

## 第4節 ACTION：結果の活用

評価によって児童生徒の変容が明らかになったら、次には評価を改善につなげる取組が必要である。評価を活用した次年度の改善策の立案が望まれる。

本節では、以下の6つの視点での活用法を記す。

- (1) 指導計画の改訂に生かす
- (2) 校内研修に生かす
- (3) 運営組織の改善に生かす
- (4) 個別的な支援・指導に生かす
- (5) 校種間連携に生かす
- (6) 地域・社会連携に生かす

### (1) 指導計画の改訂に生かす

評価の結果から目標に対して不足している能力や資質が明らかになったら、次にどのような方法でその能力を向上させるのか、そのためにどの活動を強化する必要があるのかを検討する必要がある。現在行われている各学校の一つ一つの活動が、どのような能力の育成を目指したものなのかを明確にし、どの能力・態度の育成にかかわる取組が不足しているのか、点検・見直しを行うことが必要であろう。多くの学校においては、従来の教科・科目等の教育活動やこれまでの蓄積の中に基礎的・汎用的能力を身に付ける実践がいくつもあるはずである。それらの「断片」を学校の目指す理念や方向性に基づいて意図的・体系的に整理することが必要である。こうした整理をした上で、目指す姿に対して不足している活動を新たに補う必要がある。これは、単に特定の活動のみを実施すればよいということや、新たな活動を単に追加すればよいということではない。例えば、学校の特色となってきた環境教育や起業家教育を子どもたちに必要な能力の視点で見直し、キャリア教育として組みなおした学校もある。学年を縦割りにした合唱祭や体育祭などの学校行事、清掃指導や生徒会活動などの場面においてもキャリア教育の「断片」は広がっている。一方で目指す児童生徒像に貢献していない活動は、次年度以降の実施をやめて他の活動を検討するなど自校の目標と児童生徒の実態に併せて活動に優先順位をつける必要がある。

#### 現状把握の後、自分の力で課題を克服することに焦点をあてたケース（鹿児島県立串木野高等学校）

能力を向上させていくためには、まず自己理解を図ることで、より自分の将来に興味や関心を持たせ、その上でインターンシップを含めた諸活動において、様々な資質・能力の向上を図っていかなければならない。特に自ら調べる学習やそれらをまとめたり発表する機会を多く設け、自分の力で課題を克服していく資質と能力を養っていききたい（後略）

## (2) 校内研修に生かす

すべての教職員は、一人一人のキャリアが多様な側面を持ちながら段階を追って発達していくことを深く認識し、明確な方針を持って、それぞれの発達課題を達成できるよう育成・指導する責任がある。教職員がキャリア教育に関与しやすい環境をつくるには、児童生徒の目指す姿など、共通の目標を持った上での協働経験の機会を積極的に設け、経験から一緒に学ぶことが求められる。経験から学ぶには「内省」つまり振り返りが欠かせない。校内研修はこの内省の機会である。具体的な経験（年間を通じた実践）をしたあとで振り返り（校内研修）を行い、そこから得た気づきや教訓を共有し新しい状況に応用する「経験学習のサイクル」を回すことによって、学習し続ける組織をつくるのが期待される。

〈評価結果を使った校内研修の目的例〉

- ・すべての教員の「参加感」「主体性」の醸成
- ・自校の目標に対する達成の程度についての教員間の目線あわせ
- ・キャリア教育を媒介としたコミュニケーションルール、共通言語の確立
- ・現状と目標とのギャップのとらえなおし、キャリア教育目標の再確認
- ・学年間の接続。他学年から見た児童生徒の変容と課題の共有
- ・互いの主観の調整や学びあう組織文化の醸成
- ・キャリア教育の成果が可視化されないことによる教員の息切れ回避

