

イギリスにおける Work-related learning の系譜・現状・課題

田中 宣秀

はじめに

わが国におけるキャリア教育は、1999年の所謂「接続答申」以降、徐々に進展しているが、キャリア教育に意欲的な学校、ないし学部関係者の間で、試行錯誤が続いているように思われる。その実態については、別途、稿を改めて論考することとし、本稿ではキャリア教育・ガイダンス(Careers education and Guidance)の先進国、イギリスで⁽¹⁾2004年の9月から法的強制力(statutory duty)の下で実施されてきた労働党政権時代の「仕事関連学習(Work-related learning, 以下WRL)」に焦点をあてる。

KS-4(15~16歳)を対象にした必須科目、WRLとはどのような学習方法なのか、その系譜や打ち出された背景・現状・課題について検討する。WRLの目的、指導方法のなかに、わが教育界にとって有益な情報やヒントが数多くある筈である。これを再確認し、参考にすべきものがあれば、改めて評価することにより、学校から社会への移行問題の一助となれば幸いである。

なお、目下、キャメロン連立政権では、全ての年代層を対象としたNew Careers Service(以下、新しいキャリアサービス)を2012年9月から全面的に導入する準備を進めており、本稿で取り上げている学校教育におけるキャリア教育やガイダンスについて少なからぬ影響が予想されている⁽²⁾。また、学校とパートナーシップの関係にあるコネクションズ・サービスの機能も、財政削減の煽りを受け崩壊状態にあるが(Tristram Hooley & A. G. Watts, 2011)、キャメロン連立政権によるNEETなど若年者雇用施策への意思は政策文書、*Building Engagement, Building Future (HM Government, 2011)*からも伺われ、今後のキャリア教育・ガイダンス、WRLの動向に注目しなければならない。

1. WRL導入の背景、定義、目的など

1-1. WRL導入の背景

教育(職業体験)法(Education(Work Experience) Act)が1973年に成立して以降、中等教育機関にお

ける仕事体験(以下、Work experience)は、これまで継続して実施されている。従って、包括概念でもあるWRLは、Work-experienceやWork-based learningの手法で古くから実施されており、決して新たな取り組みではない。しかし、2004年になって急に脚光を浴び、法的要請(statutory requirement)に基づいた科目になったのか、その背景についてまず検討する。

1976年にキャラハン首相がRuskinカレッジで行なった「輸出を増やし、経常収支を改善するなど経済問題の克服に、教育の関わりが極めて大きいものの、教育はその役割を果たしていない。教育にはスタンダードが必要である」という趣旨の講演⁽³⁾が学校から仕事への移行問題に警鐘を鳴らしたことは間違いないと考えられる。

この演説を契機に、義務教育ならびにそれ以降も仕事関連のカリキュラムが必要という主張となり(P. Huddleston & S. - A. Oh, 2004)、若年労働力養成とエンプロイアビリティの重要性が高まった。まさに、この講演はイギリス病に掛かり、経済衰退のさなかにあった政府の学校教育への施策に大きな影響を与えたのである。

時代は下がるが、政府は、1988年にナショナルカリキュラムを定めるなど教育改革に乗り出し、1993年には中等教育修了水準である当時のNVQ3の資格取得を目指す制度として、産学連携によるModern Apprenticeshipという見習い訓練を実現させた⁽⁴⁾。これも、教育のなかに仕事が位置づけられた事例と言える。

1997年になると、ブレア労働党政権が誕生し、キャリア教育がKS-3(12~14歳)の法的義務を伴う必須科目となる。翌1998年には社会的排除者を出さない施策の一環として、New Deal政策が発表され、2001年からは学校外での施策、コネクションズ・サービスが開始される。その上、2002年に発表された緑書、*14~19 extending opportunities, raising standard*においてWRLの重要性がとりわけ指摘され、教育技能省から同年に

Vocational and work-related learning at key stage 4 という指針が示された。

こうしたことを背景にして、2004年9月のカリキュラム改革⁽⁵⁾で、WRLがKS-4における法的強制力を伴うカリキュラムとして組み込まれ、新しいDiploma⁽⁶⁾の要素ともなる。かくして、WRLが各学校での取組みが脚光を浴びることになるが、この間になされた生涯学習における資格制度や訓練研修の強化を志向した政策提言⁽⁷⁾も、WRL実施の後押しとなったものと考えられる。

まさに、ブレア政権が誕生して以降、すぐれた労働力と経済成長が相関するという考え方のもとに、Diplomas, Apprenticeship と GCSE といった中等教育修了後の資格選択制度も整えられたわけで、エンプロイヤビリティを重視する WRL が、社会的排除者対策の一つの柱となったものと筆者は判断している。因みに、「自尊心がなく、志が低い若者の壁を打破し、良好な経済国家に貢献できる大人への準備期間が必要であり、これが14~16歳である」という Quality and Curriculum Authority (以下、QCA)⁽⁸⁾の指摘こそ(QCA,2003)、政府がKS-4を対象としてWRLを義務つけた直接要因と考えられるからである。

