

第5節 効果的な職場体験活動の在り方

1 キャリア教育における職場体験の位置付け

現在、就職・就業をめぐる環境の変化や若者自身の基礎的資質や能力の低下に関する問題が指摘されている中で、職場体験活動は、体験を重視した教育の改善・充実を図る取組の一環としての役割を担うものである。また、職場体験は学校の学習と社会とを関連付けた教育活動として、学校と保護者、受入れ体験先との連携により実現されることから、学校から社会への移行のために必要な基礎的資質や能力をはぐくむ上での有効な学習の機会として位置付けられる。

初等中等教育段階では、平成20年の学習指導要領の改訂において、中学校では職場体験活動を重点的に推進することとしている。職場体験活動は、小学校・中学校・高等学校における生徒の発達の段階に応じた系統的な体験活動であり、キャリア教育の視点からも重要な役割を果たすものと位置付けられている。

〔小学校・中学校・高等学校におけるキャリア発達と職場体験等の関連(例)〕

小学校	中学校	高等学校
キャリア発達段階		
進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期	現実的探索と暫定的選択の時期	現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
体験的活動(例)		
<ul style="list-style-type: none"> ・地域の探索 ・家族や身近な人の仕事調べ ・見学 ・インタビュー ・商店街での職場見学 ・中学校の体験入学 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族や身近な人の職業聞き取り調査 ・連続した5日間の職場体験 ・子ども参観日(家族や身近な人の仕事調べ) ・職場の人と行動をともにするジョブシャドウイング ・上級学校体験入学 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ(事業所、大学、行政、研究所等における就業体験) ・学校での学びと職場実習を組み合わせるデュアルシステム ・上級学校の体験授業 ・企業訪問、見学

文部科学省「職場体験ガイド」平成17年を参考に作成

2 職場体験充実のための方策

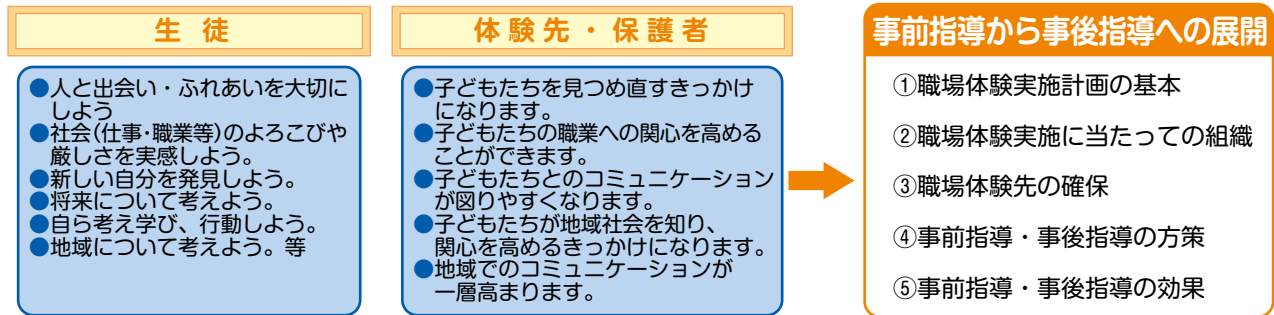
(1) 職場体験の基本的な考え方

子ども・若者に自らの将来を考えさせるためには、学校内における教育活動だけではなく、具体的に多様な年齢、立場の人や社会や職業にかかわる様々な現場を通して、自己と社会の双方についての多様な気付きや発見を経験させることが効果的である。

現在、職場体験活動は約95%の公立中学校で実施されている一方で、その形骸化^がに対する指摘もある。学校においては、毎年繰り返されて行われている活動であるが、生徒にとってはその都度新鮮な体験となることを踏まえ、生徒の実態に即した創造性ある実践が求められる。

実践に際しては、職場体験のねらいや目的を明確にし、生き方の指導を含めた事前・事後指導の充実、5日間の職場体験の実施等における質的向上を図る職場体験実施計画の立案が重要となる。

〔各学校の職場体験のねらい(例)〕



文部科学省「職場体験ガイド」平成17年を参考に作成

また、その実践においては、保護者、体験先(事業所等)、職場体験支援組織等との連携や条件の整備が必要不可欠である。そして、各教科等、教育活動全体との関連を意図して計画的、系統的に実施されることが望ましい。さらに、中学校での職場体験が、上級学校におけるインターンシップや将来への職業意識の向上につながることを意図した教育活動となるよう上級学校との連携も求められる。以下に事前指導から事後指導を通し、職場体験を充実する方策を(2)にまとめる。((2)内の①～⑤は上図と対応)

