
特別支援学校におけるキャリア教育の校内体制の充実

— 研修会とモデル授業を通じたキャリア発達支援の促進 —

Career educational system for special needs schools

— Promotion of career development support by workshop and model class —

長井奈月¹, 平澤紀子²

NAGAI Natsuki¹, HIRASAWA Noriko²

[キーワード Keyword]	キャリア発達, 特別支援学校, 校内体制, 研修会, モデル授業
[所属 Institution]	¹ 岐阜県立郡上特別支援学校 (Gifu Prefectural Gujo Special Needs School), ² 岐阜大学大学院 (Graduate School of Education, Gifu University)

[要 旨 Abstract] 今日、キャリア発達の視点を理解した教育実践を行うことが課題となっている。特別支援学校の教育はキャリア教育と重なるが、キャリア発達の概念について共通理解が図られている学校は少なく、就労を目指した教育に傾注している。そこで本研究では、学校としてキャリア教育を共通理解し、キャリア発達支援を推進するための校内体制を明らかにすることを目的とした。そのために、県内特別支援学校の実態調査を踏まえて、キャリア教育推進チームを設置し、研修会とモデル授業を実施し、対話した。その結果、担任らのキャリア教育で重要と考える内容が増加し、キャリア教育に対する悩みが減少した。以上から、校内体制の充実には、研修会によってキャリア教育の定義や考え方を共通理解し、具体的な実践イメージが持てるようにモデル授業を示すこと、そして、それを対話で深めていくことが重要である。

1. 問題と目的

キャリア教育とは「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育」、キャリア発達とは、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」と定義されている(文部科学省, 2011)。キャリア教育の在り方について、「幼稚園、小学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方針について(答申)」では、主体的な学びの観点も踏まえ、教員が対話的に関わり、学んだことを振り返りながらライフキャリアの視点で小学校段階からキャリア教育を捉え直していくことが求められており(文部科学省, 2019)、小中高等学校ではその進捗状況が調査検討されている(国立教育政策研究所, 2021)。

一方、特別支援学校は自立や社会参加に向けた主体的な取り組みを支援する視点で行う教育であり、キャリア教育そのものと捉えることができる。ただし、課題として、特別支援学校のキャリア教育に関する調査等では、キャリア概念について組織的に理解が図られている学校は少なく(菊地, 2013)、企業と高等部生徒が評価する「基礎的・汎用的能力」に乖離があり(野崎, 2021; 斉藤, 2018)、高等部の就業に関わる教育・指導への傾注がある(大谷ら, 2020)。それらの「キャリア教育推進上の課題を解決する方策」として、「組織的な取り組み」「教員の意識改革」が重要である(菊地, 2013)。実践校においても、学校としてキャリア教育全体計画を策定しておらず、社会との接点に近い高等部では、就労や社会参加に向けた学習が位置付けられているものの、キャリア教育についての共通理解の機会を設けていない。そのため、キャリア発達を促す教育を実践していても、その認識をするまでに至っていないと推測することができる。

そこで、本研究では、学校としてキャリア教育を共通理解し、キャリア発達支援を推進するための校内体制を明らかにする。そのために、県内特別支援学校に対し、キャリア教育の理解や意識に関する実態調査を行い、県内のキャリア教育の現状や実践校の課題を明確にする。それを踏まえて、菊地(2013)の提案を基に、実践校において①「組織的な取り組み」として、進路指導部等と既存の教育活動を活かした、キャリア教育全体計画を作成し、キャリア発達やライフキャリアの視点を明確にした授業実践に向けた共通理解を促す研修を行う。また、②「教員の意識改革」として、部会や研究の日の際、職員間でキャリア発達を意識した授業実践に関わる対話の機会を積極的に設ける。その結果、キャリア発達支援をどのように行うようにな

ったのか評価し、キャリア発達支援を共通理解したことによるキャリア教育の効果を検討する。

2. 方法

2.1. 倫理的配慮

岐阜大学大学院教育学研究科教職実践開発専攻研究倫理ガイドラインに基づいて、実践校の校長に、開発実践の趣旨や進め方を説明し、同意を得た。管理職や全校の教員に説明し実践を進めた。

