

University Academic Repository

キャリア形成の教材開発と実践：樹木理論の構成

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-01-15 キーワード (Ja): キーワード (En): Career formation, Career education, Job hunt supporting, Tree theory, Axioms of tree growth, Self management 作成者: 北垣, 郁雄 メールアドレス: 所属:
URL	https://kaetsu.repo.nii.ac.jp/records/946

研究ノート

キャリア形成の教材開発と実践

～樹木理論の構成～

Material Development of the Career Formation and the Administration: Making the Tree Theory

北垣郁雄*

Ikuo KITAGAKI

<要約>

本稿では、大学でなされる就職支援活動に関し、学生のキャリア形成に関する理論を構築する。そして、それに基づいて教材を開発する。ここでは、人間の成長を樹木の生長に見立ててキャリア形成の規範モデルを作成する。理論の構築のために、樹木生長の公理を定める。その公理は、存在、順序、均衡、可視、可測、相互作用、揺動の7つである。本稿では、これらの説明を行うとともに、“人間”に対応させてその意味を解釈する。

キャリア形成の教材開発を行うにあたっては、主に、均衡、可視、相互作用の公理を用いる。ここでは、キャリア形成を近未来と遠未来に分けて、それぞれ学生が行うキャリア形成課題を作成する。

近未来に向けた作業として、各学生は、簡単な日記を作る。その際、「行い」と「思い」という枠組を参照しつつ作文する。それをもとにして当該学生自身のキャリア形成の素材を求める。一方、遠未来に向けた作業として、長期の職業的目標を構想している場合は、その内容と職業的信念を記述するという方法を採用する。

本稿では、樹木生長の公理に見立てたキャリア形成論理を樹木理論と呼ぶ。その樹木理論を説明するとともに、その論理下で組み立てた教材によるキャリア形成の実践例を報告する。

<キーワード>

キャリア形成、キャリア教育、就職支援、樹木理論、樹木生長の公理、自己管理
Career formation, Career education, Job hunt supporting, Tree theory, Axioms of tree growth, Self management

* 嘉悦大学経営経済研究所 客員教授

1 はじめに

大学でなされる活動を、インプット、スループット、アウトプットの3つのプロセスに分けたとき、キャリア形成はアウトプットの活動にかかわる。多くの大学には学生のキャリア形成を司る部局がある。その部署が就職活動を支援するワンストップサービスを行うのであれば、学生にとって不可欠な役割を果たしていると言える。学生の就職率が大学評価の一指標になっているという点からも、それは重要な部署と言える。

ところが、キャリア支援部署のある教員が次のように語ったことがある。「この部署は、学内ではいつも弱い立場にある。経済状況が悪い時期、例えば、かつての就職氷河期のようなときには、その部署がいくら努力しても就職率が高まらない。そうすると、学内から、『あの部署はあってもなくても同じではないのか』と言われる。ところが、その後、経済状況がよくなり、就職を希望すれば、ほとんどの学生は多数の企業から内定を受けるようになる。いわば売り手市場に転ずる。自ずと就職率が高まる。当該部署がそれほど努力せずとも就職率が100%に近くなる。そうすると、『あの部署は必要ないのではないか』と言われる。」

キャリア支援部署が重要な存在と思われるのにもかかわらず、上記のように揶揄されるのは、キャリア教育という領域のアカデミックな体系化若しくは理論化に関する課題に原因があるように感じられる。その体系化に関し、国立大学協会 [6] は、キャリア教育が全学的なカリキュラムに及ぶ重要な課題であることを示唆するとともに、正規の授業だけでなく学生の自発的な活動もキャリア教育の一助になり得ることを指摘している。この指摘は、キャリア教育には、「重要ではあるが非正規（または正課外）である」というやや不安定な立ち位置を感じさせるところがある。そのような立ち位置は、大学教育とキャリア形成に関する、以下で取り上げる文献からも推測がつく。

まず、本間 [17] は、体育系大学の調査から、正課外活動としての部長等の経験がリーダー性の養成要因になるという。また、中山ら [16] は、大学公認のクラブ活動の支援強化が、学生の対大学帰属意識や組織内での役割の認識が高まったとしている。その結果から、キャリア教育と正課外活動の関係を論じている。さらに、田中 [12] は、正課外活動の充実との観点から、今後キャリア形成に対する大学の期待が増えるという。一方、教育的意図をもつ正課外活動を準正課教育に位置付けようとする試みもある [19]。

上記の研究活動を概観すると、キャリア教育の大学内での立ち位置を明確にすることで、その業務を推進する土台がより確実なものとなるように感じられる。ここに、キャリア教育という研究分野の体系化・理論化の必要性を見い出すことができる*。

以上の考察の下に、本研究では、キャリア教育に関する諸課題のうち、自己管理に準ずる領域に限定して理論化を試み [20]、その理論の下で、教材開発を行う。この教材は、次の1～3を特色とする。（キャリア教育における自己管理の位置づけは4.4.3で述べる）

