

中学校特別活動における職場体験活動に関するカリキュラム開発[†]

—職場体験にさきだち職場見学を実施し、事前・事後指導を充実させて—

松本美知子*・丸山 剛史**

野木町立野木第二中学校*

宇都宮大学教育学部**

概要 本稿は、中学校特別活動における職場体験活動に関する教育実践報告である。教育実践では、第2学年で実施する職場体験活動を有意義なものとするために、第1学年に職場見学を位置づけ、さらに職場見学及び職場体験の前後に事前指導・事後指導を行い、活動の深化を図り、以て第3学年の進路指導に繋げようとした。一連の活動の結果、職場体験活動を踏まえて進路選択を考える生徒も出ており、一連の活動は有意義であると考えられた。

キーワード： 中学校、特別活動、職場体験、職場見学、進路指導、カリキュラム開発

1. はじめに

本稿は、栃木県内の中学校特別活動における職場体験活動に関する教育実践報告である。教育実践は、栃木県野木町立野木第二中学校において行われたものであり、報告者は同校の松本美知子教諭である。

これまで中学校教育においては、職業や労働に関する知識と技能と態度を形成して自らの進路を選択する能力を養い、子どもたちの職業的自立を促し援助することが求められてきた。

1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」における「キャリア教育」の登場以後、職場体験活動が注目されるようになった。2008年改定中学校学習指導要領において特別活動の「学校行事」中の勤労生産・奉仕的行事のなかに「職場体験などの職業や進路にかかわる啓発的な体験」が掲げられるようになると、職場体験活動が推進されるようになった。

こうした中学校における職場体験活動に関しては、全国進路指導研究会編『働くことを学ぶ ―職場体験・キャリア教育―』（明石書店、2006年）や『進路指導』誌等に少なくない教育実践報告が掲載されているが、本稿で取り上げた野木第二中学校のよう

に、職場体験活動を積極的に中学校教育課程に位置づけ、第2学年で実施する職場体験活動を有意義なものとするために、第1学年において職場見学を位置づけ、見学・体験の前後にそれぞれ事前・事後指導を行いながら、丁寧に積み上げるかたちで行われた事例を、筆者（丸山）は寡聞にして知らない。

また、野木第二中学校の取り組みは、松本教諭の経験に裏づけられたものであり、一つ一つの活動に意味があり、生徒への励ましのメッセージが込められている。

限られた紙幅のなかに取り組みの経緯から成果までを書き記すには無理があり、記述が短くわかりにくい部分もあるかもしれない。

しかし、長年の教育経験に裏づけられた貴重な取り組みを紹介するため、敢えて記していただくことにした。職場体験活動に積極的に取り組もうと考えている方々の参考になれば望外の幸いである。

2. 教育実践の背景：取り組みに至る経緯

筆者（松本）の勤務校では2007年度から学校教育目標を「夢をつかむ」とした。中学校教育の重要な役割の一つに、生徒自らが夢や希望を膨らませ、目標や将来の生業を見出し、生き方や考え方を育成するよう指導・援助することが考えられるからである。

生徒に充実した学校生活を送らせるにあたって、特別活動の重要性に改めて気付かされる。特に職場体験学習の充実により、自己理解の深化やよりよい

[†] Michiko MATSUMOTO*, Tsuyoshi MARUYAMA** : Curriculum Development of Learning through Work Experience in Junior High School Extra-Class Activities.

* Nogi the Second Junior High School

** Faculty of Education, Utsunomiya University

人間関係づくりなど、学校生活が充実する場面を多く見てきた。勤務校では毎年、第2学年の生徒が「マイチャレンジ」として職場体験活動を実施し、この活動において生徒の成長を目の当たりにした。

ただし、職場体験活動は、一過性の活動として終わってしまうことが少なくなく、3年間にわたる継続的な指導を行うことが困難である。また、職場体験活動には、自己の能力・適性についての理解や進路選択にかかわる啓発など、同学習の成果が確認しにくいという課題もある。

