

職場体験活動における生徒の意識に関する事例的研究 －体験期間における生徒への継続的なインタビュー調査をもとに－

前田 典明*・松井 千鶴子**

(平成26年9月30日受付；平成26年11月5日受理)

要 旨

本研究は、職場体験活動への意欲が比較的高い生徒と比較的低い生徒の2名が、職場体験活動においてどのような意識の変容を見せるかを、「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」を用いて明らかにし、それをもとに、職場体験活動の在り方について考察を行った事例的研究である。その結果、職場体験活動の意識の変容の中核をなすものとして、「希望する事業所に必ずしも行けない」、「事業所へ入り込んでの学び」のコア・カテゴリーを見出した。そして、その影響を受けるものとして、調査対象校が意図していた、「新たな視点の獲得」、「課題意識の芽生え」、「働く人への敬意」、「言葉遣いの大切さの実感」という意識の変容があり、生徒が望ましい勤労観・職業観を育てていることが分かった。一方で、調査対象校が意図しないものとして、「目的意識の希薄の継続」と「ゆるさの実感」という意識の変容があり、生徒はねらいに沿ったこと以外のことも同時に学んでいることが分かった。このことから、職場体験活動の事前指導や事後指導を充実させるとともに、職場体験活動を位置付けている総合的な学習の時間において探究的で継続的な学習を行うこと、教育課程全体を通じたキャリア教育で勤労や職業への関心を高めていくこと、生徒の目標に対応した仕事内容が体験できるような環境を整えることの重要性が明らかになった。

KEY WORDS

職場体験活動 Workplace-Experience, キャリア教育 Career Education, 総合的な学習の時間 Periods for Integrated Studies, 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ Modified Grounded Theory Approach

1 問題の所在

現在の就職や就業をめぐる環境の変化と若者自身の意識の変容等が若者の進路選択や職業選択に困難さを招いている状況がある。そのような中で、職場体験活動は、学校と社会とを結び付ける教育活動により、学校から社会への移行のために必要な基礎的資質や能力を育む役割を担うものであると考える。「中学校キャリア教育の手引き」(文部科学省)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の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果たすものと位置付けられている。」⁽¹⁾と述べられているように、職場体験活動は、キャリア教育の中で重要な活動となっている。

中央教育審議会の「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(答申)」(2011)では、中学校において、「社会における自らの役割や将来の生き方・働き方についてしっかりと考えさせるとともに、目標を立てて計画的に取り組む態度を、体験を通じてその重要性について理解を深めさせつつ育成し、進路の選択・決定へと導くことが重要である」ことを踏まえ、キャリア教育の視点での各教科等の活動を体系的に位置付ける必要性が述べられている。そして、その中でも、「職場体験活動は、その職業や仕事を暫定的な窓口としながら実社会の現実に迫ることが中心的な課題となる」とし、職場体験活動の意義を示している。一方で、キャリア教育の課題として、体験活動が重要という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ものとみなす傾向があることが述べられており、職場体験活動の内容や、その前後の指導も含めた学習活動が充実することの必要性が示唆されている。

文部科学省、国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センターによれば、平成23年度、公立中学校では96.9%の割合で職場体験活動が実施されている⁽²⁾。このような高い割合で職場体験活動が行われているのは、吉田(2006)⁽³⁾によれば、「仕事に携わり、働くことを体験することによって、職業や仕事に関する現実的・具体的な知識・理解を得ること」、「働く人々に接し、その姿や意見を見聞きすることによって、働くことの苦労や喜び、職業の社会的な意義や役割、職業や仕事を通しての生きがいなどを知ること」、「社会生活・職業生活を営むうえでのマナーやルールと

*石川県美川中学校 **学校教育学系

しての規律、礼儀、言葉遣いなどの大切さについて知ることができ、社会人、職業人としての適応力を高めること」、「授業で習得した知識や理念を実際の職場で実践し体験することによって、その後の授業での学習効果を高めること」のそれぞれにおいて、一定の効果が期待できるためである。

