

## V シンポジウム

### 「教員養成系大学におけるキャリア教育を考える」

兵庫教育大学

シンポジウム

# 教員養成系大学 における キャリア教育を考える



子どもたちを取り巻く社会環境が激変する現在、新しい時代に適合する資質能力を十分に備えた教師の養成やカリキュラムの整備が、教員養成系大学には求められています。さらに、社会人としての基礎的・汎用的な力を学生の間に獲得することも必要であると考えられています。

兵庫教育大学では、今年度から総合教職キャリアセンター設置準備室を設け、学生の教職キャリア形成支援に対する取組を試行しています。今回のシンポジウムでは、キャリア教育や教員研修に関わっている立場の方々から提言をいただき、総合教職キャリアセンターの設置構想に生かし、教員養成系大学におけるキャリア教育の実践に結び付けたいと考えています。

とき

平成23年2月2日(水)  
15:00~18:00

ところ

兵庫教育大学  
総合研究棟3F 大会議室  
(兵庫県加東市下久米942-1)

#### シンポジウム プログラム

司会：古川 雅文（兵庫教育大学 教授）

##### ■開会挨拶

加治 佐哲也（兵庫教育大学 学長）

##### ■基調講演

講演者：藤田 晃之（国立教育政策研究所生徒指導教育センター 総括研究官）

テーマ：キャリア教育推進施策の動向と大学におけるキャリア教育の在り方  
ー 教員養成系大学に焦点を当てて ー

##### ■シンポジウム

- 話題提供1：新井 肇（兵庫教育大学 教授・総合教職キャリアセンター設置準備室長）  
横山 香（兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室特命准教授）  
「総合教職キャリアセンターの構想及び本年度の取組について」
- 2：山崎 裕正（香川大学アドミッションセンター 准教授）  
「学生の主体性を重視するキャリア教育 ～香川大学の実践から～」
- 3：福村 芳（堺市教育委員会教育センター 指導員）  
「『堺・教師ゆめ塾』の取組みから見えてきたもの」
- 4：藤井 雅英（兵庫県立教育研修所長）  
「若手教員研修から見えてきたもの」

##### ■質疑応答

##### ■閉会挨拶

福本 謙一（兵庫教育大学 理事・副学長）

後援：兵庫県教育委員会

●シンポジウムにご関心のある方はどなたでもご参加いただけます。

●お申込みは裏面の「参加申込書」をご参照ください。

●本件に関する問い合わせは、下記までお願いします。

兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室 TEL: 0795-44-2370, 2391 FAX: 0795-44-2370  
E-mail: office-career-center@hyogo-u.ac.jp

次第

後援 兵庫県教育委員会

司会：古川 雅文（兵庫教育大学 教授）

○開会挨拶：加治佐 哲也（兵庫教育大学 学長）

○基調講演：藤田 晃之（国立教育政策研究所生徒指導教育センター 総括研究官）

テーマ：キャリア教育推進施策の動向と大学におけるキャリア教育の在り方  
—教員養成系大学に焦点を当てて—

（休憩 10分）

○シンポジウム

話題提供：

新井 肇（兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室長）

横山 香（兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室 特命准教授）

「総合教職キャリアセンターの構想及び本年度の取組について」

山崎 裕正（香川大学アドミッションセンター 准教授）

「学生の自主性を重視するキャリア教育 ～香川大学の実践から～」

嶺村 芳（堺市教育委員会教育センター 指導主事）

「『堺・教師ゆめ塾』の取組みから見えてきたもの」

藤井 雅英（兵庫県立教育研修所長）

「若手教員研修から見えてきたもの」

質疑応答

○閉会挨拶：福本 謹一（兵庫教育大学 副学長）



ちは悩んでいるし、将来に関心もある。

高校生も、中学生と同じ傾向です。例えば「進路のことよりも、もっと考えたいことがある」、「今が楽しければいいので先のことは考えない」、「自分の将来にそんなにいいことはない、考えてもつまらない」、という子どもたちもいますが、全部足しても10パーセントぐらい。例外的なのです。他の9割の子どもたちは関心があるのです。そして、「自分の可能性が広がれば楽しい」というのは4分の1しかおらず、「自分がどうになってしまうのか不安になる」という高校生が約半数。中学生も高校生も、自分の将来に関心があつ

たちが何も考えていないのだったら、その責任の一端は子どもたちにあるかもしれませんが、子どもたちは関心があるのです。不安感強いのです。にもかかわらず、将来が見えなくなっている。

もちろん、この小学生から中学生の時期にかけて、いわゆる空想的な夢から離脱する時期ではあります。プロ野球選手になりたいとか、歌手になりたいと言っていた子どもが、いや、そう簡単にはいかないなということに気付く時期ですから、小学生から中学生に若干増えるという理由の一端は、それで説明が付きま

表1 将来就きたい仕事 (小学生・中学生・高校生)

小学生男子		小学生女子	
平成7年調査	平成18年調査	平成7年調査	平成18年調査
1位: スポーツ選手 (25.3%)	スポーツ選手 (33.6%)	幼稚園や小中等学校の先生 (12.3%)	獣医、動物飼育、ペット屋など (11.0%)
2位: 会社員 (5.6%)	医者、歯科医、薬剤師 (4.3%)	看護婦、保育など (9.7%)	幼稚園・保育園の先生 (保育士) (9.9%)
3位: 商店主など 自営業者 (3.6%)	学校の先生 (3.7%)	画家、音楽家、作家、マンガ家など (9.2%)	パン屋、ケーキ屋、花屋 (9.2%)
「わからない」	38.2%	17.6%	14.9%
中学生男子		中学生女子	
平成7年調査	平成18年調査	平成7年調査	平成18年調査
1位: 会社員 (8.8%)	スポーツ選手 (14.0%)	看護婦、保育など (13.8%)	幼稚園・保育園の先生 (保育士) (11.8%)
2位: スポーツ選手 (6.5%)	会社員 (9.1%)	画家、音楽家、作家、マンガ家など (9.3%)	看護婦、介護福祉士 (10.4%)
3位: プログラマー、建築士、通訳など (7.0%)	コンピュータ関係 (5.9%)	幼稚園や小中等学校の先生 (8.2%)	画家、デザイナー、写真家 (6.5%)
「わからない」	44.5%	23.7%	16.1%
高校2年生男子		高校2年生女子	
平成17年調査	平成19年調査	平成17年調査	平成19年調査
1位: 公務員 (国家・地方) (8.7%)	製造・加工・組立のものづくり (7.1%)	保育士、幼稚園教諭 (7.7%)	看護婦 (8.1%)
2位: 技術者・研究者 (5.0%)	公務員 (国家・地方) (7.0%)	看護婦 (5.7%)	保育士・幼稚園教諭 (6.0%)
3位: 教師 (4.7%)	技術者・研究者 (4.4%)	教師 (4.1%)	教師 (4.4%)
「ない」「考えたことがない」	38.3%	38.2%	26.6%
			24.2%

【出典】小学生・中学生については、内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(2007)、高校生については、社団法人全国高等学校PTA連合会「株式会社リクルー」・「キャリアガイダンス」合同調査「高校生と保護者の進路に関する意識調査」第2回報告書(2005)及び第3回報告書(2007)。

図2 スライド資料 4 ページ

て不安感が高い。これを前提として、次の表を見ていただきたいと思

います。表が3つ並んでおります(図2)。今日は時間の関係で、一番新しいデータだけに注目し、しかも「将来に就きたい仕事かわからない」、あるいは「就きたい職業がない、考えたことはない」という子どもたちの変化に目を向けてみたいと思

います。ご覧のように、小学生よりも中学生、さらに高校生のほうが将来が見えないのです。要するに、身体的に成熟が進み、社会的な自立が近づいているにもかかわらず、大人に近づくほど将来が見えなくなる。これは大きな問題だと思

います。子どもたちの将来について「何も考えていない」が4割です。結局、いつごろ考えるのかというと、3年生になってから、すなわち就職活動が始まってからです。結局は、先のことを長期的展望に立って考えることというのは、小学校でも中学校でも高校でも、さらに大学でもできていないという現状が、ここで見るのではないかと思

しかし、中学生から高校生になって増えるということは、大人側の責任なのではないか。つまり、関心があつて不安感も高い。そういった中高生に対して、情報や支援が十分提供されていないのではないか。これがまず第一の問題です。

次に関心を向けたいのが、大学生です。大学全般の1年生で、自

どと言いますが、まさにその通りで、勉強することは、今しないといけないことの中核です。そして、将来やるべきことの中核は、社会的な自立を果たしたり、職業的な自立を果たしたりすることだと思います。今やらなければいけないことと将来やらなければいけないことが、どのようなつながりとして彼らに見えているのか。もう、これはキャリアの視点ですけれども、つながって連続体として見えているのかどうか、ということを見ていきたいと思います。

まずは TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study : 国際数学・理科教育調査) をご紹介します。

2007年、四十数カ国地域の中から、7つの国と地域を抄出いたしました。横棒グラフですが、上から、「教科の平均得点」、「勉強が楽しいと答えた割合」、「勉強すると日常生活に役立つと答えた割合」、「将来、自分が望む仕事に就くために良い成績をとる必要があると答えた割合」が並んでいます。ご存じの通り、日本の子どもたちの成績が低下してきていると言われております。しかし、欧米諸国と比べて、日本の子どもたちの成績が、数学・理科共、突出して良いことがわかりいただけると思います。四十数カ国全部を見ても、間違いなく日本の子どもたちの成績は上位にいます。とはいえ、成績低下は由々しき事態ですので、学習指導要領を改訂し、学習内容、学習時間を増やしていく

という措置が採られているわけです。ただ、がっちり授業をやって、内容を増やせば、順調に成績が伸びるかという、どうやらそうでもなさそうだなというのが、このグラフなのです。

例えば、数学。日本の子どもたちが落ち込んでしまっているのはどこかという、一目瞭然ですが、「数学って面白いね」と言っている子どもたちの割合です。韓国と最下位争いをしており、統計上の有意差はないのですが、日本のほうが数値は小さいです。世界中で一番数学が嫌いな子どもたちが、日本の中

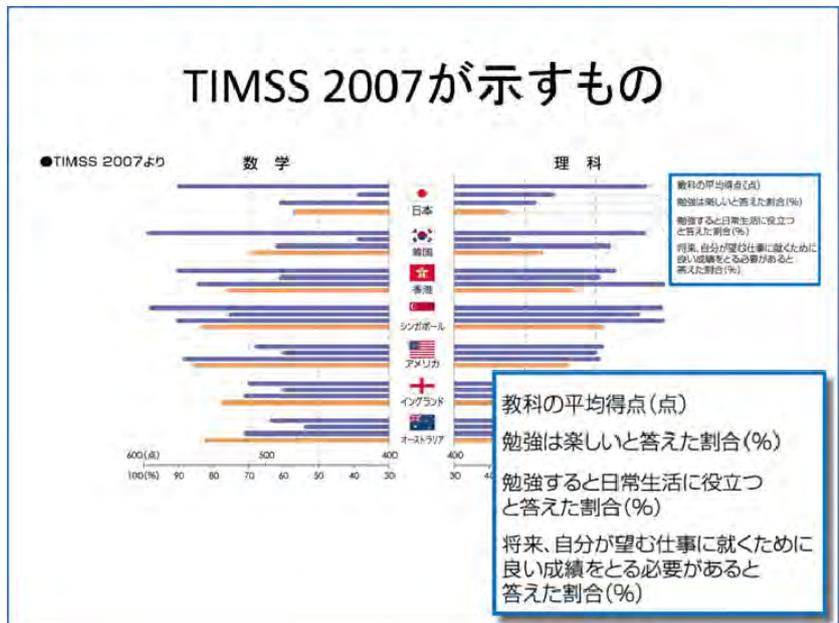


図3 スライド資料 7ページ

学生といえるでしょう。でも、成績は、欧米の国から比べると非常に良いのです。

一方で理科については、どこがまずいかというと、「私たちは今、結構すごいこと勉強してるな。私たちが勉強してることは、こんなに社会とつながっているのか。こんなにも未来を支えてくれることを勉強してるのか」という認識をもちながら勉強している生徒が、本当に少ないという点です。

いわゆる文科系の先生方で、「いや、数学というのはつまらないものでしょ。そういうものでしょ」というふうに思ってるっしやる

としたら、それは世界標準から見たらすごく違う。基本的に、数学は楽しいものなのです。理科というのは、将来と密接につながっているものなのです。日本だけが、そういう傾向から逸れている、こういう状況なのです。

中学生たちの視点からは、今やっていることと将来がまったくつながっていない。中学生の気持ちを代弁すると、「何でこんな勉強をしてるんだろうな。つまらない」と言いながら勉強しているわけです。でも、成績はとも良い。

普通、私たちの教室現場での感覚で言うと、

ちは何か少し遅れているようですが、フィンランド以外の欧米諸国と比べると、日本の子どもたちの成績の良さというのが明確に見て取れると思います。ただ、折れ線グラフを見ると、日本だけぐっと下がっていますね。

この折れ線グラフですが、「数学や理科に対する自信指標」、「数学や理科に対する興味指標」、「数学や理科の学習と自らの将来の関係把握指標」です。少しわかりにくいので、この関係把握指標を1項目だけご紹介いたします。「数学や理科の科目を勉強することは、将来の仕事の可能性を広げてくれるので、

私にとってやりがいがある」などの5項目に対して、「やりがいがある」と言われたものに対して、「大変そうだ」「そうだ」、要するに肯定的に答えた子どもたちのOECD加盟国平均値を0.0に換算し直し、その平均値からどのくらい

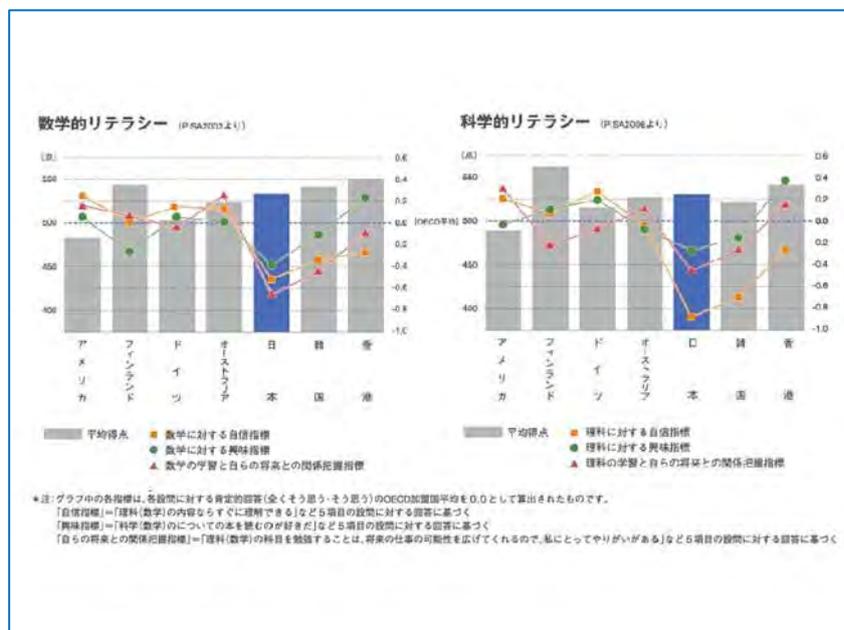


図4 スライド資料 9ページ

「先生、これ、つまんないよ」と言っているような子たちは、成績が低迷すると思いますね。でも、日本国中全体で見ると、「数学、つまんない」と言いながら、成績はものすごく良い。とても矛盾した状況が起きている。

次に高校生です。PISA (Programme for International Student Assessment : OECD・生徒の学習到達度調査) の数学的リテラシー、科学的リテラシーについて、2003年と2006年のデータを見てみましょう。成績1位のフィンランドと比べてしまうと、日本の子どもた

上回っているか、どのくらい下回っているかというグラフが、この折れ線グラフです。

日本の高校生は数学を取っても、理科を取っても、中学生と一緒に。「こんな勉強、何でやってんの。面白くもない」と言いながら勉強していて、成績はやはり良い。いわゆる理系科目については、日本の子どもたちは、成績は良いのだけれども、全然興味・関心がないし、将来につながっているとも思っていないのです。

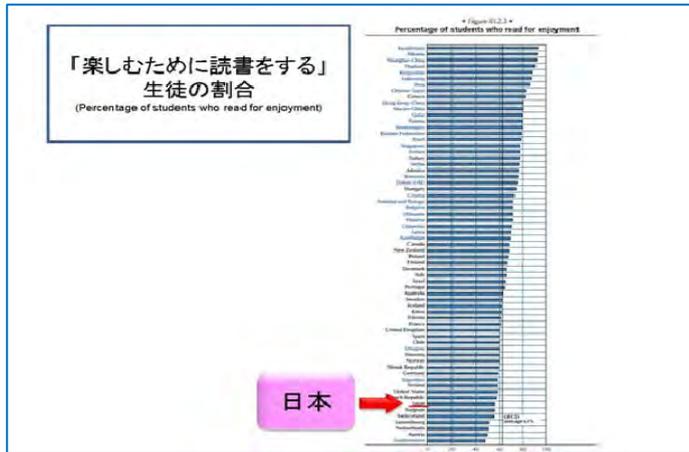


図5 スライド資料 11 ページ

次に、一番新しいデータをご紹介します。つい一カ月ほど前に報道された「PISA2009」ですが、2000年に行われた読解力調査が一巡して戻ってきました。そして新聞報道では、「15位だったものが8位に向上し、平均得点も上昇したよ。日本の子どもたちの学力低下は下げ止まりかな」みたいな、そういう報道があったかと思います。ここだけ見ると、何となく安心できる結果ですね。もちろん、私は不安感を煽り立てに来たわけではないのですが、キャリア教育の観点からすると、あまりいい傾向でもないのかなという感じがしました。日本の報告書ではあまりきちんと書かれていないので、OECD 本体が作成した英文報告書から少しご紹介したいと思います。

