

C07-01 技能

A) グループカウンセリング

- ・ グループアプローチの条件 : 特定の課題等に共通するメンバーが理想
- ・ グループアプローチの目標 : キャリコンなど外部から与えてもよい

- ・ **セルフヘルプ・グループ** 同じ悩みや問題を抱えた人々が集まり相互援助しながら、自己の回復を図る治療グループ
- ・ **サイコドラマ** **ドラマ的手法により**人間存在の真実および環境場面の現実を探求する。精神科医の**モレノ**が創始した。1回のセッションは60～90分で10人前後が適当。
- ・ **Tグループ** 組織心理学やグループダイナミクス（集団力動）の学問的な背景も踏まえて、人間関係についての気づきをえるための体験の場。K.**レヴィン**が開発。

B) ワークショップ

- ・ **バズ・セッション** 少数の分科会を作って話し合い、その後全体共有を行う
- ・ **ブレインストーミング** 固定概念にとらわれず自由にアイデアを出し合い、そこから連想や思いつきを生み出す。思考を発散させる方法。思いもしないアイデアが出てくることが狙い。
- ・ **ブレインライティング** メンバーが机を囲んで座り、各人がブレインライティング用のシートへテーマに沿ったアイデアを3つ書く。書いたら隣の人に渡し、その隣人は書かれたアイデアの下の段にまた3つ書く。そうやって一巡させる。
- ・ **ディベート**
- ・ **インプロ** 日本語で「即興」の意味。準備なしでその場で創作。予測していなかったことへの対応力、表現力を身につける。
- ・ **ホールシステムアプローチ** 特定の課題やテーマにかかわるすべてのステークホルダーが集まって話し合い、納得度の高い意見集約や意思決定を行う方法。いくつか種類がある。
 - ・ **ワールドカフェ** 顔ぶれを変えながら4～5人単位の小グループで自由に話し合いを続け、あたかも参加者全員が話し合っているような効果を得られるもの
6人の参加者が3つのアイデアを5分ごとに考え出す手法
- ・ **コンセンサスゲーム** 与えられた課題について、チームで話し合いながら全員でひとつの結論を導くゲーム

C) **構成的グループ・エンカウンター (SGE)**

- ・ 1960年代にアメリカで発展した、**健常者対象の集中的グループ体験**（パールのゲシュタルト療法に影響を受けた手法）
- ・ それをベースに**國分康孝**が創始したのが「構成的グループ・エンカウンター」
- ・ 特徴
 - ・ 用意された課題に基づいて進めて行く
 - ・ **目標は、自己発見**と、自己開示や他者の本音を受け入れることによる**ふれあい**
 - ・ 批判的、評価的発言をしない（シェアリング、分かち合い）
 - ・ **構成的とは、枠を与えることでメンバーが自由になれる、心的外傷から守る意**
 - ・ シェアリングの際、リーダーは分析・批判をせず体験の共有を意識する
- ・ **3つの原理**
 - ①あるがままの自分に気付くこと ②SGE体験の構成 ③シェアリング
- ・ 構成的グループエンカウターの進め方
インストラクション（導入）→エクササイズ（課題）→シェアリング（分かち合い）

★**エンカウンター・グループ**のもともとの意味：**メンバーがそれぞれ本音を言い合う**ことにより、互いの理解を深め、また、自分自身の受容と成長、対人関係の改善などを旨とするもの