こうした課題に対しては、これまで、中学校3年間を見据え、適宜、生徒に記録を残させ、適切な指導・助言を行うとともに、「Q-Uテスト」や「グループエンカウンター」などを利用して、コミュニケーション活動の活性化やより望ましい人間関係づくりに努めてきた。それでもなお、人間関係の希薄さから自己理解が不十分であったり、自己を表現することに不安を感じ、各自の進路や生き方について主体的に考えることができないこともある。

しかしながら、職場体験活動における多様な人々との出会いとかかわりによる、生徒への教育効果は大きい。そこで、第2学年の職場体験活動を中核的な活動と位置づけながら、この学習をより意義深いものとするために第1学年に職場見学を配置し、これらの学習を段階的に行うことにより、第3学年における進路選択に繋げようとした。また職場見学、職場体験の前後に事前指導・事後指導を実施することにより、より効果的な学習指導を行おうとした。

以下では、筆者らのこれまでの取り組みを振り返りながら、これまでの職場体験にかかわる学習指導の成果と課題に関して考察を加えてみたい。

(1) 初任校における取り組み

1993年度から全面实施された中学校学習指導要領のもとで、いわゆる新学力観と個性尊重の教育が重視されたが、この頃、筆者は中学校教員となり、初任校において第2学年の生徒を対象に職場体験活動を実施した。これが筆者が職場体験活動を重視するようになった契機である。

ただし職場体験活動のみに興味があり、職場体験活動に取り組み始めたのではない。初任校の先輩教員はどなたも尊敬できる方であった。生徒も優れた思考力・公正な判断力を持ち、それを実践できる者が多かった。授業等では、指導者の本気の度合いを

見透されるような緊張感があった。学校行事も突き詰めて準備し、教育活動終了後には純粋に感動を味わうことができた。悩んだり失敗しながらも、日々の積み重ねにより達成感を味わうことができた。

このように教員生活を送るなかで宿泊学習やリーダー研修などにおいてチーフを任されるようになった。宿泊学習、運動会、合唱コンクール、学校祭、生徒会活動、こうした活動に取り組みながら、生徒とともに体験を共有しながら学校生活を送ることにより、筆者自身、中学校教員として成長させてもらうことができた。

同時に生徒にとっての、体験的な活動の教育的意義を認識するようになった。例えば、「スキー学習の感動は、学年が1つになれた出発点だった。」、「雨の中のキャンプファイヤーをあれだけ盛り上げられたのだから、感動的な学校祭を作り上げることができるはず。」、「“この仲間”と悩み合えて、最高の合唱だった。」、こうした言葉を生徒から聞くことができた。

こうした体験的な学習を3年間経験することにより、生徒は大きく成長した。その経験は、例えば、第1学年の宿泊学習、第2学年のスキー学習、第3学年の修学旅行などのように、系統立てた指導を行うことにより、生徒の成長の度合いは大きかった。

こうした教育活動に取り組むうちに、「では、職場体験活動はどうなのだろうか」と思い始めた。「何のために働くか、どのように生きたいか」という価値観は第2学年だけで形成されるものではない。教員は、卒業後も視野に入れながら、働く意義や目的を探究させ、生徒一人一人が各自の職業観・勤労観を形成・確立させていくことが大切である。

しかし、職場体験活動と進路選択・進学指導は断片的で、繋がりをもたないことが多い。生徒各自の、3年間にわたる進路希望の変遷を理解していなければ適切なキャリアカウンセリングを行うことはできない。こうして生徒一人一人を大切にするために継続的な指導を展開したいと感じるようになった。

初任校での職場体験活動は、学年主任が前任校で行っていた職場体験活動を、試行的に夏休みに1日だけ、しかも学年で運営する小規模な行事として実施した。筆者自身、初の職場体験活動であり、学級担任として事前準備を十分行うことができず、学年全体としても計画不足は否めなかった。

「自己実現を目指した職業観・勤労観の形成と進

路選択能力の育成を図る」と謳っても、まだ教員自身さえ教員としての職業観が確立していなかった。進学指導においても、いわゆる普通科高校の様子しか把握できていなかった。生き方に関しても、「いったい何人の、何種類の職業人とかがわってきたか!？」。こうした思いと反省から、職場体験に関する3年間にわたる継続的な指導を展開したいと強く思うようになった。

