

いまの進路指導に役立つ 「キャリア理論」の基礎

よくあるこんなケース

自分と将来の仕事を 結びつけて考える場面

Aくんは、将来やりたいことがよくわからないと相談にやってきた。そこで先生は、以前に行った職業適性診断の結果から、話を始めてみることにした。Aくんは「商社の営業があったというが、それも何だかピンとこない」と不満気である。どうやら、なぜその仕事に自分に向いているという結果になったか、よくわかっていない様子。そこで先生は、商社の営業とはどんな仕事だと思いかと聞いた。すると、「新しいビジネスを見つけて、それを売り込む。海外に出て行って活動的に動く仕事らしい」という答え。そこで、「社会に大きな影響力がありそうな仕事だな」と返してみると、Aくんは満更でもない顔になり、「言われてみれば、何か大きなことをやってみたいという気持ちがある」と、自分について語りだした。

自己理解につながる

パーソナリティと仕事を結びつける理論

―ホランドのパーソナリティと環境タイプ論

進路指導のなかで、職業適性診断などのアセスメントを実施する機会は少なくない。しかし、その結果を、単に「合っている、合っていない」「やってみたい、やってみたいくない」だけで終わらせてしまうのはもったいない。職業適性診断の結果は、生徒が

日頃どんなことに興味をもっているか、どのような価値観をもっているかといった「自己理解」の重要なヒントになるのだ。

例えば、自らもVIP（職業興味検査やSDS(Self-Directed Search)という大学生向けの進路選択支援ツールの開発者

進路指導の先には、生徒一人ひとりの生涯にわたる「キャリア」があります。そんな視点をもつ教育が、キャリア教育であり、キャリアデザイン指導といえるでしょう。その基礎となるキャリア理論をピックアップしました。後発の理論や診断のルーツであり、変化の時代だからこそ重要性が増すそのベーシックな考え方を、進路指導のさまざまな場面で活用してください。

文／清水由佳 監修／諸富祥彦 明治大学文学部教授



諸富祥彦先生

として有名なジョン・ホランド(John L. Holland)。ホランドは、パーソナリティと職業環境を、現実的(Realistic)、研究的(Investigative)、芸術的(Artistic)、社会的(Social)、企業的(Enterprising)、慣習的(Conventional)の6タイプに分類した。それが、パーソナリティと環境タイプ論の基本となる「ホランドの六角形モデル」である(図1)。

そして、「人々は、自分のもっている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求め」と仮定した。つまり、パーソナリティ・タイプが現実的な人は、現実的タイプに属する職業を求める傾向にあると仮定し

(図2)、六角形の隣り合うタイプは関連性が高く、タイプ間の距離が離れるほど心理的距離が遠くになると考えた。現実的タイプは社会的タイプよりも研究的タイプとの関連性が強く、心理的に近い関係

になるというのだ。

ホランドはさらに、「個々人を特徴づけるパーソナリティ・タイプは、その人の生得的資質と発達過程で体験する人的、文化的、物理的諸環境からの力との交互作用を経て形成される」という仮説に基づき、パーソナリティ・タイプの発達を図3のように表した。つまり、興味に関係した活動によつて関心が高まり、それに関する経験も増えて、ますます興味の傾向が強まる。いわゆる「好きこそものの上手なれ」というものである。

これらの理論を元に、統計的な実験を行って多くの職業適性診断が作成されている。そのため、結果として出てきた適職は、本人が日頃とっている行動や価値観と近い関係にあると考えられる。よくあるこんなケースにも登場しているような、「やりたいことがわからない」という生徒にとっても、自分が関心をもっていることがどのような方向か考えるキッカケにできるのだ。