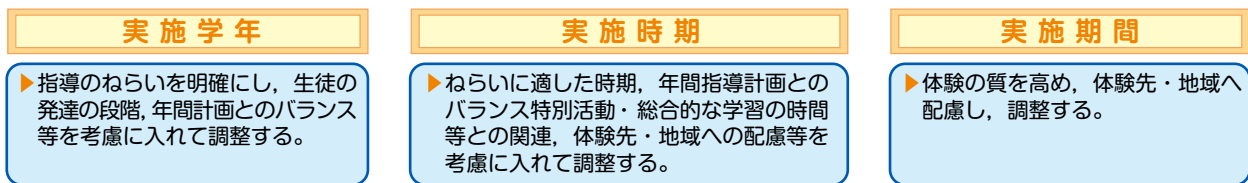
(2) 事前指導から事後指導への展開

① 職場体験実施計画の基本

職場体験のねらいは、各学校の状況によって様々である。そのねらいを基盤として、学校の教育活動への位置付け(実施学年、日程等)、地域性(体験先との連携等)、事前・事後指導を考慮し、実施計画を立案することが重要である。

また、職場体験活動を一過性のもので終わらせるのではなく、将来の夢や職業、働くことなど、自分の生き方について考えることができるよう、キャリア発達を促進するという視点から3年間を見通した系統的な実施計画を立て、実践していくことが望まれる。

〔職場体験の運営にかかわるポイント〕



● 学年別・期間別実施状況

学 年	実施期間						合 計
	1日	2日	3日	4日	5日	6日以上	
1年生	85校	85校	205校	41校	33校	2校	451校
	18.8%	18.8%	45.5%	9.1%	7.3%	0.4%	4.8%
2年生	1,065校	2,206校	2,916校	348校	1,642校	48校	8,225校
	12.9%	26.8%	35.5%	4.2%	20.0%	0.6%	87.3%
3年生	133校	234校	261校	33校	79校	8校	748校
	17.8%	31.3%	34.9%	4.4%	10.6%	1.1%	7.9%
小 計	1,283校	2,525校	3,382校	422校	1,754校	58校	9,424校
	13.6%	26.8%	35.9%	4.5%	18.6%	0.6%	100.0%

※実施期間は、実際に事業所等で体験活動を行う期間とし、事前・事後指導等の時間(期間)は含めない。

※職場体験を実施している主たる学年(最も日数の多い学年)の学校数。

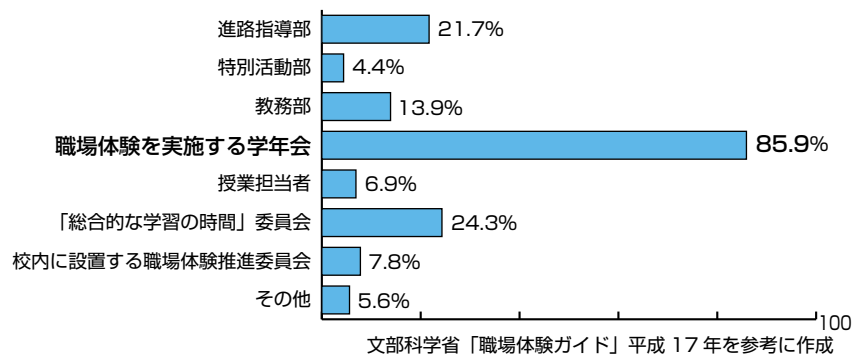
国立教育政策研究所「平成21年度 職場体験・インターンシップ実施状況等調査」から抜粋

