8 啓発的経験

職場体験をはじめとする中学生の啓発的経験の意義と目的、その具体的方法

A 啓発的経験の意義と目的

生徒にとって机に向かって自己理解、社会理解・職業理解を深めることには限界があり、実際に体験 を通して深めることは大変重要です。中学校の中で体験を伴う啓発的経験は様々ありますが、生徒 にもっともインパクトのあるのが、職場体験です。職場体験を山の頂点とし、キャリア教育を計画する 学校も多くあります。

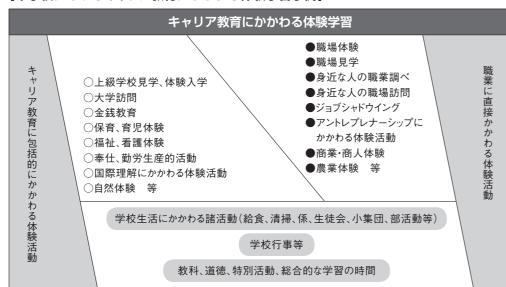
啓発的経験とは実際の体験を伴った「自己理解」「社会理解・職業理解」に役立つ経験

意義と目的

- ○知識の習得だけでなく実際に体験することで理解を深める
- ○体験·行動することでしか得られないことを学び、気付きを得る
- ○体験を通じて勤労観、職業観を深め、学習意欲の向上や学習習慣を確立する
- 留意点
- ○単なる体験レベルで終わらせないこと
- ○目的を持ち、事前事後の指導(動機付けと振り返り)もしっかり行うこと
- ○体験後の感想は言語化させ、生徒自身の中に落としこむこと

<参考資料>

【中学校におけるキャリア教育にかかわる体験学習事例】



【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集(第1分冊)」(国立教育政策研究所)

B職場体験の実施状況

家庭や社会では職業と生活の分離が進み、子どもたちは生き生きと働いている大人の様子を見ることが少なく なっています。「仕事=つらいもの」というマイナスイメージしか持っていない生徒もいます。 このような生徒に、職場体験を通して、仕事のやりがいや面白さを感じ取ってもらう機会は大変貴重です。

【学校別職場体験実施状況】

公立中学校数	実施学校数	実施率	
9,915校(9,970校)	9,632校(9,424校)	97.1%(94.5%)	

※()内は昨年度の数値

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」(国立教育政策研究所)

【学年別•期間別職場体験実施状況】

学生	実施期間					合計	
子土	1日	2日	3日	4日	5日	6日以上	口司
1.54	81校	60校	199校	60校	25校	3校	428校
1年生	18.9%	14.0%	46.5%	14.0%	5.8%	0.7%	4.4%
2年生	1,001校	2,336校	3,143校	363校	1,553校	57校	8,453校
24主	11.8%	27.6%	37.2%	4.3%	18.4%	0.7%	87.8%
3年生	119校	226校	293校	32校	74校	7校	751校
3年生	15.8%	30.1%	39.0%	4.3%	9.9%	0.9%	7.8%
計	1,201校 (1,283校)	2,622校 (2,525校)	3,635校 (3,382校)	455校 (422校)	1,652校 (1,754校)	67校 (58校)	9,632校 (9,424校)
āĪ	12.5% (13.6%)	27.2% (26.8%)	37.7% (35.9%)	4.7% (4.5%)	17.2% (18.6%)	0.7% (0.6%)	100% (100%)

※ 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。

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」(国立教育政策研究所)

【職場体験の教育課程等への位置付けの状況等(複数回答可)】

		参加形態			
教育課程等への位	位置付け	原則として当該学年の全員が参加	選択・希望者等当該学年の一部の生徒が参加		
教科の授業で実施	128校(160校)	125校(152校)	3校(8校)		
	1.3%(1.7%)	97.7%(95.0%)	2.3%(5.0%)		
総合的な学習の時間で実施	7,942校(8,027校)	7,857校(7,996校)	85校 (31校)		
	82.5%(85.2%)	98.9%(99.6%)	1.1% (0.4%)		
特別活動での実施	741校(744校)	664校(741校)	77校(3校)		
	7.7%(7.9%)	89.6%(99.6%)	10.4%(0.4%)		
総合的な学習の時間で実施し、特別活動の学校行事としても読み換えている	1,045校(700校)	1,004校(696校)	41校(4校)		
	10.8%(7.4%)	96.1%(99.4%)	3.9%(0.6%)		
教育課題には位置付けずに実施	625校(629校)	558校(560校)	67校(69校)		
	6.5%(6.7%)	89.3%(89.0%)	10.7%(11.0%)		

