

計画的偶発性:予期せぬキャリア機会を構築する

偶然はすべての人のキャリアにおいて重要な役割を果たすが、キャリアカウンセリングは依然として、キャリアの意思決定から偶然を排除するように設計されたプロセスだと認識されている。従来のキャリアカウンセリング介入では、クライアントがキャリアの不確実性に対応する準備をするのに充分ではない。職場の変化は、計画外の出来事を避けられないもの、望ましいものであるとみなすカウンセリング介入を導入するよう、キャリアカウンセラーに一石を投じている。カウンセラーは、クライアントが探求的活動に従事して、予想外のキャリア機会を発見する可能性を高めるようクライアントに教える必要がある。計画外の出来事は、学習機会となる可能性がある。

従来より、キャリアカウンセラーは、クライアントのキャリアプランにとって偶然は何の役にも立たないものと考えている。私たちは、偶然の出来事がすべての人のキャリアに必然的に重要な役割を果たすこと、そして偶然に起因する出来事がしばしば効果的な行動の間接的な成果であることを探求するつもりである。キャリアカウンセラーは、クライアントが偶然の出来事の頻度を高め、それを充分に活用できる行動パターンをクライアントに教えることができる。

人気俳優トム・クルーズ主演の映画ザ・エージェント(キャメロン・クロウ監督、1997 年)は、非常に有能なプロスポーツ・エージェントのリー・スタインバーグの人生をもとに制作されている。最近のインタビューで、スタインバーグは、"純粹でランダムな偶然"(スナイダー、1997 年)から自分のキャリアが始まったと説明した。しかし、それは本当か?スタインバーグの生涯で起こった一連の出来事を追跡することは、考慮に値する重要なポイントを提供する。

1970 年代初頭、スタインバーグはカリフォルニア大学バークレー校の学生であり、法律学校で寮カウンセラーとして働き、学生会長を務めていた。スタインバーグは、郡地方検事事務所で働くチャンスか、環境法の分野で働くチャンスのいずれかを手にするつもりでいた。そんなとき、たまたま新入生のフットボール・チームが彼の寮に引っ越してきた。彼は、スティーブ・バートコウスキーという名の選手を含む数人の学生アスリートと友達になった(スタインバーグは苦勞してロー・スクールに入学し、彼が寮のカウンセラーとして指名されるに足る充分な資質を持っていることに誰かが気づき、スタインバーグが大学生の大多数に自分を学生会長として選出するよう説得し、スター選手と仲良しになった点に注意してほしい。これらの出来事はすべて、純粹でランダムな偶然の結果ではなかったか?)。

大学での最後の年に、バートコウスキーはアトランタ・ファルコンズの最初のドラフト指名選手に選ばれた。バートコウスキーは、スタインバーグにファルコンズとの契約交渉で自分の代理人になってくれるよう頼んだ。そして、"それがそのまま彼の経歴になっている"。なぜなら、スタインバーグは過去 20 年間に多くのプロ・アスリートやその他の有名人の代理

人を続けてきたからだ(スタインバーグは、バートコウスキーの代理人になれる唯一の人物だったろうか?明らかにバートコウスキーは、代理人を上手くこなしてくれるだろうという自信を持てるだけの資質をスタインバーグの中に見出していたに違いない。彼に続くクライアントは、純粹でランダムな偶然を通じて彼を選択したのだろうか?他のクライアントは、バートコウスキーの代理人を務めている間の彼の仕事ぶりをじっくり見ていた公算がかなり高い)。

スタインバーグがナショナル・フットボール・リーグの第 1 ラウンドのドラフト選抜で代理人を務めたことで、彼のキャリアをスタートさせたことは、確かにスタインバーグの汚点とはならなかった。バートコウスキーの誘いを受け入れるという彼の決断は危険な行為だった。彼は、競争が激しく、しがらみの多い、時には冷酷非道なプロスポーツの分野において、何の実経験もなかった。スタインバーグは「断る」と言うことだってできたのだ。しかし、彼はその代わり危険を冒して「引き受ける」と答えたのである。

この物語において唯一の幸運の要素は、新入生のフットボール・チームがたまたまスタインバーグの寮に割り当てられたことである(しかし、その決定がどのように行われたか不明な点は認めざるを得ない)。フットボール・チームが別の寮に割り当てられたとしたら、どうなっていたらだろうか?分かっているのは、スタインバーグとバートコウスキーの両人が、その幸運な出会いを十分に活用し、大きな利益を分け合ったことだ。

キャリアカウンセリングにおける偶然の役割

リー・スタインバーグのこの物語は、キャリアカウンセラーにとって、いくつかの重要な問題を示している。偶然はすべての人のキャリアにおいて重要な役割を果たす。誰も将来を正確に予測することはできない。いつ、どんな人と会うのか、誰が電話してくるのか、どんな手紙やeメール・メッセージが届くのか、誰にも分からない。1日でも予測不可能だとすると、2年先、5年先、更には20年先の未来の計画がそのとおりに実現し得る可能性はどのくらいだろうか?"偶然"とか"幸運"とか"偶発性"が自身のキャリアで重要な役割を果たすことに関しては、殆どの人が同意する(ベッツワース&ハンセン、1996年)。実際、予測不可能な出来事が自身のキャリアの方向性に何の影響も与えてないと真面目くさって主張するなど、とても信じ難いことだ。しかし、予期せぬ出来事や偶然の出来事についてクライアントと話し合うキャリアカウンセラーは殆どいない。

キャリア開発に関する論文の執筆者の中には、ある程度、偶然の出来事がキャリア探求に存在することに気が付いている者もいる(バンデュラ、1982年;ベッツワース&ハンセン、1996年;カブラル&サロモーネ、1990年;ハート、レイナー&クリステンセン、1971年;ミラー、1983年、1995年;スコット&ハタラ、1990年)。但し、キャリアカウンセリング・モデルに偶然の出来事を含めることは、複雑で手ごわい仕事だと考える人もいる。

例えば、2件の各論文の執筆者は、偶発性がキャリア開発の要素であることは認めつつも、キャリアカウンセリング・モデルに偶発性を含めることは問題があると主張している。カブ

