



宮崎大学教育学部附属中学校におけるキャリア教育
実践の特質と課題

メタデータ	言語: jpn 出版者: 宮崎大学教育学部附属教育協働開発センター 公開日: 2020-06-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鬼塚, 拓, 竹内, 元, 藤本, 将人, 盛満, 弥生, 小林, 博典, 安影, 亜紀, 山下, 辰弥, 椋木, 香子, Onitsuka, Taku, Yasukage, Aki, Yamashita, Tatsuya, Mukugi, Kyoko メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10458/6934

宮崎大学教育学部附属中学校における キャリア教育実践の特質と課題

鬼塚 拓*・竹内 元**・藤本将人***・盛満弥生***
小林博典***・安影亜紀**・山下辰弥*・椋木香子**

**The essence and practical perspective for Career Education: A Case Study of the
University of Miyazaki Junior High School attached to Faculty of Education**

**Onitsuka Taku, Takeuchi Gen, Fujimoto Masato, Morimitsu Yayoi
Kobayashi Hironori, Yasukage Aki, Yamashita Tatsuya, Mukugi Kyoko**

1. はじめに

平成11年の中央教育審議会答申において、我が国で初めて「キャリア教育」という言葉が公的に登場して以降、学校現場では「キャリア教育」に関する様々な取り組みがなされてきた。優れた取り組みも多くみられるものの、学校現場では、「キャリア教育」が「食育」や「防災教育」のように新たに教育内容として追加されたものとして位置付けられたり、従来行われてきた進路指導との違いが明確でなかったり、組織体制の構築が難しかったりするなど、様々な課題を抱えている。

宮崎大学教育学部・大学院教育学研究科は、これまで小中一貫教育を軸に地域貢献や学部教育の改善を行ってきた。また、教育学部附属実践総合センターを教育学部附属教育協働開発センターに改組し、宮崎県教育委員会と協働して、校内研修の活性化やメンター方式による初期研修の支援にも取り組み、附属学校園とも協働して多様な教員研修を構築するとともに、教職大学院が培ってきた現代的な教育課題に対応したカリキュラム開発の知見を活かして、キャリア教育に関する研修プログラムを宮崎県教育研修センターや市町村教育委員会と協働して開発してきた。さらに、本年度には、地域の教育力の醸成に資するシンクタンク機能を強化するため、研究ユニットを構成した。研究ユニットでは、学部・研究科として小中一貫したキャリア教育の研究を進めるため、総合的な学習の時間を中心とした宮崎大学教育学部附属中学校（以下、宮大附属中と示す）のキャリア教育実践の検討を行ってきた。というのも、多くの中学校では進路指導担当がキャリア教育の担当を兼ねてしまい、キャリア教育の充実が後回しになってしまうのに対して、宮大附属中では、総合的な学習の時間を担当する教員がキャリア教育の視点から教育課程全体を改善し、特色のある教育実践を展開してきたからである。本論文では、宮大附属中のキャリア教育の概要を示した上で、職場体験学習としての特質と探究学習としての特質を明らかにすることを通して、宮大附属中におけるキャリア教育実践の特質と課題を示したい。

