

# 自校のキャリア教育を熟議し、「教育の本質」に迫る

各校で「キャリア教育」が取り組まれる中、学校現場はその狙いを改めて見つめ、再設計する時期に来ている。それぞれのフィールドでキャリア教育の研究や実践に取り組む4人がその方法論を語り合った。

## キャリア教育の課題は組織疲労と合意形成

—— P.6～19までの対談、事例では「将来を見据えさせて、なぜを問いつける」「生徒の気付きを待つ」など、進路観や社会で生きる力を育てるために必要なキャリア教育の基本姿勢が示された。では、各校はどのように指導を具現化し、生徒の主体性を育ていけばいいのか。現場の課題の整理から座談会は始まった。

**久保島** 2003年度の「総合的な学習の時間」の導入期には、各校でスクールアイデンティティ（SI）の検討が行われ、自校の教育理念を具現化する1つとして、キャリア教育が多く的高校でスタートしまし

た。しかし、10年余りが過ぎて、行き詰まり感を覚えている学校もあります。特に、「あれも出来る、これもすべき」とイベント型の取り組みが肥大化し、組織疲労を起こしている学校は少なくないようです。

**鈴木** 人格の形成と市民性の育成に寄与する教育がキャリア教育だとすれば、不要だと考える高校教師はいないでしょう。しかし、何をどう実施するかという具体的な話になると、意欲的になれない教師集団が校内に出来てしまう。その背景には、肥大化するイベント型のキャリア教育への負担感に加えて、生徒や保護者の進路に対する期待に比べ続けられるのかという不安があります。そのため特に進学校では、キャリア教

東京大 大学総合教育研究センター准教授

**中原 淳** なかはら・じゅん

「大人の学びを科学する」をテーマに、企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究。専門は経営学習論。著書に『職場学習論』（東京大学出版会）など。



育が更に発展していくには、進学実績という成果を譲ることなく、人間力育成を担保できる方法論が不可欠です。今年度からスタートした新課程では、言語活動の充実など、教育

茨城県立日立北高校進路指導部副部長

**長山 祐司** ながやま・ゆうじ

教職歴20年。茨城県立磯原高校を経て、茨城県立多賀高校へ。2011年度より日立北高校へ赴任。12年度、筑波大学大学院にて、「高等学校の学校改善過程における、組織的要因に関する実践研究」に取り組む。



で求められることと、社会で求められることが一致始めているとも言えます。授業の中にキャリア教育の要素を取り入れられやすくなり追い風と言えますが、負担感を減らしな

から、生徒の人間力の育成と進学実績の維持・向上を求めることを校内で共有することが今後は重要です。

**長山** 校内で共有されている成果規定が進路実績だけでは、キャリア教育の発展は難しいでしょう。生徒の人間力の向上に組織として取り組む姿勢の共有が、キャリア教育の推進、更には学校改革の第一歩だと皆が認識することが重要だと思います。

**中原** 実は、大学でも、キャリア教育は「異質なもの」として位置付けられ、一般的には不人気です。効果



埼玉県立大宮光陵高校校長

### 久保島昌一

くぼしま・しやういち

教職歴35年。埼玉県立不動岡高校教諭時代には、将来を見据えて自ら学ぶ生徒を育む「Fプラン」の策定に尽力した。同校の教頭として再赴任した後、埼玉県立浦和高校教頭を務める。2013年度から現職。

的なキャリア教育を行うためには、全学・組織レベルで、どのように生徒にキャリアを意識させるのか、という議論が必要なのですが、それがなされません。よって、キャリアセ

ンターがつくられても、それが組織レベルにうまく位置付かない事態が生まれがちです。各部署・部門が変化を嫌い、既得権益を侵されるのではないか、ということに疑心暗鬼になりがちであることも一因です。結局、キャリア教育が機能していないとすれば、それは組織に問題がある



三重県立特別支援学校西日野にし学園校長

### 鈴木達哉

すずき・たつや

教職歴32年。三重県立川越高校で学校改革に携わり、進路指導主事として進学実績の向上に寄与する。三重県立津高校進路指導主事、三重県立神戸高校教頭を経て、2012年度から現職。

