

先進校に学ぶキャリア教育の実践

デュアルシステムや地域協働活動を通し 各自の歩調で自分軸をもつ社会人へ

白河総合支援学校 (京都・市立)

長期間の企業実習や地域協働活動など、学校内で完結しない教育の仕組みを作り、生徒一人ひとりの歩みの違いに合わせて実践してきた京都市立白河総合支援学校。社会で力強く生きていくための自己肯定感、主体性、課題解決力、職業意識を育てています。

取材・文／藤崎雅子

実践のKeyword

🔍 特別支援教育 🔍 デュアルシステム 🔍 自己肯定感 🔍 地域連携 🔍 学校間連携

自ら考え行動する生徒を育成し 高い就職率を維持

今回取り上げるのは、特別支援学校高等部である京都市立白河総合支援学校のキャリア教育だ。対象となるのは主に軽度の知的障がいのある生徒であり、カリキュラムも高校とは異なるが、人材育成の視点は決して特別なものではない。「自立した社会人の育成を目指す学校」の汎用的なキャリア教育の事例として紹介したい。

2004年、京都市は従来の障がい種別による市立養護学校を、一人ひとりのニーズに合わせた教育を行う「総合養護学校」(07年度より「総合支援学校」)に再編。同時に、企業就労を目指す高等部職業科を2校に設置した。そのうちの1校が白河総合支援学校だ。学校教育目標「自ら働く力を高め、働くことを通して社会に貢献し、自らの未来を切り拓く人を育む」について、柴垣登校長はこう語る。

「本校の教育の根っこにあるキーワードは『自ら』です。困難にぶち当たったとき、人から言われてやっているなら折れてしまふことも、自分で決めたことなら踏ん張れます。社会で人と関わりながら自分自身の思いを実現する生活を送るための力を、本校の3年間で養ってほしいと考えています」

同校のプロフィールを見ると、就職率の高さが目を引く。近年、特別支援学校高等部卒業生の就職率の全国平均は30

%前後で推移しているが、同校では職業学科1期生で就職率100%を達成し、現在まで希望者のほとんどが就職を果たしている。

ただし、注目したいのは就職率そのものではなく、この数値の背景にある実践だ。職業学科立ち上げ以来、「学校の中で完結しない教育」を掲げ、企業や地域との新たな関係を切り拓き、生徒の働く意欲や自己肯定感を育んできた。そんな十数年間の軌跡をたどってみたい。

「働く」を体験的に学ぶ 「デュアルシステム」を導入

同校は04年の職業学科(産業総合科)開設にあたって、長期の企業実習を教育課程の中心に据えた独自の「デュアルシステム」を導入した。企業実習は従来から実施していたが、「デュアルシステム」ではその量を大幅に拡大。3年間で約30週間、1人あたり10社以上、本人の希望や課題に応じた企業実習を行い、「働く」とはどういうことを体験的に学べるものとした。職業学科の立ち上げから10年間、同校校長を務めた森脇勤先生(京都市教育委員会参与)はこう語る。

「企業実習を通じて、生徒一人ひとりについて学校でどんな力を育てる必要があるかを明らかにし、そして身に付けた力が社会で役に立つのか検証することを繰り返すことで、効果的に学べるのではないかと考えました」

同校は「デュアルシステム」の仕組みを導入とともに、就職率100%を目標に



School Data

1976年設立／産業総合科
 生徒数104人(男子82人・女子22人)
 進路状況(2018年3月卒業生)
 就職28人
 京都市左京区岡崎東福ノ川町9-2
 TEL 075-771-5510
 URL <http://cms.edu.city.kyoto.jp/weblog/index.php?id=400206>



校内に開いた喫茶室に地域の人が集う。

Outline

高等部単独の特別支援学校。2004年に職業学科「産業総合科」を開設。専門教科「食品加工」「農園芸」「情報印刷」に分かれた学習や、長期企業実習を組み込んだカリキュラムを軸に「働く力」の向上を図っている。14年度より3年間、同校を含む京都市立総合支援学校職業学科3校で文部科学省「キャリア教育・就労支援等の充実事業」の指定を受け、自己肯定感を育むための地域協働・共生型活動の開発に取り組んだ。

