

# キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン

平成22年3月

経済産業省キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業

# 目次

1. 総則
  - 1-1. 【一般方針】
  - 1-2. 【定義】
  - 1-3. 【育成方針】
  - 1-4. 【キャリア教育コーディネーター育成に関する共通事項】
  - 1-5. 【配慮すべき事項】
  - 1-6. 【ガイドラインの訂正について】
  
2. エントリーコースガイドライン
  - 2-1. 我が国に求められる人材像とキャリア教育
  - 2-2. キャリア教育に関わる取組
  - 2-3. キャリア教育コーディネーターの業務と役割
  - 2-4. 地域資源の理解とネットワークの構築
  - 2-5. 地域・企業のキャリア教育支援の現状
  - 2-6. 地域の雇用や産業等の現状
  - 2-7. 教育行政に関わる組織と現状
  - 2-8. 学校組織と教職員の職務の現状
  - 2-9. 児童・生徒等の発達の段階と現状
  - 2-10. 学習指導要領
  - 2-11. キャリア教育ではぐくむ力
  - 2-12. キャリア教育の事例
  - 2-13. プログラムの開発
  - 2-14. 各教科等との関わり
  - 2-15. 効果測定方法
  - 2-16. プロジェクトマネジメント
  
3. 実践コースガイドライン
  - 3-1. 目標
  - 3-2. 内容
  - 3-3. 進め方

# キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン

## 1. 総則

近年、フリーター等の増加や、新規学卒者の早期離職の問題などに端を発した「教育機関から社会・職業への円滑な移行」の課題は、経済・雇用情勢の変化に伴い、高卒・大卒者の就職難も加わり、大きな社会問題となっている。その背景には、企業を取り巻く経営環境の変化に伴い、グローバル市場の中で競争優位性を確保するため、若者に対してもこれまで以上に求める仕事の質が高度化傾向にあることだけでなく、現在の若者が職場や社会に出る前段階において、自分の能力や適性についての理解、社会と自分との関わり、将来に対する目標などを見失う傾向にあることが大きく影響していると考えられる。

このような現状認識の下、児童・生徒等に対する早期段階からの「キャリア教育」をより充実させていくため、学校と地域や産業界との連携が今まで以上に強く求められている。しかし、教員の多忙さ、学校に対する企業などの理解の不足など、様々な要因により産学の対話は必ずしも進展していない状況にある。

このため、経済産業省では、平成17年度から3年間、産学双方の事情に精通した地域の教育支援団体等を、学校と企業等の仲介役となる「コーディネーター」として支援することで、産学で一体となったキャリア教育を推進してきた。

平成20年度に閣議決定された「教育振興基本計画」においても、産学のコーディネートを行いキャリア教育の充実に資する人材の必要性が挙げられており、また、地方公共団体においてもコーディネーターを養成しようという動きが始まりつつある。

このようにコーディネーター人材に対する必要性の高まりを受け、経済産業省では、平成20年度より「キャリア教育コーディネーター」を育成するため、「キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業」において研修プログラムの開発・実証を行っている。

今般、キャリア教育コーディネーターを育成する研修プログラムの在り方について、開発・実証した内容を踏まえ、有識者から構成される「キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発研究会」にて審議を重ね、ここに「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」としてとりまとめた。

### 1-1.【一般方針】

本ガイドラインは、キャリア教育コーディネーターを育成する機関において、地域社会や学校の実態に十分に配慮し、研修内容を適切に構成するための具体的な指針として定めるものである。

### 1-2.【定義】

### 1-1-1. 「キャリア教育」とは

キャリア教育とは、児童・生徒等が勤労観や職業観を自ら確立することを目指し、学校と地域社会が一体となって、社会的・職業的自立に向けた力をはぐくむ教育である。

### 1-1-2. 「キャリア教育コーディネーター」とは

キャリア教育コーディネーターとは、地域社会が持つ教育資源と学校を結びつけ、児童・生徒等の多様な能力を活用する「場」\*1を提供することを通じ、キャリア教育の支援を行うプロフェッショナルである。

常に学校や児童・生徒等の現状を理解し、キャリア教育コーディネーターとして一定の知識・技能習得後も自ら学び成長し続けていく努力を怠らず、我が国のキャリア教育の発展に努める。

\*1「場」とは、ものづくりや職場での体験活動などの場所という狭義の意味だけでなく、地域社会が持つ教育資源を活用した学びの機会という意味を含む。

## 1-3. 【育成方針】

### 1-3-1. キャリア教育コーディネーターに必要な知識・技能

キャリア教育コーディネーターは、「キャリア教育に必要な地域資源の発掘とネットワークの構築・維持」、「学校や地域・企業等のニーズを踏まえたキャリア教育に関するプログラムの開発支援」、「プロジェクト運営管理、連絡・調整」の3つの機能を有する。

3つの機能は、以下の7つの知識・技能に分類される。

- (1) キャリア教育についての基礎的知識
- (2) キャリア教育コーディネーターの業務と在り方
- (3) 学校と地域・企業等とのネットワーク構築方法
- (4) 産業・地域の現状
- (5) 学校の現状と課題
- (6) キャリア教育に関するプログラムの開発方法
- (7) プロジェクトの運営管理に必要な知識・手法

### 1-3-2. キャリア教育コーディネーター育成のための研修内容

キャリア教育コーディネーターに必要な知識・技能を習得するため、『別表1 キャリア教育コーディネーター育成のための「研修内容」』、『2 エントリーコースガイドライン』に定めるとおり、以下16項目の研修内容（以下「16項目の研修内容」と記す）を実施する。

- (1) 我が国に求められる人材像とキャリア教育

- ( 2 ) キャリア教育に関わる取組
- ( 3 ) キャリア教育コーディネーターの業務と役割
- ( 4 ) 地域資源の理解とネットワークの構築
- ( 5 ) 地域・企業等のキャリア教育支援の現状
- ( 6 ) 地域の雇用や産業等の現状
- ( 7 ) 教育行政に関わる組織と現状
- ( 8 ) 学校組織と教職員の職務の現状
- ( 9 ) 児童・生徒等の発達の段階と現状
- ( 10 ) 学習指導要領
- ( 11 ) キャリア教育ではぐくむ力
- ( 12 ) キャリア教育の事例
- ( 13 ) プログラムの開発
- ( 14 ) 各教科等との関わり
- ( 15 ) 効果測定方法
- ( 16 ) プロジェクトマネジメント

