



筑紫女学園大学リポジト

Career Education for High Education

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-02-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 江藤, 智佐子, ETO, Chisako メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/184

高等教育におけるキャリア教育

江 藤 智 佐 子

Career Education for High Education

Chisako ETO

1. はじめに

労働市場においてキャリアⁱという言葉がにわかに注目され始めたのは1990年代後半からである。1991年のバブル経済崩壊以降、企業ではダウンサイジングやリストラが行われるようになり、1996年の金融ビッグバンによる銀行再編、2000年以降のIT革命とグローバル化、サービス経済化の加速は日本の雇用慣行に変革を迫り、企業任せのキャリア開発から個人の問題としてキャリア開発、エンプロイアビリティを求めるようになってきた。

このように、バブル経済崩壊以後の失われた15年の中で、労働市場では個人に自律的なキャリア開発を求めるようになり、その対策として学校段階においてもキャリア教育の必要性が求められるようになってきた。

そこで、本稿では、キャリア教育が登場した背景から現在までの状況を概観し、高等教育におけるキャリア教育の可能性について考察したい。

2. キャリア教育と大学教育

2.1 政策課題として登場したキャリア教育

わが国のキャリア教育のモデルは米国のキャリアエデュケーションだといわれている。米国のキャリア教育は連邦教育局による教育改革運動として1970年代初頭から展開されていった。その背景には1950～60年代の公民権運動やヴェトナム反戦運動による景気の後退、6%を超える失業率、特に若年者の失業率が11～15%という雇用問題が引き金になり、若年者の雇用対策として政府主導型のキャリア教育が行われるようになったⁱⁱ。米国と日本のキャリア教育の歴史を対比したのが図表1である。

わが国におけるキャリア教育への取り組みは、米国でキャリア教育が提唱された1970年代から一部の進路指導関係者が紹介し、啓蒙に努めてはいたが、注目を浴び始めたのは1990年代後半、米国の状況と同じく若年者の失業率上昇やフリーター、ニートの出現という雇用問題が浮上してからである。

図表1 日米キャリア教育の歴史

年代	日本	米国
1906		シンシナティ大学が Co-op 教育を開始
1909		ノースイースタン大学の前身が Co-op 教育を開始
1915	入澤宗壽『現今の教育』で、米国の vocational guidance を職業指導と翻訳して紹介	
1928	大日本職業指導協会（のちの日本進路指導協会）発会式	
1953	職業指導主事の法制化	
	「日本職業指導学会」（のちの「日本進路指導学会」）発足	
1957	中央教育審議会答申「科学技術教育の振興方策」において「進路指導」の用語が初めて公式に使用される	
1960代		インターンシップをはじめとする産学協同教育が本格的に進展
1973		「職業教育法」(Vocational Education Act)
1978	日本職業指導学会が、「日本進路指導学会」に改組, 新発足	
1977		「キャリア・エデュケーション（キャリア教育）奨励法」(時限立法～1984年終了)
1984		「カール・D・パーキンス職業教育法（84年パーキンス）」
1989		全米職業情報整備委員会「全米キャリア発達ガイドライン」発表
1990		「カール・D・パーキンス職業教育法（90年パーキンス）」
1994		「学校から職業への移行機会法」(School-to-Work Opportunities Act)(～2001年10月)
1997	「教育改革プログラム」(1月24日文部省)	
	「経済構造の変革と創造のための行動計画」(インターンシップを総合的に推進する施策を提起)(5月)	
	文部省, 通商産業省, 労働省による「インターンシップ推進のための三省連絡会議」設置 インターンシップ元年	
1998	兵庫県の中学校で「トライやる・ウィーク」が始まる	「カール・D・パーキンス職業教育法（98年パーキンス法）」～現在
1999	中央教育審議会答申「初等中等教育高等教育との接続改善について」において「キャリア教育」という用語が初めて公式文書で使用される	
2000	文部科学省「キャリア体験等進路指導改善事業」(中学校の職業体験, 高等学校のインターンシップ制度を導入)	
2002	「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」設置	
2003	内閣府, 文部科学省, 厚生労働省, 経済産業省による「若者自立・挑戦プラン」発表	
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』においてキャリア教育を「児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てる教育」とし, キャリア教育の推進指針を提言	
	文部科学省「新キャリア教育プラン推進事業」を開始	
	「若者自立・挑戦のためのアクションプラン」をとりまとめる	
	「日本進路指導学会」が, 「日本キャリア教育学会」に名称変更	
2005	農林水産大臣が新たに加わり, 「若者自立・挑戦のためのアクションプラン」の強化・推進が盛り込まれ, キャリア教育の大きな柱として位置づけられる	

