

# 「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」 における体験学習の現状と課題

—— 体験学習の効果的な教育システムの構築 ——

山 田 精 一

(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1. 問題と目的           | (1) 発掘調査事業を連携の場に     |
| (1) 学習指導要領の改訂と学校現場 | (2) 体験学習としての「職場体験」   |
| (2) これからの「生きる力」    | (3) 「職場体験」とは何か       |
| (3) 「生きる力」と「体験学習」  | (4) 実際の職場体験～T市の実践事例～ |
| (4) 「体験学習」をめぐる問題   | 3. 結果と考察             |
| 2. 方法              | 4. まとめ               |

## —— 要 旨 ——

現在、各地の埋蔵文化財調査機関は学校教育との連携を図る上で体験学習を積極的に受け入れ、企画・実施している。体験学習は「生きる力」を育むための有効な学習方法として学習指導要領で推奨されていることもあり、総合学習を中心に、現在、盛んに実践されている。しかしあたかも流行のように体験学習が繰り返されている一方、その本来の目的について検証する機会は少なく、何のための体験学習なのか、明確にされないままに実践だけが繰り返されているという現状がみられる。このままでは体験学習そのものが形骸化し、その本来の目的を喪失してしまうのではないかという危惧を抱かざるを得ない。今後、学校教育との連携をますます深めていくと想定される中、体験学習の一翼を担う埋蔵文化財調査機関に在籍する者として、体験学習をめぐる諸課題に対する分析の必要性を痛切に感じている。

本稿は「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」という領域において、体験学習の効果的な教育システムについて考察することを目的とする。具体的には「職場体験」の事例を用いて、その教育システム構築のための理論と実践プログラムを提示し、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」の場で、体験学習が本来の目的を果たし、有効に機能することが可能となるモデルを提案することとする。

### キーワード

対象時代 現代

対象地域 日本

研究対象 体験学習 職場体験 実践プログラム

## 1. 問題と目的

### (1) 学習指導要領の改訂と学校現場

教育基本法の改正（平成18年12月22日公布・施行）など劇的な教育政策の改変を経て、平成21年4月より全国の小学校・中学校において、新しい学習指導要領の一部が先行実施されている<sup>1</sup>。また、小中学校のみならず、幼稚園の新教育要領も全面実施されるとともに、特別支援学校の新学習指導要領についても順次実施されることから、日本の学校教育全体がその内容に変動をきたし、刷新されることとなった。そうしたこともあり、現在文部科学省では新学習指導要領の円滑な実施のために、その趣旨や内容の周知・条件整備などの支援に、省を挙げて取り組んでいるところである。

学習指導要領は、小学校・中学校・中等教育学校・高等学校・特別支援学校の各学校と、各教科で実際に教えられる内容とその詳細について、学校教育法施行規則の規定を根拠に定められている。そのためそこには各教科の単元の構成やその詳細が示されており、学校現場における教師の教育活動に大きな拘束力をもっているといえよう<sup>2</sup>。そうしたこともあり、日々教壇に立つ教師にとって学習指導要領の内容の改正は、自らの教育実践に直接的間接的に影響を与えることとなるため、重大な関心事と言わざるを得ない。改正点は多岐にわたるが今回の改正に伴い、学校現場で特にその扱いにおいて議論されたことのひとつが、「生きる力」に関してである。

### (2) これからの「生きる力」

「生きる力」<sup>3</sup>については、平成14年の学習指導要領改訂において、「ゆとり教育」の新たな目的のひとつとして注目されたことはまだ記憶に新しい。この理念を受けて「総合的な学習の時間（以下、総合学習）」が創設され、各学校段階で「生きる力」を育む実践が積み重ねられてきた。そうしたことから、今回の学習指導要領改訂においても「生きる力」に関する扱いについて、学校現場で関心が高いのは当然のことといえよう。

結論から言うと、「生きる力」を育むという理念とその重要性は、新学習指導要領にも引き継がれることとなった。しかし、現行の学習指導要領では「生きる力」を育むための指導方法に課題があったと指摘し、新学習指導要領ではその課題を検証し、それを踏まえて具体的な手だてについて言及している点に特徴がある。その具体的な手だてとは、「基礎・基本的な知識・技能の習得」、「思考力・判断力・表現力等の育成」、「確かな学力を確立するために必要な時間の確保」、「学習意欲の向上や学習習慣の確立」、「豊かな心や健やかな身体の育成のための指導の充実」などである。

このように「生きる力」の理念に関しては、現行学習指導要領と新学習指導要領では共有することとなった。

しかし、実際の実践場面における指導方法においては今後、大きな変化が生じることとなる。従来は、「生きる力」の育成に用いられていた主要な教科としては「総合学習」が担っていた。ところが、新学習指導要領では「総合学習」の授業時数が縮小され、その代わりに国語や理数などの授業時数が増加されることとなった。このことにより、今後は各教科での学習を踏まえ、「総合学習」における教科等を横断した課題解決的な学習や探究活動の質的な充実が図られることとなったのである。

今後、「生きる力」の育成に関しては、このような運用上の転換が行われるということを念頭に置いておかなければならない。

### (3) 「生きる力」と「体験学習」

従来「総合学習」において、「生きる力」を育む学習形態として重視されているのは、主に「体験学習」である。このことを踏まえ、今回の新学習指導要領実施に伴い、文部科学省は「体験学習」に関してどのような見解を示しているのか、それを確認してみたい。

『「生きる力」をはぐくむために、総合的な学習の時間で行われている体験的な学習や課題解決的な学習はますます重要です』<sup>4</sup>

このように、「体験学習」については、引き続き新学習指導要領においても同様に「重要」とであるということを描している。ただ従来の扱いと大きく異なるのは、「体験学習」を例えば「特別活動の学校行事として位置づけることが出来る」、ということには変わらないが、それ以上に各教科の内容に関わる活動が含まれる場合には、「各教科との関係を深めつつ『体験学習』を実施するのが望ましい」<sup>5</sup>という点である。よって当然ながら、「体験学習」を「生きる力」をはぐくむ学習方法として採用する場合には、その該当する教科の目標や内容を踏まえ、指導計画において「体験学習」のねらい・目的を明確にすることがより一層求められることとなるのである。

### (4) 「体験学習」をめぐる問題

現在、特別活動から教科教育までを含んだ学校教育の様々な場面・領域において実施されている「体験学習」について、前述のように「各教科との関係を深めつつ体験学習をするのが望ましい」とした一定の方向性が示されたことは、一方で大変評価することができる。

まず「ゆとり教育」の重要な目的のひとつとして提唱された「生きる力」の育成についてであるが、学校教育においてこのことを重視していくという方向性に関してはまったく異論はない。むしろ児童生徒が複雑化した現代社会を主体的に生き抜くためにも、科目横断的に学校教育全体として取り組むべき重要な課題のひとつである。

と認識している。しかし問題はその「生きる力」を育成するために、実際に学校現場で採用されている教育方法についてなのである。それは主に「総合学習」の名の下、「体験学習」と称して極めて安易な形態で実践が繰り返されているというのが実情である。ここで「安易な形態」と考える理由は以下の通りである。

まずひとつは、「体験」させることそのものに重点が置かれ、そのことに対する体験中の指導・観察、事前の計画ならびに事後の検証が十分に行われていない、という点が見受けられる。具体的な例として、教員の教育活動の側から言えば、「体験」させることによって生じる児童生徒の変容に関する一連の観察、事後の分析、その後の課題の設定などが十分でないという点があげられる。また一方の生徒の学習活動の側から言えば、「体験」を振り返ることによって得られる知識・経験の定着、自己理解の深化、今後の目標の設定などに対する作業が、同様に十分に行われていないという点があげられよう。

筆者は現在、埋蔵文化財調査機関の今後の在り方、また社会の中で担うべき役割のひとつとして、学校教育との連携を深めていくことにより、互いにその存在意義を高め、地域社会に貢献していく方法について研究をすすめている<sup>6</sup>。その中で明らかになったことのひとつは、学校教育が外部資源である埋蔵文化財調査機関を活用する際、それを体験学習の受け皿として利用しているケースが非常に多いということである。埋蔵文化財調査機関を体験学習の場として利用すること自体に問題はない。しかしその実態は、授業実践の多くが「教科外活動」の時間に行われているということ、そして体験学習という形態に大幅に偏って活用されており、学校教育の主たる領域である「教科教育」での活用は少数にとどまるという現象がみられるのである。

そこで筆者は体験学習に依存しない連携の方法として、具体的には「埋蔵文化財資料の教材化」というアプローチをとり、「教科教育」との連携を深める方法について提言を行った（山田2008）。この研究は決して体験学習を置き去りにしたものではなく、埋蔵文化財資料は「教科教育」の領域でもその本質に十分迫ることのできる資源を多分に含んでおり、教材化の道筋をつけることにより、互いの深化発展に寄与することができると考えたからである。

その一方で体験学習に関する検証も怠ってはならない。体験学習に関して、一連の研究で筆者が懸念を抱いたのは、あたかも流行のように実践が繰り返されている体験学習に依存しすぎた「学校教育と埋蔵文化財調査機関の連携」が推進されるに従って、体験学習そのものが形骸化し、何のための体験学習なのか、その本来の目的を喪失してしまうのではないか、という危機感である。学校教育との連携を今後ますます深めていく中で、体験

