

『校内ハローワーク』10年間の実践を振り返る

平成27年8月17日

荒川区立第三中学校 校長 清水隆彦

※10年前には、第三中学校でのみ実施していた「校内ハローワーク」が今では区内のほとんどの中学校で実施するようになりました。意味のある行事は広がりを見せるものということを実感しています。ここでは校長として10年間実践してきたことを紹介したいと思います。

1. 「校内ハローワーク」の全体像

キャリア教育の推進を教育目標の中心に据えている本校では、特色ある行事として「校内ハローワーク」を実施している。この取り組みは、社会の第一線で働く30業種の社会人の皆様に講師になっていただき、生徒へ講座を実施するというものである。結局、一日3講座で全校生徒は累積90業種の講座を受講することとなる。

この取り組みのねらいは、生徒が多くの業種にふれ、職業のもつ面白さや難しさ、充実感を直接お聞きし、職業に対する知識量を広めるということにある。さらに重要な目的として単なる職業に対する知識の積み上げということだけでなく、将来仕事につき職業人、社会人として生活していくために、将来を見据え、考える機会とすることである。講師からは、今、中学生として何を学び、どう努力しておく必要があるのかという視点でお話をいただく。熱を帯びた講師のお話は、生徒をいつしか将来の自分から今の生活へとフィードバックさせる機会となる。

「校内ハローワーク」という行事や「勤労留学」（5日間の職場体験）等で、外部人材を活用することは、教育的に大変成果があり意義深いものとする。しかしながら、外部人材を活用した行事が増えるにしたがい、人材確保という点で担当する教職員の負担感は徐々に増すことになる。人材確保には、多くの時間と労力を要するからである。この取り組みでは、この課題を少しでも和らげるための工夫を行っている。

学校外に目を向けると厚生労働省が育成したキャリアコンサルタント、経済産業省が育成したキャリア教育コーディネーターが多数いる。企業による教育支援も一層広がりを見せているのが現状である。学校を取り巻く支援体制は日に日に充実感を増してきている。体験活動を設定することや、外部人材を活用した将来につなげる効果的な行事が進められようとしている現在、学校関係者は学校を取り巻く状況をいち早く捉え、協働する事でより成果を上げる校内システムを構築していくことが求められている。

本校で実施している「校内ハローワーク」では、キャリア教育コーディネーターと一年前より準備に入る体制をとり、人材確保（業種）の声かけから、当日の運営補助と様々な形で支援をいただき、この行事に向けて協働するシステムが確立している。協働する利点としては、教職員のみによる人材確保ではある程度職種の範囲に限られる傾向がある。キャリア教育コーディネーターの支援は業種選択が多岐にわたり、より多くの職種を生徒に提供することができる。また、当日の運営はあくまでも主役は教職員であり、後方から支援し、バックアップに徹していただく働きが、全体の進行をスムーズにさせていくのである。生徒はこれまでにない体験をするわけだが日々の授業とは違う新しい発見が随所にある行事となっていた。

もうひとつ特徴的であったのは保護者、地域の方々による支援が広がり始めたことであった。保護者の方のお仕事関係、関連企業へのお声かけがきっかけとなり、講師確保へとつながった。さらに保護者OBが講師としてご自身の職業についての講義を担当いただくこともある。「校内ハローワーク」の成果が認知され、地域総がかえの行事へと成長していった。

これまで中学校においてキャリア教育推進に伴う外部人材の活用には、どちらかと言えば学校の計画通りにはならないのではという不安感や人材確保に伴う負担感のみが大きいのではと予想されていた。しかし外部人材との協働という取り組みを終えた段階では、学校を取り巻く人材の豊富さ、実施を支援する体制の充実ぶりは予想を遙かに超えていると感じられ、外部人材を活

用した様々な取り組みを実践する状況は整い、さらに広める可能性が感じられた。まさに外部人材との協働という点では機が熟したと強く感じられた瞬間であった。

今、社会が大きく変化する中、教育そのものにも質の変化が求められている。地域人材や一般企業の皆さんの教育参加は、社会の変化、求められる力と連動するものであり、これからの教育に欠かせないものともいえる。今後、教科指導、学校行事等の面で外部人材の導入が教育の質向上に大きな鍵となる。

