

〈研究論文〉

韓国中学校におけるキャリア教育の推進体制

— 自由学期における進路進学相談教師を中核とした

カリキュラム・マネジメントに焦点をあてて —

峯 啓太郎

韓国中学校におけるキャリア教育の推進体制

—— 自由学期における進路進学相談教師を中核とした
カリキュラム・マネジメントに焦点をあてて ——

峯 啓太郎

問題と目的, 方法

現行の学習指導要領では、学校の教育活動全体を通じたキャリア教育の充実を図ることを求めている。そのためには、基礎的・汎用的能力を踏まえて各学校で設定した具体的能力を育成できるようカリキュラムの計画、運営を工夫しなければならない。すなわち、カリキュラム・マネジメントの実施が不可欠である。しかし、国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（2020）が指摘しているように、現状はカリキュラム・マネジメントの実施に問題がある。この背景について、カリキュラムに関する側面と組織に関する側面から次のような点が指摘できる。カリキュラムに関する側面においては、日本では国の教育行政機関が定めた学習指導要領に法的拘束力が付与されていることから、学校現場はその内容を「教える」ことを強く期待されてきた。そのため、カリキュラムを開発するという意識をもちにくく、また、開発のための能力育成の仕組みが不十分なままであることが問題として指摘されている（田村 2022）。一方、組織に関する側面に目を向けると、キャリア教育の実施を支える校内組織について学習指導要領総則の解説では、「校長のリーダーシップのもと、進路指導主事やキャリア教育担当教師を中心とした」形を提示している（文部科学省 2018, p.101）。しかし、進路指導主事については、専門性および専念時間確保の問題を背景として、「連絡調整および指導、助言」の役割が十全に果たされていないことが指

摘されている（藤田 2014）。それに対し、「キャリア教育担当教師」「キャリア教育主任」等のキャリア教育を担当する教師は学校の裁量で設置可能であり、業務に専念する時間の確保についてはある程度配慮することが可能である。しかし、こうした組織体制の工夫を最終的に行うかどうかは各学校に委ねられている。また、うまくいったとしても校長が代替わりしたり、担当が異動や退職などで入れ替わったりすれば、その取組を継続させることは難しくなってしまう。以上のような、教師の資質能力および組織体制の点で、学習指導要領が求めるキャリア教育の充実に対し、各学校が十分に応えられる状況にはなっていないと言える。

以上の観点を踏まえると、韓国のキャリア教育の推進体制は、カリキュラムに関する側面においては自由学期制を導入し、組織に関する側面においては進路進学相談教師制度を導入していることから、日本の課題に対して示唆を得られる可能性がある。韓国のキャリア教育については、激しい受験競争を勝ち抜くためとして重視されてきた入試教育に対し、法的根拠を持たず強制力がなかったため、長く敬遠されたままであった（チェギンチュル 2003）。しかし、知識基盤経済への移行、急激な高齢化という社会背景から、個人のキャリア開発に対する国の体系的な支援が必要であるとされ（教育人的資源部他 2006）、学校における教育課程内でのキャリア教育を本格的に推進する体制を整え始めた。具体的には、2009年よりキャリア教育を扱う「進路と職業」を中学校の選択教科として導入した。また教科教育を通じたキャリア教育の議論も始まり、2009改訂教育課程におい

ては創意的体験活動⁽¹⁾の導入による非教科教育を通じたキャリア教育の強化もなされた(チョン・ヨン 2011)。しかしながら問題も生じており、「進路と職業」の選択割合が低調であり、専任の教科担当教員もいないことから、質量ともに十分ではなかった。また、創意的体験活動については、本来行うべき体験活動以外の教育活動に時間が使われている現状が指摘されていた(田中 2017)。このような状況の中で、相次いで導入されたのが進路進学相談教師制度および自由学期制である。

進路進学相談教師はキャリア教育を専門に担当する教師として2011年より導入された。この教師は570時間の研修を経て資格を取得した上で各学校に配置されており、日本における主任とほぼ同等の立場である部長教師⁽²⁾を担うことを原則とされている。一方自由学期制は中学校におけるキャリア教育の充実を目的としており、体験活動に十分な時間を確保するほか、自由学期中の教科活動においては、学習指導要領に当たる「教育課程」の内容を、主題を中心として教科横断的に再構成することが求められている。これらの制度は、キャリア教育の観点からのカリキュラムの開発に対する教師への意識づけ、および学校内の安定的なキャリア教育推進体制の整備、という日本が直面する課題に対応した制度であると言える。これらが韓国でどのように機能しているかを検討することにより、日本の課題を解決するにあたって有益な示唆が得られると考えられる。

以上に述べた観点から日本国内の先行研究の状況を見ると、自由学期制については紹介程度に触れられているものがほとんどであり、唯一松本(2016)がカリキュラム・マネジメントの観点から論じているものの、カリキュラム・マネジメント分野の研究蓄積をふまえた議論にまで踏み込んではいない。さらに進路進学相談教師に至っては紹介すらほとんどなされていない状況である。そこで韓国内の先行研究にも目を向けると、両制度とも研究は蓄積されているものの、カリキュラム・マネジメントという観点から、キャリア教育を実践する組織体制の問

題としてこれらの制度を捉える研究はほとんど見受けられない。このような先行研究の状況を踏まえると、先述した日本の課題を考えるにあたって韓国の事例を参考にするには、まず端緒としてカリキュラム・マネジメントの先行研究を検討し、韓国の事例に適用可能な分析枠組みを構築する必要がある。

したがって本稿では、韓国のキャリア教育推進体制に適用可能な分析枠組みを、主にカリキュラム・マネジメントの先行研究を参照しながら構築することを試みる。そして構築した枠組みを利用して、自由学期制と進路進学相談教師制度を分析し、カリキュラム・マネジメントの実施をどのように支えているのかを理論面から明らかにする。具体的には、各制度がカリキュラム・マネジメントのどの要素に影響を与えるのかを分析枠組みを通して文献から整理し、制度を導入した現場で想定される変化を示す。

方法は文献研究を中心に、一部筆者が行った進路進学相談教師への聞き取り調査⁽³⁾の結果も補足的に使用する。主に使用する文献について、「生徒の夢と才能を育み幸福教育を実現する中学校自由学期制施行計画(案)」(教育部2015a)および「進路進学相談教師活動マニュアル：中学校」(教育科学技術部2012)とする。選定理由について、前者は2013年からの自由学期制の試行状況を踏まえて全面実施に向けて作成された計画であるため、後者は、その内容から、進路進学相談教師の職務と、後述するカリキュラム・マネジメント要素の対応関係を明示できるためである。

