

キャリア教育における教育効果の測定に関する実証的な研究

－職場体験活動における生徒の意識に関する効果測定を通して－

Positive Study about the Measurement of the Educational Effect in  
Career Education:

Through the Effect Measurement on Students' Consciousness In Workplace  
Experience Activities.

濱保和治

Kazuharu HAMAYASU

岡田大爾

Daiji OKADA

『広島国際大学 教職教室 教育論叢』

“*Hiroshima International University Journal of Educational Research*”

ISSN:1884-9482

第 10 号 抜刷

Off Print of the 10<sup>th</sup> Edition

広島国際大学 教職教室

Issued by Hiroshima International University Teacher Education Unit

2018 年 12 月

December, 2018

# キャリア教育における教育効果の測定に関する実証的な研究 －職場体験活動における生徒の意識に関する効果測定を通して－

広島県 廿日市市立 野坂中学校 濱保 和治  
広島国際大学 教職教室 岡田 大爾

**要旨：**キャリア教育の核として中学校では、職場体験活動が位置づけられており、全国の98.1%で実施されている。しかしながら、地域や学校間によって、体験期間や学習内容、アプローチや設定課題、到達度など相違や格差は著しい。2011（平成23）年の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」においても、キャリア教育の課題として、体験活動を重視する側面のみをとらえて、職場体験活動の実施をもってキャリア教育を行ったと見なす傾向があることが述べられており、体験活動の内容やその事前・事後も含めた学習活動を充実させることの必要性が示唆されている。また、職場体験活動の効果や生徒の意識については、体験後の生徒の肯定的評価が高いことや不登校生徒の体験後の登校率が上昇するなどの様々な研究がなされている。しかし、事前・事後等に質問紙などで生徒の意識の変容を研究する手法が多く、職場体験活動の中で生徒が何を考え、どのように意識を変容したかについて明らかにした研究は少ない。そこで、本研究では職場体験活動の効果に関連する要因を明らかにし、効果の持続性について測定し、職場体験活動の在り方について考察することを目的とする。具体的には、職場体験活動の前後の生徒の意識の変容の分析をとおして、キャリア教育の効果を検討しようとするものである。

## はじめに－問題の所在－

文部科学省「中学校キャリア教育の手引き」（2011）（\*1）において、「職場体験活動は、小学校・中学校・高等学校における生徒の発達段階に応じた系統的な体験活動であり、キャリア教育の視点からも重要な役割を担う」ものとしてキャリア教育の核として中学校では、職場体験活動が位置づけられている。「平成28年度職場体験・インターシップ実施状況調査」（国立教育政策研究所）（\*2）によると全国の公立中学校の98.1%で実施されている。しかしながら、地域や学校間によって、体験期間や学習内容、アプローチや設定課題、到達度など相違や格差は著しい。そのことは、2011（平成23）年の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（\*3）においても、キャリア教育の課題として、体験活動を重視する側面のみをとらえて、職場体験活動の実施をもってキャリア教育を行ったと見なす傾向があることが述べられており、体験活動の内容やその事前・事後も含めた学習活動を充実させることの必要性が示唆されている。また、職場体験活動の効果や生徒の意識については、体験後の生徒の肯定的評価が高いことや不登校生徒の体験後の登校率が上昇するなどの様々な研究がなされている。しかし、事前・事後等に質問紙などで生徒の意識の変容を研究する手法が多く、職場体験活動の中で生徒が何を考え、どのように意識を変容したかについて明らかにした研究は少ない。

そこで、本研究では職場体験活動の効果に関連する要因を明らかにし、効果の持続性について測定し、職場体験活動の在り方について考察することを目的とする。具体的には、職場体験活動の前後の生徒の意識の変容の分析をとおして、キャリア教育の効果を考察しようとするものである。

## 1. 研究方法

- (1) 中学生の実態を調査し、職場体験の効果について、効果に関連する要因を抽出し、職場体験の実施方法と諸要因との関係を分析する。
- (2) 職場体験活動の前後の意識調査から生徒の意識の変容の分析をし、キャリア教育の効果を考察する。

