

第6節 効果的なインターンシップの在り方（普通科に焦点を当てて）

1 キャリア教育におけるインターンシップの位置付け

高等学校学習指導要領においては、「キャリア教育における就業体験」について、総則「第1款 教育課程編成の一般方針」の中で次のように明示している。

- 4 学校においては、地域や学校の実態等に応じて、就業やボランティアにかかわる体験的な学習の指導を適切に行うようにし、勤労の尊さや創造することの喜びを体得させ、望ましい勤労観、職業観の育成や社会奉仕の精神の涵養に資するものとする。

また、平成23年の「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」の中央教育審議会答申では、「高等学校（特に普通科）におけるキャリア教育の推進方策」の中で、就業体験活動の効果について次のように指摘している。

- 第三に、卒業生・地域の職業人等とのインタビューや対話、就業体験活動等の体験的な学習の機会を、計画的・体系的なキャリア教育の一環として十分に提供し、これらの啓発的な経験を通して、進路を研究し、自己の適性の理解、将来設計の具体化を図らせることである。具体的に人や現場を通して、自己と社会の双方についての多様な気付きや発見を経験させ、自らの将来を考えさせることが効果的である。

普通科におけるインターンシップの充実については、以前よりその必要性が指摘されてきた。例えば、平成18年の「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議報告書」では「インターンシップ等多様な体験の機会の充実」が提言されている。

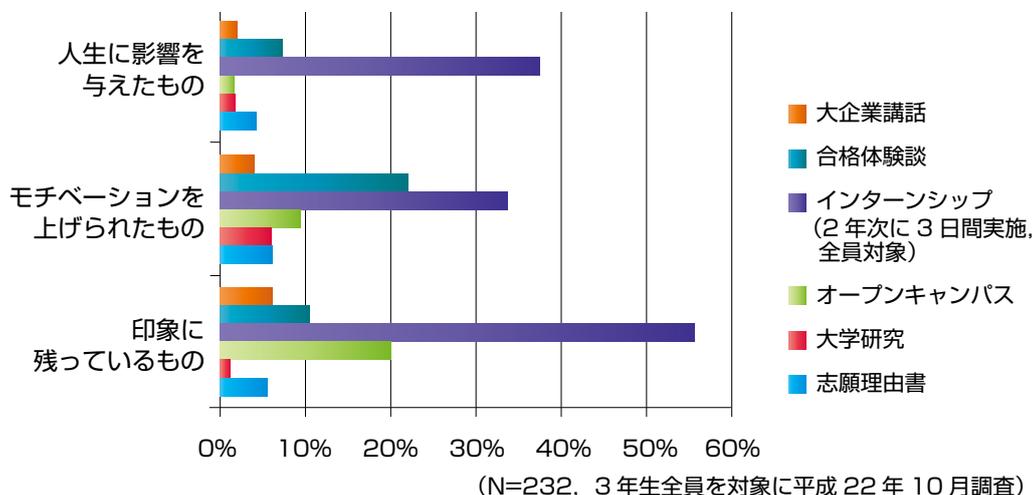
高等学校段階においても、目前の入れる大学を選択することを目的化するのではなく、その先にある大学等の卒業後において、社会的自立、職業的自立ができるよう、主体的に進路を決定する能力・態度を育成するキャリア教育を進めることが重要である。特に大学等への進学者が多い普通科においては、喫緊の課題であり、インターンシップ等を実施することは、生徒に自己の将来について考えさせるとともに、社会や職業に対する認識を深め、学ぶことの重要性を考えさせる上で極めて有効である。

しかしながら、平成17年度の全日制普通科におけるインターンシップの実施率は50パーセントを超えたものの、3年間を通して1回でも体験した3年生は約12パーセントに過ぎない。このことは主に就職希望者に限定してインターンシップを行っていることを想定させるものである。

しかし、進学希望であっても「大学等の向こうにある社会」を生徒に意識させ、高等学校卒業後又は大学等卒業後に希望する職業について、インターンシップ等により体験させ、自己の将来について考えることが重要である。特に普通科では、一概には言えないが教科として職業に関する教育がほとんどなされないこともあり、特定の職業の能力向上を目的とするのではなく、将来の進路選択の幅を広げる観点から、インターンシップ等多種多様な体験の機会を与えることにより、職業観や勤労観、更には進路を主体的に選択する能力を育成することが重要である。