(2) 2校目における取り組み：「しおり」活用

2校目では、生徒たちは純朴であり、伸びる可能性を秘めながらそれを開花させていないと見受けられた。同校は、かつて研究指定を受けて研究課題に取り組んだためか、体験的な活動、とりわけ職場体験活動を実施するための時間の確保が難しかった。

こうした状況に対して再検討が必要であると感じ、学年主任のリーダーシップのもと、少しずつ改善していった。最初に着手したのは、「宿泊学習のしおり」の改善であった。「しおり」は宿泊学習における教科書の役割を果たす。活動中のみならず事前・事後指導においても、大きな役割を果たす。例えば、生徒が疑問に思ったことは「しおり」を見て解決する。整列の隊形は「しおり」で確認し、自主的に素早い行動を心がける。「しおり」には実行委員の活動に対する思いや願いが込められており、その意味でも「しおり」が大きな役割を果たし、生徒の自主性は高まる。従来の「しおり」は行動予定の概要と部屋割りの名簿、係活動計画、反省表などで構成され、教育的機能を軽視していた。事前・事後指導にまで活用できる「しおり」を作成したいと感じた。

(3) 職場見学実施、事前・事後指導導入

2校目では職場体験活動はすでに学校行事として位置づけられていたが、やはり事前・事後指導が不明確であった。2校目は大規模校のためか、1つの事業所に大人数が配属された。そのため、活動は生徒の主体性に欠け、大きな成果をあげられなかった。

しかし、活動中、生徒は緊張しつつも教室とは違った表情を見せていた。事前・事後指導を充実させることができれば、生徒はさらに伸びると考えた。

そこで「マイ・チャレンジ」推進事業であることも考え、2年次1学期に職場見学を実施してから職場体験を行うこととした。体験先の事業所をまず見学させることにより、生徒の意識はわずかに変わっ

た。具体的な仕事のイメージもわき、疑問をぶつけ、主体的に行動するようになった。パン屋では「パンが好き」という興味だけで体験を希望した生徒が、製造行程を自らメモする姿が見られた。介護施設で体験を行った生徒は、2日目には自ら折り紙の折り方を工夫して、利用者とコミュニケーションをとっていた。主体性の片鱗が見えてきたと思った。

事後指導は、いくつかの代表的な、しかもグループによる発表であったが、保護者向けの体験発表会を開催した。自分たちの学びを振り返りながら、発表内容を考え、「何を学んだのか、どう生かすのか」をまとめることができたと思う。こうした経験がスキー学習や修学旅行において生かされ、スローガン作成やグループ編制、生活規則の制定など、生徒中心で運営できるようになってきた。

(4) 野木二中における取り組み

現任校は東京より約60kmの距離に位置し、首都圏のベッドタウン化が進み、古くから野木に住む町民と新たに転入してきた町民とが混在している。学校行事に真剣に取り組む生徒が多く、充実した学校生活を送っている。

しかし、自分の考えを大切にする一方、人間関係をうまく築けない生徒もいて、自信のなさ・覇気のなさを感じることもある。返事・挨拶は小学校時よりも小さくなり、町の学校教育の重点項目「ハイという返事の徹底」のもとで繰り返し指導を行ってきた。学習態度はおおむね良好であるが、いわゆる基礎学力に不安があり、積極的に意見を述べるのが十分にできないと感じている。

現任校では、職場体験活動は学校行事として位置づけられていた。事前・事後指導なども行われ、5日間実施するという充実した体験となっているが、やはりイベント的に終始してしまう傾向があった。

「マイ・チャレンジ」推進事業として職場体験活動を実施するからには、やはり一過性のものであってはならない。そこで職場体験活動を実施するにあたって前任校の経験を生かし、第1学年に職場見学を実施することを試みた。職場見学は学年行事の位置づけであり、現在に至るまで継続して実施している。教員集団にも「職場体験学習を実施するには事前指導としての職場見学を1年次に実施することが欠かせない」という意識が生まれてきた。

