

I キャリアカウンセラーとしての活躍

1. キャリアカウンセリングとは何か

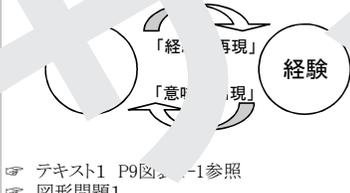
1 はじめに

	P	問題	回答	チェック
1	3	キャリアカウンセリングの定義とは	キャリアカウンセリングとは、発達の視点に立って、成長と適応という個人の積極的側面に強調点を置き、個人が環境の中で効果的かつ自律的に機能できるように支援すること。自己概念の開発を通してキャリア形成を図ること	
2	3	キャリアカウンセリングは「1.」を重視し「2.」を促す働きかけであると考え	1. 人間が社会的な存在であること 2. 自己概念の成長	
3	4	クリティカルシンキングとは	外部の知識や経験を自分自身に問いかけ鵜呑みにせず、じっくりと考えて、その知識や経験を自分の「言葉にする行為」	

2 キャリア教育における議論から 3 経験から学ぶ

	P	問題	回答	チェック
4	7	「経験から学ぶ」とはどういうことか	支援すべき他者、つまり「その人が現在、遇している問題を解決し、克服するためのポイント。「人」が「主体的に社会を理想し、改革していく意欲・能力」を身につけるための必要不可欠な基礎能力	
5	7	「経験から学ぶ」の「学び」の構造を考えると「1.」を考えること。また「経験」とは「2.」といえる	1. 「つながり」と「経験」とその「つながり」 2. 自己概念と社会(環境)との相互関係	
6	8	自己概念の成長の観点から何を実感し、その中に自分を実感する必要があるか	「つながり」	

4 経験代謝

	P	問題	回答	チェック
7	9	次の図は「1.」と「2.」を表したものである。 	1. 経験代謝サイクル 2. 「人」が「経験」との「つながり」を学ぶ、その「学び」の構造	
8	9	自己概念の成長とは「1.」であり、自己と社会の「2.」を実感し、それらに対して肯定的な「3.」を持つとする継続的な営み。また、その意味を通じて「4.」と考える	1. 経験代謝サイクルを回すこと 2. つながり 3. 「つながり」に対する肯定感によって生み出される心理的発達に対する実感	
9	9	経験代謝とは	自己概念の成長を生み出す「学びの構造」	
10	9	経験代謝のサイクルの2つの段階とは	1. 経験の再現 2. 意味の出現	
11	10	経験代謝のサイクルの経験の再現とは「1.」、意味の出現とは「2.」である	1. クライアントにとって、ある経験がどう見え、どう感じ、どう思ったのかなどをクライアントとともに再現し、その再現された経験をともに見ること 2. 「自分にとっての意味」に気づくこと	

(1) 経験

	P	問題	回答	チェック
12	12	「経験」でのキャリアカウンセラーの役割とは	クライアントが生活知を啓発的経験(学ぶことのできる経験)として取り込み、自己概念の成長を促せるよう橋渡しをする	

(2) 意味の受け止め方

	P	問題	回答	チェック
13	12	不都合な経験であっても自己概念成長のきっかけとして何を持つことができるか	つながり	
14	12	意味の受け止め方でキャリアカウンセラーの役割とは	人間性の活性化を促す (人間性とは人間が持つ成長に向けたエネルギー)	

(3) 当事者意識

	P	問題	回答	チェック
15	13・14	当事者意識とは	経験代謝のサイクルを自立的に回していこうとする意識。不都合なことや、何とかしなければいけない出来事が起こったとき「自分で変えられる、何とかしよう」と思う意識	
16	14	当事者意識でキャリアカウンセラーのかかわりとは	クライアントに当事者意識を醸成するかかわり	

(4) 問いかけ

	P	問題	回答	チェック
17	14	日常の出来事を啓発的経験とする経験の受け止め方、そのポイントは何か	問いかけ	
18	14	経験に対し問いかけることによって「1.」に気づくことが「2.」の第一歩となる ☞ テキスト1 P18理解度チェック1	1. つながり 2. 自己概念成長のきっかけ	
19	15	キャリアカウンセリングの場面でクライアントから持ち出される話は「1.」に語られることがほとんど。これは「2.」が生まれていない状況である	1. 個人的(私の外に)問題として 2. 自分自身への問いかけ	

