

「内省」援助者としてのキャリアカウンセラーの役割  
—大学生のキャリア発達を促す内省促進的な関与—

門田良明\*

要約

内省を通じて経験から何らかの学びを得ることは、大学生がキャリア発達を遂げる上で不可欠なプロセスである。本稿は、大学生の自律的なキャリア発達を促進するための重要な鍵になると考えられる内省について、その特徴、効果、促進要因に関する考察を行い、さらに、筆者自身がこれまでに経験してきたキャリアカウンセリングの実際の逐語記録から、効果的に内省を促進させることができた「控えめな問いかけ」の技法に焦点を当てて検討し、相談者としての大学生に対する内省促進的な関与の方法について示唆を得ようとするものである。また、第6節では、筆者が行ったキャリア支援のためのワークショップにおいて、ブレインストーミングを取り入れて内省を促進させた事例を掲載した。なお、本稿の一部は拙著博士論文を加筆修正の上再構成した。該当する箇所の詳細は巻末に記載した脚注を参照されたし。

1 大学におけるキャリアカウンセリング

本稿では、大学生に対して行うキャリア面談に「キャリアカウンセリング」という用語を用いている。現在、わが国においてキャリアに関する面談を指す場合、「キャリアカウンセリング」という用語よりも「キャリアコンサルティング」という用語の方が一般的によく使用され、「キャリアカウンセリング」は「キャリアコンサルティング」と同義のものであるとする見解が一般的になっている。しかし、木村(2015)は、キャリアカウンセリングとキャリアコンサルティングとは同義な用語ではなく、キャリアカウンセリングはキャリアガイダンスにおいて行われるカウンセリングであるとし、キャリアガイダンスについて以下のように言及している。「(キャリア)ガイダンスとは、もともとアメリカの学校教育における生徒や学生の指導として発達した。その内容は『職業発達の様々な局面における個人の自己理解、個性や長所の伸張、主体的な選択・決定や問題解決、集団や社会への適応を促進し、社会的な自己実現を援助する開発的、予防的な援助活動』である。」<sup>2)</sup>。また氏は、キャリアカウンセリングとキャリアコンサルティングの違いを、それらの対象者という側面から以下のように述べている。「キャリア・カウンセリングとガイダンスが、学生・生徒を対象とする進路指導、キャリア教育、または求職者にたいする職業指導、就職支援として行われるのに対し、キャリア・コンサルティングは企業や組織

---

\* 福岡大学非常勤講師、キャリアカウンセラー

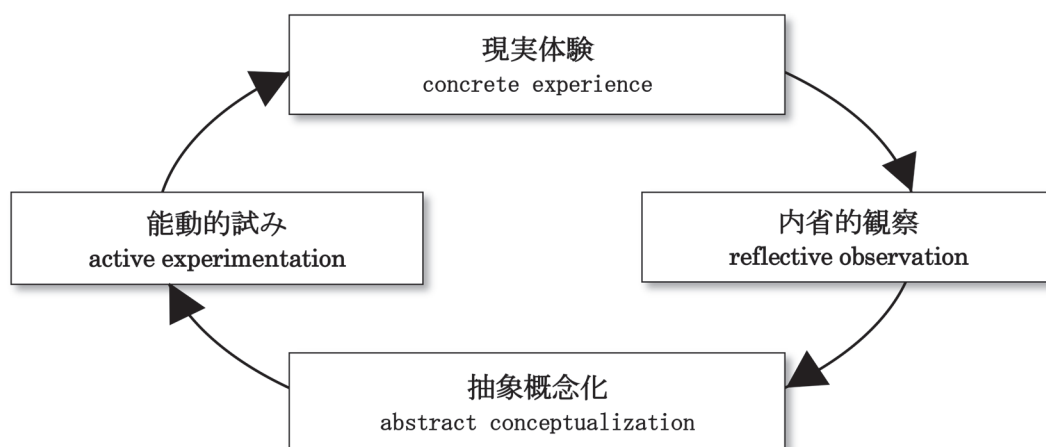
で働いている労働者、転職者に対する職業指導、職業紹介として行われる。」(木村、2015、p.42)。

本来、コンサルティングは、コンサルタントが客観的な専門家の立場から、客体としてのクライアントに対する「指導」と「助言」をベースとして、意思決定を目的合理的に促進するために行われる援助活動である。一方、カウンセリングは「傾聴」をベースとして、相談者自身が自己理解を高め、そして自己による意思決定と行動ができるように援助する活動である。つまり、キャリアカウンセラーは、主体としての相談者に対して「伴走者」として関わることになるため、助言や指導以上にカウンセリングスキルとカウンセリングプロセスが重要視されるべきである。特に「問いかけ」を効果的に利用する「積極的傾聴(active listening)」によって内省促進的に関与することが不可欠となる。

将来のキャリアに悩んでいる主体としての学生に対して、キャリアカウンセリングは成長、自己理解、自己決断、主体的行動の促進を援助する。したがってそれは、学生の「自律的キャリア」を促進させるための援助活動に他ならないといえよう。

## 2 内省と経験学習<sup>3)</sup>

経験を重視した内省による学習のプロセスは「経験学習(experiential learning)」と呼ばれ、コルブ(Kolb, David A.,1984, 2008)は、米国の哲学者デューイ(Dewey, John, 1859-1952)らの研究にその理論的源流があることを指摘している。デューイは、テキストに書かれている抽象化された概念を教師が教えることが「学習」であるとしてきた伝統的な教育の概念を批判し、日常生活における経験と機会を再考することによって認知的発達をとげることを新たな学習の概念として提示した。



出所：Kolb, Alice Y., Kolb David A.(2008), *Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development*, p.6.

