

実践報告 (Report)

中学校における総合的な学習の時間でのキャリア教育の実践と 勤労観・職業観についての関連性

Report on relationship between career education in the period for Integrated Studies and work/occupational views in a Junior High School in Japan

村瀬 悟*

MURASE Satoru*

キーワード：キャリア教育，勤労・職業観，総合的な学習の時間，中学校

Key words: career education, work/occupational views, the period for Integrated Studies, Junior High School in Japan

1. 実践目標や意義

学習指導要領第1章総則にキャリア教育の充実について明示されていることをみても，教育活動全体を通じてキャリア教育が重要視されていることは明らかである。

その要となる特別活動においては，特別活動の目標の冒頭では「集団や社会の形成者としての味方・考え方を働かせ……」とあり，学級活動(3)「一人一人のキャリア形成と自己実現」では話し合い活動を通して働くことの意義や社会参画意識の醸成から個々の生き方を見つめ，キャリア形成を図る。また，生徒会活動等を活かした異年齢交流では社会構造を捉えつつ多様な集団での生きがい・やりがいを見つける取組を推奨している。

総合的な学習の時間では，第1目標「探求的な見方・考え方を働かせ，横断的・総合的な学習を行うことを通して，自己の生き方を考えていくための資質・能力を次の通り育成することを目指す」とし，(2)実社会や実生活の中から問いを見だし……(3)……互いの良さを活かしながら，積極的に社会に参画しようとする態度を養う，とあるように実社会での生き方について実践的にする場面として，親和性の高さが伺える。

特別の教科道徳においては，項目B「主として人との関わりに関すること」に「[勤労]……勤労の貴さや意識を理解し，将来の生き方について考えを深め，勤労を通じて社会に貢献すること」「[社会参画，公共の精神]……社会参画の意識と社会連帯の自覚を高め，公共の精神をもってよりよい社会の実現に努めること」と示している。

以上のように，これらの教科外での学習では，いずれもキャリア形成に関する内容が構成されており，これらを整理すると「社会構造の理解」「一人一人のよりよい生き方」「社会参

画によるより良い社会の形成」に分類することができる。

義務教育9年間でこうした力を獲得した子どもたちは中学校卒業後，自己実現と社会の形成者を目指して進路選択を行うが，卒業後の進路選択では例えば高等学校への進学など「近くだから」「知っている先輩などたくさんの卒業生が通っているから」など安易な選択を行うことは稀ではない。そのため，中学3年生では適切な進路指導が必要とされ，高等学校など直近の進路選択だけでなく，高等学校卒業後の進路—大学での学びや社会人として働く姿，関わりたい職業や関心事，どんな大人になりたいか等の見通しについて考えさせ，その実現に向けた中学校卒業後の進路選択を行う指導を進めている。

そのため，進路指導は生徒一人一人の生き方を探求し続ける力を養う必要があり，社会を形成する職業人についてその理解を深めることが不可欠であり，実際に職業人に関わり，その生き方や勤労観・職業観を学ぶことが，より良い生き方と社会の形成者を目指して生徒一人一人が適切な進路選択につながっていくと考えられる。

こうして現在も職場体験学習が全国で実施されてきており，平成16年度の職場体験学習は79.6%が総合的な学習の時間で実施されてきた経緯がある。しかし，近年ではこうした実際に職業人に触れて経験する体験学習も5日間の実施だった体験活動が2～3日へと縮小されることも多く，体験活動ではなく職業人を学校に講師として招き，働くことに関する講座を行う学校もしばしば見られる。

こうした学習を通して生徒一人一人は「社会を形成する職業の種類や役割」「就業するために必要な進路選択」などを学んでいくが，特に「職業人の思い」については実際に働いている姿に触れることではじめて共感し得るものである。何のために働き（勤労観），自身の仕事への思い（職業観）を

* みよし市立三好中学校教諭，椋山女学園大学非常勤講師

2021年11月9日受付

抱いているか、中学生が教室で学習しているだけでは知ることのできない、キャリア形成には欠かせない価値観である。

同時に、勤労観・職業観は子どもが多様な機会を通して変化しながら成長していくものである。同時にこれは就労前の子どもだけではなく、様々な世代を通じて生涯に渡り変化していくものでもある。

三好中学校での進路学習では進路適性検査を実施する機会もあり、そこから得られる勤労観・職業観とともに職業に関する適性を知る機会になっている。これを職場体験や職業人から学ぶ講座等の希望選択に活用することで、個々の適性と職業学習、さらにその後の進路学習へと連携させて学習活動を展開させることで学習効果を高めている。

また、職場体験が生徒の価値観に変化をもたらすことは事前・事後の比較などアンケート調査を用いるなど、多くの研究や実践からも多く示されているが、あくまで調査の目的のためのアンケートであり、生徒一人一人の変容をフィードバックさせているものではない。

