

資 料

職業としての心理学
—キャリア教育の視点からみた効果について(3)—

三川 俊樹*・藤田 尚宏**・前田 雄一***

(*：追手門学院大学 **：特定非営利活動法人Viewぷらす ***：南海福祉看護専門学校)

Evaluating the outcome of “Psychology as an Occupation”
from a viewpoint of career education III

Toshiki Mikawa*, Naohiro Fujita**, Yuichi Maeda***,

(**Otemon Gakuin University* ***NPO "View Plus"* ****Nankai Fukushi Kango School*)

職業としての心理学 —キャリア教育の視点からみた効果について(3)—

三川 俊樹*・藤田 尚宏**・前田 雄一***

(*: 追手門学院大学 **：特定非営利活動法人Viewぷらす ***：南海福祉看護専門学校)

Evaluating the outcome of “Psychology as an Occupation” from a viewpoint of career education III

Toshiki Mikawa*, Naohiro Fujita**, Yuichi Maeda***,

(*Otemon Gakuin University **NPO "View Plus" ***Nankai Fukushi Kango School)

問題意識と目的

(1) 心理学総合科目－「職業としての心理学」の位置づけと目標・内容

卒業生による「職業人講話」を中心に展開される「心理学総合科目」は、心理学部の特色ある教育の一つとして位置づけられてきた科目である。1995年に開設された人間学部心理学科には総合科目として「人間学特講1」が設置され、2005年度の「特集」に「職業としての心理学」というテーマが初めて取り上げられて、9名の卒業生による職業人講話が行われた。そして、2006年に創設された心理学部のカリキュラムの「心理学総合科目1」のテーマに「職業としての心理学」が掲げられ、一貫してこの名称が用いられてきた。

「心理学総合科目」は、自分の生き方を考えながらその生き方に応じた心理学の学びを選択することができるようになり、主体的・創造的に自分の人生を設計していく力を身につけるということが目標とされているので、学生の社会的・職業的自立に資するキャリア教育としても重要な役割を担っている。そのために、本学の心理学科の卒業生および大学院心理学専攻の修士生を講師として招き、学部や大学院での学びや成長が、現在のキャリアにどのように活かされているのかについて講話をしていただく

という授業形式をとってきた。

具体的には、「現在の仕事の内容や、その仕事をするための資格について」「その職業や仕事についての経緯や、その職業や仕事を選んだ理由について」「その職業や仕事に携わる中で、苦労していることやうれしいこと」「学生の時の夢や希望と、実際の職業や仕事や社会との間にギャップはあったかどうか」「大学時代に力を入れていた活動や勉強などについて」「学生時代の経験で、その後の自分にとって大きな意味があったことは何か」「心理学を活かした専門資格を取得した理由について」「その専門資格を取るために心がけておくべきこと」などの観点から話題提供がなされる。

その一方で、受講生に対しては、以下のポイントに沿って学びや気づきを深めるように教示される。「心理学に関連する職業とその内容」「心理学に関連する専門職に必要な知識や技能」「心理学の専門職に就くにはどのような準備が必要か」「心理学の専門職に就くことで得られる喜びや苦労、その職業に就くことで得られる人間的成長」「在学中にどのようなことを学び、準備しておけばよいのか」などである。このように、心理学に関連する職業、心理の専門職に必要な知識や技能、心理学の専門職に就くにはどのような準備が必要かなど、大学での心理学の学びを将来のキャリアに活かすための視点を学ぶことが、「心理学総合科目」の目指すところである。

(2) 自らのキャリア発達やキャリア構築を促すための視点

キャリア発達やキャリア選択に関するさまざまな現象を概念化し、一般化した科学的知識の体系をキャリア理論というが、「職業人講話」から学びや気づきを得て、それをキャリア形成に必要な能力や態度として身につけるためには、複数のキャリア理論の視点を理解しておくことが有効であると考え、2019年度の「職業としての心理学」のガイダンスでは、渡辺（2007）等を参考に、次の5つのアプローチについて解説した。