*宮崎大学教育学部附属中学校

**宮崎大学大学院教育学研究科

***宮崎大学教育学部

2. 宮崎大学教育学部附属中学校のキャリア教育の概要

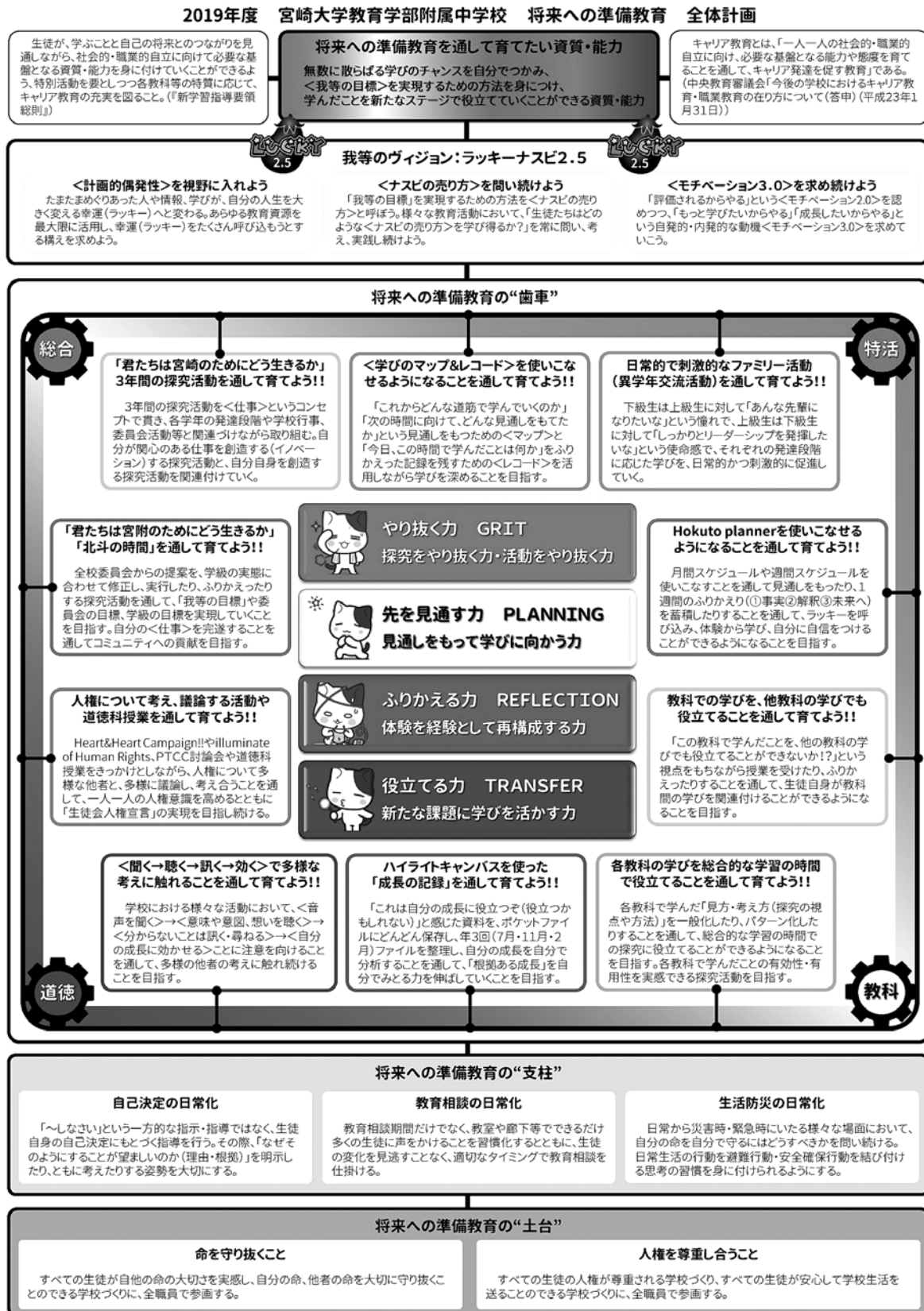
(1) キャリア教育の全体計画

宮大附属中では、キャリア教育を「将来への準備教育」¹⁾と位置付け、学校の教育活動全体で取り組むために、総合的な学習の時間を中核とした全体計画を作成している。まず、「将来への準備教育全体計画」(図1)にあるように、「将来への準備教育を通して育みたい資質・能力」を設定し、その実現のために、「我等のヴィジョン:ラッキーナスビ2.5」を設定している。この「ラッキーナスビ2.5」は、将来への準備教育の鍵となる3つの概念を一体化して表現したものである。①「ラッキー」に対応する概念は、自分のキャリアを決定づける出来事を、自ら積極的に呼び込んでいく態勢をとろうとする計画的偶発性²⁾である。②「ナスビ」に対応する概念は、体験から学びを発見し、よりよい実践へとつなげていく経験学習³⁾である。これは、絵本『小学生のボクは鬼のようなお母さんにナスビを売らされました。』⁴⁾に発想を得たものであり、学校生活での様々な経験から「いきるほうほう」一宮大附属中ではこれを「ナスビの売り方」と呼んでいる一を生徒たちが自ら見つけていくことを目指している。③「2.5」に対応する概念は、モチベーション3.0⁵⁾である。学校は生徒たちにとって“評価される場”であり、そこでは「評価されるから」「報酬がもらえるから」といった外発的動機に対応する「モチベーション2.0」が発動しやすい。だからこそ「楽しいからやる」「学びたいからやる」「誰かのためにやる」といった内発的動機に対応する「モチベーション3.0」の発動を目指したい。この2つのモチベーションの間をとり、「2.5」と表現している。

このヴィジョンに基づき、「将来への準備教育の“歯車”」として、総合的な学習の時間、特別活動、道徳、各教科を位置付け、「やり抜く力 GRIT」⁶⁾「先を見通す力 PLANNING」「ふりかえる力 REFLECTION」「役立てる力 TRANSFER」を育てようとしている。図1にあるように、宮大附属中では、異学年交流や保護者参加の人権教育、月刊・週間スケジュール帳である「Hokuto planner」の活用など、多種多様な教育活動を行なっているが、それらを全てキャリア教育に位置付けて全体計画を策定しているのである。

(2) 将来の準備教育としての総合的な学習の時間

次に、宮大附属中のキャリア教育の中核となっている「総合的な学習の時間の全体計画」(「将来への準備教育としての総合的な学習の時間の全体計画」)(図2)について説明する。「将来への準備教育を通して育てたい資質・能力」の具体的な4つの観点、上述の「やり抜く力 GRIT」「先を見通す力 PLANNING」「ふりかえる力 REFLECTION」「役立てる力 TRANSFER」である。これらの資質・能力を育むため、「社会と若者の現状」や「宮大附属中の現状」を踏まえ、宮大附属中の総合的な学習の時間のコンセプト「君たちは、宮崎のために、どう生きるか」を設定している。このコンセプトには、宮大附属中の総合的な学習の時間が有する3つの特質が含まれている。①「君たちは」に対応するのは協働性である。生徒たちは学校内の関係(他の生徒との関係/教師との関係)はもちろん、学校外の多種多様な人材(高校生や大学生、社会人)とも関係を取り結びながら探究活動を進めていく。②「宮崎のために」に対応するのは地元志向性である。「地元」宮崎でキャリア形成をすることはもちろん、宮崎を離れたとしても、自分の仕事が巡り巡って宮崎とどうつながっていくのかを考えることができるような人材の育成が念頭に置かれている。また、「宮崎」と「宮崎以外」の間に通底する



地域課題の発見も期待されている。③「どう生きるか」に対応するのは当事者性である。「既存の仕事の中から自分の適性にあった仕事を選ぶ」といった進路選択としてキャリア教育を捉えているのではなく、「自分がやりたい仕事を創造することが自分のキャリア形成につながり、実現を目指したい社会の形成につながる」という考え方が根底にある。「将来、どんな社会にしたいのか」ということと、その中で「自分は何をしたいのか」ということを往復しながら考えさせることで、社会に生きる当事者性を育てようとしている。

このようなコンセプトを実現するために、「＜3年間を通した探究活動＞への確かな見通し」「＜各教科の見方・考え方＞を中核とした授業」「＜共通のフレームワーク＞を用いた創造的活動」を全職員で共通理解し、取り組むこととしている。その上で、各学年の目標と内容が整理され、3年間で系統性を持った指導に学校全体で取り組む計画が策定されている。

第1学年では「自分の仕事を完遂せよ!!」をテーマに、探究的な委員会活動に挑戦する。学級や学年のニーズを探りつつ、自分たちの委員会活動（仕事）を通してどのような価値を提案していくべきかを考える。協働しながら考えたアイデアを実行し、定期的に振り返り、アイデアを修正していくというサイクルを繰り返しながら、「仕事とは何か」「仕事をするうえで大切にすべきことは何か」等について探究していく。自分の学級のなかで仕事の改善を体験することを通して、3年間の探究活動の土台となる自分自身の仕事観を形成していくのである。

第2学年では「今ある仕事を分析せよ!!」をテーマに、学校内から学校外へと探究の場を移行させながら、職場体験や修学旅行自主研修を通して「仕事を分析する方法」を身に付ける探究活動に取り組む。実際に社会で仕事をしている人たちがどのようなニーズに応えようとしており、どのような価値を提供しているのかを、学校行事（職場体験活動・修学旅行・立志式）を通して「ニーズを発見するにはどうすればよいか」等について探究していく。「今ある仕事を分析する方法」を職場体験学習で、「隠れたニーズの探り方」を修学旅行で、「自分自身の強みの見つけ方」を立志式で学ぶことを通して、仕事を創造する方法をつかみとらせようとするのである。

