

Journal of Chubu University Education

No.17

2017

【実践研究・実践報告】

専任教員によるキャリア教育科目「自己開拓」実施の長期的教育効果

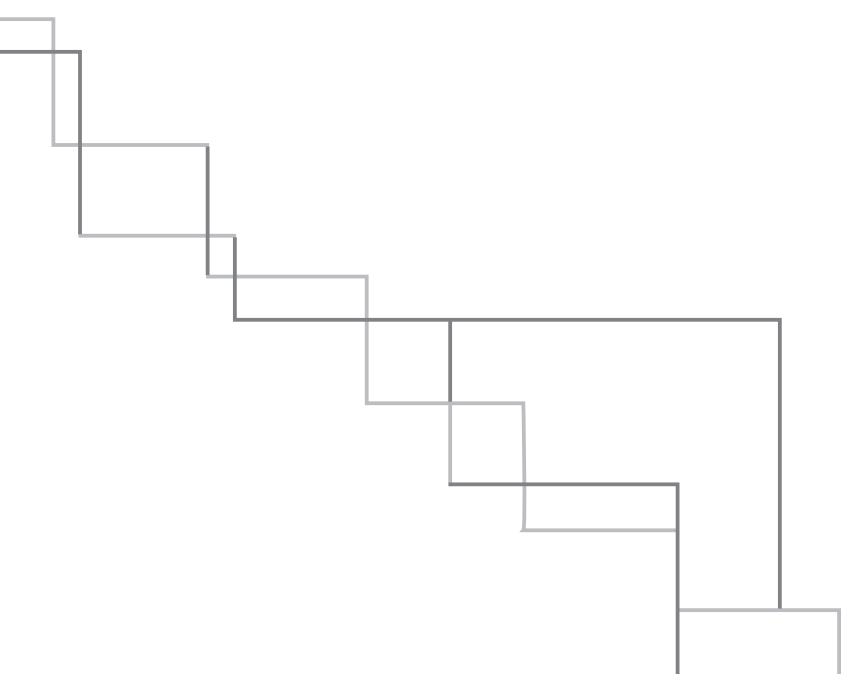
ーキャリア教育を専門とする教員と専門としない教員の比較からー 杉本英晴・佐藤友美
寺澤朝子

【Practical Reports】

Long-Term Effects of "Self Motivational Development" in Career Education by Full-Time Teachers:

The Comparison Between Career Education Expert and Non-Expert Teachers

..... SUGIMOTO Hideharu, SATO Tomomi
and TERAZAWA Asako



専任教員によるキャリア教育科目「自己開拓」実施の長期的教育効果 ーキャリア教育を専門とする教員と専門としない教員の比較からー

杉本 英晴^{*1}・佐藤 友美^{*2}・寺澤 朝子^{*3}

要 旨

本研究では、キャリア教育を専門としない専任教員によるキャリア教育科目「自己開拓」の長期的教育効果の検討を行った。「自己開拓」を受講していない学生と比較すると、キャリア教育を専門とする教員による授業を受講した学生と同様、キャリア教育を専門としない教員による授業を受講した学生は、キャリア支援課が3年次に実施した就職ガイダンスへの参加率が高く、進路選択行動を積極的に行っていることが明らかとなった。しかし、卒業時点の進路決定状況については、キャリア教育を専門としない教員による授業を受講した学生は、キャリア教育を専門とする教員による授業を受講した学生と同水準では進路を決定できていなかった。この結果は、「自己開拓」の授業内容の専門性の高さやアクティブ・ラーニング型の授業形式の困難さによって、学生のキャリア形成を十分に促すことができなかったためと考えられる。今後、全学共通教育科目であるキャリア教育科目「自己開拓」の担当は、主にキャリア教育を専門としない教員へと移行していくため、専門家を配置したり研修を行ったりすることの重要性が指摘された。

キーワード

教育効果測定、キャリア教育、キャリア教育の専門性

1 はじめに

キャリア教育科目「自己開拓」は、中部大学で2010年に新設された全学共通教育科目の1つであり、この科目は、社会に貢献するための基礎となる「自己の理解・自己の確立」を教育目標として掲げている（ハラデレック・林・間宮・小塩、2011）。本科目は、学部・学科を越えた学生同士のグループワークを中心とした参加型の授業形式を採用しており、受講学生は、大学卒業後の自律的な進路選択に向け、自己を深く開拓することとなる。その結果、自律的な進路選択を行う力を身につけた学生は、就職活動を積極的に行い、内定を獲得するといった長期的な教育効果が期待されている（杉本・佐藤・寺澤、2015）。

