

インターンシップ・体験学習に 踏み出すためのQ&A

高校でインターンシップなどの体験学習を進めようとしている先生方のために、素朴な疑問への回答をまとめました。校内でなかなか理解が得られない時、また、障害や疑問に突き当たった時、これらを参考にしてください。生徒の進路意識のみならず、先生方の人生観にまで影響を及ぼすような取り組みが実現することを期待しております。

取材：文／荒尾貴正（本誌編集デスク）

Q1 職場体験では、生徒は「お客さん」扱い。それでも行う意味はありますか？

**学校からのお願い次第で
生徒の扱いは変わるもの**

中学生の職場体験では、確かにそのような印象をもつことがあるかもしれませんが、高校生は必ずしもそうとはいえないようです。長年インターンシップを実践している高校教諭は、次のようなエピソードを語ります。

「例えば研究所に行き、研究者の仕事を見学してもらった場合、まず初めに高校生がどんなことに興味をもち、どんな研究内容を見てもらいたいのが発表することがあります。それを受けて研究者が

研究所を案内してくれるのですが、高生の発表内容が粗末だと、研究者もそのレベルに合わせて、ありふれた研究しか見せてくれません。逆にレベルが高ければ実験を手伝わせてくれたり、何日か続けて見学させてくれたりもします」

参加する高校生の意識の高さや準備の具合によって、体験の深さが変わるといふことでしょうか。

大学生は、もっと厳しい指導を受けることがあります。千葉商科大学で企業連携プロジェクトを指導している石井裕明専任講師によれば（13p）、学生が企業に対してプレゼンテーションを行う際、先方が

「厳しい指摘を受ける場合があるそうです。『何を言いたいのかわかりません』『このプレゼンテーションの流れでは、企業の間を説得することは難しいですよ』『言われた学生が思わず落ち込むこともあるようです。』

実はそこには仕掛けがあり、石井先生が企業に「お願い」しているのです。

「私としては、企画が簡単に通ると思っではいけないのです。だから、学生のためにどうか厳しく指導していただきたいと、かなり強力に先方をお願いをしています。それに応えてくださる企業が多く、大変助かっています」

これは大学のケースですが、大学からお願いだから企業が応えてくれるということはありません。高校生の職場体験でも、高校からの要望により企業がさまざまな指導をしてくれるケースは珍しくありません。

「忙しいから対応してもらえない」というのはこちらの思い込みで、学校側の意識が低ければ企業もそれなりの対応しかしてくれないと考えるべきではないでしょうか。職場体験に行つて生徒が「お客さん」扱いされないように、事前にきちんと打ち合わせておくことが効果ある実践のカギといえそうです。

Q2

職場体験は、何学年で、何日間行えば効果がありますか？

何学年でも、1日でも

「やる」ことが一番重要

実施学年については、職場体験を文理選択や進路選択に役立てたいということならばそれより前に、人間関係構築やコミュニケーション能力育成といった目的ならばなるべく低学年から、というのが基本的な考え方だと思います。

実践校を見ると、現実的には各校の3年間あるいは6年間の教育計画のなかで、

各校の狙いや事情によって定めるのが実態のようです。本来は「理想」を追求したくても、諸般の事情で「理想」とは異なるタイミングで実践している高校が意外に多いかもしれません。

「1学年では早すぎる」という意見を聞くこともあります。しかし、実現可能なものがその学年であれば、それでよいのではないのでしょうか。1学年で実施している高校から、「早すぎた」という声を聞くことはほとんどありません。

実施期間については、1日より3日間

やったほうが仕事に慣れ、3日間よりは5日間やったほうが仕事の「しんどさ」を味わうこともでき、5日間よりは10日間やったほうが職場で人間関係ができ、技術も「コミュニケーション」もいつそトレーニングできる。例えばこのような一般論があります。長ければ長いほど効果があるということですが、欧米の大学生や大学院生のインターンシップは最短でも6カ月といわれます。これは採用選考と直結しているからですが、長

いほど意味があるという点では同じです。

その考え方は正しいと思いますが、これから職場体験をするかどうか検討しているより、どう改善すればよいかと考えているような高校が始めから長い期間を指すのは得策ではありません。重要なのは「3日か5日か」ではなく、「0日かX日か」。「やるかやらないか」ではないのでしょうか。たとえば1日でも、数時間でも、やれるところからスタートしてみるといふスタンスが重要ではないでしょうか。