設定。職業学科として当然の使命という認識からだが、教員の意識を高める狙いもあったという。

「それまで学校は、生徒が就職できない原因を、本人の能力や家庭環境など、学校以外の問題に転嫁していた面もあったように感じます。そんな現場の意識を変え、同じ方向性をもって強い意志で取り組んでいくため、あえて明確な数値目標を打ち出しました。それにより、教員も生徒と一緒に企業の現場を知ろうとし、働くことの意味を考える動きが後押しされたようです」(森脇元校長)

しかし、「デュアルシステム」の実習先の確保は容易ではない。企業に対する啓発も同校の役割の1つと考え、地元企業団体を巻き込み、これまで実績のなかった大企業に対しても働きかけを強化。学校と企業のパートナーシップによる人材育成と雇用創出の必要性を訴え、理解や協力の拡大にあたってきた。

高い効果の一方で 生徒の内面の課題が浮き彫りに

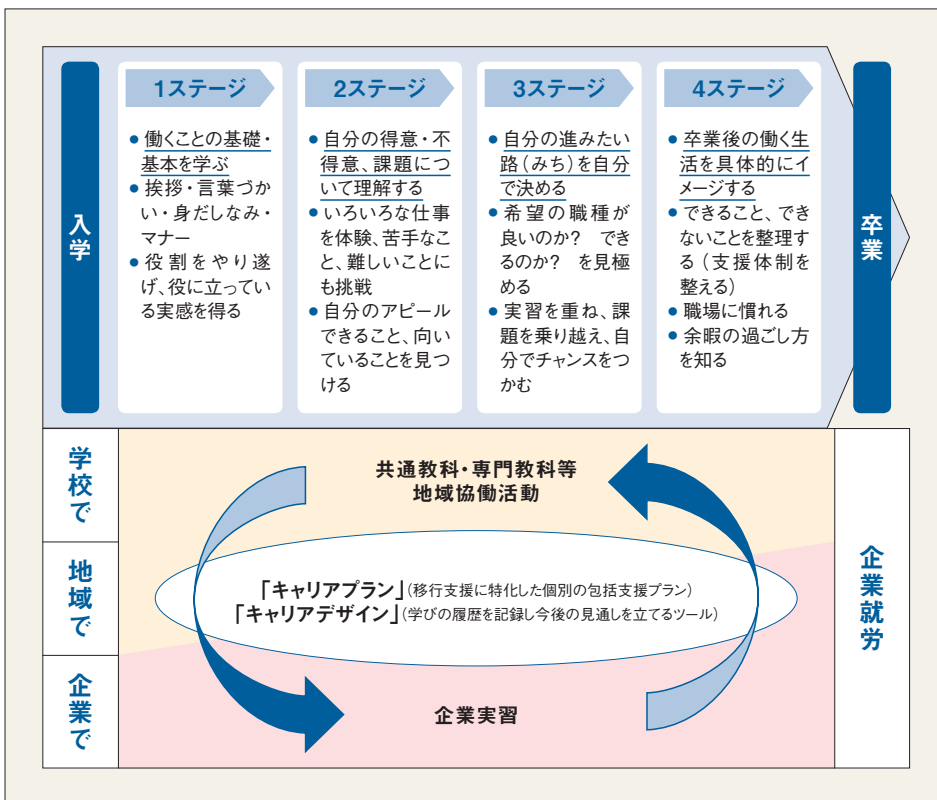
企業実習を繰り返すなかで、生徒には著しい成長がみられた。仕事のスキルは確実に向上。それまで困難と思われていた仕事ができるようになるなど、潜在能力を引き出すことも少なくない。また、障がい者に対する企業の前向きな理解が進み、支援の在り方や職場環境の見直しにも効果があったという。

