

A\_【特定因子理論】

■ パーソンス

- ・ 賢明な職業選択を実現するポイントは、自分自身と仕事の関係について合理的な推論を行い、マッチングすることである。
- ・ 職業や仕事に付随する各種の情報（その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性など）の知識を得ることが、職業選択に向けては必要。

■ ホランド

- ・ 職業興味の6類型
 

<b>R</b>	realistic	現実的	道具、物、手作業、機械作業、農作業、電気関係、組立、修理
<b>I</b>	investigative	研究的	
<b>A</b>	artistic	芸術的	
<b>S</b>	social	社会的	教える、人に伝える、手助けする、教育、保育、カウンセリング
<b>E</b>	enterprising	企業的	他人を導く、他人に影響を与える、説得力、リーダーシップ、商品の販売
<b>C</b>	convensional	慣習的	組織的、事務的、計数的処理能力、記録管理、計算
- ・ 人間は個人的特性と環境との相互作用の結果としてできあがるものであり、人は社会的、環境的課題に取り組む独自の方法を身につける
- ・ 個人を特徴付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、物理的環境からの力との交互作用を経て形成される。
- ・ 人は、自分の持っている技能や能力を生かし、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担うことができるような環境を求める
- ・ VPI職業興味検査
  - ・ 傾向尺度： 職業の好みに反映される興味以外の心理的な傾向

B\_【職業発達理論】

■ スーパー

- ・ 「職業的自己概念」は職業の選択や職場への適応のプロセスで変化するが、この変化のことを「職業的発達」という
- ・ 現実吟味： 現実に照らしてどうかと吟味すること。現実に合致した自己概念を「妥当な映像（reality testing）」という
  - ・ 第1の現実吟味段階： 自己認知から自己概念が形成されるところにおいて行われる
  - ・ 第2の現実吟味段階： 自己概念の明確化に伴って、実際に行動に移すときに行われる
  - ・ 第3の現実吟味段階： 探索的な行動をとることによって、その人の自己概念が現実妥当なものであるかどうか、明確になる
- ★ 自己概念は主観だけではない。他者からの客観的なフィードバックと、自己の主観的な概念の両者が統合されるのが自己概念
- ・ キャリア発達が職業的自己概念を発達・実現していくプロセスであるとし、**職業的成熟**を提唱
 

側面

第1側面	職業的選択への方向付け
第2側面	好きな職業に関する情報と計画性
第3側面	職業上の好みの一貫性
第4側面	諸特質の結晶化
第5側面	職業上の独立
第6側面	職業上の好み的一致
- ・ **5つのライフステージ**      ★マキシサイクル
 

成長期	0～15歳	※各段階の移行期には、ミニ・サイクルがある
探索期	16～25歳	
確立期	26～45歳	
維持期	46～65歳	
下降期（衰退期、解放期）	66歳以降	
- ・ 「自己概念」は、時間や経験とともに変化し、選択と適応において連続性を保ちつつ、青年期後期から晩年にかけて安定性を増していく。
- ・ 人は生涯に9つの役割を演じる～ライフ・キャリア・レインボー
 

①子ども ②学生 ③**余暇人**（余暇を楽しむ※連想しにくい） ④市民 ⑤労働者 ⑥配偶者 ⑦家庭人 ⑧親 ⑨年金生活者
- ・ 人と職業の適合性を重要視し、個人の特性を配慮して職業選択を支援する手段として能力（ability）とパーソナリティに分類される「**人と職業との適合**（Vocational Fitness）」という概念を提示
- ・ 「**ライフステージ**」は、キャリアの「長さ（段階）」を、「**ライフロール**」は「幅」を意味する

- ・ スーパーは、人生において役割が演じられる人生空間をアリーナ（arena）と呼んでいる
- ・ スーパーは、自身の実証的、研究的立場を「現象学的理論的アプローチ」と表現している
- ・ キャリア発達の理論的アプローチ 14の命題 ※キャリアの心理学 渡辺三枝子・P.52～

