

修士論文

学生の主体的キャリア選択支援プログラム作成の試み
－キャリア選択自己効力感を指標として

Development of a Career Decision-Making Support Program to
Promote Self-Engagement amongst Students
- as an Indicator of Career Decision-Making Self-Efficacy

社会文化科学教育部博士前期課程教授システム学専攻

195-G8815

三浦 玲

主指導： 合田 美子 准教授
副指導： 都竹 茂樹 教授・平岡 齊士 准教授

2021年3月

目次

要旨(日本語)	5
要旨(英語)	6
第 1 章 はじめに	8
1.1 研究の背景	8
1.1.1 就活環境の変化とキャリア教育に求められるもの	8
1.1.2 学生の自己効力感	8
1.1.3 キャリアコンサルタントが介入する意義	9
1.2 研究の目的	9
1.2.1 キャリア選択支援プログラムに求められるもの	9
1.2.2 援用したプログラムツール	11
1.2.3 キャリア教育プログラム作成における改善点	11
1.3 研究の対象・範囲	11
第 2 章 先行研究	11
2.1 キャリア選択に関する自己効力感を測る尺度	11
2.2 ARCS モデルによる設計の評価 (ARCS 評価シート)	14
2.3 効果指標の選定	15
第 3 章 予備研究	15
3.1 プレバージョン (強み発見セミナー) の作成	15
3.2 実施方法	15
3.2.1 実施時間と対象	15
3.2.2 インストラクショナルデザインによるセミナー設計	15
3.2.3 セミナーの実施	17
3.3 結果と考察	18
3.3.1 セミナーの結果と考察	18

3.3.2	プログラム改善にあたっての課題と留意点	19
3.4	今後の研究の方向性	19
第 4 章	研究方法	20
4.1	概要	20
4.2	倫理的配慮	22
4.3	研究デザイン	23
4.3.1	対象グループ	23
4.3.2	研究の期間	23
4.3.3	プログラムの内容および実施について	23
4.4	研究手順	24
4.5	調査項目	24
4.6	3回シリーズのプログラム設計	25
4.7	エキスパートレビュー（妥当性の評価）	40
4.7.1	プログラムおよび評価尺度のエキスパートレビュー	40
4.7.2	設計表の追加エキスパートレビュー	40
4.8	強みプログラムの修正とオンライン授業開発	41
第 5 章	キャリア教育プログラムの実施結果（3回シリーズ）	42
5.1	全大学 4 グループの実施結果	42
5.2	A 大学 1 グループの実施結果	43
5.3	B 大学 1 グループの実施結果	44
5.4	B 大学 2 グループの実施結果	45
5.5	B 大学 1、2 グループの実施結果	46
5.6	C 大学 1 グループの実施結果	47
第 6 章	考察	48
6.1	キャリア教育プログラムの実施結果比較（大学グループ間）	48
6.1.1	2 年生グループ間（A 大学 1 グループと B 大学 1 グループ）	48
6.1.2	3 年生グループ間（B 大学 2 グループと C 大学 1 グループ）	48

6.2 本研究の成果	49
第7章 おわりに	50
7.1 本研究における課題と展望	50
7.2 継続研究の必要性	50
謝辞	51
参考文献・引用	52
添付資料	55
1. プログラムで使用したワークシート	
①第1回使用	
①-1 強み発見ツール1	56
①-2 強み発見ツール2	57
①-3 強み発見ツール3	58
①-4 強み発見ツール【シート2サンプル】	59
①-5 私の自己PR文	60
②第2回使用	
②-1 強み発見ツール4	61
②-2 強み発見ツール【シート4サンプル】	62
③第3回使用	
③-1 強み発見ツール5	63
2. 教育プログラムの内容_強みプログラム・進行表	64
3. 学習効果評価（キャリア選択自己効力感）尺度_質問紙	70
4. ARCS 評価シート	72
5. エキスパートレビュー	
エキスパートレビュー①SME(内容領域専門家):大学教員&キャリアコンサルタント	73
エキスパートレビュー②IDの専門家:eLP (eラーニングプロフェッショナル資格)保持者	76
エキスパートレビュー③IDの専門家&SME:大学教員(IDによる授業設計者)	79
6. 第1回ARCSモデルによる設計表	80

要旨(日本語)

学生たちを社会へ送り出す役割を担う大学等の高等教育機関において、就職活動のみならず人生全体に渡るキャリアヴィジョンを与えるキャリア教育が必要である。現状、多くの大学では、主に3年次の学生向けに行われているガイダンスやマッチング中心のキャリア教育に留まっており具体的な支援の実施や効果検証はあまり行われていない。また、昨今の新卒採用動向としては、就職活動時期が変動し、就職活動の早期化や通年化へと動きは加速しており、学生たちは早期から自らの進路や就職先等のキャリア選択に向けた主体的な活動が求められている。学生支援の実務者によると、キャリア選択の準備が足りない学生は目の前の採用選考への短期的な対応に注目しがちで、長期的なキャリア選択を熟考する時間が持てないままにうまくいかない悩み、自己効力感が持てず苦悩することが多い。また複数の先行研究よりキャリア選択における自己効力感の重要性が示唆され、学生の進路やキャリア選択に対する自己効力感を高める研究についても多数発表されている。つまり、高等教育機関におけるキャリア教育では、就職活動というキャリア選択に対する自己効力感を高めるアプローチが必要であると言える。

本研究では学生の意識が高まりつつ、企業の選考が本格化する前の時期として、2年次から3年次半ばまでにキャリア選択に関する学習活動に取り組める教育プログラムによる介入を計画した。3年次の就職活動時期（3年次の後期以降）前までにキャリア教育をはじめすることで、自身について、キャリアについて、時間をかけて熟慮する時間が確保でき、キャリア選択に対する自己効力感が高められると考える。学生たちが自己効力感を高め、「やってみよう」と思えるような動機づけをし、主体的にキャリア選択を行うための学習活動として就職活動に取り組み、継続しようとする行動できるようなプログラムを作成することを目指した。内容は、就職活動において習得すべき3点：1. 自らを知り理解する「自己分析」、2. 雇用される企業や職種など仕事を知り理解する「企業・業界研究」、3. 書類選考や面接選考などの各種選考（マッチングの仕組み）を含めたプログラムとした。そして、学習への動機づけを高めるために、ARCSモデルを援用してプログラム設計を行い、評価指標としてARCS評価シートを用いた。また、キャリア選択自己効力感の変化を測り、分析し考察するために、キャリア選択自己効力感尺度を用いた。結果を評価・分析し、本研究の課題と展望を述べる。また、今後のキャリア選択支援プログラムの示唆やキャリア支援策の可能性を見いだすべく考察する。

要旨(英語)

Universities and other institutions of higher education, which are responsible for sending students out into the world, need to provide career education that gives students a career vision not only for job hunting but also for their entire lives. At present, most universities provide only guidance and matching-based career education mainly for third-year students, and there is little concrete support or verification of effectiveness. In addition, recent trends in the hiring of new graduates indicate that the timing of job-hunting activities is changing, and the trend toward earlier and year-round job-hunting activities is accelerating, and students are required to take the initiative in choosing their own career paths and employers from an early stage. According to student support practitioners, students who are not fully prepared for their career choices tend to focus on short-term responses to the immediate employment selection process, and they often suffer from a lack of self-efficacy because they worry that they will not be successful without having time to think about their long-term career choices. In addition, several previous studies have suggested the importance of self-efficacy in career choice, and a number of studies have been published on enhancing students' self-efficacy in career and career choice. In other words, it can be said that career education in higher education institutions needs to take an approach to enhance students' self-efficacy in making career choices such as job hunting.

In this study, I planned to intervene with an educational program that allows students to engage in learning activities related to career choice from the second year to the middle of the third year, which is a time when students are becoming more aware of their career choices and before the corporate selection process begins in earnest. By starting career education before the time of job hunting in the third year (after the second semester of the third year), students will have time to think about themselves and their careers, which will enhance their self-efficacy in making career choices. This is an aim to create a program that would increase students' self-efficacy, motivate them to "give it a try," and enable them to engage in job-hunting activities as a learning activity to make career choices independently and to take action to continue doing so. The contents of the program included three points that should be mastered in job hunting: 1. self-analysis to know and understand oneself, 2. company and industry research to know and understand possible employers and jobs, and 3. various types of screening such as document screening and interview screening (matching mechanism). In order to increase motivation for learning, the program was designed using the ARCS model, and the ARCS evaluation sheet was used as an evaluation index. In addition, the Career Choice Self-Efficacy Scale was used to measure, analyze, and discuss

changes in career choice self-efficacy. The results will be evaluated and analyzed, and the issues and prospects of this study will be discussed to find suggestions for future career choice support programs and possibilities for career support measures.

第 1 章 はじめに

1.1 研究の背景

1.1.1 就活環境の変化とキャリア教育に求められるもの

現在、大学など高等教育機関は独自のキャリア教育の導入が要請されている。たとえば、2011年 中央教育審議会の「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（答申）」⁽¹⁾ や同年4月の大学設定基準の見直しなどでは卒業後の市民生活の礎を教育する必要性が示唆されている。

現状、3年次にマッチング中心のキャリア教育を行う大学が多く、その他のキャリア支援も、主に3年次の学生向けに行われている。内容は、支援センターや学部主催によるキャリア（進学や就職）選択方法を伝えるガイダンスの増加に留まっている。

一方で、現代社会の雇用環境は人材の流動化が進み、「生涯一社で勤め上げる」という職業キャリアが相対的に少なくなりつつある。⁽²⁾ したがって、就職活動のみならず人生全体に渡るキャリアビジョンを与えるキャリア教育や支援が必要である。

しかし、具体的な支援の実施や効果の検証はあまり行われていない。言い換えれば、効果が検討されていない方法で学生のキャリア形成支援が行われていると言えるだろう。また、昨今の就職活動時期通年化さらに就職活動の早期化を求める流れが向かっている。⁽³⁾ そのため、学生たちはより早期から自らの進路や就職先選択に向けた主体的な活動が求められている。

1.1.2 学生の自己効力感

就職活動とは、単に自ら働く場所を選択する活動ではなく、自分自身のこれまでの経験(過去)を振り返り、今何ができて(現在)、今後どうしていきたいか(未来)を考えて、自ら働く場所(職場・環境等)を選択していく活動である。すなわち、自分自身の人生およびキャリアと向き合うものでもある。しかし、学生支援の実務者らによると、キャリア選択の準備が足りない学生は目の前の採用選考(エントリーシートなどの応募書類やSPI試験などの筆記試験、グループディスカッションや面接などの対面試験)への短期的な対応に注目しがちで、長期的なキャリア選択を熟慮する時間が持てないままにうまくいかないと悩み、自己効力感が持てず苦悩する事が多い。そこで、高等教育におけるキャリア教育では、就職活動というキャリア選択に対する自己効力感を高める

アプローチが必要だと言えるだろう。もし、早期にキャリア教育を開始することができれば、長期的に学生が自身やキャリアを熟慮する時間を確保し、自分で選択できるという自己効力感を高めることができるのではないか。そのためには、学生たちが「やってみたい」と動機づけられ、かつ意欲的に取り組み続けられるような仕掛けとなるプログラムが必要であろう。また、学生が主体的かつ具体的に動き出せるようになるためには、就職活動に必要な自己理解、職業・仕事理解、自己と企業側双方の視点（マッチングの仕組み理解）が学習できるプログラムであることも求められるだろう。

1.1.3 キャリアコンサルタントが介入する意義

「キャリアコンサルタント」とは、キャリア支援の専門家であり、学生や、仕事を探している求職者、現在働いている社会人、在職者等を対象に職業の選択や能力開発に関する相談やアドバイスを行う国家資格保持者の独占名称である。背景として、国の重要政策の一つであることが挙げられる。2013年末、前安倍晋三内閣の産業競争力会議は労働力の流動化を目指し、キャリアコンサルタントの積極活用を打ち出した。2015年、厚生労働省は、これを受けて職業能力開発促進法を改正し、2016年4月から新たに国家資格制度として刷新した。「働き方改革」や「人生100年時代構想」などの新たな政策的重要課題に関する役割の発揮などを期待され、2024年度末には養成数を10万人という目標を掲げて推進。⁽⁴⁾ 2018年末には「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」を公表し、キャリアコンサルタントの養成や質の向上を図ることで、労働者などのキャリア形成支援を推進して行く方向性を打ち出している。⁽⁵⁾ 大学でもキャリアコンサルタントは、大学のキャリアセンターなどに所属し、専門家の立場で大学生のキャリア支援の役割を担っている。

今回、キャリア理論をベースとしたキャリア支援介入手法を含むID設計されたプログラム開発を目指した。また、大学で学生を支援するキャリアコンサルタントの課題視点から、実務者として学生のキャリア支援プログラム開発を試みることで現状の学生に有効なキャリア教育が検討できる可能性がある。

1.2 研究の目的

1.2.1 キャリア選択支援プログラムに求められるもの

Betz(2001)は、“キャリア選択自己効力感 (Career Decision-Making

Self-Efficacy)”を「個人が進路(キャリア)を選択・決定するにあたって、自らがそれに必要な課題を成功裡に収めることができるという信念」⁽⁶⁾とし、また、花井(2007)は、複数の論文より、「自己効力は『進路不決断』と負の関係にあると報告されている」⁽⁷⁾と述べている。また、複数の研究論文で、「自分のキャリア選択をするために、何をすればいいのか把握できていると自覚がある人はキャリアパスが描けている。積極的に進路探索行動をおこなっている。」(安達, 2008⁽⁸⁾; 富永, 2000⁽⁹⁾; 浦上, 1996a⁽¹⁰⁾, 1996b⁽¹¹⁾)と記述されている。さらに、Betz(2001)は、「進路に関する様々な問題を抱えた者への介入としてもっとも直接的で有益な示唆を含んでいる」とも述べており、キャリア選択自己効力感の重要性を示唆している。

そこで、本研究では学生が就職活動に取り組む(3年次の後期以降)前に実施するキャリア選択自己効力感を高めるプログラムの開発を試みた。扱う内容としては大学時代の経験や自身の価値観や強みなどの自己理解、職業・企業理解、自己と企業側の双方の視点(マッチングの仕組み)が学習できるプログラムを組み立てる。また、学生の意識が高まりつつ、企業の選考が本格化する前の時期にある、2年次から3年次半ばまでの学生を対象とし、大学の授業の一部として容易に導入できる3回シリーズ化したプログラム開発を目的とした。

また、本研究は、大学生へのキャリア支援において、学生が主体的に就職活動に臨めることを目指して、プログラム後のキャリア形成活動につなげられるよう可能な限りキャリア選択に意欲的になれることを考慮したプログラム設計を目指した。キャリア選択に関する動機および自己効力感を高めるプログラムやツールの開発を通して、キャリア教育プログラムのARCSモデルとキャリアコンサルティングの観点による設計ポイントを明らかにする。また、教育プログラムでは、より適したキャリア選択を行えるよう、プログラム終了後の学習の継続を促す手法を含めた設計ポイントを整理する。

学生のキャリア選択に関する動機および自己効力感を高める教育プログラムの設計ポイントを明らかにすることで、キャリア教育の質向上に貢献できると考える。また、対象者を2年次から3年次前半にプログラムを提供することで、早期のキャリア支援方法に関する示唆を提案できると考える。さらに、学生が卒業後のキャリアを見据え大学生活をより有意義に過ごせるための支援、学生にマッチし主体的なキャリア選択のための支援について、議論を深める可能性があると言えるだろう。

1.2.2 援用したプログラムツール

本プログラム開発にあたっては、杉山ら（2018）「キャリア心理学ライフデザイン・ワークブック」⁽¹²⁾を基にした。紹介されている強み発見ツール（ワークシート：P.89～P.97、およびP.99～P.105）をベースとしてプログラムおよび教材ツールを構成した。このツールはCriffton（2001）⁽¹³⁾およびC.Cloninger（1997）⁽¹⁴⁾など、個人の社会適応に関与する変数についての考察を元に作成されている。個人が自分の強みを見つけ出し、それを発揮できる職場・企業・仕事内容（ビジネスモデル）を検討し探し出すことを支援するワークシートとその手順が紹介されている。

1.2.3 キャリア教育プログラム作成における改善点

杉山ら（2018）はセルフチェックによる自主形式での活用が想定されており、標準的なワーク時間が設定されていない。また、ワークシートはそれぞれ個別のワークで使用できるよう設計されている。本研究では自習ではなくキャリア支援者のファシリテートによるペアワークおよびグループワークを含めた一連のプログラムで活用するために、1）ワークシート実施時間の設定、2）1回100分の授業時間で実施可能な内容およびワークシートに一部修正・変更、3）学生に馴染みやすい日本語文章への一部変更、4）ワークシート間の接続・プログラム進行の流れを検討し、改善した。また、模擬面接で活用できるよう、追加で自己PR書と面接チェックシートも新たに作成した。

なお、このツールを活用した事例研究は本研究遂行時点では公表されていない。

1.3 研究の対象・範囲

本研究は、大学生へのキャリア支援において、学生が主体的に就職活動に臨めることを目指して、2年次から3年次半ばまでの学生を対象にした。調査は、熊本大学大学院人文科学研究部倫理委員会で許可を得た研究対象者に向けた説明書を提示し、同意書と同意撤回書を同時に配布。後日、同意書への回答をもって参加者とした。

第2章 先行研究

2.1 キャリア選択に関する自己効力感を測る尺度

本研究はキャリア選択に関わる自己効力感を高めるプログラムの作成を目標にしているため、プログラムの効果検討の指標となる尺度をプログラムの前後で実施する必要がある。一方で、キャリア選択に関わる自己効力感と類似した概念はこれまでに多数検討されており、測定尺度も複数構成されている。そこで、まず自己効力感について考察し、その上でこれまでに作成された各尺度を比較することで、本研究の目的に最も適した尺度を選定した。

Bandura (1977) は『ある結果を生み出すために必要な行動を自分がどの程度うまくできるかという達成可能感』すなわち、自己効力という認知の重要性を指摘したが、能力との関連についても『実際の能力と同じか、それを少し上回る程度の自己効力が最も適応的な行動に結びつく』と言及している。⁽¹⁵⁾ すでに高校生や大学生の学習行動観察の研究等では、能力が遂行結果に与える影響を自己効力が媒介していることが明らかになっている (Lopez, Lent, Brown, & Gore, 1997)⁽¹⁶⁾ が、今後は、進路選択自己効力と進路選択能力を中心としたキャリア発達の諸側面との関連を明らかにしていく必要があることを示唆している。

