

# 高等学校における進路実現を支援する制度の考察 — 海津明誠高等学校における進路サポーター制度を例として —

教職実践開発専攻（学校改善コース） 土肥 義史

## I 本研究の目的と意義

多大な影響を人生に与える高等学校（以下「高校」と表記）卒業時の進路選択に対して、生徒本人はもちろん、保護者や地域社会からの関心は高い。勤務校である岐阜県立海津明誠高等学校（以下「海津明誠高校」と表記）は、卒業時に進学する生徒も就職する生徒も存在する、いわゆる進路多様校である。当然、高校が最終教育の場となる生徒も存在する。また、普通科・情報処理科・生活福祉科の3学科が存在し、生徒の興味や学力の幅が広い。そのような環境の高校で、生徒に必要な能力や態度を育成する進路指導・キャリア教育の内容を整理し、組織的・系統的に進路実現を支援する制度を構築する必要がある。

本開発実践では、高校のキャリア教育の重要な通過点として進路選択を捉え、生徒一人一人への進路支援をキャリア教育の観点で深めることを試みた。また、一部の教員だけでなく学校全体で生徒の進路選択を支援する制度の構築によって、進路指導の在り方を考察した。個への対応が今後ますます重要視されると予想される学校現場において、この制度は汎用性のあるモデルとなりえる。

「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（平成16年）では、「進路指導の取組は、キャリア教育の中核をなすといえることができる<sup>1)</sup>」と述べ、平成23年1月の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・進路指導の在り方について」（以下「H23答申」と表記）では、「進路指導のねらいは、キャリア教育の目指す所とほぼ同じ<sup>2)</sup>」との見解を示している。このように進路指導とキャリア教育の間に大きな理念の相違はない。しかし、実際の高校教育の現場においては、進路指導は特に出口指導に注目されることが多く、キャリア教育が目指している生徒のキャリア発達を通して、出口指導を捉えることが少ない。また、キャリア教育で育成すべき力として基礎的・汎用的能力についての提示もある。これらについての考察を踏まえて、生徒が自分の役割を意識し、自分らしい生き方を実現していけるような進路選択ができるように、進路指導の在り方を検討する意義は大きい。特に教員が生徒一人一人のキャリアの育成に貢献する仕組みを構築することは、生徒の多様な進路希望の具現化に有益である。

多様な進路希望を有し、多様な支援を必要とする生徒の進路実現を支援する制度に特に着目し、本開発実践では、進路実現を支援する制度の理念を整理し、その理念と実践をつなぐことを試みる。実践のための具体的手段として、勤務校で3年前に創設された進路サポーター制度の改善を中心に考察する。

## II 高校におけるキャリア教育

キャリア教育は現在も国が強力に推進しているが、「キャリア教育」という言葉自体は、平成11年12月に登場した比較的新しい用語である。その定義は、登場からわずか12年間で3回も変遷している<sup>3)</sup>。

H23答申では、キャリア教育の定義を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育<sup>4)</sup>」としている。定義の中にある「キャリア発達」について同答申では、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を『キャリア発達』という<sup>5)</sup>」と定義している。キャリア教育という言葉の定義の中に、キャリアという言葉が再び入ることで定義の理解を困難にしている。キャリア教育の定義の変遷について考える際、キャリア教育と混同されることもある進路指導の定義についても考える必要がある。ここでは、その両者の相違を中心に考

える。

進路指導のねらいとその改善について、H23答申では以下のように述べている。「進路指導は、本来、生徒の個人情報、進路情報、啓発的経験及び相談を通じて、生徒が自ら、将来の進路を選択・計画し、就職又は進学をして、更にその後の生活によりよく適応し、能力を伸張するように、教員が組織的・継続的に指導・援助する過程であり、どのような人間になり、どう生きていくことが望ましいのかといった長期的展望に立った人間形成を目指す教育活動である。」<sup>6)</sup> 学校現場では、進路指導が生き方の指導も含み長期的展望に立った教育活動を目指していることが、十分周知されているとは言い難い。さらに同答申では、「このような進路指導のねらいは、キャリア教育の目指すところとほぼ同じであるが、実際に学校で行われている進路指導においては、進路指導担当の教員と各教科担当の教員との連携が多くの学校において不十分であること、一人一人の発達を組織的・体系的に支援するといった意識や姿勢、指導計画における各活動の関連性や体系性等が希薄であり、子どもたちの意識の変容や能力や態度の育成に十分結びついていないとの指摘がある。このため、各学校は、自校におけるこれまでの進路指導の実践をキャリア教育の視点からとらえ直し、その在り方を見直すことが必要である。」<sup>7)</sup> と示している。つまり、定義やねらいにおいて、高校におけるキャリア教育と進路指導とはほぼ同じであるが、改めて見直すことが必要であると指摘している。