評価結果は児童生徒の現状や変容を示しているため、その結果を共有することは組織的なキャリア教育の推進には欠かせない。上記の例にもあるように、評価結果に基づき各人の認識や理解を共有したり目標と児童生徒の現状とのギャップを埋めるための有効な手立てを共有したりするなど、キャリア教育の校内研修のテーマはいくつも考えられる。校内研修を通じて、すべての教員の主体的な取組を奨励・共有し、参加感を醸成することによって、成果の基準や進める際の情報共有のポイントなどの共通理解を持つことが望ましい。その際、教員の異動や児童生徒の変容を考慮し、定期的な研修の機会を設ける必要がある。

表4-5 学年間の接続・成果の可視化を目的とした1日研修の例

テーマ	内容	形式
キャリア教育を通じて目指す、子ども達の姿（学年別）を確認、共有する	事前に簡条書きでまとめた各学校別「子ども達の目指す姿」を一人ずつ発表しながら共有する	学年・全体
1年間の成果を共有する	目標に対する1年間の子どもの変容を教員が気付いた数だけ付箋に書き、学年順に壁に貼る	学年・全体
学年間の要望を出し合う	・各学年に対する要望を他学年からのメッセージとして付箋に書き、ホワイトボードに共有する ・要望を、学年の目指す姿の中に反映するかどうか、学年団に持ち帰り、判断する	学年・全体
目指す姿及び学年間の要望から、現状のキャリア教育の課題を明らかにする	資料から課題を簡条書きでまとめる	学年
まとめた課題を全体の場で共有する	模造紙に共有	全体
年間指導計画を立てる（学年別）	改善する活動、加える活動を整理し、ワークシート、模造紙にまとめる	学年

### (3) 組織運営の改善に生かす

---

これまでも述べてきたように、キャリア教育にはすべての教員が関与する。子どもたち一人一人が発達課題を達成し、将来の社会人・職業人として自立していくために必要な基礎的・汎用的能力を身に付けさせる視点は、すべての教員が持たなければならない。例えば、卒業後の離職率が高い傾向にあったり、不本意な中途退学の割合が高かったり、保護者の雇用不安を身近に感じている子どもたちを抱える学校や地域では、特にきめ細かく温かく支えていくことが期待される。

同時に、各取組を系統的・組織的なものにしていくためには、校長のリーダーシップ(学校づくりのビジョンの提示や教員の役割の明確化、PDCAの遂行支援など)、連携の仕組み(学年間、分掌間、地域や企業、保護者との連携など)、資源の確保(地域の教育施設や人的資源など)、組織文化の醸成が必要である。特に各種の連携を担保する仕組みをつくるには、結節点の役割を担う中核組織が求められる。

中核組織の役割は学校の置かれている環境や学校種、児童生徒の実情、学校規模によっても異なる。そのため、設置を検討する場合、最初に組織の役割を明確にしておくことが望ましい。評価結果に基づき児童生徒の課題を明らかにした上で、取り組むべき内容に沿った組織の役割を明確にし、必要な人材や加えておきたい分掌を検討することが求められる。例えば、小規模校の場合は学校内部の連携は職員室でのコミュニケーションを中心に行い、中核組織は主に学校外部の企業や保護者・地域との間でのやりとりを担うということになるかもしれない。大規模校になると、教科・学年・進路指導・生徒指導など複数の指導の視点を融合させた組織になるかもしれない。中規模校の判断が一番難しいように思われるが、あくまで児童生徒の状況に応じた検討が求められる。いずれの場合も、組織が担う役割を明らかにすること、中核組織とその他の組織との連携をどのようにとるか、決めておくことが大切である。

最後にキャリア教育を推進する組織のメンバーは教職員だけではない点について言及しておく。生徒会や部活動、委員会など生徒自身を推進組織のメンバーととらえ、地域や学校種間の連携といった役割を担うことも考えられる。例えば、消極的なあいさつの改善を課題に、2日間の職場体験に取り組みはじめたある中学校では、当初のねらいが達成されただけではなく、「生き方」や「人とかかわり」に学習のステージを上げることができた。現在では、「目指す子ども宣言」を小・中学生自身が策定し、共有するに至っている。このように組織間連携を児童生徒の学習機会としてとらえ、推進組織を構築していく視点も求められている。