② 職場体験実施に当たっての組織

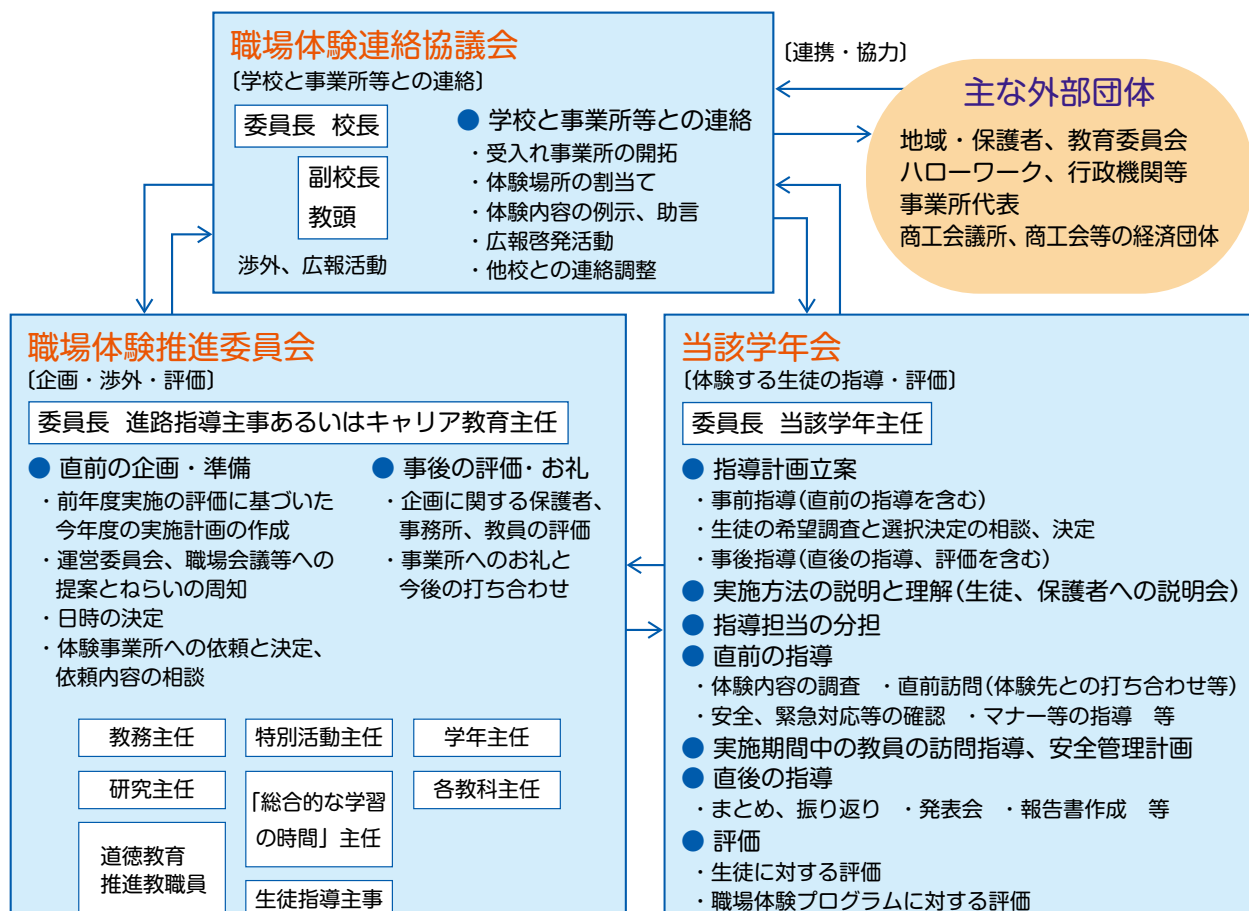
職場体験は、キャリア教育を推進していくための極めて重要な学習活動であるため、各学校ではより効果的な組織作りが必要となる。

文部科学省の調査によると、職場体験の実施・運営に関して、「職場体験を実施する学年会」が中心となって進めている学校が全体の8割を超える。直接的に生徒とのかかわりをもつ学年会が実施の主体となることで、指導が進めやすくなるという利点はあるとしても、職場体験推進委員会などが運営する場合と比べると、他学年との情報共有が難しくなり、次年度への継続性を保つ上で大きな課題が残る。したがって、下の表のような職場体験連絡協議会や職場体験推進委員会のような組織を中心としながら、地域全体や学校全体で、組織的に取り組んでいくことが重要である。

〔職場体験の運営にかかわる学校内組織（複数回答）〕



〔職場体験の運営にかかわる学校内組織の一例〕



③ 職場体験先の確保

職場体験実施における問題点として、教師は、職場体験の受入れ事業所の確保が困難であることを指摘している。一方、企業側が教育支援活動を行わない理由として、学校側からの企業への支援要請がないことを4割近くの企業が挙げているという調査結果がある。このような現状を踏まえ、職場体験活動を円滑に実施するための条件整備の観点からも、保護者や教育委員会、関係協力機関(地域の商工会議所や商工会、ロータリークラブ等)との協力連携のもと、機能的な展開のためのシステムの改善・充実が求められる。