## 2. 研究内容

### 2.1 職場体験学習の定義・意義と教育効果

#### (1) 「職場体験学習」の定義

中学生以下が行うのが「職場体験」、高校生以上の場合は「インターシップ」と呼び分けているが、似て非なるものなのだろうか。文部科学省「中学校職場体験ガイド」(2005)(\*4)によると、職場体験を「生徒が事業所などの職場で働くことを通じて、職業や仕事の実際について体験したり、働く人々と接したりする学習活動」と定義している。インターシップについては、明確な定義はないが、「就業体験」と訳されることが多く、高校などでは、専門学科の生徒が自分の専門性を生かした形で職場実習を行うという学習が想定される。つまり、高校以上のインターシップでは、職場体験を通して、職業的な技術や技能、働き方を学ぶのに対し、中学校の職場体験では、職場を通して仕事の世界にふれ、働く人々に接することで職業観・勤労観を育成することに重点を置いた活動であると言える。

#### (2) 「職場体験学習」の教育的意義

「中学校職場体験ガイド」(2005)によると「職場体験の教育的意義」として、次の点を挙げている。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 望ましい勤労観、職業観の育成</li><li>② 学ぶこと、働くことの意義の理解、及びその関連性の把握</li><li>③ 啓発的経験と進路意識の伸張</li><li>④ 職業生活、社会生活に必要な知識、技術・技能の習得への理解や関心</li><li>⑤ 社会の構成員として共に生きる心を養い、社会奉仕の精神の涵養 など</li></ol> |
|--|

以上のような職場体験の意義を達成するためには、職場体験のねらいとして、こういう啓発的経験をさせたいとか、こんな力を身に付けるきっかけにしたいとか、こんな気づきを与えたいなどの学校独自のねらいを明確に設定しておく必要がある。

### (3) 「職場体験学習」の教育効果

「職場体験学習」が中学生に与える効果について、次のような研究がされている。

兵庫県教育委員会は、5日間連続の職場体験を実施している「トライやる・ウィーク」について、『「トライやる・ウィーク」5年目の検証』（2003）（\*5）を公表している。分析結果を要約すると、以下のようになる。

- ・自己有用感，自尊感情を生み出す。
- ・自分の可能性に気づく。
- ・将来の職業について真剣に考える。
- ・人との接し方や関わり方などを体験を通して学ぶ。
- ・人や社会など生活環境に対する認識の肯定的な変化を生じる。
- ・不登校生とは，自己の存在感を実感し精神的に安定できる場所－心の居場所－を見つけている。（実施後の登校率が上昇したことから）

また，兵庫県立心の教育総合センターでは，「トライやる・ウィーク」を体験した中学2年生に対して，体験前・後に心理学的テストバッテリーを実施・分析することによって，その教育的効果の測定を行った。（平成10年度兵庫県立教育研修所紀要）（\*6）測定に用いた心理学的テストバッテリーは，「生きる力」の根幹である「自己効力感」「勤労観」「個人志向性・社会志向性」であった。分析の結果，「自己効力感」「勤労観」「個人志向性・社会志向性」の各合計得点~~が~~ともに，事後において増加し，体験後の中学生の「生きる力」が高まっていることがわかった。

しかし，こうした教育効果は，職場体験実施直後の効果であり，長期的なスパンに立った追跡調査を実施した研究はない。つまり，職場体験実施直後の短期的なスパンでは，現れない効果もあれば，体験直後には一定の効果があるように見えても，長期的には，それが風化してしまうということも考えられる。そこで，事前・事後の調査だけでなく，その後の継続調査を行って1年間の教育効果を調べる必要がある。

さらに，安達・平尾の研究（1999）では，生徒本人の希望と実際に体験した事業所との一致・不一致によって職場体験前後の意識の変化の違いが見られることが指摘されている。ここでは，希望が受け入れられた者は，そうでない者より能動的に活動し，新たな発見も多く，得られた充足感も多く，仕事の理解や自覚も高いことが示されている。そこで，本研究でも，希望が受け入れられた者とそうでない者について，事前・事後の調査だけでなく，その後の継続調査を行って1年間の教育効果の違いを調べる必要がある。

## 2.2 中学生の職場体験前の勤労観・職業観等の実態調査

中学生の職場体験前の勤労観・職業観等を調べるために，廿日市市教育委員会作成の職場体験事前アンケートを実施した。事前調査は，4段階評定尺度法で，平成29年7月野坂中学校2年生145名に対して実施した。（事前調査）

