

イギリスにおける若年者雇用支援とキャリア・ガイダンスの発展 —コネクションズ・サービスに至る経緯に着目して—

田中 宣秀

はじめに

イギリス^(注1) 経済は、リーマンショック以来、GDPの9%強を占めていた金融業^(注2) が不振を極め、経済成長率もいま一つ盛り上がらないと報道されている。しかし、歴史を振り返ると、1960年代末から70年代のイギリスは社会、経済全般にわたって衰退した時代であったが、サッチャーが登場して経費削減、自助努力、競争原理などを基本とした諸改革に着手し、一旦、経済の落ち込みを見せたものの、その後は歴代首相の努力もあって15年以上に亘って経済が蘇ったことは事実である。

本稿ではイギリスにおけるガイダンスとキャリア教育の系譜を若年者雇用支援策の推移とともに辿り、わが国の教育・雇用施策に活かさないかヒントを探ることを目的とする。イギリスの場合、サッチャーが諸改革に取り組む前の時代に遡り、経済状況や雇用政策を解きほぐしていかないと一連の教育改革や若年者雇用支援策の本質を把握することが難しいと認識しているからである。

イギリスでは、careers guidance (以下、キャリア・ガイダンス) が1970年代に入り一層進展するとともに、若年者雇用支援策としての「careers service (以下、キャリア・サービス)」が強化され、ブレア政権時代に総合的自立支援サービスとしての「コネクションズ・サービス」に繋がっていく。その基盤・支柱となっているのがcareers education and guidance (以下、キャリア教育・ガイダンス) であり、その経緯・動向についても検証する。

1. 1960年代以降のイギリス経済

イギリスは、1950年から60年代の初めにかけて、戦後復興需要により比較的良好な経済環境にあり、一人当たりGDPにおいてもヨーロッパで第1位であったが^(注3)、1960年代末から1980年代の初めにかけてブレトンウッズ体制の崩壊や石油危機によるインフレの昂進、変動レート制への移行によってイギリス経済は

塗炭の苦しみに陥る。国際収支の均衡と完全雇用の両立を図ることが困難となり、さらに製造業を含む産業の資本収益率は、1960年代初頭から1970年代末までに4分の3以上低下する(メイナード, 1989)。

1973年から1974年の第一次オイルショックを契機に、経済が停滞するなかで物価が上昇するというスタグフレーションに陥り、失業率は増加し、1969年から1979年までのGDPの年平均成長率は1%に留まった^(注4)。この時点を振り返れば、1971年のスミソニアン通貨調整基準に対して29.2%の実質切り下げを余儀なくされ、アトリー首相による社会保障制度や電力、石炭、ガス、など機関産業の国有化政策は、サッチャーが登場するまで続けられ、高福祉依存に慣れた国民の勤労意欲は盛り上がらなかった。この状態はイギリス病と称されているが、産業の国有化などの産業保護政策が逆に国内産業の設備投資意欲を減退させ、資本は海外に流出して技術開発の面で大幅な遅れをとる。まさに、この時期に、「キャリア・サービス」を始めとする種々の雇用支援策が打ち出されるが、1976年の時点では財政赤字率が11%となるほど国債の累積残高が増加し(森嶋, 1988)、結果として財政が破綻、国際通貨基金(IMF)から融資を受けるほどで、雇用への成果が現れなかったものと判断している。またサッチャーが登場する1979年前後には、大規模なストライキが勃発するなど、経済の復活に苦慮したが、フォークランド紛争を経て徐々に緒改革の成果がでてきた。1986年には失業者が300万人、失業率は11.9%と経済が最悪の危機状態に陥ったが、サッチャー、メジャー、ブレアの各政権が諸対策を講じた結果、1992年の第2四半期がマイナス成長になったことを別にすれば、2008年のリーマンショックの影響を受けるまで経済の拡大が続いた(細尾, 2008)といえる。

1970年代のイギリス病から抜け出せた要因について、サッチャーが、航空・宇宙、石油、ガス、通信など産業の民営化を進め、雇用の流動化を推進するとともに、公費維持学校生徒の学力水準の低下^(注5) に対し

抜本策を講じたことが一つの契機となったと判断している。特に保守党、労働党と政権の交代があったにせよ、サッチャー、メジャー、ブレアと続く各政権による教育改革と若年者支援策がコネクションズ・サービスの基盤として結実したものと考えている。次章ではその経緯について論及する。

2. ガイダンスの起源とキャリア教育

(1) ガイダンスの起源とその系譜

本節では、イギリスにおけるガイダンス、とりわけキャリア・ガイダンスの起源がどこにあるのか検討してみたい。ガイダンスの起源は、20世紀に入る前後における職業相談(vocational guidance)から始まるが(注6)、差異心理学の発達によりキャリア・ガイダンスが生まれたとされる(Brewer, J. 1942; Higgsinbotham, S. & Hughes, D. 2006)。また、以前は仕事の役割分担が家族や取り巻く環境により決められていたが、産業の進展とともに伝統的な仕事の役割分担がなされ、それを補うためにキャリア・ガイダンスが広まってきたので産業化末期の産物(Watts, A.G. & Kidd, J.M., 2000)ともいわれる。

まず、ガイダンスに関する解釈や定義については、Watts, A.G.とKidd, J.M.が詳しく紹介しているが(Watts, A. G & Kidd, J.M., 2000)、広義の意味で、「教育的、職業的、個人的な発達に関する選択ならびに社会への移行に関する情報を個人に与える幾多の諸過程」と説明する。ガイダンスは個人インタビューを伴う専門的インタビューと想定されがちであるが、インタビューはガイダンスの一手法であり、情報を個人に与えるガイダンスには、対象を個人にするか、集団にするかなど5つの特徴がある(注7)。筆者は、ガイダンスは教育としてのガイダンス、職業選択・就職支援のガイダンス、本人のキャリア・ガイダンスに分類されるとしても、これらが三位一体となって発展してきたものと理解している。

教育や就職支援としてのガイダンスについて検証すると、大学にキャリア支援の窓口ができたのは1892年まで遡ることができ、この頃からキャリア、雇用主と仕事、就職活動についてのアドバイスを中心とした支援がなされ、1950年代の半ばには全ての大学でガイダンスが実施される(Watts, A. G. & Kidd, J.M., 2000, p.486.)。因みに1920年頃までにはケンブリッジ大学他多くの大学が、企業との窓口サービス(appointment services)を始め、学生は履歴書の書き方やインタビューの仕方を学べるようになる(Peck, David, 2004, p7.)。