よくあるこんなケース

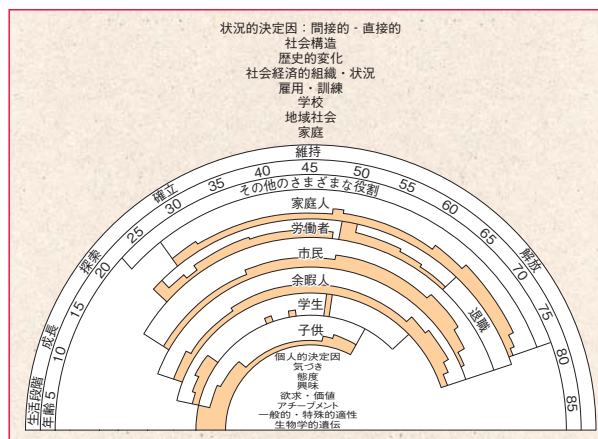
学部・学科調べや仕事調べなど、
知識を増やす場面

キャリアは生涯にわたって変化する、
発達するものと包括的に示した理論
——スーパのライフ・スパン——
ライフ・スペース理論的アプローチ

B子さんはもとより子どもが好きで、保育園の先生になりたいと言っていた。そのため、保育の専門学校への進学を希望し、進路先となる専門学校や保育士の仕事を調べ始めた。また、オープンスクールにも参加し、積極的に情報収集に努めていた。さまざまな情報に触れ、保育の現場を詳しく知るようになると、子どもたちを取り巻く問題などにも関心をもつようになってきた。そして、保育園の先生以外の幼児教育や食育、知育玩具の開発など子どもに関わるさまざまな仕事の情報も集めだした。次第に、保育園の先生になることだけが目的ではなく、児童心理学や教育学、栄養学など幅広く学び、将来の可能性を広げたいと思い始め、大学進学に向けて受験勉強を始めた。

「教師になりたい」という夢がかなない、仕事をしていくなかでまた新たにやりたいこと、実現したいことが生まれ、それに邁進する。そんな先生方が実感しているように、キャリアは固定のものではなく、生涯にわたって変化する発達していくものとして包括的な理論を提唱してきたのがドナルド・スーパ (Donald E. Super) である。スーパが多くの研究者にも影響を与えてきた理論の基本は、「ライフ・スパン／ライフ・スペース理論的アプローチ」。キャリア発達を「時間」の視点からとらえた「ライフ・スパン」と、「役割」の視点からとらえた「ライフ・スペース」という2つの次元をも

図4 ライフ・キャリア・レインボー



(出典: Nevill&Super,1986を一部改訂『キャリアの心理学』より)

図1 ホランドの六角形モデル

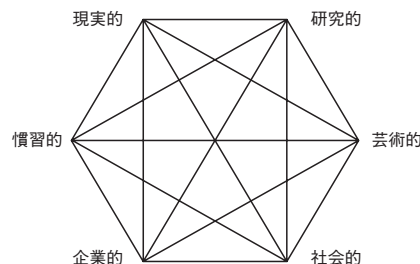
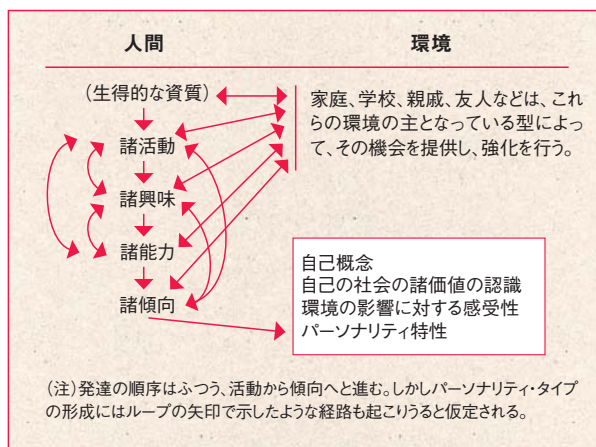


図2 パーソナリティ・タイプと環境タイプの関連例

	パーソナリティ・タイプ	環境タイプ
現実的	明確で秩序的、組織的な操作を伴う活動を好む。体感を大切に、手先を使うことを好む。	機械を使う、物を扱う、動物に触れる、物を作る、運転する、身体を動かす (職業例) エンジニア、運転手など
研究的	物事の観察、分析、研究などの活動を好む。独立志向が高く、自分の意思を明確にもっているタイプ。	研究する、調査する、情報を集める (職業例) 研究者、調査員、薬剤師、ゲームクリエイターなど
芸術的	芸術的な物・事の創造や、それに伴う活動を好む。繊細で感受性が強く、束縛を嫌う傾向がある。	創作する、表現する、デザインする、感性を生かす (職業例) デザイナー、俳優、音楽家など
社会的	他者と一緒に物事を行うことを好む。興味・関心の対象が「人」。社会的活動に熱心なタイプ。	人と接する、人に教える、人を援助する、人を支える (職業例) 教師、医師、看護師、警察官、カウンセラーなど
企業的	組織目標の達成や経済的利益をもたらす活動を好む。リーダーシップを発揮し、外交的なタイプ。	企画する、管理する、リーダーシップを発揮する、指導する、運営する (職業例) 会社社長、店長、政治家など
慣習的	データの具体的、秩序的、体系的操作などを好む。規律正しさと計画性、実利的なことを好むタイプ。	正確に処理する、計算する、物を整理する、反復作業をする、定型的な作業をする (職業例) 事務員、税理士など

図3 パーソナリティ・タイプの発達図式 (出典: Holland,1985)