では、実際の職場体験活動が中学生に与える効果や影響についてどのような研究がなされているだろうか。玄田・岡田(2004)⁽⁴⁾は、富山県の「14歳の挑戦」と、兵庫県の「トライやる・ウィーク」という中学校における5日間の職場体験活動に関する調査から、職場体験活動への生徒の肯定的評価が高いことを明らかにしている。富山県教育委員会の調査では、体験者本人への「目標を持って取り組むことができましたか」、「指導ボランティアや地域の人々との交流ができましたか」という問いに90%以上が肯定的な評価をしている他、兵庫県の高校生アンケートでも、90%以上が「(トライやる・ウィークによって)学校では学べなかったことが体験できた」と答えている。また、5日間の職場体験活動に全日参加した不登校生徒の体験後の登校率が上昇することを明らかにし、14歳の職場体験活動の意義は大きいとしている。

生徒のキャリア意識や職業意識との関連についても研究がなされている。安達・平尾(1999)⁽⁵⁾は、生徒本人の希望と実際に赴いた事業所との一致・不一致によって職場体験活動の質や意識の変化に違いが見られるかについて検討した。その結果、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、そこで得られた充足感は良好で、仕事への理解や自覚の程度が高いことを示した。新見・前田(2009)⁽⁶⁾は、職場体験活動前後のキャリア意識の変化得点に基づいて3群(上昇, 不変, 下降)を構成し、職場体験活動の効果との関連を検討した。結果、どの群の生徒も職場体験活動について一定の意義があったととらえているが、上昇群ほどその傾向が強いことが分かった。

上記のように、職場体験活動の効果や生徒の意識については様々に研究がなされてきている。しかし、事前・事後等に質問紙などを使用すること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思考し、どのように意識が変容していくかについては、明らかにされていない。また、生徒本人の希望と事業所との一致・不一致による職場体験活動での意識の変化については前述の通り研究がなされているが、それ以外の要素によって職場体験活動での意識の変化に違いが見られるかどうかを検証した例は見当たらない。そこで、本研究では、職場体験活動に対する意欲が比較的高い生徒と比較的低い生徒の2名を抽出し、職場体験活動において何を考え、どのような意識の変容を見せるかを明らかにする。

なお、職場体験活動中に生徒が実感した内容へとより迫るため、質問はインタビュー形式で行い、生徒の意識の変容や受けた影響の方向を構造化して分析する仮説生成型の研究にすることとし、「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」⁽⁷⁾を用いることにした。

2 研究の方法

2.1 調査対象

新潟県上越市立X中学校第2学年(職場体験活動実施学年)の2名(女子Aさん, 男子Bさん)を対象とした。

上越市では、上越市教育委員会学校教育課、上越市中学校校長会、上越商工会議所、上越青年会議所等から構成された「上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会」が中心になり、「上越『ゆめ』チャレンジ事業」として、職場体験活動を支援している⁽⁸⁾。X中学校においても、その支援を受けて職場体験活動を実施している。

2.2 予備調査

平成25年5月31日～8月2日の主に総合的な学習の時間に、新潟県上越市立X中学校第2学年の学級に入り、観察と、職場体験活動への意欲に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査の項目は、平成25年度全国学力・学習状況調査の生徒質問紙の項目の中から、総合的な学習の時間の授業への関心や意欲を尋ねるものと、将来の夢や勤労への関心や意欲を尋ねるものを選定した。職場体験活動が総合的な学習の時間の学習活動として行われていること、キャリア教育の一環として行われているという実態があるからである。「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」をそれぞれ、4点、3点、2点、1点で得点化し、職場体験活動への意欲が高、中、低の3群に分けた。そして、意欲が高い群から1名、意欲が低い群から1名を抽出した。抽出に際しては、学級担任との協議を行い、本人と保護者の了解を得て決定した。