ラルとサロモーネ(1990 年)は、次のように書いている。「カウンセリング・プロセスに偶然を取り入れたモデルを開発することは困難だが、それでもカウンセラーがクライアントにその効果を認識させ、不測の出来事を予測する対処行動を促進させる手助けをすることは重要である(p.14)」また、スコットとハタラ(1990 年)は、「偶然因子はまさにその定義どおり予測不可能で乱雑であるがゆえに、キャリアカウンセリングの理論と実践に、予期せぬ個人的な出来事などの偶然因子を含めるという考えには当惑させられる(p.28)」と主張している。

スコットとハタラ(1990 年)が、女性によって最も強く確認された偶然と偶発的要因に関する研究を行ったことは興味深い。両執筆者は、例えば経済状況、予期せぬ個人的な出来事、不測の情報などの偶然因子を、職業選択に寄与するけれど予測可能な関係性を持たない要素と定義した。報告された主な偶然要因は"予期せぬ個人的な出来事"で、執筆者はこの要因に関する更なる研究を推奨した。

ミラー(1983 年)は、合理的なキャリアプランニングが可能であるとか望ましいとかいう点すら疑問視し、まったく異なる視点を提唱しつつ、偶発性をキャリア選択の典型的な側面として捉えればカウンセラーにも役に立つと述べた。カブラルとサロモーネ(1990 年)は、計画性と偶発性のいくつかの組み合わせを統合したキャリア意思決定モデルを追求した。

キャリアが単純で明快で論理的な道をたどるのであれば、合理的な計画だけでも目的を果たすだろう。残念ながら、大きな技術的進歩により、今日の職場は昔とは違う。ほぼすべての雇用部門で職務内容は変化しており、一部の職種は時代遅れになり、予想もしなかった職種が生まれている(Web ページ・デザイナーなど)。キャリアカウンセリングの主な目標の 1 つは、クライアントが将来の職業名を名乗れるようにすることだが、キャリアカウンセラーが従来のモデルを引きずったまま効果的に立ちまわり続けることはますます困難になるだろう。

プランニングは、キャリア探求において今でも強力な要素である。キャリアカウンセリングの父とされているフランク・パーソンズは、人々が広大な農業社会から産業時代の初期へと移行しつつある時代にキャリア開発の理論を発展させた(G. A. ワッツ、1994 年)。人々は農場を去り、仕事を求めて新しく開発された都市に移動した。パーソンズは、労働者の価値、スキル、興味を評価する最初の取り組みを行った(ジョーンズ、1994 年)。彼の評価アンケートの要点は、クライアントと適切な仕事とをマッチングすることにあった。偶然の出来事はパーソンズが開発したアンケートには含まれていなかった。

恐らくパーソンズがマッチングの基礎として"真の推論"(ジョーンズ、1994 年)に重点を置いていたため、キャリアカウンセリングは依然として、キャリアの意思決定から偶然を排除することを目的とするプロセスだと認識されている。多くのキャリアカウンセラーは、彼ら自身の現在の職業が合理的な計画の結果とはまったく無縁であることを認めたがらない。個々の興味、スキル、価値観を特定の職業と一致させる従来の特性－因子アプローチは、偶然、幸運、または偶発性の役割を軽視する方法と見なすことができる。実際、キャリアカウ

ンセラーは、進むべき道を示す手伝いをしてあげたことで明確な方向に向かっているように見える、或いは正しい道にいるように見えるクライアントを好む。職業興味検査と他の多くの利用可能なツールの目的は、成功が約束されたキャリアの方向をクライアントに特定させやすくすることである。確実性へ向かう行動を拒否するクライアントは、しばしば"面倒な"または"問題のある"クライアントと見なされるし、確かに"優柔不断"に見える。このような優柔不断なクライアントは、いわゆる個人的な問題を重視するカウンセラーに任せるべきだと信じるキャリアカウンセラーさえいる。

計画的偶発性理論

計画的偶発性理論は、キャリアカウンセリングの学習理論(クランボルツ、1996 年)の修正版と見なすことができ、キャリア意思決定の社会性学習理論(クランボルツ、1979 年)の拡張版である。基本的な提案は同じである。人間は、特定の時間と場所で、自分で選んだわけではない両親とは異なる特質と性質を持って誕生する。彼らは、無数の予測不可能な出来事が発生し、いい面も悪い面もある学習機会を提供する環境の中で成長する。また、個人は自分で出来事を創出し、あらゆる種類の出来事とリソースを十分に活用して学習を最大化することができる。カウンセラーの仕事は、スキル、興味、信念、価値観、仕事の習慣、個人の資質に関する学習を促進し、常に変化する職場環境で各クライアントが満足のいく生活を創造できるようにすることである。

計画的偶発性理論は、計画外の出来事の創造と学習機会への変換を含むように、概念的枠組を拡張したキャリアカウンセリングである。計画的偶発性を介入させる目的は、クライアントがキャリア開発に偶然の出来事を創出し、認識し、組み込むことを支援することである。"計画的偶発性"という言葉は、矛盾した表現を狙った意図的な合成語である。クライアントは偶然の機会を生み出し、受け入れるように計画しなければならない。計画的偶発性の強力な要素は、可能性のある機会を創出し、予測するという行動をクライアントに促すことである。計画的偶発性理論は、魔法の思考や運命への依存と混同されるべきではない。クライアントは、"ドアがノックされる"のを大人しく待っている間、他人の手垢のついた経験に単に翻弄されているようではいけない。機会を創出し、見つけるための行動を学習する必要があるのだ。

優柔不断をオープン・マインドとして見詰め直す

計画的偶発性理論では、優柔不断をオープン・マインドという用語に置き換える。ブラスタイン(1997 年)は、クライアントが曖昧さを容認し、探求的態度を身に付けることを学習できるようにカウンセラーが手助けすることを提案した。彼は探求的態度を「成長と更なる自己定義を促進するやり方で、個人が直面する膨大な数の新しい状況と変化にアプローチできるように、世界と繋がったオープンで柔軟な振る舞い」と定義した(p.270)。クライアントはすべてを偶然に委ねるべきではない。問題の解決を幸運に頼っているだけ

の人と、新しい予期せぬ機会に対して心を開きながら積極的に動きまわる人とは雲泥の差がある。キャリアカウンセラーは、クライアントがポジティブな偶然を呼び込む出来事を創出する手助けをするうえで重要な役割を果たすことができる。その結果、クライアントは望みの場所に行き着かないかもしれないが、ありたい自分になれる可能性は充分にある。

