

教 育 研 究 業 績

氏名 片山 まゆみ

学位：博士（カウンセリング科学）

研 究 分 野	研 究 内 容 の キ ー ワ ー ド	
心理学	産業心理学, リアルティショク, 自己概念の明確性	
主要担当授業科目	心理学統計法, 心理データ処理, 心理学研究法, 心理学実験, 社会調査演習	
教 育 上 の 能 力 に 関 す る 事 項		
事項	年月日	概要
1 教育方法の実践例		
1) PBL 型授業の運営	2014 年 4 月～7 月	立教大学経営学部の初年次科目であるグローバルリーダーシップ科目(GL101)において、クライアント企業（河合塾）のクラスアドバイザーとして、半期の間、担当教員とともに授業運営や学生の指導に携わった。この授業は、クライアント企業が課題を出し、学生がグループで解決策を検討し、クライアント企業に提案・発表する PBL 型授業であり、その中で授業内外で担当クラスの学生を指導した。
2 作成した教科書, 教材		
1) 高校教員を対象としたアクティブラーニング型授業に関する研修プログラムの開発	2013 年～2016 年	産業能率大学 小林昭文教授と河合塾現代文講師 成田秀夫と連携し、高校におけるアクティブラーニング型授業の実践プログラムを開発した。（共同）
2) ジェネリックスキル（汎用的技能）育成のプログラム開発、および、指導者用マニュアルの作成	2015 年～2018 年	高校生を対象とした、ジェネリックスキルを育成するプログラムの開発を行った。また、高校教員を対象とした指導者用マニュアルを共同で作成した。（共同）
3) 『今日から始めるアクティブラーニング高校授業における導入・実践・協働の手引きー』（学事出版）の編集	2015 年 10 月	高校でのアクティブラーニング型授業の導入と実践に関する書籍を編集した。（共同）
3 教育上の能力に関する大学等の評価		特記事項なし
4 実務の経験を有する者についての特記事項		
1) 高校でのキャリア講演	2004 年～2007 年	キャリア教育の一環として、高校生および保護者を対象に、自身のこれまでの進路選択について講演した（実施校：東京都立青梅総合高校、埼玉県立浦和東高校、埼玉県立深谷高校）。
2) 高校での進路選択を考える授業	2004 年～2007 年	勤務先企業（リクルート）が発行する進路情報誌を活用し、進路選択について考えるワークショップを実施した（実施校：東京都立松が谷高校、埼玉県立新座総合技術高校）。
3) 東京成徳大学子ども学部でのゲストスピーカー（キャリアに関する講演）	2018 年 7 月	東京成徳大学子ども学部の「子どもビジネス演習」の授業において、ゲストスピーカーとして「結婚・出産しても自分らしく生きるためには」をテーマにキャリアの理論を交えて講演を行った。
4) 育休中のワーキングマザーを中心としたラーニングコミュニティでの話題提供	2023 年 7 月	育休中のワーキングマザーを中心としたラーニングコミュニティ「子連れ MBA」にて、「仕事と育児の両立を HAPPY に」と題して座談会を行った。話題提供として、「ワーク・ファミリー・エンリッチメント」という概念の説明を行い、仕事と育児の両立には困難もあるものの、ポジティブな側面に目を向けることの重要性に気づいてもらうよう情報提供を行った。

