

学んだことを定期的に振り返り 自ら将来を見通すことのできる力を育成

宿毛高校・春野高校(高知・県立)

取材・文／藤崎雅子

自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価するためのツールである「キャリア・パスポート」(22ページ参照)。来年度からの本格実施に向けて、特別活動で取り組む動きが加速している。高知県では2018年度に宿毛高校と春野高校を指定し、キャリア教育のさらなる充実を目指した「キャリア・パスポート」活用研究事業を2年間実施している(19年度は4校指定に拡大)。

当初からの指定校2校はいずれも、「キャリア・パスポート」とはどういうものかを学ぶところから出発。校内の連携を図りながら、独自の書式を作成し、それを用いてHR活動の一環として定期的に振り返りと今後の見直しを行う体制をつくってきた。

「キャリア・パスポート」は地域や生徒の状況に合わせて取り組むことが求められており、共通する「正解」はない。独自の方法で進められた、2校の取組を見ていこう。

宿毛高校

学びや成長に自覚的になる活動を積み重ね 自分で進路決定する力へ

「進路が決められない」への
打ち手として期待

高知県の西端に位置する宿毛高校は、人文、自然、福祉文化、商業、体育の5系列からなる総合学科高校だ。「将来の進路について主体的に考え、進路を実現する能力」興味や関心のある分野を見つけ、研究・探究・創造する能力「学んだことを表現・発表できる能力」の育成を目指し、産業界と人間、および総合的な学習・探究の時間において、職場体験や探究活動を組み込んだキャリア教育のプログラムを展開している。

「これは素晴らしいプログラムだと自負していますし、教員も精力的に取り組んでいます。しかし、3年生になっても主体的に進路が決められない生徒の多さに、別の打ち手の必要性も感じて

いました」(谷脇澄男校長)

そんな課題感があったからこそ、県の「キャリア・パスポート」活用研究事業の指定には現場の負担感も懸念されたが、「生徒のためになることならこのチャンスを活かそう」(浦田賀洋教頭)と受諾。その企画・推進を担当した総合学科推進部長・小島大和先生は、前例が少なく難しい挑戦への不安とともに期待もあつたという。

「さまざまな経験でせっかく気付きや学びがあつても、人はすぐ忘れてしまうもの。振り返り記録しておくことで、進路決定の場面でも良い効果が出るのではと期待しました」

独自のキャリア・パスポートで
学期末・学年末に自己評価

18年度は、1・2学年を対象に、「キャリア・パスポート」の活用を開始するこ



写真右上から、校長 谷脇澄男先生、教頭 浦田賀洋先生
総合学科推進部長 小島大和先生、2学年主任 菊池範之先生、
2学年担任 長田 京先生、2学年担任 三谷大樹先生、
3学年担任 中越陽一先生

ととなった。順次、学校行事・学期・年間の振り返りを記入する3種類のワークシートを作成(図1)。その活用の流れはこうだ。

日常的に、講演会や研修旅行などの行事の感想や気付きを記録。学期末には、それらを含むさまざまな活動の記録を見返して自己評価を行い、次学期の目標や活動に活かす。そして、年度末には1年間を振り返り、次年度や10年後の見通しを立てる。昨年度末の振

図1 宿毛高校が作成したキャリア・パスポートより

ダウンロード可

「生徒が自己評価できる」「生徒が書きやすい量・内容」「がんばったことが書ける」「進路に役立つ(志望理由書や面接で使える)」「進路を考える機会になる」に留意して作成。プラスチック製の個人ファイルに入れ、普段は職員室で保管。

行事の振り返りシート。表形式で、行事名、実施日時、場所、参加者数、感想などを記入するための欄が設けられている。

行事の振り返りシート

学校行事後に時間を取って記入。各項目の文字数は80字が目安。

学期振り返りシート。学期ごとの学習・生活の様子、目標達成状況、自己評価などを記入するための欄が設けられている。

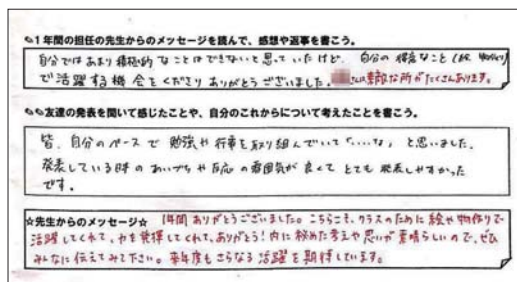
学期振り返りシート

各自の目標に対する自己評価、がんばったこと、次の目標や手立てを記入。

年間振り返りシート。1年間のキャリア・パスポートを参照しながら、1年間を総括して自己評価を行い、来年、高校3年間、10年後の目標を設定するための欄が設けられている。

