

ジョブ・カード作成支援スキル習得を目指した キャリア形成支援科目の授業設計および効果検証の試み

Attempted to design course and verify effectiveness of
Career Development Course to learn Job-Card making support skills

石田 百合子*1

新目 真紀*2

Yuriko ISHIDA*1

Maki ARAME*2

熊本大学*1

職業能力開発総合大学校*2

Kumamoto University*1

Polytechnic University*2

〈あらまし〉本研究では、職業訓練指導員養成課程のジョブ・カード作成支援スキル習得を目指す科目にて、態度の学習を意識した指導方略を取り入れ、自信度の変化および継続学習への意欲を受講終了後アンケートで確認した。その結果、作成方法の説明、キャリアコンサルティング技法の活用、受容・共感的態度および継続的なジョブ・カード更新の必要性の認識の全てで自信度の向上が見られ、今後、継続学習したいと思う内容は、カウンセリングスキルに関するものが多いことが確認できた。

〈キーワード〉 授業改善, インストラクショナルデザイン, 指導方略, 技術者教育, キャリア支援

1. はじめに

ジョブ・カード(以下, JC)は、生涯を通じたキャリア・プランニングおよび職業能力証明の機能を担うツールである。教育訓練では受講前, 受講中, 受講後に JC を活用したキャリアコンサルティング(以下, CC)を実施し, 訓練受講の必要性の明確化, 職業意識の向上, 訓練効果の向上, 円滑な就職を促す(厚生労働省ジョブ・カード制度総合サイト)。職業訓練指導員は JC 作成支援アドバイザー(以下, 支援者)として, 訓練生に継続的な JC 更新・活用も含め, JC の作成意義を認識させる必要があるが, 訓練中の限られた時間では CC 基本姿勢よりも指示的な態度となりやすい。

筆者らは、職業訓練指導員の養成課程にて CC 技法による JC 作成支援に関する科目を担当しているが, JC 作成経験有無も影響し, 支援者の姿勢・視点を持たせることに苦慮している(新目・石田, 2020)。態度変容を促すには, その前提となる「あたま」の知識を得たうえで, 実行してもらうための説得材料を洗い出し, うまく伝えるしかなさ(鈴木ら, 2016), そのための指導方略および評価方法の検討が課題となっている。

本研究では, ガニエの5つの学習成果(鈴木ら, 2016)の態度に着目し, JC 作成支援スキル習得を目指す科目において, 指導方略に態度の学習を盛り込み, 受講後アンケートで JC 作成支援に対する自信度の変化, 継続学習への意欲を確認した。

2. 概要および授業設計

2.1 科目概要および学習目標

受講者は、職業訓練指導員の養成課程 31 名, 分析対象は、全ての回答があり, 書面で研究データ利用の同意を得られた 29 名である。授業期間は 2021 年 4 月 8 日-6 月 17 日の全 9 回(1 回 200 分), 1 ブロック: 社会動向の変化に伴うキャリア支援の必要性(第 1-3 回), 2 ブロック: 職業訓練におけるキャリア形成支援(第 4-5 回)と 3 ブロック: JC を活用した CC 演習(第 6-9 回)の 3 つである。態度の学習目標は「JC 作成支援場面にて, 相談者自身でキャリアプランを作成できるよう, 適宜, CC 基本技法を選択・活用しながら, 受容・共感的態度で支援ができる」とした。

2.2 態度の学習の指導方略

鈴木ら(2016)を参考に支援者と作成者の視点を行き来させ, 受講者が自発的に当該目標の態度を選択しようと思えるよう, 多角的に材料を提供する指導方略(表 1)を作成した。第 1-3 回は社会動向や国の施策からキャリア支援の必要性を学習した。第 4-5 回は, 支援対象者の状況を踏まえてペルソナを作成し, CC 演習を行った。第 7-8 回は, 第 6 回で作成した JC を使い, 受講前を想定した CC 演習を実施した。CC 演習は, 支援者役と作成者役を両方体験する。第 9 回は, 第 8 回 CC 演習の逐語記録作成と, 各回 CC 演習振り返りと自身の課題をグループで語ってもらった。