自己効力感と進路選択について、Betz (2001) は、進路選択自己効力は児童や生徒が「キャリア教育で身につけることが期待される力と強い関連」があり、そして理論的には児童や生徒の進路選択自己効力について介入し、それを変化させることによって望ましい進路選択行動が生起すると考えられると述べている。

ただし、進路選択自己効力に関連する要因には様々なものが挙げられており、その育成方法と効果測定に関しても、先行研究の知見は必ずしも一貫していない。また、進路選択自己効力は、キャリア教育やキャリアカウンセリング実践の評価指標としても期待されているが、その際に不可欠となる発達の視点からアプローチされた研究は数少ないことも示唆されている (Betz, 2001)。つまり、進路やキャリアの選択やその後の遂行を支える自己効力感の重要性は示唆されているものの、その具体的な概念や尺度については多様なアプローチが乱立している状況にあると言えるだろう。

例えば、「進路選択自己効力の測定で、最も頻繁に用いられる尺度の一つとしてはCDMSE」 (Taylor & Betz, 1983)⁽¹⁷⁾ がある。この尺度について、Betz (2001) はこの尺度を構成する上で基礎となったのは自己認識、職業情報の収集、将来計画、目標選択、課題解決の5領域の進路選択行動を促進するコンピテンスであるが、これはCrites (1978)⁽¹⁸⁾ の「キャリア成熟モデルのなかで仮定され、CMI (Career

Maturity Inventory ; Crites, 1978) で査定されているもの」と評価している。つまり、類似した尺度が複数存在するという状況である。

日本では、これまでに CDMSE を参考にした進路選択自己効力を測定するための尺度が複数開発されてきているが、浦上 (1995) の「進路選択自己効力感尺度」⁽¹⁹⁾ を用いた研究論文は複数存在し、「わが国でもっとも使われている尺度」と考えられる。富永 (2008)⁽²⁰⁾ や桑原 (2017)⁽²¹⁾ は大学生のキャリア支援の場面で用いた実証研究論文を発表している。評価尺度は、大学生向けに作成した「進路選択に対する自己効力尺度」(30 項目 4 件法) であり、各項目の反応選択肢は「全く自信がない」を 1 点、「非常に自信がある」を 4 点での評点で 4 件法である。

その後発表された花井 (2008) の「キャリア選択自己効力感尺度」⁽²²⁾ は、浦上 (1995) 「進路選択自己効力感尺度」を網羅し、Crites の職業発達論⁽²³⁾ に基づいた多次元の領域でキャリア自己効力感を測定することが可能である。Crites の職業発達論はキャリア成熟理論とも呼ばれ、カウンセリングやキャリア教育の現場において、キャリア選択自己効力感尺度 5 領域のそれぞれの特徴に基づく結果を踏まえた上でのキャリア発達に向けた具体的な支援方法の検討と介入を行うことが可能であると言われている。5 領域は、「自己評価・目標選択・計画立案・情報収集・意思決定」で各 5 項目、全 25 項目で構成されている。データ収集方法として、質問紙を用いる。各項目の反応選択肢は「自信がある」「やや自信がある」「やや自信がない」「自信がない」の 4 件法である。5 領域の項目名は現状のキャリア支援の現場で親和性がある。データ分析結果を踏まえて、個人あるいは集団に対してキャリア発達に向けての具体的な支援・介入方法の考察ができ、継続研究の必要性も示唆されている。大学生の「キャリア」支援により適している尺度と考えられる。

花井 (2008) は、異なる学校段階において、同じキャリア選択自己効力感尺度を用いて結果得点を比較することが可能な尺度であることを述べている。この尺度は潜在因子の次元性を探索し、その構造を因子的不変性の観点から検討して作成したことが特徴と言え、2 つ以上のグループを対象に調査し比較検討ができるとされている。そして、有意差のある結果が出される検定が行えることを示唆しており、汎用性のあるプログラム開発ができる可能性があると考えられる。

また、キャリア選択自己効力感尺度を用いた研究論文の一つとして、小池 (2012) は「女子大生が効果的に進路選択に取り組める条件のひとつとして『進路選択に関する

自己効力感』を取り上げ、詳細を検討」したことを示している。⁽²⁴⁾他の論文でも、キャリア選択自己効力感尺度は、学生の進路選択支援の介入効果の指標として用いられ、介入前後に進路選択自己効力感を測定し、効果を出していることを示している。(安住・足立, 2004⁽²⁵⁾; 辻川, 2008⁽²⁶⁾) 花井 (2014) の個々人を対象とした研究結果より、高校生の段階から大学生へと長期的にキャリア支援・介入を継続して行う場合の指標として利用しうる可能性を示している。⁽²⁷⁾このことから、学年をまたいだ長期的なキャリア支援の方向性や施策を検討開発することに援用できる結果を見いだす可能性があると言えよう。つまり、キャリア教育プログラムの開発研究により適した尺度であると考えられる。

2.2 ARCS モデルによる設計の評価 (ARCS 評価シート)

本研究は学生達がキャリア選択を行うための学習活動への動機づけられるような仕掛けとなるプログラム開発を目標としているため、動機づけ効果検討の指標となる尺度をプログラム実施後に行う必要がある。ジョン・M・ケラー提唱の学習への動機づけの「ARCS モデル」⁽²⁸⁾を用いたプログラム開発は授業設計・教育設計のモデルとしては複数検討されているが、キャリア支援プログラムの分野においては本研究遂行時点では公表されていない。ARCS モデルで動機づける学習プログラムの評価として適切な尺度を検討し選定する必要がある。

就職活動を学習活動と捉えた時に、ねらいが近い先行研究としては、桑原 (2017) の論文がある。桑原 (2017) は 15 回のキャリア教育科目を ARCS モデルを援用して e ラーニングの非同期型で開発し、進路選択自己効力感尺度で評価している。本研究との違いは、プログラムの実施期間や介入の手法ならびに回数、対象が異なることである。また、調査方法としては、独自の尺度を設定して用いていることから、ARCS モデルの効果を直接的に示す測定結果を導き出せるとは言い難いと考えられる。

ARCS モデルの監訳者である鈴木 (1998) が共同で試作した評価尺度で、向後 (1998) の「ARCS 評価シート」がある。⁽²⁹⁾「ARCS 評価シート」は、ARCS モデルの学習意欲を、注意(Attention)・関連性(Relevance)・自信(Confidence)・満足感(Satisfaction)の 4 つカテゴリーとその下位項目各 4 項目、全 16 項目で設計されている。また、向後 (1999) の同 ARCS 評価シートの妥当性を検討する研究論文から、ARCS モデルで提示されている項目の枠組みは良い適合度が得られたことを示唆している。⁽³⁰⁾

また、この評価シートを用いた研究は長澤（2020）の看護科目授業設計の研究がある⁽³¹⁾。長澤（2020）の研究では、チーム基盤型学習（TBL）を用いた授業設計による学習意欲の効果測定として研究説明後（授業開始前）と授業終了後に実施している。

2.3 効果指標の選定

学生のキャリア選択自己効力感の変化を測定するために、花井（2008）の「キャリア選択自己効力感尺度」を適用する。また、ARCSモデルによるプログラム設計の効果測定のために、向後（1999）の「ARCS評価シート」を適用する。

第3章 予備研究

3.1 プレバージョン（強み発見セミナー）の作成

本プログラムの開発研究を進めるにあたり、本研究に先駆けて本研究で目指す方法によるプログラム実施を検討するために、1回100分で実施するプレバージョンの強み発見セミナーを作成した。杉山ら（2018）の活用事例が公表されていないため、学生が実際に行う際のキャリアコンサルタントの支援介入の意義や課題などが不明である。そこで、2名の学生にワークを実施し、感想を収集することで、プログラム作成に向けた課題を検討した。プレバージョンの内容は本研究で実施する内容のうち強み発見ツール（ワークシート等）のみとし、プログラムに参加した学生にはアンケートやインタビュー等によって感想を収集し、本研究用のプログラム作成の参考とすることを目指した。

3.2 実施方法

3.2.1 実施時間と対象

留学生2名に対して、2020年1月に1回100分の「強み発見セミナー」を実施した。プログラムの内容や構成、学生の反応や変化、実施の所要時間を振り返り検討した。

3.2.2 インストラクショナルデザインによるセミナー設計

本セミナーでは、学習の必要性や効果を確認するための3つのテストと教授方略としてM・デイビッド・メリルの「IDの第一原理」、学習を支援するプログラム構成として

ロバート・M・ガニエの「9教授事象」を援用した。IDの第一原理は、構成主義心理学に基づき、効果的な学習環境を実現するために必要な5つの原理（要素）を示している。また、9教授事象は、認知心理学の情報処理モデルに基づき、人の学びを支援する外側からの働きかけとして提唱されたものであり、効果的な活動を設計できる。本セミナーは、導入から情報提示、学習活動、まとめの4部構成で、9教授事象を当てはめて設計した。3つのテストは、入口として、学習する資格があるかを確認する為の1.「前提テスト」と、学習する必要があるかを確認する為の2.「事前テスト」、出口として学習目標に到達したか確認するための3.「事後テスト」である。

また、学習活動評価については、カークパトリックの4段階評価モデルを用いた。

本セミナーの目次としては、4部構成：1.導入、2.情報提示、3.学習活動、4.まとめの流れで組み立てた。プログラム内容としては、プログラム構成であるガニエの9教授事象をベースに指導方略であるメリルの第一原理の要素両方を内容に含むように検討した。（表1の「セミナーのプログラム設計表」を参照）

セミナーのプログラム設計表（表1）

セミナー 目次	セミナー内容
1 導入	導入（概要および学習目標の提示。また、注意喚起として、講師の自己紹介を事例紹介とし学習目標に興味を引くように設計
2情報提示、 具体例の掲示	前回のワークの振り返りとこれまでの前提知識を呼び起こす 新しい事項・強みを発見し、強化し、人に伝えられるようにしていくプロセスの掲示。具体例として講師の事例を提示
3学習活動	強みを発見する学習活動の指針を掲示。 個人ワーク、ペアワーク、グループワークの順に練習の機会を作る。それぞれフィードバックを与えながら、次の段階へ進行
4まとめ	全体に対して、各自感想や気づいたこと、学習目標に対しての評価としてコメントするよう設計。併せてアンケートも実施し、学習成果を評価。次のアクションプランを各自が検討し動き出せるようにすることで保持と転移を高めるよう設計。発展学習の機会も提示

3.2.3 セミナーの実施

セミナーは私立大学の低学年向け新企画セミナーとして実施した。「前提テスト」および「事前テスト」は、大学のお知らせ掲示板システム上で、低学年の対象学生向けに告知し、セミナーの主旨を理解した上で事前申込制とした。学習目標を到達したか確認するための「事後テスト」は、アンケートとその場の口頭による振り返り・感想コメントで実施した。当日のプログラム時間は100分間で以下のセミナー進行の手順で実施した。また、補助教材として、ワークシートを4枚使用した。

1. 導入（概要・学習目標の提示と自己紹介）

本セミナーは、近い将来の進路選択やキャリア形成に向けて大切な強みを見つけることが目標であることを提示。アイスブレイクを兼ねて「自覚している強み」を思い起こし考える活動を実施。キャリアコンサルタントである2名の講師が自己紹介で強みのキーワードを用いて具体例を提示し興味を喚起した。

2. 情報提示（前提条件の解説）

今回の学習目標は、近い将来の進路選択やキャリア形成に向けて自己理解が大切であり、そのプロセスである「自己分析」の一助として今回のセミナーで大切な強みを見つけて相手に伝えられるようになることであることを提示。また、前回実施した「価値観発見ワーク」について振り返り、同じ自己理解として必要な要素の学習であることを思い返してもらうようにした。そして、強みについての解説とセミナーを通じて強みを見つけて将来に向けて伸ばしていくことへの動機づけを意識した。

3. 学習活動（強みを見つける自己分析ワーク）

「強み発見ワーク」を実施。ワークシート3種類（①チェックリスト、②強みのエピソード振り返りシート、③やりたいこと（アクションプラン）シート）を使った学習活動指針を掲示。個人ワークの後、ペア及びグループで情報共有し、互いに感想を述べ合うことで自分の気づきを表現する練習の機会とした。講師2名がファシリテーターとして各々グループに付き、一連の活動にフィードバックを与えながら学生間の話し合いを中心とした学習活動を円滑に進めた。学生がメンバーの語りから共有される多様な視点や経験に触れながら自分の強みにさらに気づくように示唆。

4. まとめ（学習成果の評価と将来に向けて今からできるアクションプランの検討）

全体に向けて、個人で自由に感想や気づいたことをコメントしてもらい、各自の強みに気づけたことを確認した後、講師から最後のメッセージを伝えた。感想コメントは学習目標を達成したか否かの確認として「事後テスト」の役割も持たせた。また、アクションプランとなる項目を含むアンケートを実施し、学習成果の評価とアクションプランを検討。また、翌週の個別面談で復習（発展学習）をする機会を設定し、保持と転移を高める機会へ繋げることで終結した。

また、学習活動の評価については、カークパトリックの4段階モデルのレベル1～3までの達成を目指した。レベル1（反応）とレベル2（学習）は、セミナー時間内と事後アンケートのI.とII.の結果から達成の可否を確認し、レベル3（行動）については、セミナー後の発展学習の機会に対する行動の可否で評価した。

3.3 結果と考察

3.3.1 セミナーの結果と考察

参加した学生のセミナー時間内の反応および事後アンケート結果より、2名とも学習目標を達成したことを示唆していた。アンケートは5項目で、I.講座の満足度、II.強みに気づけて伝えることができたかどうか、III.そう答えた理由について、IV.今後の自分の将来に向けて何をしようと思うか、V.IV.で答えたことをすることで何ができるようになるかを尋ねた。I.とII.は、2名とも5点「とても満足」、5点「よく気づけた」と回答。IIIは、具体的に回答。IVについては、1名は「インターンシップ」「強みを活かせる仕事を探す」と複数回答し、もう1名は「もっと考えて強みを明確化する」と回答。また、V.では、具体的な抱負も述べていた。自分の強みに気づきを得て伝えることができた実感も持ちつつ、さらに今後の自分についてさらに強みを増やしたり、深めたりすることができるように具体的な行動を主体的に考えられていることが把握できた。また、2名とも発展学習に参加した。

カークパトリックの4段階評価モデルによる活動評価は、レベル4（業績）は今回のセミナーだけで提示するのは難しい。だが、レベル1（反応）とレベル2（学習）は、アンケートのI.とII.の結果から達成を示唆し、レベル3（行動）は、発展学習に参加したことから示されたと考える。また、発展学習では、セミナーで用いたワークシートを持参し、個人ワークとキャリア支援者と話しながら自身の強みをさらに見つけることや継続学習のアクションプランを立てることを行った。その際の学生の具体的な行動を

示す発言やワークシートに対する記述から、学生が自分のキャリア選択に向けて主体的に行動できていることやこの学習活動が有意義な自己分析の機会となっていたことが示唆された。また、発展学習までの数日の間、両名の学生は、ワークを継続していた。1名はワークシートに追記をしていた。もう1名は、他の自己分析セミナーに参加して、自らの強みとの接続を検討しながら自己理解を深掘りしていたことも確認された。

参加した学生両名から「楽しかった」という感想が寄せられたことから、ID設計の結果効果と効率に加えて楽しみながら学べることでもっとやりたいと思わせる「魅力的な設計」のセミナー実施ができていたことを示唆していた。

本セミナーの結果、“強み”発見ツールを用いたプログラムの有効性が示された。このツールを用いて、学生たちが自己効力感を高め、「やってみよう」と思えるような動機づけをし、主体的にキャリア選択を行うための学習活動として、まず就職活動に対して主体的に取り組めて継続する行動が起こせるようになるプログラム開発の可能性が示唆された。動機づけの「ARCSモデル」を援用して、3回シリーズのプログラムを設計開発することが有効ではないかと考える。

3.3.2 プログラム改善にあたっての課題と留意点

学生自身が“強み”発見ツールであるワークシートを用いて自己理解を深めるワークに取り組む際に、明確なインストラクションやファシリテーションを行うことが求められる。ワークシートの1つめは、個人ワークで強みのキーワードを理解し、自らの強みとして発見できるように選択する作業を行う。キーワードとその説明文を理解して作業を行う必要があるため、留学生含め、学生自身が内容を理解してワークを進めていく必要がある。強みキーワードの意味やそれにつながるエピソードを思い出し、ワークシートに書き起こし表現できるよう促す支援が大切である。また、その後のペアワークで実施する際には、ペアの学生同士の話し合いが円滑に進むようにファシリテートをする必要がある。話し合いの目標や方向性を明確にし、限られた時間の中で、学生が充実した活動を進められるように留意して行うコンサルティングのかかわりが大切であろう。

3.4 今後の研究の方向性

就職活動の現状課題を捉えつつ、就職活動における動機づけとしての“ARCS”を改善するプログラムの必要性を明確化する。その方法の一つと考えられる“強み”に注目

するプログラムを、ARCS モデルを踏まえて設計する。3 回シリーズのプログラムとして、“強み”発見ツールの優位性を踏まえたプログラムを ID で設計し直すことを試みた。

プレバージョンからの主な設計に関連する変更箇所については、以下の 5 点である。

1. プレバージョンの結果および学生の感想を含めた反応がおおむね良好であったことから、ID 第一原理とガニエの 9 教授事象の要素両方を内容に含むように検討したこのプログラム構成は、基本的に維持する。ただし、今回は、研究の目的が、「キャリア選択を行うための学習活動への動機づけ」であるため、動機づけの ARCS モデルを用いてセミナー設計を捉え直す。そして、ARCS モデルによる設計については、尺度を用いて評価し、結果を考察する。

2. 同セミナーで使用した「前提テスト」「事前テスト」「事後テスト」の 3 つのテストは 3 回シリーズでは実施しない。今回のプレバージョンでは、一回完結型セミナーの実施であったが、本研究では、3 回シリーズのプログラム実施前後で学生のキャリア選択に対する自己効力感が高まったかを調査する研究であるため、代わりに、キャリア選択に対する自己効力感が調査できる尺度を用いる。

3. 1 回の強み発見セミナーとして実施するのではなく、同セミナー内容は 3 回シリーズの授業のうちの初回に組み込んで実施する。3 回シリーズのプログラムに再設計する際の変更点について、内容、実施時間（ホームワーク 360 分＋プログラム 100 分(90 分)×3）に対応したプログラムの再設計版を作成する。