1-2. WRL の定義

WRL はどのように定義されているか、検討してみたい。子ども・学校・家庭省(当時)の *The Work-related Learning Guide (Second Edition)* (2009)) によれば、WRL とは、「仕事に有効な知識、技能、理解を広めるための仕事の文脈で使われる計画された活動で、仕事の体験 (experience of work) を通しての学び、仕事や仕事の実践活動に関する学び、仕事のためのスキルを学ぶことを含める」と定義されている。具体的な指導は、三つの条項から構成されている。第一は、「仕事を通して学ぶ (learning through work)」で、仕事の直接体験ないしパートタイム・ジョブを通じて、生徒に学ぶ機会を与えることを意味し、第二の「仕事について学ぶ (learning about work)」は、キャリア教育や職業コースを通じて、生徒が、雇用者・雇用・企業の知識や理解の機会を発展させることにある。また、第三の「仕事のために学ぶ (learning for work)」は、課題解決活動、シミュレーション、擬似面接などを通して、企業やエンプロイヤビリティに関するスキルを発展させることを意味している。

まさに、この指導手法が法的強制力 (statutory requirement) をもって学校に要請されたわけで、WRL は、エンプロイヤビリティ・カリキュラムであるとの

指摘 (Moreland, N. 2005) に注目したい。

なお、実際に、WRL を実施するのは、学校のカリキュラム・マネージャーや WRL のコーディネータであり、経営者団体、コネクションズ・アドバイザーなどの協力の下で実施されていることを付記しておく。

1-3. WRL の目的など

子ども・学校・家庭省(当時) (DfCSF, 2009) は、WRL の目的について、経営者が望むエンプロイヤビリティ・スキルを高めることとして、以下のような極めて示唆的な文言を掲げている。

「若者のエンプロイヤビリティの技能を高めるため、実践することによって学び、その道の専門家から学ぶ機会を付与することにある。同時に、達成基準を高めるために、学習を通してモチベーションを高め自信をつけさせる。また、若者が退学することなく、キャリアについて知り、種々の情報、助言、ガイダンスから便益を得るようにする。さらに、知識・理解・技能をえるように応用能力を伸ばして、経済、企業、財政、ビジネス組織などの理解を深め、生涯学習へ前向きな姿勢がとれるようにすることにある」

それでは、それぞれ関係者に対する WRL の有用性はどのようなものになるのか、子ども・学校・家庭省(当時)の前掲書は以下の通り、具体的に明示されている。

- ① 若者にとって、WRL は、教育を充実させて、仕事の世界を理解し、エンプロイヤビリティ・スキル (具体的には、チームワーク、課題解決、コミュニケーション能力、数字、文章力、ICT スキルなど) を培い、職業選択ができ、採用の機会を得る。
- ② 経営者にとっては、仕事の目的につながる新しいアイデアや見通しを明らかにし、新しい資格や教育の展開についての新たな情報を得ることができ、仕事場における職務とキャリアについて例示する機会となるし、企業組織をローカルなコミュニティーに貢献し、組織のプロフィルと評判を高めることにもなる。さらに、若者の教育に直接貢献できる機会を付与し、社員のモチベーションも高める。
- ③ 学校・大学にとっては、到達目標と参加割合の比率を高め、実際の教科が、職場で如何に応用されるのか、学習体験 (Learning experience) と学生に与えられた WRL の機会を高めることにより、カリキュラム内の相互の関係を明らかにする。
- ④ 教員・チューター、トレーナー、メンターにとっては学習効果を高め、仕事の世界を教える科目と

関連させ、プロフェッショナルとしての発達とマネジメント能力を増進する。

- ⑤ 地方当局 (LA) にとっては、学生の成績向上、参加率の向上、「どの子どもも大切」と主張する *Every Child Matters* の施策に繋がることになる。

これらの目的・有用性を改めて検証してみると、わが国の文部・労働・通産(当時)から発表された『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方、1997』に記載されたインターンシップの意義と近似しているが、政策文書としてより具体的、かつ明示的である。

このような WRL の目的・有用性を実際に検証することができれば、わが国のキャリア教育の柱として成り立ちうると思料される。本件については別途稿を改めて論じることとする。

2. WRL の学習活動形態

2-1. 具体的な活動事例

本稿で取り上げている WRL は、中等教育のカリキュラム上、KS-4 における法的義務 (Statutory Duty) を持ち、子ども達が学校に入るや否や自分を取り巻く世界を理解するのに必要な技術を身に付けることを狙いとしている。ここでは子ども・学校・家庭省(当時)の前掲書から検証する。

なお、WRL の活動内容の事例は、後述するカリキュラムとも重複するが、目的別の指導を検討する際に参考となる。わが国でも既に実践されている活動であるが、達成目標と指導概要が詳細に解説されている点に注目したい。

- ① **キャリア情報**: 上手に職業選択をし、移行を学び、職業に就くのに必要な知識と技能を発展させるためのキャリア教育、知識と技術を用いて、学びと仕事の選択をするキャリア・ガイダンスは、キャリア関連情報の取得活動を基盤としている。
- ② **カリキュラムにそった職場訪問 (Curriculum-linked workplace visit)**: 学校やカレッジは、訪問を計画し、学習結果を理解するために実業界との密接な関連を持っている。こうして得た情報や体験は生徒の学びに繋がる活動となる。
- ③ **Enterprise 学習 (Enterprise Education) ⁽⁹⁾**: WRL の枠組みのなかで最も鍵となる要素である。若者達が学校を離れたときに必要な企業におけるスキル、財務能力、経済・経営の理解、起業家精神を支援する活動となる。
- ④ **仕事関連イベント (World of work events)**: 学校、カレッジ、職場などの学習グループに対して、経