学習の一翼を担う埋蔵文化財調査機関としても、こうした課題に対する分析を行う必要性を痛切に感じている。

そうした中、今回の学習指導要領改訂に伴い文部科学省から体験学習の在り方について、前述のように一定の指針が定められたことは、時機にかなったことと言えよう。というのは、体験学習は従来、「教科外活動」の一環として取り入れられることが多かったことから、体験学習そのものの位置づけが不明瞭なままで実践されてきた傾向がある。しかし、各教科との関係を深めつつ体験学習を実施するという指針が定められたことにより、野放しにされていた体験学習にも、従来の教科教育における系統的な教育課程、教育方法、評価方法が適用される可能性が高まってきたと考えられる。

本稿はそうした体験学習の過渡期にある現状を踏まえ、従来実践されてきた体験学習の在り方を検証し、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」という領域において、体験学習の効果的な教育システムについて考察することを目的とする。

## 2. 方法

### （1）発掘調査事業を連携の場に

前述したとおり、筆者は「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」に関する一連の研究において、埋蔵文化財調査機関で発行している発掘調査報告書の教材化について、その方法と教育的意義を考察し、歴史学習における活用を試みた（山田2009）。埋蔵文化財調査機関で実施している業務は、遺跡で発掘を行う発掘調査事業と、発掘調査で得られた成果を記録し、報告書としてまとめる整理事業、そして発掘された成果を広く社会に公開しその活用を図る普及事業に大きく分類できる。普及事業の対象としては、従来より学校教育機関がその主要な位置を占めており、学校教育との連携に関する実績は積み重ねられている。

そこで普及事業以外の2つの事業に関してであるが、筆者の一連の研究はいずれも整理事業との連携について考察したものであり、今まで発掘調査事業との連携については言及してこなかった。それは発掘調査事業を学校教育との連携先として考えた際、運用上、様々な課題が想定されたためである。その具体的な課題とは以下の通りである。

- ①発掘調査事業は限られた期間で実施されていることから、学校教育における授業進度に合うとは限らない。（時間的な制約）
- ②学校との連携を実施するのにふさわしい場所に、発掘調査現場があるとは限らない。（実施する学校の近隣に発掘調査現場があるとは限らないという、場所的な制約）



③発掘調査は一連の段階を追って実施されており、流動的なものなので、学校教育における学習の目的と一致させることが極めて困難。(例として、縄文時代の遺構しか確認されていない遺跡を用いて、明治維新の授業を実践するのは不可能)

④発掘調査現場は特殊な場であり、学校側の要望を満たせるような施設、環境が整っているとは限らない。(各発掘現場における、作業スペース、学習スペース、作業機材、学習機材、休憩施設等、児童生徒を受け入れる体制が十分でない場合が多い)

⑤発掘調査は段階的な作業工程を経て実施されているため、短期間関与しただけではその一部にのみたずさわることとなり、発掘調査の全体を理解することが出来ない。(例として、発掘調査開始当初にたずさわると、遺構確認作業だけで終わってしまうこととなり、実際に遺構を掘るということができない)

⑥発掘調査現場は危険が伴うので、児童生徒の安全確保に最善の留意をはらわなければならない。

「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」の場を発掘調査事業においた場合、当面、以上のような課題が想定される。こうした課題を概観してみると、おそらく学校現場と埋蔵文化財行政現場それぞれにおいて、連携することによって得られる効果よりも、目前の課題を克服するためのハードルがあまりにも高すぎることからそれを忌避し、双方において発掘調査事業における連携を極力避けていこうという意志がはたらいていたのではないと思われる。

しかし埋蔵文化財行政において、発掘調査事業は全体の中に占める比重は極めて大きく、埋蔵文化財行政を代表する事業のひとつであることに間違いはない。そしてそうした実態をあえて取り上げるまでもなく、児童生徒に「埋蔵文化財」や「考古学」というキーワードでイメージさせれば、整理事業よりもむしろ発掘調査事業の場を喚起するのが一般的であろう。そうしたことから、学校教育と埋蔵文化財行政の連携の効果を高めるためにも、児童生徒の多くが抱くイメージに寄り添って、その連携を図ることが重要であると考えられる。そうした実態を踏まえ、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」について議論するにあたり、その対象として埋蔵文化財行政の主たる業務のひとつである発掘調査事業について検証することは、大いに意義があると考えられる。

こうしたことから次に、実態に即した学校教育と発掘調査事業との連携の在り方について考察することとする。

## (2) 体験学習としての「職場体験」

筆者は従来、学校教育と埋蔵文化財行政の連携につい

ての研究では整理事業をその対象としており、特に教科教育における連携の重要性について指摘してきた(山田2008・2009)。そうしたことからその対象を発掘調査事業においた場合でも、教科教育との連携について検討することが重要であるという考えには変わりはない。しかし教科教育に限定して発掘調査事業との連携を模索した場合、前項で掲げた課題、特に課題①と課題③に伴う支障が大きく、その解決に向けての方策について検証するのに多大な時間を要してしまう。よって、本稿ではその対象を教科外教育での連携を前提とし検証することとし、教科教育と発掘調査事業との連携については、今後の研究に委ねることとする。いずれ、発掘調査事業と教科教育の連携についてもその理論化と具体的方法について提言したいと考えているが、本稿ではそこに至るまでの一つのステップとして、まずは教科外教育である「職場体験」をその対象として設定し、検証していくこととする。

また本稿は第1章で述べたように、体験学習の過渡期にある現在、従来実践されてきた体験学習の在り方を検証し、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」という領域において、体験学習の効果的な教育システムについて考察するという目的も有している。ここでは体験学習の具体的な実践の場として「職場体験」を設定し、そうした目的に基づいて検証を重ねていくという意味合いを併せ持たせていることを付言しておく。

## (3) 「職場体験」とはなにか

現在、全国の多くの学校で職場体験が実施されており、その内容や形態は変化を伴いながらも、数年前から長期にわたり実施されているケースが多いと思われる。しかしその実態は、年間指導計画に定例の行事として組み込まれ、また教育課程の位置づけとしては、総合学習、もしくは特別活動の一環として行われていることがほとんどである。そうしたことから、各学校においてその目的・内容等について十分検証されることなく、つまり前年度の踏襲という形で、極めて形式的に実践されてきているのが実状ではないと思われる。よって、本稿で体験学習の具体的な実践の場である職場体験について議論を展開していくにあたり、共通認識をはかる意味を込めて、職場体験の意味と内容について改めて確認しておくこととする。

文部科学省は若年層によるフリーター・ニート等をめぐる社会問題の増加を背景に、学校教育における進路指導・キャリア教育の推進を強く提唱しており、数々の政府方針を踏まえ各種進路指導上の支援を実施している。その一環として職場体験も重視しており、例えば具体的な施策として「中学校職場体験ガイド」を作成し、これは学校現場で実際の運用にあたり広く活用されている。



本項では職場体験の意味とその内容を概観するにあたり、この文部科学省編「中学校職場体験ガイド」を参照しつつ、考察をすすめていくこととする。

### ①職場体験の実施状況

本項冒頭で多くの学校が職場体験を実施していると述べたが、実際の実施状況はどの程度なのか？職場体験という用語は広く社会に認知されてきているが、その実態についてまず確認することとする。

国立教育政策研究所生徒指導研究センターが実施した、平成20年度における全国公立中学校及び高校での職場体験の実施状況調査によると、全公立中学校においては実に96.5%、公立高校では69.1%で実施との結果が報告されている。<sup>7</sup>

また、公立中学校における職場体験の教育課程上の位置づけであるが、「総合学習」が91.8%で最も多く、次いで「特別活動」(13.9%)、以下、「特に教育課程には位置づけず、長期休業期間等に実施」(7.9%)、「教科教育」(1.0%)となっている。同様に公立高校での教育課程上の位置づけは、「教育課程には位置づけず実施」が45.2%で最も多く、次いで「総合学習」(26.1%)、「現場実習等職業に関する教科」(21.4%)、「特別活動」(11.5%)となっている。

このように、公立中学校においては実に9割以上の学校で、何らかの形態で職場体験が実施されており、更に注目すべきは、職場体験の実施率が例年、前年度比で徐々に高まっているということである。このままの推移で職場体験の実施が広がれば、いずれ全国すべての公立中学校で職場体験が実施され、各地域の事業所では、職場体験に訪れる中学生が仕事に従事する姿を頻繁に見かけることになるであろう。

群馬県の状況であるが、公立中学校全174校中、173校で実施されており、実施率は99.4%である。関東地方では茨城県の100%について高い実施率となっている。一方、本県の公立高校における実施状況は、全84校中36校で実施されており、実施率は42.9%である。他県との比較では中学校の実施状況と反し、関東地方で最低の実施率となっている。こうした中学校と高等学校における実施率の格差は、学校現場の職場体験に対する関心・認識度・経験などの温度差が主たる要因と思われる。

