

II. オーストラリア南オーストラリア州の移行支援

調査結果に関する総合的な検討

平成 13 年度と平成 16 年度の調査結果のうち、比較可能な項目についてみると、研修に参加する教員が増加していたり、取り組みが進められていたりする傾向があった。この 3 年間の間に、後期中等教育段階における LD、ADHD、HFA 等の生徒への対応の必要性が増しているものと思われる。

また、平成 16 年度の調査結果において、教育委員会と教育センターの結果をあわせて検討すると、高等学校にも高等養護学校もしくは養護学校高等部にもこれらの生徒が在席しているが、LD の場合特に高等学校に在席する可能性が高いことが示された。さらに、高等学校に在席している生徒の相談は、高等養護学校もしくは養護学校高等部に在席している生徒よりも多く、高等学校における支援の必要性が確認された。また相談内容としては、「学業」に関する相談が最も多く、次いで「進路」「問題行動」であった。これらの結果は、この段階の生徒の支援において、行動面へのアプローチだけでなく、学業面への支援に関するアプローチも重要であることを示している。

現在の取り組みとしては、後期中等教育機関の教員や管理職等を中心として、特別支援教育や障害の特性、または特別な支援の必要性に関する理解を促すことが最も必要な課題である。これらの取り組みは主として、研修によって行なわれている。今後は、「支援体制の整備」「移行支援」「具体的な指導内容・方法の明確化」といったより具体的な支援に関する課題を整理し、支援の枠組みを作ることが必要であると思われる。

平成 17 年 4 月 1 日から施行される発達障害者支援法では第八条において、「国及び地方公共団体は、発達障害児（十八歳以上の発達障害者であって高等学校、中等教育学校、盲学校、聾（ろう）学校及び養護学校に在学する者を含む。）がその障害の状態に応じ、十分な教育を受けられるようにするため、適切な教育的支援、支援体制の整備その他必要な措置を講じるものとする」としている。現在でも高等学校を含めた支援体制の整備を検討している都道府県があるが、目的が学校教育の期間を問題なく過ごすということではなく、将来的に豊かな生活が送れるように支援することであると考えれば、後期中等教育段階もしくはそれ以降のことを視野にいたした支援の在り方が現時点ですでに求められていることを認識することが重要である。

文 献

山崎晴生（2005）知的障害養護学校高等部に在籍する軽度知的発達障害のある生徒への教育的対応—ソーシャルスキル面での課題を中心に—。平成 16 年度独立行政法人国立特殊教育総合研究所長期研修成果報告書。

全国 LD（学習障害）親の会（2004）教育から就業への移行実態調査報告書（全国 LD 親の会・会員調査）。

南オーストラリア州における障害のある児童生徒の教育の概要

1. オーストラリアの教育制度の概略

オーストラリアでは、教育を各州の教育省が管轄しており、州毎に教育制度が異なっている。初等・中等教育(小学校から高校)は、通常、5歳もしくは6歳に初等教育が始まり、12年生までの学年制となっている。初等教育は6年生までで、中等教育は7年生から10年生までと11年生、12年生に分かれている。義務教育は10年生(日本の高校1年)で修了するが、大学などへの進学希望者は11、12年生に進み、将来進む道を考慮して専門分野に沿った選択科目を選ぶ。オーストラリアでは、進学希望者は12年生終了前に各州の「統一高等学校資格試験」を受け高校修了資格を得た上で、その点数に応じて希望の教育機関に進むことができる。

2. 障害差別禁止法が教育に及ぼした影響

1992年に成立した障害差別禁止法は、可能な限り障害を根拠とした差別をなくすために制定された法律である。この法律は1993年5月から施行されており、障害のある人の教育に大きな影響を与えている。この法律の施行に伴い、教育機関における障害のある児童生徒、学生への対応について、国もしくは州の教育省では、法律を遵守するための障害のある人に対する教育の基準を示している。

国の教育省から示されている基準の中には、入学に関すること、参加に関すること、カリキュラム開発や提供に関すること、支援サービスに関することなどの基準となる手続きや留意点が述べられている。これらの基準には、障害のある児童生徒や学生が障害のない児童生徒や学生と同じように、容易に参加できたり、カリキュラムやプログラムをニーズに合わせて適切に調整したり、必要に応じて特殊なサービスを提供したりすることが含まれている。障害差別禁止法の対象には、肢体不自由、知的障害、精神障害、感覚障害などの障害の他に学習障害も含まれている。

3. 南オーストラリア州における障害のある児童生徒への対応

各州の教育省では、障害差別禁止法に抵触しないよう障害のある幼児、児童生徒、学生への教育システムやサービスなどを提供している。以下で、南オーストラリア州の障害のある幼児、児童生徒への特別な支援を紹介する。

南オーストラリア州は、オーストラリア大陸の中央南部に位置し、面積は日本の約3倍、人口は約150万人である。州都アデレードの人口は約105万人で、アデレードはオーストラリアで5番目に大きい都市である。州立の学校は609校あり、その内318校は都市部にある。初等学校は、1クラス約20人前後で運営している。

初等教育、中等教育の段階では、通常学校内に、特殊学級と特別施設(14校)があり、その他に特殊学校(17校)が設置されている。また、初等教育、中等教育学校の中に、言語コミュニケーションクラス(6校)、聴覚障害のある児童のためのセンター(7校)、視覚障害

のある児童のためのセンター（2校）、身体障害のある児童生徒のための連携プログラム（4校）が設置されている。2002年から2003年の障害のある児童生徒の在籍クラス・学校を見ると、通常のクラスに80.7%、特殊学級に8.0%、特殊施設に3.3%、特殊学校に7.9%という内訳となっている。全児童生徒の割合からみると0.7%が特殊学校に在籍していることになる。日本が0.47%であるため、南オーストラリア州の方が特殊学校に在籍している児童生徒の割合が高いことがわかる。