「エンカウンター」とは？

「出会い」という意味。出会いは縁を大事にした触れあいのこと。「ホンネとホンネの交流をする」という意味でも使う。

ロジャーズが開発したのは「**ベーシック**」エンカウンター。

國分康孝が開発したのは「**構成的**」グループ・エンカウンター」

D) グループ支援のメリットと限界

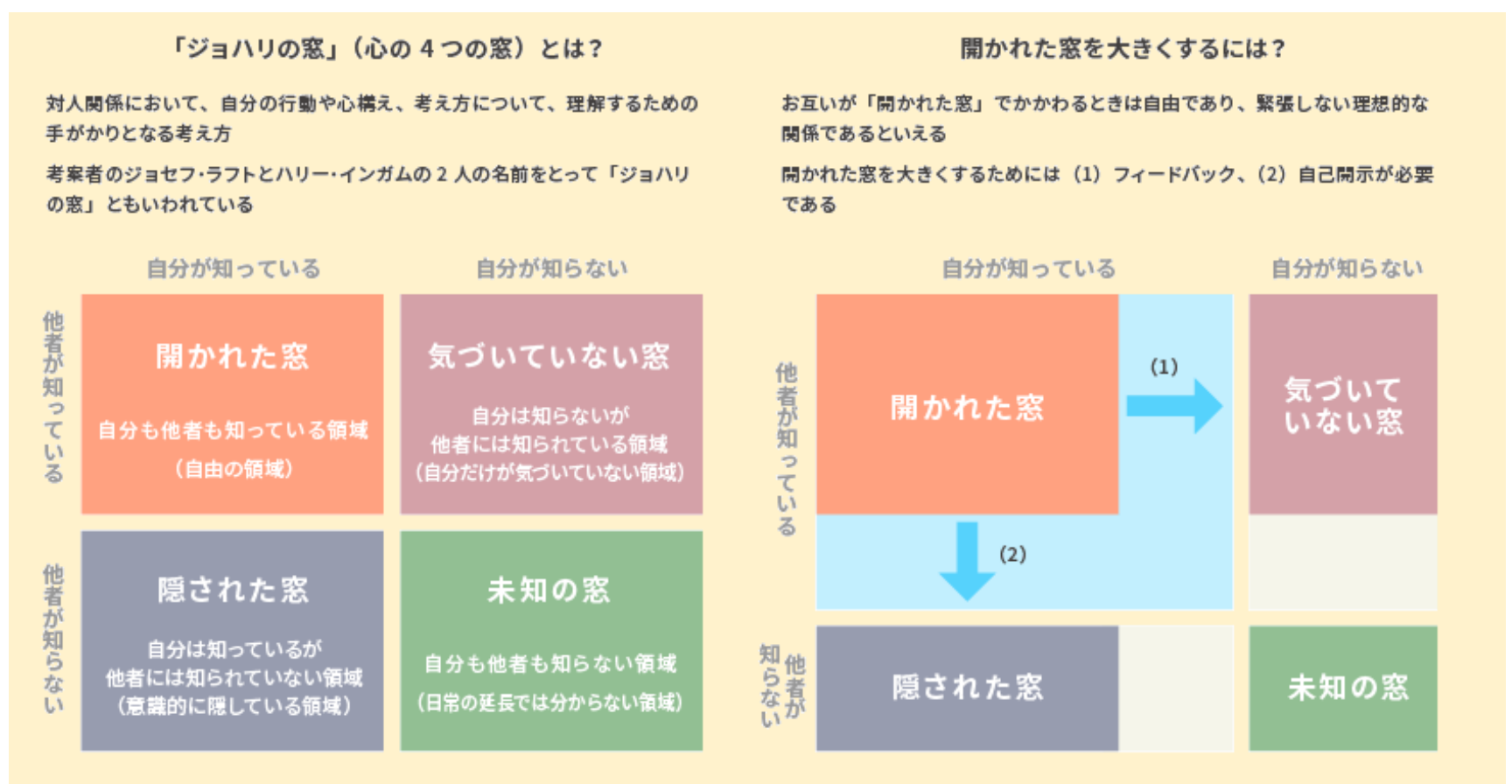
●メリット

- ① 自分以外の参加者を通じて、作業を多面的に進めることができる。
例えて言うなら、複数の鏡に照らして自分を確認することが可能
- ② 参加者間の相互のやりとりを重ねることで、自分のコミュニケーション上のクセやパターンを把握でき、その改善にも役立つ。
- ③ 1人の支援者が、一度に複数の人に対処することができる。
- ④ さらにグループの成熟度が増すと、参加者が自主的、自律的に活動できるようになり、参加者同士で相互に支え合うことができるようになる。
- ⑤ グループの中で気づいたことを踏まえて、これまでとらなかった行動や言動をあえてやってみて、その結果を確認することができる。
グループの中でこれを行うことは、1:1の場合に比べると、より現実場面に近いので、解散後も継続しやすい。

●限界

- ① ひとり一人の固有のペースに合わせることが難しい
- ② 各人が話をする機会が保証されるとは限らないので、何も得られずに終わってしまったり、**場合によっては、マイナスの影響を受けたままになる可能性もある。**
- ③ 1:1の対人スキルとは別のスキル、例えばグループのプロセス理解にかかわるスキルなどが新たに支援者に求められる。
- ④ 進め方にもよるが、複数の参加者のためにスケジュールを調整しなければならない。
また、長期にわたる場合には、途中の参加者の出入りといった要因を考慮する必要性や、場所の確保などのグループ特有の配慮が必要となる。

