

〈自由研究論文〉

## 定時制商業高校におけるキャリア教育の推進

### —株式会社経営を軸とした学びの充実に向けて—

和田 陽之（学校経営コース修了生）

#### はじめに

中央教育審議会（以後「中教審」）は 2011 年の「新しい時代の高等学校教育のあり方ワーキンググループ（審議まとめ）」において、高等学校の定時制・通信制課程等について次のようにまとめている。定時制・通信制課程等における学習ニーズへの対応と質保証については、制度創設時の勤労青年に限らず、多様な生徒のニーズにきめ細かく対応する必要がある。そのため、SC・SSW 等の専門スタッフの充実、ICT の効果的な活用などが示されている。

また、中教審、2020 年の「今後の高等学校におけるキャリア教育・職業教育のあり方について（答申）」においては、職業教育について、仕事を通じて経済的に自立し、地域の課題解決に主体的に参加する人材を育成する。コミュニティ・スクールや地域学校協働活動、探究活動、キャリア教育・職業教育等を通じ、地域や産業界などの声を聞くとともに、教育実践への協力を得ていくことが求められている。さらに、起業家教育の各学校段階での推進が求められている。

定時制高校において、近年は様々な理由で不登校を経験した生徒や、日本語を母語としない生徒、多様な成育歴を持つ生徒が入学している。入学してきた生徒をいかに導き、社会に適應できる力を身につけて送り出すかという、キャリア形成に関する問題が表面化している。本研究においては、A 県立 B 商業高校の特徴である株式会社経営を軸とした学びによって、生徒の学力向上（資質・能力）、進路実現につなげるため、キャリア教育の推進に向けた方策を探っていく。キャリア教育とは、本来、社会的・職業的自立に向け、キャリア発達を促す教育である。本研究においては、産業界が求める、ビジネスについての知識・技能、ビジネス課題の解決力などを含めキャリア教育と定義づける。

#### 1. A 県立 B 商業高校の概要

1928(昭和 3)年に設立され、2018(平成 30)年には 90 周年を迎えた長い歴史を持つ伝統校である。本科に加え、1980(昭和 55)年には社会人の方々を対象にした情報・経理専修コースが開設され、より高度な資格取得にも取り組んでいる。2022(令和 4)年からはこれまでの商業科を創造ビジネス科へと学科改編をおこなった。教育活動においては株式会社(株式会社 N)経営を軸とし、より実践的な学びを通して生徒自らがビジネスを創造できる資質や能力の育成を目指している。さまざまな取組を通して生徒の自尊感情を高め、社会を生き抜く力を身につけさせるべく取り組んでいる。

教育方針は、凌霄の気概を伝統とし、創立以来培ってきた自主・自律の精神と勤労の精神を尊び、国際的視野を持ち、夢と志を高くもつ明るい学校づくりを推進することと、生徒一人一人の個性を尊重し豊かな人間性を育み、自ら考え自ら学び商業の専門性を高め、時代の変化に柔軟に対応し、主体的に課題を解決する力を身につけ、地域社会や世界の発展に貢献

できる産業人の育成に努めることであり、教育目標は、知・徳・体の調和のとれた人間形成を目指し、三つの目標がある。一つ目は、基礎・基本の確実な定着を図り、一人一人に学ぶことの喜びを体得させるとともに、豊かな個性を伸ばす教育の充実を図ることであり、二つ目は、人間としての在り方、生き方を自覚させ、人生をよりよく生きるための心の教育の充実を図ることである。そして三つ目は、生涯にわたり心身の健康・安全を保持・増進していくための資質・能力の育成を図るである。

定時制高校は4年での卒業（4修制）が通常であるが、A 県立 B 商業高校では以前より併置される県立通信制高校との定通併修を実施しており、3年での卒業（3修制）が可能となっていた。新学習指導要領の導入と時期を同じくした学科改編を機に、定通併修制度を利用しなくても3年で卒業単位の修得が目指せるよう正課の他に01限02限を設定している。これは、入学者の大半が定通併修を活用し3年で卒業している実態を踏まえ、教育課程を再編したものである。また、商業の学習指導要領の既存科目の他にも、生徒が実態に応じた学びができるよう学校設定教科・科目を設けている。

