キャリア教育の
アウトカム評価指標の開発に関する
調査研究報告書

平成28年度～平成30年度科学研究費補助金 基盤研究(B)(一般)

課題番号 16H03791　研究助成成果報告書

平成31(2019)年3月

研究代表者　藤　田　晃　之

(筑波大学 人間系)

This page is intentionally left blank.

目 次

Ⅰ．研究の目的等
1．研究の目的 …… 5
2．研究組織 …… 8
3．主要役割分担 …… 8
4．交付決定額 …… 8

Ⅱ．実施した調査の概要 …… 11

Ⅲ．研究組織として発信した研究成果
1．日本キャリア教育学会第 38 回研究大会－会員企画シンポジウム－
「キャリア教育のアウトカム指標の開発に関する調査研究－第一次報告－」…… 15
2．日本キャリア教育学会第 39 回研究大会－会員企画シンポジウム－
「キャリア教育のアウトカム指標の開発に関する調査研究－第二次報告－」…… 39
3．IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) Conference 2018－Workshop－
"Measuring Essential Career Competencies: Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study" …… 65
4．日本キャリア教育学会第 40 回研究大会－ワークショップ－
「キャリア教育のアウトカム指標の開発に関する調査研究－第三次報告－」…… 89
5．研究成果公開シンポジウム
「どうする!? キャリア教育の評価―国際比較研究から得たヒント－」 …… 110

This page is intentionally left blank.

Ⅰ
研究の目的等

This page is intentionally left blank.

Ⅰ．研究の目的等

－平成 28 年度（2016 年度） 基盤研究（Ｂ）（一般）研究計画調書より－

1．研究の目的

本研究は、初等中等教育段階、とりわけ中学校・高等学校おけるキャリア教育の取組に対するアウトカム評価指標開発の基盤となる枠組みを明らかにし、指標開発のためのプロトコルを創出することを目的とする。

今日、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践はもとより、そのための組織及び計画の点検・改善が困難な状況に陥っている。本研究における国内外の先行研究及び先進事例の収集と分析を通じて、このような状況の改善に寄与し得る成果を得たい。

①研究の学術的背景

〈求められる PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組〉

平成 20 年 7 月に閣議決定された第１期教育振興基本計画は、「今後５年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策」の「基本的考え方」の冒頭において、「これまで教育施策においては、目標を明確に設定し、成果を客観的に検証し、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルの実践が必ずしも十分でなかった」と指摘し、「今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある」と明示した。また、平成 23 年 1 月に中央教育審議会が取りまとめた「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）」は、それぞれの学校等における PDCA サイクルに基づくキャリア教育の推進を明示的に求めている（第２章２）。

しかしながら、平成 25 年 6 月に策定された第２期教育振興基本計画においては、第１期計画の総括において、「『どのような成果を目指すのか』『どのような力の修得を目指すのか』といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCA サイクル）が、教育行政、学校、学習者等の各レベルにおいて、必ずしも十分に機能していなかった」と述べている。

「教育目標･内容と学習･指導方法、学習評価の在り方を一体として捉えた、新しい時代にふさわしい学習指導要領」が目指され*、「キャリア教育推進法案（仮称）」の国会提出が予定されると報じられる**今日、PDCA サイクル、とりわけアウトカム評価を踏まえた実践の検証と改善をベースとしたキャリア教育の拡充は喫緊の課題と言えよう。

*「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）」26 文科初第 852 号　平成 26 年 11 月 20 日
**『毎日新聞』平成 27 年 2 月 6 日　朝刊

〈キャリア教育のアウトカム評価をめぐる現状〉

研究代表者の藤田は、平成 20 年度より 24 年度まで、国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センターにおけるキャリア教育担当の総括研究官を務め、同時に、文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課におけるキャリア教育担当調査官を併任した。この間、キャリア教育の推進状況に関する各種の全国調査を実施し、また、都道府県教育委員会等が主催するキャリア教育担当者研修等における実践報告などを通して全国各地のキャリア教育の実態を把握する機会を得た。

特に、平成 24 年度に実施した全国調査*の結果、①多くの学校においてキャリア教育の全体計画・年間指導計画が策定されつつも、それらに「キャリア教育の成果に関する評価計画」を含む学校は少数にとどまっており、②大多数の教員が「キャリア教育の成果に関する評価」が今後重要になると認識しつつ、評価の仕方がわからず悩んでいる実態が浮き彫りとなった（表１）。

*国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」

表１　キャリア教育のアウトカム評価をめぐる現状

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育の全体計画がある学校	63.4%	81.3%	70.4%
キャリア教育の年間指導計画がある学校	46.7%	76.7%	80.4%
「キャリア教育の成果に関する評価計画」が全体計画に記されている学校	8.2%	11.5%	20.7%
「取組の改善につながる評価を実施すること」を計画策定時に重視した学校	7.4%	13.7%	16.6%
「キャリア教育の成果に関する評価」が今後重要になると思う教員	81.2%	84.9%	74.4%
「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること（小学校 14 項目・中学校・高等学校 18 項目）」のうち「評価の仕方が分からない」を選択した教員	33.2% （第３位）	34.9% （第２位）	31.0% （第２位）

〈これまでの研究の限界〉

このような状況に鑑み、国立教育政策研究所 進路指導・生徒指導研究センターでは、平成 27 年 3 月にキャリア教育の評価を推進するための資料*を作成し、藤田もその作成協力委員として参画した。しかしながら、当該資料においては「社会的・職業的自立に向けて身に付けさせたい力を明確にする」「児童生徒の実態を踏まえた評価規準・指標を設定する」「身につけたい力を児童生徒と共有する」という 3 点のポイントを提示するにとどまり、各学校において「身に付けさせたい力（＝目標）」から「評価規準・指標」を導出するための手法や、設定した「評価規準・指標」の妥当性の検討の手順などについては言及されていない。

*国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター『子供たちの「見取り」と教育活動の「点検」―キャリア教育を一歩進める評価―』

その主たる理由は、それぞれの学校や教育委員会が、各学校・地域及び児童生徒の実態に応じて策定した目標の達成度を検証するための指標を開発し、アウトカム評価を実施することに寄与し得る先行研究の蓄積が極めて不十分であることに求められる。

先行研究においては、「進路成熟度尺度」「キャリア成熟尺度」「自己効力感尺度」等、特定領域の測定尺度開発が活発になされている。また、小・中学校においては、全国学力・学習状況調査の児童・生徒調査票に混在する、キャリア教育のアウトカム評価に活用可能な項目に対する回答結果に注目することも可能であろう。学校現場の教員や教育委員会におけるキャリア教育担当者は、これら既存の尺度・指標等を一部活用する方策を採ることはできるにせよ、各学校・地域独自の目標についてのアウトカム評価については手探りで行わざるを得ないのが現状と言える。

②研究期間内に何をどこまで明らかにしようとするのか

平成 28 年度から 3 年間を研究期間とする本研究においては、キャリア教育の評価に関する先行研究の収集と分析、国内外の先進事例の情報収集と実地調査及びその結果の分析を通して、A）キャリア教育の評価をめぐる先行研究の特質と課題、及び、B）先行事例における評価実態（とりわけ、a)用いられる指標開発のプロセス、b)評価実施の方策、c）評価結果の活用方策）について明らかにし、これら２点の作業を基に、C）国内の学校等で活用可能なキャリア教育のアウトカム評価指標開発の基盤となる枠組みを構築し、指標開発のためのプロトコルを創出する。

③当該分野における本研究の学術的な特色・独創的な点及び予想される結果と意義

今日、キャリア教育で育成すべき能力については、上掲の中央教育審議会答申（平成 23 年１月）が提示した「基礎的・汎用的能力」がベースとされる。この「基礎的・汎用的能力」は、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」によって構成されるが、当該答申が、「これらの能力をどのようなまとまりで、どの程度身に付けさせるかは、学校や地域の特色、専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なると考えられる。各学校においては、この４つの能力を参考にしつつ、それぞれの課題を踏まえて具体の能力を設定し、工夫された教育を通じて達成することが望まれる」と明示したことをここで改めて想起する必要があろう（第１章３（２））。

本研究の独創性については上記「①」で述べたとおりであるが、本研究の意義は、今正に期待される各学校・地域における独自の能力育成とそのアウトカム評価の推進に寄与し得る点である。

2. 研究組織（所属・職位は平成 31（2019）年 3 月現在）

研究代表者

藤田　晃之　（筑波大学 人間系 教授）

研究分担者

石嶺　ちづる（高知大学 教育研究部人文社会科学系教育学部門 助教）

京免　徹雄　（愛知教育大学 教育学部 講師）

柴沼　俊輔　（東京学芸大学 教育学部 研究員 ／ 東京都立科学技術高等学校 教諭）

3. 主要役割分担

藤田　晃之　（研究の総括 及び 韓国・デンマーク・マレーシア調査担当）

石嶺　ちづる（アメリカ調査担当）

京免　徹雄　（フランス調査担当）

柴沼　俊輔　（日本国内調査担当）

4. 交付決定額

	直接経費	間接経費	合計
平成 28（2016）年度	2,300,000 円	690,000 円	2,990,000 円
平成 29（2017）年度	1,500,000 円	450,000 円	1,950,000 円
平成 30（2018）年度	2,700,000 円	810,000 円	3,510,000 円
合計	6,500,000 円	1,950,000 円	8,450,000 円

Ⅱ
実施した調査の概要

This page is intentionally left blank.

Ⅱ．実施した調査の概要

1．日本国内調査（担当：柴沼）

● 兵庫県調査　平成 29（2017）年 1 月 23 日
　主な実地調査機関：兵庫県教育委員会義務教育課

● 仙台市調査　平成 30（2018）年 1 月 15 日
　主な実地調査機関：仙台市教育局学校教育部学びの連携推進室

● 富山県調査　平成 30（2018）年 1 月 17 日
　主な実地調査機関：富山県教育委員会県立学校課

● 宮城県調査　平成 30（2018）年 2 月 5 日
　主な実地調査機関：宮城県教育委員会義務教育課・高校教育課

● 福島県棚倉町調査　平成 30（2018）年 2 月 21 日
　主な実地調査機関：福島県棚倉町教育委員会子ども教育課、
　棚倉町立高野小学校、棚倉町立近津小学校

2．海外調査（国名［英語表記］アルファベット順）

● フランス第一次調査　平成 29（2017）年 3 月 1 日～11 日（担当：京免）
　主な実地調査機関：国立教育・職業情報局、国立労働・職業指導研究所、ベジエ情報・進路センター、モンペリエ大学区情報・進路局、ジョルジュ・フレシュ職業高校、アラン・サヴァリ中学校、モンペリエ中央情報・進路センター

● フランス第二次調査　平成 30（2018）年 3 月 4 日～11 日（担当：京免）
　主な実地調査機関：コート・ドール県国民教育局、マルロー中学校、トルムイユ小学校、国民教育省、国立教育・職業情報局、シテ・デ・メチエ、ストラスブール大学区情報・進路局、ストラスブール情報・進路センター

● デンマーク第一次調査　平成 29（2017）年 2 月 27 日～3 月 3 日（担当：藤田）
　主な実地調査機関：南地区青少年ガイダンスセンター、デンマーク教育省、オーフス大学、デンマーク教員組合、デンマーク市町村連合、東ファリグマグスゴーデ義務教育学校

● デンマーク第二次調査　平成 29（2017）年 9 月 17 日～24 日（担当：藤田）
　主な実地調査機関：オーフス・カテドラル・スコーレ、ランケール・ギムナジウム、東ユトランド・地域ガイダンスセンター、ノレ・ギムナジウム、コペンハーゲン・地域ガイダンスセンター、ネクスト（職業専門高等学校）

● マレーシア調査　平成 29（2017）年 7 月 19 日～23 日（担当：藤田）
主な実地調査機関：マラヤ大学、マレーシア国民大学、プトラ・マレーシア大学、マレーシア高等教育省

● 韓国調査　平成 29（2017）年 3 月 5 日～7 日（担当：藤田）
主な実地調査機関：韓国職業教育訓練研究所、忠南大学、大田市教育委員会、国立青少年政策研究所

● アメリカ第一次調査　平成 28（2016）年 9 月 5 日～11 日（担当：石嶺）
主な実地調査機関：Advance CTE

● アメリカ第二次調査　平成 30（2018）年 6 月 3 日～14 日（担当：石嶺）
主な実地調査機関：ノースダコタ州職業教育省、カリフォルニア大学バークリー校、ニューヨーク市立大学、エナジー・テック・ハイスクール

Ⅲ
研究組織として
発信した研究成果

This page is intentionally left blank.

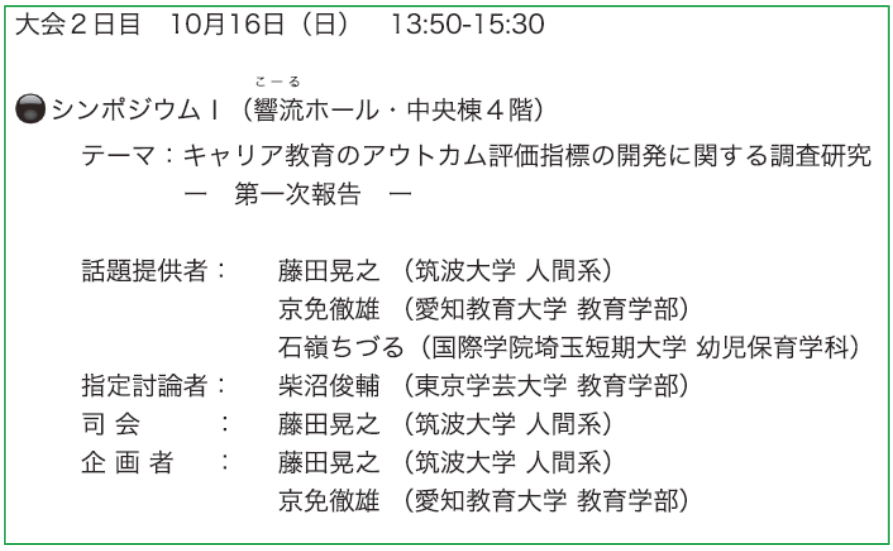
Ⅲ．研究組織として発信した研究成果

1．日本キャリア教育学会第 38 回研究大会－会員企画シンポジウム－

大会日程：2016（平成 28）年 10 月 14、15、16 日

会場：市立札幌大通高等学校（14 日・プレ企画）

札幌大谷大学（15 日、16 日）



企画趣旨

従来から、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。本シンポジウムの話題提供者及び指定討論者の 4 名は、このような問題認識から、平成 28 年度より 3 年間、科学研究費補助金（基盤研究 B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。今回は、当該研究成果の第 1 回中間報告として、①日本のキャリア教育実践のアウトカム評価の先進事例と見なされる「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」指定校の事例分析（藤田）、②フランスにおけるコンピテンシーの評価に関する政策・研究動向分析（京免）、③アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関するカリキュラムの開発動向の分析（石嶺）の成果を報告し、キャリア教育のアウトカム評価のあり方について、参加者とともに議論したいと考えている。

スーパー・プロフェッショナル・ハイスクールにおけるアウトカム評価の現状
—2014・2015 年度指定校の実施報告書の分析を通して—

藤田　晃之
（筑波大学　人間系）

問題と目的

国立教育政策研究所が 2012（平成 24）年度に実施した「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」の結果、①キャリア教育の全体計画・年間指導計画に「キャリア教育の成果に関する評価計画」を含む学校は少数にとどまり、②大多数の教員が「キャリア教育の成果に関する評価」が今後重要になると認識しつつ、その方法がわからず悩んでいる実態が明らかとなった。

一方、文部科学省は 2014（平成 26）年度より、「専門高校等において、大学・研究機関・企業等との連携の強化等により、社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成を図る」ことを目的とした「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」事業を開始した。本事業においては、企画提案書作成の段階から、「育成すべき人材像の明確化」と「事業による効果や年次的な達成度」についての定性的・定量的な評価・検証計画の策定が求められている。SPH 指定校は日本のキャリア教育のアウトカム評価実践の先進事例と見なすことができよう。

本発表では、「実践報告書」が作成されている 2014・2015（平成 26・27）年度 SPH 指定校の報告書の分析を通して、冒頭に示した状況の改善に向けた動向と残された課題を明らかにすることを目的とする。

方法

2014 年度 SPH 指定校（全 10 校）、2015 年度指定校（全 10 校）のうち、2016（平成 28）年 3 月に取りまとめられた「実施報告書」全校分（全 20 冊）を対象とし、①「育成すべき人材像」「身につけさせたい力」などの目標、及び、②「事業による効果や年次的な達成度」についての評価・検証の方策とその結果について整理し分析を加える。

結果と考察

評価方策に関する分析の結果（専門的な職業技能に関する評価を除く）を総括すると次のようにまとめることができる。

	目標に準拠した指標に基づくアウトカム評価の実施校	既存の指標に基づくアウトカム評価の実施校	意欲・興味・関心等の変容に関する質問紙調査の実施校	具体的評価方策の策定が今後の課題となっている学校
2015 年度指定校	3	3	9	1
2014 年度指定校	6	0	１０	0
合計	9	3	１９	1

本表が示すとおり、2015 年度 SPH 指定校（指定 1 年目）では、自ら設定した目標に準拠したアウトカム評価を実施している学校は 3 校にとどまるが、指定 2 年目の学校ではその数が 6 校に増加している。SPH 指定という外的要因に誘発された結果であることが強く推察されると同時に、日本におけるキャリア教育実践に対するアウトカム評価の今後の活性化の可能性を示唆するものであると言えよう。

フランスにおけるキャリア教育の評価に関する政策展開とその影響
―コンピテンシーの評価方法に着目して―

京免　徹雄
（愛知教育大学　教育学部）

問題と目的

近年、「何ができるようになるのか」を重視した教育への転換を目的に、先進国においてコンピテンシーに基づく改革が急速に進展している。フランスでは 2005 年に義務教育で全ての生徒が習得すべき「共通基礎」として 7 つのコンピテンシーを定めた。このうち、コンピテンシー7「自律性・自発性」は、キャリア教育で育成すべき能力の基盤として位置づけられている。

本報告では、コンピテンシーの評価に関する政策展開とその影響を分析することで、キャリア教育におけるアウトカム評価の在り方に一石を投じてみたい。

方法

第 1 に、公的文書を手がかりに、コンピテンシーの評価方法に関する政府の施策を明らかにする。第 2 に、大学区のウェブサイトを参考に、地方においてコンピテンシーの評価がどのように進められているか、事例を検討する。第 3 に、フランス国内の研究成果を基に、一連の政策が中学校にどのような影響を与えたかについて考察する。

コンピテンシーに関する研究は「共通基礎」の導入以降、著しい興隆をみせている。2012 年に、欧州教育評価方法学発達学会が「学校世界と職業世界におけるコンピテンシーの評価」をテーマに研究大会を開催したことは、その象徴であろう。

結果と考察

「共通基礎」の評価は、小学校第 2 学年末、第 5 学年末、中学校第 4 学年末に行われることになっており、全国統一の評価基準として「共通基礎コンピテンシー評価・認証基準表」が定められている。この基準に従って、各教員は教育活動の中で生徒 1 人ひとりを評価し、「コンピテンシー個人簿」を作成しなければならない。個人簿は下位項目ごとに身に付けた日付を記載していく形式になっており、学習期の末にはそれをもとに教員集団で協議を行い、各コンピテンシー習得の可否を判断する。

具体的な実施手続きは、大学区によって定められている。オルレアン-トゥール大学区では、「1. 公式文書の理解」「2. 授業とコンピテンシーの接続」「3. コンピテンシーの評価」「4. 共通基礎の認証」の 4 つのステップを掲げ、各教科・領域におけるコンピテンシーの評価方法を提示している。

しかしながら、2 つの中学校に対する 2 年間の追跡調査によると、政策の影響は限定的であり、教育内容（何を学ぶか）、教育方法（どのように学ぶか）の革新には至っていない。また教員に対するインタビューからは、「教員養成」「管理職」「視学官」「教科の歴史」「デジタルツール」など様々な要因がコンピテンシーの評価に影響を与え、それを促進したり阻害したりしていることが示唆された。

アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関するカリキュラムの開発動向
—「新しい 3R's」の明確化とアウトカムの関連性の検討を中心に—

石嶺　ちづる
（国際学院埼玉短期大学　幼児保育学科）

問題と目的

次期学習指導要領では、「何ができるようになるか」と共に、「何を学ぶか」、「どのように学ぶか」を明確にすることが打ち出された。本報告では、キャリア教育を通して「何ができるようになったか」というアウトカムを評価する指標の開発に、「何を学ぶか」と「どのように学ぶか」が与える影響を、アメリカ合衆国(以下 : アメリカ)における若年者の学校から職業への移行(以下 : 移行)に対する支援政策を事例に検討する。

2000 年代中葉以降、アメリカにおける職業に関する教育(Career and Technical Education)の改革では、「新しい 3R's」(New 3R's)を構成要素とするカリキュラムの開発が行われてきた。

rigor(高度な学習内容)、relevance(学習内容の関連性)、relationship(学習環境を整えるための連携)で構成される「新しい 3R's」を含むカリキュラムの実施によって、アメリカでは安定的な雇用と賃金が確保できる職に就くという成果が出ている。その結果、2010 年代から、職業に関する教育のカリキュラムは、有効な移行支援施策として、評価されている。

本報告では、特に、rigor と relevance が定義される過程において、「何を学ぶか」と「どのように学ぶか」が検討されたことが、移行支援の達成という結果(アウトカム)との関連性を考察する。

方法

1990 年代後半から 2000 年代中葉にかけて発行された「新しい 3R's」の形成に影響を与えたに文献を分析し、特に rigor と relevance の形成過程を明らかにする。具体的には、rigor と relevance の内容を精査し、それぞれの要素の中で、「何を学ぶか」、「どのように学ぶか」の内実の明確化と、移行の達成という成果(アウトカム)の関連性について検討する。

結果と考察

rigor が明確化によって、「中等後教育でリメディアル教育を受ける必要がないレベルの教育を受けること」が、職業に関するカリキュラムにおける「何を学ぶか」として定義された。アメリカでは、実質的な職業教育の場が中等後教育であることを踏まえると、この定義は重要であり、移行の達成という成果につながっていると考えらえる。

また、relevance では、働く場面を中心とした実社会との関連性が担保されるだけではなく、いわゆるコンピテンシーに関連する能力の獲得が謳われ、その方策として能動的な学習を提唱している。このことから、relevance の明確化では、「何を学ぶか」にとどまらず、「どのように学ぶか」(能動的な学習)が確立されたことが看取でき、このことが成果につながったと考えられる。

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

会員企画シンポジウム

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

― 第一次報告 ―

2016年10月16日

藤田晃之（筑波大学）
京免 徹雄（愛知教育大学 教育学部）
石嶺 ちづる（国際学院埼玉短期大学 幼児保育学科）
柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

10　会員企画シンポジウム

大会２日目　10月16日（日）　13:50-15:30

シンポジウムⅠ（響流（こーる）ホール・中央棟４階）

テーマ：キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究
―　第一次報告　―

話題提供者：　藤田晃之（筑波大学 人間系）
京免徹雄（愛知教育大学 教育学部）
石嶺ちづる（国際学院埼玉短期大学 幼児保育学科）
指定討論者：　柴沼俊輔（東京学芸大学 教育学部）
司 会　：　藤田晃之（筑波大学 人間系）
企 画 者　：　藤田晃之（筑波大学 人間系）
京免徹雄（愛知教育大学 教育学部）

科研費 KAKENHI 本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

本シンポジウムの進行予定

- 企画趣旨説明（藤田）10分
- 話題提供［研究成果報告］とディスカッション
  - 藤田10分＋指定討論3分程度＋質疑応答・ディスカッション7分程度
  - 京免15分＋指定討論3分程度＋質疑応答・ディスカッション7分程度
  - 石嶺15分＋指定討論3分程度＋質疑応答・ディスカッション7分程度
- 総括的なディスカッション
  - 総括指定討論：3～5分程度
  - ディスカッション：15分程度

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

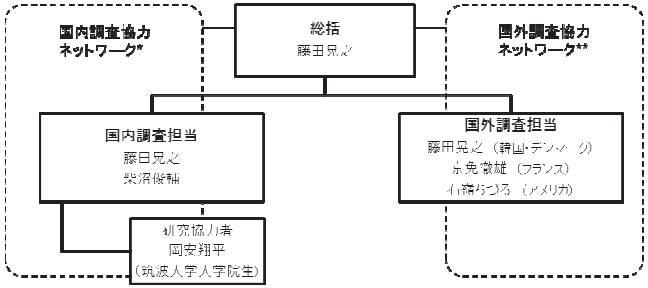
企画趣旨

企画趣旨

- 従来から、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。本シンポジウムの話題提供者及び指定討論者の4 名は、このような問題認識から、平成28 年度より3年間、科学研究費補助金（基盤研究B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。
- 今回は、当該研究成果の第１回中間報告として、
  - ① 日本のキャリア教育実践のアウトカム評価の先進事例と見なされる「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」指定校の事例分析（藤田）
  - ② フランスにおけるコンピテンシーの評価に関する政策・研究動向分析（京免）
  - ③ アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関するカリキュラムの開発動向の分析（石嶺）

  の成果を報告し、キャリア教育のアウトカム評価のあり方について、参加者とともに議論したいと考えている。

【参考資料】
科学研究費補助金（基盤研究B）「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」における研究体制



国内調査については、キャリア教育の推進に全県的に取り組んでいる宮城県、仙台市、兵庫県、富山県、沖縄県、及び、人間としての在り方生き方に関する新教科「人間と社会」を平成27年度に全都立高校等で試行実施を開始した東京都を対象とし、国外調査については、理論・実践の両面で先進性が確認されるアメリカ及びデンマーク、2015年にキャリア教育法が制定された韓国、中央集権的な教育行政と各地域の独自性とのせめぎ合いの見られるフランスを対象とする

教育振興基本計画が求めるPDCA

●第1期教育振興基本計画（2008（平成20）年7月）

第３章　今後５年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

（１）基本的考え方

従来，教育政策の策定と実施においては，例えば「教育課程」や「教職員定数改善」，「高等教育」など，個別のテーマに焦点を絞り，当該分野の中での完結を目指す傾向が強かった。教育振興基本計画は，これら個別の政策を横断的に捉え直し，教育政策の総合的な推進を図ることを意図するものである。

また，これまで教育施策においては，目標を明確に設定し，成果を客観的に検証し，そこで明らかになった課題等をフィードバックし，新たな取組に反映させるＰＤＣＡ（Plan-Do-Check-Action）サイクルの実践が必ずしも十分でなかった。今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある。こうした反省に立ち，今回の計画においては，各施策を通じてＰＤＣＡサイクルを重視し，より効率的で効果的な教育の実現を目指す必要がある。

教育振興基本計画が求めるPDCA

- 第2期教育振興基本計画（2013（平成25）年6月）

第１期計画の総括と今後の方向性（抄）

- 第１期計画の総括
  - 第１期計画において掲げる「１０年間を通じて目指すべき教育の姿」の達成はいまだ途上にあると考えられ、（中略）繰り返し指摘されてきた諸課題は依然として未解決のものも多く、より複雑化・顕在化している。
- 教育課題が依然として指摘される要因の例
  - 「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が、教育行政、学校、学習者等の各レベルにおいて、必ずしも十分に機能していなかったこと

学習指導要領の改訂のための審議を求める諮問文より

- 文部科学大臣「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）」（2014（平成26）年11 月20 日）

（前略）今般，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の在り方について諮問を行うものであります。

具体的には，以下の点を中心に御審議をお願いいたします。

第一に，教育目標・内容と学習・指導方法，学習評価の在り方を一体として捉えた，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。（中略） ※この中でアクティブ・ラーニングに言及

第二に，育成すべき資質・能力を踏まえた，新たな教科・科目等の在り方や，既存の教科・科目等の目標・内容の見直しについてであります。（中略）

第三に，学習指導要領等の理念を実現するための，各学校におけるカリキュラム・マネジメントや，学習・指導方法及び評価方法の改善を支援する方策についてであります。（以下略） ※この中でアクティブ・ラーニングに言及

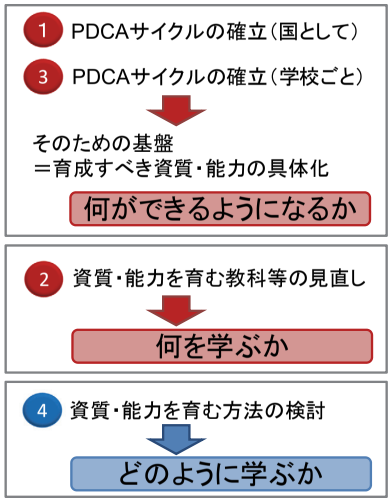
諮問の構造

1 第一に，教育目標・内容と学習・指導方法，学習評価の在り方を一体として捉えた，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。（中略） 4 ※この中でアクティブ・ラーニングに言及

2 第二に，育成すべき資質・能力を踏まえた，新たな教科・科目等の在り方や，既存の教科・科目等の目標・内容の見直しについてであります。（中略）

3 第三に，学習指導要領等の理念を実現するための，各学校におけるカリキュラム・マネジメントや，学習・指導方法及び評価方法の改善を支援する方策についてであります。（以下略）

4 ※この中でアクティブ・ラーニングに言及



学習指導要領の改訂のための審議を求める諮問文より

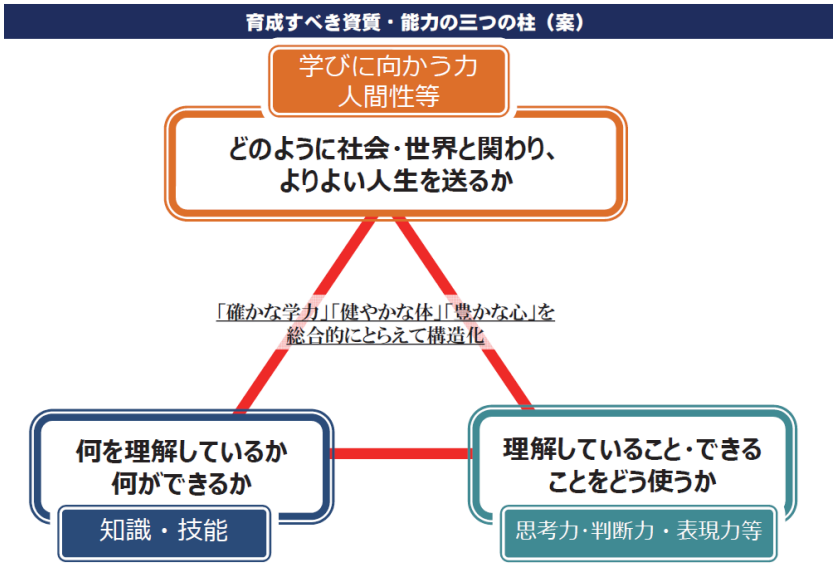
- 文部科学大臣「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）」（2014（平成26）年11月20日）

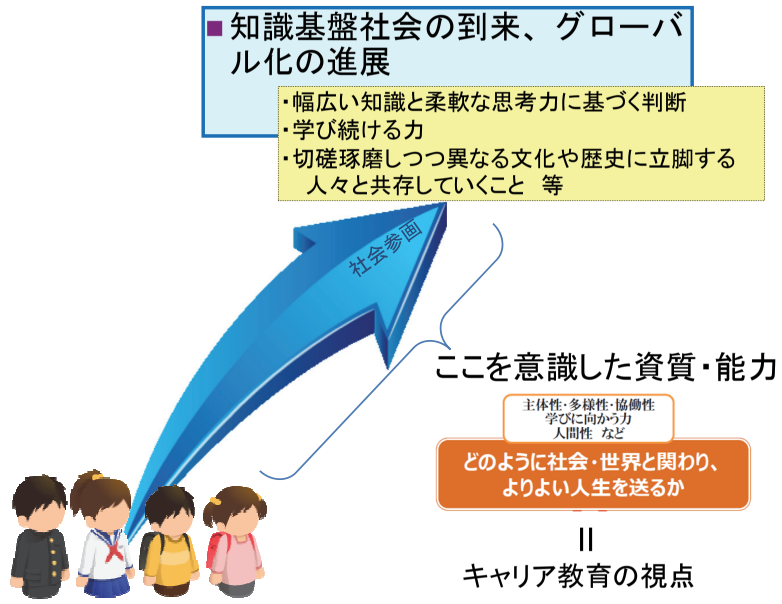
第一に，教育目標・内容と学習・指導方法，学習評価の在り方を一体として捉えた，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。その際，特に以下のような視点から，御検討をお願いします。

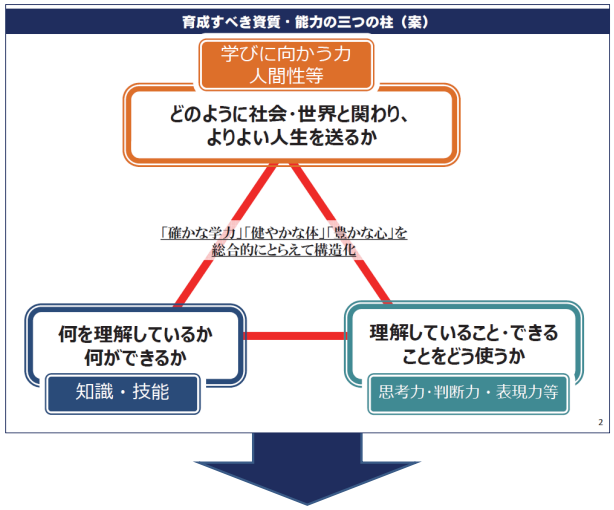
- これからの時代を，自立した人間として多様な他者と協働しながら創造的に生きていくために必要な資質・能力をどのように捉えるか。その際，我が国の子供たちにとって今後特に重要と考えられる，何事にも主体的に取り組もうとする意欲や多様性を尊重する態度，他者と協働するためのリーダーシップやチームワーク，コミュニケーションの能力，さらには，豊かな感性や優しさ，思いやりなどの豊かな人間性の育成との関係をどのように考えるか。また，それらの育成すべき資質・能力と，各教科等の役割や相互の関係はどのように構造化されるべきか。（続く）

キャリア教育の重要性

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/gaiyou/1377051.htm







【育成すべき資質・能力】
PDCAサイクル、とりわけ「C（アウトカム評価）」を前提とした具体化が必須。
各学校においては、「目の前の子供たち」の現状、地域の実態、高校においては学科等の特質等を踏まえ上での一層の具体化が求められる。

平成２８年５月２３日
教育課程部会
総則・評価特別部会
資料５

総則・評価特別部会、小学校部会、中学校部会、高等学校部会における
取りまとめに向けた論点（案）

２．「何ができるようになるか」（教育目標と育成すべき資質・能力の明確化）

○　学習指導要領を踏まえ、各学校が、教育目標と育成すべき資質・能力の明確化を図ることが重要ではないか。（特に「学びに向かう力・人間性等」については、各学校が子供の姿や地域の実情を踏まえて明確化していくことが重要ではないか。）

○　資質・能力の三つの柱については、それぞれ「生きて働く知識・技能」「未知の状況にも対応できる思考力・判断力・表現力等」「学びを人生や社会に生かそうとする学びに向かう力・人間性」として育んでいくことが重要ではないか。併せて、「概念的な知識」の重要性などを分かりやすく示していくべきではないか。

○　小学校・中学校・高等学校それぞれの学校段階で育む資質・能力の全体像について、三つの柱に沿って整理しつつ、そのつながりを分かりやすく示していくことが必要ではないか。

○　資質・能力の三つの柱は、それぞれの内容について明確化しつつ、相互に関係し合うものであることや、各教科等の特質に応じて育まれる見方・考え方との関係等について、分かりやすく示していくことが求められるのではないか。

キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査が示すもの

- 調査実施時期：2012（平成24）年10月～11月
  （前回調査：2005年2月～3月/中・高のみ）
- 調査の種類
  1. 進路指導及びキャリア教育の実施状況と管理職の意識調査（学校調査）
  2. 学級・ホームルーム担任の進路指導及びキャリア教育に関する意識調査（学級・ホームルーム担任調査）
  3. 在校生の意識調査（児童生徒調査）
  4. 在校生の保護者の意識調査（保護者調査）
  5. 過年度卒業者の意識調査（卒業者調査、中学校・高等学校のみ）※卒業者調査は郵送法による（学校→卒業者→国立教育政策研究所）

●調査対象数

区　分	公立小学校		公立中学校		公立高等学校	
	予定数	依頼数	予定数	依頼数	予定数	依頼数
学校調査	1,000	1,000	500	500	1,000	1,000
学級担任調査	2,000	(2,000)	1,000	(1,000)	2,000	(2,000)
児童生徒調査	5,360	4,223	5,360	4,422	5,040	4,738
保護者調査	5,360	4,223	5,360	4,422	5,040	4,738
卒業者調査	―	―	2,680	2,679	2,520	2,500

※児童生徒調査・保護者調査の予定数は1学級40名として算出した数、依頼数は調査時点での在籍児童生徒数（実際の調査対象者数）を示している。
※担任調査については、該当学年（小学校：6年、中学校・高等学校3年）の学級・ホームルーム担任教員の中から2名を対象としているが、該当学年の学級数が1の場合、当該学級の担任1名しか回答していないため、依頼数の実数は把握していない。

●回収数・回収率

区　分	公立小学校		公立中学校		公立高等学校	
	回収数	回収率	回収数	回収率	回収数	回収率
学校調査	995	99.5%	500	100.0%	993	99.3%
学級担任調査	1,681	(84.1%)	950	(95.0%)	1,978	(98.9%)
児童生徒調査	4,179	99.0%	4,235	95.8%	4,660	98.4%
保護者調査	4,008	94.9%	3,931	88.9%	4,259	89.9%
卒業者調査	―	―	1,503	56.1%	1,169	46.8%

※担任調査については、予定数に対する回収率を示した。

キャリア教育のアウトカム評価をめぐる現状

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育の全体計画がある学校	63.4%	81.3%	70.4%
キャリア教育の年間指導計画がある学校	46.7%	76.7%	80.4%
「キャリア教育の成果に関する評価計画」が全体計画に記されている学校	8.2%	11.5%	20.7%
「取組の改善につながる評価を実施すること」を計画策定時に重視した学校	7.4%	13.7%	16.6%
「キャリア教育の成果に関する評価」が今後重要になると思う教員	81.2%	84.9%	74.4%
「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること（小学校14項目・中学校・高等学校18項目）」のうち「評価の仕方が分からない」を選択した教員	33.2%（第3位）	34.9%（第2位）	31.0%（第2位）

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

スーパー・プロフェッショナル・ハイスクールにおけるアウトカム評価の現状

—2014・2015 年度指定校の実施報告書の分析を通して—

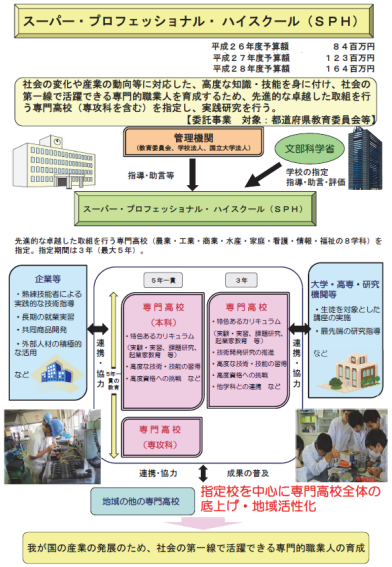
藤田 晃之 （筑波大学 人間系）

文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/shinko/1366335.htm

近年の科学技術の進展等に伴い産業界で必要な専門知識や技術は高度化し、従来の産業分類を超えた複合的な産業が発展しています。

これに対応するため、専門高校等において、大学・研究機関・企業等との連携の強化等により、社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人の育成を図る「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール」事業を平成26年度より実施しています。専攻科を含めた5年一貫のカリキュラムの研究や大学・研究機関等との連携など先進的な卓越した取組を行う専門高校等をスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールに指定し、実践研究を行います。指定期間は、原則として3年（専攻科を含める場合は最長5年）です。



SPH「公募要領」「審査基準」が示すもの

- 平成28年度　公募要領[抄]
  - 3.事業の概要　(2)事業内容

    オ 事業目的の達成度を検証するために、研究開発計画を立てる際には、①現在の課題、②研究の目的（どのような人材を育成するのか等）、③研究の達成目標、④目標を達成するための内容・方法を明確に定めることとする。（以下略）
- 平成28年度　審査基準[抄]
  - 3. 評価方法

    評価は、以下の各評価項目ごとに5 段階評価と（する。以下略）
    ② 研究目標、育成する生徒像は明確か
    ④ 成果を定性的・定量的に判断できるか（①、③、⑥～⑧は割愛した）
  - 4.評価の観点

    (ア) 事業内容からの観点　着眼点
    - 事業による効果や年次的な達成度が定性的・定量的に評価・検証できるようになっているか（取組の効果の把握や評価方法が明確になっているか）。

分析の対象と方法

- 対象
  - 2014 年度SPH 指定校（全10校）、2015年度指定校（全10校）のうち、2016（平成28）年3月に取りまとめられた「実施報告書」全校分（全20冊）を対象とする。
- 方法

  ①「育成すべき生徒（人材）像」「身につけさせたい力」などの目標

  ②「事業による効果や年次的な達成度」

  についての評価・検証の方策とその結果について整理し、分析を加える。

2014年度指定校と2015年度指定校との比較

（専門的な職業技能に関する評価を除く）

	目標に準拠した指標に基づくアウトカム評価の実施校	既存の指標に基づくアウトカム評価の実施校	意欲・興味・関心等の変容に関する質問紙調査の実施校	具体的評価方策の策定が今後の課題となっている学校
2015年度指定校（指定1年目）n=10	3校	4校*	9校	1校
2014年度指定校（指定2年目）n=10	6校	－	10校	－

*・社会人基礎力（経済産業省）＝1校
・基礎的・汎用的能力（『高等学校キャリア教育の手引き』に例示されたもの）＝1校
・いわゆる「4領域・8能力」（「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）－職業的（進路）発達にかかわる諸能力の育成の視点から」によって示された「職業的（進路）発達にかかわる諸能力」）の高校段階の能力）＝1校
・Value Rubrics (Association of American Colleges and Universities (AAC&U))＝1校

なお、当該4校のうち3校は、アウトカム評価において既存の指標のみを用いている。

大多数の学校が注目する意欲・興味・関心等の変容

- 質問紙における項目の例
  - 「あなたは○○について、積極的に取り組むことができ、学ぶ意欲が高まりましたか」（'15年度指定A高）
  - 「○○（研究の対象［引用者註］）を身近に感じましたか」（'15年度指定B高）
  - 「自分の将来の職業に関する意識が高まった」（'15年度指定C高）
  - 「今回の研修で取り扱った内容について興味を持つことはできましたか」（'14年度指定D高）
  - （学外協力者対象）「○○を通じて、生徒の興味・関心・知識・技術が向上し、生徒に変化が見られた」（'14年度指定E高）

⇩

回答者の主観に大きく依存する「ゴール・フリー」な問い

目標に準拠した指標に基づくアウトカム評価を阻む要因

- 具体的評価方策の策定が今後の課題となっている F高校の例（'15年度指定校）
  - 文部科学省による実地評価の際の指摘の例
    - 「授業でどのような力がついたか、評価する必要がある。定性的な評価の手立てを考え、学びの可視化が必要」（企画評価会議委員・大学教授）
    - 「どのような指導をしたら、どのような力がついかたわかる授業を行う（必要がある）」（担当教科調査官）
  - アウトカム評価を阻む要因
    ＝「身につけさせたい力」の抽象度の高さ
    ＝目標そのものが不明瞭であるゆえにアウトカム指標が導出できない
    - 「目指す生徒像」の例：豊かな感性と柔軟な発想力、創造力、確かな知識・技術を育成するとともに、グローバルな視野からものづくりやビジネスを作り上げ、総合的に○○（［産業名：引用者注］）を世界に発信することができる○○ビジネスリーダー……を育成する。

目標に準拠した指標に基づく アウトカム評価を阻む要因

- 既存の指標に基づくアウトカム評価のみを行うB高校の例（'15年度指定校）
  - アウトカム評価を阻む要因
    ＝身につけさせたい力の不在
    ＝アウトカム評価指標の導出そのものが不可能
    ※B高校では、専門的知識・技能についてもアウトカム評価を実施していない。

  - 研究計画（一部改変して抄出）
    [第1年次]
    1. ○○や地域の○○の育成と製品化
       研究で扱う対象の選定
       市場価値の学習
       対象の特性の学習
    2. ○○工場における○○の育成（以下略）

    これらを通してどのような力（専門的知識・技能や汎用的なコンピテンシー）を身につけさせようとしているのかが示されていない。

目標に準拠した指標に基づく アウトカム評価実施校の例

- 「身につけさせたい力」と呼応したアウトカム評価を行うG高校（'14年度指定校）
  - SPH評価アンケート（生徒用）質問項目［全19項目］より抜粋
    - あなたは実験・実習の準備・段取りを安全・適切に自分でできていますか？
    - あなたは知識や経験を元にして筋道を考えることができますか？
    - あなたは将来の自分をイメージして学習をしていますか？
    - いまある課題を解決するには、今後どういうことを勉強したらよいかイメージできますか？
    - あなたは問題解決のために複数の方法を考えることができますか？
    - あなたは例え困難があっても○○（特定の技術領域［引用者注］）に挑戦してみたいと思いますか？
    - あなたは授業の中でお互いの考えを出し合い、深い理解や新しい考えに到達できますか？

    ⇩

    一部の項目におけるダブル・バーレルの解消など、今後の課題は残されている。

目標に準拠した指標に基づく アウトカム評価実施校の例

- 「身につけさせたい力」と呼応した独自のルーブリックを用いたアウトカム評価を行うH高校（'14年度指定校）
  - 2015（平成27）年度 第1回 運営指導委員会における委員コメント
    - 事業展開の評価の過程で、PDCAサイクルにおいて一般的にはPDPDに陥りやすい。（中略）具体的に客観的な指標を用いて評価することが求められる。（以下略）

  - 当該運営指導委員会後に策定されたルーブリック（一部抄出）

評価項目	下位項目	A	B	C
分析（洞察）力	幅広い分野にわたる情報収集力（トレンド認識力）	常に経済や社会情勢に関心を持ち、世の中の経済事象や企業活動を当たり前のことと捉えず、なぜそうなるかを自分なりに考える	経済社会情勢に関心を持ち、世の中の経済事象や企業活動を捉える	経済社会情勢に関心を持っている
	計数管理能力	経営から導き出される会計情報等を積極的に経営にフィードバックさせる	経営から導き出される会計情報等を経営にフィードバックさせる	経営から導き出される会計情報等を把握することができる
企画力	イノベーション（経営革新）の気概	積極的にゼロから事業や市場を開拓しようとする	ゼロから事業や市場を開拓しようとする	既存の事業で満足する

※以下略

【参考】スーパー・グローバル・ ハイスクール（SGH）の場合

- 平成28年度　公募要領［抄］
  （7）対象とする構想
  ① 構想の目的，目標等の設定
  構想の目的等
  a. 構想の目的及び魅力的なグローバル・リーダー像の設定
  b. 設定したグローバル・リーダー像を踏まえ，卒業時に生徒が習得すべき具体的能力の明確化
  ② 目標を達成するための構想
  (ⅱ)研究開発体制・評価等
  c. 研究開発の成果を検証・評価するための具体的な計画・方法が明確にされているか。

- 平成28年度　構想調書記入要領［抄］
  5 研究開発の内容等　2② 課題研究の実施方法・検証評価
  d 検証評価方法
  実施による成果をどのように検証，評価を行うのか具体的に記入すること。

【参考】スーパー・グローバル・ハイスクール（SGH）の場合

- 2014（平成26）年度指定校［56校］の中間評価結果
  （2016年9月30日報道発表資料）より
  - 「中間評価講評」における指摘
    - 育成すべき具体的な資質・能力の確定が必要であるとともに、アウトカム評価の実施が必要であるとされた学校＝2校
    - 生徒の資質・能力の向上の把握が必要であるとされた学校＝1校
    - 生徒の変容についての測定が不十分であると指摘された学校＝1校
    - 掲げられた研究課題と育成しようとしている資質・能力の間に齟齬が見られると指摘された学校＝1校

  ⇩

  56校中、5校がアウトカム評価における何らかの課題の指摘を受けている

今後の課題

- 第2期教育振興基本計画が指摘した懸案事項
  - 「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が、必ずしも十分に機能していない

  ⇩

  - 「育成すべき人材像の明確化」と「事業による効果や年次的な達成度」についての定性的・定量的な評価・検証計画の策定が求められ、豊かな財源を得ているSPHにおいてもなお課題として残る
- 指定2年目のSPHにおける大きな改善が示すもの
  - アウトカム評価の意義と必要性に関する認識の醸成
    - 「具体的な身につけさせたい力（コンピテンシー）の設定」と「アウトカム評価」の表裏一体関係の認識の醸成からスタートする必要
  - 国（文部科学省等）や地方自治体（教育委員会）、研究者等からの支援の在り方の再検討と積極的な支援提供

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

指定討論とディスカッション

指定討論者：柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

フランスにおけるキャリア教育の評価に関する政策展開とその影響

ーコンピテンシーの評価方法に着目してー

京免 徹雄　（愛知教育大学 教育学部）

1．問題の所在と本報告の目的

○ 「共通基礎知識・コンピテンシー」の制定（2006年）

①フランス語の習得
②1つの現代外国語の実用
③数学の基礎原理及び科学的・技術的教養
④情報通信に関する日常的な技術の習得
⑤人文的教養
⑥社会的・公民的コンピテンシー
⑦自律性・自発性　→ 進路指導を通した育成

○コンピテンシーの定義

「特定の状況で行動するために様々な資源を動員し、統合する力」…要素主義的なアプローチ

1．問題の所在と本報告の目的

A. 自律性

知識：学習過程や自己の長所・短所の理解。企業、職種、資格、教育コースなど経済環境の理解。

能力：学習方法の習得。指示の尊重。論理的に推論する力。自己評価。進学先の選択。忍耐力。身体の制御。

態度：自己の知的・身体的能力の発見。学習機会の選択。価値や選択に他者が与える影響。多様な職種に意識を開く。

B. 自発的精神

知識：個人的・集団的計画の実施に役立つ他の共通基礎の内容すべて。

能力：計画に適したｱﾌﾟﾛｰﾁ。協力者の発見。リスクを考慮した決定。他者との意見交換。優先順位を付けた役割遂行。

態度：好奇心と創造性。目標達成のための動機と決断。

図1：共通基礎「7.自律性・自発性」の内容　（別紙資料2頁）

1．問題の所在と本報告の目的

○進路指導プログラム「職業と教育・訓練の発見行程」

・自己を方向づける能力を獲得するための3側面
①職業の発見
②教育・訓練の発見
③自己評価・自己理解

・中心軸：「職業段階と重要局面」

活動の名称 ＼ 学年	中学校			高校		
	2	3	4	1	2	3
職場観察のシーケンス	△	○	△	△	△	△
学校公開日		○			○	
進路個人面談			○	※	○	○
「進路指導・教育パスポート」の作成	○	○	○	○	○	○
職業人や卒業生との面談	△	△	△	△	△	△
積極的進路指導					○	○

○：必修　△：随時実施　※職業高校のみ必修

1．問題の所在と本報告の目的

○本報告の目的

「自律性・自発性」を中心に、コンピテンシーの評価に関する政策展開とその影響を分析することで、日本におけるキャリア教育におけるアウトカム評価の在り方に一石を投じる

○本報告の構成

・公的文書を手がかりに、コンピテンシーの評価方法に関する政府の施策を明らかにする
・大学区のウェブサイトを参考に、地方においてコンピテンシーの評価がどのように進められているか検討する
・フランス国内の研究成果を基に、一連の政策が中学校にどのような影響を与えたかについて考察する

