

資 料

キャリア・デザイン教授法の展開 —「自己概念」の誘引的方法の探究—

今 林 宏 典^{*1}

要 約

本研究の目的は、キャリア・デザイン教育において、デザインの起点に当たる学生の自己概念を引き出す方法論を探究することにある。キャリア・デザインのデザイン化は「自己」自身である。「自己概念」(現在の自分)を知覚し、自己像(こうありたいと願う自分)に向かうべく自己形成していく。そうした意味生成の過程に位置する学生の自己概念の誘引的方法を一試論とする。自己概念を知覚化できるとき、自己のキャリア・デザインは可能になると思えるからである。したがって、本稿では、「自己概念」の誘引的方法に関する教育的意義を説き、その方法論として「キャリア・ダイアリー」(自己の発達段階を記録し、自己概念化のための日誌の作成)及び「自己形成メモリー」(前者を基に自己を振り返り、将来の自己像を捉えるための綴り)を提案する。この双方は、自己分析ツールを提供し、自己概念の表出化を可能にするものと推察する。

1. はじめに

既に高校や大学ではキャリア教育が授業に取り入れられ、就職指導等に反映されている。この教育を通じて将来の社会適応に際し「生きる力」を育てる職業観教育がなされている。こうした生涯での生き方・働き方を問い続けるキャリア・デザインは、時流に対し非常に重要な実践的概念である。進路計画を立て自己決定し自分の人生を切り開き、創り出す個人戦略としての個人単独的活動である。それを、キャリア・デザインという自己形成の「道標」に沿って進めていく。とはいえ簡単な事ではない。自らの人生をデザインする行為の過程には心理的エネルギー(心の健全性、信条・信念等)や身体的健康、能力・技能、学習、人間性、人間関係、人生哲学、環境把握等の諸力が伴うものであり、それらを集積させた総合力が求められるからである。キャリア・デザインは、個々人が、「自分が自分をどうするかを建設的に考える自己」を形成するための心的活動なのである。「自分は何がやりたいのか」「何ができるのか」「何をやることに価値を感じるのか」といっ

た「自分を知る」自己概念の探求に、キャリア・デザイン形成の起点がある。「自分の将来を描くための手がかり」がキャリア・デザイン概念には潜在する。したがって「自律的・主体的に生きる自分」と「環境適応性」を論理思考性に基づき創り出していく概念、それがキャリア・デザインである。

昨今、大学や短期大学の高等教育機関では「キャリア教育」が広く展開されてきた。キャリアを論じる際、例えば、組織心理学者のエドガー・H・シャイン(Edgar H. Schein)は、キャリア開発の観点から「個人と組織」^{†1)}の調和を希求した相互作用論(pp.1-5)¹⁾に言及し、組織と個人の視点に立つキャリア・デザイン論を展開した。キャリア論に対するシャインの卓見は、組織の中の個人「個」の視点、特に「自己概念」の探究と組織「全体」の視点からの総合的アプローチを示唆した点にある。この両観点は相互連関性を有することから、分離させては考えられない。このことは、組織事象の中の「個」事象という視角により、組織の中の個人キャリア(内的キャリア)及び組織キャリア(外的キャリア)の

^{*1} 川崎医療福祉大学 医療福祉マネジメント学部 医療秘書学科
(連絡先) 今林宏典 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学
E-mail: Imabayas@mw.kawasaki-m.ac.jp

解明に通ずる。各観点を明確化するアプローチだからこそ、両者間の「接点」を捉えられる。その意味から、シャインのキャリア論は、キャリア概念を包括的・個別的に概観できる。

そこで、本稿では、組織の視点はひとまず置き、「個人の視点に立つキャリア・デザイン論」を展開する。すなわち、キャリア・デザインを教育上実践化していく前提で、キャリア概念に潜在する教育的意味・意義を顕在化させ、その軸を「自己概念」に求め、「キャリア・デザイン概念の本質」を捉えるものである。

2. キャリア教育とキャリア・デザイン概念

高等教育機関のキャリア教育は、人材育成起点の重要な過程にあるため、学生の時期にキャリアの含意を十分に理解させなければならない。発達心理学に観る人間発達段階の見地からも言えるように、20歳代の成人期はキャリア形成の軸となる時期にあたる。したがって、体系的方法によってキャリア論を教える必要があり、そのための教授法が求められる。そして、その方法論を試案するに当たり、キャリア教育上、つぎの事柄に留意しておく必要がある。