のであって、抱えている課題は高校も大学も同じなのだと思います。

## セクションの枠を超えるため 求められる校長の覚悟

**長山** キャリア教育は特定の教科が担うものではないからこそ、学校運営の根幹に据えられるものであり、

求められるものも学校ごとに多様なはず。私は前任校で、キャリア教育の校内議論に参加してきましたが、そこでは、学年・教科・分掌を横断する「ビジョン委員会」というプロジェクトチームが、「自校の生徒をどう育てるか」について、教師間の議論を促進し、S Iの共有や実践の改善に大きな役割を果たしました。教師という仕事は、どうしても個別化する傾向にありますので、キャリア教育のような学校全体を巻き込む議論を行う時には、既存のセクションの枠を超える組織が必要だと思います。

**鈴木** その上で、大きなベクトルを校長が示すと動きが早いでしょうね。「キャリア教育を学校全体で推

進する」という雰囲気未熟であるほど、校長が明確に宣言して動かし始めた方がスムーズでしょう。

**長山** 私の前任校でビジョン委員会が機能したのも、当時の校長が「学校を変えよう」と宣言し、ミドル層が主体となる委員会を支持してくださったことが大きいと思います。

**久保島** 00年ごろ、S Iの検討が各校で行われた時も、校内にプロジェクトチームをつくる学校が多かったですね。ただ、そうした委員会は、シラバスを提案し、方向性を共有したら、解散した方がよいと思います。そうしないと、委員会任せになっていつかは形骸化するからです。加えて、教師の意識が耕されていない風土の中では、どんな取り組みも根付きません。校長がキャリア教育の必要性を訴え、校内にトップダウンとボトムアップの両方を機能させることが出来る人材、校内の教師のつなぎ役になる人材をプロジェクトチームの中心に据えることが重要です。

**中原** 組織のつくり方や動かし方には、こうすれば必ずうまくいくと

いうものはありません。ボトムアップ型かトップダウン型かと問われれば、久保島先生のおっしゃるとおり、状況に応じて両方の機能が果たせる組織でありたいものです。そもそも

学校という組織は何か新しいことを始める時も、変わることなく日々動いていて、決して止まることがないユニークな組織です。企業では、トップが決断し、ある事業をストップさせて、集中化・効率化することは不可能ではありませんが、学校には教育活動をストップさせて考える余裕はありません。企業人の中には「教育は惰性で行われている」と批判する人もいますが、教育には惰性がなければいけない部分があり、その点において学校という組織を誤解していると思います。常に動かさなければいけないことは、教育の世界の大変なところですよ。

**久保島** 更には言えば、教師は1人1役では決してありません。教科、部活動、委員会など1人で何役も務めなければいけないのです。だからこそ、新しい取り組みを学校全体で考える時は、まず校長が覚悟を決めないといけないと思います。子どもを

引き受けて育てていくのが学校の使命です。キャリア教育を通じて人間力を育むためには、その使命に基づき、校長が揺るぎない方針を出し、リードすることが大切だと思います。

### キャリア教育の在り方を議論し 日常化、スリム化を図る

座談会のテーマは、組織づくりから具体的な取り組みの検証、見直しへと移っていく。どうすれば、人間の力の育成と進学実績の維持・向上の両立を、負担感を減らしながら図ることが出来るのだろうか。

**鈴木** 私は「キャリア教育の日常化」が必要なのだと考えます。「総合的な学習の時間」などを活用して行うイベント型、非日常型のキャリア教育もある程度は必要ですが、それだけに頼りすぎたように思います。日々の学習にも時間を掛けることが大切な中では、新たな取り組みを増やすのではなく、授業や部活動の中でもキャリア教育を行っていく姿勢がこれまで以上に必要になっていると思います。中でも、授業を通じたキャリア教育は最も重要です。授業中に書いたり、話し合った

