

Career writing: Creative, expressive and reflective approaches to narrative identity formation in students in higher education.

Reinekke Lengelle, Frans Meijers, Rob Poell, & Mijke Post, 2014, *Journal of Vocational Behavior*, 85, 75–84.

## 1. Introduction

- 職業準備中の若者は、予測不可能な未来まで見通すキャリアガイダンスが必要
  - 従来の職業選択モデルは、複雑さや個別化、労働市場の不安定さ、そして職場での社会的感情的能力の必要性の複合要素をうまく述べられない (Cherniss, 2000)
  - また、適した職業選択をする子どもを支援するために、両親はしばしば能力不足 (Meijers, 2013)
  - 先行研究では、数人の学生は本質的にやる気があるが、大多数の学生がキャリア志向性について何も考えていないことが示されている (Gatto, 2009; Holt, 1995)
- ここ数十年で労働市場が大幅に変わったことも、若者の選択を難しくさせている要素
  - 条件付きの職場契約や職業不安の著しい増加 (Goldstene, 2013)
- 雇用者は、専門的な知識とスキルだけでなく、『柔らかいスキル』と呼ばれるスキルも持っている、本質的にやる気のある人材を探している
  - 実際、キャリア学習において、感情はいくつかのカギになる
    - ◇ 職場で感情的能力を育てることが必要 (Hochschild, 1983)
    - ◇ 感情は全体的に選択に影響する (Kidd, 2004; Meijers & Wardekker, 2002)
    - ◇ 心理的要因は挫折や不安感に注意を払う必要がある (Krumboltz, Foley, & Cotter, 2013; Pryor & Bright, 2011)
- 本論文では、キャリアライティングが感情的発達の育成を支援し、内的動機付けを向上させ、適切な選択をする能力に貢献することを提唱する
  - 質的な研究においてキャリアライティングの有用性を評価する

## 2. Career writing

- キャリア形成のためのナラティブアプローチの一つ (Cochran, 1997; Savickas et al., 2010)
  - 目的：個人が物語または詩的な形でキャリアアイデンティティを形成することを助ける
    - 人生のテーマとジレンマの調査を容易にすることによって、アイデンティティ構築を支援する
  - キャリアライティングの3つのタイプの文章
- ① 創造的なライティング
- 自己洞察を得る可能性について、フィクションまたは偽の自叙伝を書くことに言及 (Bolton, 1999; Hunt & Sampson, 2002)
    - ◇ 事実は正確でないかもしれないが、言葉は経験に関連した考えや感情を反映する

② 表現力豊かなライティング

- 過去 30 年間、失業や職場の不正など忘れられない経験に直面した際の、書くことの治療的影響について研究されてきた (Spera, Buhrfeind, & Pennebaker, 1994; Barclay & Skarlicki, 2009)
  - ◇ 人生のネガティブなイベントや感情的になったイベントについての思考や感情を探索しやすいように、表現力豊かなライティングが促進することを言及 (Pennebaker, 2011)

③ 内省的なライティング

- 「経験を引き出し、可能性のあるシナリオや観点から経験を理解することを助ける (Bolton, 2010)」ことができるよう、人生のイベントについての思考を紙に書き留めることについて言及
  - ◇ 内省的なライティングは、人が、その人の仕事と言葉の中に評価者・観察者を呼び出すことを意味する

### 3. Problem

- 職場体験の前後で行われる 1 講義 2 日間（計 4 日間）のキャリアライティングコースがキャリア物語の構築を支援することを提案
  - コースに参加していない生徒とコースに参加した参加者を比較

### 4. Methods

#### Research design

- 職場体験の前後の両方で、修士 3 年生の 2 つのグループから集められた文書サンプルを分析することで検討
  - 雇い主には、学生に対する評価に関するアンケートに回答させた
- 参加者：修士 3 年生の学生（平均年齢 23 歳）
  - 実験群：9 名（女性 8 名、男性 1 名）
    - ◇ 2 人の生徒は職場体験を行わず、代わりに学校のプロジェクトに参加した
  - 統制群：14 名（女性 11 名、男性 3 名）

#### The course (実験群のみ)

- 目的：キャリアライティングエクササイズ (Lengelle & Meijers, 2014) を通して、職場体験に関して話をする
- 参加者はそれぞれ、小冊子を受け取った
  - フィクション創作、詩創作、ジャーナリングなど
    - ◇ 活動の指示における内容とスタイルは、両コースとも同様