2 キャリア教育におけるインターンシップの効果

高等学校におけるインターンシップの効果については、下図に示すような調査報告がある。進学者が多数を占めるA高校では、3年間のキャリア教育で扱われたプログラムの効果を調査した。次のグラフはそのうち6つのプログラムについて示したものである。この結果から、他のプログラムに比してインターンシップは、「職業感・勤労観」の醸成に特に効果があることが言える。



また、普通科においてインターンシップを実施している学校では、生徒、教員、保護者、事業所から次のような声が上がっている。

生徒からの声

- これからの生活のモチベーションを高められたと思います。公務員の具体的な仕事内容を深く知ることができました。
- 上下関係や社会のルール、マナーなど、今まで自分が甘かったことを自覚しました。
- 仕事に就きたい思いが、絶対に就く、という意志に変わりました。

教員からの声

- 実施時期や依頼する場所の範囲など、今後検討が必要な部分は多いと思います。
- 実施期間中の巡視にて、生徒たちの充実した表情が見られて大変嬉しく思います。
- こちらが想定した以上の作業をさせてもらえたようです。進路選択の上で大きなきっかけとなるはずです。

保護者からの声

- この活動の目標を考えることに伴って、自分の将来についていろいろと悩むきっかけとなったようです。
- 体験先ではない別の進路にも視野を広げることができました。体験して感じることや考えたことは親や先生方が教えられない内容ですから、貴重な経験になったように思います。

事業所からの声

- 高校生の先輩が進路に対し真剣に向かっている姿を中学生に見せることができ、有意義な事業だと思いました。
- 学校側のインターンシップの位置付けや何を体験させたいのか、したいのかを受入れ側でも把握したいので、事前打合せを積極的に行いたいと考えています。

3 インターンシップの目的

(1) 高等学校段階における目的

高等学校段階におけるインターンシップの目的には次のようなものがある。

① 働くこと、生きることの尊さを実感させ、勤労観、職業観を醸成する

実際の職場では、生産性、正確さ、創造性、服務規律など様々な面において、学校よりもはるかに厳しい姿勢が求められる。顧客を始めとする社会に対する責任があるからである。しかし同時に、生徒たちはインターンシップを通して「仕事」を成し遂げることにより、達成感や充実感、生きている実感を得ることができる。学校においては、生徒は閉ざされた社会の内の存在でしかないが、事業所においては、社会と自己がつながり、社会に対して個人が貢献できるからである。インターンシップの過程で、職場での働きぶりが高く評価されたり、顧客から褒められ、感謝されたりする経験は、自己の生きる意味を体感させ、自己肯定感を持たせることができる。さらに、職場でプロフェッショナルな姿勢を目の当たりにすることは、自己の生き方を振り返る大きなきっかけとなる。

② 進路選択への積極性を醸成する

高校におけるインターンシップは、生徒の将来の展望に応じた現実的な就業体験であることが望ましい。生徒は、必ずしもインターンシップで体験した職種に就くわけではないが、インターンシップの体験は、生徒の視野を大きく広げ、自らの適性を考える機会となるとともに、自らの進路を積極的に考え、自己の志望を固める契機となる。そのことは、進学を希望する生徒にとっても上級学校とその学部・学科や分野の選択に役立ち、進学後どのようなことを学びたいのか、卒業してどのようなことがしたいのか、どのような職業に就きたいのかといったことに対して、明確な展望を持たせることにつながる。

③ 学習意欲を向上させる

インターンシップの体験を通し、その職業において必要な知識・技術・技能を認識することができる。目指すべき人間像が明確になることもある。そのような中で、学ぶことの意味や重要性を認識することができる。そこから、学びへの興味・関心が高まり、学びが将来との関連性を持ったものになることや、進路選択に積極的になり、大学等への進学志望が高まることも期待される。これらのことが相乗効果をもって、生徒の学習意欲を向上させることができるのである。

④ 「基礎的・汎用的能力」を育成する

・人間関係形成・社会形成能力

インターンシップによって、社会人・職業人としての勤勉さや責任感あるいはルールやマナーを学ぶことができる。また、職場での異年齢、特に年齢差の大きい大人との交流を通して、言葉遣いを始めとする礼儀など、異年齢の人々とのコミュニケーションの仕方を身に付ける。