意欲が高い群のAさんは、学校行事に積極的で、リーダーシップも発揮している生徒である。学力は、比較的高く、将来は教員か教育関係の職に就くことを希望している。事業所の希望調査では教育の分野を選択し、結果、保育

所での職場体験活動を行うことに決まった。保育所での職場体験活動に対し、興味をもって、意欲的に取り組もうとしている。

意欲が低い群のBさんは、クラス内では静かで落ち着いた存在であり、学力は比較的高い生徒である。本人のアンケートの内容や本人との会話では、将来の夢を抱いておらず、特に希望する事業所もないということであった。「楽しそうだから」という理由で、建築設計業の事業所で職場体験活動を行うことに決まった。

2. 3 調査方法

第2学年の1学級全員を対象としたアンケートをもとに抽出した職場体験活動への意欲が比較的高いAさんと、比較的低いBさんを対象に、職場体験活動の事前指導後1回、職場体験活動中3回、職場体験活動の事後指導後1回の計5回、それぞれ約30分間の半構造化インタビューを実施した(表1)。インタビューはその日の職場体験活動終了後、調査対象校において実施した。インタビュー項目は調査対象校が事前指導に用いた「職場体験をすると身に付くこと」⁹⁾を参考に作成した。「これまでの学習で役に立ったことはありましたか」、「将来この職場で働いてみたいと思いますか」、「実際に働いてみて大変だと思ったことはどんなことですか」、などについてである。

表1 インタビューの実施日程

実施時期	実施日
①職場体験活動の事前指導の後	平成25年8月2日(金)
②職場体験活動中の1日目	平成25年8月5日(月)
③職場体験活動中の3日目	平成25年8月7日(水)
④職場体験活動中の5日目	平成25年8月9日(金)
⑤職場体験の事後指導の後	平成25年8月12日(月)

2. 4 分析方法

生徒へのインタビューにより聞き取った内容を「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ」の手法で、分析ワークシート(表2)を用いて整理し、構造化を試みた¹⁰⁾。手順を示すと以下の通りである。

- ①インタビューにより聞き取ったことを文字に起こし、テキストを作る。
- ②テキストからキーワードとキーセンテンスの選定を行い、それに名前を付ける。
- ③パラグラフに分け、小見出しを付けることにより構造化する。
- ④分析ワークシートを作成し、概念を生成する。(③と④は並行して)
- ⑤暫定的な全体像やモデルを素描する。

表2 分析ワークシート

(No.1)

概念名	課題意識の芽生え
定義	仕事の内容を知ることにより新たに課題意識が生まれること
具体例 ヴァリエーション	3日目(Aさん) p.11-l.17 ・やっぱり、指示されてから動くよりもスムーズにいくし、あと、慣れてきているから、それプラス自分のこうやったら園児とか楽しいだろうなと思うことができるので、そっちの方がいいなと思ってやりました。 5日目(Aさん) p.16-l.31 ・子どもって、やっぱりゴミとか結構気にするというか。ゴミだけでも、影響がかなり強いのかな、とか思って、やっぱ、こまめにやったほうがいいんだなと思いました。 5日目(Bさん) p.10-l.19 ・あと、実際に行ってみて、南側に川があったから南北に長い家にした。風が部屋全体に通るようにした。まわりの環境とかも見に行かなきゃいけないから。例えば、隣に家が建ったら、窓を開けたらそこにも窓があったら嫌じゃん。そういうのも配慮してやってるんだってさ。
理論的メモ	自分から仕事を見つけて動くことや子どものためを考えることの大切さが分かり、実行していこうという課題意識をもっている。事業所の方の仕事上の配慮事項についての話から、環境に配慮した設計はどうあればいいのかという課題意識をもち始めている。

(No.2)

