

## I 研究主題

「学びに向かう力・人間性」を育てる総合的な学習の時間の指導法の研究  
～「職場体験学習を核としたキャリア教育のプログラム」開発と実践を通して～

## II 主題設定の理由

グローバル化の進展や絶え間ない技術革新等により、社会が急速に変化し、予測が困難な時代となっており、学校教育には、子供たちが様々な変化に積極的に向き合い、他者と協働して課題を解決できるようになる力の育成などが求められている。中学校学習指導要領（平成 29 年 3 月告示）も、子供たちに求められる資質・能力を、社会と連携・協働しながら育む「社会に開かれた教育課程」の理念のもと改訂された。キャリア教育については、中央教育審議会（平成 28 年 12 月答申）における「職場体験活動のみをもってキャリア教育を行ったものとしているのではないか。」等の課題を受け、学ぶことと自己の将来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、特別活動を要としながら充実を図ることと謳われている。つまり、キャリア教育の役割はこれまで以上に大きくなっており、本県においても、「第二次宮崎県教育振興基本計画（平成 27 年 9 月改定）」の施策として位置付けられている。

このような中、所属校は「自立した人間を育てる」を重点目標の一つとして掲げ、総合的な学習の時間において、地域と連携した地場産業体験学習や職場体験学習、地域イベントへの参画等を行い、ふるさと教育をベースとしたキャリア教育に取り組んできた。しかし、年度始めに中学 2 年生に行ったアンケートでは、「自分自身に関すること及び他者や社会との関わりに関する資質・能力」や「自ら課題解決に取り組むこと」に課題が見られることが分かった。このことは、「本校のキャリア教育に改善すべき点があること」、そして、その改善を通して、特に「学びに向かう力・人間性を育成する必要があること」を示唆していると言える。とりわけ職場体験学習については、育成すべき資質・能力や事前・事後指導の内容が曖昧であると考えられる。

そこで、宮崎県キャリア教育支援センターと連携し、総合的な学習の時間における「職場体験学習を核としたキャリア教育のプログラム」として、仕事の体験だけでなく企業の魅力（社員や職務の価値等）を発見する「発見型職場体験学習プログラム」を新たに開発・実践したいと考えた。そして、このプログラムによる、一人一人の生徒の「学びに向かう力・人間性」育成の有効性を検証することが、本県の教育課題解決にもつながると考え、本主題を設定した。

## III 研究目標

総合的な学習の時間における「学びに向かう力・人間性」を育てるために、「職場体験学習を核としたキャリア教育のプログラム」開発と実践を通して、その有効性を検証する。

## IV 研究仮説

総合的な学習の時間に行う職場体験学習において、仕事の体験だけでなく企業の魅力（社員や職務の価値等）を発見する「発見型職場体験学習プログラム」を開発し、実践すれば、一人一人の生徒の「学びに向かう力・人間性」を育てることができるだろう。