3. 職場見学

第1学年の職場見学は、第2学年のスキー学習実施時に平行して実施している。自分の興味・関心のある職業について、その職業に従事している方から直接話を聞いたり、見学する。それにより働くことや職業についての理解を深めさせたり、将来を考え、各自の進路選択に意欲的に取り組む姿勢を育てるという意義がある。

第2学年において、いきなり職場体験活動を行うと、そのときだけの進路学習になってしまいがちである。早いうちから学習させたかった。

また第1学年から丁寧に指導しても、職場体験に繋がることを意識させるか否かで教育効果は大きく異なる。職場見学の概要は以下の通りである。

(1) 職場見学の概要

職場見学は約15時間扱いで進めている。

- ① 「夢の100字作文」
- ② 「はたらくとは？職業とは？」
- ③ 「自分を見つめ、自己を知る」保護者に協力依頼
- ④ 職場見学先アンケート
- ⑤ 「自分を見つめ、自己を知る」
- ⑥ 職場見学先を決定
- ⑦ 事業所下見
- ⑧ 職場見学計画書作成
- ⑨ 「身近な人への仕事インタビュー」
- ⑩ 職場見学前事前指導
- ⑪ 職場見学
- ⑫ お礼の手紙作成
- ⑬ 職場見学のまとめ
- ⑭ 生き方いろいろ、十人十色
- ⑮ 将来の設計と進路の計画

(2) 事前指導

まず漠然と将来の夢について考えさせ、次時に「『15年後の私』にインタビュー」と題して具体的に考えさせる。また自己理解のためのエンカウンターを実施する。「保護者から見た自分」「身近な人へのインタビュー」のように保護者の協力も必要になる。「自分を見つめ、自己を知る」ことは第2学年でも課題であるが、各自の個性に気づき、自分のよさを考えることができるよう指導している。

かつて部活動を指導していて、「ほんの少しでも

自己記録を更新すると、褒められたのがうれしかった」から高校でも競技を続けた生徒がいた。認められることの安心感・自己肯定感があったのではと推察する。自己理解を深め、個性を伸ばすために、どんなことに取り組むか考えさせ、自己肯定感に繋げていきたいと願っている。

こうした活動を踏まえて見学先を決定する。対「人」「自然」「もの」という枠組みでどのような職業があるかイメージさせ、見学先を決定する。学級の枠を解体し、学年全体を「人」「自然」「もの」にグルーピングして考えさせる。

しかし、この時点でもなかなか見学先は絞り込めない。「タウンページ」を持ち込み検討させるが、生徒にはいまひとつイメージがわからないようである。

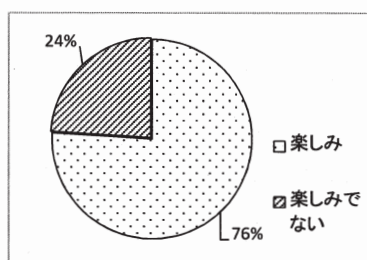
見学先が決まらないときは前年度の体験事業所を参考にさせると、「先輩から聞いたことがある」「学校祭の展示で職場体験学習のまとめを見た」という言葉も飛び交い、見学先が絞り込めてくる。先輩の体験談などを聞く機会、体験のまとめを後輩にも発表する機会は大切だと感じた。3年間にわたり継続的に展開するために、学年の縦の関係は見逃せない。

ようやく決まった見学先は、スーパーなどの接客業、病院、動物関係のペットセンター、ものづくりなどの工場、美容室、幼稚園などである。そして実際に自分たちで職場に見学依頼をする。このスモールステップによる自己表現は、生徒の不安を取り除き、主体的に行動させるねらいがある。

見ず知らずの大人に直接電話をすることは、生徒にとって大変緊張するものである。実際には事前に教員が連絡し、電話のかけ方について時間をとり練習させている。こうしたときに、地域の人材を活用しマナー講習などを行えば、より効果的であったらと思う。緊張した面持ちで見学依頼をし、これだけで達成感を味わう者もいる。実質的には約1時間の見学なので、事業所も受入れやすいと思われる。