【体験先、保護者等との連携／体験先への依頼・確保の例】

<p>実施校</p> <p>実施校が主体となり、地域の商工会議所・商工会、商店会や地元経済団体、各事業所等に連絡を入れ、受入の依頼・確保・連絡調整を行う。</p> <p>○実践上の利点 体験先・内容の安全性の確保がしやすい 地域や体験先の組織等の負担が軽減される</p> <p>●実践上の課題 生徒の希望がすべてかなうとは限らない 教職員の体制(連絡・調整等)</p>	<p>保護者</p> <p>PTAや保護者会、または保護者個人が、体験先を確保し紹介する。父親の会等が設置され、そこが主体となって事業所等の確保を行っている例もある。</p> <p>○実践上の利点 体験先・内容の安全性の確保がしやすい 保護者とのコミュニケーション強化が図られる</p> <p>●実践上の課題 生徒の希望がすべてかなうとは限らない 保護者からの積極的な支援が必要</p>
<p>職場体験支援組織</p> <p>各市町村の段階で、行政、地域の体験先の関係者(商工会議所・商工会、地元経済団体、各事業所等)、各校の代表者等で組織された職場体験推進委員会等の支援組織が、受入事業所等をいくつか確保し、実施校に紹介する。</p> <p>○実践上の利点 体験先・内容の安全性の確保がしやすい 職場体験が円滑に実施できる</p> <p>●実践上の課題 生徒の希望がすべてかなうとは限らない</p>	<p>生徒</p> <p>生徒自身の関心や考えにより、日常生活経験や保護者、地域の方の情報等により、自分の希望にあった体験先を開拓する。その受入依頼等についても電話、訪問、手紙等の手段により自らの手で行う。</p> <p>○実践上の利点 職場体験への意欲が向上する 職場体験の事前指導が充実する 体験先確保への保護者の支援が得やすい 社会性や人間関係形成能力育成への手立て</p> <p>●実践上の課題 生徒の希望による職種の違い 指導内容・方法の開発 保護者の趣旨の理解と協力が必要</p>

文部科学省「職場体験ガイド」平成17年を参考に作成

④ 事前指導・事後指導の方策

職場体験活動の事前指導では、特に生徒がその意義やねらいを十分に理解し、自分なりに目標をもって臨むことができるように指導することが大切である。事前指導は事前学習と事前準備(直前の準備)とに分けて考えられる。事前学習では、職場体験のねらいを明確にし、自己の課題を発見することが重要である。また、事前学習において事後の学習の内容を理解しておくことも大切である。事後指導では、生徒にとってお互いの体験が共有できるようにしたり、働くことの意義などを振り返り、再考し、明確化できるようにしたりして、指導内容・方法を工夫して進めることが重要だが、それら事後の指導を充実させようとしても、事前学習が浅ければ、事後指導も浅くならざるを得ず、その後の学習へのインパクトも小さくなってしまう。このことから、事前学習を充実させることが職場体験活動の充実につながるとともに、キャリア教育の取組全体の充実につながっていくといえる。

〔表 事前指導と事後指導のポイント(実施学年を2年次とした場合)〕

■事前学習

1年次からの進路指導

進路学習全体にかかわる内容の学習
進路意識の向上, 自他の理解, 適性の理解
働くことの意義, 職種情報の収集と理解, 将来の設計

ねらいや課題の確認

職場体験先のねらいの理解, 自分の課題発見
「あなたは体験先で何を学びたいのか?」
「体験先での自分の課題はなんなのか?」・・・。
職場体験のねらいや自分の課題を十分に理解させる

課題解決に向けての調査内容の検討

職場体験での調査内容の検討
質問事項, 取材内容, 方法, 資料収集
活動日誌のまとめ方
職場体験や働くことへの保護者の意見

事後の学習の理解

事後学習の内容を理解しておく
評価の方法, まとめ方, 発表会等

■事前準備 (直前の準備)

1年次からの進路指導

体験の内容に関すること
体験時間 (開始・終了), 仕事の内容, 持ち物,
交通手段, 服装, 昼食, 諸経費, 写真撮影の許可等

安全・緊急対応の確認

安全等に関すること
欠席, 遅刻, 早退等の連絡の仕方, 緊急時の対応
保険, 保菌衛生検査等の実施等

社会性やルールに関する指導

礼儀やマナーに関すること
あいさつ, 言葉づかい, 声の出し方
連絡の仕方 (電話のかけ方, 訪問の仕方等)
手紙 (礼状等) の書き方等

事前指導

■職場体験に関する直後の指導

職場体験記録のまとめ

職場体験記録をまとめる
職場体験日誌, 記録, ノート, しおり等
職場体験を全体の感想, 職場体験の自己評価・
相互評価, 先生からの評価, 保護者からの評価,
体験先からの評価

礼状作成 (学校, 生徒, 保護者)

