

キャリア教育の体系化プロセス ——進学校における初年度の取り組み——

辰巳 哲子 リクルートワークス研究所・主任研究員

キャリア教育の体系化には、生徒のニーズの把握、学校理念とキャリア発達目標との接続、理念と活動のねらいの接続、そして学年間、活動間をつなぐ役割を持った教員の存在が必要である。本報告書では、これら4つの視点からキャリア教育に着手した高校の1年目の取り組みを紹介し、そこから得られる示唆をまとめる。

キーワード： キャリア教育, 学校組織

I. 問題の所在・本報告書の目的

キャリア教育は、本来は、生徒の発達段階や認知過程に応じ、体系化されたものでなくてはならない。しかしながら、職場体験やインターンシップといった単発の“イベント”に終わってしまっているケースが後を絶たず、学校計画の中での位置づけや活動のねらいが不明確なケースも多い。

なぜキャリア教育の体系化は進まないのか。体系化できない理由の仮説として、以下の4つがあると考えられる。

1 つには、生徒のニーズを把握できていないことにある。校内では、他校との比較や過去の実績との比較による課題抽出が行われているが、目の前にいる生徒たちが抱えているニーズについては、全体的な傾向を把握しているとは言い難い。生徒たちが卒業後に社会へ移行するにあたり、何が課題なのか、解決のために、学校で出来る取り組みは何か、といった視点は薄く、生徒の課題を中心とした体系化が進めづらい。

2 つには、学校理念とキャリア教育の目標の接続ができていないことである。学年を超えた取り組みは難しく、学校全体の活動計画の中に組み込むことができない。

3 つには、学校目標の立て方についての課題が

あげられよう。活動目標はあったとしても、例えば、「働くことについて考えるきっかけをつくる」や「職業観・勤労観を醸成する」などといった、測定や検証ができない目標が存在する。このように抽象度の高い目標が設定された場合、基準を持たず、評価指標を作ることもできない。さらには、改善の方向性を定めることもできない。

4 つには、キャリア教育専任教員の不在である。キャリア教育については、必置職でないため、配置は校長の裁量に委ねられている。近い役割を担う進路指導については、中学校では、進路指導主事が必置職として進路にかかる連絡・調整・指導・助言にあたり、高校では進路指導部や進路指導課が進路にかかる支援を行う。基本的には「進路指導は、担任が特別活動の中で実施する」ということになるが、この場合、学年間や教科との接続といった、キャリア教育の体系化に欠かせない、活動間の連続性を担保することはできない。

以上の4つの課題について、解決の方向性を探るべく、本稿では、著者がアドバイザーとしてかわる、高校でのキャリア教育の体系化の過程を取り上げる。具体的には、生徒らの高校卒業後を見据えた学校目標に沿って、体系的・計画的なキャリア教育を教員集団が作成していく過程をとりあげ、キャリア教育立ち上げの方法の一つとして

報告する。最後に、体系化を進める際の課題を確認し、課題解決の方策を考察する。

II. 体系化の過程

事例として取り上げる高校（以下A校）は、国公立大学への進学者も多い、東北地方の進学校である。平成19年度より文部科学省の「高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究推進校」の指定を受けている。

II-1. 生徒のニーズを把握する

学校では、平成18年の夏から「将来構想検討委員会」を立ち上げ、9ヶ月をかけてこれまでの活動の大幅な見直しを行った。将来構想委員会では、全教職員による議論、生徒への聞き取り、さらには保護者へのアンケート調査などを実施し、今後の方針を話し合った。

その結果、生徒の課題について、明確な目的意識をもって進学を志す生徒が少なくなってきたこと、自発的な学習習慣が身につけていない生徒が多くなってきたことがあげられた。また、教職員も、偏差値重視の指導や課題を与えるだけの指導では、生徒の学習意欲を維持することは難しく、飛躍的に生徒を伸ばすことには限界があると感じるようになってきていることが明らかになった。

II-2. 学校理念とキャリア教育の目標の接続

プロジェクトの開始にあたり、校長以下数名の教員によって、これまでの指定地域で実施されてきた、キャリア教育の進め方についての調査が行われた。その結果、多くの学校が、文部科学省で示された4領域8能力（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）の枠組みを参考としながら、発達を支援するための総合的な学習活動の見直しを中心として行われていることが明らかになった。

既存のやり方を踏襲すると、この枠組みに沿っ

た活動の整理を行うことになるが、これまでに見てきたA校の生徒の課題を既存の枠組みにあてはめることはできない。議論の結果、既存の枠組みにはとらわれず、学校独自の枠組みを模索することとなった。枠組みを規定するものとして、将来構想委員会では、プロジェクトの基本的な考え方と基本方針を策定することにした（図表1）。