#### 1-4. 【キャリア教育コーディネーター育成に関する共通的事項】

##### 1-4-1. 育成研修内容

キャリア教育コーディネーターを育成する機関（以下、育成機関と記す）は、本ガイドラインに基づきキャリア教育コーディネーター育成研修を実施する。

- ( 1 ) 「16項目の研修内容」は、原則としていずれの育成機関においても取り扱わなければならない。育成機関において特に必要がある場合には、16項目を超える内容を加えて研修することもできるが、その場合は、キャリア教育コーディネーター育成の主旨からの逸脱や、研修参加者の過重負担などに配慮する。
- ( 2 ) 「16項目の研修内容」の実施順序は、地域の実情や受講者が事前に有する知識や技能等を踏まえつつ、キャリア教育コーディネーターの職務の理解がより適切に進むように配慮する。一例として、『別表2 キャリア教育コーディネーター育成のための「研修内容構成案」』を記す。

##### 1-4-2. 育成研修のコース

キャリア教育コーディネーター育成研修は、「エントリーコース」と、「実践コース」から構成される。

- ( 1 ) 「エントリーコース」は、キャリア教育コーディネーターとして必要な基礎的知識・技能の習得を目標とし、講義や参加型研修等を組み合わせ、30時間以上の研修を行う。

- (2) 育成機関は、「エントリーコース」を実施する際に、小論文、面接、プレゼンテーション、筆記試験等を課し、受講者一人一人の知識・技能の習得度を把握しなければならない。また、受講者の自己評価と、育成機関による客観評価を記載した研修記録等を基に、個人の知識・技能の不足や偏りなどが見られる場合には、補習や面談により適切な指導を行う。
- (3) 「実践コース」は、学校の協力を得て、育成機関の管理の下、キャリア教育コーディネーターの業務を一通り経験することで、「エントリーコース」にて習得した基礎的知識・技能を深め、円滑にキャリア教育のコーディネート業務が実践できる人材を育成することを目標とする。
- (4) 「実践コース」の受講は、育成機関が個別に行う審査に合格した者のみとし、エントリーコース修了証発行日から数えて、2年以内の受講開始とする。また、「エントリーコース」を受講した育成機関とは異なる育成機関での「実践コース」の受講も認める。
- (5) 「実践コース」の受講希望者が、他の育成機関で「エントリーコース」を受講していた場合は、エントリーコース育成機関は、実践コース育成機関に研修記録等を提示する。
- (6) 「実践コース」の実施に当たっては、『別表3「実践コースチェックシート」』を用いて研修記録を記載する。
- (7) 各コース修了時には修了証を授与する。また、受講者の知識・技能の習得度や意欲に対するフィードバックを行い、必要に応じて受講者自身に対するキャリア支援も行う。

#### 1-5. 【配慮すべき事項】

育成機関は、次の事項に配慮しながら、創意工夫を行うとともに、全体として調和のとれた研修を実施するものとする。

- (1) 育成機関は、キャリア教育コーディネーター研修の実施に当たり、教育委員会と学校の協力を得る必要がある。
- (2) 研修の実施に当たっては、学校の教育活動の妨げにならないよう、十分配慮する。
- (3) 学校の教育活動に支障を及ぼす恐れがある場合、支障があった場合、または学校から中止等を要請された場合、育成機関は速やかに事態を収拾し、校長等の指示に従い教育活動の正常化に向けて協力する。
- (4) 受講者には、教育委員会と学校の協力の下に研修が行われているということを十分に自覚させる。
- (5) 学校や地域の実態、更には当該学校におけるキャリア教育の実施状況等を踏まえて、効果的にキャリア教育コーディネーターを育成するように努める。

- ( 6 ) 研修講師は育成機関に所属する人材だけでなく、その研修項目の内容についての知識・経験を持つ人材を、地域または全国から召集するよう努める。
- ( 7 ) 「エントリーコース」の実施に当たっては、知識の定着を図るため、講義形式だけでなく参加型研修形式等を取り入れ、キャリア教育コーディネーター活動に必要な知識・技能の習得を目指す。

#### 1-6. 【ガイドラインの改訂について】

本ガイドラインは、下記のような条件により改訂ができるものとする。

- ( 1 ) 教育に関する法令や学習指導要領等の改正等、教育を取り巻く状況が変化し、キャリア教育コーディネーターの役割及び研修内容に過不足が生じた場合。
- ( 2 ) 教育委員会や学校等の教育関係者から、改訂の要請があった場合。
- ( 3 ) その他、キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業の執行上、改訂の必要が生じた場合。