日本の高等教育機関において、IR（Institutional Research）の重要性が指摘されて久しいが（高橋・星野・溝上、2014）、「自己開拓」においても客観的に教育の質保証を行うことが念頭に置かれ、さまざまな指標を用いた教育効果測定が実施されてきた。授業が始まった2010年度秋学期から授業前と授業後の2時点で質問紙調査を行い、受講生の授業を通じた短期的な教育効果の検証を継続的に実施してきた。その結果、

受講生は「自己開拓」を受講することによって、自尊感情や進路選択に対する自己効力を向上させ、時間的展望を将来に向けるようになり、より広い時間的展望、そしてキャリア・アダプタビリティを発達させるといった短期的教育効果が2015年度までの6年間一貫して示されている（小塩・ハラデレック・林・間宮、2011；小塩・ハラデレック・林・間宮・後藤、2012；佐藤・小塩・ハラデレック・林・間宮、2013；佐藤・小塩・ハラデレック・林・間宮、2014；佐藤・杉本、2015；佐藤・杉本、2016）。また、1年次の「自己開拓」受講時点から卒業に向けたキャリア発達や進路選択・決定といった長期的な教育効果についての検証についても、「自己開拓」1期生が卒業を迎える2013年度から行われている。その結果、「自己開拓」1期生において、1年次に「自己開拓」を受講した学生はキャリア支援課（キャリアセンター）が主催する3年次の就職ガイダンスに積極的に参加し（杉本・佐藤・寺澤、2014）、「自己開拓」1期生および2期生において、大学卒業後の進路を決定していることが、受講しなかった学生との比較から明らかとなった（杉本他、2014；2015）。このように、キャリア意識の発達、進路の選

*1 駿河台大学 心理学部 講師

*2 九州工業大学 教養教育院 准教授

*3 経営情報学部 経営総合学科 教授

択・決定に関するさまざまな指標をもとに、「自己開拓」の短期的・長期的教育効果が実証されている。

ただし、「自己開拓」1期生および2期生においては、キャリア教育科目として「自己開拓」プログラムの導入過程の第一段階であり、プログラムを開発したキャリア教育を専門とした外部講師によって授業が実施されてきた。大学におけるキャリア教育では、キャリア教育を専門とする専任教員が十分に確保できない場合に、キャリア教育を専門とする外部講師へのアウトソーシングに頼らざるを得ず、「自己開拓」でも採用されてきた。しかし「自己開拓」は、中部大学の専任教員による実施、すなわち、キャリア教育を専門としない専任教員による実施が目標とされている。そのため導入過程の第二段階として、キャリア教育を専門としない専任教員による「自己開拓」の実施が求められ、実際に「自己開拓」3期生・4期生には、キャリア教育を専門とする外部講師による授業に加え、キャリア教育を専門としない専任教員による授業が一部開講されることとなった。

そこで本研究では、2012年度・2013年度に「自己開拓」を受講し2016年度・2017年度に卒業を迎えた3期生・4期生において、2010年度・2011年度に「自己開拓」を受講した1期生・2期生と同様に、進路選択・決定の観点から長期的教育効果が見出されるか検証することを目的とする。具体的には、キャリア教育を専門としない専任教員が実施した場合でも、キャリア教育を専門とした外部講師と同様の長期的教育効果がみられるかを検証すべく、キャリア教育を専門とする教員による授業と専門としない教員による授業との比較を通して、進路選択・決定について検討することを目的とする。キャリア教育を専門としない教員が実施する「自己開拓」においても長期的教育効果が認められるのであれば、杉本他(2014;2015)と同様、「自己開拓」の受講群は受講していない統制群に比べ、本学のキャリア支援課が主催する3年次の就職活動ガイダンスにより積極的に参加し、卒業時点での進路決定の比率が高いことが予想される。

本研究により、専任教員が実施した「自己開拓」においても長期的教育効果が検証されれば、進路選択・決定を導くのは、「自己開拓」を担当する教員の授業運営の効果ではなく、「自己開拓」のプログラム自体の効果であることが示される。「自己開拓」のプログラム自体の効果が十分にあるのであれば、本講義をより多くの学生が受講できるよう課程内で拡充する際、アウトソーシングに頼ることなく専任教員担当による拡充が可能となる。その結果、学部・学科のさまざまな教員による「自己開拓」の実施が可能となり、結果として本学全体の就職率向上につながるだろう。