第1に、キャリア概念は、それ自体では、キャリアの意味を伝えるに留まるように思える。本来の「キャリア」の意味は多用であり、一般に経歴・職歴・履歴等の意味を有するが、主にa)「専門的職業」、b)「一定期間の仕事に従事した経験」、c)「組織における地位」という3点 (p.2)²⁾ があげられている。しかし、「キャリアをデザインする」というようにデザインが付加されると意味は大きく異なる。つまり、キャリア・デザイン概念は動態的な概念に化す。すなわち、人間の生き方・働き方に「①問いを投げかける概念」であり、人生・仕事設計を「②企図する概念」である。換言すれば、先行き不透明な人生に対し、回顧と展望に問い掛ける「③意味生成 (sense-making) を成す概念」(pp.78-79)³⁾ である。それゆえに、その教育の重みを認識すると共に、キャリア概念を意味深長に捉えなければならない。したがって、当概念は「④よりよく生きる (bene-esse) を企図する概念」⁴⁾ であり、生き方・働き方へのイメージを提供する「⑤人生設計の中核概念」といえる。こうした概念ゆえに、もし、キャリア教育が一過的 (その場的) で非体系的であれば、学生に理解させ難いものになる。その意味から、教育指針・信念に基づいた計画化・体系化されたキャリア教育が必要である。学生の自己のキャリア・デザイン化において、個々の学生自身が自己の過去を振り返り、現在を位置づけ、将来を展望する、キャリア学習の

機会を支援することは重要である。

第2に、学生にキャリアの「何: what」(目的論)を理解させ、「どのように教えるのか: how to」(方法論)という一連の教育論の焦点化と、それを収斂化し実践化に結びつける方法論が必要となる。すなわち、①目的論: 教導指針を明示し、そのための②教育方法論: 方法を講じて段階を踏む教育ができれば、教育効果は期待できよう。

第3に、キャリア (career) やキャリア・デザイン (career design)、自己概念 (self-concept)⁵⁾ という「見えにくい概念」を、教育上分かりやすく「見える形 (形式知)」にすることが求められる。学生を前に、キャリアや自己概念の用語について口頭で表現技巧しても、学生には、キャリア概念に関するイメージや観念 (知識) 的理解に留まるであろう。問題点は、学生自身がどう実践すればよいのか分からず、実務的対処行動がとれないことである。

したがって、学生の入学時点よりキャリア概念を意識化させるために、「生き方・働き方」に関する学習機会の創出、自己概念への探索活動を方向づける「誘引」が必要である。

第4に、キャリア・デザイン概念は、「自ら主体的に戦略的に創り出す人生設計・仕事設計であり、生き方と働き方に係わる能力と心構えを意識的に培うことである。」と解せられる。学生は、キャリア形成の準備段階として、2年制・4年制課程において、キャリア学習の蓄積を通じて、「自己資源化」を図る必要がある。自己資源化とは、キャリア学習に必要な要件を蓄積し自己の「知識資産」として将来に備えることである。そのために、自己の「計画的環境整備」が要となる。

第5に、学生のキャリア・デザインとは、「生き方・働き方そのものを自分で問い自己表現することであり、職業観・勤労観の態度を形成し、教養・専門知識・技能を養い、一連のキャリア思考を培うことである。」と言える。換言すれば、「自分の信念 (信条) を導き、希望・目標・目的を形にしていく道のりである。」と考えられる。学生のキャリア教育は、将来の社会人・組織人になる事前教育であるため、生き方・働き方への意味生成を為すために、人間理解的方法 (自己・他者理解力を高める方法) を探求し具現化する必要がある。その意味において、いかに学生自身の「自己概念」を育むことができるか、そのための「自己概念誘引の方法論」の探求が求められる。

3. 自己の客観視・自己概念化と外発的モチベーション

では、自己概念とは何か。「自分が自分をどのように見ているか」であり、自己態度 (self attitude) (p.54)⁴⁾ を養い、自己像 (self image) を見出すことである。他方、キャリア発達の理論家であり、キャリア・カウンセリングの専門家でもあるドナルド・E・スーパー (Donald E. Super)⁴⁾ は、自己概念⁵⁾ について、「個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味、能力がいかなるものかということについて、『個人が主観的に形成してきた自己についての概念(主観的自己)』と『他者からの客観的なフィード・バックに基づき自己によって形成された自己についての概念 (客観的自己)』の両者が、個人の経験を統合して構築されていく概念である」(p.10)と説明する。また、「キャリア自己概念」(career self-concept)⁵⁾ という概念を使用して、「自己概念とは多面的な構造からなっており、キャリアに関する側面がキャリア自己概念であり、キャリア発達をとおして形成されていく」(p.10)と説いている。

人間、何かに直面して初めて「自己を問う」という意識が芽生えるのが一般的であろう。個人にキャリア形成への動機が芽生え意識する態度が養われなければ、キャリア・デザインの起点は始まらない。学生の主体的活動性 (内発的モチベーション) が既に「内感」(intimacy) (p.40)⁶⁾ にあれば事は展開する、というのが学生に求める理想形である。しかし、当初から個人に内感がなければ外発の力を借りざるを得ない。レディネスを導きキャリア意識を引き出すには一重に外発的モチベーションにかかってくる。つまり、学生を一定の方向に誘導していく仕組みである。「自己概念」を導くには自己分析が不可欠、しかし自己分析はそう容易ではない。キャリア・デザインの基本は、自己の内面に問い掛け「自己理解」を行うところから始める「自分探し」である。その自分探しのために、社会・組織を介し、様々な性格の「他者」に接し情報を得て、自己に反映させ自己理解に繋げ自己受容は成される。その過程には力動的作用が存在し、その環境の中で人間は関連づけ・意味づけを成し自己のキャリア・デザインに反映させる。岡田⁵⁾ は、「個人のキャリアは、自分自身とその環境についてのその人なりの解釈、意味づけが主要な決定要因であるともいえる」(p.10)と述べている。しかし、自らが自分を適切に理解し自己評価し得る指標は得にくく、したがって自己理解への理解度を計る適切な物差しは直接にはないため、自己理解は主観的自己にならざるを得