概念名	ゆるさの実感
定義	仕事に対する厳しくない部分を実際に体感すること
具体例 ヴァリエーション	5日目 (Aさん) p.19-1.7 ・昼寝を園児がしてる時に、事務の手伝いをしていたんですけど、あめを食べていいよって言われて。先生たちみんなで食べたりして、すごくゆるいなと感じました。 5日目 (Aさん) p.19-1.13 ・中学校とはかなり違うなと思いました。中学校は、上下関係厳しいので。先生方も先輩後輩はあるみたいだけど、全然そんなこと気にせずやっていたので、そういう意味では、かなり仲がよかったです。 3日目 (Bさん) p.6-1.30 ・苦労したこと？別に何も苦労するような仕事はしてないんだけど。まあ、強いて言うなら暑かったこと。
理論的メモ	これまで知らなかった仕事の裏の部分を知ったことによる驚きや戸惑い、職場体験活動に対する真剣さの不足がゆるさとなって表れている。

3 結果と考察

3. 1 結果

職場体験活動を通してのAさん、Bさんの意識に概念名を付け、概念を構造化してカテゴリーを作った。そのカテゴリーを整理・集約し、職場体験活動の意識の変容の中核をなすものをコア・カテゴリーとした。結果、二つのコア・カテゴリーができた(図1)。第1に「希望した事業所に必ずしも行けない」ことで、第2に「事業所に入り込んでの学び」である。

3. 1. 1 希望した事業所に必ずしも行けない

Aさんは、学校の教員という希望をもちながら保育所での職場体験を行った。Bさんは、特に希望する職業がないことにより、「楽しそうだから」という理由で、建築設計業の事業所で職場体験活動を行った。二人はどちらとも希望の事業所に行ったとは言えないが、だからこその意識の変容を見せている。

第1のコア・カテゴリー「希望した事業所に必ずしも行けない」からは、「課題意識の芽生え」、「新たな視点の獲得」という2つの意図した意識の変容が見られる。概念名「課題意識の芽生え」は、Aさんの「子どもって、やっぱりゴミとか結構気にするとか。ゴミだけでも、影響がかなり強いのかな、とか思って、やっぱ、こまめにやったほうがいいんだなと思いました。」や、Bさんの「風が部屋全体に通るようにした。まわりの環境とかも見に行かないから。例えば、隣に家が建ったら、窓を開けたらそこにも窓があったら嫌じゃん。そういうのも配慮してやってるんだってさ。」という具体例ヴァリエーションから、「仕事の内容を知ることにより新たに課題意識が生まれること」と定義した(表2No.1参照)。概念名「新たな視点の獲得」は、Aさんの「そうですね。今までは、なりたいたままでは、思ってなかったんですよ。何かついでに感じていたんですけど。3日目まで、やってみて楽しいです。なんで、2番目に保育士になりたいなと思っています。」や、Bさんの「(何か自分のなかで変わったことはあった?) ○○ホームがあったら反応するよね。あと○○ホームで働いてもいいかなと思った。」という具体例ヴァリエーションから、「新たな見方や考え方を入手すること」と定義した。

意図しない意識の変容として「目的意識の希薄の継続」が見られる。概念名「目的意識の希薄の継続」は、Bさんの「学びたいこと。何か学べんのかね。特にないかな。家を作りたいと思ってそこにいったわけじゃないし。まあ、家に関する予備知識でももらえればいいんじゃないのって感じ。」「難しいな、何が楽しみなんだろうね? まあ、行ったことがないところに行って、するのがかな」、「(自分から何かしようと思って取り組んだことってある?) ない。」という具体例ヴァリエーションから「職場体験活動に対する目的意識が薄いままで継続」と定義した。

3. 1. 2 事業所に入り込んでの学び

職場体験活動の意識の変容の中核をなすコア・カテゴリーとして「事業所に入り込んでの学び」がある。これまでのマナー講習会や事前学習での教師の指導は、職場体験活動の前の学習であり、知識・理解に重点が置かれていた。それが、事業所の中に入り込むことによって、実感をともなった気付きや納得となっている。