分析の枠組み

枠組みを議論する前に、まず韓国におけるカリキュラム制度と学校組織について確認する。韓国のカリキュラムの編成・運営体制は、国家が基準となる「教育課程」(日本の学習指導要領に相当)を定め、市・道が地域の実情に適した指針を出した上で、各学校が特色ある教育課程を策定するしくみである(ソギョンへ2016, p.211)。一方、学校組織は大きく教育指導組織、

校務分掌組織，運営協議組織，地域社会関連組織に分けられ，教育指導組織では，「校長→校監（教頭に相当）→補職（部長）教師→担任教師（教科教師）」につながる教授組織，校務分掌組織では，「校長→校監→補職（部長）教師→教師」につながる，効率的な事務対応のための職能組織である（ソウル特別市教育研究情報院 2012, pp.108-109）。以上のとおり，韓国のカリキュラム制度と学校組織は日本とかなり類似している。

次に日韓の用語の整理を通して，韓国におけるカリキュラム・マネジメント概念の現状を述べる。まず日本では，田村（2005）が「カリキュラムマネジメント」を「学校の裁量権の拡大を前提として」，「学校の教育目標を実現化するために，教育活動（カリキュラム）と条件整備活動との対応関係を，組織文化を媒介として，PDS サイクルによって組織的・戦略的に動態化させる営み」（p.139）と定義づけている。一方，現行の学習指導要領では，「生徒や学校，地域の実態を適切に把握し，教育の目的や目標の実現に必要な教育の内容等を教科等横断的な視点で組み立てていくこと，教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと，教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを通して，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こと」（文部科学省 2017, p.20）と定義されている。カリキュラム・マネジメントの概念を整理した田村（2022）によれば，田村ら研究者の定義は学校の裁量権限拡大という前提や組織文化の要素，動態化といった志向性は特有であると指摘しつつ，いずれの定義も現象としての行動は同様の内容を指していると述べている（p.44）。本稿では，カリキュラム・マネジメントの研究蓄積を基に学習指導要領に反映された経緯（田村 2022）を踏まえ，田村（2005）の定義を採用する。

次に，韓国における，日本語の「カリキュラム・マネジメント」の訳語にあたる「教育課程経営（교육과정경영）」について整理する。こ

の用語について，チョンヨンゲン他（2016）は，主に教育行政・経営分野で扱われてきたものであるため，カリキュラムを教育行政および経営組織の一部または要素として扱う傾向があり，管理に主眼を置く特徴があると指摘している（p.5）。しかし前者について，カリキュラム・マネジメントにおいては，カリキュラムは教育活動として経営にかかわる条件整備活動に対応する関係であり，経営組織の一部ではない。さらに後者については，カリキュラム・マネジメントは民主的な思想に立つものであり（田村 2022），管理的思想とは一線を画すものであると理解できる。このように，韓国の「教育課程経営」は，日本のカリキュラム・マネジメントが内包する概念を正確に反映した用語とは言えない。

さらに概念本位で検討してみても，韓国国内におけるカリキュラム・マネジメントに関連する先行研究を概観すれば，長らくカリキュラム開発と学校経営を結びつけて議論されてはこなかったことが指摘されている（チョンヨンゲン他 2016, p.24）。たとえばパクチョンリョル・キムスンナム（2002）は，学校単位の教育課程経営のモデルを提示したが，このモデルには教育課程と関連した経営活動が明記されていなかった。一方，イジョンフン（2004）は学校組織文化が，組織編成や教師の質の改善，内外との協力関係形成といった学校組織再構造化に正の影響を与えることを明らかにしたものの，カリキュラム開発との関連性は議論されていなかった。

以上のような状況から，これまでの韓国では，日本のカリキュラム・マネジメントに該当する概念を扱った研究が十分に展開されてきたとは言いがたい。このことを踏まえ，次に近年の日韓両国の先行研究の状況を整理し，分析枠組みを検討する。

近年の韓国では，カリキュラム開発と学校経営を一体的に考察する研究もわずかながら見られるようになった。カンヨンス（2020）は，ある初等学校（日本の小学校に相当）の4年余りにわたる教育課程の形成過程を分析した。そ

それを踏まえて示されたモデルには開発－実行－評価のサイクルで行われるカリキュラム開発と、教職員会議や各教科委員会などの組織とのつながりが図示されており、この点において従来の研究から一歩進んでいる。一方、チョンヨンゲン他（2016）は自由学期における学校教育課程経営を分析するための枠組みとして、「学校基盤の自由学期教育課程経営モデル」を提示した（p.38）。このモデルは田村・本間（2014）のモデルを取り入れたものであるが、チョンヨンゲンらは田村らのモデルを「学校現場の実際を反映したかなり実践的なモデルである」と評しながら、教育目標を基準とした管理中心的モデルであるとして、「教育目標」要素を削除している（p.33）。しかしキムミンファン（2014）によれば、学校教育目標は教育を通じて生徒に達成させたい行動特性を設定したものであり、各学校の教育の方向性や教育課程の編成・運営などに影響を与えるとともに、学校設立の目的や校長の教育観、地域社会や保護者の要求などを反映している（p.303）。このことを踏まえると、学校教育目標はカリキュラム・マネジメントと深く関係するものであると捉えることができ、本稿の枠組みを考える上でこの要素を取り除くのは適切ではないと言える。

一方で、チョンヨンゲンらのモデルのもとになった田村らのモデルは日本の先行研究において代表的なものである。田村（2005）で初めて示されたカリキュラムマネジメント・モデルは改訂を重ね、田村・本間（2014）では「教育目標を達成するための手段としてカリキュラムのマネジメントサイクルを位置づけ、それを支える組織の構造的要因と文化的要因、リーダー、学校外の要素を構造化し」ている（p.45）。この枠組みは多くの先行研究を踏まえており（田村 2005）、また分析枠組みとしても、田村の他に辰巳（2009, 2013）などでも用いられていることから、一定の妥当性を持つ。これまでの議論と合わせて検討すれば、韓国のカリキュラム・マネジメントの状況分析において、田村のモデルを活用することにより実態と大きな乖離が生じる可能性は少ないと考えられる。従っ

て本稿では、田村らのモデルを分析枠組みの基盤とする。ただし、このモデルはリーダーによるリーダーシップが発揮されるカリキュラム・マネジメントの要素を全て明示していないため、次に韓国における部長教師と各要素の関係を扱った先行研究を整理し枠組みに反映させる。

