

**事業概要説明図**

この事業の概要がイメージし易いように、全体の姿を一枚の図に落とし込んだものです。全体的な姿を考える時、他者への説明の時などに活用できるでしょう。



【事業名】普通科高校インターンシップ・コーディネート事業

《ステップ1: 自校での事業取組の内容・概要の決定から生徒のニーズ把握まで》

CYCLE	日程	学外(OB等)	県教委	高校		生徒	
				進路	学年		
P L A N	日程の流れとして標準的なものはありません。各校の実情に応じて年間、月間等の日程を設定してください。		1	事業についての説明			
				2	管理職から教職員へ説明		
				3	推進委員会立ち上げ		
				4	校内の現状点検		
				5-①	校内ニーズの把握		5-② 進路希望アンケート
				6-①	校外委員(OB等)を人選		6-② 拡大推進会議(仮称)
				7	オーダーメイドのニーズ調査組織を編成		
				8	オーダーメイドのニーズを探る		
				9	自校での取組の内容・概要の決定と県教委への連絡		
				10	生徒側のニーズを吸収		

## 《ステップ1：自校での取組内容・概要の決定から生徒のニーズ把握まで》

### 1 事業についての説明(県教委→高校)

#### ○本事業が目指しているもの

私たちは、本事業を通じて、鳥取県内の高校生、とりわけ普通科高校の生徒が鳥取の地域社会に入り込んで体験的に学ぶ機会を創り出し、彼らが自らの「生き方」、「学び方」、「働き方」について、より広く深く考えられるようになることを強く願っています。

この機会を、生徒の日々の学習と生活への動機付けとし、さらには彼らの主体的で意欲的な進路選択・進路実現へとつなげたいと考えています。それを通じて、生徒は生まれ育った故郷としての鳥取に対して、「生きる場」、「学ぶ場」、「働く場」としての適正な理解と積極的な認識を持ってくれることでしょうか。

本事業では、県内高校生のこのような成長した姿を目指しています。

#### ○普通科高校に「インターンシップ」はなじむのか

普通科高校では、進学を主としたカリキュラムや各種行事による多忙さとのバランスを考えると、新しい負担としての抵抗感が先に立つかもしれません。しかし各校の全体計画でも明らかにしているように、各校独自の機能の視点から必要性を捉え直し、“学校が本来的に提供すべき機能のひとつ”としての取組が求められています。

次に、本事業でいうところのインターンシップとは、決して従来型の就労体験を意味するものではありません。卒業後にすぐ就職するケースが少ない普通科高校の生徒が、自らの将来を考え始めるきっかけを提供する機能をいいます。

インターンシップというかたちで、外の社会との接点を持たせる、その活動に主体的に取り組ませることで、生徒の変容が期待できるでしょう。

#### ○事業の内容や流れを各校へ説明・周知する

上述のような、本事業の目指すもの、概要、その流れなどについて、県教育委員会から各高等学校へ説明・周知します。

### 2 管理職から教職員へ説明・指示

#### ○事業の内容や流れを校内に周知する

校長・副校長、教頭等の管理職から、職員会議等の場で、本事業の目的、概要、流れなどについて全教職員へ説明し、理解してもらって、本事業に関する情報を共有してください。特に、本事業の目的やその意図するところについては適正な理解や認識の浸透を図ってください。

#### ○自校での内容・概要の検討に向けての動き

本事業の自校での内容・概要を検討するにあたり、自校にとって利益となる点はもちろんのことですが、取組推進に伴う不都合な点や、その代替え策の有無等について、具体的な検討を

する必要が出てきます。管理職は、問題点を洗い出すことや、取組推進において進路指導、学年、教科、各種校内委員会等の分掌のうちいずれで分担、対応するのが適切か等の検討を組織を通じて（項番3参照）指示してください。

### 3 推進委員会立ち上げ （本項は次項4と順序が逆転することもあります）

#### ○本事業の取組推進に向けて推進委員会（校内委員会）を立ち上げる

前項で述べたとおり、管理職の指示によりこの事業の自校への導入を検討する会議を組織します。この時、メンバー構成等は色々な意見、アイデアが醸成されるように人選してください。原則的にはこの推進委員会のメンバーが中心になって、今後の運営をしていきます。

#### ○推進委員会のメンバーについて

上述のように、活発な意見と積極的な検討をするための委員の構成としては、教頭・教務・進路・生徒支援・学年主任等の中から4～5名を指名するのも一例でしょう。各校の実情に応じて、実効の上がる人選を考えてください。

委員の人選後は、校長が指名し、教職員会議等で周知し、検討結果の回答までを管理してください。



### 4 校内の現状点検 （前項3「推進委員会立ち上げ」と順序が逆転することもあります）

#### ○現状点検の意義

組織された推進委員会は自校の現状を的確、客観的に把握して、生徒に不足しているもの、伸ばさせるべきものはなにか、それらの中で重要なものは何か、優先順位はどうか等の問題点を探ります。この問題点の把握は、次項5で述べる生徒へのアンケート、項番10でのニーズ吸収と併せて、自校のオーダーメイド(\*)のニーズを構成する重要な要素となりますので、正しく把握する必要があります。(\*:「オーダーメイド」という言葉の意味するところについては、「提言」の該当部分および項番8を参照してください。)

推進委員会（または推進委員）から点検、調査、意見を求められた校内各分掌の組織・個人にあっては、その求めに応じて点検活動に着手し、その結果等を委員会へ報告します。校内各分掌とは、具体的には企画研修部・教育課程委員会・教科会・学年会・分掌会・その他小編成グループ等を想定していますが、例示として解釈してください。また、点検項目としては、教育目標、重点目標、教育すべき生徒像、キャリア教育全体計画、総合的な探究の時間に係る計画、年度末反省等の各種資料等との比較検討などが考えられるでしょう。

●コラム1：キャリア教育全体計画とこの事業の関連性について

各校のキャリア教育全体計画では、各校ごとの諸問題、諸課題の改善、解決の手段としてインターンシップを実施することが謳われており、この全体計画こそがこの事業のよって立つ根拠、起点となっています。この点で、この事業は決して単発的、突発的なものではなく、キャリア教育全体計画との整合性の下で考えられていることが分かります。従って、この事業への取り組みが、全体計画の実質化、「見える化」・「見せる化」といったテーマにも直接結びつくものと考えます。

## 5 校内ニーズの把握／進路希望アンケート（高校→生徒）

### ○校内ニーズを把握する

前項までの流れで洗い出された自校の問題点をベースにしながらも、生徒の今日的なニーズを勘案した校内ニーズである必要があるでしょう。以下、本項下段の記載ではその生徒のニーズ把握について述べていますが、こうして校内ニーズの姿がある程度明らかに把握された後に、そのニーズに応える手段として本事業の進め方、規模内容、方法を検討することになります。

### ○生徒へのアンケート等の実施と活用

上述のように、自校での取組推進を検討するにあたって探るべきニーズの調査には、実際に研究活動に取り組み、実際に利益実感を肌で感じてもらうべき生徒の生の声が重要な要素となることは言うまでもありません。それを探る具体的な調査方法については、例えば次のような方法が考えられるでしょう。

- ①単独で本件に係るアンケートを実施するという方法の他、進路希望アンケート等の中に調査項目を増やして実施するのも良いでしょう。
- ②自校での取組推進にあたって、実際に参加する生徒達自身にどのようなニーズがあるのかを探るという意味から、インターンシップ先の希望調査を兼ねて、このタイミングで個別面談という一歩踏み込んだ調査も良いと思います。さらには①（アンケート）で概要を探り、聴き取り内容を検討したうえで②（個別面談）を実施するというのも良いと思います。

