

# 中学校の「職場体験」を生かした複数教科横断的な キャリア教育の開発 (Ⅱ)

— 現在から未来を見つめるキャリアプランニング能力の育成 —

青木多寿子 ・ 林田 圭\* ・ 伊藤 圭祐\*\*  
武内 志穂\*\*\* ・ 林 大智\*\*\*\*

職場体験はほぼすべての中学校で実施されているキャリア教育である。本稿は、青木・杉田・山崎 (2021) で報告した実践について、「キャリアプランニング能力」の育成にかかわる部分について紹介する。具体的には、中学校2年生の職場体験の「事前指導 (1時間目)」として、インタビュー内容を考える活動を取り入れ、生徒たち一人ひとりが職場体験の目的や意義を見出せるようにした。「事後指導Ⅱ (4, 5時間目)」では、独自に開発した「ジブン×イマ×ミライシート」を使用し、未来と今の自分と職場体験で生徒が学習した仕事のつながりを意識する活動を行った。これらの活動の成果は、生徒が記入したワークシートの記述や実践後のアンケートを分析することで確認した。その結果、本実践によって、生徒たちが現在と未来のつながりを考えるようになったとの記述が多く見られた。

Keywords : キャリア教育, 職場体験活動, キャリアプランニング能力, 米国のガイドライン

## I 研究の背景と目的

### 1 職場体験と事前・事後指導

日本でキャリア教育が注目されるようになったのは1999年であり、職場体験はその中核的な取り組みとして位置づけられている。国立教育政策研究所 (2017a) によると、現在、公立中学校における職場体験の実施状況は98.6%まで上っている。

職場体験では、生徒がその意義やねらいを十分に理解するための事前指導と、職場体験を通して、現在と未来を再考するための事後指導が必要とされている (児美川, 2013)。他方でこの職場体験について改善すべき点も指摘されている。例えば学校における事前指導は、問題なく体験活動を遂行することに目的がおかれることが多く、徹底したマナー教育

が中心に実施され、事後指導は、多くの学校がお礼状の作成や報告書等の作成を中心に行なわれている (国立教育政策研究所, 2017b)。つまり、職場体験が生徒のキャリアを見つめる機会として機能しているとはいいがたい側面がある。

この問題を解決するため、筆者たちは岡山県内での公立中学校の職場体験に参画し、職場体験に新しい要素を組み入れることを試みた。そして本稿は青木・杉田・山崎 (2021) の続報であり、表2の全取り組みのうち、1時間目、4時間目、5時間目に相当する事前指導・事後指導Ⅱの活動を中心に報告するものである。

本稿でキャリアプランニング能力の育成に注力した取り組みである。キャリアプランニング能力とは、

岡山大学学術研究院教育学域 700 - 8530 岡山市北区津島中3 - 1 - 1

\* (株)ベネッセスタイルケア, \*\* 島根県公立学校教員, \*\*\* 地方公共団体職員, \*\*\*\* 和歌山県公立学校教員

Development of Career Education that Made Use of the “Work Experience” of Junior High School (II)  
-Development of Career Planning Ability Taking Look at the Future from the Present-

Tazuko AOKI, Kei HAYASHIDA\*, Keisuke ITO\*\*, and Seon TAKEUCHI\*\*\*, and Daichi HAYASHI\*\*\*\*

Graduate School of Education, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-naka, Kita-ku, Okayama 700-8530

\*Benesse Style Care Co. 1-203 Soshia-Minami Kashiwa Imatani-Kamimachi Kashiwa

\*\*Hirose Elementary School in Yasugi City, Shimane. 751 Hirose Hirose-cho, Yasugi 692-0404

\*\*\* a public employee

\*\*\*\*Minato Elementary School in Arita City, Wakayama. 261 Minato-machi, Arita 649-0305

キャリア教育の基礎的・汎用的能力の4能力の内の一つであり、『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割の関連を踏まえて『働くこと』を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力」と定義されている(国立教育政策研究所, 2011)。そこで筆者達は、すでにほとんどの学校で実施されている中学校の職場体験の授業の中に、生徒自身が自分のキャリアについてプランを考える機会を作れば、全国でもこの力の育成に取り組みやすいのではないかと考えた。

## 2. 米国のキャリア教育に関するガイドライン

日本では1999年頃からキャリア教育が推進され始めた。他方で米国では1970年代に「キャリア教育運動」が全国的な広がりを見せた。1974年には「1974年キャリア教育法」とも呼ばれる初等中等教育法(公法93-380)のセクション406、およびキャリア教育奨励法(公法95-207)も制定された。その中でキャリア教育推奨法ではキャリア教育は次のように定義されている。「(キャリア教育とは,) 個人が生活の一部として仕事に就くことに関して学び、それに対して準備することを通して、また、個人が仕事遺体の様々な役割(例えば家庭生活での役割)と仕事をめぐる価値観とを相互に関連付けて理解することを通して、偏見やステレオタイプから脱却できるように計画された経験の全体である」(Hoyt, 2005)。

