

第2回 自校の研修・会議に使える！対話促進スキル向上・オンライン講座  
テーマ「2021年度大学入試、躍進の一因『キャリア検討会』  
—教師同士の対話を促すポイントを探る—」

# 長崎県立諫早高校「キャリア検討会」 その成功の真因に迫る

VIEW next 編集部では今年度、対話型の研修や会議を実現するために必要な対話促進スキルの向上を目的としたオンライン講座を、『VIEW next』高校版の特集のテーマと連動させる形で開催することにしました。2021年10月4日に実施した第2回のオンライン講座は、『VIEW next』高校版8月号の特集「2021年度大学入試合格者の姿から考える志望をかなえる『マイ・ストーリー』」をテーマに、「2021年度大学入試、躍進の一因『キャリア検討会』—教師同士の対話を促すポイントを探る—」と題し、オンライン講座を開催しました。※講座の様子のアーカイブ動画を、現在公開中 <https://berd.benesse.jp/magazine/express/kou/10/>  
今回は、講師である長崎県立諫早高校教務主任の後田康蔵先生と参加者との質疑応答の時間を設けましたが、時間の関係ですべての質問にお答えいただくことができませんでした。そこで、後田先生の協力を得て、当日回答できなかった4つの質問について回答いただくとともに、当日の参加者の感想なども踏まえて、「キャリア検討会」について改めて話を聞きました。

## ■ 諫早高校の「キャリア検討会」をより深く理解するための参考記事

- 対話を通じた多様性との出会いの中で「キャリアエリート」を育てる  
(『VIEW21』高校版2018年12月号)  
[https://berd.benesse.jp/up\\_images/magazine/VIEW21\\_kou\\_2018\\_12\\_zirei\\_3.pdf](https://berd.benesse.jp/up_images/magazine/VIEW21_kou_2018_12_zirei_3.pdf)
- 「振り返り・自己分析・選択」の過程を通して、主体的に学ぶ力を身につけさせる  
(『VIEW next』高校版2021年8月号)  
[https://berd.benesse.jp/up\\_images/magazine/VIEWnext\\_kou\\_2021\\_08\\_tokusyuu\\_041.pdf](https://berd.benesse.jp/up_images/magazine/VIEWnext_kou_2021_08_tokusyuu_041.pdf)

## 参加者からの質問

Q 一般選抜で結果を残すことだけで頭がいっぱいの同僚も多く、探究学習の充実や学校推薦型・総合型選抜に向けての対策の必要性について、校内での共通理解を得るに至っていません。教師のマインドセットをどのように変えていけばよいのでしょうか？

Q 諫早高校には、校外の社会活動に参加し、想定を超える成果を上げる「キャリアエリート」も少なくないそうですが、そうしたキャリアエリートは、他の生徒にどんな刺激や影響を与

えているのでしょうか？

**Q** 外部団体が企画する学びのコンテンツを紹介するだけでなく、学校が自前で作るコンテンツも多いということですが、校内ではどんな分掌が企画・主催しているのでしょうか。コンテンツをたくさん用意することで、教師に負荷がかかるようなことはありませんか？

**Q** キャリア検討会の実施にあたっては、事前に教師間で会の理念を共有することが重要であることが分かりました。その上で、実際の検討会の進め方や、どのような議論がなされるのかについても詳しく知りたいです。

## キャリア検討会 実施においては ノウハウよりも「文化」が大切

まず、先日のオンライン講座をご視聴くださった先生方、お忙しい中、ありがとうございます。「『キャリア』について生徒と話すことの大切さを改めて実感した」「普段の指導が受験指導に偏っていて、生徒1人ひとりの『マイ・ストーリー』の形成につながっていないことに気がついた」「諫早高校が重視する、教師同士が活発に対話する活気あふれる職員室づくりに感銘を受けた」など、視聴してくださった先生方からいただいたたくさんのコメントを、VIEW next編集部から共有してもらいました。本当にありがとうございました。