年間振り返りシート

蓄積してきたキャリア・パスポートを参照しながら1年間を総括して自己評価を行い、来年、高校3年間、10年後の目標を設定する。



年間振り返りシートには、担任に対し「良いことをたくさん書いてくれて嬉しかった」「いつもポジティブにしてくれた」など感謝の言葉が目立つ。

校内研修も
効果的な対話を各担任で工夫

生徒が記入したキャリア・パスポートは、担任が回収して確認し、メッセージを添えて返す。担任はこのひと言にさ

り返りでは、個人で記入するだけでなく、1年間がんばったことや来年度に向けた抱負などをクラスメイトと語り合い、他者から助言や励ましをもらうという内容で実施した(写真)。

作成したシートは、量・内容とも負担感がないよう配慮したというが、それでも書けない生徒はいる。「本音を出したくない生徒もいるのではないかと菊池範之先生。書かせることを目的とせず、その態度・姿勢からうかがえる生徒の状況をしっかりと見取り、面談や日常会話に活かしているという。

まざまな工夫をこらしている。

「添削されているような気持ちにならないよう、青ペンを使っています」(長田京先生)

「どんな内容が書かれていても、批判的にならず、共感的に返すよう気をつけています」(三谷大樹先生)

「生徒が書いた内容に対してだけでなく、目に留まった日頃の様子についても『〇〇をがんばっていたね』などと触れ、自覚のなかった良い面に気付くよう促しています」(中越陽一先生)

こうした担任からのメッセージがもらえることを励みにして、振り返りをしっかり書こうとする生徒も多いという。

また、キャリア・パスポートを通じたコミュニケーションが、効果的な生徒のキャリア発達の支援となるよう、10月に追手門学院大学心理学部・三川俊樹教授を講師に招いて校内研修を実施。学校全体でカウンセリングの視点に立つた対話を目指している。

1年間、生徒はキャリア・パスポートに前向きに取り組んだ。少しずつ記入量の増加が見られ、当初は空欄ばかりだった生徒も、1年間の振り返りでは担任への感謝の言葉を書いていた。

キャリア・パスポートに蓄積された情報は、次の学年へと引き継がれる。今年度3学年の担任となった中越先生も重要しているという。

学年間で情報を引き継ぎ
進路指導にも有効活用

「初めて関わる生徒もいますが、これまでの経験からどんなことを考え、これからどうしていきたいか、希望進路にもつながる情報を得たうえで話ができるのは助かります。春の面談でも活用しました」

今年度は、年6回程度のLHRも活用したキャリア・パスポート年間計画を作成し、一層の充実と定着を図っているところだ。「キャリア・パスポートは特効薬ではありません。それまで気付かなかった自身の変化に気付き、成長を感じる。それを毎年積み重ねていくことにこそ意義がある」と小島先生。キャリア教育の要としてのHR活動への期待感も高まる。

「これまでもベテランの教員をはじめ、HR活動を効果的に実践してきた例は多いと思います。さらに、キャリア・パスポートという「仕掛け」を使うことで、経験年数によらない、学校全体の教育力の底上げにつながるのではないのでしょうか」(谷協校長)



年間振り返りの様子。当初、話し合いができるのか懸念する声もあったが、どのクラスも笑顔で取り組んでいた。

振り返りを通じて支援する 生徒の自己肯定感・自尊感情の向上

教員間での目標共有を土台に「キャリア・パスポート」を導入

春野高校は、農業系の専門高校を前身とする総合学科高校だ。特別活動の特質を表すキーワードでもある「なすこと」によって学ぶ」を校是とし、実体験からの学びを重視してきた。

16年度に下司眞由美校長が着任したころの同校は、遅刻や欠席が目立ち、退学者の多さも課題だった。その背景に見られたのは、生徒の自己肯定感・自尊感情の低さだという。

「生徒からは『どうせ春野だから』というマイナスイメージの言葉も聞かれました。勉強の苦手意識が強く、自信のない生徒も多く入学してきますが、本校での学びで自信や誇りをもてるようになってほしいと強く思いました」(下司校長)

