

中学校におけるキャリア教育とキャリア意識の形成 (2)

前田 健一 中條 和光 木本 一成 風呂 和志
箕島 隆 實谷 富美 新見 直子

1. はじめに

文部科学省 (2006) は、キャリア教育を「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」(p. 7) と定義している。キャリア教育実践では、小学校低学年から高校生を対象に、人間関係形成、情報活用、将来設計、意思決定の4領域の能力・態度等の育成を目指して、多様な取り組みが行われている。特に、中学校ではキャリア教育の目玉として多くの学校が職場体験学習を実施している。広島大学附属三原中学校でも、平成12年度以来、「わくわくWORK」と称する職場体験学習を実践している。平成19年度も中学2年生を対象に「わくわくWORK三原2007」を2008年2月11日(月)から2月15日(金)までの5日間にわたって、地域の事業所と連携・協力のもと実施した。

職場体験学習の効果は、主に児童生徒の感想文等に基づいて質的に評価されているのが現状である。このような質的な検討は、生徒一人一人の変化を全体的に捉えるのに適しているが、多様な業種や職場に出かけた生徒間で職場体験学習の効果を数量的に比較検討するには必ずしも適していない。そこで、本研究ではキャリア教育で重視している4領域(人間関係形成、情報活用、将来設計、意思決定)の能力・態度等に対する生徒の自己評定を数量的に捉えるキャリア意識尺度を使用して、職場体験学習の効果を測定し、職場体験学習の効果の有無に関連する要因について検討する。

大学生や高校生を対象としたキャリア発達研究によると、キャリア発達は多様な要因と関連することが報告されている(Patton & Lokan, 2001)。例えば、キャリア発達度の高い者ほど、自尊感情、生活満足度、自己効力感等が高い関係にあると報告されている(Creed, Patton, & Prideaux, 2007; Skorikov, 2007)。これらの関連要因は心理的適応感の要因と捉えることができる。そこで本研究では、中学生にとって重要な

学校適応要因(学校適応行動)を取り上げることにした。また、本研究では、生徒対象の学校適応行動尺度の一部について担任教師にも評定を依頼し、生徒の自己評定と教師評定の結果がどの程度対応するのかについても検討を加えた。

2. 本研究の目的

広島大学附属三原中学校では、2008年2月に中学2年生を対象に、わくわくWORK三原2007(職場体験学習)を実施した。本研究では、職場体験学習の前から後にかけてのキャリア意識得点の増減に基づいて、生徒を職場体験学習の効果がみられた上昇群(キャリア意識得点の増加群)、あまり効果がみられなかった不変群(キャリア意識得点の変化なし群)、逆効果がみられた下降群(キャリア意識得点の減少群)の3群に分類して、以下の4点を明らかにするために、これら3群間で比較検討する。

- (1) 職場体験学習の経験は生徒の学校適応行動を高めるのに有効であるか。
- (2) 職場体験学習に行く前の生徒の学校適応行動は職場体験学習の効果の有無と関連しているのか。また、学校適応行動の教師評定と生徒評定はどのくらい対応しているのか。
- (3) 職場体験学習に行く前の期待や不安は職場体験学習の効果の有無と関連しているのか。また、職場体験学習を体験後に意義づける程度は職場体験学習の効果の有無と関連しているのか。
- (4) 職場体験学習の効果が異なる3群間には、職場体験学習終了から約10ヶ月後のキャリア意識にどのような違いがみられるのか。

3. 本研究の方法

対象者

2007年度に中学2年生であった生徒85名を対象に4回の調査を実施した。また、2007年度に中学2年生の

学級担任であった2名の教師を対象に教師調査を実施した。本研究では、すべての調査結果の対応づけが可能な生徒77名を3群に分類した。ただし、関連要因の項目によっては回答した生徒の人数が異なるので、分析に使用するデータ数は分析ごとに若干異なる。