図表1 考え方と基本方針

プロジェクトの基本的考え方
「人を育てる」ことを明確に意識した、人づくりのシステム化を目指す ・生徒・職員のモチベーションを高める取り組みであること。 ・学校を変える起爆剤となるものであること。
基本方針
(1) 目指す学校像と人間像
学校像：夢と志をはぐむ学校 人間像：様々な分野で日本や地域の中核を担う、心身ともに健康な人間 ※地域の進学校としての立場を堅持し、生徒の能力や特性を最大限伸ばし、生徒が自らの夢の実現に向かって歩んでいくための土台をつくる。
(2) 目指す生徒像
① 礼儀を含め、基本的な生活習慣が確立している生徒 ② 自己の可能性に挑戦する気概を持った生徒 a) 確かな学力を身につけた生徒 b) 主体的に学び活動する生徒 c) 明確な将来目標と達成意欲を持った生徒 ③ 心と体を鍛え、健康で心豊かな生徒
(3) 指導の柱
I 基本的な生活習慣を確立する ※規範意識の涵養を図る II 己を知り、他を知り、社会を知ることで学びの意欲を高める ※体験を重視した系統的進路学習を推進する III 学習指導の改善 ※学力の向上と自ら学ぶ力（意欲・能力・経験）の育成を図る IV 文武両道の堅持 ※個々人の特性を伸ばし、人間性の錬磨を目指す

高等学校におけるキャリア教育のあり方に関する調査研究 平成19年度実施報告書(1年次)より抜粋

キャリア教育を学校で進めていく時の難点の1つとして、キャリア教育の方針と学校の理念との統合がある。A校では、学校創立以来の理念とキャリア教育の方針とを、基本方針で実施している。新たに導入されるキャリア教育の考え方をこれまでの学校方針と統合し、基本方針を再定義している点に注目したい。基本方針は、「目指す学校像と人間像」「目指す生徒像」「指導の柱」の3つの分野について定義をした。

II-3. 目標設定と評価

① 学年目標とその課題

推進委員会では、まず、1年～3年までの各活動目標を設定した。1年は、「聴く、調べる、表現する」2年は、「体験し、志を高める」3年では「自

律心と向上心，目標達成意欲を高め，困難に負けない力をつける」としている。A校では，これらの目標に沿って，総合的な学習の時間を中心とした新たな活動を次々と導入した。社会人講師による講話，ライフプランの作成など，この活動にあてられた年間の総時間数は，1年生で40コマ以上と，かなりの規模のものとなった。

しかしながら，学年ごとの目標はあったものの，この段階で設定されていた目標は，1年を通したすべての活動を包括するものであるため，どうしても抽象的なものになる。学年目標では，これらの多様な活動が，生徒のキャリア発達において，本当に意味を持った活動になっているのか，検証ができないという課題がある。さらには，新規の活動を一気に開始したことによる，教員の多忙感や疲弊感，一部の生徒には，課題の増加によるあせりが見られた。また，忙しさのあまり，企画担当者と学年の教員との協力関係がうまく築けないといった課題も表出した。担任に活動の目的が伝わらず，生徒に対する事前の動機づけは手薄になり，本来の目的が果たせなくなってきた。

② 2回目の現状把握

以上のような課題を解決するため，活動を開始してから半年が経過したところで，再度現状把握を行った。現状把握は，教職員によるものと，アドバイザーによるもの，の2つの方法で実施された。教職員による現状分析は，夏休みを利用し，同年代の教職員をグループ化したディスカッショングループを通じて進められた。

ディスカッショングループは9つに分かれ，各グループに割り振られた9つの「担当テーマ」に加え，各グループで2つを選択して議論を進める「選択テーマ」に分かれる。9つのテーマとは，校務分掌の見直し，総学の時間の取り組み，インターンシップ，運営体制，週2回の変則授業，自学の日，評価法，文武両道の堅持，基本的生活習慣の確立と，プロジェクトの開始以降，新たに加わった（もしくは強化された）活動についての意

見を求めるものであった。

これらの議論からは，推進委員会で検討された企画の主旨が，実際に活動を進める担当教員に伝わっていないこと，運営にはかなりの労力がかかっているにもかかわらず，効果が見えづらいことなどが課題として挙げられた。

次に，外部のアドバイザーによる取材を行った。電話取材の時間は1人あたり30分-40分，対象者の内訳は，校長・教頭・学年主任（3名）・進路指導主事（1名）・キャリア教育推進チームのメンバー（1名）とした。取材内容は，①生徒の課題②プロジェクトの効果・生徒の変容③プロジェクトの課題である。教師が認識している生徒の課題からは，学習意欲の低下，目的意識が薄い，大学卒業後の進路が決まっていないままの大学選択が代表的なものとして挙げられた。