第2のコア・カテゴリー「事業所へ入り込んでの学び」からは「働く人への敬意」「言葉遣いの大切さを実感」という2つの意図した意識の変容が見られる。概念名「働く人への敬意」は、Aさんの「なんか裏で、いろいろしてい

るんだなと思いました。お昼寝の時にハンコを押したり、雑務をやったりして、あと、ちゃんとこだわりをもって、台を拭いたりしていたので、すごいなと思って見ていました。」や、Bくんの「水曜日に工事現場に行って、設計者の名前が書いてある紙が転がっていて。それを見たら、僕の世話をしてくれた人だったからすごいなと思った。それが今、目の前で建とうとしているからね。」という具体例ヴァリエーションから「働く人に対して、尊敬する意識が生成されること」と定義した。概念名「言葉遣いの大切さを実感」は、Aさんの「マナー講座で学んだ『お先に失礼します』っていうのは、やっぱり、最後気持ちよく終われるし、なんかすごくうれしそうな顔で、ありがとうございます、とか、お疲れ様です、と笑顔で返してくれるのでうれしいと思いました。」や、Bくんの「大人と話すわけだから。その時に敬語とか使わないといけないなと思ったわけだ。」という具体例ヴァリエーションから「言葉遣いの大切さを体験から感じること」と定義した。

意図しない意識の変容として「ゆるさの実感」が見られる。概念名「ゆるさの実感」は、Aさんの「昼寝を園児がしている時に、事務の手伝いをしていたんですけど、あめを食べていいよっていわれて、先生たちみんなで食べたりして、すごくゆるいなと感じました。」「中学校とは、かなり違うなと思いました。中学校は、上下関係厳しいので。先生方も先輩後輩はあるみたいだけど、全然そんなことを気にせずやっていたので、そういう意味では、かなり仲がよかったです。」や、Bくんの「苦労したこと？別に何も苦労するような仕事はしてないんだけど」という具体例ヴァリエーションから「仕事に対する厳しくない部分を実際に体感すること」と定義した（表2No.2参照）。