## 6 拡大推進会議(仮称)／校外委員の人選（高校→学外）

### ○校外の声を有効に利用する

本事業を自校で取組推進するにあたっての、検討方法、検討材料として、自校による現状点検（項番4）、生徒へのアンケート（項番5）について既述しましたが、より広く大きい視点を求めて、校外の声を取り込みます。これら自校のニーズ、問題解決に向けて外部からの意見を求め取り込むことで、さらに具体的な展開が見えてくることも十分ありうると考えられます。

### ○校外委員の人選

自校独自のニーズを、広く大きく把握することを目指して、検討のための人選をします。以下の記述では、これまで記述してきた校内委員（推進委員）に対して「校外委員」と表記します。この事業の自校への導入の是非について、自校の生徒の姿を具体的に念頭に置いて、建設的な意見を提供してくれる人ならだれでも構いませんし、「委員会」とか「委員」という名称、位置づけ、形式にこだわるものでもありません。また、校外委員の年齢層を考えれば、時代に即した情報や新鮮な考え方を取り込むという趣旨から、より若い世代が望ましいでしょう。

校外委員となってもらいたい人物像としてアイデアを例示するなら、

- ・ 自校同窓会の組織（および現在の役員等を含む）
- ・ P T Aの組織（および現在の役員等を含む）
- ・ 卒業生（年齢的には上級学校に在学中であることが望ましい）
- ・ 学校関係者評価委員会（および現在の役員等を含む）

などを活用することが考えられます。

この、校外の意見を取り込むという考え方は、本事業の次のステップでは、より重要な要素となってきます。（項番7、8を参照）

#### ○拡大推進会議（仮称）を組織する

項番3で立ち上げた校内の推進委員会（校内委員会）と、本項の校外委員を併せた組織として「拡大推進会議（仮称）」を編成し、いよいよ実際の活動をスタートさせることとなります。（次項7以降）

#### ●コラム2：「組織で対応する」という前提の確認

本事業に限ったことではありませんが、“指導教員個人の技量や熱意に負う部分が大きく、担当者が転出したらこの事業は回らなくなる”という状況は避けなければなりません。実際の事業運営で得られた貴重な経験やノウハウが組織に蓄積され、次世代の担当者もそれを活用できるという状況が必要です。

この事業活動が息の長い継続的なものになるには、組織で運営されるように管理職の常日頃からの留意が必要となります。情報や進捗状況の認識も組織全体のもの、教職員全体のものとして共有し、本事業の運営が特定の教職員に属人的で、偏重的な負担となることなく、全校体制で取り組まれるように組織化し、管理してください。

## 7 オーダーメイドのニーズ調査組織を編成

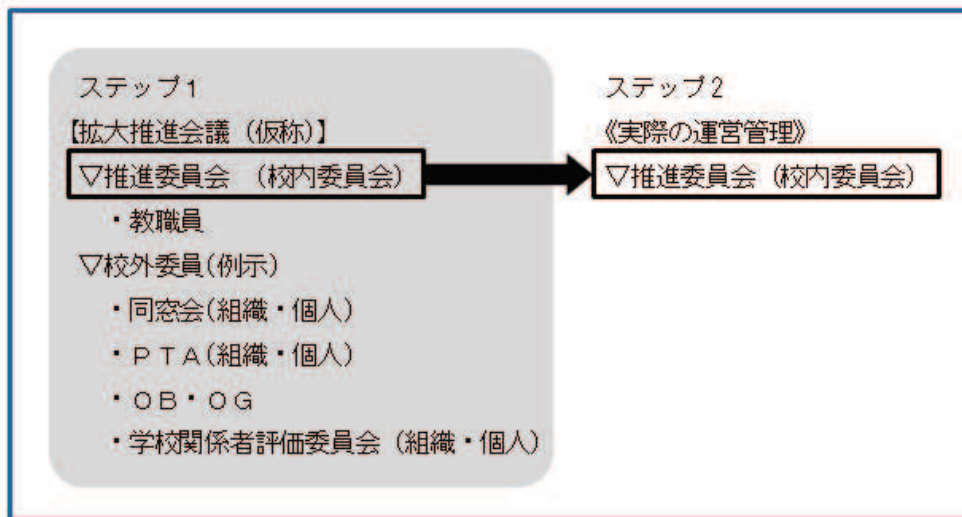
### ○調査組織の編成、構成について

この事業の、今後の運営の中心となる校内組織（以下「推進委員会」と校外委員によって編成される拡大推進会議（仮称）の組織については前項6で触れましたが、ここではもう少し詳しくその構成について説明しておきます。

この拡大推進会議（仮称）の具体的な構成メンバーについては、校内の教職員により構成される推進委員会（校内委員会）に加えて、校外委員として、項番6下段に記載のように、同窓会組織（または個人）、PTA組織（または個人）、OB・OG等の参画を求めることが考えられます。

こうしてできた拡大推進会議（仮称）で、自校独自のニーズ等を調査し、探っていくことになります。

ここで、これまで述べてきた委員会等の名称や編成について、以下の表示により整理しておきます。



### ○組織での対応を念頭に置いての運営

事業の取組推進については、組織での対応を前提にして、主たる担当教員に業務量等が偏ることのないように留意してください。（前項6コラム2参照）

## 8 オーダー・メイドのニーズを探る

### ○オーダー・メイドの意味とは

この事業の前提として、インターンシップの取り組みの姿は全体的に画一化されたものではなく、各校の事情に応じたもの、各校の必要性に根差したものを考えており、そのことを以て「オーダー・メイド型」と呼んでいます。

前項7で述べたニーズの調査組織では、実際にこの独自のニーズを明らかにし、“生徒が卒業までにどのような経験を積み、それを通じてどのような力を身に付けておくべきなのか”とい

う観点から、各校の学校運営をサポートしてくれる者としての同窓会・PTA・学校関係者評価委員会・OBやOG等の組織や個人の意見を取り込みながら、最終的な自校のニーズ（オーダーメイドのニーズ）を探ってください。

これら外部委員を巻き込んでオーダーメイドのニーズを探るにあたっては、組織を編成して、一堂に会しての協議の場を設営することが、一般的には求められるでしょう。半面、会合日程の調整が困難である場合もあるかもしれませんから、個別に意見を徴したものを集約することで意見として反映させる、という様な弾力的な運用もあると思います。

### ○卒業生はニーズに関する情報の宝庫

ニーズを探る上で、卒業生（OB・OG）は重要な情報源であるといえます。高校時代の学びや経験のうちの、果たして何が役に立ち、何が足りなかったのか、それ故に高校時代の学びや経験として実は今何を推進すべきなのかについて、語るべき最新の情報を持っているからです。つまり彼らの発言内容は、高校各校の教育活動における「機能」の検証のために、大いに活用されるべきものであり、立場を変えて考えれば、各校は自校の卒業生からフィードバックを受けるのだといえます。



#### ●コラム3：この事業に係るPR活動について

この先の項番 10 では、リアルタイムなニーズ吸収のために生徒達へアンケートを取ることにありますが、その前にこの事業に係るPR活動について考えてみましょう。新規の事業であることから対象者、関係者の十分な認知が求められるのはいうまでもありません。そのため的手段・方法として活用できるものは全て活用することを前提に、その手段を考えて、理解を得られるように周知に努めてください。具体的には、導入段階、募集段階でのポスターの掲出、パンフレットの製作・配布、口コミの利用、授業の時の指導等が考えられます。保護者への周知・理解・協力を得るために、PTA総会で報知・説明するということも必要でしょう。さらに、インターンシップ実施後の発表会、報告会等の場に可能な限り関係者等の参加や臨席を求めて、次回以降の募集への布石とすることも重要です。

特に、このPRの段階では、インターンシップという言葉の持つ既存の先入観にとらわれることなく適正な理解を得るために、教職員だけでなく、生徒、保護者さらには産業界等の地域社会に向けて趣旨説明をするタイミングとしても利用してください。



