

日本国におけるキャリア教育の探究

長江 庸泰*
nagae-t@sano-c.ac.jp

<目次>

- | | |
|--|--|
| 1. 研究の背景・問題の所在 | 3.2 キャリア教育の必要条件：スキルとしての“経済産業省「社会人基礎力」と厚生労働省「就職基礎能力」” |
| 2. 方法・手続き | |
| 3. 結果 | 3.3 特色ある大学での実践事例 |
| 3.1 日本国におけるキャリア教育の定義と高等教育機関における展開のポイント | 4. 考察及び結論 |

主題語: キャリア教育(Career Education in Japan)、教育目標(Educational Goals)、キャリア教育プログラム(Program of Career Education)、発達理論(Developmental Theory)、脳科学(Brain Science)

1. 研究の背景・問題の所在

経済協力開発機構(OECD)では、各国政府等の政策的検討に資することを目的に、加盟国(30カ国)の協力を得て「国際教育指標」の開発を行っており、その成果(2009年版)をみると日本の教育機関に対する公財政支出の対GDP比は前年と比較して0.1ポイントの低下を示す、OECD加盟国(28カ国)中27位の状態にある¹⁾。

このような現況の中で、過去、「実学としての学習」の大切さを喝破したベストセラーが存在した。それは、明治5(1872)年に出版された福沢諭吉 著『学問のすゝめ』である。当時、人口のおよそ10人に1人が読んだ、300万部を売るベストセラーとなった実学書である。

『天は人の上に人を造らず人の下に人を造らずと言われている・・・人は生まれながら貴賤上下の差別ない。けれども今広くこの人間世界を見渡すと、賢い人愚かな人貧乏な人金持

* 佐野日本大学学園 佐野短期大学 総合キャリア教育学科

1) (http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/21/09/1284648.htm)参照：①日本では前年と比較してGDPは0.9%増加したものの教育機関に対する公財政支出は0.6%減少した、②減少の主たる要因は、初等中等教育段階の公立学校における人件費の減、及び公立学校における資本的支出の減少である。

ちの人身分の高い人低い人とある。その違いは何だろうか？それは甚だ明らかだ。賢人と愚人との別は学ぶと学ばざるとに由ってできるものなのだ。人は生まれながらにして貴賤上下の別はないけれどただ学問を勤めて物事をよく知るものは貴人となり富人となり、無学なる者は貧人となり下人となるのだ。』²⁾

一方、経営コンサルタントの水野俊哉氏は、ここ30年間の代表的な勉強本をマトリックス化してみた結果、昨今は仕事のアウトプット力を向上させる「勉強本」が大人気であり、今や個人のポータブルスキル(持ち運び可能な「スキル」という意味であり、業界や職種が変わっても応用可能なスキルのことを指す)が重視される時代となり、単なる「仕事術」よりも「社会人の勉強本」の需要が高まっている点を指摘した³⁾。

ここで、日本国のキャリア教育に眼を転じると文科省関係の政策文書において「キャリア教育」という用語が最初に記載されたのは、1999年12月16日の「初等中等教育と高等教育との接続改善についての(答申)」[中央教育審議会発表]であり、児美川(2007)は、この記載が「進路指導改革としてのキャリア教育」ではなく、フリーター[和製造語(「フリーランス・アルバイト」の略称)]・ニート[(NEET: Non Education, Employed or Trained);日本における無業者(主に35歳未満の若年者)]問題に対する「若年雇用対策としてのキャリア教育」として登場した点を指摘している。事実、2003年6月10日、文科省・厚生労働・経済産業・経済財政政策の4大臣からなる「若者自立・挑戦戦略会議」が「若者自立・挑戦プラン」を発表し、以後、フリーター・ニート・若年雇用の問題が政策的に大きく取り上げられるようになったのである。

2004年4月19日、日本経団連は、「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」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」:情報の収集や、交渉、調整などを通して困難を克服しながら目標を達成する力、③「知力」:深く物事を探求し、考え抜く力、の「3つの力」を発表し、このような動向を受けて、経済産業省では、2006年2月8日「社会人基礎力に関する研究会—中間とりまとめ—」において①「前に踏み出す力」、②「考え抜く力」、③「チームで働く力」の3点からなる「社会人基礎力」を提唱した。

一方、大学等の事例に眼を転じると、2006年度文科省「現代的教育ニーズ取り組み支援ポ

2) (<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%AD%A6%E5%95%8F%E3%81%AE%E3%81%99%E3%82%9D%E3%82%81>)参照。

3) (<http://www.nikkeibp.co.jp/article/column/20090706/165279/>)参照。

プログラム(現代GP)における「実践的総合キャリア教育の推進」での6つの募集テーマの1つに取り上げられ、176件の申請件数のうち、採択33件(大学27件、短大3件、高専2件、共同1件)であり、2007年度同省「実践的総合キャリア教育の推進」では、申請153件に対し、採択30件(大学23件、短大3件、高専4件)という結果であった。また、2006年3月、法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻が全国的に実施した、「大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査」[国・公・私立717大学、計993キャンパスに郵送調査]において、①「貴学では、1年次もしくは2年次から、卒業後のキャリアに向けたキャリア支援・キャリア教育に全学的に取り組んでおられますか」の問いに対し、64.2%が「既に取り組んでいる」と回答、②「今後取り組む予定」20.8%、③「今のところ、取り組む予定はない」15.0%という結果となっている。この背景には、「優秀な人材の輩出は、優秀な受験生の獲得を可能にするという好循環をつくりだす」[近森(2006)]という課題を再考させる、週刊誌・ビジネス誌等での「就職ランキング」の記載に関する社会的認識が一因となっている。