第1回生徒調査

(1) キャリア意識 国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)の「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)―職業的(進路)発達にかかわる諸能力の育成の視点から―」を参考に、新見(2008)が作成した4領域27項目(人間関係形成9項目、情報活用5項目、将来設計6項目、意思決定7項目)を使用した(表1)。回答にあたっては、各項目内容についてそう思う程度を6段階(1:とてもそう思わない, 2:あまりそう思わない, 3:どちらかというところ、とそう思わない, 4:どちらかというところ、とそう思う, 5:わりとそう思う, 6:とてもそう思う)で回答を求めた。4領域別に項目平均値を算出し、それらをキャリア意識の各領域得点とした(得点範囲:1点~6点)。その後、4つの領域得点の平均値を算出し、それをキャリア意識の全体得点とした(得点範囲:1点~6点)。

(2) 学校適応行動 先行研究(例えば、内藤・浅川・高瀬・古川・小泉, 1986)の項目を参考にして、学校に適応する上で必要だと思われる5領域の行動を測定する16項目(規律性3項目、向社会性3項目、攻撃性3項目、孤立性3項目、授業態度4項目)を作成して使用した(表2)。回答にあたっては、各項目の行動を日頃する程度を4段階(1:まったくない, 2:あまりない, 3:たまにある, 4:よくある)で回答を求めた。5領域別に項目平均値を算出し、それらを各領域の学校適応行動得点とした(得点範囲:1点~4点)。

第2回生徒調査

職場体験学習に対する期待と不安 教育実習に対する不安を測定する項目(大野木・宮川, 1996)の中から、職場体験学習に援用可能と思われる9項目を選出し、それらの項目を職場体験学習に対する期待(6項目)と不安(3項目)を捉えられるように一部表現を変更して使用した(表3)。回答にあたっては、各項目の内容が自分の考えや気持ちにあてはまる程度について5段階(1:ぜんぜんあてはまらない, 2:あまりあてはまらない, 3:どちらともいえない, 4:すこしあてはまる, 5:非常によくあてはまる)で回答を求めた。職場体験学習に対する期待と不安別に項目平均値を算出して、それぞれを期待得点と不安得点とした(得点範囲:1点~5点)。

第3回生徒調査

(1) キャリア意識 第1回生徒調査で使用したの

と同じ項目(表1)を使用した。

(2) 学校適応行動 第1回生徒調査で使用したのと同じ項目(表2)を使用した。

(3) 職場体験学習の意義評定 第2回生徒調査の職場体験学習に対する期待6項目(表3)の中から、

表1 キャリア意識項目

人間関係形成 ($\alpha=.79$)	
1	友だちのよいところをもっと知りたいと思う
2	友だちが困ったときには、助けることができると思う
3	友だちの気持ちを大切にすることができると思う
4	自分がいやなことは、友だちにはっきり言うべきだと思う
5	友だちのよくないところは注意すべきだと思う
6	ふざけて友だちをからかわないようにしたいと思う
7	違う学年の人とも話をしたいと思う
8	自分の気持ちや考えを友だちにわかりやすく伝えることができると思う
9	友だちに悪いことをしたと思ったら謝ることができると思う
情報活用 ($\alpha=.69$)	
1	高校ではどんな勉強するのかを知りたいと思う
2	わからないことは、先生や友だちに聞くことができると思う
3	調べたことを人にわかりやすく発表することができると思う
4	働いている人はどのようにして、その職業についてのかを知りたいと思う
5	学級の係や当番の仕事は、きちんとやるのが大切だと思う
将来設計 ($\alpha=.74$)	
1	そうじや係の仕事は自分がしなくても他の人がしてくれると思う*
2	みんなで決めた係や仕事は、きちんとやりたいと思う
3	やる気になったら、家のそうじや手伝いができると思う
4	子どもは、将来のためにしっかりと勉強すべきだと思う
5	計画や時間を決めて勉強したいと思う
6	やる気になったら、集中して勉強することができると思う
意思決定 ($\alpha=.79$)	
1	何でも最後は自分で決めたいと思う
2	みんなと意見が違って、自分の意見を言うことができると思う
3	すぐにできなくても、できるまでがんばろうと思う
4	失敗しても、あきらめずに、うまくいくまでがんばろうと思う
5	友だちとけんかしても、うまく仲直りができると思う
6	難しいことでも、やる気になったら、できると思う
7	自分のしたことには自分で責任をもつことが大切だと思う