現状の打開に向け、まず全教職員で改めて校是の意味を確認し、目指す生徒の姿として「自立&自律」を掲げて目標を共有。具体策の一つとして、生徒一人ひとりに「キャリアノート」と名づけた手帳を配付し、自己管理と日々の振り返りの習慣化を図った。生徒はSHRに手帳を開いて1日を振り返り、「今



写真右上から、校長 下司眞由美先生、総合学科推進部長 和田るみ先生、1学年主任 山岡ゆう子先生、2学年主任 古畑邦明先生、3学年主任 吉村亜希先生

日は〇〇が進んで良かった」「明日は〇〇をがんばりたい」などと記入している。この2年間の実践の上に、学びや活動の振り返りをさらに充実させようと、18年度、県の研究指定を機に1・2学年から「キャリア・パスポート」を導入。学年団がチームとなり、学年主任中心にクラス担任の意見も取り入れながら取り組んできた。

毎日の記録と学びの履歴を
節目に振り返り、次につなげる

手帳での日々の振り返りに加え、新たなシートを作成し、HRの時間を有効に活用して始めたのが、学期ごとの目標設定

ダウンロード可

図2 春野高校が作成したキャリア・パスポートより

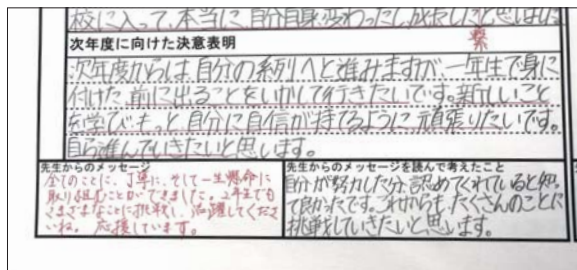
記入後は個人ファイルに入れて職員室で保管。18年度は下記以外に学期振り返りシートも独自に作成したが、今年度は学期始めに立てた目標を常に手元で確認できるよう手帳のページを利用する方法に変更した。

校外活動振り返りシート

書式は教室にストックしてあり、活動を行った生徒が随時記入して提出。

年間振り返りシート

1年間を振り返り5つの資質・能力を自己評価し、どう成長したかを具体的に記入。1枚に3年分記入でき、高校入学時からの成長がわかりやすい。

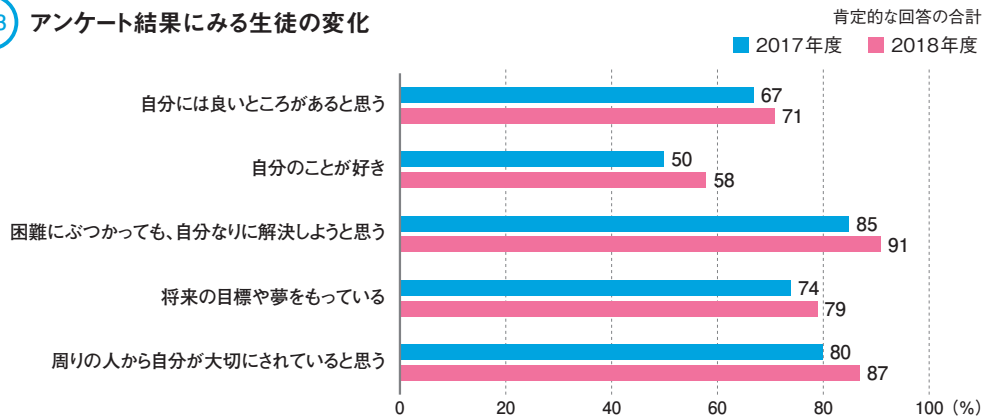


年間振り返りシートに担任がメッセージを記入。生徒はそれを読んで、改めてがんばっていくかと思ったり、目標意識を高めたりした気持ちを記録しておく。

とその振り返り、および年度末の年間振り返りだ(図2)。その際の材料となるのが、手帳の他、産業社会と人間、総合的な学習・探究の時間、各系列の実習などにおける学びの記録、自主的に参加したボランティアやオープンキャンパスなどの活動後に記入している「校外活動振り返りシート」などを、これらを参照して自分の成長を自覚し、次の

一歩につなげていく。
書くことが苦手な生徒も多いが、「各担任は、書く目的を明確に示したり、気持ちを言葉に表すことが苦手な生徒には『こんなこともあったよね』と対話しながら気持ちを言葉にする支援を行ったり、それぞれ工夫している」(吉村亜希先生)という。
また、手帳は担任が定期回収してコ