2. 外部人材との「つながり感」を生かす校内ハローワークの実践

本校ではキャリア教育の推進のため、地域人材の活用をはじめ、地域素材を生かす取り組みを数多く実践している。それぞれの取り組みを考えたとき、そこには地域社会、地域人材との連携した協力関係が不可欠であり、まさに「つながり感」という共通のキーワードが浮かんでくる。地域を巻き込んだ組織的で系統性のある取り組みは、生徒を変容させるとともに、教職員の意識改革にもつながっていく。さらに地域人材との協働は、地域の方々にとっても自然と地域の中の学校を強く認識させ、単なる教育参加から教育支援という形に変容していく。

本校ではこの「つながり感」という視点を重視しつつ、「校内ハローワーク」をはじめ数多くの特色ある行事に取り組んでいる。「校内ハローワーク」という取り組みは、数多い地域人材と協働する行事のひとつではあるが、一時これほど多くの人材の協力いただくという点では抜きん出ている。そのため複数のキャリア教育コーディネーターと「校内ハローワーク特命担当教諭」とが長期間にわたり連携し人材確保に努める。また、実施までの過程で企業の皆さんやキャリア教育コーディネーターと協働することは、まさに教職員自身の「校内ハローワーク」とも言える。

3. 「校内ハローワーク」の具体的な実践

多様な職業の方々をお招きした進路・生き方学習「校内ハローワーク」の実施は、前任区を含めると10年以上前からの取り組みということになる。この「校内ハローワーク」は、多様な職業に就く人たちのお話を聞くことによって、自分の生き方について考えるきっかけをつくる、日頃の学校生活を見直すことをねらいとしたものである。毎年30業種以上の講師の方々に参加していただき大きな成果を上げている。

社会福祉士や看護師、新聞記者、教員、自衛隊員、薬剤師、アナウンサーといった業種の他、漫画家や芸能プロダクションのマネージャー、プロバスケット選手といった異色の顔ぶれもそろそろ。製菓師（パティシエ）やトリマーといった時代や流行を反映する講師も来校している。

開催当日は、体育館で開会式、全体オリエンテーションを行った後、教室やフリースペース、体育館ブースをつくり、講師による仕事の説明、やりがい、苦労話とともに入念に打ち合わせをした第一線で活躍する社会人から、中学生の今、何をしっかり学ぶべきかについて話される。30分間の講義の内容は講師によって様々である。生徒は事前に質問事項をまとめておき、講師に事前に伝えておく。一人の生徒は1日で3業種の講師を訪れる仕組みとなっており、3年間で9



(平成18年度)「校内ハローワーク」全体会



(平成23年度)美容師講座

業種を体験することになる。1グループの人数は10名程度だが、受講希望によっては15人以上ということもある。グループは全学年縦割りで構成し、3年生のリードのもと、講座を回るのである。

30分の講義の内容は、講師の人柄や職業の特色によってバラエティに富んでいる。一生懸命やっても結果がなかなか出ないと華やかな世界の中での厳しさを語る芸能プロダクションのマネージャー、下積みの重要性を語りかけるパティシエ、お客様から感謝されると日頃の苦労が報われると語る警備会社の方、と様々である。講師陣の共通したねらいは、中学生である今、何を頑張るべきかを考えさせることである。生徒は将来の生き方をイメージし、同時に現在の生活を見直すことになり、教職員もその影響力に注目する。終了後には講師陣から「生徒の目が輝いていたのが印象的だった。とても良い経験をさせてもらった」「中学時代にこのような授業を受けられてうらやましい。自分も体験したかった」等の声が多数寄せられている。



生徒からは「心に響いて明日からの生活が変わりそう」「想像していたより仕事は厳しそう」「将来、職業を選ぶときの参考になった気がする」との声が聞かれた。教職員からは「校内ハローワークを通じて即座にその職業に進もうと決意する生徒はそう多くないと思うが、プロと接する中で刺激を肌で感じ、仕事の大変さを知ってもらいたい」「社会で活躍している大人の言葉が生徒の心にすっと届き、日々の生活の改善につながることを期待できる」「多くの講師からコミュニケーション能力の大切さが強調され、生徒とともに重要なことを学んだ」という声が聞かれた。

