



元 日本体育大学
スポーツマネジメント学部 教授

本間啓二

大学における キャリア支援のための アセスメント・ツールの活用

キャリア支援のための
アセスメント・ツールの意義

職業経験がない、あるいは少ない学生は、職業や業務内容の知識が乏しく、自分がどのような仕事に向くのかなど、自分の個性を生かした将来を考へることが困難である。それは学生自身の将来や職業選択への不安に繋がっている。

職業的な個性を知ることにより、職業選択だけでなく、職場への適応や職業生活の中の将来展望が持てるようになる。それは目の前の選択だけでなく生涯を通じた人生の選択へと生き方を変える可能性を持っていると言える。

キャリア支援として紹介されているアセスメント・ツールには様々なものが、働く上での能力特性や職業的興味傾向、作業性格、行動特性、価値観などを測定するツールが主に上げられる。結果の提示方法として、コンピュータ判定でコメントや適性職業を挙げていくツールでは、そのコメントが出た根拠が分からなければ、結果は選択行動への示唆にはなるが、自己理解としてその後の人生に役立てるまでには至らない。つまり結果を受検者に渡すだけでは、効果的に活用することは難しい。検査には、受検者が結果を自分の個性として理解し活用できるように支援することが求められ、キャリアコンサルタントにはその役割がある。

以下、キャリア支援の専門家として求められるアセスメント・ツールの実施や活用について解説する。

アセスメント・ツールを使った
支援の視点

検査の実施準備…検査実施前に検査の目的や内容、自己理解への活用方法や効果などを説明し、受検者の了解を基に実施の手続きに入る。受検者が希望しない場合は、無理に実施しない。実施者に検査への十分な知識がないと、実施に向けた説明力が伴わず、受検者の受検意欲を高めることができないため、実施者には十分な研修による専門的な知識・理解が求められる。

受検態度の観察と記録…実施は適正な方法と手順に従って行う。対面もしくは少人数での実施では、実施中の受検者の態度や実施状況の観察と記録を行う。集中して適正に実施できているか、途中でトラブルがないかを観察し、記録を取っていく。

結果の解釈…プロフィールの特徴を捉え、面談時の観察も踏まえて柔軟に判断するが、まずは結果のプロフィールが受検者の個性を表しているかの確認から始める。受検時に意欲的に取り組んでいたか、心配事や疲労などがなかったか、などを、プロフィールを解釈する前に確認しておく。

結果を使った支援…受検者の自己像と検査結果の確認や解説を行う。「検査、大変だったでしょう」「最後まで集中するのは大変だったのではないですか」「難しく感じたところがありましたか」などの聞き方で、受検時に問題があった場合に訴えやすいような質問の仕方を配慮する。問題なく適正に受検できているか確認後、プロフィールの特徴を捉えながら、受検者の自己

像との一致や不一致を、面談を通して明らかにしていく。不一致の場合には、その原因を探る必要がある、あまり意識していない自分の行動などを掘り起こしながら、納得の得られる解釈を探す。面談では、検査結果と関連するこれまでの経験について具体的な場面を想起させながら結果の解釈を進め、自己理解を深めていく。検査結果に表れる側面が、受検者のプライベートルな内面なのか、社会的な役割を果たすために演出された側面なのかを受検者と一緒に探り、両側面を踏まえたプロフィールの理解ができるように支援する。

職務分析の視点を踏まえた解釈…職業適性検査では、GATBの9つの適性や職業興味の6類型を基に適性診断を行い、適職群を示すように構成されているが、1つの職業の中にはそれらの全てが職務内容として含まれているものだ。適職と示された職業以外にも、受検者の個性を生かす業務を探すことは可能である。「この業務はみんなと同じように仕事を進めるためには人一倍頑張らなければならぬが、こちらの業務は得意な面を発揮することができる」といったように、職業への適性があってもうまくできない場面があったり、興味を持たない場面があるものだ。適職では職業の主たる部分との適性が認められるが、それ以外にも仕事上の役割は沢山ある。自らの個性を適正に理解できれば、自分の能力の特性や興味の志向性によって、どのような働き方を目指すのか、自分らしさを表現できる働き方へと近づいていくことができる。