営者達が行なう特殊分野の情報提供ないしビジネス・シミュレーションが事例である。

- ⑤ **メンターリング (Mentoring)**: 工業や商業を経験した人たちが提供する、生徒、先生、レクチャーに対する 1 対 1 の励ましやグループ支援となる。
- ⑥ **擬似面接 (Mock interviews)**: 希望者に、仕事の一部としてインタビューする擬似の面接。
- ⑦ **実践的体験 (Practical experience)**: 学生個人ないしチームが、授業で学んだことを実践する機会を提供する短期の仕事体験。案内書の作成、財務諸表の解説、レポート作成準備などがこれに該当する。
- ⑧ **プロジェクト・挑戦 (Project/Challenges)**: 学生個人ないしチームが企業関連課題を分析・解決のために働く。Diploma の事例としてのこうしたプロジェクトのために、WRL が活用される。
- ⑨ **仕事の賞味 (Work testers)**: 分野別ないし企業ごとのワークショップなどを通して、仕事の世界を観察してもらう賞味セッション。
- ⑩ **ワークシミュレーション (Work simulations), ロールプレー (Role plays)**: 学生チームがビジネス・ワークショップやシミュレーションに参加して仕事関連の課題を解決する活動。
- ⑪ **Work experience (職業体験)**: 実際に若者達が、従業員として同じような方法で種々の範囲の仕事を経営者と一緒に実践する体験。こうした職場体験は、技能、行動、キャリア、仕事場や組織における役割や機構を学ぶ機会を提供する活動となる。多くの学校が KS-4 で実施しており、14~19 歳における Diploma 取得の若者は最低 10 日間の職業体験を行なっている。
- ⑫ **ワーク・シャドウ (Work shadowing)**: 実際の仕事環境のなかにいるスタッフの活動を見学し、組織についてさらに知るため、スタッフと語る。
- ⑬ **ワークショップ (Workshops)**: 実際の仕事、雇用、職業訓練の環境にある学生に対し、経営者が講義し、議論をしていく活動。

2-2. KS-4 におけるカリキュラムの枠組み

QCA (2003) は、2004 年以降実践する 9 項目のカリキュラムの枠組みを公表している。極めて具体的で、詳細に亘っており、わが国でも労働に関する知識を習得、エンプロイヤビリティを向上させる指導要綱等を作成する場合に参考となる視点が多い。

- ① **企業とエンプロイヤビリティのための技能を認識・**

発展させ、応用する

- ・仕事の世界に入り、そこで生きるためのスキルを描いてみる。
 - ・エンプロイヤビリティ・スキルの有用性を評価する。
 - ・确实のある条件のなかで、評価し、理解し、リスク管理をして、意思決定する。
 - ・意思決定のために必要な証拠を集め、意思決定する。
 - ・タスク・チームで働く際に、リーダーシップを示し、管理・実践する。
 - ・問題解決に向けて革新的なアプローチ手法を例示する
- ② Work experience, Part time Job(以下、パートタイム・ジョブ)など仕事の体験を活用する
- ・就労体験やパートタイム・ジョブについて学んだことを書いてみる。
 - ・Work experience から得られた学びを、KS-4 に活用し、キャリア形成に応用する。
 - ・どのようなことが働く人にモチベーションを与えるか。
 - ・仕事の世界で起きている変化を示し、理解する。
- ③ 企業経営手法、仕事の役割と条件、仕事場における権利と責任を学ぶ
- ・Enterprise 学習の種々の方法を示し、主な役割を概観する。
 - ・雇用者や非雇用者の権利と仕事についての責任事例を示す。特に、機会の平等、多角化、安全と健康について例示する。
 - ・経済の概念についての知識と理解を例示する。
 - ・前世紀から変わってきた労働条件の変化とその理由に記載する。
- ④ 地方、全国の雇用機会に関する知識を得る
- ・雇用、自営、失業、ボランティア労働のもつ主な特徴を説明する。
 - ・労働市場の概念(地方、国、EU、グローバル)を認識する。
 - ・地域における雇用の動向を描き、自分のキャリアプランと関連つける。
- ⑤ 自らの能力、キャリアへの寄与、達成について描き、納得できる選択をする
- ・KS-4 以降に進む際に有効な機会についての情報を集め、活用する。
 - ・成績、能力、興味、スキルを記録し、KS-4 以降の選択に利用する。

- ・将来の計画に関し、キャリア・ガイダンスの専門家にインタビューする。
- ・Work experience, パートタイム・ジョブ, 16 歳以上の雇用機会のための申し込み手続きを終える。
- ・インタビューの際、プレゼンテーションをする。

⑥ 仕事の文脈における業務と活動を理解する

- ・仕事の世界に関するカリキュラムとの関連を説明する。
- ・仕事関連特有の用語と語彙を理解していることを証明する。
- ・カリキュラムにおける学習事例が、如何に仕事の文脈に、合致しているか分析する。