(注) 三村隆男(2004)『キャリア教育入門』実業之日本社, 吉田辰雄(2005)『キャリア教育論』文憲堂, 古閑博美編著(2001)『インターンシップ』学文社, 小杉礼子, 堀有喜衣編(2006)『キャリア教育と就業支援』勁草書房, 文部省編(1998)『インターンシップ・ガイドブック』, 仙崎武他訳(2005)『キャリア教育』をもとに作成。

学校教育において「キャリア教育」という文言が初めて登場したのは1999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」（平成11年12月）（以下「接続答申」という）である。ここでの基本テーマは、学校種間における接続だけでなく、「学校教育と職業生活との接続」の改善を視野にいれたものであり、学校教育において接続の改善を図るためには、小学校段階から発達段階に応じて「キャリア教育」を実施する必要があると提言されている。その後、国立教育政策研究所生徒指導研究センターがまとめた報告書「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」（平成14年11月）において、キャリア教育で育成されるべき能力として4領域8能力が示されたことで、能力育成を目標とした教育プログラムが模索されるようになった。（図表2）

図表2 初等・中等教育段階における職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み例

4 領域	8 能力
【人間関係形成能力】 他者の個性を尊重し、自己の個性を發揮しながら、様々なコミュニケーションを図り、協力・共同してものごとに取り組む。	【自他の理解力】 自己理解を深め、他者の多様な個性を理解し、互いに認め合うことを大切にして行動していく能力
	【コミュニケーション能力】 多様な集団・組織の中で、コミュニケーションや豊かな人間関係を築きながら、自己の成長を果していく能力
【情報活用能力】 学ぶこと・働くことの意義や役割及びその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に活かす	【情報収集・探索能力】 進路や職業等に関する様々な情報を収集・探索するとともに、必要な情報を選択・活用し、自己の進路や生き方を考えていく能力
	【職業理解能力】 様々な体験等を通して、学校で学ぶことと社会・職業生活との関連や、今しなければならぬことを理解していく能力
【将来設計能力】 夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する	【役割把握・認識能力】 生活・仕事上の多様な役割や意義及びその関連等を理解し、自己の果すべき役割等についての認識を深めていく能力
	【計画実行能力】 目標とすべき将来の生き方や進路を考え、それを実現するための進路計画を立て、実際の選択行動等で実行していく能力
【意思決定能力】 自らの意志と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極的に取り組み克服する	【選択能力】 様々な選択肢について比較検討したり、葛藤を克服したりして、主体的に判断し、自らにふさわしい選択・決定を行っていく能力
	【課題解決能力】 意思決定に伴う責任を受け入れ、選択結果に適応するとともに、希望する進路の実現に向け、自ら課題を設定してその解決に取り組む能力

出所：国立教育政策研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査報告書」より作成。

「接続答申」以後、2003年6月には文部科学省・厚生労働省・経済産業省および経済財政政策担当大臣による「若者自立・挑戦戦略会議」において「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられた。その具体的なプランの取り組みとして文部科学省は2004年4月から「新キャリア教育プラン推進事業」を開始している。

大正時代の初め、1915年に登場した「職業指導」から戦後、学校における職業指導が「進路指導」にⁱⁱⁱ、そして現在「キャリア教育」へと変化してきた。従来の職業指導、進路指導という出口指導偏重のガイダンス教育とキャリア教育は、あえて区別して用いられることが多い。