一方、教育効果が明確に示されない場合であっても、教育効果がみられない原因を検討することが可能となり、本研究結果をもとに専任教員による教育方法を適切に改善していくことができるだろう。このように、本研究を継続していくことは、平成23年度に大学設置基準が改訂され「大学におけるキャリアガイダンスの推進」が高等教育における喫緊の課題とされる中、充実した「キャリア教育」を教育課程に位置付けている本学としての責務であり、本研究は、本学におけるキャリア教育の今後の方向性を定める上でも非常に意義があるといえよう。

2 方法

2.1 調査対象者

調査対象者は、2012年度・2013年度に「自己開拓」を受講し、2016年・2017年の3月に卒業を迎えた学生339名(所属学部:工学部・経営情報学部・人文学部)と、同時期に卒業を迎えた学生で卒業までに「自己開拓」を受講しなかった学生から無作為抽出された355名(所属学部:工学部・経営情報学部・人文学部)であった。学部事務室経由で質問紙調査が配布され、後日回収された。

そのうち回答に不備の見られなかった調査対象者の中で2012年度・2013年度の入学者で1年次に「自己開拓」を受講した学生172名(<「自己開拓」受講群>;有効回答率50.74%)と同時期に卒業まで「自己開拓」を受講しなかった学生234名(<統制群(非受講群)>;有効回答率65.92%)の計406名(「自己開拓」受講群:男性131名、女性41名;統制群(非受講群):男性171名、女性63名)を分析対象者とした。平均年齢は21.89歳($SD=0.64$)であった。

2.2 調査内容

就職ガイダンスへの参加状況 キャリア支援課が主催した就職ガイダンスへの参加の有無についての情報を得た。なお、この就職ガイダンスは調査対象者が3年次に行われたガイダンスで、オリエンテーション、適職診断テスト、適職診断テストをもとにした自己理解ワークショップ、業界・職種ワークショップ、就職試験対策、履歴書作成ワークショップ、履歴書個別添削、SPI対策模擬テスト、面接対策ガイダンス、学内企業説明会事前ガイダンスという構成であった。

調査時点の進路状況 調査時点の就職活動状況および進路先について回答を求めた。就職活動の状況(まだ行っていない、就職活動中、就職活動を終えた)に回答を得た上で、具体的な進路先について自由記述による回答を求めた。

大学卒業時点の進路状況 大学卒業後の進路先(卒

業後の4月15日付)について、大学卒業時点の進路状況(就職、就職活動中、進学、留年)の情報を得た。また、就職者については、就職先の企業規模に関する情報(資本金、従業員数)も収集した。

2.3 調査時期・調査手続き

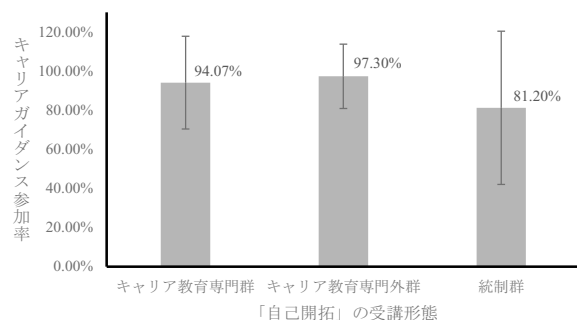
2012年度「自己開拓」受講者には2015年12月から2016年1月にかけて、2013年度「自己開拓」受講者には2016年12月から2017年1月にかけて調査を行い、就職活動状況と進路先についての回答を得た。その上で、卒業時点の進路状況の内容の提供について調査対象者に了承を得た。了承が得られた調査対象者について、就職ガイダンスの参加状況、および、大学卒業時点の進路状況、さらには、「自己開拓」受講時の担当教員について、キャリア支援課と教務支援課から情報を得た。なお、本研究は個人情報の保護に十分に留意すべく、中部大学倫理審査委員会から情報提供に関する承認を得た(承認番号:250039)。

3 結果と考察

3.1 「自己開拓」受講と就職ガイダンス参加

はじめに、「自己開拓」受講群について、キャリア教育を専門とする教員が担当した群(<キャリア教育専門群>)とキャリア教育を専門としない教員が担当した群(<キャリア教育専門外群>)に分類した。その結果、キャリア教育専門群は135名、キャリア教育専門外群は37名に分類された。なお、専門群と専門外群において授業時のクラス規模、授業シラバスは同一であった。

