

# 学校教育とキャリア教育

荒井英治郎

earai@shinshu-u.ac.jp

# ○内容○

1. キャリア教育とは何か
2. キャリア理論の展開

## < 問い >

Q:「キャリア教育」と聞いて思い浮かぶことをブレストしてみましょう。

- ①ひと(誰が、誰に対して行うものか)
- ②もの(何を活用したか)
- ③こと(どのようなことをしたか)

## < 問い >

Q1: 「職場（職業）体験」として、どこに行き、何をしましたか？

Q2: 過去にどのような「進路指導」を受けてきましたか\_\_

Q3: 進路決定時に最も大きな影響を与えたものは何か？

# ●「キャリア教育」とは？

## ■ キャリア教育の目的

「今日、少子高齢社会の到来や産業・経済の構造的変化、雇用形態の多様化・流動化などを背景として、将来への不透明さが増幅するとともに、就職・進学を問わず、進路を巡る環境は大きく変化しており、フリーターやいわゆる「ニート」が大きな社会問題となっています。

このような状況の中、子どもたちが「生きる力」を身につけ、明確な目的意識を持って日々の学業生活に取り組む姿勢、激しい社会の変化に対応し、主体的に自己の進路を選択・決定できる能力やしっかりとした勤労観、職業観を身につけ、それぞれが直面するであろう様々な課題に柔軟にかつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにするキャリア教育の推進が強く求められています。」

# ●「キャリア教育」とは？

## ■ キャリア教育の定義

「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」。

(中略)

キャリア教育をよりわかりやすく言い換えれば、「子ども・若者、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育」と表すこともできよう。

# ●「キャリア教育」とは？

## ■ キャリア教育：

→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：

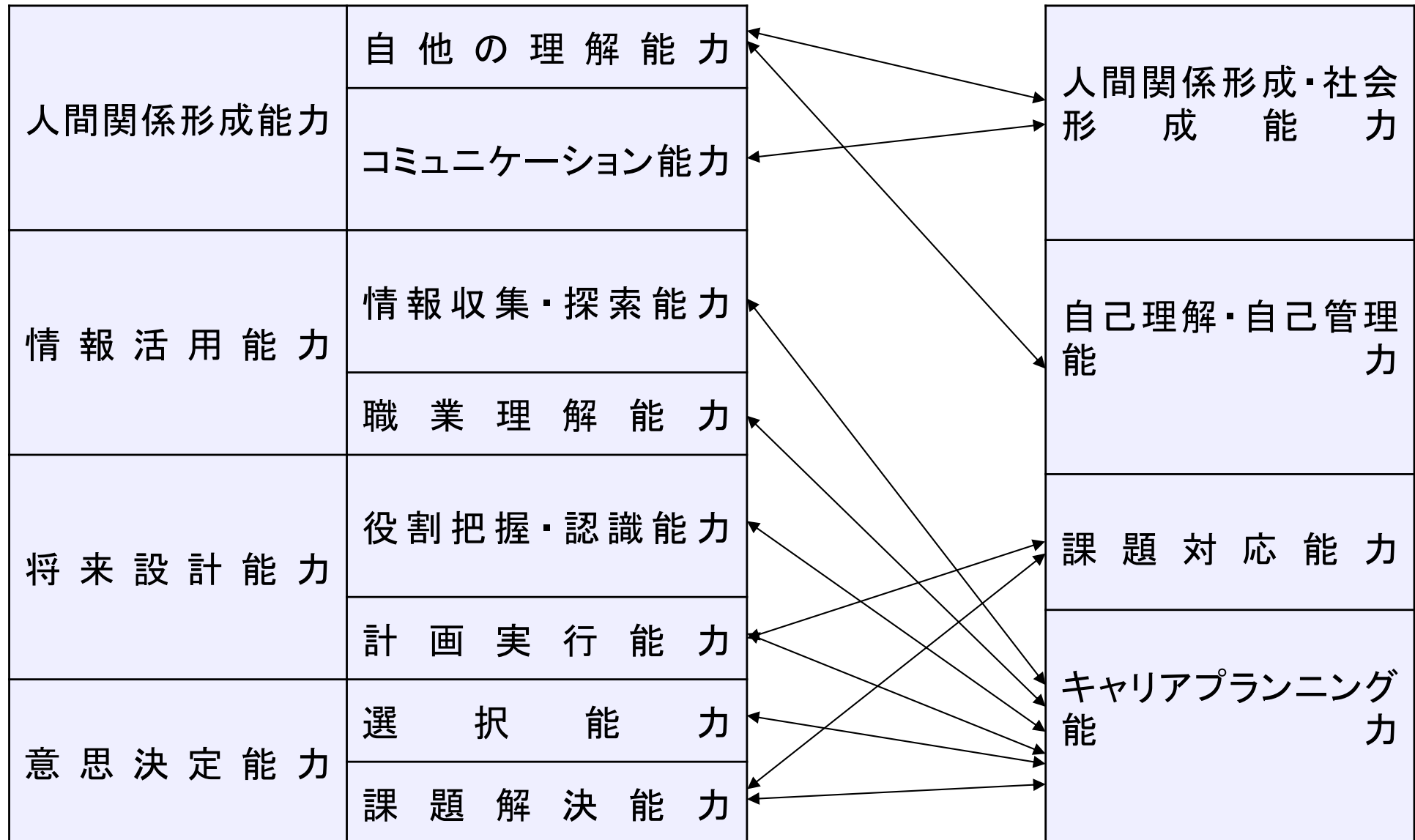
→社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程