### コラム1 対話を通して学びの意味を考える 「高校生未来プロジェクト」

「高校生未来プロジェクト」は「社会と学びのつながりを実感することが、高校生を具体的な学びの行動に向かわせる」という仮説の下、社会との関連の中で学びの意味を高校生が自ら考える対話型ワークショップを行う、ベネッセ教育総合研究所による学びの意欲研究である。2012年12月に、オックスフォード大の荻谷剛彦教授の企画協力の下、ベネッセ教育研究開発センター（当時）が主催し、東京大本郷キャンパスの福武ラーニングスタジオにて、全国からの公募による34人の高校生を対象にワークショップを実施。13年度は、全国4校の公私立高校と、同ワークショップを共催実施している。そのうちの1校が、久保島先生が校長を務める埼玉県立大宮光陵高校である。大宮光陵高校では、課外授業の位置付けで、13年11月～14年2月まで、全4回で構成。土曜日の午後1回あたり3時間で行い、高校1～3年生までの希望者約35人が参加している。

外部ファシリテーターの下、社会や学びについて互いの考えを語り合い、自分の気付きと向き合う中で、「社会への課題意識」や「学ぶ意味・目的」を深めている。



りしながら考える場面を多く取り入れるアクティブ・ラーニングの導入など、具体的な授業改善を行い、卒業後にも伸びていくような素地を生徒に培っていくべきでしょう。

**長山** 日常化という意味では、文化祭、体育祭、クラスマッチなど、高校現場で伝統的に行われている学校行事も、人間関係を築く力を養う場として、キャリア教育に組み込んでいくべきものですね。

**久保島** 私は、全国でも有数の進学

校にも勤務したのですが、その高校ではスポーツ大会や行事は伝統として受け継ぎ、決して減らすことはありませんでした。もちろん勉強にも一生懸命取り組み、授業では基礎基本を大事にしながら実験や実習をたくさん取り入れていました。勉強だけでなく、部活動、そして行事と、まさに二兎、三兎を追わせる学校で、生徒は毎日大変そうでしたが、明らかに社会で生き抜くための耐性が育まれていました。あの高校には、大

\* 12年12月の「高校生未来プロジェクト」ワークショップの様子は、本誌13年6月号特集をご覧ください。



がかりで特化した取り組みはなかったけれど、日常の中で豊かな全人教育が行われていて、これもきつとキャリア教育なのだとは私は思いました。実際、キャリア教育の先進校は

既に取り組みの「日常化」「スリム化」をテーマにしています。

**鈴木** そうした高校は、SIをしつかりと踏まえた上で、有数の進学校として最も適切な形で「キャリア教育」を行っているでしょう。キャリア教育は、全ての学校で行うべきものですが、他校の形だけを真似てうまくいくものではありません。

**中原** キャリア教育が生徒の特性に応じて異なってくるのであれば、「私たちが教えている生徒にとって、必要なキャリア教育のあり方はどのようなものか」を校内で議論すること避けて通ることは出来ませんね。

### 振り返り、葛藤の場を設け 取り組みをデザインし直す

**中原** 私がキャリア教育の必要性を感じるのは、学生たちの組織観や労働観がとても貧弱になっているからです。東京大の学生の中にも「大企業に入れば組織の歯車になってしまおう」「ベンチャー企業ならば自分の夢を追って働ける」などと、ステレオタイプに社会を捉えている者は少

なくありません。社会の仕組みがどうなっているかが大学入学までに十分理解できておらず、また、年齢が違う人など、異質な人に採まれた経験も少ないように感じます。今後、企業がインターンシップなどを利用して、採用の実質的な前倒しを進めていけば、大学初年次のインターンシップやアルバイトなどが、裏側では採用施策として機能する可能性があり、高校でのキャリア教育は更に重要になります。

**鈴木** この約10年間で、多くの高校が職場訪問や社会人講話など、多様な体験の場をつくり、生徒が社会に触れる機会は間違いなく増えてきました。それでも生徒たちが社会を理解できていないとすれば、体験が生徒の血肉となる場がないからなのでしょう。体験をバラバラのままですらせず、一つひとつの価値をつなげたり、振り返りをさせたりして、生徒自身の経験にさせるべきです。

**久保島** 私もそう思います。職場訪問や社会人講話など、社会に接する機会は豊富になっているのに、そこ

での経験が「素通り」している生徒は少なくありません。私は、生徒には経験を振り返ること、すなわち省察の機会が必要だと思うのです。例えば、イベントの数を半分に減らしても構わないので、その分の時間を使って省察の場を設けて、一つひとつの取り組みを深める方が意味があると思っています。もちろん、生徒の気質によってはイベント的な取り組みが有効な学校もあるでしょう。ただそれでも、イベントはあくまでツールやきっかけに過ぎず、その後の省察の場が不可欠であることを教師は強く自覚すべきです。本校では、13年度より、ベネッセ教育総合研究所との共催で、学びの意味を生徒同士が対話を通して考え、学習意欲の向上へとつなげようという「高校生未来プロジェクト」を実践しています（コラム1参照）。11月から月に一度のペースで2月まで、学ぶことの意味や目的を語り合っています。時間を置きながら、少し長めのスパンで1つのテーマを考えることで、省察の時間が生徒に保証されて