### ②職場体験の定義

本来は学業期にある児童・生徒が、一時的に学校を離れ一般社会に出て職業の経験を積むという職場体験の意味は、児童生徒をめぐる社会の情勢や時代の特徴と切り離して考えることは出来ない。よって、職場体験の意味を理解するためには、学校教育において職場体験が求められる社会的背景を認識することが必要である。このよ

うに、職場体験の意味は時代背景との関係性の中で把握すべき性質のものであるが、詳細については次項で述べることにし、まずは文部科学省が「職場体験とは」ということで提示している、その内容を紹介することとする。以下は、文部科学省による職場体験に関する基本的な考え方である。

職場体験とは、「生徒が事業所などの職場で働くことを通じて、職業や仕事の実際について体験したり、働く人々と接したりする学習活動」(「中学校職場体験ガイド 第1章 職場体験の基本的な考え方」)

極めて簡潔な定義だが、議論の中心となる重要な視点は、前述したとおり職場体験が求められている時代的な背景やその特質なので、職場体験の定義としてはこれで十分であろう。実際、文部科学省も「職場体験が求められる背景と必要性」という項目を別に設け、このことについて詳細に解説している。

### ③職場体験が求められる理由

学校教育の内容は、児童生徒が主体的に生きる力を育成するために、時代の要請に敏感に対応していくことが求められる。昨今、職場体験の実施は学校教育において決して珍しいことではなくなったが、自身の学校生活を振り返ってみれば、職場体験を経験してこなかった世代もきっと多いことだろう。職場体験を経験した世代と、経験していない世代、その差がつまり、時代的な背景や特質の相違の現れと言えよう。ではその職場体験が求められる現代の時代的な背景とは一体どのような特質をもったものなのであろうか。

文部科学省は職場体験が求められる背景として、以下のように述べている。

「職場体験が求められる背景として、子どもたちの生活や意識の変容、学校から社会への移行をめぐる様々な課題、そして、何よりも望ましい勤労観、職業観を育む体験活動等の不足が指摘されています。」

ここでは現代の特質として、「子どもたちの生活・意識の変容」「学校から社会への移行をめぐる課題」が掲げられ、それを受けて「望ましい勤労観、職業観を育む」ためにも、「不足」している「体験活動」を学校教育の場に求めていきたい、という内容であると解釈できる。

まず「子どもたちの生活・意識の変容」については、各時代において各々、形を変えて指摘されていることではあるが、現代に象徴される発達上の課題としては、例えば「キレる子どもたち」・「我慢できない子どもたち」などとして表現される、精神的自立の遅れなどがあげら

れるであろう。このことに関しては、乳児期からの親子関係の問題を含め、家庭教育にその要因を求める議論が大成を占めている一方、その解決を模索する一つの考え方として、学校教育における教育活動にも期待が寄せられているのもまた事実ある。

また、「学校から社会への移行をめぐる問題」とは、例えば、雇用者側と求職者側の需給希望の不一致や派遣労働者の増加に伴う種々の課題など、雇用システムに関する諸問題があげられる。景気の動向により就業体系に変動を伴う事例は過去にも多くあるが、この度の長期的な景気低迷に伴う就業体系の危機的状況は、労働政策上での議論に止まらず、教育政策へも大きな波紋をよんでいる。教育的課題としても無関心を装うことの出来ない、大きな国民的関心となっている。こうした就業体系に関する問題などは、まさに児童生徒一個人の責任に帰することのできない性格のもので、現代という時代のもつ特質の最たるものであろう。

このような時代に生きる児童生徒に、「望ましい勤労観・職業観」をそなえ、社会人・職業人としての自立した社会の形成者として育成することを目的に、体験活動の一環として「職場体験」の一層の充実が学校教育に求められるようになったのである。

#### ④職場体験がめざすもの

前項では職場体験が求められる理由について、時代的な背景・特質を分析することにより考察した。そうした中、児童生徒が抱える諸課題に対応する一つの方法として、学校教育において職場体験が必要とされている切実な状況を理解することができたはずである。

では次に、学校教育において職場体験が実施されることにより育成されることが期待される具体的な力とはどのようなものであろうか。つまり、職場体験の目的とは何であろうか。考えてみたい。

「職場体験には、生徒が直接働く人と接することにより、また、实际的な知識や技術・技能に触れることを通して、学ぶことの意義や働くことの意義を理解し、生きることの尊さを実感させることが求められています。また、生徒が主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲などを培うことのできる教育活動として、重要な意味を持っています。」

上記は、職場体験の必要性について述べた文部科学省の見解である。ここに職場体験の目的が述べられている。まず「生きることの尊さ」を実感させるということ。そして「主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲などを培う」こと、この2点である。ではなぜ、「主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲などを培う」た

めの具体的教育方法として、職場体験が重要視されるのか。その理由を掘り下げ考察することによって、職場体験が持つ本質を理解することができる。

青年期の発達課題の一つとして、エリクソンは人格発達理論の中で、アイデンティティの確立をあげている<sup>8</sup>。これは、具体的には「自分とは何者か」、「自分の人生の目的は何か」、「自分の目指す道は何か」という問いに対して、自分自身で真摯に向き合うことの重要性を意味している。ここで配慮すべき点は、この問いかけの前提として、自己と社会との関係性に留意しなければならないということである。つまり、青年期に達した自分が社会の一員として生きていく上で、自己を社会の中でどのように位置づけるか、という自覚の上にこの問いかけが存在するということである。

よって、現代に生きる児童生徒達にとっても、現実の社会の中で自分をどのように位置づけるか、ということを考えさせることの重要性が指摘されるべきであろう。そうした点を踏まえて考えてみると、職場体験の「主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲を培う」という目的は、この青年期の発達課題であるアイデンティティの確立において、極めて重要な要素であると考えることが出来る。なぜなら「自己を社会の中にどのように位置づけるか」について考察する上で、「進路や職業の選択」といったことは、いやがおうにも自分を社会的存在として社会の中に位置づける行為そのものとして考えることになるからである。そうした意味で、アイデンティティの確立という青年期の発達課題を克服するためにも、職場体験は大きな役割を果たすと考えられるのである。

以上本項では、職場体験の目的について、アイデンティティの確立との関係のなかで考察を試みた。そして、青年期の発達課題であるアイデンティティを確立する上でも、職場体験の目的が有する内容は、極めて重要であることがわかった。現代はモラトリウム期が長く、また古い価値観が崩壊し、選択肢が限りなく広がっているという特徴を持っている。よって、そのためにアイデンティティがなかなか確立できない児童生徒が多くなっているとも言える。そうした状況にあるなか、学校教育において職場体験の担う役割は非常に大きいと考えることができ、同時にそれへの期待も益々高まってきていると言えよう。

#### （４）実際の職場体験～T市の実践事例～

繰り返しになるが、本稿の目的は、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」という領域において、体験学習の効果的な教育システムについて考察することにある。ひとまず、ここまでの議論の論点を整理すると以下のようなになる。埋蔵文化財行政の一つの要である発掘調査事業に

連携の場を置いた場合、体験学習の形態として最適なものが、「職場体験」であるということを確認し、前項では「職場体験」が求められる理由と、その目的について考察した。

そこで、今後の研究の道筋であるが、埋蔵文化財調査機関の発掘調査事業で実践される「職場体験」が、その目的に迫れる内容を有しているということが実証されれば、埋蔵文化財調査機関における体験学習の教育システムの効果性について、掘り下げて考察していくことが可能となる。そのことを検証するため、本項では平成21年度、筆者が発掘調査に従事した遺跡において、地元中学校の中学2年生を受け入れて実施された職場体験を事例として掲げることとする。

群馬県では県教育委員会義務教育課・高校教育課が主管<sup>9</sup>となり、「キャリア教育と進路指導の充実」の一環として、職場体験に関する事業を実施している。そのうち、中学生による5日間の職場体験は、「ぐんまキャリア・スタート・ウィーク」として、その取り組みを支援している。本事業の具体的な内容は、キャリア教育推進地域（市町村単位）に指定されると、学校と生徒を支援する「推進地域実行委員会<sup>10</sup>」が、また県には、推進地域を支援する「県支援会議<sup>11</sup>」がそれぞれ設置され、地域と県が協力体制を整えて、実際に職場体験を実施する学校を支援していくというものである。こうした県をあげての支援体制整備の背景には、受け入れ側の事業所の課題として、児童生徒を5日間預かることによる負担の増大、また学校側の課題としては、生徒の職場体験先として多数の事業所と連絡を取り合い、受け入れ先を確保していく作業の負担増大がある。職場体験は、学校と地域との良好な協力体制が構築されることにより、初めてその効果が発揮される事業である。そうしたことから、その運営にあたり負担も大きい、それを上回る教育効果が期待できると考え、県教育委員会も全面的にこれを支援し、現在では職場体験が全県において実施されるに至ったのである。

このように県の支援事業として職場体験を推進しているなか、そのことを受け、本県西部に位置するT市では「やるベンチャーウィーク」と称し、市内全中学2年生による職場体験が実施されている。本事業の特徴は、5日間の職場体験を「心の成長をもたらす5日間」ととらえ、有意義な体験にするためには、連続した5日間が適切であると考えていることである。具体的には「緊張の1日目」→「仕事を覚える2日目」→「慣れる3日目」→「積極的な4日目」→「創意工夫する5日目」として、5日間の体験を積むことを通し、参加する生徒の勤労に対する心理的内面の変容を重視していることである。