ない。だからこそ、個人の「自己の客観視」(objective point of view for self) を誘引する教育方法が求められる。かつて社会心理学者・哲学者のジョージ・H・ミード (George H. Mead)^{†5)} が唱えた「社会的相互作用論」(p.445)⁷⁾ や、社会学者のチャールズ・H・クーリー (Charles H. Cooley)^{†6)} が「鏡に映る自己」(looking-glass self) (p.39)⁷⁾ と表現し、他者という鏡に映っている自己 (像) が他者に反映し、他者が自分をどのように認知し評価しているかを説いた「自我の社会化」の概念と、本論での「自己概念」とが重なり合う。したがって、キャリア・デザイン概念の本質には、「自分探し」へと誘い、「動機づけ、方向づけ、気づき」という働きが内在していると見なせる。その自分探しを可能にするには、「自己の客観視」過程を導く必要がある。すなわち個人のキャリア・デザインに向けて「自己理解」に必要な自己への問い掛け (設問設定) が必須であり、必達目標の設定、態度形成、自分の関心事、欲求・要求、価値観等の探索項目が求められる。こうした探索項目に応じていくことで意味生成を成していく過程が形として残る (記録化) ことになり、その行為が「個人の視点に立つキャリア・デザイン」の実践に通ずる。ここに、自己概念「誘引」における外発的モチベーションの教育的意義がある。

4. 自己概念化と誘因

4.1 自己概念化と学習・コンピテンス

自己を知るための自己概念化は重要な作業であり、自己概念の概念化を促すのは「学習」である。そこで、自己概念化に係る誘因の一つに「学習理論」^{†7)} というのがあり、その中で「コンピテンシー・ラーニング理論」(pp.50-51)⁸⁾ がある。その理論によれば、個々人は、①「経験による学習」、②「モデリングによる学習」、③「概念化による学習」を通じて、有能感 (feeling of competence) と創造性 (creativity) を学習していく、と解されている。有能感の有能とは、すなわちコンピテンス (competence) であり、「うまく生きる」という意味を内包している。

①とは、ある活動を実際に行うことで得られる学習である。哲学者・教育学者のジョン・デューイ (John Dewey) のことばにある「成すことによって学ぶ」(learning by doing) の如く、体験による学習の価値の大きさ、経験から事象を理解する学習過程である。②は、他者の行動や活動の仕方を見聞し、手本・見本となる人物の仕事への取り組み方を模索することで効果的に学習を行うことである。そして、③は、獲得した情報や実践経験を観念

的に整理統合し概念化（事象を、獲得情報や体験と結び付けて概念化）することで、新しい状況に適応する知識や行動を学習するものである。さらに、③は、コンピテンス（成果に繋がる有能さ）であり、学習にとって重要な要素であるとされる。これは、「概念化形成能力」（conceptual skill：複雑な状況を分析・判断する能力）⁹⁾という能力形成^{†8)}に繋がるものであろう。

4.2 自己概念化とパーソナリティの成熟

個人がよりよく生きていくためには、上述の学習理論のように、「学習」の過程と効果性をどう認識するかという思考性が必要である。換言すれば「能力」向上には何が必要か、である。ここでいう能力は頭脳の働きだけではなく、人間的側面のパーソナリティを含む。学習の効果性はパーソナリティに影響を及ぼし、それは環境適応性（環境適応能力）を高める可能性に結びつく。かつてゴードン・W・オルポート(Gordon W. Allport)^{†9)}が、パーソナリティを「個人に内在して、環境に対する独自の適応を決定する精神身体的体系の動的機構である」(pp.40-41)¹⁰⁾、すなわち「環境適応性」と説いたように、である。推察の域ではあるが、おそらく適応性は、学習力（教養、その道の専門性、技術、実践性等）を培うことにより、キャリア形成過程においてコンピテンスという「成果に繋がる固有の有能さ」に繋がるであろう。個人の特性コンピテンスは、短期的にできるものではなく、木々の成長につれ年輪が広がるように、キャリア形成過程においても、学習の態度形成、集中力、思考力、創造力、自己学習力、自己教育力等が導かれていくものと思われる。そうした一連の過程を経て培われたコンピテンスは環境適応性と解されるパーソナリティを成熟させるであろう。

