

高等学校におけるキャリア教育研修教材開発に関する実践的研究：  
キャリア教育における教員の資質能力の向上を目指して

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-04-18 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 岡本, 多佳子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.14945/00007714">https://doi.org/10.14945/00007714</a>

# 高等学校におけるキャリア教育研修教材開発に関する実践的研究

—キャリア教育における教員の資質能力の向上を目指して—

岡本 多佳子

A Practical Study of the Development of Teacher-Training Materials  
for Career Education in Senior High School:

Improving Teachers' Proficiency in Practicing Career Education

Takako OKAMOTO

## 1 本研究の目的及び問題意識

今日、我が国は経済、産業、社会上の変化に伴い、深刻な局面に陥っている。また、学校教育における生徒に関しても生活・学習状況の課題が顕在化している。こうした現状に鑑みると、今後の我が国の社会を支える個の力を育むことを目的とする学校教育は極めて重要な役割を有することとなる。つまり、学校教育を通して、我が国の産業・社会の維持・発展に資するとともに、混沌とした時代を力強く生き抜く個人となるための能力の醸成が必要とされている。とりわけ、高等学校においては、青少年の健全な社会参加を促しつつ、彼らが社会に参画できるための基礎的能力や態度を涵養することがこれまで以上に重要になっていると言えよう。

このような能力や態度の涵養にあたっては、学校教育において完結する学びではなく、生涯にわたって学び続けること、すなわち生涯学習的視点が極めて重要であり、そうした観点に立脚し、現在、学校教育においてキャリア教育が推進されている。キャリア教育は、「一人一人の職業的・社会的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てること」（中教審答申「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」2011（平成23）年1月31日）として、定義を与えられ、文部科学省のみならず内閣府主導のもと省庁横断的に推進されている、いわば国家を挙げた教育プロジェクトである。

しかしながら、国を挙げて推進されるキャリア教育に関しては、その重要性に比して教員の意識が希薄であるという課題を有しており、さまざまな先行研究により教員の意識に関する課題が指摘されている。以上の問題意識に基づき、教員の意識を喚起し、資質能力の向上を図ることを目的として、本研究においては教員用研修教材と研修資料を統合した研修パッケージの開発を行い、今後におけるキャリア教育の推進に資することとした。

## 2 研究方法

本研究の方法は、静岡大学教職大学院のカリキュラムにおける学校と連携したアクションリサーチを基盤として、文献的方法、質的方法、量的方法、および開発的方法の複合的方法をとることとした。図1が本研究の構成である。

本研究に関する背景調査には、文部科



図1 本研究の構成

学省等の教育行政に関する文献的方法に基づく先行研究調査を主体とし、静岡県教育委員会高校再編整備室への聞き取りといった質的方法を取り入れた。事例調査においては、普通科における先進的キャリア教育実践を行っている A 高等学校と B 高等学校を取り上げ、担当者への聞き取り調査を実施した。研修パッケージ開発は、キャリア教育のためのモデル教材開発と研修資料開発によりなる。これらの開発は、アクションリサーチを実施した実習校である I 高等学校において、進路指導主事、研修主任との協働に基づいて実施した。さらに、I 高等学校においては、それらを用いて2度の校内研修を実施し、事後の質問紙調査から教員のキャリア教育に関する意識を分析した。それにより、キャリア教育校内研修の効果的な在り方に対する示唆を得る。

### 3 高校教育改革の動向

現在の高校教育改革は、多様化・個性化を政策理念とし、そのキーワードは、「量的拡大から質的充実へ」、「形式的平等から実質的平等へ」、「偏差値偏重から個性尊重・人間性重視へ」である。高等学校教育においてはこうした方向性を踏まえてさまざまな制度改革が行われている。

総合学科の創設（1994（平成6）年度）、単位制高校の定時制・通信制・全日制への拡大（1993（平成5）年度）、さらには中高一貫の六年制中等教育学校の制度化（1999（平成11）年度）、高等学校入学者選抜方法の一層の多様化と選抜尺度の多元化などがその中心であり、静岡県においても「静岡県立高等学校第二次長期計画」に基づき、高校教育改革は進行中である。再編による静岡県の学校数は、ピーク時である平成元年度に比して87%となっており、全国比と同率である。学校数の減少を生徒数の減少と比較した場合、全国で生徒数はピーク時比57%にまで減少したことと鑑みると、その分学校の小規模化が進展していることになる（屋敷 2013）<sup>1</sup>。

