

静岡県立 ^{ご て ん ば} 御殿場高校

「社会を作る1人」として
考え行動する職業人の育成を目指す

取材・文／藤崎雅子



≫実践ノウハウ

- 学校設定科目を設置して系統的なキャリア教育を展開
- 外部講師によるソーシャルスキル・トレーニングを実施
- 担当者会議にてキャリア教育の共通理解と改善を図る

富士山のすそ野に位置する静岡県立御殿場高校は、100年以上の歴史をもつ、地域に根ざした学校だ。工業系の情報システム科、商業系の情報ビジネス科、家庭系の情報デザイン科の3学科を設置。各分野の実践的な専門教育を行い、各種資格・検定の取得、国際交流などにも力を入れている。卒業後の進路は、進学と就職がほぼ半々だ。

およそ10年前は、学校の状況を危ぶむ声もあった同校。生徒の身だしなみを指導する「服育」と、キャリア教育の導入が両輪となって学校を変えてきた。現在、生徒の落ち着いた様子が周囲から高く評価されており、就職状況も良好な状態が続いている。

全学年にキャリア教育の
学校設定科目を設置

同校のキャリア教育は、全学年に設けられた学校設定科目「キャリアプランニング(CAP)」を軸に、3年間で系統的に実践されている。CAPは同校を縦に貫く「背骨」という位置づけで、「地球社会の一員である職業人として、考え、行動できる人となるため、自己を知り、さらにソーシャルスキル、コミュニケーション能力、規範意識、マナーなどの基本的資質・能力を身につけさせる」ことが目標だ。キャリア教育担当の大庭久代先生は、「誰かが作ってくれた社会に生きるだけではな

く、生徒それぞれに「社会を作る1人」という認識をもってもらいたい」と話している。

プログラムの柱の1つは、進路意識の形成だ。「自分を知る・社会を知る。働くことを考える」の3点をテーマに、自分史や「今自分に必要なこと」についての作文、職業インタビューやインターンシップ、外部講師による講演会などを実施(図1)。社会に出て自分の言葉で書く・話すことができるよう、作文やスピーチの機会が多く設定されている。

また、進路意識形成の二環として、学習への取り組み支援も行う。「普通教科をはじめとする高校時代の学習は、将来どのようなスペシャリストになるにも基礎の力として必要(大庭先生)との考えだ。学習への取り組み方を各科目1ページずつまとめた冊子「学習の仕方」を配布。毎日の家庭学習時間を記録することで、学習の習慣化を促進している(図2)。

そしてもう1つの柱が、「コミュニケーションの専門家によるソーシャルスキル・トレーニング(SST)だ。ソーシャルスキルとは、自分の思いを適切な言葉や態度にして相手に伝え、人間関係を構築する技術のこと。「社会に生きる人として最も基本的で重要な技術(大庭先生)と、3年間で5回実施している。

SST以外のCAPの授業は、副担任がメインで担任とのチームティーチングにより実施。校長をトップとした教員全体で取り組む体制がしかれている。

Process 立ち上げのプロセス

徹底した服装指導が 教員の連携を生んだ

約10年前、生徒の頭髮や服装に乱れが見られた同校は、地域から厳しい視線が注がれていた。「このままでは学校がなくなってしまうのではないか」。危機感をもった教員が立ち上がり、2005年度から「服育」、06年度からCAPを軸としたキャリア教育をスタートさせた。キャリア教育のスムーズな立ち上げにもつなげた、「服育」の成功から振り返ってみたい。

同校の「服育」は、外見を整えることにより様々な面を育てる土台を作ることがねらいだ。講演などで「服育」の意義を伝えるとともに、スカート丈、Yシャツの着方、アクセサリなど7項目を対象に違反チケットを作成して日常的に指導を行っている。

「服育」導入初年度、1学期は運用準備に当てられた。PTA総会や地区会、クラス懇談会などで、繰り返し保護者に説明。制服メーカーに依頼してスカート丈の採寸会を行い一人ひとりに適正な寸法を示したり、必要に応じて制服を修繕・新調してもらうようPTA会費から全生徒へ2千円を還元するなど、学校の徹底した姿勢が示された。

