

# 京都市立白河総合支援学校職業学科における デュアルシステムの実践とキャリア教育の取り組み

森脇勤・石上千賀子・中村洋子

MORIWAKI Tsutomu, ISHIGAMI Chikako, NAKAMURA Yoko

京都市立白河総合支援学校

(Kyoto City Shirakawa-sogo School for Special Education)

key words : デュアルシステム, キャリア教育, 知的障害のある生徒の就労支援

## [要旨]

### 1. 職業学科の設置とデュアルシステムの導入

京都市立白河総合支援学校は、職業学科を開設して6年、デュアルシステムを教育課程に位置づけてから5年が経過した。職業学科においては、生徒の全てが企業への就労をめざして入学してくる。その生徒のニーズにいかに応へ、よりスムーズな職業人への移行を果たせるように支援するかが、職業学科としての本校の責務である。そのためには、本人や家族が将来の職業生活を具体的にイメージ出来る「環境」を在学中から設定することが必要であると考え取り組んでいる。その意味で、開設当初からの本校の教育理念として、「企業から学ぶ」姿勢と「学校の中で完結しないカリキュラム」づくりを目指している。その取り組みの中心となるのがデュアルシステムであるが、現在特に力を入れていることは、就労に向けた目標と手立てを家庭・学校・企業及び関係諸機関が共有し生徒を職業人として育てていく仕組みをつくることである。また、5年間のデュアルシステムの実践の中から教員による就労支援が効果的であることも見えてきた。教員による就労支援は、障害のある生徒への支援方法を企業現場に伝える役割や家庭や関係機関との連携役としても必要な存在であることから、卒業後の定着にも欠かせない。また、そのことで企業にとっても実習を安心して受け入れることが可能となり、企業内の理解も広がり、さらに、生徒のスキルが伸びることで新たな職域や職種への広がりも期待できると考えている。

### 2. キャリア教育とデュアルシステム

学校と企業・本人と家庭が目標を共有し、次の課題に向かって取り組んでいくためのツールとして、キャリアプラン(個別の包括支援プラン)の役割がある。本校では、個別の実習を中心としたカリキュラムを策定するために「キャリアデザイン」を活用している。個々のキャリア発達に応じて、一つ一つの実習で目指すべき目標を明確にするとともに、校内での専門教科での演習や各教科・領域での個別のねらいを関連づけるとともに、個々のキャリア形成のプロセスに沿った順序性に着目し、「過去に経験したこと」と「現在行うべきこと」「次の実習で目指すべきこと」を整理するためのツールとして活用している。

キャリア形成は、個々の特性等によって、そのプロセスに違いが生まれる。そのことを踏まえながら、入学から卒業までの3年間の時間的経緯の中で実習を中心とした学習をスパイラルしながら発展していくことをめざしている。特に、大切な視点として、個々の生徒が乗り越えていくべ

き「節目」をデザインすることで、目標が明確になると考えている。

### 3. 4つのステージとキャリア形成支援

小・中・高へと学齢とともに入学や卒業が繰り返されるが、これも大きな「節目」であり、次のステージへ「移行」をしていく時にこそ大きな成長のチャンスがあると考えている。特に、高等部への進学は、将来の社会人になっていくための準備期間として「高等部における3年間」への移行であることを意識化することから始まる。職業学科に於いては、「職業学科進路相談」がそれにあたる。入学してからは、卒業後職業人・社会人としてスムーズにスタートできるように、学校教育と実社会での経験をフィードバックしながら徐々に職業人として自立し社会参加する意味や目的意識を確実にしていくことが求められる。それを実現していく仕組みをデュアルシステムと呼んでいる。また、1～3期生までの卒業生が在学中に実施した実習期間を振り返ると、生徒一人の平均は2.8週間で、経験した企業数の平均は1.2社であった。そこから見えてきたものを整理すると、4つのステージがあることが明確になってきた。

1ステージでは、主に導入期として、働くことに必要な事柄の基礎基本を知ることや仕事への馴れ初めを目標とし、2ステージでは、自分の苦手なことや得意なことを知るために様々な職種や働く形態を体験していくことになる。3ステージでは、自己決定していくための条件を整えながら具体的な将来像を描けるように長期実習なども実施していくことになる。4ステージでは、働き続けるための生活環境や職場環境の条件整備を行い、必要に応じて関係機関等との接続も準備しながら将来像を明確にしていく。

デュアルシステムをキャリア教育の視点で整理していくことで生徒の可能性を見出し、職業人としての働くことと、生活への意味づけや意欲を引き出すようとしている。

さらに、キャリア形成支援のあり方を明確にするために「キャリア支援部」を設置し各ステージごとにコーディネーターを配置することで、組織全体で支援出来るように指導体制を再編成してきた。

生徒の可能性を最大限に引き出すためには、本人の「働きたい」という確かな意欲と姿勢に加え、自己決定していくための条件整備をすることが必要であると考え。