進路指導の在り方について「高等学校キャリア教育の手引き」では、入学試験・就職試験に合格させるための支援や指導に終始する実践を「出口指導」とし、これを本来の進路指導とはかけ離れている実践として批判し、キャリア教育との混同を回避するよう提言している。「キャリア教育と進路指導との関係」のまとめとして、「キャリア教育という用語の普及・浸透と同時に、理念とかけ離れた理解の蔓延をいかに防ぐか」が課題であるとしている。

その一方、水野（2013）は、キャリア教育に関する議論を考察した上で、出口指導を肯定的にとらえることの重要性を次のように指摘している。「高校の進路指導で、キャリア教育で重視される進路選択への支援と、批判される進路実現を支援する出口指導は、共に切り離すことのできない支援である。多くの教員が、両者を支援する過程で生徒や保護者との信頼関係が育まれることを経験している。キャリア教育がその理念と実践の乖離を防ぎ、高校の進路指導において有効に作用していくためには、出口指導を肯定的にとらえた理念の構築が必要である」と考える。<sup>8)</sup>

水野が指摘する出口指導は、進路決定のための指導や支援全般を指すが、それらがある程度肯定的にとらえることは、卒業後に社会に出ることを余儀なくされている高校生を指導する側には不可避のことである。出口指導以外の指導や支援ももちろん必要だが、それらのバランスが必要である。三川（2008）は、「キャリア教育においては、キャリア発達を促す指導と進路決定のための指導とが調和をとって系統的に展開されることが求められており、将来において社会人・職業人として自立し、時代の変化にも力強くかつ柔軟に対応していけるよう、規範意識やコミュニケーション能力など、幅広い能力の形成を支援することがめざされている」<sup>9)</sup> と述べている。すなわち、調和をとって系統的な支援・指導をすることが必要だとまとめている。

三村（2004）は、「生き方教育」の中核に「キャリア教育」、「キャリア教育」の中核に「進路指導」があることを図などで表現した<sup>10)</sup>。筆者はさらに、高校においては「進路指導」の中核とは言えなくとも重要な一つの指導として「出口指導」があると考える。三村の図を参考に、筆者の考えを加えてまとめたものが図1である。それぞれの生徒の実態に応じて、目指す姿や付けたい力を明らかにし、指導や教育の内容を検討していく必要がある。

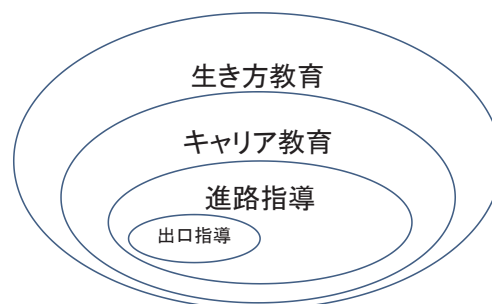


図1 キャリア教育、進路指導、出口指導の関係  
(出所) 三村隆男、2004、「図解 はじめる小学校キャリア教育」、実業之日本社、p15を参考に筆者が作成

### Ⅲ 海津明誠高校におけるキャリア教育理念の整理

海津明誠高校は、普通科（9学級）・情報処理科（3学級）・生活福祉科（3学級）を併置する全日制課程の高校で、定員は1学年5学級200名である。2005（平成17）年に海津高校（普通科）と海津北高校（情報処理科・生活福祉科）が再編統合され、海津明誠高校として開校した。1921（大正10）年創立以来、今年（2015年）95年目を迎え、卒業生も22,000名を超える伝統のある高校である。

平成25年度、普通科・情報処理科・生活福祉科卒業生の進学先はそれぞれ図2、図3、図4のようであった。どの科の生徒も四大進学、短大進学、専門学校進学、就職など多様な進路を選択していることが分かる。キャリア教育の諸活動は、全体として有機的に統合される必要があるが、それと同時に、それぞれの生徒の成長や発達を意識した個別支援も重要となる。勤務校の生徒は、多様な進路希望を持ち、多様な支援を必要としている。基礎的・汎用的能力の育成のために、それぞれの個に応じた個別のキャリアカウンセリングが有効であり、一人一人の教員が果たすべき役割は大きい。