この他に、通常学校における特別なプログラムや支援として、①1対1でのサポート、②少人数学習、③学習支援者プログラム、④学校支援官からのクラス内でのサポート、⑤学校カウンセラー、⑥特殊教育教師、⑦アコモデーション（適切な）、⑧逆統合（通常のクラスから特殊施設などに通級すること）、⑨ケースマネジメントなどが提供されている。これらの支援は、児童生徒のニーズに応じて組み合わされて利用される。教育省では、学校の資源は限られているため、プログラムや様々な指導法を全ての児童生徒の学習ニーズを満たせるように、適切に利用するのは教師の責任であり、利用可能な財源を有益に利用するのは校長の責任であると述べている。

特別な支援を受ける全ての児童生徒に対して、交渉教育計画（Negotiated Education Plan）が作成されている。これは日本での個別の指導計画に相当するものである。ただし、作成の仕方は、保護者、管理職、教員、必要に応じて外部の専門機関の職員が協議を通じて作成するというものであり、アメリカのIEPと似ている。さらに近年では、可能であれば本人を巻き込んだ計画の作成が検討されている。必要に応じて学校に障害のある児童生徒用に開発された教材を貸し出す特殊教育リソース施設（SERU）では、HPのサイトで交渉教育計画を作成するプログラムを提供している。このプログラムは、ガードナーの多重知能理論に基づいて作成されており、児童生徒の学習スタイルに応じたプログラムが作成できるように工夫されている。

また、中等学校からの移行サービスとして、移行サービスセンターを2箇所設置しており、一定の間交渉教育計画に基づいて、機関の内外で実習を行うプログラムもある。

4. 幼児期および成人期の支援

初等学校や中等学校での支援の以外では、幼児期に、「就学前サポートプログラム」により、障害のある幼児が幼稚園等に通いながら支援を受けることができるようになっている。

大学では、地域障害連絡官（Regional Disability Liaison Officer）が各州に1～2名配置されており、障害のある学生のサポートを行っている。2001年の調査結果では、LDの学生の割合は、およそ13%であり、徐々に増えつつあることが指摘されている。また、専門学校に近いTAFEという教育施設では、中等学校を卒業した生徒や成人を対象に多様なプログラムを提供している。この施設には、障害のある人向けのプログラムもあり、身体障害だけでなく、知的障害のある学生にも教育を受ける機会がある。

南オーストラリア州の移行支援

1. はじめに

先に示したように、南オーストラリア州では障害のある児童生徒に対して、交渉教育計画を作成し支援を行っている。障害のある児童生徒の場合、この計画が移行支援の内容も含んだものとして作成される。

一方、オーストラリアはアボリジニを含んだ多民族国家である。就労し、税金を支払うことが可能な若者の人口を増やすことに対して、積極的な施策を施行している。これを具体化するために、1990年9月、当時の首相が若者進路行動計画対策委員会を設置し、若者とその家族を支援するためのよりよい方策を提案した。ここで提案された内容に基づき、若者に以下のような機会を与えるための国のかかわりがなされてきている。

- ・ 12年間の教育または同等の職業訓練を終了する。
- ・ 職業教育、訓練プログラム、構造化された職場学習を就学中及び学業終了後も保証する。
- ・ 若者が地域の一員として独立して、自信を持って、意欲的になれるような雇用や生活スキルを獲得する。
- ・ 専門的なキャリア・移行支援システムを利用することが可能である。
- ・ 12年間の教育を終了していないならば、地域において可能な関連教育や訓練プログラムに戻ることができる。
- ・ 所属する地域において、問題解決のための早期介入、危機に対する支援、適切な長期支援等を提供するような広範囲の支援システムが入手可能である。
- ・ 地域の文化的、余暇的、スポーツ、地域サービス等の活動に参加する。

2. 移行ポートフォリオについて

現在、学校は仕事やさらなる教育、訓練そして地域生活への効果的な移行を行うための学生支援を広範囲に行っている。学校は生徒の将来の仕事への希望に関連するさまざまな学習経験に参加させて、職場での経験をさせている。さらに、学校は更なる進路への教科選択に関するカウンセリングも提供している。

移行ポートフォリオは学習進路計画(Learning Pathways Plan)を補完する物であって、学生が学習と通常教育の中で受ける支援との関連をつけられるようにするものである。さらに、移行ポートフォリオは学校が、学生の自信や能力に寄与するような学習経験を追跡し、モニターすることを可能としている。このような移行ポートフォリオは、障害のある生徒を対象として作成されるものではなく、全ての生徒を対象として作成されるものである。

ここで示す南オーストラリア州の移行支援の取り組みは、通常教育内のものであり、国の制度や取り組みの違いはあるが、日本におけるLD、ADHD、HFAの生徒の移行支援においても役立つ資料となると思われる。以下に、移行ポートフォリオの「2004年版教師用マニュアル」を、翻訳したものの概要を示す。

3. 「2004年版教師用マニュアル」翻訳 一部抜粋

1) 移行ポートフォリオとは：

- (1) 若者が移行に対する準備をする時に使う手段である
- (2) 若者の中等教育後の進路を明確にするのを助ける
- (3) サポート文書を使って多様な面接の準備をするのを助ける
- (4) 学習分野における達成度よりも、生涯学習や雇用関連スキル（コミュニケーション能力、チームワーク、独創力や推進力など）に焦点を置く
- (5) 若者が自分の技術力を明らかにするように促す。