注)「*」は逆転項目を示す。

表2 学校適応行動項目

規律性 ($\alpha=.65$)	1 授業が始まっても、自分の席についていない*
	2 授業中に、騒いだり、おしゃべりする*
	3 先生の言うことをまじめに聞かない*
向社会性 ($\alpha=.68$)	1 相手の気持ちを考えて話す
	2 友だちが失敗したら、励ます
	3 友だちに親切で思いやりのある行動をする
攻撃性 ($\alpha=.51$)	1 自分のして欲しいことを無理矢理やらせる
	2 友だちに乱暴な話し方をする
	3 うまくいかないと、怒りっぽくなる
孤立性 ($\alpha=.49$)	1 学校では、友だちと一緒に行動する*
	2 友だちと気軽に話ができない
	3 自分一人で遊んだり行動する
授業態度 ($\alpha=.73$)	1 授業の予習や復習をしている
	2 嫌いな授業でも、まじめに勉強している
	3 誰かに言われなくても、自分から進んで勉強している
	4 授業や学習に意欲的に取り組んでいる

注)「*」は逆転項目を示す。

表3 職場体験学習に対する期待と不安項目

期待 ($\alpha=.91$)	1 わくわくWORK(職場体験学習)に行くことが今から楽しみだ
	2 学校では経験できないことを積極的にやってみたい
	3 実際に働く経験をすることで、自分がどのくらい成長できるか楽しみだ
	4 仕事の楽しさや難しさを知ることに興味がある
	5 職場の人に認められるように、仕事でがんばりたい
	6 わくわくWORK(職場体験学習)のような体験学習は、自分の将来の仕事を選ぶときに役立つと思う
不安 ($\alpha=.76$)	1 まかされた仕事がきちんとできるか心配だ
	2 朝から夕方まで仕事ができるか、体力的に心配だ
	3 職場の人とうまくコミュニケーションできるか心配だ

表4 職場体験学習の意義評定項目

1 わくわくWORKは楽しかった
2 学校では経験できないことをたくさん学んだ
3 働く経験をして、少し成長したと思う
4 仕事の楽しさや難しさを実感できた

項目1、項目2、項目3、項目4を選出し、一部表現を修正して使用した(表4)。回答にあたっては、各項目の内容が自分の考えや気持ちにあてはまる程度について5段階(1:ぜんぜんあてはまらない, 2:あまりあてはまらない, 3:どちらともいえない, 4:

すこしあてはまる, 5:非常によくあてはまる)で回答を求めた。分析には各項目得点を使用した(得点範囲:1点~5点)。

第4回生徒調査

第1回生徒調査と第3回生徒調査で使ったのと同じキャリア意識項目(表1)を使用した。

教師調査

教師調査における生徒の行動特徴は、生徒調査の学校適応行動を捉える項目(表2)の中から、「友だちに親切で思いやりのある行動をする」(向社会性の項目3)と「授業や学習に意欲的に取り組む」(授業態度の項目4)の2項目を取り上げて使用した。各生徒がそれぞれの項目を日常的に行う程度について、4段階(1:まったくない, 2:あまりない, 3:たまにある, 4:よくある)で回答を求めた。分析には各項目得点を使用した(得点範囲:1点~4点)。

調査の手続き

生徒には生徒調査を、教師には教師調査をそれぞれ実施した。いずれの調査においても、回答にあたって、回答しづらい項目がある場合は、その項目に無理に回答しなくてもよいことを調査用紙の表紙に印刷して説明した。第1回生徒調査は2007年12月に、第2回生徒調査は職場体験学習直前の2008年1月に、第3回生徒調査は職場体験から約1週間後の2008年2月に、第4回生徒調査は職場体験学習から約10ヵ月後の2008年11月に実施した。教師調査は、第1回生徒調査と同じ2007年12月に実施した。