オープン・マインドの利点:私たちの殆どが、小さな子供たちは大きな好奇心を持っていると考えている。私たちは、子供たちが向きを変えたり、触ったり、匂いを嗅いだりして新しいものを探求している姿を見ると喜びを感じる。子供は好奇心によって、光景、音、テクスチャーという探求を通じて世界に導かれる。しかし、子供がものに触れようとするたびに、親が「あなたの目的は何?」と尋ねたらどうなるか。多くの驚き、喜び、知識が子供から失われるだろう。どういうわけか、子供が探求しているとき、大人は保護者としての興味を抱いて距離を置き、その経験が子供をより深く世界にいざなってくれると確信している。

一方、人々がキャリアのジレンマを経験し、キャリアカウンセラーの支援を求めると、多くの場合、キャリアカウンセラーはその混乱を解決するために迅速に行動し ― 職業上の目標を見失っているというクライアントの不安が軽減されるように一連のテストを施行して ― 解決策、つまり決定的な解答を提示する。多くの場合、キャリアカウンセラーは、いたずらに長く決断力のないままのクライアントを受け入れるような訓練をしてこなかった。

実際、キャリアに関する意思決定の研究者の中には、カウンセラーは単にクライアントの不安を認めて満足するのではなく、"決断力がない"とか"著しく優柔不断である"といったカテゴリーの違いを見極めるように主張する人もいる(フークワ&ハートマン、1983 年;ハートマン、フークワ&ブルム、1985 年;ホーナック&ギリングム、1980 年)。その意味するところは、不安の形式を診断し、治療するということである。

多くの場合、"素早い解決"とは異なる別の方法の方がより適切かもしれない。カウンセラーが、クライアントの目標として「あなたが優柔不断であることに自信を持てるよう取り組みましょう」と声を掛けたシーンを想像してほしい。友達がクライアントに「で、君は何をやっているの?」と尋ねると、クライアントは「将来の可能性について心を開くことを学習しているところだ」と答える。私たちは、それに相応しい文化的な対応が示せるだろうか?通常は、できないはずだ。「君は何をやっているの?」と尋ねると、米国文化のせいで、私たちはしばしば「工学を勉強しています」「IBM で働いています」などの明確な反応があるものと期待する。回答が具体的であることは、たとえその回答にリアリティーの根拠がないとしても、昔ながらの文化的に期待どおりのものだと思える。

通常、米国文化では、決断力のある人は管理責任能力のある人 ― その方法を知っている人 ― だと考えられている。決断力のない人は、"態度が煮え切らず"簡単に影響を受ける人だと考えられている。しかし、クランボルツ(1992 年)は、確定的な長期計画を立案する際に決断力がないことは、将来が非常に不確実な場合にはしっかりしたコミットメントを結ぶよりも実際には賢い態度であると主張した。現在の私たちの世界では、明確な解答を与える人ほど尊敬される ― その解答があまり精査されたものでなくても。明確な職務を言葉に

することにプレッシャーを感じている人々がその決断を実行しなければならないときに一準備ができていようといまいとー　トラブルは発生する。

心が開かれている人は、起こったことと起こるであろうことの間状態にいる。決断力がないということは、すべてのデータが揃っているわけではない状態である。その人は、解答を求めて質問するスキルを開発するチャンスがあるということであり、必ずしも打つ手なしの状態ではない。その人は、立案する前に陳腐化してしまうかもしれない計画に縛られることなく、好奇心を持ち、「仮にそうになったら、どうなるか」という疑問に導かれ、選択肢を探究する機会がある。ローラの物語は、その好例だ。

ローラの場合:ローラは長年にわたって社会福祉指導員だった。彼女は溢れるばかりの理想主義と、他の人々を助けたいという熱意を持って社会福祉に参加していた。彼女にとっては予想外のことだったが、クライアントの詳しい症例記録をつけなければならないことが、この仕事を変えるきっかけとなった。彼女は社会福祉の分野を離れ、新しい職業を見つけることを期待して、キャリアカウンセリングに参加した。彼女は、人間の苦しみ、放置された赤ちゃん、麻薬中毒の両親といった生々しい物語を語った。家庭訪問は、貧困と希望の欠如に閉じ込められたと感じる人々が住まう、不潔な生活条件に満ちた人間の悲惨さへ向かう旅路だった。ローラは、理想主義的な大志を抱いていたにもかかわらず、仕事への熱意を維持することが困難になってきた。

オフィスのドアを閉め、コンピューターの前に座り、彼女が見て、聞いて、助言したことを詳細な物語として書き記す平日の終わりに、彼女は、遭遇した光景と騒音から束の間の休息を得ていた。もともと想定外で面倒な雑用にすぎないレポート作成というこの孤独な活動は、彼女と新しいキャリアへの興味とを結び付ける糸になった。彼女のレポートの内容は憂鬱なものだったが、彼女は執筆行為そのものが洞察に満ちたものであり、人を元気づける可能性のあることを発見した。

ローラは執筆という興味を追いかけたくなり、カウンセラーに適切な職業名を教えてくれるよう要求した。彼女のキャリアカウンセラーは、いずれにせよ肩書は見つけられるが、彼女の興味にまつわるビジョンが形成されていく中で、その肩書がいろいろな可能性を邪魔することになるかもしれない、と答えた。その代わり、彼らはローラの執筆の目的、彼女が語りたい物語、そして語る相手に注目した。カウンセラーは、最初のテーマ、可能な出版販路、及びインタビューすべき作家と編集者を彼女が特定できるように支援した。ある編集者はローラにそのテーマに関するクエリ・レターを提出するよう勧めた。彼女の企画案は受け入れられ、最初の記事を書いたところ、すぐに出版された。他の出版社も彼女のレターに好意的な反応を示し、彼女は現在まで定期的に出版を続けている。彼女の執筆に対する探究は、それまで出会えるとは露ほども思っていなかった人々、そして彼女が自身の好奇心、感受性、良識、及び創造性を十分に活用して、人間の悲惨さの物語を社会的行動へ向かう刺激的な挑戦へと変換できるように促す人々に彼女を導いたのだ。

ローラは現在も社会福祉指導員として雇用されているが、クライアントや自身の人生に対

する彼女の態度には、非常に大きな変化が起こった。レポートの執筆という偶然の偶発性は、クライアントに対する感受性を高め、弁護と行動を通じて彼らの課題を緩和するという新たなコミットメントを引き出した。彼女は彼らの人生を、閉じられた事例としてではなく、語るべき物語として見ている。