Q3

うちの高校はアルバイト経験のある生徒が多い。彼らがあらためて職場体験をする必要はありますか？

「クレームを言う大人」ではなく「育てる大人」に早く出会いたい

アルバイトで出会う大人と、インターンシップで出会う大人。ここには大きな違いがあります。

高校生がアルバイトをする先は、コンビニエンスストアやファミリーレストラン、ファストフードといったサービス業の現場が多いでしょう。そこで日々出会う大人のほとん

どは「消費者」。だから当然ですが、言われるとすれば、クレームや文句が多くなりやすい。一方、インターンシップ先で主に接してくれるのは、「育てる大人」。両者の違いは大きいです。

高校生にはぜひ、仕事で育ててくれる大人にできるだけ早く出会ってほしいと、前出(8P)の「たちかわサポステ」井村所長は言います。「アルバイトで出会う大人について、あま

り良いイメージをもっていない若者は多いですね。対価のある仕事なので仕方ありませんが、世の中には、仕事で自分を育ててくれる大人たちもいるということを早く知ってもらいたいです。私は趣味で世界各国を旅行するのですが、たまたま人国審査で態度の悪い人に当たると、その国の印象はずっと悪くなります(笑)。職業も同じで、最初にクレームばかり言われる体験をすると、それを引きずりかねな

い。ご承知の通り、若者にとって職業社会は今、とても入りづらくなっています。入国審査でどんな大人に出会うかが、その子の人生を左右しかねません。親切に教えてくれる大人に出会えるようなインターンシップを体験できたら、それはすばらしいと思いますね」

アルバイトをしている生徒の多い高校でもインターンシップを行う意味は大いにあるのです。

Q4

毎年求人票をくれる企業に職場体験をお願いしたくない。何かトラブルがあったら、今後の求人が心配で…

求人と職場体験は別。

だから心配には及ばない

このようなことを心配している高校は多いかもしれませんが。数校にわたって長年インターシップに取り組んでいる皆野高校 武藤正前教頭は(16p)、「この件について

で次のように語ります。

「これまでの私の経験では、企業にインターシップなどでご協力いただいたことで、求人が減ったようなことは一度もありません。服装や遅刻などでご指導を受けることはありますが、その際は、『今は未熟ですが、3年間ごちやうでしっかり指導して社会

に送り出しますので、どうぞご理解ください」と申し上げると、先方もわかってくださいます。本校のインターシップ先で今一番

怖いのは、お年寄りや小さな子どもにけがをさせてしまうようなことですが、そうした事故も一度もありません。教員の指導もあります。高校生も安全には十分に気

を付けなければいけないことをわかっているようです。ですから、ご心配には及ばないと私は思います」

企業も職場体験で訪れるのは完成した人ではなく、教育が必要な人であることはわかっています。求人と職場体験とを結びつけて考える必要はないでしょう。

Q5

職場体験の受け入れ企業の開拓が難しい。どうしたらいいでしょう…

「社会貢献」と「採用」を武器に。思い切って生徒に任せる方法も

外部と連携するには、先方にメリットを提示できるかがカギです。一般に企業のメリットとして考えられるのは「社会貢献」と「採用」でしょう。

神奈川県立田奈高校の金沢信之先生はバイターン事業を進めるなかで(27p)、さまざまな経営者と話し合い、社会貢献意欲の高さに驚いたと言います。

「われわれ教員は学校にこもって、『社会は厳しくなっている』などごぼしがちですが、外に出てみれば、まだまだ熱い経営者が

いることに気づきます。若い人を生活保護

受給者ではなく、納税者に育て上げなければ、社会全体が暗く行き詰まってしまう。だからバイターンにはぜひ協力したいんですと言ってくださる経営者や人事担当者があります。そういう方々から、なるほどと膝を打ちたくなるようなお話を聞くことが、この仕事の醍醐味のひとつです」

金沢先生に限らず、企業人と話して印象が大きく変わる先生は多いようです。アプローチしてみても企業の反応が悪かったら、それはもしかしたらこちらの真剣さや問題意識が足りないのかもしれない。一度そのように考えてみることも必要では

