶ。将来キャリアを変更したり、修正したりできるようにすることを目指す</p>

2002年改訂版

■関連性を持たせたプログラム

発達段階に沿って定められた目標に対し、どの授業を選択するか、どんな職業体験を経験するか、またその時期等について、キャリアカウンセラーと相談しながらキャリアプランシートを作成する。学習計画のセクションでは、授業や職業体験を選択するだけでなく、その活動によって何を学ぶのかといったことまで、あらかじめ明確に定めて記入する。

キャリアプランシート記入例



●目標設定セクション  
児童・生徒の興味や達成目標を記入し、そのための学習を立てる

●学習計画セクション  
目標達成のために必要な授業、職業体験を定め、何をそこから学ぶのか決める

■関係機関の連携

ノースカロライナ州では、州を挙げて学校から職業への移行を目的としたJOBREADYプロジェクトを実施している。商務省や教育庁など複数の省庁が地域を巻き込み、さまざまな連携を行っているが、ここではその中から2つの連携事例を紹介する。一つは、企業と学校とが連携したE-パルである。これは実際に働く人達が、児童・生徒からその職業に関する質問や進路の相談にEメールで応えるものである。時間的負荷も少なく、企業側も協力しやすいというメリットがある。もう一つは教育庁と学校現場の連携の手段としてのレファレンスガイドである。ガイドには学年ごとの達成基準と目標が細かく定められており、各学校現場へ配布されたり教員向けのカンファレンス (説明会) やワークショップ (授業の実演等) でも利用されたりしている。

レファレンスガイド例

6年生 (小学6年生)

科目: 「職業決定力を身につける」

達成基準: 仕事や職場で働くにあたって必要な知識・スキルは何かを明確に理解する

目標: 職業人として働くのに必要な個人の性質 (信頼感、協調性など) は何かを理解する

《北欧型キャリア教育プログラムの特徴》

北欧でのキャリア教育プログラムの特徴は、米国型に比べ、「職業に就く力をつける」ことより「個人が選択する力をつける」ことを重要視している点にある。

フィンランドの、個別カウンセリングによって選択する力を身につけさせる体制、スウェーデンの選択肢を学んだ上で個人の自由な選択を行う体制について紹介する。

- 特徴1 進路、学習、職業を個人が選択する力を身につける
- 特徴2 選択肢を学んだ上で、個人が自由な選択を行う

フィンランド

人口約520万人。2003年IMD (国際経営研究所) の国際競争力ランキング世界1位。人材育成に力を入れており、OECD (経済協力開発機構) の世界学力ランキング総合読解力で1位。個人の選択する力を身につけさせるためのガイダンス&カウンセリングが、中学生の段階からあらゆる場面で行われ、個人の選択を支援している。

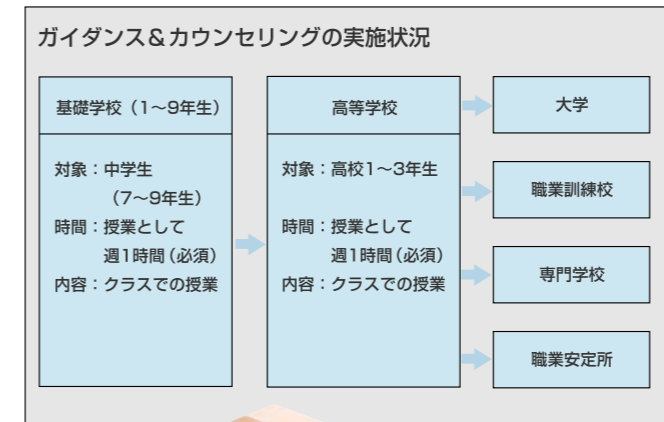
■発達段階ごとに設計されたプログラム

教員免許を持ち、専門教育を受けたキャリアカウンセラーがガイダンス&カウンセリングを担当する。中・高校生では授業時間の中で科目として行われる。将来の進学や進路に関する選択に必要な情報提供に始まり、さまざまな個人の選択を支えるための体制が生涯を通じて用意されている。

