

## 職業指導サービス

### 1. NTIDの職業指導

職業指導としては、1対1のアドバイス、履歴書の書き方、ワークショップの提供とその活用の仕方、ウェブサイトへの提示などを行っている。

まず学生へのアドバイスは、秋に入学する以前の夏に会って、行なう。新入学生だけではなく、両親とも会って話をする。そのときに、学生が私たちと協力的に働くことができるのかを話しあうことになる。2学期前から、学生がどのような職業につきたいのか、どのような場所で、どこで働きたいのかの詳細な話までし、決定していく。合わせて、コミュニケーションについてどのような問題が発生するのか、職業につくにあたって起こりうるのか、滞在する場所などについても詳しく話していく。大切なことは、学生自身がどのように自分が聾学生であることを認識して、自分を主張できるかどうか、そして職場における人間関係で活躍できるのかといったことである。学生は様々であり、個々人の必要性が違う。個々人にあったサービスを提供しようとしている。人によって要求するものは違うので、そのために重点を個人おいている。時には、学生は問題をどのように問題を解決すべきか、職場でどのような質疑応答で対応したらよいのか、こうしたことなどについても話をする。またこうした経験のある先輩としてアドバイスを رفتりしていく。職業指導の部についても話をする。

この部は、NTIDに所属し、8名の職員がいる。何人かは特定の学部の専門に所属している。たとえば専門分野であれば、美術関係であったり、コンピュータや科学関係などの特別な分野に携わっている。NTIDには約1,200人の聾学生が在籍しており、カウンセラー1人当たりで、100人程度の学生を担当している。私もこのRITの卒業生であり、修士の学位もとっている。

### 2. カウンセラー個人の経験談

個人的なことであるが、私がこのサービスを使いはじめたのは卒業する2年前である。残り2年になって、このサービスを使いはじめたのは心残りだった。なぜ、残念だと思ったのかは、学士レベルで会社を探すことは大変なチャレンジである。他の学生たちは自立的で、チャレンジしている。チャレンジがどういうことかということ、聾学生がアイデンティティをもち、職業意識をどうもっていくのか。それは健聴学生くらべるとチャレンジである。それが健聴学生と聾学生とは違う。私は5年かけて学士を取得した。サービスをつかっていればもっと早く職業につけたと思っている。だから5年もかけてしまった。もっと早くサービスを使っていればよかったと思っている。

実際に職業を探すにあたって、会社とどのようにコミュニケーションをとるのかということに関して、答えることができなかった。そういうことで、サービスを使って聾であることを主張することによって、どのようにコミュニケーションをとっていくのかという説明ができたかもしれない。こうしたことをサービスを利用することによって、助けてもらったと思っている。別の例として、企業からのインタビューを受けた際に、どのような援助が必要であるのかを問われた。サポートサービスにきて、その問いに関して、どのように答えたらよいかを相談した。もしこのような NTID のサービスがなかったら、私はここにはいなかった。どのようにして、仕事を見つけたかということ、投資関係の仕事をもつ人が NTID におり、その時にインタビューを受け、その時に仕事を得ることができたのである。

### 3 . COOP について

COOP のこの意味は、個々の学生が専攻に関した仕事を見つけるのを手伝うことである。ここの RIT では 10 週間の労働経験が必要とされており、学生たちは、スーパーバイザの監視下で、労働経験をする。定期的に私たちのメンバーが訪問して、学生が職場でどのように働いているのかをチェックをする。多くの学生は 2 ~ 3 の COOP が必要になることもある。このサービスは、学生にとって利益がある。それは RIT で学んでいることがすばらしいことかどうかを見極めることができる。もう一つのメリットは、それを通して経験を得られ、職業を得る段階でその経験がいき、それをもとに履歴書にも書くことができることである。実際に NTID の COOP のプログラムを使って、私は現在の職業を得た。私はクリデンシャルという会社に就職し、3 年間経済アナリストとして働いた。現在、どうしてここにいるのか。はじめはお金がすべてであると思っていたが、実際そうではなく、そのために職業をかえ、RIT にある大学院に入学した。18 ヶ月間 NTID で働く機会があった。その後、雇用主と学生がどのようにわたりあっていくのがよいかという教育をしたいと考え、この職業に就きたいと思った。このようなきっかけで、私たちはここにおり、大切なことだと思っている。

