

総合学科設立の使命に立ち返り 「25歳の自分創り」を支援する 教育課程と組織へ転換

CASE ③ 東久留米総合高校（東京・都立）

地域のニーズを踏まえた
原点回帰の必要性

東京都立東久留米総合高校は2007年度、普通科高校2校の統合により誕生した総合学科高校だ。二人ひとりの目的意識を育て進路実現を図る学校を目指し、「自然科学」「人文科学」「情報フィナンス」「スポーツ科学」「看護福祉」の6系列を設置。「生徒の興味・関心や進路に応じて、多様な科目から2年次は11単位、3年次は20単位選択できる柔軟な教育課程を特徴としてスタートした。

それが10年足らずのうちに、当初の趣旨とは異なった、いわゆる「進学型総合学科」の方向に変化していった。教育課程の変遷を見ると、国立大学受験に必要な国数英の必修科目が増加した一方で、系列選択科目の単位数は減少。7期生の時点では、2年次の系列選択科目の枠は4単位にまで減った。また、開校以来、総合的な学習の時間を実施してきた、各教員が教科に縛られず学問の魅力を伝える講座を開く「魅力統合」も、教育課程から姿を消していた。

生徒は落ち着いており、進学実績も順調に伸びていた当時の同校に、「進学型総合学科」の方向性を問題視する目立った動きはなかったという。そこに、15年度、総合学科立ち上げ経験のある榎野治和先生が校長として着任。

「真の総合学科」を目指して学校改革に乗り出した。

「都立には大学進学重視の教育課程を特色として都から指定された普通科をはじめとする高校が20数校あり、大学進学希望者の選択肢は既に数多く用意されています。地域に必要とされるのは、それらの高校では対応が難しい、多様な生徒のニーズに対応していく学校なのです。また、これまでの同校志願倍率は、サッカー強豪校としての人気に支えられてきたものの、今後、私立高校との競争が激化するなか、サッカー部の看板の他にも特色を打ち出す必要もありました」（榎野校長）

キャッチコピーでベクトルを
合わせ、常に「組織」を意識化

榎野校長は同校着任後、まず全教職員に対し、同校の課題についてのアンケートを実施した。そこから明確になった課題の一つは、総合学科の特色が薄められた教育課程だった。特に総合学科勤務経験のある教員は違和感をも

図1 学校経営戦略シート



学校改革を始めた2015年度の例。現状と課題が列挙され、今後の方向性が示されている。

ついていたようだった。

そしてもう一つ、改善案を実行に移していくという組織上の課題も浮かび上がった。教員からの具体的な意見として最も多かったのは、「防災面から生徒の上履きはサンダルタイプから踵のある靴に変更したほうがよいのではないか」。榎野校長は、こんな小さなことも簡単に変わらなかつた組織の硬直化を感じたという。

これらの課題に全校で取り組んでいくにあたって、大切にされたのは教職員のベクトル合わせだ。榎野校長は、現

東久留米総合高校の近年の動向

2007
年度

東久留米総合高校開校（久留米高校と清瀬東高校の統合）

徐々に系列選択科目数が減少し
「進学型総合学科」へ変化

2015年度

- 単年度目標
「これまでの実績を踏まえてこれからの教育活動を考える」
- 主な改革の動き
 - ・「25歳の自分創り」をキャッチコピーに
 - ・2017年度入学生からの教育課程の変更について検討開始
 - ・年間行事をゼロベースから見直し
 - ・人事異動年限の厳守（原則6年で異動／校内分掌は原則3年で変更）
 - ・校長による次年度校内予算の査定

2016年度

総合学科としての原点復帰

- 単年度目標
「総合学科高校としての新たな飛躍」および「チェンジ」と「チャレンジ」
- 主な改革の動き
 - ・東京都「アクティブ・ラーニング推進校」の指定を受け、能動的な授業（アクティブ・ラーニング型授業）への転換を図る
 - ・「産業社会と人間（産社）」に外部連携による「ドリームプラン・プレゼンテーション」を導入
 - ・文化・スポーツ特別推薦の廃止
 - ・校内研修の活性化