4. 学生自身の自己分析や深堀しつつ書くスペースを十分に確保するため、強みのエピソードを記入する振り返りシートの枠を広げる。

5. ガニエの 9 教授事象をベースに指導方略であるメリルの第一原理を入れ込んで作成した授業進行表に、ARCS モデルを踏まえた設計ポイントを追記し、更新した授業進行表に基づいて授業設計を行う。

第 4 章 研究方法

4.1 概要

プレバージョンを基に、3 回シリーズのキャリア選択支援プログラムの設計開発を試みた。各回ワークシートを活用したワーク中心で、個人ワーク→ペアワーク→グループ

ワークと段階を踏んで学習目標を達成するよう進めていく学習活動として組み立てた。毎時授業時間 100 分と授業前後予習復習のための 2 時間を活用してオンライン同期型と非同期型で行う時間を設計した。個人ワークとペアワークは通常授業時間外に、グループワークは授業時間を充てた。非同期型では仮想ワークスペース（slack：Slack Technologies, Inc.社提供）も活用した。

3 回シリーズのキャリア選択支援プログラムのねらい（学習目標）は、「“強み” を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！」とし、各回の授業の学習目標は以下のとおりとした。

- ①第 1 回：「“強み” を人に伝えられるようになろう（自己分析－自己理解編）」
- ②第 2 回：「“強み” を仕事とつなげよう（職業・仕事理解－企業・業界研究編）」
- ③第 3 回：「仕事における“強み” と伝えられるようになろう（マッチングの仕組み理解－模擬面接編）」

また、表 2 のようにガニエの学習課題の 5 分類に基づき、運動技能を除いた 4 つの項目で以下のように設定した。各回および全体の「言語情報」「知的技能」「認知的方略」「態度」の 4 側面について学習目標を設定し、毎時の学習活動の中で達成度を評価した。基本的には、学生自身が学習時間内のペアワーク、グループワークで周りからのフィードバックや講師からのコメントにより学習目標の達成状況を確認できるようにした。プログラム全体の学習目標は最終回の後半に全員に振り返りコメントを発表してもらうことで確認した。

各回で使用したワークシートは【添付資料 1】を参照願いたい。

各回の学習目標と学習目標の達成度確認方法（表2）

授業回	学習目標	達成度確認方法
第1回	“強み”を人に伝えられるようになる（自己分析編）	
	ワークシートを用いて、自分の強みの言語表現を知り、その根拠となる過去の経験や現在から未来に繋がる学習行動を考える活動を行う。	<個人ワーク> ワークシートの実施状況、Slack上の講師とのやりとりから学習目標の達成状況を確認できる。
【言語情報】	自分の強みの表現を知っている	
【知的技能】	どの強み表現が使用できるか判別できる	<ペアワーク、グループワーク> 周りからのフィードバック、講師からのコメントにより学習目標が達成状況を確認できる。
【認知的方略】	強みを組み合わせたりして表現できる	
【態度】	より強みを見つけたり表現する時間をかけるようになる	
第2回	“強み”を仕事とつなげよう（企業・業界研究編）	
	自分の関心のある仕事、企業1社を例にビジネスモデルを調べて、自分の強みとつながるところを見つけてそれが伝えられる活動を行う。	<個人ワーク> ワークシートの実施状況、Slack上の講師とのやりとりから学習目標の達成状況を確認できる。
【言語情報】	仕事とつなげた自分の強みの表現を知っている	
【知的技能】	仕事とつなげてどの自分の強み表現が使用できるか判別できる	<ペアワーク、グループワーク> 周りからのフィードバック、講師からのコメントにより学習目標の達成状況を確認できる。
【認知的方略】	仕事とつなげて強みを組み合わせたりして表現したりできる	
【態度】	仕事とつなげてより強みを見つけたり表現する時間をかけるようになる	
第3回	仕事における“強み”と伝えられるようになる（模擬面接編）	
	2回目までのワークシート(自己PRシートを含む)を基に、講師を応募する企業の面接官と見立てて模擬面接を実施する。自分の強みをどのようにその企業で活かせるか伝える活動を行う。	<ペアワーク、グループワーク> 模擬面接でペアのおおよび講師（面接官）からフィードバックコメントをもらい、学習目標の達成状況を確認できる。
【言語情報】	仕事で活かせる自分の強みの表現を知っている	
【知的技能】	仕事で活かせる強みは自分のどの強み表現が使用できるか判別できる	
【認知的方略】	仕事で活かせる自分の強みを組み合わせたりして将来像を想像したりして表現できる	
【態度】	仕事と活かせる自分の強みの表現をする活動に時間をかけるようになる	
全体	“強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう	
【言語情報】	就職活動に必要な「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の意味を知っている	<グループワーク> 全体で振り返りと全体の学習目標の達成具合の確認ができるよう学習目標達成の自己評価を発表し、今後のアクションプラン（発展学習）についても検討してコメントで述べられているか確認する。
【知的技能】	「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」がどのように就職活動や自分のキャリア選択につながるのか判別できる	
【認知的方略】	「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の学習をどのように続けていけば良いのかわかり、選択するための方針を説明できる	
【態度】	自ら主体的に就職活動（キャリア選択活動）に関する行動を起こそうとする	

4.2 倫理的配慮

対象者を公募する際に、直接学生達に対し、あるいは担当教員を通じて、熊本大学大学院人文科学研究部倫理委員会の承認を得て研究参加者の学生全員に不利益のないよう、万全の注意を払って行う旨の説明書を配布しながら説明を行った。説明文書には、本研究への協力は自由意志によるものであることを保証し、本人の意思で回答を中

断・拒否できることを明示した。また、本研究への参加は、同意書の回答をもって意思確認をし、同時に同意撤回書も配布した。

4.3 研究デザイン

4.3.1 対象グループ

私立大学の3校（A大学、B大学、C大学）の文系学部の学生から有志を募り、全学生数56名のうち2年生は30名、3年生は26名であった。全対象者から同意書を受領し、同意撤回書の提出はない。参加者の所属大学別学年と性別による人数のクロス集計表を表3に示す。

クロス集計表(表3)

大学グループ	学年	男性	女性	合計
A大学1	2	9	6	15
B大学1	2	4	11	15
B大学2	3	3	13	16
C大学1	3	7	3	10
合計		23	33	56

4.3.2 研究の期間

令和2年6月～令和3年3月

4.3.3 プログラム内容および実施について

動機づけのARCSモデルに基づいてメリルのインストラクショナルデザイン(ID)第一原理&ガニエの9教授事象を用いたプログラムを設計する。ARCS評価シートでARCSモデルによるプログラム設計を評価し、さらにプログラムの前後でキャリア選択に主体的に取り組む態度(キャリア選択自己効力感)を測定し、このプログラムの効果を検証する。なお、検証には、補助的な指標として参加者のプログラムへの自由記述による評定も活用する。①～③の3回の授業回を踏まえて、プログラムを設計・実施する。

A大学1グループ: ①6/22、②7/13、③7/20

B大学1グループ: ①7/14、②7/21、③8/4

B 大学 2 グループ：①7/14、②7/21、③8/4

C 大学 1 グループ：①7/22、②7/29、③10/10

授業の進行については、3 回の授業プラン進行表を作成し、それを基に各大学部グループの担当教員に共有し、実施した。【添付資料 2】

4.4 研究手順

まず、今回、3 回シリーズで作成した本プログラムについて実施準備に向けて 2 つのエキスパートレビューを受けて、プログラム設計および内容の妥当性を評価する。その結果を踏まえて、プログラムの総合評価と修正を行う。修正後、熊本大学大学院人文社会科学部倫理委員会の承認を得てデータ取得等の手続きを進める。

また、A・B・C 大学グループの状況に応じた配慮や修正を行いつつ、各大学 3 回の授業時間およびそれ以外の時間で、ワークシートを用いた教育プログラムを実施。学習効果評価として、キャリア選択自己効力感の尺度に基づいた質問紙を用いて、参加学生にプログラム授業回①以前の「プログラム開始前」および③以後の「プログラム終了後」に実施。【添付資料 3】ARCS モデルによるプログラム設計の評価を ARCS 評価シートの質問紙を用いて、プログラム終了後に実施。【添付資料 4】また、プログラム実施期間内における発言・感想などを記録する。プログラム実施後、各尺度結果からの総合評価ならびに、研究全体の評価と考察を行う。

4.5 調査項目

花井（2008）の「キャリア選択自己効力感尺度」を用いて、プログラム開始前（第 1 回の前）と終了後（第 3 回の後）のキャリア選択自己効力感の変化を測定した。同尺度は、「自己評価」「目標選択」「計画立案」「情報収集」「意思決定」の 5 領域で各 5 項目、合計 25 項目から成る。尺度の各項目に対し 4 段階（自信がない = 1、やや自信がない = 2、やや自信がある = 3、自信がある = 4）で自己評定を求めた。また、ARCS モデルによるプログラム設計の学習意欲向上の効果を測るために、「ARCS 評価シート」を用いた。同尺度は学習意欲を 4 領域で各 4 項目、合計 16 項目としている。尺度の各項目に対し 9 段階で、5 を「どちらともいえない」として、例えば、9 に近いほど「非常に面白かった（高まった）」、1 に近いほど「非常につまらなかった（高まらなかった）」

として自己評定を求めた。また、自由記述欄も設けた。いずれの尺度もプログラム終了後（第3回の後）に実施した。

4.6 3回シリーズのプログラム設計

学生が卒業後のキャリア選択に向けた自己効力感を高める教育プログラムをインストラクショナルデザイン（以下、ID）手法で設計し、新しく開発する。ID手法とは、教育を中心とした学びの効果・効率・魅力を高めることを目指したものである。本研究ではロバート・M・ガニエの9教授事象をベースにM・デイビッド・メリルの「ID第一原理」の要素を内容に含むプログラム構成とし、ジョン・M・ケラーの学習への動機づけの「ARCSモデル」を援用した。

ID第一原理は、効果的な学習環境を実現するために必要な5つの原理（要素）を示している。1.導入で「役に立ちそう」や「やってみたい」と思わせ、2.情報提示で学習者が既に知っている知識や経験を呼び起こしながら新しい知識の必要性を気づかせ、3.具体例の提示と4.練習の機会に応用させ、5.学習成果を振り返り考察して統合する。

9教授事象は、認知心理学の情報処理モデルに基づき、人の学びを支援する外側からの働きかけとして提唱されたものであり、効果的な活動を設計できる。導入では、まず、1.学習者の注意を喚起し、2.授業（セミナー・研修）における目標を知らせ、3.これまでの経験や知識との関連事項（前提条件）を思い起こさせる。情報提示は、4.新しい事項を提示させ、5.学習指針（思い出した事項との関係を意味のある形で捉えること）を与える。学習活動は、6.身につけたことの確認として練習の機会を作り、7.それにフィードバックを与える。まとめとして、8.学習成果を評価し、9.保持と転移を高めるために忘れた頃に再度最初の情報提示内容を確認し、応用して考えさせる。

ARCSモデルは、学習意欲を、注意(Attention)・関連性(Relevance)・自信(Confidence)・満足感(Satisfaction)の4要因で捉えたものである。

プログラム実施時間としては、3回の授業時間（各大学の1コマ：90分～100分）＋授業前後の予習復習2時間を上限とした。予習復習時間は、授業時間外の個人・ペアワークおよび個別質問時間（主にSlackでやり取り）を充てた。

各回の目次は、4部構成：1.導入、2.情報提示、3.学習活動、4.まとめ、で組み立てた。（3.学習活動の個人ワークまでが非同期型学習である。）4部構成の流れに沿ったプログラム内容としては、9教授事象をベースにメリルのID第一原理の要素両方を内容

に含むように検討した。ガニエの9教授事象とメリルのID第一原理の対応表は、鈴木(2017)の「表6. 9教授事象とIDの第一原理との対応関係」(P.22)⁽³²⁾を参照にして設計した。また、各内容に応じた授業の進行において、ARCSの動機づけモデルを援用して設計した。表1のプログラム構成に沿って、これらID手法を組み合わせ援用し設計したプログラムの流れは表4のとおりである。

9教授事象、ID第一原理、ARCSを援用したプログラムデザイン設計(表4)

各シリーズ回の目次	内容	ガニエの9教授事象	メリルのIDの第一原理	学習設計において意図に応じた両方の事象と原理のいいとこどり・折衷案	授業のフェーズ・コンテンツ	ARCSモデル
1 導入	導入(概要および学習目標の提示。また、注意喚起として、講師の自己紹介を事例紹介とし学習目標に興味を引くように設計)	1 学習者の注意を獲得する 2 学習者に目標を知らせる	1 現実課題(Problem): 現実に起こりそうな問題に挑戦する	「こんなところで活用できるようになる」という未来像(ゴール)を見せる チャレンジしてみようと思わせる いきなり応用場面の提示	(動画インストラクション)	1. 導入: 講師の自己紹介&自覚している強みと現在の仕事との接続について(ライブトリー・例題) →A.注意:A-1.目を見開かせる環境の変化(知覚的喚起)、A-3.マンネリを避けること(変化性) 2. 情報提示、具体例の提示、学習活動(個人ワーク): 上記A.注意に加え、R.関連性: R-1.内容が自分に関係の深いもの(親しみやすさ)、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す(目的指向性)、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる(動機との一致)
2 情報提示、具体例の提示	自覚している強みについて問いかけ、これまでの前提知識を呼び起こす 新しい事項・強みを発見するプロセスについて提示。具体例として講師などの事例を提示	3 前提条件を思い出させる 4 新しい事項を提示する	2 活性化(Activation): すでに知っている知識を動員する 3 例示(Demonstration): 例示がある(tell me)ではなくshow me)	正解を示す前にやってみさせて、既知に知っている知識を総動員させる 思うようにできない、もっと学習が必要と気づかせて学習へのきっかけとする	(動画インストラクション)および(Zoomリアルタイム実施)時にリピート (動画インストラクション)書き方サンプルワークシートの提示など	
3 学習活動	強みを発見する学習活動の指針を提示	5 学習の指針を与える	4 応用(Application): 応用するチャンスがある(Let me)	理論からではなく、応用事例を見せることから開始する 徐々に必要事項を提示するアプローチ	(動画インストラクション)1個人→(Zoomリアルタイム実施)2ペアワーク→(Zoomリアルタイム実施)3グループワーク 3回の練習の機会	
	個人ワーク、ペアワーク、グループワークの順に練習の機会を作る。それぞれフィードバックを与えながら、次の段階へ進行	6 練習の機会を作る 7 フィードバックを与える	4 応用(Application): 応用するチャンスがある(Let me)	実際にやってもらい 複数回の練習を見守り、結果(Goal)に向けた適切なアドバイスや情報付加的なフィードバックを与える	(動画インストラクション)1個人→(Zoomリアルタイム実施)2ペアワーク→(Zoomリアルタイム実施)3グループワーク 3回の練習の機会	
	全体に対して、各自感想や気づいたこと、学習目標に対しての評価としてコメントするよう設計。学習成果を評価。次のアクションプランを各自が検討し動き出せるようにすることで保持と転移を高めるよう設計	8 学習の成果を評価する 9 保持と転移を高める	5 統合(Integration): 現場で活用し、振り返るチャンスがある	学習目標が達成できたかその場で評価、確認し、成果を振り返り、リフレクションする 自らの学びを客観視して、学習の成果を保持し復習や発展学習へ自律的に動き出せるようにする	(Zoomリアルタイム実施)グループワークの後半、まとめ、プレゼンの機会	
4 まとめ	全体に対して、各自感想や気づいたこと、学習目標に対しての評価としてコメントするよう設計。学習成果を評価。次のアクションプランを各自が検討し動き出せるようにすることで保持と転移を高めるよう設計	8 学習の成果を評価する 9 保持と転移を高める	5 統合(Integration): 現場で活用し、振り返るチャンスがある	学習目標が達成できたかその場で評価、確認し、成果を振り返り、リフレクションする 自らの学びを客観視して、学習の成果を保持し復習や発展学習へ自律的に動き出せるようにする	(Zoomリアルタイム実施)グループワークの後半、まとめ、プレゼンの機会	S.満足感: S-1.学習成果が次の場面に生かせるような機会を用意できるようになったことが確認できる状態(自然な結果)、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感(肯定的な結果)、S-3.首尾一貫した態度(公平さ)

プログラム構成に沿った ARCS モデルの具体的な組み込みとしては、1.導入では、A(注意)を意識しながら注意喚起と学習目標の提示となる動画を作成。2.情報提示では、A(注意)と R(関連性)を意識しながら具体例の提示で前提知識を呼び起こすようにした。3.学習活動の個人ワークは、A(注意)と R(関連性)を意識しながら設計。ペアワークは個人ワークで学習した内容を実施し、C(自信)と S(満足感)を、グループワークではペアワークでの学習内容を実施し、さらに C(自信)と S(満足感)へと繋がるよう意識しながら設計。4.まとめでは、C(自信)と S(満足感)を意識しながら学習目標達成可否の評価と今後の発展学習の提示となるようにした。また、ARCS モデルは、A.注意(Attention)・R.関連性(Relevance)・C.自信(Confidence)・S.満足感(Satisfaction)の4つの領域で各領域3つの下位因子がある。3回の授業プランに基づき、A~C 大学グループの状況に応じてカスタマイズして作成したプログラムデザイン・授業進行手順を以下に示す。

【プログラムデザイン・3回シリーズの授業進行手順】

・3回の授業時間(各大学の1コマ:90分~100分)+授業前後の予習復習2時間を上限としたプログラム(各回3セッション)を設計する。予習復習時間は、授業時間外の個人・ペアワークおよび個別質問時間を主に充てる

・3回シリーズのプログラムで扱う内容

☞大学3年次の就職・進路ガイダンス(就職活動期)に理解し実行を促す以下3点:

1. 自己理解:「自己分析」
2. 仕事理解:「企業・業界研究」
3. マッチングの仕組み(自己と企業側の双方の視点)の理解:面接等選考への臨み方

・ワーク中心で、学生が楽しみながら「1. 自己理解」「2. 仕事理解」「3. マッチングの仕組みの理解」をし、動機づけつつ、キャリア選択に関する自己効力感を高めるプログラムを設計する

・上記の内容を踏まえて、以下のように3回シリーズプログラム全体のねらい(学習

目標)と各回のねらい(学習目標)を設定:

プログラム全体の学習目標:“強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう!