加えて、米国は優れたキャリア教育を行っている団体を表彰している。今回参考にしたのは、1997年にAmerican Careers Magazine, Career Communicationsで表彰されたカンザス州、オーバーランドパーク市のブルーバレー学区である。青木(2012)ではこの学区のキャリア教育について視察した報告をしている。そしてそこには米国のキャリア教育の定義が生きていることが窺える。

青木(2007)はこの学区の常駐のスクールカウンセラーが所有している「カウンセリングプログラムのベスト実践集」にキャリア発達の目標が明記されていることを紹介している。米国では、スクールカウンセラー(以下SC)が中心となって支援する領域として、図1、下列に示すように「人格・社会性発達支援領域」「学習支援領域」「キャリア発達支援領域」の3領域があること、表1に示すような具体的な項目が、幼稚園から高校まで段階的に明示されていることを紹介している。

このSCのガイドラインは、その内容がたいへん

詳細で具体的であることに大きな特徴がある。そこで筆者たちは、この具体性を日本のキャリア教育に持ち込めば、日本のキャリア教育をより発展させることができると考えた。さらに、日本の多くの学校で実施されている中学校の職場体験にこの具体性を組み込むことができれば、多くの学校により充実したキャリア教育のヒントを提供できると考えた。

そこでまず、米国のSCのガイドラインが日本の学習指導要領に即しているのかを第二、第三著者が検討した。その結果、特別活動・学級活動に一部これらに相当する内容があることがうかがえた。他方で米国のSCガイドラインのほうが対象とする領域が広く、かつ具体的な項目が設定されていることがうかがえた。このことから、SCのガイドラインは、日本のカリキュラムに沿って日本のキャリア教育を発展に援用できると判断した。

次に、日本のキャリア教育で求められている基礎的・汎用的能力との4つの領域と米国のSCのガイドラインの類似性を検討した。その関連を示したものが図1である。具体的には、SCが支援する「人格・社会性発達領域」は日本での「人間関係形成・社会形成能力」と、米国SCの「学習支援領域」は日本の「課題対応能力」と重なりが多いことと考えた。そして米国SCの「キャリア発達支援領域」は日本の「キャリアプランニング能力」と関係していると考えた。これらのことから、キャリアプランニング能力の育成を目指す本実践では、SCのガイドラインのキャリア発達支援領域を参考にすることにした。

以上のことから、米国カンザス州のSCのガイドラインのうち、事前・事後指導に組み入れることができそうな15項目を組み入れた実践授業を構成することにした。この15項目については表1に○で示している。

中学校での授業実践は全て大学院生8名が行った。中学生のクラス分けについては、S中学校側が職場体験先の職種別に分けてくださった。事前指導を2019年10月8日の5時間目、事後指導Ⅱは2019年11月15日の5、6時間目の2時間続きで、どちらも総合的な学習の時間に行った。

## 3. アンケートの計画

本稿では、既に報告した青木et.al.(2021)での実践を含め、実践全体の成果をも確認するために3つの調査・分析を行った。①事前指導の成果、②事前指導Ⅱの2種類3コマの授業と、③全体5コマを通した職場体験の成果について報告する。

表1 カンザス州ガイドラインと学習指導要領および本実践との対照表

キャリア発達支援領域の具体的内容（中学校用）				指導要領	事前指導	職場体験	事後指導	アンケート
3. キャリア発達支援領域	1. 仕事への積極的態度を養う	3.1.1	仕事の重要性について話せる	特別活動・学級活動	○	○		1
		3.1.2	仕事をうまくやるには個人的な特性が重要であることに気づいている		○	○		
		3.1.3	仕事に対する積極的な態度を見せる		○	○		
		3.1.4	働く習慣に積極的な態度を示して実行する		○	○		
		3.1.5	仕事に、効果的で、重要なスキルを実行する		○	○		
		3.1.6	人が協力して一緒に働く価値を具体的に説明できる		○	○		6, 8
	2. キャリア情報の扱い方	3.2.1	キャリアを開拓した結果について話し合う					
		3.2.2	キャリアや教育的機会を開拓するキャリア情報の資源を使う					
		3.2.3	キャリアのグループ、似た仕事に理解を示し、実行する					
	3. キャリア上での意思決定のスキルを発達させる	3.3.1	いくつかのキャリアへどう準備したらよいかを話せる				○	4
		3.3.2	キャリア上での意思決定で、選択肢があることに気づく	特別活動・学級活動			○	
		3.3.3	自分の興味と能力がキャリア選択にどのように役立つか気づく				○	
		3.3.4	将来のプランを立てることの重要性に気づく	特別活動・学級活動			○	3
		3.3.5	一時的なキャリアと教育の目標に気づく				○	
		3.3.6	自分の興味と能力、キャリアのゴールにあった高校のコースに気づいて選択する	特別活動・学級活動			○	
	4. 人生での役割変化に気づき、理解する	3.4.1	学習は生涯のプロセスである例を知っている					
		3.4.2	男性と女性の両方にとって、同じ仕事にはどんな有利な面があることを話し合う	特別活動・学級活動				
		3.4.3	職業的な役割とライフスタイルの関係に気づく				○	5
3.4.4		時間の経過で働き方と役割が変化することを話せる						
3.4.5		将来、役に立つかもしれない仕事と現在の仕事を比較する						
5. 仕事を探すスキルを発達させる	3.5.1	協同作業に積極的に取り組む						
	3.5.2	仕事の成功に影響する行為や活動について話せる		○	○			
	3.5.3	簡単な申込書を正確に、きちんと仕上げる						
	3.5.4	雇用者へのインタビューのための社会的スキルに気づき、発達させる		○	○			