移行ポートフォリオの中で、若者は以下のような三つの文書を作る。

- (1) 自分のスキルの評価とまとめ
- (2) (1) を直接的に証明するもの
- (3) キャリアと移行計画

上記の内容は定期的に更新される。

内容としては以下のものを含んでいる。

- (1) まとめの文章：4つの文章、うち二つは若者自身が用意し、1つは地域のメンバーが、残りの1つは学校が用意する。それぞれスキルに焦点を当てたものとする。
- (2) 証明できるもの：まとめの文章で述べられていることを明確に示すようなものを若者が収集・整理したもの（たとえば仕事のサンプル、レポート、推薦状、証明書のようなもの）これにはフロッピーディスクやCD-Romの形式も含まれる。
- (3) キャリアと移行計画：キャリアと移行計画の活動を示すもの。この中に関心事に関するアンケート、私の将来についての抜粋、個人及びグループでの研究の情報を含む。移行計画の項も印刷してここに保管される。

若者が自分のポートフォリオの管理に重要な責任を負うものであるが、教師や学校も支援する必要がある。支援には次のものが含まれる。

- (1) SACSA（南オーストラリア教育課程・標準機関）の中で示されているように、全ての学習分野において、主要な能力と企業特性について明確に教えること
- (2) 職業学習活動に従事させること
- (3) ‘10のスキル’（主要な能力と企業特性）についてそれを認識し、それについて話し合い、文書化する機会を定期的に与える
- (4) ポートフォリオに入れる内容を選択し、体系付けるよう促し、その機会を与える

学校はこのレベルの支援を行うために適切な取り決めをする必要がある。DECS(教育・児童サービス局)はFCS(Future Connect Strategy、将来につながる戦略)を通して、学校がこの手続きを行うのを支援する。FCSとは、若者と彼らの将来の計画、目標、希望とを結びつけるものである。

2) 移行ポートフォリオの目的

移行ポートフォリオは DECS が、雇用主、教師、若者にコンサルテーションをしながら、開発したものである。

移行ポートフォリオは若者が次のことをするための道具である。

(1) 将来の雇用主、財政支援組織、ボランティア組織などを含んだ人々に対して、自分自身の価値を高める

(2) 継続的な教育や訓練をするための申し込み

移行ポートフォリオとは、特に中等教育及び職業生活における、年月にわたって積み上げられてきた現在の資料の集積物である。若者は自分の能力やスキルの証拠としての資料の範囲や数を自分で決めてよい。次の分野での活動の総まとめが、資料として使われる。

- ・ 学校時代
- ・ 職業経験
- ・ 家庭及び地域の取り組み
- ・ パートタイムの仕事

情報や証拠としての資料は、若者が応募する仕事に関連して選択したものとなる。

移行ポートフォリオは学習分野における達成されたものというよりは、生涯にわたる学習や一般的なスキルや特性に関するものに焦点を当てている。

移行ポートフォリオの目的は若者を支援して以下のようにすることである。

- ・ 能力や特性を明確に言い表せる自信をつけさせる
- ・ 将来の進路を模索させる
- ・ 継続的な自己評価を行っていく技術を身につける
- ・ 仕事関連スキルや特性に関する進展や発達の度合いをたどる

自分に関する資料の、識別、収集、体系化、明確化の過程は、若者が直面する移行を乗り切るのを以下の点で手助けすることになる。

- ・ 初等教育から中等教育への移行
- ・ 卒業
- ・ 将来の教育や訓練への準備
- ・ 賃金を受け取る仕事、賃金を受け取らない仕事、ボランティアの仕事を探し、応募する
- ・ 自己管理雇用
- ・ 面接に備える
- ・ 奨学金に応募する

移行ポートフォリオは、仕事のための文書であると考えべきである。職業学習の分野での若者の学習や経験を反映したものである。それゆえ学校を卒業した若者が移行ポートフォリオを社会においてコミュニケーションの道具として使い始めるとき、また地域のメンバー

もこの移行ポートフォリオを若者のスキルや知識を評価する手段として使うようになる時に、これは大変重要になる。若者は自分が求めている機会が必要としている資料を選択し、調整しなければならない。

3) 学校と教師の役割

(1) 移行ポートフォリオの教師用チェックリスト

若者は自分の移行ポートフォリオをまとめることで、自分の現在までにおける能力、興味、経験などについて実際の理解イメージを持つことができる。自分の将来計画についてよく考察し、移行ポートフォリオの資料を精査し、以下のような項目について両親、教師、その他の教育者、学校職員、友人などに尋ねたり、自問したりすることが必要である。

- ・自分の望む仕事を得る、訓練や講座をとるなどについて役に立つか？
- ・特定の仕事、訓練や講座などに必要な経験、能力、資格（科目、免許状など）があるかどうかを示されているか？
- ・ポートフォリオに含まれていないもので、もっと適切な資料はないか？
- ・今行っている学習は若者がスキルや、能力、特性を発達させるのに役に立つのか？
- ・他に仕事をベースにした、または地域における経験でなにをすべきか？
- ・必要とするスキルや経験を開発、証明するために、どのような活動が認められるのか？（地域活動への取り組み、ボランティアワーク、パートタイムの雇用、追加的な仕事ベースの経験、更なる訓練、救急講座、運転免許、若者代表者会議のような活動を通じてのコミュニケーションスキルなど）