まず、楽しむために読書をする生徒の割合なのですが、今回65の国と地域が参加していますが、日本の子どもたちは、下から数えて7番目なのです。要するに、日本の高校生は読むことがすごく嫌いなのです。「ああ、つまらない」と言いながら読むのですが、成績は向上したわけです。

では、分野別に見たらどうなるでしょうか。次の図が示しま

すように、栄えある1位の分野があるのです。日本の子どもたちは、このジャンルだけは世界に誇って好き。ものすごく好き。どこかというところ、「Comic books」すなわち「マンガ」なのです。日本のマンガの質というのは、世界から見て非常に良いものなので、一概に否定的な評価はできないのですが、皆さんはどうお考えになりますか。他も見

てみましょう。「Fiction」についてはまあまあですが、「Nonfiction」は最低です。「Magazines」は真ん中辺。「Newspaper」は、やはり下のほうです。歯応えのあるものは何しる嫌いというのが日本の傾向です。

もう少し突っ込んだグラフが見つかりました。楽しむために読書をする 것과成績との関連性を見ているのですが、OECDの平均というのはここです。成績のいい傾向を示す国というのは、読書が好きであればあるほど成績もいい傾向が強い。低迷傾向を示す国々というのは、好きと嫌いとの成績があまり関係ないという傾向が何となく見えてきます。日本はどちらかというところ、成績低迷国と類似するような傾向を示します。成績と読書の好き嫌いとの間にあまり相関性がない

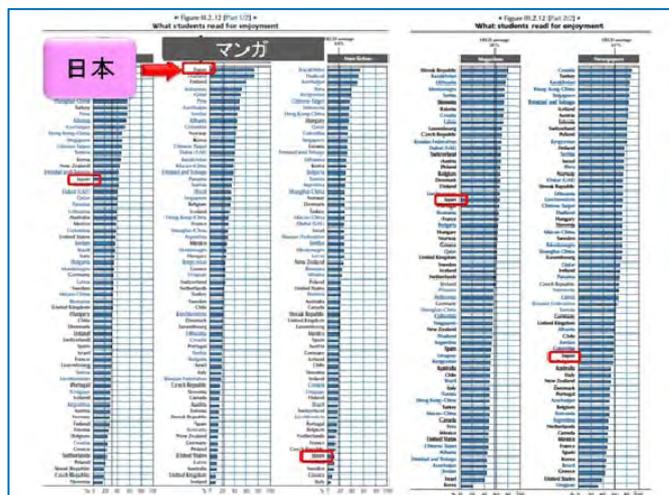


図6 スライド資料 12 ページ

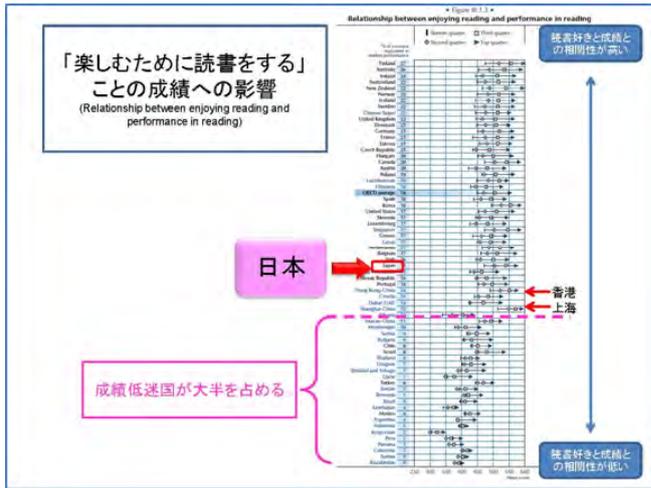


図7 スライド資料 13 ページ

のです。成績が良くて、日本と同じような傾向を示すのは、香港と上海です。

香港にしろ、上海にしろ、国ではございませぬし、OECD加盟国でもありません。OECD加盟国の中でいうと、国として、こういう突出した傾向を示しているのは日本だけなのです。この点については実は、OECDが、特異傾向として注目しておりまして、フィンランドと日本だけを取り上げたグラフというのが本体の報告書に掲載されております。日本の子どもたちは嫌いでもできるのです。「レベル1」というのは、読解力に問題を抱える、読解があまり得意ではないグループです。そういう子たちには、やはり読書が嫌いな子が多いのです。その反対に、「レベル5」のすごく読解力が高いグループでは、読書が

嫌いな子は少ない。でも、日本の場合は「レベル4」でも「レベル5」でも読書が嫌いな子が少なくない。フィンランドから比べると倍ぐらいいます。要するに、日本の子どもたちは、読書の好き・嫌いを問わずに、さらに言えば、読書が嫌いでもできてしまうのです。

これまでのデータを全部見てみると、どうやら日本の子どもたちは、何しろ勉強が嫌いであると言えそうです。つまらない、面白くない、関心がない。何でこんなに関心がないのにできてしまうのだろう。おそらくは、香港や上海のことなども視野に入れると、たぶんこんなことではないかと思えます。学びに対して興味・関心が薄い、将来との関連性が見えない。それでも勉強をし続けているのは、受験に必要なだから。いまだに、そうなのではないか。

例えば、ご家庭でも、学校でも、あるいは予備校でも、いろいろところで大人たちから「なぜ勉強しないの？勉強しなかったら落ちるよ。やればできるのだから頑張りなさい。受かりたいんでしょ、頑張りなさい」と言われ続けているのではないのでしょうか。結局、「受かるために勉強しなさい」というメッ

セージです。受かるために勉強しなさいということは、「やらなかったら落ちるよ」という脅しにもなっている。見方を変えれば、痛い目を避けるために勉強するということになるのです。

痛い目を避けるために何かをする。これは極端な類似性を発見すると、コンビニ強盗と一緒に論理なのです。コンビニ強盗がナイフを振りかざして、レ

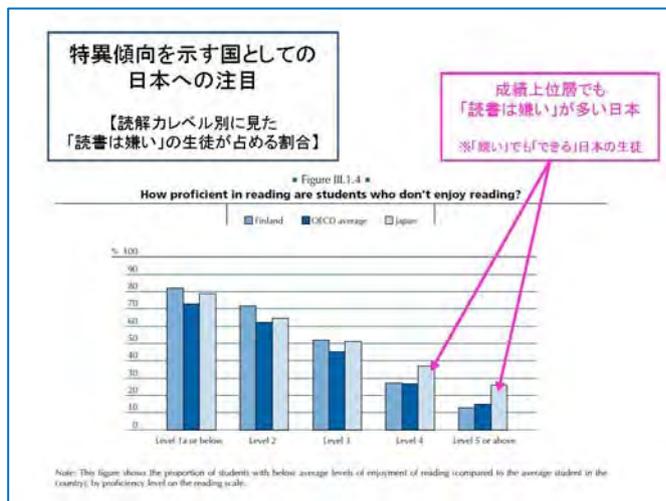


図8 スライド資料 14 ページ

ジに行って、「刺されたくなかったら金出しな」と。レジの担当の方は、金を差し出すことに意義を感じているのではなくて、刺されたくないから金を差し出す。それとまったく同じ論理だと思うのです。落ちたくないんだったら勉強しろ。重要性はどうだっていいのです。落ちたくないんだったら勉強しなさい。ということは、受かってしまったら、そんなものは必要がなくなってしまう。それを証明するのは難しいのですが。いわゆる、サイドデータならあります。

2001年(平成13年)の科学技術に関する、全国の18歳以上のランダム調査なのですが、設問の例としては「光と音はどちらが早いと思いますか」、「地球が太陽の周りを回っていますか、太陽が地球の周りを回っていますか」。こういう類の設問なので、中学生ぐらいなら、たぶん8~9割ぐらい正答率が出てしまうと思うのですが、日本の大人の正答率は51パーセントなのです。いわゆる中学生時代、高校生時代、日本よりもはるか下にいた国々、成績が低迷していた国々の大人のほうが、科学技術に関する知識を保持している。

つまり、中学時代、高校時代「なるほど、そうなのか。すごい、面白いな、そうか」とか、あるいは「こんなに社会と関わってること、勉強してるのか」ということに気付きながら勉強した子どもたちというのは、その重要性が身にしみる。でも、日本の子どもたちは、そんな重要性に気づいていませんから、結局は、今学んでいることと将来がぶち切れていく。そのぶち切れ感が、このような現状を生んでいるのではないかとということが類推されます。

最後に大学に入る直前の高校生に焦点を当ててみたいと思うのですが、高校生がどれぐらいキャリア教育をやっているか。実は、大学に入ってくる集団の多くを輩出する普通科では、あまり十分ではありません。中学生は、例えば職場体験96.5パーセントの経験

率で、全体の6割ぐらいは3日以上を経験率なのですが、高校の普通科ではインターシップの経験者が15パーセントぐらいしかおらず、しかも経験日数が短いのです。

しかもそういう状況のなかで、将来どうでもいいよという子どもたちは少ないのです。どんなことに気掛かりがあるかという、やはり今のご時世を反映して、「就きたい職業に就くことができるだろうか」というようなことが気掛かりなのですが、「人間関係がうまくいけだろうか」という気掛かりも結構多いのです。

この人間関係に対する気掛かりというのは、実は非常に大きな意味を持つのです。例えば、高校を卒業して3年未満に離職する割合は、「七五三」とよく言われました。その離職理由ですが、仕事が向いていないというふうに辞めている若者が大多数を占める一方、第2位が人間関係なのです。つまり、上司との人間関係、同僚との人間関係、顧客との人間関係、下請け業者や関連業者との人間関係、そういうさまざまな複雑な人間関係にぼんと置かれた時に、それがうまくいけなという不安感を抱えている高校生がいるにもかかわらず、その不安感が案の定、的中して辞めていく。これは新しい傾向でなく、10年、20年ずっと変わらないのです。問題として対処すべきことが明確でありながら、対処されていない。

次に、大学生を少し見てみたいと思います。先ほど紹介した例も少し含みますけれども、まずは学生の相談窓口に持ってくる相談内容なのですが、対人関係が一番多いのです。ということは、高校生のときは将来に対する不安感としての対人関係。就職した人たちの一部は、その対人関係で辞めていく。大学に入った若者の中の結構な割合が、対人関係で不安を抱えている。ということは、高校や大学のキャリア教育の視点で重要な点は、やはり将来新たな集団や新たな人と、どういう関

係を切り結んでいくか。こういうことが一つの焦点になる必要があると感じます。そして、これは先ほどご紹介したデータの再掲ですが、大学生一般とすると、将来について何も考えないで入ってきた子どもたちが、3年生になって慌てる。この状況を変えていく必要があるのではないかという感じがします。

さて、ここまでの、いわゆる「ニート・フリーター対策」とどまらないキャリア教育を求める様々な理由なのですが、次に、キャリア教育がどう進んできたのかということをお復習してまいります。

キャリア教育を小学校段階から実施する必要があるよというふうに言われたのが、平成11年(1999年)です。それが国として本決まりになったのが、平成20年です。実は、初等中等教育の先生方には、この平成20年の「教育振興基本計画」のインパクトがあまりないのです。というのは、ほぼ同時並行で、学習指導要領が改訂されたので、どうしても初等中等教育の先生方はこちらに関心があって、同時並行で決まった教育振興基本計画には関心が向けにくい。

ただ、この内閣の閣議決定を経た「教育振興基本計画」のインパクトというのは非常に大きくて、もちろんご関心があるなしにかかわらず、学習指導要領にも大きな影響を与えています。そして、ご存じの通り、如実に大学は影響を受けています。平成22年2月に「大学設置基準」が改正されまして、「大学は社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」と定められました。この規定は今度の4月から施行しますので、すべて

の大学であまねく社会的・職業的自立を図るために必要な能力を養わなくてはならない。あとで説明しますが、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を養うことは、イコール、キャリア教育です。法令に基づいて、大学では体系的・組織的なキャリア教育をしなければならないのです。

では、こちらをご覧ください。「キャリア教育・職業教育特別部会」というのが、中央教育審議会の中に設置されました。「教育振興基本計画」が出されたその年の12月です。そして、第一次審議経過報告、第二次審議経過報告を踏まえまして、つい今週の月曜日、一昨日でございますけれども、答申としてま

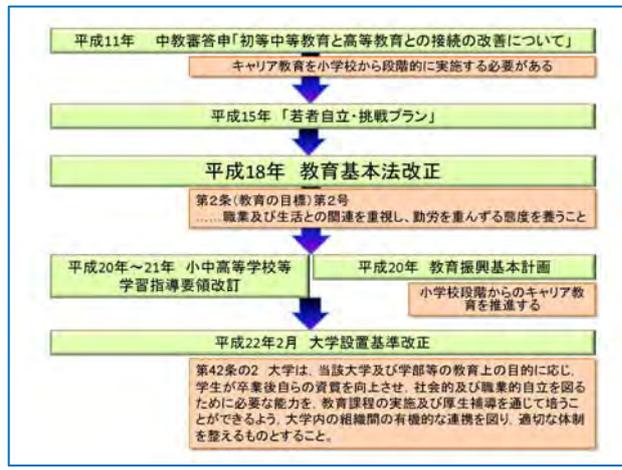


図9 スライド資料 25 ページ

とめられて、公表されています。今日は、そういったなかにおいて、この答申が求めるキャリア教育について焦点を当てながら、説明したいと思います。

そのキャリア教育の中の「キャリア」という言葉なのですが、答申ではこのような説明がされているのです。なぜ、このキャリア教育の「キャリア」というのを平成11年から言われていながら、あらためて説明をしないかということ、実はキャリア教育の誤解を生んでいるところの一番の根幹は、ネーミングだと思われれます。「キャリア」という横文字には、当初から誤解が多く見られました。

それに関しては、答申で次のように解説しています。《人は、他者や社会との関わりのなかで、職業人、家庭人、地域社会の一員など、さまざまな役割を担いながら生きている。これらの役割は、生涯という時間的な流れのなかで変化しつつ積み重なり、つながっていくものである。また、このような役割のなかには、所属する集団や組織から与えられたものや日常生活のなかで、特に意識せず習慣的におこなっているものもあるが、人はこれらを含めたさまざまな役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。人は、このような自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会に関わることになり、その関わり方の違いが「自分らしい生き方」となっていくものである。このように、人が、生涯のなかにさまざまな役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。》こういうふうに言われています。

ここを踏まえていただくことが、小学校においても、中学校においても、高校においても、大学においても、まず必要です。ややもすると、キャリア教育は、職にありつための教育、職業人準備教育のように捉えられてしまうと思うのですが、そうではないのです。まずキャリアの概念ですが、人が、他者や社会人との関わりのなかで、職業人、家庭人、地域社会の一員など、さまざまな役割を担いながら生きているということが前提になっています。

例えば、ここにご来場の皆さま方も、日常生活において、例えば目覚めた瞬間は、職業人として目覚めないですよ。一個人として目覚める。今日、来場の方々の半分ぐらいの方が、目覚めたあと数分ぐらいして、次は何を发声するかということ、「早く起きなさい」ということを发声すると思うのです。それは

誰に向かって发声しているかということ、息子や娘に向かって发声します。それは、父、母の役割として发声している。そういうことをやりながら、「その髪型、毎朝注意されてるじゃない。ちゃんとしなさい」とか、いろいろ言いながら朝を送って、それから職業人の顔になりますよね。

ですから、私たちの多くは、父、母であり、職業人である。そして、父、母と職業人しかやっていないかということ、ちょうど今から1カ月ほど前ですが、皆さま方は、雪の中を苦労して大移動なさいませんでしたか。ものすごい手間暇かけて移動しましたよね。あれは何の立場で移動したのですか。お正月だから、息子や娘の立場で親に会いに行ったんですよ。そうすると私たちは、自分自身、親であり、そして職業人であり、息子や娘である。そういう関係だということに気付きます。

では、そういう息子や娘や親という関係しかやっていないかということ、地域社会の一員として、年にある一時期かもしれません。すべてを投げうって、地域社会のお祭りに、エネルギーを投入する方もいらっしゃると思います。そこまでなくても、3カ月に一度、4カ月に一度、地域の清掃活動には参加するよという方もいらっしゃると思います。そのようにいろいろありますが、地域社会の一員としての側面も必ず私たちは持っています。

このように、さまざまな役割があるわけですが、それを果たす過程で、自らの役割の価値や自分で役割との関係を見出していく連なりや積み重ね、これが「キャリア」ということなのです。この点については、ご説明を加える必要があると思うのですが、これは説明しだすと長くなってしまいますから、事例をお話したほうが良いと思います。