（青木（2007）をもとに作成）

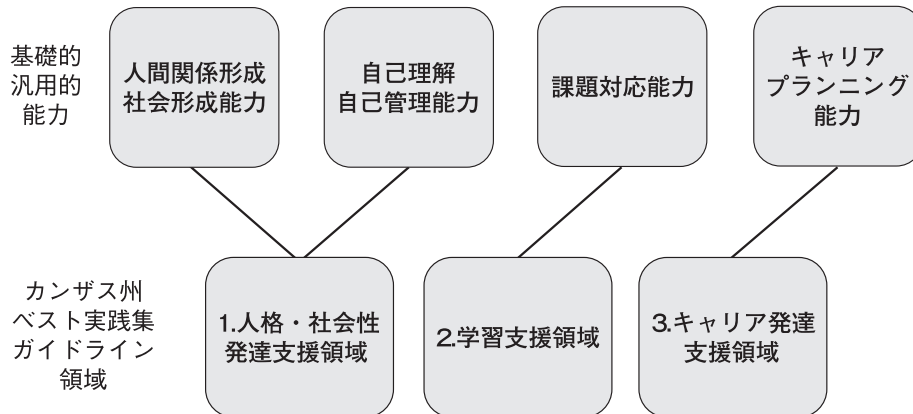


図1 基礎的汎用的能力とガイドライン領域との関係性

#### 4. 授業の目標の設定について

キャリアプランニング能力の育成を目指す際、プランニング能力を高めるのに必要なものとして、生徒の「行動変容」と「自己理解」の2点に着目した。






まず行動変容について、事後指導での目標として、生徒の行動が変容することを目指した。キャリア発達段階を考えたとき、高校進学を控えた中学生では、単に夢や目標を探索するだけではなく、実際に進路計画の立案等できることが必要になる。つまり生き方や進路に関する現実的探索を含めてキャリアを実際に考え、行動する時期だと考えた。

次に自己理解は、キャリア教育には不可欠と考え

た。なぜなら職業の選択は自己の長所や短所、嗜好性といった自己の個性は進路と結びついている場合が多いからである。もし、これらを抜きにしてキャリア教育を行ったとしても、それは行動変容に結びつけるのが難しく、単なるアクティビティで終わってしまう可能性が高いと考えた。これに関し小鉢・畑中（2019）は、小学5年生を対象に、自己理解に基づいたキャリアプランニングを主軸とした授業を行ったことを報告している。その結果、「『これまでの自分』と『これからの自分』が結びつくことで、今後の生活の中で児童が実践していく際の意欲を高めることができた」と私たちの意見を裏付ける結果