※ 2つ以上に該当する場合は、その全てをカウント。

※ 実際に事業所等で行う体験活動を対象とし、事前・事後指導等は含めない。

※()内は昨年度の数値

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」(国立教育政策研究所)

・P.46「ボランティア体験シート」

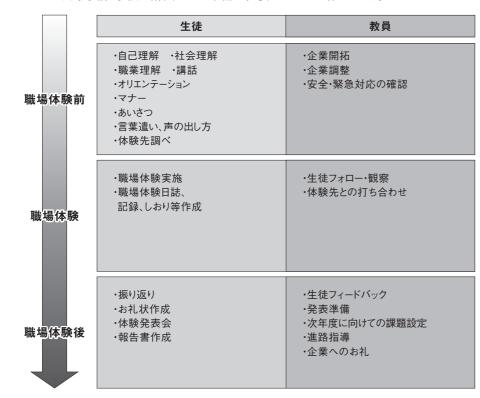
・P.46「職場体験事前準備シート」

中学校の職業体験で課題に なること

- ・受け入れ先の手配が難しい (88.1%)
- ・受け入れ先に対する対応が難しい (58.1%)
- ・他の授業科目との関連づけが難 しい(50.8%)
- ・予算の確保が難しい (47.0%)
- ・授業の中に組み込むのが難しい (45.8%)
- ・教育的効果の評価が難しい (38.5%)
- ・学校行事として行うことが難しい (32.2%)
- ・生徒の事前指導が難しい (28.8%)・校内での連携が難しい(27.6%)
- ・生徒の関心が薄い(12.7%)
- 【出典】平成20年3月「キャリア教育の系 譜と展開」(雇用問題研究会)

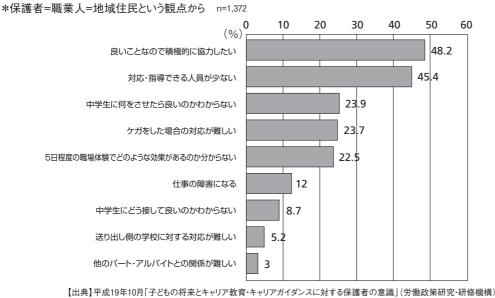
C 職場体験の流れ

職場体験前、そして職場体験中、職場体験後にそれぞれ必要な準備・行動を考えて、イメージを膨ら ませてみましょう。事前・事後に計画立った準備が必要なことが理解できます。



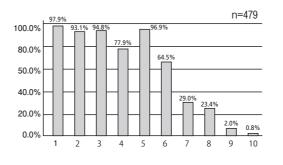
<参考データ>

【中学校における職場体験の受け入れに対する保護者の意見】



<参考データ>

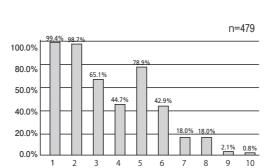
【職場体験やインターンシップの[事前]に行っている指導内容】



- 1. マナー研修(礼儀作法や挨拶の方法の指導)
- 2. 緊急連絡先の確認等
- 3. 児童生徒が、訪問する事業所等に事前に連絡を入れる場合の 電話のかけ方
- 4. 訪問先についての調べ学習
- キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらいに関する学級や学年での全体指導
- キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらい、学びたいことに関するグループでの 話合い活動
- 7. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらい、学びたいことに関する個人面談・個別指導
- 8. キャリア教育の一環としての職場体験活動やインターンシップと 教科の学習内容とを結びつけた指導
- 9. その他
- 10. 特に何もしていない

【出典】「平成23年度キャリア教育に関する調査」(文部科学省)

【職場体験やインターンシップの[事後]に行っている指導内容】



- 1. 礼状等の作成
- 2 報告書、レポート等の作成
- 3. 学級、学年又は全校を単位として校内の児童生徒や教職員を 対象に発表会を実施
- 4. 学級、学年又は全校を単位として学校外の関係者も含め発表会 を実施
- 5. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらいが達成できたかどうかについての学級や 学年での全体指導
- 6. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらい、学びたいことが達成できたかどうかに ついてのグループでの話合い活動
- キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップ における目的やねらい、学びたいことが達成できたかどうかに ついての個人面談・個別指導
- 8. キャリア教育の一環としての職場体験活動やインターンシップ と教科の学習内容とを結びつけた指導
- 10. 特に何もしていない