## 9 自校での取組の内容・概要の決定／県教育委員会への連絡（高校→県教委）

以上のような自校での検討の流れを受けて、この事業の内容・概要や導入した場合に対象となる生徒の属性など、ある程度の現実的、実践的イメージが浮かび上がるものと思います。

管理職は取組の内容・概要を決定したら、その旨を県教育委員会へ連絡してください。教育委員会ではその連絡を受けて、その後の情報を共有し、この案件についての連携を図ります。

## 10 生徒側のニーズを吸収する（学校→生徒）

### ○生徒側のニーズを吸収

ここまで、学校側の委員（推進委員）を中心に、校外の委員を通じて潜在的なニーズをも吸収しながらニーズを探ってきましたが、それと同時に、学びの主体となる生徒の側のリアルタイムなニーズも又、顕在的ニーズとして並行的に存在し、当然のことながら、この顕在的ニーズを十分吸収することが求められます。

校内委員、校外委員の感じるものは、伝統的、抽象的な要素が多いことが予測されますが、半面で生徒側の実際のニーズはというと、時代を反映した新鮮で具体的なものが出てくるのではないのでしょうか。

（項番5では、本事業の自校での内容・概要を考えるために生徒のニーズを探りましたが、本項の局面では、実際の運営段階・具体的な方法等に係るニーズ調査ということになり、その求めるものは若干異なるのですが、項番5の段階で既に本項の時点の調査項目にまで踏み込んであらかじめニーズを探っておく、ということは問題ありません。）

### ○ニーズ吸収の方法について

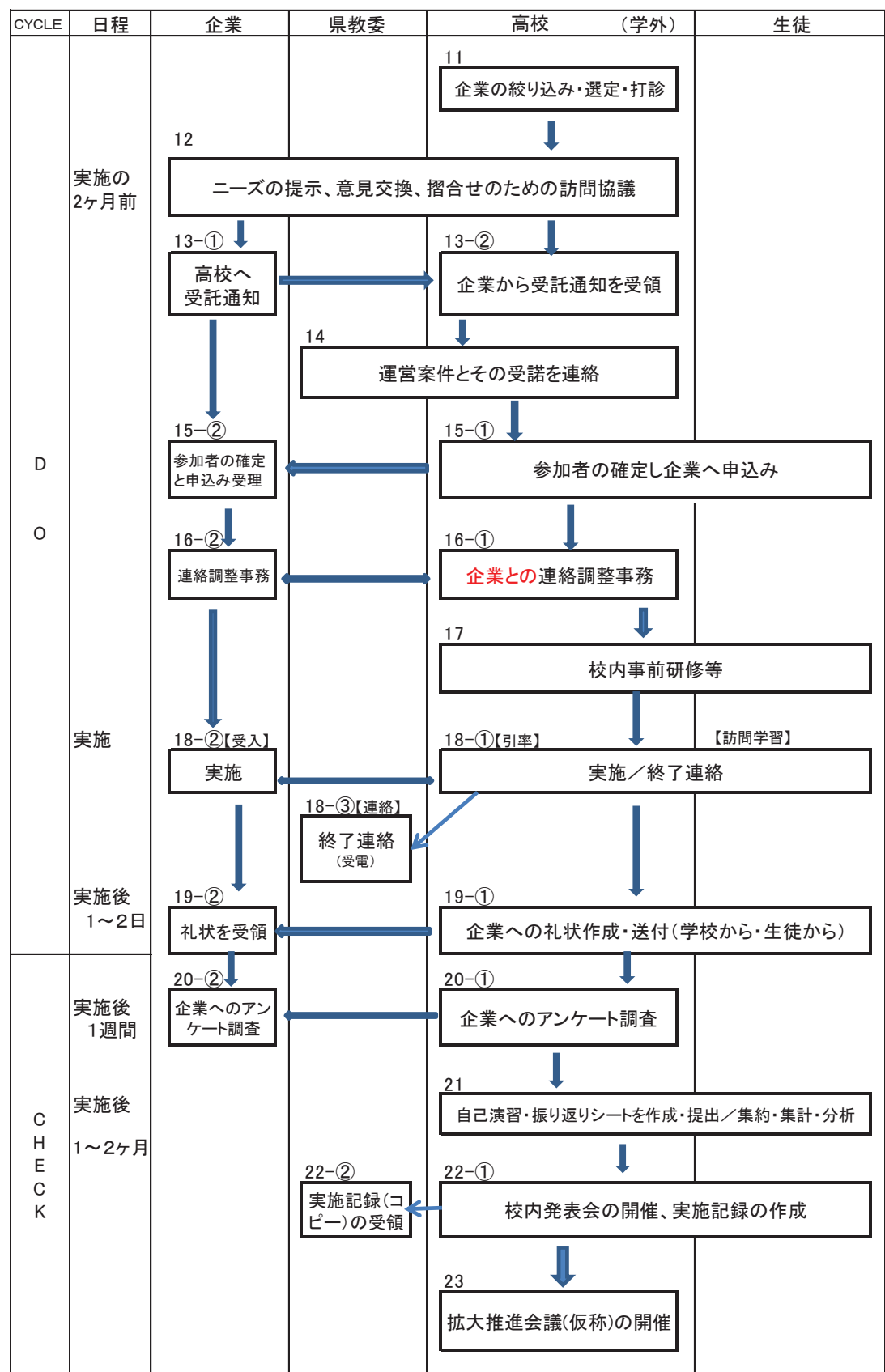
これらのニーズを汲み上げる方法として、生徒へのアンケートの実施等も考えられますが、適時適切で有効な方法であれば、アンケートという方法でなくても問題はないでしょう。ストレートに調査を目的としたアンケートの実施以外にも、個別面談、さらには両者を併用した方法（アンケート後の抽出面談等）もあると思います。これについても、項番5の下段を参照してください。

### ○オーダーメイドのニーズ

これら生徒側のアンケート結果と、項番8で示したニーズ等を併せて、自校のオーダーメイドのニーズが固まることとなります。



《ステップ2：企業選定等以後の事業運営》



## 11 企業の絞り込み、選定、打診

これまでのニーズ調査の動きを経て、具体的なニーズの姿とともにさらにその先の具体的な展開構想が出てくることでしょう。対象となる生徒の学年、時期、規模や属性はいかなるものが適当か、自校のオーダー・メイドのニーズに応じてくれるインターンシップ先企業や受け入れ内容・方法はどんなものが望ましいのか等について、自校なりの具体的なイメージをある程度固めていきます。

### ○インターンシップ受入れ先企業のこの事業への理解、認識

この事業にいうところのインターンシップとは従来型の就労体験のことではないことを、項番1の後段で述べました。

専門高校等では実際に企業で就労体験、職業体験するインターンシップが先発して実施されているのはご存じのとおりです。これは、生徒達にとって卒業後の就職が目前に意識されているわけですから当然のこととして、企業側にも直ちにまたは近い将来にメリットが見込まれます。

一方、普通科高校の場合は、企業としてはインターンシップを受け入れることの大義、実利、目先のメリットといったものがなさそうです。従って、この事業の趣旨や目的を事前に十分に理解してもらい、その成果は何年か先に地域の産業界全体で享受することになるのだということをお納得してもらって、受け入れの交渉、打診を始めることになります。

### ○インターンシップ受入れ先企業の選定

受け入れを要請する相手企業の絞り込み、選定にあたっては、色々な選抜方法が考えられます。

自校のOBが経営している、役員をしている企業、または要職にあつて協力の口添えを期待できる企業、キャリア教育推進協力企業、保護者が経営または勤務する企業（PTAをチャネルとして利用します）、さらには、過去に研究活動等で受け入れてくれた実績のある企業等があれば、それも有力な候補となります。これらの条件を重複して満たす企業であれば、さらに有力な候補といえるでしょう。