図1 経験学習モデル (ELM)

デューイの主張する上述のような新たな学習の概念を踏まえた上で、より実践可能なモデルとしてコルブは「経験学習モデル(Experiential Learning Model、以下 ELM と表記)」を提示した。人が現実に関験したことは、その経験者が内省することにより経験者の内部で抽象概念化されて理解される。このような理解は経験者がさらに能動的な次なる行動を試みることに繋がる。コルブはこの一連のサイクルを ELM と定義したのである(図1、参照)。ELM においては、現実体験を自らの内部で抽象概念化してさらなる行動を促す経験学習のサイクルを推進するために、「内省」は重要な変数として位置づけられている。

また八木(2012、p.71)は、「内省とは内部モデルとしての自己を見つめ、自己に変化を起こす認知である」と定義づけた。この定義に基づくなら、内省を促進させることを目的とするキャリアカウンセリングを行い、相談者の表層の言葉だけではなく、発する言葉や内容を通じて相談者の内部モデルに注意を払うことが、キャリアカウンセラーとして最も重要な関わりとなる。またその目的は、このような関わりを通じて相談者の自覚と自律的成長を促すこと、コンティンジェンシーな環境に対する適応度を高めること、自己理解のみならず他者理解をも促進することであると説明できよう。

次に内省の効果についてまとめておきたい。ショーン(Schön, 1982, p.241) は、マネジメント文脈における内省の効果について以下のような見解を示している。ショーンのこの記述は、マネジメント文脈における内省として説明されているが、内省においてどの文脈であるかにかかわらず行為者の内部では、ショーンの見解と同様に概ね以下のようなことが起こっているものと考えられよう。

1. 不確実なことをどのように理解すればよいのか(How can I understand it?)
2. 不確実なことをどのように活用できるのか(What can I make of this?)
3. 不確実なことに対して私は何をしたのか (What have I really been doing?)

また、ムーン(Moon, 2004, p.84)は、内省の効果として以下を挙げ、何らかの成果を得るために行われる思考として内省を重視している<sup>4)</sup>。

- I. 学習、知識、理解
- II. いくつかの行動様式
- III. 批判的に再評価を行うプロセス
- IV. 個人的・継続的な専門性の開発
- V. 学習あるいは個人的役割のプロセスを内省 (メタ認知)
- VI. 実践状況の観察からの理論構築を行うこと
- VII. 意思決定と不確実な中での決断、問題解決。自立促進と開放

- VIII. 予期せぬ成果（例えば、ジレンマの解決、あるいは創造的活動として捉えることのできるイメージやアイデア）
- IX. 感動（ある結果として、あるいはプロセスの一部として）
- X. さらなる内省のために必要なことを明確化し認識すること

八木、ショーン、ムーンらの説明より、経験はそれ自体が直接的に次なる行動により良い効果を与えるというわけではなく、内省というプロセスに媒介されることによって始めてより良い効果を経験主体に与えることが可能となることが理解できる。この内省に媒介される経験学習をキャリア発達の観点から見ると、経験は内省されることで認知的発達を獲得することを可能なさしめ、人は経験を内省することで、仕事においてより効果的な行動を促進させたり、次なる目標を達成させたりする能力を向上させるものと考えられる。つまり、内省は人がキャリア発達を実現するために媒介的な役割を担うきわめて重要な変数であるといえよう。

### 3 内省とキャリア発達<sup>5)</sup>

キャリアカウンセリングでは、相談者の「自己理解」を促進させることが不可欠となる。キャリアカウンセリングにおける自己理解の支援は、相談者の過去の現実体験から学んだことや、経験によって蓄積した知識、技能、能力などについて、本人と共に客観的に分析することであり、その方法は、相談者の内省が促進するように関与することである。つまり、キャリアカウンセリングにおける「自己理解の支援」では、カウンセラーは内省促進的な「対話」を提供することが必要となる。この内省促進的な「対話」によって、相談者の考えは整理され、視野が広がり、自分ひとりでは気がつかなかった自分自身に気づいたり、さらには自信や自己肯定を促進したりすることにつながる。相談者はこのような内省による経験学習を通じて自己理解が高まり、不確実な未来に積極的に対応しようとするサイクルが稼働しはじめる。

クランボルツ(Krumboltz, 2009)は、個人の学習において、他人やキャリアカウンセラーから受け取るフィードバック(feedback)は、その人が出来事や経験から学ぶために有効であると主張している。その人が経験した出来事に対する印象が正しかったとしても正しくなかったとしても、他人からフィードバックを受けることによって、その出来事を自分で意識したり観察したりすることが促進される。人々はそのようなフィードバックによって、新たな学習が常に行われると説明している<sup>6)</sup>。

つまり、「対話」はキャリア発達サイクルのあらゆる場面において、学習に対する効果的な影響を及ぼす重要なプロセスと捉えることができよう。さらには、クランボルツが示唆するように、経験した出来事を意識することや観察することを自分ひとりで内省して行うことは難しいが、他人に語り、そしてフィードバックを与えられることによって、内省

は促進される。しかも、語られる経験は、その人にとって決して好ましい印象のある出来事である必要はない。仮に好ましくない印象のある出来事でも、自分にとって好ましいキャリア発達を遂げるような学習をすることは可能であることが示唆されている。

筆者は、大学生に対するキャリアカウンセリングにおいても、相談者が体験した出来事について本人がどのような印象を持っているのかにかかわらず、カウンセラーは語られる内容について直ちに評価することなく、受容的な態度で真摯に素直に傾聴し、相談者との共同作業として内容を整理し、そしてフィードバックとコメントを行うことが求められると考える。このようなキャリアカウンセラーの内省促進的な関与があって、学生は少しずつ成長し、自律的キャリア発達を遂げていくのである。

#### 4 内省を促進させるキャリアカウンセリング

センゲ(Senge, 2006)は内省を効果的に行う方法として、「徹底的に思いやりのあるパートナー」の助けを借りる必要があると述べている<sup>7)</sup>。また、中原(2009)は、内省が生じやすい条件として、ひとつは「語るべき他者」や「応答してくれる他者」がいるとき、もうひとつは内省が外化によって他者と共有されるときの2点を挙げ、このよう条件のもとにおいては他者からの問いかけや吟味、コメントが内省を促進させるとしている<sup>8)</sup>。つまり、内省を効果的に促進させるには、パートナーとの対話によるコミュニケーションが有効なのである<sup>9)</sup>。

大学におけるキャリアカウンセラーは、学生の自律的成長を援助するための対話のパートナーとして特に重要な役割を担う存在となるべきではないだろうか。

大学などの高等教育機関におけるキャリアカウンセリングのあるべき姿について、ハー(Herr *et al.*, 2004)らは以下のように説明している<sup>10)</sup>。

- (1). 学生の学術経験を通じて取り扱われるべきである。
- (2). 自己分析、キャリア意思決定、計画的実践において現在困っていることをうまく利用して学生を勇気づけるべきである。
- (3). 過去の経験について学生に内省させ、彼らのスキル、価値観、興味を評価し援助すべきである。
- (4). 学生のキャリア計画と自己理解を統合させるための援助を行うべきである。
- (5). 学生のキャリア意思決定は 付随した心理、個性、発達、そして文化的な出自と信念に密接につながるものとして認識すべきである。
- (6). 学生が訪れた土地、学生中のアルバイト、協力的な学習、インターンシップ、シャドーイングの経験、研究あるいは創造的なプロジェクト、そしてプロとして働く人々に対して行う情報収集のためのインタビューを通じて、キャリアへの関心について学生を励まし、探索を促進するべきである。