私も子どもが2人おりまして、上はもう大学3年生、下は高校2年生で、最近ほとんど父親らしいことはやらせてもらっていません。では、時計を20年ぐらい前に戻しま

すと、私も子育てに関わっていました。上の子がちょうど1歳ぐらいになるとき、ご経験の方もいらっしゃると思いますが、保育所のお世話になりました。妻は高校の教員をしています。

保育所には、本当にお世話になり今でも感謝しているのですが、当時、20年前の私たちにとって、衝撃的だったことがあります。保育所に送り出すと、たぶん皆さん、送り出された方はご経験済みだと思いますが、数日間うちに、病気になって帰ってくるのです。家庭の中で限られた人間と接していた生活から、急に集団生活に入りますから、ウイルスやら細菌やらを受け取ってくるのが当たり前で、長い目で見れば、そういう経験を繰り返しながら抵抗力を付けていくという当たり前のプロセスなのですが、当事者としては衝撃的です。

どういうふうに衝撃的かと言いますと、だいたい3日目ぐらいの夕方、いつもだったら、ご飯をばあっと食べるのに、何か食べっぷりが悪いし、ぐずぐずしている。何か病気っぽいかな、でもまあ、早めに寝かせれば良くなるかなと思って寝かせます。寝かせて、普段だったら熟睡している時間帯、夜中の2時ごろ3時ごろですが、びーびー泣き出します。額に手を当てると、間違いなく熱いのです。体温計で測ってみると、39度台まで上がっていて、明け方までもっと高くなってきて40度超え。これは絶対に保育所に出せないですよ。親のどちらかが休まないといけない。

そういうときに、かみさんというのはすごいなと思いますけれども。必ず、先制攻撃を送ってきます。「悪いけどさ、私、立場上休めないのわかってるでしょ。あなた、休んでね。保険証はいつものところにあるから。何時から開業しているかわかるでしょ。わかってるよね。ちゃんと連れて行ってね。じゃ、私、寝るから」。この調子です。本当に毎回毎回ですよ。

だいたい、その子どもが熱を出すタイミングというのが、両方ともが切羽詰っているタイミングが多いのです。私も出張だったりします。私も言われっ放しでは困るので、「ちょっと待って。寝るからって、ちょっと待ってよ。俺、出張だって言ったじゃん」「出張、そんなの代わってもらえばいいじゃん」「代わってもらえないのは知ってるでしょ」「私の立場考えてよ。ずっと今まで休んでたんだから。また、この上休めって言うの。そんなの無理でしょ」「無理でしょって、俺は出張があるんだよ」。

結局、私は何について小芝居しているかといえますと、ここなのです。

「自分の役割の価値や自分と役割との関係」を、夫婦喧嘩という形態をとって見出している。要するに、私も職業人、かみさんも職業人。でも、私も親で、妻も親。どちらを優先すべきかということ、夫婦喧嘩という形態をとって、折り合いを付けているのです。そのようなことを私たちは何百回も何千回も繰り返して生きていると思います。

私も今から3年後、5年後はわかりませんが、今は両親とも健在なのですが、どちらかが体調を崩し始めれば、当然、今度は老人介護、息子としての役割と職業人とのバランスを見出していかなければいけない。そういうふうに私たちは、さまざまな果たすべき役割のバランスを取りながら、折り合いを付けながら生きていく。そのときに、職業人というのは、勤労の義務を果たす上でも、そして家計を支えていく上でも、中心的な役割としてある。しかしながら、それだけを見せていくものがキャリア教育ではないのです。どういうふうな生き方をしていくのか。そういうこと全体を問うていくのがキャリア教育だということを、ぜひご理解いただきたいと思います。

では、次に初等中等教育段階におけるキャリア教育の動向について、ざっとおさらいを

します。まず、このようなキャリア教育の全般的な流れですが、初等中等教育について、キャリア教育をどのように位置付けるか。もうこれは、学習指導要領の改訂がちょうどタイミングとして合っておりますので、そこでご説明申し上げます。

ただ、小学校・中学校の改訂と、高等学校の改訂は、ちょうど1年間がありました。その1年の間に、「教育振興基本計画」が入っていますので、この関係もあって、なかなかこれが表立って、義務教育の先生方には見えにくいというところは申しました。

この中教審の答申で、何が言われていたのか。まず、学習指導の基本的な考え方なのですが、ポイントは六つだと中教審は言っています。六つポイントはあるのですが、その中でも特に、②「基礎的・基本的な知識・技能の習得」を基盤とした③「思考力・判断力・表現力等の育成」、⑤「学習意欲の向上や学習習慣の確立」、⑥「豊かな心や健やかな身体の育成のための指導の充実」が重要と考えたのです。

ここの①から⑥まで、もちろん重要と考えた四点も含めて、キャリア教育の「キャ」の字も入っていないのです。なので、これだけを見ると、新しい学習指導要領とキャリア教育は、それほど関係ないのではないかと思います。実はそうではなく、この⑤、特に重要だと言われていた、いわゆる学力の基盤となる学習意欲の向上や学習習慣の確立との関連性が非常に高いというのが今回の特徴です。この答申の中で、このように言われています。

## 中央教育審議会答申における キャリア教育

### ● 学習指導要領改訂の基本的考え方

- 今回の学習指導要領改訂では、改正教育基本法等で示された教育の基本理念を踏まえるとともに、現在の子どもの課題への対応の視点から、
- ① 「生きる力」という理念の共有
  - ② 基礎的・基本的な知識・技能の習得
  - ③ 思考力・判断力・表現力等の育成
  - ④ 確かな学力を確立するために必要な授業時数の確保
  - ⑤ 学習意欲の向上や学習習慣の確立
  - ⑥ 豊かな心や健やかな身体の育成のための指導の充実
- がポイントであり、その中でも、特に、②を基盤とした③、⑤及び⑥が重要と考えた。  
(p.22)

図 10 スライド資料 30 ページ

学習意欲の向上や学習習慣の確立での四つの観点。第一は、家庭学習も含めて、小学校低・中学年の時期からやりましょう。第二は、個々に応じたきめ細かな指導をしましょう。そして第三ですが、観察・実験やレポートの作成、論述など、体験的な学習、知識・技能を活用する学習や、勤労観・職業観を育てるためのキャリア教育など通じ、子どもたちが自らの将来について夢やあこがれを持ったり、学びの意義を認識したりすることが必要である。

キャリア教育を通じて学ぶ意義を認識する、すなわち、学習意欲の基盤をつくっていく、学習意欲の向上に向けていくのだと。ですから、よく義務教育の先生方、高等学校の先生方では、この学力向上を図らなくてはいけない時期に、「キャリア教育なんか、やってる暇はないですよ」とおっしゃる先生がいらっしゃいますが、それは根本的に理解が違っている。初等中等教育におけるキャリア教育の意義というのは、学習意欲の向上に働きかける。これは非常に大きな一つの意味です。ただ、ここでは三行しか書いていないので、少しわかりにくいところもありますので、この同じ答申の中から、別のアプローチで同じことを言っているところをご覧いただきたいと思います。

それが「社会の変化への対応の観点から教科等を横断して改善すべき事項」です。後半だけ読みます。『非正規雇用者が増加するといった雇用環境の変化や、「大学全入時代」が到来する中、子どもたちが将来に不安を感じたり、学校での学習に自分の将来との関係で意義が見出せずに、学習意欲が低下し、学習習慣が確立しないといった状況になる』。

つまり、先ほど冒頭でご紹介した、「何で勉強しているのかわからない。つまらない」という子どもたちに対して、「そうじゃないよね。君たちが勉強していることって、こんなに大切なことなんだよ。こんなに社会と密接につながっていて、みんなの将来ともこれほど密接につながっていることを、今勉強しているんだよ」ということをきちんと伝えること。いわゆる、教科科目を通したキャリア教育というのが、そこなのではないか。そこを中核として、学習意欲の向上や学習習慣の確立に結び付けていこうではないかということが言われているのです。ですから、この点が初等中等教育におけるキャリア教育の一つの柱になっているということを、ぜひご理解いただきたいと思います。

大学における柱がどうかということについては、おそらく発想としては一緒だと思います。今学んでいる科目がどういった意味合いを持つのか。それを把握した上で履修しているのか。それとも、必要な単位数を満たすために、ただ単にパズルを当てはめるように時間を組んでいるのか、その違いなのかなと感じます。

次に、キャリア教育に関連して、新しい学習指導要領で重要視されていますが、体験活動の充実です。キャリア教育だけではなく、集団宿泊活動、奉仕体験活動、自然体験活動、文化芸術体験活動、さまざまな体験活動。すなわち、机上で学んだものを活用し、応用し、そして現実から課題を発見して、また学校での学習を深めるというスパイラルを形成し

ていくことが必要だと言われています。その際、やりっ放しでは駄目です。事前の学び、事後の学び、そういったものを体系化して、学習の深まりをつくって行ってください。これが初等中等教育におけるキャリア教育の大きな柱になっています。

大学におけるキャリア教育を考えるときに、ここにお集まりの多くの皆さま方は、今年度予算化された就業力育成とキャリア教育の関連が少し不明瞭だなと思われる方もいらっしゃると思います。ここで、実は疑問を持っていただきたいのです。大学設置基準がやれと言ったことは、キャリア教育をやれと言っているのです。就業力の育成というのは、読み方によっては、就職をあてがう教育だ、就職先にありつくための教育だと誤解されてしまいます。先ほど来、私は、キャリア教育というのは、就職にありつくための教育だけではないのですよという話を散々言っていますが、一方では、何か矛盾があるように見えてしまうようにも思います。けれども、実はそうでもないのです。

これは、各大学にお配りしてある文書なのですが、就業力育成支援事業の説明文書です。そのなかで、就業力育成に際して、基本的にこういうことが重要だと述べています。

①「初年次教育等を通して、自らの職業観、勤労観を培うとともに、自らの生き方や生活（ワークライフバランスを含む）について基本的な展望を持つ」。

②「①と併せて、自らの個性・能力を把握しつつ、将来の進路を自らの責任で選べるよう、主体的に大学生活を組み立て、適切な授業科目や講座を選択し、計画的に学修を進める。大学は、その大学生活や学修が有効なものになるよう、体系的な履修計画の下に、学修がおこなわれるよう指導・相談・助言をおこなう」。

③「①、②を踏まえ、座学によって得られる専門的知識や技術が、企業との第一線でど

のように活用されるか実地に学ぶなど、目的意識を持って学修を継続・深化させ、その結果、大学卒業後に役立つ社会的に必要な能力や実践的な能力を獲得する」。

そして、それを踏まえて、最終的に④「職業人として求められる最低限の資質能力が形成されていくかどうかを、自ら確認する」ということなのです。

すなわち、初等中等教育と論理的にはパラレルだということがおわかりいただけだと思います。やはりキャリア教育というわかりにくいかなということで、「就業力」に変えた経緯がありますが、逆に就業力に変えたことによって、職にありつかせる教育だという誤解があり、いわば教授会からの協力が得にくくなっている大学がたくさんあります。「キャリアセンターがやっていたらいいんじゃないの」という誤解です。

そういう誤解も含めて考えないといけないと思うのですが、結果として採択された180件には、新聞報道を見ますと、「ジョブシャドウ」、インターシップ、企業の疑似体験というようなことが多いのです。

傾向としては、こんなことが言えるのではないのでしょうか。まずは、初等中等教育での職場体験というのは、中学校がやっています。それと同じようなことを、大学でもやり始めているのではないかと。キャリア教育については、大学も初等中等教育もほぼ同時期に始まったことなので、同じようなことを横並びでやるのもしかたがないとも思うのですが、数年後には、中学校での積み重ね、高校での積み重ね、それを踏まえて大学ではどうするのかという見直しが必要であると思います。

次に、補助金を受け取られた180の大学では、やはり「受からせてナンボ」の実践が多く見られるという傾向も指摘できます。結局、職業にありつかせるための実現ということが中核になってしまっていて、もともと目指されていたものというのがフルカバーされ

ていないのではないかと、そんな感じを持ちました。

そして、その就業力育成なのですが、多くの先生方をご存知のように、事業仕分け第3弾で厳しい判断が出されました。どういう判断かと言いますと、国の事業としては廃止。これはもう「廃止」という言葉を見ると、就業力はどうでもいいのかというように考えてしまいますが、そうではないのです。つまり、それは大学本来の業務であり、個々の大学がやるべきことであって、国が補助すべきことではない。個別の大学が本来の業務でやることだから、国としてお金を使うのはもったいないという話です。ですから、廃止はされましたが、就業力育成や、キャリア教育がどうでもいいという話ではない。そのところは、ぜひ誤解のないようにしていただきたいと思います。個人的には、もう少し違う考え方があろうという気はいたしますけれども、財政の厳しい折、こういう判断が下ったということです。

さて、具体的に、大学においてキャリア教育をどのように進めるかについて、話を進めます。

まず、キャリア教育におきましては一つのキーワードが「基礎的・汎用的能力」です。すなわち、キャリア教育は、基礎的・汎用的能力を育成するものだという構えを、これから文科省としては進めていくわけですが、キャリア教育という話をする、「〇〇能力」ということとセットになって議論されることが非常に多い、ということにお気づきの皆様も多いと思います。例えば大学のほうですと、社会人基礎力、就職基礎能力、初等中等でいきますと4領域8能力、「〇〇能力」と必ずセットで付いてきます。

では、何でキャリア教育が、その「〇〇能力」にいつもセットなのかということなのですが、そこから復習したいと思います。実は、その「〇〇能力」が提唱される前に、キャリ

ア教育は、中学校・高等学校の進路指導として概念化されました。理念としては、こんなことが言われてきたわけです。

「進路指導は、紹介・斡旋であるというように長い間考えられてきた。最近、学校がおこなう進路指導は単なる斡旋ではなく、教育そのものであると考えられるようになってきている」。あるいは、「進路指導は、個々の生徒に、自分の将来をどう生きることが喜びであるかを感得させなければならないし、各生徒が自ら納得できる人生の生き方を指導することが大切である」。

先ほどご紹介しましたように、人生全般を含むキャリアのことを言っているわけです。本来の進路指導とキャリア教育はあまり変わらないものなのですが、注目していただきたいのは、極めて高い情緒性です。進路指導は教育そのものである。人生の生き方を指導する。こういった語られ方というのは、昭和40年代、50年代に非常に多かったのです。実は、これは戦略的に行われたことでした。昭和40年代、50年代といえますのは、いわゆる中学校を中心とした「偏差値輪切りの時代」でした。そういう実践が、いかに理念と乖離したものであるかということを明確に打ち出すために、高邁な理念、高尚な理念を打ち出すという戦略を当時の文科省は採ったのです。その高邁な、高尚な理念を打ち出すときに使われたのが、いわゆる「高い情緒性」、言い方を変えれば「抽象性」です。

ただ、この情緒性、抽象性というのは、曲者です。例えば、昭和40年代、50年代からずっと高等学校では、ホームルーム活動の時間、中学校では学級活動の時間に、進路指導、生き方を考えるという実践が蓄積されてきました。中学校では45分、高校では50分です。その授業の目標を、「人生の生き方を指導する」と設定をしたとします。45分ぐらい経って、あと5分しか残り時間がない。当然のことながら、授業のまとめ、振り返りをし

ますよね。その目標が達成できたかどうかを当然振り返るわけです。

でも、「人生の生き方を指導する」というこの抽象性の高いゴール設定では、どういうふうに振り返っていいのかわからない。例えば、二次方程式の解を求める、という課題設定であれば、最後に例題を出して、どういう間違いを何人ぐらいしているかを把握し、その間違いの傾向を踏まえて、次の授業に生かせる。

でも、人生の生き方を指導するという目標設定はあまりにも抽象度が高いので、何をもちえてそれが達成できたかは、誰も言うことはできません。結局、振り返らないということになってしまう。ですから、こういうものが公開授業になると、それを後ろで見ているらっしゃる指導主事の先生はコメントに迷う。その結果、「今日の授業は大変素晴らしかったですね。生徒の目の輝きが違いましたね」とおっしゃる。抽象的な目標設定に基づく実践を、抽象的に批評し、何が良くて、何が悪かったのかさっぱりわからないということが起きる。

特に上の文章なんかは、「進路指導」は「教育そのものである」という骨格です。AイコールBの文章であると言えるでしょう。数学的、論理的にいくと、AイコールBは、AまたはBはどちらかによって代替可能ですから、「進路指導は教育そのものである」と言ってしまった以上、「ああ、もう進路指導をやらなくていいんだ。教育さえやればいいんだ」という話になる。これは極論に過ぎますが、論理的に非常に甘いということは指摘できるように思います。そういう甘さや抽象性を残しつつ、高邁さで勝負したというのが昭和40年代、50年代です。けれども、それはあまりうまくいきませんでした。

なぜかと言うと、一部の先生方の中には、「そんなの雲をつかむような話だよ」と批判的立場をとる方々も多くなり、進路指導は

さておき、出口指導に走ってしまったということなのです。ただ、重要なことは、生き方を考えさせるというのは、先ほどキャリアの意味を申しましたように、キャリア教育にとって絶対重要なことなのです。それを残しつつ、雲をつかむようなきれいな事から脱するためにはどうしたらいいか。そこで出てきたのが、4領域8能力です。