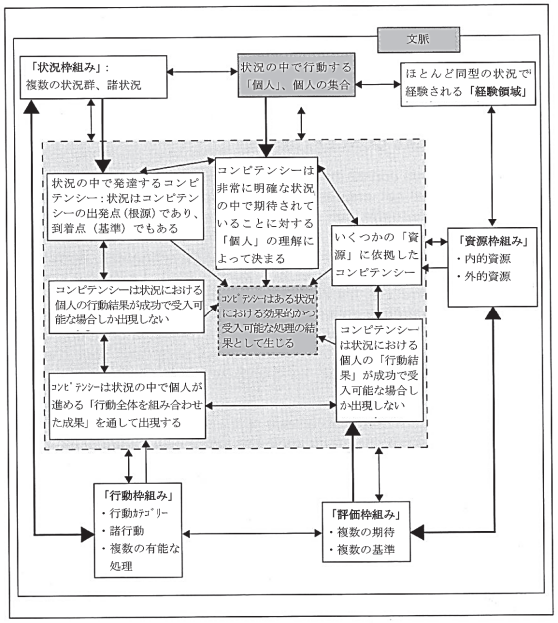


図2
フランスにおけるコンピテンシーの概念構造

（別紙資料3頁）

○5つの枠組

- 状況
- 経験領域
- 資源
- 行動
- 評価

2．コンピテンシーの評価に関する中央政府の施策

○コンピテンシーの評価プロセス（Roegiers, 2014）

① • 生徒が卒業したときの人物像を、社会的から期待される一般的人物像と教科からの要求の両方に対応させて、明確に定める。

② • 各教科において、この人物像を2～3の構成要素（最終ｺﾝﾋﾟﾃﾝｼｰ）で記述する。要素ごとに、いくつかの複雑な状況を結集させる。

③ • 5～6週間の間、優れた教授方法によって生徒の資源を発達させる。

④ • 資源の活用を促される統合状況において、1～2週間にわたって問題解決に取り組む。資源習得と統合学習は交互に繰り返される。

⑤ • 生徒は同じレベルであるが、新たな状況のもとで評価される。これらの状況は、状況群のそれぞれに属するように選択される。

⑥ • 生徒の成果物が、2～3の異なった観点（基準）から評価される。

2．コンピテンシーの評価に関する中央政府の施策

○コンピテンシー評価に関する政策

- 認証は、学習期に合わせて小学校第2学年末、第5学年末、中学校第4学年末（義務教育修了）に行われる
- 学習期ごとに定められた「共通基礎コンピテンシー評価・認証基準表」（領域・項目・項目の説明・評価指標）
- 教員は各生徒を評価し、「コンピテンシー個人簿」を作成
- 各学習期の末に、個人簿をもとに教員集団で協議を行い、各コンピテンシー習得の可否を判断する

⇒項目が細かすぎて継続的把握に使いにくい、労働負担が重い、基準が曖昧で公正性を担保できない等の不満

→2012年度から個人簿を簡略化、原則としてｺﾝﾋﾟﾃﾝｼｰごとの評価でよく、領域・項目の記載は不要

2．コンピテンシーの評価に関する中央政府の施策

表2 「7.自律性・自発性」の評価・認証基準表（骨子）

項目	評価指標
領域１　教育・訓練行程と進路指導の当事者になれる	
経済環境、企業、多様な資格水準や分野の職業に慣れ親しむ	職業や教育コースあるいは自分自身に関する資源（知識）を活用して進路を探索する状況
特定の職業に対応した教育・訓練行程とそこに組み込まれた可能性を理解する	
自己評価することができ、自分の興味・関心、コンピテンシー、獲得した経験を説明できる	
領域２　多様な状況において、知的・物理的な資源を活用することができる	
活動において自律的であることができる：活動を予測・計画・組織し、役立つ情報を探索し、選択できる	あらゆる資源を活用して個人および集団での行動をマネジメントしていく状況
多様な状況における自分の強みと弱みを認識できる	
自分の潜在性に見合った身体的（スポーツあるいは芸術の）準備に、適切に運動能力を結集する	
泳ぐことができる	
領域３　自発性を発揮する	
個人プロジェクトに参画する	個人や集団のプロジェクトを動かしていく状況
共同プロジェクトの中に溶け込み、協力する	
学校によって行われた、あるいは承認された活動を通して、好奇心、創造性、モチベーションを発揮する	
役割を引きつけ、イニシアチブをとり、決定する	

（別紙資料6-7頁の要約）

2. コンピテンシーの評価に関する中央政府の施策

［コンピテンシー個人簿］

▸ Nom ……
［性］

▸ Prénom ……
［名］

▸ Date de naissance ……
［生年月日］

Attestation de maîtrise des connaissances
et compétences du socle commun au **palier 3**

段階3における共通基礎知識・コンピテンシーの習得の認証

［学校名・学校印］ Nom et cachet de l'établissement ［コンピテンシーの認証日］

Palier 3	Compétence validée le
▸ Maîtrise de la langue française ［フランス語の習得］	
▸ Pratique d'une langue vivante étrangère ［1つの現代外国語の実用］	
▸ Principaux éléments de mathématiques et culture scientifique et technologique ［数学の基礎原理及び科学的・技術的教養］	
▸ Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication ［情報通信に関する日常的な技術の習得］	
▸ Culture humaniste ［人文的教養］	
▸ Compétences sociales et civiques ［社会的・公民的コンピテンシー］	
▸ Autonomie et initiative ［自律性・自発性］	

Nom et signature du chef d'établissement ［学校長の氏名と署名］

Vu et pris connaissance, le ［記入日］

Les parents ou le représentant légal, ［保護者］

Signature(s) ［署名］

PALIER **3** ［コンピテンシー7「自律性・自発性」］

▸ COMPÉTENCE 7 ▸ L'AUTONOMIE ET L'INITIATIVE ［日付］

ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS DE FORMATION ET D'ORIENTATION	DATE
▸ Se familiariser avec l'environnement économique, les entreprises, les métiers de secteurs et de niveaux de qualification variés	
▸ Connaître les parcours de formation correspondant à ces métiers et les possibilités de s'y intégrer	
▸ Savoir s'autoévaluer et être capable de décrire ses intérêts, ses compétences et ses acquis	
ÊTRE CAPABLE DE MOBILISER SES RESSOURCES INTELLECTUELLES ET PHYSIQUES DANS DIVERSES SITUATIONS	
▸ Être autonome dans son travail : savoir l'organiser, le planifier, l'anticiper, rechercher et sélectionner des informations utiles	
▸ Identifier ses points forts et ses points faibles dans des situations variées	
▸ Mobiliser à bon escient ses capacités motrices dans le cadre d'une pratique physique (sportive ou artistique) adaptée à son potentiel	
▸ Savoir nager	
FAIRE PREUVE D'INITIATIVE	
▸ S'engager dans un projet individuel	
▸ S'intégrer et coopérer dans un projet collectif	
▸ Manifester curiosité, créativité, motivation à travers des activités conduites ou reconnues par l'établissement	
▸ Assumer des rôles, prendre des initiatives et des décisions	

［コンピテンシー7が認証された日］ La compétence 7 est validée le :

3. 地方レベルでのコンピテンシーの評価に関する取組

○オルレアン・トゥール大学の評価手順

①公式文書の理解

- 法令や政府の発行する公式文章・リソースを理解する

②授業とコンピテンシーの接続

- 共通基礎を統合することは、評価の問題だけでなく、教育目標と授業の役割の大幅な修正を伴う

③コンピテンシーの評価

- 各教科を担当する教員が確立されたプロトコルに従って、合議を通して診断的および形成的評価を繰り返す

④コンピテンシーの認証

- 大学区は各教科・領域における評価指標を定める。個人簿は校種を越えて引き継がれ、発達を継続的に見取る

3. 地方レベルでのコンピテンシーの評価に関する取組

表4　テクノロジーにおける「7.自律性・自発性」の評価基準　（別紙資料10頁）

領域と項目	学習状況	ﾃｸﾉﾛｼﾞｰにおける認証
領域１　教育・訓練行程と進路指導の当事者になれる　□習得　□未習得		
経済環境、企業、多様な資格水準や分野の職業に慣れ親しむ	技術的製品に関する学習は、その考案と製作の当事者だけでなく、これらの製品の消費者とも密接に関わっている。経済的アクターとの連携により、経済環境だけでなく、学んだ製品を取り巻く職業について理解できる：企業や建設現場の訪問、職業人の受け入れ	活動している間、了解されたテーマに対する関与、好奇心、興味を書き留める。
領域２　多様な状況において、知的・物理的な資源を活用することができる　□習得　□未習得		
活動において自律的であることができる：活動を予測・計画・組織し、役立つ情報を探索し、選択できる	入門的なクエスチョンに基づき、問題を探求し解決することは、期待される制作物によってもたらされる任務を組織化し、計画することを義務づける。チームにおける各人の役割を認識するために、この組織化は簡単なものであっても書かれたものの対象になる必要がある。	形成的評価において、実現可能な目標と観察される指標に基づき、製作の基準と成功の基準を明確化する。
領域３　自発性を発揮する　□習得　□未習得		
・個人プロジェクトに参画する ・共同プロジェクトの中に溶け込み、協力する ・役割を引きつけ、イニシアチブをとり、決定する	・例えば、同じチームの生徒間の協働や任務の共有を必要とする集団での製作の枠組み ・第４学年においてクラスでプロジェクトを実現するとき	・チームにおける活動の観察と役割分担は、チーム活動における各人の関与を視覚化できる。 ・教員による認証に続く自己評価

4. 学校におけるコンピテンシーの評価の実態

○教員からみた「共通基礎」の課題

・実践の変化に備えができていない、視学官による支援がない、新たな評価方式が余分な仕事の原因になっている

・教員の連携・調整に不可欠な協議を認めない組織的制約

・担当教科に直接帰属しないコンピテンシーを評価することは正当性を欠いているという認識

・学習指導要領の期待と共通基礎の期待が別々という思考

・制度的要請に応じるため、第4学年末の認証手続きのみに集中

・各学期の成績の平均値による評価、教員による包括的・主観的な評価が中心で、基準表の指標に依拠していない

・どの教科にも直接対応しない「自律性・自発性」は、進路指導心理相談員 、生徒指導相談員、体育教員に託される傾向

4. 学校におけるコンピテンシーの評価の実態

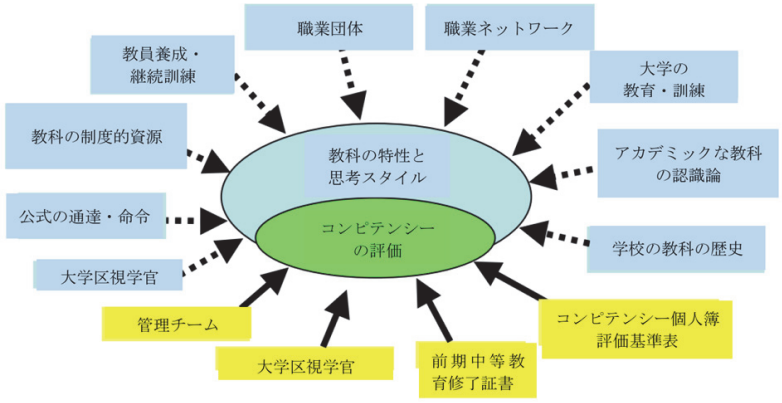


図3　中学校におけるコンピテンシーの評価に対する促進要因と阻害要因

（別紙資料12頁）

4. 学校におけるコンピテンシーの評価の実態

①教科に関連した要因

...教科専門性を基盤とする教員の思考スタイル

⇨コンピテンシー概念の新たな表象を構築する原動力

➡「既にそこにある」ために改めて実践を問う必要がない

➡教員を孤立させ、対話と協働が困難になる

②学校における支援に関連した要因

⇨管理職による教育実践の革新の支援

➡管理職による手続きは、教科とｺﾝﾋﾟﾃﾝｼｰを個々に対応させており、多様な文脈での資源の活用を喪失させる

③活用するツールに関連した要因

⇨教員同士の協働を促進するツールは有効

➡教科ごとに組織化されたツールは、教員を孤立化させる

5. まとめと今後の課題

○フランスの現状

・中央集権的なシステムにおける評価基準と個人簿の策定

・大学区における教科ごとの評価基準の作成

・政策・制度と学校現場での実態の解離
（教科専門性への固執、困難なチーム活動、認証のみに従事）

・改善のカギは、「教科の思考スタイル」「支援」「ツール」

○日本への示唆

・学校レベルでの合議による評価基準の必要性

・教科専門の伝統的特性とキャリア発達の交差点を吟味し、授業の内容・方法を再検討する

・教員が円滑に協働できる仕組みの考案（ツールの活用）

・多様な領域での習得事項を集約・記録して上に引き継ぐ

5. まとめと今後の課題

○今後の課題

・教員だけでなく、子ども自身や子どもを取り巻く社会の視点からみて妥当なコンピテンシーの評価とは？
…「有効性」だけでなく「公正性」も追求すべき（Roegiers, 2014）

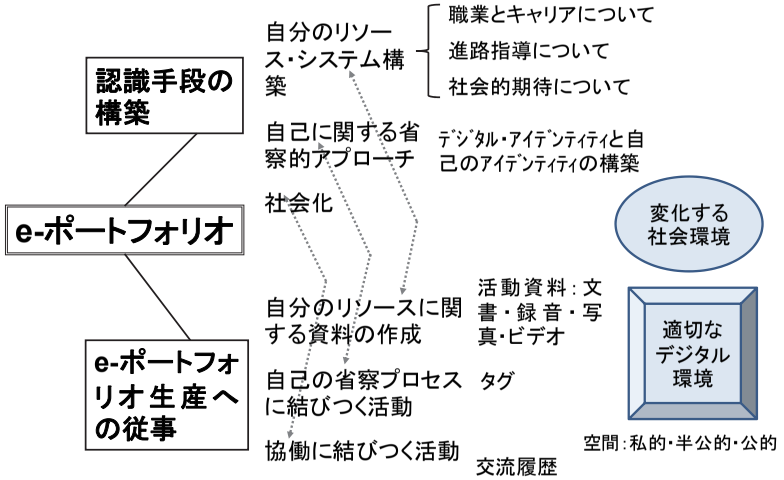
・eポートフォリオ（WO, Folios）活用に関する現状と課題
…評価ツール、学習ツール、進路情報収集ツールとして機能

・「共通基礎知識・コンピテンシー・教養」の導入（2015）
領域1　思考とコミュニケーションのための言語
領域2　学ぶための方法とツール
領域3　人間と市民の育成
領域4　自然体系と技術体系
領域5　世界に対する表象と人間活動　進路指導を通した育成

5. まとめと今後の課題

○eポートフォリオを活用した「進路パスポート」の作成

5. まとめと今後の課題



e-ポートフォリオと主体の発達　（Loisy, 2012）

ご清聴ありがとうございました

京免　徹雄
（愛知教育大学）
Email: kyomen@auecc.aichi-edu.ac.jp

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

指定討論とディスカッション

指定討論者：柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

日本キャリア教育学会第 38 回研究大会

アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関する教育カリキュラムの開発動向

—「新しい3R's」の明確化とアウトカムの関連性の検討を中心に—

石嶺 ちづる（国際学院埼玉短期大学）

問題と目的

- 次期学習指導要領のポイント
  - 何ができるようになるか(学習成果)
  - 何を学ぶか(学習内容)
  - どのように学ぶか(学習方法)
- 本報告の目的
  - キャリア教育のアウトカム(何ができるようになったか)を評価する指標の開発に学習内容(何を学ぶか)と、学習方法(どのように学ぶか)が与える影響の検討
    - 検討対象：アメリカ合衆国(以下：アメリカ)における若年者の学校から職業への移行(以下：移行)に対する近年の施策

2000年代半ば以降のアメリカにおける職業に関する教育改革の特徴

- カリキュラム開発における「新しい3R's」(New 3R's)の重視
  - rigor (高度な学習内容)
  - relevance (学習内容の関連性)
  - relationship(学習環境を整えるための連携)
- 「新しい3R's」を重視したカリキュラム(参考①)の実施により、移行支援に成果が見られる。
  - 安定的な雇用と賃金が確保できる職に就くことを保障する中等後教育機関の修了の達成を保障

「新しい3R's」

University of Louisville and Minnesota(2007)

- rigor
  - すべての生徒がリメディアル教育を受ける必要がない状態で、中等後教育機関に進学できるレベルの教育を受ける。
- relevance
  - 学校における学習が、実生活に関連付けられたものであれば、生徒は学習の意義に疑問を持たずに、意欲的に取り組むようになる。
- relationship
  - rigorとrelevanceを持つカリキュラムを実現する環境を整備するための連携

本報告の目的

- 本報告では、特に後期中等教育(ハイスクール)における職業に関する教育カリキュラム開発において、「新しい3R's」の中でも、特にrigor(学習の高度化)とrelevance(学習内容の関連性)が定義される中で、「何を学ぶか」(学習内容)と「どのように学ぶか」(学習方法)が検討されたことと、移行支援の達成という結果(アウトカム)との関連性を考察する。

「新しい3R's」の形成

- 1990年代半ばの動向
  - Bailey(1997)
    - rigorとrelevanceの重要性を認識
- 2000年代の動向
  - Brand (2003)
    - rigorとrelevanceを定義
  - Gates Foundation(2004)
    - 「新しい3R's」提唱：relationship・rigor・relevance
  - Brand (2004)
    - rigor・relevance・relationshipに整理される。
  - University of Louisville and Minnesota(2007)
    - 職業に関する教育の改革理念としてBrand(2004)の「新しい3R's」が位置づけられる。

rigorの定義の変遷

- Brand(2003)
  - 州の学力スタンダードへの準拠
  - 背景:
  - 中等後教育への接続の改善
    - 中等後教育:優れた移行支援プログラムが多数
    - ハイスクール:十分に機能していない
      - ハイスクールの機能不全が、中等後教育におけるプログラムの効果を低減させている。
  - 第一に必要なことは、ハイスクール改革

rigorの定義の変遷②

- Gates Foundation(2004)
  - ハイスクールの学習内容を中等後教育以上の教育に接続できるレベルにすること
  - 大学進学準備コースの科目を履修できるようにすることを重視
  - 高度な内容の学習を通して、生徒を中等後教育やその後の就労に備えさせる
  - 大学の入学者選抜基準と関連付けられたスタンダードの開発を要請

rigorの定義の変遷③

- Brand(2004)
  - 「すべての生徒がリメディアル教育を受ける必要がない状態で、中等後教育に進学する」という目標
  - 難易度の低い一般科目や、実用性の低い職業に関する科目を廃止
  - 教員には、高い資質と専門性を要請
  - 生徒には、次のような履修要件を課す
    - ハイスクールのすべての学年で英語を履習
    - 数学、理科、社会科、外国語を3年以上履修
  - ハイスクールの学習と中等後教育の学習を有機的な接続

relevanceの定義と汎用的能力

- Baily(1997)
  - アカデミックなスタンダードと職業技能スタンダードを活用した職業に関する教育カリキュラムの開発
  - 職業に関する教育カリキュラムの実施によるSCANSスキル育成について、可能性を示唆
  - SCANS(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills)スキル
    - 50の職種を分析し、一般的なエンプロイアビリティを明確化
    - 5つのコンピテンシー
      - 資源、人間関係技能、情報、システム、テクノロジー
    - 3つの技能と個人特性
      - 基礎的技能、思考技能、個人的資質
  - 「汎用的な能力と具体的な能力(specific skill)の関連性を把握することは困難を極める。」と結論付ける

relevanceの定義と汎用的能力②

- Gates Foundation(2004)における提唱
  - 伝統的な教授法だけに捉われない授業の在り方の模索
  - 探索的な学習の推奨
    - 教員をファシリテーターとして位置付ける
    - 生徒が自ら資料の収集・分析・まとめを行うことで、次のことを学ぶ
      - 優先順位のつけ方とその重要性の理解
      - 質の高い成果物とはどのようなものか
  - 学習評価の方法の改革
    - 多元的な評価：ペーパーテストの評価だけではない
    - 多様な評価者による評価：教員による評価だけではない
      - 自己評価、ピアレビュー、

relevanceの定義と汎用的能力③

- Brand(2004)
  - 学校における学習が実生活と関連付けられると、生徒は学習の意義を理解し、意欲的に取り組む
  - 学習内容と生徒の将来の目標が関連付けられることが重要
  - 教員・カウンセラー：生徒が自分の興味・関心や進路に適切な履修計画を立てることを支援

relevanceの定義と汎用的能力③-2

- Brand(2004)
  - rigorとrelevanceの両立の提唱
  - ハイスクールの職業に関するカリキュラムの特徴
    - 実社会との関連性(relevance)があり、中等後教育の基礎となるレベルの高度さ(rigor)を持つ
  - 次のような能力や知識・態度の形成も可能
    - 汎用的能力
      - 分析力、コミュニケーション能力、チームワーク力、社会的なスキル
    - 幅広い知識
      - 芸術、経済、時事問題、歴史的事実
    - 学校や職場・地域社会で活躍するための態度

結果と考察：
rigorとrelevanceの明確化と移行支援のアウトカム

- rigorとrelevanceの明確化の促進要因
  - 移行支援のアウトカム明確化
    - 安定的な雇用と賃金を確保できる職に就く
    - そのために必要なこと：
      - 実質的な職業教育が行われる中等後教育機関で学修する
    - 具体的なアウトカム：
      - 中等後教育機関でリメディアル教育を受けることなく学修している学生の割合
  - 移行支援のアウトカム達成に必要な知識・能力の構造化と教育段階毎のレベル設定
    - 中等後教育機関：実質的な職業教(完成教育)
      - 各業界団体が設定する資格認定等の取得
    - ハイスクール：中等後教育への接続(準備教育)

結果と考察：
rigorとrelevanceの明確化と移行支援のアウトカム②

●移行支援のアウトカム達成に必要な知識・能力の構造化と教育段階毎のレベル設定

能力等	準拠するスタンダード	教育段階
具体的な職業に関する知識・技能	各業界団体が設定する資格認定等	中等後教育機関以上(職業教育・訓練)
働くための基本能力（汎用的能力？）	全米職業教育担当官連盟が設定するスタンダード等	ハイスクールまで(職業準備教育)
基礎学力	全米の及び各州の学力スタンダード	ハイスクールまで

- 労働市場のニーズに応じて転職が繰り返されるアメリカの雇用環境を反映
  - 中等後教育機関：転職に必要な知識・技能の獲得(学び直し)
  - ハイスクール：生涯学習に必要な基礎的な能力の獲得

今後の課題と日本への示唆

- 今後の課題
  - 具体的なスタンダードの分析
    - 全米職業教育担当官連盟が設定するスタンダード(Common Career Technical Core)のCareer Ready Practice
  - スタンダードに基づいたカリキュラムの実施状況とその成果の検証
- 日本への示唆
  - アウトカムを要請するより大きな課題・目的の明確化
  - アウトカムをどのように把握するか
  - 移行支援のアウトカム達成に必要な知識・能力の構造化と教育段階毎のレベル設定
    - 「何を・どこで・どこまで・どのように」学ぶのか

引用・参考文献

- Bailey, R. Thomas (1997) *Integrating Academic and Industry Skill Standards* National Center for Research in Vocational Education
- Brand, Besty(2003) *Rigor and Relevance :A New Vision for Career and Technical Education* American Youth Policy Forum
- Brand, Besty(2004) *Reforming High Schools: The Role for Career Academies* National Academy Foundation
- Gates Foundation(2004) *High Schools for the Millennium: Imagine the Possibilities*
- SREB(2013) *Steps for Developing Rigorous Career/Technical Education Courses* (http://publications.sreb.org/2013/AC_developing_CTcourses_7_24_13.pdf、2016.10.08アクセス)
- SREB(2014) *Informatics Curriculum* (http://publications.sreb.org/2014/AC_informatics_Brochure_5_20_14.pdf、2016.10.08アクセス)
- University of Louisville and University of Minnesota(2007) “Grant Application for National Research Center for Career and Technical Education”

参考①：「新しい3R's」を重視したカリキュラムの例

- Advanced Careerプログラム
- 南部地域教育連盟が開発した職業に関する教育カリキュラム
- 2016年現在8つの職業分野のカリキュラムが開発されている(SREB 2014)。
  - 航空宇宙産業、クリーンエネルギー技術、エネルギーと発電、流通経済、医療情報科学、情報科学、科学技術革新、IPT(Integrated Production Technology)

- 問題解決型の学習を通して、大学進学に対応できる高度な内容のアカデミックな知識と、労働市場に参入できるレベルの職業的知識・スキル、コンピテンシーなどのソフトスキルの獲得が目指される。
- 各職業分野のカリキュラムは、4つの科目で構成され、後半2科目は中等後教育機関等との二重単位の取得が可能である。

参考②:「新しい3R's」を重視したカリキュラムの例②

- 生徒は、各科目に設定された6つのプロジェクトのリサーチクエスチョンの解決をチーム活動によって遂行
  - リサーチクエスチョンの例:「情報科学」Course2の第1プロジェクト
    - あるシステム会社の画像情報データチームは、医療診断画像を収集し、相互に参照し、共有するためのシステムをどのように設計・構築・試行するのか
- 各プロジェクトの終了時:
  - リサーチレポートの提出、調査結果のプレゼンテーション実施
- チーム活動のふりかえり:プロジェクトの評価で重視
- 各科目の全プロジェクト終了後に、生徒は単位認定試験(webテスト)を受ける。
- 関連するアカデミックな科目の履修も推奨されており、ハイスクール4年間を通した推奨履修モデルも示されている(SREB 2013)。

参考②:職業教育・訓練と職業準備教育

- 職業教育・訓練
  - vocational education and training
  - 実質的な職業教育
  - 修了後直ちに労働市場に参入できるレベルの教育・訓練(完成教育)
  - 資格制度のある国では、国家資格の取得がなされる
- 職業準備教育
  - pre-vocational education
  - 職業の世界へと学習者を誘う
  - 職業教育・訓練の準備教育

指定討論とディスカッション

指定討論者: 柴沼 俊輔 (東京学芸大学 教育学部)

会員企画シンポジウム

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

― 第一次報告 ―

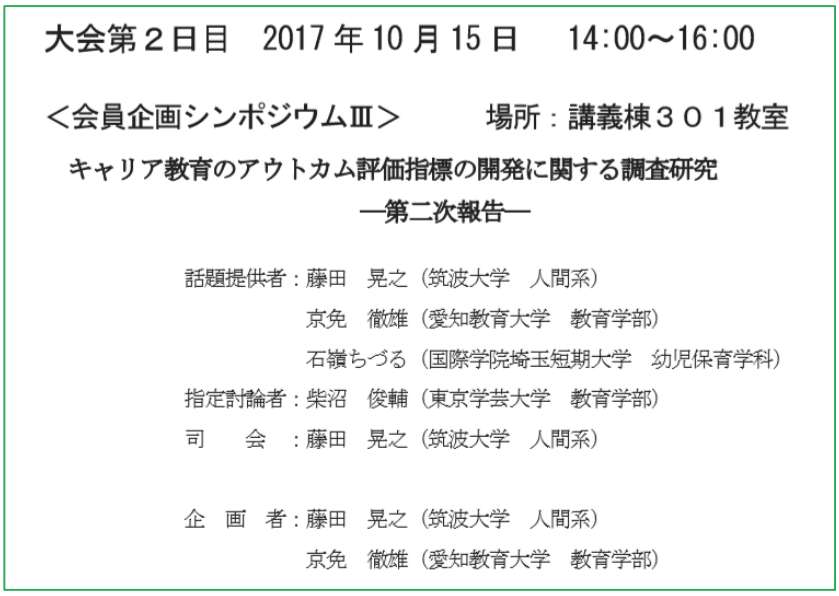
ご参加いただきました皆様のご協力に御礼申し上げます。

科研費 KAKENHI 本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

2. 日本キャリア教育学会第 39 回研究大会－会員企画シンポジウム－

大会日程：平成 29（2017）年 10 月 14 日(土)・15 日(日)　※プレ企画 10 月 13 日（金）

会場：上越教育大学



企画趣旨

従来から、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。とりわけ、PDCA サイクルの確立を基盤としたカリキュラム・マネジメントの重要性が指摘される今日、このような状況の改善は喫緊の課題と言えよう。

本シンポジウムの話題提供者及び指定討論者の 4 名は、このような問題認識から、平成 28 年度より 3 年間、科学研究費補助金（基盤研究 B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。本シンポジウムにおいては、昨年の第 38 回会大会における会員企画シンポジウム（第一次報告）に続き、当該研究成果の第 2 回中間報告を中心とした話題提供を行う。

今回は、①マレーシアの高等教育機関における iCGPA（統合的累積的 GPA）の導入と初期実践の分析（藤田）、②フランスにおける教育行政機関との「目標契約」による PDCA サイクルの展開（京免）、③アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向(石嶺)の成果を報告し、国内の関連動向を基盤とした指定討論（柴沼）を踏まえながら、キャリア教育のアウトカム評価のあり方について、参加者とともに議論したいと考えている。

マレーシアの高等教育機関における iCGPA（統合的累積的 GPA）の導入と初期実践の分析

藤田　晃之
（筑波大学　人間系）

問題と目的

マレーシア高等教育省は、「高等教育改革計画 2015-2025」において 10 項目の重点改革課題を打ち出している。そのうち、第一項目が「全人格的な発達を遂げ、起業的な創造力をもった、バランスのとれた卒業生の輩出（Graduan Holistik, Berciri Keusahawanan dan Seimbang）」であり、当該課題を達成するための主方策として導入されたのが「iCGPA（統合的累積的 GPA：Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu/ Integrated Cumulative Grade Point Average）」である。

iCGPA は、下記 8 項目について各授業科目を通して 5 段階（0-4）評価を行い、在学中の平均値をレーダーチャートによって提示し、成績証明書の標準記載事項とすることを企図している。

1. 知識
2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
3. 社会性・責任感
4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
6. 課題対応能力
7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力

現在、iCGPA は試行段階であるが、2019 年度の新入生より全面実施される予定である。

日本では評価が困難であるとされる汎用的な能力（コミュニケーション能力、社会性、責任感等）や、個々人の内面に深く関わる価値観などについて、iCGPA は数値化して評価しようとしているが、それはいかなる方策によって可能となるのか。また、その導入過程において問題は生じていないのか。本発表においては、これらの点を明らかにしたい。

方法

2017 年 7 月 19 日～21 日に、1. マレーシア高等教育省、2. iCGPA の先行的実施指定大学である UKM（マレーシア国民大学）、3. 試行的実施段階にある 2 大学（UM：マラヤ大学、UPM：マレーシアプトラ大学）における主担当部局を訪問し、半構造化インタビューによる調査を実施すると共に、関連資料の収集を行った。

結果

調査及び関連資料の分析によって明らかとなった主要な点は次の通りである。

【iCGPA の評価方策】

- 「評価項目 1（知識）」は、当該授業を通して習得すべき知識の理解度・習熟度を示すものであり、全授業科目において評価する。
- 「評価項目 2」及びそれ以降の各項目については、各授業科目の特性に応じて評価対象を限定した上で評価する。例えば、特定のテーマについて議論・討論を行う際には「評価項目 5」「同 6」を中心に評価する。また、実験や作品制作などでは「評価項目 2」「同 8」が、フィールドワークなどでは「評価項目 3」「同 5」がそれぞれ対象となることが多い。これらは、予めシラバスに明示される。

【iCGPA 導入段階において顕在化した課題】

- 大学教員としての経験の長い授業担当者の非協力的傾向
- 個々の学生の授業内容への興味関心や理解度が「評価項目 3」及びそれ以降の各項目に与える影響の度外視
- 課外活動やボランティアなど、授業以外で発揮される学生個々の能力の度外視
- 大学教員を対象とした研修機会の不足
- iCGPA そのものへの社会的認知の未確立

フランスのキャリア教育におけるPDCAサイクルの展開

―教育行政機関との「目標契約」によるアウトカム評価の実態―

京免　徹雄
（愛知教育大学　教育学部）

問題と目的

第一次報告では、キャリア教育で目標とするコンピテンシーをどのように評価しているのか、2013 年の教育基本法改正前までを射程に分析した。その結果、国家レベルでコンピテンシーを複数の領域・項目に細分化した評価指標が定められ、この基準に基づく個人簿の作成が教員に義務づけられたものの、現実には様々な実践上の課題が存在することが判明した。

第二次報告では、これらをふまえて、①PDCAサイクルの機能を高める外部制度はないのか、②コンピテンシーの評価はその後改善されたのか、③コンピテンシー以外の評価指標はないのか、④学校と連携する情報・進路指導センター（CIO）の活動はどう評価されるのか、という 4 つのリサーチ・クエスチョンを新たに設定したい。そして、4 つのテーマに迫るために、「目標契約」という学校経営の手法に着目する。

2001 年に成立した予算組織法（LOLF）によって、公共政策は全領域にわたって業績達成度評価を受けるようになり、「規範とルールによる管理」から「目標と成果による管理」に移行した。各教育機関も大学区当局が定める目標の中から、いくつかを選択して契約を交わし、目標を達成するためのアクションプランと成果を測定する指標を設定することになっている。

「目標契約」のもとでの、キャリア教育におけるPDCAサイクルの展開過程を可視化し、アウトカム評価の実態を明らかにすること、これが本報告の目的である。

方法

中学校と情報・進路指導センターにおいて、どのように目標契約が締結され、学校教育計画が作成・実施・評価されているのか、2017 年 3 月にMontpellierで行った実地調査に基づき検討する。さらに、目標契約との関連も含め、コンピテンシーの新たな評価方法について考察する。

結果と考察

第 1 に、Alain Savary 中学校では、目標契約を強く意識した学校教育計画を作成し、それを教職員と共有して活動を行っていた。キャリア教育関連の評価指標としては、コンピテンシーの修得の他に、進路面談の回数、e ポートフォリオの利用者数、卒業後の進路選択（振り分け）の結果などが用いられている。

第 2 に、コンピテンシー評価のために、「統一学業成績簿」というアプリケーションが全国で導入された。5 つの領域を 8 つの要素に区分して評価する方法で、以前の「コンピテンシー個人簿」に比べると簡易化されている。さらに、その修得状況は点数化され、前期中等教育修了証書（DNB）の審査にも組み込まれる。

第 3 に、Béziers 情報・進路指導センターも目標契約を締結して活動計画を立案し、年度末に「ダッシュボード」を提出することで評価を受けていた。その指標は、センターを利用した生徒数、留年率、離学率などであり、特に学校間の格差を縮小することに重点が置かれている。

以上より、目標契約によってキャリアにおけるPDCAサイクルが一定程度機能していることが示唆された。契約は各機関を縛るものではなく、自発的な教育改善を促すツールとして認識されているが、施設長を除く教職員の一連のプロセスへの参画は不十分である。また、評価指標は数値表記できるものが中心であり、アウトカムとアウトプットが混在している。さらに生徒の資質・能力については、習得状況を定量的に把握するにとどまるという課題もある。

アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向

―Common Career Technical Core の Career Ready Practices を中心に―

石嶺ちづる
（国際学院埼玉短期大学）

問題と目的

第一次報告では、キャリア教育のアウトカムの評価指標開発に対する学習内容と学習の影響について、アメリカ合衆国(以下：アメリカ)における職業に関する教育カリキュラム開発で、学習内容と学習方法が検討されたことと、アウトカム(移行支援の達成)との関連性を考察した。

第二次報告では、第一次報告で示した課題である具体的なスタンダードの分析を行う。具体的には、全米的な職業教育に関する専門職団体 Advance CTE が開発した学校教育における職業技能スタンダード Common Career Technical Core(以下：CCTC)を取り上げ、特にどの職業分野で働く際にも必要となる最も基礎的な資質・能力、Career Ready Practices の特徴を明らかにする。本報告では、①CCTC の全体構造とその中における Career Ready Practices の位置付けと② Career Ready Practices を評価するルーブリックの概要を明らかにする。

方法

Advance CTE の資料を基に、CCTC の全体像と Career Ready Practices の位置付け及び具体的な指標の内容を明らかにする。その際、2016 年 9 月の調査結果も用いる。

その上で、ノースダコタ州職業教育省が Advance CTE の Career Ready Practices を基に開発したルーブリックを取り上げ、具体的な指標の内容と数値の算定方法を明らかにする。

結果と考察

CCTC は次の三層に構造化された資質・能力のスタンダードである。第 1 層「どの職業分野で働く際にも必要となる資質・能力」(Career Ready Practices)の上に、第二層として「16 の職業分野それぞれで求められる基礎的な資質・能力」(Foundation Performance Elements)があり、専門職団体等が定めた具体的な職業技能スタンダードに繋がる第三層の「職業群で求められる資質・能力」(Pathway Performance Elements)が位置付けられている。

CCTC の基礎である Career Ready Practices は、12 の具体的な要素が示されており、働くことに関する知識や意欲・態度、基本的な能力、自己の仕事の質を向上させるための能力、職場における協働を支える能力と多岐に渡っている。

ノースダコタ州では、CCTC を特に Career Ready Practices を活用したルーブリック評価の方法を示している。このルーブリックは教員やアドバイザーによる活動前の学習者の事前評価や、学習者の自己評価(事前事後の両方)、学習者の相互評価に用いることを想定している。

ルーブリックは四段階評価で、「４点＝働くために必要な資質・能力以上のものを身につけている」、「３点＝働くために必要な資質・能力を身につけている」、「２点＝働くために必要な多くの資質・能力を身につけているが、改善が必要である」、「１点＝働くために必要な資質・能力を身につけるための追加的な学習や支援が必要である」となっている。ルーブリックでは、Career Ready Practices の 12 の要素それぞれについて、6～12 の具体的な評価項目を設定し、そのそれぞれについて、1～４点の評価に該当する学習者の具体的な行動が示されている。

このルーブリックを用いた評価は、個々のキャリア教育の学習(プロジェクトや授業)の成果だけではなく、科目や学期の評価や卒業時の評価にも活用することが想定されている。

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

会員企画シンポジウム

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

― 第二次報告 ―

2017年10月15日

藤田晃之（筑波大学 人間系）
京免 徹雄（愛知教育大学 教育学部）
石嶺 ちづる（国際学院埼玉短期大学 幼児保育学科）
柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

12　会員企画シンポジウム（午後の部）

大会第２日目　2017 年 10 月 15 日　14:00～16:00

＜会員企画シンポジウムⅢ＞　　場所：講義棟３０１教室

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

―第二次報告―

話題提供者：藤田　晃之（筑波大学　人間系）
京免　徹雄（愛知教育大学　教育学部）
石嶺ちづる（国際学院埼玉短期大学　幼児保育学科）
指定討論者：柴沼　俊輔（東京学芸大学　教育学部）
司　　会　：藤田　晃之（筑波大学　人間系）

企　画　者：藤田　晃之（筑波大学　人間系）
京免　徹雄（愛知教育大学　教育学部）

科研費 KAKENHI 本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

本シンポジウムの進行予定

- 企画趣旨説明（藤田）5分
- 論点の提示－国内調査の中間結果を踏まえて－（柴沼）10分
- 話題提供［研究成果報告］とディスカッション
  - 藤田15分＋質疑応答・ディスカッション5分
  - 京免15分＋質疑応答・ディスカッション5分
  - 石嶺15分＋質疑応答・ディスカッション5分
- 休憩10分
- 総括的なディスカッション
  - 総括指定討論－日本への示唆－（柴沼）10分
  - ディスカッション：20分

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

企画趣旨

企画趣旨

- 従来から、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。本シンポジウムの話題提供者及び指定討論者の4名は、このような問題認識から、平成28 年度より3年間、科学研究費補助金（基盤研究B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。
- 昨年の第38回研究大会では、当該研究成果の第1回中間報告として、
  - ① 日本のキャリア教育実践のアウトカム評価の先進事例と見なされる「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」指定校の事例分析（藤田）
  - ② フランスにおけるコンピテンシーの評価に関する政策・研究動向分析（京免）
  - ③ アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関するカリキュラムの開発動向の分析（石嶺）

  の成果を報告し、キャリア教育のアウトカム評価のあり方について、参加者とともに議論した。

教育振興基本計画が求めるPDCA

● 第1期教育振興基本計画（2008（平成20）年7月）

第３章　今後５年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

（１）基本的考え方

従来，教育政策の策定と実施においては，例えば「教育課程」や「教職員定数改善」，「高等教育」など，個別のテーマに焦点を絞り，当該分野の中での完結を目指す傾向が強かった。教育振興基本計画は，これら個別の政策を横断的に捉え直し，教育政策の総合的な推進を図ることを意図するものである。

また，これまで教育施策においては，目標を明確に設定し，成果を客観的に検証し，そこで明らかになった課題等をフィードバックし，新たな取組に反映させるＰＤＣＡ(Plan-Do-Check-Action)サイクルの実践が必ずしも十分でなかった。今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある。こうした反省に立ち，今回の計画においては，各施策を通じてＰＤＣＡサイクルを重視し，より効率的で効果的な教育の実現を目指す必要がある。

教育振興基本計画が求めるPDCA

● 第2期教育振興基本計画（2013（平成25）年6月）

第１期計画の総括と今後の方向性（抄）

- 第１期計画の総括
  - 第１期計画において掲げる「１０年間を通じて目指すべき教育の姿」の達成はいまだ途上にあると考えられ、（中略）繰り返し指摘されてきた諸課題は依然として未解決のものも多く、より複雑化・顕在化している。
- 教育課題が依然として指摘される要因の例
  - 「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が、教育行政、学校、学習者等の各レベルにおいて、必ずしも十分に機能していなかったこと

学習指導要領の改訂のための審議を求める諮問文より

- 文部科学大臣「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）」（2014（平成26）年11月20日）

（前略）今般，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の在り方について諮問を行うものであります。
　具体的には，以下の点を中心に御審議をお願いいたします。

　第一に，教育目標・内容と学習・指導方法，学習評価の在り方を一体として捉えた，新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。（中略）

　第二に，育成すべき資質・能力を踏まえた，新たな教科・科目等の在り方や，既存の教科・科目等の目標・内容の見直しについてであります。（中略）

　第三に，学習指導要領等の理念を実現するための，各学校におけるカリキュラム・マネジメントや，学習・指導方法及び評価方法の改善を支援する方策についてであります。（以下略）

キャリア教育のアウトカム評価の現状

キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査（2012年10月～11月）より

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育の全体計画がある学校	63.4%	81.3%	70.4%
キャリア教育の年間指導計画がある学校	46.7%	76.7%	80.4%
「キャリア教育の成果に関する評価計画」が全体計画に記されている学校	8.2%	11.5%	20.7%
「取組の改善につながる評価を実施すること」を計画策定時に重視した学校	7.4%	13.7%	16.6%
「キャリア教育の成果に関する評価」が今後重要になると思う教員	81.2%	84.9%	74.4%
「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること（小学校14項目・中学校・高等学校18項目）」のうち「評価の仕方が分からない」を選択した教員	33.2%（第3位）	34.9%（第2位）	31.0%（第2位）

今回の話題提供

- 藤田
  マレーシアの高等教育機関におけるiCGPA（統合的累積的GPA）の導入と初期実践の分析
- 京免
  フランスのキャリア教育におけるPDCAサイクルの展開
  ―教育行政機関との「目標契約」によるアウトカム評価の実態―
- 石嶺
  アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向
  ―Common Career Technical CoreのCareer Ready Practicesを中心に―

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

論点の提示
―国内調査の中間結果を踏まえて―

柴沼 俊輔　（東京学芸大学 教育学部）

主要な論点

1. 目標と評価指標の設定手順（・主体）に関して参考にすべき点と問題点

- 教育行政の拘束力と学校教員の自律性・主体性など

⇒行政が目標と評価を強制しすぎると「やらされている」状態になるが、放任しすぎると実践がはじまらない。各主体がどこまで関与し、どのような手順で目標と評価指標を設定したらよいか。兵庫県教委はキャリアノートを作成・公開したものの、ノートの各項目と「基礎的・汎用的能力」との関係は明示することを避けた。これには各学校で自律的に指導計画・目標を設定し、それとの対応で項目を編集してほしいとの意図があった。

主要な論点

2. 教育活動全体を通じた評価の統合に関して参考にすべき点と問題点

⇒兵庫県教委では、「兵庫型体験教育」との関連でキャリアノートを活用、評価も体験教育との関わりが中心であり、逆に教科教育における評価とその統合が課題であると述べていた。個々の教員は、日常的に将来につながる生徒の発達を看取っているはず。しかし、その発達のありようを、意図的に統合する（とりまとめる）ためには何らかの仕掛けが必要ではないか。参考になる事例があれば。

主要な論点

3. 評価データの活用に関して参考にすべき点と問題点

⇒本来の教育評価は、教育活動の良い点と悪い点を明らかにして次の教育活動を改善向上させるものであり、被教育者を励ますもの。他方で、評価には、被評価者の能力を証明する機能もある。後者の評価が制度化された場合、実践は一気に広がるが、その妥当性、正当性が厳しく問われるものになる。今回の諸外国の事例では学校卒業後の進路選抜にもかかわる形で評価が行われているが、その是非とは。また、前者の教育実践改善のための評価に関して、自律的にPDCAを回して学校全体で継続的にキャリア教育実践を改善向上させている学校の事例があれば教えていただきたい。

主要な論点

1. 目標と評価指標の設定手順（・主体）に関して参考にすべき点と問題点

2. 教育活動全体を通じた評価の統合に関して参考にすべき点と問題点

3. 評価データの活用に関して参考にすべき点と問題点

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

マレーシアの高等教育機関における iCGPA（統合的累積的GPA）の 導入と初期実践の分析

藤田 晃之 （筑波大学 人間系）

マレーシアにおける 高等教育改革の動向

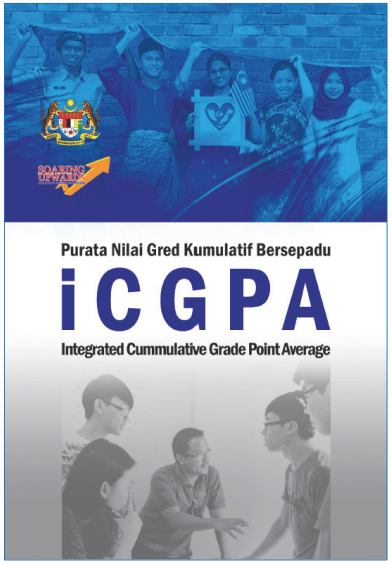
Malaysia Education Blueprint 2015-2025 (Higher Education)

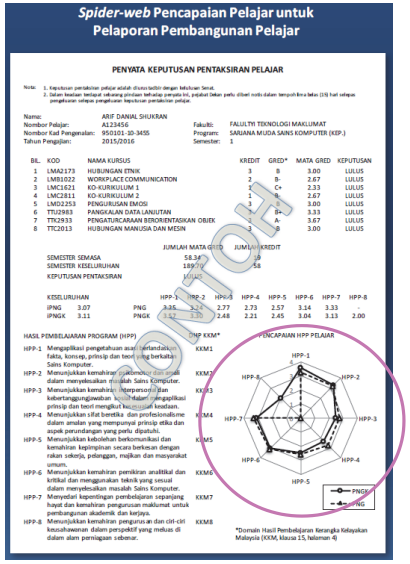
マレーシア教育改革計画
2015-2025
（高等教育）

重点改革課題10項目

iCGPAの導入

- iCGPA（統合的累積的GPA）
  - Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu
  - Integrated Cumulative Grade Point Average
- 下記8項目について各授業科目を通して5段階（0-4）評価を行い、在学中の平均値をレーダーチャートによって提示し、成績証明書の標準記載事項とすることを企図している。
  1. 知識
  2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
  3. 社会性・責任感
  4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
  5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
  6. 課題対応能力
  7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
  8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力





高等教育省作成のiCGPA普及用パンフレット

論点1：iCGPA導入のプロセス

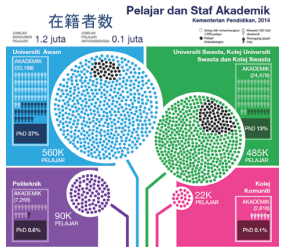
- iCGPA導入の背景
  - 社会の急速な変化
    - 特定分野の知識・技能のみならず、倫理的な意思決定能力や変化へのレジリエンスが求められる。
    - 高等教育省は、とりわけ、道徳性、ナショナル・アイデンティティ(jatidiri kebangsaan)、多様な文化の受容力と文化的リテラシー(beradab)、自己理解力、人間関係形成能力等を重視する。
  - 調査結果が示すもの
    - 2012年調査：「大学は、在学生に対して、卒業後に職場で求められる能力を身につけさせている。」
      - 肯定的回答率：
        大学＝70%、卒業生＝40%、企業＝40%
    - 2012年調査：卒業直後に起業した者あるいは会社経営に携わった者：2%
      - その一方、求人の約70%は中小企業による

論点1：iCGPA導入のプロセス

- 一貫して政府主導による導入
  - 2009年以前
    - テイラーズ大学（Universiti Taylor's：私立大学）における「ダブル成績証明書（学業成績証明書＋課外諸活動成果証明書）」
  - 2009年
    - 包括的評価実施に向けた研究タスクフォースを高等教育省内に設置（先進的実践としてのテイラーズ大学）
  - 2014年
    - 「マレーシア教育改革計画2015-2025（高等教育）」に導入計画を明示
  - 2015年
    - 5大学5学部における試行的実施：
      - Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Universiti Malaysia Terengganu (UMT), Universiti Malaysia Kelantan (UMK) , Universiti Malaysia Pahang (UMP)　＊続く

論点1：iCGPA導入のプロセス

- 一貫して政府主導による導入（＊続き）
  - 2019年：全大学の新入生を対象に全面実施予定
  - 2017年現在の実施状況
    - 20公立大学（153学部、334コース）
    - 15コミュニティカレッジ［公立］（7コース）
    - 6ポリテクニクス［公立］（35コース）



論点2：全授業を通した評価の実際

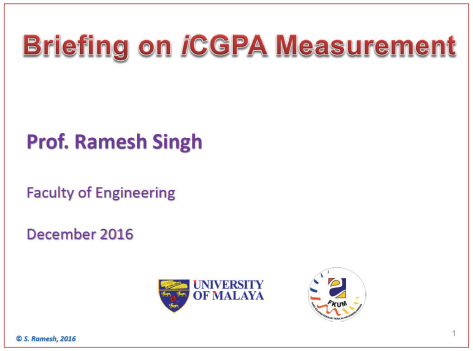
- 全授業科目による実施
  - しかし、各授業科目において、iCGPAの全8項目を評価するのではない。

1. 知識
2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
3. 社会性・責任感
4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
6. 課題対応能力
7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力

- 「評価項目1（知識）」は、当該授業を通して習得すべき知識の理解度・習熟度を示すものであり、全授業科目において評価する。
- 「評価項目2」及びそれ以降の各項目については、各授業科目の特性に応じて評価対象を限定した上で評価する。例えば、特定のテーマについて議論・討論を行う際には「評価項目5」「同6」を中心に評価する。また、実験や作品制作などでは「評価項目2」「同8」が、フィールドワークなどでは「評価項目3」「同5」がそれぞれ対象となることが多い。これらは、予めシラバスに明示される。

論点2：全授業を通した評価の実際

- マラヤ大学工学部の例
  - Ramesh Singh教授作成資料より



Grade Point system

University Grade Point System		
90 – 100	A+	4.0
80 – 89	A	4.0
75 – 79	A--	3.7
70 – 74	B+	3.3
65 – 69	B	3.0
60 – 64	B--	2.7
55 – 59	C+	2.3
50 – 54	C	2.0
45 – 49	C--	1.7
40 – 44	D+	1.5
35 – 39	D	1.0
0 – 34	F	0

論点2：全授業を通した評価の実際

- マラヤ大学工学部の例
  - Ramesh Singh教授作成資料より

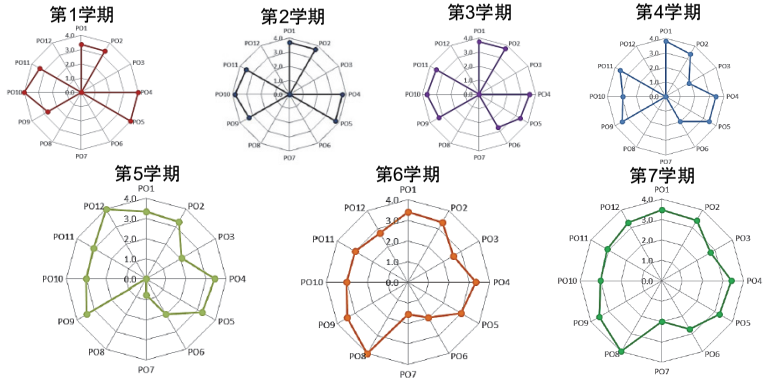
PO=Programme Outcomes
（マラヤ大学では、高等教育省モデル8項目のうち、4項目について2分割し、12項目とした上でiCGPAを算出している。）
【例】教育省モデル「5：コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル」
→マラヤ大学工学部「PO9：コミュニケーション能力」+「PO10：チームワークスキル」

学期　科目コード

			Course to PO Mapping											
SEM	Course Code	CH	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	PO10	PO11	PO12
1	KXXX 1100	3	70%			65%			70%					
	KXXX 1101	3	68%			79%								
	KXXX 1102	2	80%						71%					
	KXXX 1103	1	90%						60%					
	KXXX 1104	3												82%
2	KXXX 2200	3	60%					69%						
	KXXX 2201	3	80%		55%									
	KXXX 2202	3		70%									80%	
	KXXX 2203	3			56%	77%								