## V 研究内容

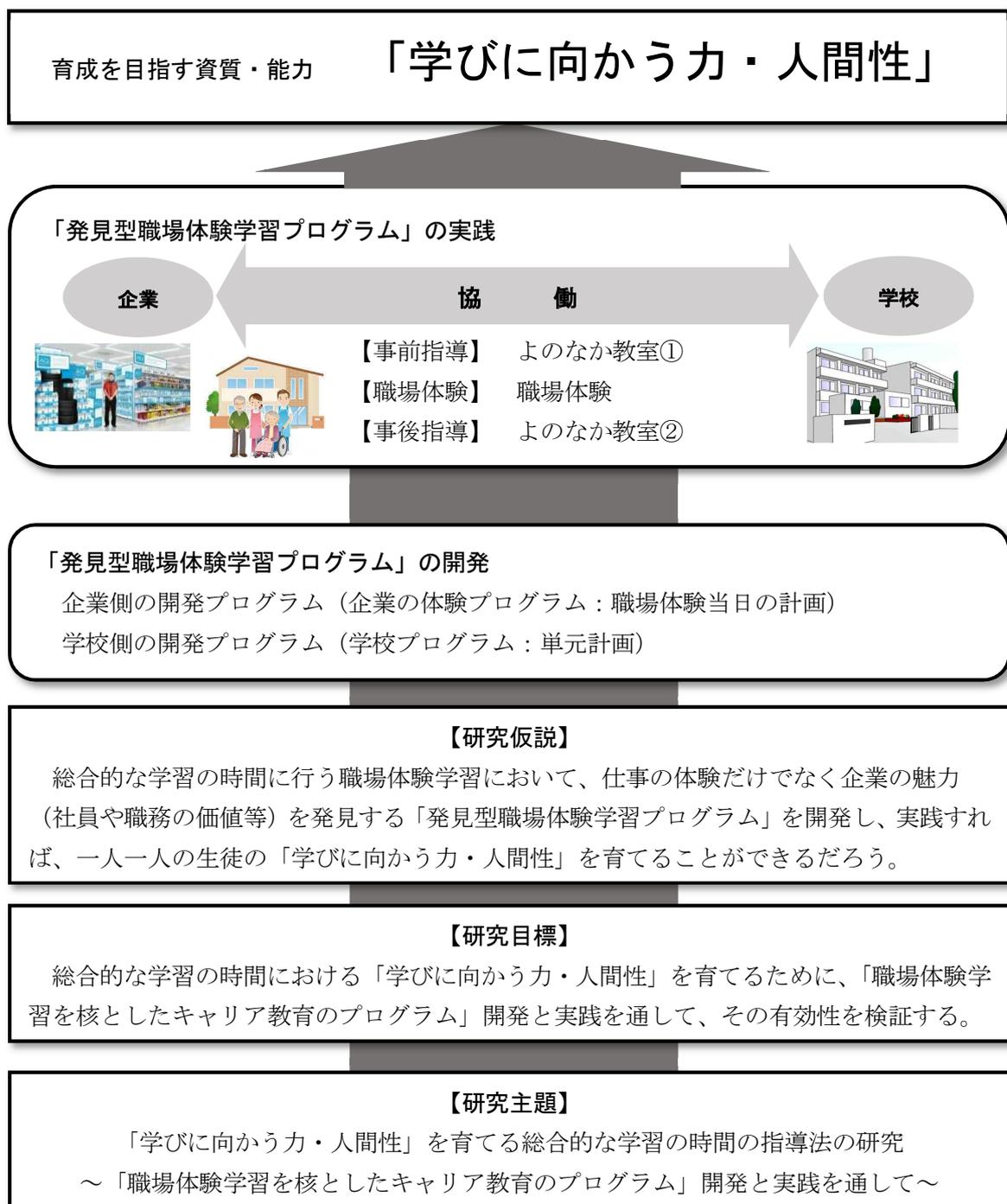
### 1 理論研究

- (1) 本研究で育成を目指す資質・能力
- (2) 「発見型職場体験学習プログラム」の開発

### 2 実践研究

- (1) 「発見型職場体験学習プログラム」の実践
- (2) 考察

## VI 研究構想



## VII 研究の実際

### 1 理論研究

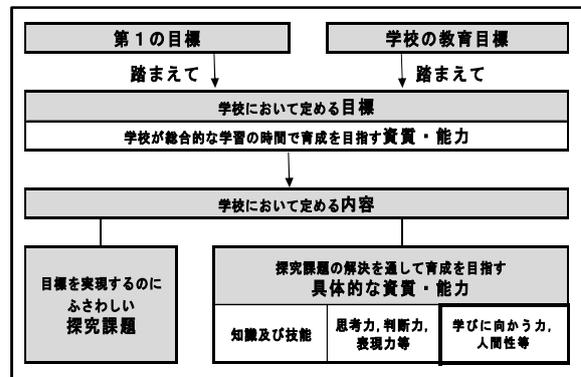
#### (1) 本研究で育成を目指す資質・能力

##### ア 総合的な学習の時間の目標及び内容

学習指導要領では、総合的な学習の時間の目標構造が【図1】のように示されている。そこで、本研究の対象校における「学校において定める内容」を【表1】のように設定した。

なお、本研究では、「学びに向かう力・人間性」を高めていくことが、学校の教育目標にもつながっていくと考えられるので、育成を目指す資質・能力を「学びに向かう力・人間性」に焦点化し、進めることにする。