次に推進しているプロジェクトは生徒の課題解決に効果があったかどうかを聞いた。これには，プロジェクト終了後の生徒の変容を確認した。

この段階では，2年生で行ったインターンシップについて，その効果（終了後に，大学卒業後の進路についてより具体的なイメージがもてるようになった，TPOに応じたコミュニケーションがとれるようになった，など）があげられたものの，その他については，「生徒の変容はまだ見られていない」とする教員が多数であった。

さらにプロジェクトの運営課題について，内容，運営方法，運営体制の順に確認した。プロジェクトの課題として挙げたのは，活動の目的がわからないまま，多くの活動の準備に追われ，多忙な状態が続いている点，実施決定の遅れから担任が活動内容を把握しないままに授業が実施されてしまう点，それによって，生徒に対する活動への事前の動機づけや活動終了後の解釈ができないまま，活動が進められてしまっている点であった。

これら，夏休み中に実施された討議の結果と，電話取材の結果を用い，現状の課題の共有と次年度に向けた活動目標の再設定をおこなった。

③ 活動目標の設定・評価の仕組みの導入

活動目標の再設定にあたっては、「学校で設定した目指す姿を実現するために、(本当に)必要な活動を明らかにすること」を目的とし、現状の課題を共有した後に、活動の成果について、検証のための指標を検討した。

A校には、全校的な目標と学年段階ごとの目標があったが、各活動の目標とのつながりが見えにくく、さらには、測定することが可能な目標となっていないという課題があった。この点について、事前に活動ごとの目標をあげてもらったが、測定可能な目標を作成することは困難を極めた。

そこで、具体的な生徒の変容をヒントにしながらか、活動のねらいや改善の方向性を導き出すことにした。具体的な生徒の変容を記述したものとして、米国で life career development の評価指標として用いられた自己効力感の調査項目(Gysbers, Lapan,2007)および日本で作成された進路自己効力感尺度(浦上 1995,1996)の調査項目を参考にしながら、日本の実情にあわせた項目を作成した。そして、これらの項目をカード状にし、推進チームの教員たちと、目標や、学年ごとの基準についての議論を行った。最初に、高校3年間のうちに目指したい姿をあげた。その他のカードは、高校卒業後もしくは、学校の活動では実施しないものの、家庭内教育で実施するものとして分類した。

次に、各学年の終了段階でどのような生徒の状態を目指すのか、議論した。新たに加えたものを含め、108の項目を選択した。この項目を用いて、生徒向けの調査票を作成し、第一回の調査をプロジェクト開始初年度の2月に実施した。

調査の内容や分析方法などの詳細については、次の機会に譲るが、調査の結果からわかった生徒の状態(1年生・2年生は、能動的な発言についての自信が持てない傾向がある、卒業後の生活にかかる費用などの知識が少ない等)については、次年度の活動に反映できるよう、検討中である。

I-4. 運営組織

最後に、これら一連の活動を体系化するための

人員配置についてまとめておこう。A校では、進路指導部とは別にプロジェクトの推進委員会を立ち上げ、年間カリキュラムの作成と企画にあたった。進路指導部には専任を配し、推進委員会のメンバーは、進路・総務・教務の各主任および、学年部が加わった。推進委員会のリーダーは副校長とし、選任の進路指導主事が推進委員会の推進役となった。推進委員会で活動の企画・全体の取りまとめを行い、運営は、各学年部にゆだねられた。

これらの配置について、特筆すべき点は、メンバーの中に教務主任が加わっていることであろう。教務主任が加わることで、プロジェクトの企画を推進していくための時間枠の確保がスムーズになる。教務主任の加入は、総学の時間のみならず、LHR, SHR, 朝学習や AO 対策など横断的な活動の推進を可能としていると考えられる。

III. 考察

体系的なキャリア教育が進まない理由として、はじめに4つの仮説をあげた。この中でも目標設定については、その影響範囲が広く、この段階でつまずくと、全体計画も改善策も立たず、計画そのものが頓挫してしまう恐れも含んでいると考えられる。1年を経てA校の具体的な指標は、生徒の状態を記した言葉となった。このような指標を用いることにより、教師は活動の成果を生徒の変容によって語る事が可能になり、より生徒の現状に即した活動が展開されることを期待している。

A校には、筆者は、外部アドバイザーとして関与している。一連のプロセスを通じ、キャリア教育の課題を第三者の視点で指摘することで、活性化する教員らの議論の様子を目の当たりにしてきた。外部アドバイザーの活用方法については、いずれ別の機会に述べたいと思う。

また、生徒に対する調査票については、紙幅の関係からここでは作成過程の一端を紹介するに留めている。これについては、活動の2年目に、今年度実施した調査の結果との比較を用い、詳細を論じたいと考えている。