- (7). 定期的な契約、気軽に立ち寄る授業時間、グループ・プログラム、キャリア・プランニング・コース、アウトリーチ・プログラム、ITのような様々なフォーマットを通じてもたらされるべきである。

これらのことから、大学生に対するキャリアカウンセリングは、授業や研究などの学術的な側面はもちろんのこと、それ以外の学生生活全般における様々な出来事、さらには学生時代だけではなくこれまでに経験したことなど様々な側面を考慮しながら進められなければならないことが理解できる。また、提示されたこれら7つにおいて、(3)では内省の重要性を指摘している。

ハーらは「過去の経験」から得られる自己理解を重視しており、過去の経験を内省することによって、本人が持っているスキル、価値観、興味関心を明らかにするべきであるとしている。

わが国における大学のキャリアセンター（就職課等）では、ハーらの提示するとおり、これまでの自分史、大学時代に行ったクラブ活動やアルバイト、自己の価値観・職業観、興味関心のあること（趣味）などの「書き出し」を促し、そこから自己理解を促進させようとする就職活動支援講座やキャリア・ワークショップが行われることが多い。しかし、筆者のこれまでの経験から実感していることとして、実際には他人からの援助なく学生自身が内省的に自己探索を行って自己を深いレベルで理解することは容易なことではない。そこで有効となるのがキャリアカウンセリングである。学生が体験した出来事についてキャリアカウンセラーが内省促進的に関与することは、その学生が自己理解を高めるのに有効な援助となる。

学生の内省を促進させるためには、3つのキャリアカウンセリングの方法がある。1つ目は、キャリアカウンセラーと学生が1対1で行う「個人カウンセリング」である。これは学生と二人で対話式の面談を行う方法であり、キャリアカウンセリングでは最も一般的な方法である。2つ目は、「グループ・カウンセリング」である。これは、キャリアカウンセラーがファシリテーターとなって複数の学生の対話を促進させ、学生同士が互いにフィードバックを与えながら内省を促進させる方法である。グループ・ワークとの違いは、グループとして達成すべき目標を持たない点である。この際のキャリアカウンセラーの関与は、個人を支え合い自己理解を促進させ合うグループの関係構築を援助することである。この方法では、キャリアカウンセラーはカウンセリングのスキルだけではなく、ファシリテーションのスキルと「見守る力」が必要となる。3つ目は「ピア・カウンセリング」である。ピア(peer)には「同僚」「同輩」「仲間」という意味があり、これらの前提となるのは地位や年齢や能力が概ね同等の者同士である。つまり、ピア・カウンセリングではキャリアカウンセラーが直接カウンセリングを行うのではなく、学生同士が1対1で互いの話を聴き合い、それぞれがフィードバックやコメントをし合うというスタイルをと

ることになる。ここでもキャリアカウンセラーはファシリテーション能力と「見守る力」を発揮することが必要となる。

上記の「見守る力」という言葉は、カウンセリングにおいてしばしば使用されるが、特に定義されている言葉ではない。概ね、カウンセラーと相談者との関係において、カウンセラーが相談者の自己決定や自己選択を信頼して待つことのできる能力と説明できよう。

カウンセラーは「見守る力」を身につけることにより、相談者に対して過剰な説明や助言を行うことを控えることが可能となる。これは、ちょうど子育て中の親が、少し危険だと思ふ行為をしようとしている子どもに対して、先んじてやってあげたり、行為を制止したりするなどの過干渉をせずに、その子どもを信頼してギリギリまで見守ることのできる力のようなものである。「見守る力」のあるカウンセラーは、先んじて答えを提示したり助言を行ったりせずに、カウンセリングの初期段階において相談者とのラポール（信頼関係）を形成し、示唆のある会話や問いなどを提示することができる。相談者はこのようなコミュニケーションを通じて内省を促進させることが可能となる。グループ・カウンセリングやピア・カウンセリングにおいても、キャリアカウンセラーは参加者たちとのラポールを形成し見守り、先んじた助言を控えて適切なタイミングで示唆のある言葉や問いを提示し内省を促進させるように関与することが必要となる。

## 5 内省促進のための実践と質問技法

本節では、筆者が実践の場においてクランボルツの「偶発学習理論（Happenstance Learning Theory、以下 HLT と表記）」をどのように活用しているのかについて紹介したい。クランボルツは、キャリアカウンセラーは相談者の以下の 5 つの構成要素を概念化することが必要であるとし、そのために HLT が援用可能であることを示唆している<sup>11)</sup>。

1. 相談者の期待を導く (Orient client expectation)
2. 出発点となる相談者の関心事を明らかにする (Identify the client's concern as a starting place)
3. 現在の行動の基となる相談者の想定外の出来事に伴う過去の成功体験を利用する (Use client's successful past experiences with unplanned events as a basis for current actions)
4. 相談者が潜在的機会を認識するような気づきを与える (Sensitize clients to recognize potential opportunities)
5. 行動の壁を越える (Overcome Blocks to Action)

筆者は、クランボルツの提示する上記 5 つの構成要素をキャリアカウンセリングの実践に適用することを試みた。以下は、その適用のプロセスである。

まず、構成要素1「相談者の期待を導く」の適用である。来談した学生の期待を導くためには、その前提として「このカウンセラーなら自分の力になってくれそうだ」という期待を満たす必要がある。この構成要素の部分では、学生自身がこれまでに経験したことについて、キャリアカウンセラーは肯定的に受容する態度が求められる。そこで、これからキャリアカウンセリングを行うにあたって、キャリアカウンセラーと学生との「場面構成」が意識的に行われなければならない。

場面構成とは、「カウンセラーと来談者のあいだで、相談面接の手続きを確認することである。(中略)適切な場面構成は来談者の不安を軽減し、相談過程を促進する。ただし、ここでの面接目標は、自己実現という抽象的なものになりがちである。相談の内容や過程に応じて、具体的な目標の設定も必要である。」<sup>12)</sup>(村久保、1990)。

克蘭ボルツはこの最初の場面において、想定外の出来事は当り前のことであり、かつ相談者のキャリアにとっては必要な要素であるということを相談者に自覚させることが重要であると説明している<sup>13)</sup>。このことより筆者は、キャリアカウンセリングの場面構成においては、学生がこれまでに経験した印象的な出来事を包み隠さずに語るができるようにラポールを形成することが必要な援助となると考える。具体的には、受容的な傾聴の態度を示し、カウンセラー自身が相談者に受け入れてもらうことである。