『VIEW next』高校版10月号の記事を見たこと、あるいはオンライン講座を視聴したことをきっかけに、様々な学校から訪問の依頼をいただいています。その中には、それぞれの地域で「トップ校」と呼ばれる学校もあります。そうした学校は、大学合格実績や模擬試験の偏差値だけで生徒を引っ張ろうとしても、彼らの学びのモチベーションを維持できないし、むしろ生徒の隠れた可能性を拾い損ねてしまっていることに気がついたから、それらの問題解決の参考に、と本校を訪ねてくださったのではないのでしょうか。

今回、『VIEW next』高校版の誌面で、そしてオンライン講座で、全国の先生方に本校の取り組みをご紹介したわけですが、気がかりなことがあることも正直に申し上げたいと思います。それは、キャリア検討会のノウハウだけでなく、生徒の主体性を尊重したり、対話の文化をつくったりすることの大切さを、先生方にお伝えできたかどうかという点です。オンライン講座でお答えできなかった質問に回答する前に、まず、「主体性の尊重」「対話の文化の大切さ」についてお話させてください。

## 主体性を発揮する 生徒の様子を、 教師は「語りたい」と 渴望しているか？

生徒の主体性を尊重すること、多面的に生徒を見取り、支援すること、そして教師同士の対話を大切にすること。いずれも、その時その場限りのものにならないように、学校の文化にしていけることが重要だと思います。それらの文化が学校に根づいて初めて、生徒は安心して主体性を発揮し、その時の成績だけにとらわれる

ことなく夢や志望を存分に語り、そして教師同士もキャリアや分掌を超えて対話することができます。

しかし、そうした学校文化ができるまでには、やはり時間が必要です。本校では、学校ホームページでも紹介されている生徒主体の対話の場（グローバル講演会）が契機となって、校内の活動で生徒の主体性をもっと尊重しようという雰囲気が醸成され始めました。そして、グローバル講演会のような活動を知り、憧れを抱いた中学生が本校に入学し、活動に参加するようになりました。さらには、生徒会など様々な活動において、対話を通じた生徒主体の運営の仕方が波及し、学校のあり方を変えていきました。そうして、1つの活動が新たな活動につながり、何事においても生徒の主体性を尊重することが学校の文化となるまでに4、5年はかかったと思います。キャリア検討会はそうした土壌があって機能しています。

オンライン講座を視聴した先生方が、「自校でもキャリア検討会を取り入れたい」と言ってくださる思いはとても理解できる半面、生徒が主体性を発揮する機会が校内外に十分に用意されていない状態でキャリア検討会を開催しても、先生方の活発な対話は実現しづらいだろうと危惧します。キャリア検討会は、私たち教師が、数値で表される成績以外の生徒の魅力や可能性について語る場を「渴望」するような状態になってから始めた方がよいのかもしれない。そうして、多面的な視点で生徒のよさを語り合うことの素晴らしさを教師が実感した時、1つめの質問にある「教師のマインドセット」が変わり始めるのだと思います。そうすれば、おのずと探究学習の充実や学校推薦型・総合型選抜の対策に向けてのコンセンサスが校内で図られていくはずです。

**成績にとらわれずに  
生徒のよいところを  
語り合う経験が必要**

ただ、時間がかかるからといって、目の前にいる生徒たちに対してはこれまで通りの指導でよしとするわけにもいかない。変えられることは変えて、できることをしてあげたい。学校をよりよく変革していく一步を今こそ踏み出したいという先生方の気持ちも、本当によく分かります。

本校でキャリア検討会をスタートさせる直接的なきっかけとなったのは、6年前の創立記念日の休業日に実施した教員研修です。研修には8割近い教師が参加し、日頃感じている生徒のよいところを語り尽くしました。「私たちが困っている時、それを目にした生徒は必ず『先生、手伝いましょうか』と声をかけてくれる。それは生徒たちの主体性の証ではないか」などと、自分が生徒とのかかわりの中で実際に見聞きし、感じたことを共有する中で、参加した教師は、「私たちはもっと生徒のよいところを具体的な言葉にして、語り合うべきだ」「生徒一人ひとりのよいところに注目することで、生徒の主体性を信じ、さらにそれを育成する指導に踏み出せる」と考え始めました。そうした対話の経験が