■関連性を持たせたプログラム

中学生の授業は、将来の進路、人生での選択に関する事柄を話し合う場となっている。授業で学んだことについて、個別や小グループで他人の意見を聞き、他人と協働することを学ぶ。また「職業経験 (※)」では実際に職場で働き、その経験によって自分が持っている仕事の情報を見直し今後の活動を計画する。

※ 職業経験: 8～9年生で1～2週間学校を離れ、実際の職場で従業員と一緒に就労を体験する。



■関係機関の連携

児童・生徒たちの様々な局面での選択をキャリアカウンセラーが支えている。その活動には学校内外のさまざまな関係者と連携・協働することが不可欠である。専門性だけでなく、例えば職業経験イベントの実施では企業や地域と信頼関係を常日頃から構築しておくこと、また関係機関との連携で中心的役割を果たすことも求められている。

省庁間の連携も強く、フィンランド教育庁 (Ministry of Education) は労働省や国家教育委員会と協働し、発達段階ごとのガイダンス&カウンセリングの必要性や各段階における目標をまとめたパンフレットの作成、授業カリキュラムの改正などに取り組んでいる。

スウェーデン

人口約900万人。2003年のIMDの国際競争力ランキング世界7位。OECDの世界学力ランキングの総合読解力では日本について9位。就職・職業だけでなく、人生の選択の時に備え、さまざまな選択肢や関連する知識 (犯罪と刑罰、経済や収入、失業や社会保障) や、選択に伴う責任を学ぶ授業が行われている。

■発達段階ごとに設計されたプログラム

スウェーデンでは、選択する力を身につけさせるため、どんな選択肢があるのか、選択に伴う責任は何かといったことを学び、その上で『何を学ぶのか』を個人に自由に選択させる。

- 基礎学校 (7～16歳の義務教育)  
選択する力を身につけるために必要な選択肢や知識、選択に伴う責任等を、具体的な事例を使い授業の中で学ぶ。また8～9年生 (14歳頃) には、1～2週間の職業経験があり、希望する職場を自分で選択し、企業への受け入れ交渉も自身で行う。
- 総合制高校 (17～19歳: 日本の高校に該当)  
決められたカリキュラムではなく、自分で他校の情報を収集した上で、自分で選択した個別カリキュラムで学ぶ。また学習と職業の接続が目的のワーキングライフ体験実習では、高校3年間に自分で選択した職業分野での15週間の実習が必須となっている。

選択肢について学ぶ授業の例 社会科

- 第一章 法律と権利「年齢ごとにどんな権利と責任が生じるのか?」  
例) 15歳からは犯罪の判決を受ける  
暴力事件を事例に、処分決定までの流れを学ぶ
- 第二章 あなた自身の経済「自分を支える経済、生活に必要な収入は?」  
例) 自分の家族の収入から、経済を考える  
クレジットやローンにはどんなものがあるのか
- 第三章 社会保障「失業するとどんなことが起こり、何が必要なのか?」  
例) 失業の経済的援助にはどんなものがあるのか  
失業することの欠点はなにか

出典: 『あなた自身の社会～スウェーデンの中学教科書』新評論

提言1

各都道府県の教育委員会に  
キャリア教育支援室を新設する

- ▶機能①キャリア教育の運営に必要な学習教材の貸し出し
- ▶機能②教員トレーニングプログラムの作成と運営
- ▶機能③キャリアカウンセラーの学校への派遣
- ▶機能④協力企業との関係構築
- ▶機能⑤地域の学校関係者が必要としている教育内容の把握
- ▶機能⑥キャリア教育の先進事例の流通

※ キャリア教育支援室のメンバーは10名程度とし、学校経営者やキャリアカウンセラーにより構成する  
外部からプロジェクトの推進役を招く

提言2

キャリア教育プログラムを調達・保有し、各都道府県に  
貸し出す“キャリアサポートバンク”を設置する

- ▶全国・海外から良質なキャリア教育プログラムの調達とストックを行う
- ▶各都道府県のキャリア教育支援室に対して、キャリア教育運営に必要な教材の貸し出しを行う

