

カードソート法を活用したグループワーク授業の実施（キャリア教育） 及び「グループによる語り合い」を通じた 学生支援の担当者セミナーの開催

キャリアセンター

西條 秀俊

1. はじめに

雇用環境の変化等に伴い、学生の進学や就職を巡る環境も大きく変化してきている。そうした中で、大学においても「人生を主体的に切り拓いていく能力」を育み、「社会で通用する力」を身につけさせるための体系的キャリア教育の充実が必要である。

そのキャリア教育の一環として、大学に入学した初年次から一方的な知識の伝達といった講義ではなく、グループワークを活用し、学生自らが参加・体験し、グループダイナミクスといった相互作用の中で、自ら何かに「気づき」を得るといった双方向的な授業の実施が望まれる。

2. 平成20年度授業改善プロジェクト

平成20年度授業改善プロジェクトとして、【カードソート法を活用したグループワーク授業の実施（キャリア教育）及び「グループによる語り合い」を通じた学生支援の担当者セミナーの開催】の採択を受けた。

講義の中で、カードソート法を活用したグループワーク授業（キャリア教育）を行い、学生自身の価値観等の検証をした。その中でグループワークを実施することにより、学生が自ら主体的に考え、その考えたことを伝え、表現する能力（コミュニケーション力、プレゼンテーション力等）等のキャリア意識向上や学生生活のモチベーションアップに繋がった。

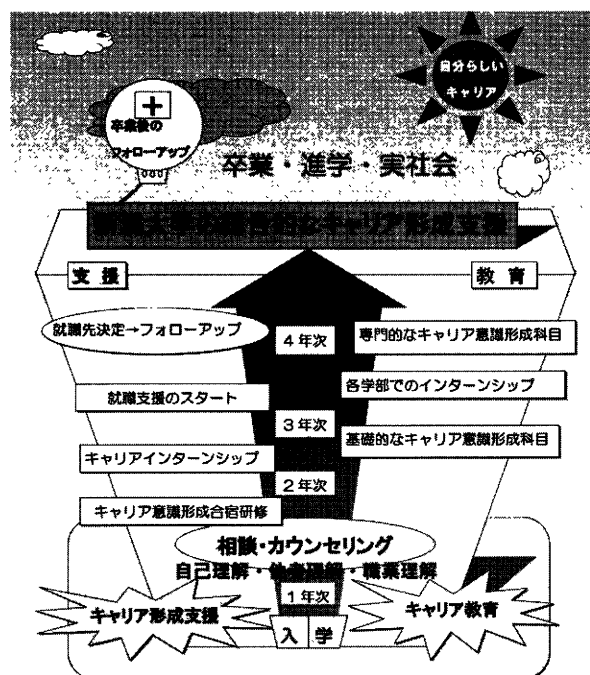
また、カードソート法を活用したグループワーク授業展開の効果を広く周知するために「グループによる語り合い」を通じた学生支援の担当者（教職員）セミナーを開催した。このグループワークの指導法を学ぶことにより、より多くの職員にカードソート法及びグループワークの効果や必要性の理解促進を図った。

3. 新潟大学におけるキャリア教育

3.1. 新潟大学キャリアセンターの取り組み

新潟大学では、学生一人ひとりの成長を支援すべく、国立大学では先進的に平成17年4月にキャリアセンターを設置した。従来からの手厚い就職支援（H20年度支援行事約70件、参加学生延べ約13,950名、個別相談件数約1,000件）に加え、4年間を通じた総合的キャ

リア形成支援を行っている。低学年から「自分らしいキャリアとは何か」を一緒に考える科目を開講。一方的に聞く講義ではなく、総合大学の特色を生かし、9学部学生混合のグループワークやOB・OGを招いた講演を中心に行っている。学生自らキャリアについて考え、気づきを得る機会を提供する。学部の専門的キャリア意識形成科目を受講することによりコラボレーション効果が期待できる。