その上で、キャリア教育専門群、キャリア教育専門外群と統制群(非受講群)の就職ガイダンスの参加率の平均値と標準偏差を算出した(図1)。さらに、「自己開拓」の受講形態による就職ガイダンスの参加状況を検討すべく、一要因分散分析を行った。分析の結果、受講形態の主効果がみられたため($F(2, 403)=8.46$,



(注) エラーバーは標準偏差

図1 「自己開拓」受講形態別の就職ガイダンス参加率の平均値・標準偏差

$p<.001$)、単純主効果検定(TukeyHSD法5%水準)を行ったところ、キャリア教育専門群とキャリア教育専門外群において、統制群(非受講群)よりも就職ガイダンス参加率が有意に高いことが示された。

3.2 「自己開拓」受講と進路決定

次に、「自己開拓」受講形態別の調査時点と卒業時点での進路状況を集計した(表1、表2)。なお、各時点で、就職を決定した就職群、進学を決定した進学群、進路が決定せず就職活動を継続している、あるいは、休学・退学・留年するといった、進路を決定していない進路未決定群の人数を算出した。

その上で、時点ごとに χ^2 検定を行った結果、卒業時点においてのみ、「自己開拓」受講形態別の進路決定状況に有意な人数の偏りの傾向がみられた($\chi^2(4)=3.84$, ns ; $\chi^2(4)=9.57$, $p<.05$)。そこで、残差分析を行った結果、卒業時点において、キャリア教育を専門とする教員が担当した「自己開拓」を受講した者ほど就職の比率が有意に高く進路未決定の比率が有意に低かった。一方で、「自己開拓」を受講していない者ほど就職の比率が有意に低かった。

さらに、「自己開拓」の受講による就職先の違いを検討するため、企業規模に注目した検討を行った。卒業時点で就職した者の中で、就職先の資本金と従業員数について回答が得られた者を抽出した。その結果、抽出されたのは就職先の資本金については329名、就職先の従業員数については332名であり、それぞれを分析対象とした。

「自己開拓」の受講形態と就職先の資本金との関連については、「自己開拓」の受講形態による就職先の資本金別(1,000万円以下、1,000万円～5,000万円、5,000万円～1億円、1億円～10億円、10億円以上)の人数の偏りを検討すべく、各条件の集計を行った(表3)。その上で、 χ^2 検定を行った結果、「自己開拓」受講群と統制群(非受講群)において、資本金別の有意な人数差はみられなかった($\chi^2(8)=7.26$, ns)。

また、「自己開拓」の受講形態と就職先の従業員数との関連については、「自己開拓」の受講群と統制群(非受講群)の就職先の従業員数別(100人以下、100人～300人、300人～500人、500人～1,000人、1,000人以上)の人数の偏りを検討すべく、各条件の集計を行った(表4)。その上で、 χ^2 検定を行った結果、従業員数別においても有意な人数差はみられなかった($\chi^2(8)=3.47$, ns)。

3.3 就職ガイダンス参加状況と進路決定

「自己開拓」の受講形態によって、就職ガイダンスへの参加率の差がみられ、進路決定に差がみられるこ

表1 調査時点における「自己開拓」受講形態別の進路

	就職	進学	進路未決定	計
キャリア教育	117	3	15	135
専門群	(86.67%)	(2.22%)	(11.11%)	(100.00%)
キャリア教育	29	2	6	37
専門外群	(78.38%)	(5.41%)	(16.22%)	(100.00%)
統制群	185	11	38	234
	(79.06%)	(4.70%)	(16.24%)	(100.00%)
計	331	16	59	406
	(81.53%)	(3.94%)	(14.53%)	(100.00%)

表2 卒業時点における「自己開拓」受講形態別の進路

	就職	進学	進路未決定	計
キャリア教育	128△	3	4▽	135
専門群	(94.81%)	(2.22%)	(2.96%)	(100.00%)
キャリア教育	30	2	5	37
専門外群	(81.08%)	(5.41%)	(13.51%)	(100.00%)
統制群	200▽	13	21	234
	(85.47%)	(5.56%)	(8.97%)	(100.00%)
計	328	16	25	172
	(190.70%)	(9.30%)	(14.53%)	(42.36%)