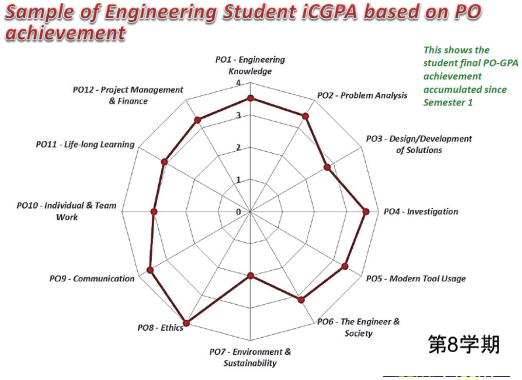
論点2：全授業を通した評価の実際

- マラヤ大学工学部の例
  - Ramesh Singh教授作成資料より

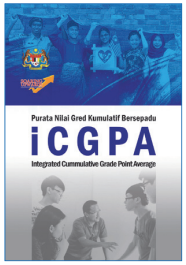


論点2：全授業を通した評価の実際

- マラヤ大学工学部の例
  - Ramesh Singh教授作成資料より



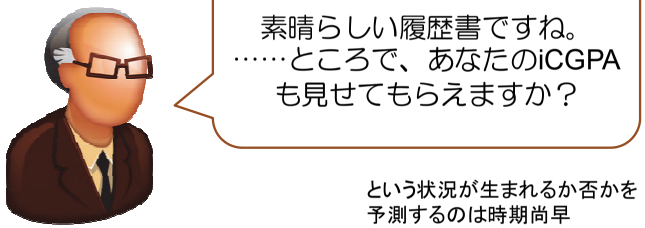
論点2：全授業を通した評価の実際



- 学部・学科等の特性に合った評価基準
  - 高等教育省作成のパンフレットに示された「情報科学部」の例
    - コンピュータサイエンスに関連する事実、概念、原理、理論に基づく基礎知識を応用することができる。
    - コンピュータサイエンス分野の問題を解決するために精神運動（psikomotor）技能・専門技能を発揮することができる。
    - 原理や基礎理論を応用する際に、状況に応じて、人間関係形成スキルを発揮し、社会的責任を果たすことができる。
    - 倫理や法のコンプライアンスを必要とする場面において、倫理やプロフェッショナリズムに基づく行動ができる。
    - 同僚、顧客、雇用主、及び、一般の人々に対し、適切なリーダーシップスキルやコミュニケーション能力を発揮することができる。
    - コンピュータサイエンス分野の問題を解決する際に、分析的かつ批判的思考スキルを発揮し、適切な技術を適用することができる。
    - 学業やキャリア形成のために、生涯学習と情報管理スキルが重要であることを認識することができる。
    - 現実のビジネスの世界を幅広く捉え、経営スキルと起業家的特性を発揮することができる。

論点3：iCGPA活用の方向性

- 現時点において判断は難しい
  - 企業側のiCGPAに対する理解は極めて不十分
    - 高等教育省の強い主導性による導入と普及努力の先行



という状況が生まれるか否かを
予測するのは時期尚早

iCGPAの課題

- マレーシア・プトラ大学（Universiti Putra Malaysia (UPM)）教育学部長へのインタビュー調査結果から
  - Prof. Dr. Aida Suraya Md. Yunus （2017年7月21日）
    - 経験豊かな教授陣が、新たな評価方法に積極的ではないことは当初からの課題である。（例えば、Assistant Professorなどとティームティーチングをしても、「iCGPAは君に任せた」という状況を引き起こしている。）
    - 例えば「リーダーシップ」や「コミュニケーション」などの行動は、当該教科の得意・不得意、興味・関心の強弱、関連基礎知識の有無などによって異なってくる。授業中は十分なリーダーシップを発揮できないとしても、それはその学生の「リーダーシップ」の全体像を示すものではない。例えば、課外活動やボランティアなどにおいて指導的立場にある学生であったとしても、その科目が不得意であれば、授業中活発な発言をしたり、全体を牽引する役割を果たしたりはしない。現在のiCGPAはこのような事実を等閑視している。
    - 卒業時のiCGPA レーダーチャートは、在学中の評価を単純平均して算出される。しかし、「コミュニケーション」などは、学生が大学に慣れていない状況では発揮されにくい特性を持つ。また、「価値観」なども、在学中の様々な経験等によって変化するものである。初年次から卒業学年までの単純平均でiCGPAを算出しても、それはその学生の卒業時の資質・能力を示すものではない。

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

フランスのキャリア教育における PDCAサイクルの展開

―教育行政機関との「目標契約」によるアウトカム評価の実態―

京免　徹雄　（愛知教育大学　教育学部）

0. 中学校における課題と新制度の導入

○主体的なPDCAサイクルを阻む古くて新しい問題

- 教員の「教育の自由」の承認≒個人主義
- 教員の週間授業時数は18時間（それ以外は在校義務なし）
- 徹底した分業制（進路指導心理相談員などの専門職）

…同僚との協働は1.9時間（日本2.9時間）、OECDで最低

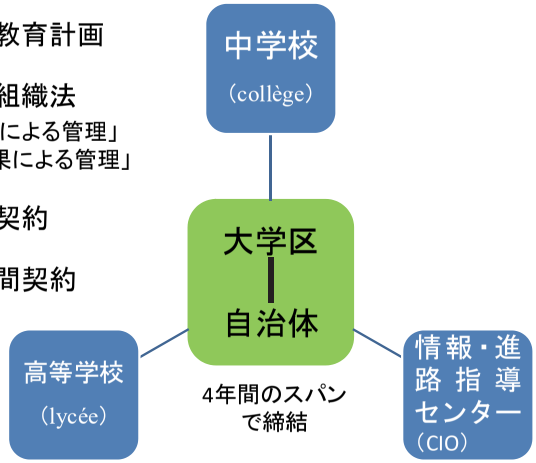
○第一次報告（コンピテンシーの評価）の概要

- 中央集権的なシステムにおける評価基準と個人簿の策定
- 大学区における教科ごとの評価基準の作成
- 政策・制度と学校現場での実態の解離
  （教科専門性への固執、困難なチーム活動、認証のみに従事）
- 改善のカギは、「教科の思考スタイル」「支援」「ツール」

0. 中学校における課題と新制度の導入

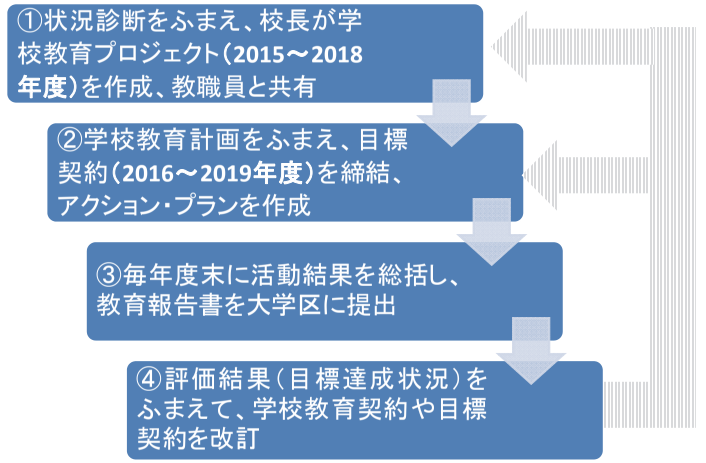
○大学区・自治体・教育機関の三者間「目標契約」

- 1989年　学校教育計画
- 2001年　予算組織法
  「規範とルールによる管理」
  ⇒「目標と成果による管理」
- 2005年　目標契約
- 2013年　三者間契約



1. 目標と評価指標の設定手順

○Alain Savary中学校におけるPDCAサイクル



1．目標と評価指標の設定手順

①学校教育計画と目標契約に向けた診断的評価

○学校の強み　別紙資料4頁・表3

・学業成績
・学習指導チームの安定性、経験、積極的関与
・学校生活の質、平穏な環境
・学校に対するよいイメージ
・約20クラスから構成される生徒規模という教育構造
・豊かな自然環境

○さらなる進歩が必要な事項

・約10%の生徒が前期中等教育終了証書（DNB）を取得していない
・教育課程の修了前に離学する生徒がわずかに存在する
・継続的な平常点評価が、試験結果と一致しないことがある
・コンピテンシーによる評価を拡大
・受け入れた生徒のプロフィールに応じた学習指導の差別化を拡大

1．目標と評価指標の設定手順

②学校教育プロジェクトの作成　別紙資料4頁・図1

1.生徒の成功に役立つ学習・教育方策

Ⅰ）生徒の就学行程に伴走し、責任を引き受ける
a)全ての生徒が成功できるようにする
b)中学校において学ぶ意欲を促進する
c)中学校や高校における学業継続や将来の職業移行を促進するために、中退を回避する

Ⅱ）特別なニーズをもった生徒を効果的に受け入れる

2．生徒の開花に有効な学校文化

Ⅰ）質の高い学校生活環境を強化する
Ⅱ）自律性と責任感をもった成熟した市民になる
Ⅲ）文化、創造、活動に積極的に参画する

3．中学校を外部に開く

Ⅰ）ネットワークのロジックを構築する
Ⅱ）学校の肯定的なイメージを拡大するため連携先との関係を発展させる

○「1-Ⅰ-c.学業継続と職業移行の促進と中退回避」の目標と評価

実際の目標	手段と活動	評価
高校普通科・技術科、職業高校、あるいは見習訓練に向けた生徒の進路指導を成功させる	・平常評価と期末評価の間の隔たりの減少 ・高等学校の教員とのパートナーシップの形成 ・高等学校と連携した活動の発展（職業フォーラム、短期研修、高校訪問…） ・家庭に向けて進路指導の枠組みを伝達するツールの開発	・コーホート追跡調査（高校第1学年終了後に進路変更した生徒の数） ・振り分けの結果 ・情報提供の会合に参加した家庭の割合
進路プロジェクトの作成によって選択された進路指導を促進する	・自分の進路選択に関して生徒を啓蒙する ・個人や集団での面談、eポートフォリオ、生徒や保護者への高等学校に関する情報提供 ・教育チームによる伴走支援の強化	・最初の選択で振り分けられた割合
現在の進路指導方針を継続し、強化する	・「未来への行程」、企業訪問、短期研修、入門観察研修、職業フォーラム	・個別進路面談の数 ・進路希望と結果との差
経済世界に関する知識を増大させる	・第4学年の職場体験や「教科横断実践授業」（EPI）における職業人の発表を活用する ・チームで活動することを学ぶ	・面談の数 ・プロジェクトや「教科横断実践授業」の数
担任教員の養成訓練	・オンラインリソースの利用 ・進路指導の支援 ・進路情報に関する会合 ・地域からの支援提供	・オンラインリソースへのアクセス数 ・短期研修や訪問の「当事者」となった生徒の数
進路行程の構築による生徒の意欲促進	・「未来への行程」における諸活動 ・eポートフォリオの普及	・eポートフォリオを活用した生徒と教員の数
自律精神とコンピテンシーを発達させる	・第4学年の企業研修の活用 ・「職業発見」の範囲内で行われるプロジェクト	別紙資料6頁・表2・表3

1．目標と評価指標の設定手順

③教育報告書の提出

○コンピテンシーの修得状況（アウトカム）　別紙資料8頁・表4

共通基礎知識・コンピテンシー	2014年度	2015年度
フランス語の習得	91%	94%
1つの現代外国語の実用	96%	99%
数学の基礎原理及び科学的・技術的教養	94%	90%
情報通信に関する日常的な技術の習得	86%	91%
人文的教養	86%	95%
社会的・公民的コンピテンシー	96%	99%
自律性・自発性	96%	99%
前期中等教育修了証書（DNB）の取得	96%	87%

1．目標と評価指標の設定手順

○「未来への行程」で実施した取組（アウトプット）

第1学年	eポートフォリオ（Folios）の開設
第3学年	・進路指導と教育・訓練に行程における性別によるステレオタイプと闘う ・一部の生徒に対する企業研修、職人の発見
第4学年	・「職業指導成功プロジェクト」（DROP）と「職業発見」（DP3） ・企業研修（レポート作成と口頭発表） ・eポートフォリオを使って履歴書と志望動機書を作成 ・職人組合での活動

○進路勧告と最終結果（アウトカム？）

別紙資料8頁・表5

進学先	勧告（男性）	勧告（女性）	勧告（合計）	結果（合計）	勧告と結果の差
高等学校普通科・技術科	42%	36%	78%	79.7%	+1.97%
職業バカロレア取得コース	12.5%	6.5%	19%	14.5%	-4.5%
職業適性証書（CAP）取得コース	2.2%	0.8%	3%	2.9%	-0.1%
留年・その他	0%	0%	0%	2.9%	+2.9%

1．目標と評価指標の設定手順

○小括：教育行政の拘束力と教員の自律性

・目標契約について、学校長に「成果主義」というネガティブな認識はなく、むしろ学校の教育改善を後押ししてくれる制度として肯定的に捉えていた

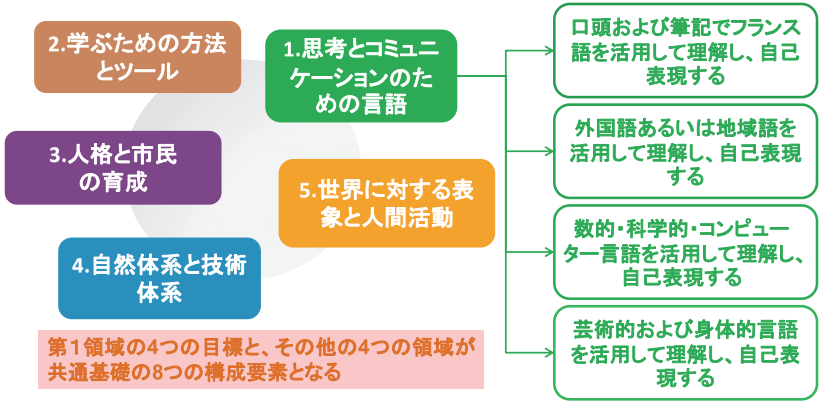
・PDCAサイクルの中心は学校長であり、各教職員は情報の共有にとどまることから、組織としての改善プロセスへの主体的参画には至っていない

・評価指標には、アウトプットとアウトカムが混在していたが、両者ともほぼ全て数値データで示す形になっていた

・厳密な意味でのアウトカム評価は、コンピテンシーの認証状況（量的把握）にとどまる

2．教育活動全体を通じた評価の統合

➢ 共通基礎の5つの領域　　➢ 各領域における目標



※　キャリア教育を通した育成が期待されるのは、領域2～領域5

別紙資料9頁・図2

2．教育活動全体を通じた評価の統合

○領域3「人格と市民の育成」の評価

・生徒指導専門員（CPE）
　生徒集会や市民・健康に関わるワークショップなど課外活動への参加頻度、そこでの発言や態度を評価（担任教員と連携）

・「公民・道徳教育」担当教員
　授業において、提出物の分析、演習（練習問題）のパフォーマンス、グループで行う作業の観察をもとに評価、また教科外を含めた市民性育成のあらゆる活動における生徒の態度を評価

⇒最終的には、生徒指導専門員、「公民・道徳教育」担当教員、担任教員の合議によってコンピテンシーを認証

※進路指導心相談員（COP）は、参加しない

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

①「統一学業成績簿」による学期ごとの評価

学年度 [aaaa – aaaa]
期間
氏名
生年月日 [jj/mm/aaaa]
担任教員名 [Civ] [NOM]

校長名と学校の所在地

生徒学業習得調査

	該当期間の学習プログラムの主な要素	生徒の習得事項、進歩、困難	位置付け 生徒の成績
体育・スポーツ 担当教員名:			
造形芸術 担当教員名:			

別紙資料10頁・図3

教科横断実践授業：実施されたプロジェクトと生徒の関与

別紙資料10頁・図3

[Intitulé de l'EPI]
[Thématique interdisciplinaire]
[Civ-Nom - Disc. / + ajouter un enseignant]

[Intitulé de l'EPI]
[Thématique interdisciplinaire]
[Civ-Nom - Disc. / + ajouter un enseignant]

個別伴走支援：実施された活動と生徒の関与

[Intitulé de l'action]
[Civ-Nom - Disc. / + ajouter un enseignant]

[Intitulé de l'action]
[Civ-Nom – Disc. / + ajouter un enseignant]

教育行程：実施されたプロジェクトと生徒の関与

未来への行程
市民行程
芸術・文化教育行程
健康教育行程

Modalités spécifiques d'accompagnement (le cas échéant) ***

知識とコンピテンシーの習得に関する総括

学校で習得した事項の進歩とさらなる前進のための助言

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

・Alain Savary中学校の学期ごとの評価 別紙資料12頁・図6

Académie de MONTPELLIER
ALAIN SAVARY COLLEGE ALAIN SAVARY
RUE JOSEPH LOPEZ
34270 ST MATHIEU DE TREVIERS
04 67 55 24 22
ce.0341705U@ac-montpellier.fr

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Cycle 4 — 3e

Année scolaire 2016/2017
Trimestre 2

Né le 29/03/2002
Professeur principal(e) : Mme DE ZANET
Classe de 3G1

MME MAUDET Véronique
251 AVENUE DE MONTPELLIER
34270 SAINT-MATHIEU-DE-TREVIERS

Suivi des acquis scolaires de l'élève

	Principaux éléments du programme travaillés durant la période	Acquisitions, progrès et difficultés éventuelles	Positionnement Note de l'élève
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE **(Mme BENICHOU)**	- Réaliser des actions décisives - Être solidaire de ses partenaires et respectueux de ses adversaires et de l'arbitre - Observer et co-arbitrer	Ensemble satisfaisant.	14/20
ARTS PLASTIQUES **(Mme CRUVEILHIER)**	- La représentation ; images, réalité et fiction - La matérialité de l'œuvre ; l'objet et l'œuvre	Le travail est encore trop superficiel tout comme la concentration.	11.5/20

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

・Alain Savary中学校の学期ごとの評価 別紙資料12頁・図6

Bilan de l'acquisition des connaissances et compétences

Evolution des acquis scolaires et conseils pour progresser

Ensemble correct mais qui mériterait d'être approfondi. Jean est capable de sérieux, il faut que cela soit plus régulier dans l'ensemble des matières. Il faut poursuivre les efforts.

知識とコンピテンシーの習得に関する総括
学校で習得した事項の進歩とさらなる前進のための助言
「全体としてまずまずですが、習得したことをさらに深めていくべきです。Aさんは勤勉の素質がありますので、教科全体に関してより成績のムラをなくしていく必要があります。努力を継続していってください」

Communication avec la famille

Vie scolaire (assiduité, ponctualité ; respect du règlement intérieur ; participation à la vie de l'établissement)

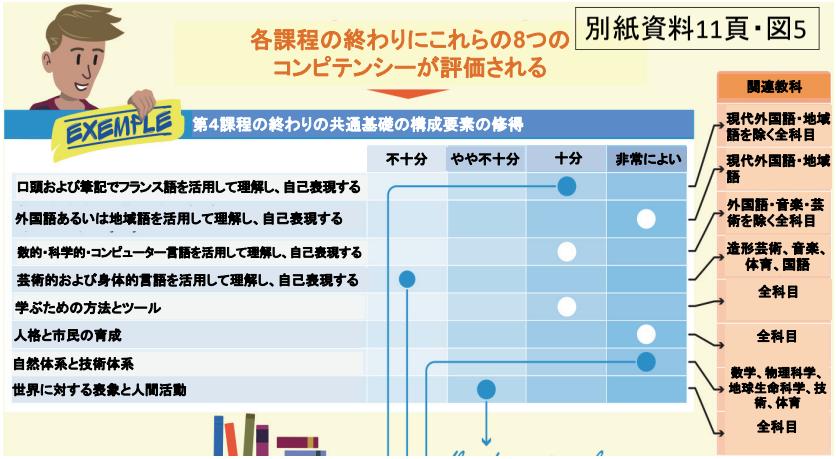
domaine "formation de la personne et du citoyen": maîtrise satisfaisante

家庭への連絡
学校生活に関して（出席・遅刻状況、校則の尊重、学校生活への参画）
「人間と市民の育成の領域は、十分に習得できました」

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

②「統一学業成績簿」による最終学年末の評価

別紙資料11頁・図5



2. 教育活動全体を通じた評価の統合

○DNB取得のための最終試験（300点満点）

別紙資料11頁・図4

数学, 物理化学, 地球生命科学, テクノロジー = 100 点	数学: 2時間 (45 点 + フランス語5 点) 物理化学 ,地球生命科学, テクノロジーから科目 : 1時間 (45点+ フランス語5 点) ※試験はアルゴリズムあるいはプログラミングに関する演習問題を少なくとも1つ含まなければならない。
フランス語, 地理・歴史, 道徳・公民教育 = 100 点	・第1部 : テキストの分析と理解、多様な言語の習得 地理・歴史, 道徳・公民教育: 2時間 (分析・理解 20 点＋言語の習得・指標の活用 20 点 ＋公民・道徳教育のコンピテンシー 10 点) フランス語: 1時間(理解・分析・解釈20 点) ・第2部 : 作文と言語の習得 フランス語: 2時間(書きとり5 点＋文修正5 点＋作文20点)
プロジェクトに関する口頭審査 = 100 点	口頭発表: 5分 試験官との面談: 10 分 （100 点）

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

○DNBにおける「共通基礎」の評価（400点満点）

第4学年の末に、8つの要素を以下の基準で50点満点で評価

- 修得が不十分である = 10点
- 修得がやや不十分である= 25 点
- 十分に修得できている= 40 点
- 非常によく修得できている= 50 点

○DNBの合格基準

取得条件	700点中350点以上をとった受験者は、DNBを取得することができる。
成績評価	以下の成績をとった受験者は、成績評価の対象となる - まずまず優れている : 420 点以上 - 優れている : 490 点以上 - 非常に優れている : 560 点以上

2. 教育活動全体を通じた評価の統合

○小括：教科・領域横断的なコンピテンシーの評価

・部分的ではあるが、複数の教職員の協働によるアウトカムの見取りがなされている

・統一学業成績簿に記録しなければならないこと、その結果がDNB審査で大きなウェイトを占めることが、協働を後押し

※制度的には、DNBの取得は生徒の進路選択に影響を与えない

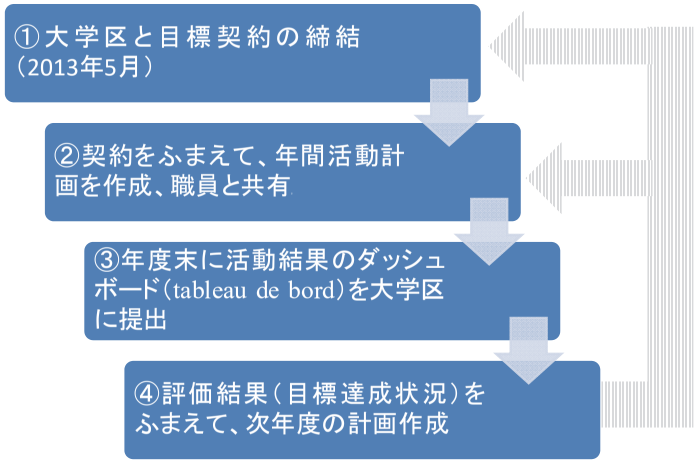
・簡素化された認証方式、一方で妥当性・厳密性は低下

・教職員はコンピテンシーの質的評価をふまえて、個人レベルで実践を自己点検するが、学校全体では共有されない

・修得状況は全体として集約され、アウトカム指標として次年度の改善に活かされるが、量的把握に限定される

3. 評価データの活用

○CIO BéziersにおけるPDCAサイクル



3. 評価データの活用

①学校教育計画と目標契約に向けた診断的評価

○背景:

- 失業率が高い地域（2013年度21.9%、全国平均10.4%）
- 管轄下には、中学校17校（うち4校が教育優先政策の対象）、普通・技術高校2校、職業高校3校がある
- 2011年度はCIOで2,800回、学校で3,850回の進路面談を実施

○状況:

- 中学生36.3%（大学区全体31.8%）、普通・技術高校生21.7%（22.2%）、職業高校生47.1%（41%）が恵まれない階層
- 小学生の留年、職業高校生の中退が深刻

○診断: 3つの目標

- 社会的・地理的出自に由来するキャリアの格差を減少する
- 中学校や高等学校に成功して入学する条件を創造する

3. 評価データの活用

②目標契約の締結

別紙資料14頁・表6

目標	状況に関する要素	優先事項	評価
①社会的・地理的出自に由来するキャリアの格差を減少する	・ベジエの学校では、困難な状況にある在籍者が次第に増えている（6つの中学校のうち4つでは、恵まれない社会・職業階層が50%を超え、外国籍が10%を越える） ・中学校卒業時に職業適性証書（CAP）取得コースを希望する割合が高い（県平均+2.5%）。 ・多様で広大な地域に学校が分散している ・進路希望と進路決定の間に重大なズレがみられることがある。	・各学校の特性を考慮に入れて全ての学校を支援する。 ・より多くの人が情報にアクセスできるようにするために、以下の措置を講じる —学校の特性を考慮に入れて、生徒や保護者に対する情報提供のイベントの形式と内容を適切なものにする。 —CIOや地元によって企画される中学生展示会の訪問に際して生徒がより多くの準備をするように学校に働きかける。 —予約あるいは予約なしで、全ての人々のCIOへの受入を組織する ・特別なニーズ（学業不振、障害…）をもった人々を支援するために、以下の措置を講じる。 —教育チームや継続支援チーム（事例に基づくCOPの評価）などに可能な限り参画する。 —適切なキャリアを構築するにあたって、生徒と家庭を伴走支援する ・担任教員のニーズに合致したツール（進路に関するプレゼンテーションのスライド、ニューズレターなど）を作成することで、学校における「職業と教育・訓練の発見行程」に貢献する。	・CIOに訪問する人の割合（目標+50%）、学校でCOPに相談する人の割合（目標：過去最高を目指す）。 ・進路希望と進路決定の推移（目標・両者のズレを減少させる） ・特に恵まれない生徒を多く含む学校における、中学校卒業時、および高校（普通・技術科）1年生終了時の進路の割合（目標：中学校卒業後の割合を県の平均値に近づけ、高等学校第1年生終了時の留年を減少させる）。 ・高校における技術・普通コースと職業コースの間の進路変更書類の数の推移。 ・学校およびCIOにおける進路情報提供イベントの回数、および保護者の参加人数の推移

3. 評価データの活用

③年間活動計画の作成

別紙資料15頁・図7

1. 特別なニーズをもった人々への配慮を改善する

- 適応学級出身の生徒の職業高校への受入に関する地域の学習グループ
- 第1希望で職業高校に振り分けられなかった生徒への特別な伴走支援
- 新たに来たフランス語を母語としない生徒の支援を検討
- 学校システムから離脱した若者の支援について、専門組織とともに検討

2. パートナーともに、地域レベルで進路指導に関連する諸問題の検討を促進し、学校と企業の関係に貢献する:

- CIO所長による、地元での学校における養成・研修の共同推進
- 地域経済や企業理解を対象とした、教員、COP、CPE等の研修活動

3. より多くの人々が進路情報のアクセスできるようにする

- 保護者に向けた進路情報の小冊子の作成
- 担任教員の伴走支援：職業コースの免許を明示した資料の作成と普及

3. 評価データの活用

④ダッシュボードの提出

別紙資料16頁・表8

・教育優先校における第4学年末の留年率（%）

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A校	4.6	3.2	1.8	2.6	1.3	3.2	7.0
B校	3.7	5.2	4.1	7.4	6.3	3.4	2.0
C校	4.6	2.8	2.1	4.3	0.7	1.4	4.0
D校	0.8	1.6	0.0	1.7	1.7	0.8	0.0
ベジエ	3.2	2.8	1.9	2.0	2.1	2.4	3.0
県	3.4	2.4	2.0	2.1	1.8	2.1	2.0
大学区	3.2	2.6	2.3	2.3	2.1	2.0	1.8
全国	3.1	2.9	2.4	2.3	1.9	1.8	1.5
差	+0.1	-0.1	-0.5	-0.3	+0.2	+0.6	+1.5

※ A～B校はいずれも恵まれない生徒の多い教育優先校

3. 評価データの活用

○小括：データを用いた教育改善

・CIOでPDCAサイクルの中心は所長によるトップダウン型であり、COPの協働によって推進されているわけではない

・COPは目標契約を否定的に捉えておらず、進路指導の実態と教育改善のビジョンを明確化してくれるしくみとして歓迎

・目標契約の内容は、特に恵まれない階層を中心とする困難な環境にある生徒を支援し、学校間や地域間の進路格差を縮小することに重点を置いている

・「ダッシュボード」の提出という形で進路データに基づくアウトカム評価を行い、その結果を「社会正義」の実現に生かしている

4. まとめ

・教育行政機関との目標契約は、学校外部からのPDCAサイクルの促進に多少なりとも貢献している

・トップダウン型であり「集団での協働的自己評価による成果測定」には至らないが、個人主義を変化させつつある

・責任もってCheckを行う土壌が形成されつつあるが、CheckからActへの展開は管理職任せ

・定量的なアウトカム評価への固執が、定性的な評価を共有し、数字の裏側を検証する機会を喪失させている

・量だけでなく質的な評価に基づいてマネジメントを行うことは、そのプロセスに教職員が参画する場面を提供する

ご清聴ありがとうございました

謝辞：本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

京免　徹雄
（愛知教育大学）
Email: kyomen@auecc.aichi-edu.ac.jp

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向

—Common Career Technical CoreのCareer Ready Practicesを中心に—

石嶺 ちづる（国際学院埼玉短期大学）

日本キャリア教育学会第39回大会
会員企画シンポジウムⅢ
キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する研究
ーー第二次報告ーー

アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向

–Common Career Technical CoreのCareer Ready Practicesを中心に–

石嶺ちづる(国際学院埼玉短期大学)

c-ishimine@kgef.ac.jp

問題と目的

- 第一次報告で明らかにしたこと
  - キャリア教育のアウトカムの評価指標開発に対する学習内容と学習の影響
  - アメリカ合衆国(以下：アメリカ)における職業に関する教育カリキュラム開発
  - 学習内容と学習方法が検討されたことと、アウトカム(移行支援の達成)との関連性を考察
  - 今後の課題：具体的なスタンダードの分析
- 第二次報告(本報告)の目的：具体的なスタンダードの分析
  - 分析の対象：
    - 学校教育における職業技能スタンダードCommon Career Technical Core(以下：CCTC)
    - 全米的な職業教育に関する専門職団体Advance CTEが開発

63

問題と目的②・方法

- 具体的な検討課題
  - CCTCの全体構造とその中におけるCareer Ready Practicesの位置付け
  - Career Ready Practicesを評価するルーブリックの概要
- 方法
  - Advance CTEの資料と2016年9月の調査結果を基に、次の3点を解明
    - CCTCの全体像
    - Career Ready Practicesの位置付け
    - 具体的な指標の内容
  - 具体的なルーブリックの分析
    - ノースダコタ州職業教育省がAdvance CTEのCareer Ready Practicesを基に開発
    - 具体的な指標の内容
    - 数値の算定方法

64

Common Career Technical Core(CCTC)とは

- キャリア・クラスターズ(Career Clusters)における職業技能スタンダードの2012年版
  - 2016年現在、全米42州が職業教育に関するスタンダードとして位置付けている。
  - キャリア・クラスターズ：Advance CTEの職業教育カリキュラムの開発指針
    - 多くの州で具体的な職業教育カリキュラムの分野の設定やカリキュラムの開発で参照されている。
- 次の２つで構成される
  - カリキュラム開発のための枠組み
    - キャリア・クラスター(16分野)：参考①
    - キャリア・パスウェイ：クラスターを細分化(79種類)＊　＊16クラスターにおける総計
  - 職業技能スタンダード

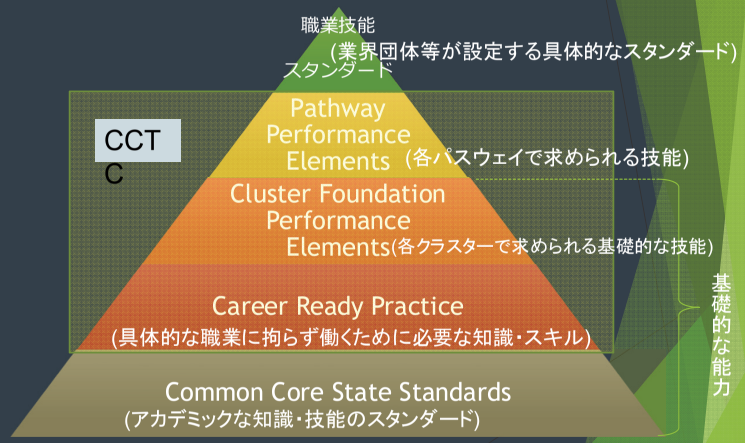
65

Common Career Technical Coreとは②

- キャリア・クラスターズにおけるスタンダードの２度目の改訂(5年に一度改訂)
  - 州間連携によって開発
  - 高度で質の高いスタンダード
- ３層で構成されている。
  - 第一層：Career Ready Practice
    - 具体的な職業に拘らず働くために必要な知識・スキル
  - 第二層：Cluster Foundation Performance Elements
    - 各クラスターで求められる基礎的な技能
    - 具体的な指標が評価項目として例示されている
  - 第三層： Pathway Performance Elements
    - 各パスウェイで求められる技能
    - 具体的な指標が評価項目として例示されている
- 第二層までが基礎的な能力であり、その上により具体的な能力が積み上げられていくことが想定されている。

Common Career Technical Coreとは

- 働くために必要な能力の構造化



67

第一層：Career Ready Practice(具体的な職業に拘らず働くために必要な知識・スキル)

1. 市民・労働者として責任を持って社会に貢献するように振る舞うこと
2. 職業に関する学習に必要なアカデミックなスキルと技術的なスキルを身につけていること
3. 働くことや生活を営むことにおける健康の重要性を理解していること
4. 相手にわかりやすく、効果的で理由を伴ったコミュニケーションがとれること
5. 決断を下すことが周りの環境や、社会、経済に与える影響について考えられること
6. 創造性や革新性を発揮できること
7. 妥当性と信頼性がある調査方法を採用できること
8. 批判的思考によって何が問題かを理解し、その解決に粘り強く取り組むこと
9. 誠実さや倫理を重んじ、仕事をよりよくマネジメントすること
10. 自分の目標達成にふさわしい進路計画を立てること
11. 生産性を向上させるためにテクノロジーを活用すること
12. 文化の垣根を越えてチームのメンバーと協力すること

68

第一層：Career Ready Practiceの構造

1. 市民・労働者として責任を持って社会に貢献するように振る舞うこと
2. 職業に関する学習に必要なアカデミックなスキルと技術的なスキルを身につけていること
3. 働くことや生活を営むことにおける健康の重要性を理解していること

基礎的な知識や意欲・態度

4. 相手にわかりやすく、効果的で理由を伴ったコミュニケーションがとれること
5. 決断を下すことが周りの環境や、社会、経済に与える影響について考えられること
6. 創造性や革新性を発揮できること
7. 妥当性と信頼性がある調査方法を採用できること
8. 批判的思考によって何が問題かを理解し、その解決に粘り強く取り組むこと
9. 誠実さや倫理を重んじ、仕事をよりよくマネジメントすること

コミュニケーション能力や思考力・判断力等の働くために必要な基本的な能力

10. 目分の目標達成にふさわしい進路計画を立てること
11. 生産性を向上させるためにテクノロジーを活用すること
12. 文化の垣根を越えてチームのメンバーと協力すること

実際の教室やフィールドにおける学習の枠を越えて重視される能力

69

CCTCの開発と汎用的能力の育成

- 旧スタンダードよりも汎用性が高まった：relevanceが高まった
- Career Ready Practiceという汎用的能力の具体化
  - CCTCは、職業教育履修者だけではなく、大学進学希望者も含めた全ての若年者に有効なスタンダードとなることを
  - 旧スタンダードにおける相当部分よりも、具体的なスタンダードを設定
  - 旧スタンダードとの比較
    - 旧スタンダード：具体的な職業に拘らず働くために必要な知識・スキルをクラスター毎に設定
    - CCTC：Career Ready Practiceの設定
      - 旧スタンダードの該当部分を統合・精査し、クラスター横断的に共通するものとして設定

70

ノースダコタ州におけるCareer Ready Practicesを活用したルーブリック評価

- CCTCを特にCareer Ready Practicesを活用したルーブリック評価の方法を提示
- ルーブリックの活用場面として想定されているもの
  - 学習者の事前評価：教員やアドバイザーによる活動前の学習者の評価
  - 学習者の自己評価：事前評価及び事後評価
  - 学習者の相互評価
- 個々のキャリア教育の学習(プロジェクトや授業)の成果だけではなく、科目や学期の評価や卒業時の評価にも活用することを想定
- 次のような先行する取り組みを参照
  - Nevada Employability Skills for Career Readiness Standard
  - the 21st Work Readiness Skills of Virginia
  - Washington State 21st Century Skills Standards Rubrics
  - SkillsUSA Career Readiness Curriculum

71

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

① 労働者としての責任(responsible employee)
- 適切な身だしなみと行動
- 態度
- 倫理観
- 役割の受容
- 仕事における時間管理
- 職務への専念
- 責任感
- 周囲へのポジティブな働きかけ
- リーダーシップ
- 適切な質問
- 制度・仕組みの理解

② 働くために必要な基礎学力(technical skills)
- 数学的知識
- 知識の活用
- 読解と解釈
- 文章作成
- 問題解決能力と批判的思考力
- 職務を完了するための資源の活用

72

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

③ 健康・金銭的な支援(health/support)
- 健康的な生活
- 安全に対する理解
- 職場での安全管理
- 衛生管理
- 正確さ
- 予算作成
- 投資

④ コミュニケーション(communication)
- 適切なコミュニケーション
- プレゼンテーションによるコミュニケーション
- 新しいアイディアの伝達
- 話を聞くべきタイミングと発言するタイミングの見極め
- 傾聴
- テクノロジーを用いたコミュニケーション
- 文字によるコミュニケーション

73

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

⑤ 文化・環境(culture/environment)
- 価値の多様性
- 環境との対話
- 言語文化
- 文化の尊重
- 現実的な行動
- 状況の理解

⑥ 創造性(creativity)
- アイディアの生成
- アイディアの探究
- アイディアの検証
- 独創性
- アイディアの受容
- 自己決定に基づく行動
- 多様性による革新

74

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

⑦ 探究的スキル(research skills)
- 情報の批判的検討
- テクノロジーを用いたデータ分析
- 多様な情報へのアクセス
- 結果の適切な分析
- 多様な視点からの結果の分析
- 情報や論点の整理
- 最適な分析に基づく結論を引き出すための情報解釈
- 分析手法等に対する批判的なふりかえり

⑧ 問題解決能力(problem solving)
- 論理的思考力
- 情報の活用
- 職務を遂行するための様々な仕組みの理解
- 理解を深めるための質問
- 多様な手法の活用
- フィードバックの活用
- 経験から学ぶ姿勢
- 失敗や成功から学ぶ姿勢
- 解決方策の模索

75

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

⑧ リーダーシップとマネジメント(leadership and management)
- 情報管理
- チームで活動するための協働と協力
- チームを導くコミュニケーション能力の活用
- 共通の目的を達成するための他者の意欲喚起
- メンバーのパフォーマンスを最大化するための関わり
- メンバーを動かすための誠実さ

⑩ 目標設定と計画(goals/plans)
- 目標設定と目標達成
- 現実的な目標設定
- プロセスの理解
- 短期目標と長期目標のバランス
- 専門知識の獲得
- 高度な専門性の獲得
- 学び続ける姿勢
- ライフプランの作成

76

Career Ready Practicesの12の要素と評価項目

⑪ テクノロジー(technology)
- 探究・構成・評価等に対するテクノロジーの活用
- プレゼンテーションに用いるテクノロジーの活用
- テクノロジーの活用における倫理の遵守
- テクノロジーの活用における法令の遵守
- 情報機器や情報技術の公共性に対する理解
- テクノロジーの影響に対する理解と使用に関する熟慮
- コミュニケーション手段としてのテクノロジーに対する理解
- 人的ネットワークにおけるテクノロジーの役割の理解

⑫ チームワーク(teamwork)
- チームで活動するための適切な振る舞いの理解
- 他者のアイディアに対する敬意
- 傾聴
- 共有と助け合い
- 歩み寄りに対する理解
- 参加
- 多様な視点に対する理解
- 分解に他する相互理解
- より大きなコミュニティに対する理解

77

ノースダコタ州におけるCareer Ready Practicesを活用したルーブリック評価

- Career Ready Practicesの12の要素それぞれについて、6～12の具体的な評価項目を設定
- 1～４点の評価に該当する学習者の具体的な行動が示されている。
- 4段階評価
  - ４点：働くために必要な資質・能力以上のものを身につけている
  - ３点：働くために必要な資質・能力を身につけている
  - ２点：働くために必要な多くの資質・能力を身につけているが、改善が必要である
  - １点：働くために必要な資質・能力を身につけるための追加的な学習や支援が必要である
- 12の要素のそれぞれに設定された具体的な評価項目ごとに、1～４点の評価基準(ルーブリック)を提示
- 各要素の評価点の合計を項目数で割った点数を各要素のスコアとして採用

78

#1 RESPONSIBLE EMPLOYEE	Score: 4-3-2-1
Appropriate appearance and behavior	
Attitude	
Ethical	
Adaptability in position	
Adaptability to change	
Time management in work	
Focusing on a project	
Responsibility	
Inspiring others through selflessness	
Leadership	
Appropriate questioning	
Understanding the system	
Sub-Score	
Divide By:	÷12
SCORE	

#2 TECHNICAL SKILLS	Score: 4-3-2-1
Math skills	
Using past knowledge	
Reading and interpreting	
Writing	
Problem solving and critical thinking	
Using resources to complete work	
Sub-Score	
Divide By:	÷6
SCORE	

#3 HEALTH/SUPPORT	Score: 4-3-2-1
Healthy living	
Knowing safety	
Working safely	
Hygiene	
Calculation accuracy	
Budgeting	
Investment	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#4 COMMUNICATION	Score: 4-3-2-1
Communicating well	
Communicating through presentation	
Communicating new ideas	
Timely listening/speaking	
Listening well	
Communicating w/ tech.	
Communicating through written form	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#5 CULTURE/ ENVIRONMENT	Score: 4-3-2-1
Valuing diversity	
Communicating on environment	
Verbalizing culture	
Respecting culture w/action	
Acting realistically	
Understand struct./scope	
Sub-Score	
Divide By:	÷6
SCORE	

#6 CREATIVITY	Score: 4-3-2-1
Creating ideas	
Researching ideas	
Reflecting on ideas	
Originality	
Applying ideas	
Working by self-direction	
Innovation thru diversity	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#7 RESEARCH SKILLS	Score: 4-3-2-1
Evaluating material	
Collecting data thru tech.	
Accessing diverse sources	
Analyzing source bias	
Analyzing one's own bias	
Connect data/argument	
Drawing conclusions	
Reflecting on research	
Sub-Score	
Divide By:	÷8
SCORE	

Career Ready Practice Rubrics

Individual's Name:

_____

*Assessor/Course:*_____

Score Key on Reverse Side

79

ND CRP RUBRICS

Career Ready Practice 1. Act as a Responsible and Contributing Citizen and Employee *Career-ready individuals understand the obligations and responsibilities of being a member of a community, and they demonstrate this understanding every day through their interactions with others. They are conscientious of the impacts of their decisions on others and the environment around them. They think about the near-term and long-term consequences of their actions and seek to act in ways that contribute to the betterment of their teams, families, community, and workplace. They are reliable and consistent in going beyond the minimum expectation and in participating in activities that serve the greater good.*					Points Given
Individual Competencies	4 Exceeds Competency	3 Meets Competency	2 Approaching Competency	1 Not Yet Reached Competency	**Keyword(s)**	
Conduct self in a respectable, appropriate manner and with proper appearance.	Demonstrates appropriate appearance and behavior in various settings. Always acts respectfully towards others.	Demonstrates appropriate appearance and behavior. Acts respectfully towards others.	Attempts to demonstrate appropriate appearance and behavior. Occasionally acts respectfully towards others.	Does not demonstrate appropriate appearance or behavior. Often does not act respectfully towards others.	**Appropriate appearance and behavior**	
Work positively.	Has a positive outlook and creates a positive work environment for all involved while working on projects.	Is constructive with criticism when working with others. Has a positive attitude towards tasks, projects and others.	Occasionally has a negative attitude towards tasks, projects, and/or others.	Typically is negative toward tasks, projects, and/or others.	**Attitude**	
Work ethically.	Consistently applies ethics to all aspects of work.	Applies values and ethics to all work completed.	At times, does not apply ethics while working on tasks, projects or with others.	Does not apply ethics while working on tasks, projects, or with others.	**Ethical**	
Adapt to varied roles, responsibilities, schedules, and contexts.	Readily adapts to varied roles, responsibilities, schedules, and contexts in a variety of conditions.	Adapts to varied roles, responsibilities, schedules, and contexts.	Attempts to adapt to varied roles, responsibilities, schedules, and contexts.	Does not attempt to adapt to varied roles, responsibilities, schedules, or contexts.	**Adaptability in position**	

1

19.7.16

80

職業教育改革におけるスタンダードの重要性の認識：スタンダードに基づく教育改革の志向との関連

- 1990年代中頃以降：
  - アカウンタビリティーを重視する教育改革
  - スタンダードに基づく教育改革
- No Child Left Behind Act(通称「ひとりも落ちこぼさない法」、2001)
- 教育改革の志向性：
  - 州教育省が設定するスタンダードに基づく統一テストを実施
  - すべての子どもがテストに合格することを義務付ける
- Common Core State Standards(参考②)
  - 州間の連携によってアカデミックなスタンダードとして開発
  - 多くの州で用いられている。
- このような教育改革全体の方向性は、職業教育にも影響

81

職業教育改革におけるスタンダードの重要性の認識：学力向上に対する職業教育の寄与

- 契機
  - 1998年：カール．D．パーキンス職業教育・応用技術教育改正法（Carl. D. Perkins Vocational And Applied Technology Education Act Amendments Of 1998 Public Law 105-332）
- 2006年のカール．D．パーキンス職業教育改正法(Carl D. Perkins Career and Technical Education Act Amendments of 2006、第4次パーキンス法)
  - スタンダードに準拠してプログラム・オブ・スタディを開発する
    - アカデミックな学習と職業に関する学習を統合
    - 中等教育と中等後教育との接続を改善
  - 成果としてもスタンダードを達成していることを示すよう求めた。
- 第4次パーキンス法の制定時：
  - プログラム・オブ・スタディの開発で参照可能なスタンダードは存在していなかった 。
  - 職業教育におけるCommon Core State Standards であるCCTCの開発

82

主要参考文献

- 石嶺ちづる(2017)「スタンダードに基づく教育改革における専門的職業人養成の動向ーアメリカにおける就学前教育分野の職業技能スタンダードを中心に」、国際学院埼玉短期大学、『研究紀要』、第38号、pp.13-19
- National Association of State Directors of Career and Technical Education(2013) *Career Clusters and Career Pathway Knowledge and Skills Statements*
- National Association of State Directors of Career and Technical Education(2013) *Introduction to The Common Career Technical Core*
- National Association of State Directors of Career and Technical Education(2013) *Setting a New Standard for Career Technical Education: The Common Career Technical Core*
- Netzloff, M.(2016)*Recommendations for Career Ready Practice Rubric Usage/Scoring* North Dakota Career and Technical Education
- North Dakota Career and Technical Education(2017) *Career Ready Practice Rubric*
- North Dakota Career and Technical Education(2017) *Short Rubric*

83

参考①：キャリア・クラスター図の16分野

- 農業、食糧・天然資源(Agriculture, Food & Natural Resources)
- 建築関係(Architecture & Construction)
- 芸術、視聴覚メディア・コミュニケーション(Arts, A/V Technology & Communications)
- ビジネス経営、マネジメント・管理(Business Management & Administration)
- 教育・訓練(Education & Training)
- 金融(Finance)
- 政治・行政Government & Public Administration
- 健康科学(Health Science)
- ホスピタリティ・観光(Hospitality & Tourism)
- 対人サービス(Human Services)
- 情報科学(Information Technology)
- 法律・公安・(Law, Public Safety, Corrections & Security)
- 製造(Manufacturing)
- マーケティング(Marketing)
- 工業(Science, Technology, Engineering & Mathematics)
- 交通・物流(Transportation, Distribution & Logistics)

84

参考②CCTCの開発過程(4段階)

- 42州とコロンビア特別区が参加し、のべ320人が携わった。
- CCTCの開発目的
  - 今日的なキャリアの展望に見合ったスタンダードの開発
  - 各クラスターと各パスウェイにおける職業の多様性を完全に反映すること
  - Common Core State Standardsの開発を参照して共通性のある高度な内容のスタンダードを開発する
    - CCTCはrigorの達成を目的とする取り組みである。
- 第1段階：
- オンライン上で多くの関係者が旧スタンダード(2008年改訂)を評価
  - 多くの関係者＝科目内容専門家(Subject Matter Expert)
    - 州教育省から認定された評価者
- 評価者からの評価を分析し、共通するコメントの抽出が行われた。

85

参考②CCTCの開発過程(4段階)

- 第2段階(第1段階と並行)
  - Common Core State Standardsの分析とCCTCで用いる文言の選定
    - Common Core State Standardsとの共通性を容易に把握することができ、アカデミックな学習と職業に関する学習を統合するカリキュラムの開発がよりスムーズにできるようになった。
- 第3段階：
  - 実際のスタンダードを記述するチームの編成とスタンダードの執筆
    - 前回の改訂では、キャリア・クラスター毎にスタンダードの見直しと改訂
    - CCTCの開発では、４人の執筆チームがすべてのスタンダードを記述した。
- 第4段階：
  - 執筆されたスタンダードの評価と結果を踏まえた修正・公開
    - 執筆チームが作成したスタンダードを科目内容評価者が評価
    - 評価結果を踏まえた修正

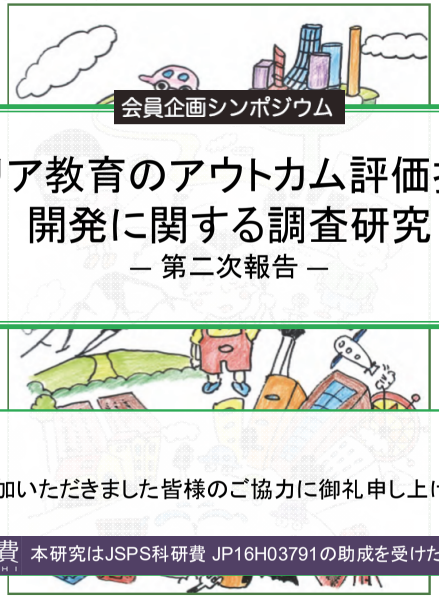
86

日本キャリア教育学会　第39回研究大会

総括指定討論
－日本への示唆－

柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

日本キャリア教育学会　第39回研究大会



会員企画シンポジウム

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究
― 第二次報告 ―

ご参加いただきました皆様のご協力に御礼申し上げます。

科研費 KAKENHI 本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

3. IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance) Conference 2018－Workshop－

大会日程： 2018 年 10 月 2 日（火）・3 日（水）・4 日（木）

会場：Swedish Exhibition & Congress Centre / Svenska Mässan, Gothenburg / Göteborg, SWEDEN

Measuring Essential Career Competencies: Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

Workshop (DAY 2 Room R24/25 15:00-16:30)

Fujita Teruyuki, Professor, Institute of Education, Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba, Japan;
Kyomen Tetsuo, Ph.D., Assistant Professor, Faculty of Education, Aichi University of Education, Japan;
Ishimine Chizuru, M.A., Assistant Professor, Faculty of Education, Kochi University, Japan; and
Shibanuma Shunsuke, Ph.D., Researcher, Faculty of Education, Tokyo Gakugei University, Japan

ABSTRACT

Today, we no longer can tell how things will unfold in the society. Conventional occupational skills alone will not be the "laissez passer" for young people we support through career guidance and counselling. In almost every country, educators are taking sincere actions and endeavours to nurture wide variety of knowledge, skills, attitudes, values and ethics.

Here, we are facing a challenging task. How can we measure career competencies necessary in the society today? As for the established academic knowledge and occupational/technical skills, there are many tools for assessment in place. TIMSS and PISA would be the good examples for academic knowledge. Many national and international occupational skill tests are utilized to recognize the vocational qualifications. However, how do we assess and evaluate what we often call "social/soft skills" such as creativity, collaboration, curiosity, resilience, self-esteem, etc.?

In the world of researchers, there have been good accumulation of discussions related to the measurement of such competencies, and many professional assessment tools and inventories have already been developed. Nonetheless, in reality, are the educators at

school sites adequately perceiving the students' growth, and utilizing the result of evaluation/assessment for improving their practices?

In this workshop, four contributors from Japan will be presenting the results of their international comparative research supported by JSPS KAKENHI Grant Number JP16H03791. The contributors visited actual schools, educational administrative authorities such as boards of education, and other related professional organizations in Denmark, France, Japan, Korea, Malaysia and United States in 2016, 2017 and 2018. After summarizing the analytical result on the facts in individual countries, they will discuss the insights, suggestions and potential pitfalls learned through their study. Based on the discussion, the participants in the workshop will have the opportunity to exchange views and thoughts on the implementable ways for perceiving and measuring the essential career competencies.
KEYWORDS: career competencies, measurement, outcome, comparative study

REPORT

INTRODUCTION

Today, we no longer can tell how things will unfold in the rapidly changing society. Conventional occupational skills alone will not be the "laissez passer" for young people we support through career guidance and counselling. In almost every country, educators are taking sincere actions and endeavours to nurture wide variety of knowledge, skills, attitudes, values and ethics. No one can be left making such effort without worrying about the outcome.