つまり、これまで生き方を考えさせるというように抽象度を高く言ってきたのに、そういう実践をつぶさに振り返ってみると、どうやら言語化はされてこなかったのですが、こういう能力育成を求めて、私たちは実践を積み重ねてきたのだろう。では、見方を変えて、能力育成という観点で、今後目指すべきものを考えてみようと考えたのが、この能力論です。

これは極めて大きな進展をもたらしました。つまり、どういう能力を付けるかという議論ですから、付いたかどうかは、どこかの時点で検証が可能である。つまり、PDCAを回すことができるのです。生き方を考えさせるとPDCAは回らないですが、能力育成であればPDCAが回ることができる。いわゆる授業改善できる。あるいは、学校経営上のキャリア教育の位置付けを改善することができる。そういうふうな観点からすると、非常に大きな進展だということが言えます。

ただし、問題も起きました。どういうことかと言いますと、まず一つの問題は、先ほど来ご紹介していますように、極めて抽象度の高い目標設定が、いきなり具体化しました。具体化したことによって、いわば利便性が高まり、すべての学校で「コピーペースト」が始まったのです。

例えば、山間部の小さい中学校、1年生から3年生、合わせて二十数名しかいないような中学校と、大都市の近郊にある1学年が3クラスも4クラスもあるような中学校。例えば、人間関係形成能力を考えても、3年間全

体で三十人に満たないような学校の子もたちの人間関係は、非常に緻密で、そして閉じていますよね。でも、1学年で3クラスも4クラスもある、全学校だと12クラスもあるような学校の人間関係というものは、クラスの同じ子のことは知っている。部活で同じ子も知っている。でも、その他の子は知らない。同じ学年かどうかもわからない。そういう人間関係なのです。となると、人間関係を形成するといっても、学校によって形成するプログラムも、目的も異なっていないといけない。しかし国がつくったのは、一つの試案だけですから多くの学校でコピーペーストが始まってしまいました。

また、今日は詳しいデータはご紹介していませんが、こんなことも言われています。まず、この能力は、「進路指導」を念頭に高等学校卒業までを想定しているため、産業界との共通言語となり得ていない。また、提示されている能力は例示にもかかわらず、現場では固定的に捉えられている場合が多い。非常にいいものなのですが、こういう課題も生じてきた。この課題を生じたところで、他の世界を見てみると、経済産業省が社会人基礎力を、厚生労働省が就職基礎能力を提示しています。これらは中核としては大学生。キャリアというのは、就学前教育から高等教育まで、一つの大きな流れとして捉えなくてはならないものなのに、能力論が分断されていて、なおかつ、それぞれ課題が見え始めた。では、これをどうにかしないと、ということで始まったのが、このキャリアプランニング能力や課題対応能力、自己理解・自己管理能力、人間関係形成・社会形成能力を含む基礎的・汎用的能力です。

この具体的な中身につきまして、今日ご紹介するのはやめますが、ここでご覧いただいておりますように、企業からの期待ということも含めて、これまで成されてきた初等中等教育レベルの能力も、高等教育レベルの能力も、

そして企業からの期待、このエッセンスを集めて、齟齬のないように整備したものが「基礎的・汎用的能力」です。これを大学教育のなかでも、今後、培っていただくプログラムを初等中等教育と合わせてつくっていただくというのが、国の大きな方向性です。

この点について、「また新しい能力論ですか」とおっしゃる先生方がいらっしゃるかもしれませんが、先ほどご紹介しましたように、大学で、この前まで提唱されていた社会人基礎力や就職基礎能力を包含したものですので、決して新たなことをゼロからやっていたわけではありません。また、今回は、初等中等教育の接続というのが大きな観点にありますので、そういった意識をしながら、この基礎的・汎用的能力を大学のカリキュラムの中に生かしていただければと考えております。

そのときに重要になるのが、まずは教育課程内外を通じた体系的な指導、そして初等中等と同じように、体験的な学習の効果的な活用です。インターンシップ、教育実習、それぞれを活用していただくことが重要になるということです。

最後に、このような大学における全体的な課題を深めて、教員養成系大学ではどうするかということについてお話しいたします。

まず求められるのは二つの視点です。第一に、一人一人の学生が将来の教員として、自分のキャリアをどう形成していくかという視点です。第二に、初等中等教育においてもキャリア教育をしなければいけませんから、その実践者としての力量形成をしていく。この両者は分断しがたいものです。

例えば、家庭や地域社会との連携協力、これはキャリア教育していく上では絶対必要なこ

とですが、こういったものに対する地域社会にどうコミュニケーションしていくのか、異世代とどうコミュニケーションしていくのかということは、教員としてのキャリア形成にも重要です。また、若い初任者の20歳代の先生方が、40、50歳代の保護者を前にして高校生と面接をするときに、どういうふうに年上の方とコミュニケーションするのか。まさにこれは、教員の力量形成として必要ですし、キャリア教育の実践としても必要です。また、教員の生き方というのは、子どもたちにとってロールモデルですから、言葉を変えれば、教材として、自分を自己開示していくことが必要になる。ですから、この二つを分けることは、意味のないことだと思います。

そして、そのときに重要なことは、キャリアセンターだけで背負い込んではいけないということです。教育職員免許法施行規則第六条の、第二欄、教員の服務・職務内容、進路選択に資する各種の機会の提供、第四欄には、進路指導の理論及び方法、そして教育実習、教職実践演習。このような授業科目とキャリアセンターが提供するプログラムが有機的に結び付いてこそ、初めて教員養成系大学としての強みを生かしたプログラムになるのではないかと思います。

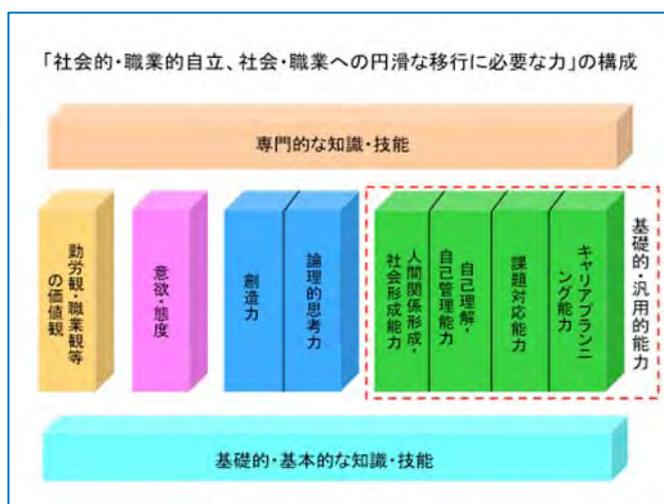


図 11 スライド資料 47 ページ

ですから、先生方全体を巻き込んで、そして連携協力の下で、キャリアセンターが、その中核となってプログラムを運営していくということが必要ではないかと。もちろん、その際、「受からせてナンボ」、これは絶対必要です。教員採用試験のための準備は絶対必要ですが、もっと重要なのは「受かってからがナンボ」なのです。

教員生活のリアルな現実、これはさまざま、これからご報告があるかと思いますが、そのリアルな現実を伝え、体験させ、そしてその環境でプロとして活躍し続ける、この「し続ける」ということが重要なのですが、これを広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究するという大学の特性を活かして、どう伝えるのか、ここが問われているのではないかと思います。

そのときに、教員養成系の強みというのを生かすことが必要だと思うのです。他の大学でも、当然、キャリア教育はされています。例えば、ビジネスマナー研修、資格取得の支援をやっている学校は非常に多いです。では、その優先順位は、例えば教員養成系の大学は、他の大学と一緒にのでしょうか。あるいは、

他の大学ではやっていないことでも、教員養成系では必要なことがあるかもしれません。そのような視点は、ぜひ持っていただきたいと思います。

最後なのですが、必ず子どもたちは若い先生に、「先生、先生はどうして先生になったんですか」と聞きますよね。そのときに、その先生が、「あのね、小学校のときにものすごくいい先生がいてね、憧れたんだよ」という説明で終わるのか。そうではなくて、「昔から先生になりたかったんだけど、大学に入って勉強したら、もう絶対になろうと思ったんだよ。この仕事はいいと思ったよ」というふうに言うのか。この違いなのです。

ですから、私も勝手なことをいろいろ申し上げましたけれども、初等中等教育、そして高等教育を含めて大きな体系の中で、キャリア教育を推進しようとするとき、大学における先生方のご理解と、そしてさらなる実践というのが求められてくる。教員養成系の強みをどう生かしていくか、今後、その話題提供を先生方と共に、私も一緒に考えていきたい、そんなことを思いました。ありがとうございます。

## 話題提供

### (1) 「総合教職キャリアセンターの構想及び本年度の取組について」

兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室長 教授 新井 肇  
兵庫教育大学 総合教職キャリアセンター設置準備室 特命准教授 横山 香

**新井** こんにちは。それでは、私と横山のほうから、本学総合教職キャリアセンターの構想、そして本年度の取り組みについて、ご報告させていただきます。

総合教職キャリアセンターは、文部科学省の特別経費事業として、平成22年度から27年度までの6年間予算措置されたものです。前期におきましては、調査・研究、そして事

業の試行ということが中心の課題となっています。後期は総合教職キャリアセンターの設置・整備をおこない、そして正課のカリキュラムと正課外の活動とを統合して、協働的なシステムの構築を目指すことを予定しております。

センターの中心コンセプトをひと言で言いますと、「学び続ける教師のためのキャリ

ア形成支援」ということであります。従来のキャリアセンターの役割というのが、学部の養成段階、そして採用試験に向けての支援というところにとどまりがちでしたけれども、本センターとしては、さらに採用後、教師として成長する、あるいは危機に陥ってそれを乗り越えていく、そういう際のサポート・支援、これをフォローアップしていくということを目指す、三段階のキャリア形成支援を狙いとしています。

ではなぜ、学び続けることが必要なのでしょう。現在の知識基盤社会においては、社会状況や、あるいは子どもたちの変化に対して、理解し、対応していくために、最新の情報が必要となります。教師として、子どもと向き合うために学び続けるということが第一の課題です。さらに、子どもと向き合うときに、自分自身を知る、自己を理解し、自分の経験の幅を広げていく、という意味でも、学び続けていく必要があります。とりわけ、本学は地理的な状況が、どちらかというと孤立しています。その中で閉じこもるだけではなく、外に広がっていく、さまざまなものを外から取り入れて、教師の卵たちの経験の幅を広げていく、ということが大切なことであると感じています。

そして教師となった者たちが、自らの学ぶ体験を通して、学ぶ喜びを子どもたちに伝えていく、そういう存在になってほしいということです。藤田先生の話の中にもありましたが、教員養成系大学におけるキャリア教育というのは、キャリア教育を受ける学生という存在と、教師となってキャリア教育を実践するという二重の意味を持っているものと考えています。

本学では、正課による学びによって、教師としての専門的な学力を磨いていく。さらに、4年間で18単位にも及ぶ実習・実地教育をおこなって、実践的な力量にこれをつなげていく。さらには、正課外の、不登校支援の体験

授業や、部活動、さらには地域と連携した活動、こういう正課外の活動によって、それらを補完し、教師としての専門性、さらには人間としての幅を広げていくということで、教育に充実をもたらすようにやってきました。

とりわけ、正課の実地教育については、現在策定中の教員養成スタンダードによって保証をしていく。さらに、正課外の活動を加えて、学生一人一人が統合的に自分の人間性、さらには教師としての力を総合化していく、そういう支援をこのキャリアセンターでやっていきたい。有機的にこの三者をつないでいく方策を模索していくことが、センターの一つの大きな仕事であると考えています。より実体的には、正課外の活動に対して支援をしていくということが中心的な活動になるかと思っています。

今、申したような活動を推進していく上で、このセンターの理念とするもの、そして実体的に目指す三つの柱についてお話しします。

一つは、調査と開発です。単に支援する、あるいは支援のための場・機会を提供するだけではなくて、その支援がキャリア形成のなかで、どういう意味を持っているのか、どういう支援が有効であるのか、ということを調査し研究し、プログラムを開発していく。学び続けるキャリアセンターであるということが、まず第一です。

その上に立って、先ほど申しました三段階のキャリア形成、正課外の学びの支援、これをサポートしていく。そして学生個人個人が教員養成スタンダードに基づく学びの統合が図れるように、実体的な支援をおこない、あるいは学生の学びの充実を図っていくことが、もう一つの大きな柱です。

そのために、コーディネートしていく。さまざまな学内のセンターの連携を図り、情報共有をおこなっていく。あるいは、ボランティア活動のさまざまな活動を調整し、学生にとって主体的に取り組めるものにアレン

じていく。さらに、正課と正課外の活動との有機的結合を図っていくことに、私たちのセンターの目指す三つの柱があると考えています。

このような活動をつなげていくことによって、学生の主体的な学びを促進し、教師としての力量・資質・態度の形成に支援をおこなっていくところにコンセプトに置いています。

それでは、このような構想のなかで、この一年間の取り組みを具体的に、横山のほうから報告させていただきます。

**横山** では、本年度の取り組みについて、簡単に説明させていただきます。

先ほどの三つの柱に沿って、説明をおこないたいと思います。まず、**Research & Development** というこで、一つ目は教育委員会の調査をおこないました。各地方の教育委員会に行き、教師塾の見学及び聞き取り調査をおこないました。

教師塾というのは、教師を目指す学生や非常勤や臨時講師の方が行かれているところですが、教育委員会によって、入塾や卒塾の要件はさまざまです。あるいは、入塾自体が採用に関わっているかどうかというのもさまざまなのですが、塾生が非常に熱心に取り組まれている様子を見ました。それが非常に印象的でした。私たちとしては、教師塾と大学における教員養成の相違点ということを明らかにしたうえで、大学における教員養成の今後の方向性というものを見る手掛かりにしたいと思っております。

次に、教師教育・キャリア教育研究ですが、国内外の大学のキャリアセンター及び教育学部に調査をいたしました。基本的には、キャリアセンターというのは、やはり中心的な業務としては就職支援ということになっているようです。キャリア教育を正課外科目としているところもあるのですが、学生

の関心としては、どうしてもキャリア形成というところよりも、就職活動に傾きがちであるという実態が全般的にあるようでした。キャリア教育の正課科目も増えつつあるようなのですが、キャリア支援の多くは、基本的には正課外での取り組みということになると思います。そういった正課外の課外活動の取り組みに学生が主体的に関わっている例としては、香川大学のキャリアカフェや、東京学芸大学の学芸カフェテリアがあり、学生が主体的に関わっている様子をお聞きしました。本学独自の環境では、いったいどのように学生に主体的に課外活動に関わらせることができるのかというのが1つの課題となっております。

次に海外なのですが、9月にアメリカを訪問し、キャリアセンターと教育学部に行ってきました。キャリアセンターは、とくに内容的には日本と異なる点というのはなかったのですが、センターの運営体制や、規模、あるいは卒業生に対する、あるいは卒業生からの、そして地域からの支援といったものが、日本とは少し異なると思われました。けれども、学生がキャリア形成をおこなうためには、大学生のうちに幅広い体験をし、さまざまな出会いや失敗を経験することが必要であるという点は、国内外を問わず、皆さんが言われたところでした。

2月には、オーストリア、ドイツ、スイスに行ってきますが、ここではとくに教員のキャリアということについて、いろいろ伺おうと思っております。

次に共同研究なのですが、9件の研究を採択し、成果については3月以降に発表予定でいます。

3月には、韓国から研究者を招聘し、教員養成スタンダードと教員のキャリア形成について議論する予定です。

次に、現在行っていることですが、卒業生アンケートというのがあります。学部卒業生

4,200名の全学部卒業生に対し、1月下旬より2週間アンケートを実施しております。これは卒業後のライフコースの調査ということと、卒業後、危機や困難をどのように克服したか、また、その克服のために、大学の教育やネットワークがどのように役立ったかを聞いています。大学四年間での学びが、その後のキャリアとどのようなつながりを持っているかを調査して、大学が在學生や卒業生に対してどのような支援ができるのかを考えたいと思っています。

以上が、**Research & Development** ということになりますが、調査した内容については個別に報告はしているのですが、総合教職キャリアセンターのためには、これらの調査をより詳しく分析、議論し **Support** と **Coordinate** の土台としていくことが必要であると考えています。

次に **Support** ですが、今年度の後期から、キャリア形成支援講座をやってきました。「CA（キャビンアテンダント）から学ぶ社会人基礎講習」は6講座、「充実した大学生活を送る」が4講座、「卒業生・修了生から学ぶ」が2講座、「在學生から学ぶ」が2講座、「教職準備講座」が5講座、計19講座を開催しました。

講座は大学のウェブ、一斉メール、チラシ配布で周知しました。講座に関しては、最初に学生が応募するという形でおこないました。講座内容に関してはおおむね好評で、とくにコミュニケーション力に関する講座や、新任教師の準備講座は受講者から非常に高い評価を得ました。

学生の参加動機としては、就職採用に直接結び付いているからというよりも、やはり現在身に付けておきたい、あるいは教師になったときに身に付けておきたいということが多かったです。しかし他の行事との重複や、開始時間が早い・遅い、あるいは周知不足の問題があり、それからすでに述べたよ