本論は、以上の背景を受けて、その問題解決を「発達理論と脳科学」を分析基準とする「特色あるキャリア教育プログラムの探究」に求めるものである。

2. 方法・手続き

本論は、脳科学の新潮流である日本大学大学院総合科学研究科 生命科学専攻 林 成之 教授の理論⁴⁾を踏まえながら、論及の分析基準を「発達理論及び発達課題(developmental tasks)」

4) 北京オリンピックでの北島康介選手の活躍を支え、「勝負脳」という言葉を造語した林 成之 教授は、脳神経科学、脳外科、救命救急医学の専門医であり、脳低温療法開発で世界的評価を受けている医師である。

(http://www.nihon-u.ac.jp/arish/prof/prof_1_hayashi.html)参照。また、林成之の理論に関しては、入門編から専門書への順に、林 成之(2006/10/21)『<勝負脳>の鍛え方 (講談社現代新書)』、講談社、林 成之(2006/12/27)『脳の力大研究 人生を豊かにする脳活用法』、産経新聞出版、林 成之(2008)『思考の解体新書』、産経新聞出版。最新書、林成之(2009)『脳に悪い7つの習慣』、幻冬舎新書に関し、以下参照。脳に悪い習慣とは、

- ①「興味がない」と物事を避けることが多い
- ②「嫌だ」「疲れた」とグチを言う
- ③言われたことをコツコツやる
- ④常に効率を考えている
- ⑤やりたくないのに我慢して勉強する
- ⑥スポーツや絵などの趣味がない
- ⑦めったに人をほめない、の7つである。

に求めることにより、ロジャーズ(Rogers, C.R.)⁵⁾、ハヴィーガスト(Havighurst, R. J.)⁶⁾、ヴィゴツキー(Vygotsky, L. S.)⁷⁾、エリクソン(Erikson, E. H.)⁸⁾等の理論をもとに「特色あるキャリア教育プログラムの探究」という視点から論究とその検証を行うものである。

3. 結 果

3.1 日本国における「キャリア教育」の定義と 高等教育機関における展開のポイント

キャリア(carrier)とは、ラテン語の*carriere*(*race course*)に由来し、16世紀以降の英国において車道という意味が転意し、現代では、人生行路(ライフキャリア)あるいは職歴(職業キャリア)という意味で使われている。一般的には、人の進路、職業、生き方を表すが、「職業」が生計維持や個性・能力の発揮を伴いつつ、ある一定の社会的役割や仕事を継続的に行う活動であるのに対して、「キャリア」という場合、職業を含みながら、生涯にわたる社会的活動や個人の人間形成の変化のプロセスを重視する傾向にある。

-
- 5) ロジャーズ(Rogers, C.R.)は、「人間は生まれながらに自ら成長しようとする自己実現の傾向を備えている」と考え、例えば、カウンセラーはクライアントの力を信じて話に耳を傾け、出来るだけ指示することを控え、クライアントのあるがままの姿を受容すべきであると主張した。
- 6) ハヴィーガスト(Havighurst, R. J.)「生活することは学ぶことであり、成長することも学ぶことである」という発達課題を提示した。
- 7) 「心理学のモーツァルト」とまで称されているヴィゴツキー(Vygotsky, L. S.)は、モスクワ大学に学び、当初、文芸評論の仕事を行っていたが、後に障害児の心理や教育に携わるようになり、38歳で夭折するまでの10年間に注意、記憶、象徴作用、言語、思考などの高次精神機能の発達について独創的な研究を行い、ルリア、レオンチェフ達、その後のソヴィエト心理学をリードする研究者を育成した。
- 8) エリクソン(Erikson, E. H.)の仮説は以下の4点である。
- ① 個体の発達は、常に、個体を取り巻く環境との相互作用のなかで起こるものとして、心理面・社会的側面の発達を強調している。
 - ② 人間は生まれてから死ぬまで生涯に渡って発達すると考え、一生のプロセスを、ライフサイクル(人生周期)と呼んでいる。
 - ③ 漸成発達(epigenesis)とは、段階ごとに器官が次々と形作られる生物学上の概念であり、人間の発達は前段階の発達課題の達成の上に次の段階に進むと考えている。
 - ④ 人間の一生は、8つの漸成的発達段階に分けられ、各段階には固有の発達段階があり、この発達課題は、解決の成功と失敗の両極端によって記述され、そこで表される葛藤をエリクソンは「心理・社会的危機(crisis)」と呼び、この解決については「成功か失敗か」という両極端のバランスに重点を置いている。

そして、このようなキャリアに関する教育が「キャリア教育」であり、この言葉が我が国で広く使われるようになったのは、1970年代初頭のアメリカで中等教育改革(普通教育と職業教育の統合)の一環として導入されたキャリア・エデュケーション(career education)を主に我が国の進路指導関係者が紹介・翻訳したことに端を発している。その後、教育の現場や研究の世界で様々な実践・紹介がなされ、1999(平成11)年の中央教育審議会答申(「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」)において、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との接続」を図る1つの方策として小学校から高等教育に至るキャリア教育が提案された。ここでのキャリア教育の定義は、①職業観・勤労観の育成、②職業に関する知識・技能の習得、③自己理解を前提にした進路・職業選択能力の育成を目標とする教育、の3点である。さらに、2004(平成16)年1月、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」ではキャリア教育を「一人一人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、改革して行くための理念」と定義し、全教育活動におけるキャリア教育の展開を求めるものとなった。

今、「キャリア教育」の代表的な定義として、

◎『生涯を通じた役割に関する経験の連続』(Hall, D.)