(3) 見学前の生徒の様子

冬休みを利用して「身近な人への仕事インタビュー」も行っている。冬休み後、インタビューの結果を教室に掲示すると、どの生徒も見学の際に参考にしている。見学事業所決定前に掲示できることが望ましいが、インタビューに十分な時間の確保になるとインタビューには冬休みを利用することとなり、掲示は見学先決定後になってしまう。



グラフ1 見学前の気持ち

見学にあたっての事前指導では、「よりよい将来・生き方」のために行うことを伝えつつも、実施にあたっては、①明るい挨拶・返事をする、②事業所の方に感謝の気持ちをもつ、③時間を守る、④爽やかな身なりをする（服装・頭髮・爪など）、⑤事故に遭わないよう気をつけることを念押ししている。初回実施時には、「職場見学は本校で初めて行われるもので、この後の二中学生が行いやすいように、よい伝統を築いていこう！今 この瞬間みんな自身が野木二中の新たな歴史をつくっている！」ことも付け加え、主体性をもてるよう指導した。

実施前の生徒は、不安を抱えつつもほとんどの生徒が期待感をもっている（グラフ1）。

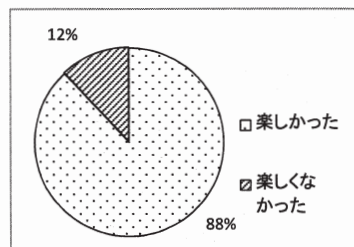
- ・何を見せてもらえるのか楽しみだ。
- ・普段客としては見られないものを見学したい。
- ・将来自分が向いているか見てきたい。
- ・しっかり質問できるか不安である。
- ・実際にはどんな仕事の流れなのか知りたい。
- ・どんな苦労があるのか質問したい。

「楽しみでない」と回答した者は、希望の職種（パイロットや歌手）を見学できない者であった。

(4) 職場見学

約1時間の見学だが、幼稚園・保育園関係では園児たちと触れあうなどの体験もさせていただいた。

見学後には「楽しかった」と回答する者が多く、希望の職種を見学できなかった者も充実した見学ができた（グラフ2）。



グラフ2 見学後の気持ち

「楽しくなかった」と回答した者は、次のように記述している。

・あまり作業のようすを見学できなかったため。

好奇心を満たせなかったゆえの「楽しくなかった」という回答であった。そのため、職場体験は異なる職種で体験したいといった前向きな考えもうかがえた。その他、次のような回答もあった。

・想像していたイメージと実際のイメージが異なったため。

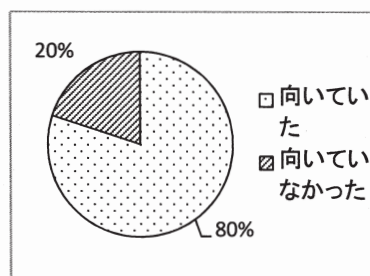
見学志望職種に関して自分なりのイメージを抱いていたが、見学により生徒の職業観などが揺さぶられたようであった。

「楽しくなかった」も含め職場体験活動に向けて「次はこうしたい」という意識をもたせることができ、勤労観・職業観育成に一步近づくことができた。

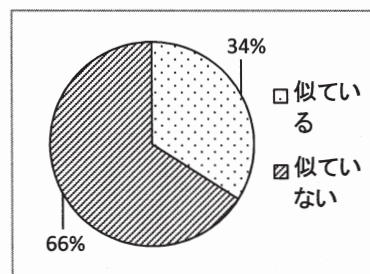
(5) 事後指導

事後指導は国語科での指導をもとに、御礼の手紙執筆と見学記を新聞形式でまとめるを行っている。教科指導が生きる場面である。見学前の印象や仕事の主な内容・一日の流れ、見学の様子、質疑応答、感想などを新聞に書き込み、まとめている。

見学した事業所が自分に向いていたか否か（グラフ3）、職場体験では同業種の事業所を体験したいか（グラフ4）については次のような結果であった。



グラフ3 見学した事業所が自分に向いていたか



グラフ4 職場体験活動では似たような事業所を体験したいか

グラフ3に示されているように8割の生徒が「向いていた」と感じていたにもかかわらず、職場体験では半数以上が見学とは異なる職種の体験を希望している(グラフ4)。まだ方向性が定まらず、異なる職種を体験してみたいという希望の表れであろう。