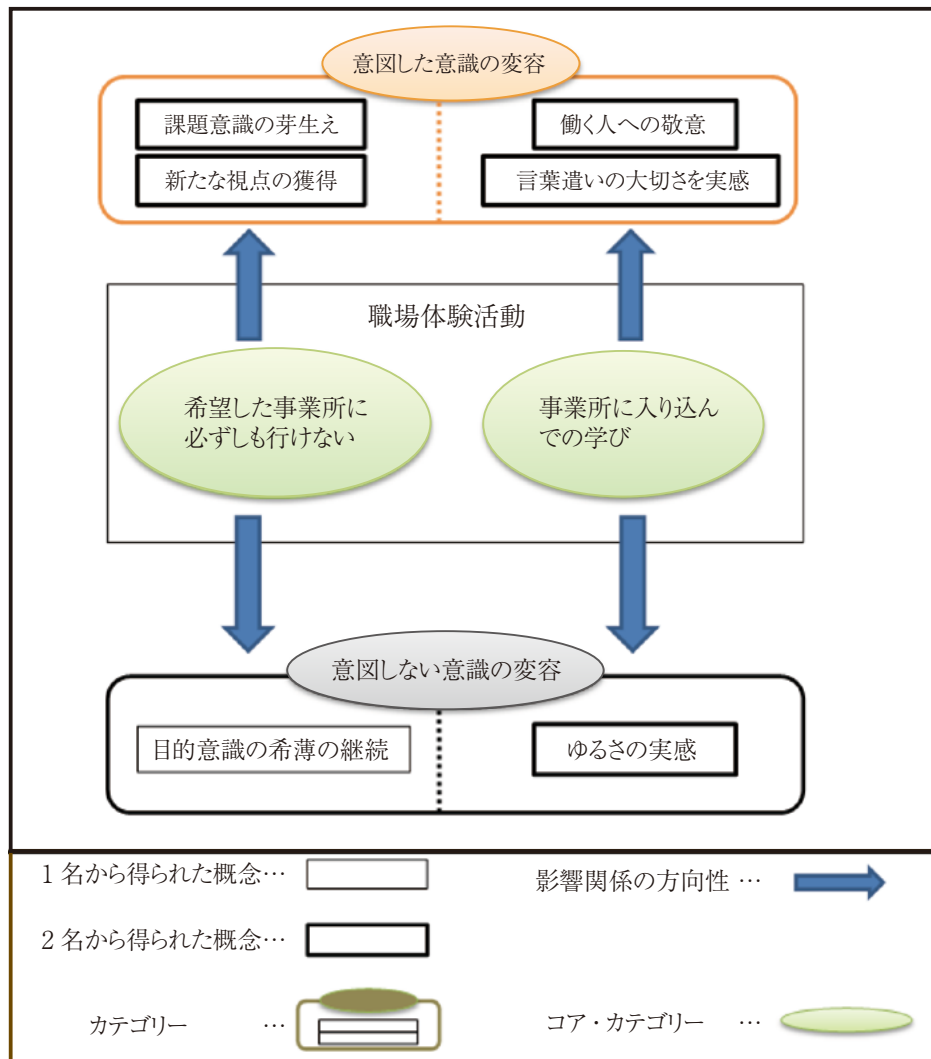


図1 職場体験活動における生徒の意識モデル

3. 2 考察

3. 2. 1 職場体験活動による意識の変容

2つのコア・カテゴリーの影響関係から、調査対象校が意図した生徒の意識の変容として「新たな視点の獲得」、
「課題意識の芽生え」、「働く人への敬意」、「言葉遣いの大切さを実感」が見られた。

国立教育政策研究所生徒指導研究センターは、「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）」の中で、職業観・勤労観の育成に当たっての「望ましさ」の要件として、基本的な理解・認識面について3点、情意・態度面について3点を挙げている⁽¹¹⁾。そのうち、「将来の夢や希望の実現を目指して取り組もうとする意欲的な態度」の育成については、生徒の意識の変容のうち「新たな視点の獲得」と結び付く。やってみて楽しい、この仕事につくのもいいかもしれないと考え、職業選択の幅を広げているからである。また、「自己と働くこと及びその関係についての総合的な検討を通した、職業・勤労に対する自分なりの構え」と、「課題意識の芽生え」とが結び付く。子どものためになるという目的意識や仕事上の配慮事項があることを知り、自分も進んでやってみようとしているからである。同様に、「職業には貴賤がないこと」の理解については、生徒の変容のうち「働く人への敬意」が結び付く。そして、「職務遂行には規範の遵守や責任が伴うこと」の理解については、生徒の変容のうち「言葉遣いの大切さを実感」が結び付く。

このように、抽出生徒の意識の変容から、基本的な理解・認識面、情意・態度面の両面の要件を把握することができた。Aさん、Bさんは、職場体験活動を通して、望ましい勤労観・職業観を育てていると考える。

3. 2. 2 「職場体験活動における生徒の意識モデル」からの示唆

調査対象校は、職場体験活動を、キャリア教育の一環として総合的な学習の時間に位置付けて実施し、自己の生き方を考える、キャリア発達を促すというようなねらい達成を目指している。3. 2. 1にあるように、望ましい勤労観・職業観を育てている一方、意図しない生徒の意識の変容として「ゆるさの実感」と「目的意識の希薄の継続」が挙げられる。「ゆるさの実感」については、生徒は事業所に入り込んで学ぶが、すべての仕事を任せられるということではないため、仕事の一部のみの体験で判断することになる。自分が見たエピソードから楽観的に捉えることが考えられる。また、1日事業所の人と一緒に行動するため、これまで知らなかった休憩時間のやりとりで驚きや戸惑いをもつことも考えられる。さらに、希望とは異なる事業所で活動を行ったのは抽出生徒2名とも同じであったものの、職場体験活動への関心・意欲が比較的低い生徒において、「目的意識の希薄の継続」もとらえられた。職場体験活動そのものへの目的意識が薄いまま活動に入ったBさんにとって、希望とは異なる事業所で仕事の一部のみを体験させる活動では、職業観・勤労観の育成を図るには十分でないことも表れている。