有益な偶然の出来事の発生、認識、及び奨励

計画外の出来事は避けられないどころか、望ましいものである。ジェラット(1989 年)は、目標と欲求に対して不確実であることが新しい発見へ導くのだと提案した。カウンセラーはクライアントに対し、探求活動に身を投げ出して、予期しない機会に見舞われる可能性を増やすよう教える必要がある。カウンセラーはクライアントに対し、開かれた心で新しい機会にアプローチし、質問し、体験するよう教える必要がある。

ベッツワースとハンセン(1996 年)は、彼らの研究に参加した 237 人のうち 2/3 が、自分のキャリアが偶然の出来事によって大きく影響されたと信じていることを発見した。執筆者らは、参加者が自身のキャリア開発に重要であると報告した 11 カテゴリーの偶然の出来事を特定した。"専門的または個人的な繋がり"、"予想外の進歩"、及び"適切な場所/適切な時間"が最も多く取り上げられた。クライアントは多くの場合、重要な人々と知り合うためにとった段取り、または自分を売り込むことに繋がった行動、或いは適切なタイミングで適切な場所に自分の身を置くことになった行動を見落としていた。

テッド・ロビンソンの場合:サンフランシスコのラジオ局 KNBR でゲイリー・ラドニッチ(1996 年)からインタビューを受け、放送業界でどのように自身のキャリアをスタートさせたのかを説明する際、サンフランシスコ・ジャイアンツのアナウンサーであるテッド・ロビンソンは「それは単なる偶然の出来事でした」と語った。彼はオークランド・アスレチックス(A's)のオフィスに電話して、メジャーリーグでの初仕事を獲得したが、チームオーナーのチャーリー・フィンリーが電話の相手だったことを知って驚いた。「次に就職面接を受けるよう知らされました」これらの偶然の出来事がロビンソンにとっての"幸運"に変わる以前、彼は学生時代に大学スポーツのアナウンサーとして働き、マイナーリーグ・ホッケーチームのために番組を提供していた。彼にとっての第 2 シーズン中にホッケー・チームは解散し、ロビンソンはメジャーリーグのアナウンサーになるという夢を諦めようと真剣に考えた。彼の父親が彼にオークランド A's に電話するよう勧めたのは、チャーリー・フィンリーが経験の浅い人を低賃金で雇うという評判があったからだ。その後、偶然の出来事が発生した。フィンリーが電話に出たのだ。ロビンソンはオーディションしてくれるようフィンリーを説得し、最終的には週に数イニングの放送機会を得ることができた。ロビンソンはアナウンサーとして腕を上げ続けたので、フルタイムのメジャーリーグ・アナウンサーになったのだ。それは、彼がキャリアをスタートさせた幸運どころの話ではない。彼はスポーツ・アナウンサーとして予備的な場数を踏んでいた。そして、新しい才能に寛容なチームオーナーについてアドバイスを求め、率先して電話をかけた。誰が電話に出るのか分からなかったが、彼は

電話をかけ、自身の才能を売る機会をつかんだのだ。

計画的偶発性理論には、2つの概念が含まれる:(a)探求は、生活の質を高める偶然の機会を創造する。(b)スキルによって人々は機会をつかむことができる。ブルステイン(1997年)は、キャリア探求に関する自身の研究において、人々は自然な好奇心を表現する方法として探求するのであり、キャリアを探求する利点は他の生活領域へと波及され得ると結論づけた。オースティン(1978年)は、偶然の機会に対する反応は、可能性に対する準備と受容力によって異なることを認識した。サロモーネとスレイニー(1981年)は、偶然因子が実際に職業選択をもたらすかもしれないと提案した。しかし、これらの執筆者は、キャリアの可能性を実現するためには、人々は行動を起こさなければならないと警告した。

計画的偶発性理論が提案するのは、キャリアカウンセラーがクライアントに対し、キャリア機会として偶然を認識し、創造し、利用するための5つのスキルを開発するよう支援できるという点である。これらの5つのスキルと、それに伴う定義は次のとおりである:

- 1.好奇心:新しい学習機会を探求すること
- 2.持続性:挫折にもかかわらず努力すること
- 3.柔軟性:態度と環境を変えること
- 4.楽観性:新しい機会を可能であり、達成すると捉えること
- 5.冒険心:不確実な成果に直面して行動を起こすこと

バンデュラ(1982年)は、自分に都合よくなるように偶然に影響を与え、制御する方法として、参加スキルを教えることを推奨した。参加スキルは、(カブラル&サロモーネ、1990年、p.15に引用されているように)対人コミュニケーション、ネットワーク形成、社会支援構築と同じくらい多様性を持っている可能性がある。計画的偶発性は、他の方法でも促進できる。偶然の出来事を発生するための評価手段の使用:職業興味検査は、肩書を効率的に明らかにし、クライアントに社会との結び付きを提供する。カウンセラーが対話と議論を通じてクライアントと関わる度合いは、カウンセラーの流儀、特定の評価手段に関する知識、そしてそれから受ける快適さによって決定されることが殆どである。多くの場合、解釈セッションは、クライアントが語る内容よりもカウンセラーが話す内容に焦点を当てる。

計画的偶発性モデルは、興味テストの解釈の代わりに、議論を誘う質問から構築される。例えば、従来のパーソンズ・テストの解釈だと、クライアントの興味と類似点が多いキャリア分野を特定することに重点が置かれる。計画的偶発性セッションは、類似点の少ない分野にも焦点を当てる。興味を学習するのだが、学習し続けることもできる。クライアントは職業と元々の興味とを単にマッチさせるだけでなく、新しい興味を開発するというアイデアを考慮する必要がある(克蘭ボルツ&ジャクソン、1993年)。カウンセラーは、「どうして、これらの分野への興味が削がれたのですか?」という類の質問をするかもしれない。「誰かのせいでああなたの興味が大きく削がれたのですか?」「これらの分野に興味を持つためには、何

を変えないといけないだろう?」「これらの分野で働く人々は、どうやって自分の関心を深めたと思いますか?」「もしあなたが、これらの分野の1つに興味を持ちたいなら、どのように取り組みますか?」