次に、構成要素2「出発点となる相談者の関心事を明らかにする」の適用である。キャリアカウンセリングの相談者は自己の関心事を理解するために、自身の経験に関する情報を整理する必要がある。克蘭ボルツは、この部分において目標とすべきことは、相談者の人生をさらに満足なものにするのは何か(**what would make their lives satisfying**)を明らかにすることであるとしている<sup>14)</sup>。また、克蘭ボルツは、この構成部分においては、相談者の置かれている状況や気持ちをカウンセラーは理解しているということを、相談者に認識してもらうように関わる必要があることを示唆している<sup>15)</sup>。

筆者は、この構成部分においては、学生自身によって語られる関心事についてカウンセラーはできる限り正確に理解しようと努めなければならないと考える。そのためには、構成要素1のときよりもさらに積極的な傾聴と双方向のコミュニケーションを行うことが必要となる。相談者の学部学科における興味だけではなく、もっと広く趣味、特技、課外活動、学生生活などについて本人から詳細な情報収集を行い、本人が何に関心を持っているのかについて明確に認識できるように双方向の対話を行う。相談者によっては、本人がまだ気づいていないために言語化されていない関心事について、積極的傾聴と双方向のコミュニケーションの中でカウンセラーが分析的に推察したことを本人へフィードバックすることで、相談者自身の中で徐々に明確化されることもある。このようなプロセスにおいて、カウンセラーは相談者によって語られることを傾聴しながら、カウンセラーの理解が正しいかどうかについても丁寧にフィードバックすることが必要となる。仮にカウンセラーの理解が間違っただけでプロセスが進んでしまうと、相談者とカウンセラーとの共同によ



って相談者の関心事を明らかにしていく作業がうまく機能しなくなり、場合によっては相談者との信頼関係を失うこともあるので、キャリアカウンセラーは慎重に理解に努めなければならない。

そして、構成要素3「現在の行動の基となる相談者の想定外の出来事に伴う過去の成功体験を利用する」の適用である。クランボルツは、相談者の現在の行動は何等かの想定外の出来後に伴う過去の成功体験があるから同じような行動をとっているという仮説から、そのことを相談者に納得させることを目標にすべきであるとしている<sup>16)</sup>。つまり、この構成部分では、相談者はなぜ現在このような行動をとっているのか、その原因について過去の出来事を振り返って理解するためのカウンセリングを行うことになる。

ここでは、筆者は構成要素2の場面と同様、相談者の過去の出来事についてより積極的に傾聴を行って理解するように努める。まずは、相談者が過去の出来事を思い起こすことができるようにアプローチすることが必要となる。大学生のキャリアカウンセリングの場合、過去の出来事については、概ね中学校入学以降の出来事が重要となる。例えばそれは、成績の向上や降下のタイミングに起こった出来事を思い起こしたり、体育祭、文化祭、合唱コンクールなどの学校行事、あるいはクラブ活動や学外での活動などにおいて自身が担った役割を思い起こしたりできるよう、キャリアカウンセラーとの対話を行う。

ここで注意すべきは、キャリアカウンセリングにおいては、幼少の頃に形成されたパーソナリティなどを必要以上に掘り起こすべきではない。なぜならば、キャリアカウンセリングは相談者自身による自己決定や自己選択ができるように援助を行うことが重要視されるべきであり、行動変容や認知変容を、あるいはパーソナリティの変容を援助することが重要視されるべきではないからである。中には、そのような変容を援助することが必要な学生が来談することもあるが、その際には、臨床心理士などの心理専門のカウンセラーと連携し、ケースに応じては専門家にリファーするほうがよい。

さらに、構成要素4「相談者が潜在的機会を認識するような気づきを与える」におけるキャリアカウンセラーの関わり方について、クランボルツは、ここでの目標は想定外の出来事を次の機会に利用するための学習を行うことであると説明している<sup>17)</sup>。

筆者は、この部分におけるキャリアカウンセリングは、相談者が今後のキャリア選択に向けて潜在的なチャンスを得ることができるのではないかという楽観的な気持ちを相談者に思い起こさせることが必要であると考え。相談者がこれまでの経験から何を学ぶことができたのかについて、経験学習を促進させることが肝要であり、そのためには相談者自身による内部探索が必要になる。よって、これは特に重要な内省のプロセスとなる。

筆者は、この内部探索を援助するにあたって、特に「問いかけ」ることを重要視している。それは、強い質問ではなく、もっと繊細で控えめな問いかけを行うことである。相談者が自分だけで考えて答えを出すことを目的にするのではなく、自分の内部を探索するような問いかけである。どちらかといえば、問いかけることによって相談者に「(キャリア

カウンセラーの) 私と一緒に考えてみませんか」と促すような質問技法である。このような問いかけについてシャイン(Schein, Edgar H., 2013)の言葉を借りるなら、それは「謙虚な質問(humble inquiry)」である。シャインによれば「相手があなたに心を許して話をしてくれるようになったり、あなたがまだ情報を持っていないことについて誰かに質問したり、その人に対する興味と好奇心に基づいて付き合いを深めたりするための技術であり、流儀」<sup>18)</sup>である。このような「問いかけ」はサイエンティフィックに理解することが困難であり、それゆえ、論理的に明確な記述を行うことが難しいカウンセリングのアーティスティックな領域であるといえよう。そこで、筆者がキャリアカウンセリングにおいて実際に行っている具体的な問いかけを以下に記述してみた。

- i. 「そのことについて、もう少し詳しく教えていただけませんか」
- ii. 「そのことについて、どのように感じているかももう少し考えてみましょう」
- iii. 「その経験から学んだこと(身についたこと)はどのようなことでしょうかね」
- iv. 「その行動について、(あなたは)何に影響を受けたからだと思いますか」
- v. 「その能力に気がついたきっかけについて、ここで思い起こしてみませんか」
- vi. 「その経験は(あなたの)現在の生活にどのように活かされているでしょうかね」

一見すると、これらは普通の開かれた質問(open question)であるが、筆者なりに、キャリアカウンセリングにおいて実際に行う際に重要視しているポイントは以下である。

- ①質問をしているカウンセラーは相談者の経験や内面に対して「無知」であるが「興味」を持っているという態度を常に示すこと。
- ②相談者が考えたり感じたりするペースを見極めてそれに合わせること。
- ③本人が語ったことはそのまま反復する、あるいはカウンセラーなりに解釈して、再度「つまり、こういうことでしょうか」と返し確認と理解に努めること。
- ④批判的、教育的、指導的ではなく無条件に受容的であること。