・自己理解・自己管理能力

インターンシップは、生徒が自己の個性や職業適性を改めて考えたり、今まで気が付かなかった自己の特性や長所を見いだすことにもなったりするなど、「自己理解の深化」を図るまたとないう機会である。また、インターンシップにおいては、実際の職業社会における様々なルールやマナーが求められる。それらに対応することで自己管理能力が養われる。

・課題対応能力、キャリアプランニング能力

インターンシップの事前準備において、自ら事業所を選択し、その事業所に関する情報を集め、実習計画を立てる。実習先においては責任を受け入れ、職務を主体的に遂行しなければならない。これらを通して、課題対応能力やキャリアプランニング能力が養われる。

(2) 異校種における目的の違い

現在、ほとんどの中学校で職場体験活動が実施されている。また、インターンシップを実施している大学も少なくない。このような中で、高等学校段階におけるインターンシップの目的を明確にしておかなければならない。

中学校職場体験活動	高等学校インターンシップ	大学インターンシップ
<ul style="list-style-type: none"> 職業観・勤労観の形成 ある職業や仕事を窓口としながら職業や仕事を知る 働く人の実際の生活に触れて社会の現実を感じる 	<ul style="list-style-type: none"> 職業観・勤労観の形成と確立 将来進む可能性のある仕事や職業に関連する活動を試行的に体験する 体験を手掛かりに社会・職業への移行準備を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 職業観・勤労観の確立と深化 体験を通して専門的な知識・技能を身に付ける 社会・職業への移行を見据えて、より現実的なイメージを持つ

(3) 学校において目的を定めるに当たっての留意点

高等学校の場合、普通科、専門学科、総合学科などがあり、学校の設置形態も多様である。また、普通科においても、能力・資質、将来への進路志望など生徒の実態も多様であり、置かれた地域性も様々である。このような中で、各学校においては、学校の特色を生かし、生徒の実態に合ったインターンシップの目的を定めることが必要である。

4 インターンシップ充実のための方策－障壁を克服するために－

中学校の職場体験活動の実施校率は97%を超え、ほとんどの学校で実施されている。これに対して、高等学校でのインターンシップ体験者率は、職業学科で61.4%、普通科では16.7%にすぎず、高等学校におけるインターンシップに対する取組は、必ずしも十分とは言えない。(下左表参照) 普通科での実施の場合、多くは全校生徒ではなく、希望生徒を対象としたものである。また、インターンシップを実施しない理由としては、下右グラフに示された要因が挙げられている。普通科において、インターンシップを促進するためには、これらの障壁を克服する必要がある。

平成22年度 職場体験・インターンシップ
実施校率・体験率

(国立教育政策研究所生徒指導センター公表資料)

	実施校率	体験率
公立中学校	97.1%	※
公立高等学校 (職業に関する学科)	86.5%	61.4%
公立高等学校 (普通科)	67.4%	16.7%

※ 中学校では、実施校のほぼ全てが実施学年の全生徒を対象としている。

高等学校普通科において就業体験活動を実施しない理由



(出典) 国立教育政策研究所 生徒指導センター「職場体験・インターンシップ現状把握調査」(平成16年)

(1) 目的の明確化と意識改革

就業体験活動を実施しない理由の3位は、「必要性を感じない」である。これは、多くの教職員が、4位の「他の活動で十分に補える」と考えていることと関係する。また、5位には「教職員の理解が不十分である」とある。教職員の進路指導の姿勢が「大学の向こう側」ではなく、直接大学に向かっているからである。特に普通科の場合、進路指導が卒業直後の進学のみを焦点を当てた指導になっていることが少なくない。また、就業体験より大学体験を実施している高校も多い。これを克服するためには、校長を始めとする教職員の意識改革が必要であり、学校におけるインターンシップの目的を明確化することが重要であろう。

ポイント1 目的を明確化する

効果的にインターンシップが実践されるためには、全教職員の協働性が発揮されなければならない。教職員の意欲を高め協働性を発揮するためには、各学校の特色を生かし、生徒の実態に応じたインターンシップの目的を明確にし、それを共有することが重要である。

ポイント2 教職員の意識改革を図る

インターンシップを充実させるためには、全ての教職員がインターンシップの重要性と必要性を理解し、また、学校におけるインターンシップの目的を共有する必要がある。各都道府県教育委員会や教育センターなどが主催するキャリア教育に関する研修を積極的に活用するとともに、前述したようなキャリア教育に関する校内研修を効果的に実施したい。