うに、基本的には課外活動ということなので、学生が自主的に関わるための工夫が必要であること、さらに学内外の資源を、今後いかに活用するかといった点が課題です。

**Support** に関しては、他にもキャリアカウンセリングをおこなっております。これは、個人及びグループに対してカウンセリングをおこなうものです。

プレイスメントテストとしては、ベネッセコーポレーションの「自己発見レポート」を実施し、全部で76名が受験しました。ただ、このプレイスメントテストに関しては、今後、どのような形で続けていくかは検討していきたいと思っていますが、基本的には続ける方向で考えています。

文献・資料収集ということで、キャリア、進路、一般教養等に関する文献・資料を収集しています。教職関連の教材を学内ネットで配信することも計画しています。物理的なスペースを作ることも重要であると考えて、学習スペース作りのための設備を整えています。

最後に **Coordinate** ですが、現在はボランティア活動の状況の一元的把握をおこなっています。将来、総合教職キャリアセンターが実体化するとすれば、この連携・調整という領域は非常に重要になってくると思います。学内での人的及び制度的ネットワークの構築というものが非常に重要になると思います。今後は、その体制作りに向けて準備を進めていきたいと考えています。以上で、報告を終わります。

**新井** 以上、構想と取り組みに関する報告です。このセンターは、今、船出したばかりです。昨年4月に発足して、まだ行き先、船の進路もはっきりとはわかりません。何とか、その進路を見定めるために羅針盤を手にした。その機会が今日のシンポジウムというふうと考えておりますので、ぜひ皆さまから、

私たち自身が学ばせていただきたいという  
ふうを考えています。ご清聴ありがとうございます。

## (2) 「学生の主体性を重視するキャリア教育～香川大学の実践から～」

香川大学 アドミッションセンター 准教授 山崎 裕正 氏

時間が限られていますので、手短にお話し申し上げます。まず、お断りしておきますが、私はこれまでのご発表の先生のようにアカデミックな発表はできません。私はもともと民間の会社に在りまして、6年前から香川大学にいますので、大学におけるキャリアの実践者としてご報告をさせていただこうと思えます。

私のいる香川大学は、6学部、1学年学部定員1,300名程度の大学で、兵庫教育大学のような特定目的の大学とは違うのですが、今日、お話を聞いていますと、兵庫教育大学の今回のキャリア教育の目的が、教師になるというところをゴールに置くのではなく、その後はどうあるか、どういう教師であるか、というところを見据えた教育だとお聞きしましたので、その点では、私がこのあとお話をするように、就職とか、大学の出口をゴールに置くのではないキャリア教育というのを、この5年間ずっとやってきましたので、そういう意味で何かご参考になれば、ということでお話を申し上げたいと思えます。

まず時間軸で香川大学のキャリア教育についてお話を申し上げますと、私はちょうど平成18年1月に、香川大学にまいりまして、運良くといいますか、平成18年度のキャリア教育の現代GP (Good Practice) に採択されました。教員5名と一緒に申請をして、実際にスタートしました。スタート段階から教員5名と職員の方で話し合いながら、この活動の実践やまとめをしてきました。その後、平成20年度に、その活動をもう少し発展的にしたものを学生支援GPという、別のGood

Practiceで、これを引き継ぐ形で展開しています。そして、平成22年度の就業力育成支援事業、これもまた少し視点を変えて、進化する形で応募して、外部資金と申しますか、競争的資金を頂戴しながら、ずっとやってきたというのが実情です。率直に申し上げますけれども、この外部資金がなかったら、香川大のキャリア教育はおそらく立ち上がっていなかったらというものが、今、正直なところです。なぜかと言いますと、現代GPに選定された平成18年度には、まだまだ大学においては、キャリア教育とは何なのかとか、大学においてそのような職業指導はすべきではない、という意見がたくさんありました。そういうことをやろうと思っても、なかなか協力してもらえない状態でしたが、このGood Practiceに選定されたということで、そういう意見というのが表面的には本当になくなり、我々はそのことからスタートできました。そういう競争的資金による3つのプログラムを、基本的に我々はずっと同じ流れでやってきたつもりでいますので、その流れに沿ってお話をします。

時間的な流れから具体的なお話をしますと、平成18年度以前の段階で、香川大学にはキャリア科目というのは1科目だけでして、現代GPに選定されたのをきっかけに、選択ではありますが、低学年向けの教養科目を4科目開講しました。それと並行して学生の自主活動を支援しよう、そしてこれらの活動が行える活動の拠点を作ろうということで取り組みました。

そのあとで平成20年度からは、この活動

を学生支援 GP に引き継いで、低学年向けの教養科目としてキャリア科目を拡充して、6科目開講しました。さらに、単位にはなりません、正課外の講座として、それぞれの教員ができる範囲でできることをやっということうことで、この年度に7講座開講し、現在これは15講座ぐらいにまで増えてきています。そして平成22年度の就業力育成事業の採択をきっかけに、同じタイミングで、平成23年度から1年生段階でのキャリア教育科目群ができます。11科目開講し、そのうち最低1科目は必修ということで、1年生は全員、正課科目としてのキャリア科目を履修しなさいということです。これは私たちとしては、ああ、5年かかって、やっここまで来たかと。大学の正課科目、しかも必修科目として認めていただけたということ、振り返ると、やっここまで来たなという思いです。このような流れをここから先お話ししようと思っています。

まず、ずっとやってきたときからの私どものキャリア教育の基本的な考え方です。最初スタートした教員は5人で、今は十数名でやっていますが、キャリア教育を、就職を最終目標とした教育ではないんだと設定して、この辺は藤田先生のお話にありましたので割愛しますが、ここだけは絶対に曲げないでいこうということ、を共通認識としてスタートしました。じゃあ就職を無視するか、ということではないのですが、結果として、就職にも好影響を与えるだろうけれども、そこを最初から狙いにはしないということです。

それから、もう一つ、学生にさまざまな自主的な活動を促すことを中心にやってきました。そのための支援を教員・職員でやろうということ、をやってきました。大学のさまざまな学生に対するサービスや教育活動などの学生支援力、つまり大学の教育力を高めるために、教員と職員が何を学生に提供するかということ、を考えるとときには、提供する

サービスの主体者は教職員、つまり大学であり、学生はその受益者である、という発想になりがちなのですが、我々はそうではなくて、学生自身がサービスの提供者になるような自主的な活動をどんどん促していこうとしました。そして結果として、「良い大学」作りと、それに関わる「学生の成長」、この両方を実現しようということ、をずっと考えてやってきました。

それからもう一つが、知識とスキルと、いった、こういった座学を中心にしたものと、そして実践、その両輪をやっていく。どちらかだけになってもいけないということで、この両輪を意識してきました。

それと、今になって振り返って思うのは、やはり大学という組織の中でこういう新しい活動をするときに、組織的かつ体系的で横断的な活動をと望みがちなのですが、そこから考えてしまうと何も前に行かない。できることからできる教員が担おうと。ですから、今やっている教員も自分の得意領域でできる自主講座を設けたり、正課科目を設けたり、ということからスタートして、今、それが少しずつ拡大してきたという状態です。

次に香川大学のキャリア教育の全体像について概観的に言うと次のようになっています。

一つは、知識・理解に関わってくることです。キャリア正課科目、単位としての正課科目はずっと選択でしたけれども、来年度から必修化できた。そしてそれ以外では、正課外というか、これは単位にならないのですけれども、教員がどんどんやろうと、学生が自主活動をするためのガイドになるような講座群をどんどん設けていこうということです。知識・理解があつて、それを学生が実際に実践していくことにもなるので、積極的に教職員がこのことに関与していこうと。そのときの基本的な考え方が、学生が学生を支援するとか、学生が地域社会のためになる活動をす

るということであって、そのリターン、その活動の直接の受益者が学生自身であるような、つまり、ある単位や資格を取るための活動というのは、基本的には我々はこの中に入れていません。直接的に自分の利益にならないことをすることが、結果的には自分を一番成長させるんだよということは、ずっと教員も学生に言い続けている。そういう活動に特化してやってもらっています。

そして二つめが、その自主的な実践活動をするときの拠点となる場所が要りますので、それを新たに設けた。それがキャリアカフェです。

そして三つめに、そういう知識と理解、実践をやったあとに、そういう活動を大学としてどんどん認証していこうということです。もともと私たちがこういう活動をする前から、大学にはさまざまな学生のボランティア活動とか、良い活動がありました。そういう、すでにある活動も含めて可視化し、見える形にしていって、そしてそれを積極的に認証していこうと。表彰式をしたりとか、システムでどういうボランティア活動が学内にはあるのかというのが、多くの学生に見える形にすることです。この三つのサイクルでやってきたつもりです。

具体的に、そのうちの知識・理解についてですが、正課科目についていくつか説明しますと、「キャンパスライフを考える」。これは1年生の選択で、昨年からやりました。前期の「キャンパスライフを考える A」ですと、ボランティア活動の意味だとか、方法を理解する科目です。後期の「キャンパスライフを考える B」では、具体的にボランティア活動を授業の中で計画をして、そしてこの授業が終わったあとで、そのうちのいくつかが実際

の活動に移れるところまでの計画化を授業の中でやってみようというものです。これは、授業をきっかけにして、そういう活動ができるようになればという、ガイド的な授業として設けたものです。これ以外にも、ボランティア活動だけではなく、「女性とキャリア」科目だったり、「自己理解とコミュニケーション」という科目であったり、あるいは「キャリアデザイン入門学」などの正課科目があります。

そしてそれに加えて正課外講座を設けました。これは単位になりません。定期的ではなく不定期開講だったりしますが、できる教員がやっていこうということで、ボランティア活動をしようと思うときのリーダーとしてどういうことが必要なのか、とか、どういうふうな段取りをしないとこういう活動は前に進まないか（リーダー研修）、とか、あるいは物事を進めるときに企画をどう立てるか、周辺とどうコミュニケーションを取るか、ファシリテーションとは何なのかとか、運営力、アピール力、あるいは異文化理解講座とか、こんなものを具体的に講座としてやってきました。時間があれば、これも具体的にいくつかご紹介しようと思います。これが理解と知識のところですよ。こういうものを正課あるいは正課外でやってきました。

次に、学生の実践です。これはたくさんあるので、ここにとても書ききれなかったのですが、そのうちいくつか、わかりやすいものだけをお話申し上げたいと思います。

当初18年度に、まず一つ、中核となるグループを作ろうということで、「Mints」という、これは学生自身の付けた名前ですが、グループを作って、活動の拠点としてキャリアカフェという場所を設けました。

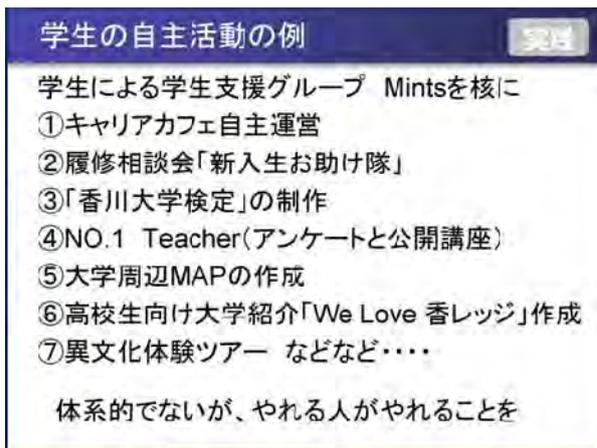


図1 スライド資料 6 ページ



図2 スライド資料 7 ページ



図3 スライド資料 8 ページ

それ以外に、こんな（図1）活動をずっとやってきましたので、一つ一つは申し上げられませんが、画像がないもの含めてお話いたします。キャリアカフェは画像があります（図2）。二つ目の履修相談会も画像がありま

す（図3）。香川大学検定、お手元にございます（図4 および配布資料）。それから、No1. Teacher です（図5）。例えば大学の周辺のマップというのは、留学生を対象にしたものです。これは何かと言うと、大学の周辺の地図について、英語、韓国語、中国語、それからタイ語、この4つの言語で作りました。これをもともとやったのは、国際センターの教員が設けた異文化理解講座というのがきっかけで、その異文化理解をすることと、そのなかで学んだことで何ができるんだということで、留学生向けに大学のマップを作ろうじゃないかということになりました。地図の言語的な翻訳だけではなくて、そのそれぞれ国とか地域特有の必要な情報だとか、必要な施設、あるいはそれぞれの国とか地域独特の生活物資だとか、どこに行ったら手に入るのかということまで考えると、それは他者の（留学生の）ための支援でもあるのですが、作る学生にとってもものすごくいい異文化理解のきっかけになる。これは他者支援と教育とをうまく融合できた例ではないかと思っています。今日、お手元にはないですけども、私の手元にはできたばかりの地図があります。私が持っているのは中国語のものです。

時間がないので、あといくつかだけ紹介して、あとは割愛いたします。これ（図1の⑦「異文化体験ツアー」）は、学生が国際貢献したいと、言葉だけが滑っていると感じたので、一度じゃあ国際貢献とは何なのか途上国に行って考えようかとやったものです。私は一番安い飛行機で、



図4 スライド資料 9 ページ



図5 スライド資料 10 ページ

一番安いところに、まったく泊まる場所も決めて行きませんでした。旅程も決めませんでした。飛行機代 44,000 円と、1 週間の生活費が、食費とホテル代込みで 1 人 12,000 円ぐらいでした。途上国に連れて行き、貧困とはいったい何かとか感じてみなさいと、とにかく泊まる場所も何もセットして行きませんでしたので、現地に行ってから交渉しよう。その代わりに、旅程も泊まる場所も決まっていないので、教育活動として認めてもらえませんでした。私の自主的な勝手な私的な行動となりましたけれども、学生としては、この食べ物本当に食べられるのかどうかと戸惑いながら、コンビニもない、携帯電話も一切つながらなくて 1 週間を過ごすというのは、これは非常にいい経験になり

ましたし、貧困というものを目の前に見たときに、じゃあ、国際貢献という言葉をよく使っているけれど、この途上国の彼らに向けて、いったい君たちは何をするのかから考えた上で国際貢献をしようというのは非常にいいきっかけになったと言ってくれました。とにかくこれらは決して、網羅的・横断的・組織的ではありませんし、散発的ですが、できる教員ができることをやっていこうという例としてお話申し上げました。

これが活動拠点としてのキャリアカフェの場所になります(図2)。このときはちょうど学生がいないのですが、こういう場所で学生がミーティングをしたり、さまざまな活動の拠点にしています。

ここに置いてある書籍は、就職対策本はほとんどありません。

広い意味で将来を考えると、そういうことに関する教養的な本を置いて、自由に貸し出し OK というかたちでやっている場所です。

ちなみに、キャリアカフェでは学生がコーヒーや飲み物を提供できるようにしまして、お金を取るんです。コーヒー 1 杯 60 円です。安いんですけどもね。でも、お金を取ってしようと思うと、彼らはたちまち食品衛生責任者の講習を受けて、資格を取らないといけないということに気が付くのです。そして、代表が行って、資格を取るんです。自分たちが卒業したら、後輩が取りに行く。それはやっぱり、お金を取るというたったそれだけのことが、60 円なんて利益なんかないですよ、材料費だけで。それでも、お金を取ると

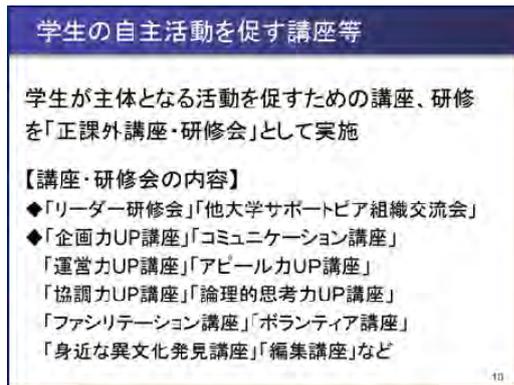


図 6 スライド資料 10 ページ

ということが始まると、そういうことをしなきゃいけないということに彼らは気が付いていくし、それを実際にやっていくというのが、非常に良い経験になったんじゃないかなと思っております。

次にそうした自主活動の中で生まれた「学生による履修相談会」(図 3) についてお話しします。教員と学生が一緒にいろんなことを考える場の中で、大学を居心地が良い空間にしたり、後輩のために何ができるか考えようというので始まったものの一つが履修相談会です。「新入生お助け隊」という、名前をつけました。これは中心になる 5 人ぐらいの学生が、他の学生 30 人ぐらいに呼びかけて、「新入生お助け隊」を編成して、ただし嘘を教えるといけないので、教職員と一緒にちゃんと 30 人が正しく履修相談について、新入生にガイドができるような研修をした上でやりました。1 日で新入生 1,300 人のうち 350 人が来て、新入生にとっても大学としても非



図 7 スライド資料 11 ページ

常に良いサービス、と言っはいけないんでしょうけれども、良いサポートが提供できたのではないかと思いますし、参加した学生にとっても良い経験になったんじゃないかと思っています。

これ(図 4)はお手元にありますが、『香川大学検定』です。これも学生と教員との発案で、国立大学では、私学と違って建学の精神、ミッションステートメントですが、もともとそんなにはっきりしたものではありませんので、自校理解になればということで始めたのが大学の検定を作ろうということです。