◎『生涯を通しての個人の経験の累積、生涯を通しての個人の生き方の表現』(シャイン,E)

を掲げるなかで、川嶋(2006)によれば『改めて「キャリア教育」とは生涯にわたり、学習と労働の進捗状況を自己管理するために必要な知識、スキル、態度、行動特性などの学習を支援する取組＝「自立・自律した学習者Empowering Learner / Self directed Learner」の育成』と定義づけている。

一方、社団法人国立大学協会 教育・学生委員会(平成17年12月1日)の報告書⁹⁾によるとキャリア教育の展開のポイント(図1・図2、参照)を掲げるなかで、そのキャリア教育科目の展開に関し、以下の4つの重点課題を提示している。

①教育理念・ビジョンの共有

②キャリア教育科目の目的・目標(教育する側が描く学生の姿)

1)夢や目標を育む (あるべき姿から生き方を考える支援)

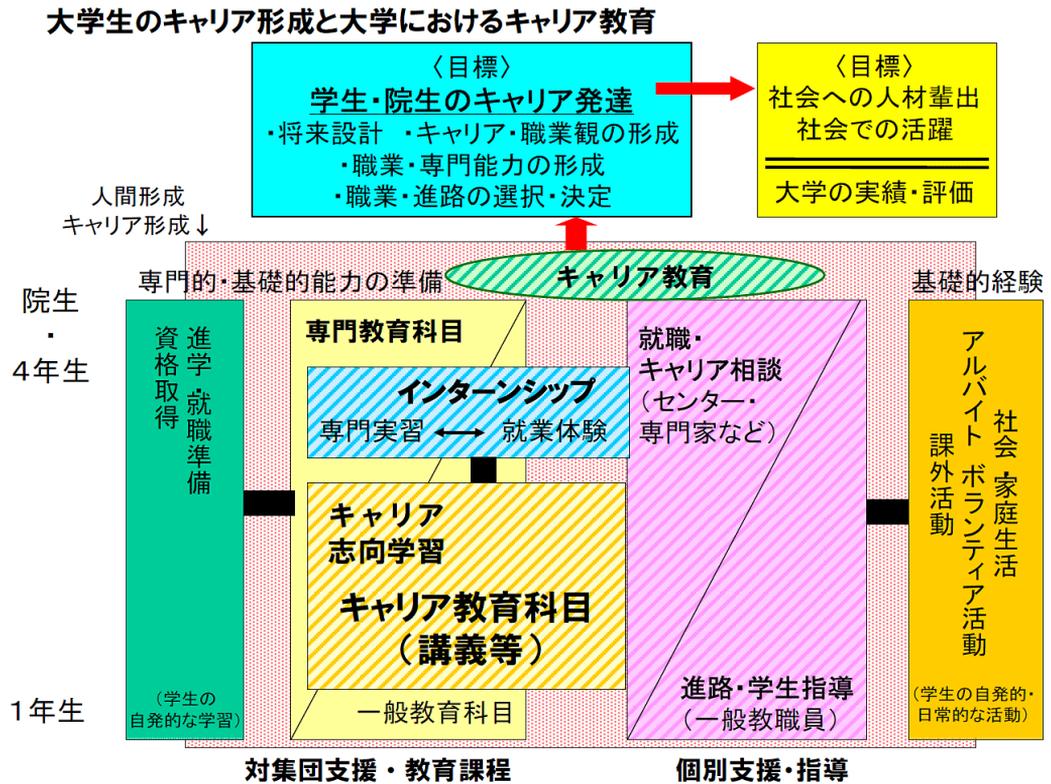
2)職業観を育む (職業人としての自立支援)

3)自ら考え学ぶ力を育む (個人としての学習と自立支援)

9) 「大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー」、社団法人国立大学協会 教育・学生委員会(平成17年12月1日)