5 その他		
職務上の実績に関する事項		
事項	年月日	概要
1 資格, 免許 1) 米国 CCE, Inc. 認定 GCDF-Japan キャリアカウンセラー 2) 2級キャリア・コンサルティング技能士 (国家資格)	2009年7月 2013年8月	登録番号 GCDF04426-JP 技能士番号 13S17400345 号
2 特許等		特記事項なし
3 実務の経験を有する者についての特記事項		
1) 就職サイト・転職サイトの法人営業	2007年10月～2010年1月	労働市場の動向を意識しながら, 就職サイト「リクナビ」, 転職サイト「リクナビNEXT」等を扱う求人広告営業に携わった。
2) キャリアカウンセリング	2011年11月～2013年9月	主に第二新卒を対象としてキャリアカウンセリングを行い, 転職支援に携わった。
3) 高大接続教育研究プロジェクトにおける理数教育の教材開発	2013年～2014年	大学教員・高校教員・河合塾教職員が参加し, 現行の学習指導要領に先駆けて理数教育における「活用」「探究」レベルの教材の開発を目的とした研究会で, 研究会の実施・運営や教材開発のとりまとめ等に携わった。
4) 学校から社会へのトランジション調査	2013年～2017年	京都大学との共同研究で, 2013年時点の高校2年生に対して10年間追跡調査を行う大規模プロジェクトの調査の実施から, 書籍の編集・校正に携わった。 溝上慎一責任編集, 京都大学高等教育研究開発推進センター・河合塾編 (2015)『どんな高校生が大学、社会で成長するのか —「学校と社会をつなぐ調査」からわかった伸びる高校生のタイプ—』学事出版
5) 高等学校における参加型学修の実態調査プロジェクト	2015年～2017年	東京大学・立教大学との共同研究で, アクティブラーニング型授業の実施状況などについて, 全国の高等学校を対象とした大規模調査を行った。調査内容の検討や調査の実施・運営, 書籍の編集協力, シンポジウムの運営等に携わった。 中原淳・日本教育研究イノベーションセンター編著 (2016)『アクティブ・ラーナーを育てる学校 —アクティブ・ラーニングの実態と最新実践事例—』学事出版 山辺恵理子・木村充・中原淳 編著, 堤ひろゆき・田中智輝 著, 日本教育研究イノベーションセンター編集協力 (2017)『ひとはもともとアクティブ・ラーナー! —未来を育てる高校の授業づくり—』北大路書房
6) 協調学習に関する研究	2015年	東京大学 CoREF との共同研究で, 主体的・協働的な学びの1つの型である「知識構成型ジグソー法」を用いた授業方法の検討。研究会や書籍の編集に携わった。 三宅なほみ・東京大学 CoREF・河合塾編著 (2016)『協調学習とは 対話を通して理解を深めるアクティブラーニング型授業』北大路書房
7) 文部科学省平成 29 年度調査研究事業「日本人の海外留学の効果測定に関する調査研究」	2017年	受託事業者 (河合塾) のプロジェクトメンバーとして, 調査研究全体のとりまとめや調査項目の検討, 質的調査として大学事例および学生インタビューの実施, 留学に関するデータの整備に携わった。成果報告書では, 第三章第三節の立教大学・立命館大学の事例を執筆した (pp246-268)。