また、職業選択・就職支援のガイダンスに関し補足すれば、1920年代の大きな課題は、中等学校を離学する14歳から失業保険に加入する16歳に至るまで、若者との連絡が取れなくなることで、失業給付申請に際してのキャリア・ガイダンスが間接的に利用される(注8)。その後、1930年代にかけて若年失業者が増加し、雇用支援策としての「キャリア・サービス」が発展し、ガイダンスが行なわれるが、これは広義の意味の「キャリア・サービス」であると考えられる。特に、法制面での支援が大きく1948年には雇用・訓練法(The Employment and Training Act 1948)が施行され、離学する生徒に雇用訓練を義務付け、1950年代に若年者雇用支援が進展する。

1970年代に入ると後述の通り、職業体験が法制化され、学校内でのキャリア支援が強化され、職業資格のあるcareer adviser(以下、キャリア・アドバイザー)が、ガイダンスを行い、career teacher(以下、キャリア教員)がキャリア教育を担当する(注9)。

なお、OECDでは、学校から社会への移行問題が1970年代から議論されていたが、1990年代に入りガイダンスについての論議が深まってくる。2001年にはOECD14カ国がガイダンスの質・技術・訓練などを高め、人材を高度化する方向にキャリア・ガイダンス政策をレビュー(Watts, A.G., 2002.)、世界銀行もその政策を支持するが、イギリスはEUにおける共通教育政策や職業資格制度の導入について積極的であり、同時に自国の若年者支援策についても強化していくことになる(OECD 2004; Watts, Tony, 2004)。

(2) イギリスにおける Careers Education の導入時期

イギリスにおいてcareers educationという用語が使われ始めたのは、1970年以降である。というのも米国連邦健康・教育・福祉省、教育局のMarland, S(以下、マーランド)長官がキャリア教育という名称の教育を初めて提言したのは、1971年1月にヒューストンで開催された全米中等学校校長会の年次総会(Convention of the National Association of Secondary School Principles)の席上であり、その後、9月にはスイスにおける第33回国際教育フォーラム(The International Conference in Education in Geneva)の冒頭の講演でもキャリア教育の導入を世界に向け提唱している。マーランドのキャリア教育がイギリスの研究者によってどのように議論・展開されたか詳細を把握することは筆者の今後の研究課題であるが、関連論文の発表時期などから類推すると、少なくともマーランドの提唱を契機に、これまで

のガイダンスやカウンセリングを基盤にして咀嚼・発展させたことは間違いない。

因みに 1973 年に、*British Journal of Guidance and Counselling* という学会誌が発刊されたことも特記される事項である。同学会誌の第 1 巻に Super, D E., Jordaan, Jean Pierre の 3 氏が “Career Development Theory” という論文を共同執筆、また、その 1976 年度第 4 巻にはイギリスの Watt, A.G. と米国の Herr, E.L. が共同論文 “Career(s) Education in Britain and the USA: Contrasts and Common Problem” を発表している。また、Watts, A.G. が 1973 年にロンドンで出版された *Careers Guidance: Practice and Problems* に、“Structure for Careers Education” を発表しているほか、中等教育におけるキャリア教育の実践について Avent, Catherine が、“The Integration of Careers Education with Other Subject” を *The Careers Teachers, Spring* に執筆している。こうした論文が種々と発表されていることをみると、イギリスでは 1972～1973 年頃にはマーランドの提唱を契機にして、Careers Education and Guidance という名称で、キャリア教育、ガイダンスやカウンセリング^(注 10) についての関心が高まったことは間違いない。わが国では仙崎がマーランドによるキャリア教育を直ちに紹介しているように (仙崎, 1973;1979)、職業指導・進路指導のテーマは先進各国共通の課題であったと考えられるからである。

一方、イギリスにおけるキャリア教育を法制面での支援から検証してみると、1973 年に教育 (職業体験) 法 (Education(Work Experience)Act 1973) が成立し^(注 11)、キャリア支援が広まり、キャリア教育の環境は整ったとって過言でない。その後、キャリア教育は、1977 年の教育録書 *Education in Schools* に職業体験・職業教育をカリキュラム化し、職業生活への準備とすることが盛り込まれ、1978 年には失業中の若者が労働市場に向けて準備できるよう暫定的に 6 ヶ月の訓練を付与する青年訓練計画 (The Youth Training Scheme) が導入される。さらに時代は下るが 1997 年の新教育法 (Education Act 1997) の施行によりキャリア教育が必須科目となり、継続教育機関にはキャリア・サービスの充実を求めるなど職業体験学習が一層進展していく (Carter, J., 2010)。この面では米国と異なった展開を辿っている^(注 12)。

(3) イギリスのキャリア教育 (Careers Education) と米国のキャリア教育 (Career Education) の差異

Herr, E.L. と Watts, A.G. は、既述の通りこのテーマ

に関する論文を発表している。その概要は既に仙崎が紹介しているが (仙崎, 1979)、現時点においても大きな違いはないので、イギリスのキャリア教育の理解を深めるため、改めてその差異について取り上げてみたい。まず、Career(s) Education (キャリア教育) という用語については、仙崎も指摘しているが、イギリスの career には「s」という複数形であり、米国のそれには「s」が付いていない。この理由について解説されていないが、Watts A.G. をはじめとするイギリスの研究者、教育科学省 (当時) や学校協議会 (School Council) といった諸機関も現代に至るまで careers education とか careers guidance と複数形にしており興味深い^(注 13)。

Watts, A.G. は、イギリスのキャリア教育との違いについて、数年間のうちに起きた両国のキャリア教育運動のモデルに差異があると指摘し、イギリスではキャリアの意思決定概念が根幹にあるという。1973 年の教育科学省 (当時) の Education Survey 18 (DES, Careers Education in Secondary Schools, Survey 18) では、キャリア教育における目標が三つあると言及する。

- ①自己理解を高め、強みと弱みが分かるように支援すること
- ②仕事や人生における機会に関する思考の幅を広げること
- ③熟考した上での選択ができるに準備してあげること

まさに、この 3 点は、意思決定の幅を広げるもので、キャリア教育政策は様々な探索期と意思決定につながる集中過程の二つの面で捉えるべきだと示唆している。自己を知り、機会を知り、意思決定するというキャリア教育の三つの基本要素は既に Hayes & Hopson (1971) がいち早く認知しており、イギリス学校協議会 (the School Council) やキャリア教育・ガイダンス・プロジェクト学校協議会 (the School Council Careers Education and Guidance Project) が使用しているキャリア教育概念でもある。さらに、Daw, Peter (1971) や Watts, A.G. (1973) という研究者は、離学後に移行する準備概念も付言している。