## 12 ニーズの提示・意見交換・摺合せ等のため訪問協議（高校→企業）

前項で述べたように、候補となるべき企業に架電の上訪問し、インターンシップの受け入れを要請し、具体的な協議を開始します。

時期、人数、回数、内容・技法等、その全てを希望通りに受け入れてもらえるものではないかもしれませんが、本質的なものを見失うことなく、交渉して摺り合わせてください。

### ○企業側にもメリットがあることを理解してもらう

ここで重要なのは、既述の通り、この事業の根本的な考え方、趣旨、目的を理解し、共鳴してもらうことです。これなしに受け入れが成立すると、生徒は、「お荷物」または「お客様」とし

て取り扱われてしまう可能性があります。

企業側にとっても、若者や学校との交流・連携・協働によって自らの組織活性化を図る好機として活用してもらうことが一つの主眼でもありますし、そうしてもらいたい旨を企業側に明快に伝えてください。実際のところ、従業員のモチベーションやモラルアップにつながり、組織的な対応、組織内相互の協力関係や組織統制を見直し、より現場的な視点では、安全管理や職場環境の改善に向けて良い方向性が出てくると思われます（項番 16 コラム 4 を参照）。受け入れられた生徒も、その企業に親しみをもちますから、仮に「将来の社員」にはならなくても「将来の顧客」にはなることでしょう。その結果、そのことが企業にとっての（そうではない他社と比較した場合の）利点となります。

受け入れに当たっては、企業側に組織的な対応をしてもらうことが前提なので、時間をかけて検討してもらうことが必要となることもあります。その場合は、前向きに検討してもらいたい旨を述べ、およその回答時期について必ず発言をもらってください（期限を定めない場合は、企業側は回答を義務とは考えず、責任者の不在、放置や忘却によって徒に時間が経過して、結果学校側が代替企業を探すために時間的余裕を失うこととなります）。



### 13 企業から受諾通知を受領（企業→学校）

企業から受諾通知があったら、必要に応じて、更に具体的な実施に向けての細目を詰めていきます。最終的には実際の運営が事務フローとして流れていくまでに、打ち合わせ結果を落とし込んでいくことになります。（項番 16 参照）



### 14 運営案件の受諾について連絡（高校→県教委）

学校から県教委へ、この時点での運営案件の進捗（案件の見込内容や受諾の事実）を連絡して、情報の共有と今後の展開への連携を図ります。

### 15 参加者の確定と申込み（高校→企業）

受け入れ先企業への実際の研究訪問について、生徒に概要を校内周知することで、自発的、自主的に学ぼうとする参加生徒を確定して、規模（人数）が決まります（この規模を前提にして企業と調整を図りますが、それまでの段階で（例えば項番 12 等で）既に確定している場合もあるでしょう）。

以上を受けて、送り出す側の高校では受け入れ依頼文書を作成して、企業へ送付することになります。企業側担当者との各種打ち合わせ等を兼ねて、依頼文書を直接持参して訪問するこ

とも問題はなく、かえって学校と企業との気分的結びつきを強める効果もあると思います。

企業からの受諾書またはそれに類するものは、特に出してもらう必要はありませんが、学校側からの依頼文書が企業側に届く頃を見計らって、先方の担当者へ連絡して、依頼文書到着の確認、受諾の意向を再確認し、電話で確認したことの事実、その日時、企業側の担当者氏名等を記録に残しておくのが良いでしょう。

## 16 企業との連絡調整事務等（高校←→企業）

必要に応じて、項番 13 以降の運営に係る所要の連絡調整をしてください。特に、校内的には次項 17 で述べる校内研修は当然のことですが、生徒送り出しの一週間程度前には、集合場所、集合時刻、携行品、当日企業訪問終了後の行動等について確認、指示しておくことが望まれます。

### ●コラム 4：企業側に望まれる態勢の確保と認識

この段階で（企業の受諾決定から実際の受け入れ前まで）、受け入れ先企業は対内的な受け入れ態勢を整えることとなりますが、この受け入れが企業の内部統制や内部組織間の協力体制確保、部署横断的な対応をチェックし考え直すチャンスとなること、組織の活性化に役立てることが可能であること等を十分に認識してもらうことで、企業側のメリットにも気付いてもらう必要があります。この事業の、企業にとっての価値はそこにあります（項番 12 参照）。また、併せて提言①／Ⅱについても改めて確認してみてください。

#### 【参考】

#### 提言①／Ⅱ

鳥取の地域社会（注：地域の産業界を指しています）が、鳥取の高校生を受け入れるかたちで彼らの社会的・職業的自立に直接的に関わることを通じて、未来の鳥取、日本、さらには世界を担う若者の育成に寄与するとともに、地域社会の側も、若者や学校との交流・連携・協働により自らの活性化をはかる好機とする。

## 17 校内事前研修

この体験活動を効果的に進めるために、参加者を対象として、事前に校内で研修会を実施してください。事前の意識付けが強ければ強いほど、意欲が高ければ高いほど、より高い学習効果を生みます。

想定される研修内容について、以下の通り例示しておきます。

- ・本件事業の趣旨、概要
- ・訪問先企業及びその業界の概要
- ・学習のポイント（参加者各人の学びたいもの）
- ・ビジネス基本マナー
- ・学習方法・技法等の確認
- ・一週間程度前の事前確認事項として、集合場所、日時、携行品、当日終了後の行動等の確認（項番 13 参照）
- ・訪問学習終了後の流れ（校内報告会等が予定されている場合は予めその旨を報知しておくことが学習意欲や学習効率を高めます）

上記の対内的動き以外にも、生徒を搬送するための配車や手土産（必要に応じて）の手配が必要となるケースがあります。このタイミングで、漏らさず確認してください。

本件事業に初めて取り組むことになる高校では、情報や経験の蓄積を活用するということができないので、例えばどの程度詳細な指導・確認が必要なのか等を考える時に戸惑うこともあるかもしれません。それであれば、既に派遣経験のある高校の担当者へ直接話を聞いてみることで、既存のノウ・ハウを活用してもらいましょう。またそれに併せて、関連情報やアドバイスももらえるかもしれません。

## 18 実施（高校→企業）

問題のない事業運営のために、間違いのない事務処理をして適正な実施管理をしてください。

引率者派遣の有無や、生徒の帰還までの進捗確認等、現在同時進行のものや終了直後の動きがうまく繋がるように、運営管理事務が発生します。対応の必要な項目を書き出したチェック用一覧表等を作成しておいて、進捗管理に利用するのが良いでしょう。

生徒を派遣した当日の最終的な終了確認は、誰がどういう形ですのか、誰に報告するのか、等をあらかじめ決めておいて、実際に終了確認の連絡が学校に入ってくるように手配してください。

次に、この連絡を受けて、

- ①業側担当者への一先ずのお礼の挨拶（電話等）をすること
- ②学校から県教委へも終了の連絡（電話で可）をして情報を共有し、今後の展開へ連携を図る

こと

以上の2点について特に留意してください。

## 19 企業への礼状作成・送付（学校・生徒→企業）

学校は、終了を確認後に受け入れてくれた企業へ遅滞なく礼状を送付します。

一企業あたりの受け入れ参加者数が比較的少ない場合は、参加者全員（少人数）からの礼状も併せて送付すれば、企業側にも喜んでもらえて、次回受け入れ検討のタイミングでは誘因材料となることもあるでしょう。

## 20 企業へアンケート調査（高校→企業）

ひとまず派遣が終了したら、アンケート用紙を企業へ郵送して、今回の訪問・研究活動を通じての、企業側からの情報・意見・所感・改善提案などを求めます。

過不足なく意見や情報を引き出せるようなアンケート様式をあらかじめ作成して、原則的どの企業であっても同様の照会項目とし、他企業の場合との比較等が後日容易にできるようにしておく（標準化）のが良いでしょう。