提言3

学習指導要領を改正し、授業として  
“キャリアの時間”を小学校4年生から設ける

- ▶小学校：週あたり1時間、年間35時間程度
- ▶中学校：週あたり1～2時間、年間40～70時間
- ▶高校：週あたり1～2時間、年間50～70時間

※ 小学校の低学年においては生活科の時間を活用したキャリア教育を実施する

提言4

キャリア教育の実践者となり得る教員の養成を行うために  
教育職員免許法を改正し、キャリア教育を必須科目とする

- ▶教職課程の必須科目の中に、①キャリアディベロップメント②文脈学習理論③ティーチングメソッドを盛り込む
- ▶教員の継続学習の機会を設け、年間で取得する継続学習単位数を決定。履修を義務化する
- ▶企業が求める人材について教員が定期的に情報を得られる機会をつくる
- ▶小学校と中学校、高校の「教員相互乗り入れ」を実現し、お互いのキャリア教育内容を知る機会を拡大する

提言5

学年ごとにキャリア教育の到達目標を設定し、  
厳密な達成度評価を行う

- ▶個人の達成度評価の結果を小学校から中学校、中学校から高校へと上位学校へ引き継ぐ
- ▶評価の集計結果をプログラム改訂に反映させる

提言6

職業体験イベントに特化していた予算を、授業時間も含めた  
体系的なキャリア教育の運営予算へと変革・拡充する

- ▶プログラム作成費
- ▶教員トレーニング費（代替要員の人件費を含む）
- ▶キャリアカウンセラーの人件費
- ▶先進事例共有のためのデータベース構築費
- ▶保護者・企業・児童や生徒に対する広報活動費

プログラム内容・体制共に、完成度が高いといわれる米国ノースカロライナ州のDepartment of Education (日本における教育庁にあたる組織)の活動を紹介します。

米国ではこのDepartment of Education (以下教育庁)が州ごとに独自性を強く持って活動しており、ノースカロライナ州ではこの教育庁が主導となり、キャリア教育に必要なカリキュラム作成や実践に必要な関係者の体制 (Local Partnership) づくりが行われている。

### ■キャリア教育を支援する教育庁の組織

教育庁の直下にカリキュラム部があり、その中のキャリア開発部門で、キャリア教育に必要なカリキュラムの調達、開発、各学校への情報流通などを行っている。キャリア開発部門では、コンピュータ分野、科目学習分野、キャリア開発分野など、学生の年齢別ではなく、テーマ分野別に担当が分かれている。

### ■教育庁が実践している活動内容

#### ●キャリア教育学習教材の作成

教育庁主導でテーマ別に専門家 (教員、教員養成の教員、学校運営者、キャリアカウンセラー、外部からの推進者など)を集めチームを結成。人数はプロジェクトにより異なり、10~20人程度で構成される。学習指導要領の各科目カリキュラムは市場の変化にあわせ、5年ごとに改定。教育庁に加え、Local Partnershipを構成する現場教員、コミュニティメンバー、企業関係者での議論を経て地域や州のニーズを取り込むようになっている。

#### ●関係者の理解促進のための広報活動

##### 1. 保護者向けパンフレット

児童・生徒の進路決定の相談者である保護者に対し、進路相談時の対話の仕方、夏休みの就業体験やインターンシップ機会の探し方、職業分野の説明方法などの情報を提供。

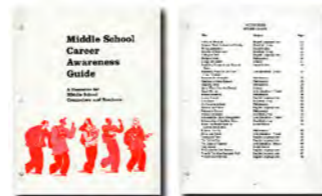
##### 2. 企業向けパンフレット

インターンシップや職場体験、社会人講師として関わる際の企業の役割、年齢別の子どもとの会話の仕方、学習目的ごとに伝えておきたい仕事の情報などを掲載。

##### 3. 子ども向け広報誌

8年生と10年生 (中学2年生と高校1年生)を対象に年に1回、学校やガールスカウト、コミュニティ、刑務所などで配布し、学校にいる児童・生徒だけではなく、すべての児童・生徒が情報を得られるようにしている。学歴と収入の関係や、大学のシステムなどについて説明している。