部長教師の立場はいわゆる「充て職」であり、一般教師のリーダーシップも含んだ形になることが想定される。キムビョンチャン（2015）が提示した一般教師のリーダーシップの概念モデルによれば、教師は生徒や保護者に加え、行政的業務などを通して同僚教師にもリーダーシップを発揮する。一方、部長教師のリーダーシップ研究について、コビョンミョン（2017）は初等学校の教師を対象に、学年部長教師のリーダーシップは学校組織の効果性や学年のチームワークに正の影響を与えることを明らかにしている。またファンソンピル（2020）は、初等学校における校務分掌を担当する部長教師は、一般教師としての授業活動領域へのリーダーシップと、部長教師としての教育課程を支援する行政活動領域へのリーダーシップを発揮すると指摘している。これらの内容を総合すると、部長教師は「カリキュラム」「組織構造」「組織文化」「家庭・地域社会等」にリーダーシップを発揮しうると考えられる。

以上の内容から、図1のような分析枠組みを構成した。カリキュラム・マネジメントは、「教育目標」の実現を目的とし、その手段としてカリキュラムを計画、実施、評価しながら常に改善し発展させていく。中でも評価と改善は重要な活動であり、「教育目標」に還元されるものである。この「教育目標」と「カリキュラム」要素は、目標・内容・方法・評価といった教育活動に関わる要素であり、連関性を基軸としている。そしてそれらの他に「組織構造」と「組織文化」要素がある。「組織構造」はより良いカリキュラムのための条件整備活動であり、人材育成を含む人、時間や情報を含む物、財、組織と運営が含まれる。「組織文化」は教職員のものの方や考え方、行動様式であり、教育活動に直結した文化である「カリキュラム文化」

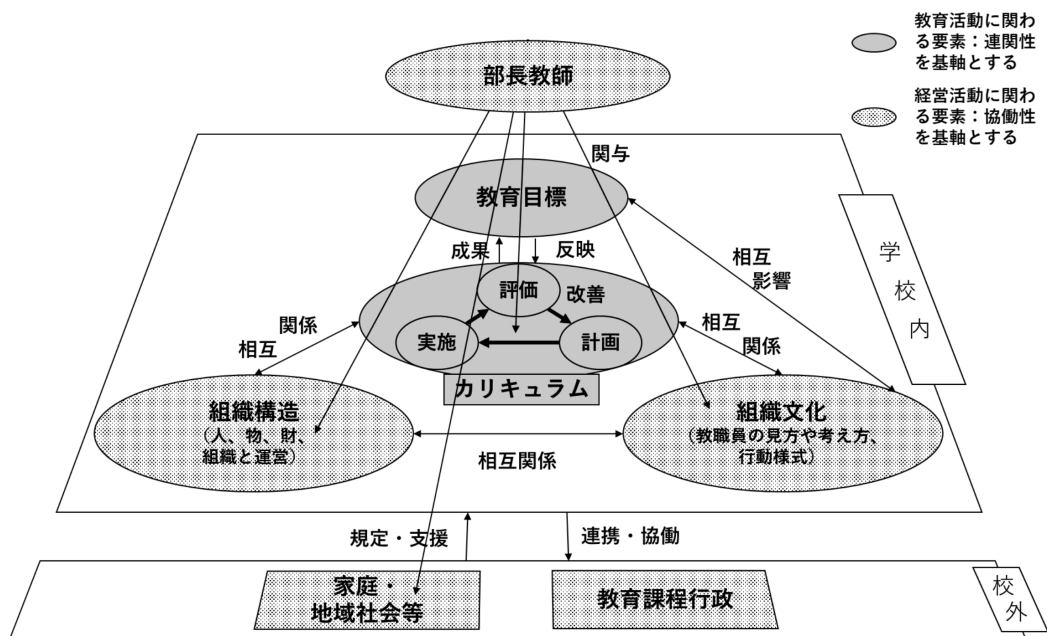


図1 韓国中学校におけるカリキュラム・マネジメントの各要素間の関係，および部長教師との関係
出典：田村・本間（2014）を筆者改変

と教職員同士の人間関係のあり方や働き方といった「狭義の組織文化」に大きく分けられる。そして「カリキュラム」「組織構造」「組織文化」は互いに関係しあっている。それらを含んだ学校に対し、学校外の「家庭・地域社会等」「教育課程行政」が規定や支援を行い、逆に学校が連携、協働する関係となっている。これらカリキュラム・マネジメントの要素の中で、学校内要素である「部長教師」⁽⁴⁾は、リーダーとして「カリキュラム」「組織構造」「組織文化」「家庭・地域社会等」に関与し、カリキュラム・マネジメントの実施を支援している。なお、これまでに述べた要素は条件整備という経営活動に関わる要素であり、協働性を基軸とするものである⁽⁵⁾。この枠組みを踏まえ、次章にて、自由学期制と進路進学相談教師制度によって学校現場におけるカリキュラム・マネジメントをめぐる状況がどのように変化するのか、カリキュラム・マネジメントを構成する要素を観点として各制度の内容を整理する。

分析

1. 自由学期制

自由学期制は、2012年に当時候補者だった朴槿恵大統領が選挙公約として掲げたのが始まりである。2013年より一部中学校に試験導入され、2016年より全中学校で開始している。このように約10年にわたり韓国中学校教育において継続されている制度である。その概念は、「中学校課程のある一学期間、生徒が試験の負担から抜け出し夢と才能を見いだすことができるよう、議論・実習等の生徒参加型に授業を改善し、進路探索活動など、様々な体験活動が可能になるように教育課程を柔軟に運営する制度」(教育部 2015a, p.6)と説明されている。自由学期中の教育課程編成・運営について、自由学期の選定にあたっては、第1学年の第1学期か第2学期、もしくは第2学年の第1学期の3つの中から、当該校の教員や保護者の意見を踏まえつつ、学校長が決定する。中学校の前半期が対象とされる理由は、中学校第1、2学

年が「身体、情緒、認知、社会的変化が急激に起こる青少年初期のため、夢や才能の探索教育が適切な時期」であるためとされている（教育部 2015a, p.10）。教育部が示す自由学期中の時間割例では、多様な体験活動が円滑に行われるように、午後に自由学期活動の時間が設けられ、午前は教科の時間に設定されている（同上, p.12）。教科の時間では、教科融合授業や討論、実習、プロジェクト学習が行われ、自由学期活動では、進路探索活動、主題選択活動、芸術・体育活動、サークル活動の四領域を、生徒の興味や関心事、学校の環境などを考慮しながら組み合わせる。教育課程で定められた自由学期活動の時数は170時間以上となっており、その確保のために、教科（群）に割り当てられている時間のうち20%までの範囲と、創意的体験活動に割り当てられた51時間をあてている。なお、自由学期中は生徒の達成水準や参加度、態度、活動内容などを中心に学生簿に記述される一方、中間・期末考査などの筆記試験は実施されず、評価の数値化は行われないこととなっている。