(6) 評価

生徒のまとめを評価していて気付くことは、質問事項は事前に指導しているが、見学時に生徒の興味がわき新たに質問や疑問がわき出てくることである。「売れ筋の商品」や「余った在庫の処分方法」、「多い来客層」などの質問などもあり、「職業」からはやや逸脱するものの、職場見学を実施したからこそ生まれてくる質問であり、生徒の興味関心の実態を把握し直すことができるとともに、次の職場体験活動に向けてどう興味関心を抱かせるかを再考する機会ともなっている。生徒の主体性が見え隠れする場面でもあると感じている。

新聞は学年の廊下に掲示している。興味はあったが見学できなかった事業所についても、掲示内容によって知ることができ、職場体験への動機づけになっている。この場面で見学の内容や感想を友人たちと相互交流する機会を設ければ、自己肯定感に繋げることができるかもしれない。

4. 職場体験

職場見学をもとに、第2学年において職場体験を行っている。啓発的な体験学習を通した進路情報の習得と職業理解の深化を図りながら自己実現を目指した職業観・勤労観、進路選択能力の育成が目的である。生徒には職業への興味関心を高め、適切な職業観や勤労観の形成し、社会人としてのマナーを身に付けてほしいと伝えている。職業選択への第一歩を踏み出すきっかけになればよいと考える。

職場体験は学校行事に位置づけられているため、生徒は職場体験活動が行われることは理解している。行事に組み込まれているから体験するだけの活動にはさせたくない。

(1) 職場体験の概要

職場体験活動は約16時間扱いで進めている。

- ① 「なぜ、人は働くのだろう」
- ② 「『職業』について調べてみよう」(職業分類)

- ③ 体験職業調べ
- ④ 自己紹介カード作成
- ⑤ 事前打ち合わせの電話申し込み
- ⑥ 進路適性調査の結果から
- ⑦ 事前打ち合わせの計画
- ⑧ 事前打ち合わせの事前指導
- ⑨ 事前打ち合わせ
- ⑩ 進路エンカウンター
- ⑪ 職場体験学習計画書作成
- ⑫ 事前指導
- ⑬ お礼の手紙
- ⑭ 体験学習のまとめ
- ⑮ 職場体験学習発表会
- ⑯ 自己評価

(2) 事前指導

「なぜ、人は働くのだろう」では、働く理由に関して積極的意義を考えさせ、働く理由は多様なであるに気付かせる。漠然と「なぜ」と働く理由を問いかけても、生徒は反応しにくいことが多い。新聞記事や前年度の職場見学・身近な人への職業インタビューなどを参考にさせる。

そうすると生徒からは給与を得る(生活)・社会貢献・地位や名誉・個性を生かす・生きがい(夢)・人間関係をつくる・家族のためなどの意見が出てくる。普段はあまり考えたことがなく、家庭の経済状況や社会情勢で生計を立てることばかりが前面に出てしまいがちだが、終末に社会人によるメッセージや諺などを提示することによって、多様な考え方で勤労観を揺さぶることができた。

「『職業』について調べてみよう」でも多種多様な職業に、逆に「どんな職業に就いたらよいか迷ってしまった」という感想があがる。こちらも職業観育成の第一歩を踏み出せたのではないかと感じる。

自己紹介カードの作成では、カードに事業所選択の理由、自己PRの他、保護者の事業所に対する体験依頼挨拶を記入する欄を設けている。かつて事業所に御礼の挨拶に伺った際、「保護者からは電話1本ないんだよね」と言われたことがあるからである。

生徒と教師の間では綿密に計画した学習でも、保護者には職場体験活動の重要性が伝わっていなかったことになる。進路選択において、生徒と保護者との相談は欠かせない。生徒の適性、保護者の職業経験を話し合った上で、生徒には納得のいく進路選択

をしてほしい。入試の時期になって点数のみで判断する進路選択は避けたい。この欄への記入を通して、家庭で生徒の進路・職業選択についてよく話し合ってもらえれば、と願っている。

