

自己リフレクションの自己評価項目の検討 ーキャリアコンサルタントを対象としてー

Consideration of self-assessment items for self-reflection -Targeted at career consultants-

星野宏^{*1} 久保田真一郎^{*1} 川越明日香^{*1} 合田美子^{*1}
Hiroshi HOSHINO^{*1} Shin-Ichiro KUBOTA^{*1} Asuka KAWAGOE^{*1} Yoshiko GODA^{*1}

熊本大学大学院^{*1}
Kumamoto University Graduate School^{*1}

＜あらまし＞ 自律した学習には、学習過程のモニタリングと自己評価が必要だが、キャリアコンサルタントを対象とした自己リフレクションにおいて、自らのリフレクションの状態をモニタリングして評価する指標や手法が見られない。本研究では、キャリアコンサルタントを対象として、自己リフレクションを自己評価できる項目を抽出した。結果、4つの上位項目と13の下位項目を明らかにできた。

＜キーワード＞ キャリアコンサルタント、自己リフレクション、自己評価

1. はじめに

キャリアコンサルタントは、2016年に知識や技能の継続的な質の保証を目的に国家資格化され登録者数が増加する一方、専門性の維持と資質向上が課題となっている(特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 2023)。

星野(2024)は、GIBBS(1998)のリフレクティブサイクルを用いたキャリアコンサルタント向けの自己リフレクション教材を開発し、課題の明確化と改善に向けた行動目標の設定に一定の有用性を確認した。教材によって体系立てた自己リフレクションが可能になった一方で、教材使用の継続回数による成果の差が見られ、自己リフレクションに取り組む学習の継続と効力感が課題となった。

ZIMMERMAN(1986)が提唱している自己調整学習では、学習者の自己効力は、目標設定、自己モニタリング、自己評価等の自己調整過程の実行を介して学習への動機づけに影響するとしている。開発した教材では、自己リフレクション過程のモニタリングや自己評価ができる要素が含まれていなく、継続した学習への動機づけがなされなかった可能性がある。

リフレクション評価については、AKBARI *et al.*(2010)が、教師を対象として、実践的、認知的、メタ認知的、情動的、批判的、道徳的の6要素でリフレクションを評価する尺度を開発している。この尺度は、異なる教育分野への適用可能性を示唆している。

また、KORTHAGEN(2005)は、教師育成に

おいて、より深いリフレクションが成長能力の育成にも寄与するとし、リフレクションを、6段階に分けたモデルを提唱している。

このように、講師教育の分野ではリフレクションの評価に関する研究が行われているが、キャリアコンサルタントにおける自己リフレクションの評価も検証する必要がある。

2. 研究目的

本研究では、キャリアコンサルタントがリフレクションの段階をモニタリングして自己評価できる指標の開発に向けて、評価する項目を明らかにする。本研究では、自分に焦点を当てて省察する活動をリフレクションとし、その中で、学習者自ら単独で実施する省察を自己リフレクションとする。

3. 研究方法

3.1. 評価項目の抽出

自己リフレクション教材を使用した国家資格キャリアコンサルタント23名に行った教材の使用状況に関する半構造化インタビューから、自己リフレクションに関する発言を抜き出し、単独の意味になるように分けた結果64の発言が抽出できた。

64発言を、内容の類似性を基準に分類した結果、19グループに整理でき、それぞれラベルを付与した。

3.2. 専門家レビュー

グルーピングとラベルの妥当性について、専門家(20年以上のキャリアコンサルティングの実務経験と、スーパーバイザーとして豊

富な指導がある1級キャリアコンサルティング技能士)によるレビューを対面で受け、主に次のコメントを得た。

- ・グルーピングの見直し
- 「気分の落ち込み」と「自己効力感の低下」, 「行き詰まり」と「第三者視点の欲求」など, 内容が似通っているグループは統合できるのではないかと。

- ・各ラベルの表現の見直し
- 発言内容の一部を強調している表現がある。例えば, 「知識の不足」は, 「不足」ではなく「偏り」ではないかと。

- ・グループ間の関連
- グループによっては, 影響し合うグループがある。そもそも, 言語化ができなければ, リフレクションにならないのではないかと。

- ・視点の不足
- 発言内容がグループ名に表れていない点がある。特に, 第三者の視点が入らない自己リフレクションにおいては, 過信や誤認識は支援に悪影響を及ぼすため, 注意が必要である。

4. 結果

専門家レビューの結果を経てインタビュー発言のグルーピングとラベリングを再考し, 表 1 の通り, 上位項目4つと下位項目 13 に分類できた。

5. 考察

本研究では, キャリアコンサルタントが, 自己リフレクションについて語ったインタビュー内容から, 自己リフレクションの評価項目を検討した。上位項目として分類した, 「気づき」「態度」「方法」は, AKBARI *et al.* の評

価尺度ではメタ認知的要素に該当する項目であった。この評価指標はリフレクションの評価であるため, メタ認知的以外の5要素には, リフレクションツールや学習者の捉え方の視点が入っている。本研究では, 自己の課題に焦点を当てた教材での自己リフレクションにおいて焦点化したため, 他の5要素に該当する項目がなかったと考える。一方で, 自己リフレクションの状態を把握する指標としては, 有用である可能性が示唆できた。

また, リフレクションを, 教師がパフォーマンスを改善するためのアイディアの実践とする AKBARI の定義から, キャリアコンサルタントが自己リフレクションを通じて, 実戦に繋げられたを評価するには, 上位項目の「変化」も必要な項目だと考える。

6. 今後の課題

本研究では, 自己リフレクションを自己評価するための項目を検討した。今後は, 抽出した項目を用いてループリッックやチェックリストなどの開発に取り組み, 専門家レビューと IDer レビュー, 形成的評価を実施し, 評価ツールとしての有用性を評価する。

7. 参考文献

AKBARI,R. BEHZADPOOR,F. and DADVAND, B.(2010)Development of English language teaching reflection inventory.System,38(2): 211-227

GIBBS,G.(1998)Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods.Oxford Brooks University, Oxford.

星野宏(2024)リフレクティブサイクルを用いたキャリアコンサルタントの自己リフレクション教材の開発と有用性の評価, 熊本大学大学院教授システム学専攻博士前期課程修士論文

KORTHAGEN,F.and VASALOS,A.(2005)Levels in reflection:core reflection as a means to enhance professional growth.Teachers and Teaching:theory and practice,11(1):47-71

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会(2023)キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業報告書,3-8

ZIMMERMAN,B.J.(1986)Becoming a self-regulated learner:Which are the key subprocesses? Contemporary Educational Psychology, 11(4):307-31

表 1 自己リフレクション評価項目	
上位	下位
気づき	知識の偏りの把握
	できていない行為の明確化
	できている行為の承認
	目指す姿の明確化
態度	抵抗の受容
	謙虚な姿勢
	リフレクションの心理的準備
	ネガティブ感情の受容
方法	言語化のスキル
	自己評価の根拠の明確化
	垂直的なリフレクション
変化	多様な視点によるリフレクション
	行動の変容