

第6節 キャリア教育の評価

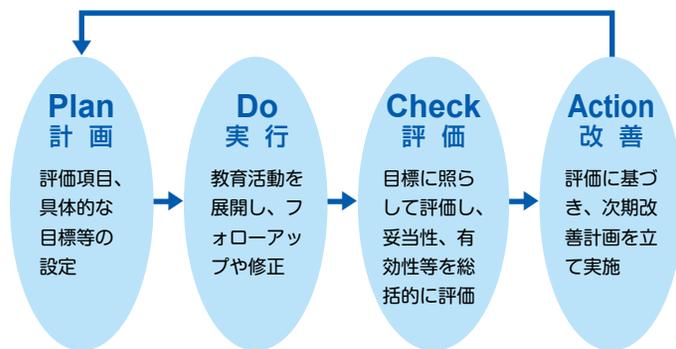
1 評価の基本的な考え方

各学校におけるキャリア教育の実践が、その教育目標を達成し、さらにより効果的なものとなるように発展させていくためには、キャリア教育の目標を明確に設定した上で、適切な評価を行うことが大切である。

キャリア教育における評価には、生徒の成長や変容に関する評価と、教育活動としてのキャリア教育全体の評価の視点がある。各学校の目標及び育成する能力や態度、教育内容・方法等との関係から、生徒にどのような力が身についたのか、その育成のための教育活動は効果的であったか、指導計画は適切であったかなど、多面的に評価することが必要である。

評価に当たっては、「終了時の評価」として行う目標の達成状況の評価だけでなく、「実践過程での評価」も重要である。前もって計画した活動が、効果を上げつつあるかどうか、予測しなかった問題や課題が起きていないかを確認し、必要な場合には計画の修正を考慮することなども大切である。

現在、マネジメント・サイクルとして、計画(Plan)を実行(Do)し、評価(Check)して改善(Action)に結びつけるPDCAサイクルの重要性が指摘されている。キャリア教育の全体計画等においても、その妥当性や有効性等を適切に評価するとともに、その評価を改善に結びつけ、次期の計画等へ反映させることが重要である。



2 生徒の成長や変容に関する評価

(1) 評価の視点と方法

一人一人のキャリアは、その人が生涯にわたって遂行する様々な役割の連鎖によって形成される。これまでの自分の経験や、現在自分が取り組んでいることを振り返り、それを将来につなげようとする視点は、キャリア教育において不可欠である。このことから、キャリア教育において、生徒が自らの学習活動の過程や成果を振り返ることは重要である。また、キャリア教育を進める過程において、教師は、指導計画に定めた目標や学習のねらいにそって、生徒一人一人の到達度を評価し、キャリア発達の程度を把握しておくことが求められる。その際、生徒のキャリア発達の速度や様相には個人差があり、環境による影響も考えられること、個々の生徒の状況や学校・地域によって設定する目標も多様であることに留意する必要がある。さらに、指導と評価の一体化を進めるためには、キャリア教育の視点を踏まえた授業、活動の一層の充実を図ることが望まれる。

これらのことから、現状においては、個々の生徒に対するキャリア教育の評価は次の点に留意する必要がある。

- 各教科、道徳、総合的な学習の時間、特別活動等の目標やねらい、また、各教科等の評価規準にキャリア教育の視点を盛り込むこと
- 進路指導の評価にキャリア教育の視点や内容を取り入れること

また、キャリア教育に関する学習活動の過程や成果に関する情報を集積した学習ポートフォリオを作成し、積極的に活用していくことなどにより、生徒が自らの将来の仕事や生活について考える機会を作ることも必要である。

集積させたい学習成果物の例

- 生徒が作成したレポート、ワークシート、ノート、作文、絵等
- 学習活動の過程や成果の記録
- 自己の将来や生き方に関する考え方の記述(進路相談シート等)
- 生徒の自己評価や相互評価の記録(評価カード等)
- 保護者や地域、職場の人々による他者評価の記録(体験記録カード等)
- 教師による行動観察記録、進路学習などで行った検査や調査の結果、学業成績等



これらの学習成果物はできるだけ生徒に返却し、さらに自己評価によって生徒自身が自らの成長を実感できるようにすることも大切である。その際の評価項目は、生徒個人にはぐくまれている内面の良さや能力を積極的に評価できるように設定することが望まれる。キャリア教育における生徒の学習状況の評価は、生徒の資質・能力・態度を的確にとらえ、それを発展的にはぐくむ教職員の学習指導に還元されるよう吟味しておくことが求められる。