【図1 総合的な学習の時間の目標構造】



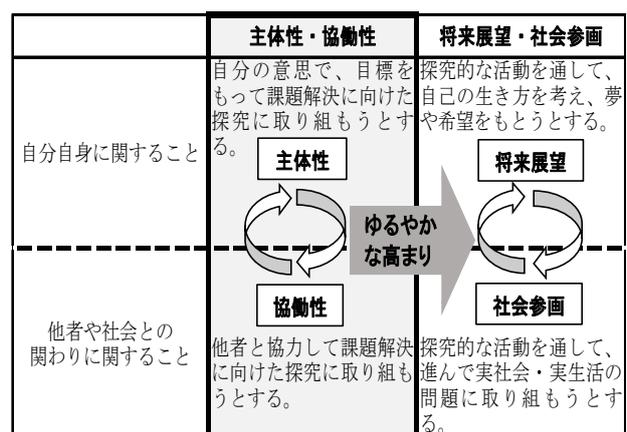
【表1 学校において定める内容（本研究の対象校）】

探究課題	働くことの意味や働く人の夢や願い	
育てたい 資質・能力	知識及び技能	学ぶことや働くことの意味を考え、学校での学びが自分の将来につながっていることを理解する。
	思考力・判断力・表現力	よのなか教室や職場体験などの体験活動を通して、課題を設定し、収集した情報を取捨選択し、視点を決めて分析する力や論理的にまとめる力を身に付ける。
	学びに向かう力・人間性	自分の意思で目標をもって、他者と協力して、課題解決に向けた探究に取り組もうとする。また、自己の生き方を考え、進んで実生活の問題にも取り組もうとする。
単元名	職場体験学習を通して、将来社会で活躍するために必要な力を探究しよう。	

##### イ 「学びに向かう力・人間性」とは

「学びに向かう力・人間性」は、自分自身に関すること及び他者や社会との関わりに関することの両方の視点を踏まえ、それに関わる心情や態度と捉える。【図2】のように、両方のバランスをとり、関係を意識する。本研究では、特に、「主体性」と「協働性」を育成し、「将来展望」と「社会参画」においても、ゆるやかな高まりを目指していくこととする。

【図2 「学びに向かう力・人間性」】



#### (2) 「発見型職場体験学習プログラム」の開発

##### ア 「発見型職場体験学習プログラム」開発の意義

キャリア教育は、特別活動を要としながら行うこととなっているが、特別活動においては実践、総合的な学習の時間においては探究に本質があることを踏まえて、本研究の「発

見型職場体験学習プログラム」では、職場体験学習を、総合的な学習の時間で進めていくこととする。

また、国立教育政策研究所から出された【表2】によると、宮崎県の職場体験の実施率はほぼ100%であり、総合的な学習の時間で実施する学校は85.6%でもあることから、本プログラムの開発は、宮崎県の学校においても意義があると考えられる。

【表2 平成28年度職場体験実施状況等調査結果】

○ 職場体験の実施状況			
	学校数	実施学校数	実施率
宮崎県	133校	132校	99.2%

○ 職場体験の教育課程での位置付けの状況	
教科の授業で実施	2.4%
総合的な学習の時間で実施	77.7%
特別活動で実施	8.2%
総合的な学習の時間で実施し 特別活動の学校行事で読み換え	7.9%
教育課程には位置付けずに実施	3.9%

### イ これまでの職場体験学習の問題点

これまでの職場体験学習を、【表3】のように整理し、問題点を分析した。

【表3 従来の職場体験学習】

段階	学習活動	具体的な学習内容	企業との連携
事前指導	テーマの確認	テーマ「職場体験学習を通して、仕事をするために必要な力を考えよう。」 ・各企業を調べる。 ・マナー学習をする。 ・電話で打ち合わせを行い、事前訪問計画を立てる。 ・体験先での活動やインタビューの計画を立てる。	企業決定・依頼
	グループ分け		生徒の事前訪問
	直前指導		
職場体験	職場体験	<b>【職場体験】</b> ・1グループ1～2名。 ・体験内容は、企業任せである。 ・インタビューの時間を設定する。	教師はあいさつと写真撮影
事後指導	体験先の記録のまとめ	・まとめの協議（新聞作成やプレゼン発表）をする。 ・お礼状を作成する。 ・職場体験学習のまとめを新聞や動画・プレゼンテーションソフトを使って作成する。 ・清流祭で発表する。	お礼状の配付・発送
	発表会		