T市で平成21年度に職場体験を実施した中学校は22校

である。筆者が発掘調査事業に従事する遺跡で職場体験を受け入れたのは、このうちK中学校（平成21年5月25日～5月29日：5日間）とS中学校（6月17日～6月19日：3日間）の2校である。生憎、受け入れ時期が発掘調査の繁忙期に当たってしまったことから、当方の事業の都合によりS中学校の受け入れは3日間に限定せざるを得なかった。そうしたこともあり、本稿では5日間の受け入れが可能だったK中学校の事例について報告することとする。

T市西部に位置するK中学校は、各学年4学級、全生徒数436名の、T市では中規模の中学校である。そのうち職場体験の対象となる第2学年に在籍する生徒150名が、主にT市内58箇所の事業所に分かれ、職場体験が実施された。今年度はそのうち男子4名を、筆者が発掘調査を担当する遺跡で受け入れることとなった。

平成21年度、本遺跡におけるK中学校の職場体験日程の概略は以下のとおりである。

|            |   |
|------------|---|
| 4月当初       | K中学校より事業団本部へ、職場体験受け入れの要請                    |
| 4月20日      | 事業団本部よりK中学校へ職場体験受け入れ受諾の回答                   |
| 5月初旬       | 事業団本部より発掘現場事務所へ、職場体験受け入れの指示                 |
| 5月11日      | 本遺跡で職場体験を希望する中学生から、事前訪問日時確認のため、発掘現場事務所に電話連絡 |
| 5月18日      | 中学生の事前訪問（担当者と、職場体験に向けての事前打ち合わせ）             |
| 5月25日      | 職場体験1日目                                     |
| 5月26日      | 職場体験2日目                                     |
| 5月27日      | 職場体験3日目                                     |
| 5月28日      | 職場体験4日目                                     |
| 5月29日      | 職場体験5日目                                     |
| 6月1日       | 職場体験アンケート回答送付                               |
| 6月10日      | 中学生から、職場体験に対する礼状を受領                         |
| 7月10日      | K中学校「やるベンチャーウィーク」学習発表会開催                    |
| 平成22年1月14日 | K中学校「やるベンチャーウィーク」報告書を受領                     |

#### ①事前指導

教育課程上、職場体験は多くの学校で総合学習に位置づけられ、学級活動等で行われる進路学習と関連させて実施されている。よって実際に事業所で職場体験を行う前から、総合学習の授業時間を用いてそれに向けての準備が継続されており、その一環として事前指導が実施さ



れている。

職場体験を、児童生徒の進路選択能力の向上に結びつけていくためには、事前指導が重要であることは言うまでもない。事前指導は主に「事前準備的な指導」と、それ以外の「事前学習」に大別できる。以下、それぞれの内容について確認する。

前者は職場体験の内容・当日の持ち物・社会のマナー・職場の規則・安全確保等の事務的な基本事項の確認であり、各事業所においてその内容は異なる。生徒が職場体験の目的を達成するためには安心して、尚かつ安全な状況下で実施されることが前提であり、そのためにもこの「事前準備的な指導」は綿密な計画の下に実施され、細心の注意を払って行われなければならない。

K中学校においては、職場体験当日を迎えるにあたり、体験先の事業所に中学生が事前訪問し、事業所の担当者と打合せを実施している。本遺跡では5月11日に、体験予定の中学生代表者から事前訪問打診の電話連絡があり、5月18日に該当する生徒4名が発掘現場事務所を訪れた。打診段階での電話連絡から、事前訪問当日の打合せ事項まで、中学校は詳細なマニュアルを作成しており、生徒はそのマニュアルに沿って事前訪問での打合せを行うこととなる。事業所への電話連絡については、「電話のかけ方」ということで、想定問答集の様な形態でマニュアル化されており、会話の進展上、どのような事態になっても生徒が自分で対応できるように整えられている。非常に手の入った入念過ぎる指導であるともいえるが、こうした傾向は学校側の慎重な姿勢の表れと解釈することが出来る。地域との協力関係の下に成り立つ職場体験において、事業所側に迷惑を掛けたくないとの、学校側の配慮であろう。

また、事業所における事前訪問時の打合せでも、予め生徒の手元には「事前訪問での確認事項」というワークシートが用意され、それに基づき中学生が事業所担当者に質問し、必要項目を確認していくという方法で行われた。事前に学校側から指示されている確認事項は、「体験日」・「集合時間」・「勤務時間」・「職場体験時の服装」・「昼食の有無」・「自転車置き場」・「必要な持ち物」・「職場体験学習に向けて、心がけておくこと・注意点」・「その他」等の確認である。

この事前訪問の重要な目的の一つに、実際の仕事内容、事業所の業務内容、職場体験における生徒の安全に関わる事前確認も含まれている。よって、当方も本事業団の組織・業務内容の案内・発掘調査の一連の流れ・発掘に従事する担当者の1日のスケジュール・発掘の仕事に就く方法などを紹介した、「発掘調査担当者に挑戦!」という資料を用意し、職場体験の概要について事前説明を行った。

「事前準備的な指導」で最も留意しなければならない

のは、職場体験中における生徒の安全に関わる事項である。筆者が生徒への指導の中で特に配慮した点は以下のとおりである。参考にされたい。

- ・想定外の事態が発生する可能性が十分考えられるので、緊急時の連絡体制を確認しておく。
- ・上記と同様の理由から、保護者、学校の担当者との連絡先を確認しておく。
- ・生徒の所在を把握するため、出欠、遅刻、早退等の連絡がとれる体制を整えておく。
- ・学校側とも連絡を密接にし、家を出て事業所に出勤してから退勤し帰宅するまで、生徒の一連の動向を把握できるような体制を整えておく。
- ・出退勤時、就業時の事故、体調不良等の緊急時における対応について、生徒本人に十分な指導を行う。
- ・体調管理について自覚をうながすように指導する。
- ・生徒の緊急時において、速やかに対応できるように、事業所内の体制を整えておく。

次に事前指導の2点目、事前準備以外の「事前学習」とは、児童生徒一人ひとりの職場体験での自己の課題発見、目的の理解、体験での調査内容の確認等を中心とした一連の学習を意味する。

例えば、事前学習の一環としてK中学校にて行われた主な内容は、「職業インタビューをしてみよう!」と称し、生徒の身近な人に直接、職業に関するインタビューを行うというものである。この実践では、多くの生徒は自分の保護者にインタビューすることになると思われるが、仕事の具体的内容・待遇・やりがい・喜び・苦勞など、その職業の実態を直接当事者から聞き取ることが出来る<sup>12</sup>。

こうした事前学習の中で重要と思われるのは、職場体験の目的を理解し、自分の課題を発見するということである。具体的にその過程を提示してみると、生徒自身による「職場体験で何を学ぶのか?」「職場体験は何のために行うのか?」という調査・学習を通じ、「自分は体験先で何を学びたいのか?」「体験先での自分の課題は何か?」を考え、そうした一連の学習の結果、職場体験の目的に近づくということである。この学習を進めるに当たっては、あらかじめ体験先事業所の職務内容等の確認が必要となるケースもあり、そうした事態に対応するため、学校と事業所との密接なコミュニケーションが要請されることも想定される。

また前述した事前訪問に先立ち、生徒は事前に事業所と訪問する日時の打診を行う。事前訪問の意義の一つは、生徒自身がこの打合せの日時を調整するところから、すでに社会への関わりが始まっているという点にある。学校から用意されたマニュアルに沿った対応をしようとし

ても、事業所の担当者との間で交わされる、普段話し慣れていない敬語や一般社会における慣用句を用いての会話は、中学生にとっては大いに緊張し、戸惑いを感じることであろう。しかしこのことが、社会と自己との関係性を意識させるには大変効果がある。

以上、事前指導の詳細について述べたが、実際には職場体験当日が近づいてくると、教員は体験受け入れ先事業所との連絡・調整などの事務作業に追われ、なかなかこの事前指導に時間を割くことが出来ないという実状がある。そうしたことから、例えば職場体験実施1年前の第1学年の段階から、進路指導の一環として職場体験の事前学習を位置づけるなどし、時間を掛けて職場体験のねらいへの理解に向け準備していくことも一つの方法である。つまり職場体験実施にあたり行われる事前指導は、キャリア教育・進路学習の一貫として平素の学習活動に位置づけることが望ましいといえよう。各教科・道徳・特別活動・総合学習と効果的に関連しつつ展開していくことが重要となる。そうすることにより、職場体験自体の活動の質が高まり、その目的の達成に向けて、効果をより発揮することが出来ると考えられる。

## ②職場体験実践プログラムの提案 ～発掘現場における職場体験～

学校で事前準備的な指導を実施し、職場体験の目的、自己の課題を整理する事前学習を経て、体験先の事業所は実際に生徒達を受け入れることとなる。そこで本項では、本遺跡で受け入れた職場体験5日間の様子を紹介する。この実践事例を、職場体験の目的を果たすのに有効な実践プログラムとして提案することとする。それぞれの作業に関する説明と意味については後段で考察する。まず、平成21年度に本遺跡において実施された職場体験5日間のスケジュールを確認する。