また、キャリアセンターでは、進路全般に関する相談を随時受け付けており、いつでもスタッフが親身になって相談を受ける態勢をとっている。

さらに、昨今の雇用環境の悪化を受けて、平成21年10月から一人ひとりに応じたきめ細かい支援として、経済状況の動向や学生気質等を把握し、カウンセリング技能を修得したキャリアコンサルタント4名を常勤採用し、キャリアカウンセリングを充実させた。文系、理系、医歯学の学系別に配置することにより、それぞれの分野の専門性に応じた学生の自律支援を行う体制をとっている。

平成21年12月現在、新潟大学キャリアセンターにはキャリアコンサルタント資格者6名、産業カウンセラー資格者5名、実人数として資格取得者は7名在籍している。その他にも、カウンセリング技能を修得す

るための資格養成講座にチャレンジして、資格取得を目指すスタッフもあり、学生に対する効果的なキャリア形成支援をキャリアセンター全スタッフで共通認識を持って支援サービス向上を図っている。

3.2. キャリア意識形成科目について

新潟大学では、「自律と創生」という大学の理念のもと、平成19年度から本学における新しい学士課程教育への取り組みである「分野・水準表示法」の中に「キャリア意識形成科目（コード74）」を新設した。講義の一部を紹介すると、自己理解のメソッド「MBTI」を活用することで自己肯定観を高め、人の多様性を理解した上で、自分自身のキャリア形成に対し、興味や関心の動機についての「気づき」を得ることができる。これら科目を受講することにより、単に進学・就職のことだけではなく、広い視野を持って自分自身のキャリア形成に興味、関心を持ち、大学生活や将来の目標を持つ手がかりとすることができる。主体的に何をすればいいのか、自ら考え、行動することでこれからの大学生活の充実を図ることができ、ひいては将来のキャリア形成に繋がることを期待している。

4. カードソート法を活用したグループワーク実施

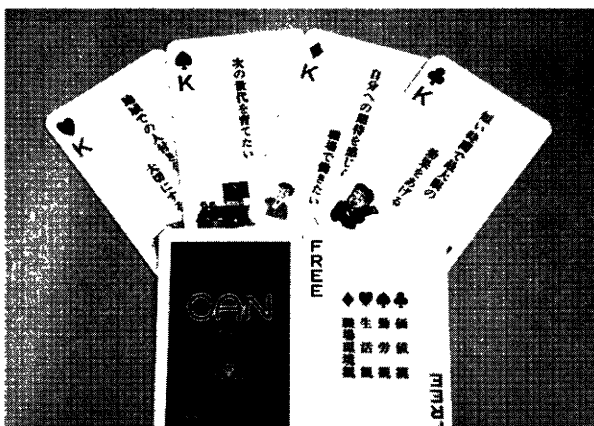
4.1. 講義での具体的な事例報告

平成20年度授業改善プロジェクトで作成したカード式価値観認識ツールを使用したカードソート法の具体的な事例報告を行う。

この報告は、平成20年度に新潟大学で開講した全学部1・2年生対象受講学生約40名の講義6クラスで実施した事例である。

4.2. カード式価値観認識ツールの作成

カード式価値観認識ツールは、学生が親しみやすいようにトランプ形式とし、カードマークによって、価値観、勤労観、生活観、職場環境観を区分し、学生が、それぞれの価値観基準を整理しやすいように作成した。



4.2.1. 名称：

本価値観カードを新入生向け「CANガイド（Career Action Note）」と並行して活用するために、「CAN（Career Action Navigation）カード」と命名した。

4.2.2. 作成目的：

学生が自ら主体的に考え、その考えたことを伝え、表現する能力（コミュニケーション力、プレゼンテーション力等）等、キャリア意識向上につなげるために、「価値」や「仕事選びの基準」を記したカードをソートアウトし、絞り込んでいくカードソート（カード分類）法を活用し、学生自身の価値観を明確にする。

その後、グループワークで、自身の価値観について、相互に紹介し合うことで、他人との違いの中で自分を深く認識することができる。一人だけでなく、カードソート法をグループワークとして行うことで、グループ中で相互に気づきを得るといった相乗効果（グループダイナミクス）があり、一層の自己理解、他者理解、相互理解に繋がる。