カウンセラーが評価結果を解釈すると、対話は容易に妨害され、探求が制限される可能性がある。元々の興味と潜在的な興味の両方について議論するようクライアントを引き込むことで、生き生きとした価値観を明らかにし、クライアントの探求を解放することができる。励ましの誘発:私たちは、勇気を奮い起こして新しい興味分野を調べる方法を生まれながらに知っているわけではない。私たちは、自分自身のために行動を起こすよう励ましてくれた人から、勇気を奮い起こすスキルを学ぶ。しかし、勇気を奮い起こせるようになる前に、私たちは、私たちの好奇心に一瞥をくれる人を準備しなければならない。それまで認識してなかった才能や人柄を自身の人生に統合できるようにする重要な因子を調査する研究で、ヤングとロジャース(1997 年)は、目撃者の役割が重要であることを発見した。彼らの研究における目撃者とは、他人の中にある才能を観察し、その才能や興味が発展するようにその人を奨励した人物のことである。この励ましは束の間の出会いにすぎない場合もあるが、その出会いは相手に、思い切ってやってみるかという気持ちを残すのだ。

人気漫画ディルバートの作者スコット・アダムス(1997 年)は、自身の粘り強さと思い切りのよさは励ましによるものだと考えている。彼は、この素晴らしい例をインターネットで読者と共有した。

1986 年 1 月、ボクはテレビのチャンネルをあちこち変えているうち、“Funny Business”という PBS の番組 — 漫画に関する番組 — の最終クレジットが目に入ったんだ。ボクはずっと漫画家になりたいと思っていたんだけど、どうすればいいのか分からなかった。ボクは番組の司会者である漫画家ジャック・キャサディに手紙を書き、プロ入りするための助言を求めたんだ。数週間後、ボクはジャックから、画材とプロセスに関するボクの具体的な質問すべてに回答を添えた、手書きの励ましの手紙を受け取った。彼は続けて、最初は断られる可能性のあることを警告し、そうなっても落胆しないようにアドバイスをくれた。彼は、ボクが送った漫画のサンプルはよくできていて、出版に値すると言ってくれたんだ。

ボクはとても興奮し、とうとうプロセス全体がどのように機能するかを理解した。ボクは最高の漫画をプレイボーイとニューヨーカーに投稿した。雑誌はすぐに、ボクを不採用とする、コピーされた冷たくて小さな定型書簡を送ってきた。がっかりして、ボクは画材をクローゼットに仕舞い、漫画のことを忘れてしまった。

1987 年 6 月 — 突然のことだった — ジャック・キャサディから 2 通目の手紙を受け取った。1 通目のアドバイスにお礼の返信さえしなかったのが、これは驚くべきことだった。手紙の内容は次のとおりだった:

親愛なるスコット:

"Funny Business"宛てのメールファイルを見直していたら、たまたま君の手紙と漫画のコピーに再び出くわしたよ。君の手紙に返信したことは覚えている。

君にこの手紙をしたためている理由は、君のアイデアをさまざまな出版社に投稿するよう再び励ますためだ。君がすでにそうしていて、一儲けして楽しむ道を歩んでいることを私も願っているよ。

グラフィック・ユーモアといういかがわしい世界で気持ちを奮い立たせるのは、難しい場合があるものだ。だからこそ、私は君がそこにしがみついて、描き続けるように励ましているんだよ。

たくさんの幸運、売り上げ、そしてよい作品をお祈りします。

心から。

ジャック

この励ましの結果、帯漫画ディルバートが登場した。アダムズは葬り去った画材を引きずり出し、創造性を取り戻した。今日、ディルバートは本、カレンダー、及び他の多くの表現形式で登場している。

アダムズが受け取った励ましは、実際のところ"突然のこと"ではない。この励ましのきっかけは、彼の興味にキャサディの注意を振り向かせたことである。彼は「キャサディは大物だ。自分の質問に答える時間を絶対に作ってはくれないだろう」という思い込みに邪魔されなかった。代わりに、彼は思い切ってキャサディに手紙を書き、アダムズを引っ張りだこの漫画家に仕立てるのに役立つ心強い反応を生み出した。アダムズは不採用になったにもかかわらず、粘り強く楽観的だった。彼の帯漫画が受け入れられるという保証などなくても、彼は一か八かに賭け、再び作品を投稿したのだ。

キャリアカウンセリングの目的としての学習

キャリアカウンセラーは、仲介者ではなく、自身を教育者——学習プロセスの促進者(クランボルツ、1996年)——と考えた方がよい。「理想の仕事を見つけてもらいたい」とクライアントは訴える。クライアントは、カウンセラーに理想的な仕事とのマッチングを期待することが多く、カウンセラーは、キャリアカウンセラーなら実際にこの要求に応えることができるという思い込みへの挑戦に失敗することで、クライアントの非現実的な期待に迎合してしまうことがよくある。"独りでプレイする"代わりに、カウンセラーは「あなたにとって理想的な仕事ポケットの中にあるなら、今すぐそれを取り出して手渡してあげましょう。しかし、そんな上手い話はありません。あなたは自分自身のために満足のいく人生を築きたいと思っています。私は、あなたがその方法を学ぶ手助けをしたいのです」と言う方がたぶん好ましい。クライアントが独自の"理想的な仕事"を特定できるよう手を貸すのにあくせくするのではなく、生活の質を高める方法を教えることで、キャリアカウンセラーはクライアン

トにとってはるかに価値ある存在となるかもしれないのだ。

カウンセラーは、21 世紀を迎え入れる新しい態度とスキルをクライアントの身に着けさせなければならない。サビカス(1997 年)は、この新しい態度を"適応性"と呼び、「仕事の役割に向けて準備し、それに参加するという予測可能な課題と、仕事と労働条件の変化によって引き起こされる予測不可能な調整とに対処する即応能力(p.254)」と定義した。サビカスは、従来のキャリアカウンセリングの目標に別の視点を提供することにより、キャリアカウンセラーはクライアントが"発達課題の線形連続体(p.254)"に固執することを奨励するのではなく、クライアントがなりたいたい姿に成長するのを支援しなければならないことを強調した。情報インタビューの再概念化:キャリアカウンセラーは従来、情報収集を促進するために、クライアントに対し情報インタビューを課していた。情報インタビューを行うための常套手段は、クライアントが興味を持っている仕事に携わっている人を見つけ、準備された質問をし、自身のキャリアプランへの適合性と照らし合わせて情報を評価することである。