生徒から体験先への礼状作成

報告書の作成

事後報告をまとめる

■事後学習

報告書等を持参しての事後訪問

報告書, 礼状 (学校, 生徒, 保護者) 等を持参して
の事後訪問
職場体験の再評価

事後指導

■職場体験発表会に向けて

発表資料の作成

発表資料の作成
新聞づくり, ポスターづくり
コンピュータを活用したプレゼンテーション

職場体験発表会

職場体験の内容の発表
生徒間での体験の共有化

■職場体験を終えて

職場体験の総括

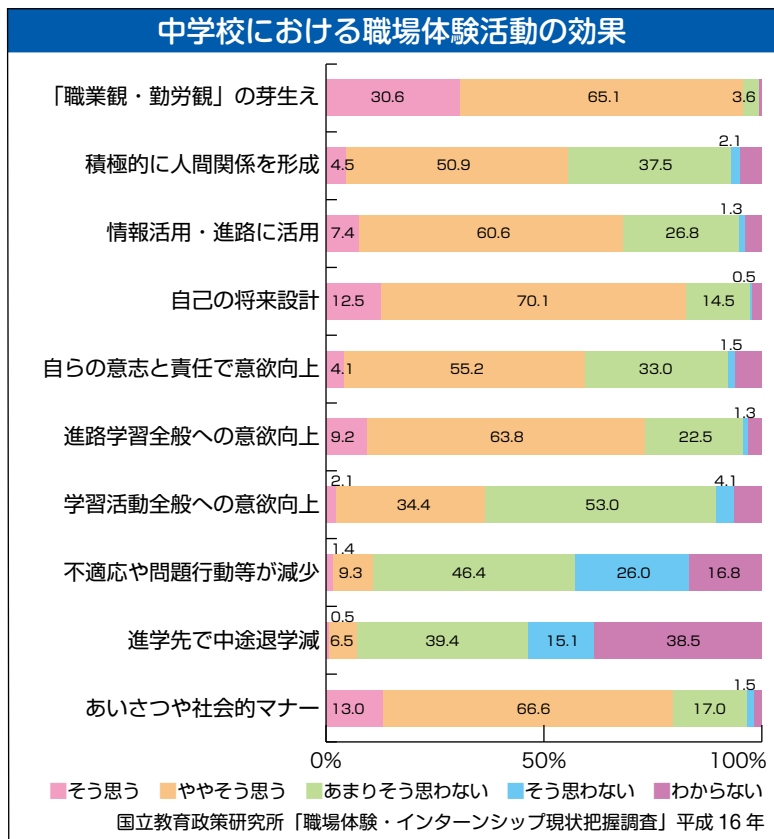
職場体験全体を終えてのまとめ
(事前, 体験, 事後を終えて)
次年度に向けての課題設定

⑤ 事前指導・事後指導の効果

職場体験活動を実施した効果としては、勤労観・職業観の芽生えによる職業や働くことへの関心が高まったことや、前向きに自己の将来を設計することができること、自らの意志と責任による進路選択ができること、積極的に人間関係を形成しようとする雰囲気が高まったことなどが挙げられている。これらの効果は、職場体験実施期間中だけではなく、事前・事後における指導の充実により得られるものである。

生徒は、体験する職業が自らの将来に直接結びつくか否かを気にしがちであるが、中学校では、その職業や仕事を暫定的な窓口としながら、実社会の現実に向き合うことが中心課題となるため、事前に体験先を決定する際、本人の希望を第一優先条件とする方策が必ずしも最善とは限らない。平成19年1月の中学2年生に対するある調査では、本人の第1希望の職種でなかった生徒も「充実していた(55.1%)」「どちらかといえば充実していた(33.9%)」と約90%が、充実していたと回答した(「トライやる・ウィーク」評価検証委員会「地域に学ぶ『トライやる・ウィーク』—10年目の評価検証報告」平成20年)とする調査結果もある。学校の定めるねらいによっては、生徒の希望をあえてとらずに体験先を振り分け、体験を通して職業や実社会の現実に対する、視野を広げる実践も考えられる。そのような場合には、特に、事前指導を充実させることによって、職場体験に対する目的意識を高め、体験先の決定を受入れて前向きな気持ちで取り組めるよう、十分な配慮が必要である。

また、生徒の希望をとる場合、そこには「希望」自体に根ざしている偏見や先入観に気付くチャンスがある。事前学習において、希望の多かった職業に就いているゲストティーチャーを招き、実際の仕事について話をしてもらうことで、事前の調べ学習の浅さに気付かせ、もう一度調べてみようという意欲を高めることも有効な方策と考えられる。そのような気付きから、視野が広がったり、思考が深まったりするなどといったことも、事前指導や事後指導の効果の一つであると言える。