特に第三の学科として誕生した総合学科は、高校教育改革の旗印を担うその期待に応え、最も進路に関する多様性が確保されている実態がある。高校教育改革は総合学科をはじめとする多様な選択肢を生徒に与え、その個性に応じた能力の伸長を図ることに寄与していると言えるのである。そうした多様性への貢献可能な総合学科は、静岡県においては通学可能な範囲に一校を目的地に改組・整備が進められている現状にある。また、単位制や中高一貫校も学校や地域の現状を踏まえて一層拡充させていく方向にある。

### 4 キャリア教育の意義と推進上の課題

我が国において、キャリア教育が初めて正式な文言として登場したのは、いわゆる「接続答申」、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」（平成11（1999）年12月16日）

においてであることは周知のとおりである。そしてその背景として、我が国における産業の高度化と労働者の学歴構成の関係の変容、それに伴う雇用環境の変容、さらに個人や企業の価値観や家庭の変容など、学校教育への変革の要請を伴う時代の変化があることになる。これらは、矮小



図2 キャリア教育の背景

化された進路指導の見直し、高校生の自尊感情の高揚、多様な個に対応する学びの保障、さらには職業意識の涵養といったさまざまな改革要求として表出した。そしてそうした要請に対する抜本的な対策としてのキャリア教育が1999（平成11）年に明確に打ち出されたのである。

図2に示すように、今日の社会において生涯学び続ける個人であることは、個人の成長に寄与するだけでなく、知識基盤社会にあっても我が国の持続的発展を支えていくために極めて重要な意味を有する。社会的要請に基づき生涯学習、キャリア教育を導入・推進するためには学校教育の枠組みに留まる施策だけでなく、広く社会の有り様に及ぶ施策を展開する必要がある。そこに文部科学行政を超えた省庁間の連携が図られ、取り組みがなされてきた意味があると言えよう。

さらに、生涯学習への移行を円滑になすための役割がキャリア教育にあるとするならば、キャリア教育は、生涯教育体系の構築にも資するものとなる。キャリア教育による諸能力育成は、学校教育を修了してからも学び続け、知識、技術、生き方を高められる日本人を育成することの基盤となるからである。高等学校においてキャリア教育を実践する意味は、学校教育において社会的移行の基盤を養われた生徒に、次の段階である学習社会に向けて生徒を意識づけ、生涯の学びを後押しすることにあると言えるのである。

しかしながら、キャリア教育は、その実践が促される一方、多種多様な解釈がなされ、実践におけるばらつきが指摘されてきた一面もある。これは、アメリカの事例に倣って明確な定義を与えないまま実践を促されたことに起因するものであった<sup>2</sup>。その後、社会情勢の変化や各方面での実践を反映し、「接続答申」から12年を経て、改めてキャリア教育が先に示したように定義され、今日に至っている。とはいえ、再定義によりキャリア教育の理解が明らかに進展したとは言い難い。キャリア教育は、その中心概念が専門的である反面、特定教科の学習ではないという特殊性を有しているため、推進担当者以外がその本質や範囲を理解するには困難を有する<sup>3</sup>とする山崎（2006）の指摘は、推進役であるべき教員にとってのキャリア教育の実像を如実に示しており、そうした困難性克服がキャリア教育推進上の課題なのである。