本実践では、愛知県みよし市立三好中学校を対象として、箱田ほか(2018)の提案した「勤労観・職業観評価シート」を用いて生徒一人一人の勤労観・職業観を視覚化してキャリアカウンセリングの視点で用い、職場体験学習の事前・事後学習を通して勤労観・職業観の変化を自身の体験と重ねながら学びとした実践報告である。また、同時に学年集団として職場体験前後での勤労観・職業観を比較し、本手法を用いた実践事例を紹介しながら保護者や教職員についても同様の調査を行い、世代や立場による勤労観・職業観の違いを捉えることによる効果的な活動を思索し、キャリアガイダンスの一助とすることを目的とした。なお、三好中学校は愛知県の郊外にある古くからの住宅地にある生徒数約550名の中規模校で、生徒は比較的落ち着いている学校である。

2. 中学校におけるキャリア教育

(1) キャリア教育活動のねらい

中学校のキャリア教育は多領域にわたって実践されるが、学校目標に照らし合わせながら指導計画を作成している。三好中学校の目指す生徒像「・自分を理解し、好きになり、自分の将来を真剣に考える生徒 ・人とかかわりのなかで自己を成長させる生徒 ・自分で目標を掲げ、その達成に向け努力できる生徒」に沿うようにキャリア教育の中心課題として「学校・地域・家庭が連携しながら、自分の生き方と繋げる進路学習及び自己有用感の獲得の場を設定することで、将来の目標をもち、学習意欲を高め、より良い生活を送ろうとする生徒の育成を目指す」と位置づけている。

(2) キャリア形成をねらった年間活動計画

三好中学校の総合的な学習の時間の年間計画の概要を図1に示す。キャリア形成を促す中核として2年次の職場体験学習を位置づけ、3年間を通じて、自分自身の生き方について考え、進路選択へと向かう態度と実践力の向上を図っている。

また、図中には主要な特別活動の学校行事(体育祭、文化祭、3年生を送る会、中学校説明会)が記載されている。これらは異学年で実行委員会を組織して行事を運営することで、下級生が上級生の様子から近い未来へ(自分が上級生になっている姿)の見通しをもつ、キャリア形成の一助となる活動であるため記載されている。このように、同一学年で進められる活動(横軸)と、異学年が連携して進められる活動(縦軸)で構成することで、より教育効果を高めている。