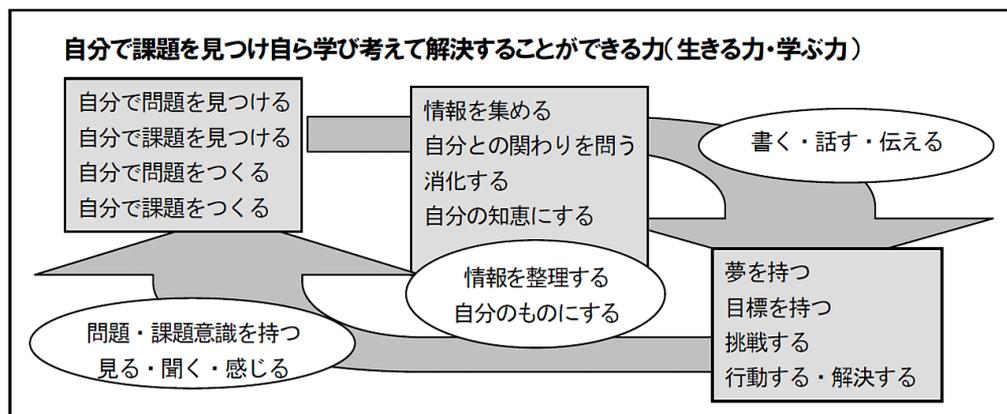
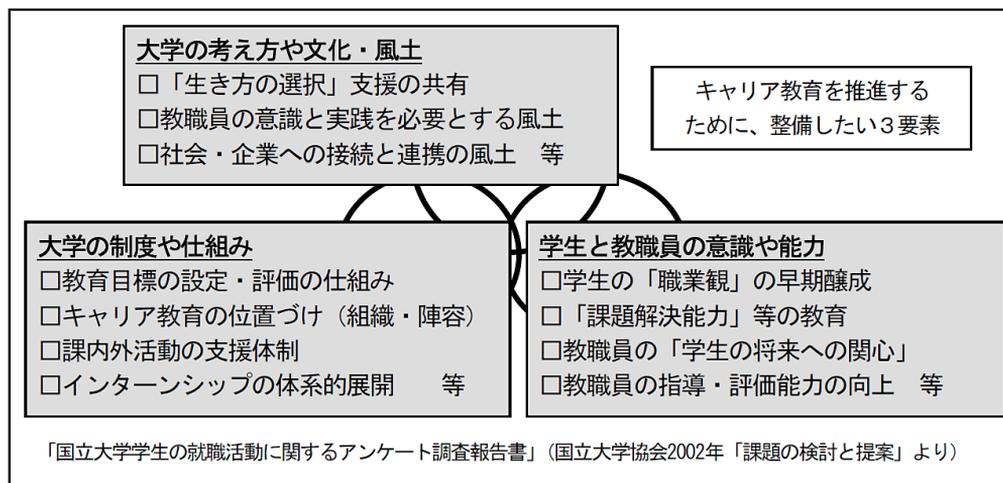
- 4)自己表現力を育む(論理的思考力やコミュニケーション能力の強化)
- ③学習支援の具体的展開(運営方法・評価・動機づけ・講師等)
- ④キャリア教育科目の学習内容(学生が学ぶべきこと)
- 1)「キャリアデザイン」という視点(生き方の表現)
- 2)「求められる人材像」という視点(目指す姿)
- 3)「自己理解・キャリアビジョンの形成」という視点(生き方を問う質問)
- 4)「課題解決思考」という視点(思考方法)

図1. 大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育



出典:「大学におけるキャリア教育のあり方ーキャリア教育科目を中心にー」、社団法人国立大学協会
教育・学生委員会(平成17年12月1日)

図2. 国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査報告書



出典:「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」、社団法人国立大学協会教育・学生委員会(平成17年12月1日)

3.2 キャリア教育の必要条件

：スキルとしての“**経済産業省「社会人基礎力」**”と**厚生労働省「就職基礎能力」**”

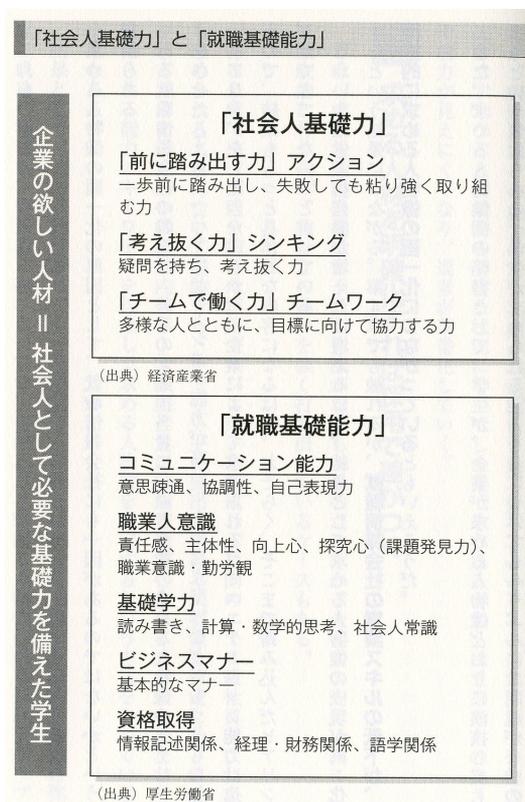
2006年2月8日「社会人基礎力に関する研究会—中間とりまとめ—」において①「前に踏み出す力」、②「考え抜く力」、③「チームで働く力」の3点から「社会人基礎力」¹⁰⁾を提唱し、厚生

10) 以下参照(<https://www.kisoryoku.net/user/login#>)。

①「前に踏み出す力」1)主体性(物事に進んで取り組む力)、2)働きかけ力(他人に働きかけ巻き込む

労働省も「就職基礎能力」を提示した(図3、参照)。

図3. 「社会人基礎力」と「就職基礎能力」



3.3 特色ある大学での実践事例

各大学での特色ある実践事例を列举すると、

①員と職員を一体化したキャリア組織 [広島大学¹¹⁾(専任教員)、福岡大学]

力)、3)実行力(目的を設定し確実に行動する力)。

②「考え抜く力」1)課題発見力(現状を分析し目的や課題を明らかにする力)、2)計画力(課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力)、3)創造力(新しい価値を生み出す力)。

③「チームで働く力」1)発信力(自分の意見を分かりやすく伝える力)、2)傾聴力(相手の意見を丁寧に聴く力)、3)柔軟性(意見の違いや立場の違いを理解する)、4)状況把握力(自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力)、5)規律性(社会のルールや人との約束を守る力)、6)ストレスコントロール力(ストレスの発生源に対応する力)。

11) 広島大学:国立大学法人での先進事例:

- ②キャリア科目の豊富な設置 [立命館大学¹²⁾]
- ③豊富なキャリアアップサポートシステム [龍谷大学]
- ④学生総合相談の全学的集約 [名古屋大学]
- ⑤オムニバス方式キャリア科目 [九州大学、立命館大学]
- ⑥キャリア教育における学生の活用 [龍谷大学]
- ⑦キャリア教育調整委員の設置 [福岡大学]
- ⑧インターンシップの大規模な実施 [立命館大学]
- ⑨学生との丁寧な面談 [広島市立大学、広島修道大学]
- ⑩教務課でのインターンシップ実施 [中部大学、広島大学('03年度まで)]
の10大特色に集約される。