本節では、実施要領を記載した教育部発行の「自由学期制施行計画」（教育部、2015a）の内容を対象とする。「施行計画」によれば、教育課程の編成および運営（pp.11-30）、自由学期制体験活動の支援（pp.31-38）、推進主体別の主要な役割（pp.39-42）について、実施要領が記載されている。これらの内容について、カリキュラム・マネジメントの各要素を観点として整理する⁽⁶⁾。

（1）教育課程の編成および運営

まず基本方針として、自由学期制のビジョンと目的が学校運営全般に反映されるように学校教育計画を立てること、および教科に限らず生徒たちが希望するテーマを学習できるように教育内容を多様化することが示されている。その上で、2015改訂教育課程の内容を反映すること、生徒の希望や関心事に合わせた自由学期活動を170時間以上編成して運営することを求めている。自由学期における教育課程の編成に際しては、学校の環境と地域の特色を考慮するこ

と、教科教育課程を再構成して多様な自由学期活動を行うことも求めている（p.11）。

教科授業については、教育活動における連関性を求めていることが読み取れる。授業を通じて達成しなければならない基準を中心にして教育内容を再構成すること、教科教育課程の再構成を通じた融合授業を行うこと、グループプロジェクト学習を拡大し実生活と連携した授業を強化すること、といったように、教育目標と教育内容のつながり、学習同士のつながり、実生活と教育内容のつながりを明確に意識している（pp.13-14）。次に自由学期活動については、編成・運営の基本方針で、生徒の需要と興味や生徒の関心事を意識した活動内容を編成し運営することを求めている。その上で、四領域それぞれの実践について、進路体験活動は地域との連携、主題選択活動は教科との連携、芸術・体育活動は外部支援者との連携、サークル活動は教育支援庁⁽⁷⁾との連携というように、それぞれ連関性や協働性を求めるものとなっている（pp.17-27）。

また、これらを行うための条件整備として、授業モデルの提示や優秀事例の共有、自由学期に関する研修の体系化、授業改善のための学習共同体の構築、研究大会の開催などが示されている（pp.15-16）。

評価については、筆記試験による総括的評価を実施せず、生徒の学習進行状況を確認して生徒指導に活用できるように教授-学習過程と連携した評価を実施するように求めており、「評価」から「改善」を通して「計画」に至るサイクルを確立させる狙いが見える。また教科別の達成基準を念頭においた形成的評価の実施を求めることで、「教育目標」と「評価」の連関性を意識させている（p.28）。

（2）自由学期制体験活動の支援

進路教育法に基づいて、政府や自治体、公共機関、地方公企業の進路体験機会の提供が義務化されている（第5条）。それを前提に、官民のネットワークの構築（pp.31-35）や保護者支援団の設置（p.37）による、体験活動の運営支援など、「家庭・地域社会等」に関する条件整

備が示されている。

(3) 推進主体別の主要な役割

中央教育行政による法整備、運営費の支援など安定的な推進基盤の構築や、教師が自由学期制を実施するための能力の向上（p.40）など「組織構造」に関する条件整備について示されている。また、地方教育行政による、自由学期制推進システムの構築、教育課程の編成・運営支援、生徒の体験活動の支援（pp.41-42）なども示されており、「組織構造」に加え「家庭・地域社会等」に関する条件整備も示されている。

(4) まとめ

以上をまとめると、自由学期制においては、教育活動における連関性と学校内外との協働性を求めており、それを行うための「家庭・地域社会等」「組織構造」に関する条件整備も十分に示されていた。加えて「教育課程行政」による支援も明示されていた。また、「評価」「改善」「計画」「実施」のサイクルが機能するよう取り組みを求めていた。

2. 進路進学相談教師制度⁽⁸⁾

「進路進学相談教師」の教師資格が法律上規定されたのは、2011年3月の教員資格検定令施行規則の改正により、中等学校教員資格の表示科目に「進路進学相談」が新設されてからである。既存の教師の中から選抜し、570時間の研修を経て資格を取得できる仕組みとなっていた。各中学校、高校に一名以上配置する目標を立て、2015年には中学校、高校合わせて全国の94.5%に配置を完了させている（チョンゴン2017）。

本節では「活動マニュアル」（教育科学技術部2012）に記載されている10の職務内容⁽⁹⁾から、カリキュラム・マネジメントの要素に関与する職務を取り上げて整理するとともに、教師からの聞き取り調査の内容を用いて内容を補強する。なおこの資料は、進路進学相談教師制度の理解と職務活動についての具体的な紹介の2つから構成されており、職務活動の紹介については、2012年時点で教育部から公式に示さ

れた職務内容を、10の職務活動領域に整理して具体的に解説している。10領域は次の通りである。①単位学校進路教育企画および編成、②進路進学関連の生徒相談、③進学情報の提供と活用、④職業情報の提供と活用、⑤進路活動プログラムの運営、⑥進路ポートフォリオ管理の支援、⑦生徒の進路特性検査および活用、⑧自己主導学習選考の支援、⑨進路・職業体験プログラムの企画および運営、⑩進路・進学関連の保護者の教育および相談。

(1) 単位学校進路教育企画および編成

教育課程編成に関する業務では、「進路と職業」教科の導入、創意的体験活動における進路活動の編成とともに、教科統合進路教育課程の編成について言及があり、統合対象となる教科の担当教師が、学校の教育課程編成時に進路教育の内容を反映させた当該教科の年間運営計画を策定することを求めている。そして進路進学相談教師が個別の教科担当教師に進路教育コンサルティングを実施することや、教科別の教科統合進路教育を進める教師の集まりを組織し、情報共有や診断、改善を図ること、教科教育目標と進路教育目標を統合することも求めている（pp.23-24）。以上のように、特に統合進路教育課程において「計画」「実施」部分に関わる記述があり、職務として「カリキュラム」要素への関与が期待されている。