表3 「自己開拓」受講形態別の就職先の資本金

	1,000万円以下	1,000万円 ～5,000万円	5,000万円 ～1億円	1億円 ～10億円	10億円以上	計
キャリア教育	10	33	20	24	29	116
専門群	(8.62%)	(28.45%)	(17.24%)	(20.69%)	(25.00%)	(100.00%)
キャリア教育	4	2	6	6	11	29
専門外群	(13.79%)	(6.90%)	(20.69%)	(20.69%)	(37.93%)	(100.00%)
統制群	18	41	34	35	56	184
	(9.78%)	(22.28%)	(18.48%)	(19.02%)	(30.43%)	(100.00%)
計	32	76	60	65	96	329
	(9.73%)	(23.10%)	(18.24%)	(19.76%)	(29.18%)	(100.00%)

表4 「自己開拓」受講形態別の就職先の従業員数

	100人以下	100人 ～300人	300人 ～500人	500人 ～1,000人	1,000人以上	計
キャリア教育	24	29	17	13	36	119
専門群	(20.17%)	(24.37%)	(14.29%)	(10.92%)	(30.25%)	(100.00%)
キャリア教育	5	6	3	5	10	29
専門外群	(17.24%)	(20.69%)	(10.34%)	(17.24%)	(34.48%)	(100.00%)
統制群	18	41	34	35	56	184
	(9.78%)	(22.28%)	(18.48%)	(19.02%)	(30.43%)	(100.00%)
計	32	55	20	21	53	332
	(9.64%)	(16.57%)	(6.02%)	(6.33%)	(15.96%)	(100.00%)

とが確認された。ここで、就職ガイダンスに参加した者が、就職先を決定した可能性について検討の余地がある。そこで、就職ガイダンスの参加状況が進路決定に及ぼす影響を検討するため、就職ガイダンスの参加率の平均値(87.78%)を基準に参加率高群と参加率低群の2群に分類し、卒業時点の進路状況(就職、進

学、進路未決定)を集計した(表5)。

その上で、就職ガイダンス参加状況による卒業後の進路状況の人数の偏りを検討すべく、 χ^2 検定を行った。分析の結果、就職ガイダンスの参加状況別の進路決定状況に有意な人数の偏りがみられたため($\chi^2(2)=34.58, p<.001$)、残差分析を行ったところ、就

表5 就職ガイダンス参加率と卒業時点の進路

就職ガイダンス	就職	進学	進路未決定	計
参加率高群	323△ (91.50%)	14 (3.97%)	16▽ (4.53%)	353 (100.00%)
参加率低群	35▽ (66.04%)	4 (7.55%)	14△ (26.42%)	53 (100.00%)
計	358 (88.18%)	18 (4.43%)	30 (7.39%)	406 (100.00%)

就職ガイダンスへの参加率が高い者は、卒業時点の就職の比率は高く、進路未決定の比率は低かった。一方で、就職ガイダンスへの参加率が低い者は、就職の比率は低く、進路未決定の比率は高かった。

4 考察

4.1 「自己開拓」受講形態別の長期的教育効果：就職ガイダンス参加に及ぼす影響

「自己開拓」受講形態別の長期的教育効果として、就職ガイダンス参加に及ぼす影響を検討したところ、「自己開拓」の担当教員の専門がキャリア教育であるか否かに関わらず「自己開拓」受講者は非受講者に比べ、就職ガイダンスへの参加率が高かった。本結果は、「自己開拓」受講者の方が非受講者よりも就職ガイダンスの参加率が高いという結果が得られた杉本他（2014）と同様の結果が得られたといえる。

2011年度に入学した「自己開拓」2期生から、就職率の向上を目的として3年次の就職ガイダンスへの参加をより促す教育・支援がなされ始めた。そうした効果は、2012年度・2013年度に入学した本研究協力者においても同様であり、就職ガイダンスへの参加率が全体的な高さにあらわれたといえよう。そのため、2010年度に入学した「自己開拓」1期生は、それほど教育・支援が促されていない状況で、受講によってキャリア意識が高まり自主的に就職ガイダンスに参加していたと考えられたが（杉本他、2014）、本研究結果からは、「自己開拓」の受講がキャリア意識を高めることで、積極的なキャリア教育・支援を受け入れることができる態度を育んだとも考えられる。キャリア意識の不十分な発達は、積極的なキャリア教育・支援に対する回避的な態度につながりうることから、「自己開拓」の受講が積極的なキャリア教育・支援を受け入れる態度を形成するほどキャリア意識を促したならば、こうした効果は「自己開拓」の重要な長期的教育効果といえよう。