(2) 学校の役割

移行ポートフォリオの資料を収集、整理、提示するのは若者の責任ではあるが、学校はこれを支援する必要がある。

若者には自分のポートフォリオを開発、評価するための効果的な機会が必要であり、学校組織はこの過程を以下のことを通して支援する。

- ・ポートフォリオの準備や管理の方法についての決定
- ・若者が自分のスキルを発達させるために必要な教室の準備と地域や（または）職業の配置の機会
- ・それによって資料が収集されたり裏付けられたりするような過程の正直さを確実にする
- ・両親や広範囲の地域に対しての、10のスキルやポートフォリオの開発の過程について情報の提供
- ・両親や地域の資料準備に対する関与を奨励したり促したりする。特に地域のメンバーでポートフォリオの資料に寄与するような人にとっては大切なことである
- ・ポートフォリオでは、これまでの知識やスキルの達成や認証に焦点をあてる。両親はポートフォリオを使って、子どもの達成度、能力、興味、希望などについて理解したり、話し合ったりすることができる。またこれによって子どもの将来のキャリアプランニングや意思決定への支援を提供することができるようになる

(3) ポートフォリオ開発のためのアプローチ

学校は、組織としての構造やニーズにあったポートフォリオの遂行のためのモデルを探求していく必要がある。以下にいくつかの例が示されているが、何か1つの正しい方法があるということではない。最も本質的なことは、若者に対して高品質のポートフォリオの開発のための機会と支援が与えられることである。

以下の各モデルは、教師が若者に以下のことができるようにと支援をするという考え方に基づいたものである

- ・個人のポートフォリオの開発に向けて自分自身を引き上げ、導く
- ・文書を更新するのに必要な進行形の過程であるとみなす
- ・内省や自己評価の奨励
- ・これまでに何をなしてきたのかを考える、目標を設定し優先順位をつける、仕事に関する証拠資料を組み立てなおす、不用な仕事の経験を捨てる、選択した資料の質や適正さを再考し評価する。

教師・若者・地域の協働が成功する時、若者は仕事においてより多くの誇りを感じ、10のスキルにおける個別の発達の過程をモニターすることになる。

学校や教師がどのようにその過程を管理しようとも、若者が自分の移行ポートフォリオを開発する過程は、再考と評価のサイクルを通して支援されつづけなければならない。

(4) モデル

①全学校相談活動

例：

- ・年間を通じた相談の時間における定期的な活動
- ・若者が、若者・両親・教師面接においてポートフォリオの文書として自分のスキルを提示する
- ・ポートフォリオは学校内や広範囲の地域のメンターと連携して開発される。若者は次のような質問をされる－「何故このような方法で自分のポートフォリオを作成したのか?」、「どのようにしてこの仕事の例をポートフォリオに含める事を決めたのか?」、「この資料が提供することは何か?」 徐々に若者は明確に表現、批判的に考察をした答えをするようになる

②学校の通常の学習教授プログラムを通じての教師の支援

例：

- ・職業学習
- ・学習または科目分野の一部
- ・SACE（南オーストラリア州教育修了書）ユニットの一部
- ・VET（職業教育訓練）講座の一部
- ・課外活動または正課併行活動

③若者主導アプローチ

例：

- ・教育課程及び正課併行活動を通じて自分のスキルに関する資料を収集する責任をもつ。教師はそれを証明し、その証明の文書が学期の通知表に含まれる
- ・ポートフォリオは WBLA（読み書きの評価）過程で使われるようなパネルアプローチによって証明される

④学校群仕事準備プログラム

例：

- ・学校と産業管理委員会が協働で動いて、10のスキルをポートフォリオの開発における評価指標として使うことで、キャリア認識プログラムを開発する。これは若者をその人のキャリア志向、目標、特定の雇用可能なスキルの開発、または個人的な興味やスキルといった面から、最適な仕事の紹介がされるようにすることが含まれる
- ・ポートフォリオの主な役目はこのプログラムで評価されることである

5) 移行ポートフォリオの要素

移行ポートフォリオには若者の発達に関する詳細な情報とそのまとめの両方が含まれていなければならない。雇用主やその他の関係者は、特に面接の為に候補を選ぶ時には、簡潔な情報を求めてくる。まとめというのは雇用主や関係者が面接段階で使うような、より詳細な情報の概観を提供するものである。

移行ポートフォリオには三つのセクションがある

(1) まとめ文章

ここには若者が最近達成したスキルの内、四つの文章が載せられている。

- ・若者によって書かれた達成されたスキルとその証拠についての記録
- ・個別の意見：若者の自己評価
- ・地域の意見：学校外の人によって準備された評価、職場の雇用主、地域指導者、賃金を得た仕事、得なかった仕事、そしてボランティアの仕事の監督者からの報告など
- ・学校の裏書文書：教師によるまとめの情報

次の各々からのインプット：

- ・若者
- ・地域
- ・学校

(2) 証拠の資料一覧

まとめ文章を証明し、発達させてきたスキルを立証する証拠や材料を集めたもの。ここに含まれるものとしては、履歴書、身元保証人からの証言、推薦状、SACE 成績証明書、業務日記、学習課程の情報、免許状、学問的な意見、視覚的な材料があげられる。