1回目の学習目標:“強み”を人に伝えられるようになる(自己分析編)

2回目の学習目標:“強み”を仕事とつなげよう(企業・業界研究編)

3回目の学習目標:仕事における“強み”と伝えられるようになる(模擬面接編)

<プログラム全体の学習目標> ※各回の学習目標は、それぞれのシリーズ冒頭に記載。

【言語情報】就職活動に必要な「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の意味を知っている

【知的技能】「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」がどのように就職活動や自分のキャリア選択につながるのか判別できる

【認知的方略】「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の学習をどのように続けていけば良いのかわかり、選択していかれる

【態度】自ら主体的に就職活動(キャリア選択活動)に関する行動を起こすようになる
プログラムの最後の回の最後の時間に全体で振り返りと全体の学習目標の達成具合の確認ができるよう学習目標達成の自己評価を発表し、今後のアクションプラン(発展学習)についても検討してコメントで述べられているか確認する

・ARCSモデルを援用して、開発・設計し、各実践グループで実施した結果を評価・考察する。以下、シリーズ毎の授業の流れを記載。ARCSモデルで設計したところ、キャリアカウンセリングの観点によるファシリテーション介入ポイントは色別に記載。

①シリーズ1:

1回目の授業のねらい(学習目標):“強み”を人に伝えられるようになる!

ワークシートを用いて、自分の強みの言語表現を知り、その根拠となる過去の経験や現在から未来に繋がる学習行動を考える活動を行う。

【言語情報】自分の強みの表現を知っている

【知的技能】どの強み表現が使用できるか判別できる

【認知的方略】強みを組み合わせたりして表現できる

【態度】より強みを見つけたり表現する時間をかけるようになる

→個人ワークで実施した内容、ワークシートの実施状況、Slack 上の講師とのやりとりから学習目標の達成状況を確認できる。

→ペアワーク、グループワークで周りからのフィードバック、講師からのコメントにより学習目標の達成状況を確認できる。

Session 1. <個人ワーク>

★導入

→A.注意：A-1.目を見開かせる環境の変化（知覚的喚起）、A-3 マンネリを避けること（変化性）

●動画を視聴しながらワーク。使用する補助教材：ワークシート 3 枚+書き方サンプル 1 枚①約 30 分

(A 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=oCi-vgrrNcM>)

(B 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=V5Crj2QSE-U&t=2s>)

(C 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=zEhhrgpHWqI>)

・2名の講師の自己紹介&自覚している強みと現在の仕事との接続について（ライフストーリー・例題） 5分→

★★情報提示、具体例の掲示、

★★★学習活動（個人ワーク）

→上記、A.注意に加えて、R.関連性：R-1.内容が自分に関係の深いもの（親しみやすさ）、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す（目的指向性）、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる（動機との一致）

・アイスブレイク・個人ワーク①5分「自分の強みについて1つシェアしよう」

⇒講師自己紹介・強みと仕事例示：各自、現状思いつく強みについて簡単にメモ（1分）

→後ほど、ペアワーク時にペア（奇数の場合は、トリオ）でシェア（1分）

・スライド講義①5分「強みについて」解説

*提示：才能×経験値

・ワークのインストラクション（流れ：個人→ペア（トリオ）→グループワーク 全体 55分）

グループ分け（15名：2名ペア×6チーム、3名トリオ×1チーム 合計7チーム）

→Slackでチーム毎にチャンネルを作成。

以下、動画を見ながら実施：約35分

・個人ワーク15分：ワークシート1「強みのセルフチェック」（点数を入れる、集計とトピック選択まで）

・個人ワーク10分：強み発見ツール・ワークシート2（エピソード）に選んだ強みを書く

・個人ワーク10分：強み発見ツール・ワークシート3（やりたいこと・やってみたいこと）を書く

ここまでを①ペアワークの日までに実施

Session 2. <ペア（トリオ）ワーク>約20分

●ペアワーク5分：シェア（一人1分）、使用する補助教材：ワークシート2と3（強みの根拠と※アクションプラン）

強みの言語化による整理と新たな気づきの意見交換、グループワーク前の練習

★★★学習活動（ペア（トリオ）ワーク）

→C.自信：C-1. やった後何ができそうか（ゴール）を明確にしておく（学習要求の明確化）、C-2. 着実に一步一步進んでいるという成功体験を重ねる（成功の機会をつくる）、C-3. 自分で学習のコントロールを与え、工夫させる（コントロールの個人化）

S.満足感：S-2. 賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感（肯定的な結果）

→ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようキャリアカウンセリングの観点によるファシリテーション介入。講師からもフィードバックコメント（強みが見つけられているか、伝えるための助言・提案）

●個人ワーク5分：強み発見ツール・ワークシート2と3（追記修正）と気づきの追記、自己PR文書の作成（Wordのフォーマットにペアワーク時に口頭で話したことを文章化）

- 質問タイム・個別にSlackで適宜対応&ワークシート&自己PR文書提出

ここまでを①授業初回の前日までに実施

Session 3. <グループワーク>

●授業時間 (全体 約90-100分)：リアル Zoom 実施

(+※A 大学のみゲストセッション(大学院進学・就職した卒業生4名)を含んで実施
要望あり：

事前課題①の講師動画でみた「自己紹介&自覚している強みと現在の仕事との接続について(ライフストーリー・例題)5分」を各ゲストに話してもらうよう指示、対応依頼して授業に組み込み。)

・クラス全員でシェア

-強みについてシェア。ペアワークの再現(一人1分)、ワークシート2と3(強みの根拠と※アクションアイデア)

-ペアワークでの気づきについてシェア(一チーム1分)×(4~9チーム)

※大学生活で(授業・サークル・部活)、バイト、インターンシップ等

+仕事で(次回授業につなげる)

★★★学習活動(グループワーク)

→S.満足感：S-1.学習成果が次の場面に生かせるような機会を用意できるようになったことが確認できる状態(自然な結果)、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感(肯定的な結果)、S-3.首尾一貫した態度(公平さ)

→シェアする際のキャリアカウンセリングの観点によるファシリテーション介入で、以下を意識して実施する。ここで、講師からもフィードバックコメント(強みが見つけられているか、伝えられているかを判定)

・振り返り&フィードバック・ワークのまとめ：20分

授業のねらい(学習目標)：“強み”を人に伝えられるようになる→どうだったのかの観点で評価。

感想を一言ずつ(自分の大切な強みについて気づきシェア)

→合否判定。また、フォロー学習、発展学習について提案および学生と相談

・終わりに・講義②5分 将来に向けて今からできることの提示

→*提示(ワークシート2と3)やってみたいこと(アクションプラン)を実行する&

発展学習について：

※今後のフォローアップ学習（調査）について学生の状況確認・相談→個別実施・グループ実施など（発展学習への接続イメージ）

・質問タイム（5分）・宿題の提示：自己PR文書のブラッシュアップ、書き方フォロー・解説（5分）

②シリーズ2：

2回目の授業のねらい（学習目標）：“強み”を見つけて仕事とつなげよう

自分の関心のある仕事、企業1社を例にビジネスモデルを調べて、自分の強みとつながるところを見つけてそれが伝えられる活動を行う。

【言語情報】仕事とつなげた自分の強みの表現を知っている

【知的技能】仕事とつなげてどの自分の強み表現が使用できるか判別できる

【認知的方略】仕事とつなげて強みを組み合わせたりして表現したりできる

【態度】仕事とつなげてより強みを見つけたり表現する時間をかけるようになる

→個人ワークで実施した内容、ワークシートの実施状況、Slack上の講師とのやりとりから学習目標の達成状況を確認できる。

→ペアワーク、グループワークで周りからのフィードバック、講師からのコメントにより学習目標の達成状況を確認できる。

Session 1. <個人ワーク>

★導入

→A.注意：A-1.目を見開かせる環境の変化（知覚的喚起）、A-3 マンネリを避けること（変化性）

●動画を視聴しながらワーク。使用する補助教材：ワークシート1枚+書き方サンプル1枚②約25分

(A 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=MmMzpwEpVfk>)

(B 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=40v9Ci4-LuA>)

(C 大学☞<https://www.youtube.com/watch?v=X9rgRcJSpSQ>)

★★情報提示、具体例の掲示、

★★★学習活動（個人ワーク）

→上記、A.注意に加えて、R.関連性：R-1.内容が自分に関係の深いもの（親しみやすさ）、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す（目的指向性）、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる（動機との一致）

・アイスブレイク・個人ワーク①5分「自分の強みが活かせるビジネスモデルを1つシェアしよう」

⇒講師自己紹介・強みと仕事（職業）例示：各自、現状思いつく、気になる業界・職業について簡単にメモ（1分）

→後ほど Slack に掲載・ペアワーク時にペア（奇数の場合は、トリオ）でシェア（1分）

・スライド講義①5分「仕事・企業研究と自分の強みが活かせるビジネスモデル」解説

*提示：自分の強み×ビジネスモデルのマッチング

*提示：ビジネスモデルの考え方、調べ方

・スライド講義②5分「面接で自分の強みと会社とのマッチングを伝える方法」解説

*提示：自分の強み（自己分析）×仕事・企業研究

★仕事・業界・企業研究するリソースの提示：

→業界地図・就職四季報・会社四季報・業界本・ネット（サイト名）・日本語版 O'Net・実際に存在する企業の HP など

☞特に、大学の図書館（東洋経済デジタルコンテンツ・ライブラリー（業界地図、会社／就職四季報、その他雑誌）など）への接続方法も案内

VPN 接続など、担当教員と連携して大学システムに接続・実施。（必要に応じて時間調整して、授業時間内外でフォロー）

・ワーク（流れ：個人→ペア→グループワーク 全体 55分）

以下、約 30分

・個人ワーク 20分：ワークシート 4「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の縦軸に記載する、ビジネスモデルを日本に存在する企業1社を選んで、調べて記入する。

・個人ワーク 10分：ワークシート 4「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の横軸

に第1回目に見つけた自分の強みを記入し、自分の強みを使ってできる仕事の“Can”
を書く

ここまでを②ペアワークの日までに実施

Session 2. <ペアワーク>約 20 分

★★★学習活動（ペア（トリオ）ワーク）

→C.自信：C-1. やった後何ができそうか（ゴール）を明確にしておく（学習要求の明確化）、C-2.着実に一步一步進んでいるという成功体験を重ねる（成功の機会をつくる）、C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる（コントロールの個人化）

S.満足感：S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感（肯定的な結果）

●ペアワーク 5分：シェア（一人1分）、ワークシート4に記載したことのシェアと情報交換

強みのビジネスモデルとのマッチングを言語化して整理することと新たな気づきの意見交換、グループワーク前の練習

→前回のペア（トリオ）で実施。

●個人ワーク 5分：ワークシート4（追記修正）と気づきの追記

- 質問タイム・個別に Slack で適宜対応&ワークシート提出

ここまでを②授業 2 回めの前日までに実施

Session 3. <グループワーク>授業時間（全体 約 90-100 分）：リアル Zoom 実施

●クラス全員でシェア

-自分が選んだビジネスモデル1つと強みのマッチングについてシェア（一人1分）、ワークシート4

（ビジネスモデルと強みのマッチングの根拠（リソース）提示）

-ペアワークでの気づきについてシェア（一チーム1分）×4~9チーム

※互いに新たに知ったビジネスモデルや疑問に思ったことなどの意見交換・質疑応答

★★★学習活動（グループワーク）

→S.満足感：S-1.学習成果が次の場面に生かせるような機会を用意できるようになったことが確認できる状態（自然な結果）、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかで

の満足感（肯定的な結果）、S-3.首尾一貫した態度（公平さ）

→シェアする際のキャリアカウンセリングの観点によるファシリテーション介入で、ARCSの中でも特に以下を意識して実施する

・振り返り&フィードバック・ワークのまとめ：20分

授業のねらい（学習目標）：“強み”を人に伝えられるようになる→どうだったのかの観点で評価。

感想を一言ずつ（自分の大切な強みとマッチングするビジネスモデルについて気づきシェア）

→合否判定。また、フォロー学習、発展学習について提案および学生と相談

・終わりに・講義②：5分 将来に向けて今からできることの提示

→*提示（ワークシート2と3）やってみたいこと（アクションプラン）ビジネスモデルのリンク

どうやってマッチングするか、最適なビジネスモデル（業界・企業・仕事）を見つけ、さらに増やすか&発展学習について

※今後のフォローアップ学習（調査）について学生の状況確認・相談

・質問タイム（5分）・宿題の提示：自己PR文書の修正ポイント・解説（5分）

→ワークシート2、3を見ながら修正し、ワークシート4と共に自己PR文書を再提出。

※次回授業前日まで。ペアワークで練習ができること、その後修正する機会も示唆。

宿題へのコメントでは、ARCSを意識したフィードバックを実施する。

口頭で話す自己PRと同様のイメージ→練習

・次回の授業・模擬面接について：解説

・講師から簡単に一言感想メッセージ

③シリーズ3：

3回目の授業のねらい：仕事における“強み”と伝えられるようになる！

2回目までのワークシート(自己PRシートを含む)を基に、講師を応募する企業の面接官と見立てて模擬面接を実施する。自分の強みをどのようにその企業で活かせるか伝える活動を行う。

【言語情報】仕事で活かせる自分の強みの表現を知っている

【知的技能】仕事で活かせる強みは自分のどの強み表現が使用できるか判別できる

【認知的方略】仕事で活かせる自分の強みを組み合わせたりして将来像を想像したりして表現できる

【態度】仕事と活かせる自分の強みの表現をする活動に時間をかけるようになる
模擬面接でペアの人にフィードバックコメントをもらい、学習目標の達成状況を確認できる

Session 1. <①個人ワーク>および Session 2. <②ペアワーク>

★導入

→A.注意：A-1.目を見開かせる環境の変化（知覚的喚起）、A-3 マンネリを避けること（変化性）

★★情報提示、具体例の掲示、

★★★学習活動（個人ワーク）

→上記、A.注意に加えて、R.関連性：R-1.内容が自分に関係の深いもの（親しみやすさ）、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す（目的指向性）、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる（動機との一致）

★★★学習活動（ペア（トリオ）ワーク）

→C.自信：C-1. やった後何ができそうか（ゴール）を明確にしておく（学習要求の明確化）、C-2.着実に一步ずつ進んでいるという成功体験を重ねる（成功の機会をつくる）、C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる（コントロールの個人化）

S.満足感：S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感（肯定的な結果）

●ワーク（流れ：個人→ペア→グループワーク 全体 50 分）

使用する補助教材：ワークシート 2、3、4&自己 PR 文書の見直し

以下、約 20 分

・個人ワーク 20 分：ワークシート 2、3、4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の修正版の提出

・個人ワーク 10 分：履歴書の自己 PR 欄に記載したことの言語化。質問への回答。

質問 1：強みについて教えてください。

質問 2：弊社で活かせると思う強みとマッチするやりたい仕事を教えてください。

ここまでを②ペアワークの日までに実施

・ペアワーク 5分：シェア（一人1分）、上記2つの質問に対する答えの確認と練習
お互いに発声練習。どう思ったか、気づきをシェアして、高め合う、グループワーク前
の練習

・個人ワーク 5分：模擬面接でよりよい質疑応答ができるために準備すること

- 質問タイム・個別に Slack で適宜対応&ワークシート提出

Session 3. <グループワーク>

以下2つの質問で模擬面接を実施（対面または@Zoom）

質問1：強みについて教えてください。

質問2：弊社で活かせると思う強みとマッチするやりたい仕事を教えてください。

・グループ分け（15名：8名と7名（一人が2人分見る））

・強み発見ツールに基づいた模擬面接の設計および評価方法

・ワークシート4に加えて、初回授業で用いた、ワークシート2（エピソード）とワ
ークシート3（やりたいこと・やってみたいこと）を活用して、自己PR文書を作成→
練習→模擬面接で試す

→フィードバックで肯定・効力感高める→継続（発展）学習への意欲、動機づけ

ARCSの4つを意識して実施する。特に、C.自信とS.満足感

★★★学習活動（グループワーク）

→C.自信：C-1.やった後何ができそうか（ゴール）を明確にしておく（学習要求の明
確化）、C-2.着実に一步一步進んでいるという成功体験を重ねる（成功の機会をつくる）、
C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる（コントロールの個人化）

&S.満足感：S-1.学習成果が次の場面に活かせるような機会を用意できるようにな
ったことが確認できる状態（自然な結果）、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかで
の満足感（肯定的な結果）、S-3.首尾一貫した態度（公平さ）

・段取り・役割分担：

-学生ペアを作って、面接チェックシートを使ってお互いにチェック・フィードバック
片方が、面接官側として観察・面接チェックシート（ワークシート5）を書き、もう片

方は、面接を受ける側として面接実施。

・面接の流れ：

-面接官の講師から質問

-面接終了後に、面接を受けていた学生から感想を聞き、ペアから一言「良かった点」と「改善点」のフィードバック、講師から全体へフィードバックを得る

-面接官側の学生は、フィードバックを面接チェックシートにメモする

-最後に、面接を受けていた学生は面接官側の学生から面接チェックシートを受け取る

-質疑応答

・振り返り&フィードバック・ワークのまとめ：10分

授業のねらい（学習目標）：仕事における“強み”と伝えられるようになろう→どうだったのかの観点で評価。

感想を一言ずつ（面接に関して、自分の大切な強みとマッチングするビジネスモデルについて気づきシェア）→合否判定。また、フォロー学習、発展学習について提案および学生と相談。

・終わりに・講義②5分 将来に向けて今からできることの提示と全体のまとめ

全体の学習目標の達成具合の確認ができるよう学習目標達成の自己評価を発表し、今後のアクションプラン（発展学習）についても検討してコメントで述べられているか確認する。

【言語情報】就職活動に必要な「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の意味を知っている

【知的技能】「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」がどのように就職活動や自分のキャリア選択につながるのか判別できる

【認知的方略】「自己理解」「仕事理解」「マッチングの仕組みの理解」の学習をどのように続けていけば良いのかわかり、選択するための方針を説明できる

【態度】自ら主体的に就職活動（キャリア選択活動）に関する行動を起こそうとする

・質問タイム（5分）・宿題の提示：ワークシート&自己PR文書の修正ポイント・解説（5分）→ワークシート2,3を見ながら修正して再提出。*提示（ワークシート1,2,3,4と自己PR文書について）ブラッシュアップ：再提出依頼→Slack提出

