

修士論文

SCCに基づく実社会文脈を活用した授業設計と教材開発

～教職課程「特別活動論」における実践力の育成～

SCC-Based Instructional Design and Materials Development Utilizing Real-World Contexts

～ Fostering Practical Competencies in the Teacher Training Program's "Special Activities Theory" Course ～

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 教授システム学専攻 博士前期課程

236G8809

関根教博

指導(主)：久保田 真一郎 准教授

指導(副)：中野 裕司 教授 合田 美子 教授

2026年2月

目次

要旨	1
第1章 研究の概要	5
1.1 研究の背景	5
1.2 論文の構成	7
第2章 先行研究と研究の意義	8
2.1 特別活動の指導法に関する研究	8
2.2 他領域における S C C / G B S に関する研究	11
2.3 本研究の意義	12
2.4 研究目的	12
2.5 研究の方法	13
第3章 SCCに基づく実社会文脈を活用した授業設計と教材開発	13
3.1 学習対象者と学習環境	13
3.2 授業の設計	15
3.2.1 学習目標の設定	15
3.2.2 依拠する理論	17
3.2.3 チームでの学生個人の役割	18
3.2.4 学習基盤	19
3.2.5 授業設計	20
3.2.6 成果物の評価基準	32
3.2.7 評定	34
3.3 教材開発	35
3.3.1 LMS に格納する情報源	37
3.3.2 授業者用資料	38
3.3.3 ワーク教材	39
第4章 専門家レビュー	39
4.1 目的	39
4.2 対象者	40
4.3 依頼内容	40
4.4 方法	41
4.5 ID 専門家からのレビュー結果	41
4.6 内容領域専門家レビュー	44
第5章 形成的評価	47
5.1 目的	47
5.2 対象者	48
5.3 依頼内容	48

5.4 方法.....	48
5.5 形成的評価の結果.....	49
5.5.1 形成的評価コメントの分析	49
5.5.2 振り返りシートの分析	51
5.6 改善案.....	52
第 6 章 考察と今後の課題	53
6.1 考察.....	53
6.2 残された課題と今後の展望	54
謝辞	55
参考文献.....	56
付録.....	59

要旨

学校教育を取り巻く社会的環境が大きく変化している中で、学校は地域や保護者、関係機関と相互に連携・協働して教育に取り組むことが一層重要となっている。

教師には地域住民、保護者、関係機関と目標やビジョンを共有しながら、教育目標の実現に向けて教育活動を推進していくことが求められている。

大学の教職課程「特別活動論」では学習指導要領の理解に留まることなく、他者とよりよく協働しながら学校教育を進めていくための実践的資質・能力の育成が課題である。

そこで、S C Cに基づく授業設計及び教材開発を行い、実践力の育成を図ることとした。

学習者を「新任教師」として位置付け、進路指導主任からの「企業と連携したキャリア教育を企画・提案せよ」という使命のもと学習者はチームで学習指導要領等最低限の情報源を活用しながら、学習計画を立て、進路指導主任・管理職・企業からのフィードバックを通じて計画の改善を繰り返しながら教師に必要な外部と連携し折衝する力を身に付けていく。

本授業は、対面による同期、授業外での非同期で構成されており、フィードバックと省察を往還させる学習が特徴である。

I Dの専門家2名、教育の専門家1名のレビューに基づき授業設計及び教材開発の妥当性を検証し改善を図った。

改善後に形成的評価を実施し、アンケート及び半構造化インタビューを通して協力者の意見や振り返りシートを分析した。その結果、教員としての立場で考える経験の意義や、チームで協働する学習の有効性を肯定的に捉えられたことが分かった。また、振り返りシートにより失敗からの学びの効果が示された。

本研究では、ストーリー中心型カリキュラム（以下S C C）を理論に「特別活動論」の授業を再設計することで、学校現場に近い文脈で実践力を育成する授業モデルとしての有効性が示唆された。

本研究の成果は、教職課程における実践重視の授業設計に対する一つの具体的提案であり、今後の教員養成の質的向上に資する知見を提供するものと考えられる。

Abstract

As the social environment surrounding school education continues to undergo significant change, it has become increasingly important for schools to engage in education through collaboration and partnership with local communities, parents, and related organizations. Teachers are now expected to promote educational activities toward the achievement of educational goals while sharing objectives and visions with community members, parents, and external stakeholders.

In the university teacher-training course *Special Activities Theory*, the challenge lies not only in fostering an understanding of the Course of Study, but also in cultivating the practical competencies necessary to advance school education through effective collaboration with others. To address this challenge, this study designed and developed a course and instructional materials based on the Story-Centered Curriculum (SCC) framework, with the aim of fostering practical teaching competencies.

Learners were positioned as “novice teachers” and, under a mission assigned by a head of career guidance to “plan and propose a career education program in collaboration with a company,” worked in teams to develop instructional plans using minimum essential resources such as the Course of Study. Through iterative refinement of their plans based on feedback from the head of career guidance, school administrators, and company

representatives, learners developed competencies required of teachers.

The course was structured as a combination of synchronous face-to-face sessions and asynchronous out-of-class learning, and was characterized by a learning design that emphasized iterative cycles of feedback and reflection. The validity of the course design and instructional materials was examined and improved based on reviews by two instructional design experts and one education expert.

Following these revisions, formative evaluation was conducted, and learners' responses and learning processes were analyzed through questionnaires and semi-structured interviews. The results indicated that learners positively perceived the value of thinking from a teacher's perspective and the effectiveness of collaborative, team-based learning. Furthermore, reflection sheets demonstrated the effectiveness of learning through failure.

This study suggests that redesigning the *Special Activities Theory* course based on SCC is effective as a course model for fostering practical teaching competencies within contexts closely aligned with real school settings. The findings offer a concrete proposal for practice-oriented course design in teacher education programs and provide insights that may contribute to the qualitative improvement of future teacher preparation.

第1章 研究の概要

1.1 研究の背景

学校教育においては、児童生徒の学習と社会との接続を意識し、将来の生活や社会の中で主体的に生きていくために必要な資質・能力を育成することが求められている。学習指導要領（平成 29 年告示）総則編¹⁾では、学校教育を社会と結び付けながら、組織的・計画的に教育活動を展開することの重要性が示されている。

同解説総則編²⁾においては、学校の教育活動が個々の教師の裁量に委ねられるものではなく、校長のリーダーシップの下で校内の組織体制を整備し、教師は共通理解のもと学習計画を作成し、役割や立場に応じて協力しながら教育活動を推進することの重要性が述べられている。しかし、こうした組織的・協働的な教育活動を担う力は、教員研修でどのように育成するかについては、必ずしも十分に整理されているとはいえない。

また、同解説総則編では、教育活動を実社会と結び付けて構想・実施していくためには、学校外の人的・社会的資源との連携が不可欠であると示されている。「社会に開かれた教育課程」の理念の下、教師は地域住民、保護者、関係機関と目標やビジョンを共有しながら、教育活動を構想し、調整し、実行していく役割を担うことが求められている。一方で、学校内外の関係者との連携や調整、合意形成といった実務的行為を体験的に学ぶ機会は限られている。

「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する

指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容」³⁾では、教師に共通して求められる資質として、家庭・地域等を含む他者との協力や関わり、連携・協働を通じて課題解決に取り組む姿勢が示されている。これを受けて、都教育委員会も、教師に求められる資質・能力として、他の教員や保護者・地域・関係機関と円滑にコミュニケーションを図り、連携協働を通じて課題解決に取り組む力を指標⁴⁾に位置付けている。

中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について」⁵⁾では、「教師としての職能成長は養成段階から既に始まっている」とされ、教職課程において、教師に共通して求められる資質・能力を意識した学習の重要性が指摘されている。とりわけ、理論と実践の往還を通じて、将来の教育実践を見据えた学びを構築することが、教職課程には求められているといえる。このような背景を踏まえると、教職課程段階において、外部との連携・折衝を含む教師の実務を学習することが重要である。

教師に共通して求められる資質・能力を意識した学習の重要性は指摘されているが、現実に近い文脈の中で体験的に学ぶ機会が十分に確保されているとは言い難く、座学中心の授業後に履修を取りやめる割合が高いという報告もある。⁶⁾このことから、教職課程段階において、教師の実務的役割を意識しつつ、外部との連携・協働を体験的に学ぶ学習環境の構築が課題である。

以上の課題認識に基づき、本研究では、学校現場における教育実践の構造そのものを

学習環境として再現し、外部との連携・折衝を含む教師の実務を学習する授業設計に着目した。

1.2 論文の構成

教職課程「特別活動論」において、企業と連携したキャリア教育の企画・提案を題材に、S C Cに基づく授業設計と教材開発を行い、形成的評価による改善を全6章で説明する。

第1章では、学校教育に求められる外部連携・協働を担う教師像を踏まえ、教職課程における実践的学習環境の不足を研究課題として位置付ける。

第2章では、本研究の理論的基盤を明確にするために、教職課程等におけるS C Cの実践について先行研究を概観し、研究の意義、目的、方法を説明する。

第3章では、本研究の中心となる授業設計と教材開発の内容を詳述する。まず、教職課程「特別活動論」における学習目標を示す。次に、S C Cの理論に基づいて、三段階のシナリオ構成、事前・事後学習を含む授業全体の構造を説明し、学習目標と評価基準を示す。続いて、学校概況・依頼メール・業務計画書・学習計画案・チェックリスト・振り返りシートなど、本研究で開発した教材の構成と役割を整理し、授業設計との対応関係を明確にする。

第4章では、第3章で示した授業設計及び教材について、I D専門家と内容領域専門

家とによる評価結果を示し、指摘された改善点とそれに対する修正案を具体的に示す。

これにより、本研究で提案する授業設計と教材が、理論的にも実務的にも妥当性を備えるように改善されたプロセスを明らかにする。

第5章では、専門家の意見を踏まえて改訂した授業及び教材を用いて実施した小集団評価の結果を報告する。まず、形成的評価の実施方法、条件などを示し、そのうえで、協力者の振り返りシートの記録に基づく学習の深まりを記述する。次に、授業設計や教材に関するアンケート結果を基に行ったインタビューの結果を示す。

第6章では、第3章から第5章までの結果から、本研究で設計したSCCに基づく実社会文脈を活用した授業と教材の教育的価値を考察する。学習目標がどの程度育成されたのか、専門家レビュー及び形成的評価の結果から見出された授業設計上の示唆や限界を整理し、教員養成段階における特別活動の指導法を提案する。

第2章 先行研究と研究の意義

2.1 特別活動の指導法に関する研究

「教職課程コアカリキュラム（令和3年8月4日教員養成部会決定）」⁷⁾で、「特別活動の指導法」の全体目標は、「学校における様々な構成の集団での活動を通して、課題の発見や解決を行い、よりよい集団や学校生活を目指して様々に行われる活動の総体

である。学校教育全体における特別活動の意義を理解し、「人間関係形成」・「社会参画」・「自己実現」の三つの視点や「チームとしての学校」の視点を持つとともに、学年の違いによる活動の変化、各教科等との往還的な関連、地域住民や他校の教師と連携した組織的な対応等の特別活動の特質を踏まえた指導に必要な知識や素養を身に付ける。」とある。

全体目標達成のために「特別活動の意義、目標及び内容」と「特別活動の指導法」が主たる学習項目となる。

「特別活動の指導法」に関する研究は、学習指導要領上の位置付けや領域特性を前提としつつ、学校現場で求められる指導の具体と、それを担う教師の力量形成をどのように支えるかという観点から蓄積されてきた。

杉本（2017）は、「授業の主眼を『特別活動とは何か』、『特別活動を指導するにあたり理解しておくべきこと』の2点に置き、さらに、受講生に対して、学習計画の作成・ねらいなどその役割に対する理解を深めさせた上で、実際に学習計画をたてさせる」授業実践事例を報告し、学習指導要領の理解を中心に扱うことの重要性を説いている。⁸⁾

一方、木村（2018）は、「特別活動論においては、特別活動の特質である〔実践的な活動・集団活動・自己実現活動に即し、授業では「教師と学生の質疑応答」、「課題解決のためのチーム討議」、「ペアワークやチームワークによる学習計画作成や模擬授業」及び「レポート作成・発表」等のアクティブ・ラーニングの視点に立った学習活動を積極

的に取り入れてきた]」⁹⁾とあるように、特別活動を構成する学級(HR)活動・生徒会活動・学校行事の目標と内容の実現を図るために、質疑応答等の対話活動、ペア・チーム討議と発表、調査研究によるレポート作成と発表、模擬授業等の実践活動を授業に組み込む工夫の必要性を論じている。知識伝達中心の講義にとどめず、学習者参加型の学習へ転換しようとする授業実践研究である。

田神(2022)は、「学校において担任や校務分掌で経験する様々な事例を基に授業内容及び授業方法を工夫すれば、特別活動論においてアクティブ・ラーニングが実現できる。」¹⁰⁾という。「特別活動論」におけるアクティブ・ラーニング実践を授業実践研究として報告し、演習を中心に据えることで、講義中心では扱いにくい判断・構想・説明といった能力の形成を狙う授業構成を検討している。

教職課程「特別活動論」に関する先行研究は、学生参加型・演習型の授業実践研究を通して、講義中心の授業から学生の活動中心の授業への転換を図る方向性を示してきた。

一方学校内外の関係機関との連携・折衝を伴う企画遂行を授業内に再構成した授業設計及び教材開発の研究が蓄積されているとはいえない。さらにSCC又はGBS理論を基にした授業は報告されていない。

藤川(2020)は、GBS理論の初等中等教育での応用で役割遂行型学習が判断力・説明力の育成につながるが、学習者間の能力差や授業時数の制約が設計上の課題となることを報告した¹¹⁾。他には外国人児童生徒等教育を担う教員対象の校内研修の事例とし

て、立山（2022）の外国人児童生徒等教育における校内連携体制づくりのためのシナリオ型研修の報告がある。現実の教員がいかにカバーストーリーに没入し、与えられた役割として共同参加できるかが肝であると述べている¹²⁾。

G B S 理論や S C C の設計要素に基づき設計した授業実践や形成的評価によって改善根拠を明示した研究は、なお不足している。

2.2 他領域における S C C / G B S に関する研究

S C C を成立させる重要な機能として、リフレクションの位置付けが論じられてきた。

根本（2014）¹³⁾ は、S C C はリフレクションにより学習者がストーリー内で経験した行為や判断を再構成し、意味付けし直すことが学習の深化に結び付くことを示している。シナリオ型学習を体験で終えることなく、他の状況へ転移させるための理論を述べている。また、根本ら¹⁴⁾ が開発した「学びのスケッチ」がある。学習過程の可視化を通じてリフレクションを促す。

実践としては杉（2024）が、G B S 理論に対面/同期型のリフレクションを取り入れた新しい学習設計を提案している。リフレクションすることで、より現場に近い判断についての学習となり、真正性が高まることが期待できるという¹⁵⁾。