カリキュラムには商業高校でありがちな、従前の資格試験の取得を目指すための指導は正課に入れず、課外で実施をしている。また、学校設定教科「地域創造」を実施する。1年次は「地域学」で地域の歴史や産業について学び商品開発までを行う。2年次は「店舗経営」において、1年次開発商品の販売や他校開発商品の仕入れ販売等にも取り組む。3年次の「起業経営」では株式会社の経営に実際にかかわり、企画・運営等を行う。これらは商業科の教員だけが担当するのではなく全教科、科目の教員が担当することで教科横断的な取組となっている。また設備面では、ICT 機器を完備した「クリエイティブルーム」、想像力を発揮しうる対話型教室の「ディア・ルーム」、最新の Windows PC を完備した「PCルーム」、動画編集や画像処理にも対応できるマック PC を完備した「NCH ルーム」など、現代社会において必要な ICT スキルの習得とこれらをいかした創造的な活動を可能としている。また、「NCH ルーム」には高性能ゲーミングパソコンが7台完備され、日々のeスポーツ部の活動を豊かにしている。

株式会社 N について、これは実際の会社経営を軸としたより実践的な学びの中で、自ら考えて行動できる力とともに、地域社会で起業するために必要な基礎力を備えた人材の育成を可能とする。商業の学びをより実践的に行うにあたり重要な取り組みとなっている。また、これらを実践する中で、教科の枠を超えた横断的な取組が教員、生徒共に実施されており、様々な能力を持った教員がその力を発揮している。夜間定時制の商業高校であり、商業の専門性だけでなく「ほんまものビジネス」を通して、教育を展開している。不登校や発達に困難がある生徒など多様な生徒が在籍している中でこれらの取り組みを通じて、コミュニケーション能力や自己肯定感、自己有用感を高められている。

## 2. A 県立 B 商業高校の分析と課題

学校長の経営課題として株式会社 N（第1期）の活動に対し、意識づけや理解不足、普通科高校と専門高校の探究的な学びの差別化、卒業後の継続性・連携について課題を感じられていた。その背景として、意識については、各教員についても意識の差によって動きが違っていると、認識されており、教員に対するビジョンの共有がなされていないのではないかと。また、生徒に対しても、何のために取り組んでいるのかわからずに、素直でおとなしいから、教員のいうことに従っているだけという姿が見受けられる。このような現状からでは、探究的な

取り組みがなされている状況は皆無で、探究的な学びの伴走者としての教員の姿が見ることができていないのではないかと推測される。学校長の意識から課題を抽出すると、教職員の意識の向上、生徒への活動に対する動機付け、専門高校としての探究的な学びの実施、卒業後の学びの継続（連携）ということになる。これらの課題については、インタビュー調査等を通じて、より明確にしていく必要がある。

教職員の課題については、昨年度の学校評価では大きく値を下げているが、その主要因についてインタビュー調査で明らかにすることとした。また、質問紙調査から同調的風土であっても特色についてのポイントは必ずしも低くはないことが明らかになった。全体としては協働的風土の職員集団であり、心理的安全性も担保されているように見られた。しかし、母数が 16 と少ないことから、インタビュー調査で確認をしていく必要がある。背景としては、2022(令和 4)年度に新学習指導要領に則った教育課程が編成され、それに合わせて学科改編が行われた。この学科改編では実際の会社経営を軸とした学びが含まれている。学校設定教科・科目においては、2022 年度を待たずに 2021 年度より先行実施を行ってきたこともあり、教職員の当時在籍していた教職員の意識は高められていたのではないかと推測できる。そして、教員数が約 20 人と比較的小規模であり、職員の異動によって組織風土が大きく変化した可能性がある。また、小規模ゆえに特定の個の教員の影響を受けやすく、その影響があったのではないかと推測できる。上記背景は推測の域を脱しないので、インタビュー調査によって明らかにしなければならない。そのうえで、職員の同僚性を高め、協働的な働き方のできる組織風土にしていくための方策が必要だ。