このようにイギリスのキャリア教育は、米国のキャリア教育に比較すると、用語の解釈は哲学的でなく、キャリアに関する意思決定を取り扱うカリキュラムであるとの捉え方をしている。かくして、1970 年後半には 70% のイギリスの中等学校においてキャリア教育プログラムが設定される。

一方、アメリカのキャリア教育は、1971 年以降教育局が教育機構の改革と再編成に向けて取り組んでおり、

キャリア教育運動 (career education movement) という解釈がなされ、イギリスのキャリア教育との違いが4つの視点から説明される (Watts, A.G. & Herr, E.L., 1976)。

1つ目は期間 (length) である。イギリスが13歳から17歳の生徒を対象にしている (現在は11歳から19歳に延長) に対し、米国は幼稚園から高等学校を経て高等教育機関に入れるまでの期間である。また米国では、5~11歳までを「キャリアを知る時期 (K 6)」、12歳~14歳までを「キャリア開発期 (K 7~9期)」、15~17歳までを、「キャリアへの準備期 (K 10~12期)」とするモデルが教育局の指導のもとに各州で実施されている。この点、イギリスのフォーマルなキャリア教育は、Super, D.& Jordaan (1973) が主張するキャリア発達の開発期 (15歳~24歳) に注力するもので、キャリア発達の成長期 (4歳~14歳) は自然に任せる方法をとっている。

2つ目は深み (depth) である。米国は、カリキュラムにおける新しい科目として確立するのではなく、カリキュラムを横断的に浸透させおり、学校には初歩的な形態であれイギリスのようなキャリア教員を配置していない。従って独自にアプローチをする基盤がないと言える。

3つ目は取組みの幅 (breadth) である。政府のオハイオ州立大学に対する支援プロジェクトによる13学年グレード、8要素というキャリア教育マトリックス^(注14)を公表し、その後多くの州に影響を与えている。自己を知り、教育を知り、キャリアを知り、経済を知り、その後に意思決定するという5つの最初の要素は、イギリスの自己を知り、学びと仕事の機会を把握し、意思決定をするという3つの要素を辿り、社会へ移行するDOTSモデル^(注15)に相当する。米国の残りの3要素としてのコンピテンシー、エンプロイヤビリティ・スキルや姿勢・眼識は、イギリスの4つ目の要素、「社会への移行準備」に含まれる。

なお、イギリスには社会へ移行するのに2つの道がある。1つは、良い職に就きそこに就労するのに必要な労働習慣や態度を身につける方法であり、いま1つは、特殊な職業技能を身につける手法である。そこには、学校におけるキャリア教育と職業訓練は別枠として考え、職業訓練は雇用主や継続教育機関に委ねるといった伝統的な考え方が根底にあるという。それに対し、米国のキャリア教育運動の基本目的は、学校を卒業するどの生徒も自分と家庭生活を築けるような技能を身につけることにある。このように、キャリア教育に関す

る米国とイギリスの要素概念が基本的に異なるが、キャリア教育の社会・政策的な目的は当然のことながら共通であることを指摘しておく。

(4) イギリスのキャリア教育・ガイダンスの新たな動向

1973年に教育 (職業体験) 法 (Education(Work Experience)Act 1973) が成立したことにより、中等学校11・12学年の生徒に職業体験学習が実施され、その後、1988年教育改革法 (The Education Reform Act 1988) の施行により、ナショナル・カリキュラムが設定され、キャリア教育が加わるようになった。さらに、1997年の教育法の改正により、キャリア教育は、職業意識や市民意識の形成を目指す科目を設置し、キャリア教育を中等学校9~11学年の生徒に義務つける (43条) こととなった。以上がこれまでの経緯であるが、本節ではキャリア教育の現状について概観しておきたい。

2002年の教育緑書、*Extending Opportunities and Raising Standards* では、14歳から19歳に拡大方針が打ち出されたが、翌2003年に教育技能省 (当時) は、キャリア教育とガイダンスの定義を明らかにする^(注16)とともに、キャリア教育を導入する年齢を11歳~19歳に広げる方針 (National Framework for Careers Education and Guidance 11-19) を公表した。

キャリア教育は、シヨナル・カリキュラムのなかに入っているものの、指導内容は自由で各教師に一任されているのが特徴である。従来は、9学年から11学年 (Key stage 3の12歳から14歳) であったものを7学年・8学年まで下げ、11歳から開始することとし、義務教育を修了以降19歳まで拡大されることが特記される。時を同じくして2006年には国際教育・職業指導協会 (The International Association for Education and Vocational Guidance) の大会がガイダンスの質的向上というテーマで開催され、イギリスの研究者、Law, Bill は、LiRRiC (life role relevance in curriculum) と称する新しいキャリア教育運動を提唱する。Lawによれば、「一人の人間・一つの人生 = a whole-person and one life」という視点から、学校のアカデミックなカリキュラムと人生の役割を関連づける従来からのDOTS理論とは異なる実践的なキャリア教育を説いている。彼によればLiRRiC理論は三つの要素から構成され、一つは、どの分野のアカデミックなカリキュラムも生徒の人生に役立ち、経験と体験理論を重視する思考要素である。二つ目は、時間軸のスペースを大きくとり、教師、アドバイザー、地域の支援者を含めて学ぶ機会を

拡大する要素であり、三つ目は、教室での学びを人生に活かすことの有効性を生徒に知らしめる要素である。このような LiRRIC 理論を用いて、従来のキャリア教育の枠組みを変えて、カリキュラムを統合してキャリア教育を再構築したいというもので、キャリアの作り方 (career-work) や学び方 (career-learning) を説いている (Law, Bill 2006a, 2006b, 2006c)。

そのほか、イギリスでは Derby University, Cantabury Christ Church College, Manchester Metropolitan University を始めとする高等教育機関において Higgsinbotham, S. & Hughes, D. (2006), Bysshe, Simon (2005) や Watts, Tony(2004) といった研究者達がキャリア教育・ガイダンスに関するカリキュラムや指導についての研究を進めている。

3. コネクションズ・サービスへの道に繋がる「キャリア・サービス」の系譜

(1) 若年者雇用支援策としての「キャリア・サービス」の法的系譜

次に雇用政策としての視点から、「キャリア・サービス」の系譜について検証する。まず、「キャリア・サービス」に関する定義を、キャリア・ガイダンスやキャリア教育を柱にして行なう政府の幅広い総合的な支援策、つまり若者に限らず、成人も含めたキャリア支援で、就職相談も含めた支援策としているが、Peck によれば施策を打ち出す政府の部局も「キャリア・サービス」と捉えている (Peck, David, 2004)。