（高校側に人的な余裕があるなら、直接訪問し、企業の担当者と面談して謝意を述べたうえで面前聞き取り調査をするのが望ましいことは言うまでもありません。この場合は、仮に生徒の意見・感想を一部でも聴き取れていれば、その印象を先方へ開陳して話題提供し、今後の展開の材料とします。また、企業側ではどのようなメリットが感じられたか等の、文面には落としにくい具体的な感想や情報も含めて意見を求め、その内容についても、次回以降の活動で他企業等への働きかけの時の具体的なアピール材料とします。これは項番12のタイミングで活用できそうです。）

状況に応じて教育委員会も、これと並行して独自に企業の聴き取り訪問をすることがあります。

## 21 自己演習・振り返りシートを作成・提出／集約・集計・分析（生徒→学校）

生徒は自らが体験したことをじっくりと整理し、実体験のそれぞれの場面を振り返って記憶し、記録することで認識がさらに深まり、学習の効果が高まります。

効果のある「振り返りシート」（アンケート型のワークシート）を事前に作成して、生徒に配布し、このシート様式に従って真剣に取り組むように指導してください。アンケートの形式をとってはいますが、単なるアンケートではなく自己学習用のツールであることを説明し、時間をかけて振り返ることを奨めてください。

回収後は面談を実施するのが良いでしょう。この場合、

- ①悉皆的な面談実施（本来的に望ましく、参加人数が少なければ実施負担もそんなに大きくない）
- ②参加者の提出したシート全てに目を通したうえで追加的情報収集の意味で、抽出的・選択的に実施
- ③一定数を無作為抽出による面談実施（参加者が多い場合）

という三つの方法が考えられますが、次項 22 で述べる報告書作成の材料となる分析資料用の情報とすることを考えた場合は、①→②→③の順に効果がありそうです。

生徒から集めた「振り返りシート」は、集約・集計・分析して今後の本件事業運営に活用できるように、教職員の間で共有できる仕組みを作っておきます。

## 22 校内発表会の開催、実施記録の作成（高校・学外←→生徒）

自分自身で学んできたもの、体験してきたもの、見聞してきたものを行内の他の生徒達にも還元して可能な限り情報共有することを目的として、又自分達の学びの結果の姿をより明らかにするために、校内発表会を企画・開催することが望ましいと考えます。

状況に応じてPTA、同窓会、OB、保護者等この事業の運営委員会の構成メンバーとなっている校外委員の人々や、受け入れ先企業の担当者・従業員等にも参加してもらうことができれば、地域との結びつきもより強まるでしょうし、参加した生徒達も張り切ることでしょう。校外委員のメンバーも可能であれば参加を要請しましょう。本事業体験後の生徒の実際の姿を目にすることで、次年度への改善対応に係るアイデアが浮かぶかもしれません（このタイミングを利用して発表会直後に拡大推進会議（仮称）を設定することも、時宜を得た運営といえそうです。次項 23 参照）。

さらに、マスコミ（特に新聞）によって、スタートからの一連の流れが記事として掲載されれば、参加した生徒達の記憶に強くとどまるとともに、次年度の参加生徒の募集や受け入れ先企業への説明に向けての有効な材料として活用できます。いわばコストのかからないPRツールということです。

この事業の一連の流れが終了したら、生徒からの振り返りシート、企業からのアンケート、校内発表会の開催記録等を総括して作成される校内の実施記録（名称を問わない。ここでは“学校レポート”と仮称する）を教育委員会へ提出してください。教育委員会では、その情報を更なる水平展開へ向けた資料として共有し、活用を図ります。

## 23 校外委員への報告会として拡大推進会議（仮称）の開催（高校→学外）

次年度以降の更なる改善・レベルアップを狙って、本事業の企画・運営に意見を提供し協力



をしてくれた校外委員へ、本年度事業の内容、成果、所感の報告、今後の展望に係る意見交換、その他（次年度の校外委員人選に向けての依頼等）の場として、報告会としての拡大推進会議（仮称）を開催します。

ちなみに、拡大推進会議（仮称）の会合は、項番 6、7、8、および本項 23 の都合 2 回（またはそれ以上）開催する、ということになります。

校外委員が一堂に会することが難しければ、不参加の校外委員へは個別に報告書（前項 22 で述べた実施記録のコピーで良いでしょう）を送付することで報告とすることも考えられます。また、校外委員としての事後意見や改善提案等は電話により聞き取るということになります。

## 第2編資料

これ1枚でわかる

# 普通科高校インターンシップ・コーディネート事業

*Now, Let's Begin !*

### ① 推進委員会(\*)を立ち上げ／校内の現状点検をしてニーズを把握します。



(\*)校内で推進の母体となる委員会を組織します。

### ② 拡大推進会議(\*)を組織／自校独自のニーズを探ります。



(\*)校内の推進委員会に、校外からPTA・同窓会・地域企業・OB等外部の意見を取り入れます。

### ③ 候補企業を選定、訪問して趣旨を説明し受け入れの交渉を開始します。



### ④ インターンシップ事前研修



### ⑤ インターンシップの実施



### ⑥ 振り返り／アンケート等の集計・集約



### ⑦ 校内発表会



### ⑧ 拡大推進会議で成果検討



# 普通科高校インターンシップ・コーディネート事業 Q&A

## ①Q. この事業の目的はどこにあるのですか？重要なことなのでしょうか？

### A. この事業の目指すところ

普通科高校の生徒が地域社会に入り込んで、体験的に直接学ぶ機会を設け、日々の学習と生活への動機付け、更には主体的・意欲的な進路選択や進路実現へとつながることを目的としています。



## ②Q. 専門高校等でやっているインターンシップとは違うのですか？

### A. インターンシップという言葉の示す意味とは

本事業においては「インターンシップ」と呼ぶ取組を、「生徒が鳥取の地域社会に入り込んで体験的に学ぶ機会」と定義しています。既に専門高校等で行われているような具体的な実施形態とその先入観にとらわれる必要はありません。

本事業が、自分達の将来の「生き方」、「学び方」、「働き方」について、広く大きく考える機会となることを期待しています。



## ③Q. 高校卒業後〚すぐに就職しない、進学する高校生のためのインターンシップ〚ということ？

### A. 進学する前にインターンシップを経験しておくことの意義

普通科高校において、生徒のニーズに沿い、実際の職場で働く職業人と接し、「仕事の内容」や「働く人」、「職場の様子」等を間近で観察または実習することにより、働くことの意義やかかわりについて主体的に考え、将来の就職をイメージした大学等への進路選択につなげてください。

大学卒業後に社会に出るにあたって、どんな能力が求められるかを考えることで、学部・学科の選択の具体的な着眼点ともなるでしょう。



## ④Q. 就職しないのに受け入れてくれる企業側には、メリットはあるのでしょうか？

### A. 企業の側に考えられるメリットとは

普通科高校の生徒達を受け入れることで、高校生の社会的・職業的自立に直接かかわることを通じて「若い世代」の育成に寄与することができます。

また企業自らの組織の活性化や、ひいては将来的・対外的なイメージアップにもつながるでしょう。

鳥取県の産業界全体で将来的なメリットを享受することを期待できるわけです。



## みんなで体験！普通科高校インターンシップ・コーディネート事業

高校生の時期に自分自身の目や耳で直接感じた体験は、将来の自分への貴重な財産になると思います。そういう意味で、この事業を体験することは自分自身で主体的なキャリア開発に取り組むことでもあり、近い将来社会の第一線で働く自分自身の姿をイメージしながら、進むべき進路、大学や学部の選択、更に卒業後の就職にあたって、この体験を自分自身の方向付けのチャンスとして活用してください。