2004年1月28日の「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」によれば、「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およびその過程における自己と働くこととの関係づけや価値付けの累積」と捉えた上で、「キャリア教育」「児童生徒一人一人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」と定義づけている。つまり「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」である。

このように政策主導により、キャリア教育は初等中等教育段階から広がり始めていった。現在、キャリア教育はその定義が曖昧なまま、言葉ばかりが先行し、ブームのように使用されている傾向がある。また、キャリア教育のモデルはカウンセリングや心理系に傾倒し、体系的なプログラムの作成など教育システムの視点が欠如しているところにも問題がある。

2 2 大学のキャリア教育の現状

初等中等教育段階でのキャリア教育は政策主導で推進されているが、高等教育におけるキャリア教育の動向はどうだろうか。学校から職業への移行にかかわる高等教育の取り組みとしては、1997年の三省合意に基づくインターンシップが最初である。同年に就職協定が廃止されたことを受け、就業体験による職業移行へのプログラムとして、インターンシップが政策主導のもと各大学に導入されていった。

この流れを機に、「就職課」が「キャリアセンター」に変わるなど、大学の出口指導はキャリア指導へと様相を変えていくことになる。しかし、キャリア教育が目指すべき本来の意味は、4年間（短大は2年間）に育成されるべき能力であり、能力育成は出口指導のみで身につくものではない。各科目のモジュールシステムによるカリキュラム編成こそが、その基礎となるものである。国大協（2005）も、全学的なカリキュラムの必要性を示している。

また、職業観・勤労観の育成は、短期的な就業体験のみで身につくものでもない。その前後にモジュールシステムとしての教育プログラムが無ければ、せっかくの就業体験も単なるイベントで終わってしまう。

総務省がまとめた「日本標準職業分類（JSCO：Japanese Standard Classification of Occupation）」³⁷によれば日本には約3万以上の職業が存在する。従来、狭い範囲での職業紹介しか行われていないという進路指導に対する批判が行われてきたが、すべての職業を精査することが最適な職業探しではないことは職業の数を見れば一目瞭然である。就職活動までの短い期間で、どの範囲までの職業を探し、自分の適性とどのようにマッチングさせるのか、そのバランスを見極めることがマッチングのポイントになるのではないだろうか。

本学短期大学部で実施している「キャリアプランニング」の授業においても自己分析等を若干行うが、これは「自分探し」を目的にするものではなく、自分のキャリア（人生経歴を含む）を振り返る時間を持つための機会やきっかけを与えることが目的である。なぜなら「自分探し」と適職探しの最適なマッチングを探そうとすれば、キャリア探しの迷子に陥りかねないからである³⁸。

3 . 高等教育におけるキャリア教育の要請

3 1 産業界の求める能力

経済産業省が発表した「社会人基礎力」は、「組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義され、大学と産業社会の接続、特に採用のミスマッチを解消することを目的にしている（図表3）。続く、2006年3月には、大学219校と企業1671社における「産業人材育成の観点からみた学校段階におけるキャリア教育の評価等に関する調査」、2007年3月には「企業の『求める人材像調査』2007～社会人基礎力との関係～」を発表し、産業社会と大学のキャリア教育の接点を探る調査が実施されている。

図表3 経済産業省「社会人基礎力」

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション) 実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら粘り強く取り組むことが求められる。	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やるうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング) 物事を改善していくためには、常に課題意識を持ち課題を発見することが求められる。その上で、その課題を解決するための方法やプロセスについて十分に納得いくまで考え抜くことが必要である。	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	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 例) 課題解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク) 職場や地域社会等では、仕事の専門化や細分化が進展しており、個人として、また職業人としての付加価値を創り出すためには、多様な人との協働が求められる。自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けてともに協力することが必要である。	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	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 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	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 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