1. 人間（または人間社会）の成長を樹木の生長に見立てていること
2. 学生の活動として、短い日記を習慣化し、それを近未来のキャリア形成の素材とする

こと

3. (可能ならば) 遠未来の目標を記述すること

このうち、1が理論の中核を担う。そこでは樹木生長の特質を公理として列挙する。そのうちの数個を用いて教材設計を行う。なお、本稿で開発した教材は、Web上でも閲覧可能である [5]。

2 樹木理論と樹木生長の公理

2.1 概念モデルの構成

図1に沿って概念モデルを説明する。本稿で述べるモデルとは、所定の思想や現象・状況表現するツールとして、エッセンスとなる要素を取り上げ、要素間の関係を記述したものである。記述の表現形式として、(1)言語、(2)数理、(3)図式がある。このうち、(1)は主に人文社会系で用いられる。(2)は、主に理工系で用いられる。(3)は、領域不問である。図式では、要素の配置場所に意味を持たせることが多い。本稿で扱う“樹木”は、図式という形式に該当する。

一般に、モデルの構成目的として、(a)予測、(b)規範が挙げられる。予測モデルでは、予測精度の高さがその価値を表す。つまり、確度である。一方、規範モデルでは、合理の高さがその価値を表す。したがって、規範モデルの利用者は、モデルの概略つまりそのモデルが概ねどのような論理で構成されているのかを理解することが望まれる。しかし、予測モデルの場合は、必ずしもその理解を必要としない。

教育で扱うモデルは、一部を除いて規範モデルと言えるだろう [18]。自然科学の場合は、ほとんど予測モデルであるが、システム工学等一部の領域では規範モデルを扱うことがある。意思決定の数理とされる統計的決定理論が、規範モデルの一例である。

本稿で扱う教育モデルは、規範モデルである。規範モデルにおける合理の依拠には、概ね、(A) 名著・名言、(B) 学説、(C) 体験等、(D) 自然物、という4つがある。いずれに依拠

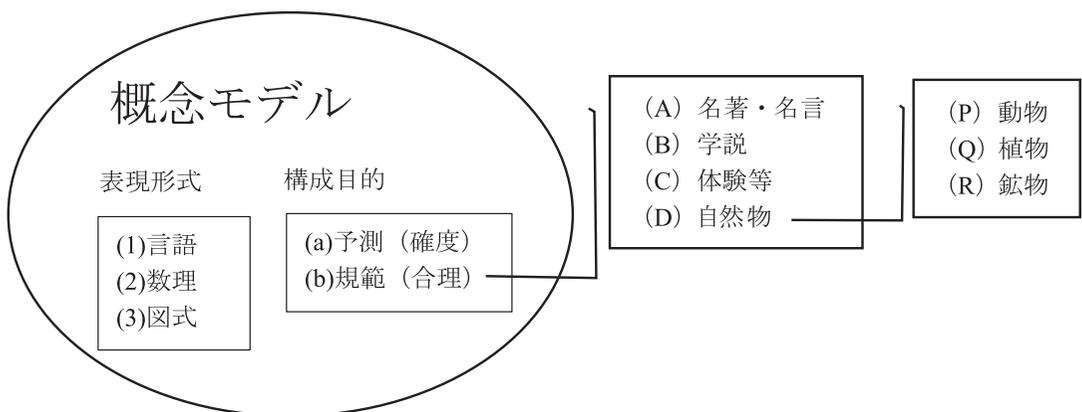


図1 教育モデルの構成

するかは、当該事例の捉え方にも依存する。イソップ物語という事例では、動物という自然物に依拠して人間社会の規範を示唆しているので、(D) とみなせる。しかし、イソップ自身の体験を素材とし、その素材を自然物に見立ててストーリー化した規範と捉えれば、(C) と (D) の組み合わせとなる。一方、古代の有名人による言明は (A) となる。例えば、井原 [2] は、人的資源にかかわる規範的経営判断においてしばしば中国古典を参照している。

本稿で述べる“樹木”は、(D) に該当する。それを含めた比喩には、(P) 動物、(Q) 植物、(R) 鉱物の3種類がある。イソップ物語は、既述のように(P)の比喩による規範が多い。例外的に、「北風と太陽」というイソップ物語の場合は、(R) に準ずる。空気やガスは生命体とはみなせないからである。いずれの比喩でも、そこに現れる主体は、意思を有したり会話をしたりする。その意味では、イソップ物語は作者自身の恣意性が高いと言える。