パーソナリティの成熟の観点から、オルポートは、「成熟には、(1)自己意識の拡大、(2)他人との間に温かい関係をもつこと、(3)情緒的安定(自己受容)、(4)現実的知覚、技能および課題、(5)自己客観視、(6)人生を統一する人生哲学、という六つがあり、それらが成熟の基準を成す」(pp.70-73)¹¹⁾と述べている。そして、この成熟の基準が自己概念に係わりキャリア・デザイン（キャリア自己概念）に関連するものと解せられる。同時に、オルポートに準拠すれば、(1)は、自発的に積極的に参加する当事者意識をもち自我関与をしていくものである。(2)は、二通りの人間関係、対人関係の有様を意味しており、親密な接し方を維持・発展させる温情さと、一定のほどよい距離を保ちながら他者に敬意を払う温情さ、である。(3)は、自らを自己統制でき情緒の安定性を図

ることであり、自分の確信や感情を表明でき、他者の感情を感知するという自己受容が可能である。(4)は、現実の事象(問題・課題)を正しく認知・認識し、有効となる意思決定やその決定に基づく問題解決行動を展開する。そして(5)「自己客観視」及び(6)「人生を統一する人生哲学」という項目は特に注視すべきであろう。すなわち(5)は、「人はだれでも三つの性格をもっており、彼がもっている性格、彼が自分でもっていると考えている性格、他人が、彼がもっていると考えている性格」(p.72)¹¹⁾という3設問であり、「自己の客観化」を図る誘因と見なすことができる。そして、(6)についてオルポートは、「成熟には、明瞭でわかりやすい人生の目標が必要であり、自分の行動に統一を与える人生哲学、人生観が必要だ」と解している。換言、「成熟したパーソナリティは、方向決定の態度をもち、明確な焦点のある意図にむけて価値に指向した生き方をもつ」(p.73)¹¹⁾と説く。成熟したパーソナリティは、デザイン時の指標と捉えることができ、キャリア自己概念に通じてくる。さらに、学生のキャリア・デザインの初期には、学習と関わる「達成動機」(achievement motive)が誘因となり、心理学者のデイビッド・C・マクレランド(David C. McClelland)の達成動機概念(pp.2-6)¹²⁾に通じる。なぜなら、達成動機は、より高いレベルの目標や基準に挑戦し、自分独自のやり方で達成したいとするモチベーションだからである。上述のとおり、コンピテンスの獲得過程にはまさに達成動機の強さが意味を成し、ひいては自己像に通じる。

5. 自己概念化のためのデザイン思考プロセス

では、「自己概念」化のための誘引的方法とはなにか、試論を述べる。ここで誘引的とは、学生の自己概念を「引き出す」「導き出す」という意味であり、英語では“induce”を用いる。他者からの助言・指導等により自己理解を促し自己概念化を助長する教育的方法を意図する。

そこで、企業経営学、なかでも経営戦略論の概念とされる「戦略的思考」(strategic thinking)を「自己概念」に援用し、その思考プロセスを捉える。

戦略論を実践的側面から展開する場合、産能大学経営開発研究所によれば、つぎの2通りの思考プロセス(pp.65-66)¹³⁾から戦略化が図られる、とする。すなわち、A)「結果論的思考プロセス」(conventional thinking)と、対照のB)「戦略的思考プロセス」(strategic thinking)という思考法である。

A)の思考プロセスは、「まず過去について考察する。過去の成功や失敗を振り返り、学習して、過去

ー現在ー未来の延長線上で考える。見る方向は現在から見ている。」というものであり、①現在の自分の位置から → ②過去の自分を見つめ → ③未来の自分を描く。「過去はこうだったから、将来はこうしたい」という、過去（回顧）から未来を展望する見方である。

一方、B)の思考プロセスは、「まず過去について考察するのは、結果論的思考法と同じである。経験や事実からの学習はどの思考法においても重要である。その後、現在の時点において、過去の延長線上に未来があるという考え方を捨てて、自分自身を未来の時点に移動させ、未来から現在を見るのが、戦略的思考法のポイントである。」すなわち、①過去を考察（過去の自分をまず見つめ）→ ②現時点から未来の時点へトリップ → ③未来から現在を考察。「過去を考察し、未来から現在を展望・考察する」見方である。A)B)の違いは「見る方向」にある。A)は、過去と現在の延長線上に未来を捉える。一方、B)は、未来から見て、未来から現在を捉えるもの、と解されている。

この2通りの思考法を概観できるが、教育現場では、学生に演習形態の授業において「結果論的思考プロセス」と「戦略的思考プロセス」を用いて「キャリア自己概念化」の演習をさせる。つぎにその思考法を比べ、その違いを比較対照表という「形」で各特徴を描き出す演習を行い、キャリア・デザインを描く際に、その思考法のどちらが有効かを思案させる。では、こうした演習を「キャリア・デザイン演習」科目と称して展開させるとして、「演習」授業にどのように反映できるのか、そのための授業手順を描いてみる。

6. 自己概念誘引的方法の展開

(1) キャリア・デザインの意義を理解させる

まず、授業の「導入」は、「誘引」への重要な教育段階であるため、「キャリア・デザイン化は、個人にとっての戦略的行動であり、個人的意思決定である」ことを学生に強調し、「学生自身が主体的に計画し実行していこうとする志向性（意思）」を意識させる。そうすることで、現時点の個人に「キャリア」がいかに近接課題であり意義ある概念であるかを認識させることができる。