S C C の理論的研究は、ストーリーと課題の設計だけでなく、省察支援のツール設計や活動設計までを含む総合的研究領域として展開しているといえる。

2.3 本研究の意義

本研究は、教職課程科目「特別活動論」において、学生がチームで企業と連携したキャリア教育の企画・提案に取り組む学習環境を構築し、学校内外の関係者への説明や交渉を含む授業設計及び教材開発を行った点に特徴がある。

学生参加型・演習型授業の必要性を指摘してきた先行研究を踏まえ、SCCを採用し、授業設計と教材の妥当性を専門家レビュー及び小集団による形成的評価を通じて検討・改善した。

SCCに基づく授業設計と教材開発を教員養成段階に再構成し、その改善過程を明示した点に本研究の意義がある。

2.4 研究目的

教職課程「特別活動論」において、学生が企業と連携したキャリア教育の企画・提案に取り組む学習環境をSCCに基づき構築し、学習者同士が協働で課題解決に取り組む授業設計及び教材開発を行うことを目的とする。

この目的を達成するために、以下のことを行う。

1) 教職志望者が将来教員として直面する可能性の高い、学校内外の関係者との調整を伴う教育活動の実現を使命とし、その業務遂行を通して、外部と連携・折衝する力の育成を図る授業設計及び教材開発をする。

2) 設計した授業及び開発した教材について、形成的評価を実施し、学習者の反応や学習過程に着目したアンケート調査及びインタビュー調査を通して、授業によって期待さ

れる学習効果の達成状況と、授業設計及び教材の改善を図る。

2.5 研究の方法

SCC の設計理論に基づき、学習者に新任教員としての役割と使命を付与し、チームでの協働を通じて、学校内外の関係者に説明をしたり交渉したりする授業設計及び教材を開発した。

開発した授業設計と教材について、ID 専門家及び内容領域専門家からのレビューをもとに改善を図り、小集団による形成的評価から得られた意見を基に改善した。

第3章 SCCに基づく実社会文脈を活用した授業設計と教材開発

3.1 学習対象者と学習環境

対象は教職課程「特別活動論」を履修する大学2年生から4年生までの約15名である。学習指導案作成の経験はあるが、教育実習等の実務経験はない。教職を志望する学生と教員免許状取得を目的とする学生が混在している。授業中の態度は概ね良好であり、授業内の学習姿勢は良好であるが、授業外の予習復習の程度に差があることが課題である。

予習として指定文献の読解と意見整理（約1.5時間）、復習として振り返りシートやレポート作成（約1.5時間）を課している。レポートや発表に対してはコメントや評価

表を用いたフィードバックを行い、必要に応じて面談も実施した。授業者と学習者、学習者相互のフィードバックを通して、理解の深化と省察を促す。

授業外の学習時間が1時間未満である履修者が全体の約3割を占め、学習時間をほとんど確保していない履修者もいる。また、履修登録後に履修を取り下げる学生も例年約1割程度確認される。

本研究の対象となる「特別活動論」は、教職課程科目であり、春学期に90分15回で実施される。特別活動は学校における様々な構成の集団での活動を通して、課題の発見や解決を行い、より良い集団や学校生活を目指して行われる活動の総体である。特別活動が児童・生徒の人間形成上重要な教育活動であることを認識するとともに、その理論と実践的手法の獲得を目指す。

「特別活動論」を通じて、学校教育全体における特別活動の意義を理解し、「人間関係形成」・「社会参画」・「自己実現」の三つの視点や「チーム学校」の視点をもつとともに、教育課程改革の経緯や学習指導要領の変遷をふまえて、特別活動の「なすことにより学ぶ」という本質から、教育的な意義と目標、特質、教員としての実践的な資質や指導力の習得を図る。自らの学級活動、生徒会活動、学校行事等を振り返り、特別活動の内容の理解を深め、他教科・他領域との関連を学習し、学級活動等における特別活動の学習指導案を作成することを目指す。

学習環境としては、学習管理システム（LMS）を活用し、資料配布、課題提出、振り

返りの記録を一元的に管理している。

3.2 授業の設計

本節では、教職課程科目「特別活動論」において実践力を育成するために設計した授業の全体構成と、その設計要素について説明する。まず、本研究において育成を目指す学習目標を整理し、外部との連携・折衝を含む教師の実務的役割をどのように学習化するかを明らかにする。次に、授業設計の理論的基盤として依拠した SCC の特徴と、本研究において同理論を採用した理由を示した後に、SCC の特徴であるチーム学習に基づき学生個人の役割を整理する。その後学習者が実社会文脈で学習に取り組むための学習基盤として、情報源や支援環境の構成を示す。続いて、段階的に構成した授業設計の具体を示し、意図的な失敗を組み込んだ学習の流れを明らかにし、成果物に対する評価基準を示し、学習目標との対応関係を整理する。最後に評価結果をどのように評定へと結び付けたかを示し、授業全体の評価構造を明らかにする。

3.2.1 学習目標の設定

本研究は、教職課程科目「特別活動論」において、教師に求められる「外部との連携・折衝力」の育成を上位目標として設定した。「外部との連携・折衝力」とは、「課題に

じて、他の教員・保護者・地域・関係機関と円滑なコミュニケーションを図り、連携協働を通じて解決に向けて取り組む力」である⁴⁾。

本研究では、『OJT ガイドライン』（東京都教育委員会）¹⁶⁾を基に、表1)「教諭が身に付けるべき能力」を5つ抽出した。

表1)「教諭が身に付けるべき能力」

教諭が身に付けるべき力	身に付けるべき内容	筆者による整理
学習指導力	学習計画と業務計画に関わる計画力	計画力
外部との連携・折衝力	活動の内容や意図を説明し、効果的な教育活動を促進する説明力	説明力
外部との連携・折衝力	外部と連携し、調整するための調整力	調整力
外部との連携・折衝力	外部機関と相互に理解し合い、問題点の解決に向け誠意をもって対応する交渉力	交渉力
外部との連携・折衝力	自分自身の取組みやその成果について振り返る省察力	省察力

東京都教育委員会『OJT ガイドライン』から作成
 第一に「学習計画と業務計画に関わる計画力」、第二に「活動の内容や意図を説明し、効果的な教育活動を促進する説明力」、第三に「外部と連携し、調整するための調整力」
 第四に「外部機関と相互に理解し合い、問題点の解決に向け誠意をもって対応する交渉力」、第五に「自分自身の取組みやその成果について振り返る省察力」を抽出した。しかし、実際に職務を遂行するためには統合した力が求められる。そこで、本授業の学習目標を、「企業と連携したキャリア教育プログラムの企画・提案を通して、計画力・調整力・説明力・交渉力・省察力を総合的に高める」とした。

3.2.2 依拠する理論

本研究は、S C Cに基づき授業設計及び教材開発をする。S C Cの学習設計上の特徴である「人間教師」、「チーム学習」、「最低限の情報源」が、学校現場における業務遂行の実態を再構成できると考えたからである。

「人間教師」によるフィードバックは、学校教育の特徴と親和性が高い。教育活動は、マニュアルや一方向的な指示によって成立することは少なく、同僚や管理職、関係者からのフィードバックをもとに改善しながら進めていくことが多い。

「チーム学習」による協働は、学校の教育活動の在り方そのものを反映している。教育活動は、学年団や分掌などのチームによる協働が多く、説明力や交渉力といった能力は、個人技能としてではなく、チームの中で発揮される。

「最低限の情報源」は、学校現場における業務遂行の実態と近い。教育活動は、整備された教材やマニュアルの下で行われるわけではなく、過年度の資料・学校概況・教育目標・学習指導要領・国や都の通知・Web上の情報などを教師自身が収集・判断しながら実施する。

以上の理由から、本研究では、教職課程「特別活動論」における実践的課題を扱うための理論的基盤としてS C Cを採用した。

3.2.3 チームでの学生個人の役割

本授業は、新任教師役三人一組でチームを編成する。それぞれが責任を担い、いずれの活動においても主体的な関わりを求める。役割は次の3点である。

【マネジャー】

進路指導主任とのやり取りの窓口となり、日程調整や連絡を担当し、進行管理や締切の共有により、「次に何をすべきか」をチームに示す。管理職への説明を担当する。

【リサーチャー】

企業情報の収集及び学習目標や活動内容の整理により、プロジェクトの教育的意義の向上を図るとともに、明確化する。学習指導要領や教育目標と企業との連携との整合性をとりながらプログラムを構築し、企業との交渉時には、「なぜこの学びが必要か」説明し、ぜひこの学校と教育活動をしてみたいと企業に思わせる。

【デザイナー】

学習計画スライド・進路指導主任との打合せ記録などを作成し、チームで共有する。会議の記録や説明スライドの最終的なとりまとめが大きな役割である。説明や交渉の場では、視覚資料を提示することで説明者をサポートする。修正履歴を管理し、話し合いの結果が資料に反映されているかを確認する。

3.2.4 学習基盤

本研究で設計した授業は、打合せや管理職・企業への説明は同期学習、チームによる協働作業は非同期学習、学習を支える基盤はLMSとする。

同期学習では、進路指導主任や管理職、企業担当者との協議や説明など、即時的な判断や対話を伴う活動を中心に構成している。これらの活動は、相手の反応を踏まえて説明方法や対応を調整する必要がある。失敗から学びタイミングよく専門家からフィードバックを得る機会である。しかし、このような活動は時間的制約が大きく、十分な事前準備や事後の省察を授業時間内に完結させることはできない。

そこで本授業では、非同期学習を必要な準備の機会として位置付けている。学習者は授業時間外において、学習指導要領や学校概況、企業情報といった情報源を読み込み、学習計画や説明資料を作成・修正する。それを基に、同期的学習で生じた課題や失敗を振り返りシートに記述する。この非同期の時間は、学習者が自らの判断や行為を整理する。失敗と向き合う時間である。

これら同期学習と非同期学習を統合的に支える基盤として、LMSを活用する。LMSには、授業で使用する情報源、業務計画、学校概況、振り返りシート等を集約し、学習者が必要に応じて参照できる環境を整えている。これにより、学習者は自律的に情報を活用しながら学習を進めることができるとともに、相互参照を可能とする。

3.2.5 授業設計

表2)「特別活動論」

学習項目	項目	授業概要
① 特別活動とはどのような学習か。	授業時数	90分×15回
② 特別活動の基本的な性格と教育活動	学習内容	学習指導要領「特別活動」解説の理解中心
③ 特別活動の変遷	履修者	10人～20人
④ 現代の子供を取り巻く問題や発達課題	学習目標	特別活動の意義、目標及び内容を理解する。 特別活動の指導方法を理解する。
⑤ 指導計画の作成	評価方法	学習指導要領の理解、課題レポート
⑥ 特別活動における評価の意義と方法	授業形態	一斉指導、グループ協議
⑦ 学級・ホームルーム活動		
⑧ 生徒会活動		
⑨ 学校行事		
⑩ 異年齢集団や障害のある人々との交流		
⑪ 健康、安全に関する指導		
⑫ キャリア教育の要としての特別活動		
⑬ 特別活動の指導を担当する教師		
⑭ 内容の取扱い		
⑮ 特別活動と教育活動との連携		

項目	学習内容の統合
授業時数	90分×4回
SCC	⑤ 指導計画の作成 ⑪ 健康、安全に関する指導 ⑫ キャリア教育の要としての特別活動 ⑬ 特別活動の指導を担当する教師

本授業は、教員免許状取得のために定められた教職課程の一つである。学習指導要領特別活動編に示される特別活動の意義・目標・内容・指導方法の理解を目的としている。

表2)「特別活動論」の学習項目の通り①特別活動の本質、②特別活動の基本的性格と教育活動、③変遷、④現代的課題、⑤学習計画、⑥評価、⑦学級・ホームルーム活動、⑧生徒会活動、⑨学校行事、⑩異年齢交流、⑪健康・安全、⑫キャリア教育、⑬教師の役割、⑭内容の取扱い、⑮教育活動との連携の全15項目からなる(90分×15コマ)。

本研究は、表2)「特別活動論」学習内容の統合のとおり、「⑤学習計画の作成」「⑪健康・安全」「⑫キャリア教育」「⑬教師の役割」の4項目を統合した授業を設計する。受講者が「新任教師役」として、「キャリア教育」を企画し、管理職への説明を経て企業と交渉するという実社会文脈を活用した授業設計及び教材開発をした。授業は90分

×2 コマの隔週実施とし、非同期の事前学習及び事後学習と、同期の授業で構成した。

表3)「学習の流れ」

段階	回	時間	業務工程
事前		90分	メールによる依頼、情報源の読み込み、役割分担、業務計画、学習計画案作成
第1段階	1	45分	進路指導主任と打合せをし、業務計画や学習計画について修正方針を確認する。
	2	45分	進路指導主任との打合せを基に、学習計画案等スライド資料の修正をする。
第2段階	3	45分	管理職への説明(7分)、質疑応答・協議(8分)。
	4	45分	学習計画案の修正、企業向け資料の構成決定、共同編集。
事後		45分	第1段階の個人での振り返り
		45分	第2段階の個人での振り返り
第3段階	5	45分	企業との交渉用スライド資料について進路指導主任と打合せ、準備。
	6	45分	各チームの企業へのプレゼン(7分)、質疑応答・協議(8分)。
	7	45分	企業からのフィードバック内容の整理、改善点の抽出と優先順位付け。
振り返り	8	45分	各チームの提案発表(7分)、フィードバック(8分)、全体での振り返り。
事後		45分	第3段階の個人での振り返り
		45分	全体の振り返り

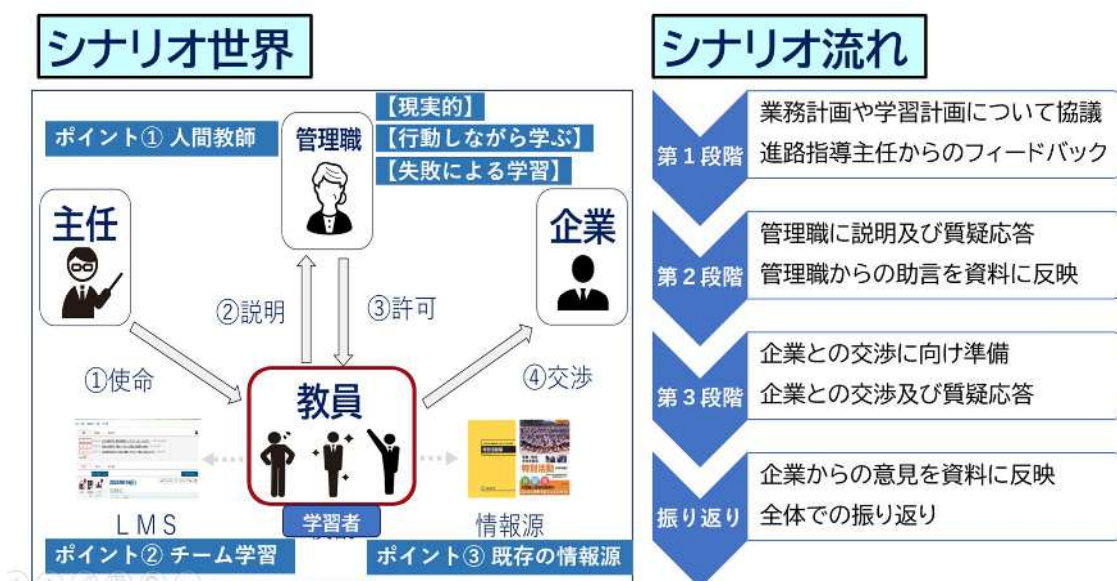
表3)に「学習の流れ」を示す。表3)「学習の流れ」は、第1段階から第3段階を経て振り返りまでを記したものである。第1段階は90分1コマ(45分×2)で構成し、進路指導主任との打合せを経て、計画力や調整力の育成を図る。第2段階も90分1コマ(45分×2)で構成し、管理職への説明を通じて、説明力の育成を図る。第3段階は90分1.5コマ(45分×3)で構成し、企業との交渉を通じて、交渉力の育成を図る。最後にシナリオから離れて全体共有・振り返り(45分×1)をすることで、省察力の育成を図る。