別表1：キャリア教育コーディネーター育成のための「研修内容」

キャリア教育コーディネーターの機能	身につけるべき知識・技能	項目		受講者の目標	
キャリア教育に必要な地域資源の発掘とネットワークの構築・維持	キャリア教育についての基礎的知識	1	我が国に求められる人材像と、キャリア教育	我が国の社会・産業の変化や現状、課題について学び、これからの社会で求められる人材について広く考察する。また、我が国のキャリア教育の現状と課題、「キャリア」という言葉のとらえ方等、キャリア教育の実践を促す支援人材として必要な「キャリア教育についての基礎的知識」を理解する。	
	キャリア教育コーディネーターの業務と在り方	2	キャリア教育に関わる取組	キャリア教育に関わる国や地方公共団体のキャリア教育関連事業の状況、キャリア教育を実践・研究する学会・研究会・団体等の取組について理解する。	
		3	キャリア教育コーディネーターの業務と役割	キャリア教育コーディネーターに求められる役割と業務内容を学び、学校や地域・企業等に求められるコーディネーター像について理解する。また、コーディネーターとしてのセルフイメージの獲得・意欲的に取り組む姿勢を形成する。	
	学校と地域・企業等とのネットワーク構築方法	4	地域資源の理解とネットワークの構築	様々な地域の教育資源（歴史、文化、産業、技術、企業、教育支援人材等）について学び、キャリア教育の支援人材とネットワークを構築・維持していく重要性を理解する。	
学校や地域・企業等のニーズを踏まえたキャリア教育に関するプログラムの開発支援	産業・地域の現状	5	地域・企業等のキャリア教育支援の現状	企業 CSR 活動の現状や意義、社内人材育成の側面から見たキャリア教育、キャリア教育を取り入れた地域振興の可能性等について理解する。	
		6	地域の雇用や産業等の現状	地域社会の現状、地域の雇用状況や地域産業の特性と課題について理解する。	
	学校の現状と課題	7	教育行政に関わる組織と現況	教育行政の概要や、教育委員会の役割と学校との関係を把握し、教育支援を行う際の留意点について理解する。	
		8	学校組織と教職員の職務の現状	教職員と良好な関係を築くため、教職員の業務量・内容を理解し、実際に学校関係者とコミュニケーションを取ることで、学校及び学校関係者の立場や心情を理解する。	
		9	児童・生徒等の発達の段階と現状	児童・生徒等に対する正しい理解を得るため、個人による発達の違い、社会環境・教育環境の現状等の基礎的知識について理解する。（特別支援教育への理解も含む）	
		10	学習指導要領	「学習指導要領」についての基礎的知識（学校の裁量範囲、改訂について等）を学び、キャリア教育の取組を「学習指導要領」に示される観点から理解する。	
	キャリア教育に関するプログラムの開発方法		11	キャリア教育ではくむ力	「社会人基礎力」、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」等、社会的・職業的自立に関連したはくむべき力について学ぶとともに、実際にキャリア教育の目標を設定する学校・教員を支援する際の視点を理解する。
			12	キャリア教育の事例	効果的なキャリア教育を実践する上で、体系的に取り組まれている事例について様々な角度から検証し、プログラム作成時に役立つ見識を得る。
			13	プログラムの開発	キャリア教育のプログラムについて、開発から・効果測定・改善までの流れを学ぶとともに、地域・企業等と連携したプログラム開発の基礎技能を習得する。
			14	各教科等との関わり	各教科等とキャリア教育プログラムとの関連付けの重要性等について理解する。
15			効果測定方法	キャリア教育コーディネーターとして担当したキャリア教育プログラムに対する効果測定方法や、結果の活かし方について理解する。	
プロジェクト運営管理、連絡・調整	プロジェクトの運営管理に必要な知識・手法	16	プロジェクトマネジメント	プロジェクト全体を俯瞰し、その立上げから計画、実行、効果測定のプロセスについて、マネジメントするための基礎的知識と手法を習得する。	

## 2. エントリーコースガイドライン

### 2-1.【我が国に求められる人材像とキャリア教育】

#### 2-1-1.目標

- (1) 我が国の社会・産業の変化や児童・生徒等を取り巻く環境等の実態や課題、これからの社会で求められる人材などについて広く考察させ、キャリア教育の必要性について理解させる。
- (2) キャリア教育を支援する人材として求められる「キャリア教育についての基礎的知識」を理解させる。

#### 2-1-2.内容

- (1) キャリア教育とは何か
  - キャリアの語源や定義、キャリア教育の目的、キャリア教育で育成すべき力、キャリア教育とは何かなどについて理解させる。
- (2) キャリア教育の必要性
  - キャリア教育が提唱された背景や、キャリア教育の必要性について理解させる。
- (3) キャリア教育の現状と具体的取組
  - キャリア教育コーディネーターの活動に関連する法令等の内容や改定にも触れながら、小学校、中学校、高等学校、大学等における、これまでのキャリア教育の取組等について理解させる。

#### 2-1-3.進め方

- (1) 企業の人事担当者や、キャリア教育研究者、教育関係者等を招へいして、受講者が理解しやすいよう工夫する。
- (2) 受講者自身の理解の深化を支援するため、様々な情報（キャリア教育の書籍、ウェブサイト等の紹介）を提供する。

## 2-2.【キャリア教育に関わる取組】

### 2-2-1. 目標

- (1) キャリア教育に関わる国や地方公共団体の事業の状況について理解させる。
- (2) キャリア教育を研究する学会や団体の取組について理解させる。

### 2-2-2. 内容

#### (1) 国や地方公共団体の取組

キャリア教育に関する国や地方公共団体の取組について、事業の背景や成果などについて理解させる。

#### (2) 学会・団体の取組

キャリア教育の取組について、研究の背景や成果などについて理解させる。

#### (3) キャリア教育の事業の活用と、団体との連携

キャリア教育コーディネーターとして活動する際に、国や地方公共団体の事業が活用できることや、研究団体とも連携ができるということを理解させるようにする。

### 2-2-3. 進め方

- (1) 経済産業省・文部科学省・厚生労働省・地方公共団体等の行政機関が行っているキャリア教育に関連した事業について、受講者が理解しやすいよう関係者の招へいや、関連資料等を使用するなど工夫する。
- (2) キャリア教育の研究者や研究団体が行っているキャリア教育に関連した取組について、受講者が理解しやすいよう関係者を招へいしたり、関連資料等を使用するなど工夫する。

## 2-3.【キャリア教育コーディネーターの業務と役割】

### 2-3-1. 目標

キャリア教育コーディネーターの役割と業務内容、期待される機能について理解させる。

### 2-3-2. 内容

#### (1) キャリア教育コーディネーターの役割

キャリア教育コーディネーターの役割を次のような観点から説明できるようにさせる。

- ア 社会的・職業的自立に向けた力の育成を支援する。
- イ 学校や児童・生徒等の現状を理解し、地域社会が持つ教育資源と学校を結びつける
- ウ 児童・生徒等の多様な能力を活用する学びの「場」を提供すること等を通じ、キャリア教育の支援を行う

#### (2) キャリア教育コーディネーターの基本機能

キャリア教育コーディネーターの基本的な機能を次のような内容から説明できるようにさせる。

- ア キャリア教育に必要な地域資源の発掘とネットワークの構築・維持
- イ 学校や地域・企業等のニーズを踏まえたキャリア教育に関するプログラムの開発支援
- ウ プロジェクト運営管理、連絡、調整

#### (3) キャリア教育コーディネーターが身につけるべき知識・技能

キャリア教育コーディネーターとして身につけるべき知識・技能を理解させる。

- ア キャリア教育についての基礎的知識
- イ キャリア教育コーディネーターの業務と在り方
- ウ 学校と地域・企業等のネットワーク構築方法
- エ 産業・地域の現状
- オ 学校の現状と課題
- カ キャリア教育に関するプログラムの開発方法
- キ プロジェクトの運営管理に必要な知識・手法

