岩手県立
水沢工業高校

進路決定率向上

教師の意識改革とデータに基づく指導で全員が進路を決めて卒業

◎校訓は「創造」「敬愛」「練磨」。「高校生ものづくりコンテスト」への出場や、高齢者宅での家電修理、電気配線の点検ボランティアなど、専門性を生かした幅広い活動を行う。電気工事士などの資格取得にも力を入れる。また、部活動も活発で、ボクシング部はインターハイの常連として知られている。

設立
1968（昭和43）年

形態
全日制／機械科・電気科・設備システム科・インテリア科／共学

生徒数
1学年約160人

10年度入試合格実績（現浪計）
4年制大は国公立大に1人、私立大に8人が合格。短大・専門学校などへの進学者52人、就職者78人。

住所
〒023-0003
岩手県奥州市水沢区佐倉河字道下100-1

電話
0197-24-5155

Web Site
http://www2.iwate-ed.jp/mst-h/

変革のステップ

背景
◎雇用情勢の悪化により就職率が低下。各科の独立性が強く、学校全体の一体感が希薄であった
STEP 1

実践
◎学年長と進路指導部を中心とする学年運営に転換。客観的なデータに基づいた進路指導と基礎学力向上を推進
STEP 2

成果
◎進路決定率100％を達成。教師の意識改革も進み、学年全体が足並みを揃えて指導に当たれるようになった
STEP 3

基礎学力と学び続ける力を評価する企業が増加

「就職氷河期」は、東北地方の実業高校にも影を落としていた。ここ3、4年で就職状況は悪化し、特に2008年のリーマン・ショック以降、実業高校への求人数は大幅に減った。企業の採用担当者の目は厳しくなり、大卒者との競争を余儀なくされ、採用時には基礎学力や人間力が重視されるようになった。

四つの専門学科を有する岩手県立水沢工業高校も、そうした厳しい環境に置かれていた。それまでは、長年築いてきた信頼関係と学科の専門性を評価して、「電気科の生徒をお願いしたい」というような自社のニーズに応じた求人をしてくることが多かった。そのため、生徒の就職先に困ることはそれほどなかった。

ところが、近年は「どの学科でもよいので基礎学力と学ぶ力がある生徒がほしい」といった要望に変化してきているという。更に、これまでは優先的に同校の生徒を採用していた企業が、「基礎学力の高さ」を理由に近隣の他校生を採用したケースも出てきた。電気科で進路指導部長の久保田懐（ゆかし）先生は、そうした変化を次のように話す。

「今はどの企業も業務の幅が広く、機械だけ、電気だけを担う社員はほとんどいません。また、技術の進歩が早いので、高校でどのレ

ベルの技術を身に付けているのかということよりも、今後、どれくらいの力を付けることが出来るのかを評価基準にしている企業が増えたと感じています。就職後には職務に関する資格を取得することになるので、それに対応できるだけの基礎学力が必要だという企業が多く見られます」

3学年長の多田和生先生も就職環境の変化を感じたという。

「採用時には、会社が求める人材に育つよう、専門性以上に、入社後にさまざまな業務に耐えられるだけの基礎学力と、学び続ける姿勢が重視されるようになったのです。必然的に私たちの指導の変革も求められました」

岩手県立水沢工業高校

久保田懐 Kubota Yukashi

教職歴27年。同校に赴任して5年目。進路指導部長。「生徒が『本校に入ってよかった』と思える指導を心掛けたい」

岩手県立水沢工業高校

多田和生 Tada Kazuo

教職歴23年。同校に赴任して5年目。進路指導部、3学年長。「社会のニーズを敏感に察知し、指導に生かしたい」

岩手県立水沢工業高校

大原茂樹 Ohara Shigeki

教職歴19年。同校に赴任して6年目。進路指導部副部長、2学年長。「生徒の能力を見極めることが教師の仕事」

各科の独立志向が学校の一体感を阻む

就職内定者の減少という事態に直面し、同校にはこれまでの進路指導と異なる枠組みが必要とされていた。

しかし、同校が学校全体ですぐに改革に動き出せたわけではない。一般的に、実業高校は科の独立性が高く、その状況は「校内に違う学校が複数ある」といわれるほどだ。教室の配置一つとっても、同じ科の1～3年生が隣り合い、学年の階はばらばらであった。そのため、同じ学年でも、生徒、教師共に別の科との交流はほとんどなかった。

指導においても、科によるばらつきは見られた。例えば、同じ学年であってもある科の生徒が知っている就職情報などを、他の科の生徒は全く聞いていないということも珍しくなく、生徒や保護者から不公平感を訴える声が上がっていた。進路指導部副部長の大原茂樹先生は、そうした状態に危機感を抱いていた。