そうした成果の一方で、課題も浮き彫りになった。企業実習に行くことに強い

ストレスを感じる生徒や、自分の経験を将来像に結びつけて考えられない生徒が少なからず出てきたのだ。

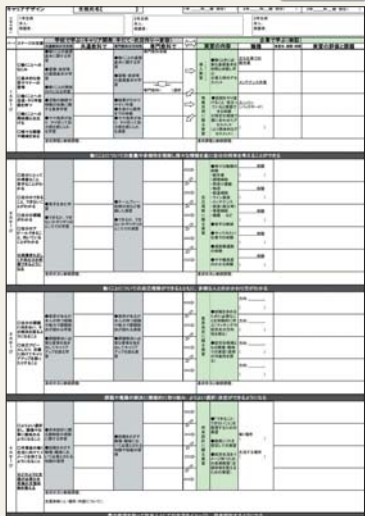
例えば、コンテストに入賞するほどパソコン処理力を磨いた生徒は、そのスキルを買われて就職したが、3カ月も経たずに離職した。やりがいをもっていたのはパソコン処理に対してであり、働く意欲を十分に育てられなかったと、同校は振り返る。

図1 「デュアルシステム」を取り入れた教育課程構造図




生徒は企業実習で、食品製造補助、事務作業、物流会社でのピッキング、入庫品の管理などさまざまな仕事に取り組む。

図2 「キャリアデザイン」の活用




ダウンロード可



各生徒の「キャリアデザイン」を教室内に掲示。個々の生徒の課題やその対策をクラス内で共有し、お互いに刺激をもらう。

実習から「手が空いたら何をするか考える」「メモを取る癖を付ける」などの課題に自ら気付いている。



「キャリアデザイン」全体像(教員指導用)。ステージ1～4までを見通せる。

「企業で学ぶ」欄。実習の振り返りを記入

「学校で学ぶ」欄。実習を受けて学校で何を学ぶか記入し、担当教員に確認のサインをもらう

知識やスキルだけでなく、一人ひとりの内面の発達にもっと目を向けていく必要があるのではないか。そうした反省が基となり、職業学科開設から3年が経ったころ、大きく2つの新たな展開が生まれることとなった。

生徒が主体的に課題に向き合い自分なりの進み方で成長

その1つは、「デュアルシステム」の実践方法の見直しだ。「職業教育」ではなく本質的な「キャリア教育」の視点で、3年間の「デュアルシステム」に「働くこと」の基礎・基本を学ぶ。「自分の得意・不得意、課題について理解する」など4つのステージを設定し、学年進行ではなく、個々の状況に合わせて、段階的にキャリア発達を促すこととした(図1)。

最初は「仕事になじむ」ことをテーマに、短期間の実習から開始。徐々に期間や難易度を上げ、苦手な分野を含む多様な職種にも挑戦する。3年生になると就労を前提に長期実習に取り組み。こういった実習を行いながら、キャリア発達のステージを上がっていくのだが、そのステージが上がるタイミングは人それぞれだ。そこで、「一人ひとりの歩みの違いに合わせて進んでいくためのツールとして「キャリアデザイン」というシートを開発(図2)。これに生徒は企業実習の振り返りと、実習で気付いた課題を学校の学びでどう解決していくかの記録を蓄積していく。それまでも同校には「キャリアプラン」(個別の包括支援プラン)というツールが

あり、教員が各生徒について本人・保護者・指導者の三者の願いや目標を記入し、指導・支援に役立ててきた。それとの大きな違いは、「キャリアデザイン」は生徒自身が作成する点にある。生徒が自分の成長の節目を意識しながら、自らの意思で行動し、判断し、課題解決していくための仕掛けだ。