Here, we are facing a challenging task. How can we measure career competencies necessary in the society today? As for the established academic knowledge and occupational/technical skills, there are many tools for assessment in place. TIMSS and PISA would be the good examples for academic knowledge. Many national and international occupational skill tests are utilized to recognize the vocational qualifications. However, how do we assess and evaluate what we often call "social skills" or "soft skills", such as creativity, collaboration, curiosity, resilience, self-esteem, etc.?

The accumulation of scientific discussions related to the measurement of such competencies by the researchers, and the invention of professional assessment tools have not yet widely accepted among the educators at school sites. In Japan for instance, more than 90% of the teachers, i.e. career guidance practitioners at schools, recognize the importance of outcome assessment/evaluations of their practices. But, less than 15% of entire schools have assessment plan at hand (National Institute for Educational Policy Research (2015), Table 7 & 22).

DEVELOPMENT

In order to grasp and analyse the current situations of assessment/evaluation of essential career competencies in a global aspect, four contributors in this workshop visited actual schools, educational administrative authorities such as boards of education, and other related professional organizations in Denmark, France, Japan, Korea, Malaysia and United States in 2016, 2017 and 2018. This international comparative research is supported by JSPS KAKENHI Grant Number JP16H03791.

RESULTS

Main findings from the international researches in selected countries can be summarized as follows:

DENMARK: There are wide variety in career guidance programs and practices at school level. Even though the newly revised Law on Upper Secondary Education requires all schools concerned to nurture students' competencies to make choices for the future study/career through every school subject, the practical effects of the new rule is not yet apparent. As for the assessment of career competencies, every 8th graders is evaluated to screen out the students who need additional support before making decisions on the selection of the schools and courses after completing 9th grade.

FRANCE: The national government mandates all lower secondary schools to establish school educational strategic plan including "Future Programme (*parcours avenir*)". To ensure the establishment and the actual operation, the Target Contract (contrat d'objectif) is concluded among school, Academy (*Académie*) and local government, which requires the outcome assessment of career competencies nurtured in the "Future Programme". For the assessment, records and documents accumulated in e-portfolio called *Folios* are expected to play the significant roles. However, since every teacher is entitled with freedom of teaching, such top-down centralized system has not yet been pervasive throughout the country.

MALAYSIA: The national ministry of education has announced that producing holistic, entrepreneurial and balanced graduates is the first priority for the entire higher education institutions across the country. The central measure to achieve the goal is to introduce iCGPA: Integrated Cumulative Grade Point Average (*Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu*). Under the new system, students will graduate with a report card showing the "spider web" detailing not just their subjects and academic performance but the career competencies they have acquired through the course work, which include leadership, communication, entrepreneurial, social and critical thinking skills. Though the industrial sectors are not yet familiar with iCGPA, and there still is protest regarding the feasibility and credibility, the centralized educational administration will probably realize the full enforcement in 2019.

UNITED STATES: To establish a set of rigorous, high-quality standards for

"Career Technical Education", previously labelled as vocational education, Advance CTE: State Leaders Connecting Learning to Work has created the Common Career Technical Core (CCTC). The "Career Ready Practices", one of the components of the CCTC, provides a framework for the developmental experiences and assessment of career competencies necessary for becoming responsible and contributing citizens and employees. Currently, 42 states and the District of Columbia follow CCTC and utilize the assessment framework.

CONCLUSIONS

In the workshop, after summarizing the analytical result on the facts in individual countries, the contributors will discuss the insights, suggestions and potential pitfalls learned through their study. Among other things, respecting the actuality of individual schools is extremely important as the premise of successful assessment/evaluation of career competencies. Even in the centralized administrative structures such as in France and Malaysia, top-down initiatives cause non-negligible friction. At the same time, less-binding framework for competencies with assessment/evaluation criteria, such as Career Ready Practices in the United States, can function as accelerator and enhancer for perceiving the students' growth. Moreover, in-service training opportunities for the career guidance practitioners to create school-based competency goals and own assessment/evaluation plan are much needed in all countries. We should adequately recognize the expertise and professionality of the practitioners at each school, instead of making them adopt existing assessment framework with little room for discretion.

BIBLIGRAPHICAL REFERENCES

National Institute for Educational Policy Research (2015) *First Report on the Comprehensive Survey on Career Education, Guidance and Counselling* (in Japanese)

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

October 4th, 2018

FUJITA Teruyuki, University of Tsukuba;
KYOMEN Tetsuo, Aichi University of Education;
ISHIMINE Chizuru, Kochi University; and
SHIBANUMA Shunsuke, Tokyo Gakugei University
JAPAN

Introduction

FUJITA Teruyuki,
Professor, University of Tsukuba

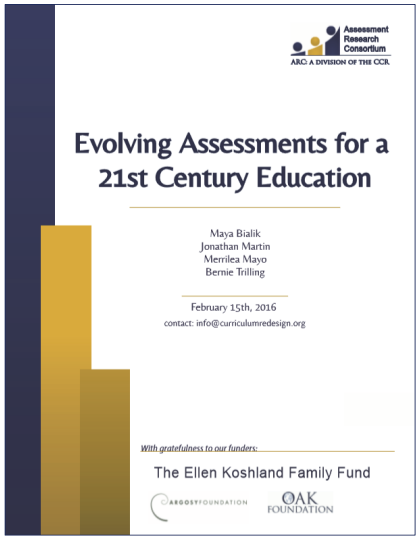
In the rapidly changing society…

- We no longer can tell how things will unfold.
  - Conventional occupational skills alone will not be the "laissez passer" for young people we support through career guidance and counselling. In almost every country, educators are taking sincere actions and endeavors to nurture wide variety of knowledge, skills, attitudes, values and ethics. No one can be left making such effort without worrying about the outcome.
- Here, we are facing a challenging task.
  - How can we measure career competencies necessary in the society today? Especially, how do we assess and evaluate what we often call "social skills" or "soft skills", such as creativity, collaboration, curiosity, resilience, self-esteem, etc.?

In the world of research…

- There have been much accumulation of scientific discussions related to the measurement of such competencies by the researchers, and we have seen many inventions of professional assessment tools.
- But, in reality, they have not yet widely been accepted among the educators at school sites. In Japan for instance, more than 90% of the teachers, i.e. career guidance practitioners at schools, recognize the importance of outcome assessment/evaluations of their practices. But, less than 15% of entire schools have assessment plan at hand (National Institute for Educational Policy Research (2015) *First Report on the Comprehensive Survey on Career Education, Guidance and Counselling* (in Japanese), Table 7 & 22).

For example:



Creativity
- Torrance Tests of Creative Thinking (TTCT),
- Remote Associates Test (RAT) ,
- Consensual Assessment Technique (CAT),
- Creative Product Semantic Scale (CPSS),
- Mission Skills Assessment (MSA), Creativity, etc.

Critical Thinking
- Watson-Glaser Critical Thinking, Appraisal (WGCTA),
- Raven's Progressive Matrices Test (RPMT),
- California Critical Thinking Skills Test (CCTST), etc.

Collaboration
- Comprehensive Assessment of Team Member Effectiveness (CATME),
- ACT WorkKeys Teamwork Assessment,
- Buck Institute for Education (BIE) Collaboration Rubrics,
- PISA Collaborative Problem Solving (CPS), etc.

5

In the world of research…

- There have been much accumulation of scientific discussions related to the measurement of such competencies by the researchers, and we have seen many inventions of professional assessment tools.
- But, in reality, they have not yet widely been accepted among the educators at school sites. In Japan for instance, more than 90% of the teachers, i.e. career guidance practitioners at schools, recognize the importance of outcome assessment/evaluations of their practices. But, less than 15% of entire schools have assessment plan at hand (National Institute for Educational Policy Research (2015) *First Report on the Comprehensive Survey on Career Education, Guidance and Counselling* (in Japanese), Table 7 & 22).

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study
6

In order to grasp and analyze the current situations…

- Four contributors in this workshop visited actual schools, educational administrative authorities such as boards of education, and other related professional organizations in Denmark, France, Japan, Korea, Malaysia and the United States in 2016, 2017 and 2018.

科研費 This international comparative research is supported by JSPS KAKENHI Grant Number JP16H03791.

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study
7

In Denmark

- There are wide variety in career guidance programs and practices at school level. Even though the newly revised Law on Upper Secondary Education requires all schools concerned to nurture students' competencies to make choices for the future study/career through every school subject, the practical effects of the new rule is not yet apparent.
- As for the assessment of career competencies, every 8th graders is evaluated to screen out the students who need additional support before making decisions on the selection of the schools and courses after completing 9th grade.
- Classroom teachers and career counselors are cooperating with each other to evaluate the students' basic career competencies, but the emphasis is placed on early detection of at-risk students and on the subsequent support and care for them.

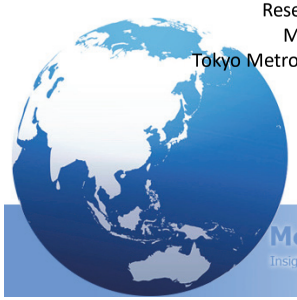
Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study
8

In Japan and Korea

- The central government and its research institution(s) conduct annual nation-wide self-assessment survey for students at selected grades. (In Japan, the survey targets the students at 6th grade and 9th grade.) As for the results of each survey item, the national average, the averages by provinces/prefectures and LEAs, and the average of every school unit are calculated. Each school is notified its own result.
  - The annual reports have continuously been published focusing on the most recent national average and significant changes compared to the previous years.
- However, the nation-wide self-assessment survey should not be the only tool to measure the essential career competencies.
- Following reports will illustrate our main research findings.

The Trial of Outcome Evaluation for Career Education in Japan

SHIBANUMA Shunsuke
Researcher, Tokyo Gakugei University;
Mechanical Engineering Teacher,
Tokyo Metropolitan Science and Technical High School



Problems of Career Education in Japan

- Promoting Career Education basis on PDCA cycle

  Because of difficulty with evaluation of "the Basic and General Competences", C:Check had not performed enough. It is necessary to develop method of outcome evaluation conformable to educational target decided each schools.

Purpose

- In Japan, Some regions and schools are continuing career education actively, so they ought to evaluate outcomes in career education.
- The purpose of this presentation is to identify the features and problems of outcome evaluation in career education, through fieldwork in Japan.

---Topics---

1. Quantitative evaluation with the self-evaluation questionnaire.
2. Qualitative evaluation with the discussion among people concerned.
3. Development and trial of portfolio for career education.

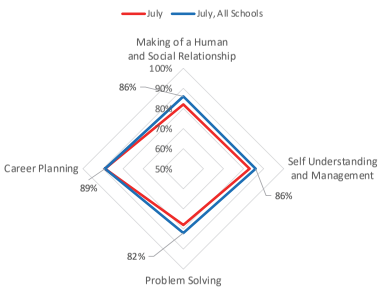
Quantitative evaluation

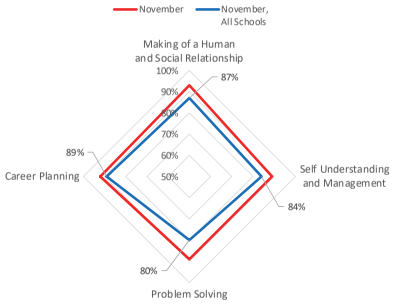
- Self-evaluation Questionnaire regarding to the growth of “the Basic and General Competencies”.
- Ex.) Tanagura Town Board of Education, Fukushima
  - 4 questions for each competences, four-point scale.
  - Twice per year, on July and November.
  - Similar questions among all municipal schools.
    6 Elementary Schools and 1 Junior high school in Tanagura.
  - Make a chart of survey results on each school, grade, class.
  - Town Board of Education decides the question items.
    The items was organized with partial quotation from the National Achievement and Lifestyle Survey.

Questionnaire items organized by Tanagura Board of Education in 2017

	Making of a Human and Social Relationship		Problem Solving
1	Are you trying to express your thoughts and feelings easy to understand for others?	9	Are you trying to research and ask when you have something want to know?
2	Can you listen to friend’s talk and opinion to the end when discuss with friends?	10	Are you challenging without fearing failure even if it is difficult to do?
3	Are you always helping others when they are troubled?	11	Do you think about methods of solving more easier the problems in the lesson?
4	Can you deepen and broad your idea through the discuss?	12	Do you use what learned on the lessons for other study and life?
	Self Understanding and Management		**Career Planning**
5	Do you trying to develop your good points and improve bad points?	13	Do you have any future dreams or targets?
6	Do you feel like solving when meet a new problem in the lesson?	14	Are you planning yourself when study?
7	Do you think that one must never bully no matter what reason one has?	15	Do you think that contents of the Japanese lessens is useful for social life in the future?
8	Do you think you have any good points on yourself?	16	Do you want to be a helpful person in the society?

Note: Pupils and students answer by 4 point-scale, “4”: agree - “1”: disagree.





		July	July, All Schools	diff.
1	Making of a Human and Social Relationship	82%	86%	-4%
2	Self Understanding and Management	83%	86%	-2%
3	Problem Solving	78%	82%	-4%
4	Career Planning	89%	89%	0%

		November	November, All Schools	diff.
1	Making of a Human and Social Relationship	93%	87%	6%
2	Self Understanding and Management	89%	84%	5%
3	Problem Solving	89%	80%	8%
4	Career Planning	92%	89%	3%

This School indicated an increase numerical value of all competence in the July to November.
They were lower than the average of the whole town in July, but they exceeded it in November.

Qualitative evaluation

- Reflection the outcome of education among the people concerned in various situations.
  ・In-School Workshop ・Committee for promoting Career Education
  ・Associate Council concerning work-experience program etc..

- Ex.) Tanagura municipal schools
  - Principal Meeting held every month at the Board of Education.
    The Principals report about Career Education in each school.
  - A school, all teachers report about own lesson in workshop.
  - Result presentation about work-experience program every year.
    Teachers and associated companies discuss the outcome.

Episode concerning qualitative evaluation

- Tanagura municipal Elementary School
  - ・All teachers are conscious of development of “the Basic and General Competencies” through in-school workshop.
  - ・Teachers share the episodes of children’s growth on a daily basis.
    The principal said that teachers who love and happy to pupil’s growth increased after introducing Career Education.
  - ・Pupils in sixth grade were noticeable growth that increase them voluntary work after the accommodation training.
    “Greeting Gang Leaders Movement”, morning schoolyard maintenance, etc.
    Also, they increased numerical value of Self-evaluation.
    July:79% to 92% ⇒ November: 91% to 97% *6 to 12% incr.

In schools where practicing rich career education, teachers, parents, and local residents richly recognize and share the growth of their children.

Portfolios regarding career development

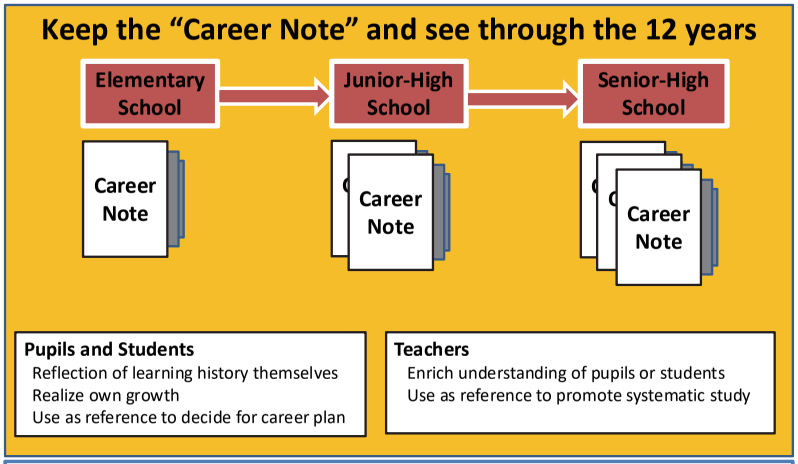
- MEXT has been continuing research for spread of **“Career Passport (tentative)”.**

MEXT is Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology-Japan.

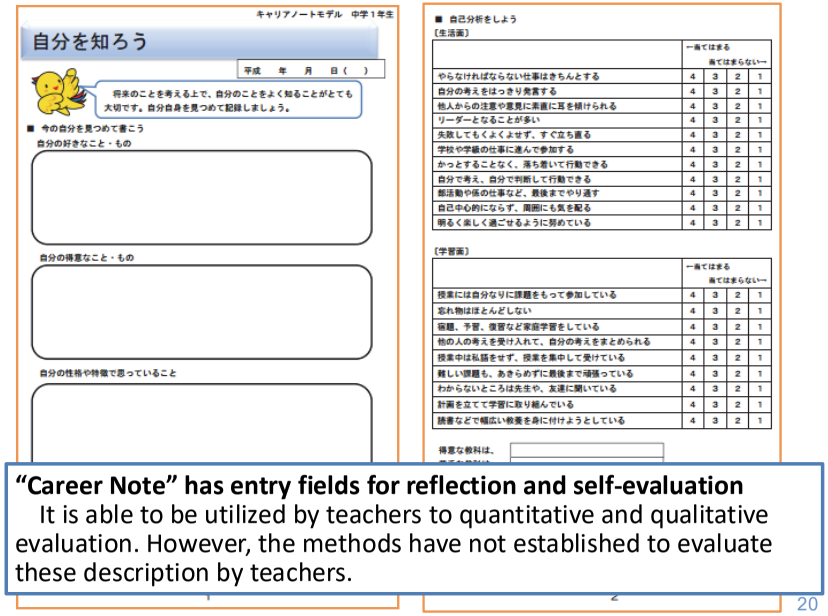
“Career Passport (tentative)” is portfolio for record and reflection of individual learning history one-selves. There are already development and utilize cases by regional Board of Education and schools.

- Ex.) Hyogo Prefecture Board of Education

Development and release of portfolio model called “Career Note”.
Share the experience of pilot schools with the overall prefectures.



Accumulate and use throughout Elementary up to Senior-High Sch.
Because it is paper media, it is concerned to be damaged or lost.
Difficulty of take over the results of the evaluation by teachers to the upper schools.



“Career Note” has entry fields for reflection and self-evaluation
It is able to be utilized by teachers to quantitative and qualitative evaluation. However, the methods have not established to evaluate these description by teachers.

"Career Note" model is able to be downloaded from website of Hyogo Prefecture. The schools can print out and use it any time. It has been released as PDF format and WORD format, so that they can revise depending on own educational target and contents.

Hyogo Prefecture Board of Education website http://www.hyogo-c.ed.jp/~gimu-bo/career/career.htm

Conclusion

- Quantitative evaluation by children's self-evaluation.
  - It enable to grasp development trends by each group
  - Indicators not adapted enough to educational targets decided by each school
  - Feedback to each children is also not enough
  - To establish more objective method of evaluation by teachers is required
- Qualitative evaluation by discussion among various people.
  - With teachers, parents, local residents, etc.
  - The more school enthusiastically practice Career Education, the more people concerned richly recognize growth of their children.
  - It is essential that people concerned have common view
- "Career Passport (tentative) " is developing and testing
  - There will be recorded rich materials, how we evaluate and utilize it?

The Characteristics of Career-ready Competencies Indicators in the United States

Career Ready Practice in Common Career Technical Core, and the North Dakota Career Ready Practice Rubric

ISHIMINE Chizuru
Assistant Professor, Kochi University

Introduction

- The purpose
  - the characteristics of the US career-ready competencies indicators
- Topics
  1. examples of the US career-ready competencies indicators
  2. a *nationwide* initiative to develop the standards for career-ready competencies
  3. the most interested *state* level effort to establish rubrics for career-ready competencies

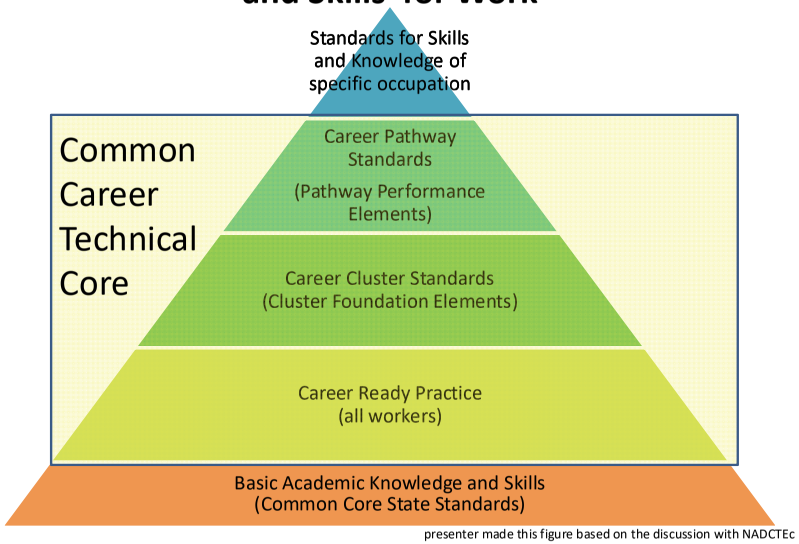
The US career-ready competency indicators

- *Clear* and *detailed* performance element
- ex)Act as a responsible and contributing citizen and employee
  - Career-ready individuals understand the obligation and responsibilities of being a member of a community and they demonstrate this understanding every day through their interactions with others. They are conscientious of impacts of their decisions on others and the environment around them. They think about the near-term and long-term consequences of their actions and seek to act in ways that contribute to the betterment of their teams, families, community, and workplace. They reliable and consistent in going beyond the minimum expectation and participating in activities that serve the greater good.

Detailed *individual* competencies

- Career-ready individuals can conduct self in respectable, *appropriate manner* and with *proper appearance*.
  - If the student *exceeds* competency
    - He/she can demonstrate appropriate appearance and behavior in various settings. Always acts respectfully toward others.
  - If the student *meets* competency
    - He/she can demonstrate appropriate appearance and behavior. Act respectfully toward others.
  - If the student *is approaching* competency
    - He/she attempt to demonstrate appropriate appearance and behavior.
  - If the student did not yet reach competency
    - He/she do not demonstrate appropriate appearance or behavior. Often does not act respectfully toward others.

Figure1: Structure of the Knowledge and Skills for Work



presenter made this figure based on the discussion with NADCTEc

Figure2: 12Elements of Career Ready Practice(CRP)

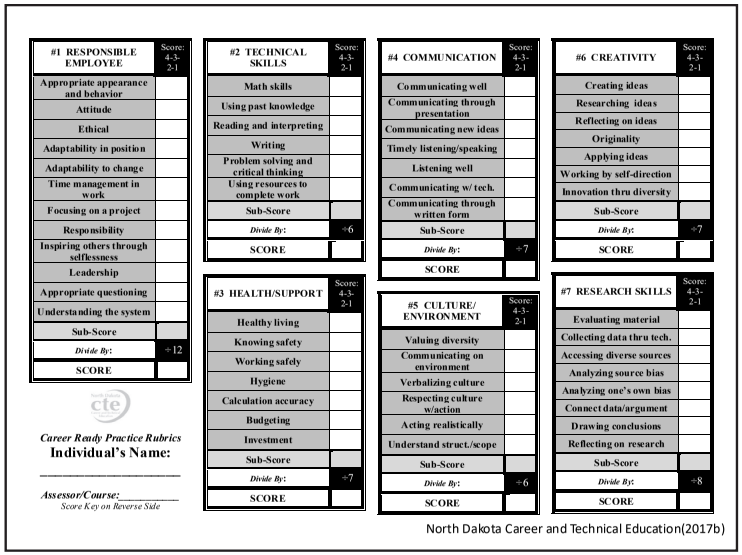
#1:Act as a responsible and contributing citizen and employee.
#2:Apply Appropriate academic and technical skills.
#3:Attend to personal health and financial well-being.
basic knowledge, motivation and attitude

#4:Communicate clearly, effectively and with reason.
#5:Consider the environmental, social and economic impacts of decisions.
#6:Demonstrate creativity and innovation.
#7: Employ valid and reliable research strategies.
#8:Utilize critical thinking to make sense of problems and persevere in solving them.
#9: Model integrity, ethical leadership and effective management.
basic competencies for work

#10:Plan education and career path aligned to personal goals.
#11:Use technology to enhance productivity.
#12:Work productively in teams while using cultural/global competence.
beyond the school life

presenter made this figure based on NASDCTEc(2012b)

Figure3: The North Dakota CRP *Short* Rubric



#1 RESPONSIBLE EMPLOYEE	Score: 4-3-2-1
Appropriate appearance and behavior	
Attitude	
Ethical	
Adaptability in position	
Adaptability to change	
Time management in work	
Focusing on a project	
Responsibility	
Inspiring others through selflessness	
Leadership	
Appropriate questioning	
Understanding the system	
Sub-Score	
Divide By:	÷12
SCORE	

#2 TECHNICAL SKILLS	Score: 4-3-2-1
Math skills	
Using past knowledge	
Reading and interpreting	
Writing	
Problem solving and critical thinking	
Using resources to complete work	
Sub-Score	
Divide By:	÷6
SCORE	

#3 HEALTH/SUPPORT	Score: 4-3-2-1
Healthy living	
Knowing safety	
Working safely	
Hygiene	
Calculation accuracy	
Budgeting	
Investment	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#4 COMMUNICATION	Score: 4-3-2-1
Communicating well	
Communicating through presentation	
Communicating new ideas	
Timely listening/speaking	
Listening well	
Communicating w/ tech.	
Communicating through written form	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#5 CULTURE/ ENVIRONMENT	Score: 4-3-2-1
Valuing diversity	
Communicating on environment	
Verbalizing culture	
Respecting culture w/action	
Acting realistically	
Understand struct./scope	
Sub-Score	
Divide By:	÷6
SCORE	

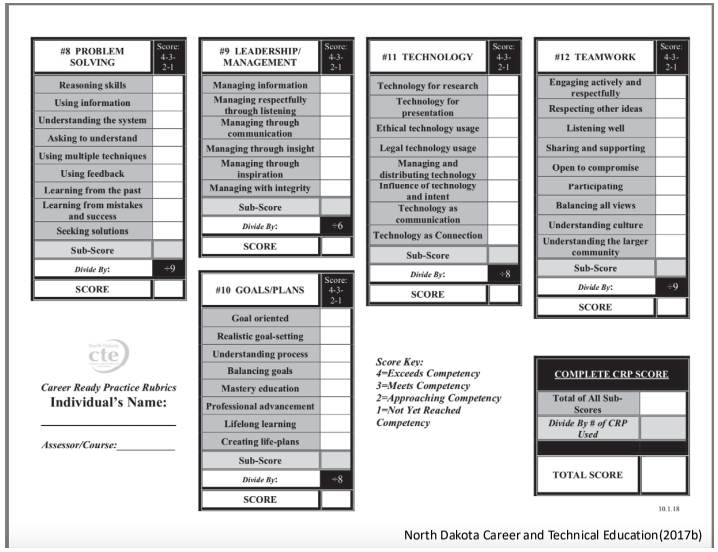
#6 CREATIVITY	Score: 4-3-2-1
Creating ideas	
Researching ideas	
Reflecting on ideas	
Originality	
Applying ideas	
Working by self-direction	
Innovation thru diversity	
Sub-Score	
Divide By:	÷7
SCORE	

#7 RESEARCH SKILLS	Score: 4-3-2-1
Evaluating material	
Collecting data thru tech.	
Accessing diverse sources	
Analyzing source bias	
Analyzing one's own bias	
Connect data/argument	
Drawing conclusions	
Reflecting on research	
Sub-Score	
Divide By:	÷8
SCORE	

Career Ready Practice Rubrics
Individual's Name:
_____
*Assessor/Course:*_____
Score Key on Reverse Side

North Dakota Career and Technical Education(2017b)

Figure3-2: The North Dakota CRP *Short* Rubric



#8 PROBLEM SOLVING	Score: 4-3-2-1
Reasoning skills	
Using information	
Understanding the system	
Asking to understand	
Using multiple techniques	
Using feedback	
Learning from the past	
Learning from mistakes and success	
Seeking solutions	
Sub-Score	
Divide By:	÷9
SCORE	

#9 LEADERSHIP/ MANAGEMENT	Score: 4-3-2-1
Managing information	
Managing respectfully through listening	
Managing through communication	
Managing through insight	
Managing through inspiration	
Managing with integrity	
Sub-Score	
Divide By:	÷6
SCORE	

#10 GOALS/PLANS	Score: 4-3-2-1
Goal oriented	
Realistic goal-setting	
Understanding process	
Balancing goals	
Mastery education	
Professional advancement	
Lifelong learning	
Creating life-plans	
Sub-Score	
Divide By:	÷8
SCORE	

#11 TECHNOLOGY	Score: 4-3-2-1
Technology for research	
Technology for presentation	
Ethical technology usage	
Legal technology usage	
Managing and distributing technology	
Influence of technology and intent	
Technology as communication	
Technology as Connection	
Sub-Score	
Divide By:	÷8
SCORE	

#12 TEAMWORK	Score: 4-3-2-1
Engaging actively and respectfully	
Respecting other ideas	
Listening well	
Sharing and supporting	
Open to compromise	
Participating	
Balancing all views	
Understanding culture	
Understanding the larger community	
Sub-Score	
Divide By:	÷9
SCORE	

Career Ready Practice Rubrics
Individual's Name:
_____
*Assessor/Course:*_____

Score Key:
4=Exceeds Competency
3=Meets Competency
2=Approaching Competency
1=Not Yet Reached Competency

COMPLETE CRP SCORE	
Total of All Sub-Scores	
Divide By # of CRP Used	
TOTAL SCORE	

10.1.18

North Dakota Career and Technical Education(2017b)

Figure4: Score Range of The North Dakota CRP Rubric

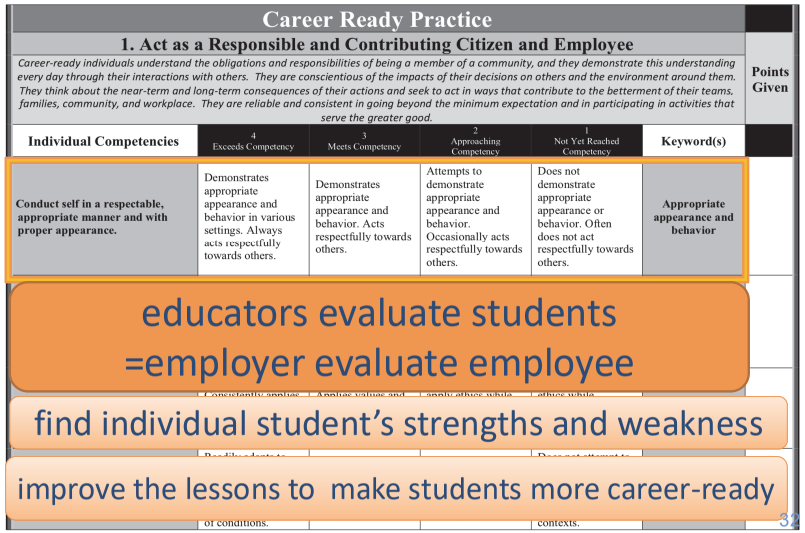
	Definition of the Score Student/Worker…
4 Exceeds Competency	*exceeds competencies* and is extremely career ready with the necessary skills to be highly successful at finding, gaining, and keeping employment over the course of his/her lifetime.
3 Meets Competency	*meets competencies* and is career ready with the necessary skills to be successful at finding, gaining, and keeping employment over the course of his/her lifetime.
2 Approaching Competency	*meets the rigor of many competencies* to be career ready but needs to improve on some in order to have long-time success.
1 Not Yet Reached Competency	*needs remediation and help in almost all areas of career readiness* in order to be successful at finding, gaining, and keeping employment over the course of his/her lifetime.

Netzloff(2016)

Figure5: The North Dakota CRP *Full* Rubric

NORTH DAKOTA CRP RUBRICS

North Dakota Career and Technical Education(2017a)



Career Ready Practice

1. Act as a Responsible and Contributing Citizen and Employee

Career-ready individuals understand the obligations and responsibilities of being a member of a community, and they demonstrate this understanding every day through their interactions with others. They are conscientious of the impacts of their decisions on others and the environment around them. They think about the near-term and long-term consequences of their actions and seek to act in ways that contribute to the betterment of their teams, families, community, and workplace. They are reliable and consistent in going beyond the minimum expectation and in participating in activities that serve the greater good.

Points Given

Individual Competencies	4 Exceeds Competency	3 Meets Competency	2 Approaching Competency	1 Not Yet Reached Competency	Keyword(s)
Conduct self in a respectable, appropriate manner and with proper appearance.	Demonstrates appropriate appearance and behavior in various settings. Always acts respectfully towards others.	Demonstrates appropriate appearance and behavior. Acts respectfully towards others.	Attempts to demonstrate appropriate appearance and behavior. Occasionally acts respectfully towards others.	Does not demonstrate appropriate appearance or behavior. Often does not act respectfully towards others.	**Appropriate appearance and behavior**

educators evaluate students
=employer evaluate employee

find individual student's strengths and weakness

improve the lessons to make students more career-ready

Conclusion

- *Clear* and *detailed* performance elements
  - Students and teachers understand *how career-ready individuals look like*.
- Nationwide initiative
  - *The Common Career Technical Core(CCTC)*
    - Career Ready Practice(CRP)
    - many(42) states voluntarily adopt
- State level effort
  - *North Dakota CRP Rubrics*
    - an elementary school use the rubrics
- *States and schools voluntary adapt*
  - *fit their needs*

Thank you very much for your attention!

- Thank you very much for your kind cooperation to my research,
  - Ms Green, Executive Director of Advance CTE, successor organization of NASDCTEc
  - Mr. Netzloff, Standards & Curriculum Specialist of North Dakota State Department of Career and Technical Education

References

- Chizuru Ishimine (2017) "The Trend of Initial Training for Professionals under Standardized Education Reform: Focusing on the Vocational Standard for Early Child Development in the US", Kokusai Gakuin Saitama College, *Bulletin of Kokusai Gakuin Saitama College*, vol.38, pp.13-19
- NASDCTEc(2012a) *Setting a New Standard for Career Technical Education: The Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2012b) *The Career Ready Practices of the Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2013a) *Career Clusters and Career Pathway Knowledge and Skills Statements*
- NASDCTEc(2013b) *Introduction to The Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2014) *The Common Career Technical Core, Program of Study & Industry-Based Standards*
- Netzloff, M.(2016)*Recommendations for Career Ready Practice Rubric Usage/Scoring* North Dakota Career and Technical Education
- North Dakota Career and Technical Education(2017a) *Career Ready Practice Rubric*
- North Dakota Career and Technical Education(2017b) *Short Rubric*

Appendix: 16 Career Clusters& Career Pathways

- Agriculture, Food & Natural Resources
- Architecture & Construction
- Arts, A/V Technology & Communications
- Business Management & Administration
- Education & Training
- Finance
- Government & Public Administration
- Health Science
- Hospitality & Tourism
- Human Service
- Information Technology
- Law, Public Safety, Corrections & Security
- Manufacturing
- Marketing
- Science, Technology, Engineering & Mathematics
- Transportation, Distribution & Logistics

Career Pathways in Agriculture, Food & Natural Resources
- Agribusiness Systems
- Animal Systems
- Environmental Service Systems
- Food Products & Processing Systems
- Natural Resources Systems
- Plant Systems
- Power, Structural & Technical Systems

Occupations in Power, Structural & Technical Systems
- Machine Operators
- Electronics Systems Technicians
- Agricultural Engineers
- Agricultural Extension Engineering Specialists

etc...

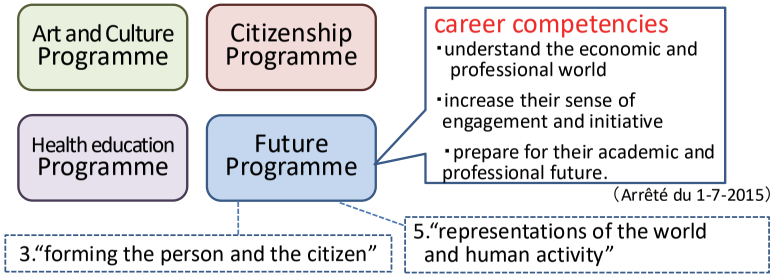
The French System for Evaluating Outcomes in Career Education

A Fusion of Government-Directed Diagnostic, Formative, and Summative Evaluations

KYOMEN Tetsuo
Assistant Professor, Aichi University of Education

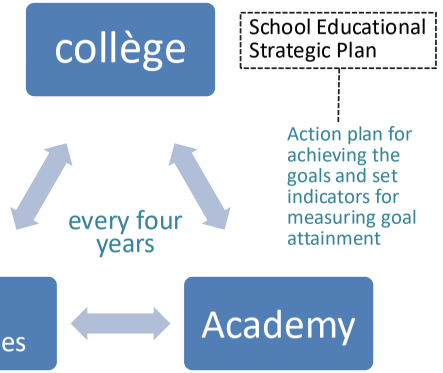
Background and Purpose

The purpose of this presentation is to identify the features of a career education program in collège（France's lower-secondary schools）called Future Programme (parcours avenir) .
The results revealed suggestions for and issues concerning the outcome assessment in career education.



Target Contract with the Academy

- Since 1989: School Educational Strategic Plan
- Since 2005: Target Contract
- Since 2013 Contract among three parties



（code de l'éducation article L421-4）

Summative Evaluation: Measuring Skills

Top-down educational plan making

1. The principal assessed the collège's situation as of 2014 by conducting a self-evaluation and comparing the results with nationwide and Academy-wide data.
2. The principal reported in the collège's management council , and formulated the school educational strategic plan.
3. The objectives, activities, and evaluation methods was approved by the council.
4. Eeach teacher received an explanatory pamphlet. (only approximately half of the teachers really understood the contents.)

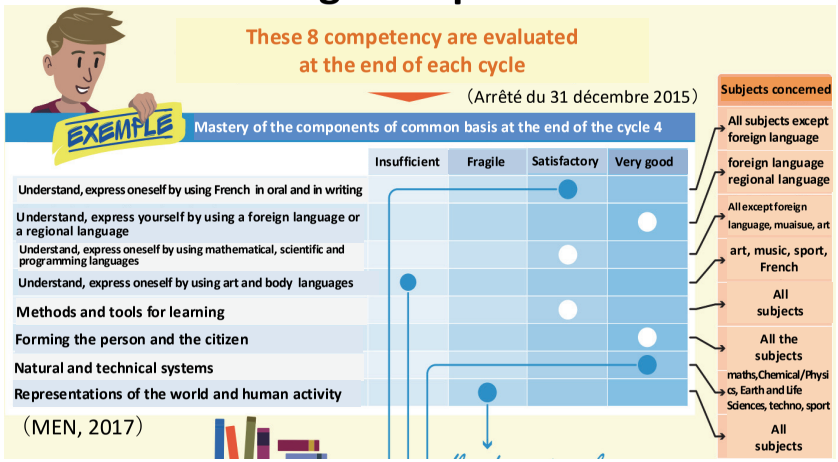
Skills evaluation as outcome indicator

- **The sub-items of three pillars**
  - "preempting students from leaving school midway by encouraging them to transition to the professional world" (I-1-c).
  - "help students to engage more and develop their autonomy" (II-2-b)

common basic knowledge and competency	2014	2015
The acquisition of the French language	91%	94%
The Practice of a modern foreign language	96%	99%
The principal elements of mathematics and the scientific and technical culture	94%	90%
The acquisition of a usual technique about the information and communication	86%	91%
The humanistic culture	86%	95%
The social and civic competencies	96%	99%
The autonomy and initiative	96%	99%
The obtainment of National Diploma	96%	87%

41

Recording the attainment of skills in a digital report book

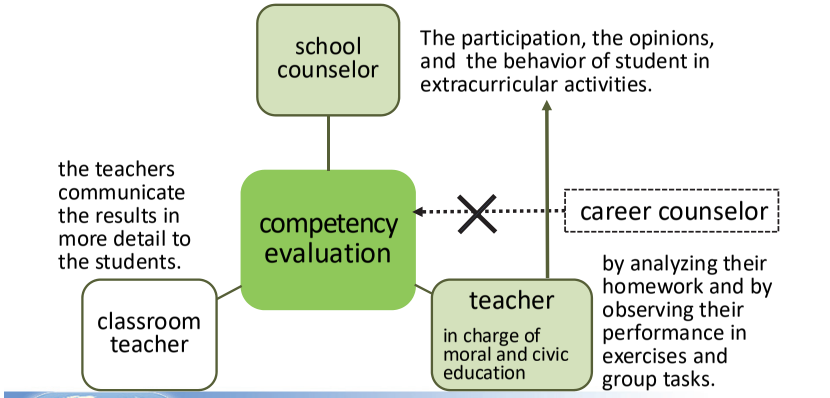


- Of the 700 maximum points for the DNB, the eight skills collectively account for the 400.

42

How the teachers measure skills ?

- **The evaluation of 3. "forming the person and the citizen"**



Results and issues of Summative Evaluation

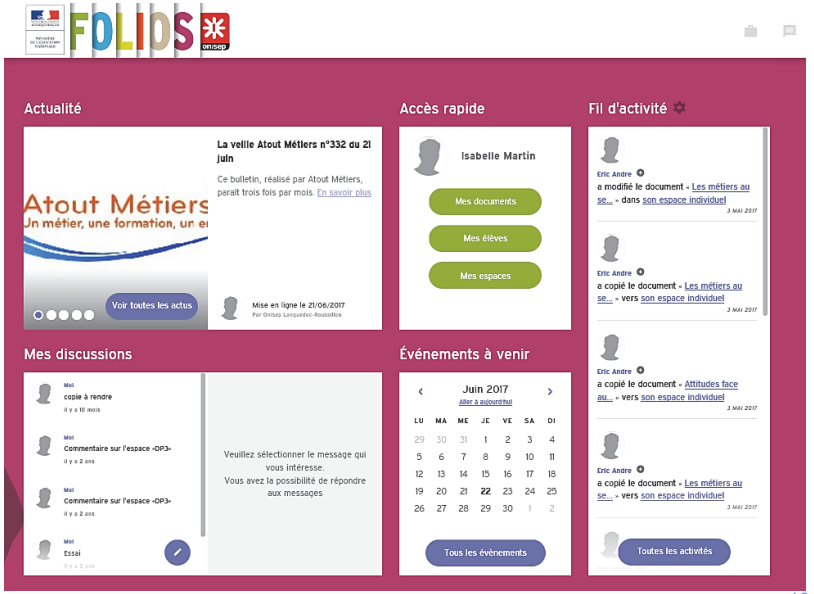
- **Target Contract incentivizes the collèges to follow a PDCA cycle.**
  - The principal analyzes the teaching report for the last four years and then prepares a school educational strategic plan for the next four years.
  - The principal welcomed it, saying that it encourages the school to improve.
- **Top-down system; outcomes are not usually measured holistically based on collaborative self-evaluations.**
- **The collèges foster a climate in which the teachers take responsibility for conducting the "check" part .**
- **The work of progressing from the "check" to "act" stage tends to be entrusted to management.**
  - Teachers are not informed about the qualitative results even though it could help them determine the factors behind the numerical data.

Formative Evaluation: e-portfolio

- **Four basic functions of Folios**（ONISEP, 2015）

(1) stock and aggregates	(2) mutual support, coordination, and group work
(3) communication	(4) storage space for learning resources

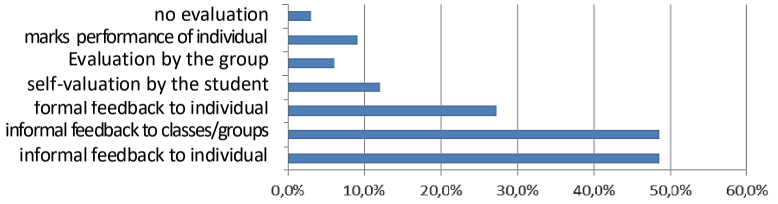
- Visualize students' career pathway and develop their autonomy.（kyomen, 2017）
- Reflect on their performance, using their past work as evidence, and to discern their progress and their challenges.
- 3,155,000 students（60%）had registered an account with Folios, which accounts for about 5,320,000.（ONISEP, 2017）
- Only 20% of account holders use the tool on a regular basis.
- Teachers can track students' career development.



Trial experiment of Folios among 71 schools

- **50% of teachers give informal feedback to individual students and classes/groups while 30% give formal feedback to individual.**
- **Less than 10% used Folios to mark performance.**
  - By enabling a qualitative approach to student, Folios helps teachers interpret the quantitative results of summative evaluations on an evidential basis and thereby identify ways to improve performance.

Evaluation of students' productions in Folios（Loisy, 2015）



- **Less than 20% renew their teaching methods.**
  - Formative evaluations do not lead directly to a significant improvement.
- **90% said that Folios is effective in aiding collaboration.**
  - Folios' ability to share class records and learning materials helps enliven teachers' team-based activities, thus paving the way for a collaborative PDCA cycle.
- **Folios will depend to a great extent on the principal's initiative.**

The example of Montpellier Academy

- **95% of the schools were accessing, and in 51%, at least 20 students were using.**
- **It is an extremely effective method of formative evaluation" to reviews the profiles and learning records of students.**
- **three issues:**
  - Numerous problems related to Internet connection
  - Teachers cannot use Folios outside of school due to security concerns.
  - career counselors rarely use the tool.

Diagnostic Evaluation: Support Survey

- **Roadmap detailing how the programme to ensure effective summative and formative evaluations**
  - Shift toward Future Programme gradually, drawing on their own experiences.
- **The guidelines published by Strasbourg Academy**
  - Diagnostic Evaluation by the online surveys and the checklist
  - Only 30 of the 147 state collèges have used them.
    - The survey responses help the authorities identify the support that the school requires as well as aiding self-diagnosis in the school.
- **The collège of Type 3: Transition minimal progress**
  - The opinion among the teachers about Future Programme are different.
  - 90% of the teachers said they support students individually in their projects.
    - Use Folios in relation to students' projects, as this will help teachers collaborate with each other and with external partners.

A four-step method for the Future Programme

Step 1: Analyze
- The school's staffs work together to complete an online survey in which they report on the progress made in implementing career eduvation.

Step 2: Integrate
- The management collates the results of the two surveys and extracts foothold points and points to improve. After listing these points, the management completes a checklist consisting of six categories with a total of 18 items, each of which is scored on a scale of 1–9. Finally, the total score is used to diagnose the transitionary type of the school's Future Programme. There are three possible typologies.

Step 3: Prioritize
- The management discusses the priority tasks for delivering the Future Programme. The points to consider in this discussion depend on the Future Programme's type.

Step 4: Communicate
- At the education council, administrative council, and all teachers' meeting, the management informs about the findings of the first three. They also inform the teachers about the end-of-academic-year evaluation schedule.

(DRONISEP Strasbourg, 2016)

Type 3: Minimal Progress → **Type 2: Gradual Progress** → **Type 1: Steady Progress**

The survey results about the collège of Type 3

The respondents consisted of 11 teachers, one school counselor and one career counselor.

- **The average ratio of teachers that gave affirmative response**

question items	ratio
I can integrate future programme with my practice easily.	73%
I include one or more examples concerned multiple subjects.	55%
I want to develop some new conception and projects.	27%
I have had some opportunities to support my students in their projects	91%
I interact with any external partners.	36%
I understand that all school staffs practice the Future Programme together across the entire grade.	27%
I know the proposition of students' courses by career counselor.	45%
I have used Folios.	18%
I use Folios regularly.	0%
Please show your contribution to the future programme on a scale of 1–10.	4.1

Conclusion:
The fusion of diagnostic, formative, and summative evaluations by the government's educational authorities

phase	diagnostic	formative	summative
method	・Checklist ・Support Survey	・E-portfolio	・Target Contract ・Competency evaluation
tool	・Guidelines by Academy	・Folios	・Digital report book
Result at	・Effective plan by the self-diagnosis ・Authorities identify the support	・Interpret the quantitative results on an evidential basis ・Enliven team-based activities for a collaborative evaluation	・PDCA cycle led by principal ・qualitative evaluation of outcomes
issue	・Few schools use checklist and support survey	・Few students use Folios ・Technical trouble and convenience	・Teachers don't engage in collaborative PDCA cycle

The Wider use of Folios for creating a positive cycle

- **The measurement of career competencies requires a complex and highly specific curriculum.** (Roegiers, 2014)
  - It is necessary to improve Folios' communication-facilitating functions (kyomen, 2017) and for teachers to develop PDCA cycles collaboratively, working with the career counselors.
- **France uses state-designated common basics as an outcome assessment index.**
  - Greater use of Folios can help teachers evaluate individual student performance more precisely.
  - collaborative and ongoing formative evaluations are necessary to minimize the harm of a centralized evaluation system.

Thank you very much for your attention.

OCCITANIE
onisep ▶SITE DE MONTPELLIER

actualités.net

195

La lettre d'information de l'onisep

semaine du 31 mars 2017

TABLE DES MATIÈRES

Page 2
- Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, l'édition 2017 est en ligne !
- L'acronyme de la semaine : le PEJS
- Criminocorpus : histoire de la justice
- Le chiffre de la semaine
- Ça recrute ! Des enseignants contractuels, académie de Montpellier

Page 3
- Fonction publique : des salaires + élevés dans la FPE
- Tour de France de l'éducation à l'image
- Info coll Contrats pro dans le tertiaire
- Les p'tites brèves
- La bonne initiative

Page 4
- Aider les autres, c'est mon métier

Mais que fait ce chercheur japonais au Rectorat de Montpellier ?

© Suzanne Bultheel

Un chercheur japonais au rectorat de Montpellier : quand la recherche japonaise s'intéresse à l'orientation en France.

Les services d'orientation de l'académie de Montpellier ont récemment reçu le Docteur Tetsuo Kyomen, enseignant à l'Université d'Aichi au Japon, dans le cadre d'une **étude comparative de l'orientation scolaire et professionnelle en France et au Japon**.
Le Docteur Kyomen, qui étudie le fonctionnement de l'orientation en France depuis des années, a également participé en tant que secrétaire général à l'organisation du congrès international de l'AIOSP (voir encadré) qui a eu lieu à Tsukuba au Japon, en 2015. C'est

References

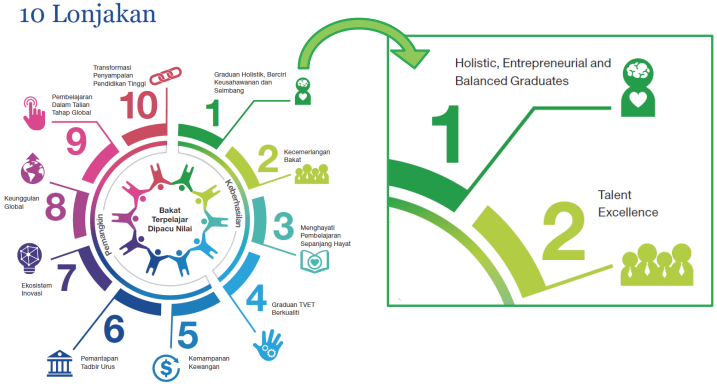
Acsdémie Starasbourg (2017) Réussir :Projet Académique 2017-2020
Collège Alain Savary (2015) Projet d'établissemnet 2015-2018
Collège Alain Savary (2016a) Rapport pédagogique du collège Alain Savary
DRONISEP Strasbourg (2016) Parcours Avenir Guide pratique pour mise en oeuvre au collège :Une méthode en 4 étapes pour préparer 2016 / 2017
Kyomen,T. (2017) "Current Trends and Issues in E-Portfolio Use in Career Education in France—Based on Interviews with Teacher and School Staff—", The Japanese Journal of career education, vol.36, mo.1, pp.13-24. (in Japanese)
Loisy,C. (2015) Suivi de l'expérimentation FOLIOS 2013-2014, Institut français de l'education
MEN=Ministère de l'Éducation nationale (2017) Le livret scolaire unique de votre enfant
ONISEP (2015), Pour une première approche de FOLIOS : les grands principes
ONISEP (2016), Parcours avenir :guide pratique à destination des chefs d'établissement.
ONISEP (2017) Plan de monté en charge FOLIOS 2016 / 2017
Prieur, M., Aodon, G., Pastor, A. (2012) "Appuis et freins à l'évaluation des compétence du socle étude dans deux collèges", 24ème colloque international de l'ADMEE-Europe , Luxembourg, http://admee2012.uni.lu/pdf2012/S4.pdf
Roegiers, X. (2014) "Quelle évaluation des compétences, au service de quel projet pour l'école ?", Dierendonck, C., Loarer, E., Rey, B. L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel, De Boeck,, pp.71-83.

Introduction of iCGPA (Integrated Cumulative Grade Point Average) and Early Practices in Higher Education Institutions in Malaysia

FUJITA Teruyuki
Professor, University of Tsukuba

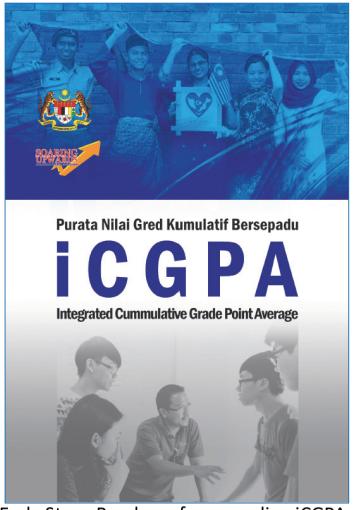
Blueprint for Higher Education Reform

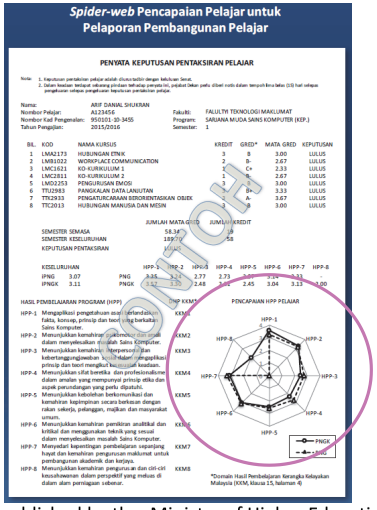
10 Shifts towards Excellence in Higher Education



What is iCGPA?