筆者のこれまでの経験を省みると、カウンセラーがこれら4つの態度を示し、これらが相談者である学生に伝わっているときに双方の共同作業として内省は促進される。

最後に、構成要素5「行動の壁を越える」の適用である。クランボルツによれば、キャリアカウンセリングにおいてここで目標となるのは、建設的な行動を妨げる「目的に役立つ信念(dysfunctional beliefs)」の克服を援助することである<sup>19)</sup>。これは本人が目的としていることを妨げる逆機能的な信念のことである。

キャリアカウンセリングの相談室には、「一歩が踏み出せない」という悩みを持って来談する学生は少なくない。このような学生の多くは、行動を起こす際に悲観的な結末を描

いていることが多い。つまり、行動することで失敗するという逆機能的な信念を持っているのである。例えば、「面接では圧倒的な質問がなされる」「相手には否定的な言葉を掛けられる」「自分はいつも相手から拒否される」などである。つまり、この逆機能的な信念が、自分からアプローチした際には相手に受け入れてもらえないという悲観的なシナリオを先にイメージしてしまい、行動に対して常に臆病になるのである。

このような場合、キャリアカウンセラーは無闇に勇気づけたり指導を行ったりするのではなく、まずは、相談者の気持ちを十分に受容し傾聴に集中することが肝要である。相談者の、行動できない気持ちや一歩踏み出せない気持ちを理解することに努め、言葉を丁寧にフィードバックする。そのような関与を行うことによって、相談者は自己の「逆機能的な信念」を理解し、それに基づいているために一歩踏み出せないでいることに気がつく。

克蘭ボルツは、このような場合、「あなたが信じていることが、その最初の一步を踏み出すことを止めていませんか」という問いかけがよいと説明している。また、「もしもあなたが適切な行動を起こしたとしたら、人生がどんなに満足なものになるでしょうか」や「次回お会いするまでにあなたはどのような行動を起こすでしょうか」というような控えめな問いかけを使っている<sup>20</sup>。これらのような控えめな質問を投げかけることによって、相談者は建設的な未来をイメージすることになり自己解決することが可能となる。

筆者は、この段階では克服しようという意欲を掻き立てることも必要な援助であり、場合によっては励まして背中を押してあげることも必要であろうと考える。ただし、キャリアカウンセリングにおいて逆機能的な信念があまりにも強い学生に対しては、心理専門のカウンセラーと連携し、そちらにリファーすることが必要であろう。

筆者はこれまでに、このような一歩を踏み出せないという悩みを持った学生たちを集めてグループ・カウンセリングのワークショップを行ってきた。その際、ワークショップにブレインストーミング(brainstorming)を取り入れることが効果的であった。特に、ワークショップの初期段階においてブレインストーミングを行うことによって、そのルールの特性上「他人から批判・否定をされない」という場を形成するができ、参加者が苦手としている自己表現を促し、表現することで自己肯定感が高まり、後のグループ・カウンセリングの効果を促進するようである。

## 6 内省促進のためのブレインストーミングの実践報告

### 6-1 ルールと準備

ここでは、筆者が行ったブレインストーミングを利用したグループ・キャリアカウンセリングのワークショップについて、その目的を参加者の変化、参加者の感想について事例報告を行うこととしたい。

ブレインストーミング(brainstorming)は、1938年にアレックス・F・オズボーン (Osborn, Alexander F.) が考案した発想法である。小人数のグループで参加者が発想を出し合い、それぞれの発想の異質さを利用し自由な発想を広げていくプロセスである。現在、特に米国の先進的なIT企業などで、参加者による自発的かつ無制限の発想を蓄積することで特定の問題を解決したり新しいアイデアを開発したりするために使われている。

グループは4~6人で構成し、ブレインストーミングを行うにあたって、参加者は以下の4つのルールを守ることが必要とされる。

I. 「批判は厳禁であること」：セッション中に他の参加者の発想に対して、批判や評価などを行ったり、発想を妨げるようなことを言ったりしてはいけない。

II. 「自由奔放であること」：あらゆる発想は自由に表現されるべきであり、洗練されていないような粗雑な発想であっても実現不可能な発想であってもよく、表現に制限を設ける必要はない。

III. 「質より量を目指すこと」：質の高い発想を出し合おうと考えるのではなく、よりたくさんの発想を出し合うことに情熱を注ぐ。

IV. 「便乗は歓迎される」：他の参加メンバーの発想を利用して、その上にさらなる発想を積み上げることで発想は増えていく。元になった発想が誰のものだったのかさえも忘れるほど積み上げて良い。

## 6-2 目的

本事例は、2018年11月にA大学でキャリア形成の一環として開催したワークショップであり、その目的は、グループ・カウンセリングを利用して自己表現ができるようになることと自己肯定感を高めることである。したがって、対象とする学生は就職活動を控えた比較的積極性の低い学生である。

## 6-3 参加者を観察しての所感

参加者は16名、4人ずつ4つのグループに分けて行った。大学生の内訳は3年生が11名、4年生以上が5名（うち1名は留年生、もう1名は留学から帰国）。参加者の多くは就職活動や個人の目標に向かって一歩踏み出すことが苦手だと認識している学生である。

ワークショップを行うにあたって、ランダムに4人グループをつくり、ひとり2分間の自己紹介を行ったところ、16名の参加者のうち3名は積極的な自己表現ができるが、それ以外の13名は積極性に欠け緊張している様子であった。積極的な学生3名は別々のグループだったため、それぞれのグループをリードしていった。残りのひとつのグループは消極的な学生が4人集まり、自己紹介でも口数が少なく時間を持て余した様子だった。

#### 6-4 第1ステップ ブレインストーミングを理解する (90分)

第1ステップでは、参加者がブレインストーミングについて理解するためにブレインストーミングのルールを説明し、アメリカの大学生が実際にブレインストーミングを行っているビデオを参加者全員で鑑賞した。その後、人ずつに別れて Yes, but~と Yes, and~で会話するワークを行った。ブレインストーミングでは、「いいね、でも…(Yes, but~)」という表現をせずに、「いいね、だったら…(Yes, and~)」という前置きで発想を広げることが求められるのである。