2.2 対象・時期

(1) 対象者

A県立B特別支援学校で実践を行った。対象者は小学部・中学部・高等部、担任・副担任28名とした。

(2) 時期

X年1月～12月に実施した。

2.3 実態調査

(1) 目的

開発実践の手続きを検討するため、A県特別支援学校のキャリア教育の現状と課題を明らかにすることを目的に行った。

(2) 時期及び対象

X年1月11日～2月10日に、一次調査として、A県特別支援学校（全22校）進路指導主事等、各校のキャリア教育を推進する役割を担う教員（計22名）、二次調査として、キャリア・パスポートを実施している学校には、キャリア・パスポートを用いて、児童生徒への教育実践や保護者との連携を行っている各部担任（計35名）を対象に、Google Formsによるインターネット調査を行った。

(3) 調査項目

先行研究（菊地, 2013; 国立教育政策研究所, 2021）を参考に調査質問項目を作成した。

(4) 結果

①回答数

一次調査：各校のキャリア教育を推進する役割を担う教員（22名）の回答結果は20校で、回収率は90%であった。

二次調査：キャリア・パスポートを作成している学校（13校）の各部担任（35名）の回答結果は回答者数28名（小学部8、中学部8、高等部12）、回収率80%であった。

②キャリア教育推進の必要性和推進状況について

A県の実態として回答数20校のうち、19校（95%）の学校が「とても必要性を感じている」「どちらかというとも必要性を感じている」と回答した。また、進捗状況についても「積極的に推進している」「推進している」が12校（60%）（以下推進校）、「一部推進している」が7校（35%）「推進に向けて検討中」が1校（5%）であった。

「貴校のキャリア教育を推進する上で、「とくに難しいと感じていること」がありますか」という問いに対し、17校（85%）が「はい」と回答した。また、難しいと感じていることについて、9項目の選択式の複数選択回答を求めた。キャリア教育推進校12校について、9校が「特に難しいと感じていること」が「ある」と回答した。その内容について、回答数の多い上位2つは「進路指導や職業教育との違いの理解を図ること」（7校）「キャリア教育による児童生徒の成長を把握すること」（6校）であった。

キャリア教育を「一部推進している」「推進に向けて検討中」（以下、一部推進校）の8校については、全ての学校がキャリア教育の推進に「特に難しいと感じていること」があると回答した。その内容について最も多かったのは「教員間でキャリア教育の意義や視点を共通理解すること」（6校）であった。

また、キャリア教育の推進について、難しさを感じていない学校（3校）は、「キャリア教育の全体計画を策定している」「教員に対してキャリア教育に関する研修を行っている」、「保護者に対してキャリア教育の共有や連携のための活動を行っている」という回答が共通していた。

キャリア教育の実践状況について、各部担任に尋ねた（回答者数28名）。「とくに難しいと感じているこ

とがある」と23名（82％）の担任が回答した。また、その具体的な内容について、一次調査と同様の項目を用い9項目の選択式の複数回答を求めた。回答数の多い上位3つについて、「児童生徒に対するキャリア・パスポートの在り方や使い方」と回答した担任が14名（60％）と最も多く、「具体的な実践イメージ」「学校としての組織的取り組み」が10名（44％）と続いた。

③キャリア教育充実への工夫について

「貴校のキャリア教育をより充実させるために、どんなことを行おうと良いか」について、キャリア教育を推進する役割を担う教員らに自由記述での回答を求めた（回答校数15校）。意識改革や研修の実施など、共通理解に関する内容が8校であった。

担任へも同様の質問を行った（回答者数14名）。「教員がキャリア教育に関する理解を深めることや意識を持つこと」について回答した教員が6名、「児童生徒の体験の機会や授業の工夫に関すること」が5名、「キャリア・パスポートの活用や目標設定とその振り返りに関すること」が4名であった。

これらの結果より、キャリア教育の推進について、研修等によって教員間でキャリア教育の意義やキャリア発達について共通理解が進み、キャリア教育の具体的なイメージが持てる必要があると考える。

2.4 実践校におけるキャリア教育推進プロジェクト

（1）事前評価

実践校の担任・副担任（以下担任ら）へ事前評価を行った（対象者28名）。評価内容は、A県実態調査を参考に、以下の項目とした。③④について、国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2021）「キャリア教育に関する総合的研究」を参考に質問項目を設定した。