- iCGPA: Integrated Cumulative Grade Point Average
  - *Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu*
- iCGPA was introduced with the aim of making the 5 scale (0-4) assessment for the following 8 items through each lecture and seminar at higher education institutions by means of a radar chart (spider web), and making them infused into the standard transcripts.
  1. knowledge
  2. Psychomotor (psikomotor) skills and Practical skills
  3. Social Skills and Responsibility
  4. Ethic, Values and Professionality
  5. Communication, Leadership and Teamwork skills
  6. Problem-solving skills
  7. Self-management and Lifelong Learning
  8. Management Skills and Entrepreneurship (ciri-ciri keusahawanan)





Early Stage Brochure for spreading iCGPA published by the Ministry of Higher Education

Why Holistic, Entrepreneurial and Balanced Graduates?

- Why Does It Matter?
  - Preparing Malaysian youth to navigate this uncertain future not only requires imbuing them with transferrable skills and sound ethical foundations, but also the resilience and enterprising spirit to forge new opportunities for themselves and others. It is important to move from a world of job seekers to a world of job creators.
  - Mismatched expectations between educational Institutions, students and the workplace.
    - The 2012 McKinsey study, *Education to Employment*, showed that over 70% of universities believe they have adequately prepared students for the workplace. In contrast, only 40% of employers and graduates believe students are adequately prepared for the workplace.

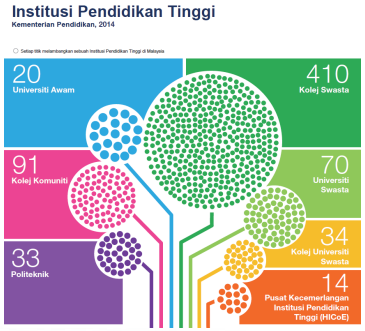
Creating and Introducing iCGPA

- Consistently government-lead introduction
  - Prior to 2009
    - At Taylor's University (Universiti Taylor's) , one of the major private universities in Malaysia, had been issuing "double transcript"; traditional academic transcript + formal outcome certificate on extracurricular activities.
  - 2009
    - The Ministry of Higher Education has established a research task force for comprehensive cumulative evaluation. (Taylor's University as an precedent model)
  - 2014
    - Clear statement to introduce iCGPA in *Malaysia Education Blueprint 2015 – 2025 (Higher Education)*
  - 2015
    - Trial implementation in 5 faculties/colleges in 5 universities
      - Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Universiti Malaysia Terengganu (UMT), Universiti Malaysia Kelantan (UMK) , Universiti Malaysia Pahang (UMP)

Creating and Introducing iCGPA

- Consistently government-lead introduction
  - 2017
    - Higher Education Minister stated that all faculties/colleges, programs and courses in public universities would be implementing iCGPA in 2019. (at iCGPA International Conference on July 19, 2017)

https://www.nst.com.my/education/2017/07/258710/icgpa-full-force-2019



Actual Practices

- Assessment in EVERY Lecture and Seminar
  - But, not necessarily cover all 8 items

1. knowledge
2. Psychomotor skills and Practical skills
3. Social Skills and Responsibility
4. Ethic, Values and Professionality
5. Communication, Leadership and Teamwork skills
6. Problem-solving skills
7. Self-management and Lifelong Learning
8. Management Skills and Entrepreneurship

- "Item 1 (knowledge)" indicates the degree of understanding of knowledge to be acquired through the lectures and seminars. This is evaluated in all classes.
- "Item 2" and items listed below are evaluated according to the characteristics of each lecture and seminar. For example, in classes where discussions are conducted on specific themes, "Item 5" and "Item 6" are mainly evaluated. Also, in experiments and hands-on work, "Item 2" and "Item 8" are often focused. In field work, "Item 3" and "Item 5" are generally subject to evaluation. All these are specified in the syllabus.

Actual Practices

- Example: Faculty of Engineering, University of Malaya
  - By courtesy of Prof. Dr. Ramesh Singh

Briefing on *i*CGPA Measurement

Prof. Ramesh Singh

Faculty of Engineering

December 2016

UNIVERSITY OF MALAYA

© S. Ramesh, 2016

1

Grade Point system

University Grade Point System		
90 – 100	A+	4.0
80 – 89	A	4.0
75 – 79	A--	3.7
70 – 74	B+	3.3
65 – 69	B	3.0
60 – 64	B--	2.7
55 – 59	C+	2.3
50 – 54	C	2.0
45 – 49	C--	1.7
40 – 44	D+	1.5
35 – 39	D	1.0
0 – 34	F	0

Actual Practices

- Example: Faculty of Engineering, University of Malaya
  - By courtesy of Prof. Dr. Ramesh Singh

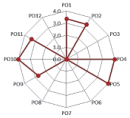
PO=Programme Outcomes
At the University of Malaya, four of the eight items presented by the Ministry of Higher Education have been divided into two, and the total of 12 items of iCGPA are calculated.

			Course to PO Mapping											
SEM	Course Code	CH	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	PO10	PO11	PO12
1	KXXX 1100	3	70%			65%			70%					
	KXXX 1101	3	68%			79%								
	KXXX 1102	2	80%						71%					
	KXXX 1103	1	90%						60%					
	KXXX 1104	3												82%
2	KXXX 2200	3	60%					69%						
	KXXX 2201	3	80%		55%									
	KXXX 2202	3		70%									80%	
	KXXX 2203	3			56%	77%								

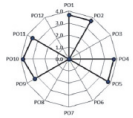
Actual Practices

- Example: Faculty of Engineering, University of Malaya
  - By courtesy of Prof. Dr. Ramesh Singh

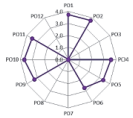
1st semester



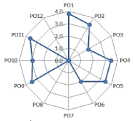
2nd semester



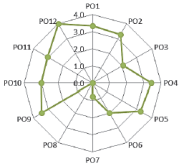
3rd semester



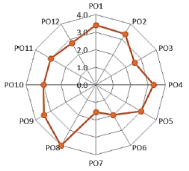
4th semester



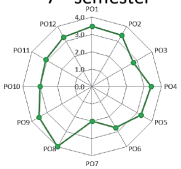
5th semester



6th semester



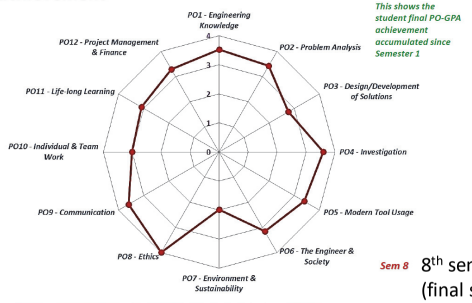
7th semester



Actual Practices

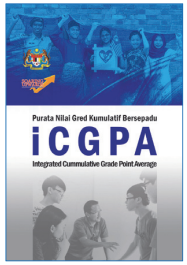
- Example: Faculty of Engineering, University of Malaya
  - By courtesy of Prof. Dr. Ramesh Singh

Sample of Engineering Student iCGPA based on PO achievement



8th semester (final semester)

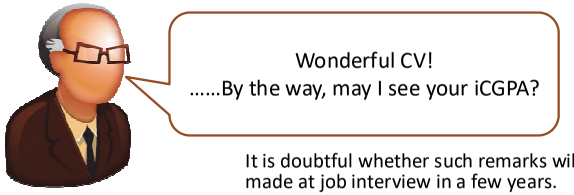
Actual Practices



- Learning Outcomes (=Evaluation/Assessment Criteria) to be set according to the features and characteristics of each faculty/college
  - Example: FACULTY OF INFORMATION TECHNOLOGY
    1. Apply fundamental knowledge based on facts, concepts, principles and theories related to Computer Science.
    2. Demonstrate psychomotor and practical skills in solving Computer Science problems.
    3. Demonstrate interpersonal skills and social responsibility in applying principles and theories depending on situations.
    4. Demonstrate ethics and professionalism in practice that requires compliance to ethics principle and legal aspects.
    5. Demonstrate ability to communicate effective and leadership skill among co-workers, clients, employers and general public.
    6. Demonstrate analytical and critical thinking skills and use appropriate techniques in solving Computer Science problems.
    7. Possess awareness on the importance of lifelong learning and information management skills for academic and career development.
    8. Demonstrate management skills and entrepreneurial characteristics in broad perspectives within real business environment.

Bright Future for iCGPA?

- Recognition and understanding of iCGPA in business sectors are yet weak and inadequate.
  - Introduction and dissemination efforts by the Ministry of Higher Education have left private enterprises behind.



It is doubtful whether such remarks will be made at job interview in a few years.

Bright Future for iCGPA?

- Remarks made by Prof. Dr. Aida Suraya Md. Yunus, Dean, Faculty of Education, Universiti Putra Malaysia (UPM)

July 21st, 2017

  - It has been a problem from the outset that experienced faculty members are not affirmative in new evaluation methods.
  - Behavior such as "leadership" and "communication" will differ depending on the level of interest and/or related knowledge towards the theme of the lecture. Even though you can not demonstrate sufficient leadership during class, it does not show the overall picture of that your true leadership. Let's say that you are a student in a leadership position in extracurricular activities or volunteering, but if you are not good at certain academic subject, you will not actively speak or play a leading role in the class. The current iCGPA is dismissing such facts.
  - The iCGPA spider web at the time of graduation is drawn by a simple average of the students' entire undergraduate course work. However, competencies such as "communication" are difficult to be demonstrated in a situation where students are not accustomed to university. Also, "values" changes according to various experiences in and out of campus. Accumulated scores in iCGPA do not indicate the qualities and abilities of a student at the time of graduation.

Bright Future for iCGPA?

- The historic victory of Former Malaysian Prime Minister Mahathir Mohamad in the general election in May 2018 will impact the future course of iCGPA.
- An article in *New Straits Times* reports on June 21st, 2018:
  - The integrated cumulative grade point average (iCGPA) system is no longer compulsory in public universities in the country, effective immediately.
  - Education Minister, Dr Maszlee Malik, said the decision was made after it was found that the iCGPA, since its implementation, had deviated the attention of lecturers from their main tasks, which are teaching, research, writing, supervising their students' performance, as well as serving the public.

https://www.nst.com.my/news/government-public-policy/2018/06/382497/icgpa-system-no-longer-compulsory-public-universities

Concluding Remarks

FUJITA Teruyuki,
Professor, University of Tsukuba

Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned through the Study

- Among other things, respecting the actuality of individual schools is extremely important as the premise of successful assessment/evaluation of career competencies. Even in the centralized administrative structures such as in France and Malaysia, top-down initiatives cause non-negligible friction.
- At the same time, less-binding framework for competencies with assessment/evaluation criteria, such as Career Ready Practices in the United States, can function as accelerator and enhancer for perceiving the students' growth.
- Moreover, in-service training opportunities for the career guidance practitioners to create school-based competency goals and own assessment/evaluation plan are much needed in all countries. We should adequately recognize the expertise and professionality of the practitioners at each school, instead of making them adopt existing assessment framework with little room for discretion.

Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned through the Study

- Currently, Japan is underdeveloped concerning overall outcome assessment of career education, but may possibly lead the world in near, if not immediate, future with recent significant transformations such as:
  - **School-based Development of "the Basic and General Competences"**
    - National Ministry of Education clearly states that the national framework is a springboard for discussion at each school. The Central Council on Education says "The categories of these competencies… should be different depending on the geographical characteristics, school features, and the developmental stages of the students. At each school, it is desirable to set concrete competencies and learning outcomes based on its tasks in reality, and to achieve them through devised education programs."
  - **"Career Passport (career portfolio)" from 1st graders for 12 years**
    - Not yet started as nation-wide endeavors. However, precedent practices in some prefectures and municipalities have seen positive effects on the development of students' self-esteem and on teachers' (=career guidance and counselling practitioners') understanding and recognitions of students.

Discussion with the Participants

It certainly will be our honor to have your comments and take your questions.

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

Thank you very much for your attention and kind cooperation!

Tack så mycket för din uppmärksamhet och snäll samarbete!

ご清聴とご協力に感謝いたします。ありがとうございました。

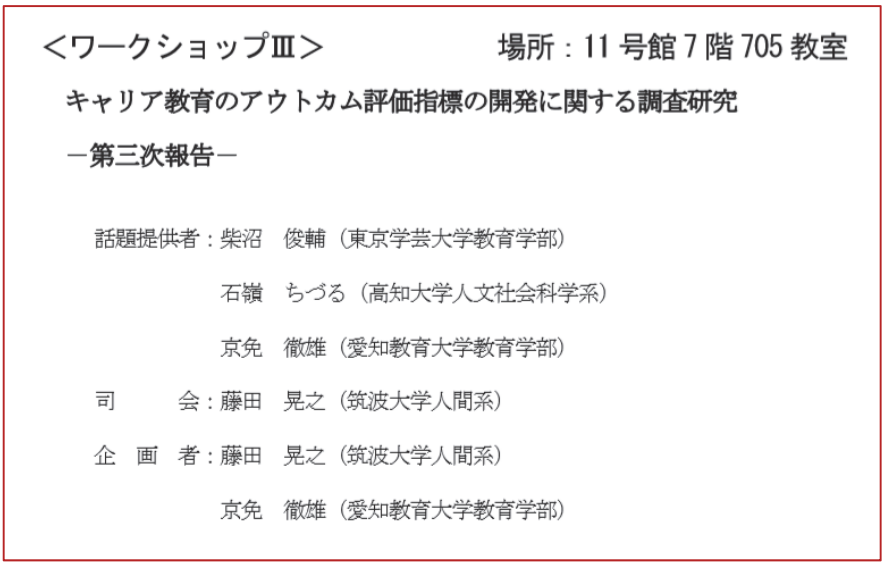
For further inquiry and comments on our international comparative study:
Please send your message to **tfujita@human.tsukuba.ac.jp**

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

4. 日本キャリア教育学会第 40 回研究大会－ワークショップ－

大会日程：平成 30（2018）年 12 月 7 日(金)（プレ企画）・8 日(土)・9 日（日）

会場：早稲田大学



企画趣旨

従来から、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。とりわけ、PDCA サイクルの確立を基盤としたカリキュラム・マネジメントの重要性が指摘される今日、このような状況の改善は喫緊の課題と言えよう。

本ワークショップにおける話題提供者の 4 名は、このような問題認識から、平成 28 年度より 3 年間、科学研究費補助金（基盤研究 B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。本ワークショップにおいては、昨年の第 39 回研究大会における会員企画シンポジウム（第二次報告）に続き、当該研究の 3 回目の調査成果報告を行う。

今回は、①福島県棚倉町のキャリア教育におけるアウトカム評価の実践（柴沼）、②アメリカにおけるキャリア教育のアウトカム指標の特徴（石嶺）、③フランスにおけるキャリア教育に関するアウトカム評価システムの構造（京免）を報告し、キャリア教育のアウトカム評価のあり方について、参加者とともに議論したいと考えている。

福島県棚倉町のキャリア教育におけるアウトカム評価の実践

柴沼俊輔
（東京学芸大学／東京都立科学技術高等学校）

問題と目的

日本の学校におけるキャリア教育では、教育目標に対応したアウトカム評価の手法が確立されておらず、教育実践の検証・改善が困難な状況が続いているといわれる。他方、充実したキャリア教育の実践を組織的に継続している教育委員会や学校では、定期的に何らかの方法で児童・生徒の成長や変容を認識し評価していると考えられる。

本研究は、福島県棚倉町のキャリア教育実践の調査・分析を通して、各学校が自らのキャリア教育実践に適したアウトカム評価手法を確立するうえで有用な示唆を得ることを目的とする。

福島県棚倉町は、教育委員会主導により、棚倉町立全小中学校でキャリア教育を推進している地域である。棚倉町の小中学校では、小学5・6年生で職場体験学習を行う「チャレキッズ in 棚倉」をはじめとする独自の体験活動を充実させつつも、日常の教科教育等の授業を通して基礎的・汎用的能力を培う指導を重視した実践が展開されている。

方法

2018年2月21日に福島県棚倉町教育委員会、棚倉町立高野小学校、棚倉町立近津小学校を訪問し、各関係者への半構造化インタビュー、および関連資料の収集・分析を行った。

結果と考察

棚倉町のキャリア教育における特徴的なアウトカム評価の取り組みとして、2点を抽出した。

第1の点は、全町立小中学校を対象とした棚倉町教育委員会による質問紙調査によって、各学校・学年・学級の基礎的・汎用的能力に関わる自己評価の傾向を定量的に把握する取り組みである。同調査は、「人間関係形成・社会形成能力」「課題対応能力」「自己理解・自己管理能力」「キャリアプランニング能力」の４つの能力を、各４つの質問項目で、４件法により児童・生徒に自己評価させるものである。調査項目は、概ね全国学力・学習状況調査の質問紙項目をベースに作成されている。この質問紙調査は7月と11月の年2回実施され、学校ごとの各学年・各学級別にデータを集計、レーダーチャート化したうえで各学校の校長に通知されている。

第2の点は、子どもの成長や変容に関するエピソードを共有する取り組みである。

棚倉町では、全小中学校の教職員だけでなく、保護者や地域関係者にも理解を得て、基礎的・汎用的能力の育成を中心とするキャリア教育の視点を共有したうえで、各学校の職員会議、校内研修、町内の校長会、保護者や地域関係者との意見交換会等の様々な場で児童・生徒の成長に関するエピソードを話し合う機会を設けている。

さらに、これらの定量的・定性的な評価結果は、互いに関連付けて把握されている。たとえば、近津小学校では、それまで質問紙調査の結果も低く「大変な子どもたち」だった小学校5年生が、同学年の宿泊学習「セカンドスクール」後から学習や生活で主体的な姿が多々みられるようになっただけでなく、質問紙調査の結果も向上したという。

このように、棚倉町のキャリア教育では、町全体の共通質問紙調査による定量的評価と、キャリア教育の視点を町民全体で共有して子どもの成長を分かち合う定性的評価により、キャリア教育の成果を評価していた。他方、棚倉町の教員たちは、基礎的・汎用的能力をより客観的に評価することで、児童・生徒の学習への更なる動機づけを図りたいと考えていた。この評価手法の確立に関わる調査は今後の課題としたい。

アメリカにおけるキャリア教育のアウトカム指標の特徴

―全米的なスタンダードの開発とノースダコタ州のルーブリックの開発を中心に―

石嶺ちづる
（高知大学）

問題と目的

本報告では、アメリカ合衆国(以下：アメリカ)におけるキャリア教育のアウトカム指標の特徴を、全米的なスタンダード開発の動向と、州レベルでの取り組みに焦点を当てて明らかにする。具体的には、全米的な職業教育に関する専門職団体 Advance CTE が開発した Common Career Technical Core(CCTC)を取り上げ、特に基礎的なキャリアコンピテンシーに相当する Career Ready Practices(CRP)を中心に、当該指標の特徴を明らかにする。具体的なキャリア教育のアウトカム指標の開発事例として、CRP を活用したノースダコタ州のルーブリックを取り上げる。

方法

Advance CTE の資料と 2016 年 9 月の調査結果及び、ノースダコタ州職業教育省が発行する資料と 2018 年 6 月の調査結果を用いて、CCTC の CRP とルーブリックの特徴を分析する。

結果と考察

アメリカでは、全米的な取り組みとして、若者の学校から職業への移行の達成に必要な知識・能力の構造化と教育段階ごとのレベル設定がなされており、その上で、具体的な到達度を行動レベルで評価できるルーブリックの開発が、州レベルで行われていることが明らかにできた。

CCTC は、Advance CTE が開発した職業教育カリキュラム開発の枠組 Career Clusters の職業技能スタンダードで、全米 42 州で職業教育のスタンダードとして採用されている。CCTC では、働くために必要な能力を構造化し、基礎的な学力の上に、全ての職業に共通して必要な働くための能力(基礎的なキャリアコンピテンシー)として、12 項目の CRP を設定している。CRP は中等教育修了後の進路にかかわらず全ての若者に必要な能力として位置付けられている。

ノースダコタ州職業教育省は、CCTC の CRP を中心に、他州の事例を参照して、ノースダコタ版の基礎的キャリアコンピテンシー評価指標を開発した。州職業教育省は、CRP の 12 項目のそれぞれに具体的なコンピテンスを設定し、コンピテンスごとに 1〜4 点のルーブリック指標を設定した。ルーブリックでは、「働く準備ができている人は(Career ready individuals)‥」という書き出しで、CRP の各項目のより具体的な解説が示されている。

当該ルーブリックの特徴は「他者からの評価」、すなわち、指導者(教員)と学習者の関係を雇用主(評価者)と労働者(被評価者)に置き換えて評価することにある。そのため、教員は当該ルーブリックを用いて、授業をキャリアコンピテンシーの育成の観点から振り返ることができる。

ノースダコタ州では、後期中等教育における職業教育だけではなく、アカデミックな教育や初等教育段階の学校でも、当該ルーブリックが活用され始めているが、小規模な取り組みに留まっている。評価に対する教員の負担軽減が、活用規模の拡大にも関わる今後の課題である。

引用文献

・ National Association of State Directors of Career and Technical Education(2012) *The Career Ready Practices of the Common Career Technical Core*
・ Netzloff, M.(2018) *Recommendations for Career Ready Seal Guidelines*, North Dakota Career and Technical Education

フランスにおけるキャリア教育に関するアウトカム評価システムの構造

―行政主導による診断的・形成的・総括的評価の融合―

京免　徹雄
（愛知教育大学）

問題と目的

本報告の目的は、フランスの中学校で実践されている「未来行程」の評価の特徴を抽出することで、キャリア教育のアウトカム評価に関する示唆と課題を提示することである。

まず目標契約に基づく未来行程の PDCA サイクルの展開過程を分析し、特に総括的評価として、どのように「自己を方向づける力」を認証しているか明らかにする。その上で、それを有効に機能させるしくみとして、形成的評価としての e ポートフォリオ、および診断的評価としての支援アンケートの意義を検討したい。

方法

モンペリエ大学区とストラスブール大学区でのフィールドワークをもとに、大学区と各学校の取組を分析する。

結果

①総括的評価としてのコンピテンシーの認証

モンペリエ大学区の A 中学校の事例からは、目標契約は管理職を中心とする未来行程のマネジメントをエンパワーしており、「自己を方向づける力」の評価指標として、共通基礎の「社会的・市民的コンピテンシー」と「自主性・自律性」が用いられていることが明らかになった。また、各生徒の修得状況を統一学業成績簿に記録すること、およびその結果を前期中等教育修了証書に反映することは、コンピテンシー評価に対する教員の責任意識を高めていた。

②e ポートフォリオを活用した形成的評価

2013 年度に行われた e ポートフォリオの試行実験では、約 50%が個人およびクラス・グループに対してインフォーマルなフィードバックを、30%弱が個人に対してフォーマルなフィードバックをしていた。また、「生徒の作成したプロフィールや学習の記録を見返すことは、実践の効果や生徒との関係を常に省察することにつながり、形成的評価として極めて有効である」と明言する教員もいた。一方で、その活用は校長のイニシアチブに左右される部分も多い。

③支援アンケートを活用した診断的評価

ストラスブール大学区では、「協議に基づいて徐々に未来行程を実施する」ために 4 つのステップからなる支援資料を開発している。その中でも支援アンケートによる診断的評価は、各学校が未来行程の学校教育計画を立てるための貴重な資源となると同時に、課題が明確化されることで、大学区もそれを積極的に支援できる。

考察

フランスにおけるキャリア教育に関するアウトカム評価システムの特徴は、教育行政が主導となって、診断的・形成的・総括的評価を融合するシステムが形成されていることである。それを可能にしているのが、キャリア教育を管轄する国民教育省の独立組織である国立教育・職業情報局とその支部のネットワークであり、国家レベルの政策を多様な地域の文脈をふまえて各学校で具体化する役割を果たしている。

診断的・形成的・総括的評価を一体的に運用することで、相互作用的に課題が解消され、好循環を生み出せる。特に e ポートフォリオの利用拡大は、教職員が連携するプラットフォームを提供するという理由、個々の生徒の実態を見取ることで中央集権的な評価システムの弊害を最小限に抑えるという理由から、その鍵を握っていると考えられる。

日本キャリア教育学会第40回研究大会

15 ワークショップ（午前の部②）

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

― 第三次報告 ―

2018年12月9日

藤田晃之（筑波大学 人間系）
京免 徹雄（愛知教育大学 教育学部）
石嶺 ちづる（高知大学 教育学部）
柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部）

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

15 ワークショップ（午前の部②）

大会第二日　2018 年 12 月 9 日（日）　10:35～12:15

＜ワークショップⅢ＞　　場所：11 号館 7 階 705 教室

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

―第三次報告―

話題提供者：柴沼　俊輔（東京学芸大学教育学部）
石嶺　ちづる（高知大学人文社会科学系）
京免　徹雄（愛知教育大学教育学部）
司　　会：藤田　晃之（筑波大学人間系）
企 画 者：藤田　晃之（筑波大学人間系）
京免　徹雄（愛知教育大学教育学部）

科研費 KAKENHI　本研究はJSPS科研費 JP16H03791の助成を受けたものです。

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

企画趣旨 及び 本ワークショップのねらい

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

企画趣旨

- 従来から、PDCAサイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践やその組織・計画の改善が困難な状況に陥っている。とりわけ、PDCAサイクルの確立を基盤としたカリキュラム・マネジメントの重要性が指摘される今日、このような状況の改善は喫緊の課題と言えよう。
- 本ワークショップにおける話題提供者の4名は、このような問題認識から、平成28年度より3年間、科学研究費補助金（基盤研究B）を得て「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」を遂行中である。本ワークショップにおいては、昨年の第39回研究大会における会員企画シンポジウム（第二次報告）に続き、当該研究の3回目の調査成果報告を行う。

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

1 第１期教育振興基本計画（2008）

第3章 今後5年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

（1）基本的考え方

これまで教育施策においては，目標を明確に設定し，成果を客観的に検証し，そこで明らかになった課題等をフィードバックし，新たな取組に反映させるPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルの実践が必ずしも十分でなかった。今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある。こうした反省に立ち，今回の計画においては，各施策を通じてPDCAサイクルを重視し，より効率的で効果的な教育の実現を目指す必要がある。

2 中央教育審議会答申（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」

第2章 2. キャリア教育の充実方策

(2) 重視すべき教育内容・教育方法と評価・改善

キャリア教育の実践が、各機関の理念や目的、教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。

3 第2期教育振興基本計画（2013）

第1部 Ⅱ 我が国の教育の現状と課題

（2）第１期計画の総括と今後の方向性

教育課題が依然として指摘される要因の例

「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され，その取組の成果について，データに基づく客 観的な検証を行い，そこで明らかになった課題等をフィードバックし，新 たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が，教育行政，学校，学習者等の各レベルにおいて，必ずしも十分に機能していなかったこと。

4 文部科学大臣諮問（2014）

「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」

今般、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の在り方について諮問を行うものであります。

具体的には、以下の点を中心に御審議をお願いいたします。

第一に、教育目標・内容と学習・指導方法，学習評価の在り方を一体として捉えた、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。

国立教育政策研究所が２０１２年に実施した全国調査*の結果

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育を適切に行っていく上で「キャリア教育の成果に関する評価」を「とても重要だと思う」「ある程度重要だと思う」と答えた割合	81.2%	84.9%	74.4%

*キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査

上掲の調査のうち、「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること」に注目してみると、次の通りの結果でした。

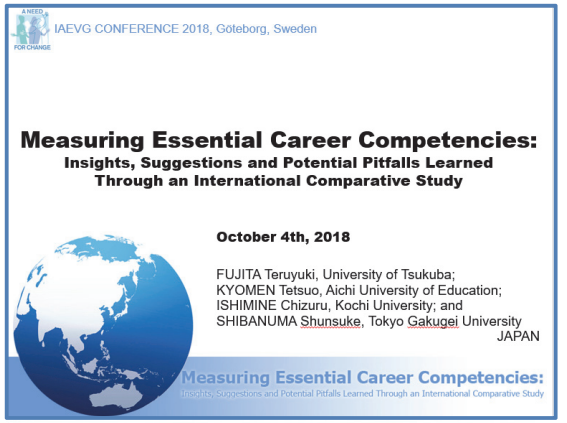
小学校		中学校		高等学校	
1位 (40.1%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位 (35.4%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位 (34.6%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保
2位 (37.7%)	キャリア・カウンセリングの内容・方法がわからない	2位 (34.9%)	キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない	2位 (31.0%)	キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない
3位 (33.2%)	キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない	3位 (33.3%)	保護者のキャリア教育に対する期待が進路先の選択やその合格可能性に偏っている	3位 (26.1%)	キャリア教育の適切な教材が得られない
⋮		⋮		⋮	
14位		18位		18位	

出典：上の二つの表はいずれも、国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター（2015）「子供たちの『見取り』と教育活動の『点検』～キャリア教育を一歩進める評価～（「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」パンフレット）」p.4から引用しました。

これまでの研究成果報告

- 一昨年（2016年）の第38回研究大会：
  - ① 日本のキャリア教育実践のアウトカム評価の先進事例と見なされる「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」指定校の事例分析（藤田）
  - ② フランスにおけるコンピテンシーの評価に関する政策・研究動向分析（京免）
  - ③ アメリカにおける移行支援施策の展開と職業に関するカリキュラムの開発動向の分析（石嶺）
- 昨年（2017年）の第39回研究大会：
  - ① 論点の提示－国内調査の中間結果を踏まえて－（柴沼）
  - ② マレーシアの高等教育機関におけるiCGPA（統合的累積的GPA）の導入と初期実践の分析（藤田）
  - ③ フランスのキャリア教育におけるPDCAサイクルの展開（京免）
  - ④ アメリカにおけるキャリア教育に関する評価指標の開発動向（石嶺）

これまでの研究成果報告



本日の進行予定

- 企画趣旨及び本日のワークショップのねらい（10分・藤田）
- 研究成果の報告（報告順は変更する場合があります）
  - 福島県棚倉町のキャリア教育におけるアウトカム評価の実践（15分：柴沼）
  - アメリカにおけるキャリア教育のアウトカム評価指標の特徴（15分：石嶺）
  - フランスにおけるキャリア教育に関するアウトカム評価システムの構造（15分：京免）
- まとめにかえて（5分：藤田）
- ご参加の皆様方との意見交換（30分）
  - Q&A、ディスカッション

2018年12月9日（日）10:35-12:15
日本キャリア教育学会第40回大会（早稲田大学）
ワークショップⅢ「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究―第三次報告―」

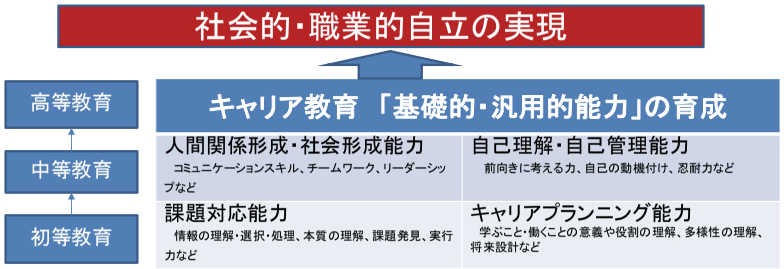
福島県棚倉町のキャリア教育における アウトカム評価の実践

柴沼 俊輔

（東京学芸大学教育学部個人研究員・東京都立科学技術高等学校教諭）

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

日本のキャリア教育における問題



- PDCAサイクルに基づくキャリア教育の推進

「基礎的・汎用的能力」のアウトカム評価が困難
C:Checkが機能せず、A:Actionにつながらない
⇒各学校の目標に即したアウトカム評価手法開発が必要！

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

本研究の目的

- 教育委員会主導で、組織的・継続的にキャリア教育を実践している地域・学校が存在
  ⇒何らかの方法でその成果を評価・検証しているはず！
- 先進実践地域の実地調査を通して、日本のキャリア教育のアウトカム評価の特徴と課題を解明
- 福島県棚倉町における教育委員会を中心とした町全体で取り組むキャリア教育実践を調査

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

研究方法

- 調査対象：福島県棚倉町教育委員会子ども教育課、町立小学校
  ・町全体で基礎的・汎用的能力の育成を柱とした実践
  ⇒基礎的・汎用的能力の育成を通じて学力向上を目指す
  ⇒町立小中学校がキャリア教育の全体計画策定、HPで公開
  ・小学生の職場体験「チャレキッズin棚倉」等の地域連携を充実
  ・「第11回キャリア教育優良教育委員会」（平成29年）
- 調査日程：2018年2月
- 方法：インタビュー調査、資料収集・分析
- 本報告の構成：
  ①教育委員会による集団単位のアウトカム評価
  ②③町立小学校2校のキャリア教育実践と評価の取り組み

教育委員会による集団単位のアウトカム評価

- 棚倉町教育委員会が作成・実施する
  基礎的・汎用的能力に関するアンケート調査
  - 毎年度、7月と11月の2回実施
  - 全ての町立小中学校が対象（6小学校＋1中学校）
    （小学校4年生～中学校3年生まで約700名）
  - 各能力4項目、4件法で児童・生徒に自己評価させる
  - 全ての町立小中学校で共通項目を使用
  - 結果を学校、学年、学級の集団単位で集計
  - 自己評価項目は教育委員会が決定
    概ね「全国学力・学習状況調査」の項目を参考に作成

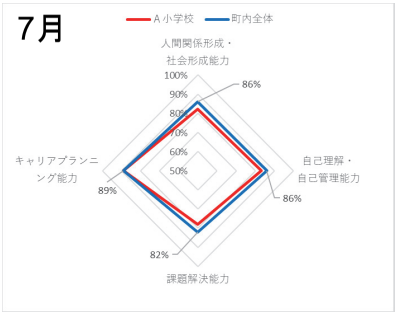
町全体で実施したアンケートの質問項目（2017年度）

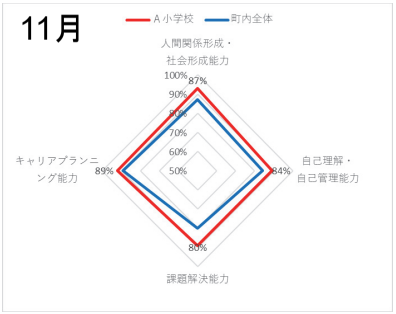
	人間関係形成・社会形成能力		課題対応能力
1	相手にわかりやすいように、自分の考えや気持ちを伝えようとしている。	9	知りたいことがあった時、調べたり、人に聞いたりしている。
2	友達と話し合うとき、友達の話や意見を最後まで聞くことができる。	10	難しいことでも、失敗を恐れないで挑戦している。
3	人が困っているときは、進んで助けている。	11	授業で問題を解くとき、もっと簡単に解く方法がないか考える。
4	話し合う活動を通じて、自分の考えを深めたり、広げたりすることができている。	12	授業の中で学んだことを、ほかの学習や生活に生かしている。
	自己理解・自己管理能力		**キャリアプランニング能力**
5	自分の短所はなおし、長所はさらにのばそうとしている。	13	将来の夢や目標を持っている。
6	授業で新しい問題に出合ったとき、それを解いてみたい。	14	勉強するとき、自分で考えて計画を立てている。
7	いじめは、どんな理由があってもいけないことだと思う。	15	国語の授業で学習したことは、将来、社会に出たときに役に立つ。
8	自分にはよいところがあると思う。	16	人の役に立つ人間になりたいと思う。

児童・生徒は各項目に4件法で回答。4：そう思う、1：そう思わない

※棚倉町教育委員会提供資料より作成

棚倉町立A小学校の調査結果





		A小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	82%	86%	-4%
2	自己理解・自己管理能力	83%	86%	-2%
3	課題解決能力	78%	82%	-4%
4	キャリアプランニング能力	89%	89%	0%

		A小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	93%	87%	6%
2	自己理解・自己管理能力	89%	84%	5%
3	課題解決能力	89%	80%	8%
4	キャリアプランニング能力	92%	89%	3%

※棚倉町教育委員会提供資料より作成

調査結果の各学校へのフィードバック

- 年度毎に「キャリア教育意識調査及び福島県学力調査に関わる考察」(㊙扱い文書)を作成

～分析・考察例～

- 小学校全体でキャリアプランニング能力のポイント(肯定的回答)が90%で最も高い。最も低いものは課題対応能力で80%にとどまる。
- 基礎的・汎用的能力のポイントが全体として高い(85～100%)学級は、算数の学力調査結果が県平均を大きく上回る。反対に、基礎的・汎用的能力のポイントが全体として低い(63%～73%)学級は、同学力調査結果が県平均を下回った。
- ある学級では、7月⇒11月で「6 授業で新しい問題に出合ったとき、それを解いてみたい」「8 自分にはよいところがあると思う」「13 将来の夢や目標をもっている」「19 学校の授業時間以外に、普段、1日あたりどれくらいの時間、勉強をしますか」の肯定的回答が低下

棚倉町立高野小学校のキャリア教育

- 基礎的・汎用的能力を具体的で易しい言葉に

例)「人間関係形成・社会形成能力」=「言葉で心でかかわる力」
⇒学習内容とそれぞれの力との関連を示しながら教科教育、特別活動を実施
⇒児童自身も目標として意識しやすく、自己評価もしやすい
⇒保護者や地域関係者とも共有しやすい

- 教員、児童、保護者の意識改革を重視

⇒教員:基礎的・汎用的能力を意識した授業づくりと成果報告
⇒児童:RVPDCAサイクルに基づいた学習習慣づくり
⇒保護者:校長が学区内の集会場へ出向いてキャリア教育の趣旨説明
(99%の保護者が参加、PTA総会で説明するより伝わりやすいという)
(各地区の特産品製造・販売体験などの「保護者によるキャリア教育」も実施)

1　人間関係形成・社会形成能力
(にんげんかんけいけいせい　しゃかいけいせいのうりょく)

言葉で 心でかかわる力

○あい手をよく理解(りかい)し、言葉(ことば)や心でつうじ合う力です。たがいに分かり合えると楽しくなります。

○グループでのチームワークを大切にしながら学(まな)び合っていきましょう。自分と考えがちがう人と学ぶことで、力がぐんと身につきます。

基礎的・汎用的能力との関わりを黒板上で示し、児童に意識させている

棚倉町立高野小学校のアウトカム評価

- 全教員が年度末にキャリア教育実践報告書を作成
- 教育委員会が実施するアンケートとは別個に、
学校独自で自己評価アンケートを作成・実施

・教育委員会:小学4年生以上が対象、16項目
・高野小学校:1年生～6年生の全学年対象、12項目
⇒文科省「キャリア教育の手引き」を参考に作成、一部見直し

- 自己評価の限界、ルーブリックの導入を模索

教員が「能力が高まった」と思っても児童の自己評価が逆に下がっていたことがある。より客観的な評価方法で、児童を励ましたい。

高野小学校　1年生～3年生対象アンケート項目

		町全体との対応
1	友だちや家の人のはなしを聞くとき、あいての気もちを考えて、はなしを聞いていますか。	(2)
2	自分の考えや気もちを、友だちにわかりやすく話すことができていますか。	(1)
3	**みんなと力をあわせて、かかりや当番の仕事をしようとしていますか。**	無
4	自分のいいところ(すてきなところ)や直したほうがいいところ(だめなところ)が、**わかっていますか。**	(5)
5	**どんなときでも、自分(じぶん)がやらなければいけないことは、がんばってやろうとしていますか**	無
6	**苦手なことでも、**自分からすすんでやろうとしていますか。	(10)
7	わからないことがあるときは、自分で調べたり、だれかに聞いたりしていますか。	(9)
8	**しっぱいした後は、次からは、同じまちがいをしないようにように気をつけることができていますか。**	無
9	**なにかをするとき、きちんと計画してすすめたり、そのやりかたをくふうしたりしていますか。**	無
10	**学校でべんきょうしたり、おぼえたりしたこと**は、自分の生活に役立っていますか。	(15)
11	自分のゆめが**本当になるように、いろいろと考えていますか。**	(13)
12	**自分のゆめに向かって、べんきょうや運どうをがんばっていますか。**	(14)

※「町全体との対応」の列は、柴沼が町全体で実施しているアンケート項目との対応関係を解釈した結果を示した。丸カッコ付数字は、町全体の項目と類似であるが一部表現が異なる項目、「無」は町全体の項目にはない高野小学校が独自に採用した項目であることを示す。
※質問項目の文章のうち、**太字**部分は町全体の項目と表現が異なる箇所を示す。

21

高野小学校　4年生～6年生対象アンケート項目

1	友だちや家の人の話を聞く時、話している人がどんな気持ちで話しているかを考えながら、話を聞いていますか。
2	自分の考えや気持ちを分かってもらえるように、工夫しながら話そうとしていますか。
3	***自分から仕事を見つけたり、仕事の役割を見つけて分たんしたりしながら、みんなと力を合わせて行動しようとしていますか。***
4	自分の良い所や、直さないといけない所が分かっていますか。
5	どんな時でも、自分がやらなくてはいけないことは、きちんとやろうとしていますか。
6	苦手なことだと思っても、自分から進んで取り組もうとしていますか。
7	分からないことや、もっと知りたいことがある時、自分から進んで調べたり、だれかに聞いたりしていますか。
8	何かで失ぱいしてしまった時には、次に同じような失ぱいをくり返さないように自分で気をつけて生活していますか。
9	***何かをする時、最後の完成(または終了)した様子を思い浮かべて、見通しをもって計画的に学習や作業を進めたり、そのやり方を工夫したりしていますか。***
10	今、学校で学習したり***体けん***したりしていることは、自分の生活に生かされていますか。
11	***将来に向けて、自分の夢を実現させるために具体的な目ひょうを立てたり、それを実現させる方法について考えたりしていますか。***
12	***自分の将来の夢や目ひょうに向かって努力したり，学習の仕方や生活の仕方を工夫したりしていますか。***

※質問項目の文章のうち、***太字(斜字体)***部分は1年生～3年生対象のアンケート項目と表現が異なる箇所を示す。全体的に低学年用よりも具体的な表現となっている。

22

棚倉町立近津小学校のキャリア教育

- 児童の自主的・自発的な活動を重視する指導
  - ・「キャリア能力を発揮する場面」の設定
    - ⇒できる限り児童に任せて、自分で考え、実行させる
    - ⇒教員主導から児童主体への転換を重視
- 教職員の共通認識づくり
  - ・校長と教務主任を中心にキャリア教育の視点を全教員で共有
  - ・キャリア教育の視点で毎年行事の取り組み方を見直し、改善
    - ⇒「前年度踏襲はほぼ無い」

例）学年対抗長縄大会を二学年対抗に、上級学年のリーダーシップを問う

棚倉町立近津小学校のアウトカム評価

- 毎年度2月～3月に実践の総括

例・児童が自主的・自発的に他者貢献活動を始めるようになった
「あいさつ番長」「サプライズ激励会」「校庭整備」「ゆきちゃん募金」
⇒特に「セカンドスクール」（5年生の宿泊学習）を境に顕著な成長

- 職員室の日常的な話題が変わった

・キャリア教育の視点の共有と実践が進むにつれ、「今日の○○ちゃんの活躍はすごかったね！」等、児童の成長を喜び、そのエピソードを日常的に教員が増えるなど、職員室の雰囲気が良い方向に変わっていったという。

- 町全体の自己評価アンケート結果との対応

・自発的な活動が特に顕著な学年では、「3 人が困っているときは、進んで助けている。」「16 人の役に立つ人間になりたいと思う。」の肯定的回答（4:そう思う、3:どちらかといえばそう思う、の合算）が100%に。教員の実感とも合致するという。

総括：棚倉町の評価の特質

- キャリア教育の視点を組織で共有することを重要視
  - 地域・学校・学年…様々なレベルで児童・生徒の実態把握と育てたい基礎的・汎用的能力を具体化、共有し、実践の組織づくりに注力
  - 教育委員会がハブとして有効に機能、町全体の取り組みを実現
- 自己評価アンケートで基礎的・汎用的能力の傾向を把握
  - 町内の小学4年～中学3年の全員を対象、集団単位の傾向把握
  - 日常の様子と合わせて考察することで次の実践への足掛かりを得る
  - 学校単位で独自のアンケートを作成、全学年で実施する例も
  - 児童自身の目標と自己評価の具体化のため、ルーブリックの導入も模索
- 児童・生徒の成長を、大人たちみんなで喜びあう評価
  - 「チャレキッズin棚倉」意見交換会等、地域住民・企業関係者とも成果を共有
  - 同じ意識で取り組むからこそ、みんなで児童・生徒の成長を評価できる

アメリカにおける キャリア教育のアウトカム評価指標の特徴

―全米的なスタンダードの開発と ノースダコタ州のルーブリック開発を中心に―

石嶺ちづる
(高知大学)

はじめに

- 本報告の目的
  - アメリカ合衆国(アメリカ)におけるキャリア教育のアウトカム評価指標の特徴の解明
- 本報告の構成
  - はじめに
  1. キャリア教育におけるアウトカム評価指標の具体例
  2. 全米的な指標開発の取り組み
     - 全米州職業教育担当官連盟(NASDCTc、現在のAdvance CTE)のCCTC
  3. 州レベルでの指標開発の取り組み
     - ノースダコタ州におけるCRPルーブリック
  - おわりに

キャリア教育のアウトカム評価指標の特徴

- 明確で具体的な行動として示されている
  - 子ども達も教員も次のことを具体的に理解できる
    - 「社会に出る準備ができている人はどのようなことができるのか」
  - 本研究プロジェクトにおいてアメリカを事例とする大きな理由
  - 具体的な2つの関連する指標を検討

具体例①：CCTCのCareer Ready practices(CRP)

- 例)文化の垣根を越えてチームのメンバーと協力する(チームワーク)
  - 文化の違い等を認め合いながら、チームとしての生産性を高めるように活動することができる
    - ***社会に出る準備ができている人は***、正式な組織でもインフォーマルな集団でも、チームの中で積極的に役割を果たすことができる。
    - ***社会に出る準備ができている人は***、生産性が落ちたり、良好な関係性の構築が阻害されたりしないように、文化の違いがあることを踏まえて行動することができる。
    - ***社会に出る準備ができている人は***、全てのメンバーが活動に参加し、チームに貢献できる場面を作る方法を常に模索している。
    - ***社会に出る準備ができている人は***、ミーティングを企画し、活性化できる。

全米州職業教育担当官連盟の CCTC(Common Career Technical Core)

- 働くために必要な能力を構造化
  - 基礎的な学力の上に、全ての職業に共通して必要な働くための12の基礎的・汎用的能力(Career Ready Practices、CRP)を設定(スライド5参照)
  - CRPの特徴
    - ***「社会に出る準備ができている人は(career-ready individuals)…」***という書き出しで、個々の項目について評価指標を提示(スライド3参照)

CRPの12項目

1. 市民・労働者として責任を持って社会に貢献するように振る舞う
2. 職業に関する学習に必要なアカデミックなスキルと技術的なスキルを身につけている
3. 働くことや生活を営むことにおける健康の重要性を理解している
4. 相手にわかりやすく、効果的で理由を伴ったコミュニケーションが取れる
5. 決断を下すことが、周りの環境や社会・経済に与える影響について考えられる
6. 創造性や革新性を発揮できる
7. 妥当性と信頼性がある調査方法を採用できる
8. 批判的思考によって、何が問題かを理解し、その解決に粘り強く取組む
9. 誠実さや倫理を重んじ、仕事をよりよくマネジメントする
10. 自分の目標達成にふさわしい進路計画を立てる
11. 生産性を向上させるために、テクノロジーを活用する
12. 文化の垣根を越えてチームのメンバーと協力する

具体例②:ノースダコタ州におけるCRPルーブリック

- CCTCのCRPを元に、ノースダコタ版の評価指標を開発
  - CRPの12項目のそれぞれに具体的なコンピテンスとそれを表すキーワードを設定
    - 「チームワーク」の具体的コンピテンスのキーワード
      - チーム活動のための適切な行動の理解、他者のアイディアに対する敬意、話をよく聞く、共有と助け合い、歩み寄りに対する理解、参加、多様な視点に対する理解、文化に対する理解、より大きなコミュニティに対する理解
    - 例)「チームワーク」の具体的コンピテンス**「話をよく聞く」**
      - 新しいものの見方や多様なものの見方を受け入れ、自分と違う意見に耳を傾ける。そのことを通して、仲間を増やしたり、仕事に反映させたりする。

具体例②:ノースダコタ州におけるCRPルーブリック

- コンピテンスごとに1～4点のルーブリック指標を設定
  - 例)「チームワークの」具体的コンピテンス「話をよく聞く」のルーブリック指標

評点	「話をよく聞く」子どもの行動
4	常に多様な意見を受けとめ、活動に活かすことができる
3	多様な意見を受けとめ、活動に活かすことができる
2	様な意見は受けとめられるが、活動に活かせない
1	多様な意見を受けとめることができない

具体例②:ノースダコタ州におけるCRPルーブリック

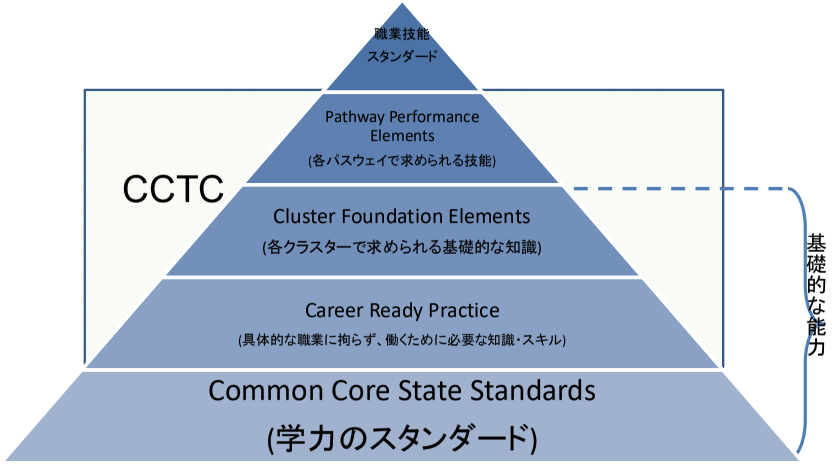
- 1～4点の共通定義
  - 子供達が評点3を取れることを目指して教育を実践

評点	子どもの行動
4	生涯に渡って職と収入を安定的に得られる非常に高いレベルのスキルを身に付けている
3	生涯に渡って職と収入を安定的に得られるレベルのスキルを身に付けている
2	生徒は生涯に渡って職と収入を安定的に得られるレベルのスキルを身に付けるために行動の改善が必要な面もある
1	生涯に渡って職と収入を安定的に得られるようになるために、すべての面において行動の改善と改善するための支援が必要である

全米州職業教育担当官連盟のCCTC

- キャリア・クラズターズ(Career Clusters)における職業技能スタンダードの2012年改訂版
  - 州間連携によって開発
  - 高度で質の高いスタンダード
    - 2018年現在、全米42州とコロンビア特別区が職業教育スタンダードとして採用
- キャリア・クラスターズ
  - 職業教育カリキュラム開発の指針
  - 全米的な職業教育に関する専門職団体、Advance CTEが開発
  - 構成要素
    - キャリア・クラスターズ(16分野)
    - キャリア・パスウェイ:クラスターを細分化(79種類)
    - スタンダード:CCTC
  - 多くの州でカリキュラム開発に参照されている

働くために必要な能力の構造化とCCTC



ノースダコタ州におけるCRPルーブリックの開発

- 2014～2015年に、ノースダコタ州職業教育省(North Dakota Department of Career and Technical Education)が開発
  - 当時すでに州外で開発されていたスタンダードの検討

機関等	検討対象のスタンダード
Advance CTE	CCTCのCareer Ready Practice
SkillsUSA	Career Readiness Curriculum
ネバダ州	Nevada Employability Skills for Career Readiness, based on the 21 Work Readiness Skills of Virginia
ワシントン州	Washington State 21st Century Skills Standards Rubrics

  - CCTCのCRPが最も広く基礎的・汎用的能力をカバー
  - CCTCを中心に、他州等の事例を参照して、ノースダコタ版のルーブリックを開発

CRPルーブリックによる評価のパイロットプロジェクト

- 3つのパイロットプロジェクトの実施
  - 主に、ハイスクールの職業教育を対象として実施
    - ハイスクール1校：家庭科、商業科、農業科で実施
      - 家政科:従来の評価を保管するものとして活用
      - 農業科：WBLでは実習先の企業も活用
    - K-12の一貫校1校(2015年のみ)
    - テクノロジー・センター1校(2017年度から)
      - 徐々にルーブリックを用いるクラスを増やす
  - 「正式版(Main Rubric)では実際の授業場面では使い難い」ことが判明
    - 正式版(Main Rubric):26ページ
  - 簡易版ルーブリック(Short Rubric)を開発(資料③④)