ほとんど学生が作ったとは言いませんけれども、かなりのものを学生に任せました。色々な設問があって、それについては調べて裏付けを取った上で答えを作らせる。面白おかしく作りました。四国八十八か所をもじって 88 ページの 88 問の本を作り、いろんなメディアも面白がって取材に来てくれて、学生はよかったと言っています。2009 年から作っ



図 8 スライド資料 12 ページ



図 9 スライド資料 13 ページ

て、今日のお手元の分は 10 年版です。11 年版がついこの間できたばかりです。毎年、88 問のうち 30 問ぐらいは新しく問題を変えます。それぞれの学生がどういう問題を設けるかというのを決めて、調べて作ります。これは自校理解、自分の大学のことをもう一度確認する意味もあります。

これ(図 5)は「No1. Teacher」です。学生が 1 年生 500 人ぐらいからアンケートを採って、教養科目の先生の中で、授業が一番魅力のある先生を選んで、学園祭のなかでその 2 人ぐらいの先生に講義してもらおう。高校生にも、香川大学の一番授業の魅力的な先生ということで、そこに来てもらおうという企画にして、学生がポスター制作をして、それを高校などに送って、当日の運営を取り組ませるといってやりました。

ここまでが実践の一部ですが、ちょっと実践と講座が行き来しますけれども、これ(図 6)は正課科目ではありませんが、研修会でやっているものの一部にこういうものがあります。いろいろなものをやりますが、これ(図 6 下「身近な異文化発見講座」)は先ほど言った留学生マップを作るということでした。この「編集講座」は、たまたま私が出版社にいましたので、編集について、企画の立て方だとか、そういうことをやろうと言って、ただシアウトプット(成果物)が必要だということで、学生と一緒に、大学生が高校生に向けて作る大学パンフレットを作ったりもしました。これも彼らにとっては良い学びになったようです。これが講座の様子です(図 7、図 8)。

これ(図 7)はボランティア活動とかを組織的にしようと思うときに、そのために必要な前提となるスキルを、正課ではないけれども、彼らに教えていこうということです。

これ(図 8)はコミュニケーション講座とか、ファシリテーション講座です。教員は指導もしますが、他の教員もできるだけ

それに参加するというでやっています。

これ(図 9)は認証です。さまざまな活動をしていますけども、普通はいろんな学生の自主活動が散発的にあって、「やって良かったね」というので終わるのですが、今回我々としては、そういう活動を積極的に認証しようということで、これは 1 年前の学生の表彰式の例です。学生がどういう活動をしたかということみんなの前で評価し、それについて大学として正式に認証していく。ただし、物理的・金銭的な対価は一切ありません。ブロンズ、シルバー、ゴールドの三段階の Certificate(認証)があって、この表彰式で、あなたはゴールドですよ、という表彰をもらう、それだけなのですが、でも学生は喜びます。それを目標にしたいと言います。そういう形で認証していこうと。

実は昨日、表彰式があって、今年も 5 人の学生が Gold を受けて、その学生が自分を振り返っている様子を見ると、ああ、やっぱり人のための自主活動を中心的に担った学生はずいぶん成長するもんだなあと思いましたし、表彰式に参加した多くの方は「感激した」と言います。私も同じように感じましたので、昨日そのような表彰式を見たときに、何となくこれまでやってきたプログラムが機能し始めたかなと思いました。

時間が延びましたので、最後でございます。

こんなことを学生たちがやってきたのですが、まだまだ課題もございませう。成果としては、最初に申し上げましたが、就職を最終ゴールにしないキャリア教育というものについて、今では十数名の教員と職員の方 10 名ぐらいの方が、これに関わってきていただいています。チームごとの分担にして、運営委員会を作り、そこでやっていますが、徐々に合意形成ができてきた。そんなことで、おそらく来年からの正課科目化もしていただけて、必修科目にもしていただけるようになった。もう一つの成果が、常に多くの取り

組み活動があり、ご紹介したのはほんの一部です。これの倍ぐらいの活動があちこちにあります。それらの多くの活動がかなり動き出してきたことと、そして多くの教職員の参画があるようになったということが、一番のこの5年間の成果かと思います。

ただし、課題もございます。課題については、23年度以降、こんなことをやっていかなくてはいけないなど思っているところですが、ここまでは実践と、そのための必要な知識・技術とか、スキルとかをやってきたのですが、そのことをやめるということではありませんが、それだけで本当にいいのかということです。来年から私たちは、もう少し心の部分、「市民的公共心」という言葉で私たちは言っていますけれども、倫理観とか、規範意識、もう少し地域と関わって、地域をいかにどう良くしようか、そのために自分として、どういうふうな意識だとか倫理感だとかを持つ必要があるのか、というふうな心の問題について、先ほど言った授業科目だとか、活動の中で取り組んでいきたいと思っています。心や意識の領域に踏み込もうということです。結果的にはそれが、彼らが良い社会人になったり、就職の段階でも良い結果につながるのではないかと考えています。

もう一つの課題が、評価です。つい、こういうキャリア教育というのは、「何々をやりました」という評価に終わってしまうのですが、どう学生が変容したとか、どう成長した

のというアウトカムをきちんと評価しないといけないということです。学生の心・意識の変容とか、行動様式だとか、こういうことについて、来年度は必修科目化しましたので、学生の成長度合いを測定できるようなアセスメントを自分たちのものを作ってやっていくつもりです。評価をきちんとしないと、いつまで経っても、「香川大ではいろいろキャリア教育をやってますね」と言われるのですが、最後に聞かれるのは、「で、就職率はどれくらい上がりましたか？」という質問でしかなくなってしまいます。それに答えるアウトカムがないと、結局、キャリア教育って、就職対策でしかなくなるのです。私はもちろん就職率がどうでもいいとは申し上げませんが、良くなってほしいことは祈っているのですが、それが目的ではない。「就職率も上がりましたが、このような行動様式が何ポイント上がりました、こういうふうなモラル意識を持っている学生がこれぐらい増えてきました」ということをエビデンスで示せるようなアセスメントをすることが、我々が一番最初に掲げた就職だけをゴールにしないキャリア教育を多くの方に認知してもらって、認めてもらうために必要だと考えました。これについては、本格的に来年からやっていくつもりで準備を進めています。

私からは以上でございます。どうも、ご清聴ありがとうございました。

### (3) 『『堺・教師ゆめ塾』の取り組みから見えてきたもの』

堺市教育委員会教育センター 指導主事 嶺村 芳 氏

こんにちは。堺市教育委員会・教育センターの嶺村でございます。「堺・教師ゆめ塾」を採り上げていただき、まずはありがとうございます。

教育委員会から考える若手育成の話題提

供を、はじめにご報告させていただきたいと思っております。

今、お聞きしている状況と、「堺・教師ゆめ塾」が抱える背景には、切実な背景の違いがあるかなと考えています。

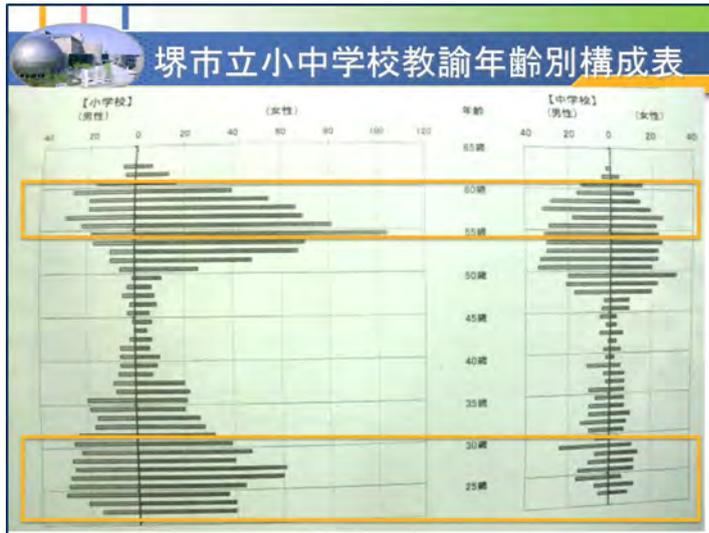


図1 スライド資料 3 ページ

まず一点目、団塊世代の大量退職という状況があり、これはおそらく大都市圏の共通の課題であると考えております。

こちらの表をご覧ください。図が示しているのは、堺市立小中学校教育の年齢別の構成表です。左のほうが小学校、右が中学校です。それぞれ男性、女性と分けていますが、上の囲みをご覧くださいと、ちょうど55歳から60歳までの教諭の数がぐっと増えているというのがおわかりになるかと思います。

また、上の囲みのちょっと下のあたり、50歳まで区切ると、もうこの先10年間で、ほぼ大部分の教員の方、ベテラン教員の方が退職されていくということが予想されております。

こういった状況のなかで、ベテラン教諭のノウハウやスキルをどう若手に伝えていくかということが大きな課題となっております。

また、ご覧いただいておりますように、ちょうどこの間の30歳代、40歳代の方もぐっと少なくなっているという状況にあります。このような状況のなかで、堺を支えていく、堺をリー

ドしていく教諭をどう育てていくかというのが大きな課題となっております。と同時に、下の囲みでいくと、若い方が、ここで30歳代までを囲んでいます、増えているという状況です。

背景の二つ目として、堺市は平成18年に政令指定都市に移行しました。今、説明しています「堺・教師ゆめ塾」は、平成19年の秋からスタートしています。政令指定都市に移行するにあたり、単独で学校教員の採用試験をスタートさせようということを計画しておりましたので、2年間かけて、その準備を含めて、「堺・教師ゆめ塾」に取り組んでいます。

では、その「堺・教師ゆめ塾」の狙いと

### 卒業生の言葉

- 大学の先生から「堺・教師ゆめ塾」を紹介していただいたのがきっかけで塾に通いました。10か月にわたる様々な講義・演習に四国から毎回参加させていただきましたが、堺市の教師をめざす私にとって、とても意義深い時間であり、また貴重な経験となりました。講義・演習を通して、教師としてあるべき姿や持つべき心構え、子どもたちとの関わり方や授業の工夫、指導方法など、多くのことを学びました。
- 中谷塾頭からの「花や実を求めると根っ子を伸ばそう」という言葉を受け、私たちの「堺・教師ゆめ塾」はスタートしました。講義や演習を通して、教師として持つべき「人間力」「授業力」「コミュニケーション力」など多くのことを学びました。その中でも堺の伝統文化である茶の湯体験は、私の心に強く残りました。千利休が深めた「茶の湯の心」には、教師として常日頃から持っておかなければならない、たくさんの視点が含まれていたからです。茶の湯の文化は、堺から日本全国へ、そして世界に広がった堺独自の文化です。このような素晴らしい伝統文化が伝承されている堺の教育に、私は無限の可能性を感じました。
- 1・2期合わせて30回の講座を受講し、今ふりかえて思うことは、「考え方が変わった」ということです。「堺・教師ゆめ塾」に通う前、ただ漠然と「先生になりたい」と思っていました。講座の中で、「先生になることがゴールではない」「結果の向こう側の夢をめざそう」など心に響く言葉をたくさん聞き、私の考え方が変わっていきました。それは、先生方や仲間が真剣に話してくださったお陰だと思っております。

図2 リーフレット 6 ページ上

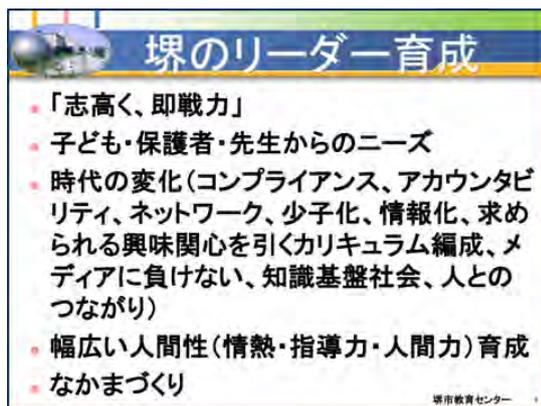


図3 スライド資料 7ページ

では、どのようなものがあるかという点、二点あります。日本全国に自由都市・堺のPRをしていこうということが一点目です。これはリーフレットの裏側に「卒塾生の言葉」というものを載せていますが(図2)、この一番上の方は、四国から毎回毎回、16回の講座がありますが、高速バスに乗って通っておられました。他にも、東京から新幹線に乗って通って来られたり、今現在でも富山から通っておられるような方もいます。そういった日本全国に、堺の良いところを知っていただくということが一つ目です。

二つ目の狙いとしては、堺のリーダー育成。先ほど年齢構成表をご覧いただきましたように、ちょうど真ん中の年代がぼっかり空いてしまいます。こういったところを、どう育成していくかということ大きな狙いとしています。

それぞれ、もう少し細かく見ていきますと、まず堺のPRとしまして、自由都市・堺、自治都市・堺、歴史や文化の豊かな街であるというようなことを、堺の方、大阪の方、関西の方だけではなくて、日本全国の方に知っていただくということを狙いとしています。また、堺の子どもたち、それから先生、学校、これについても、ぜひ、いろいろなことを知っていただきたいと、PRしていこうと考えています。

また、講座内容には、堺の目指すところがわかるような内容も設けておりますし、堺ス

タンダードと呼ばれておりますこの三つの取り組み、「朝のあいさつ」「朝読書」「茶の湯体験」に関わるような講座も準備しております。

もう一点目の狙いとししました堺のリーダー育成についてです。いずれも16回の講座、14,000円の費用を頂いており、土曜日の取り組みになっています。入塾試験もあります。そういったハードルを越えて集まっていたく志高い方に来てもらおうと、また、4月から即戦力として、学校現場に出ていただけるような方を育てていこうと考えております。

こういったことは、堺の子どもたち、保護者、先生方、管理職の先生方からもニーズとして挙げられておりますし、私が10年前、20年前、希望しました時代と教育を取り巻く環境も随分変わっているというようなところを乗り越えていけるような力を付けていっていただきたいと考えています。

具体的には、下(図3の下)にある「幅広い人間性」ということを考えています。指導力とか実践力にあまりシフトせずに、これから堺の中核を担うための取り組み、情熱、指導力、人間力を幅広く作り、また、そのなかから切磋琢磨できる仲間づくりをしてもらおうと考えています。

いよいよ平成19年の秋に、「堺・教師ゆめ塾」が誕生しますが、コンセプトは『先生になる「ゆめ」、堺でかなえませんか』というふうにスタートしました。この「ゆめ」というのに括弧を付けておりますが、これは、のちほど写真で出てきますが、中谷彰宏塾頭から頂いたこの『「ゆめ」の向こう側』というキーワードがあります。先生になることがゴールではなくて、良い先生になろうと、なってからが勝負だというようなことを込めて、括弧を付けております。

実際に、堺が求める人物像として、情熱、指導力、人間力というものを、こちらのリー

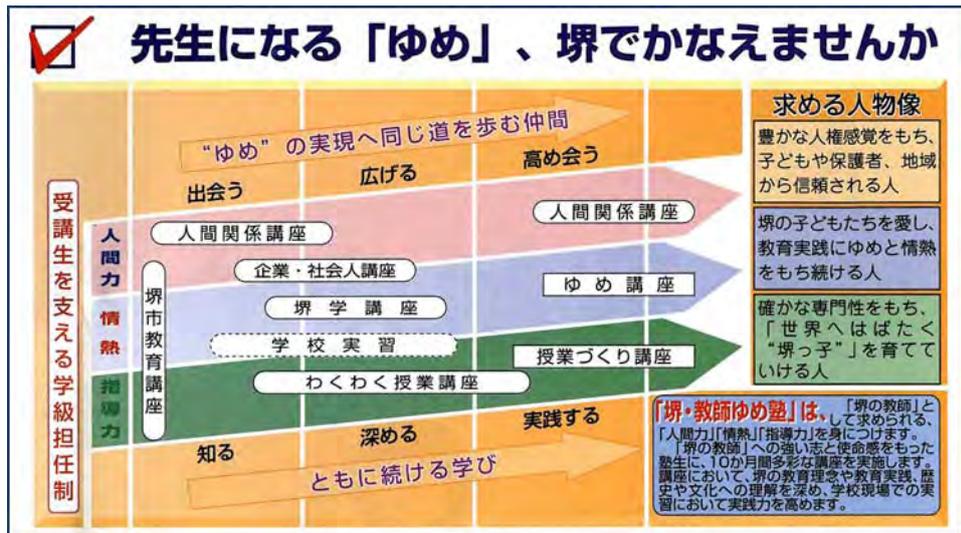


図4 リーフレット2ページ上

フレットを開けた左側のところに載せてあります(図4)。

講座も、さまざまな講座を準備しています。情熱、指導力、人間力に対応させた講座を、それぞれ準備しています。授業に近い指導力では、「わくわく授業講座」であるとか、実際に指導案を作るような「授業づくり講座」、