教員とキャリアカウンセラー向けに作成された、中学校でのキャリアの授業カリキュラム集。100種類以上の授業例を掲載



高校生を持つ保護者の役割がまとめられている。会話の仕方、中学生と高校生の違い、職業分野の説明や参考にするホームページの情報を掲載



#### ●現場教員への事例共有・現場ニーズの収集活動

教育庁は、関係機関が常に情報を得られる環境づくりを行う役割も担っている。

##### 1. 教育庁ホームページ

教員向けに授業プログラムやワークシート、職業データベースを公開。必要に応じて教員が情報を引き出すことができ、また保護者や児童・生徒も学校内のキャリア教育プログラムを知ることができる。

教育に関する法律改正や政策変更、卒業要件の変更、高等教育・大学のカリキュラム変更、州の雇用状況、トレーニングの実施時期の情報も公開している。

URL <http://www.ncpublicschools.org/>

##### 2. CD-ROM

各学校に、授業運営のための解説書を授業例の入ったCD-ROMと一緒に配布している。

##### 3. ワークショップの開催

新カリキュラムに沿った授業の実演を実施。授業の進め方、資料の使い方を伝える。教員からは現場での使い勝手や改善点などの意見を吸収する。

### ■キャリア教育を推進するための予算

#### ●連邦政府からのキャリア教育助成金の使用状況

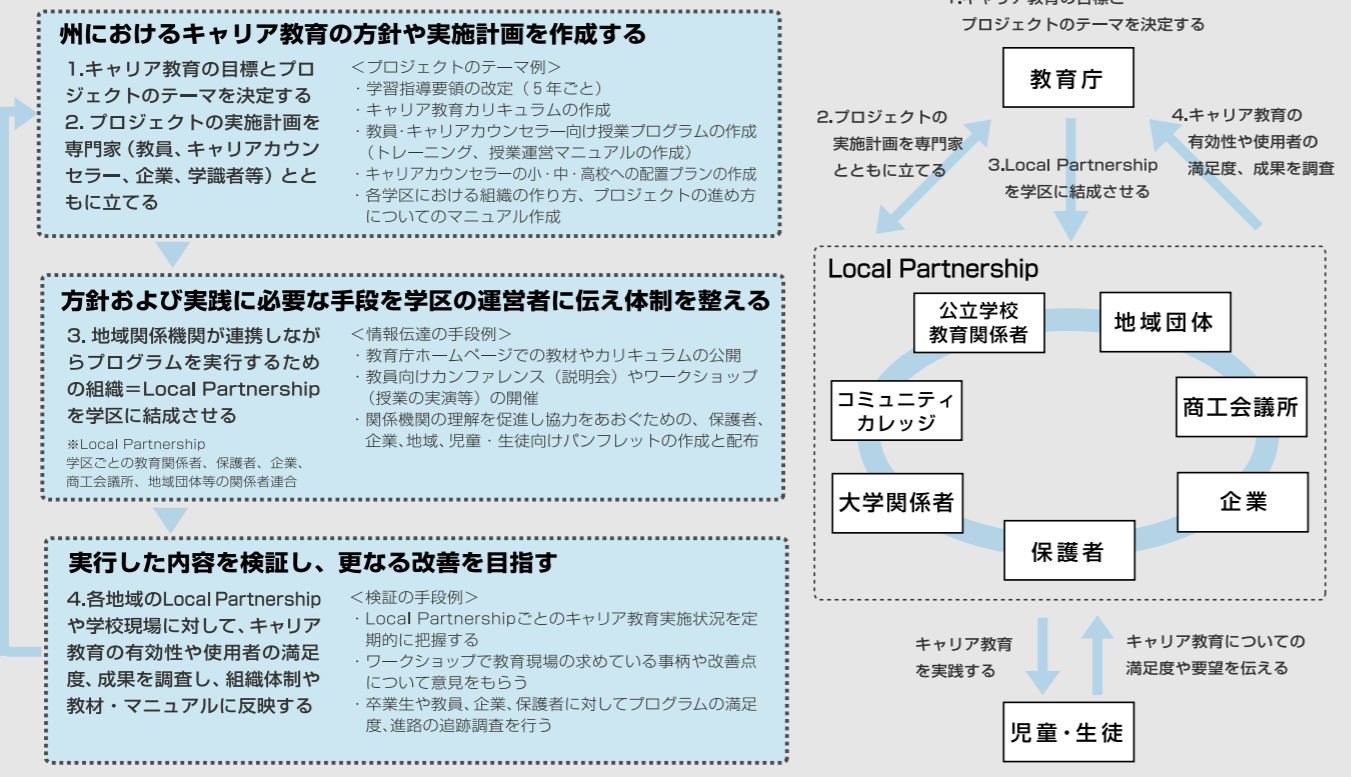
州ごとにプログラム案を作成し、連邦政府に対して助成金を申請する仕組み。同州は1996年に助成金を受給したが、完成度の高いプログラムであったため、連邦から追加の助成金も獲得した。合計受給額は3300万ドル (約36億円)。