- 生徒の希望を重視して体験先を割り振るため、第1希望の体験先にならなかった生徒は、スタート時点で意欲が低くなる。
- 受け入れ企業に負担をかけたくないで、「とにかく何でもいいので体験を」と頼んでしまうので、生徒の学びに差が出る。
- 1企業あたりの体験者数が少ないため、教師は生徒の見届けができず、生徒は協働的な学びができない。
- お礼状はしっかり指導されているが、形式的・画一的になりがちで、受け入れ企業が最も知りたい「何をどのように学んだのか」という視点が乏しい。

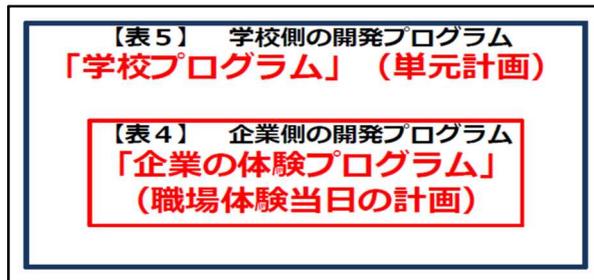
### ウ 「発見型職場体験学習プログラム」について

本プログラムは、職場体験で、仕事の体験だけでなく企業の魅力（社員や職務の価値等）を発見する体験学習となっていることから、「発見型職場体験学習プログラム」と名付けた。

また、このプログラムは【図3】のように2つあり、学校側の開発プログラムの「学校プログラム」の中に、企業側の開発プログラムの「企業の体験プログラム」がある。

また、本プログラムは、学校と企業の協働で行うことを目指し、【図4】のイメージ図の体制づくりも行う。学校には、コーディネーター的役割を果たす担当職員1名を置き、連絡・調整を行う。

【図3 発見型職場体験学習プログラム】



【図4 学校と企業の協働のイメージ図】



(7) 「企業の体験プログラム」の特長

○ 学校が主体性をもつ。

学校は、育成を目指す資質・能力を企業と共有する。学校が企業の魅力（社員や職務の価値等）を発見するプログラムの基本形（ベース）を示し、企業がそれをもとにプログラムを作成する。

○ 体験内容は生徒が主体的・協働的に行えるように留意する。

単なる体験ではなく、インプット（講話A、体験B、対話C）、業務体験（体験D）、アウトプット（対話E）の流れに留意して、計画する。また、体験先は生徒の希望を重視せず、5人以上のチームで割り振る。

【表4 企業の体験プログラム】

基本形（ベース）		例	
	1日目	2日目	
午前	講話A：経営者等より、「経営理念等から、企業の魅力」 体験B：「施設見学から企業の魅力」 対話C：若手社員より、「対話から人の魅力」 体験D：「業務体験から人や企業の魅力」	対話E：「企業や人の魅力を発見するためのインタビュー（質問）」	午前 ○あいさつ ○安全教育（A） ○会社紹介（A） ○各工場見学（B） ○新入社員との座談会（C）
午後			午後 ○パソコン実習（D） ○振り返り（E） ○あいさつ