情報インタビューは、予期せぬ出来事を発生させるためにも使用できる。クライアントが情報インタビューに顔を出したものの、インタビューの受け手が「今、あなたと話す時間はあまりありません。やることがたくさんあるのです」と言ったとしよう。従来の丁寧な対応は、約束を取り止めて、後で予約をスケジュールし直す提案をすることだろう。偶発性起因の対応であれば、「素晴らしい!手を貸しましょう。お金はまったく不要です。あなたの負担が少しでも取り除けるお手伝いができるなら、何でも言ってください」と言うだろう。このような具合に返答するようクライアントを指導することで、彼らは熱意を示す方法、一生懸命働く意欲、及び興味のある分野ですでに働いている人より仲よくなる機会を手に入れることができる。この申し入れが拒否されたとしても、申し入れの背後にある精神は好意的な印象を与えやすい。

情報インタビューの計画パートは、興味分野を特定し、インタビューする人物を見つけ、適切な質問を準備することである。情報インタビューの偶発性パートは、そのインタビューの前、最中、またはその後のいつでも発生する可能性がある。例えば、インタビューの開始を待っている間に、クライアントは待合室で他の人と会話を始めることだってできる。予定外の会話を通じて、クライアントは求人情報や興味のある学術プログラムに関する情報を発見するかもしれない。

キャリアカウンセラーは、予期せぬ出来事に向けてクライアントに準備させることで、計画的偶発性モデルを適用できる。認知再構築は、クライアントが別の方法で出来事を解釈できるようにするためのカウンセリング手法である。クライアントは、計画外の中断を、我慢すべき頭痛の種ではなく、学習機会として再編集するよう学ぶことができる。カウンセラーとクライアントは、過去の出来事で練習し、現在の出来事を意識的に再構築し、将来起こるかもしれない計画外の出来事に対する再編集方法を先行して手に入れられる。

教育機会の活用の最大化:教育計画とキャリア探求の分野では、伝統的に決断力に重点が置かれてきた。大学生になると、「あなたの専攻は何ですか?」とよく訊かれる。そこで期待さ

れているのは、学生たるもの教育過程が始まる前から決断力を持っているべきだ、ということである。バームガードナー(1982 年)は、労働市場の需要が非常に急速に変化し、卒業までにその専攻が時代遅れになっている可能性があるため、大学の早い段階でそのときに市場性の高い専攻に本気で取り組むのはやめるべきだと学生に警告した。

計画的偶発性は、「あなたの専攻は何ですか?」という質問の代わりに、「どのような疑問に回答できる教育を望んでいるのですか?」という類の質問をする点で、有益なキャリアカウンセリング介入なのだ。ある学生は、「どうやったら、Web サイトを構築するグラフィック・デザインに関する自分の好奇心を探究できるでしょうか?」と返答するかもしれない。このような具体的な質問によって、学生は参考になる授業やプログラムへ動機づけされ、主体的に方向づけられるだろう。

キャリアカウンセラーは学生に対し、自分の価値、興味、スキル、好奇心を説明する質問を練り上げる手助けができる。授業中に予期せぬ出来事が発生して、重要な疑問に光を当てる可能性もある。学生の疑問に関わりのある授業に登録することで、学生はそこで発生する偶然の出来事から学ぶ可能性が高くなる(バンデュラ、1982 年)。

キャリアカウンセラーは、予期せぬ出来事を学生の経験に統合する方法について話し合うこともできる。例えば、学生が授業中、ゲスト・スピーカーによって紹介された新しい刺激的なアイデアをカウンセラーに報告したとすると、カウンセラーと学生は、そのアイデアを学生の主要な疑問とどのように関連づけられるかを話し合うことができる。キャリアカウンセラーは、クライアントが偶然の出来事を記録し、出くわした機会に対応するためにとった段取りを確認するよう奨励するのに非常に役立つ。

計画的偶発性モデルを採用した人々は、進んで計画を変更し、危険を冒し、障害を克服するために懸命になって働き、積極的に自分の興味を追求することに従事する。彼らは最初に、計画外の出来事が自らのキャリアにおいて役割を演じていることに気が付くかもしれないが、自分に利益をもたらす計画外の出来事に自らの行動が寄与している点に気が付く人は殆どいない。

障害の克服:カウンセリング自体は、建設的な行動に繋がらなければ殆ど価値がない。善意について話すのは簡単だが、実際に実行に移すことははるかに難しい。カウンセラーの努力は、クライアントが必要な行動をとれる点に集中させる必要がある。多くの場合、行動はクライアントの思い込みによって抑制される。Career Beliefs Inventory(克蘭ボルツ、1991 年)では、妨げの信念を評価し、それらの検証方法について議論を開始するための独自ツールを提供している。例えば、スケール 3(不確実性の受容)は、素早く決断することにプレッシャーを感じているクライアントに対し、そのプレッシャーの原因と未決定であることの利点を考え抜く機会を提供する。スケール 20(不確かなままやりすごす)は、たとえその仕事はまだ見ぬ未来とどのように関係しているか分からない場合でも、その場でクライアントが卓越した仕事をする価値について考えるのに役立つ。

障害は、クライアントが目標を表現するやり方に固有のものである場合がある。カウンセラ

一は、クライアントが目標を再編集し、そこに向かって前進できるように支援することができる。次に例を示す:

- ・ 表明された目標:転職したい。履歴書の送付を始めようと思っている。
再編集:自分の仕事にますます不満を感じている。他の選択肢を検討し始めるにあたって、とるべき段取りは何だろう?
- ・ 表明された目標:大学に戻りたい。もう願書の提出を始めようと思っている。
再編集:長い間、大学教育を修了したいと思っていた。興味のある科目とそれらの科目を提供している大学を調査するにあたって、とるべき段取りは何だろう?
- ・ 表明された目標:心から興味のあるものを見つけない。自分の興味を見つけるためにたくさんのテストを受けるつもりだ。
再編集:私の人生を通して興味を獲得し、発展させたい。自分の興味を、想定されるキャリア上の興味として調査するにあたって、どのような段取りを踏むことができるだろう?新たな興味を獲得し、発展させるために、どうすれば心が開いたままでいられるだろう?