4. 考察及び結論

財団法人国立大学協会「教育・学生委員会」が2005年12月に発表した、「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育を中心に—」において、「キャリア形成やキャリア発達に関する大学の取り組み」に関し、以下の3つの類型化を提示している。

- ①「学生のキャリア・職業観の形成や将来設計能力の育成を意図した、計画的、集団的な教育課程上のキャリア教育の取り組み」：学生全体に対するキャリア教育にはインターンシップ、一般教育や専門科目におけるキャリア志向学習、キャリア教育独自の講義科目

国立大学法人としてキャリア教育に最も先行していると言われるのは、広島大学、筑波大学である。両校とも教員と職員を一体化したキャリア組織を作っているのが特徴であり、広島大学では、もともと厚生課で扱っていた就職関連の業務を2004年度から「進路支援機能」を持つ「キャリアセンター」に改めた。また、国立大学法人への移行のための大学経営長期計画に基づき、キャリアセンター、入学センターを発足させ、教務課が行っていたインターンシップも、2004年度からキャリアセンターに移管したのである。

- 12) 立命館大学: 1999年11月就職部をキャリアセンターへ改組:

「学部教育そのものの中にキャリア支援・キャリア教育の要素を統合してゆく」方針を明確に打ち出したのが立命館大学である。特に2003年度後期より1回生向けに開講された「キャリア探偵団」では、「OBを訪問し、その仕事を映像化する」演習型モデルであり、「入学後早期の段階から仕事を体感させ、さまざまな業種・職種を理解を促すとともに、自己の個性や職業適正について考えさせ、将来を考えた大学での学びのモチベーションづくりや自律的な進路選択の一助とする」狙いのもと、好評を博しているようである。

が含まれる、

- ②「個々の学生の進路・職業選択に関するキャリア支援・学生指導の活動」：個別的キャリア支援・学生指導には、就職・キャリア相談、一般(指導)教員による学生指導・相談が含まれる、
- ③「結果としての、学生のキャリア発達・形成に資する、彼らによる自発的学習活動や課外活動等に対する支援」：自発的学習活動・課外活動等への支援には、みずからの希望する職業(就職先)に向けた受験勉強や資格取得などの自発的学習活動への支援や課外活動、アルバイト、学生の交友活動、家族生活への支援が含まれる。

しかしながら、このような取り組みが展開される一方で、「動けない学生」へのキャリア支援の諸問題が拡大しつつある。

日本学生支援機構が2005年11月に全国の大学を対象に実施した「大学等における学生生活支援の実態調査」によると①5年前と比較して学部生の近年の学生相談が「増加傾向」にある61.7%、②増加している相談内容上位3つ(複数回答)に関して、「対人関係(家族・友人・知人・異性)67.8%」、「精神障害48.8%」、「心理・性格40.6%」であり、③同、以下、「修学上の問題21.4%」、「進路・就職18.6%」、「発達障害14.2%」、「経済問題12.2%」という結果となっている。

以上のような動向に対し、日本キャリアデザイン学会会長・法政大学 大学院 経営学研究科 経営学専攻(人材・組織マネジメントコース) 教授・経営学部 教授・大学院 人材育成研究所(自費運営) 所長 川喜多 喬 教授は、キャリア支援ブームで復権する教育を①就職技法教育、②適職選択教育、③自己理解教育、④職業知識教育、⑤職業能力教育、⑥職業倫理教育、⑦積極的 attitude 教育の7つに類型化しつつ、その問題点として、①就職技法偏重、②安易な適職選択、③視野を狭める自己分析、④ちょっと体験しておいで型の物見遊山気分の職業知識教育、⑤職業能力教育蔑視問題、⑥本人を責める職業倫理教育、⑦狭義のキャリア教育ではできない積極的 attitude 教育、という7つの警鐘を鳴らしている。

同様の警鐘として、学校教育が固有に取り組むべき「キャリア支援・キャリア教育の課題」とはなにかという問いに対し、『端的に述べれば学生を“無防備”な状態のままに社会に送り出さない』との指摘がある [児美川(2007)p.79]。そのためには、『彼/彼女らがいずれは社会人となってゆくことを想定した力量形成に資する』教育をキャリア教育の土台としたうえで、①「労働についての学習」、②「職業についての学習」、③「労働者の権利についての学習」、④「自己の生き方を設計し、わがものとするための学習」、⑤「シティズンシップ教育」、⑥

「専門的な知識や技術の基礎の獲得」、の6点をキャリア教育の柱として提唱している [児美川(2007)p.156-160] 。

また、その展開のポイントに関し、筑波大学特任教授・キャリア支援室長渡辺三枝子先生 [当時の役職¹³⁾]は、以下の9つの課題を提示している。

- ①大学という教育機関でなければ達成できない(大学のミッション)をとおして、学生の全人的発達を促すことを目指とすること。
- ②生涯キャリア発達を促進するための教育活動として、社会に自立的・創造的(貢献的)に生きるための土台(座標軸)を獲得させること。
- ③学生が大学生活を有意義に過ごし、専門領域をとおして知的・社会的に発達を遂げ、社会への移行を積極的に行動化できるような(キャリア発達)教育的指導援助を促進すること。
- ④大学生と大学という環境との相互作用のなかでの「働くこと(work)とは何か?」が鍵となる。
- ⑤知的コミュニティでこそできるキャリア教育を目指しつつ、学生の経験を最大にすること。
- ⑥教職員の課題として、学生が大学という「場」を活かして多様な経験を統合化して行くために、人的ネットワークを構築することが不可欠である。
- ⑦全教職員が取り組みに参画(FD,SD)することが不可欠である。
- ⑧教養および専門科目の持つ現代的意義の再考をとおした、「学問・研究と社会」の関係に着目すること。
- ⑨キャリア発達を促す体系的なカリキュラムと専門教育との連結を結実させる「総合プログラムの組織化」のために、キャリア発達を促す縦断的組織的カリキュラムの開発が必要である。