います。そうした時間の中で、理想と現実の間を行き来しながら葛藤する過程でこそ、生徒は人間的に成長するのだと思います。

**中原** 企業の人材マネジメントも、最近葛藤をデザインするという考え方が主流のようです。もちろん、具体的な手法は高校とでは異なるでしょうが、葛藤に向き合うことが社会でも大切にされている事実は、キャリア教育の在り方を考える上で念頭に置きたいところです。

**鈴木** 葛藤を生むためには、生徒が継続して考えられるような働き掛けが必要です。既存のキャリア教育の流れを踏襲しながら、タイミング良く振り返りの場面を持ち込むことなどで、葛藤を育むことは十分可能だと思えます。

**長山** 自我同一性を確立できるよう、生徒に葛藤を与える活動になっているかという観点で、キャリア教育を検証することが必要ですね。

**久保島** 例えば、生徒が進路志望理由を書く時に「よし、頑張れ」とそのまま承認するのではなく、「本当にこの進路か?」「こんな可能性もあるのでは?」などと問い掛け、矛盾

や理解不足を指摘しながら、何回も書き直させるのも1つの方法です。その活動自体のゴールはマッチングのように見えますが、これも明らかに葛藤を生むことに重きを置くものです。そのような過程が、変化の激しい社会を生き抜くための力を身に付けることにつながると思います。

### 主体的な生徒を育む覚悟が教師にあるか

**長山** キャリア教育が単なる職業探し、学部・学科探しにとどまるかどうかは、私たち教師がキャリア教育をどう理解しているかにかかっているのですね。教師は「反省的実践家」と言われながら、実際はキャリア教育について振り返りが十分ではなかったように思います。その意味では、省察の機会が教師にも必要だと思えますし、そうすることはキャリア教育の検証にとどまらず、私たちの職業人としての在り方を豊かにすることにつながるはずです。生徒の進路観には、身近な社会人としての我々の職業観も大きく影響するように思います。我々も、自分たちの取り組みや価値観を省察し、職

## コラム2 「大人の学びを科学する」 中原先生のユニークな活動

経営学習論を専門とする中原先生は、大学での研究活動と並行して、社会人のための学びのワークショップを数多くプロデュースしている。例えば、2005年から11年まで企業や組織の人材育成、モチベーションアップなどをテーマに東京大本郷キャンパスの福武ラーニングスタジオなどで開催されてきた研究者と実務家のための研究会「ラーニングバー」もその1つだ。中原ゼミの学生たちが運営に参加し、音楽や飲食物に一工夫を凝らした大人のための学びの場は、定員を大きく上回る応募者を集める人気のセミナーとして広く知られた。近年では、中原先生が代表理事を務める一般社団法人経営学習研究所の主催で、日本フィルハーモニー交響楽団のリハーサル風景見学と本番のコンサート鑑賞から、「プロフェッショナルとして活躍するには何が大切なのか?」について、参加者が対話を通して気付きを振り返る「オーケストラに聴くプロフェッショナルの学び」などのイベントを開催している。



\*詳しい内容は中原先生のウェブサイトをご覧ください。  
<http://www.nakahara-lab.net>

業観を豊かにする必要があります。  
**鈴木** キャリア教育は「教育そのもの」であり、キャリア教育を議論し、実践することは、学校教育の本来の姿に立ち返ることです。その意味では、「キャリア教育」という言葉は、わざわざ使う必要がなくなることが理想なのだと思っています。  
**中原** 「キャリア教育は、教育そのものだ」という声が出てきた時、「だからキャリア教育は不要だ」という結論ではなく、「全ての活動をキャ