これらから、どうしても必要になるのが、事前指導等で生徒に職場体験活動に対する目的意識をもたせることである。総合的な学習の時間で「働くこと」等をテーマとして取り上げ、家族や地域の人々にインタビューをしたり、ゲストティーチャーとして質問に答えてもらったりという活動に取り組ませたい。そして、そこで学んだことを生徒同士が交流することによって、興味・関心を高めていきたい。また、事後指導では職場体験活動のねらいに沿った振り返りを行い、学んだことを交流しながら、働くことについて意味付けをさせることが重要である。職場体験活動をやるだけでは総合的な学習の時間の目標を達成することはできない。自分の課題や目標から職場体験活動で何ができるかを考え、実際に試し、そして学んだことを整理し、残った疑問についてさらに考えていくといった探究的で継続的な学習が必要となる。また、総合的な学習の時間だけでなく、教育課程全体を通したキャリア教育で、働くことについての関心を高めていくという基盤づくりも大切である。

さらに、職場体験活動のねらいに応じた場の設定として、事業所や仕事内容の精選について可能な限り検討することも大切である。生徒が希望しない事業所に行くこともあるが、その場合でも、生徒の目標とする仕事内容が体験できるような、事業所との事前打ち合わせや事業所への啓発活動も大切だと考える。また、希望する事業所で職場体験活動を行うという考えそのものを見直し、職種ではなく、働く意義について学んでくるといふねらいで行うということも考えられる。

4 今後の課題

職場体験活動の期間中の継続的なインタビューから、職場体験活動における生徒の意識モデルを作成することにより、意識の変容やその中核をなすカテゴリーについて整理することができた。また、意図しない意識の変容から、職場体験活動の在り方についても考察した。しかし、本研究は、次の点を今後の課題として残している。

第1に、職場体験活動の前後を含めた総合的な学習の時間におけるインタビュー調査の実施である。調査対象校で

は、総合的な学習の時間に職場体験活動前のマナー講習会、職場体験活動後に、他の事業所に行った生徒と学んだことを交流する学習活動がある。職場体験活動前後の活動も含めてインタビューを行うことができれば、意識の変容の見取りや意味付けをさらに深めることができると考える。

第2に、調査対象の学校数や人数が限られていたことである。抽出対象が多ければ結果や考察内容の信頼性が向上する上、「意欲」以外の要素によって職場体験活動の意識や質の変化に違いが見られるかについて検証することも可能となってくるであろう。今後は調査対象の学校・生徒を増やしてデータの収集を行い、構造化できるようにしたい。それにより、今回作成した意識モデルの改善ができると考える。