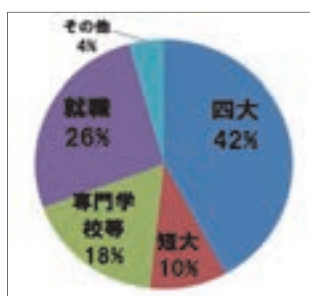


図2 普通科 進路実績

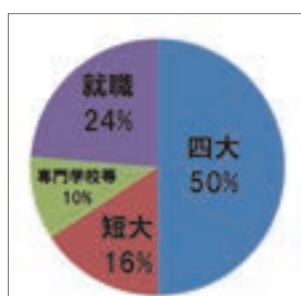


図3 情報処理科 進路実績

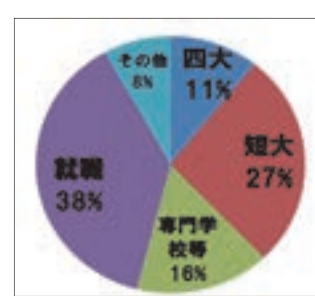


図4 生活福祉科 進路実績

（出所）平成26年度海津明誠高校 進路の手引きのデータを基に筆者が作成

また、校内全体を見渡した際に、キャリア教育や進路指導に関する様々な目標を整理し、そのことに対する職員や生徒の理解を得ることは重要である。キャリア教育で育成すべき能力である、基礎的・汎用的能力や学校の指導体制を考慮し、それらを具体的に実践に取り入れていくことが必要である。国や県の指針の中でも、全校体制で取り組むことの重要性を指摘し、全体計画に盛り込むべき項目の具体例が示してある。

上記の内容を踏まえ、理念を共有し全校体制で組織的・系統的にキャリア教育を推進するための指針として、キャリア教育全体計画と年間指導計画を作成した。その作成過程において、各分掌、各学科、各学年、各教科等と連携を図りながらキャリア教育を校内に位置付けることにより、断片化された目標や活動をつなげることを試みた。

海津明誠高校平成26年度のキャリア教育全体計画（図5）は、筆者が原案を作成しそこから教科主任、学科長、分掌長、学年主任、教頭、校長からの意見を受け完成させた。県教育委員会からの雛形を基に、勤務校の特徴を意識して実態に応じた計画を作成した。作成者として特に意識した点は以下の4点である。

- 1 進学希望と就職希望の生徒がいる進路多様校であることを記載
- 2 3学科併置のため、キャリア教育の全体目標などにも、各学科の特色を活かすことを記載
- 3 評価方法として、進路の手引きやワークシートを位置付け、アンケートの実施についても記載
- 4 キャリア教育推進のための制度である「進路サポーター制度」について記載

特に4については「本校独自の制度である進路サポーター制度（全校職員で生徒一人一人の進路実現をサポートする制度）についての共通理解を図り、組織的・系統的に生徒の進路実現を支援する。」と記載した。全体計画の中で進路サポーター制度とその制度内容を記載することにより、制度の位置付けを明確にした。





図5 平成26年度 海津明誠高校 キャリア教育全体計画 (出所) 筆者作成 ただし、岐阜県教育委員会の雛形を基にした

勤務校の年間指導計画は、3学科それぞれに3学年分あるため、合計9枚である。その中から、3年生普通科の計画を図6に示した。キャリア教育の全体計画に基づき、各教科・科目の年間指導計画等を分析し、それぞれの特性を考慮した。ホームルーム活動や学校行事においても、年間計画や実施要項をできるかぎり理解した上で配置した。それぞれの教科や活動内容が「基礎的・汎用的能力」のうち、どの力の向上に役立つのか、今年度と昨年度の担当者に説明を受けたり、意見を聞いたりして総合的に検討した。また、特定の分掌や特定の教科に偏らないようにバランスを考慮し、活動の一つ一つを繋ぐことを心掛けた。