産業界の要請を受け、経済産業省だけでなく、厚生労働省（2004）の「就職基礎力」、リクルートワークス研究所（2006）の「リクルート基礎力」など、社会人として、職業人として必要な能力調査の結果が報告されている。これらの能力とキャリア教育をまとめたものが図表4である。ここでも文部科学省の示す「人間関係形成能力」は、「コミュニケーション能力」、「チームで働く力」、「対人基礎力」など表現は異なるが、自分以外の他者と関係を築く力が能力形成の基礎であることが伺える。

図表4 社会で求められる能力

〔文部科学省〕 キャリア教育	〔リクルートワークス研究所〕 リクルート基礎力	〔経済産業省〕 社会人基礎力	〔厚生労働省〕 就職基礎力
			ビジネスマナー 基本的なマナー
	対自己基礎力 感情制御力 / 自信創出力 行動持続力	前に踏み出す力 (アクション) 主体性 / 働きかけ / 実行力	職業人意識 責任感 / 向上心・探究心 職業意識・勤労観
人間関係形成力 自他の理解能力 コミュニケーション能力	対人基礎力 親和力 / 協働力 / 統率力	チームで働く力 (チームワーク) 発信力 / 傾聴力 / 柔軟性 状況把握力 / 規律性 ストレスコントロール力	コミュニケーション能力 意思疎通 / 協調性 / 自己表現力
意思決定能力 選択能力 / 課題解決能力	対課題基礎力 課題発見力 / 計画立案力 / 実践力		
将来設計能力 役割把握・認識能力 計画実行能力	思考力 論理的思考力 / 創造的思考力	考え抜く力 (シンキング) 課題発見力 / 計画力 / 創造力	
情報活用能力 情報収集・探索能力 職業理解能力			
	処理力 言語処理力 / 数量処理力		
			基礎学力 読み書き / 計算・計数・数学的思考 社会人常識
			資格取得 情報技術系 / 経理・財務系 / 語学系

(注) 文部科学省(2004), 厚生労働省(2004), 経済産業省(2006), 辰巳(2006)をもとに作成。

3 2 大学教育とコンピテンシー

大学教育と職業的能力の乖離という問題について、ブレナン、コーガン、タイヒラー(1996)は、日本では最終学歴と職業上の地位との関連が重要視され、就職前に何を勉強するのか、どのようにしてそれを職業生活で役立たせるのかという労働と職業の相関を関連付けた教育が欠如していることを指摘している。学習内容と職務の相関を関連付けて教育する、もしくは「職業を通じての教育」という視点でのカリキュラム編成などは、日本の大学教育では正規の大学教育という規範から除外

されてきた。また、吉本（2005）は「大学教育の遅効性」として、大学教育の教育効果は初期キャリアではなく、中期キャリア以降に効果があることを指摘している。

つまり、従来の大学教育において見落とされていた点は、一つには初期キャリアに対応した職業的能力の形成、もう一つは職務と専門分野のレリバンスを学習内容に反映させるということである。これら2つの問題を短期大学教育の中でモジュールシステムとして成功させてきたのが秘書教育もしくはビジネス実務教育である。秘書教育で育成されてきた内容は、秘書という職業を具体的に掲げながらも、秘書に直結した教育を行うのではなく、そこで必要とされる能力の育成、つまり社会人基礎教育、職業人基礎教育を行っていた。職業直結型ではなく、間接的な教育を行うことにより汎用性の高い能力育成が行われていたのである。

今日、キャリア教育が大学教育において、なぜこれほど注目を浴びるようになったのだろうか。学校知と職業知の乖離という問題は、既に存在していたことだが、それが放置できない問題として対策が迫られるようになってきた1990年代以降、若年雇用者問題が発生してからである。若者の仕事への移行支援策は、政策主導型で進められたが、同時に学校教育の各段階においても職業知の育成が望まれるようになってきた。こうした背景には就職・就業をめぐる環境が経済のグローバル化や長引く不況により激変したこと、若者の勤労観、職業観^{vi}の未熟さや、基本的なマナー等職業人としての基礎的資質・能力の低下が問題として浮上してきたからである。一方、大学においてもマスカ化、大衆化は、学生の受講態度の悪さという問題も引き起こしている。