・講師から簡単に一言感想メッセージ→ここで、学習目標の達成可否（合否）の確認

※今後のフォローアップ学習（調査）について学生の状況確認・相談

やってみたいこと（アクションプラン）とビジネスモデルのリンク。ビジネスモデルの
増強（追加と深める作業）

・どうやってマッチングするか、最適なビジネスモデル（業界・企業・仕事）を見つけ
て、強みとの接続をさらに増やすか&発展学習・自分の将来に向けて

【授業設計の評価および学習成果の評価について】

※授業初回①の事前課題実施前に、「キャリア選択自己効力感」尺度の質問紙について
回答実施依頼。シリーズ3回目授業のSession3終了後、課題再提出後に「キャリア自
己効力感」尺度の質問紙の回答とARCS評価シートの回答実施依頼。

【介入する上での学生への確認・配慮事項】

・個別のワークシート&自己PR文書の共有範囲→基本的にはSlackのみでのやりとり、
全員でフル閲覧はしない。個人発表・ペアワークのシェアをしていただく際に、Zoom
機能の画面共有で実施する程度とする。

・各人のフォルダ作成。ポートフォリオとすべく初回提出時より蓄積、追加保存

【その他、授業実施における準備・ステップ】

・各回のオンライン上で実施する際の動画、スライド、授業プランの補助教材（ワーク
シート等）の作成・修正

・担当教員へ授業案の共有と各大学の実践グループに所属する学生層に合わせた微修正

・学生に対するオンライン授業に参加するにあたってのお願い事項・準備の提示

また、本研究では、「キャリア構築理論」⁽³³⁾を援用し、学生自身がこれまでの自身の
ストーリーを整理して、その中で新たに価値を創造し自らの経験を肯定し、意味づけ
できるよう促すファシリテーション介入をした。ペアワークでは、語り手と聞き手の対
話を重んじ、語り手が自分らしいストーリーを創造できるように支援することに重きを
置いた。自分のキャリアストーリーを「今まで〇〇して自分の強みを培ってきた。この
強みを活かして、今は〇〇をされていて、将来は〇〇をしていきたい。」というように、

学生自身が自分の強みを見つけて伝えられるようになることに注目させた。その結果、過去・現在の出来事を肯定的に捉えて意味づけをし、希望を持って未来のことについて語るようになることでプログラムの中で自らのキャリアと向き合い、自らのキャリア選択に対する自己効力感が高まると考えた。

4.7 エキスパートレビュー（妥当性の評価）

4.7.1 プログラムおよび評価尺度のエキスパートレビュー

以下、二者のエキスパートレビューを受けて、本教育プログラムの内容および評価方法について妥当性の評価を得た。エキスパートレビューの方法としては、まず、教育プログラムおよび評価尺度の実施前に妥当性をチェックし、発注者の立場から必要だと思う加筆・訂正を行ったプログラム進行表ならびに評価尺度の質問紙2種について、研究計画書を添付の上、レビューを依頼した。鈴木（2015）の研修設計マニュアル⁽³⁴⁾を参考に用いて、SME 内容領域専門家および ID の専門家によるエキスパートレビューを受けるときに聞いておくべき項目ならびに確認すべき項目についてヒアリングを実施。その結果、準備していた資料を用いながら予定どおりプログラムを進めることができることを確認した。尚、資料は全てヒアリング後確認した後に妥当性をチェックし見直し、修正ポイントに加えて文言などのマイナー修正のみ実施。エキスパート毎のヒアリング結果の詳細は、【添付資料5】に記載。

エキスパートレビュー①SME(内容領域専門家)：

大学教員&プログラムの基礎であるワークの設計・実務者&キャリアコンサルタント

エキスパートレビュー②IDの専門家：

eLP (eラーニングプロフェッショナル資格) 保持者&オンライン学習の学生支援担当&大学生向け ID プログラムの設計開発者および講師

4.7.2 設計表の追加エキスパートレビュー

また、追加で ID の手法を組み合わせた「9 教授事象、ID 第一原理、ARCS を援用したプログラムデザイン設計表」(表4, P.26) について追加でエキスパートレビューを受けた。レビュー実施後、予定どおり進めることができることを確認した。また、より説明記述として追記すべきところの助言を受けて、修正した資料 P.27「プログラ

ムデザイン・授業進行手順」および「第1回のARCSモデルによる設計表」【添付資料6】を追加の上2点について再度レビューを受けた。尚、資料は全てヒアリング後確認した後に妥当性をチェックし見直し、下記の修正ポイントに加えて文言などのマイナー修正のみ実施。ヒアリング結果の詳細は、【添付資料5】に記載。

エキスパートレビュー③IDの専門家&SME：

大学教員（IDによる授業設計者）

4.8 強みプログラムの修正とオンライン授業開発

今回、全3回のプログラム実施授業回はいずれもオンライン実施となったため、毎時授業時間100分と授業前後予習復習のための2時間を活用してオンライン同期型と非同期型で行うメリットを生かしつつプログラムを設計した。個人ワークでは、個人学習の補助教材とすべく、インストラクション動画を作成し、Youtube等で限定公開して視聴しながらの学習を指示。ペアワークは学生同士ペア決めをしてもらい、ペア学生のワークをファシリテーションしながら進行した。

すべてのインストラクションを含めた説明書や書き方サンプルを含めたワークシートと動画の教材もオンラインで共有が可能なものにした。対面で想定していたインストラクションは学生の個人学習で活用できるかを踏まえつつ作成するように試みた。

また、今回データ収集し分析する2種類の尺度は、キャリア選択自己効力感をはかるための「学習効果評価尺度_質問紙（別紙3）」、ARCSモデルに基づくプログラム設計を評価するための「ARCS評価シート」であるが、いずれもオンライン実施ができるように、大学グループ毎にGoogle formにて作成した。

「学習効果評価尺度（キャリア選択自己効力感尺度）_質問紙」【添付資料3】

A 大学 ☞ 実施前：<https://onl.tw/L2rAQRE> 実施後：<https://bit.ly/30mnHYt>

B 大学 ☞ 実施前：<https://bit.ly/2BlscirQR> 実施後：<https://bit.ly/2XoV6Bg>

C 大学 ☞ 実施前：<https://bit.ly/3f7ehWX> 実施後：<https://bit.ly/3ftqpRr>

「ARCS評価シート」【添付資料4】

A 大学 ☞ <https://bit.ly/3fHhv3T>

B 大学 <https://bit.ly/3khohA6>

C 大学 <https://bit.ly/2C7XSU8>

第 5 章 プログラムの実施結果（3 回シリーズ）

5.1 全大学 4 グループの実施結果

すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、A 大学 13 名、B 大学 1 グループ 14 名、2 グループ 16 名の合計 30 名、C 大学 8 名であり、合計 51 名である。所属大学グループ別学年と性別による人数のクロス集計表は、表 7 のとおりである。

クロス集計表(表 7)

大学グループ	学年	男性	女性	合計
A 大学 1	2	8	5	13
B 大学 1	2	4	10	14
B 大学 2	3	3	13	16
C 大学 1	3	5	3	8
合計		20	31	51

プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定（ウィルコクソンの符号化順位検定）を行った。また、5 領域毎の上昇値を算出した。5 領域中 5 因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られた。全 5 因子において上昇傾向は見られた。（表 8）また、ARCS 評価シートでは各領域「平均 6 以上」が ARCS 効果を示す一つの目安とされているが、本プログラムでは 4 領域全て 6 以上であり ARCS が効いていた結果が示された。（表 9）

キャリア選択自己効力感尺度の結果（表 8）

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	2.97 (.72)	3.17 (.77)	*
目標選択	2.55 (.86)	2.82 (.81)	**
計画立案	2.21 (.70)	2.63 (.80)	**
情報収集	2.80 (.79)	3.16 (.59)	**
意思決定	2.94 (.70)	3.13 (.63)	*

A大学1、B大学1・2、C大学1：キャリア選択自己効力感の変化：平均値（SD）
n=51 * $p < .05$ ** $p < .01$

ARCS 評価シート結果 A 大学 1、B 大学 1 & 2、C 大学 1 グループ (n=51) (表 9)

A	R	C	S	平均
6.36	7.24	6.275	7.165	6.76

5.2 A 大学 1 グループの実施結果

A 大学グループにおいて、回答を得たうち、すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、13 名（男性 8 名、女性 5 名）であった。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定（ウィルコクソンの符号化順位検定）を行った。また、5 領域毎の上昇値を算出した。5 領域中 1 因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、他の 4 因子においては、有意差は見られなかった。全 5 因子において上昇傾向は見られた。（表 10）また、ARCS 評価シートでは本大学グループで実施した本プログラムの結果は、4 領域の回答は以下の通りである。個別にみると、A は 5.5 点台であったため、全 4 領域で ARCS が効いていたということ支持されない結果となった。ARCS 4 領域毎の結果としてはばらつきがあるものの、平均は 6.15（6 以上）で効果は示された。（表 11）

キャリア選択自己効力感尺度の結果（表 10）

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	3.15 (.42)	3.20 (.48)	n.s
目標選択	2.80 (.78)	3.00 (.43)	n.s
計画立案	2.65 (.81)	2.94 (.56)	n.s
情報収集	2.80 (.73)	3.26 (.40)	*
意思決定	3.06 (.43)	3.18 (.43)	n.s

A大学：キャリア選択自己効力感の変化：平均値（SD）
n=13 * $p < .05$ ** $p < .01$

ARCS 評価シート結果 A 大学 I グループ (2 年生) (n=13) (表 11)

A	R	C	S	平均
5.56	6.56	6.38	6.10	6.15

ARCS 評価シートの自由記述欄には、本プログラム実施中に急遽追加で組み込まれた卒業生との交流会の時間をもっと増やしてほしいといった別のコンテンツに関してコメントを述べる学生もいた。

5.3 B 大学 I グループの実施結果

B 大学グループ I において、回答を得たうち、すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、14 名 (男性 4 名、女性 10 名) であった。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定 (ウィルコクソンの符号化順位検定) を行った。また、5 領域毎の上昇値を算出した。5 領域中 2 因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、他の 3 因子においては、有意差は見られなかった。全 5 因子において上昇傾向は見られた。(表 12) また、ARCS 評価シートでは本大学グループで実施した本プログラムの結果は、4 領域の回答は以下の通りである。個別にみると、C は 5.5 点台であったため、全 4 領域で ARCS が効いていたということ支持されない結果となった。ARCS4 領域毎の結果としてはばらつきがあるものの、平均は 6.71 (6 以上) で効果は示された。(表 13)

キャリア選択自己効力感尺度の結果 (表 12)

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	2.53 (.61)	2.66 (.65)	n.s
目標選択	2.13 (.56)	2.33 (.62)	n.s
計画立案	1.84 (.47)	2.20 (.55)	**
情報収集	2.43 (.42)	2.73 (.41)	**
意思決定	2.59 (.56)	2.71 (.60)	n.s
B 大学 1: キャリア選択自己効力感の変化: 平均値 (SD)			
n=14	* $p < .05$	** $p < .01$	

ARCS 評価シート結果 B 大学1グループ (2年生) (n=14) (表13)

A	R	C	S	平均
6.41	7.32	5.52	7.57	6.71

5.4 B 大学2グループの実施結果

B 大学グループ2において、回答を得たうち、すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、16名(男性3名、女性13名)であった。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の5領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定(ウィルコクソンの符号化順位検定)を行った。また、5領域毎の上昇値を算出した。5領域中3因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、2因子においては、有意差は見られなかった。全5因子において明らかな上昇傾向は見られた。(表14) また、ARCS 評価シートでは本大学グループで実施した本プログラムの結果は、4領域の回答は以下の通りである。個別の得点においても、全4領域でARCSが効いていたということが支持される結果となった。また、ARCS4領域毎の結果としてはばらつきがあるものの、平均は7.59(6以上)で効果は示された。(表15)

キャリア選択自己効力感尺度の結果(表14)

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	2.80 (.70)	3.15 (.75)	n.s
目標選択	2.20 (.60)	2.59 (.73)	*
計画立案	2.01 (.61)	2.35 (.75)	n.s
情報収集	2.63 (.65)	3.19 (.40)	**
意思決定	2.79 (.62)	3.09 (.50)	**

B大学2: キャリア選択自己効力感の変化: 平均値 (SD)
n=16 * $p < .05$ ** $p < .01$

ARCS 評価シート結果 B 大学2グループ (3年生) (n=16) (表15)

A	R	C	S	平均
7.23	8.10	6.98	8.03	7.59

5.5 B 大学 1 グループと 2 グループの実施結果

同じ大学の 2 年生と 3 年生グループである、B 大学 1 グループと 2 グループにおいて、回答を得たうち、すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、30 名であった。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定 (ウィルコクソンの符号化順位検定) を行った。また、5 領域毎の上昇値を算出した。5 領域中 4 因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、1 因子においては、有意差は見られなかった。全 5 因子において上昇傾向は見られた。(表 1 6) また、ARCS 評価シートでは B 大学グループ 1 & 2 で実施した本プログラムの結果は、4 領域の回答は以下の通りである。個別の得点においても、全 4 領域で ARCS が効いていたということが支持される結果となった。ARCS 4 領域毎の結果としてはばらつきがあるものの、平均は 7.16 (6 以上) で効果は示された。(表 1 7)

キャリア選択自己効力感尺度の結果 (表 1 6)

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	2.67 (.67)	2.92 (.74)	n.s
目標選択	2.17 (.57)	2.47 (.68)	**
計画立案	1.93 (.55)	2.28 (.65)	**
情報収集	2.53 (.55)	2.97 (.46)	**
意思決定	2.69 (.59)	2.91 (.57)	*

B 大学 1&2 : キャリア選択自己効力感の変化 : 平均値 (SD)
n=30 * $p < .05$ ** $p < .01$

ARCS 評価シート結果 B 大学 1 グループと 2 グループ (n=30) (表 1 7)

A	R	C	S	平均
6.84	7.72	6.28	7.81	7.16

5.6 C 大学 I グループの実施結果

C 大学グループ I において、回答を得たうち、すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、8 名（男性 5 名、女性 3 名）であった。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定（ウィルコクソンの符号化順位検定）を行った。また、5 領域毎の上昇値を算出した。5 領域中 1 因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、4 因子においては、有意差は見られなかった。「情報収集」は 0.06 ポイント下降傾向がみられ、他の 4 因子において上昇傾向が見られた。（表 18）また、ARCS 評価シートでは各領域「平均 6 以上」が ARCS 効果を示す一つの目安とされているが、C 大学グループ I で実施した本プログラムの結果は、4 領域の回答は以下の通りである。個別の得点においては、6 点未満であった A を除き、全 3 領域で ARCS が効いていたということが支持される結果となった。ARCS 4 領域毎の結果としてはばらつきがあるものの、平均は 6.30（6 以上）で効果は示された。（表 19）

キャリア選択自己効力感尺度の結果（表 18）

	プログラム前	プログラム後	
自己評価	3.81 (.56)	4.06 (.65)	n.s
目標選択	3.56 (.96)	3.84 (.80)	n.s
計画立案	2.53 (.58)	3.47 (.86)	*
情報収集	3.78 (.94)	3.72 (.91)	n.s
意思決定	3.69 (.90)	3.84 (.59)	n.s

C 大学：キャリア選択自己効力感の変化：平均値 (SD)
n=8 * $p < .05$ ** $p < .01$

ARCS 評価シート結果 C 大学 I グループ（3 年生）（表 19）

A	R	C	S	平均
5.94	6.59	6.09	6.56	6.30

第 6 章 考察

6.1 キャリア教育プログラムの実施結果の考察（大学グループ間）

6.1.1 2 年生グループ間（A 大学 1 グループと B 大学 1 グループ）

すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、A 大学 1 グループ 13 名（男性 8 名、女性 5 名）、B 大学 1 グループ 14 名（男性 4 名、女性 10 名）である。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定（ウィルコクソンの符号化順位検定）を行い、また、5 領域毎の上昇値の算出結果を比較した。

5 領域において、両グループ共通で 1 因子「情報収集」では統計的な有意差がみられた。また、全 5 因子においていずれも上昇傾向はみられた。今回データ分析した A 大学グループ 1（表 10）と B 大学グループ 1（表 12）のプログラム実施前後の数値を比較すると A 大学グループ 1 の 5 領域の数値はいずれも B 大学グループの数値よりも大幅に上回る結果である。このことから、A 大学グループ 1 の学生の方がキャリア選択自己効力感はもともと高めであることが示唆される。また、プログラム前後の上昇率について、A 大学 1 グループは B 大学 1 グループよりも緩やかで 1 つの因子を除き、B 大学 1 グループよりも上昇率は低い。「情報収集」のみ、B 大学 1 グループが 0.44 上昇したのに対して、A 大学 1 グループは 0.46 ポイント上昇した。もともと自己効力感が低い学生群からすると、「情報収集」といった具体的な調べ方などのノウハウが学べることへの関心が高く、自己効力感向上につながったと言えるのかもしれない。

また、両グループのデータ回答数の男女比率には差がある。さらに、今回 A 大学 1 グループの 13 名は、全員留学生であり、時差のある外国の自宅からオンラインでプログラムに参加していた。普段、教室で同じ環境で学んでいる状況とは異なり、環境が整えられていない様子も窺えた。要因統制への配慮と併せて、留学生と日本人学生の支援とは別途、様々な観点で考察し、検討をしていく必要があるだろう。

6.1.2 3 年生グループ間（B 大学 2 グループと C 大学 1 グループ）

すべての調査について非回答や欠損値のあるデータを除いた有効回答数は、B 大学 2 グループ 16 名（男性 3 名、女性 13 名）、C 大学 1 グループ 8 名（男性 5 名、女性 3 名）である。プログラムの前後で測定したキャリア選択自己効力感尺度の 5 領域毎の

平均値を算出し、対応のある平均値の差の検定（ウィルコクソンの符号化順位検定）を行い、また、5領域毎の上昇値の算出結果を比較した。

B大学2グループでは、5領域中4因子において、向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、1因子においては、有意差は見られなかった。C大学1グループでは、5領域中5領域中1因子においてのみ向上したことを示唆する統計的な有意差が見られ、4因子において有意差はみられなかった。両グループの有意差の因子にはばらつきがあり、全5因子において共通の有意差の有無は確認できなかった。また、B大学2グループ(表14)では全5因子において上昇傾向は見られたが、C大学1グループ(表18)では3因子において上昇傾向がみられた。また、ARCS評価シートでは各領域「平均6以上」がARCSの効果を示す一つの目安とされているが、本プログラムでは4領域全て6以上でありARCSが効いていたと言える。

また、今回B大学1グループ16名に対してC大学1グループ8名のデータ回答数と倍数である。男女比率も含めてより同等のデータ数で比較検討することで新たな結果が見られる可能性も考えられる。