群構成

個人別にキャリア意識の変化得点(第3回生徒調査のキャリア意識全体得点-第1回生徒調査のキャリア意識全体得点)を算出した後、変化得点の上位3分の1を上昇群、中位3分の1を不変群、下位3分の1を下降群に分類した。その結果、上昇群には26名、不変群には25名、下降群には26名が分類された。ただし、以下の結果の分析では、各群の人数に最大2名程度異なる場合がある。

4. 成果と課題

職場体験学習後のキャリア意識領域得点

まずはじめに、職場体験学習後の3群のキャリア意識の領域得点を比較して各群の特徴を確認した(図1)。4領域別に、第1回生徒調査のキャリア意識領域得点を統制変数、第3回生徒調査のキャリア意識領域得点を従属変数、群(上昇、不変、下降)を独立変数とする共分散分析を行った。その結果、人間関係形成($F(2, 73)=33.60, p<.001$)、情報活用($F(2, 73)=21.52, p<.001$)、将来設計($F(2, 73)=16.86, p<.001$)、意思決

定 ($F(2, 73)=11.31, p<.001$) の4領域すべてで群の主効果が有意であった。多重比較の結果、人間関係形成、情報活用、将来設計、意思決定のいずれにおいても上昇群(順に、 $M=4.61, M=4.73, M=4.75, M=4.64$)と不変群(順に、 $M=4.20, M=4.29, M=4.51, M=4.50$)は、下降群(順に、 $M=3.73, M=3.75, M=4.03, M=3.78$)よりも有意に高く自己評定した。また、上昇群は不変群よりも、人間関係形成と情報活用を高く自己評定したが、将来設計と意思決定では両群間に有意差はみられなかった。

不変群との比較から上昇群と下降群の特徴をまとめると、上昇群は職場体験学習を通して人間関係形成と情報活用の2領域でキャリア意識を高めた群であるのに対して、下降群は職場体験学習を通じて4領域すべてのキャリア意識を低下させた群であるといえる。

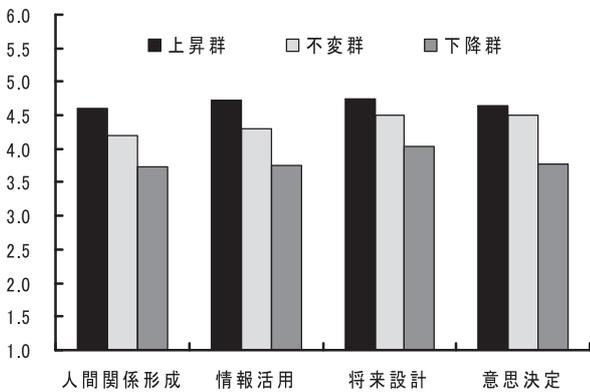


図1 職場体験学習後のキャリア意識領域得点

職場体験学習後の学校適応行動得点

5領域の学校適応行動得点別に、第1回生徒調査の行動得点を統制変数、第3回生徒調査の行動得点を従属変数、群(上昇, 不変, 下降)を独立変数とする共分散分析を行った(図2)。その結果、規律性 ($F(2, 73)=33.60, p<.001$) では群の主効果が有意であり、上昇群 ($M=3.00$) が下降群 ($M=2.54$) よりも有意に高い得点を示した。しかし、不変群 ($M=2.76$) と上昇群や下降群の間には有意差はなかった。規律性は「授業が始まって、自分の席についていない(逆転項目)」等に代表されるように、適応行動の中でも集団生活の規則や決まりを守る内容の項目から構成されていた。このような項目内容を考慮すると、上昇群は下降群よりも、職場体験学習を通して職場・事業所等で規則や決まりを守ることの重要性に気付き、それを学校でも実践するようになったものと考えられる。また、向社会性、攻撃性、孤立性、授業態度では上昇群(順に、 $M=3.21, M=2.31, M=1.65, M=2.86$)、不変群(順に、 $M=3.24, M=2.29, M=1.84, M=2.66$)、下降群(順に、