J・D・クランボルツ（Krumboltz）は、「計画された偶発性」（Planned Happenstance）という概念で、予期せぬ出来事がキャリアの機会に結びつくという考え方を提唱し、偶発的な出来事を自らの主体性や努力によって自らのキャリアに活かすことを強調する。そして、出会いや偶然を積極的に作り出し、トランジションを引き起こしキャリア形成の力にするには、①好奇心（新しい学習機会を自ら模索し続ける）、②持続性（すぐには上手くいかなくても諦めず、粘り強く努力する）、③楽観性（新しいチャンスを「実現可能」と捉え、多くの悲観的なコメントよりもひとつでも前向きなコメントがあればそれを心に置いてみる）、④柔軟性（一度意思決定したことで固執せずに、状況の変化に応じて、信念、概念、態度、行動を変えることができる）、⑤リスク・テイキング（失敗することをおそれず、結果が不確実でも、今ある何かを失う可能性よりも、新しく得られる何かに賭けて行動してみる）という5つの行動が重要であると示した。

H・B・ジェラット（Gelatt）は、「積極的不確実性」（Positive Uncertainty）という概念を用いて、未来は存在せず、予測できないものであり、創造され、発明されるものであるとして、その「不確かさ」を積極的に受け入れて意思決定することが大切であり、変化が激しく、一貫性が保たれず、予測が通用しない社会では、客観的・合理的な意思決定だけでなく、主観的・直観的な視点を取り入れることの必要性を強調する。

N・K・シュロスバーグ（Schlossberg）は、「予測していた転機」「予測していなかった転機」「期待していたものが起こらなかった転機」の3つの転機にどのように対処したかによって個人のキャリアが形成されると考える。そして、人生の転機に対処するには「4S」と呼ばれる4つの資源、すなわち、状況（situation）、自分（self）、周囲の支援（support）、戦

略（strategies）を確認することが大切であり、活用できる資源と脆弱な資源を明らかにしつつ「4S」を強化していくことがキャリア発達を促すとする。

D・T・ホール（Hall）は、独立的ではなく、依存적でもない、相互に学び合うことのできる人間関係の中でお互いのキャリアが発達していくことを強調する。これまでのキャリア形成が目標にしてきた自己実現や職業的アイデンティティの確立、自己肯定感や自尊心、自己効力感を高めることよりも、さまざまな人々との出会い、そこで受けた助言やサポート、その中で育まれた関係性、お互いに助けたり助けられたりする相互の援助関係など、自らのキャリア形成が自らの努力や経験によるものだけではないことを改めて認識する必要がある。

M・L・サビカス（Savickas）は、過去から現在の経緯に対する意味づけを基に、これからの人生や職業生活に自分らしい意味を見出していくことを強調する。これまでに直面した発達課題や人生の転機が「人生の物語」として語られる中で、過去が再構成され、個人にとっての意味が作り出されるとする。自分らしい人生を生きるためには、自分の過去を捉えなおし、その意味をもって現在に対処し、自分の将来に向き合っていくことが大切である。

(3) 「職業としての心理学」は受講生のキャリア発達を促すか？

三川（2017）および三川・前田（2018）が指摘したように、キャリア教育の実践においては、その効果について評価を行う必要がある。キャリア教育における評価には、キャリア教育のカリキュラムやプログラムの評価のほか、キャリア発達を促進するために必要な能力や態度の発達に関する評価があるが、キャリア教育としての「職業としての心理学」が学生のキャリア発達を促すことにつながっているのか、その取り組みは効果的であったのかについても評価する必要がある。

三川（2017）は、2016年に開講された「職業としての心理学」の授業の事前・事後で、三川ら（2015）の作成した「キャリアデザイン力尺度」を実施し、「社会形成力」と「職業理解力」の2尺度の平均値が事後で高くなることを確認したほか、授業のたびに提出する「小レポート」の記述によっても、この2つの能力の向上を確認することができた。また、先輩による「職業人講話」は「人生の転機」の受け止め方や対処の仕方のほか、コミュニケーション能力の重要性を認識させることにつながったこと

が示され、キャリア教育としての一定の効果が検証された。

また、三川・前田（2018）では、「キャリアデザイン力尺度」のすべての下位尺度（社会形成力・リーダーシップ力・自己理解力・問題解決力・職業理解力）において事後の平均が高いことが示され、「職業としての心理学」の受講によって「キャリアデザイン力」が全体的にが高まっていることが示唆された。また、第15回の課題レポートにおいて「キャリアデザイン力 チェックシート」（事前）と「キャリアデザイン力 チェックシート」（事後）の結果を比較して考察することを求めた結果、「職業理解力におけるコメントの2群化」「リーダーシップ力における当該授業外での活動との意味づけ」「動機づけや態度の