(2) 「自己概念」探索の意味を理解させる

つぎに、個人的戦略を確実にするには、本論のとおり、自己理解に向けて「自己概念」を探索強化することである。つまり、「自分を知る」という能動性への喚起であり、自己の「振り返り作業」の意義及び自己探索過程を理解させる。

(3) 「自己概念」探索の思考プロセスを理解させる

(a)「現在の自分」の位置を確認し、「これから何をするのか、目標は何か」等を明確にする。→(b)「過去の自分」を振り返って、「過去の実績・成績、性格、能力」等を確認する。→(c)「将来の自分」(将来像)を描き、短期・中期・長期スパンで将来の自分を展望する。つまり「何になりたいのか、どうありたいのか等」といった、過去・現在・将来展望を、上述の2通りの「思考プロセス」を活用してキャリア・デザインを描かせる。

(4) 「自己概念」化のための設問設定をさせる

「自己概念」化は、自己の経験を振り返って「自己像」の姿を忠実に捉え、現在から将来に向けての「自己態度」という態度形成をさせる働きがあると見ることができる。したがって、学生自身に自己態度・自己像をイメージさせるために、「自分に関する設問」を作り、それを基に「自分を知る」(自己理解)ための演習とする。

(5) 設問の基本型と細分化設問項目の設定をさせる

設問設定の仕方は、まず学生に「現在の自分を振り返るための基本型」を提示する。例えば、シャインによれば、「自分にできることは何か：(自分の才能、技能、有能な分野はなにか)」、「自分は何がやりたいのか：(自分の主な動機、欲求、動因、人生の目標はなにか)」、「自分は何をやることに価値を感じるか：(自分の価値観)」(p.21)という3つの主要な問い¹⁴⁾を措定しているが、その質問を基底に据え個々人が自分に問答設定をしていく。つまり、学生個々人により、その基本形を基に細分化設問項目を作成させ、それを反映させるように指導する。

①基本型Ⅰ：自分の「生き方」に関すること：一例示「自分はこれまで何をし、何を学び、何が持ち味で、将来どのような人間になりたいのか」。

②基本型Ⅱ：自分の「働き方」に関すること：一例示「自分はどのような姿勢で仕事に取り組み、何を身につけ、どう寄与し、どのような人材になりたいか」。

③「細分化設問項目」：個人が考える現在・過去・未来。

(a)現在の自分：一例示「自分の設定目標は順調に進行しているか（うまくいっている点、うまくいかない点、有効に感じられているかどうか）」等々。

(b)過去の自分：一例示「問題や課題に対し、どのように取り組み対策してきたか（うまくいった点、いかなかった点、やってみて有効だったか）」等々。

(c)未来の自分像：一例示「学年に何を立案し、それをどのような方法で目標達成するか、将来へどう

反映させるか」等々。

以上のように、自己概念の形成のための設問を個人が作り、その回答を振り返りの中で得て行く。しかし、それは単純なことではなく、自問自答するには、平素より自己客観視を常態化し、日常行動から自分に必要な情報を吸収するという慣行化が求められる。こうした自己概念化に向けての意識化が「キャリア自己概念」創出を確実にする。その基礎形成には、自己概念化に必要な「設問の設定」及び、それに伴う内外情報の収集化・学習化が求めら

れる。

(6)「設問」→「キャリア・ダイアリー」→「自己形成メモリー」^{†10)}

キャリア・デザインの形成において、学生自らが自己客観視を可能にするために、「キャリア・ダイアリー」(career-diary)と「自己形成メモリー」(self-formation memory)という、自己概念の形成過程を形式知化し可視化する方法を提案する。

これは、「自己概念」を概念化する系統的な日常的作業である。自分の行動を日々記録し、週末・月

表1 キャリア・ダイアリー

ー「自分の発達段階を記録し、自己像を描く」：日々の行いを振り返る「自分探し」日誌ー

- ①日々の自分の行動を記録し、週・月・半年・一年単位の自己成長を確認するためのダイアリー
- ②日々の記録をこの「キャリア・ダイアリー」に収録し、累積していく。
- ③記録の蓄積は、「自己概念」(自己理解)化のための素地となる。
- ④この累積(週・月・半年・年単位の綴り)を活用し、次頁の「自己成長メモリー」へと連結して纏めていく。

キャリア・ダイアリー	
	記録日： 年 月 日 ()
<div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px;"></div>	

末・半年後・一年というそれぞれの節目で綴る「キャリア・ダイアリー」を完成させる。2年制課程であれば2年分、4年制課程であれば4年分の綴りとしファイルしていく。キャリア・ダイアリーは、＜①一日の出来事ストーリー＞、＜②学び得た事：成果等＞、＜③感じたこと・考えたこと＞、＜④省察点＞、＜⑤一日のポイント＞の5項目で構成し、それらに応じていく。注視すべきは、日々の記録化の蓄積が大切であるため、毎日欠くことなく記述する習慣化に

