

資料解説

第10回キャリア支援研究会

田澤 実

発表者自己紹介

- 田澤 実（たざわ みのる）
- 法政大学キャリアデザイン学部 専任講師
- 博士（心理学）
 - 専攻は生涯発達心理学、教育心理学
- 地域若者サポートステーションの相談員
- 厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室の「平成24年度キャリアコンサルティング関連委託事業に係る企画書評価委員会及び総合評価落札方式技術審査委員会」委員

今回用いる資料

坂柳恒夫 2007 キャリア・カウンセリングの概念
と理論 愛知教育大学研究報告(教育科学),56,
77-85.

資料の構成

(一部略して表示)

はじめに

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念
2. キャリア理論

カウンセリングの概念と理論

1. 概念
2. 理論

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. 定義
2. 基本的特徴

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. 求められる知見
2. 求められる態度
3. 求められるスキル

おわりに

はじめに

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念
2. キャリア理論

カウンセリングの概念と理論

1. 概念
2. 理論

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. 定義
2. 基本的特徴

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. 求められる知見
2. 求められる態度
3. 求められるスキル

おわりに

太陽が空を通過していく道筋

天道(The way of Heaven)



1.進化したキャリア概念

- 連続的な過程
 - 空間的な広がり
 - 個性的な生き方を志向
-
- キャリア概念は拡張され、包括的になってきている。

2. キャリア理論の概観

- ここでは、「内容」と「過程」に注目して分類している

カテゴリー	理論名	主な特徴
内容理論 (Content theory)	特性－因子理論 (Trait & Factor)	個人の能力や興味などの特性と職業側の要請する要因とが適合すれば、職業選択・適応の問題は解決する。
	人格理論 (Personality)	職業(進路)選択の原因を、主に、個人の人格的諸特徴(欲求・興味・性格など)と関係づけて説明している。
	状況理論 (Situational)	職業(進路)選択には、個人をとりまく環境状況(社会的・経済的・偶然的要因など)が影響を与えている。
過程理論 (Process theory)	発達理論 (Developmental)	職業(進路)選択や適応をめぐる行動は、個人の継続的な過程であり、いくつかの発達段階を経過する。
	意志決定理論 (Decision-making)	職業(進路)選択を、個人の意志決定の連続的な過程としてとらえ、そのメカニズムを解明しようとしている。
	社会的認知理論 (Social cognitive)	職業(進路)選択の過程を、社会的認知(学習)理論に基づいて、認知的メカニズムの視点から説明している。

人間と職業のマッチングの始まり

- パーソنز (Parsons, F.)

『Choosing a Vocation』(1909年)

- 当時の米国は急速な工業化から派生する社会的混乱があった。
- パーソنزは恵まれない青少年を援助するためにボストンの市民厚生館で職業カウンセリングを始めた。

- ① 自己分析：適性、能力、興味などの特性
- ② 職業理解：求められる資質、利点と不利な点、報酬など
- ③ 上記2つのマッチング（合理的な推論）

(1)特性-因子理論

【考え方】

- 「人間には個人差があり、職業には職業差がある。両者をうまく合致することが重要であり、そのことが良い職業選択や職業適応でもある。」
⇒人を効率的に配置する。

【この理論の貢献】

- 個人差の研究、テスト開発

【この理論への批判】

- 必ずしも職業選択は「合理的な推論」によって行われるとは限らない。
- カウンセラーがマッチングの主導権を握ることが多いため、クライアントの心理、情緒が軽視されがち。

(2)ローの早期決定論

(3)ボーデインの精神分析的理論

- 「現在」の問題に対して「過去」を見る
- 場合によっては成育歴等が問われる

(4)ホランドの職業選択理論

6つの性格タイプ(RIASEC)

スリー・レター・コード (例:I-S-E 研究的・社会的・企業的)

R 尺度 (Realistic Scale)	現実的興味領域	機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
I 尺度 (Investigative Scale)	研究的興味領域	研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
A 尺度 (Artistic Scale)	芸術的興味領域	音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
S 尺度 (Social Scale)	社会的興味領域	人に接したり、奉仕したりする仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
E 尺度 (Enterprising Scale)	企業的興味領域	企画や組織運営、経営などのような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
C 尺度 (Conventional Scale)	慣習的興味領域	定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。

