

## 働き続けるための資質・能力の育成

全学年

変化する社会で、  
成長し続ける  
人材を育てる

いわゆる「3年後離職」は、高卒者においては35・9%（2019年3月卒業者・厚生労働省調べ）と依然として高く、就職指導担当の教師にとっては軽視できない問題の1つだ。あの教師は、「早期離職者に理由を聞く」と、賃金を含む労働条件や仕事内容とのミスマッチのほかに、職場の先輩などとの人間関係を挙げるケースが目立つ」と語る。科学技術の発展に伴って、職場で必要とされるスキルは早いスピードで変わっており、そうした状況下で働き続けるためには、自分が置かれている状況を理解し、自ら目標を設定した上で、職場の先輩や同僚とともに学び続けるといった幅広い資質・能力が必要だ。

そこで今回は、社会で求められる資質・能力を整理し、その育成を通して、就職後も自ら学び、成長を続けられる人材を育てることを目指す、石川県立小松工業高校の取り組みを紹介する。

### 実践事例

## 社会で求められる学びの羅針盤を策定 石川県立小松工業高校

### 地元企業の声に耳を傾け、 学校全体の教育改革に着手

世界的な建設機械メーカーや電子部品メーカー、日本一のシェアを誇るパーティションメーカーなど、国内有数の企業が事業所や工場を置く石川県小松市。例年、卒業生の約8割が就職する石川県立小松工業高校でも、生徒の多くが県内の企業に就職してきた。だが、人材供給という地元企業の期待に応え続けるためには、教育活動の改善が必要だと感じるようになったと、進路指導課主任の中田嘉和先生は語る。

「地元企業から話を聞く中で、若手社員とのコミュニケーション能力や、周囲との関係の中で学び続ける力が不足していることを実感しました。また、自己肯定感が十分に育まれていないため、就職後も自分に自信を持ってない若者が多いことも課題だと分かりました」