(イ) 「学校プログラム」の特長

○ 具体的な学習内容を「探究の過程」に位置付ける。

学校プログラムの具体的な学習内容では、①課題の設定→②情報の収集→③整理・分析→④まとめ・表現の「探究の過程」を明確にする。

○ 事前・事後指導で「よのなか教室」を開催する。

事前指導の「よのなか教室①」では、生徒が、よのなか先生へインタビューを行い、職場体験への意欲を上げる。

事後指導の「よのなか教室②」では、受け入れ企業の社員を招き、生徒は職場体験で発見した魅力を短時間で発表した後、体験していない企業の社員と対話を行う。

○ 事後指導における「整理・分析」に重点を置く。

生徒は、職場体験後に、体験で発見した魅力を共有化することで、多くの考え方に触れ、思考を広げ、新たな考えを創り上げる。

【表5 学校プログラム】

段階	学習活動	具体的な学習内容	企業との協働
事前指導	テーマの設定	<p>テーマ「将来社会で活躍するために必要な力を、職場体験学習を通して、探究しよう。」</p> <p>【課題の設定1】</p> <p>探究1「働いている人は、今社会で活躍するためにどんな力をもっているのだろうか。」</p> <p>【情報の収集1】【整理・分析1】【まとめ1】</p> <p>よのなか教室①：よのなか先生との対話</p>	<p>企業決定</p> <p>事前協議</p> <p>企業代表（よのなか先生）との対話</p>
	グループ分け	<p>【課題の設定2】</p> <p>探究2「よのなか先生の働いている企業の魅力を発見しよう。」</p>	<p>事後協議</p>
	体験先での活動計画の作成	<p>【情報の収集2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業を調べる。</li> <li>・「企業の体験プログラム」を提示してもらい、体験先での活動・取材計画を立てる。</li> <li>・マナー学習をする。</li> </ul>	<p>「企業の体験プログラム」の作成</p>
	直前指導		
	職場体験	<p><b>職場体験</b></p>	<p>【情報の収集2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「企業の体験プログラム」をもとに、職場体験を行い、企業の魅力を発見する。</li> </ul>
事後指導	体験先で発見したことのまとめ	<p>【整理・分析2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の魅力を整理する。</li> </ul> <p>よのなか教室②：企業の魅力の発表とよのなか先生との対話</p>	<p>企業代表（よのなか先生）との対話</p>
	振り返り1	<p>【まとめ・表現2】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の魅力をまとめる。</li> </ul> <p>【課題の設定3】</p> <p>探究3「私たちが将来働くときに必要な力は何だろうか。」</p> <p>【情報の収集3】【整理・分析3】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「将来社会で活躍するために必要な力」を考え、「学校生活や今後の将来の在り方」を整理する。</li> </ul> <p>【まとめ・表現3】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今までの学習のまとめ・表現の協議を行う。</li> <li>・お礼状と発表会への招待状の作成をする。</li> <li>・職場体験学習のまとめを動画・プレゼンテーションソフトを使って作成する。</li> </ul>	<p>発表会への参加</p>
	発表会	<p>よのなか教室③：清流祭での発表</p>	
	振り返り2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場体験学習のまとめを行い、自己の生き方を考える。</li> </ul>	

## 2 実践研究

### (1) 「発見型職場体験学習プログラム」の実践

#### ア 指導体制づくり

「発見型職場体験学習プログラム」を実践するため、延岡市キャリア教育支援センターを介して指導体制を構築した。その後の協働の流れを【表6】に示した。特に、育成を目指す資質・能力の共有や企業の体験プログラム作成等を行った。段階2～4の事前協議は大変有意義だった。

【表6 体験先企業との協働の流れ】

段階	時期	参加者	場所	内 容
1	5月 下旬	校長・教頭 第2学年職員	学校	・「発見型職場体験学習プログラム」の検討 ・体験先企業の選定
2	6月 月上旬	校長・教頭 第2学年職員 <small>延岡市キャリア教育支援センター</small>	学校	●「発見型職場体験学習プログラム」の説明、協議 ・体験先企業の選定 ・体験先企業の依頼方法の検討
3	7月 月上旬	校長・教頭 第2学年職員 体験先企業 <small>延岡市キャリア教育支援センター</small>	学校	●「学校プログラム」の説明、協議 ・「よのなか教室①」の実施 ・「よのなか教室①」の事後の協議
4	8月 月上旬	第2学年職員 体験先企業 <small>延岡市キャリア教育支援センター</small>	<small>延岡市キャリア教育支援センター</small>	●企業向け研修会の実施 ・「企業の体験プログラム」の作成
5	9月 月上旬	体験先企業 第2学年職員	体験先企業	・職場体験の実施
6	9月 月上旬	第2学年職員 体験先企業	学校	・「よのなか教室②」の実施 ・アンケートの配付
7	10月 中旬	第2学年職員 体験先企業	学校	・「よのなか教室③」の実施

#### イ 事前指導【情報の収集1】：よのなか教室①

生徒は企業の代表（よのなか先生）の「今社会で活躍するために必要な力」を調べることで、【表5】の探究2の課題設定につながった。

学習内容と生徒の様子	
	生徒は、よのなか先生に3つの質問を行い、エピソードを要約して、付箋に書きこんでいった。よのなか先生の本音を引き出そうとする生徒の主体的な姿が見られた。
	生徒は、思考ツールを活用し、「今社会で活躍するために必要な力」を協働で導き出した。全体共有では、必要な力は「コミュニケーション力」「協力する力」が多かった。
	よのなか先生のまとめでは、「他者を思いやる心が大切なのではないか」とあり、「このよのなか教室だけでは分からないところを職場体験で発見しよう」という話があった。生徒の職場体験の意欲付けになった。