1. 人はパーソナリティの諸側面（欲求、価値、興味、特性、自己概念）および能力において違いがある
2. これらの特性から見て、人はおのおの多くの種類の職業に対して適合性を示す。
3. それぞれの職業には、必要とされる能力やパーソナリティ特性の独自のパターンがある。  
職業に就いている人に多様性が見られるように、個人も多様な職業に就く許容性を有している。
4. 職業に対する好みやコンピテンシー、生活や仕事をする状況は、時間や経験とともに変化し、それゆえ自己概念も変化していく。このような社会的学習の成果としての自己概念は、選択と適応において連続性を提供しながら青年期後期から晩年にかけて安定性を増していく。
5. **自己概念が変化**していくこのプロセスは、成長、探索、確立、維持、**解放**の連続としてみなされた一連のライフ・ステージ「**マキシ・サイクル**」に集約され、また発達課題によって特徴づけられた期間へ細分化されうる。**ミニ・サイクル**は、あるステージから次のステージへキャリアが移行するときに起こる。または病気や障害、雇用主による人員削減、必要な人的資源の社会的変化、または社会経済的ないしは個人的出来事によって、**個人のキャリアが不安定になるたびに起こる**。このような不安定で試行錯誤に富むキャリアには、新たな成長、再探索、再確立といった再循環（リサイクル）が含まれる。
6. **キャリア・パターンとは、到達した職業レベル**である。また試したものであれ安定したものであれ、経験した職務に従事した順序、頻度、期間を意味する。キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴（欲求、価値、興味、自己概念）、キャリア成熟、および個人に与えられた機会によって決定される。
7. どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対処できるかどうかは、これらの要求に対処する個人のレディネス（対処するために個人がどの程度準備できているか、すなわち、キャリア成熟）の程度による。
8. キャリア成熟は、心理社会的構成概念であり、それは成長から解放までのライフ・ステージおよびサブ・ステージの一連の職業的発達の程度を意味する。社会的視点からは、キャリア成熟は、個人の暦年齢に基づいて期待される発達課題と、実際に遭遇している発達課題とを比較することによって操作的に定義できる。心理学的視点からは、現在遭遇している発達課題を達成するために必要な認知的・情緒的資源と、個人が現在もっている認知的・情緒的資源とを比較することにより操作的に定義できる。
9. ライフ・ステージの各段階をとおしての発達は、部分的には能力、興味、対処行動を成熟させること、また部分的には現実吟味や自己概念の発達を促進することによって導かれる。
10. キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。**キャリア発達のプロセスは統合と妥協のプロセス**であり、そのなかで、生まれもった適性、身体的特徴、様々な役割を観察したり担ったりする機会、役割をこなした結果を上司や仲間がどの程度承認しているかの自己認識との間の相互作用によって自己概念は作られる。
11. 個人要因と社会要因間および自己概念と現実間の統合と妥協とは、役割を演じ、フィードバックを受けるなかで学習することである。その役割は空想やカウンセリング面接で演じられる場合もあれば、クラス、クラブ、アルバイト、就職といった現実生活で演じられる場合もある。
12. 職業満足や生活上の満足は、個人の能力、欲求、価値、興味、パーソナリティ特性、自己概念を適切に表現する場をどの程度見つけるかによって決まる。満足感、人がその役割をとおして成長し、探索的な経験を積み、自分にとって合っていると感じられるような類の仕事、仕事の状況、生活様式に身をおいているかどうかにか拠る。
13. 仕事から獲得する満足の程度は、自己概念を具現化できた程度に比例する。
14. 仕事と職業は、たいていの人にとってパーソナリティ構成の焦点となる。しかし、仕事や職業が周縁的であったり偶発的であったり、全く存在しなかったりする人もいる。また、余暇や家庭といったほかの焦点が中心となる人もいる。個人差と同様に社会的伝統（性役割におけるステレオ・タイプやモデリング、人種的民族偏見、機会があたえられるかどうかという社会構造）が、労働者、学生、余暇人、家庭人、市民のうちどの役割を重視するのかの重要な決定要因である。