(2) 進路活動プログラムの運営

ここでは生徒が求める進路活動の調査と予算確保から活動の編成、年間指導計画の立案、運営、評価記録までの一連の流れが解説されており、「カリキュラム」要素に関する職務内容が記載されている。また、職務として行う進路活動学校行事の中の一つに、進路教育の教師研修がある。その内容は進路教育の必要性および年間計画の説明に加え、検査結果の解釈や相談技法などとなっている（p.173）。これは「組織構造」要素への関与と捉えることができる。

(3) 進路・職業体験プログラムの企画および運営

進路・職業体験プログラムの計画、運営、評価の業務の他に、「家庭・地域社会等」への関与として、「関係機関、地域社会資源渉外およ

びプログラム調整」業務 (p.343) にて、地域社会資源のネットワーク形成や交渉の仕方などが細かく記載されている。

(4) 進路・進学関連の保護者の教育および相談

保護者の相談内容に対応するだけでなく、保護者へのキャリア教育に関するイベントも実施する。進路・進学関係の説明会だけではなく、保護者の学校教育の参加につながるようなプログラムも例として示されており (p.399)、「家庭・地域社会等」に関与する職務内容とみなすことができる。

(5) まとめ

以上の内容をまとめると、進路進学相談教師の職務として、カリキュラム・マネジメントの各要素のうち、「カリキュラム」「組織構造」「家庭・地域社会等」への関与が期待されていることが読み取れる。これは、筆者が行った調査結果からも一定程度裏付けられるものである。聞き取りを行った教師は、カリキュラム・マネジメントの各要素への関わりについて、教科横断の授業を行う際に、進路進学相談教師が、当該教科の教師間の意見交換の場を作り、関連する情報を提供しつつ実現に向けて支援するという、ファシリテーターのような役割を果たしていると述べていた。これは職務内容に沿った行動で、「カリキュラム」「組織構造」要素に幅広く関与していると言え、本節で分析してきた内容が実際と大きく乖離してはいないことが伺える。また、職務を推進する上で部長教師であるか否かが重要であるとの話が聞かれた。校長や校監、他の部長教師が参加する会議への参加、進路教育関係の予算確保、学校全体の進路教育計画の遂行などにおいて、その立場が重要であるとのことであった。学校外組織との連携の上でも部長教師の地位が有利に働く面があるといい、職務遂行には部長教師の立場が欠かせないと言える。

結果と考察、および今後の課題

本稿では、韓国のキャリア教育推進体制に適用可能な分析枠組みを、主にカリキュラム・マネジメントの先行研究を参照しながら構築する

ことを試みた。また、構築した枠組みから自由学期制と進路進学相談教師制度を分析し、キャリア教育の実施と不可分な関係にあるカリキュラム・マネジメントの実施をどのように支えているのかを理論面から明らかにすることを目的とした。

分析内容を整理したのが図2である。自由学期制は、「カリキュラム」要素の「実施」にあるように、特定の教育方法を指定している。一方教育内容については、「計画」にあるように、学校や生徒の状況を踏まえた柔軟な対応を求めている。加えて、筆記試験による総括的評価から形成的評価に切り替えるよう求めている。そして、「組織構造」も同時に変化を求めることで、このような教育活動を経営面からも支えている。このようなしくみにより、従来指摘されてきたような「教育課程」の拘束力により教科書の内容をほぼそのまま教えるしかない(ソギョンヘ 2016, p.212) 状況を変えようとしている。

これは、自由学期制が直接的にカリキュラム・マネジメントの実施を支えている部分についての内容であるが、図1の枠組みを念頭におくと、「カリキュラム」「組織構造」の変化は「組織文化」に影響を与えていると考えられる。先行研究に目を向けると、自由学期制によって「カリキュラム文化」も変化していることが伺える。クォンダナム(2016)の中学校教師へのインタビューでは、自由学期では試験がなく、評価も教科を教える教師が自律的に行うことができるため、試験には出ないために時間を割けなかった学習内容を様々な授業方法で教えられる、といったことに教師が大きな自律性を感じていた。そしてこういった教師の自律性や試験、進度に関する負担の減少が、授業改善意識を向上させることも示されている(コセヨン 2018)。一方、「狭義の組織文化」について、教師間の同僚性、協働性の向上を指摘する研究が多くみられる。たとえばチョンヒョンソン・オウンハ(2016)やイジョン(2019)は、教科横断型授業の構成や改善の過程で、他教科の教師との学習共同体の形成や達成感の共有と