6.2 本研究の成果

本プログラムによる介入の結果、ARCSモデルに基づき設計したキャリア選択自己効力を向上させることを目指したプログラムは、一定の変化が示唆され有効である可能性が示された。また、学生が主体的に就職活動に臨めることを目指して、プログラム後のキャリア形成活動につなげられるよう、可能な限りキャリア選択に意欲的になれることを考慮したプログラム設計を目指したが、ARCS評価シートの自由記述欄の学生コメントより反応はおおむね良好であることが窺えた。具体的なコメントとしては、「いいきっかけになった(A注意)」「自分のことをより理解することができ、やったかいがあった(R関連性)(C自信)」「今後活かせる有意義な時間だった(S満足)」などと多くの学生がARCSを支持するコメントを述べていた。本研究の結論として、集団に対するプログラム結果としては、おおむね期待した結果が出たことから、本プログラムにおけるARCSモデルとキャリアコンサルティングの観点による設計は有効であり、今後の学生に対するキャリア選択支援プログラムとして支持されるものであると言えるだろう。

第 7 章 おわりに

7.1 本研究における課題と展望

ARCS 評価シートの自由記述欄を含め、本プログラムに対する学生の反応や評価はおおむね良好であったものの、一部、自らの自己分析に対する苦手意識や就職活動を客観的に捉えるようになったことを述べる者もいた。4つの大学グループのうち、個別の結果では、5領域のうちいずれのグループでも「自己評価」および「目標選択」は有意差がみられなかった。就職活動の知識を得て、直面し、厳しく自己評価する結果となったのではないかと。そして、厳しい自己評価の中で、学習への動機づけはされつつも、明確な目標選択については自己効力が持てなかったことも推察する。特に、全グループの平均値による結果でも有意差がみられなかった、「自己評価」については今後さらに検討する必要がある。

なお、今回、全大学の授業が急遽オンライン実施のみに変更となり、当初同期型が好ましいと考えられたものの非同期で実施するしかない難しい状況下にあった。オンラインによる介入のみのプログラム進行では学生の様子を把握しスムーズに進行することが難しく感じる部分も多くあった。また、そのような状況下によるカリキュラム変更による実施日の変更や、プログラム実施期間が2学期にまたがり、本来2ヶ月のプログラム期間が約4ヶ月に渡った大学グループも発生した。結果、夏期休暇期間などもはさみ、他の課題やプロジェクト期間と重なることで同プログラムに注意を引き続けることの課題も見えた。プログラム実施の環境調整や要因統制等の重要性を改めて認識した。一方で、学生によっては、Slackなどの非同期型で個別に講師に質問をすることができ、オンラインの同期型の時間に加えて学習することができたと感想を述べるものも複数いた。プログラムの内容や部分によっては同期型よりも非同期型の方がよりよい学習効果を示す可能性もあると考えられる。非同期型と同期型で実施する部分の整理や調整をすることでよりよいプログラム実施が可能であると言えるだろう。

7.2 継続研究の必要性

今回は、大学グループ単位によるデータ分析と考察を行ったが、集団のみならず個人の結果を分析しながら個別の支援策の道筋や今後の可能性にも言及可能な研究が必要

である。個別に、自己効力を促進する要因がどのように提供されたか、実際の介入時間や頻度、介入の条件や要因統制等によっても効果が異なることが考えられる。ARCSの効果が示された学生群とそうでなかった学生群とを比較することでより学習活動を動機づけるプログラム設計の改善を図ることも可能ではないかと考察する。また、2年次と3年次の学生グループ間のデータも比較し、2年次より実施した学生のプログラム後の3年次のキャリア形成活動状況を追うことで、学年別や学生の状況に応じた支援についても検討できると考えられる。花井(2007)も実施しているように⁽³⁵⁾、半年後、1年後といったフォロー支援や研究により、学生のキャリア選択支援として有効なプログラム設計および個別支援策の糸口が見つけられるだろう。今回の研究で見いだしたことを踏まえて改善したプログラムを実施し、研究をしていくことでよりよい学生支援策や介入方法を見つけ出していくことが期待できる。

謝辞

本研究の遂行、論文をまとめるにあたりご指導いただきました合田美子先生、都竹茂樹先生、平岡斉士先生に深く感謝いたします。また、本プログラム開発設計および遂行にあたり多大なるご助言およびご支援をいただきました杉山崇先生、柳澤絵美先生、齊藤美野先生、岡部大祐先生、SME（内容領域専門家）レビューおよびIDの専門家レビューにご協力いただいたみなさまに深く感謝申し上げます。

参考文献・引用

- (1) 2011年 中央教育審議会「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（答申）」
- (2) 労働政策研究・研修機構，中小企業における採用と定着，労働政策研究報告書，2017，195
- (3) 日本経済新聞「新卒一括採用、転職に 経団連が就活ルール廃止発表」，2018年10月9日
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO36255980ZO1C18A0000000/>
- (4) 厚生労働省 4数値目標 「キャリア・コンサルタント養成計画について」，2018.
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikans_hitsu_Roudouseisakutantou/0000052927.pdf
- (5) 厚生労働省 報道発表資料 「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」，2018年3月26日
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199219.html>
- (6) Betz, N.E. (2001) "Career efficacy." In Fredrick, T. L., & Leong, A.B. (Eds) Contemporary models in vocational psychology: a volume in honor of Samuel H. Osipow, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 55-77
- (7) 花井洋子 (2007) キャリア選択自己効力感のモデル化—大学生を対象として—関西大学大学院人間科学：67, 73-87
- (8) 安達智子 (2008) 女子学生のキャリア意識—就業動機、キャリア探索との関連—心理学研究, 79, 27-39
- (9) 富永美佐子 (2000) 女子大学生の進路選択過程における自己効力，進路指導研究：20, 21-31
- (10) 浦上昌則 (1996a) 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の関連から—教育心理学研究：44, 195-203
- (11) 浦上昌則 (1996b) 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合—教育心理学研究：44, 409-409
- (12) 杉山崇，馬場洋介，原恵子，松本祥太郎 (2018) キャリア心理学ライフデザイン・ワークブック
- (13) トム・ラス (2017) さあ、才能に目覚めよう 新版 ストレngthス・ファインダー2.0

- (¹⁴) C. Robert Cloninger, MD. (1997) Invited Lecture A Psychobiological Model of Personality and Psychopathology, *Japan Society of Psychosomatic Medicine*
- (¹⁵) Bandura, A. (1997) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, 1977, 191-215
- (¹⁶) Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D, & Gore, P. A .JL 1997 Role of social-cognitive expectations in high school students' mathematics related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology*, **44**, 44-52
- (¹⁷) Taylor, K.M., Betz,N.E. (1983) Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career decision. *Journal of Vocational Behavior* : **22**, 63-81
- (¹⁸) Crites, J. O. (1978) Career Maturity Inventory. Monterey, CA : McGraw-Hill
- (¹⁹) 浦上昌則 (1995) 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究, 名古屋大学教育学部紀要教育心理学科 : **42**, 115-126
- (²⁰) 富永美佐子 (2008) 進路選択自己効力に関する研究の現状と課題 キャリア教育研究 : **25**, 97-111
- (²¹) 桑原千幸, 喜多敏博, 合田美子, 鈴木克明 (2017) 非同期型 e ラーニングキャリア教育科目における相互評価学習の実践と進路選択自己効力感尺度の変化, 教育システム情報学会誌 : **34**, 239-250
- (²²) 花井洋子 (2008) キャリア選択自己効力感尺度の校正, 関西大学大学院人間科学 : **69**, 41-60
- (²³) Crites, J. O. (1965) Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the vocational development inventory. *Psychological Monographs: General and Applied* : **79(2)**, 1-34
- (²⁴) 小池芙美代, 横田恵子 (2012) 女子大生の進路選択自己効力感 -進路選択に影響を与える大学での「学び」とは-, 女性学評論: **26**, 23-42
- (²⁵) 安住伸子・足立由美 (2004) 女子大生の進路選択決定援助に関する研究-進路選択に対する自己効力尺度を用いて-学生相談研究 : **25**, 44-55
- (²⁶) 辻川典史 (2008) 進路選択に対する自己効力の因子構造と代理体験の効果の検討キャリア教育研究 : **25**, 77-88
- (²⁷) 花井洋子, 清水和秋 (2014) キャリア選択自己効力感尺度の構造とモデル_大学生と工業

高校生を対象とした因子的不変性の検討, キャリア教育研究: **33**, 29-38

(28) J.M.Keller, 鈴木克明監訳 (2010) 学習意欲をデザインする, 北大路書房, 45-78

(29) 向後千春, 鈴木克明 (1998) ARCS 動機づけモデルに基づく授業・教材用評価シートの試作, 日本教育工学会第 14 回全国大会発表論文集, 623-624

(30) 向後千春, 鈴木克明, 清水克彦, 余田義彦 (1999) ARCS 評価シートの構造方程式モデルによる検討, 北陸三県教育工学研究会 1999 発表論文集, 623-624

(31) 長澤久美子, 福岡裕美子, 富山ひとみ, 小澤公人 (2020) 老年看護学の授業において ARCS 評価シートを用いた TBL (Team-Based Learning) の学習効果の検討, 常葉大学健康科学部研究報告集 第 7 巻第 1 号, 15-23

(32) 鈴木克明 (2017) 教育・学習過程の革新—教授設計論 (Instructional Design) の視座からの提言, 東北大学 高度教養教育・学生支援機構 紀要第 3 号, 13-26

(33) 渡部昌平, 高橋浩, 廣川進, 松本桂樹, 大原良夫, 新目真紀 (2017) 実践家のためのナラティブ/社会構成主義キャリア・カウンセリング, 215

(34) 鈴木克明 (2015) 研修設計マニュアル: 人材育成のためのインストラクショナルデザイン, 北大路書房

(35) 花井洋子, 清水和秋 (2007) キャリア自己効力感の安定性と不安からの影響—大学 1・2 年生を対象とした半年間隔での縦断調査から—, 日本キャリア教育学会 第 29 回研究大会発表論文集, 172-173

添付資料(P.56～P.80)

目次

1. プログラムで使用したワークシート

①第1回使用

- ①-1 強み発見ツール1 56
- ①-2 強み発見ツール2 57
- ①-3 強み発見ツール3 58
- ①-4 強み発見ツール【シート2サンプル】 59
- ①-5 私の自己PR文 60

②第2回使用

- ②-1 強み発見ツール4 61
- ②-2 強み発見ツール【シート4サンプル】 62

③第3回使用

- ③-1 強み発見ツール5 63

2. 教育プログラムの内容_強みプログラム・進行表 64

3. 学習効果評価（キャリア選択自己効力感）尺度_質問紙 70

4. ARCS 評価シート 72

5. エキスパートレビュー

エキスパートレビュー①SME(内容領域専門家):大学教員&キャリアコンサルタント
. 73

エキスパートレビュー②IDの専門家:eLP (eラーニングプロフェッショナル資格)
保持者 76

エキスパートレビュー③IDの専門家&SME:大学教員 (IDによる授業設計者) . 79

6. 第1回 ARCS モデルによる設計表 80

名前：

シート1: 強みのセルフチェックリスト

種類	強み	内容	レベル	強みのセルフチェックリスト	
				人への影響を与える力	情報を探る力
人間関係をつくり維持する力	協働力	自分を抑えて人とのためごとができるだけ選べる、コーポレーション		競争力	競争に身を置く
	表現力	人に上手に伝えることが得意		成長未遂力	誰かの成長を支えられる
	共感力	人の気持ちを読み取ることができる		場の建設力	前向き（ホスピタリティ）な雰囲気を作れる、場を活性化させる
	一体化力	誰でもすぐに仲間だと信じられる、一致できる、チーム感を持てる		視点志向	ある分野で一番または唯一の存在を目指す、No.1
	個性の受容力	人それぞれの違いを理解できる、ダイバーシティ		創造力	新しい価値観を発見し、人に語るることができる、クリエイティブ
	選択的非注意力	人の多少の欠点を無視する力、または目をつぶられる、寛容である		社交力	知らない人とも交流できる
	親密化力	周りの人と仲良くなる		分析力	情報から法則を見出すことができる
	責任力	責任を持ってやり抜く		整理力	複雑な事業をシステムに整理できる、オーガナイズ
	達成力	小さなことでも達成が喜びになる		手配力	関係者や担当者に話をつけ物事をスムーズに進める、アレンジ上手
	行動力	悩ま事に囚われずに行動できる		リスク回避力	得意にリスクを察知して回避することができる
行動する力	信条	人のためになりたいと思える、ポリシー		組織力	ご縁、運命、ご恩、など見えない大きな力を感じることができる。インビジュアル・リソナンス
	重要性	評価や尊敬されるためにかんげられる、意義のある人として行動する		公平力	誰に対しても常に公平であることを大事にする
	起立性	規則や計画に沿って動ける		構想力	将来のビジョンを構想できる
	行動管理能力	何がどこまで実行できたか、把握できる		発想力	新しいアイデアを思いつく力がある
	適応力	状況に合わせて動ける		吸収力	新しい知識や情報はどんな欲に吸収する、インプットが得意
	目標焦点力	明確な目標を定め、効率よく物事を進める、ゴールフォーカス		考察力	じっくり考える力がある
	改善力	何事も改善するプロセスを喜べる		学習力	何事でも学べる、学習が好きで続けることができる
確信力	正しい行いをしていると確信が持てる、コソフアイデナス		文脈力	すじ道を立てて、物事の背景や周辺の状況などを考えて、問題の原点に立ち返って考えられる	
				築路力	問題に対する善道解を導き出したり、目的達成のために先を見通して対応の道筋を発見できる

①-1 強み発見ツール1

「強み」発見ツール 2

「強み」を見つけ、いざいざとした未来を見つけよう！ 2020年7月

シート2：「強み」が活かされたエピソードを探してみよう！

名前：

強み 時期 環境	(小中高)	(大学・学業・留学)	(部活・サークル・ボランティア)	(アルバイト・趣味)	(その他)

①-2 強み発見ツール2

①-3 強み発見ツール3

「強み」発見ツール 3

「強み」を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！」

2020年7月

シート3：あなたの「強み」を活かして、やりたいこと（やれそうなこと）を考えてみましょう！

名前：

やりたいこと (やれそうなこと) 強み					

「強み」発見ツール 2 「強み」を見つけ、いきいきとした未来を見つけよう！ 2020年7月

シート2：「強み」が活かされたエピソードを探してみよう！ (サンプル)

名前：希望 香苗恵

時期 環境	(小中高)	(大学・学業・留学)	(部活・サークル・ボランティア)	(アルバイト・趣味)	(その他)
強み	中学校の文化祭では盛り上げるためにコントをやった。クラス替えがあってもすぐに打ち解けると褒められた	ヘアやグループワークをする際、短時間で打ち解けてすぐに本題に入れて仲良く協働できた		アルバイト先の飲食店では外国人スタッフが多く、日本人の自分を中心とする店長の指示の補足説明や、日本語を教えた	
人間関係を作り維持する力 船密化力	転校者の多い小中学校だったが、部活でチームメンバーが変わっても1つの目標に向かい取り組み続けた	留学先では、わからないことは周りの人たちに聞き、目の前の課題に取り組みながら英語力を伸ばす目標に向かって取り組んできた	社会人も多く参加するサークルで、メンバーが変わっても役割分担も意識し自分ができることに取り組み対応してきた	アルバイトでホールスタッフだったが、キッチンスタッフが少ない日は自らキッチンスタッフを兼任して手伝い、滞りなく仕事が回るようにした	
行動する力 適応力	試合に負けてチームがネガティブな悪い雰囲気になっていた時は、メンバーに個別に声をかけて次の試合に向けて盛り上げるようにした		他大のメンバーが多いインカレサークルで、なかなかお互いに打ち解けられない様子だったので話題を提供して話しやすい雰囲気づくりにした	外国人スタッフの母国語でのあいさつを覚えて、アルバイトメンバーが集まる時には披露して笑わせるなど場を和ませるようにした	
情報を集め本質や手立てを考える力 手配力		大学2年次、毎回ゼミの15名の授業を行うための教室を確保すべく、大学の事務担当者とは相談し調整した	サークルの合宿で移動手段や宿泊先、現地での行動に関わる諸事項を手配してメンバーが迷うことなく参加できるようにした	アルバイト先では唯一の日本人として外国人スタッフの接客サポートや困った際に相談を受けられる役割を担っていた	
人間関係を作り維持する力 責任力	部活では、盛り上げ役として期待されていると感じ、試合前などは冗談を笑わせてチームを盛り上げ部長が活躍できるようにした		サークルでは、会計係がいないうちは渉外担当になるなど役割の穴を埋めつつ対応してきた		

①-5 私の自己PR文

【強みプログラム「強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！」2020年7月

私の自己PR

名前: []

自己PR文を書いてみましょう。200文字以上

文章の始め方（例）：

「私の強みは…。なぜなら…」

「私の強みは〇〇（強みのキーワード）です。この強みを、…の経験から培いました。…」

|

|

© All rights reserved Earth Career Lab 2020

「強み」発見ツール 4

「強み」を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！ 2020年7月

シート4：あなたの「強み」を活かして、仕事でもできること/やりたいこと/やれそうなこと、強みと仕事の「つながり」を考えてみましょう！ 名前：

強み (Worksheet 2&3 の キーワードを転記)			
業界・企業名 仕事・ビジネスモデル 企業名： (URL:https://) 業界： 仕事・ビジネスモデル： <5W2H> 「だれが(自社)以外を埋めてみましょう。 ・ だれが(Who)→目社 ・ だれのために(Whom) →顧客: ・ どこで(Where) →ビジネスの場所: ・ なにをして(What) →ビジネス(事業): ・ どのように(How) →具体的な手段: ・ どのくらい(How much/many) →価格帯・利益率: ・ なぜ(Why)利益を生み出せるか →特徴・社会貢献度:			