【出典】「平成23年度キャリア教育に関する調査」(文部科学省)

職場体験実施の

職場体験を実施しており、事前・事後の指導もしっかり実施している学校はたくさんあります。 表向きは全てがうまくいっているように見えますが、実は次のような落とし穴があるのです。

- ・事前、体験、事後それぞれの活動に統一感がない!
- ・入学から卒業までのキャリア教育全体との系統性がない!
- ・体験受け入れ事業所に丸投げしている! 成果報告がされてない!
- •何のために実施するのか、本質を考えていない!
- ・キャリア教育=職場体験と思ってそれ以外を実施していない!
- 皆さんの学校では上記のようなことはありませんか?今一度振り返ってみましょう。
- 外部専門人材の方は、支援する学校が上記のような状況に陥っていないかの指摘や、年間を通じたカリキュ ラム作成の支援をすることもよいでしょう。

D 職場体験の効果

職場体験で重要なことは、体験活動を一過性のものにしない、意義・目的の明確化です。

事前指導にて、職場体験の意義・目 的を明確にして伝え、効果の高い職 場体験にすることが重要です。

学校は、職場体験活動、就業体験活動ともに、「勤労観・職業観の芽生えによる職業や『働くこと』への関心の高まり」「自己将来設計」などで効果があると評価しています。

【出典】平成17年5月「職場体験・インターンシップ現 状把握調査」(国立教育政策研究所)

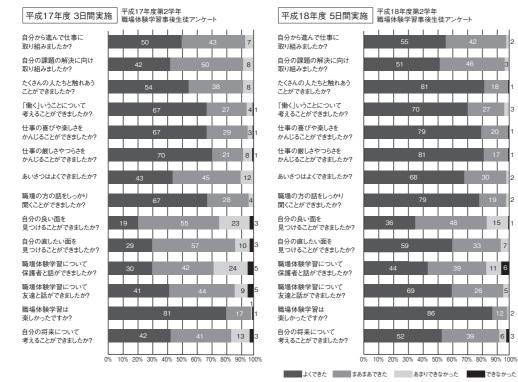
【職場体験の成果】n=8.879校



<参考データ>

【職場体験日数の差による意識の変容 生徒の心に残る職場体験を目指して ~1日より3日、3日より5日~】

~平成18年度キャリア・スタート・ウィーク実施校 上越市立城北中学校の実践より~



5日間という長さにより、生徒の中にも葛藤が現れ、そして、様々な教育効果が生まれます。

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

人とふれあう時間の長さが生徒一人一人の心に変容を与えます。 「3日やれば仕事の楽しさがわかる。5日やれば本当の仕事の大切さや厳しさがわかる・・・。」

【出典】平成21年3月「新潟県の子どもたちの夢をかなえるキャリア教育の推進に向けて」(新潟県教育庁義務教育課)

B 職場体験の事例

事前準備から職場体験、そして事後まで一貫して計画的に実施している学校も多くあります。事例を参考に、自分たちの地域ではどのようなことができるか考えてみましょう。

(事例)広島県竹原市立竹原中学校

「職場体験を中心とした中学校3ヵ年のキャリア教育基本プランと系統的実践」

<活動の特色>

- 3ヵ年を見通した教育課程上の位置付けとキャリア教育指導計画の作成
- 各実践における組織的取組と関係団体、機関等との連携
- 機能する校内、校外組織の確立
- 事前、事後指導の充実など効果的な職場体験の実践
- 系統的なキャリア教育の評価

<活動概要>

学校教育全体を通してのキャリア教育の在り方や、3ヵ年の発達段階に応じたキャリア教育の方向性が、全体計画、単元系統図、各学年学習計画等で具現化されている。

そこでは、これまで個々に行ってきた教育活動を有機的に関連付け、それぞれの活動の効果を一層上げることが意識されている。

また、体験的な活動を一週性の行事にしないためにも、事前指導では生徒たちに体験活動の意義を理解させ、事後指導では話合いや発表会を通して体験の意識化を進めるなど、子どもの生活や意識変容につなぐことを目的とし、綿密な準備と計画がなされている。また、職場体験においては保護者へも日誌の確認やアンケートを実施している。