生徒の課題については、第 1 期活動報告から、「地域創造」に対する関心と、生徒自身に株主としての自覚がないことが明らかになっている。また、二つの自己評価から、生徒の強みと弱みが明確になっている。生徒の特長を見ると、自尊感情や自己肯定感が低く、対人やグループでの活動に弱さがある。また、現在求められているリーダーシップ、課題発見・解決力、論理的思考力、表現力、チームワークなどが総じて低い状態にある。その一方で、規律性と道徳性、傾聴力、自主性、継続力、責任感など、人としての人間性の項目が高くなっている。これらの資質は、個人の成長や社会での成功に不可欠で言い換えれば、社会のルールや人との約束を守る力があり、自分で考え、行動する力、正しい行動を選ぶ力、自分の行動に責任を持つ力を持っているということになる。そして、相手の話を理解する力、目標に向かって努力し続ける力がある。その背景としては、入学してくる生徒の半数以上は不登校を経験している。なかには、小学生から不登校になり、中学時代は全欠の生徒も入学してきている。生徒個々の背景は様々で、友人関係のもつれ、片親、ステップファミリー、ネグレスト、発達の特徴、母語を日本語としない生徒など、大きな不安をもって学校生活をスタートしている。人間関係では周囲の「大人」や「学校」に対する不信感を抱いている生徒もいる。また、無力感、虚無感、疎外感、孤立感を感じ成長してきている生徒もいる。A 県立 B 商業高校では、入学者が定員の半数程度と少人数であることに加え、情報・経理異専修コースを設置している関係で、生徒数に対して教員の割合が高い。それによって、習熟度別学習やチームティーチングが多くの授業で実施されている。1 年時では 7 割を超える授業で実施されている。また、0 時間目を活用した学びなおしの授業や、日本語指導の時間を設けている。ルーブリックを用いた自己評価の比較では多くの項目で伸びがみられたが、多様な生徒を社会と繋ぐため、現状を乗り越えさせるため、A 県立 B 商業高校の特色でもある株式会社経営を軸としたキャリア教育が有効なのではないか。この点について、インタビュー調査

より教員がどう認識しているのか確かめる必要がある。

### 3. A 県立 B 商業高校の課題の焦点化

#### (1) 教職員研修会コメントの分析

研修会では、A 県立 B 商業高校の大きな特色となっている株式会社株式会社 N の取組とその取り組みを授業で行っている教科「地域創造」に焦点を当て、ビジョンの共有と合意形成の場的一端になることを期待し実施した。その際の教職員のコメントより分析を行った。

生徒に関するコメントでは、肯定的な意見として、生徒の成長を感じる、生徒が輝いている、実社会を経験できている、株式会社経営という特色から、生徒たちの活動が注目されている。といった意見が多くあった。具体的には「生徒が得意分野を伸ばす仕掛けができています」「実際のお金に関係してくるので、生徒たちの会議が白熱している」「執行役員を担う生徒たちの成長が著しい」「学習の苦手な生徒が輝いている」「地域創造を楽しみに登校してきている」などの意見があった。反対に、否定的な意見としては、生徒自身の株主としての自覚や・意識の低さ、授業に取り組む際の自主性・主体性の低さが指摘されている。頑張っている生徒も多くいるが、頑張る生徒に負担が偏っている。という意見があった。

また、教員に関するコメントでは、肯定的な意見として、教員の得意分野を活かすことができる、やりたいことができる、商業の学びを株式会社 N で実学として学べる、今年度より全教員で担当することとなり、各教員の意識が高まった、他校にも誇れるような取組ができていて自信になっている、などの意見があった。反対に、否定的な意見としては、教員主導の取組になっていること、生徒、教員の作業の境界があいまいで戸惑いがあること、特定の教員に仕事量の偏りが出ていること、教員自身の取組に対する意識が低いこと、活動が大きくなり、仕事量も増え、勤務時間を大きく占有してしまい、一般的な教科の教材研究に時間が割けなくなっている、教員の能力が問われすぎる、などの意見があった。