Q : COOP は学生が行かなければいけないサービスか。それとも学生が自由にできるサービスであるのか。

A : ほとんどの RIT の学生がこれをとることが義務づけられている。それを受けることで学生にとってはよい経験を積むことになり、重要な機会である。

Q : あなたは、どの程度のデシベルか。さしつかえなければ。

A : 左 80 右 85 である。

Q : どのようにアイデンティティを確立したのか。

A：生まれた後、はしかになり聾になった。両親は、2歳になるまで聾であることに気づかなかった。どのようにしてわかったのか。私には妹がいて、妹と一緒におもちゃを使って遊んでいた。その時、犬がほえていた時に、妹は後ろを振り返ってみたが、自分はなにも反応がなく遊び続けていた。そこで両親が自分をおかしいと考えたが、母親は、「問題ないよ。ジョンはなんてたって男だから」、「言葉なんて後で覚えるもんだよ」って母親はとりあわなかった。母は、聾であることを納得しなかった。父親はある実験を私にした。私と妹はリビングルームで遊び、そして父親は、別の寝室でトレイの上にコップを置き、そして父親はトレイを床に叩きつけ落とした。父親の部屋は床がすごく堅く、もし叩きつけたらすごい音がする。私は何も聞こえなかったが妹は聞こえた。私の母親は、新聞で見た聴覚欠損を多く扱う所につれていき、そこでテストを受けさせた。そこで両親は、2つの選択をせまられた。一つは話す方、一つは手話である。両親は、話す方を選択した。

話すことはとても大変な作業であった。聾の私にとって話すことを勉強することはすごく大変なことであった。何年もかかって話すことを身につけて学んでいった。ご存知のように映画館に行っても、聾であるから音がでていることはわかるが、内容を理解することは難しい。耳が聞こえないからである。デシベルは左耳が80、右耳が85である。補聴器をつけてもわからない。私の聴力というとは深刻な聴力障害で、全く聞こえない状態に近いという意味で厳しい状態の間の聴力である。

#### 4. 履歴書とカバーレターについて

カバーレターは、履歴書と一緒に添付して会社におくものである。履歴書に書いてあることを補足するためのものである。カバーレターの内容は、会社の求人情報をどこでみつけたのか、インタビューに出かけることができるのかなどを記入して、会社に送る。履歴書とカバーレターの書き方について、学生に対してサービスを行っている。時には書き間違いやスペルの間違いのチェックをしたりもする。それに文法の使い方も指摘し、違いも指摘する。おそらくみなさんの学校でもやっていると思う。私たちは、このようなサービスをしたり、学生のお手伝いをしたりする。もし履歴書やカバーレターで間違いがあると会社側では雇用してくれない。それに面接の時の技術についても指導しており、練習、練習、練習、ただそれだけである。何回でも練習を行う。本番を想定して模擬面接も行う。模擬面接では、通訳をつけて行う面接と、通訳をつけない面接をおこなう。面接の方法はいろいろとあり、1対1でやったり、時には、面接にコンピュータをつかって行ったり、ウェブカメラを使って行ったり、ビデオリレーシステムを使って行うこともある。重要なのは、私たちは、学生のために仕事をみつけることはしない。中立的な立場で考えてみてください。学生と企業との間に私たちはいる。学生に仕事の紹介はしないが、それに対するトレーニングを行う。COOPは、インターシッピング的に行う、また仕事先はどのように見つけるのかというと、アメリカ国内の企業と提携している。学生が自ら仕事をみつける

手段や方法を教えることがこの重要なサービスである。また提携している企業のリストがあり、またかつて学生が就職した企業のリストもあり、それを学生に提示するが、私たちが学生のために自ら動いたり、会社に出向いたりはしない。私たちの役目としては、授業料がどんどん減っていけばよいと思っている。学生が自ら自立心をもって行動すれば、サービス料を減らすことができる。学生には、自ら独立的に行動できることを期待している。COOP プログラムとインターンシッププログラムとの違いはどこにあるのか。ほとんど同じことであるが多くの場合、インターンシップの場合は無料である。COOP は有料でトレーニングができるものと思っている。それ以外はやっている内容は同じである。私たちは、会社と学生との間にたち、もし学生と企業が出会えば私たちは去っていく。私たちは、仲介役である。ですから練習、練習、練習と面接を何回でも重ねて行うことが重要になる。ご存知のように学生がいい面接をしなかったら、会社は学生を採用しない。

## 5 . 指導方法

このビデオは、面接で会社と学生、それに通訳者を交えた面接である。もちろん、これは模擬面接である。ここで分析して欲しいのは、学生の面接で、どこが間違っているのか、どこを改善しなければならないのかという点である。