$M=3.07, M=2.39, M=1.79, M=2.62$) の3群間に有意差はみられなかった。

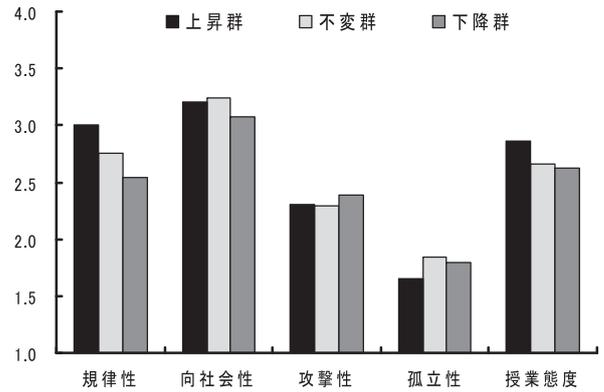


図2 職場体験学習後の学校適応行動得点

職場体験学習前の学校適応行動の教師・生徒評定

まず、教師調査で使用した2項目の得点について3群間比較を行った。その結果、「友だちに親切で思いやりのある行動をする」(向社会性の項目3)と「授業や学習に意欲的に取り組む」(授業態度の項目4)の両得点ともに、上昇群(順に、 $M=3.08, M=3.36$)、不変群(順に、 $M=3.31, M=3.45$)、下降群(順に、 $M=3.19, M=3.40$)の3群間に有意差は認められなかった(図3)。この結果は、職場体験学習を通してキャリア意識が上昇した群と下降した群の間で教師評定による向社会性や授業態度に相違がないことを示している。同様の結果が生徒の自己評定でもみられるか否かを検討するために、これら2項目の生徒評定について3群間比較を行った。その結果、生徒の自己評定でも「友だちに親切で思いやりのある行動をする」(向社会性の項目3)と「授業や学習に意欲的に取り組む」(授業態度の項目4)の両得点ともに、上昇群(順に、 $M=2.92, M=2.85$)、不変群(順に、 $M=2.96, M=2.80$)、下降群(順に、 $M=3.00, M=2.92$)の3群間に有意差は認められなかった(図3)。以上のように、これら2項目の学校適応行動に関する教師評定と生徒評定の

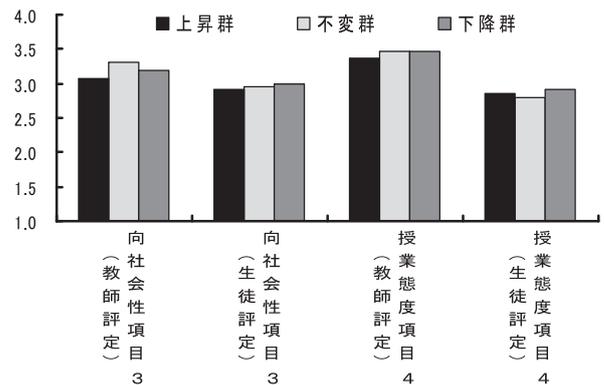


図3 職場体験学習前の学校適応行動得点

結果は一致していた。なお、教師評定と生徒評定の対応関係をみるために、対象者全員 (N=75) のデータに基づいて教師評定と生徒評定間の相関係数を算出した。その結果、「友だちに親切で思いやりのある行動をする」(向社会性の項目3)では $r=-.07$ (*n.s.*),「授業や学習に意欲的に取り組む」(授業態度の項目4)では $r=.39$ ($p<.01$)となり、教師評定と生徒評定は友だち関係よりも授業態度の側面で一致しやすいことがわかった。

職場体験学習に対する期待・不安と意義評定

(1) 職場体験学習に行く前の期待・不安 職場体験学習に行く前の期待得点と不安得点について3群間で比較した。その結果、期待得点でも不安得点でも、上昇群(順に、 $M=3.59$, $M=3.28$), 不変群(順に、 $M=4.11$, $M=3.39$), 下降群(順に、 $M=3.68$, $M=3.13$)の3群間に有意差はみられなかった。これらの結果から、職場体験学習に行く前の期待や不安の高さは、職場体験学習を通してキャリア意識が上昇するか下降するかに直接関連しないと考えられる。