引用文献

- (1) 文部科学省：『中学校キャリア教育の手引き』，教育出版，p.96，2011.
- (2) 文部科学省 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター：『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査報告書－もう一步先へ，キャリア教育を極める－』，実業之日本社，2013.
- (3) 吉田辰雄：『最新生徒指導・進路指導論ガイダンスとキャリア教育の理論と実践』，図書文化，2006.
- (4) 玄田有史・岡田大作：「若年職業対策としての『14歳の職業体験』支援」，内閣府経済社会総合研究所，2004.
- (5) 安達智子・平尾善美：「中学生の職場体験学習について－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.
- (6) 新見直子・前田健一：「中学生のキャリア意識と職場体験の効果」，『日本教育心理学会総会発表論文集（51）』，日本教育心理学会，2009.
- (7) オリジナル版で示された基本特性（理論生成への志向性，grounded-on-dataの原則，経験的実証性，応用が検証の立場，等）を継承し，深い解釈を可能とする独自の分析方法。
木下康仁：『ライブ講義M-G-T-A－実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』，p.15，弘文堂，2007.
- (8) 上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会：「平成24年度上越『ゆめ』チャレンジ事業報告～中学生の職場体験」，2013.
- (9) 新潟県上越市立X中学校の2学年部キャリア教育担当者から出されている「職場体験ガイダンス資料」の中に、「職場体験をすると身に付くこと」として，次の5点が挙げられている。「新しい自分を発見することができる」，「社会のルールやマナーを勉強できる」，「学校の学習が実際の仕事に役立っていることを実感できる」，「知らない大人の人と会話することでコミュニケーション能力を身に付けることができる」，「5日間働くことで自分の将来について考えることができる」
- (10) 西條剛央：『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRMベーシック編－研究の着想からデータ収集，分析，モデル構築まで－』，新曜社，2007.
- (11) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター：「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）」，pp.22-23，2002.

参考文献

- ① 木下康仁：『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践－質的研究への誘い』，弘文堂，2003.
- ② 西條剛央：『ライブ講義・質的研究とは何か SCQRMアドバンス編－研究発表から論文執筆，評価，新次元の研究法まで－』，新曜社，2008.
- ③ 吉田辰雄：『最新生徒指導・進路指導論ガイダンスとキャリア教育の理論と実践』，図書文化，2006.
- ④ 仙崎武・藤田晃之・三村隆男・鹿嶋研之助・池場望・下村英雄：『教育再生のためのグランド・レビュー キャリア教育の系譜と展開』，社団法人，雇用問題研究会，2008.
- ⑤ 仙崎武・池場望・下村英雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子：『キャリア教育リーダーのための図説キャリア教育』，社団法人雇用問題研究会，2010.
- ⑥ 文部科学省国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター：『キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査報告書』，実業之日本社，2013.
- ⑦ 堀川博基：『職場体験プラスαの生き方学習 進路意識と人間関係能力をみがく』，実業之日本社，2004.
- ⑧ 林康成・白木みどり：『人間としての在り方生き方をどう教えるか～小中高12年間を通した道徳教育・キャリア教育～』，教育出版，2010.
- ⑨ 田村学・原田信之『リニューアル総合的な学習の時間』，北大路書房，2009.
- ⑩ 文部科学省：『中学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間編』，教育出版，2008.

Case-study research on student awareness during workplace-experience activities

– Based on a continuous interview survey of students during a trial period –

Noriaki MAEDA* · Chizuko MATSUI**

ABSTRACT

In this research, a modified grounded theory approach was used to clarify what kinds of changes of awareness about workplace-experience activities were seen in two students, one of whom had comparatively high motivation with regards to workplace-experience activities and the other of whom had comparatively low motivation. Based on this, case-study research was then conducted that considered what methods should be employed for workplace-experience activities. From the results of this research, the following categories were identified as constituting the core changes in awareness about workplace-experience activities: “It is not necessarily possible to go to the business establishment you hoped to go to” and “You will learn upon entering the business establishment.” In terms of what these categories influenced, changes in awareness were seen for “Acquiring a new perspective,” “The emergence of problem awareness,” “Respect for working people,” and “Actually feeling the importance of word choice,” which were the targets the surveyed school was aiming for. From these findings, it was ascertained that the students had developed the desired ways of seeing work and occupations. However, there were also changes in their awareness of “Continuation of a weak sense of purpose” and “Having an actual feeling of flexibility,” which the surveyed school was not aiming for, and so it was understood that at the same time, the students had learned things other than what was intended. In addition to the need to enhance guidance before and after the work experience, from the findings, it was possible to clarify the importance of the following: carrying out exploratory, continuous learning as a time for comprehensive learning; increasing interest in work and occupations in career education through the educational curriculum as a whole; and preparing an environment that will enable the students to experience work that corresponds to their goals.