(2) 校内体制の構築

就業体験活動を実施しない理由の6位は、「教職員の負担が増加する」である。担任一人で、あるいは学年単位では、インターンシップの円滑な実践は困難であることから、全校体制で取り組むことが大切である。

ポイント3 校長のリーダーシップの下で組織的に対応する

校長のリーダーシップの下、前述したキャリア教育推進委員会などの全校体制の組織を作ることが重要である。その上で、キャリア教育の全体計画に基づき、各部署が連絡を密に取り、インターンシップを実践する。特に受入先と交渉する窓口となる部署を設けることが重要である。

ポイント4 ノウハウを蓄積する

インターンシップを継続的に実践していくためには、そのノウハウを蓄積していくことが重要となる。ただ、一個人の教員が属人的に学校外部との窓口を担当していたり、インターンシップを行う学年の学年団のみがそれを担当していたりすると、教員個人が蓄積した経験や、当該学年団が知り得たノウハウを継承することは難しい。持続可能なインターンシップとしていくためには、前述のような全校体制の組織においてノウハウを蓄積していくことが必要となる。

(3) 学校外部の教育資源の活用の推進

学校が就業体験活動を実施しない理由の2位には「受入先の確保が困難である」が挙げられている。一方で、企業が教育支援活動を実施しない理由の1位は「学校側から企業への支援要望がない」で、2位は「教育カリキュラムの策定の情報が不足、やり方が判らない」であり、学校と企業それぞれの思いがかみ合っていない面が見られる。また、それぞれの学校がインターンシップを実施しようとした場合、地域の中で複数の学校が同時期にインターンシップを実施することもある。さらに、インターンシップを受け入れる事業所の数が限られてしまうような地域もある。こういったことから、各都道府県教育委員会や、あるいは、教育委員会が設置する協議会などの組織が、地域の中で、学校と事業所をコーディネートし、調整の役割を担う必要があろう。

ポイント5 学校と事業所をコーディネートする学校の外部組織を積極的に活用する

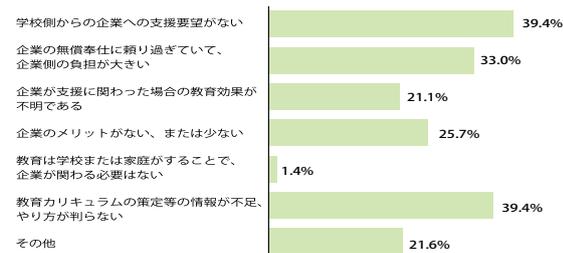
各都道府県教育委員会がリーダーシップを発揮しながら、県内の高等学校におけるインターンシップについて推進・調整を図ることもあり得よう。また、教育委員会が、行政（首長部局）や地域・社会、産業界などの協力も得て設置する協議会などが、そのような役割を担うことも考えられる。

その他にも、経済団体やNPO法人が、学校外部の教育資源と学校とを結びつけるコーディネーターとしての役割を担っているケースもある。

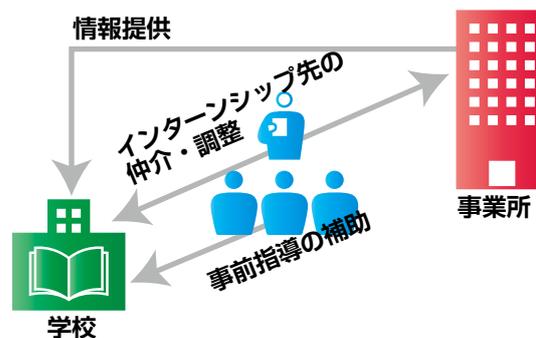
積極的に情報を収集し、学校外部の教育資源をより一層活用していきたい。

企業が教育支援活動を行わない理由

企業側の負担が大きいと考える企業が約33%ある一方で、学校側からの企業への支援要望がないという企業が約39%と最多



(出典) 東京商工会議所 教育問題委員会「企業による教育支援活動に関するアンケート」(平成22年)



(4) 学校の教育活動における位置付けの明確化

就業体験活動を実施しない理由の1位として、「授業時数の確保が困難である」が挙げられている。それは、学校の教育活動全体の中にインターンシップの明確な位置付けがなされていないためと考えられる。