(2) 定性的な評価と定量的な評価

キャリア教育を通した生徒の成長や変容については、多様な評価の方法が考えられる。二者・三者面談などの面接の機会を活用した面接法、生徒の日常的な学校生活の様子を看取する観察法などの定性的な方策は、これまでも多くの学校において実践されてきた。今後は、定量的な方策も積極的に取り入れ、より多様な視点から生徒の成長・変容を捉え、指導の改善に生かす必要がある。

定量的な評価の方策としては、既存の職業興味検査や適性検査などを活用する検査法や、アンケートなどによる調査法があるが、キャリア教育の目標はそれぞれの学校が地域や学校の実態等を踏まえつつ生徒の発達の段階に即して定めるものであることから、学校ごとに作成し実施するアンケートなど通して生徒の成長や変容を捉えることが不可欠であると言えよう。

その際、評価は、目的・目標がどの程度達成されたかを把握することを主眼とするものであるという基本を再確認する必要がある。キャリア教育を通して、生徒に身にけさせる力を確定し、学校全体で共有するに際して、生徒の達成度を評価できるような表現で示し得ているかどうかをあらかじめ検討しておくことが求められる。

しかしながら、キャリア教育の取組から日が浅い学校などにおいては、キャリア教育を通して身に付けさせたい能力が十分には具体化されていない場合もあるだろう。そのような学校においては、「基礎的・汎用的能力」の実態把握に用いたアンケート調査(その一例は本手引き p.64 参照)を、例えば年度当初と年度末に実施し、両者の結果の違いから生徒の成長や変容を把握することも考えられる。

また、定量的な評価を実施するにあたっては、少なくとも次の2点に留意すべきだろう。

まず、評価の実施頻度とタイミングが結果に及ぼす影響を考慮すべき点である。例えば、職場体験学習の事前・事後、社会人講話の事前・事後、毎学期末というように、高頻度に同じアンケートを実施する場合、アンケートに対する慣れや辟易した感覚が、結果に影響を及ぼす可能性がある。特に、アンケートの間隔が数日しかない場合などは、その影響が強いことが懸念される。

次に、結果の解釈は多様な視点から柔軟になされなくてはならないという点である。例えば、「自分の将来について具体的な目標をたて、その実現のための方法について考えていますか」という設問項目を想定した場合、小学生の頃に描いていた空想的な夢から脱する時期の前後では、結果が後退することも珍しくない。それは生徒の成長を示す結果であり、好ましい傾向であるとも捉えられる。定量的な評価のみに頼らず、面接法や観察法、ポートフォリオなどの学習成果物を用いた生徒理解などの定性的な評価を併用することによって、生徒の成長や変容はより正しく把握できるのである。

3 教育活動の評価と改善

(1) 評価の視点と方法

キャリア教育の実践がより効果的な活動となるためには、各学校における到達目標とそれを具体化した教育プログラムの評価の項目を定め、その項目に基づいた評価を適切に行い、具体的な教育活動の改善につなげていくことが重要である。

その際、到達目標は、一律に示すのではなく、生徒の発達の段階やそれぞれの学校が育成しようとする能力や態度との関係を踏まえて設定することが必要である。また、評価の実施に当たっては学校評価等を生かし、その評価の結果を公表していくことが重要である。

基本的な評価の視点の一例

- ① 目標の設定について
 - 目標の設定は具体的で妥当であったか
 - 目標設定過程への各教職員の参加度、理解度はどうか など
- ② 実践中の評価について
 - 生徒は積極的に取り組んでいるか、理解はどうか、期待した取組をしているか
 - 期待した変化や効果の兆しはあるか ○ 教職員が適切な指導を行っているか
 - 保護者などへの説明は適切であったか ○ 生徒の感想はどうか など
- ③ 評価の方法について
 - 評価のための計画は適切に立てられていたか
 - 評価方法やそのための資料は前もって用意されていたか、評価方法は妥当であったか
 - 教員、生徒の評価への理解は十分であったか など
- ④ 「生徒の変化」の評価
 - プログラム実施中の生徒の態度の変化
 - プログラムの目標の達成状況(実施過程中、および終了時)
 - 特に顕著な生徒の行動・態度、課題 など
- ⑤ 評価を受けての改善について
 - 今までの評価を教職員、保護者等で客観的に見直し、共通理解がされているか
 - 評価を適切に次の改善策として生かしているか
 - 改善策の実行プログラム(アクションプラン等)が立てられているか など