#### (4) 個別的な支援・指導に生かす

先述のように、評価の目的は、児童生徒の成長や変化を把握し、教育的効果を検証することであり、検証の結果を教育活動の改善につなげることである。取組の改善につなげるためには、たとえば学級・クラス単位や学年単位でみて、平均値にどのような変化がみられたのかが重要な情報となる。全体的に得点が増加していれば、おしなべて取組の効果が認められたということであり、逆に得点が低下していれば、何らかの理由で効果がみられなかったことを意味しているからである。取組のどのような点が効果をもたらしたのか、あるいはもたらさなかったのか、これを検討することが重要である。

しかし、平均的には変化がみられなくても、大きく得点が増加する児童生徒と、逆に得点が著しく低下する児童生徒が混在していることもある。評価結果の生かし方としては、学級・クラスや学年といった全体的な傾向を検討して取組の改善に結び付けるだけでなく、児童生徒一人一人の状態を把握し、それを個別の働きかけにつなげることも大切である。評価結果を児童生徒に伝える機会が設定されていることは少ないが、可能であれば、どのような側面が伸びているのかを伝え、児童生徒の励みとすることが望ましい。また、得点が伸びている場合でも、低下している場合でも、その背景に何が考えられるのかを吟味し、児童生徒の個別的なケアに生かしていくことが求められる。

得点が伸びている場合、児童生徒の成長・発達の「さらなる一歩」を目指して働きかけることが考えられる。個別的な指導・支援といっても、必ずしも1対1で向き合う必要が常にあるわけではない。たとえば、以前は低かったコミュニケーション能力が少しずつ伸びてきているといった児童生徒のケースの場合、「さらなる一歩」を踏み出せるように、教員が授業の中で意図的にその児童生徒を指すといったやり方も考えられる。

一方、得点が低下している場合は、その背景を慎重に検討することが必要である。何らかのできごとによって全般的に意欲が低下しているケースや、不適応の兆候を示しているケースも考えられる。教員は児童生徒の状況を常に把握しているので、得点の変化は担任の教員の印象と一致することが多いが、教員が気付いておらず、児童生徒自身が発することができないでいる危険信号を評価結果によって察知できることもある。得点が低下した背景がよく理解できない場合は、それとなく児童生徒と関わりながら、評価結果の背景を探ることである。可能であれば、直接尋ねてみてもよい。原因がわかれば、対応を考えることができる。可能な範囲で教員が個別にかかわり、児童生徒が意欲的・積極的に学校生活を送ることができるよう支援することが必要である。

キャリア教育は、児童生徒一人一人の発達支援を重視している。評価結果を個別に検討して児童生徒の状況を把握し、それに合った対応の仕方を工夫することが必要である。そのような対応によって、児童生徒のキャリア発達を促進していくことが可能になる。

## (5) 校種間連携に生かす

---

キャリア教育は校種間連携に基づいて実施されることが望ましい。キャリア教育の展開によって、校種間連携が促進されることもしばしばみられる。今のところ、校種間連携は手探りで行われている状態とってよいかもしれない。校種間連携の取組を行った場合には、双方の学校や児童生徒にとって、どのような変化がみられるのかを把握し、それを今後の改善につなげていきたいところである。

しばしば行われている小中連携の取組として、職場体験活動を終えた中学生が小学生の前で体験報告を行うという活動がある。中学生にとって、小学生の前で自身の体験を話すことは、学校内において社会的場面を経験するもうひとつの体験活動でもあり、一定の効果が期待される。また、小学生にとっては、自分が近い将来に職場体験活動に取り組むということを知る機会であり、広い意味での事前学習でもあり、やはり一定の効果が期待される。このような場合、評価結果を検討することによって、より高い効果を生むための改善につなげることができる。たとえば、体育館のような場所に小学生が集まり、大勢の前で中学生が話す方法と、小学生がグループを構成し、中学生がグループの中に入って話す方法が考えられる。どちらの方法が有効かという点は、小学生にとっての効果と中学生にとっての効果で異なるかもしれない。いずれにしても、取組の目的に応じた評価を実施し、改善を検討することが大切である。