→「自分の役割」とは？

# ●「キャリア発達」と「基礎的・汎用的能力」の関係

[キャリア発達の関わる諸能力]

[基礎的・汎用的能力]





# ●キャリア教育とは何か

## —俗流キャリア教育のウソ

=自分を見つめ直した上で目標設定を行い、計画的努力を奨励する教育

- ①「自己理解」系(進路や将来の仕事を考える前提として、自己の能力・適性・志望を見つめる学習)
- ②「職業理解」系(職業調べ、職場体験やインターンシップなど)
- ③「キャリアプラン」系(「就きたい職業」と「現在の自分」をつなぐ将来設計の学習)等を特徴とする教育活動

# ●キャリア教育とは何か —俗流キャリア教育のウソ

①本来、ライフキャリア（結婚、出産、居住、趣味活動、市民生活等）の履歴も含む広範なキャリアの概念が、職業・就労のみに焦点化・矮小化されて実践されている点

②キャリア教育は、学校教育の一つの「機能」であるため、全ての教育活動に有機的に埋め込まれ領域横断的に推進されるべきであるが、実際は特定の活動として展開され、既存の教育課程の「外付け」に留まっている点

# ●キャリア教育とは何か

## —俗流キャリア教育のウソ

③「やりたいこと(仕事)」探しに熱心な一方で、仕事の社会的意味(日本の産業構造・職業構成・労働実態等)を問う探求学習や実現可能性の判断を個人に委ねてしまうキャリア教育では、「絶対的な意味」で仕事を知らない子どもにイメージ先行型の主観的選択を行わせてしまう可能性が高い点

④一過性のイベント化している職場体験(インターンシップ)では、体験前後の学習指導や省察(意味付けや振り返り)の時間が確保されにくい点

# ●キャリア教育の必要性

## 子どもたちの生活・意識の変容

### ①子どもたちの成長・発達上の課題

- ・身体的な早熟傾向に比して、精神的・社会的自立が遅れる傾向
- ・働くことや生きることへの関心、意欲の低下

### ②高学歴社会におけるモラトリアム傾向

- ・職業について考えることや、職業の選択・決定を先送りにするモラトリアム傾向の高まり
- ・進路意識や目的意識が希薄なまま、進学・就職する者の増加

## 学校から社会への移行をめぐる課題

### ①就職・就業をめぐる環境の激変

- ・新卒学卒者に対する求人状況の変動
- ・求職希望と求人希望との不適合の拡大
- ・雇用システムの変化

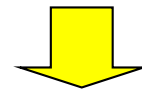
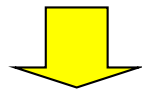
### ②若者自身の資質等をめぐる課題

- ・勤労観、職業観の未熟さ
- ・社会人・職業人としての基礎的資質・能力が未成熟
- ・社会の一員としての意義の希薄さ

# ●キャリア教育の課題

## ①早期キャリア形成の弊害：就きたい職業と労働市場のミスマッチ

- 進路選択時、職業決定時は、本人、保護者、教育関係者全てが、本人の「適性」「自己決定・実現」が重要と考えている。
- 従って、学校教育の場面でも、早くから「適性」を知り、望む仕事に就くための「方法」を考え行動することを子どもに求めがちである。