まず、どちらかが「一緒にドライブに行こう」というテーマを相手に告げると、もう片方は「いいね、でも…」で返答する。これを2~3回繰り返すと会話は広がらずにすぐに止まってしまう。次に、同じく片方の学生が「一緒にドライブに行こう」から始めて、「いいね、だったら…しよう」と切り出すと「いいね、だったら…しよう」と返答する。そしてまたその内容に「いいね、だったら…しよう」とアイデアを重ねて、それを4分間続ける。あらかじめブレインストーミングのルールを理解しているので、参加者は自分の意見が否定されることがなく楽しみながら発想が広がる。

表1

第1ステップ終了後の参加学生の感想

学生	ブレスト経験	記述内容 (抜粋)
A-1F	初めて	刺激を受けた。普段は内向的だが Yes, and のワークで自分の中に眠っている「他者と関わりたい」という気持ちが目を覚ました。
B-1M	何度か経験	以前やった時は、このような手順 (ルール) を学ばずにブレストに入ったので、みんながアイデアを検討しはじめたり議論になったりした。Yes, and のワークはブレストの練習になった。
C-1F	初めて	(ビデオを見て) アメリカの大学生は活気があり、ワークを楽しもうという気持ちが伝わってきた。自分は普段アイデアを出さないタイプだが言葉が自然と出てきた。
C-2M	何度か経験	ワークは楽しかった。自信を持って自分の意見を人に伝えることはとても大切だと思った。アイデアを伝えた時、相手が笑顔で応答してくれるのでコミュニケーションの楽しさが増した。
D-1M	初めて	お互いが平等であるという実感を持った。Yes, and のワークでは否定されないのが気持ちが楽になった。
D-2M	初めて	今日のワークでブレインストーミングという言葉を知った。これまでに授業などで行ってきたワークとは違い新鮮だった。これまではいつもグループワークでは足がすくんでしまった。まだ自分の発言はぎこちない気がするが、今後のワークは今までよりも前向きに取り組めそうな気がした。



第1ステップ終了後に4人グループに戻って意見交換を行う。このワーク終了後の意見交換が内省を促進させるためのグループ・カウンセリングとなる。意見交換のテーマは、①「2つのワークを行って、それぞれの自分の発言に何を感じたのか」、②「始まる前と終わった後の気持ちはどのように変化しているか」。その際、全体をファシリテートするキャリアカウンセラーは過剰に介入せずに4つのグループを見守るが、意見が出にくいグループがあれば介入してファシリテートする。

表1は、終了後に学生が記入した振り返りシートから感想を抜粋したものである。なお、学生欄の最初のアルファベットはグループ(A、B、C、D)。その中のDグループは自己紹介で時間を持て余したグループで、自己表現をあまりしない4人が集まっている。また、最後のFは女子学生、Mは男子学生。

第1ステップにおいて理解できたことは、Yes, but と Yes, and の両方のワークを対で行うことにより学生は表現のしにくさ、あるいはしやすさを実感できていたということ。また、筆者の所感として、最初の自己紹介では自己表現ができなかった学生も yes, and のワークを行った後にグループの意見交換で、自分が感じたことを少しずつ表現し始めた。

#### 6-5 第2ステップ マインドマップで表現する(90分)

マインドマップ(mind map)とは2000年代の初めにトニー・ブザン(Buzan, Tony)が発明した発想を広げるためにイメージを蜘蛛の巣状に描く手法である。その理論や方法についての詳細はここでは割愛するが、ブレインストーミングにおいてメンバー間で発想を共有する上で役に立つ手法である。第2ステップでは簡単なテーマを提示し、グループのメンバー全員が協力し合い簡易なマインドマップを作成するトレーニングを行った。このワークの目的はマインドマップを実際に作成しながらその手法を理解することである。

まず、グループのメンバー4人で Yes, and のワークを使ってアイスブレイクを行い、その後、マインドマップの説明をしてグループごとにテーマに沿って作成する25分間のワーク。今回のテーマは「グループのオリジナルな物語を作ろう」。それぞれのグループが自由にタイトルを決めて登場人物、舞台となる場所、使う道具、ストーリーなどの発想を広げ、最後に各グループが5分間程度のプレゼンテーションを行った。ここでは、内容の評価や質疑応答を行わずにそれぞれの発表内容を承認するだけである。

終了後にグループのメンバーによる意見交換を行い振り返りシートを記入した。表2は振り返りシートに記入された感想を抜粋したものである。

ワークショップの参加者たちは、これまでにブレインストーミングを支える4つのルール、発想法(yes, and)、描き方(マインドマップ)などについて、実際に体験しながら学んだ。しかし、これから行う第3ステップのブレインストーミングだけが必要なワークというわけではない。参加した学生たちは、これまでの2つのステップで体験したこと、そし

て各回の最後に行う意見交換と振り返りシートの記入によって自己を内省する機会を得ている。

これは、コルブの経験学習サイクルにおける「現実体験—内省的観察」をワークの中に取り入れたものである。参加学生の振り返りシートの記述から、内省によって自己の中で変化が起こり、当初と比較して自己表現への意欲と自己肯定感が高まっていることをうかがい知ることができる。

表 2

第 2 ステップ終了後の参加学生の感想

学生	ブレスト経験	記述内容（抜粋）
A-2M	初めて	ブレインストーミングの 4 つのルールがあるので思ったことを安心して発言できた。
A-3M	初めて	コミュニケーション能力と全体の構成能力が必要だと思った。他のメンバーに自分の考えを正確に伝える必要がある。
B-2F	何度か経験	前回よりもさらにコミュニケーションがとりやすくなったが、それは周りが上手に発想してくれているからだと思う。
C-2M	何度か経験	自分の持っている考え方の枠組みのようなものが徐々に外れて自由な発想ができてきた。マインドマップに書き込むことで発想の全体像が見えた。
D-1M	初めて	これまでのワークで批判され、責められ、心を傷つけられる心配がないと感じたので、素直に自分のアイデアをマインドマップに書き込んで説明することができた。
D-2M	初めて	まだ心のどこかで批判を恐れている。せっかくアイデアが浮かんでも言いそびれてしまい、後で「言っておけば」と後悔した。ビデオで見たアメリカの大学生のように、自由に意見表明ができるようになりたい。
D-3F	何度か経験	自ら発言することが苦手だったが、自分自身でもっと前向きに行動したり発言したりすべきだと感じるようになってきた。次のワークではもっと発言したい。

### 6-6 第 3 ステップ ブレインストーミング (90 分)

第 3 ステップでは、ブレインストーミングのルールを再確認してテーマを提示した。今回のブレインストーミングは「夢のある未来の乗り物を考えよう」というできるだけ深刻にならずに発想できるテーマを選んだ。時間は 25 分間とし、その後、マインドマップを資料として各グループが 3 分程度のプレゼンテーションを行った。