表4)「GBSの7要素」

要素	事例
使命	教職課程の学生が新任教師として、企業と連携したキャリア教育を企画・提案し、校内外の関係者から理解と同意を得ること。
カバーストーリー	新任教師として学校に着任し、進路指導主任からキャリア教育企画の業務依頼を受けるという実社会文脈の設定。
役割	学習者は「新任教師」の役割を担い、進路指導主任、管理職、企業担当者と関係を構築しながら業務を遂行する。
学習目標	外部との連携・折衝力を中核とし、計画力、説明力、交渉力、省察力に分解して育成を図る。
シナリオ操作	学習計画立案、主任との協議、管理職への説明、企業との交渉、計画修正といった一連の業務プロセス。
情報源	学習指導要領、学校概況、業務計画、チェックリスト、Q&A資料等をLMSに集約し、自律的活用を促す。
フィードバック	進路指導主任、管理職、企業からの指摘・質問及びチェックリストによる確認と省察活動。

この一連の構成は、GBS理論の精神を踏襲するSCCに基づき、表4)「GBSの7要素」である「使命」・「カバーストーリー」・「役割」・「学習目標」・「シナリオ操作」・「情報源」・「フィードバック」からなり、学習者が現実的でやりがいのある課題に取り組みながら学習目標を達成できるようよう設計している。

表5)「シナリオ世界とシナリオの流れ」



【第1段階及び第2段階の事前学習（非同期）】

第1段階及び第2段階の事前学習は、非同期で実施する。表5)「シナリオ世界とシナリオの流れ」に示すように学習者は新任教師（教員）となり、授業者は主任（進路指導）を担当する。管理職及び企業は人間教師が担当する。授業の2週間前までに、進路指導主任役を担う授業者は、新任教師役の学習者が「誰と」「いつ」「どこで」「何を」打ち合わせるのかが明確に分かるよう、役割分担や打ち合わせ方法を示したメールを送付する。

学習者は、その指示に基づき、学校概況、教育課程、連携先企業に関する情報など、授業内で活用する「情報源」を事前に読み込み、キャリア教育クイズを通してキャリア教育に関する基礎知識を整理する。また、進路指導主任から送付されるカバーストーリー付きの依頼メールを読み、「使命」及び自らが担う「役割」を理解する。

これらの事前学習を踏まえ、学習者は役割分担、業務計画、学習計画の素案を作成し、進路指導主任との打ち合わせに備える。この過程を通して、学習者の立場から、新任教師として学習計画を作成する責任ある立場へと移行する。

【第1段階 業務計画や学習計画について協議進路指導主任からのフィードバック】

第1段階では、進路指導主任からの依頼を受け、学校概況、連携先企業の情報、学習指導要領等を根拠として、キャリア教育プログラムの学習目標・評価方法・学習活動を

明確化し、それらを達成するための学習計画を構築することを目標とし、進路指導主任との協議を通して、メンバーの予定や役割分担を踏まえながら作業工程を見直し、チームとして実行可能な学習計画へと改善できるようになることを目指す。

第1段階の学習の中心は、「進路指導主任との打合せ」と「学習計画案（スライド資料）の修正」である。新任教師役の学習者は、事前に作成した学習計画案のスライド資料を用いて進路指導主任と協議を行い、管理職に説明できる水準まで計画を高めることが求められる。進路指導主任は、スライド資料に示された学習目標・学習活動・評価方法について、学習指導要領や学校の教育方針との整合性、児童生徒の安全配慮、評価方法の妥当性等の観点から指摘し、不足点や改善点を具体的に示す。また、業務計画についても、担当者・期日・作業内容の妥当性を確認し、必要に応じて修正を指示する。

進路指導主任は①学習指導要領や学校概況等の根拠が不十分な目標設定、②学習活動と評価方法の不整合、③業務計画における担当者や期日の不明確さなどが指摘することで、新任教師役の学習者は管理職に説明できる水準に達していないことに気付く。また、オンラインでの提出や進路指導主任との打合せに間に合わない場合、主任からの指導助言を得ることができず、次の段階である管理職への説明に進むことができない。さらに、進路指導主任からの助言を反映せず、根拠や筋道を整理した修正が行われない場合や、担当者・期日・作業内容を明記した進行管理表を再提出できない場合も、管理職への説明には進めない。不十分な計画は、業務が滞り、本段階においては管理職の説明に進む

ことができなくなるという失敗を経験する。

この「計画の失敗」を起点として、学習者は学習指導要領、学校概況、企業情報等の根拠資料を再確認し、指摘された箇所を補うために情報を整理し直す。学習目標・学習活動・評価方法の整合性を高め、説得力のある説明が可能となるようスライド資料を修正していく過程を通して、根拠に基づく学習計画力を身に付ける。また、業務計画を用いて役割分担や期日を明確化し、チームとして業務の進行状況を可視化することで、連携調整力の育成も同時に図られる。

計画力の評価規準は、「進路指導主任からの依頼メールを踏まえ、学校概況・企業情報・学習指導要領等を根拠として、学習目標・評価基準・学習活動を統合的に構成した学習計画をスライド6枚程度で作成できること、①指摘事項を3点以上抽出し、②その修正理由を根拠とともに業務計画に記述し、③修正後の業務計画を完成させて提出できること」とし、連携調整力の評価規準は、「進路指導主任との打合せで得た指摘内容を基に、業務計画の『課題』『修正内容』『根拠』『担当者』『期日』の各欄を具体的に記入し、修正を反映した学習計画書を完成させること、さらに打合せ内容を事実に基づき3点以上記述した会議記録を授業内に提出できること」とした。

【第2段階 管理職に説明及び質疑応答 管理職からの助言を資料に反映】

第2段階では、修正した学習計画を管理職に対して説明し、教育的妥当性及び実現可

能性から、企業との交渉の合意を管理職から得ることを通して、根拠に基づく説明力を育成することを目標とする。第2段階の学習目標は、「学習計画を管理職に対し、学習指導要領等の根拠に基づきながらスライドを用いて15分以内に説明するとともに、質問に正対した回答を行うことで、企業への交渉許可を得ることができる」とした。

第2段階の学習の中心は、「管理職への説明」と「スライド資料の修正」である。新任教師役の学習者は、第1段階で修正した学習計画スライドを用いて管理職に説明をする。説明内容には、学習目標、学習活動の流れ、評価方法の妥当性、学校教育目標との関連、連携先企業の概要を説明する。説明と質疑応答の時間は合わせて15分以内とし、学習者は限られた時間の中で論点を整理し、計画全体を一貫した筋道で説明しなければならない。

第2段階では、管理職から、学校経営目標、学習指導要領等の根拠を示しながら説明せよという指示が与えられる。事前準備が不十分な場合、学校経営計画の該当箇所と関連付けられなかったり、学習指導要領の理解が十分でなかったりする。

そうした場合、①説明の要点が整理されておらず、学習指導要領や学校の方針との関連を示せないため、15分以内に計画全体を説明できない。②管理職からの質問の意図を正確に捉えられず、根拠資料に基づく回答ができない。これらの場合、計画の論理性や実現可能性について管理職が判断できず、企業への交渉許可が得られないため、第2段階は失敗と判定され、企業との交渉に進むことができない。

質疑応答を通して、新任教師は自身の説明における学習指導要領理解の不足や計画内容の不備を自覚し、管理職からの指摘や助言を基にスライド資料を修正する。その後、修正した計画を進路指導主任に再提出し、企業との交渉に進むための許可を得ることを目指す。この過程を通して、学習者は根拠を参照しながら説明を構成し、質問の意図を把握して応答する力を高めていく。

説明力の評価規準は、「学習指導要領等の根拠を示しながら、学習計画を15分以内で説明できること」「管理職からの質問の意図を正確に捉え、根拠資料に基づいて回答できること」「指摘を踏まえて計画を修正し、管理職の同意を得られること」とした。

【第3段階の事前学習（非同期）】

企業との交渉を含む高度な実践活動に備えるため、管理職からの助言をもとにスライドを修正し、手持ちの根拠資料を整え、役割分担の確認をする。ここでは得意分野に応じて役割を見直してもよい。

【第3段階 企業との交渉に向け準備 企業との交渉及び質疑応答】

第3段階では、企業と連携したキャリア教育プログラムの実施に向けて、企業との協議を行い、相互理解のもとで同意を得ることを通して、教師に求められる交渉力を育成する。第3段階の学習目標は、「企業との協議において、教育目的と企業の要請を踏ま

えた学習目標・評価基準・学習計画を論理的に整理し、スライド資料を用いて15分以内に説明することができる。また、協議の中で企業の質問意図を的確に把握し、根拠を示しながら自らの提案を説明・修正し、相互理解のもとで同意を得ることができる」とした。

第3段階の学習の中心は、「進路指導主任との打合せ」、「企業とのオンライン協議」、「スライド資料の修正」である。新任教師役の学習者は、これまでに修正を重ねてきた学習計画を基に、企業とオンラインで協議を行う。協議では、教育目的、学習活動の内容、評価方法、安全配慮、実施条件等について説明し、企業側の要請や制約条件を踏まえながら、連携の可否について合意形成を図る。

第3段階のオンライン協議の場では、企業からプロジェクトの目的や学校側の方針について説明を求められ、説明の順序や強調点をその場で再構成する必要が生じる。また、教育目的や評価基準といった教育用語を用いた説明に対して質問が出され、企業に対してキャリア教育の意義や外部との連携、特別活動とは何か等の説明の機会が生じる。活動時間や人数、安全面など、提案の実施に直接影響する条件や制約が提示されるが、即時に対応できず、企業側の懸念に十分応えられない状況が意図的に発生する。

失敗の条件としては、①音声・映像・画面共有等の通信環境を事前に確認しておらず、機器不具合により説明が中断し、目的や方針の共有が成立しない場合、②企業からの質問の意図を正しく読み取れず、学習指導要領や企業要請といった根拠資料に基づく説明

ができず、主観的な回答に終始した場合は挙げられる。これらの場合、15分以内に教育目的・学習計画を整理して説明し、同意を得ることができず、本段階で失敗と判定される。

企業との交渉において提案が受け入れられなかった場合でも、その「交渉の失敗」は学習の機会として位置付けられる。新任教師は、企業の立場や制約条件を十分に踏まえられていなかった点や、教育的価値の示し方に課題があった点を省察し、進路指導主任との打合せを通してスライド資料や説明内容を修正する。この過程を通じて、相手の立場を理解した上で提案を調整し、根拠に基づいて説明する交渉力を高めていく。

第3段階における交渉力の評価規準は、「企業との協議において、学習目標・評価基準・学習計画を整理したスライドを用い、15分以内に目的・活動・評価・根拠を説明できること」「企業から提示される質問に対して、学習指導要領・学校概況・企業情報の該当箇所を引用しながら根拠を示して回答できること」「最終的に協働実施について同意を得ること」とした。

【振り返り 企業からの意見を資料に反映 全体での振り返り】

最終段階では、これまでのシナリオ型学習と一度切り離し、学習者としての立場に戻ったうえで、全体共有による省察活動を行う。本段階の目的は、他者との比較を通して自身の実践を相対化し、失敗や不足を言語化することにより、省察力を形成することで

ある。

本段階では、チームごとに企業との協議を経て完成させた最終版のスライド資料を用い、全体共有の場で発表を行う。学習者は他チームの企画内容や説明構成、根拠の示し方、交渉結果等を参照しながら、自身の企画と比較する。その過程で、自分たちの企画における弱点や不足、判断の甘さに気づいていく。この「他者との比較による気づき」は、単なる評価ではなく、失敗の原因を言語化し、次の改善につなげるための省察のプロセスとして位置付けられる。

本段階における失敗は、発表や質疑応答を通して顕在化する。具体的には、①他チームと比較した際に、教育目的や評価基準の根拠が弱いことに気づけない場合、②自らの企画の課題を抽象的にしか捉えられず、改善策を具体的な行動に結び付けられない場合、③他者からの質問やコメントに対して、事実や根拠に基づいた説明ができない場合が失敗となる。このような状態では、自己の実践を客観的に振り返り、次の行動に生かす省察が成立していないと判断される。

省察力の学習目標は、「自己省察を通して、自らの担当職務に基づいた具体的な行動を振り返り、教育的・実務的観点から自身の成長点と課題を明確に整理できる。また、課題に対して改善策を論理的に対応づけるとともに、他者からの質問やコメントに対して具体的な根拠をもって回答し、その内容を反映したレポートを期限内に作成・提出することができる」とした。

評価規準は、「担当した役割における自身の行動を事実に基づいて整理し、『課題一改善策一次の行動目標』の対応関係が明確になるように記述した省察レポートを作成し提出できること」「授業者および他チームから与えられたすべての質問・コメントに対し、根拠を示した具体的な回答をレポート内に反映できること」とした。これらを満たした場合に、省察力の学習目標を達成したと判断する。

【事後学習】

本研究は失敗しても繰り返し練習がしづらいという現実的な学校文脈に近い一回性の「具体的経験」を重視している。そこで、各段階後の個人での振り返りを授業後に45分確保した。

振り返りシートに沿って、事実のみ「具体的経験」を書き留める。次に「内省的観察」として、「具体的経験」の意味づけや感情の整理、判断の根拠を言語化する。続いて、「抽象的概念化」では、失敗した個別具体の体験を他の状況でも応用が可能となるように教訓化していく。最後に「能動的実践」で、将来の業務場面を想定し、「具体的にどのような行動をとるか」アクションプランを立てる。学習者は自らの経験に内在する失敗を起点として、それを次の実践に活用することを繰り返す省察のサイクルを身に付ける。

以上のように、本授業のシナリオは、新任教師としての使命を遂行する中で失敗し、

それを乗り越えることによって成長するというストーリーに基づいて設計されている。

各シナリオ操作は学習目標に対応している。業務工程の計画と学習計画立案は計画力、管理職への説明は説明力、企業との交渉は交渉力、振り返りを基にしたレポート作成は省察力の育成をそれぞれ意図している。