インターンシップは、特別活動、又は総合的な学習の時間に位置付けて実施されることが多い。高等学校学習指導要領では特別活動の「ホームルーム活動」の内容(3)に、「エ 進路適性の理解と進路情報の活用」「オ 望ましい勤労観・職業観の確立」「カ 主体的な進路の選択決定と将来設計」が示されている。

総合的な学習の時間では、高等学校学習指導要領の第3の1(5)において、「進路等に応じて設定した課題について知識や技能の深化、総合化を図る学習活動」が挙げられており、2(3)では、「就業体験活動」が取り上げられている。

ポイント6 入学から卒業までの指導計画の中でインターンシップを位置付ける

特別活動、総合的な学習の時間のいずれでインターンシップを実施する場合においても、入学から卒業までの指導計画を立てて、その中にインターンシップを位置付けることが大切である。インターンシップの実施に際して、礼儀・言葉遣い、電話の応対などの直前の実務的指導や、事後における体験報告や礼状作成の指導が必要なことはもちろんである。しかし、実施以前に生徒のモチベーションを高めるためには、多様な職業が存在することを認識させたり、職業と自己の関係について考えさせたりしておくことが必要である。また、実施後は、体験を自己の振り返りや、自己の在り方生き方の追求の契機とさせることが重要であり、大学・学部を含めて進路選択と結び付けていくことや、体験を学習意欲の向上に結び付けていくことが求められる。このように入学から卒業までの指導計画の中での位置付けを明確にしてインターンシップを実践することが大切である。(右表参照)

表 A 高校の総合的な学習の時間 指導計画

	月	内容
1年	4～6月 7月 8～11月	自己分析活動 職業研究 進路研究 学問研究・学部学科研究 社会人講話・大学見学
	12～3月	ライフプラン(人生設計)作成 プラン作成・発表会
2年	4～6月	インターンシップ事前学習 資質と適性、社会での役割理解 企業理解をする探究学習
	7月	インターンシップの実施
	9月	インターンシップ事後指導 発表会・報告書作成 Willプラン(進路設計) 大学研究 出前講座 Willプラン作成 Willプラン発表会
3年	4～6月	志望理由書作成 目標達成プラン 学ぶ目的の明確化
	9～11月	論理的説明力の習得 進路志望別学習 意欲的・計画的な課題への挑戦

(5) 効果的なインターンシップの実施

ポイント7 生徒のニーズに合わせる

インターンシップを実践している高等学校の報告書では、生徒のニーズに合ったインターンシップを行うことができた場合、効果が高いことが挙げられている。

例えば、進学志望者が大多数を占める場合、大学卒業後の就職を念頭において実施する必要がある。そこでは、就業希望の分野での体験活動を通して当該職務への理解を深め、将来ビジョン構築の契機としている。高度な研究機関への就業や科学技術部門への就業を志望する生徒には、研修旅行の機会を活用した研究機関での研修の実施や地元の高専機関との連携、医療現場での高校生向け研修の活用といった方法も考えられる。一方、生徒の志望が地元志向である場合、地域の商工会を通して地元事業所をコーディネートする方法もある。

また、就職志望者が多い高校の場合、ハローワークが主催するジュニアインターンシップなどを活用して、生徒自身が進路を意識して選択した事業所で実施する方法や、放課後を利用して長期の新人研修や業務を経験させるという取組もある。

ポイント8 十分な事前指導・事後指導を実施する

インターンシップを一過性のイベントにしないことが重要である。そのためには十分な事前指導と事後指導が必要である。事前指導では、特に、実習する事業所に関する調査が重要である。例えば市役所を実習先とする場合、市役所の業務は部署によって大きく異なる。また、医療事業所は医師、看護師、理学療法士、事務員等様々な職種の連携で成り立っている。そのようなことを事前に学習しておかなければ、体験先で生徒が戸惑い、効果が上がらない。また、事業所で何を体験するのか、事業所との事前の入念な打合せも重要である。事前指導例としては以下のようなことが挙げられる。

事前指導	指導の手立て
① インターンシップの目的の徹底	担当教員によるオリエンテーション
② 職業観の形成	職業人講師の講話 小論文
③ 社会人マナーの徹底	職業人講師の講話 事例練習（挨拶、電話の応対）
④ 事業所とのコーディネート	希望調査 事業所研究 事業所との打合せ