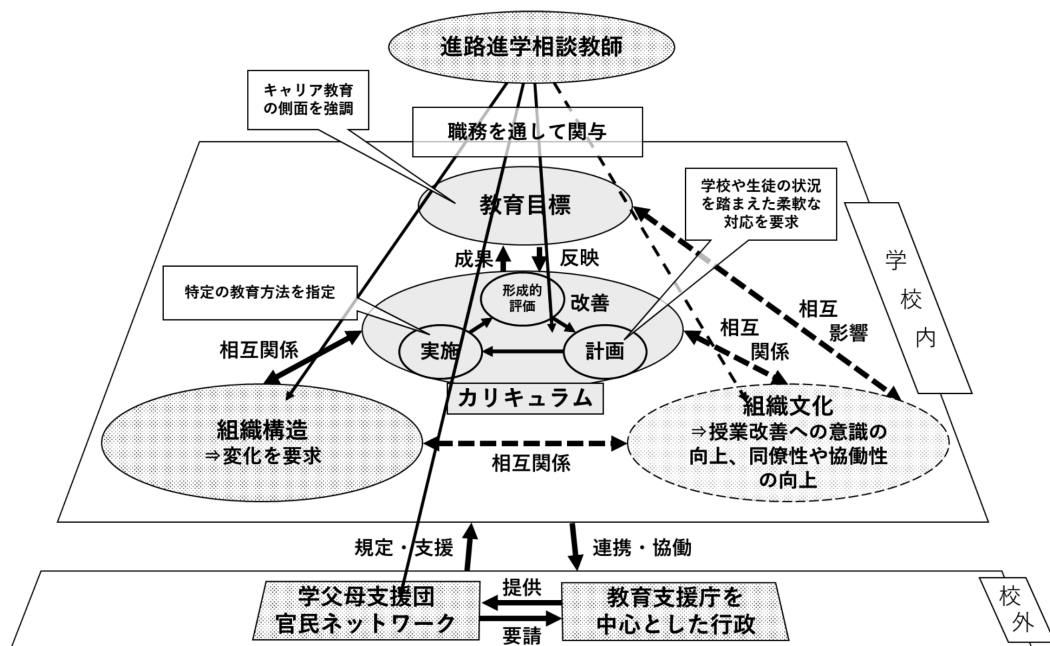


図2 自由学期におけるカリキュラム・マネジメントの状況、および進路進学相談教師の関与の状況

注：点線は制度上明文化されていないものの、図1から関係性及び変化が想定されることを示す

出典：図1 および教育部（2015a）p.39を参考に筆者作成

いった協力関係を築いていることを指摘している。自由学期活動でも同様で、イムジョンホン（2016）では、進路探索活動において、進路進学相談教師と学年に所属する8名の担任が協議して進路に関するプログラムを開発しているケースが報告されている。その背景について、ソンヨルグァン（2018）はインタビュー調査から、自由学期活動の時数調整や教科間の協力による授業など、教育課程、授業、評価の実践において変化が大きく、教師同士のコミュニケーションなくして自由学期を運営することが難しいため、必然的に教師の協力関係が生まれているとまとめている。これらの先行研究は、自由学期制の導入により授業改善への意識の向上や同僚性、協働性の向上といった「組織文化」への間接的影響が存在することを示唆している。これらの変化はカリキュラム・マネジメントを活性化させる（中留 2005）ことから、自由学期制を実施することによって「組織文化」が変化し、カリキュラム・マネジメントを活性

化させていることが想定される。

以上のような内容は、自由学期制が十分に運営されて初めて起きることである。この運営を支援できる職務を持つのが進路進学相談教師である。具体的には、「カリキュラム」において、教育内容の再構成や実生活と連携したプロジェクト、自由学期活動などキャリア教育の観点が必要な教育活動の実施を支援する職務を持っている。また「組織構造」において、キャリア教育の理解が深まるような研修を実施したり、「家庭・地域社会等」において外部資源のネットワークを構築、管理したりするなど、自由学期が十分に運営されるような条件整備も行っている。

ここで、これまで述べてきたことをまとめる形で、自由学期制と進路進学相談教師制度が果たす役割を示すと次のようになる。キャリア教育の充実を目指す自由学期制は、教育内容の裁量拡大と教育方法の一時的な裁量縮小および学校経営面への支援を行うとともに、部長教師で

ある進路進学相談教師が職務としての教育活動や条件整備に対する支援を行うことによって、教育内容の再構成、人的・物的資源の活用といったカリキュラム・マネジメントが実施される基盤が整う。そしてこのしくみが機能することによって、カリキュラムに対する価値観や同僚性、協働性といった教員間の人間関係などの組織文化が変化し、カリキュラム・マネジメントの活性化につながってキャリア教育が推進される。以上が、自由学期制と進路進学相談教師制度がカリキュラム・マネジメントの実施において果たす役割である。

翻って日本に目を向けたとき、カリキュラムと評価に関して、韓国とともに学校の裁量が多い（経済協力開発機構・渡辺監訳 2012）にも関わらず、冒頭に述べたようにカリキュラム・マネジメントが十分に行われていない。韓国では自由学期に法的根拠を持たせることで、その裁量権を半ば強制的に行使させるしくみを整えている。そしてその運営を通して、教員のカリキュラムに対する価値観や教員間の人間関係が変化し、組織文化の変革、ひいてはカリキュラム・マネジメントの活性化、キャリア教育の推進につながっていくことが予見される。しかし日本では、韓国のような中央行政が主導する強制力を持った取り組みが行われていないため、自由学期制が目指すような変化を学校にもたらしには、校長やミドルリーダーによるリーダーシップが欠かせない。にもかかわらず、キャリア教育の専門性を持つ教員が制度上不在であることから、必要なリーダーシップを確保するために各学校、各教員の独自の努力に期待せざるを得ない状況である。その中で冒頭の課題を解決するにあたって重要なことは、キャリア教育の観点が必要な教育活動の実施や、キャリア教育を実施するうえで必要な条件整備の支援を少しずつでも進めることである。これにより、キャリア教育の推進に不可欠なカリキュラム・マネジメントを活性化することができる。もちろん、その取り組みをキャリア教育の観点から支援できる教員を配置することが最も求められることであるのは言うまでもない。

本稿の意義は次の点にある。教育活動全体を通じたキャリア教育を進めるうえでは、日本というカリキュラム・マネジメントの考え方が必要不可欠であるにもかかわらず、韓国国内においてはこれまで、学校の教育目標を実現化するために、教育活動と条件整備活動との対応関係を、組織文化を媒介として、マネジメントサイクルによって動態化させる、という観点からの学校の営みについての議論の蓄積がほとんどなかった。それゆえ、カリキュラム・マネジメントの観点を踏まえたキャリア教育全体の実施体制を議論するには至らず、自由学期や進路進学相談教師といった、キャリア教育に関する教育活動や組織構造、学校内外の資源などを検討する際には、個別で、もしくは部分的にまとめた形で議論されてきた。この状況は、学校全体からみて学校のキャリア教育の諸取り組みが有機的に機能しているかを捉えることができないという点で課題を有していたが、カリキュラム・マネジメントに関する理論の蓄積不足から議論するための枠組みが欠けているため、教育活動全体を通じたキャリア教育実施体制の現状を捉える手段が存在せず課題を乗り越えられない状況が続いていた。そこで本稿において、日本の先行研究を中心に構築した分析枠組みを提示することにより、韓国における教育活動全体を通じたキャリア教育の実施体制を議論することが可能となった。また日本国内においても、これまで韓国の自由学期や進路進学相談教師についてキャリア教育の観点から論じる際に必ずしも定まった枠組みで論じられていたわけではなかったが、本稿により本格的に学術的検討の俎上に載せることが可能になったといえる。以上が、本稿が日韓のキャリア教育研究に寄与する最も大きな貢献である。加えて、枠組み自体についても、分析結果から見えてきた内容は関連する先行研究の結果とも齟齬がなかったことから、一定程度実態を反映している妥当な枠組みであると言え、後続の研究に対して研究視点を提示することができたという点においても意義を有する。

最後に、本稿の課題を述べる。まず、本稿で

は韓国の事例を分析する際の足掛かりとして分析枠組みを提示した。そしてこの枠組みに基づいて、自由学期制と進路進学相談教師制度がカリキュラム・マネジメントの実施において果たす役割を示した。ただし、実際には自由学期制の運営上の問題や進路進学相談教師の職務遂行の問題が指摘されており、これらの理由から組織文化が十分に変化しない場合も考えられることには留意すべきである。今後は、実際にどのようなプロセスで、自由学期中に進路進学相談教師を中核としたカリキュラム・マネジメントが行われるのか、もしくは行われていなければ、それはどのような理由なのかを調査する必要がある。次に、進路進学相談教師について、カリキュラム・マネジメントに関わる職務内容のみに焦点を絞ったが、実際に職務を遂行するには資質や力量など他の条件も考慮しなければならない。その点がどのように保証されているのかを別途検討する必要がある。最後に、持続的なキャリア教育の推進を考える上で、自由学期制の導入から現在まで、このしくみが維持されているのか、変容しているのかといった検証が不可欠である⁽⁴⁰⁾。以上を今後の課題とした。