ある。その蓄積は段階を経て「自己形成メモリー」に集積・集結させ「自己概念」（自己理解）化に反映させる。なお、キャリア・ダイアリーは、学生に多くの文脈を求めず、簡潔に列記する方法で文章を書く習慣を身につけさせる。列記（短文）化は纏める力や要約力を養うことに結果するからである。表1を参照されたい。

一方、「自己形成メモリー」は、その名のとおりに「自己の成長のための記録」である。学生が「キャリア

表2 自己形成メモリー ―自己を振り返り、「自己概念」化のために―

- ①キャリア・ダイアリーを完成させていくことで、自己PR・年間の成果・年間成長過程・志望動機（意志・意欲・熱意等）の記載事項へと展開。
- ②この累積により、キャリア思考を養成し体系的な自己概念を誘引する。
- ③学生への効果は、記録の習慣化・記録内容の上達、纏める力・文章表現力・自己学習態度等の形成を可能にする。
- ④また、以下の様式設定の意図は、受験先の願書に活かすことや就職活動時、履歴書・自己紹介書・エントリーシート等の書類一式作成に有効活用可能。

自己形成メモリー	
記録期間： 年 月 日（ ）～ 年 月 日（ ）迄の綴り	
<div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 50px;"></div>

・ダイアリー」に綴った年単位の内容を反映させるために作成する。すなわち、＜①自己PR＞、＜②年間成長過程＞、＜③年間の成果＞、＜④志望動機（意欲・事柄への意志・熱意）＞、＜⑤抱負＞の5つの記載事項へと反映させる。これらの累積により、自己概念の形成、キャリア思考の育成に結ぶ。こうした積み重ねた学習によって、学生の学習効果は、記録の習慣化・記録内容の実行化、纏める（要約）力・文章表現力・学習意欲・学習態度、実践力等を培い習得するという成果に繋がる。表2を参照されたい。

先の(4)、(5)で「設問の設定」について触れたが、個人のキャリアに対し自ら「設問」を用意する行為は、自らを回顧・展望する一貫した自己探索過程となる。設問が引出せる状態は「問題意識」が芽生えていく瞬間であり、半ば自分への解を見出す瞬間である。また、設問とその解を求めて、自分の現状認識（認知）を可能とし、それによる自己点検・評価が可能となる。こうした行為の連動性は、当事者に新たな目標（目的）を設定することの引き金にもなる。同時に、そうした思考性は自己概念化を促すことに結果する。日常行動を振り返り日々の自己を記録するというa)「キャリア・ダイアリー」と、その段階を経た後に作成するb)「自己形成メモリー」は、まさに自己のキャリアへの問題意識を湧き立たせ、自己概念の形成過程を辿らせ、自己啓発に発展すると考えられる。すなわち、a)には、日々の記録が蓄積され、b)には、a)に記した文脈を応用し活用して自己概念化を誘う、という思考性を有するからである。それらは、さらには求人先の願書（履歴書・自己紹介書・エントリーシート）等の提出書類の作成要領や面接（口述）試験にも結実できよう。こうした一連の外発的モチベーション（仕組）による教育・学習効果は大きいと思える。この一連の仕組を筆者は「自己概念誘引的モチベーション」と呼称する。自己形成作業の積み重ねにより自ずと「内発的モチベーション」へ変換され自己学習力となるだろう。そして、この誘発的モチベーションの意義は、キャリア自己概念の思考を導き「自己資源」化を可能にするものと思われる。

7. おわりに

本稿では、キャリア概念における「キャリア自己概念」の形成に焦点化した。キャリア教育における「自己概念」の本質的な意味・意義を探索することは、キャリア・デザイン概念に内在する意味の広がりや機能性を顕在化させることになるだろう。筆者は、この理解に立ち「自己概念の概念化を

広汎する誘引的方法」(a method for “self-concept” inducement)を試論し、「キャリア・デザイン教授法」の展開可能性について論じた。

昨今、「個人（個）が問われる」現実がある。かつて日本的経営を支えた日本的雇用慣行は崩壊し、それに代わり「人的資源管理」(human resource management)下の雇用制度や評価制度の導入・実施によって、個人の能力・技術力・成果次第で実績評価とする「成果主義」が採られ、個人の組織貢献度に基づく業績を重視し評価するものとなっている。まして近未来のAI（人工知能）が人間に介入しつつある現代、AIは労働・雇用（職種）形態等に変化を及ぼそうとしている。こうした「個が問われる現代」において、「どう働き、どう生きるか」、個の戦略的キャリア・デザインの必要性和実行性がより問われるように思われる。実社会が求めるハードルは段々と高くなりつつある。それゆえキャリア教育の役割は大きく、かつキャリア・デザインの本質探究は重要である。