教育活動の改善の契機としたのが、2022年

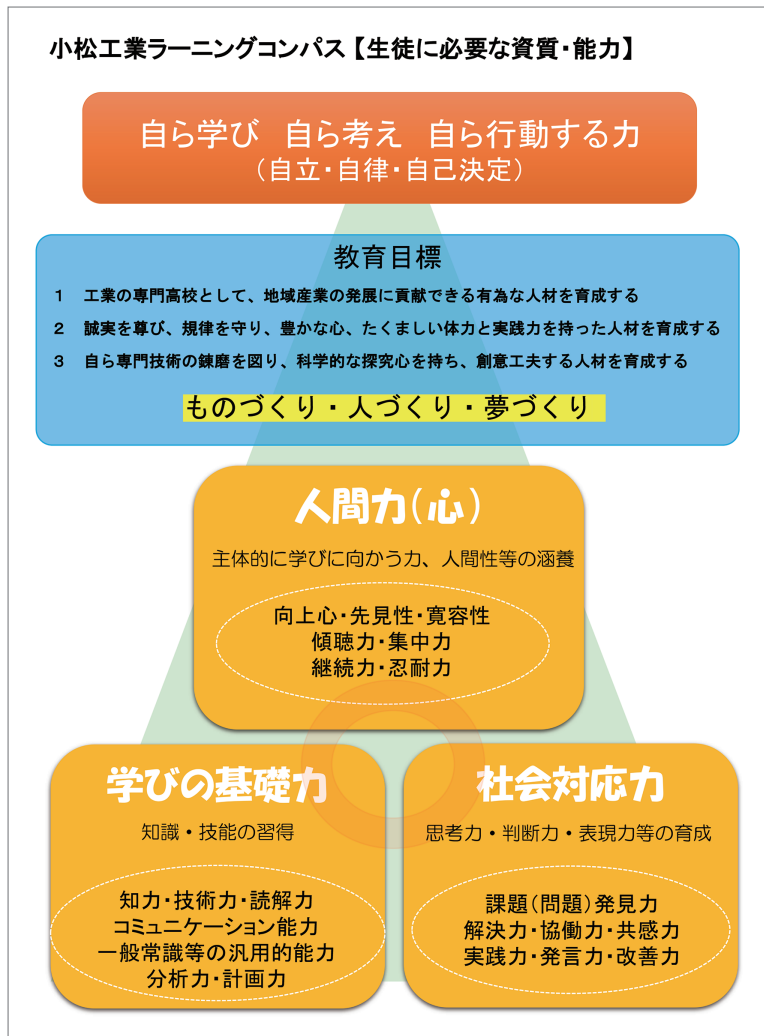
度から実施された新学習指導要領だったと、教務課主任のしもてみ先生は振り返る。

「新学習指導要領の実施に向けた準備を進める中で、これからは、学校全体で生徒の状況や課題を整理する必要があるのではないかという声が高まってきました。そこで、各学科・教科の主任から成る学習指導委員会を立ち上げ、企業や保護者の声なども踏まえて、学校として育成を目指す資質・能力を整理することにしました」

学習指導委員会では月1回、生徒に育成したい資質・能力について議論した。その際、採用試験で不合格になった生徒の特徴や、授業中の生徒の様子から感じた課題など、具体例を共有しながら、自校で育成を目指す資質・能力を検討した。そして1年間かけてまとめたのが、生徒に必要な資質・能力を、新学習指導要領で示されている資質・能力の3つの柱とひもつけた「小松工業ラーニングコンパス（以下、ラーニングコンパス）」(図)だ。

\*ベネッセのアセスメント「進路マップ」の1つで、義務教育範囲も含めた基礎学力を測るマーク式テスト。

図 育成を目指す資質・能力を表した「小松工業ラーニングコンパス」



※学校資料をそのまま掲載。



進路指導課主任  
**中田嘉和** なかた・よしかず  
教職歴 34 年。同校に赴任して 8 年目。



教務課主任  
**下出純央** しもで・すみおう  
教職歴 29 年。同校に赴任して 4 年目。

**学校概要**

- ◎ 設立 1939 (昭和 14) 年
- ◎ 形態 全日制 / 工業科 (機械システム科、電気科、建設科、材料化学科) / 共学
- ◎ 生徒数 1 学年約 230 人
- ◎ 2021 年度進路実績 (現役のみ) 4 年制大は、富山大、金沢学院大、金沢工業大、金沢星稜大、福井工業大などに延べ 33 人が合格。短大・専門学校進学 31 人。就職 163 人。

※プロフィールは、2023 年 3 月時点のものです。

日々の授業が変わり、  
生徒にも成長が見られ始めた

「ラーニングコンパス」の策定によって、様々な授業改善が進んでいる。例えば、以前から基礎学力の定着と生徒の自己肯定感の醸成のために、基礎力診断テスト(※)の前後の指導に力を入れてきたが、各授業において、授業のねらいの確認と振り返りを必ず行うようになった。また、授業の目的と「ラーニングコンパス」の中の資質・能力

とのつながりを確認してから授業をスタートしたり、社会対応力の育成を目指して 80 文字以内の文章で論理的に授業を振り返る取り組みを続けたりするなど、それぞれの教師が工夫している。探究学習の充実も進んでいる。22 年度の 1 年生は、前半は SDGs を切り口とした個人探究に、後半はグループ探究に取り組んだ。「これまで、3 年次の課題研究では、生徒は指導教師の助言を基に研究テーマを設定していました。しかし、1 年次から継続して協働的な探究プロセス

を経験させることで、3 年次には自分の力でテーマを発見することができるようにしようと考えました。そして、様々な人の力を借りて物事に取り組める生徒を育てていきたいと思っています」(下出先生)

「ラーニングコンパス」を指針とした改革が進む中、生徒にも変化が表れているという。

「いつも『どつすればいいんですか?』と答えを聞いていた生徒が、『これでいいですか?』と、まず自分の考えを示すようになるなど、生徒も『ラーニングコンパス』を意識し、自己変革に取り組んでいると感じています」(中田先生)

今後は、就職希望の 3 年生を対象にした面接指導に参加する企業担当者にもラーニングコンパスを共有するなど、地域と協働した人材育成を進めていく考えだ。