「キャリア・サービス」の歴史を振り返ると、1902 年教育法 (The Education Act 1902) が成立し、ビクトリア学校局 (Victorian School Boards) に代わって教育当局に権限が付与され、若年者雇用支援が始まることを嚆矢とする。同年、労働局法 (the Labor Bureaux (London) Act) が通過、若い人に適職を見つけ出すという施策がとられる。1909 年に職業紹介法 (Labor Exchanges Act) が制定され、離学する 13 歳ないし 14 歳の若者を対象とするキャリア支援と就職支援を目的とした職業ガイダンス (vocational guidance) を若年者雇用局 (Juvenile Employment Bureau) が提供するが、これが現在の「コネクションズ・サービス」の前身とされる。この時期は 11 ~ 12 歳の頃から労働に従事しながら学校に通っていた児童がおり、教育・訓練が十分にされていない彼らを対象にキャリア支援や就職支援をする必要があったからだと推測される。

また、相前後するが 1907 年には Finchley において地方労働局 (Local Labour Bureau) ができ、若者に

教育を施すためのガイダンスが実施される。さらに、スコットランド教育法 (1908) や教育・雇用選択法 (The Education(Choice of Employment) Act 1910) が施行されてからは、若年者雇用局が設置され、地方教育局 (Local Education Authority、以下 LEA) に権限が移される (Peck, David, 2004)。1923 年になると Chelmsford Committee 報告にもとづき、これまでの地方労働局と LEA の二つから統括を受けたキャリア・サービスは、LEA の責任下に一本化される。

1948 年になると雇用訓練法 (The Employment and Training Act 1948) が施行され、全ての学校の生徒は離学前に「キャリア・サービス」部局に登録するよう義務付けられて、名称も Youth Employment Service (若年者雇用サービス) と変更され、「キャリア・サービス」の恩恵を多くの若者が享受するようになる。

(2) 転機となる 1973 年雇用・訓練法の施行と若年者雇用支援

1966 年には雇用省 (The Ministry of Labor) のなかに、年齢を問わない失業者を対象とする職業ガイダンス・サービス (Occupational Guidance Service) が設置され、1973 年には雇用・訓練法 (The Employment and Training Act 1973) が施行される。この雇用・訓練法により、新しい「キャリア支援」が改めて LEA の管轄となり、各学校には Career Officer (以下、キャリア相談員) が置かれる。

さらに、この雇用・訓練法の施行によって、若年者雇用支援サービス (the Youth Employment Service) は、「キャリア・サービス (Careers Service)」として一本化される (Watts, A.G. & Kidd, J.M., 2000)。当然のことながらこの「キャリア・サービス」の主たる目的は、若年者にガイダンスを施すことにより職業選択への意思決定をさせ、社会への移行をスムーズに行うことにある。

キャラハン首相が 1976 年にオックスフォード大学行なった教育討論会の席上、経済不況からの脱却、若年失業者の解消などの国策に対応する役割・貢献を強調し、その翌 1977 年に公表された教育緑書、*Education in Schools* のなかには、職業体験学習、職業教育を正規の学校カリキュラムに組み入れることや地域の事業経営者を学校理事会のメンバーに加えることなどが記載された (木村, 2006)。また、若年者職業訓練政策の面では、政府の外郭団体であるマンパワーサービス委員会 (Manpower Services Commission) が若年者就労支援計画 (Youth Opportunities Program) を打

ち出し、16歳で義務教育を終えても就職できない若者に職務経験をさせる職業教育・訓練が実施される。

サッチャー政権が誕生する前後から公的経費削減策が実施され、1980～1981年にかけて職業ガイダンス・サービスが一旦廃止されるが、イギリス産業連盟（CBI）は、キャリア教育をすることが経済の強化に繋がると訴え、キャリア・ガイダンス・サービスが復活する。

1981年には、新しい職業訓練のための白書、*New Training Initiative* が発表され、1983年には16歳から18歳までの若者に2年間の職場での職業訓練機会を設ける具体的な職業訓練計画（*Youth Training Scheme*）が発表される。

1997年以降は、15～16歳の生徒の両親や保護者に対し、どのようなキャリア・ガイダンスが生徒のためになされたかレポートを作成することが「キャリア・サービス」の部署に義務付けられ、「情報提供」、「激励」、「生徒のキャリア選択拡大」の分野について、生徒、保護者が情報を共有する。大学においてもキャリア支援サービスが実施されているが、企業とパートナーシップ契約をとった形態で行なわれ、民営化されている（ジャヤシンゲ, 2004）。

4. ニューディール政策から生れた「コネクションズ・サービス」

(1) EUの教育政策とニューディール政策の導入

イギリスでは若年者雇用支援策としての「キャリア・サービス」の歴史は古いが、政府によって失業者対策、無業者対策が本格的に検討されたのは1990年代後半に入ってからである。この背景としては英国内の雇用問題、とりわけ若年無業者の増加が要因であると考えられるが、1997年のデンバーサミットでイギリスが「成長、エンプロイヤビリティ、包摂（Inclusion）の問題について議論すべき」と提言、「若年失業者、長期失業者など労働市場から排除されている者が積極的に仕事を探し、雇用確保が可能となる税・給付制度の改革、生涯学習を奨励し、エンプロイヤビリティの改善を図る」などの文言が盛り込まれた（JILPT 2005）。翌1998年にはイギリス、フランス、イタリア、ドイツの4カ国の教育大臣が高等教育システムの構造と調和に関するソルボンヌ宣言を採択したのに続き、教育担当大臣レベルでボローニア宣言（1999）を発表、ヨーロッパ高等教育圏の設立、高等教育制度の相互承認、学生の流動化を図る単位制度の導入、教員の流動化などが確認された（吉川, 2003）。

こうしたEUにおける教育政策がなされる背景の

下、ブレアは1997年に自ら社会的排除防止局（*Social Exclusion Unit*）を立ち上げ、社会から排除された若者の調査を開始するとともに（注17）、翌1998年4月には主に若者の意欲を喚起する失業対策プログラムとしての*The New Deal*（以下、ニューディール政策）を導入する。同年に発表された教育緑書 *The Learning Age* に続いて、1999年9月には教育白書の *Learning to Succeed—a new framework for post 16 learning* が発表される。

