

2 級実技（面接）試験の4つの評価区分とは何か？その評価区分を達成する全要素が「基本の形・言葉36」のリアルシステマティックアプローチがカバーします。これを知らずして受験資格・合格はありません。

基本的態度：

黄色の部分が試験主催者の定義。赤字は分かりやすく解説したもの。

● キャリアコンサルタントとして自分をありのままに受容

- ➔ CCとして自分の出来ること、出来ないことを自己理解しその範囲でベストを尽くそうとする姿勢をキャリアコンサルティングの中で持ち続ける力

リアルシステマティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ①

● 言語・非言語で表現し、多くの場合、一致していること

- ➔ 言語・非言語での表現力が重要。その両方がかみ合って相談者に伝える力

リアルシステマティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑥、⑦、⑨、⑩

● 必要に応じて相談者の個別問題に応じた支援（助言・情報提供等）を適切に行うことができること。

- ➔ CCとして知識（学科で学ぶような）、経験を通じて、相談者が必要とするときにその内容に応じた支援ができること。言わば専門家としての知識・ノウハウを適切に発揮できること。逆に相談者が求めているときに一方的にひけらかすことは逆効果。例えば無理やりキャリア理論を持ち出すや、その場に合っていないキャリア言語で話すなどはNG。

リアルシステマティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑭、⑮

関係構築力：

● キャリアコンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び 誠実な態度を維持

- ➔ 特に相談者が話した、答えたことに対して受容的・共感的な態度及び 誠実な態度ができる

リアルシステマティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑭、⑮

● 様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて

- ➔ 特に大事なことはシステマティックアプローチです。他にキャリアアアンカー、4Sモデル、計画的偶発性

理論などは面談でも役立つ。後は局面ごとで理論のエッセンスが使えるとよいがカウンセリング理論ありきで面談を進めることは逆効果。

リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑭、⑮

●相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するような相談を安定的に進めることができること。

➡相談者からの信頼関係を築き、C Cの考える相談者の問題（相談の原因となること）を丁寧に説明して気づきを与えること。成長するとは、その問題の解消を初めの目標として、その為の具体策と考え、行動を起こさせることにより成長を促す面談。

リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑭、⑮

問題把握力：

●相談者が表現した内容から、相談者が相談したいことを把握し理解する

➡ 今日はどうな相談ですか？と聞いた答えを的確にとらえ理解して確認共有する

リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑦

●相談者が訴えている以外の相談者の問題を把握しており、推論の根拠も説明できること。

➡相談者からの信頼関係を築き、C Cの考える相談者の問題（相談の原因となること）を丁寧に説明して気づきを与えること。

リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑫、⑬

具体的展開力：

●相談者との関係性を意識しながら面談を進め、相談者の訴えを理解した上で適切な目標を設定し、

➡ リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑦、⑬

●キャリアコンサルタントとしての対応を適切に選択し、対応できること

➡ リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑫、⑬

●相談者に気づき、変化（問題に対する認知の変化、自分または重要な他者 に対する認知の変化、自己の表面的な表現から内面表現への変化、具体的行動や意欲の 変化など）が起こること。

➡リアルシステムティックアプローチ「基本の形と言葉36」では ⑭、⑮

以上