本稿では、学生個々人が「キャリア自己概念」化できるようにするために、自己概念の形成過程を形式知化できるような方法論を試案した。教育観に照らして、個の視点から社会的自己としての自己概念の本質的な意味と意義に言及し、「自己概念」を誘引する方法論を考えた。この自己概念の誘引的方法は、個人のキャリア・アンカーにおける「人生観」・「職業観」に係る学習を深めさせる機会、社会的自己としての個人の意味生成を成す道程を提供するものである。また、自己概念の形成過程、学習の概念、コンピテンス、他者（対人）概念、キャリア思考力、自己学習力、自己教育力等、キャリア・デザインに潜在する概念と見ることができる。

したがって、本研究における判明事項は、つぎのとおりである。

第1に、キャリア教育は、生き方・働き方に関する個人的、組織的、社会的知識を要し、そえゆえ総合的学習を要請し、その学習を誘引する教育であり、学生個々人においては「キャリア思考」養成の機会であって、その思考プロセスを身につける好機となる。

第2に、キャリア・デザイン概念とは、「自己概念」の形成を起点に「自ら、主体的に戦略的に創り出す人生設計・仕事設計であり、生き方と働き方に係わる諸能力を計画的に積み重ね、体系的に身につけていくことである」と解する。ゆえに、キャリア教育は、その名のとおおり「キャリアをデザインする教育」であり、自己学習の実践化を誘引するものである。

第3に、教育現場では、「自分探し」のために「キャ

リア自己概念」という見えにくい概念を、見える形（形式知）に換える表現形態が必要になる。見える形に変換する形式知とは、「キャリア・デザイン演習」という教育枠組の中で、(1)学生が主体的に設問を導き、その解を学生自ら用意する過程で問題意識を高める①「設問の知」を用意すること。(2)キャリア・ダイアリーと自己形成メモリーを作成し、そ

の学習過程を介して「自己概念」化を図る②「自己探索知」を養うこと、こうした一連の段階を経て得られた「知」を知識化し自己資源化することにより、究極には③「実践の知」として結実させる。このように段階を経たプロセス重視の「教授法」がキャリア・デザインの「自己概念誘引的方法論」である。

注

- †1) キャリア・デザイン及び「個人と組織」に関する主な関連文献には、宗方比佐子、渡辺直登編著、久村恵子、坂爪洋美、高橋弘司、藤本哲史著：キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達—。川島書店、東京、2002。並びに田中雅子：キャリア・デザインにおける「個人と組織」の視点—職業意識を喚起させるビジネス実務教育とは—。ビジネス実務論集、22、39-46、2004。がある。
- †2) 「“よりよく生きる”を企図する概念」である、と記したように、この「よりよく生きる」の語源は、ラテン語のベネ・エッセ (bene-esse) に由来し、英語では、“well-being”に当たる。1955年に(株)福武書店として創立し、通信教育を初めとし多様性ある教育事業で名高い「(株)ベネッセコーポレーション本社(岡山)」は、その名のとおり企業名をベネッセと改名したが、その由来はベネ・エッセの語源からである。
- †3) 「自己概念」に関する先行研究は、梶田観一：自己意識の心理学。第2版、東京大学出版会、東京、1988。及び榎本博明：「自己」の心理学—自分探しへの誘い—。サイエンス社、東京、1998を挙げることができ、「自己」、「自己概念」について詳述されている。
- †4) ドナルドE. スーパーの「キャリア自己概念」に関する著書には以下のものがある。D. E. Super, R. Strishevsky, N. Matlin, J. P. Jordaan (Eds.): *Career Development, Self-concept Theory*. New York, College Entrance Examination Board, 17-32, 1963.
- †5) アメリカの社会哲学者ミード (George Herbert Mead:1863-1931) は、人間の精神活動および自我を社会過程の中に位置づけ、独自の社会的行動主義の理論を展開し、象徴的相互作用論の源流となる、他者と自己の「社会的相互作用過程の内面化」を唱えた。また、自我は、コミュニケーションを通じ他者の役割を内面化することで形成されると説いている。
- †6) アメリカの社会学者クーリー (Charles Horton Cooley:1864-1929) は、「第一次集団」(primary group)と「鏡に映る自己」(looking-glass self)の概念を展開したことでよく知られる。特に、後者は、自我の社会化された側面に関する概念、すなわち「社会的自我(自己)」の提唱である。これは、相互作用の中での自分に対する他者の反応を通じて察知されるものと説いた。
- †7) 「コンピテンシー・ラーニング理論」に関する代表的文献は次の通りである。
古川久敬監修、JMAM コンピテンシー研究会編著：コンピテンシーラーニング—業績向上につながる能力開発の新指標—。日本能率協会マネジメントセンター、東京、2002。
- †8) 「概念化形成能力」は、アメリカの心理学者ロバート・カッツ (Robert L. Katz) が、マネジャーにとって主要となる3つの能力として提示した概念の1つである。後の2つの能力が「対人能力」(human skill)と「専門的能力」(technical skill)である。概念化形成能力とは、職務活動や組織全体の状況を把握しマネジャーとしての分析・意思決定する能力・力量である。こうした記述は、本論文の文献9)記載の他、P・ハーシー、K・H・ブランチャード、D・E・ジョンソン著、山本成二、山本あづさ訳：入門から応用へ行動科学の展開—人的資源の活用—。生産性出版、東京、10-13、2000。及びスティーブン P. ロビンス、デービッド A. ディチェンゾ、メアリー・コールター著、高木晴夫監訳：マネジメント入門—グローバル経営のための理論と実践—。ダイヤモンド社、東京、14、2014。を参照されたい。
- †9) G. W. オールポート著、詫摩武俊、青木孝悦、近藤由紀子、堀正共訳：パーソナリティ—心理学的解釈—。新曜社、東京、21-47、1982。この著書には、「パーソナリティの定義」において、神学・哲学・法学・社会学・心理学上の各学問観による「意味」が記されており、そのうえで「本書のための定義」が示されている。
- †10) 筆者の提案する「キャリア・ダイアリー」並びに「自己形成メモリー」は、つぎの文献を参照し先行研究とした。
エドガー H. シャイン著、金井壽宏訳：キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—。白桃書房、東京、57-78、2003。本書には、シャインの提唱する「内的キャリア」と「外的キャリア」が論じられ、後半に演習として「自己概念」に関する設問様式が用意されている。また、石橋里美：キャリア開発の産業・組織心理学ワークブック。第2版、ナカニシヤ出版、東京、136-148、2016。には、キャリアとキャリア・デザインに関し