職場体験の主な体験先はスーパー、薬局、スポーツ用品店、ファミリーレストラン、ラーメン店、生そば店、ケーキ店、ファストフード店、パスタ店、喫茶店、寿司店、ガソリンスタンド、書店、写真店、生花店、ペットセンター、造園、農家、乗馬倶楽部、信号機製造会社、製菓会社、菓子工場、組み立て工場、漫画家、美容室、図書館、保育所・幼稚園、小学校などである。

事業所選択に際しては、生徒の希望を優先した年もあれば、前年度のつながりに配慮した年もある。事業所によっては、毎年職場体験活動を受け入れるものと考えてくださるところもあり、こうした受け入れ姿勢を尊重したいからである。どちらの場合も事前指導を充実させることにより体験を有意義なものにすることは可能である。

職場体験では職場見学と異なり、生徒と体験先との事前打ち合わせが必要となる。ここでも生徒による電話申し込みを行う。第1学年で見学依頼をした経験が生きてくる。打ち合わせ内容は、体験の主な内容、服装、持ち物、注意事項、心構えなどである。この事前打ち合わせによって、取り組みへの気持ちの高まりがみられる。

この前後にはエンカウンターを行っている。職場体験では被雇用者としての体験が多いが、雇用主側に立って「どんな人物なら雇いたいと思うか」を考えさせ、視野を広げているよう心掛けている。

事前指導では職場見学時と同一の内容を確認するとともに、①これまでの学校生活や職場見学で学んだことを生かそう、②普段のまじめな清掃態度や、素直な生活態度を地域の方にも見てもらおう、③立志記念スキー学習に繋げようといっている。これまでの学習があるからこそ職場体験活動に参加できる資格があることと、職場体験活動で学んだことがこれからどう生きるかをじっくりと考え、将来の目標を立てる（立志）ことに繋げるわけである。

こうした毎日の何気ない積み重ねが中学校生活であり、継続して指導していく最大の魅力でもある。

（3） 職場体験

生徒が職場体験活動を行っている間、教員は分担

して各事業所を巡回し、生徒の様子を確認する。初日の巡回では、生徒は教員の顔を見ると安堵したような表情を見せるが、最終日には仕事内容のコツを教えてくれたり、他の事業所の様子を質問したり、精神的に余裕が出てくる者もいる。逆に同じ姿勢を保ち続けることの身体的辛さや、思うように仕上がらないなど精神的なきつさを感じる者もいる。

体験では毎日、体験の最後に日誌を書き、事業所の方に指導していただいている。こうしたまとめは、各自の考え・職業観を構築していく上で有効である。

（4） 事後指導

事後指導として、体験で学んだことをまとめ、冊子を作らせている（写真）。



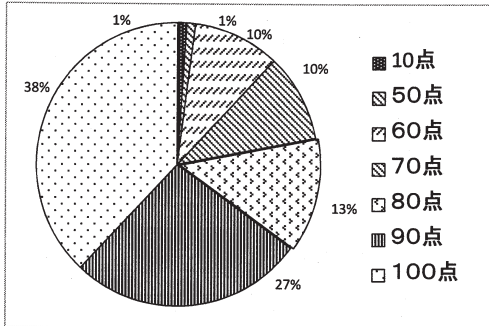
写真 生徒が作成した冊子

職場体験は5日間であり、見学よりも長期で内容も豊富であるため、冊子形式でまとめさせるようにしている。ほとんどの生徒は、体験事業所の選択理由、打ち合わせの様子、事業所の紹介、体験内容、質問、感想、まとめについて書いている。こうしたまとめを行うことは、体験後の自分の生活について考える機会にもなり、生徒が将来の目標を立てることにつながっている。

この体験学習のまとめは学校祭で展示しているが、第1学年の生徒が職業についての学習を始める頃に再度展示すると、職場見学への深まりが出るかもしれない。同様な効果を期待し、学校祭での発表も行ってみたいと考えている。

体験後の生徒の満足度（グラフ5）に関しては、78%の生徒がほぼ満足と考えている。この点に関して、巡回時の様子から判断すると、事業所側が継続的に受入れてくださり、活動プログラムが的確に計画されていることが要因であると思う。自己評価ではあるものの、この充実感は職業観・勤労観の育成に大きな影響を与えられると思われる。ただし、イベント的に「楽しい」と思っている者もいないわけでは