平成26年度 キャリア教育の年間指導計画 第3学年 岐阜県立海津明誠高等学校（全日制） 普通科				
月	教科・科目	総合的な学習の時間	ホームルーム活動・生徒会活動	学校行事(その他)
4月	未来を見つめる(現代文)【イエ】	キャリア教育について NIE 意見まとめ【ウエ】	海津警察署長講話【ア】	二者面談【イウエ】
5月	体づくり運動(保健体育)【ア】	校外研修計画【ア】	LHR年間計画【アイエ】	HRリーダー研修会【ウエ】
	Thank you for~ (ライティング)【ア】	NIE 新聞記事の切り抜き 意見まとめ【ウエ】	進路ガイダンス【ウエ】	校外研修【ア】
6月		学習計画作り【エ】	進路の手引き活用法【イウエ】	進路サポーター制度開始 【アイウエ】
		NIE 新聞記事の切り抜き 意見まとめ【ウエ】	学校祭について【アイウエ】	姉妹都市青年交流事業【ア】
7月	生への思索(現代文)【ウ】	進路に向けて【ウエ】	求人票説明・進学指導【イウエ】	地元企業見学会【エ】
		面接練習【アイウエ】	学校祭に向けて【アイウエ】	保護者懇談会【イウエ】
8月		志望理由書指導【アイウエ】	いのちの教育【アイ】	進路相談会【イウエ】
			小論文講座【イウ】	長良川国際トライアスロン大会 ボランティア【アイ】
9月		学校祭に向けて【アイウエ】		オープンキャンパス【イエ】
	Education for All(英語Ⅱ)【ウエ】	進路に向けて 志望理由書指導【アイウエ】	学校祭に向けて【アイウエ】	PTA面接指導【アウ】 小論文講座【イウ】
10月	コンピュータと色々な曲線 (数学Ⅲ)【ウ】	進路に向けて 模試演習・就職体験記 卒業レポート【アイウエ】	後期生徒会活動に向けて【アイウ】	学校祭【アイウエ】
	人口・食糧問題(地理B)【エ】		学年集会【アイウエ】	二者面談【イウエ】
11月	体育理論(保健体育)【ウ】		運転免許説明会【ウエ】	芸術鑑賞会【イ】
			いのちを守る訓練【アウ】	
12月	World Arena(ライティング)【ア】	模試演習・卒業レポート 【アイウエ】	地域公開LHR【アイウエ】	
			ひびきあいの日【ア】	
1月	現代の課題(世界史B)【ウ】		学年集会【アイウエ】	保護者懇談会【イウエ】
	物語を読む(Ⅱ)感想(古典)【ウ】		薬物乱用防止講話【イ】	進路相談会【イウエ】
2月	合成高分子化合物(化学)【ウ】		卒業発表会準備【アイウエ】	
			高校生活を振り返って【イウエ】	卒業発表会【アイウエ】
3月			3年生を送る会【ア】	

各教科・科目の学習内容、総合的な学習の時間、ホームルーム活動・生徒会活動、学校行事(その他)の活動内容が、「基礎的・汎用的能力」のうち、どの力の向上に役立つのかを、次から選んで表記する。  
 【ア】人間関係形成・社会形成能力 【イ】自己理解・自己管理能力 【ウ】課題対応能力 【エ】キャリアプランニング能力  
 参考「高等学校キャリア教育の手引き」p.129-233

図6 キャリア教育年間指導計画 3年生 普通科  
(出所) 筆者作成 ただし、岐阜県教育委員会の雛形を基にした

#### Ⅳ 進路実現を支援する制度の改善

進学希望、就職希望など多様な進路希望をもつ生徒に対して、生徒それぞれのキャリア発達を促す指導をし、生徒の個性や適性を考えながら進路実現の支援をすることが重要である。一斉指導だけで支援するのは困難であり、キャリア教育の全体計画や年間指導計画を基に全職員で共通認識を図り、組織的・系統的に生徒一人一人の進路実現を支援する制度が必要である。その制度を進路サポーター制度とし、HR 担任だけでは十分に実施できない個別指導を進路サポーターと協力して行う。3年前に創設された本制度は全ての教員が約5名の3年生生徒のサポーターとなり、HR 担任と連携しながら、生徒の進路選択と進路実現を支援する制度である。制度自体は生徒と教員の中で根付きつつあるが、その運用は個々の生徒や教員に委ねられている部分が多く、効果は個人の取組に対する積極性に多大な影響を受けることが課題である。

本実践では、進路サポーター制度をキャリア教育推進のための中心的制度と捉え、制度が更なる効果を挙げるための改善を試みた。組織的な本制度の運用体制を構築するだけでなく支援をする具体的な方法・手段についても考察した。進路サポーター制度は、進路指導部の中のキャリア教育推進委員会を中心に運営することとした。進路サポーター・生徒・HR 担任それぞれの関わり合いの様子を把握し、それぞれへの支援を充実させ連携を強めるために、組織の改善を図った。図7は、様々な形での具体的な改善内容を示し、以下①～⑦の文章で説明を加えた。