(3) 異年齢交流活動の効果と職場体験の意義

人は成長とともに所属する居場所が変化していく。子ども

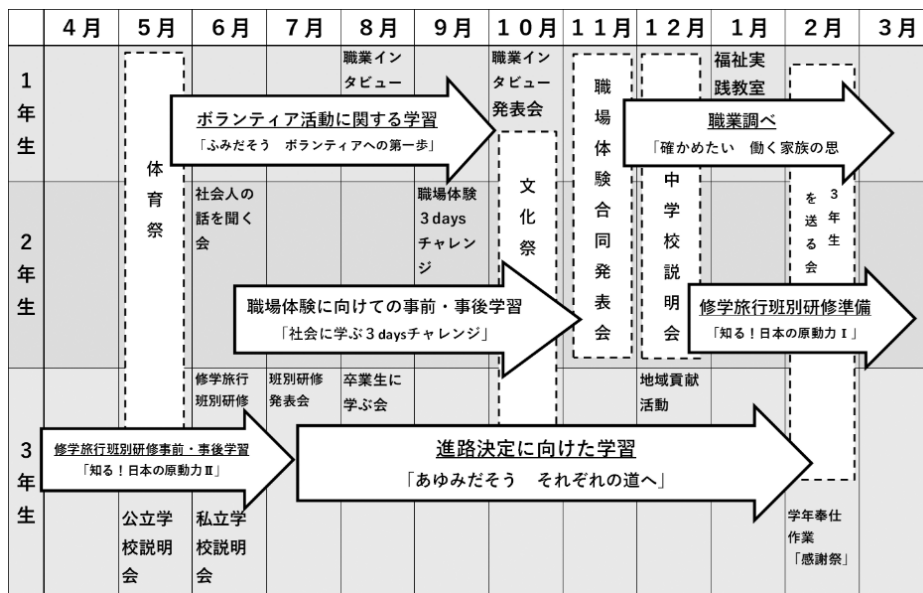


図1 キャリア教育に関する年間活動計画

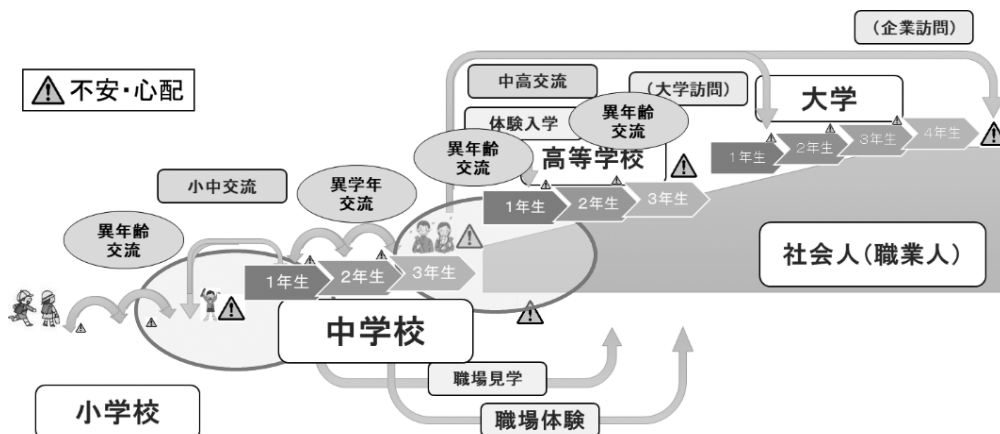


図2 学年・校種間に生まれる不安を解消する異年齢交流活動

が小学校から中学校、高等学校へ進学する時など、自分にとって未知な世界へ足を踏み入れるときに不安を抱く。これは生涯いかなる時も起こりうるのだが、所属する居場所の変化に対して不安ではなく楽しみや期待感などをもつことが望ましい(図2)。その手立ての一つとして、異年齢交流活動を取り入れている。先に挙げた学校行事の実行委員会活動もその一例だが、小学6年生に中学校生活を紹介する「中学校説明会」や中学3年生に高校生活を伝える「卒業生に学ぶ会」はキャリア教育に直結する取り組みである。とりわけ、「職場体験」はその最たる事例である。子どもの進路選択の最終目標は「社会人として就業し、社会を形成する」ことである。自己理解を深め、生徒一人一人のもつ資質・能力を発揮し充実した生活を送ることができる進路選択および職業選択が重要である。そのため、単なる知識として理解する職業ではなく、実際に働いている職業人の生活を実体験し、対話することで将来の自分の居場所を想像する力を養うのである。近年縮小傾向にある職場体験が現在も継続して行われている最たる理由であろう。

3. 職場体験学習の実践

(1) 職場体験学習のねらい

職場体験学習のねらいを次のように定めている。特に文中下線部はこうした体験活動を通して得られる経験知であると考える。

- ・社会への関心を高め、将来への夢や希望を実現しようとする意欲や態度を身につける。
- ・働くことの社会的意義や役割、生きがいについて考えるとともに、自己の生き方について考える機会とする。
- ・社会生活や職業生活を営む上でのマナーやルールとしての規律、礼儀、言葉遣いなどの大切さを知り、今後の生活に活かそうとすることができる。

(2) 職場体験学習の活動計画(事前・事後)

職場体験学習に関するおおよその予定を以下に示す。

- 4月…職業適性検査の実施、[勤労観・職業観調査①]
- 5月…職場体験学習に向けての学年スローガン決定、体験希望調査
- 6月…社会人の方の話を聞く会、体験先へ提出する履歴書作成、体験先アポ取り
- 7月…職場体験スキルトレーニング、事前訪問(体験打合せ)に向けての学習
- 8月…事前訪問(打合せ)
- 9月…「3 days チャレンジ(職場体験学習)」、[勤労観・職業観調査②]
- 10月…体験まとめ作成、学級内発表会
- 11月…1、2年生合同発表会

活動の進め方は事前学習、職場体験学習当日、事後学習と言う流れである。体験先は職業適性検査、勤労観・職業観調査の結果や自身の関心に応じて希望職種等を調査し、それに応じて教員が昨年度までに体験先となっている一覧等からアポイントを取り選択する形にしている。ただし、特定の事業所での体験や強い希望がある(保護者の職場など)場合は生徒自身で事業所の候補を選択することができるようにしている。調査年度の体験先は76事業所であり、一つの事業所に対して2~4人程度の少人数にして、生徒が集団にならないように配慮している。

8月の夏休み時には職場体験学習当日に向けて事業所へ事前訪問し、必要な用具、服装、集合場所・時間、注意事項などを確認し、体験活動が滞りなく進められるように生徒自身で確認している。

職場体験活動後には2度目の勤労観・職業観調査を実施した後、体験活動のまとめとして活動発表会を学級内および、下級生を招待しての合同発表会を実施した。特に下級生との合同発表会は学級活動と連動し生徒自身のアイデアで会場づくりや発表方法を決定し、実施した。下級生は次年度実施する職場体験の様子を知る機会となり、キャリア教育としての

異年齢交流の場となった。

(3) 保護者とともに取り組む実践

職場体験学習当日は、教員が集合や解散などを促すことはなく、生徒自身で参加して帰宅している。教員は学校に本部を置きつつ、3日間で分担して各事業所へ様子を確認するために訪問するのだが、70を越える事業所を毎日訪問することは難しい。

そこで、本実践では保護者ボランティアを募り、事業所へ訪問し、体験の様子を観察しながら記録写真を撮る活動を依頼している。希望者には8月下旬に事前説明会を開催し、当日の活動内容と注意事項を説明した。本年度参加した保護者