以上の分類において、本稿で述べる教育モデルは、図式、規範、自然物、植物という4つの概念の上に成り立つものである。

2.2 樹木生長の公理

本稿で述べる樹木理論では、自然界で育つ樹木をありのまま眺めることを原則とする。つまり、極力恣意性を排除する。多くの場合、1本の樹木は次の公理を満たす。

- (1) 存在：樹木は、地中と地上という2つの環境に存在する。そしてその2つの環境の間には、地表という境界が存在する。
- (2) 順序：樹木の初期の状態つまり種の類は、地表を含む地中に静止する。その後、地上に枝葉や幹を伸ばしていく。つまり、初期の存在場所は、地中が先で地上が後という順序がある。
- (3) 均衡：樹木の根の役割には、地上部分の力学的保持がある [13]。つまり、地上に幹を伸ばしたとき、その時点で（またはそれ以前に）地中部分が地上の生長に耐えうように生長していなければならない。そのような性質を、ここでは均衡と呼ぶ。
- (4) 可視：樹木の地上部分は、可視である。しかし、地中部分は不可視である。
- (5) 可測：樹木の地上部分は、その伸長をふつうの物差しで測ることができる。つまり、可測である。しかし、地中部分は不可測である。
- (6) 相互作用：樹木は、光合成を通して、地中部分と地上部分が相互作用を及ぼし合っている。この性質はのちに述べる。
- (7) 揺動：地上の枝葉は、風の流れに逆らわずに揺動する。しかし、地中の根幹は不動である。いわば、外柔内剛である。

後述するキャリア形成のための教材設計では、7つの公理のうち、主に相互作用、均衡、可視、可測を用いる。

3 樹木-人間の対応と解釈

本節では、既述の公理のいくつかを筆者なりに解釈する。

3.1 均衡、可視、可測

7つの公理のうちのいくつかは、図2で説明することができる。図(a)の樹木は、地上部分と地中部分のいずれも生長して図(b)のようになる。地上部分だけ伸長した図(c)は、自然界には存在しない。しかし、地上に立つ人にとって可視なのは地上部分だけであるから、(b)と(c)は同じように育った樹木に見える。両者に差が生じるのは、これらが強い雨風等過酷な環境に晒されたときか“綱引き”をしたときである。その時点で、初めて図(c)が健全な樹木とは呼べないものであることが明らかになる。つまり、地中部分の生長は不可視・不可測ではあるが、樹木の生長に重要な役割を果たしていることが理解できる。

以上の考察を人間の成長に当てはめてみると、地上部分はペーパーテスト等で測定可能な資質に対応する（数学、英語等）。一方、地中部分の資質は、その内容がより不明確である。そこで、その資質が何であるのかの考察や、既述の“強い雨風”や“綱引き”が人間社会では何に対応するのかの考察が必要となる。

3.2 相互作用

人間の行いと思いを既述の用語を用いて相互に特徴づけると、概ね、行いが「可視・可測」で、思いが「不可視・不可測」となる。キャリア形成に則して述べるなら、職業力と職業的信念が、それぞれ可視・可測、不可視・不可測に対応するとみなしてよいであろう。職業力は業績に直結するのでカタチとして見えやすく、特に営業の場合は量的な評価がしやすい。しか

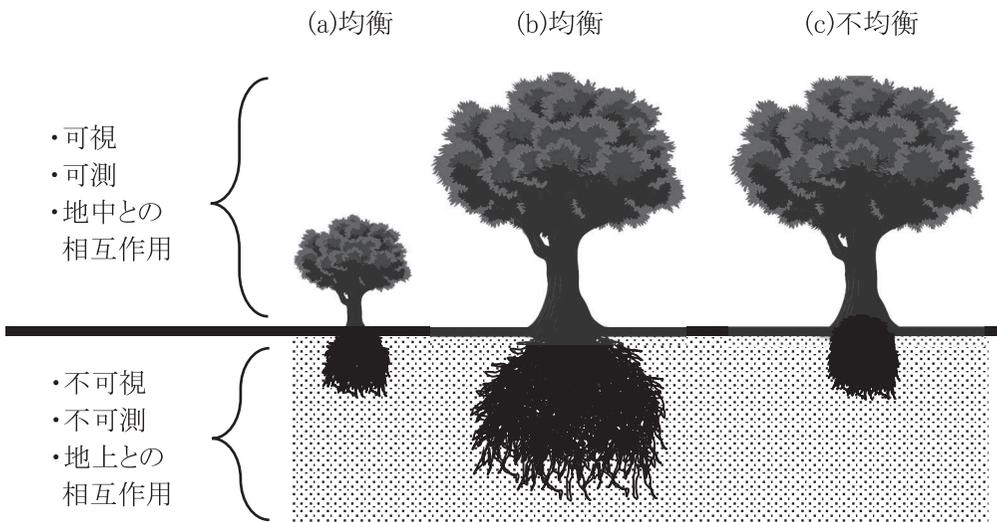


図2 樹木の生長

し、信念はそうとは言えない。したがって、「行い-思い」と「職業力-信念」の各対語を樹木の地上と地中に割り当てて、後掲の図4のように表現することができる。

これに、相互作用を当てはめてみよう。「行い-思い」については、事例として「プレゼンテーション-コミュニケーションに対する熱意」を挙げることができる。すなわち、「コミュニケーションに対する熱意が高ければ、よいプレゼンテーションの可能性を高める。一方、よいプレゼンテーションと評価されると、それがコミュニケーションの熱意をさらに高める」と解釈することができる。この事例は、『よい思い』が『よい行い』を生み、『よい行い』が『よい思い』を生む」との拡張解釈につながるであろう*2。同じような見方で、『強い職業的信念』が『高い職業力』の可能性を高める。一方、『高い職業力』が業績としてカタチになると、それが『職業的信念』をさらに強める」と解釈することができる。そして、「高い職業力」は、「高い職業的実績」に直結するはずである。