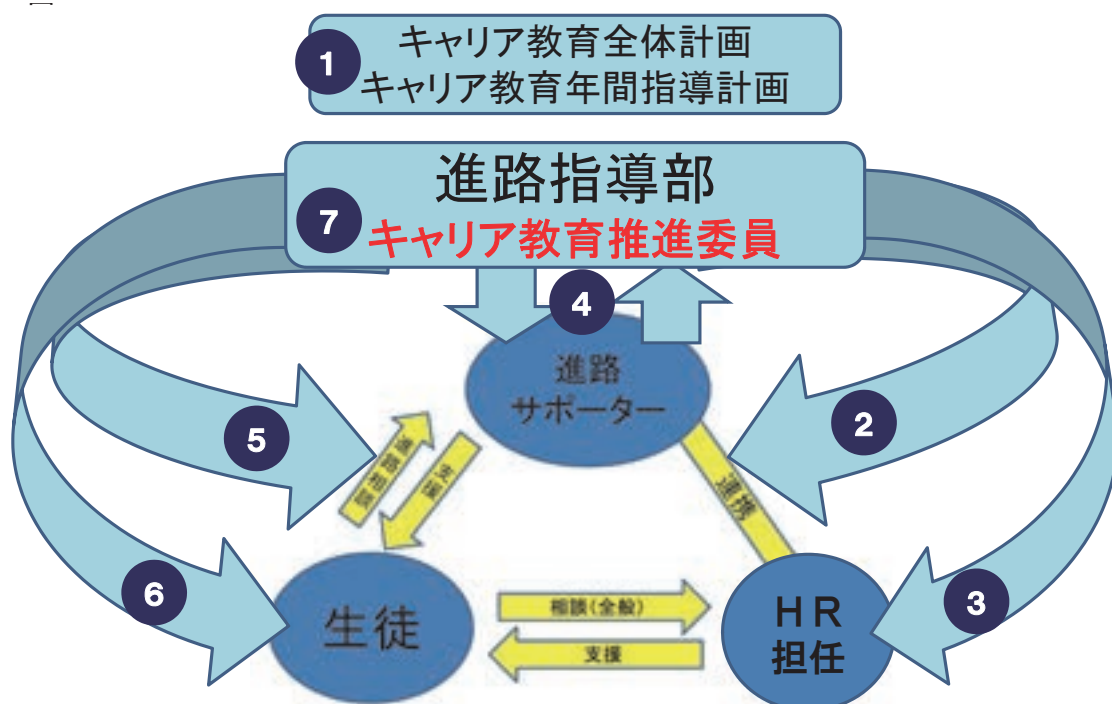


図7 進路サポーター制度の改善  
 (出所) 水野裕子、2013、「進路多様校におけるキャリア教育  
 —実践モデルと実践手段の考察—」、p52 を参考に筆者が作成



#### ①キャリア教育全体計画・年間指導計画を新たに作成

学校全体のキャリア教育・進路指導を推進する指針として位置付けた。(本稿Ⅲ 参照)

#### ②進路サポーターと HR 担任間の連携強化

連携を深める手段の一つとして、面談シート(図8)の活用を推進した。生徒と進路サポーター間で活動の記録として利用するだけでなく、どのような内容の指導を、いつ行っているか、HR 担任と進路サポーター双方が把握できるようにした。

#### ③進路指導部と3年生HR 担任(3年学年会)との連携強化

キャリア教育推進委員、進路指導部長、就職担当責任者等が3年学年会に出席することにより連携を深めた。

#### ④進路指導部から進路サポーターへの支援体制整備

職員への全体研修を実施し、進路サポーター向けの通信を随時発行した。職員朝会での連絡や通信の発行を通して、進路サポーター全員に進路の面談をいつ・どのように行うべきかについての指針を継続的に与えた。

その他、支援が特に必要と予想された若手教員を対象に「進路サポーターミーティング」を実施した。キャリア教育推進委員がアドバイザーとして参加し、具体的な悩みを交流し、生徒支援の状況とその後の方針を率直に話し合う会を創設した。全教員に対しての一斉研修を頻繁に行うことは学校運営上困難であり、約10名の教員に対し集中的に支援することを目的とした。3回のミーティングを実施したが、そのことによってPDCA サイクルを短い周期でとることが可能になり、制度全体のタイムリーな改善に寄与した。

進路サポーターミーティングは、単に経験の浅い教員への業務内容の助言等に留まらず、悩む生徒に対する教員の対応の在り方や若い教員の実践における悩み相談にまで広がった。回数を重ねるごとに、参加者が進路サポーター制度への理解を深め、進路サポーターミーティングに積極的に参加をする態度が見受けられた。このことは、進路サポーターを通して職員の業務に対する積極性や協同性を高め、同僚性を育むことを促進する機会となり、コーディネートするキャリア教育推進委員にとってミドルリーダーとしての役割を自覚する機会となった。