⑦ 異なった職業分野の人たちから学ぶこと

- ・異業種における雇用慣行について書いてみる。
- ・異業種の雇用において示されるキャリアのモチベーションとキャリアパスを理解する。
- ・経営者にとって、態度、資格、スキルが如何に大切か、理解する。

⑧ 仕事の実践や環境を体験する

- ・職務体験 (Work placement)、訪問、シミュレーション、ビデオなどを通して、それぞれの業種のビジネス実践について、比較して書く。
- ・ビジネス環境について、他のビジネスと比較して書く。
- ・仕事場に特有な障害について書く。

⑨ ビジネスの世界から得た、アイデア、挑戦と応用力をもって行動する

- ・鍵となる企業概念を知り、理解する。
- ・主な企業におけるスキル、態度、資質を示す。

これらを見る限り、WRL のカリキュラムは、資格制度と一体になって企業に入るための教育を志向する活動とも受取れなくない。しかし、イギリスには、後述するように、Citizenship Education (以下、市民性教育) や Personal, Social and Health Education (以下、PSHE) 教育もある。さらに、Child Matters、Youth Matters などの報告書が公表されており、幼児期から青少年まで次代を背負う人たち教育にも力を入れていることからしても職業教育一辺倒でないことを指摘しておく。

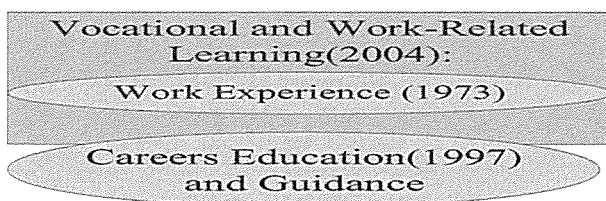
3. WRL とキャリア形成に関連する教育科目

WRL は、キャリア形成に関連する Work-experience やキャリア教育を補佐する学習 (subject learning) の立場にあるが、授業としては、キャリア教育・ガイダンス、市民性教育、Enterprise 学習、PSHE 教育、職業

科目 (vocational subjects) などの授業科目のなかで、カリキュラム横断的に実施されている (QCA 2003) ので、こうした科目について概観しておきたい。

なお、WRL と Work experience やキャリア教育・ガイダンスとの関連については、法律によって導入が規定された歴史を含めた理解が必要であり、一覧にしてみた (図-1 参照)。特に、Work Experience の位置づけは、WRL の一部を構成している学習手法 Work-based learning の一つで⁽¹⁰⁾、重要な構成要素である (Neil Moreland, 2005)。

イギリスにおける WRL, Work-Experience, Careers Education の関連図: 図1



筆者作成; () は、導入が法的に規定された年月を示す

一方、キャリア教育・ガイダンス⁽¹¹⁾は、キャリア形成という視点から重複するところがあるが、エンプロイアビリティの醸成に視点をおく WRL とは一線を画している。WRL が仕事に関する包括概念科目であるのに対して、キャリア教育・ガイダンスは将来のキャリア選択をし、学校から社会への移行をするのに必要な知識・技能を発達させる教育としてのキャリア教育とそうした知識や技能が使えるように指導するガイダンスから構成されているからである。

3-1. Work Experience (仕事体験)

Work Experience を定義つけると、雇用者の職場における訓練 (Placement) であり、そこで、学習者は、パートタイム労働を含め有給の幅広い仕事や任務に就くことになる (DfCSF 2008)。現在のところ、Young Apprenticeship のための職場訓練 (placement) を含め、年間総計 200 万週の Work Experience が実施中とされる。

これに関わる関係者を挙げれば、学校・カレッジは当然として両親、支援者、雇用者、生徒 (学習者) は勿論のこと、Education Business Partnership Organisation (企業教育パートナーシップ、以下 EBPO) の支援が大きい、責任者は学校・カレッジであり、参加する学生が安全で、かつ素晴らしい学習結果が得られるよう標準を高めている。

その基盤は、自己評価で、これにより Work

Experience の質を高めることになる。良い政策、質の高い生徒が派遣されることが通常で、終わってからの反省会こそが全ての人たちにとって、仕事場に繋がり、エンプロイアビリティ・スキルを高める (DfCSF, 2008)。

Work Experience は、これまでも、またこれからも、GNVQ や新たな Diplomas⁽¹²⁾ を含め、カリキュラムの最も重要かつ必須科目であり、教育と将来の職業生活を結びつけ、一生懸命働き、学校でも活躍することが、将来のキャリア選択に繋がることで、意味があるとの指摘 (P. Huddleston & S.-A. Oh, 2004) は尊重すべきであろう。同時に、16 歳以前に体験しておくことが重要だという中等教育・カレッジ校長会 (ASCL) の Martin Ward 氏の指摘 (DfCSF, 2008) を重視したい。

なお、Work Experience には、発達等に関する政策 (Policy)、学習成果についての役割と責任 (Roles and Responsibilities) のほか、効果的な事前計画 (Planning)、実施 (Delivery)、反省 (Review)、システムと課程 (Systems and Process) を併せ合計 6 つの要素から構成される標準的基準があり、地方当局 (LA) が、Work experience プログラムの監査を行ない、教育水準監査局 (Ofsted) がその質の審査をする体制になっている。Work Experience がカリキュラムを構成しているとはいえ、イギリスでは上記のような基準のもとに実施されている事実をわが国は参考にすべきだと思慮される。