表2 授業実践の概要

		目標	生徒の動き
1時間目 (50分授業)	事前指導	職場体験先でのインタビュー内容を考えることで、生徒たち一人一人が職場体験の目的や意義を見出す。	<p>【指定された教室に移動し、指定された班になり着席する】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職場体験の目的を持つ。</li> <li>2. 職場体験先で行うインタビュー内容を個人で考える。</li> <li>3. 考えたインタビュー内容を班で共有する。</li> <li>5. 各班で考えたインタビュー内容をクラス全体で共有する。</li> <li>6. 共有した意見を基にインタビュー内容を個人で再考する。</li> <li>7. 本時のまとめをし、職場体験での目的を設定する。</li> </ol> 
			職場体験 (5日間)
2時間目 (50分授業)	事後指導Ⅰ	ポスターセッションとマップの作成を通して、各教科で身に付く力と「日常生活」「働くこと」との関係性を見出す。	<p>【指定された教室に移動し、着席する】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職場体験を振り返る。(5分)</li> <li>2. 本時の活動であるポスターセッションについての説明を聞く。</li> </ol> <p>【参加するポスターセッションが行われる教科の教室へ移動する(5分)】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 1つ目の教科のポスターセッションへ参加する。(15分間)</li> </ol> <p>【参加するポスターセッションが行われる教科の教室へ移動する(5分)】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 2つ目の教科のポスターセッションへ参加する。(15分間)</li> </ol> 
			<p>【指定された教室に移動し、指定された班になり着席する】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. 本時のめあてを確認する。</li> <li>6. 参加したポスターセッションの内容を、各班で共有する。</li> <li>7. 教科の学びと「日常生活」「働くこと」の関係性を考えるマップを作成する。</li> <li>8. マップに記入した各教科で身に付く力と職場体験や日常生活での場面と関連付ける。</li> <li>9. 各班で作成したマップをクラス全体で発表する。</li> <li>10. 今日の活動の振り返りをワークシートに記入する。</li> </ol> 
4時間目 (50分授業)	事後指導Ⅱ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職場体験で学んだことを振り返り、整理する。</li> <li>2. 自分の5年後の姿をイメージしたライフプランを構築し、今後の生活に向けての目標を設定する。</li> </ol>	<p>【指定された教室に移動し、指定された班になり着席する】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本時のめあてを確認する。</li> <li>2. 学校での事前課題(職場体験を通して得た学びの新聞づくり)について、各班で読み、「良いなとおもったところ」を付箋に書き共有する。</li> <li>3. 作成した新聞をクラス全体で共有する。</li> <li>4. 作成した新聞を基に、職場体験先への書く手紙の下書きをする。</li> <li>5. 5~15年後の自分の姿の想像、今何をすればいいのかといった目標を考えるワークシートに記入する。                     <ol style="list-style-type: none"> <li>①長所や短所、頑張っていること等今の自分を見つめる。</li> <li>②未来の自分の理想像を思い描き、実現に向けて今の自分を踏まえた目標を掲げる。</li> <li>③5年後はどのような自分になっていたかを考える。</li> </ol> </li> <li>6. ワークシートを活用しながら、5年後の自分への手紙を書く。</li> <li>7. 本時のまとめをし、アンケートに記入する。</li> </ol>  

(青木・杉田・山崎, 2021)

を示している。

以上、行動変容と自己理解の視点を取り入れるこ

とで、質の高いキャリアプランニング能力を育成することができ、学習意欲も高くなると考えた。

## Ⅱ 本実践の概要

S中学校での5時間の実践内容の概略は表2に示す。本稿では青木・杉田・山崎（2021）で報告済みの部分を除いた1時間目、4、5時間目の実践内容について報告する。

### 1 事前指導（1時間目、表3、図2）

S中学校の教師と筆者たちの協議の中で「職場体験に対して、生徒一人一人が目的や意義を見出すこと」を目的とした事前指導を行うこととなった。授

業では、インタビュー内容を考える活動を通して、生徒一人ひとりが職場体験の目的や意義を見出せるようにした。なお、表1のSCのガイドラインとの対応としては「3.1 仕事への積極的態度を養う」を重視した。指導案を表3に示す。

ワークシート（図2）は、授業の流れに沿って進むように構成した。まず、「何のために職場体験に行くのだろう」という問いを設定した。次に、インタビュー内容を整理することを通してインタビューの意義と内容を明らかにしやすくしている。また、

表3 事前指導の指導案

本 時 案 （計画）	
目標	職場体験に対して、それぞれが目的や意義を見出せるようになる。
学 習 活 動	指導・支援と留意点
1. 前時の活動を振り返る。（5分）	1. 前時の5時間目の内容の確認をすることで、職場体験でのマナー・礼儀の必要性を確認するとともに職場体験について考えやすくする。
2. 学習目標を設定し、本時の活動を把握する。（10分）	2. 職場体験の目的を確認し目的達成のためにインタビューが必要なことを説明することで、学習課題をもてるようにする。
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">                     職場体験に行くために、取材内容を考えよう。                 </div>	
3. 職場体験で行う取材内容について考える。（30分）	3. 取材の内容を考え、ワークシートに記入し、他のグループの取材内容を共有することで、取材内容を明確にするとともに自分の職場体験の目的を発見できるようにする ① 2. で考えた目的をもとに個人で取材内容を考えワークシートにそれぞれ取材内容を記入することで、自分の知りたいことを明確にする。うまく取材内容が書けない生徒には、個別で対応し、自分の聞きたいことに気づけるようにする。 ② グループの形になって考えた意見を共有することで、多様な取材の観点を取り入れて取材内容を再考することができるようにする。 ③ ほかのグループと取材内容案を共有することで、多様な取材内容を把握することができるようにする。 ④ ②③の活動を基に、1人ひとりが取材内容を再考する時間をとることで、取材内容を明確化し自分なりの職場体験への意欲や目的をもつことができるようにする。
4. 本時のまとめを行う。（5分）	4. 本時の学習のまとめとして職場体験に対する目標を設定することで、職場体験に行く態度や姿勢を考えることができるようにする。

（筆者ら実践グループメンバーにより作成）

2019年10月8日(火)

## 職場体験 事前ワークシート

2年 組 番 \_\_\_\_\_

○ グループ ( \_\_\_\_\_ )  
 ○ 事業所 ( \_\_\_\_\_ )  
 ○ メンバー ( \_\_\_\_\_ )