大学におけるキャリア教育^{vii}への取り組みは「接続答申」よりも2年早く1997（平成9）年の三省合意以後導入されたインターンシップが契機だと考えられる。しかし、このインターンシップにおいても、大学生の一般常識や礼儀マナーの欠如が問題として指摘されることが多い。（国立教育政策研究所、2006）

大学段階で育成されるべき能力は「課題探求能力」だけでなく、職業観の育成のための「人間関係形成能力」など、文部科学省が初等中等段階のキャリア教育として示した4領域8能力も社会人準備教育に必要な育成されるべき能力課題として求められるようになってきた。

大学生の受講態度の悪さへの対策としては、初期キャリアへの移行に成功した短期大学での秘書教育がモデルケースになるが、もう一つの能力課題である汎用性の高い能力形成としてのコンピテンシーが学力に変わる指標として注目されている。大学教育におけるコンピテンシーの先行研究には、小方（2001）、吉本（2005）などがあるが、OECDでは従来PISAなどの学力調査に代わって、国際標準の学力という新しい概念としての能力、キー・コンピテンシー^{viii}が注目されるようになってきた。OECDは2011年から大学での学習成果を評価するための国際的な調査の検討を行っている^{ix}。ここで用いられる「高等教育版PISA」としての学力調査は、①分析的推論力や批判的思考力など専攻を問わず必要な能力、②専門分野に特定される能力、③責任感やリーダーシップなどの「対人能力」などが挙げられ、ここでも③に能力育成が評価の対象となっている。

4.まとめとインプリケーション

高等教育におけるキャリア教育とは、上位層においては変化の激しい社会に適応できる柔軟性を兼ね備えた能力、つまりジェネリックスキルやコンピテンシーを育成する教育であり、下位層においては職業観・勤労観の育成を目的とした社会人基礎教育を目指すものである。

キャリア教育という言葉を、本学に置き換えてみるならば、建学の精神に基づいた教育を行うことではないだろうか。「自律」とは「自ら考え、自ら行動する」こと、これはまさにキャリア教育で育成されるべき能力であり、キャリアデザインに必要な前提条件である。「和声」「感恩」はサービス業に従事する者に必要な資質であり、ホスピタリティマインドの育成にもつながる。建学の精神を基盤理念とし、そこから長期ビジョンを見据えた各科目の体系的なカリキュラム策定こそが、現代社会から要請される人材育成の基礎となるキャリア教育の礎になるものではないだろうか。

参考文献

- Abbeglen. J.C, 1958, “Japanese Factory”, The Massachusetts Institute of Technology, 山岡洋一訳 (2004)『日本の経営 新訳版』日本経済新聞社.
- 市川昭午 (2001)『未来形の大学』玉川大学出版会.
- 小方直幸 (2001)「コンピテンシーは大学教育を変えるか」『高等教育研究』第4集, pp.71-91.
- 高良和武監修 (2007)『インターンシップとキャリア』学文社.
- 古閑博美編著 (2001)『インターンシップ 職業教育の理論と実践』学文社.
- 国立教育政策研究所生徒指導センター, 2005,「職場体験・インターンシップ現状把握調査」(速報版), 国立教育政策研究所.
- 国立大学協会 教育・学生委員会 (2005)「大学におけるキャリア教育のあり方」社団法人国立大学協会.
- 経済産業省 (2006)『産業人材育成の観点から見た学校段階におけるキャリア教育等に関する調査』
- 小杉礼子, 堀有喜衣編 (2006)『キャリア教育と就業支援』勤草書房.
- J・デューイ / 市村尚久訳, 2004,『経験と教育』講談社学術文庫.
- John Brennan, Maurice Kogan and Ulrich Teichiler, 1996, “Higher Education and Work”, Jessica Kingsley Publishers.
- Kenneth B. Hoyt 編著 / 仙崎武, 藤田晃之, 三村隆男, 下村英雄訳 (2005)『キャリア教育 - 歴史と未来 -』雇用問題研究会.
- ドミニク・S・ライチェン (2006)『キー・コンピテンシー - 国際標準の学力をめざして』明石書店.
- 三村隆男 (2004)『キャリア教育入門 - その理論と実践のために -』実業之日本社.
- 文部科学省 初等・中等教育局児童生徒課 (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』文部科学省.
- 文部科学省初等教育局児童生徒課 (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～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～』
- 文部省編 (1998)『インターンシップ・ガイドブック』ぎょうせい.
- 吉田辰雄 (2005)『キャリア教育論 - 進路指導からキャリア教育へ -』文憲堂.
- 吉本圭一 (2001)「大学教育と職業への移行 - 日欧比較調査結果から -」『高等教育研究』第4集, pp.113