②-1 強み発見ツール4

「強み」発見ツール 4

「強み」を見つけ、いざいざとした未来を見つけよう！ 2020年7月

シート4：おぼたの「強み」を活かして、仕事でできること/やりたいこと/やれそうなこと、強みと仕事の「つぎかい」を考えておきましょう！ 名前：

強み (Worksheet 2&3 のキーマードを転記)	適応力	手配力
<p>業界・企業名 仕事・ビジネスモデル 企業名：本田技研工業株式会社 (URL: https://honda.co.jp/) 業界：自動車・輸送メーカー</p> <p>仕事・ビジネスモデル： <SW2H>「自分が(自社)以外を運んでみましょう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ だれが(Who) → 自社 ・ だれのために(Whom) → 顧客：世界中のユーザー(人)、様々な産業・業界の企業 ・ どこで(Where) → ビジネスの場所：日本国内(複数支社)や様々な拠点ありから世界へ、海外 ・ なにをして(What) → ビジネス(事業)：「世界中の顧客の満足のために」をモットーに、人々の利便性や生活の可能性を高めるモノ作りを世界中で開発、製造、販売して利益を得ている。 ・ どのように(How) → 具体的な手段： 四輪車・二輪車・バイク・オートバイ・ロボットバイクに加え HondaJetを通じて新しいモノを生み出している。 ・ どのくらい(How much/many) → 価格帯・利益率： 四輪部門の高コスト化が進み、利益率は低い。一方で、 世界一の二輪事業では高い営業利益を誇る。 ・ なぜ(Why)利益を生み出せるか → 特徴・社会貢献度： 創業者の本田宗一郎の想いが具になった「Honda フォー ロング」が社内で浸透し、同じ高い志を持った社員が集 まっている。世界中の人々の生活利便性を高めるべく情熱 を燃やし、夢の実現に向けて手や汗を流し続けている。 	<p>原材料の供給元や加工組み立て工場の間際者や担当者らとどうまく調整しながら仕事を進めることができる。</p>	<p>生産納期を守り、製造が完了するまで確実に責任を 買って又ムーンに仕事を進められる。</p>

②-2 強み発見ツール【シート4サンプル】

③-1 強み発見ツール5

シート5：「仕事における「強み」を伝えられるようになるう！」 面接チェックシート 評価した人（自分の名前） / 評価される人（相手の名前） さん

2020年 月 日

◆自分のことは棚に上げて、相手の相手をチェックしましょう。気づけた分だけ相手の助けになります！

よくできていたー〇 もうちょっとがんばれー△ (いくつつけてもOK)

印象<態度・マナー>非言語	内容<話の内容・表現>言語
挨拶・視線・表情 (目を見て話している、自然な笑顔が出ている)	わかりやすい (まとめて話している)
声の大きさ (ちょうどよいボリュームで話している)	記憶力・伝える力 (的確で納得感がある)
姿勢 (背筋が伸びている、椅子にもたれていない)	言葉遣い (正しい敬語使いができています)
熱意 (話し方などから感情が伝わる)	理解力 (質問にきちんと答えられている)
落ち着き (ちょうどよいスピードで話している)	人柄が伝わるか (この人らしさを感じる事ができる)

強みのキーワード：

よかった点 (必ず、1つ以上は記入しましょう)

改善するともっと良くなる点 (必ず、1つ以上は記入しましょう)

書き終わったら、このシートを相手の相手に渡してください

2. 教育プログラムの内容_強みプログラム・進行表

資料 2

3回授業プラン 授業の進行表:1コマ各90-100分(2年生~3年生 6~18名)

第一回:

※課題実施開始前に、「キャリア選択自己効力感」尺度の質問紙について回答してもらう

事前準備:ファイル共有ツールは Slack や GoogleClassroom など、ライブ授業ツールは Zoom (/Skype/その他)

で調整(※大学の環境に合わせてツール変更の予定) -----

- ・ペアワーク(事前準備)グループ分け、Zoomで学生同士の日程調整(所要時間:10分)
- ・質問タイム:Slack上で自由に三浦とやりとりできる候補日を複数提示@Zoom

事前課題①-----

10分 ・イントロ5分 導入:概要・目的・自己紹介

☆<動画1>講師:自己紹介&自覚している強みと現在の仕事との接続について(ライフストーリー・例題) 5分

講師自己紹介→動画 @Slack

3回分の授業の流れと接続、学習目標、内容について解説

- ・3回分のねらい(学習目標):「強み」を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう!
- 第1回目の授業のねらい:「強み」を人に伝えられるようになろう

・アイスブレイク・ワーク①5分「自分の強みについて1つシェアしよう」⇒講師自己紹介・強みと仕事例示各自、現状思いつく強みについて簡単にメモ(1分)→後ほど、Slackに掲載・自己紹介時にペアでシェア(1分)

5分 ☆<動画2>講義①5分 「強みについて」解説 Slide

*提示:才能×経験値

55分 ・個人→ペア→グループワーク②55分 ワークシート1「強みのセルフチェック」 自己分析

グループ分け(15名:2名×6チーム、3名×1チーム 合計7チーム)

(15名:2名×6チーム、3名×1チーム 合計7チーム)

(6名:2名×3チーム)

ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようファシリテーション介入。

・個人ワーク 15分:ワークシート1「強みのセルフチェック」(点数を入れる、集計とトピック選択まで)+5分バッファ

・個人ワーク 10分:強み発見ツール・ワークシート2(エピソード)に選んだ強みを書く

・個人ワーク 10分:強み発見ツール・ワークシート3(やりたいこと・やってみたいこと)を書く

・ペアワーク 5分 シェア(一人1分)、ワークシート2と3(強みの根拠と※アクションアイデア)強みの言語化による整理と新たな気づきの意見交換(3分+2分バッファ)

・個人ワーク 5分:強み発見ツール・ワークシート2と3(追記修正)と気づきの追記

©Rei S. Miura2020

- 質問タイム・個別に Slack で調整：一人 10 分 @Zoom

授業時間①---約 50 分-----

20 分 ・全体（グループワーク） 20 分 @Zoom

- 強みについてシェア（一人 1 分）、ワークシート 2 と 3（強みの根拠と※アクションアイデア）
- ペアワークでの気づきについてシェア（一チーム 1 分）×4~9 チーム
- ※大学生活で（授業・サークル・部活）、バイト、インターンシップ等
- +仕事で（次回授業につなげる）

10 分 ・振り返り&フィードバック・ワークのまとめ 20 分

感想：一言ずつ（自分の大切な強みについて気づきシェア）

意思決定する上で大切なこと：自分の強み・判断基準を知っていること、それが伝えられることが大切。

10 分 ・終わりに・講義②5 分 将来に向けて今からできることの提示

- *提示（ワークシート 2 と 3）やってみたいこと（アクションプラン）を実行する&発展学習について：
 - ※今後のフォローアップ学習（調査）について学生の状況確認・相談
- ・質問タイム（5 分）・宿題の提示：履歴書【自己 PR 欄】の書き方・解説（5 分）→ワークシート 3 の転記で OK
- ・講師から簡単に一言感想メッセージ

第二回：

事前準備：ファイル共有ツールは Slack や GoogleClassroom など、ライブ授業ツールは Zoom (/Skype/その他)

で調整（※大学の環境に合わせてツール変更の予定）-----

- ・ペアワーク（事前準備）グループ分け、Zoom で学生同士の日程調整（所要時間：10分）
- ・質問タイム：Slack 上で自由に三浦とやりとりできる候補日を複数提示@Zoom

事前課題①-----

10分 ・イントロ 5分 導入：概要・目的・自己紹介

3 回分の授業の流れと接続、学習目標、内容について（復習）@Zoom

・3 回分のねらい（学習目標）：“強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！

1 回目の授業のねらい：“強み”を人に伝えられるようになろう

第 2 回目の授業のねらい：“強み”を見つけて仕事とつなげよう

・アイスブレイク・ワーク①5 分「自分の強みが活かせるビジネスモデルを 1 つシェアしよう」→講師自己紹介・強みと仕事（職業）例示

各自、現状思いつく、気になる業界・職業について簡単にメモ（1 分）→後ほど、Slack に掲載・自己紹介時にペアでシェア（1 分）

5分 ☆<動画 3>講義①5 分 「企業研究と自分の強みが活かせるビジネスモデル」解説 Slide

*提示：自分の強み×ビジネスモデルのマッチング

50分 ・個人→ペア→グループワーク②50分 ワークシート 4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」企業研究

グループ分け（18 名：2 名×6 チーム、3 名×1 チーム 合計 7 チーム）

（15 名：2 名×6 チーム、3 名×1 チーム 合計 7 チーム）

（6 名：2 名×3 チーム）

ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようファシリテーション介入。

・個人ワーク 20 分：ワークシート 4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の縦軸に記載する、ビジネスモデルを調べて記入する。

★業界・企業研究するリソースの提示：業界について

→業界地図・業界本・ネット（サイト名）・日本語版 O'Net・実際に存在する企業の HP など

・個人ワーク 10 分：ワークシート 4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の横軸に第 1 回目に見つけた自分の強みを記入し、自分の強みを使ってできる仕事の“Can”を書く

・ペアワーク 5 分 シェア（一人 1 分）、ワークシート 4 に記載したことのシェアと情報交換

強みのビジネスモデルとのマッチングを言語化して整理することと新たな気づきの意見交換（3 分

+ 2 分バッファ）

- ・個人ワーク 5分：ワークシート 4（追記修正）と気づきの追記
- ・質問タイム・個別に Slack で調整：一人 10分 @Zoom

授業時間①---約 50分-----

20分 ・全体（グループワーク） 20分

- 自分が選んだビジネスモデル1つと強みのマッチングについてシェア（一人1分）、ワークシート 4（ビジネスモデルと強みのマッチングの根拠（リソース）提示）
- ペアワークでの気づきについてシェア（一チーム1分）×4~9チーム
- 互いに新たに知ったビジネスモデルや疑問に思ったことなどの意見交換・質疑応答

10分 ・振り返り & フィードバック・ワークのまとめ 20分

感想：一言ずつ（自分の大切な強みとマッチングするビジネスモデルについて気づきシェア）

意思決定する上で大切なこと：自分の強み・判断基準を知っていること、それが伝えられることが大切。

10分 ・終わりに・講義②5分 将来に向けて今からできることの提示 <三浦>

- *提示（ワークシート 2と 3）やってみようこと（アクションプラン）とビジネスモデルのリンク
- どうやってマッチングするか、最適なビジネスモデル（業界・企業・仕事）を見つけ、さらに増やすか & 発展学習・次回へ
- ・質問タイム（5分）・宿題の提示：履歴書（自己 PR）の修正ポイント・解説（5分）→ワークシート 3、4を見ながら修正して次回、再提出。
- ・次回の授業・模擬面接について：解説
- ・講師から簡単に一言感想メッセージ

第三回：

※すべて実施後に、「キャリア選択自己効力感」尺度の質問紙について回答してもらう。
その後、ARCS 評価シートについてもアンケート実施依頼。

事前準備：ファイル共有ツールは Slack や GoogleClassroom など、ライブ授業ツールは Zoom (/Skype/その他)

で調整（※大学の環境に合わせてツール変更の予定）-----

- ・ペアワーク（事前準備）グループ分け、Zoom で学生同士の日程調整（所要時間：10 分）
- ・質問タイム：Slack 上で自由に三浦とやりとりできる候補日を複数提示@Zoom

事前課題①-----

10 分 ・イントロ 5 分 導入：概要・目的・自己紹介

3 回分の授業の流れと接続、学習目標、内容について（復習）@Zoom

・3 回分のねらい（学習目標）：“強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！

1 回目の授業のねらい：“強み”を人に伝えられるようになろう

2 回目の授業のねらい：“強み”を見つけて仕事とつなげよう

第 3 回目の授業のねらい：仕事における“強み”を伝えられるようになろう

5 分 ☆<動画 4>講義①5 分「面接で自分の強みと会社とのマッチングを上手に伝える方法」解説 Slide

*提示：自分の強み（自己分析）×企業研究

50 分 ・個人→ペア→グループワーク②50 分 ワークシート 4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」と履歴書

グループ分け（18 名：2 名×6 チーム、3 名×1 チーム 合計 7 チーム）

（15 名：2 名×6 チーム、3 名×1 チーム 合計 7 チーム）

（6 名：2 名×3 チーム）

ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようファシリテーション介入。

・個人ワーク 20 分：ワークシート 4 「ビジネスモデル×強みのマトリックス」の **1 週間前までに提出**

・個人ワーク 10 分：履歴書の自己 PR 欄に記載したことの言語化。

質問 1：強みについて教えてください。

質問 2：弊社で活かせると思う強みとマッチするやりたい仕事を教えてください。

・ペアワーク 5 分 シェア（一人 1 分）、上記 2 つの質問に対する答えの確認と練習

お互いに発声練習。どう思ったか、気づきをシェアして、高め合う（3 分+ 2 分バッファ）

・個人ワーク 5 分：模擬面接でよりよい質疑応答ができるために準備すること

・質問タイム・個別に Slack で調整：一人 10 分 @Zoom

授業時間①---約 60 分-----

60 分 以下 2 つの質問で模擬面接を実施@Zoom

質問 1 : 強みについて教えてください。

質問 2 : 弊社で活かせると思う強みとマッチするやりたい仕事を教えてください。

グループ分け (15 名 : 8 名と 7 名グループ 2 つに分ける。4 名と 4 名、4 名と 3 名)

(15 名 : 8 名と 7 名 (一人が 2 人分見る))

(6 名 : 3 名と 3 名)

<実施方法>

○学生側 :

-学生ペアを作って、フィードバックシートを使ってお互いにチェック・フィードバック

片方が、面接官側として観察・フィードバックシートを書き、もう片方は、面接を受ける側として面接実施。

○面接の流れ :

-面接官の三浦から質問

-面接終了後に、面接を受けていた学生から感想を聞き、三浦から全体へフィードバック

-面接官側の学生は、フィードバックをフィードバックシートにメモする

-最後に、面接を受けていた学生は、面接官側の学生からフィードバックシートをうけとる

-質疑応答

10 分 ・振り返り & フィードバック・ワークのまとめ 10 分

感想:一言ずつ(面接に関して、自分の大切な強みとマッチングするビジネスモデルについて気づきシェア)

20 分 ・終わりに・講義②5 分 将来に向けて今からできることの提示

→*提示 (ワークシート 1、2、3、4 と履歴書について) ブラッシュアップ:再提出依頼

やってみたいこと (アクションプラン) とビジネスモデルのリンク。ビジネスモデルの増強 (追加と深める作業)

・どうやってマッチングするか、最適なビジネスモデル (業界・企業・仕事) を見つけて、さらに増やすか & 発展学習・自分の将来に向けて

・質問タイム (5 分)・宿題の提示:履歴書の修正ポイント・解説 (5 分) →ワークシート 3、4 を見ながら修正して再提出。

・講師から簡単に一言感想メッセージ

キャリア自己効力感尺度の実施と ARCS 評価シートの実施

3. 学習効果評価（キャリア選択自己効力感）尺度_質問紙

三浦 玲 Rei S. Miura 資料 3

教育プログラム アンケート

～ “強み” を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！～

◇ 該当する方に○をしてください。 学部 2年生・3年生 / 男性・女性

◇ 以下、25の質問すべてにおいて、4つの選択肢の中から最も近いと思うものに○をしてください。

1. 将来なりたい自分を明確にすること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

2. 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

3. 自分の性格を理解すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

4. 就職活動について具体的な計画を立てること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

5. 就きたい職業に就けるのであれば、少々の苦勞でも我慢すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

6. 仕事に対する自分の興味を理解すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

7. 職業情報を得るために、インターネットを利用すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

8. 仕事をするうえでの自分の長所と短所を理解すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

9. 将来のために今やっておくべきことの計画を立てること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

10. 本当に好きな職業に就くためなら、努力を惜しまないこと

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

11. 今後の人生で、自分が何をやりたいのかを明確にすること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

12. 自分が就きたい職業の採用状況に関する情報を入手すること

4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

13. 自分の得意・不 得意を理解すること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
14. 将来、なりたい自分に必要なことを身につけるための計画を立てること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
15. 自分で決めた志望職業を実現するために意志を貫くこと
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
16. 将来従事したい職業が何なのかをはっきりさせること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
17. 興味ある組織では、どのような人材を必要としているのかを調べること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
18. 自分自身についてより深く理解すること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
19. 進路目標を達成するために、計画を立てること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
20. 困難な問題が生じても目標とする職業に就くために頑張ること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
21. 自分にとって理想の職業とは何かを明確にすること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
22. 興味ある職業分野の会社や組織に関する情報を入手すること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
23. 自分の適性を理解すること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
24. 就職活動をうまく進めるための計画を立てること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない
25. 志望職業に就くために粘り強く頑張ること
4. 自信がある 3. やや自信がある 2. やや自信がない 1. 自信がない

ご協力ありがとうございました。三浦 玲

4.ARCS 評価シート

資料4

～“強み”を見つけて、いきいきとした未来を見つけよう！～

Rei S. Miura 三浦玲

ARCS評価シート

授業にご参加くださり、ありがとうございました。

まず、簡単にあなたについて教えてください。該当する方に○をしてください。学部 2年生・3年生 / 男性・女性

今回の授業を振り返ったとき全体としてどちらのことばにどの程度かたよった印象が残っていますか？

「8」を「どちらともいえない」として、「1」から「9」までの数字ひとつずつにチェックしてください。

ARCS分類名	一非常に			どちらともいえない			非常に一		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 注意									
つまらなかった									おもしろかった
眠くなった									眠くならなかった
好奇心をそそられなかった									好奇心をそそられた
マンネリだった									変化に富んでいた
ARCS分類名	一非常に			どちらともいえない			非常に一		
R 関連性	1	2	3	4	5	6	7	8	9
やりがいなかった									やりがいがあった
自分には無関係だった									自分に関係があった
どうでもいい内容だった									身につけたい内容だった
途中の過程が楽しくなかった									途中の過程が楽しかった
ARCS分類名	一非常に			どちらともいえない			非常に一		
G 自信	1	2	3	4	5	6	7	8	9
自信がつかなかった									自信がついた
目標が曖昧(あいまい)だった									目標がはっきりしていた
学習を着実に進められなかった									学習を着実に進められた
自分なりの工夫ができなかった									自分なりの工夫ができた
ARCS 分類名	一非常に			どちらともいえない			非常に一		
S 満足	1	2	3	4	5	6	7	8	9
不満が残った									やってよかった
すぐには使えそうもない									すぐに使えそう
できても認めてもらえなかった									できたら認めてもらえた
評価に一貫性がなかった									評価に一貫性があった

自由記述欄

授業について、ご意見やご感想がありましたら、ご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。三浦 玲