第3学年では「新たな仕事を創造せよ!!」をテーマに、自分自身も含めた宮崎で生きる人たちの隠れたニーズを探り、それに応えるための仕事を創造していく探究活動に取り組む。この探究活動は、同時に、その仕事を実現するために自分にどんな学びや成長が必要かを見つける、自分自身を「創造」していく探究活動ともなっている。宮崎の人たちの隠れたニーズを探りながら、「自分が将来やってみたい仕事を創造する」という探究活動を通して、「将来、こんな仕事を創造するために、私はこの上級学校を志望したい」という進学動機や「私は中学校時代、こんな活動に取り組み、こんなことを学んできた」という学びの軌跡を語り得る経験を培うのである。

最終的には評価を行なっているが、ポートフォリオに基づく評価、レポートやプレゼンテーションへのフィードバックなどを行い、生徒自身の成長につなげている。例えば、第3学年では、自分が将来やりたい・やってみたい仕事を新しく創造すること（仕事のイノベーション）に取り組むが、その成果発表の方法の1つとして、絵本を作成させている。生徒たちは絵本の登場人物に自己投影しながら、自分のやりたいことや今の社会、宮崎の課題について説明していく。生徒たちは、総合的な学習の時間の「研究論文」として、図表を入れたレポートを作成するが、絵本の作成は、自分のやりたいことや自己分析をそのままレポートするのとは異なり、自己を客観化し、相対化する作業を含む。このことが、生徒自身が自己を振り返り、自己の成長を自覚することにつながっていると考えられる。



図2 2019年度 将来への準備教育としての総合的な学習の時間の全体計画

(3) 仕事を分析し、価値を発見するための<共通のフレームワーク>

宮大附属中におけるキャリア教育の特徴として、仕事を分析したり、仕事を創造したりするためのフレームワークを使って生徒たちが考える機会を設けていることが挙げられる。その特徴についての詳細は後述するが、ここでは、その2つのフレームワークについて説明する。

1つ目は<ビジネスモデルキャンパス>⁷⁾である(図3)。「ビジネスモデル」とは「組織がどんなふうに価値を作り出し、それをどうやって顧客に届けるのか、それを論理的に図式化したいわば組織の『設計図』」⁸⁾である。「ビジネスモデルキャンパス」とは、その「設計図」を可視化するツールとして生み出されたものである。

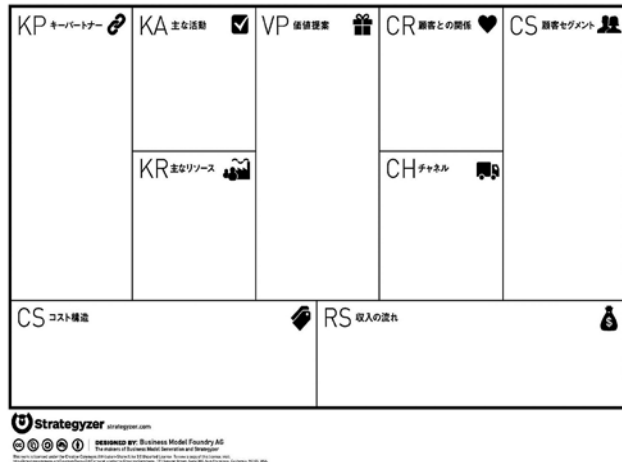


図3 ビジネスモデルキャンパス

<ビジネスモデルキャンパス>は、図3のように、9つの要素からなるモデルである。価値提案を中核として、左側が組織(企業)の活動とそれにかかるコストを、右側が顧客と収入を表す構造となっている。⁹⁾

9つの要素は、それぞれ次のような問いへの答えとして位置付けられる。<ビジネスモデルキャンパス>を使うことは、これら9つの問いについて、生徒たちが自発的に考えることができるようになることでもある。¹⁰⁾

- ① 顧客セグメント：どのようなニーズをもった人たちに向けた仕事か？
- ② 価値提案：顧客のニーズを満たすために、何を提供するのか？
- ③ チャネル：顧客とどのようにコミュニケーションをとり、価値を届けるのか？
- ④ 顧客との関係：顧客とどのような関係を結ぶのか？
- ⑤ 収入の流れ：顧客からどのように収入を得るのか？
- ⑥ 主なリソース：価値提案のために必要となる資源(物的・人的)は何か？
- ⑦ 主な活動：価値提案のために必要な活動は何か？
- ⑧ キーパートナー：組織を支えるパートナーは誰(どのような組織)か？
- ⑨ コスト構造：価値提案のために必要となるコストは？



図4 「美容業」の仕事分析



図5 「美容業」のイノベーション

例えば、＜ビジネスモデルキャンパス＞を使って「美容業」という仕事を分析すると、図4のようになる。このように9つの要素に分解して仕事を分析することができると、9つの要素の組み合わせを変えて、新たな仕事を創造することもできるようになる。例えば、実際に美容業界でイノベーションされたビジネスモデルは、図5のように表すことができる。今ある要素を取り除いたり、新たな要素を付け加えたりして、9つの要素の関係性を変えていくことで、「新たな美容師（美容室）の仕事」を創造していくヒントを得ることができる。図4から図5への変化は、「イノベーション」には、もともとあった組み合わせを変えることで新たなものを生み出すという意味があることの傍証であろう。¹¹⁾

2つ目は＜バリュープロポジションキャンパス＞（図6）である。＜バリュープロポジションキャンバス＞はビジネスモデルキャンバスの要素である「価値提案」と「顧客セグメント」をより詳細に設定したり、発見・創造したりするためのツールとして開発されたものである。バリュープロポジションキャンバスの右側が「顧客セグメント」に、左側が「価値提案」にそれぞれ該当するものとなっている。それぞれが3つの要素から構成されている。この3つの要素は、それぞれ次のような問いへの答えとして位置付けられ、それぞれ①と④、②と⑤、③と⑥が対応している。

- ① 顧客の仕事：顧客が成し遂げたいと思っていることは何か？
- ② ゲイン（顧客の利得）：顧客が「こうなったらいいな」と思っていることは何か？
- ③ ペイン（顧客の悩み）：顧客が「これを取り除けると（省けると）いいな」と思っていることは何か？
- ④ 製品とサービス：顧客のニーズを満たすことのできる製品もしくはサービスとは何か？
- ⑤ ゲインクリエーター（利得をもたらすもの）：提供する製品もしくはサービスは、顧客の「こうなったらいいな」というニーズをどのように満たすことになるだろう？
- ⑥ ペインリリーバー（悩みを取り除くもの）：提供する製品もしくはサービスは、顧客の「これを取り除けると（省けると）いいな」というニーズをどのように満たすことになるだろう？