- 吉本圭一 (2005) 『キャリア形成と人材養成制度に関する教育社会学的研究』九州大学博士論文 .
- 吉本圭一 (2006) 「教育の成果をどう評価するのか? - 卒業生調査からのアプローチ - 」, 『大学の諸活動に関する測定指数の調査研究報告賞』大学評価・学位授与機構, pp 47 86 .
- リン・オールソン / 渡辺三枝子, 三村隆男訳 (2000) 『インターンシップが教育を変える』雇用問題研究会 .

注

- i 本稿で使用するキャリアは、職業と経歴、仕事生活としての意を表す。
- ii キャリア教育を提唱したのは連邦教育省のマーランド長官である。1971年9月にスイスで開催された国際教育フォーラムの冒頭で「従来から行われてきた職業教育、普通教育、大学準備教育を単に代替するものではなく、幼稚園から高等学校までの人間のキャリア発達段階に応じて、三つの教育を統合して新しいカリキュラムが準備される必要がある」と述べた。
- iii 「進路指導」という用語が公式のものとして初めて登場したのは、1957年の中央教育審議会答申「科学技術教育の振興方策について」であり、この中に「高等学校及び中学校においては、進路指導を一層強化すること」という記述が見られる。この答申を受けて全面的に改訂された「中学校学習指導要領」(1958)および「高等学校学習指導要領」(1960)においても、従来の職業指導に代わって「進路指導」が用いられ、教育課程の用語として定着するようになってきた。
- iv 「日本標準職業分類」は国勢調査の際の職業分類に使用されるなど、国が実施する各種の統計調査に用いることを目的に作成された。個人を分類の単位とし、仕事の類似性に基づいて職業を分類したものである。分類の構成は、大分類10、中分類81、小分類364となっている。
- v フリーター、ニートの中には、「青い鳥症候群」という分類もある。いつか自分に合った天職に出会うまで就職活動を続ける者もいれば、天職探しに疲れニートに転落する若者もいる。
- vi 2002(平成14)年に国立教育政策研究所生徒指導研究センターから出された『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について(調査研究報告書)』においては、職業観を「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」などの4能力領域として示している。ここで筆頭に上げられた「人間関係形成能力」には、あいさつや礼儀・マナーなどの内容が具体的に示されている。
- vii 1999(平成11)年12月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」では、キャリア教育を「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力や態度を育てる教育」としている。つまり、職業観・勤労観の育成がキャリア教育の主な目標なのである。
- viii 「コンピテンシーの定義と選択：その理論的・概念的基礎(Definition & Selection of Competencies ; Theoretical & Conceptual Foundations)」プロジェクト(DeSeCo)では、現代および将来の課題解決に必要な広い範囲のコンピテンシー、重要な理論的・概念的基礎の提供に着手している。キー・コンピテンシーの3つの概念としては、①相互作用的に道具を用いる、②異質な集団で交流する、③自律的に活動するがある。この3つの能力が相互作用として発揮されるためには思慮深さ、つまりメタ認知的な技能(考えることを考える)や批判的なスタンスを取ることで、創造的な能力を活用することが必要である。
- ix 2007年10月9日付 朝日新聞朝刊 .