3-2. キャリア教育 (Careers Education) と若者に対する情報・助言・ガイダンス (IAG)

キャリア教育とは、カリキュラムにおいて計画され、進歩的なグループ活動のプログラム (教科) であり、若者に知識と理解を与え、彼らが納得した選択ができ社会への移行ができるよう指導することを目的としている。1997 年教育法の施行により、中等教育の 9~11 学年に法律的にも義務付けられ、2004 年には 7~8 学年から開始されるようになり、次の 3 点を基本的な狙いとして指導されている。

- ① 自己理解と自分への影響
- ② 学びと仕事における機会の探求
- ③ 変化に対応する移行のための計画の策定と変更

しかしながら、複雑で変化が激しい社会のなかで、若者達は、質の高い総合的で公平な、「情報・アドバイス・ガイダンス (Information, Advice and Guidance: 以下、IAG)」を付与する必要性が高まり、政府は、2004 年に地方当局 (LA) が地域における IAG サービスを実施する責任を持たせることとした。かくして、若者がキャリアや学びについて意思決定できるようの方針

を決定 (DfCSF, 2007)、2008 年の 4 月から進めることになった。

この思想の狙いは、若年者支援サービス (wider youth support service) を IAG に統合させ、これにより、Connexions providers や Work based learning providers などが協力して若者を支援するシステムを機能させることにある。その上で、2008 年教育改革法を施行し、新しいカリキュラムの下で、誠実で公平な 8 つの原則⁽¹³⁾ に即したキャリア教育の実践が義務づけ、教科としてのキャリア教育の重要性を高めることを狙いとされた。かくして、2009 年 10 月に子ども・家庭・学校省 (当時) から、21 世紀に相応しい新しいキャリア教育戦略 (New careers education strategy fit for the 21st Century) として、新 IAG 戦略が発表され、18 歳までの若者に対し情報、アドバイス、ガイダンスを付与することにより、個人の発達やキャリア発達プログラムの下でキャリア教育を補完することで進められていた。

しかしながら、2010 年 5 月にキャメロン連立政権が誕生してから、目下、キャリア教育・ガイダンスが大幅に変更を余議なくされようとしている。政府は 2011 年 1 月に新たに教育法を制定し、従来から実施されてきたキャリア教育には、法的強制力 (statutory duty) を付与せず、学校におけるガイダンスを強化する方針の下に、目下関係者の間で議論がなされている (David Andrew, 2012)⁽¹⁴⁾。特に大きな変化は、大人を含めた全世代を対象にした新しいキャリアサービス) を 2012 年度から実施する計画であり、早くもコネクションズ・サービスは事実上崩壊状態にある。今後の動静に注目したい。

3-3. Enterprise Education (Enterprise 学習)

Enterprise Education (以下、Enterprise 学習)」も WRL の重要な構成要素で、1981 年～1991 年にかけて、企業文化 (enterprise culture) や起業の問題が取り上げられる機運が高まった (P. Huddleston & S.-A. Oh, 2004) という。2002 年には職業認識調査としてのデーヴィエ報告 (*A Review of Enterprise and Economy in Education by Howard Davies*) 提言に基づき、2005 年 9 月から Enterprise 学習が導入されたという (白幡、今井、柳田、佐々木、2010)。

Enterprise 学習とは、資金を工面する力、経済や企業理解に支えられた起業的能力 (enterprise capability) とも定義され、政府は 2007 年の WRL の振り返りのなかで、Enterprise 学習の重要性を指摘している。具体的には、Personal wellbeing として、企業で働き、起業や財務や金融を理解する Economic wellbeing and

financial capability 能力を身に付ける教育で、自尊心をもって将来働くことができ、学び、仕事、企業の中で興味、価値、スキル、能力、態度を身に付けるよう指導している。

かくして、課題を見つけ、プロジェクトを計画し、実行して、その課程を評価するという起業的能力を身に付けることになる。

さらに、類似の組織や経済を知るための教育にも言及しており、前者は、組織概念、イノベーション、危機、変化に対する知識や理解が含まれ、後者には、市場、競争、価格、効率、経済成長なども含まれる

3-4. PSHE 教育

さらに、新しい中等教育のナショナルカリキュラムには、個人的に良好な生活と経済的に豊かな資金の工面ができることを目指す教育、PSHE 教育が実施されている。WRL には、経済的にも資金的にも良好な生活ができることを目指すという概念があり、ある意味では、若者の個の発達を支援する WRL の概念にも合致し、キャリア教育の狙いと一致している面がある。だからこそ、PSHE 教育、キャリア教育、Enterprise 学習が並列して並び、WRL を構成しているというのが筆者の理解である。

ここで、歴史的に若干 PSHE 教育の起源を振り返ると、1988 年から中等教育にナショナルカリキュラムが導入され、そのなかに、クロスカリキュラムの一つとして、市民性教育やキャリア・ガイダンス教育ともに選定されていた。1997 年になると職業意識や市民意識の形成を目指した科目として、Personal, Social and Health Education (健康で安全で、精神的、道徳的、社会的、文化的な大人としての人生を享受することを支援する活動) が注目され、現在では、Economic という用語が加わっている。