#### ■ キンズバーグ

- ・ 発達段階説 空想期→試行期→現実期
- ・ 職業選択は一般に10年以上にわたる発達のプロセスであり、後に生涯にわたるプロセスであると修正
- ・ 職業選択の過程は非可逆的であるとしたが、後に非可逆的は絶対でないとして修正した

### C\_【社会的学習理論】

#### ■ クランボルツ

- ・ 計画された偶発性
 

★良い結果をもたらすための重視する5つの行動特性	好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心
--------------------------	---------------------

  - ・ 詳細 <https://www.lifeworks.co.jp/cdlabo/column/entry002107.html>
- ・ キャリア開発と職業選択に影響を与える4つの要素
  - ① 先天的特性 いわゆる遺伝的なもの。受け入れるしかない
  - ② 環境条件や出来事 地理的要因、気候、社会規範、文化、その時の労働市場など。これも受け入れるしかない
  - ③ 学習経験 道具的学習～その人が受け継いでいる基盤をもとにした行動、結果  
連合的学習～感情的に中立だった対象に、何かのきっかけで特定の感情が結びつくこと

#### ④課題へのアプローチスキル（意思決定スキル）

意思決定に結びつく要素。目標設定、訓練等の機会（をやること）、これまでの学習法策など、それらの総称

- ・ 職業選択は学習の結果であって、過去に起こった出来事と、将来起こるかもしれない出来事を結びつけて解釈した結果である。
- ・ 道具的学習経験
- ・ バンデューラが提唱した「社会的学習理論」をキャリア理論に応用し、「キャリア意思決定における社会的学習理論（SLTCDM）」を提唱した。
- ・ 相談者のキャリア発達を阻害するような思考や信念を特定するために「CBI キャリア・ビリーフ・インベントリー」という心理的な尺度を作成した。
- ・ キャリア・カウンセリングの基本手法として、強化、ロール・モデル、シュミレーションを提唱した。

（中性的な刺激に対して反応し、2つの現象が関連づけられることによって生じる学習）の2つのタイプにわけた。

- ・ キャリア開発における学習過程に焦点をあて、学習のプロセスは周囲からの「正の強化」「正の罰」でなりたっている

### ■ バンデューラ

- ・ 社会的認知理論：下記3つが影響しあう「三者相互作用」を提唱
  - ・ “個人的要因”（性別や人種、能力や思考など）
  - ・ “環境的要因”（社会的・経済的環境や生き立ち、属する文化、サポートなど）
  - ・ 個人の起こす“行動”
- ・ 自己効力感～自分があることをできるという感覚や自信
  - ★ 自己効力感の形成や変容には、身体や心の中で起きた生理的・感情的な変化を体験することも影響する。
  - ★ 「効力予期」（自分が適切な行動をうまくできるかどうか）と「結果予期」（自分の行動がどのような結果をもたらすか）の2つが影響して自己効力感に作用する。
    - ・ 自分自身が実際に行動しなくても、他者の経験を観察することでも変容する（代理学習 →下記参照）
    - ・ 効力予期：自分が適切な行動をうまくできるかどうか
    - ・ 結果予期：自分の行動がどのような結果をもたらすか
    - ・ 「効力予期」と「結果予期」の2つが影響して自己効力感に作用する
- ・ モデリング法 他者の行動を観察・見聞することにより、新しい行動パターンを学習し、行動が変容する
- ・ 代理学習（モデリング）は、注意過程、保持過程、運動再生過程、動機づけ過程の順に進む。
  - ・ 注意過程： 無数の情報の中でどの情報に注目して選ぶかという過程
  - ・ 保持過程： 選んだモデリング刺激が象徴的なものとして記憶にとどめられる過程
  - ・ 運動再生過程： 象徴的表象を実際に行動に変換する過程
  - ・ 動機づけ過程： 習得した行動を実際に行うかどうかを決める過程