○ 何のために職場体験に行くのだろう？

○ 職場体験の担当者に取材する内容を考えよう！

～ いろいろな人の意見を記録しよう ～

◎ 職場体験の目標を書こう！

図2 事前指導ワークシート

3番目に他の生徒と意見交換した内容を記録する欄を設け、生徒たちが他の生徒の意見を積極的に聞く工夫した。最後に職場体験に対する各自の目標を立てることができるよう、目標を記入する欄を設けた。

### 2 事後指導Ⅱ (4,5時間目, 表4,5 図3)

2時間続きの授業とし、1時間目は職場体験の振り返り活動、2時間目は職場体験で生徒が学習した仕事、未来と今の自分とのつながりを意識する活動を行った。指導案を表4、ワークシートとその構成を図3・表4に示す。

S中学校では、職場体験の振り返りとして慣例的に実践内容をまとめる目的での新聞づくり活動、事業所にお礼の手紙を書く活動を行っていた。そこで本実践ではこの新聞作成を事前の宿題として、従来の実践内容を削減せずに本実践の授業時間確保した。具体的には4時間目では新聞を見せ合うことによる交流活動を行い、これを基に、お礼の手紙を書く内容を整理した。5時間目ではワークシート「〈ジ

ブン×イマ×ミライ〉シート」を活用したキャリアプラン構想活動、「5年後の自分への手紙」を書く活動を行った。書いた手紙はその後、S中学校の方で回収し、5年後に開封される予定である。

授業実践者は、生徒が「生徒が職場体験で経験した仕事、未来と自分とのつながり」をイメージしやすいように生徒の活動をファシリテートする形での指導を心がけた。

〈ジブン×イマ×ミライ〉シートの作成は、本実践の要である。このシートは、「1. 自己分析, 2. 将来構想, 3. 行動目標の設定」の3つを生徒が一挙に考えるためのツールとして開発したワークシートである。表5は各項目の設問意図についてシートに沿ってまとめたものである。なお、表の中の見出しの1～4は、シート内の①～④とそれぞれ対応している。

5時間目の授業は、このシートに沿って進めていった。ワークシートの記入終了後には、シートの

表4 事後指導Ⅱの指導案

本 時 案 (計画)	
目標	○職場体験を終えて気づいたことを整理する。 ○自分の5年後の姿をイメージしたライフプランを構築し、今後の学習・生活に向けての目標を定める。
学 習 活 動	指 導 ・ 支 援 と 留 意 点
4時間目	<p>1. 職場体験を終えた事をろう。(5分)</p> <p>2. 新聞をグループ内で共有する。(15分)</p> <p>3. 新聞を全員で共有する。(10分)</p> <p>4. 机の配置を戻し、事業所への手紙にまとめる。(15分)</p> <p>1. 職場体験についてふり返り、率直な感想を数名から聞きとる。</p> <p>2. 新聞の作成は事前に行ってもらっていることを前提とし、インタビューの結果をクラス内で共有することで、十人十色の様々な人生のあり方に触れることができるよう支援する。</p> <p>3. シールを2種類(赤、青)用意し、赤のシールは内容について、青のシールは見やすさについていいなと思ったものにシールを貼るよう指示する。1人につき、各シール3枚ずつを配布する。</p> <p>4. 新聞を持って自分の席につき、職場体験を通して得た「働くこと」についての気づき等を事業所への手紙にまとめる。清書は後日行うよう指示する。</p>
5時間目	<p>5. 活動の内容・課題を把握する。(5分)</p> <p>5. 意欲や関心をもって取り組めるよう、学習目標を理解するようにする。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>自分の将来の人生に目を向け、今後の学習・生活に向けての目標を見つけよう</p> </div> <p>6. 「ジブン×イマ×ミライシート」を記入する。(15分)</p> <p>7. 4人組の初期グループに戻り、「ジブン×イマ×ミライシート」をグループで共有する。(15分)</p> <p>8. シートの内容を元に5年後の自分への手紙を書く。(途中で終わる可能性あり)(10分)</p> <p>9. アンケートを記入する。(10分)</p> <p>6. 長所や短所、頑張っていること等今の自分を見つめることから始める。次に、未来の自分の理想像を思い描き、実現に向けて今の自分を踏まえた目標を掲げるよう指示する。そして、5年後はどのような自分になっていたいかを考えるよう支援する。</p> <p>7. 意見を交換する中で、他者が描く自己のイメージを受け取り、自己認識との違いを知ったりすることで、生徒たちが他者から見た自分の姿にも気づけるようにする。</p> <p>8. 「今の自分のこと」、「未来の自分への質問」、「思い出して欲しいこと」等、今の自分をふり返りながら、自分の将来の人生に目を向けるきっかけにできるようにする。</p> <p>9. 圧力が生徒にかからないような穏やかな雰囲気の中で記入できるように心がける。</p>

(筆者ら実践グループメンバーにより作成)

