

## ●成城大学

# 3年生の少人数講座における RCC就職レディネス・チェックの 実施について

(抄録)

事務局就業力育成支援室主任  
キャリア支援部キャリア支援課主任(兼任)  
長尾繁樹氏



私は、成城大学において、キャリア教育の正課科目を担当する就業力育成支援室と、正課外の、いわゆるキャリア支援、就職活動支援等のプログラムを運営する、キャリア支援部の二つの部署を兼任しております。キャリア支援部は専任職員が私を含め7名、ほかにキャリアアカウンセラーが3名、私はカウンセラーとしての仕事もしながらマネジメントもするという形になっています。

今回は、RCCの開発段階でパイロットケースとして実施しました。キャリア支援部による3年生向けの就職活動のスタート講座で行いましたが、これは「ミニ講座」という少人数講座です。本学では、就職活動の支援体制として「マスから個人」の展開を行い、少人数教育ならではの良さを大事にしており、このミニ講座はまさにその特徴的なものです。

## ■平成23年度の実施

昨年10月下旬に、ミニ講座の4コース(各コース最多10名)、計38名の学生に対してRCCを実施し、またそれ以外に私のほうで、個別相談の際に数名の学生に使ってみました。

この「就活スタート講座」は、就職に関する考え方や情報を与え、自らモチベーションを上げていくきっかけを作るための講座です。1講座2コマの構成で、1コマ目は就職活動に必要な準備ということで「仕事観の醸成」と「就職情報の獲得」をテーマにしており、2コマ目では、自分自身を客観的に見ることの実践ということで、最後にこのアセスメントを実施しました。

事後のアンケートでは、多くの学生から「何点ぐらい取ればいいのか」という質問がありました。その他の感想としては、「環境理解度が一番低いから、よく世間のことを学ばないといけないなと思った」「企業についての知識が不足しているため、今後業界研究をしっかりやりたいと思った」などがありました。これは10月に実施し、その後、冬にかけて実際に企業の方々にお願いしていただいてお話を聞く機会を作っていました。それらにもしっかりと参加したいと思ったという声も寄せられ、われわれの狙いが、ある程度学生にも伝わったのかなと感じました。

それから、カウンセラーと結果の分析をしました。傾向としては、将来を見据えて働く意欲はもっている一方で、目標に到達するための方法、具体的な情報をあまりよく知らないようでした。

「就職意欲度」に関して比較的しっかりと回答が多かったのは、1コマ目で、「仕事観や「内定が就職のゴールではない」ということについて、レクチャーやディスカッションを通して、彼らが理解度を上げていたからかもしれない。

このスタート講座へは、「とにかく就職活動がとて不安」だから参加してきている学生がほとんどでした。で、現時点で不足しているカテゴリーを理解する良い機会になりました。質問項目についても、学生が今まで言語化できていなかった、もやもやした不安などを可視化し、自覚することができたのではないかと思います。この講

座後に、キャリアアカウンセラーの個別相談を受けに来た学生も多数いました。

一方、われわれがファシリテーターとして実施するにあたって、理解度が大きく左右すると感じました。どれくらい理解したうえで、実施方法、カテゴリーの自身、アセスメントの効果などを学生たちに伝えていけるかが鍵になるのではないかと、前述したように、点数に左右される学生が多いので、よく説明してフォローアップすることが重要です。

それから、3年生だけではなく、例えば少し遅れてスタートした4年生や、2年生の後半ぐらいから動いている学生もおりますので、他の学年に実施することも有効かもしれません。

## ■平成24年度の実施

24年度は、同じく「就活スタート講座」で実施しましたが、3コマに拡大し、夏休み中に設定して1日で終わる形にしました。また、講座を受ける前にRCCを渡し、事前課題として自分でやってきてもらいました。

まず1コマ目の最初に、RCCをやってみた感想を学生同士でシェアしました。そのうえで、キャリアアカウンセラーから解説を加えて、理解の促進を図りました。また、講座の終了後に再度このシートを配付し、もう一度実施するよう指示しました。そして、全員に対して個別面談し、各自に合った支援を展開するというフォローアップにつなげました。

ディスカッションでは、学生同士が「僕はここが高かった」とか「私はこ



平成24年度実施風景

もつていたことや、学生の指導に当たって考え



このところがよくわかっていなかった」と、お互いにフォローしあう関係性ができ、グループダイナミクスがうまく活用できたように思います。

全体の所感としては、やはり学生はスコアを意識しますから、しっかりと解説する必要があります。また、スムーズな就職活動への移行には非常に有効だと感じています。一方でこれを継続的に振り返る資料として、どのように機能させられるか、例えば実施のタイミングなどは、今後またやりながら見ていきたいと思っています。