A、B、Cグループのマインドマップには書き込みが多かったが、Dグループは他のグループに比べて書き込みが少なく、発想や発言に関しても積極性を欠いていた。また、Dグループはブレインストーミング中、メンバーのひとりが書き込んだワードが他のメンバーに説明されない場面が多々あったので、途中介入して説明するよう促した。

終了後に意見交換と振り返りシートの記入を行った。表 3 はその内容の抜粋である。

表 3

第 3 ステップ終了後の学生の感想

学生	ブレスト経験	記述内容 (抜粋)
A-1F	初めて	普段から常識を疑ったり、もっとこうすれば面白くなるのではないかなどあれこれ考えると楽しくなると思う。これは社会に出ても役に立つ能力だと思う。
A-4M	初めて	自分1人でやってもこのように考えは広がらない。1人の限界を超えることができるのがブレインストーミングの良さ。
B-3M	初めて	自分が発言したらその場が固まるのではないかと思い最初は怖かったが、上手に盛り上げてくれる人がいたので場が温まり、自分も意見をたくさん言えるようになった。
B-4M	初めて	発言する前に、まだ自分の中で正誤を判断してしまうことを実感したので、もっと発言できるようにしたい。今回のブレインストーミングをいろいろな所で実践したい。
C-3M	初めて	アイデアを広げるためにはより多くの意見を出すことが大切だと実感した。日常生活でももっと頭を柔らかくしたい。
C-4F	初めて	自分は現実的で奇抜な発想が乏しいと感じた。常日頃からいろいろな角度からものごとを見ることや逆転する気持ちで見る必要がある。
D-1M	初めて	グループ内では最初互いに探り合いのような緊張感があったが、時間が経つにつれて皆が意見を出したので楽しくなった。自分は奇抜な意見を避けて安易な意見しか述べるができなかったが、これからはもっと頑張りたいと思った。
D-2M	初めて	自分以外の人を観察していると、自分同様このようなワークに慣れているわけではないと感じた。そう考えるとだんだんと意見が出せるようになっていった。自分は発言できるまでに時間はかかるが、この問題は解決できると実感できた。
D-3F	何度か経験	皆の前で発表はできないけど、以前に比べて意見を言えるようになってきた感じがする。緊張したけど楽しかった。
D-4F	初めて	楽しかった。書くことに集中してしまい黙々と書いてしまった。後半になると、このような時には「思い切ってる」という覚悟を持つようと思った。

#### 6-7 第 4 ステップ グループ・カウンセリング (90分)

第 3 ステップのブレインストーミングを終えて、「このワークショップでの成長」というテーマで意見交換を行った。8 人グループを 2 つ作り、キャリアカウンセラーとしての筆者が両方のグループの進捗状況を把握しつつ行う 50 分間のグループ・カウンセリングである。

学生はこれまでのワークでブレインストーミングのルールを理解し実践した後の意見交換であるため、他のメンバーを傷つけるような否定的な態度をとる参加者はいない。そのため、普段はこのような意見交換の場で発言しない学生も発言しやすい。また、キャリアカウ

ンセラーはできる限りグループに介入しないようにして、参加者の自律性にその場を委ねて見守った。このこと参加者の自己肯定感を高めることになるからである。

表4は参加した学生の自己評価である。なお、以下の3点について4段階評価でワークショップ参加の前後を比較した。( )内はその変化である。

- ①自分のことをどの程度表現できるか
- ②自分をどの程度肯定できるか
- ③内省はどの程度できているか

表4

参加学生自身によるワークショップ前後の自己評価の変化

グループ	学生	①自己表現	②自己肯定感	③内省の程度
A	1F	2→4 (+2)	2→4 (+2)	4→4 (±0)
	2M	2→3 (+1)	2→3 (+1)	2→3 (+1)
	3M	2→3 (+1)	2→3 (+1)	3→4 (+1)
	4M	2→3 (+1)	3→3 (±0)	2→3 (+1)
B	1M	4→4 (±0)	3→4 (+1)	3→4 (+1)
	2F	2→3 (+1)	3→4 (+1)	3→4 (+1)
	3M	1→3 (+2)	2→2 (±0)	1→3 (+2)
	4M	3→4 (+1)	3→3 (±0)	3→4 (+1)
C	1F	1→2 (+1)	1→4 (+3)	2→3 (+1)
	2M	3→4 (+1)	3→3 (±0)	1→3 (+2)
	3M	1→3 (+2)	2→3 (+1)	3→4 (+1)
	4F	2→2 (±0)	2→2 (±0)	2→3 (+1)
D	1M	1→3 (+2)	1→4 (+3)	3→3 (±0)
	2M	1→2 (+1)	1→2 (+1)	3→3 (±0)
	3F	2→3 (+1)	2→4 (+2)	3→3 (±0)
	4F	2→2 (±0)	2→3 (+1)	2→3 (+1)

ワークショップの前と後とを比較した場合、ワークショップ後に自己評価が下がった学生はおらず、総合すると全ての参加者は自己評価が高まっている。ブレインストーミングを行うことで、他人から否定的な意見を言われない安心感から、自己を表現し、自己肯定感が高まったりしたのではないかと推察できる。ブレインストーミングは主にビジネスの場でアイデアを広げるために行われるが、このワークショップのようにグループ・カウンセリングの前に行うことで、自己表現ができるようになったり、自己肯定感を高めたり、内省を促進したりする効果が期待でき、グループ・カウンセリングそのものの効果を高めるのに役に立つワークとして利用できることが確認できた。