図3 アンケート結果にみる生徒の変化



メントを入れており、キャリア・パスポートについても同様に対応している。コメントを入れる負担の大きさが問題になることもあったが、手帳の回収頻度を見直すなど対策してきた。しかしながら、担任コメントに励まされる生徒は

多く、気付きや変容を促す効果もあがっていることから、意義を感じながら取り組む教員は多いという。
「服装の乱れをよく注意され、褒められることの少なかつたある生徒が、昨年度、テストで優秀な成績をあげたことがありました。それを境に、彼女はさまざまな検定に挑戦するように。担任が手帳やキャリア・パスポートを通じて生徒のがんばりを認めたことも、意欲を高める一助になったと思われます」
(古畑邦明先生)

教員の生徒把握の強化が退学者激減の二因に

今、学校行事は以前より盛り上がるようになり、検定や校外コンテストなどの生徒の活躍も目立つ。今春の卒業生からは「なんか学校が変わった気がする」という声が挙がった。同校では定期的にくつつかの生徒アンケートを実施しているが、昨年度は複数のアンケートに自己肯定感の向上など良い傾向が表れた(図3)。これらは同校が行っているさまざまな取組の総合的な結果だが、調査担当の山岡ゆう子先生は「各担任が生徒にしっかりと向き合い対話を図ってきたことも大きい」という。

また、キャリア・パスポートには教員が個々の生徒の実態を把握できるという側面もある。例年全国平均を上回る退学者数が昨年度は1人と激減したことは、「教員が生徒のちょっとした心の変化に気付けるようになったこと

も要因の一つ」と下司校長は考えている。「キャリア・パスポート」の導入に当たって、教員は幾度となく「何のための取り組みか」に立ち返って議論しながら試行錯誤してきた。「学校の教育目標や目指す生徒像に向けた活動であることを常に意識しながらみんなで取り組んだ」と和田るみ先生。そのことが、学校全体で同じ方向を向き、チーム春野としての連携強化につながっている。

今年度、LHR年間計画にキャリア・パスポートを活用する時間を組み込んで体制を整備し、3学年では就職や進学



年間振り返りでは、個人作業だけでなく、各自の振り返り内容を共有するグループワークも実施。自己評価が低い生徒に対して、クラスメイトが「俺も同じだよ」「君ならできる」と励ましたり、「こんなこともできていた」と本人に気づきを与えたりする姿も。

「あくまで生徒を成長させるためのツールとして、手段が目的化しないよう定期的に検証しながら改善を重ねていきます」(吉村先生)

今年度、LHR年間計画にキャリア・パスポートを活用する時間を組み込んで体制を整備し、3学年では就職や進学

「キャリア・パスポート」の導入に当たって、教員は幾度となく「何のための取り組みか」に立ち返って議論しながら試行錯誤してきた。「学校の教育目標や目指す生徒像に向けた活動であることを常に意識しながらみんなで取り組んだ」と和田るみ先生。そのことが、学校全体で同じ方向を向き、チーム春野としての連携強化につながっている。

紹介した2校は、なぜ「キャリア・パスポート」の導入を順調に進めてこられたのか。まず共通しているのは、学校の課題への対策や教育目標の実現のための「ツール」として取り組んだことだろう。さらに各校の特長も見られる。
まず、宿毛高校では、総合学科推進部長が教員の負担に配慮して全体設計し、教員全体で共に学び、実践しながら活用のかたちをつくってきた。
「トップダウンというより、現場の裁量を大きくして各担任の工夫を引き出す取組。それによって緩やかにレベルアップしてきた」(浦田教頭)
一方の春野高校では、学校目標を繰り返し共有し浸透を図った管理職のリーダーシップと、学年団のチームワークが実践を支えてきたと言える。
「学年の実態に合わせて、担任の意見を聞いて微調整しながらできたのが良かった」(吉村先生)
また、生徒の変容データを現場にきちんとフィードバックすることで、負担ではなく意義を感じられるようにし、取組の形骸化を防いでいくという。
両校とも、取組2年目となる今年度は、蓄積されるシートをどう整理して何を残すのかも検討し、それぞれのキャリア・パスポートを活用したLHR活動の充実を図っていく意気込みだ。
「教科の授業と同じように、キャリア・パスポートを活用したLHR活動が、特別なことでなく行われる。そういう状態を目指していきたいですね」(宿毛・小島先生)