今後は、ほかにもどのようなガイダンスやセミナー、講座で活用すれば、どのように変化するのかわかったことも調査して、より相関関係を明確にしていきたいと考えています。マスのガイダンスよりは、どちらかというと、少人数の講座のほうが目が届きますし、よいと思っています。ちなみにWebのほうもデモ版で試行してみましたが、学生から「スムーズでやりやすい」と概ね好評でした。

それから、われわれキャリア支援部のスタッフも、RCCを実際にやることによって自分たちが先入観をもつていたことや、学生の指導に当たって考え

のほうもデモ版で試行してみましたが、学生から「スムーズでやりやすい」と概ね好評でした。

「質疑応答」  
質問 学生がスコアを意識しすぎてしまうケースがあるので、その解説が必須とのことでしたが、点数をそんなに意識しなくてもいいことを伝えるときに、何が一番重要ですか。

長尾 「何で僕だけ2点なんですか？」と過剰反応した学生がいました。彼には「今の段階で仮にスコアが思ったより低かったとしても、今日の講座を受けることによって、これは先入観だったとか、自分の思い込みだったんだなということがわかれば、それを自分なりに克服すればいいんですよ」と話しました。これはテストではなく、あくまでも現状の理解度とか、自分がどう思っているかを測る一つの指標に過ぎない。著しく低い場合は、後で個別にフォローアップが必要かと思えますけれど、幸いそういった学生はあまりいませんでした。

必要があるところに関して再認識できたという意味で、とてもよかったと思っています。

ていけば上がるものだから」と言っていて、質問項目の自身について問いかけていくこともできると思います。

質問 23年度に38名で実施されたということですが、その学生の方々の追跡調査の結果とか、就職活動する中でこういうところが他の学生と違ったとか、差し支えない範囲で教えていただければ有り難いのですが。

渡辺 もし、例えば○が二つしかなかったら、どこどこには付けていたのか。それについては自分が納得できているわけですね。納得できないほうが残り10以上ありますけれど、「この1個1個について自分は何の程度知っているか」を、項目に戻って考えさせる。出席者全員に「自分が○をつけなかったところについて、どの程度どのように理解しているか」「何がわからないか」という課題を出す。「数字というのは、あなたが今、自分でわかっていると思った部分だけけれど、残りはこれからわかっ

ていけば上がるものだから」と言っていて、質問項目の自身について問いかけていくこともできると思います。

質問 23年度に38名で実施されたということですが、その学生の方々の追跡調査の結果とか、就職活動する中でこういうところが他の学生と違ったとか、差し支えない範囲で教えていただければ有り難いのですが。

長尾 現在4年生になっているその38名の追跡調査をしたところ、ほとんどの学生は就職が決まっています。そのうち半分以上の学生は、早期(4、5月)の段階で内定を獲得していました。RCCを受けたことによって、わかっていることとわかっていないことが明確になり、自分なりにどの部分に注力すればいいかを考えて、そこからキャリアカウンセラーに相談に来るケースが多くありました。また逆に、まったく来なくなった学生もいました。これは自分の中で、ある程度咀嚼をして理解が進んだからと考えています。

ていけば上がるものだから」と言っていて、質問項目の自身について問いかけていくこともできると思います。

役で。おっしゃる通りに、それぞれスタッフの特性がありますので、「特定の部分を一番強調して言いたい」とか「ここはダメなんだよ」といったことが出てきます。

私はその個性は大事にされていいと思っていますが、一方で、例えば先ほどのように、実際にやった時にスコアが低くて動揺する学生をどのようにカバーするか。同時に10数名の学生にやった場合、一人の学生が動揺すると、それに影響されて周りの学生も動揺していったりすることがありますから。

「後でその部分しつかり解説しますよ」とか「どの部分が足りなかったのかも一回確認しようね」と、しつかりフォローアップができるような状態作りができていけば、おそらく、どのような方でも対応はできると思います。

これは、何度か受けられると、また見えてくると思うんです。1回だとたぶん難しい。例えば「今度はあえてこのスコアを低くしてみよう」とか、少し操作をしながら、それに対してどのように解説するかというところを、お互いにグループでやってみるといいのではないのでしょうか。