①キャリア教育に関する知識・用語の理解度 3項目

キャリア教育の定義、キャリア発達の意味、基礎的・汎用的能力の内容

②キャリア教育の学校目標に対する理解度 1項目

実践校のキャリア教育全体計画の内容

③キャリア教育の充実に重要だと考える内容 10項目（表1）

④キャリア教育の実践に対する悩み 11項目（表2）

事前評価の結果、①についてはキャリア教育の定義は27名（96％）、キャリア発達の定義は26名（93％）の教員が知っており、また、キャリア・パスポートの定義は全ての教員が知っていた。しかし、キャリア教育で育成すべき能力（基礎的・汎用的能力）については、17名（60％）の教員が「よく知らないが聞いたことがある」「聞いたことがない」という回答であった。②について、キャリア教育の学校目標についての理解度を尋ねた結果、19名（68％）の担任らが学校のキャリア教育目標についての内容を知らなかった。③について、キャリア教育の充実に向けた取り組みで、「とても重要だと思う」と回答した上位3つについて、「キャリア教育の意義やキャリア発達の視点等、基本的な事項を教員間で共通理解すること」25名（89％）、「キャリア教育に関する研修会に参加し、具体的な実践イメージを持つなど、指導力の向上を図ること」22名（79％）、「キャリア・パスポートを活用すること」22名（79％）であった。職員間の共通理解と、キャリア・パスポートの活用を含めたキャリア教育の具体的な実践イメージを持つことが重要であると思っていることがわかった。④について、担任らが抱えている悩みの上位3つは「児童生徒に対するキャリア・パスポートの在り方や使い方」19名（68％）、「保護者と連携してキャリア教育を行うこと」17名（61％）、「キャリア教育に関する具体的な実践イメージ、方法、内容」14名（50％）であった。A県全体アンケート結果と同様に、キャリア・パスポートを含めたキャリア教育の具体的な実践イメージに課題を抱えていることがわかった。また、担任らは、具体的な実践イメージを持つことは、③のキャリア教育の充実させるために重要だと思っている取り組みであるとともに、課題ともらえていることが明らかになった。

A県実態調査および実践校事前評価を受け、菊地（2013）の提案を基に、「組織的な取り組み」で、「教員の意識改革」を行うための内容を以下に整理した。

①キャリア教育の目的や用語について、教員個々の意味の捉え方について、対話等を通しての共通認識を持つこと（研究会）

②キャリア教育の目標を踏まえて教育活動の計画立案を進めるために、学校のキャリア教育目標を知り、部

- のキャリア発達段階についての具体的姿の検討をし、対話等を通じて共通理解をしていくこと（研修会）
- ③具体的な授業イメージが持ちやすいよう、学部ごとにモデルクラスを配置し、キャリア発達について考えていけるような授業公開を行い、意見交流を行うこと（公開授業）
- (2) キャリア教育プロジェクト体制

実践校では今までキャリア教育に関わる計画を策定しておらず、実践を支える仕組みが校内組織に位置づいていなかった。そのため、キャリア教育を推進していくための校内組織を設けた（キャリア教育推進プロジェクト）。校内体制については図1、推進スケジュールの内容については表3に示した。また、プロジェクトにはキャリア発達を促す教育の具体的実践例を共有し、広げていくための仕組みとして、各部に採用5、6年目の教員が担任するクラスを授業モデルクラスとして位置づけた。