なお、市民性教育について、補足をすると、1997 年に労働党のブランケット教育相が、バーナード・クリック (Bernard Crick) 氏を委員長とするシティズンシップ諮問委員会を設置、翌年にクリック報告 (*Education for citizenship and teaching of democracy in Schools*) を受け、2002 年から中等教育 KS-3・4 (11 歳～16 歳) に市民性教育が法的強制力のある教科となる。この市民性教育は、WRL とは直接関連しないが、社会的道義的責任ある行動をとること、共同体への関与と共同体への奉仕を通じて学ぶこと、および政治的リテラシーで、政治の知識だけでなく社会で効果的に活動するための必要な知識・技能・価値を身に付ける教育が目玉となっている。

KS-1・2 では PSHE 教育と一体化された位置となり、

中等教育から必修化されている。しかしながらキャメロン政権になってからやや後退しているとの指摘（蓮見、2011）もある。

4. 高等教育における WRL の必要性と課題

4-1. 高等教育における WRL の必要性

高等教育におけるエンプロヤビリティの重要性を指摘したのは、周知の通り 1997 年に発表された Dearing Report である。Neil Moreland (2005、p. 6) は、エンプロヤビリティが求められる高等教育機関の学生にとって WRL が必要と強調する。特に、変化という用語が頻繁に使用されていることに注目したい。

「高等教育を受けている学生は、これまで大学と同様に広い社会のなかで起きた変化、今後も起こり続ける変化があり得るが故に、WRL を学ぶ機会が必要である。多くの会社は、会社にとっての不安やリスクを減らそうとして、市場と内部活動をコントロールしようとしてきた。会社レベルでのこうした展開は、個人のレベルでも答えをだしていく必要がある。従って、仕事の世界に関連して様々な変化が起こるから、WRL のカリキュラムが必要になる」とし、具体的に社会の変化について纏めている。21 世紀を先取りした表現で（表 1）でおり、示唆に富み、参考になる。

表 1 <社会の変化>

<ul style="list-style-type: none"> * 手の雇用から手に抛らない雇用へのシフトが起こり、認知の重要性、体を使った技能に対し、機能が向上した技能への付随した確信 * 労働力においてジェンダーバランスが変わるサービス業中心の経済へシフト * 企業のグローバル化と国際競争の激化 * 新技術とメディア報道を利用したポストモダンの複雑化の高まり * 労働市場の疎外、技能の分散化、労働の極端な集中 * 直接に雇用される労働力の傾向、コンサルや短期契約、サブ契約のような択一型雇用の増加 * 課題解決、チームワーク、判断、リーダーシップ、生涯学習のような創造的・代替的な能力強調する効率の高い仕事やイノベーションへの変化 * 知識だけが競争を維持するのに意味をもつこと * 知識創造社会への変化、産業界と大学の間において、ネットワークと経済的な関係が深まる社会組織の拡がり * 国民と国家の関係が変化する
--

出典：Neil Moreland(2005) *Learning & Employability(series two)*

4-2. WRL を巡る課題

イギリスは、社会的排除者をなくし、エンプロヤビリティを醸成するべく、資格制度を新設するほか、WRL を必須科目として活動している。さらに、キャリア教育・ガイダンス、コネクションズ・サービス IAG の導入などにより、キャリアを選択し、決断させる教育の体制を整えていたのが旧労働党政権の若年者対策であり、注目すべき点が数多くある。

しかし、一方で、教育も訓練を受けない NEET が減少しないという現実があり、若年者対策はひと時も放置しておくことはできず、その一つの対策が WRL の課題でもある。

さらに、イギリスには経済成長を追及しつつ格差や移民などの問題を解決する課題もあり、これを絡めた社会的排除の課題を追求していないことが、筆者の懸念するところである。青少年を支援する仕組み作りのために、コネクションズ・サービス、IAG、青少年育成方針 (*Every Child Matters, Youth Matters*) などを用意したが、どれも一つの教科、指導だけでは解決できず、未だ試行錯誤の状況にある。この意味で、キャメロン連立政権が教育政策、なかでも包括概念としての WRL をどうしていくのか、動向を注視していく必要がある。

まとめ

WRL は、Enterprise 学習や Work experience を含め、初等教育から生涯教育まで実施可能で、活動領域が極めて幅広い。また、継続カリッジや訓練提供者の延長プログラムのなかで WRL を体験し、職業資格に結びついているコースのなかで利用する学生にとって有用性のある対策がとられていることを確認した。一方、職場訪問や企業プロジェクトのような初等教育に適したものがあ、EBPO を通して支援がなされていることも本研究を通して明らかにすることができた。

WRL の歴史を振り返れば、Work experience や WBL のような形態で 1970 年代から実施されていたが、2000 年代に入り、脚光を浴びてきたことは例証した通りである。その背景は、イギリス病に罹った経済を立て直す一環として、職業教育とアカデミックな教育を統合して、資格制度を充実し、一方でコネクションズ・サービスを導入して社会的排除者を出さない若年者支援政策の基盤としたわけである。

まさに、経済を活性化させる文脈のなかで、エンプロヤビリティを醸成させる WRL が注目され、KS-4 段階で法的強制をもったカリキュラムの下で始まったのが 2004 年前後であった。