変化とこれからの展望」の3つの特徴が確認された。これらの結果から、「職業としての心理学」は受講生のキャリア発達を促す能力を育てるキャリア教育の取り組みとして評価されることを示唆した。（三川・前田，2018）

本研究においては、2018年度および2019年度の春学期に開講された「職業としての心理学」におけるキャリア教育の効果を検証することを目的にして、「キャリアデザイン力尺度」（三川ら，2015）と「課題レポート」の記述内容の2つの指標を用いて検討を行うこととした。

なお、2018年度および2019年度の講義スケジュールとテーマについては、表1および表2にまとめた。

表1 2018年度「職業としての心理学」講義スケジュール

回数	日時	担当者	テーマ
第1回	4月11日	三川 俊樹	ガイダンスーキャリアとしての心理学／キャリアデザイン力尺度評定
第2回	18日	三川 俊樹	キャリアとキャリア発達の理解
第3回	25日	三川 俊樹	「職業人講話」から何を学ぶかー人生の転機を生きる
第4回	5月2日	根来 伸至	実学としての心理学ー企業での実践を通して
第5回	9日	青 琢磨	これまでの職業経験から伝えられること
第6回	16日	西川 順也	児童相談所で働く心理職員として
第7回	23日	坂本 有香	スクールカウンセラーとしてふり返る「これまで」と、今
第8回	30日	北 智丈	私にとつての心理学とキャリアカウンセラー
第9回	6月6日	服部 茉那	自分らしく働くということ
第10回	13日	福本 陽介	発達障がいなどのこどもへの支援と心理学
第11回	20日	南 祐史	職業としての心理学ー障害福祉に携わって今思うこと
第12回	27日	西田 憲弘	社会で生きる心理学
第13回	7月4日	千葉 紀子	大学におけるキャリアコンサルタントとして
第14回	11日	上田 健輔	出会いと成長し続ける仕事として
第15回	18日	三川 俊樹	学びと気づきをキャリアに活かす／キャリアデザイン力尺度評定

表2 2019年度「職業としての心理学」講義スケジュール

回数	日時	担当者	テーマ
第1回	4月10日	三川 俊樹	ガイダンスー職業としての心理学／キャリアデザイン力尺度評定
第2回	17日	三川 俊樹	キャリアとキャリア発達の理解
第3回	24日	好田 史尚	子どもと関わることを仕事にしたいと決めて15年
第4回	5月8日	西川 晶	自分を活かす職業選択
第5回	15日	東 摩耶	子どもの心に寄り添う教師をめざして
第6回	22日	板橋 裕子	心理学と働くこと
第7回	6月5日	萩原マリコ	心理の世界から教育の世界へ
第8回	12日	天野 宏美	キャリアを振り返って思うこと
第9回	19日	橋本 尚子	大学における教育・相談・支援に携わって
第10回	7月3日	長井 裕司	大学のキャリアカウンセラーについて
第11回	10日	森迫 宏幸	大学事務職員として、伝えられること
第12回	23日	岡村 季光	大学教員になるまでに出会った“人との縁”
第13回	24日	三川 俊樹	学びと気づきをキャリアに活かす／キャリアデザイン力尺度評定
第14回	25日	藤田 裕一	全ての人生の瞬間が「今」につながる
第15回	25日	木村 泰子	転機を乗り越えて今がある

方 法

1 調査方法と調査対象者

2018年度および2019年度の春学期に開講された「心理学総合科目」（職業としての心理学）の受講生を対象として、「職業としての心理学」の授業の前後における受講生のキャリア意識の違いを検討するため、授業の第1回（「事前」と表記）と、2018年度は第15回、2019年度は第13回（「事後」と表記）の2度にわたり、「キャリアデザイン力 チェックシート」を一齐配布して実施した。

「キャリアデザイン力 チェックシート」調査票は授業時間内で回答するように求め、授業の終了後に回収したほか、事前・事後の照合を図るために学籍番号を記入してほしい旨を説明し、受講生の了解を得た。

また、第1回目の授業において、今回の研究の主旨に沿って、提出されたレポートの記述の一部を匿名で引用し、効果の検証の資料とすることについて口頭で説明し、了解を得た。

有効回答数は、2018年度第1回の授業において回答したものは123名、第15回の授業で回答したものは90名、うち第1回と第15回の双方に回答しているものは88名であった。2019年度第1回の授業において回答したものは75名、第13回の授業で回答したものは71名、うち第1回と第13回の双方に回答しているものは61名であった。