## 第3編

# キャリア・パスポート

- 第2編では、鳥取県のキャリア教育をめぐって、これまでも色々な検討や協議が重ねられてきたこと、その成果や所産を伴うかたちで現在があることなどをご理解いただけたと思います。
- 第3編は、「ふるさとキャリア教育」の未来の姿を考え、また、今後のキャリア教育を推進していく上で、教育現場で新しく活用していくこととなった「キャリア・パスポート」について、確認及び理解し、実践的な活用を図っていただくために作成しています。未来につなげるツールとして、有効活用しましょう。



## 【キャリア・パスポート】

第1編「ふるさとキャリア教育」の末尾で、「ふるさとキャリア教育」で活用すべき新ツールとしての「キャリア・パスポート」について、少し触れました。ここではその概要について詳しく見ることとします。

### キャリア・パスポートとは

「キャリア・パスポート」は、児童生徒が自らの学習活動等の学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ教材のことです。

学習指導要領では、「児童生徒が、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動及びホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオのこと」と説明されており、「学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行う」に際して活用する「児童生徒が活動を記録し蓄積する教材等」ということになります。

また、その利用に際しては、「その記述や自己評価の指導に当たっては、教師が対話的に関わり、児童生徒一人一人の目標修正などの改善を支援し、個性を伸ばす指導へとつなげながら、学校、家庭及び地域における学びを自己のキャリア形成に生かそうとする態度を養うよう努めなければならない」とされています。

### キャリア・パスポート誕生の経緯・背景・根拠等

平成28年12月中央教育審議会はその答申の中で、“キャリア教育は学校の教育活動全体を通して行うものであり、小学校から高等学校までのキャリア教育に関する活動について、学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材を作成し、活用すること”が提案されました。

これを受けて、文部科学省では新学習指導要領等でキャリア教育の充実について明示するとともに、平成29年度から30年度にかけて「キャリア・パスポート」普及・定着事業を実施し、児童生徒が活動を記録し蓄積する教材としての「キャリア・パスポート」の在り方や活用方法について検討が進められ、「キャリア・パスポート」の指導上の留意事項等が取りまとめられて提示されました。

このような流れに応じる形で、鳥取県教育委員会でも「ふるさとキャリア教育」を推進していく上で、小学校から高校まで、児童生徒が自らの学習状況やキャリア形成を見直したり、振り返ったりするため、令和2年4月からすべての学校での「キャリア・パスポート」の作成・活用に取り組むこととしました。

### キャリア・パスポートの趣旨・目的

「キャリア・パスポート」の目的とするところは、小学校、中学校、高校の各学習指導要領の記載内容を踏まえて、次のように整理されます。

○小学校から高等学校を通じて、児童生徒にとっては、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返ったりして、自己評価を行うとともに、主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につなぐもの。

○教師にとっては、その記述をもとに対話的に関わることによって、児童生徒の成長を促し、系統的な指導に資するもの。

さらに、これに併せて文部科学省は「新学習指導要領解説：特別活動編」の中で、キャリア教育を充実するにあたって、キャリア教育の意義、キャリア・パスポートの意義として、以下の3点を明示し、さらにはこの3点を必ず確認してもらいたい旨が言及されています。

①学校の教育活動全体で行うキャリア教育の要としての特別活動の意義が明確になること

②小学校から中学校、高等学校へと系統的なキャリア教育を進めることに資するということ

③児童生徒にとっては自己理解を深めるためのものとなり、教師にとっては児童生徒理解を深めるためのものとなること

鳥取県教育委員会では、「ふるさとキャリア教育」の充実を図るため、この「キャリア・パスポート」を活用し、各学校で実施される郷土や地域に関する学習を行った後、記録を残すことで、ふるさと鳥取に誇りを持ち、未来を創造する児童生徒の育成につなげることにします。

## キャリア・パスポートの内容

平成31年3月29日付文部科学省事務連絡「『キャリア・パスポート』の例示資料等について」、「『キャリア・パスポート』の様式例と指導上の留意事項」では資料等や様式等が例示され、それを受けて鳥取県教育委員会でも、年度初めに夢や目標についての記載、年度終わりには地域に関する内容を記載、また職場体験に関する内容を記載する等、各場面を想定した各シートを設定し、令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会で例示として公表しました。

そこでは、小学校入学から高等学校卒業まで、さらにはその後の進路も含め、学校段階を超えて活用できるものとなること、そして、各学校の「学校目標」や「目指す生徒像」及び「キャリア教育目標」等の実現を図るための教育課程等の実態に合わせた柔軟なカスタマイズや創意工夫を生かした活用を前提としています。

具体的な項目についてはここで細かく触れることは省略しますが、既に使用しているワークシート等の内容を加え、各学校の実態に合わせ、取捨選択した上で再編集してみてください。

例えば、中長期的な振り返りと将来の見通しに係る記載を導くような記録項目設定や、記載項目が、学校生活全体、および家庭、地域における学びを含む内容となっていることが必要であるということから、①教科学習 ②教科外学習（学校行事、児童会活動、生徒会活動やクラブ活動、部活動など左記の教科学習以外の学校内での活動） ③学校外の活動（ボランティア等の地域活動、家庭内での取組、習い事などの活動）の3つの視点で振り返り、見通しが持てるような内容とすることも求められています。

また、「応援する大人からのメッセージ」記入欄を設けて、大人（家族や教師、地域住

民等) が対話的に関わることができるように工夫してください。

既に鳥取県教育委員会事務局高等学校課が例示している帳票、様式例は本編末尾に添付していますので、参照していただき、各学校の実態に応じてカスタマイズして、活用を図ってください。

## その効果は

それでは「キャリア・パスポート」を活用することで、どのような効果が期待できるでしょうか。

「キャリア・パスポート」は「ふるさとキャリア教育」の一連の活動を組織的・体系的に促す働きかけであり、その推進を支える教材であるといえます。これを有効に活用することで、学びを蓄積し、それを社会や将来につなぎ、必要に応じて振り返ることにより、主体的に学びに向かう力を育て、自己のキャリア形成に生かすことが可能となることが期待されます。各学校でも特別活動や各教科等における指導の改善にも寄与することでしょう。既存の取り組みによる“今ある宝”としてのポートフォリオを確認し、日々、学期ごとに、学年ごとに、学校種を超えて、それぞれ「振り返り」を繰り返し、児童生徒が将来の自分の姿や能力開発に向けた「見通し」を考えることで、

- ① 人間関係形成・社会形成能力
- ② 自己理解・自己管理能力
- ③ 課題対応能力
- ④ キャリアプランニング能力

といった人間としての基礎的・汎用的能力の向上に結びついていくものと考えます。

この「振り返りと見通し」という教育実践の繰り返しが「キャリア・パスポート」の意義であり、児童生徒のキャリア形成につながることとなりますので、頻度高く活用してください。

## 管理・学年及び校種間の引継ぎと引継ぎ後の活用場面

平成 31 年 3 月文部科学省からの事務連絡文書の内容を踏まえて、鳥取県教育委員会では「キャリア・パスポート」の日常的な管理方法についてガイドを示す中で、以下のよう

に求めています。

- ・「キャリア・パスポート」の管理は、個人情報を含むことが想定されるため、原則、学校が行うものとする
- ・学年、校種を超えて引き継ぎ指導に活用すること
- ・学年間の引継ぎは、原則、教師間で行うこと
- ・校種間の引継ぎは、原則、生徒を通じて行うこと

次に、児童生徒の卒業に伴って必ず発生する“校種間の引継ぎ”について、どのような留意点があるのかをイメージしてみましょう。令和 2 年度末から 3 年度初めにかけて初めて開始される“中学校から高等学校への引継ぎ”にあたって現実的な留意点を示すと、次のようになります。