WRL の学習活動の内容やその目標とする狙いは精緻であり、P. Huddleston & S-A. Oh (2004) が指摘するように、エンプロイヤビリティの醸成、モチベーションの向上、再就職 (reengagement)、企業で活躍できる力 (Enterprise capability)、態度とスキルの向上、積極的市民、生涯学習など、学校から社会への移行を如何にスムーズに実施するかにあった。

WRL だけにとらわれて検討すると、一見、職業資格を備えた企業人を養成する教育指導手法であるかの錯覚に陥り兼ねないが、*Child Matters*(大切な子ども)、*Youth Matters*(若い人)の育成を通して、経済的に自立し、国に貢献できる経済人を目指すという、教育思想が底に流れていることに改めて気づかされる。この意味で、キャリア教育、PSHE 教育、市民性教育と同時に Enterprise 学習などで構築される WRL の教育指導はわが国にとって参考になる。

しかしながら、キャメロン連立政権が、2011 年教育法を施行して、あらゆる年代層を対象にした新しいキャリアサービスを遂行しようとする狙いがどこにあるのか、とりわけ、学校教育とキャリア教育・ガイダンス政策をどう調和させるのか、今後とも注目していく必要がある。同時に、キャリア教育を IAG で強化し、2013 年までには、従来ルートの GCSE, A レベルを強化し、国際的な Baccalaureate の可能性を拡大し、14~19 歳の Diplomas を 17 ライン提供するという労働党政権時代の大きな目標と対比しながら検証していく必要性も指摘し、稿を終わることとする。

(注)

- (1) 本稿におけるイギリスとは、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はない。「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) キャリア教育・ガイダンス協会 (ACEG) の元会長、David Andrew (2012) によれば、キャリア・ガイダンスの実施責任は、2011 年 1 月に発表された教育法に基づき、地方当局 (LA) から学校に移行させ、2012 年 9 月より新たなキャリア・ガイダンスを実施・強化していく計画であるという。具体的な推進策などについては、目下、政府が学校責任者からヒアリングを実施中である。なお、2011 年教育法による影響分析については、Tristram Hooley & A.G. Watts の “Careers Work with Young People: Collapse or Transition” や A.G. Watts の “The Coalition’s Emerging Policies on Careers Guidance”

がある。

- (3) The Great Debate by James Callaghan.
(<http://educationengland.org.uk/document/speeches/1976ruskin.html>.2011/09/15)
- (4) 産学連携による見習い訓練制度として、1993 年に Modern Apprenticeship 制度を導入、その後も産業界と高等教育機関が連携した Graduate Apprenticeship(1998) や Young Apprenticeship(2004) が導入されている。

目下、中等学校修了後の資格制度として、かつての NVQ 3 にかわって、欧州資格枠組み (EQF) に対応すべく QCF の中に新しい Diplomas の導入が検討されている。中央教育審議会キャリア教育職業部会 (第 20 回) において資料として配布された小山善彦氏の「イングランドにおける職業資格と学位等の資格枠組み (2002. 9~)」は、イギリスの資格枠組み制度を理解するのに参考になる。下図は、それを元に筆者が作成したもの。

資格枠組み(QCF)制度の現状		
職業資格	=	学術資格 = 全国職業資格
.....		
• Level 8	博士	NVQ 5(知的専門職)
• Level 7	修士	NVQ 5
• Level 6	学士	NVQ 4(上級技術者・
• Level 5	ディプロマ/基礎学位	NVQ 4 下級管理者)
• Level 4	高等教育 第 1 学位	NVQ 4
• Level 3~1 & 基礎		NVQ 3

出典：小山善彦『イギリスの資格修得制度』公人の友社
キャリア教育・職業教育特別部会配布資料

- (5) P. Huddleston. et al. (2007) は、2000 年に学習技能法 (Learning and Skills Act 2000) の下で、学習技能協議会 (Leaning and Skills Council) ができ、そこでスキル伝授の重要性が指摘されたことが、National Curriculum の改定に繋がったという。
- (6) 2004 年に Tomlinson Report が発表されたことが契機となって Diplomas が導入された。この Diplomas は、14~19 歳の若者を対象とした資格制度で、GCSE/A レベル、Apprenticeship 制度とともに 3 つの選択肢の一つで、目下、2011 年までに 17 の新たな Diplomas を構築しようとしている。
- (7) 教育技能省 (当時) と経済産業省 (当時) の要請により、財政サービス局長 (Chairman of the Financial Services Authority, DTI)、Howard Davies 氏が実施した調査、*A Review of Enterprise and the*

Economy in Education(2002) は一例である。また、2003 年には政策文書、『機会と卓越 *opportunity and excellence*』が公表され、14~19 歳の若者に対する職業資格の改善など政策ビジョンが打ち出されており (P. Huddelston.& S.-A.Oh, 2004)、エンプロイアビリティ醸成の重要性を高めたといえよう。

(8) 審査・評価機関の QCA は、2003 年に KS-4 (14~16 歳) を必修科目とすべき要請を行なっている。なお、WRL プログラムの内容は、QCA のガイダンスに合致するか、審査される。

