

1 級検定実技（論述・面接）試験における事例相談者の「問題」分析

2018 年度後期試験（1 級第 8 回）を受検される方に、実技（論述・面接）試験における事例相談者が抱える面談技法上の「問題」を把握する際のポイントをお伝えします。

試験実施の時期になりますと、試験実施団体であるキャリアコンサルティング協議会から、1 級面接試験の「事例相談者募集」の連絡があります。そこでは、事例相談者が行うキャリアコンサルティング面談について、「関係重視型」か「問題解決型」（あるいは、「どちらでもない（両方のバランスが取れている）」）に分類されています。つまり、試験で出題されるケースについて、「関係重視型」か「問題解決型」（あるいは、「どちらでもないタイプ（当会では、「相談者対応型」と呼称しています））かの区別があり、受検者に対応する事例相談者がこのタイプに分かれてロールプレイをすることが示されています。

それぞれのタイプの特長は、

関係重視型：傾聴による相談者との関係構築を重視するが、反面では、キャリアコンサルタント視点の問題把握や目標の設定や方策の実行が苦手なタイプ

問題解決型：問題解決に向けた指示や対応策を提示するが、反面では、相談者の話を傾聴できず、自身の価値判断で勝手に目標設定や方策を展開してしまうタイプ

相談者対応型：相談者の発言にそのまま対応しようとするが、反面では、相談者視点の問題把握もキャリアコンサルタント視点の問題把握もできないタイプ

当会が 2017 年度から実施している合格講座や論述対策個別レッスン（在宅）では、すべてこの分類をベースに組み立ており、多くの受講者に合格を勝ち取っていただいております。

論述試験では、面談記録の【面談経過】と【所感】から、事例相談者のタイプを見極め、問題点を適示するとともに、選択問題で解答する分野を選択する際の判断材料にしています。

面接試験では、ケースの概要から事例相談者のタイプを読み取り、問題点の把握と改善点を診立てる際の判断材料にしています。そのうえで、事例相談者との「ライブ」で行う面談において、「事例相談者視点の問題把握」および「事例指導者視点で捉えた問題把握」と「目標の合意のプロセス」で、この理解を前提に面談を進めていただいています。

第 6 回検定以降、多くの受検者から、ケースの概要に記載されている事例相談者の状況と試験場で受検者に対応する事例相談者が話す内容に齟齬があるというお話をいただくようになりました。面接試験対策講座では、こうした傾向も踏まえて、4 つの「評価区分」のうち、「後工程」と言われる「問題把握力」と「具体的展開力」のプロセスの進め方、とくに「目標」の合意の取り方に重点をおいた説明をさせていただいています。

2018 年 10 月 29 日

一般社団法人 1 級キャリアコンサルティング技能士の会