

全高長 第 59 号
平成 22 年 11 月 11 日

中央教育審議会
キャリア教育・職業教育特別部会
部会長 田村 哲夫 様

全国高等学校長協会
会長 青山 彰

「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」の答申素案について
下記の通り意見を述べます。

記

(1) 学校週 5 日制・新学習指導要領下におけるキャリア教育・職業教育

子ども達の間で幼児期からの遊び集団がなくなり、集団の中における個の在り方を学ぶ機会が減少したことにより、職業に就く上で必要不可欠である人間関係構築力が希薄になったとの指摘がなされている。

このことは、高等学校の教育現場でも日々切実に実感することである。

このような状況の中で、人間関係構築能力を育成する場としての学校の役割がより重要となっている。このため学校では、この能力を伸張させる場である、LHR 活動、文化祭や体育祭等の活動、部活動等、教科学習以外の学習活動を今まで以上に充実させる必要性が生じている。

しかしながら、各学校の実情としては、学校週 5 日制実施による授業時数減少を補うために、学校行事の削減や長期休業日の短縮等を実施して授業時数を確保せざるをえない状況が生じている。このことにより、実際には週 5 日制実施以前に比べて、学校教育の中で人間関係構築力を育成する機会がむしろ減少しているといえることができる。

これに加え、「確かな学力」をつけるという要請の下に決定された新学習指導要領では教えるべき内容が増加し、現在、平成 24 年度からの新教育課程を検討中の高校においては、標準の 30 単位時間を超えて授業時間を設定せざるをえなくなり、放課後の時間が減少することから、部活動にも影響が出そうであるとの声も聞こえている。

このような状況の中で、素案 46 ページに記されているような新たな取り組みにより、週時程をさらに増加させるような要因が加わることは、学校教育をむしろ疲弊させ、結果的に、キャリア教育・職業教育の効果を高める大きな要因であるところの「生徒の生きる力向上」につながらない危険性を感じる。

このことは、キャリア教育・職業教育を推進する母体である文部科学省生涯学習政策局と、「確かな学力の増進」を推進する初等中等教育局との政策上の摺り合わせの問題であると考えている。

学校生活における生徒と教職員の時間的・精神的なゆとりが、子ども達に「生きる力」を育み、社会への適応能力をつけることにつながるという観点からご高配をお願いしたい。

(2) 保護者やマスコミ・企業に求めたいこと

学校関係者の中に、現在の学校教育が児童・生徒に対して、細かく具体的な指示を出し

過ぎ、かえって子ども達の自力発達を妨げているのではないかとの反省がある。

学校がこの種の対応をせざるをえなくなっている要因の一つに、社会からの要請、特に保護者からの強い要請がある。この種の意見を学校側が受け止める中で感じられるのは、従前に比べて保護者の意識が、狭義の教科学力向上に対して過度に反応するようになってきているということである。それは、我が子を「選択制の高い学校」から「安定した会社」へ就職させ、そして豊かな生活の保証を与えたいとの願望から生じた結果であると推察できる。しかし、企業が採用選考時に重視する要素として、人間関係構築力を上位に置き、狭義の学力は下位であるとの調査もあり、保護者の意識との間に乖離が見られる。

今後は、学校関係者や企業関係者が「今の社会が本当に求めているのは、狭義の学力では必ずしもなく、コミュニケーション能力や協調性等の人間関係構築力である」ということを、保護者層に伝えていかなければならないと考える。

学校関係者として、特に校長として、このような現実を機会あるごとに保護者に対して発信していく必要があると考えるが、マスコミ関係者や採用する側の企業関係者からの積極的な発信を求めるものである。

(3) 高等学校教育におけるキャリア教育・職業教育の実践

素案86ページに企業から教育支援活動を行わない理由として「職場体験活動や就業体験活動に関する学校側から企業への支援要望がない」という調査結果が紹介されているが、特に普通科の学校からは、「近隣の企業に依頼をしてもなかなか受入先が見つからない」との声がある。依頼先の企業からは「理念としては理解できるが、多数の生徒を受け入れる具体的な方策がない」と断られるケースも多い。学校側としても、1学年300名を越す生徒に対する職場体験活動等の場設定にはかなりの困難さを伴うのが実態である。

このような課題については、全国組織で対応するよりも生徒が通いやすい範囲での対応が現実的である。このため今後、各都道府県の教育委員会・学校関係者と地元の企業団体とが共同で、受入先開拓のための調整機関を立ち上げる等の対応が求められる。

この他、個々の学校において実現可能な取組としては、素案44ページに述べられている各教科内での取組と共に、LHR活動を通じた取組が挙げられる。

学校関係者の間においても、考え方の方向性として、これまではとかく、高校で学んだことの結果が大学における学びになり、その結果が職業選択につながるという方向性での思考が主流であった。しかしキャリア教育の視点からは、これまでとは逆の方向性の発想も生徒たちには必要であると考えている。

以前にある県の高校で実施し話題となった試みがある。LHRにおいて「20年後の私」というような題の課題作文を課すことで、まず自らの将来像を描かせ、その実現のためには、今後どのような学びが必要であり、そのためには、現在何をしなければならないのかというような逆方向の思考を誘導する試みであったが、この種の取組が、実感的なキャリア教育の一つのモデルとなるのではないかと考えている。この様な実践の積み重ねが、素案45ページにある「勤労観・職業観も、押しつけられるものではなく、様々な学習や体験を通じて自らが考えていく中で形成・確立されるものである」とことにつながると考える。

最後に、子ども達へのキャリア教育の最も効果的なものは、身近にいる大人が自らの仕事に誇りを持ち、その姿を子ども達へ見せるということなのではないかと考えている。