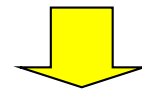
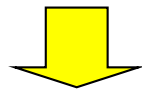


- しかし、自分の夢や希望に「過度に」固執することは希望する仕事に就けない場合、柔軟な進路変更を難しくさせる。
- 特定の職業に傾倒した場合の「就労不応答」への対応を考慮する必要がある。

# ●キャリア教育の課題

## ②「仮想的有能感」から、努力や実績による「自己効力感」へ

- 仮想的有能感を持つ者は、現実とのギャップに直面すると、劣等感で傷つきやすい。
- 自己実現欲求は重要だが、「過度」の自己実現欲求は仮想的有能感や非現実的な自己像につながる場合があり、希望する職業につけない場合の進路変更を困難にする。

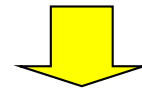
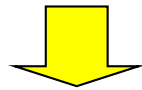


- 健全なキャリア意識の形成のためには、現実に即した等身大の自己像を受容することが重要。
- そのためには、自己アイデンティティの確立と自己決定能力が特に重要であり、努力や実績に基づく自己効力感や自己肯定感がポイント！

# ●キャリア教育の課題

## ③人生の展開の鍵としての「学力」

- 再就職・転職の成功・失敗の分かれ道：それに先立ち何らかの学習活動を行っている。
- 女性の場合、40-50歳の移行期（子どもが手を離れた時期）に学習や社会活動を始め家庭から社会へと活動の場を展開していく。



- これからの社会を生き抜く上で必要不可欠なものは、新しいことを学ぶ上での「レディネス」と「学習意欲」
- 自分で自分の生活をコントロールしていく「計画力」（段取り力）。
- こうした能力を高等学校段階までに習得しておくことが重要。  
（突如荒波に投げ出される大学生生活、社会人生活）

< 問い >

Q: 個人の「キャリア」は、理論的にどのように捉えられてきたのか？



# ●キャリア理論の展開

## ①労働適応理論

### ■ Dawis(2000)

→特性・因子論的アプローチに基づいた調査研究と理論の検討を進め、労働適応理論と人・環境の一致を目指すカウンセリングを提唱

### ■ Dawis&Lofquist(1984)

→個人は自分の環境との一致性を達成し維持することを追求する存在であり、労働の場合の一致性は、ある労働環境要件を個人が充足していることと、欲求条件を労働環境が満たしていることによって記述できる。

→個人が自分の労働環境との一致性を達成し維持しようとする継続的でダイナミックなプロセスを「**労働適応**」と呼び、職務満足(Job satisfaction)と労働適応(work adjustment)は、人と環境の一致の結果からもたらされる。

◆上記理論は、若年労働者や定年退職者への適応を進め、労働だけでなく人・環境の一致性の理論として発展(Dawis2002)

# ●キャリア理論の展開

## ②選択理論

### ■ ホランドの3つの疑問(Hokkand、1985)

- ①どのような個人的特徴と環境的特徴が、個人をして、職業を選択させ、職業に没頭させ、かつ、業績をあげさせていくのであろうか。逆にどのような特徴が、職業に関する意思決定を妨げたり、不満足な職業選択や達成感の欠如をもたらしたりするのであろうか。
- ②生涯を通して個人が関与する仕事の種類や水準において、一貫性がある場合と変化が大きい場合とがあるが、個人的特徴と環境的特徴のうち、どちらの変化がそのような違いをもたらすのであろうか。
- ③キャリアに関する問題をもつ人々を援助するために最も効果的な方法は何であらうか。

◆ホランドの理論構築への関心は、職業的行動を説明すること、そして青少年や中高年齢者の職業選択や転職の過程に関与し、職業的充実感の達成を援助するのに役立つ具体的で実践的な示唆を提供すること。

# ●キャリア理論の展開

## ②選択理論

### 【ホルンドの仮説】

- ①我々の文化圏において大多数の人々は6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類される
- ②6つのパーソナリティ・タイプ同様の環境的モデルがある
- ③人々は自分のもっている技能や能力が生かされ、価値観や態度が表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれる環境を求める。
- ④人の行動はパーソナリティと環境との相互作用によって決定される。