て「自分を知る」「エピソードシート」等々の設問様式が組み込まれ、書込み式になっている。さらに、キャリアデザイン学部を擁する法政大学「紀要」には、笹川孝一：キャリアデザイン研究における「人物研究」の意義と方法について—福沢諭吉にそくして—。法政大学キャリアデザイン学部紀要, 7, 93-141, 2010. において、人物のキャリアに焦点化し、そこからエッセンスを抽出して、自分のキャリアデザインを考える、という非常にユニークな教授法研究が成されている。

文 献

- 1) エドガー H. シャイン著, 二村敏子, 三善勝代訳: キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。一。白桃書房, 東京, 1991.
- 2) 宗方比佐子, 渡辺直登編著, 久村恵子, 坂爪洋美, 高橋弘司, 藤本哲史著: キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達—。川島書店, 東京, 2002.
- 3) 金井壽宏: 経営組織。日本経済新聞社, 東京, 1999.
- 4) 中村陽吉: 心理学的社会心理学。光生館, 東京, 1972.
- 5) 渡辺三枝子編著, 大庭さよ, 岡田昌毅, 黒川雅之, 中村恵, 藤原美智子著: キャリアの心理学—働く人の理解「発達理論と支援への展望」—。ナカニシヤ出版, 京都, 2003.
- 6) マイケル・ポラニー著, 佐藤敬三訳: 暗黙知の次元—言語から非言語へ—。紀伊國屋書店, 東京, 1980.
- 7) 濱島朗, 竹内郁郎, 石川晃弘編: 社会学小辞典。有斐閣, 東京, 1977.
- 8) 金井壽宏, 高橋潔: 組織行動の考え方—ひとを活かし組織力を高める9つのキーコンセプト—。東洋経済新報社, 東京, 2004.
- 9) Katz RL: Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42, 1955.
- 10) G.W. オールポート著, 詫摩武俊, 青木孝悦, 近藤由紀子, 堀正共訳: パーソナリティ—心理学的解釈—。新曜社, 東京, 1982.
- 11) 星野命, 青木孝悦, 宮本美沙, 青木邦子, 野村昭: オールポート パーソナリティの心理学。有斐閣, 東京, 1982.
- 12) デイビッド・C・マクレランド著, 梅津祐良, 藺部明史, 横山哲夫訳: モチベーション—「達成・パワー・親和・回避」動機の理論と実際—。生産性出版, 東京, 2005.
- 13) (学)産能大学経営開発研究所エグゼクティブ研究グループ編著: エグゼクティブハンドブック。サンマーク出版, 東京, 1989.
- 14) エドガー H. シャイン著, 金井壽宏訳: キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—。白桃書房, 東京, 2003.

(平成30年1月18日受理)

Development of Teaching Method for Career Design : A Method for “Self-Concept” Inducement

Hironori IMABAYASHI

(Accepted Jan. 18, 2018)

Key words : career design, students, self-concept, objective point of view for self, a method for inducement

Abstract

The purpose of this study was to present a method to draw out the “self-concept” of the university student in career design education. If we teach students clearly what a self-concept is, the students will come to be able to form their own self-concept. Therefore, in this study, I clarify a method to induce one’s own self-concept. As the methodology, I suggest “a career-diary” and “a self-formation memory.” These two methods can become the tools for self-analysis. Thereby, the inducement of a self-concept in the student can be assumed.

Correspondence to : Hironori IMABAYASHI

Department of Medical Secretarial Arts
Faculty of Health and Welfare Services Administration
Kawasaki University of Medical Welfare
Kurashiki, 701-0193, Japan
E-mail : Imabayas@mw.kawasaki-m.ac.jp
(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.27, No.2, 2018 591 – 601)