「学級によって指導に差をつけることは、学校としてあってはならないことです。どの科の生徒であっても、学年や時期に応じて必要な指導は共通のはず。所属する科を超えて担任が必要な情報を共有し、学年、ひいては学校で統一的な指導を行う体制を整える重要性を痛感していました」

学年長と進路指導部が主導する体制へ転換

学校の一体感を醸成するためにまず行ったのは、教室の配置換えだ。学年のすべてのクラスを一つの階にまとめて配置し、学科間の距離を物理的に縮めた。反対の声もあったが、就職状況の変化による科を超えた指導の必要性を職員会議で訴え、最終的には承認を得られた。

続いて、学年長の役割を明確にし、普通教科の教師をこの職に当てた。久保田先生はその狙いを次のように話す。

「それまで、学年長は学校行事の時のまとめ役であり、業務内容ははっきり定められていませんでした。更に、専門科の教師が学年長になることで、自分が担当する科のことだけに意識が向かってしまう傾向も指摘されていました。すべての科で授業を受け持つ普通教科の教師を学年長とし、学年全体を見通す役割と定めたのです。そして、学年長を通じ各担任に学年として必要な情報をきちんと伝えることによって、学科間の壁を取り払いたいと考えました」

並行して、学年会を活性化させ、進路指導部の権限を強化した。これまで、学年会は模試結果の返却時など特別な時にしか設けられず、進路指導部は主に企業からの求人窓口となっていた。そこで、学年会を月1回開催し、進路指導

*プロフィールは取材時（2011年3月）のものです

部が策定した年間計画に基づいて、すべての教師がビジョンや情報を共有する体制を整えた。

これは結果的に担任の負担軽減にもつながったと、大原先生は話す。

「それまでは他科の先生方との交流がほとんどなく、隣にあるクラスは学年が違うため、指導に困ったことがあってもなかなか相談できませんでした。今は、3年間の成長ビジョンと、学年長から時期に応じた的確な指示があるので、担任は次に何をすればよいのかを念頭に置きながら指導できます。学年で情報を共有しているため、別の科の先生にも気軽に相談できるようになりました」

担任同士が支え合うことで、学年の一体感が醸成されていったのである。

図　進路指導の資料

組	番号	氏名	性別	評定平均	国数英	国語	数学	英語	自我同一性 自我	自我同一性 社会性	合否	希望進路	欠席日数 1年	欠席日数 2年	欠席日数 3年
1	1			4.2	B1	B2	B2	B1	23.5	37.4	不合格	○○株式会社	3	7	5
											合格	㈱○○販売			
1	2			4.5	B1	C1+	B1	A2	58.9	71.0	合格	○○株式会社△△工場			
1	3			3.5	D1-	C3-	C1+	D3-	56.9	42.2	不合格	○○製作所		1	1
											合格	○○専門学校			
1	4			4.7	B1	B1	C1+	A2	50.6	45.8	合格	○○県立大学			
1	5			3.1	D3+	D1-	D2-	D3+	42.5	51.2	不合格	㈱○○産業	3		
											不合格	㈱○○運輸			
											合格	○○専門学校			

卒業生の名前、性別、学校での評定、学習到達ゾーン、志望就職先、合否結果を一覧表にし、蓄積。これを基に3年生の進路指導を行った　＊学校資料を基に編集部で作成(数値は架空のもの)

客観的なデータに基づく進路指導体系を構築する

校内体制の改編に続いて取り組んだのは、客観的なデータに基づく進路指導の徹底だ。基礎学力と社会性などを診断する「進路マップ」を全科で行い、すべての生徒の評定、学習到達ゾーン（＊）、希望進路（企業名・学校名）とその合否などを一覧にし、進路指導部で蓄積して3年生の合格可能性を見いだす資料とした（図）。高校生の就職活動は複数の企業を並行して受けることが出来ず、第1志望の企業に採用されなかった場合、同じような条件の企業が見つかることはほとんどない。

「生徒の人生がたった1回の挑戦で大きく左右されるのです。基礎学力の育成と共に、企業の求める人材はどのようなものかを正確に把握し、生徒の希望と実力を見ながら戦略を立てる必要がありました。生徒の力を客観的に測定できるアセスメントの導入とその蓄積が急務とされたのです」（大原先生）

客観的なデータにこだわった理由は、もう一つある。

「就職が順調だった時代は、本人や保護者の地元志向もあって、生徒の就職先はほとんどが県内の企業でした。しかし、リーマン・ショック以降、求人数は減少の一途をたどり、首都圏を中心に県外への就職も強化せざるを得なくなりました。学力や社会性などについても全国レベルで比較・検討できるデータが必要だったのです」（久保田先生）