ルーブリックの活用状況と普及のための支援

- 活用している学校数は多くないが、今後増加が期待される
  - テクノロジー・センター(3校)、ハイスクール(8校)、エレメンタリースクール(1校)
- 課題：教員の負担の軽減
  - 教員の認識
    - 必要性は理解
    - 「時間がない」
      - 「新たな評価の追加」という捉えられ方
    - 「これまでの活動や評価のあり方を見直す」という視点への転換
  - 補助金の設立(2017年):年間総額8,000ドル
    - 30名の教員を対象(学校種の限定はない)
  - 評価方法の簡略化
    - ビズマーク学区：オンラインの評価システムの導入

おわりに

- キャリア教育のアウトカム評価指標の特徴
  - 明確で具体的な行動として示されている
    - 子ども達も教員も次のことを具体的に理解できる
      - 「社会に出る準備ができている人はどのようなことができるのか」
- 2つの関連する指標を検討から見えた特徴
  - ニーズに応じたものを全米的な組織や州が開発
    - 強制されたスタンダードではない
    - 州や学校が自主的に(voluntary)に採用
    - ニーズ応じているからこそ採用される
  - 教育の地方分権を基盤とするアメリカにおける新たな取り組みか？

引用・参考文献

- 石嶺ちづる (2017)「スタンダードに基づく教育改革における専門的職業人養成の動向―アメリカにおける就学前教育分野の職業技能スタンダードを中心に―」、国際学院埼玉短期大学『国際学院埼玉短期大学研究紀要』vol.38, pp.13-19
- NASDCTEc(2012a) *Setting a New Standard for Career Technical Education: The Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2012b) *The Career Ready Practices of the Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2013a) *Career Clusters and Career Pathway Knowledge and Skills Statements*
- NASDCTEc(2013b) *Introduction to The Common Career Technical Core*
- NASDCTEc(2014) *The Common Career Technical Core, Program of Study & Industry-Based Standards*
- Netzloff, M.(2016)*Recommendations for Career Ready Practice Rubric Usage/Scoring* North Dakota Career and Technical Education
- North Dakota Career and Technical Education(2017a) *CRP Main Rubric*
- North Dakota Career and Technical Education(2017b) *Short Rubric*

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

資料③:簡易版ルーブリック(表面)(日本語訳)

1. 労働者としての責任	得点
適切な身だしなみと行動	
仕事に対する前向きな態度	
職業的な倫理観	
役割の受容	
優先順位等の見極め	
仕事における時間管理	
職務への専念	
責任感	
周囲へのポジティブな働きかけ	
リーダーシップ	
適切な質問	
制度・仕組みの理解	
小計	
項目数	12
点数	

2.働くために必要な基礎学力	得点
数学的知識	
知識の活用	
読解と解釈	
文章作成	
問題解決能力と批判的思考力	
職務を完了するための資源の活用	
小計	
項目数	6
点数	

3. 健康・金銭的な支援	得点
健康的な生活	
安全に対する理解	
職場での安全管理	
衛生管理	
正確さ	
予算作成	
投資	
小計	
項目数	7
点数	

4. コミュニケーション	得点
適切なコミュニケーション	
プレゼンテーション能力	
アイディアの伝達	
タイミングの見極め	
傾聴	
テクノロジーの活用	
文字の活用	
小計	
項目数	7
点数	

5. 文化・環境	得点
価値の多様性	
環境との対話	
口語文化	
文化の尊重	
現実的な行動	
状況の理解	
小計	
項目数	6
点数	

6.創造性	得点
アイディアの生成	
アイディアの探究	
アイディアの検証	
独創性	
アイディアの受容	
自己決定に基づく行動	
多様性による革新	
小計	
項目数	7
点数	

7. 探究的スキル	得点
情報の批判的検討	
テクノロジーを用いたデータ分析	
多様な情報へのアクセス	
結果の適切な分析	
多様な視点からの分析	
情報や論点の整理	
情報解釈	
批判的省察	
小計	
項目数	6
点数	

Career Ready Practice Rubrics
個人名:
専攻:

資料④:簡易版ルーブリック(裏面)(日本語訳)

8. 問題解決能力	得点
論理的思考力	
情報の活用	
仕組みの理解	
質問能力	
多様な手法の活用	
フィードバックの活用	
経験から学ぶ姿勢	
失敗や成功から学ぶ姿勢	
解決方策の模索	
小計	
項目数	8
点数	

9.リーダーシップとマネジメント	得点
情報管理	
協働と協力	
コミュニケーション能力の活用	
他者の意欲喚起	
メンバーとの関わり	
誠実さ	
小計	
項目数	6
点数	

10.目標設定と計画	得点
目標設定と目標達成	
現実的な目標設定	
プロセスの理解	
短期目標と長期目標のバランス	
専門知識の獲得	
高度な専門性の獲得	
学び続ける姿勢	
ライフプランの作成	
小計	
項目数	8
点数	

11.テクノロジー	得点
探究・構成・評価等への活用	
プレゼンテーションでの活用	
倫理の遵守	
法令の遵守	
ネットワーク等の公共性に対する理解	
テクノロジーの影響に対する理解と使用に関する熟慮	
コミュニケーション手段としての理解	
人的ネットワークにおけるの役割の理解	
小計	
項目数	8
点数	

12.チームワーク	得点
チーム活動のための適切な振る舞いの理解	
他者のアイディアに対する敬意	
傾聴	
共有と助け合い	
歩み寄りに対する理解	
参加	
多様な視点に対する理解	
文化に対する相互理解	
より大きなコミュニティに対する理解	
小計	
項目数	9
点数	

総合評価	
小計の合計	
項目数	
点数	

Career Ready Practice Rubrics
個人名:

専攻:

ND CRP RUBRICS

点数
4＝期待以上
3＝期待通り
2＝概ね期待通り
1＝不十分

フランスにおけるキャリア教育に関するアウトカム評価システムの構造

―行政主導による診断的・形成的・総括的評価の融合―

京免　徹雄
（愛知教育大学）

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

本報告の目的

モンペリエ大学区とストラスブール大学区でのフィールドワークをもとに、フランスの中学校で実践されている「未来行程」の評価の特徴を抽出することで、キャリア教育のアウトカム評価に関する示唆と課題を提示する

芸術・文化教育行程

市民行程

健康教育行程

未来行程

「自己を方向づける力」
- 経済・職業世界の理解
- 参画精神と自主性の発達
- 進路プロジェクトの準備

（Arrêté du 1-7-2015）

領域3「人格と市民の育成」

領域4「世界の表象と人間の活動」

教育行政機関との「目標契約」

- 1989年　学校教育計画
- 2001年　予算組織法
  「規範とルールによる管理」
  ⇒「目標と成果による管理」
- 2005年　目標契約
- 2013年　三者間契約

（code de l'éducation article L421-4）

中学校

学校教育計画

目標達成のアクションプランと成果を測定する指標

4年間のスパンで締結

地方自治体 ⇔ 大学区

総括的評価としてのコンピテンシーの認証

共通基礎知識・コンピテンシー	2014年度	2015年度
フランス語の習得	91%	94%
1つの現代外国語の実用	96%	99%
数学の基礎原理及び科学的・技術的教養	94%	90%
情報通信に関する日常的な技術の習得	86%	91%
人文的教養	86%	95%
社会的・公民的コンピテンシー	96%	99%
自律性・自発性	96%	99%
前期中等教育修了証書（DNB）の取得	96%	87%

出典：Collège Alain Savary（2016）

成果と課題

- 目標契約は、学校外部からのPDCAサイクルの促進に貢献
  - 目標契約も締結して4年後に、達成状況をふまえて新たに見直す

  …校長に「成果主義」というネガティブな認識はない
- トップダウン型であり、集団での協働的な教育改善には到らないが、Checkの部分を責任もって担う土壌が形成されている
  - 個人レベルでは教育実践を見直すが、学校レベルに波及しない
- 定量的な評価をどう見取るかという部分が弱く、CheckからActへの展開が管理職任せ
  - 数字の裏側にある要因を解釈する根拠となるべき、定性的な評価結果が教職員間で共有できていない

（京免, 2019）

eポートフォリオを活用した形成的評価

● Foliosの基本機能（ONISEP, 2015）

①ストックと総括	②相互支援・調整・共同作業
③コミュニケケーション	④リソースの入った道具箱

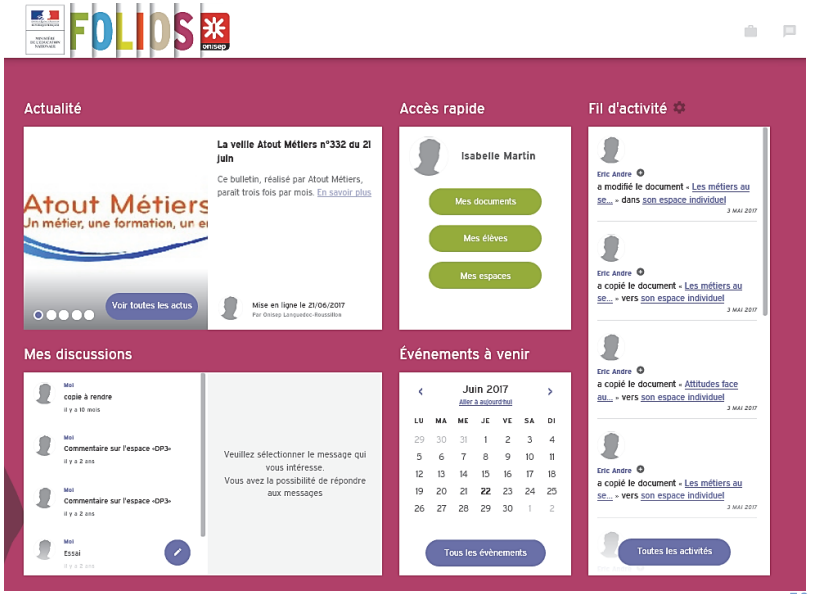
●生徒のキャリアの可視化と自律性の獲得（kyomen, 2017）

●過去を省察し、成長と課題を確認することで経験を有効化

●登録者は約315万5,000人、全国の中・高生約の60%であるが、日常的な利用者は20%程度（ONISEP, 2017）

●生徒のキャリア発達を継続的に把握できるという利点

49



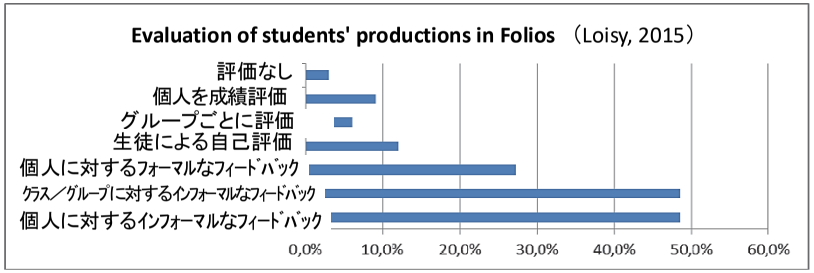
50

51

7大学区71校を対象とする試行実験

●約50%が個人と集団に対してインフォーマルなフィードバックを、30%弱が個人に対してフォーマルなフィードバックを実施

●一般的でなかった定性的評定評価を実現したことで、定量的な総括的評価の結果を根拠に基づいて解釈し、改善に役立てることができる



52

●自分の教授方法の革新につながったと回答したのは約20%
●形成的評価が即座に大胆な授業改善に結びついているわけでない
● 9割弱が教職員間の連携にプラスの効果があったと回答
●Foliosに授業記録や教材を蓄積することによってチーム活動が活性化
●Foliosの活用は校長のイニシアチブに左右される部分も多く、学校教育計画に明記されてこそ普及する

ストラスブール大学区の事例

●2017年には95%の学校がアクセス、51%は20人以上が活用
●生徒の作成したプロフィールや学習の記録を見返すことは、 実践の効果や生徒との関係を常に省察することにつながる
●インターネットへの接続に関するトラブル、教員が校外で使用できないこと、国民教育心理士があまり活用しないことが課題

支援アンケートを活用した診断的評価

●**総括的・形成的評価を機能させる「行程のマップ」**
●過去の実践を活かして、徐々に未来行程にシフト

●**ストラスブール大学区の支援資料**
●オンラインアンケートとチェックシートによる診断的評価
● 147校のうち30校程度（フルスペックは10校）が活用
●必要な支援を教育行政が把握するのにも有効

Ex. タイプ3（移行できていない）の中学校
●未来行程に対する意識は全体的に低く、教員間の差も大きい
●プロジェクトの伴走支援は、9割の教員が実施

⇒プロジェクトに関連してFoliosを活用し、連携・協働につなげる

未来行程を実施するための4ステップ

ステップ1 分析
• 管理職は国民教育心理士と連携して、進路指導に関する実践の現状をオンラインで報告する。教育チームもこれまでの取組について回答する。

ステップ2 総括
• 管理職は、2種類のアンケートを参考に、未来行程の目標との関連から「拠り所となる点」と「改善すべき点」を抽出する。この結果に基づいて、チェックシートの質問に9段階で回答し、自校の強みと進展を線描写で示す一覧図を作成する。さらに、回答数を集計して、学校を未来行程の進展レベルに応じた3つの類型の中に位置付ける。

ステップ3 優先付け
• 管理職は、分類されたタイプを考慮して、未来行程を実現するために必要なことについて協議し、認識する。

ステップ4 伝達
• 管理職は、管理評議会、全体教職員会議などの場において、先の3つのステップによって明らかになった学校の優先事項、および未来行程の実施と年度末の評価のスケジュールを全教職員に伝達し、普及させる。

（DRONISEP Strasbourg, 2016）

●未来行程の準備状況に関する3タイプ

（DRONISEP Strasbourg, 2016）

7～9の回答数が最大	4～6の回答数が最大	1～3の回答数が最大
タイプ1 着実な移行	**タイプ2 徐々に移行**	**タイプ3 移行できていない**
中学校は各学年において、数多くの活動を実施している。これらの活動はつながっており、現実的な発展が確認できる。「未来行程」の概念が既に実践の中で効果を発揮している。経済・職業世界、非営利団体、家庭との間に数多くのパートナーシップが存在している。	中学校は異なる複数の学年において、いくつかの活動を提案しているが、それらの間につながりが欠けている。さらに一歩進めることが可能であり、教育チームをより一層巻き込んでいくことができる。いくつかのパートナーシップは存在しているが、さらに発展させることができる。	学校内における進路指導に関する活動は限定されている。教育チームの活動が少ない、あるいは活動間や学年間の結びつきが弱い。外部とのパートナーシップは限定されている。

●タイプ3の学校の診断結果（教員の肯定的回答の割合）

質問項目	割合
1.未来行程の3つの目標を把握している	100%
2.自分の実践に未来行程を容易に統合できる	73%
3.自分の教科における活動事例を1つ以上、あげられる	100%
4.複数の教科に関わる事例を1つ以上、あげられる	55%
5.発展させたいと思う構想やプロジェクトがある	27%
6.自分の生徒の校内での活動を知っている	64%
7.自分の生徒の校外での活動を知っている	64%
8.団体、スポーツ、文化タイプのプロジェクトにおいて自分の生徒を伴走支援する機会があった	91%
9.進路プロジェクトに関する疑問を生徒に検討させている	91%

質問項目	割合
10.外部のパートナーと連絡をとっている	36%
11.自分の実践に新たなプロジェクトを統合したい	55%
12.全ての学年で全ての同僚によって行われることを知っている	27%
13.自分の学校で国民教育士によって提案されていること（進路相談）を知っている	45%
14.リソースがどこにあるか知っている	100%
15.リソースを共有できる	91%
16.未来行程についてもっと明確に説明してほしい	0%
17.Foliosを使用したことがある	18%
18.Foliosを定期的に使用している	0%
19.未来行程の実施に対する総合的貢献を10段階で示してください	4.1

まとめ：診断的・形成的・総括的評価の融合

レベル	診断的評価	形成的評価	総括的評価
方法	・チェックシート ・支援アンケート	・ポートフォリオ評価	・目標契約 ・コンピテンシー評価
ツール	・政府・大学区の支援資料	・Folios	・統一学業成績簿
成果	・自己診断に基づく効率的な計画の立案 ・教育行政が必要な支援を把握	・定量的な評価を根拠に基づいて解釈 ・チーム活動の活性化による協働的評価の促進	・学校長を中心とするPDCAサイクルの展開 ・アウトカムの量的把握
課題	・支援資料の活用が不十分	・利用する生徒と教員が少ない ・技術的トラブルや利便性	・カリキュラム・マネジメントに教職員が参加せず

●各評価を一体的に運用することで、相互作用的に課題が解消され、好循環を生み出せる

●課題克服の鍵を握るfoliosの利用拡大

- ●コミュニケーションツールとしての機能を高め（kyomen, 2017）、特に評価に参画していない国民教育心理士を巻き込み、多職種協働によるPDCAサイクルを発展させる
- ●国家レベルで定めた「共通基礎」がアウトカム評価指標の修得状況から、学校教育計画の目標の達成状況を判断するには、個々の生徒の実態を見取ることが不可欠

…チームによる継続的な形成的評価により、中央集権的な評価システムの弊害が最小限に抑えられる

参考文献

Acsdémie Starasbourg（2017）Réussir :Projet Académique 2017-2020

Collège Alain Savary（2015）Projet d'établissemnet 2015-2018

Collège Alain Savary（2016）Rapport pédagogique du collège Alain Savary

DRONISEP Strasbourg（2016）Parcours Avenir　Guide pratique pour mise en oeuvre au collège :Une méthode en 4 étapes pour préparer 2016 / 2017

Kyomen,T.（2017）"Current Trends and Issues in E-Portfolio Use in Career Education in France—Based on Interviews with Teacher and School Staff—", The Japanese Journal of career education, vol.36, mo.1, pp.13-24.（in Japanese）

Loisy,C.（2015）Suivi de l'expérimentation FOLIOS 2013-2014, Institut français de l'education

MEN=Ministère de l'Éducation nationale（2017）Le livret scolaire unique de votre enfant

ONISEP（2015）, Pour une première approche de FOLIOS : les grands principes

ONISEP（2016）, Parcours avenir :guide pratique à destination des chefs d'établissement.

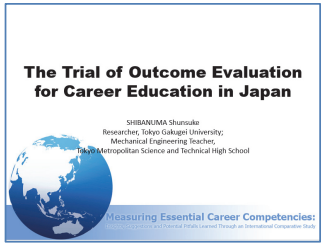
ONISEP（2017）Plan de monté en charge FOLIOS 2016 / 2017

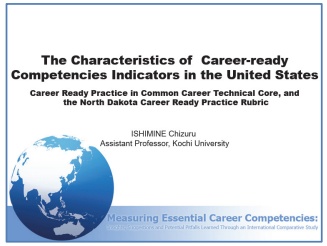
Prieur, M., Aodon, G., Pastor, A.（2012）"Appuis et freins à l'évaluation des compétence du socle étude dans deux collèges", 24ème colloque international de l'ADMEE-Europe , Luxembourg, http://admee2012.uni.lu/pdf2012/S4.pdf

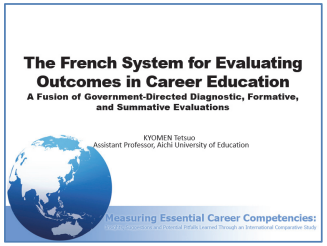
Roegiers, X.（2014）"Quelle évaluation des compétences, au service de quel projet pour l'école ?", Dierendonck, C., Loarer, E., Rey, B. L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel, De Boeck,, pp.71-83.

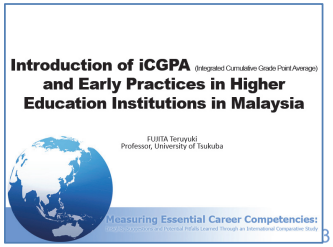
まとめにかえて

IAEVGスウェーデン大会での ディスカッションから









日本の実践の特質と課題

- "国際標準"に同等の（あるいは、それを上回る）アウトカム評価の考え方や枠組みは提示・提唱されている。
  - 各学校の特質や在籍する児童生徒の実態に即した具体的な目標設定
  - 全ての教育活動を通したキャリア教育の実践
  - 定量的な評価（例えば、尺度選択法に基づくアンケート）の結果を総合的に解釈するための多角的な評価（たとえば、ポートフォリオ）の必要性
    - 来年度から本格化する「キャリア・パスポート」の導入
- しかし、実態として、これらが普及・定着する段階には至っていない。
  - キャリア教育の提唱から20年しか経過していない。
  - .....否、20年も経過しているが、そのプロセスにおいて、キャリア教育のねらいや役割が大きく変容してきた。

日本の実践の特質と課題

- 重要性を増す日本キャリア教育学会の会員の役割
  - 学校と共に歩む研究者
    - 各学校での実践[PCDAサイクルに基づく実践、とりわけ“C(=Check)”]に対する支援の提供と学校との協働
  - Evidence-Basedの実践(客観的な根拠を大切にする実践)を志向する教員
    - 継続的な学び、自らの経験の情報発信、研究者との協働

- 世界に誇るべき日本の良さ
  - 小学校からの系統性を前提とした全ての教育活動を通した実践の枠組み
  - 教員だけ・学校だけに閉じた実践から、家庭や地域と共に創る実践へ
    - 全国的に見られ始めた優れた取り組み

日時：2019年1月14日(月曜日・祝日)
13:00-16:00　12:30受付開始
会場：筑波大学東京キャンパス文京校舎
120番講義室
※東京メトロ 丸ノ内線　茗荷谷駅下車
「出口1」より　徒歩5分程度

当日ご参加の皆様方には研究成果をわかりやすくまとめたパンフレットをお配りいたします。

ありがとうございました

15　ワークショップ　(午前の部②)

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究

— 第三次報告 —

5. 研究成果公開シンポジウム

どうする!?　キャリア教育の評価―国際比較研究から得たヒント―

日時：平成 31 2019 年 1 月 14 日（月曜日・祝日）13:00-16:00

会場：筑波大学東京キャンパス文京校舎　120 番講義室

登壇者

発表者

◉藤田 晃之（筑波大学）
◉京免 徹雄（愛知教育大学）
◉柴沼 俊輔（東京都立科学技術高等学校）
◉石嶺 ちづる（高知大学）

コメンテーター

◉角田 雅仁 氏（福島県棚倉町教育委員会子ども教育課 課長補佐）
◉西田 健次郎 氏（兵庫県教育委員会義務教育課 課長）
◉小池 楠男 氏（大分県立日田三隈高等学校 校長）

本シンポジウムの趣旨と概要

新しい学習指導要領は、教育課程に基づき組織的かつ計画的に各学校の教育活動の質の向上を図っていく「カリキュラム・マネジメント」を各学校に求めています。その実現のためには、日々の教育実践の在り方や成果を振り返って評価し、改善を図ることが不可欠です。

無論、新学習指導要領が総則に位置づけて、小学校からの系統的な実践を定めたキャリア教育もその例外ではありません。各学校がキャリア教育を通して育てようとした力を、果たして本当に児童・生徒は身に付けたのでしょうか？　キャリア教育の実践と同時に、その成果を評価・検証していく必要があります。

けれども、先生方からは、「キャリア教育における評価の重要性は理解できるが、実際にどのようにすればよいのかわからない」という声が強く出されているのが現状です。

そこで、このシンポジウムでは第 1 部として、2016 年度から 3 年にわたって続けてきた 5 か国の海外調査と日本国内調査の成果の中から、先生方のヒントになる施策や実践を厳選し、アメリカ、フランス、マレーシア、日本における最先端の取組の特質と課題をわかりやすくお伝えします。第 2 部では、日本国内でのキャリア教育実践を牽引していらっしゃる 3 人のコメンテーターからのご意見をお伺いした上で、ご参加の皆様と共にキャリア教育の評価の在り方について考えていきます。

多くの皆様のご来場を心からお待ちしております。

キャリア教育の
評価がわからん!!
とお悩みの先生方へ

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned
Through an International Comparative Study

このパンフレットは、2016～2018年度JSPS科研費16H03791基盤研究(B)「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」の研究成果に基づいて作成されました。

■研究目的の概要

本研究は、初等中等教育段階、とりわけ中学校・高等学校おけるキャリア教育の取組に対するアウトカム評価指標開発の基盤となる枠組みを明らかにし、指標開発のためのプロトコルを創出することを目的とする。

今日、PDCA サイクルに基づくキャリア教育の取組が強く求められていながら、各学校及び教育委員会において、その評価（C:check）、特にアウトカム評価が十分になされておらず、キャリア教育の実践はもとより、そのための組織及び計画の点検・改善が困難な状況に陥っている。本研究における国内外の先行研究及び先進事例の収集と分析を通じて、このような状況の改善に寄与し得る成果を得たい。

■研究チーム

●研究代表者：
藤田 晃之（筑波大学 人間系 教授）

●研究分担者：
石嶺 ちづる（高知大学 教育研究部人文社会科学系教育学部門 助教）
京免 徹雄（愛知教育大学 教育学部 講師）
柴沼 俊輔（東京学芸大学 教育学部 研究員 / 東京都立科学技術高等学校 教諭）

■実施した調査の概要

●日本国内調査（担当：柴沼）

- 兵庫県調査　2017年1月23日
  主な実地調査機関：兵庫県教育委員会義務教育課
- 仙台市調査　2018年1月15日
  主な実地調査機関：仙台市教育局学校教育部学びの連携推進室
- 富山県調査　2018年1月17日
  主な実地調査機関：富山県教育委員会県立学校課
- 宮城県調査　2018年2月5日
  主な実地調査機関：宮城県教育委員会義務教育課・高校教育課
- 福島県棚倉町調査　2018年2月21日
  主な実地調査機関：福島県棚倉町教育委員会子ども教育課、棚倉町立高野小学校、棚倉町立近津小学校

●海外調査（国名［英語表記］アルファベット順）

- フランス第一次調査　2017年3月1日～11日（担当：京免）
  主な実地調査機関：国立教育・職業情報局、国立労働・職業指導研究所、ベジエ情報・進路センター、モンペリエ大学区情報・進路局、ジョルジュ・フレシュ職業高校、アラン・サヴァリ中学校、モンペリエ中央情報・進路センター
- フランス第二次調査　2018年3月4日～11日（担当：京免）
  主な実地調査機関：コート・ドール県国民教育局、マルロー中学校、トルムイユ小学校、国民教育省、国立教育・職業情報局、シテ・デ・メチエ、ストラスブール大学区情報・進路局、ストラスブール情報・進路センター
- デンマーク第一次調査　2017年2月27日～3月3日（担当：藤田）
  主な実地調査機関：南地区青少年ガイダンスセンター、デンマーク教育省、オーフス大学、デンマーク教員組合、デンマーク市町村連合、東ファリグマグスゴーデ義務教育学校
- デンマーク第二次調査　2017年9月17日～24日（担当：藤田）
  主な実地調査機関：オーフス・カテドラル・スコーレ、ランケール・ギムナジウム、東ユトランド・地域ガイダンスセンター、ノレ・ギムナジウム、コペンハーゲン・地域ガイダンスセンター、ネクスト（職業専門高等学校）
- マレーシア調査　2017年7月19日～23日（担当：藤田）
  主な実地調査機関：マラヤ大学、マレーシア国民大学、プトラ・マレーシア大学、マレーシア高等教育省
- 韓国調査　2017年3月5日～7日（担当：藤田）
  主な実地調査機関：韓国職業教育訓練研究所、忠南大学、大田市教育委員会、国立青少年政策研究所
- アメリカ第一次調査　2016年9月5日～11日（担当：石嶺）
  主な実地調査機関：Advance CTE
- アメリカ第二次調査　2018年6月3日～14日（担当：石嶺）
  主な実地調査機関：ノースダコタ州職業教育省、カリフォルニア大学パークリー校、ニューヨーク市立大学、エナジー・テック・ハイスクール

発行：2019（平成31）年1月14日
© 藤田 晃之、石嶺 ちづる、京免 徹雄、柴沼 俊輔

※縮刷版

JSPS 科研費 16H03791助成「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」成果パンフレット

キャリア教育の
評価がわからん!!
とお悩みの先生方へ

Measuring Essential Career Competencies:
Insights, Suggestions and Potential Pitfalls Learned Through an International Comparative Study

キャリア教育の評価は重要！

今日、キャリア教育の評価は重要な教育施策の一つとなっています。

キャリア教育の評価がわからん!!
と お悩みの先生方へ

1 第1期教育振興基本計画 (2008)

第３章　今後５年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

(1) 基本的考え方

これまで教育施策においては、目標を明確に設定し、成果を客観的に検証し、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させるPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルの実践が必ずしも十分でなかった。今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある。こうした反省に立ち、今回の計画においては、各施策を通じてPDCAサイクルを重視し、より効率的で効果的な教育の実現を目指す必要がある。

2 中央教育審議会答申 (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」

第２章　2. キャリア教育の充実方策

(2) 重視すべき教育内容・教育方法と評価・改善

キャリア教育の実践が、各機関の理念や目的、教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。

3 第2期教育振興基本計画 (2013)

第１部 Ⅱ 我が国の教育の現状と課題

(2) 第１期計画の総括と今後の方向性

教育課題が依然として指摘される要因の例

「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が、教育行政、学校、学習者等の各レベルにおいて、必ずしも十分に機能していなかったこと。

4 文部科学大臣による諮問 (2014)

「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」

今般、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の在り方について諮問を行うものであります。

具体的には、以下の点を中心に御審議をお願いいたします。

第一に、教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方を一体として捉えた、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。

5 新学習指導要領 (2017、2018)

総則　教育課程の実施と学習評価

学習評価の充実

児童／生徒のよい点や進歩の状況などを積極的に評価し、学習したことの意義や価値を実感できるようにすること。

もちろん、多くの先生方が評価の重要性を認識しています。

国立教育政策研究所が2012年に実施した全国調査*の結果

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育を適切に行っていく上で「キャリア教育の成果に関する評価」を「とても重要だと思う」「ある程度重要だと思う」と答えた割合	81.2%	84.9%	74.4%

*キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査

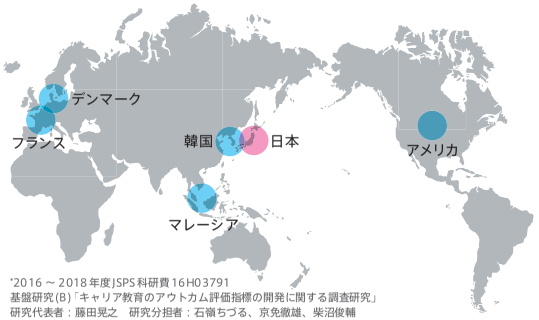
その一方で、評価は先生方の悩みの種になっています。

上掲の調査のうち、「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること」に注目してみると、次の通りの結果でした。

小学校		中学校		高等学校	
1位（40.1%）	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位（35.4%）	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位（34.6%）	キャリア教育を実施する十分な時間の確保
2位（37.7%）	キャリア・カウンセリングの内容・方法がわからない	**2位（34.9%）**	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**	**2位（31.0%）**	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**
3位（33.2%）	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**	3位（33.3%）	保護者のキャリア教育に対する期待が進路先の選択やその合格可能性に偏っている	3位（26.1%）	キャリア教育の適切な教材が得られない
⋮		⋮		⋮	
14位		18位		18位	

出典：上の二つの表はいずれも、国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター（2015）「子供たちの『見取り』と教育活動の『点検』～キャリア教育を一歩進める評価～（「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」パンフレット）」p.4から引用しました。

そこで、私たちはキャリア教育の先進国での調査を行いました。



*2016～2018年度JSPS科研費16H03791
基盤研究(B)「キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究」
研究代表者：藤田晃之　研究分担者：石嶺ちづる、京免徹雄、柴沼俊輔
（詳細については、本パンフレットの裏表紙をご覧下さい）

2016年度から3年間に渡って日本学術振興会から研究費*を得て、キャリア教育の先進的な取り組みがなされている5カ国（フランス、デンマーク、マレーシア、韓国、アメリカ）を選定して実地調査を行いました。また、日本国内の先進地域（兵庫県、富山県、宮城県、仙台市、福島県棚倉町）での調査も併せて実施し、国際比較を試みました。

このパンフレットでは、この研究成果の中から、キャリア教育の評価を一層充実させるためのヒントとなる施策や実践を厳選し、アメリカ、フランス、マレーシア、日本における最先端の取り組みの特質と課題をわかりやすくお伝えします。

これらの事例が、少しでも先生方のお役に立つことを心から願っております。

キャリア教育の評価指標って、どうやって作るの？

アメリカにおける実践から得たヒント

まず、「わが校の子どもたちが、大人になったときに何ができていればよいか？」を話し合い、例えば「〇〇することができる」などの具体的な行動をゴールとして設定しましょう。その上で、「実際の子どもたちは、将来の姿にどれだけ近づけたか」を段階的に見取るための評価指標を設定します。

全米及び州における参考指標開発の取り組み

全米州職業教育担当官連盟による指標開発の取り組み

(National Association for State Directors of Career and Technical Education; NASDCTEc、現在はAdvance CTE)

全米職州業教育担当官連盟のプロジェクトCommon Career Technical Coreでは、社会で活躍する全ての人に求められる資質・能力はどのようなものかが検討され、Career Ready Practicesという名前で指標化されてます。

その中では、責任感、基礎学力、金銭と健康の管理、コミュニケーション、文化・環境の理解、創造性、探究的スキル、問題解決能力、リーダーシップとマネジメント、目標設定力と計画力、テクノロジーの活用、チームワークの12の項目について、資質・能力が示されています。これらの要素は、「社会に出る準備ができている人は…ができる」という表現で、指標化されています。例えば、チームワークの指標は右のようになっています。

■チームワークの指標の例

社会に出る準備ができている人は、正式な組織でもインフォーマルな集団でも、チームの中で積極的に役割を果たすことができる。

社会に出る準備ができている人は、生産性が落ちたり、良好な関係性の構築が阻害されないように、文化の違いがあることを踏まえて行動することができる。

社会に出る準備ができている人は、全てのメンバーが活動に参加し、チームに貢献できる場面を作る方法を常に模索している。

社会に出る準備ができている人は、ミーティングを企画し、活性化できる。

出典：NASDCTEc (2012) *Introduction to The Common Career Technical Core*

ノースダコタ州におけるルーブリック指標開発の取り組み

(North Dakota State Department of Career and Technical Education)

ノースダコタ州では、上に示したCareer Ready Practicesの指標を発展させ、12要素のそれぞれをさらに具体的な項目に分け、項目毎に4段階で参考指標を設定する取り組みがなされています。

例えば、チームワークは、「チーム活動のための適切な行動の理解」、「他者のアイディアに対する敬意」、「話をよく聞く」、「共有と助け合い」、「歩み寄りに対する理解」、「参加」、「多様な視点に対する理解」、「文化に対する理解」、「より大きなコミュニティに対する理解」の9つの項目に分けられています。その中の「話をよく聞く」では、右の表のような4段階の指標が設定されています。

元々は高校の職業教育コース履修者を対象とした参考指標でしたが、現在では普通科高校や小・中学校においても各校での指標設定の際に活用されています。

■参考指標の例

評点	「話をよく聞く」子どもたちの行動
4 ◎	常に多様な意見を受けとめ、活動に活かすことができる。
3 ○	多様な意見を受けとめ、活動に活かすことができる。（ここを目指す）
2 △	多様な意見は受けとめられるが、活動に活かせない。
1 ×	多様な意見を受けとめることができない。

出典：North Dakota State Department of Career and Technical Education (2015) *CRP Main Rubric* を基に作成

残された課題

オンライン評価の導入など教員の負担軽減

具体的な指標が参考例として示されているアメリカでも、実際に指標を活用して教育活動をキャリア教育の視点から評価することは、依然として教員の負担となっています。それを軽減するために、ノースダコタ州では、オンライン評価の導入など、教員に対する更なる支援の充実が今後の課題とされています。

アンケート結果をどのように解釈したらいいの？

フランスにおける実践から得たヒント

アンケートの結果として示された数値を、子どもたち一人一人の日常的な記録（ポートフォリオなど）と照らし合わせ、変化の理由や背景などを含めて解釈しましょう。この前提となるのは、各学校の実態に即して目標を立て、それらに基づきながら、実践の状況や子どもの変容を適切に診断しようとする考え方です。

モンペリエ・ストラスブールにおける評価の融合に向けた取り組み

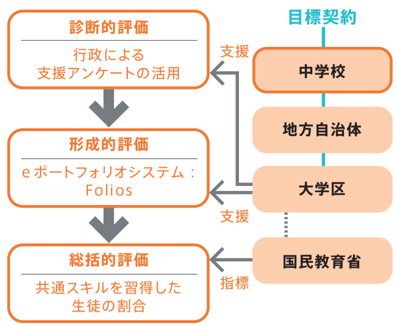
(Académie de Montpellier/Académie de Strasbourg)

目標契約による PDCA サイクル

中央集権的な教育制度をもつフランスでは、義務教育段階で習得すべき共通スキルとその評価指標を国民教育省が作成しています。中学校は、その中に含まれる自発性・自律性、社会的・市民的コンピテンシーなどの項目を用いて、キャリア教育において「自己を方向づける力」(compétence à s'orienter) がどの程度育ったかを評価します。

そのため、学校ごとに特色ある教育計画を立案するためには、評価指標と照らし合わせて、子どもの状況を丁寧に診断することが欠かせません。大学区（各地方の教育を監督する国民教育省の出先機関）も支援アンケートの提供などを通じて、それを積極的に後押ししています。

さらに、各学校は計画に定めた目標について、大学区および地方自治体と達成に向けた契約を結ぶことが義務付けられています。この目標契約は、学校外部からPDCAサイクルを推進する仕組みとして機能しています。



出典：モンペリエでのインタビュー（2017年3月）を基に作成

eポートフォリオの継続的活用

キャリア教育の計画・実践は、年度末に共通スキルを習得できた生徒の割合で総括的に評価されます。しかし、こうした定量的評価の結果を改善に活かすためには、数値の裏側にある背景・要因を探ることが欠かせません。

そのために、eポートフォリオ（Folios）が積極的に活用されています。子どもたちが受けたキャリア教育の経験はそこに日常的に蓄積され、可視化されます。教職員は記録内容から1人1人のキャリア発達を継続的に把握し（形成的評価）、それを根拠に数値で示された総括的な評価結果を意味づけることで、改善に向けて具体的な道筋をつけることができます。

また、コミュニケーション機能を備えたeポートフォリオは、教員が協働するプラットフォームを提供するため、チームによる評価を推進することにもつながります。

Foliosの機能	情報や経験のストック 相互支援・共同作業 コミュニケーション（遠隔も可） 進路情報データベース

出典：ONISEP (2015), *Pour une première approche de FOLIOS*

示唆と課題

教職員の協働によるキャリア・パスポート活用

フランスでは長らくチームで働く文化がなかったこともあり、教職員の協働によるPDCAサイクルの展開はまだ不十分です。校長がトップダウンで実施する学校も少なくありません。

日本では、これからキャリア・パスポートが新たに導入されますが、それは数量的アンケート結果を読み解くために有効です。客観的なデータを個々の子どもの成長の軌跡と合わせて見取ることに、学校全体でチャレンジしてみましょう。

教科を通したキャリア教育の評価はどうすればいいの？

マレーシアにおける実践から得たヒント

学校や学科・学年ごとに具体的に設定した「キャリア教育を通して身に付けさせたい力」のうち、大単元ごとに内容や指導方法に即したものを１～２点選び出し、授業を通してそれらの力がどの程度身についたのかを丁寧に見取りましょう。授業の特質に沿った観点を精選することが最大のポイントです。

日本では良い取り組みはないの？

世界に誇るべき日本の特質

日本国内の先進地域では、キャリア教育で育てたい資質・能力を、校内の教職員はもちろん、保護者や地域の関係者とも共有したうえで、児童・生徒の学びや成長を多くの人々で見守り、シェアする仕組みをつくっているケースが少なくありません。これは今回調査を行った国々にはない取り組みです。

マレーシア政府主導による「iCGPA」の取り組み

(iCGPA: Integrated Cumulative Grade Point Average / Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu)

高等教育改革計画（2015年）が示すもの

2014年、マレーシア教育省（2015年７月から2018年５月まで教育省と高等教育省に分離）は「高等教育改革10年計画」を公表し、10項目の達成目標を設定しました。その第一目標が、「起業的な発想力を持ち、全人格的にバランスのとれた卒業生の輩出（Graduan Holistik, Berciri Keusahawanan dan Seimbang）」です。今日の社会では、特定分野の知識・技能のみならず、倫理的な意思決定能力や変化に対応する力などが必要となります。それにもかかわらず、これまで、大学等ではそれらの資質・能力が十分に培われてこなかったという危機意識が背景にあります。

この第一目標を達成するために導入され、2019年度までに国内の全大学・全学部での実施が目指されたのが「iCGPA（統合的累積的GPA）」です。

「iCGPA」の特質と授業を通した評価

「iCGPA」は、右上に掲げた8つの資質・能力について、各大学の授業（講義・演習等）を通して評価した上で、その結果をレーダーチャートの形式で示し、公的な成績証明書に従来型の成績一覧に並記して掲載しようとするものです。

これを受け、各大学は、それぞれの学部等にふさわしい具体的な到達目標を設定するよう求められました。教育省作成の手引きでは、架空の大学の「情報科学部」を事例として挙げ、例えば「課題対応能力」について、「コンピュータサイエンス分野の問題を解決する際に、分析的かつ批判的思考スキルを発揮し、適切な技術を適用することができる。」と具体化した例文を示しています。

各授業においては、「評価項目１：知識」を必須の評価対象としつつ、それ以外の項目については、当該授業の特質に即した評価項目を１～２点選び、一人一人の学生の資質・能力を０点-４点の５段階で評価します。各授業の評価を卒業まで累積し、卒業時点での各項目の平均点をレーダーチャートとして表したものが「iCGPA」です。その具体例が右図です。

■「iCGPA」の全国共通評価項目

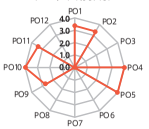
1. 知識
2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
3. 社会性・責任感
4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
6. 課題対応能力
7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力

出典：Kementerian Pendidikan Malaysia (2014) *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia [Pendidikan Tinggi] 2015-2025*

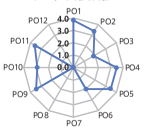
■マラヤ大学工学部の実践モデル

※マラヤ大学工学部では、教育省が提示した8項目のうち、4項目について2分割し、全12項目の目標（Programme Outcomes [PO]）を設定してiCGPAを算出している。

〈１年次前期〉

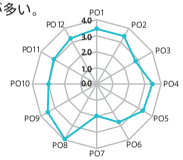


〈２年次後期〉



１年次では演習・実習科目を履修しないため、評価の対象とされない項目が多い。

〈３年次後期〉



出典：マラヤ大学工学部 Ramesh Singh 教授作成資料より抄出

残された課題

各大学における教員や企業側の理解の確立

「iCGPA」の推進施策は、一貫して、中央政府（高等教育省）が強い主導性を発揮して展開されてきました。評価主体となる各大学の教員はもちろん、産業界においても、その理念や仕組みについて十分な理解が確立されていないのが現状です。さらに、2018年５月のマレーシア議会下院選挙では、マハティール元首相が率いる野党連合が勝利しました。これにより、2019年度までの全大学における実施という当初の目標についても見直しがなされているところです。

町全体で取り組む福島県棚倉町の実践

棚倉町教育委員会の取り組み

棚倉町では、教育委員会が中心となって町全体でキャリア教育に取り組んでいます。教員のみならず、小学生からの職場体験学習「チャレキッズin棚倉」などを通して、教員のみならず保護者や地域住民、企業関係者とキャリア教育の視点を共有しています。

「キャリア教育の視点」とは、将来の社会的・職業的自立に必要な資質・能力である基礎的・汎用的能力を育てようとする目的意識です。

キャリア教育の視点をもって熱心に頑張るほど、その成果が気になるものです。棚倉町教育委員会は、町内全小中学校の児童・生徒を対象とする質問紙調査を実施し、基礎的・汎用的能力の実態を把握しています。

この調査は、毎年２回、７月と11月に実施しています。基礎的・汎用的能力の４つの能力を、各４項目で児童・生徒に自己評価させます。その結果は、学校・学年・学級単位で集計し、レーダーチャート化して各学校へフィードバックします。これにより、集団単位で比較しながら児童・生徒の特徴や課題を把握できるようになっています。

棚倉町立近津小学校の例

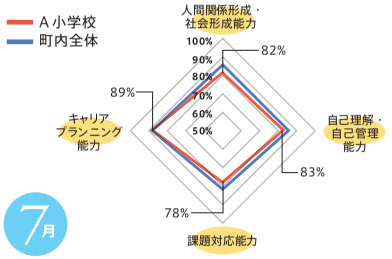
近津小学校では、校長と教務主任を中心に、全教職員でキャリア教育の視点を共有し、実践を進めています。主に、児童が基礎的・汎用的能力を発揮して主体的・自発的に活躍できる場の設定を重視しています。

同小学校では、実践が進むにつれ、「〇〇君の活躍はすごかったね！」などと児童の成長を喜ぶ教員が自然と増えたそうです。職員室の日常的な話題が、キャリア教育の成果をみとることにつながっています。

こうした評価の在り方は、やや主観的ではありますが、他国の学校教員にはない、教員の専門性と協働性を生かした取り組みです。

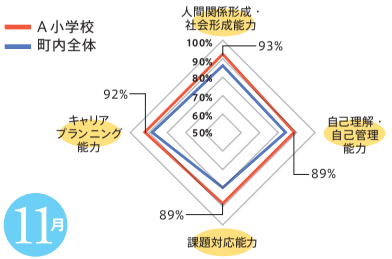
キャリア教育の評価の第一歩として、まずはキャリア教育の視点を共有することからはじめてみてはいかがでしょうか。同じ思いで取り組む大人が増えれば増えるほど、棚倉町の先生方のように、子どもたちの成長がみえるようになり、キャリア教育をさらに楽しむことができるようになると思います。

■棚倉町立Ａ小学校の調査結果



7月

		Ａ小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	82%	86%	-4%
2	自己理解・自己管理能力	83%	86%	-2%
3	課題解決能力	78%	82%	-4%
4	キャリアプランニング能力	89%	89%	0%



11月

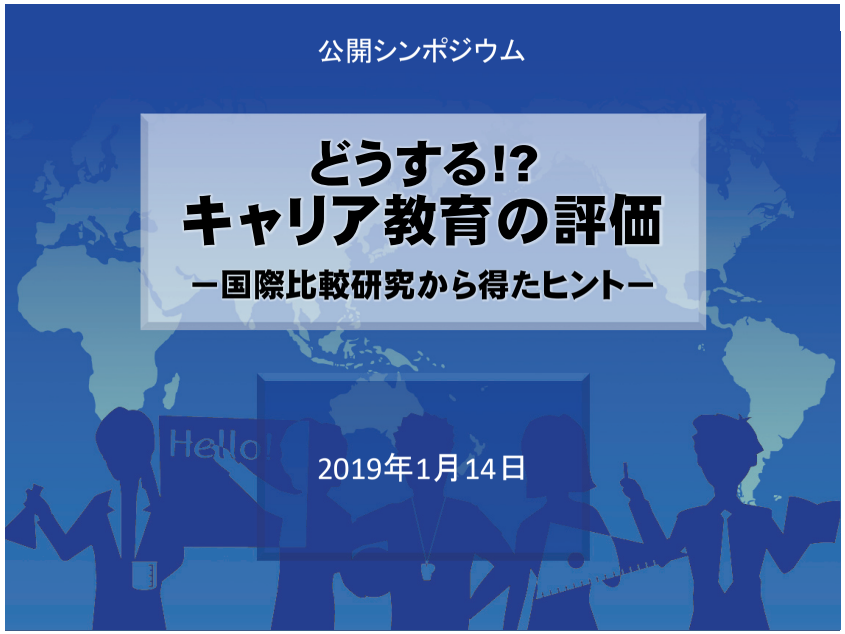
		Ａ小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	93%	87%	6%
2	自己理解・自己管理能力	89%	84%	5%
3	課題解決能力	89%	80%	8%
4	キャリアプランニング能力	92%	89%	3%

出典：棚倉町教育委員会作成資料を基に作成

残された課題

多角的な視点から評価する方策の確立

日本の多くの地域・学校では、キャリア教育の評価を、児童・生徒の自己評価アンケートの数値だけに頼っている現状があります。今後全国的な充実が期待されるキャリア・パスポートや、すでに一部の学校で実施されているルーブリック評価などを活用し、様々な角度から児童・生徒の学びや成長を見取って評価し、励ます方法を確立する必要があります。



求められるキャリア教育の評価

1 第1期教育振興基本計画 (2008)

第３章　今後５年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策

(1) 基本的考え方

これまで教育施策においては、目標を明確に設定し、成果を客観的に検証し、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させるPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルの実践が必ずしも十分でなかった。今後は施策によって達成する成果（アウトカム）を指標とした評価方法へと改善を図っていく必要がある。こうした反省に立ち、今回の計画においては、各施策を通じてPDCAサイクルを重視し、より効率的で効果的な教育の実現を目指す必要がある。

2 中央教育審議会答申 (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」

第２章　2. キャリア教育の充実方策

(2) 重視すべき教育内容・教育方法と評価・改善

キャリア教育の実践が、各機関の理念や目的、教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。

求められるキャリア教育の評価

3 第2期教育振興基本計画 (2013)

第１部　Ⅱ　我が国の教育の現状と課題

(2) 第１期計画の総括と今後の方向性

教育課題が依然として指摘される要因の例

「どのような成果を目指すのか」「どのような力の修得を目指すのか」といった明確な目標が設定され、その取組の成果について、データに基づく客観的な検証を行い、そこで明らかになった課題等をフィードバックし、新たな取組に反映させる検証改善サイクル（PDCAサイクル）が、教育行政、学校、学習者等の各レベルにおいて、必ずしも十分に機能していなかったこと。

4 文部科学大臣による諮問 (2014)

「初等中等教育における 教育課程の基準等の在り方について」

今般、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の在り方について諮問を行うものであります。

具体的には、以下の点を中心に御審議をお願いいたします。

第一に、教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方を一体として捉えた、新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方についてであります。

もちろん、多くの先生方が評価の重要性を認識しています。

国立教育政策研究所が２０１２年に実施した全国調査*の結果

	小学校	中学校	高等学校
キャリア教育を適切に行っていく上で「キャリア教育の成果に関する評価」を「とても重要だと思う」「ある程度重要だと思う」と答えた割合	81.2%	84.9%	74.4%

*キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査

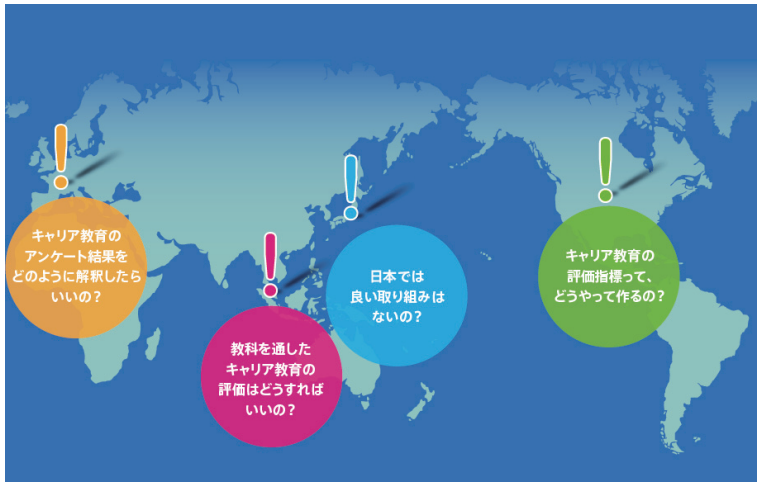
その一方で、評価は先生方の悩みの種になっています。

上掲の調査のうち、「学級等のキャリア教育について困ったり悩んだりしていること」に注目してみると、次の通りの結果でした。

小学校		中学校		高等学校	
1位 (40.1%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位 (35.4%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保	1位 (34.6%)	キャリア教育を実施する十分な時間の確保
2位 (37.7%)	キャリア・カウンセリングの内容・方法がわからない	**2位 (34.9%)**	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**	**2位 (31.0%)**	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**
3位 (33.2%)	**キャリア教育の計画・実施についての評価のしかたがわからない**	3位 (33.3%)	保護者のキャリア教育に対する期待が進路先の選択やその合格可能性に偏っている	3位 (26.1%)	キャリア教育の適切な教材が得られない
⋮		⋮		⋮	
14位		18位		18位	

出典：上の二つの表はいずれも、国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター（2015）「子供たちの『見取り』と教育活動の『点検』～キャリア教育を一歩進める評価～（「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査」パンフレット）」p.4から引用しました。

そこで、私たちはキャリア教育の先進国での調査を行いました。



第1部
国際比較研究から得たヒント

石嶺 ちづる
京免 徹雄
藤田 晃之
柴沼 俊輔

キャリア教育の指標をどのように作るか
－アメリカから得たヒント－

石嶺 ちづる
（高知大学 教育学部）

こんなことでお困りではないですか？

- 国の教育振興基本計画や中央教育審議会の答申では
  - 「どのような成果を目指すのか」、「どのような力の習得を目指すのか」といった具体的な目標の設定
  - 各校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め・・・
- と言われても・・・
  - いったいどうやって子ども達の姿をみとったらいいの？？
- アメリカの取り組みにヒントが！