夏休み明けの9月は、違反チケット運用の試行

図1 キャリアプランニングの主な学習内容

| | 学習テーマ | | |
|------|---|---|--|
| | 1学年 | 2学年 | 3学年 |
| 1学期 | <ul style="list-style-type: none"> ○キャリアプランニングの科目説明 ○自分を知るアンケート、1年間の目標・1学期の目標 ○自分って何だろう (高校生の年齢の特徴) ○自分史を書く ○職業を考える (職業の種類/職業観/フリーターについてグループで話し合いなど) ○教育課程・コース選択説明会 ○作文「1学期を振り返って」 ○職業インタビュー事前シート | <ul style="list-style-type: none"> ○自分を知るアンケート、1年間の目標 ○インターンシップ・学校訪問について全体説明 ○自分を知る(価値観について) ○インターンシップ・学校訪問に向けての面接指導 ○SST④「問題解決」 ○働くということ (何を重視して職業を選ぶか、など) ○講演「企業で働くこと」(外部講師) ○求人票を読む ○企業・学校研究 ○インターンシップ・学校訪問事前研究 ○礼状の書き方 | <ul style="list-style-type: none"> ○1年間の予定と目標 ○現代社会とこれからの人生設計 ○働くイメージをつくる (先人のよいイメージを学ぶ) ○作文:就職者「自分の働き方」/進学者「自分が探求したいこと」 ○自分を知る (面接ノートの記入/自己分析など) ○求人票の見方 ○電話のかけ方講習(外部講師) ○企業、学校事前研究 ○作文「1学期の取り組みと成果」 ○履歴書の書き方 |
| 夏期休業 | ○職業インタビュー | ○インターンシップ、学校訪問 | |
| 2学期 | <ul style="list-style-type: none"> ○2学期の目標 ○職業インタビュー発表 ○SST①「ソーシャルスキルとは何か」 ○社会の中で生きる(環境問題/社会について新聞から調べるなど) ○SST②「相互の理解」 ○小論文 | <ul style="list-style-type: none"> ○2学期の目標 ○インターンシップ・学校訪問まとめと発表 ○3年総合選択科目説明 ○NHK「プロジェクトX」[プロフェッショナル]から生き方を学ぶ ○自分のライフサイクルを考える ○社会を知る (1世帯あたりの支出/働き方など) ○作文「2学期の自分の取り組みと成果」 | <ul style="list-style-type: none"> ○2学期の目標と予定 ○作文「自己アピールとなりたい自分」 ○2分間スピーチ「今自分がやるべきこと」 ○マナーとコミュニケーション(SST再確認) |
| 3学期 | <ul style="list-style-type: none"> ○3学期の目標 ○自分の目指す職業 ○企業・学校訪問の事前学習 (自分が進む進路を考える/学校・企業研究/礼状の書き方/マナー) ○SST③「怒りのコントロール」 ○企業見学・学校訪問 | <ul style="list-style-type: none"> ○3学期の目標 ○履歴書を書く(自分の今を知る) ○作文「今自分に必要なこと」 ○話し方教室(外部講師) ○2分間スピーチ(原稿執筆/発表) | <ul style="list-style-type: none"> ○現代社会で起きていること ○企業で働くということ ○自分のライフサイクルを考える ○作文:就職者「就職先と自分の働き方」/進学者「学ぶことと今後の仕事」 ○作文「3年間の成果」 ○SST⑤「卒業後を見据えて」 ○プレゼンテーション「3年間の成果とこれからの私」 |

※1つの項目について数時間にわたり取り組むものもある
 ※3学年は前期・後期に分けて実施

図2 学習時間記録シート

目標とする年間家庭学習時間は1学年400時間、2学年500時間、3学年600時間。1週間の記録は毎週、担任がチェックし、コメントを付けて返却している。学習以外にも生徒の生活状況が把握できるため、面談の際にも役立つという



進路課長
神山和子先生



情報デザイン科主任・キャリア教育担当
大庭久代先生

目の前の生徒を見て プログラムを構築

教育の立ち上げと並行して、05年度はキャリア教育の検討も進められていた。当時は学年団の指導方針や個々の教員の指導力によって進路指導の質や結果が左右される傾向があり、長期的な将来を見据えたキャリア教育を同校教育の軸とすることで充実を図ろうとの考えだった。校長をトップにしたキャリア教育推進委員会が発足。LHRや総合学習のなかではなく、新たな学校設定科目を作り、きちんと成績をつけることで指導を徹底させる方向が示された。

プログラムの素案作成を大庭先生が担当し、委員会で検討。新規に考案した職業インタビューや2分間スピーチなどと、従来から進路課が行っていた進路講演会やインターンシップなどを組み合わせ、3年間で段階的に「自分を知る・社会を知る・働くことを考える」ためのプログラムが作られた。同校生徒の状況を踏まえてソーシャルスキルや面接講義・電話マナー講習なども導入された。「当時はキャリア教育の黎明期。参考にできる他校の成功例も少なく、方針と内容は本校独自のものです。すべては目の前にいる生徒から教えてもらいました」(大庭先生)