(3) キャリアと移行計画

キャリア計画活動に関する証拠。興味に関するアンケート、私の将来についての抜粋、個

別及びグループでの研究情報を含む。

詳細な情報

- ・若者によって選択され、組み立てられたもの。

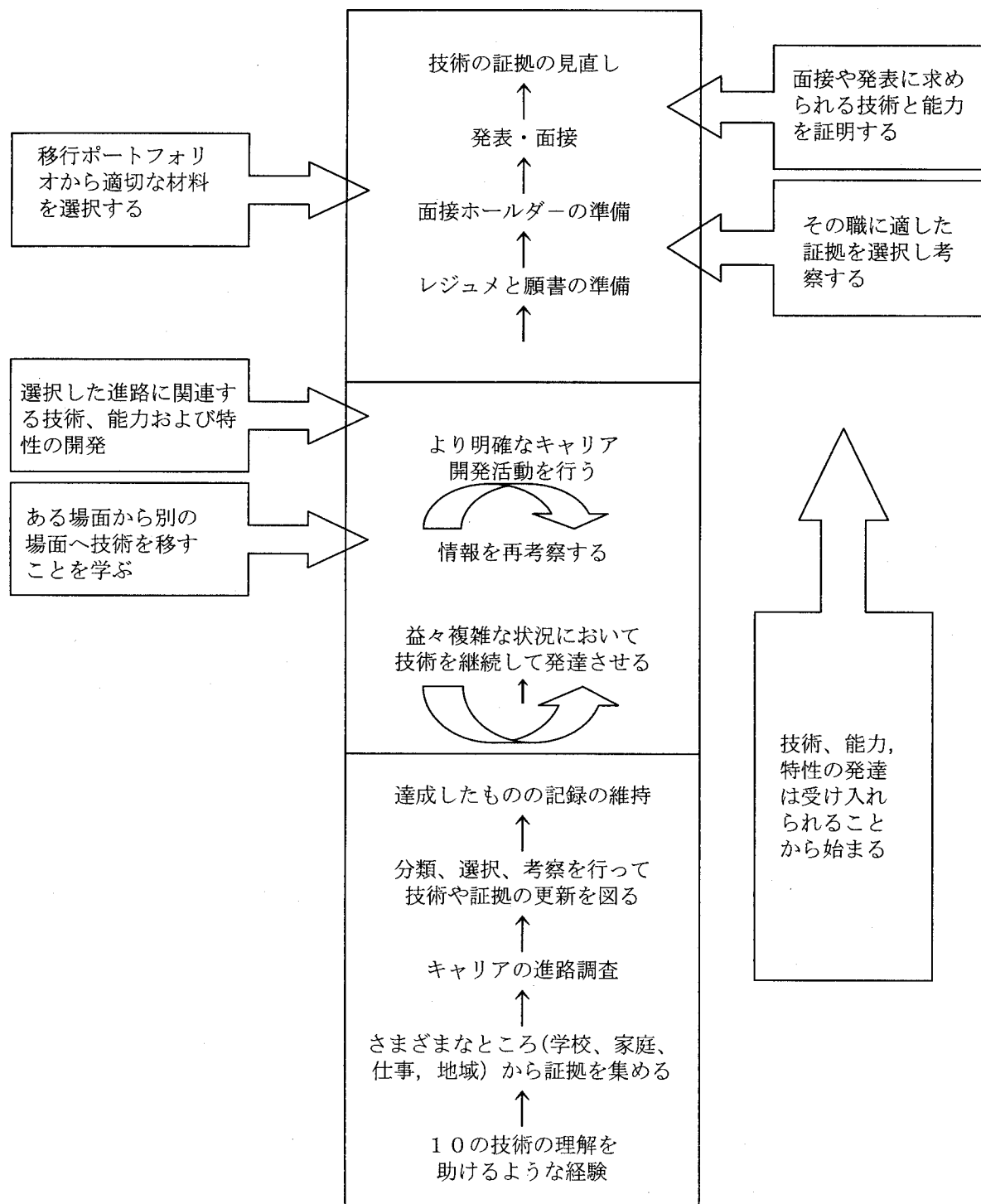


図1 移行ポートフォリオ作成の手順

附属資料

表 1：10 のスキル・一私ができること――

企業 の ス キ ル	スキルのアイデア	パフォーマンスの指標
1. 情報の収集、分析、体系化、	・情報に関する必要を理解し、考えられる情報源を確認する ・情報を集め、入念に調べ、評価する ・情報を体系化し、記録する ・情報が正確で完全であり、最も適切な情報源からのものであることをチェックする	私は次のときこれを行う： ☐ 私が探す必要のあるものを決める時 ☐ どこで情報を見つけたのか決める時 ☐ 誰の視点が情報において代表されるのか点検する時 ☐ 役に立つ、正確な情報を選択するとき ☐ 情報を分類して、体系化するとき ☐ 何が最も役に立つ仕事の方法であるかを点検する時
2. アイデアと情報の伝達、交渉を含む	・状況に応じた伝達 ・職場において明確で、首尾一貫した話をする/書く ・フィードバックに積極的に応える ・選択肢を作り、一致に至るよう交渉する	私は以下の時これを行う： ☐ 私が提示する必要があるものを点検する時 ☐ 誰が私の生産するものを見るのかを理解する時 ☐ 適切な方法で情報を提示する時 ☐ 理解しやすい提示を行う時 ☐ 成功するために私が行わなければならない活動/仕事について交渉するとき
3. 活動の計画と体系化、人との資源の管理を含む	・計画の目標を認識し、活動の優先順位をつける ・人と資源を効果的に管理する ・進捗及び最終結果を再検討し、必要ならば調整を加える	私は以下の時これを行う： ☐ どのようなニーズが処理されるべきなのか調べる時 ☐ 物事を行う順序を決定する時 ☐ 望むことを達成するための計画を作るとき ☐ 必要な時に自分の計画を点検する時 ☐ いつ起こることであるかを示すスケジュールを使うとき ☐ どのような資源を必要とするか計画する時（書籍等） ☐ どのような人に支援をお願いする必要があるか計画する時