## ウ 職場体験【情報の収集2】

生徒は、「企業の体験プログラム」をもとに職場体験を行い、企業の魅力を探した。

学習内容と生徒の様子	
	店長の講話では、企業の大事にしていることの話があったことで、生徒は、接客する上で大切なことや身に付けるべき力を理解し、「お客様第一の考え方」や「お客様への礼儀」、「信頼感」、「共通認識の在り方」などの魅力を発見した。
	介護施設での業務体験では、家庭的な雰囲気の中で、生徒は、入居者さんと会話やカルタをしたり、施設内の飾りつけや調理活動を行ったりした。その体験から、「自分の家のような空間」や「人の温かさ」を魅力として感じた。
	新入社員や若手社員との座談会から、生徒は、「仕事の幅が広い」や「社員みんなが温かい」や「地域の人の暮らしに貢献できる」など、企業の魅力を次々に引き出した。

## エ 事後指導【整理・分析2】：よのなか教室②

生徒が発見した魅力の発表を行い、よのなか先生との対話を行うことで、生徒の「主体性」や「協働性」の高まりを感じた。

学習内容と生徒の様子	
	生徒は、体験した企業の魅力を、グループで協力して5つのキーワードにしぼり、ホテル業では、「全てを行えるホテル」や「地域に根ざしていくホテル」と発表した。
	生徒は、体験していない企業の方と対話をした。大半の生徒が、対話を通して、新たな企業の魅力を発見した。この対話は働くことに対する意識を高めた。
	授業の最後には、「振り返り」として、生徒は、個人で企業の魅力を整理し、振り返った。自分ごととして振り返ることで、職場体験の学びを深めることができた。

## (2) 考察

### ア アンケートについて

年度始め、職場体験直後、本プログラム実践の最後の3回、中学2年生を対象に、「中学校キャリア教育の手引き」のキャリア教育アンケートを参考に、**【表7】**を実施した。

#### （自己評価）

- 4：いつもしている
- 3：時々している
- 2：あまりしていない
- 1：ほとんどしていない

【表7 「基礎的・汎用的能力」アンケート】

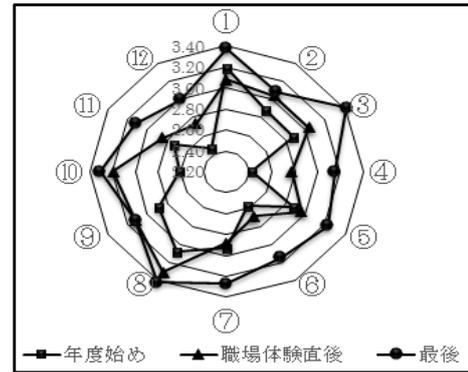
NO	項目	基礎的・汎用的能力
①	友達や家の人の意見を聞く時、その人の考えや気持ちを受け止めようとしていますか。	人間関係形成・
②	相手が理解しやすいように工夫しながら、自分の考えや気持ちを伝えようとしていますか。	
③	自分から役割や仕事を見つけたり、分担したりしながら、周囲と力を合わせて行動しようとしていますか。	
④	自分の興味や関心、長所などについて、把握しようとしていますか。	自己理解・
⑤	気持ちが沈んでいる時や、あまりやる気が起きない物事に対する時でも、自分がすべきことには取り組もうとしていますか。	
⑥	不得意なことや苦手なことでも、自ら進んで取り組もうとしていますか。	
⑦	わからないことやもっと知りたいことがある時、自分から進んで資料や情報を収集したり、だれかに質問をしたりしていますか。	課題対応
⑧	何か問題が起きた時、次に同じような問題が起こらないようにするために、何をすればよいか考えていますか。	
⑨	何かをする時、見通しをもって計画的にすすめたり、そのやり方などについて改善を図ったりしていますか。	
⑩	学ぶことや働くことの意義について考えたり、今学校で学んでいることと自分の将来とのつながりを考えたりしていますか。	プランニング
⑪	自分の将来について具体的な目標を立て、その実現のための方法について考えていますか。	
⑫	自分の将来の目標に向かって努力したり、生活や勉強の仕方を工夫したりしていますか。	

(参考:中学校キャリア教育の手引き)