#### Data collection

- 収集した文書サンプル
  - 統制群：職場体験前後で計 2 つの文書サンプル
  - 実験群：職場体験前後のコース内で、計 6 つの文書サンプル
  - 両グループから収集したサンプルの教示は全て同一
    - ◇ 「あなたがする予定の職場体験について 20 分間書いてください」
    - ◇ 「あなたがしたことや、あなたのキャリアとコースにとっての職場体験の意義について 20 分間書いてください」
      - 職場体験をしなかった 2 人の参加者は、「職場体験」を「最終的にプロジェクトを完遂すること」に置き換えた
- 職場体験終了後、学生はさらに、職場体験レポートの提出を求められた
  - 統制群：19 人中 14 人
  - 実験群：職場体験を行った 7 人中 4 人
- 雇用者による学生に対する評価アンケート (16 項目 5 件法)
  - 「素晴らしい」から「不満足」までの 5 件法
  - オランダの中等職業教育の中心的な能力 (Nijhof & Streumer, 1998)
    - ◇ 学生は独立して期待された働きができる
    - ◇ 学生は与えられた説明を聞く
    - ◇ 学生は仕事を楽しむ
    - ◇ 学生は他の人と仕事ができる
  - アンケートは学生と共有せず、成績にも影響させなかった
  - 統制群では 13 人の雇用者が、実験群では 5 人の雇用者が提出

### Instruments and procedures

- LIWC (the Linguistic Index Word Count; Pennebaker et al., 2007)
  - 言語使用の傾向とパターンを検討する多くの研究で用いられたコーディング方法
    - ◇ 代名詞変化、感情、洞察、原因語の区切りと数を検討
  - ポジティブな変化は、洞察の増加や代名詞の切り替えを示すだろう
    - ◇ 有益な変化を示す物語はネガティブな感情語 (e.g. afraid, awful, tense) よりもポジティブな感情語 (e.g. accepting, good, fun) が多く含まれる
- DST (Dialogical Self Theory; Hermans & Hermans-Konopka, 2010)
  - キャリアガイダンス会話に特化して開発されたコーディング方法 (Winters, 2012; Winters et al., 2012; Winters et al., 2013)
    - ◇ I ポジション (I-positions present: e.g. 私は大企業で働きたかった)
      - 個人にとって重要なことを示す
    - ◇ 拡大 I ポジション (expanded I-positions: e.g. よりよい人脈ができるので、私は大企業で働きたい)
      - 拡張することで重要なこと、もしくはどの I ポジションに価値があるかを示

す

- ◇ メタポジション (meta positions: e.g. 様々なことが学べるので、私は大企業において成功する人間になることに気づく)
  - 自身を観察する能力と I ポジションを結合する能力を示す
- ◇ 促進ポジション (promoter positions: e.g. 私の次のステップは、社会的になること)
  - 具体的な活動をする能力を示す
- コーディングは著作者 2 人がそれぞれで行い、後で擦り合わせた

## 5. Results

- 実験群と統制群において、性別・年齢は同程度だった (Lengelle, Meijers, Poell, & Post, 2013)
- 総単語数に関しては、わずかに群間で異なった
  - 実験群はいつも講義で手書きをしている一方、ほとんどの統制群はコンピュータを使用しているためと考える

## LIWC results

- それぞれの群の参加者の文書サンプルに特定の語の種類が現れた平均回数を検討 (Table 2)
  - 量的研究ではないため、数値は統計的有意ではなく、変化を示すために用いられる
- 平均すると、両群において、最も多く代名詞 “I” が使用された
  - 実験群は、2 度目のライティングコースの終わりに、“you”の使用が増えた
    - ◇ 他の代名詞 (e.g. anyone, someone, its) の使用も増えた
    - ◇ 実験群は、代名詞切り替えの適度な増加を見せた
- 統制群において、一般的なネガティブ感情語 (e.g. awful, disappointment, mess) はわずかに減少したように見えるにもかかわらず、職場体験後は不安・怒り・悲しみの語が増加する
  - 実験群において、ポジティブ感情語が顕著に増加し、ネガティブ感情語も初めは増加したが、それ以上は増加せず、不安・怒り・悲しみのカテゴリも増加しなかった
- 両群とも、原因語 (e.g. affects, change, because) に大きな変化はなかった
- 両群とも、職場体験後の認知語 (e.g. contemplate, correlate, acknowledge) の使用がわずかに減少した
  - しかし、実験群の参加者は最終的により多く記述
- 実験群の参加者は、洞察語を最終的により多く記述
  - 変化を示さない統制群と比較して、少なくとも一つ多く洞察語を使用した