(2) 職場体験学習の意義評定 職場体験学習がどのような効果や意義をもつかを生徒評定から確認するために、表4の4項目別に、第2回生徒調査の職場体験学習に行く前の期待得点を統制変数、職場体験学習後の意義評定得点を従属変数、群(上昇、不変、下降)を独立変数とする共分散分析を行った(図4)。その結果、項目3「働く経験をして、少し成長したと思う」では群の主効果($F(2, 71)=3.72$, $p<.05$)が有意となり、上昇群($M=4.28$)が下降群($M=3.57$)よりも有意に高い得点を示した。しかし、不変群($M=3.93$)と上昇群や下降群の間には有意差はなかった。また、項目1「わくわくWORKは楽しかった」と項目4「仕事の楽しさや難しさを実感できた」では群の主効果が有意傾向($F(2, 71)=2.91$, $p<.10$, $F(2, 71)=2.93$, $p<.10$)を示した。多重比較の結果、両項目得点ともに上昇群(順に、 $M=4.28$, $M=4.50$)が下降群(順に、 $M=3.56$, $M=3.89$)よりも高い傾向にあった。しかし、これら2つの得点においても、不変群(順に、 $M=4.10$, $M=4.26$)と上昇群や下降群の間には有意差がみられなかった。なお、項目3「学校では経験できないことをたくさん学んだ」では、上昇群($M=4.39$), 不変群($M=4.10$), 下降群($M=3.99$)の3群間に有意差はみられなかった。図4をみると上昇群、不変群、下降群の3群とも3点(どちらともいえない)以上の比較的高い得点を示す中で、上昇群は下降群よりも高い意義評定をしていた。したがって、どの群の生徒も職場体験学習について一定の意義があったと捉えているが、上昇群ほどその傾向が強いといえる。

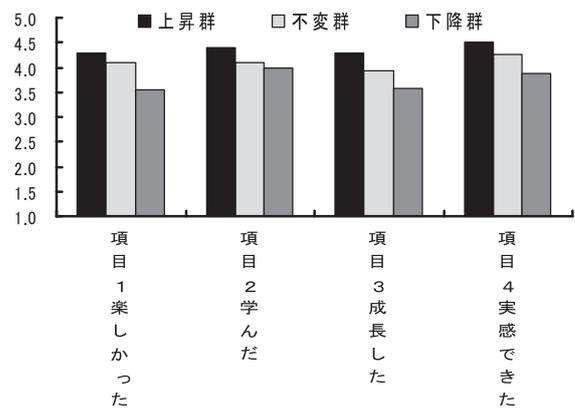


図4 職場体験学習の意義評定

10ヵ月後のキャリア意識領域得点

職場体験学習終了から10ヶ月後に実施した第4回生徒調査データに基づいて、キャリア意識の4領域別に3群間比較を行った。その結果、人間関係形成、情報活用、将来設計、意思決定のいずれの領域でも上昇群(順に、 $M=4.29$, $M=4.49$, $M=4.76$, $M=4.39$), 不変群(順に、 $M=4.52$, $M=4.74$, $M=4.83$, $M=4.44$), 下降群(順に、 $M=4.49$, $M=4.43$, $M=4.73$, $M=4.76$)の3群間に有意差はみられなかった(図5)。下降群が上昇群や不変群と同程度の高い得点を示したことから、職場体験学習直後のキャリア意識が低下した下降群でも10ヶ月後には他の2群と同程度まで回復しているといえる。

職場体験学習前後のキャリア意識が10ヵ月後の

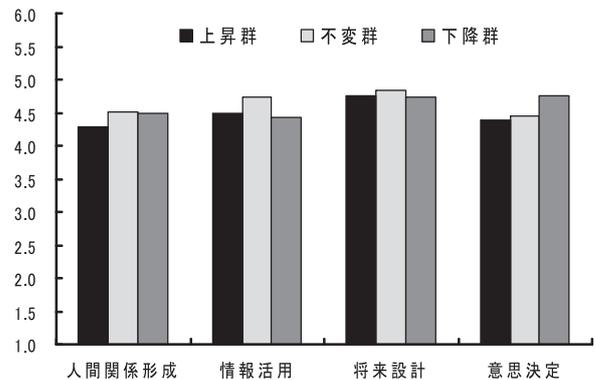


図5 10ヵ月後のキャリア意識領域得点

表5 単回帰分析の結果

	第1回 (体験前)	第3回 (体験後)
人間関係形成	.55 **	.51 **
情報活用	.41 **	.46 **
将来設計	.40 **	.56 **
意思決定	.50 **	.46 **