(4)ホランドの職業選択理論

- 六角形の隣同士→類似性が高い
- 六角形の対角線同士→類似性が低い

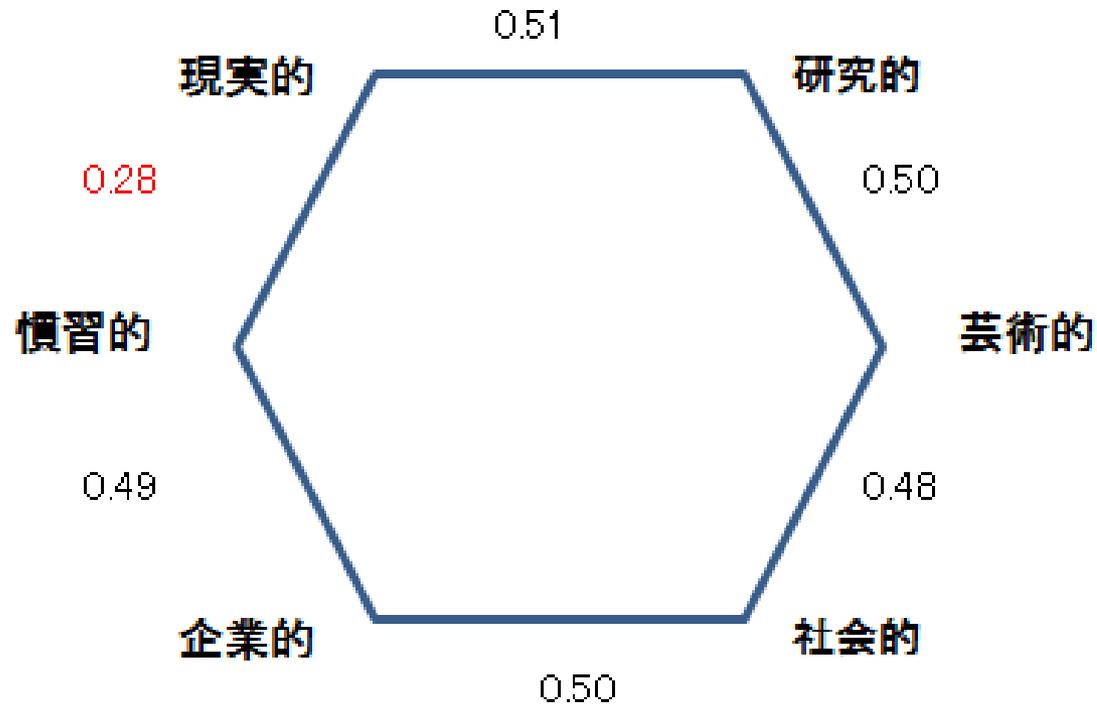
【考え方】

- 「特定の職業環境にいる人は似た性格特性を示すことが多い」

【この理論の貢献】

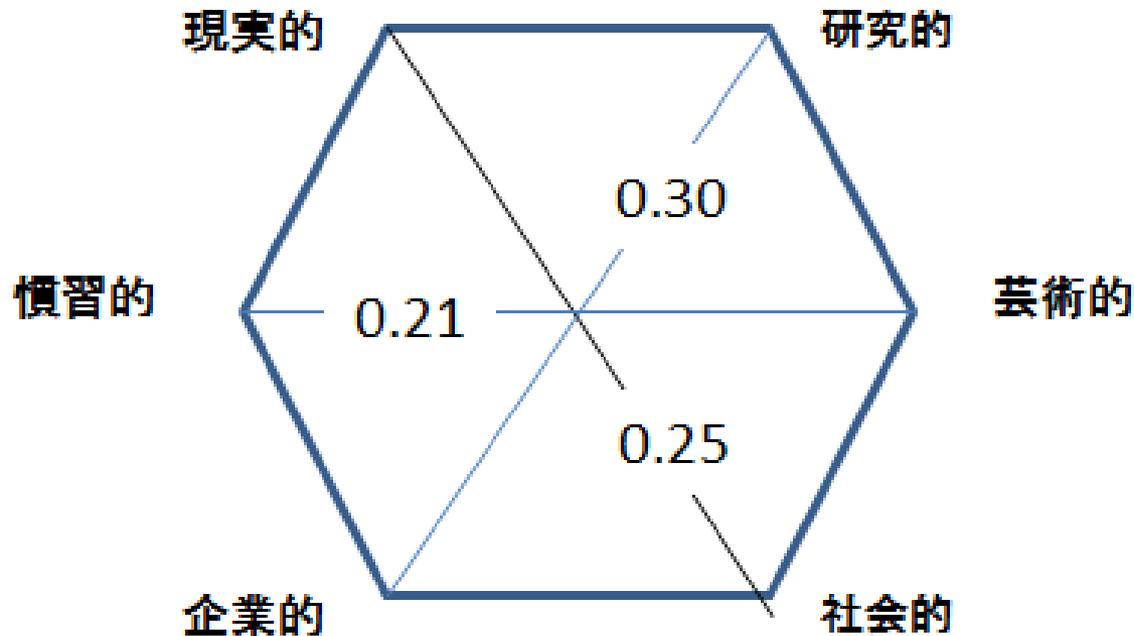
- VPI職業興味検査

6タイプ間の相関係数(男子大学生)



- 基本的に隣接したタイプ間の相関は高い。
- しかし、「R」と「C」の間はやや低い。ホルランドの仮定を支持していない。

6タイプ間の相関係数(男子大学生)



- 各タイプの対角線上の相関係数は低い

R尺度 (Realistic Scale: 現実的興味領域)

機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動

- Realistic: 現実的な、実際的な、実在論的な
- Real: 現実の、実際に、外にあらわす、存在する

例) こういう場合のエチケットなるものは存在しない
there's no real etiquette for this

- 「現実的な仕事」と言うと誤解を招くことがある事には注意。
- S尺度 (Social (社会的)) の反対
- 「(機械など) 具体的な形のある物」というイメージ

I尺度 (Investigative Scale: 研究的興味領域)

研究や調査などのような研究的、探索的な仕事や活動

- Investigative: 調査の、捜査の、探求する

specializing in uncovering and reporting hidden information

「隠れた情報がどこにあるか、そしてそれが何なのかを明らかにし、報告すること」

- E尺度 (Enterprising (企業的) の反対

A尺度(Artistic Scale: 芸術的興味領域)

音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動

- artistic … 芸術的、美的、絵を描く、画家として
- artist …… 画家、彫刻家のように、美的価値のあるものを作ることができる能力や才能のある人
- I尺度(Investigative(研究的)に近い。