3.2.6 成果物の評価基準

チーム学習の評価は、業務計画及び学習計画2種類の成果物で測る。いずれも校内調整から企業との交渉までプロジェクトを通じて段階的に修正・改善されていくため、最終提出物を対象に行い、場面ごとの部分的評価は行わない。

表6) 業務計画〔付録3〕評価チェックリスト〔5点満点／最終提出時評価〕

チェック項目	5点
プロジェクト全体の工程が時系列で可視化されている	1点
各業務の担当者(役割)が明確に割り当てられている	1点
校内調整・管理職説明・企業交渉の工程が明示されている	1点
締切・確認ポイントが設定され、進行管理が可能な構成になっている	1点
現実的な業務量・期間として無理のない計画になっている	1点

表6 業務計画〔付録3〕は、校内外の関係者と連携しながらプロジェクトを遂行するための進行管理能力の育成を図るために作成させる。

プロジェクト全体の工程が時系列で可視化されているか、各業務の担当者や役割が明確に割り当てられているか、校内調整・管理職説明・企業交渉といった重要な工程が明示されているか評価する。また、締切や確認ポイントが設定され、進行管理が可能な構

成となっているか、他の業務を踏まえた現実的な計画となっているかについても評価とする。これら5項目について、各1点、合計5点満点で評価する。

表7) 学習計画案〔付録6〕は、進路指導主任との協議、教育管理職への説明、企業との交渉という複数の場面で共通して使用される成果物として作成させた。学習計画としての教育的妥当性と、校内外の関係者が判断可能な説明資料としての完成度の双方を重視した。

学習指導要領、学校概況、生徒の実態が根拠として明示され、それらに基づいて学習の目的、内容、方法、評価が一貫して構成されているか、実施条件（時期、時間数、場所、対象学年・人数）や学校側の役割、安全配慮が具体的に示されているかを評価する。

また、企業に依頼する協力内容や企業側の負担・制約条件が整理されているか、進路指導主任及び教育管理職からの助言が最終版の内容や構成に反映されているか評価する。

これら10項目について、各2点、合計20点満点で評価する。

表7) 学習計画案(付録6)評価チェックリスト〔20点満点／最終提出時評価〕

チェック項目	20点
学習指導要領・学校概況・生徒の実態が根拠として明示されている	2点
学習の目的が具体的に示されている	2点
目的に対応した学習内容・活動が示されている	2点
評価方法が活動内容と対応して示されている	2点
実施条件(時期・時間数・場所・対象学年・人数)が具体的に列挙されている	2点
学校側の役割(引率・事前指導・連絡調整等)が明確に示されている	2点
安全配慮・リスクへの対応が明記されている	2点
企業に依頼する協力内容が具体的に示されている	2点
企業側の負担・制約条件が整理されている	2点
進路指導主任・管理職からの助言が内容・構成に反映されている	2点

3.2.7 評定

表8) 評価項目

評価項目(回数)	配点	割合
出席・授業参加 (15回)	75点 (1回5点)	15%
各回リアクションペーパー(15回)	90点 (1回6点)	18%
課題レポート(4回)	80点 (1回20点)	16%
学習指導案の作成 (2回)	80点 (1回40点)	16%
S C C 振り返りシート (3回)	60点 (1回20点)	12%
S C C チーム成果 (1回)	25点 (1回25点)	5%
期末テスト (1回)	90点 (1回90点)	18%
合計	500点	100%

本授業は、学習指導要領の理解に加え、特別活動の目的及び方法を理解し、特別活動を担当する教師としての協働的な実践力、省察力を育成することを目的としている。これらの力を適切に評価するため、合計 500 点とした。

まず、出席及び主体的な授業参加については、学習の基盤となる活動であることから、全体の 15%にあたる 75 点を配点する。単なる出席の有無にとどまらず、授業中の発言やチームワークへの貢献など、学習への積極的な関与も評価対象とする。

次に、各回のリアクションペーパーは、授業内容の理解と振り返りを記述するものであり、継続的な学びの定着を促す重要な要素である。1 回あたりの配点を 6 点とし、全体で 90 点、18%とした。

課題レポート及び学習指導案の作成は、それぞれ 80 点、16%とした。特別活動に関する理解と、学習指導案作成を通じた実践的な力の育成を評価する。学習指導案の妥当性や省察の深さを重視し、教育現場での応用力を測ることを意図している。期末テスト

は、学習指導要領に基づく特別活動の目的・内容に関する知識の理解と、具体的な教育実践への応用力を問う内容とし、配点は90点（18%）とした。

なお、S C Cに基づく授業4回分を統合してチームで実施する本授業では、個人評価の割合を高め、チーム評価の割合を低く設定している。個人の成果は、振り返りシートで60点、12%とした。S C Cチーム成果は、チームでの取り組みや成果物で25点、5%とした。また課題レポート20点、4%を加え、S C C型授業に関連する活動全体で21%とした。

3.3 教材開発

本研究で開発した教材は、学生が「新任教師」として「企業と連携したキャリア教育プログラムの企画・提案」を遂行する一連の「業務」を支えるために設計したものである。教材開発にあたっては、学生が授業前に前提条件を整え、与えられた使命を適切に理解し、業務遂行上必要な資料の提供を目的に開発した。

教材を機能と使用目的に応じて四つに整理した。第一に、学生が授業前後を含めて主体的に参照し、学習活動の前提条件や判断の根拠を整えるための「LMSに格納する情報源」である。第二に、進路指導主任、管理職、企業がそれぞれ異なる立場からもフィードバックをするためのチェックリスト等と学校組織内部における支援や判断の視点を担保するための「学校側の内部資料」である。第三に、学習者自身が経験を省察し、学

びを教訓化するための「新任教師自身が記入するワーク教材」である。以下では、これ

ら四つの教材群について、それぞれを構成する具体的な教材の内容と役割を順に示す。

表9)教材

教材区分	付録番号・名称	主な目的・機能
LMS に格納する情報源教材	01 学生に送るメール	学生を新任教師として位置付け、学習から業務への意識転換を促す導入教材
	02 はじめに	キャリア教育企画の背景、学校としての必要性、プロジェクト全体像を理解させる
	03 業務計画	企業連携に伴う業務プロセスを可視化し、役割分担や進行管理を行うためのフレーム
	04 進路指導主任からのメール	新任教師としての任務を正式に付与し、S C Cのシナリオへ没入させる起点教材
	05 学校概況	学校経営方針や教育課程の重点を示し、学習計画立案の実践的根拠を与える
	06 学習計画案	学習目標・評価・活動の構成を整理するためのテンプレート
	07 Q&A	進路指導主任との想定問答を通して、企画検討を支援する補助資料
	08 タイムスケジュール（企業連携）	企業連携授業の全体像を時系列で示し、交渉や調整の見通しをもたせる
学校側の内部資料	09 進路指導主任行動チェックリスト	進路指導主任が新任教師を支援・助言する際の判断基準を整理する内部資料
学校と企業の共通資料	10 キャリア教育連携プログラム共通チェックリスト	学校と企業の共通理解を形成し、新任教師の提案の不備を可視化するための資料
新任教師自身が記入するワーク教材	11 振り返りシート	具体的経験から省察・教訓化・次の実践へとつなぐ省察力育成の中核教材
	12 キャリア教育クイズ	キャリア教育の基礎概念を確認し、学習の前提条件を揃える事前学習教材

3.3.1 LMS に格納する情報源

情報源は、学生に送るメールからタイムスケジュール（企業連携）までの8つの教材で構成されており、学生が新任教師としての役割に没入し、業務遂行に必要な前提知識や見通しを得ることを目的としている。これらの教材は、授業時間内に限定されず、学生が必要に応じて繰り返し参照できる情報源として位置付けている。

「学生に送るメール」は、学生を中学校に配属された新任教師として位置付け、進路指導主任から業務依頼が届くことを示唆する導入教材である。学習者としての立場から、教員として業務に向き合う立場へと意識を転換させる役割を担っている。

「はじめに」は、課題の背景、学校としてキャリア教育に取り組む必要性、プロジェクト全体の概要を事前に提示する資料である。学生に対して、何が求められているのか、どのような視点で課題に向き合うべきかを明確にし、学習活動の方向性を定める役割を果たす。

「業務計画」は、企業連携に必要な業務プロセスを可視化するためのガントチャート形式の資料である。授業外の非同期での打合せを含めた業務全体の流れを整理するためのフレームである。業務進行が状況に応じて見直されることを前提とし、電子データとして作成・修正を行わせる点に特徴がある。

「進路指導主任からのメール」は、学生をストーリーに引き込む。新任教師は、この指示メールを通してキャリア教育企画の任務を正式に受け取ることになり、SCCの特

徴である実社会文脈への没入が促される。文体や内容は実務の依頼文に近づけて構成している。

「学校概況」は、生徒数や学級数、学校経営方針、教育課程上の重点などを整理した資料であり、学習計画を立案する際の実践的根拠として機能する。架空の学校設定ではあるが、現実の学校経営を想定した具体性をもたせている。

「学習計画案」は、新任教師がキャリア教育の授業を提案する際に用いるテンプレートであり、学習目標・評価基準・学習の流れ・企業への説明事項などを例示している。あくまで雛形として提示し、学生自身の創意工夫による計画立案を促すことを意図している。

「Q&A」は、進路指導主任との想定問答を整理した資料であり、学生が事前に疑問を整理し、企画内容を具体化する際の支援資料として位置付けている。

「タイムスケジュール（企業連携）」は、企業連携における授業の全体像を時系列で示した資料である。企業との交渉に対する見通しをもたせる役割を担う。

3.3.2 授業者用資料

授業者用資料は、「進路指導主任行動チェックリスト」、「キャリア教育連携プログラム共通チェックリスト」である。この資料は、新任教師が企業と交渉する場面において、進路指導主任がどのような観点で支援や助言を行うべきかを整理したものであり、学校

組織としての判断の軸を担保するための内部資料として位置付けている。

「キャリア教育連携プログラム共通チェックリスト」は、企業担当者と進路指導主任が共通で使用することを想定した資料である。新任教師の提案に含まれる教育上の見落としを指摘するために事前に用意しており、このチェックリストに基づく質問や指摘が、新任教師の失敗を意図的に生起させるシナリオ操作としても機能する。

3.3.3 ワーク教材

新任教師自身が記入するワーク教材は、「振り返りシート」と「キャリア教育クイズ」で構成される。「振り返りシート」は、「具体的経験」「内省的観察」「抽象的概念」「能動的実践」という省察の流れの中で、本研究で育成を目指す省察力を体系的に伸ばす教材である。キャリア教育クイズは、授業の事前段階で基礎概念を確認し、学習の前提条件を揃えるためのオンライン教材として位置付けている。

第4章 専門家レビュー

4.1 目的

授業設計が学習目標及び評価基準に照らして適切に設計されているかを確認するとともに、教材が GBS 理論と照らして妥当に開発されているかを検証し、改善点を明ら

かにすることを目的として実施した。

4.2 対象者

G B S 理論や SCC に係る知見を有する ID 専門家 2 名及び教育実践に係る経験を有する内容領域専門家 1 名に対し依頼した。

なお、ID 専門家 2 名は修士（教授システム学）の学位を有し、内容領域専門家 1 名は修士（教育学）の学位を有する。

4.3 依頼内容

Web 会議で、本研究の研究背景・研究目的・学習目標及び評価基準を整理した説明資料を提示するとともに授業設計及び教材開発の意図、目指す学習成果について説明した。さらに共通理解を図った上で、教材の設計について、学習目標と評価基準の整合性に関する見解を求めた。授業開発及び教材設計段階で試行した「G B S チェックリスト」¹⁷⁾の結果に対して ID 専門家及び内容領域専門家の観点からの検証、インタビューの都合を依頼した。

4.4 方法

専門家レビューで得られた指摘事項及び改善案を質的分析に基づいて整理・統合した。また、インタビューで授業設計及び開発した教材に関する意見を分類・統合しながら整理し、キーワード化した上で、改善の要・不要を明らかにした。続いて、改善を要する事項については改善方針を明らかにし、改善をすることとした。

4.5 ID 専門家からのレビュー結果

ID 専門家 2 名の意見を分析した結果、①「学習動機」、②「役割理解」、③「基礎資料」、④「情報源活用」、⑤「フィードバック」、⑥「学習目標」、⑦「合格基準」、⑧「学習過程」、⑨「繰り返し」の 9 点に集約された。

①「学習動機」に関しては、プロジェクトを成功させることが新任教師にとってどのようなメリットをもたらすのかを明示することで、学習意欲の向上が期待できるとの意見が示された。新任教師がプロジェクトの教育的価値や意義を納得するストーリーにすることで、やらされている感を減らすことが課題である。

「学習動機」に関する指摘への対応として、使命を達成することは教員としての成長や実務能力の向上につながることをメールに追加するとともに、教育的価値の説明を入れた。ただし、SCC は設計上、目標を学習者に伝えることはしない。

②「役割理解」に関しては、具体例を交えて説明することで理解が深まるとの意見が示された。新任教師として担う役割や業務内容が抽象的でわかりにくいことが課題である。

「役割理解」に関する指摘への対応として、新任教師として想定される具体的な業務例をメールに追加し、学習者が自らの行動を具体的に想像できるようにした。

③「基礎資料」に関しては、プレゼンテーション方法や論理的説明に関する資料・書籍の必要性が指摘された。スライド資料の作成方法に関する資料や説明方法に関する情報源が不足している点が課題である。

「基礎資料」を学習者の Web 検索能力に頼らず、Web 及び書籍情報のリンク集を LMS で探すことができる環境を作成する。

④「情報源活用」に関しては、情報源活用の観点から、どの場面でどの資料を参照すべきか助言があれば、情報とシナリオとの関係が理解しやすくなるとの意見が示された。情報源の活用と業務との対応関係を示すことが課題である。

「情報源活用」については、メールを追加し必要な情報活用について話題とすることと並行して、その説明を箇条書きにして、その箇条書きを学習者が常に閲覧・確認できるように LMS で提示する。

⑤「フィードバック」に関しては、進路指導主任、管理職、企業という異なる立場からの助言が、それぞれどの観点を担っているのか整理する必要があると示された。特に、フィードバックが個々の人間教師の裁量や表現に依存しており、学習者が「どの観点で

何が不足しているのか」を体系的に理解しにくいことが課題である。

「フィードバック」に関する対応として、進路指導主任のチェックリストを新規に作成し、管理職、企業のチェックリストは改善を図った。新たに作成・改善したチェックリストは、それぞれの立場が担う教育的妥当性、校内調整の適切さ、外部連携としての現実性等の観点を示したものであり、人間教師が共通して参照する「共有教材」として位置付けた。なお、チェックリスト使用者が理解して利用できるか動作確認を実施する。