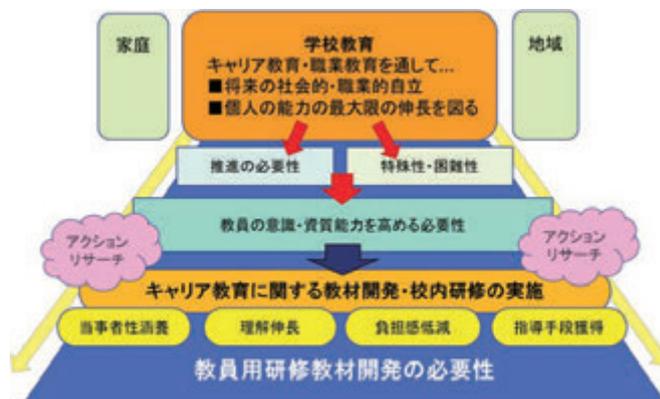


図3 教員用研修教材開発の必要性

### 5 教員用研修教材開発の必要性

先に述べたように、キャリア教育は国を挙げた推進がなされる一方、その特殊性と困難性により研修の必要性が提起されるものである。教員には知識基盤社会を生きる大人の一人として学び続ける姿勢が求められるだけでなく、多様な変化を求められている学校において創造的に教育活動にあたる必要がある。こうした現実、教員に対しては職能成長が求められる所以であり、そのための研修が不可欠であることを示している。教員の意識や資質能力の向上には多様な策が存在しようが、本研究においては、アクションリサーチに基づき、キャリア教育用研修パッケージを開発する。このような教材という「型」を職員協働で開発することにより、教員の当事者性を生起させつつ理解を伸長すること、具体的な生徒への指導手段を獲得することと

表1 基礎的・汎用的能力を養成するためのモデル教材（一部）

同時に負担感の低減にもつながることが期待されるためである。

資料	モデル教材	基礎的・汎用的能力			
		人間	自己	課題	キャリア
①-1	「職業について考えよう」	◎	○		
-2	「( )が消費者に届くまで」		○	◎	
-3	「私が○○になるには」			○	◎
-4	「グループ発表の相互評価」	◎	○		
-5	「グループワークまとめ&振り返り」	◎	○		

(注) ◎は特に育成する力、○は育成する力を示す。

## 6 研修パッケージの開発

キャリア教育においては、生徒が4つの基礎的・汎用的能力を獲得することが目標とされている。人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリア・プランニング能力である。高等学校において、総合的な学習の時間やホームルーム活動等を用いて実施されているキャリア教育を、より体系的実践につなげるために、基礎的・汎用的能力を養成するモデル教材を20種類開発した。表1は、基礎的・汎用的能力の獲得を狙いとして開発した教材の一部を示したものである。各教材には、主に育成することが可能な基礎的・汎用的能力が表されている。これにより、校内における指導計画を立案する際の一助となり、また、4つの能力をバランスよく育成することが期待できる。

表2 I高等学校における平成25年度校内研修会

回数	月日	内容	対象
第1回	平成25年5月22日(水)	学習・生活習慣分析	全教員
◎第2回	平成25年6月25日(火)	キャリア教育研修	担任・希望者
◎第3回	平成25年10月8日(火)	キャリア教育研修	担任・希望者
第4回	平成26年1月(予定)	まとめ	全教員

4回の校内研修会のうち◎は両本が担当

## 7 I高等学校における校内研修会の実施

I高等学校において、キャリア教育に関する円滑なアクションリサーチを可能とさせた主たる要因を二点挙げる。第一に校内研修を重視する校長の学校経営観である。教員の成長のために校内研修を重視し、カリキュラムマネジメントを通して年間4回もの校内研修を明確に位置づけている点は高等学校においては注目に値するものである。第二に、生徒の実態を踏まえてキャリア教育の重要性を進路指導主事、研修主任が共有していた点である。ともすると進路指導の一環としてのみとらえがちなキャリア教育を分掌横断的に実施することは、校内体制としてキャリア教育推進を印象付けるものとなり、こうした協働体制は実践面での有効な示唆をなす。

全4回のうち、担当した校内研修会は6月と10月の2度であった。6月の第2回研修会ではキャリア教育の必要性とされる社会的背景と、ホームルーム活動を通じたキャリア教育についての提案、10月における第3回研修会ではキャリアカウンセリングの一環として、自己理解のためのグループワークを紹介した。特に二度目は教員にとって実施可能な教材を提示した結果、具体的実践への転移が見られたことは研修成果の一つであったと言える。