ただし、これらは固定的なものではなく、「人の行動はパーソナリティと環境との相互作用によって決定される」ので、自分のパーソナリティ・タイプと異なる環境のなかでも、その環境に適応するため変化する場合が考えられる。例えば、興味をもった職業がパーソナリティ・タイプとは遠いという診断結果でも、その仕事に挑戦して頑張っているとパーソナリティ・タイプがしだいに変化することもあるのだ。だからこそ、進路指導では、アセスメントの結果だけに固執するのではなく、いかに興味・関心の幅を広げる経験の機会を提供し援助するかも重要になるといえるだろう。

関連書籍紹介

『キャリア・コンサルティング 理論と実際 3訂版』木村周著 雇用問題研究会、
『新版 キャリアの心理学・キャリア支援への発達のアプローチ』渡辺三枝子編著 ナカニシヤ出版、

よくあるこんなケース

社会人や大学生と会ったり、オープンキャンパスに行く場面

Gくんは、高校1年生の夏休みの課題だった職業体験で、たまたま日程が合った地元の商店街の夏祭りの手伝いをした。何気なく趣味のパソコンでイラストを描いているという話をしたら、ホームページで夏祭りのレポートを任された。それが意外に好評を得た。それから個人的に声をかけてもらうようになり、ポスターやチラシ作りをはじめイベント事務局の手伝いなどをして、いろいろな社会人や大学生と話をするようになる。なかでも地域振興を仕事にする人の話がおもしろくて、自分でも将来そんな仕事ができると楽しいかと思うようになった。そんな折、たまたま参加した大学のオープンキャンパスで、授業で街おこしプロジェクトに参加している大学生の話を聞き、その大学・学部への進学を目指すことにした。

変化の激しい時代だからこそ重要になっている

「たまたま」の出会いを大切にしている理論

「克蘭ボルツ」の計画された偶発性、ジェラットの積極的不確実性

早い時期から目標を立て、そのために頑張ってきた経験をもつ先生は、生徒がキャリアを考える際にも、大きな目標を見つけて、その実現のために頑張ることが大事だと思いがちかもしれない。しかし、実際に世の中で成功している多くの社会人は、「たまたまこの仕事に巡り合っただけで、頑張った

つ「ライフ・キャリア・レインボー」と呼ばれる絵で示している(図4)。人は、そのときの場面に応じて、さまざまな役割を演じる(ライフ・スペース)。キャリアは「生涯を通じて発展的に変化する(ライフ・スパン)」。さらに、キャリア成熟に向かうことを促すのに、①将来展望の必要性を自覚する

②意思決定を行う能力がある③情報源に関する知識や利用方法を心得ている④キャリアに関する総体的な情報をもっている⑤仕事に関する総体的な情報をもっている⑥希望する業務に関する詳細な情報をもっている。という6つの要素があると述べている。

すなわち、情報を得たり経験を積むことによって、人はキャリアのとらえ方や考え方が変化する。よくあるこんなケースの生徒のように、高校生の3年間という短い期間のなかでも、キャリア意識の変化は十分にありえるのだ。

である。変化することが悪いことなのではなく、その変化の裏で何が起きているのかに注目することが、生徒の理解につながるという。その際、キャリア成熟度の6つの要素が、生徒一人ひとりがどのような状況であるかを把握する枠組みとしても活用できるだろう。

を目指していた人は、わずか2%。ほとんどの人が、18歳のころには考えてもいなかった仕事で成功しているというのだ。

克蘭ボルツは、学習理論からのアプローチで、学習し続ける存在としての人がいかにその学習から行動を変容していくかを説いている。特に、個人のキャリアは、偶然に起こる予期せぬ出来事によって決定されている事実があり、その偶発的な出来事を、主体性や努力によって最大限に活用し、力に変えることができる」と説き、さらに「偶発的な出来事を意図的に生み出すように、積極的に行動することによって、キャリアを創造する機会を生み出すことができる」という。つまり、特に意図していなくても、何かしら行動を起こし努力していた結果が、キャリアにつながっていくということ。特に、変化の激しい現代においては、その時々の努力や経験が結果的にキャリアにつながっていくという考え方が現実的ともいえる。

プロセスからアプローチしたのが、ハリイ・ジェラット(Harvey B. Gerhart)である。ジェラットは、「積極的不確実性」が重要になると説いた。「未来は存在せず、予測できないものである。それは創造され発明されるものである」から、合理的で直線的な情報収集やその判断だけでなく、時には非合理的・直感的な考え方も含めた意思決定も必要であると考えた。例えば、古典的な学習スタイルでもある「左脳」を使った判断と、イメージ的側面からの「右脳」を使った判断の全能的アプローチによって意思決定されることが大切だと説く。つまり、知識として得られる情報だけでなく、五感を通じて得られるイメージや感覚も意思決定には重要であるというのだ。