### ■ 社会認知的キャリア理論（SCCT）

- ・ 失敗したとしても、新しい学習経験を重ねて自己効力感と結果期待を高めることができれば行動と結果を変えることができる。

## D\_【意思決定理論】

### ■ ジェラット

スタンフォード大学で心理学の博士号を取得。

- ・ 意思決定の3段階（1962年）
  - ・ 選択可能な行動とその結果の予測を行う「予期システム」
  - ・ 結果の望ましさを評価する「評価システム」
  - ・ 可能な選択肢を目的や目標に照らし合わせて評価し、決定基準に合っているものを選択する「決定システム」
- ・ 連続的意思決定プロセス（1962年）
  - ・ 正確に選択肢の可能性を評価できない、といった人が陥りやすい誤りに注意が必要
  - ・ 目の前の決定が究極的目標を促進



変化が激しい時代を見据え、方向性を転換した理論に（未来は予測不可である）



- ・ **積極的不確実性** (1989年)
  - ・ 相談者が変化と曖昧さに対処し、**不確実性と矛盾**を受け入れ、思考と選択の**非合理的・直感的側面**を活用できるように支援するカウンセリングの枠組み必要
  - ・ 社会の不確実さを積極的に受け入れて意思決定するためには、客観的で合理的なストラテジーだけでなく、**主観的で直感的な**ストラテジーを統合して用いなければならない
  - ・ 「情報は想像力を持って扱うが、情報を想像しないこと」

## ■ ヒルトン

- ・ 意思決定は、環境からの入力と**不協和**、それに対する耐性および再調整によって行われるものであり、職業選択も同じメカニズムで行われる
- ・ 「**不協和**」のイメージ
  - 新しい地位への誘いがあった場合、魅力的だが自分にはスキルがないかもしれない。よって迷いが生じる。
  - もし耐えられると受け入れた場合は意思決定がなされたことになり、耐えられない場合は「再調整」が行われる。「再調整」とは、不協和解消のために情報収集したり、自己概念を見つめ直す等の行為
- ・ フェスティンガー (Festinger, L.) の認知的不協和理論に影響を受けて、意思決定の理論を考えた

## ■ ディンクレッジ

- ・ アメリカ人女性心理学者
- ・ 相談者の意思決定スタイルは様々であるとし、8つに分類した

スタイル	内容
<b>衝動型</b> (Impulsive)	情報収集や比較を重要視せず、即決するスタイル
<b>運命論型</b> (Fatalistic)	運命など外部によって決められると信じ、積極的活動を止めてしまう
<b>従順型</b> (Compliant)	他人や社会規範に従い、他人が決めることを許すスタイル
<b>延期型</b> (Delaying)	意思決定の必要を感じながらも、決断を延ばし続けるスタイル
<b>苦悶型</b> (Agonizing)	5の段階でいくつかの選択肢に気づき、なかなか意思決定ができない
<b>直観型</b> (Intuitive)	計画的な段階を踏まず、自分の主観や判断で即決する
<b>無力型</b> (Paralytic)	結果が恐ろしくて、不安や無力感から前に進めない
<b>計画型</b> (Planner)	行動等計画的であり、段階を踏んで意思決定ができる <b>★望ましいのはコレ</b>

## E\_【組織キャリア理論】

### ■ シャイン

- ・ キャリアアンカー 8種類
  - 人間はさまざまな抱負やモチベーションから、無意識のうちに心の底に**キャリア・アンカー**を形成し、それをなかなか放棄しようとはしないという考え **(井上の訳：価値、こだわり、拠り所とするもの)**
  - 1. 専門・職種別コンピテンス : 自分の専門性や技術が高まること
  - 2. 全般管理コンピテンス : 組織の中で責任ある役割を担うこと
  - 3. 自律と独立 : 自分で独立すること
  - 4. 保障、安定 : 安定的に1つの組織に属すること
  - 5. 起業家的創造性 : クリエイティブに新しいことを生み出すこと
  - 6. 奉仕・社会献身 : 社会を良くしたり他人に奉仕したりすること
  - 7. 純粋な挑戦 : 解決困難な問題に挑戦すること
  - 8. 生活様式 : 個人的な欲求と、家族と、仕事とのバランス調整をすること
- ・ キャリア・サバイバル
  - 上記のような自分のキャリアアンカーを認識し、それが仕事とマッチするか確認、もしくは現実に合わせてるためにどうするか。
  - 職務、役割を戦略的にプランニングし直したりして、実現させることがキャリア・サバイバル
- ・ キャリアアンカー3つの要素
  - ①自覚された才能と能力 →自分は何が得意か？
  - ②自覚された動機と欲求 →自分は本当のところ何をやりたいのか？