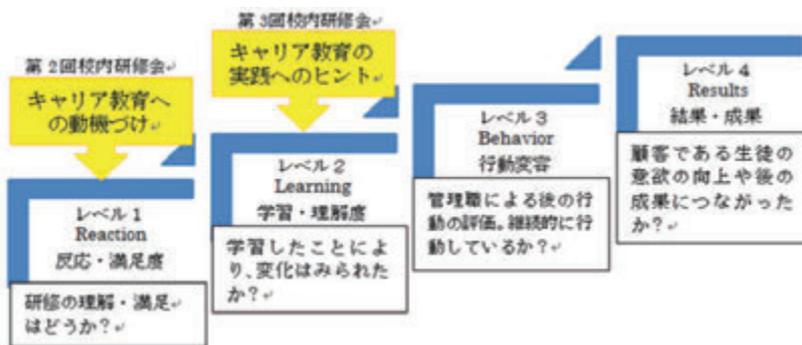


図4 カークパトリックによる研修効果測定のための4段階モデルの概念図

なお、本研究においては、研修の有効性を検証し、改善につなげるためにカークパトリックの4段階モデルを援用した。特に6月の第2回研修会による質問紙調査の結果は10月の第3回研修会に向けた改善を促し、研修の向上に資するものとなった。特に具体的な行動を伴う変化が見られた点は4段階モデルのレベル2に相当する効果であったと言えよう。

表3 調査票の構成

項目	設問数	尺度	回答方法
【項目A: 属性】	5問	名義尺度	選択式
【項目B: 進路指導への意識】	6問	間隔尺度	5件法
【項目C: キャリア教育への意識】	12問	間隔尺度	5件法
【項目D: 研修による効果】	10問	間隔尺度	5件法
【項目E, F: 自由記述】	2問		記述式

## 8 質問紙調査の構成ならびに分析

### (1) 調査対象、時期と手続き

I 高等学校の教員（60人）のうち、学級担任教諭（11人）、管理職（3人）、研修課（4人）及び希望者を対象にキャリア教育に関する校内研修会を行い、事後に質問紙調査を実施した。

調査票においては一部選択及び記述を含む5件法で回答を求め、研修参加者の効果・満足度を問うとともに、属性と進路指導への意識、キャリア教育への意識の関連性、属性と研修効果の関連性について把握することを目的とした（表3）。調査票は同校研修主任に依頼し、研修会実施後3日以内に回収された。また、校内研修会への不参加者に対しても【項目D: 研修による効果・満足度】以外の項目について調査を依頼し、研修主任によって直接回収された。

### (2) 調査対象数

第2回研修会において参加者は16人、欠席者回収は15人、質問紙の回収数は合計31人、第3回研修会において参加者は16人、欠席者回収は12人、質問紙の回収数は合計28人であった。なお、教員の業務との負担を考慮し、必要最低限の人数と質問項目に絞った。

## 9 進路指導・キャリア教育への教員の意識に影響を与える3つの要因

まず、質問紙全30項目のうち、6月調査と10月調査の共通要素を抽出するために、キャリア教育研修に対する教員の意識を表す共通20項目について因子分析を行った。抽出された因子のうち、第1因子を「生徒の将来性重視」と、第2因子を「キャリア教育の有効性」と、そして第3因子を「教員による役割自覚」と命名した。

これら3つの因子は、キャ

表4 進路指導・キャリア教育に関する意識についての因子分析結果（10月研修）

No. 項目の趣旨	因子1	因子2	因子3
	生徒の将来性重視	キャリア教育の有効性	教員としての役割自覚
【B2】社会のニーズ把握	.865	.101	-.101
【B1】生徒につける力を考える	.761	.349	-.127
【B5】社会で求める人間像把握	.692	.207	-.193
【B8】卒業後の生徒を考える	.687	-.088	.025
【B6】働く価値を指導している	.638	-.375	.250
【C1】キャリア教育イメージできる	.509	-.175	.478
【C3】企業経路はキャリア教育に有益	-.333	.957	-.064
【C7】キャリア教育は生徒に有意義だ	.185	.635	.101
【C5】キャリア教育に学び続ける教師は重要	.220	.622	-.145
【C12】キャリア教育で望ましい進路指導可能	.021	.563	.461
【C6】キャリア教育の工夫で環境連応できる	.161	.458	.121
【C10】キャリア教育のために教師の研修必要	-.126	-.103	.839
【C11】キャリア教育に教師の役割大きい	.034	.097	.674
【C4】キャリア教育で生徒意欲喚起できる	-.130	.486	.518
【C9】キャリア教育に教師が社会知ること必要	.142	.295	.472
因子抽出法: 主因子法	因子間相関:		.396
回転法: Kaiserの正規化を伴うプロマックス法			.455
			.459