は38名となった。自分の子どもの様子を見たい保護者もちろん多いが、分け隔て無く学年の生徒の頑張る姿を見たいという声も多く頂いている。こうした保護者参加型の教育活動は様々な場面で優位に働くことが多い。

(4) 勤労観・職業観評価シートの活用

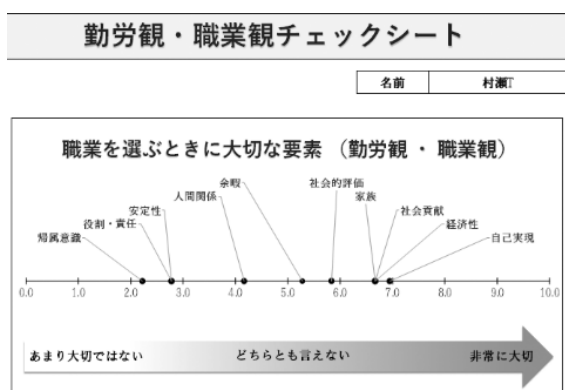
①グラフ、視覚化による生徒への発信

キャリア形成に関する自己理解を進めるとき、職業適性検査を利用することが多く、本実践でも市販されている職業適性検査を利用して一人一人の適性を見つめる機会を設けている。しかし、こうした職業適性検査は職業の適性や個々の趣向、関心など多岐にわたっていて見やすい反面、結果が出るまでの時間や費用の問題なども発生する。また、現時点での職業適性などはわかるものの、複数回の実施には適当ではない。

本実践で使用する「勤労観・職業観評価シート」は45項目の対になる調査を回答することで、生徒自身の「勤労観・職業観」を個人内比較して可視化(図3)するツールである。一人一人の勤労観・職業観は日々の体験やライフステージの変化など、様々な影響を受け常に変化する流動的なものであるが、キャリア学習の柱となる職業体験学習を利用し、その前後で得た直接的な体験知と共に深層にある価値観の変化を自らが認知することで、今の自身の価値観と同時に変化する特性をもつ勤労観・職業観を知ることが大きなねらいである。

②保護者への発信と交流

勤労観・職業観は中学生に限ったことではなく、生涯にわたり変化していくものである。それは保護者にとっても他人事ではなく、保護者としてではなく、一人の大人としての視点での関心につながる。日常で「親子」として接する保護者も「職業人」であり生徒の学ぶべき対象にもなっているのだが、気づきにくい点でもある。生徒の学んでいる「勤労観・職業観」を学年通信などを通して伝えていきながら、保護者の勤労観・職業観の調査に参加する機会を設け、「勤労観・職業観」を共通の話題として取り上げる機会をねらっている(図4)。



| 重要度 (1~10) | キーワード | 内容 |
|------------|-------|---------------------|
| 10 | 自己実現 | 夢ややりがいのある仕事ができること |
| 8 | 経済性 | 十分な収入が得られること |
| 8 | 社会貢献 | 社会や様々な人のためになること |
| 8 | 家族 | 家族のためになること |
| 6 | 社会的評価 | 周りの人から認められること |
| 5 | 余暇 | 自分の趣味や余暇の活動が充実できること |
| 4 | 人間関係 | 仕事で良い人間関係が築けること |
| 3 | 安定性 | 会社や仕事が安定していること |
| 3 | 役割・責任 | 重要な役割や責任ある仕事が担えること |
| 1 | 帰属意識 | 会社や職場に誇りがもてること |

図3 勤労観・職業観評価シート

夢を見つける第一歩。「あなたが職業を選ぶとき、何を大切にしますか？」

例えば…「(以下の) どちらの条件がより大切ですか？」

A: 周りの人から認められること
B: 夢ややりがいのある仕事ができること

職業を選ぶときに大切な要素 (勤労観・職業観)

0.0 1.0 2.0 3.0 4.0 5.0 6.0 7.0 8.0 9.0 10.0

あまり大切ではない ← どちらとも言えない → 非常に大切

こんなアンケート(45問)を先日行いました。これは「勤労観・職業観」を調べる意識調査です。結果は左図のように表れます(これは私のものですが…)。
生徒一人一人の結果はこれから渡していきます。この勤労観・職業観を職業選択にどう活かしていくのか、働いている人はどう感じているのか。キャリア学習をとおして学んでいきます。

図4 保護者への発信(学年通信(平成31年4月発行))

4. 勤労観・職業観に関する調査とその利用

(1) 勤労観・職業観評価シートについて

勤労観・職業観の評価シートの作成は、調査用紙をマークシート回答することで行っている(表1)。勤労観・職業観の要素を「経済性」「社会貢献」「自己実現」「社会的評価」「安定性」「役割・責任」「帰属意識」「人間関係」「家族」「余暇」の10項目に設定し、「あなたが職業を選ぶとき、どちらの条件がより大切ですか?」という質問に例えばA「経済性」とB「家族」のように一対にしてあえて順位付けさせ5件法で回答する。全10項目45問のすべての組み合わせを一対比較することで、個人内での価値観の優劣を評価する。回答したアンケートを表1に示すように「Aが大切:2、ややAが大切:1、どちらも言えない:0、ややBが大切:-1、Bが大切:-2」と数値化して各項目の平均値を算出し、10段階評価へ変換(平均値-2~2を10段階の0~10に変換)したものを重要度としてグラフ化(図5)している。