#### (4) キャリア教育コーディネーターの業務内容

キャリア教育コーディネーターの業務内容を理解させる。

- ア 学校ニーズの把握
- イ キャリア教育に必要な地域資源の把握
- ウ キャリア教育プログラム案の開発
- エ キャリア教育プログラム案の提案

- オ 学校や児童・生徒等の実態に即したキャリア教育プログラム案への改良
- カ キャリア教育プログラムの実施に当たっての学校との調整
- キ キャリア教育プログラムの実施に当たっての教育支援人材\*<sup>2</sup>との調整
- ク キャリア教育プログラム実施までのその他の調整と進行管理
- ケ キャリア教育プログラム実施当日の支援
- コ キャリア教育プログラムの効果測定
- サ キャリア教育プログラム実施後の振り返り・フォローアップ
- シ 実施記録・報告書等のまとめ

\*<sup>2</sup>本ガイドラインにおける教育支援人材とは、キャリア教育コーディネーター以外の地域の教育支援者を指す。

### 2-3-3. 進め方

- (1) キャリア教育コーディネーターの経験者や、キャリア教育コーディネーターと協働してキャリア教育を実施したことがある関係者を招へいし、受講者が理解しやすいよう工夫する。
- (2) 学校や地域・企業等から求められるキャリア教育コーディネーターの人材像についての認識を深めさせるために、講義だけでなく、参加型研修や小論文作成等を実施する。

## 2-4. 【地域資源の理解とネットワークの構築】

### 2-4-1. 目標

- (1) キャリア教育に活用できる地域資源について理解させる。
- (2) 地域の教育支援人材とネットワークを作る方法を考えさせ、行動させる。

### 2-4-2. 内容

- (1) キャリア教育への地域資源の活用  
地域に存在する資源をキャリア教育において活用する方法を理解させる。
- (2) ネットワークの構築と維持  
地域・企業等が学校におけるキャリア教育に協力し支援するネットワーク(仕組み)を構築・維持することで、継続的なキャリア教育の実践が可能になることを理解させる。

### 2-4-3. 進め方

- (1) 地域の歴史、文化、産業、技術、企業、教育支援人材等、地域資源をイメージできるように様々な具体事例を提示する。
- (2) 地域の経済団体等が中心となったキャリア教育ネットワークの事例等を提示することで、地域・企業等の教育支援人材とのネットワーク構築の可能性について考えさせる。
- (3) 地域の現状を俯瞰している関係者、地域においてネットワークを活用しながら仕事をしている関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいしたり、地域・企業訪問等を実施したりして、ネットワーク構築のために必要な業務を具体的に想定させ、受講者が理解しやすいよう工夫する。

## 2-5.【地域・企業等のキャリア教育支援の現状】

### 2-5-1. 目標

地域・企業等のキャリア教育支援の現状を理解させる。また、キャリア教育支援は地域や企業の一方的な社会貢献ではなく、学校や児童・生徒等との関わりの中で地域・企業も様々なメリットを得ることを理解させる。

### 2-5-2. 内容

#### (1) 企業のキャリア教育支援の現状

C S R (Corporate Social Responsibility の略、「企業の社会的責任」の意) 活動や、キャリア教育支援を通じた社内人材育成等の現状や動向について理解させる。

#### (2) 地域のキャリア教育支援の現状

キャリア教育支援を通じた地域振興の現状や動向について理解させる。

#### (3) キャリア教育が地域・企業等へもたらすメリット

学校や児童・生徒等との関わりの中で、地域・企業が得る様々なメリットを理解させる。

### 2-5-3. 進め方

(1) 地域や企業の関係者を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

(2) 関連資料等を使用して、受講者が理解を深められるよう工夫する。

## 2-6. 【地域の雇用や産業等の現状】

### 2-6-1 . 目標

地域社会の現状、地域の雇用状況や地域産業の特性と課題を理解させる。

### 2-6-2 . 内容

#### ( 1 ) 地域産業の現状

研修を実施する当該地域における産業の変遷や現状、課題を理解させる。

#### ( 2 ) 雇用の現状

若年労働者を取り巻く現状を中心に、地域における雇用の現状と課題を理解させる。

### 2-6-3 . 進め方

( 1 ) 地域の現状を俯瞰して把握している関係者、地域の経済団体等関係者、地方公共団体関係者等を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