土台になって、「どのような場面でも、生徒が持っている主体性を尊重して支援していこう」と、共通理解が得られ、その確認の場として「キャリア検討会」が始動したのです。

その教員研修は、私たちにとって大きな転換点となりました。教師同士で生徒の主体性を確認したからこそ、生徒を信じきれていないような指導をする教師がいた時、「先生、生徒に任せてみようって、教員研修で話したじゃないですか」と、互いに冗談めかして声をかけることができるようになったのです。だから、教師のマインドセットを変えていくためには、生徒のよさを偏差値抜きで語り合う経験が欠かせないと私は考えます。

## 醸成された学校文化も 放っておけば廃れてしまう

ただ、公立高校の教師は毎年入れ替わりがあります。そのため、異動したばかりの教師が、赴任先の学校の文化とは相容れない、自分なりの指導を押し通そうとしてしまうことは珍しくありません。本校であれば、それまでは生徒に決めさせていたことなのに、教師が入れ替わる中で、生徒に考えさせるという一手間を軽んじて、いつの間にか1人の教師が自分の経験を基に決めてしまう、といったケースです。

多くの教師は、「生徒の主体性を尊重したい」と言います。しかし、心のどこかで、「生徒は子どもだ」「大人が決めた方がよい」と思っていることは少なくないように感じます。なかなか修正されない、考え方における大人の「悪い癖」だと思います。だからこそ、たとえ生徒の主体性を尊重する文化が醸成されたとしても、折に触れて、諫早高校の指導のあり方を教師同士で確認する必要があります。気を緩めてしまい、放っておくとつくりあげた文化も経年劣化してしまいます。

今年度は、キャリア検討会を開催する前に、会にかかわる教師全員で今一度取り組みの理念を確認する機会を設けました。それは、検討会の形骸化を防ごうと、進路指導主事が発案したことによるものです。今年度、2年生のキャリア検討会は12月中旬に開催する予定ですが、部活動での生徒の様子も積極的に話題として取り上げたいと考えています。部活動が本校の教育の一部であるのならば、勝ち負けを重視するだけでなく、キャリア教育の一環として、生徒が主体性を発揮する場になっていなければいけません。近い将来、部活動のあり方も、顧問の考えを尊重しながら、生徒の主体性を尊重する本校としての大きな指導方針を打ち出す必要があると思っています。

## 教師が肯定することで、 生徒間に主体的な行動が 伝播していく

オンライン講座の当日にお答えできなかった質問のうち、残り3つにお答えしていきます。

まず、「キャリアエリートは、他の生徒にどんな刺激や影響を与えているのか」についてお答えします。本校では、校外活動に熱心なキャリアエリートの生徒に、ロングホームルームの中で30

分間話をさせたり、文化祭で活動内容を発表するブースをつくったりして、本人の活動を学校が認めている雰囲気をつくり、ほかの生徒に刺激となって伝わるようにしていきました。文化祭などでキャリアエリートのお話を聞いたことで、自分も活動に参加したいと手を挙げる生徒がたくさん出てきます。1人の生徒が立ち上げた社会貢献活動のサークルが、何年にもわたって後輩に引き継がれているケースもあります。つまり、キャリアエリートの生徒の影響を周りの生徒にどんどん広げるような場を教師が作ることで校外の社会活動に参加する生徒が増え、仲間が増えることで活動の質が高まっていると思います。

「コンテンツをたくさん用意することで、教師に負荷がかかるようなことはないか。どんな分掌が企画・主催しているのか」という質問をいただきました。正直なところ、担当の分掌は決まっていません。私を始め、何人かの有志の教師が、個人的なつながりでも有識者を学校に招いたり、出張のついでにNPOを訪ねて、人脈を広げたりしています。学校が自前でコンテンツを充実させる時に、「どの部署が担当すればよいか」などと議論しては、うまくいかないと思います。そのような業務を一括して担当できるほど手の空いた部署、教師はいないからです。だからこそ、各教師が自分のネットワークを生かして学校に持ってくるしかないと思っています。