〔5日間の職場体験の効果(生徒、保護者、教員、体験先の感想から)〕

生徒の感想

- 「清掃車をジェット噴射で掃除をしてみて、この苦労があっただけで私たちがよりよい暮らしができるんだと思いました。僕も将来、人の役に立つ仕事をやりたい。ここで体験したい。ここで学んだことは一生忘れません。」
- 「最初は楽しいだけの体験でしたが、5日目には仕事をするためのやりがいとともに厳しさを、理解することができました。自分の中に、少し責任感がついてきた感じがします。」
- 「はじめ、掃除はいやだなと思いましたが、園児のためだと考え直したら楽しく感じました。夏休みにはボランティアとして行きたいです。」

教員の感想

- 「元気なあいさつなど、職場に慣れるのに2日間ほどかかります。3日目くらいから生活のリズムのようなものが出てきて、4日目、5日目で自分なりに考えた工夫ある活動ができるなどの成果が現れてきました。」
- 「学校の様子とは違う、生徒の新たな側面を見ることができました。」
- 「体験や事前学習での生徒の表情は真剣そのものでした。体験後、意欲的に学校生活を送る生徒が増えました。」
- 「私たちがいままで、いかに地域に目を配れていなかったか。地域の方の教育力の重要性に改めて気が付きました。」

保護者の感想

- 「いま時、眠れないほど緊張することは滅多にありません。そんな新鮮でドキドキする感動を子どもが感じた5日間でした。」
- 「私の中学校時代にも職場体験があれば・・・人生が変わったかもしれませんね。子どもが少しうらやましいです。」
- 「帰ってくるなり、今日1日の仕事の内容を得意気に話し始めました。子どもと話し合う機会が増え、うれしくなりました。」

体験先の感想

- 「人に何かを教えるためには、自分が仕事について理解していなければなりません。私たち受け入れる側にとっても、勉強の大切さと心地よい緊張感を与えてくれた5日間でした。」
- 「中学生の純粋な気持ちに触れた5日間でした。生徒さんたちの真剣な様子に、私たちも初心に返ることのできた5日間でした。」
- 「ともすると、慣れに流される毎日の仕事を、生徒さんたちの真剣な取組から、見直す機会になりました。」

文部科学省「職場体験ガイド」平成17年を参考に作成



3 職場体験充実のための留意事項

(1) 職場体験の実施時期

職場体験を一過性のイベントにすることなく、将来の夢や職業、働くことなど、自分の生き方について考えさせるようにするためには、キャリア発達課題にあった職場体験のねらいを設定した上で、3年間を見通して、系統的に学習を進めていくことが重要である。そこでまず、職場体験の実施時期を、職場体験のねらいを核とした実施計画に即して決定することが望ましい。

実施学年は、キャリア発達課題にあった職場体験のねらいを設定した上で、生徒の発達の段階や、年間計画における整合性を考慮して決定する。

実施日程は、ねらいに適した時期を選び、年間計画における整合性、特別活動や総合的な学習の時間との関連、体験先や地域への配慮等を踏まえて決定する。

【実施時期を決定するポイント】

教育活動等との関連	体験先への配慮
<ul style="list-style-type: none"> ○ねらいを効果的に達成しやすい時期 ○学校の年間計画の中での位置付け ○総合的な学習の時間、特別活動等の流れ ○事前指導、体験、事後指導までの期間 ○近隣中学校との調整 ○地域の実態 	<ul style="list-style-type: none"> ○体験先の負担軽減 ○体験先の都合 (多忙な時期は避ける等) ○休日の対応 ○地域行事との関連

(2) 職場体験の実施期間

職場体験の質を高めるために、体験先や地域へ配慮しながら、適切な期間を定める必要がある。その際、職場体験のねらいやそれまでの事前指導の概要などについて体験先となる事業所等に十分説明し、理解を得ておくことが重要である。その上で、ねらいを達成するにふさわしい日数を設定し、協力を得られるよう誠意をもって働きかける必要がある。

現在、中学校にあっては、5日間以上の職場体験の実施を全国的に推進しており、実施内容や実施期間の拡充、地域との連携推進など、体験活動の一層の充実が求められている。

【実施期間を定めるポイント】

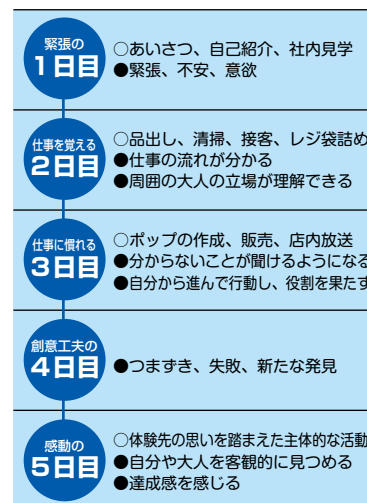
<ul style="list-style-type: none"> ○体験のねらいを達成できる日数を決める。1日より3日、3日より5日。 ○体験先や地域の受入れ状況から、適切な日数を定める。 ○実施期間中の学校側の指導体制が組めるよう、適切な日数を定める。
--