しかし、上記の解釈は、中村天風氏の指摘した点と類似するところが多い。その指摘とは、彼の過酷な体験から生み出されたものであるが[15]、本研究は、樹木生長の公理からの類推として述べるものである。その点が本研究の特色と言える。

3.3 樹木生長からみた職業的社会貢献

本キャリア形成では、人間の成長を樹木の生長に見立てている。そこで、再び樹木の生長に立ち戻り、その「相互作用」から「職業的社会貢献」を考える。以下では、適宜図3内に示された「樹木」と「人間」を対応させながら議論する。また、かっこ付きの数字や文字は、同図内にも示されている。

樹木でなされる光合成は、次のように説明することができる。ハーバード大学のダニエル・

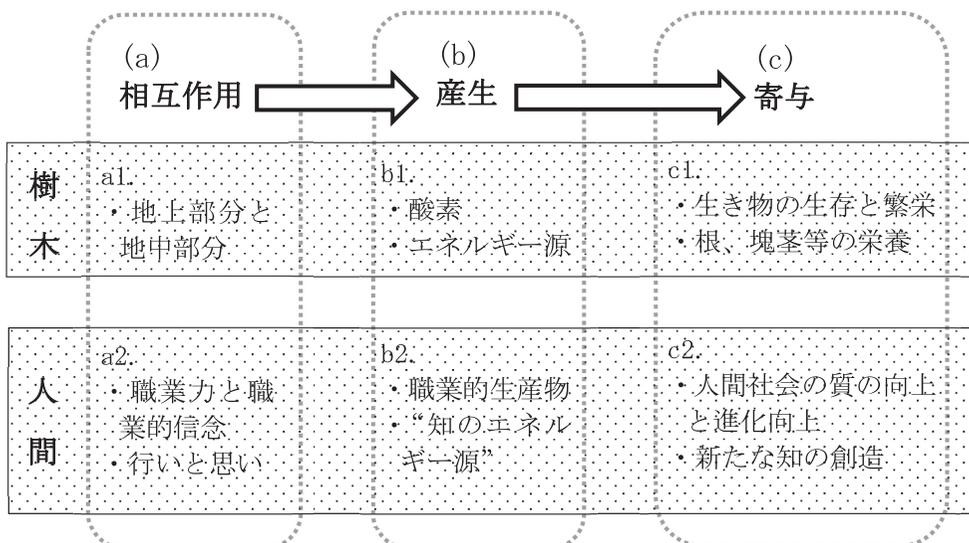


図3 樹木生長からみた職業的社会貢献

ノセラ教授によると、光合成には昼と夜の2段階がある[3]：昼には、日光と維管束を通して根から吸い上げた水を取り込み、その水を水素と酸素に分解する。そして、夜には、水素と二酸化炭素を使って炭水化物等のエネルギー源を産生するというのである。

すなわち、樹木は、日光と水と二酸化炭素を使って、酸素を作り出し、それとともに内部のエネルギー源を豊かにしていることになる。さらに、その光を強めると根の発達を促すという性質もある[11]。つまり、地上部分と地中部分の機能的な相互作用(a1)によって、酸素やエネルギー源を産生していることになる(b1)。そして、多くの樹木が放出した酸素は、地球上の生き物の生存と繁栄に寄与している(c1)。さらに、炭水化物等は、糖分という栄養源を産み出し、維管束を通して根、塊茎、種子等、細胞組織のすみずみに行き渡る(c1)。

このように、樹木は、大括りには、(a)相互作用→(b)産生→(c)寄与という順序を経てその機能を果たしている。そこで次に、その流れに則り、また個別の項目a1、b1、c1を参照しつつ、人間を樹木に見立てることにしたい。

人間における相互作用では、3.2で述べたように強い職業的信念と高い職業力との相互作用、および、よい思いとよい行いとの相互作用を想定する(a2)。これらの相互作用は、実績としての職業的生産物を産生する(b2)。これが世に出回って、人間社会の質を高め、その進化向上に寄与する(c2)。また、a2の相互作用を習慣化すると、当事者の“知のエネルギー源”が豊かになる(b2)。そして、多くの知の集積が、新たな知を創造し、いろいろな形で人間社会の知の向上に寄与するようになる(c2)。

このように、(a)相互作用→(b)産生→(c)寄与という“樹木”の流れに則って各項目を解釈すると、人間の場合には、「相互作用」の習慣化が「職業的社会貢献」に発展するとみなすのが自然な流れと言えるのである。