図8 面談シート



第2回 進路サポーターミーティングの様子

⑤進路指導部から進路サポーターと生徒間の連携強化

3年生生徒と進路サポーターである教員とのマッチング方法の改善を試みた。どの生徒にどの教員が進路サポーターとして関わるかは、生徒教員双方にとって大きな意味を持つ。一生を左右しかねない進路決定に関わる支援者を決めることだからである。約200名の3年生生徒と約40名の教員とをマッチングさせる作業は容易ではない。生徒の進路希望、教員の要望、昨年度の反省、生徒の属性、教員の属性など少しでも多くの事項を考慮して、それらの情報に詳しい人物を中心にマッチング案を作成することが重要である。そのフローチャートを図9に示した。

⑥進路指導部から生徒への支援

全3年生を対象に年度当初にキャリア教育の一斉ガイダンスを実施した。進路の手引きを配布し活用方法を示した。また、通信の発行や各種ガイダンスなど進路実現に向けての多様な支援を継続して行った。

⑦キャリア教育推進委員の創設とその業務の明確化

キャリア教育を推進する組織が進路指導部であることを明確にし、上記の様々な支援策を進路指導部が十分に機能させることができるよう、中心となって働きかける係が必要である。その係を「キャリア教育推進委員」とし、校内組織上に新たに位置付けた。校内に十分に浸透しているとは言いがたい「キャリア教育」という言葉を校内組織上に初めて登場させることは意義深い。具体的には以下のような業務に従事した。

- ・進路サポーターミーティングの企画・運営、
- ・マッチング案を作成し、提案（事前アンケート実施とその集計）
- ・キャリア教育全体計画・年間指導計画作成
- ・進路サポーター制度の運営状況把握と制度全体のコーディネーション

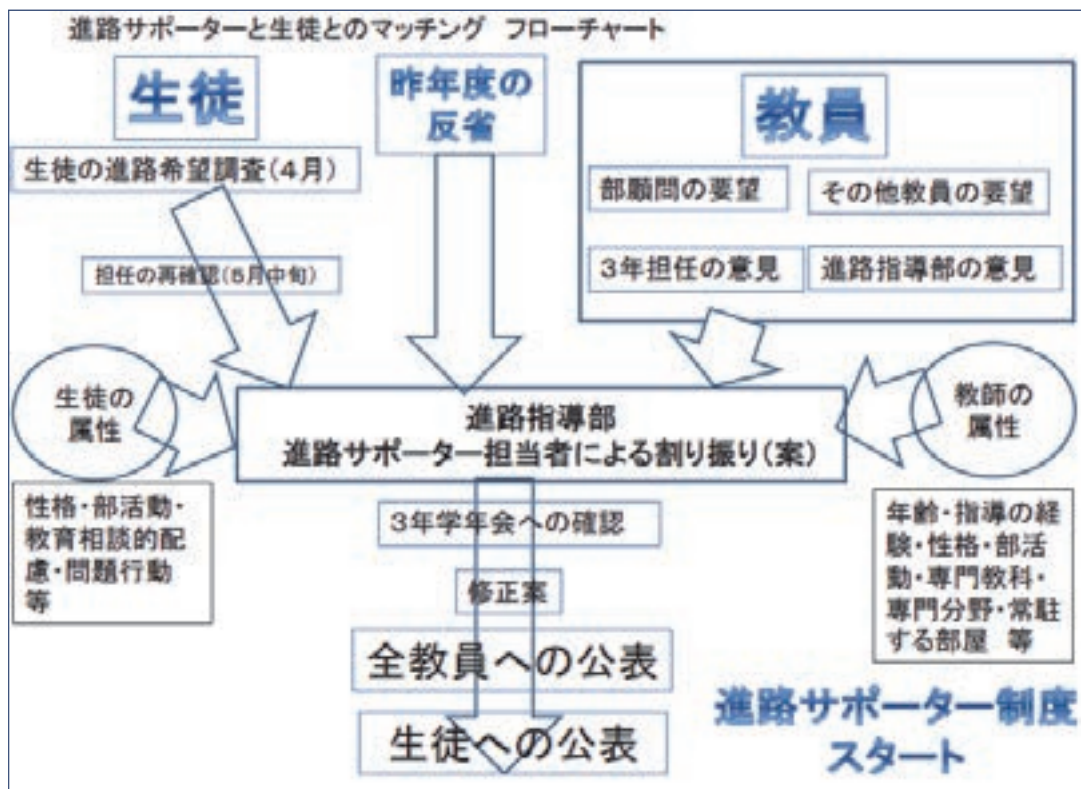


図9 マッチングのフローチャート



## V 実践の考察

高校における進路実現を支援する制度の在り方を、進路サポーター制度を中心に実施した勤務校の開発実践を踏まえて提示する。進路実現を支援する教育の理念を整理して、その理念と実践をつなぐことを試みた。