なかには、改善に向けて教員の臨機応変に対応する力、計画力、先を見通す力、生徒を動かす力、アンテナの高さ、外とつながる力、コミユカ、行動力、調べる力などが必要と感じる。教員同士がもっと話し合うべきだが、意見が対立することを避けているように感じるので、話し合いにさえならない。教員のリーダーが間違っているときに止められる人が必要。否定するだけでなく、リーダーと同じ温度感でマーケティングや経営について話せる人が必要。といった人材育成に係る意見があった。また、生徒に対する育成という視点で見ると、「生徒主体という言葉は魅力的ではあるが、一般的な会社でも初めから新人がすべてこなすことは不可能なので、教員のサポートが必要ではある。」といった意見もあった。

職員研修コメントの考察としては、活動としては 2 期目であり、まだまだ試行錯誤している様子が見える。しかし、生徒の成長の見取りや、教員の肯定的な意見の多さから捉えると、徐々に取組について教職員の意識が定着してきているように捉えられた。ただし、教員同士が必要な議論ができていない様子や、生徒の意識に対する認識の齟齬があるように捉えられる。また、行く末を考える良い機会や、株式会社 N をよくしていくためにも定期的に先生方全員で確認、意見を出し合う機会があれば、もっと職員室でも話しやすい空気感・雰囲気になる。という意見も出ており改善の余地がある。

#### (2) 教職員インタビューの分析

この調査は、2023(令和 5)年 10 月に実施。特色ある取り組みを発展的に改善するために、取組についての実態を把握するとともに教職員の意識を調査した。調査方法と内容は以下

の通りである。

特色の理解・推進については、今年度から、教科「地域創造」を全教職員（管理職、養護教諭を除く）で取り組むようになり、教員のアンケート調査でも比較的全教員が高い値になった。特色である株式会社 N(地域創造)については、生徒の自己肯定感、創造力、チャレンジ精神、リーダーシップ、計画性の向上、不登校経験者や母語を日本語としない生徒にとっても自己を表現できる場、という見取りをしている。特に、不登校経験者や母語を日本語としない生徒にとって、農園での土づくりから行うハーブ栽培や、そのハーブを使ったアクセサリーの制作活動を通して、自己肯定感やチャレンジ精神を身に付けることができているという意見が多くあった。その反面、教員としての持ち授業数の増加化とともに、業務の負担感の増大が見て取れた。

組織風土については、昨年は教育課程・学科改編・株式会社がすべて同時に動き出し、それだけでも大変なのに、一人の否定論者ですべての事柄が進まなくなり、昨年は本当にしんどかった。という意見が複数の教員から聞き取ることができた。同僚性はあるが、協働性はそこまでないのではないかと。地域創造を全員で持つようになって改善された。動けない先生と動かない先生が存在している。今は、みんながわからない、「初めてのことをしているので、わからないからできません」は、みんな同じ、その中でやろうとするか否かではないか。仕事の序列が分かってない人が多い、定時制高校では、生徒の安全・安心につながる、生徒対応は全教員が優先してほしい。といったものが見られた。

起業家教育(アントレプレナーシップ)については、狭義の起業家教育と捉えている教員も少なからずいる、根本的な捉えに相違があるのではないかと。株式会社 N を活用し、全教科科目で取り組みたい。各授業で面白いものを行っているが、教員にも自覚がない、例えば、公共で、SDGs、ビジネスプランを実施している。

キャリア教育については、就職進学に向けてはできていると思う。しかし、正直もう少し踏み込んだところまで、指導する必要があるのではないかと。生徒が自分事として捉えられていないので、生徒がツールとして株式会社 N の活かし方が分からない。就職への社会性育成、進学への資格取得に、プラスして社会生活になじませる、という視点での対応も生徒によっては必要。学校としての組み立てがバラバラの観が否めない、株式会社 N、資格取得、進路など、株式会社 N の取り組みを中心に進路、進学就職に向けた系統立てた道筋を整えたい。という発言があった。

探究的な学びについては、商業の教員は探究をしたことがない。教材研究の時間が取れていない。探究はできていない。探究的な学びについては生徒の興味に合わせた活動で主体的にできている。探究的な学びが組織的にできている。教員の協力なしには動かせない。生徒の主体性を高めたいなど、各教員の認識の違いが顕著に現れた。

教職員インタビューの考察としては、「地域創造」に関して、教員主導になりすぎているという点から、生徒の主体性・自主性の向上と、そのための探究的な学びの充実が必要であるということが明らかになった。また、「地域創造」の取組を中心に進路に向けた道筋を整えたいや、起業家教育の観点からキャリア教育を推進する、必要があることが明らかになった。