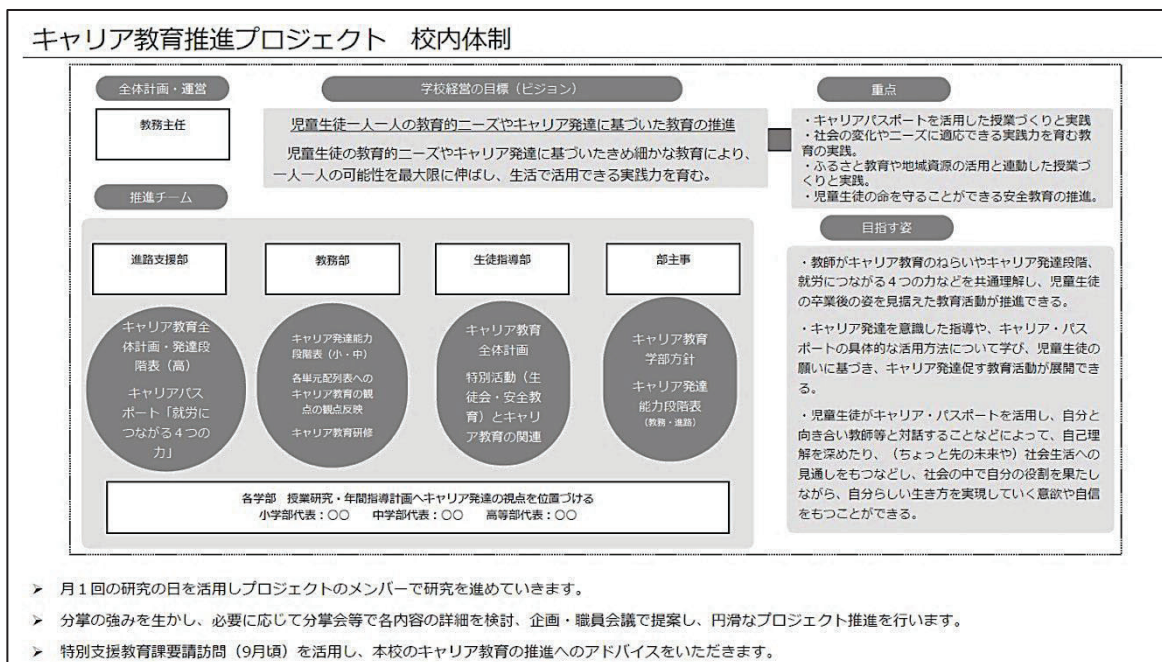


図1 キャリア教育推進プロジェクト 校内体制

表3 キャリア教育の推進スケジュール

時期	内 容
4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・学校運営の目標および教育の重点にキャリア発達支援、キャリア・パスポートの活用を位置づける アンケート：担任・副担任に事前評価（キャリア教育の推進意識・課題）を行う 研修会①：キャリア教育の概観、キャリア発達、キャリア・パスポート A県のキャリア教育の実際
5 月	研修会②：「キャリア発達を促す」今年度の教育の重点と部目標
6 月	<ul style="list-style-type: none"> 研究会①：（小グループでの対話）子どもがキャリア発達する姿について 実践校版「キャリア発達を促す教育活動」概略図の作成
7 月	<ul style="list-style-type: none"> 公開授業：キャリア発達を促すことを意識した授業モデルの実施 研究会②：（小グループでの対話）公開授業における子どもの反応とその解釈 研究会③：（部ごとの対話）1学期のキャリア教育・キャリア・パスポートの活用状況報告、実践における悩みへのアドバイス
	アンケート：担任・副担任に中間評価（キャリア教育の推進意識・課題）を行う
8 月	<ul style="list-style-type: none"> 研修会③：「子どもの願いと対話を大切にしたいキャリア教育とキャリア・パスポート」（有識者による地域公開研修） 実践公開：A県特別支援教育研究会

	キャリア発達を促す教育活動について（授業モデルの発表）・他校とのキャリア教育についての実践交流
9月～	公開授業：全教員が各1回授業を提供し、互いに「子どもがキャリア発達している姿」やその解釈を交流する。（授業録画・授業参観者メモのデータ共有）
10月	研修会④：「地域で生きる～在学中に身に付けてほしいこと～」（企業・福祉サービス事業所関係者による研修）
	研究会④：キャリア教育推進プロジェクト中間発表
11月	アンケート：担任・副担任事後評価（キャリア教育の推進意識・課題）を行う
2月	研究会⑤：（部での対話）部目標反省、キャリア教育反省、キャリア・パスポート反省・改善
	研修会⑤：キャリア教育全体計画の提案、策定
3月	・反省と課題の整理、次年度への引継ぎ

2.5 評価分析方法

（1）担任らのキャリア教育に対する意識や実践に関わる評価

担任らがキャリア教育を行う上で重要だと考える内容について、表1に示した質問項目の4件法（4：とても重要だと思う、3：やや重要だと思う、2：あまり重要だとは思わない、1：重要だとは思わない）の回答を得点化した。4月（事前）、7月（中間）、11月（事後）の平均値の差について、対応のあるデータのt検定により分析した。また、担任らの悩みについて、表2に示した質問項目を用い、2件法（該当する、該当しない）で複数選択回答を得た。4月（事前）、7月（中間）、11月（事後）について回答の偏りをノンパラメトリック検定（McNemar）により分析した。統計解析にはSPSSver.28を用いた。

（2）授業モデルクラス担任のキャリア発達支援に関わる評価

授業モデルクラス担任が、キャリア発達を意識した公開授業を2回行った。1回目は、7月に生活単元学習、2回目は9、10月に特別活動でキャリア・パスポートを活用した授業であった。それぞれの授業後、今までの授業と、研修を受けたり同僚と相談したりし、子どもが「キャリア発達」する姿を具体的に考えイメージして行った授業とを比較し、どんな違いを感じ、どんな手ごたえや実感があったかについて、半構造化面接を行い、結果を分析した。