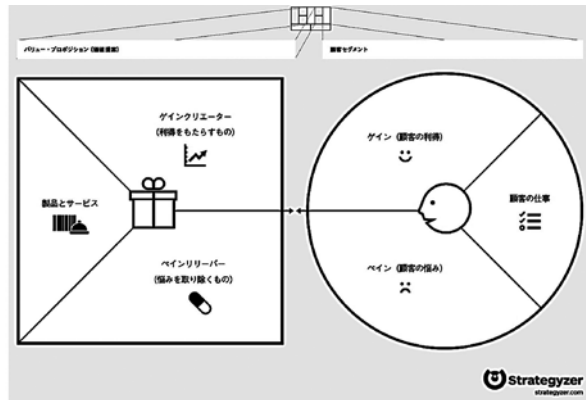


図6 バリュープロポジションキャンバス

figure.01 バリュープロポジションキャンバス

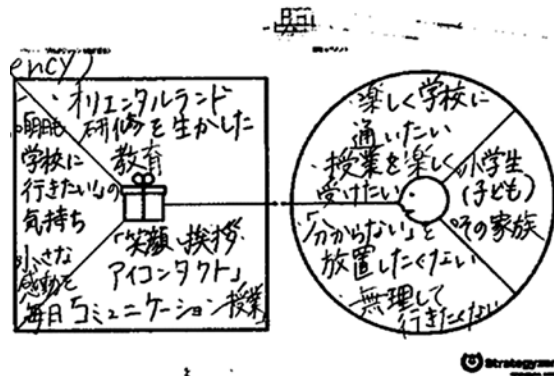


figure.02 ビジネスモデルキャンバス



写真1 研究論文中のフレームワーク

宮大附属中では、バリュープロポジションキャンパスを、顧客側、すなわち利用者にとってどのような隠れたニーズであるか、すなわちインサイトに気づかせるために作成させている。

生徒たちは、この2つのフレームワークを第1学年での委員会活動、第2学年での職場体験及び修学旅行自主研修で活用した上で、第3学年で自分の仕事を創造する際のツールとして活用し、「研究論文」にも掲載している（写真1）。

3. 職業観・勤労観を見直す職場体験学習 – 仕事を分析・創造する方法を学ぶ

宮大附属中では、キャリア教育の代名詞とも言われてきた職場体験学習を、仕事を分析・創造する方法を学ぶ機会として再構築している。

これまでの職場体験学習では、生徒の希望を重視して体験先を割り振るため、第一希望にならなかった生徒の意欲が低くなったり、学校が受け入れ事業所に負担をかけまいとして、「とにかく何でもいいので体験を」と受入事業所に頼んでしまい、生徒の学びに差が出てしまったりしていた。¹²⁾ さらに、学校は、1事業所あたりの体験者数をできるだけ少なくするため、受け入れ事業所をできるだけ多くしようとする。すると、教師は、職場体験当日には担当事業所がいくつもあるため、生徒と一緒に体験することはなく、複数の事業所を回って挨拶や状況確認、記録写真撮影などを行うこととなる。教師自身の社会性の高まりや、職場体験学習に対するおもしろさの実感を獲得する機会を失うだけではなく、職場体験学習そのものを検証する機会が失われ、職場体験学習のマンネリ化・消化行事化などの声が聞かれるようになる。もちろん、職場体験学習では、「事前指導→職場体験→事後指導」という一連の流れは意識されてきた。ただし、事前学習の多くは、マナー指導やアポ取りといった体験学習を安全に行うための活動であり、事後指導の多くは、手紙の書き方指導に加えて、模造紙を使って学びを整理したり、新聞という形式やプレゼンテーションソフトを使ってまとめを作成し、発表したりといった体験活動の成果を共有するための活動である。こうした一連のプロセスで生徒たちが学んでくるのは、「あいさつやマナーの大切さがよくわかった」「時間厳守やミスの許されない社会の厳しさがわかった」など、マナーや容儀、挨拶の大切さ、仕事のたいへんさといったものであり、受入事業所からも「丁寧だが形式的なお礼の手紙などが来るが、一体どんなことをどのように学び取ったのかわからない」といった声も聞かれることとなる。事故なくトラブルなく当該期間を過ごすことがいつの間にも優先課題となってしまったがゆえの「つつがなく体験活動を終えるための指導」に終始する事前指導、振り返って焦点化すべき「ねらい」が不在であるがゆえにプレゼンテーションの実施や壁新聞・文集などの作成についての指導が多くの学校で行われている点はすでに指摘され、生徒の希望を取ることをやめる「選ばせない職場体験」が提案されている。¹³⁾

宮崎県キャリア教育支援センターは、こうした事態を受けて、事前指導を、体験活動の動機づけや意欲等を高め、学びや体験活動の質を向上させる「事前学習」と、マナー指導などの体験活動を安全に行うために必要な「直前学習」とに区別し、事後指導を、体験活動の成果を共有化するために必要な「直後学習」と、体験活動の成果を定着化させ、より深化や広がりを持たせる「事後学習」とに区別することを提案している。さらに、業態を体験させることを主眼とする職場体験学習から、職場体験学習を受け入れている事業所の社会的価値や顧客獲得戦略など発見したり体験したりすることができるような、発見型職場体験学習への転換を提唱して

いる。というのも、今後の社会は「2011年小学校入学時の子どもたちの65%は今はない職業につくだろう」(キャッシー・デビットソン)や「今後10～20年程度で半数の仕事が自動化されるだろう」(マイケル・A・オズボーン)などに代表されるように、社会や仕事の業態が急変すると予想されている。仕事や業態への既得イメージがなくなり、多くの業態が今のそれとはまったく違った形になっていくことを前提とするならば、「現在の仕事・業態を体験させるだけ」の学習では、そこでの学びを将来に向けて汎化させていくことは難しいのではないか。むしろ、当該事業所の社会的価値や顧客獲得への戦略など、業態が変わろうとも各企業が存在し続けるための「価値」や「新たな価値創出戦略」などを、生徒たちに学び取らせる必要があるのではないかというのである。