( 2 ) 関連資料等を使用して、受講者が理解を深められるよう工夫する。

## 2-7.【教育行政に関わる組織と現状】

### 2-7-1. 目標

教育行政の概要や、教育委員会の役割、教育委員会と学校との関係など、キャリア教育のコーディネート業務を円滑に行うために留意すべき事項について理解させる。

### 2-7-2. 内容

#### (1) 教育委員会制度

教育委員会制度の概要、教育委員会の権限、教育委員会事務局の組織などについて理解させる。

#### (2) 教育委員会と学校との関係

教育委員会と学校との関係について理解させる。

#### (3) キャリア教育を推進する組織と予算

キャリア教育を推進するために関わりの深い部署や役職、予算等を理解させる。

### 2-7-3. 進め方

(1) 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」などの法令から基本的な内容について扱う。

(2) 教育行政関係者を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

(3) 教育行政関連資料等を使用して、受講者がより理解を深められるよう工夫する。

## 2-8.【学校組織と教職員の職務の現状】

### 2-8-1. 目標

教職員との良好な関係を構築するために、学校運営や教職員の職務内容を理解させ、キャリア教育のコーディネート業務を行う上で配慮すべき事項についての視点を与える。

### 2-8-2. 内容

#### (1) 校種別の特徴

初等中等教育段階における各学校種の特徴について理解させる。さらに、必要に応じて、高等教育機関、継続教育機関、職業訓練機関などの特徴を理解させる内容を加える。

#### (2) 学校組織とその運営

学校や教職員の組織構造や意思決定の方法について理解させる。

#### (3) 教職員の業務内容

教育課程や教職員の日常的な業務の実情を理解させる。

### 2-8-3. 進め方

(1) 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等、それぞれの違いを示しながら理解させる。

(2) 学校の規模や地域性によって各学校の教育課程が異なることについて扱う。

(3) 学校長や副校長・教頭の権限、職員会、学年会、教科会等、各種会議の役割について、また、様々な意思決定経路について解説する。

(4) 校務分掌等を含む校内組織図等を提示するなど、具体的な資料等を使用して、学校内で教職員が多様な役割を持つことを理解させるよう工夫する。

(5) 学校関係者等を招へいしたり、学校訪問を行ったりして、受講者が理解しやすいよう工夫する。

## 2-9.【児童・生徒等の発達の段階と現状】

### 2-9-1. 目標

児童・生徒等の理解に対する正しい理解を得るために、児童・生徒等の発達の段階に関する基礎的知識や、現代の児童・生徒等の実態を理解させる。

### 2-9-2. 内容

#### (1) 児童・生徒等の発達の段階

児童・生徒等の発達の段階を理解させる。また同学年内でも個人により発達の段階が異なることを理解させる。

#### (2) 児童・生徒等の実態

現在の児童・生徒等の実態を理解させる。

#### (3) 児童・生徒等への関わり方

キャリア教育のコーディネート業務を行う際の児童・生徒等への対応方法や留意点、教員との連携について理解させる。

### 2-9-3. 進め方

(1) それぞれの年齢に応じた精神的・身体的な発達の特徴や傾向の基礎的な事項について理解させる。

(2) 小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の今日的な児童・生徒等の実態について、学力調査や生活調査等の各種統計資料や具体的なケースを示すとともに、教育支援に必要とされる内容について取り扱う。また、指導上特に配慮が必要な児童・生徒等に関する対応方法等についても扱う。

(3) 児童・生徒等に直接的な指導・支援を行う際には、教員の判断や指示に従うことが前提となるなど、キャリア教育コーディネーターの職務の範囲について理解を深める。

(4) 教育関係者を招へいするなど、受講者が理解をしやすいよう工夫する。

## 2-10.【学習指導要領】

### 2-10-1. 目標

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の学習指導要領や、キャリア教育の位置付けを理解させる。

### 2-10-2. 内容

#### (1) 学習指導要領の概要

学習指導要領の内容やその位置付けについて理解させる。また、学習指導要領の改訂と新しい学習指導要領への移行についても理解させる。

#### (2) キャリア教育との関係

学習指導要領とキャリア教育との関連について理解させる。

### 2-10-3. 進め方

(1) 学習指導要領の改訂の重要なポイントについて示し、キャリア教育の位置付けについて解説する。

(2) 教育関係者を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

## 2-11.【キャリア教育ではぐくむ力】

### 2-11-1. 目標

- (1) 「社会人基礎力」、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」など、社会的・職業的自立に関連したはぐくむべき力についての知識を習得させる。
- (2) 実際にキャリア教育の目標を設定する学校・教員を支援する際の視点を養わせる。

### 2-11-2. 内容

#### (1) 育成する力

社会的・職業的自立に向けた力とは、知識だけにとどまらず、様々な体験活動等社会とのつながりを通じて、それらの能力を活用する力であることを理解させる。

#### (2) キャリア教育の目標設定

学校の教育活動の一環としてのキャリア教育の具体的な目標は、学校が主体的に設定するものである。キャリア教育コーディネーターの役割は、その目標設定を支援するために、地域・企業等の動向等を学校に伝えることであると理解させる。

### 2-11-3. 進め方

- (1) キャリア教育の目標となりえる力については、以下のような多様なモデルが提示されていることを紹介する。
  - ア 社会人基礎力(経済産業省の例示)
  - イ 職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)(文部科学省の例示)
  - ウ 学校や教育委員会等で策定されている「力」
- (2) 「2-1. 我が国に求められる人材像とキャリア教育」や「2-2. キャリア教育コーディネーターの業務と役割」で学習した内容や、具体的なプログラム事例を踏まえて理解させる。
- (3) 国や地方公共団体等の行政関係者、教育関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。
- (4) 関係資料を使用するなどして、受講者が理解を深められるよう工夫する。

## 2-12.【キャリア教育の事例】

### 2-12-1. 目標

効果的・体系的に取り組まれているキャリア教育の事例について、様々な角度から研究・検証することを通じ、キャリア教育プログラムの開発能力向上を目指す。

### 2-12-2. 内容

#### (1) キャリア教育プログラムの多様性

児童・生徒の発達段階、活用できる教育資源や、はぐくみたい力の違いなどにより、様々なキャリア教育プログラムが存在することを理解させる。

#### (2) 体系的なプログラム

学年間の連携や、小学校と中学校、中学校と高等学校等、校種間の連携によって実践されているキャリア教育プログラムの事例を提示する。

### 2-12-3. 進め方

(1) 以下のようなキャリア教育プログラムの事例について、特徴や目標、効果の違いを整理して伝える。また、様々なプログラムが組み合わせられた事例も紹介する。

ア 実際の職場で仕事を体験するプログラム

イ 企業の活動や経済の仕組みについて実状や展望を聴くプログラム

ウ 経済活動の最前線で活躍している人から仕事の醍醐味を聴くプログラム

エ 教科で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶプログラム

オ インタビューを行い、情報媒体を作成して発表するプログラム

カ 与えられた課題に対して企画を立案し、発表を行うプログラム

キ 児童・生徒等の関心事や夢などを社会と結び付けて考えるプログラム

ク 仮想の社会を構築して体験するプログラム

ケ その他

(2) 校種間の連携と協力によって実践されているキャリア教育プログラムを紹介する際には、「2-8. 学校運営や教職員の職務」で学習した校種別の理解における知識を踏まえながら説明する。

(3) キャリア教育実践団体等の関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

(4) 関連資料等を使用し、受講者が理解を深められるよう工夫する。

## 2-13.【プログラムの開発】

### 2-13-1. 目標

- (1) キャリア教育のプログラムについて、開発から効果測定・改善までの流れを理解させる。
- (2) 企業・地域と連携したプログラム開発の基礎技能を習得させる。

### 2-13-2. 内容

#### (1) プログラム開発の流れ

プログラム開発の一連の流れについて理解させ、実際にプログラムを開発させる。

- ア 対象となる児童・生徒等の実態把握
- イ 目標設定
- ウ 計画作成
- エ 内容作成
- エ 準備・実践スケジュールの作成
- オ 効果測定方法の設定
- カ その他