（3）キャリア教育の校内体制の充実に向けた取り組みについての社会的妥当性に関する評価

開発実践後の12月に、本開発実践がキャリア教育の充実のために有効であったかどうかを検討するために、担任らと管理職を対象に、表5及び表6に示した項目を社会的妥当性に関する評価項目とし、4件法（4：はい、3：どちらかといえばはい、2：どちらかといえばいいえ、1：いいえ）の単一回答を単純集計し分析した。また、取り組みに対しての感想の自由記述を得た。

3 結果

3.1. 担任らのキャリア教育に対する意識や実践について評価結果

表1に担任らの4月、7月、11月のキャリア教育において重要だと考える内容の変化を示した。

表1 担任らのキャリア教育で重要だと考える内容の変化 (N=28)

評価項目	4月		7月		11月		4月と7月	7月と11月	4月と11月
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	P	P	P
1 キャリア発達の視点等基本的事項を共通理解する	3.86	0.36	3.86	0.36	3.71	0.54	ns	ns	ns
2 児童生徒が具体的な目標を立てる	3.68	0.55	3.64	0.56	3.68	0.61	ns	ns	ns
3 各教科にキャリア教育を位置付け実践する	3.50	0.75	3.61	0.63	3.54	0.79	ns	ns	ns
4 学校として目標や育てたい力を共通理解する	3.46	0.74	3.61	0.57	3.57	0.69	ns	ns	ns
5 キャリア教育担当者に協力すること	3.54	0.69	3.54	0.74	3.68	0.67	ns	ns	ns
6 研修会に参加し、具体的な実践イメージや指導力を向上する	3.68	0.67	3.79	0.42	3.79	0.50	ns	ns	ns
7 キャリア教育の取り組み評価を行うこと	3.50	0.69	3.64	0.56	3.68	0.55	ns	ns	*
8 キャリア教育の評価を受けて改善を行うこと	3.57	0.69	3.57	0.57	3.79	0.42	ns	*	*
9 児童生徒にキャリア・カウンセリングを行うこと	3.50	0.64	3.54	0.64	3.71	0.54	ns	ns	**
10 キャリア・パスポートを活用すること	3.75	0.44	3.32	0.67	3.57	0.57	**	*	ns
11 基礎的・汎用的能力の理解度	2.29	0.71	2.64	0.49	2.64	0.68	**	ns	*

ns 有意差なし * 5 %水準で有意 ** 1 %水準で有意

4月と7月の4件法の評価点の平均値について、11項目中6項目が4月と比べて平均値の増加が見られた。有意な向上が見られた項目は、項目11「基礎的・汎用的能力の理解度」($t(27) = -2.423, p < .01$)であった。また、4月に平均点が高かった項目10「キャリア・パスポートを活用すること」については、有意に減少した($t(27) = 3.959, p < .01$)。

7月と11月の評価点の平均値については、11項目中6項目が7月と比べて平均値の増加が見られた。有意な向上が見られた項目は、項目8「キャリア教育の評価を受けて改善を行うこと」($t(27) = -1.996, p < .05$)、項目10「キャリア・パスポートを活用すること」($t(27) = -2.049, p < .05$)であった。

4月と11月の評価点の平均値については、11項目中9項目が4月と比べて平均値の増加が見られた。有意な向上が見られた項目は、項目7「キャリア教育の取り組みを評価すること」($t(27) = -1.987, p < .05$)、項目8「キャリア教育の評価を受けて改善すること」($t(27) = -1.996, p < .05$)、項目9「児童生徒にキャリア・カウンセリング(児童生徒との対話)を行うこと」($t(27) = -2.714, p < .01$)、項目11「基礎的・汎用的能力の理解度」($t(27) = -2.173, p < .05$)であった。

表2に担任らの4月、7月、11月のキャリア教育に対する悩みについて、「悩みがある」と回答した回答数を示した。

表2 キャリア教育に対する悩みのありの回答数 (N=28、2件法)