### (3) 課題の整理

ビジョンの共有と風通しの良い組織づくり、授業改善と人材育成をもとに、ここまでの研究を進めてきた。職員アンケートや、インタビュー調査から組織風土が改善され、協働的な

組織として機能していることが明らかになった。また、特色の理解・推進についても改善されており、ビジョンと共有と風通しの良い組織づくりについては、課題として取り扱う必要性がなくなった。そして、授業改善と、人材育成の課題については、これまでの調査分析をまとめ、次のように捉えなおす。1つ目は「探究的な学びの充実」とする。これは、生徒の資質・能力の向上に関する課題として、主体性や自主性の向上、課題発見・解決力、論理的思考力、表現力などの向上という課題をまとめたものである。そして、2つ目は、「キャリア教育の推進」とする。これは、専門高校の学びの系統化、体系化をキャリア教育の視点で実施し、卒業後の継続性・連携、進路実現への道筋、株式会社経営といった課題を集約したものである。

#### 4. 改善プランの方向性と具体的方策

##### (1) 改善プランの方向性

前節において、A 県立 B 商業高校の課題の整理を行ってきた。それを受けて、改善プランの方向性を示していく。

一つ目はキャリア教育の推進である。キャリア教育の推進について、文部科学省は「高等学校におけるキャリア教育の推進のために」(2011)において、専門学科における推進のポイントを次のように示している。それは、各専門科目の基礎的な科目から、各専門科目、「実習」及び「課題研究」などにいたるまでの学習の流れとキャリア教育を関連付けたグランドデザインを作成・提示し、指導に生かす。地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域・社会との連携を図り、体験的な学習や地域企業と連携を図った現場での長期間の実習などを通じて、実践的な教育活動に取り組む。外部講師などの積極的な活用を図り、最先端の知識・技能を習得する機会を設ける。ことである。

専門高校である A 県立 B 商業高校の教職員は、キャリア教育について、以前から取り組んできた自負がある。しかし、この場合のキャリア教育は、職業高校といわれていた時代の職業教育と同義であると捉えてのものである。実際 A 県立 B 商業高校においては、生徒のキャリア発達のための教育プログラムとして捉えられるものは、職場インターンシップや、進路説明会などで数多くあり、どれも個々の行事として実施されている。また、専門高校における専門教科の学びや、A 県立 B 商業高校の特色でもある株式会社経営を単なる体験で終わらせるのではなく、推進のポイントにもある、学習の流れとキャリア教育を関連付け、校内のキャリア発達に係る取り組みを系統的に整理することで、夜間定時制の専門高校としてのキャリア教育を体系的に推進していくことができるのではないかと考える。

そうすることで、「自己理解の深化と自己受容」「選択基準としての勤労観、職業観の確立」「将来設計の立案と社会的移行の準備」「進路の現実吟味と試行的参加」という、高校発達段階のキャリア・発達課題に対応できるのではないかと考える。高等学校においては、社会的・職業的自立に必要な「基礎的・汎用的能力」を育成するとともに、学科の特色に応じた取組を通して、学科における「基礎的・汎用的能力」を育むことめざす。

二つ目は探究的な学びの充実である。A 県立 B 商業高校では、「総合的な探究の時間」を商業科の専門科目「課題研究」で代替している。しかし、学習指導要領で求められている専門教科としての「課題研究」の学びを中心に展開され探究の要素が薄い。生徒が主体的に設定した課題について、知識・技能の深化・総合化を図る学習として取り組まれ、探究をしている認識はない。こういったところから教職員間の認識の齟齬があった。そこで、「課題研

究」をはじめ「地域創造」を中心に各教科で探究的な学びを学校長のリーダーシップのもと実践していくことを提言する。専門高校としてのキャリア教育と探究的な学びは、先行研究からも相性の良いものだと考えられる。また、教員数や授業時間といった限られた教育資源の中で、多様な生徒の学力向上に向けた取り組みとして有用だと考えられる。現在展開されている、学校設定教科「地域創造」を軸として、全教科横断で、キャリア教育を体系的に捉え、探究的な学びを展開していかなければならない。これらの2つの方向から、改善プランの具体策を提案していく。