注) 表中の数値は標準偏回帰係数である。

** $p<.001$ 。

キャリア意識にどの程度の関連を示すかを明らかにするために、キャリア意識の4領域別に、第4回生徒調査のキャリア意識得点を目的変数、職場体験学習前後のキャリア意識得点のそれぞれを説明変数とする単回帰分析を行った(表5)。その結果、職場体験学習前(第1回生徒調査)のキャリア意識と職場体験学習後(第3回生徒調査)のキャリア意識のどちらも、約10ヵ月後の同じ領域のキャリア意識に有意な正の影響を示した。この結果から、職場体験学習に行く前からキャリア意識が高い生徒ほど10ヵ月後のキャリア意識も高い傾向にあることが示唆される。したがって、職場体験学習のほかに、日頃から生徒のキャリア意識を高める取り組みを継続することが重要である。

5. おわりに

本研究では、中学生用のキャリア意識尺度を使用して、職場体験学習の効果を数量的に検討した。その結果、職場体験学習を経験した生徒の中にもキャリア意識の変化には個人差があり、職場体験学習を通してキャリア意識が上昇する生徒(上昇群)、逆に低下する生徒(下降群)、変化しない生徒(不変群)が存在した。そこで、これら3群を職場体験学習の効果が異なる群として扱い、職場体験学習の効果の有無に関連する要因について検討した。その結果、以下の4点が明らかになった。

(1) 職場体験学習の経験は、生徒の学校適応行動のうち、規律性を高めるのに有効であった。

(2) 職場体験学習に行く前の生徒の学校適応行動は職場体験学習の効果の有無と関連しないことが明らかになった。また、「友だちに親切で思いやりのある行動をする」という友だち関係の側面よりも、「授業や学習に意欲的に取り組む」という学習の側面において、教師評定と生徒評定の一致度が高かった。

(3) 職場体験学習に行く前の期待や不安は職場体験学習の効果の有無と関連していなかった。また、3群とも職場体験学習の意義を高く評定していたが、その傾向は上昇群ほど強かった。

(4) 職場体験学習終了から約10ヵ月後のキャリア意識には3群間で違いがみられなかった。つまり、職場体験学習直後にキャリア意識が低下した下降群でも10ヵ月後には他の2群と同程度のキャリア意識をも

つように回復していた。

学校とは異なる職場・事業所で職場体験学習を経験した生徒は、例えば短期間の職場体験であったとしても、それぞれ何らかの新たな経験や学習をし、一定の意義を感じていると思われる。しかし、本研究では、キャリア意識の変化からみた場合、職場体験学習を通してキャリア意識が低下する下降群が存在した。今後は、下降群と上昇群がどのような職場・事業所でどのような職場体験学習をしているかを検討する必要がある。この検討によって、職場体験学習の経験内容や職場体験学習に対する興味・関心度が職場体験学習の効果とどのような関連を示すのかを明らかにすることが可能になろう。

引用文献

- 1) Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, *30*, 377-392.
- 2) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2002). 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)
- 3) 文部科学省(2006). 小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き: 児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために
- 4) 内藤勇次・浅川潔司・高瀬克義・古川雅文・小泉令三(1986). 高校生用学校生活適応感尺度作成の試み 兵庫教育大学研究紀要, *7*, 135-146.
- 5) 新見直子(2008). 中学生版キャリア意識尺度の開発 広島大学大学院教育学研究科紀要第三部(教育人間科学関連領域), *57*, 225-233.
- 6) 大野木裕明・宮川充司(1996). 教育実習不安の構造と変化 教育心理学研究, *44*, 454-462.
- 7) Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *1*, 31-48.
- 8) Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, *70*, 8-24.