また、課題レポートについては、2018年度は第15回、2019年度は第13回の授業で課された小レポートを分析の対象とし、「キャリアデザイン力尺度」の5つの下位尺度の合計得点を事前・事後で算出し、事後の得点が高くなっている者から順に10名を抽出して、その記述内容をまとめた。

2 キャリア教育の効果の指標—「キャリアデザイン力尺度」と「小レポート」

本研究でも三川ら（2015）の作成した「キャリアデザイン力尺度」を指標として用いた。この尺度は「キャリアデザイン力 チェックシート」として活用できるように工夫され、次の5つの下位尺度から構成される。

①**社会形成力** 自らの役割や選択に責任を持ち、周囲の状況や、社会的なマナーやルールをふまえて行動するなど、社会人としての自己を形成するために必要な能力。

②**リーダーシップ力** 自分から進んで行動し、気持ちや意見を発表するなどのほか、人に対しても積極的に働きかけて理解や協力を得ようとする能力。

③**自己理解力** 自分がどのようなことに興味があり、どんな人生を送りたいのかを理解し、その理解を将来の目標や職業の発見に活かしていくことのできる能力。

④**問題解決力** 問題や困った事態に直面したときに、意見や情報を集めて理解したり、状況の分析を行いながら、効果的な取り組み方やよりよい解決策を工夫する能力。

⑤**職業理解力** 職業や資格の種類、またそれぞれの職業に就くために必要な能力や知識を知るなど、目標とする職業に就くための進路選択を考えていくために必要な能力。

また、心理学総合科目「職業としての心理学」において、毎回の授業で課している「小レポート」のうち、第15回（2018年度）・第13回（2019年度）に課した「これまでの講義で得られた学び、気づき」をテーマとした小レポートの記述内容を検討した。

結果と考察

(1) 「キャリアデザイン力尺度」の信頼性と構造（2018年度）

2018年度に実施した「キャリアデザイン力尺度」の信頼性（内的一貫性）を検討するために、事前のデータを基に α 係数を算出したところ.666～.837となった（表3）。

また、「キャリアデザイン力尺度」の構造を確認するために、下位尺度における事前および事後の相関係数を算出してその結果を表4および表5に示した。

事前では「自己理解力」と「問題解決力」との間には有意な相関はみられなかったが、そのほかの下位尺度については1%水準で有意な正の相関がみられた。事後では、すべての下位尺度について1%水準で有意な正の相関がみられ、「キャリアデザイン力尺度」の下位尺度は相互に関連していることが示された。

(2) 授業の前後における「キャリアデザイン力」の変化（2018年度）

2018年度の「職業としての心理学」の授業の前後における「キャリアデザイン力」の変化を検討するために、事前および事後において「キャリアデザイン力尺度」の下位尺度の平均と標準偏差を算出し、

表3 「キャリアデザイン力尺度」の内的－貫性 (N=123)

下位尺度	項目数	α係数
1 社会形成力	6	.755
2 リーダーシップ力	6	.837
3 自己理解力	6	.751
4 問題解決力	6	.666
5 職業理解力	6	.738

表4 キャリアデザイン力尺度の下位尺度間相関 (事前：N=88)

	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
1 社会形成力	-	.396**	.359**	.435**	.334**
2 リーダーシップ力		-	.389**	.229*	.336**
3 自己理解力			-	.186	.591**
4 問題解決力				-	.225*
5 職業理解力					-

*: p.<.05, **: p.<.01

表5 キャリアデザイン力尺度の下位尺度間相関 (事後：N=88)

	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
1 社会形成力	-	.237*	.222*	.327**	.224*
2 リーダーシップ力		-	.466**	.428**	.484**
3 自己理解力			-	.404**	.618**
4 問題解決力				-	.510**
5 職業理解力					-

*: p.<.05, **: p.<.01

表6 講義前・後におけるキャリアデザイン力尺度の変化 (N=88)

	事前			事後		t値
	平均	標準偏差		平均	標準偏差	
社会形成力	17.81	3.219	<<	19.18	3.058	-3.694
リーダーシップ力	14.26	3.645	<<	16.04	3.726	-5.762
自己理解力	16.46	3.802	<<	18.38	3.511	-5.586
問題解決力	17.48	2.585	<<	18.89	2.925	-6.012
職業理解力	12.93	2.907	<<	15.24	4.014	-6.361