		(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1411310.htm)
8) 大学教員養成講座「インタラクティブ・ティーチング」の開発・運営プロジェクト	2019年～ 2020年	東京大学との共同研究で、学習者の主体的な学びを引き出すためのオンライン講座の運営、および、対面講座「インタラクティブ・ティーチング・アカデミー」を運営した。 (https://www.keinet.ne.jp/teacher/event/interactive-teaching/)
9) 教育関係者対象の対話型イベントの開発	2019年	大学・高校関係者を対象とし、少し先進的かつ教育現場において重要なテーマを取り上げ、参加者も一緒に考える対話型イベントを企画・運営。自身はプロジェクト・リーダーとしてプロジェクトを推進した。 実施テーマ：キャリア教育, EdTech, 教育現場におけるLGBT, ループリックづくりと評価, アクティブラーニング型授業に参加が難しい生徒・学生への対応
10) 教育専門誌の企画・編集	2020年～ 2026年3月	研究開発の一環として、河合塾が発行する高校教員向けの進路情報誌「Guideline」の企画・編集を行った。 担当した企画やテーマ： 大学の教育改革や高校における探究活動、資質・能力の育成、遠隔授業、留学、人口減少と教育改革、総合型選抜・学校推薦型選抜の指導、東大推薦・京大特色入試を探る、難関国立大が総合型・学校推薦型選抜でめざすもの、など
11) 高校における探究学習の事例収集	2020年～ 2026年3月	現行の学習指導要領の実施に先駆けて、「総合的な探究の時間」を軸としてカリキュラム・マネジメントを行う学校や、探究学習を軸に学校の特色化・魅力化に取り組む事例を収集した。
12) 「ひらく 日本の大学」調査の実施・分析	2020年～ 2026年3月	2011年から朝日新聞社と河合塾が共同で毎年実施している、全国の4年制大学を対象とした悉皆調査(回収率8割以上)の担当として、調査票の作成から調査の実施・運営、分析、報告書の作成、分析結果の報告などを行った。
13) クライアント企業H社とのプロジェクトにおけるデータ処理	2020年7月～2022年3月	筑波大学働く人への心理支援開発研究センターにおける業務において、クライアントであるH社のデータ分析の一部を担当した。
14) クライアント企業R社とのプロジェクトにおける実験の運営補助	2021年11月～2022年3月	筑波大学働く人への心理支援開発研究センターにおける業務において、クライアントであるR社の実験を共同で運営した。
4 その他 (編集等に携わった書籍)		
1) 『今日から始めるアクティブラーニング 高校授業における導入・実践・協働の手引き』学事出版(再掲)	2015年10月	河合塾編集、小林昭文・成田秀夫著 高校でのアクティブラーニング型授業の導入と実践に関する書籍の編集に携わった。(共同で編集)
2) 『協調学習とは 対話を通して理解を深めるアクティブラーニング型授業』北大路書房(再掲)	2016年3月	三宅なほみ・東京大学 CoREF・河合塾編著 東京大学 CoREF と河合塾の共同研究の一環として、東京大学 CoREF が中心となって展開してきた協調学習の理論と実践について解説した書籍。第4章の河合塾での事例を中心に編集を行った。
3) 『アクティブ・ラーナーを育てる学校—アクティブ・ラーニングの実態と最新実践事例—』学事出版(再掲)	2016年12月	中原淳・日本教育研究イノベーションセンター編著 東京大学大学総合教育研究センター(中原淳研究室)との河合塾グループである日本教育研究イノベーションセンターによる全国高校調査から見えてきた授業改革の実態やアクティブラーニング導入に関する悩み、先進的な事例などについて解説した書籍。書籍全体の編集を共同で担当。

4) 『ひとともととアクティブ・ラーナー！—未来を育てる高校の授業づくり—』北大路書房（再掲載）	2017年3月	山辺恵理子・木村充・中原淳 編著，堤ひろゆき・田中智輝 著，日本教育研究イノベーションセンター編集協力 全国高校調査における2,414校の調査データの分析や，授業実践例などをまとめた書籍。書籍全体の編集協力として共同で担当。
--	---------	---