4.2.3. 使用方法：

最初に、カード全体の説明として、FREEカードに記載しているトランプカードのマーク別の価値観区分の説明を行う。FREEカードは、他のカードに記載されていること以外に、その学生自身が明確な価値観を持っている場合に使用させる。

具体的な使用方法としては、トランプカード52枚とFREEカード2枚を使用して実施するか、または価値観区分別（マーク別1種類13枚）として、マーク1種類の13枚、またはマーク2種類26枚で実施するかを決め、そのカードを手元に準備させる。

「価値」や「仕事選びの基準」を記したカードの中から、より自分にじっくりくるカードの枚数（おおよそ）を決めてソートアウトし、徐々に絞り込んでいき、自身の価値観を明確にする。最後に残ったカードの関係性を机上で形にさせるとさらに理解が深まる。その後、グループワークで、自身の価値観について、相互に紹介し合い、選択カードの選んだ理由、共通点、相違点を考えさせる。グループで同じカードを選んでいる学生同士でも、その選択理由は違うことが多い。

これ以外にも、カードの使用方法については、次の活用方法がある。「下村ら（2005）によると、カード式職業情報ツールの主な活用方法として、①自己活用、②マンツーマン活用、③グループ活用がある。」

4.3. カードソート法の効果

カードソート法の効果として、下村ら（2005）の論文に紹介されている。「Kelly（1955）のパーソナルコンストラクト理論によって、職業カードソート技法に理論的根拠を与えた。Dolliver（1967）は、Kelly（1955）の理論のうち次の点を重視する。①同じ状況でも様々

な観点から捉えることができるが、②人は、その状況の中から、その人にとって意味があるような物事に着目することによって、③その状況の持つ意味を減らして、容易な状態で選択を行うとする。すなわち、物事の捉え方にはいろいろな見方があるが、その人にとって意味のある事だけを考えるようにして、人はできるだけ簡単に物事を考えようとすると思える。したがって、カードを1枚1枚選択する—しないと分類していく過程で、その個人が意味があると思っている事がらとそうでない事がらとが明らかにできることとなる。カードの選択には個人の環境に対する意味づけが反映されるという理由づけがなされたことになる。」

実際に講義の中で活用したところ、学生からは「トランプの作業は、自分の価値観や大切にしていることを見直すいい機会だったと思う。普段意識しないことを考えられて、家族や友人を大切にしたいという気持ちを再認識した。」「トランプを使って自分の考えていることと相手が考えていることの違いを比べてみて、改めてみんなそれぞれの考えを持っているんだなと感じた。相手の考えから得られることもあったので、自分の視野を広げるために参考にしたいと思う。」「トランプの中から優先順位を決めて選ぶ時では自分と同じような経験をしている人でも選ぶカードがぜんぜん違って、物事の感じ方の違いを感じた。」「自分の人生に必要なカードを選んだ時、自分と選んだカードとはみんな違って。この授業を通して、人の人生に必要なものは人それぞれであり、みんな一人ひとり違うと改めて実感することができた。」「大学生活が始まってから価値観が少し変わったのをトランプ選びで気づいた。」などの感想があり、自分自身の価値観の振り返りだけでなく、価値観の多様性認識への気づきもあったようである。

5. 「グループによる語り合い」を通じた 学生支援の担当者（教職員）セミナーの開催

5.1. セミナー実施概要

グループワーク中心の授業実施及び周知のために、学外から専門講師（㈱キャリアスケープ・コンサルティング代表小野田博之先生）を招き、学生支援の担当者（教職員）セミナーを平成21年2月10日にキャリアセンターと新潟大学全学教育機構学生支援部門との共催で開催した。（講演レジメ・資料1）

セミナー受講対象者は、TA及びキャリアセンタースタッフ、キャリア支援及び学生グループ支援に携わる教職員を対象とし、参加者数は31名（教員19名、職員9名、その他学生等3名）であった。本セミナー概要は、日頃学生と接し、共に考える立場にある教職員と実際のグループワークを体験しながら、グループワークの中では何が起るのか、それが参加メンバー