以上を踏まえ、本論は、以下の重点課題を提示する。

◎キャリア教育における目標の設定

文部科学省(2004)によれば、キャリア教育の目的は、キャリア発達を促すことであり、学校段階ごとの教育目標は、生徒の発達段階や発達課題を踏まえて設定することとされている。国立教育政策研究所(2002)によれば、キャリア発達は、それぞれの発達段階におけるキャリア発達課題の達成によって促進され、その発達課題を達成するために育成すべき

13) 平成18年11月15日小樽商科大学における「大学におけるキャリア教育の意義について」参照。

能力、態度として、「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領域が挙げられ、それぞれが、「自他の理解能力」・「コミュニケーション能力」、「情報収集・探索能力」・「職業理解能力」、「役割把握・認識能力」・「計画実行能力」、「選択能力」・「課題解決能力」の8能力に分析されている。高校のキャリア発達段階としては、「現実的探索、試行と社会的移行準備の時期」とされ、発達課題としては、「自己理解の深化と自己受容」「選択基準としての職業観、勤労観の確立」「将来設計の立案と社会的移行の準備」「進路の現実吟味と試行的参加」が挙げられている。

鹿嶋研之助(2009)は、短期大学のキャリア発達段階もほぼ高校と同じと考えられるとしながら、青年期後期の発達課題として、1、親に代わる新しい対象(同輩、先輩、読書、音楽、スポーツ等)を見出すこと、2、社会が若者に期待している役割遂行を練習することを指摘し、キャリア発達課題として、親に代わる新しい対象との関係を深めながら、同世代や成人期にふさわしい自我理想や価値観を再構成していくこと、将来の目標や展望を持ち、そのための準備をすることを挙げている。これは、エリクソンのアイデンティティの確立という青年期の発達課題を踏まえた新たな提案である。推論するならば、大学生のキャリア発達段階は、キャリアに関わる自己のアイデンティティを再構成し確立する時期に当たっているという事であり、自我理想と価値観にふさわしい職業キャリアを選択し、それに関わる目標や展望を持ち、そのための準備をすることが、大学生のキャリア教育の発達課題であると言えるであろう。

以上の考察を踏まえると、短大におけるキャリア教育の目標は、職業キャリアに関わって自我アイデンティティを確立するという発達段階を踏まえ、自我理想や価値観にふさわしい職業を選択し、その職業に就いて生き生きと働くための準備をするという発達課題を踏まえて設定されるべきである。これらの課題を達成するためには、「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」のさらなる育成が必要である。このように考察して初めて、初等・中等・高等教育におけるキャリア教育が論理一貫したものになるのである。

特に高等教育や成人教育段階では、自己管理を伴う主体的学習が期待される場所である。とするならば、学生自らが自我理想や価値観にふさわしい職業を選択し、その職業に就くための学習目標を設定し、生き生きと楽しく学習するように支援することが短大におけるキャリア支援のポイントになると言えよう。

◎キャリア教育の内容とカリキュラム編成の原理

キャリアに関わる自我理想や価値観を形成し、将来の目標や展望を持って準備をすることという発達課題の解決に資する内容は、すべてキャリア教育の内容と成り得る。「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」の育成という観点から、キャリアデザイン、インターンシップ、キャリアガイダンス、専門教育などの内容を再吟味し、不足するものについては積極的にカリキュラムに取り入れるべきである。

カリキュラム編成の原理としては、縦断的には自己実現の原理が挙げられる。この原理は、人は内化した諸々の役割を再構成しながら役割アイデンティティを形成し、役割アイデンティティにふさわしい仕事上の役割を選択して成就する存在であるということの意味する。自己実現の原理は、キャリア教育の内容を時間的に個性的に統合する原理である。

横断的なカリキュラム編成の原理は、陶冶の原理である。虎竹正之(1990)は、ペスタロッチーの知性、道徳的心情、職業的技能の調和的人間形成という陶冶の原理を再検討している。キャリア教育の内容は、社会や自然を理解する能力、道徳的人格として行為する能力に基礎づけられた職業的能力が形成されるよう編成されるべきである。職業教育の基礎に人間教育が存すべきことは今も昔も変わらない教育原理であり、陶冶の原理はキャリア教育の内容を空間的に普遍的に統合する原理である。

以上の課題解決を考察した場合、武蔵野大学の事例(2003年度「特色GP・キャリア開発プロジェクト」採択)が示唆を与えてくれる。

武蔵野大学(仏教精神を根幹とし、人格教育を目標とする)では、法人理事会がリードし、連続的に大学改革に邁進し、キャリア開発プロジェクトが展開されている。このキャリア開発プロジェクトの特色は、「キャリア開発の効果の検証」を行うシステム構築 [適正適職検査「Personal Focus」] を、(株)ベネッセコーポレーションとの共同で開発し、2006年度からキャリア開発科目群に導入された「グループワーク型の授業モデル」である。同導入に関し、自己点検を分析した結果、①グループワークの回数が増加すればする程、「社会的な強み」の向上が認められた、②学生本人の、授業への取り組み姿勢や意欲の高低にかかわらず、グループワークの回数が多い程、「社会的な強み」の向上に効果が認められた、③授業の満足と「社会的な強み」の向上には相関がみられなかった、との検証を導き出している。