**Table 2**  
 LIWC results before and after work placement and before, during, and after the career-writing course.

	Control group		Experimental group			
	Before	After	Before day 1	After day 2	Before day 3	After day 4
Word count	421	423	297	232	334	449
Pronouns	10	10	12	13	13	13
I	9	8	10	11	11	11
We	0	0	0	0	0	0
You	1	1	0	0	0	1
Other pronouns	0	0	0	0	0	1
Affective words	2	2	3	4	3	4
Positive emotion	1	1	1	3	2	2
Negative emotions	1	0	0	1	1	1
Anxiety	0	1	0	0	0	0
Anger words	0	1	0	0	0	0
Sad words	0	2	0	0	0	0
Cognitive words	8	7	9	9	7	9
Causal words	1	1	0	1	1	1
Insight words	3	3	3	3	3	4

### DST results

- Iポジションやメタポジション、促進ポジションを拡張し増やすことで、実験群の学生は、より意味と方向性を示すと予測
- 職場体験前の文書と、職場体験およびプロジェクト終了後の文書の間の、各ポジション数の増減を示す (Table 3)
  - 職場体験前後でポジション数に変化がなかったら 0、減少したら－、増加したら＋をマーク
    - ◇ 実験群における－、＋は変化が 3 つ以上増減したことを意味する
    - ◇ 統制群における－、＋は変化が 2 つ以上増減したことを意味する
      - 統制群における文書サンプルは、実験群の 3 分の 1 のため
- 実験群の学生は、職場体験後にメタポジションと促進ポジションが増加する傾向にある
  - 統制群の学生は、Iポジションと拡大Iポジションは増加するが、促進ポジションは変化しないか減少した

**Table 3**  
 Experimental and control group change in positions between January and June.

Student	I	I's	Meta	Promoter
<i>Experimental group</i>				
(1) D.B.	－	＋＋	＋＋	－
(2) S.B.	－	－	＋	＋＋
(6) E.v.K.	－－	－	0	＋
(7) T.K.	－	－	＋＋	＋
(8) F.K. (p)	－	＋＋	－－	＋＋
(9) T.M.	－－	－－	＋	＋
(10) R.M.	－	－－	＋＋	＋
(12) K.P. (p)	－	＋	＋＋	－
(15) K.V.	－	＋＋	＋	－
<i>Control group</i>				
(22) L.P.	＋＋	＋＋	＋＋	－
(23) O.T.	＋	－－	－	0
(24) D.D.	－－	－－	－－	0
(27) R.T.	－	＋	＋＋	－
(28) T.Z.	－	－	－－	－
(31) K.H.	－－	＋	0	－
(32) C.vd.K.	＋＋	＋	＋＋	－－
(33) J.L.	－－	＋	0	－
(34) U.G.	＋	＋＋	－	－
(35) P.R.	－－	＋	－	－
(36) T.H.	＋＋	－	－－	－
(37) J.v.E.	＋＋	＋＋	＋＋	－
(38) S.R.	－	＋＋	－	－
(39) B.v.H.	0	0	－	－

- 統制群の何人かの学生は、メタポジションを増加させたが、半分以上の学生は減少させた

### Employer evaluations

- 16 項目の雇用者アンケートの結果 (Table 4)
  - 統制群：合計 206 項目の回答 (13 名、欠損 2 項目)
    - ◇ ほとんどの職場で “satisfactory” か、それ以上の評価をもらった
  - 実験群：合計 80 の回答 (5 名)
    - ◇ 最も高い評価 (“excellent”) : 67 個
    - ◇ “Almost satisfactory” と “Not satisfactory” はなかった

Table 4  
Workplace evaluations for experimental and control groups.