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書，学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所，発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(著書)				
1) どんな高校生が大学、社会で成長するのか—『学校と社会をつなぐ調査』からわかった伸びる高校生のタイプ—	共著	2015年8月	学事出版	京都大学高等教育センターと河合塾による，10年間の追跡調査「学校と社会をつなぐ調査」における1時点目調査の分析結果をまとめた。約45,000人の高校2年生のデータから高校生の現状を分析し，大学，社会で伸びる高校生のタイプを解説した。 ※溝上慎一責任編集，京都大学高等教育研究開発推進センター・河合塾編著。「第8章 学校と社会をつなぐ調査から見えてくる高校の特徴～インタビュー～」を河合塾が執筆したが，共同研究につき，本人担当部分抽出不可能。
2) グローバル社会における日本の大学教育—全国大学調査からみえてきた現状と課題—	共著	2018年3月	東信堂	全国大学調査の結果の分析のほか，調査結果をもとにグローバル社会に対応した人材育成に取り組む大学について，各大学の実践事例を詳細にまとめた。 ※河合塾編著。「第1部第2章」の一部事例を執筆したが，共同研究につき，本人担当部分抽出不可能。
(学術論文)				
1) 転職者のリアリティ・ショック時における Self-Concept Clarity の媒介的影響 —職業的側面に着目して— (学位論文)	単著	2019年3月	筑波大学	転職者の職場定着の困難さという問題に向け，期待と現実とのギャップであるリアリティショックに着目した。リアリティショックは離転職意思につながる事が示されており，リアリティショックが及ぼす悪影響を緩衝する心理的要因として，自己概念の明確性 (Self-Concept Clarity; Campcell, 1990) を想定した。共分散構造分析の結果，転職時のリアリティショックは直接的に離転職意思を高めること，ならびに，自己概念の明確性の低減させ離転職意思を高めるという媒介的影響も併存する可能性が示された。
2) 転職時のリアリティショックと離転職意思 —自己概念明確性の効果に着目して— (査読付)	共著	2023年2月	心理学研究，93巻6号，495-505.	転職者のリアリティショックが及ぼす悪影響に対し，自己概念の明確性の効果について検討した。自己概念の明確性は複数の側面を持つ概念であることから，極端性・確信性・安定性の個別測定を試み，各側面が各々どのような効果を持つか，詳細に検討した。その結果，自己概念の明確性は各々異なる過程を経て転職後の適応に影響することが示された。転職者の職場定着の問題に向けては，定着を阻害する要因として自己概念の明確性に着目しつつ，各側面の効果を個別に検討することの重要性もまた示された。 ※著者 片山 まゆみ・藤 桂
3) Choose, believe, and run it: Effects of self-concept clarity regarding work on work engagement (査読付，国際会議発表論文)	共著	2023年12月	International Journal of Psychology, 58, 630.	国際比較研究では，日本人のワークエンゲージメントは他国より低いことが示され，多くの日本人が働く理由を明確にできないことが報告されている。本研究では，民間企業との共同研究として，働く理由や働き方に関する明確性の程度とワークエンゲージメントの関連について，3,095名に調査を行った。分析の結果，働く理由や働き方に関する自己概念の明確性は，自身の価値観を実践する程度を媒介してワークエンゲージメントを促進することが示された。 ※著者 Mayumi Katayama, Junko Owada, Satoko