どうしてアメリカの取り組み？

- キャリア教育のアウトカム評価の指標が明確で具体的な行動として示されている
  - 子ども達も先生方も、「“社会に出る準備ができている人(career-ready individuals)”はどのような人か」を具体的に理解できる！
- 「社会に出る準備ができている人」の具体的な目標にどれだけ近づけたか評価(みとることが)できるルーブリック指標がある
  - 今の教育プログラムをキャリア教育の視点から点検することができる！

アメリカにおけるキャリア教育の評価指標①

- 文化の垣根を越えてチームのメンバーと協力する(チームワーク)
  - *社会に出る準備ができている人は*、正式な組織でもインフォーマルな集団でも、チームの中で積極的に役割を果たすことができる。
  - *社会に出る準備ができている人は*、パフォーマンスが落ちたり、良い関係を作ることが妨げられないように文化の違いがあることを踏まえて行動できる。
  - *社会に出る準備ができている人は*、全てのメンバーが活動に参加し、チームに貢献できる場面を作る方法をいつも模索している。
  - *社会に出る準備ができている人は*、ミーティングを企画し、活性化できる。

アメリカにおけるキャリア教育の評価指標②

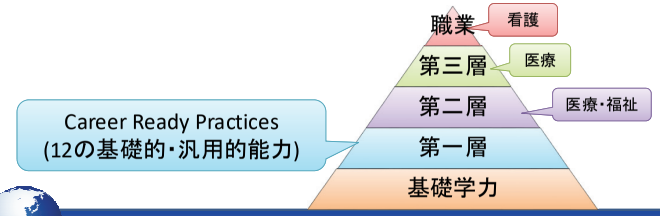
- 相手にわかりやすく伝わるよう理由をきちんと述べるなど効果的なコミュニケーションを取ることができる(コミュニケーション力)
  - *社会に出る準備ができている人は*、書き言葉や話し言葉、必要に応じて映像を使いながら、自分の考えやアイディア、行動計画をわかりやすく伝えることができる。
  - *社会に出る準備ができている人は*、職場で明快なコミュニケーションを取り、相手と自分の時間を最大限有効に行うことができる。
  - *社会に出る準備ができている人は*、上手に文章が書け、伝統的な表現方法と言葉の選び方、文章の構成をしっかり理解しており、アイディアをまとめる際に有効な声のトーンやプレゼンテーションのスキルを身につけている。
  - *社会に出る準備ができている人は*、他者と関わる力に長けているため、傾聴することやはっきりと言いたいことが伝わるように話すことができる。
  - *社会に出る準備ができている人は*、聞き手のことを考え、望ましい結果が得られるように準備することができる

どのようにして指標が作られたのか？

- 社会に出て活躍するために必要な能力の明確化
  - 社会で活躍するために必要な「Career Ready Practices(12の基礎的・汎用的能力)を設定
    - 州職業教育長官連盟(National Association for State Directors of Career and Technical Education Consortium)による取り組み、Common Career Technical Coreの成果
      - 背景
        - 2000年代の教育改革で各州が直面したこと
          - 職業教育に関するスタンダードを設定しなければ、連邦教育省から補助金がもらえない
          - でも、州の力だけでは難しい
        - 全米的な機関で開発しよう！
        - 話し合っているうちに、社会で活躍する全ての人に必要な基礎的・汎用的能力を設定することの必要性が認識される
          - それまでは、産業分野別に設定されていた。

Common Career Technical Core(2012)

- 基礎学力の上に、働くために必要な能力を3層にして構造化
  - 第一層：Career Ready Practices(12の基礎的・汎用的能力)
    - 社会に出て活躍する全ての人に求められる基礎的・汎用的能力
  - 第二層：Career Cluster Standards
    - 産業別に必要とされる知識・スキル
  - 第三層：Career Pathway Standards
    - 職業群別に必要とされる知識・スキル
  - この上に具体的な職業に必要な知識・スキルが位置づく



Career Ready Practices(12の基礎的・汎用的能力)

1. 責任を持って周りの人の役に立てるような振る舞いができる
2. 様々な知識・スキルを実際の生活の中で適切に使うことができる
3. 生活を営むことにおける健康と金銭の重要性を理解している　職業教育、算数・数学、政治経済、保健体育
4. 相手にわかりやすく伝わるよう理由をきちんと述べるなど効果的なコミュニケーションを取ることができる
5. 決断を下すことによって生じる身の回りの環境や社会・経済に与える影響について考えられる
6. 新しいことを考えたり、今あるものを変えることができる　職業教育、理科
7. 何かを調べるときに、適切で信頼性のある方法を考えることができる
8. 様々な物の見方を通して問題を理解したり、辛抱強く解決に取り組んだりすることができる
9. 誠実さや倫理を重んじ、自分を律することができる
10. 自分の夢に向かって進路を決定することができる
11. パフォーマンスを上げられるようテクノロジーを使うことができる
12. 文化の違いを越えてチームのメンバーと協力することができる

※3・5以外は全ての科目で身につけることができる

Career Ready Practices(12の基礎的・汎用的能力) のQ&A

- 専門高校生や総合学科の生徒など高校生向けの評価指標？
  - いいえ、すべての子ども達の評価に活用できます！
- 12の基礎的・汎用的能力はどこで教えるもの？
  - 主に学校での学びを中心に考えた指標ですが、職場実習や地域での活動にも使えます！
- 12の基礎的・汎用的能力はすべての職業に共通なの？
  - はい、すべての産業分野・職業に共通のものです！

出典：National Association for State Directors of Career and Technical Education Consortium

Career Ready Practicesのルーブリック

- ノースダコタ州におけるルーブリック開発取組(2015)
  - 背景
    - 州職業教育長官連盟が出した「Career Ready Practices」(12の基礎的・汎用的能力)は、社会に出て活躍するための基礎的・汎用的能力を幅広く網羅している
    - 「社会に出る準備ができている人」の姿(目標)は具体的
    - しかし、それにどれだけ近づいたかまでは把握できない
  - ノースダコタ州オリジナルのルーブリック指標を開発して子ども達の現在の到達度をみとれるようにしよう！
    - 「Career Ready Practices」の12項目のそれぞれに具体的な能力とそれを表すキーワードを設定
    - 具体的な能力のそれぞれを4段階で評価できるようルーブリックを設定
    - ルーブリック指標を参照しながら、具体的な能力ごとに評価
    - 子ども達が「評点3」を取れることを目標に教育を実践

ルーブリックの例①：チームワーク

- チームワークの9つのキーワード
  - チーム活動のための適切な行動の理解、他者のアイディアに対する敬意、話をよく聞く、共有と助け合い、歩み寄りに対する理解、参加、多様な視点に対する理解、文化に対する理解、より大きなコミュニティに対する理解
- 「話をよく聞く」のルーブリック
  - 新しい物の見方や多様な考え方に対して寛容な態度でよく耳を傾け、それを取り入れたり、活動の中に反映させたりする。

評点	子どもの行動
4	常に多様な意見を受け止め、活動に活かすことができる。
3	多様な意見を受け止め、活動に活かすことができる。
2	多様な意見は受け止められるが、活動に活かすことはできない。
1	多様な意見を受け止めることはできない

ルーブリックの例②：コミュニケーション

- コミュニケーションの7つのキーワード
  - 円滑なコミュニケーション、プレゼンテーション能力、新しいアイディアの交換、聞くタイミングと話すタイミングの判断力、傾聴、情報機器の活用、文章でのコミュニケーション
- 「聞くタイミングと話すタイミングの判断力」のルーブリック
  - 人の話を聞くべきタイミングと自分が発言すべきタイミングを理解している

評点	子どもの行動
4	常に会話や議論に参加している時、発言するタイミングと話を聞くべきタイミングを理解している。
3	会話や議論に参加している時、発言するタイミングと話を聞くべきタイミングを理解している。
2	発言すべきタイミングではない時に発言したり、聞くべきタイミングに他人の話を聞いていないことが時々ある。
1	発言すべきタイミングや聞くべきタイミングを周りが伝える必要があることが多い。

ルーブリックの評点(共通定義)

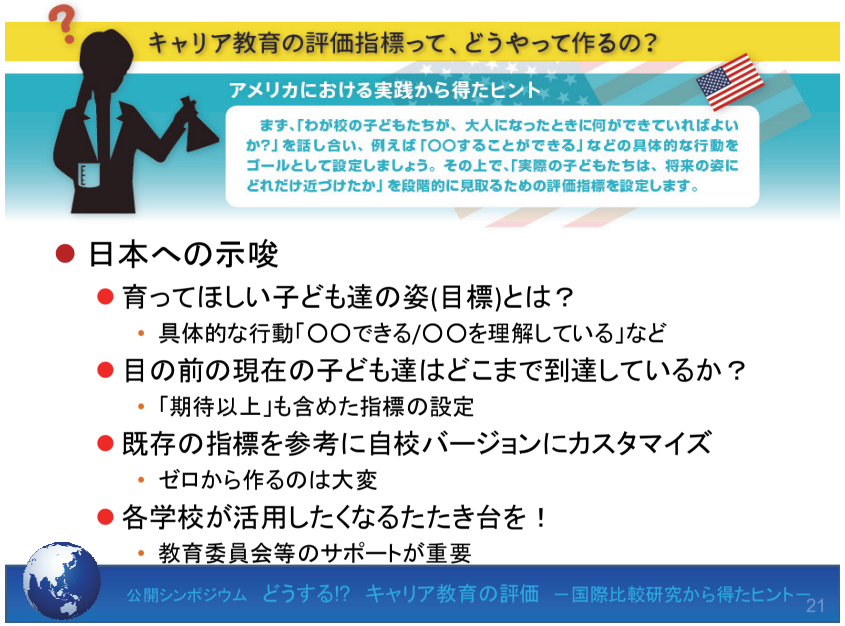
評点	子どもの行動
4 (期待以上)	生涯に渡って安定的に仕事と収入を得られるレベルの非常に高い能力を身に付けている
3 (期待通り)	生涯に渡って安定的に仕事と収入を得られるレベルの能力を身に付けている　ここを目指す
2 (努力を要する)	生涯に渡って安定的に仕事と収入を得られるレベルの能力を身につけるために行動を改める必要がある部分もある
1 (支援が必要)	生涯に渡って安定的に仕事と収入を得られるようになるためには、すべての面において行動を改める必要があり、そのための支援が必要である

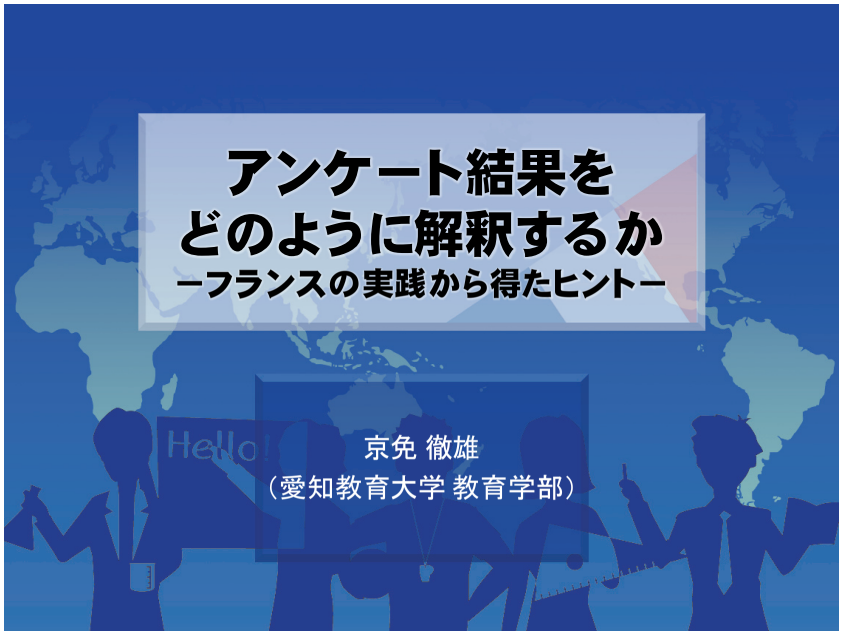
ポイント：「他者の視点」で到達度を評価する！

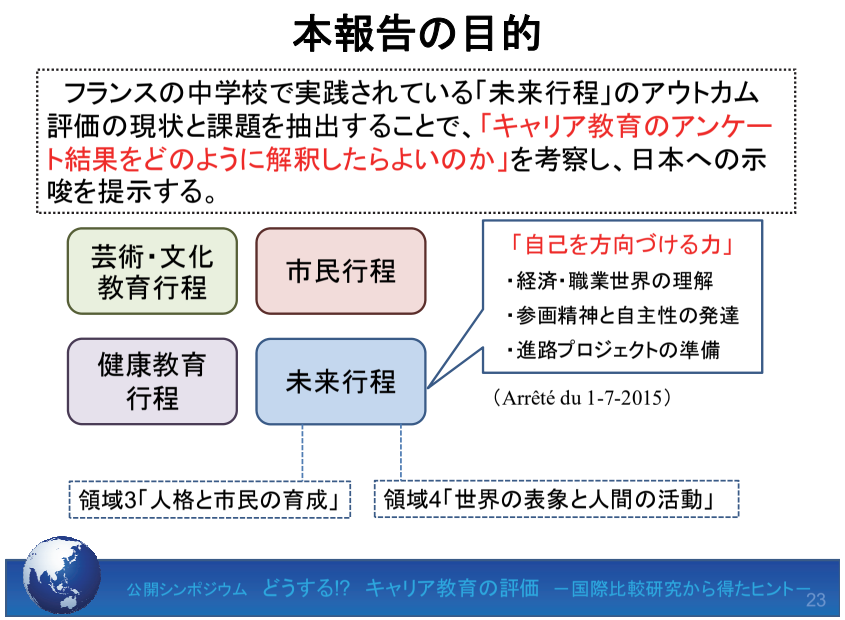
「教員：生徒＝雇用主：従業員」として捉え、教員がルーブリックで子ども達を評価

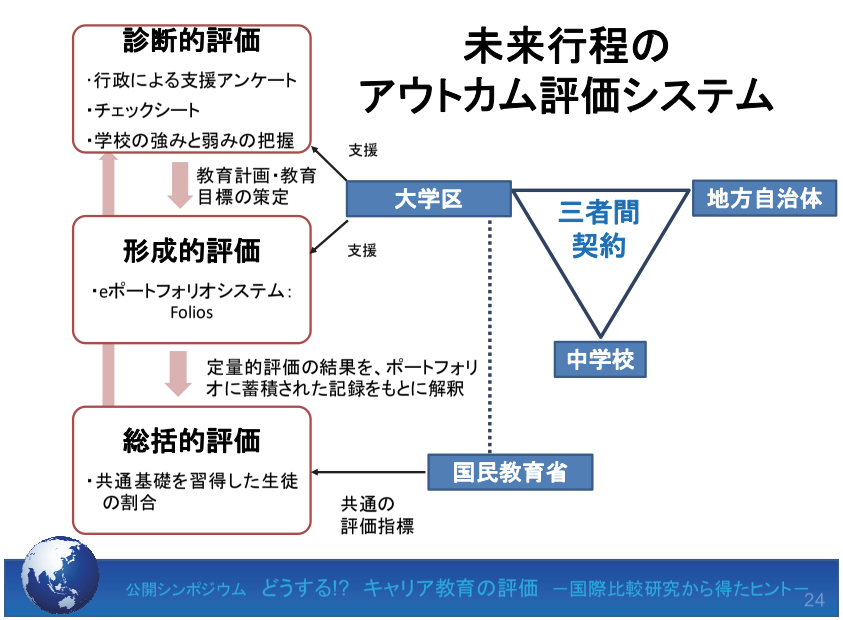
Career Ready Practicesのルーブリックの成果と課題

- 成果
  - 現在、ルーブリック活用している学校は少ないが、今後増加が期待される。
- 今後の課題
  - 評価に対する教員の負担軽減
    - 教員の認識の転換
      - 現在の教員の認識＝「新たな評価の追加」という捉えられ方
        - 「必要性は理解しているが、時間がない」
      - 「これまでの活動や評価のあり方を見直す」という視点への転換
    - 教員の負担軽減のための支援
      - 補助金の設立(州政府)
        - 30人の教員を対象(学校種の限定なし)
      - 評価方法の簡略化(市町村教育委員会：ビズマーク学区)
        - オンライン評価システムの導入

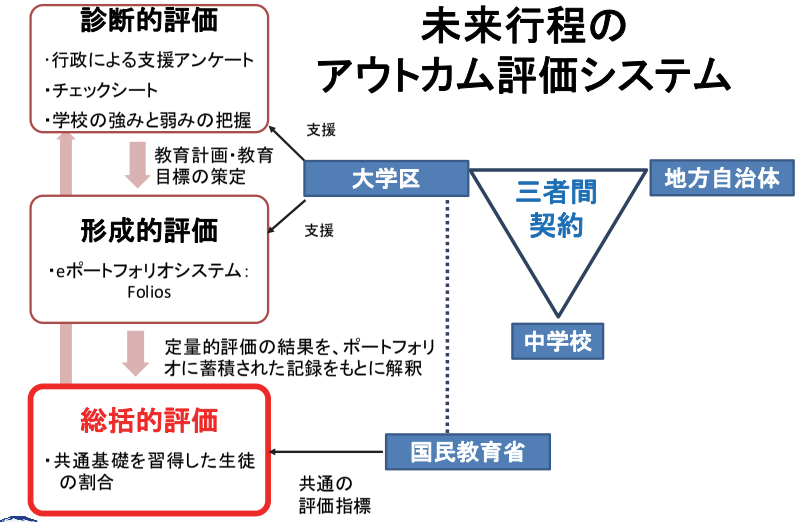

キャリア教育の評価指標って、どうやって作るの？
アメリカにおける実践から得たヒント
まず、「わが校の子どもたちが、大人になったときに何ができていればよいか?」を話し合い、例えば「○○することができる」などの具体的な行動をゴールとして設定しましょう。その上で、「実際の子どもたちは、将来の姿にどれだけ近づけたか」を段階的に見取るための評価指標を設定します。
● 日本への示唆
● 育ってほしい子ども達の姿(目標)とは？
• 具体的な行動「○○できる/○○を理解している」など
● 目の前の現在の子ども達はどこまで到達しているか？
• 「期待以上」も含めた指標の設定
● 既存の指標を参考に自校バージョンにカスタマイズ
• ゼロから作るのは大変
● 各学校が活用したくなるたたき台を！
• 教育委員会等のサポートが重要
公開シンポジウム どうする!? キャリア教育の評価 ー国際比較研究から得たヒントー 21


アンケート結果を
どのように解釈するか
ーフランスの実践から得たヒントー
京免 徹雄
（愛知教育大学 教育学部）


本報告の目的
フランスの中学校で実践されている「未来行程」のアウトカム評価の現状と課題を抽出することで、「キャリア教育のアンケート結果をどのように解釈したらよいのか」を考察し、日本への示唆を提示する。
芸術・文化教育行程
市民行程
健康教育行程
未来行程
「自己を方向づける力」
・経済・職業世界の理解
・参画精神と自主性の発達
・進路プロジェクトの準備
(Arrêté du 1-7-2015)
領域3「人格と市民の育成」
領域4「世界の表象と人間の活動」
公開シンポジウム どうする!? キャリア教育の評価 ー国際比較研究から得たヒントー 23


未来行程の
アウトカム評価システム
診断的評価
・行政による支援アンケート
・チェックシート
・学校の強みと弱みの把握
支援
教育計画・教育目標の策定
大学区
三者間契約
地方自治体
形成的評価
・eポートフォリオシステム：Folios
支援
定量的評価の結果を、ポートフォリオに蓄積された記録をもとに解釈
中学校
総括的評価
・共通基礎を習得した生徒の割合
国民教育省
共通の評価指標
公開シンポジウム どうする!? キャリア教育の評価 ー国際比較研究から得たヒントー 24

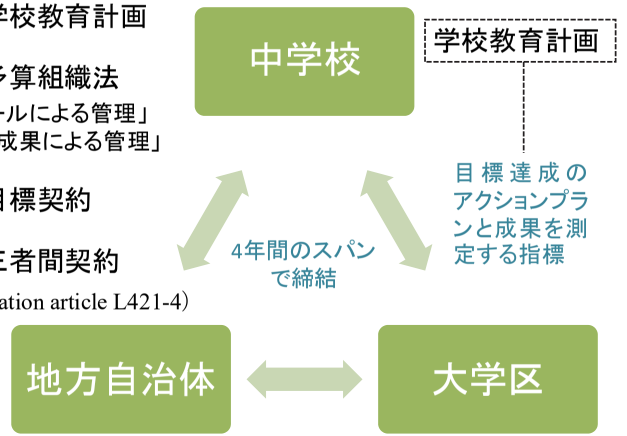
未来行程の アウトカム評価システム



教育行政機関との「目標契約」

- 1989年 学校教育計画
- 2001年 予算組織法
  「規範とルールによる管理」
  ⇒「目標と成果による管理」
- 2005年 目標契約
- 2013年 三者間契約

(code de l'éducation article L421-4)



総括的評価としてのコンピテンシーの認証

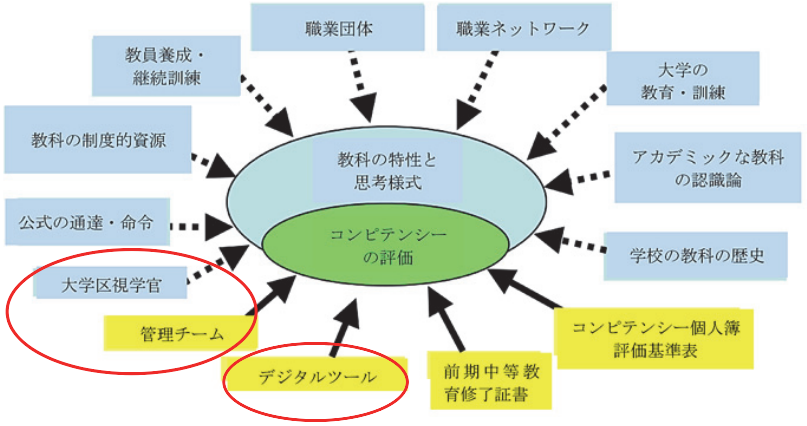
共通基礎知識・コンピテンシー	2014年度	2015年度
フランス語の習得	91%	94%
1つの現代外国語の実用	96%	99%
数学の基礎原理及び科学的・技術的教養	94%	90%
情報通信に関する日常的な技術の習得	86%	91%
人文的教養	86%	95%
社会的・公民的コンピテンシー	96%	99%
自律性・自発性	96%	99%
前期中等教育修了証書（DNB）の取得	96%	87%

出典：Collège Alain Savary（2016）

「自律性・自発性」の評価・認証基準

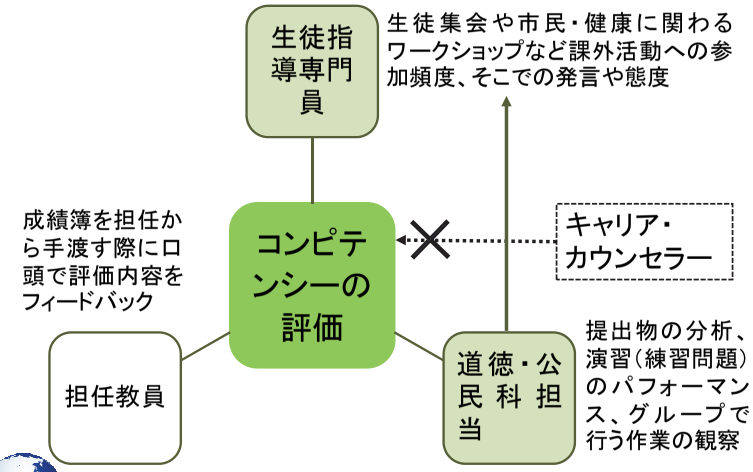
項目	評価指標
領域１　教育・訓練行程と進路指導の当事者になれる	
経済環境、企業、多様な資格水準や分野の職業に慣れ親しむ	職業や教育コースあるいは自分自身に関する資源（知識）を活用して進路を探索する状況
特定の職業に対応した教育・訓練行程とそこに組み込まれた可能性を理解する	
自己評価することができ、自分の興味・関心、コンピテンシー、獲得した経験を説明できる	
領域２　多様な状況において、知的・物理的な資源を活用することができる	
活動において自律的であることができる：活動を予測・計画・組織し、役立つ情報を探索し、選択できる	あらゆる資源を活用して個人および集団での行動をマネジメントしていく状況
多様な状況における自分の強みと弱みを認識できる	
自分の潜在性に見合った身体的（スポーツあるいは芸術の）準備に、適切に運動能力を結集する	
泳ぐことができる	
領域３　自発性を発揮する	
個人プロジェクトに参画する	個人や集団のプロジェクトを動かしていく状況
共同プロジェクトの中に溶け込み、協力する	
学校によって行われた、あるいは承認された活動を通して、好奇心、創造性、モチベーションを発揮する	
役割を引きつけ、イニシアチブをとり、決定する	

コンピテンシー評価の促進／阻害要因

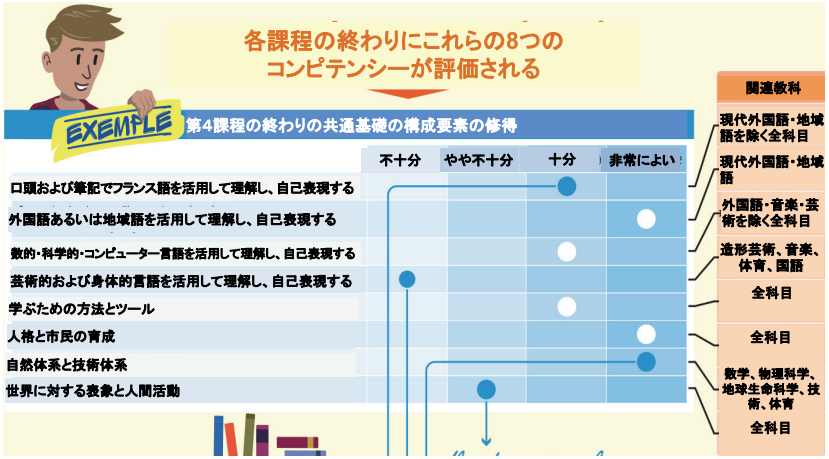


（Prieur, Aodon, Pastor, 2012）

教職員によるコンピテンシーの評価

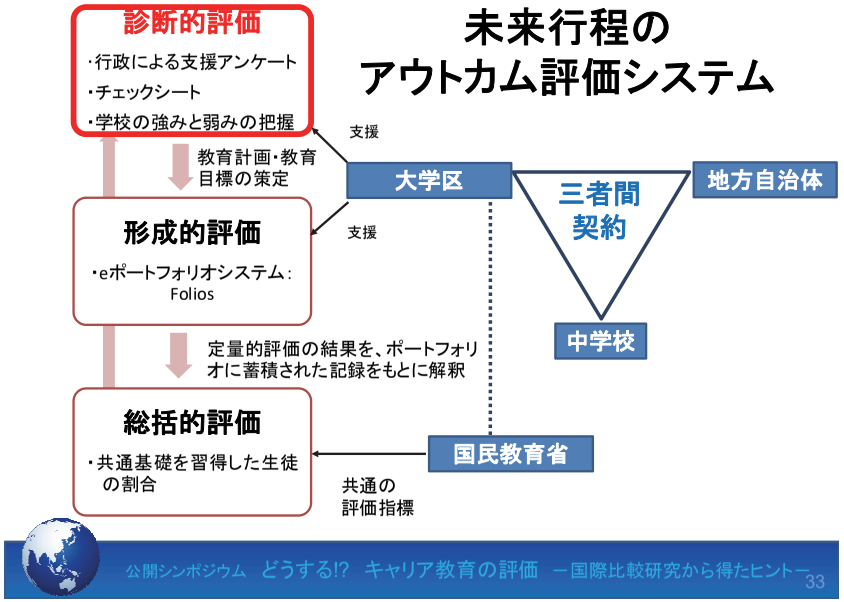


「統一学業成績簿」による最終学年の評価



成果と課題（京免, 2019）

- **政府が評価基準を設定、学校ごとの指標がない**
  - 計画を立てる際に、指標に照らして生徒の状況を丁寧に診断する必要性
- **目標契約は、学校外部からトップダウン型のPDCAサイクルを促進している**
- **一部の学校では教職員が責任をもって評価を担う土壌が形成されつつある**
  - 定量的な評価をどう見取るかという部分が弱く、CheckからActへの展開が管理職任せ
  - 数字の裏側にある要因を解釈する根拠となるべき、定性的な評価結果が教職員間で共有できていない



支援アンケートを活用した診断的評価

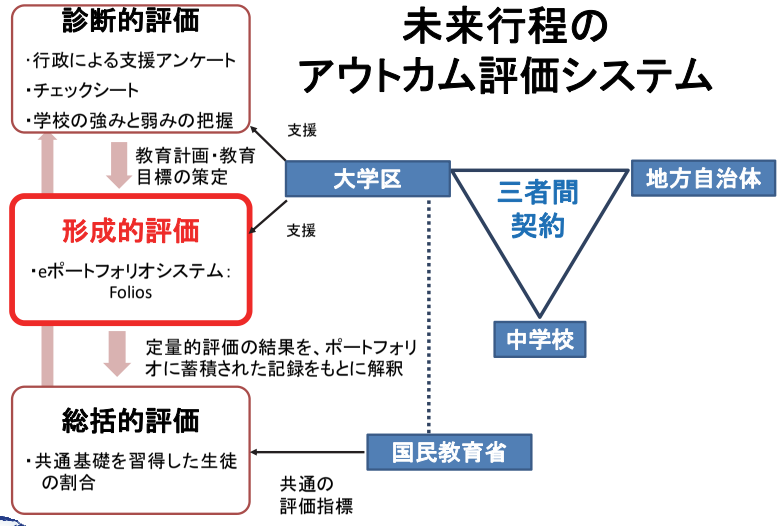
- 総括的を機能させるための「行程のマップ」
  - 過去の実践を活かして、徐々に未来行程にシフト
- ストラスブール大学区の支援資料
  - オンラインアンケートとチェックシートによる診断的評価
  - 147校のうち30校程度（フルスペックは10校）が活用
  - 必要な支援を教育行政が把握するのにも有効

タイプ3 移行できていない → タイプ2 徐々に移行 → タイプ1 着実な移行

未来行程を実施するための4ステップ

ステップ1 分析	• 管理職は国民教育心理士と連携して、進路指導に関する実践の現状をオンラインで報告する。教育チームもこれまでの取組について回答する。
ステップ2 総括	• 管理職は、2種類のアンケートを参考に、未来行程の目標との関連から「拠り所となる点」と「改善すべき点」を抽出する。この結果に基づいて、チェックシートの質問に9段階で回答し、自校の強みと進展を線描写で示す一覧図を作成する。さらに、回答数を集計して、学校を未来行程の進展レベルに応じた3つの類型の中に位置付ける。
ステップ3 優先付け	• 管理職は、分類されたタイプを考慮して、未来行程を実現するために必要なことについて協議し、認識する。
ステップ4 伝達	• 管理職は、管理評議会、全体教職員会議などの場において、先の3つのステップによって明らかになった学校の優先事項、および未来行程の実施と年度末の評価のスケジュールを全教職員に伝達し、普及させる。

（DRONISEP Strasbourg, 2016）



eポートフォリオを活用した形成的評価

● Foliosの基本機能（ONISEP, 2015）

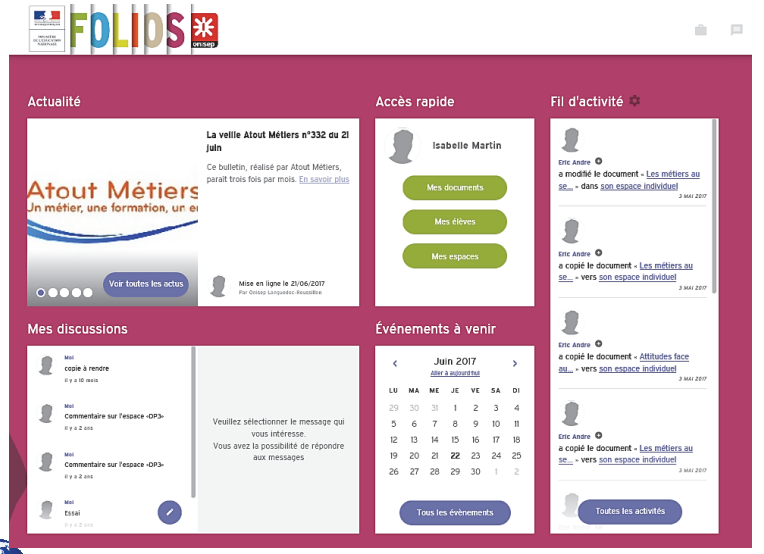
①ストックと総括	②相互支援・調整・共同作業
③コミュニケーション	④リソースの入った道具箱

●キャリアの可視化と自律性の獲得（kyomen, 2017）

●過去を省察、成長と課題の確認による経験を有効化

●登録者は約316万人、全国の中・高生約の60%であるが、日常的な利用者は20%程度（ONISEP, 2017）

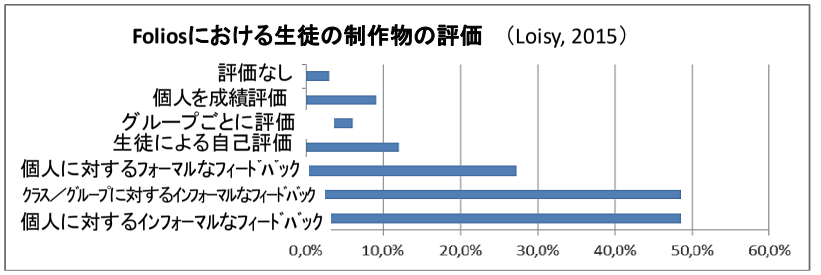
●生徒のキャリア発達を継続的に把握できる



7大学区71校を対象とする試行実験

●約50%が個人と集団に対してインフォーマル、30%弱が個人に対してフォーマルなフィードバックを実施

●一般的でなかった定性的評価を実現、定量的な評価の結果を根拠に基づいて解釈し、改善に役立てることができる



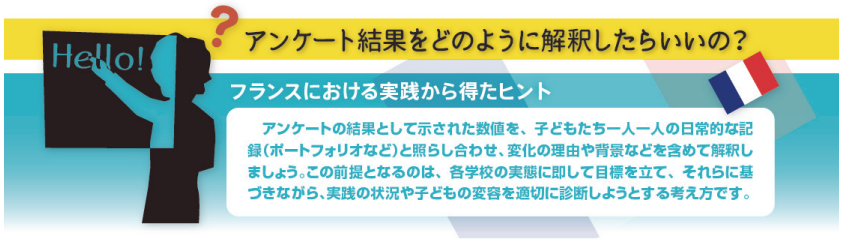
- 教授方法の革新につながったとの回答は約20%
  - 即座に大胆な授業改善に結びついているわけでない
- 9割弱が教職員間の連携にプラスの効果を指摘
  - 授業記録や教材を蓄積することでチーム活動が活性化
  - 活用は校長のイニシアチブに左右される部分も多く、学校教育計画に明記されてこそ普及する

ストラスブール大学区の事例

- 95%の学校がアクセス、51%は20人以上が活用
- プロフィールや学習記録を見返すことは、実践の効果や生徒との関係を常に省察することにつながる

まとめ：診断的・形成的・総括的評価の融合

レベル	診断的評価	形成的評価	総括的評価
方法	・チェックシート ・支援アンケート	・ポートフォリオ評価	・目標契約 ・コンピテンシー評価
ツール	・政府・大学区の支援資料	・Folios	・統一学業成績簿
成果	・自己診断に基づく効率的な計画の立案 ・教育行政が必要な支援を把握	・定量的な評価を根拠に基づいて解釈 ・チーム活動の活性化による協働的評価の促進	・学校長を中心とするPDCAサイクルの展開 ・アウトカムの量的把握
課題	・支援資料の活用が不十分	・利用する生徒と教員が少ない ・技術的トラブルや利便性	・カリキュラム・マネジメントに教職員が参加せず



- 日本への示唆
  - キャリア・パスポートの活用を年間計画に盛り込む
  - 子どもの経験を蓄積して可視化し、形成的に評価
  - 数量的アンケート結果を、個々の子どもの成長の軌跡と合わせて見取る
  - 客観的データのもつ意味を読み解くことによってこそ、CheckをActにつなげることができる

参考文献

Acsdémie Starasbourg（2017）*Réussir :Projet Académique 2017-2020*

Arrêté du 31 décembre 2015 relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet（NOR: MENE1531424A）

Collège Alain Savary（2015）*Projet d'établissemnet 2015-2018*

Collège Alain Savary（2016）*Rapport pédagogique du collège Alain Savary*

Décret n° 2015-1929 du 31-12-2015（NOR : MENE1531422D）: Évaluation des acquis scolaires des élèves et livret scolaire, à l'école et au collège

DRONISEP Strasbourg（2016）*Parcours Avenir　Guide pratique pour mise en oeuvre au collège :Une méthode en 4 étapes pour préparer 2016 / 2017*

京免徹雄（2016）「教育基本計画法改正によるキャリア教育の政策展開とeポートフォリオの活用」『日仏教育学会年報』第21号、59-64頁

京免徹雄（2017）「フランスのキャリア教育におけるeポートフォリオ活用の現状と課題 －教職員へのインタビュー調査に基づいて－」『キャリア教育研究』36巻1号、13-23,頁

京免徹雄（2018）「フランスのキャリア教育におけるPDCAサイクルの展開－中学校の学校教育計画の評価に着目して－」『愛知教育大学研究報告（教育科学編）』68輯、印刷中

藤井佐知子（2009）「自律性確立と成果向上をめざす学校経営改革」フランス教育学会編『フランス教育の伝統と革新』大学教育出版、203-2011頁

藤井佐知子（2010）「フランスにおける教育の目標・成果管理と学校自治」古沢常雄（研究代表）『フランスにおける社会的排除のメカニズムと学校教育の再構築』平成19～21年度科学研究費補助金・基盤研究（B）研究成果報告書、2010、41-51頁。

参考文献

藤井佐知子（2012）「フランスにおける成果主義下の学校運営とガバナンス」『宇都宮大学教育学部紀要』第1部、62号、33-45頁。

細尾萌子（2017）『フランスでは学力をどう評価してきたか―教養とコンピテンシーのあいだ』ミネルヴァ書房

Loisy,C.（2015）*Suivi de l'expérimentation FOLIOS 2013-2014*, Institut français de l'education

MEN=Ministère de l'Éducation nationale（2017）*Le livret scolaire unique de votre enfant*

MENJVA（2011）*Livret personnel de compétence :Palier3*

ONISEP（2015）, *Pour une première approche de FOLIOS :les grands principes*

ONISEP（2016）, *Parcours avenir :guide pratique à destination des chefs d'établissement.*

ONISEP（2017）*Plan de monté en charge FOLIOS 2016 / 2017*

Prieur, M., Aodon, G., Pastor, A.（2012）"Appuis et freins à l'évaluation des compétence du socle étude dans deux collèges", 24ème colloque international de l'ADMEE-Europe , Luxembourg, http://admee2012.uni.lu/pdf2012/S4.pdf

Roegiers, X.（2014）"Quelle évaluation des compétences, au service de quel projet pour l'école ?", Dierendonck, C., Loarer, E., Rey, B. *L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel*, De Boeck,, pp.71-83.

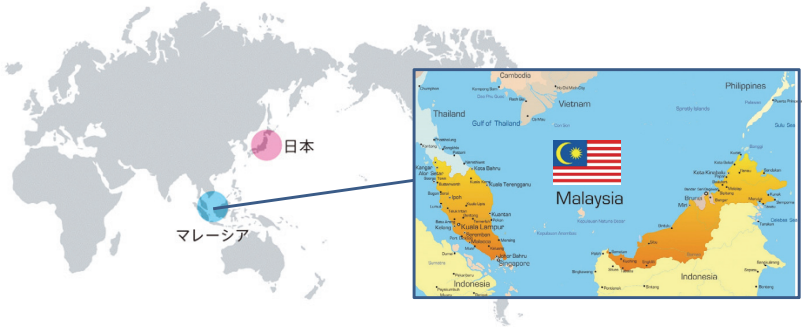
教科を通したキャリア教育をどのように実践し評価するか

－マレーシアのiCGPAから得たヒント－

藤田 晃之

（筑波大学 人間系）

マレーシア調査の概要



2017年7月19日～23日

主な実地調査機関：

マラヤ大学、マレーシア国民大学（Universiti Kebangsaan Malaysia）、

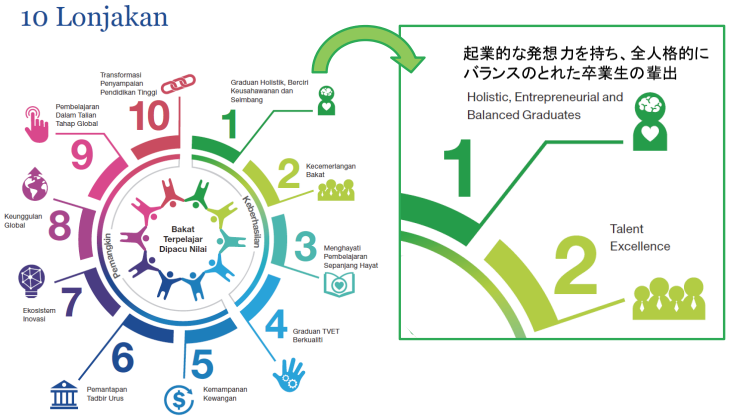
プトラ・マレーシア大学、マレーシア高等教育省

マレーシアにおける高等教育改革の動向

Malaysia Education Blueprint 2015-2025 (Higher Education)

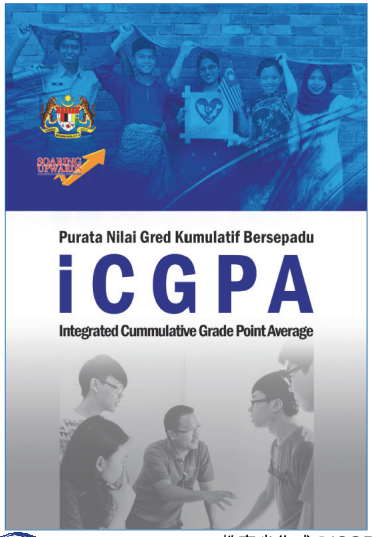
マレーシア教育改革計画
2015-2025
（高等教育）

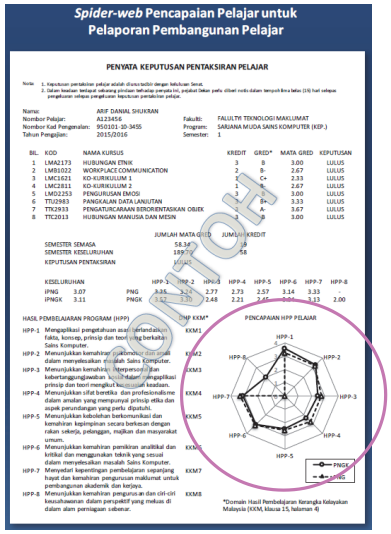
重点改革課題10項目



iCGPAの導入

- iCGPA（統合的累積的GPA）
  - Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu
  - Integrated Cumulative Grade Point Average
- 下記8項目について各授業科目を通して5段階（0-4）評価を行い、在学中の平均値をレーダーチャートによって提示し、成績証明書の標準記載事項とすることを企図している。
  1. 知識
  2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
  3. 社会性・責任感
  4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
  5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
  6. 課題対応能力
  7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
  8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力





教育省作成のiCGPA普及用パンフレット

iCGPA導入のプロセス

- iCGPA導入の背景
  - 社会の急速な変化
    - 特定分野の知識・技能のみならず、倫理的な意思決定能力や変化へのレジリエンスが求められる。
    - 高等教育省は、とりわけ、道徳性、ナショナル・アイデンティティ（jatidiri kebangsaan）、多様な文化の受容力と文化的リテラシー（beradab）、自己理解力、人間関係形成能力等を重視する。
  - 調査結果が示すもの
    - 2012年調査：「大学は、在学生に対して、卒業後に職場で求められる能力を身につけさせている。」
      - 肯定的回答率：
        大学＝70%、卒業生＝40%、企業＝40%
    - 2012年調査：卒業直後に起業した者あるいは会社経営に携わった者：2%
      - その一方、求人の約70%は中小企業による

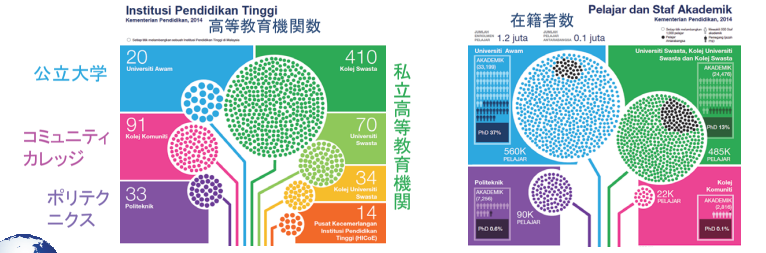
iCGPA導入のプロセス

- 一貫して政府主導による導入
  - 2009年以前
    - テイラーズ大学（Universiti Taylor's：私立大学）における「ダブル成績証明書（学業成績証明書＋課外諸活動成果証明書）」
  - 2009年
    - 包括的評価実施に向けた研究タスクフォースを高等教育省内に設置（先進的実践としてのテイラーズ大学）
  - 2014年
    - 「マレーシア教育改革計画2015-2025（高等教育）」に導入計画を明示
  - 2015年
    - 5大学5学部における試行的実施：
      - Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Teknologi Mara (UiTM), Universiti Malaysia Terengganu (UMT), Universiti Malaysia Kelantan (UMK) , Universiti Malaysia Pahang (UMP)

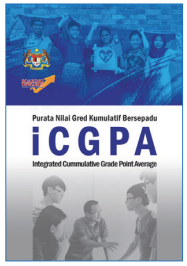
＊続く

iCGPA導入のプロセス

- 一貫して政府主導による導入（＊続き）
  - 2019年：全大学の新入生を対象に全面実施予定
  - 2017年現在の実施状況
    - 20公立大学（153学部、334コース）
    - 15コミュニティカレッジ［公立］（7コース）
    - 6ポリテクニクス［公立］（35コース）



全授業を通した評価の実際



- 学部・学科等の特性に合ったベンチマークの作成
  - 教育省作成のパンフレットに示された「情報科学部」の例
    - コンピュータサイエンスに関連する事実、概念、原理、理論に基づく基礎知識を応用することができる。
    - コンピュータサイエンス分野の問題を解決するために精神運動（psikomotor）技能・専門技能を発揮することができる。
    - 原理や基礎理論を応用する際に、状況に応じて、人間関係形成スキルを発揮し、社会的責任を果たすことができる。
    - 倫理や法のコンプライアンスを必要とする場面において、倫理やプロフェッショナリズムに基づく行動ができる。
    - 同僚、顧客、雇用主、及び、一般の人々に対し、適切なリーダーシップスキルやコミュニケーション能力を発揮することができる。
    - コンピュータサイエンス分野の問題を解決する際に、分析的かつ批判的思考スキルを発揮し、適切な技術を適用することができる。
    - 学業やキャリア形成のために、生涯学習と情報管理スキルが重要であることを認識することができる。
    - 現実のビジネスの世界を幅広く捉え、経営スキルと起業家的特性を発揮することができる。

全授業を通した評価の実際

- 全授業科目による実施
  - しかし、各授業科目において、iCGPAの全8項目を評価するのではない。

1. 知識
2. 精神運動（psikomotor）技能・専門技能
3. 社会性・責任感
4. 価値観・態度・プロフェッショナリズム
5. コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル
6. 課題対応能力
7. 知識・技能向上のための自己管理能力・生涯学習遂行能力
8. 管理的・起業的（ciri-ciri keusahawanan）能力

- 「評価項目1（知識）」は、当該授業を通して習得すべき知識の理解度・習熟度を示すものであり、全授業科目において評価する。
- 「評価項目2」及びそれ以降の各項目については、各授業科目の特性に応じて評価対象を限定した上で評価する。例えば、特定のテーマについて議論・討論を行う際には「評価項目5」「同6」を中心に評価する。また、実験や作品制作などでは「評価項目2」「同8」が、フィールドワークなどでは「評価項目3」「同5」がそれぞれ対象となることが多い。これらは、予めシラバスに明示される。

全授業を通した評価の実際

● マラヤ大学工学部の例（Ramesh Singh教授作成資料より）

Briefing on *i*CGPA Measurement

Prof. Ramesh Singh

Faculty of Engineering

December 2016

UNIVERSITY OF MALAYA

© S. Ramesh, 2016

Grade Point system

University Grade Point System		
90 – 100	A+	4.0
80 – 89	A	4.0
75 – 79	A--	3.7
70 – 74	B+	3.3
65 – 69	B	3.0
60 – 64	B--	2.7
55 – 59	C+	2.3
50 – 54	C	2.0
45 – 49	C--	1.7
40 – 44	D+	1.5
35 – 39	D	1.0
0 – 34	F	0

全授業を通した評価の実際

● マラヤ大学工学部の例（Ramesh Singh教授作成資料より）

PO=Programme Outcomes

（マラヤ大学では、高等教育省モデル8項目のうち、4項目について2分割し、12項目とした上でiCGPAを算出している。）

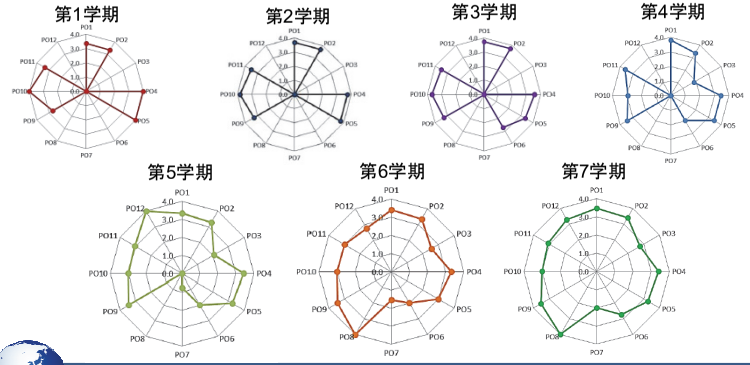
【例】教育省モデル「5：コミュニケーション能力・リーダーシップ・チームワークスキル」
→マラヤ大学工学部「PO9：コミュニケーション能力」＋「PO10：チームワークスキル」

学期　科目コード

			Course to PO Mapping											
SEM	Course Code	CH	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	PO10	PO11	PO12
1	KXXX 1100	3	70%			65%			70%					
	KXXX 1101	3	68%			79%								
	KXXX 1102	2	80%						71%					
	KXXX 1103	1	90%						60%					
	KXXX 1104	3												82%
2	KXXX 2200	3	60%					69%						
	KXXX 2201	3	80%		55%									
	KXXX 2202	3		70%									80%	
	KXXX 2203	3			56%	77%								

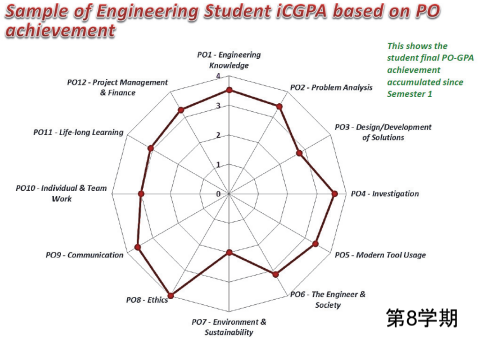
全授業を通した評価の実際

● マラヤ大学工学部の例（Ramesh Singh教授作成資料より）



全授業を通した評価の実際

● マラヤ大学工学部の例（Ramesh Singh教授作成資料より）



iCGPA活用の方向性

- 現時点において判断は難しい
  - 企業側のiCGPAに対する理解は極めて不十分
    - 高等教育省の強い主導性による導入と普及努力の先行

素晴らしい履歴書ですね。
……ところで、あなたのiCGPA
も見せてもらえますか？

という状況が生まれるか否かを
予測するのは時期尚早

iCGPAの課題

- マレーシア・プトラ大学（Universiti Putra Malaysia (UPM) ）教育学部長へのインタビュー調査結果から
  - Prof. Dr. Aida Suraya Md. Yunus （2017年7月21日）
    - 経験豊かな教授陣が、新たな評価方法に積極的ではないことは当初からの課題である。（例えば、Assistant Professorなどとティームティーチングをしても、「iCGPAは君に任せた」という状況を引き起こしている。）
    - 例えば「リーダーシップ」や「コミュニケーション」などの行動は、当該科目の得意・不得意、興味・関心の強弱、関連基礎知識の有無などによって異なってくる。授業中は十分なリーダーシップを発揮できないとしても、それはその学生の「リーダーシップ」の全体像を示すものではない。例えば、課外活動やボランティアなどにおいて指導的立場にある学生であったとしても、その科目が不得意であれば、授業中活発な発言をしたり、全体を牽引する役割を果たしたりはしない。現在のiCGPAはこのような事実を等閑視している。
    - 卒業時のiCGPA レーダーチャートは、在学中の評価を単純平均して算出される。しかし「コミュニケーション」などは、学生が大学に慣れていない状況では発揮されにくい特性を持つ。また、「価値観」なども、在学中の様々な経験等によって変化するものである。初年次から卒業学年までの単純平均でiCGPAを算出しても、それはその学生の卒業時の資質・能力を示すものではない。

マレーシア議会下院選挙のインパクト

BBC　Sign in　News　Sport　Weather　Shop　Reel　Travel　More

NEWS　2018年5月のマレーシア議会下院選挙：マハティール元首相が率いる野党連合が勝利

Home　Video　Wor

Asia　China　India

Malaysia election: Opposition scores historic victory

10 May 2018　Share

Former Malaysian Prime Minister Mahathir Mohamad has scored a historic victory in the general election.