調査結果について因子分析法（バリマックス回転）を用いて分析を行い、「職業観・勤労観」「社会性」「自己有用感」「将来設計・展望」の4つの因子を得た。（表1）この4つの因子を視点として生徒の勤労観・職業観にかかわる意識を分析した。図中の太枠は、因子負荷量絶対値 0.42 以上を示しており、これを基準として因子名を解釈した。

表1 因子分析表

設問番号	アンケート設問項目	因子番号	第1因子: 職業観・勤 労観	第2因子: 社会性	第3因子: 自己有用 感	第4因子: 将来設計・ 展望
10	働いている人は、難しいことでも最後まできちんとやり通していると思います。		0.823679	0.131298	0.177096	0.177026
14	働いている人は、仕事を通して世の中の役に立っていると思います。		0.788579	0.126604	0.005203	0.084274
13	職場などでは、みんなが協力して支え合ってがんばっていると思います。		0.77108	0.228109	0.163944	0.062572
12	自分たちのまわりで、いろいろな人たちが一生懸命働いていると思います。		0.749667	0.20055	0.090663	0.148412
11	働いている人は、それぞれに誇りをもって働いていると思います。		0.674189	0.231924	0.290181	0.1275
9	働いている人は、自分の仕事に責任をもって、頑張っていると思います。		0.666948	0.122245	0.05767	0.261141
17	私は、人とのつながりを大切にしています。		0.222752	0.685253	0.23758	0.043677
16	私は、ルールやマナーの大切さを知っています。		0.233307	0.681404	0.094848	0.138473
18	私は、他の人の気持ちになって考えることができます。		0.095341	0.680674	0.239436	0.140757
15	私は、社会のために役に立つ人間になりたいと思います。		0.222329	0.46269	0.00731	0.349099
5	自分にはよいところがあります。		0.139941	0.099433	0.86433	0.170014
6	自分のよさは、周りの人から認められていると思います。		0.139578	0.21101	0.735961	0.1822
8	今、勉強していることは、将来、仕事や生活の中で役に立つと思います。		0.267324	0.040317	0.10775	0.687798
4	将来の夢や目標は、かなうと思います。		0.15298	0.042558	0.329319	0.486524
7	学校で習ったことをふだんの生活の中で思い起こしたり、利用したりしています。		0.155496	0.317465	0.266578	0.423028
1	家族の人と仕事について話をしています。		-0.05745	0.345628	0.01173	0.422835

表2は事前調査の結果について各因子の質問項目毎に肯定的回答（4と3）の割合を示したものである。

表2 事前調査の結果

因子名	質問項目	肯定的回答の割合 (%)
職業観・勤労観	9.働いている人は、自分の仕事に責任をもって、頑張っていると思います。	99.3
	10.働いている人は、難しいことでも最後まできちんとやり通していると思います。	97.8
	11.働いている人は、それぞれに誇りをもって働いていると思います。	97.8
	12.自分たちのまわりで、いろいろな人たちが一生懸命働いていると思います。	99.3
	13.職場などでは、みんなが協力して支え合ってがんばっていると思います。	98.6
社会性	14.働いている人は、仕事を通して世の中の役に立っていると思います。	98.6
	15.私は、社会のために役に立つ人間になりたいと思います。	98.6
	16.私は、ルールやマナーの大切さを知っています。	94.9
	17.私は、人とのつながりを大切にしています。	95.7
自己有用感	18.私は、他の人の気持ちになって考えることができます。	92.8
	5.自分にはよいところがあります。	79.0
将来設計・展望	6.自分のよさは、周りの人から認められていると思います。	74.6
	1.家族の人と仕事について話をしています。	63.8
	4.将来の夢や目標は、かなうと思います。	71.7
	7.学校で習ったことをふだんの生活の中で思い起こしたり、利用したりしています。	68.8
	8.今、勉強していることは、将来、仕事や生活の中で役に立つと思います。	87.7

表2について、質問項目を見てみると、「職業観・勤労観」「社会性」が肯定的回答率90%以上でもともと高い傾向にあり、「自己有用感」と「将来設計・展望」が肯定的回答率80%以下であり、低い傾向にある。