2017年度

- 単年度目標
「授業づくりの再構築」「総合学科としてのキャリアデザインを意識した教育活動」および「チェンジ」と「チャレンジ」
- 主な改革の動き
 - ・新しい教育課程がスタート（本年入学生より）
 - ・「進路指導部」を「キャリアデザイン部」に名称変更
 - ・3年間のキャリア教育プログラムを設計（2・3年次は次年度より実施）
 - ・学校評価の方法の見直し
 - ・オンライン教材（スタディサプリ）の年次進行による導入
 - ・姉妹校交流推進校の指定を受け、韓国的高校と姉妹校締結



アクティブ・ラーニング校内研修会には70人近くが参加。

状の課題と今後の施策を一枚の学校経営戦略シートに整理（図1）。そのなかで「25歳の自分創り」というキャッチコピーを打ち出した。

「高校入学からちょうど10年後にあたる25歳に焦点を当て、その最初の3年間として生徒をしつかり成長させていく」という宣言です。「出口保障」だけでなく、その先まで見通したキャリア教育を推進するという本校の狙いを、わかりやすいひとことで表現しました。これを学校全体で共有し、その支援が

できる学校として整えていきたいと考えています」

興味・関心、進路に基づき柔軟に学べる教育課程へ

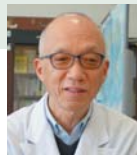
そうしたベースのうえで、この3年間、真の総合学科になるための具体策に取り組んできた。最大の課題とされた教育課程については、約1年間の議論を経て大幅に改定。17年度新入生から新たな教育課程を実施している。改定のポイントの一つは、国公立大

学入試対策を意識した必修科目を減らし、2年次の系列選択科目単位数を開校時レベルの10単位に増やしたことだ。「韓国語会話」「情報デザイン」「スポーツ概論」「心理学基礎」「クラフトデザイン」などの多彩な選択科目から、2・3年次で合計27単位分を学ぶことが可能となった。各科目の学習内容を理解したうえで選択できるよう、新たにシラバスも作成した。

また、3年間の体系的なキャリア教育の時間を教育課程上に位置付けたことも、改定の大きなポイントだ。当初から同校キャリア教育の核として効果をあげてきた1年次「産業社会と人間（産社）」に加え、2年次に東京都独自の学校設定科目「人間と社会」、および3年次に「課題研究」（総合的な学習の時間）を配置。これらを有機的に接続させて積み上げていく3年間のプログラムとし、昨年度から学年進行で実践しているところだ（図2）。開校初期から「産社」を担当してきた長谷川裕先生は、こう期待を寄せる。

「高校生としての自覚をもたせること、将来についてしっかり考えを深めること、社会人になるために必要な能力を育むことを意識して、『産社』の充実を図ってきました。3年次まで継続したプログラムになることで、『産社』で狙っていたことが、より効果的に生徒に落とし込まれるのではないのでしょうか」（長谷川先生）

内容面の充実、昨年度「進路指導



キャリアデザイン部長 谷川 裕先生



キャリアデザイン部主任（取材時） 小野崎 尊和先生



校長（取材時） 榎野 治和先生



「産社」で実施される「ドリームプラン・プレゼンテーション」では、社会人のファシリテーションにより、生徒一人ひとりが「25歳の自分創り」について発表。生徒には「自分の良さを知ることができた」など好評。



部」から名称変更した「キャリアデザイン部」が中心となって進めている。その代表例が、「産社」に組み込んだ、外部団体との連携による全8時間のプログラム「ドリームプラン・プレゼンテーション」だ。各クラス2人の社会人の支援を受けながら、生徒一人ひとりが25歳のありたい自分の姿を思い描き、それに向けてどうしていくかを2分間で発表する。