他には、コミュニケーション力を付ける「人間関係講座」というようなものも準備しています。リーフレットを開けたところに、去年の取り組みを載せています(図5)。

堺には、知っていただきたい歴史や文化がたくさんありますので、全16回の講座のうち、1回は教育センターを出て、それぞれ

年間カリキュラム		必修講座 ※ホームルームを適宜実施	学校実習
日程	選択講座 ※3講座以上受講	午後(13:00~16:30)	3月までに10日以上 堺市立小・中学校で教育実践を体験する
平成22~23年	午前(10:00~12:00)	場所:堺市教育センター他	
※時間・内容が変更になる場合があります	場所:堺市教育センター他	場所:堺市教育センター他	
1 10月9日(土)	-	入塾式 「塾生歓迎講演」 中谷彰宏塾頭	
2 10月16日(土)	オリエンテーション① 学校実習説明	オリエンテーション② 学級担任による学級紹介	
3 10月30日(土)	人間関係講座① 「コミュニケーション」 講師:堺市教育委員会指導主事等	堺市教育講座① 「講話」 教育長 志村 巧	
4 11月13日(土)	人間関係講座② 「話し方講座」 講師:芙蓉学竹林(言語家)	堺市教育講座② 「生活習慣と脳」 講師:徳山節(河野理彦医学研究所顧問)	
5 11月27日(土)	堺学講座① (会場:堺市 他)	人間関係講座② 「私の出会ったいのちの記憶」	
6 12月11日(土)	わくわく授業講座① 「理科実験教室」 講師:堺市教育委員会指導主事等	「15年間ミャンマーで思い続ける小児外科医の願い〜」	
7 1月15日(土)	堺学講座② 茶の湯体験(香千家)	講師:吉岡秀人(NGO国際医療福祉社(SJ)心臓センター代表)	
8 1月29日(土)	-	企業・社会人講座 「夢・希望・情熱」 講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
9 2月12日(土)	わくわく授業講座② 「授業づくり(中学校)」 講師:堺市立学校教諭等	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
10 2月26日(土)	堺市教育講座⑦ 「先輩から学ぶ」 講師:堺市立学校教諭等	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
11 3月12日(土)	堺学講座④ 「堺・アートクルーズ(美術館賞サイト)」 講師:堺市教育委員会指導主事等	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
12 4月16日(土)	-	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
13 5月14日(土)	堺市教育講座⑧ 「塾生講演」 講師:中谷彰宏塾頭	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
14 5月28日(土)	わくわく授業講座③ 「授業づくり(小学校)」 講師:堺市立学校教諭等	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
15 6月11日(土)	授業づくり講座② 「模擬授業」 指導助言:堺市教育委員会指導主事等	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	
16 7月2日(土)	-	講師:中井正剛(お好み焼き千寿社長)	

図5 リーフレット2~3ページ

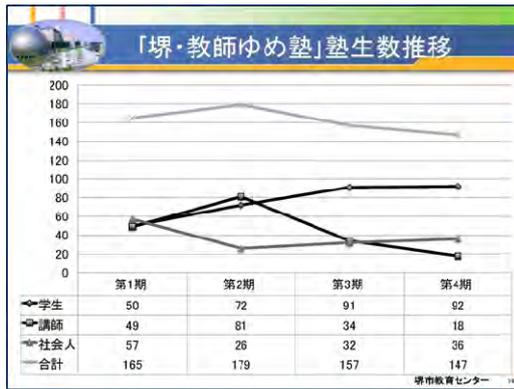


図6 スライド資料 14 ページ

古墳を巡りに行ったり、茶の湯体験をしたり、旧市街を巡ったりする講座も考えています。

では実際に、どのような講座があったかというのを見ていただこうと思います。

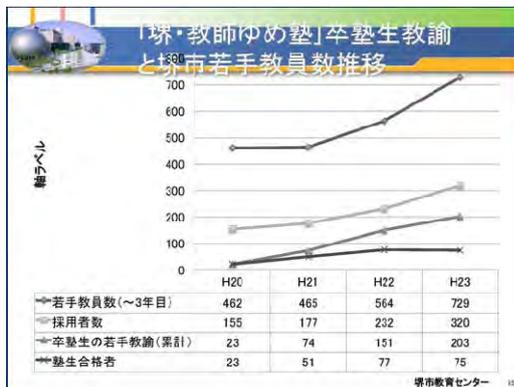


図7 スライド資料 15 ページ

(ビデオ放映)

これは第2期の講座ですが、今流れていましたBGMは、中学校の音楽指導の方が協力して自発的に自作された「堺・教師ゆめ塾」の塾歌です。そういった取り組みをしてみました。

では、実際によく聞かれるのが、内容はどうですかというか、どういった方が来られているのかということです。堺市の「教師ゆめ塾」の取り組みの良さの一つとして、いろんな方がいらっしゃるということです。大学生の方、院生の方もいらっしゃいますし、実際に講師で務めておられる常勤・非常勤の講師の方もおられます。他には、社会人の方もおられます。そういった方が、さまざま混ざり

合って、先ほど見ていただいたようなことを一緒に学び合っていきます。

このグラフ(図6)で、この第2期、3期のあたりから、ちょっと人数が下がる状況があるのですが、冒頭お話ししましたように、大都市圏には、おそらく若い方にどんどん先生になっていただきたいという状況のなかで、すごく切実な問題であるというふうに考えられます。ちょうど、この時期、第3期のときから、近隣他自治体も同じような教師塾の取り組みを始めたとお聞きしています。教師塾のこの段階でも、内容は違いますけれども、さまざまな状況があるということがわかれると思います。

では、実際にゆめ塾を出た方がどれぐらい堺の教員になっておられるのかということ、第1期のとき、これはもう、入ってきたときにはすでに試験に合格して、まだ23人だったものが、今はゆめ塾卒塾生の方が203人います。

堺では、3年目までを若手というふうにかウントして、初任者発展研修というふうに位置付けています。そうなると、729人のうちの203人が、「ゆめ塾」の卒塾生となっています。この表(図7)からわかるように、「ゆめ塾」も着実に卒塾生を増やしてはいるのですが、それを上回る勢いで、若手教員の方がたくさん入っているという状況です。

ここまで、4期「教師ゆめ塾」をしてきました。そこで見られた課題は何かと考えてみますと、やはり「教師ゆめ塾」の応募者が徐々に減っていつていることも事実です。これは先ほどお話ししました、あとから塾を開設された自治体との競合というのがあります。

他には、幅広い内容のことです。内容、カリキュラムをどうしていくかということについて、やはり堺のこれからのリーダーを担うという意味で、あまり指導力や実践力にシフトするのではなく、幅広い人間性を付けていただこうということは今後も続けていき

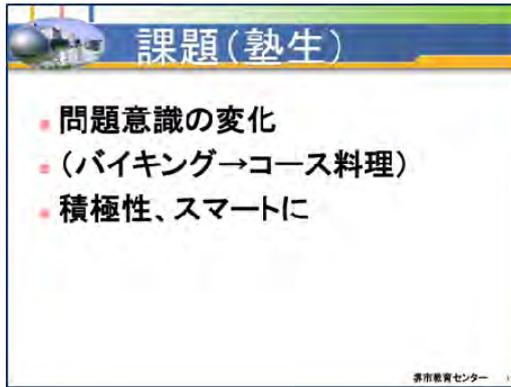


図8 スライド資料 17 ページ

たい。これは、せめぎ合いといいますが、課題というふうに考えています。養成と採用と研修、このバランスをうまく取っていかねばいけなくと考えています。

入ってくる塾生に見られる課題というのを挙げますと、この三つを感じます。1期、2期、3期、4期を経過しますと、課題としては、この三つです(図8)。

まず、問題意識の変化です。本当に先生になりたいのかなという塾生がちょこちょこ出始めているのではないかと。バイキングとコース料理と、何でも与えてもらえるようなコース料理の気分にいる塾生の方も、ちょっとずつ見られているのではないかと感じ始めています。スマートと言ってしまおうとスマートなんです、積極性のところがもっと前面に出てきてもいいのではないかなというふうに思っています。

また、1期、2期で卒塾された方々といういろいろ話をする場面で感じるのですが、堺も若い先生方に悩ましい状況があるのが正直なところ。「子どもは好きだけど、言うことをきく子は好きだったんです」というようなお話を聞いたり、やはり子どもとの関わり、それから保護者との関わり、先生との関わりというのを乗り越えてこられない卒塾生の方もいることを心配しております。

他には、三つ目。教科の専門性です。漢字の筆順であるとか、分数計算の説明のことが

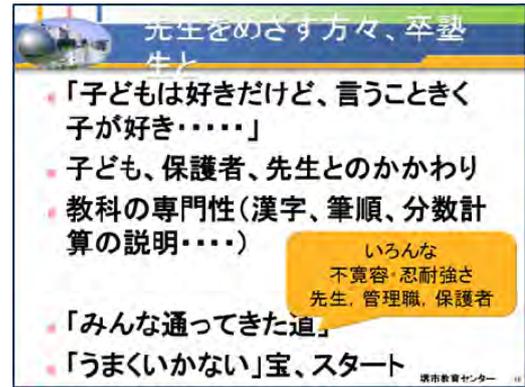


図9 スライド資料 18 ページ

ただどしい。ここは基本中の基本というところが、ちょっと心配だということも、ちらほら見え始めているように思っています。

また、(図9の)下の二つに書いたことなのですが、そういったこの悩ましい三つのような状況があったときに、やはり我々もずっと通ってきた道だったのですが、うまくいかないことや失敗してきたことからどう乗り越えてきたかが今の血となり肉となっていてと思うのですが、そこが「うまくいかないところ」の宝というか、そのスタート地点でうまく立てていない、諦めてしまうというような塾生もいて、そこがちょっと悲しいなと思っています。

反対に、これは塾生だけの問題ではなくて、いろいろな寛容さというか、忍耐強さというのは、この当事者である先生だけではなくて、見守る我々管理職側の問題でもあるし、保護者の方の問題というか、悩ましい状況というものもあるのかなというふうに思っています。

大学というところは、私のことを振り返って思うと、問題意識や問いを持つことからスタートしていたと思いますし、学び方や問題解決の仕方を学ぶところだったというふうに感じます。

ただ、教育委員会のする「教師ゆめ塾」が、子どもの前にいるときに何か問題が起きないようにという危機管理の側面や説明責任だけの講座内容にしてははいけなく

思っておりますし、幅広い人間性を育てられるようなカリキュラムに今後もしていこうと考えています。

学生が、社会人としての基礎力を身に付けるために、何をすべきか。やはり、社会に出て大切な自主性、主体性というものを付けるために、いつでも待っているぞ、見守っているぞ、というようなスタンスを我々も大事にしていきたいと思っています。一緒に考えようというようなスタンスを大事にしたいと思っています。

そういう意味では、手取り足取りすべて、何でも問題解決してしまうよりも、一歩引いていくほうがいいのではないかなと思っています。

いつでも戻ってらっしゃいというようなスタンスですね。送り出すとともに、舞い戻ってきたときの、フォローアップそういったところを大事にしたい。子どもたちの学びの最前線で立ち止まっておられる先生方のために、我々「教師ゆめ塾」も、先生になったらおしまい、先生になることがゴール、というのではないカリキュラム、それから願いを今後も続けていきたいと思っています。

最後になりました。これからどんどん増えていきます若い先生方にとって、さまざまな夢とともに、悩みを抱えている自由都市・堺です。うまくいかないことや立ち止まってしまったときにも、支えとなる場というのは、たくさん、少しでも多くの選択肢があるといいと願っております。

兵庫教育大の総合教職キャリアセンター設置を私も心強く思っていますとともに、ますますの発展をお祈りしています。

これで話題提供とさせていただきます。どうもありがとうございました。

兵庫県立教育研修所 所長 藤井 雅英 氏

#### (4) 若手教員研修から見えてきたもの

かなり長時間になってきていますので、参加されている方は非常にお疲れのところと思います。そんなに難しい話をするつもりではございませんので、リラックスして聞いて

いただければありがたいと思います。

申し遅れましたが、兵庫県立教育研修所の藤井でございます。どうぞ、よろしくお願ひ申し上げます。



図 1 スライド資料 1 ページ

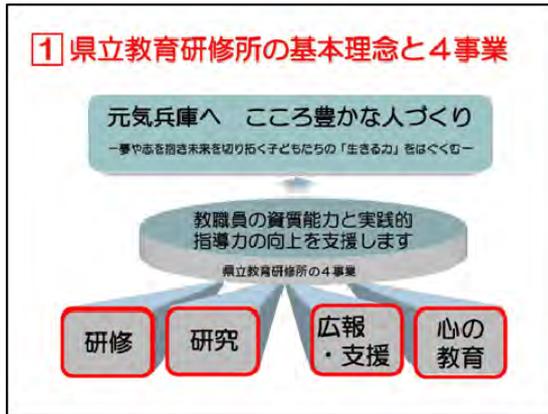


図 2 スライド資料 2 ページ

県立教育研修所は、スライド（図 2）を見ていただきたいのですが、四つの事業を展開しております。まず、国の動向や県の教育課題に対応して、研修と実践の一体化を支援する研修事業。二つ目は、教育実践上の課題について、学校現場の実態を踏まえた研究を先導的に推進する研究事業。三つ目は、教育資料の収集に努めるとともに、教育誌、月刊『兵庫教育』（お手元に PR のリーフレットを 1 枚入れております）を通じて、優れた研究・実践を紹介したり、県の教育情報ネットワークや、当所の出前研修の実施によって学校の教育活動を支援したりする広報・支援事業。最後に、児童・生徒の心の教育に関する本質的な課題に対応した調査・研究をおこなうとともに、教育相談活動等の充実を図る心の教育事業です。これら四つの事業を通して、教職員の資質能力と実践的な指導力の向上を支援する中で、兵庫県が掲げる「元気兵庫へ ころ豊かな人づくり」の推進に取り組んでいる教育機関です。

詳しくは、これもお手元にお配りしております当研修所の要覧に記載していますので、あとで目を通していただきたいと思います。

本日は、教員養成系大学の学生や院生の皆さんが、無事教員採用試験に合格されて、教壇に立たってから

受けられる教員研修を実施する立場から、「若手教員研修から見えてきたもの」という視点で話題提供させていただきます。

具体的な話に入る前に、少し教職員の研修についてお話をさせていただきたい。すでにご承知の方も多かろうと思いますが、話題提供を進める際に必要になりますので、少しお付き合いください。

なお、これからお話する話は、法令や条文に正確に従って、詳細なお話をする時間がございませんので、だいたいのあらまし、概略の話としてお聞きください。

研修の法的根拠ですが、前のスライド（図 3）、それからお手元のレジュメにも記載しておりますが、地方公務員には地方公務員法で研修が義務付けられています。しかし、「教育公務員」と呼ばれる学校の教員の研修は、一般の地方公務員の研修とは目的や性格が違っています。一般の地方公務員の研修の目的は、地方公務員法に定められているように、職務能率の発揮・増進のためですが、教育公務員の研修の目的は、職責を遂行するためであり、研究と修養、これを合わせて研修と言いますが、この研究と修養に絶えず努めなくてはならないというふうに教育公務員特例法に定められています。

また、教員の場合、授業に支障のない限り、勤務場所を離れて研修をおこなうことや、職を有したままで長期研修を受けることがで

② 教職員の研修			
① 研修の法的根拠			
	根拠法令	研修の目的等	任命権者の役割
地方公務員	地方公務員法	勤務能率の発揮・増進のため	研修を行う
教育公務員	教育公務員特例法	職責を遂行するため絶えず研究と修養に努めなければならない その機会が与えられなければならない	研修計画の樹立実施に努めるなど研修奨励の方途を講じなければならない
		特別① 授業に支障のない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる	特別② 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、職を有したままで、長期研修を受けることができる

図 3 スライド資料 3 ページ

**②初任者研修**

公立小・中・高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園の教諭・助教諭・講師を対象に、これらの任命権者は、採用した日から一年間の初任者研修を実施しなければならない。（教育公務員特例法）

<今までのキーワードでの整理> 法定研修  
教育公務員、県費負担教職員、教職年数に応じた研修、職務命令

**③兵庫県における初任者研修**

対象	実施主体	内 容
小中学校	県教育委員会 (義務教育課) (各教育事務所) <各市町教育委員会>	■校内で行う研修 ■校外で行う研修
高等学校	県教育委員会 (高校教育課)	■校内で行う研修 ■県立教育研修所が行う研修

図 4 スライド資料 4 ページ

きるといった特例も設けてあります。兵庫教育大学の大学院の院生さんの中には、この特例に基づいて入学されている方も多いのではないでしょうか。

どうして、同じ公務員であっても、教育公務員、つまり学校の教員の研修はこのように特別に規定されているのでしょうか。ここにおられる方々は、教育に関するプロの方ばかりがお集まりですのおわかりと思います。が、教員という仕事が、大きな可能性を秘めた子どもたちの人格形成や自己実現を支援するという特別な役割を担っているからであり、その職責を遂行するために、教員は絶えず教育のプロとして、そして何よりも、子どもたちのモデルとなるべき豊かな人間性を備えた大人としてあるために、研究と修養を重ねて、成長し続けなくてはならないということにほかならないという位置付けだと考えられます。

さて、その教員の研修のうちの初任者研修についてですが、これは教育公務員が、別名「県費負担教職員」とも言いますが、採用後1年間に渡って、職務命令として受講することが義務づけられている研修であり、教育公務員特例法に定められている法定研修であると定義されます。