### 3. 職場体験学習の実施

所属校での5日間の職場体験学習の全体の流れは表3のようになる。

表3 職場体験学習の全体の流れ

時期	区分	指導内容	ねらい
4月	事前学習	職場体験ガイダンス	職場体験のねらいを理解し、目標を立てさせる。(課題の明確化)
		職業について考えよう	
5月		職業適性検査の分析	自分の適性を理解させる。(自我理解, 適正理解)
		レディネステスト	
6月		職業人講話	社会人から仕事のやりがいや苦勞を聞かせ、働くことの意義を理解させる。
		働くことの意義を知ろう	
7月	職場体験に関する事前指導	職場体験希望調査	職場体験希望調査を実施し、体験先を決定する。
		職場体験先の選択・決定	
		体験内容の調査	職場体験先にアポイントメントをとり、事前訪問して体験内容を調べさせる。
		事前訪問	
		マナーに関する指導	
職場体験のまとめ方、事後学習の準備	職場体験日誌を作成し、記録の取り方を理解させる。(事前調査)		
8月		5日間の職場体験	
9月	職場体験に関する直後の指導	記録のまとめ	職場体験の記録をポスターにまとめる。(事後調査)
		ポスターの作成	
		礼状の作成	体験先に礼状を書かせる。
10月		職場体験新聞を作成しよう	職場体験の成果を壁新聞としてまとめさせる。(学習への意欲の向上)
12月	事後指導	修学旅行における企業訪問	東京の企業を訪問し、仕事内容ややりがいを調査させる。
2月		1年生へ向けての職場体験報告会	職場体験新聞等をもとにポスターセッションを行う。

## 4. 検証授業の分析

### 4.1 職場体験の事前・事後での調査結果の比較

5日間の職場体験の後に職場体験の効果にかかわるアンケート調査（事後調査）を行った。事前調査と事後調査の結果の比較から、次の分析を行った。表4に調査結果の肯定的回答の割合の比較を示す。

表4 事前・事後調査結果の肯定的回答の割合の比較

因子名	質問項目	事前	事後	差	差の平均
職業観・ 勤労観	9.働いている人は、自分の仕事に責任をもって、頑張っていると思います。	99.3	97.8	-1.5	0.2
	10.働いている人は、難しいことでも最後まできちんとやり通していると思います。	97.8	99.3	1.4	
	11.働いている人は、それぞれに誇りをもって働いていると思います。	97.8	97.0	-0.8	
	12.自分たちのまわりで、いろいろな人たちが一生懸命働いていると思います。	99.3	99.3	0.0	
	13.職場などでは、みんなが協力して支え合ってがんばっていると思います。	98.6	99.3	0.7	
	14.働いている人は、仕事を通して世の中の役に立っていると思います。	98.6	100.0	1.4	
社会性	15.私は、社会のために役に立つ人間になりたいと思います。	98.6	97.0	-1.5	-0.5
	16.私は、ルールやマナーの大切さを知っています。	94.9	96.3	1.4	
	17.私は、人とのつながりを大切にしています。	95.7	97.0	1.4	
	18.私は、他の人の気持ちになって考えることができます。	92.8	89.6	-3.1	
自己有用感	5.自分にはよいところがあります。	79.0	78.5	-0.5	0.6
	6.自分のよさは、周りの人から認められていると思います。	74.6	76.3	1.7	
将来設計・ 展望	1.家族の人と仕事について話をしています。	63.8	75.6	11.8	3.3
	4.将来の夢や目標は、かなうと思います。	71.7	70.4	-1.4	
	7.学校で習ったことをふだんの生活の中で思い起こしたり、利用したりしています。	68.8	71.9	3.0	
	8.今、勉強していることは、将来、仕事や生活の中で役に立つと思います。	87.7	87.4	-0.3	

表4について、事前・事後の差の平均をみると、事前調査で課題となった「自己有用感」は0.6%、「将来設計・展望」は3.3%増加した。また、「職業観・勤労観」は0.2%増加し、「社会性」は-0.5%減少であった。

「職業観・勤労観」については、「10.仕事の完遂」「14.役立ち感」が増加し、「9.仕事への責任」「11.仕事への誇り」が減少した。これらのことから「職業観・勤労観」については、職場体験先の仕事内容が中学生にとって充実感や役立ち感が持てるものではあったが、責任感や誇りが持てる内容ではなかったと考えられる。中学生に体験させる仕事内容をどのように設定するかということが課題として考えられる。