その内容は、①16～18歳のニートが15万7000人いること、②16歳から19歳の若者の半分が薬物経験者であること、③働かない大人と一緒に住んでいる子どもは1970年の7%から21%の増加したこと、④16歳から25歳の若者の17%が読み書きに問題があり、22%は数学の思考力がないという衝撃的なもの（Weinstock, Anne, 2001）であった。ブレアは、この白書と社会的排除局の報告書、*Bridging the Gap* を受けて、①技能修得によるエンプロイヤビリティの醸成、②機会均等の保証、③16-19歳の若者の学習する権利の保障などからなる政策を推進するため、2001年に学習・技能委員会（*Learning and Skills Council*）を創設する。なお、一連の失業者対策としてのニューディール政策は単に若者を対象としたものではなく、①18歳から24歳の若年者プログラム（注18）、②25歳以上の長期失業者向けプログラム、③50歳以上の高齢者向けプログラム、④一人親世帯向けプログラム、⑤障害者向けプログラム、⑥失業者の配偶者向けプログラムといった全世代向けのプログラムから構成されていること（藤森, 2002）にも注目する必要がある。

(2) 「コネクションズ・サービス」の概要と課題

①「コネクションズ・サービス」の概要

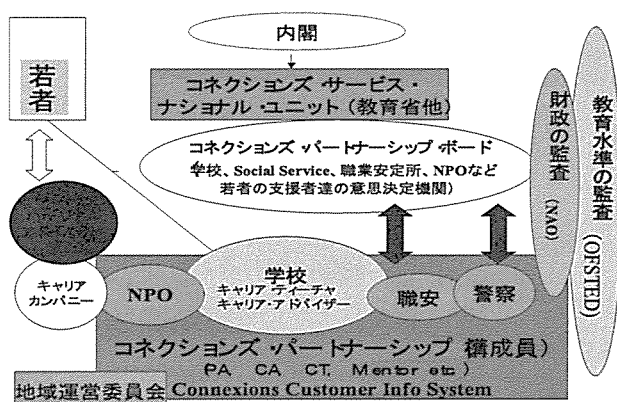
ニューディール政策のなかから生まれた「コネクションズ・サービス」は、ガイダンス・キャリア教育や「キャリア・サービス」の実践という歴史の積み重ねの上に構築されたと言って過言ではない。社会的排除局から発表された既述の *Bridging the Gap* という報告書を受けて、教育雇用省（当時）内にコネクションズ・ナショナル・ナショナル・ユニット（*CSNU*）が設置され、2001年から「コネクションズ・サービス」が運営される。

イングランドで始まったこの児童・学生を支援する取り組みは、国レベル、地方レベル、地域レベルの情報提供を通じた総合的・多面的自立支援のための組織であり、究極的には質の高い教育と訓練の機会を通じて学習訓練機関への参加と個々人の能力の向上を目指す

ことを念頭におき、自立した個人を育成・支援しているもので、予算規模は年約4億5000万ポンド (DfES 2005) である。こうした若年者支援策は、コネクションズ・サービスが始まった後に公表された報告書、*Every Child Matters* や *Young Matters* (注19) と関連しており、児童虐待や青少年問題に悩む先進国の取り組みとしても注目しておきたい。

ここで、「コネクションズ・サービス」の組織を理解するため筆者が要約的に図式化したものが図1である。

図1 コネクションズ・サービスを構成している組織の関連図



「コネクションズ・サービス」の仕組みのうち、政府は省庁横断的に支援をするための13歳から19歳のすべて若者を対象として提供される包括的な支援組織としてのコネクションズ・サービス・ユニットという上部組織を有している。その運営は、下部の地域ごとに配置されている「コネクションズ・パートナーシップ(学校、警察、職業安定所、ソーシャル・サービス、NPOなどで構成される)」があり、実質的な支援活動をしていくが、その基盤となっているが、コネクションズ情報データ (CCIS: Connexions Customer Information System) である。

ここで改めて強調していきたいのは、「コネクションズ・サービス」の活動の基本はキャリア教育・ガイダンスであり、学校や地域を巻き込んで取り組む主役はキャリア・カンパニーに所属している personal adviser (以下、パーソナル・アドバイザー) である。彼らはコネクションズ・パートナーシップと契約し、ガイダンスを通して若者を支援する。彼らの前職はキャリア・アドバイザーやメンターなどの資格者が多く (内閣府, 2006)、コネクションズ・サービスは、学校におけるキャリア教育サービス・プログラムを充実させる立場であ

る (Weinstock, Anne, 2001)。

なお、コネクションズ・サービスの活動の中心は生徒が学んでいる学校であり、キャリア教師 (career teacher) がカリキュラムの運営を担当するのに対し、キャリア・アドバイザーやパーソナル・アドバイザーはガイダンスを通して職業意識を啓発し、市民性を育成する支援を行なっている。特に、児童生徒から義務教育を16歳で終えた19歳までの若者に対し1対1で相談や支援をしていくパーソナル・アドバイザーは、学校から社会へのスムーズな移行を果す職業資格 (1986年にスタートした全国職業資格のNVQレベル4、現在のNQF Level 4~6ないし同等レベル) を有した人材で、学内外でガイダンスを通して実践的な支援活動をしていることに注目したい。

②コネクションズ・サービスの課題

2010年5月にキャメロン政権が発足したが、教育省のホームページから「コネクションズ・サービス」を見る限り、新政権の政策を必ずしも反映しているものではないが、との注釈付で、「貴君が13~19歳であるならば、Connexions Direct- Information and Advice for Young People に何時でも相談して欲しい。キャリア、学習、健康、住居、暇、お金、人間関係、権利、旅行など何でも結構であり、電話、メールなどで連絡して欲しい」と呼びかけている (注20)。また、「コネクションズ・サービス」が発行していた名前・生年月日書かれた写真入りのConnexions Cardは、割引システムも加味した身分証明書でもあったが、2006年に中止されたことも報道されている。なお、学習技能委員会 (Learning and Skills Council) が Young People's Learning Agency と名称が変更されたことや、若手研究者にファンドを提供する The Education Maintenance Allowance 制度の動向もホームページから伺われる。

なお、スコットランドとウェールズには、地方当局のホームページを見る限り、「コネクションズ・サービス」という名称の組織はなく、代わりに Careers Wales や Careers Scotland が若年者雇用支援を行なっている。特に、スコットランドはコネクションズ・サービスを始める様子はなく、非公式のキャリア支援組織としての Youth Service は機能しているようである。