3日目には仕事に慣れてきた

【5日間の職場体験活動が推奨されるのは…？】

- 充実した体験を実践するためには、ある程度の期間が必要。
(緊張の1日目、仕事を覚える2日目、仕事に慣れる3日目、仕事を創意工夫する4日目、感動の5日目)
- 5日間という長さが、生徒の心に変容を生む。新たな発見や失敗、つまずきなど、これまでにない体験を通して、達成感や満足感を得ることや、自信、自己有用感の獲得、働くことや学ぶことへの意欲の向上など、様々な効果が期待できる。



(3) 職場体験の体験先の決定

職場体験は、ある職業や仕事を暫定的な窓口としながら、実社会の現実に迫ることが中心的な課題となる。そのため、体験期間はもとより、事前指導から事後指導に至るまで、体験先と連携を深め、きめ細かい指導を行う必要がある。

【体験先を決定するにあたって】

- 職場体験のねらいや自分の課題を生徒に十分理解させる。
- 体験先の決定方法は、ねらいなどに即して定める。
【例】・職業や実社会の現実に対する認識を広げるため、生徒の希望によらず生徒を振り分ける
・事業所ごとの希望の偏りをなくするため、職種や職務特性等のグループごとに生徒の希望をとり、体験先は話し合いで決定する



職種ごとに体験先を話合う生徒たち

職場体験が普及するようになった背景には、体験がもたらす大きな教育効果に対する理解と認識が、学校関係者だけではなく家庭・保護者、地域、事業所等の関係者に広がったこと、様々な施策や協力体制が地域に整備されてきたこと、受入れ事業所にもたらすメリットに対する認識が各企業や地域に理解・認識されてきたことなどが考えられる。今後、さらに推進していくためには、受入れ事業所等のメリットという面で、各企業や地域に更なる理解を求め、相互の信頼関係を築いていくことが重要である。

【受入れ事業所のメリット】

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ○教育への参画を通しての社会貢献 | ○地域、学校との交流の深化 |
| ○将来に向けた産業界を担う人材育成 | ○指導に当たる社員の意識の向上 |
| ○職場の活性化 | ○地域における事業所の認知度の向上 |
| ○中学生や学校教育への理解 | |

(4) 職場体験を実施するに当たっての健康管理や安全確保上の配慮

職場体験は、学校を離れて行う学習活動であるため、生徒一人一人の健康状態を把握するとともに健康管理に十分配慮することが必要である。また、生徒、教職員、外部の指導者・協力者、受入先の

職員等の安全の確保に常に配慮することが不可欠である。必要に応じて事前に体験先を訪問し、危険箇所の検討・点検、安全対策の確認などを行い、体験活動中の留意点などを明確しておくなどの配慮が求められる。

例えば、感染症に対する抵抗力が弱い利用者の多い幼稚園、保育所、福祉施設などで職場体験を行う場合には、生徒の感染症の罹患^{りかん}状況等を把握して適切な措置をとるほか、万一、事故が発生した場合に、直ちに状況に応じた応急措置がとれる体制を整えておかななくてはならない。また、屋外や自然の中での活動が伴う職場体験となる場合には、季節や天候、地形等の状況などに十分留意するとともに、受入先の職員等の助言や協力を得つつ、特に入念な指導が求められる。

万一、職場体験の際に生徒が誤って受入先の職員等にケガをさせたり、受入先のものを壊してしまったりした場合に備え、財団法人産業教育振興中央会等が実施している体験活動賠償責任保険制度の利用を考えることも必要である。

(5) 職場体験期間中の指導と配慮

職場体験を教育活動として充実したものとするためには、体系的な事前指導・事後指導、職場体験を間近に控えてから実施されることの多いマナー・ルール等に関する指導や緊急対応方策の確認などに加え、体験期間中の指導と配慮が極めて重要である。そのためにも、職場体験実施期間中の様々な場面を想定し、それらに適切に対応できる指導体制を整えておかなければならない。