「社会性」については、「16.社会的マナー」「17.他者とのつながり」が増加し、「15.社会への貢献」「18.他者の理解」が減少した。これらのことから「社会性」については、職場体験先でのマナーや協調性は向上したが、職場や社会人とのコミュニケーションにおいて苦手な面を感じたことにより低下したと考えられる。中学生との良好なコミュニケーションをとるためには大人の側か

らの働きかけが重要であり、そのために学校側がどのような介入をすればよいか今後の課題と考えられる。

また、「自己有用感」については、「6. 周囲からの承認」が増加し、「5. 自己肯定感」が減少した。このことから、職場体験で肯定的な評価を得ているものの、自己とへの自信のなさから自己肯定感が一時的に減少したと考えられる。その後の生活の中で自己肯定感は回復していくと考えられる。

「将来設計・展望」については、「1. 家庭での話題」「7. 日常生活での有用感」が増加し、「4. 目標の実現」「学習の有用感」が減少した。このことから、職場体験での体験内容が家庭での話題になり、学校での学習が職場体験先でも役立つ場面があったと考えられる。しかし、職場体験での仕事内容が自分の将来やりたい仕事ではなかったり、学校での学習内容が将来の仕事につながるイメージが持てないなどのギャップがあったのではないかと考えられる。事前学習において、十分に職場体験先の仕事を理解して、こうしたギャップを解消する必要がある。

#### 4.2 職場体験先が第1希望か否かによる事後調査での結果の比較

本校の職場体験においては第1希望になったものが全体の80.6%であり、それ以外が19.4%であった。表の5に第1希望か否かによる事後での調査結果の比較を示す。

表5 職場体験先が第1希望か否かによる事後調査での結果の比較

因子名	質問項目	第一希望	それ以外	第一希望との差
職業観・ 勤労観	9. 働いている人は、自分の仕事に責任をもって、頑張って働いていると思います。	98.2	95.8	2.4
	10. 働いている人は、難しいことでも最後まできちんとやり通していると思います。	99.1	100.0	-0.9
	11. 働いている人は、それぞれに誇りをもって働いていると思います。	96.4	100.0	-3.6
	12. 自分たちのまわりで、いろいろな人たちが一生懸命働いていると思います。	99.1	100.0	-0.9
	13. 職場などでは、みんなが協力して支え合ってがんばっていると思います。	99.1	100.0	-0.9
	14. 働いている人は、仕事を通して世の中の役に立っていると思います。	100.0	100.0	0.0
社会性	15. 私は、社会のために役に立つ人間になりたいと思います。	98.2	91.7	6.5
	16. 私は、ルールやマナーの大切さを知っています。	96.4	95.8	0.6
	17. 私は、人とのつながりを大切にしています。	97.3	95.8	1.5
	18. 私は、他の人の気持ちになって考えることができます。	90.1	87.5	2.6
自己有用感	5. 自分にはよいところがあります。	76.6	87.5	-10.9
	6. 自分のよさは、周りの人から認められていると思います。	73.0	91.7	-18.7
将来設計 ・展望	1. 家族の人と仕事について話をしています。	77.5	66.7	10.8
	4. 将来の夢や目標は、かなうと思います。	72.1	62.5	9.6
	7. 学校で習ったことをふだんの生活の中で思い起こしたり、利用したりしています。	71.2	75.0	-3.8
	8. 今、勉強していることは、将来、仕事や生活の中で役に立つと思います。	86.5	91.7	-5.2

安達・平尾の先行研究(1999)(\*6)によると、生徒本人の希望と実際に体験した事業所との一致・不一致によって職場体験前後の意識の変化に違いが見られることが指摘されている。そこで、職場体験学習において、体験先が自分の希望と一致しているか否かによって、職場体験におけるモチベ



ーションにも影響すると考えられる。

職場体験では全員が希望する職場で体験できるわけではない。事前に学校側が生徒の受け入れ先を確保し、受け入れの承諾を得られた先を一覧表にして生徒に示し、その中から希望する仕事内容を選択して決定するという方式が大部分の学校でとられている。