Evaluation	Experimental group	Control group
	(n = 5)	(n = 13)
Excellent	67	73
Very satisfactory	4	84
Satisfactory	9	40
Almost satisfactory	0	7
Not satisfactory	0	2
Total	80	206

### Case studies

- 提出された職場体験レポートから各グループにおいて 2 つのケーススタディを選出

#### Experimental group: case study 1

- 実験群のある学生は保育組織で職場体験をした
- 彼の職場体験前後の文書サンプルを比較
  - 職場体験後により多くの拡大 I ポジションとメタポジションが発達した
    - ◇ 仕事で拡張されたスキルを得ることについて記述した
    - ◇ 広報を書いたり、関係者に連絡を取ったりといったタスクのみに焦点を置かず、彼自身のビジョンやアイデア、職場での経験を学校での学習に統合する重要性について言及した
- 彼はさらに、いくつかの個人傾向を明らかにした
  - 例えば、彼自身、物事がうまくいっているとき、ネガティブな出来事を予想する傾向があることに気づいた
    - ◇ 常に不安な気持ちを予測することによって、自身を妨げているかもしれないことを述べた
  - 職場体験前と比較して、職場体験後のコースにおける促進ポジションの語句はわずかに減少したが、「一人前の専門家」になることを目標として、職場の経験を広げていくことを明確に示した

### Experimental group: case study 2

- 実験群のある学生はラジオ番組を作る報道会社で職場体験をした
- 彼女は初めからメタポジションを表出していたが、職場体験後のメタポジションはより豊かで、質が深かった
  - 例えば、職場体験前に彼女は「親切で、正直な」人々と働くことについて記述した
    - ◇ 職場体験後のコースで、彼女は「所属する感覚や、彼らが私を好いている感覚が、私は強く必要になるようだ」と記述した
- 職場体験前に表出された促進ポジションは、具体的だったが希望的観測が多かった
  - 職場体験レポートにおける彼女の促進ポジションは、仕事に対する彼女の内気さや適度なアプローチが、より厚かましくなることによって、彼女の創造的なアイデアを提案することとバランスを取っていることに焦点を置いた
- 彼女の場合、彼女の哲学的な思考傾向は、職場体験で得た経験に釣り合うようだった
  - 哲学的な思考でライティングが行われれば、一人で書くことは熟考に変化する
    - ◇ 常によく考える傾向のある人にその傾向は強く、具体的に何かについて書くことは、特に役に立つかもしれない

### Control group: case study 1

- 統制群のある学生はマーケティング会社で職場体験をした
- 文書サンプルと職場体験レポートの両方で、彼女は職場体験が教えてくれたことを記述
  - マーケティングの仕事が続けられなかったこと
  - 他人の役に立つ職業に就くことを決心したこと
- 文書サンプルでは、「私自身が他人にとって役に立っていると感じたいということがポイントであり、私は他人に影響を与えたい」ことを述べている
  - 彼女が「自分自身について何かを学んだ」というメタポジション
  - 最初の文書サンプルと比較すると、これは職場体験から得られたもので、彼女自身のために明確化された
- 職場体験レポートは、任された具体的なタスクと実際の洞察が大部分を占めた

### Control group: case study 2

- 統制群のある学生は、商業部門で職場体験をした
- 彼は職場での活動の目的や詳細を記述しなかった
  - 彼の狙いは、英語スキルを促進することとフィードバックを得ることだった
- 彼のメタポジションは、プライベートに似た非営利組織（NPO）で働きたかったという発見だった
- 職場体験レポートでは、2つの洞察が示された
  - フィードバックを受けるにおいて、フィードバックをした他者にとっても早く反応する傾向があること

- フィードバックを理解し、「他者が話し終わるのを待つ」ことと「フィードバックが深められる質問をする」ことが彼の目的だったこと
- 彼は受けたフィードバックの原則をリスト化した
  - しかし、彼のパフォーマンスを向上させるフィードバックの詳細については記述しなかった