ないでしょうか。

採用については、今は求人数に対して求職者数が多いため、企業は採用に困っていないように見えますが、そんなことはないようです。

「今、中小企業はハローワークに求人を出したがりません。出せば100人単位の応募が来ますが、人事セクションのない企業ではとてもさばぎれない。それに、採用しても早々に辞めるケースもあります。だから、高校のインターシップを歓迎する企業があります。何日間か働いてもらって、適性があると思えば、高校に求人票を送る。そのようにして良い関係を築く企

業と高校が今後ほっと増えていくのではないのでしょうか(井村所長)

田奈高校のバイターンは、その典型的な例といえるでしょう。高卒就職も充実させたい高校は、こうした仕組みも検討する価値があるでしょう。

以上のようなことを参考にしてもなかなかうまくいかない場合、思い切って生徒の力を借りてみるのはいかがでしょう。例えば、新潟県立松代高校は、生徒が企業開拓を行っています(15p)。その時点から職業体験が始まっているようなものですが、これ以上学習効果の高いやり方はないかもしれません。

Q6

**適性検査や職場体験は、生徒を型にはめ込み
将来を決めつけることになりませんか？**

**むしろ「視野を広げる」ために
有効な実践である**

これは取り組みの「狙い」をどこに置くかに尽きるでしょう。生徒を「型にはめ込む」のではなく、「視野を広げる」ことを目的に実践するからこそ、適性検査や職場体験は生きてくるのではないのでしょうか。仕事といえば、「親の仕事」と「教師」くらいしか知らない生徒たちに対して、もっと

別の仕事を知ってもらうきっかけにするのです。

適性検査の結果が出ると、「向いている」職種にばかり目が行く生徒がいます。そうではなく、「向いていない」職種に目を向けるような指導をしたいものです。それらにはどんな特色があるのか、なぜ自分は向いていないのか、それについてどう思うか向いている仕事と向いていない仕事を比較すると自分のどんな特徴が見えてくるか。

そうした観点で結果を見るようにすれば、また新しい発見があるでしょう。

職場体験も同じです。自分に「向いている」と思われる職種を体験できるのなら、それが本当に向いているかどうか身をもって検証できるでしょう。けれども職場体験では、生徒の希望がかなえられないケースも少なからずあります。希望していない職種を体験することもまた意味があるので、はないのでしょうか。「やはり好きではない」

と思うかもしれないし、「意外にそうでもない」と思うかもしれません。「ひとつしか知らない者は、ひとつも知らない」という格言があります。いくつか比較検討してみることは、物事の本質を見極めるうえで極めて重要です。

「向いていないこと」を知ることや、やってみることもまた財産になるという考えをもつて、適性検査や職場体験を行ってみてはいかがでしょうか。

Q7

**NPOなどに協力を求める場合、
どんなところに気を付けたいでしょうか？**

**NPO主導でなく
学校主導で取り組みたい**

職場体験をコーディネートしたり、職業人講話を企画するNPOが増えています。専門性もノウハウもある団体には、仕事の依頼を検討してもよいと思います。そんな時、どんなことを心がけるとよいでしょう。「たちかわサポステ」の井村所長はNPO

法人「育て上げ」ネットの職員でもあり、公立高校との協業の経験も豊富。その立場から次のようにアドバイスします。

「高校とNPOがひとつのチームになれること、そのチームリーダーは先生であること、それが成功のポイントだと思います。つまり、円滑に「コミュニケーションが取れるような関係となり、NPO主導ではなく、学校主導でなければうまくいきません。高

校生と関わる点において、先生方以上のプロはいません。熱意も実力も、われわれNPOの100倍以上だと私は実感しています。NPOができるのは裏方的な仕事だけであり、やはり主役は先生方なのです。そう自覚したうえでNPOを見極め、協業していくことをお勧めします。無料で使える制度だから、といった理由で始めても、先生方の手間が増えるだけかもしれませんよ」

ちなみに全国各地のNPOなどが運営する地域若者サポートステーションでは、今年度より「学校連携推進事業」を開始します。これにより、これまで以上にNPOが高校を訪問する機会が増えるかもしれません。その際にも上記のアドバイスは有効でしょう。使える外部資源は大いに活用したほうがよいですが、それをコントロールするのは先生の側なのです。