### 1日目 (5月25日)

〔午前〕

- ・朝礼（ラジオ体操・健康観察・指示連絡・自己紹介）
- ・面接調査、アンケート記入（職業観・勤労観・発掘調査に対するイメージ等の意識調査を実施）
- ・作業員へのインタビューの質問紙作成
- ・作業見学
- ・発掘機材の説明

〔午後〕

- ・遺構確認作業
- ・遺構掘削作業
- ・まとめ（振り返り用紙の作成）

### 2日目 (5月26日)

〔午前〕

- ・朝礼（ラジオ体操・健康観察・指示連絡）
- ・遺構掘削作業
- ・土運び、残土整備

〔午後〕

- ・土嚢作成、土嚢運び
- ・遺構掘削作業
- ・まとめ（振り返り用紙の作成）

### 3日目 (5月27日)

〔午前〕

- ・朝礼（ラジオ体操・健康観察・指示連絡）
- ・遺構掘削作業

〔午後〕

- ・遺構掘削作業
- ・遺構断面観察
- ・測量実習（遺構断面測量）
- ・まとめ（振り返り用紙の作成）

### 4日目 (5月28日)

〔午前〕

- ・朝礼（ラジオ体操・健康観察・指示連絡）
- ・作業員へのインタビュー
- ・インタビューの集計、まとめ

〔午後〕

- ・遺構台帳作成（パソコンでの作業）
- ・写真整理（室内作業）
- ・まとめ（振り返り用紙の作成）

### 5日目 (5月29日)

〔午前〕

- ・朝礼（ラジオ体操・健康観察・指示連絡）
- ・土器洗浄
- ・土器の観察

〔午後〕

- ・図面の確認作業（図面データの確認、数値の再計算、注記漏れの確認等）
- ・測量機材の基本操作（レベルの使い方）
- ・まとめ（振り返り用紙の作成）

それでは以下1日目から5日目にかけて、順に時間を追いながら、それぞれの作業の内容と目的について考察することとする。併せて必要に応じ、職場体験期間中、筆者が観察によって得た生徒の様子についても言及していく。観察の方法としては、観察者（筆者）が観察対象の外側ではなく、観察対象との自然な関係の内側にあること、また観察対象と共にある日常的状況の中に身をおくことを重視したいことから、参与観察の手法を採用した。<sup>13</sup>

## 1日目

作業員と一緒に、始業時のラジオ体操に参加。作業員に早く顔を覚えてもらうために、最前列で体操させる。朝礼の際、本日より5日間、4名の中学生が職場体験として作業に加わるので、適切に対応していただけるよう作業員に紹介する。生徒は各自、発掘作業に対する抱負などを交え、一言挨拶をする。生徒達は、初対面の大勢の大人の前で自己紹介するということに慣れていないため、最初はだいぶ緊張していたが、話し終え作業員に祝福されると緊張の糸がほぐれ、だいぶリラックスできたようである。

その後、就労意識・勤労観・発掘作業という仕事に対するイメージなどを確認するために、1対1の個別面接を実施<sup>14</sup>。一人ずつ別室にて、面接を行った。当初、生徒の表情に「なぜ、職場体験なのに面接をするのか？」といった不安が垣間みられた。しかし、一人一人筆者と向き合って面接することにより、当初は緊張していた生徒達も、徐々にリラックスして現在の心情を吐露するようになり、生徒との間にラポール<sup>15</sup>に近い心的状態を醸成することができた。5日間生徒達と付き合い、職場体験を通して意識の変容等を観察するためには、担当者との間にラポールを醸成しておくことは重要な手続きのひとつである。

「早く外に出て、発掘をしたい」という生徒達の思いを強く感じたが、作業中の安全確保に留意してもらうため、特に危険箇所を中心に遺跡内を巡回しながら案内する。同時に作業員の行っている様々な作業を見学し、その説明を行った。また、ジョレン・鎌・スコップなど、発掘機材には使用方法を誤ると危険な道具が多いことから、発掘機材の一つ一つについて、その道具を使用する目的と正しい使用方法について説明する。発掘機材の使用法、注意点については、世話役に担当してもらった。大切なことなので、生徒にはメモをとるように指示。

午後からはジョレンを使用して、遺構確認作業を行う。直接働く人と接することにより、学ぶことの意義や働くことの意義を理解することが職場体験の目的の一つでもあるので、担当者は作業の概要について説明するのに止め、後は一緒に現場で作業を行う世話役と作業員に任せ、生徒達に対する詳細な指導を依頼した。自分の祖父母ほどに世代間格差がある作業員と接しながら仕事することにより、生徒の心情に何らかの変容が期待できると思われる。

職場体験中毎日、終業時刻の最後30分間ほどを利用し、1日の作業の振り返りを実施した。目的は、作業体験を通じて生徒の意識の変容を確認することにある。ワークシートはその場で記入してもらい、それに基づき集団で非構造化面接を実施する。自分の経験を文章化し、そのことを面接の中で言葉に表現して相手に伝えることを通

し、1日の体験を内面的に深化できるように心がけた。生徒達は1日目はこのワークシートを書き上げるのに苦慮していたようだが、日数を重ねる度に徐々に慣れていった。

## 2日目

本遺跡は古墳時代から平安時代にかけての住居が多く確認されていることから、生徒を2組に分け2名ずつ、それぞれ一軒の住居址を発掘した。担当する住居址には、ベテランの作業員を複数（最低2名）配置し、土の見分け方、住居址の掘り方の指導等を依頼する。生徒達は「なぜ使用面になると土が硬くなるのか?」「なぜ掘り方がデコボコなのか?」「もともと、カマドはどんな形になっていたのか?」など、発掘をしていく中で様々な疑問を抱き、できるだけそういった質問に対しても誠実に回答するよう、世話役・作業員にお願いした。

遺構掘削作業の他に、土運びと土嚢作成作業を行った。土運びでは一輪車を初めて操る生徒もあり、操作方法のコツを作業員に指導してもらい、それに対し関心していた様子がみられた。また土嚢作成作業は、力を要する単調な作業であるが、遺構掘削作業からの緊張から解放されリラックスできる雰囲気の中、土嚢作成中は作業員と会話ができるまとまった時間ともなり、多くの作業員と言葉を交わすことが出来た様である。土運び・土嚢作成作業の経験は、発掘作業はその中心となる遺構掘削作業だけでなく、他にもそれを支える様々な仕事があることを理解させることが目的である。力仕事なので身体的な疲労を感じた様子だったが、作業員との交流を深めながらの作業で、思いの外、楽しく作業していた様子をうかがうことができた。

## 3日目

遺構掘削にも慣れてきたこの日は、発掘した遺構の記録作業を体験してもらった。指導の中心となるのは図面作成を担当する作業員である。まず事業団担当者より断面を観察し記録することの目的と、層位が形成される過程およびその理由について説明を行った。仕事を行う際の心構えとして、指示された作業を機械的に行うのではなく、その一つ一つの作業に意味があるということを常に認識させ、体験させることが重要である。

生徒達には実際に分層のための線を引かせ、土坑やピットなどの比較的小規模なセクション図作成を経験してもらった。遺構の記録作業を経験することは、発掘された多くの遺構が記録という作業に収斂されていくことを認識し、個々の作業が積み重なって最終的に埋蔵文化財が記録保存されていく過程を理解してもらうことが目的である。この日は移植ゴテをペンに持ち替えての作業だったため、体力的に物足りなさを感じた様子も見られた



が、逆に図面作成という精緻な作業に熱心に取り組む姿を見ることができた。

#### 4日目

この日の中心となる体験内容は、作業員へのインタビューである。職場体験は、そこで働いている多くの社会人とのふれあいや交流を通して、異世代とのコミュニケーション能力を高めると共に、社会人としての基本的マナーや言葉遣いなどを身につけることができる場でもある。また、実際に働いている人たちの生活ぶりを見聞きする絶好の機会でもある。そうした、職業生活や社会生活に必要な知識、技術、技能を学ぶことを目的とし、直接、作業員にインタビュー形式の聞き取り調査を実施した。少しでも多くの職業人の言葉を聞き取りしてもらうために、1名の生徒が4名程度の作業員にインタビューを行った。生徒はインタビュー用紙に基づき調査を実施した。インタビュー用紙の項目は以下の通りである。

- ・インタビューをお願いした人の名前
- ・インタビューの質問内容
- ・この質問をしたい理由
- ・質問の答え
- ・質問の答えを聞いた感想

生徒達は実際にインタビューしながら、この用紙の項目を記入していく。生徒達には基本的には何を質問してもいいということで指示したが、その質問を行う目的等、事前に質問内容について入念に検討させてからインタビューにのぞませた。また事前に作業員には、生徒達のインタビューの求めがあった際には、快く協力していただけるよう依頼しておいた。

インタビューの対象者となる作業員は、生徒が自分で選ぶように指示したが、多くは3日間の職場体験で中心となって指導してくれ、気心のしれた作業員に依頼するケースが多かったようである。対象者を自分で選び出すことに苦慮している生徒に対しては、担当者が仲介し、インタビューの場を設定することもあった。