反対に、無数のケース・スタディがあるにもかかわらず、キャリアは計画的で論理的な道を進むべきだという期待は、アメリカ国民に深く染み込んでいるように思える。多くの著名人は、幸運が役割を演じていることに心の底から驚くが、自分たちの成功は幸運がもたらしたと考えているものだ。

計画的偶発性を実行するためのカウンセラーの行動

(バンデュラ、1982 年、p.750 に引用されているように)パスツールの格言"幸運は用意された心のみに宿る"は、予期せぬ出来事に備えるよう私たちに迫っている。しかし、キャリア探求において、予期せぬ出来事に対しどのように準備すればよいだろう?

A. G. ワッツ(1996 年)は、キャリアカウンセリングの役割の変化を雄弁に語り、次のように偶然とキャリア開発の役割について述べた。

キャリアは今や灰めかしではなく、鍛造されたものだ。それらは、私たちの生活を通じて連綿と繰り返した決断に基づいている。キャリアカウンセリングは、これらすべての決断ポイントで利用できないといけない。それ抜きでは、意思決定は先手の対応ではなく後手の対応となり、成長ではなく生き残りに重点を置くというリスクが生じる。人々は自由気ままに軌道を設定する必要があるが、変化する文脈と提供される新しい可能性とに応じて常に軌道を修正しなければならない。核心的なコンセプトは、矛盾した

表現である必要がある。ジェラット(1989年)は"疑いのない不確実性"という言葉进行提案した。私は"計画的セレンディピティ"という言葉进行提唱する。キャリアカウンセリングへの生涯にわたるアクセスは、そのようなコンセプトを提供するのに役立つ(p.46)。

計画的偶発性をキャリアカウンセリングに应用する

計画的偶発性モデルにおけるカウンセリング手順は、いくつかの重要な点で従来のキャリアカウンセリングと異なっている。その目標は、クライアントに、計画外の出来事を特別なことではない必要な要素と位置づけるカウンセリング・プロセスに向けて準備させることである。以下に説明する:

- ・ 将来の計画に対する不安は普通のことであり、克服することができる。
- ・ キャリアパスをプロットすることは、予期せぬ出来事に応じて無数の決断を下すことを要求する、生涯にわたる学習プロセスである。
- ・ 私たちの目標は、あなたの好奇心がどのように刺激されているか、計画外の出来事をどうやって活用できるか、そして未来の有益な計画外の出来事をどうすれば創造できるかを議論することによって、その学習プロセスを促進することである。

カウンセラーには以下の手順が含まれる。

ステップ 1:クライアントの履歴の中に計画的偶発性を常態化させる。伝統的なキャリアカウンセリングの場合、最初のセッションではクライアントとの信頼関係を確立し、クライアントの背景や履歴について尋ねることから始める。計画的偶発性モデルの場合、履歴の聞き取りには別の目的がある。それは、自身の行動が計画外のキャリア機会の構築にどのように貢献できるかをクライアントに気づかせることである。クライアントは人生における偶発性の例を確認するよう求められ、これが最も重要な点になるが、偶発性の出来事を可能にし、それに寄与し、それを創造し、それから利益を得るためにとった行動を確認するよう特に求められる。多くの人は、自分のキャリアが偶然から恩恵を受けたことに罪悪感を覚えている—実際のところ、達成したことは自分に相応しくないかのように。この最初のステップの目的は、クライアントが計画外の出来事がすべての人に影響を与え、その出来事の前後にとった行動が重大な影響を与える可能性があることを認識することだ。次の質問は、キャリアカウンセラーから発することができる:

- 1.計画外の出来事は、あなたのキャリアにどのように影響しましたか?
- 2.あなたは、それぞれの出来事からどのような影響を受けることができましたか?
- 3.将来に起こる計画外の出来事についてどう思いますか?

ステップ 2:好奇心を学習と探求の機会に変えるようにクライアントを支援する。予期せぬ出来事が発生すると、クライアントはそれらを探求の機会として捉えることを学ばねばならない。それぞれの電話対応は、新しい関係を築き、貴重な情報を交換する機会なのだ。クライアントはしばしば、キャリアカウンセラーは自分たちにとって独自の完璧なキャリアを特定できるという誤った期待を抱いている。計画的偶発性モデルの場合、キャリアカウンセラーは、クライアントが学習と探求の機会を特定できるように支援することで、このような要求を再編集するだろう。カウンセラーは次のように言うかもしれない。「あなたにぴったりの職業を特定する方法を私が知っていたら、間違いなく今すぐにでも取り掛かりますよ。でも、あなたの選択肢を広げ、まるっきり予想できなかった出来事を上手く活用する方法をあなたに教える学習プロセスを始めましょう」キャリアカウンセラーは、次のような質問をすることになるだろう：

- 1.あなたの好奇心はどんな刺激を受けましたか？
- 2.偶然の出来事は、あなたの好奇心にどう寄与しましたか？
- 3.好奇心を高めるためにどのように行動しましたか？
- 4.好奇心とキャリアの関わりをどのように探求できましたか？

ステップ 3:クライアントに望ましい偶然の出来事を生み出すよう指導する。ストーバルとテッドリー(1993 年)は、21 世紀において利用可能なキャリア機会の自己評価と分析へ若い学生を導くよう設計された学生向けガイドを開発した。"偶然、或いは幸運"というタイトルのガイドのあるセクションでは、多くの人が偶然から恩恵を受けることを認めている。しかし、この執筆者は、学生は自分の未来を偶然に任せるべきではなく、偶然を受け入れる具体的な一步を踏み出さなければならないと提言した。この執筆者は、学生は常に新しいことを学び、日々の活動で偶然の機会を積極的に求めることを勧めた。

キャリアカウンセラーは、予期せぬ出来事が不可避免的に発生するばかりか、クライアントが建設的な行動を開始してより望ましい偶然の出来事を発生できることをクライアントに強調する必要がある。興味のあるサイトへのアクセス、興味に直接的または間接的に関係する授業の受講、手紙や e メール・メッセージの送信、他人との関わり、情報インタビューの実施、ネットサーフィンは、クライアントが学習し、予測不可能だが有益な情報を発生させられる実行可能な活動の一部である。カウンセラーが話し合いで投げ掛けることのできる質問には次のものがある：

- 1.あなたに起こってほしいと思っている偶然の出来事について話してくれませんか？
- 2.その望ましい出来事が起こる頻度を高めるために、今どんな行動ができますか？
- 3.行動した場合、あなたの人生はどのように変わりますか？
- 4.何もしなかったら、あなたの人生はどのように変わりますか？