#### (2) プログラム開発時の留意点

プログラム開発をする際に考慮すべき事項について理解させる。

- ア 学校教育計画との整合性
- イ キャリア教育の全体計画及び年間指導計画との整合性
- ウ 学校の要望
- エ 児童・生徒等の実態に対する配慮
- オ 地域・企業等のニーズとの調和
- カ 予算の配分
- キ その他

#### (3) 具体的実践の企画提案書の作成方法

企画提案書を作成するために必要なことを理解させる。

- ア 本時のねらいの設定
- イ 児童・生徒等の活動の設定
- ウ 時間配分
- エ 留意点の設定
- オ 教員との連携・分担

#### (4) 各種教材の活用方法

教材の活用方法や作成方法について理解させる。

- ア ワークシートの活用
- イ ビデオ等映像の活用
- ウ パソコンやインターネット等の活用
- エ 掲示教材の活用
- オ その他の教材の活用

### 2-13-3. 進め方

- (1) 教材の活用方法については児童・生徒等にとって分かりやすく、ねらいが明確である教材等を具体的に紹介する。
- (2) 教材の作成に当たっては、既成のVTR・写真・音楽等を教材として使用する際に、著作権等に配慮を要することを具体的に紹介する。
- (3) 教育関係者、学校関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。
- (4) プログラム開発を体験させるために、参加型研修（アイデアを出し合うブレインストーミングやワークショップ、プレゼンテーション等）を積極的に取り入れ受講者が理解を深められるよう工夫する。

## 2-14.【各教科等との関わり】

### 2-14-1. 目標

各教科、総合的な学習の時間、外国語活動、道徳、特別活動などとキャリア教育プログラムとの関連付けの重要性について理解させる。

### 2-14-2. 内容

各教科等におけるあらゆる内容が、様々な仕事や職種において、社会的・職業的自立に向けた力の基盤となっていることを理解させる。

また、各教科等の全体計画や年間指導計画、それぞれの単元等のねらいを生かしたキャリア教育プログラムを作成するために、各教科等の学習内容を理解しながら企画することが肝要であることを理解させる。

### 2-14-3. 進め方

- (1) 学習指導要領や支援対象学校の各教科等の年間指導計画、教科書等、具体的な関連資料を見ながら、各教科等との関連を考えさせる。
- (2) 教育関係者、学校関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいするなど、受講者が理解しやすいよう工夫する。

## 2-15.【効果測定方法】

### 2-15-1. 目標

キャリア教育コーディネーターとして担当したキャリア教育プログラムに対する効果測定、測定による検証方法・改善方法について理解させる。

### 2-15-2. 内容

#### (1) 効果測定方法の理解

キャリア教育プログラムの効果測定方法には、アンケート集計等の定量的測定と、記述・観察・インタビュー等による定性的測定など、様々な方法があることを理解させる。また、プログラム実践の際にすべての内容を行う必要はないが、組み合わせることで、より効果的になることを紹介する。

- ア 事前・事後アンケート
- イ 実施したプログラムへの感想等の記述からの測定
- ウ 児童・生徒等の授業態度や発言の観察
- エ 担当教員へのインタビュー・アンケート
- オ 教育支援人材へのインタビュー・アンケート
- カ その他

#### (2) 効果測定結果の活用

実践したキャリア教育プログラムの効果測定結果から成果を把握し、その結果を活用することにより、キャリア教育コーディネーターとして更に有効に活動していくための視点を理解させる。

- ア プログラムの成果の把握
- イ プログラムの改善
- ウ プログラム実施校への報告や改善提案
- エ プログラムへの支援者である地域・企業等への報告や改善提案
- オ プログラムの実施を考えている学校への提案
- カ プログラムへの支援を考えている地域・企業等への提案
- キ その他

### 2-15-3. 進め方

- (1) 様々な効果測定方法を提示したり、効果測定を行った具体的な事例を取り上げたりする。
- (2) 効果測定の研究者、教育関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいして、測定結果を活かした例を聞くなどして、受講者が理解しやすいよう工夫する。

## 2-16.【プロジェクトマネジメント】

### 2-16-1. 目標

- (1) 「キャリア教育プロジェクト」全体を俯瞰し、その立ち上げから計画、実行、効果測定までのプロセスをマネジメントするための基礎的な知識を理解させる。
- (2) キャリア教育コーディネーターに特有のプロジェクトマネジメントのポイントを理解させる。

### 2-16-2. 内容

#### (1) キャリア教育のプロジェクト

「キャリア教育プロジェクト」とは、キャリア教育の授業及び実施する学校、支援する地域・企業等との事前・事後の連絡調整を含む活動全般を指し、キャリア教育コーディネーターはプロジェクトマネージャーとして活動していくことを理解させる。

#### (2) プロジェクトマネジメントの基礎知識

プロジェクトマネジメントに必要な基礎知識を理解させる。

### 2-16-3. 進め方

- (1) キャリア教育コーディネーターの年間を通じた活動の様子や、スケジュール管理方法等を具体的に提示することで、日々のコーディネート業務を想定させ、受講者がより理解しやすいように工夫する。
- (2) 実際にプロジェクトを動かしながら仕事をしている人や、キャリア教育コーディネーター経験者等を招へいして、受講者が理解しやすいよう工夫する。
- (3) プロジェクトマネジメントについて紹介している書籍や資料等を活用し、基礎知識についての理解が深まるよう工夫する。