勤労観・職業観一つずつをみると、すべてが重要であると回答することもあり、自分自身の内面の優位さではなく、すべて大切であるべきという回答になることが推測される。本手法は個人が大切にしている優先順位を問うことで、今の自分の価値観の構成に気づくことができる。

(2) 勤労観・職業観評価シートの実施対象と時期

勤労観・職業観評価シートを用いた対象及び時期は以下の通りである。

〈調査対象(内は回答時期)〉

- ・生徒 中学2年生 157名(4月・9月(職場体験実施後))
- ・教員 同学年教員 8名(4月)
- ・保護者 同学年保護者 25名(8~9月)

教員の内訳は20歳代3名、30歳代2名、40歳代2名、60歳代1名であり、保護者については職場体験ボランティア参加者の中から希望者が実施しているが、今回は全員が母親であった。

(3) 勤労観・職業観評価シートの利用

①生徒への利用

職場体験学習の前後で勤労観・職業観評価シートを実施した。4月、事前学習の一環として評価シートを用いて視覚的に捉えることで、自分自身が職業選択の際に優先している価値観を知る機会となった。このシートを生徒が利用する際に学年で統一した指導事項は2点である。1点目は「今の自分が優先している価値観であること」を促すことである。キャリア形成に関わる体験などを通して常に変化すること、同時にそれでも変化が少ない項目も個性としてあるこ

表1 分析結果表

| キーワード | | 項目B | | | | | | | | | | 平均 | 10段階 | 重要度 |
|-------|-------|-----|-------|------|------|----|-----|------|----|------|-------|------|------|-----|
| | | 経済性 | 社会的評価 | 自己実現 | 社会貢献 | 余暇 | 安定性 | 帰属意識 | 家族 | 人間関係 | 役割・責任 | | | |
| 項目A | 経済性 | 2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | 2 | -2 | -1.6 | 1.1 | 1 |
| | 社会的評価 | 2 | 2 | -2 | 2 | -2 | 2 | 2 | -2 | 2 | -2 | 0.2 | 5.6 | 7 |
| | 自己実現 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | -2 | -2 | -2 | 0.7 | 6.7 | 8 |
| | 社会貢献 | 2 | -2 | -2 | 2 | 2 | -2 | 2 | -2 | 2 | -2 | -0.2 | 4.4 | 6 |
| | 余暇 | 2 | 2 | -2 | -2 | 2 | -2 | -2 | 2 | -2 | -2 | -0.7 | 3.3 | 3 |
| | 安定性 | 2 | -2 | -2 | 2 | 2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -0.7 | 3.3 | 3 |
| | 帰属意識 | 2 | -2 | -2 | -2 | 2 | 2 | 2 | -2 | 2 | -2 | -0.2 | 4.4 | 6 |
| | 家族 | 2 | 2 | 2 | 2 | -2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1.6 | 8.9 | 10 |
| | 人間関係 | -2 | -2 | 2 | -2 | 2 | 2 | -2 | -2 | -2 | -2 | -0.7 | 3.3 | 3 |
| | 役割・責任 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | -2 | 2 | 2 | 1.6 | 8.9 | 10 |

(項目Aと項目Bを比べて、「Aが大切:2」、「ややAが大切:1」、「どちらも言えない:0」、「ややBが大切:-1」、「Bが大切:-2」)

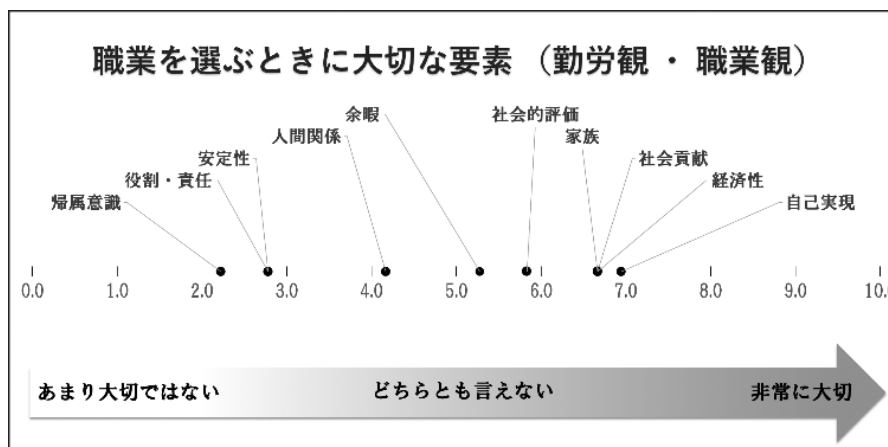


図5 グラフ化した調査結果



図6 評価シートを見合う様子

となど、勤労観・職業観の特性の理解を促した。2点目は「仲間との情報共有を勧めること」である(図6)。一人一人がもつ価値観は人間性の優劣ではない。一人一人の価値観の違いを互いに知ること、価値観の多様性と職業選択とのつながり等をオープンな人間関係の中で体感する経験を促した。