質問内容	4月		7月		11月		4月と7月	7月と11月	4月と11月
	n	%	n	%	n	%	P	P	P
1 キャリア教育の意義や視点をどう捉えればよいか	9	32.1	9	32.1	6	21.4	ns	ns	ns
2 キャリア教育に関する具体的な実践イメージ、方法、内容	14	50.0	18	64.2	10	35.7	ns	*	ns
3 進路指導や職業教育との違い	6	21.4	3	10.7	6	21.4	ns	ns	ns
4 キャリア教育による児童生徒の成長を把握すること、	5	17.9	3	10.7	4	14.3	ns	ns	ns
5 個別の教育支援計画とキャリア・パスポートの違い	7	25.0	0	0.0	1	3.60	**	ns	*
6 児童生徒に対するキャリア・パスポートの在り方や使い方	19	67.9	16	57.1	10	35.7	ns	ns	**
7 学校としての組織的取り組み	10	35.7	5	17.9	11	39.3	ns	ns	ns
8 保護者と連携してキャリア教育を行うこと	17	60.7	8	28.6	8	28.6	**	ns	*
9 関係機関と連携してキャリア教育を行うこと	9	32.1	5	17.9	7	25.0	ns	ns	ns
10 キャリア・カウンセリング(児童生徒との対話)の内容や方法	8	28.6	7	25.0	5	17.9	ns	ns	ns
11 キャリア教育の取り組みに関する評価と改善方法	7	25.0	3	10.7	6	21.4	ns	ns	ns

ns 有意差なし * 5 %水準で有意 ** 1 %水準で有意 (悩みあり = 1、悩みなし = 0)

4月と7月の回答数について、ノンパラメトリック検定(McNemar)を実施した結果、11項目中9項目の割合が減少した。項目5「個別の教育支援計画とキャリア・パスポートの違い」の割合について、4月が25.0%、7月は0.0% ($\chi^2(1) = 7.00, p < .01$)、項目8「保護者と連携してキャリア教育を行うこと」は、4月が60.7%、7月は28.6% ($\chi^2(1) = 7.36, p < .01$)と2項目が有意に減少した。

7月と11月については、11項目中4項目の割合が減少した。項目2「キャリア教育に関する具体的な実践

イメージ、方法、内容」について、7月が64.2%、11月は35.7% ($\chi^2(1)=4.57, p<.05$)と有意に減少した。

4月と11月については、11項目中9項目の割合が減少した。項目5「個別の教育支援計画とキャリア・サポートの違い」の割合について、4月が25.0%、7月は3.6% ($\chi^2(1)=4.50, p<.05$)、項目6は4月が67.9%、11月は35.7% ($\chi^2(1)=6.23, p<.01$)、項目8は4月が60.7%、11月は28.6% ($\chi^2(1)=4.76, p<.05$)と3項目が有意に減少した。

3.2. 授業モデルクラス担任のキャリア発達支援に関わる評価結果

表4に授業モデルクラス担任への半構造化面接の分析を示した。

表4 半構造化面接分析結果

分析項目	1回目授業後（6月）	2回目授業後（9月）
教員の意識変化	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア発達につながる姿や、実際にキャリア発達していると思う姿があるかを、具体的にとらえようと意識するようになった。 ・普段の授業の中でどういった場面でキャリア発達を促すことができるかという視点で授業を捉え直すようになった ・自分で考えて工夫する姿など、キャリア発達している場面がすぐ見えるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア発達を促す支援は有効であるという共通理解のもと、授業を計画実施できた。 ・対話が難しい子どもがどういったら自己の成長を理解してもらえるのかという課題を持ち授業そのものを構成するようになった。 ・対話のあり方について、よく考えるようになり、一つ一つの発問について、子どもが自ら考えることができるような言葉かけを行うようになった。 ・キャリア発達の視点で授業や生活をとらえられるようになったからこそ、子どものできることに気づけるようになった。
子どもの変化	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の言葉かけを受けて、いろいろ考え、友達に声をかけているなど、自分で考えてやっている姿が多く見られるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の願いや目標を考えるようになり、子ども自身が普段の生活で頑張りたいことなど話すようになった。