4. 他の人と、またチームで働く時、共同で働くことも含む	・共同して働くこととチームで効果的に働くことの目的を理解する ・個別の役割を受け入れる ・チームの仕事在完成するために他の人と働く ・仕事を完成するにあたって自分自身とチームの評価をすることができる	☐ 予算を組むとき 私は以下の時これをする： ☐ 教師、他の大人そして他の学生と何をするのかを交渉するとき ☐ 私達が何をするのかについて他の人と一致をする ☐ 私達の仕事の中で自分のパートを達成する ☐ 自分のチームにいるほかの人が示した別の学習方法を価値のあるものと考え ☐ 共同して働けることを示す（仕事量を分かち合える）
5. 実際の目的のために数学的考えやスキルを使う	・仕事場で数学を効果的に使う ・適切な問題解決戦略を選ぶ ・効果的に問題を解決する ・使われた問題解決戦略を評価する	私は以下の時これを行う： ☐ 「どの位おおきいか?」とか「どの位の量なのか?」といった概算したり問題解決したりするスキルを必要とする仕事を引き受ける時 ☐ 予算を組むまたは管理する時、最善の数学的考え方を選択する ☐ 表、グラフ、スプレッドシートなどを使ってデータを記録し、体系化する ☐ 理由を説明するために数学的考え方を使う ☐ 計算が正しく適切に適用されていることを確認する ☐ 数学的考え方を現実生活の状況に関連付ける ☐ 自分の例を使って実際に証明できる
6. 問題解決、創造的、革新的であり、意思決定することを含む	・職場での問題を認識する ・適切な問題解決戦略を選ぶ ・解決方法を考えよう解決するのかについて意思決定する ・使われた問題解決戦略を評価する	私は以下の時これを行う： ☐ 問題が起きた時にそれを認識する ☐ 解決について決定する前に多くの選択肢を考える ☐ 違う視点の有効性について質問する ☐ どのような資源が必要であるか考慮して計画を作る ☐ これまでに提供された指示を使う ☐ 自分自身の視点に基づいて行動し、全てのことがなされたか確認する

		☐ 四角いすめから飛び出して考える ☐ 新しく興味深い考えを提案する ☐ 必要な情報を全て得たら、決心することができる ☐ 指導者になれる
7. ICT を含むテクノロジーを使う	・職場でのテクノロジーの利用を認識する ・仕事に適切なテクノロジーを選ぶ ・テクノロジーを安全に使う	私は以下の時これをおこなう： ☐ 私達が何ををする必要があるのか決定する時 ☐ 私達が必要な事に関する最適な書式を決定する時 ☐ 正しい仕様の手続きに従うまたは必要に応じて適合させる ☐ 情報、創造力、プレゼンテーションの利用 ☐ 人とのコミュニケーション ☐ 別のソフトウェアをためす ☐ 別のテクノロジーを試す
8. 独創力や推進力の利用	・リーダーシップを提供し、要求されなくても、他の人に支援を提供する	私は以下の時これをおこなう： ☐ 迅速に仕事にかかれるとき ☐ 締切日までに仕事を終えられるとき ☐ 結果（良くても悪くても）について事前に考えられる時
9. 積極的で柔軟である	・不測事体に対して考え計画する ・変化に対して前もって計画する ・常に情熱的である	私は以下の時これを行う： ☐ 仕事に情熱的であるとき ☐ 自分の仕事に対してもまた他の人に対しても満足している時 ☐ 他の人とあわせるために仕事を変える事ができる ☐ 同僚を支える時 ☐ 考え方や問題について喜んで聞くとき
10. 再考察と評価	・パフォーマンスを評価するために確立された基準を使う ・プロセスと結果を使う	私は以下の時これを行う： ☐ フィードバックを得た後で、どうしたら自分のプレゼンテーションを改善することができるかについて学ぶ時

	・学習を広げて概念や機会を新しくする	☐私が成功したことを何が示しているのか決める ☐どのように評価されるのか決めるのを手伝う ☐仕事から何を学んだのか評価する ☐私のやっていることを見ている他の人からのフィードバックを使う ☐他の人に対してその仕事へのフィードバックをする ☐達成された結果について考察する
--	---------------------------	---

附属資料

表2：必須学習と職業学習との関連

必須学習	理解、気質、能力	企業と職業教育	能力、スキル、特性、学習分野の理解
将来思考	好ましい将来のシナリオを作る 企業のセンス 企業の特徴を示す 現代的な問題に対する進取の解決法を始める	企業教育	・ 主要な能力 ・ 学習機会の創出 ・ 独創力と推進力を使うこと ・ 積極的で柔軟である ・ リスク管理 ・ 失敗から学ぶ ・ 回復力の学び ・ スモールビジネスの創出 ・ 自営スキルの開発
相互依存の認識	個人のアイデンティティの感覚	キャリア認識	・ 学習分野におけるキャリア ・ 進路に関する認識 ・ ポートフォリオ一個人のスキルや能力の証明となるものの一覧 ・ 自営という選択肢に対する理解
相互依存	地域の役に立つための市民活動を行う	地域に根ざした学習	・ 地域の連携 ・ 地域環境の連携 ・ 地域の役に立つ行動 ・ 本物の環境での学習 ・ 自発的な組織
相互依存	包括的なつながりを理解する	仕事の環境	・ 有給の仕事、無給の仕事、ボランティアの仕事の理解 ・ メンター ・ 地域および世界的なビジネスと産業の連携 ・ 力関係を理解する

			・職業上の健康や安全 ・仕事観察(仕事の理解のため) ・仕事経験 ・疑似職場環境 ・仕事におけるスキルや能力の認識
将来	生涯にわたる学習を実際に明らかにする	生涯学習	・以前の経験や学習を評価し、利用する ・成長点を認識する ・更なる教育や訓練を評価する