⑥「学習目標」に関しては、講義の時間数や学習内容に対して目標が大きすぎるとの意見が示された。学習目標と評価基準については再検討することが課題である。

「学習目標」を「企業と連携したキャリア教育プログラムの企画・提案及び交渉を通して、計画力・連絡調整力・説明力・交渉力・省察力を高める」を到達すべき水準を明示する。そこで、学習目標を「学習指導要領を踏まえたキャリア教育を計画し、学校内外の関係者に学習目標及び評価並びに方法を説明するとともに、フィードバックを基に、自らの考えや資料を修正できる」とした。

⑦「合格基準」に関しては、管理職への説明や企業との交渉に進むための合格基準が曖昧であるとの指摘を受けた。フィードバックとも通じる指摘であり、次の段階に進むための合格基準をチェックリストで明確にすることが課題である。

「合格基準」に関する対応として、到達基準が不明確である点への対応として、管理職への説明や企業との交渉に進むためチェックリストを明示した。なお、チェックリス

ト使用者が理解して利用できるか動作確認を実施する。

⑧「学習過程」に関しては、成功・失敗いずれの場合も次のステップにつなげるストーリーが必要であるとの意見が示された。失敗によるストーリーの分岐が偶発的であることが課題である。

「学習過程」に関する対応として、失敗経験が学習に活かされにくい構造への対応として、成功・失敗の双方から次段階へ進む分岐として、2回目のメールをストーリーに位置付けた。

⑨「繰り返し」に関しては、本番前に新任教師同士で練習会や相互レビューを行う等工夫が考えられるとの指摘を受けた。修正や改善を行う機会が不足していることが課題である。

「繰り返し」に関する対応として、練習機会の不足に関する指摘を踏まえ、企業との交渉前に非同期で進路指導主任から「どんな発表か事前に確認したいので録画したビデオを事前に共有してほしい」というシナリオを追加することで自主練の機会とする。

4.6 内容領域専門家レビュー

内容領域専門家1名によるレビューを分析した結果、本研究で設計した SCC に基づく授業及び教材は、教職課程において教師の実務的役割を学習対象として位置付ける試みとして、妥当性を有していることが確認された。一方、学習効果をより確実なもの

するために改善すべき点が示された。内容領域専門家の指摘は、①「学習の一般化・転移を意識させること」、②「学習者間でのばらつきを解消すること」、③「スキル改善の定着機会を確保すること」の3点に集約された。以下各観点について分析結果を整理し、それに基づく判断と改善の方向性を述べる。

①「学習の一般化・転移を意識させること」に関しては、特定校種や校務に限定され過ぎないようにし、異なる場面や応用状況への転用を図りやすくすることの必要性が指摘された。「進路指導専用スキルではなく、管理職説明・校内調整・外部連携に共通する職能である」ことを明示することが提案された。

校種が変わると何が変わり、何がかわらないかを整理させたり、使命の汎用構造を図式化したりするといった指摘からは、個別事例の体験にとどまらず、教育実践に共通する構造を捨象する省察設計の重要性が指摘された。業務経験を単なる体験で終わらせないために授業設計を再確認することが課題である。

指摘を受け、学習者が「今回の経験で得た判断や行動は、他の学校業務にどのように応用できるか」を振り返りシートに追加した。また、校種や条件に限らず共通する校内調整、承認、外部連携等の進め方を図式化し、個別事例に留めることなく実務的な構造を一般化して学習する機会を本授業8時間目に位置付ける。

②「学習者間でのばらつきを解消すること」に関しては、学習者間に生じる理解度やスキル習熟度のばらつきへの対応が指摘された。役割理解の深さに個人差が出ないように

にすること、スキルに偏りがある学習者同士をチーム化し、互いの強みを補完させるといった協働学習の留意事項が提案された。チームでの業務経験を単なる分業に終わらせないために授業設計を再確認することが課題である。

指摘を受け、ピアレビューや LMS のディスカッション機能を組み合わせ、知識の活用が個人スキルに留まらない学びの相互参照を可能にすることで、協働を通じて学習者間のばらつきを補完し合う学習環境の構築を図った。また、学習指導要領や外部との地域や保護者、関係機関と良好な関係を築きながら外部との連携をするために必要な考え方等について学習する機会を本授業 8 時間目に位置付けた。

③「スキル改善の定着機会を確保すること」に関しては、スキルが一時的な体験に留まらず、学習者に定着するような設計の必要性が指摘された。スキル改善の定着機会の確保をするための方策として、安全な反復練習の設計、シミュレーションやロールプレイによる再挑戦が提案された。

一方で反復が難しい部分は省察で補完する、判断の根拠や代替案を可視化する、プロセスログを導入するといった指摘があった。

指摘を受け、交渉不成立や差戻しといった失敗を学習経路の一部として位置付け、再提案や修正フェーズへ移行するシナリオを行うために 2 回目のメールを追加した。また、反復が困難な学習については、同条件でもう一度行うならどう変えるか、別の利害関係者であればどう対応するかといった問いを振り返りシートに追加するとともに協議・説

明・交渉の各節目において使用したスキルを短く確認させることで、学習者自身が成長過程を自覚できるようにした。また、企業との交渉前の非同期学習において、「どんな発表か事前に確認したいので録画したビデオを事前に共有してほしい」というシナリオを追加した。

以上の改善を通じて、本研究で設計した SCC に基づく授業は、体験にとどまらず、学習の一般化、協働による理解の深化、スキルの定着を志向する学習環境として、より実践的な学習へと発展させる。

第5章 形成的評価

5.1 目的

専門家レビューを経て改善した教職課程「特別活動論」の授業設計及び教材について、小集団を対象とした形成的評価を実施し、その妥当性と改善可能性を検証する。実際の学習者を想定した運用を通して、SCC に基づく学習設計、活動の流れ、人間教師による支援やフィードバックの在り方が適切に機能しているかを明らかにする。特に「振り返りシート」への記入の分析を行う。形成的評価により、理論的妥当性と実践的有用性の両立を図り、授業設計と教材の完成度を高めることを目的とする。

5.2 対象者

小学校籍、中学校籍、特別支援学校籍の指導主事 3 名

5.3 依頼内容

研究の概要及び授業設計の趣旨について説明をした後、教材を用いて、想定された学習活動の一部を体験し、アンケートへの回答及びインタビューの協力を依頼した。

5.4 方法

形成的評価は、実際の授業設計と同様に「学校現場を模したシナリオ」に沿って構成し、学習者が新任教師として業務を遂行する過程を 120 分間に短縮して実施した。

進路指導主任からのメールを起点とするカバーストーリーを提示し、形成的評価協力がチームで役割分担しながら、業務計画及び学習計画案を確認・検討するところから開始した。その後、進路指導主任との打合せ、管理職への説明、企業担当者との交渉といった主要なシナリオは、実際の授業と同様の順序で体験できるように設計した。ただし、時間的制約を考慮し、事前に役割を指定し、業務計画と学習計画案は用意してあるものを使用した。また、資料作成や修正等一部の改善工程を省略しつつ、説明・交渉・フィードバックといった人間教師との活動に焦点を当てて実施した。

形成的評価の方法は、①振り返りシートの記入内容、②アンケート調査、③半構造化インタビューの三つを組み合わせた。アンケート調査では、S C Cチェックリストをアンケート化した評価項目を用いた。アンケート回答を基に半構造化インタビューを実施し、評価の背景や具体的な改善提案について詳細な意見を収集した。

5.5 形成的評価の結果

5.5.1 形成的評価コメントの分析

形成的評価協力者 3 名の意見を分析した結果、「学校文脈の再現精度」と「動機付け」の 2 点に集約された。以下協力者からのコメントを報告する。

協力者①から、主として学校文脈のリアリティに関する指摘がなされた。1 つの学年に新規採用教員が 3 名配置されている設定は実態として想定しにくく、3 年目までの若手教員を含むなど、対象教員に一定の幅をもたせた設定の方が現実的であるとの指摘があった。

また、中学校における実際の業務運営としては、進路指導部から学年主任に概要が共有され、その後、学年会等において他の校務との兼ね合いを踏まえ、学年主任主導で担当者を決定することが一般的であるとされ、本授業設計における学年主任の立ち位置が不明確であるため、学習者が実感を持ちにくい点が指摘された。加えて、業務指示がメ

ールのみで行われる設定についても、学校現場の実態とは乖離があるとの指摘がなされた。

これらのコメントから、学年主任の役割設定、連絡手段の在り方、行事計画の時期や成績票所見欄の有無など、学校現場の運用を踏まえた文脈再現の精度について、さらなる検討が必要であることが明らかとなった。

協力者②から、キャリア教育を企画するに当たり、進路指導主任、管理職、企業担当者に対して説明を行い、理解を得ることを求めるミッション設定は、学校現場の実態に即しているとの評価が示された。一方で、実際の学校業務においては、企画の進行に伴い段階的に周囲の協力を得ながら進めていくことが一般的であり、「すべての段階を企画者一人が単独で乗り越えなければならない」という認識を学習者に与えないよう、設計上の配慮が必要であるとの指摘があった。

また、企画を通過させる必然性をより高めるための工夫として、複数案の中から選考される仕組みを設けるなど、コンペティション的要素を取り入れることで、学習者の動機付けを強化できる可能性があるとの提案がなされた。

協力者③から、評価方法については、「振り返り」に依拠した構成にとどまっており、キャリア・パスポートの活用や具体的な評価指標が十分に示されていない点が指摘された。また、授業導入部における目的設定が抽象的であり、「体系化」や「学びの深まり」といった成果が、どのような状態として実現されるのかが明確に示されていないとの指

摘があった。加えて、ミッションの必然性が弱く、なぜ当該課題に取り組む必要があるのかが学習者に十分に伝わりにくいこと、学習プロセスと学習目標との対応関係が不明確で、各活動がどのような力の育成を意図しているのかが把握しにくい点も課題として挙げられた。これらの点から、学習者の挑戦意欲や主体的な関与を高めるための動機づけの工夫が、全体として不足しているとの評価が示された。

5.5.2 振り返りシートの分析

形成的評価協力者3名の振り返りシートを分析し、振り返りシートが本研究において果たしている機能を整理した。形成的評価協力者3名の記述には共通して人間教師からのフィードバックを契機として自己の行為を省察し、次の行動改善へとつなげようとする過程が確認された。

振り返りシートは、一回性の説明や交渉等の経験を学習として再構成する機能を有しているといえる。

一方で、記述の質のばらつきや経験の切り口に違いが見られたことから、失敗の経験に対する解釈が異なることが分かった。うまくいかなかったという経験は同一であっても、うまくいかなかったことの原因が根拠資料なのか又は説明なのか、原因の捉え方は個人によって異なっていた。進路指導主任の役割で失敗の原因を特定するための支援や判断根拠を考えさせる支援が必要である。また振り返りシートを評価するためには、記

述内容を焦点化したり、チームでの経験と個人成果を明確に分けたりすることが必要である。

5.6 改善案

「学校文脈の再現精度」を高めるため設定を見直す必要がある。対象教員を「新規採用教員」に限定せず、若手教員とする。本研究においては、学年主任の意思決定等への関与は考慮しないこと、すべての段階を企画者一人が単独で乗り越えなければならないということも、「学生に送るメール」で伝えることとする。なお、すべての学習者に企業との交渉を経験させるため、コンペティション的要素の導入などにより、企画を通過させる必然性を高め、学習者の主体的な関与を促す工夫も有効であるとの提案については今後の課題とする。

「学習動機」は、ID 専門家レビューでの指摘で、使命を達成することは教員としての成長や実務能力の向上につながることをメールに追加するとともに教育的価値の説明を入れた。さらに、進路指導主任からのメールについて、企画を検討する背景、期限や判断責任の所在を明示し、「なぜ今、この企画に取り組む必要があるのか」を学習者が納得できるようにした。これにより、学習者が学習課題を仮想的な演習ではなく、役割に基づく必然的な業務として捉えられるようにする。なお、GBS の精神を踏襲する SCC の考え方については「学生に送るメール」で説明をする。

第6章 考察と今後の課題

6.1 考察

教員養成段階から保護者や地域、関係機関とより良く連携・協働しながら教育活動を計画・遂行する力の育成が求められる。しかし、外部と連携をしながら教育活動を推進することの重要性を知識として理解する機会はあるとしても、具体的な役割を担い、他者との調整や説明を伴う実践を通して体験的に学習する機会は十分ではなかった。

このような課題認識に基づき、本研究では、学校現場における教育実践の構造そのものを学習環境として教室内に再現し、学校内外の関係者と協働しながら教育活動の実現に向けて進めていく授業設計に着目した。

そこで、「特別活動論」において、学生が企業と連携したキャリア教育の企画・提案に取り組む学習環境を SCC に基づいて構築し、学習者同士が協働で課題解決に取り組む授業設計及び教材開発を行った。

第一は、SCC が学校現場の教育実践構造と高い親和性をもつことである。学校における特別活動は、個人の判断ではなく、分掌主任や管理職、関係機関との合意形成を前提として遂行される。また、教師は整備された教材環境の中で業務を行うのではなく、既存資料や過年度の記録、Web 上の情報を主体的に収集・活用しながら学習活動を計画する。本研究の授業設計は、こうした学校業務の特性を学習環境として再構成しており、SCC の「人間教師」「チーム学習」「既存の情報源を活用する学習」という基本構造

が、学校の文脈そのものを反映していることが確認された。

第二は、専門家レビューを通じて明らかになった課題と、その改善過程の意義である。

ID 専門家および内容領域専門家によるレビューからは、練習機会の不足、チーム学習と個人評価の関係の不明確さ、到達基準の曖昧さといった課題が指摘された。

人間教師からのフィードバックと、それを基に学習者が自身の行為や判断を省察する「振り返りシート」に取り組むことで、1回性の体験を質的に深める構造へと改善を図った。量的な反復練習が制約される実社会文脈においても、省察を通じて経験を意味付け直すことで学習の深化が可能であることが示唆された。

以上より、本研究は、SCC に基づく授業設計が教師の外部との折衝・連携力育成に有効であること、学校業務の構造を大学授業内に再現し得ることを示したといえる。

6.2 残された課題と今後の展望

本研究に残された課題と今後の展望について述べる。

第一に、本研究は、「特別活動論」における授業設計及び教材開発の妥当性を、専門家からのレビューと小集団による形成的評価を通して検討することを目的としており、授業実践に基づく学習効果の定量的・質的分析までは至っていない。

しかし、形成的評価を通じて一定の妥当性が確認されたことを踏まえ、次段階の研究として、2026年6月から7月にかけて、1コマ90分・全4コマの授業を実施する。授

業実践を通じて得られる成果物、振り返りシート、アンケート等のデータを用い、SCCに基づく授業設計及び教材が外部との連携・折衝力の形成にどのような影響を及ぼすのか検証していく。

第二に、チーム学習を中心とした学習環境において、個人の学習成果をどのように評価するかという課題が残されている。振り返りシートを通じて個人の省察の深まりを把握する方法を試みたが、チームとしての成果と個人の成長との関係を、より精緻に捉える評価方法については十分に検討できていない。振り返りシートの記述分析や評価指標の改善を通じて、チームによる協働学習と個人の学習成果を検討していきたい。