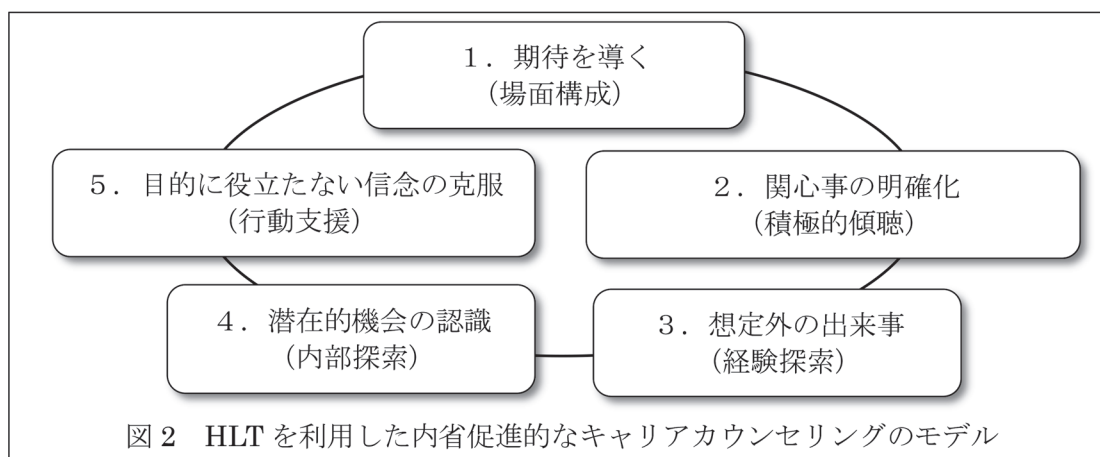
## 7 まとめ

本稿では、大学生のキャリアカウンセリングにおける「内省」を重要視し、内省を促進させる役割を担うキャリアカウンセラーの関与の方法について、先行研究と筆者の現場での実践を対応させながら考察を行った。キャリアカウンセラーとしての関わり方のアーティスティックな部分に焦点づけて記述することに力を注いだ。

第1節では、大学におけるキャリアカウンセリングについて言及した。キャリアカウンセリングの対象はこれからキャリアを模索する学生であるため、キャリアカウンセリングは「積極的傾聴(active listening)」を重視する。筆者は、大学におけるキャリアカウンセリングは「自律的キャリア」を促進させるための援助活動であると捉えた。

第2節から第4節までは内省について論じた。相談者である大学生の経験学習を促進させ、その結果として相談者はキャリア発達の機会を得ることになるのだが、内省を自分だけで行うことは容易なことではない。そのため、大学におけるキャリアカウンセラーは、就職に関する指導・助言を行うだけでは十分ではなく、主体としての学生が内省できるように受容的に傾聴し、問いかけ、そしてフィードバックするという関与が重視されるべきであると考えた。

また第5節では、実践の場におけるキャリアカウンセラーとしての筆者の内省促進的関与について、クランボルツが提唱する HLT の5つの構成要素を適用して考察を行った。筆者が行っている内省促進的なキャリアカウンセリングの実践に、クランボルツの HLT を適用したモデルが図2である。



クランボルツ(2009)を参照し筆者が作成。

大学生が自ら悩み考えて選択と意思決定を行う「自律的キャリア」を援助する伴走者であることが、キャリアカウンセラーの重要な存在意義であると筆者は考える。

本稿第6節では、筆者が行った大学生のワークショップの事例を報告した。これまでの筆者の経験から、キャリアカウンセリングにおいて、相談者は自分自身に起こった出来事



やその出来事に対して感じたことなどを言葉で表現することが内省促進の効果を高めるという仮説を持ち、参加者がもっとも発言しやすい環境づくりのためにブレインストーミングを適用し、その後にグループ・カウンセリングを行った。本稿では、グループ・カウンセリングの詳細と結果については割愛したが、ブレインストーミングが自己表現や自己肯定感を高めるために一定の効果を上げることを確認することができた。今後の課題としては、ワークショップ終了後に参加者の個人キャリアカウンセリングを行い、ブレインストーミングが内省促進にどの程度資するのかを確認したい。

- 1) 本稿では「キャリアカウンセリング」、「キャリアコンサルティング」と表記を統一しているが「・」が入っている場合もあり、その際は原文をそのまま引用した。
- 2) 木村(2015)、42頁。
- 3) 本節は拙著博士論文の第8章、第1節および第2節の一部を加筆修正の上再構成した。
- 4) Cf., Moon(2004), pp.82-84.
- 5) 本節は拙著博士論文の第8章、第4節の一部を加筆修正の上再構成した。
- 6) Krumboltz(2009), pp.137-138.
- 7) Senge(2006), (枝廣淳子・小田理一郎・中小路佳代子訳(2011)、261頁を引用。)
- 8) 中原＝金井(2009)、144-147頁を参照した。
- 9) 拙著博士論文第8章、第3節を参照した。
- 10) Herr *et all.*,(2004), p.462.
- 11) Krumboltz, *op.cit.*, pp.146-148.
- 12) 國分康孝編(1990)「カウンセリング辞典」誠信書房、459－460頁。
- 13) Krumboltz, *op.cit.*, p.146.
- 14) *Ibid.*, p.147.
- 15) *Ibid.*, p.147.
- 16) *Ibid.*, p.147.
- 17) *Ibid.*, p.147.
- 18) Schein(2013), (金井壽宏監訳(2014)、53頁を引用。)
- 19) Krumboltz, *op.cit.*, p.148.
- 20) *Ibid.*, p.148.

#### 参考文献

- Dewey, John,(1977). *Experience and Education*, Simon & Schuster.
- Herr, H L., Cramer, H S., Niles, S G.,(2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches, 6th edition*; Pearson Education, Inc.
- 門田良明「戦略的人的資源管理の一施策としてのキャリアカウンセリング：内省ベースのキャリアカウンセリングと組織へのコミットメント」福岡大学大学院商学研究科博士論文、2018年。
- 木村周「キャリア・カウンセリングとキャリア・コンサルティング」『日本労働研究雑誌 657号』労働政策研究・研修機構、2015年。
- 國分康孝編「カウンセリング辞典」誠信書房、1990年。
- Kolb, Alice Y., Kolb David A.,(2008). “Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning”, *Education and Development*.
- Krumboltz, John D.,(2009). “The Happenstance Learning Theory”, *Journal of Career Assessment*, 17;135.
- Moon, Jennifer, A.,(2004). *A Handbook of Reflective and Experiential Learning*, Routledge Falmer.

- 
- Schein, Edgar H.,(2013). *Humble Inquiry: The Gentle Art of Asking Instead of Telling*, Berrett-Koheler Publishers. (金井壽宏監訳『問いかける技術』英治出版、2014年.)
- Schön, Donald A.,(1982). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, Basic Books Inc. (柳沢昌一・三輪建二訳『省察的实践とは何か』鳳書房、2007年.)
- Senge, Peter M.,(2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization.*, Crown Publishing Group. (枝廣淳子・小田理一郎・中小路佳代子訳『学習する組織：システム思考で未来を創造する』英治出版、2011年.)
- 中原淳・金井壽宏『リフレクティブ・マネジャー』光文社、2009年.
- 八木陽一郎『内省とリーダーシップ』白桃書房、2012年.