- ・「キャリア・パスポート」は中学卒業時に生徒に一旦返却されます。中学校教員は、生徒へ返却すると同時に“紛失に注意し、高校入学時に提出すること”について、生徒へ指導してください。
- ・高校への新入学生徒は中学校から返却された「キャリア・パスポート」を入学時に担任等へ提出する必要があります。高校教員は入学前の合格者説明会等を通じて入学時提出物一覧の中に「キャリア・パスポート」の項目を追加する等して、入学者へ周知してください。

つまりは、小学校及び中学校の記録を継続して蓄積した「キャリア・パスポート」を、いかに紛失、散逸なく上級学校に確実に引き継ぐかが重要なポイントです。

以上によって、次のステップへと引き継がれた「キャリア・パスポート」は、進学先の高等学校では次のような場面で活用されることが想定されます。

- ・担任等が行う生徒の個人面談の参考にする。特に高校入学当初は、中学校卒業までの記録内容を参考にした生徒理解が可能となる。
- ・入学当初、中学校卒業までを振り返り、高等学校を見通した目標や具体的なスケジュールを立てる。
- ・インターンシップの際、中学校の職場体験学習を振り返り、事前に意欲を高めたり、事後の自己評価に生かす。
- ・総合的な探求の時間、課題研究等における地域に関連する学習に取り組む際、発達段階における地域とのかかわりを振り返り、高校生として地域における役割や貢献できることを考えることに生かす。
- ・高校卒業後の進路を考える際、自らの発達段階における夢や目標を振り返り、進路決定の材料とする。

このように考えると、小学校から高等学校までの「学びの記録」の散逸を避け、一冊に綴じ込み、活用を繰り返しながら、次の学年や上級学校に持ち上がって継続的・系統的にさらに情報蓄積していくという仕組みや運用が、児童生徒のキャリア形成に大きく資するものだということがわかります。

## その他

文部科学省国立教育政策研究所では、「キャリア・パスポート」の普及・促進のためのパンフレットを作成しており、国立教育政策研究所ホームページ上に掲載しています。「キャリア・パスポート」の趣旨や自治体における実践事例を掲載していますので、学校の各場面での活用の参考としてください。

- ・パンフレット1：「キャリア・パスポートって何だろう？」（平成30年5月）
- ・パンフレット2：「キャリア・パスポートで小・中・高をつなぐ」（平成30年5月）
- ・パンフレット3：「キャリア・パスポートで日々の授業をつなぐ」（平成30年5月）
- ・パンフレット4：「キャリア・パスポートで『児童生徒理解』につなぐ」（平成30年11月）

さらに、文部科学省のホームページには、キャリア教育実践のための手引き・パンフレット類として掲載されている資料集も多数あります。この「キャリア・パスポート」よりも広い切り口からアプローチできる、キャリア教育全般の参考資料とすることができますので、積極的に活用してください。

### ＜添付資料＞

「キャリア・パスポート」への理解を深めていただく材料の一部として、本編末尾に以下の資料を添付していますので、参考にしてください。

- 「『ふるさとキャリア教育』における『キャリア・パスポート』の活用について」  
（令和2年1月17日付第201900262636号）
- 「『ふるさとキャリア教育』における『キャリア・パスポート』（高等学校）」
- 「ふるさとキャリア教育 キャリア・パスポート 例示資料（高等学校）」
- 「鳥取県『ふるさとキャリア教育』キャリア・パスポートの構成（県共通項目）」
- 「鳥取県『ふるさとキャリア教育』キャリア・パスポートの構成（例）」
- 「『ふるさとキャリア教育』における『キャリア・パスポート』Q&A」
- （写）「『キャリア・パスポート』例示資料等について」及び「『キャリア・パスポート』の様式例と指導上の留意事項」（平成31年3月29日付文部科学省初等中等教育局児童生徒課事務連絡）
- 「令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会」（令和元年11月28日（木））  
※スライド掲示資料の一部

各県立高等学校長 様

高等学校課長  
(公印省略)

「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」の活用について  
(通知)

県教育委員会では、鳥取県の「教育に関する大綱」(令和元年度策定)において、地域の良さを学び、郷土への愛着と誇りを醸成する学習を幼児期・小・中・高一貫して体系的に行うとともに、体験・探究活動を通して、子どもたちが生まれ育った地域に貢献しようとする意欲を養う「ふるさと教育」及び「生きる力」を身に付け、地域ニーズに対応できる人財の育成を目指した「キャリア教育」を推進することとしています。

新高等学校学習指導要領(平成30年3月公示)総則において、生徒が「学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要としてつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること」について明示されました。同特別活動においては、「学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行う」際に、生徒が「活動を記録し蓄積する教材等を活用すること」とされ、文部科学省において、平成30年6月に設置された「キャリア・パスポート」導入に向けた調査研究協力者会議の下、別添写しのとおり、「キャリア・パスポート」の指導上の留意事項について取りまとめられたところです。

ついては、これらを踏まえ、県教育委員会では、「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」の取扱いと様式例を作成しましたので、下記のとおり送付します。各学校においては、令和2年4月からの実施に向け、対応をお願いします。

なお、教材については、本例示資料等を参考としつつ、各地域の実情や各学校及び学級の実情に応じたものを作成し、活用してください。

記

[送付資料]

- 1 「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」(高等学校)
- 2 <別添1>ふるさとキャリア教育 キャリア・パスポート 例示資料(高等学校)
- 3 <別添2>鳥取県「ふるさとキャリア教育」キャリア・パスポートの構成(県共通項目)
- 4 <別添3>鳥取県「ふるさとキャリア教育」キャリア・パスポートの構成(例)
- 5 「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」Q&A
- 6 <写>「キャリア・パスポート」例示資料等について(平成31年3月29日付文部科学省初等中等教育局児童生徒課事務連絡)
- 7 <参考>ふるさとキャリア教育に関する系統的な取組の推進について(図)
- 8 <参考>令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会資料
- 9 <参考>ふるさとキャリア教育 キャリア・パスポート 県版例示資料(小中学校)

【担当】

指導担当 石原 一紀

電 話 0857-26-7916

## 「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」(高等学校)

令和2年1月  
鳥取県教育委員会  
高等学校課

### 1 目的

- (1) 小学校から高等学校を通じて、児童生徒にとっては、ふるさとでの学びや様々な取組を通して自らの学習状況やキャリア形成を見通し、振り返りながら自己評価を行うとともに、ふるさとでの学びを生かしながら主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につなぐ。
- (2) 教師は、その記述をもとに対話的に関わることによって、児童生徒の成長を促し、系統的な指導に資する。

### 2 定義

- (1) 「キャリア・パスポート」とは、児童生徒が、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動及びホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり振り返ったりしながら、自身の変容や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオのことである。
- (2) その記述や自己評価の指導にあたっては、教師が対話的に関わり、児童生徒一人一人の目標修正などの改善を支援し、個性を伸ばす指導へとつなげながら、学校、家庭及び地域における学びを自己のキャリア形成に生かそうとする態度を養うよう努めなければならない。