③自覚された態度と価値 →何をやっている自分に意味や価値を感じられるのか？

- ・ 組織の力に抗して個人が自分自身の自己概念を保持しようとする現象が、のちに「キャリア・アンカー」へと発展

- ・ 外的キャリア（客観的） 内的キャリア（主観的）
- ・ 組織内キャリアモデル「キャリアコーン」
- ・ キャリアサバイバル ※イメージと意味が違うので注意！

個人ニーズと組織ニーズをマッチングさせ、  
職務・役割の戦略的プランニングを行う方法論

・ キャリアサイクル

人が生きている領域を3つのサイクルに分け、それぞれのサイクルに段階を設けた

1. 生物学的・社会的サイクル →3つのサイクルが相互に影響し合って存在している（重なり合っている）
2. 家族関係におけるサイクル
3. 仕事・キャリア形成におけるサイクル ※ふつう人は、仕事だけで生きているのではなく、生活も抱え、なんらかの家族関係を持ちながら仕事をしている。

★内的キャリアの段階的発達を表すもの

→それらを意識して、理想の状態を考える

(私的感想：そんな難しく言われなくても、ふつう考えてるやん、と思うが。。。)

年齢別の分類はスーパーも出しているので注意！

・ キャリア・サイクル・モデル

発達段階	時期	概要
①成長・探索・探求	0～21歳	職業を選択するために、自分の価値観を見つけ、能力を開発するための教育を受け、体験を重ねる準備段階にあたる時期。
②仕事の世界へのエントリー	16～25歳	初めて組織に入り、職業に就く時期。組織における仕事の仕方を学びながら、自分の立ち位置・役割を見出そうとする。
③基本訓練	16～25歳	実際に仕事に取り組み、困難に直面しながらも乗り越えながら、徐々に組織メンバーとして定着していく。
④キャリア初期	17～30歳	責任のある仕事も徐々に任されるようになる。独立を求める自己と従属させようとする組織の葛藤が生じやすい時期でもある。
⑤キャリア中期	25歳以降	組織の中で明確な立場を確立していく時期。スペシャリストかジェネラリストかの方向性が決まる重要な時期でもある。
⑥キャリア中期の危機	35～45歳	仕事を通じて、自分の価値観や能力をより明確に理解する時期。再認識した価値観を重視するか、現状に留まるかの葛藤が生じやすい時期でもある。
⑦キャリア後期（指導者役or非指導者）	40歳～引退	十分な経験を積み、後輩育成など指導者的立場を担う時期。
⑧衰え及び離脱	40歳～引退	能力のミスマッチや体力・影響力の衰えにより、組織から少しずつ距離を置き、引退の準備を考え始める時期。
⑨引退		後進に道を譲るため引退をする時期。それに伴う様々な変化を受け入れ、新しい生き方を模索する時期。

・ キャリア・コーン

- ・ 水平方向に「機能・職能」
- ・ 垂直方向に「地位・階層」
- ・ 水平方向の動きは「中心性・部内者化」

F\_【プロティアン・キャリア】

■ ホール

- ・ キャリアの意味・・・4つに分類
  - ①昇進
  - ②専門職
  - ③生涯を通じた職務の連続
  - ④生涯を通じた役割に関する経験の連続
- ・ ホールのキャリア定義
  - ・ キャリアとは、成功や失敗を意味するのではなく、「早い」昇進や「遅い」昇進を意味するものでもない。
  - ・ キャリアにおける成功や失敗はキャリアを歩んでいる本人によって評価されるのであって、研究者、雇用主、配偶者、友人といった他者によって評価されるわけではない。
  - ・ キャリアは行動と態度から構成されており、キャリアを捉える際には、主観的なキャリアと客観的なキャリア双方を考慮する必要がある。
  - ・ キャリアはプロセスであり、仕事に関する経験の連続である。
- ★ 上記の定義での背景は、1980年代の産業社会における構造改革が影響している。
 