## イ アンケート結果

次の【グラフ1】は、全生徒の平均値を比較したもので、最後には、調査した全ての項目について、「基礎的・汎用的能力」の平均値が上昇していた。このことから、本プログラムの実践により、生徒の「基礎的・汎用的能力」の自己評価が上がり、自己肯定感が高まったと考えられる。

【グラフ1【表7】のアンケート結果】



## ウ 育成を目指す「主体性・協働性」の結果

特に、「主体性・協働性」の指標として、【表7】のアンケートの③④⑥の数値で検証した。【グラフ2】より、③④⑥の数値は全てにおいて上昇していた。特に、事後指導を終えた最後の方の上昇率が高いことから、事後指導が生徒の「主体性・協働性」の自己評価を高めたことが分かる。

【グラフ2 指標の結果】

	年度始め	「職場体験」直後	最後
③協働性	2.88	3.04	3.42
④主体性	2.42	2.77	3.15
⑥主体性	2.58	2.69	3.15

## エ 「生徒の学びの『振り返り』」の結果

生徒の「振り返り」の分析を行い、その変容を【資料1】に示した。職場体験をもとに、今後の将来の在り方を考えようとする「将来展望」の高まりが見られる。

【資料1 生徒の「将来社会で活躍するために必要な力」の内容】

	生徒Aの変容	生徒Bの変容
振り返り1 よのなか教室②の後		
振り返り2 発表会の後		

## オ 「発見型職場体験学習プログラム」の実践後の取組

職場体験学習後には、毎年行われている地域イベント（お祭り）で、出店されている方々の販売サポートの体験において、中学2年生が、「出店サポート12か条」を作成し、全校生徒に呼びかけ、意識して取り組んだ。その内容は、「自分に関する事・他者や社会に関

すること」に分けられ、「仲間と協力し、仕事を最後までやり遂げる」「相手の目を見て話を聞く」などが挙げられた。出店サポートの取組は、地域の方々に感謝され、生徒は、自己有用感を得ることができたと考えられる。そのことにより、「社会参画」への高まりも見られる。

## カ 『働く理由』のアンケート結果

【表8】は、全生徒の理由の多いものから順位をつけ並べたものである。職場体験で、働くことの意識が高まった状況で、更に別日に多くの企業の方と対話を行ったことが、働く理由が「人の役に立つため」と変化したと考えられる。このことから、事後指導の重要性が分かる。

【表8 生徒の「働く理由」の変化】

	始め	職場体験直後	最後
1位	お金のため	お金のため	人の役に立つため
2位	生きるため 生活するため	自分のため (力を発揮するため) (やりがいのため)	自分のため (力を発揮・高めるため) (やりがいのため) (目標を達成するため) (成長するため)
3位	社会のため	生きるため 生活するため	生きるため 生活するため
4位	家族のため	社会のため	社会に貢献するため
5位	人のため	人の役に立つため	お金のため

## VIII 研究の成果と今後の課題

### 1 研究の成果

- 生徒の「基礎的・汎用的能力」の自己評価が上がり、「振り返り」の変容から、「発見型職場体験学習プログラム」は、総合的な学習の時間における「学びに向かう力・人間性」の育成に有効であると言える。
- 探究の過程に位置付けた「発見型職場体験学習プログラム」は、これまでの「職場体験学習」の問題点を改善する有効な手段であると言える。
- 学校と企業が育成を目指す資質・能力を共有する「発見型職場体験学習プログラム」は、協働的な指導体制を構築する上で有効であると言える。

### 2 今後の課題

- 「発見型職場体験学習プログラム」は教科横断の視点を取り入れる必要がある。特に、キャリア教育では、特別活動を要とした取組の研究も進めていく必要がある。
- 「発見型職場体験学習プログラム」の実践を継続させるためにも、延岡市キャリア教育支援センターの協力を得ながらも、現在の体制を学校で実現していく必要がある。

#### 参考・引用文献等

「中学校学習指導要領 解説 総合的な学習の時間編」	(平成 29 年 7 月文部科学省)
「中学校学習指導要領 解説 特別活動編」	(平成 29 年 7 月文部科学省)
「中学校キャリア教育の手引き」	(平成 23 年 3 月文部科学省)
平成 29 年度版中学校新学習指導要領の展開総合的な学習	(平成 29 年 11 月明治図書)