職場体験学習後に2度目の調査を実施し、評価シートを配付した。前回のシートと比較しながら、一人一人の価値観の変化を職場体験学習の経験と重ねながら感じ取る機会となった。

②保護者・教員の実施

このシートはまず指導する同学年教員(8名)も実施した。マークシートによる回答の手順や回答シートの様子を確認し指導のイメージを持つ意味もあるが、職業人「中学校教員」としての担任の勤労観・職業観を学級生徒に伝え、中学生だから考えるものではなく、大人になっても、常に抱く価値観であることを知らせることが目的である。

今回は希望者のみの実施とした保護者の回答だが、本実践は初めての試みであり、試験運用的な意味合いも強いため、生徒の実施の様子から関心を持った保護者にのみ評価シートを作成して結果を知らせることにした。回答者は25名だったが、回答シートを受け取る保護者は自身の価値観に関心深く見る姿が見られた。保護者に配付する際、家庭での会話の話題にしてほしい旨を伝えると快く承諾された。同じ家族だが、「親」と「子」として位置づけられている家庭の構図を、「勤労観・職業観」という共通の視点で対話することで、「職業人としての価値観を抱いている親」「職業人を目指している子」という捉え方に変化していくことを期待して実施した。

(4) 勤労観・職業観調査を用いた分析

本手法で収集したデータは、先に挙げた勤労観・職業観評価シートによる個人への還元が主たる目的であり、キャリアカウンセリングの視点に基づいて実施している。一方で、収集した調査結果を用いて集団全体の分析を行うことで、キャリアガイダンスの視点として本実践の傾向を捉え、以後の活動の検討材料とすることにした。なお、分析方法は調査対象の勤労観・職業観データを対比較法(中屋の変法)を用い

て間隔尺度として算出した。

①職場体験前後の生徒の変化

職場体験学習前の結果を図7、職場体験学習後の結果を図8に示す。職場体験学習前では、「安定性」が最も高く、「帰属意識」「人間関係」という順に高い傾向が見られた。一方、職場体験学習後では「安全性」が高く、「社会的評価」「社会貢献」の順に高くなっている。

職場体験学習前後でプラスへの変化量の大きかった項目は「家族(+0.11)」「社会的評価(+0.10)」「安定性(+0.09)、マイナスへの変化量の大きかった項目は「帰属意識(-0.11)」「余暇(-0.10)」であった。

②保護者、教員の様子

次に保護者の結果を図9、教員の結果を図10に示す。教員は学年に所属する担任・副担任らが回答したため、非情に回答数が少ない。保護者は「安定性」が最も高く、「社会的評価」「人間関係」という順に高い傾向が見られた。教員は「家族」が最も高く、「帰属意識」「社会貢献」という順に高い傾向が見られた。保護者と教員の傾向が似ているのは「自己実現(保護者-0.17、教員-0.18)」「社会的評価(保護者0.08、教員0.09)」であった。また、「自己実現」はいずれも低い値となっている。

③生徒と大人の比較

次に、保護者と教員を合わせた「大人」としての集団で検討した。調査数は33名となり、処理結果を図11に示した。この中で高い項目に「家族」「安定性」「社会的価値」が挙げられている。次に、大人と中学2年生の職場体験前後の処理結果の値を比較すると表2のようになる。上位3項目のうち2つ「安定性」「社会貢献」が大人の上位項目と同じ結果になっている。さらに上位項目を見ていくと、「社会的評価」「家族」と続いている。あくまで憶測の域に過ぎないが、職場体験後は特に大人の勤労観・職業観の傾向に類似している印象を受ける。

④集団分析結果から次年度以降への改善案へ

一対比較法を用いた今回の分析は、統計的な信頼度は決して高いものとは言えないものの、職場体験活動の効果や改善案などを考える上でも十分な機会となった。今回の分析結果で生まれた疑問(仮説)は「子どもの勤労観・職業観は身近な大人の影響を受ける可能性があるのではないか」である。今回の対象となった生徒の活動範囲を考えると、接する大人の影響を強く受けることは十分に考えられるのだが、この可能性を教育活動へ意図的に展開させるアイデアを生むことができる。例えば次年度以降の職場体験では、母親が主だった勤労観・職業観評価シートを両親、また体験先の担当者にも実施すること、この結果を回答者全員に還元させつつ生徒との対話を促したい。職業の違いだけでなく、立場や世代によっても異なる価値観に生徒一人一人がより密接に関わることができることや、身近な大人を職業人として捉えて常に学び続