翌年、1学年から学年進行でCAPの実践がスタート。まったく新しいスタイルの授業をすべての担任・副担任が担うということで、最初は戸惑い

も見られたようだ。しかし成果が出てくると、教員は手間をかけてでも行う必要を感じるようになり、現在は同校教育に欠かせないものとして定着しているという。

Close up ① ソーシャルスキル

外部講師と連携し体を使った 身につく授業を实践

同校のキャリア教育の大きな特徴である、専門家によるSSTに注目してみたい。SST導入の理由について、大庭先生はこう語る。

「仕事の現場で若者のコミュニケーション能力不足が問題視されるなか、専門学科として職業に必要な知識や技能を育成するだけでなく、人間関係を形成していく力を意識的に育成する必要があると考えました」

全5回のSSTのうち、3回を1学年で集中的に実施(図3)。高校生活の早い段階で、あいさつの大切さ、相手を理解しようとする態度や、怒りを抑えて自分の思いを伝える方法を学ぶ。2学年では、他者との関係に問題が起こった際の解決方法を学習。3学年では卒業後を見据え、社会人としてのソーシャルスキルについて考えさせる。

「言葉で伝えるだけではなく、実際のよい言動を見せてそれを真似させるのが効果的」(大庭先生)と、授業では毎回ロールプレイングなどの演習が行われる。例えば「相互の理解」の授業では、講

師の半田典子氏(コラム参照)が様々な表情をした子ども写真を使い、「彼はどんな気持ちだと思いますか?」と問いかけていく。悲しそうな表情をした少女の写真を出し、「朝、エイミーに『おはよう』と声をかけたら、無言でこんな表情をされました。あなただったらどうする? 放っておく? 何か言葉をかける? 実際にやってみてくだ

INTERVIEW

生徒を知る先生が、明確な方向を示してくれた

私の仕事は、医療スタッフを対象としたコミュニケーションに関する研修の講師がメインなのですが、大人になってから態度や言動を改めるのは非常に難しいと痛感しています。相手を理解し関係を築いていく力は、社会に出る前の段階で身につけておきたいもの。高校生にはぜひ、こうしたことを学ぶ機会を設けてほしいと思います。

普段は大人向けの講義をしている私にとって、最初は高校生に対する授業は難しいものでした。うまく生徒の反応を引き出すことができず、涙が出たこともあります。しかし、先生方が生徒のことをよく把握していらして、彼らにどのようなものを提供したらよいか、方向性をしっかり示してくださいました。そのお陰で続けてこられたと思います。

授業を重ねるうちに、生徒はあいさつや返事が自然に出るようになり、3年になるとだいぶ仕上がってきたと感じます。私が教えるのは3年間で5回だけなので、先生方の日ごろの指導との相乗効果で生徒は成長しているのでしょう。



ソーシャルスキルトレーニング担当
半田典子氏
医療接遇講師。患者中心のサービス向上に向けて病院内の円滑なコミュニケーションを図るための研修や、各種企業の社員研修にて講師を務める