ただ、ある程度コンテンツが用意できたら、実際の準備や運営は生徒に任せるようにしています。例えば、「今度、海外で子どもの貧困の問題の解決に取り組むNPOの人を学校に招くだけでなく、講演会やワークショップを企画・運営したい人はいますか？」などと生徒に告知します。メンバーが集まったら、イベントのポスター制作や講師との講演内容の打ち合わせなどは極力生徒にやってもらいます。ただし、教師の言うことを聞いてくれるような生徒を選んで、無理矢理運営を任せるようなことはしません。そんなことをしたら、生徒主体の、内容の充実したコンテンツはできないからです。

なお、大学主催のコンテンツも、生徒に積極的に告知しています。多くの学校同様、以前は本校も、大学から案内されたイベントは、「難易度」というフィルターにかけた上で、生徒に紹介するかどうかを決めていました。しかし、今は、そうしたフィルターは存在しません。大学主催のコンテンツの告知については、進路指導部に係を置き、どんどん生徒に紹介しています。

## キャリア検討会は教師自身の教育観・生徒観を更新する場

最後に、「キャリア検討会は、教師間の理念の共有が重要だと分かったが、その上で、検討会の進め方やそこで行われる議論について詳しく知りたい」という質問にお答えします。

繰り返しになりますが、キャリア検討会は、<sup>そじょう</sup>俎上に載せる生徒がいないと成立しません。「キャリアエリートの生徒を5人出し

てください」と担任に言うのは簡単ですが、校内外で主体的に活動している生徒がいること、そして、そのことを担任が知っていることが、会を成立させるためには欠かせないのです。そのため、最初のうちは候補となる生徒が担任から複数挙がらないかもしれませんが、私はそれでも構わないと思っています。大切なのは、偏差値ベースの進路検討会で話題に上らない生徒のことを議論することです。

また、キャリア検討会の中では、「この大学を勧めるとよいのではないか」といった、受験の戦略的な話をするのはほとんどありません。会の中で話題に上った生徒の担任に、別の教師が「こういう活動を紹介したら」と情報提供はしますが、会全体で個々の生徒の指導方針を決めることもありません。私はキャリア検討会のことをよく、「生徒を話題にした、教師の明るいおしゃべり会」と紹介します。それは、キャリア検討会の真の目的が一人ひとりの生徒の進路実現のための戦略を立てることではなく、生徒のことをいつもとは違う視点で話しながら、教師が自身の教育観や生徒観をバージョンアップしていくことにあるからです。だからこそ、キャリア検討会での対話は、私たち教師にとって、普段の授業や一般選抜の指導にも生きてくるのです。

これまでのキャリア検討会を振り返ると、盛り上がった会もあれば、そうではなかった会もありました。そうした経験を踏まえて、キャリア検討会を充実させるポイントを1つ挙げるとすると、それは、組上に載った生徒の活動を最もよく知る教師がその場にいることです。最近の生徒は、担任でも部活動の顧問でもない教師とつながっていることがよくあります。キャリア検討会を実施する時には、「その生徒の活動を一番知っている教師」を確認し、必要に応じてその先生に参加してもらおうとよいでしょう。あとは、「生徒の悪口を言わない」「『そうはいつでもこの生徒は成績が……』などと言わない」という約束をするだけで大丈夫です。それでも検討会が盛り上がらない時は、「自校には生徒が主体性を発揮する場がないのではないか」「私たちはそもそも生徒のことをよく知らないのではないか」と、自分たちの課題について語り合えばよいのだと思います。

キャリア検討会は、教師の指導観や生徒観をバージョンアップさせるための研修の場です。その成果は、学校推薦型選抜や総合型選抜の合格者数で測るものではなく、私たち教師の変化で測るべきものであることを、私自身、今回のオンライン講座を契機に、改めて肝に銘じたいと思いますし、今回の『VIEW next』高校版の誌面、そしてオンライン講座が、志ある全国の先生方にとってさらなるバージョンアップの一助となりましたら幸いです。