



## 職サークル就活ワークアウト 4th

### グループディスカッションフィードバック参考資料

株式会社パフ

<はじめに>

本資料はあくまで「参考」です。下記の通りフィードバックする必要はありません。

フィードバックに正解はありません。また、フィードバックする社会人、それを受け取る学生によって同じようなことを言っても、反応や感想、効果は異なりますので、ご自身が感じたことを、学生のことを想って伝えていただくことが最も重要です。

#### <共通するフィードバックのポイント>

##### ★基本は「GOOD&MORE」で伝える。

×「ここがダメだったね!」ではなく

○「ここが良かったね! さらに○○だともっと良くなると思うよ!」

※第一印象などへのフィードバックもちろん OK なのですが、さらに、

GOOD=その人らしい、どんな発言、行動でチームを活性化できていたのか

MORE=その人の特性を活かして、さらに貢献できそうなことはないか

という「個性」と「貢献度」にフォーカスしてみてください、中身の濃いフィードバックをしやすいかと思います。

例) GOOD の伝え方の一例 「○○するチカラがありました+事実」

・常に冷静に全体俯瞰をするチカラがありました。時々、発言が少ない人に名指して意見をふったり、議論が混乱したときに軽いまとめをいれたりしていましたね。

・場の空気を柔らかくしてくれるチカラがありました。常に笑顔と、優しい声のトーン、自然なりアクションでチームのムードがとても良い状態になりましたね。

##### ★決めつける表現を避け、「(わたしは) こう見えたよ」と伝える

×「Aさんは消極的だよね」

○「Aさんは○○の発言から(→根拠となる事実) 少し消極的なところがあるのかなと私には見えました」

※「なんとなくこう見えた、感じた」はフィードバックとしてよくありません。

根拠を明確にしないと改善ができないため、学生にとってアドバイスにならず不満が残りやすくなります。

どのような発言や行動からそう感じたのかを添えて伝えるように留意ください。

##### ★自信をもってフィードバックする

仮にご自身に選考官や GD 評価者の経験がなくても、イチ社会人として感じたことを伝えれば問題ありませんので、「実は(選考官を)やったことなくて」「学生時代もほとんど GD 選考の経験なくて」などは、不必要に学生に不信感を与えてしまうため、伝えないほうがよいかと思えます。



### <よくあるケースとフィードバック例>

#### ★学生の顔や画面全体が暗い > 表情が見えないのはもったいない

- ・Zoom の ビデオ設定>低照度に対して調整にチェックを入れる>明るさを最大へ でかなり改善する
- ・デスク照明や、パソコンや、カメラの位置・角度の調整(見下すような目線になると印象にマイナス効果)
- ・Web ミーティング用のライト設置 (Amazon など 2~3 千円の安いものあり)

#### ★動きや表情がない

- ・しっかり聞いているつもりでも、相手にとっては聞いてくれているように見えないなど、印象を悪くすることがあるので、うなずきや身振り手振りなどは普段よりも大きめに意識をするとよい

#### ★発言が少ない

- ・もっと〇〇さんの意見が聞きたかったですね(「発言がなかったね(少なかったね)」よりも良い表現かと)
- ・グループディスカッションでは、発言がない=評価ができない、ということなので合格は難しくなってしまう。  
声を出すキッカケを掴むのに、まずは誰かの意見への同意や感想(「あ、わたしもそう思っていました」など)からでもいいから、声をだす意識と練習をするとよい

#### ★発言が少ない(書記を担当していることが要因になるケース)

- ・(手元でメモしている場合)視線が落ちる、表情そのものが見えない、無表情になるなど注意が必要
- ・記録に集中するあまり発言量が減りやすいので、記録担当だからこそ気づける議論の矛盾指摘や全体俯瞰など、書記という役割を武器にできるようにするとよい
- ・(画面共有せず手元でメモしていた場合)書記はみんなに見えるように画面共有を利用するとよい

#### ★コミュカ・自己肯定感が高め(こなれていて一見アドバイスが思い浮かばないケース)

- ・「〇〇さんくらいできるなら、さらに・・・ということもできるはずだと思いますよ」など、課題点やレベルアップのポイントを伝える(褒めるだけだと満足しない)  
例) 他者の意見を聞くだけでなく、その背景や真意を深掘りする質問)もできるのでは?  
あえて違う視点を投げ込んで、議論を活性化させることも可能なのでは?

#### ★クラッシャー

- ・学生本人の個性やチームの雰囲気にもよるが、本人のためにも、周りのためにも、ある程度率直に伝えたほうがよい場合が多い(素直に受け取らない、拒否反応などが出やすい傾向もある)  
例) 発言量について、自分ではどう思いましたか?(まずは本人の認識を確認)  
私から見て、〇〇さんの発言量が極端に偏っていて、他のメンバーの発言機会や意見をブロックしている印象を受けました。自分の言いたいことだけ思う存分言えればいい、というのは積極性とは異なるもの。ディスカッションはチームプレー、チームメイトは敵ではないので、その点は誤解しないようにしましょう。



<その他、フィードバックに使えるキーワード>

★コミュニケーション能力

- ・上手く話すこと、ではなく「聞く／話す」のバランスが重要（できる営業マンは話し上手より聞き上手！＝傾聴力）
- ・身振り手振りなど、伝えようという気持ちが伝わるアクション（ノンバーバル＝非言語コミュニケーション）
- ・人の意見や人格を頭ごなしに否定しない（一度受け止めてから、自分の意見を言うのがコツ）
- ・全体俯瞰（他のメンバーへの気配りや、役割を支援する、特性を活かす）

★積極性

- ・能動的に物事に取り組む姿勢
  - ・司会など役割に立候補すれば積極性を認められる、というものではない
  - ・どのポジションであっても、最初から最後まで、自分のできることを探し続ける（貢献しようとする）姿勢が重要
- ※リーダーシップとは
- 「集団をまとめたり、方向性を決めたり、周囲を巻き込んで動かす力」なので、「司会＝リーダー」ではない。  
チームの一人ひとりが意識すると同時に、「リーダーポジション争い」はしないように注意。

★協調性

- ・協調性とは相手の意見に無条件に迎合することではない  
（相手の意見に同意すること、異を唱えないことが協調性、と勘違いしている学生は比較的多い）
- ・違う意見や立場同士が、お互いに助け合いながら同じ目標に向かってそれぞれがやるべきことをしていくこと
- ・したがって、反対意見が出ることはよくないことではなく、協調性を見るうえでも、議論を活性化させる意味でも、望ましい状況ともいえる（反対意見を発現することを、極度に避ける必要はない）

★論理的思考力

- ・テーマを的確に理解している、議論が脱線しても立ち戻れる
- ・根拠を持って発言する（ファクト＝事実または経験ベース）
- ・論理的かつ簡潔に結論→理由→根拠という流れで話せる（誰が聞いても納得できる展開）
- ・的を射たアイデアをだせるか
- ・対立する意見の本質的な問題を発見できるか
- ・メンバーの意見を構造的に整理し、理解し、まとめる

以上