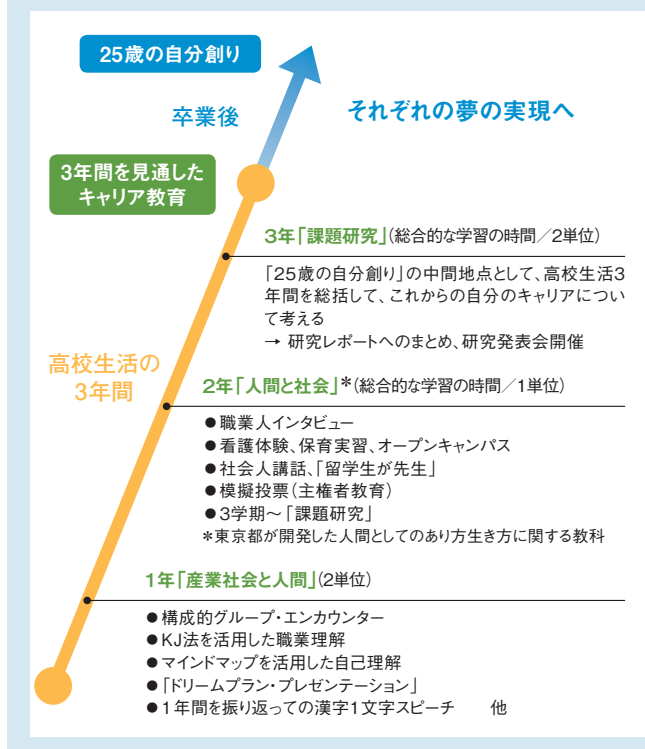
「社会で働く方たちの多様な価値観にふれることが生徒には大きな刺激となり、ボランティア活動を始めたり、進路に向けて計画的に行動するようにな

図2 東久留米総合高校が目指すキャリア教育の概要

【キャリア教育のコンセプト】「25歳の自分創り」

【キャリアデザイン部の取り組み】基礎的・汎用能力や社会人基礎力を育み、25歳になったときに社会の中で輝くため、以下の2点を中心に取り組んでいる。

- ① 原動力となる基礎学力（単なる知識の記憶力を伴うものではない学力）を身につけさせる。 *読解力、ITスキル、情報分析・活用・編集力等
- ② 10年後を見据えた自己の生き方・あり方を時間をかけて考えさせる。



った生徒もいます」(キャリアデザイン部主任・小野崎尊和先生)

選択と集中で組織力の向上を図る

組織面の課題に対しても、さまざまな対策を講じてきた。人事面では原則6年での異動を徹底し、校務分掌も3年で変更するルールに。特定の個人の力に頼るのではなく、組織力が発揮される体制づくりを推進している。

教員研修は年3回、全員参加で実施。高大接続改革や次期学習指導要領改定について学び、意識改革や授業力向上に全校で取り組んでいる。

また、生徒、保護者、教員、地域を対象として毎年実施している学校評価では、アンケート設計を工夫した。アンケートの各設問の選択肢を4段階から「どちらともいえない」を加えた5段階に変更したことで、プラス評価とマイナス評価の意思表示を明確化。さらに、各調査対象の設問数を20問にすることで、それぞれの最大ポイント値が100になるようにした(各問最大5ポイント×20問)。それらの工夫によって、課題のある箇所がわかりやすくなり、原因の究明と対策に向けた動きがスムーズになったという。

一方で、教職員の負担が大きくなり、必要にも配慮。学校行事はゼロペーで必要性を議論して選択と集中を図り、課外補習に代わるオンライン教

材の導入や、部活動休養日の見直しなどにも取り組んできた。

常に時代の先を見通して学校現場を変化させていく

こうした学校改革に対し、当初、校内には「今の体制を変える必要があるのか」と反発する声もあったという。しかし、キャッチコピーや学校経営戦略シートなどで方向性を共有し、授業改善やキャリア教育の充実などに取り組むなか、次第に前向きなムードに変わってきた。

「学校改革には相当なエネルギーが求められます。しかし、やっていることに間違いがないと思えば、辛いとは思いません。むしろ、思い切って挑戦する機会を得たことに、やりがいを感じている先生方も多いのではないのでしょうか」(小野崎先生)

3年前から「25歳の自分創り」を掲げてきたが、榎野校長はそうしたキャリア教育のあり方を再び見直していく必要も感じているという。

「ますます予測不能な社会になっていくなか、これからは将来像から落とし込むのではなく、下から積み上げていくキャリア教育の重要性が増していくでしょう。それにどう対応していくか。学校現場は常に数年先を見通して、変化させていかなくてはならないと考えています」(榎野校長)