謝辞

本研究を進めるに当たり、御指導を賜りました久保田 真一郎 准教授、中野 裕司 教授、合田 美子 教授に、深く感謝申し上げます。研究構想の段階から論文執筆に至るまで、理論的観点及び実践的観点からいただいた御助言は、ID理論に関する理解を深め、研究方法を体験的に学ぶ豊かな時間でもございました。教職課程における実践力育成という本研究の主題に対して、IDの視点から多くの示唆をいただいたことは、本研究を深化させる上で大きな支えとなりました。

また、IDの専門的立場から理論的妥当性について御検討くださいました片山謙吾様、濱田勇様、教育に係る専門的立場から実践的妥当性について御検討くださいました亀山

高大様、形成的評価に御協力いただき、本研究を支えてくださった3名の先生方に感謝申し上げます。授業設計及び教材開発に係る理論的又は実践的な御指摘は、本研究の改善に大きく寄与するとともに、皆様からの励ましは自信へとつながりました。御礼申し上げます。

最後に、学業と研究に専念できる環境を整えてくれた職場の皆様や家族に心より謝意を表します。

本研究で得た知見を、教育活動に還元していくことを宣言することで、謝辞とかえさせていただきます。

参考文献

- 1) 中学校学習指導要領（平成29年告示）総則編 文部科学省
- 2) 中学校学習指導要領（平成29年告示）総則編解説 文部科学省
- 3) 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針に基づく教師に共通的に求められる資質の具体的内容 令和4年8月31日決定
文部科学省
- 4) 「東京都の教育に求められる教師像 東京都公立学校の校長・副校長及び教員としての資質の向上に関する指標」令和5年2月改訂版 東京都教育委員会
- 5) 「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新

- たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教師集団の形成～（答申）（中教審第 240 号）令和 4 年 12 月 19 日中央教育審議会
- 6) 「教職の魅力向上に関する取組の推進 教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査 報告資料」令和 3 年 株式会社浜銀総合研究所
- 7) 文部科学省 (2017) 「教職課程コアカリキュラム」(令和 3 年 8 月 4 日教員養成部会決定)
- 8) 杉本理 (2017) 「教職課程における『特別活動指導法』の授業実践報告」大阪電気通信大学 研究論集 (支援科学編) 第 52 号特別号
- 9) 木村勝美 (2018) 「教職課程における特別活動論の学習・指導の在り方」崇城大学紀要第 43 卷
- 10) 田神仁 (2022) 「教職科目「特別活動論」におけるアクティブ・ラーニングの実践研究」法政大学教職課程年報 21 卷 2022 年度版
- 11) 藤川 (2020) 「G B S 理論の初等中等教育授業への適用の可能性と課題の検討」千葉大学教育部人工知能社会における教育に関する実践的研究 (2)
- 12) 立山愛 (2022) 外国人児童生徒等教育における校内連携体制づくりのためのシナリオ型研修の設計. 熊本大学大学院 社会文化科学教育部 教授システム学専攻 2021 年度提出修士論文
- 13) 根本 (2014) 「ストーリー中心型カリキュラムにおける リフレクション活動の推進

と教化」 教育メディア研究 20 (2), 23-33, 2014 日本教育メディア学会

14)根本ら (2018) リフレクションを促す「学びのスケッチ ver.2」の開発と形成的評価.

第 43 回教育システム情報学会全国大会 (北星学園大学) 講演論文集, 267-268

15) 杉達郎 (2024) 訪問看護師がケアマネージャーと連携して業務を遂行するための G

B S 理論を用いたシナリオ型 e ラーニング教材の開発. 熊本大学大学院 社会文化科

学教育部 教授システム学専攻 2023 年度提出修士論文

16) 「O J Tガイドライン 【第 3 版】」平成 27 年 3 月 東京都教育委員会

17) 根本淳子・鈴木克明 (2005) 「ゴールベースシナリオ(GBS)理論の適応度チェック

リストの開発」日本教育工学会誌, 29(3) (特集号: 実践段階の e-Learning) 309-318.

付録

- 01 学生に送るメール
- 02 はじめに
- 03 業務計画
- 04 進路指導主任からのメール
- 05 学校概況
- 06 学習計画案
- 07 Q&A
- 08 タイムスケジュール（企業連携）
- 09 進路指導主任行動チェックリスト
- 10 キャリア教育連携プログラム共通チェックリスト
- 11 振り返りシート
- 12 キャリア教育クイズ

01 学生に送るメール

件名：【特別活動論】次回授業に向けた重要なお知らせと課題提出のお願い

教職課程「特別活動論」受講生

教職課程「特別活動論」担当の関根です。

次回の授業から、皆さんは、中学校に配属された「新規採用教員」として、進路指導主任である私（関根）から依頼を受け、「キャリア教育の企画」を提案していただきます。90分の授業4回は打合せ、説明、交渉の時間と考えてください。

本授業実践はSCCを理論的基盤として開発したものであり、学校の文脈の中で、企業と連携協力する体験をしながら、教師に求められる外部との連携・折衝力を身に付けていきます。SCCとは、ストーリー中心型カリキュラム（Story Centered Curriculum）の頭文字であり、学習者の実践的なスキル向上を図るための学習方法です。

詳細は大学LMSにアップロードしていますので、よく読んで以下の準備をしておいてください。

【準備内容】

1. 大学LMSにアップされている資料

「はじめに.pdf」をダウンロードし、必ず熟読してください。

2. 次回の授業で使用する事前課題があります。

締切や提出形式は授業内で確認しますが、資料の内容をもとに話し合いが進みますので確認をしておいてください。

社会とつながり、教師として生徒にキャリアを考えさせる教育を実践的に取り組む機会となります。不明な点があれば、メール等で遠慮なく相談してください。

どうぞよろしくお願いたします。

02 はじめに

教職課程「特別活動論」：キャリア教育の企画・提案

1 シナリオ

あなたは横浜市立神奈川東中学校の新規採用教員です。

7月上旬のある日、期末考査の採点をしていたところ、進路指導主任が、資料を手にしながら話しかけてきた。

「少しお時間よろしいですか。先ほどメールを送ったのですが、もう確認してもらえましたか。」

期末考査が終わり、成績処理や所見の作成で職員室が慌ただしい時期だ。

「今年度の学校経営計画で、“キャリア教育の充実”が重点目標になっていますよね。そこで、第1学年で企業と連携した新しい体験型キャリア教育を立ち上げることになりました。」

机の上に置かれたのは、企業名が記された一枚の資料だ。

「今回は、新規採用の先生方3人を中心に、企画から校内調整、説明、そして企業との交渉までを一通り担当してもらいます。全8回のミーティングを通して、進めていきます。」

進路指導主任は続ける。

「もちろん、私もミーティングには同席します。ただし、最終的に説明し、交渉をするのは皆さん自身です。進路指導主任として助言はしますが、代わりに説明したり、交渉したりすることはありません。」

今回、連携先として想定されているのは、製作所。学校給食を支える調理・衛生設備を扱う企業で、生徒にとって身近な「食」を切り口に、働くことの意味や社会の仕組みを考える体験学習が期待されている。

「7月26日には、S製作所人事課のN氏とWeb会議での協議を予定しています。ただし、その前に校内で企画が通らなければ、企業との話し合いには進めません。」

02 はじめに

少し間を置いて、主任は念を押すように言う。

「まずは、私との協議です。学習指導要領や学校経営計画を根拠に、学習目標・活動内容・評価方法が整合した学習計画案を準備してください。当然その後には、管理職への説明も控えています。限られた時間で、納得を得られる説明ができるかが問われます。」

校内サーバーには、「進路指導主任からの依頼メール」、「業務計画」、「その他参考資料」がすでにアップロードされているという。

「まずは、校内サーバーの資料を確認してください。わからないことがあれば相談には乗ります。ただし、どう進めるかを考えるのは皆さんです。」

進路指導主任は最後にこう付け加える。

「生徒の学びの場を、校内外の人と連携・折衝しながらつくることが今教師にとって大切なことです。この8回は、その縮図だと思って取り組んでください。」

そう言って、主任は資料を置き、教室に向かった。

04 ①【カバーストーリー】進路指導主任からのメール(1通目)

教職課程「特別活動論」：キャリア教育の企画・提案

差出人：関根教博 sekine@×××.ac.jp

宛先：〈1nen@×××.ac.jp〉

CC：学年団 〈TEAM@×××.ac.jp〉

件名：【進路指導部】新規事業「キャリア教育の充実」の検討について（依頼）

第1学年担任団の先生方

（CCで校長先生にもお送りします）

進路指導部主任の関根教博です。

期末考査の採点は終わりましたか。いよいよ通知表の作成ですね。評定を出したり、所見を書いたり忙しい日は続きますが、頑張りましょう。

さて、今年度の学校経営計画では「キャリア教育の充実」が重点目標に掲げられました。従来の職場体験や進路ガイダンスに加え、「子どもたちの身近な企業と連携した、新しい体験型プログラム」を立ち上げます。

例えば、教科書会社、ICT機器の提供企業、学校給食に関する企業など、生徒の身近な企業や団体との連携を検討しています。

第1学年では、効率的な運営と安全・安心な学校給食の提供を目指して事業運営を行っているS製作所との連携を進めていただきます。

今回のプロジェクトは、新任教諭3名によるプロジェクトチーム体制で取り組んでいただきます。

マネジャーは、進路指導主任や管理職とのやり取りの窓口となり、日程調整や連絡を担当し、

04 ①【カバーストーリー】進路指導主任からのメール(1通目)

進行管理や締切の共有により、「次に何をすべきか」をチームに示します。

リサーチャーは、企業情報の収集及び学習目標や活動内容の整理により、プロジェクトの教育的意義の向上を図るとともに明確化する。学習指導要領や学校の方針と整合性をとりながらプログラムを構築し、企業との交渉時には、「なぜこの学びが必要か」説明してもらいます。

デザイナーは、提案書・説明資料・記録などを作成し、チームの活動を見える化してください。会議の記録や説明資料の最終的なとりまとめが大きな役割、説明や交渉の場では、視覚資料を提示することで説明者をサポートする。修正履歴を管理し、話し合いの結果が資料に反映されているかを確認します。

企業との打ち合わせでは、マネジャーが話をリードし、リサーチャーが教育的な補足をし、デザイナーが資料を提示して補強するとよいでしょう。

校内の説明会では、リサーチャーがプログラムの意図を語り、マネジャーが外部との連携状況を報告、デザイナーが資料を提示・配布・記録します。

つまり、説明や交渉は1人で背負わず、3人で「話す・支える・深める」を分担するのがコツです。若手のうちにこういう経験を積めるのは、すごく貴重なことですよ。ちょっと緊張するかもしれませんが、大丈夫ですよ。

実際に説明や交渉する場面が近づいたら、チーム内でロールプレイの練習をしてもいいですね。

社会で実際に働く人の声や現実の仕事の姿を学びに取り入れることは、「働くって何?」「勉強とどう関係しているの?」そんな生徒の問いに対する回答の手掛かりになるかもしれません。生徒が自分の将来を具体的に思い描くきっかけになるはずです。

生徒が社会と出会い、自分なりの生き方や進路を考え始めるきっかけとなる経験を、〇〇先生がデザインしてください。キャリア教育は、生徒が将来を考える視野を広げ、生きる意味を見いだせるような学びを、ぜひ〇〇先生自身の思いから実現してってください。

本プロジェクトは、全8回ミーティングの時間を用意しています。

04 ①【カバーストーリー】進路指導主任からのメール(1通目)

まず、7月12日にキックオフを設定しました。この回では、いつまでに何を準備し、どのように進めていくか、チームで業務計画書を作成します。

学期末のお忙しい時期ですが、誰が・いつまでに・何を・どの程度進めるか、別紙ワークシートをもとに各自が事前に検討をしておいてください。

なお、S製作所の担当者は人事課長のN様です。お打ち合わせは7月26日(土)を予定しています。先方の都合にもよりますが、Web会議システムで行う予定です。体験型学習の提案及び説明をしていただきます。その際に使用する学習計画案については、事前に私が確認し、コメントいたします。構成や表現、教育的意義が明確になるよう、可能な限り支援いたします。

最終的には作成した学習計画案をもとに職員会議で提案・説明していただきます。学習成果は、次年度以降の引継ぎ資料としても活用される予定です。

必要な資料や過去の事例は、校内サーバーにすべてアップロードしますので、ダウンロードして活用してください。業務を進めるうえで不安や不明な点があれば、遠慮なくメール等でご相談ください。

何より大切なのは、「こんな体験をさせたい、こんな学びを届けたい」という〇〇先生ご自身の思いです。その思いを、学習計画案という形にして、生徒に届けてください。

次回の打ち合わせでは、スライド資料と業務進行計画の素案を見せてください。

どうぞよろしくお願いいたします。

04 ② 【カバーストーリー】進路指導主任からのメール(2通目)

教職課程「特別活動論」：キャリア教育の企画・提案

差出人：関根教博 sekine@×××.ac.jp

宛先：〈1nen@×××.ac.jp〉

CC：学年団 〈TEAM@×××.ac.jp〉

件名：【進路指導部】「キャリア教育プロジェクト案」に係る企業との交渉に向けて

第1学年担任団の先生方

進路指導部主任の関根教博です。

本日は、「キャリア教育プロジェクト案」について、管理職に説明をしていただきありがとうございました。限られた時間の中で、キャリア教育の意義や実施の見通しを伝えることは簡単なことではありませんが、真剣に向き合っていたことがよく伝わってきました。大切なことは、「何を学ぶか」、「どのように学ぶか」、「何が出来るようになるか」を伝えることです。

管理職からいただいたご助言を踏まえ、今後の進め方について共有します。

まず、今回の説明を受けて、企業との交渉に進むことについて了承が得られたチームについてです。

ここからは、学校の代表として企業と交渉する段階に入ります。「なぜこの学びが必要なのか」「このプロジェクトは生徒にとってどのような価値があるのか」わかりやすく丁寧に伝えることが大切になります。

同時に、企業側の立場や条件も考慮して、学校としてどこまで対応できるのかを見極めてください。判断ができない場合は、後日回答で結構です。提案を通すこと自体が目的ではなく、学校と企業の双方にとって無理のない形でより良い教育の方法を探る対話が重要です。企業との交渉に向けて、さらにブラッシュアップして、○月○日までに私に一度見せてください。

04 ②【カバーストーリー】進路指導主任からのメール(2通目)

次に、今回の説明では、企業との交渉に進む判断が保留となったチームについてです。管理職から示された指摘は、学校として責任をもって関係機関と連携・折衝するために欠かせない視点です。計画の根拠が弱かった点、目標、方法、評価を今一度見直してみてください。

特に、教育的意義及び社会的意義を踏まえて依頼しているか改めて計画を見直してください。キャリア教育の目的を十分に〇〇先生自身が理解の程度を確認した上で、自校の教育課程・学校経営計画と学習目標、評価基準、学習計画が正対しているか、確認しましょう。それらの情報を、スライドを用いて質疑応答も含めて15分以内に説明することが重要です。