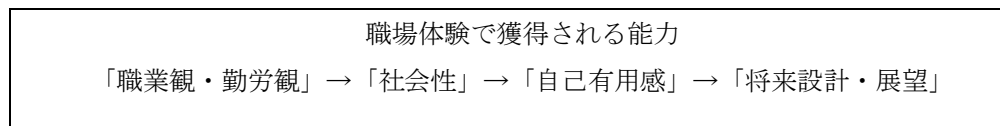
表5からは第1希望は「社会性」「将来設計・展望」にはプラスに作用するが、「職業観・勤労観」「自己有用感」にはマイナスに作用することになる。

このことから職場体験では第1希望か否かということは「職業観・勤労観」「自己有用感」の育成においてはむしろ問題にはならず、「社会性」「将来設計・展望」の育成においては必要な条件になると考えられる。このことは、職場体験で実際の仕事を体験し、仕事に就くことの自信を高める上では、仕事内容と自分の希望する仕事が一致する必要はないことを示唆していると考えられる。

また職場体験先を生徒の希望と一致させることでモチベーションを高めることは、生徒の満足感を高めることになり、社会へ出ることへの自信につながり、自分の将来設計への自信にもつながり、社会性や将来設計・展望を高めることになると考えられる。

#### 4.3 職場体験前後の「将来設計・展望」に影響を与えた要因の分析

職場体験学習を通じてキャリア教育で育成すべき基礎的・汎用的能力のうちのキャリアプランニング能力を育成するためには、どのような方略が必要であろうか。このことを解明するためには、職場体験前後の「将来設計・展望」に影響を与えた要因を分析する必要がある。職場体験前後の「将来設計・展望」に影響を与えた要因を明らかにするために、「職業観・勤労観」「社会性」「自己有用感」「将来設計・展望」の体験前と体験後の差を目的変数とした階層的重回帰分析を行った。分析を行うに当たって、職場体験で獲得される能力について以下のようなモデルを考えた。



そこで、以下のような手順で重回帰分析を繰り返して行い、図1のようなパス図を作成した。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 「社会性」の差を目的変数とし、「職業観・勤労観」の差を説明変数とする重回帰分析を行う。</li><li>② 「自己有用感」の差を目的変数とし、「職業観・勤労観」と「社会性」の差を説明変数とする重回帰分析を行う。</li><li>③ 「将来設計・展望」の差を目的変数とし、「職業観・勤労観」と「社会性」と「自己有用感」の差を説明変数とする重回帰分析を行う。</li><li>④ 得られた標準回帰係数をパス係数とし、有意な（1%, 5%水準）なパス係数がえられた部分を矢印で描く。</li></ol> |
|--|

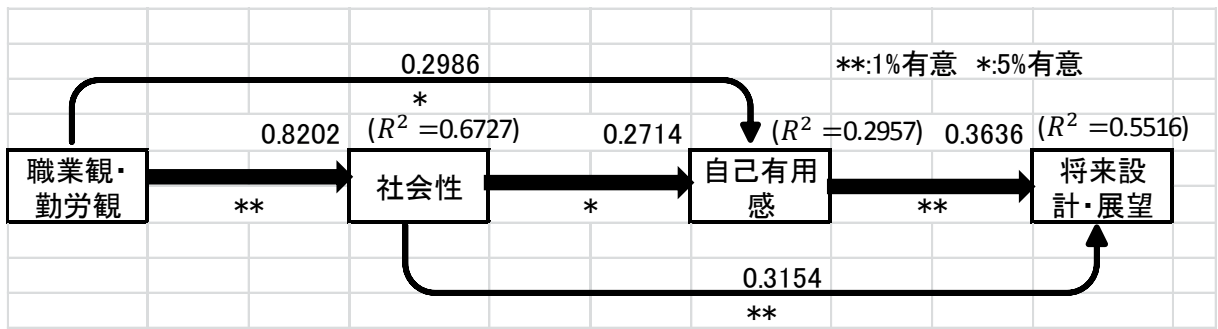


図1 「職業観・勤労観」が「将来設計・展望」に及ぼす影響（パス図）  $R^2$ は決定係数

図1から「将来設計・展望」の獲得は、職場体験で「職業観・勤労観」を獲得させることにより、「社会性」と「自己有用感」の獲得を媒介してなされたと解釈することができる。このことから、職場体験では、まず「職業観・勤労観」を獲得させるプログラムを行い、次に「社会性」と「自己有用感」を獲得させるプログラムを行わなければ、「将来設計・展望」の獲得は難しいことがわかる。