渡辺 今のご説明のとおりで、カウンセラー間で相互に勉強する機会を作らないと、どのチェックリストでも使えないかもしれません。日頃からお互いに「この言葉だけは避けよう」とか「こう言うとうわかりやすいよね」と、やりあったほうがいいと思います。ファシリテーターとしてきちんとできてくる人、のところに観察しに行くと勉強し、少しずつペアで教えたりすれば、力をつけるのによいでしょう。

役で。おっしゃる通りに、それぞれスタッフの特性がありますので、「特定の部分を一番強調して言いたい」とか「ここはダメなんだよ」といったことが出てきます。

私はその個性は大事にされていいと思っていますが、一方で、例えば先ほどのように、実際にやった時にスコアが低くて動揺する学生をどのようにカバーするか。同時に10数名の学生にやった場合、一人の学生が動揺すると、それに影響されて周りの学生も動揺していったりすることがありますから。

「後でその部分しつかり解説しますよ」とか「どの部分が足りなかったのかも一回確認しようね」と、しつかりフォローアップができるような状態作りができていけば、おそらく、どのような方でも対応はできると思います。

これは、何度か受けられると、また見えてくると思うんです。1回だとたぶん難しい。例えば「今度はあえてこのスコアを低くしてみよう」とか、少し操作をしながら、それに対してどのように解説するかというところを、お互いにグループでやってみるといいのではないのでしょうか。

渡辺 今のご説明のとおりで、カウンセラー間で相互に勉強する機会を作らないと、どのチェックリストでも使えないかもしれません。日頃からお互いに「この言葉だけは避けよう」とか「こう言うとうわかりやすいよね」と、やりあったほうがいいと思います。ファシリテーターとしてきちんとできてくる人、のところに観察しに行くと勉強し、少しずつペアで教えたりすれば、力をつけるのによいでしょう。

役で。おっしゃる通りに、それぞれスタッフの特性がありますので、「特定の部分を一番強調して言いたい」とか「ここはダメなんだよ」といったことが出てきます。

私はその個性は大事にされていいと思っていますが、一方で、例えば先ほどのように、実際にやった時にスコアが低くて動揺する学生をどのようにカバーするか。同時に10数名の学生にやった場合、一人の学生が動揺すると、それに影響されて周りの学生も動揺していったりすることがありますから。

「後でその部分しつかり解説しますよ」とか「どの部分が足りなかったのかも一回確認しようね」と、しつかりフォローアップができるような状態作りができていけば、おそらく、どのような方でも対応はできると思います。

これは、何度か受けられると、また見えてくると思うんです。1回だとたぶん難しい。例えば「今度はあえてこのスコアを低くしてみよう」とか、少し操作をしながら、それに対してどのように解説するかというところを、お互いにグループでやってみるといいのではないのでしょうか。

渡辺 今のご説明のとおりで、カウンセラー間で相互に勉強する機会を作らないと、どのチェックリストでも使えないかもしれません。日頃からお互いに「この言葉だけは避けよう」とか「こう言うとうわかりやすいよね」と、やりあったほうがいいと思います。ファシリテーターとしてきちんとできてくる人、のところに観察しに行くと勉強し、少しずつペアで教えたりすれば、力をつけるのによいでしょう。

役で。おっしゃる通りに、それぞれスタッフの特性がありますので、「特定の部分を一番強調して言いたい」とか「ここはダメなんだよ」といったことが出てきます。

私はその個性は大事にされていいと思っていますが、一方で、例えば先ほどのように、実際にやった時にスコアが低くて動揺する学生をどのようにカバーするか。同時に10数名の学生にやった場合、一人の学生が動揺すると、それに影響されて周りの学生も動揺していったりすることがありますから。

「後でその部分しつかり解説しますよ」とか「どの部分が足りなかったのかも一回確認しようね」と、しつかりフォローアップができるような状態作りができていけば、おそらく、どのような方でも対応はできると思います。

これは、何度か受けられると、また見えてくると思うんです。1回だとたぶん難しい。例えば「今度はあえてこのスコアを低くしてみよう」とか、少し操作をしながら、それに対してどのように解説するかというところを、お互いにグループでやってみるといいのではないのでしょうか。

渡辺 今のご説明のとおりで、カウンセラー間で相互に勉強する機会を作らないと、どのチェックリストでも使えないかもしれません。日頃からお互いに「この言葉だけは避けよう」とか「こう言うとうわかりやすいよね」と、やりあったほうがいいと思います。ファシリテーターとしてきちんとできてくる人、のところに観察しに行くと勉強し、少しずつペアで教えたりすれば、力をつけるのによいでしょう。