にどのような影響を及ぼすのかということについて、一緒に理解を深めた。今後のグループ支援やキャリア教育の参考として、カードソート法のキャリア形成支援への活かし方等について確認した。

第5回 キャリア教育FD

体験しながら学ぶグループワークの指導法 —ファシリテーターの役割と重要性—

※グループワークを進行させるにはファシリテーターの役割が重要です。

今回のFDでは、5限学生グループと接し、共に考える立場にある教職員の皆さんと、簡単にグループワークを体験しながら、グループワークの中で何が起るのか、それが参加メンバーにどのような影響を及ぼすのかということについて、理解を深めるとともに、キャリア形成支援への活かし方について学びます。そこで、(有)㈱キャリアスケープの代表者の小野田博之先生をお招きして、「グループワークの役割と重要性」についてエッセイを作成していただきます。小野田先生は、現在、中央職業能力開発協会(JAVADA)が厚生労働省の委託を受け実施するキャリア・コンサルティングにおける各種関係委員会委員、NPO日本キャリア・カウンセラー研究会理事としてご活躍されています。

今回のFDにおいては、日頃から学生のキャリア支援や第二のホームを担っている教職員の方々に参加いただき、今後のグループ支援やキャリア教育に役立てて頂くことを目的としています。なお、当日グループワークの一つの手法として、カードソート法の紹介をいたします。

【日時】平成21年2月10日(水) 13:30~16:00 (受付13:00~)

【会場】新潟大学総合教育研究棟プレゼンルーム (8階5号)

【対象】キャリア支援・ダブルホーム担当教職員・学生グループ支援に携わる教職員

<当日プログラム>

開会挨拶 13:30~13:35 小野田博之先生

お茶の時間 13:35~14:00 高橋 孝彦先生

講演 14:00~14:00 小野田博之先生

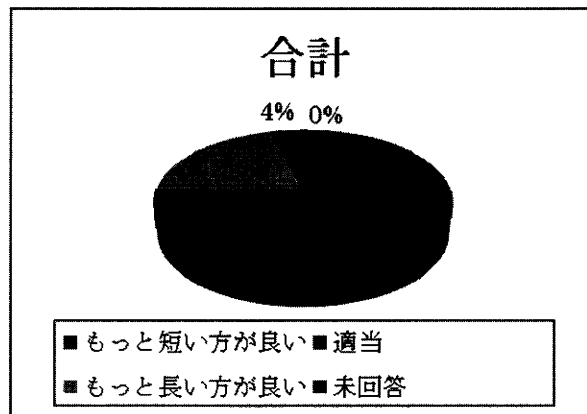
〒951-8512 新潟県新潟市中央区
 新潟大学全学教育機構学生支援部門
 〒951-8512 新潟県新潟市中央区
 新潟大学全学教育機構学生支援部門
 平成20年度就職改善プロジェクト事務局

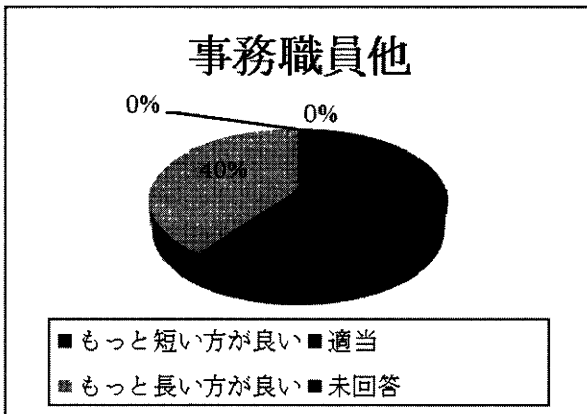
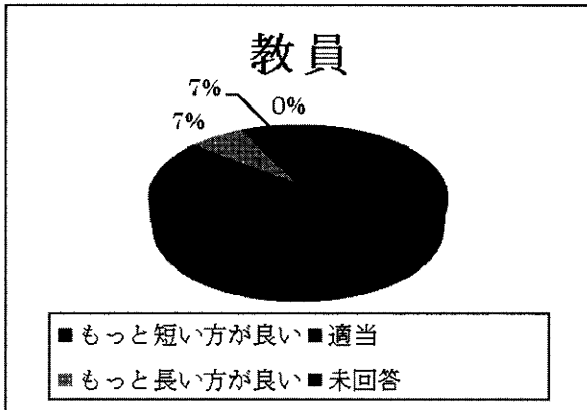
主催：新潟大学 キャリアセンター
 問合せ・申込先：025-262-6531
 Eメール：shu@shu.ac.jp
 宛先：新潟大学全学教育機構学生支援部門