リア教育の視点で見直そう」となるはずですし、そんな風に「教育そのもの」をじっくり語る場が、学校には必要だと思えます。そうした本質的な議論は、教師間での衝突や対立を生むこともあるでしょう。けれど、生徒が教師を見ているなら、新しいものをつくるために衝突を恐れずに議論する教師の生き方、働き方は生徒に伝播するはずで、  
**鈴木** 私たちは、生徒に主体性を求めています。生徒に対して「主体的

に考え、行動する人であってほしい」と思うのは、社会がそうした人材を求めているからです。しかしそうであれば、まず私たちが社会人として主体的でなければならぬはずで、衝突や対立を恐れて議論を先送りにする集団であつたとしたら、そこには主体性は存在しないと言わざるを得ませんし、「実は我々は、生徒にも主体性など求めていなかっただけではないか？」と厳しく自戒しなければいけないと思うのです。

**久保島** 生徒が主体性を発揮した時、私たちにそれを受け止める覚悟があるか、それも問われているのでしょうか。生徒に自由な発言を促したのならば、その言葉をしっかりと引き受けなければならぬし、それを生徒からの問題提起として生徒の成長へと還元しなければいけません。そのためには、生徒の主体性を受け止める覚悟はもちろん、面談などのスキルの面でも更に訓練を積み必要が私たちにはあるはずで、**中原** かつては企業でも、社員が上司と異なる主張をすると「組織を乱

すな」と批判されるなど、主体性は歓迎されませんでした。しかし、そうした日本企業の風土も、変わりつつあります。現代の繁栄は、地球規模での富は着実に増えているのに、豊かさに続く道を誰も歩けるわけではないという矛盾に満ちたものです。だからこそ自分で歩く道を選ぶ人、主体的に行動でき、革新的な創造が出来る人が企業でも求められています。そうした人材は過去を壊して新しいものをつくるのですから、必ず衝突や対立を生みますが、それなくして成長はありません。

### 生涯を通じたキャリア発達に 高校教師としてどうかかわるか

**長山** 日本は、25歳以上の大学生が少なく、やり直しや再挑戦がしにくい社会だと言われてきました。私たち教師の心の内には、そうした現実があつたから、生徒に失敗をさせたくないという心理が働き、新しい人材像をしっかりと提示できていなかったのかもしれない。しかし、「国際バカロレアの学習者像」の中

にも、Risk-takers（挑戦する人）、Reflective（振り返りができる人）などが含まれています。そのような生徒を育むことは、国際水準に照らしても大切だと思えます。

**中原** 東京大では今年度から、大学の教壇を目指す院生を対象とした「フューチャーファカルティプログラム」を始めます。ここでは、大学生が主体的に学ぶために必要な教員の姿勢や授業デザイン、評価方法を体験的に学びます。長い目で見れば、ここで学んだ人材が大学教育を少しずつ変えていくと思えます。

**鈴木** 主体性は、教師が「与えるもの」ではなく、生徒の中に生まれるのを「待つもの」だと思います。もちろん、生徒の葛藤する様子を見守り、気づきを待つのは私たちにとつて楽なことではありません。それでも課題研究などに真剣に取り組み、時には苦しみの表情も見せていた生徒の感想文の中に「楽しかった」という言葉を発見した時、私は生徒を信じて待つことの大切さを、生徒から学んでいるように思います。

**長山** 同僚と「それこそが私たちのやりがいなんだ」と喜びを共有し、支え合える学校でありたいですね。

**中原** 私が駒場で行っている授業では、学生が学外のさまざまな人たちにインタビューをし、まとめる活動もしていました。学生にはかなり大変な作業ですが、私は学生に「ハード・ファンだ」と話すのです。「大変だけど、楽しいよ」と。キャリア教育にも通じる活動で学生が外に出ることにはリスクもありますが、それを受け止める覚悟を大学教員として私も持ち続けたいと思います。

**久保島** 本物の学びにおいては、楽しさと苦しさは二項対立ではなく、苦しさの中に楽しさがあるのだと思います。そして、キャリア教育が人間教育ならば、成果は常に目に見えるものでもなければ、学校だけで求められるものでもないでしょう。成果は生徒自らが人生の中で出すもので、そのことを念頭に置きながら、高校教師としてどうかかわるのか、私も「葛藤」を抱えながら考え続けたいと思います。