ステップ4:行動を妨げるものを克服するためにクライアントを指導する。カウンセラーは、単に抽象化するためにクライアントと議論するのではなく、クライアントが建設的な行動に実際に従事するのを支援する必要がある。好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、及び冒険心といったスキルを欠いているため、予期せぬ機会の構築に抵抗するクライアントがいるかもしれない。更に、クライアントは、行動を起こし、好奇心を刺激し、学習と探求に向けて予期せぬ機会を利用する意思を妨害する根深い信念を持っているかもしれない。問題のあるキャリア信念は、一般的に、問題を手の付けられないものとみなしたり、他者の反応を恐れたり、コースを変更するとか新しいスキルを習得することに尻込みすることなどに関連づけられる。キャリアカウンセラーは次のような質問をすることができるだろう:

- 1.あなたのやりたいことに着手する際、どんな妨害を受けてきましたか?
- 2.その妨害がどれくらいしつこいものか、どうすれば分かりますか?
- 3.他の人は同じような妨害をどのように克服してきましたか?
- 4.あなただったら、その妨害の克服をどのように始めますか?

計画的偶発性に関するクライアントの質問への対処

付録には、クライアントが訊いてくると予測される質問を収録してある。計画的偶発性の観点から、カウンセラーが可能な回答を提案する。

更なる研究に向けた提言

偶然の出来事の影響は、キャリア開発においては相対的に殆ど注目されていない。殆どすべての研究努力が、測定、マッチング、予測、及び優柔不断の削減に注力されてきた。計画的偶発性理論は、研究者が知識を向上させ、カウンセリングの実践を改善するための4つの重要な領域を切り拓く。

人口統計との関連性の特定:人々は現在及び過去の職業を、どの程度、偶然の出来事の結果だと考えるだろう?これらの属性は、人口統計カテゴリーによってどのように異なるだろう?ある観点から見れば、計画外の出来事はキャリア選択に対し100%影響していると言えるだろう。誰も自分の両親、生まれる場所や日付、第一言語または最初の教育経験を選べないが、これらの出来事は必然的にその後のキャリアパスに影響を与える。同時に、人々は自分のキャリアに影響を与える行動を計画し、実行するのだ。

過去の研究では、調査対象者の大半は計画外の出来事に大きな責任があると指摘されており、例えば労働者だと57%で、未熟練労働者の場合はその割合が高く、専門家の場合はその割合が低く(ハートら、1971年)、大学出身者だと72%(バームガードナー、1975年)、著名な女性カウンセリング心理学者だと100%(ウィリアムズら、1998年)だった。多くは、サンプル群の採用方法と質問の正確な表現方法に依存する。例えば、職業、性別、民族性、社

会経済的地位、国籍、宗教、性的指向、配偶者の有無、年齢によって偶然への属性が異なるかどうかを知ることは有益だろう。

必要なスキルの開発:次の5つのスキル ―好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心― は偶然の出来事から人々が利益を得るときに役立つという仮説が立てられている。これら5つのスキルは、退屈に対する耐性の低さ、斬新さ、勤勉さ、やる気、自信、警戒心、安定感といった他の特徴とともに、ウィリアムズら(1997 年)によっても確認された。偶然の出来事を発生し、そこから利益を得る人々と、そうでない人々との区別が確認できるスキルとは何だろうか?カウンセラーはクライアントに対し、どうやって最も有益なスキルを開発するよう教えられるだろうか?

異なるタイプの偶然の出来事と成果との関連づけ:偶然の出来事はすべてポジティブというわけではない。例えば、事故、病気、拒絶など、ネガティブなものもある。人によっては、落胆とか虚無感を以てネガティブな出来事に反応する。更に大きな努力に挑まねばならない人もいる。ウィリアムズら(1997 年)は、キャリアの方向だけでなく、変容した自己概念における成果を特定した。ある種の偶然の出来事によって新たな活力を与えられた人もいた。どのような種類の偶然の出来事が、どういうタイプの人にどのような成果をもたらすだろうか?

カウンセリング介入の改善:計画的偶発性理論は、4 段階の介入モデルを提案する。カウンセラーによる偶然の出来事の常態化は、クライアントの不安を軽減し、キャリア探求に従事する意欲を高めることにどの程度貢献しているか?カウンセラーが関与することで、クライアントの好奇心は新しい学習活動をどの程度促進するか?カウンセラーがクライアントに自分の偶然の出来事を発生するよう動機づける際、最も効果的な方法は何か?クライアントが、行動に対する内部と外部の両方の妨害を特定し、克服するために、どのような支援ができるか?

結論

キャリアカウンセリングは、実際にとられているキャリアの選択方法をゆがめ、一部のカウンセラーに自分の仕事が退屈だと感じさせ、キャリアを進める上で不可欠なステップについてクライアントを当惑させる、過度に単純化された理論の下で悩まされてきた。職業名を現在のクライアントの特質に一致させる基本的な3段階理論は、1895 年(パーソンズが職業カウンセリングを提唱した年;ベルキン、1980 年)には十分なものだったかもしれないが、21 世紀では通用しない。

すべての人のキャリアは、予測できなかった出来事の影響を受ける。計画的偶発性理論は、偶然の出来事の影響を無視したり非難するのではなく、クライアントとカウンセラーが計画外の出来事の広範な役割を認め、これらの出来事を利用し、これらの出来事を発生させるよう積極的に行動することを支持する。

計画的偶発性理論は、キャリアカウンセラーに対し、次のように根本的に異なるアドバイス

を提供する:

1. 計画外の出来事がキャリアに影響を与えることは普通であり、避けることができず、望ましいことであると認める
2. 優柔不断は改善すべき問題としてではなく、予期せぬ将来の出来事をクライアントに十分に活用させる計画的なオープン・マインド状態であると考え
3. 計画外の出来事を、新しい活動を試み、新しい興味を開発し、古い信念に挑戦し、生涯学習を続ける機会として活用するよう、クライアントに教える
4. 将来、有益な計画外の出来事の起こる頻度が高まる行動を開始するようクライアントに指導する
5. キャリアを通じて学習を継続的にサポートするためにクライアントに寄り添う

キャリアカウンセリングは、クライアントが職業上の野心を告げたら終わりという単純な3段階プロセスではない。キャリアカウンセリングは、個人的および仕事に関連する問題、人生の現実と可能性に関する知識と知恵、そして人類の福祉に対する深い配慮を伴う非常に複雑で魅力的なプロセスなのである。