5. エキスパートレビュー①SME(内容領域専門家)：大学教員&キャリアコンサルタント

「教育プログラム設計」全体とその妥当性評価についてのヒアリング実施報告

195g8815 三浦 玲

1. 「教育プログラム設計」全体：教育プログラム概要・強みプログラムの進行全体についてのヒアリング

[ヒアリング実施日]2020年5月17日 12:00~13:00

[ヒアリング対象者]大学教員・キャリアコンサルティング技能士・1級・臨床心理士・プログラムの基礎であるワークの設計・実務者

[ヒアリング項目と解答](参考:研修設計マニュアルp189 8-1表)※実際に実施した質問を記載。

質問		回答とコメント
1	授業の合否(ゴール達成の可否)の判断基準は妥当だと思いますか？	妥当であると思います。ゴール達成の可否は「伝えられること」等明示しており、合格ラインは実践で要求されているレベルであると考えられます。
2	例示・練習・合否判定に使っている事例はそれぞれ妥当だと思いますか？	妥当であると思います。ゴールを明確にするために、講師の事例や学生間で事例を共有し合うやり方として話すということでもわかりやすく、学生に合っていると思います。
3	このプログラムで学生のキャリア選択に関する主体性は高まりそうですか？(学生の就職支援になりそうですか？)	「主体性が高まる」というところまでいえるかは疑問である、主体的な行動を促すきっかけになるとは思います。 →フォローアップ調査などで継続支援、発展学習につなげてやっていきたいです。
4	(アクションプラン等)の設問は妥当でしょうか？	学生にできそうなので妥当だと思います。 →ありがとうございます。
5	フォローアップ(宿題のフォローや発展学習)は1週間ごとのプランで担当者の私が実施したいと思っています。いかがでしょうか？	お願いします。→ありがとうございます。
6	その他お気付きの点がありましたら教えてください。	特にはありません。いいプログラムになりそうですね。 →ありがとうございます。個人的にはオンライン実施がチャレンジングなので頑張りたいと思っています。

「授業プラン」およびプログラム評価についての具体的計画とそのヒアリング結果報告

195g8815 三浦 玲

1.「教育プログラムの内容(別紙2)強みプログラム・進捗表」についてのヒアリング

[ヒアリング実施日]2020年5月17日 12:00~13:00

[ヒアリング対象者]大学教員・キャリアコンサルティング技能士・1級・臨床心理士

[ID 専門家の視点から確認すべきヒアリング項目と回答](参考:研修設計マニュアル p189 8-2表)

質問	回答とコメント
1	<p>プログラム全体の合格基準(ゴール:学習目標・ねらい)および各授業回のは明確でしょうか?</p> <p>各回のゴール設定(学習目標・ねらい)は明確であると思います。全体的な狙いはキーワードを3つくらいまでにしていただくとわかりやすくなりました。 →ありがとうございます。修正して明確化するよう改善いたします。</p>
2	<p>例示・練習・合否(ゴール達成)判定に使っている事例はそれぞれ実践で起こりそうなことと考えられるでしょうか?</p> <p>講師の事例や学生間で事例交換が実践でありそうだと思います。また、練習の機会もペアグループ→全体と順を追った練習ができていていいのではないのでしょうか。実践で使えそうだと思います。</p>
3	<p>事前課題は集まってからの時間を有効に使うために必要かつ十分なものでしょうか?</p> <p>OK だと思います。よろしくお願いします。</p>
4	<p>授業の冒頭で、プログラムの目的を就職活動での現実的な課題に紐付けているでしょうか?</p> <p>伝えられているように思うからいいと思います。</p>
5	<p>学生の経験や関連知識を総動員させているでしょうか?</p> <p>総動員せざるを得ないもののように思いました。やれるのではないのでしょうか。</p>
6	<p>原理原則を示すだけでなく良い事例を見せているでしょうか?</p> <p>的確な事例が出ていて、しっかり目的に沿っていいのではないかと思います。</p>
7	<p>プログラムの中で練習の機会を十分与えているでしょうか?</p> <p>はい。個人ワーク、ペアワーク、グループワーク中心ですので、そう感じます。</p>
8	<p>大学における今後の就職活動での応用を奨励されますか?</p> <p>できそうです。今後検討しましょう。 →ありがとうございます。よろしくお願いします。</p>
9	<p>フォローアップ調査は計画可能でしょうか?</p> <p>ぜひお願いします。 →ありがとうございます。授業中の学生さんの状況を見ながら検討していければと思っています。担当教員の先生方とご相談していきたいと思っています。</p>
10	<p>プログラムが不要になる自己主導学習者に向く要素がプログラムに入っているでしょうか?</p> <p>そう思います。プログラムとして、学生が楽しみながらやれる設計になっていて、学生自身でやっという活動に思えます。 →ありがとうございます。楽しみながらできるように当日実施したいと思います。</p>

11	その他にお気付きの点がありましたら教えてください。	全体的によく理解できたいと思います。一つだけご提案ですが、授業プランの記載について:学生が事前にグループ化して講師とやりとりする旨が明確に伝わると思います。例えば、授業プランの「個人→ペアワーク→グループワーク」の記載のところに補足するなど。 →貴重なご意見ありがとうございます。第1回～3回まで、個別に調整する旨を明記します。
----	---------------------------	---

2. 「学習成果の評価」のための質問紙(別紙 3)および「プログラム設計の評価」のための ARCS 評価シート(別紙 4) についてのヒアリング

	質問	回答とコメント
1	資料のうち「学習成果の評価」である、質問紙(別紙3)についてのアドバイスを。成果評価として十分でしょうか？	問題ないと思います。特にこちらから要望はないです。
	実施可能か？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	特には無いと思います。 →ありがとうございます。よろしくお願ひします。
	より良い方法はないでしょうか？	特に思いあたらない。
2	資料のうち「プログラム設計の評価」である、ARCS 評価シート(別紙4)についてのアドバイスを。成果評価として十分でしょうか？	特にアドバイスはありません。網羅されているように思いました。 →ありがとうございます。
	実施可能でしょうか？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	実施に問題は特にはないと思います。 →承知しました。ありがとうございます。
	より良い方法はないでしょうか？	他の方法は思い当たらないです。
3	その他、「プログラム後のフォローアップ調査(行動変容・モニタリング観察プラン)」について検討していますが、いかが思われますか？なにかアドバイスはありますか？	ぜひ、こちらとしてもお願ひしたいと考えています。 →ありがとうございます。担当の先生方とご相談していきたいと考えています。引き続きよろしくお願ひいたします。
	実施可能か？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	可能だと思ひます。よろしくお願ひします。 →はい。ありがとうございます。
	より良い方法はないでしょうか？	特に思いあたらないです。
4	その他アドバイスがあればお願ひします。	特にありません。 →承知しました。ありがとうございます。

5. エキスパートレビュー②IDの専門家：eLP（eラーニングプロフェッショナル資格）保持者

「教育プログラム設計」全体とその妥当性評価についてのヒアリング実施報告

195g8815 三浦 玲

1. 「教育プログラム設計」全体：教育プログラム概要・強みプログラムの進行全体についてのヒアリング

[ヒアリング実施日]2020年5月17日 20:00～21:00

[ヒアリング対象者]eLP(eラーニングプロフェッショナル資格)保持者、オンライン学習の学生支援担当、大学生向けIDプログラムの設計開発者および講師

[ヒアリング項目と解答](参考:研修設計マニュアルp189 8-1表)※実際に実施した質問を記載。

	質問	回答とコメント
1	プログラムの合否(ゴール達成の可否)の判断基準は妥当だと思いますか？	はい、妥当であると思います。
2	例示・練習・合否判定に使っている事例はそれぞれ妥当だと思いますか？	妥当であると思います。講師の事例や学生間で事例を共有し合うのはわかりやすく、学生に合っているものと考えられていると思います。
3	このプログラムで学生のキャリア選択に関する主体性は高まりそうですか？(学生の就職支援になりそうでしょうか？)	「主体性が高まる」かは難しいかもしれませんがよい就職支援になると思います。 →ありがとうございます。継続支援、発展学習につなげてやっていきたいと思えます。
4	(アクションプラン等)の設問は妥当でしょうか？	学生にできそうなので妥当だと思います。 →ありがとうございます。
5	フォローアップ(宿題のフォローや発展学習)は1週間ごとのプランで担当者の私が実施したいと思っています。いかがでしょうか？	お願いします。→ありがとうございます。
6	その他お気づきの点がありましたら教えてください。	特にはありません。いいプログラムになりそうだと思います。 →ありがとうございます。個人的にはオンライン実施がチャレンジングなので頑張りたいと思っています。

「授業プラン」およびプログラム評価についての具体的計画とそのヒアリング結果報告

195g8815 三浦 玲

1.「教育プログラムの内容(別紙2)強みプログラム・進捗表」についてのヒアリング

[ヒアリング実施日]2020年5月17日 12:00~13:00

[ヒアリング対象者]eLP(eラーニングプロフェッショナル資格)保持者、オンライン学習の学生支援担当

[ID 専門家の視点から確認すべきヒアリング項目と回答](参考:研修設計マニュアル p189 8-2表)

質問	回答とコメント	
1	プログラム全体の合格基準(ゴール:学習目標・ねらい)および各授業回のもは明確でしょうか?	はい、明確だと思います。
2	例示・練習・合否(ゴール達成)判定に使っている事例はそれぞれ実践で起こりそうなことと考えられるでしょうか?	実践で起こりえそうだと思います。
3	事前課題は集まってからの時間を有効に使うために必要かつ十分なものでしょうか?	十分だが、学生のモチベーションによって事前課題への取り組みが変わるのでは無いかと懸念されます。 →ペアワーク、個人ワークの質疑応答によるフォローおよび補助的な教材なども検討したいと思います。
4	授業の冒頭で、プログラムの目的を就職活動での現実的な課題に紐付けているでしょうか?	大丈夫だと思います。
5	学生の経験や関連知識を総動員させているでしょうか?	総動員しないとできないもののように思いました。
6	原理原則を示すだけでなく良い事例を見せているでしょうか?	現状に合った的確な事例を示していると思います。
7	プログラムの中で練習の機会を十分与えているでしょうか?	はい。個人ワーク、ペアワーク、グループワークなどたくさん与えていて大丈夫だと思います。
8	大学における今後の就職活動での応用を奨励されますか?	使っていかれたらいいのではないかと思います。 →ありがとうございます。よろしくお願ひします。
9	フォローアップ調査は計画可能でしょうか?	可能だと思います。 →ありがとうございます。授業中の学生さんの状況を見ながら検討していかれたらと思っています。担当教員の先生方とご相談していきたいと思っています。
10	プログラムが不要になる自己	一回やれば自分たちでできるのでは無いかと思います。→ありがとうございます。

	主導学習者に導く要素がプログラムに入っているでしょうか？	楽しみながらできるように当日実施したいと思います。
11	その他にお気付きの点がありましたら教えてください。	非常にたくさんのワークが組み込まれていて、学生に気づきを与えられるプログラムになっているのではないかと思います。 →ありがとうございます！

2. 「学習成果の評価」のための質問紙(別紙 3)および「プログラム設計の評価」のための ARCS 評価シート(別紙 4)についてのヒアリング

	質問	回答とコメント
1	資料のうち「学習成果の評価」である、質問紙(別紙3)についてのアドバイス。成果評価として十分でしょうか？	内容として特に問題ないと思います。
	実施可能か？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	特には無いと思います。 →ありがとうございます。
	より良い方法はないでしょうか？	特に思いあたりません。今後時代に合う評価尺度が開発されるといいですね。
2	資料のうち「プログラム設計の評価」である、ARCS 評価シート(別紙 4)についてのアドバイス。成果評価として十分でしょうか？	十分だと思います。学生にとってわかりやすいと思います。 →ありがとうございます。
	実施可能でしょうか？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	特には無いと思います。 →承知しました。ありがとうございます。
	より良い方法はないでしょうか？	特には無いように思います。
3	その他、「プログラム後のフォローアップ調査(行動変容・モニタリング観察プラン)」について検討していますが、いかが思われますか？アドバイス等がありますでしょうか。	ぜひ、継続していただきたいと思います。 →ありがとうございます。担当の先生方とご相談していきたいと考えています。
	実施可能か？実施上問題になりそうな点はないでしょうか？	きっと可能だと思います。よろしくお願いします。 →はい。ありがとうございます。
	より良い方法はないでしょうか？	特に思いあたらないです。
4	その他アドバイスがあればお願いします。	ARCS 評価シートの自由記述欄の学生コメントについて、回答した学生にインタビューすることで、数字には表れない結果が出るように思いました。 →ありがとうございます。フォローアップ調査に使えたらと思います。検討させていただきます！

5. エキスパートレビュー③IDの専門家&SME：大学教員（IDによる授業設計者）

ヒアリング実施報告

「9 教授事象、ID 第一原理、ARCS を援用したプログラムデザイン設計表」の妥当性評価について

195g8815 三浦 玲

1. 「9 教授事象、ID 第一原理、ARCS を援用したプログラムデザイン設計表」についてのヒアリング

[ヒアリング実施日]2020 年 10 月 24 日 13:00~14:00

[ヒアリング対象者]ID の専門家: 大学教員 & ID 設計プログラムの実務者、熊大の先輩

[ヒアリング項目と解答](参考: 研修設計マニュアル p189 B-1 表) ※実際に実施した質問を記載。

質問	回答とコメント
1 「9 教授事象、ID 第一原理、ARCS を援用したプログラムデザイン設計表」の表記は妥当だと思いますか？	<p>9教授事象、ID第一原理までの表記は、研究計画書(添付ファイル2)にも記載のとおりに、「ガニエの9教授事象とメリルのID第一原理の対応表は、鈴木(2017)の「表9 教授事象とIDの第一原理との対応関係」(P.22 15)を参照」にして設計したことを確認の上で、ARCSの追記部分を重点的に確認。</p> <p>ARCSは、それぞれの4つの因子がそれぞれ独立しており、A→R→C→Sの順番にプログラムや授業の流れが設計されることは必ずしもそうではないのではないかと批判的にみてしまう。</p> <p>→ この表は確かに、上からAから成立すると考えて設計されているが、必ずしもAのあとにRがくるという設計ではないと考えています。また、部分的に、Aだけ、Rだけしかないのではなく、AとRが同時に成立するように組み込まれたり、CとSが同時に成立するということもあり、綺麗にAから順番にSがそれぞれ成立するような流れになっているとは考えていません。再度解説。それから、2をみていただけますか。</p>
2 「【更新】教育プログラムデザイン、授業3回設計(別紙2)評価について0917」※と照らし合わせて、上記、資料1によるプログラム設計の妥当性等についてみていただけますか？	<p>上記、1でのやりとりの根拠が示されていると考えるため、現状は妥当であると思います。ただ、この表だけではざっくりと伝わりづらい様に思う。修論では、例えば、表の1カ所をクローズアップした図表を作り、「【更新】教育プログラムデザイン、授業3回設計(別紙2)評価について0917」のこの部分をこのように設計している。」というように表示してみてはどうか？</p> <p>→ありがとうございます。修論ではそのように表記したいと思います。</p>
6 その他お気付きの点がありましたら教えてください。	<p>特にはありません。修論頑張ってください。</p> <p>→ありがとうございます。頑張ります。</p>

※修士論文、添付資料2と同じ。

6.第1回 ARCS モデルによる設計表

第1回 ARCSモデルによる詳細授業設計表

各シリーズ目の目次	授業のフェーズ・コンテンツ	ARCSモデル
1導入	(動画インスタレーション)	1. 導入: 講師の自己紹介と自覚している強みと現在の仕事の接続について(ライフストーリー・例題) A.注意:A-1.目を覚めさせる環境の変化(知覚的喚起)、A-3マンネリを避けること(変化性)
2 情報提示、 具体例の 提示	(動画インスタレーション) および (Zoomリアル 実施)時にリ ビート	2. 情報提示、具体例の提示: 問いかけ:現状思いつく強みについて考えてもらう 講師①5分/強みについて/解説 A.注意:A-1.目を覚めさせる環境の変化(知覚的喚起)、A-3マンネリを避けること(変化性)に加え、 R関連性:R-1.内容が自分に関係の深いもの(親しみやすさ)、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す(目的指向性)、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる(動機との一致)
3 学習活動	(動画インスタレーション) 書き方サンプル ワークシート の提示など	3. 学習活動(個人ワーク): 強み発見し伝えるワーク、ペアワークの準備の機会 上記A.注意に加え、R関連性:R-1.内容が自分に関係の深いもの(親しみやすさ)、R-2.授業の結果への関心を高めさせ、得られるものを明らかにして努力する意義を見出す(目的指向性)、R-3.自分を発揮して参加することでやりがいを感じる(動機との一致)
	(動画インスタレーション) 1個人 (Zoomリアル 実施)2ペア ワーク (Zoomリアル 実施)3グル ープワーク 3回の練習の 機会	3. 学習活動(ペアワーク): 強みの言語化による整理と新たな気づきの意見交換、グループワーク前の練習の機会 ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようファシリテーション介入。 講師からもフィードバックコメント(強みが思いつけられているか、伝えるための助言・提案) C.自信:C-1. やった後何ができそうか(ゴール)を明確にしておく(学習要求の明確化)、C-2.着実に一歩ずつ進んでいるという成功体験を重ねる(成功の機会をつくる)、C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる(コントロールの個人化) S.満足感:S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感(肯定的な結果)
		3. 学習活動(グループワーク): 強みの言語化による整理と新たな気づきの意見交換、ペアワーク後の2回目の練習の機会 ワーク中、学生間の話し合いが円滑に進むようファシリテーション介入。 講師からもフィードバックコメント(強みが思いつけられているか、伝えられているかを判定) C.自信:C-1. やった後何ができそうか(ゴール)を明確にしておく(学習要求の明確化)、C-2.着実に一歩ずつ進んでいるという成功体験を重ねる(成功の機会をつくる)、C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる(コントロールの個人化) S.満足感:S-1.学習成果が次の場面に生かせるような機会を用意しできるようになったことが確認できる状態(自然的結果)、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感(肯定的な結果)、S-3.皆一貫した態度(公平さ)
4 まとめ	(Zoomリアル 実施) グループワ ークの後半、ま とめ、プレゼ ンの機会	4. まとめ: 授業のねらい(学習目標):“強み”を人に伝えられるようになるラーどだったのの観点で評価。 感想を一言ずつ(自分の大切な強みについて気持ちシェア) また、フォロー学習、発展学習について提案および学生と相談 C.自信:C-1. やった後何ができそうか(ゴール)を明確にしておく(学習要求の明確化)、C-2.着実に一歩ずつ進んでいるという成功体験を重ねる(成功の機会をつくる)、C-3.自分で学習のコントロールを与え、工夫させる(コントロールの個人化) S.満足感:S-1.学習成果が次の場面に生かせるような機会を用意しできるようになったことが確認できる状態(自然的結果)、S-2.賞賛を受けるなど、対人関係のなかでの満足感(肯定的な結果)、S-3.皆一貫した態度(公平さ)