5.2. 実施後のアンケート結果

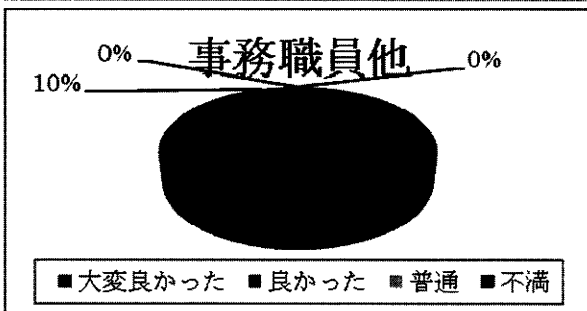
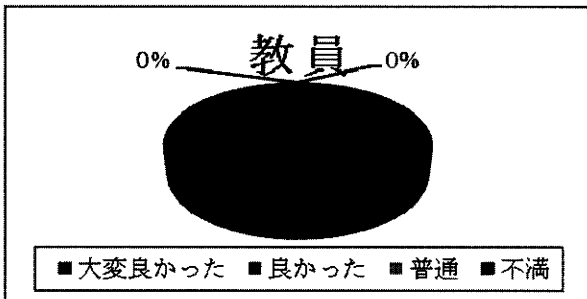
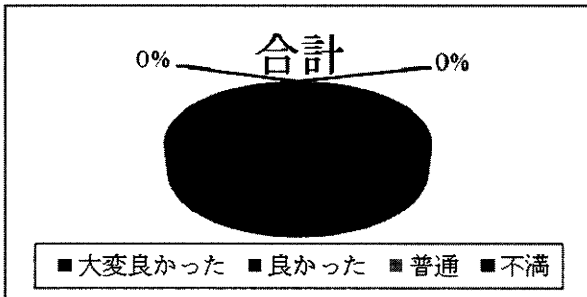
セミナー実施後に参加者にアンケートを実施した結果は次の通りで、参加者にとって非常に高い満足であった。

5.2.1. 実施時間





5.2.2 実施内容に対する満足度



実施内容に対する満足度（具体的内容）

○教員

- 「コンテンツとプロセス」がわかりやすかった。
- グループワークの特性・配慮すべき点などがよくわかった。
- 実際にやって、実感できた。
- ファシリテーターの役割が具体的に理解できた。
- ジョ=ハリの窓、CANカード
- 「内的キャリア」「コンテンツとプロセス」
- すべて良かった。（カードソート法、教材）
- 学生の本音、本心を引き出す上で参考になった。
- 話した内容もわかりやすく、簡単な実質を通じてイメージしやすかった。
- グループ実習
- 新たな触れ合いの場が提供された。