4 教材開発と試行

“人間”と“樹木”は、すべての点において1対1対応があるわけではない。そこで、本節以降では、前節までに述べたその対応や解釈を一つの基礎としながらも、教材の設計や学生に提示する課題に話を進める。

4.1 教材の開発

キャリア形成では、対象とする領域範囲が教育環境によって異なる。職業の遂行に直接必要な一般的知識に限定する場合があれば、教養・専門知識や資格試験に準ずる知識を含める場合もある。また、目標とする時期(目標時期)については、就職内定という近未来に置く場合があれば、就労後や生涯に跨るような遠未来に置く場合もある。

本研究では、目標時期を近未来と遠未来の2つに置く。これらの目標時期を、前節で述べた相互作用に対して図4に示すように位置付ける。そして、近未来を目標時期とする場合は、領域をセルフマネジメント[1]に準ずるものとし、簡単な日記を素材としてそれに資するよ

う計らうこととする [8]。

4.1.1 近未来

体験—改訂—気づきの3段階でキャリア形成に資するまとめを行う [7]。図5は、その記入例を示したものである。このうち、「体験」は、何らかの「思い」を伴う体験を1～2行程度で記述することを基本とする。「改訂」では、その「思い」がネガティブなものであればポジティブに書き改める*3。「気づき」では、その「改訂」から何某かの教訓が得られる場合はそれを記述する。この作業を毎日行う。

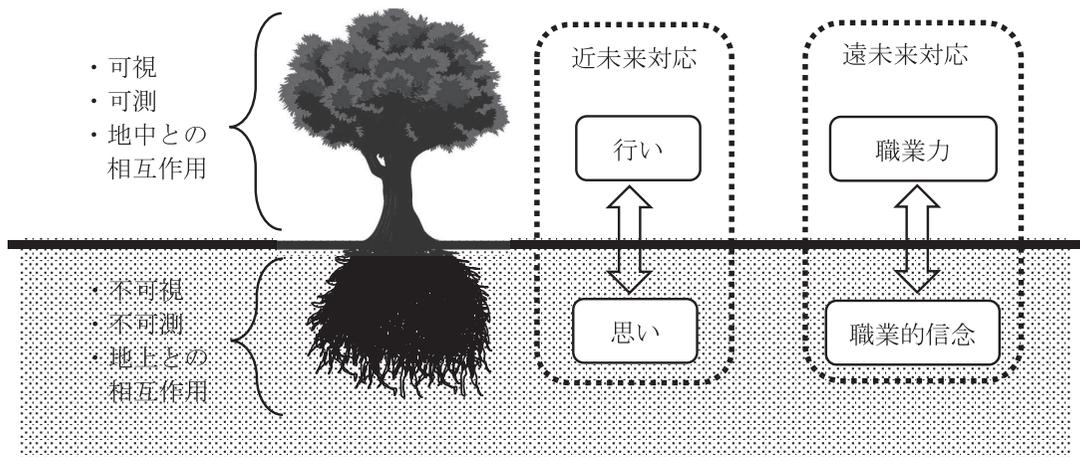


図4 キャリア形成の目標時期と相互作用

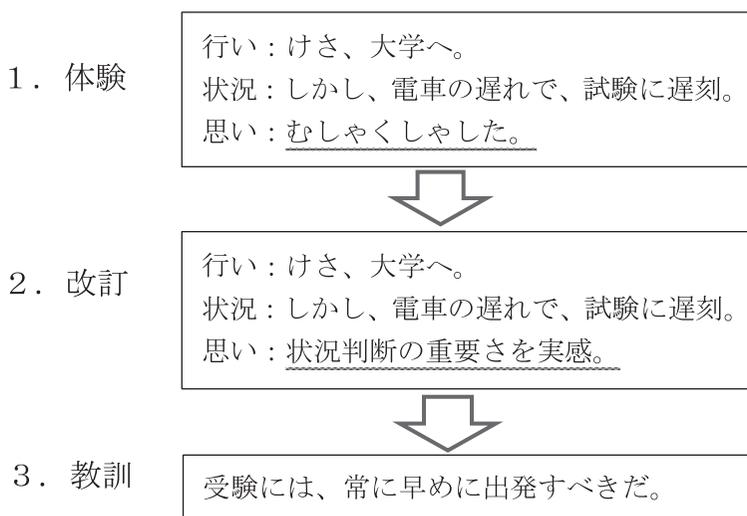
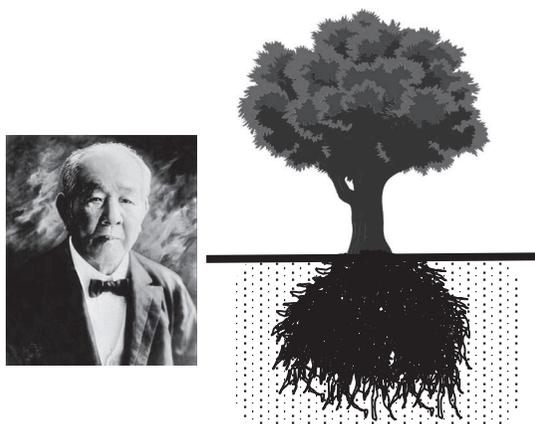