3.3 社会的妥当性の評価結果

管理職を除く担任を含めた教員37名、管理職5名の計42名から回答を得た。表5に管理職を除く教員の回答についての評価点の平均値、また、表6に管理職の回答を示した。

表5 教員を対象とした社会的妥当性の評価結果（N=37）

評価項目	はい		どちらかといえばはい		どちらかといえばいいえ		いいえ	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 キャリア教育に関する共通理解を推進していくための校内体制は本校において適切でしたか。	14	37.8	18	48.6	5	13.5	0	0
2 キャリア教育に関する共通理解を推進するための研修や対話、授業参観の進め方は適切でしたか。	13	35.1	23	62.3	1	2.7	0	0
3 研修や対話、授業参観によって、先生のキャリア教育の理解は進みましたか。	16	43.2	20	54.1	1	2.7	0	0
4 研修や対話、授業参観によって、キャリア教育の視点で子どもの成長をとらえるようになりましたか。	18	48.6	18	48.6	1	2.7	0	0
5 研修や対話、授業参観によって、キャリア教育の視点で授業を行うようになりましたか。	12	32.4	21	56.8	4	10.8	0	0
6 本校にとってキャリア教育を共通理解する取り組みは有効でしたか。	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0	0

表6 管理職を対象とした社会的妥当性の評価結果(N=5)

評価項目	A	B	C	D	E
1 研修や対話を通じたキャリア教育の校内体制の充実を行ったことは、本校の学校課題に対して適切でしたか。	4	4	4	3	4
2 キャリア教育に関する共通理解を推進するためにキャリア教育推進プロジェクトチームで検討し実施した、研修や対話、授業参観の進め方は適切でしたか。	4	4	4	3	4
3 研修や対話、授業参観の機会によって、教職員のキャリア教育の理解や実践は進みましたか。	4	4	4	2	4
4 教職員はキャリア教育の視点で子どもをとらえたり、授業実践をおこなったりするようになりましたか。	3	4	4	2	4
5 キャリア教育を共通理解する取り組みは、本校にとって有効でしたか。	4	4	4	4	4

(4：はい、3：どちらかといえばはい、2：どちらかといえばいいえ、1：いいえ)

本研究の有効性に関わる全ての項目において、「はい」「どちらかといえばはい」の肯定的な回答を得た。

4. 考察

実践校においては、教育活動全般を通し、社会参加や自立を目指して、キャリア教育を行っていた。しかし、キャリア教育の目標や重点など、基本的な知識の理解や学校としての共通理解の機会が不十分であった。事前評価では、担任らがキャリア教育の取り組みで重要だと考える内容、抱えている悩みが明らかになった。そこで、菊地（2013）を参考に「組織的な取り組み」（キャリア教育推進プロジェクト）として研修や教員間の対話の機会を計画した。

その結果、担任らのキャリア教育を行う上で重要だと考える内容は4月と11月を比べて、11項目中9項目増加し、悩みについては、11項目中9項目について減少した。このことは、組織的に取り組んだ結果、教員のキャリア教育の理解が促進し、キャリア発達支援に対する意識が向上した結果であると推測できる。以降では、手続きとの関係を検討し、どのような点が重要なかを明らかにする。

実践校のこれまでのキャリア教育の取り組みと、事前評価を踏まえ本実践開発で新たに実施したことについて検討する。キャリア教育の研修について、全職員を対象にした研修は毎年行ってきたが、その内容は大谷ら（2020）が指摘しているのと同様、働くために必要な力は何かをテーマにし、卒業生の受け入れ先の担当者を講師として、卒業生の課題を踏まえ、働くために在学中育てたい力を示していく内容であった。本実践開発では、事前評価の結果を受け、キャリア教育推進プロジェクトを校内に位置付け、キャリア教育の目的的理解に関する研修を実施した。また、キャリア発達支援について、教員自身のキャリア発達を振り返る中で、周りの人やモノの働きかけが大切であることや、児童生徒が行っていることや受け止めていることを意味づけし、価値づけしていくことで、思いの変化や内面の育ちを促すこと（菊地, 2021）であるという共通理解を図った。

対話については、モデル授業において、授業者がキャリア発達を促すためにどのような支援を行ったのか、その結果、子どもがどう行動したり反応したりしたのか、担任間で対話することでキャリア発達支援の理解を深めていった。また、実践校が以前より実施している、全ての教員が教育や支援の資質向上のための「1人1回公開授業」（年に1回、授業を公開し、他者からフィードバックをもらう取り組み）を活用し、授業参観者は、子どもがキャリア発達している具体的な姿と、そのように捉えた理由を記入するアンケートを授業者へ渡し、参観者、授業者共にキャリア発達支援について、共通理解だけでなく評価・改善に取り組んだ。

キャリア教育を推進するための組織について、資質向上期（岐阜県教育委員会, 2022）の指標、キャリア教育「他の教員と協働して指導・援助を行うことができる」を鑑み、採用5～6年目の教員を推進プロジェクトのメンバーに置き、キャリア発達支援の授業モデルクラスを担当した。このことは、実践校の教員の構成が講師年数を含め初任から10年目の教員が職員全体の2/3を占めており、他の教員にとってもキャリア教育の実践について相談しやすい相手となることも組織的に進めていくために配慮した点でもある。