宮大附属中では、こうした社会や仕事の業態が急変する事態を「これからの社会では、新しい仕事を創り出せる割合がどんどん増えていく」と前向きにとらえ、生徒に「仕事がなくなる」と焦らせるのではなく、「自分たちで仕事を創り出すことができる」と将来に希望を持たせようとしている。宮大附属中では、職場体験先の希望を生徒から取らない。学校側が生徒を割り振って職場体験先を決定し、生徒にはなぜ希望を取らなかったかという理由を説明するとともに、「出向辞令」という形で体験先を知らせることとなる。さらに、宮大附属中が「職場体験学習」を「職業体験学習」と区別するのは、職業や働くことの意味について探究するとともに、仕事を任されるなかで、自分の力を伸ばしていく経験をしてほしいという願いが込められているからである。「与えられた条件のもとで最高のパフォーマンスを発揮するように、自分自身の潜在能力を選択的に開花させること」¹⁴⁾が重要であるというのである。

職場体験学習は、第2学年の探究活動「仕事を分析せよ！」に位置づいている。生徒は、事前学習として体験先の仕事をビジネスモデルキャンパスの9要素に分析して、「きっとこういう仕事だと考えられる」と仮説をつくる。また、バリュープロポジションキャンパスを使って、どんな人たちのために、どんな価値を提供しているのかをより詳細に考える。さらに、分析内容に基づいて体験先での質問を整理するとともに、自分の職業観・勤労観を表出する。加えて、学校で学んでいることを職場でどのように生かせるかを考え、事前報告会を行うのである。職場体験学習では、気づきをメモするだけでなく、物事に取り組むときのコツを印象的な言葉とイラスト、簡潔な説明でまとめたパターン・ランゲージをつくとともに、失敗を見つけ、ふりかえり、「私の失敗図鑑」を作成する。事後学習では、体験したことを整理し、ビジネスモデルキャンパスとバリュープロポジションキャンパスをつくり直し、学校生活のなかで学んでいることを、職場でどのように生かすことができたかをまとめるとともに、職場で学んだことを、これからの学校生活のなかでどのように活かすことができるかを考えた上で、自分の職業観・勤労観を見直すのである。宮大附属中の職場体験学習は、仕事を分析し価値や戦略を学んでくるだけでなく、生徒が自己の職業観・勤労観を見直すプロセスとして職場体験学習が位置づいている点に特質がある。

4. 探究としてのキャリア教育 - 仕事を創造する視点と枠組みを学ぶ

宮大附属中ではこれまで、「どの高校に進学するの?」「どんな仕事をするの?」「あなたの夢はなに?」といった夢追的なキャリア教育が行われていた。宮大附属中が自校のキャリア教育を転換するにあたってとらえていた課題は2つある。1つは、学年間の探究活動のつなが

りの弱さである。「宮崎をよりよくするためにはどうすればよいか」という大きな共通のテーマはあったものの、各学年が独自に設定した内容を取り扱っており、探究活動を深めることが難しい状況があった。もう1つは、〈社会についての探究〉と〈自己についての探究〉の断絶である。3年生の10月頃までは、「宮崎への提案」を考える探究活動に取り組み、11月以降は面接練習や進路学習に移行していた。10月と11月を境に、〈社会についての探究〉と〈自己についての探究〉がまったく別個のものになっていたのである。

これらの課題を乗り越えるため、宮大附属中では、〈仕事〉という視点で3年間の探究活動を貫き、総合的な学習の時間を軸に、教育課程全体を再構築してきた。〈仕事〉という視点から貫かれた総合的な学習の時間では、生徒たちは仕事を創造する視点と枠組みを学んでいく。具体的に言えば、〈インサイト〉という視点から、〈ビジネスモデルキャンバス〉と〈バリュープロポジションキャンバス〉という枠組みを駆使し、イノベーション（仕事の創造）を探究していくのである。これらの関係は、図7のように図示することができる。

〈インサイト〉とは、人々が暗黙のうちにもっている潜在的ニーズのことであり、商品やサービスといった何らかのプロダクトが提案された後になって事後的に明らかになるものである。インサイトを見つけるためには、何よりも人々の行動を観察することが重要であると言われている。日用品メーカーのP & Gの研究開発チームは、新商品の開発にあたり、洗剤を使って洗濯するユーザーの家に通い、洗濯が行われる場面やその時のユーザーの様子を真摯

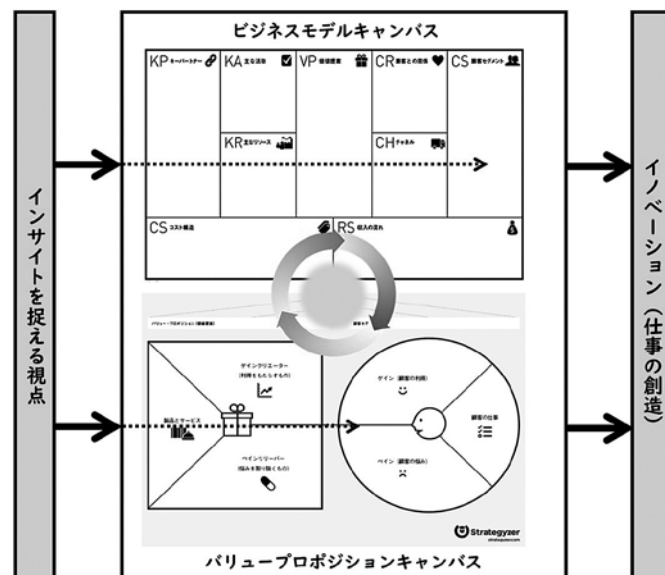


図7 仕事を創造する視点と枠組み

に観察した結果、たくさんのことに気づいた。その中の一つが「ミートソースなどの油ものがきれいに落ちない」という悩みである。この悩みへの提案として開発したのが、「油汚れを落とす洗剤」ではなく、「油が付きにくくなる予防洗剤」である。ユーザーは、「すごく汚れが落ちる洗剤で洗濯をしたい」のではなく、「きれいな服を着たい」のだから、油汚れがつかなくなれば、それでよいのである。言われてみれば当たり前の発見だが、これに気づいたことで、家庭用洗剤業界に誰も気づいていなかった価値提案をすることができたのである。¹⁵⁾

宮大附属中では、インサイトを発見する学習を修学旅行に位置付けている。修学旅行では、仕事や施設、商品やサービス等が満ちそうとしているインサイトはどんなものかを問い、レポートにまとめる活動に取り組む。さらに、インサイトを発見する力を鍛える試みは、「宮崎大学教育学部附属中学校の学校説明会プログラムを創造せよ」というワークショップでも行っている。中学2年生が、宮大附属中の学校説明会に参加する小学校6年生の気持ちになって、「いったい、小学校6年生はどんなインサイトをもっているのか」を探った上で、学校説明会にどんなプログラムを用意するか、アイデアを出し合ってみるといふものである。