図5 近未来に向けたキャリア形成作業
 (アンダーライン部は、「思い」を表す)

企業経営・設立、龍門社



信念（公益の精神）

図6 遠未来目標の記述例

4.1.2 遠未来

サンプルとして、図6の渋沢栄一氏を含め津田梅子氏と北里柴三郎氏の功績および信念を樹木表現する。同図は、渋沢氏が、多くの企業の経営・設立にかかわったという実績（地上部分）と常に公益の精神を信念として保持していたという状況（地中部分）を示したものである。遠未来を目標時期とするような「職業力」と「信念」があれば、この記述法に倣って記述する。

4.2 試行

キャリア形成の一環として、この教材を適用した。実施時期等は以下のとおりである。

- ・実施時期：2019年10月23日（木）
- ・実施場所：嘉悦大学内
- ・対象学生：嘉悦大学2，3年生83名

また、学生に向けて事前に知らせた講座情報は、以下のとおりである。

【講座の名称】 就活に向けた自己管理～人間を樹木に見立てる～

【講座の目的】

近未来・遠未来を目標時期に置いたキャリア形成に向けて、自己管理の習慣化を図る。ここでは、人間の成長を樹木の生長に見立てて日々内観するという就職支援手法を理解させ、就活当事者の成長に役立てることを目的とする。ここに、近未来とは概ね卒業時を指し、遠未来とは数十年先を指す。

【講座の内容】

1. 従来の就職支援活動における本手法の位置づけを説明する*4。

2. 人間の成長を樹木の生長に見立てる手法を説明する。
3. 上記手法をキャリア形成に適用した事例を説明する。
4. 上記キャリア形成手法を用いて自己管理を習慣化できるよう、実習を行う。また、グループ討論を行う。
5. この手法の自己管理により、学習効果としてどのようなキャリア形成が期待されるかを説明する。

4.3 結果

上記講座の実施には60分弱を要した。その後、学力・情意面等の測定を通してこの教材の有効性を検証するため、1～4の4段階（または2段階）による以下のアンケートを行った。有効回答数は66である（男子46名、女子20名）。このうち、項目x1、x2、x3は理解面、項目x4は情意面、項目x5は交流面に関するものである。項目x6、x7は、日ごろの自己評価に関する。カッコ内のmの値は平均値である。そして、母平均が2.5とみなしてよいかの両側検定を行った結果を示している（* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$ ）。

x0 あなたの性別は

1. 男
2. 女

x1 話の内容はわかりやすかったか

1. わかりにくかった
- 4. わかりやすかった ($m_1 = 2.64$)

x2 一連の作業のうち、最初の段の「体験」の記録は書きやすかったか

1. 書きづらかった
- 4. 書きやすかった ($m_2 = 2.74^*$)

x3 「体験→改訂→気づき」という作業の流れは理解できたか

1. 理解できなかった
- 4. 理解できた ($m_3 = 3.18^{**}$)

x4 授業中は楽しく過ごせたか

1. つまらなかった
- 4. 楽しかった ($m_4 = 3.08^{**}$)

x5 グループ内で意思疎通が図れたか

1. 図れなかった
- 4. 図れた ($m_5 = 3.23^{**}$)

x6 日ごろ、自分は勉強熱心だと思っているか

1. そうは思っていない
- 4. そう思っている ($m_6 = 2.59^*$)

x7 日ごろ、卒業後の将来に不安を感じるか

1. 不安を感じる
- 4. 不安を感じない ($m_7 = 2.09^{**}$)

上記x1～x7の回答を男女別に分けて集計し、平均値の差を検定した。その結果、どの項目も有意差がなかった（ $p < 0.05$, $t = 1.96$ ）。そこで、これらを合算して集計した。全体に対する各選択肢のパーセンテージを図7に示す。

アンケートの結果から、項目x2、x3、x4、x5、x6では平均値が2.5より高いことがわかる。

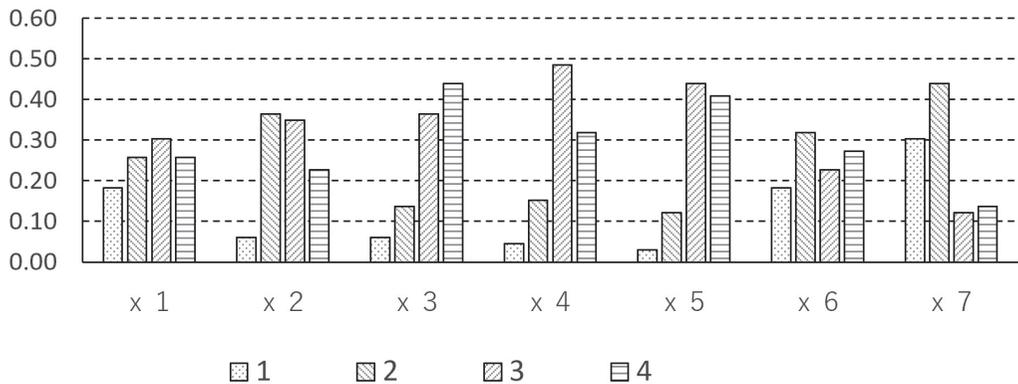
項目 x4 の結果から、授業中の情意面に関しては比較的良好な結果を得ていると言える。また、項目 x7 の結果から、卒業後の将来に不安を抱えている傾向が窺われる。さらに、項目 x3 の結果から、作業内容は概ね理解されたと思われる。