●ジョハリの窓



「開かれた窓」を拡大するには、(1) フィードバックと(2) 自己開示が必要！！

E) グループの発達 心理学者・ブルース・W・タックマンが1965年に提唱

- 1 形成期 参加者は、不安や恐れを抱えている状態
- 2 混乱期 各人が自由な行動を求め、一体感がなくなる、もしくは意見の対立等
- 3 規範形成期 互いの特異性を受け入れ、グループなりの規範が形成される
- 4 展開期 各参加者が役割を交代しながら、自律的に動くことができるようになる

F) グループプログラム開発

マンパワーTEXT2 p.185～

■ C07-02 技能の補足

・ システマティック・アプローチ

- ・ キャリアコンサルタントの現場でのクライアントとの向き合い方や問題解決へのアプローチとして、使われているもの
- ・ カナダ雇用移民の「個人雇用カウンセリング-システマティックアプローチ」を執筆したベザンソンとデコフによって作られた

・ システマティック・アプローチの流れ

① カウンセリングの開始

↓

② 問題の把握

↓

③ 目標の設定

↓

④ 方策の実行

↓

⑤ 結果の評価

↓

⑥ カウンセリングとケースの終了

- ・ 相談者の問題の「見立て」
- ・ 検証する質問
→相談者の「気づき」や「認知の変化」

・ 学習方策

- ・ 技能 (Skill) 職業やキャリアを自分で探索、選択、決定、形成するのに必要な知識・技能の学習
- ・ 行動パターン (Action Pattern) 習慣、癖など、クライアントが気付かない行動パターンについて学習
- ・ 意欲 (Needs) 目標に向かおうとする意欲のすべてを高めること

■ C07-03 キャリア・シートの作成指導、活用の技能

・ 職務経歴書

- ・ 職業能力開発促進法では、国は職務経歴等記録書の様式を定め、その普及に努めなければならない、としている。

・ ジョブカード

■6支援のシート参照

C

・ 厚生労働省関係が提供する情報収集サイト

- ① 日本版O-NET job tag (職業情報提供サイト) <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/howto>
- ② キャリアインサイト ※システムの説明: <https://www.jil.go.jp/institute/seika/careerinsites/index.html>
- ③ JILPT 資料・統計・調査報告など <https://www.jil.go.jp/institute/index.html>

● 日本版O-NET job tag (職業情報提供サイト)

★日本版o-netのサイトから

当サイトについて

職業情報提供サイト (日本版O-NET) (愛称: job tag (じょぶたぐ)) (※) は、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか調べたりすることができます。

また、学生のキャリア形成を支援する方、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載されています。

当サイトの「職業情報(職業解説やしごと能力プロフィール等)」(政府の統計データ、写真・動画を除く)は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の研究開発成果物である「職業情報データベース」の情報を活用し、作成しています。同データベースの著作権に関する全ての権利は同機構が保有しています。また、「職業興味検査」及び「職業適性テスト(Gテスト)」については、同機構の研究成果物をサイト上で公開しているものであり、著作権に関する全ての権利は同機構が保有しています。「利用規約」を遵守し、同機構の著作権を侵害することのないようにご利用ください。

日本版O-NETでは、約500の職業について職業解説を掲載しています。

職業解説は、一読して、その職業のイメージが沸き、簡便に理解できるよう、文章で職業についての情報提供をしています。

すべての職業について「どんな職業か（仕事の概要）」「就くには（入職経路）」「労働条件の特徴」の三つの要素で構成しています。その他に「参考情報」として、関連資格、関係団体（URL表示）がある場合は記載しています。

進路選択、就職活動等の参考にご活用下さい。

【日本版O-NETのwebサイトメニュー】

職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトです

■適職を知る

職業興味検査

価値観検査

職業適性テスト（Gテスト）

しごと能力プロフィール

ポータブルスキル見える化ツール

キャリア分析

職業能力チェック

■職業を検索する

フリーワード検索

テーマ別検索

イメージ検索（地図）

仕事の性質で検索

仕事の内容で検索

スキル・知識で検索

免許・資格で検索

職種カテゴリー別検索

産業別検索

職業分類検索

未経験でも比較的入りやすい職業

タスクから検索

賃金・求人倍率から検索

■企業向け支援ツール

人材採用要件整理

タスク整理

人材活用シミュレーション