4. 「校内ハローワーク」の成果と課題

①「ねらい」が明確でないものに成果は期待できない

「校内ハローワーク」をはじめ、学校行事はとかくイベント化されやすい傾向がある。実施できた事のみで完結し、満足感を得る。しかし極めて重要なことは、この行事を通じて生徒の何をどう育てるのか、その目標達成のためにどのような「しかけ」を設定し、成果を検証するのか重要となる。最近、情報を発信したこともあり区内で半数以上の中学校でも「校内ハローワーク」を実施するようになった。それはそれで大変うれしいことではあるが、一見したところ同じように見える行事でも、ねらいをしっかりと押さえなければその意味は大きく変わることになる。同様な行事を実施した教員の報告会では、課題として生徒の希望する職種を見つけることができなかつたとか、人気のある職種に多くの生徒が殺到し振り分けるのに苦労した等の報告があった。一見同じに見える行事でもねらいの違いで大きく成果が変わり、苦労する内容にも違いが出てくる。

現任校に転勤して、教職員に「校内ハローワーク」の実施を説明した際、ねらいは何かと質問したところ多くは職業について知るであった。そこで私が示した「校内ハローワーク」の最大の目標は「中学校生活を見直す」ということであった。職業人のお話をお聞きすることで、将来社会人として求められる知識、能力が明確になり、現在の中学生として生活を見直すこと機会にするということである。そのため社会の第一線で活躍する社会人の講師により自らの経験を踏まえ、今、中学生に伝えたいこと、中学生の時代に何をしておくべきか・・・等を中心に話をしていた。つまりこの行事は単なる職業紹介ではなく生き方指導がメインと考える。約束の時間に遅れば信頼を無くし、会社の収益を損なうことになる。だからこそ中学校で時間を守る、提出物

の期限を守ることが何より重要であると語りかける会社経営者の話に代表される。また、音楽家は音楽を深く学ぶのならドイツ語の学習が必要、しかし今はその基礎となる英語学習を全力で頑張るべきだと話す。

重要なことは、講師のお話が中学校生活にフィードバックさせ、日頃の基本的生活習慣を見直すことにつなげるというねらいを認識することである。ここを指導する教職員がしっかり押さえれば、希望の職種を生徒に選択させるということにこだわる必要はなくなる。

また、第二の目標は様々な職種に出会わせるということである。講師の先生からお聞きするお話により、職業について多くの情報を得て自分の将来について考え、学ぶ意欲につなげるということである。当然、中学生が知っている職種の範囲は限られており、決して広範囲ではない。そのため希望を重視すれば知っている、興味のある仕事のみを選択することになる。これは職場体験においても同様の傾向がある。各中学校では、生徒の第一希望を叶えようと必死に受入事業所を探す。物理的に可能な地域もあるが、むしろそうでない地域の方が多いはずであり、人材や受入事業所の確保に奔走する。しかし職場体験の目標を社会人として求められる力を学ぶ、知らない職業を体験しその職業の魅力を知る、地域産業の良さを学び報告しようとなれば、必ずしも第一希望である必要はなくなる。

「校内ハローワーク」では、職業に出会わせるというねらいのもと、全校生徒が希望で選べる職種は一つとし、残りふたつの講座は機械的に割り振る形をとっている。未知の職業と出会うことを重視し、新しい知識の蓄積に期待するのである。

②威力を発揮する外部人材（講師）との「ねらい」の共有化

各学校が実施する外部人材と協働する行事において、一般的に多く見られる傾向は全てを一任してしまうことである。「何でも結構ですのでよろしくお願いいたします」という形で、外部人材へ内容も含めて全委任する丸投げ状態を見かけることがある。これほど受け手である外部人材に失礼で、戸惑わせることはない。あくまでも教育活動は学校側主体であり、学校が目指す生徒像を受けて具体的に何をどう育てたいのかという「ねらい」を年間指導計画に位置づけ、その上で今回の行事はこういう成果を期待するという学校側の意思を伝えることにある。そして学校側と外部人材との立ち位置がしっかりと決められ、授業計画に盛り込まれることが重要である。その上で外部人材と協働することが行事の意義を極めて高いものへと導く。