この教材の評価に直接関係する項目は、x1、x2、x3、x4、x5 である。このうちの後 4 者の結果から、概ね良好な教材とみなしてよいであろう。

また、上記データをパス解析した結果を図 8 に示す*5。同図において、有意 ($p<0.01$) な関係にあるのは 3 つである。すなわち、目的変数としての「話の内容の理解 (x1)」は、「体験の記録の書きやすさ (x2)」と「作業の流れの理解 (x3)」がほぼ同程度に影響していることがわかる。

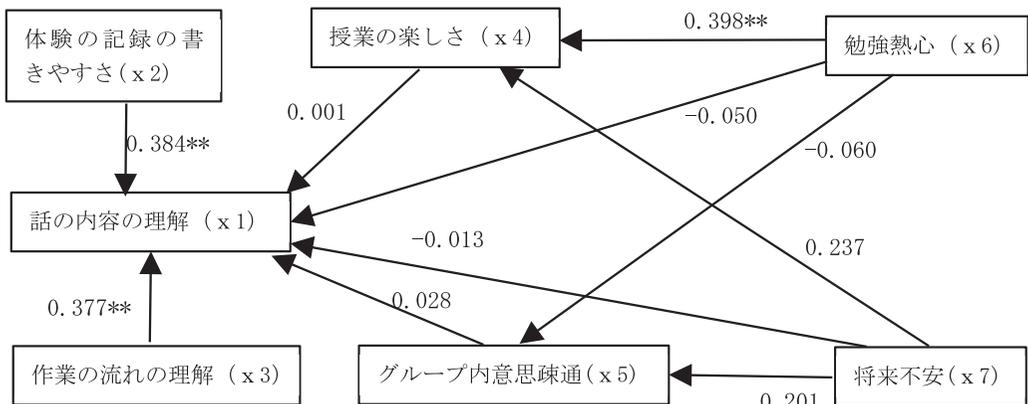
情意面である「授業の楽しさ (x4)」は「勉強熱心 (x6)」が影響していることがわかる。

各選択肢の比率



(1, 2, 3, 4の数字は、本文に示した各アンケート項目の選択肢番号に対応する)

図 7 アンケートの集計結果



** $p<0.01$

図 8 パス解析

日ごろの勉強熱心さが授業の印象に影響を与えていることは、学生に伝えてよいであろう。

4.4 考察

4.4.1 近未来

前節のアンケートにおいて、「話の内容の理解 (x1)」は、必ずしも良好な結果が得られたとは言い難い。そこで、より理解度を高める工夫が求められる。一方、「体験の記録の書きやすさ (x2)」と「作業の流れの理解 (x3)」はいずれも良好な結果が得られている。そして、パス解析の結果から、これらの項目が x1 に有意に影響を与えていることから、「体験の記録の書きやすさ (x2)」と「作業の流れの理解 (x3)」に対してさらなる工夫を行うと、「話の内容の理解 (x1)」により結果をもたらすことが期待される。

次に、利用者に対する説明の工夫に関することである。本稿で扱った教育モデルは、樹木生長の公理に基づいているが、内容自体は未成年者に理解不能とは思われない。そこで、その教育モデルを理解させるために、年齢に応じた分かりやすい説明方法が求められる。そのような工夫も、「話の内容の理解 (x1)」に関する課題である [4]。

4.4.2 遠未来

遠未来に対する作業は、その場で直ちに記述できる学生が皆無に等しいことが分かっている。しかし作業前に、その説明の補助として、渋沢氏ら3名の著名人を樹木表現したものを提示しているので、本教材の試行が遠未来を構想するインセンティブとして機能することが期待される。

4.4.3 体系化

キャリア教育は、学生の学びという視点からは、次の4分類を想定してよいであろう。

- (1) 講義 / 教材に学ぶ [8][14] – 仕事の意義、仕事の環境、企業の基礎知識
- (2) 社会 / 組織に学ぶ [9] – インターンシップ、会社見学
- (3) 経験者に学ぶ – 著名な経営者・有識者との面談や講演会参加
- (4) 自分に学ぶ [1][7] – セルフマネジメント (自己管理)

大学では、「(1) 講義 / 教材に学ぶ」という主旨を広くとらえて、そこに (2) ~ (4) を組み込むことが多いと思われる。本稿で実施したのは、(4) に該当する。これと既存のキャリア教育との体系的関係は、興味ある課題である。