### 1 キャリア教育の理念の整理

進路指導をする際に、キャリア教育の理念に沿った指導を通して進路実現を支援することが必要である。キャリア教育は進路指導を包括し、また、進路指導がキャリア教育の中核の概念だと考えられるからである。キャリア教育は国や県でも強力で推進が求められているが、その理念やそこで求められている育成すべき力、「基礎的・汎用的能力」が十分に理解され、浸透している状態であるとは言い難い。提示されているその力を育成するためには、理念を理解した上で共有し、推進組織やキャリアカウンセリング体制など様々な実施体制を整えることが不可欠である。

理念を共有しキャリア教育を推進するために、その指針となるキャリア教育全体計画と年間指導計画を作成した。その作成過程において、各学科、各教科、各学年、各分掌などと連携を図りながら、校内全体でキャリア教育を位置付け推進していく体制を整備した。それぞれの部署からの意見を吸い上げるだけでなく、それぞれを繋ぐことを意識した。校内に存在したキャリア教育に関する様々な目標を関連付け、その他の目標もキャリア教育的観点から振り返り、職員や生徒の共通理解を図った。その際、基礎的・汎用的能力や本校の指導体制も考慮し、全体計画に位置付けた。全校体制で組織的・系統的に取り組む実践へとつなげるために、新たに設けたキャリア教育推進委員が中心となり理念や組織を整備した。

### 2 進路実現を支援する制度の改善

生徒の進路が多様で進路実現には多様な支援を要する海津明誠高校でも、キャリア教育を推進し進路実現を支援する体制の充実が求められていた。HR 担任は、個別・集団両面から、HR に属する全ての生徒の進路指導に関わるが、時間的な制約や生徒の多様な進路希望により、個別には十分に対応しきれないこともあった。生徒一人一人の進路選択に関わる個別指導を実施し、その進路実現を全教員で支援する制度の構築が有益だと考え、勤務校独自の制度である進路サポーター制度を創設した。この制度は、多様な生徒の進路実現を目指し、キャリア教育を推進するための制度でもある。進路サポーター制度は、進路サポーターとなった教員が、HR 担任と共に生徒一人一人に応じた基礎的・汎用的能力を育み、多様な生徒のキャリア発達を各々の生徒に応じて促すことができた。また、進路サポーターは、教育相談的アプローチも含めた共感的指導で進路実現に向けた生徒一人一人の意欲・態度を向上させ、それぞれの個性や志望にあった自分らしい進路選択と社会的職業的自立を支援した。また、組織的な本制度の運用体制構築だけでなく、生徒を支援する具体的な方法・手段である、「進路の手引き」の運用、教員を支援する「研修」や「通信」の在り方についても明らかにした。これらの手段を充実させることが実際に進路サポーター制度をスムーズに運用することに繋がった。本制度がより高い効果を挙げるために改善したことを図7とその解説に記した。その中から、特に3点についてまとめる。

1 点目は組織についてである。キャリア教育推進委員を制度運営の中心に位置付けた。キャリア教育推進委員をミドルリーダーと捉え、校長を中心に行う学校全体のマネジメントと第一線で生徒と接する進路サポーターを円滑に結びつける必須の役割と考えた。

2 点目は生徒と教員のマッチングについてである。効果的な進路サポーター制度の運用のため、特にマッチングには配慮を要する。一生を左右するかもしれない生徒の進路実現に向かって生徒と教員が共に多くの時間を費やすのであるから、双方にとっても互いへの関心が高い。どれだけ多くの属性を考慮しても当然限界はあるが、できるだけ多くの事項に配慮しつつ、その学年の生徒のことをできるだけよく知る人物が全体的なバランスを考慮しつつマッチングの調整をすることが重要である。

3 点目は職員研修についてである。全教育活動を通してキャリア教育を推進し、生徒の進路実現を支援す

るために研修は重要である。特に全職員対象の研修会は、職員の意識や指導力を向上させる絶好の機会である。全体研修会では、キャリア教育の意義の確認など理念の共有化を進めたと共に、キャリア教育全体計画や年間指導計画を確認して、その後の具体的な流れについても共通理解を図った。その他の研修としては、特に進路サポーターミーティングに力を入れた。生徒への進路指導の経験が乏しい進路サポーターを中心に、少人数での研修会を行った。3回実施したミーティングで毎回タイムリーに、実際の進路サポーター制度運用状況を交流し、キャリア教育推進委員がそれぞれの状況を把握できた。それにより、随時アドバイスをしたり、改善策を検討したりすることができたため、このミーティングの意義は極めて大きかった。毎回予定時間を超過するほど会は盛り上がり、参加者は全員一致で会の意義を認めていた。コーディネートするキャリア教育推進委員にとっても、参加者の進路サポーターとしての成長を間近で眺めることができ、充実した得難い経験を積むことができた。