注

- (1) 日本における特別活動と総合的な学習の時間を合わせたものに相当する教科外活動。詳しくは田中(2017)を参照。
- (2) 部長教師は実務上の名称で正式には補職教師という。日本における主任とほぼ同様の立場で、補佐、指導・助言および教授学習活動支援機能、連絡調整、人間関係づくり、事務管理の遂行、学年経営および学校経営への参加などの役割を持つ(ユジュヨン 2011)。
- (3) 筆者が2021年1月4日、1月6日、1月7日にソウル特別市内の中学校に勤務する進路進学相談教師にメールで聞き取り調査を行った。
- (4) 図1中の「部長教師」要素は、図が煩雑になるのを防ぐため、あえて立体的に上部に位置させている。
- (5) 分析枠組みを説明するにあたり田村(2011)

および田村(2022)を参照した。

- (6) 以下、本節においてページ数のみの記載は教育部(2015a)からの引用とする。
- (7) 教育支援庁は基礎自治体レベルに設置されており、市・道教育庁の出先機関の位置づけである。
- (8) 現在は「進路専担教師」と呼ばれている。なお進路進学相談教師制度の詳細は、峯(2023)を参照。
- (9) 以下、本節においてページ数のみ記載は教育科学技術部(2012)からの引用とする。
- (10) 自由学期制は一時学年単位へと拡大されたものの、2025年以降は再度学期単位へと縮小されることが決まっている(教育部 2021, p.23)。この経緯を念頭に、本稿で論じている自由学期制に期待された役割がどの程度実際に果たされているのかについて検討する必要がある。

引用文献

(日本語文献)

- 経済協力開発機構編／渡辺良監訳(2012)『PISAから見る、できる国・頑張る国2—未来志向の教育を目指す:日本』明石書店
- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター(2020)『キャリア教育に関する総合的研究 第一次報告書』
- 辰巳哲子(2009)「体系的なキャリア教育がおこなわれるための条件—カリキュラムマネジメントの観点から—」『Works Review』4(4), pp.1-12
- 辰巳哲子(2013)「キャリア教育の推進に影響を与えるカリキュラムマネジメント要素の検討—全国の中学校に対する調査分析結果から—」『キャリア教育研究』31, pp.37-44
- 田中光晴(2017)「韓国のナショナルカリキュラムにおける「創意的体験活動」—特別活動と裁量活動の統合—」『日本特別活動学会紀要』25, pp.29-38
- 田村知子(2005)「カリキュラムマネジメントのモデル開発」『日本教育工学会論文集』29(Supple), pp.137-140
- 田村知子(2011)「第1章 カリキュラムマネジメントのエッセンス」田村知子編著『実践・カリ

キュラムマネジメント』ぎょうせい, pp.2-11

田村知子 (2022) 『カリキュラムマネジメントの理論と実践』日本標準

田村知子・本間学 (2014) 「カリキュラムマネジメントの実践分析方法の開発と評価」『カリキュラム研究』23, pp.43-55

中留武昭編著 (2005) 『カリキュラムマネジメントの定着過程—教育課程行政の裁量とかわかって—』教育開発研究所

藤田晃之 (2014) 『キャリア教育基礎論』実業之日本社

松本麻人 (2016) 「韓国における中学校「自由学期制」の導入—キャリア教育振興のための制度的枠組みの形成—」『教育制度学研究』23, pp.170-180

峯啓太朗 (2023) 「韓国における進路進学相談教師制度の導入—職務, 選抜基準, 研修内容を中心に—」『筑波大学キャリア教育学研究』5, pp.65-73

文部科学省 (2017) 『中学校学習指導要領 (平成29年告示)』

文部科学省 (2018) 『中学校学習指導要領 (平成29年告示) 解説 総則編』東山書房

(韓国語文献)

カンヨンス (2020) 『学校教育課程形成モデル研究』韓国教員大学校大学院碩士学位論文 (강운주 2020 학교교육과정 형성 모형 연구, 한국교원대학교 대학원 석사학위논문)

코비ョン미ョン (2017) 『校長・校監の変革的リーダーシップ, 学年部長教師リーダーシップ, 教師セルフリーダーシップ, 同学年教師チームワーク, 学校組織効果性間の構造的関係』仁川大学校大学院博士学位論文 (고병면 2017 교장·교감의 변혁적 리더십, 학년 부장교사 리더십, 교사 셀프리더십, 동학년 교사 팀웍, 학교조직효과성 간의 구조적 관계, 인천대학교 대학원 박사학위논문)

코세ヨン (2018) 『自由学期制担当教師の授業運営に関する質的研究』高麗大学校大学院修士学位論文 (고세영 2018 자유학기제 담당 교사의 수업 운영에 관한 질적 연구, 고려대학교 대학원 석사학위논문)

教育科学技術部 (2012) 『進路進学相談教師活動マニュアル: 中学校』(교육과학기술부 2012 진로진학상담교사 활동매뉴얼: 중학교)

教育部 (2015a) 『生徒の夢と才能を育て, 幸福教育を実現する中学校自由学期制施行計画 (案)』(교육부 2015a 학생의 꿈과 끼를 키워 행복교육을 실현하는 중학교자유학기제시행계획 (안))

教育部 (2015b) 『別冊3 中学校教育課程 (第2015-74号)』(교육부 2015b 별책3 중학교 교육과정 (제2015-74호))

教育部 (2021) 『2022改訂教育課程総論主要事項 (試案)』(교육부 2021 2022 개정 교육과정 총론 주요사항 (시안))

教育人的資源部他 (2006) 『生涯進路開発活性化5カ年 ('07~'11) 計画案 (要約)』(교육인적자원부 외 2006 평생진로개발 활성화 5개년 ('07~'11) 계획안 (요약))

クォンダナム (2016) 『自由学期制実施学校での教育課程意思決定と自律性』釜山大学校大学院修士学位論文 (권다남 2016 자유학기제 실시학교에서의 교육과정의사결정과 자율성, 부산대학교대학원 석사학위논문)