## 5. 総合考察

### 1. 中学生の職場体験前の勤労観・職業観等の実態調査により、次のことが明らかになった。

- ① 調査結果について因子分析を行い、「職業観・勤労観」「社会性」「自己有用感」「将来設計・展望」の4つの因子を得た。
- ② 「職業観・勤労観」「社会性」が肯定的回答率90%以上でもともと高い傾向にあり、「自己有用感」と「将来設計・展望」が肯定的回答率80%以下であり、低い傾向にあった。

### 2. 職場体験の事前・事後での調査結果の比較により、次のことが明らかになった。

- ① 「自己有用感」, 「将来設計・展望」は増加した。また, 「職業観・勤労観」, 「社会性」は減少した。
- ② 「職業観・勤労観」については, 職場体験先の仕事内容が中学生にとって充実感や役立ち感が持てるものではあったが, 責任感や誇りが持てる内容ではなかったと考えられる。中学生に体験させる仕事内容をどのように設定するかということが課題となる。
- ③ 「社会性」については, 職場体験先でのマナーや協調性は向上したが, 職場や社会人とのコミュニケーションにおいて苦手な面を感じたことにより低下したと考えられる。中学生との良好なコミュニケーションをとるためには大人の側からの働きかけが重要であり, そのために学校側がどのような介入をすればよいか今後の課題となる。
- ④ 「自己有用感」については, 職場体験で肯定的な評価を得ているものの, 自己とへの自信のなさから自己肯定感が一時的に減少したと考えられる。その後の生活の中で自己肯定感

は回復していくと考えられる。

- ⑤ 「将来設計・展望」については、職場体験での体験内容が家庭での話題になり、学校での学習が職場体験先でも役立つ場面があった。しかし、職場体験での仕事内容が自分の将来やりたい仕事ではなかったり、学校での学習内容が将来の仕事につながるイメージが持てないなどのギャップがあったのではないかと考えられる。事前学習において、十分に職場体験先の仕事を理解して、こうしたギャップを解消する必要がある。

### 3. 職場体験先が第1希望か否かによる事後調査での結果の比較により、次のことが明らかになった。

- ① 職場体験では第1希望か否かということは「職業観・勤労観」「自己有用感」の育成においてはむしろ問題にはならず、「社会性」「将来設計・展望」の育成においては必要な条件になることがわかった。
- ② 職場体験で実際の仕事を体験し、仕事に就くことの自信を高める上では、仕事内容と自分の希望する仕事が一致する必要はないことが示唆された。
- ③ 職場体験先を生徒の希望と一致させることでモチベーションを高めることは、生徒の満足感を高めることになり、社会へ出ることへの自信につながり、自分の将来設計への自信にもつながり、社会性や将来設計・展望を高めることがわかった。

### 4. 職場体験前後の「将来設計・展望」に影響を与えた要因の分析により、次のことが明らかになった。

- ① 「将来設計・展望」の獲得は、職場体験で「職業観・勤労観」を獲得させることにより、「社会性」と「自己有用感」の獲得を媒介にしてなされることがわかった。
- ② 職場体験では、まず「職業観・勤労観」を獲得させるプログラムを行い、次に「社会性」と「自己有用感」を獲得させるプログラムを行えば、「将来設計・展望」の獲得がなされると考えられる。

## 引用文献

- (\*1) 文部科学省、「中学校キャリア教育の手引き、2011
- (\*2) 国立教育政策研究所、「平成28年度職場体験・インターシップ実施状況調査」、2016
- (\*3) 文部科学省、中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」、2013
- (\*4) 文部科学省、「中学校職場体験ガイド」、2005
- (\*5) 兵庫県教育委員会、『「トライやる・ウィーク」5年目の検証』、2003
- (\*6) 兵庫県立心の教育総合センター、「平成10年度兵庫県立教育研修所紀要」、1998
- (\*7) 安達智子・平尾善美、「中学生の職場体験について－仕事体験が生徒の職業意識に及ぼす効果の検討」『日本教育心理学会総会発表論文集(41)』、日本教育心理学会、1999