(9) Enterprise education の訳出について、白幡真紀・今井貴子ら (2010) は、「エンタープライズ学習」としているが、起業教育と訳出するケースもある。真の意味は、起業を含め、企業文化や経済行動まで幅広く学ぶ教育であり、「企業を知るための教育」が相応しいが、本稿ではそのまま enterprise 学習としている。

(10) Work Experience に関して、子ども・学校・家庭省 (当時) から、Quality Standard for Work Experience についての詳細な報告書が公表されている。また Queen's University のホームページには、WRL は Work-based learning と Non Work-based learning から構成されており、Work experience を意味する placement は、Work-based learning の一部として紹介されている。

(11) *Careers Education and Guidance in England* (2003) によれば、キャリア教育とガイダンスはそれぞれ次のように定義されている。

*Careers education: helps young people develop the knowledge and skills they need to make successful choices, manage transitions in learning and move to work.

*Careers guidance: enables young people to use the knowledge and skills they develop to make the decisions about learning and work that are right for them.

(12) Diplomas には、英語、数学、ICT 技術を学び、コミュニケーションやチームワークのような個人的スキルとプロジェクト work がある。また全 Diploma 学生に最低 10 日の Work Experience を義務つけている。

(13) 公平なキャリア教育の原則とは、①独立した外部の支援組織を有効に使えるよう励まし、②総合的であり、③チャレンジ精神が旺盛であり、④若者が発展するよう支援し、⑤学ぶ人の個々のニーズ

に応え、⑥学校のカリキュラムの全てが包含できるようになり、⑦若者に元気がだせ、⑧動機が高まるというもの。なお、キャリア教育は法的義務のある科目であるが、ナショナルカリキュラムの外に置かれているので、学校は自由にカリキュラムを構築することができる (Jenny Bimrose 2007)

(14) David Andrews(2012) によれば、イングランドにおけるキャリアガイダンス・サービスを実施する責任者は 1973 年教育法により教育大臣であったが、2008 年教育法により、その権限が 47 のコネクションズ・パートナーシップから 150 の地方当局 (LA) に移された。2011 年教育法の制定により、9~11 学年を対象としたキャリア・ガイダンスは学校に移管されることになる。しかも財政支援がないため、学校は混乱に陥っているのが現状であるという。

参考文献

大田直子 (2010) 現代イギリス「品質保証国家」の教育改革、世織書房

小杉礼子・堀 有喜衣編 (2006) キャリア教育と就業支援』勁草書房

小山善彦 (2009) イギリスの資格履修制度、公人の友社

白幡真紀・今井貴子・柳田雅明・佐々木毅 (2010) 「イギリスにおけるキャリア教育の特徴」国立教育研究所、学校におけるキャリア教育も関する総合的研究～諸外国におけるキャリア教育

文部省高等教育局インターンシップ推進のための産学懇談会 (1997) 大学等におけるインターンシップの推進について (中間まとめ)

蓮見二郎 (2011) 英国のシティズンシップ教育、特定非営利法人 Rights、Rights ニュース No26

柳田雅明 (2004) イギリスにおける資格制度の研究、多賀出版。

Andrew, David (Jan. 2012) "School taking on responsibility for careers guidance: emerging models" (Occasional Paper), Association for Careers Education and Guidance.

Connexions Berkshire(2009) A STATER GUIDE Managing Careers Education, Information, Advice and Guidance in Schools

Davies, Howard(2002). A REVIEW of Enterprise and the Economy in Education

DfEE (1993) Education for Citizenship and teaching of

democracy in schools.

DfE (26,Oct.2009) New careers education strategy fit for the 21st Century (Press Release)

DfES (2002) *Vocational and work-related learning at key stage 4.*

DfES (2003) *Careers Education and Guidance in England*

DfES (2003) 14-19: opportunities and excellence

DfES (2005) *A systematic literature review of research (1988-2004) in the impact of career education and guidance during Key Stage 4 on young people's transition into post-16 opportunities.*

DfCSF (2007) Quality Standards for Young People's Information, Advice and Guidance (IAG)

DfCSF (2008) Quality Standard for Work Experience

DfCSF (2009) The Work-Related Learning Guide(Second Edition)~ A guidance document for employers, schools, colleges, students and their parents and carers.

HM Government (Dec, 2011)Building Engagement, Building Futures: Our Strategy to Maximize the Participation of 16-24 Year Olds in Education, Training and Work

Moreland, Neil ESECT Research Fellow (2005), *Learning & Employability (Series Two)* The Higher Education Academy

Prue Huddleston & Su-Ann Oh (2004)" The magic roundabout: work-related learning within the 14-19 curriculum"*Oxford Review Vol.30, No 1 March*

Tristram Hooley & Watts A.G. (2011)"Careers Work with Young People: Collapse or Transition ?" University of Derby.

Yorke, Mantz ESECT Research Fellow (2006), *Learning & Employability (Series One)* The Higher Education Academy

QCA (2003) Work-related learning for all at key stage: Guidance for Implementing the Statutory Requirement from 2004,

Watts, A.G. (2010) "Social exclusion and career development: a United kingdom perspective " Australian Journal of Career Development Publisher.

Watts, A.G. (2011)"The Coalition's Emerging Policies on Career Guidance"Careers England Policy Commentary 15A