↓

◎RIASEC(リアセック)モデル

# ● RIASEC(リアセック)モデル

## R(Realistic: 現実的)

:もの、機械又は動物などを対象とする具体的で実際的な仕事(役割)  
→動植物管理、工学系関係、機械の管理・運営、手工芸・生産技術など

## I(Investigative: 研究的)

:研究や調査などにより未知なことを明らかにしようとする仕事(役割)  
→自然科学、情報処理、社会調査研究、医学など

## A(Artistic: 芸術的)

:独創的で美的感覚を求められる芸術的な仕事(役割)  
→美術工芸、音楽、デザイン、舞踊、文芸、演劇など

## S(Social: 社会的)

:人に接したり、奉仕したりする対人関係を通して行なう仕事(役割)  
→社会福祉、教育、医療保険、販売、サービスなど

## E(Enterprising: 企業的)

:企画や組織運営、経営などリーダーシップを求められる仕事(役割)  
→経営管理、企業、報道、宣伝など

## C(Conventional: 慣習的)

:方法が決められた事柄を着実にこなし成果が認められる仕事(役割)  
→経理、事務、警備、法務、編集、編集・校正など

# ●キャリア理論の展開

## ③職業的発達理論

- ギンズバーグの職業的発達理論
- 職業的発達理論: 職業意識の問題を「職業意識の発達の問題」として考えようとする理論
- 11-21歳までの青年期データを収集し、その全期間にわたって選択が行われていることから、職業選択において発達過程に着目することを強調。

### ●職業選択はひとつの「発達」過程である

#### 【発達段階の区分】

- ①「空想的選択の時期」(0-11歳): 衝動や欲求が重要な役割を果たす
- ②「試行的選択の時期」(11-17歳): 興味・能力・価値・移行が重要となる
- ③「現実的選択の時期」(17-21歳): 機会・限界という現実的要素が影響する

### ●職業選択の過程は、「非可逆的」であり、「妥協」の過程である

### ●職業選択にはパターンとタイミングがある。

# ●キャリア理論の展開

## ③職業的発達理論

- 職業意識は、誕生後、幼児期、児童期、思春期、青年期、成人期の過程で次第に成長していく  
→「発達過程」としての職業選択
- 職業意識の発達は、基本的には、幼い頃の職業意識がその後の発達段階における職業意識に影響を与えるという意味で戻ることができないプロセス  
→「非可逆的な過程」としての職業選択
- その過程は子どもが自分なりに外界の環境との折り合いをつけていくという意味で「妥協」の過程  
→「妥協」の過程としての職業選択

職業意識は発達の過程であり、非可逆的であり、妥協の過程である。  
だからこそ、そこには研究に値する一定のパターンがある。  
そして、同時に、職業意識の形成には、最も重要な時期(タイミング)がある。

# ●キャリア理論の展開

## ③職業的発達理論

- 精神分析的自我心理学者ハルトマンの理論を職業選択に当てはめ、自我の4つの機能をあげ、職業的発達に関連付けている。

### 【自我の4つの機能】

- ①現実吟味
- ②即時的満足の延期
- ③手段—目標の認識
- ④将来の時間的展望への志向

→ギンバーグが考える職業的発達は、「快樂原則」よりも「現実原則」に従い、自己を統制し、妥協によって欲求を現実に適応させるなど、自我機能に大きく依存したものになっている。

# ●キャリア理論の展開

## ④キャリア発達理論

- 職業心理学の第一人者のスーパー (Donald E. Super)。
- ギンズバーグによって提唱された人間の職業的発達の概念を、より多角的観点で捉えなおし、拡充・発展させた。
- 職業生活を年齢別に把握し、職業的な発達段階を定義。
- 「キャリアとは生涯においてある個人がなす一連の役割、およびそれらの役割の組み合わせである。ここでいう役割とは、子ども、生徒、余暇を楽しむ人、市民、労働者、配偶者、家庭人、親、年金生活者というほとんどの人が経験するであろう立場を含むものである。このほか、必ずしも多くの人が経験するとは言えない役割としては、犯罪者、改革者、愛人などが挙げられる」
- 実年齢による発達段階とは別に、キャリア意識の成熟 (vocational maturity) が個人によって異なるという、職業的な個人差の考え方を併せて理論化した。