生徒主体の「キャリアデザイン」を軸に、企業実習と学校での学びの往還のなかで、生徒の成長を図っていく。その基本的な流れはこうだ。

まず、生徒は担任と1対1で、実習の目標や課題を確認したうえで企業実習に臨む。実習後は「キャリアデザイン」の「振り返り」欄に、「作業スピードが上がった」などのできるようになったことや、「丁寧になり過ぎて時間がかかる」などの課題を記入。その課題を学校の授業のなかでどう対策していくか、生徒自ら関連する教科の教員のところへ相談に行き、「学校で学ぶ」欄に「皆と同じペースに合わせる」などの活動目標を書き込み、その点に意識しながら授業に取り組み。そして、次の企業実習では、その課題がクリアできるかを検証し、再び「キャリアデザイン」で振り返りを行う。

こうした新「デュアルシステム」の流れの要は、企業実習前後の節目ごとに教員がじっくり対話を行うことだと、副教頭の藤林真紅先生は言う。

「生徒が自分の良いところや課題を押さえて、次の実習や教科学習の意図を理解して臨むことがとても大事です。担

任も一緒に悩みながら、「前の実習ではこうだったよね、今度はどうかな?」といった具合に、生徒の気づきを促すよう取り組んでいます」

こうした対話は、教員の生徒への向き合い方を変えた。

「教員は自分の価値観でこうあるべきだという指導をしがちですが、生徒が主体となる「キャリアデザイン」を中心に置くことで、生徒自身の問題意識や気づきを引き出すことに自然と力を注ぐことができるようになったと感じています」(森脇元校長)

「ありがとう」のシャワーで自己肯定感を育む

職業学科初期の反省は、もう1つ、地域協働活動の充実にもつながった。そのキーワードは自己肯定感だ。

子どもたちが生活する地域との関係性を重視する同校は、開校当初から「地域に開かれた学校づくり」に力を入れていた。職業学科設置時、校内に喫茶室を開店したのも、生徒の学習のためだけでなく、地域の人が気軽に学校に足を運ぶ仕掛けでもある。そうした下地があり、07年のある日、地域の側から同校へ、高齢者体操教室の開催会場として施設を使わせてほしいとの依頼が入った。同校は即決で引き受け、単に会場提供するだけでなく、生徒も会場準備や受付、インストラクターの補助などで参加した。学校が地域から「必要な場」、生徒が支援対象ではなく「必要な存在」へと変わっ



京都市教育委員会 参与
(元白河総合支援学校校長)
森脇 勤先生



副教頭
藤林 真紅先生



校長
柴垣 登先生

図3 地域協働活動の例

- 高齢者体操教室(連携: 地域包括支援センター)
 - 高齢者配食サービス(連携: 地域ボランティア団体)
 - いどばたサロン(連携: 社会福祉協議会)
 - 認知症あんしんサポーター養成講座
(連携: 地域包括支援センター、近隣小学校)
 - 福ノ川ふれあい交流農園運営
 - 小学生との協働学習、交流農園作業、野菜引き売り、パン販売
(連携: 近隣小学校特別支援学級)
 - 児童館イベントの運営参加(連携: 近隣児童館)
 - 子育てサロンや乳幼児教室でのパンなどの販売
 - 情報印刷ワークショップ
 - 地域美化活動、街路樹サポーター
 - 地域感謝祭参加
- など

た瞬間だった。

この時の生徒の生き生きとした様子から、同校は地域協働活動の充実に大きく舵を切った。地域の人たちの活動を手伝うなかで、生徒は「ありがとう」のシヤワーを浴びる。他者から感謝され、必要とされることを実感し、生徒は主体的に活動に取り組むようになり、自己肯定感を高めていくという。

「デュアルシステム」で効果が出てくると、生徒の背景の1つに、自己肯定感の低さがあつたように思います。答えが1つではない現代社会において、主体的で自分らしい生き方をする基盤として自己肯定感は重要です。障がいの程度にかかわらず、誰もが人の役に立てることがある。