表3：必須学習と主要能力とつながり

必須学習	理解、気質、能力	企業と職業教育	能力、スキル、特性、学習分野の理解
全ての必須学習	批判的な思考や評価 将来の挑戦を分析する	KC1 情報の収集、分析、体系化	・批判的な分析 ・批判的な思考 ・読み書き能力 ・偏り、正確さ、関連性の批判的評価 ・情報をさがし、精査し、選択する
コミュニケーション	能力の意識と読み書き能力の潜在能力 読み書き能力を効果的に使う コミュニケーションがどのような役に立つのかを理解する 言語の効果的な利用 コミュニケーションにおける言語の力とその複雑さを理解する さまざまな様式でコミュニケーションをする	KC2 アイデアと情報の伝達	・コミュニケーションの方法とテクニック ・交渉すること、影響を与えること ・読み書き能力 ・フィードバックに応じて改定すること
全ての必須学習	計画と行動	KC3 計画と活動の組織化	・計画 ・時間、人、資源の管理 ・設計/組み立て ・意思決定 ・仕事の質を再考する
相互依存の認識	関係を作る 自分、グループ、他の人の理解	KC4 他の人と一緒にそしてチームで働く	・指導力 ・他の人と一緒に仕事をする時に社会的、文化的背景を理解する

	他の人と効果的につながり、協働する 共同的に活動する 文化的な関係を理解する アイデンティティの社会構造を理解する		・関係を維持、発展するスキル ・共同して働く。 ・他の人と協働する ・自分のそしてチームのパフォーマンスを評価する ・役割や責任を確立することができる ・権力や権限を理解する ・衝突解決スキル
コミュニケーション	能力の意識と数学的思考の潜在能力 数学的思考能力の利用 数学的道具の効果的な利用	KC5 数学的考え方やテクニックを使う	・数学的に仕事をする ・数学的能力 ・過程と結果の評価 ・精密度、正確さを判断する ・模倣 ・日常において実際的に数学を使う
将来考察	好ましい将来について具体化し、評価するための行動をおこす 考えや解決を生み出す	KC6 問題解決	・問題解決 ・解決策を創り出す ・創造的で革新的である ・戦略を探索する ・プロセスと結果についてその有効性を評価する ・スキルを新しい局面に移し変える ・機会創出
コミュニケーション	能力の意識とコミュニケーションスキルの潜在力 コミュニケーションスキルの力強い利用	KC7 テクノロジーの利用	・効果的でかつ責任を持った形でテクノロジーの利用 ・ICT ・有効性や適合性に関してプロセスと結果を評価する ・仕事の実施における安全性

附属資料

表4：プロフォーマー教師チェックリスト

移行ポートフォリオの収集材料は次のことを支えるか	Yes	もし No であるならば、必要なスキルや経験を発達させ、証明するような活動を何か他に明らかにする(以下の例を参考に)
仕事を得る、必要な訓練や講座を受けるなどの支援しているか		
資格があることを示す(科目、免許状など)、特定の仕事、訓練または講座に入るために必要な能力や経験を示しているか		
ポートフォリオに含まれていないより適切な証拠材料が必要であるか		
スキルの発達、能力、特定の分野で役に立つ特性などを証明しているか		
仕事ベースのまたは地域の経験をしていることを証明しているか		

(例ー地域活動への関わり、ボランティア活動、パートタイム雇用、追加的な仕事ベースの経験、更なる訓練、応急手当講座、運転免許、若者代表者会議のような活動を通じてのコミュニケーションスキル)

文 献

Department of Education and Children's Service (2004) Annual Report 2003.

Disability Standards for Education 2004

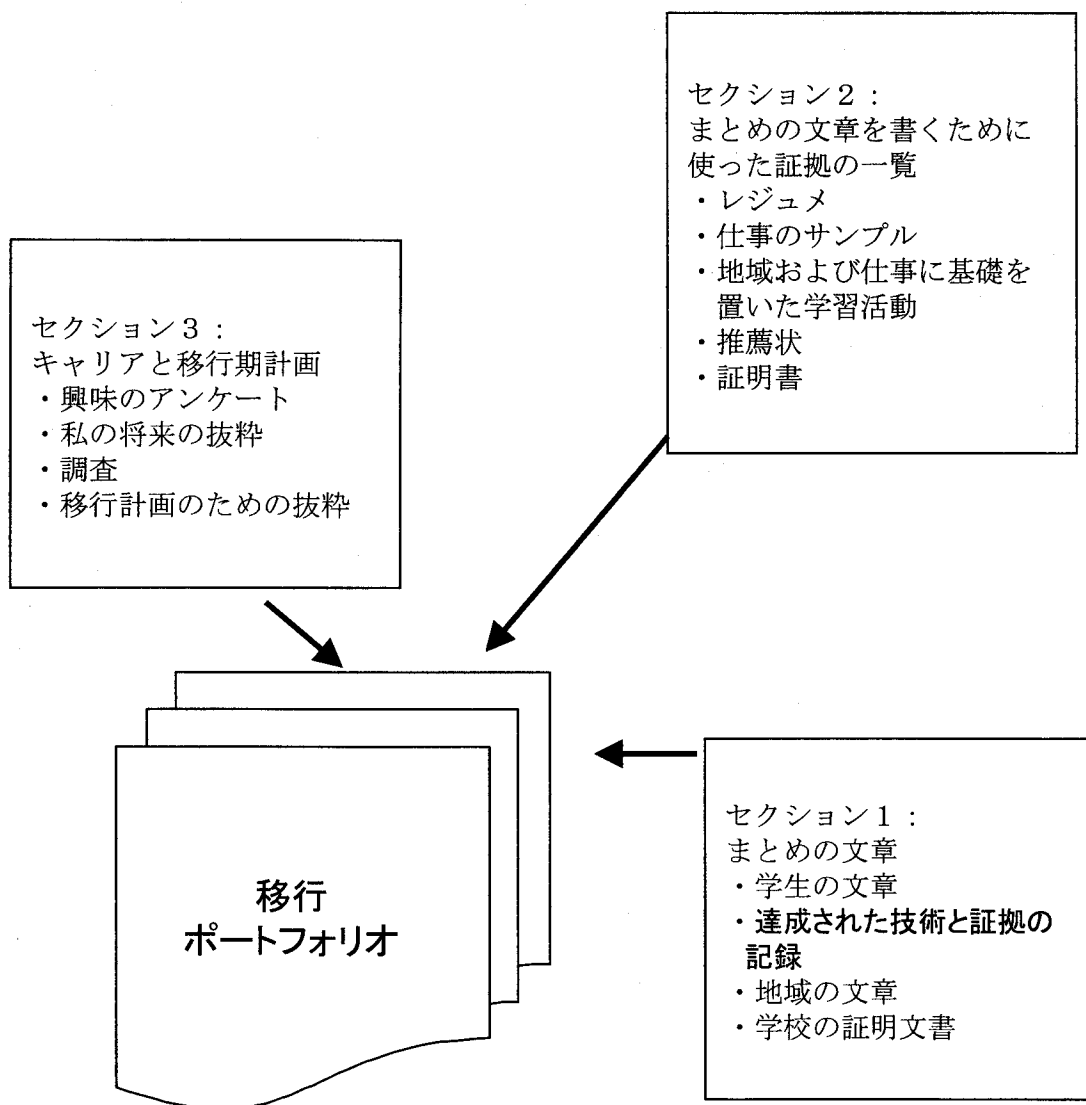
http://www.dest.gov.au/research/publications/disability_standards/default.htm