また、事後においては、受入先に感想を含めた礼状を書かせるなどの直後の指導が必要であることは言うまでもないが、生徒一人一人のキャリア発達に資する系統的な指導が求められる。直接的な体験の振り返りや反省だけでなく、体験を進路選択の契機や在り方生き方の深化につながるようなプログラムが不可欠である。事後指導例としては、以下のようなことが挙げられる。

事後指導	指導の手立て
① 直後指導 礼状	インターンシップの感想も含めた礼状の作成
② インターンシップ体験の振り返り	体験発表会 レポート
③ 進路選択の契機 在り方生き方の追求	キャリアカウンセリングなどの個別の指導・支援 小論文（進路選択に向けて）
④ 大学・学部の志望形成	大学訪問 出前講義

ポイント9 大学進学と結び付ける

インターンシップを大学進学とも結び付けることが重要である。そのためには、インターンシップの事後活動を単なる発表会で終わらせないようにする必要がある。例えば、レポートにおいては、インターンシップで経験したことのみを振り返るのではなく、進路選択との関係を明確にさせる方法が考えられる。また、インターンシップの体験後、進路志望調査を行うのも一つの方法である。それを基にして担任とのキャリアカウンセリングなどを実施することも効果的であろう。インターンシップの経験を大学が開催するオープンキャンパスと結び付けたり、大学体験入学等の体験活動と結び付けたりする方法もある。

5 インターンシップ充実のための留意事項

(1) 実施時期の設定

実施時期の設定については、次のようなことに留意する必要がある。

- ① 十分な準備期間：生徒に対する心構えの指導，社会人としてのマナー指導，生徒による事業所に対する調査，生徒の希望と事業所のコーディネートなどのために十分な準備期間を取れる時期が望ましい。
- ② 生徒の成長・発達との関係：学校生活も落ち着き，学校での様々な体験を経て，自己の特性を認識し，他者や社会との適切な関係を意識できるような時期で実施されることが効果的である。
- ③ 進学希望との関係：進学を希望する生徒に対しては，生徒が大学・学部等の志望を具体的に考える前の時期が望ましい。インターンシップの経験が進路選択に生かされ，大学等への進学に向けての学習意欲の向上にもつながるからである。

(2) 実施期間の設定

インターンシップを充実させるためには，一定の実施期間が必要である。幾つかの業務の体験や業務の繰り返しが体験を効果的にするからである。事業所職員による事業所の全般やマナーに関するレクチャーも必要である。高等学校学習指導要領解説特別活動編では「学校の実態や生徒の発達の段階を考慮しつつ，一定期間（例えば1週間（5日間）程度）にわたって行われることが望まれる」としている。

また，5日以上の実施の場合，5日未満実施の場合に比べて，進路に関する多くの点でより効果を実感しやすくなるという報告がある。（国立教育政策研究所生徒指導研究センター「職場体験・インターンシップ現状把握調査」平成16年）

実習期間の設定については，次のようなことに留意する必要がある。

- ① インターンシップのねらいを達成することができる日数
- ② 受入先の状況
- ③ 実施期間中の学校側の指導体制を組むことができる日数

5日間実習の事例 事業所：旅行代理店

	実習内容
1日目	旅行業全般及びマナー講義 時刻表の見方実習
2～4日目	旅行プラン作成 接客業務 データ整理
5日目	営業実習（バス会社，ホテル， 鉄道会社，航空会社訪問）

また，5日以上の実施の場合，5日未満実施の場合

に比べて，進路に関する多くの点でより効果を実感しやすくなるという報告がある。（国立教育政策研究所生徒指導研究センター「職場体験・インターンシップ現状把握調査」平成16年）

実習期間の設定については，次のようなことに留意する必要がある。

- ① インターンシップのねらいを達成することができる日数
- ② 受入先の状況
- ③ 実施期間中の学校側の指導体制を組むことができる日数

(3) 健康管理・安全管理

インターンシップは，学校を離れて行う学習活動である。とりわけ高等学校のインターンシップは活動範囲が拡大されることが考えられる。そのため，実施期間中の生徒の健康管理及び安全管理を徹底する必要がある。そのため，次の事項に留意する必要がある。

① 生徒の健康状態の把握

慣れない職場での就業体験となるので，事前に生徒の健康状態を十分に把握しておく必要がある。特に，食品を取り扱う職場や，抵抗力が弱い利用者が多い幼稚園，保育所，福祉施設，医療機関で実習を行う場合は，生徒の感染症の罹患状況を把握して必要な措置を取っておく必要がある。