兵庫県における初任者研修を簡単な表にまとめてあります(図4)。小・

中学校教員の初任者研修は、市町の教育委員会が研修の実施主体となることがあるため高等学校教員の初任者研修とは若干異なっていますが、おおよそ年間 300 時間の校内での研修と、校外での年間 25 日程度の研修が義務付けられています。

注目していただきたいのは、小・中学校の初任者校外研修は複数の会場施設で行いますが、本県の場合、県立高等学校の初任者校外研修は、県立教育研修所がすべて担当することになっている点です。

なお、これから当教育研修所が実施している教員研修について少しお話ししますが、当研修所は、兵庫県教育委員会に属しています。当所の研修は、県下の公立小・中・高等学校、特別支援学校のすべての教職員を対象としていますが、政令指定都市の神戸市が採用した教職員の研修は含まれていませんので、ご承知おさください。

スライド(図5)に示す通り、県立教育研修所の研修は大きく、県教育委員会事務局(本庁)の各課と連携して実施する教職年数に応じた研修や、職能に応じた研修(「職務研修講座」と呼んでいます)と、それ以外の研修(当所が独自に実施する研修、「一般研修講座」と言います)、に分かれています。

小・中学校の初任者研修の対象者は、当研修所の一般研修講座を校外でおこなう研修

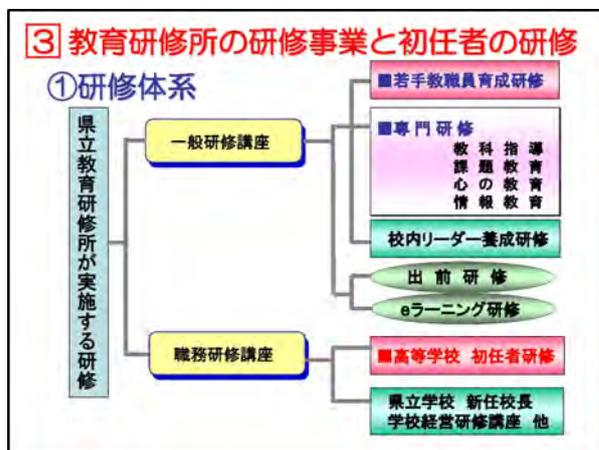


図 5 スライド資料 5 ページ

の一部に位置付けて当所の講座を受講します。ですから、すべての小・中学校の初任者研修の対象者が、当研修所の研修を受講するとは限りませんが、初任者研修の対象者をターゲットに、当所は「若い教員のための学習指導基礎講座」や、「若い教員のための生徒指導基礎講座」といった若手教職員育成研修（このスライド（図5）の右上の部分）に力を入れています。

また、県教育委員会事務局義務教育課が、すべての初任者研修の対象者に実施する初任者研修地区別情報教育講座というのがあり、これは当研修所教育情報棟において、当

すが、30代、40代の初任者研修の対象者も相当数います。高等学校の初任者研修の対象者では、さらに30代、40代の割合が高くなっています。

また、県立高等学校初任者研修の対象者数の過去5年間の推移を見てみますと、団塊世代の大量退職の時期を迎え、それに呼応した大量採用によって、その数は年々増加しています。今年度の場合は、対象者は二百十数名おり、除外者を除きますと、二百名を超える研修を当所で実施しています。対象者が多くて、宿泊を伴うのですが、収容キャパを超えていますので、2つの班に分かれて交互に宿泊というかたちを採っています。

少し前置きが長くなりました。これから本題に入ります。

今までお話をしてきました初任者研修対象者を中心とした若手教員研修を通じて見えてきたことを、次の三つの観点から述べたいと思います。

一つ目は、受講者の様子から感じる事。二点目は、若手教員に身に付けてほしい資質。三点目が、教員養成系大学に望むこと。以上の三観点です。

まず観点の一つ目の受講者の様子から感じることですが、受講者である若手教員の長所として、大半は素直で非常にまじめであるという点が挙げられます。これは小・中・高等学校、特別支援学校すべてに共通しています。礼儀正しく、服装も研修を受ける際は落ち着いています。挨拶もきちんでき、受講態度も非常にまじめで、熱心に研修に取り組んでいます。

しかし、まじめすぎて自由な発想に乏しいという短所も見えてきます。授業プランの作成時や課題解決の方策について協議する際などは、勤務校で誰かがやっていた実践であるとか、指導書であるとか、マニュアル本で読んだ内容しか書けなかったり、こんなことをやってみたら面白いだろうという知恵を

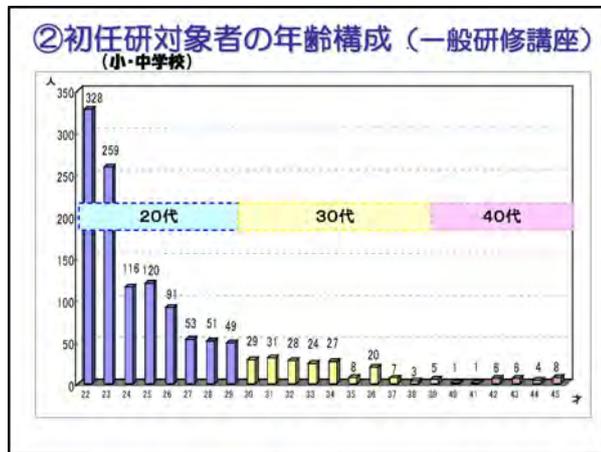


図2 スライド資料 6ページ

所の指導主事が講師となって実施しています。

先ほど申しましたように、県立高等学校の初任者研修の対象者に対する校外研修は、すべて当研修所が担当します。その多くは当所を会場として実施しますが、一番最初のスライド（図1）にありましたように、淡路島で宿泊研修を行ったり、県内の大学や中学校を会場に研修を実施することもあります。

お手元のレジユメには記載していませんが、画面（図6）は、当研修所の一般研修講座を受講した小・中学校の初任者研修対象者の年齢構成を示したものです。この年齢構成を見ると、やはり20代が圧倒的に多いので

絞って、自由な発想でアイデアを出すことが、やや苦手なようです。

また、その場の状況とか、その時々の変化に柔軟に対応する臨機応変な対応が苦手なようにも見受けられます。同じように、若手教員は、先輩教員や指導教員から謙虚に学ぼうという姿勢を持っている反面、他人からの指示待ち傾向が強く、自分からリーダーシップをとって動き出すことが少ないようです。さらに、必要以上に細かな指示を求めたり、内容よりも形にこだわる傾向が強く、常にすぐに役立つハウツーとかノウハウや、正解を求めたがるのも、その特徴の一つと見受けられます。

また、教えることに対して非常に意欲的である一方、たとえ初任者であっても、子どもたちや保護者にとって、教えることのプロであるという意識がやや低いと感じられます。自分から進んで研究授業を公開してアドバイスをもらったり、自主的に研究会に参加するなど、常に向上心を持って自己研鑽に励んで、指導力の向上を目指して理想を追い続けるといった姿勢にやや欠けるところがあるようです。

当研修所で実施している初任者研修の協議や班別演習で、例えば誰か模擬授業をしませんかと言ってもなかなか手を挙げない。班から代表1名を選ぶとなると、最後、じゃんけんをする。指導主事が、「あなた方は、毎日、授業をしてるんでしょ」と言っても、「いや、できません」と尻込みをする。恥をかきたくないという気持ちが強いのかなというのが、当所の指導主事の感想です。

それから、前向きで明るいといったことも若手教員の長所の一つであり、同じ初任者研修の仲間同士、本当に仲良く、和気あいあいと研修に取り組んでいます。

一方、少しけじめのなさも目に付きます。楽しくアイデアを出し合う場面や、静かに講師や先輩教員からの話を聞く場面、集中して

個人の課題に取り組む場面など、その場面場面に応じた切り替えが苦手なことも、若手教員の特徴の一つだと思います。

また、ややもすると、ウケ狙いに走って、ちゃかしたり、物事の本質から逃げてごまかそうという傾向が見えなくもない。少しきつい言い方になったところもあるかもしれませんが、以上が、特に本年度、平成22年度の小・中・高等学校、特別支援学校の初任者研修を中心に、受講者である若手教員の様子から感じる素直な感想です。

それでは、研修を実施する立場から、観念の二点目の若手教員に身に付けてほしい資質とは何かについてお話しします。

まず最初に挙げたいのは、失敗を恐れない勇気を持つということです。正解はないということを実感した上で、自分が正しいと思ったことは、失敗を恐れずにチャレンジする勇気を持ってほしい。若いときにしかできない失敗、その失敗をプラスに変えることができるのも若さの特権です。しかしここで注意をしておかなければいけないのは、その失敗の責任は、自分一人で抱え込もうとしないことです。失敗したと思ったら、周りの同僚とか、先輩教員に必ず相談してアドバイスをもらいながら、一緒に解決策を考えていくということだと思います。

次に二点目ですが、子どもたちに自分をさらけ出す勇気、自己開示する勇気を持ってほしいということです。教職について間もない若手の教員が、ベテランの教員のように最初から何もかもうまくいくはずはないのですが、自分の悩みとか苦しみとか、あるいは反対に、子どもたちの言動に涙するほど感動した喜びなど、ありのまま自分を子どもたちの前でさらけ出す勇気を持ってほしい。先ほど申しましたように、誰か代表で授業をしませんかと言っても手が挙がらない。恥ずかしい、ということもあるでしょうが、ありのままの自分をさらけ出して真摯に向き合えば、子

もたちは必ずわかってくれるはずです。自分  
は心に鎧を着て、子どもたちの心を理解し  
ようとしても無理なのですが、挫折をしたく  
ないとか、恥をかきたくないという傾向が  
非常に強く見えます。

三つ目は、イマジネーションです。豊かな  
想像力を持ってほしい。特に子どもたちが、  
時には、保護者や同僚が、今、何を考  
えて、何を感じているのかに気付く力や、  
相手の心情を読み取る繊細さやセンスを  
持ってほしいということです。これはな  
かなか一朝一夕に身に付くものではあり  
ませんが、絶えず心のアンテナの感度  
を鋭敏にするという姿勢を持ち続け  
てほしい。

四つ目は、自分なりの教育哲学を持つ。  
先輩や本から学ぶことはもちろん大切  
ですが、子どもたちにとって何が最も  
大切かを、自分で考えて行動する信念  
を持ってほしい。

それから五つ目。これはどの社会人  
でも、どの世界においてもそうですが、  
やはりコミュニケーション力です。なか  
でも、私もそうなのですが、教員は勢  
い自分から話すことは得意ですが、じ  
っくりと相手の話を最後まで聞くとい  
うことが苦手な人が多い。子どもや保  
護者の話を最後までしっかりと聞く  
とともに、その言葉の裏にある本当  
の気持ちを聴き取る力を身に付けてほ  
しい。教員というのは、話している時  
に心情として、相手を説得したい、納  
得してもらいたいというのが職業的  
にあります。どうも教員の職業的な性  
（さが）だと思われそうですが、聞く  
、聴き取るというのもコミュニケーション  
の1つです。これが非常に必要だと思  
います。

最後は、先ほどから申している不断  
の向上心。研修から見えてきたのは、  
この六項目です。

それでは観点の三点目の兵庫教育大  
学をはじめとする教員養成系の大学  
に望むこととして、三つ、お話し  
します。

まず一点目は、学生や院生の皆さん  
に教育

哲学についての理解を深めさせてい  
ただきたいということです。学生や院  
生の皆さんが教員採用試験に合格  
して、学校現場に入れば、教科指導  
、生徒指導、学級経営、部活動の指  
導と、目の前に差し迫った多くの課  
題に追われて、忙しい毎日を過ごす  
ことになると思います。そんなとき  
に本当に役に立つのは、付け焼き  
刃のハウツーやノウハウではなく  
て、それらの課題を貫く「教育とは  
何か」という、いわば理論的、根  
源的なバックボーンです。もち  
ろん、教員採用試験に合格しな  
ければ何も始まらないわけですが、  
あまり教員採用試験対応に偏った指  
導ではなくて、これからの教員生活  
全体を通じて、自分の抛り所となる  
教育哲学を身に付けられるような  
教育をしていただければ非常にあり  
がたいと思っています。

二点目は、多様な価値観に触れる  
機会を充実していただきたい。学生  
時代に多くの人と関わって、多  
様な価値観とか生き方を知ること  
が、その後の教員生活に必ずプラス  
になると考えています。多様な  
価値観や多くの人との出会いが豊  
かな人間性を育て、教員になった  
ときに生徒理解や、保護者への  
対応、同僚教員との関わりとい  
った場面で必ず生きてくると思  
います。学生時代にしかできない  
多くの体験の重要性を伝えてい  
ただきたい。また、学部生の皆  
さんと現職教員が意見交流する  
場を設定するというのも、多  
様な価値観に触れる機会の充  
実という面では効果的ではない  
かと思います。特に、大学院  
に現職教員を多く受け入れら  
れている兵庫教育大学では、  
学校現場とのつながりも深く、  
すぐにでも実現可能ではない  
かと思っています。

三点目は、実践的な演習・実習  
の機会の充実です。理論の重要  
性を踏まえた上で、模擬授業  
や、ロールプレイング、事例  
検討など、学生が主体的に学  
ぶ機会を充実していただきたい。

県立教育研修所の研修でも、大学の先生や専門家の方々および指導主事等の講義を研修のベースとしています。講義だけでなく、講義と演習、実習と協議、実践発表と協議といった、受講生の教員の主体的かつ能動的な学びができるように工夫しています。

ただ、最近の傾向としては、どうしても、明日すぐ使えるノウハウが欲しいということで、そういう講座に人気が集まります。そこをどういうふうに工夫して内容を充実させていくかというのが、当所の課題であると認識しています。

特に、子どもたちの教育に携わる人材を養成する教員養成系の大学においては、講義だけではなく、実践的な演習・実習の機会の充実を図っていただきたいと思っています。

最後に若手教員で、研修を受けた受講生の受講後の感想をほんの一部ですが紹介しま

す。わずか3名の感想ですが、若手教員の現状と若手教員に何が必要なのかを、端的にこの感想は物語っています。

一つ目は、「模擬授業者の立場で考えたり、授業を受ける立場で研修をしたりすることで、発問や板書が授業においていかに重要で難しいものかがわかった」。

二つ目は、「事例研究で他校の先生方の話が聞けたことや、ともに一つの課題に対して意見を出し合い協議できたこと。先輩の話がとても実践的だったことがよかった。すぐに実践してみようと思った」。

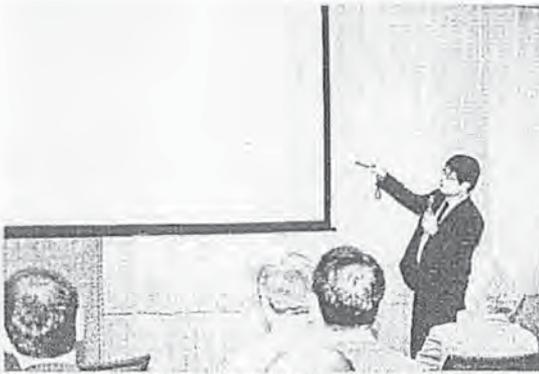
三つ目が、「実践発表の先生の『子どもを見捨てないでください』という言葉が胸に突き刺さった。生徒ととことんつきあっていこうと思った」。

以上で、私からの話題提供を終わります。ご清聴ありがとうございました。

# 学生に社会人の自覚を

## 兵教大「キャリア教育」シンポ

働く意味や社会人として必要な知識などについて考え学ぶ「キャリア教育」をテーマにしたシンポジウムが、兵庫教育大学（加東市下久米）であった。教育関係者ら約70人が、熱心に耳を傾けた。



キャリア教育について講演する国立教育政策研究所の藤田晃之・総括研究官＝兵庫教育大

基調講演で、国立教育政策研究所生徒指導教育センターの藤田晃之・総括研究官が登壇。人は職業など、いくつもの役割を担いながら生きており、キャリア教育とは、職業人準備教育、就職ノ

ウハウではないと強調。教育大学では、学生の教員としての将来のキャリア形成を支援する一方で、教師となった後、児童生徒に対しキャリア教育を実践する者としての力量も形成していかねばならない点を指摘した。

シンポでは、香川大の関係者ら4組が現場の実践事例を報告。「就職を最終ゴールにしないキャリア教育」について周囲の理解が得られてきたことなどの説明があった。

（堀井正純）

平成23年2月3日(木) 神戸新聞 第21面

# 教員のキャリア形成

## 兵庫教育大がシンポ

兵庫教育大学（加東市）は、2月3日に備忘協会の育成を支援する「キャリア教育」をテーマにしたシンポジウムを開催した。シンポジウムは、キャリア教育を推進する者としての力量形成が重要な課題として実施された。空大学のキャリア教育を推進する者としての力量形成が重要な課題として実施された。



シンポジウムの様子

リサーチセンター（教育）担当教員から、キャリア教育の現状や教育委員会、学校現場の関係者約90名が参加した。シンポジウムは、キャリア教育を推進する者としての力量形成が重要な課題として実施された。空大学のキャリア教育を推進する者としての力量形成が重要な課題として実施された。

最後に、学校現場におけるキャリア教育の意義などについてプロブレムを提起し、質疑応答が行われた。

平成23年2月16日(水) 教育学術新聞 第3面