管理職からの助言を手がかりに、計画内容を見直し、スライドを修正してください。改善後の提案は、〇月〇日（金）までに私に提出してください。〇日にスライドを用いてもう一度私と打ち合わせをしましょう。

管理職から様々な御指導を受けましたが、指摘箇所について何が十分でなかったのかを振り返り、修正する経験があなたにとっての学習です。校内調整、管理職への説明は、外部との連携・折衝力は教師に求められ能力の一つです。チーム内で役割を確認し合い、協働しながらプロジェクトを進めてください。

不安な点や判断に迷うことがあれば、いつでも相談してください。

引き続き、よろしくお願いいたします。

05 学校概況

【令和7年度 横浜市立神奈川東中学校 学校経営計画】

1 学校の設置環境

本校は、神奈川県横浜市の住宅街に位置し、閑静な環境にある。隣接する県立公園は自然観察や校外活動に活用され、徒歩圏には地域図書館、児童館、文化センターが所在する。これらの施設と連携し、読書活動、文化芸術体験、防災・地域学習など多様な学びの場を確保している。また、地域の農園や商店街とも連携し、地産地消や食育を中心とした探究的な活動を実施している。福祉施設や保育園との交流も継続的に行い、社会参画意識の育成を図っている。こうした地域資源との協働により、生徒の学びは教室の枠を超えて広がっている。

2 教員数（令和7年4月現在）

合計教職員数：35名（うち正規教員25名）

平均勤続年数：11.8年、平均年齢：43.2歳

3 生徒数及び学級数（令和7年度現在）

学年	学級数	男子	女子	合計
1年生	3学級	45人	55人	100人
2年生	3学級	50人	45人	95人
3年生	3学級	50人	51人	101人
合計	9学級	145人	110人	255人

特別支援学級：2学級（生徒11名）

4 学校教育目標

多様性を尊重し、互いに学び合いながら社会に貢献し、自らの夢や志の実現を通じて成長する力を育む

5 めざす生徒像

- 自他を尊重し、多様な価値観を理解して協働できる生徒
- 社会の課題に関心を持ち、自らの力で貢献しようとする生徒
- 夢や目標をもち、継続的に努力しながら自己の成長を目指す生徒

6 学校経営計画

(1) 学校経営の基本方針

ア 教育目標と生徒像の実現に向けた組織的・計画的な学校運営

教育目標に掲げる「学び合い」「貢献」「成長」の実現を図るために、校内研修や分掌間連携、カリキュラムマネジメントを計画的に推進し、全教職員が共通理解のもとに実践を進める体制を構築する。

05 学校概況

イ 協働的なチーム力を生かした教育活動の推進

「個別最適な学びと協働的な学び」の実現を図るために、分掌・学年が連携して情報を共有し、互いに支え合いながら教育活動を高め合うチーム体制を強化する。

ウ 学校・家庭・地域の信頼に基づく連携体制の強化

家庭や地域、関連機関との協働を通じて「社会参画への意欲」や「人間関係形成力」の育成を図るために、地域資源の活用、開かれた学校づくり、情報発信の充実を通じて多方向の連携を推進する。

(2) 学習指導

ア 学習目標の明確化と「主体的・対話的で深い学び」の視点による授業改善

「夢や目標を実現する力」を支える学力向上を図るために、單元ごとの目標・評価・振り返りを重視した授業設計と改善を全教員で協働して実施する。

イ デジタルの活用による個別最適な学びと協働的な学びの実現

「互いに学び合う」姿勢の育成と「主体的な学び」の実現を図るために、デジタルを活用し、個別最適な学びと協働的な学びの両立を図る授業改善を進める。

ウ 地域課題と結びついた課題解決型学習の実施

「社会への貢献」を体現できる資質・能力の育成を図るために、地域資源や実社会の課題を取り入れ、思考・判断・表現力の育成につなげる。

(3) 進路指導（キャリア教育の充実）

ア キャリア・パスポートの活用による省察と目標設定

「自己の成長」を可視化し、振り返りを通じて将来を見通す力の育成を図るために、キャリア・パスポートを活用しながら段階的な省察と目標設定の機会を設ける。

イ 地域や関連機関と連携した職業体験・社会参画学習の充実

「社会課題への関心」を育て、「貢献する姿勢」の育成を図るために、地域企業・施設と連携し、実社会での体験的学習を実施する。

ウ キャリア・パスポート活用した面談による個別支援

「夢や目標の実現」に向けた進路選択の土台を育成するために、キャリア・パスポートを活用した面談により、生徒の進路実現を支援する。

エ 進路決定に向けた実践的支援の充実

「継続的な努力」を支える力を育てるために、上級学校調べ・模擬面接・志望理由書作成等を通じて、進路選択に必要な実践的力を育成する。

(4) 生活指導

ア 自律的な生活態度の形成と現代的課題への対応

「自分を律する力」の育成と「安心・安全な生活環境」の確保を図るために、生徒参加型で校則・SNS利用・生活ルールを見直す活動を実施する。

イ 多様性理解と人権尊重を基盤とした教育

いじめの未然防止・LGBTQ・障害理解等の人権教育を学年に応じて展開する。

05 学校概況

(5) 特別活動・その他

ア 自治的活動を通じた民主的資質の育成

「社会参画力」や「課題解決力」の育成を図るために、生徒会の提案活動・討議・選挙活動を重視し、実践を通じた自治活動を推進する。

イ 委員会活動による責任感と協働性の育成

「協働」と「責任ある行動力」の育成を図るために、委員会活動の活性化と自発的な活動の場を広げる。

ウ 食育・地産地消活動の推進による健全な成長支援

「健康的な生活習慣」と「地域とのつながり」の育成を図るために、食育授業やメニューづくりを通じた地域との連携を深める。

エ 多様な行事を通じた情操・協働・貢献意識の育成

「豊かな感性」や「仲間との協働」「社会とのつながり」を育成するために、行事を学びの場として捉え、企画・実施・振り返りを重視する。

(6) 特別支援教育

ア 校内連携による支援体制の強化と個別最適な支援の実施

「誰一人取り残さない教育」の実現を図るために、特別支援コーディネーターが中心となり、支援会議と校内共有を定期的に行う。

イ 通級指導学級との交流を通じた共生理解の促進

「多様性理解」と「相互尊重」の意識を育むために、通級の生徒との交流学习・行事を通じて、全校での共生意識を高める。

06 学習計画案

【タイトル】
学習計画案(テンプレート)

【サブタイトル】
特別活動／企業連携キャリア教育
作成者：_____日
作成日：____年____月____日

【本校の特色】

【教育目標】

【キャリア教育】

【學習目標】

【評估基準】

- 知識・技能：_____
- 思考・判斷：_____
- 主体的態度：_____

【学習の流れ】

【確認事項】

1. 企画の目的
2. 企画内容
3. 生徒の発達段階
4. 企業に依頼すること
5. リスク管理(安全指導)
6. 実施スケジュール

07_Q&A

教職課程「特別活動論」：キャリア教育の企画・提案

【進路指導主任への問いと回答】

Q1 なぜ、今「キャリア教育の充実」が求められているのですか？

A1 現代社会では、子どもたちが将来を主体的に考え、働くことの意味を実感する学びが必要です。今年度の学校経営計画でも「キャリア教育の充実」が明記されており、体験型学習を通じて生徒のキャリア形成支援を強化することが求められています。

Q2 本校が行ってきたキャリア教育では不十分だったのでしょうか？

A2 もちろん今まで本校が実施したキャリア教育を否定するつもりはありません。一定の効果もありました。しかしより実社会とつながった「体験的・協働的な学び」が求められていることから、今回は「食」をテーマに、企業との連携を通して生徒が働くことの意義や社会のしくみを深く理解するプログラムを作っていただきたいのです。

Q3 新任教員が企業と交渉するのは難しすぎるのではないのでしょうか？

A3 おっしゃる通り、先生方の懸念は理解できます。しかし今回のプロジェクトは、私が適宜フィードバックを行い、「任せきり」にせず伴走支援をします。また、学年主任や学年団の協力体制も整備されており、無理なく挑戦できる環境を用意していますので、安心して取り組むことができます。

07_Q&A

Q4 なぜ新任教員がプロジェクトの中心を担うのですか？

A4 新任教員の育成も本プロジェクトの目的の一つです。令和の日本型学校教育では「教師の学びと子どもの学びは相似形」とされており、企画・交渉・提案を通じて教員自らが実践力を育む貴重な OJT 機会と捉えています。

Q5 今回の企業連携はどのような内容ですか？

A5 S 製作所という、学校給食に関連する衛生・調理設備の大手企業と連携します。「食」を切り口に、生徒にとって身近な題材を通じて、生徒が社会と仕事のつながりを実感できる体験的学びの機会を作ることです。

Q6 プロジェクトのスケジュールはどうなっていますか？

A6 全 8 回のミーティングの機会を設定しました。7 月 12 日に学習計画の作成と役割分担、同日に管理職への説明、7 月 26 日に企業との Web 交渉、その後に修正・提案・ふり返り・引継ぎ資料の作成までを段階的に行います。7 月 26 日の企業との交渉は固定ですが、それ以外の業務進行は先生方にお任せします。進路指導主任が進行の支援をします。

Q7 勤務時間（大学の授業）以外にどれほどの時間を要しますか？

A7 プロジェクトの趣旨を共有し、先生方が無理なく役割を果たせるよう、業務の平準化や時間調整など進路指導主任を中心にサポートします。業務時間外の作業が極端に増えることの無いよう支援します。業務時間外の準備等はたの業務（授業）同様約 90 分を要します。

07_Q&A

Q8 このプロジェクトに期待される成果は何ですか？

A8 生徒にとっては、「働くこと」や「社会とのつながり」を実感するリアルな学びの機会となり、教員にとっては、説明力・交渉力・協働力などを身に付ける実践の場となります。

2_タイムスケジュール(企業連携)

時間帯	内容	詳細・留意点
9:00~9:15	【準備・リハーサル・会場セット】	<ul style="list-style-type: none"> ①学習計画に基づく資料の事前送付及び当日提示の準備 ②チーム内の発表者、タイムキーパー、記録等役割を再確認 ③入室前に服装・髪型・身だしなみを再点検 ④機器接続確認(HDMI, 画面サイズ, 音声) ⑤挨拶等最初の3分を企業対応時間とみなす
9:15~9:30	【チーム1 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①プレゼン7分の構成例(課題認識(1分)、企画概要(2分)、対象・方法(2分)、期待効果と協力依頼(2分)) ②質疑応答では聞かれた内容に対して正確に回答する ③回答できない場合は、持ち帰って再検討する ④応答者以外のメンバーも傾聴の態度を示すこと
9:30~9:45	【チーム2 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①構成はチーム1と同様とする ②質疑ではチーム1と似た質問が出た際には、前のチームの回答を踏まえて発展的に答える
9:45~10:00	【チーム3 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①最終チームのため、時間調整が必要になる可能性あり ②時間が押したとしても必ず10:00には終える
10:00~10:30	【フィードバック分析・改善方針の検討】	<ul style="list-style-type: none"> ①企業からのフィードバックは、成果、課題に整理 ②課題及び改善並びに追加項目はリスト化する

2_タイムスケジュール(企業連携)

時間帯	内容	詳細・留意点
9:00~9:15	【準備・リハーサル・会場セット】	<ul style="list-style-type: none"> ①学習計画に基づく資料の事前送付及び当日提示の準備 ②チーム内の発表者、タイムキーパー、記録等役割を再確認 ③入室前に服装・髪型・身だしなみを再点検 ④機器接続確認(HDMI, 画面サイズ, 音声) ⑤挨拶等最初の3分を企業対応時間とみなす
9:15~9:30	【チーム1 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①プレゼン7分の構成例(課題認識(1分)、企画概要(2分)、対象・方法(2分)、期待効果と協力依頼(2分)) ②質疑応答では聞かれた内容に対して正確に回答する ③回答できない場合は、持ち帰って再検討する ④応答者以外のメンバーも傾聴の態度を示すこと
9:30~9:45	【チーム2 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①構成はチーム1と同様とする ②質疑ではチーム1と似た質問が出た際には、前のチームの回答を踏まえて発展的に答える
9:45~10:00	【チーム3 プレゼン+質疑応答】	<ul style="list-style-type: none"> ①最終チームのため、時間調整が必要になる可能性あり ②時間が押したとしても必ず10:00には終える
10:00~10:30	【フィードバック分析・改善方針の検討】	<ul style="list-style-type: none"> ①企業からのフィードバックは、成果、課題に整理 ②課題及び改善並びに追加項目はリスト化する

09 進路指導主任行動チェックリスト

時間帯	内容	進路指導主任の主な行動	確認チェック項目
9:00～9:15	【準備・リハーサル・会場セット】	会場設営(スクリーン・座席・Web会議システム)の最終チェック 各チームへの最終声かけ(持ち物・心構え・発表順の確認) 機器確認(プロジェクター、タイマー、マイク、ヘッドセットなど)	<input type="checkbox"/> 提示資料、スライドを準備した <input type="checkbox"/> チームに発表順・所要時間を再確認した <input type="checkbox"/> 機器の動作を確認し、トラブル時の対応方法も確認した
9:15～9:30	【チーム1 プレゼン+質疑応答】	企業の反応を観察し、必要に応じて補足説明 ※学習指導要領等の文言	<input type="checkbox"/> チームの発表状況を記録する <input type="checkbox"/> 発表時間を記録する <input type="checkbox"/> 発表で企業に伝わりづらい部分記録する ※ 記録はするが支援や指導はしない
9:30～9:45	【チーム2 プレゼン+質疑応答】	企業の反応を観察し、必要に応じて補足説明 ※学習指導要領等の文言	<input type="checkbox"/> チームの発表状況を記録する <input type="checkbox"/> 発表時間を記録する <input type="checkbox"/> 発表で企業に伝わりづらい部分記録する ※ 記録はするが支援や指導はしない
9:45～10:00	【チーム3 プレゼン+質疑応答】	企業の反応を観察し、必要に応じて補足説明 ※学習指導要領等の文言	<input type="checkbox"/> チームの発表状況を記録する <input type="checkbox"/> 発表時間を記録する <input type="checkbox"/> 発表で企業に伝わりづらい部分記録する ※ 記録はするが支援や指導はしない
10:00～10:30	【フィードバック分析・改善方針の検討】	企業からのフィードバックの要点を記録・整理、共通理解の言語化を補助	<input type="checkbox"/> チームごとに改善点を1つ以上フィードバックした <input type="checkbox"/> 全体として共通する課題を示し、方向性を与えた <input type="checkbox"/> 改善点の整理と資料修正等アクションプランをの共有