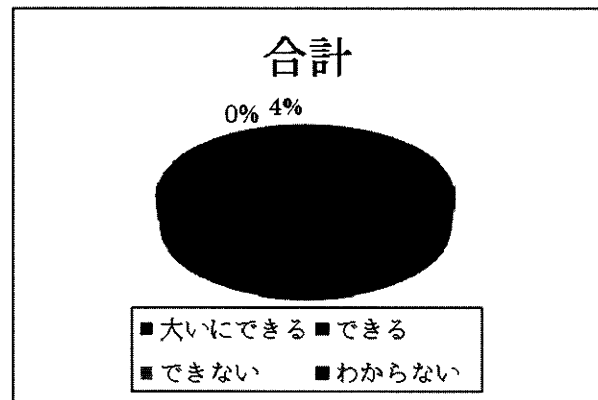
○事務

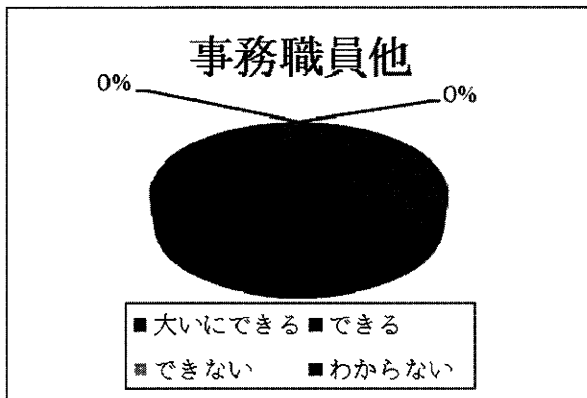
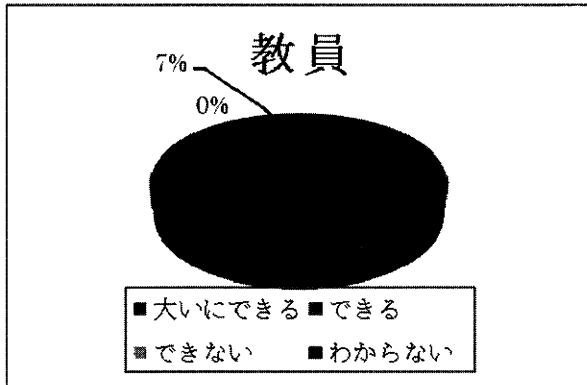
- グループの種類やコンテンツとプロセス等
- 実際にカードを使用して話し合うことで、内容が良く理解できた。
- 初めは「グループワーク」と聞いて正直戸惑ったが、参加してみたら楽しかった。
- 話もわかりやすく、構造も理解できた。
- ダブルホームとは関係無いが、学生とのやりとりでも、貴重な話だった。

○その他

- ファシリテーターのあり方が多少なりとも分かった。特にCANカードは期待し、使用してみたい。（自分なりのファシリテーターのイメージは合ったが）
- グループの作り方（場の設定）の大切さ。
- プロセス（Here & Now）の議題設定法にヒントを得た。
- 基本的なグループワークの事がわかって良かった。
- もう1クール、実習があると理解度が深まった。

5.2.3. 今後のグループへの指導法として活用できるか





6. おわりに～今後の本学におけるキャリア教育

平成20年度新潟大学「学習・教育研究フォーラム」が平成21年3月17日に開催され、本授業改善プロジェクトの報告を行った。

昨今の社会経済、雇用環境の変化や価値観の多様化等に伴い、学生の進路を巡る環境も大きく変化してき

ている。そうした中で、「自律と創生」という大学の理念のもと、「社会、地域、家庭に貢献できる人財」を育成するため、学生へのキャリア意識形成支援を行うことが肝要である。「卒業後の人生を主体的に切り拓いていく能力」を育み、「社会で通用する力」を身につける体系的キャリア教育の推進を行う。

キャリア形成を図るためには、「将来の自分自身のことについて主体的に自己決定する能力・態度」が必要になる。キャリア教育の中で、総合大学である特色を活かして、本プロジェクトのようなグループワーク授業での他学部の学生とのディスカッションを通して、学生間の価値観の違い等を認識し、自己理解、他者理解、相互理解の促進にも繋げたい。

今後、さらに学生のキャリア形成における効果的な支援について検討したい。(平成21年12月)

- 1 ⑧The Myers-Briggs Type Indicator and the MBTI are registered trademarks of the Myers-Briggs Type Indicator Trust in United States and other countries.
- 2 下村英雄他『職業カードソート技法とキャリアガイダンスーカード式職業情報ツールの開発ー』12頁、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2005年4月
- 3 下村英雄他『職業カードソート技法とキャリアガイダンスーカード式職業情報ツールの開発ー』6頁、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2005年4月