2人1組で一方が聞き役となって会話してみる。「落ち着いて最後まで話を聞いて、相手を理解しようと思いました」



「朝、友達がこんな顔をしていたらどうですか。何か言葉をかけますか。実際にやってみてください」



ソーシャルスキルトレーニングの授業のようす(3点とも)。プリントを配布する時は「どうぞ」「ありがとう」とやりとり

図3 ソーシャルスキル・トレーニングの概要

| 学年 | 回 | テーマ | 内容 |
|-----|---|-------------------------------|--|
| 1学年 | 1 | ソーシャルスキルとは何か | <ul style="list-style-type: none"> ○「ソーシャルスキル」って何? ○「コミュニケーション」って何? ○「あいさつ」はなぜ必要? ○「守」「破」「離」 ○「気持ち」を「形」にして伝える ○「非言語コミュニケーション」は本音が伝わる ○「プライバシー」について ○言葉は文化 ○話の聴き方 ○ロールプレイング (家庭科室の鍵を借りる時にどう行動するか) |
| | 2 | 相互の理解 | <ul style="list-style-type: none"> ○なぜ「相互の理解」が必要か ○「相互の理解」をするために ○「相互の理解」へのステップ ○お互いに理解しようとする気持ち・意志をもつ ○2人1組になって相手の話を聴くことの実践 |
| | 3 | 怒りのコントロール | <ul style="list-style-type: none"> ○人とコミュニケーションをとる時に問題となる感情は何でしょう ○「おこる」「いかる」「怒る」「きれる」について考えてみよう ○どのような時に「怒り」を感じましたか ○怒りの種類 ○怒りをコントロールして正しく伝えるには ○なぜ怒りをコントロールしなければならないのか考えてみよう ○「怒りのコントロール」から「問題解決」へ ○感情を抑えて自分の気持ちを相手にわかる言葉で表現する |
| 2学年 | 4 | 問題解決 | <ul style="list-style-type: none"> ○「問題」って何? ○問題解決のステップ:ロールプレイング (携帯電話のメールがもとにトラブルが起きた場合) ○0.5秒で決まる第一印象 ○「ステキな自己紹介」をしよう ○「ステキな話し方」をしよう(2人1組で話してみよう) ○「ステキな話し」の聴き方 ○45センチのプライバシー |
| 3学年 | 5 | 卒業後を見据えて(卒業までに身につけたいソーシャルスキル) | <ul style="list-style-type: none"> ○1年生で学んだ「ソーシャルスキルトレーニング」の好きな点、嫌いな点(3人1組で話し合う) ○今、あなたにとって「ステキな人」ってどんな人? ○「ステキな人」と感じているその人は「社会で生きる人」としてはどうか? ○「ステキな自分」を見つけよう(身だしなみ、表情、動作、しぐさ、顔) |

さい」。言葉とともに肩をポンとたく仕草を促し、「理解しようとする気持ちがいつそう伝わりますね」と生徒に実感させる。

授業は外部講師に依頼しているが、丸投げしているわけではない。SSTの導入前、大庭先生と半田講師は何カ月間も毎週打合せを重ねた。生徒の特性や課題に対し、半田講師のもつノウハウをどう伝えていけばよいか、双方が意見を出し合ってプログラムを構築。各回の授業展開まで細かく打合せてプリントを作成し、それに沿って半田講師が講義を行う。授業中は担任・副担任も見学し、生徒の状況把握に努めている。半田講師は、同校から強く要望されている2つのポイント

を大切にしているという。

「1つは、一人ひとりが社会を作るという意識で人と関わっていくことの大切さ。もう1つは、感じ方や興味関心は人それぞれで、みんなと違っていいのだということ。この2つのメッセージは、どのクラスでもしっかり伝わるよう強調しています」

SSTの授業に加え、CAPでの「話し方教室」や「面接講義」、日々のあいさつ指導などにより、生徒の言動は少しずつ変化してきた。教員から「配布物を渡す際には『ありがとうございます』、特別教室に出入りする際には『お願いします』』『ありがとうございませす』という言葉が自然に出るようになった」などの声が聞かれるという。

Close up ② 指導体制

担当者会議を定期開催し
現場教員の共通理解を深める

他教科と異なるノウハウが求められるCAPの授業。実践を担う教員の負担は小さくないが、それを支える体制面はどうなっているのだろうか。

CAPの方針や基本的な指導案は、校長をトップに課長・主任クラスで構成する「キャリア教育推進委員会」が作成している(図4)。それに基づき、実際に授業を行う担任・副担任が入る「CAP担当者会議」を、学年ごとに年間10回近く開催。内容の共通理解を図るとともに、現場の意見を吸い上げてプログラムを改善している。

担当者会議では、授業方法について口頭で説明するだけでなく、模擬授業を行うこともある。教員役と生徒役に分かれてリハールし、どのクラスも効果的な指導が行きわたるようになっている。また、校長や副校長も参加し、最後に「コメントするのが通例だ。