さてイングランドにおける「コネクションズ・サービス」の窓口は、Central London, West London, West Yorkshire など全国47箇所のエリアで対応して設けられていたが、2008年4月から各地方自治体へ事業が移されたとの報道もある (infED)。これは、2002年に

起きた幼児虐待事件（Victoria Climbié の死去）を契機に、政府は既述の *Every Child Matters* を発表、2004 年には児童法が制定される。かくして、「子どもサービス（0 歳～19 歳、問題を抱えるケースは 24 歳まで）」という組織を地方自治体の責任の下に結合し、コネクションズ・サービスもその一環とする組織の変更の動きも伺われる（中田，2009；infED）。

なお、教育省からの報道はないが、非営利法人組織である直近の infED の論文記事から推察すると、「コネクションズ・サービス」には、ガイダンスの品質問題、大幅には減少しないニート、スコットランドやウェールズにおけるコネクションズ・パートナーシップの不存在といった課題があることも伝えられている。こうした報道の真実性に関しては別途調査の必要があるが、「コネクションズ・サービス」の組織横断的な活動によりニートの減少に成功しているが、一方で、急速に全国規模のサービスを立ち上げたことによるパーソナル・アドバイザーの不足^(注 21)や能力ギャップ、組織間の連携といった課題が既に報告されている（内閣府・NTT データ研究所，2006）ことでもあり、既述の *Youth Matters* やキャリア教育・ガイダンスに関する報告書、*Report of the End to end review of Careers Education and Guidance* が 2005 年に立て続けに出された背景との関連からも、今後のコネクションズ・サービスの動向に注目していく必要がある。将来の国を背負う児童・若年者の教育・支援は各国共通の課題であり、財政状態が厳しいイギリス政府の舵取りにも注視したい。

5. おわりに

本稿では、若年者雇用支援策としての「キャリア・サービス」やガイダンス・キャリア教育の系譜を検討しながら、「コネクションズ・サービス」を概観し、わが国の施策に役立つ知見が得られないかを検討してきた。政府は、目下、新成長戦略に向けた経済対策のなかに、新卒者雇用や人材育成策として相談支援の強化、就職支援、トライアル雇用、ワンストップサービス、ジョブカードシステム、キャリア段位制度の導入などの推進を掲げているが、イギリスや EU の高等教育政策や実態を十分検証した上でないと、単なるイギリスの制度の模倣となり、効果は期待できない。その背景にあるイギリスの経済、社会、歴史、文化の成り立ちの観点からも見極める必要がある。最後に、次の 3 点を指摘して稿を終わりたい。

第 1 点目は、イギリスでは、1910 年に教育（雇用選択）法の施行により、若年者雇用局（Juvenile Employment

Bureau）が設置されてサービスを開始したことが「コネクションズ・サービス」の始まりとされるが、イギリスの若年者雇用支援策は 100 年の歴史の積み重ねの上にあることを改めて認識したい。例えば、未だ多くの課題を抱えているが、「コネクションズ・サービス」は、10 年以上の歴史をもったキャリア教育を補完する若年者自立支援組織であるが、各地域にある「コネクションズ・パートナーシップ」は、大学等と連携をとりながら、あるべきキャリア教育・ガイダンスを追及していることも承知しておきたい。また、キャリア教育・ガイダンスに関して政府が頻繁に緑書や白書を公表し、これに対して Watts, A.G., Watts, T, Law, B.^(注 22) などの研究者やイギリス産業連盟（CBI）全国教育研究基金（National Foundation for Educational Research）などの団体が実践・理論の両面からレビューを繰り返して評価している。また、一旦誕生した組織・運営に関しては、会計検査院（National Audit Office）が監査し、教育水準は Ofsted や QCA（Qualifications and Curriculum Authority）のような審査・評価機関が行なっている。

2 点目は、本稿では詳細に触れることが出来なかったが、アカデミックな教育系と職業教育系の単位を組み合わせた NQF 資格とは別の Diploma のような新たな全国資格枠組み制度（QCF）^(注 23)が、EU の資格枠組み（EQF）を参照しながら検討されていることである（飯田，2008, 2009; 谷口，2010）。イギリスは EU との連携のなかでグローバルな人材を活用しようとしており、特に、資格制度についてのグローバル化が遅れているわが国は大いに見習うべきである。

第 3 点目は、1970 年代から衰退が激しくなったイギリスが復活する契機となったのはサッチャーの登場であるが、彼女に続いてブレアが進めた英語・数学・IT など基礎学力の強化とキャリア教育・ガイダンスの実践などに代表される教育改革こそが、イギリスが元気を取り戻した原動力になったと筆者は判断している。

1960 年代後半から 1970 年代のイギリスと同様な状況を呈しているわが国をどのように復活させていくか、われわれが抱える課題であるが、教育を通しての人材の育成が鍵を握ることは本稿を通して学んだイギリスの教訓でもある。

<注>

1. 本稿におけるイギリスとは、1922 年のアイルランド国独立以前のことに触れているので、厳密な意味でのグレートブリテン及び北アイルランド王国を示すものでない。「コネクションズ・サービ