午後は、遺構台帳作成作業と写真整理作業を体験した。指導の中心となるのは、主に室内で整理作業を担当している作業員である。この作業体験の目的は3日目に実施した断面実測体験と同様で、埋蔵文化財の記録保存が様々な過程を経て成立しているということを理解することにある。生徒達にとっての発掘作業とは、現場で移植ゴテを手に、遺構を掘削するというイメージで占められているが、発掘された情報を整理していくという室内作業が、地味ではあるが重要な役割を果たしているということを認識することが出来たのではないかなと思う。

#### 5日目

職場体験最終日のこの日は、各自が今まで発掘を担当していた遺構を最後まで掘り上げることを計画していたが、天候悪化のためやむなく室外作業を休止することとなった。そのため室内における体験に切り替え、土器洗浄を中心に実施した。

この作業の目的は、発掘現場における記録対象として、遺構の他に遺物がその中心となっていることを理解し、適切な扱い方を習得すると同時に、土器の観察を通して、考古学に対する興味関心を喚起することにある。土器の観察に関しては事業団職員が担当し、土器洗浄の指導の中心は現場代理人と世話役、作業員が担当した。自分が掘り上げた土器の泥を丁寧に落としていくことにより、徐々にその文様や形状が明らかになっていく様子を目の当たりにし、感動している生徒達の姿を観察することが出来た。この作業は生徒達にとって、様々な土器片を実際に手にする貴重な機会となり、土器洗浄作業を行う中で、「なぜ色が違う土器片があるのか?」「土器の厚みが様々であるが、それはなぜか?」「表面に様々な文様があるが、まったく文様がない土器もあるが?」など多くの疑問を抱いていた。こうした実物を手にしての体験は、埋蔵文化財資料を活用した教科教育の授業実践に、大いに活用できる可能性があると思われる。実物教材を用いた効果的な教科教育の指導方法について、今後の研究が望まれる。

以上、本遺跡で実施された5日間の職場体験について、その概要を紹介した。本実践のポイントは以下のとおりである。

#### －職場体験実践のポイント－

- 〔1〕 遺構掘削・断面観察・土嚢作成・写真整理・土器洗浄など、室外作業から室内作業まで、限られた日数の中でできるだけ多くの作業を経験する。
- 〔2〕 不特定多数の作業員と接し、会話をしていく中で交流を深めることが出来るよう配慮する。
- 〔3〕 毎日、作業終了時に一日を振り返る時間を設定し、担当者と面接を行う。

上記に掲げた職場体験実践のポイントの意義・目的は以下のとおりである。

#### 職場体験実践のポイント〔1〕の意義・目的

一般には「シャベルで遺構を掘る」というイメージ・先入観でとらえられがちな発掘調査が、実はそれ以外の様々な行程を経て初めて、文化財保護の使命を果たすことが出来るということを理解させることが目的である。このことは、生徒の進路意識の未成熟や勤労観・職業観

の未発達が大きな課題となっている今日、生徒が実際的な知識や様々な技術・技能・作業に触れることにより、こうした課題を克服することが可能になるという観点からも極めて重要である。つまり、発掘調査に関する様々な技術・技能・作業に触れることを通して学ぶことの意義を理解し、主体的に進路を選択決定する態度や意志、意欲などを培うことが出来ると考えられ、そうしたことから〔1〕は重要な位置づけができる。

#### 職場体験実践のポイント〔2〕の意義・目的

本遺跡では常時約60名ほどの作業員が発掘に従事している。当初から生徒達には、より多くの作業員との交流を持って欲しいと考え、そのための方法について検討していた。そこで考えたのが、〔1〕と関連する内容となるが、遺構の発掘だけでなく種々の作業を経験することが、必然的に各作業工程で、それぞれの仕事を担当する多くの作業員と交流する場になるというものである。生徒が体験するその日の作業は、基本的には前日の作業と異なる内容となるので、未経験者の生徒はベテラン作業員からその都度指導を受けることとなる。こうして毎回、作業の場に作業員と生徒の交流が起り、コミュニケーションが生まれ、その輪が広がっていくのである。

職場体験はそこで働く多くの社会人・職業人とのふれあいや交流を通じ、平素はあまり機会のない異世代とのコミュニケーション能力を高めると共に、社会の一員としての基本的マナーや言葉遣いなどを身につけることが出来る機会でもある。昨今の核家族化や都市化が広がるなか、子供達をめぐる異世代との交流の機会が減少し、あいさつがまともにできない、言葉遣いになっていない、コミュニケーションが図れないといった若年層が増え、そのことが高い離職率の原因ともなっている。そうしたことから、コミュニケーション能力や社会的スキルを身につけるために、幅広い異世代の職業人と積極的に交流することは極めて重要である。こうしたことから〔2〕の果たす役割は非常に大きいと考えられる。

#### 職場体験実践のポイント〔3〕の意義・目的

振り返りワークシートを一日の終わりにまとめるといふ作業は、肉体作業を行った後の生徒達にとっては、非常に煩わしい作業であったと思われる。しかし作成されたワークシートをもとに毎回担当者と面接を行い、その日一日の体験を振り返ることにより得られる効果は、極めて高いと考えられる。体験してもそれを記録に止めるだけの作業で終わってしまえば、その体験を記録用紙に放置してしまうことになる。しかし、自分の体験を他人に理解してもらうように頭の中で整理し、そしてそれを伝え、相手からコメントをもらい、自己に内面化していくという面接の一連の過程を経ることは、生徒が新た

な自分を発見する契機ともなるのである。

生徒が自己の個性や適正を把握し、自己理解を深めていく上で、様々な体験を積み重ねることは重要である。自分が他人や社会にとって役に立つ存在であることに気づくことが出来たり、自分も知らない新たな自己の可能性を見いだしたりすることもある。そのためにも、体験を終えた一日の最後に実施する〔3〕の作業は、極めて重要な営みであるといえよう。

本実践が職場体験の一つの実践プログラムとして提示する理由は、上記の3つのポイントを備えている点にある。職場体験が漠然と実施されていた従来の在り方から脱却し、指導計画において職場体験の目的を明確にする際、この3つのポイントを踏まえることにより、はじめて実践プログラムとして起動するのである。

#### ③事後指導

職場体験の実施により、その目的をしっかりと理解させ、児童生徒一人一人の今後の生き方に反映させていくためには、事後指導が非常に重要となる。

方法としては、職場体験中に毎日記録していた日誌などをもとに職場体験記録をまとめたり、報告書を作成することが考えられる。また、職場体験でお世話になった体験先などへ、生徒から礼状を作成して送付することも事後指導に含まれるであろう。その際に、職場体験記録のまとめや報告書を持参し、感謝の気持ちを表すことも大切であろう。

報告書に関しては、今年度本遺跡で実施した職場体験のうち、S中学校で作成された報告書が、後日送付されてきた。これは『平成21年度 T市やるベンチャーウィーク体験文集 Yes we can do it!』と称する全136ページにも及ぶ手作りの冊子で、職場体験に参加した2学年在籍生徒全員の報告が掲載されている。冒頭には各事業所において生徒達が体験している様子を撮影したカラー写真図版が配置されており、その様子がわかるように配慮されている。また生徒達の報告だけでなく、「事業所の方々より」「保護者の方々より」という項を設け、それぞれの意見・感想を紹介し、職場体験が事業所や各家庭における連携と協力が不可欠であるということを提言している。

また、職場体験の内容を発表する、「職場体験発表会」を実施し、生徒間で体験の共有化を図る試みを行う中学校も増えている。本遺跡で職場体験を受け入れたK中学校では、職場体験終了後の7月10日に、K中学校体育館において「やるベンチャーウィーク 第二学年 学習発表会」が開催された。参加対象者は、K中学校1、2年生、保護者、事業所担当者となっており、職場体験を受け入れた各事業所には、学習発表会の招待を呼びかける

案内通知が送付された。職場体験による生徒の変容やその教育効果を、保護者・事業所を含めた地域に広く公表することは、今後、地域の理解を得ながら職場体験を継続していくためにも大切な活動であると思われる。

こうした一連の事後指導において重要な点は、職場体験での成果が、今後の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、自己の新たな学習課題への発見などに発展深化していくように留意することである。そのためには、平素の進路学習、職業指導をはじめ、各教科・特別活動など横断的な学習機会において、意識的に関連づけながら活用していく必要が求められる。

### 3. 結果と考察

本項では、前段で提案した実践プログラムによって実施された職場体験参加生徒の意識の変容を分析することにより、職場体験の目的との関係性について考察し、実践プログラムの有用性について検証することとする。

分析対象とするのは、職場体験の5日間、就業時間終盤において各自が作成した振り返りのワークシート（以下、振り返りワークシート）である。このワークシートは、第1日目から第5日目まで5日間を通して作成されており、同一書式で感想等を記載していくことから、日を追って生徒の心情の変化を読み取ることが可能となる構成となっている。また必要に応じ、職場体験中に筆者が観察したデータを資料として用いることとする。