先行研究によると「キャリア教育」の定義や意義に関する正しい理解が課題であり、実際に取り組みを始めようとする際は、負担感や抵抗感を感じる教員等、様々な捉えがあると推測でき、教育課程及び授業の充

実・改善の視点を踏まえ、具体的な作業を通してキャリア教育の意義を教職員が共有し、組織的に取り組むことが望まれていた（菊地, 2013; 国立特別支援教育総合研究所, 2010）。しかし、その具体的な手立てや取り組みの有効性について結果を示した論文は見つけることができなかった。本研究では実践校のみではあるが、学校としてキャリア教育の概念の共有化の研修、具体的なキャリア教育のイメージの提示と各自の教育実践の中でのキャリア発達支援について、対話し深めていくことで、担任らのキャリア教育に対する意識改革を示すことができた。それは、教員の社会的妥当性の自由記述の言葉「教師が日々悩み、試行錯誤して支援すること自体が教師のキャリア発達であり、子どものキャリア発達支援を促す営みである」に象徴されるよう、教員のキャリア発達を促す取り組みでもある。

社会的妥当性において、管理職の「キャリア教育に関する共通理解を推進するためにキャリア教育推進プロジェクトチームで検討し実施した、研修や対話、授業参観の進め方は適切でしたか」、教員の「キャリア教育に関する共通理解を推進するための研修や対話、授業参観の進め方は適切でしたか」についての回答が肯定的であったことから、手立てが有効であったことを裏付けることができる。

本実践開発の課題として、全ての教員がキャリア教育の具体的な教育実践のイメージを共有するに至っていないことが推測できる。今後も、教員間によってキャリア発達の理解度等が違っても鑑みつつ、キャリア発達の視点を意識した授業実践とその成果を全校で共有し、積み上げていくこととする。また、A県アンケートでも課題に上がっている、子どもの願いと授業とのつながりを大切にしていくためのキャリア・パスポートの活用や、教育活動をキャリア教育の視点で捉え、小・中・高のつながりが持てるような系統性の検討は今後の課題である。

引用文献

- 1) 中央教育審議会(2011): 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)。
- 2) 中央教育審議会(2016): 幼稚園、小学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について(答申)。
- 3) 菊地一文(2013): 特別支援学校におけるキャリア教育の推進状況と課題ー特別支援学校を対象とした悉皆調査の結果からー。発達障害研究, 35(4), 269-278.
- 4) 菊地一文(2021): 新学習指導要領とキャリア教育の充実。千葉県立夷隅特別支援学校編者, 小学部から組織的に取り組む「キャリア発達支援」の実践, pp.8-14 ジアース教育新社.
- 5) 岐阜県教育委員会(2022): 岐阜県「教員のキャリアステージ」における資質の向上に関する指標特別支援改訂版. (<https://www.gifu-net.ed.jp/ggec/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/a61707f63361a8c197651e685ad440d2.pdf> 2022年12月21日)
- 6) 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター(2021): キャリア教育に関する総合的研究第二次報告書. (https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career_SogotekiKenkyu/pdf/2nd_ver_all.pdf 2022年12月29日)
- 7) 国立特別支援教育総合研究所(2010): 知的障害教育におけるキャリア教育の在り方に関する研究ー「キャリア発達段階・内容表(試案)」に基づく実践モデルの構築を目指してー. (<http://www.nise.go.jp/nc/wysiwyg/file/download/1/1316> 2022年12月29日)
- 8) 野崎善之(2021): 知的障害者が継続して就業するために必要な資質・能力の検討-特別支援学校高等部における新しいキャリア教育指導・支援プログラム開発の前段階として-. 大阪教育大学附属特別支援学校紀要, 104-109.
- 9) 大谷博俊・尾関美和・井上とも子・佐藤長武・高原光恵・伊藤弘道(2020): 特別支援教育におけるライフキャリアの支援. 鳴門教育大学研究紀要, 35, 93-108.
- 10) 斉藤遼太郎・池田吉史・奥住秀之・國分充(2018): 知的障害特別支援学校高等部生徒におけるキャリア教育の「基礎的・汎用的能力」に関する自己理解・評価. 発達障害研究, 40(4), 374-380.