キムミンファン (2014) 「学校教育目標の適合性に関する批判的研究」『学習者中心教科教育研究』14(4), pp.303-329 (김민환 2014 학교 교육목표의 적합성에 관한 비판적 연구, 학습자중심교과교육연구, 14(4), pp.303-329)

キムピョンチャン (2015) 「教育リーダーシップ概念モデル具案研究」『韓国教員教育研究』32(1), pp.339-370 (김병찬 2015 교육 리더십 개념 모형 구안 연구, 한국교원교육연구, 32(1), pp.339-370)

パクジョンリョル・キムスンナム (2002) 「学校単位教育課程経営論理と戦略探索」『教育課程評価研究』5(1), pp.35-49 (박종렬·김순남 2002 학교단위 교육과정 경영 논리와 전략 탐색, 교육과정평가연구, 5(1), pp.35-49)

ソギョンヘ (2016) 「教育課程再構成論争」『教育課程研究』34(3), pp.209-235 (서경혜 2016 교육과정 재구성 논쟁, 교육과정연구, 34(3),

pp.209-235)

ソウル特別市教育研究情報院 (2012) 『2012 ソウル教育教職実務便覧』(서울특별시교육연구정보원 2012 2012 서울교육 교직원무편람)

ソンヨルグァン (2018) 「自由学期制の政策特徴による教師の制度認識: 政策正当性, 教師アイデンティティおよび専門性を中心に」『教育問題研究』31(1), pp.27-58 (성열관 2018 자유학기제의 정책 특징에 따른 교사들의 제도 인식: 정책 정당성, 교사 정체성 및 전문성을 중심으로, 教育問題研究, 31(1), pp.27-58)

ユジュヨン (2011) 『単位学校責任経営にともなう部長教師の役割と資格強化に対する京畿道公立中等教師の認識調査』梨花女子大学学校教育大学院修士学位論文 (유주연 2011 단위학교 책임경영에 따른 부장교사의 역할과 자격 강화에 대한 경기도 공립 중등교사의 인식조사, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문)

イジョンファン (2004) 『代案的リーダーシップ・組織文化・学校の構造化・組織効果性の因果関係分析』昌原大学校大学院博士学位論文 (이정훈 2004 대안적 리더십·조직문화·학교 재구조화·조직효과성의 인과관계 분석, 창원대학교 대학원 박사학위논문)

イジョン (2019) 『自由学期制科学科授業に対する教師の認識と実際』梨花女子大学学校教育大学院修士学位論文 (이지연 2019 자유학기제 과학과수업에 대한 교사의 인식과 실제, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문)

イムジョンホン (2016) 『自由学期制運営過程に対する質的事例研究: 両個性現象の発見と意味』慶熙大学校大学院博士学位論文 (임중헌 2016 자유학기제 운영 과정에 대한 질적 사례 연구: 양가성 현상의 발견과 의미, 경희대학교 대학원 박사학위논문)

チョングヨン (2017) 『進路進学相談教師の実態分析に関する研究—年齢, 経歴および背景科目を中心に—』韓国教員大学学校教育政策専門大学院修士学位論文 (정구용 2017 진로진학상담 교사의 실태분석에 관한 연구—연령, 경력 및 배경 과목을 중심으로—, 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위논문)

チョンヨングン他 (2016) 『中学校自由学期制支援のための学校教育課程経営方案研究』韓国教育課程評価院 (정영근 외 2016 중학교의 자유학기제 지원을 위한 학교 교육과정 경영 방안 연구 (RRC 2016-7-1), 한국교육과정평가원)

チョンチョルヨン (2011) 「初等学校進路教育の新しいパラダイム」『実科教育研究』17(4), pp.1-30 (정철영 2011 초등학교 진로교육의 새로운 패러다임, 실과교육연구, 17(4), pp.1-30)

チョンヒョンソン・オウンハ (2016) 「中学校自由学期制国語科授業の教育課程再構成および授業改善事例研究」『教育課程評価研究』19(2), pp.1-25 (정현선·오은하 2016 중학교자유학기제 국어과 수업의 교육과정 재구성 및 수업개선사례 연구, 교육과정평가연구, 19(2), pp.1-25)

チェギョンチュル (2003) 『我が国の進路教育変遷の研究』慶北大学校大学院博士学位論文 (최균출 2003 우리나라의 진로 교육 변천 연구, 경북대학교대학원 박사학위논문)

ファンソンピル (2020) 『初等学校業務部長教師のリーダーシップ現象と意味に関する質的事例研究』慶熙大学校大学院博士学位論文 (황선필 2020 초등학교 업무 부장교사 리더십 현상과 의미에 관한 질적 사례연구, 경희대학교대학원 박사학위논문)

付記

本稿は, 日本キャリア教育学会第43回研究大会(於: 金沢工業大学, 2021年11月7日)における個人研究発表(口頭発表)の内容を大幅に加筆, 修正したものです。

本研究は, JST 次世代研究者挑戦的研究プログラム JPMJSP2124 の支援を受けたものです。

The Career Education Implementation System in Junior High Schools in South Korea: Focusing on Curriculum Management Centered on Career Education Teachers in the Free Semester

Keitaro MINE

Career education in Japan has an urgent task with regard to the implementation of curriculum management that takes career education into account. Behind this is a lack of understanding about curriculum management and competencies to develop a curriculum, and the dysfunction of the head teacher of career guidance. To gain recommendations for solving these problems, this study focuses on career education in South Korea. In South Korea, the free semester system and the career education teachers' system are key to solving similar problems found in Japan. Therefore, first, the study constructed a framework necessary for analyzing case studies of career education implementation systems in South Korea by referring to previous research on curriculum management. Next, the study analyzed official documents about the systems, clarifying the implementation status of curriculum management with emphasis on career education in the free semester and the status of institutional guarantees for career education teachers to exercise their supervision. After discussing these topics, this paper arrived at the following conclusion. The free semester system has expanded the discretion of educational content and has reduced the discretion of educational methods, and the introduction of this system has led teachers to conduct curriculum management. This has energized the organization of schools and makes it easier for career education teachers to carry out their duties. Under these circumstances, career education teachers perform their duties. In this way, they have become engaged in curriculum management and fulfill roles as supervisors. In effect, this changes organizational culture, revitalizes curriculum management, and promotes career education. Compared to previous research on South Korean career education, this study is significant in two ways: (1) by presenting a framework based on prior research, it has made it possible to discuss career education practices throughout all educational activities, and (2) based on the framework, it has analyzed the two systems in South Korea.