構造改革によって、個人と会社組織間の心理的契約が変化した。（長期契約 → 短期契約）
- ・ キャリアは組織でなく個人で管理され、生涯を通じた経験、スキル、学習、転機、アイデンティティーの変化の連続。

その都度方向転換され「**変幻自在**」。

- ・ 組織内でキャリアを形成する個人にとって大切なものは、すでに組織の中に存在し、日常的に身の回りで活用することができる天然資源 (naturalresources) である。
- ・ **心理的成功** (ホールの理論でキーワード)
- ・ プロティアン・キャリア 移り変わる環境に対して、**自らの欲求に応じて方向転換し、** (組織に依存しない)  
**個人の「心理的成功」を目指す**という考え方とされている。
- ★ プロティアン:ギリシャ神話のプロテウスから来ており、変幻自在を意味している。
- ・ プロティアン・キャリアによる心理的成功は、アイデンティティーとアダプタビリティから生まれる
  - ・ **アイデンティティー** 2つの要素から成り立っている。①自分の価値観、興味、能力、計画に気づいている「程度」  
②過去と現在と将来、の自己概念が統合されている「程度」
    - ★ 人生がどのくらいよく「統合」されているか
    - ★ サブ・アイデンティティーの存在も大きい (メイン:仕事 サブ:父親 など)
  - ・ **アダプタビリティ** **適応コンピタンス** (適応するスキル・能力) と **適応モチベーション** (適応したいと思う欲求) の積。  
→行動、客観 →意思、主観
  - ・ **適応** アダプタビリティとは区別している。  
経験から生じた矛盾を解決し、統合された構造を造りだそうとする試み
- ・ 人間関係の影響 関係性アプローチ。相互依存的な人間関係において、互いに学び合っていく中でキャリアは発達する。

## G\_【統合的人生計画】

### ■ ハンセン

- ・ 統合的人生設計 (ILP)
- ・ ILPのための**6つ**の重要な課題
  - ① 広い視野で仕事を選択する~たまたま空いてる仕事に就くのではなく、世界で必要とされている仕事を探す
  - ② 人生の4Lを上手に組み合わせ、有意義な全体として織り上げる
  - ③ 家庭と仕事をつなぐ
  - ④ 多様性に価値を置く~自分とは異なる人々に共感すること
  - ⑤ 精神性を重視する
  - ⑥ 個人の転機と組織変革に対処する
- ・ 「big picture (全体像)」 大きな社会に目を向けること
- ・ BORN FREE (ボーン・フリー) 男女の教育的平等を通じて、自由な進路の選択や役割、基準の見直しを図るというプログラム
- ・ キャリアプランニングや人生計画に関しては、パラダイムシフト (基本的な考え方の変革) は必要
- ・ ハンセンの言うスピリチュアリティ (精神性) とは、宗教的な意味でなく、  
一人一人が自分自身の意味を理解している中核そのものという意味 (精神性) で捉えている

■ サビカス

- ・ 21世紀の不安定な労働環境（日本だけでなく世界全体とのこと）を「脱雇用」という言葉で表している
  - ※ 日本では、非正規雇用者が2021年で全体の1/3（36.7%）で、割合は上昇し続けている
  - 長期的に継続して働ける職場が保障されていない（労働環境の流動化）ので、
  - キャリアの主体は組織から個人にならざるを得ない。よって、変化の多い職業人生をいかに上手く乗り越えるか、それらをまとめたのが「キャリア構成理論」
  - ★組織に頼らず、自分で「人生をデザインする」ことが必要と言っている。
  - 不確実な社会でキャリアを磨いていくための支援として「ナラティブアプローチ」を提唱
- ・ 一見バラバラに見える仕事経験を、統一あるストーリーに組み立てていくことが課題
  - これが「マイクロナラティブ」から「マクロナラティブ」の流れ
- ・ もうひとつの要素として、「ストーリーの中にエピソードを構成する」
  - ・ 小さなストーリーは特定の出来事を客観的に記録
  - ・ 大きなストーリーを作るため、小さなストーリーを取捨選択し、経験を系統立てて整理する
  - そのようにして、大きなストーリーは、過去の経験に「現時点の主観的な意味」を与える
- ・ 「キャリア構成理論」は新しい。2005年。それまでのキャリア理論と大きく異なる。