<< : p.<.01

事前・事後による平均の差を対応のある t 検定によって検討した結果を表 6 に示した。

その結果、5 つの下位尺度において 1 % 水準で有意な差が見られ、事後の平均が高いことが示された。これは、「職業としての心理学」の受講によって「キャリアデザイン力」全般が高まっていることを示唆している。

(3) 「キャリアデザイン力尺度」の信頼性と構造 (2019年度)

2019年度に実施した「キャリアデザイン力尺度」の信頼性（内的－貫性）を検討するために、事前のデータを基に α 係数を算出したところ、.668～.835 となった（表 7）。

また、「キャリアデザイン力尺度」の構造を確認するために、下位尺度における事前および事後の相関係数を算出し、その結果を表 8 および表 9 に示した。

表7 「キャリアデザイン力尺度」の内的―貫性 (N=61)

下位尺度	項目数	信頼性係数
1 社会形成力	6	.751
2 リーダーシップ力	6	.835
3 自己理解力	6	.759
4 問題解決力	6	.668
5 職業理解力	6	.736

表8 キャリアデザイン力尺度の下位尺度間相関 (事前 : N=61)

	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
1 社会形成力	-	.449**	.364**	.538**	.506**
2 リーダーシップ力		-	.469**	.330**	.410**
3 自己理解力			-	.330**	.652**
4 問題解決力				-	.213
5 職業理解力					-

**: p.<.01

表9 キャリアデザイン力尺度の下位尺度間相関 (事後 : N=61)

	社会形成力	リーダーシップ力	自己理解力	問題解決力	職業理解力
1 社会形成力	-	.226	.112	.356**	.172
2 リーダーシップ力		-	.526**	.410**	.398**
3 自己理解力			-	.503**	.659**
4 問題解決力				-	.424**
5 職業理解力					-

**: p.<.01

表10 講義前・後におけるキャリアデザイン力尺度の変化 (N=61)

	事前			事後		t値
	平均	標準偏差		平均	標準偏差	
社会形成力	17.82	2.686	<<	19.36	2.345	-4.224
リーダーシップ力	13.15	3.591	<<	15.31	3.749	-6.463
自己理解力	16.16	3.946	<<	17.62	3.643	-4.364
問題解決力	17.70	2.753	<	18.57	2.723	-2.475
職業理解力	12.75	3.080	<<	14.97	3.425	-5.172

< : p.<.05, << : p.<.01

(4) 授業の前後における「キャリアデザイン力」の変化 (2019年度)

2019年度の「職業としての心理学」の授業の前後における「キャリアデザイン力」の変化を検討するために、事前および事後において「キャリアデザイン力尺度」の下位尺度の平均と標準偏差を算出したほか、事前・事後による平均の差を対応のある t 検定によって検討した結果を表10に示した。

その結果、「問題解決力」は5%水準で、他の4つ

の尺度には1%水準で有意な差が見られ、事後の平均が高いことが示された。これによって、「職業としての心理学」の受講によって「キャリアデザイン力」が全体的に高まっていることが示された。

(5) レポートに記述された「キャリアデザイン力」の変化

2018年度および2019年度の「職業としての心理学」では、第15回(2018年度)または第13回(2019

年度)の課題レポートにおいて「キャリアデザイン力 チェックシート」(事前)と「キャリアデザイン力 チェックシート」(事後)の結果を比較して考察することを求めた。

データの抽出は、第15回または第13回の授業に出席し、課題レポートに何らかの考察を記述したものを対象とした。さらに「キャリアデザイン力尺度」の合計得点を算出し、事前・事後の間で得点の差の大きなものから10名分を抽出し、その記述内容を検

討した。

その結果、以下のような3つの特徴、すなわち(1)「職業としての心理学」受講後の変化(特に「自己理解力」の変化)、(2)当該授業外での活動との意味づけ、(3)動機づけや態度の変化とこれからの展望、が確認された。レポートに記述された内容と、3つの特徴を一覧にしたものが、表11および表12である。

これらの記述内容から、「職業人講話」が受講生の

表11 レポートの記述にみるキャリア発達の自己評価(2018年度)