キャリア教育プログラム共通チェックリスト（進路指導主任）			
区分	チェック項目	チェック	メモ
1 目的と基本情報	キャリア教育プログラムが学校概況・企業情報・学習指導要領等をもとにしているか。	<input type="checkbox"/>	
	スライド6枚で学習目標・評価基準・学習活動を計画を説明しているか。	<input type="checkbox"/>	
	指摘事項を3点以上抽出し、その修正理由を根拠とともに業務計画表に記述したか。	<input type="checkbox"/>	
	修正後の業務計画を完成させて提出するための見通しを持つことができるか。	<input type="checkbox"/>	
2 教育活動	学校目標、学校経営計画を踏まえた学習計画となっているか。	<input type="checkbox"/>	
	教育目的と企業理念・業務内容が適合しているか	<input type="checkbox"/>	
	発達の段階を考慮した上での学習計画を立てているか。	<input type="checkbox"/>	
	特別な配慮が必要な生徒についての情報提供範囲と方針を企業に説明した。	<input type="checkbox"/>	
	道徳教育や人権を配慮した活動になっているか。	<input type="checkbox"/>	
	総合的な学習の時間とどのように関連付けるか	<input type="checkbox"/>	
	説明に必要なスキル、わかりやすいスライドとなっているか。	<input type="checkbox"/>	
3 安全への配慮	秘密保持・個人情報・撮影・業務支障への配慮しているか。	<input type="checkbox"/>	
	保護者同意や養護教諭との連携手続きが適切に行われているか。	<input type="checkbox"/>	
	営利目的の宣伝には協力できないことを理解しているか。	<input type="checkbox"/>	
	アレルギー等への対応についてどのような対応を考えているか	<input type="checkbox"/>	

キャリア教育プログラム共通チェックリスト（管理職）			
区分	チェック項目	チェック	メモ
1 目的と基本情報	教育的意義及び社会的意義を踏まえた依頼であることを理解しているか。	<input type="checkbox"/>	
	キャリア教育の目的が教育課程・学校経営計画と整合しているか	<input type="checkbox"/>	
	学習目標、評価基準、学習計画についてスライドを用いて説明できているか。	<input type="checkbox"/>	
	質疑応答を含めて15分以内で説明することができたか。	<input type="checkbox"/>	
2 教育活動	学校目標、学校経営計画を踏まえた学習計画となっているか。	<input type="checkbox"/>	
	教育目的と企業理念・業務内容が適合しているか	<input type="checkbox"/>	
	発達の段階を考慮した上での学習計画を立てているか。	<input type="checkbox"/>	
	特別な配慮が必要な生徒についての情報提供範囲と方針を企業に説明した。	<input type="checkbox"/>	
	道徳教育や人権を配慮した活動になっているか。	<input type="checkbox"/>	
	総合的な学習の時間とどのように関連付けるか	<input type="checkbox"/>	
	説明に必要なスキル、わかりやすいスライドとなっているか。	<input type="checkbox"/>	
3 安全への配慮	秘密保持・個人情報・撮影・業務支障への配慮しているか。	<input type="checkbox"/>	
	保護者同意や養護教諭との連携手続きが適切に行われているか。	<input type="checkbox"/>	
	営利目的の宣伝には協力できないことを理解しているか。	<input type="checkbox"/>	
	アレルギー等への対応についてどのような対応を考えているか	<input type="checkbox"/>	

10.3_キャリア教育連携プログラム共通チェックリスト(企業)

キャリア教育プログラム共通チェックリスト（企業）			
区分	チェック項目	チェック	メモ
1 目的と基本情報	教育的意義及び社会的意義を踏まえた依頼であることを企業に説明した。	<input type="checkbox"/>	
	学習目標、評価基準、学習計画についてスライドを用いて説明することができた。	<input type="checkbox"/>	
	質疑応答を含めて15分以内で説明することができた。	<input type="checkbox"/>	
	教育活動が、学習指導要領や学校概況を根拠としていることを一般向けの言葉で説明することができた	<input type="checkbox"/>	
2 教育活動	対象学年・人数の受け入れ可否、受け入れ条件を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	実施希望日時・期間・時間を企業に確認し、企業の都合も確認した。	<input type="checkbox"/>	
	協力内容（見学・講話・体験等）と実施形式を企業に説明した。	<input type="checkbox"/>	
	活動場所・人数構成・実施方法等の詳細を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
3 安全への配慮	担当教員名と緊急時の連絡体制を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	秘密保持・個人情報・撮影・業務支障への配慮を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	営利目的の宣伝には協力できないことを企業に説明し理解を得た。	<input type="checkbox"/>	
4 その他	社内稟議の必要性や決裁手続きの有無と必要日数を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	受け入れ可能な曜日・時間帯や繁忙期を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	費用（保険等）負担の有無と範囲を企業に確認した。	<input type="checkbox"/>	
	特別な配慮が必要な生徒についての情報提供範囲と方針を企業に説明した。	<input type="checkbox"/>	

振り返りシート

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">振り返りの観点</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;">アドバイス</div>	①何をしたか・何が起きたか 評価や感想を入れず、実際に起きたことだけを書く。どのような説明や対応をしたのかを、時系列で具体的経験を書く。	②何を考え、どう判断したか 説明や対応に対する評価や感想、判断の根拠を書く。判断の根拠とした学習指導要領、教育目標、企業への配慮等、意識した点を省察する。	③失敗点とその理由 うまくできず失敗だと思う点や、相手から指摘された点を書く。準備不足、根拠の弱さ、説明の順序等失敗を分析し理由を省察する。	④失敗から得られた学び 今回のうまくできずに失敗だと思う経験から、得られた学びや気づきを書く。個別具体の経験を他の場面でも応用可能に教訓化する。	⑤次はどう行動するか 次に同じような場面が来たら、具体的に何を準備し、どう行動するか書く。「〇〇を事前に用意する」「説明順を△△に変える」等具体的実践を書く。
段階① 進路指導主任との協議 ・協議の前日までに学習計画や業務計画を作成しておいてください。 ・学習計画の根拠、学習目標と学習方法及び学習評価のズレや不足点、改善項目の指摘をしましたね。 ・協議を経て進行管理に変更が生じた場合は、業務計画を見直そう。					
段階② 管理職への説明 ・事前準備が不十分だと、根拠資料に基づく説明ができずに、説明が断片化してしまいますね。そうすると質疑応答を含め15分以内に教育目的と計画全体を整理して提示することが難しくなります。 ・学習指導要領の理解が十分でないと、主観的な説明となってしまいます。こうした流れの中で、相互理解にもとづく合意形成が難しくなってしまいます。					
段階③ 企業との交渉 ・プロジェクトの目的や学校側の方針など、しっかり説明しよう。 ・キャリア教育に関する理解の程度によっては説明が曖昧になってしまうので、事前に学習指導要領等を確認しておこう。 ・企業からは活動時間や人数、安全面など、提案に直接影響する条件や制約を提示されました。しかし、提案の修正方針や判断基準がチーム内で共有されていないと不信感を抱かれます。					

振り返りシート 入力ガイド

<div style="text-align: center;">振り返りの観点</div> <div style="text-align: center;">アドバイス</div>	①何をしたか・何が起きたか	②何を考え、どう判断したか	③失敗点とその理由	④失敗から得られた学び	⑤次はどう行動するか
段階① 進路指導主任との協議 ・協議の前日までに学習計画や業務計画を作成しておいてください。 ・学習計画の根拠、学習目標と学習方法及び学習評価のズレや不足点、改善項目の指摘をしましたね。 ・協議を経て進路管理に変更が生じた場合は、業務計画を見直そう。	評価や感想を入れず、実際に起きたことだけを書く。どのような説明や対応をしたのかを、時系列で具体的な経験を書く。	説明や対応に対する評価や感想、判断の根拠を書く。判断の根拠とした学習指導要領、教育目標、企業への配慮等、意識した点を省察する。	うまくできず失敗だと思う点や、相手から指摘された点を書く。準備不足、根拠の弱さ、説明の順序等失敗を分析し理由を省察する。	今回のうまくできずに失敗だと思う経験から、得られた学びや気づきを書く。個別具体の経験を他の場面でも応用可能に教訓化する。	次に同じような場面が来たら、具体的に何を準備し、どう行動するか書く。「〇〇を事前に用意する」「説明順を△△に変える」等具体的実践を書く。
段階② 管理職への説明 ・事前準備が不十分だと、根拠資料に基づく説明ができずに、説明が断片化してしまいますね。そうすると質疑応答を含め15分以内に教育目的と計画全体を整理して提示することが難しくなります。 ・学習指導要領の理解が十分でないと、主観的な説明となってしまいます。こうした流れの中で、相互理解にもとづく合意形成が難しくなってしまいます。	進路指導主任との協議で、実際に行った説明・発言・質問を具体的に書く。使用したスライドや資料、根拠(学習指導要領・学校概況・企業情報など)も事実として整理する。	その場でなぜその説明や判断をしたのかを書く。どの情報を重視していたか、学習指導要領の理解の程度についても振り返る。	指摘された内容や、答えに詰まった質問を書く。準備不足・根拠不足・説明の順序など、うまくいかなかった理由を具体的に分析する。	進路指導主任が何を重視していたかを踏まえ、校内調整で必要な視点や考え方について、今回の協議から得られた教訓を書く。	次に同様の協議を行う場合、事前に準備する資料や確認事項、改善する説明方法を、具体的な行動を書く。
段階③ 企業との交渉 ・プロジェクトの目的や学校側の方針など、しっかり説明しよう。 ・キャリア教育に関する理解の程度によっては説明が曖昧になってしまうので、事前に学習指導要領等を確認しておこう。 ・企業からは活動時間や人数、安全面など、提案に直接影響する条件や制約を提示されました。しかし、提案の修正方針や判断基準がチーム内で共有されていないと不信感を抱かれます。	管理職への説明で、説明内容、どのような質問を受けたかを事実として整理する。質問は省略せずにすべて書く。	管理職の質問をどう理解し、どの根拠を使って答えたかを書く。判断に迷った場面があれば、その理由も記す。	十分に説明できなかった点や、質問の意図を取り違えた場面を書く。論理性・根拠・時間配分のどこに課題があったかを分析する。	管理職説明では、教育的妥当性・安全性・実現可能性など、管理職はどのような視点で特別活動の実施有無を判断しているか、今回の失敗経験から得た学びや気づきを整理する。	次に管理職へ説明する際、スライド構成、説明順、事前準備をどのように改善するかを具体的に書く。
(This cell is empty in the original image)	企業人事担当者との協議で、交渉内容、応答内容を書く。企業側から出された質問・条件・懸念点を事実として整理する。	企業の立場や要請をどのように理解し、学校の教育目的とどう調整しようと考えたかを書く。判断の根拠も明確にする。	企業の質問に答えきれなかった点や配慮不足だった点を書く。信頼を得るうえで課題となった点を具体的に振り返る。	外部と連携する際に、学校として事前に整理すべき事項や、交渉時に重要な姿勢について、今回の失敗から学んだことを書く。	次に別の企業と交渉するしたら、事前準備・説明資料・確認事項をどのように改善するかを具体的に書く。

12_キャリア教育クイズ

キャリア教育クイズ(選択式)

問 1. 次のうち、文部科学省が定義する「キャリア教育」と最も近い説明はどれか。

- A. 特定の職業に就くための専門知識や技能を教える教育
- B. 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる教育
- C. 就職活動対策として、面接対策や履歴書の書き方を指導する教育
- D. 学力向上と進学対策を重視する教育

答え: B

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm?utm_source=chatgpt.com

問 2. キャリア教育が育成を目指す「基礎的・汎用的能力」のうち、次のうち該当しないものはどれか。

- A. 人間関係形成・社会形成能力
- B. 専門的技術能力
- C. 自己理解・自己管理能力
- D. 課題対応能力

答え: B

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/careerleaflet?utm_source=chatgpt.com

問 3. 「キャリア」は一般にどのように意味づけられているか。もっとも適切なものを選び。

- A. 学歴や資格などの経歴のこと
- B. 生涯にわたり様々な立場や役割を果たす過程、その積み重ね
- C. 一度就職した職業だけをさす言葉
- D. 学校での成績や評定の記録

答え: B

https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/307966.pdf?utm_source=chatgpt.com

問 4. キャリア教育の必要性として、文部科学省が挙げている社会的背景として正しいものをすべて選べ。

12_キャリア教育クイズ

- A. 少子高齢社会の到来
- B. 雇用の多様化・流動化
- C. 若年者の就業機会の過剰
- D. 若者の職業観・勤労観の希薄化

答え: A, B, D

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05062401/001.htm?utm_source=chatgpt.com

問 5. 初等中等教育段階におけるキャリア教育の基本として適切なのはどれか。

- A. 高度な専門技能の習得に重点を置く
- B. 児童生徒の発達段階に応じた能力・態度の育成
- C. すぐに職業に結びつく就職対策を優先する
- D. 学校教育と職業教育を完全に分けて実施する

答え: B

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/003.htm?utm_source=chatgpt.com

問 6. 次の説明のうち、キャリア教育と「職業教育」の違いとして正しいものはどれか。

- A. キャリア教育は進路指導のみを扱い、職業教育は技能を教える
- B. キャリア教育は広義の「生き方」を支援し、職業教育は特定の職業に必要な知識・技能を教える
- C. 職業教育はすべての教科で行われるが、キャリア教育は特定の教科のみで行われる
- D. キャリア教育は高等学校だけで行われ、職業教育は小学校から始める

答え: B

https://www.kaonavi.jp/dictionary/career-education/?utm_source=chatgpt.com

問 7. キャリア教育における「課題対応能力」とは、次のうちどのような力を指すか。最も適切なものを選べ。

- A. 自分の得意な科目でよい成績を取る能力
- B. 情報を選択・処理し、問題を発見・分析し、計画を立てて実行できる力
- C. 一つの専門分野を極める能力
- D. 面接や小論文など就職試験に対応する力

答え: B

12_キャリア教育クイズ

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/kyoiku/careerleaflet?utm_source=chatgpt.com

問 8. 学校におけるキャリア教育を効果的に進めるには、どのような体制や取り組みが必要か。適切なものを選べ。

- A. 年間指導計画を作成し、組織的・計画的に実施する
- B. 教科や授業とは別に、キャリア教育の時間を毎日設ける
- C. 学校だけで完結するようにする
- D. 生徒への一斉講演のみで完結する

答え: A

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1306815.htm

問 9. 次のうち、キャリア教育の目標として正しくないものはどれか。

- A. 生徒が自分自身の個性や適性を理解すること
- B. 勤労の尊さや仕事の意義、責任を理解すること
- C. 全ての生徒が同一の職業を目指すように促すこと
- D. 自ら進路や生き方を主体的に選択・決定できる態度を育てること

答え: C

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/003.htm?utm_source=chatgpt.com

問 10. 次の活動のうち、キャリア教育の実践として適しているものはどれか。最もふさわしいものを選べ。

- A. 毎日の定期テスト対策授業
- B. 職場体験・インターンシップ、地域や企業との連携による学習活動
- C. 専門資格取得のための講座のみを実施
- D. 学校祭での文化発表のみを重視

答え: B

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05062401/001.htm?utm_source=chatgpt.com