## (2) 改善プランの具体的方策

キャリア教育の推進については、これまで見てきたように、A 県立 B 商業高校にはキャリア教育という視点で捉え、系統的・体系的に整備されたものは存在しない。A 県立 B 商業高校には進路指導部から改称された、キャリアサポート部がすでに存在するが、従来の進学・就職といった、出口指導としての進路指導がなされている。このこと自体は決して悪いことではなく、大切なことである。しかし、夜間定時制商業高校としてはキャリア教育の視点で教育を捉え展開することは、多様な入学動機や、学習歴、成育歴を持つ生徒に対するキャリア成長の視点から考えても極めて重要になる。また、キャリア教育の成果と学力向上の視点からも有効ではないかと考えられる。そこで、校内のキャリア教育を整理・開発・推進する担当者の設置を提案する。具体的方策としては、2023 年度に進学指導部から改称された、キャリアサポート部に進路指導（出口指導）に限定しないキャリア教育全般について担当とする。これまでになってきた業務に加え、キャリア教育全般を統率する分掌とする。そのうえで、キャリア教育推進担当者を定め運用する。キャリア教育推進担当は、既存の進路指導に係る教育活動と各教科や他分掌で取り組まれている教育内容をキャリア教育の視点で、系統的・体系的に整理するとともに、それらを教職員に示し、創造ビジネス委員会・教務部・商業科と連携したキャリア教育を推進していく。

キャリア教育を系統的体系的に整理するにあたり、教職員がこれまでの教育活動について再認識する機会となる。そのうえで、他の取組との重複や、不足に対する気づきが期待される。キャリア教育を推進することで多様な課題を持つ生徒の基礎的・汎用的能力の向上につながることを期待される。また、キャリア教育の視点で捉えた、教科横断的な取り組みにつながることも想定できる。このような取り組みから、職業人として必要な資質・能力が育成されることが期待される。そこで、キャリア教育を推進するにあたり、生徒が自らキャリアプランを作成できることが、肝要であると考えられる。全日普通科校にあるような、高校入試によって、学力層が均一化された状態であるならば、入学から、大学進学などへ向けた道筋は、単線で生徒に示す必要性もないのかもわからないが、生徒の選択する進路が多様な高等学校においてはその道筋は複線でなければならない。ましてや、A 県立 B 商業高校のような夜間定時制高校においては、学習歴も多様であり、複線型かつ、スタート、ゴールの設定も様々でなければならない。そこで、キャリアパスモデルを作成する。

キャリアパスモデルによって、在学中の学び方に参考となり、主体的な学びにつながることを期待する。また、キャリアプランを自ら作成することで、将来自分の姿を描くとともに、その道筋を確認することで、自主性や自己期待感が醸成されることをめざす。

次に組織内起業制度の創設を提案する。多様な生徒のニーズにきめ細かく対応した、教育活動を展開しつつ、「在りたい未来」を創造するために、地域の課題解決や活性化に向けて、起業家精神を養いながら取り組んでいく。A 県立 B 商業高校では、株式会社経営を軸に「地

域創造」や商業の学びを通して、起業家精神を培っていく。この組織内起業制度はキャリア教育を推進するための、起爆剤として創設する。そのうえで、制度創設にあたり、まず、「地域創造」と「課題研究」の内容を探究的な学びに沿って整理する。そして、「地域創造」では、株式会社 N 設立時の定款にある、投資事業をスタートさせる。これは、会社経営での利益の内部留保分を用い、資産運用を行うことで、起業の際の初期費用に充てるためである。そして、「課題研究」では、ビジネス探究として、生徒個々の課題に応じたビジネスプランの作成を行う。ビジネスプランについてのコンペを行い、実現可能性の高いプランについては、組織内起業制度を活用し、在学中の起業をめざす。そうすることによって、キャリア教育が推進され、在学中の起業を目標に、ビジネスの創造と発展に主体的かつ協働的に取り組む態度を養われる。生徒の成長に対して組織内起業制度を活用すれば生徒が様々な経験を積むことができ、イノベーションの創出やマネジメントなどのスキルを身につける可能性がある。