## 6. Discussion

- LIWC と DST 分析、雇用者評価、ケーススタディの結果は、予想通り実験群と統制群間に違いがあることを示した
  - 職場体験をし、キャリアライティングに参加した人々は、全体的にメタポジションと促進ポジションが増加した
    - ◇ さらに、認知語の持続した増加と洞察語の増加を示し、彼らの雇用者からは、より前向きな評価がされた
  - 統制群の学生は、不安、怒り、悲しみを含むネガティブ感情の増加を示した
    - ◇ これは実験群では見られなかった
- 先行研究では、ネガティブな経験によって特徴づけられたものを繰り返さない物語構成の重要性を述べている (Pennebaker, 2011)
  - それが個人の役立つのは、物語が苦痛を伴う話から希望を抱ける話へ変わる場合だけ (Lengelle & Meijers, 2014)
  - 実験群において、文書サンプルがネガティブ感情語を示すとき、ポジティブ感情語も増加した
    - ◇ 職場経験において不安や疑念が湧き上がるが、その感情と反応は会話効果によって取りなされる
    - ◇ ここでの会話効果は、個人が経験の意味を理解することを助ける手段で、感情と思考の両方に言及する
- ケーススタディは、LIWC と DST の分析と雇用者評価より具体的な結果を示した
  - 実験群は経験から学んだことを明らかにするより優れた能力を示した
    - ◇ さらに、彼らは彼らの職場で果たされたより深い役割を検討した
  - 両群とも、スキルの発達に焦点を置いたが、実験群はより具体的に自己洞察を明確にすることができた
    - ◇ 職場体験を行わなかった 2 人の学生でさえ、メタポジションか促進ポジションのどちらかが増加した
      - 彼らは自身の脆弱さを確認し、ポジティブな経験とネガティブな経験の両方の結果について学んだことを書いた

- 職場体験レポートでは、両群とも、学んだり獲得したりした新しいスキルについて述べている
  - しかし実験群の文書サンプルでは、自身のアイデンティティをより深く考えたり、自身の弱点がどこかを知ったり、より内的なスキルを検討したことを示す
  
- DST分析は、態度のより意識的な位置取り（メタポジション）と、より早く行動を考える能力（促進ポジション）に対して似た変化を示した
  - 統制群は、明確なスキルに関する促進ポジションをより頻繁に示した
    - ◇ よりよいプランニングや、広報を書いたり、ミーティングをメモしたり、タスクベーススキルのよりハイレベルな能力について
  - 実験群は、どのように効果的に働くかといったテーマをベースにした学びをしばしば示した
    - ◇ 価値のある同僚に意味があり、役に立つと考えられるのはなぜか
    - ◇ 自分の性質に合った職場環境はどんな種類か
  - この違いは、質的な差と成功するために必要と思われる能力の発達に対するポイントであり、実験群において、不安や怒り、悲しみが増加しない理由について、一部説明するかもしれない
  
- 統制群の学生は、より拡大Iポジションを発展させたが、全体的にメタポジションと促進ポジションは減少した
  - 学生が経験だけでは学ばないことを実際に示すとして、これは重要な発見
  - 最近の研究は、職場経験と内省訓練（セルフレポートなど）が、学生の発達の差や広い視野（拡大Iポジション）を支援することを述べている
    - ◇ しかし、次のステップを計画したり思い描いたりするための職場経験だけでは、よりよい支援にならないことも示されている

#### Limitations

- キャリアライティングが実現的なナラティブアプローチである証拠を示したが、最終的な結論を出すにはサンプル数が少ない
- 学生から全ての文書サンプルを回収することができなかった
- 2人の実験群の学生は、深い質問が刺激的で混乱したことを語った
  - 職業におけるスキル発達が十分でないという認識と、彼らが彼ら自身をより深く見つめるように頼まれたという認識は、おおざっぱに気づきのような経験をさせるか、それに対して注意を向けさせるかもしれない
- ライティングが誰のためにもあるわけじゃないことが分かった
  - 職場体験後のコースを途中で辞めた学生は「それが役に立つことが分からない」と報告し、他の活動の方が本研究よりも重要性が高いと決めた

#### Further research

- より多くの研究で、キャリアライティングがナラティブ・ラーニング・アプローチとしての役割を果たす可能性を調査する必要がある
- 今後の研究は、オンラインにおけるキャリアライティングや、内省レポートのような習慣的なキャリアガイダンスプログラムの代わりにキャリアライティングを行った学生がより良くなるか否かなどを検討することになるかもしれない
  - また、この方法が性別によってどのように機能するか、他の文化的背景において適切かどうか、長期的に利益があるかどうかなどを検討ことが重要になるだろう