伝統的なキャリアカウンセリング	ナラティブキャリアカウンセリング
客観的	⇔ 主観的
定理志向	⇔ ナラティブ志向
特性理論が基盤	⇔ ライフパターン理論が基盤
仕事に注目	⇔ 人生に注目
得点に依拠	⇔ ストーリーに依拠
診断重視	⇔ 想像重視
適合が最終目的	⇔ 筋書き作成が最終目的
<b>実証主義的世界観により 人格、能力、興味等に焦点</b>	<b>⇔ 相談者の経験や感情に価値を置き、 人生という全体の文脈で理解する</b>

- ・ キャリア構築理論 ~3つの主要概念で構成されている
  - 1) 職業パーソナリティ
  - 2) **キャリア・アダプタビリティ**（**関心、統制、好奇心、自信**）
  - 3) ライフテーマ
    - ・ キャリア関心：過去から未来への経験が連続しているという信念をもたらすもの
    - ・ キャリア統制：自らのキャリアを構築する責任は自分にあると自覚し確信すること
    - ・ キャリア好奇心：様々な可能性を試し、自分と職業を適合させるために環境を探索すること
    - ・ キャリア自信：進路選択等で適切に実行できるという自己効力感
- ・ 演じる人（actor）としての自己、主体的に動く人（agent）としての自己、創り出す人（author）としての自己、の3つの視点を提唱した（author：直訳では著者、作家）
- ・ キャリア構築インタビュー
  - ・ ロールモデルを尋ねる意味は、演じる人（actor）としての自己概念を明確にするため
  - ・ 個人的な先入観、人生を支配するような感情を表明してもらうために、幼少期の記憶を尋ねる
  - ・ お気に入りの格言が示すのは、「相談者の自分自身に対するアドバイス」
  - ・ お気に入りの本を尋ねる意味は、創り出す人（author）としての自己、将来の可能性について語ってもらうため
- ・ ライフ・ストーリーは、過去がどう現在の自分につながっていて、また未来につながるのか、「なぜ」を語ること。それは「**物語的真実**」であるとされる。
  - ・ 幼少期の思い出は、一番最後に行う
- ・ ナラティブ・カウンセリングは、現実を言語によって構成されたものとして理解する
  - 「社会構成主義」をベースにしており、相談者の語りをキャリア発達につなげる
  - ・ 冒頭で相談に何を期待しているのかをクライアントに表明してもらう
  - ・ キャリアストーリーインタビュー：ナラティブキャリアカウンセリングの3回のセッションのうち、1回目に行う
- ・ キャリア構成理論では、キャリアを本人の**主観的**な側面から捉えることを重視する
- ・ ナラティブの「**脱構築**」とは、未来のキャリアの可能性を最大限に切り開くために、相談者のストーリーや性別、年齢、社会的地位などによる先入観や制約がある場合、それを指摘し、修正を求めることである。
- ・ ナラティブの「**再構築**」とは、相談者のマイクロ・ナラティブをマクロ・ナラティブへ作り直すことである
- ・ ナラティブの「**共構築**」は、相談者が次のステップに向けて行動を起こせるよう、



キャリアテーマを拡張し、自分らしくいられる場所を見つけて  
自分自身のストーリーを前進させる手助けをすることである

- ・ ナラティブ・アプローチにおけるキャリアコンサルタントの関心は、クライアントがいかなる人間かを把握することではなく、クライアントが社会においてどのような意味を構築するかを探索することである。