- ス」のようにイングランドの教育について示す場合は付言してある。
2. 日本経済新聞社編『イギリス経済再生の真実』によれば、GDPに占める金融業の比率は2001年が5.3%であったものが2006年には9.4%上昇したという。
 3. 森嶋(1988)によれば、1980年価格で割ったGDP成長率は、1969年が2.9%、70年1.9%、71年1.3%、72年7.6%、73年8.0%、74年△2.1%、75年△1.9%、76年3.0%、77年1.5%、78年3.4%、79年2.8%、80年△3.1%、81年△1.6%と指摘する
 4. 平成14年度版通商白書に、1870年から2000年までの一人あたりGDPの推移がイメージ図として掲載されている。グラフによれば、イギリスは1900年まで世界第1位、1935年頃から1960年頃まで米国に次いで世界第2位で、1960年代後半から急激に衰退していく様子が解る。
 5. 英国教育調査団編『サッチャー改革に学ぶ教育正常化への道』によれば、1969年3月のタイムスの報道記事を引用し、「原子力発電所に就職するために試験を受けた250名のうちの数名は自分の苗字を正確に書けず、ほとんどの男子がSecondaryとApprenticeshipのスペルが書けないと指摘する。
 6. Frank Parsonsがガイダンスの創始者であることはMark Savickasが指摘している(Higginbotham, S. & Hughes, D., 2006)。
 7. Watts, A.G. は、① educational, vocational, personnel 的発達の見地に立つか、② directive or non-directive, ③ separate and integrated, ④ reactive or proactive approach, ⑤ guidance or placement の見地に立つかによって5つに分類している。
 8. 世界最初のイギリスの失業保険は1911年に導入、1946年には国民保険法として改正される。16~17歳で失業給付を申請する場合は、ジョブセンターやキャリアセンターへの求職登録が条件であった。社会保障研究所編『イギリスの社会保障』参照。
 9. Watts, A. G. は、キャリア教師(career teacher)とキャリア・アドバイザー(career adviser)の区分に関し、キャリア教師がカリキュラム上のことに責任をもち、キャリア・アドバイザーは個々の職務をするとしてAvent(1974)を引き合いにだし、説明する。
 10. ガイダンスとカウンセリングの違いについてWatts, A.G. は二つの意味があると指摘する。支持的対話か非支持的対話かという見方と、カウンセリングを含んでいる一般的な用語がガイダンスであるとしている(Watts, A.G., 2000)。
 11. 1973年教育(職業体験)法の施行により、中等学校11・12学年の生徒が地元企業などで約2週間の職業体験をしたが、実施プログラムは地方教育当局が認可した。
 12. イギリスでは1997年の教育法改定によりキャリア教育が必修科目となるが、一方、米国においては、キャリア教育はCarl D. Parkins Career and Technical Education Act of 2006)に規定されているが、キャリア教育という名称で全米一律に広まっているわけでない。拙稿(2008)「基礎学力重視という原点に戻って考えるべきキャリア教育の進路」『生涯学習・キャリア教育研究』第4号参照。
 13. イギリスの場合、キャリアの意思決定が中心概念であり、キャリア形成中に繰り返し意思決定がされるからなのか、英語と米語の違いなのか不明であり、別途、理由を明らかにする所存。
 14. 米国における13グレードは幼稚園から初等・中等教育の12年間(K1~12)で、8つの要素とは、①自己意識、②意思決定、③判断力・態度、④教育意識、⑤進路意識、⑥経済意識、⑦技能意識・初歩技能(道具使用の技能)、⑧雇用価値技能(就職機会の探索)からマトリックスが構成される(仙崎、1979)。但し州によって異なる。
 15. DOTSとは、キャリア教育理論の基本的要素である、Decision making, Opportunity awareness, Preparation for transition, Self-awarenessの略語である。
 16. 教育技能省(当時)による*Careers Education and Guidance in England A National Framework 11-19*. (2003)では、キャリア教育は、選択をして学校から仕事へ移行するのに必要な知己や技能を開発することであり、ガイダンスは、学び、働くことについての意思決定をし、知識や技能を用いることが出来るように支援することと明確に定義する。
 17. 1999年に公表された社会的排除防止局(Social Exclusion Unit)の報告書、*Bridging the Gap: New Opportunities for 16~18 years olds not in education, employment, or training*には、ニート問題が指摘され、将来の社会的排除の可能性のある若者を早期から支援すべきであるとのブレアの強い意志思考が盛り込まれる。この背景には、1998年2月に公表された教育緑書*The Learning Age*において、①個々人の可能性を最大限に伸張するとともに企業を繁栄、②競争的環境を用意して経済発展を保障、③家族との結びつきや地域における社会への

参加意欲を育む、④学習における創造性、意欲、起業心を育むという施策が謳われている。

18. 具体的な若年者雇用対策プログラムに関しては、まず、①半年以上失業している 18 歳から 24 歳の若年者が失業手当を 6 ヶ月もらい続けるとジョブセンターから通知がくる。ジョブセンターを訪問すると、②プログラムの参加が求められ、パーソナル・アドバイザーが紹介され、就職活動のアドバイスを受け最長 4 ヶ月の就職活動に入る。このゲートウェー期間中に就職先が見つからない若年者に対し、*民間部門での就労、*教育・職業訓練、*ボランティア団体就労、*環境保護団体での就労という 4 つの選択肢のなかで選んで半年間の職業訓練を行い、職業能力を高めるといふ（藤森、2002）。
19. 2005 年には若者に対する緑書 *Youth Matters* とガイダンス・キャリア教育に関する *Report of the End to End Review of Careers education and Guidance* が公表され、子どもから若者への種々の対策について総括が行なわれた。*Youth Matters* には「コネクションズ・サービス」の失敗、州が実施する若年者支援の質低下、ニート問題やガイダンスの品質問題も論及されている。
20. 教育技能省（当時）（2005）によれば、1 週間に 5000 件の相談があり、その 50% はキャリアや学習の相談であるという）
21. マンチェスター・メトロポリタン大学の Helen Colley 氏ほかの報告によればサービス開始当初は 15,000 ～ 20,000 人のパーソナル・アドバイザーを予定していたが、現在は 5,169 人から 12,816 人位に減少している由。また、内閣府・NTT 研究所の数字では 2005 年ベースで 8,000 人であるという。
22. 教育理論の泰斗 Law, Bill は、キャリア学習理論について、心理学からの trait and factor theories、self-concept theories と社会学からの opportunity-structure theories、communities -interaction theories の 4 つに分類する。Bill Law(1996) "A career-learning theory" Watts, A.G. Law. B., J Killeen, J.M Kidd, R. Hawthorn *Rethinking careers education and guidance* 参照。
23. Qualification and Credit Framework の略。イギリス（イングランド）では、全国資格フレームワーク（NQF）及び全国職業資格（NVQ）は、2008 年からの資格単位枠組み（QCF）の本格実施に向

けた移行作業が行なわれている。

QCF の導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択肢が広がり、それぞれのペースで、種々の媒体から、それぞれに合致した方法で資格を得ることが可能となることが期待されるという（中教審答申『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』218 頁参照）。