教育省

2004
教育省　高等教育省

2013
教育省

2015
教育省　高等教育省

2018（5月22日）
教育省

マレーシア議会下院選挙のインパクト

NEW STRAITS TIMES

NEWS　BUSINESS　LIFESTYLE　SPORTS　WORLD　OPINION　PROPERTY　EDUCATION　CARS BIKES TRUCKS

iCGPA system no longer compulsory for public universities

By Zanariah Abd Mutalib - June 21, 2018 @ 9:02pm

Education Minister, Dr Maszlee Malik

The integrated cumulative grade point average (iCGPA) system is no longer compulsory in public universities in the country, effective immediately.

"In the spirit of freedom and autonomy, the varsities are now allowed to decide for themselves whether they want to continue or drop the use of the iCGPA programme in their respective universities."

教科を通したキャリア教育の評価はどうすればいいの？

マレーシアにおける実践から得たヒント

学校や学科・学年ごとに具体的に設定した「キャリア教育を通して身に付けさせたい力」のうち、大単元ごとに内容や指導方法に即したものを１～２点選び出し、授業を通してそれらの力がどの程度身についたのかを丁寧に見取りましょう。授業の特質に沿った観点を精選することが最大のポイントです。

- 日本への示唆
  - iCGPA と 日本のキャリア教育実践 とが 共有する考え方
    ＝「学校・学科等の特質 や 児童・生徒・学生の実態に即した具体的な目標設定」と「教科等の特質（＝大単元や題材の特質）に応じたキャリア教育の実践」
  - 教科の中で本来培うべき資質・能力の中にある「キャリア教育を通して身に付けさせたい力」を意識し、その成長・変容を見取ることがポイント
    - 教科の特質からズレた「キャリア教育的な何か」を無理に組み入れ、その成果を評価しようとするものではない

キャリア教育の評価をはじめる第一歩
－日本の先進事例から得たヒント－

柴沼 俊輔
（東京学芸大学 教育学部 個人研究員）
（東京都立科学技術高等学校 科学技術科 教諭）

日本のキャリア教育における問題

社会的・職業的自立の実現

	キャリア教育＝「基礎的・汎用的能力」の育成	
高等教育	人間関係形成・社会形成能力 コミュニケーションスキル、チームワーク、リーダーシップなど	自己理解・自己管理能力 前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力など
中等教育	課題対応能力 情報の理解・選択・処理、本質の理解、課題発見、実行力など	キャリアプランニング能力 学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計など
初等教育		

- PDCAサイクルに基づくキャリア教育の推進

「基礎的・汎用的能力」のアウトカム評価が困難
C:Checkが機能せず、A:Actionにつながらない

⇒各学校の目標に即した評価手法の開発が必要！

日本国内調査のねらい

- 教育委員会主導で、組織的・継続的にキャリア教育を実践している地域・学校が存在
  ⇒何らかの方法でその成果を評価・検証しているはず！
- 先進実践地域の実地調査を通して、日本のキャリア教育のアウトカム評価の特徴と課題を調査
- 福島県棚倉町における教育委員会を中心とした町全体で取り組むキャリア教育実践に注目

棚倉町調査の概要

- 調査対象：福島県棚倉町教育委員会子ども教育課、町立小学校
  ・町全体で基礎的・汎用的能力の育成を柱とした実践
  ⇒基礎的・汎用的能力の育成を通じて学力向上を目指す
  ⇒町立小中学校がキャリア教育の全体計画策定、HPで公開
  ・小学生の職場体験「チャレキッズin棚倉」等の地域連携を充実
  ・「第11回キャリア教育優良教育委員会」（平成29年）

「チャレキッズinたなぐら」の様子
※棚倉町役場地域創生課「広報 たなぐら」（No.717、2018年9月）より
http://www.town.tanagura.fukushima.jp/sp/page/page001317.html

教育委員会による集団単位の評価

- 棚倉町教育委員会が作成・実施する
  基礎的・汎用的能力に関するアンケート調査
  - 毎年度、7月と11月の2回実施
  - 全ての町立小中学校が対象（6小学校＋1中学校）
    （小学校4年生～中学校3年生まで約700名）
  - 各能力4項目、4件法で児童・生徒に自己評価させる
  - 全ての町立小中学校で共通項目を使用
  - 結果を学校、学年、学級の集団単位で集計
  - 自己評価項目は教育委員会が決定
    概ね「全国学力・学習状況調査」の項目を参考に作成

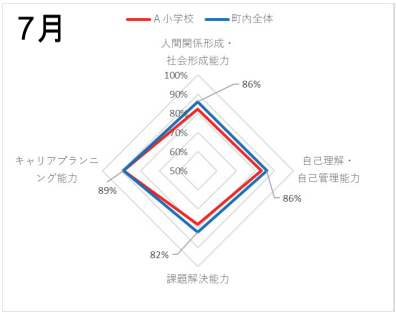
棚倉町全体で実施したアンケートの質問項目（2017年度）

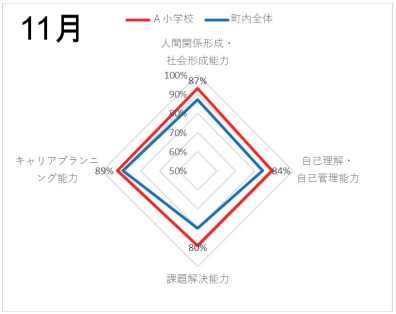
	人間関係形成・社会形成能力		課題対応能力
1	相手にわかりやすいように、自分の考えや気持ちを伝えようとしている。	9	知りたいことがあった時、調べたり、人に聞いたりしている。
2	友達と話し合うとき、友達の話や意見を最後まで聞くことができる。	10	難しいことでも、失敗を恐れないで挑戦している。
3	人が困っているときは、進んで助けている。	11	授業で問題を解くとき、もっと簡単に解く方法がないか考える。
4	話し合う活動を通じて、自分の考えを深めたり、広げたりすることができている。	12	授業の中で学んだことを、ほかの学習や生活に生かしている。
	自己理解・自己管理能力		**キャリアプランニング能力**
5	自分の短所はなおし、長所はさらにのばそうとしている。	13	将来の夢や目標を持っている。
6	授業で新しい問題に出合ったとき、それを解いてみたい。	14	勉強するとき、自分で考えて計画を立てている。
7	いじめは、どんな理由があってもいけないことだと思う。	15	国語の授業で学習したことは、将来、社会に出たときに役に立つ。
8	自分にはよいところがあると思う。	16	人の役に立つ人間になりたいと思う。

児童・生徒は各項目に4件法で回答。4：そう思う、1：そう思わない

※棚倉町教育委員会提供資料より作成

棚倉町立A小学校の調査結果





		A小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	82%	86%	-4%
2	自己理解・自己管理能力	83%	86%	-2%
3	課題解決能力	78%	82%	-4%
4	キャリアプランニング能力	89%	89%	0%

		A小学校	町内全体	差
1	人間関係形成・社会形成能力	93%	87%	6%
2	自己理解・自己管理能力	89%	84%	5%
3	課題解決能力	89%	80%	8%
4	キャリアプランニング能力	92%	89%	3%

※棚倉町教育委員会提供資料より作成

調査結果の各学校へのフィードバック

- 年度毎に「キャリア教育意識調査及び福島県学力調査に関わる考察」(㊙扱い文書)を作成

～分析・考察例～

- 小学校全体でキャリアプランニング能力のポイント(肯定的回答)が90%で最も高い。最も低いものは課題対応能力で80%にとどまる。
- 基礎的・汎用的能力のポイントが全体として高い(85～100%)学級は、算数の学力調査結果が県平均を大きく上回る。反対に、基礎的・汎用的能力のポイントが全体として低い(63%～73%)学級は、同学力調査結果が県平均を下回った。
- ある学級では、7月⇒11月で「6 授業で新しい問題に出合ったとき、それを解いてみたい」「8 自分にはよいところがあると思う」「13 将来の夢や目標をもっている」「19 学校の授業時間以外に、普段、1日あたりどれくらいの時間、勉強をしますか」の肯定的回答が低下

棚倉町立高野小学校のキャリア教育

- 基礎的・汎用的能力を具体的で易しい言葉に

例)「人間関係形成・社会形成能力」=「言葉で心でかかわる力」
⇒学習内容とそれぞれの力との関連を示しながら教科教育、特別活動を実施
⇒児童自身も目標として意識しやすく、自己評価もしやすい
⇒保護者や地域関係者とも共有しやすい

- 教員、児童、保護者の意識改革を重視

⇒教員:基礎的・汎用的能力を意識した授業づくりと成果報告
⇒児童:RVPDCAサイクルに基づいた学習習慣づくり
⇒保護者:校長が学区内の集会場へ出向いてキャリア教育の趣旨説明
(99%の保護者が参加、PTA総会で説明するより伝わりやすいという)
(各地区の特産品製造・販売体験などの「保護者によるキャリア教育」も実施)

1 人間関係形成・社会形成能力

言葉で 心でかかわる力

○あい手をよく理解(りかい)し、言葉(ことば)や心でつうじ合う力です。たがいに分かり合えると楽しくなります。

○グループでのチームワークを大切にしながら学(まな)び合っていきましょう。自分と考えがちがう人と学ぶことで、力がぐんと身につきます。

基礎的・汎用的能力との関わりを黒板上で示し、児童に意識させている

棚倉町立高野小学校のアウトカム評価

- 全教員が年度末にキャリア教育実践報告書を作成
- 教育委員会が実施するアンケートとは別個に、
学校独自で自己評価アンケートを作成・実施
・教育委員会:小学4年生以上が対象、16項目
・高野小学校:1年生～6年生の全学年対象、12項目
⇒文科省「キャリア教育の手引き」を参考に作成、一部見直し
- 自己評価の限界、ルーブリックの導入を模索

教員が「能力が高まった」と思っても児童の自己評価が逆に下がっていたことがある。より客観的な評価方法で、児童を励ましたい。

高野小学校　1年生～3年生対象アンケート項目

		町全体との対応
1	友だちや家の人のはなしを聞くとき、あいての気もちを考えて、はなしを聞いていますか。	(2)
2	自分の考えや気もちを、友だちにわかりやすく話すことができていますか。	(1)
3	**みんなと力をあわせて、かかりや当番の仕事をしようとしていますか。**	無
4	自分のいいところ(すてきなところ)や直したほうがいいところ(だめなところ)が、**わかっていますか。**	(5)
5	**どんなときでも、自分(じぶん)がやらなければいけないことは、がんばってやろうとしていますか**	無
6	**苦手なことでも、**自分からすすんでやろうとしていますか。	(10)
7	わからないことがあるときは、自分で調べたり、だれかに聞いたりしていますか。	(9)
8	**しっぱいした後は、次からは、同じまちがいをしないようにように気をつけることができていますか。**	無
9	**なにかをするとき、きちんと計画してすすめたり、そのやりかたをくふうしたりしていますか。**	無
10	**学校でべんきょうしたり、おぼえたりしたこと**は、自分の生活に役立っていますか。	(15)
11	自分のゆめが**本当になるように、いろいろと考えていますか。**	(13)
12	**自分のゆめに向かって、べんきょうや運どうをがんばっていますか。**	(14)

※「町全体との対応」の列は、柴沼が町全体で実施しているアンケート項目との対応関係を解釈した結果を示した。丸カッコ付数字は、町全体の項目と類似であるが一部表現が異なる項目、「無」は町全体の項目にはない高野小学校が独自に採用した項目であることを示す。
※質問項目の文章のうち、**太字**部分は町全体の項目と表現が異なる箇所を示す。

高野小学校　4年生～6年生対象アンケート項目

1	友だちや家の人の話を聞く時、話している人がどんな気持ちで話しているかを考えながら、話を聞いていますか。
2	自分の考えや気持ちを分かってもらえるように、工夫しながら話そうとしていますか。
3	***自分から仕事を見つけたり、仕事の役割を見つけて分たんしたりしながら、みんなと力を合わせて行動しようとしていますか。***
4	自分の良い所や、直さないといけない所が分かっていますか。
5	どんな時でも、自分がやらなくてはいけないことは、きちんとやろうとしていますか。
6	苦手なことだと思っても、自分から進んで取り組もうとしていますか。
7	分からないことや、もっと知りたいことがある時、自分から進んで調べたり、だれかに聞いたりしていますか。
8	何かで失ぱいしてしまった時には、次に同じような失ぱいをくり返さないように自分で気をつけて生活していますか。
9	***何かをする時、最後の完成(または終了)した様子を思い浮かべて、見通しをもって計画的に学習や作業を進めたり、そのやり方を工夫したりしていますか。***
10	今、学校で学習したり***体けん***したりしていることは、自分の生活に生かされていますか。
11	***将来に向けて、自分の夢を実現させるために具体的な目ひょうを立てたり、それを実現させる方法について考えたりしていますか。***
12	***自分の将来の夢や目ひょうに向かって努力したり、学習の仕方や生活の仕方を工夫したりしていますか。***

※質問項目の文章のうち、***太字(斜字体)***部分は1年生～3年生対象のアンケート項目と表現が異なる箇所を示す。全体的に低学年用よりも具体的な表現となっている。

棚倉町立近津小学校のキャリア教育

- 児童の自主的・自発的な活動を重視する指導
  - ・「キャリア能力を発揮する場面」の設定
    - ⇒各活動をできる限り児童に任せて、自分で考え、実行させる
    - ⇒教員主導から児童主体への転換を重視
- 教職員の共通認識づくり
  - ・校長と教務主任を中心にキャリア教育の視点を全教員で共有
  - ・キャリア教育の視点で毎年行事の取り組み方を見直し、改善
    - ⇒「前年度踏襲はほぼ無い」

例）学年対抗長縄大会を二学年対抗に、上級学年のリーダーシップを問う

棚倉町立近津小学校のアウトカム評価

- 毎年度2月～3月に実践の総括

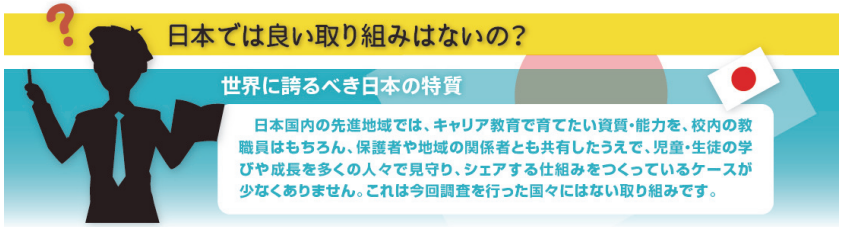
例・児童が自主的・自発的に他者貢献活動を始めるようになった
「あいさつ番長」「サプライズ激励会」「校庭整備」「ゆきちゃん募金」
⇒特に「セカンドスクール」（5年生の宿泊学習）を境に顕著な成長

- 職員室の日常的な話題が変わった
  - ・キャリア教育の視点の共有と実践が進むにつれ、「今日の○○ちゃんの活躍はすごかったね！」等、児童の成長を喜び、そのエピソードを日常的に教員が増えるなど、職員室の雰囲気が良い方向に変わっていった。
- 町全体の自己評価アンケート結果との対応
  - ・自発的な活動が特に顕著な学年では、「3 人が困っているときは、進んで助けている。」「16 人の役に立つ人間になりたいと思う。」の肯定的回答（4:そう思う、3:どちらかといえばそう思う、の合算）が100%に。教員の実感とも合致。

総括：棚倉町の評価の特質

- キャリア教育の視点を組織で共有することを重要視
  - 地域・学校・学年…様々なレベルで児童・生徒の実態把握と育てたい基礎的・汎用的能力を具体化、共有し、実践の組織づくりに注力
  - 教育委員会がハブとして有効に機能、町全体の取り組みを実現
- 自己評価アンケートで基礎的・汎用的能力の傾向を把握
  - 町内の小学4年～中学3年の全員を対象、集団単位の傾向把握
  - 日常の様子と合わせて考察することで次の実践への足掛かりを得る
  - 学校単位で独自のアンケートを作成、全学年で実施する例も
  - 児童自身の目標と自己評価の具体化のため、ルーブリックの導入も模索
- 児童・生徒の成長を、大人たちみんなで喜びあう評価
  - 「チャレキッズin棚倉」意見交換会等、地域住民・企業関係者とも成果を共有
  - 同じ意識で取り組むからこそ、みんなで児童・生徒の成長を評価できる

日本では良い取り組みはないの？



- 日本の“良さ”を活かして、キャリア教育の評価を始めましょう！
  - **キャリア教育は、すべての教育活動で取り組むもの**
    ⇒まずは、めざすべきゴールを教職員や関係者全員で共有し、みんなでその成果を振り返ることが必須！
  - **そのうえで、みんなで児童・生徒の成長を見取るしくみづくりを**
    ⇒共通アンケート、実践報告会、小中高をつなぐポートフォリオ、複数人でつくるルーブリックによる評価…
  - **児童・生徒のエピソードをシェアすることから始めてみては？**
    ⇒めざすべき姿と照らし合わせて、先生方がどう感じたか？主観的でもよいから、定期的に、先生方の実感を話し合う場が大切では？

キャリア教育の評価

― 国際比較研究から得たヒント ―

Q & A

キャリア教育の評価

― 国際比較研究から得たヒント ―

休憩

第2部
コメンテーターの方々と共に

角田 雅仁 氏
西田 健次郎 氏
小池 楠男 氏

棚倉町のキャリア教育
－キャリア教育を基盤にした学校づくりと学力の向上－

個人情報・肖像権・著作権等の保護の観点から、
コメンテーターの方々によるプレゼンテーション資料掲載は割愛いたしました。

角田　雅仁
（福島県棚倉町教育委員会
課長補佐兼指導主事）

兵庫県版
「キャリアノート」について

個人情報・肖像権・著作権等の保護の観点から、
コメンテーターの方々によるプレゼンテーション資料掲載は割愛いたしました。

西田　健次郎
（兵庫県教育委員会
義務教育課長）

最終課題
「30歳のレポート」の取組
－「卒業者の追指導に関する活動」としての手立て－

個人情報・肖像権・著作権等の保護の観点から、
コメンテーターの方々によるプレゼンテーション資料掲載は割愛いたしました。

小池　楠男
（大分県立日田三隈高等学校　校長）

第3部
総合的なディスカッション

角田 雅仁 氏・西田 健次郎 氏
小池 楠男 氏・石嶺 ちづる
京免 徹雄・柴沼 俊輔

司会：藤田晃之

まとめ
どうする!? キャリア教育の評価

藤田　晃之

中央教育審議会答申 (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」

第２章　2. キャリア教育の充実方策

(2) 重視すべき教育内容・教育方法と評価・改善

キャリア教育の実践が、各機関の理念や目的、教育目標を達成し、より効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。

アメリカからの示唆

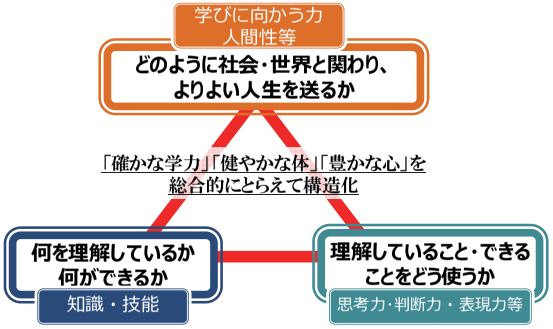
- 育ってほしい子ども達の姿をキャリア教育の目標として具体的に設定しよう！
  - ✓ ○○できる
  - ✓ ○○を理解している など
- 教育委員会等のサポートが重要
  - ✓ 各学校が活用したくなるたたき台を！
- 自校バージョンへのカスタマイズが大切
  - ✓ この点は、日本において特に留意すべき
    - 国や教育委員会が提示した「例」をコピー・ペーストしてしまいがち

学習指導要領の改訂動向

- 諮問：2014（平成26）年11月20日
- 答申：2016（平成28）年12月21日
- 告示：2017（平成29）年3月31日（小・中）
- 告示：2018（平成30）年3月30日（高）

育成を目指す資質・能力の三つの柱

学習指導要領等は、教育の内容及び方法についての必要かつ合理的な事項を示す大綱的基準として、法規としての性格を有している。一方で、その適用に当たって法規としての学習指導要領等に反すると判断されるのは、例えば、学習指導要領等に定められた個別具体的な内容項目を行わない場合や、教育の具体的な内容及び方法について学校や教員に求められるべき裁量を前提としてもなお明らかにその範囲を逸脱した場合など、学習指導要領等の規定に反することが明白に捉えられる場合である。そのため、資質・能力の育成に向けては、学習指導要領等に基づき、目の前の子供たちの現状を踏まえた具体的な目標の設定や指導の在り方について、学校や教員の裁量に基づく多様な創意工夫が前提とされているものであり、特定の目標や方法に画一化されるものではない。(p.22)



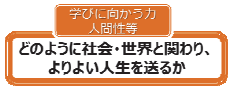
重要 各学校が「うちの子たちに身につけさせたい力」を設定すること

【再確認：基礎的・汎用的能力】

- これらの能力をどのようなまとまりで，どの程度身に付けさせるのかは，学校や地域の特色，専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なると考えられる。各学校においては，この4つの能力を参考にしつつ，それぞれの課題を踏まえて具体の能力を設定し，工夫された教育を通じて達成することが望まれる。

【再確認：新学習指導要領における資質・能力】

- 資質・能力の育成に向けては、学習指導要領等に基づき、目の前の子供たちの現状を踏まえた具体的な目標の設定や指導の在り方について、学校や教員の裁量に基づく多様な創意工夫が前提とされているものであり、特定の目標や方法に画一化されるものではない。



総則が示すキャリア教育実践の在り方

- **小学校**（第4 児童の発達の支援　1 児童の発達を支える指導の充実）

(3) 児童が，学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら，社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう，特別活動を要としつつ各教科等の特質に応じて，キャリア教育の充実を図ること。

- **中学校・高等学校**

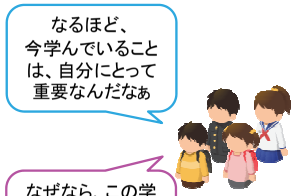
（中学校：第4 生徒の発達の支援　1 生徒の発達を支える指導の充実）
（高等学校：第5款　生徒の発達の支援　1 生徒の発達を支える指導の充実）

(3) 生徒が，学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら，社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう，特別活動を要としつつ各教科等の特質に応じて，キャリア教育の充実を図ること。その中で，生徒が自らの生き方（中）／生徒が自己の在り方生き方（高）を考え主体的に進路を選択することができるよう，学校の教育活動全体を通じ，組織的かつ計画的な進路指導を行うこと。

総則が示すキャリア教育実践の在り方

児童・生徒が，

- 学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、



- 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力※を身に付けていくことができるよう，
  ※各学校が、目の前の子供の実態に即して設定する
- 特別活動を要としつつ各教科等の特質に応じて，キャリア教育の充実を図る。

マレーシアからの示唆

教科の特質からズレた「キャリア教育的な何か」を無理に組み入れ、その成果を評価しようとするものではない

学級活動・ホームルーム活動

2008年版

- 小学校
  - （1） 学級や学校の生活づくり
  - （2） 日常の生活や学習への適応及び健康安全
- 中学・高校
  - （1） 学級（ホームルーム）や学校の生活づくり
  - （2） 適応と成長及び健康安全
  - （3） 学業と進路

2017年版

- 小・中・高共通
  - （1） 学級・ホームルームや学校における集団生活の創造、参画
  - （2） 一人一人の適応や成長及び健康安全な生活の実現
  - （3） 一人一人のキャリア形成と自己実現

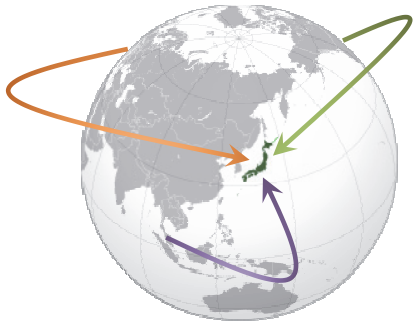
学級活動・ホームルーム活動

- 小・中・高共通
  - （1）学級・ホームルームや学校における生活づくりへの参画
  - （2）日常の生活や学習への適応と自己の成長及び健康安全
  - （3）一人一人のキャリア形成と自己実現
- 内容の取扱い
  - (2) 2の(3)の指導に当たっては，学校，家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て，学んだことを振り返りながら，新たな学習や生活への意欲につなげたり，将来の生き方を考えたりする活動を行うこと。その際，児童/生徒が活動を記録し蓄積する教材（＝キャリア・パスポート（仮称））等を活用すること。

フランスからの示唆

- 数量的アンケート結果だけではわからない個々の子どもの成長の軌跡を見取ろう
  - ✓ 数量的なデータのもつ意味を読み解くことによってこそ、CheckをActにつなげることができる

日本は諸外国から示唆を受けるだけのキャリア教育後進国？



世界に誇るべき日本の特質

- 就学前段階から、学校と地域との連携を軸とした系統的な取り組みがみられること。
  - その典型事例としての棚倉町
    - 「キャリア教育」といえば、「職に就かせる教育のこと」という狭い理解にとどまっている国はまだまだ多い。
- 小学校から「全学年持ち上がり方式」のキャリア・パスポートが構想され、一部ではすでに実践が蓄積されていること。
  - 最先端自治体としての兵庫県の他に、青森県・秋田県・広島県等で県内全域での実践が見られる。

世界に誇るべき日本の特質

- 先生が「教科を教える専門家」としてのみならず、「子どもたちの全人的な成長・発達を支援する専門家」として重要な役割を果たしていること。
  - 子どもたちをパーツに分け、分業体制で教育に臨もうとする欧米諸国との明確な違い。
    - 無論、それ故に生じる「教員の過剰負担」の軽減は大きな課題
  - このような教育風土の中でしか生まれ得ない日田三隈高等学校の「30歳のレポート」

さらに求められる日本からの情報発信

公開シンポジウム

どうする!?
キャリア教育の評価
ー国際比較研究から得たヒントー

ありがとうございました

公開シンポジウム「どうする！？キャリア教育の評価」参加事前申込者一覧

2019年1月14日（月・祝）

		御名前	御所属機関等の種別（本部・本社等所在地）
1	**あ**	相・・・・	個人事業主（不明）
2		青・・・・	高等学校（宮城県）
3		厚・・・・	大学（茨城県）
4		荒・・・・	小学校（福島県）
5	い	飯・・・・	民間企業（不明　※同名企業が複数存在するため）
6		飯・・・・	大学（東京都）
7		伊・・・・	短期大学（大阪府）
8		岩・・・・	大学（アメリカ合衆国）
9	う	上・・・・	大学（京都府）
10		漆・・・・	中学校（茨城県）
11	え	江・・・・	民間企業（東京都）
12		江・・・・	大学（茨城県）
13	お	及・・・・	高等学校（宮城県）
14		大・・・・	高等学校（広島県）
15		岡・・・・	大学（北海道）
16		荻・・・・	民間企業（東京都）
17	**か**	笠・・・・	民間企業（東京都）
18		樫・・・・	中学校（福島県）
19		川・・・・	大学（愛知県）
20		神・・・・	大学（千葉県）
21	き	木・・・・	高等学校（東京都）
22	く	久・・・・	高等学校（石川県）
23		熊・・・・	大学（栃木県）
24		郡・・・・	民間企業（京都府）
25	こ	小・・・・	大学（福岡県）
26		小・・・・	高等学校（東京都）
27	**さ**	佐・・・・	大学（神奈川県）
28		佐・・・・	大学（神奈川県）
29		佐・・・・	民間企業（東京都）
30		佐・・・・	小学校（福島県）
31		佐・・・・	教育委員会（東京都）
32		猿・・・・	高等学校（岩手県）
33	し	塩・・・・	教育委員会（福島県）
34		塩・・・・	教育委員会（栃木県）
35		島・・・・	大学（神奈川県）
36	す	鈴・・・・	民間企業（静岡県）
37		鈴・・・・	高等学校（静岡県）
38		鈴・・・・	中学校（静岡県）
39	そ	添・・・・	大学（大阪府）
40		反・・・・	大学（千葉県）
41	**た**	高・・・・	大学（鹿児島県）
42		武・・・・	中学校（静岡県）
43		多・・・・	高等学校（東京都）
44		田・・・・	大学（島根県）
45		田・・・・	中学校（新潟県）
46	ち	千・・・・	大学（東京都）
47	つ	坪・・・・	中学校（福島県）
48	て	手・・・・	小学校（千葉県）
49	**な**	中・・・・	大学（大阪府）
50		中・・・・	大学（福井県）
51		中・・・・	民間企業（東京都）
52	の	野・・・・	神栖市立神栖第二中学校
53		野・・・・	中学校（茨城県）
54		野・・・・	大学（福島県）
55	**は**	芳・・・・	教育委員会（福島県）
56		波・・・・	民間企業（東京都）
57		原・・・・	高等学校（東京都）
58		原・・・・	大学（山梨県）
59	ひ	日・・・・	大学（茨城県）
60	ほ	穂・・・・	教育委員会（宮城県）
61	**ま**	正・・・・	小学校（東京都）
62		眞・・・・	民間企業（愛知県）
63		町・・・・	大学（神奈川県）
64		松・・・・	大学（京都府）
65		松・・・・	教育委員会（福島県）
66		丸・・・・	雇用関連機関（静岡県）
67	み	緑・・・・	教育委員会（福島県）
68		嶺・・・・	大学（神奈川県）
69		蓑・・・・	大学（群馬県）
70	む	武・・・・	大学（東京都）
71	も	望・・・・	大学（東京都）
72	**や**	山・・・・	中学校（静岡県）
73		山・・・・	教育委員会（東京都）
74	よ	吉・・・・	中学校（福島県）
75	**わ**	渡・・・・	大学（東京都）

公開シンポジウム「どうする！？ キャリア教育の評価」参加者コメント一覧（順不同）

海外 3 か国、国内 3 か所の実践を勉強でき、大変有意義な時間を過ごさせていただきました。自分が作成、提案中のキャリアパスポートの改良に大きく参考できる内容でした。このような機会を与えて下さり、心より感謝しております。さて、本シンポジウムは自分の実践に強い駆動力を与えてくれましたが、不安もあります。それはキャリア教育の世界的推進ペースの遅さです。日本や自分の見てきた地域ももちろんですが、世界的にもまだ「これで大丈夫（または大丈夫そう）」と思えるほどの取り組みは無いのかなあと。社会の激しい変化に教育が置いて行かれているのが心配です。もっともっと実践的な「社会形成能力」はどうやって育てていけばいいものか… （中学校　漆・・・・）
キャリア教育の評価について、諸外国の動向を大変わかりやすくご教示いただきましたのは、大変貴重なものであったと強く感じております。私自身、個人的なことではございますが、研究者（キャリア教育など）としても海外の動向を注視するよう留意しようとしておりますが、実際に現地を見ておりませんし、特に最新の動向については、なかなかつかめておりませんでしたので、今回きちんと整理されてご指導いただきましたことは、大変大きな時間でございました。 さらには、各地域の先進事例とその様子についてお伺いできましたことも大変貴重なものでした。特に評価についての運用及びその生かし方や在り方についても研究者の方々や先進的な実践されている方々からお伺いできましたことは、大変意義深いものであったと思います。 本当にお伺いさせていただくことができてとても素晴らしい時間でした。深く感謝しております。どうもありがとうございました。 （高等学校　青・・・・）
柴沼先生の発表 棚倉町の実践がすごいと思いました。町をあげての取り組みで、子どもが実際に活動している事例がたくさんありすばらしいと思いました。 いろいろな発表を聞けて貴重な資料が頂けてとても勉強になるシンポジウムでした。ありがとうございました （匿名）
アメリカの 12 項目の評価内容やルーブリックはすごく理解できた。フランスの内容は少し難しくて理解がなかなかできない。評価を下すのではなく、その子どもにとって必要な部分、伸ばしたい部分を示してあげる。そのことが一番大切であり藤田晃之先生の話はすごく理解できる。参考になりました。ありがとうございました。 （匿名）
キャリア教育の基礎的汎用的能力を育成する教育課程を目指しております。 本日のシンポジウムでは、そのための示唆を多く与えていただきました。 まずルーブリックの必要性です。子どものよさ（基礎的汎用的能力が身についた、発揮された）を適切に見取るためには「最低基準をゼロベースにもってきて、加点法で作成したら」どうかと思いました。 次に指導方法と内容配列を工夫する。行事や体験で学習した成果を各教科、各領域で伸ばしていくようなルーブリックでありたいと考えました。ありがとうございました。今後ともご指導よろしくお願いいたします。 （小学校　荒・・・・）
評価については進めていますがもう少し広い範囲で、確実性のあるものを作成、工夫していきたいと感じます 学校の取組としてはよい方向に行っていると思いますのでさらに工夫していきたいと思っています。 （教育委員会　松・・・・）
e-portfolio の有効な活用例をもっと知りたかったです。 棚倉町の取り組みを少しですが応援しているので、ぜひそこに e-portfolio を生かしたいと思っています。 （渡・・・・）

大分日田三隈高校の 30 歳のレポートの取組は素晴らしいです。
私は今年 40 歳となりますが、振り返りの指標として、また、自分のキャリアプランニングを可視化する手段としてぜひ実行したいと思いました。言い換えれば抽象的要約の視点に立ったポートフォリオの再認識、再構築であると言えます。
本日は有意義な時間を過ごすことができました、ありがとうございました。

（教育委員会　塩・・・・）

学会なるものに参加することは少なく、非常に多くの刺激を受けました。特に「ルーブリック」という存在自体よくわかっておらず、まさに目からウロコといった感覚をもちました。キャリア教育についての学術的裏付となる研究に今後も触れていきたいと思います。
質問もしましたが、生徒の自己評価の問題は難しい所だと思っていましたが、本日の会で何やら晴れ間が見えたような気がしました。具体化できるように研究していきたいと思います。ありがとうございました。

（中学校　樫・・・・）

時間のない中、質問も受けていただきありがとうございました。
評価のための評価にならないようにしなければならないと改めて思いました。
一方で評価結果と指導時の印象、手ごたえの差をどう埋めるのかが指導方法改善につながると信じて実践してまいりました。本日その思いを改めて強くいたしました。評価は面倒なものですが、面倒なものから様々なものを削いだものが真の指導法と思っています。本日は大変勉強になりました。ありがとうございました。

（中学校　坪・・・・）

本日はありがとうございました。他国のキャリア教育の評価について大変勉強になりました。ただ日本は日本の文化が有るので日本教育の良さを生かしたキャリア教育と評価を作り出すことが必要であると感じました。
評価について、あまり前面に出すと教師から嫌がられるのでは？マネージメントの学校経営で評価するぐらいが丁度良いのではないかと思いました。

（中学校　吉・・・・）

教員研修に携わる中でいわゆる進学校といわれる学校（トップではないが、大学進学を主としている）のキャリア教育の難しさを感じています。
また、大学入試改革にともなうジャパン e ポートフォリオの導入に現場はほんろうされています。ジャパン e ポートフォリオとキャリアパスポートの住み分けというか、それぞれどう使うべきかを現場にしっかり伝える、理解することが大変かと思います。また、子どもたちの学校生活を否定する（ジャパン e ポートフォリオが）ことにならないのか？と思うことがあります。教職員の働き方改革もあり…本日のシンポジウムから学んだことを振り返り、1 つでも学校現場に生かしていけるよう励んでいきたいと思います。ありがとうございました。

（教育委員会　塩・・・・）

単なる学力向上でなく本当の生きる力としてキャリア教育の大切さをもっと発信していくべきだと思いました。ありがとうございました。

（匿名）

本日は大変貴重なお話が聞けてよかったです。私は生涯学習課の立場から教育課程内において地域人材等を活用したキャリア教育の支援を行っていますが、改めて、学校の教員とキャリア教育の共通認識を持つことが重要であると感じました。
また、アンケートも行っていますが、本日のお話を、今後、未来の成果指標を検討する際に役立てたいと思いました。ありがとうございました。

（教育委員会　芳・・・・）

日本国内、海外さまざまな事例を学べ、大変有意義でした。特に、福島、兵庫、大分の事例は興味深く、より長くお話を伺いたかったです。

（民間企業　中・・・・）

今後の研究、実践を進めるためにいくつかのヒントをいただきました。ありがとうございました。

（大学　望・・・・）

それぞれの発表者から学ぶことが数多くあり大変勉強になりました。ありがとうございました。

（高等学校　多・・・・）

内容が豊富すぎてもう少し１つずつのお話をゆっくりお聞きしたかったと思います。その中で藤田先生が思考が追い付かないところをフォローしていただいたと思います。
国それぞれの特徴がみえて貴重なお話でした。エビデンスに基づき能力を適切に評価する指標であり、それを使う人たちの能力の育成の重要であり、現場でそれを育成する在り方も重要ではないかと思います。

（匿名）

キャリア教育を取り組んで 23 年目の学校で勤務しています。本校で不足しているのは、取り組みに対する評価が欠けている点だと考えています。現状維持すら厳しい所で、今後どうしていくか、考え直していく必要があり、育てたい生徒像と学校全体で共有し続けていきたいと思いました。
又今日のテーマにあった、キャリア教育を教科でどう取りくみ、どう評価していくか、学校全体の取り組みにするしかけを一層考えるきっかけになりました。

（高等学校　小・・・・）

共通認識づくり、組織づくりが大切だということを何人かの講師の方が話されていたのが印象に残っている。
学校現場ではこれがかなり大変で具体的にどうしたらいいのか…

（匿名）

☆特別活動やカリキュラム全体のカリキュラムマネジメントを考えるとき、キャリア教育の「背骨」になっていることを実感しました。
☆ICGPA にとても似たものを、■■大学（所属大学名）xxx 指標として導入しています。ちょうど今、それを全学展開する際に問題が出てきていますが、本日、いろいろなヒントをいただきました。
☆30 歳のレポートも、大学のカリキュラムを考える上でとても示唆的でした。
ありがとうございました。

（大学　添・・・・）

「30 才のレポート」についてお聞きして、感動しました。
ありがとうございます。

（匿名）

研究者による海外の事例の紹介と国内の取り組みとをうまくリンクしたシンポジウムだと思いました。キャリア教育の評価というテーマは、全ての学校種に共通の課題だと思うので、参加者は大変有意義な情報を得られたのではないでしょうか。
特に、評価の役割として子どもたちの発達を支援することについて議論となった点がよかったと感じた。ルーブリックを活用し、形成的評価の導入、展開を期待したい。
最後の藤田先生のまとめで、日本のとりくみの発信の必要性についてのお話も素晴らしかったです。

（匿名）

「生き方」と関連するキャリア教育であるからこそ１人１人の子ども達といかに向きあうかが教員として大切であり、又、教員自身も成長を実感するのかと思います。
しかし、その一方で、「キャリア」というあいまいな概念を具体的に落としこんで、目標として設定し、評価、フィードバックしていくことの難しさは、どこも共通していると感じました。それだけに、教員間、学校間と地域ぐるみで取り組める様に今後は連携していく必要があると思います。そのためのヒントを多く頂くことができました。本日のご発表での内容を本学の学生にも還元していきたく考えています。ありがとうございました。

（大学　高・・・・）

本日は大変参考になりました。とても有意義な時間でした。前半では、マレーシアのお話が参考になりました。自分の課題としても教科を通したキャリア教育の実践の中で、さらにキャリア教育としての評価が、必要だと言うとき、どうあてはめていくべきかと思っていたので、ICGPA の８つの力はなるほどと思いました。アメリカのルーブリックは、ぜひ全項目調べようと思いました。最後の「1」に「～支援が必要」と書くのはその通りですね。
福島・兵庫は同じ委員会の側として勉強になりました。パスポートとしての高校バージョンは確かに課題と思います。大分県は素晴らしい取組ですね。前任校で学校全体のルーブリックを作成したことを思い出しました。本日準備いただいた方々に心より感謝いたします。

（教育委員会　穂・・・・）

本日は貴重な機会をありがとうございました。
中学校で担任をしていると、日常的に接している生徒について、このまま社会に出て生き抜いていけるのだろうか心配になるときがあります。
評価することで、その生徒がかかえる課題を生徒自身が気付けたり、見えにくい困り感が他の教員にも見えてきたりということが起こると思います。
評価は“つける”ものではなく“課題を見出してケアする”ものであり、それを早い段階（在学中）にやれるという信念を持つことが大切であるということを学ばせていただきました。

（匿名）

キャリア教育の運営の重要な点は、評価を下す、ではなく、『評価、指導、支援、共有がセットになっている』ことをあらためて理解できました。
生き方、ふるまい方に“評価”を与えることの重みをあらためて実感いたしました。（進路判定に使われるとき大変留意が必要）

（大学　松・・・・）

高校の主体性評価のためのｅポートフォリオとの関係をどう考えられているのかを確認できればと思いました。

（匿名）

どの発表も学ばさせていたくことばかりでした。日本で一番先導的なキャリア教育評価のシンポジウムだったと参加させていただいたことを感謝します。
・国際的な比較の論は、はじめて聴きました。日本だけでなく世界の中で教育の中核（育てる子供像）は共通しているように思いました。
・棚倉町のキャリア教育（角田先生）
　「評価を価値づけて返す」ことが成長につながる
　プロジェクトベースの学者における成果の発信とその評価についてどのようにしているのか
・キャリアノート（西田先生）
　さっそくダウンロードしなくては・・・もっともっとお話聴きたかったです。
　教員の見取りと（問い返し）の重要性、評価がねらいでなく子供を育てること
・30 才のレポート（小池先生）
　すばらしい、説得力のある実践、めざす方向が明確になりました。

（大学　反・・・・）

大切なことは教員間の共有ということが改めて認識することが出来ました。日本の各地で行われているキャリア教育の実践の共有の場や機会がもっと多くあれば良いと強く感じることがますます募りました。ありがとうございました。

（高等学校　及・・・・）

「キャリア教育」という言葉は知っていましたが、具体的な実践や評価についてなど、知らない事ばかりで、今日は勉強したいと思い、参加しました。何も分からない私でも分かる事や学ぶ事が多く、キャリア教育に興味をもちました。今日はありがとうございました。

（小学校　正・・・・）

本校で現在取り組んでいる「キャリアパスポート」および「ルーブリック評価」に大変参考になりました。
来年度の教育課程に位置付けるキャリア教育が明確になり、自身をもって学校経営を行ってきたいと思います。
たいへん有意義な時間でした。ありがとうございました。
※全職員の共通理解と校長のリーダーシップですね！

（中学校　田・・・・）

・本稿では自校独自で（xx 市からの具体的な指示方針が出されていないため）キャリア教育の内容を研修しています。H29.30 の 2 年間でポートフォリオ作成までこぎつけていますが、不安をかかえながらの日々です。本日のような最新の情報、先進校の情報をもっと知りたいところです。（参加できてよかったです） ・これらの各国各都道府県各市町村は各校の情報が得られるサイト等あるとうれしいと思っています。 ・高校の様子が分かり、中学校としてのキャリア教育、進路指導の方向性を考えるのに役立ちました。 ・評価を通して、教員の姿をさらにすすめたいと思います。ありがとうございました。 （乱文乱筆失礼しました。） （中学校　山・・・・）
先進的な取組を知って、刺激を受けました。キャリア教育自体をしっかりと理解して実践しているか、不安な毎日ですが、やはり大切であるという強い思いを持ちました。 教科のめあてがあり、その中にキャリア教育の視点を入れた場合、どのように評価すべきか、悩んでいましたが、そこにこだわらなくてもよいかと思い始めました。大きな視野の中でキャリアの評価を考えていきたいです。子どもたちの発達を支えるキャリア教育を継続していきたいです。 （匿名）
キャリアの視点で教育活動を見直すとき、本校の目指すべきゴールを明確にしなければならないことを強く意識しました。 学校独自でやらなければならないこと、市の教育委員会でやらなければならないことを先進校・先進国の取組を伺い、感じました。 評価についての疑問が多く解消されたと同時に、評価後、「支援を要する」生徒にどのようなアプローチするか等、新しい課題が生まれました。 本日はありがとうございました。 （中学校　武・・・・）
大変勉強になりました。ありがとうございました。特に教育委員会のサポートの必要を改めて感じました。キャリア教育の基礎的・汎用的能力など資質・能力に関する評価をよりよいものにしていくためには、生徒・児童の状態を読みとり、それをどう教員側がとらえ、何を支援していけるのか、本当に複雑であると思います。教育委員会単位で何がどう子どもたちに有効に働くのか精選していく必要があると感じました。 （匿名）
すばらしいお話をお聞き出き、感謝します。ありがとうございます。 ・教育の評価という視点で見た場合、民間企業も様々な社員教育をしています。 課題は共通するものも多くあるので、 ①企業の取り組み（参考例） ②学校と企業の情報共有（お互いにヒント） を目的に、事例発表、ディスカッションの場に、企業の教育機関があってもいいのでは！と感じました。 （民間企業　波・・・・）
短い時間の中で、国内外の実情や実践側の報告をありがとうございました。評価について豊かな情報をいただき感謝致します。 （大学　小・・・・）
熱心な教員の精製型の活動が聞け、大変参考になりました。先生が中心になりつつも、負担を減らし地域で教育するための外部人材も入れていくことは世界でもまだあることが残念です。何とか頑張ってみたいと思います。 （匿名）
評価のことよりもキャリア教育について興味があり、参加させて頂きました。 評価のことを言えば、人を評価することは正直難しいですね。 どれだけ客観的で公平なものにするのか。扱う側が主観的になると…キャリア教育以外にも言えます。 教員側自身に評価が必要なのかもと思いました。 その前に、自分たちのキャリア教育を充実させるべきだと思いました。いや取り組んでいないなあと思わされました。 （高等学校　大・・・・）

本日はありがとうございました。
なかなかキャリア教育の視点や重要度すら、共有化できていない中でアウトカム評価の指標の明確で具体的ではなかったのではないかと反省しました。自校の目指す生徒の姿をキャリアの視点で見直し、明確具体的な指標を示すことから始めていきたいと感じました。
生徒の振り返りを行って終わりにならないように、どう評価を返すのかを考えていきたい。

（中学校　鈴・・・・）

大変興味深く話を伺うことができました。一番は、30 才レポートです。こんなすぐれた実践が長く実施されていることに感銘を受けました。総合学科が市民権を得ていないのは、やはりいまだに大学入試が変わらないまま、やはり大学進学率に影響を受けていることなどがあるのでしょうか。残念です。
あと気になったのは、提出率、そして評価者の確保（教員が移動、下手したら退職、不幸にも死去などの）等について問題はありませんか？でもとても価値ある取組なので広げていきたいと思います。

（教育委員会　山・・・・）

小中学校でキャリア教育を実践し、生徒達を指導、支援し、成長させているが、その先の高等教育がどのように継続して育てているのかまだまだではないかと思います。大学でも 3 つのポリシーを述べているが、ただ書いてあるだけで、大学の教育に活かされていないことも問題であると大学人としては自覚することが今回新たに気づかされました。
基礎的汎用的能力については各学校に任せてしまうのか、教委がある程度指針を出すのかが課題ではないか。全ての都道府県が同じにできるか、ということをこれから探求していきたいと思います。

（大学　葛・・・・）

教員がキャリアパスポートの目的をしっかりと理解し授業をしていくことが一番大切になってくると思いました。文部科学省→教育委員会→学校代表→教員の順に広まっていくことであり、現在は教育委員会に広まっていくところなのかというイメージです。

（郡・・・・）

現在、大学生の初年次教育としてキャリア教育を担当しています。250 名・100 名・50 名・10 名単位のクラスです。そこで評価法として一枚ポートフォリオアセスメント（xxx）を使用していますが、1. 紙ベースであること、2. 毎回 10 分間の時間をとること、3. 教員の負担が大きいことなど、課題が多くあります。xxx のよさを残しつつ、電子化できる良い方法はないのかと思います。
さらに本日話題になりましたルーブリックの取り入れを考えてみたいと思います。ありがとうございました。

（大学　原・・・・）

実践的な取組みが沢山知れて勉強になりました。今後も定期的に開催して頂きたいです。

（匿名）

「何のための評価か？」を考える大変有意義な時間となりました。PDCA の一段階としてルーティン作業として定型化した評価を行うといった空気となりがちな中、何故評価するのかを認識することなしに結果の活用はできないと気づかされました。

（匿名）

アメリカ、フランス、マレーシアみたいに、日本全体が一つとなってルーブリック作成なり、e-ポートフォリオのシステムの構築をしていかなくてはいけないと感じました。評価を下すのが最終的な目標ではないが、やはり統一的な指標が全国である必要があり、それに基づいて各学校がアレンジさせる必要があるのではないかと思う。日田三隈高校の 30 歳のレポートの取り組みは心温まるよい取り組みであると思いました。本校でも参考にさせていただきたいと思いました。

（高等学校　久・・・・）

現場の教員は「自分（教員）が評価すると主観になってしまう」と不安になり、子どもの自己評価に頼る姿がみられます。今日のお話のなかで「子どもが成長することでむしろ評価が下がる」などを受け、やはり教員（上司？）が評価する観点を充実させることが重要であると思いました。
今後の課題として、各国の「基礎的～能力」は実際に社会人として働く力と関連しているかどうか。（→最後までディスカッションをお聞きして働く力と判断するのでなく、「励ます」方向の評価についても改めて考えたいと思いました。）30 歳までの追跡調査などを研究の立場で提言していくことも出来たらと考えます。貴重な機会をありがとうございました。

（大学　川・・・・）

貴重な機会となりました。「キャリア教育」「評価」から「指導」「教育の在り方」「どのような教育を」について考えることができました。年に一回だけではなくキャリア教育について話したり、考えたりする場があればぜひ参加したいと考えています。 もし情報があれば、下記のメールアドレスに教えてほしいです。現場の教員ととことん話し合うことも大事ですが、これらのことについてより考えている人、切実に感じてる人と共に考え、現場で子供に身につけさせたい力をつくり、そのための方法や策を例えば「30 歳のレポート」「棚倉の実践」「兵庫県のキャリアノート」等を具体的に知り、実践できるので、ぜひよろしくお願いします。大学のゼミ等ご検討ください。 （中学校　野・・・・）
本日のシンポジウムに参加させて頂き、「キャリア教育」の大切さを改めて感じさせられました。教育＝「人を育てる」ということの一番の原点であると思います。しかし、各教科の学習との関連や評価など研究し、考えていかなければならないことがたくさんあることに気づきました。子ども達の教育のために、今の自分が何をできるのか、「キャリア教育」という視点で自分の実践をもう一度見直していきたいと思います。 （中学校　野・・・・）
アメリカの指標、マレーシアの事例が参考になりました。キャリア教育が、社会に出た若者にどのような影響を与えているのかにも関心があったので、30 歳のレポートの取組は大変興味深かったです。 （匿名）
初等・中等・高等教育においてのそれぞれのキャリア教育のとり組みを幅広く学ぶことができて大変有意義な時間でした。このように幅広い共通認識を持てる場を与えていただいたことありがたく思っています。 現在、高等教育においてキャリア教育を担当していますが、全国各地で入学前に受けてきたキャリア教育を土台にして（理解して）プログラムを作成する意識を持ちたいと思っています。 またグローバル社会で生きるこれからの世代を育てるためにも国内・海外の取組みも学びながらプログラムと評価を考えていきたいとも考えています。 今回はこのような多様な視点を共有させていただきましてありがとうございました。やるべきことが見えてきました。今後ともよろしくお願いします。 （匿名）
本日は刺激的なお時間ありがとうございました。一つ一つの新しい情報はもちろん、土台となる「教育思想」をまなぶことができました。新しい学習指導要領の中核をになうキャリア教育について学び直すことができました。 （小学校　佐・・・・）

全 54 件

This page is intentionally left blank.

キャリア教育のアウトカム評価指標の開発に関する調査研究報告書

平成 28 年度～平成 30 年度科学研究費補助金　基盤研究(B)(一般)
課題番号　16H03791
研究助成成果報告書

平成 31（2019）年 3 月 31 日　発行

発行者：藤田晃之（研究代表者／筑波大学 人間系 教授）
〒305-8572　茨城県つくば市天王台 1-1-1　筑波大学人間系教育学域
印　刷：いなもと印刷
〒300-0007　茨城県土浦市板谷 6-28-8