表1 JC作成支援に関する態度学習の指導方略（鈴木ら(2016)を参考に作成）

9 教授事象	指導方略	学習内容	
		支援者の視点	作成者の視点
評価 (事象8)	行動の観察または行動意図を表明させる場を設定する	逐語記録作成, 各回 CC 演習ふり返り, 自身の CC 課題の整理 (第9回)	JC のメリット・デメリット・改善点の整理 (第8回)
前提事項 (事象3)	選択行動の内容とその場面の情報を思い出させる	傾聴トレーニング (第2-4回) ペルソナを使った CC 演習 (CC 技法練習前) (第4回)	キャリア形成支援の必要な人々が抱える課題を想像する (第4回)
情報提示 (事象4)	人間モデルが選択行動について実演/説明する	社会情勢, 国の施策 (第1-3回) CC の基本的態度の説明, 前回の CC 演習をふり返る (第5回)	キャリア形成支援の必要な人々が抱える課題の整理 (第4回) CC 演習でペルソナ体験 (第4回)
学習の指針 (事象5)	選択行動の重要性についての解説, 他者の世論の動向の紹介	キャリア・パスポート (文部科学省, 2019) 導入背景と意義を説明 (第5回)	自分軸のタイプを知る (価値観型・ビジョン型) (第8回)
練習とフィードバック (事象6, 7)	疑似的な選択行動場面 (あなたならどうする) と選択し別の結末の情報による疑似体験など	ペルソナを使った CC 演習: 2回 (CC 技法練習後) (第5回)	CC 演習でペルソナ体験+フィードバック: 2回 (第4-5回)
		JC 作成支援 CC 演習: 2回 受講前面談ポイント集作成 (第7-8回)	JC 作成支援 CC 演習で作成者役体験+フィードバック: 2回 (第7-8回)

3. 結果

3.1 JC 作成支援に関する自信度合いの変化

JC 作成支援に求められる4点 (①JC 作成方法説明, ②JC 作成支援での CC 技法活用, ③受容・共感的態度の留意点, ④JC 継続更新の必要性の説明) の知識・スキルの自信度を10段階 (1-10) で選択させ, その理由を確認した (図1). JC 作成未経験者の割合が高かったため, 受講後に開講時の状況を思い出しながら回答してもらった. 受講後の自信度は全て平均6以上で, JC 作成経験の有無で大きな差は見られなかった.

選択理由では, JC 作成の経験があっても, 改めて授業で作成した JC を使って CC 演習したことが自信の向上につながった, JC 作成未経験でも CC 演習を複数回行うことで, 継続的な更新・見直しの必要性に気づけたなどの記述が見られた.

3.2 継続学習への意欲

今後さらに深く学びたい, 身につけたい知識・技能を自由記述 (任意) で聞いたところ, 約8割

(24名) から回答が得られた. 主に傾聴, 要約などのカウンセリングに関する内容が多かった. また JC のどの項目を深く掘り下げるべきかの見極めや, 傾聴しながら JC 作成指導するコツなど, 本人へ気づきを与えることと, 書き方指導とのバランスのとり方に関する内容記述も見られた.

4. 考察および今後の課題

作成者, 支援者の視点を行き来しながら演習を複数回実施したことで, 作成経験による差を埋め, 全体の自信度向上につながった. 但し, 今回調査は, 態度の目標達成の大まかな傾向の把握でしかない. 引き続き, グループインタビューおよび受講者の成果物 (逐語記録, 受講前面談ポイント集) の分析や継続的なフォローアップも検討したい.

参考文献

新目真紀, 石田百合子 (2020) インストラクショナルデザインを用いた工学系学生向けジョブ・カード作成支援に関する考察-TEM 分析の分岐点における SG/SD の効果に着目して-, 日本キャリア教育学会 第42回研究大会発表論文集, 27-28

厚生労働省ジョブ・カード制度総合サイト, <https://jobcard.mhlw.go.jp/index.html>

(参照日:2021. 6. 16)

文部科学省 (2019) 「キャリア・パスポート」例示資料, https://www.mext.go.jp/a_menu/shoutou/career/detail/1419917.htm (参照日:2021. 6. 16)

鈴木克明, 市川尚, 根本淳子 (2016) インストラクショナルデザインの道具箱 101. 北大路書房, 京都

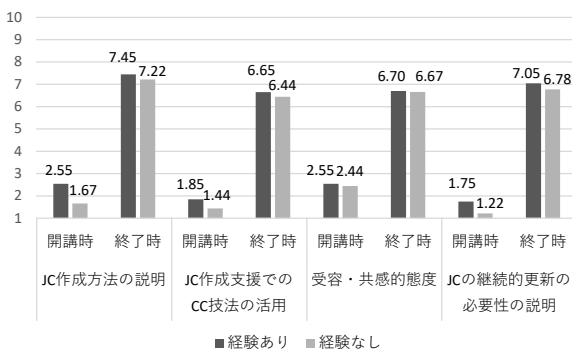


図1 自信度合いの変化 (平均値) (N=29)