(5) 不安

	P	問題	回答	チェック
20	15	クライアントが自分に問いかけることにより起こり、また当事者意識を阻む心理とは	不安	

(6) 信頼する他者

	P	問題	回答	チェック
21	16	キャリアカウンセリングの場面で「信頼すべき他者」は誰のことか	キャリアカウンセラー	
22	16	キャリアカウンセラーがクライアントに好意的関心を向けることが信頼関係構築の第一歩。クライアントが何を促す働きかけとなるか	当事者意識	

(7) キャリアカウンセリングが対象とするテーマについて

	P	問題	回答	チェック
23	16	CDAはカウンセラーでなく「1.」である。そのためキャリアカウンセリングの対象者は「2.」であり、テーマは必ずしも「3.」を前提としない	1. キャリアカウンセラー 2. すべての人 3. 悩み	

(8) CDAとクライアントとの関係性

	P	問題	回答	チェック
24	17	キャリアカウンセラーのとるべきクライアントとの関係性で「関係を超越する」とはどのようなことか(2つ)	1. 傍らでキャリアカウンセラーの役割を意識しながらも、人間対人間としての自然なかかわりを持つということ 2. 意図的でありながら自然、自然でありながら意図的と、一見矛盾する関係性を持つこと	
25	17・18	厚生労働省で定義された「キャリア」とは「1.」を持った概念のこと。「キャリア」を積んだ結果として「2.」が蓄積されていく	1. 一般に「経歴」「経験」「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないしは継続性 2. 職業能力	

	P	問題	回答	チェック
26	17	「キャリアコンサルティング」を厚生労働省では「1.」と、厚生労働省職業安定分科会では「2.」といている ☞ テキスト1 P18理解度チェック2	1. 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと 2. 個人の適性や経験に即した職業選択や能力開発を支援する相談	
27	17	厚生労働省職業安定分科会で「キャリアコンサルタント」とは何と言われているか	本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り(どんな能力があって、何が課題なのかの確認)を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う者	

Ⅱ 米国におけるキャリアカウンセリング

1. 米国におけるキャリアカウンセリングの歴史

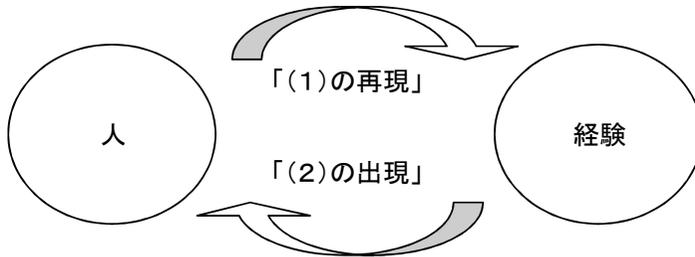
1 職業指導運動の始まり

	P	問題	回答	チェック
28	20	キャリアカウンセリングという分野は「1.」とともに始まり「2.」の実践に端を発していると考えられている	1. 職業指導運動 2. パーソンズ	
29	20	パーソンズは1905年に「1.」を始め、それが1907年の「2.」設立、翌1908年1月の「3.」の開設につながった。1909年には「4.」を著した	1. 職業選択の指導を必要とする活動 2. 職業指導所 3. 職業指導局 4. 職業の選択	
30	20	パーソンズが1909年に著した「職業の選択」で序論、述べた理念5つは	1. 安易に働き口として仕事に就くのではなく、自分とふさわしい職業を選択するのが望ましい 2. 職業を選択するにあらず、自分を偽らずに慎重に自己分析し適切な指導を受けること 3. 若い人は幅広い職業分野を調べ就きやすい職業や偶然見つけた職業で妥協しないこと 4. 若い人は、人、職業、そして成功の条件などについてよく研究している専門家の助言を受けることが、安全で望ましい 5. 自己分析は紙に書き記すことが必要である	
31	21	パーソンズは「賢明な職業選択には3つの一般的な要素、ある」と提唱したがその3つとは	1. 適性、能力、興味、希望、資源、限界、およびそれらの原因も含めた自分自身を明確に理解する 2. さまざまな職種に関して、有利な点、不利な点、成功に必要な条件、給与、出世の見込み、将来性などについて調べる 3. 1と2で把握した事柄の関連性についての合理的な推論を行う	
32	21	パーソンズの考えは何の開発に貢献したか(3つ) ☞ テキスト1 P29理解度チェック1	1. 個人差の研究 2. 職務分析の方法 3. 職業適性検査の開発	
33	21	パーソンズ死後、1917年まで職業指導局の局長を務めた「1.」は「2.」の活動を行った	1. ブルームフィールド 2. ボストンの各公立学校に職業指導を定着させ、中学校教師にパーソンズのキャリアプランニング指導法の訓練を施し、1910年には職業指導に関する初の全国大会を催した	