「それだけ学校として重視しているのだと現場の先生方は感じ、『大変だけど頑張らねば』という気持ちになるのではないだろうか(大庭先生)」

また、キャリア教育は成績評価が難しいとされているが、同校では行動に関するシンプルな評価基準を作成し、全学年で共有している(図5)。

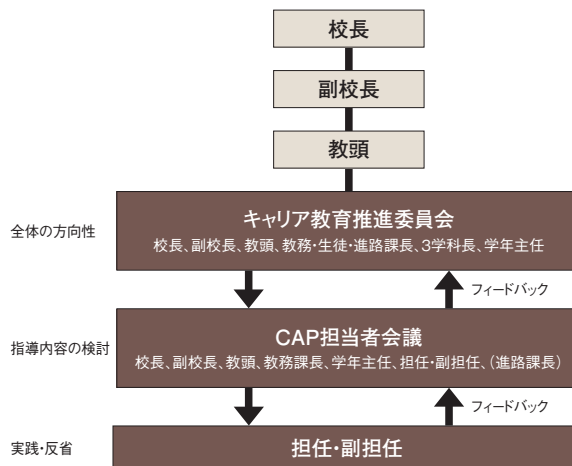
担任・副担任がパソコンの表にABCを入力す

図5 CAP各提出物の評価基準

| 人数の目安 | | 換算点 |
|---------------------------------|--------|------|
| ①提出(授業プリント、ワークシート、生活時間ワークシート共通) | | |
| A:期限までに提出 | | ▶ 2 |
| B:期限を過ぎて提出 | | ▶ 1 |
| C:未提出 | | ▶ 0 |
| ②授業プリント、ワークシート | | |
| A:自分なりによく考え、努力し、よくできている | 10~20% | ▶ 8 |
| B:おおむね前向きに取り組んでおり、内容もそこそこ | 50~80% | ▶ 6 |
| C:やや、意欲に欠け、内容が不十分 | 10~20% | ▶ 4 |
| D:まったくやる気がなく、ほとんど書けていない | 0~10% | ▶ 2 |
| ③生活時間ワークシート(1週間に1回チェック) | | |
| A:よく書けている | 10~20% | ▶ 3 |
| B:普通 | 60~80% | ▶ 2 |
| C:あまり書けていない | 0~20% | ▶ 1 |
| ④外部講師によるSST実習、面接講義などの取り組み状況 | | |
| A:大変よい | 10~20% | ▶ 10 |
| B:普通 | 60~80% | ▶ 7 |
| C:大変悪い | 0~20% | ▶ 3 |

※学年ごとの内容に応じて100点満点になるよう調整。上記と定期テスト・小テスト、出欠状況の総合点で評価

図4 キャリアプランニングの実践体制



INTERVIEW
人との関わり方について考えるように



情報ビジネス科1年・関陽清さん(左)
情報ビジネス科1年・岡本美咲さん(右)

Q.将来に向けてどう考えていますか

関さん「卒業後は就職を考えています。この学校は検定を受ける機会が多いので、積極的に挑戦して将来に役立てたいと思います」

岡本さん「私は看護師志望です。患者さんと上手にコミュニケーションできて、頼りにされる看護師になりたいです」

Q.ソーシャルスキル・トレーニングの授業を受けてどうですか

関さん「正直言うと最初は面倒でしたが、授業を受けているうちに楽しくなってきました。相手の表情の読み取り方を教わり、ああこうやればいいんだな、と納得したりして。以前は友達と話す時に無愛想だったと思いますが、今は相手を意識するようになってなかなかいい感じです」

岡本さん「『なるほど!』と思うことが多いです。例えば、『聴く』という字には目と耳と心が入っているということ。人の話を聴くのにも必要とは、なんて深いんだろうと思いました。それからは人の話を聞く時、目を見るよう注意しています。また、『愛』の反対は『無関心』だという話も新鮮でした。現代は他人に無関心な人が多いと言われますが、こういう授業は相手の気持ちを理解することの大切さを知る、よい機会だと思います」

ると、自動的に点数が算出される。それをもとに教務課長と各学年のCAP担当者会議を開き、成績を決めていく。

「授業は熱い気持ちでやっていただく一方で、評価の部分はシステムチックに。新任の先生でも迷わずつけられるようにしています」

進路課長の神山和子先生は、CAPを3年間受けた生徒は将来に向けた姿勢がこれまでと違うと感じている。

「何となく進学」ではなく、目標のために大学や専門学校を選ぶ生徒が増えています。また、就職希望者に「厳しいならフリーターでいい」という生徒はまずいなくなり、面接練習にも前向きに取り組むようになりました」

卒業生を採用した企業からは高い評価が寄せ

られ、08年度、09年度と求人数が減少するなかでも就職率100%を維持。今年度も学校求人でも就職を希望した生徒は全員内定を得ている。こうした成果が上がっている最大の理由について大庭先生は、「『服育』やキャリア教育によって教員が連携して同じ方向を向き、様々な角度から生徒を見る体制ができたことが、学校全体のよい流れを生んでいるのではないか」と考えた。

CAPが定着してきた今、大庭先生が最も恐れているのは「形骸化」だという。

「教案に沿って毎年同じように繰り返すだけでは、生徒に響かなくなっていくでしょう。指導の柱はぶれないことが大切ですが、手法は目の前にいる生徒に合わせて見直していく必要があります。この内容でよいかを常に考え、話し合い、いつも新鮮な気持ちで実践していきたいと思っています」