この「グループワーク型の授業モデル」の導入は、「各教員の専門性との調和・融合」と「全学的な導入問題」がポイントであり、「特色あるキャリア教育プログラム」の課題である①キャリア教育における目標の設定、②キャリア教育の内容、③カリキュラム編成の原理、にとって要となる解決手法である。

最後に、「特色あるキャリア教育プログラム」の実践¹⁴⁾において、山本五十六元帥の語録に見られる「やってみせ 言ってみせて させて見せ ほめてやらねば 人は動かじ」の意味を噛みしめつつ、最新の脳科学での検証 [Ratey, John J., Eric Hagerman (2008)]¹⁵⁾を踏まえた結果、古の“賢者の言葉”にたどり着くと同時に「グループワーク」¹⁶⁾の重要性に帰結したのである。

“In order for man to succeed in life, God provided him with two means, education and physical activity. Not separately, one for the soul and the other for the body, but for the two together. With these two means, man can attain perfection. — Plato”(人生において成功するために、神は

-
- 14) 佐野短期大学を事例に考えると、教育目標である[「想う人」・「考える人」・「行う人」(How to Think Creatively, Make Good Decisions and Learn Faster.)]の実践により、平成12年度から11年間連続で「就職率100%」を達成しており、2010年に総合キャリア教育学科が認可され、英米語学科・経営情報科・社会福祉学科(4専攻)は、総合キャリア教育学科に集約・改組し、①本学独自の「特色あるキャリア教育(なりたい自分プロジェクト：なりたい自分を自由にデザインできる)」を中核に、②資格取得に特化した50のユニット制からなる12の専門フィールド(ファッション、健康スポーツ、観光、フード、栄養、社会福祉、介護、児童、英語、ビジネス、医療事務、情報)を設置、③きめ細やかな全学的な「学生指導とキャリアデザイン・サポート」を実践し、④本学イントラネット上で、「学生キャリアカルテ」を教員間で共有、⑤「グループワーク型の授業モデル」導入の奨励など、「特色あるキャリア教育プログラム」を充実させている。
- 15) 以下の6つのエビデンスを検証している。
 ①運動をさせた子どもは成績が上がる、②運動すると35%も脳の神経成長因子が増える、③運動することでストレスやうつを抑えられる、④運動で5歳児のIQと言語能力に大きな差ができる、⑤運動する人はガンにかかりにくい、⑥運動を週2回以上続ければ認知症になる確率が半分になる。
- 16) 以下事例、参照。(http://www.eva.hi-ho.ne.jp/kumasan/kumasan.htm)
 ○グループでワイワイと「楽しく」リラックスした雰囲気で行う学習方法です。講師から教わるのではなく、自分自身で「ちょっとためになる」事を体験の中から発見・再発見・再認識しようという学習方法です。
 ○5-7人のグループで行う5つのステップの体験学習事例(標準的2時間の生涯学習講座の場合):
 1) 実習のねらいの説明：5分間
 何を目的に実習を行うかを明確にします。
 2) 実習：50分間
 グループで協力して行う知的ゲーム的なものが多いです。
 3) 個人のふりかえり：10分間
 ふりかえり用紙に個人で記入します。実習のプロセス(過程)について、自分ではどう感じたか、どう思ったかという設問が主です。
 4) グループのふりかえり：30分間
 個人でふりかえり用紙に書いた内容をグループで紹介します。全員が紹介したあとふりかえり用紙の内容についてフリートーキングを行います。
 5) まとめ(小講義)：25分間
 各グループで話された内容を紹介しながら、「実習のねらい」あわせて、一般的な関係理論(行動科学・心理学・カウンセリング・グループダイナミック等)の小講義を行います。

人にふたつの手段を与えた。教育と運動である。しかし、前者によって魂を鍛え、後者によって体を鍛えよ、ということではない。その両方で、魂と体の両方を鍛えよ、というのが神の教えだ。そのふたつの手段によって、人は完璧な存在となる。—プラトン』

