

キャリア教育の評価研究の枠組みと動向

Framework and Trends of Evaluation Study in Career Education

桑原 千幸*1*2 鈴木 克明*1

Chiyuki KUWAHARA*1*2 Katsuaki SUZUKI*1

*1 熊本大学大学院教授システム学専攻 *2 京都文教短期大学

*1 Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

*2 Kyoto Bunkyo Junior College

＜あらまし＞ 近年の社会状況や労働市場の変化に伴い、高等教育機関のキャリア教育においても効果の可視化が求められるようになってきた。本報告では、国内の高等教育機関におけるキャリア教育の実践例における教育評価方法を「能力・コンピテンシーを基準にした評価」「学習意欲を基準にした評価」「職業観・就業観を基準にした評価」「自己効力感を基準にした評価」「中長期的な評価」の5種類に分類し、先行研究17事例を調査した結果、複数の評価方法が使われていることが分かった。各分類で用いられている評価尺度を整理し、今後の課題を述べた。

＜キーワード＞ キャリア教育、教育評価、研究動向、授業設計、高等教育

1. はじめに

近年の社会状況や労働市場の変化に伴い、高等教育機関のキャリア教育科目においても、効果の可視化が求められるようになってきた。しかし、正課科目としてのキャリア教育では、必須科目／選択科目の違いや、受講者数およびクラス数といった教育内容・運営方法の制約条件の下で、教育効果をどのように測定するかは大きな悩みである（国立大学協会 2005）。

従来のキャリア教育の評価研究は、内浦・毛受（2008）によると「能力・コンピテンシーを基準にした評価」「学習意欲を基準にした評価」「職業観・就業観を基準にした評価」「自己効力感を基準にした評価」に大別できる。これらの評価研究では、ある特定の科目において授業開始時と終了時に調査を行い、評価の前後比較を行う方法が一般的である。

さらに、特定の科目による短期的・直接的な教育効果だけでなく、寺島（2009）が指摘するようにキャリア教育科目の受講が大学での学びの充実や進路決定・職業選択などにどのように効果をもたらしたかという波及的効果を検討するための効果測定が考えられる。以上から、キャリア教育の評価研究について、次の5つに分類することを提案する。

1. 能力・コンピテンシーを基準にした評価
2. 学習意欲を基準にした評価
3. 職業観・就業観を基準にした評価

4. 自己効力感を基準にした評価

5. 進路選択・就職との関連にもとづく中長期的な評価

本報告では、国内の高等教育機関におけるキャリア教育の実践例における教育評価方法を、上記の枠組みを用いて分析し、評価研究の課題とインストラクショナル・デザインの考え方を取り入れた評価研究について検討することを目的とする。

2. 方法

国内の高等教育機関におけるキャリア教育の実践例を収集するために、「キャリア教育」と「評価」「効果」といったキーワードを組み合わせ、CiNii (<http://ci.nii.ac.jp/>) で検索を行った。対象はキャリア教育に関する正課科目のみとし、キャリア教育の視点を取り入れた専門科目等は除外し、17件を調査の対象とした。

3. 結果と考察

各事例で取り扱われている評価方法を先述の5分類およびその他に分類した結果を図1に示す。最も多いのは職業観・就業観を基準とした評価であるが、1つの基準のみで評価を行っているケースは少なく、複数の評価方法を組み合わせている事例が大半である。5分類に当てはまらない評価方法の例としては、参与観察(Q)、心理的発達尺度(G)、ソーシャルスキル尺度(E)(O)、授業評価アンケート等がある。

表1 事例毎の評価方法

	1	2	3	4	5	他
(A)			○			
(B)			○	○		
(C)					○	○
(D)			○			
(E)			○	○		○
(F)	○	○	○			
(G)	○	○	○	○		○
(H)			○			
(I)		○				○
(J)		○				○
(K)	○	○	○		○	
(L)	○	○	○			○
(M)	○		○			
(N)			○			
(O)			○	○		○
(P)		○	○	○		
(Q)		○	○			○

各分類における評価研究で用いられている代表的な尺度を表2に挙げる。

表2 各分類で用いられている尺度の例

1. 能力・コンピテンシー	・ 社会人基礎力（経済産業省） ・ 大学・学部独自のコンピテンシーリスト
2. 学習意欲	・ 学生自身による自己評価 ・ 客観的指標（受講データ等）
3. 職業観・就業観	・ キャリア・レディネス尺度（坂柳 1996） ・ キャリアマインド（梅澤 2007）
4. 自己効力感	・ 進路選択自己効力尺度（浦上 1995）
5. 中長期的評価	・ 学修データ ・ 行動の変化 ・ 進路決定

キャリア教育では、授業終了後に個人が継続してキャリアを形成していくための態度、学習意欲、職業観・就業観の育成は重要な学習目標の一つであり、上記の17件においても「職業観・就業観」「学習意欲」に関わる評価事例が多い。一方で、松高（2008）が指摘するように、学生の主観的

な判断に依拠する方法による場合には、質問の設定によって回答が容易に変化する可能性があり、評価基準の設定と調査方法の妥当性については注意が必要であろう。

また、学生の変化に焦点を当てると、定量的評価だけではなく、行動観察や感想など定性的な評価の観点が必要である（文部科学省 2006）が、質的研究の事例は17件中2件と少ない。

さらに、キャリア教育科目の授業設計についてインストラクショナル・デザインの観点から考えると、ある授業実践の評価に留まらず、評価内容の分析を新たな授業設計のプロセスにつなげ、形成的評価によって授業改善を行う処方的研究が求められるのではないだろうか。

4. おわりに

本報告では、評価基準のみに着目した分類を試みた。今後の課題として、キャリア教育科目の配当年次や対象とする学生の学部・学科等の違いによってどのような学習目標が設定されているのか、また、学習目標や学習成果の種類に対応してどのような評価方法が採用されているかを検討していきたい。

参考文献

- 内浦有美, 毛受芳高 (2008) キャリア教育の評価 - 「情動の喚起」と「気づき・意欲・行動の変容」の関係性に着目した評価視点の提唱。 *Works review*, 3: 196-209
- 国立大学協会 (2005) 大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—。
- 寺島和夫 (2009) キャリア教育の有効性と方向性に関する実証的研究 (1): 経営学部キャリア教育の試みと「実践・キャリア形成論 I」受講生の評価を中心に。 *龍谷大学経営学論集*, 49(1): 47-66
- 松高政 (2008) 大学の教育力としてのキャリア教育: 京都産業大学におけるパネル調査分析から。 *京都産業大学論集社会科学系列*, 25: 145-168
- 文部科学省 (2006) 小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引 —児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—。