資料1：講演レジメ

2009年2月10日

第5回キャリア教育FD
「ファシリテーターの役割と重要性」
 体験しながら学ぶグループワークの指導法

キャリアスケープ・コンサルティング
 小野田 博之
 NPO法人キャリア・カウンセリング実践研究会

1.はじめに ～ グループとは？

1) グループとは何か？

- ① 参加者が共通の目的を持っていること
- ② 参加者間に相互のやりとりがあること
- ③ それらは基本的に別個のものであること

2) グループによる支援の特色と限界 ～ なぜグループか？

<グループの特色>

- ① 1対1の場合は支援者とのやりとりを減らして自己理解を深めるが、グループの場合は自分以外の参加者を通してこの作業を多面的に進めることができる。たとえばいうならば 1対1の対人支援が一夜の断であるのに対して、グループの場合は複数の場面に横断して自分を認識することが可能。
- 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強や弱の把握とその改善に役立つ。
- ③ 一人の支援者が一様に複数の人に対応することができず。
- ④ さらにグループの成熟度が進むと参加者が自主的、自発的に活動できるようになり、また参加者同士で相互に支えあ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、これまではとらなかった行動・活動を取ってやってみて、その結果を認識することができる。現実場面に近いので実践後も利用しやすい。

<グループの限界>

- ① その人固有のペースに合わせることは難しい。
- ② 人が話をする機会が保障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ら、場合によってはマイナスの影響を受ける可能性もある。
- ③ 1対1の対人支援とは別のスキル、例えばグループのプロセスの理解に関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ぬ。また、長期にわたる場合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。

3) さまざまなグループ

群	グループの種類	
	治療(改善)グループ ^①	支援(達成)グループ ^②
群	メンバーの個人的ニーズ	達成される課題
役割	相互作用を通して共通する	相互作用を通して共通、または割り当てられる
コミュニケーション・パターン	オープン	特定の課題についての討論に焦点化する
グループの進め方	グループによって柔軟、あるいは形式的	形式的・規則的
メンバー構成	共通の関心、問題、または特性に基づく	必要とされる才能、専門性、または職業の分類に基づく
自己開示	高いことが期待される	低いことが期待される
自己保持	通常、プライベートになされ、グループ内に留められる	プライベートに留められるが、時々、公然と「オープン」される
評価 ^③	メンバーが治療目標に到達できたかどうか	課題解決や能力を達成するなどのグループの目標が達成できたかどうか

「グループワーク入門」(R.W.トーマス編、1998)を著者が一部改訂(後の節)

4) キャリア形成支援とグループその目的

<自己理解 ～ 内省キャリア自覚の深まり>

<コミュニケーション>

グループは「現実社会を体験する実験室」

(17)仕事と人生と自己責任

2.グループの中で起きていること

1) ジョーハリの窓を通してみるグループ

図「ジョーハリの窓」

自分について知っている	自分	自分が知らない
	バックパクの領域	ブラインドの領域
他人が知っている	プライベートの領域	アンノウン(未知)の領域

2) 知る → 聴く → 考える/感じる → 知る

3. グループ支援「グループによる関わり合い、聞き合い」

- ① 1人ずつ順番にテーマについて話し、他のメンバーからフィードバックをもらいます。これは議論や検討ではありません。何かの結論を出したり、まとめて見直ししたりするのが目的ではありません。そして、フィードバックをもらうことで自己理解を深めるのが目的です。
- ② 持ち時間は、1人1分くらいです。5分程度はなし、残り時間でほかの人からフィードバックをもらいます。時間の管理は話し手が行います。全体での最終時間は守ってください。途中の休憩時間はありません。
- ③ 話す順番は、準備ができたらから、順番は決めません。
- ④ 話す人が準備まで話し終えたら、一人ずつフィードバックをします。フィードバックの順番は特に決めません。