本実践では、今年度と昨年度の3年生生徒に対して質問紙による調査を実施した。その結果、生徒の「進路サポーター制度への満足度」と「サポートの内容」に2年連続してかなり高い相関が認められた。このことから、進路サポーター制度への満足度を高めるには、生徒個々に応じた内容のサポートを提供できるかが大きく関係していることを確認できた。多様な生徒の多様なサポートの要求に応えることができるよう、支援内容を引き続き検討していくことが重要である。また、生徒個々に応じた進路情報を提供できるかという視点から進路サポーターと生徒のマッチングをすることの有意性も確認できたので、今後とも配慮して実施していきたい。

開発実践を通して、進路サポーター制度は有効な制度であるという実感が強くなった。全体計画と年間指導計画に基づいた教育の実践により、生徒の基礎的・汎用的能力を養い、生徒のキャリア発達に一定の貢献をすることができた。学校に対する寄与も当然嬉しいことであるが、生徒のキャリア発達へと繋がり、ほぼ全員の生徒がすでに進路が決定し<sup>11)</sup> その進路先への満足度が高いことは筆者には更に喜ばしいことである。生徒にとって、自らの成長を認めてくれる教員の存在は大きな支えとなる。精神的安心感を与え、教育相談的役割も果たす。また、一人の生徒を複数の教員の視点から深く見つめる意義も深い。個別指導が重要となる進路多様校ではその意義はさらに深く、進路サポーター制度の効果は大きい。

## Ⅵ おわりに

キャリア教育を実施し進路実現を支援する制度として、進路サポーター制度は有益である。人生に大きな影響を与える高校卒業時の進路選択は、生徒・保護者・職員の中でも関心が高い。生徒がHR担任とは異なる立場の教員と関わり、HR担任の支援に加えてその進路サポーターの支援を受けることは生徒にとって明らかに有益である。今までの本校の調査からも、制度に対する満足度が高いことが示されている。進路実現を教員が支援することは、生徒や保護者が学校との良好な関係を築くことに繋がり、信頼関係や連携が深まる。各教員が個別に進路実現を支援することは、教員の力量向上にも寄与する。特に3年生担任を未経験の教員にとっては貴重な経験となり、その後の教員人生への大きな糧となる。また、生徒の成長を間近で実感し、進路実現という成果を達成することで、教員に充実感を与え意欲喚起にも繋がる。生徒の進路実現に効果があり、教員の力量向上と意欲喚起にも繋がるこの制度は、学校全体への影響も大きく学校改善へとつながる可能性も高い。

また、この制度は、一斉指導だけでは十分に指導しきれず、各担任だけでなく複数の教員からの支援が効果的である個別指導に意義があると考えられる。この指導体制は、キャリア教育、進路指導に限定されるものではなく、教育相談的要素なども強く持っており、幅広い指導にも応用が可能な制度である。個別に多くの困りを抱える生徒への支援も、一部の教員だけでなく、全ての教員で支援していく体制を構築していくことは意義深い。一人一人の個人を尊重し、個人への対応がますます重要視されることが予想される環境において、この制度は汎用性のあるモデルとなりえる。ただ、この制度運用のためには、理念を整理し職員全体

が共通認識を持つことや、それぞれのサポーターを支える推進委員や進路指導部の活動が不可欠であることなど、学校全体の組織としての動きが重要であることも忘れてはいけない。

それぞれの学校の状況を踏まえて、キャリア教育・進路指導・教育相談など様々な分野で生徒を支援する制度を構築する際、本開発実践が汎用性のあるモデルとして少しでも参考になればこれほどの喜びはない。

### 【注 及び 引用・参考文献】

- 1) 文部科学省、2004、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」、p14
- 2) 中央教育審議会答申、2011、「今後の学校におけるキャリア教育・進路指導の在り方について」、p54
- 3) 以下の3つの文献にその記載がある。平成11年 中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」、1)の文献、2)の文献
- 4) 2)の文献、p16
- 5) 同上、p17
- 6) 同上、p54
- 7) 同上
- 8) 水野裕子、2013、「進路多様校におけるキャリア教育 -実践モデルと実践手段の考察-」、p13-p14
- 9) 三川俊樹、2008、「キャリア教育概説」、東洋館出版社、p21
- 10) 三村隆男、2004、「図解 はじめる小学校キャリア教育」、実業之日本社、p15
- 11) 平成27年1月29日の時点で、受験を控えた3年生生徒が6名。その6名を除く進学希望者全員の進学先決定。また、就職内定率100%達成。