### 3. 実践コースガイドライン

#### 3-1. 目標

エントリーコースで習得した基礎的知識・技能を生かし、キャリア教育コーディネーターとして活動できる実践的な経験を得させる。

#### 3-2. 内容

##### 3-2-1. 研修内容

キャリア教育プログラムの実施に当たって必要とされるコーディネート業務を実践する。その際に、受講者は日々の業務日誌を作成して記録する。

最低限、1単位時間の授業に直接携わるものとする。

##### 3-2-2. 経験すべき業務内容

次の項目について育成機関の管理の下、キャリア教育コーディネーターの業務を経験させる。

(1) 学校ニーズの把握

実践コース実施協力の了解が得られた学校の、キャリア教育についてのニーズをヒアリングする。

(2) キャリア教育に必要な地域資源の把握

地域・企業等に働きかけ、キャリア教育に協力してもらう了解を得る。

(3) キャリア教育プログラム案の開発

実施プログラム案を開発する。

(4) キャリア教育プログラム案の提案

開発したプログラム案を学校に提案する。

(5) 学校や児童・生徒等の実態に即したキャリア教育プログラム案への改良

学校と協議し、プログラムを実施する児童・生徒等の実態に即した案として作りあげる。

(6) キャリア教育プログラムの実施に当たっての学校との調整

実施プログラム案に従って、学校との調整を行う。

(7) キャリア教育プログラムの実施に当たっての教育支援人材との調整

実施プログラム案に従って、支援者等との調整を行う。

(8) キャリア教育プログラム実施までのその他の調整と進行管理

スムーズなプログラム実施のための段取りや手配等を行う

(9) キャリア教育プログラム実施当日の支援

授業実施当日に、円滑なプログラム実施のためのサポートを行う。

(10) キャリア教育プログラムの効果測定

定量的・定性的な手法を使って、効果の測定を行う。

(11) キャリア教育プログラム実施後の振り返り・フォローアップ

実施記録や報告書等をまとめる。

上述の11項目に加え、以下の2項目は最低でもいずれか1つを経験させる。

(12) 学校との関係づくり

プログラムを実施する学校に働きかけ、実施体制をつくる。

(13) 教育資源や教育支援人材との関係づくり

プログラムの実施に協力する地域・企業等に働きかけ、協力を得る。

### 3-2-3 . 育成すべきその他の能力

「実践コース」での育成のプロセスを通じ、以下の能力の育成に努める。

(1) 関係者とのコミュニケーション能力

(2) 行動力・実行力

### 3-3 . 進め方

(1) 「実践コース」では学校や受講者個人の事情が異なることが予想されるため、研修内容や経験が偏らないように配慮する。

(2) 「実践コース」では、主に学校でのキャリア教育のコーディネートを通じて、受講者にキャリア教育コーディネーターの様々な業務を経験させるが、学校の教育活動に支障を及ぼす恐れがある場合、支障があった場合、または学校から中止等を要請された場合に、育成機関は速やかに事態を收拾し、校長等の指示に従い教育活動の正常化に向けて協力する。

(3) 随時、規定のチェックシートで「経験すべき業務内容」の関与レベルと、自己評価を確認すると共に、育成機関の指導者も評価を行う。規定のチェックシートは別添する。

(4) 育成機関は、「実践コース」が修了した受講者に修了証を授与する。また、受講者が今後も自己研鑽していけるよう、期間中に作成された業務日誌による研修記録と、終了後の規定のチェックシートによって、本人にフィードバックを行う。

別表2 キャリア教育コーディネーター育成のための「研修内容構成案」

項目		内容	講師の例	その他
1	我が国に求められる人材像と、キャリア教育	(1)我が国の社会・産業の変化や児童・生徒等を取り巻く環境等の実態、課題、これからの社会で求められる人材について広く考察させ、キャリア教育の必要性について理解させる。 (2)キャリア教育を支援する人材として求められる「キャリア教育についての基礎的知識」を理解させる。	企業の人事担当者、キャリア教育研究者、教育関係者等	
2	キャリア教育に関わる取組	(1)キャリア教育に関わる国や地方公共団体の事業の状況について理解させる。 (2)キャリア教育を研究する学会や団体の取組について理解させる。	行政機関(国・地方公共団体)の関係者等 キャリア教育研究者や研究団体関係者等	
3	キャリア教育コーディネーターの業務と役割の理解	キャリア教育コーディネーターの役割と業務内容、期待される機能について理解させる。	キャリア教育コーディネーター経験者、 キャリア教育コーディネーターと協働でキャリア教育を実施したことがある関係者等	参加型研修
4	地域資源の理解とネットワークの構築	(1)キャリア教育に活用できる地域資源について理解させる。 (2)地域の教育支援人材とネットワークを作る方法を考えさせ、行動させる。	地域の現状を俯瞰している関係者、地域においてネットワークを活用しながら仕事をしている関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等	地域・企業等訪問
5	地域・企業等のキャリア教育支援	地域・企業等がキャリア教育支援の現状を理解させる。また、キャリア教育支援は地域や企業の一方的な社会貢献ではなく、学校や児童・生徒等との関わりの中で地域・企業も様々なメリットを得ることを理解させる。	地域や企業等の関係者等	
6	地域の雇用や産業等の現状	地域社会の現状、地域の雇用状況や地域産業の特性と課題を理解させる。	地域の現状を俯瞰している関係者、地域の経済団体関係者、 地方公共団体関係者等	
7	教育行政に関わる組織と現状	教育行政の概要や、教育委員会の役割、教育委員会と学校の関係等、キャリア教育のコーディネート業務を円滑に行うために留意すべき事項について理解させる。	教育行政関係者等	
8	学校組織と教職員の職務の現状	教職員と良好な関係を構築するために、学校運営や教職員の職務内容を理解させ、キャリア教育のコーディネート業務を行う上で配慮すべき事項についての視点を与える。	学校関係者等	学校訪問
9	児童・生徒等の発達の段階と現状	児童・生徒等に対する正しい理解を得るために、各発達段階の基礎的知識や、現代の児童・生徒等の実際を理解させる。	教育関係者等	
10	学習指導要領	「学習指導要領」により、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の教育課程や、キャリア教育の位置付けを理解させる。	教育関係者等	
11	キャリア教育ではくむ力	(1)「社会人基礎力」、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」等、社会的・職業的自立に関連したはくむべき力についての知識を習得させる。 (2)実際にキャリア教育の目標を設定する学校・教員を支援する際の視点を養わせる。	行政機関(国・地方公共団体)の関係者、 教育関係者、 キャリア教育コーディネーター経験者等	
12	キャリア教育の事例	効果的・体系的に取り組みされているキャリア教育事例について、様々な角度から研究・検証することを通じ、キャリア教育プログラムの開発能力向上を目指す。	キャリア教育実践団体関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等	
13	プログラムの開発	(1)キャリア教育のプログラムについて、開発から評価・改善までの流れを理解させる。 (2)地域・企業等と連携したプログラム開発の基礎技能を習得させる。	教育関係者、学校関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等	参加型研修 (作成の演習と発表)
14	各教科等との関わり	教科学習・総合的な学習の時間・外国語活動・道徳・特別活動等と、キャリア教育プログラムとの関連付けの重要性等について理解させる。	教育関係者、学校関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等	
15	効果測定方法	キャリア教育コーディネーターとして担当したキャリア教育プログラムに対する効果測定・測定による検証方法・改善方法について理解させる。	効果測定についての研究者、教育関係者、キャリア教育コーディネーター経験者等	
16	プロジェクトマネジメント	(1)「キャリア教育プロジェクト」全体を俯瞰し、その立上げから計画、実行、効果測定までのプロセスについて、マネジメントするための基礎的知識を理解させる。 (2)キャリア教育コーディネーターならではのプロジェクトマネジメントのポイントを理解させ	実際にプロジェクトを動かしながら仕事をしている人、 キャリア教育コーディネーター経験者等	