ビデオでは、会社の面接試験の最後に「他になにか質問がありますか？」に対して、多くの学生は「他に質問はありません」と答えてしまう。あるいは質問してはいけない質問を会社側にしたりする。実際に学生に面接が終わったときに聞くと、間違った答えはしていない、間違った質問はしていないという。しかしビデオをとって、みせることで、面接で誤った答えをしていたり、間違った接し方をしたりしていることが発見できる。ビデオにとっておくことが確実な証拠となる。

### ビデオ

「職業に関して柔軟ですね。他の人と仕事をするとき、あなたはチームワークをどう思いますか？」

「私は、協力的であると思っています。それに私は前向き志向です。コミュニケーションに関しても積極的に取り組んでいます。」

「私の会社には聾職員がいないのですが、コミュニケーションに問題はないでしょうか？」

「私は口話ができます。私は忍耐力があるので、筆談によることも大丈夫だと思います。それに E-mail アドレスももっているのです、会社の人たちとメールのやりとりもできます。ですから、私が聾であるが、この会社で働くことに関して問題がないと思います。」

「どれだけの給与をのぞんでいますか？このポジションです。」

「あまりお金に関しては関心がありません。」

インタビューを行っているビデオの登場人物は NTID の職員である。質問は簡単な質問

ではない。あえて難しい質問を与えて、学生に答えさせている。ビデオテープで模擬面接が終わったあと、学生はビデオをみながらよいところ、悪いところ、ボディランゲージの仕方などの分析を行う。この練習によって、本番に向けて役立つものとなる。模擬試験では、私たちは、学生には間違ってもらいたいと思っている。間違ふことは悪いことではない。しかし、本番の面接で、まちがってほしくないということである。

私たちの学部では、仕事を探すためのワークショップを提供している。例えば、COOP EXPERIENCE。COOP を経験した学生が、何が大変だったのかその経験を話すという内容である。すなわち経験をした学生がパネルディスカッションを行うのである。何が役立ち、何が悪いのかのパネルディスカッションにて、発言してもらう。

現在は、多くの会社がオンラインで求人募集をしている。オンラインでは1回しかチャンスがない。1回しかない求人募集のチャンスを逃さないようにしたい。その1回のチャンスを大切にするために最善のサービスを行う。テレコミュニケーションについても指導する機会を与えている。あらゆるテレコミュニケーションの使い方、利用のしかたを教える。すべての学生がすべてのテレコミュニケーションの方法を知っているわけではない。

## 6. ホームページについて

ホームページには2つのカテゴリがある。仕事をさがしている人と雇用主である。学生は、仕事を探すJOBSEEKERを見る。こちらがトピックであり、多くの情報が提供されている。

ここは、WEBの中のアメリカ国内の求人情報のサイトがあり、人気がある。3つのエリアがあり、一つのエリアであるオンキャンパスは、企業が学校に出向いて求人活動を行う。2番目のエリアは、履歴書の要求等である。たとえばカリフォルニアにある企業が、こちらまで来て求人活動することは大変なことであり、学校に来たりしない。それでどうするのかというと、学生たちの履歴書を集めて会社におくるということを行う。たとえば会社がそこから2、3の人を選び、電話やメールをつかってインタビューを行うこともできる。最後のエリアは求人募集というお知らせの欄である。例えば、ここには5つの企業が学校に出向いて面接を行うという情報がある。更に求人内容といったものもある。例えば、これはP-PRESSという印刷関係の会社の技術者を求めているという求人情報で、面接の日取りや面接の時間、仕事の内容に関する事柄がのっている。

このように私たちは、仕事を見つけて学生に仕事を提供したりしない。学生の自主性に任せている。私たちは、リソースを提供するだけである。学生はそれを見ていいものを取り込んでいく。

次に雇用主に関するHPである。このページで聾学生と面接するのがはじめてという企業では、どのようにしたらいいのか聴いてくることもある。こうした時、聾学生との面接に関するウェブサイトの場所を教える。そこには聾学生との面接の方法が書かれている。これらはリソースであり、学生を支援するための情報である。

## 質問

Q：面接のとき通訳は企業が準備するのか、それとも学生が準備するのか。

A：時と場合による。NTID に企業がくる場合には NTID が通訳を準備する。学生が企業に行くようであれば、企業が通訳を用意するのが責任である。このような場合、学生が企業に対してどのように通訳をさがすのかを検討したりする。これも学生を育てる教育の一環である。企業が通訳を提供できない場合は、別な方法で面接手段を考える。

Q：企業から NTID の学生をとりたいというアクセスがあった場合、その求人はどの部署にその情報はいくのか。

A：ウェブサイトに乗せる。仕事というカテゴリがウェブにある。学生のメーリングリストに求人情報を提供する。求人情報も掲示が学内にされている。それ以上はしない。