表5 《ジブン×イマ×ミライ》シートの構成

1. 2019 今の自分を見つめてみよう
現在の自分について、3つの観点から分析・表現する項目を設けた。対象が中学2年生であり、自己客観視が十分にできない生徒を考慮し、長所・短所、趣味・特技、得意教科の3つの項目を例示した。自己分析には不慣れな生徒が多く、実践時にはなかなか記入を進められない生徒も一定数見られた。
2. 20XX 未来の自分の理想像を思い描こう
「将来どんな自分になっていたいか」と、あえて抽象的な問いかけを行った。どんな仕事につきたいのかといった職業についての理想や、性格など内面に关わる理想など多様な記述が見られるよう、20XX年と時期を限定せず「将来」とした。授業中には、1. で行なった自己分析の記述と関連した記述ができるよう声かけを行なった。
3. 2019 理想の実現にむけた目標を書こう
2. で記入した漠然とした未来の理想を実現するために、今の自分にできることは何か?を記入する項目。即日始めることができるような具体的な行動目標が描かれることを目的とした。
4. 2024 5年後の自分の姿をイメージしよう
3. で記入した行動目標を達成し続けた場合、2024年(19～20歳時点)でどんな自分になれるのだろうか?とイメージを膨らませる項目。2. のような漠然とした未来ではなく、想像のつきやすい5年後に成長できた姿をイメージすることで、3. の行動目標の実現に向けた意欲を高めることを目的としている。5年後という時期設定を行なった理由としては、19～20歳という高校卒業直後で生徒によって進路が大きく分かれ始める時期であり、他の生徒と記入した内容を共有、比較する際にキャリアイメージの違いを感じ取りやすくするためである。



**《ジブン×イマ×ミライ》シート**

**My Profile**

NAME:

This is Me : (長所・短所、趣味・特技、得意教科など)

□

□

□

① 今の自分を  
見つけよう

③ 理想の実現に  
向け  
目標を書こう

2019

④ 5年後の  
自分の姿を  
イメージ  
しよう

2024

② 未来の自分  
の理想像を  
思い描こう

20XX

図3 《ジブン×イマ×ミライ》シート

内容について共有して他の生徒からフィードバックを得る機会を作り、未来について柔軟に思考できるようにした。また、本時は2時間続きの授業だったため、休憩時間を利用して、院生の作成した《ジブン×イマ×ミライシート》を黒板に掲示した。すると、生徒たちは興味深く読み込む様子が見られた。この例示により、生徒はワークシートの具体的内容がイメージされ、記入しやすくなったと考えられる。加えて指導する院生も例示を行うために、事前に試行的な記入、メンバー内での共有を行った。自分たちでも実際にワークシートの記入に取り組んだことで理解がさらに深まり、指導がしやすくなった。

事後指導Ⅱの終了後には、生徒にアンケートを行った。これは、本実践全体の効果を検証することを目的としている。アンケートの内容は、表1の項目を参考にして質問項目を選出した。内容の妥当性について数回にわたり筆者ら院生チームと協議を重ねた。なお調査は、S中学校の教員に事前に確認をとり、内容を確認してもらった上で許可を頂いた。回答は無記名した。

### Ⅲ 実践の成果について

実践授業で用いたワークシート及びアンケートを分析した。

#### 1 事前指導ワークシート(図2): KJ法分析

1時間目の事前指導では生徒が目的をもって職場体験に望むことを指導の目的とした。その成果を調べるため、ワークシートの目標部分の記述をKJ法

で分析した。KJ法の分類は、筆者らを含めた授業実践した4名の大学院生で協議して行なった。その結果、カテゴリーは、従来から職場体験で力を入れてきた「ルール・マナーに関する目標」の他にも「職場体験への意欲に関する目標」「仕事内容の遂行に関する目標」「インタビューの遂行に関する目標」「職場体験の学びに関する目標」の5つのカテゴリーに分類できた。以下、表7のカテゴリーに添って考察する。

「職場体験の学びに関する目標」では、職業観や社会性を知ろうとする目標が見られた。ここでは、実際体験活動を行うことによって、体感を伴って理解しようとする目標も見られた。さらには、コミュニケーション能力を高めるなどの自己の成長を目指す目標もみられ、職場体験に向けて明確に目標を立てていることが示唆された。

「仕事内容の遂行に関する目標」では、仕事をこなす、役に立つなどの自己の行動や、子どもの名前を覚える、職場の方とのコミュニケーションをとるなど、具体的な行動場面を挙げる例も見られた。

「インタビューの遂行に関する目標」では、インタビュー内容をまとめることも要素として含んだために、聞きたいことをちゃんと聞くなどの目標が見られた。

「ルール・マナーに関する目標」については、ルールやあいさつ、礼儀などが見られた。これらは、前時に学校が設定していた「マナー講座」の影響を大きく受けたと考えられる。