#### 助成金使用科目 (抜粋)

人件費	教員人件費 臨時教員人件費 省庁間異動者分人件費 (労働省・商務省・婦人健康省)
教材調達・開発費	カリキュラム作成費 調査・プログラム開発費 コミュニケーション・データ費 ライセンス・認可費
トレーニング費用	教員向けプログラム費 エクスターンシッププログラム費 キャリアカウンセラープログラム費



### ノースカロライナ教育庁のキャリア教育実践プロセス

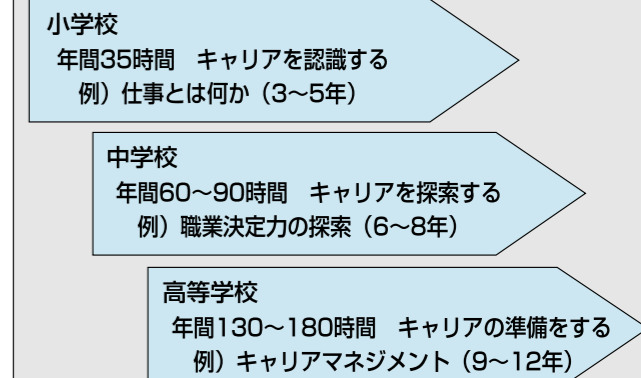


#### ■その他の取り組み

##### ●学習指導要領におけるキャリア教育の取り扱い

学習指導要領でキャリアを学ぶ科目が、国語や数学と並ぶ科目のひとつとして設定されている。

具体的な時間数は、教育庁が定める範囲で学校や地域の運用に任されている。



#### ●教員向けトレーニングメニューの開発と運営

##### 1. 継続学習プログラム

教員になった後の継続学習は必須とされている。教員はトレーニングによって、CEU (継続学習単位) を獲得する。

トレーニング内容	カリキュラムの指導方法 プレゼンテーションスキル ウェブデザイン 職場における協働 評価方法 など
----------	--

##### 2. エクスターンシップ (現場の教員が企業で就業経験を行うこと)

高校や短大・大学の教員が、商工会議所、労働力開発委員会、地域の協力により、企業を知るために行う。教員は、企業でのジョブシャドウイング、企業が雇用者に求めるスキルについての討論会、エクスターンシップを実際の授業に反映させるためのワークショップ (分科会) などに参加する。

#### ●キャリア教育施策の評価方法

▶各学年の到達目標を設定。目標が達成できているかどうかを教員からの評価と児童・生徒の自己評価によって確認している。

▶既存のキャリア教育に対する要望を、教員や保護者、コミュニティ、児童・生徒へのアンケートによって定期的に収集し、プログラムの改訂に役立てている。

▶キャリアカウンセラーが自身の授業内容や個別カウンセリングの手法について自己判断するための指標 (教育庁作成) がある。