<参考文献>

- 飯田直弘（2008）「イギリスにおけるディプロマの導入による職業教育の新たな展開」『九州教育学会研究紀要』第 36 巻
- 飯田直弘（2009）「イギリスにおける資格試験の再編」『九州大学大学院教育学コース院生論文集』第 9 号
- 木村 浩（2006）『イギリスの教育課程改革—その軌跡と課題』東信堂
- 仙崎 武（1973）「アメリカの新しい職業教育・キャリアエデュケーション」『産業教育』7 月号、文部省初等中等局意職業教育課
- 仙崎 武（1979）『欧米におけるキャリアエデュケーション』文教センター出版
- 社会保障研究所編（1987）『イギリスの社会保障』東京大学出版会
- ジャヤシング M. 小林勝・村上良三訳（2004）『キャリアガイダンスとカウンセリング』同友館。
- 田中宣秀（2008）「基礎学力重視という原点に戻って考えるべきキャリア教育の進路—米国における職業教育、職業指導・キャリア教育の歴史から学ぶ」名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育研究センター『生涯学習・キャリア教育研究』第 4 号
- 谷口雄治（2010）「英国の NVQ から QCF への経過と背景について」『職業能力開発研究』第 28 号
- 内閣府（2006）『英国のコネクションズ・パーソナル・アドバイザーの養成制度に関する調査』（調査研究委嘱先 NTT データ経営研究所）
- 中西輝政監修 英国教育調査団編（2005）『サッチャー改革に学ぶ教育正常化への道』PHP
- 中田 薫（2009）「イギリスのコネクションズ —パーソナル・アドバイザーの役割—」『静岡福祉大学紀要』第 5 号
- 日本経済新聞編（2007）『イギリス経済再生の真実』日本経済新聞。
- 細尾忠生（2009）「英国経済の長期拡大の要因について」『季刊政策経営研究』Vol.1

- 藤森克彦 (2002) 『構造改革ブレイク流』TBS ブリタニカ
- 藤森克彦 (2006) 「英国の若年者雇用から学ぶこと」『み
ずほ情報総研』
- 宮本みち子 (2004) 「社会的排除と若年無業」『日本労
働研究雑誌』
- メイナード、G. 新保正二訳 (1989) 『サッチャーの
経済革命』日本経済新聞社
- 森嶋通夫 (1977) 『イギリスと日本』岩波新書
- 森嶋通夫 (1978) 『続イギリスと日本』岩波新書
- 森嶋通夫 (1988) 『サッチャー時代のイギリス—その政
治、経済、教育』岩波新書
- 吉川裕美子 (2003) 「ヨーロッパ統合と高等教育政策」『大
学評価・学位授与機構研究紀要 第 17 号』
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT 2005) 『若年就業支
援の現状と課題～イギリスにおける支援の展開と
日本の若者の実態分析から～』
- Brewer, J. (1942). History of Vocational Guidance. Ann
Arbor
- Bysshe, Simon (2005) "Improving the management
and delivery of Careers Education and Guidance
Evaluation of Investor in Careers", Center for
Guidance Studies, University of Derby
- Bimrose, Jenny, Marris, Lucy & Barnes Sally-
Anne(2007), "Establishing World Class Careers
Education and Guidance in Connexions Kent&
Medway" Institute for Employment Research,
University of Warwick.
- Carter, Jenny (2010) "Careers Education and Guidance
Policy" Head of Learner Services, Lowestoft College
- The Chief Secretary to the Treasury (2003) *Every Child
Matters*
- Department for Education and Skills (2002) *Extending
Opportunities and Raising Standards*
- Department for Education and Skills (2003) *Careers
Education and Guidance in England A National
Framework 11-19.*
- Department for Education and Skills (2004) *Five Year
Strategy for Children and Learners*
- Department for Education and Skills (2005) *Report
of the End to End review of Careers Education and
Guidance*
- The secretary of State for Education and Skills (February
2005) 14-19 *Education and Skills*
- The secretary of State for Education and Skills (July
2005) *Youth Matters*
- Hayes, John, and Hopson, Barrie(1971): *Career
Guidance: The Role of the School In Vocational
Development*: Heineman
- Helen Colley (2010?) *The Impact of 14-19 reforms on the
career guidance profession in England*
- Higgsinbotham, S & Hughes, D. (2006) "The Future of
Professional Career Guidance Where Next?" Center
for Guidance Studies, University of Derby
- Law, Bill (2006a) "The Copenhagen Strategy careers
education and guidance OUT OF THE BOX" The
Career-learning Network -at www.hihohihoh.com
- Law, Bill (2006b) "which way is forward? LEARNING
FROM EXPERIENCE" The Career-learning Network
-at www.hihohihoh.com
- Law, Bill (2006c) "What LILIC Means for Career Work"
The Career-learning Network -at www.hihohihoh.
com
- Law, Bill (2010) "career-learning thinking for contemporary
working life" The Career-learning Network -at www.
hihohihoh.com
- Killeen, J and Kidd, J.M (1996) "The Career Service"
Rethinking careers educations and guidance,
Routledge
- OECD (2004a) "Career Guidance and Public Policy ~
Bridging the Gap"
- OECD (2004b) *Career Guidance A handbook for Policy
Makers*
- Office for Standards in Education(2004) "Inspection
report Connexions Somerset"
- Peck, David (2004) *Career Services History policy and
practice in the United Kingdom* Routledge
- Scottish Qualification Authority(1999) "Guidance on
Learning and SVQ2"
- Super, E.L. & Jordaan,(1973) "Career Development
Theory" *British Journal and Guidance and
Counselling*, Volume 1 No.1
- Watts A.G.(1973) "A Structure for Careers Education"
In Ray Jackson (ed) *Career Guidance Practice and
Problem*, London Arnold
- Watts, A.G.& Herr, E. L (1976)"Career(s) Education
in Britain and the U.S.A: Contrasts and Common
Problem" *British Journal and Guidance and
Counselling*, Volume 4 No.1
- Watts, A.G, Super, D.E, Kidds, J.M. (1981) *Career
development in Britain*, Hobsons Press

- Watts, A.G, Law, B, Killeen, J, Kidd, J.M. and Hawthorn,(1996) *Rethinking careers educations and guidance*, Routledge
- Watts, A.G.& Kidd, J.M. (2000)"Guidance in the United Kingdom: past, present and future" *British Journal of Guidance & Counselling* , Vol 28, No. 4
- Watts, A.G. "(2002a) THE OECD CAREER GUIDANCE POLICY REVIEW: A PRROGRESS REPORT
- Watts, A.G.(2002b) "Policy and Practice in Career Guidance: An International Perspective" A keynote speech delivered to the Institute of Career Guidance Annual Conference at Ashford, Kent, on 5-7 September 2002
- Watts, Tony (2004) "Bridging Policy and Practice in Career Development – an International Perspective. (Keynote address delivered to the National Consultation on Career Development in Ottawa, Canada
- Watts, Tony (2005) "How should the guidance communities respond to Youth matters?" iNET(<http://ssat-inet/resources/olc/papers/howshuoldtheguidance.aspx>,2011/01/12
- Weinstock, Anne(2001) "Connexions and Youth Policy: A Brighter Future?" Center for Guidance Studies, University of Derby