また、チャレンジできる風土づくり、ポジティブな学校文化の醸成も期待される。新たな企業への挑戦は、学校文化にもポジティブな影響をもたらす、組織内起業制度を創設することは、チャレンジを応援する風土、時代に合わせて組織を変えていこうとする気運などの醸成につながり、生徒、教員のモチベーションも高まることが期待される。

最後に探究的な学びに向けたカリキュラムづくりについては、A 県立 B 商業高校では「総合的な探究の時間」を「課題研究」で代替している。しかし、教職員の認識がバラバラで、個々の取組は散見されるものの、学校全体としては取り組めていない。現在の教育課題である、自尊感情や自己肯定感の向上、対人やグループでのコミュニケーション能力の向上、に向かうにあたり、探究的な学びは必要不可欠であり A 県立 B 商業高校においても取り組まなければならないものである。なぜならば、既存の学校教育に不応を起す、といった多様な学びの必要な生徒に対し、適応できる学びを展開するために探究的な学びを展開する必要があるからである。導入として、「地域創造」と「課題研究」において、探究的な学びのできる授業を実施する。実施にあたっては、探究プロジェクトを立ち上げ、導入に向けた、目標設定、職員研修会、授業モデルの提示などを行う。各授業における探究的な学びの目的と明確示すとともに、探究的な学びの導入に向けた職員研修では、先進校から講師を招き研修を実施するのも良案だ。

A 県立 B 商業高校における探究的な学びは、起業経営を軸とした学びの中心となるよう取り組む。当然、キャリア教育の 1 つと位置付けられ、他の教科科目とも系統的・体系的に整理されたものとする。その中で、個人の課題を解決しつつ、学校として実施できるキャリア教育プログラムを明らかにするとともに、キャリア教育の成果をアンケート調査等で確認しながら、キャリア教育と学力向上の関係性を重視した、多様な生徒が成長できるカリキュラムとする。生徒が「在りたい未来」を実現するために、必要な能力や資質が育成される。また、生徒の学力を確かなものにするために、知識理解の質を高められることも期待する。

「総合的な探究の時間」を代替する「課題研究」では、課題の発見や解決を行い、その結果をわかりやすく他者へ伝える作業を通して、社会で必要となる問題解決力を養っていくとともに、社会貢献をする意義について学ぶ。学んだことを活用して他者と一緒に難題を解決できた経験は、「勉強すれば誰かの役に立てるかもしれない」という気づきをもたらす、各科目への学習意欲を高める効果も期待できる。

具体的な能力と資質は、主に 3 つに分かれる。課題の発見と解決に要する知識と技能、次



に情報収集・情報整理・情報分析の過程を経て、結果を適切にまとめてわかりやすく表現する力であり、これらの能力は方法を教えられて覚えられるものではなく、探究活動を通して考える、判断する、表現することを通して身につけることが期待される。これらは一般的なものであるが A 県立 B 商業高校においては、これらの成長を期待するとともに、教職員がキャリア教育や探究的な学びの視点を活かした授業づくりをすることで、生徒が入学時点で抱えていた課題を解決し、多様な生徒の資質・能力の向上に向かっていける。

最後に主体的かつ協働的によりよい社会を実現しようとする態度も養われる。具体的には社会を構成する一員としての自覚や、進んで社会と接点を持って参画しようとする思いなどが醸成されることを期待する。

### おわりに

A 県立 B 商業高校では、多様な学び方を必要とする生徒が数多く在籍しているが、それに対応するための、人的、時間的資源には限りがあり、多くの選択科目や少人数授業の実施などは無尽蔵には増やすことはできない。そこで、現状の資源において、生徒が社会に適応し、活躍するための資質を身に付け、進路実現できるように、探究的な学びを中心にキャリア教育を推進していく必要がある。

単位制高校でもなく、在籍生徒も少なく、多くの選択科目群を用意できているわけではない。A 県立 B 商業高校のカリキュラムの中で、生徒の多様性を損なうことなく成長させるためには、学びの質を問いただし、生徒の学習状態を確認したうえで、多様な生徒の学力の向上につなげていかなければならない。多様な生徒に多様なカリキュラムを用意するのではなく、多様な生徒の学びの多様性をしっかりと見極め取組んでいくことが必要だ。