本校で実施する「校内ハローワーク」では、事前に各講師には学校側のねらい、当日の教員の動き等について念入りに事前連絡を行う。実施当日の集合時間は実施の1時間前とし、講師打ち合わせに十分な時間をかける。講師には、事前の打ち合わせ会で上記の「ねらい」である第一に「社会人として求められる能力、条件等を意図的にお話いただき、中学校生活を見直す機会とする」、そして第二に「職業と出会わせ、職業に対する視野を広げる」等を確実に伝えていく。その上で実施となる訳だが、十分な時間をかけた「ねらい」の明確化はその行事の実施意義を何倍にも広げていく。

③キャリア教育コーディネーターとの1年間に及ぶ協働

各企業、外部人材側から見ると学校教育への参画には大変意欲的で、実施するためのプログラムは極めて広範囲で高いレベルに達しつつある。ところが学校への参入という段階になると何をどう切り口に関わったら良いのかがわからず、壁となってしまうことが多いと聞く。学校の敷居

が高いという表現があたっているのかもしれない。

一方で学校側からすると、決められた授業時数を年間指導計画に沿って進めていかななくてはならないという現実もあり、突発的な行事が組みにくいというのが現状でもある。外部人材との協働は効果的であることは情報として認識しているものの、なかなか踏み出せないでいることも事実である。さらに外へ向けての交渉事は、経験が少ないことから苦手意識が先に立つことが多い。併せて交渉のための時間を生み出すことへの多忙感を嫌う傾向が一般的であるともいえる。

これまで十数年間の「校内ハローワーク」を実施した経験を振り返ってみると、開始当初は各企業に向けてネット検索をしながら手当たり次第電話をかけ交渉を行ったり、教員がこれまで係わった既に就職している卒業生に指導を依頼したりということから始まった。そして実践が進むにつれ、地域、保護者の仕事の関係から職業人の紹介という形に広がりを見せ始めた。地域人材からは自ら講師にと申し出があったり、保護者からは自ら勤務する職場の人材を紹介できるとの申し出があったりと、地域に根ざした公立学校ならではの強みも発揮された。地域との人間関係がいかに重要であるかを強く認識させられる瞬間でもあった。

「校内ハローワーク」のような行事を何年も継続して実施する際、教職員や外部講師双方で人事異動があった場合、対応する相手が変わったからといって消滅するような行事であってはならない。

例えばスペシャルな校長が転出したらその学校行事が変わるとか、無くなるようなものであるならば最初から実施する意味は無いと考えている。むしろ誰が管理職であろうと教職員が変わろうとも良い行事は継続していくものであり、むしろ継続できるシステム、基礎作りが必要であると考える。そのためにコアとなる人材を特命担当に任用することや意図的に研修会等に参加させ、その成果を校内研修会で広げさせていく形を構築している。また、次の世代の教員を助手として帯同させ、ノウハウを学ばせる。さらに実施に伴うデータの蓄積は教職員の負担感を大きく軽減する。そのため実施後の反省を生かし、いち早く改善点を協議し次年度に向けて素案をデータ化して記録していく。その際、講師の方々の意見も必要に応じて取り入れるなど、長期実施を念頭にした協働を意識し学校組織として一連の流れを確立していく。毎年、「校内ハローワーク」が終了した瞬間、次年度の計画と協力依頼が始まっていく。

右の写真は「校内ハローワーク」の全体会の様子だが、2名のキャリア教育コーディネーターも舞台上に上がりこれまでの関わりを紹介する。単に一時的に参加しているのではなく継続的に教育参加していることを講師陣、教職員、保護者、生徒に印象づけていく。

学校関係者が多くの外部人材と関わることは、社会で求められる能力を知ることや異業種の方々と教育関係者との考え方の違いに接する機会となり別の視点で学校教育の見直しにつながる。

学校関係者が多くの外部人材と関わることは、社会で求められる能力を知ることや異業種の方々と教育関係者との考え方の違いに接する機会となり別の視点で学校教育の見直しにつながる。



(平成25年度) キャリア教育コーディネーターと打合せ



(平成26年度) 全体会

【平成27年度「校内ハローワーク」のお知らせ】

今年度の「校内ハローワーク」は10月17日(土)の午前中に実施いたします。詳細につきましては別紙にてお知らせいたします。一般の方の見学も受け付けておりますのでご興味のある皆様は是非ご見学ください。(校長)