■ 高齢者体操教室

生徒は会場準備や受付、インストラクター補助などを行う。参加していた高齢者から、体操教室に関わった生徒の卒業式に臨席したいとの申し出があつたこともある。



■ 小学校特別支援学級との交流

専門科目「農園芸」を学ぶ生徒が、特別支援学級の児童に畑作業や野菜の収穫方法などを教えている。同校生徒は「どう伝えるとわかりやすいか」「どうすると児童に達成感をもってもらえるか」などの話し合いを重ねて取り組んでいる。



■ 高齢者配食サービス

ボランティア団体が同校調理施設を使ってお弁当を作り、高齢者の自宅に届けるサービス。生徒は調理、盛り付け、高齢者宅への配達などを手伝う。写真は、同校生徒が東山校の生徒と共に協力しながら盛り付けをする様子。

地域協働活動では、それを学校と地域がお互いに必要とする関係性のなかで実感していく機会となりました(森脇元校長)

現在では、地域ボランティアグループが主催する高齢者に弁当を作つて届ける配食サービスにおける協働や、同校農園での小学生との協働学習など、多種多様な協働活動を実施(図3)。年間のべ約1000人の地域の人が同校に関わっている。

**他校のリソースを活用し合い
生徒の多様化に対応**

現在、職業学科をもつ京都市立の特別支援学校は、同校のほか、鳴滝総合支

援学校と東山総合支援学校がある。3校の合計生徒数は10年余りで約2倍に増加し、生徒の課題の多様化が進んだ。そんな状況に連携して対応しようと、14年度から3校が互いの専門教科の教育環境と実践の資源を活用し合う取り組みを始めた。

白河校の職業学科には3つの専門教科「食品加工」「農園芸」「情報印刷」があり、本人の希望や適性に基づいていづれかに所属し学んでいる。同様に、東山校は「地域コミュニケーション」、鳴滝校は「クリーニング」「メンテナンス」「福祉・介護」と異なる専門教科を設置している。こうした異なるリソースを共有して、幅広い学びの機会を提供し、多様な課題に役立てようというのだ。

例えば、東山校の生徒が白河校の地域協働による配食サービスを体験したり、白河校の生徒が鳴滝校でのメンテナンスの授業に定期的に通うなど、生徒の課題に合わせて設定。他校に向いて体験する生徒にとっては新たな発見や学びがあり、迎える側の生徒にとっては自分の習得したスキルや知識を他校の生徒にどう伝えるかを考える機会となっている。

さらには、この学びの「場」を、総合支援学校普通科の生徒や、高校に在籍する発達障害のある生徒にも広げる「プラットフォーム構想」も進めていきたいという。

仕組みを活かす 教員の力が生命線

こうして、生徒自身の学びを引き出す

ための環境づくりに励んできた同校で、生徒は歩ずつ社会で生きていく力と気持ちを含んでいる。

「入学したばかりのころ、多くの生徒は1人で企業実習に行かせるのも心配な状態です。ドアをノックするのに足が震えるぐらい緊張したり、衣服にご飯粒をくっつけたまま行ったり、朝起きられず遅刻を繰り返したり…。それが、さまざまな人と関わり、叱られたり、褒められたりしながら、少しずつ社会人としての自覚を高めて巣立っていきます(藤林副教頭)

就職率は当初より高水準で変わりましたが、就職後の状況は変化しました。

「最近では就職1年目に離職する生徒が大きく減少しています。離職した場合もより自分に合う仕事や、より好待遇の職場へといった前向きな転職が多いようです(藤林副教頭)

「デュアルシステム」や「キャリアデザイン」、地域協働活動、他校との連携などのハード面は整いつつある。生徒の成長には、こうした仕組みさえあればよいわけではない。そこで同校は今度、「誰にとって、何のため」の仕組みかを確認し、ソフト面の充実を図ることに力を入れていくという。

「形だけの継承にならないためには、実際に仕組みを動かす教員の力が生命線になります。我々教員が、生徒一人ひとりの多様な特性に合わせてという意識を高め、生徒自身の学びを引き出す力を一層磨いていきたいですね(柴垣校長)