## ●スーパーの発達段階の区分(Super, Savickas & Super, 1996)

■職業生活を年齢別に把握し、職業的な発達段階を定義。

### ①「成長段階」(4-14歳)

空想期(4～10歳): 欲求中心・空想の中での役割遂行が重要な意義を持つ

興味期(11～12歳): 好み<sup>①</sup>が志望と活動の主たる決定因子となる

能力期(13～14歳): 能力に<sup>②</sup>いっそう重点が置かれる

### ②「探索段階」(15-24歳)

暫定期(15～17歳): 欲求、興味、能力、価値観、雇用機会の全てが考慮される

移行期(18～21歳): 労働市場または専門的な訓練に入り、現実を重視する

試行期(22～24歳): ある分野での初歩的な職務をこなす

### ③「確立段階」(25-44歳)

### ④「維持段階」(45-64歳)

### ⑤「離脱(下降)段階」(65歳以降)

→空想から始まり、興味や能力のウェイトが時期を追って順次高くなり、雇用機会や現実が考慮されて試行から確立・維持へ、そして最後には離脱へと、職業とそれを選び働く者との関係が発達的な変化として描き出されている。

# ●キャリア理論の展開

## ④キャリア発達理論

### ■ スーパーの「ライフ・キャリア・レインボー」

- ・職業だけが進路の選択ではなく、職業以外の進路でのあり方も職業生活との間で相互に影響を及ぼす。

(例) 親や夫妻としての役割を充実させなければ、仕事に割く時間やエネルギーは減らさざるを得ない。休日出勤や持ち帰りの仕事が多い職業に就けば、家庭や趣味のために割く時間が少なくなる。