2 職業指導運動の拡大

	P	問題	回答	チェック
34	22	1912年には職業指導に関する第2回全国大会が開かれ、これをきっかけに、1913年に「1.」が結成、今では「2.」と改称し「3.」を果たしてきた	1. 全米職業指導協会(NVGA) 2. 全米キャリア開発協会(NCDA) 3. キャリアカウンセラーの能力を高め、訓練の標準を作成し、倫理綱領を策定する上で指導的な役割	

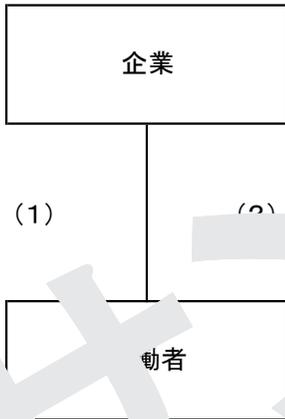
問1 経験代謝サイクル(テキスト1 P9 図表1-1)



回答 (1) 経験
(2) 意味

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

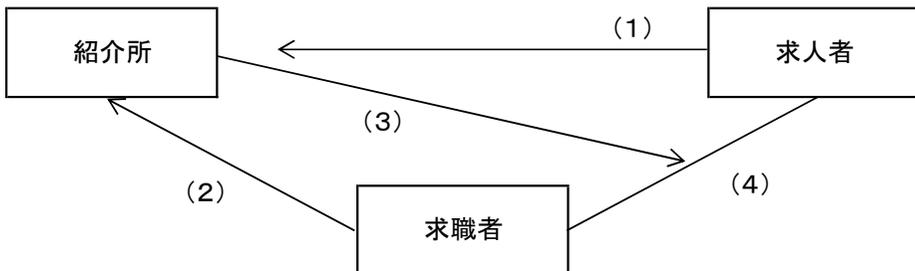
問2 直接雇用(テキスト1 P89 図表3-14)



回答 (1) 雇用契約
(2) 指揮命令

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

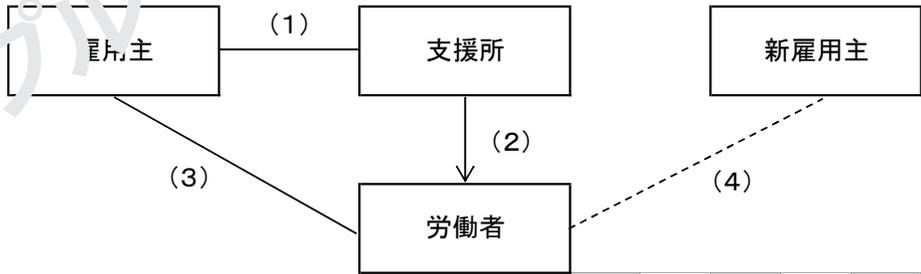
問3 職業紹介事業(テキスト1 P89 図表3-15)



回答 (1) 申込み
(2) 申込み
(3) 斡旋媒介
(4) 雇用契約の成立

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

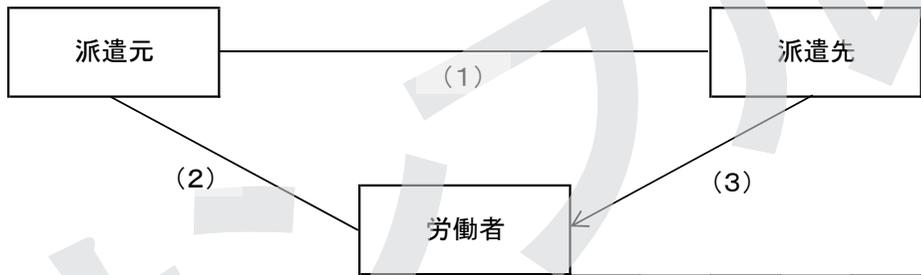
問4 アウトプレースメント(テキスト1 P91 図表3-16)



- 回答 (1) 支援契約
 (2) 教育訓練
 (3) 雇用契約
 (4) 雇用契約

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

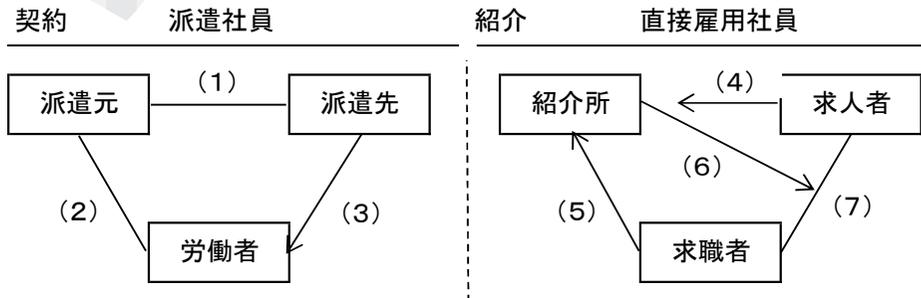
問5 労働者派遣事業(テキスト1 P91 図表3-17)