A 県立 B 商業高校におけるキャリア教育の推進をテーマにここまで論じてきたが、A 県立 B 商業高校におけるキャリア教育が全くなされていないわけではない。むしろ、多方面において展開されている学校である。しかしながら、キャリア教育としての取組意識が教職員には希薄であり、現在、行われている教育活動を、一度、キャリア教育の視点で見つめなおしことによって、系統的、体系的なものへの整備は、容易であると考えられる。しかしその過程における、教職員の意識変化はとても大きな意味を持ち、生徒に対するアプローチも変容すると考えられる。その手立てとして、株式会社経営を軸とした学びであり、探究的な学びの充実となる。

探究的な学びの目標を達成するには生徒の努力はもちろんのこと教員の高度な指導力も欠かせない。従来とは異なる指導計画の作成や、評価力、学習内容の企画力なども要求される。また、教員自身が探究的な学びについての意義を把握し損ねる可能性も考えられる。そのため、教職員の知識理解と意義を浸透させるために教員同士が研鑽しあうなどの研修をする必要がある。

外部と連携を取る必要があるのも探究的な学びならではの特徴である。地域との関わりの中にこそ実生活・実社会に根差した課題がある。そのため、学習効果を高めるためにも、地域における外部施設や外部機関などの協力を得られる環境が望ましい。この点 A 県立 B 商業高校は株式会社の経営を通して、校外の大人と関わるが多く、地域商店街や企業の人たちとのかかわりによって、成長を促進する環境がある。地域の人々と日常的な接点を増やしていくことや、連携をする上で起点となる担当者や分掌を設置するなどの対応策が今後の課題となる。

## 文献

- 1 石黒順子「高校生の持つ起業家とベンチャーのイメージー起業家教育の効果測定ー」『日本ベンチャー学会誌』26(0)、43-57、2015
- 2 遠藤野ゆり・酒井理「キャリア教育成果と学力向上の關係に主体性と自己期待感が与える影響ー進路多様校の教育実践に即した質的検討ー」『生涯教育とキャリアデザイン』17(2)、103-117、2020
- 3 河村茂雄『学校管理職が進める教職員づくり』図書文化社、181、2017
- 4 高校教育研究会『月刊高校教育 12月号』学事出版、2021
- 5 佐川宏迪『定時制高校の教育社会学』勁草書房、139、2022
- 6 滋野哲秀「学校経営におけるカリキュラムデザインー総合的な学習（探究）の時間を軸にしたカリキュラム経営ー」『京都教育大学大学院連合教職実践研究科年報』10、27-36、2021
- 7 高見啓一「商業高校のアントレプレナーシップ教育における実践共同体の解明」『日本ベンチャー学会誌』39(0)、63-77、2022
- 8 辰巳哲子「体系的なキャリア教育がおこなわれるための条件ーカリキュラムマネジメントの観点からー」『Works Review』4、48-59、2009
- 9 中央教育審議会初等中等教育分科会「新しい時代の高等学校教育のあり方ワーキンググループ（審議まとめ）」2020
- 10 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」2011
- 11 月井 順一「活力ある学校経営の在り方についての考察ー活力ある学校の条件同僚性の追求ー」『共愛学園前橋国際大学論集』23(0)、183-203、2023
- 12 生越達「キャリア教育はどこへ向かっていくのか」『茨城大学教育学部紀要（教育科学）』71、463-480、2022
- 13 淵上克義・小早川祐子・下津雅美「学校組織における意思決定の構造と機能に関する実証的研究(1)職場風土、コミュニケーション、管理職の影響力」岡山大学教育学部学術研究委員会 編『岡山大学教育学部研究集録』126、43-51、2004
- 14 三沢 良・鎌田雅史「職員室の心理的安全性ー教師の協働を阻む対人関係リスクに関する検討ー」『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』180、17-26、2022
- 15 三沢良・森安史彦・樋口宏治「教師のチームワークと学校組織風土の関連性 「チームとしての学校」を実現するための前提の吟味」『岡山大学教師教育開発センター紀要』10、63-77、2020

※上記文献に加え、A 県立 B 商業高校の各種資料を引用・参照している