4.2 「自己開拓」受講形態別の長期的教育効果：進路決定に及ぼす影響

次に、「自己開拓」受講形態別の長期的教育効果として、進路決定に及ぼす影響について検討したところ、

キャリア教育を専門とする教員が担当した「自己開拓」の受講者は、卒業時点で就職した比率が有意に高く、進路未決定の比率が有意に低かった。一方、非受講者は、卒業時点で就職した比率が有意に低いことが示された。これらの結果は、杉本他（2014；2015）を支持する結果であり、キャリア教育を専門とした教員が担当する「自己開拓」は進路決定を促進し進路未決定を抑制するという長期的教育効果を有することが示され、「自己開拓」を受講することの大きな意義が示されたといえるだろう。

ただし、こうした長期的教育効果は、キャリア教育を専門としない教員が担当した「自己開拓」では確認されなかった。そもそも、専門外の内容について授業で教えることは非常に困難である。確かに、「自己開拓」のプログラムは、キャリア教育を専門としない専任教員による実施が想定され開発されたプログラムではある。しかし、教える以前に専門外の授業内容を理解することさえ難しい。また、本プログラムはグループワークを中心とした学生参加型の授業形式を採用している。すなわち、アクティブ・ラーニング型の授業であり、教員の実施コストは講義型の授業と比べて大きい。アクティブ・ラーニング型の授業に慣れていない教員であれば、なおさらだろう。これらのことが相まって、キャリア教育を専門としない教員が実施した「自己開拓」では、キャリア教育を専門とする教員が実施した「自己開拓」と同程度の長期的教育効果がみられなかったのだと考えられる。

ところで、就職者における就職先の資本金や従業員数といった企業規模には、杉本他（2014；2015）と同様、「自己開拓」の受講形態別での有意な比率の差はみられなかった。本学ではキャリアを人生と捉え、就職活動に関するガイダンスの提供やテクニックの習得にはとどまらない、学生が生きる力を自ら育てることをキャリア教育の教育目標として掲げてきた（ハラデレック他、2011）。「自己開拓」の受講形態別に就職先の企業規模に差がみられないという本研究結果は、キャリア教育でありがちな企業規模が大きい企業に就職するというようなキャリア意識を形成しているわけではなく、本学のキャリア教育が目指す教育目標を一部達成していると考えられる。

4.3 就職ガイダンスによる支援効果

「自己開拓」の受講者は、就職ガイダンスにより多く参加し、とくにキャリア教育を専門とする教員が担当した「自己開拓」の受講者は進路を決定にまでつなげている。すなわち、就職ガイダンスに参加し就職活動の準備がしっかりとできている者ほど、就職活動を上首尾に進め、その結果、内定を獲得できるというプロセスが考えられる。そこで、就職ガイダンスへの参加状況が進路決定に及ぼす影響についても補足的に検討した。その結果、連関がみられなかった杉本他(2014; 2015)とは異なり、就職ガイダンスに積極的に参加する学生において卒業時点で就職の比率は高く、進路未決定の比率は低いことが示された。すなわち、就職ガイダンスに積極的に参加することが、進路未決定を抑制し就職を促すことが示された。

本研究においても、杉本他(2014; 2015)と同様に二群への分類基準として参加率の平均値を用いたが、参加率低群の人数が非常に少ない結果となった。これは、参加率が高い学生が非常に多かったこと、また参加率低群に分類された学生における就職ガイダンスの参加率が著しく低かったことが原因として考えられる。就職ガイダンスにほとんど参加しない学生は、進路選択をできれば回避したいといった進路選択に対して消極的な学生であることが考えられる(杉本他、2015)。本研究における就職ガイダンスの参加率低群は、これまで以上にそうした消極的な学生で構成されたために、進路未決定との連関がみられたものと考えられる。

4.4 キャリア教育を専門としない教員が「自己開拓」を教えることの留意点

2012年度・2013年度は、中部大学における新教育改革の中で、全学共通教育科目にキャリア教育科目「自己開拓」を導入する第二段階にあたり、これまで担当していたキャリア教育を専門とする外部講師からキャリア教育を専門としない専任教員へと担当を移行が目標とされた。そこで本研究では、キャリア教育を専門としない専任教員が「自己開拓」を実施しても、キャリア教育を専門とする外部講師と同様の長期的教育効果が得られるかを検証した。