(2)改善の視点と方法

教育活動の改善に当たっては、評価の結果に基づき、教師一人一人が日常の授業や学習活動を見直し、その問題点や課題解決に取り組む姿勢が基本となる。以下のような視点で、授業をはじめとする教育活動全般の見なおしを図ることが重要である。

例)

- ①授業の目標が明確であるか
- ②指導内容が生徒の発達の段階に合っているか
- ③学習指導の方法が生徒の実態に合っているか
- ④効果的な授業形態を採用しているか
- ⑤教材や補助教材を適切に活用しているか
- ⑥外部人材や地域・文化の教育資源を効果的に活用しているか
- ⑦進路学習が各教科等の学習と有機的に結び付いているか

また、学校評価などの教育活動の評価結果を受けて、教職員間はもとより保護者や地域の関係諸機関等との連携により、改善にかかわる情報交換を行う。その結果、それぞれが抱えている課題を明確にした上で改善の具体策について検討することも考えられる。さらに、教育活動を進める上での課題を解決するためには、研究授業や校内研修会を一層充実させることが重要である。

4 各学校の指導計画の評価と改善

(1)評価の視点と方法

各学校においては、キャリア教育の目標の達成を目指した指導計画が、各学級、各学年、学校全体それぞれで効果的に機能しているかを適切に評価していくことが求められる。

指導計画の評価については、次のような視点が考えられる。

指導計画に対する評価の視点の一例

- キャリア教育が目指す目標の具体性と妥当性
- 育てたい資質・能力・態度の具体性と明瞭性
- 各学年の発達の段階を考慮した学習内容の系統性
- 教育課程編成における他領域との関連を意図した工夫の有無
- 計画されている教育活動の目標や内容と、学校や生徒の実態との整合性
- 計画実施に際する学習内容や実施時期、時間配分などへの配慮の有無
- 計画における問題解決型の学習内容や啓発的体験活動等の設置の有無
- 計画されている教育活動により期待される、生徒の変化や効果の具体的明示の有無
- 評価方法の適切な提示の有無
- キャリア教育の意義と実践への計画、方法などに対する教職員相互の共通理解度
- 教職員の評価の目的、方法などについての理解度と適切に評価できる能力の有無
- キャリア教育の確立された推進体制の有無

(2)改善の視点と方法

指導計画の改善に当たっては、評価結果を踏まえ、できるだけ客観的・多面的な視点で検討を行い、改善策を準備することが重要である。特に、次年度への改善に向けては、その時期を考慮した上で、

教職員の情報交換の機会を設定したり、キャリア教育推進委員会(p.59)を開催したりするなどして、改善策を十分に検討することが必要である。

また、單元ごとの評価や職場体験活動の評価など、複数の評価結果を集積することによって総合的に検討することが大切である。そのためには、生徒の学習状況と指導計画の実施状況について振り返ったり、計画と実際とのずれを分析したり、活動における生徒の自己評価やポートフォリオから特徴的なエピソードをまとめたり、生徒や保護者、地域の人々にアンケート調査を実施したりするなど、学期末・学年末のみならず、平素から指導計画の具体的な改善に努めることが望ましい。

なお、キャリア教育を進めていくためには、各学校がそれぞれ創意工夫した計画を着実に実践していくことが必要である。その際、自校の取組や校内研修の在り方等について「チェックシート」の活用により客観的な点検を実施することが肝要である。



生徒の学習風景



活動風景

図 学校におけるキャリア教育推進チェックシート(例)

項目	チェック内容	チェック欄
1	学校教育目標にキャリア教育を位置付けている	
2	キャリア教育の全体計画を立てている	
3	校内にキャリア教育推進委員会等を設置している	
4	キャリア教育校内研修を実施(計画)している	
5	教職員全体がキャリア教育について共通理解している	
6	地域の異校種間でキャリア教育に関し連絡協議会を設置するなどの連携を図っている	
7	職場体験活動等を実施している	
8	職場体験活動等の事前・事後指導を計画的に行っている	
9	各教科における指導も含めて、キャリア教育を教育活動全体で行っている	
10	学校だより、PTAだより等でキャリア教育の広報活動を行っている	
11	社会人講師等、地域の教育力を活用している	
12	ハローワーク等関係諸機関と連携している	
13	単独あるいは、学校評価等でキャリア教育の評価を行っている	
14	評価結果に基づき、指導等の改善を図っている	