【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集 | (国立教育政策研究所)

F 職場体験と外部専門人材

外部専門人材の参画によって職場体験は生徒にとって、より学びの深いものとなる可能性があります。 外部専門人材でなければできないこともたくさんあり、多忙な教員の大きな助けになることも多々あります。



P.34「職業体験で課題になること」に対する解決策や、職場体験をより良いものにするにはどのようにしたらよいかを【外部専門人材からの支援】という視点から考えてみましょう

説明:職場体験をはじめ、事前事後の流れにおいて外部専門人材が支援できることをグループで考え、用紙にまとめましょう。教員の方は所属校における現状の課題や外部専門人材に支援してほしい要望などを話し合い、グループの意見を深めてください。

発表:1グループ3分~5分

年間指導計画例

· P.50

「竹原市立竹原中学校の事例 詳細」

ワークシート

・P.48「人生プランシート」

「行動計画逆算シート」

9 キャリアプランニング

キャリア教育における中学生のキャリアプランニングの意義と目的、その具体的方法

A キャリアプランニングの意義と目的

キャリア教育は、次のステップ(進学や就職)に送り出せば終わりというものではありません。長い人生 の中でキャリアプランを組み立てられる能力を身に付けさせるためには、早いうちから、長期的な視野 で将来の目標を定め、そのために必要な短期的目標を導き出す訓練が必要です。

キャリア プランニングとは

長期的に自らの職業人生や進路を主体的に自分らしく作り上げ、そのため に必要な目標を設定すること

意義と目的

- ○目標、自分のなりたい姿、人生像を持って行動できるようにする
- ○人生に対する前向きなイメージを持つ
- ○卒業後の進路の円滑な移行を行う
- ○キャリアを積んでいく上で社会環境や企業の雇用の変化があることを知り、 長期的・主体的にキャリアを考える

留意点

- ○自己理解、社会・職業理解、啓発的経験を踏まえて考えさせること
- ○生徒だけでなく保護者の意見も十分に取り入れた上で設定させること
- ○一度描いたキャリアプランニングは決定事項ではなく、常に修正可能 なものと認識させること

B キャリアプランニングの指導方法

キャリアプランニングを「職業人としての将来設計」という狭い意味で捉えず、仕事以外の営み(家族 や友人との関係やボランティア活動などの日常生活上の取り組み)も含めた社会の中で自分らしい 生き方を実践するための将来設計と考えればその手法は多種多様です。

今まで学んできた知識やワークをもとに次の生徒への指導方法を考えてみましょう

(1)「看護師になりたいけどなり方が分からない」と相談してきた生徒に対する指導

(2) 「物を作る仕事がやりたいけど具体的には決まってない」と相談してきた生徒に対する指導

<参考データ> キャリアプランニングのチェック項目

① 自分の個性や適性と進路について

・自分の個性や適性を理解しているか

- ・学習や教科の得意・不得意を十分に考えているか
- ・健康や運動能力について考えているか
- ・自分の性格や行動などを理解しているか

② 中学校卒業後の進路について

- ・中学卒業後の進路について考えているか
- ・上級学校へ進学する目的が固まっているか
- ・上級学校の学科や学習内容などを知っているか
- ・上級学校と職業の関連を理解しているか

③ 将来の希望職業について

- ・将来の希望職業を考えているか
- ・希望職業について仕事の内容を知っているか
- ・希望職業に必要な資格を知っているか
- ・希望職業につきたい理由などを考えているか

④ 進路相談について

- ・進路について保護者と話をしたことがあるか
- ・進路について先生と話をしたことがあるか
- ・進路について友だちと話をしたことがあるか

【出典】平成23年4月「中学生活と進路[第2学年]」(実業之日本社)

Column キャリアプランニング

キャリアプランニングというと思い出すのはアイオワ大学のディビッド·A·ジェプセン先生の「物語としての キャリア」という話です。語り部のように私たちは自分たちのキャリアを物語っていくという考え方です。物語 の「あらすじ」を描くことがキャリアプランニングにあたるのでしょう。主人公は自分自身ですから、自分を理 解しないと「あらすじ」は描けません。また、物語でおこる出来事は主人公に行動の選択を求めますので、主 人公には選択する能力が要ります。さらに、選択する対象についての情報を収集する能力が必要です。「あら すじ」を描くには様々な能力が求められるわけですが、ジェプセン先生は、「あらすじ」では主人公にはどうしよ うもない出来事(powerful forces)が起こるとしています。そして、先生は、「Students need to learn how to cope with powerful forces beyond their control.]とし、それらとうまくやっていくことが 大切と説いています。