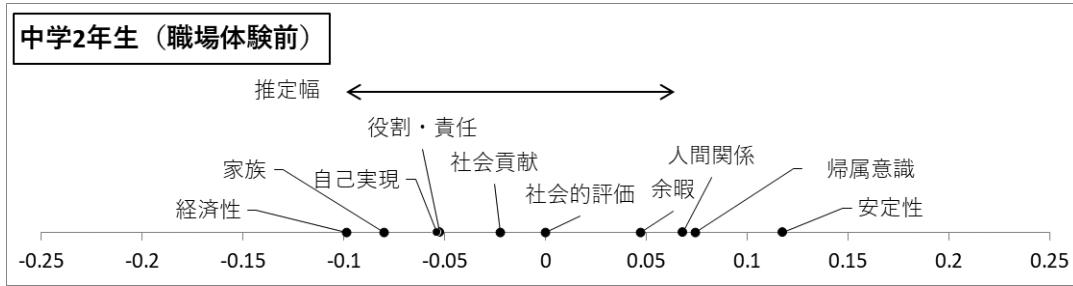


図7 中学2年生（職場体験学習前）（主効果 $p < .001$, 主効果×個人 $p = .84$, 組み合わせ効果 $p < .001$ ）

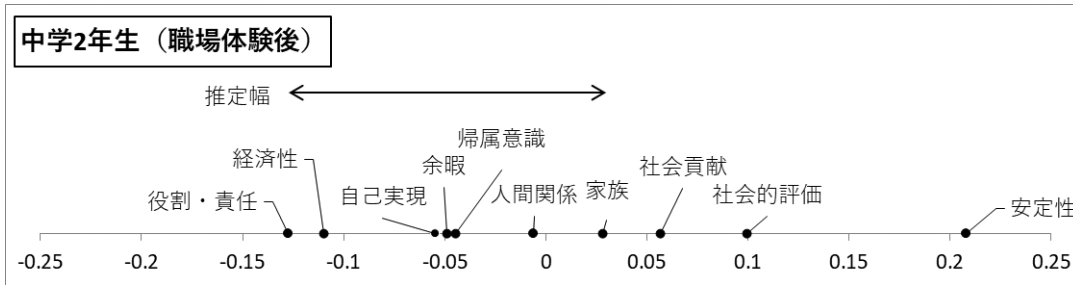


図8 中学2年生（職場体験学習後）（主効果 $p < .001$, 主効果×個人 $p = .12$, 組み合わせ効果 $p < .001$ ）

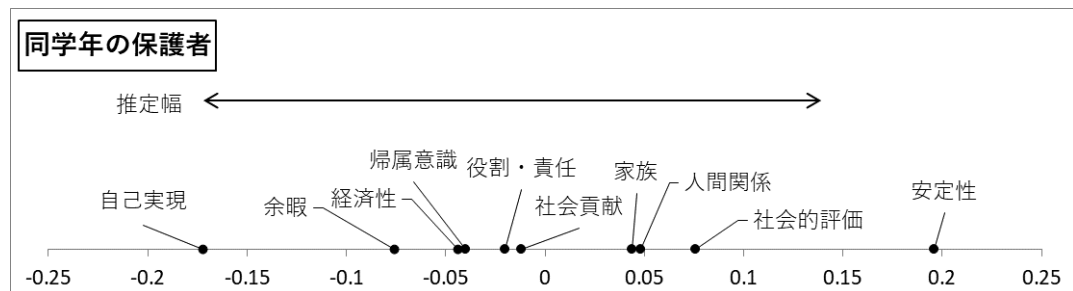


図9 同学年の保護者（主効果 $p < .05$, 主効果×個人 $p = .52$, 組み合わせ効果 $p < .001$ ）

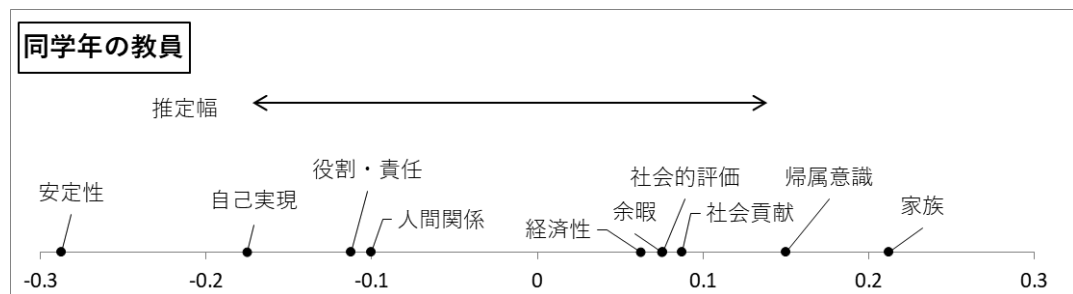


図10 同学年の教員（主効果 $p < .27$, 主効果×個人 $p = .45$, 組み合わせ効果 $p < .001$ ）

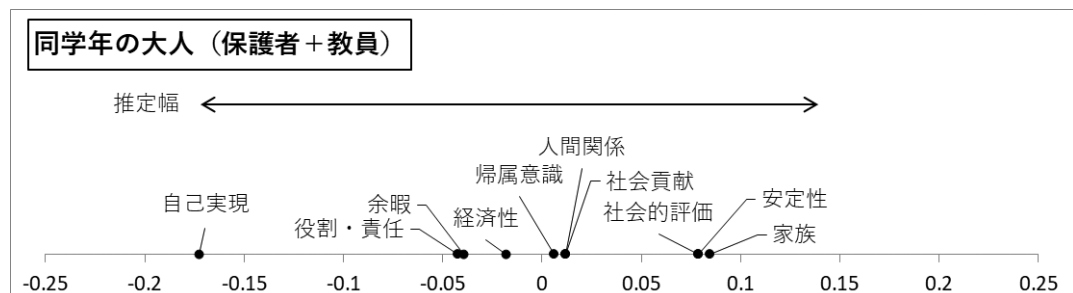


図11 大人（保護者+教員）（主効果 $p < .015$, 主効果×個人 $p = .60$, 組み合わせ効果 $p < .001$ ）

表2 職場体験前後と大人の比較

| | 役割・責任 | 人間関係 | 自己実現 | 経済性 | 余暇 | 社会的評価 | 社会貢献 | 帰属意識 | 家族 | 安定性 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 生徒 (職場体験前) | -0.05 | 0.07 | -0.05 | -0.10 | 0.05 | 0.00 | -0.02 | 0.07 | -0.08 | 0.12 |
| 生徒 (職場体験後) | -0.13 | -0.01 | -0.05 | -0.11 | -0.05 | 0.10 | 0.06 | -0.04 | 0.03 | 0.21 |
| 大人 (保護者+教員) | -0.04 | 0.01 | -0.17 | -0.02 | -0.04 | 0.08 | 0.01 | 0.01 | 0.08 | 0.08 |

ける機会があることに気づかせることができることが考えられる。