その結果、キャリア支援課の実施する3年次の就職ガイダンスへの参加について、「自己開拓」の非受講者に比べ「自己開拓」を受講した学生は、担当教員のキャリア教育の専門内外にかかわらず、高い参加率を示したことから、キャリア教育を専門としない専任教員であっても進路選択行動の観点では「自己開拓」の長期的教育効果が得られたといえる。しかし、進路決定の観点では、キャリア教育を専門とする教員が実施した「自己開拓」の受講者ほど、キャリア教育を専門

としない教員が実施した「自己開拓」の受講者は卒業時点の進路決定の比率が高いわけではなく、十分な長期的教育効果は得られなかった。

こうした原因が、専門外の教員がキャリア教育という専門的な内容を教授することの困難さにあったり、アクティブ・ラーニング型の「自己開拓」プログラムの実施の困難さにあったりするのであれば、キャリア教育を専門としアクティブ・ラーニング型授業を運営できる専任教員を「自己開拓」の担当教員に配置することが一つの解決策といえるだろう。現代青年のキャリア形成の難しさから、高等教育の中でキャリア教育を行うことの重要性が指摘され、「大学におけるキャリアガイダンスの推進」が大学設置基準に定められたことを勘案すれば、授業担当者の能力・資質は十分に考慮するべきであろう。

ただし、「自己開拓」は全学共通教育科目であるために、複数のクラスが設定される。そんな中、キャリア教育の専門家を十分に配置することは困難であり、どうしてもキャリア教育を専門としない教員の協力が必要となる。キャリア教育を専門としない教員が「自己開拓」を担当するためには、授業内容や授業形式に関する理解を促す研修が必要不可欠であろう。これまでも、全学共通教育科目のキャリア教育科目を担当する全学共通教育部の経営情報学部共通教育科では、キャリア教育科目の「自己開拓」と「社会人基礎知識」を担当する教員を対象として積極的にキャリア教育に関する研修を行ってきた。今後も、こうした研修を継続し、キャリア教育を専門としない教員であっても「自己開拓」の授業内容や授業形式に精通した授業担当者を育成していくことは、本学のキャリア教育にとって非常に重要であろう。

5 今後の課題

本研究では、杉本他(2014; 2015)と同様に、「自己開拓」の受講者において進路選択・決定において長期的な教育効果が認められるか検討し、とりわけキャリア教育を専門としない教員が担当してもキャリア教育を専門とする教員と同程度の長期的教育効果が見出せるかを検証した。その結果、進路選択行動の観点からは専門でない教員による授業であっても高い長期的教育効果を確認できたが、進路決定の観点からは十分な効果を確認できなかった。そのため、今後もキャリア教育に関する研修をキャリア教育科目の授業担当者に行っていくと同時に、キャリア教育を専門としない教員がキャリア教育を専門とする教員と同程度の長期的教育効果を生み出すことができるのか、IRの観点から検証していくことも重要であろう。

こうした研修や教育効果の検証を重ね、キャリア教

育を専門としない専任教員が実施する「自己開拓」で一貫した長期的教育効果を生み出すことができるようになれば、本学における授業に関する新たな発展可能性や方向性が見いだせる。

とりわけ、教育効果の検証については、より詳細な検証が必要となる。本研究では、1年次の「自己開拓」受講前の学習や進路に対する意識や態度、2年次以降のそれらの変化について、十分に考慮できていない。また、進路選択・決定には課外活動など、その他の様々な変数が影響する。そのため、教育効果をより詳細に検証するためにもこれらの変数を統制することが求められ、研究方法のさらなる精緻化が望まれる。

現在、「自己開拓」は受講希望者が履修可能人数を超過しているため、受講希望者全員が受講できるわけではない。しかし、「自己開拓」の特徴である学部・学科を横断したグループワークは、キャリア形成を大きく促すため希望者全員が受講できる環境を整えることは非常に重要である。学部・学科の専任教員によって「自己開拓」を担当することが可能となれば、学生が「自己開拓」を受講できるチャンスを拡大し、本学全体の就職率向上のみならず、その後の教員―学生間、また学生同士のコミュニティ構築に貢献し、学生の大学での居場所づくりにつながるだろう。その効果は、学習意欲の向上、さらには、大学の退学率の低下に資することが期待できる。