「進路協議会」で生徒と企業のマッチングを図る

客観的なデータの活用は、科の人脈や教師個人の力量で行っていた同校の進路指導を一変させた。例えば、国語と数学の筆記試験を課す企業なら、基礎学力を元におおよその合否を判断することが出来る。

このような例もある。基礎学力は中堅私立大で合格の可能性が出てくるBゾーンに達しているにもかかわらず、採用されなかった生徒がいた。面接などで減点されたのではないかという仮説を立ててデータを調べると、進路意識や学習姿勢が十分でないことが分かった。このことにより、その企業に対しては学力だけでなく人間性を重視して勝負すべきだという指針を得る

＊「進研模試」と「実力診断テスト」など、ベネッセのテストによる学力を示す指標

ことが出来た。

また、評定が高い生徒は「努力を継続してきた生徒」という見方も出来る。地道な努力や人柄を評価する企業なら、学力の高低に限らず、合格の可能性は十分あるという予測も成り立つ。あらゆるデータを比較・検討することによって、企業と生徒のマッチングを精緻に図り、進路実現の可能性をより高めることが出来るようになった。

以上のデータと進路希望調査、面談の内容を基に、担任と進路指導部が生徒一人ひとりの進路について検討する「進路協議会」を、2年生3学期から月1回行った。希望進路がその生徒にふさわしいかどうかを、担任が一人で判断するのは容易ではない。科を超えて教師の知見を結集することで、「あの会社はこういう人材をほしがっている」といった、一人では収集が難しい情報を得ることも出来る。また、応募前に調整が可能となり、校内で企業の内定枠を取り合うこともなくなった。

「学年の教師全員で出した結論だからこそ、担任は自信を持って生徒に進路指導を行えます。データによる裏付けもありますから、一層説得力があります。生徒が納得できる指導を続けることによって教師に対する信頼が高まり、信頼されていると感じるからこそ、生徒の進路に責任を持つという教師の覚悟に結び付くのだと思います」（大原先生）

社会で生き抜くための基礎学力と学ぶ姿勢を身に付ける

進路指導改革と併せて、基礎学力の向上にも力を入れた。中でも、資格取得は実業高校の生徒にとって学力向上のきっかけとして有効だと、久保田先生は話す。

「残念ながら、『工業高校に入ったら勉強をしなくてよい』と思っている生徒はいます。そうした生徒たちに、働くためには学び続ける力が必要であり、どのような仕事に就いても基礎学力は不可欠であることを伝えるためには、資格取得への挑戦が最適なのです。資格試験に合格すれば、学習に苦手意識のある生徒に達成感を味わわせることも出来ます。普通科の生徒と学力で肩を並べ、その上、『工業高校ならではの強み』として資格を取得していれば、生徒の進路実現の可能性を一層高めることが出来ます」

10年度、国家資格である第二種電気工事士の試験では、県内の記録を塗り替えるほど合格者が輩出。更に、1年生から第一種電気工事士の試験に挑戦する生徒も出た。

一方、大学・短大、職業能力開発大学校を受験する3年生には、放課後と夏季に課外を行う。

「せっかく推薦入試に合格しても、大学の授業に付いていけず退学した卒業生がいました。大学入学を目標とするのではなく、大学で学ぶことが出来るだけの基礎学力を身に付けさせて送り出すことも、我々教師の責任だと感じています」（大原先生）

学びへの真摯な姿勢を養うため、受講態度の悪い生徒には厳しく指導する。「そのような態度では大学に行く資格はない」と先生に言われ、涙を流しながら机に向かう生徒もいるという。改革を始めて3年。同校は目覚ましい変化を遂げている。

「10年度の3年生は全員が進路を決めて卒業しました。教師として、これほどうれしいことはありません。皆で喜びを分かち合いました。今、学校全体で生徒の進路を実現しようという風土が出来つつあります。教師間の情報共有や精緻なデータ分析を行ってきた結果ではないでしょうか」（久保田先生）

今後の課題は、ノウハウの継承と、社会や企業の変化への対応だ。

「より緻密な進路指導を心掛けると共に、どの先生が取り組んでも同じような成果を挙げられるよう、これまで蓄積してきた進路指導を校内に定着させることが今後の課題になります。同時に、社会や企業が求めるニーズを敏感につかみ、指導に反映させる視点も欠かせません。ノウハウの継承と変化に対応し取り組みを柔軟に変えるバランスの良さを追求していくことによって、本校はより進化を遂げられると確信しています」（多田先生）

今回のテーマに関連する過去の記事はBenesse教育研究開発センターのウェブサイトでご覧いただけます。
2009年2月号指導変革の軌跡「福井県立美方高校」など
▶▶▶ http://benesse.jp/berd/ → HOME > 情報誌ライブラリ（高校向け）