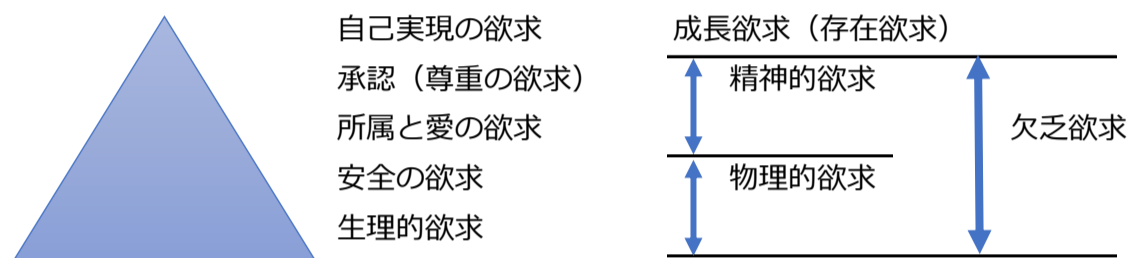
## I\_【動機付け理論】

### ■ ハーズバーグ

- ・ 二要因理論
  - ・ **衛生要因** : 給料、地位 →不満を取り除いても、職務の満足に至らない
  - ・ **動機付け要因** : 成果、評価、成長の実感
- ・ アンダーマイニング効果: 「ある行動に対して金銭という外的報酬が払われた場合、人のやる気を短期的に引き出すことは可能だが、報酬の効果は次第に弱まる。また、長期的モチベーションは逆に失われる」ということ。

### ■ マズロー

- ・ 欲求5段階説



★上記階層について、下位欲求が満たされないのに上位欲求が発生することはない

### ■ その他の動機付け理論

- ・ アルダーファーのERG理論
  - ・ 存在欲求、人間関係欲求、成長欲求の3次元からなるモチベーションに関する理論
  - ・ これら3つは連続的であり、同時に生じることもある
- ・ マクレランドの達成動機理論: 前回よりもうまく効率的にやりたいという欲求

## J\_【転機】

### ■ シュロスバーグ

- ・ 転機 (トランジション)
  - ・ 転機による変化~4要素のうち1つか2つの変化を伴うもの
    - ① 人生の役割の変化 ② 人間関係の変化 ③ 日常生活の変化 ④ 自分自身に対する見方の変化
  - ・ 転機を評価する4つの視点
    - ① 転機の深刻さ ② タイミング ③ 転機に対するコントロール ④ 転機の持続性 (生じた状況はいつまで続くのか?)
  - ・ 転機の乗り越え方
    - ① 第一段階 4つのリソースを点検する (4S)
      - 状況(situation)** プラスとみるかマイナスとみるか、目標はなにか等)、**自己(self)** 自分の分析)、**支援(support)** どのような支援をどれぐらい得られるか)、**戦略(strategy)** ストレスの処理をしているか、転機のもつ意味を変えようと試みることができるか)
    - ② 第二段階 変化を受け止める
- ・ 転機の影響度を測るときの本人に関わる事柄は、**本人が人生を肯定的に捉えているか、人生をコントロールできているか、対処スキルがあるかどうか、転機の経験があるかどうか、**等がポイントとなる。
- ・ 転機へのアプローチとしては、個人が転機のプロセスの中でどの位置にいるか見極めることが重要である。
- ・ 同じ転機であっても、人生の過渡期に遭遇した転機は、個人にとってより難度が高く感じられるものである。
- ・ 成人の発達を考える際の視点として、「文脈的・文化的視点」、「発達の視点」、



「ライフ・スパンの視点」、「転機の視点」の4つの視点を提示した。

- ・ **どんな転機であっても、それは乗り越えていくことができ、そのための資源は4Sに集約される。**

## ■ ブリッジズ

- ・ トランジションの心理的プロセス
  - ① 何かが終わる ※何かがうまくいかなくなる等
  - ② **ニュートラル・ゾーン** ←モラトリアム、猶予期間、休養、空白期、一時的な喪失状態
  - ③ 何かが始まる
- ・ ②のニュートラル・ゾーンこそもっとも重要な時期
- ・ ①について、しっかり終わらせることが大切
- ・ 終わりの段階には4つの要素に分解できる  
1-離脱 2-アイデンティティの喪失 3-幻滅 4-方向感覚の喪失
- ・ トランジションは、**それまで培ってきた意識を捨てて**、新しい意識を学習して全体を統合するとともに、自分なりのペースを獲得していく過程