さらに、現在の「自己開拓」プログラムは、キャリア教育を専門とする教員による授業では教育効果を有していることが明らかにされているが、より一層の教育効果を生み出すプログラムの開発も同時に必要となる。「自己開拓」では、今回取り上げた2コマ続きのプログラムでは開講に制限がかかることから、半期1コマで実施できるプログラムも独自に開発されてきた(佐藤・杉本・寺澤, 2017)。これらのプログラムに関する短期的・長期的教育効果は十分に蓄積されてきており、課題も浮き彫りになりつつある。そのため、こうした課題を乗り越え、より高い教育効果が得られるよう新たなプログラムを開発することも今後の重要な課題といえるだろう。

文献

- ハラデレック 裕子・林 芳孝・間宮 基文・小塩 真司 (2011). 新たなキャリア教育科目の効果(1)―「自己開拓」の概要と学生の成長― 中部大学教育研究, 11, 43-47.
- 小塩 真司・ハラデレック 裕子・林 芳孝・間宮 基文 (2011). 新たなキャリア教育科目の効果(2)―「自

己開拓」による学生の心理的变化― 中部大学教育研究, 11, 49-54.

小塩 真司・ハラデレック 裕子・林 芳孝・間宮 基文・後藤 俊夫 (2012). キャリア教育科目「自己開拓」の効果―2011年度の授業について― 中部大学教育研究, 12, 105-110.

佐藤 友美・小塩 真司・ハラデレック 裕子・林 芳孝・間宮 基文 (2013). キャリア教育科目「自己開拓」の効果―2012年度の授業について― 中部大学教育研究, 13, 43-49.

佐藤 友美・小塩 真司・ハラデレック 裕子・林 芳孝・間宮 基文 (2014). キャリア教育科目「自己開拓」の効果―2013年度の授業について― 中部大学教育研究, 14, 67-73.

佐藤 友美・杉本 英晴 (2015). キャリア教育科目「自己開拓」の効果―2014年度の授業について― 中部大学教育研究, 15, 19-28.

佐藤 友美・杉本 英晴 (2016). キャリア教育科目「自己開拓」の教育効果―2015年度の授業について― 中部大学教育研究, 16, 79-88.

佐藤 友美・杉本 英晴・寺澤 朝子 (2017). キャリア教育科目「自己開拓」の教育効果―2016年度の授業について― 中部大学教育研究, 17, 99-111.

杉本 英晴・佐藤 友美・寺澤 朝子 (2014). キャリア教育科目「自己開拓」の長期的教育効果―就職ガイダンスへの参加状況及び卒業時点の進路状況からの検討― 中部大学教育研究, 14, 15-20.

杉本 英晴・佐藤 友美・寺澤 朝子 (2015). キャリア教育科目「自己開拓」が進路決定を促すメカニズム―授業に対する意味づけからの探索的検討― 中部大学教育研究, 15, 5-12.

高橋 哲也・星野 聡孝・溝上 慎一 (2014). 学生調査とeポートフォリオならびに成績情報の分析について―大阪府立大学の教学IR実践から― 京都大学高等教育研究, 20, 1-15.

注

- 1) 本研究は、中部大学特別研究費CP(課題番号: 28 I L02CP)の助成を受けた。

謝辞

本調査にご参加いただいた学生の皆様に、心より感謝申し上げます。また、本研究にご協力いただいた全学共通教育部、経営情報学部共通教育科、キャリア支援課、教務支援課、各学部事務室に、厚く御礼申し上げます。

Long-Term Effects of “Self Motivational Development” in Career Education by Full-Time Teachers: The Comparison Between Career Education Expert and Non-Expert Teachers

SUGIMOTO Hideharu^{*1}, SATO Tomomi^{*2} and TERAZAWA Asako^{*3}

*1 Senior Lecturer, Department of Psychology, Surugadai University

*2 Associate Professor, Institute of Liberal Arts, Kyushu Institute of Technology

*3 Professor, Department of Management Synthesis, College of Business Administration and Information Science, Chubu University

Abstract

This study investigated the long-term effects of “Self motivational development” in career education by career education non-expert career teachers. The result revealed that students who attended “Self motivational development” class participated career guidance for 3rd graders by career support division more than who did not attend the class. In addition, the students who attended the class took career selection behavior more actively than who did not attend the class. Moreover, the students in the non-expert teachers' class showed high in participation rates of the career guidance and the active career selection behavior as the students in the expert teachers' class. However, the rate of career decision at the time of graduation was low in the students in non-expert teachers' class as in the students in expert teachers' class. This result might be affected by the highly professional contents of “Self motivational development” and the difficulty of teaching method in active learning. These results suggest that teachers should be trained well before facilitating in “Self motivational development” class.

Key words

Educational evaluation, Career education, Expert in career education