- 回答 (1) 派遣契約
 (2) 雇用契約
 (3) 指揮命令

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

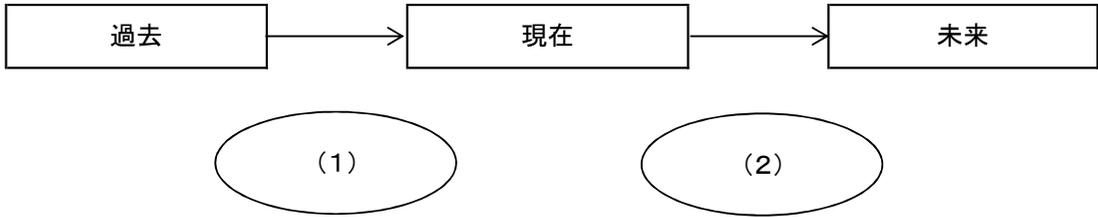
問6 紹介予定派遣(テキスト1 P92 図表3-18)



- 回答 (1) 派遣契約 (4) 申込み
 (2) 雇用契約 (5) 申込み
 (3) 指揮命令 (6) 斡旋媒介
 (7) 雇用契約

1		6		OK
2		7		
3		8		
4		9		
5		10		

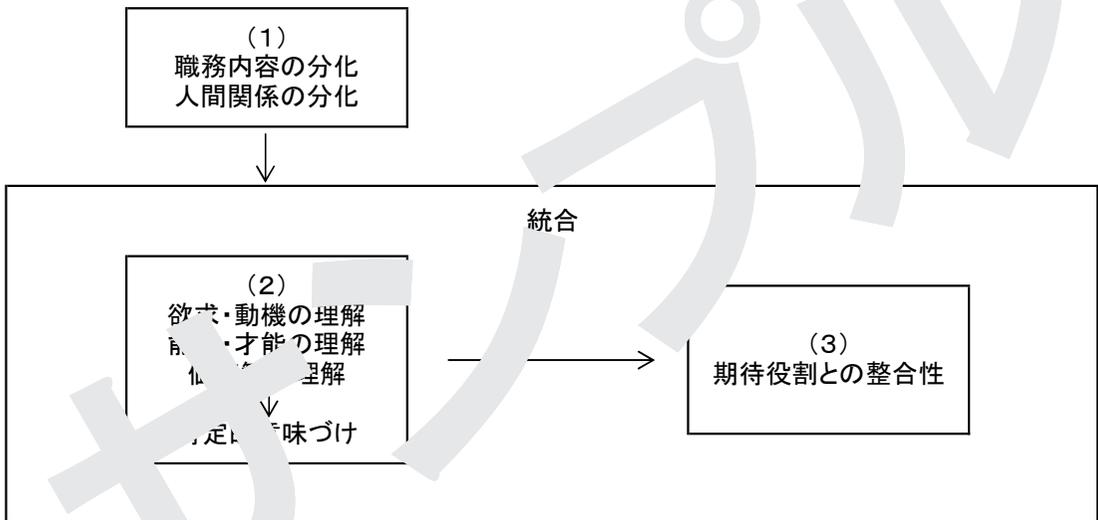
問7 回顧と展望からなる統合のプロセス(テキスト1 P110 図表4-2)



- 回答 (1) 回顧
(2) 展望

1		6		OK	
2		7			
3		8			
4		9			
5		10			

問8 キャリアの自己概念の確立プロセス(テキスト1 P111 図表4-)



- 回答 (1) 経路の分化
(2) 自己理解(回顧)
(3) キャリア目標(展望)

1		6		OK	
2		7			
3		8			
4		9			
5		10			

【メモ】

【問題集仕様】

■ 共通

印刷用紙サイズ：B5

仕上げ：26穴ルーズリーフ用紙に印刷。ファイリングをして発送

■ 一問一答

文字フォント：MS P明朝

文字サイズ：11.5

■ 図形問題

文字フォント：MS Pゴシック

文字サイズ：10～11

サンパル