ない。



グラフ5 体験後の生徒の満足度

10点・50点と回答した生徒はQ-Uテストでは非承認群に位置している。日常的な活動でも健全な意欲を示さない様子がうかがえ、周囲から認められていない場合に上記のような結果になると思われる。

生徒の感想は、以下の通りである。

- ・薬は人の命を守るものなので、学校での理科の実験でもしっかり取り組みたい。（製薬会社）
- ・一言に「あいさつ」といっても、いろいろな場面でさまざまなあいさつがあり勉強になった。（飲食店）
- ・園児に「先生！」と言われた時には、自分が必要とされていると思ってうれしかった。（幼稚園）
- ・生き物を扱うたいへんな仕事なのに、働いている人はあたりまえのようにやっているのがすごかった。（ペットセンター）
- ・漫画を作成するといっても、漫画家1人だけではなく、裏でたくさんの人の支えがあって成り立つものだ実感した。（漫画家）
- ・野菜の計量やソース作りなどを担当してやり終えた後の達成感が大きく、やりがいを感じた。今後食に関する学習をし、この仕事に絶対就きたいと感じた。（飲食店）

- ・あいさつの大切さを改めて学んだ。（飲食店）
- ・お店の方だれもが、サービス精神と感謝の気持ちを持って働いていたので、「接客業」とはこういうことなのかと肌で感じる事ができた。（飲食店）

普段は十分に力を発揮できない生徒が、社会の役に立つことを実感する姿や体験を今後のための有意義な経験に変えていこうとする姿が感じとれた。

職場体験活動の様子はビデオにまとめ、学年全体で視聴している。映像から他の事業所の様子を読み取り、新たな職業観も育まれる。体験を共有し、友人の考えや感想を共有することにより、活動の様子

を友人たちに認められ、自己肯定感の育成につながることもある。

5. 成果と課題

職場見学や職場体験の事前指導で職業や働くことに対して自分なりのイメージを持たせ、実際見学・体験によって、生徒の価値観を揺さぶることができた。体験日誌を読むと見学・体験中では職業観を、その後の振り返りや体験の共有では勤労観を揺さぶることができたように思われる。事前・事後指導が効果的であったとも考えられる。こうした経験により、生活の意欲を高め、今後の目標設定に繋がる言葉も出てくるようになった。一連の見学・体験により、生徒は適切な勤労観・職業観を身に付ける契機になったと思われる。これらの経験により、学習の意義や必要性を感じる姿も見られる。

第3学年での三者面談や高校入試の面接練習では、3年間の継続的な指導の意義を実感する。具体的な職業は決まらなくても「職場体験学習で、食品や栄養関係の仕事への興味が一番高いから、食品栄養系大学に進学したい」とか、祖母の世話が好きで病院の介護部門に職場体験し、福祉科に進学への希望を強くした生徒などがいる。職場見学・職場体験をもとに将来の目標を考えたと言言する者も少なくない。

卒業して10年経った同窓会において、消防士になった卒業生から「ガソリンスタンドで職場体験学習をし、体を動かしつつ人と関わりたい・役に立ちたい気持ちがずっと心のどこかにあった」と聞いた。多くの卒業生が体験した職業を記憶していた。

多様な人々と人間関係を構築できたことが自信となり、学校祭準備で校外に調査活動に出かけた際、インタビューの仕方が格段と上手になった例もある。職場体験活動の取り組みの成果と考えたい。

今後の課題としては、学年の縦関係の活用、評価のあり方をあげておきたい。職場体験事業所決定前に先輩の体験談などを聞く機会、体験のまとめを後輩に発表する機会を設けることも大切かと思う。また、生徒一人一人の、3年間の進路希望の変遷を理解していくことが重要である。そのために、ポートフォリオなど、キャリアカウンセリングや評価等において工夫を凝らす必要がある。

付記：「1」は丸山が執筆した。「2」～「6」は松本が原稿を作成し、松本と協議の上、丸山が加筆した。