振り返りワークシートの項目は下記のとおりである。

- ①本日の作業（作業の内容をタイムテーブル形式で記録する）
- ②作業内容のまとめ（内容毎に難易度、疲労度、やりがい等を「○」「△」「×」で数量的に記載し、感想を記録）
- ③本日、作業をして気づいたこと
- ④本日の作業のなかで、疑問に思ったこと
- ⑤本日、作業員さんと話した内容とその感想
- ⑥本日、事業所で過ごした中で、最も楽しかったこと
- ⑦本日、事業所で過ごした中で、最もつまらなかったこと、嫌だったこと
- ⑧「発掘」という仕事に対しての感想
- ⑨「働く」ということに対しての感想

分析対象としたのはA君のワークシートである。A君は4人の中でも特に目立つ存在ではないが、平素の会話でも落ち着いて返答することが出来る。また、ワークシート作成においても語彙が最も豊富で、しっかりと考えて文章化している様子が見受けられた。そうしたことから、A君のワークシートを抽出し、分析対象とした。

まず全体を通しての特徴である。ワークシートの中で

A君の感情として多用されているのは、「大変」「疲れた」「すごい」などの感情を表す言葉である。特に「大変」「疲れた」の言葉は、すべての作業日において記述されており、慣れない仕事内容と環境下における、精神的疲労と肉体的疲労の両方を含んでいることと思われる。一例をあげると「シャベルをずっと握っていたので、握るのがとても大変になってしまい、ここで働くことはやっぱり大変だなと思いました。（3日目）」（下線部筆者。以下、同様）などのように、一文で複数の「大変」という感情を表現しているケースもあった。そして「大変」を用いる感想は初日から徐々に増え、中盤の3日目に最多となり、以降、最終日に向けて減少していくという変化がみられた。これは徐々に仕事に慣れていくのに呼応し、同時にそれまで職場環境に順応しようとしてきた反動による疲労が3日目に顕著となり、それを自覚するに至ったと思われる。

A君の5日間を通じての全体の特徴を把握した上で、次に、A君の進路選択に対する意識の変容について着目し、実践プログラムと職場体験の目的との関係性について考察することとする。

ここでは振り返りシートの項目⑨「働くと言うことに対しての感想」の記述を分析することとする。以下、1日目から順に紹介する。（原文のまま。下線部筆者。）

#### 1日目の記述

「3時間ちょっとしかしていないけど、働くということは、とても疲れるものだなと思いました。」

#### 2日目の記述

「目的を持ってやるので、頑張れるなと思いました」

#### 3日目の記述

「慣れるまでが、とても大変なんだなと思いました」

#### 4日目の記述

「仕事は、イメージと正反対の作業があるんだなと思いました」

#### 5日目の記述

「雨が降ったときに中止になる仕事は少しやだなと思いました。早く働いてみたいなと思いました。」

「働く」ということに対するA君の率直な感想である。このわずかな字数で表現されている感想ではあるが、この中から5日間の職場体験を経たA君の意識の変容を読みとることができそうである。

1日目のトピックスは、「とても疲れた」という言葉であるが、これは単に「働く」ということに対しての漠然とした感情であるといえよう。体験1日目ということもあり、慣れない中での作業だったため、肉体的にも精神的にもだいたい疲労を感じていたことの現れである。

2日目になると「頑張れるな」と、前向きな感情が現



れている。これは2日間の体験の中で、A君が一連の作業の中から自分なりの目的を見出すことができたことに起因する。作業に取り組む4人の生徒の中でも、A君は動きも機敏で、比較的、どの作業に対しても主体的・積極的に取り組む様子が観察できた。そうした行動の背景には、A君なりにそれぞれの作業において目的を見出していたからなのかもしれない。仕事の目的の発見が、今後、主体的に進路を選択決定する態度や意欲の形成につながる可能性は大いに期待できる。

ところが3日目になると前向きな感想はみられなくなり、再び「大変」という感情が露出している。しかしその意味内容が1日目のそれと異なるのは、「大変」という理由を自覚している点である。この変容は大きい。つまり仕事に「慣れていない」から「大変」であるという因果関係をA君自ら認識しているのである。このように自分の感情の原因を明確化することができていることから、ここに、仕事にたずさわっている自己を客観的にとらえようとする意志を感じることが出来る。自己を客観的に観察することは自己の個性や適正を把握し、自己理解を深めていくことにつながる。そしてそのことが、主体的に進路を選択決定する態度に継承されていくと考えられる。

続けて4日目であるが、ここでは今までみられた「大変」「疲れる」などの感情は吐露されていない。「イメージと正反対の作業もあるんだな」と、今まで自分の持っていたイメージ（先入観）を見直すきっかけが与えられたということがわかる。このことも、前述した内容と同様、新たな自己を発見する契機ともなる。

最終日、5日目の感想である。「やだな」という感情が前半にみられ、後半は「早く働いてみたい」という願望が述べられている。ここで初めて、A君は発掘という仕事に対する自分の適正について、一定の判断を行っている。「(こういう仕事は)やだな」という感情の現れから考察すると、A君の進路選択肢から、とりあえず発掘の仕事は除外されたようである。5日間の職場体験を通し、最後の5日目に進路選択への一つの意志を培うことができたとみることができる。と同時に、後半の「早く働いてみたいな」という証言の中に、自らすすんで働くとする意欲や態度を読みとることが出来る。こうした感情の醸成には、実際に仕事をしている人との交流や、自分自身がその仕事を体験することが前提となる。

以上、5日間にわたるA君の職場体験を分析してみると、職場体験の目的である「主体的に進路を選択決定する態度や意志・意欲を培う」につながると思われる意識の変容を、随所にみることができた。そうした意味で、A君にとって今回の職場体験は極めて意味のあるものであったといえよう。また同時に、A君の内面に職場体験の目的に伴う意識の変容が確認できたことから、本稿で

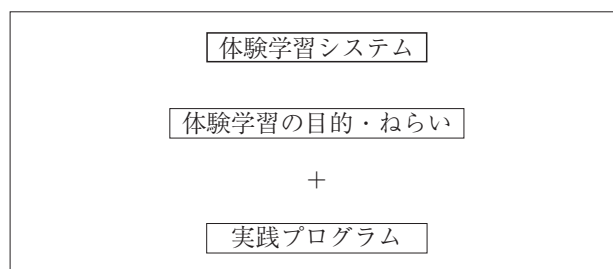
提案した実践プログラムの効果を実証することが出来た。

#### 4. まとめ

本稿の目的は冒頭で述べたように、従来実施されてきた体験学習の在り方を検証し、「学校教育と埋蔵文化財行政の連携」という領域において、体験学習の効果的な教育システムについて考察することである。体験学習をシステム化するためには、個々の体験学習の目的を明確化することが極めて重要であり、その考察を深めないままに体験学習に突き進んでしまうと、従来、多く見られた、やってやりっ放しの体験学習に陥ってしまう。体験学習は例えば「職場体験」・「土器づくり」・「火おこし体験」等々、具体的に様々な形態がある。よってその目的も多様であろう。体験学習を計画した段階で生徒の実態をしっかり踏まえた上で、その目的を入念に吟味することが大切である。

本事例では、職場体験を体験学習の一つの形態として取り上げた。そこでまず、職場体験の目的について考察した。導き出された職場体験の目的は「主体的に進路を選択決定する態度や意志・意欲を培う」というものであった。そして次に、この目的を達成することができる職場体験の実践プログラムについて考察しなければならない。実践プログラムは、職場体験の目的との整合性を常に意識しつつ、精緻に練り上げていくものでなければならない。実践プログラムに沿って職場体験が実施されれば、その結果、目的に達することが可能となる、というものでなければならないからである。

以上を総括すると、体験学習の効果的な教育システムは、「個々の体験学習の目的」と「目的を実現するための実践プログラム」の2本柱となる。図化すると以下のようになる。



実践プログラムの精度を高めるに従って、この2本柱が有機的に関連性を深化していき、より一層、体験学習の目的への接近が明確化されていく。そうした営みの繰り返しのことによって、体験学習がその存在感を高め、児童生徒の「生きる力」の育成において、その地位の中核を占めるに至るであろう。形骸化している体験学習を見直す機会ともなる。

本稿は、筆者の体験学習に対して抱く違和感から発生

した研究の一端をしたためたものである。実際には全国各地で日々、多くの体験学習が実施され、同時に多数の報告もなされているが、それらを読むたびに、心中、やり場のないもどかしさを感じていた。一言で言うと、「やってやりっ放しの体験学習」。もしくは、「この体験に何の意味があるのか?」。その問いに対する答えは、その報告書には書かれていない。「体験学習」のための「体験学習」が漫然と繰り返されており、このままではいつか、体験学習が形骸化してしまうのではないかという危惧を抱いていた。そして、その体験学習の一翼を担う機関として広く周知されている本事業団に在籍している者として、こうした体験学習をめぐる課題について向き合う必要性を感じたのである。

本稿で紹介した職場体験について、その実践プログラムはもちろん完全なものではない。今後も回数を重ね実績を積み上げていくことにより、精度も高まっていくと思われる。今後の実践と研究に期待していきたい。そして本稿が、学校教育関係者、埋蔵文化財関係者をはじめ、広く「体験学習」に関心を寄せる方達に対し、その在り方について議論を喚起する契機になればと考えている。<sup>16</sup>