「職場体験への意欲に関する目標」では、楽しむ



表7 生徒が設定した職場体験の目標のKJ法による分類

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データの一部
職場体験での学びに関する目標	社会を知る	社会を知る	社会とは・人生とはなにかを学ぶ
		社会のマナーを知る	社会のマナーを体感！
	仕事観を知る	仕事の楽しさ	仕事の楽しさを知る。
		仕事の苦勞	病院の仕事がどれだけ大変か知る
		仕事の大切さ	仕事の大切さをいろいろなことを聞いて学ぶ
		仕事内容	保育士の仕事を知る
		仕事の工夫	先生達が、生徒とどう接しているかどんな勉強のおしえ方をしているかを体験に行ってみる。
	自己の成長	接し方を学ぶ	小さい子供達との接し方を学ぶ
		コミュニケーション	大人になって困らないようにコミュニケーション能力を高めていきたい
		発見	大人になって分かるんじゃなくて、今、分かるように職場体験で色々なことをみつけたい
		進路への考え	進路について考えを深める。
		私生活への還元	私生活・学校生活に生かされるものを見つけ、習得する！
仕事内容の遂行に関する目標	自身の行動	仕事をこなす	まかされた仕事はちゃんとする。
		お手本	小学校の先生を見習って、先生になりきる！
		進んで行動する	人に言われる前に気づいて行動する
		周りを見て行動する	周りを見て行動する！
		役に立つ	事業所の人の役に立つ
	対象との関わり方	覚える	保育園児の名前を覚える
		仲良くなる	子どもたちと仲良くなる！
		接し方	職場先の方やお客さん方とコミュニケーションをとる
インタビューの遂行に関する目標	インタビュー	聞く	聞きたいことをちゃんと聞く
		質問する	たくさん質問する
ルール・マナーに関する目標	ルール	ルールを守る	職場のルールを守る
	あいさつ	あいさつ	大きな声であいさつをしよう
	礼儀	礼儀	礼儀正しくする
		失礼のないように	おしえてもらう人の失礼のないようにしていきたい!!
		迷惑をかけない	職場の人に迷惑をかけないようにしていきたい
	コミュニケーション	話をしっかり聞く	人の目を見て聞く、目を見て話す
		笑顔	笑顔を常にする
言葉づかい		言葉づかいに気をつける。	
職場体験活動への意欲に関する目標	イベント	貴重	いつもは体験できないきちょうな体験をする。
		楽しむ	子供たちと楽しい時間を過ごす
	モチベーション	頑張る	一生懸命頑張る
		緊張しない	きんちょうせずやる

といったイベント性、がんばるなどの端的なモチベーションを高めようとする目標が見られた。

以上、生徒一人ひとりが職場体験における目標を設定していることが示唆された。内容についても、「職場体験の学びに関する目標」に見られるように、生徒が職場体験を通して能動的に学びを得ようとする姿勢が示される記述が多く見られたという点で、事前指導を通して職場体験に向けた生徒の学習意欲を高めることは実現できたと言えるのではなかろうか。他方で目標の方向性はかなり分散していたこともわかった。これは、本研究の目的が「目標をもつ」ことだけを強調したことが要因かもしれない。

## 2 事後指導Ⅱの成果：テキストマイニング分析

事後指導Ⅱでは将来のなりたい自分の姿を踏まえ

た行動目標を設定することで、生徒に対して行動変容を促した。そこで行動目標の設定がどのようになされたかを明らかにするため、ワークシート「3. 理想の実現に向けた目標を書こう」の部分の記述を対象に分析に、単語ごとに分けてテキストマイニングによる分析を行った。

まず、出現頻度が15回以上と頻出だった単語を出現回数順に示す。また、行動目標と直結する動詞のうち、出現頻度が5回以上と頻出だった単語を出現回数順に示す（表8）。行動目標につながるような動詞自体は多く記述されているものの、「心がける」のように前後の文脈によっては抽象的と捉えられてしまうものもあった。そこで共起分析を行い、前後の文脈について検証を行った。

表8の単語がどのような文脈の中で用いられてい



表9 授業実践全体に対するアンケート結果

アンケート項目	項目	平均値	標準偏差
(1) 以前より、「仕事は人生にとって重要なものだ」と思うようになった。	職場体験効果	3.65	0.65
(8) 以前より、「仕事を成功させるには、協力して働くことが大切だ」と考えるようになった。		3.57	0.81
(11) 以前より、「仕事において、あいさつを積極的にすることは大切だ」と思うようになった。		3.80	0.58
(6) 以前より、「仕事には、生きがいや嬉しいことがある」とわかった。		3.63	0.60
(3) 以前より、「人生の将来のプランを立てることは重要なことだ」と思うようになった。	授業実践効果	3.53	0.70
(4) 以前より、「今、何を頑張ったらよいか」について考えるようになった。		3.53	0.77
(5) 以前より、「自分の将来の姿と仕事との関係」について考えるようになった。		3.40	0.73
(9) 以前より、「今の学習が、仕事にもつながっている」と感じるようになった。		3.56	0.74
(10) 以前より、「今の学習が、日常生活にも生きている」と感じるようになった。		3.51	0.74
(2) 以前より、「仕事はお金を稼ぐためにすることだ」と感じるようになった。	ダミー項目	2.73	1.07
(7) 以前より、「今の社会と未来の社会では、必要とされる仕事は違っている」と考えるようになった。		2.96	0.94