内容	特徴による3分類
・たくさんの講師の話聞くことにより(キャリアデザイン力)高まっていくと感じた。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・課題やアルバイトの中で問題に出会い、講師のお話から自分なりの解決方法を模索できた。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (2)当該授業外での活動との関係
・自分が職につく際にどのように学んだことを活かせるのか、その方法や活かし方を多く知ることができた。	(3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・自分ではそこまで意識していなくても、自分にリーダーシップ力があることが気づけて良かった。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・働く上で何を大切にしたら良いかなど、授業で色々な方々から学ばせていただいたので、自分の力になっていると思います。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・自分の将来について、あまり真剣に向き合ったことがなかったが、(授業で話を聞いて)考えるようになった。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・授業を通して職業への理解が深まったためだと考える。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・職業人講話を聞いて、様々な仕事についてより詳しく知ることができた。そのため(職業)理解力も向上したのだと思う。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・3年生の中盤にもなり、職業に対してより具体的に考えられるようになったことから、自己理解力がついたのではないかと思った。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (2)当該授業外での活動との関係

表12 レポートの記述にみるキャリア発達の自己評価(2019年度)

内容	3つの特徴
・自分の能力が上がったという自覚・実感がいないため、変わったのは能力ではなく、むしろ自分の能力のとらえ方なのかもしれないと感じました。	(3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・話の内容を聞いているうちに自分の将来のキャリアだけでなく過去を改めて振り返ることができたと感じます。その過去を振り返っているうちに、今までの対人関係も振り返ることができたのだと思い、その人たちとの関係性やかけられた言葉が思い出されて、自分を卑屈に思うのではなく、自信をもっているようにとらえることができるようになったのかもしれない。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・授業や課外活動を通して自分なりに成長できたと感じている部分が多いように感じた。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (2)当該授業外での活動との関係
・授業を通して、少しは職業理解の知識や考え方が身についているなと思った。その他の項目の成長に関しては、インターンシップに参加したり、就職活動について考えたりした結果だと感じた。自分と向き合い自己分析し続けたいと思った。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (2)当該授業外での活動との関係 (3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・職業についての説明を講師の方から丁寧にいただいたこと、今まで知らなかった職業について知ることができたことが(得点が増加していることに)関わっていると感じました。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・履修したことで自己理解力が高まることにもつながったのでよかったなと思いました。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化
・講師の方のお話は、社会や社会に出た自己の想像ができる現実味のある話で、社会も自分のことも考える機会になりました。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・今まで知らなかった職業やその特色を知ったことで、認識していなかった存在にも気づいたのかなのかなと思います。「無知の知」でわからないことが増えたということに気づきました。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (3)動機づけや態度の変化とこれからの展望
・3年生になって就職活動のセミナー、イベントなどの参加や、自身で行った企業について調べたりしたことが大きく関わっているのではないかと思った。	(1)「職業としての心理学」受講後の変化 (2)当該授業外での活動との関係

自己理解力や職業理解力のほか、人間関係力やリーダーシップ力、問題解決力の向上に寄与していることわかる。特に2019年度のレポートにおいては、「自分の能力のとらえ方が変わったのかもしれない」という意見や「自分の将来のキャリアだけでなく、過去を改めて振り返ることができた」という感想があり、自己評価の視点そのものが変化していることが示唆された。

結びとして

本研究では、キャリア教育としての「職業としての心理学」によって受講生のキャリア発達が促されるのかどうか、その実践は効果的であったかどうかを評価するために、2018年度および2019年度の春学期に開講された「職業としての心理学」の効果を検証することを目的に、「キャリアデザイン力尺度」と「課題レポート」の記述内容の2つの指標を用いて検討を行った。

その結果、「職業としての心理学」の授業によって、「キャリアデザイン力尺度」の尺度得点が全体的に上昇することからキャリア教育としての効果が検証されたほか、「キャリアデザイン力尺度」の得点の変化について自ら検討することで、「職業としての心理学」受講後の変化、他の授業や活動における意味づけや、動機づけや態度の変化とこれからの展望が図られていることが示されたといえる。

引用文献

- 三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子 2015
高等学校におけるキャリア教育・職業教育の効果に関する研究(2)―キャリアデザイン力尺度の再検討 追手門学院大学心理学部紀要, 第9巻, 69-84
- 三川俊樹 2017 職業としての心理学 ―キャリア教育の視点からみた効果について 追手門学院大学心理学論集, 第25号, 51-57.
- 三川俊樹・前田雄一 2018 職業としての心理学―キャリア教育の視点からみた効果について(2) 追手門学院大学心理学部紀要, 第12巻, 63-74.
- 渡辺三枝子編著 2007『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版