別表3 「実践コースチェックシート」

活動番号	業務内容	内容	関与レベル		自己評価		
			関与レベル(数字に を)	実施校	実施状況(数字に を)	今後、この業務を実施する自信	振り返りコメント
1	学校ニーズの把握	実践コース実施協力の了解が得られた学校の、キャリア教育についてのニーズをヒアリングする。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
2	キャリア教育に必要な地域資源の把握	企業や市民に働きかけ、キャリア教育に協力してもらおう了解をえる。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
3	キャリア教育プログラム案の開発	実施プログラム案を開発する。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
4	キャリア教育プログラム案の提案	実施プログラム案を学校へ提案する。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
5	キャリア教育プログラム案の改良	学校と協議し、プログラムを実施する児童・生徒等の実態に即した案として作り上げる。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
6	学校との調整	実施プログラム案に従って、学校との調整を行う。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
7	教育支援人材との調整	実施プログラム案に従って、支援者との調整を行う。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
8	その他の調整と進行管理	スムーズなプログラム実施のための段取りや手配を行う。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
9	当日支援	授業実施当日に、円滑なプログラム実施のためのサポートを行う。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
10	効果測定	効果測定を行う。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
11	振り返りとフォローアップ	実施記録や報告書等をまとめる。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。 1. 担わなかったが、活動を観察した。 0. 全く関わることができなかった。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	

どちらかの業務を経験してみる。

12	学校との関係づくり	プログラムを実施する学校に働きかけ、実施体制をつくる。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	
13	教育資源や協力人材との関係づくり	プログラムの実施に協力する、地域・企業等に働きかけ、協力を得る。	3. 責任者として主として実施した。 2. 協力者として実施した。		4. 効果的に実施できた。 3. なんとか実施できた。 2. うまくできなかった。 1. 実施していないので判定不能	4. 自信がある 3. 概ね理解 2. まだ不安 1. 不理解	

育成機関指導者評価

活動番号	業務内容	内容	指導者評価	所見
1	学校ニーズの把握	実践コース実施協力の了解が得られた学校の、キャリア教育についてのニーズをヒアリングする。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
2	キャリア教育に必要な地域資源の把握	企業や市民に働きかけ、キャリア教育に協力してもらおう了解をえる。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
3	キャリア教育プログラム案の開発	実施プログラム案を開発する。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
4	キャリア教育プログラム案の提案	実施プログラム案を学校へ提案する。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
5	キャリア教育プログラム案の改良	学校と協議し、プログラムを実施する児童・生徒等の実態に即した案として作り上げる。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
6	学校との調整	実施プログラム案に従って、学校との調整を行う。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
7	教育支援人材との調整	実施プログラム案に従って、支援者との調整を行う。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
8	その他の調整と進行管理	スムーズなプログラム実施のための段取りや手配を行う。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
9	当日支援	授業実施当日に、円滑なプログラム実施のためのサポートを行う。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
10	効果測定	効果測定を行う。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
11	振り返りとフォローアップ	実施記録や報告書等をまとめる。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
12	学校との関係づくり	プログラムを実施する学校に働きかけ、実施体制をつくる。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	
13	教育資源や協力人材との関係づくり	プログラムの実施に協力する、地域・企業等に働きかけ、協力を得る。	4. 任せられる 3. ほぼ任せられる 2. まだ不安 1. 任せられない	

平成21年度キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発研究会  
(平成22年3月現在 敬称略)

座長 本間正人 特定非営利活動法人学習学協会 代表理事、帝塚山学院大学 客員教授  
梶野光信 東京都教育庁地域教育支援部 社会教育主事  
下村英雄 独立行政法人労働政策研究・研修機構キャリアガイダンス部門 副主任研究員  
初田幸隆 京都市教育委員会指導部学校指導課 首席指導主事  
三村隆男 早稲田大学大学院教職研究科 教授  
宮城治男 特定非営利活動法人エティック 代表理事  
若江真紀 株式会社キャリアリンク 代表取締役

キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン策定関係者

【事務局】

特定非営利活動法人スクール・アドバイス・ネットワーク  
生重幸恵 井上尚子 平田節子 毛受芳高 香月よう子 小寺良介  
市野敬介 坂本昇子 丸山和義 三上けい子

【研修プログラム作成・実証事業者】

特定非営利活動法人北海道職人義塾大蔵校 藤田和久  
キャリアバンク株式会社 三上力  
ハリウコミュニケーションズ株式会社 針生英一 菊地淳 木村一也  
株式会社ソシオエンジン・アソシエイツ 服部直子 松倉由紀 今泉のぞみ  
特定非営利活動法人アスクネット 白上昌子 高井千恵子  
財団法人京都高度技術研究所 石川陽  
特定非営利活動法人南大阪地域大学コンソーシアム 難波美都里 黒木淳  
財団法人ひろぎん経済研究所 遠山文雄  
特定非営利活動法人ベンチャーアライアンス協会 廣川章 高市順 白石智珠  
有限会社オーシャン・トゥエンティワン 翁長有希 奥間美紀子

【研修プログラム作成・実証事業協力者】

相川良子 東孝彦 荒瀬克己 上地幸市 大窪英行 岡部善平 長田徹 加藤滋樹  
角野綾子 西道実 関隆晴 中山正人 西田健次郎 伴野博美 平井拓己 平賀恵美子  
廣田雅美 藤井正司 藤原庸右 三井貴之 宮下和己 椋下聡美 松浦真 松崎光弘  
松本高宜 山田素子 渡邊太志

【経済産業省】

林揚哲 内野泰明 中村昌克  
丹羽朋子 布施成章 中田貴之 北野聡史 市平和久 平山智康  
大山由佳 長嶺さおり

【協力】

文部科学省国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官 藤田晃之