インサイトを探る視点は、ビジネスモデルキャンバスとバリュープロポジションキャンバス

を用いた探究活動を豊かにする。ビジネスモデルキャンバスとバリュープロポジションキャンバスにおける「顧客セグメント」は、まさにこのインサイトを可視化するための要素として存在しているからである。さらに、ビジネスモデルキャンバスの「顧客セグメント」と「価値提案」をより具体的かつ詳細に検討するための枠組みとしてバリュープロポジションキャンバスが位置づいているからである。先述の通り、宮大附属中では、仕事を分析したり、創造したりするための枠組みとして、探究活動にビジネスモデルキャンバスとバリュープロポジションキャンバスという枠組みを導入している。この2つの枠組みを導入し、生徒たちが「仕事とは何か？」という分析的な問いに答えたり、「仕事をどう創造するのか？」という創造的な問いに答えたりすることを通して、既存の仕事を分析し、やりたい仕事をイノベーションしていくのである。

<イノベーション>とは、新しいアイデアから新たな価値を創造し、社会的に大きな変化をもたらす変革のことである。現在の延長線上にないものを創り上げていかななくては、企業はもちろん、社会も成り立っていかないという。東日本大震災で明らかとなった原発問題は、ほとんどの人が予想していなかったし、共有できていなかった。私たちはこの世界に潜んでいる問題を、問題となる前にあらかじめ自分たちで見つけなければならない。今、必要とされているのは、「問題が起きたときに、どれをどう処理すればいいか」を考える「問題を解決する力」ではなく、むしろ「問題がどこにあるか、どのような問題なのか」を明らかにする「問題を発見する力」である。たとえば、「既存の製品にある問題にどう対処するか」というのは、問題解決的な思考であるが、新しい製品を作っていく上で最も必要となるのは、「どこに問題があるかをどう発見するか」という問題提起的な思考である。こうした力がないと革新的な商品開発はできないとも言われている。しかしながら、イノベーションとして求められているのは、誰もが思いつかないひらめきを生み出すことではない。ここで言う問題提起的な思考とは、思いつきやひらめきのことではなく、既存の要素を十分に吟味して、新たな組み合わせを発見し、これまで見えていなかった新しいモノサシをつくる力のことである。イノベーションとは、要素の新しい組み合わせを考えることである。¹⁶⁾ 探究活動において、例えば、アナウンサーになりたい生徒は、情報を伝えるだけでなく、「社会問題を提起するアナウンサー」という仕事を創造したり、通訳・翻訳士になりたい生徒は、通訳士の技能とプログラマーの技能を併せ持った「トランスレーターエンジニア」という仕事を創造し、外国人観光客を宮崎に誘致するためにできることは何かを考えたりするのである。

宮大附属中では、ビジネスモデルキャンバスとバリュープロポジションキャンバスという二つの枠組みを繰り返し使って、仕事を分析・創造する。二つの枠組みを往還することを通して、インサイトという視点をイノベーションにつなげている点に、探究の特質がある。

5. 将来展望を社会参画につなげるキャリア教育 - 当事者性を学ぶ

宮大附属中のキャリア教育実践は、「君たちは宮崎のためにどう生きるか」をコンセプトにした総合的な学習の時間を軸に、生徒たちがイメージしやすい3年間のストーリーをつくり、学校全体の教育課程を改善してきたものである。その際、「宮崎をどうしたいか」ではなく、「宮崎の人のために何ができるか」を考えることを通じて、宮崎に生きる多様なニーズをもった人々たちを発見していくことが強調されている。生徒たちが「宮崎にこんな提案をします」で終わるのではなく、「その提案を、将来、私が実現します」「そのための自分のキャリア形成を考え

ます」へとつなぎ、「社会について考えること」と「自分について考えること」が接続できるような探究活動を創ろうとしているからである。

1・2年生では、探究的委員会活動、職場体験学習、修学旅行、立志式を通して、「自分にはどのような強みがあるか」「仕事をするとはどういうことか」についての振り返りを積み重ね、3年生では、以下のように探究が積み重ねられていく（図8）。生徒たちは、自分がやってみよう仕事を語りながら、自分のやってみよう仕事が社会にどう位置づくのか、どのようなインサイトに応えることになるのかを考える。さらに、探究内容と探究過程をまとめながら、同級生、大学教員、高校生、大学生とディスカッションを積み重ね、自分がやりたい仕事像に、実現を目指したい社会像を重ね合わせていくのである。これは、自分から人に会いに行き、協働することを繰り返して、自分の可能性やキャリアを切りひらいていく営みである。

3年生は、探究活動のまとめとして、「研究論文づくり」だけでなく「絵本づくり」にも取り組む。探究の成果を「研究論文」と「絵本」という2つのメディアを通して、研究発表会で全員が発表するのである。絵本というメディアは、様々な世代の人たちに、短い時間でわかりやすく伝えるのに最適な方法であるだけでなく、自分自身を主人公にした物語をつくることを通して、メタ認知を促進し、自分を客観的に見つめ、自分自身を語る方法でもある。絵本では、生徒たちが創造した仕事のアイデアとともに、どのような探究プロセスを経て、自分自身がどのように変容してきたのかが語られる。そして、絵本の「あとがき」に探究活動全体の振り返りがまとめられる。研究論文でも、問題・分析・創造という章立てに加え、「はじめに」と「おわりに」のある研究レポートづくりとなっており、自己の創造と仕事の創造を往還させていくという二重構造の実践になっている。