本研究は、(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団平成21年度職員自主研究助成金交付を受けた研究成果の一部である。

#### 参考文献

- 群馬県教育委員会 群馬県キャリアスタートウィーク支援会議 2009 「職場体験リーフレット」
- 高橋順一・渡辺文夫・大淵恵一(編著) 1998「人間科学研究法ハンドブック」 ナカニシヤ出版
- 文部科学省初等中等教育局 「中学校職場体験ガイド」
- 山田精一 2007「埋蔵文化財の教育活用における現状と問題点 ―教科教育における埋蔵文化財教材化の提案―」『研究紀要25』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- 山田精一 2008「教科教育における埋蔵文化財資料の効果的な活用方法について ―「発掘調査報告書」教材化の可能性とその方法―」『研究紀要26』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- 山田精一 2009「歴史学習における効果的な教材開発について ―発掘調査報告書教材化の方法とその教育的意義―」『研究紀要27』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- やまだようこ(編) 1997「現場心理学の発想」 新曜社

#### 註

- 1 小学校学習指導要領・中学校学習指導要領は2008年3月28日に公示。それを受け小学校では2011年度、中学校では2012年度から完全実施される。高等学校学習指導要領、特別支援学校学習指導要領は2009年3月9日に公示、2013年度の第1学年から学年進行で実施される。ただし内容の一部については2009年度(小中学校)、2012年度(高校の第一学年)から先行実施される。
- 2 学習指導要領は各教科の構成やその詳細が指示されているが、法令ではない。しかし、学校教育法施行規則に基づいて定められていることから、その効力については様々な議論がある。裁判所の判例によると、一部法的拘束力とするには不適切な表現があるものの、全体としては法的拘束力を有する、と判断されている(伝習館高校事件・最高裁判所第一小法廷判決・平成2年1月18日・民集44巻1号1頁)。
- 3 1996年に旧文部省の中央教育審議会が「21世紀を展望した我が国の

教育の在り方について」という諮問に対する第1次答申の中で、『我々はこれからの子供たちに必要となるのは、いかに社会が変化しようとして、自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力であり、また、自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など、豊かな人間性であると考えた。たくましく生きるための健康や体力が不可欠であることは言うまでもない。我々は、こうした資質や能力を、変化の激しいこれからの社会を「生きる力」と称することとし、これらをバランスよくはぐくんでいくことが重要であると考えた。』と述べたことから、ゆとり教育の新たな目的の一つとして上げられることとなった。

- 4 学習指導要領改訂の基本的な考え方に関するQ&A(文部科学省)
- 5 文部科学省では例として、農作業体験であれば「社会科」、自然観察なら「理科」、野外炊事は「家庭科」などをあげている。
- 6 筆者による、学校教育と埋蔵文化財行政の連携に関する一連の研究に関しては、以下を参照されたい。
- 山田 2007 「埋蔵文化財の教育活用における現状と問題点 ―教科教育における埋蔵文化財教材化の提案―」『研究紀要25』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- 山田 2008 「教科教育における埋蔵文化財資料の効果的な活用方法について ―「発掘調査報告書」教材化の可能性とその方法―」『研究紀要26』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- 山田2009 「歴史学習における効果的な教材開発について ―発掘調査報告書教材化の方法とその教育的意義―」『研究紀要27』(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団
- 7 この調査は、全国の国立・公立・私立の中学校及び高等学校(全日制・定時制・通信制)を対象に、平成20年度の中学校職場体験・高等学校インターンシップの全国的な実施状況を、平成21年3月現在でとりまとめ、同年8月に公表されたものである。
- 8 エリクソン(1902-1994)は精神分析的自我心理学を展開した心理学者。自らの幼少期の境遇より、アイデンティティについて研究する。彼はアイデンティティの確立の重要性と同時に、その逆である、アイデンティティの拡散についても言及している。アイデンティティの拡散とは、自己が混乱し自己の社会的位置付けを見失った状態のことを言う。そして、青年期の発達課題はアイデンティティの確立がアイデンティティ拡散を相対的に上回ることによって達成されるとしている。つまり、アイデンティティの確立のみだけでなく、同時にアイデンティティ拡散の克服も重要となるのである。
- 9 昨今、マスコミに取り上げられ議論される機会の多い、青少年を巡る社会的事件の多くをみると、エリクソンの見解とは逆に、アイデンティティの拡散がアイデンティティの確立を相対的に上回ってしまっている事例が多いのではないと思われる。いずれにしても青年期における発達課題として、アイデンティティの確立の重要性が指摘されよう。
- 9 「ぐんまキャリア・スタート・ウィーク」事業の他には、義務教育課の主管事業として「キャリア教育研修会」(教員を対象とした外部講師による講演、事例発表、ワークショップなどの研修を行い、教員の指導力の向上を図る)、「保育園・幼稚園・小学校・中学校間連携事業」(一人ひとりの子供の学習・活動履歴の継続的な記録を活用した指導の実践的研究を行う)がある。また高校教育課の主管事業としては、「夢実現・進路プラン」(高校でのキャリア教育を組織的・体系的に行うため、キャリア教育担当教員の情報交換や生徒の卒業後の進路調査・分析などを行う)、「ぐんまトライワーク推進・高校生長期インターンシップ」(2週間程度の長期就業体験を実施し、生徒の専門分野に対する実践的な知識・技術の体得や、望ましい職業観や勤労観を育成する。)がある。こうした事業は、児童生徒達が将来、変化が激しくなっていく社会の中で社会人・職業人として自立していくことができるよう、児童生徒一人ひとりの発達段階に応じた勤労観・職業観を育てるキャリア教育が必要になっているという社会的要請に基づいて実施されていると考えられる。
- 10 主な支援内容は、受け入れ事業所の開拓、地域での広報活動などである。
- 11 主な支援内容は、県商工会議所連合会や商工会連合会等に対し、本事業の趣旨説明をする等して受け入れ事業所を確保したり、また、受け入れ事業所側のメリットも考慮し、受け入れ事業所のPR活動を実施

- したりする。
- 12 身近な人への職業インタビュー以外の学習の一例として、「自分を調べる」(友人との話し合いや進路適性検査などの結果を参考に、自己の特性・職業適性などについて調べる)、「職業調べ」(インターネットや職業情報誌などを活用し、興味関心のある職種について調べる)、「社会人講話」(実際に社会で活躍している方を講師として招き、仕事に対する生の声を聴く)、「将来設計」(どんな職業に就き、何のために働くのかについて考え、今後の自分の将来を想定した進路設計を作成)などがあり、それぞれ学校の特性、生徒の実態に応じて実践されている。
- 13 主に教育心理学の領域で用いられる観察法は、大きく2つに分けることができる。一つは、自然科学における観察の手法を心理学においてもそのまま摘要したもので、人の行動の外側から見聞きできる部分を細部にわたり冷徹・緻密にとらえ、その基本的特徴や規則性を出来る限り客観的に見極めようとする「自然観察法」である。もう一つが本文でも紹介した「参与観察」であり、これは、表面的に見聞きできる部分だけでなく、直接見聞きできない部分、また見聞きできるものの内側にある心の動きまでも、主観的に感じ取ることにより、人の様々な行動の本質的な意味を積極的に解釈しようとするものである。後者は近年、新たな観察法の研究方法として注目されている。
- 14 面接の方法には、主に非構造化面接、半構造化面接、構造化面接の3つがある。非構造化面接とは、質問の内容をあらかじめ決めずそのときの状況によるため、面接者の主観が判断や決定に大きく影響する。これに対し、質問をあらかじめ決めておき、それに答えるだけの方法を構造化面接という。相手が誰でも同じ質問、順番なので、高い客観性と、主観が入らないという利点がある。そして両方の中間、つまり質問を大雑把に決めておく方法が半構造化面接である。面接者は状況に応じた質問が出来るため、さまざまな情報を聞き出すことができる。本事例ではその目的に鑑み、第1日目の個人面接では半構造化面接を実施した。
- 15 ラポール (rapport) とは臨床心理学の用語で、セラピストとクライアントとの間の心的状態をいう。もとは、オーストリアの精神科医フランツ・アントン・メスメルが「動物磁気」に感応したクライアントとの間に生じた関係を表現するために用いた語である。その後、セラピストとクライアントの間に、相互を信頼し合い、安心して自由に振る舞ったり感情の交流を行える関係が成立している状態を表す語として用いられるようになった。
- 昨今、学校教育で発生する生徒の種々の課題を解決する際に実施されるカウンセリングや心理療法等、どのような立場から行う場合であっても、ラポールは共通した基本的な前提条件として重視されている。よってラポールの醸成は、心理学の専門家のみならず一般の教員にも求められている資質と言えよう。
- 16 最後に、「職場体験」の主たる受け入れ先となっている(財)群馬県埋蔵文化財調査事業団は、国・県等の公共開発事業に伴う記録保存のための委託事業を担っている、ということを付言しておく。また、埋蔵文化財調査機関を職場体験の場として設定する際、市町村教育委員会の学校教育担当課・文化財保護行政担当課、そして埋蔵文化財調査機関がどのように関わるべきかについて、事前に各関係機関と協議検討することが望ましい。