リア教育研修に際して参加者から期待される内容として、担当者が留意しておく必要がある。つまり、キャリア教育研修は、「生徒の将来の進路に資する」研修であり、「キャリア教育の有効性」を感じさせるものであり、しかもキャリア教育への「教員の自覚を促す」内容であることの3点を満たす研修を設計することによって一層研修の効果を高めることが期待できるのである。

また、研修への参加が教員のキャリア教育に関する意識に及ぼす影響を参加者と不参加者の2つの群間によるt検定を施したところ、いずれも参加者の平均点の方が高く、項目【C6】「キャリア教育の工夫次第で環境に適応できる生徒を育成できる」における平均点の差は5%水準で有意であった( $t(26) = 2.713, p < .05$ )。項目【C11】「キャリア教育において教師の果たす役割は大きい」という項目も1%水準で平均点に有意差が見られた( $t(26) = 2.713, p < .01$ )。さらに、項目【C2】「キャリア教育を行う時間を確保することは困難だ」においてもその平均点の差に有意傾向が見られた( $t(26) = 1.746, p < .10$ )。こうした結果から、校内研修会への参加によってキャリア教育の有効性や教師の役割に対する認識を高め、さらに時間確保を困難だとする負担感を低減することもまた可能であることが明らかとなった。つまり、教員の意識向上にキャリア教育研修パッケージを活用した研修は有効に作用すると言えよう。

## 10 本研究のまとめと提言

本研究における研修パッケージの開発および質問紙調査の分析を通して、今後の高等学校におけるキャリア教育推進のための要素を以下に三点述べる。

第一に、カリキュラムマネジメントに基づく校内研修の重要性である。キャリア教育は矢継ぎ早な推進策により、教育委員会等によるトップダウンの印象が先行し、その困難性とあいまって動機が喚起されにくい実態が看取できる。こうした現状を打開するために、ミドル・アップダウン型マネジメントを導入する必要があるだろう。ミドルとなる中核教員が教員の協働を促す中で、教員間の当事者性や理解を深めていくことが可能となるであろう。そうした協働をもたらし、学び続ける教員像を具現化する場こそが校内研修であると考えられるのである。

第二に、先のミドル・アップダウン型マネジメントを具現化するための分掌横断的な校内委員会の設置である。校内委員会に複数の分掌主任を配置することにより、分掌を構成する教員の当事者性が高まるとともに、キャリア教育への多面的な意味づけにつながることを期待できよう。

第三に、校内研修の具体的な在り方に関する提案である。質問紙調査結果から、グループワークを取り入れた協働的な校内研修を通してキャリア教育に関する教員の理解を伸長し、教員の役割自覚を高めることが可能であることが示された。また、キャリア教育に関する校内研修は先の3因子に配慮すること、特に普通科教員にはキャリア教育教材という具体的指導手段の提示によって研修効果が一層高められることが明らかになった。こうした校内研修を通して教員間の協働を育むことは、個々の教員の資質能力向上に資するだけでなく、学校組織の活性化にも寄与する効果も指摘できる。そこにキャリア教育の大いなる可能性を見出すことができるのである。

1 屋敷和佳「再編整備の進捗状況と今後の展開」『月刊高校教育』学事出版、2013年12月、p.25。

2 藤田晃之「キャリア教育の定義」Kenneth B.Hoyt 編著『キャリア教育—歴史と未来』雇用問題研究所、2005年12月、p.58-80。

3 山崎保寿『キャリア教育が高校を変える—その効果的な導入に向けて—』学事出版、2006年7月、p.32-33。