### 3 実施時期

令和2年4月より、すべての小学校、中学校、高等学校において実施する。

### 4 内容

- (1) 「キャリア・パスポート」の各シートについては、県教育委員会にて<別添1>「ふるさとキャリア教育 キャリア・パスポート 例示資料(高等学校)」のとおりであり、小学校から高等学校卒業まで、その後の進路も含め、学校段階を越えて活用できるものとなるよう、各学校の「学校目標」や「目指す生徒像」及び「キャリア教育目標」等の実現を図るための教育課程等の実態に合わせ、柔軟にカスタマイズや創意工夫を生かした活用を前提とする。
  - ▶ 令和2年度の2、3年生(最終学年)については、既に「キャリアノート」等、「キャリア・パスポート」の趣旨に合致しているものを実施している場合は、生徒及び保護者に説明をした上で、それを「キャリア・パスポート」として代替できることとする。
- (2) 生徒自らが記録し、学期、学年、入学から卒業までの学習を見通し、振り返るとともに、将来への展望を図ることができるものとする。
  - ▶ 生徒が記録する日常のワークシートや作文等は、「キャリア・パスポート」を作成する上での貴重な基礎資料となるが、それをそのまま蓄積することは不可能かつ効果的ではなく、基礎資料を基に学年もしくは入学から卒業等の中・長期的な振り返りと見通しができる内容とすること。
- (3) 学校生活全体及び家庭、地域における学びを含む内容とする。
  - ▶ 教科・科目のみ、学校行事等のみの自己評価票とならないように以下の3つの視点で振り返り、見通しが持てるような内容とすること。
    - ①教科学習
    - ②教科外活動(学校行事、生徒会活動やクラブ活動、部活動等①以外の学校内での活動)
    - ③学校外の活動(ボランティア等の地域活動、家庭内での取組、習い事などの活動)
  - ▶ 特別活動を要として各教科・科目等と学びが往還していることを生徒が認識できるように工夫すること。
- (4) 小学校入学から高等学校卒業までの記録を蓄積する前提の内容とすること。

- ▶ 各シートはA4判（両面使用可）に統一し、各学年での蓄積は数ページ（5枚以内）とすること。
  - ▶ 学年、校種を超えて持ち上がることとし、高等学校卒業時には生徒に返却すること。（転学及び退学等を含む）
- (5) 大人（家族や教師、地域住民等）が対話的に関わることができるものとする。その際には、各シートの「応援する大人からのメッセージ」等の記入欄を活用すること。
- ▶ 家族や教師、地域住民等の負担が過剰にならないように配慮しつつも、生徒が自己有用感の醸成や自己変容の自覚に結び付けられるような対話を重視すること。
- (6) 詳しい説明がなくても生徒が記述できるものとする。
- (7) 各シートは次の「高等学校『キャリア・パスポート』各シート」のとおり設定すること。
- なお、<別添2>「鳥取県『ふるさとキャリア教育』キャリア・パスポートの構成（県共通項目）」及び<別添3>「鳥取県『ふるさとキャリア教育』キャリア・パスポートの構成（例）」を参照すること。
- ▶ 学校段階を超えて活用するために、「小学校第6学年」、「中学校第3学年」、「高等学校第3学年（最終学年）」の各校種における最終シート（3シート分）については、全県で様式を統一する。

#### 高等学校「キャリア・パスポート」各シート

例示資料	シート	綴り込み	様式	作成学年 ( )は全日制	備考
0	表紙	必須	共通	1学年	▶ サブタイトルは任意。 ▶ 令和2年度の全生徒に配布し、以降、紛失した場合は、再配付。
1	高等学校「扉」	必須	共通	1学年	▶ 県教育長のメッセージ入り。 ▶ 学校長のメッセージを入れること。
2	高校生活でさらに伸ばしてほしい能力	必須	共通	1学年	▶ 項目の追加は可。
3	学年初め	必須	任意	各学年 (1・2・3学年)	▶ 学年当初に一年間を見通した内容とし、 <u>「夢・目標」に関して記入する項目を入れること。</u>
4	学年振り返り	必須	任意	各学年 (1・2学年)	▶ 学年末に一年間を振り返る内容とし、 <u>学習活動や校外活動等を通して「地域社会等とのかかわりについて考えたこと」を記入する項目を入れること。</u>
5	小学校から高等学校までの振り返り	必須	共通	最終学年 (3学年)	▶ 項目の追加は可。
6	地域学習	必須	任意	在学中に 1シート以上	▶ 総合的な学習（探究）の時間、課題研究等で扱う <u>地域探究活動、地域課題解決型学習、地域貢献活動等の地域に関して学習した内容とすること。</u>
7	インターンシップ	一部 必須	任意	在学中に 1シート以上	▶ 実施校は、そのシートの綴り込みを必須とする。
8	学期振り返り	任意	任意	任意	
9	学校行事	任意	任意	任意	
10	校外活動	任意	任意	任意	

- (8) 学級活動・ホームルーム活動で「キャリア・パスポート」を取り扱う場合にはその内容及び実施時間数にふさわしいものとする。
- ▶ 学習指導要領解説特別活動編を必ず確認すること。

- (9) カスタマイズする際には、保護者や地域などの多様な意見も参考にすること。
- (10) 障がいのある生徒については、生徒の障がいの状態や特性及び心身の発達の段階等に応じて指導すること。また、障がいのある生徒の将来の進路については、幅の広い選択の可能性があることから、指導者が障がい者雇用を含めた障がいのある人の就労について理解するとともに、必要に応じて、専門機関と連携して取り組むこと。

## 5 指導上の留意点と管理

- (1) ふるさとキャリア教育は学校教育活動全体で取り組むことを前提に、「キャリア・パスポート」やその基礎資料となるものの記録や蓄積が、ホームルーム活動に偏らないように留意すること。
- ▶ ホームルーム活動以外の教科・科目や学校行事等での記録も十分に考えられる。
- (2) ホームルーム活動で「キャリア・パスポート」を取り扱う場合には、ホームルーム活動の目標や内容に即したものとなるようにすること。
- ▶ 記録の活動のみに留まることなく、記録を用いて話し合い、意思決定を行うなどの学習過程を重視すること。
- (3) 「キャリア・パスポート」は、学習活動であることを踏まえ、日常の活動記録やワークシートなどの教材と同様に指導上の配慮を行うこと。
- ▶ 生徒個々の状況を踏まえ、本人の意思とは反する記録を強いたり、無理な対話に結び付けたりしないように配慮すること。
  - ▶ うまく書けない生徒への対応や学級（ホームルーム）・学年（学科）間格差解消等も日常の指導に準じること。
  - ▶ 通級による指導を受ける生徒等、特別な配慮を要する生徒については、個々の障がいの状態や特性及び心身の発達の段階等に応じた記録や蓄積となるようにすること。
  - ▶ 学習指導要領解説特別活動編にあるように「キャリア・パスポート」は自己評価、学習活動であり、そのまま学習評価とすることは適切でないこと。
- (4) 「キャリア・パスポート」を用いて、大人（家族や教師、地域住民等）が対話的に関わること。
- ▶ 記録を活用してカウンセリングを行うなど、生徒理解や一人一人のキャリア形成に努めること。
  - ▶ ホームルーム活動の時間の中で個別の面接・面談を実施することは適切でなく、「キャリア・パスポート」を活用した場合においても同様と考えること。
- (5) 「キャリア・パスポート」の管理は、個人情報を含むことが想定されるため、原則、学校が行うものとする。
- ▶ 個人情報の保護や記録の紛失に十分留意すること。
- (6) 学年、校種を超えて引き継ぎ指導に活用すること。
- ▶ 小学校入学から高等学校卒業までの記録を引き継ぎ、学びの振り返りや見通しに生かすこと。
- (7) 学年間の引き継ぎは、原則、教師間で行うこと。
- (8) 校種間の引き継ぎは、原則、生徒を通じて行うこと。
- ▶ 中学校、高等学校間においては、高等学校入学時に入学生徒が高等学校の教師へ引き継ぐこととする。（中学卒業時、生徒に一旦返却されるが、高等学校入学時に担任等への確実な提出を促すため、入学前の合格者登校日等にて周知を図ること）
- (9) 「キャリア・パスポート」を綴じ込むためのファイルは、令和2年度の県立高等学校全生徒分については、学校にて用意又は既存使用のもの又は本人所有のもの等で対応すること。

## 6 その他

「ふるさとキャリア教育」における「キャリア・パスポート」の実施及び活用に当たり、「キャリア教育全体計画」の見直しを行い改善すること。

- ▶ 「地域に関する学習活動」及び「キャリア・パスポート」の位置付けを明確にすること。