Department of Education and Children's Service (2004) School's Guide for Implementing Futures Connect.

Department of Education and Children's Service (2004) The Transition Portfolio Teacher's Manual Version 2004 Overview.

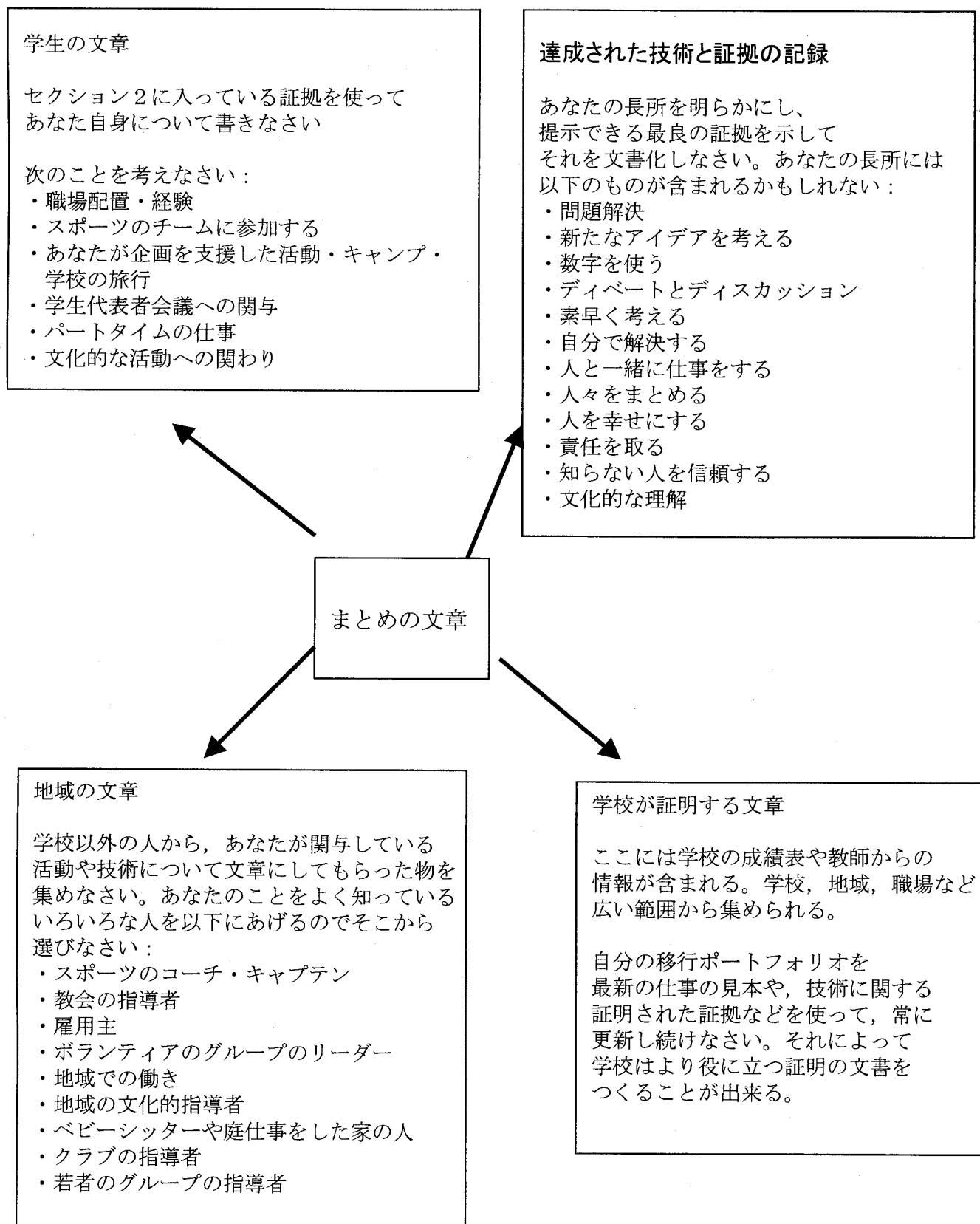
Tony Payne (2003) Learning Disabilities Resource Package.

(「2004年版教師用マニュアル」の翻訳には、袖山啓子氏の協力を得た。協力に対して厚く御礼申し上げる)



附属資料

図1 移行ポートフォリオに含まれるもの



附属資料

図2 まとめ文章に含まれる内容