例えば、教職員による受入先への訪問・巡回は、緊急時の対応をより円滑に進める観点から必要であるだけでなく、地域や地元の事業所の方々とのコミュニケーションを広げる機会としても重要である。また、積極的に受入先を訪問して生徒の様子を確認することは、仕事や職場への慣れによる気のゆるみや注意力の低下による事故を未然に防ぐことにもつながり、一人一人の活動の様子を観察し評価していくことがその後の個別指導に生かされ、系統的な事後指導にも資することとなる。更に、積極的な訪問と巡回は、次年度以降の継続的な実施に向けて体験先との相互理解を深める上で有効であり、地域や各事業所等の協力を直接感謝を伝えるためにも意義のある活動である。ただし、職場の状況や体験活動の内容によっては、教職員の訪問が業務等の妨げとなる場合もあることから、訪問の頻度やタイミングについて受入先から承諾を得ておくことが必要である。特に、写真やビデオの撮影を伴う場合には、受入先からの事前の了承が不可欠であるだけでなく、撮影に当たってはプライバシーや肖像権などへの十分な配慮が求められる。

また、受入先の方々から、生徒に対する適切な助言や指導を得ることは、職場体験の質を高める上で極めて重要である。職場体験の初日において、遵守すべきルールやマナー、体験活動のスケジュール、非常口・トイレなどの場所とその使用方法などの基本事項に関する説明をしていただくだけでなく、体験期間を通して、職場体験活動の趣旨やねらいに即した適切なアドバイスをしていただけるよう工夫することが望まれる。例えば、それぞれの事業所等が大切に守ってきた社訓や企業文化などの意味、学校での学習と仕事との関係などについて、実体験を踏まえて指導を受けることなどは、学校では実現困難な貴重な学習経験となる。

更に、家庭との連携も重要である。生徒の健康管理、欠席・遅刻等に関する連絡の徹底など、基本的な事項について、各家庭からの協力が確実に得られるようにすることが求められるほか、職場体験期間中は働くことの厳しさや楽しさについて家庭で語り合う絶好の機会となり、職場体験の日記や会話を通じて子どもの成長や新たな一面を発見することにつながることから、家庭での会話のきっかけとなるような資料を作成し、各家庭に配付することも効果的である。

職場体験発表会の後をどうするか

(1) 職場体験の総括

職場体験によって、生徒一人一人に自らの生き方をしっかりと見つめさせるためには、事後指導の過程がとても重要となる。

また、職場体験の様々な成果が、日常的な学習活動への意欲の向上、進路選択に向けての動機付けの高まり、新たな学習課題の発見等に発展していけるよう、通常の進路学習はもとより、各教科、道徳、総合的な学習の時間及び特別活動において、意識的に関連付けながら活用していく必要がある。

職場体験の質的向上、体験の深化・共有化、日常的な学習活動への意欲の向上等を進めていくためにも、職場体験発表会の後に、体験を総括させ、成果を様々な場面で生かしていくための工夫を充実させたい。

表 職場体験を総括させる活動の例

職場体験発表会の後の展開例 (自らの生き方をしっかりと見つめさせる工夫)	体験先・保護者・地域とのかかわり (地域への成果の還元)
各教科では ○職場体験の感想やエピソードを活用する。 ○学習内容と職業生活を関連付ける。 ○学ぶことの意義を感じさせる場面を設け、学びへの動機付けを高める。 道徳では ○体験の感想やエピソードを素材にして、自分自身のこと、他者とのかかわりのこと、地域社会とのかかわりのこと等を考えさせる。 特別活動(進路学習)では ○職場体験報告書等を活用した、将来設計の学習に取り組む。 ○体験発表を聞き、次年度の進路学習への動機付けを高める。 ○上級学校訪問等で、職場体験の経験を生かす。 ○将来の職業生活を想定した進路選択を促す。 総合的な学習の時間では ○体験を窓口に、自己の将来や生き方について考えさせる。 ○職場体験で生じた新たな疑問を、さらに探究する。	○子どもの地域行事等への積極的な参加 ○子どものボランティア、福祉、奉仕活動等への積極的な参加 ○子どもの地域でのコミュニティの広がり ○体験先の人材の社会人講師への活用 ○子ども理解のための職場体験資料の活用 ○保護者の職場への訪問 ○家庭での手伝い ○子どもの新たな側面の評価

(2) 将来の夢に向かう進路選択

職場体験は、生徒一人一人が、将来の自分の夢を膨らませ、未来の自分の姿を思い描く良いきっかけにすることができるものである。高校側が「無目的進学」を心配している昨今、将来の夢に向かい、明確な目的意識をもって進路選択する生徒の表情は、自己の適性を理解し、自分の意志で進路を決めたという自信に満ちた、頼もしいものである。

職場体験の教育効果は、進路選択の経験を経て徐々にあらわれ、生徒の内面にある職業観や勤労観の醸成をうながす。直後の指導だけで終わりにせず、卒業までの長期的なスパンで生徒に働きかけ、職場体験で膨らんだ夢や希望を大切に育てながら、キャリア発達をじっくり促していきたい。