注

- * “部署”と“研究分野”を同一視することはできないが、部署としてかかえる課題は、当該研究分野の存在価値を想起させる場合がある。というのは、社会的な目標を含む研究分野では、当該目標の意義と理論的基礎が問われる。例えば、工学という分野は、常に、技術面で人間社会の実利に資するという究極の目標を持っている。ところが、1980年代に計算機工学（またはそれに準ずる名称の分野）の存在意義が話題になったことがある。その疑問は、計算機工学等で

はデジタル数学に準ずる理論的基礎が概ね確立していたものの社会的目標が明確でないということに起因すると思われた。しかし、インターネットが普及し、その技術なしには経済活動が成り立たない時代になってからは、先の疑問が消滅したと感じられるのである。

本稿でとりあげるキャリア教育には、学生が職業上の道筋を定めるにあたってその活動を支援するという目標が含まれると考えれば、その研究の社会的意義は概ね明らかである。したがって、その分野の存在に依然として疑問が残されているのであれば、(消去法的に考えて)理論的基礎に課題があるように思われるのである。

併せて、前記活動の支援によって、当該学生が職業上の道筋を自律的に定めることができるようになれば、その支援が学生の成長に役立ったとみなしてよいであろう。

- *2 「よい行い」や「よい思い」が「よい結果」を生むとは限らない[10]。この点については、さらなる考察が必要である。
- *3 ネガティブな思いは、何らかの教訓を得るといった目的を念頭に置くことにより、ポジティブな思いに変えることが望ましい[7]。しかし、現実には、極限の状況から生み出されたネガティブな思いはポジティブな思いに簡単に変えることが難しいと感じる場合もある。したがって、ネガティブな思いの扱いは、いろいろな状況を想定して論じる必要がある。なお、当該の思いがネガティブかポジティブかの判定方法は[5]に記載する。
- *4 「本手法の位置づけ」は、4.4.3に記した体系を用いて説明した。
- *5 パス解析は、福山平成大学福井正康教授による College Analysis のプログラムを用いた。

参考文献

- [1] 石田淳 (2013) 『人生を変える行動科学セルフマネジメント』大和書房
- [2] 井原隆一 (1991) 『社長の帝王学シリーズ：人の用い方』日本経営合理化協会出版
- [3] NHK (2020) 『世界のドキュメンタリー選；スーパーネイチャー建造力』、BS1、2月6日
- [4] 北垣郁雄 (2019) 「キャリア教育にかかわる樹木理論、その公理と解釈；角界における可視的評価と可測的評価」、広島大学『大学論集』、第52号、pp.67-81
- [5] 北垣郁雄 (2020) 「成功者のキャリア形成ダイアリー——自己管理型のオンライン教材です——」
<http://mkzf5aqoea.m2.valueserver.jp/>
- [6] 国立大学協会 (2005) 大学におけるキャリア教育のあり方、<https://www.janu.jp/active/txt6-2/ki0512.pdf>
- [7] 小林恵智 (2007) 『4行日記』インデックスコミュニケーションズ
- [8] 坂本恒夫 (2008) 『キャリア形成ガイドブック』中央経済社
- [9] 佐々木直彦 (2003) 『キャリアの教科書』PHP研究所
- [10] 渋沢栄一 (2020) 『論語と算盤』角川ソフィア文庫、pp.92-119
- [11] 園池公毅 (2016) 『植物の形には意味がある』ベレ出版、pp.152-158
- [12] 田中久美子 (2019) 「正課外活動の教育効果に関する一考察」日本高等教育学会、第22回大会発表要旨集録、pp.28-29
- [13] 館野正樹 (2014) 『日本の樹木』ちくま新書、pp.62-63
- [14] 東海大学キャリア就職センター (2017) 『東海大学現代教養センター編』キャリア形成1、東海大学出版部
- [15] 中村天風 (1998) 『運命を拓く』講談社文庫
- [16] 中山芳一、三浦幸仁、坂入信也ほか (2013) 「キャリア教育としての正課外活動支援に関する実践 - 岡山大学校友会組織への支援実践に争点を当てて」、岡山大学『大学教育研究紀要』、第9号、pp.223-232
- [17] 本間啓二 (2000) 「特別活動や部活動が大学生の態度・行動に及ぼす影響についての検討：体育大学生に対する役職経験を中心としたアンケート調査から」、日本体育大学『日本体育紀要』第30巻1号、pp.117-134
- [18] 松下佳代 (2019) 「教育方法学と高等教育研究」、日本高等教育学会第22回大会発表要旨集録、pp.196-197
- [19] 村田晋也、小林直人 (2015) 「正課教育、準正課教育、正課外活動」、大学時報2015.9、pp.42-47
- [20] Kitagaki I. and Hikita A.(2020) “Career Education Using the “Tree Theory” and its Application”, AICMSE Proceedings (Oxford, UK), pp.15-27

(2020年4月21日受付、2020年7月2日再受付)