【参考文献】

- 上西充子(2007a) 「序論」上西充子編著『大学のキャリア支援』経営書院 pp.1-23
- 上西充子(2007b) 「第1章 大学におけるキャリア支援：その動向」上西充子編著『大学のキャリア支援』経営書院 pp.24-76
- エドガー・シャイン著 二村・三善訳(1991) 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房
- 大久保幸夫(2006) 『キャリアデザイン入門Ⅰ 基礎力編』日本経済新聞社
- 大久保幸夫(2006) 『キャリアデザイン入門Ⅱ 専門力編』日本経済新聞社
- 鹿嶋研之助(2009) 『短期大学等におけるキャリア教育』佐野短期大学教職員研修会における講演会資料
- 川野辺敏・山本慶裕(1999) 『生涯学習論』福村出版
- 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(2004) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査」
- 河合塾(2007) 『2007年度高校アンケート 大学選びに際し、先生と生徒が重視したのは』
(<http://www.kawai-juku.ac.jp/news/data/20070627.pdf>).
- 川喜多喬(2007) 「第5章 学生へのキャリア支援：期待と危惧と」上西充子編著『大学のキャリア支援』経営書院 pp.193-229
- 川喜多 喬(2008) 『実証研究 優れた人材のキャリア形成とその支援』、ナカニシ出版
- 川喜多 喬(2008) 『中小製造業の経営行動と人的資源：事業展開を支える優れた人材群像』、同友館
- 川崎友嗣(2007) 「川崎友嗣の見解」上西充子編著『大学のキャリア支援』経営書院 34
- 川嶋太津夫(2006) 日本私立大学協会附置私学高等教育研究所「公開講座」、11月2日
- 厚生労働省(2007) 『平成19年版労働経済の分析』(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/index.html>).
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002) 『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2004) 「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」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』文部科学省、参考1(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf).
- 下村英雄・菟田孝行(2006) 『キャリア教育における公共職業サービス機関の役割』独立行政法人労働政策研究・研修機構(<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2006/06-04.htm>).
- 児美川孝一郎(2007) 『権利としてのキャリア教育』、明石出版
- 瀧澤専三(2005) 「大学のキャリア教育—学士課程教育の新しい課題」『アルカディア学報』(195)
(<http://www.riihe.jp/arcadia/arcadia195.html>).
- 中央教育審議会(2004) 『日本の高等教育 5つの方向性 参考資料』
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gjjiroku/001/04081001/018.htm).
- 中央教育審議会(2005) 『我が国の高等教育の将来像(答申)』
(http://www.mext.go.jp/_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05013101.html).
- 筑波大学(2006) 『専門教育と融合した全学生へのキャリア支援』
(<http://www.tsukuba.ac.jp/education/pdf/061004gaiyo.pdf>).
- 日本学生支援機構(2006) 「就職支援・キャリア形成支援について」『大学等における学生生活支援の実態調査 [結果報告]』(<http://www.g-shiendb.jasso.go.jp/gsdb/main/tmp/contents/ab00141.html>).

- 日本経営協会総合研究所(2006)『何をを目指すのかキャリア教育ブーム』
 (http://www.noma.co.jp/news/news_d.cgi?id=news/news_8).
- 日本経済団体連合会(2006)『主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方』
 (<http://www.keidanren.or.jp/Japanese/policy/2006/044/index.html>).
- 濱名篤(2006)「教育到達目標の設定と実証－英国大学のキャリア支援」『アルカディア学報』(243)
 (<http://www.riihe.jp/arcadia/arcadia243.html>).
- 船戸高樹(2004)「キャリア支援からキャリア教育へ－米国の大学で進む就職指導改革」『アルカディア学報』
 (178)(<http://www.riihe.jp/arcadia/arcadia178.html>).
- 松高政(2004)「キャリア教育の授業内容の分類」『Between』
 (210)2(http://benesse.jp/berrd/center/open/dai/between/2004/12/05career_02.html).
- 武蔵野大学(2007)『キャリア開発の概要』(<http://www.musashino-u.ac.jp/course/internship/outline.html>).
- 文部科学省(2004)『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－児童生徒の一人一人の
 勤労観、職業観を育てるために－』
- 文部科学省(2004)『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』
 (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf).
- 文部科学省(2005)『大学等における平成16年度インターンシップ実施状況調査結果について』
 (http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/11/05112801.htm).
- 文部科学省(2007a)『平成19年度学校基本調査速報(高等教育機関)』
 (http://www.mext.go.jp/b_menu/touei/001/07073002/004/002.pdf).
- 文部科学省(2007b)『平成19年度学校基本調査速報(初等中等教育機関)』
 (http://www.mext.go.jp/b_menu/touei/001/07073002/003/002.pdf).
- 文部科学省(2007c)『大学教育の充実－Good Practice－』(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp.htm).
- 谷内篤博(2005)『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房。
- よみうり入試必勝講座(2007)『大学生の就職事情(大学の就職支援体制)』
 (<http://www.yomiuri.co.jp/education/kouza/nyushi0708h1.htm>).
- 虎竹正之(1990)『ペスタロッチー研究－職業教育と人間教育－』玉川大学出版
- Ratey, John J., Eric Hagerman(2008) Spark: The Revolutionary New Science of Exercise and the Brain, Little,
 Brown and Company.
- 渡辺三枝子(2005)「第4回 大学における「キャリア教育」の意味を考える」文部科学通信第118号

논문투고일 : 2012년 03월 10일
 심사개시일 : 2012년 03월 20일
 1차 수정일 : 2012년 04월 10일
 2차 수정일 : 2012년 04월 16일
 게재확정일 : 2012년 04월 20일

〈要旨〉

日本国におけるキャリア教育の探究

本論は、ニート[NEET;日本における無業者(主に35歳未満の若年者)]・フリーター[和製造語(「フリーランス・アルバイト」の略称)]問題と「高等学校・大学連携(高大連携)」におけるキャリア教育の課題解決を「特色あるキャリア教育プログラムの探究」に求め、その論及を1. 研究の背景・問題の所在(日本国における「実学としての学習」とキャリア教育の変遷)、2. 方法・手続き(脳科学と発達理論)、3. 結果(キャリア教育における、①定義、②スキル、③事例研究)、及び4. 考察及び結論(「グループワーク型の授業モデル」の導入による学習改善)の4構成から論及を行ったものである。

In Search of a Program of Career Studies in Japan.

This paper focuses specially on a program of Career Studies against following two points.

- Lack of career consciousness Increasing the number of NEET (Non Education, Employed or Trained) and freeter (job-hopping part-timer)
- Sectionalism of Social Structures Lack of partnership between JH schools and college in the community

This paper is divided into the following four parts.

- Research background and Issues
 - ・ Learning as a practical science and Changing in career education in Japan
- Method and the Procedure
 - ・ Developmental theory(developmental tasks) and Brain science
- Results
 - ・ Definition, Skills and Case Study Approach in Career Education
- Conclusion & Discussion
 - ・ Career Education Work together as a team, positive relationship. Learn how to communicate and think critically.