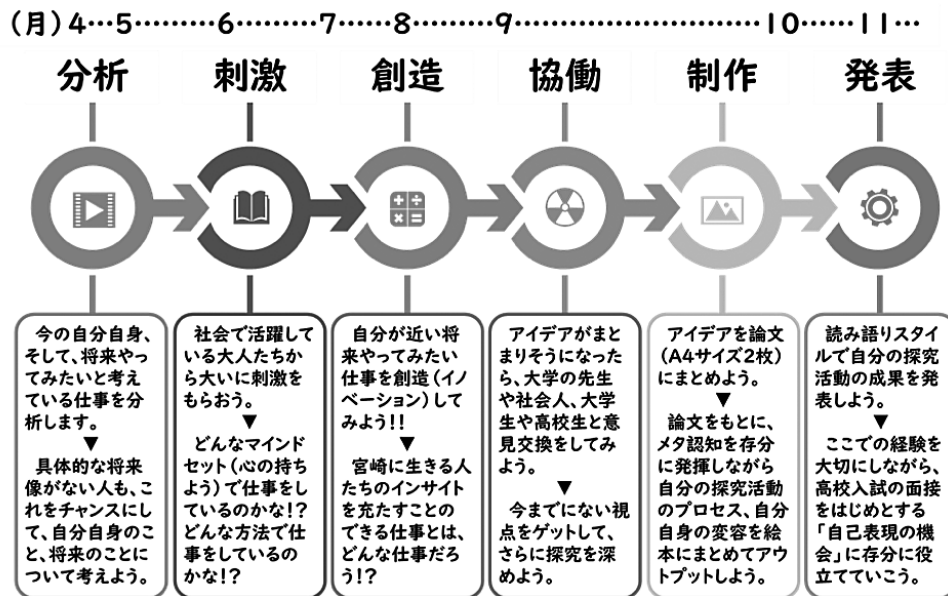


図8 第3学年における探究活動のプロセス（生徒向け資料より抜粋）

11月以降は、面接練習（自分語り）を探究活動に連動させている。自分語りとは、「将来、こんな仕事を創造するために、私はこの上級学校を志望したい」という進学動機や「私は中学校時代、こんな活動に取り組み、こんなことを学んできた」という学びの軌跡を語るものである。

キャリア教育においては、自分の意思で目標をもって他者と協力して課題解決に向けた探究

に取り組もうとする主体性と協働性を、自己の生き方を考え、夢や希望を持ち、実社会・実生活の問題に取り組もうとする将来展望と社会参画にまで、どのように高めていくかが求められている。宮大附属中のキャリア教育実践は、社会参画を促すなかで、個々の生徒が将来展望を見出すのではなく、個々の将来展望を豊かにしていくなかで、社会参画を促していくものである。地域の課題に向き合うことを通して自己実現を目指すのではなく、自己実現を軸に地域の課題を自分なりに見出していく営みである。このことが、探究活動における当事者性を高めることにつながっていくのである。

6. 宮崎大学教育学部附属中学校におけるキャリア教育の課題

キャリア教育は、「子どもたちの学校卒業後の社会生活や職業生活との関連性を意識した視点から、学校の教育課程全体を再点検し、必要な編み直しを行っていく営みである」¹⁷⁾ というように、教育課程を改善していくものである。改善の視点として、「学習指導・生徒指導・進路指導を相互に結び付ける結節点にキャリア教育が位置づけ、学校全体としてのキャリア教育に位置づけているか」、「職場体験だけではなく、自然体験や社会体験、文化理解といったテーマ学習が学年縦断的に取り組まれているか」等がすでに提案されている。¹⁸⁾ 宮大附属中におけるキャリア教育を視点としたカリキュラム改善は、現在進行中である。宮大附属中においては、「将来への準備教育」として、キャリア教育と生徒指導との結びつきは意識されているが、各教科の学習との結びつきが課題となっている。職員研修においても、複数回にわたって、各学年のカリキュラムを「キャリア教育」や「総合的な学習の時間」の視点から再確認し、各教科の学習がどのように接続できるかを考え合うワークショップを実施し、各教科と総合的な学習の時間との関連を可視化するという試みも行ってきた。

しかしながら、宮大附属中におけるキャリア教育には、大きく2つの課題がある。1つは、人権教育のカリキュラム改善である。3年間を通した総合的な学習の時間のカリキュラムにおいて<インサイト>という視点が重視されている。この視点を重視するのであれば、たとえば、差別や排除によって人権が脅かされている現実を学び、社会の中にある差別や排除や暴力を読み合う中で、差別や排除を乗り越えるために必要な視点を身に付けていくことができるならば、一人ひとりを人間としての価値において対等に扱いつつ、一人ひとり個性をもった二つとしてない存在であるというインクルーシブの感覚を養い、ダイバーシティを尊重した社会の形成に参画していくことにつながっていくことができる。3年間を通した人権教育のカリキュラムを整理し、キャリア教育との関連性を明確にしていくことが求められる。

もう1つの課題は、特別活動のカリキュラム改善である。宮大附属中の総合的な学習の時間は、探究的な委員会活動を含んだかたちでカリキュラムが構成されている。特に、第1学年では<つついっ行動してしまう仕掛け>¹⁹⁾ という概念を導入し、学級内のメンバーの行動をより良い方向へと誘引するための仕掛けを探究する活動に挑戦している。学級内で見られる課題の原因を、学級内のメンバーの個人的な努力や心がけ、あるいはペナルティによる強制によって改善するのではなく、環境そのものを改善することで解決を図ろうとしている。しかしながら、総合的な学習の時間だけでこのような取組を充実させることは困難である。総合的な学習の時間で環境改善のアイデアを探究し、特別活動においてそのアイデアを実現させ、検証し、さらなる改善を図ることでより良い集団づくりを目指していくような結びつきを、カリキュラ

ムレベルで構築していくことが求められる。

このことは、「自主性」と「主体性」の差異に着目することを要求する。例えば、経済産業省は、産学の有識者による委員会において「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を3つの能力（12の能力要素）から成る「社会人基礎力」として定義づけている。「社会人基礎力」に求められている「主体性」は、「自主性」とは異なっている。ここで「主体性」とは、何をやるかは決まっていない状況において、自分で考え、判断して行動することを意味するのに対し、「自主性」は、単純に「やるべきこと」は明確で、その行動を率先して人に言われなくて自らやることを意味している。主体性には、「実行する」とともに「考える」ことが求められているのである。例えば、職場で挨拶をすることが決まったとき、自主性がある人は、言われる前から挨拶をしている。一方、主体性がある人は、挨拶をすることを実行するだけでなく、なぜそのような決まりがつけられたのかを考える。そこから、例えば、職場のコミュニケーションを良くするためにこの決まりがあるのではないかと考え、ランチタイムミーティングやイベントを企画するなど、一歩進んだ行動をとるのである。ここでは、「挨拶をするのはなぜか」、そして「職場のコミュニケーションを良くするにはどうすればいいか」を考えると、個々人の努力に還元したり、注意力に依存したりするのではなく、働く時間やオフィス空間のデザインなど、職場全体の環境改善にはたらきかけている点に注意を向けたい。²⁰⁾ 特別活動におけるPDCAサイクルをPDSAサイクルとして、探究的な委員会活動に取り組む際、自己の勤労観や職業観に目を向けるだけでなく、どのような環境改善を考えてきたかという経験が、〈インサイトの発見〉と〈イノベーション〉を媒介する役割を果たすことになると考えられる。2020年度から導入が始まるキャリアパスポートを活用しながら、その経験をどのように整理させていくかを検討することはもちろん、生徒たちが取り組む自治的活動の内実にも目を向けていきたい。