- ・自己概念の発達には、「職業」のみに限定されるのではない。職業以外にも「人生の中で果たす役割(life role)」には様々なものがある。

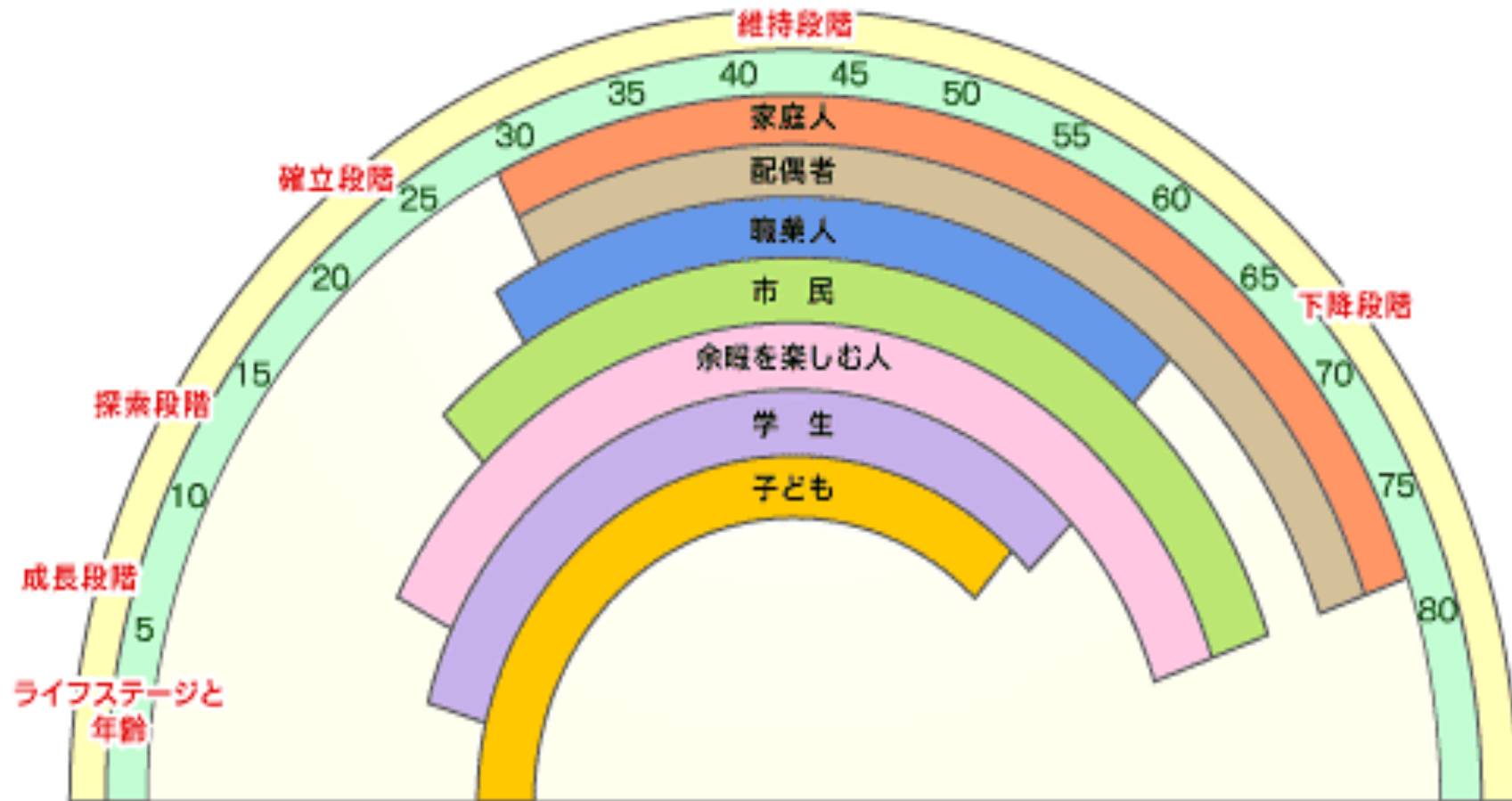
→「職業」から「キャリア」へと概念が拡張

→人生全体にわたって様々な役割を担いながら成長するプロセスとして、「キャリア発達理論」を捉える。

- ・スーパーは人生を送る上での6つの役割(子ども、学ぶ人、余暇の人、市民、働く人、家庭の人)が年齢によってそのウェイトを変える様子を示した。

→「ライフ・キャリア・レインボー」

## ●スーパーの「ライフ・キャリア・レインボー」(Super1980)



■スーパーのキャリア発達理論を図案化したもの。人が生涯にわたって、子ども、学生、余暇を楽しむ人、市民、職業人、配偶者、家庭人などの様々なライフロールを担いながら成長・発達を繰り返すことが示されている。

■ライフ・ロールを示すことで、職業的発達だけでなく、総体としてのキャリア形成の重要性とキャリアの複層的構造を同時に示した。

# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### ■ キャリアに関する研究領域の新動向

・選択を行う「**個人の主体性**」に重きを置く

・キャリア選択は、個人と環境をマッチングさせる**静的プロセス**ではなく、個人が自分や環境についての認知を変えることでダイナミックに変化する**動的プロセス**と考える

→行動生起のメカニズムにおける個人の認知に着目したキャリア選択論

# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### 【個人の認知の重要性】

#### ■ バンデューラ(Bandura, A.1986)

- ・社会認知理論(Social Cognitive Theory)を提唱
- ・①個人、②個人を取り巻く環境、③個人が起こす行動の三者が互いに影響を及ぼし合うという三者相互作用を前提とする。＝互いに「原因」にも「結果」にもなり得る。
- ・三者の中でも、もののとらえ方、志向、意図といった**個人の認知的活動**が大きな影響力を持っていると想定。
- ・個人は、環境から刺激や圧力を受けて反応するのではなく、刺激や圧力を本人なりに解釈して反応しており、その解釈の仕方が行動や環境を決定づける。
- ・どのような状況にいるかではなく、個人がどのような状況にいると認知しているかが行動の予測に役立つ！

# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### 【自己効力理論(Self-Efficacy)】

#### ■ バンデューラ(Bandura, A.1977)

- ・社会認知理論は、個人の認知的活動の中でも、特に自己効力を重視
- ・「**自己効力**」=「**課題に必要な行動を成功裏に行う能力の自己評価**」
- ・人は、何かを選択するときや行動を起こすときに、うまくできるかどうかを判断するために自分の能力の程度を見積もる。=自己効力

※自己効力の変化に伴って行動が変容することは臨床的意義が大きく、さまざまな行動の獲得や改善に役立つ。

(例)社会的スキルなどの適応行動の獲得(Gresham,1984)

喫煙などの問題行動の改善(Nicki, Remington & MacDonald, 1984)

# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### 【キャリア自己効力】

#### ■ Hackett & Betz(1981)

- ・バンデュエラが提唱した自己効力理論をキャリアの領域に取り入れられ、「**キャリア自己効力**」として概念化。
- ・男性は研究、建築、運転・操縦などの男性職に、女性は保育、看護・介護、事務などの女性職に集中するという水平的職域分離は、自己効力を獲得する経験の程度によって説明できると主張。

#### (例)大学生を対象とした調査

- ・男子学生は、男性職にも女性職にも同じ程度の自己効力を示したのに対して、女子学生は、女性職への自己効力は高いものの、男性職への自己効力が低かった。
- 自己効力の低さが、女子学生のキャリア選択の幅を狭めている。
- =高い自己効力をもつ職業や活動には興味が喚起され、将来の選択しとして考慮されやすいが、そうではない職業は能力や適切を備えていたとしても選択肢から除外してしまうことになる。

# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### 【キャリア選択に対する自己効力】

#### ■ Talyor& Betz(1983)

- ・「キャリアに対する自己効力」が、どのような分野や領域に効力をもつかを問題にするのに対して、キャリア選択そのものに焦点を当てたのが、「**キャリア選択に対する自己効力**」。
- ・Crites(1978)が提唱した「キャリア成熟」の5領域に対応させる形で、5つの活動領域を概念化。

①自己適性評価、②職業情報収集、③目標設定  
④計画、⑤問題解決に対する自己効力

→これまでの研究では、キャリア選択に対する自己効力とキャリア探索行動、進路決定、未決定等との関連性が見出されており、キャリアを選択するという活動自体においても、自己効力が重要な役割を果たすことがわかる。



# ●キャリア理論の展開

## ⑤社会的認知理論

### 【4つの情報源】

- ・キャリア自己効力は、4つの情報源から影響を受けて、形成・変容する。
- ・これらの情報源は、自己効力の獲得プロセスを明らかにし、キャリア教育やカウンセリングなどの介入を実施・計画する際に役立つ指針となる。

- (A)個人的達成(Performance Accomplishments)
- (B)代理学習(Vicarious Learning)
- (C)言語的説得(Verbal Persuasion)
- (D)情緒的喚起(Emotional Arousal)

## (A)個人的達成(Performance Accomplishments)

- ・成功経験は、当該領域の活動に対する自己効力を高める。
- ・自ら行動したことで達成経験が得られれば、次もきつとうまくできるとの遂行可能感が生まれる。
- ・逆に、うまくいかない経験は、次回も駄目に違いないと遂行可能感を減少させる。
- ・成功・失敗経験は、自己効力の獲得や変容に最も強い影響力を持つ。

(例) 人の話を聞いたり、教えたり、面倒をみたりという経験を多くもつ者は、社会的な活動領域への自己効力が高くなるが、そうした経験が少ない者、あるいは失敗を重ねてきた者はそうした領域への自己効力が低くなる。

## (B)代理学習(Vicarious Learning)

- 成功や失敗を経験しなくても、他者の経験を観察することで自己効力は変化する(代理学習の効果)。
- 他者の成功を観察することで、自分も同じようにできそうだと遂行可能性を高め、失敗を観察することは、自分も無理だろうと遂行可能性を弱めてしまう。
- (例) 親や親戚などが芸術的な領域で活躍するのを間近に見ながら育った子どもが芸術的な自己効力を獲得するというように、近親者と類似した分野へ進むキャリア選択のパターンには、代理学習の効果が働いているといえる。

## (C)言語的説得(Verbal Persuasion)

- ・他者からの言葉かけによる影響
- ・行動や達成への励ましは自己効力を高めるが、そうした強化が得られないと自己効力は高まりにくい。
- ・あからさまな邪魔やチャレンジ心をくじくような周囲からの反応は、自己効力の獲得を阻害する。
- ・同じように達成し、代理学習のロールモデルに恵まれていても、それらを励まし強化する言語的説得を受ける方が自己効力を形成しやすい。

## (D)情緒的喚起(Emotional Arousal)

- ・自分の中に起こる生理状態の変化を知覚することが自己効力の認知に影響を及ぼす。
- ・不安や緊張で鼓動が高まったり手が汗ばんだりという身体の変化を感じると、うまくできそうもないと自己効力が低くなり、自分の中に静かな落ち着いた状態を知覚することが、自己効力を高める方向に働く。