力を育む一つの実践例として提示できたと考える。

#### Ⅳ 今後の課題

本稿で取り上げた実践では、職場体験の目標を立てること、並びに〈ジブン×イマ×ミライ〉シートを活用して未来のキャリアプラン構想を行う自体を重視し、その内容の具体性等は問題にできなかった。例えば職場体験の目標（表7参照）としては、具体的に職場体験を学びにつなげようとする生徒もいたが、「あいさつをきちんとする」のような行動にとどまる目標、「人生とは何かを学ぶ」「一生懸命頑張る」といった具体性に乏しい目標も多くみられた。これらも確かに目標とはいえるが、長い時間的展望を持ったキャリアプランとの関係は明確でなく、すぐに動ける具体性には乏しいと考える。今後は、より具体性の高い目標が建てられる実践を目指したい。

また、今回は職場体験の内容から飛躍しすぎないように内容を絞った実践となったために、表1のカンザス州のガイドラインをすべての項目を入れることができなかった。今後は職場体験以外でも、カンザス州のガイドラインの視点を取り入れたキャリア教育実践を行ってゆけば、より一層キャリアプランニング能力を高める実践を展開できる可能性があるだろう。

#### <謝辞>

本研究は、第一著者をファシリテーターとする、岡山大学教育学研究科（修士課程 教育科学専攻）の2019年度のコースワーク（Project-Based Learning: PBL）の一環で行われた取り組みをまとめた研究である。同じチームとして実践に協力してくれた杉田進太郎、山崎麻友、韓笑、趙徳慧諸氏に感謝致します。また、実践に際しましては、S中学校の生徒の皆さん、先生方に暖かく迎えて頂き、多大なご協力を頂きました。大学院生の取り組みに、合計5コマもの時間をとってくださり、細かなご指導を頂いた

ことへの感謝は尽きません。また、岡山大学教育学研究科の早川倫子先生、又吉里美先生、三宅幹子先生には、数度にわたりご助言頂きました。その他にも、多くの方のご助言、ご助力をえて、本実践に取り組むことができました。ここに記して皆様にお礼申し上げます。

#### 引用文献

- 青木多寿子（2007）. 『ベスト実践集（1997）』に見るカンザス州（米国）のカウンセリングプログラムの開発, 学習開発研究 1, 73-82.
- 青木多寿子（2012）. 『米国の中学校の必修科目『ウェルネスとキャリア』の視察：ガイダンスの目標、社会科の目標との関係を中心に』, 学習開発研究 5, 35-45.
- 青木多寿子・杉田進太郎・山崎麻友（2021）. 『中学校の「職場体験」を生かしたキャリア教育の開発－教科学習と学校生活、社会生活のレリバンス構築を目指して－』, 岡山大学教師教育開発センター紀要 11, 195-209.
- 小鉢拓・畑中大路（2019）. 『小学校特別活動におけるキャリア教育の実践に関する一考察—『キャリアプランニング能力』の育成に焦点を当てて』, 長崎大学教育学部教育実践研究紀要 18, 315-324.
- 国立教育政策研究所（2011）. 『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書』 [https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career\\_shiryou/22career\\_shiryou.html](https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career_shiryou/22career_shiryou.html) (2020 11/19)
- 国立教育政策研究所（2017a）. 『平成29年度職場体験・インターンシップ実施状況等結果』 <https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/i-ship/h29i-ship.pdf> (2020 11/19)
- 国立教育政策研究所（2017b）. 『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書』 [https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career\\_jittaityousa/pdf/ver\\_all.pdf](https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/career_jittaityousa/pdf/ver_all.pdf) (2020 11/19)
- 児美川孝一（2013）. 『キャリア教育のウソ』, ちく



まプリマー新書, 99-103.

Hoyt, K. B. (2005). Career education: history and future. National Career Develop Association. (仙

崎武・藤田晃之・三村隆男・下村英雄 (訳)「キャリア教育—歴史と未来—」社会法人 雇用問題研究会 2005).

---

Development of career education that made use of the “work experience” of junior high school (II)  
-Development of career planning ability taking look at the future from the present-

Although MEXT has positioned work experience as the core of career education, the problem of forming pre- and post-guidance is considered as a problem. Therefore, the purpose of this study was to develop pre-guidance and post-guidance to improve “career planning ability” among basic and general-purpose abilities. To achieve this goal, we compared the “Best Practices”-guidelines of

Kansas, which is the pioneer of career education, with the Japanese curriculum guidelines. As a result, it was suggested that the part corresponding to the “career development support field” in the guidelines is barely positioned out in the one of Japan. In this research, we asked S junior high school to cooperate and used 1 hour as pre-guidance to give a sense of purpose to the work experience activities and used “Jibun x Ima x Mirai sheet” to make students aware of the connection between career and subject and themselves. As a result of three types of analysis, it is considered that the career planning ability of students has improved.