 - 「何かをつくる」イメージ
- C尺度(Conventional(慣習的)の反対

S尺度(Social Scale: 社会的興味領域)

人に接したり、奉仕したりする仕事や活動

- social: 社会的、社交的、世間の、つきあい、尻軽な

例) とてもうちとけた間柄だ
be great social friends

例) 尻軽な女ではない
be not that social a girl

- R尺度(Realistic: 現実的)の反対
- Socialは「モノよりもヒト」のイメージ

E尺度(Enterprising Scale: 企業的興味領域)

企画や組織運営、経営などのような仕事や活動

- enterprising 精力的な、商売気のある、
- enterprise 企業, 機関, 業, 仕事, 事務所, 商売

例) 商才に長けた商人
enterprising merchant

- I尺度(Investigative: 研究的)の反対

C尺度 (Conventional Scale: 慣習的興味領域)

定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動

- conventional 慣例的な, 型通りの, 従来, 通俗的な

例) (まったくもって型通りだ) → 定石以外の何ものでもない
be strictly conventional

例) (古い考えで通俗的な知恵だ) → すでに云い古されたこと
old ideas and conventional wisdoms

- A尺度 (Artistic 芸術的) の反対
- E尺度に近い・・・「すでにあるものをまわす」イメージ

(5)ギンズバーグの発達理論

(6)スーパーの発達理論

- キャリアの時系列的拡大。
- 青年期以降も発達段階に含むようになる

(6)スーパーの発達理論

- 中核にあるのは自己概念の発達
 - 自己概念を形成
 - 自己概念を職業上の用語に翻訳
 - 自己概念を実現する

(7)ジェラットの意思決定理論

- 基本要件
 - 全ての意思決定には決定を行う個人が存在している
 - 情報に基づく二つ以上の選択肢の中から決定して行動しなければならない
- 以下の三つの仮定が繰り返される
 - 予測システム
 - 評価システム
 - 決定システム