4. 「知る」「聴く」を支えるためのファシリテーション

1) コミュニケーションを助く

2) コンテントとプロセス

図 コンテント/プロセスと、ダイナミズム

3) 何に焦点を当てるか

- ① 「知」と「聴」と「思」
- ② コンテントとプロセス
- ③ 「→」の方向と内容

4) 留意しておきたいこと

- ① 守勢姿勢
- ② 主役は参加者
- ③ 何を目的としたグループワークか
- ④ グループでは何が起きているのか？

5. グループを活用したキャリア開発支援プログラムの例

時間	1日目(8月7日)	2日目(8月8日)
9:00	①オリエンテーション ②自己分析1(私は誰?) ③キャリアってなに? <解説>	④自己分析6(キャリアアウター) ⑤キャリア開発事例検討
12:00	昼食	昼食
13:00	⑥自己分析2(モチベーション) ⑦コミュニケーションとは ⑧自己分析3(ライフライン分析) ⑨自己分析4(行動特性)	⑩自己分析7(ここまでの整理) ⑪自己分析8(やりたい自分) ⑫自己分析9(キャリアパス) ⑬まとめのGW
18:00	夕食	18:00解散予定
19:00	⑭自己分析5(サイコロール) ⑮今日の振り返り	

<特観>

- 1) 自己分析作業の結果をグループで語り合う
- 2) ファシリテーターを交えた自由な話し合い(グループ内)
- 3) 学年、学部は混合(お互いがリソース)

6. まとめと質疑応答

これからの学習のてがかりとして

<参考文献>

- Bradford, L. P. 他編『感受性訓練 Tグループの理論と方法』(三原二不二他訳)日本生産性本部、1971
- Carl Rogers『エンカウンターグループ』(島塚暲／島塚直子訳)創元社、1970
- 永島真一『自己探求と人間関係 カウンセリングでグループ』大日本図書、1973
- 中野良夫『ワークショップ 新しい学び創造の場』岩波書店、2001
- 中野良夫『ファシリテーション革命 参加型の場づくりの技法』岩波書店、2003
- 南山大学文学部心理人間学系教員「ファシリテーター トレーニング 自己実現を促すファシリテーションへのアプローチ」(待科俊光、石田裕久編)ナカニシヤ出版、2003
- 南山道南大学人間関係学系編『人間関係トレーニング～私を育てる教育への人間的アプローチ』(待科俊光・山口真人編)ナカニシヤ出版、1992
- 野島一彦他『現代のESJ』365 グループ・アプローチ』延文堂、1999
- 小野田博之『自分のキャリアを自分で考えるためのワークショップ』日本職業協会、2005
- 関計夫『感受性訓練』誠実書房、1965
- Toesland, R. W. & Rivas R. F. 『グループワーク入門』(野村重子監訳)中央法規出版、2003
- 横山哲夫編『事例 キャリア・カウンセリング 独自の人材開発実践ガイド』生産性出版、1999
- 横山哲夫編著『キャリア開発/キャリア・カウンセリング』生産性出版、2004

<CDW(キャリア開発ワークショップ)と開催予定>

	第1日目	第2日目	第3日目
午前		一能力 --行動とパーソナリティ --キャリア指向性	◇ 語り合い --私の生きがい、働きがい ◇ キャリアプランニング --分析結果の整理
午後	◇ オリエンテーション ◇ キャリア開発の理念 ◇ 自己分析 I --満足度 --不満・不安 --モチベーター	◇ キャリア開発事例 ◇ 自己分析 II --パーソナル・データ --ライフ・ダイアグラム --ライフ・ダイアグラム分析	--意識/手書き --キャリア・ゴール --改善必須項目 --中期キャリアパス --アクション・プラン ◇ まとめ
夜	自己学習/情報交換/キャリア・カウンセリング		

月	日	会場	会場
3	20-22	東京	丸紅研修センター
5	28-31	大阪	コスモスエド・国際交流センター
7	18-20	東京	OVTA
11	21-23	東京	米芝

詳しくはNPO日本キャリア・カウンセリング研究会ホームページで
(http://www.npo-jcc.org/)