同時に、「地域・保護者の教育活動への参画が、大人の教育力を高めることが出来るのではないかと考える。教育活動は地域・保護者・学校の三者の連携によって成り立つという考え方を体現するためには、より地域・保護者の関心を高める必要がある。職場体験のために依頼されて受動的に協力するだけでなく、こうした評価シートなどを用いて自己理解を促し、生徒と同様の活動を行うことで、実体験からくる経験知を主体的に生徒に伝える姿勢を高める機会になると考える。こうして分析結果を教育活動に活かしつつ、分析の精度を高めながら改善を図っていきたいと考える。

5. まとめと考察

(1) 「勤労観・職業観評価シート」の実践について

「勤労観・職業観評価シート」の学術的な説得力に関する検証は不十分なものの、シートが見える化と処理方法の簡易化(現在は生徒一人一人にタブレットが行き渡っているため、Google form等を容易に活用できる)の観点からも実用性は高い。保護者・生徒も関心を持ってシートを読み解く姿が見られた。この分析結果はあくまで参考だが、教育活動の種類や世代による違いなど、勤労観・職業観の変容を捉える視点を多く得ることができた。今後の教育実践に役立てていきたい。

(2) 職場体験のあり方について

本実践で実施した総合的な学習の時間を用いた職場体験学習は、従来から一般的に行われている体験活動であり、特別

な対応や個性的な実践ではない。しかし、この所謂どこでも実践している職場体験学習は、本実践にあるような職業観・勤労観への自己理解の促進や地域・保護者との連携などの事前・事後の学習活動、また特別活動等とも連携した異年齢での交流活動などが重要であると改めて感じる事ができた。職場体験学習を単なる職業学習とするのではなく、そこに関わる人々との交流を通して生徒一人一人の勤労観・価値観に影響を及ぼすこと、そして子どもから大人まで同様に変化しながらその価値観を抱いて生活していく性質を持っていることを体験的に知ることができる学習活動であることを再認識することが出来た。同時に、保護者や事業所の職業人を教育活動に巻き込むことで、より主体的に学校の教育活動に参画する手法を開発する可能性もあるのではないかと考えることができた。

近年のAI技術の発達と情報ネットワークの発展に伴った職業の変化が予測困難な社会へと向かわせている中、改めて「勤労観・職業観」の視点を大切に必要性を感じた。

引用文献

- 平成29年告示 小学校(中学校)指導要領第1章総則第4(3) 文部科学省「中学校職場体験ガイド 第2章(1)教育課程上の位置づけ」
- 箱田優也・岡山央樹・山田智之(2018)日本キャリア教育学会第40回大会研究発表論文集, pp. 78-79.
- 村瀬悟(2020)中学校の生徒会活動を中心とした異年齢交流についての実践報告. 椋山女学園大学教育学部紀要, 14: 229-242.