今回の東日本大震災で多くの中学生や高校生が進路の変更を余儀なくされました。まさに、キャリアプランニ ングにおいて、主人公がどうしようもない出来事(powerful forces beyond their control)に直面したわけ です。大学進学というキャリアプランニングを変更せざるを得なくなった高校生も多いのではないでしょうか。し かし、今すぐに、キャリアプランを実現する必要はなく、例えば何年か働き入学金や学費を貯めプランの実現に 取り組むこともできるのです。まさにこれがジェプセン先生の「どうしようもない出来事とうまくやっていく」とい う能力であり、今後の変化の激しい社会で「あらすじ」を描く中学生がキャリアプランに取り組む際に不可欠な 能力のひとつとしてあげられるのではないでしょうか。

早稲田大学大学院教職研究科 教授 三村隆男

Part.2まとめ

生徒にも適用できる PDCAサイクル

この評価サイクルは、キャリア教育 の指導計画だけでなく、生徒が行う 教育活動にも適用されています。 【例】体験学習のPDCA

事前学習

(目的・目標の設定と下調べ)

体験学習

/ 中欧子白

(実際に企業や学校を訪問し、 その場で学習・反省)

事後学習

(事前学習や体験学習の評価と 次の学習への目標設定)

Part.2で学んだことの振り返り

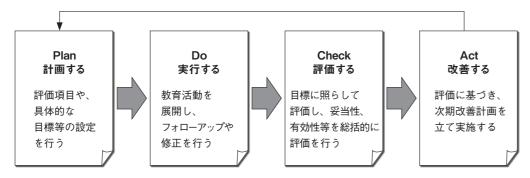
□ キャリア・コンサルタントの強みが理解できた

□ キャリアプランニングの意義・目的を理解できた

□ 外部専門人材の活用方法が理解できた
□ 自己理解の意義・目的を理解できた
□ 自己理解の指導方法やツールの知識・情報を得ることができた
□ 社会理解・職業理解の意義・目的を理解できた
□ 社会理解・職業理解の指導に必要な知識を得ることができた
□ 啓発的経験の意義・目的を理解できた
□ 職業体験等の実施に役立つ知識・情報を得ることができた
□ 職業体験等の実施に役立つ知識・情報を得ることができた
□ 職業体験等の実施に役立つ知識・情報を得ることができた
□ おおりに受いる。

□ キャリアプランニングの指導方法について知識・情報を得ることができた

<参考> 学校におけるキャリア教育についてのPDCAサイクル



基本的な評価の視点の一例

- ①目標の設定について
- ○目標の設定は具体的で妥当であったか
- ○目標設定過程への各教職員の参加度、理解度はどうか など
- ②実践中の評価について
- ○生徒は積極的に取り組んでいるか、理解はどうか、期待した取組をしているか
- ○期待した変化や効果の兆しはあるか
- ○教職員が適切な指導を行っているか
- ○保護者などへの説明は適切であったか
- ○生徒の感想はどうか など
- ③評価の方法について
- ○評価のための計画は適切に立てられていたか
- ○評価方法やそのための資料は前もって用意されていたか、評価方法は妥当であったか

\-_-_-\

- ○教員、生徒の評価への理解は十分であったか など
- ④「生徒の変化」の評価
- ○プログラム実施中の生徒の態度の変化
- ○プログラムの目標の達成状況(実施過程中、および終了時)
- ○特に顕著な生徒の行動・態度、課題 など
- ⑤評価を受けての改善について
- ○今までの評価を教職員、保護者等で客観的に見直し、共通理解がされているか
- ○評価を適切に次の改善策として生かしているか
- ○改善策の実行プログラム(アクションプラン等)が立てられているか など

【出典】平成23年3月「中学校キャリア教育の手引き」(文部科学省)

巻末資料

キャリア教育に活用できるワークシート&知識

- ・キャリア教育に活用できるワークシート例
- ·年間指導計画例
- ・進学・就職のスケジュール例
- ・さまざまな働き方
- ・労働法~働くときに必要な基礎知識~

40