7. おわりに

本論文では、宮大附属中のキャリア教育の概要を示した上で、職場体験学習としての特質と探究学習としての特質を明らかにすることを通して、宮大附属中におけるキャリア教育実践の特質と課題を検討してきた。宮大附属中では、職場体験学習の捉え直しや探究学習としてのキャリア教育を通して、特定の仕事について学習させるのではなく、様々な仕事に共通する考え方や態度などを育成している。また、生徒たちに仕事を「創造」させることで、当事者意識を持った職業人・社会人の育成を図っていると考えられる。一方で、宮大附属中の実践が他校でも同じように実践可能とは考えにくい。中学校でのキャリア教育の重要な要素・ポイントは何かについて、もっと詳細な検討が必要である。また、キャリア教育を視点とした学校の教育課程全体のカリキュラム改善がどのように推進されるかを明らかにすることも今後の課題である。

注・文献

- 1) 児美川孝一郎 (2007) 『権利としてのキャリア教育』 明石書店、p.76。
- 2) 計画的偶発性については、以下の文献を参考にした。J.D. クランボルツ・A.S. レヴィン 編著／花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳 (2005) 『その幸運は偶然ではないんです！』 ダイヤモンド社、所由紀 (2005) 『偶キャリ。—「偶然」からキャリアをつくった10人』 経済界、海老原嗣生 (2017) 『クランボルツに学ぶ夢のあきらめ方』 星海社。
- 3) 経験学習については、以下の文献を参考にした。松尾睦 (2011) 『職場が生きる 人が育つ「経験学習」入門』 ダイヤモンド社。
- 4) 原田剛 (2014) 『小学生のボクは、鬼のようなお母さんにナスビを売らされました。』 ワイヤーオレンジ。
- 5) ダニエル・ピンク／大前研一訳 (2015) 『モチベーション3.0 持続する「やる気！」をいかに引き出すか』 講談社。
- 6) アンジェラ・ダックワース／神崎朗子訳 (2016) 『やり抜く力 GRIT(グリット)—人生のあらゆる成功を決める「究極の能力」を身につける』 ダイヤモンド社。
- 7) ビジネスモデルキャンパス及びバリュープロポジションキャンパスについては、以下の文献を参照した。アレックス・オスターワルダ、イヴ・ピニユール、グレッグ・バーナーダ、アラン・スミス／関美和訳 (2015) 『バリュー・プロポジション・デザイン 顧客が欲しがる製品やサービスを創る』 翔泳社、今津美樹 (2013) 『図解ビジネスモデル・ジェネレーションワークブック』 翔泳社、今津美樹 (2014) 『図解ビジネスモデル・ジェネレーションワークショップ』 翔泳社。なお、図表については、<https://strategyzer.com/canvas> からダウンロードした。
- 8) 今津美樹 (2013)、同上書、p.30。
- 9) 今津美樹 (2013)、同上書、p.9。
- 10) なお、宮大附属中では、ビジネスモデルキャンパスの9つの要素は、次のように中学生になじみのある言葉に変えている。

・顧客セグメント	→	大事にしたいお客さん
・価値提案	→	お客さんに届けたいこと
・チャンネル	→	お客さんに届ける場
・顧客との関係	→	みんなとのつながり方
・収入の流れ	→	仕事をがんばることで得られるもの
・主なリソース	→	必要な道具など
・主な活動	→	お店の中でやること
・キーパートナー	→	協力してくれる人たち
・コスト構造	→	仕事をがんばるために失うものや使うお金
- 11) イノベーションの概念やその具体例については、田浦俊春 (2018) 『質的イノベーション時代の思考力』 勁草書房に多くを負っている。
- 12) 学校と企業との関係という点から、次のような指摘もなされている。キャリア教育が「できる範囲でいいので、協力をお願いします」というのでは、受け入れられる企業は多くない。「お願いでも」もちろん上から目線の「活用」でもなく、「協働」としてキャリア教育を位置づけることができるかどうかが問われている。長田徹・清川卓二・翁長有希 (2010) 『学校と企業と地域をつなぐ新時代のキャリア教育』 東京書籍、p.72。
- 13) 藤田晃之 (2014) 『キャリア教育基礎理論』 実業之出版社、p.133-156、藤田晃之 (2019) 『キャリア教育フォービギナーズ』 実業之出版社、p.68-77、参照。また、「学生に封筒の宛名を書かせてみたところ、封筒の裏と表を逆に使ってしまったり、相手の住所を書く場所を封筒の右側ではなく左端に書いてしまったり、A4サイズの封筒の真ん中にダイレクトメールと同じようなサイズで宛名を書いたりする学生がいました。」という指摘がある。ただ、こうしたビジネスマナーとされる常識がない背景には、学生自身が独りではできないような企画を立案し、組織の一人として、見知らぬ人に協力を依頼するという経験の欠如があるのだと指摘されている点が重要である。彼らには、独りでは成立し得ないプロジェクトに参画する機会がなかったのであり、彼らに手紙を出す習慣がなぜなくなりつつあるのかという

点を考える必要がある。学生には、ビジネス文書の書き方講座が必要なのではなく、協働が必要となる課題に当事者性をもって参加できる機会を与えることが求められている。小泉京美（2014）『キャリア教育で「人間力」が伸びる』東方通信社、参照。

- 14) 内田樹（2010）『待場のメディア論』光文社、pp.21-22。
- 15) 川上昌直（2014）『まず、のび太を探そう！大ヒットを生み出す逆転発想』翔泳社。
- 16) 諸富祥彦（2013）『教師の資質－できる教師とダメ教師は何が違うのか』朝日新聞出版、参照。
- 17) 児美川孝一郎（2007）、前掲書、p.13-14。
- 18) 児美川孝一郎（2013）『キャリア教育のウソ』筑摩書房、p.99-110、参照。
- 19) 松村真宏（2016）『仕掛学一人を動かすアイデアのつくり方』東洋経済新報社、参照。
- 20) 小泉京美ほか（2016）『サッカーボール型キャリア開発』白桃書房、p.118、参照。