はじめに

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念
2. キャリア理論

カウンセリングの概念と理論

1. 概念
2. 理論

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. 定義
2. 基本的特徴

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. 求められる知見
2. 求められる態度
3. 求められるスキル

おわりに

1. カウンセリングの概念とは

- 問題解決の援助
 - 人格成長の援助
- のいずれかを主目標にした人間関係

カウンセリング

適応上の比較的軽い問題。助言や支援が中心。

心理療法

重い内容。深い部分の変化を目指した援助

2. カウンセリングの理論

- 感情的アプローチ
 - 行動的アプローチ
 - 認知的アプローチ
 - 発達のアプローチ
-
- 最近のカウンセリングの動向は、従来みられたようなカウンセラーの理論的背景を基準としてカウンセリングをとらえるというよりも、独自性を持つクライアントを基準として、クライアントの状態や問題の性質・内容に対応した、最もふさわしいカウンセリング・スタイル(方法とスキル)を柔軟に、かつ的確に判断して、援助していこうとする方向にあるといえる(p.82)

(例)特性因子論的カウンセリング

- 個人と職業のマッチングについて主導権を握ることが多く、指示的になりがちである。
- 個人の心理的、情緒的な側面が軽視されがちである。

(例)来談者中心カウンセリング

- 傾聴メイン。すべての技法のベース。
- しかし、クライアント理解のための客観的な情報を得にくい。

(例)行動主義的カウンセリング

- 非常に目標が具体的。
- 短期間で効果が上がることがある。
- カウンセラーは職業に関する情報収集能力も長けていなくてはならない。
 - (選択肢と意思決定に大きな影響を与えるため)

はじめに

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念
2. キャリア理論

カウンセリングの概念と理論

1. 概念
2. 理論

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. 定義
2. 基本的特徴

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. 求められる知見
2. 求められる態度
3. 求められるスキル

おわりに

1. キャリアカウンセリングの定義

- キャリアカウンセリングは、個人のキャリア発達・成熟の促進を目指す、発達の視点に立つカウンセリングである。
- 問題行動の除去や治療ではなく、望ましいキャリアの選択と適応を援助することにある。

2. キャリアカウンセリングの 4つの基本的特徴

- ① 言語的過程である
- ② ダイナミックな相互作用を行う
- ③ 種々の援助行動をとる
- ④ よい意思決定を援助する

カウンセリングと異なる特徴

(木村,1996)

- 目的が治療ではなく、より良い適応と成長、個人の発達を援助
- キャリア形成などの具体的な目標達成を重視
- 過程を体系的に進めることを志向する
- カウンセリングの手法で多様なアプローチをとる
- カウンセリングとキャリアガイダンスが一体となる
- コンサル、協力、教育の機能も重視
- 学校、職業相談機関、企業などの連携を重視

はじめに

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念
2. キャリア理論

カウンセリングの概念と理論

1. 概念
2. 理論

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. 定義
2. 基本的特徴

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. 求められる知見
2. 求められる態度
3. 求められるスキル

おわりに

3. キャリア・カウンセリング担当者に 求められるスキル

「適切な時に、適切な言葉を選び、コミュニケーションの目的を達成できる能力」

【究極目標】

- 「その人が、社会の中でその人なりに最高に機能できる自律した人間として、自己の人生を創造していけるようになること」
- 自己のこれまでを確認し、新た自己を主体的に創造していく「温故創新」の姿勢が大切になる。

参考文献

- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 (編)『学ぶ、働く、生きるを支援する時代の新検定 国家検定2級 キャリア・コンサルティング技能検定～学科問題解説と実技の視点、考え方～』(2012年)
- 木村周『キャリア・カウンセリング：理論と実際、その今日的意義』雇用問題研究会; 改訂新版 (2003年)
- 宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社 (2002年)
- 渡辺三枝子『新版 キャリアの心理学—キャリア支援への発達的アプローチ』ナカニシヤ出版 (2007年)