② 現場での安全管理

事前指導において安全管理の指導を十分に行うとともに，職場での指導担当者の指示に従うことを徹底する。通勤における交通安全にも留意するよう指導する必要がある。

③ 事故への対応

実習中，事故が起きた場合は，指導担当者の指示を仰ぎ，学校に直ちに連絡する体制を整えておくことが必要である。財団法人産業教育振興中央会等が実施している体験活動賠償責任保険制度の利用を考えておくことも必要である。

(4) 実施中の指導と配慮

① 受入先との連携

インターンシップを充実させるためには、受入先の事業者と生徒、学校の関係が良好であることが不可欠である。教職員が積極的に受入先を訪問することは、生徒にとって大きな励みになる。また、一人一人の活動の様子を観察し評価していくことが、その後の個別指導に生かされ、系統的な事後指導にも資することができる。事業所に対しては、感謝の意を表すことにもなり、学校との信頼関係を築ける。そのことは、次年度以降の継続的な実施にもつながる。緊急時の対応の円滑化の観点からも重要である。ただし、職場の状況や体験活動の内容によっては、教職員の訪問が業務などの妨げになる場合もある。訪問の頻度やタイミングについて、受入先からの承諾を得ておく必要がある。特に、写真やビデオの撮影を伴う場合には、受入先からの事前の了承が不可欠であるだけでなく、プライバシーや著作権への十分な配慮が求められる。

② 保護者との連携

インターンシップは、家庭において保護者と生徒が、進路や職業について会話する絶好の機会となる。保護者との会話は、インターンシップの効果を更に高める。そのために、保護者に対してインターンシップの目的や生徒の活動内容などを十分に連絡しておくことが大切である。生徒自身が自立的に成長していくためには、保護者からの支援も重要である。



インターンシップと個別支援 ー経験をキャリア形成に生かすためにー

インターンシップは、社会で求められる知識や技能について実感をもって学び、職業に関する体験によって自らの適性について考え、進路選択につなげていくことのできる貴重な活動である。また、働く現場で大人と話したり、共同作業を体験したりすることで、社会で求められるルールやマナーを習得し、「基礎的・汎用的能力」を大きく伸ばすことも可能だと考えられる。

インターンシップでの貴重な体験を、その後十分生かすためには、自らの体験を振り返り、そこに意味を見いだそうとする事後の学習活動や、自らのキャリアに結び付けて考え、生かそうとする姿勢が大切である。

多くの学校では、インターンシップ後に体験をまとめたり発表したりする機会を設けている。しかし、そうした発表の場で話される内容は、体験した仕事の内容や成功体験、やりがいなど、皆の前で大きな声で語って差し支えないことに限られがちである。複雑な心情や悩みなど、個人的なものはなかなか語られない。とりわけ、乗り越えられていない失敗体験や、仕事に対する負の感情などは、語る事がためられるであろう。そもそもキャリアを考える上では、こうした感情なども含めた経験の総体が大切なのである。

体験が自分自身にとってどのような意味をもつのかについて、生徒自身が改めて考える機会をつくっていく必要がある。

体験した作業や職場の人のとの会話の内容とそれらから感じたこと、体験を通して実感した自分自身の適性や長所短所、将来に向けての可能性や不安、悩みなどを様々な角度から見つめ、体験の意味を丁寧に振り返ることができるようにしたい。仕事に対する負の感情や失敗体験も、かけがえのない個人の経験となる。経験を改めて意味付け振り返ることから、自らの適性を考えたり、これからの自分の課題を明確に意識したりすることが可能になってくると思われる。

こうしたことをもとに、キャリアカウンセリング等で個別に語る機会を設けることも重要である。その際は、まず丁寧に事実を確認し、思いを傾聴することによって、生徒の言葉を引き出し、その後、共に語り合いながら、経験や思いに意味を見つけ、それぞれの適性やこれから目指すべき方向性を考えることにつなげていければ良い。また、生徒が自らを振り返った記録は、ポートフォリオなどで保存することが大切である。最終的な進路決定に向けて、貴重な資料となるであろう。

勤労観や職業観は、生徒一人一人が形成していくものであり、積み上げようとするキャリアも一人一人異なる。インターンシップという体験活動を契機に、生徒自身が自らのキャリアについて語る言葉を引き出し、その後の成長や探索につなげていくようにしていきたい。