校種間連携のあり方は多様であり、児童生徒が直接的に交流することだけが連携ではない。学校区や地域を中心として、小中9年間にわたる系統的・継続的なキャリア教育のプログラムづくりを行っているところもしばしばみられる。このような場合、児童生徒の中長期的な変化をみる好機である。評価の実施に長期間を要するため、ただちに取組の改善につなげることは難しいが、小学校にとっては児童の卒業後のフォローアップともなる。また、小学校から中学校への接続や移行をスムーズにするというような目的の場合には、比較的短期間において、評価結果の検討やそれに基づく改善が可能であろう。

校種にまたがる連携プログラムを遂行している場合、キャリア教育の展開を通して教員の交流が促進されることも多い。その結果として、教員や学校組織全体の活性化にもつながることが期待される。評価については、これまで児童生徒の変化に限定して述べてきたが、実はキャリア教育に取り組む効果が教員や学校組織にも認められることがしばしばある。このような効果が検証されれば、校種間連携をさらに促進する契機ともなるので、必要に応じて、教員を対象とする評価を実施することも考えられる。

まずは校種間連携を試行し、その効果を検証してよりよい取組へと改善していくことが大切である。また、中等教育機関と高等教育機関との連携も少しずつ進みつつあるが、今後はより積極的に展開されることが望まれる。

## (6) 地域・社会連携に生かす

キャリア教育は学校だけが取り組むものではなく、地域や社会との連携によって推進することが求められる。今までのところ、地域・社会との連携による取組は、地域探検や職場見学、職場体験活動、インターンシップといった体験学習を中心としており、キャリア教育プログラムを実施する団体や企業も増えてきている。しかしながら、企業を含む地域・社会においては、キャリア教育に関する理解が必ずしも得られているとはいえない。

確かに、多様な事業所等の協力を得て行われる職場体験活動、インターンシップの実施率は伸びてきている。しかしながら、キャリア教育の意義・目的や職場体験活動・インターンシップを通して、児童生徒がどのような力を身に付けることを期待しているのか、学校側のニーズが十分に伝わっていないことが多い。また、体験学習の効果についても、適切な形で示されていることは少ない。企業や団体などの協力を得て、地域・社会連携を促進するには、学校側のニーズを明確に伝え、児童生徒の現状と課題や体験学習の結果としてどのような効果がみられたのかを伝えていくことが必要である。

本章で示されているPDCAサイクルを基盤としてキャリア教育を展開すれば、目的・目標が明確になり、これに応じた評価結果を示すことで、地域・社会連携を促進することも可能なはずである。また、社会的・職業的自立を支援するキャリア教育を展開していくには、第1節(2)で示されている「外部環境の視点」に基づいて社会の要請を取り入れることが大切である。そのためには、地域や企業、団体などを巻き込んでPDCAサイクルを回していくことも有効であると考えられる。

職場体験活動やインターンシップに関しては、学校のみならず、地域・社会が一体となって次代を担う人材を養成していくというミッションとして位置付けられることは確かである。しかし、もはやCSR（企業の社会的責任）という役割に期待して協力を得る時期は過ぎ去ったのではなかろうか。企業においては、職場体験活動やインターンシップのプログラムを新入社員や若手社員の教育の一環として位置付け、積極的に活用するところもみられるようになってきたが、企業にとっての意義や効果を考慮することも大切である。地域・社会との連携に基づく取組については、これが児童生徒に及ぼす効果について検証するとともに、連携先にとっての効果を検証することも必要であろう。これは学校だけではなく、企業と共同で考えればよいことである。キャリア教育実践の評価結果を活用することによって、企業にとってのメリットを見いだすことも可能になるはずである。

学校は地域・社会に協力を依頼し、地域・社会の資源を活用する立場であるととらえられがちであるが、学校もひとつの地域・社会資源である。学校教育が地域・社会に果たす役割や貢献を再認識し、Win-Winの関係に基づいてキャリア教育を展開していく必要がある。そのためには、キャリア教育の評価結果の活用が有効であると考えられる。