<p>4) Developmental Changes in Self-Concept Clarity: Focusing on Extremity, Certainty, and Stability. (査読付)</p>	<p>共著</p>	<p>2024年2月</p>	<p>Tsukuba Psychological Research, 62, 49-56.</p>	<p>Kushida, Kei Fuji 自己概念の明確性の極端性・確信性・安定性といった3側面からの測定方法の妥当性検証, および, 自己概念の明確性の発達的变化を検討した。その結果, 自己概念の明確性の3側面と自己概念の明確性を総括した尺度には有意な正の相関が示され, 3側面に基づく測定方法の妥当性が確認された。また, 安定性は年齢とともに高まり, 極端性は年齢とともに低くなり, 確信性は年代によって有意な差が見られないことが示され, 3側面は個別に異なる発達的变化を示すことが明らかになった。 ※著者 <u>Mayumi Katayama</u>, Junko Owada, Masaki Takamoto, Kei Fuji</p>
<p>5) リアリティショックに対する自己概念明確性の緩衝効果の検討——転職・産後復職場面への拡張および明確性測定の細分化を通して—— (学位論文)</p>	<p>単著</p>	<p>2026年1月</p>	<p>筑波大学</p>	<p>転職者が増加する中で, 転職後や産後復職後における職場定着の困難さも指摘されている。職場定着を阻害する要因については, リアリティショックの観点から検討されてきたが, 新しい職場に参入する事前の時点での対応には限界もあり, 予想し得ない現実と直面することは避けがたい。そこで本研究では, リアリティショックが生じる場面を転職時および産後復職時に拡張し, リアリティショックの発生を不可避のものとして捉えつつ, リアリティショックが及ぼす否定的影響に対し, 自己概念の明確性が緩衝効果を持つ可能性を想定し, 7つの実証的研究を行った。これらの一連の実証研究は, (1) 自己概念の明確性の各側面を個別に捉え, より詳細に測定できる新しい方法の検討, (2) 転職時のリアリティショックが及ぼす悪影響についての短期的・長期的な検討, (3) 産後復職時のリアリティショックに関する実態ならびにリアリティショックが及ぼす影響に関する否定的・肯定的な側面の検討, (4) 転職後および産後復職後の職場定着に対する自己概念の明確性の促進効果および調整効果に関する検討, の4点を目的として実施され, 各研究の結果を俯瞰しながら総合的に考察を行うとともに, 得られた知見について学術的側面および実践的側面よりその意義を論じ, 今後の課題についても議論した。</p>
<p>(その他) 1) (調査研究委託事業の成果報告書) 文部科学省平成29年度調査研究委託事業「日本人の海外留学の効果測定に関する調査研究」成果報告書 (再掲) 2) (学会発表) 職を転じて福となすには——転職時のリアリティ・ショックに対する自己概念明確性の調整効果——</p>	<p>共同 共同</p>	<p>2018年 2019年9月</p>	<p>文部科学省 日本心理学会第83回大会 (ポスター発表)</p>	<p>本委託調査研究は, 日本人学生における様々な期間・形態の海外留学がどのような効果が得られるのかを可視化するため, 文部科学省より河合塾に委託されたものである。留学経験者への調査の分析結果からは, 留学期間が短期でも長期でも能力は伸びることが示され, 留学に行くこと自体が重要である可能性が示唆された。ほかに, 海外留学における大学調査の結果より, 先進的な取り組みを行う事例をまとめた。 ※主な執筆メンバー 村澤 昌崇・中尾 走・赤塚 和繁・伊藤 寛之・<u>片山 まゆみ</u>・木山 さゆり ほか ※執筆担当ページ pp246-268 転職時のリアリティショックがワークエンゲージメントに及ぼす影響に対し, 自己概念の明確性の3側面 (極端性・確信性・安定性) の効果を検討した。その結果, リアリティショックがない場合は, 安定性はワークエンゲージメントを低下させる一方で, 極端性と確信性は有意傾向でワークエンゲージメントWEを高めていた。さらに, 極端性が高い場合および確信性が高い場合には, リアリティショックがワークエンゲージメントにもたらす悪影響が強まることが示された。このように, 自己概念の明確性の各側面はそれぞれ異なる効果を持つことが示された。 ※発表者 <u>片山 まゆみ</u>・藤 桂</p>

<p>3) (国際会議・学会発表) Choose, believe, and run it: Effects of self-concept clarity regarding work on work engagement.</p>	<p>共同</p>	<p>2021年7月</p>	<p>The 32th International Congress of Psychology (国際 会議・ポスター発 表)</p>	<p>国際比較研究では、日本人のワークエンゲージメントは他国より低いことが示され、多くの日本人が働く理由を明確にできないことが報告されている。本研究では、働く理由や働き方に関する自己概念の明確性が高いほどワークエンゲージメントが高まると想定し、3,095名に調査を行った。分析の結果、働く理由や働き方に関する自己概念の明確性は、自身の価値観を实践する程度を媒介してワークエンゲージメントを促進することが示された。 ※発表者 <u>Mayumi Katayama</u>, Junko Owada, Satoko Kushida, Kei Fuji</p>
<p>4) (学会発表) 転職には見定めを、幻滅には見極めを 自己概念の明確性が転職後のソーシャルサポート受領および職場定着にもたらす長期的効果</p>	<p>共同</p>	<p>2023年9月</p>	<p>日本心理学会第 87回大会(ポスター発表)</p>	<p>転職時のリアリティショックがソーシャルサポートを阻害し、職場定着志向に及ぼす長期的な影響について着目しつつ、その媒介過程への自己概念の明確性の調整効果も加味して検討した。その結果、転職時のリアリティショックがソーシャルサポートの低減を経て職場定着志向を低下させるという媒介効果は、自己概念の明確性の極端性と革新性によって調整される可能性が示された。 ※発表者 <u>片山 まゆみ</u>・藤 桂</p>

(注) 「研究業績等に関する事項」には、書類の作成時において未発表のものを記入しないこと。